

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

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げ、お客様第一主義、安全第一、社会貢献を行動指針としております。また、グループ全体の経営意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制が図れる持株会社体制をとり、経営構造改革に努めております。

さらなる企業の成長を加速し、企業価値向上を実現するためには、コーポレートガバナンスの強化が必要不可欠と認識しており、株主をはじめとするステークホルダーとの対話、社会情勢などを踏まえ適宜必要な施策を行い、ステークホルダーから信頼・評価されるコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

当社は社会の一員としての企業の社会的責任を真摯に受け止め、法令および社内規程の遵守のみならず社会的規範、倫理を尊重した透明かつ公正な企業活動を推進してまいります。

なお、当社のコーポレートガバナンスに対する方針・姿勢についてまとめた「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定し、当社ウェブサイトに掲載しております。

【株主の権利・平等性の確保】

当社は、すべての株主に対し、株主の権利が実質的に確保されるように適時開示等を行うことにより、株主の権利が適切に行使できる環境整備を行います。

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、様々なステークホルダーとの協働が必要であると認識しております。ステークホルダーの権利・立場を尊重するとともに対話等を通じて、健全な企業文化・風土の醸成を行い、社会・環境問題等の対応に努めております。

【適切な情報開示と透明性の確保】

当社は、ステークホルダーとの対話促進のため、情報開示を重要な経営責務として捉えております。投資家保護や資本市場の信頼性確保・経営の透明性を高めるために適時・正確かつ公平な情報開示を行うことが必要不可欠と考えております。法令に定める開示事項の他、ステークホルダーにとって有効と判断される情報や、任意の適時開示についても、当社ウェブサイト、カーリットレポート等にて、積極的に情報開示を行います。

【取締役会等の責務】

当社取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率等の向上を図るべく、適切な役割・責任を果たします。当社は、持株会社体制をとっておりグループ全体の経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制の確立を図るとともに、独立社外取締役を3名選任し、取締役会のチェック機能を強化しております。また、社外取締役のほかに社外監査役を選任し、取締役の業務執行を監査する体制となっております。

また、取締役会の任意の諮問機関として社外取締役を主要な構成員とするガバナンス委員会を設置し、意思決定プロセスの透明性・公正性を確保しております。

【株主との対話】

当社は、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、積極的に株主と対話を行うことが重要と認識し、IR活動に注力しております。IR活動は広報・ESG推進室で担当し、担当取締役を中心とし、IR活動を実施しております。

【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

- 2021年6月の改定後のコードに基づいて記載を行っております。
- プライム市場向けの内容を含めた改定後のコードに基づいて記載を行っております。

【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

当社のサステナビリティについては、ESGと利益ある成長を達成するため、企業運営、人的資本、知的資本および地球環境に関してマテリアリティを見直し、次期中期経営計画へ反映させます。

人的資本については、マテリアリティで「安心・安全で活き活きとした職場環境づくり」を掲げており、その取組みについては、統合報告書にて情報開示を行っております。

知的財産については、当社グループ独自のコア技術を応用し、化学分野に重点を置いた研究開発、知的財産の取得に向けた投資を積極的に行っております。また、技術革新やトレンドの変化を踏まえ、効果的かつ効率的な知的財産の活用及び管理を行っております。取組み内容については、統合報告書等において開示しております。

企業活動を継続していく上で、健全な地球環境は不可欠であり、気候変動への対応は当社が取り組むべき最も重要な経営課題の一つと位置付けております。

当社は、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、署名を行いました。その提言に則り、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)やWWF(世界自然保護基金)などの情報をもとに、世界の平均気温を産業革命以前と比べ、このまま対策を講じず「4 シナリオ」と、2に抑制するための施策としての「2 シナリオ」について、リスク・機会の側面から分析を開始し、インパクト・影響のイメージの洗い出しを行いました。財務インパクトについては現在算定・精査中で、可能となった時点で速やかに開示します。

持続可能な社会の実現を標榜し策定中の次期中期経営計画の中で、CO2排出量の削減等の指標をより具体化すること、検討範囲の拡張を進めることなどの充足策を推進してまいります。

気候変動によるリスク・機会は時代とともに変化するものと認識し、分析・評価の精度の向上を図り、優先度の高い主要インパクトの特定と対応策の検討を実施します。その結果は、取締役会が監督し、適切に経営・事業戦略へ具体的に反映させることに努め、経営のレジリエンス(強靱性)の向上につなげます。

【補充原則4-2-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社グループはグループESG推進委員会での審議を経て、取締役会において以下のサステナビリティ基本方針を策定しました。「カーリットグループは、経営理念(信頼と限りなき挑戦)の下、モノづくりやサービスの提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指します。」

その実現に向け、成長を図りつつ社会価値の創造を追究します。

また、経営資源の配分や、事業ポートフォリオの見直しを含めた基本方針を次期中期経営計画に向けて策定中です。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では、中期経営計画を策定し、売上高、営業利益、ROE、配当性向等の目標値を設定しております。また、中期経営計画説明会を開催し、開示した目標達成に向けた施策なども説明しています。その資料は当社ウェブサイト等に掲載しています。(https://www.carlithd.co.jp/ir/)

当社は、自社の資本収益性を高めるべく、各事業ごとに諸施策に取り組んでおります。2019年度を初年度とする中期経営計画は「利益指向で事業の足場固めを積み重ね、新たな取組みに向けた経営資源投入を推進」することをコンセプトとしております。既存事業の収益性の向上、新規事業の展開に向けた諸施策に取り組んでおり、当社の持続的成長を目指しております。

また、2022年度からの次期中期計画を策定中であり、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開示予定です。

【補充原則5-2-1 経営戦略や経営計画の策定・公表】

事業ポートフォリオの見直しについて議論中です。策定中の2022年度から次期中期経営計画にて分かりやすく開示予定です。

【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

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、取引関係の維持・強化や中長期的な事業戦略上の必要性などを総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上を図る上で有益と判断する企業の株式を保有しております。毎年1回取締役会で保有目的の合理性と保有の経済合理性とを検証し、保有合理性が認められない場合は株式保有先と協議の上、株式市場の動向を見ながら売却し縮減します。経済合理性の検証は、株式毎に便益が資本コストに見合っているか等を検証します。議決権の行使については、当社の中長期的企業価値向上に資すること及び株式保有先企業の企業価値向上と適切なコーポレートガバナンス体制の観点から議決権行使基準を定めて、基準に沿ってモニタリングし適切に議決権行使します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、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、取締役会で報告・承認することを取締役会規程に定めております。なお、会社法及び金融商品取引法、その他の適用ある法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従って開示します。

【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】

当社の基本方針として、「当社グループの最大の財産である人材を『人財』と捉え、従業員の人權や多様性を尊重し、成長を促すための体制づくりを行うとともに、働きやすく快適な職場環境を整備します」とし、社員の多様性を尊重した人財施策を実行しております。

当社では女性の採用を積極的に進める為に、2015年度から新卒女性の採用比率目標を30%以上とし、2021年度までの累計新卒女性採用比率は38.4%となっております。

また、当社および中核会社の日本カーリットを合わせた2021年の女性管理職比率は1.8%、女性の管理職候補層(係長・主任クラス)比率については10.0%となっております。

5年後には新卒女性採用比率は維持しつつ、女性管理職比率5%台、女性の管理職候補層比率18%台を目指し、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしてまいります。

また、多国籍の人材採用や中途採用も継続的に進めており、多国籍人材については2021年度までに累計4名の新卒を採用しております。中途採用者については当社および中核会社の日本カーリットを合わせた管理職ポストにおける割合は28.8%を占めております。今後も多国籍の人材採用や中途採用従業員について多様性確保の観点から諸施策に取り組む、現状を維持していく予定です。

加えて、カーリットグループの人財が、仕事を通してやりがいと誇りを感じ、いきいきと活躍できる場を提供することとしております。このための社内環境整備の施策として、育児休業の取得を制度面から整備しており、女性の育児休業取得率は100%を継続しております。今後は男性育児の休業取得についても取得率向上に取り組んでまいります。

また、グループ横断的な教育制度を充実させることで、当社グループの未来を担う人財の育成に取り組んでおります。職位別研修を始め、財務・語学等のスポット研修、また自己啓発として通信教育の受講やマネジメントスクール通学の支援を行っており、中長期的な人財戦略を支える諸制度を用意しております。

その他にも、マテリアリティの最上位に「安心・安全で生き活きた職場環境づくり」を掲げており、ストレスチェックの実施、産業医による定期的な面談機会を設ける等、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進しております。

【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】

当社は企業年金の運用基本方針等を定め、スチュワードシップ・コードの受入れを表明している資産管理運用機関に運用を委託しております。運用結果が財務会計に与える影響を認識し運用機関と協議の上で運用商品を決定しており、また財務の専門性を持った者を含む担当部門が、運用機関から定期的に報告を受け、運用状況やスチュワードシップ活動状況をモニタリングしております。運用担当者は運用機関のセミナーに参加する等資質向上に努めております。

企業年金の規約等の変更は、加入者の過半数を代表する者の同意を得ることにより、受益者の利益向上を図り利益相反を適切に管理しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

()会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げております。

また、2019年度に新中期経営計画「ワクワク(湧わく)21」をスタートしております。

「ワクワク21」では、基本テーマを「利益志向で事業の足場固めを積み重ね、新たな取組みに向けた経営資源投入を推進」としており、既存事業の収益性の向上、新規事業の展開に向けた諸施策に取り組む、当社の持続的成長を目指してまいります。

()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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

()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

当社の取締役の報酬につきましては、「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理体制その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況[取締役報酬関係]」に記載のとおりです。

()経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に当たっての方針と手続き

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きは、予め取締役会で設定した選解任要件(高潔性、変化力、構想力、戦略的思考力など取締役に求められる資質)を基に候補者を選定して透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその助言を基に審議し決定します。なお、監査役候補の指名は、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会で審議して決定します。

()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際の、個々の選解任・指名についての説明

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・指名理由を、株主総会招集通知に開示します。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【補充原則4-1-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲と概要】

当社取締役会は、定款、取締役会規程、職務権限規程等の社内規程において、取締役会の決議事項及び経営陣に対する委任範囲を定めており、定められた基準に基づき経営上の重要事項について審議、決議をしております。取締役会は、会社の業務執行を決し、職務執行を監督することを定めており、また業務執行状況について代表取締役から報告を受け、その内容について検証しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準に関しましては、東京証券取引所が定める基準に準じております。また社外取締役の選任にあたり、人格・経験・見識に優れ、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保及びコーポレートガバナンス強化に貢献できる者という選任要件を策定しております。

【補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用】

当社は経営の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立した任意の諮問機関であるガバナンス委員会を設置しております。委員長は社外取締役の中から選任し、委員長を含む社外取締役3名と社内取締役1名、常勤社外監査役(オブザーバー)1名で構成されており、過半数を社外取締役と定めております。ガバナンス委員会は、当社のコーポレート・ガバナンス体制、取締役会運営の実効性評価、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め経営陣幹部及び取締役の選任及び解任の方針、取締役の報酬体系・報酬金額の方針、代表取締役の選解任及び後継者計画の方針、代表取締役経験者の顧問・相談役選任、などの事項について審議し、取締役会に答申、助言しております。

【補充原則4-11-1 取締役会の多様性や規模に関する考え方、また取締役の選任に関する方針・手続き】

当社は定款で取締役員数を11名以内と定めており、現在9名で構成しています。持株会社体制を敷いておりグループ横断的な経営管理を行うため、営業、生産、財務、管理、研究開発などの各部門の知識・経験を有する取締役をバランス良く選任しております。また社外取締役3名は、法務、会計、経営に関する知識・経験を有しており、うち1名は女性を選任しています。選任方針は、高潔性、変革力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップなどからなる取締役選任要件を設けて候補者を選任することとし、また選任手続きは、透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその答申・助言を基に審議し決定します。

また、スキル・マトリックスは、株主総会招集通知に掲載しております。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【補充原則4-11-2 社外役員他社の兼任状況の公開】

当社の社外役員の中には、他の上場会社の役員を兼任している者がおりますが、当社の取締役会、グループ経営戦略会議を含む種々の会議に出席して発言するなど、その役割・責務を適切に果たしております。その兼任状況については有価証券報告書を通じ開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性の評価・分析とその結果の開示】

当社では、取締役会がその役割・責務を適切に果たし、実効性を確保しているか、毎年アンケート形式による自己評価を行っております。

評価・分析方法

2020年度の取締役会の実効性評価について2021年3月に全取締役、監査役を対象として、以下の項目について質問及び自由記載によるアンケートを実施しました。その後、4月の取締役会でこの集計結果を評価し、当社の取締役会の現状の強みおよび課題について確認しました。なお、アンケートの実施と集計は客観性を確保するために第三者機関に委託しました。

アンケート項目 全8項目33問

取締役会の役割・機能、取締役会の構成・規模、取締役会の運営、監査機関との連携、経営陣とのコミュニケーション、株主・投資家との関係、ガバナンス委員会の運営、総括

評価結果

当社取締役会は、昨年度に続き取締役会の実効性は概ね確保されていると評価いたしました。特に取締役会が適切な構成・規模である点、取締役会においてオープンで活発な議論が行われている点が当社の特徴であり強みであると認識しております。なお、昨年度のアンケート結果で課題としていた、「取締役会の運営」に関し、事前の検討時間を確保するためルールの見直しを実施したことで改善が図られ、議論の活発化に繋がっていると考えております。

他方、経営人材の育成や取締役会における中長期的な議論の充実については、課題が見られました。今後、後継者計画と関連した育成計画の議論を深めてまいります。また、決議事項の見直し等を継続して行い、中長期的な議論に時間を割くことで、より一層のコーポレートガバナンスの向上に注力してまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。

当社取締役及び監査役は、当社が主催するグループ役員研修や、当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、当社の取締役及び監査役に就任する際には、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のための機会を設けております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家を含むすべてのステークホルダーに対する公平かつタイムリーな適時開示を行い、経営陣自らによる直接のコミュニケーションを重視

しております。

投資家・報道関係を対象に、決算説明会を年2回開催する他、中期経営計画説明会、工場見学会等を実施する方針としております。また個別取材にも積極的に応じております。

当社では広報・ESG推進室をIR担当部門としております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新**

10%以上20%未満

【大株主の状況】 **更新**

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|--|-----------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 2,614,000 | 10.91 |
| みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 丸紅口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行 | 1,997,000 | 8.34 |
| BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC) | 942,640 | 3.93 |
| 日油株式会社 | 915,000 | 3.82 |
| みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行 | 913,600 | 3.81 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 779,900 | 3.26 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 700,000 | 2.92 |
| 長瀬産業株式会社 | 700,000 | 2.92 |
| 株式会社大阪ソーダ | 618,200 | 2.58 |
| 芙蓉総合リース株式会社 | 522,700 | 2.18 |

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

【大株主の状況】に関しましては、2021年9月30日時点での株主の状況を記載しております。

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 | 化学 |
| 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

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 | 監査役設置会社 |
|------|---------|

【取締役関係】

| | |
|------------------------|--------|
| 定款上の取締役の員数 | 11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 | 9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 | 3名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 3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 | | |
| 大村扶美枝 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |
| 山本和夫 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 新保誠一 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

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 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|------|----------------|---|
| 大村扶美枝 | | 独立役員に指定しております。 | 同氏には、弁護士としての知識・経験等を当社の経営に生かしていただき、経営全般の助言を期待し、コーポレート・ガバナンス強化に寄与していただくため、社外取締役として選任しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の出身者等ではないことから、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、中立、公平な立場を保持できるものと判断し、独立役員として適任であると判断しております。 |

| | | |
|------|----------------|--|
| 山本和夫 | 独立役員に指定しております。 | 同氏は1971年4月に監査法人池田昇一事務所(現 EY新日本有限責任監査法人)に入所。2010年7月に公認会計士・税理士山本和夫会計事務所を立ち上げ所長に就任。公認会計士としての専門的な知識と他社の社外監査役を務めるなど経営を監督する経験を有しているため、社外取締役として選任しております。また、当社とEY新日本有限責任監査法人との間には特別な利害関係はなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないことから中立、公平な立場を保持できるものと判断し、独立役員として適任であると判断しております。 |
| 新保誠一 | 独立役員に指定しております。 | 同氏は東京海上日動火災保険(株)常務執行役員を経て、数社において社外取締役・社外監査役などを歴任。経営全般に関する豊富な経験を有していることから社外取締役として選任しております。また、当社の主要株主、主要な取引先の出身者等ではないことから、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、中立・公平な立場を保持できるものと判断し、独立役員として適任であると判断しております。なお、同氏は当社株式を4,900株保有しております。 |

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 | ガバナンス委員会 | 4 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | ガバナンス委員会 | 4 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

当社は、経営の透明性・公正性の確保を目的に、取締役会の諮問機関として委員の過半数を社外取締役とするガバナンス委員会を設置しております。当委員会は経営陣幹部及び取締役・監査役の選解任の方針や取締役の報酬体系・報酬金額の方針、コーポレートガバナンスに関する事項について審議し、取締役会に意見を答申・助言します。

【監査役関係】

| | |
|------------|--------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役員数 | 4名 |
| 監査役人数 | 4名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会は常勤監査役1名、非常勤監査役3名により構成され、監査に関する重要事項についての協議のほか、意見交換などを行っております。

当社グループは、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人として選任し、会計処理及び決算について監査を受け適正な会計処理かつ経営の透明性の確保に努めております。

監査役は、会計監査人から監査計画の説明を受け、事業所往査等に立会うとともに、監査結果について会計監査人から報告を受けるほか、意見交換会を開催し、緊密な連携を図っております。

また、当社グループは内部統制に関する業務を統括する内部監査室を設置しております。

内部監査室(4名)は内部統制システムの運用状況について定期的に監査を実施し、監査対象部門に対する問題点の指摘を行い、業務改善の指示を発しております。

監査役は内部監査室と緊密な連携を保ち、内部監査の計画・結果等について報告を求め、コンプライアンス重視の視点に立った提言を行っております。

社外監査役の選任状況

選任している

| | |
|------------------------|----|
| 社外監査役の人数 | 2名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 | 2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 | l | m |
| 野沢勝則 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 松尾典男 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|------|------|----------------|--|
| 野沢勝則 | | 独立役員に指定しております。 | 同氏は、2011年4月にみずほ証券(株)常務執行役員、2017年11月にみずほキャピタルパートナーズ(株)(現MCPパートナーズ(株))代表取締役社長に就任。経営全般に関する豊富な知見を有しており、客観的視点から独立性をもって経営の監視を遂行するのに適任であり、取締役会の透明性の向上及び監督機能の強化に繋がるものと判断し社外監査役として選任しております。 みずほ証券(株)と当社との関係については、当社は複数の金融機関と取引をしており、みずほ証券(株)に対する取引額は突出しておらず、みずほ証券(株)の当社に対する影響度は希薄であると判断しております。以上のことから一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として中立・公正な立場を保持できるものと判断しております。 |
| 松尾典男 | | 独立役員に指定しております。 | 同氏は、2009年3月まで当社と取引のあるみずほ信託銀行(株)執行役員として勤務し、平成ビルディング(株)専務取締役を経て、現在はセントラル総合開発(株)監査役を兼務しております。経営に関する経験などが豊富であり、客観的視点から独立性をもって経営の監視を遂行するのに適任であり、取締役会の透明性の向上及び監督機能の強化に繋がるものと判断し社外監査役として選任しております。 また、みずほ信託銀行(株)と当社との関係については、当社は複数の金融機関と取引をしており、みずほ信託銀行(株)に対する借入依存度は突出しておらず、みずほ信託銀行(株)の当社に対する影響度は希薄であると判断しております。以上のことから一般株主との間に利益相反が生じる恐れのない独立役員として中立・公正な立場を保持できるものと判断しております。なお、同氏は当社株式を1,700株保有しております。 |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 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 | |
|--------------|--|

取締役(社外取締役は除く)に対して、業績連動型株式報酬制度(BBT)を導入しております。当制度は、当社が拠出する金員(1事業年度60百万円が上限)を原資として当社株式を信託を通じて取得し、役位および業績に応じて、当社の取締役に当社株式を給付する業績連動型の株式報酬制度です。

| | |
|-----------------|--|
| 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 | |
|--------------|--|

・株主総会の決議による取締役の報酬限度額は年額300百万円以内(うち社外取締役分は30百万円以内、使用人兼取締役の使用人の給与は含まず)です。(2019年6月27日 カーリットホールディングス株式会社第6回定時株主総会決議)
・株主総会の決議による監査役の報酬限度額は年額60百万円以内です。(2014年6月27日 カーリットホールディングス株式会社第1回定時株主総会決議)

| | |
|----------------------|----|
| 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 | |
|------------------------|--|

- 基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職責に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。
- 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)
当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、各取締役の職務の評価も加味して決定するものとしております。各取締役の職務の評価に関しては、代表取締役が各取締役の職務の執行の状況を評価し、ガバナンス委員会に諮問した上で、評価を決定します。
- 賞与の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)
賞与は、当社は取締役の報酬と業績および株式価値との連動性を明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬制度としております。業績連動型株式報酬等の総額について1事業年度60百万円を限度とします。取締役(社外取締役を除く)に対し、連結経常利益を業績基準とし、当社が定めた役員株式等給付規定に基づき達成度合いに応じて定められたポイントを付与します。連結経常利益を指標とする理由としては、営業活動を表す営業利益に財務活動による損益が加減されたものであり、経営活動全般の利益を表すものであるため、数値指標として採用しております。一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式等を給付し、給付を受ける時期は原則として取締役の退任時となります。給付する株式については、あらかじめ信託設定した金銭により、取引市場または当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。
なお、本制度の概要は下記のとおりです。

a. 支給対象

取締役(社外取締役を除く)

b. 業績連動給与として支給する財産
当社普通株式および金銭

c. 株式報酬の支給額等の算定方法

下記算定方式により付与ポイントを計算し、毎年の定時株主総会終了日に受給予定者にポイントを付与します。

付与ポイント = 配分原資(別表1) × (別表2に定める各受給予定者のポイント付与割合 ÷ ポイント付与合計) ÷ 信託が本株式を取得したときの株価(1ポイント未満は切り捨て)

(別表1)配分原資

連結経常利益12億円以上、かつ連結純利益6億円以上...連結経常利益の1.5%(上限60百万円)

連結経常利益12億円未満あるいは12億円以上であっても連結純利益6億円未満...支給せず

連結経常利益、配分原資は百万円未満切捨て

相応の理由がある場合には、取締役会決議によりポイントを付与しない場合がある

(別表2)ポイント付与割合

取締役会長...2.5

取締役社長...4.0

取締役副社長...2.5

取締役専務...2.0

取締役常務...1.5

取締役...1.0

各事業年度において付与されるポイント数合計の上限は120,000ポイント

ポイント数に応じて割り振られる金額は1万円未満切捨て

上記の計算式により付与された毎年のポイントの累計数を基礎として、以下の算式により計算される株式数を給付される権利を当該受給予定者の退任時に取得します。なお、給付株式数に単元未満株の株数が生じる場合、当該株数相当の金銭を給付します。また、受給予定者が死亡した場合には、当該株数に受給予定者の死亡した日の株式市場における終値または気配値を乗じた金額に相当する金銭を当該取締役の遺族に給付します。

給付株式数 = 累計ポイント × 1.0

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、ガバナンス委員会において検討を行います。取締役会はガバナンス委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。

なお、1.において記載の通り、業務執行取締役の報酬については、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役にについては、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。業務執行取締役については、固定報酬としての基本報酬に加えて、業績連動型株式報酬として、3.において記載の通り、各事業年度の業績に応じてポイントを付与し、原則各取締役の退任時にポイントの累計数に応じた株式数を賞与として支給します。従って、業務執行取締役の報酬等の額に対する割合は、業績連動型株式報酬によって付与されるポイントに応じて変動することがあります。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の取締役の報酬額については、透明性・客観性を高めるためにガバナンス委員会に諮問し、取締役会が答申結果を受けて審議決定します。業績連動型株式報酬制度については、上記3.の記載内容に従ってポイントを計算し、取締役会にて決議します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

(1)社外取締役

社外取締役は、重要な業務執行事項について協議するグループ経営戦略会議(原則月1回の開催)に出席し、取締役会の事務局である秘書室が社外取締役の補佐を行っております。

(2)社外監査役

社外監査役である常勤監査役1名は、重要な業務執行事項について協議するグループ経営戦略会議に出席するとともに、個別に適宜各担当部門からヒアリングの機会を設け説明・報告を受けます。

また、監査役会がその業務を補助するために監査役専任補助者を求めた場合は、当該使用人を配置することにしております。

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)

取締役会については、定時取締役会は毎月1回開催されるほか、必要あるときは臨時取締役会を随時開催します。取締役会では取締役会規程に定められた付議基準により経営上の重要事項について審議・決議をします。また取締役会は業務執行を監督する機関として逐次、業務執行の状況について代表取締役から報告をうけており、その内容について検証します。

また、経営の意思決定を迅速に行うため、全取締役(うち社外取締役3名)、全執行役員及び常勤監査役1名(社外監査役)、監査役が出席するグループ経営戦略会議を開催し、重要な業務執行事項について協議・報告を行います。

さらに、取締役会の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役とするガバナンス委員会を設置し、経営陣幹部及び取締役・監査役の選解任の方針や役員報酬、コーポレートガバナンスに関する事項について審議することにより、経営の透明性、公正性の確保に努めております。

一方、監査役体制として、監査役は常勤監査役1名(社外監査役)、非常勤監査役3名(うち社外監査役1名)の4名体制であり公正な監査の実施のほか、取締役会に出席して、必要に応じて意見を述べる等取締役の業務執行を監査します。

このほか第三者機関であるEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。

当社の会計監査を担当する公認会計士は打越隆氏、原賀恒一郎氏の2名です。また当社グループ会計監査業務に係る補助者は公認会計士4名、会計士試験合格者6名、その他29名であります。

また、当社と取締役(業務執行取締役等である者を除く)および監査役は、当社への損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当社に損害を与えた場合において、その職務を行うにつき、善意で重大な過失がないときは、会社法第425条第1項各号に定める最低責任限定額を限度とし

て損害賠償責任を負うものとします。

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

当社は取締役会の意思決定に基づき、経営環境の急激な変化に対応して業務を効率的に執行するため、取締役の任期を1年とするとともに執行役員制度を導入しております。さらに、社外取締役3名及び社外監査役2名(常勤監査役1名・非常勤監査役1名)を含む4名の監査役により、取締役の業務執行を監督・監査する体制となっており、経営監督機能は十分であると認識しております。

社外取締役及び監査役は法令、財務、コーポレートガバナンス等に関して、豊富な知識と経験を活かし、独立・公正な立場から経営全般について有益な提言を行います。また各監査役は、グループ経営戦略会議等の重要な会議に出席するなど、当社グループの事業内容に精通し、経営監督の実効性を高めております。

従いまして、当社における現状のコーポレートガバナンス体制は、取締役の業務執行に対する有効性・効率性等の検証機能を有し、監督機能の独立性も十分に確保され则认为られることから、経営監督機能として有効であると判断しております。

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 | 2021年6月のカーリットホールディングス株式会社第8回定時株主総会(6月29日)の招集通知は、6月10日に発送いたしました。 また、招集通知の発送前開示を行い、6月7日付で東京証券取引所ならびにウェブサイトに招集通知のPDFデータを提出・開示しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 作成した招集通知のうち、狭義の招集通知ならびに株主総会参考書類を英訳し、東証ならびに当社ウェブサイトに提出・開示しております。 |
| その他 | 当社ホームページに招集通知を掲載しているほか、事業報告等のビジュアル化を実施しております。 |

2. IRに関する活動状況

| | 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 | ディスクロージャーポリシーを作成しホームページ上で公表しております。 | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 説明会を原則年2回開催します。決算内容、業績予想、中長期経営計画の進捗状況などをご報告し、質疑応答の時間を設けております。 また、株主・投資家向けに当社工場などの施設見学会を実施しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | https://www.carlithd.co.jp 株主、投資家情報として次の内容を掲載します。 決算短信・有価証券報告書(四半期報告書)・株主通信・決算説明会資料 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 当社広報・ESG推進室が担当します。 | |

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 | 「グループ方針管理規程」に定める各種方針等及び「カーリットグループコンプライアンス憲章」において各ステークホルダーの立場の尊重について定めます。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 当社は、グループESG推進委員会を設立し、委員会で定めたサステナビリティ基本方針に基づき、モノづくりやサービスの提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指しております。また、カーリットグループ各社のCSR推進責任者、CSR推進担当者で組織するCSR推進責任会議、CSR推進担当者会議において、各社の活動目標の設定や課題抽出、活動状況の報告等を行っており、その内容をグループESG推進委員会に報告しております。当社の環境保全活動については、年1回発行の「カーリットレポート」への掲載、またホームページ上の「サステナビリティ」ページに掲載し広く周知しております。 |
| 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 | 当社はディスクロージャーポリシーを定め、株主、投資家をはじめとするステークホルダーに対し適時・正確かつ公平な情報を提供するため、東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に準拠した情報ならびにその他の重要な情報を迅速に公開するとともに、当社を理解して頂くために有効な情報についても積極的に開示し経営の透明性を高めます。 |

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

1. 取締役及び使用人の業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
 - (1) 当社グループは取締役、使用人が遵守すべき規範として「グループ・コンプライアンス憲章」を制定し、企業活動のあらゆる場面において法令・社内規程・そのほか社会規範等を遵守すべきことを定めております。「グループ・コンプライアンス憲章」の定めに基づき、当社グループのコンプライアンス管理を行うにあたっての体制・管理方法など基本的な事項を「グループ・コンプライアンス管理規程」に定め、これによりコンプライアンスに関する教育・啓発の推進および「グループ・コンプライアンスマニュアル」の制改定、コンプライアンスの遵守状況のチェック、及び内部通報制度の適切な運用が行なわれることとなっております。
 - (2) 取締役会は、法令、定款、取締役会規程の定めにより、毎月1回の定時取締役会のほか、必要あるときは臨時取締役会を開催し、経営及びコンプライアンスに関する重要事項を決定し、取締役の業務執行を監督します。
 - (3) 監査役は監査を実施するほか、取締役会に出席して必要ある場合は意見を述べるなど取締役の業務執行を監査します。また、常勤監査役は取締役会のみならずグループ経営戦略会議、コンプライアンス委員会等重要な会議に出席して取締役の業務執行を監査しております。
 - (4) コンプライアンス委員会は、当社法務・コンプライアンス部を事務局として、コンプライアンスに関する事項を審議し、当社グループにおけるコンプライアンスの推進を図ります。
 - (5) 当社内部監査室は、当社グループの運用状況について定期的に監査を実施し、監査対象部門に対する問題点の指摘を行い、業務改善の指示を発します。
 - (6) 当社グループは、独立役員に期待される役割を果たすことが出来ると判断した社外取締役及び社外監査役を独立役員として指定します。
2. 財務報告の信頼性を確保するための体制
 - (1) 当社グループは財務報告の信頼性を確保するために内部統制システムを整備し、継続的に運用の状況の評価を行い業務の不断の改善に努めます。
 - (2) 当社グループは、財務報告の基本方針を定めます。
 - (3) 当社の内部監査室がグループ各社の監査を実施します。
3. 取締役の業務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - (1) 当社は「グループ情報管理規程」を制定し、グループ会社の情報の適切な保護と利用について基本方針を定めております。
 - (2) 当社グループは法令、社内規程の定めにより取締役の業務執行に係る文書等の保存及び管理を適切に行います。
 - (3) 当社グループはパソコン、データ、ネットワーク等の各種情報インフラに対して内外からの脅威が発生しないように適切な保護対策を実施します。
4. 取締役の業務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制
 - (1) 当社グループは取締役の意思決定に基づき経営環境の急激な変化に対応して業務を効率的に執行するため、取締役の任期を1年とするとともに執行役員制度を導入します。
 - (2) 経営に関する重要な事項に関して審議するほか迅速な業務執行を行うために全取締役、全執行役員及び常勤監査役が出席するグループ経営戦略会議を原則毎月開催します。
 - (3) 当社グループは長期的な経営目標・基本姿勢等を経営方針とし、中期経営計画に基づいた中期経営方針を、また当社の経営環境・経営状況を考慮して単年度における年度経営方針及び年度経営予算をグループ経営戦略会議の審議を経て取締役会で決定します。
5. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制
 - (1) 当社グループ各社については、経営の自主性を尊重しつつ当社から取締役、監査役を立て事業の統括的な管理ならびに会計の状況を定期的に監督するとともに、監査役とグループ各社の監査役とは十分な連携をとりながら適切な情報交換を行います。
 - (2) グループ各社の経営予算及び経営方針の進捗状況等については、原則毎月開催される当社グループ経営戦略会議に当社グループ各社の社長が出席し、グループ各社の経営予算及び経営方針の進捗状況等について報告・検討を行い、グループ一体となった業務の適正性と効率性の確保に努めます。
 - (3) 当社の内部監査室がグループ各社の監査を実施します。
6. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制
 - (1) 当社は「グループ危機管理規程」を制定し、事業活動を行う過程での万が一の不測の事態に適切に対応することにより、当社グループの組織運営の安定と予想される損失を可能な限り抑える体制を構築します。
 - (2) 業務執行に関わるリスクについては当社の各部門及びグループ各社においてリスクの分析、対応策の検討を行います。労働安全衛生に関するリスクについては「グループリスクアセスメントガイドライン」を制定し、グループ内でのリスクアセスメントを統一的かつ効果的に運用することにより、労働災害の未然防止を図ります。また、法務リスクについては「グループ法務リスク管理規程」を定め、当社法務・コンプライアンス部が当社グループの法務リスクを管理することとしております。
 - (3) 新規事業進出や大きな投資案件などについては、当社の稟議審査会、グループ経営戦略会議、取締役会での審議を経て決定がなされます。
7. 監査役がその業務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - (1) 監査役会がその業務を補助するために監査役選任補助者を求めた場合は、当該使用人を配置します。配置に当たっての人選は取締役と協議の上、決定します。
 - (2) 監査役選任補助者は、業務執行に関する他の業務を兼務しないものとし、監査役会から指揮命令を受けた監査役選任補助者は、その命令に関して取締役からの指揮命令に優先します。
 - (3) 監査役選任補助者の人事異動、人事評価、懲戒処分については事前に監査役会の同意を得た上で取締役会が決定します。
8. 監査役に報告するための体制及び監査役が実効的に行われていることを確保するための体制
 - (1) 当社グループの取締役及び使用人は、当社に著しい影響を及ぼす事実を発見したときは、監査役に報告をします。
 - (2) 監査役は何時でも取締役及び使用人に対して、業務遂行に関して報告を求めることが出来ることとします。
 - (3) 監査役は代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催します。
 - (4) 監査役は内部監査室と緊密な連携を保つとともに内部監査の計画・結果等について報告を求めます。

(5) 当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理します。

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「カーリットグループコンプライアンス憲章」第12条【反社会的勢力に対する対決姿勢】にすぎのとおり制定しこれを遵守します。

1. 当社グループは社会秩序や安全に脅威となる反社会的な個人・団体に対し、毅然とした態度で臨みます。

2. 組織的な対応

反社会的勢力の介入に対して役員および従業員一人ひとりを孤立させずに警察、弁護士等の支援を仰ぎつつ組織的に対応します。

3. 当社グループは、反社会的勢力との取引を拒絶し、また拒絶するための体制を構築します。

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、以下の通りです。

1. 情報開示に関する方針

当社はディスクロージャーポリシーを定め、株主、投資家をはじめとするステークホルダーに対し適時・正確かつ公平な情報を提供するため、金融商品取引法等の関係法令及び当社が上場している東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に準拠した情報ならびにその他の重要な情報を迅速に公開するほか、当社を理解して頂くために有効な情報についても積極的に開示しております。フェア・ディスクロージャー・ルール施行後におきましても、その重要性に鑑み、これまで以上に投資家の皆さまへのフェア・ディスクロージャーを徹底するとともに建設的な対話に努めております。

なお、開示に係る情報は広報・ESG推進室が管理し、当該部署が適時開示を実施いたします。

2. 適時開示体制の概要

上記事実が適時開示基準に該当するか否かは、担当部署である広報・ESG推進室と当該事実の発生に係る部署とが適宜連携を取り、広報・ESG推進室が調査し、担当役員の判断の下で、適時開示を実施します。

適時開示が求められる情報のうち、「決算情報」については、取締役会決議を経た上で、開示を実施しております。「決定事実」についても、広報・ESG推進室が該当事実にあたるのかを調査した上で、その結果を担当役員に報告するとともに、開示を実施する場合には取締役会決議を経た上で開示を実施しております。「発生事実」については、関係部署が該当事実を認識した時点で、広報・ESG推進室と情報を共有し適時開示事項に当たるのかを調査した上で、必要に応じて取締役会に報告し、適時開示事項に該当する場合には、適時開示を実施いたします。

なお、当社のコーポレート・ガバナンス体制の模式図は以下の通りです。

