

## つばきグループの「マネジメント体制」

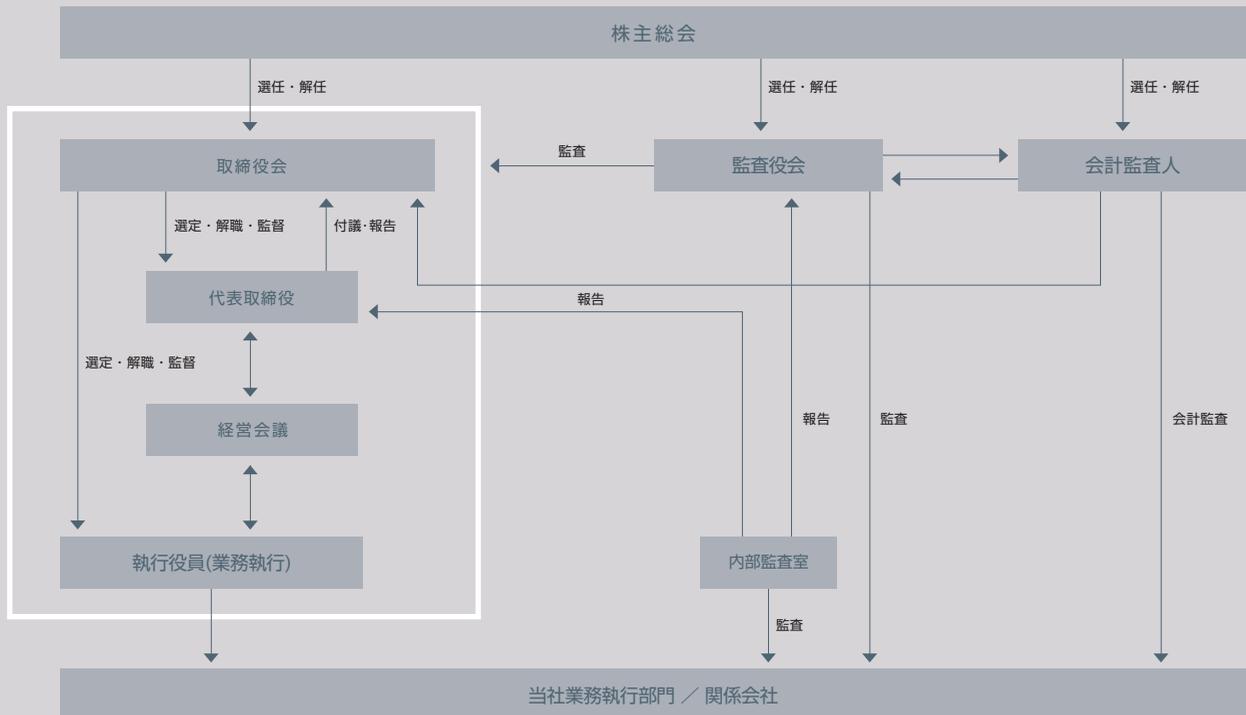
私たちが目指す「グローバル・ベスト」、それは、品質・技術、販売シェアなど「事業に関わる側面」だけを指しているのではありません。コーポレートガバナンス、コンプライアンス、社会貢献などの「経営管理面」においてもグローバルに通用する企業となる。それこそが私たちの目指している姿なのです。

### 小さな意思決定機関、大きな業務執行機関

当社グループは基本的に「取締役」「監査役」「執行役員」を主軸とした経営を行っています。取締役の人数は2006年6月29日現在9名(うち6名が執行役員兼務)と少人数とすることで、迅速で戦略的な意思決定を行っています。また、経営の透明性、客観性を高めるため、社外取締役1名を選任しています。

一方、執行役員は、既述の兼務を含め17名と、経営戦略の決定機関(取締役会)に比べ大きな体制を取ることで、きめ細やかで、迅速かつ円滑な業務執行が可能となっています。これら経営と業務執行を監視・監督する組織として、監査役会があります。監査役4名のうち2名を社外監査役とすることで、経営の一層の透明性を図っています。

コーポレートガバナンス体制図



### 資本市場の活用による経営の透明性・柔軟性の向上と成長性の確保

経営の透明性・柔軟性は、資本市場（株主、潜在的投資家、アナリスト）に対して迅速かつ公正な情報開示をする一方で、広く経営に対する意見を聴取し、吸収することで向上していくように努めています。アナリスト・投資家を対象とした年2回の決算および経営戦略説明会では、社長自らがプレゼンテーションを行うほか、各事業部門のトップも出席しています。またこれ以外にも、適宜、工場見学会などを実施することで、当社グループに対する資本市場の理解を深めていただく一方、資本市場の声を当社グループ経営にフィードバックする取り組みを進めています。また、2005年度から、海外でもIRミーティングを開始しました。こうした取り組みは、経営の透明性・柔軟性の向上はもちろん、当社グループの中長期的な成長性向上にとって意義の大きなものであると認識しています。

### コンプライアンス強化への取り組み

当社グループは、コンプライアンスの強化についても積極的に取り組んでまいりました。1999年4月に「ミッション・ステートメント」を、また2002年11月に「倫理綱領」を制定。グループ全社員へのハンドブックの配布はもちろんのこと、万一の時には、いつでも従業員が直接的に相談・通告ができるよう、2002年11月からは倫理ヘルプラインを設けています。



また、2004年4月には専務取締役を長とするコンプライアンスセンターを発足し、運営面での徹底を図っています。以降、同センターに内部監査室と環境経営室を新設、2006年4月にはCSR推進センターに改称するなど、人員、組織体制の両面で強化を続けています。

### 私たちならではの「社会貢献」を

企業はその「成長性」を高める努力とともに、「持続性」「安定性」も向上させてこそ初めて「企業価値の極大化」が可能となります。その意味で、企業成長の持続と安定の実現の舞台となる社会や環境問題にも私たちは貢献していかなければなりません。私たちは、ISO14001シリーズの認証取得にも積極的に取り組んでいますが、それ以上に効率的かつ効果の大きな貢献につながるのは、やはり、私たちの差別化された技術・品質を活かした社会貢献（本業を通じた社会貢献）であると認識しています。

例えば、私たちの主力商品のひとつ「ラムダチェーン」は、無給油・長寿命が特長ですが、同商品の採用によって従来製品に比べCO<sub>2</sub>排出量が9割近く削減されています。また電動パワーシリンダ・エコシリーズ「SpeedMech」は、最大15回/分の高頻度運転と100万往復の長寿命を実現、私たちの技術力が可能にした「私たちならではの社会貢献」であると認識しています。

その他の省エネ・環境保護活動、環境マネジメント、環境目標と実績、ボランティア活動については、「椿本チエインの環境・社会報告書 2006」（本年10月発行予定）をご覧ください。

\*2005年版は当社ホームページでもご覧いただけます。

