

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

昭和産業グループでは、経営環境の急激な変化に速やかに対応できる体制を確立し、また経営の透明性をより高めるために、コーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題と位置付けております。

なお、当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方などを「昭和産業 コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。)としてまとめ、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/governance/guideline/>

#### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

#### 【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】

当社は、営業戦略上保有することが必要な取引先の株式を政策保有株式と考えており、投資検討委員会などにおいて取得意義や取引関係など、多角的な検証および審議を踏まえ限定的に取得・保有しております。

毎年1回、取締役会において、個別の政策保有株式の保有の適否について、株価動向や取引実績等に加え、投下資本に対するリターンが資本コストを上回っているかを精査し、検証を行っております。保有に妥当性が認められないと判断した銘柄については、売却などにより、縮減を図っております。なお、2023年3月期における保有意義検証の結果、当社が保有する全ての政策保有株式について、継続保有が妥当であると判断しております。

政策保有株式の議決権の行使については、議案の内容を精査し、当社の保有方針に適合するか、発行会社の企業価値の向上に資するものか、などを慎重に検討した上で適切に行使用いたします。(ガイドライン第17条)

##### 【原則1-7】

当社は、関連当事者間の取引については、社内の規程により、あらかじめ取締役会の承認の決議を必要としており、その決議に際し当該役員は特別な利害関係者として、当該決議に加わることはできません。(ガイドライン第7条)

##### 【補充原則2-4-1】

当社グループでは、2018年10月に「昭和産業グループ ダイバーシティ経営宣言」を社内外へ発表し、3つの基本的な考え方である「INCポリシー」を掲げて従業員一人ひとりの行動基準にするとともに、教育・研修を通じた職場環境の整備と、多様性の確保を推進しております。

「INCポリシー」とは、ダイバーシティの観点から重要と考える以下の言葉の頭文字からとった当社グループ独自の概念です。

Inclusion 従業員一人ひとりの多種多様な価値観や考え方を受け入れその違いを活かし、イノベーションを生み出していきます。

Normalization 従業員一人ひとりの個性を尊重し、特別ではなく、全てが当たり前のこととし平等に輝ける職場を実現します。

Co-operation 従業員一人ひとりが互いに対等な立場で企業理念を共有し、同じ目標に向かい、共に力を合わせて積極的に成長します。

管理職の登用につきましては、性別・採用形態等に関わらず当社の人事制度に基づく同一の基準によって評価し、登用を行っております。

女性活躍推進については、「中期経営計画20-22」における重要な経営課題の一つと位置付け、目標として「2022年度 女性管理職2倍以上(当社単体:対2016年～2018年平均)」を掲げ、推進しております。社内に全員が女性従業員で構成される組織横断型の「女性活躍推進タスクフォース」を組織して社内の意識・行動改革に繋がる施策を進めてきております。2021年度は、女性従業員のキャリア形成を目的として、「女性活躍推進アンケート」(2021年7月)を女性従業員に対して実施いたしました。その結果を部門ごとに分析し、各部門統轄の役員に対して各部門における「女性活躍推進」の課題についてヒアリングを実施いたしました。

キャリア採用(中途採用)については、事業戦略における必要性に基づき、管理職または管理職候補としての採用を含めた採用を行っております。採用形態に関わらず人事制度に基づく適宜・適切な管理職への登用を行っているため、特段の目標数値は定めておりません。

外国人の管理職登用については現時点ではありませんが、事業戦略およびダイバーシティ経営推進の必要性に基づき、今後、採用・育成・登用を行ってまいりたいと考えております。

また、障がい者の雇用については、障がいのある方に各職場で活躍していただけるよう、人財戦略部D&I推進室を中心に積極的に採用を行っております。2023年2月末時点では、法定雇用率に基づく人数に対し、6人超過を達成しております。

##### 【原則2-6】

当社は、当社とは独立した団体である昭和産業企業年金基金を通じて、企業年金の積立金の運用を行っております。

企業年金基金が運用の専門性を高め、アセットオーナーとして期待される機能を実効的に発揮できるよう、適切な人材の登用・配置を含め、健全な基金運営に取り組んでおります。

また、資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会における審議を踏まえ、代議員会において行っており、受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理しております。

#### 【原則3-1】

当社は、以下のように対応しております。

( ) 経営理念や「CSR行動規範」や中期経営計画は、当社ホームページ、決算説明資料において開示しております。

< 経営理念 >

<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/philosophy/>

< CSR行動規範 >

<https://www.showa-sangyo.co.jp/csr/showasangyo/>

< 中期経営計画 >

<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/philosophy/>

( ) コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方は、当社ホームページにおいて「ガイドライン」、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」および「有価証券報告書」において開示しております。

<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/governance/guideline/>

( ) 取締役および執行役員の報酬等の決定に関する方針は、「役員報酬ポリシー」として開示しております。

<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/governance/compensation/>

( ) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資する候補者であるかを基準に選定し、経営諮問委員会の答申を得たうえで、取締役会において決定しております。

また、監査等委員である取締役候補者は、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資することに加えて、中立的・客観的に監査等を行うことができる候補者であるかを基準に選定し、監査等委員会で検討・同意を得たうえで、取締役会で決定しております。

取締役の解任については、解任基準を踏まえたうえで、取締役会で株主総会議案として承認のうえ、株主総会に付議することとしております。

< 解任基準 >

1. 職務上の義務に違反したとき
2. 健康上の理由等により、職務の執行が困難となったとき
3. 職務を懈怠することにより、当社に著しく損害を与えたとき
4. その他上記に類する事由があったとき

( ) 取締役の個々の選任理由については、「株主総会招集通知」において開示しております。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/tdnet/2134571/00.pdf>

(ガイドライン第1条、第5条、第10条、第13条)

#### 【補充原則3-1-3】

当社グループは、グループ経営理念「人々の健康で豊かな食生活に貢献する」を実現するために、多種多量の穀物を扱う「穀物ソリューション・カンパニー」として、食の源である穀物を生み出す大地とその環境を守り、穀物を余すことなく最大限に有効活用していくことが社会的使命であり、責任であると考えております。社会の公器としてこの責任を果たしていくために、サステナブルな社会の実現と当社グループの持続的な企業価値成長の両立を目指し、ESG経営を推進してまいります。こうしたサステナビリティの取り組みとともに、全てのステークホルダーの皆様とのエンゲージメント深化を通して社会との共生を目指してまいります。

以上のサステナビリティへの基本的な考え方について、「昭和産業グループサステナビリティ基本方針」として定め、当社ホームページに掲載しております。

[https://www.showa-sangyo.co.jp/pdf/csr/showasangyo/sustainability\\_policy.pdf](https://www.showa-sangyo.co.jp/pdf/csr/showasangyo/sustainability_policy.pdf)

人的資本への投資に関する当社グループの取り組みについては、「統合報告書」において開示しております。

[https://www.showa-sangyo.co.jp/ir/library/integrated\\_report/](https://www.showa-sangyo.co.jp/ir/library/integrated_report/)

また、当社グループは価値創造プロセスのコアとして「複合系シナジーソリューション」を掲げております。その起点を研究開発に置き、社会の課題を解決すべく、お客様へソリューションを提供しております。

さらに、当社グループ並びにお客様の商品・サービスを適正かつ確実に守る知的財産確保に対し資本配分し、特許出願や海外での模倣品対応等を行っております。

気候変動に関しては、2021年12月にTCFD(気候関連財務情報タスクフォース)へ賛同を表明しております。また、グループ環境目標として、「CO2排出量削減」、「食品ロス削減」、「水使用量原単位削減」を設定しました。TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4項目について、情報開示を推進してまいります。

TCFD提言に基づく当社グループの取り組みについては、「有価証券報告書」において開示しております。

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/yuho\\_pdf/S1000EQC/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/yuho_pdf/S1000EQC/00.pdf)

#### 【補充原則4-1-1】

当社は、「組織規程」や「稟議規程」において、役員員のそれぞれの役職に応じた決裁権限を定めており、各決裁機関および決裁者が、審議を踏まえて決裁を行っております。

取締役会は、持続可能な成長と企業価値の向上のために、監督機能を発揮するとともに法令、定款および規程で定められた重要な事項を、公正な判断に基づき、最善の意思決定を行っております。

業務執行取締役および常勤の監査等委員である取締役等で構成される経営会議は、「経営会議規程」に基づく事項に加えて、取締役会で決議された事項の執行および課題への対応を委ねられております。(ガイドライン第7条)

#### 【原則4-9】

当社は、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立性の判断基準を、「株主総会招集通知」、「有価証券報告書」および「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において開示しております。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/tdnet/2134571/00.pdf>

また、当社の独立社外取締役は、各分野の専門的知識と豊富な経験に基づき、的確な助言や意見を発言することにより経営に対する監督および利益相反への監督を独立した立場で行っております。(ガイドライン第3条)

#### 【補充原則4-10-1】

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、経営諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。経営諮問委員会は、取締役および執行役員(以下、「取締役等」といいます。)の成果評価や選解任等に関して審議することにより、そのプロセスの妥当性及び客観性、透明性を確保することに加え、次世代経営人材の育成等の様々な経営課題に対応しております。

一方、報酬諮問委員会は、取締役等の報酬の決定にあたり、当社が定める「役員報酬ポリシー」および「取締役の報酬等の内容決定に関する方

針」に則り、各取締役等の業績等を審議し評価することにより、その決定プロセスおよび結果の透明性と客観性を確保しております。

当社は、この経営諮問委員会および報酬諮問委員会において、様々な経営課題を議論していくことを通して、一層のコーポレート・ガバナンスの実効性の向上に努めてまいります。なお、当社の経営諮問委員会および報酬諮問委員会は、委員長をはじめ委員全員が社外取締役のみで構成されており、委員会の独立性は十分に確保されているものと考えております。

#### 【補充原則4-11-1】

当社グループは、「人々の健康で豊かな食生活に貢献する」というグループ経営理念のもと、「穀物ソリューション・カンパニー」として、2025年度を最終年度とする長期ビジョン「SHOWA Next Stage for 2025」を策定し、現在、3年間の中期経営計画を3回にわたって展開しております。この目標の実現を通して、すべてのステークホルダーの負託に応えるべく、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでおります。当社の取締役は、この取り組みを進めていくと共に、当社の重要事項の決定と監視・監督の役割を果たすため、取締役会全体として多様な知見と経験がバランスよく備わるように考慮した構成としており、女性や海外業務に係る知見と経験を有した取締役を選任してジェンダーや国際性を含めた取締役会の多様性を確保しております。

また、独立社外取締役については、企業経営の経験を有しております。監査等委員である取締役には、財務・会計に関する十分な知見を有する銀行およびリスクマネジメントの経験が豊富な損害保険会社のOBを選任しております。当社の取締役の員数については、取締役会において実質的に有効な議論を行うため、当社の定款で定める員数が適正な規模であると考えております。現在の員数は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）が8名（うち独立社外取締役2名）、監査等委員である取締役が3名（うち独立社外取締役2名）となっております。

なお、当社の取締役として発揮が期待される知見・経験等のスキル等の組み合わせを一覧化したスキル・マトリックスについては、「株主総会招集通知」において開示しております。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/tdnet/2134571/00.pdf>

#### 【補充原則4-11-2】

当社の社外取締役は他の会社の役員を兼務している者もありますが、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間と労力を、当社の取締役としての業務に振り分けていると認識しております。なお、他の上場会社の役員の兼任状況は、「株主総会招集通知」において開示しております。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2004/tdnet/2134571/00.pdf>

また、社内取締役は当社の子会社および関連会社以外の他の会社の役員は兼務しておりませんので、それぞれ取締役の業務に専念できる体制となっております。（ガイドライン第4条）

#### 【補充原則4-11-3】

当社は、「ガイドライン」のなかで、「取締役会は、毎年、各取締役の自己評価をベースに、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行う。」旨を定めております。

2022年3月期につきましては、独立社外取締役を含む全ての取締役が自己評価に関するアンケート形式による調査票に回答したうえ、取締役会において取締役会全体の実効性について分析・評価を実施いたしました。主な評価項目は、取締役会の構成、取締役会の運営、社外取締役に対する情報提供、総合評価としております。

その結果、取締役会全体の実効性につきましては、有効に機能しているものと評価しておりますが、一方、取締役会の構成および取締役会の運営につきましては、なお一層の充実を図ることといたしました。引き続き、各取締役からの意見等を踏まえ、適宜改善を行うことにより、取締役会の実行性の向上に努めてまいります。（ガイドライン第4条）

#### 【補充原則4-14-2】

当社は、社外取締役を除く取締役および執行役員に対して、当社グループの持続的な成長の観点から、次世代の経営者として当社グループの全体最適の視点を育成していくための研修制度を2019年度より立ち上げました。2021年度の本研修制度については、外部の専門家により、経営者意識の向上と共に長期ビジョンの実現を念頭にして、事業ポートフォリオ・マネジメント、事業領域の拡大等をテーマとして実施いたしました。また、本制度以外にも、社外取締役を含む取締役および執行役員は、会社の費用負担により、適宜外部の研修会等へ参加しております。（ガイドライン第4条）

#### 【原則5-1】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するために、取締役は株主の皆様と建設的な対話を行い、当社の経営方針などを分かりやすくご説明し、そのご理解を得ることが重要と認識しております。

当社は、コーポレート部門統轄の常務執行役員をIR責任者とし、企画部をIR担当部署としております。

株主の皆様には株主総会において、また投資家をはじめとするステークホルダーには半期に1度、決算説明会を開催するとともに、適宜、個別取材などを実施しております。（ガイドライン第18条）

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
伊藤忠商事株式会社	2,540,000	7.59
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,266,000	6.77
株式会社千葉銀行	1,542,205	4.61
三井物産株式会社	1,540,000	4.60
ユアサ・フナショク株式会社	1,233,120	3.69
損害保険ジャパン株式会社	1,197,900	3.58
農林中央金庫	1,103,079	3.30
昭和産業取引先持株会	1,100,600	3.29
双日株式会社	1,000,000	2.99
カーギルジャパン合同会社	940,200	2.81

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 **更新**

2022年9月30日時点の株主名簿に基づき記載しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	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る特別な事情

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

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14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	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
柳谷 孝	他の会社の出身者											
三上 直子	他の会社の出身者											
吉田 幸宏	他の会社の出身者											
花田 秀則	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	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
柳谷 孝			柳谷孝氏は、当社の従業員持株会事務委託先である野村證券株式会社の出身です。同社への従業員持株会事務手数料の支払額は、2021年4月から2022年3月の1年間で、1百万円未満です。	柳谷孝氏は、企業経営の経験と資本市場についての豊富な知見を有しており、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資する者であると判断されるため、社外取締役として適任であるものと考えます。 また、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として適任であるものと考えます。
三上 直子			該当事項はありません。	三上直子氏は、企業経営の経験と豊富な知見を有しており、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資する者であると判断されるため、社外取締役として適任であるものと考えます。 また、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として適任であるものと考えます。
吉田 幸宏			吉田幸宏氏は、当社の借入先である株式会社千葉銀行の出身です。同行からの借入額は、2022年3月末日現在、1,350百万円(借入総額12,910百万円)です。	吉田幸宏氏は、金融機関における長年の経験と豊富な知見を有しており、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資することに加えて、中立的・客観的に監査等を行うことができる者であると判断されるため、監査等委員である社外取締役として適任であるものと考えます。 また、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として適任であるものと考えます。

花田 秀則			花田秀則氏は、当社の損害保険契約先である損害保険ジャパン株式会社の出身です。同社への損害保険料の支払額は、2021年4月から2022年3月の1年間で、288百万円です。	花田秀則氏は、損害保険会社における長年の経験とリスク管理についての豊富な知見を有しており、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資することに加えて、中立的・客観的に監査等を行うことができる者であると判断されるため、監査等委員である社外取締役として適任であるものと考えます。 また、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として適任であるものと考えます。
-------	--	--	--	---

## 【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の補助を行う監査等委員会事務局を設置しております。
- ・監査等委員会の求めに基づき監査等委員会の職務の補助を行う場合は、その独立性を保つため、次のとおりとすることを社内規程に定めております。
  - (1) 監査等委員会の補助業務を遂行中は、監査等委員である取締役以外の者からの指揮命令を受けない。
  - (2) 監査等委員会の補助業務を遂行中の異動については、監査等委員会の同意を得る。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社グループの内部監査に関しては、業務監査部を設置し、当社グループの企業活動が、経営目標達成のために、適法適正かつ効率的に行われるよう、業務の遂行状況、および内部統制の状況について監査し、改善の勧告、改善案の提示、改善状況の確認を行っております。

監査等委員会の監査等については、監査等委員会が定めた監査等の方針、役割分担等に従い、行っております。常勤の監査等委員である取締役を中心に、経営会議その他重要な会議に出席するほか、業務執行取締役等から業務の状況等の報告を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、また会計監査人から報告および説明を受けるなどして、業務執行取締役の業務監視が十分にできる体制をとっております。

また、監査等委員会および内部監査部門は、当社の内部統制の整備を主導する内部統制委員会より定期的に報告を受け、監査等を行っております。

## 【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

	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	経営諮問委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役
------------------	---------	---	---	---	---	---	---	-------

#### 補足説明

当社は、2017年4月1日付で、取締役および執行役員に関する株式報酬を含めたインセンティブ報酬制度の導入に伴い、「報酬諮問委員会」を設置しております。

また、2019年1月25日付で、取締役および執行役員の成果評価および任免等、ならびに次世代経営人材の育成等の様々な経営課題に対応していくことを目的として、新たに「経営諮問委員会」を設置しております。

「報酬諮問委員会」および「経営諮問委員会」は、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役のみで構成しており、取締役および執行役員の人事および報酬等を決定するにあたり、決定プロセスの妥当性、結果の透明性および客観性を確保することを目的として、随時開催しております。当社は、この「報酬諮問委員会」および「経営諮問委員会」を車の両輪として運用していくことにより、一層のコーポレート・ガバナンスの実効性の向上に努めてまいります。

#### 【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

#### その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

#### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他
---------------------------	-----

#### 該当項目に関する補足説明

2017年度より、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。制度の内容につきましては、本報告書の「1.【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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

有価証券報告書、事業報告において、社内・社外別に総額開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

## 1. 役員報酬制度の理念(役員報酬ポリシー)

当社は、2017年3月24日開催の取締役会の決議承認を経て、2017年4月1日付で、「役員報酬ポリシー」を制定しております。当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」といいます。)の報酬(会社法第361条1項に定める報酬等をいいます。以下、「報酬」といいます。)は、当社グループの企業理念に基づき、当社グループの持続的な成長および中長期の企業価値向上に資する健全なインセンティブとして機能させることを目的として、「役員報酬ポリシー」に定める以下の基本方針に則り決定しております。

- (1)当社グループの持続的な成長と中長期の企業価値向上に資するものであること
- (2)株主との価値共有や株主重視の経営意識を高めることに資するものであること
- (3)短期業績に加え中長期業績との連動にも配慮したものであること
- (4)優秀な人材を確保・維持できる報酬水準であること
- (5)様々なステークホルダーの価値創造に配慮していること
- (6)透明性、客観性を備えた設計であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

## 2. 取締役の報酬の額又は算定方法の決定に関する方針

当社は、「役員報酬ポリシー」を踏まえて、2021年2月19日開催の取締役会の決議によって以下のとおり「取締役の報酬等の内容決定に関する方針」(以下、「報酬方針」といいます。)を定めております。

## (1)取締役の報酬体系

取締役の報酬体系は、金銭報酬および株式報酬により構成されます。金銭報酬は、職務内容等役位に応じて定められる基本固定報酬と前年度の会社業績および個人業績を勘案して定められる短期インセンティブとしての金銭報酬(以下、「変動型固定報酬」といいます。)から構成しており、いずれも毎月一定の金額を支給しております。これらの報酬の比率は、原則として、基本固定報酬7:変動型固定報酬および株式報酬3としております。なお、当社株主との価値共有を図るために、変動型固定報酬および株式報酬のうち、過半を株式報酬としております。

変動型固定報酬については、中長期業績を達成するためのマイルストーンとしての単年度業績に対する取締役のコミットメントとしての性質を勘案し、会社業績および個人の業績等の貢献度に基づき決定しております。なお、個人の業績等の評価は、各々の取締役が担う役割・責任に応じたものとしております。

株式報酬については、中長期インセンティブとして当社グループの中長期的な企業価値向上および当社株主との価値共有を目的とし、各々の取締役が担う役割・責任等を総合的に勘案の上、役位等に応じて決定しております。

取締役のうち社外取締役については、基本固定報酬のみとしております。

## (2)取締役の報酬の算定方法等

## 基本固定報酬

## .概要

- ・役位、職務内容および責任に基づいて定めております。
- ・年額を12等分して毎月支給しております。

## 変動型固定報酬(短期インセンティブ)

## .概要

- ・前年度の会社業績および個人業績を勘案して定めております。なお、個人業績の評価は、各々の取締役が担う役割・責任に基づき定めております。ただし、代表取締役については、会社業績のみの評価としております。
- ・年額を12等分して毎月支給しております。
- ・当該事業年度に支給した変動型固定報酬に係る指標
- ・会社業績は、単年度目標に対する連結売上高・連結営業利益・連結EBITDA、中期経営計画目標に対する連結売上高・連結経常利益の達成度により評価しております。
- ・個人業績は、単年度目標に対する達成度により評価しております。

## 株式報酬(中長期インセンティブ)

## .概要

- ・譲渡制限期間を3年以上とする譲渡制限付株式を付与しております。
- ・付与については、各々の取締役が担う役割・責任等を総合的に勘案の上、役位等に応じて定めております。
- ・譲渡制限付株式の割当日は、定時株主総会直後に開催する取締役会において、当該取締役会の決議から1ヵ月を経過するまでの日をもって定めております。

## (3)取締役の個人別の報酬の内容決定の手続について

取締役の個人別の報酬の内容は、その最終的な決定を取締役社長執行役員に一任しております。当社グループ全体の業績を踏まえながら業務執行取締役の個人ごとの業績を評価して報酬の内容を決定することにおいては、業務執行を統括する取締役社長執行役員による決定が適しているものと考えております。

ただし、取締役の個人別の報酬に係る決定プロセスおよび結果の透明性と客観性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関である報酬諮問委員会は、取締役の個人別の報酬の決定に際して、上記の「役員報酬ポリシー」および「報酬方針」との整合性、妥当性等の観点から審議を行い、取締役会にその意見を提出しております。取締役社長執行役員は、報酬諮問委員会の意見を踏まえて、取締役の個人別の報酬の内容を最終的に決定しております。

取締役の個人別の報酬の内容は、上記プロセスによって決定されておりますので、「報酬方針」に沿ったものであると判断しております。

報酬諮問委員会は、社外取締役のみで構成され、その員数は3名以上としております。

取締役会が報酬諮問委員会に諮問する事項は以下の通りです。

- ・取締役の個人別の報酬内容の妥当性
- ・取締役の個人別の報酬内容が、「役員報酬ポリシー」および「報酬方針」に従ったものであることの確認
- ・「役員報酬ポリシー」および「報酬方針」の改廃

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役への情報伝達としては、毎月定例で開催される取締役会、監査等委員会、経営役員会等においてなされます。また、補佐するセクションとしては、取締役会事務局・監査等委員会事務局がその任に当たります。



## 【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

相談役・顧問等の制度はございますが、現在、元代表取締役社長等である相談役・顧問等はありません。

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

取締役会は、業務執行における重要な意思決定を司り、監査等委員を含む取締役の参加により原則月1回実施しております。また、取締役会参加メンバーに加え全執行役員が参加する経営役員会を原則月1回実施しております。監査等委員である取締役3名が参加する監査等委員会は、原則月1回実施しております。さらに、原則月2回実施しております経営会議は、業務執行取締役および常勤の監査等委員である取締役で構成し、経営に関する重要な案件につき十分な検討を行っております。

当社グループの内部監査に関しては、業務監査部を設置し、当社グループの企業活動が、経営目標達成のために、適法適正かつ効率的に行われるよう、業務の遂行状況、および内部統制の状況について監査し、改善の勧告、改善案の提示、改善状況の確認を行っております。

監査等委員会の監査等については、監査等委員会が定めた監査等の方針、役割分担等に従い、行っております。常勤の監査等委員である取締役を中心に、経営会議その他重要な会議に出席するほか、業務執行取締役等から業務の状況等の報告を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、また会計監査人から報告および説明を受けるなどして、業務執行取締役の業務監視が十分にできる体制をとっております。

なお、当社と、非業務執行取締役との間で、それぞれ会社法第423条第1項に関する責任について、当社定款の規定により責任限度額を法令が規定する額とする責任限定契約を締結しております。

会計士監査については、当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を結んでおります。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  
指定有限責任社員 業務執行社員 植村 文雄  
指定有限責任社員 業務執行社員 佐藤 武男
- ・監査業務に係る補助者の構成  
公認会計士 10名 会計士試験合格者 2名 その他 14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、社長を委員長とするサステナビリティ委員会をはじめ、内部統制委員会、投資検討委員会など経営の重要案件を検討する委員会を設置しております。また、独立社外取締役2名を含む監査等委員会を置くことで、経営を監視する体制が整備できているものと考えております。

なお、当社は、社外取締役を選任するにあたって、独立性に関する具体的な基準は定めておりませんが、経営陣から支配・干渉されない外部の視点から経営の健全性を確保でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことを基本的な方針としております。

## 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	招集通知発送日 2022年6月2日 株主総会開催日 2022年6月24日
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して株主総会を設定しております。
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としております。

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	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へ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページに掲載しております。
その他	当社ホームページに招集通知を掲載しております。

## 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーにつきましては、基本姿勢、情報開示方針、情報開示方法、業績予想および将来の予測に関する事項、沈黙期間を定めており、当社ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	随時開催し、説明会用のプレゼンテーション資料を作成・配布しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回開催し、説明会用のプレゼンテーション資料と補足資料などを作成・配布しております。その他、証券アナリストを中心としたスモールミーティングの開催や個別面談に対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、招集通知、事業報告書(「株主のみなさまへ」)、アナリスト・機関投資家向け説明会用プレゼンテーション資料と補足資料、個人投資家向け説明会用プレゼンテーション資料、IR企業調査レポート、統合報告書を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画部コーポレート・コミュニケーション室を設置しており、IRに関する担当役員を置いております。	

## 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	当社は、その基本的な考え方を、「昭和産業グループCSR行動規範」に規定しております。 また、2018年5月には「消費者志向自主宣言」を発表し、更なるステークホルダー・エンゲージメントの向上に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、サステナビリティ課題に取り組むことにより中長期的な企業価値向上をはかることを目的に、社長を委員長とし全ての部署長を委員とするサステナビリティ委員会を設置しております。さらにサステナビリティ委員会の傘下に、当社が重要と考える6つの社会的課題(「安全・安心で高品質な製品の提供」「公正な企業活動」「人権尊重」「環境への配慮」「社会への貢献」「ステークホルダーとの対話・情報開示」)について委員会を設置し、基本方針を定め活動を推進しております。これら活動内容については、「統合報告書」を制作し、当社ホームページで公開しております。 <a href="https://www.showa-sangyo.co.jp/ir/library/integrated_report/">https://www.showa-sangyo.co.jp/ir/library/integrated_report/</a>
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	「ガイドライン」にて、情報開示の基本方針を策定しており、適切な情報開示と透明性の確保について以下の通り定めております。 1. 当社は、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係をより一層高めるために、経営情報の迅速かつ正確な開示等を推進することにより、企業の透明性を高めていく。 2. 当社は、株主をはじめとする全てのステークホルダーに対して、適時・適切かつ公平に情報を開示する。 3. 法令等に基づく開示以外についても、主体的に取り組む。  また、「昭和産業グループCSR行動規範」でも、幅広く社会との対話を行い、企業活動に反映させることに努めることを規定しております。

## 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

当社の内部統制システムについては、以下のとおり「内部統制システム構築に関する基本方針」を定め、課題を抽出し、改善を行っております。

#### 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

会社の業務執行が全体として適正かつ健全に行われるため、かつ、財務報告の信頼性を確保するために、取締役会は企業統治を一層強化する観点から、実効性ある内部統制システムの整備・運用と会社による全体としてのコンプライアンスの体制の確立に努めるとともに、その内容を定期的に見直す。

また、監査等委員会はこの内部統制システムの有効性と機能を監査し、課題の早期発見と是正に努める。

#### 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

取締役会議事録、決裁後の稟議書等の重要な意思決定の記録については、「文書管理規程」および「稟議規程」等の社内規程に基づき、作成、保存および管理する。各取締役の要求があるときは、これを閲覧に供する。

#### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

企業経営に対する重大なリスクに適切かつ迅速に対応する組織を編成し、リスク情報の収集と分析を行う。あわせて、その予防と緊急時の対応策を整備し、昭和産業グループ全体のリスクを統括的に管理する。また、緊急事態が発生した際には、「危機管理規程」等に基づき対応する。

また、反社会的勢力に対しては、その要求には絶対応じないこと、その活動・運営を助長する取引をしないことを基本方針として、組織全体として対応する。

#### 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

「取締役会規程」等に基づく職務権限・意思決定のルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制をとる。

また、経営に重要な影響を及ぼす事項については、効率的な経営判断が行えるように、以下のとおり手順を定めて実施する。

(1) 経営会議を定期的に開催し、重要な事項の実施につき協議する。

(2) 投資検討委員会により、多額の投資を伴う案件について、経営会議の事前審査を実施する。

#### 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

「昭和産業グループ CSR 行動規範」を定め、その周知徹底を図ることにより、コンプライアンス、企業倫理の徹底、品質の向上等に努める。さらに、内部統制システムが全社員に徹底されるよう、専任組織により、コンプライアンス、経営方針等に関する教育を行う。

「昭和産業グループ 内部通報制度規程」により、コンプライアンス違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見、是正および通報者の保護を図る。

重大なコンプライアンス違反、社内規程違反または社会通念に反する行為等があった際は、遅滞なく取締役会および監査等委員会に報告する。

#### 6. 当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

取締役は、適正かつ効率的な業務の執行を確保するため、社内規程を整備し、各役職者の権限および責任を明確化する。また、適切な人材を確保・活用すること、および適切な情報システムを整備することで、業務の適正を確保する。

子会社の経営、投資、資金調達、コンプライアンス、組織、重大なリスクに関する事項等、子会社の取締役等が当社に報告すべき事項を定め、職務の執行の効率的な実施、および業務の適正を確保する。また、グループ経営戦略の企画立案等を行う専任部署を設け、子会社の業務支援等を行う。

業務監査部は、昭和産業グループの企業活動が、経営目標達成のために、適法適正かつ効率的に行われるよう、業務の遂行状況、および内部統制の整備・運用の状況について監査し、改善の勧告、改善案の提示、改善状況の確認を行い、その状況は、取締役会および監査等委員会に適宜報告する。取締役会は、その報告を受けて適切に対処する。

#### 7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する

事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置する。

業務監査部に所属する使用人は、監査等委員会が求めたときは、監査等委員会の職務の補助を行う。また、「組織規程」に、監査等委員会の補助業務を遂行中の業務監査部員は監査等委員以外の者からの指揮命令を受けず、かつ、当該業務監査部員の異動については監査等委員会の同意を得ることを定め、その指示の実効性を確保する。

#### 8. 当社及び子会社の取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)、監査役及び使用人等が当社の監査等委員会に報告をするための体制、その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制、当社の監査等委員会に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

昭和産業グループの取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)、監査役および使用人等は、職務の執行に関して重大なコンプライアンス違反もしくは不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼすおそれある事実を知ったときは、遅滞なく当社の監査等委員会に報告する。昭和産業グループの取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)、監査役および使用人等は、事業・組織に重大な影響を及ぼす決定や監査の実施結果を遅滞なく当社の監査等委員会に報告する。

また、「昭和産業グループ 内部通報制度規程」により、経営に重大な影響を及ぼす可能性があると判断される案件については速やかに当社の監査等委員会に報告する体制、および通報者が通報をしたことを理由として解雇その他いかなる不利な取扱いも受けないこと等を確保する体制を整備する。

#### 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

代表取締役は、監査等委員会と可能な限り会合を持ち、会社運営に関する意見交換および意思の疎通を図る。経営会議等、業務の適正を確保するうえで重要な会議への監査等委員の出席を確保する。

監査等委員会は、会計監査人、業務監査部との綿密な情報交換および連携を図ることで、監査の実効性を確保する。

また、監査等委員に適用される役員規程類に、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等に関する事項を定め、その費用等は会社が負担する。

## 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 更新

### 1. 基本的な考え方

反社会的勢力および団体とはいかなる関係も持ちません。

### 2. 整備状況

- ・「昭和産業グループ CSR行動規範」に、反社会的勢力および反社会的勢力と関係ある団体や企業等とは、いかなる取引も行わず、利益の供与は一切行わない旨を規定しております。
- ・当社グループの全役職員は、上記「昭和産業グループ CSR行動規範」携帯カードを、常に携帯することとしております。
- ・対応部署であるリスクマネジメント部において、警察機関や弁護士等の専門家と連携しつつ組織的に対応しております。

## 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

あり

#### 該当項目に関する補足説明

当社は、株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針(以下、「基本方針」といいます。)を定めており、その内容等(会社法施行規則第118条第3号に掲げる事項)は次のとおりであります。

#### 1. 基本方針の内容の概要

当社は、金融商品取引所に株式を上場している者として、市場における当社株式の自由な取引を尊重し、特定の者による当社株式の大規模買付行為についても、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に資するものである限り、これを一概に否定するものではありません。また、最終的には株式の大規模買付提案に応じるか否かは、株主の皆様判断に委ねられるべきだと考えております。

当社グループの経営に際しては、穀物に関する幅広いノウハウや知見と豊富な経験並びに国内外の顧客や取引先及び従業員等のステークホルダーとの間に構築された信頼関係等への理解が不可欠であります。これらに関する理解なくしては、株主の皆様が将来実現することのできる株主価値を毀損してしまう可能性があります。

株式の大規模買付提案の中には、たとえばステークホルダーとの良好な関係を保ち続けることができない可能性があるなど、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益を損なうおそれのあるものや、提案された当社株式の取得対価が当社グループの価値を十分に反映しているとは言えないもの、あるいは株主の皆様が最終的な判断をされるために必要な時間が十分に提供されないものもあります。

そのような提案に対して、当社取締役会は、株主の皆様から負託された者の責務として、株主の皆様のために、検討に必要な時間や情報の確保、株式の大規模買付提案者との交渉、更には大規模買付提案に対する当社取締役会としての当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に資する代替策を提示する等の必要があると考えております。

#### 2. 当社の財産の有効な活用、適切な企業集団の形成その他の基本方針の実現に資する特別な取組みの内容の概要

当社グループは、穀物を原料とする食品素材を軸にした総合食品メーカーとして、これまで培ってきた製粉、油脂食品、糖質、飼料などの各事業における技術やノウハウを最大限発揮していくことにより、「市場に価値を認められる、安全で安心できる食品を安定的に供給する」という社会的使命を果たしてまいります。

当社グループは、「穀物ソリューション・カンパニー」として、長期ビジョン「SHOWA Next Stage for 2025」及び「中期経営計画20-22」の達成に向けて基本戦略を推進してまいります。

#### 3. 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組みの内容の概要

当社取締役会は、当社株券等の大規模買付行為を行おうとする者が遵守すべきルールを明確にし、株主の皆様が適切な判断をするために必要かつ十分な情報及び時間、並びに大規模買付行為を行おうとする者との交渉の機会を確保するために、2020年6月24日開催の第119回定時株主総会のご承認に基づき、「当社株券等の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)」を一部変更の上で継続導入しております(以下、継続後の対応策を「本プラン」といいます。)

本プランは、以下の通り、当社株券等の大規模買付行為を行おうとする者が遵守すべきルールを策定するとともに、一定の場合には当社が対抗措置をとることによって大規模買付行為を行おうとする者に損害が発生する可能性があることを明らかにし、これらを適切に開示することにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さない当社株券等の大規模買付行為を行おうとする者に対して、警告を行うものです。

なお、本プランにおいては対抗措置の発動にあたって、当社取締役会の恣意的判断を排除するため、一定の場合に、株主意思の確認手続きとして、株主意思確認総会における株主投票、または書面投票のいずれかを選択し実施するとともに、株主の皆様が適時に情報開示を行うことにより透明性を確保することとしております。

なお、当社は、現時点において当社株券等の大規模買付行為に係る提案を受けているわけではありません。

本プランの有効期間は、2020年6月24日開催の第119回定時株主総会において承認が得られたため、2023年6月開催予定の定時株主総会終結のときまでとなります。

ただし、係る有効期間の満了前であっても、当社の株主総会において本プランの変更または廃止の決議がなされた場合には、本プランは当該決議に従い、その時点で変更または廃止されるものといたします。また、当社の株主総会で選任された取締役で構成される取締役会により本プランの廃止の決議がなされた場合には、本プランはその時点で廃止されるものといたします。

当社取締役会は、会社法、金融商品取引法、その他の法令若しくは金融商品取引所規則の変更またはこれらの解釈・運用の変更、または税制、裁判例等の変更により形式的な変更が必要と判断した場合には、本プランを修正し、または変更する場合があります。

当社は、本プランが廃止または本プランの内容について当社株主の皆様が実質的な影響を与えるような変更が行われた場合には、当該廃止または変更の事実及び(変更の場合には)変更内容その他当社取締役会が適切と認める事項について、情報開示を行います。

#### 4. 上記取組みに対する当社取締役会の判断及びその理由

上記2.の取組みは、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を向上させるための具体的方策として策定されたものであり、基本方針に沿うものであります。

また、上記3.の取組みは、以下の合理性を考慮して設計されているため、基本方針に沿うものであり、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであって、当社の会社社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

(1)買収防衛策に関する指針の要件を全て充足していること

本プランは、経済産業省及び法務省が2005年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」の定める三原則(企業価値・株主共同の利益の確保・向上の原則、事前開示・株主意思の原則、必要性・相当性確保の原則)を全て充足し、企業価値研究会が2008年6月30日に発表した「近時の諸環境の変化を踏まえた買収防衛策の在り方」を踏まえて設計されております。

(2) 当社の企業価値・株主共同の利益の確保・向上の目的をもって導入されていること

本プランは、当社株券等に対する大規模買付等がなされた際に、当該大規模買付等に応じるべきか否かを株主の皆様がご判断し、あるいは当社取締役会が代替案を提示するために必要な情報や期間を確保し、株主の皆様のために買付者等と交渉を行うこと等を可能とすることにより、当社の企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させるという目的をもって継続導入されるものです。

(3)株主意思を重視するものであること

本プランは、買付者等が本プランに定められた手続きに従うことなく大規模買付等がなされた場合を除き、買付者等による大規模買付等に対する対抗措置の発動について株主の皆様のご意思を直接確認するものです。

また、本プランは、第119回定時株主総会において、株主の皆様のご承認を得たうえで継続したものであり、その後の当社株主総会において本プランの変更または廃止の決議がなされた場合には、当該決議に従い変更または廃止されることとなります。従いまして、本プランの継続導入及び廃止には、株主の皆様のご意思が十分反映される仕組みとなっております。

(4)合理的な客観的発動要件の設定

本プランは、合理的かつ客観的な発動要件が充足されなければ発動されないように設定されており、当社取締役会による恣意的な発動を防止するための仕組みを確保しております。

(5)デッドハンド型若しくはスローハンド型買収防衛策ではないこと

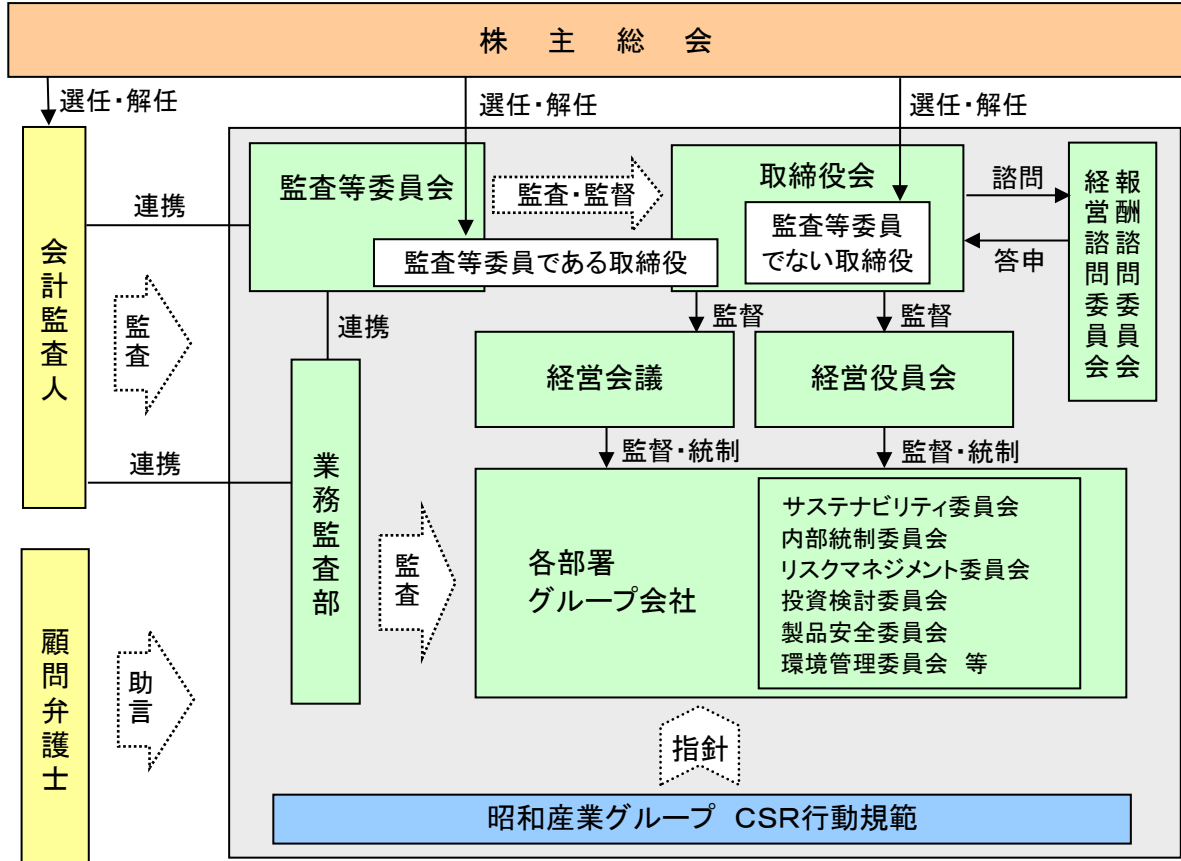
本プランは、当社の株主総会で選任された取締役で構成される取締役会により、いつでも廃止することができるものとされております。従って、本プランは、デッドハンド型買収防衛策(取締役会の構成員の過半数を交代させても、なお発動を阻止できない買収防衛策)ではありません。

また、当社は期差任期制を採用していないため、本プランはスローハンド型買収防衛策(取締役会の構成の交代を一度に行うことができないため、その発動を阻止するのに時間を要する買収防衛策)でもありません。

## 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・ガバナンスの充実に向けは、サステナビリティ課題への対応、内部統制システム運用のための委員会をそれぞれ編成し、取組み施策の充実に努めております。

## 【コーポレート・ガバナンス体制】



## 【適時開示体制の概要】

