

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、下記の「経営理念」に立脚した事業活動を行う中で、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーからの信頼を高めるとともに、迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を行える体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をはかり、経営の最重要課題の一つとして、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいりております。

経営理念

1. 社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する
天然原料を事業展開の中心に据え、日々の生活に健康・安全・安心・豊かさを満たす製品の供給を行い、食生活の向上に貢献する。
2. コンプライアンス精神に基づいた事業活動を行い、社会的責任を果たす
顧客・株主・取引先・地域社会等のすべての利害関係者を尊重し、全社員が高い倫理観に基づいた行動と法令遵守の精神で、すべての事業活動を行い、社会の一員として社会的責任を果たし、信頼される企業となる。
3. フレキシビリティのあるかつ創造性に溢れた企業として発展する
メーカーとして、当社固有の生産シーズ(得意な原料・技術・設備)を活用して、多様化する、変化する、高度化する顧客ニーズに迅速・的確に対応する柔軟で創造力のある企業を目指す。
4. 事業活動の視点・範囲を海外にも向け[世界の理研ビタミン]としてのブランドを高める
企業活動のエリアを海外にも求め、内外のニーズに応えることにより、グローバルな企業としての存在感を高める。
5. 人間尊重の思想に基づき魅力ある職場をつくる
バイタリティに溢れた企業として、社員一人一人の創意工夫を尊重し、福祉向上を図ることにより、生きがいを持って働ける魅力ある職場をつくる。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1-2-2.株主総会における権利行使】

当社では、招集通知記載情報の正確性の確保に万全を期しております。また、2017年6月開催の定時株主総会より招集通知を法定期日より7日程度早く発送しており、発送日前の当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトへの開示等により記載情報の早期提供も行っております。しかしながら、2021年については、決算内容の確定等に時間を要する状況であったため、法定期限どおりの発送となりました。

【補充原則1-2-4.株主総会における権利行使】

当社は、今後の当社株主における機関投資家や海外投資家の議決権比率、株主総会における議決権行使率等を勘案しながら、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳の実施を検討してまいります。

【原則1-4.政策保有株式】

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当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ため、業務提携、資金調達、原材料の安定調達、販売政策などの経営戦略の一環として、株式を保有することによるリスクやリターンも踏まえた上で、取締役会が必要と判断する企業の株式を保有する方針です。

保有する政策保有株式については、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに、定量的(営業取引の状況、配当利回り等)および定性的(取引関係の円滑な推進等)な観点から検証を行い、保有継続の意義があるかを確認しています。

また、保有上場株式の議決権の行使については、当該会社の経営状況および当社の事業運営に対する影響等を総合的に判断し、適切に行ってまいります。

【補充原則3-1-2.情報開示の充実】

当社は、「会社案内」「決算短信」「決算説明会資料」にて英語での情報提供を行っておりますが、今後、当社株主における機関投資家や海外投資家の議決権比率、株主総会における議決権行使率等を勘案しつつ、必要に応じて英語での情報の開示・提供を充実させてまいります。

【補充原則3-1-3.情報開示の充実】

当社は天然原料の有効活用を事業活動の中心に据えており、「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供すること」を経営理念としています。社会や自然との調和をはかりながら事業活動を行い、環境負荷低減に向けた取組みを進めております。

具体的なサステナビリティへの取組みの詳細につきましては当社ホームページの以下のページに掲載しております。

「サステナビリティへの取組み」<https://www.rikenvitamin.jp/csr/environment/sustaina.html>

「CSRレポート2021」https://www.rikenvitamin.jp/csr/library/report/pdf/rikenvitamin_csr_2021_CUD.pdf

当社の人材育成方針としては、社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決していきけるプロフェッショナルな人材「プロ人材」になることを目指し、社員の能力開発に力を入れております。人材育成の方針や体系図は当社ホームページの以下のページに記載しております。

「人材育成」<https://www.rikenvitamin.jp/csr/labor/education.html>

知的財産権については企業活動の維持および活性化に不可欠なものであると認識し、理研ビタミンの事業活動の自由度を損なう事がないよう権利の取得を行っています。また、特許、意匠および商標に関する社内規程を設け、特許および意匠を出願、登録した際には発明者および創作者に報奨金を支払い、特許権を実施して実績に寄与した場合には発明者に報奨金を支払い、優れた技術やデザインの創造支援を行っています。知的財産権の保護に関する方針については当社ホームページの以下のページに記載しております。

「知的財産権の保護」<https://www.rikenvitamin.jp/csr/fair/property-rights.html>

人材育成や知的財産の活用について、今後は担当取締役が取締役会への報告を行い、取締役会による議論を通じて、経営戦略・経営課題との整合性を図ってまいります。

【補充原則4 - 2 - 2 . 取締役会の役割・責務(2)】

当社は代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置いたしました。同委員会ではサステナビリティを巡る課題について議論、検討を行い、取締役会に適時報告してまいります。2022年4月より開始予定の次期中期経営計画において、取締役会は事業を通じたサステナビリティ課題について、基本方針を策定し、目標、施策などを監督してまいります。

幹部候補の選定や育成計画については、人事部が定期的に主催する「人材最適化検討会」で議論し、各部門の後継者候補を明確にした上で、後継者候補の今後の育成プランやキャリアパス等について全社的な視点も交えた議論を行っております。

知的財産の活動については、担当取締役が委員長を務める特許・商標管理委員会を開催し、特許管理委員会においては年3回、外国出願要否、審査請求要否、権利維持要否等について議論を行い、また、商標管理委員会においては年1回、権利維持要否について議論を行っています。

今後は、担当取締役がこれらの結果を取締役会で報告し、取締役会は報告事項を基に経営戦略に則った投資がなされているかを監督してまいります。

【補充原則5 - 1 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との対話(面談)の対応は、経営企画部 広報・IR室が行っております。

また、株主の希望や面談の目的、および面談を行う株主の所有株式数に応じて、社長や経営戦略担当取締役が面談に対応しております。

なお、社外取締役や監査等委員との面談については、今後検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者との取引に関し、当該取引の公正さを担保することを目的とする「関連当事者取引管理規程」を制定しております。

「関連当事者取引管理規程」においては、当社、または、当社の子会社が、当社の関連当事者との取引をする場合、その内容を取締役会に上程し、承認を得なければならないこととしております。

また、毎事業年度末時点で取引が継続している関連当事者取引については、その取引継続の合理性(事業上の必要性)と取引条件の妥当性について、当該事業年度の翌事業年度において最初に開催される取締役会において報告し、必要に応じて監査等委員の見解を得ることとしております。

【補充原則2 - 4 - 1 . 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は「フレキシビリティのある、かつ創造性に溢れた企業として発展すること」、「人間尊重の思想に基づき魅力ある職場をつくる」ことを経営理念に掲げており、中核人材における多様性の確保は重要な課題と考えております。そのため女性の管理監督者は18年4月 3.0%、19年4月 3.5%、20年4月 4.3%と着実に増加しており、2024年4月には6%を目標としております。また、2020年4月時点での中途採用者の管理職者数は13名、外国籍の管理職者数は2名となっており、今後も中途採用、外国籍の社員に関しましても適時・適材・適所の登用を実践していくことで中核人材の多様性を確保してまいります。

当社の人材育成方針としては、社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決していきけるプロフェッショナルな人材「プロ人材」になることを目指し、社員の能力開発に力を入れております。多様性確保に向けた人材育成策としては、特に女性のキャリア育成に関する研修会を定期的実施しています。社内環境整備としては、男性育休推進のためのガイドブック作成や仕事と育児・介護の両立支援制度の整備、ならびにダイバーシティの重要性について認識を深めるための管理職研修などを行っております。中途採用者数は2020年度が5名、2021年度は10月1日時点で12名となっております。外国籍社員の採用は2020年度はおりませんでした。2021年度は2名の採用となっております(10月1日時点)。今後も人材の多様性の確保に向けた社内環境の整備を進めてまいります。

【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】

当社は、確定給付企業年金制度の適正な運営を図るため、代表取締役社長を年金運用責任者とし、当該企業年金制度運営に関する重要事項を審議する、担当取締役および関係部署と従業員代表で構成された「資産運用委員会」を定期的開催しています。

年金資産の運用については、運用の基本方針および政策アセットミックスを策定しており、定期的に運用実績や市場環境のモニタリングを行っています。

人材面における取組については、外部専門家を起用することにより専門的な知識を補完しているほか、勉強会の開催や委員会運営の実務を通じて、企業年金の運営に関わる人材の育成を行っています。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(1) 経営理念や経営戦略および中期経営計画については、当社のホームページ(<https://www.rikenvitamin.jp/>)、決算説明資料等にて開示しております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と方針については、当社のコーポレートガバナンス・ガイドライン(<https://www.rikenvitamin.jp/csr/governance/pdf/governance-guideline.pdf>)に記載のとおりです。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬の決定に関する方針と手続は、コーポレートガバナンス・ガイドラインおよび有価証券報告書にて記載しております。

(4) 経営陣幹部の選解任および取締役候補の指名に関する方針は、コーポレートガバナンス・ガイドラインに記載しております。

(5) 監査等委員である取締役を含むすべての取締役候補者の選任、指名理由(解任が生じた場合は解任理由)を、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則4 - 1 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会が判断・決定する事項を経営陣に委任する範囲については、当社の取締役会規則に明確に定めております。そこでは、法令および定

款に定められた事項、経営上の重要な事項および取締役会がその必要を認めた事項は、取締役会にて判断・決定し、その他の事項を委任することを基本としております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役の独立性については、東京証券取引所が定める独立要件をすべて満たし、客観的にも経営陣から独立した立場にあることを、基本的な基準としております。

また、当社の社外取締役は当社以外の企業経営者、弁護士、公認会計士の資格を有する者、海外での企業経営経験者を選任しており、取締役会・執行役員会においても積極的に意見を述べております。

【補充原則4 - 10 - 1 . 任意の仕組みの活用】

当社では、指名・報酬などの特に重要な事項の検討について、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会・報酬委員会を設置することにより、独立社外取締役による関与、助言を得る仕組みを構築しております。

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会議案や代表取締役・役付取締役の選定等の原案の審議に加え、取締役等の指名に関連して必要となる基本方針や基準等の制定、代表取締役社長および役員の後継者計画の監督等をその役割としており、報酬委員会は、取締役の報酬等に関する株主総会議案や監査等委員である取締役を除く取締役の個人別の報酬等の原案の審議に加え、取締役の報酬等に関連して必要となる基本方針や基準等の制定等をその役割としております。

また、各委員会においては構成員の過半数を独立社外取締役とすることに加え、その議長を独立社外取締役から選任することとしており、独立性を確保するとともに委員会の開催や審議に関する機動性を確保しております。

【補充原則4 - 11 - 1 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役に望まれる人物は当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、監査等委員を除く取締役については、「優れた人格と会社経営や当社の業務についての豊富な経験と見識を有し、当社グループの持続的成長を推進できる人物」、監査等委員である取締役については、「専門的な知識と高い倫理観を有し、取締役の職務執行について中立的・客観的に監査・監督することができる人物」、社外取締役については、「その独立性について、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、豊富な経験と専門的な知識を有し、社外の独立した立場から経営の監督と助言を行うことができる人物」としており、その役割・責務を実効的に果たすことができるよう、全体としてのバランス、多様性、規模の適正化をはかっております。

具体的な各取締役の知識・経験・能力等を表すスキルとしては「企業経営」「グローバル」「法務・リスクマネジメント」「財務・会計」「営業・マーケティング」「開発」「生産」「品質保証」を挙げてスキル・マトリックスを策定し、本報告書の最終頁に記載しております。

また、業務執行の是非や進捗状況の公正な判断を高めるには、自己の経験に基づき客観的な立場で、当社に対して的確に指摘できる人材が不可欠であると考え、当社以外での企業経営の経験豊富な人材を登用する必要性を強く認識し、業界、経験役職、企業規模等の多角的な観点で選任を進め、アサヒビール株式会社で代表取締役社長を務めた平野伸一氏を社外取締役としております。平野伸一氏は、企業経営者として豊富な経験と見識、飲料・ビール業界における豊富な経験・ネットワークを有しており、客観的に独立した立場からの業務執行の是非、経営計画の進捗状況等への監督と助言を期待しております。

【補充原則4 - 11 - 2 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役に於いて、他の上場会社の役員を兼任している者は監査等委員ではない社外取締役1名のみです。兼任状況は選任時の株主総会参考書類においても開示しており、その兼任状況については、当社の職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲であると判断しております。

【補充原則4 - 11 - 3 . 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、各取締役の自己評価等を参考にし、監査等委員会および社外取締役の意見を聞きながら、毎年、取締役会全体の実効性についての分析・評価を実施しております。

今回、当社が実施した取締役会の実効性の分析・評価の結果、「取締役会の構成や運営については、昨年の緊急性の高い事案への対応により、事前検討時間の確保等、運営への改善要望があったものの、これまで進めてきた取り組み自体は成果を上げている。企業戦略の大きな方向性や重要なリスクといった議論については今後より活発に議論し審議を深めていく必要があると認識する」と総括いたしました。

当社の取締役会は、以上の分析・評価を踏まえて十分な議論を行い、対応策の策定とその実行を着実にすすめてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 . 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役に對し、就任時に取締役に對する責任・役割を認識することおよび取締役に對して必要な知識（法律、財務、経営戦略等）を取得することを目的として新任役員研修を実施しております。また、「5 . その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情」に記載の一連の問題を踏まえ、取締役全員を対象として、取締役に求められる役割と責務、コーポレート・ガバナンスに関する理解を深める機会の提供およびその費用支援を行っております。

具体的な研修方法としては、社外の専門家による定期的な講習会や社外講習会および交流会に参加する等になります。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するために、当社では、IRの担当取締役を選任するとともに、経営企画部内に広報・IR室を設置し、これを担当部署としております。IRの担当取締役は、社内部門間で対話に関する適切な連携が行われるよう努めております。

機関投資家に対しては、決算説明会を半期ごとに開催しております。その際、当社ホームページ上で動画を配信するなど、フェア・ディスクロージャーに努めております。個人投資家に対しては、必要に応じて適宜、個人向け説明会を開催することとしております。

株主との対話の結果は、必要に応じて取締役会に報告すること等により、情報の共有と適切な対応をはかっております。なお、対話に際しては、インサイダー情報を伝達しないよう留意するとともに、情報開示の際は、当社で定めたディスクロージャー・ポリシーに基づいた対応を行っております。

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の開示先

当社ホームページ(URL: <https://www.rikenvitamin.jp/csr/governance/pdf/governance-guideline.pdf>)において開示しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称

所有株式数(株)

割合(%)

理研ビタミン取引先持株会	2,994,000	9.07
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,071,600	6.27
キッコーマン株式会社	1,986,800	6.02
株式会社みずほ銀行	1,732,584	5.25
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(ミヨシ油脂株式会社退職給付信託口)	1,080,000	3.27
三菱UFJ信託銀行株式会社(常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	841,164	2.54
株式会社三菱UFJ銀行	738,048	2.23
住友生命保険相互会社(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	726,000	2.20
理研ビタミン社員持株会	660,524	2.00
株式会社安藤・間	657,400	1.99

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

大株主の状況は、2021年9月30日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社連結子会社である青島福生食品有限公司(以下「青島福生食品」という。)における特定の顧客とのエビ加工販売の取引について、取引の全容が解明できず、営業取引としての実在性を確認できなかったため、当社は、外部の専門家を含む特別調査委員会を設置し、事実関係の調査を行いました。その結果、当該取引の仕入・加工販売取引の実在性を否定すべき明確な根拠は検出されなかったものの、取引を行った理由や取引全体の商流を明らかにすることができず、また、青島福生食品において当該取引に関連する記録及び資料の適切な管理が徹底されていなかったことや十分な調査協力が得られなかったこともあり、特定の仕入先からの仕入取引、加工、特定顧客への販売取引についての取引の全容の解明、当該取引の実在性を確認するには至りませんでした。

当社は、特別調査委員会の調査結果を踏まえ、同様の取引が発生した過年度も含めて取引の全容及び実在性が確認できなかった特定の顧客向けの売上高の取り消し処理等を行い、2020年9月30日付で、2019年3月期以降の有価証券報告書及び四半期報告書の訂正報告書を提出するとともに、決算短信及び四半期決算短信の訂正を公表しました。

当該取引により過年度の決算の訂正が発生しました原因は、特定の役職者に財務報告に重要な影響を及ぼす取引に関する情報や権限が集中するなど、青島福生食品におけるガバナンス体制が不十分であったこと、証憑保管を含む適切な業務手順書が青島福生食品において十分に整備されていなかったこと、及び決算・財務報告プロセスのうち財務諸表作成過程のレビュー体制並びに当社への報告体制に不備があったこと、取締役会をはじめとする当社の監視機関による青島福生食品に対するモニタリング体制が不十分であったことであると認識しております。

当社は上記の認識に基づき、2020年9月30日に当社の内部統制は有効でないとする内部統制報告書を提出しました。

加えて、青島福生食品と当社との間で、在庫の仕入・製造時期についての認識に相違があることが判明し、過年度においてそれらの評価が適切に行われていなかった疑い、及びその結果として過年度の連結貸借対照表上のたな卸資産が過大に計上されていた疑いが生じたため、当社は速やかな全容の解明を行うため、2020年10月7日に特別調査委員会を設置し、青島福生食品に対する再度の調査を開始しました。

当該調査において、2020年10月上旬に実施した青島福生食品の現地棚卸、またたな卸資産についての書類及び青島福生食品からの事実関係の説明を確認した結果などから、当社としては過年度において連結貸借対照表上のたな卸資産の評価が適切に行われていなかったと判断し、2020年10月28日付で、たな卸資産評価損の計上などの必要な訂正を反映させた2016年3月期以降の有価証券報告書及び四半期報告書の訂正報告書を提出するとともに、決算短信及び四半期決算短信の訂正を公表いたしました。また、2021年3月期第3四半期累計期間においても、当該調査に起因したたな卸資産評価損を計上しております。

たな卸資産の不適切な評価により決算の訂正が発生しました原因は、青島福生食品においてたな卸資産の管理責任及び実地棚卸等の管理手順が明確にされていないこと、たな卸資産のロット(日付)の重要性認識が不十分で管理出来ていないこと、及び決算・財務プロセスのうち財務諸表作成過程のレビュー体制並びに当社への報告体制に不備があったことであると認識しております。

以上のことから、2020年9月30日に開示しました青島福生食品の全社的な内部統制及び決算・財務報告に係る内部統制並びに当社の全社的な内部統制の不備に加えて、新たに検出された青島福生食品の全社的な内部統制、決算・財務報告及び生産系業務プロセスに係る内部統制の不備が、当社の財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり開示すべき重要な不備に該当すると判断し、2020年10月28日に内部統制報告書の訂正報告書を提出しました。

また、上記事実は2020年3月期の事業年度末日後に発覚したため、当該不備を2020年3月期の事業年度末日までに是正することはできませんでした。

その後、当社は2020年11月13日に特別調査委員会から、過年度の連結貸借対照表上のたな卸資産が過大に計上されていたとする第二次調査報告書を受領しました。

当社は2020年9月23日と11月13日にそれぞれ特別調査委員会から受領した調査報告書の内容及びその提言を真摯に受け止め、一連の問題に対する経営責任の明確化、及び再発防止策を決定し、2020年11月19日に公表しております。

また、当社は株式会社東京証券取引所から、2021年1月8日に有価証券上場規程第502条第1項第1号に基づく「改善報告書」の提出を求められ、同規程第508条第1項第1号に基づく「公表措置」が実施されました。その後、同年1月25日に過年度決算短信等を訂正した経営及び改善措置を記載した「改善報告書」を株式会社東京証券取引所に提出しております。

なお、有限責任あずさ監査法人の監査意見等は、上記の一連の問題に対する特別調査委員会の調査結果等を受け過年度訂正した2016年3月期から2020年3月期の連結財務諸表及び2021年3月期第1四半期、第2四半期の四半期連結財務諸表について、監査意見を表明しない旨の監査報告書等を受領しておりました。

その後、2021年2月15日に2021年3月期第3四半期の四半期連結財務諸表について、当四半期連結財務諸表に及ぼす影響は重要であるが広範ではないとして、限定付結論の四半期レビュー報告書を受領しております。また、2021年3月期の連結財務諸表についても、限定付適正意見を受領しております。加えて、内部統制の整備および運用の改善を図ることにより、開示すべき重要な不備は是正され、当事業年度末日時点における当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しております。

一方で、当社は、青島福生食品の業績悪化および不適切な会計処理を契機として、グループ内における同社の位置付けについて検討を行い、当社と青島福生食品との間でシナジーが見込めないこと、また、当期においても冷凍水産品の販売低迷等により同社の収益が悪化していることなどから、青島福生食品の全持分を譲渡することが最善であると判断し、2021年6月29日に青島福生食品の全持分を当社と同じ青島膠州市で農産品の生産販売等を行う青島農邦農副産品有限公司に譲渡しました。また、本件持分譲渡の一環として、当社の青島福生食品に対する貸付債権の一部を放棄しました。これらに伴い、2022年3月期第2四半期決算において、特別利益および特別損失、ならびに繰延税金資産を計上しております。

また、2021年1月25日に株式会社東京証券取引所に提出しました「改善報告書」につきまして、有価証券上場規程第503条第1項の規定に基づき、改善措置の実施状況および運用状況を記載した「改善状況報告書」を2021年8月6日に株式会社東京証券取引所に提出しております。

当社は、これまで実施してきた再発防止の取組みを、今後も継続、改善していくとともに、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に励み、当社のすべてのステークホルダーの皆さまからの信頼の回復に務めてまいります。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
平野 伸一	他の会社の出身者													
藤永 敏	他の会社の出身者													
竹俣 耕一	公認会計士													
末吉 永久	弁護士													
末吉 互	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場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、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
平野 伸一				当社グループの持続的成長を推進するにあたり、企業経営者として豊富な経験と見識に基づき、客観的に独立した立場から業務執行の是非、経営計画の進捗状況等への監督と助言を行う適切な人材であると判断致します。且つ、証券取引所が定める独立要件を充足し、一般株主との利益相反が生じるおそれもないと判断し、独立役員に選任するものであります。

藤永 敏		藤永敏氏は、過去に当社の取引先の一つである武田薬品工業株式会社に在籍していましたが、取引の規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概略の記載を省略いたします。	当社グループの持続的成長を推進するにあたり、国内外で培った豊富な経験と幅広い見識に基づき、独立した立場から経営の監督と助言を行う適切な人材であると判断致します。且つ、証券取引所が定める独立要件を充足し、一般株主との利益相反が生じるおそれもないと判断し、独立役員に選任するものであります。
竹俣 耕一			公認会計士・税理士として、当社グループの持続的な成長を推進するにあたり、財務・会計に関する高い専門性と豊富な経験に基づき、独立した立場から経営の監督と助言を行う適切な人材であると判断致します。且つ、証券取引所が定める独立要件を充足し、一般株主との利益相反が生じるおそれもないと判断し、独立役員に選任するものであります。
末吉 永久			弁護士として企業法務に精通し、当社グループの持続的成長を推進するにあたり、その高い専門性と豊富な経験に基づき、独立した立場から経営の監督と助言を行う適切な人材であると判断致します。且つ、証券取引所が定める独立要件を充足し、一般株主との利益相反が生じるおそれもないと判断し、独立役員に選任するものであります。
末吉 互		末吉互氏は、過去に当社の取引先の一つである森・濱田松本法律事務所に在籍しておりました。また、三菱HCキャピタル株式会社の社外取締役でありました。しかしながら、いずれの取引先につきましても、取引の規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概略の記載を省略いたします。	弁護士として企業法務に精通し、当社グループの持続的成長を推進するにあたり、その高い専門性と豊富な経験に基づき、独立した立場から経営の監督と助言を行う適切な人材であると判断致します。且つ、証券取引所が定める独立要件を充足し、一般株主との利益相反が生じるおそれもないと判断し、独立役員に選任するものであります。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	2	1	4	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり				

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は常時2名の常勤監査等委員が執務し、内部監査部門との連携により監査等を実施しております。また、監査等委員会の往査時の確認事項を適切に設定するための情報収集などの監査活動の実効性を高めるために、2021年1月1日より内部監査部門との兼任となる監査等委員会の補助使用人を設置しております。なお、「内部統制システム構築の基本方針」において、監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、ならびに当該使用人の独立性および当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項として、当該使用人の任免・異動・人事評価については監査等委員会の同意を必要とすること、また、当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は監査等委員会の職務の補助を優先とすること、と定めており、当該補助使用人の監査等委員以外の取締役や業務執行者からの独立性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会・内部監査部門・内部統制の関連部署及び会計監査人は、定期会合及び随時の情報交換・意見交換を通じて、監査の効率化と実効性の向上を図る中で、経営監視機能の強化に努めております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	3	2	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	2	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会の諮問機関である指名委員会・報酬委員会は、それぞれ代表取締役1名、社外取締役2名により構成され、委員長はそれぞれ社外取締役から選定し、取締役の選解任と報酬決定プロセスの客観性と透明性を図る体制となっております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

2017年6月27日開催の定時株主総会における決議により、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)及び常務執行役員を対象とする業績連動型株式報酬制度を導入しております。本制度は、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)及び常務執行役員の報酬と当社の業績及び株主価値との連動性をより明確化し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めることを目的としたものであります。また、制度概要については、有価証券報告書に記載しております。

なお、業績連動型株式報酬制度について、当社は、2021年6月22日開催の第85期定時株主総会での決議に基づき、内容を一部改定の上、継続しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書において、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)、監査等委員(社外取締役を除く)、社外役員の区分ごとに、報酬の種類別総額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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。)を定めております。決定方針は、会社が作成した原案を報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して2021年2月25日開催の取締役会において決議いたしました。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、原案について、報酬委員会が決定方針との整合性を含め多角的に審議したうえで取締役会に答申し、取締役会はその答申を尊重して個人別の報酬額等を承認していることから、決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しております。役員報酬は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、監査等委員を除く取締役の報酬については社外取締役が過半数を占める報酬委員会における審議を経て取締役で決定し、監査等委員である取締役の報酬については監査等委員の協議により決定しております。

各取締役の報酬は、従業員給与の最高額を基礎に役別報酬基準額を求め、世間水準及び会社業績、本人貢献度、従業員給与とのバランス等を総合的に考慮の上決定し、支給しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)

固定報酬及び業績連動報酬で構成しております。

固定報酬は定額制としております。固定報酬の水準は、業績、従業員の賃上げ状況、本人貢献度、役員在任期間、従業員比準額、役位間格差、世間相場などを総合的に勘案し決定しております。

業績連動報酬は、賞与及び2017年6月27日開催の第81期定時株主総会での決議に基づき導入した非金銭報酬である業績連動型株式報酬で構成しております。なお、業績連動型株式報酬制度について、当社は、2021年6月22日開催の第85期定時株主総会での決議に基づき、内容を一部改定の上、継続しております。

役員報酬に占める各報酬の割合は、固定報酬比率を80%未満、賞与比率を20%以上とし、業績連動型株式報酬は報酬総額の10%を基準としております。

報酬に関する方針・基準に基づいて代表取締役から提出された個人別の報酬額等の原案を報酬委員会が審議し、取締役会へ答申を行っております。取締役会は報酬委員会の賛成の答申をもって、報酬委員会に提出された原案に記載された個人別の報酬額等を承認しております。

監査等委員である取締役

固定報酬のみを支給することとし、個別報酬額については監査等委員である取締役の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役が、適切な意思決定を行うため、必要な情報の提供を求めた場合は、担当取締役、常勤執行役員や常勤の監査等委員を通じて、本社各部門がその依頼を受けられる体制を取っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

顧問制度はありますが、現在、元代表取締役社長等を退任した者はありません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社では、経営の意思決定・監督と業務執行の分離による取締役会の活性化のため、常務執行役員制度および執行役員制度を導入しております。

また従前より、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制として、「取締役会」を月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しております。

更に、当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、取締役会の意思決定の迅速化や経営の機動性を高めるため、社長、専務によって構成される「経営会議」および取締役、常務執行役員、執行役員による「執行役員会」(必要により関係部長を含む)を設置しております。

取締役会の諮問機関である指名委員会・報酬委員会は、それぞれ代表取締役1名、社外取締役2名により構成され、委員長はそれぞれ社外取締役から選定し、取締役の選解任と報酬決定プロセスの客観性と透明性を図る体制となっております。

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しております。

役員報酬は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、監査等委員を除く取締役の報酬については社外取締役が過半数を占めるかつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会での審議を経て取締役会で決定し、監査等委員である取締役の報酬については監査等委員の協議により決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)

固定報酬及び業績連動報酬で構成しております。

固定報酬は定額制としております。固定報酬の水準は、業績、従業員の賃上げ状況、本人貢献度、役員在任期間、従業員比準額、役位間格差、世間相場などを総合的に勘案し決定しております。

業績連動報酬は、賞与及び2017年6月27日開催の第81期定時株主総会での決議に基づき導入した非金銭報酬である業績連動型株式報酬で構成しております。なお、業績連動型株式報酬制度について、当社は、2021年6月22日開催の第85期定時株主総会での決議に基づき、内容を一部改定の上、継続しております。

役員報酬に占める各報酬の割合は、固定報酬比率を80%未満、賞与比率を20%以上とし、業績連動型株式報酬は報酬総額の10%を基準としております。

報酬に関する方針・基準に基づいて代表取締役から提出された個人別の報酬額等の原案を報酬委員会が審議し、取締役会へ答申を行っております。取締役会は報酬委員会の賛成の答申をもって、報酬委員会に提出された原案に記載された個人別の報酬額等を承認しております。

監査等委員である取締役

固定報酬のみを支給することとし、個別報酬額については監査等委員である取締役の協議により決定しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実及び経営の意思決定の迅速化を図るためには、監査等委員会設置会社が当社にとってふさわしい機関設計であることから、監査等委員会設置会社を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2017年6月開催の定時株主総会より招集通知を法定期日より7日程度早く発送しており、発送日前の当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトへの開示等により記載情報の早期提供も行ってあります。 しかしながら、2021年については、決算内容の確定等に時間を要する状況であったため、法定期限どおりの発送となりました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきであり、当社は毎年株主総会集中日と予測される日を避けた開催日の設定を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会にご出席できない株主に向け、インターネットで議決権を行使できる体制を構築しております。
その他	株主総会における各報告時に、視覚に訴えるプレゼンテーションソフトを併用することにより、「より理解し易い」内容説明と運営を目指しております。また、「株主総会参考書類等のインターネット開示」条項を定款に盛り込んでおります。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係わる情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ホームページに開示しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	「決算説明会」は半期ごと(第2四半期、本決算時)に開催し、業績および今後の経営方針等についてご説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	社長による「トップメッセージ」を掲載している他、決算情報・決算情報以外の適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部 広報・IR室	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社グループ行動規範にて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	従業員が共通認識を持って行動できるよう、当社グループにおけるCSRの位置づけを示した「私たちの考えるCSR」と、その考えを実践するためにISO26000の7つの中核課題を基に内容を具現化した「CSR基本方針」を定めています。また、「CSR基本方針」に基づき効果的かつ効率的にCSR活動を推進するために、社長を委員長とする「CSR推進委員会」を設置しています。 さらに、当社の取締役会はサステナビリティを巡る課題への対応を、重要な経営課題と認識しており、「CSR基本方針」において、ISO26000の7つの中核課題を基に、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」を掲げております。また、CSR調達基本方針の策定、環境方針の改定、海外事業所の従業員向け通報者窓口の設置など、サステナビリティを巡る課題に対応しております。CSR推進委員会においては、当社グループの活動を包括的に捉え、年度ごとに重点テーマを策定して各テーマに係る活動報告を受けながら、改善事項への対応策や新規提案プランなどを協議・策定し、全社的にCSR活動の内容を高めております。

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

当社は、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係わる情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ホームページに開示しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、業務の適正を確保するための体制について取締役会で決議し、この決議に基づき内部統制システムを適切に整備・運用しております。

- 当社及び子会社(以下「当社グループ」という。)の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 当社グループは、経理念念および理研ビタミングループ行動規範に基づいた行動を行い、コンプライアンス推進活動を通じて、すべての事業活動が高い倫理観と法令遵守の精神に基づいて行われる企業風土を構築する。
 - 当社は監査等委員会制度を採用し、弁護士資格所有者および公認会計士資格所有者を含む社外取締役を置くことにより、取締役会の監督機能の強化を図る。
 - コンプライアンス体制の基礎として、コンプライアンス推進規程および理研ビタミングループ行動規範を定めるとともに、コンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会およびコンプライアンスを推進する部門であるCSR推進部を置き、体制の整備を図る。
 - 具体的な事例に基づくケーススタディ等によるコンプライアンス学習を実施し、高い倫理観と法令遵守の精神を醸成する。また、社外有識者等による研修の実施、問題発生の際に速やかに対応し解決を図るための企業倫理ホットライン制度の運営の充実・周知等によりコンプライアンス体制の維持、向上を図る。
 - 取締役または使用人等の法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内通報制度として、監査等委員会またはCSR推進部を直接の情報受領者とする企業倫理ホットライン制度を整備する。本制度は企業倫理ホットライン制度運営規則に基づきその運用を行い、報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないようプライバシー保護等に十分配慮するものとする。
 - 法令を遵守し、効率的に職務を執行するため、取締役、常務執行役員および執行役員に定期的な教育研修を行い、職責に対する意識改革を図る。
 - 当社グループは、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体とは、断固として対決し、取引関係その他一切の関係を持たない。不当要求を受けた場合には、関係機関とも連携して毅然とした態度で臨み、反社会的勢力による被害の防止に努める。
 - 当社は業務執行ラインから独立した監査部を置く。監査部は、内部監査規程に基づき使用人の業務執行および内部統制システムの運用状況の監査を実施し、社長への報告を行う。

2 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は取締役会の議事録を法令の定めに基づいて作成・管理するほか、稟議書およびその他文書等の情報を、文書管理規程および機密管理規程に基づき、その保存媒体に応じて検索性の高い状態で適切かつ確実に保存・管理する。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 当社グループは、業務執行に係るリスクとして「市況変動」、「安全性」、「原材料の調達」、「為替変動」、「知的財産権」、「情報、管理システム」、「自然災害等」、「法的規制」、「海外事業」の各リスクを評価し、これらの予防および発生時の対処のために、当社および関係会社より選出された委員によって構成されるリスク管理委員会を設置する。
- リスク管理委員会による全社的な統括の下リスク管理体制の基礎としてリスク管理規程、マニュアルを制定し、平常時からリスクの予防および発生時に備える。
- 子会社のリスク管理体制を定期的に評価し改善するため、当社は子会社の自立的なリスク管理のために必要なルールの策定と、業務におけるリスクの評価・管理のための教育を実施する。
- 当社グループは、不測の事態発生時に顧客・取引先・地域社会等すべての利害関係者への被害拡大を防止し、自社の損害を最小限に止める体制を整える。不測の事態には、社長を本部長とする危機対策本部を設置し、情報収集および連絡に当たるとともに、必要に応じて第三者の助言を求めて迅速な対応を行う。

4 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。
- 当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、取締役会の意思決定の迅速化や経営の機動性を高めるため、会長、社長、副社長、専務、常務によって構成される経営会議および取締役、常務執行役員、執行役員による執行役員会(必要により関係部長を含む)を設置する。
- 業務執行の適切な委譲により、取締役会の機能を経営上の重要事項の決定と監督に集中するため、常務執行役員制度を設ける。
- 経営の効率化、監督機能と業務執行の強化を目的として執行役員制度を設ける。
- 当社は3ヵ年を期間とする中期経営計画を策定し、その目標達成のために毎事業年度ごとの重点課題およびその実施計画を立案、実行する。
- 取締役の指名、報酬等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ことを目的として、取締役会の諮問機関として任意の指名委員会および報酬委員会を設置する。

5 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 親会社である理研ビタミンの企業文化や経営方針を子会社と共有するため、子会社の役職者および従業員への教育を強化する。また、重要事項や問題点を適時適切に伝達するため、経営者および経営幹部や従業員同士の対話による双方向のコミュニケーションを強化し、特に海外子会社については社内の他言語習得者の活用やWeb会議等の手法を用いて情報共有化を促進する。
- 子会社の管理は関係会社管理規程に基づき実施する。また、関係会社管理規程は、当社のグループ・ガバナンスの重要な規程として、実情や状況の変化等を勘案し、適時適切な改定を行う。
- グループ・ガバナンスの強化を図るための統括的組織として関連事業統括室を設置する。関連事業統括室は子会社の総務、人事、コンプライアンス、経理等に関する全般的な管理業務や指導を行うとともに、子会社のガバナンスの状況を含む運営全般についての把握・分析・評価を実施し、取締役会へ定期的に報告を行う。
- 内部統制の有効性を高めるため、子会社の事業計画や利益計画の策定、新規開発テーマ等への管理のみならず、事業運営全体の情報や課題を共有するための管理・指導を行う。また、子会社は関係会社管理規程に基づき、当社社長に承認を得なければならない重要事項について事前承認を得るものとし、その業績およびその他の重要事項について当社取締役会に定期的に報告するものとする。
- 子会社が新規取引を開始する際の十分な審査の実施や、契約書等の必要な情報の当社との共有化を更に進める。
- 子会社の原料調達・製造・在庫・物流・販売等の一連のサプライチェーンにおける規程および手順書の整備、プロセス管理、証憑類の管理を強化し、当社がそれらの管理体制・業務手順について定期的に検証を行う。
- 子会社の経営者や経営幹部を対象に、上場企業の子会社として必要な財務報告に係る知識を教育する。
- 当社グループが必要とするレベルのITシステムによる管理とそのための人材の充実に図り、業務管理体制の強化と業務内容の検証を行う体制の整備を促進する。

(9) 子会社を対象に含み3ヵ年を期間とする中期経営計画を策定し、その目標達成のために毎事業年度ごとの重点課題およびその実施計画を立案、実行する。

(10) 監査部は内部監査規程に基づき定期的に子会社監査を行う。

(11) 監査等委員は関係会社管理規程に基づき関係部署より回覧された子会社の稟議書、報告書等の閲覧に加え、積極的に子会社への往査を行い、当社グループの取締役および使用人等に対して報告を求めることで監査機能の更なる強化を図る。

6 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項並びに当該使用人の独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査等委員会の監査機能および実効性の向上のため、その職務を補助する使用人を選任する。

(2) 当該使用人の任免・異動・人事評価については、監査等委員会の同意を必要とする。

(3) 当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会の職務の補助を優先するものとする。

7 当社グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人等が監査等委員会に報告をする為の体制その他の監査等委員会への報告に関する体制並びにその他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会は常勤の監査等委員を選定し、社内情報の収集と共有化に努め、監査の実効性を高める。監査等委員は取締役会および執行役員会その他の重要な会議に出席するほか、定期的に代表取締役との意見交換を行う。

(2) 当社グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人等は当社グループの業務または業績に影響を与える重要な事項について監査等委員会に都度報告する。前記に関わらず、監査等委員会はいつでも必要に応じて、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人等に対して報告を求めることができる。

(3) 監査等委員会は、監査部から監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求めるなど緊密に連携する。

(4) 監査等委員会は、子会社監査役および会計監査人と定期的な会合をもつほか、随時緊密な情報交換を行うなど連携する。

(5) 監査等委員からその職務の執行について生ずる費用の前払い等の請求があった場合は速やかにこれを処理するものとする。

8 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関係法令等に基づき、有効かつ適切な財務報告に係る内部統制の整備および運用体制の構築を行い、その整備・運用状況を定期的に評価するとともに、維持・改善に努める。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、反社会的勢力との関係排除については、社会的責任および企業防衛の観点から、「理研ビタミングループ行動規範」に明記し、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体とは、断固として対決することとしております。

整備状況については、反社会的勢力に関する対応統括部署を設け、平素より所轄警察署や地域企業との情報交換等、反社会的勢力に関する情報収集、被害防止対策の啓発を図っております。また、「理研ビタミングループ行動規範」を取締役を含む理研ビタミングループの全構成員に配布し、周知・徹底を図っております。

また、反社会的勢力への対応に関する体制等を定めることにより、当社グループが反社会的勢力に対し如何なる名目の利益供与も行わず、反社会的勢力との関与を一切持たないようにすることを目的とした「反社会的勢力対策規程」をグループ規程として制定しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係わる情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ホームページに開示しております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、金融商品取引法、その他法令および株式会社東京証券取引所の規則等を遵守し、株主・投資家、取引先等の関係者に当社に関する重要な情報の公正かつ適時・適切な開示を行うため、「内部情報管理規程」を制定し運用しております。

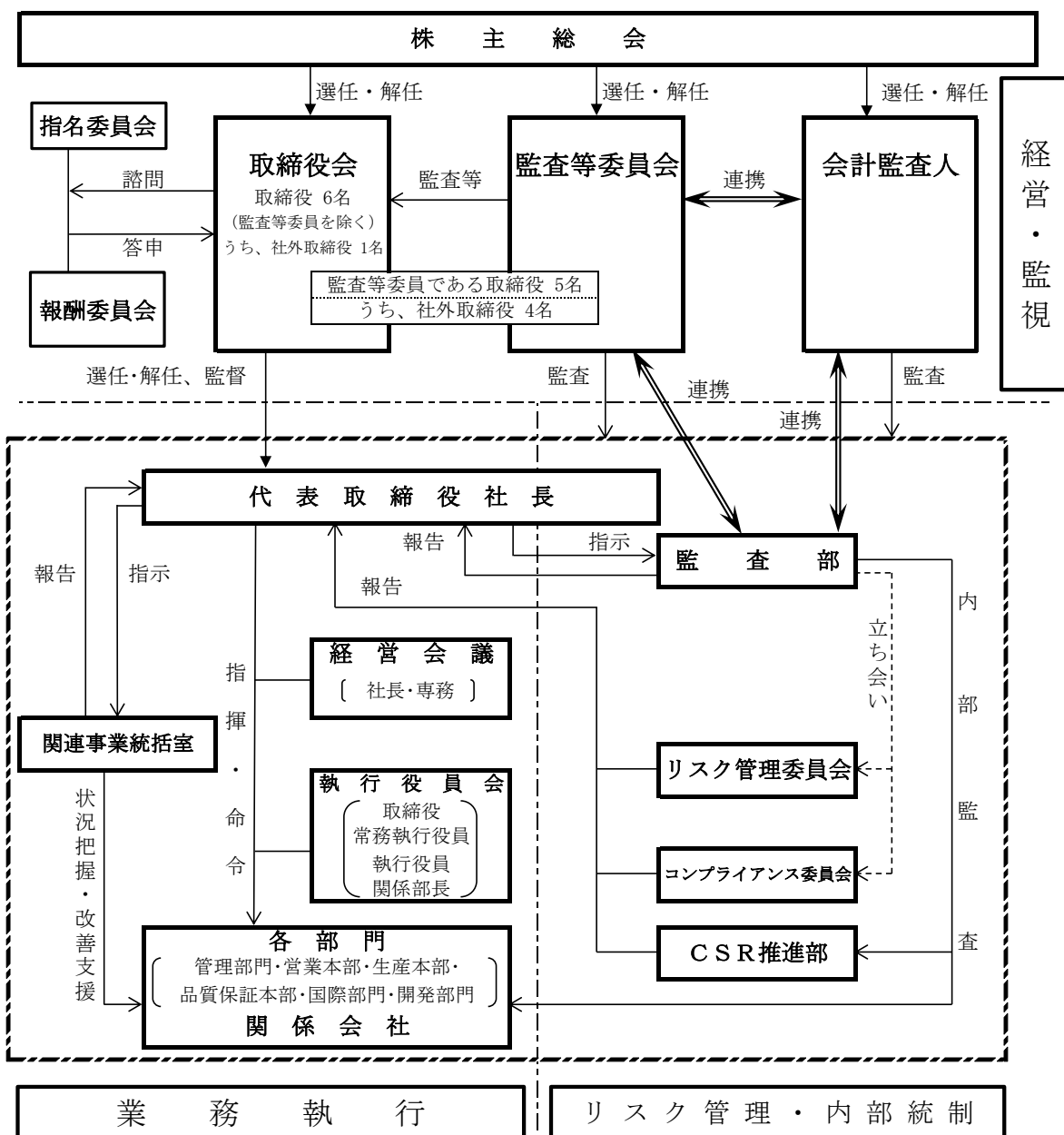
この規程に基づき、会社情報の管理責任者に経営企画部長を充て、会社情報の管理を行っております。また、子会社については、当社の関係会社に対する管理を明確にするため「関係会社管理規程」を制定し、子会社の重要な情報については、各社から当社への報告体制を構築して運用しております。

3. 会社情報の報告体制

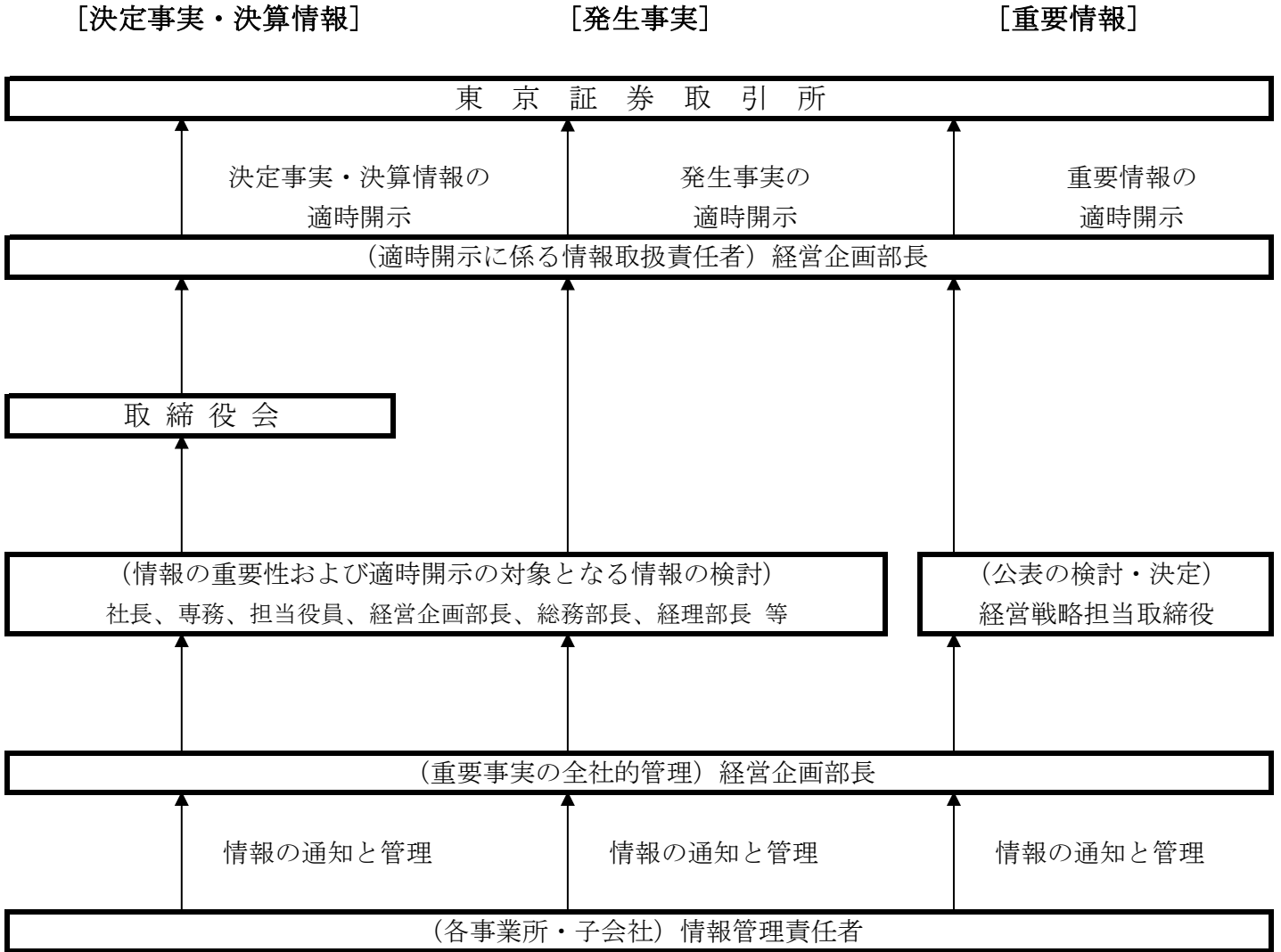
当社および子会社の決定事項に関する情報、発生事実に関する情報および決算に関する情報のうち、株式会社東京証券取引所の「有価証券上場規程」に定められた開示基準に該当する情報は、原則として取締役会の承認または報告をもって開示することとしております。

ただし、緊急の場合には、経営会議の承認または報告をもって迅速な情報開示を行うこととしております。

また、上記規程に該当しない情報であっても重要情報を速やかに開示する必要がある場合は、経営戦略担当取締役の承認をもって開示することとしております。



【適時開示体制の概要】



【 スキル・マトリックス 】

		企業経営	グローバル	法務・リスク マネジメント	財務・会計	営業・マーケティング	開発	生産	品質保証	ジェンダー	専門性
代表取締役社長	山木 一彦	◎		◎		◎				男性	
代表取締役専務	伊東 信平	◎		◎			◎	◎	◎	男性	
取締役	仲野 隆久					◎	◎			男性	農学博士
取締役	指田 和幸					◎	◎			男性	
取締役	富取 隆浩			◎	◎					男性	
社外取締役	平野 伸一	◎				◎				男性	
取締役 常勤監査等委員	加藤 栄一			◎					◎	男性	
社外取締役 常勤監査等委員	藤永 敏	◎	◎	◎						男性	
社外取締役 監査等委員	竹俣 耕一			◎	◎					男性	公認会計士・税理士
社外取締役 監査等委員	末吉 永久			◎						女性	弁護士
社外取締役 監査等委員	末吉 互			◎						男性	弁護士
常務執行役員	道津 信夫						◎			男性	
常務執行役員	望月 敦	◎	◎			◎				男性	
常務執行役員	小山 真一							◎		男性	