

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、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時・適切な情報開示に努め、経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることを経営上の最も重要な課題の一つであると考え、その実現のために、各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、内部統制機能の強化・整備を図りながら、コーポレート・ガバナンスの充実に努めていきたいと考えております。

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方針を定めた「ゲンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.gunze.co.jp/ir/policy/governance/index.html>

### 【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

< 補充原則4-8 > 独立社外取締役の経営陣・監査役との連携

当社は、筆頭独立社外取締役を決定しておりませんが、社外取締役及び必要に応じて社外監査役もメンバーとする社外取締役会議を定期的開催し、当社の事業及びコーポレート・ガバナンスに関する事項等について協議するとともに、社内取締役又は執行役員等経営幹部からの報告を受ける機会を設けているほか、社外取締役と経営トップ及び取締役等とは適宜経営全般に関する意見交換を実施するなど、社外取締役と経営陣・監査役会との連携体制を整備しております。

### 【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

< 原則1-4 > 政策保有株式

(1) 当社は、創業の精神である「共存共栄」の企業理念のもと、業務提携、取引の維持・拡大等、事業の円滑な運営上必要と認められる場合に限り、取引先の株式を政策的に保有します。

(2) これらの政策保有株式の保有継続可および保有株数の適切性については、保有に伴う便益やリスク、資本コストを勘案した株式保有基準に基づき、毎年、取締役会で個別に検証いたします。また、保有意義の経済的合理性の検証は、取引事業部門の加重平均資本コストを基準とした個別社のROIC(税引き後事業利益÷保有株式時価)により実施いたします。

(3) なお、「2022年3月末までに政策保有株式時価残高を純資産に対して10%以内になるまで削減する」目標に対し、2021年度は、11銘柄(売却金額2,728百万円、売却損益727百万円)を売却し、当該株式保有残高を純資産の9.9%まで削減することができました。2021年度末の株式保有時価残高は114億円となりますが、今後、株式保有リスクの低減、資本効率向上の観点から、取引先企業との十分な対話を経た上で、今後も縮減を進めてまいります。

< 原則1-7 > 関連当事者取引

当社は、取締役及び監査役が実質的に支配する法人との競合取引及び利益相反取引は、取締役会で報告し承認を得ることとしております。また、毎年、関連当事者間取引調査を役員に実施し確認しております。関連当事者取引のうち重要性の高いものについては、法令に基づき、開示しております。

< 補充原則2-4 > 中核人材の多様性

(1) 多様性確保について

ゲンゼグループではD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を最も重要な人材戦略の一つと位置付けており、性別・年齢・就労ニーズなど、属性や価値観などの多様性に関わらず、全ての構成員が働きがいを持ちながら自らの能力を十分に発揮できている姿を目指します。また、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人材の採用を継続的にを行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めております。また、新中期経営計画 VISION 2030の基本戦略の一つである「企業体質の進化」を実現するため、働き方改革とエンゲージメント向上への取り組み強化、女性活躍推進、次世代支援等、非財務目標を掲げており、多様性確保に向け推進してまいります。なお、非財務目標については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

(女性中核人材の登用等)

当社は、2015年1月から「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業に3回連続で認証されるなど、女性活躍推進を積極的に行っておりませんが、女性活躍のさらなる進化が現下の大きな課題となります。「各組織の意思決定者の一定割合を女性が占めている」状態の実現に向け、その前提となる女性総合職の母集団の充実に積極的に取り組んでいます。具体的には女性総合職採用比率アップと定着促進、総合職以外の職群からの積極登用、リーダー層への育成プログラム充実などの施策により、2030年の女性従業員比率を41%(2021年33%)まで高め、女性管理職比率を20%(2021年3%)以上にすることを目指します。

(中途採用者及び外国人の中核人材の登用等)

当社では、能力や適性など総合的に判断する人事制度により、性別・国籍や採用ルートによらず、機会の均等を図り中核人材への登用しております。直近3年度の中途採用比率の平均値は35%となっており、外国人の採用については、新型コロナウイルスの影響もあり、同期間の採用は1名となっておりますが、引き続き多様性の確保に向けた施策を推進するとともに、目標についても検討してまいります。なお、正規雇用労働者の中途採用比率については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

## (2) 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

「人材」は最大の経営資源、企業の競争力の礎であり、グンゼグループでは「変化に臆せず、自発的・自立的に挑戦できる人材の育成と企業風土の醸成」が企業の成長に欠かせないものであると考えております。女性活躍を含む多様な人材活用や、リスク対応力強化なども含め、持続的成長につながる企業風土の醸成に努めております。さらに、若年層や女性の幹部抜てきを目指した教育研修制度の導入を推進し、ダイバーシティ登用の門戸を広げてまいります。なお、育成体系図(一部抜粋)については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

### <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

当社の企業年金の運用は、財務管理役員を長とする資産運用委員会を設置、会社および労働組合から適切な資質を持つ人材を委員として選任し、資産運用方針、運用受託機関の選定および具体的な資産構成割合等について決定し、資産運用方針等、経営上の重要事項については、経営執行会議にて審議の上、承認を得たうえで実行することとしております。また、資産運用委員会の委員は適宜、外部講習等の活用によりスキルアップを図っております。

なお、当社の企業年金の運用委託先は全て日本版スチュワードシップ・コードを受入れております。

### <原則3-1> 情報開示の充実

#### (1) 経営理念等、経営戦略、経営計画

当社グループは、「品質第一」と「技術立社」を基盤に、創業の精神である「人間尊重」、「優良品の提供」、「共存共栄」の企業理念の下、2022年度から2024年度の3か年を期間とする中期経営計画「VISION 2030 stage 1」を策定しました。2030年ビジョンとして「新しい価値を創造し『こちよさ』を提供することで持続可能な社会の実現に貢献します」を掲げ、「変革と挑戦」をキーワードに、経済的利益と社会的利益を両立させるサステナブル経営を通じて社会貢献と当社グループの持続的成長の実現を目指します。VISION2030stage1の基本戦略は、新たな価値の創出、資本コスト重視の経営、企業体質の進化、環境に配慮した経営を掲げており、最終年度の2024年度経営目標は、グループ売上高1,400億円、営業利益100億円、GVA黒字化、株主資本コストを上回るROE6.32%以上としております。中でもROEをグループ重点指標として掲げ、引き続きGVAによる業績管理を事業毎に月度単位で実施するとともに、GVA黒字事業には、投下資本収益率を導入し、事業運営において意識づけを強化してまいります。また、サステナブル経営の視点から2030年度までの非財務目標を設定しており、基本戦略に基づき諸施策を強力に推進してまいります。中期経営計画「VISION 2030 stage 1」の概要については、以下の当社Webサイトに記載しておりますのでご参照ください。

<https://www.gunze.co.jp/ir/policy/plan/index.html>

#### (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き

取締役の報酬等については、2007年6月開催の定時株主総会で決議された取締役報酬限度額に基づき、代表取締役と社外取締役で構成され、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会での審議を経た上で、報酬等の額を定め、取締役会で決定いたします。取締役及び経営陣幹部の個人別の報酬等の額については、取締役会にて定める報酬制度に基づき、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定いたします。また、中長期的な業績向上と企業価値向上に対するインセンティブとして、社外取締役を除く取締役に對し株式関連報酬を導入しております。

#### (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き

取締役・監査役候補者の指名及び経営陣幹部の選任については、取締役会にて定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定いたします。取締役については、当社がアパレル、機能ソリューション、ライフクリエイトの事業を多角的かつグローバルに展開していることから、これらの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針とし、指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会で決定いたします。監査役については、最低1名は財務・会計に関する適切な知見を有している者を含め専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行える者が監査役会を構成することを基本方針として、指名・報酬委員会での審議及び監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定いたします。また、代表取締役などの業務執行取締役及び執行役員は、業績等につき指名・報酬委員会にて毎年定期的に審査し、取締役会にて定める解任基準に該当するとの審査結果であった場合は、取締役会に解任を勧告し、取締役会にて審査結果を検証の上、基準に該当するとの結論に至った場合は、取締役候補者として指名せず、また、代表取締役・業務執行役員および執行役員としての役職を解任します。

#### (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

取締役・監査役の各候補者の指名理由については、株主総会参考資料に記載しております。また経営陣幹部を解任する場合は、その理由を当社ホームページにて開示いたします。

### <補充原則3-1> 気候変動等のサステナビリティを巡る課題への取組み

#### (1) サステナビリティについての取組み

当社グループは持続的な成長を図り、企業価値を高めるため、SDGs・CSV経営を見据え、以下の課題に取り組んでまいります。

QOLの向上への貢献(健康・福祉への貢献) 緑豊かな環境づくりと環境問題対応

職場環境改善・働き方改革 より良いコミュニティ・社会づくり

プラスチック資源循環戦略の推進(資源循環基本方針に基づく推進)

#### <資源循環基本方針>

われわれは、プラスチックの3R+Renewable を積極的に推進し、廃棄量を削減することでプラスチック資源が循環する社会の実現に貢献する

(1) プラスチックの減量化・再利用を推進する。

(2) 分別・リサイクルし易い製品設計と再生原料の積極的使用により、効果的・効率的なプラスチック資源循環に貢献する。

(3) 植物由来原料による製品開発を行い、石油化学原料の使用量削減に貢献する。

(4) 廃棄物の適切な管理と環境負荷を低減する生産活動により、つくる責任を果たす。

3R+Renewable: 3Rは、Reduce(リデュース=製品をつくる時に使う資源の量を少なくすることや廃棄物の発生を少なくすること)、Reuse(リユース=使用済製品やその部品等を繰り返し使用すること)、Recycle(リサイクル=廃棄物等を原材料やエネルギー源として有効利用すること)の頭文字Rを指し、これにRenewable(リニューアブル=再生利用)を加えたもの

なお、2021年1月にサステナビリティ委員会設置とともに、SDGsに加え、2050年CO2排出ゼロ化といった中長期的な社会課題解決の要請に対しグンゼグループとして取り組むべき5つのサステナブル重要テーマを再設定しました。

「1. 気候変動への対応とその緩和」「2. 資源循環型社会の実現」「3. サステナブル調達の実現」「4. ウェルネス&ヘルス」「5. 人と社会への配慮」のテーマについて、新中期経営計画VISION2030の基本戦略の一つである「環境に配慮した経営」を実現するため、2030年から2050年にかけての具体的な施策及び数値目標を策定し、サステナビリティ目標(非財務目標)を設定しております。詳細については、当社Webサイト「サステナビリティ」TCFD提言に基づく情報開示([https://www.gunze.co.jp/sustainability/report/for\\_environment/](https://www.gunze.co.jp/sustainability/report/for_environment/))をご参照ください。また、サステナビリティ目標は、社会の持続的発展とグンゼグループの持続的成長を両立させるサステナブル経営を一層推進するための基軸となります。グンゼグループは、機能を強化する「サステナビリティ委員会」のもとにグループ全体のサステナブル経営をさらに加速してまいります。なお、グンゼグループのマテリアリティ図を本報告書の末尾に記載しておりますので、ご参照ください。

また、サステナビリティ基本方針・推進体制については、下記URLをご参照ください。  
<https://www.gunze.co.jp/sustainability/management/system/>

#### (2) 経営戦略・経営課題との整合性を意識した人的資本や知的財産等への投資について

当社は、サステナブル経営により中長期的な社会課題の解決に取り組んでおり、人的資本や知的財産への投資等については、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が企業の持続的な成長に資するよう、わかりやすく具体的な情報開示を進めてまいります。人的資本の投資等については、補充原則2-4 をご参照ください。また、知的財産への投資等については、新中期経営計画VISION2030の基本戦略の一つである「新たな価値の創出」を実現するため、新規事業創出及び新分野・新領域拡大による既存事業の成長に対して積極的且つ戦略的な投資を行っており、それらの成果として創出された知的財産を重要な経営資産の一つとして位置付け、知的財産権としての権利化及びそれらの権利を積極的に活用することで、当社事業領域において持続的な成長を目指しております。また、2022年3月末現在において、当社の特許権保有件数は933件(国内669件、海外264件)、意匠権保有件数は198件(国内189件、海外9件)、商標権は2,683件(国内1,936件、海外747件)となっております。なお、当社Webサイトのサステナビリティ開示方針の中で、グンゼ統合レポートを通じて、非財務情報についても積極的な開示を行っております。当該情報については、下記URLをご参照ください。

<https://www.gunze.co.jp/sustainability/disclosure/>

#### (3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、TCFDの枠組みまたはそれと同等の枠組みに基づく質と量の開示

グンゼグループは2021年10月に金融安定理事会(FSB)の「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同を表明しました。TCFDでは、気候変動に関する検討体制や、気候変動が中・長期の企業価値に及ぼす影響、及び、気候変動によるリスク・機会の特定について評価するための指標と目標、さらにこれらの検討内容が企業経営にどのように反映されるか等の開示が求められています。

関連情報の開示については、以下の当社Webサイト「サステナビリティ」TCFD提言に基づく情報開示をご参照ください。

[https://www.gunze.co.jp/sustainability/report/for\\_environment/](https://www.gunze.co.jp/sustainability/report/for_environment/)

#### <補充原則4-1> 経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、法令及び定款並びに取締役会規則において定められた重要な業務執行の決定を行います。取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役・執行役員等で構成される経営執行会議を概ね週一回開催し、当社グループの業務執行に関する重要事項の審議を行っております。また、意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入するとともに、「業務分掌内規」や「責任権限規定」を制定し、当社グループの内部統制の妥当性確保、業務執行手続きの明確化並びに経営・管理の効率向上に努めております。

#### <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、社外取締役の選任にあたり、会社法上の要件に加え、東京証券取引所が規定等で定める独立性に関する判断基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を選任しております。3名の社外取締役は東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

#### <補充原則4-10> 指名委員会・報酬委員会の独立性、権限・役割等の開示

当社は、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しており、取締役会は以下の決定に関し意見表明や助言を求めており、公正性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としております。

- (1) 取締役・監査役の選任・解任(株主総会決議事項)並びに執行役員を選任・解任に関する事項
- (2) 代表取締役、役付取締役の選任・解任に関する事項
- (3) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (4) 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (5) 取締役の報酬等(個々の金額を含む)に関する事項
- (6) その他指名、報酬に関わる経営上の重要事項で、委員全員が審議の必要性を認めた事項

取締役・監査役候補者の指名及び経営陣幹部の選任については、取締役会にて定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定しております。取締役候補者を決定する際には、経営戦略に照らし当社グループの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針としております。また、監査役候補者については、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者で、監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を含め専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行える者で監査役会を構成することを基本方針としております。なお、代表取締役などの業務執行取締役及び執行役員は経営陣幹部については、業績等につき指名・報酬委員会が毎年定期的に審査し、取締役会にて定める解任基準に該当するとの審査結果であった場合は、取締役会に解任を勧告、取締役会にて審査結果を検証の上、基準に該当するとの結論に至った場合は、取締役候補者として指名せず、また、代表取締役・業務執行取締役及び執行役員としての役職を解任します。取締役の報酬等については、指名・報酬委員会での審議を経た上で報酬等の額を定め、取締役会で決定しており、取締役及び経営陣幹部の個人別の報酬等の額については、取締役会にて定める報酬制度に基づき、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定しております。また、取締役会は、社長の後継者の育成を経営上の重要事項のひとつであると認識し、指名・報酬委員会での審議により社長の資質に関する要件や育成方針を定めた承継プランを策定し、取締役会で決定しており、取締役会は、当該承継プランを共有し、指名・報酬委員会の報告により社長候補者となり得る経営幹部の育成状況を定期的に確認するとともに、社長が退任するときには、承継プランに基づき、社長の後継者となるべき候補者を決定しております。なお、「指名・報酬委員会」の構成員について、代表取締役2名と社外取締役3名で構成され、過半数を社外取締役が占める体制としており、また、社外取締役が議長を務めることにより、独立性及びモニタリング機能の強化が十分に図られていると判断しております。

#### <補充原則4-11> 取締役会等の構成についての考え方

当社の取締役会の人数は15名以下とし、そのうち2名以上は独立性の高い社外取締役としております。

当社の取締役は、経営戦略に照らし当社グループの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任しており、取締役会の構成及び選任については、指名・報酬委員会での諮問・答申を受け取締役会で決定しております。また、当社の監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者であることとしております。スキルマトリックス表については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

#### <補充原則4-11> 取締役・監査役の兼任状況

当社の社外取締役及び社外監査役は、当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役又は監査役を兼任してはならないこととしております。その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等を通じて毎年開示しております。

< 補充原則4-11 > 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社では、全ての取締役・監査役が取締役会の有効性、自らの役員としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出し、取締役会は、その集計結果に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしており、2019年度からは、自己評価・分析において外部機関の助言を得て実施しております。2022年3月には、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象とし、外部機関に直接回答することにより匿名性を確保した上でアンケートを実施いたしました。外部機関からの集計結果の報告、助言を踏まえ、2022年5月開催の定時取締役会において報告し、評価・議論を行った結果、アンケートの回答からは、取締役会の構成、運営状況、付議事項、個々の役割遂行、相互監督等、総じて肯定的な評価が得られており、さらに外部機関活用以降の評価結果、並びに社外データとの比較も勘案し、取締役会全体の実効性は確保されていると認識しております。また、課題としておりました株主（投資家）との対話状況のフィードバックの充実については、継続的な取り組みにより、今回良好な評価結果が得られており、重要な経営課題と位置付けております。サステナビリティへの取り組みや内部統制システムに対する監督強化、経営戦略等に関する議論の活性化等に加え、今回取締役のスキルマトリックスを公開したことにより、今後の課題を改めて整理、確認いたしましたので、対策の検討を迅速に行い、取締役会の実効性の向上に引き続き取り組んでまいります。

< 補充原則4-14 > 取締役・監査役のトレーニング方針

当社の新任取締役（社外取締役を含む）は、就任後速やかに、法務、コンプライアンス等取締役又は外部弁護士等による研修プログラムに参加するとともに、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき社長又はその指名する業務執行取締役又は役員から説明を受けることとしております。また、当社の取締役及び監査役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならないこととしております。なお、外部研修などにかかる費用は、請求等に基づき会社が負担しております。

< 原則5-1 > 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話を推進しております。

- (1)株主や機関投資家との対話（面談）は、広報IR室が中心となり関連部署と連携し対応しておりますが、必要に応じて、財務担当取締役・執行役員をはじめ取締役・経営幹部が面談を行っております。
- (2)株主や投資家に対しては、社長及び財務担当取締役・執行役員ほか主要経営幹部によるアナリスト、機関投資家向け決算説明会を年2回実施するほか、スモールミーティングを都度実施しております。また、証券会社が主催するIRフェアへ参加し、個人投資家向け説明会を開催しております。
- (3)株主や投資家から寄せられた意見は、広報IR室でとりまとめ、取締役、経営幹部にフィードバックし、中長期的な経営方針に反映しております。
- (4)株主や投資家との対話に際しては、「情報開示規程」「内部者取引の規制および内部情報の管理に関する規程」「情報開示に関するポリシー」を徹底し、フェアディスクロージャーズとインサイダー情報管理に留意しております。

< 原則5-2 > 経営戦略や経営計画の策定・公表

当社は、経営戦略・経営計画の策定において、経済的付加価値指標を重視しております。

具体的には、当社独自の経済的付加価値指標であるGVAを経営上の重要管理指標として位置づけ、事業部門の業績評価、投資採算性評価等に活用しております。なお、策定した経営戦略・経営計画については、経済的付加価値の観点から踏まえて定期的に進捗状況を確認し、必要に応じて事業構造の見直しおよび資源の再配分を実施してまいります。また、前中期経営計画の成果と課題及び外部環境の変化を踏まえ、2022年度から2024年度の3か年を推進期間とする新中期経営計画「VISION2030stage1」を策定しました。新中期経営計画の概要については、以下の当社Webサイトに記載しておりますのでご参照ください。

<https://www.gunze.co.jp/ir/policy/plan/index.html>

GVAとは経済的付加価値を表す当社独自指標であり、税引後事業利益から投下資本使用に伴う資本コストを控除したもので、資本コストは事業リスクの異なる部門別に設定する加重平均資本コスト(WACC)に投下資本を乗じて算出する。

## 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】 更新

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	2,416,400	13.99
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	1,932,300	11.19
株式会社三菱UFJ銀行	594,182	3.44
株式会社京都銀行	587,592	3.40
全国共済農業協同組合連合会	451,000	2.61
グンゼグループ従業員持株会	425,730	2.46
第一生命保険株式会社	298,530	1.73
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	284,100	1.64
株式会社GSIクレオス	271,293	1.57
JP MORGAN CHASE BANK 385781	199,541	1.16

支配株主（親会社を除く）の有無	
親会社の有無	なし



鯨岡 修	他の会社の出身者																			
木田 理恵	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f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
中井 洋恵			弁護士として企業法務や一般民事等、幅広い分野における経験・識見が豊富であり、当社取締役会の意思決定に際して法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点での確かな指導・助言をいただくため。中井洋恵氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。
鯨岡 修			出版社の執行役員として要職歴を活かし、特に当社の成長事業であるメディカル分野に幅広い知見を有しており、当社取締役会の意思決定に際して的確な指導・助言をいただくため。鯨岡修氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。
木田 理恵			女性の価値観、ライフスタイル、購買行動などの研究に長きに亘り要職として携わり、独自の視点で多くのクライアントにマーケティング活動の支援をしており、特にBtoC取引や女性活躍推進において、その豊富な経験と識見に基づき、当社取締役会の意思決定に際して的確な指導・助言をいただくため。木田理恵氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、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

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

指名・報酬委員会は、代表取締役2名と社外取締役3名で構成され、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関となります。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役及び監査役会は、年初に会計監査人からの監査計画の概要や重点監査項目についての報告を受け、その妥当性についての意見を述べております。監査結果等に関する意見交換を会計監査人との間で適宜行うなど、緊密な連携を維持しております。また、必要に応じて会計監査人の往査及び監査講評に立ち会うほか、会計監査人から会計監査報告を受けるとともに、監査の品質管理体制について文書等による説明を受けその妥当性を確認しております。この他にも会計監査人に対して、監査の実施経過について適宜報告を求めるなど、恒常的な連携を維持しております。また、監査上の主要な検討事項(KAM)についても、経理部門を交え、会計監査人との意見交換を実施しております。

監査役及び監査役会は、年初に内部監査部門である業務監査室と、内部監査計画の概要、内部監査項目についての事前確認を行っております。また、必要に応じて業務監査室の往査及び監査講評に立ち会うほか、内部監査実施後には、業務監査室から監査結果について報告を受けております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
井上 圭吾	弁護士													
鈴鹿 良夫	税理士													

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
井上 圭吾		(株)近鉄百貨店社外監査役 兼務先と当社の間には取引関係がありますが、重要性は無く特別な利害関係はありません。	弁護士としての専門的な知識および幅広く豊富な実務経験に基づき、コンプライアンスを踏まえた客観的な視点から独立性をもった確かな提言をいただくため。 井上圭吾氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。
鈴鹿 良夫		(株)ハークスレイ社外監査役 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。	国税局幹部、税理士としての豊富な経験と財務及び会計に関する専門的知見に基づき、財務会計の健全性を踏まえた客観的な視点から独立性をもった確かな提言をいただくため。 鈴鹿良夫氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の人数	5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すべ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	その他
---------------------------	-----

#### 該当項目に関する補足説明

2019年6月25日開催の第123期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対し、株主の皆様との一層の株主価値共有を進めるため、また、当社の中長期の業績との連動性を高め、企業価値の持続的な向上を図ることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。なお、本制度導入に伴い、株式報酬型ストックオプション制度は廃止しました。

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

社外取締役を除く取締役6名の年間報酬総額166百万円(うち基本報酬105百万円、譲渡制限付株式報酬33百万円、賞与26百万円)、社外監査役を除く監査役4名(期中退任2名含む)の年間報酬総額24百万円(うち基本報酬24百万円)、社外役員5名の年間報酬は36百万円であります。

(注)

1.役員ごとの連結報酬等の総額が1億円以上である者の該当はありません。



2. 使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なものはないため、取締役の報酬等の額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含めておりません。

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

本報告書【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】<原則3-1情報開示の充実>の(3)をご参照ください。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会開催に際し、社外取締役に対しては財務担当取締役・執行役員又は担当役員より、また社外監査役に対しては常勤監査役より取締役会資料を事前に配付し、必要に応じて説明しております。また、社外取締役と経営トップ及び取締役等とは適宜経営全般に関する意見交換を実施しております。社外監査役に対しては、業務執行に関する重要事項の審議を行う経営執行会議の資料について、原則毎月1回開催する監査役会において常勤監査役より内容を説明しております。

なお、社外監査役は、「監査役監査規程」に基づき必要に応じて業務監査室等の使用人を使用することができます。

## 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) 更新

<取締役、取締役会、執行役員>

当社は監査役会設置会社であります。現行の経営体制は、社外取締役3名を含む取締役8名(うち女性2名)であります。また、意思決定の迅速化及び業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しており、取締役兼務者4名を含む執行役員15名を選任しております。なお、経営責任の明確化を図るとともに、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制とするために、取締役及び執行役員の任期は1年としております。取締役会は、原則として月1回開催(2022年3月期は13回開催)されており、業務執行に関する重要事項や法令、定款に定められた事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行状態を監督しております。これと併せて代表取締役、役員役員、機能別担当取締役・執行役員7名で構成される経営執行会議を開催(2022年3月期は22回開催)し、業務執行に関する重要事項の審議を行い、意思決定の迅速化を図っております。

また、取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部の選任及び取締役の報酬等の決定手続きにおける独立性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、代表取締役2名と社外取締役3名で構成され、社外取締役を議長とする指名・報酬委員会を設置しております。

<社外取締役>

3名の社外取締役(うち女性2名)は、社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から、取締役会において助言・提言を行うとともに、経営トップ及び取締役等と経営に関する意見交換を実施するなど、当社のコーポレート・ガバナンスが有効に機能することに寄与しております。なお、社外取締役と当社の間には、特別な利害関係はありません。

<監査役、監査役会>

監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名で構成されております。監査役は、取締役会・経営執行会議等の重要会議への出席、当社事業部門・管理部門への往査、国内外の子会社調査等を実施し、経営への監視機能を果たしております。なお、社外監査役と当社の間には、特別な利害関係はありません。

<監査役機能強化に向けた取組状況>

当社は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」において、監査役監査が実効的に行われることを確保するための体制等について規定しており、監査役は、「監査役会規則」、「監査役監査規程」に基づき、監査方針の策定や業務分担等を行い、定期的に代表取締役を含む取締役、会計監査人及び内部監査部門である業務監査室と意見交換、情報交換を行っております。なお、業務監査室長は内部監査を実施した内容、ならびに内部統制監査の実施結果を監査役会に報告するとともに、適宜、監査役からの要請に応じて、業務監査室等の使用人が必要な調査を実施し、遅滞なく報告しております。

常勤監査役には、当社における経理財務部門での経験を有し、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者が就いており、社外監査役は、弁護士としての専門的な知識を有する者と税理士としての財務・会計に関する相当程度の知見を有している者とで構成し、経営監視機能の強化を担っております。

<内部監査>

当社は、関係会社を含めた業務プロセスの適正性及び経営の効率性を監査する目的で、社長直轄の内部監査部門として業務監査室を設置しております。現在6名のスタッフにより内部監査を実施しており、内部統制機能の充実を図っております。

<会計監査>

当社は、会社法に基づく会計監査人及び金融商品取引法に基づく会計監査に協立監査法人を選定しておりますが、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はありません。2022年3月期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成につきましては下記のとおりであります。

・業務を執行している公認会計士の氏名

代表社員 業務執行社員: 朝田 潔(継続監査年数2年)

業務執行社員: 手島達哉(継続監査年数3年)

・監査業務に係る補助者の構成

公認会計士12名、米国公認会計士1名

### 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、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時・適切な情報開示に努め、経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることを経営上の最も重要な課題の一つとして取り組んでおります。その実現にあたっては、社外取締役および社外監査役の設置により経営の透明性を確保し、また、迅速な意思決定及び経営・業務執行の監視が機能する企業統治体制を整備する必要があることから、現行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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会開催日の3週間前の早期発送を行っております。また、発送日に先立って当社ウェブサイト、東証において招集通知(英訳版を含む)を掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	直近の定時株主総会は、6月24日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使の利便性を高めるため、インターネットによる議決権行使ができる電子投票制度を導入しております。
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	2008年6月開催の第112期定時株主総会より、株式会社 ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページに英文の招集通知、決議通知(いずれも英語版含む)を掲載しております。

#### 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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社が主催するIRフェアへ参加し、説明会を開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	トップおよび主要事業部門長によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会を年2回(中間期・決算期)実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、有価証券報告書、四半期報告書、中期経営計画、株主総会説明資料、招集通知、決議通知その他適時開示を行った情報は、すべて当社ホームページに掲載しております(最大5期分)。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR室が担当しております。	

#### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	「サステナビリティ規程」において、ステークホルダーからの要請・期待に誠意をもって応え、公正で誠実な企業活動を推進し、社会的責任を果たすことを基本方針として規定しております。「リスク管理規程」では、リスク発生時のステークホルダーへの影響を最小限とするための対応基準、再発防止の対応措置について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを参考にして「グンゼ統合レポート」を作成・公開し、当社ホームページにも掲載しております。

<p>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</p>	<p>「情報開示規程」において、適正な情報を迅速かつ公正、公平に開示することを基本姿勢とする旨、規定している。また、当社ホームページに「情報開示に関するポリシー」を掲載しております。</p>
<p>その他</p>	<p>&lt;女性の活躍の方針・取組に関して&gt;          当社では、2016年より女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、一般事業主行動計画を策定し、課題解決(いかに女性総合職・女性管理職を増やすか)に向けた取り組みを積極的に推進しております。具体的には、新卒・キャリア採用活動における女性活躍推進の継続訴求と従来男性中心であった生産技術職への女性採用も含めた女性採用比率アップ、一般職の研修・教育を通じた総合職コース転換挑戦者の拡大といった女性総合職を増やすための活動を強化する一方で、メンタリング等の退職者数を減らすための施策や、育児・介護によるキャリアへの影響を最小限に抑える施策・環境整備にも注力し、2030年の女性従業員比率を41%(2021年33%)まで高め、女性管理職比率を20%(2021年3%)以上にすることを目指します。</p>

## 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、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定し、内部統制システム、リスク管理体制等の整備に努めております。今後も継続的に内部統制システムの有効性について監視、評価・検証を行い、体制の整備・充実を図ってまいります。また、当社は、取締役会において以下のとおり「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議しております。

1 取締役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

- (1) 当社は、当社グループ構成員の具体的な行動指針として制定した「グンゼ行動規範」を周知徹底し経営理念の実現を図るものとする。
- (2) 当社は、当社グループのサステナビリティへの取り組みを強化するため、サステナビリティ担当取締役もしくは執行役員を任命するとともに、特に法令等遵守と企業倫理の確立を図るためにコンプライアンス担当取締役もしくは執行役員を任命する。また、「サステナビリティ規程」に基づき、組織横断的に統括する組織である「サステナビリティ委員会」(委員長:サステナビリティ担当取締役もしくは執行役員)において、法令等遵守のための体制強化を図るものとする。
- (3) 当社は、「取締役会規則」に基づき、取締役会を原則として毎月1回開催し、取締役会は当社グループの重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督するものとする。
- (4) 当社は、取締役会の経営監視機能の強化を図るため、独立性の高い社外取締役を選任するものとする。
- (5) 当社は、取締役・執行役員・監査役等を対象としたサステナビリティセミナーを定期的実施し、違法行為や不正の未然防止に努めるものとする。
- (6) 常勤監査役は、「監査役監査規程」に基づき取締役会のほか重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査するものとする。
- (7) 当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な勢力及び団体からの要求には、全社をあげて迅速かつ組織的に対応するとともに、外部専門機関と連携を図り、断固排除する姿勢を堅持するものとする。
- (8) 当社は、「情報開示規程」に基づき、情報取扱責任者を置いて、当社グループの会社情報の的確な管理・統制を図るとともに、開かれた企業グループとして、適正な情報を迅速かつ公正に開示するものとする。

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、株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書、契約書などの取締役の職務遂行に係る文書、資料、情報については、「文書規程」等によって保存・管理を行うものとする。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、「リスク管理規程」に基づき、当社グループの組織横断的なリスク管理体制を強化し、リスク全般についてその未然防止や不測の事態への適切な対応を図るものとする。特に情報リスクに関しては、「ITセキュリティ方針」・「ITセキュリティ対策標準」に基づき、当社グループの情報資産の保護に努めるものとする。
  - (2) 当社は、「営業秘密等管理規程」に基づき、必要があるときは「営業秘密管理委員会」(委員長:コンプライアンス担当取締役もしくは執行役員)を開催して、当社グループにおける営業秘密の適正な管理に努め、重要な営業秘密の漏洩防止を図るものとする。
- 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
- (1) 当社は、取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、「経営執行会議規約」に基づき、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役・執行役員等で構成される経営執行会議を概ね隔週ごとに開催し、当社グループの業務執行に関する重要事項の審議を行うものとする。
  - (2) 当社は、業務の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会のチェック機能を強化するとともに、取締役会の活性化と意思決定の迅速化を図るため、執行役員制をとるものとする。
  - (3) 当社は、変化の激しい経営環境に機敏に対応し、経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年とする。
  - (4) 当社は、「業務分掌内規」、「カンパニー長責任権限規程」、「事業部長責任権限規程」を制定し、当社グループの内部統制の妥当性確保、業務執行手続きの明確化並びに経営・管理の効率向上に努めるものとする。
  - (5) 当社は、当社グループの業務執行を効率的に行うため、ITを活用した業務改革を推進するものとする。
  - (6) 監査役は、取締役が善管注意義務に則り行う、当社グループの内部統制システムの構築・運用状況について監視・検証するものとする。

5 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

- (1) 当社は、コンプライアンスの徹底を図るため、当社グループ構成員に対して必要な教育・研修を定期的実施するほか、法令の制定・改正が行われた場合、また当社グループや他社で重大な不祥事や事故が発生した場合には、すみやかに必要な教育・研修を実施するものとする。
- (2) 当社は、当社グループに適用する規程・規約を社内イントラネットに掲載し、使用人がいつでも縦覧できるようにするものとする。
- (3) コンプライアンスに関する情報については、相談・通報の窓口(「なんでも相談ホットライン」)及び第三者通報窓口を通して使用人が直接通報を行う手段を確保し、不祥事や事故の未然防止に努めるものとする。特に重大な法令違反、その他のコンプライアンスに関する重要な事実を発見したときは、社長又はコンプライアンス担当取締役・執行役員にも直接通報するものとする。

6 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、「サステナビリティ委員会」による統括のもと、当社各部門・グループ各社にリスク管理責任者を置き、コンプライアンスの徹底を図るものとする。特にITセキュリティについては、当社各部門・グループ各社にITセキュリティ責任者(DIO:ディビジョン・インフォメーション・オフィサー)を置き、管理の徹底を図るものとする。
- (2) 当社は、当社グループ各社の経営について、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期報告と重要案件についての事前協議等を通じて指導・助言を行い、業務の適正化を図るものとする。
- (3) 業務監査室は、当社グループの業務全般に係わる内部統制の有効性について監査し、企業集団としての業務の適正と効率性確保を図るものとする。

(4) 監査役は、前項(3)の監査報告に基づき、監査を必要とする当社グループ会社に対して、内部統制の有効性、企業集団としての業務の適正と効率性について監査を行うものとする。なお、監査役が必要と認めた場合については、当社グループ会社に対して、監査役が直接監査を行うものとする。

#### 7 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、金融商品取引法に定める財務報告に係る当社グループの内部統制の有効性を的確に評価するため、「内部統制実施基準」に基づき、内部統制評価責任者(財務担当取締役・執行役員)ほか各種責任者を置いて、連結財務諸表を構成する当社及び連結子会社の内部統制を整備・運用・評価し、その結果を内部統制報告書として公表するものとする。

#### 8 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

監査役は、監査業務を補助するため、「監査役監査規程」に基づき必要に応じて業務監査室等の使用人を使用できるものとする。

#### 9 補助使用人の取締役からの独立性及び補助使用人に対する指示の実効性に関する事項

監査役により監査業務に必要な命令を受けた使用人は、その命令に関して、取締役、業務監査室長等、上長の指揮命令を受けないものとする。

#### 10 取締役及び使用人並びに子会社の役職員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

(1) 当社グループの役職員は、会社の信用や業績に大きな悪影響を与えるなど、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、適切な措置を講ずるとともに、遅滞なくその事実を当社監査役に報告するものとする。

(2) 当社グループの役職員は、当社監査役から監査において必要となる報告の要求があった場合には、遅滞なく報告するものとする。

(3) 定期的にグループ監査役会を開催し、子会社の監査役が子会社のコンプライアンスリスク等を報告するものとする。

(4) 業務監査室長は、業務監査室による当社グループの監査指摘事項を遅滞なく監査役に報告するものとする。

(5) 当社グループの役職員は、上記5の(3)に基づく情報のうち重要な事項については、遅滞なく監査役に報告するものとする。

(6) 当社は、「公益通報者等保護規程」に基づき、前項(5)の報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止する。

#### 11 その他監査役が監査を実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査役は、「監査役会規則」、「監査役監査規程」に基づき、監査方針の策定や業務分担等を行い、定期的に代表取締役、会計監査人及び業務監査室と意見交換、情報交換を行うものとする。

(2) 監査役は、取締役及び使用人に監査指摘事項を提出するとともに、必要に応じて該当部門の是正勧告や助言を行うなど、内部統制が有効に機能するよう努めるものとする。

(3) 監査役の半数以上は社外監査役とし、監査における透明性を確保するものとする。

(4) 当社は、監査役が会社法388条に基づき費用の支出等を請求したときは、当該請求がその職務の執行に必要なものでないことを認められた場合を除き速やかに処理するとともに、監査役の職務の執行について生ずる費用等について、毎年、一定額の予算を設ける。

## 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

当社は、「グンゼ行動規範」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度を示し、これらを排除する姿勢を貫くこととしております。また、反社会的勢力及び団体による脅威を受けたり被害を受けるおそれのある場合には、警察等関係行政機関や顧問弁護士と緊密な連携をとりながら、速やかに対応するよう努めております。

### 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等は、下記のとおりです。

##### 1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時適切な情報開示を通して、経営の健全性・透明性の向上を図っております。

特に当社は、当社を含むグループ全役職員の具体的な行動指針として制定した「グンゼ行動規範」の周知徹底により、当社グループの重要な会社情報の適時開示の重要性について全役職員が認識しており、開かれた企業として社会的な責任を果たすため、重要な会社情報の適時適切な開示を行っております。

##### 2. 会社情報開示の担当と方法

###### (1) 情報取扱責任者と情報開示担当者

適時開示規則第4条の3に則り、情報取扱責任者を設置し厳格な情報管理・統制のもと、適時適切な開示を行うため、原則として下記の情報開示担当者が会社情報の開示を行っております。

< 情報取扱責任者 > 財務担当取締役・執行役員

< 情報開示担当者 > コーポレートコミュニケーション部広報IR室長、財務経理部経理統括室長

###### (2) 情報開示の方法

適時開示規則に該当する情報の開示は、同規則に従い取引所への事前説明のあと、適時情報開示システム(TDNET)にて開示いたします。また、当社は当社のホームページを株主・投資家の皆様に対する重要な情報発信源として、開示規則に該当しない情報につきましても、株主・投資家の皆様のご理解に資すると判断した情報は積極的かつ公正に開示しております。

##### 3. 重要は会社情報に関する管理体制

###### (1) 社内情報管理

当社は重要な会社情報を管理し全役職員がこれを遵守することを目的として、「内部取引の規則ならびに内部情報の管理に関する規程」を定めて、重要事項の情報ろえいの未然防止をはかり、適時適切な社内情報管理を行っております。

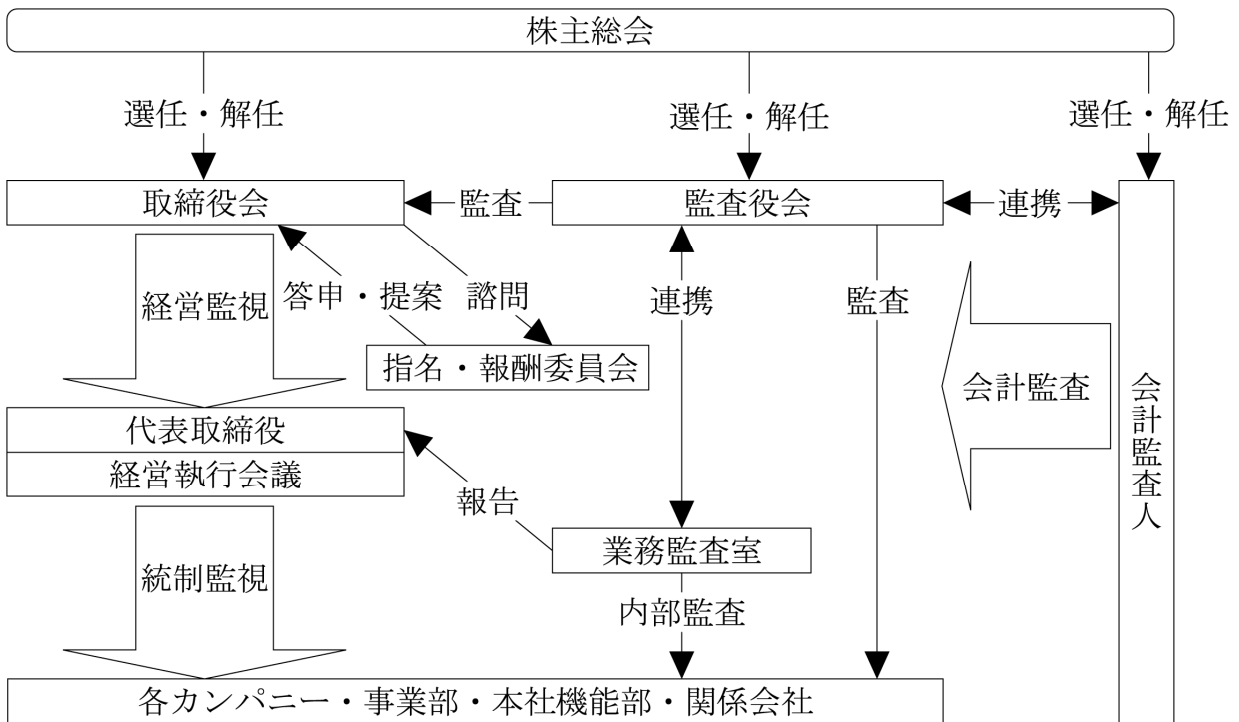
(2)開示に関する管理体制

各部門で決定または発生した重要な事実、遅滞無く情報取扱責任者に一元的に集約され、「決定事実」「決算情報」については、情報取扱責任者が開示の要否を関係者と協議したうえで、株主総会・取締役会決議等、会社の業務執行を実質的に決定する機関により決議が行われた時点で、また「発生事実」については、情報取扱責任者がその発生を認識した時点で速やかにトップを含めた経営層と協議し、適時適切に開示する体制を構築しております。情報開示にあたっては、今後とも管理体制の一層の充実・整備に努めてまいります。

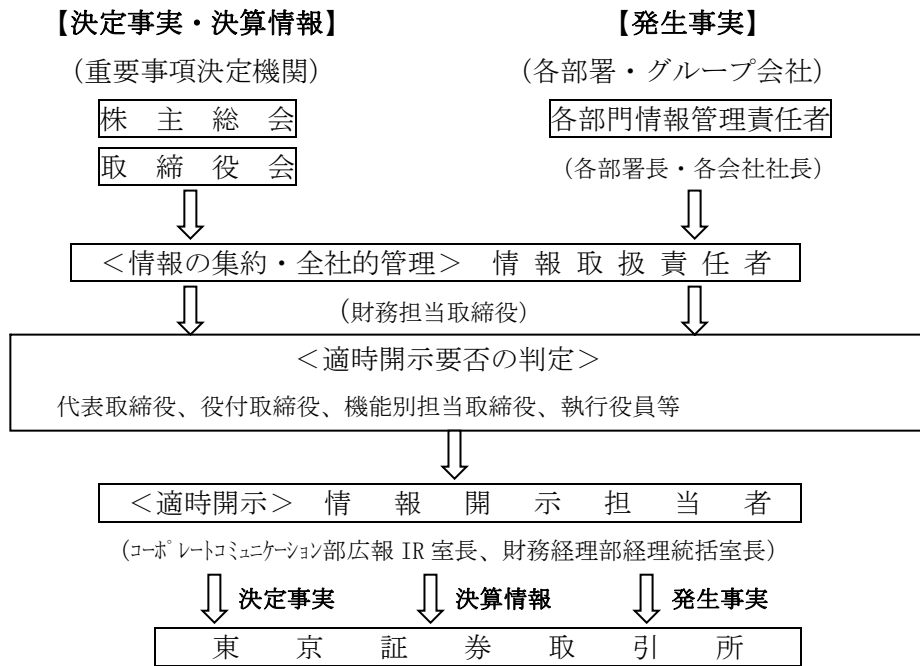
(3)開示処理

開示が決定された重要な会社情報については、情報取扱責任者が直ちに情報開示担当者に開示指示を行うとともに、情報開示担当者は「適時開示規則」「会社情報適時開示ガイドブック」に則り適時適切に開示処理を行っております。なお、開示に要否についての判断が難しいものは取引所に事前相談しております。

【コーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の概要の模式図】



<採用した正規雇用労働者の中途採用比率※> (単体)

比率(%)	2019年度	2020年度	2021年度
中途採用	38	25	44
うち中核人材への登用	1.2	0	3.8

※労働施策総合推進法に基づく中途採用比率

<育成体系図 (一部抜粋)>

階層	階層別教育		その他共通教育	自己啓発支援
	若手育成	次世代リーダー～経営幹部育成	キャリア形成支援	
役員・幹部		経営幹部研修	50歳ライフ・ キャリアデザイン研修 管理職コーチング研修 キャリアデザイン研修 若手育成担当者研修	通信教育 eラーニング 資格取得 語学習得支援制度
管理職		リーダーシップスクールII・III		
中堅社員		新任管理職研修 リーダーシップスクールI		
若手社員	リーダーシップスクールBasic	実験計画法・IE基礎研修 QC基礎研修		
新入社員～入社3年目	フォローアップ研修 (3年間) 中途社員採用時研修 新規学卒新入社員研修			

<非財務目標>

区分	目標指標	2024年度目標	2030年度目標	
環境対応	CO2排出量 削減率	28%以上	35%以上	
	エネルギー原単位削減率 (対前年)	1%/年以上		
企業体質の進化	女性活躍推進	女性管理職比率	6%以上	20%以上
		女性社員比率	35%	41%
		女性総合職採用比率	50%	50%
	子育て支援	男性育休取得率	50%	70%
	組織風土づくり	エンゲージメントスコア	70点想定	80点想定
	働き方改革	年休取得率	75%	100%
その他	生産性向上率 (対前年)	103%	103%	

<グンゼグループとして取り組むべき5つのサステナブル重要テーマ>

**グンゼグループのマテリアリティ**

12 **プラスチック資源循環戦略の推進**  
プラスチック資源が循環する社会の実現に貢献する。

3 **QOLの向上への貢献**  
あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

9 **緑豊かな環境づくりと環境問題対応**  
強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る。

8 **職場環境改善・働き方改革**  
完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する。

11 **より良いコミュニティ・社会づくり**  
包摂的で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する。

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

**サステナブル経営のための  
中長期的テーマと主要推進事項  
— 2030～2050 —**

**気候変動への対応**

- CO2削減

**資源循環型社会**

- サーキュラーファクトリー

**サステナブルな調達**

- バイオマスプラスチック製品

**ウェルネス&ヘルス**

- アパレル健康商品

**人と社会への配慮**

- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方改革

<当社役員のスキルマトリックス>

属性	氏名・役職等	職歴・年齢	指名・報酬 委員会	社内役員	社外役員	主な専門分野					
				各事業分野の 経営	他社での経営 経験	財務経理	生産技術・ 研究開発	営業・ マーケティング	法務	国際性	
取締役	男性 廣地 厚 代表取締役会長	10年 満62歳	○	○				○			
	男性 佐口 敏康 代表取締役社長	8年 満60歳	○	○				○			
	独立 中井 洋恵 女性 社外取締役	4年 満61歳	○ (議長)							○	
	独立 鯨岡 修 男性 社外取締役	3年 満66歳	○		○			○			
	独立 木田 理恵 女性 社外取締役	2年 満53歳	○		○			○			
	男性 熊田 誠 取締役	5年 満60歳				○					
	男性 及川 克彦 取締役	6年 満59歳					○				
	男性 河西 亮二 取締役	1年 満59歳		○		○				○	
	監査役	男性 鈴木 富夫 常勤監査役	1年 満58歳				○				○
		独立 井上 圭吾 男性 社外監査役	8年7ヵ月 満67歳							○	
独立 鈴木 良夫 男性 社外監査役		7年 満69歳				○					
男性 森田 真一郎 監査役		1年 満65歳		○			○				

※ 1 各人の有するスキルのうち主なものに○印をつけております

※ 2 コーポレートガバナンス報告書更新日時点のものを記載しております