



コーポレートガバナンス・コードに対する当社の方針及び取組

当社では、コーポレートガバナンス・コードの各原則に対し、以下の通り方針を定め、取り組んでまいります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は株主平等の原則に則り、株主様の権利が実質的に確保され、平等に扱われるよう、環境整備に努めております。

【原則1-1 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会における議決権行使をはじめ、株主様の権利行使につき、適切な対応を行うように努めております。

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

株主総会において、機関投資家様の約半数に当たる30%超の反対票が投じられた議案につきましては、その理由を分析し、必要に応じ機関投資家様との対話に活用してまいります。

【補充原則1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社において、現時点では、総会決議事項の一部を取締役会決議へ委任すべき事項はありませんが、今後経営の機動性を考慮し、必要になった場合には、都度株主総会において株主様へお諮りいたします。

【補充原則1-1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社において、株主様が権利行使するに当たりましては、当社株式取扱規程の定めるところにより個別株主通知及び株主様ご本人であることの確認はさせていただきますが、権利行使自体は妨げないよう十分配慮させていただきます。

【原則1-2 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

株主様が当社の株主総会で権利を行使いただくための環境整備に可能な限り努めさせていただきます。現行では、インターネットによる議決権行使もお使いいただける環境を整えております。

【補充原則 1 - 2 ①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

株主総会での議案の審議に影響すると思われる情報については、東京証券取引所のウェブサイトにおける適時開示及び当社ホームページにおいて適切かつ適時に提供いたします。

【補充原則 1 - 2 ②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

株主総会招集通知につきましては、総会開催日 3 週間前を目安に発送いたします。

また、総会開催日 4 週間前を目安に、東京証券取引所のウェブサイト及び当社ホームページ上で公開いたします。

【補充原則 1 - 2 ③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社では定款 13 条において、株主総会は事業年度末日から 3 ヶ月以内に招集する旨を、また、同 14 条にて議決権の基準日は 3 月末日と定めております。加えて、適正な決算報告、監査及び株主総会準備のためには十分な時間確保が必要であり、これらを並行して行うことが効率的であることから、現状の開催日となっております。なお、招集通知は総会約 4 週間前に開示しており、株主の皆様には十分議案を検討いただける期間を設定しております。今後は、法令や各種諸制度の整備を見極めつつ検討してまいります。

【補充原則 1 - 2 ④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

2015 年度より、議決権電子行使プラットフォームをご利用可能といたしました。

招集通知の英訳につきましては、2016 年度より実施いたしました。

【補充原則 1 - 2 ⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社株主名簿に名前のない、いわゆる実質株主様の議決権行使につきましては、株主様であることを事前に確認した上で、傍聴に限り、株主総会当日の議場への入場を認めることがあります。

【原則 1 - 3 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は株主価値を中長期的に高めるために、持続的な成長が必要と考えており、成長投資を行うことを重要な方針としております。これに加えて、財務健全性の維持と株主還元の最適なバランスを考慮し、継続的かつ安定的な配当を実施することとしております。

これらにより、株主資本効率の維持・向上に努めます。

【原則 1 - 4 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、その発行会社との取引における強固な信頼関係を醸成していくことを目的として、長期保有を前提にいわゆる「政策保有株式」を保有してまいりましたが、2020年11月に公表いたしました成長戦略において、その実行を支えるための基盤強化の一環として、「総資産圧縮による成長投資資金の捻出」を掲げており、その方策の一つとして、政策保有株式についてはその経済合理性を検証しながら削減を推進することとしました。その結果2021年3月期においては、上場株式19銘柄8,609百万円（貸借対指標計上額）、非上場株式1銘柄0百万円を売却いたしました。

また、当社が保有する「政策保有株式」にかかる議決権行使基準については、投資先企業の企業価値向上及び関係保持の観点から、議案毎に精査し総合的に賛否を決定いたしております。今後については、議決権行使基準を定め、これに則って議決権行使を行います。

【補充原則 1－4 ①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

政策保有株主から当社の株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げることはありません。

【補充原則 1－4 ②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との取引に関して当社及び株主様共同の利益を害することのないよう経済合理性を十分に検証し、取引の継続の可否を決定いたしております。

【原則 1－5 いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、2017年6月29日開催の当社第153回定時株主総会において株主の皆様のご承認をいただき、当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（以下「本対応方針」といいます。）を継続してまいりましたが、本対応方針については、2019年6月27日開催の当社第155回定時株主総会の終結時におけるその有効期間の満了をもって廃止しております。

なお、当社は、本対応方針の廃止後も、引き続き当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に取り組むとともに、かかる観点から、当社株式に対する大規模買付行為を行うおうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様への検討等のために必要な時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、その時々において適宜適切な措置を講じてまいります。

【補充原則 1 - 5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付された場合には、適宜当社取締役会の考えを開示いたします。
また、適正な手続きに則り、株主様のご判断を不当に妨げることはいたしません。

【原則 1 - 6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

増資やMBO等の株主様の利益に影響を及ぼす資本政策を行う場合は、独立社外役員の意見に配慮しつつ、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて株主総会や決算説明会等での説明を行うなど、株主様への十分な説明に努めます。

【原則 1 - 7 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

関連当事者との利益相反の可能性のある取引につきましては、事前に取り締役会において審議し、承認を受けております。また、取引内容に関しましては、取締役会は定期的に報告を受け、把握しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社グループは、「塗料事業で培った技術と人財を最大限に活かした製品・サービスを通じて、人と社会の発展を支える」ことを企業理念における使命目的としております。当社グループのコアビジネスである塗料事業を通じて、顧客の満足を得ることが当社グループの存立基盤であり、その実現によって「利益」がもたらされることによる企業価値の向上こそが、株主様をはじめとする取引先様、従業員、地域社会等、当社グループのステークホルダーの皆様方に貢献しうるものと考えております。

【原則2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は創立100周年を迎えるにあたり、新たに「関西ペイントグループ企業理念」を以下の通り策定しました。同企業理念は、「使命目的」「価値観」「行動規範」の三層から構成されています。

使命目的：関西ペイントグループの存在目的・世の中で果たすべき役割

私たちは、塗料事業で培った技術と人財を最大限に活かした製品・サービスを通じて、人と社会の発展を支えます。

価値観：関西ペイントグループの使命目的の実現のために大切にする判断基準

誠実

私たちは、社会からの信頼を重んじ、誠実に行動します。お客様をはじめとするあらゆる関係者と強固な信頼関係を築き、社会の中で必要とされる存在であり続けます。

顧客志向

私たちは、お客様の満足を徹底的に追求します。常にお客様の立場で物事を想像し、より良い製品・サービスを提供します。

責任感

私たちは、自らの意思決定と行動に責任を持ちます。適切かつ効率的な方法で最善を尽くし、全てのステークホルダーに対しての役割を全うします。

尊重

私たちは、多様な文化・個性を尊重し、世界中のあらゆる地域社会との共生を目指します。社員一人一人が謙虚に学び合い、充実した生活と自己実現が果たせる場を醸成することで、強いチームワークを発揮します。

企業家精神

私たちは、会社の永続的成功を実現するため、長期的な視野を持ち、主体的に考えます。そして全てのステークホルダーに持続的な価値を提供することで、人と社会に有益な存在であり続けます。

革新

私たちは、英知を結集し、新たな価値の創造に挑戦します。物事の本質を見抜き、あらゆる可能性を追求することで、未来を切り拓き、時代を牽引します。

行動規範：関西ペイントグループが大切にしている価値観を実践する具体的な行動

誠実

- ・安全第一と品質確保に努めます
- ・法令、規程を遵守します
- ・約束を守ります

顧客志向

- ・お客様の要望を理解します
- ・お客様にとってより良い提案をします
- ・心のこもったサービスを提供します

責任感

- ・自身の言動に責任を持ちます
- ・事実を真摯に受け止めます
- ・あきらめずにやり通します

尊重

- ・異なる文化を理解します
- ・相手の立場になって考えます
- ・互いに励み、助け合います

企業家精神

- ・ 長期的かつ全体的な視野で物事を捉えます
- ・ 競争優位性を持つ施策を描きます
- ・ 何事にも当事者意識を持ち、主体的かつ迅速に行動します

革新

- ・ 既成概念にとらわれず、新しい事に挑戦します
- ・ 原理原則を考え、物事の本質を究めます
- ・ 世の中にとって新しい価値を探求します

【原則 2-2 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、遵守すべき行動規範・行動規則を定め、「企業倫理ポケットブック」として当社及びグループ会社の社員に、配布し、その浸透を図っております。

【補充原則 2-2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否について、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社においては、コンプライアンスをはじめ、企業として遵守すべき規範が守られているかどうかは、代表取締役社長を委員長とする経営監理委員会を設置し、継続的に監視しております。また、代表取締役社長直轄の内部監査部門が内部監査を実施し、その結果を、代表取締役社長、監査役及び取締役会に適宜報告することとしております。

また、行動規範・行動規則は、新入社員研修、新管理職研修等において内容を確認し、遵守することを周知しております。

【原則 2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、資源を保護し、環境を守り、豊かな社会を建設・持続させるという塗料本来の使命を十分に自覚し、レスポンシブル・ケア宣言に基づいた、環境・安全・健康問題に対して

より総合的な見地から地球環境保全をはじめ、ESGをめぐる課題への取り組みを継続してまいります。

【補充原則 2-3 ①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

当社では塗料開発段階から環境負荷の少ない原材料の使用につとめ、環境負荷の低減のみならず、社会や経済の持続可能な成長に貢献するような塗料の開発を積極的に行なってまいります。

【原則 2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は男女雇用機会均等法の理念を着実に実行し、処遇面でも男女間の差別なく、積極的に女性管理職も登用しております。女性従業員の採用についても継続的に実施してまいります。

【原則 2-5 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法また不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社では内部通報用窓口（ホットライン）を社内及び社外に設けており、従業員から通常の組織を経由せず、直接通報が、担当委員会に報告可能な体制を設けております。また、同窓口は主要な国内子会社にも通達し、当該国内子会社従業員からの通報を受ける体制としております。

なお、グループ企業を含めたグローバルな通報窓口については、地域や当該国の法令や事業環境も加味しながら、最適かつ実効性をもったグループガバナンスに帰結させるための体制の整備を進めております。

【補充原則 2-5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社ホットラインは、経営陣から独立して運営されております。原則 2-5 に対する取組として記載の通り、国内外のグループ企業を含めた体制の整備を進めており、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止は明文化されております。

【原則 2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社の退職年金制度は、「確定給付企業年金（DB）」と「確定拠出年金（DC）」の混合型制度を採用しております。企業年金基金積立金の運用は、専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう人事・運営面における取組を行っています。人事面においては、資産運用等に関する専門性を有する人材の計画的な登用・配置を行っております。運営面においては、資産運用検討委員会において、資産運用方針に基づき継続的な安定性を重視した運用を行い、その運用状況は定期的にモニタリングを実施し検証しております。

資産構成割合を変更する場合は、資産運用検討委員会で検討し、代議員会において決定いたしております。

また確定拠出年金の運用は、当社として定期的に従業員を教育するとともに労働組合とも協働し DC 制度運営労使検討委員会において運用状況確認等を行っております。

なお、当社が発行する株式及び投資口の議決権行使については運用委託先の判断基準に従っており、利益相反に該当する事項はありません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、法令及び金融商品取引所の上場規則に則り、適時開示を適宜実施いたします。

また、それ以外でも、株主様をはじめステークホルダーの皆様方に広くお知らせした方が良くと判断いたしました事項につきましては、非財務情報も含め、適宜、任意開示の実施または当社ホームページ等において積極的にお知らせいたします。

【原則3-1 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

(i) 当社ホームページにて、「関西ペイントグループ企業理念」を開示しております。また、経営戦略、経営計画についても、IR情報として決算説明会資料や統合報告書等において、その内容や進捗状況を開示しております。

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、コーポレートガバナンス報告書「1.1. 基本的な考え方」に以下の通り記載しております。

当社グループは、「塗料事業で培った技術と人財を最大限に活かした製品・サービスを通じて、人と社会の発展を支える」ことを企業理念における使命目的としております。当社グループのコアビジネスである塗料事業を通じて、顧客の満足を得ることが当社グループの存立基盤であり、その実現によって「利益」がもたらされることによる企業価値の向上が、株主をはじめとする取引先、従業員、地域社会等、当社グループのステークホルダーに貢献しうるものと考えております。

コーポレート・ガバナンスは、企業価値の向上を継続的に実現するために、重要な経営課題と位置づけており、企業活動の基軸として定めた「利益と公正」を当社グループの役員及び全従業員に浸透・実行させるため、諸施策を講じて充実を図っております。

(iii) 当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、決定方針という。）を定めており、その概要は、以下の通りです。また、決定方針は、代表取締役2名、社外取締役3名、社外監査役2名からなる任意の諮問委員会である評価委員会での諮問を経て取締役会で決議しております。

社内取締役の報酬は、固定額の基本報酬、業績連動報酬及び業績連動型株式報酬で構成されております。構成比率としては、業績連動型株式報酬のウェイトを重視し、役位が上がるほど、その割合が大きくなるよう設定しております。

・基本報酬

取締役の役位（代表取締役または取締役）及び職務内容（社長、専務執行役員、常務執行役員、上席執行役員または執行役員）ごとに定めた固定額の金銭報酬を毎月支給しております。

・業績連動報酬

会社業績及び取締役各々の個人の業績・成果等を総合的に勘案し、前年の業績連動報酬額を加算または減算した額を金銭報酬として毎月支給しております。なお、その根拠となる取締役各々の個人の業績・成果等の評価係数については、当社制度に基づき当該事業年度の目標値及び達成度を代表取締役が評価し算出した結果を元に、任意の評価委員会審議を経て決定しております。

・業績連動型株式報酬

当社の業績連動型株式報酬制度は、役位及び毎事業年度の会社の業績目標（EBITDA等）の達成度等に応じて、ポイントの付与を行い、付与されたポイントの累積値に相当する当社株式等の交付等（「当社株式の交付及び当社株式の換価処分金相当額の金銭の給付」）を取締役等の退任時に行う制度であります。

本制度は、毎事業年度に一定のポイントを付与する「固定部分」と、中期経営計画の対象となる期間における毎事業年度の業績目標の達成度等に応じてポイントを付与する「業績連動部分」から構成されております。「固定部分」は株主重視の経営意識を一層高めることを目的とし、「業績連動部分」は当社の中長期的な業績向上と企業

価値増大への貢献意識を高める取締役等のインセンティブを目的としております。
「固定部分」と「業績連動部分」との構成割合は、役位別に定める株式報酬基準額のそれぞれ1/2であります。

社外取締役の報酬は職務内容を勘案し、固定額の基本報酬を中心とし、業績連動報酬及び業績連動型株式報酬は対象外としております。

また、監査役の報酬は常勤・社外の別に応じた職務内容を勘案し、固定額の基本報酬を中心としております。

当社における個々の取締役の役員報酬の決定にあたっては、任意の諮問委員会である評価委員会が、取締役会の諮問に応じて取締役の報酬等に係る以下の事項につき審議し、取締役会はその意見を最大限尊重のうえ決議しております。

- ・取締役の個人別の業績評価及び報酬等の内容に係る方針
- ・業績連動報酬及び業績連動型株式報酬に関わる業績目標達成度
- ・社会情勢等による報酬水準等に関する評価
- ・その他、取締役の報酬等に関し、必要と認めた事項

また同委員会は社外取締役吉川恵治氏が委員長を務め、その他の社外取締役安藤知子、ジョン P. ダーキンの両氏、社外監査役コリン P. A. ジョーンズ、山本徳男の両氏、代表取締役毛利訓士、古川秀範の両氏からなり、社外役員が過半数を占める委員で構成され、透明性・客観性が確保されております。

従って当社取締役会はその個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

- (iv) 当社の取締役候補者は専門性と多様性の確保を重要視して指名しております。社内取締役候補者については、生産・営業・調達・技術・管理各職掌からバランス、経験、能力を総合的に評価して指名しております。社外取締役候補者については、高い見識、高度な専門性及び豊富な経験を有する、経営経験者、弁護士、会計士等の中から、当社の独立性基準に照らし合わせて指名いたしております。

社内監査役候補者については、財務会計部門、技術部門、海外部門等での専門性を更に加味し、社外監査役候補者については社外取締役候補者と同様の方針としており、いずれも監査役会の同意を得て指名しております。

指名手続きについては、取締役候補者は社外取締役3名、社外監査役2名からなる指名委員会（委員長は社外取締役）を開催し、代表取締役から提出された内容を審議のうえ、その後の取締役会で株主総会への上程を決定することといたしております。

また、解任については、法令定款等に著しく反し、当社の企業価値を大きく毀損した場合、指名委員会を開き審議のうえ、その後の取締役会で決定することといたします。

- (v) 当社では、従来法令に則り（注・会社法施行規則74条4項2号：取締役、76条4項2号：監査役）、社外役員についてのみ、候補者とした理由を招集通知に記載しておりましたが、2016年度より役員選解任議案上程に当たっては、株主総会参考書類へ社内役員の選解任理由についても記載することとしております。

【補充原則3-1①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社の現状が適正に認識いただけるよう、具体的な記述に努めています。

【補充原則3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社では海外投資家様向けに英語で「Integrated Report」を発行し、当社ホームページに掲載しています。また、必要に応じて英文による開示を行っています。

【原則3-2 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社では、会計監査人が会社の経営陣から独立性を保ちつつ適正な監査を行うことができる体制としております。

【補充原則3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 当社の社外監査役を含む監査役は、外部会計監査人が独立の立場を保持し、かつ適正な監査を実施していることを監視及び検証するとともに、外部会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明も受けています。外部会計

監査人の評価基準については、外部会計監査人の監査実施状況と監査報告を通じ、職務の実施状況の把握及び評価の方法を策定し実施しております。外部会計監査人候補の評価についても基準を策定しております。

- (ii) 外部会計監査人の独立性及び専門性については、一定の基準を定め適宜監査役会で確認しております。現在の外部会計監査人である「有限責任あずさ監査法人」につきましては、十分な独立性と専門性を有していると認識しております。

【補充原則 3 - 2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 会計監査人の監査に十分な時間が確保できるよう対応しております。
- (ii) 会計監査人と当社代表取締役社長及び財務・会計を担当する役員とは適宜面談し情報交換しております。
- (iii) 監査役は、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求めています。また、監査役は社外取締役及び内部監査部門と適宜、意見及び情報の交換を行うことで連携を確保しております。
- (iv) 監査役は、会計監査人から不正等がある旨の報告を受けた場合には、監査役会において審議のうえ、必要な調査を行い、適切な処置を実行いたします。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社取締役会は中期経営計画を策定し、IR活動等を通じてご説明しております。また、執行役員制度を導入し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することにより職務責任を明確化するとともに、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応する体制としております。

当社では、独立性の高い社外取締役を選任し、公正・中立の立場から当社の経営を監視していただいています。

【原則4-1 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務の執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

取締役会で定めた中期経営計画に基づき、定期的に進捗状況を確認しながら、活発な意見交換を行い経営戦略を決定しております。

【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社では、執行役員制度を導入し、経営戦略に関すること、重要な執行案件及びその方針の決定については代表取締役社長以下、執行役員を主体とする経営会議にて審議後に、取締役会で決議し実行する体制としており、監督と執行の機能分離の強化を図っております。

【補充原則4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社取締役会及び執行役員は、中期経営計画の達成にむけて事業活動を実施しております。

また、計画が未達の場合は、その内容や要因を十分に分析し、合理的な説明に努めるとともに、早急な戦略・施策の見直しを行い、必要に応じ、次期以降の計画に反映いたします。

【補充原則4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

最高経営責任者（CEO）等の後継者計画の策定に関しては、今後、中長期的・体系的な計画を検討してまいります。

【原則4-2 取締役会の役割・責務（2）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社では、会社あるいはグループに影響を及ぼす重要な業務や経営に係る重要課題は、その執行方針について、経営会議において事前審議を行ったのち、取締役会の決議を経て実施する体制としております。

また、経営陣の報酬については、前記原則3-1 (iii)に記載の通りであり、中長期的な業績と連動する形でのインセンティブ付けを行っております。

【補充原則4-2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するように、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

報酬制度の詳細は前記原則3-1 (iii)に記載の通りです。

【原則4-3 取締役会の役割・責務 (3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社では、取締役及び執行役員を対象に、役員評価制度を導入することで、経営戦略の実行を強く動機づけるとともに、役員個人の業績評価が明確に報酬に反映される仕組みを導入いたしました。

当社では、適時開示・内部統制・危機管理については、その管理に努めるとともに、環境の変化に応じて見直しを行い、改善・充実を図っております。

当社では、取締役の利益相反取引につき、定期的に確認し、取締役会に報告しております。

【補充原則4-3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社では、取締役の選解任については、社外取締役3名、社外監査役2名からなる指名委員会（委員長は社外取締役）を開催し、代表取締役から提出された内容を審議のうえ、その後の取締役会で株主総会への上程を決定することといたしております。

【補充原則 4－3②】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

取締役の選解任については、前項補充原則 4－3①の通りですが、同指名委員会において、株主総会での承認可決を前提として、CEO他役付役員の候補者も併せて審議しております。当該審議内容は株主総会後の取締役会で諮り、CEO他役付役員を選任しております。

【補充原則 4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合については、社外取締役3名、社外監査役2名からなる指名委員会（委員長は社外取締役）を開催し、CEO解任に関する内容を審議のうえ、その後の取締役会で決定いたします。

【補充原則 4－3④】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

当社は、コンプライアンスの実効性確保のため、代表取締役社長を委員長とする経営監理委員会を設置し、内部統制の強化につとめ、企業活動に伴うリスクを継続的に監視しております。また、その下部組織として2つの委員会を設けており、以下のような活動を行っております。

- ・コンプライアンス推進委員会：コンプライアンスに関する環境整備・教育、内部統制システムの維持・運用
- ・リスク管理委員会：危機（クライシス）対応を包含する、予防的なリスク管理に関する全社的統制、取締役会への意見具申等を分掌する。

また、当社では、コンプライアンス体制を整備するとともに、代表取締役社長直轄の内部監査部門が内部監査を実施し、その結果を、代表取締役社長、監査役及び取締役会に適宜報告することとしております。

【原則 4－4 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

監査役及び監査役会が監査を行うにあたっては独立した立場を堅持しております。

監査役は、取締役会のほか、経営会議等に出席し、重要な報告を受けるとともに適切に発言を行っております。また、監査役は、代表取締役と定期的な会合で重要案件について意見交換を行っております。

【補充原則 4－4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせ実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社では、定期的に監査役会を開いて、常勤と社外の監査役の連携を図っております。

また、監査役会におきましては、関連重要情報の共有を図っております。なお、社外取締役と監査役会とが必要に応じ連携の取れる体制をとっております。

【原則 4－5 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社取締役、監査役及び執行役員は、株主様への受託者責任を十分認識しながら、それぞれに当社の経営の監督、監査または業務執行を行っております。また株主様をはじめ、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーとも適切に協働するべく、適時必要な情報を開示してまいります。

【原則４－６ 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社では独立性の高い社外取締役３名を選任しており、高い見識と高度な知識・経験を活かし、公正、中立の立場から、経営の健全性確保及びコーポレートガバナンス強化のため、経営を監視していただき、また適時有用な助言を得ております。

【原則４－７ 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

(i) 当社の独立社外取締役は当社経営陣に対し、豊富な経験及び高い専門性の見地から適宜助言しております。

(ii) 当社の独立社外取締役は、取締役会における審議において必要かつ適切な意見を述べ、当社経営の監督をしております。

(iii) 当社の独立社外取締役は、利益相反取引について定期的に報告を受け、監督しております。

(iv) 当社の独立社外取締役は、公正、中立の立場からステークホルダーの皆様方の意

見にも配慮しております。

【原則 4－8 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社では2021年の株主総会にて、引き続き独立社外取締役3名を選任いたしました。現時点では現状の構成で十分有効に機能していると認識しておりますが、独立社外役員及び社内取締役の構成は、今後とも検討してまいります。

【補充原則 4－8 ①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社は、独立社外取締役3名及び独立社外監査役2名の計5名の構成であり、取締役会及び監査役会を通じて、定期的な会合を設けずとも、相互に十分情報交換・認識共有を図れる環境となっています。

【補充原則 4－8 ②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、独立社外取締役は3名であり、「筆頭独立社外取締役」を設けずとも、経営陣・監査役会等とは担当部署にて調整し、十分に連携できる体制としております。

【原則 4－9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべ

きである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

社外取締役および社外監査役の独立性に関する基準

第 1 条 この規程は、当社における社外取締役および社外監査役（以下、併せて「社外役員」という。）を選任するための独立性に関する基準を定めるものである。

第 2 条 当社における社外役員は、以下のいずれにも該当してはならない。

- (1) 当社および当社の子会社の取締役（当社および当社の子会社の社外取締役を除く。）、業務執行取締役、監査役（当社および当社の子会社の社外監査役を除く。）、執行役、会計参与（当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む。）、支配人その他の使用人である者
- (2) 当社または当社の子会社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者
- (3) 当社または当社の子会社の主要な取引先若しくはその業務執行者
- (4) 当社の主要株主（当該主要株主が法人である場合は、当該法人の業務執行者等。）
- (5) 当社または当社の子会社から多額の寄付を受けている者（当該寄付を受けている者が法人である場合は、当該法人の業務執行者等。）
- (6) 当社または当社の子会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または、法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者。）
- (7) 過去において、上記（1）から（5）に該当していた者
- (8) 過去3年間において、上記（6）に該当していた者
- (9) （1）から（8）までに掲げる者（重要でない者を除く。）の二親等以内の親族および配偶者

第 3 条 当社における社外役員は、前条に定める要件のほか、当社の一般株主との間で実質的な利益相反を生じる事情を有してはならない。

第 4 条 当社における社外役員は、本規程に定める独立性を維持することに努めるものとする。本規程に反し、独立性を有しないおそれが生じたときには直ちに当社に報告するものとする。

※注記

第 1 条 本基準の内容は、会社法および東京証券取引所 有価証券上場規程施行規則等に基づく。

第 2 条

- (2) 「主要な取引先とする者」とは、「直前事業年度において、当社連結グループ

への当該取引先の連結グループとしての売上高が取引先連結売上高の2%を超える者」をいう。

- (3) 「主要な取引先」とは、「直前事業年度において、当該取引先連結グループに対する当社連結グループの売上高が当社連結売上高の2%を超える者」をいう。
- (4) 「主要株主」とは、「総議決権の10%以上の議決権を直接または間接に保有している者」をいう。
- (5) 「多額」とは、「直前の事業年度において1000万円以上、またはその者の売上高の2%のいずれか高い方の額を超える財産を得ていること」をいう。
- (6) 「多額」とは、「直前の事業年度において1000万円以上、またはその者の売上高の2%のいずれか高い方の額を超える財産を得ていること」をいう。
- (9) 「重要な」とは、各取引先の役員クラス及びそれに準じる者をいう。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

取締役の選任に関し審議する機関として、社外取締役3名及び社外監査役2名で構成する指名委員会（委員長は社外取締役）を設置いたしております。また、役員の業績評価、役員報酬の審議及び取締役会の実効性の評価を行う機関として、代表取締役2名、社外取締役3名及び社外監査役2名で構成する評価委員会（委員長は社外取締役）を設置いたしております。

【補充原則4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりませんが、取締役候補者の選任や役員報酬の決定プロセスに独立性と客観性を確保するために、任意の諮問委員会を設けております。取締役候補者の選任にあたっては指名委員会、役員の業績評価、役員報酬の審

議及び取締役会の実効性評価にあたっては評価委員会で審議を行い、独立社外役員の関与・助言を受けています。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社の取締役会は現在8名で構成されており、社外取締役には女性1名・外国人1名を含む3名の独立役員を選任しており、取締役会がその責務を実効的に果たすため必要な知見・能力に加え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性も備えております。

また当社の取締役会は、取締役の員数、社内外の比率、及び社内取締役における生産・営業・調達・技術・管理といった職掌間のバランス並びに社外取締役の知識・経験・専門性等を考慮して構成しております。取締役会の最適な規模・構成、及び多様性については、今後も継続して検討してまいります。

また、当社常勤監査役1名は、当社の財務会計部門での豊富な勤務経験があり、相当程度の知見を有しています。また社外監査役のうち1名は弁護士有資格者であり、もう1名は他社の財務会計部門での豊富な勤務経験があります。

取締役会の実効性に関する分析・評価は評価委員会で行っており（詳細後記補充原則4-11③をご参照ください）、機能向上を図っております。

【補充原則4-11①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

当社の取締役会は、取締役の員数、社内外の比率、及び社内取締役における生産・営業・調達・技術・管理といった職掌間のバランス並びに社外取締役の知識・経験・専門性等を考慮して構成しております。

当社の取締役候補者は専門性と多様性の確保を重要視して指名しております。社内取締役候補者については、生産・営業・調達・技術・管理各職掌からバランス、経験、能力を総合的に評価して指名しております。社外取締役候補者については、高い見識、高度な専門性

及び豊富な経験を有する、経営経験者、弁護士、会計士等の中から、当社の独立性基準（前記原則4-9をご参照ください）に照らし合わせて指名いたしております。

【補充原則4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

社外取締役 吉川恵治氏は、イオンディライト株式会社の社外取締役及び株式会社フジクラの社外取締役（監査等委員）を兼任しております。社外取締役 安藤知子氏は、プレス工業株式会社の社外取締役（監査等委員）を兼任しております。社外監査役 山本徳男氏は、日本高純度化学株式会社の社外監査役を兼任しております。当社の他の役員は他の国内上場会社の役員を兼任していません。

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、2015年度より、取締役会の実効性評価を実施しております。

評価方法としては、代表取締役を除く、取締役及び監査役（社外取締役及び社外監査役含む）全員を対象にアンケート調査を実施し、代表取締役2名、社外取締役3名及び社外監査役2名からなる評価委員会（委員長は社外取締役）にて、このアンケート結果に基づき、当社の取締役会運営全般の実効性の分析を行う形としております。

また、評価委員会は、これら分析結果を踏まえ、取締役会の構成や将来のあり方に関する事、取締役会の運営・審議の充実化に関する事、経営方針や戦略の審議に関する事などに関し討議を行い、改善案を取りまとめた後、取締役会へ提言することとしております。

2020年度は、取締役会の運営効率化や、中長期的な戦略討議を充実させることに関する提言が行われました。この提言に基づく改善策は具体化の上実行され、評価委員会にて、その成果が確認されております。

なお2021年度は、中長期的な戦略討議をさらに深め、実効性を確保すること、スキルマトリックスを活用した多様性の高い取締役会メンバーのサクセッション、トレーニングの推進などに関する提言がなされました。

当社は、持続的な成長と企業価値の向上実現のため、取締役会の実効性の向上に継続的に取り組んでいきます。

【原則 4-12 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社創業者岩井勝次郎以来、当社では上下を問わず積極的に議論をする社風を大切にしております。また、社外取締役においては、長年培われてきた経験・知識及び高い見識をもって、会社経営に関する様々な案件に対して、幅広い知見からの切り口で貴重なご意見をいただき、新しい方向性を示していただいております。

【補充原則 4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- (i) 取締役会資料は、取締役会開催日までに全取締役に配布しております。
また、取締役会においては、全ての議案につき十分な説明を行なうこととしております。
- (ii) 四半期ごとに全部門の業務報告を取締役会で行なうことで、全役員が常に会社の状況を把握した状態の維持に努めており、その他必要な情報も適時に提供しております。
- (iii) 取締役会の年間のスケジュールについては、例年、前年度の12月から1月には決定し役員に通知しております。
- (iv) 毎月の定例取締役会以外に臨時取締役会を年5回程度開催しており、審議対象とすべき事項は精選し、十分に審議が行える項目数としております。
- (v) 審議内容は、審議時間を十分確保するために、取締役会にて審議すべき事項を精選するべく社内規程にて定めております。

【原則 4-13 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社取締役及び監査役は、必要と考える情報入手は直ちに担当部署より入手するようにしております。

当社取締役及び監査役の支援は各担当部署を定め必要に応じ対応しております。

当社取締役会・監査役会は必要な情報の提供がなされているか常に確認しております。

【補充原則 4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社取締役及び監査役は、必要に応じ情報提供を会社に対して求めております。また、社外監査役を含む当社監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行っております。

【補充原則 4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

外部の専門家を起用する際には会社の負担としており、起用に支障は特段ありません。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

代表取締役社長直轄の内部監査部門が、内部監査を行ない、代表取締役社長、監査役及び取締役会に報告をしております。

社外取締役及び社外監査役への情報の提供は、各担当部署を定め、必要に応じ対応する体制をとっております。

【原則 4-14 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社の取締役及び監査役は必要とされる知識等の習得に努めております。また、必要に応じ、テーマを定め、役員会議の日程に合わせ、外部講師等を招き勉強会を開催しております。成果については都度取締役会にて確認しております。

【補充原則 4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社の取締役及び監査役は、就任時においては社内作成資料による教育及び外部セミナー等の研修に参加し、就任後においても外部セミナー等への参加並びに外部講師を招いた研修に参加するなど必要とされる知識等の習得に努めております。

【補充原則 4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社では、取締役及び監査役が必要とされる知識等を習得するために、経営会議や取締役会等多数の取締役及び監査役が参加しやすいタイミングで外部講師を招いた研修を行うほか、必要に応じ、外部セミナー等に参加しております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

株主総会以外の場においては、決算説明会等を通じ、投資家様との対話を進めてまいります。また、それらの場において都度、経営方針及び経営計画等につき説明し、株主様を含め様々なステークホルダーの皆様方への理解を引き続き深めてまいります。

また、IR体制を整備し、経営戦略や経営計画への理解を得るため、取材などを通じ、株主様や投資家様との対話を行ってまいります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

株主様を含む機関投資家様との良好かつ建設的な関係構築に向けた対話は、代表取締役社長をトップとし、IR担当部門が中心となって実行しているIR活動を通じ、公正、正確かつタイムリーな情報開示の姿勢をもって対応しております。

具体的な活動としましては、国内の機関投資家様向けには5月に決算概要及び中期経営計画の進捗等について、11月に決算概要及び成長戦略等について、国内機関投資家向けに、それぞれ電話会議あるいはリモート会議形式での説明会を開催し、代表取締役社長が説明を行いました。また、各四半期の決算発表日当日に電話会議を開催し、財務担当執行役員が決算概要等について説明を行いました。複数の国内外機関投資家と代表取締役社長が、リモート会議形式にて個別面談に意見交換いたしました。また、海外機関投資家を対象とした証券会社主催のリモート会議形式のカンファレンスに参加しました。なお、個人株主様との面談は実施してはおりませんが、ご質問等に対しては適宜対応いたします。また、対話を通じて把握した有用な意見やご懸念等については、適宜、経営トップや関係部門へのフィードバックを行うことにより、企業価値の向上につなげるよう効果的な活用に努めます。

【補充原則 5 - 1 ①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主様との対話について、I R・広報部が対応することを基本とします。

ただし、経営陣幹部等との面談ご要請があった場合、合理的な範囲で調整の上、I R担当役員をはじめとする幹部にて対応します。

【補充原則 5 - 1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役に對する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 株主様との対話につきましては、I R 担当役員を設定いたしております。
- (ii) 株主様との対話につきましては、I R 担当部門の他、必要に応じ、財務・総務その他関連部門が連携いたします。
- (iii) 「統合報告書」等各種媒体を用い、株主様へ情報をお伝えいたします。
- (iv) 株主様、投資家様からのご意見、懸念などにつきましては、経営企画部が取りまとめ、適宜、報告する体制としております。
- (v) インサイダー情報につきましては、インサイダー取引防止規程を定め、株主様との対話においても、不用意に重要事実を伝えないように注意しております。

【補充原則 5－1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社では必要に応じ、実質株主様の把握を進めてまいります。

【原則 5－2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、株主価値を中長期的に高めるために、持続的な成長が必要と考えております。国内外における設備投資・研究投資・人材投資等の経営資源の配分にあたり、資本コストの状況を的確に把握したうえで、必要に応じ重点配分に努めるとともに、財務健全性の維持と株主様への還元の最適なバランスを考慮し、継続的かつ安定的な配当を実施することとしております。

また、機関投資家様への説明の際には、EBITDA及びROEなどの具体的な数値を設定し、可能な範囲で中期経営計画の目標を提示し、当社の今後の経営戦略や具体的な施策についてのご理解を得ることに努めます。

以上

(2015年 9月25日 作成)

(2016年 6月30日 改正)

(2017年 6月30日 改正)

(2018年 6月29日 改正)

(2018年12月26日 改正)

(2019年 6月28日 改正)

(2020年 6月29日 改正)

(2021年 6月 1日 改正)

(2021年 6月30日 改正)