

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、コーポレート・ガバナンスを、株主・お客様・地域社会それぞれに満足いただき、社員には誇りを持って働ける「21世紀のグッドカンパニー」実現を図るための経営統治機能として位置づけております。そして、取締役会・監査役制度を基本として、労働組合執行部や幹部社員も参加する「経営会議」を通じて、経営の公正・透明性を追求し、当社およびグループ全体のコーポレート・ガバナンスやコンプライアンス強化に努めております。

また、「五ゲン主義(現場・現物・現実・原理・原則)」を仕事の基本とし、経営理念・行動指針の実践を通じて、より高い付加価値の創造と企業価値の向上、さらには企業の社会的責任を果たしてまいります。

なお、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および運営方針を明らかにするため、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しております。

【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月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

< 補充原則1-2-4 > 株主総会における権利行使

現在、当社の株主構成における海外投資家の比率は高くないため、議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳は実施しておりません。今後、実施の検討を進めてまいります。

< 補充原則4-1-3 > 最高経営責任者等の後継者計画

当社は、将来の経営陣幹部(最高経営責任者(CEO)を含む)となり得る人材に対し、階層別に育成のための研修を計画的に実施し、次世代経営者の育成に努めております。また海外を含めたグループ会社において経営経験を積ませたり、取締役会において事業の取り組み状況を報告させたりするなど、十分な時間と資源をかけて経営者としての資質を磨いております。一方で、これらの育成計画に関する取締役会の関与・監督という視点からは、一層の取り組みが必要と認識しており、今後、取締役会による監督体制などについて総合的に検討してまいります。

< 補充原則4-2-2 > サステナビリティを巡る取り組みについての基本的な方針の策定

当社は、中長期的な企業価値向上のためサステナビリティを巡る課題への対応は経営の重要課題であると認識しております。今後、サステナビリティを巡る課題への対応に関して体制整備を行い、基本方針の策定を検討してまいります。

< 補充原則4-10-1 > 任意の諮問委員会の設置

当社は、指名・報酬については「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定めた基本方針・手続きに基づき取締役会で決定しております。各独立役員は、自身の専門的な知識と豊富な経験に基づき、取締役会において積極的に意見を述べるとともに適時適切な助言を行っており、統治機能を果たしております。現在、当社は指名・報酬委員会を設置しておりませんが、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、今後委員会を設置し、委員会の適切な関与・助言を得る体制を整えてまいります。

< 補充原則4-11-1 > 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模

当社の取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、その機能が最も効果的・効率的に発揮できる員数として15名以内とすることとし、多様性と適正規模を両立させる形で構成します。各取締役のスキル・マトリックスは開示しておりませんが、招集通知に記載している役職・経歴・選任理由によって各取締役の役割・スキル等は把握できるものと考えております。なお、2022年6月の定時株主総会招集通知においてスキル・マトリックスを開示できるよう、準備を進めてまいります。

< 補充原則5-2-1 > 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

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きましては、取締役会で確認・検討のうえ、準備ができ次第開示いたします。

【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

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および運営方針を明らかにするため、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社ホームページに開示しておりますので、併せてご参照ください。

【セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン】

URL: https://www.seiren.com/_userdata/guideline.pdf

< 原則1-4 > 政策保有株式

(政策保有に関する方針、議決権行使基準)

当社は、毎年1回取締役会にて、政策保有株式について、保有目的の適切性、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を精査し

、継続して保有する必要がないと判断される銘柄については、縮減を図ってまいります。

政策保有株式の議決権行使については、当社の企業価値を損なう恐れがないか、当該企業の株主の利益に資するものであるかを個別に精査したうえで、議案への賛否の判断を行います。

(政策保有株式の保有の適否の検証内容)

2020年度の決算取締役会において、保有する個別の政策保有株式について保有の意義を検証した結果、それぞれ当社の企業価値の維持・向上に資すると判断し、継続して保有することとしました。

<原則1 - 7> 関連当事者間の取引

当社は、会社法等に基づき、取締役会の承認を得なければ当社役員が利益相反取引を行ってはならない旨を取締役会規則等で定めており、そうした取引が当社や株主の利益を害することのないよう、取締役会にて重要事実、取引形態等を審議のうえで決議します。

<原則2 - 4 - 1> 中核人材の登用等における多様性の確保

当社は、仕事を通じ社員の豊かな人生を実現していくことが企業の活性化につながり、企業としての持続性を確保すると認識しております。その実現に向け、個々人の多様性と創造性が組織の付加価値として生かされ、働くことに夢とやりがいを持てる職場や、環境変化が激しい時代においても自ら成長・変化していける環境を提供するとともに、高度な専門性と総合力を駆使し、企画・提案のできる人材集団を形成していくことを人事の基本方針としています。

(1) 多様性の確保

多様性確保による柔軟な発想・開発の重要性を認識し、新卒採用に加え、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。昨年度は3名、今年度は8名をキャリア採用しました。

また、独自の「働き方改革」を推進しており、その内容は以下のとおりです。

1. 時間外ゼロ・・・心の健康・明日への活力のため定時で終了できるようチームで取り組む
2. 所得向上作戦・安心した生活設計、モチベーションアップのため所得水準を向上させる
3. 社内公募制度・社員の挑戦意欲、やる気を実現化しさらなる成長とスキルアップを目指す
4. コミュニケーション・メール・アンケート等を通じ、社員の意見・要望・提案を吸い上げ、仕事充実できる職場環境づくり

今後も、多様な人材確保に向け、社外ではあらゆるチャネルを活用するとともに、社内における挑戦マインドを刺激し、多様な人材確保を進めてまいります。

(2) 女性の活躍に向けた取り組み

製造業の特性として女性労働者が少ない実態を踏まえ、女性の活躍推進を含むダイバーシティの推進に取り組んできており、2021年の定時株主総会においては当社初の女性取締役(社外取締役)が選任されました。

また、女性の受入体制等の環境整備については、従前から女性活躍の重要性は認識し、育児・介護等の休暇に加え、時間単位での有給休暇取得を可能にするなど、就業を継続しやすい環境作りを進めてまいりました。その結果、育児休業後も就業を継続する社員が多く、女性の平均勤続年数は2001年 17.16年、2011年 20.10年、2021年 22.40年と、男性比では130.4%となっています。今後も男女の勤続年数の差異を130%以上とすることを目標として環境整備に努めてまいります。

(3) 当社における多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況

女性管理職比率は現在3.0%となっており、比率を現在より向上させることを目標とします。

中途採用者の管理職比率は現在6.7%となっており、比率を継続維持することを目標とします。

今後も、将来の管理職候補を長期的・計画的に育成すべく、キャリア意識の醸成や仕事と家庭の両立に関する不安の軽減に向けコミュニケーションと支援を継続してまいります。

<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、従業員の福利厚生、資産形成支援の一環として、確定給付企業年金を導入しております。

確定給付企業年金についての意思決定は年金委員会において決定しております。年金委員会の構成員は、当社の経営企画部門、財務部門、人事労務部門の部門長等、適切な資質を持った人材を配置するとともに、従業員代表として労働組合幹部等を配置しております。

また確定給付企業年金の事務局には適切な資質をもった人材を選出・配置しております。

<原則3 - 1> 情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

・経営理念等:当社ホームページ>企業情報>経営理念・経営戦略(URL : <https://www.seiren.com/company/policy/>)および「セーレングループコーポレートガバナンス・ガイドライン」巻末の【参考1】【参考2】をご参照ください。

・経営戦略:有価証券報告書や決算短信に加え、当社ホームページ>IR情報>中期経営戦略(URL : https://www.seiren.com/invest/mid_term/)に掲載しております。

・経営計画:各事業年度毎の業績見通しを決算短信等で開示しております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「基本的な考え方」および「セーレングループコーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

(3) 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

「セーレングループコーポレートガバナンス・ガイドライン」第23条(取締役および監査役の報酬等)をご参照ください。

(4) 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

「セーレングループコーポレートガバナンス・ガイドライン」第22条(役員を選解任および役員候補者の指名手続)をご参照ください。

(5) 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

当社の取締役・監査役候補者の選任・指名の説明については、「定時株主総会招集ご通知」の参考書類をご参照ください。経営陣幹部の解任については、解任事案がないため記載しておりません。

<原則3 - 1 - 3> サステナビリティについての取組み

(1) サステナビリティについての取組み

当社は、温暖化をはじめ地球規模で様々な環境問題が深刻化している今日、地球環境保全と持続可能な循環型社会の実現に向けた取り組みは、企業に課せられた重要な経営課題のひとつであると認識しています。社会の一員として持続的な発展(サステナビリティ)を遂げるために、CSR活動(企業の社会的責任)の一貫として環境に関わる国内外の法令遵守はもとより、自主的・積極的な環境保全活動を進める観点から、1999年7月に環境経営の根幹となる「環境保護理念」を制定し、本格的な環境保全活動をスタートしました。2000年7月に「環境推進委員会」を設置し、

グループ共通の認識のもと積極的に環境問題に取り組んでおります。また、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証取得を推進し、国内外の主要事業所で取得しております。CO2の削減については、2021年6月にCゼロプロジェクトを発足し、「2030年度までに13年度比46%削減」の目標に向けて、太陽光発電の導入や石炭および重油からLNG(液化天然ガス)、バイオマスへの燃料転換、また製造工程合理化やロス・ムダの削減、省エネ設備の導入に取り組んでいます。これらを通じて、有害物質の排除、CO2の削減、省エネルギーの推進、ゼロエミッションの達成など、大きな成果を得ております。

また、当社では、IT技術を駆使し「在庫レス」を実現したビスコテックスシステムや、企画・開発から原糸製造・加工・販売までの流通ダイレクト化を実現した世界に類を見ない一貫生産体制を構築しました。これらにより、全ての事業活動を通じ、最終製品への環境配慮はもちろん廃棄・回収・リサイクルにいたるまで、「環境品質」をより一層高めた新たなビジネスモデルによるサービスをお客様に提供し続けております。さらに、当社のシーズを活かし、サステナブルな社会に向けた素材・製品の開発を進めてまいります。

なお、サステナビリティの考え方や方針、取組みについては、当社ホームページ「サステナビリティ」(URL: <https://www.seiren.com/sustainability/>)に掲載しております。

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、急激に変化する外部環境において企業が存続し続けるためには、社員が危機感と夢を共有し、一丸となって未知の可能性に挑戦し続けることが重要であると考えています。その推進力となるのは、「数字に表れない企業力」、すなわち、開発力・人材力・問題の顕在化・問題解決力です。社員一人ひとりが自ら考え行動し、様々な変化に対応しうる能力を身に付けることができるよう、階層別研修・テーマ別研修・社外派遣等、多様な能力開発の機会を提供しています。また、社員のモチベーションを上げ成果に結びつけるため、「給与所得向上作戦」に取り組んでいます。具体的には、働き方改革として時間外ゼロを目指す一方、時間外ゼロでも「みなし残業代」を定額支給するほか、退職時に受け取れる積立金として最大月1万円支給する制度を導入しました。継続的な上司評価や社員意識調査等からのPDCAを回しながら、組織の活性化につなげてまいります。知的財産への投資としては、連結売上高の5%前後を目安に研究開発費に投じ、新技術・新素材・新システム・新設備の開発に積極的に取り組みながら、その成果として特許権、商標権などの知的財産権を確保し、事業活動を推進しています。主力の車輻資材事業では環境対応素材の開発、ハイファッション事業ではビスコテックスシステムを活用した在庫レス小売を目指した新しいビジネスモデルのシステム開発、環境・生活資材事業では環境対応・高耐久・省エネ対応や健康福祉に貢献する商品開発等を進め、広く社会に貢献してまいります。

< 補充原則4 - 1 - 1 > 経営陣に対する委任の範囲の概要

当社の取締役会は、法令、定款および取締役会規則にて定められた重要事項について意思決定しております。取締役会にて決定すべき事項以外の業務執行については、各種規程により業務執行の責任と権限を明確にしたうえで、その意思決定を業務執行取締役および執行役員に委任し、迅速な意思決定を行っております。なお、業務執行においては、取締役会に次ぐ意思決定機関として経営会議を設置し、業務執行に関する重要事項について審議・決定しております。

< 原則4 - 9 > 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」巻末の[参考4]社外役員の独立性に関する基準をご参照ください。

< 補充原則4 - 11 - 1 > 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模

「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第13条(取締役会等の体制)をご参照ください。

< 補充原則4 - 11 - 2 > 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況

取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」および「事業報告」において開示しておりますのでご参照ください。

< 補充原則4 - 11 - 3 > 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性評価に関して、毎年 取締役および監査役(社外役員を含む)に自己評価アンケートを実施します。2021年3月に行いましたアンケート調査の結果、取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることが確認されました。課題としては、取締役の構成や、経営戦略決定にあたっての議論の充実などが確認されました。

< 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、取締役・監査役に対し、就任時および就任以降も継続的に、その役割・責務を果たすうえで必要となる情報や知識を習得するためのトレーニングの機会を提供します。また、そのために必要な費用は会社が負担します。

< 原則5 - 1 > 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との建設的な対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めております。具体的には、株主との対話全般については総務担当役員が担当し、経営企画部、経理部等の関係部門と連携して対応します。個別の対話を行う機会を設けるだけではなく、半期ごとの決算説明会の開催等を通じてさらなる対話の充実を図っております。株主からの意見・懸念等については、代表取締役に報告し、必要に応じて取締役会にて報告・審議を行い、関係部門と連携のうえ適切な対処を取るよう努めます。また、未公開の重要な内部情報(インサイダー情報)が外部へ漏洩することを防止するため、「セーレン・セーレングループ内部者取引管理規則」に基づき、情報管理を徹底します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,582,600	10.41
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,723,100	6.94
株式会社北陸銀行	2,451,748	4.57
旭化成株式会社	2,436,000	4.54
セーレン共栄会	1,977,409	3.69
日本生命保険相互会社	1,505,870	2.81
第一生命保険株式会社	1,469,000	2.74
JP MORGAN CHASE BANK 385174	1,377,800	2.57
東京海上日動火災保険株式会社	1,130,766	2.11
久光製薬株式会社	1,090,000	2.03

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

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	繊維製品
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うる特別な事情

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	13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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
北畑 隆生	その他													
堀田 健介	他の会社の出身者													
佐々江 賢一郎	その他													
友田 明美	学者													

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
北畑 隆生			行政官としての豊富な経験と高い識見を有しており、当該視点から当社の経営全般について客観的、建設的な助言・提言をいただき、経営の監督機能を果たしていただくため、社外取締役役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
堀田 健介			金融界での豊富な経営経験に基づく広範な識見と国際感覚を有していることから、当社のコーポレートガバナンスの強化に貢献していただけると判断したため、社外取締役役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
佐々江 賢一郎			外務官僚としての豊富な経験に基づく国際的識見を有していることから、グローバルでの事業拡大を進める当社の経営全般につき有用な意見や助言を期待できると判断したため、社外取締役役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
友田 明美			医師さらには医学博士として豊富な経験と専門的知見を有しており、また当社は医療資材分野のほかファッション・化粧品など個人消費者向けの事業も展開していることから、専門的知見のみならず、消費者視点からも有用な意見や助言をいただき、当社の企業価値の向上および監督機能の強化に貢献していただけると判断したため、社外取締役役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

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

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

常勤監査役は会計監査人から期初に監査計画の説明を受けるとともに期中の監査状況、期末監査の結果等について随時説明、報告を受けるほか、適宜、会計監査人による監査に立ち会うなど、緊密な相互連携をとっております。

監査役と内部監査部門の連携状況については、常勤監査役は定期的に内部監査人による監査報告会で業務監査報告を受けるとともに、半期毎の棚卸監査を実施しております。

また、子会社についても、内部監査人による監査報告会で業務監査報告を受けるとともに、子会社監査役および主管者と意思疎通、情報収集を行っております。

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
貝阿彌 誠	弁護士													
高坂 敬三	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
貝阿彌 誠			裁判官としての豊富な経験に基づく高い識見を、当社の監査体制の中で活かしていただくため、社外監査役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
高坂 敬三			弁護士としての企業法務に対する幅広い知見を、当社の監査体制の中で活かしていただくため、社外監査役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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	ストックオプション制度の導入
-------------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、取締役の株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、株式報酬型ストックオプションを導入しております。(2014年6月24日開催の定時株主総会で決議)

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、子会社の取締役、その他
-----------------	-------------------

該当項目に関する補足説明

当社の取締役(社外取締役を除く)および執行役員、ならびに当社の完全子会社の取締役および執行役員に対し、当社が必要と判断する個数を付与しています。

【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

取締役の報酬限度額は、2019年6月20日開催の定時株主総会において、年額550百万円以内(うち社外取締役分は年額30百万円以内)と決議されております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は12名(うち、社外取締役は3名)です。また別枠で、同じく2019年6月20日開催の定時株主総会において、ストックオプション報酬額として年額150百万円以内と決議されております。

2020年度において、取締役13名に対し390百万円(ストック・オプション97百万円及び2020年度に係る役員賞与引当金繰入額72百万円を含む)を支給しております。

上記には、退任した取締役1名の在任時の報酬が含まれています。

上記には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

新型コロナウイルス感染症拡大による業績影響への緊急対策として、当該事業年度の社内取締役の月額報酬を一部減額しております。

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

1. 基本方針

取締役および監査役の報酬は、適切なりスクテイクを支え、企業価値向上へのインセンティブを高めるうえで相当であり、かつ優秀な人材を確保できる水準とすることを基本的な方針としております。

具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、基本報酬としての固定月額報酬と、短期業績連動報酬としての役員賞与、および株式報酬型ストック・オプション報酬により構成し、社外取締役および監査役については、その職務に鑑み、固定月額報酬のみとします。

2. 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

取締役(社外取締役を除く)の基本報酬は、固定月額報酬とし、個々の取締役の職責及び実績、経営内容や経済情勢等を勘案し決定します。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等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

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、個々の取締役の担当業務の業績、職責評価を総合的に勘案し、決定した額を役員賞与として当該事業年度にかかる株主総会終結後に支給します。

非金銭報酬等は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲向上のインセンティブを与えることを目的とした株式報酬型ストック・オプション報酬とし、個々の取締役の職責に基づき算定し、取締役会にて決定します。ストック・オプションは、各事業年度につき、前事業年度に関する定時株主総会終結後から当該事業年度に関する定時株主総会終結時までの期間の職務執行の対価として割当てられ、発行取締役会の開催時期は、原則として毎年6月とします。なお、ストック・オプションは在任期間を通しての成果に対する報酬と位置付けし、退任時に権利を行使することができるものとします。

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(社外取締役を除く)の種類別の報酬割合は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=6:2:2を目安とします(KPIを100%達成の場合)。

(注)業績連動報酬等は、役員賞与であり、非金銭報酬等は、株式報酬型ストック・オプションである。

5. 個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役会長がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた役員賞与の評価配分とします。なお、株式報酬型ストック・オプション報酬は、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議します。

なお、監査役の個人別の報酬等の額については、監査役会の協議において決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役には、取締役会出席を要請し、出席がなかった場合にも議事録を提供し、その内容につき伝達しています。

また、議題の具体的な内容を理解した上で取締役会に臨めるよう、取締役会事務局は、取締役会に上程する議案および資料を可能な範囲で事前送付しています。

監査役会においては、会計監査人の監査計画および四半期毎の会計監査結果、ならびにグローバル業務監査室による年2回の内部監査結果について報告がなされており、情報の共有化を図っています。

【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
結川 孝一	顧問		非常勤・無報酬	2018/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

- ・当社は、取締役会決議により、当社が必要と認めた者を相談役・顧問に選任しております。
- ・長年にわたり当社の経営に携わってきた経験・知見から、経営その他事項について必要に応じ当社より助言を求めることがあります。但し、経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。
- ・相談役・顧問の委嘱・処遇等について内規を定めております。
- ・現在、代表取締役社長等を退任して、業務を執行している者はおりません。

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)

(1) 現状の体制の概要

当社の取締役会は、2021年6月24日現在、社外取締役4名を含む13名(男性12名、女性1名)の取締役で構成され、取締役会長が議長を務めます。取締役会にて十分な議論を尽くして意思決定を行っております。また、当社は執行役員制度を導入し、取締役9名は執行役員を兼務しております。なお、当社は社外取締役4名を独立役員として指定しております。2020年度においては、合計9回の取締役会を開催し、当社グループの経営執行の監視を行うとともに、法令、定款および取締役会規則に定められた事項について審議・決定しております。

監査役会は社外監査役2名を含む4名(男性4名)で構成されており、常勤監査役が議長を務めます。2020年度においては、合計8回の監査役会を開催しました。常勤監査役は取締役会のほか経営会議等の重要会議に出席し、経営および業務執行への監視機能を果たしております。また、グローバル業務監査室との連携により内部管理体制の適正性を監視・検証しております。

なお、当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役および社外監査役との間において、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、金2百万円以上であらかじめ定める金額と法令の定める最低限度額とのいずれか高い額となっております。

また、当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者が会社の役員等の地位に基づき行った行為(不作為を含む。)に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や訴訟費用等を当該保険契約により填補することとしております。ただし、被保険者の違法行為や、被保険者が規則又は取締役会規則に違反することを認識しながら行った行為に起因する損害等は補償対象外とすることにより、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないように措置を講じています。保険料は全額当社が負担しております。なお、被保険者の範囲は、当社及びその会社法上の子会社の取締役、監査役、執行役員(過去の退任役員を含む)となっております。

(2) 監査役機能強化に係る取組み状況

監査役監査が効率的に行われることを確保するために、適正な知識、経験を有するスタッフをグローバル業務監査室に1名配置し、監査役補助業務を行っております。社外監査役2名は弁護士として企業法務および税務に精通しており、財務・会計に関する知見を有しております。なお、社外監査役2名を独立役員として指定しております。これらの陣容により、実効性の高い監査を実施しております。

(3) 業務執行においては、以下の会議体を設置しております。

1. 経営会議

経営会議規程に基づき、代表取締役、各取締役、監査役、各執行役員、関係する部門責任者等の出席により開催されます。取締役会に次ぐ意思決定機関として位置づけております。

2. 経営戦略会議

経営戦略会議規程に基づく緊急重要案件に関する協議検討機関であり、代表取締役、監査役、関係する取締役および執行役員等が出席し、代表取締役への諮問を行っております。

3. 各部門会議

各部門から経営会議等上位会議へ上程されることを前提とした討議機関であり、より具体的で専門的な討議がなされております。代表取締役、関係する取締役、執行役員、当該部門長および部・課長が出席します。

4. 関連企業会議

国内外の関連企業における案件に関して定期的で開催され、討議・決議がなされております。また案件の重要性に応じて経営会議に上程されるための討議機関でもあります。代表取締役、監査役、関係する取締役、執行役員、当該関連企業の社長等が出席します。

これらのほか、期首全体会議、関連企業全体会議、海外主管者会議において全社的な情報の共有化を図っております。

(4) 公認会計士の状況

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、道幸静児代表社員、松本勝幸代表社員及び北川廣基社員であり、ひびき監査法人に所属しています。当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士10名 その他(試験合格者)1名であります。

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

取締役13名のうち4名が社外取締役であり、いずれも高い独立性を有しております。各社外取締役が有する専門的な識見や幅広い経験に基づき、経営全般について客観的な立場から積極的に助言・指導をいただいております。経営の公正・透明性の確保が図られております。また、常勤監査役は取締役会のほか経営会議等の重要会議に出席し、経営および業務執行への監視機能を果たしております。こうした取り組みにより、コーポレート・ガバナンスの有効性を十分に担保できるものと判断し、現状の体制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	2021年6月23日定時株主総会開催日(招集通知発送日前倒し6月1日)
その他	招集通知の早期開示(招集通知発送前の5月28日に、当社及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載)

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	当社ホームページ>IR情報>ディスクロージャーポリシー (URL: https://www.seiren.com/invest/disclosure/)に掲載しているほか、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」巻末の【参考3】に記載。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、アナリスト・機関投資家向けに説明会を開催	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明資料・動画、インベスターズガイド等を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部 IR担当	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「企業倫理に基づく社員の行動指針」の中で規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「環境保護理念」を制定し、ISOの認証取得の推進、ITを駆使し“在庫レス”を実現した「ピスコテックス」や原系から最終製品までの「一貫生産体制」の構築などをすすめ、エネルギー・原料・製造方法・製品など細部に至るまでのすべての事業活動において、環境配慮型のものづくりを追求しています。 当社ホームページにおいて、環境保全活動の取り組みや環境データについて公開しています。 (URL: https://www.seiren.com/sustainability/)
その他	<女性の活躍の方針・取組に関して> 当社は、女性が妊娠・出産・育児を経ても仕事を続けられる環境の整備が重要であると考えております。特に、育児休業取得について重視しており、女性の育児休業取得率はほぼ100%となっております。復帰後も、短時間勤務・時差出勤などの制度利用により、仕事と育児の両立支援を進めております。その結果、当社の平均勤続年数は女性社員が男性社員を上回っており、2021年3月31日現在、女性の平均勤続年数は男性比130.4%となっております。

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「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」にある通り、株主・顧客・地域社会にそれぞれ満足いただき、社員には誇りを持って働ける「21世紀のグッドカンパニー」を目指しております。

内部統制システムに関する基本的な考え方につきましても、こういったコーポレート・ガバナンスに即した、さらには会社法をはじめとした諸法律・規則に基づいた仕組みづくりと認識をしております。

当社がスローガンとして掲げる「のびのび(自主性)いきいき(責任感)ぴちぴち(使命感)」並びに「五ゲン主義(原理・原則・現場・現物・現実)」をベースに、常にお客様の立場に立った経営姿勢を役員・社員に徹底し、公正で明確な管理体制構築に努力しております。

1. 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<情報管理体制>

当社は、取締役会・経営会議等重要会議の議事録、業務執行のための稟議書、重要契約書、各種計算書類、経営計画書を保存し、管理閲覧に供しております。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制<リスク管理体制>

当社は、取締役会、経営会議、経営戦略会議を通して、リスクを把握し、業務執行にあたっては社内稟議規程に基づいた合議をし、リスクの発生を未然に防いでおります。また、各工場での生産体制につきましても、安全衛生防災・公害防止に関する規程等により管理しております。

また、法令あるいは社内規程上疑義のある行為等について、従業員を始めとしたすべてのステークホルダーからの情報を受け付ける内部通報制度を規定し、グローバル業務監査室がその窓口として業務にあたっております。

3. 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<効率的業務執行体制>

当社は、期間計画ヒアリングおよび部門会議、経営会議において取締役及び使用人が共有する全社的な目標を策定し、業務担当取締役はその目標達成のために各部門の具体的な目標および会社の権限分配・意思決定ルールに基づく権限再分配を含めた効率的な達成の方法を定め、ITを

活用して部門会議、経営会議において定期的に進捗状況をレビューしております。また、緊急かつ重要な案件については関係する取締役で構成される経営戦略会議において十分なる検討が成された後、取締役会に上程し意思決定の迅速化を図っております。

また、組織規程の改定を取締役会で決議し、役職者全員の業務分掌、職務権限、役割と責任を明確化しております。

4. 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<コンプライアンス体制>

当社は、法令並びに定款・各規程に基づいて取締役会・経営会議を通じ、コンプライアンス体制を確保するとともに、倫理規程・社員倫理行動指針書・自社株取引管理規程による取締役及び使用人の行動規範を広範に明示し、社会の公器としての企業倫理を構築しております。

また個人情報に関しましても個人情報保護基本規程を定めて管理しております。更なるコンプライアンスの強化を図るために、セーレグループのコンプライアンス基本規程を定め、社外弁護士も含めたコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する方針の立案、コンプライアンス遵守に関する社員教育の推進を行ってまいります。

5. 当社及びその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<グループ管理体制>

1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、「セーレグループ企業統治基準」のほか、子会社の経営管理に関する社内規程を定め、子会社社長、子会社取締役及び主管者の役割と責任を明確にしております。これらの社内規程等に基づき決裁ルールを定め、経営の重要な事項に関しては当社の承認または当社への報告を行う体制を構築しております。また、各子会社は、業務執行状況・財務状況等の報告を毎月当社に行うものとしております。

2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループの企業活動に関連する様々なリスクに対処するため、本社各部、グローバル業務監査室がグローバル本社として機能するとともに、グループ各社と緊密な連携を図り、「セーレグループ企業統治基準」等の社内規程に基づき、リスク管理を行っております。

3) 子会社の取締役等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

当社は、連結ベースの中期経営計画および年度経営計画を策定し、セーレグループ全体の業績目標を達成するために、子会社ごとに業績目標を定めております。また、年度経営計画の大幅な未達及び変更は、当社に適宜報告するものとしております。

子会社は、子会社の経営管理に関する社内規程に基づき事業運営を行い、子会社およびグループ全体の経営の透明性・効率性の向上を図っております。

4) 子会社の取締役等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

セーレグループのコンプライアンス体制を構築するため、セーレグループのコンプライアンス基本規程を定め、継続的に社員教育を実施しております。

内部通報制度は、通報者及び相談者の対象にグループ会社の従業員やグループ会社の取引業者の従業員等を含み、窓口で直接通報できるダイヤルイン電話番号及びEメールアドレスを公開しております。

6. 監査役職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役から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

当社は、グローバル業務監査室に監査役補助者を配置し、監査役会事務局および監査役補助業務を行っております。

補助者の人事考課および異動については、常勤監査役の事前の同意を得ることとしております。また、補助者は、監査役が指示した補助業務については、補助者の属する組織の上長ほかの業務執行側の指揮命令を受けないものとしております。

7. 当社及び子会社の取締役等及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、報告したことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

監査役は、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するために、取締役会等の重要な会議に出席し、稟議書等の重要な書類の閲覧を実施しております。さらに、内部監査部門および子会社監査役は、監査役に対して監査報告を実施しております。また、取締役等及び使用人は、会社に著しい損害を与える事実が起こった場合、またはその恐れがある場合は、発見次第速やかに監査役に対して報告を行います。

当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの従業員をはじめとしたすべてのステークホルダーからの内部通報の状況について、当社監査役にすべて報告を行います。また、当該通報または相談を行った者に対して、解雇その他のいかなる不利益な取扱いも行わないことを規定しております。

8. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役職務の執行について生ずる費用等について毎期一定の予算を設けており、費用等が発生したときは監査役補助者が速やかに処理します。

9. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、部門長、部工場長、子会社主管者への必要なヒアリングを実施し、代表取締役、内部監査部門、および会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施しております。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、健全な企業活動のため、反社会的勢力および団体とは決して関わりを持たず、また不当な要求に対しては毅然とした対応を取って参ります。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループの企業規範である「企業倫理に基づく社員の行動指針」に反社会的勢力に対する行動基準を示し、社内のコンプライアンス研修を通じてその内容を全員に周知徹底しております。

また、総務部を対応統括窓口として、警察当局、顧問弁護士等との連携を図りながら、事案に応じて関係部門と協議の上対応してまいります。

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、下記のとおりです。

当社は、会社情報開示の窓口を「総務部」と定め、「総務部」と「経営企画部」との密接な連携により、発生事実・決定事実を問わず投資家に供すべき会社の重要情報を開示します。

会社が決定すべき経営に係る重要事項は、「取締役会」において「取締役会規則」に基づいて付議・決定することとしており、運営に係る重要事項については毎月開催する「経営会議」（当会議には、取締役・執行役員・総務部長をはじめとする関係各部署長のほか監査役が出席する）において付議・討議するルールとなっています。

これらの決定事項のうち、重要な情報は、東京証券取引所の開示基準を参考に上記のとおり「経営企画部」と「総務部」の協議によってその開示の要否を検討し、開示要否の決定後、必要に応じ速やかに開示いたします。

なお、「内部者取引管理委員会」を設置し、当社役員・従業員による自社株式の売買を常時チェックしていますが、この場合には、インサイダー取引の発生防止に万全を期すため、重要事項討議の会議出席者全員と開示事務関係者には、公表まで守秘義務を負うことを、あらためて徹底しております。

コーポレートガバナンス体制の模式図

