



## ヨーポレートガバナンス

## ■ 方針

パナソニックグループは、創業以来、「事業活動を通じて、世界中の人々の暮らしの向上と、社会の発展に貢献する」という経営理念に基づき、事業活動を行っています。そして、パナソニック エナジーグループは、事業環境の変化が年々激しさを増し、不透明な状況が続く中において、より中長期的な視点でパナソニック エナジーの経営を進化させるため、2022年4月にパナソニック ホールディングスを親会社とする事業会社制(持株会社制)へ移行しました。事業会社の一つである当社では、コーポレートガバナンスを重要な基盤と認識しています。会社全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務執行を監督する「取締役会」と、取締役会から独立し、取締役の職務執行を監査する監査役制度を基礎として、「指名・報酬諮問委員会」、その他重要な委員会を設置すること等により、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築・強化に努めています。

## ■ 取り組み

## ヨーポレートガバナンス体制と取り組み

## 取締役会・監査役・その他会議体

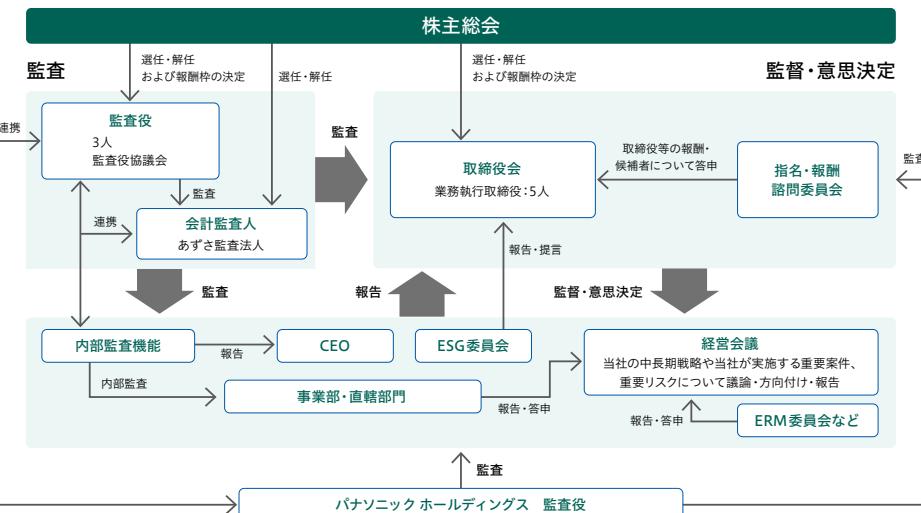
当社の取締役会は5人の取締役と3人の監査役で構成され(2025年4月時点)、重要な経営課題に対する意思決定機関として、迅速かつ的確な判断を行い、適切な事業運営を推進しています。

監査役は独任制でガバナンスの運営状況等を監視するとともに、定期的な往査や主要会議への出席等を通じて、取締役の職務の執行状況など日常の経営活動の監査を行っています。

また、執行役員、監査役で構成される経営会議を設置し、迅速かつ適切な意思決定を行っています。その他にも、取締役・執行役員の選解任、報酬の客觀性と透明性を強化するための指名・報酬諮問委員会、当社グループ横断でリスク管理を行うERM\*委員会、ESGに関する立案・評価等を行うESG委員会を設置・運用することで、ガバナンス体制を強化しています。

\*ERM：エンタープライズリスクマネジメント

#### ■ コーポレートガバナンス体制図（2025年4月時点）



役員報酬制度

執行役員の報酬制度は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、営業CFやEBITDAなどの財務目標と、担当機能におけるKPIやESG視点での非財務目標の達成度合いに基づいて決定されます。環境貢献、重篤災害、コンプライアンスを非財務目標におけるESG視点として取り入れ、非財務の面からも企業価値向上を図っています。

内部統制

当社は取締役会で「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定し、業務の適正・報告体制、取締役の職務執行の適法性・効率性、リスク管理、監査役の独立性・実効性を確保しています。これに基づき、各種規程の制定、委員会の設置・運用、教育、子会社を含めた監査、不正防止のホットライン、取引・契約リスク管理を行い、ガバナンスを強化し、健全かつ効率的な業務運営と経営基盤の強化に努めています。

ERM 委員会

当社では、リスクを的確に管理し、適切な対策を講じることを経営の重要課題とし、リスクマネジメント担当役員を委員長とするERM委員会を設置しています。ERM委員会は法務・人事・経理等の部門長や監査役を委員とし、PDCAサイクルに基づき重要なリスクや対応策の進捗を定期的に経営会議に報告し、経営会議で監督と検証を行っています。具体的には、様々なリスクに対して発生時の影響度と発生可能性の両面からアセスメントを行い、その結果を基に重要リスクを経営会議で決定し、決定した重要リスクのオーナーが対応策の策定・実施と進捗モニタリングを行い、継続的な改善に取り組んでいます。

# ガバナンスの強化

## ■ 取締役経歴

### 只信 一生

代表取締役 社長執行役員  
チーフ・エグゼクティブ・オフィサー  
(CEO)



1992年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2020年 7月 パナソニック株式会社 インダストリアルソリューションズ社 副社長に就任  
2021年10月 同 エナジー社 社長に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役 社長執行役員  
チーフ・エグゼクティブ・オフィサー(CEO)(現)

### 三木 勝

代表取締役 常務執行役員  
チーフ・ヒューマン・リソース・  
オフィサー(CHRO)、  
総務担当



1991年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2014年 6月 パナソニック インド株式会社出向 取締役  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)に就任  
2017年 4月 パナソニック インド株式会社出向 取締役  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)  
(兼)パナソニック株式会社 グローバル人事部長  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 常務執行役員  
チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー(CHRO)(現)  
2024年 4月 同 取締役 常務執行役員  
2025年 6月 同 代表取締役 常務執行役員(現)

### 高本 泰明

取締役 副社長執行役員  
モビリティエナジー事業部長



1993年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2019年 4月 パナソニック株式会社 US社 副社長に就任  
2021年10月 同 エナジー社 副社長に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 代表取締役 副社長執行役員  
2025年 6月 同 取締役 副社長執行役員(現)

### 溝口 正晃

取締役 常務執行役員  
チーフ・ファイナンシャル・  
オフィサー(CFO)



1994年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2016年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 パナソニック液晶ディスプレイ株式会社  
取締役に就任  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役 常務執行役員  
チーフ・ファイナンシャル・オフィサー(CFO)(現)

### 田中 邦生

取締役 常務執行役員  
チーフ・ストラテジー・  
オフィサー(CSO)、  
ブランド戦略担当



1983年 4月 松下電器産業株式会社へ入社  
2017年 4月 パナソニック株式会社 AIS社 常務に就任  
2019年 4月 同 コーポレート戦略本部 グローバル事業推進部長  
(兼)US社パナソニック ノースアメリカ 副社長  
2021年10月 同 エナジー社 常務に就任  
2022年 4月 パナソニック エナジー株式会社 取締役 常務執行役員  
チーフ・ストラテジー・オフィサー(CSO)(現)



## コンプライアンスの徹底

## 品質・製品安全の追求

■ 方針

社会から求められる品質水準が高まる中、製品の安全性や高レベルの品質は当社のブランド力を示す重要な要素です。

当社では、品質を「お客様の信頼・満足を獲得するための競争力」、品質方針を「競争力の最大化で、顧客満足度100%を獲得」と定め、事業の進化の原動力に位置づけています。競争力最大化に向けては設計、製造、品質、営業等の全職能の競争力の総和の最大化が必要であり、その実現のために、以下の観点での取り組みを推進しています。

守り：既存の仕組みとプロセスをロバスト<sup>\*1</sup>化する取り組み

#### 攻め：事業の進化のための新たな取り組み

## 基盤：事業推進のベースとなる取り組み

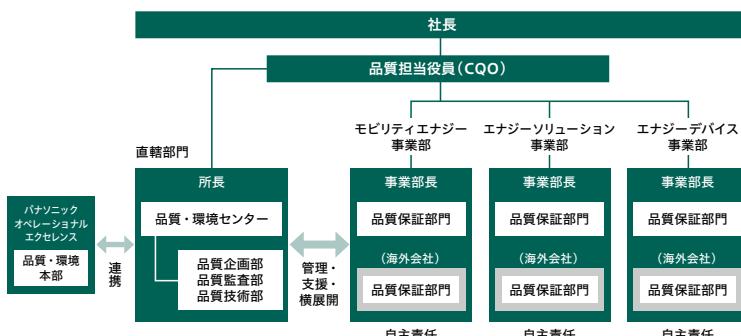
これらの活動により重大な製品事故発生ゼロを目指します。

\*1 システムや機械が持つ、外部からの影響に対する強さ

KPI項目	2024年度	2030年度
重大な製品事故の発生件数*2	0件	0件

\*2 安全に関する新たなリコールにつながる製品事故の発生件数

#### ■当社の品質保証体制



## ■ 取り組み

## 製品品質・安全の担保のための活動

## 品質保証プロセスのロバスト化

品質保証プロセスを確立するために、各事業部ではISO9001やIATF16949等に準拠した品質マネジメントシステムを構築・運用し、その有効性を内部および外部監査により定期的に確認しています。また、当社独自に品質・環境センターによる事業部の品質監査を実施し、品質保証およびコンプライアンスの観点での弱み・課題を抽出し、ベストプラクティスの横展開など、運用と監視を通じて全社の品質保証プロセスを確実なものにしています。

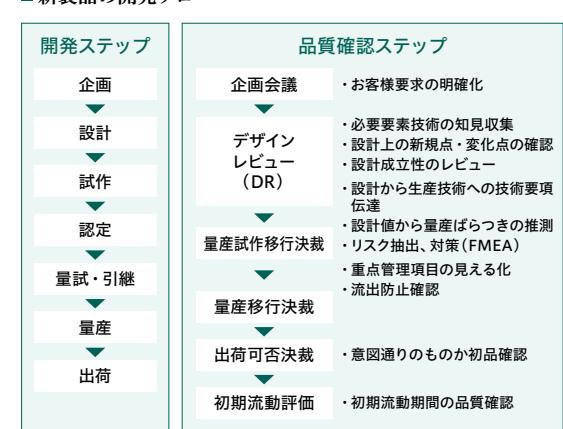
#### 製品安全設計・製造の強化

社会の進化に伴い電池が使用される環境・分野・機器も変化しています。設計プロセスではこれらの変化に対応すべく、お客様(B to B, B to C)や部品等のサプライヤー様とともにリスクを抽出・検証しています。抽出したリスクを製品設計や部品設計・プロセス設計へフィードバックし、開発過程での重要検証項目の妥当性を確認しています。製造プロセスにおいても問題を未然に防ぐために、源流から出荷までの全工程における重要データの見える化(DX)やFMEA<sup>\*3</sup>等によるリスク抽出と対策を行い、管理を強化しています。これらの取り組みを実践できる人財の育成にも力を入れており、品質ツールや統計管理手法等の教育や実践活動の支援をしています。

\*3 Failure Mode and Effects Analysis(故障モード影響分析)

品質風土釀成・人財育成

品質・コンプライアンス最優先の風土醸成を図るため各種の研修や催しを全従業員向けに定期的に実施しています。製品安全フォーラムでは当社の過去の品質問題の振り返りや製品安全に関する技術的講義等を通じて意識向上と教訓の伝承を図っています。また目指す品質を実現する人財を育成するため、階層別やスキル別教育体系の構築とその施策実施や各イベント等を行っています。技能系職能の従業員等には品質基礎に加えて統計的品質管理手法の基本を身につける研修を実施しています。将来を担う若手品質人財には、集中学習ができる研修コースを設定し、育成を強化しています。





## コンプライアンスの徹底

### 法律・規制の順守

#### ■ 方針

パナソニックグループでは、経営基本方針において、社会正義の実践、ステークホルダーの皆さまとの共存共栄、多様性の尊重、地球環境との調和への貢献、企業の社会的責任等、私たちが、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で重要となる考え方や行動指針を示しています。法令や社会道徳に反しないことはもちろん、私心にとらわれず、「社会のために何が正しいのか」を常に考え、誠実でフェアプレーに徹した行動をすることが大切だと考えています。当社はパナソニックグループの経営基本方針にもとづき、コンプライアンスが事業活動の根幹との考えのもと、いかなる場面においても公正な事業を行い、私たちのミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」を果たします。

KPI項目	2024年度	2030年度
重大な法令・コンプライアンス違反 <sup>*1</sup> の発生件数	0件	0件

\*1 基準は社内規程等に基づく

#### コンプライアンス行動基準の順守徹底

パナソニックグループコンプライアンス行動基準は、経営基本方針を体现し、コンプライアンスを実践しながら事業活動を進めていく上で不可欠な「パナソニックグループ各社が果たすべき約束」、「すべての社員が果たすべき責任」、「すべての役員や組織責任者が担当する組織について負う追加的責任」を定めています。行動基準を全従業員に徹底させるため、会社として様々な活動と取り組みを行っています。

### ■ 取り組み

#### コンプライアンス行動基準の順守徹底の取り組み

##### 教育啓発

当社はグローバル全従業員を対象としてコンプライアンスに関する各種研修を実施しています。新入社員研修、新任職研修等の階層別研修や海外赴任者研修等でコンプライアンスに関する内容を織り込んでいます。リスクに応じて分野別のコンプライアンス研修(カルテルや贈収賄の防止、輸出管理、下請法等を含む)についても、適宜実施しています。特に毎年9月を「コンプライアンス月間」と定め、コンプライアンスの重要性について、改めて振り返る機会を設けています。

##### コンプライアンス体制の構築、運用

当社グループは、コンプライアンス意識の徹底を図り、方針に則った取り組みを実践するとともに、適切なモニタリング体制を含む効果的なガバナンス体制を整備し、役員および従業員等の職務執行の適法性を確保しております。そして、監査部門においても、監査役は毎年策定する「監査計画」に従い、監査役、会計監査人、内部監査部門との相互連携等を行い、実効性のある監査を実施できる体制を実現しています。またコンプライアンス委員会・貿易コンプライアンス委員会・下請法順守委員会をはじめとする法令順守の徹底を目的とした各種委員会体制を構築しています。これら委員会活動を通じて、当社方針の徹底、事案の共有や再発防止策の横展開、教育等も行っています。

##### 内部通報制度の効率的な運用

不適切な行為の疑いを発見した場合に、社内外から報告・相談できるルートとして、グローバルホットライン(EARS)を設置しています。EARSで受け付けた通報案件は、関連規程に基づき適切に調査し、通報者へのフィードバックを行なっています。また、必要に応じて迅速にコンプライアンス委員会や経営幹部へエスカレーションされる体制としています。EARSは匿名での通報が可能となっています。通報者に対する報復行為の禁止は、社内規程等で明記・周知され、心理的安全性を確保し通報できる環境を構築しています。なお、2024年度における重大な法令・コンプライアンス違反の発生はありませんでした。

##### ■ 通報件数の推移<sup>\*2</sup>

	上期	下期
2022年度	45	61
2023年度	46	47
2024年度	63	68

\*2 2023年度からは2022年度までの基準から変更。EARSとイコールパートナーシップ相談室に通報された件数をカウント

##### サプライチェーン上の法令順守の取り組み

安全保障をめぐる国際情勢や人権問題などへの社会的要請の高まりを受け、各国および地域の政策・法規制は増加傾向にあり、複雑化しています。当社ではこれら政策・法規制のグローバルなモニタリングを通じ、当社事業への影響の把握および対応に努めています。特にサプライチェーン全体に影響を及ぼしうる政策・法規制について、リーガル・調達部門が中心となり、全社順守態勢を整え、取締役会や経営会議に報告、対応を決定しています。



## コンプライアンスの徹底

### 情報セキュリティの確保

#### ■ 方針

デジタル化による利便性と引き換えに、情報漏洩による信用の失墜という大きなリスクを抱える今日においては、情報セキュリティの事業への財務インパクトは大きく、当社として重視する必要があります。情報セキュリティを経営の重要戦略の一つと位置付け、情報セキュリティ体制の構築や従業員への教育をはじめとし、情報資産の適切な管理、サイバー攻撃への対応等を実施していくことにより情報セキュリティを確保します。

当社は何事も全社一体となった体制で取り組むことが重要と考えています。パナソニックグループのマネジメントシステムに沿った取り組みを基準に一元管理され、高位平準化された状態へと改善していきます。衆知を結集した当社に最適化された仕組み、ルールの構築で、全世界のお客様、当社の事業に関わる皆さまの情報を守ることにつなげていきます。当社のミッションである「幸せの追求と持続可能な環境が矛盾なく調和した社会の実現」に向けて、情報セキュリティ事故\*(インシデント)「ゼロ」を掲げ、お客様の満足および信頼の獲得を目指します。

\* 営業秘密、個人情報、お客様情報等パナソニックグループが所有し管理している情報(他者情報を含む)保護を負かす以下の事案に該当する場合を指す。  
 ● 社外への情報流出及びそれが疑われる事案  
 ● 社内・社外から当社情報への不正アクセス、およびそれが疑われる事案  
 ● 情報の破壊・改ざん、およびそれが疑われる事案

#### KPI項目

#### 2024年度

#### 2030年度

情報セキュリティ事故*件数 (インシデント)	6件	0件
---------------------------	----	----

\*基準は社内規程等に基づく

## ■ 取り組み

### 情報セキュリティ事故「0(ゼロ)」に向けて

#### 情報セキュリティガバナンス

当社は、経営責任者の社長のもと、情報セキュリティ・個人情報保護の担当としてチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を設定しています。推進体制は、CISOから任命された情報セキュリティ推進責任者、推進事務局が、委員会活動を通じて、職場と双方向で衆知を集めて取り組める体制としています。

情報資産は、情報オーナーである組織責任者が、情報の機密性、開示範囲、取り扱い等を設定し、パナソニックグループグローバルInformation Security Management (ISM)関連規程の定めに従い管理を行います。情報を保有する部門は定期的に棚卸を行い、機密情報の特定、管理状態を確認することで、当社において適切に機密情報の管理が行われていることを証明します。

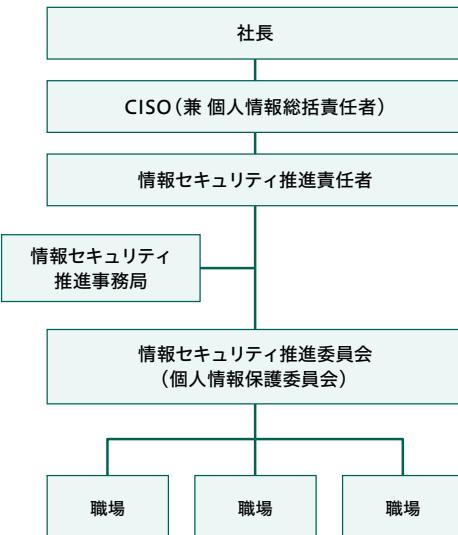
サイバーセキュリティにおいても、情報資産を管理するシステムや設備、お客様に提供する製品・サービスの安全を担保するため、脆弱性対策などを推進しています。

#### 教育・訓練

情報セキュリティ推進事務局は、情報漏洩防止のため、教育・訓練を定期に企画、実施しています。具体的な取り組みとして「eラーニング」「標的型攻撃メール訓練」「外部講師を招いた経営層・組織責任者向けセミナー」の他、全従業員が楽しく情報セキュリティを学べる「教育マンガ」を6言語で制作し、グローバルに展開を行っています。

これらの施策により、当社における情報セキュリティルールの徹底と、従業員の意識向上に取り組んでいます。

#### ■ 情報セキュリティ推進体制図



制作：株式会社トレンド・プロ