

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

アイカグループは、国内外子会社を含めたグループ各社の「コーポレート・ガバナンス強化」を通じて、企業価値および株主共同の利益の確保・向上を実現させたいと考えています。また、当社は2020年6月より監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、取締役の職務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営を実現し、一層のコーポレート・ガバナンス強化を図るとともに国内外のステークホルダーの期待に応える体制の構築を目指してまいります。また、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、主に社外役員で構成する「ガバナンス委員会」を設置しております。ガバナンス委員会では、経営陣の指名・報酬を含めたガバナンスに関わる重要事項を審議し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、統治機能の更なる充実を目指してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則3-1(3)】サステナビリティや人的資本・知的財産を含めた経営戦略の開示

<サステナビリティに関する開示について>

当社のサステナビリティに関する情報は、「アイカレポート(統合報告書)」および当社ホームページにて開示しています。中期経営計画へマテリアリティを組み込んだため、今後は各種IR資料においてもサステナビリティに関する活動の目標と結果を開示する予定です。

マテリアリティの中でも、「気候変動対応」に係るリスクおよび機会の特定と対応は喫緊の課題であると認識しており、2020年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同を表明しました。提言に基づく開示拡充に向けて、2020年度においては当社のステークホルダーに対してヒアリングを実施し、気候変動の影響によるリスクと機会、気候変動に対応するために当社が取り組むべき事項を特定しました。2021年度からシナリオ分析に着手し、2020年度に特定したリスクと機会の定性的インパクト評価を実施し、2022年9月発行予定のアイカレポートへの掲載を検討しています。また、今年度中に各リスクと機会の定量的財務インパクト評価も進めていく予定です。しかしながら、2021年10月にはTCFD提言の改訂が行われ、気候移行計画の開示要求が改めて強調されるなど、当社の現在の開示はTCFD提言が求める開示レベルには至っておらず、今後開示情報を拡充すべきであると認識しております。

現在のTCFD提言に基づく開示情報の詳細は、本報告書最終ページ掲載の「TCFD対応状況(参考資料)」をご参照下さい。

<人的資本および知的財産への投資について>

人的資本への投資については、人材を最も重要な経営資源と捉え、今中期経営計画期間においては特に、教育研修制度の充実、リーダーの育成とキャリア形成の支援、グローバルに活躍できる人材の育成を行っております。企業のサステナビリティを高めるための人材開発に取り組むとともに、多様な人材が活躍できる職場を構築し、会社と従業員がともに成長することを目指しています。

また、非財務情報の可視化と積極的な開示を目的に、人事データベースの強化ならびにタレントマネジメントシステムの導入を決定し、2023年度からの稼働をすすめています。

知的財産への投資については、今中期経営計画で掲げる研究開発投資120億円の中で、アイカの価値創造の源泉である化学とデザインの力の更なる強化、次世代基幹商品の開発等を目的に積極的に行っております。

【補充原則4-1(3)】最高経営責任者等の後継者計画

2018年12月より年1回(毎年12月から翌年1月初旬)、すべての取締役から社長候補者についての意見を収集し、その結果を毎年1月末(または3月末)のガバナンス委員会にて報告しました。ガバナンス委員会等で社長候補者選任要件や社長候補者について審議し、候補者を選定しました。2022年1月27日に新社長選任の決議を行う取締役会を開催するにあたり事前にガバナンス委員会を開催し選任議案の最終案を同委員会に諮り、各委員の了解を得ました。今回の新社長選任プロセスにもとづき、今後の新社長候補者選任プロセスを定めてまいります。

【補充原則4-3(3)】CEOの解任

・当社は現時点においてCEOの解任に関して具体的なプロセスを確立しておりませんが、CEOに万一機能が発揮できないと認められた時は適時適切に対処してまいります。

【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

【原則1-4】政策保有株式

・当社は、取引先との関係の構築、強化や業務提携等の観点から、当社の企業価値の向上に資すると判断する場合、当該取引先等の株式を取得し、保有します。年2回取締役会において中長期的な経済合理性を検討し、保有意義の少ない株式については売却することとしています。個別銘柄毎に取引内容、取引金額、今後の関係継続についての方針等を確認し、保有目的が適切かどうか検証しております。

・政策保有株式の議決権行使については、保有先および当社双方の企業価値向上に資するかどうか、株主価値の毀損の恐れがない等を総合的に勘案し、行使しています。また、業績の長期低迷、重大なコンプライアンス違反の発生等の要注意事象がある場合、十分な調査、情報収集を行い、議案に対する賛否を慎重に判断します。

【原則1-7】関連当事者間の取引

・当社では、当社と取締役および主要株主との利益相反取引について、取引の重要性に応じて法令及び取締役会規則に基づき、取締役会の決

議および報告を要する事項と定めています。

・また、当社と当社グループ会社との取引及びその他重要事項についても、関係会社管理規程、稟議規程に基づき、当社取締役会の承認を要する事項と定めています。

【補充原則2-4(1)】女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の中核人材の多様性確保に関する考え方等の開示

1. 多様性確保の考え方

当社は、「経営方針」で「人材を最も重要な経営資源として捉え相互理解と成長を通じ活力ある人材・組織を形成すること」を方針として明示し、また、「経営方針」と同列の「サステナビリティ方針」では、多様な人材の活用推進(外国人・女性・シニア・障がい者)を掲げ、これらが会社の持続的な成長に必要な不可欠であるとの認識のもと取り組んでいます。また、事業のグローバル化、多様な市場ニーズに対応するために、ダイバーシティを推進しており中でも女性活躍推進については、2013年6月に女性活躍推進プロジェクトを立上げ、女性の力を経営に活かす取り組みや環境整備に注力してきました。この活動が評価され2016年には名古屋市「女性の活躍推進企業認定・表彰制度」において「優秀賞」を受賞しました。2018年度からは、ダイバーシティ推進プロジェクトと名称を変更し、より多様な人材が活躍できる基盤づくりをすすめています。

ダイバーシティ推進 活動目標

<https://www.aica.co.jp/recruit/diversity/index.html>

2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標

(1) 女性の管理職への登用

2014年以降、内部昇格により9名の女性管理職が誕生しており、営業部門、管理部門、生産部門など活躍の場も拡大しています。今後も女性管理職比率、活躍の場をさらに拡大させ、積極的な登用、経験の場を提供するとともに、女性社員同士のつながりや自主性をサポートしながら、経営に活かす取り組みをすすめてまいります。

(目標) 女性管理職比率:2025年度 5.8%(2021年度実績:3.3%)

(2) 外国人の管理職への登用

2022年4月1日の取締役会で、外国人の執行役員を3名選任しております。

当社は国籍を問わない採用に継続的に取り組んでおり、現在は、新卒・中途入社で7名の外国人材が勤務しています。その活躍の場は、海外、営業、研究開発、管理部門と多岐にわたっており、グローバル化の推進とともに更なる外国人材の採用に積極的に取り組んでおります。中長期的には組織の中にさまざまな国籍の人材がともに働き、多様なニーズにスピーディーに対応できる企業へとさらに成長してまいります。

(3) 中途採用者の管理職への登用

即戦力としての期待から、毎年一定数の中途採用を進めております。2021年度は20名(うち管理職2名)、2020年度は5名、2019年度は、21名(うち管理職3名)、が中途入社しており、採用職種も営業、研究開発、管理部門、生産技能など多岐にわたっています。当社では現在293名の中途採用者が在籍し、うち62名が取締役・執行役員・管理職のポストについています。また、役員ポスト(取締役・執行役員)のうち中途採用者の比率は50%、管理職では、その比率は24%となっております。今後も中途採用を経営戦略と位置付け積極的な人材確保と管理職への登用を進めてまいります。

3. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他状況

「経営方針」「サステナビリティ方針」のもと、関係部門や委員会・プロジェクト(ダイバーシティ推進プロジェクト、サステナビリティ推進委員会、キャリア支援室、働き方改革推進プロジェクト)において具体的なアクションプランを策定し計画を進めており、人材を最も重要な経営資源と捉え、多様な人材が、各々を認め合い活躍できる職場を構築し、会社と従業員がともに成長することを目指します。

労働力不足、ニーズの多様化、働き方の変革など労働環境が大きく変化するなか、当社の社是である、「挑戦と創造」の精神のもと、柔軟にかつ、スピードをもって対応できる企業づくりに今後も取り組んでまいります。

【原則2-6】企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は確定給付年金と確定拠出年金制度を併用しています。確定給付年金については運用担当部署である人事部において、生命保険会社や信託銀行などの運用機関から運用状況を入力するなどして適切に管理しています。

【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

会社の目指すところ(経営理念)や経営戦略、経営計画は当社のホームページにて開示しています。

(社是)

挑戦と創造

(経営理念)

アイカグループは共生の理念のもと、たえず革新により新しい価値を創造し、社会に貢献してまいります。

(経営方針)

1. 化学とデザイン

化学とデザインの力で独創性のある商品をつくり、豊かな社会の実現に貢献します。

2. グループシナジー

技術・素材連携やチャネル活用を追求し、グループシナジーを創出します。

3. No.1

事業分野や地域におけるNo.1商品を拡充します。

4. グローバル

海外における生産・販売拠点と人材の充実を図り、グローバル市場で持続的な成長を目指します。

5. 人材と組織

人材を最も重要な経営資源と捉え、相互理解と成長を通じ、活力あふれる人材・組織を形成します。

6. コンプライアンス経営

法令や社会秩序を守り、公正で透明性の高いコンプライアンス経営を実践します。

7. 安心・安全への約束

ステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、「信頼される品質の確保」や「環境に配慮した事業活動」を推進します。

(サステナビリティ方針)

1. 事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、より良い社会づくりに貢献します。

2. 行動規範の基本原則を、法令順守、人権尊重、社会との調和、公平・公正な取引、お客さまの安心と信頼、適正な情報開示、会社情報および財産の保護、環境および安全、と定め、グループ従業員共通の価値観として行動します。

3. 顧客、従業員、株主、サプライヤーおよび取引先、地域社会および行政など、ステークホルダーとの対話を重視し、社会の要請と変化に迅速に対応します。

4. ステークホルダーと会社経営の双方の視点で重要課題を特定し、事業活動と一体で課題解決に取り組むとともにその進捗状況を開示します。

(アイカ10年ビジョン)(2018/3期-2027/3期)

【財務目標】 連結売上高 : 3000億円 連結経常利益 : 300億円

ROE : 10%以上 海外売上比率 : 45%以上

詳細は当社ホームページをご参照ください。

(URL : <https://www.aica.co.jp/company/philosophy/vision/>)

(中期経営計画 Change&Grow 2400)(2021年4月~2024年3月)

【財務目標】 連結売上高 : 2400億円 連結経常利益 : 240億円

ROE : 10%を目標

詳細は当社ホームページをご参照ください。

(URL : <https://www.aica.co.jp/company/ir/news/files/pdf/210430ChangeAndGrow2400.pdf>)

(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

・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、当社のホームページ及び本報告書にて開示しています。

(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

・取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

1 報酬の構成

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬である月額基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬および株式報酬(ただし、株式報酬については2021年6月24日開催の第121回定時株主総会で第4号議案 取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定の件で承認可決。)で構成されています。また、監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、月額基本報酬のみで構成されています。

(1)基本報酬

取締役の基本報酬は月例の定額報酬であり、役職毎の基準額をベースに、外部公表されている他社の水準や会社の業績等を勘案し決定しております。

(2)業績連動報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する業績連動報酬は、各事業年度の業績が確定した時点で、個別評価(S、A、B、C、Dの5段階)し、役職毎の基準額をベースに個別報酬を決定し年1回支給しております。個別評価は、連結、個別の売上高、利益(営業利益等)の伸び率、期首予算に対する達成率、担当業務の評価、中期経営計画進捗状況などを勘案し決定しております。

業績連動報酬の報酬総額に対する構成比率は15%から20%を目安に役割に応じて決定しております。なお業績連動報酬の報酬総額に対する構成比率は、上記指標の達成状況を総合的に勘案し14.7%となっております。

(3)株式報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的に、年1回の付与を予定しております。株式報酬は譲渡制限付株式とし、役職毎の基準額をベースに会社の業績等を勘案し決定いたします。

2 取締役の評価

(1)取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の個別評価は、代表取締役社長執行役員が行い、ガバナンス委員会において個別評価を含む、報酬水準の妥当性を確認しております。

(2)代表取締役社長執行役員の評価は、ガバナンス委員会において報告され評価プロセスや評価に対する考え方を確認することで、客観性や公正性を担保しています。

3 役員報酬の決定方法

取締役の報酬については株主総会の決議により決定された報酬総額の上限額の範囲内で取締役会の授権を受けた代表取締役 社長執行役員 海老原 健治が上記算定方法に則り決定しております。

4 役員の報酬等の額の決定過程における活動内容

役員の報酬等の決定過程においては、社外取締役を中心に構成されるガバナンス委員会において会社業績と担当業務業績との割合や評価ランクと増減率との関係等について、成果および責任、客観性、透明性を高めるため意見交換を行っております。

(4)選解任と候補者指名の方針と手続

・当社の中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長という観点から、国籍、性別を問わず経験、能力、実績を総合的に検討の上、当社の取締役として相応しい人物を取締役会において指名し、株主総会の決議をもって選任しています。

なお、取締役候補の指名にあたっては、社外取締役を主な構成員とするガバナンス委員会の審議を経ています。

・経営陣幹部の解任に関しては現時点で具体的なプロセスを確立していませんが、今後、解任基準を含め具体的なプロセスを検討してまいります。

(5)個々の選解任 指名についての説明

・当社は、すべての取締役候補者について株主総会招集通知に個々の指名理由に関して記載しています。また、経営陣幹部の解任事例はございません。

【補充原則4-1(1)】経営陣への委任の範囲

・取締役会は、法令、定款および取締役会規則に基づき、経営上の重要事項の決定、業務執行の監督を行っています。それ以外の業務執行に関する決定については、経営会議、経営推進会議及びグループ代表者会議等に行っています。また、監査等委員会設置会社への移行以後、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することが可能となり、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定および執行のさらなる迅速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および資質

・取締役会は取締役会へ貢献できる人物を独立社外取締役候補として選定すべく、独自の独立性基準を設定しており、その内容は株主総会参考書類に開示しております。

【補充原則4-10(1)】指名・報酬委員会構成の独立性、権限・役割等の開示

・当社は、社外取締役を委員長(議長)とし、社外取締役(社外監査等委員を含む)、代表取締役および常勤監査等委員の7名を構成員とする任意の仕組みであるガバナンス委員会を設置しています。

- ・2022年3月末時点でガバナンス委員会の構成員は、独立社外取締役が57%を占めています。
- ・ガバナンス委員会では、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る件を含め当社ガバナンスの重要事項について議論し、その内容を取締役会に答申しています。

【補充原則4-11(1)】取締役会メンバーのバランス・多様性・規模

- ・当社は、当社の中長期的な企業価値向上および持続的な成長という観点から、国籍、年齢、性別を問わず、社外取締役を含め、知識、経験、能力が全体としてバランス良く備えられ、また経営的な視点で物事を考えることができる人物で当社取締役会が構成されるべきと考えています。規模についても、当社の組織構成に鑑み、執行業務の管理・監督ができる規模を設定しています。
- ・取締役の選任に関する方針は、原則3-1(4)に記載したとおりであります。
- ・取締役に関するスキル・マトリックスに関しましては、本報告書最終ページ掲載のスキル・マトリックス(参考資料)をご参照下さい。

【補充原則4-11(2)】役員の兼任状況

- ・社外取締役を含む取締役の他の上場会社役員兼任状況について株主総会招集通知および有価証券報告書に、毎年開示しています。

【補充原則4-11(3)】取締役会の実効性分析、評価

- ・当社では取締役会の実効性を検証すべく、毎年すべての取締役及び監査等委員に対して取締役会の構成、運営及び議題並びに取締役会を支える体制に関するアンケートを実施し、それらの結果に基づき、取締役会の実効性について評価を行っております。2021年1月から2月実施のアンケート結果は、2項目を除き、すべての項目において適切又は一応適切な回答が得られ、当社の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を確認しました。
- 一方、課題として挙げられた項目(3名以上不十分/不適切)は、ありませんでしたが、前年度の課題項目である1取締役会資料の用語説明、過去からの経緯、過去の付議内容、重要案件の事前説明および事前検討時間の確保、2取締役会における経営陣幹部の選任・解任についての議論には、「不十分」との回答が各1名あり、引き続き改善が必要であることを認識しました。
- ・前年度の課題であった上記1および2の項目については、1 2021年1月度の取締役会、経営会議より、用語解説、過去からの経緯/付議内容、重要案件の事前説明を実施、2 取締役会においてガバナンス委員会で議論した内容も含み経営陣幹部の選任/解任の理由を説明し、審議しております。

【補充原則4-14(2)】取締役のトレーニング方針

- ・新任社外取締役については、就任時に当社及び当事業に関する理解を深めるために経営方針の説明や各支店・工場の視察等を実施しています。また、就任後にも必要に応じて、事業理解を深めるための機会を提供しています。
- ・新任取締役については、取締役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会を提供し、就任後においても、外部講師を招いての研修会を定期的に開催するなど必要知識の更新等に努めています。
- ・トレーニング実施内容は、ガバナンス委員会にて報告し、委員からの助言も参考に、これらの対応が適切にとられているか否か確認しています。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

- ・当社は、取締役会での検討・承認を経て「株主・投資家との建設的な対話に関する基本方針」を定め、当社ウェブサイトにて開示しております。下記URLよりご参照ください。
- ・<https://www.aica.co.jp/company/ir/management/disclosure/#headline-1633590934>

【原則5-2】人的資本への投資等を含む経営計画等の策定

- ・当社は、成長投資に必要な資金の主源泉となる営業キャッシュフローを確保し、一部を株主に還元した上で、内部留保を蓄え、適正水準の財務レバレッジも活用しながら、成長分野へ資本を再投資していきます。資本コストを上回る資本効率で再投資することで、持続可能な利益成長を実現し、目標とするROE10%程度の維持に努めてまいります。
- ・今中期経営計画「Change & Grow 2400」においては、持続的な成長を実現するために、既存事業の拡大・更新投資に加え、M & Aなどによる新たな事業投資も積極的に進めます。また、自動化・気候変動対応・BCPに資する設備投資、情報化投資にも注力します。これらの設備投資・事業投資を合わせて、3年間で400億円を目処に投資を行います。新規事業のM & Aについては、海外の化成品・建築建材事業、国内外の機能材料事業、国内の補修補強事業、国内既存事業の周辺事業領域などを中心に、技術・販路・生産力を拡大するシナジーを追求してまいります。更にアイカの価値創造の源泉である化学とデザインの力を強化し、次世代基幹商品の開発や開発力を強化することを目的に3年累計で120億円を目処に研究開発投資を積極的に行ってまいります。人的資本への投資については、人材を最も重要な経営資源と捉え、教育研修制度の充実、リーダーの育成とキャリア形成の支援、グローバルに活躍できる人材の育成に注力しています。企業のサステナビリティを高めるための人材開発に取り組むとともに、多様な人材が活躍できる職場を構築し、会社と従業員がともに成長することを目指しています。

【補充原則5-2(1)】経営戦略等の策定・公表における事業ポートフォリオの基本方針や見直し状況の提示

- ・当社は、化学とデザインの力を基盤に、「化成品セグメント」と「建築建材セグメント」の2つの事業を展開しており、セグメント間で相互に触発・連携しながら、独創的な製品を生み出すことで、住宅分野、非住宅分野および非建設分野などの市場において、ユニークな立ち位置を確立しています。また、近年においては当社の強みを活かした海外展開に注力し、着実な成長を実現してきました。2021年度から始まった新中期経営計画では「成長事業の創出・拡大」を基本方針のひとつとして定め、1国内の社会課題解決型商品(AS商品)、2海外事業、3非建設分野向け事業、の3つを成長事業と定め、3年で1.4倍の成長を目指し、M & A、シナジー創出、設備増強、販路拡大、ブランド育成などの取組みを強化し、市場・事業領域の拡大を図っています。

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)	11,689,200	17.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,944,500	6.04
アイカ工業取引先持株会	2,302,433	3.52
THE BANK OF NEW YORK MELLON (INTERNATIONAL) LIMITED 131800	1,797,800	2.75

アイカ工業株式保有会	1,580,723	2.42
住友生命保険相互会社	1,318,000	2.02
株式会社三菱UFJ銀行	1,300,016	1.99
大日本印刷株式会社	1,293,743	1.98
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口4)	1,262,100	1.93
デンカ株式会社	1,229,084	1.88

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 プライム、名古屋 プレミア
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	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 更新

[大株主の状況] 自己株式2,244,810株を保有しております。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	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	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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
小倉健二	他の会社の出身者													
清水綾子	弁護士													
宮本正司	公認会計士													
山本光子	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) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小倉健二			独立役員に指名しております。	【社外取締役に選任している理由】小倉健二氏は、企業経営者としての豊富な経験と知識を有していることから当社の経営体制の強化に活かしていただけると判断いたしました。 【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、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います。
清水綾子			独立役員に指名しております。	【社外取締役に選任している理由】清水綾子氏は、弁護士としての豊富な専門知識と経験を当社の経営の監督に活かすとともに多様性の観点に基づき社外取締役としての助言をしていただけると判断いたしました。 【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、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います。
宮本正司			独立役員に指名しております。	【社外取締役(監査等委員)に選任している理由】宮本正司氏は、公認会計士としての豊富な専門知識と経験を有しており、監査等委員である社外取締役としての助言や監視をいただけると判断いたしました。 【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、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います。

山本光子		独立役員に指名しております。	<p>【社外取締役(監査等委員)に選任している理由】山本光子氏は、企業経営者として豊富な経験と特に労務管理および多様性の観点から幅広い知見を有しており、監査等委員である社外取締役としての助言や監視をいただけると判断いたしました。</p> <p>【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、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います。</p>
------	--	----------------	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助し、職務執行を支援するため、専属のスタッフを監査等委員会室に配置しています。かかる専属スタッフの人選、異動、処遇の変更においては、監査等委員会の事前の同意を得る必要があり、また、指揮命令権限は、監査等委員会に属しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

定期的に会計監査人からの監査報告及び意見交換会議を実施しています。内部監査を専門とする組織として「内部監査室」が、業務執行部門の監査を実施しています。内部監査部門のスタッフ(4名)は、監査等委員会と一体となり常時監査内容・執行状況について報告をおこなっています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	7	0	3	4	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	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明

2016年4月より取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、社外取締役、代表取締役および常勤監査等委員を構成員とするガバナンス委員会を発足させました。

【独立役員関係】

独立役員の数	4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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

2013年5月までストックオプションを付与していましたが、2014年以降は付与しておりません。今年度から「当社の起業価値の持続的な向上」「株主の皆さまとの一層の価値共有を進めること」を目的に譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。取締役の報酬に関する方針は、本報告書「1. 「基本的な考え方」「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」(3)「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」に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役
-----------------	-------

該当項目に関する補足説明

2013年5月までに付与済みのストックオプションについて、行使権利が失効していない対象者です。

【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 **更新**

取締役(監査等委員を除く)に支払った年間報酬額は、286百万円です。なお、報酬限度額は年額370百万円以内で、使用人兼取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。

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

当社は、役員の報酬額については役位、職責、在任期間等を勘案し、当社グループ業績を考慮のうえ、株主総会で承認された限度範囲内で決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、事務局より取締役会の議題案内及び開催日前の資料事前送付を行っております。また、社外取締役からの要請に応じ、取締役会の議題についての事前説明も行っております。

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・取締役会】

取締役会は、取締役会規則に基づき、経営方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定し、業務執行状況を監督することでコーポレート・ガバナンス強化を図っています。取締役会は9名で構成されており、取締役会の監督機能強化のため、社外取締役4名を選任しております。定時取締役会が原則毎月1回開催されるほか、必要に応じて臨時取締役会が開催されております。

【ガバナンス委員会】

2016年4月より取締役会の任意の諮問委員会として、社外取締役(うち2名は監査等委員である取締役)を主な構成員とする「ガバナンス委員会」を設置し、経営陣の指名・報酬を含めたガバナンスに関わる重要事項を審議し企業の持続的な成長と統治機能の更なる充実を目指しています。第122期(2021/4～2022/3)は、6回開催しました。監査等委員会設置会社への移行に伴い、監査等委員会とガバナンス委員会の内容重複がないこと、また、監査等委員会による意見陳述権行使のため、ガバナンス委員会での審議内容を監査等委員会でも共有することで両委員会の役割分担を図っております。

【監査等委員・監査等委員会】

当社は、監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役3名(うち2名は社外取締役)にて監査等委員会が構成されており、1名の常勤の監査等委員である取締役を設定しております。監査等委員会は、原則毎月1回開催されております。常勤の監査等委員である取締役は経営会議、経営推進会議、その他重要な会議に出席するとともに決裁書類その他重要な書類の閲覧を実施しました。また、内部監査部門その他内部統制システムにおけるモニタリング機能を管轄する部署等と綿密な連携が保持される体制を整備しています。なお、法令に定める監査等委員である取締役の員数を欠くことになる場合に備え、補欠の監査等委員である取締役1名を選任しております。

【執行役員制度】

当社は2002年4月より執行役員制度を設け、取締役の監督機能と執行機能の分離を図ってきましたが、社内取締役が重要な執行機能を担っている実態に合わせ、2018年6月より社内取締役が執行役員を兼任する形をとっております。これにより、執行機能において執行機能の職務分掌を明確化することで業務執行の更なるスピードアップを図っております。

【経営会議】

当社は、取締役に業務執行責任者を加えて構成する経営会議を設置しております。経営会議は毎月1回開催され、取締役会に付議する議案及び当社規程に基づく決裁機能を有し、取締役会での決定事項の迅速な展開並びに業務執行における審議及び報告を行っております。

【経営推進会議】

経営推進会議には、取締役、執行役員はじめ業務執行部門の長が参加し、原則、半期毎に業務執行報告、課題検討等を行い、業務内容及び執行状況の監視が行える体制をとっております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

2020年6月23日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。この移行は、監査等委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会、取締役の職務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営を実現し、一層のコーポレート・ガバナンス強化を図るとともに、国内外のステークホルダーの期待により的確にこたえる体制の構築を目指したものです。また、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することが可能となり、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図っております。

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	本年度は6月3日に招集通知を発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	本年度は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	インターネットにより、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から当社の指定する議決権行使サイトにアクセスすることで、議決権行使が可能です。
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へ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年6月開催の第122回定時株主総会の招集通知にて英訳版を作成いたしました。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示の基本方針に基づき、情報開示の基準、社内体制の整備、情報開示方法、沈黙期間、第三者による業績予測等と将来見通しに関する留意事項につき定めています。詳細は、当社ホームページに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	説明会を不定期で開催しています。アナリスト・機関投資家向け説明会の様子を個人投資家も見られるよう、説明会での質疑事項をホームページで公開しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末及び第2四半期決算時に決算説明会を開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにIRサイトを設け、決算短信、IR説明会資料、有価証券報告書、事業報告書等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部 広報・IRグループ	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p><基本方針></p> <p>当社は、社是・経営理念・経営方針・サステナビリティ方針・行動規範を構成要素としたアイカポリシーを体系化しており、その実現に向けた事業活動を行っています。環境保全活動・CSR活動などに最も関わりの深い「サステナビリティ方針」は以下のように定めています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、より良い社会づくりに貢献します。 2.行動規範の基本原則を、法令遵守、人権尊重、社会との調和、公平・公正な取引、お客様の安心と信頼、適正な情報開示、会社情報および財産の保護、環境および安全、と定め、グループ従業員共通の価値観として行動します。 3.顧客、従業員、株主、サプライヤー及び取引先、地域社会および行政など、ステークホルダーとの対話を重視し、社会の要請と変化に迅速に対応します。 4.ステークホルダーと会社経営の双方の視点で重要課題を特定し、事業活動と一体で課題解決に取り組むとともにその進捗状況を開示します。 <p><取り組み></p> <p>当社は、経営理念「アイカグループは 共生の理念のもと、たえざる革新により新しい価値を創造し、社会に貢献してまいります」を実現するために、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。また、当社が特に注力して取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を、リスクと機会の両面から影響度の大きさを評価した上で特定し、2021年4月に始動した中期経営計画「Change & Grow 2400」へ組み込み、事業活動とサステナビリティ活動の一体化を図っています。サステナビリティ活動の推進母体として、社長が委員長を務める部門横断型の「サステナビリティ推進委員会」を設置し、マテリアリティに対して設定した目標の達成に向けて活動しています。これらの取り組みを通じて、地球・社会の持続可能性を高めるとともに、持続的に発展する企業体の実現を目指しています。</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>当社は前述の通り「サステナビリティ方針」において、「ステークホルダーと会社経営の双方の視点で重要課題を特定し、事業活動と一体で課題解決に取り組むとともにその進捗状況を開示します。」と定めており、適時適切な情報開示に努めています。</p> <p>当社のサステナビリティに関する情報は、「アイカレポート(統合報告書)」および当社ホームページにて開示しています。また、中期経営計画へマテリアリティ(重要課題)を組み込んだため、今後は各種IR資料においてもサステナビリティに関する活動の目標と結果を開示する予定です。</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

(1) 取締役ならびに使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は監査等委員会設置会社であり、複数の社外取締役の選任を通じて、経営に対する取締役会の監督機能を強化し、経営判断の透明性、公正性を確保する。

コンプライアンス体制にかかる規程を整備し、取締役ならびに使用人が法令・定款および当社の経営理念を遵守するための行動規範「アイカグ

グループ行動規範」を策定し、その行動規範に基づく具体的な行動基準を「アイカグループ社員の行動指針」にて定めている。それらを当社およびグループ全体の役職員に展開し、周知徹底を図る。

「企業倫理委員会」において企業活動における法令遵守とそのために必要な施策の企画や立案を行い、取締役ならびに使用人への周知徹底を図る。

品質(ISO9001)・環境(ISO14001)・労働安全衛生(ISO45001)マネジメントシステムを「三位一体の活動」として全社に展開し、各マネジメントシステムにおいて法令・法規制等の要求事項を遵守する。

当社グループ全体で内部通報制度の自浄機能を発揮させ、早期に問題点の把握と解決を図る。

内部監査を専門とする組織「内部監査室」およびコンプライアンス活動を推進する組織「法務部」が、当社グループ全体の内部統制活動、コンプライアンス体制およびコンプライアンス上の問題の有無を調査・検討する。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、毅然たる態度で臨み、一切の関係を遮断・排除する。また、弁護士、警察等の外部専門機関とも連携し組織的に対応する。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に関する情報・文書は、社内規程および関連する文書管理マニュアルに基づき、適切な文書の保存ならびに管理体制を維持する。

株主総会議事録・取締役会議事録・経営会議議事録・経営推進会議議事録・グループ代表者会議議事録・稟議書ならびに関連資料は経営企画部が、契約書ならびに関連資料などの重要文書類は法務部がそれぞれ保管・管理する。

取締役、執行役員は、常時これらの文書等の閲覧または謄写ができる。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

経営環境を取り巻く各種リスク(法令遵守・災害・製品・品質・物流・安全衛生・環境・情報セキュリティ・為替・原材料価格等)については、それぞれの対応部署において検証し、規程・ガイドラインを制定する。また、リスク評価は定期的に取締役会・監査等委員会に報告する。

取締役会・監査等委員会は、必要に応じ各種リスクについて審議し、法律上の判断が必要な場合は顧問弁護士等に意見を求めるなど対策を講じる。

当社グループは、危機が発生した場合における報告ルールを策定、また、危機対策本部等を設置する等、迅速かつ適切な対応を行い、被害最小化を図るとともに、社外への適時適切な情報を発信する。

(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

取締役会は、取締役会規則に基づき、経営方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定し、業務執行状況を監督することでコーポレートガバナンス強化を図る。

執行役員制度を設け、社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)が執行役員を兼任する形をとり、執行機能において執行役員の職務分掌を明確化することで業務執行のスピードアップを図る。

年度目標は中期経営計画に基づき策定する。各部門はその目標達成に向けて目標と予算を策定し、併せて具体策を立案し実行する。

(5) 当該株式会社ならびに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

企業集団としての企業行動指針を定め、コンプライアンスや理念の統一をめざし、子会社ごとに当社の取締役・執行役員等より責任担当を決め、事業を総括的に管理する。

当社は、子会社の経営内容を把握し、かつ業務の適正を確保するため、「関係会社管理規程」に基づき、重要事項について当社(取締役会または代表取締役)の承認または当社への報告を求める。

当社は、グループ代表者会議を開催し、当社グループにおける業務執行の状況報告と重要事項の報告を行い、グループ全体の迅速な意思決定と適正な業務遂行を行う。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

監査等委員会の職務を補助し、職務執行を支援するため、専属のスタッフを監査等委員会室に配置する。

監査等委員会の職務を補助し、職務執行を支援する使用人の人選、異動、処遇の変更においては、監査等委員会の事前の同意を得る。

監査等委員会の職務を補助し、職務執行を支援する使用人に対する指揮命令権限は、監査等委員会に属する。

(7) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および当社子会社の取締役および監査役、ならびに当社および当社子会社の使用人は、監査等委員会の要請に応じて必要な報告および情報提供を行う。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、当社子会社の取締役および監査役、ならびに当社および当社子会社の使用人は、会社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法令に反しない範囲で直ちに監査等委員会に報告する。その他、法定事項に加え、取締役との協議により決定する下記事項を報告する。

内部統制システムの整備・運用に関わる件、子会社の監査役の監査状況、重要な会計方針、会計基準およびその変更、業績および業績見込の発表内容、重要な開示書類の内容、稟議書および監査等委員から要求された会議議事録など。

監査等委員会へ報告を行った者に対し、不利益が生じないことを確保する。

(8) 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項

監査等委員会の職務を執行する上で必要な費用は、請求に基づき会社が負担する。

(9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、会計監査人との意見交換ならびに内部監査部門等の協力・補助体制を確保する。

代表取締役は、監査等委員会・会計監査人とそれぞれ随時意見交換会を実施する。

監査等委員会は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、顧問弁護士、公認会計士等を活用する。

(10) 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、当社および当社グループが金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制評価報告制度に適切に対応するため「内部統制委員会」を設置し、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価することにより、財務報告の信頼性を確保する体制を整備する。

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

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、毅然たる態度で臨み、一切の関係を遮断・排除する。また、弁護士、警察等の外部専門機関とも連携し組織的に対応する。

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

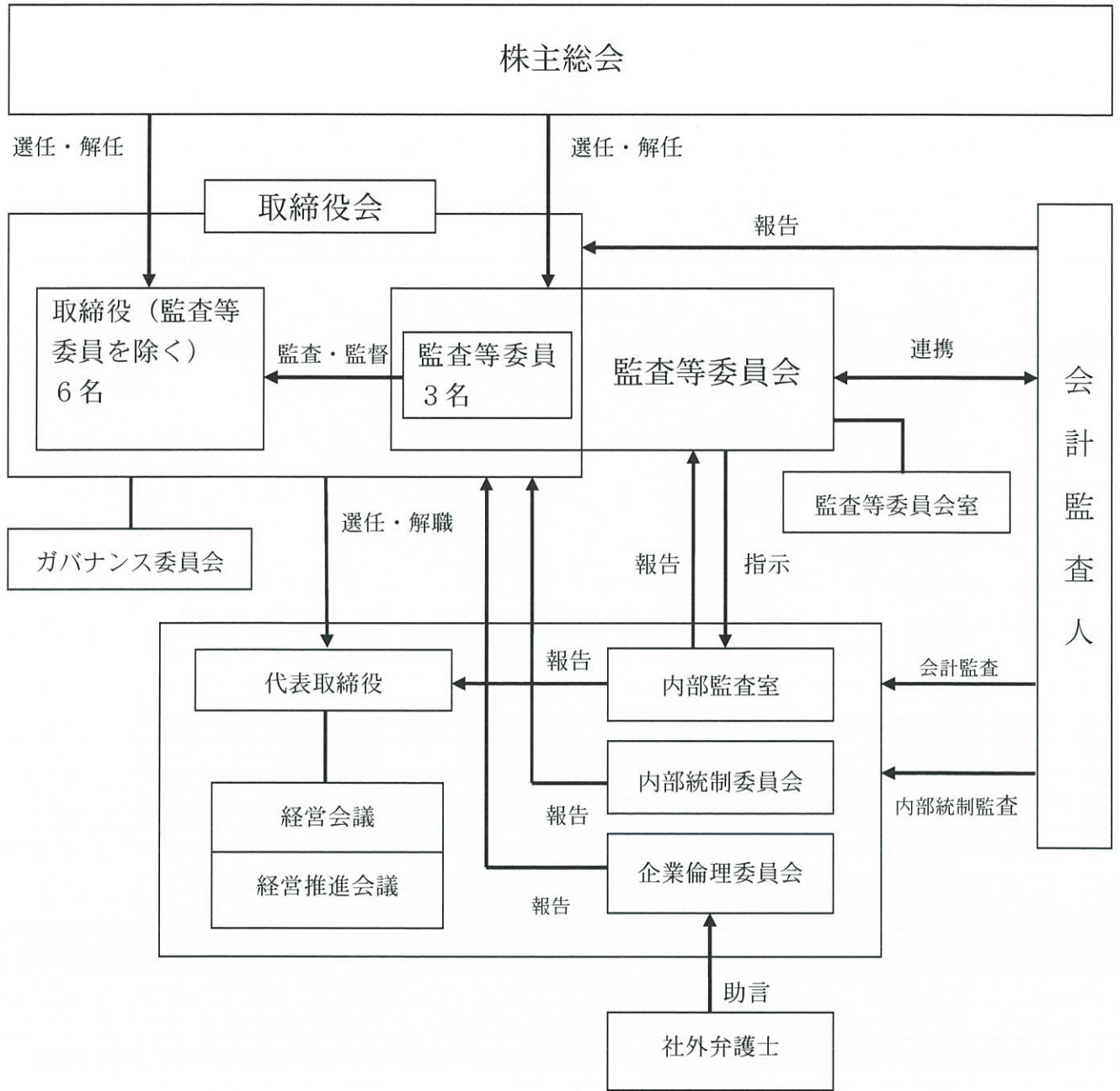
(1) 情報開示の基準

当社は、広く社会に信頼される企業として、すべてのステークホルダーの皆様に対して会社情報を適時適切かつ公平に開示することを基本方針としています。会社法、金融商品取引法等の関連法令及び当社の株式を上場している証券取引所が定める適時開示規則を遵守し、情報開示を行います。また、関係法令及び適時開示規則に該当しない情報についても、株主・投資家の皆さまの投資判断にとって重要であると考えられる情報については、公平性と適時性を鑑みた上で開示を行います。

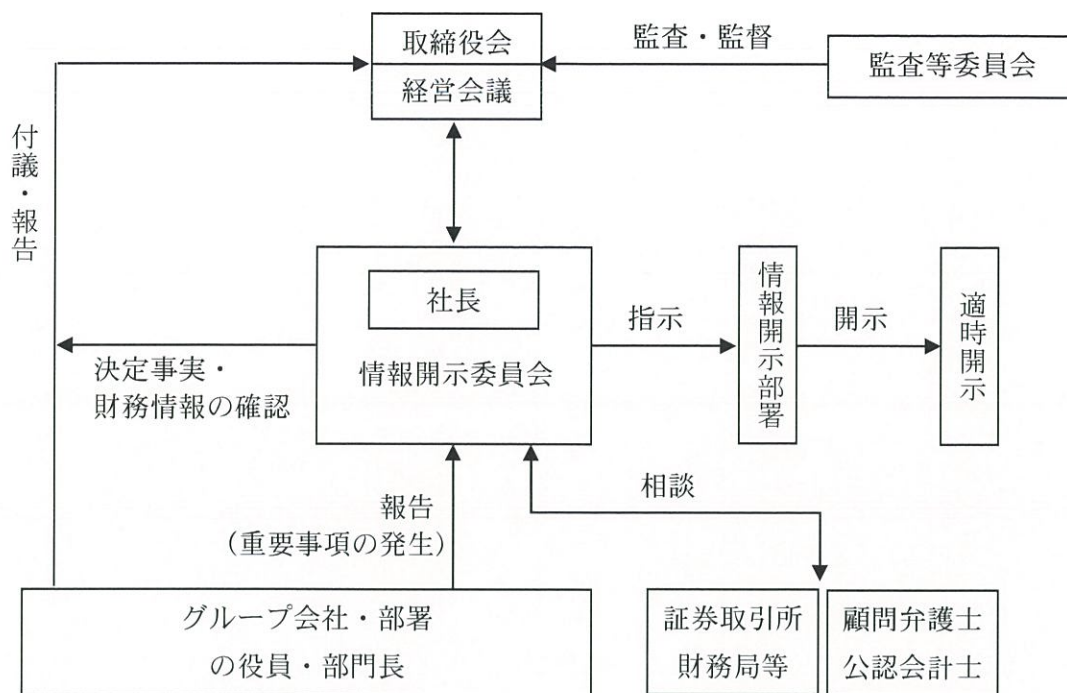
(2) 社内体制の整備

当社は、当社ディスクロージャー・ポリシーに則った情報開示を行うために、情報開示委員会を設置し、情報開示活動を推進・管理します。情報開示委員会は、ディスクロージャー・ポリシーの策定・改訂・運用、情報開示活動の適切性・公平性・透明性・適時性を協議します。情報開示委員会は、社長執行役員を委員長とし、部門横断的な委員で構成され、委員は社長執行役員が任命します。また、内部情報の適切な管理及び株式等の売買等について遵守すべき基本事項を社内規則に定め、インサイダー取引を未然に防止しています。

[業務執行・監視の仕組み]



【適時開示体制の概要】



取締役スキルマトリックス

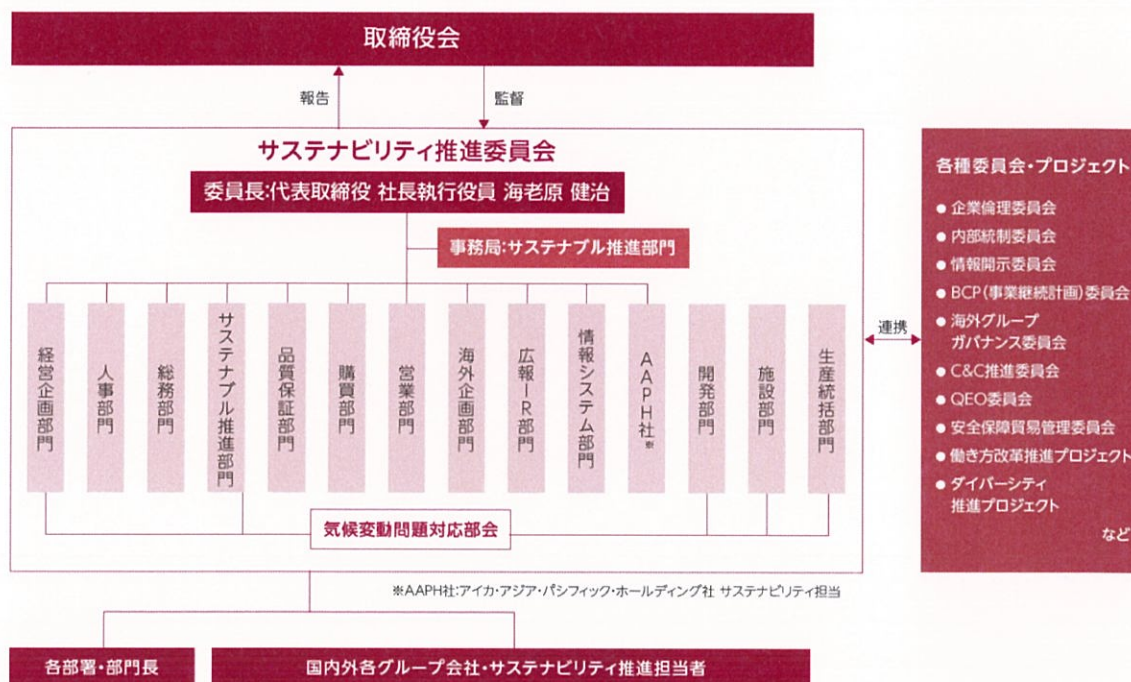
番号	氏名	当社における地位	再任 新任	属性	取締役の専門性						
					企業経営	国際経験	営業 マーケティング	技術・生技・ 研究開発	サステナ ビリティ	法務 リスク管理	財務会計
1	小野 勇治	代表取締役 会長	再任	社内	○	○	○	○	○		
2	海老原健治	代表取締役 社長執行役員	再任	社内	○	○	○	○	○		
3	百々 聡	取締役 専務執行役員	再任	社内	○	○	○		○	○	○
4	大村 信幸	取締役 常務執行役員	再任	社内	○	○	○		○		
5	小倉 健二	取締役	再任	社外 独立	○				○	○	○
6	清水 綾子	取締役	再任	社外 独立					○	○	
7	森 良二	取締役 監査等委員	再任	社内	○	○		○	○	○	
8	宮本 正司	取締役 監査等委員	再任	社外 独立	○				○	○	○
9	山本 光子	取締役 監査等委員	新任	社外 独立	○		○		○		

【TCFD 提言に基づく開示】

気候変動対応のガバナンス体制

当社は2021年4月に始動した中期経営計画に、マテリアリティの一つとして「気候変動対応」を組み込んでいます。活動の推進役として社長執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」の内部に「気候変動問題対応部会」を設置しています。サステナビリティ推進委員会は、4半期に一度、「気候変動対応」を含むマテリアリティ各項目に設定したKPIの進捗状況を取締役へ報告しており、取締役会は報告事項を審議・承認・指導・監督しています。

■サステナビリティ推進体制図（2022年4月現在）

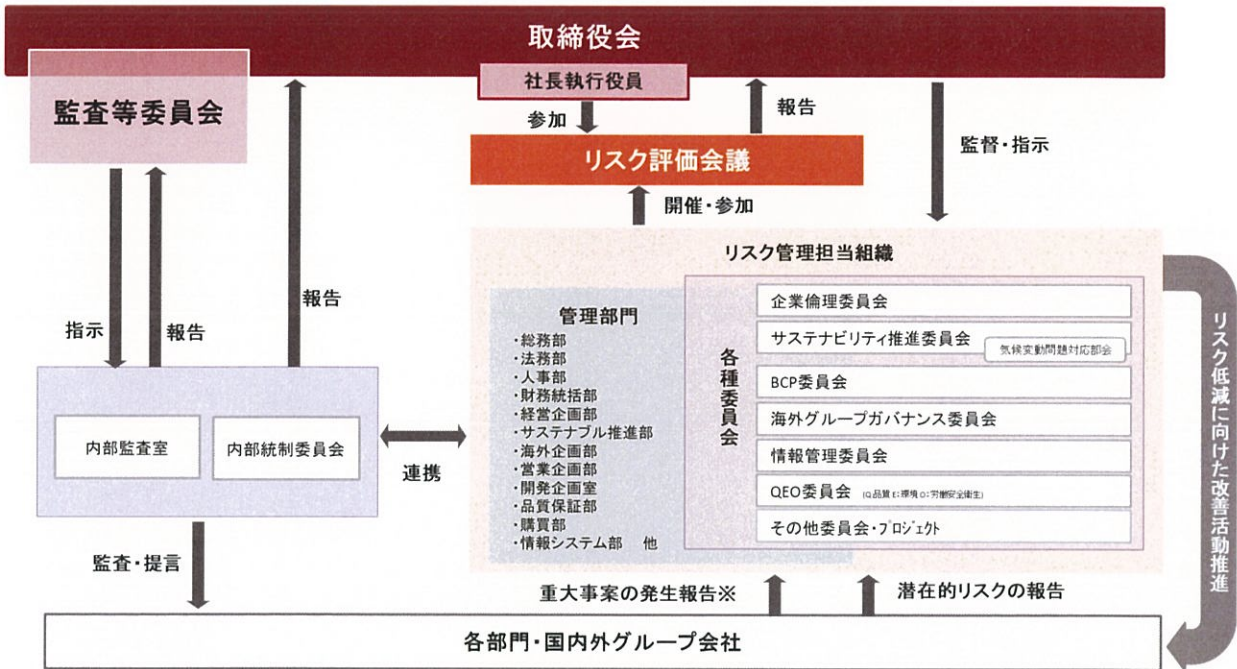


気候変動対応のリスク管理

当社は、不測の事態による損失の軽減を図るため、グループ会社を含めた全社的なリスク調査を年に一度実施しています。2022年度からは、社長およびリスク管理を担当する組織の責任者が参加するリスク評価会議を設置し、各社・各部門から報告されたリスクの発生可能性や影響度の大きさなどの妥当性を審議した上で取締役会へ報告しています。これにより特定された重大なリスクは、「事業等のリスク」として取りまとめ、有価証券報告書およびアイカホームページに掲載しています。今後は、リスク評価会議で特定されたリスクの状況確認を定期的に行っていく予定です。

上記過程を経て、「気候変動」を重大なリスクとして公表するとともに、マテリアリティの一つとして特定しました。「サステナビリティ推進委員会」の内部に設置している「気候変動問題対応部会」や、両組織の事務局を務めるサステナブル推進部において、気候変動リスクを定期的に検証しています。

■当社のリスクマネジメント体制図



※重大事案発生時の報告ルールとして、内部通報制度（コンプライアンス問題を企業倫理委員会の窓へ報告）と、当社独自の報告ルール（危機的事案を迅速に社長へ報告）の2つが規定されています。

気候変動リスクに対する認識と対策

気候変動にともない、(1)予想を超えるような台風や洪水、猛暑などの気象災害が発生した場合には、事業所の機能停止、製造設備の損壊等の被害により事業活動の継続に影響を及ぼす可能性があります。また、平均気温の上昇、降雨量の変化による水資源への影響などが徐々に進行した場合、当社グループがおかれる事業環境が変化し、運用コストの増加につながる可能性があります。

一方で、(2)低炭素社会への移行の状況により、ステークホルダーから温室効果ガス削減製品の要請が増大し、研究開発費の増大、新規技術導入での設備投資額の増加、原材料価格の上昇が引き起こされる可能性も想定されます。気候変動の緩和に向けた規制が強化され、それに適切に対処できなかった場合、操業規制を受け、新たな税負担や、再生可能エネルギーへのシフトに伴う費用、生産設備の高効率化に伴う設備投資額の増加等につながる可能性もあります。それらは、当社グループの経営成績および財政状況に影響を与える可能性があります。

このような状況に対処するため、上記(1)物理的に発生するリスクに対しては、「BCP委員会」により、分析・モニタリング・予防対策の推進・取締役会への報告を行っております。また、上記(2)低炭素社会移行に伴うリスクに対しては、サステナブル推進・生産・開発・経営企画など関係部門で構成される「気候変動問題対応部会」が具体的対応策の検討と推進を担い、取締役会直下の「サステナビリティ推進委員会」が進捗のモニタリング・情報開示・事業計画への組み込みを行うことにより、中長期的視点で本リスクへの対策を拡充・推進しております。

シナリオ分析の実施状況および戦略への組み込み

当社は、2020年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同を表明しました。提言に基づく開示拡充に向けて、2020年度においては、当社のステークホルダーに対してヒアリング調査を実施し、気候変動の影響によるリスクと機会、気候変動に対応するために当社が取り組むべき事項を下表の通り整理しました。

この調査により、今後ますます気候変動の影響が高まるとの認識が鮮明になったため、中期経営計画に「気候変動対応」を組み込むとともに、定性的・定量的な目標を設定しました。

2021年度からシナリオ分析に着手し、2022年度は、特定したリスクと機会の各要素について、外部シナリオを使用し、1.5℃・4℃の世界における2030年・2050年時点の定性的インパクト評価を進めました。この結果は、本年度発行のアイカレポート(2022年9月頃発行)で開示する予定です。更に、今年度中には気候変動の影響によるリスクと機会の定量的財務インパクト評価も進めます。今後は、これらの評価をもとに気候移行計画を策定し、より長期的な戦略を事業戦略へ組み込んでいく予定です。

ヒアリングから見てきた気候変動に伴うリスクと機会

	分類	リスク	機会
移行シナリオ ※1	炭素税引き上げ	●炭素税導入によるコスト増	●温室効果ガス排出量削減に資する商品需要増
	省エネ・低炭素規制/政策	●化石由来原料使用に対する規制強化 ●エネルギーコスト増 ●排出枠購入コスト増 ●増税により施主の建設意欲が低下し、建設市場縮小 ●プラスチックゴミ規制強化による廃棄物処理コスト増	●ZEH ^{※3} ・ZEB ^{※4} 補助金増による建設市場の活性化 ●非化石由来原料使用商品需要増 ●リサイクル可能商品需要増
	低炭素型商品への置換	●低炭素技術への当社の対応遅れ ●研究開発費や設備投資額の増加	●非化石由来商品需要増 ●低炭素型商品需要増
	消費行動の変化	●化石由来商品需要減 ●リサイクル不可商品需要減	●非化石由来商品需要増 ●リサイクル可能商品需要増 ●木材活用需要増
	原材料コストの増加	●ナフサ減産、価格高騰 ●バイオマス原料への移行によるコスト増 ●木材需要の変化による木材調達コスト増	
	業界批判	●化石由来原料を使用する企業に対する批判の高まり	●適切な環境指標・社会課題解決型商品のPRIによる信頼獲得
	ステークホルダーからの評判変化	●脱炭素化に消極的な企業への投資家評価低下 ●取引先企業からの温室効果ガス削減要求	●取り組み強化による企業評価向上
物理的シナリオ ※2	台風・豪雨の頻発化	●被災による損害・操業停止 ●サプライチェーンの分断 ●支払い保険料の増加	●災害対策商品の事業機会拡大
	降水パターンの変化	●地下水の減少による淡水調達コスト増	●建築物の強靱化に資する商品の需要増
	平均気温の上昇	●従業員の熱中症リスク増 ●冷房使用増によるエネルギーコスト増	●施工現場の労働生産性低下による省施工型商品需要増 ●断熱材関連商品需要増
	海面上昇	●海・河川の近隣拠点の被災リスク増	
	感染症	●感染症発生頻度増	●感染症の流行拡大による、抗ウイルス商品の需要増 ●働き方の変容による建築需要の変化

※1 移行シナリオ…気候関連の規制強化や脱炭素技術移行への対応など低炭素社会への移行に伴うもの ※2 物理的シナリオ…気候変動による自然災害の増加や異常気象の常態化に起因する、物理的被害の増加に伴うもの ※3 ZEH…ネットゼロ・エネルギーハウス ※4 ZEB…ネットゼロ・エネルギービルディング

当社が取るべき対応

パッシブ対応

気候変動の影響を最小限に抑え、事業活動の継続に向けてリスクに備える対策を講じます。

- ー リスクに備える対策の例 ー
- 自然災害に対するBCP強化
 - 原材料調達BCP強化
 - 抜本的な温室効果ガス排出量削減策の検討・実行
 - エネルギーの使用および構成の最適化
 - 廃棄物の削減・再資源化
 - 資源の効率的な使用
 - 適切な情報開示とエンゲージメント

アクティブ対応

気候変動に対応する商品の開発・拡販に努め、社会に貢献するとともに、当社と社会の持続的発展を図ります。

- ー 気候変動に適応する商品の例 ー
- 低炭素型商品
 - バイオマス原料を用いた商品
 - リサイクル可能商品
 - 木質資源活用に資する商品
 - 建築物の強靱化に資する商品
 - 省施工型商品
 - 断熱材関連商品
 - 抗ウイルス商品

指標と目標

当社は、2021年4月に始動した中期経営計画において、下記の通り温室効果ガス削減に関する目標を掲げました。スコープ1・2に対しては削減数値目標に加え、日本政府が2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを宣言したことを受け、実質ゼロを目指した具体的シミュレーションを実施することを目標に掲げました。2050年実質ゼロを目指すための中間地点である2030年度の目標について、現状設定している数値目標（売上高原単位温室効果ガス排出量 2013年度比 26%削減）では不十分と認識しており、このシミュレーションに合わせて目標引き上げに向けた議論を重ねています。

- | | |
|---|--|
| <p>スコープ1・2
(自社の活動由来)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 売上高原単位温室効果ガス排出量 2023年度までに10%削減(2020年度比) ● 温室効果ガス排出量2050年実質ゼロを目指したシミュレーションの実施、施策立案 |
| <p>スコープ3
(自社の事業活動に関連する他社の活動由来)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● スコープ3算定方法確立、削減に向けた施策立案 |