



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。

株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた議案があった場合、原因の分析を行い、以後の対応の要否について検討を行うこととしております。

【補充原則 1 - 1 ②】

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 - 1 ③】

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をし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ており、インターネットによる議決権行使、議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳等を実施しております。

【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 1－2②】

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 4 週間前を目安に電子提供措置を開始いたします。また、総会開催日 3 週間前を目安に、交付書面を発送しております。

【補充原則 1－2③】

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 週間前に電子提供を開始しており、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 1－2④】

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。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

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 1－2⑤】

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と適宜自己株式の取得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・向上に努めてまいります。

【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、2022年3月期においては、上場株式7銘柄1,692百万円、非上場株式1銘柄57百万円を売却いたしました。さらに、2023年3月期においては、上場株式6銘柄4,068百万円、非上場株式3銘柄1,104百万円を売却いたしました。

さらに、当社は2023年4月28日に「投資有価証券売却に伴う特別利益の計上見込みに関するお知らせ」として、2023年4月以降に実施しております政策保有株式の売却についての適時開示を出しております。詳細は以下URLをご参照ください。

(<https://www.kansai.co.jp/ir/news/>)

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。

政策保有株主様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様共同の利益の確保・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、株主の皆様のご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けに付された場合には、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】

上場会社と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、「使命目的」「価値観」「行動規範」の三層で構成された「関西ペイントグループ企業理念」を策定しております。詳細は当社ホームページをご参照ください。

【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、「コンプライアンスハンドブック」として当社及びグループ会社の社員に配布するほか、新入社員研修、新管理職研修等の各種研修や、e-learning 等も用いて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かについて、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。さらにその傘下にコンプライアンス推進委員会を設置し、当社グループのコンプライアンス遵守のための啓発及び教育活動の立案や実行、社内運用体制の整備等を、組織補横断的に推進する体制としております。

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。

【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。

社長直轄のサステナビリティ推進委員会の設置に加え、2023年4月からサステナビリティ企画部とサステナビリティ推進部を新設し、持続的な中長期目標など枠組みの設定や分析を含め、ESG経営を推進する活動を実施しております。

【補充原則 2-3 ①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、2020年11月、グループ全体の成長戦略「Good to Great」を策定し公表いたしました。この成長戦略では、創業の精神に立ち戻り「利益追求と社会発展への貢献」を経営の基本とすることを掲げております。この戦略実行にあたり、当社グループが、強みを生かしつつリスクを低減させるために優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を次のとおり特定し、ありたい社会と当社の役割をコミットすることとしております。

1. 脱炭素の実現・・・2050年、グループ全体でのカーボンニュートラル実現

長期視点に立ち、脱炭素の観点から、使用するエネルギー種別を変えていきます
(脱化石燃料、再生可能エネルギーや次世代エネルギーの導入等)

- ◆中期視点に立ち、事業活動の最適化によって、使用するエネルギーの量を大幅に縮減させます
- ◆お客様やサプライヤーとともに、製品ライフサイクル全体でのCO₂排出を減らします
- ◆設備投資の機会を捉え、エネルギー使用のあり方を変革します
- ◆上記を推進し、2050年にカーボンニュートラルを目指します

2. QOL（生命の質、生活の質）の向上・・・

全てのステークホルダー（社会全体、ユーザー、サプライヤー、従業員）のQOLを向上させる

- ◆塗料によって社会全体を美しく強靱にすることで、生活者の暮らしの質を向上します
- ◆健康や衛生に寄与する塗料を供給し、ユーザーの生命の質を向上します
- ◆労働安全衛生や職場環境を整えることによりユーザー、サプライヤー、社員の安全を向上します
- ◆気候変動に伴う健康被害（高温被害・衛生悪化等）をなくしていく事に貢献します

3. 資源と経済循環両立の高度化・・・

塗料のライフサイクル全体を見渡し、資源有効利用・サーキュラーエコノミーの高度化を図る

- ◆原料、生産、使用、そして塗装された最終製品という全ての段階を視野に入れ、社会全体の資源循環の高度化を探求し続けます
- ◆資源循環と経済循環の両立という「ブレークスルー」を目指します
- ◆塗装された最終製品のリサイクル性の向上、塗料自体のリサイクル性の向上に挑戦します
- ◆自社グループでは徹底した資源利用の効率化やリサイクル推進を図ります

4. 多様な人財が活躍するグループへ・・・

あらゆる違い（性別・国籍・人種・宗教・バックグラウンド・年齢・障がい・性的指向）を受容し、人財の多様性推進を図る

- ◆グローバルでの理念共有や人財育成を図るとともに、運営のローカライゼーションを図ります
- ◆公平な人財育成と登用により、グループ全体の従業員に占める女性比率20%以上、管理職に占める女性比率15%以上（2030年）を目指します
- ◆女性活躍の推進を図り、役員の女性比率25%達成（2030年）を目指します
- ◆多様な働き方の実現を通じて、多様な人財の活躍を促進します
- ◆年齢を超えた技術やノウハウの継承を図り、関西ペイントグループに対するお客様からの信頼を継続します

これらを重要課題として捉え、それに対する施策を経営計画に盛り込むことによって、社会発展に貢献する将来の宝（事業、地域、人財）への積極投資を通じ、サステナビリティを追求してまいります。

【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、補充原則2-3①に記載の重要課題（マテリアリティ）の4.「多様な人材が活躍するグループへ・・・」にて示すとおり、女性の活躍を含む多様性の確保を推進してまいります。

【補充原則2-4①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社では経営環境の変化に柔軟かつ能動的に対応し、新たな価値や競争力を生み出し続ける多様な人材を登用し、その人材が当社の中核的役割を担うための能力を最大限に発揮できる機会を提供する環境の整備を推進してまいります。

補充原則2-3①に記載の重要課題（マテリアリティ）の4.「多様な人材が活躍するグループへ・・・」にて示すとおり、

- ・グループ全体の従業員に占める女性比率20%以上、管理職に占める女性比率15%以上（2030年）
- ・役員の女性比率25%達成（2030年）

として、女性活躍のための中長期的に目指すべき構成比率を設定しておりますが、今後、グローバル事業展開を支えるための外国人や、必要な経験値や専門スキルを備えた中途採用人材の登用についても、経営戦略とリンクした最適な採用及び人材育成計画、社内環境の整備等に取り組んでおります。

【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。

当社では内部通報窓口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、体制が脆弱なところから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。

当社内部通報窓口は、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を行うとともに、そうした取組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・配置を行っています。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い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「I 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。顧客との信頼関係の下、塗料ビジネスのプロフェッショナルとして、持続的な利益成長と社会貢献をもたらし得る会社であり続けることが企業価値向上に繋が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) 当社の役員の報酬については、以下の通りとしております。

- ・取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

【取締役の報酬について】

当社グループの企業理念の実現のため、2020年11月に発表した成長戦略「Good to Great」及び前期より始めた中期経営計画の達成をより一層動機づけ、その変化に合わせて役員報酬を変化させていく必要があり、2022年5月11日に役員報酬の基本方針を策定し、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定め、2022年度以降に係る役員報酬制度の見直しを行いました。本報酬制度は、社外役員が過半数を占め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において決定いたしました。

また、当社における当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容については、評価委員会における客観的な審議を経てその内容を踏まえて取締役会で決議しております。

1) 役員報酬に関する基本方針

当社グループは、「利益追求と社会発展への貢献」という創業の精神のもと、「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、当社の役員報酬制度は、取締役等が上記の使命目的を実現し、地球と世の中の課題解決に挑戦することを推進していくために、以下の基本方針を策定いたしました。

- a 当社グループの長期成長戦略「Good to Great」達成を動機付け、持続的な企業価値の向上を実現するためのものであること（当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながる動機付けとなること）
- b 真のグローバル企業として国内外の優秀な人材を当社の経営陣として確保することができる報酬水準であること
- c 報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

2) 報酬水準

<報酬水準に対する具体的な考え方>

当社は真のグローバル企業として、国内外の優秀な人材を当社の経営陣として確保することが出来る報酬水準であることを基本方針とし、外部環境の変化や市場環境の変化に対しても迅速に対応し、常に競争力のある報酬水準とするために、外部専門機関が行う報酬データ等を活用し、同業（化学・製造業）・同規模（時価総額等）企業等の役員報酬水準をベンチマークとして定期的に相対比較を行います。2022年度の報酬水準の決定にあたっては、約170社をピア・グループとして、設定しております。

上記の企業群を比較対象として選定した理由は、上記の基本方針に加え、当社の成長戦略である「Good to Great」において、これまで以上の数値目標を掲げていることから、その達成を担う役員に対して十分なインセンティブとなる水準、そして2022年度より開始した中期経営計画において、持続的成長サイクルへの転換を実現し、持続的企業価値の向上を図っていくための国内外の優秀な人材に支払うべき報酬水準を目指すべく、同業・同規模企業の報酬水準に対して競争力を持つ必要があると考えるためであります。

3) 報酬構成

(ア) 社内取締役の報酬

<報酬構成についての考え方>

社内取締役の報酬は、固定給の「基本報酬」、短期インセンティブとしての「業績連動報酬」、中長期インセンティブとしての「業績連動型株式報酬」によって構成しております。社内取締役の報酬構成割合については、標準的な業績の場合、「基本報酬：業績連動報酬：業績連動型株式報酬＝45：40：15」を目安として設定しております。

<各報酬の詳細>

a 基本報酬

基本報酬については、報酬構成全体に占める割合の45%を基本給とし、その内の報酬全体に占める割合の5%を積立型退任時報酬として支給します。

基本報酬については、取締役の役位（代表取締役または取締役）・職務内容（社長、副社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員）ごとに役員報酬規程の定めに基づき、金銭報酬を毎月支給します。

また積立型退任時報酬については、社内取締役等が長期的に経営責任を全うできるよう、支払いを退任時まで繰り延べます。本報酬は退任時に支給されますが、在任中に不祥事等が発生した場合は減額されることがあります。

b 業績連動報酬（短期インセンティブ報酬）

業績連動報酬は、役位別に定められた基準額に対し、各事業年度の公表値をベースとした全社業績目標及び個人目標の達成度による総合評価に応じた評価係数を乗じ決定します。2022年度における全社業績目標の評価指標は、EBITDA、ROEの達成状況とし、個人業績目標の評価指標については、担当業務の業務目標達成に向けた施策等の達成状況とします。なお、役位毎の評価指標及びウエイトならびに会社業績目標については以下の通りであります。業績連動報酬は、評価指標の目標値の達成度に応じ、0%~200%の範囲で変動します。

（評価指標とウエイト）

代表取締役	会社業績	100%		
代表取締役以外	会社業績	50%	個人評価	50%

（会社業績のウエイトと目標）

EBITDA	50%	530億円	ROE	50%	7.6%
--------	-----	-------	-----	-----	------

上記指標を選択した理由は当社の成長戦略である「Good to Great」及び「第17次中期経営計画」で掲げている指標であり、上記の実現のためのマイルストーンとして、また短期インセンティブの報酬の業績指標としてもふさわしいと考えているためです。

c 業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ報酬）

当社の業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）は、2022年度から2024年度までの3事業年度を対象として、中期経営計画の会社業績目標（当初の対象期間はEBITDA、ROE）等によって評価することとします。

本制度は役位及び毎事業年度の会社の業績目標（当初の対象期間はEBITDA、ROE）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の交付及び当社株式の換価処分金相当額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が付与する「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が付与する「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、標準的な業績の場合、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。業績連動部分の達成度等に応じた報酬の変動幅は 0%~200%とします。

(イ) 社外取締役の報酬

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（積立型退任時報酬を除く。）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。

【監査役の報酬について】

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（積立型退任時報酬を除く。）を中心としております。

4) 決定手続

当社は取締役等の報酬について、判断の客観性と透明性を高めるため、社外取締役が委員長を務め、その他の社外取締役、社外監査役、代表取締役からなり、社外役員が過半数を占める任意の諮問委員会である評価委員会を設定し、下記の事項について審議しております。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

(iv) 取締役候補者については、取締役会がその責務を実効的に果たすため必要な知見・能力や職歴含む総合的なキャリアに加え、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。

社外取締役・社外監査役については、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。

指名手続については、取締役候補者は社外取締役 4 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ております。

(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 3-1 ①】

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おります。

【補充原則 3-1 ②】

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。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社では決算短信、決算説明会資料のほか、適時開示、株主総会招集通知・参考書類、及び統合報告書につき英文での提供を行っております。

【補充原則 3-1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は、サステナビリティの取組について、代表取締役社長が直轄するサステナビリティ推進委員会の設置により、方針や目標、施策の検討を行ったうえで、取締役会での審議を経て長期的な成長戦略、または中期経営計画に織り込み策定、情報開示をしております。加えて、2023年度からはサステナビリティ企画部とサステナビリティ推進部を設け、より実効性を持たせた体制を整備しております。

統合報告書においては、財務・非財務それぞれの観点から、当社の価値創造プロセスをインプットとアウトカムの関係性において明示しております。また、多様性確保のため、人財育成を体系的、計画的に実施することや、技術開発・製品開発における環境負荷低減と新たな価値創造を両立する開発テーマに取り組んでいること等、各種取組も記載しておりますのでご参照ください。

また、気候変動に係るリスク等の影響については、当社はTCFD提言に賛同を表明しており、その趣旨に則ったデータ収集とシナリオ分析、機会とリスクの特定と情報開示に向けて取り組んでおります。

【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 3-2 ①】

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おります。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ナ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おります。

【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 4-1 ①】

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 4-1 ②】

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 4-1 ③】

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。

当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するうえで中心的な役割を担う最高経営責任者（CEO）を含む次世代の経営幹部候補者の選定は、極めて重要な戦略的意思決定であるとの認識の下、当社経営に求められる資質及び要件を定め、これに基づき後継者候補を選出し、各候補者の評価、育成を十分な時間と資源をかけて計画的かつ戦略的に行うプログラムを推進しています。これらの育成成果は現れ始めておりますので、今後は最終的な後継者の選定の客観性及び透明性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会諮問を受け決定してまいりたいと考えています。

【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・果敢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 4-2 ①】

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、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。

【補充原則 4-2 ②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、サステナビリティの取組について、代表取締役社長が直轄するサステナビリティ推進委員会の設置により、方針や目標、施策の検討を行ったうえで、取締役会での審議を経て長期的な成長戦略、または中期経営計画に織り込み策定、情報開示をしております。加えて、2023年度からはサステナビリティ企画部とサステナビリティ推進部を設け、より実効性を持たせた体制を整備しております。

また、経営資源の配分及び事業ポートフォリオに関する戦略についても同様に、成長戦略及び中期経営計画において、収益性強化と成長分野への積極投資を重点方針として策定し明示しております。

【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・リスク管理については、その体制整備に努めるとともに、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 4－3 ①】

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 4 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 4－3 ②】

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 4－3 ①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 4－3 ③】

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 4 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】

内部統制や先を見越した全社リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会は、グループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

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統制

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。

【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、監査役、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。

当社の監査役及び監査役会が取締役の職務の執行の監査、監査役・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・責務を果たすにあたっては独立した立場を堅持しております。

常勤監査役は、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宜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て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、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4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、プライム市場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3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、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、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも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、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2023年の株主総会にて、引き続き独立社外取締役4名を選任し、取締役全体の3分の1以上の員数を確保しております。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4名及び独立社外監査役2名の計6名の構成であり、取締役会及び監査役会を通じて、定期的会合を設けずとも、相互に十分情報交換・認識共有を図れる環境となっております。

【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。

当社の独立社外取締役は4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。

【補充原則 4－8 ③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社には支配株主はおりません。

【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。

当社は、社外取締役及び社外監査役の独立性について、以下のように基準を策定しております。

《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 年間に於いて、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4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4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（後継者計画を含む）・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独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

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、独立した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、役員取締役の業績評価・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にて審議を行い、独立社外役員の関与・助言を受けております。

なお、両委員会の構成は下記のとおり、過半数以上が独立社外役員で占められております。

指名委員会：独立社外取締役4名及び独立社外監査役2名で構成されております。

評価委員会：独立社外取締役4名、独立社外監査役2名及び代表取締役2名で構成されております。

【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、職歴、年齢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9名で構成され、社外取締役には女性1名・外国人1名を含む4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・能力や職歴含む総合的なキャリアに加え、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。今後も、取締役会の最適な構成については、当社をとりまく環境や事業状況、及び当社が重要課題(マテリアリティ)として特定する多様性の考え方に沿って継続して検証してまいります。

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名は他社の財務会計部門での豊富な勤務経験があり、もう1名は女性で弁護士資格を有しております。

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、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを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。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社の取締役会は、取締役の員数、社内外の比率、知識・経験・専門性等を考慮して構成しております。そのバランスについては、統合報告書に記載のスキルマトリックスを参照ください。

社外取締役・社外監査役については、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）及び株式会社三越伊勢丹ホールディングスの社外取締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おりません。

【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4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。

2022年に開催された委員会では、事業部門長による社外役員への事業報告を通じた交流会の新設、社外取締役の豊富な経験やスキルを活かした社内役員トレーニングの実施、また戦略テーマ討議の継続実施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更なる向上に継続的に取り組んでまいります。

【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。

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、取締役会開催日の原則3日前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、必要と考える情報は直ちに担当部署より入手を求め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、起用に支障は特段ございません。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、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。

当社では、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、監査役会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、新たな経営課題や、必要とされる知識等の習得に努めております。また、役員会議の日程に合わせ、特に、経営戦略に関するテーマについて、適宜に外部専門家を招いた講義や討議会等を開催しております。

【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。

当社の社内取締役及び社内監査役の各候補者に対し、会社の事業・経営状況に関する必要な知識を取得し、求められる役割と責務を理解する機会を設けております。社外役員に対しては、当社の事業内容の理解を深めるため、事業所視察や事業説明を行っております。

【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、社内取締役及び社内監査役がその選任時点から十分にその責務を果たせるよう、必要な知識やスキルを習得するため、アセスメントを通じて策定するトレーニングを重点的に計画し実行しております。今後はスキルマトリックスの活用、CEO後継者計画の精緻化等により、社内外役員のトレーニングプランの最適化を実施してまいります。

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、代表取締役副社長執行役員、経営企画本部 IR・広報部が中心となり、公正、正確かつタイムリーな情報開示の姿勢をもって実施しております。

具体的な活動としましては、毎年 11 月と 5 月に実施する機関投資家向け戦略説明会において、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リモート会議を開催し、代表取締役社長、代表取締役副社長執行役員及び経営企画本部長が決算概要等について説明を行いました。

また、多数の機関投資家からの面談要望に対し、代表取締役社長、代表取締役副社長執行役員、経営企画本部長等が、個別に意見交換を行いました。同様に、証券会社主催のカンファレンスに複数参加し、主に国内外の新規機関投資家との対話を行いました。

なお、個人株主様への活動についても 2023 年より説明会へ参加することで積極的な対応を進めており、ウェブサイトの更新においても個人株主の皆様当社事業についてより一層ご理解いただけるよう改善を取り組んで参ります。また、対話の内容や対話を通じて得た気づきについて、経営陣と共有及び議論を実施し、戦略へ反映することで、企業価値の向上に努めております。

【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、社外取締役を含む取締役または監査役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は IR・広報担当が主に対応いたします。ただし、株主様のご希望及び面談のご趣旨も踏まえ、必要かつ合理的という判断に至った場合、その趣旨に沿った経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役にて対応することがあります。

【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、建設的な対話を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）の充実に関する取り組み
- (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会に対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) 証券会社主催の外国人投資家向けイベントへの参加の他、「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、ご質問などにつきましては、経営企画本部が取りまとめ、適宜、報告する体制としております。
- (v) ディスクロージャーポリシーでサイレント期間を定め、決算発表前の一定期間について投資家様との面談は行わないこととしている他、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・人的資本への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・人的資本への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ております。またそれらは長期的な成長戦略、または中期経営計画、統合報告書等において明示しております。

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。

【補充原則 5－2①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社が経営計画・戦略を公表するにあたっては、取締役会の決議を経た事業ポートフォリオに関する方針や見直し事項を含め、明確に示すよう努めております。

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)
(2021年11月30日 改正)
(2022年 6月30日 改正)
(2023年 6月30日 改正)