

2024 年 12 月 25 日

各 位

会社名 THK株式会社  
代表者名 代表取締役社長 寺町 崇史  
(コード: 6481 東証プライム市場)  
問合せ先 取締役執行役員 財務経理統括部長  
中根 建治  
(TEL 03-5730-3911)

## 当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

当社は、当社制定の「THKグループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第4章 2(4)に基づき、2024年度の取締役会の実効性に関し、第三者機関による分析および評価を実施しましたので、以下のとおり、その概要を開示いたします。

### 2024年度の第三者機関による取締役会実効性評価実施の目的

当社では、取締役会の実効性の確保、機能向上を図るため、これまでアンケート方式による自己評価・分析を行い、毎年取締役会の実効性評価を実施してまいりました。

そのような中、2024年1月1日に当社の代表取締役社長に寺町崇史が就任し、「強くすべきところは徹底的に強くし、変えるべきところは勇気をもって変えていく」との考えのもと、さまざまな検討を重ね、2024年11月12日の第3四半期決算発表時には「ROE 10%超の早期実現」という基本方針にて経営目標を見直し 2025年2月に公表する旨を発表しております。

この度当社取締役会では、この基本方針に則り「収益性と資本効率を重視した経営の推進」に向けたコーポレートガバナンスの進化を図るべく、各種取り組みの実効性について、専門的かつ客観的な視点での検証が必要と判断いたしました。これにより、2024年度は取締役会における議論を「実質」の伴った内容に深化させ、企業価値のさらなる向上につなげることを目的として、第三者機関へ取締役会の実効性評価を委託しております。

### 記

#### 1. 実施概要

- ・ 評価対象者 : 全取締役 12 名
- ・ 評価者 : 第三者機関
- ・ 評価手法 : アンケートおよび全取締役へのインタビュー（約 1 時間）
- ・ 評価期間 : 2024 年 10 月～12 月（準備期間含む）
- ・ 評価項目 : ①2023 年度の課題ならびに施策、②取締役会の構成、③取締役会の運営、④取締役会の議案・討議内容、⑤社外取締役に対する情報提供、⑥指名諮問委員会・報酬諮問委員会、⑦取締役の貢献・自己評価、⑧取締役会の全体評価

## 2. 評価プロセス

### (1) 2024 年 10 月～11 月: 第三者機関による評価・分析

- ・ 評価の透明性・客観性の担保を目的に、評価項目の設定とアンケート設問の作成を委託
- ・ 各取締役のアンケート回答の分析を実施し、当該分析に基づき全取締役への個別インタビュー（約 1 時間）を実施
- ・ 上記結果の分析を踏まえ、実効性を評価
- ・ 評価結果と併せて、重要課題および今後の対応方針を導出

### (2) 2024 年 11 月～12 月: 取締役会での審議

- ・ 2024 年 11 月 29 日の当社取締役会にて、第三者機関から評価結果が報告され、取締役会にて評価結果の内容および今後の対応方針について議論
- ・ 同年 12 月 25 日の取締役会にて公表内容について決議

## 3. 評価結果並びに今後の対応方針の概要

当社では 2024 年度の実効性評価において、2023 年度に課題として挙げられた「取締役会付議基準の見直し」の実施によって付議事項の対象が大幅に拡大され、取締役会の活性化に繋がったことが確認されております。一方で、さらなる改善のための見直しを行った結果、新たな重要課題を認識するに至りました。

これら分析および評価結果を踏まえ取締役会では、重要課題とそれにもとづく対応方針、主な取り組みを決議しました。今後の取締役会では引き続き討議を行い、また具体的な取り組みを実行することで、取締役会におけるさらなる実効性の確保、機能向上に努めてまいります。

### (1) 取締役会のあり方を検討し共通理解を醸成する

- ・ “あるべき取締役会” および取締役自身に期待される役割の再定義
- ・ 取締役会で検討すべき議題の検討（継続課題）
- ・ 迅速な経営判断のための執行へのさらなる権限移譲

### (2) モニタリング体制を強化し戦略的な議論を加速する

- ・ 中長期的な執行課題への対応のロードマップとマイルストーンの明確化
- ・ 持続的な企業価値向上に向けた KPI の設定

### (3) 議題設定を含む、取締役会運営・事務局機能の高度化を図る

- ・ 中長期視点から議論を深めるべき戦略テーマの検討
- ・ 議論の深化に向けた年間討議スケジュールの作成
- ・ モニタリングに適した資料の作成とプレゼンテーションのための工夫

(4) 幹部候補者における体系的な育成計画の立案、ならびに議論を充実化する

- ・ 当社の将来あるべき姿を念頭に、スキルおよび人格面を含む経営幹部に求められる像の明確化
- ・ 候補者に対するアセスメントの実施および登用・育成に関する全社レベルの方針策定や運用への適切な関与

以上