

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、企業価値の向上と収益力の向上を図るうえで、すべてのステークホルダーの信頼を得るため、経営の透明性、健全性および意思決定の迅速性の向上に取組み、コーポレート・ガバナンスを充実していくことが経営上の優先課題と考えております。

【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1-2 株主総会における権利行使】

補充原則1-2-4

当社では、2022年3月期定時株主総会よりインターネットによる議決権電子行使を導入しております。一方で招集通知の英訳や株式会社ICJ運営の機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの導入は株主における機関投資家や海外投資家の比率が増加し20%を超えた場合、株主の意見、要望を参考にしつつ、検討してまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

補充原則3-1-2

株主における海外投資家の比率が増加し20%を超えた場合、株主の意見、要望を参考にしつつ、必要に応じて英語での情報開示の検討を進めてまいります。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-3

当社は最高経営責任者等の後継者計画は定めておりません。最高経営責任者等の候補者は人格、知識、経験、実績等を勘案して取締役会で協議の上、選定することとしていますが、後継者計画については今後の検討課題といたします。

【原則4-3 取締役会の役割・責務(3)】

補充原則4-3-2

取締役会は、CEOを選任するための手続きを確立しておりませんが、取締役会において、候補者の経歴、知識、経験、能力等について詳細な説明を行い、審議のうえ決定しております。今後は、客観性・適時性・透明性をより高められる手続きの確立を目指し検討してまいります。

補充原則4-3-3

取締役会は、CEOを解任するための手続きを確立しておりません。今後は、客観性、適時性、透明性をより高められる手続きの確立を目指し検討してまいります。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1

9名の取締役により構成される当社取締役会における独立社外取締役は3名であり過半数に達しておりません。

当社は取締役会の下にすべての独立社外取締役および代表取締役、社長ならびに取締役会が選定する取締役を委員とする報酬審議委員会を設置し、取締役の報酬等について審議し取締役会へ報告しております。報酬審議委員会は5名の取締役により構成され、そのうち独立社外取締役は3名であり過半数に達しております。また、指名に関する委員会は設置しておりません。

指名に関する委員会の設置については補充原則4-1 の後継者計画策定を含め今後の検討課題としてまいります。

【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】

1 政策保有に関する方針

当社は、良好な取引関係の維持を前提に営業政策上の目的により株式を保有しております。また個別銘柄毎に株式の保有資産としての稼働状況、取引関係への影響等の経済合理性や将来の見通し等を定期的に検証の上、可能な限り売却を図ることとします。

2 政策保有株式に係る議決権の行使について

当社は、適切な議決権行使が企業のガバナンス体制の強化や中長期的な価値向上と持続的成長につながるものと考え、原則としてすべての政策保有株式について議決権を行使しております。また、議決権の行使にあたっては投資先企業の状況や当該企業との取引関係等を踏まえた上で、議案に対する賛否を判断しております。ただし、組織再編議案等で、株主価値が大きく毀損される事態や社会的不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

本報告書「1-4. 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」をご参照下さい。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1

当社では企業理念に掲げる「個を尊重し、働きがいと夢を持てる誠実な企業であり続ける。」を実現するべく、女性活躍推進に関する取り組みを進めており、女性活躍推進法における一般事業主行動計画として以下の目標を掲げております。

目標:2025年度までに係長級以上の女性の比率を 6.5 %以上にする

実績:5.6%(2022年3月31日時点)

なお、係長級以上における中途採用者の比率は19.6%、外国人の比率は0%となっております。(いずれも2022年3月31日時点)

上記の通り、当社では管理職候補者を含めた中核人材への登用率に男女差があるため、女性管理職登用促進の前提となる安心して長く働き続けられる環境整備および男性の育児休業取得率向上を女性活躍推進の重点目標として取り組んでおります。

一方、中途採用者の管理職候補者を含めた中核人材への登用率は適切な水準であると判断しているため目標策定は行っていません。外国人についてはタイ国事業の拡充に伴い採用を検討してまいります。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社は確定給付型の企業年金を導入していないため、原則2-6については、適用がないものと判断しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

3-1(i)

1 経営の基本方針

当社では以下の事項を「経営の基本方針」として定めております。

でん粉・糖の事業を通じ、生活者の多様なWell-beingに資する価値提供を推進し、長期的な企業価値の向上に努める。

社会的・環境的な潮流変化を的確に捉え、将来あるべき姿に向けて、個々がより高い意欲を持って事業に参画することで、その実現を図る。

2 経営戦略

近年、生活者の価値観の多様化や、ライフスタイルの広がりとともに、少子高齢化社会、脱炭素、DX等、市場環境は目まぐるしい変化に晒されており、更には新型コロナウイルスや、地政学リスクの高まりも相俟って、当社の経営環境は、これまで以上に不透明さを増しております。こうした状況下、当社では“多様なWell-beingのために”というコーポレートメッセージを据え、長期的な視野で、着実に力強く事業推進を図っていくことを目指し、2030年の当社のあるべき姿を示した「長期経営ビジョンNSK2030」を発表しました。また、同時に当年度からの3カ年に焦点を当てた「中期経営計画2022-24年度(中経2024)」も策定しており、「長期経営ビジョンNSK2030」を実現するために必要な体制強化を図ってまいります。

3-1(ii)

本報告書「I-1. 基本的な考え方」をご参照下さい。

3-1(iii)

取締役の報酬等の額は、当社所定の基準に従い決定しており、基準には基本報酬の算定方式を定め、取締役会の決議によってこれを決定しております。また、執行役員報酬等の額についても、当社所定の基準に従い決定しており、基準には基本報酬及び賞与の算定方式を定め、取締役会の決議によって同様に決定しております。なお、取締役及び執行役員報酬等の基準の改廃は、報酬審議委員会の意見を踏まえ取締役会で決議することとしております。取締役報酬の決定方針及び手続は本報告書「I-1(6)報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

3-1(iv)

取締役会は、執行役員と取締役・監査等委員である取締役候補者については、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する、経営陣幹部又は当社の取締役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を選任、指名しております。また、社外取締役、監査等委員である取締役候補者については求める役割、人物像を定め、これに基づき選任しております。執行役員と取締役・監査等委員である取締役候補者の選任、指名については代表取締役が起案し、取締役会で決議しております。経営陣幹部の解任については、経営陣幹部の職務執行に不正または重大な法令違反等があった場合は、解任することとしております。

3-1(v)

取締役候補者の選解任理由については、その選解任理由を「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。また、「株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

補充原則3-1-3

(1) サステナビリティ

当社では2019年よりサステナビリティ経営推進委員会を立ち上げ「環境負荷の低減」、「研究開発の推進」、「人材育成/職場環境の向上」を自社のサステナビリティ重要課題として認識し、環境や社会に配慮した取り組みを推進しております。2022年4月に当社が発表した長期経営ビジョンNSK2030においても、サステナビリティ経営を事業の基盤としており、現状の取り組みに満足することなく、さらに持続可能でより良い社会の実現の為に、継続的な活動に努めてまいります。

当社のサステナビリティに関する取り組みは以下のサイトをご覧ください。

<https://www.nisshoku.co.jp/environment/sdgs.html>

(2) 人的資本

当社の掲げる長期経営ビジョンNSK2030を実現する上で、人的資本は非常に重要なものと捉えています。そこで、従業員の成長と事業の発展が共にある姿を目指し、「ビジョン・戦略の浸透」、「チャレンジできる職場環境づくり」、「成長機会の提供」、「グローバル思考の育成」に注力しています。

また、「コンピテンシーに基づく評価・登用」を導入し、社員にとって、より挑戦意欲の高まる組織体制の構築に努めると共に教育訓練要綱に沿った個々の能力開発を行っています。

(3) 知的財産

当社では市場ニーズにタイムリーに応え、かつお客様の要望に応えた製品を迅速に開発することを目的とし基礎研究ならびに用途開発に力を注ぎ研究開発を行い、研究開発から得られた発明を特許等の知的財産として確保しております。

知的財産の確保を含む研究開発方針については研究開発委員会を設置し審議を行い、審議結果を執行役員会に報告しております。

当社の研究開発における業績は以下のサイトをご覧ください。

<https://www.nisshoku.co.jp/develop/performance.html>

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-1

当社は、法令・定款に定める事項のほか重要な経営方針、計画及び一定額以上の投資案件等の重要事項について取締役会規則にその決議事項を定め、金額基準を設けるなどして範囲を明確にしております。また、執行役員会に委譲する事項について、執行役員会規則に付議事項の範囲、決議方法を定めております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性判断基準に準拠しております。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-1

取締役会は当社の事業形態を踏まえ、技能、専門知識や経験等のバックグラウンドの異なる多様な取締役で構成し、取締役会が効率的かつ実効的に機能する適切な員数を維持しております。このような考え方及び原則3-1(iv)の取締役の選任に関する方針と手続きに基づき選任しております。

取締役のスキル・マトリックスに関しましては本報告書末尾の【取締役のスキルマトリックス】をご参照ください。

補充原則4-11-2

取締役(監査等委員である取締役を含む)の兼任は合理的な範囲内となっており、事業報告で重要な兼職の状況を開示しております。

補充原則4-11-3

取締役会評価に関するアンケートを実施、取締役会の構成、運営等に対し適切であるとの回答が大半を占め、取締役会は全体として適切に運営されており、実効性が確保されていると評価されております。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4-14-2

取締役(監査等委員である取締役を含む)の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を十分果たすことを可能とするため、その就任の際に当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を習得できるよう、各役員に応じた機会を提供しております。また、就任後においても必要に応じて知識向上のため、継続的に機会を提供しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は以下の通りであります。

- 1 株主との対話については、株主の希望と面談の主な関心事項を踏まえ、合理的な範囲で総務人事担当執行役員が対応にあたります。対話に際しては、総務人事部が株主との対話を補助するために各部署と連携の上、必要な情報を収集しております。
- 2 株主に対して、事業環境等に関する理解を深めていただくよう、決算説明および当社ホームページ等による情報開示を実施しております。
- 3 決算説明や株主との個別面談で得られたご意見等につきましては、総務人事担当執行役員が必要に応じて取締役会等にフィードバックしております。
- 4 インサイダーに関する規定を制定し、株主との対話等に際しては、インサイダー情報の認識を持ち対応しております。

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	2,942,600	59.82
NCSN-SHOKORO LIMITED (常任代理人 野村證券株式会社)	232,800	4.73
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL (常任代理人 ゴールドマン・サックス証券株式会社)	226,478	4.60
NOMURA CUSTODY NOMINEES LTD-TK1 LIMITED (常任代理人 野村證券株式会社)	206,800	4.20
三和澱粉工業株式会社	200,000	4.07
堀内運輸株式会社	102,000	2.07
堀内 篤	81,000	1.65
TK1 LTD (常任代理人 タワー投資顧問株式会社)	64,000	1.30
渡井 勲	35,500	0.72
日本食品化工従業員持株会	26,636	0.54

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

三菱商事株式会社 (上場:東京) (コード) 8058

補足説明

嵯山淳子	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
田辺研一郎			独立役員	田辺研一郎氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務に関する相当程度の知見を有しております。当該知見や経験に基づく取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
佐藤幸一郎			独立役員	佐藤幸一郎氏は化学品企業での豊富な経験及び海外会社の経営者としての経験を有しております。当該知見を活かした専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。
嵯山淳子			独立役員	嵯山淳子氏は食品業界に関する幅広い知識及び外資系企業での経営者として豊富な経験を有しております。当該知見を活かした専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	4	0	1	3	社外取締役

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する直属の監査等委員取締役補佐及び内部監査室を置き、監査等委員取締役補佐及び内部監査室所属員は補助使用人として、専ら監査等委員会の指揮命令に基づき職務を行い、委員会の事前同意を得た場合を除き、監査等委員以外の取締役及び使用人からの直接的指揮命令を受けないようにしております。また、補助使用人の人事評価は監査等委員会が決定し、人選、異動、処遇等は、監査等委員会の同意を得て実施しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、直属の組織である内部監査室から定期的及び適時に内部統制に係る監査結果等の報告を受けると共に、必要に応じて調査等の指示を出しております。また、会計監査人からも定期的に監査の実施経過や結果の報告を受け、情報交換を行うほか、必要に応じて意見交換を行うなどして連携を図っております。

【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 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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬審議委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

報酬審議委員会は、業務執行取締役1名と非業務執行取締役4名の計5名を構成員とし、取締役及び執行役員の報酬体系等に関する審議・助言を行っております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

3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は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

実施していない

該当項目に関する補足説明

監査監督を適切に実施するため、取締役への報酬は固定報酬のみとしております。なお、執行役員兼務取締役の執行役員報酬につきましては、業績連動型報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2021年度の当社取締役に対する報酬の総額は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対し23百万円、監査等委員である取締役に対し13百万円であり、このうち社外取締役に対する報酬等の総額は2名13百万円であります。

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

各取締役の報酬決定の方針は以下の通りです。

基本方針

当社の取締役報酬は当社の経営を担う人材の確保、維持につながる報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては求められる職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には取締役が執行役員および従業員の業務執行の監督を行う役割に鑑み、基本報酬が取締役の個人別報酬の全てを占め、業績連動報酬、非金銭報酬は支給しない。

基本報酬

当社の取締役の基本報酬は役位、常勤・非常勤の別による月例の固定報酬とする。具体的な報酬額は経済、社会情勢、当社の経営環境等を勘案し役員処遇規程に定める。

取締役の個人別の報酬等についての決定に関する事項

役員処遇規程の制定・改廃は、代表取締役を委員長とし、すべての独立社外取締役および代表取締役、社長ならびに取締役会が選定する取締役で構成される報酬審議委員会の審議を基に取締役会の決議をもって決定する。

なお、2016年6月28日開催の第95期定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額を年額230百万円以内(うち社外取締役20百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬限度額を年額60百万円以内と決議いただいております。

【社外取締役のサポート体制】

連絡は取締役会開催の都度、電話・メールにて連絡しており、資料等は事前に配布し、必要に応じて事前説明を実施しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1)現状の体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しています。

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)5名と監査等委員である取締役(以下、監査等委員という)4名の計9名で構成され、年10回開催される定例取締役会や適宜開催される臨時取締役会において、法令に定められた事項や経営に関する重要事項の決定、当社の業務執行状況の監督を主な役割としております。

執行役員会は常勤取締役4名、執行役員4名の計8名で構成され、毎月開催される定例執行役員会や適宜開催される臨時執行役員会において、業務執行機関として業務執行に関する重要事項の決定を主な役割としております。

監査等委員会は監査等委員4名(うち、3名が社外監査等委員)で構成され、監査等委員会の基本方針に基づき取締役の職務の執行状況、内部統

制システムの構築・運用状況、事業報告書、計算関係書類の監査を実施しております。また、内部監査については監査等委員会の直属組織である内部監査室(4名)が、業務遂行に係る内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施し、内部統制システムの有効性を確認しております。

会計監査については、当社は有限責任監査法人トーマツと監査契約を結んでおります。2021年度に業務を執行した公認会計士の氏名等については以下のとおりであります。

・業務を執行した公認会計士

森田 健司

宮澤 達也

・監査業務に係る補助者構成

公認会計士5名、公認会計士試験合格者等3名、その他3名

(2) 内部統制システムの整備の状況

当社は、会社法に基づく「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会において決議し、内部統制システムの整備を推進しております。

(3) 責任限定契約の内容の概要

当社は、非業務執行取締役の各氏と会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額以上の額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がない時に限られます。

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

取締役会の監督機能をより一層強化するとともに、コーポレート・ガバナンスの向上を図り透明性の高い経営と迅速かつ適切な意思決定を行うため、監査等委員会設置会社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	法定期日の前日に発送
集中日を回避した株主総会の設定	例年、集中日の前日に開催

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、業績概要、株式情報等の各種情報を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務人事部、経理部及び総務人事・経理担当執行役員	

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	「コンプライアンス規則」、「役職員行動規範」
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステムに関する国際標準規格ISO14001を富士・水島両工場にて認証取得済 環境方針、環境への取り組みをホームページに掲載
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	「コンプライアンス規則」、「役職員行動規範」

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1. 取締役及び使用人の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) 複数の社外取締役の選任と執行役員制度を通じて、監督と職務の執行の分離を行うとともに、取締役会の監督機能の強化を図る。
 - (2) 法令、定款及び社内規程を順守し、社会倫理に適合する誠実な行動をとることを職務遂行における最優先事項と位置付け、職務遂行にあたり順守すべき基本的事項を定めた「役員行動規範」を堅持し、取締役及び使用人への周知を図る。
 - (3) 財務報告の信頼性確保に必要な内部統制を構築し、適切に整備・運用するとともに、定期的に評価する。
 - (4) コンプライアンスオフィサーを委員長とするコンプライアンス委員会において、コンプライアンスに関する重要事項の審議並びに法令順守体制の整備、見直し及び維持を行う。
 - (5) 内部監査室によるモニタリング及び内部通報制度の導入により、コンプライアンス違反を早期に発見し、適切な是正措置及び再発防止策を講じる。
 - (6) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、各自治体(都道府県)が制定する暴力団排除条例に従い毅然とした態度で対応する。
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
 - (1) 取締役の職務の執行に係る情報は、法令及び関係規程に基づき、各担当部署に適切に保存及び管理させる。
 - (2) 上記情報の保存及び管理は、取締役が常時閲覧可能な状態で行う。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 各リスクの管理責任者が、事業活動に伴うリスクを洗い出し、分析及び対応策を策定するとともに、リスク管理委員会を設置し、全社的なレベルから分析の上、その対応策を整備する。
 - (2) 重大な危機が発生した場合は、危機対策本部を設置し、危機管理マニュアルに従い適切に対応する。
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) 取締役会は、業務執行の決定の一部を取締役に委任する。また、権限に関する規程に基づき、執行役員を含む使用人への権限委譲を行うことで、効率的な職務執行を行う。
5. 当社及びその親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
 - (1) 親会社との取引の実施及び取引の条件等については、特に公正性及び合理性に留意して職務執行を行い、定期的にそれが保持されていることを確認する。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
 - (1) 監査等委員会の職務を補助する直属の監査等委員取締役補佐及び内部監査室を置く。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性並びに当該取締役及び使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員取締役補佐及び内部監査室所属員(以下、併せて「補助使用人」という。)は、専ら監査等委員会の指揮命令に基づき職務を行い、委員会の事前同意を得た場合を除き、監査等委員以外の取締役及び使用人からの直接的指揮命令は受けない。
 - (2) 補助使用人は、監査の実効性の確保の観点から、その経験、知識、能力等を考慮して人選する。
 - (3) 補助使用人の人事評価は監査等委員会が決定し、人選、異動、処遇等は、監査等委員会の同意を得て実施する。
8. 当社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会へ報告するための体制
 - (1) 取締役及び使用人は、法定事項その他の定められた監査等委員会への報告を適時に実施するとともに、監査等委員会の求めに応じて報告を行う。
 - (2) 取締役及び使用人より内部通報制度に基づき通報があったときは、遅滞なく監査等委員会にその内容を報告する。
9. 監査等委員会に報告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
 - (1) 監査等委員会に報告した者に対して、報告したことを理由に不利益な取扱いを行うことを禁止する。
 - (2) 内部通報制度によって通報した者に対して、通報したことを理由に不利益な取扱いを行わないことを定め、周知するとともに適切に運用する。
10. 監査等委員の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当該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
 - (1) 監査等委員の職務の執行に必要な認められる費用やその前払等の請求があったときは、当該請求が適正でない場合を除き、速やかにこれに応じる。
 - (2) 緊急又は臨時に支出した費用、外部専門家の助言を受けるための費用及びその役割・責務に対する理解を深めるための知識の習得・更新のための研修費用等について請求があった場合にも適切に対処する。
11. 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
 - (1) 監査等委員会が選定する監査等委員(以下、選定監査等委員という)は、必要があると認めるときは、執行役員会他の重要な会議に出席することができる。
 - (2) 選定監査等委員及び監査等委員取締役補佐は、稟議書他の業務執行に係る重要な文書をいつでも閲覧することができるのと同時に、必要があると認めるときは、取締役及び使用人にその説明を求めることができる。
 - (3) 監査等委員会又は監査等委員が、取締役、使用人及び会計監査人と定期的に情報交換できる機会を確保する。
 - (4) 監査等委員会の監査等基準及び監査計画を尊重し、監査が円滑に実施できる環境の整備に協力する。

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

当社では、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応することを基本方針とし、その旨を役員行動規範に定め、役員及び従業員への周知徹底を図る。また、警察等と連携し、地域社会における反社会的勢力を排除するための組織的取組みに積極的に協力する。

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

適時開示体制の概要

1 基本方針

株主・投資者に対し、最新の会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するために、東京証券取引所が定める適時開示規則を正確に理解するとともに、以下に則り適切な情報開示を行う。

2 適時開示に係る社内体制

(1) 情報収集

当社の発生事実に関する情報を総務人事部が情報収集担当部署として一括して収集します。

(2) 情報の分析

総務人事部は収集した情報の内容を精査するとともに、適時開示規則及び関連法令等に基づき、任意開示の是非も含め情報開示の要否について検討します。

検討にあたっては、発生事実が事業運営、経営成績又は財務状態に及ぼす影響を把握するため、必要に応じて経理部に相談・確認を行います。

(3) 開示資料の作成及びチェック体制

検討の結果、開示が必要と判断した場合又は東京証券取引所が定める決定事実に該当する場合、投資判断への影響等も考慮した上で、総務人事部又は経理部が適時開示規則に則り開示資料を作成します。

開示資料は、総務人事部長又は経理部長及び情報取扱責任者(総務人事・経理担当執行役員)のチェックを経て、必要に応じて執行役員会及び取締役会で審議します。

また、東京証券取引所の当社担当者に開示資料を送付するとともに、決定又は発生事実の詳細な内容及び開示資料の作成に至った経緯等を説明し、その内容確認を行います。

(4) 開示

総務人事部又は経理部が、適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて東京証券取引所に送付し、開示します。加えて、情報提供の公平性を強化する目的から、東京証券取引所の開示と同時に当社ホームページに開示資料を掲載します。

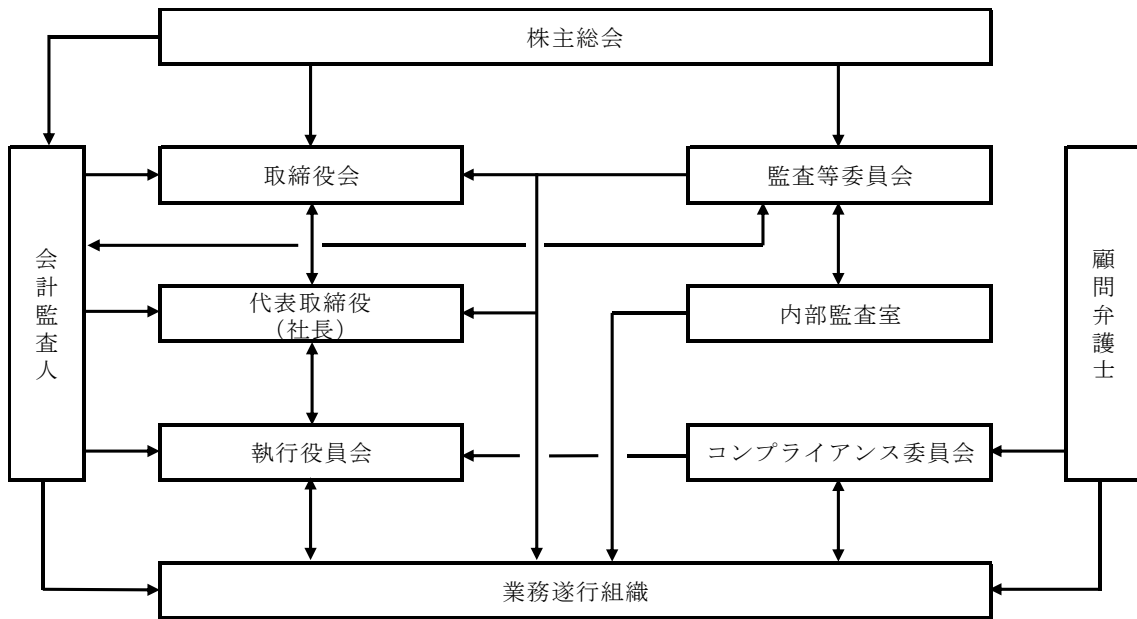
(5) 教育・周知

総務人事部は、社内各部署に対し適時開示の重要性を周知するとともに、自部署で適時開示に該当する事実が発生あるいは発生が予想される場合に、速やかに総務人事部長宛に通知するよう周知しております。

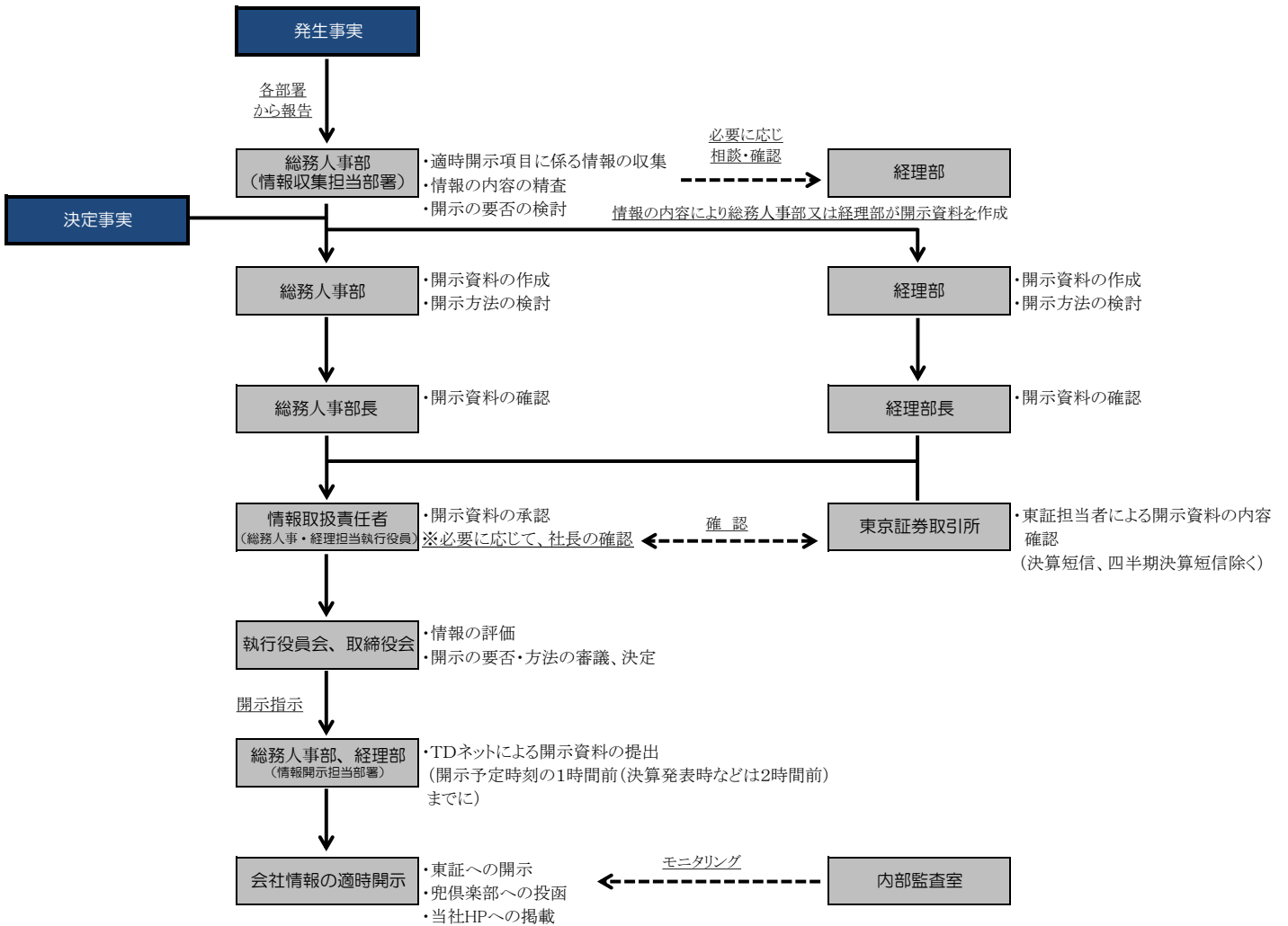
(6) モニタリング

内部監査室は、適切に適時開示体制が整備・運用されているかどうかについて、総務人事部及び経理部に対し定期的にモニタリングを行い、必要に応じて改善指導を行います。

コーポレート・ガバナンスの体制図



適時開示に係る社内体制



【取締役のスキルマトリックス】

各取締役が有する知識・経験・能力を明らかにしたスキルマトリックスは、以下のとおりです。

氏名	当社における地位	企業経営	財務・会計	技術・ 研究・生産	事業戦略・ マーケティング	業界知識	法務	グローバル経験	独立社外
荒川 健	代表取締役社長	○			○	○		○	
伊藤 和雄	取締役常務執行役員	○	○					○	
伊藤 剛	取締役執行役員	○		○		○		○	
丹野 格	取締役執行役員	○			○	○		○	
松尾 康顕	取締役				○	○		○	
田辺 研一郎	取締役（監査等委員）						○		○
佐藤 幸一郎	取締役（監査等委員）	○			○			○	○
寄山 淳子	取締役（監査等委員）	○			○	○			○
中庭 聡	取締役（監査等委員）		○		○			○	