



Governance

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

パイオラックスグループは、コーポレートガバナンスを経営の優先課題と位置づけ、法令や倫理を遵守するとともに、取締役会を中心に重要な企業戦略を策定・実行し、内部統制システムやリスク管理体制の適切な整備を実践していくことで、公正で透明度の高い企業経営と持続的な成長・発展に努めています。また、投資家をはじめとするステークホルダーに対し、財務情報だけでなく非財務情報も含めて適時適切な情報開示と対話を行い、信頼関係の構築に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制

当社は、取締役会における監査監督機能の強化によってモニタリングボードを実現することが、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値向上に資すると考えています。当社は、監査等委員会設置会社制度を採用し、コーポレートガバナンス体制の強化に努めています。また、執行役員制度を採用するとともに、取締役会の業務執行権限の一部を経営会議に委譲し、会社の意思決定の迅速化を図っています。

加えて、サステナビリティへの対応は重要な経営課題であると考え、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ

委員会(年4回開催)を設置し、サステナビリティ方針を制定しています。取締役会を中心に構成する委員会では、サステナビリティやESG経営に関する方針検討、目標設定と進捗モニタリングを行い、具体的な施策は本委員会では審議後、経営会議での協議を経て取締役会で決定します。

 サステナビリティ方針

コーポレートガバナンスの変遷

2016年	監査等委員会設置会社への移行
2017年	取締役向け株式報酬制度の導入
2018年	独立社外取締役の3分の1以上の選任
2019年	指名・報酬諮問委員会の設置
2020年	女性取締役の選任
2021年	プライム市場の要件に適合したコーポレートガバナンス・コード対応
2022年	社外取締役・女性取締役の増員
2023年	役員報酬に業績連動要素を導入、執行役員に対象拡大

取締役会

取締役会は、原則として月に1回開催し、重要な経営方針、経営目標、経営戦略などの意思決定を行います。構成は、代表取締役社長を議長とし、2025年6月24日時点で取締役9名(うち、社外取締役4名)です。

監査等委員会

取締役の職務執行、その他グループ会社経営全般の職務執行状況を監査します。構成は、監査等委員会委員長を議長とし、2025年6月24日時点で監査等委員である取締役3名(常勤1名、非常勤の社外取締役2名)です。

指名・報酬諮問委員会

取締役の選解任、報酬の公正な決定の観点から、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。構成は、独立社外取締役を委員長とし、2025年6月24日時点で取締役6名(うち、社外4名)です。

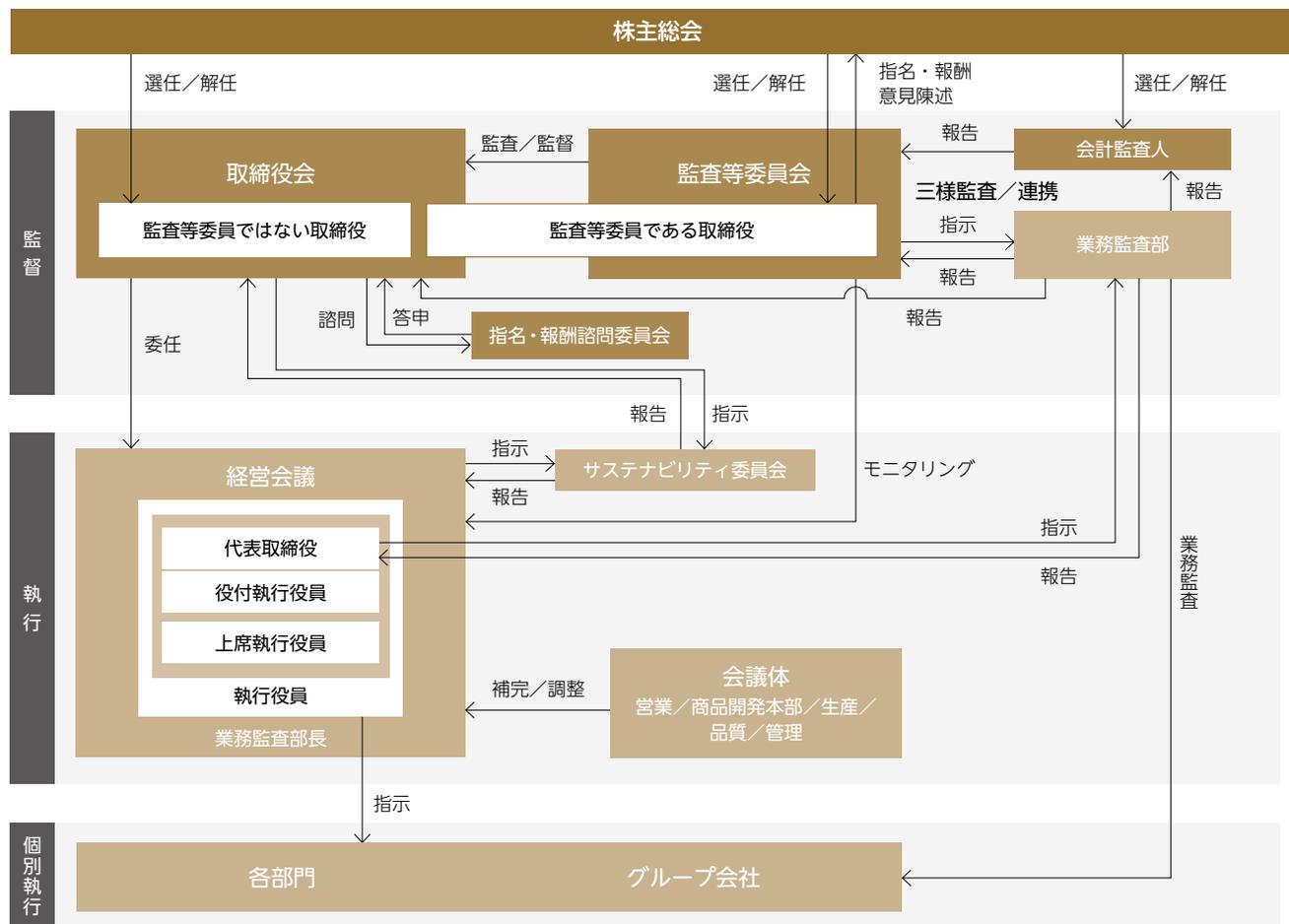
経営会議

経営会議は月1回以上開催し、取締役会における経営方針に基づき、具体的な業務執行のために必要な意思決定を行います。構成は、代表取締役社長を議長とし、役付執行役員・上席執行役員です。



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制図 (2025年6月24日現在)



コーポレートガバナンス概要 (2025年6月24日現在)

機関設計の形態	監査等委員会設置会社
監査等委員でない取締役の人数 (うち、独立社外取締役の人数)	6名 (2名)
監査等委員である取締役の人数 (うち、独立社外取締役の人数)	3名 (2名)
取締役の合計人数 (うち、独立社外取締役の人数)	9名 (4名)
独立社外取締役比率	44%
女性取締役比率	22%
指名・報酬諮問委員会における独立社外取締役比率	67%
執行役員における女性の比率	13%
執行役員における外国人の比率	7%
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
執行役員制度の採用	有
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人



コーポレートガバナンス

取締役一覧および活動状況

地位	氏名	性別	在任期間 (2025年6月株主総会終結時)	出席状況(2024年度)		
				取締役会	監査等委員会	指名・報酬諮問委員会
代表取締役社長／取締役会議長／経営会議議長	山田 聡	男性	1年	17/17回	－	－
取締役会長	島津 幸彦	男性	20年	21/21回	－	－
常務取締役	梶 雅昭	男性	3年	21/21回	－	－
常務取締役	増田 茂	男性	4年10ヶ月	21/21回	－	－
取締役／指名・報酬諮問委員会委員長	落合 宏行 社外・独立	男性	3年	21/21回	－	11/11回
取締役	赤羽 真紀子 社外・独立	女性	3年	20/21回	－	11/11回
取締役／常勤監査等委員／監査等委員会議長	石川 元一	男性	3年	21/21回	13/13回	11/11回
取締役／監査等委員	小宮山 榮 社外・独立	女性	4年10ヶ月	21/21回	13/13回	11/11回
取締役／監査等委員	廣渡 鉄 社外・独立	男性	1年	17/17回	7/7回	8/8回

取締役スキルマトリクス(2025年6月24日時点)

当社における地位	氏名	企業経営	営業／ マーケティング	技術・開発	製造・品質	財務・会計	法務／ リスクマネジメント	グローバル ビジネス	ESG／ サステナビリティ	DX／IT	イノベーション／ 新規事業
代表取締役社長	山田 聡	●		●				●		●	●
取締役会長	島津 幸彦	●	●					●	●		●
常務取締役	梶 雅昭	●				●		●		●	
常務取締役	増田 茂			●	●					●	
社外取締役	落合 宏行	●			●			●	●		
社外取締役	赤羽 真紀子	●							●		
取締役／常勤監査等委員	石川 元一	●				●		●			
取締役／監査等委員	小宮山 榮					●					
取締役／監査等委員	廣渡 鉄						●				



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する 施策の実施状況

当社は、定例取締役会を月1回開催し、経営の基本方針および重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督を行っています。取締役会と経営会議で経営情報を共有し、業務運営の方針徹底と経営リスクに対する感応度を高める体制を構築しています。

リスク管理については、各部門の責任者が自部門のリスクを把握し、規程・マニュアルを制定して運用しています。

業務監査部による内部監査で実施状況を確認しています。

取締役会の実効性評価

取締役会が期待される役割を果たしているのか客観的に評価するために、すべての取締役を対象に、取締役会の構成・運営・議題に関するアンケートを毎年実施しています。

取締役会に加えて監査等委員会の実効性も評価しています。

また、3年に1度、外部(第三者)より、コーポレートガバナンス・コードの改訂やコーポレートガバナンスをめぐる近時の取締役会、監査等委員会の議論状況などを踏まえたアンケート項目の適性やアクションプランについてアドバイスを受けることで、評価の客観性を高めています。

内部統制システム

当社は、「内部統制システムの基本方針」および「財務報告に係る内部統制システムの整備に関する基本方針」を掲げ、会社統制の健全化・効率化・公正化に資する目的で、代表取締役社長を最高責任者とする体制の下、当社グループの内部統制システムの構築、運用および有効性評価を毎年行うなどの活動を継続しています。

具体的には、当社における内部統制システムとして、主に「全社的な内部統制」、「業務プロセスに係る内部統制」、「決算・財務報告に係る内部統制」、「ITに係る内部統制」を構築し、各統制においてチェックリストや職務分掌表、業務記述書、業務フロー図、リスク・コントロール・マトリックスなどを整備し作成して、評価を行っています。

 コーポレート・ガバナンス報告書

 内部統制システムの基本方針、財務報告に係る内部統制システムの整備に関する基本方針

役員報酬の決定方針と手続き

取締役の報酬の総額は株主総会で決定し、個々の報酬は、各取締役の役位、職責、成果等に応じ、当社の業績、経営環境等を考慮のうえ、当社が定める「役員報酬決定方針」に従い決定しています。業務執行取締役の報酬は、基本報酬、短期インセンティブ報酬としての金銭賞与、長期インセンティブ報酬としての業績連動型株式報酬で構成されています。業務執行から独立した社外取締役と監査等委員である取締役に対しては、基本報酬のみを支給します。

基本報酬・賞与については、指名・報酬諮問委員会(委員長：社外取締役)の協議を経て、取締役会で決定・報告しています。株式報酬については、当社が定める「役員報酬決定方針」に従い、毎年の取締役会決議に基づき、株式価値に連動した報酬を付与しています。なお、取締役のみならず、執行役員についても長期インセンティブ報酬としての業績連動型の株式報酬制度を導入しています。



リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本的な考え方

パイオラックスでは、事業活動において想定されるリスクの未然防止に努めています。また、リスクが発生した場合でも、事業および企業への影響を最小限に抑えられるよう努めています。

リスクマネジメント体制

リスクの多様化を踏まえ、2025年4月に経営会議を中心としたリスクマネジメント体制を制定しました。経営会議で、グループのリスクマネジメントについて審議し、グループのリスク状況を包括的に把握し、その対応を定期的に確認します。管理担当取締役がリスクマネジメント責任者を務め、グループリスク管理を統括します。取締役会は、リスクとその対応について定期的に報告を受け、監督、助言を行います。

サステナビリティ委員会では、気候変動などのサステナビリティを含むリスクと機会を特定し、重要性の評価に応じた対策と進捗状況のモニタリングを実施しています。



リスク管理

経営会議において、グループ全体のリスクの洗い出し、重要度が高いリスクの選定、重要リスクに対するリスクオーナーの任命、リスク対応策のモニタリングなどを実施します。各部門、子会社、委員会および各会議体では、規程・マニュアルに基づき、リスクにより生じる損失の防止、軽減に向けた対策を講じます。

主なリスクと対策

事業などのリスク	当社グループへの影響	対策
経済、市場の動向に関するリスク	• 自動車の電動化が進むことによる当社売上高への影響	• CASE対応商品などの新商品開発、拡販 • 新規事業の発掘
大規模災害に関するリスク	• 調達、事業活動の遅延や中断	• BCPプランの策定 • リスクの未然防止を図る体制の構築
製品品質に関するリスク	• 製品回収、損害賠償などによるコスト増大 • 社会的信用の低下	• 品質マネジメントシステムに沿った品質保証体制の構築
情報セキュリティに関するリスク	• 事業活動の遅延や中断 • 社会的信用の低下	• 情報セキュリティレベルの向上
環境に関するリスク	• 炭素税などの規制対応のコスト増大 • 大災害による調達、事業活動の遅延や中断 • 顧客からのGHG排出削減要請の増大	• TCFDに沿ったリスクと機会分析 • カーボンニュートラル達成への取り組み • サプライヤーとの協働

情報セキュリティ体制

「機密流出防止ガイドライン」を策定して、機密流出のリスクに対する抜本的かつ有効的な対策を講じ、情報資産の保護に努めています。本ガイドラインに基づいて情報セキュリ

ティを含む機密情報管理体制を改善し、会社情報を適正に管理しています。年々高度化・巧妙化するサイバー攻撃に対応するため、社内教育やメール攻撃訓練をグローバルに行うとともに、インシデント発生時の対応効率化を目的に、パソコンやサーバーなどのエンドポイント対策としてEDR (Endpoint Detection and Response) システムを導入しています。引き続きサイバーセキュリティリスクに対応していくことで、事業継続性の向上と経営リスクの低減に努めます。

個人情報管理体制

個人情報管理委員会を設置し、個人情報保護法などに対応する規程の整備・運営を行い、個人情報の取り扱いに関する体制を構築しています。

BCP(事業継続計画)

災害リスクへの備え

当社は、大規模災害や感染症の蔓延などの不測の事態に備え、BCPを策定し、安否確認システムや緊急連絡網、備蓄品の整備を行っています。全社訓練を継続的に実施し、迅速な復旧対応力の向上に努めています。

災害対策

当社は、災害時に従業員とその家族の安全確保のための「災害対応マニュアル」を全従業員に配布し、災害に備えています。サプライヤー向けの対策としては、災害発生時に安否確認メールを自動送信する仕組みにより、迅速な情報収集と事業への影響を最小限にとどめることに努めています。



コンプライアンス

コンプライアンスの基本的な考え方

パーパスに掲げる「人と社会を技術でつなぎ、心弾む未来を実現する」に則り、自動車関連や医療関連の分野で、弾性を創造するパイオニアとして新しい価値の創造に努めています。事業活動を行ううえで、役職員一人ひとりが良識ある企業人、社会人として高い倫理観をもって行動するための基本的な行動規範を定め、定期的に教育することで、コンプライアンス意識の向上を図っています。

パイオラックスグループ 行動規範 (抜粋)

パイオラックスは、グループ各社のすべての役員および従業員が良識ある企業人・社会人として高い倫理観をもって日常の業務を遂行するために、基本的な行動規範を下記のとおり定める。

1. 法令の遵守
2. 人権の尊重
3. お客様の信頼
4. 公正・自由な競争、透明な関係
5. 適正な会計処理と十分な情報開示
6. 知的財産の尊重と情報管理
7. 働きやすい、やりがいのある職場
8. 環境保全
9. 地域への貢献

[パイオラックスグループ行動規範](#)

コンプライアンス体制

当社グループは、コンプライアンス全体を統括する組織として、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。当委員会は、管理担当取締役、社外取締役を含む監査等委員、業務監査部長、経営管理部長、人事部長および委員長が認めた者で構成しており、法令・定款および当社グループの経営方針に則ったコンプライアンス経営を推進する体制を構築しています。当委員会で執行または決議された事項は、必要に応じて取締役会に報告または提案され、取締役会は提案について決議する流れとなっています。

内部監査を通じたコンプライアンスの徹底

コンプライアンスに関わる施策の有効性や、法令や当社グループ規程の遵守を含む内部統制の運用状況について、業務執行部門とは独立した業務監査部門が年間の監査計画を策定し、代表取締役の承認を受け、原則として国内外のグループ会社を含む全拠点・部署を対象に、内部監査を行っています。内部監査は定期的実施されており、従業員へのヒアリングおよび証跡の確認を中心に、業務執行に関する具体的な運用状況の確認、課題や改善事項の洗い出し、これまでの対応施策の有効性の確認などを行っています。それらの結果は、代表取締役に都度報告するとともに、四半期ごとに取締役会および監査等委員会に報告する仕組みになっています。

内部通報制度

コンプライアンス問題を早期に把握して対策を講じるために、多言語対応の内部通報窓口を設置しています。パイオ

ラックスグループの役職員はコンプライアンス上の問題点を、第三者が運営する窓口で匿名で通報することができます。通報を理由とした解雇、減給その他の不利益な処分を行うことや、通報者を特定する情報を漏らすことは禁じられています。

窓口は通報内容をコンプライアンス委員会に報告し、同委員会は事実確認のうえ違反行為が認められた事象について、原因を分析し、是正処置や再発防止策を講じ、通報者にフィードバックします。

2024年度は、9件の通報を受けました。違反行為が認められた案件については、是正処置や再発防止策(仕組みの改善やルールの修正、周知徹底等)を実施しました。これら通報件数や相談内容については、取締役会で報告されています。

窓口の概要

種類	対象者	受付方法／言語	対象としている事象
外部の第三者機関窓口 (弁護士経由)	国内外グループ会社の従業員、OB	ウェブサイトおよび電話／日本語・英語・中国語ほか8言語	法令違反、社内規程違反、または不正行為 <ul style="list-style-type: none"> ・贈収賄 ・会計・税務不正 ・品質に関する不正 ・情報漏えい ・労働安全など労働環境に関する事象 ・環境汚染や化学品規制違反 ・人権侵害に関する事象 (強制労働・児童労働・差別・ハラスメントなど)
社内窓口	パイオラックス従業員	メールおよび電話／日本語	ハラスメントに起因する人権侵害
社外向けお問合せ窓口	お客様、サプライヤーなどすべての方	メール／日本語・英語	コンプライアンスを含むお問合せ全般



コンプライアンス

反競争行為の防止

基本的な考え方

市場における公正かつ自由な競争を通じて経済の発展を図るために、当社グループは事業活動を行うすべての国や地域において、競争法、独占禁止法など公正かつ自由な競争の保護にかかわる法令や規則を遵守します。

主な取り組み

当社グループは、「反競争慣行防止のためのグローバル方針」および「反競争慣行防止グローバル管理規程」を定め、運用しています。

本規程は、反競争慣行行為の未然防止、早期発見および発見後の適切な対応を目的として、当社グループ役職員の業務における禁止事項、団体参加や競合他社取引に関する手続き、内部通報義務および調査協力義務などについて定めています。

なお、2024年度は、当社グループにおいて、反競争行為、独占禁止法違反により法的措置を受けた事例は0件でした。

反競争慣行防止のためのグローバル方針

腐敗・贈収賄の防止

基本的な考え方

贈収賄の未然防止のために、行動規範のもと、「贈収賄防止のためのグローバル方針」および「贈収賄防止グローバル管理規程」を定めています。役職員は事業活動を行うすべての国や地域において、贈収賄防止や腐敗防止に関する法令や規則を遵守するとともに、公務員・民間事業者を問わず、不適

切な供給、金銭、贈答などの利益の供与や受領を行いません。

贈収賄防止のためのグローバル方針

主な取り組み

当社グループは、贈収賄防止グローバル管理規程に則り、グループ全体で腐敗防止に取り組む体制を構築しています。本規程では、グループ役職員の業務における禁止事項や贈答、接待、招聘などに関する手続き、寄付に関する手続き、お取引先からの受領などに関する手続き、ならびに内部通報義務や調査協力義務を定めています。グループ役職員が贈答、接待、招聘、その他一切の利益を供与または受領する場合は、事前承認が必要であり、金額基準も設定しています。また、規程の遵守状況は、業務監査の監査対象です。

2024年度は、当社グループにおいて、贈収賄などの腐敗行為により法的措置を受けた事例は0件でした。

コンプライアンス教育の詳細(2024年度～2025年度)

	対象	内容・目的	総受講時間	人数	受講率
コンプライアンス勉強会	国内グループ 全役職員	・パイオラックスグループ行動規範(行動規範ガイドブックに沿った研修) ・パイオラックス人権方針 ・贈収賄防止 ・個人情報保護教育	938時間	1,104名	86%
海外拠点におけるコンプライアンス勉強会	海外拠点の役職員	・パイオラックスグループ行動規範(行動規範ガイドブックに沿った研修) ・パイオラックス人権方針	466時間	1,865名	92%
コンプライアンス勉強会	国内グループ 全役職員	・贈収賄防止(理解度低受講者へのフォローアップを含む) ・反競争慣行防止	677時間	781名	93%
経営トップ向けコンプライアンス勉強会	グループの役員 および執行役員	経営トップに向けたコンプライアンス研修	30時間	15名	100%
ハラスメント防止に向けた勉強会	国内グループ 全役職員	ハラスメント防止ハンドブックに沿った研修	332時間	664名	75%

※臨時従業員を含む

コンプライアンス違反

法令および「パイオラックスグループ行動規範」をはじめとする社内規程に違反する行為が発生した場合、就業規則などの規程に従い、懲戒処分などの対処をしています。

コンプライアンス教育

当社グループは、コンプライアンスの意識浸透を目的に、毎年コンプライアンス研修を実施しています。より理解を深められるよう、研修後に理解度テストやアンケートを実施しています。

コンプライアンス研修の実績*

	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数	1,870名	1,456名	2,969名
受講率	-	-	89%
総受講時間	493時間	364時間	1,404時間