

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 更新

当社グループは、「塗料事業で培った技術と人材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。

【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

【原則1-4 政策保有株式】

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

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2-4-1 多様性の確保】

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。

詳細は当社ホームページ掲載の「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」中の、補充原則2-3 において、重要課題(マテリアリティ)4.の「多様な人材が活躍するグループへ…」とお示している箇所をご参照いただきたく存じますが、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、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より、具体的に精緻化してまいります。

【原則2-5 内部通報】

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います。また、同窓口は主要な国内子会社にも通達し、当該国内子会社従業員からの通報を受ける体制としております。

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

【補充原則2-5-1 内部通報窓口】

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ます。なお、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止は明文化されています。

【補充原則4-1-3 後継者計画】

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

【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

2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しております。

【原則1-7 関連当事者側の取引】

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、事前に取締役会において審議し、承認を受けています。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。

【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】

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

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。

【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

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。

(2) 本コード(原案)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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」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

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」及び今期より始める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、今回、新たに役員報酬の基本方針を策定し、役員報酬制度を見直いたしました。

具体的には、短期インセンティブである業績連動報酬の評価指標について、現在の「個人業績」に加え、新たに「会社業績」項目を追加し、また中長期インセンティブである株式報酬の比率を拡大いたしました。さらに、短期及び中長期インセンティブの業績連動幅を拡大する等、当社の経営戦略をこれまで以上に推進し達成するためのインセンティブとして機能するよう設計を行っております。

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对比较を行います。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

< 報酬構成についての考え方 >

当社の取締役等の報酬は、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」によって構成します。業務執行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」(執行役員(雇用契約)の場合は55:35:10)を目安として設定します。

また社外取締役の報酬については、高い独立性の確保の観点から、業績との連動は行わず、固定額の基本報酬のみの支給とします。

監査役についても、常勤・社外の別に応じた職務内容を勘案し、社外取締役と同様の観点から、基本報酬のみの支給とします。

< 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%(執行役員(雇用契約)は55%)を基本給とし、その内の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、常務執行役員または執行役員)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、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場合があります。

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短期インセンティブの報酬の業績指標として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を付与する「固定部分」と、中期経営計画の対象となる期間における毎事業年度の業績目標の達成度等に応じてポイントを付与する「業績連動部分」から構成されております。「固定部分」は株主重視の経営意識を一層高めることを目的とし、「業績

連動部分」は当社の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高める取締役等のインセンティブを目的としております。「固定部分」と「業績連動部分」との構成割合は、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。

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、上記の業績目標を達成することを通じて中長期的な企業価値の向上に資すると考えるため中長期インセンティブの報酬のKPIとしてふさわしいと考えているためです。

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ております。今回の役員報酬制度の改正においては「役員報酬に関する基本方針」をはじめ、報酬水準、報酬構成、評価指標、さらには役員報酬規程等、制度全般について、評価委員会の審議を踏まえ、取締役会の決議により定めております。

個々の役員報酬の決定にあたっては、業績連動報酬及び業績連動型株式報酬について評価委員会で審議のうえ、取締役会で決定します。

また同委員会においては代表取締役社長が取締役及び執行役員本人と面談の上、決定した個々の役員の毎事業年度の期初目標値の設定と、期末における達成度の評価の合理性、適正性を確認します。取締役会は同委員会の答申内容を受けて、個々の役員報酬を決定します。

(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

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

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

(5) 取締役会が上記(4)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

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 - 3 サステナビリティの開示】

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。

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、人材育成を体系的、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。京都大学と提携し、産学連携で外的要因と影響評価などシナリオ分析の定量化とその精度向上を図る体制としております。

【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。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

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年間において、上記(6)に該当していた者

(9) (1)から(8)までに掲げる者(重要でない者を除く。)の二親等以内の親族および配偶者

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

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

注記

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

第2条

(2) 「主要な取引先とする者」とは、「直前事業年度において、当社連結グループへの当該取引先の連結グループとしての売上高が取引先連結売上高の2%を超える者」をいう。

(3) 「主要な取引先」とは、「直前事業年度において、当該取引先連結グループに対する当社連結グループの売上高が当社連結売上高の

2%を超える者」をいう。

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

【補充原則4-11-1 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】

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ご参照ください。

また、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4-11-2 取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況】

社外取締役 吉川恵治氏は、イオンデイト株式会社(株)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(株)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。社外監査役 山本徳男氏は、日本高純度化学株式会社(株)の常勤監査役を兼任しております。当社の他の役員は他の国内上場会社の役員を兼任していません。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要】

当社は、2015年度より、取締役会の実効性評価を実施しております。

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

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

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

また、実効性評価後の議論により、中期経営計画を効率的に進めるための各種プロジェクト推進計画立案にあたって、社外役員の専門的知見と助言が、実効性のある運営方法の策定に寄与いたしました。

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

【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。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

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、昨年11月は代表取締役専務執行役員、本年5月は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、代表取締役副社長執行役員(前年度中は専務執行役員)と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、主に新規機関投資家との対話を行いました。

なお、個人株主様との面談は実施していませんが、ご質問等に対しては適宜対応しております。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。

なお、コーポレートガバナンス・コード全ての原則に対する取組は当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%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)	43,953,300	17.02
日本生命保険相互会社	12,490,863	4.83
第一生命保険株式会社	12,485,000	4.83
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	11,278,400	4.36
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	9,880,766	3.82
トヨタ自動車株式会社	8,355,386	3.23
大同生命保険株式会社	7,607,000	2.94
三菱UFJ信託銀行株式会社	6,163,335	2.38
株式会社三菱UFJ銀行	5,221,874	2.02
関西バイント交友持株会	5,087,100	1.97

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 更新	東京 プライム
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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

当社は、上場子会社として、KANSAI NEROLAC PAINTS LTD.(カンサイネロラック ペイント社、インド証券取引所(BOMBAY STOCK EXCHANGE 及びNATIONAL STOCK EXCHANGE)上場、当社出資比率74.99%)を有しています。

当社は、当該子会社の独立性を尊重し企業価値増大を期待するとともに、当社グループ全体の価値向上のため、経営理念や経営戦略の共有など連結経営の最適化に努めています。

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	8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
吉川 恵治	他の会社の出身者											
安藤 知子	他の会社の出身者											
ジョン P.ダーキン	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉川 恵治		吉川恵治氏は、当社グループ会社の取引先である日本板硝子株式会社の相談役に過去就任しておりましたが、当該取引先との昨年度の取引額は、当社連結売上高の0.05%未満、当該取引先の連結売上高の0.05%未満であるため、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、独立性に影響を及ぼすものではありません。また、当社前社長石野博氏、当社元取締役浅妻慎司氏が日本板硝子株式会社社外取締役に就任しております。	製造業界に長年携わられてこられた経験及び経営者として高い見識を有するとともに、海外におけるコーポレート・ガバナンスに関する豊富な知識・経験を有しており、その見識を経営に反映していただくとともに、公正、中立の立場から当社の経営を監視していただくことが当社にとって有用と判断しております。また、当社に対し高い独立性を有し一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断したため独立役員に指名しております。
安藤 知子			消費材市場に長年携わられてこられた経験及び経営者として高い見識を有するとともに、ブランドマーケティング、営業企画及び戦略人事に関する豊富な知識・経験を有しており、その見識を経営に反映していただくとともに、公正、中立の立場から当社の経営を監視していただくことが当社にとって有用と判断しております。また、当社に対し高い独立性を有し一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断したため独立役員に指名しております。
ジョン P.ダーキン			CFOとして長年経営に携わられてこられた経験があり、経営全般及び管理・財務業務に関する豊富な知識を有しており、その見識を経営に反映していただくとともに、公正、中立の立場から当社の経営を監視していただくことが当社にとって有用と判断したためです。また、当社に対し高い独立性を有し一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断したため独立役員に指名しております。

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 **更新**

	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	5	0	0	3	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	評価委員会	8	3	3	3	0	2	社外取締役

補足説明 **更新**

指名委員会：

社外取締役3名及び社外監査役2名(委員長:社外取締役)で構成しております。
2022年6月29日開催の第158回定時株主総会第3号議案「取締役8名選任の件」を上程するに当たり、代表取締役から提出された候補者について審議し、全員一致で同意し、その後の取締役会で、同内容を本総会に上程することを決定しました。

評価委員会：

代表取締役3名、社外取締役3名及び社外監査役2名(委員長:社外取締役)で構成しており、下記の項目に関し検討・評価をいたしました。
・取締役会の実効性の評価
取締役会出席メンバーである取締役及び監査役に対し、取締役会の運営についてアンケートを実施し、その結果につき評価を行いました。社外役員員の目線から、今後改善すべき点として挙げられた事項については、今後も改善を図ることとし、取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

- ・取締役及び執行役員の前年度の業績評価及び報酬制度改定の諮問
取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針及び前年度の業績評価及び役員報酬を審議いたしました。個々の役員報酬の決定にあたっては以下の事項につき審議し、取締役会はその意見を最大限尊重のうえ決議しております。
- ・取締役の個人別の業績評価及び報酬等の内容に係る方針
- ・業績連動報酬及び業績連動型株式報酬に関わる業績目標達成度
- ・社会情勢等による報酬水準等に関する評価
- ・その他、取締役の報酬等に関し、必要と認められた事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	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

監査役は、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求めています。
内部監査部門は、監査役と緊密な関係を保つとともに、監査役の求めに応じて調査に協力することを社内規程に定め、監査役監査の実効性及び効率性の確保を図っております。

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
コリン P.A.ジョーンズ	学者													
山本 徳男	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
コリン P.A.ジョーンズ		コリン P.A.ジョーンズ氏は、当社グループ会社の取引先であるマンパワーグループ株式会社の取締役に就任しておりますが、当該取引先との昨年度の取引額は、当社連結売上高の0.01%未満、当該取引先の売上高の0.02%未満であり、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、同氏が教授を務める同志社大学とは取引・寄付の関係はないため、独立性に影響を及ぼすものではありません。	大学教授及び弁護士として培われた高度な知識・経験を活かし経営の健全性及びコーポレート・ガバナンス強化のため、法律面から経営を監視していただくとともに、公正、中立の立場から当社の経営を監視していただくことが当社にとって有用と判断しております。また、当社に対し高い独立性を有し一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断したため独立役員に指名しております。
山本 徳男			経理・会計スキルをベースに、海外含む関連会社政策を統括する業務を歴任され、企業統治について豊富な経験と知見を有しており、当社のグループガバナンス強化の観点から、客観的かつ専門的に適切な監査を行っていただくことが当社にとって有用と判断しております。また、当社に対し高い独立性を有し一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断したため独立役員に指名しております。

【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

独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

・長期インセンティブ報酬制度導入について
詳細は本報告書「11. [取締役報酬関係]」をご参照ください。

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 更新

2022年3月期における当社の役員報酬等は次のとおりです。

・支給人員15名、・報酬等の総額402百万円

(注)上記には、2021年6月29日開催の第157期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名、監査役2名(うち社外監査役1名)を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

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」及び今期より始める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、今回、新たに役員報酬の基本方針を策定し、役員報酬制度を見直いたしました。

具体的には、短期インセンティブである業績連動報酬の評価指標について、現在の「個人業績」に加え、新たに「会社業績」項目を追加し、また中長期インセンティブである株式報酬の比率を拡大いたしました。さらに、短期及び中長期インセンティブの業績連動幅を拡大する等、当社の経営戦略をこれまで以上に推進し達成するためのインセンティブとして機能するよう設計を行っております。

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

<報酬構成についての考え方>

当社の取締役等の報酬は、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」によって構成します。業務執行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」(執行役員(雇用契約)の場合は55:35:10)を目安として設定します。

また社外取締役の報酬については、高い独立性の確保の観点から、業績との連動は行わず、固定額の基本報酬のみの支給とします。

監査役についても、常勤・社外の別に応じた職務内容を勘案し、社外取締役と同様の観点から、基本報酬のみの支給とします。

<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%(執行役員(雇用契約)は55%)を基本給とし、その内の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、常務執行役員または執行役員)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、取締役等が長期的に経営責任を全うできるよう、基本報酬の5%相当の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短期インセンティブの報酬の業績指標として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を付与する「固定部分」と、中期経営計画の対象となる期間における毎事業年度の業績目標の達成度等に応じてポイントを付与する「業績連動部分」から構成されております。「固定部分」は株主重視の経営意識を一層高めることを目的とし、「業績連動部分」は当社の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高める取締役等のインセンティブを目的としております。「固定部分」と「業績連動部分」との構成割合は、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。

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、上記の業績目標を達成することを通じて中長期的な企業価値の向上に資すると考えるため中長期インセンティブの報酬のKPIとしてふさわしいと考えているためです。

役員報酬等に関する総会決議の内容

取締役の金銭報酬の額は、2010年6月29日開催の第146回定時株主総会において年額7億円以内と決議されております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は14名(うち社外取締役は0名)です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2022年6月29日開催の第158回定時株主総会において、業績連動型株式報酬として、いわゆる信託型株式報酬を導入しております。その上限額は3年間で750百万円以内、株式数の上限を3年間で27万株以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の当該業績連動型株式報酬の対象は取締役5名(社外取締役を除く。)と取締役でない執行役員9名です。

監査役の金銭報酬の額は、2006年6月29日開催の第142回定時株主総会において年額1億円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

役員報酬等の決定権限等

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ております。今回の役員報酬制度の改正においては「役員報酬に関する基本方針」をはじめ、報酬水準、報酬構成、評価指標、さらには役員報酬規程等、制度全般について、評価委員会の審議を踏まえ、取締役会の決議により定めております。

個々の役員報酬の決定にあたっては、業績連動報酬及び業績連動型株式報酬について評価委員会が審議のうえ、取締役会で決定します。

また同委員会においては代表取締役社長が取締役及び執行役員本人と面談の上、決定した個々の役員の毎事業年度の期初目標値の設定と、期末における達成度の評価の合理性、適正性を確認します。取締役会は同委員会の答申内容を受けて、個々の役員報酬を決定します。

報酬ガバナンス

当社は役員報酬制度に関する客観性・透明性を強化し、ステークホルダーの皆様にとっても納得感のある役員報酬体系とすべく、以下の通り、報酬ガバナンスに関する各種体制を整備しております。

1) 評価委員会

当社は代表取締役3名、社外取締役3名、社外監査役2名からなる任意の諮問委員会である評価委員会を設置しております。委員長は社外取締役が務めております。

2) マルス・クローバックの設定

当社は業績連動型株式報酬制度において、制度対象者である取締役に重大な不正・違反行為等が判明した場合、当該取締役に対する付与ポイントの没収または支給株式相当額の賠償を求めることが出来る規程を設けております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役の職務が、円滑かつ適正に遂行できるように、特定の監査部担当者が職務を補助するものとしております。

【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
白岩 保	名誉顧問	業界団体、取引先との対外活動 (経営には非関与)	非常勤・報酬無	2002/6/27	-
小林正受	名誉顧問	業界団体、取引先との対外活動 (経営には非関与)	非常勤・報酬無	2010/3/31	-
河盛裕三	名誉顧問	業界団体、取引先との対外活動 (経営には非関与)	非常勤・報酬無	2013/3/31	-
石野 博	相談役	業界団体、取引先との対外活動 (経営には非関与)	非常勤・報酬有	2019/6/27	2023年株主総会 終結時

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 4名

その他の事項

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) 更新

(1) 業務執行体制

1. 当社の取締役会は8名で構成されており、社外取締役には女性1名・外国人(男性)1名を含む3名の独立役員を選任しております。取締役会がその責務を実効的に果たすため必要な知見・能力に加え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性も備えたバランスの取れた構成としております。取締役の任期は1年で、毎年6月の定時株主総会で選任されています。なお、取締役会が定時株主総会へ取締役候補者の上程を行うに当たっては、任意の委員会である「指名委員会」(社外取締役3名と社外監査役2名で構成、委員長は社外取締役)の審議による意見具申を受けたうえで、決定されております。

2. 取締役会は、原則月1回開催し、業績・執行状況及び中期経営計画の進捗について四半期毎にモニタリングするとともに、経営方針や法令、定款及び取締役会規程に定められた重要事項について審議しております。

3. 当社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。

4. 当社は任意の委員会である「評価委員会」(代表取締役3名、社外取締役3名及び社外監査役2名で構成、委員長は社外取締役)を設置し、取締役会の運営についての自己評価、及び取締役及び執行役員の業績評価や役員報酬のあり方等の審議を行い、取締役会へ意見具申することで、取締役会のさらなる実効性向上が継続的に実践される体制としております。

(2) 監査体制

1. 代表取締役及び監査役会は、監査上の重要課題等について意見交換を行うため、定期的な会合をもっております。

2. 監査役は、原則として月1回以上監査役会を開催し、取締役の業務執行の適正性について監査を行っています。監査役は男性4名(内社外監査役2名)の構成です。

3. 監査役は、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求めています。

4. 当社は、会計監査人として「有限責任あずさ監査法人」と監査契約を結び、関係する法令に基づく監査を5年継続して受けるとともに、重要な会計的課題については随時相談を行い処理の適正化に努めております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、武久善栄氏、桃原一也氏、重田象一郎氏の3名であり、いずれも有限責任あずさ監査法人に所属しております。会計監査業務に係る補助者は、公認会計士10名、その他16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

当社では、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が明確になり、経営環境の変化に迅速かつ柔軟な対応が可能となると考えております。

また、社外取締役を選任するとともに、代表取締役社長直轄の内部監査部門による内部監査及び独立性の高い社外監査役を含む監査役による監査を実施することなどにより経営監視は十分有効に機能していると考えております。

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	株主総会開催3週間前に発送しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームに参加いたしております。また、招集通知の発送前開示を行っています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知の開示を行っています。
その他	営業の概況、決算の報告をビジュアル化し、株主が理解しやすいようにしております。ホームページに招集通知を掲載しています。招集通知はUDフォントを採用し、株主が読みやすくしております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	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、昨年11月は代表取締役専務執行役員、本年5月は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、代表取締役副社長執行役員(前年度は専務執行役員)と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、主に新規機関投資家との対話を行いました。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、統合報告書(和・英)その他開示資料、決算説明会資料、定時株主総会招集ご通知、英文招集ご通知、定時株主総会決議ご通知、年度(中間)報告書を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR・広報部を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	倫理規程、企業行動規範及び企業行動基準にて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	活動内容については毎年発行する統合報告書に記載しております。
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	倫理規程、企業行動規範及び企業行動基準にて方針を策定しております。

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 更新

当社は、法令の改正、社会経済環境変化等によって生じる経営リスクに適應する内部統制システムが、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するための、経営基盤強化に不可欠であるため、継続的にその改善・充実を図ってまいります。

(1) 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

当社は、法令等の遵守はもとより企業としての社会的責任を果たすため、「利益と公正」を企業活動の基軸とする行動指針を明確に打ち出しています。また、その指針は「関西ペイント企業行動規範」「関西ペイント企業行動基準」として、全ての従業員が高い倫理観をもって行動し、信頼される経営体制に帰結するよう具体的に明文化されています。

当社では、代表取締役社長直轄の内部監査部門が業務の適法性・適正性・効率性を確保するための内部監査を実施し、その結果を、代表取締役社長、監査役会及び取締役会に適宜報告する体制としております。

当社では、「関西ペイント企業行動規範」「関西ペイント企業行動基準」において反社会的勢力とはいかなる関係ももたないことを明言し、不当な要求に対してはこれを毅然として拒絶すること、及び組織的に対応するための当社内の窓口や連携先などについて役員及び従業員に周知しております。

当社では「経営監視委員会」の傘下に「コンプライアンス推進委員会」を設置し、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、組織横断的に推進する体制としております。

当社では、コンプライアンスに関する相談や不正、法令違反その他の不適切事象に対しての予防・早期発見機能として、内部通報窓口を設置しております。事案に際しては、代表取締役社長を委員長とする「経営監視委員会」の傘下に設置した「コンプライアンス推進委員会」が対処を図る内部受付窓口に加え、外部受付窓口も設定し、通報者の保護のため匿名性を確保した体制も確保しております。

(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

当社では、取締役の職務執行に係る情報については、法令及び文書管理及び情報の保護に関する規程に基づき適正に記録、保存を行うとともに、取締役及び監査役が必要に応じて閲覧できるように管理されております。

当社は、法令または取引所開示規則に基づき、必要な情報を適時に開示しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社では「経営監視委員会」の傘下に「リスク管理委員会」を設置し、当社事業活動における潜在リスク評価を実施、不測の事態が発生した場合において適正な対応を図るべく、危機管理規程、対応マニュアル等を策定し、組織横断的な危機管理を行う体制としております。

(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

当社の取締役の職務執行にあたっては、執行役員制度を基盤として効率的な執行と監督機能の強化を図る体制としております。前記 2(1) 業務執行体制の項ご参照

(5) 当該株式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

当社では、社内規程に基づき、子会社各々の責任者(以下、「責任者」という。)を定め、各子会社の適切な管理に努めております。

当社では、社内規定により報告を必要とする子会社に関する事項は、当社取締役会に情報を集約し、適切な対応を図るとともに、子会社の経営に重大な影響を与える事項については、責任者より当社取締役会に報告され、必要に応じ、決議を経て方針を決定する体制としております。

当社は、必要に応じ役員及び従業員を子会社取締役として派遣し、当社の方針等に関し責任者と連携して子会社に周知徹底を図り、子会社取締役の職務執行の効率性を確保する体制としております。

当社では、子会社役員及び従業員の職務の執行が、法令及び定款に適合することを確保するため、子会社役員及び従業員に対し高い倫理観をもって行動し、信頼される経営体制の確立に努めるようグループとしての企業理念の共有と醸成を図っております。

当社の内部監査部門は、子会社の業務の適法性・適正性・効率性を確保し、内部統制の確立を支援するため、関係部門と連携を図り、子会社に対する内部監査を定期的に実施し、その結果を当社の代表取締役社長、監査役会及び取締役会に適宜報告する体制としております。

連結対象子会社については、当社監査役が定期的に監査を実施し、子会社が監査役を置く場合は子会社監査役とも、都度連携を取っております。また、主要な関係会社については必要に応じ役員または従業員を子会社取締役または監査役として派遣し、業務の適正を確保する体制としております。

(6) 監査役がその職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当該使用人に関する事項

当社では、監査役は職務が円滑かつ適正に遂行できるように、特定の内部監査部門の担当者が職務を補助するものとしております。

(7) 前号6.の使用人の取締役からの独立性及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社では、監査役は職務の補助を行っている使用人の人事異動等については、常勤監査役の意見を聴取し、これを尊重しております。また、当該使用人に対する監査役の指示の実効性が制限・制約される事象が生じている場合は、監査役は代表取締役または取締役会に対し必要な要請を行うこととしております。

(8) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制並びに子会社の取締役、監査役及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制

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体制としております。

取締役及び使用人は、監査役から求められた事項及び特に重要な事実を監査役に直接報告することとしております。また、監査役の要求があった場合には、必要な資料を添えて説明することとしております。

監査役監査の指摘事項については、役員及び従業員が、報告を行うこととしております。

子会社の役員及び従業員から重要な報告を受けた者は、責任者(前記(5)項ご参照)に報告し、責任者は必要に応じ経営会議、取締役会に報告することとしております。

子会社の役員は、監査役から求められた事項及び特に重要な事実を、必要に応じ当社の監査役に直接報告することとしております。

(9) 前号8.の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取扱いを受けないことを確保するための体制

監査役に対し前号8.の報告をした者は、「コンプライアンス推進委員会」が対処する内部通報窓口における通報者の取扱いに準じ、当該報告をしたことを理由として不利益を被ることにないように保護されることとしております。

(10) 監査役は職務の執行について生じる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に関する事項

監査役は職務の執行について生じる費用または債務は、監査役からの請求にたいがい当社が負担することを明文化しております。

(11) その他監査役は監査が実効的に行われることを確保するための体制

代表取締役及び監査役会は、意見交換を行うため、定期的な会合をもっております。

監査役は、会計監査人と定期的に会合をもち、意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求めています。

内部監査部門は、監査役と緊密な関係を保つとともに、監査役の求めに応じて調査に協力することを社内規程に定め、監査役監査の実効性及び効率性の確保を図っております。

社外監査役は、公正、中立の立場から当社の経営を監視していただくべく、当社の定める独立性基準を満たす独立性の高い人員を選任しております。

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 更新

< 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、社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力からの不当な要求に対してはこれを拒否し、組織的に対応するとともに、社外の専門機関等と連絡をとり、適切な指導を受けて対応することを基本としています。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

当社グループは、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を倫理規程、企業行動規範及び企業行動基準に明記し、コンプライアンスハンドブックとして全従業員に配布し、周知徹底を図っております。

また、反社会的勢力排除に関する対応部署を定め、当社グループが反社会的勢力から何らかの要求を受けたときは、情報収集にあたり、社内外の関係先と連携をとり、対応することとしております。さらに平素より外部専門機関及び、地域企業等と連携し、情報の共有化を行ない、反社会的勢力に係る各種リスクの予防、低減を図っております。

その他

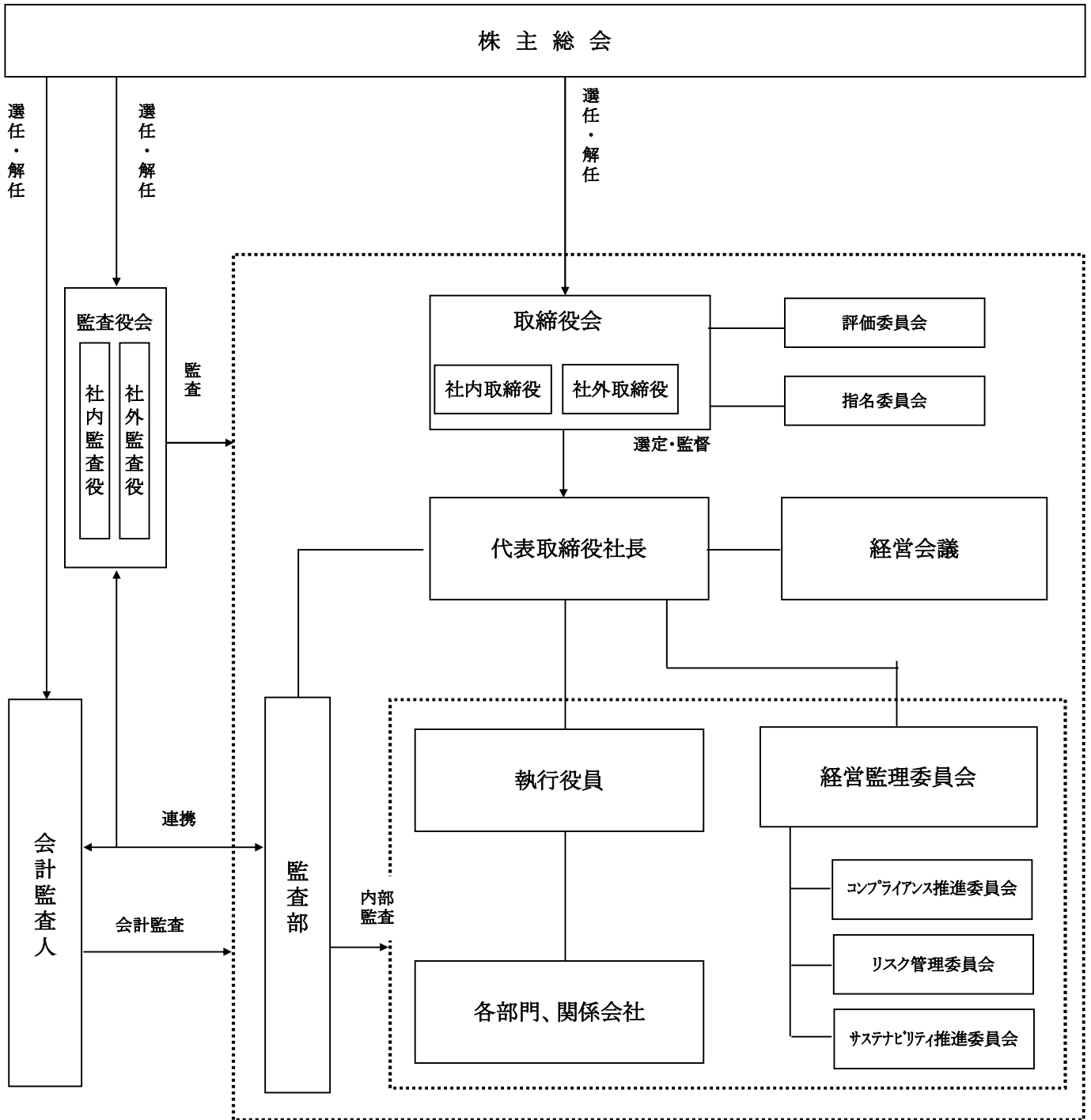
1. 買収防衛策の導入の有無

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

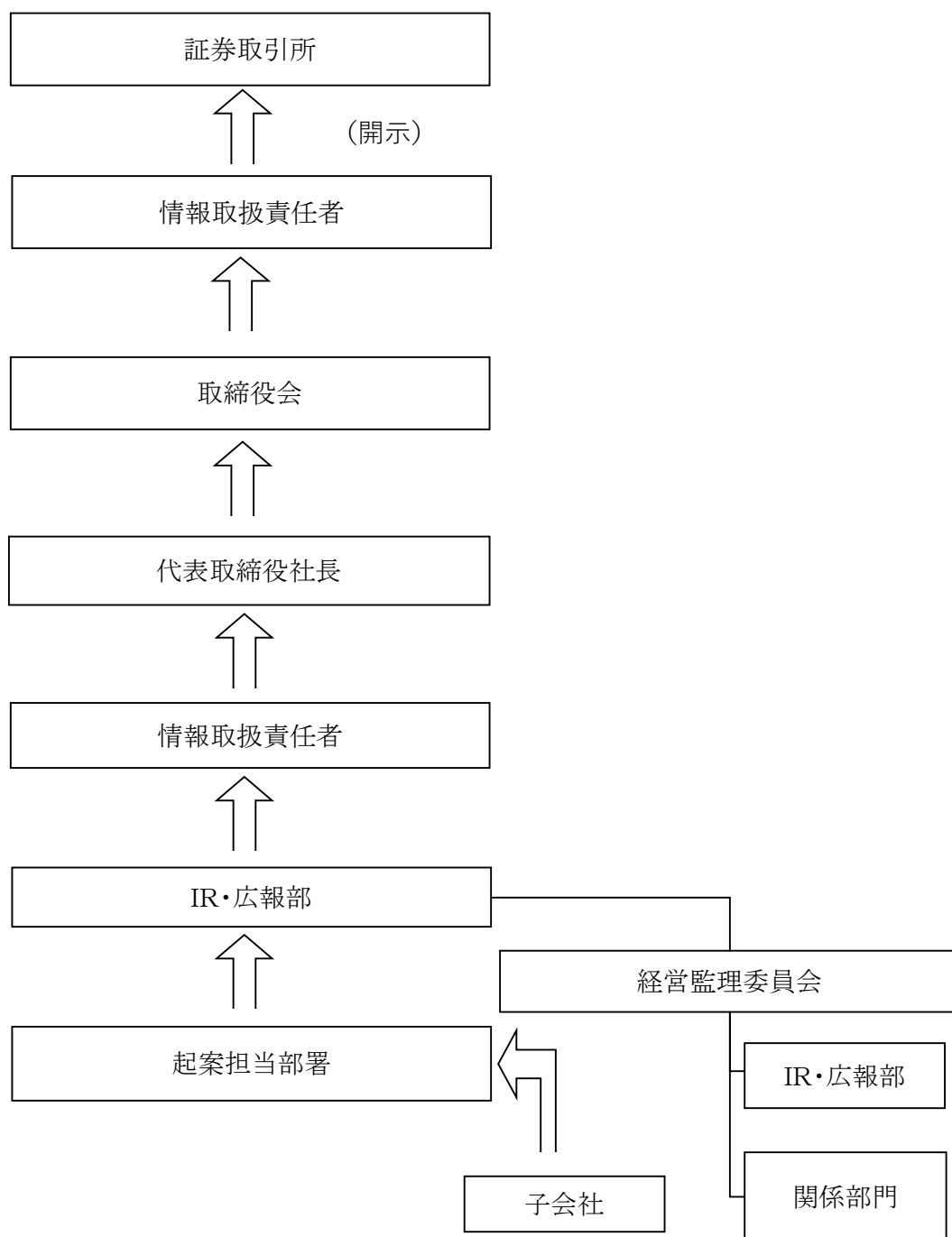
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレート・ガバナンス体制の概要



適時開示体制の概要

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。



当社は、法・規則に基づき、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めております。

1. 開示案件に関しては全て「IR・広報部」に情報集約されます。
2. 「IR・広報部」では、各部署より寄せられる案件につき開示の要否に関する一次判断（分別）を行い、必要な事象は情報取扱責任者に上申の後、取締役会に付議し、承認後遅滞なく適時開示を行います。

なお、判断の過程で必要に応じ適宜、経理部、総務部等を加えた「経営監視委員会」で開示上の適正性を協議いたします。

3. なお、発生事象のうちその重要度により代表取締役社長の判断により適時開示を行う場合があります。

以上