

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

当社グループは、「化学の力」で、よりよい明日を実現する。」という企業使命のもと、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上、透明性及び公正性が確保された健全な経営の実現に向けて、次の各点に配慮したコーポレート・ガバナンス体制を構築し、その充実に取り組んでまいります。

- ・株主の皆様への権利・平等性の実質的な確保や株主の皆様との建設的な対話に努めること。
- ・株主の皆様との建設的な対話などのために有用な財務情報や非財務情報を適切なタイミングに正確かつ分かりやすく開示すること。
- ・株主の皆様以外のステークホルダーとの適切な協働に努めること。
- ・様々なステークホルダーの権利・立場や事業活動倫理を尊重する企業風土の醸成に向けて、経営陣・取締役会がリーダーシップを発揮すること。
- ・取締役会が、独立した立場から経営陣の職務執行に対する実効性のある監督を行い、経営陣によるリスクテイクを支える環境整備に努めるなど、その責務を果たすこと。

なお、当社は、監査役会設置会社の形態を採用しており、独立社外取締役3名を含む総数8名で構成する取締役会(独立社外取締役が3分の1以上)と、監査役会を構成する2名の独立社外監査役を含む総数3名の監査役により、経営陣の職務執行の監督及び監査を行っております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

#### 【原則1-4 政策保有株式】

##### 1. 政策保有に関する方針

当社は、企業価値向上を目的とし、相互に経営方針や事業内容、販売・購入等の取引の重要性を理解し、中長期視点で取引の維持やシナジーの創出が重要と考えられる企業の株式を保有しております。投資株式の貸借対照表計上額全体のうち約5割が非上場株式ですが、そのうち約9割を占めているのが、主要原料の安定調達やコンビナート全体での効率的な事業運営を行うために関係各社が共同出資して設立した主要原料の生産会社や共同設備の管理会社の株式、さらに新規ビジネス創出に向け投資したスタートアップ企業の株式であり、まさに事業投資の一環として保有しているものです。

##### 2. 保有の検証

当社は、上場する個別の政策保有株式の評価損益や株主還元、発行企業の財務状況、当社との取引状況、コンプライアンス違反の有無等を個別に確認しております。検証においては評価損益や株主還元のみで判断せず、製品販売等による当社収益寄与のほか、資本コストに見合っているか、市場情報の取得や研究開発への取組み等を総合的かつ中長期視点で判断しております。この検証は取引主管部署や財務担当部署等が行うほか、毎年、取締役会で協議・検証を行っております。この検証により保有の妥当性が認められない、もしくは今後見込めない株式は保有しません。

##### 3. 議決権の行使について

当社は、議決権行使にあたっては発行企業の経営及び財務状況、コンプライアンス違反の有無等を検証し、議案への賛否を判断しております。これらは財務担当部署、取引主管部署、法務担当部署等が個別に検証し、必要に応じ発行企業と対話の上総合的に判断しております。

### 【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1-7 関連当事者間の取引】

当社役員や主要株主等との取引において、法令上、取締役会決議が求められる場合や、通例的・定例的でない重要な取引を行う場合には、取締役会で十分に審議し、承認を要するものとしております。また、毎年1回、当社の全役員に対して、関連当事者取引の有無について確認するアンケート調査を実施するなど、当社や株主共同の利益を害する取引が行われないための管理体制を構築しております。

#### 【補充原則2-4 企業の中核人材における多様性の確保】

##### < 人材の多様性・目指す人物像 >

当社グループは、多様な人材が活躍し、成果を最大化する企業風土の醸成に向けて、積極的なキャリア採用や適所適材の人材配置、実効的な評価・処遇制度の導入や、柔軟な働き方実現のためのフレックスタイム制・在宅勤務制度・育児・介護休暇の時間単位取得等の整備を進めてまいりました。VISION 2030の実現に向けて、その原動力は人材にあると考え、2030年に目指す人物像を以下のように掲げ、各種人材施策に取り組んでおります。

##### 2030年に目指す人物像

- ・他社を凌駕する「スピード感」
- ・環境変化に対応する「変革力」
- ・競争力を生み出す「専門性」
- ・さらなる力を生み出す「ネットワーク力」

人材育成や社内環境整備に関する内容は統合報告書([https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem\\_report\\_2022.pdf](https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem_report_2022.pdf))に掲載しております。

<女性・外国人・中途採用者>

当社は、第4次中期経営計画期間(2022年～2024年)において、女性管理職比率を9%以上にすることを定めております。2021年12月末時点での女性管理職比率は5.6%でありましたが、2023年1月1日時点では、8.1%となりました。引き続き、女性管理職比率を上げていくために、管理職および管理職候補ポジションにおける女性の積極採用を行ってまいります。また、女性社員のキャリア形成をサポートすることを目的に、キャリアプラン研修の開催および女性役員や女性管理職の社内ロールモデルとの交流を通じた女性管理職候補者の動機付けを行うとともに、管理職候補者を選定し、個別の能力開発計画を策定して計画的にキャリア形成を行う等、目標達成に向けて着実に取り組んでまいります。

また、当社グループにおいては、多様な価値観を持つ人財が活躍することが当社のサステナブルな成長に不可欠である、との考えから、ここ数年間でキャリア採用を積極的に実施しており、多くのキャリア採用者が様々な部署において活躍しております。キャリア採用については、性別・国籍・職歴等の属性に関わらず、優秀な人財を積極的に採用するとともに、管理職にも登用しております。

現在は、外国人・中途採用者における管理職登用の目標数値の策定および開示は行っておりませんが、今後も引き続き多様な人財の確保に向けて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、規約型確定給付企業年金制度を導入しております。運用委託先に対しては、当社の運用方針や運用ガイドラインを予め提示し、資産ポートフォリオや運用委託先が遵守すべき事項を明確にした上で、財務担当部署、経理担当部署、人事担当部署において関連知識を持った者が運用委託先と対話・協議を行いながら運営を行っております。また、年金資産の運用状況等は財務担当部署を事務局として、経理担当部署、人事担当部署及び労働組合員代表で構成する年金資産運用委員会が四半期ごとにモニタリングや協議及び審議を行い、その内容は経営会議で半期ごとに報告され、経営陣によって適切に状況の把握と管理ができる体制を構築しております。

[原則3-1 情報開示の充実]

( )企業理念、経営の基本方針(VISION 2030や中期経営計画、コンプライアンス・コードとポリシーで構成される行動原則)を当社ホームページや有価証券報告書などの関連資料にて開示しております。

<https://www.khneochem.co.jp/company/philosophy/>

<https://www.khneochem.co.jp/ir/>

( )コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方や体制図等を当社ホームページにて開示しております。

<https://www.khneochem.co.jp/sustainability/governance/corporate-governance/>

( )取締役の報酬等については、会社の業績や取締役の員数、経済・社会情勢等を勘案し、株主総会にて総額の上限額(株式報酬にあっては付与株式数の上限数)を決めた上で、取締役会からの諮問を受けた任意の指名・報酬委員会が会社業績や各取締役の役割・業績等を考慮して検討した内容及び結果を答申し、取締役会が決定しております。なお、取締役(社外取締役を除く)の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針については、後述の 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のとおりです。

執行役員の報酬等についても、任意の指名・報酬委員会が会社業績や各執行役員の業績等を考慮して検討した内容及び結果を答申し、取締役会が決定しております。

監査役の報酬については、株主総会にて上限額を決めた上で監査役会規程に基づき、監査役の協議により決定しております。

( )当社の取締役候補者の指名及び執行役員の選任に関しては、的確かつ迅速な意思決定に寄与する能力の有無と適材適所の観点より、取締役会からの諮問を受けた任意の指名・報酬委員会が総合的に検討した内容及び結果を答申し、この内容を踏まえ、取締役会において決定しております。また、取締役及び執行役員の解任についても、業績目標に対する定量面などを定期的に評価した上、期中で解任すべき事情が生じた場合には、任意の指名・報酬委員会が検討した内容及び結果をもとに答申し、この内容を踏まえ、取締役会において決定または取締役の場合は株主総会議案の原案として決定します。

監査役候補者の指名に関しては、当社の監査役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性の有無の観点より検討し、監査役会の同意を得た上で取締役会において承認を受けております。

( )取締役・監査役候補者に関する個々の指名及び取締役の解任の理由は、株主総会招集通知に記載しております。なお、現取締役及び監査役の選任理由については、後述の 1. [取締役関係]会社との関係(2)及び[監査役関係]会社との関係(2)の選任理由及び最新の株主総会招集通知添付書類(株主総会参考書類)にも記載しております。

[補充原則3-1 サステナビリティを巡る課題への取り組み]

当社グループは、「安心・安全・信頼」を基盤とし、事業を通じて、当社の強みや価値を提供することで、環境や社会課題解決に貢献するとともに、当社自身も持続的に成長し、企業価値を高めていくことを目指しております。このサステナブル経営を推進するために、取締役会は、ステークホルダーの皆様との「7つの約束」を定めております。

「7つの約束」

- 社会課題解決に貢献する事業を展開すること
- 環境への負荷低減を意識した事業活動を行うこと
- 安全・安定操業を通じた信頼の確保に努めること
- 高い倫理観を持った透明性ある経営を実践すること
- 多様な人財がいきいきと働くことのできる環境を提供すること
- 責任あるサプライチェーンマネジメントを推進すること
- 「稼ぐ力」を強化すること

サステナビリティに関する取り組みについては、統合報告書([https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem\\_report\\_2022.pdf](https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem_report_2022.pdf))および当社ホームページ(<https://www.khneochem.co.jp/sustainability/>)に開示しております。

<人的資本や知的財産への投資等>

当社は、「多様な人財が活躍し成果を最大化する企業風土を醸成する」という考え方のもと、人的資本への投資を積極的に行っており、実力主義に基づく適所適材の人財配置や評価・処遇制度の導入、柔軟なワークスタイル実現のための制度整備、さらには経営幹部候補者の養成などの抜擢研修や、専門別スキル研修の拡充によるキャリア形成支援などの施策を進めております。人事制度としては、「挑戦し、やれば報われる評価・処遇」の実現を目指し、制度改革にも取り組んでおります。管理職については、成果責任および目標管理に基づく評価・処遇制度(ジョブ型)への改正、適切かつ公正な評価運用のための評価者研修の実施や、次世代リーダー候補者の抜擢人事等により、さらなるマネジメント力強化に向けて積極的に取り組んでおります。また、一般職においても、職務や期待役割に基づく評価・処遇制度(ジョブ型)の導入、社員自らが自身のキャリア・能力開発を考える仕組みの導入、各人のキャリアに応じた計画的な研修の実施等により、自ら考えて主体的に行動できる自律型人財を育成しております。

知的財産に関しては、既存のビジネスの競争力の維持・進化と、新規事業の創出を目指すため、必要な知的財産権を獲得するとともに、当社の技術を見える化し、競争力あるポイントを抽出・体系化した技術プラットフォームの整備を進めております。さらに高まる知的財産の重要性に鑑み、新たに2023年4月に知的財産部を設置し、知財戦略立案機能の一層の強化を図ることで、今後も引き続き多方面での企業価値向上に貢献してまいります。

<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>

当社は2022年1月にTCFD提言への賛同を表明し、2030年にGHG排出量を2017年度比30%削減、2050年カーボンニュートラル実現を目標に掲

げ、その達成に向け鋭意取り組んでおります。また、TCFD提言の枠組みに従い、気候変動に係るリスクや機会が事業活動の収益・財務計画等にもたらす影響についてシナリオ分析を行うとともに、組織のガバナンス体制を整備いたしました。

TCFD提言に基づく、当社のガバナンス・リスク管理体制、中長期的な戦略および指標と目標については、統合報告書([https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem\\_report\\_2022.pdf](https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem_report_2022.pdf))および当社ホームページ(<https://www.khneochem.co.jp/sustainability/governance/risk-management/?id=tcfd>)において開示しております。

#### 【補充原則4-1 経営陣に対する委任範囲の明確化】

当社では、法令・定款で定められた事項に、重要な事業計画、一定額以上の投融資及び固定資産の取得・処分など当社独自の重要事項を加え、取締役会規程に取締役会の決定事項を明確に定めております。

また、取締役会は、経営会議規程や決裁規程等により決裁権限の範囲を明確に定め、相当部分を業務執行取締役(執行役員)に委任し、機動的な業務執行体制を確保しております。

#### 【補充原則4-1 後継者計画】

代表取締役社長(CEO)等の後継者計画については、取締役からの諮問を受けた任意の指名・報酬委員会が、経営理念や経営戦略を踏まえ、後継者の育成方針等や後継者候補が相応しい資質を有するか十分な時間をかけて検討した内容及び結果を答申し、取締役会において決定します。2022年には、同委員会のメンバーである社外取締役が、部門長との個人面談やグループ討議を開催するなど、次世代経営者候補の発掘・育成に向けて精力的に活動しております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立社外取締役の候補者選定にあたり、東京証券取引所の独立性に関する基準に加え、当社の経営に率直かつ建設的に助言、監督できる豊富な業務経験や高い専門性を重視しております。

#### 【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会】

当社は、取締役及び執行役員等の指名・報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、過半数を社外取締役(うち女性1名を含む)で構成する任意の指名・報酬委員会を設置しています。任意の指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上(過半数は社外取締役)を構成員とし、取締役会から諮問された事項につき年間計画を立てて活動し、取締役会へ答申しております。なお、委員長は、社外取締役である委員の中から当該委員会の決議によって選定されております。

2022年には、指名・報酬委員会を5回開催し、各回に委員全員が出席しております。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役は、取締役会の全体構成や、取締役として必要なスキル等を踏まえ、的確かつ迅速な意思決定に寄与する能力の有無や適材適所の観点、ジェンダー等のダイバーシティを勘案したうえで、取締役会の諮問を受けた任意の指名・報酬委員会が総合的に検討した結果を答申し、取締役会において決定しております。

取締役会は、独立社外取締役3名(うち、女性1名)を含む8名の取締役で構成されており、ジェンダーを含む多様性と、迅速な意思決定を推進していく規模として適切と考えております。

当社取締役としての必要なスキル等としては、経営に対して貢献が期待される「企業経営」、「業界の知見」、「製造・研究開発・イノベーション」、「財務・会計」、「営業・マーケティング」、「ガバナンス・コンプライアンス・リスク管理」、「人材開発・ダイバーシティ」の7項目を選定し、スキルマトリックスを作成したうえで、取締役会全体として各項目がカバーされ、経験・専門性の多様性が確保されたバランスのとれた構成になるよう留意しております。

また、独立社外取締役の候補者選定にあたっては、東京証券取引所の独立性に関する基準を満たしていることに加え、他社での経営経験を有する者を含めております。

当社のスキルマトリックスは、統合報告書 ([https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem\\_report\\_2022.pdf](https://www.khneochem.co.jp/sustainability/pdf/khneochem_report_2022.pdf)) に開示しております。

#### 【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

当社の取締役・監査役における、他の上場会社の役員兼任状況につきましては、有価証券報告書(<https://www.khneochem.co.jp/ir/securities/>)に開示しております。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体の実効性評価】

取締役会は、年に1度、取締役会の実効性を評価し、その結果について取締役全員で具体的な改善策を検討し、これを実行することで取締役会の機能を高める取組みを継続的に行っております。

2022年は、前年に実施した実効性評価の結果を踏まえ、サステナブル経営や中長期成長戦略等のテーマに基づき、取締役会での議論のほか、取締役会後に、或いはオフサイトでのフリーディスカッションの機会を設け、活発な議論を行いました。さらに、役員研修の充実を図るため、取締役が講師となった勉強会の開催や、当社の価値創造ストーリーに基づくマテリアリティを特定し、それに紐づくKPIを設定したうえで、取締役会において四半期毎に進捗モニタリングを実施するなど、さらなる取締役会の実効性向上に向け、積極的に取り組んでまいりました。

2022年の取締役会実効性評価については、2022年12月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケート(選択式・記述式を含む)を実施し、2023年1月に取締役会メンバーで分析・評価のための討議を実施いたしました。

その結果、取締役会の役割、構成、運営状況等について肯定的な評価が得られており、取締役会の実効性は確保されていると認識しております。また、昨年課題として抽出された項目についても、一定の改善がみられました。一方で、当社がサステナブル経営を推進し、さらなる取締役会の実効性向上に向け、アンケートから抽出された課題を共有したうえで、以下の改善策(アクションプラン)に取り組んでいくこととしております。

##### 一定規模以上の投資案件に関するモニタリングの充実化

重要投資案件については、当初計画に対する進捗状況を一覧化し、案件全体の状況を可視化するとともに、確認頻度を高め取締役会へ報告する。

##### サステナビリティに関する議論の深化

取締役会および取締役会外でのフリーディスカッション(オフサイトミーティング等)を活用し、サステナビリティに関する議論を継続的に行う。テーマとしては人的資本経営に関する取組みやその開示、人権尊重への取組み等。

##### 次世代リーダー層の育成・発掘、意識向上

任意の指名・報酬委員会の活動の一環として社外取締役と次世代リーダー層との面談や意見交換会の実施や、取締役会事前説明会等において次世代リーダー層から説明を実施するなど、経営層との接点やコミュニケーションを増やす。

#### 【補充原則4-14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、取締役・監査役が役割や責務を理解する機会の提供、必要な予算措置を講ずることとしております。

社内役員に対しては、会社法等の重要法令やコーポレート・ガバナンス等に関する知識、リスク管理、コンプライアンスや経営に関する有用情報等を提供しております。社外役員に対しては、当社グループの経営理念、経営方針、事業活動及び組織等に関する理解を深めることを目的に、就任時にこれらの説明を行うとともに、その後も適宜、工場等の見学、担当役員からの説明等を行っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、情報開示を重要な経営課題の一つとして位置付け、株主をはじめとするステークホルダーと建設的な対話を促進するため、適時・適切に情報を開示しております。

- ( ) IRを担当する執行役員をはじめ経営陣が先頭に立ち、株主との建設的な対話を図ります。
- ( ) 財務担当部署、広報担当部署、総務担当部署、その他の関係部署が連携することで対話の充実を図ります。
- ( ) 決算説明会等の開催、当社ホームページでの情報提供等に取り組むことによって、当社についての理解と対話の促進を図ります。
- ( ) 株主の皆様をはじめとするステークホルダーからのご意見等は経営陣幹部で共有し、会社経営の参考として企業価値の向上を図ります。
- ( ) インサイダー取引防止規程や教育を通じ、インサイダー情報の管理を徹底します。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、自社の資本コスト(WACC)を把握した上で、経営理念を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示しております。一定の金額を超える投資については機関決定前に投資審議会等を経ることとし、NPV(正味現在価値)やIRR(内部収益率)等を踏まえて総合的に判断しております。ハードルレートは資本コストを基準とし、新製品投資や更新・合理化投資、省エネルギーなどリスクに応じた係数を乗じて設定しております。当社は、機能性材料や電子材料といった利益を牽引する事業に対しては優先的に経営資源を投下し、当社の事業全体を基盤として支える基礎化学品については徹底した合理化を行うなど、資本コストを意識した経営を行っています。また、策定した経営戦略や経営計画と、その進捗や結果は当社ホームページや説明会等で開示や説明を行っております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

### 【大株主の状況】

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)	6,919,600	18.63
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,086,200	11.00
TAIYO FUND, L.P.	1,893,400	5.10
東ソー株式会社	1,852,000	4.99
Northern Trust Co.(AVFC)Sub a/c USLNon-Treaty	1,218,400	3.28
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505227	1,030,400	2.77
NORTHERN TRUST CO.(AVFC)RE UKUC UCITS CLIENTS NON LENDING 10PCT TREATY ACCOUNT	996,100	2.68
TAIYO HANEI FUND, L.P.	838,700	2.26
株式会社みずほ銀行	733,300	1.97
NORTHERN TRUST CO.(AVFC)RE LF WALES PENSION PARTNERSHIP (WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA(TTF)	664,900	1.79

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

大株主の状況及びその補足説明は2022年12月末日時点の状況となります。

2022年4月15日付で公衆の縦覧に供されている訂正報告書において、タイヨウ・パシフィック・パートナーズ・エルピーが2021年12月23日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

【タイヨウ・パシフィック・パートナーズ・エルピー】

所有株式数 3,612,400株 発行済株式総数に対する所有株式数の割合 9.72%

2023年1月10日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者である三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社、日興アセットマネジメント株式会社が2022年12月30日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

【三井住友信託銀行株式会社 他2社】

所有株式数 2,905,300株 発行済株式総数に対する所有株式数の割合 7.82%

2022年11月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ラッセル・インベストメント・インプリメンテーション・サービシーズ・エル・エル・シーが2022年11月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

【ラッセル・インベストメント・インプリメンテーション・サービシーズ・エル・エル・シー】

所有株式数 1,914,620株 発行済株式総数に対する所有株式数の割合 5.15%

2022年10月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者であるみずほ信託銀行株式会社、アセットマネジメントOne株式会社が2022年9月30日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

【株式会社みずほ銀行 他2社】

所有株式数 1,913,200株 発行済株式総数に対する所有株式数の割合 5.15%

2021年10月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、野村アセットマネジメント株式会社及びその共同保有者であるノムラインターナショナル ビーエルシーが2021年10月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

【野村アセットマネジメント株式会社 他1社】

所有株式数 1,875,700株 発行済株式総数に対する所有株式数の割合 5.05%

### 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	12月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
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

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
宮入 小夜子	他の会社の出身者												
土屋 淳	他の会社の出身者												
菊池 祐司	弁護士												

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 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他



氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
宮入 小夜子		-	<p>主に組織・人材開発における専門的見地から、人材育成や従業員エンゲージメントの向上に関し意見・提言を行う等、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。</p> <p>また、指名・報酬委員会の委員として、2022年1～12月に開催された全5回の委員会に全て出席し、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定・役員報酬等の決定過程における監督機能を担っております。</p> <p>今後も客観的な立場から経営への助言や業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の企業価値の持続的向上に貢献する人材と判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。</p>
土屋 淳		過去、三菱化成株式会社(現 三菱ケミカル株式会社)において業務執行者でありましたが、同社を2002年1月に退職し、退職より10年以上を経過しており、独立役員としての基準には抵触しないと判断しております。	<p>主に経営及び技術的見地から、当社のビジネス全般に関し意見・提言を行う等、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。</p> <p>また、指名・報酬委員会の委員として、2022年1～12月に開催された全5回の委員会に全て出席し、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定・役員報酬等の決定過程における監督機能を担っております。</p> <p>今後も客観的な立場から経営への助言や業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の企業価値の持続的向上に貢献する人材と判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。</p>
菊池 祐司		-	<p>主に弁護士としての専門的見地から、リスク管理、コーポレート・ガバナンスの強化に関し意見・提言を行う等、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。</p> <p>また、指名・報酬委員会の委員長として、2022年1～12月に開催された全5回の委員会に全て出席し、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定・役員報酬等の決定過程における監督機能を主導しております。</p> <p>過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、今後も客観的な立場から経営への助言や業務執行に対する適切な監督を通じて、当社の企業価値の持続的向上に貢献する人材と判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。</p>



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	4	0	1	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	4	0	1	3	0	0	社外取 締役

補足説明

取締役会からの諮問を受け、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する事項について審議し、その内容及び結果を取締役会に答申するため、任意の指名・報酬委員会を設置しております。任意の指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上(過半数は社外取締役)を構成員とし、必要に応じて開催しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査役会で決議された監査方針及び監査計画、監査基準に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するとともに、業務状況の調査により、会社の状況を把握しつつ、経営活動が法令・社内規程等に準拠して行われていることを監視するほか、会計監査人(有限責任監査法人トーマツ)及び内部監査部門である監査部と、定期的に情報・意見交換、協議を行う等により連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
河合 和宏	他の会社の出身者													
田村 恵子	弁護士													

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
河合 和宏		過去、株式会社みずほコーポレート銀行(現 株式会社みずほ銀行)において執行役員でありましたが、同行執行役員を2014年4月に退任し、退任より8年以上を経過しており、独立役員としての基準には抵触しないと判断しております。	金融機関における審査実務や経営に関する豊富な経験と会計に関する十分な知見を有しており、当社において、公正・客観的な立場から適切な監査を行っていただけるものと判断しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。
田村 恵子		-	弁護士として、金融分野及び企業法務について豊富な専門知識を有しており、当社において、公正・客観的な立場から適切な監査を行っていただけるものと判断しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員全員を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

業績連動報酬制度の導入

### 該当項目に関する補足説明

当社は、取締役(社外取締役を除く)を対象に業績連動報酬を金銭報酬の3割程度と株式報酬それぞれに導入しております。金銭報酬における業績連動報酬は、連結EBITDAの年度予算達成率、過去5年平均達成率を用いて算出しております。株式報酬においては、業績連動型株式報酬制度(株式給付信託:BBT)を導入しております。業績連動型株式報酬は、連結EBITDAの年度予算達成率を用いて算出しており、連結営業利益で黒字を確保した場合に限ることを条件に、80~120%の範囲で業績と連動しています。業績と連動した金銭報酬と株式報酬とを組み合わせ、短期、中長期それぞれの視点からインセンティブ付与を行っております。

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

総額及び限度額を有価証券報告書にて開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員報酬等の額及び算定方法の決定に関する方針は、取締役(社外取締役を除く)の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針として、

- ・中長期的な業績向上と企業価値の増大への十分なインセンティブとなる
- ・多様で優秀な人財を獲得できる競争力を有する
- ・株主をはじめとするステークホルダーとの利害の共有を図る

を定めております。

この方針は、任意の指名・報酬委員会の答申を踏まえ取締役会において決定しております。

取締役(社外取締役を除く)の具体的な報酬は、固定報酬及び業績連動報酬からなる金銭報酬及び業績連動型株式報酬で構成することとして  
います。報酬等の決定にあたっては、株主総会での決議の範囲内で決定することとし、第三者による国内企業経営者の報酬に関する調査等を活  
用し適正な水準に設定することとしております。

このうち、金銭報酬の固定報酬は、取締役(社外取締役を除く)としての役割や役位等に応じた年額の基準額を12ヵ月で按分した月例の金額を  
毎年支給することとしております。また、金銭報酬の業績連動報酬等及び業績連動型株式報酬については、上記【インセンティブ関係】の補足説  
明に記載のとおりです。

取締役(社外取締役を除く)の報酬等の種類別の割合については、上位の役位ほど業績連動ウエイト、株主報酬ウエイトが高まる構成を基本と  
しており、具体的には任意の指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が決定することとしています。

また、社外取締役の報酬については、役割と独立性の観点から、その役割等に応じて設定された金銭報酬の固定報酬のみとし、それを12ヵ月で  
按分した月例の金額を毎月支給することとしております。

取締役の報酬等のうち、金銭報酬の個人別の具体的内容については、取締役会から一任を受けた代表取締役社長が任意の指名・報酬委員  
会の答申内容に沿って決定しております。なお、役員報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、任意の指名・報酬委員会  
が、取締役の個人別の報酬等額の算定結果まで確認を行っております。

なお、監査役については、株主総会での決議の範囲において、監査役の協議において決定しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

取締役会事務局である経営管理部は、社外取締役・社外監査役に必要な情報を随時提供するとともに、毎月、取締役会の付議・報告事項に関する事前説明を行っております。

社外取締役・社外監査役から必要な情報提供を求められた場合、執行組織より説明しております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

代表取締役等であった者が会社法上の役員の地位を退いた後、引き続き、相談役や顧問など会社の役職に就任する制度はありません。

## 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) 更新

(企業統治の体制の概要)

当社は、取締役会及び監査役会設置会社としており、当社の経営上の意思決定、執行及び監督に関する機関は、後掲のガバナンス体制図のとおりとなっております。

(取締役会)

取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、適切な企業統治の体制・構築とその運営に努めるとともに、業務執行の意思決定機関として、法令・定款に定められた事項や、その他経営上の重要な事項を決定するほか、取締役の職務執行の監督機関として機能しております。取締役会は、社外取締役3名を含む8名の取締役で構成されており、原則として月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。

(監査役及び監査役会)

監査役は、取締役会、経営会議その他重要な会議体へ出席し、必要に応じて意見を述べるほか、重要な決裁書類の閲覧等を通じて、取締役の職務執行を監査しております。監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役で構成されており、原則として月1回の定例監査役会を開催するほか、必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査計画の策定、監査実施状況、監査結果等の検討等、監査役相互の情報共有を図っております。また、監査役は、監査部及び会計監査人と定期的に情報・意見交換、協議を行う等により相互に連携を図っております。

(指名・報酬委員会)

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、過半数を社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会を設置しています。任意の指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上(過半数は社外取締役)を構成員とし、取締役会から諮問された事項につき年間計画を立て活動し、取締役会へ答申しております。なお、委員長は、社外取締役である委員の中から当該委員会の決議によって選定されております。

(サステナビリティ委員会)

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役会または経営会議決議事項、もしくは社長決裁事項等のうち、サステナビリティにかかる事項、その他サステナビリティに関する重要な事項につき、審議、答申およびモニタリングを行い、経営計画等に反映することを目的に、経営戦略管掌取締役を委員長とし、業務執行取締役を委員として構成するサステナビリティ委員会を設置しております。また委員長は、必要に応じて、専門委員会に対し、報告を求めることができます。

(経営会議)

当社は、取締役会から委任された当社の業務執行に関する重要な事項を決定するため、また取締役会に付議すべき事項の事前審議を行う会議体として、経営会議を設置しております。経営会議は、常勤取締役、執行役員並びに社長の指名する者を構成員とし、常勤監査役が出席し、原則として月1回開催しております。

(各種専門委員会及び推進会議)

全社的な意思決定を補完・補強するガバナンス上重要な会議体として、専門的な事項について検討・審議し、意思決定に必要な分析や報告を行う、管掌取締役を委員長とする専門委員会と、決裁規程および組織規程に基づく部門長の専属決定事項に関し、意思決定および業務執行に必要な審議ならびに全社的な施策の策定・推進、啓発・研修、情報共有のために定期開催する推進会議を設置しております。具体的には、専門委員会として、環境保安委員会・エネルギー管理委員会・リスク管理委員会を、推進会議として、コンプライアンス推進会議・情報セキュリティ推進会議・品質保証推進会議を設置しております。

(執行役員)

当社は、取締役会から委任された当社の業務執行に関する事項において、その意思決定の迅速化及び効率化を図るため、執行役員制度を導入しております。執行役員は、15名(うち5名は業務執行取締役)で構成されており、業務執行における権限と責任の範囲に応じた役位を付しております。

(内部監査)

当社の内部監査は、他から独立した部署として監査部を設置し、企業集団各社の組織、制度及び業務の運営が諸法規、会社の経営方針、諸規程等に準拠し、適正かつ効率的に実施されているか否かを検証、評価することにより、経営管理の諸情報の正確性を確保し、業務活動の正常な運営と改善向上を図ることを目的として実施しております。監査部は、監査結果を代表取締役社長に報告し、改善提案を行うとともに、その後の改善状況についてフォローアップ監査を実施することにより、内部監査の実効性を確保しております。また、内部監査の活動内容は定期的に取締役会に報告しております。

(監査役監査)

当社の監査役監査は、監査役3名にて実施しており、取締役会に出席し、定期的な代表取締役社長との意見交換や内部監査部門との情報交換を行うとともに、会計監査人との連携を図っております。また、必要に応じて取締役から報告を受け、取締役の職務執行を不足なく監視できる体制を確保しております。

(会計監査)

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。なお、同監査法人は業務執行社員について当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。また、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の利害関係はありません。

(コンプライアンス体制)

当社は、グループ会社共通の行動原則である「コンプライアンス・コード」の下、後掲のコンプライアンス体制図のようにコンプライアンス最高責任者として取締役社長、実務責任者としてコンプライアンス担当役員を任命し、具体的な事案に迅速に対応できる体制を整え、運用面の実効性を高めております。また、職場レベルでコンプライアンス推進施策を効果的に実施するため、前述のコンプライアンス推進会議を年2回開催しております。

(責任限定契約の内容の概要)

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役(業務執行取締役等であるものを除く)及び監査役との間において、会社法第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限度額は、法令が規定する額としております。

## 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

常勤取締役5名及び社外取締役3名で構成する取締役会と常勤監査役1名及び社外監査役2名で構成する監査役会からなる監査役会設置会社としての現体制を基礎として、役員の名指・報酬に関する委員会を社外取締役中心に適切に運用すること等により、継続的にガバナンス体制の充実に取り組むことが当社の持続的な成長や健全な経営等に寄与するものと判断しております。

社外取締役は、その豊富な職務経験や高い専門性を活かし、客観的な立場で幅広い視点から、経営陣の経営判断が社内の論理に偏ることがないように率直かつ積極的に意見を述べるとともに、建設的な助言及び監督を行っております。

また、監査役は、取締役会における議決権を有しないため取締役の職務執行について客観的な監査をしており、特に独立社外監査役は経営陣からさらに独立した立場で監査をしております。

## 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	法定期日よりも極力前倒しし、総会開催日の21日前(3週間前)に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中しやすい月末を避け、なるべく早い日程を検討しております。
電磁的方法による議決権の行使	一般投資家向けに株主名簿管理人のウェブサイトにおける議決権行使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	機関投資家向けに株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	議決権行使への適切な対応として、英文での招集通知を提供しております。

### 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を作成の上、当社ホームページ ( <a href="https://www.khneochem.co.jp/ir/disclosure_policy/">https://www.khneochem.co.jp/ir/disclosure_policy/</a> )に公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	継続的に個人投資家向け説明会を開催するとともに、当社ホームページに個人投資家向けの専用ページ( <a href="https://www.khneochem.co.jp/ir/individual/">https://www.khneochem.co.jp/ir/individual/</a> )を設け、事業内容について分かりやすく掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに決算説明会を開催し、説明会の資料および説明会の動画を当社ホームページ( <a href="https://www.khneochem.co.jp/ir/library/">https://www.khneochem.co.jp/ir/library/</a> )に掲載しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的な説明会や個別面談等によって、決算説明等を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページには、IRに関する資料(有価証券報告書、決算短信、決算説明会資料・動画、統合報告書等)のほか、適時開示情報等を掲載しております。( <a href="https://www.khneochem.co.jp/ir/library/">https://www.khneochem.co.jp/ir/library/</a> )	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務担当役員をIR担当役員、財務担当部署をIR担当部署とし、株主・投資家の皆様との建設的な対話を行っております。	



### 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	<p>当社は、グループの全役職員が遵守すべき「私たちの行動原則」として「コンプライアンス・コード」を制定しております。その中で、高い倫理観を持って、あらゆるステークホルダーからの要請や期待に応え、さらに積極的に社会に貢献していくこととしています。</p> <p>また、化学物質を製造する事業者として、保安・安全および環境保全を徹底するために「環境保安ポリシー」を定め、地域社会はもとより、全役職員等の安全、保安事故・労働災害の防止、環境保全に努めるとともに、管理体制の構築・運用により継続的な改善を図っております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、サステナブルな経営をより一層推進するために、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関する重要事項について審議、答申およびモニタリングを行い、経営計画等に反映する体制を整備しております。</p> <p>当社は、事業活動において、前述の【補充原則3 - 1 サステナビリティを巡る課題への取り組み】でお示した「7つの約束」に誠実に取り組むことで、サステナブル経営を推進しております。</p> <p>具体的には、環境に優しい製品の開発・販売、省エネルギーや温室効果ガス(GHG)排出量の削減、ガバナンス体制の構築、ステークホルダーとの対話及び地域社会との関係性構築等を積極的に進めております。</p> <p>2022年の社会貢献活動としては、千葉県市原市の市原スポレクパークにおいて、ベンチを寄贈するとともに、これまで寄贈した敷地内ベンチの塗装・補修作業を行いました。また、この他にも各事業場で少年野球大会への後援やボランティア清掃活動等、積極的に社会貢献活動に取り組みました。</p> <p>これら社会貢献活動を含むCSR活動に関する取組み状況については統合報告書にて報告しており、当社ホームページでも公開しております。</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>上記の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」及び「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」の項目に記載のとおりであります。</p>
その他	<p>当社は、「女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法」に基づき、2022年4月1日～2024年12月31日までを期間とする、一般事業主行動計画を策定しております。</p> <p>「目標 女性管理職比率を9%以上にする」については、2021年度末の5.6%から、2023年1月1日時点で8.1%となりました。</p> <p>「目標 総合職に占める女性の割合を15%以上にする」については、2021年度末の12.6%から、2023年1月1日時点で13.1%となりました。</p> <p>その他の目標および取組みについては、当社ホームページに記載しております。(https://www.khneochem.co.jp/sustainability/social/woman/)</p> <p>今後も様々な施策に取り組み、女性活躍推進・次世代育成支援に力をいれてまいります。</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

当社は、会社法及び会社法施行規則に従い、業務の適正を確保するための体制(いわゆる内部統制システム)の整備方針につき取締役会において決議をしております。

その内容及び運用状況の概況は以下のとおりです。

#### (1) 取締役及び従業員等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(法令定款遵守体制)

1. 当社は、当社及び子会社(以下、併せて「当社グループ」という)が、法令、定款及び社会規範を遵守し、高い倫理観を持って行動することを経営の基本と考え、企業活動における行動原則として「コンプライアンス・コード」を定め、当社グループにおいて、コンプライアンスを遵守する風土を醸成し、体制を整える。

2. 当社は、「コンプライアンス・コード」を確実に実践するために、これを補足し、内容をより明確にした各種ポリシーを定めるとともに、必要な諸規程類を定め、これらを取締役、執行役員及び従業員(以下、併せて「全役職員」という)に周知徹底する。

3. 当社は、担当役員の下、コンプライアンスを推進し、また違反事案に対しても迅速かつ適切に対応するとともに、担当役員は、当社グループのコンプライアンスの遵守状況につき、定期的に取締役会に報告する。

4. 当社は、機密性・匿名性及び不利益取扱いの禁止を担保した内部通報及びコンプライアンス相談の窓口を社内外に設け、これを周知し、コンプライアンス違反及びその恐れのある事案について、報告、相談を受け、早期発見・対応を行う。

5. 当社は、重大なコンプライアンス違反に対しては、取締役会に速やかに報告し、取締役社長の指示の下、迅速かつ適正に調査を行う体制を整え、必要となる対策を速やかに講じる。

6. 当社は、コンプライアンスを推進するための会議を定期的に開催するとともに、必要な教育や施策を実施する。

#### 【運用状況】

法令定款遵守体制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

特に2022年においては、以下のような取組みを実施しております。

・当社の企業理念に「安全指針」を追加し、また「コンプライアンス・コード」に「労働安全の維持・向上」を追加、環境保安ポリシーを改訂し、周知を行いました。

・「人権尊重ポリシー」を制定し、全役職員への周知を行いました。

・公益通報者保護法改正に伴い、従事者の指名、法令の周知、研修等を実施いたしました。

・法令適合性確保のための体制を整備し、チェックシート等を活用して強化を図っております。

#### (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制(情報保存体制)

1. 当社は、「コンプライアンス・コード」を受け、情報管理に関する法令及び社会規範を遵守し、適正な情報管理体制を整備する旨、「情報セキュリティポリシー」として定め、またこれに基づく社内規程を整備し、情報を適切に管理する。

2. 当社は、担当役員の下、全社の情報セキュリティを強化・維持し、違反事案に対しても迅速かつ適切に対応する。

3. 当社は、適正な情報管理を推進するための会議を定期的に開催するとともに、必要な教育や施策を実施する。

4. 当社は、適正な情報管理の下、取締役及び監査役がいつでも職務の執行に係る重要な文書・情報にアクセスすることができる体制を整える。

#### 【運用状況】

情報保存体制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

特に2022年においては、以下のような取組みを実施しております。

・重要インフラ事業者として、業務分掌の改訂および工場系システムのガバナンス体制を整備する等、強化を図りました。

・外部アクセスの結果に基づき、業務委託先を含めた情報セキュリティガバナンスの強化を図りました。

#### (3) 損失の危機の管理に関する規程その他の体制(損失危機管理体制)

1. 当社は、担当役員の下、全社のリスクを把握し適切な対策を講じるとともに、必要な規程類の制定を行い、周知徹底すること等により適正なリスク管理体制を整備する。

2. 当社は、定期的にリスク管理に関する会議を開催し、経営上のリスクを抽出の上、事業への影響度と発生確率に基づく分析により重要なリスクを特定し必要な対策を講じる。

3. 取締役会は、重要なリスクについて、定期的に報告させ、必要な対策とその実施状況をモニタリングする。

4. 当社は、各部門において、所管する業務に係るリスクを収集・評価し、リスク要因を抽出の上、必要な対策を講じることで、リスクの低減と顕在化の防止を図る。

5. 当社は、事業継続マネジメント(BCM)基本方針を定め、これに基づき各事業場につき、事業継続計画(BCP)を整備し、緊急事態における損害の最小化、早期復旧、事業継続を図る。

#### 【運用状況】

損失危機管理体制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

特に2022年においては、以下のような取組みを実施しております。

・専門家の助言を踏まえつつ、リスク台帳の整理、部門長向けのリスク管理研修の実施、リスクマップの策定、重要リスクの抽出および対策推進体制確立等により、リスク管理体制の強化を図りました。

・千葉工場において、大規模地震発生を想定したロールプレイング訓練の実施、本社において、在宅勤務を前提とした大規模地震訓練を実施いたしました。

#### (4) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制(効率性確保体制)

1. 当社は、監督と執行を分離し、その実効性の確保及び意思決定の迅速化を図るために、取締役会と経営会議にそれぞれ諮るべき事項又はその他決裁によるべき事項を社内規程により適切に区分し、責任と権限を明確にするとともに、適宜見直しを行う。

2. 取締役会は、中長期的な視点からの全社経営戦略・方針を策定し、その周知、浸透を図るとともに、全社的な見地からの監督機能を果たすために、一定の組織機能を管掌する業務執行取締役を選定する。

3. 当社は、原則として月1回、また必要に応じ臨時で取締役会を開催する。取締役会は、全社経営戦略・方針の下、諸施策を実行させるとともに、これらに関する取締役の職務の執行状況及び重要事項の進捗についてモニタリングする。

4. 取締役は、取締役会の実効性について、定期的に分析、評価を行い、課題について議論し、向上に努める。

#### 【運用状況】

効率性確保体制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

特に2022年においては、以下のような取組みを実施しております。

・2021年に業務執行権限を見直し、執行サイドに権限を委譲することで、監督と執行における分離の強化を図ってまいりましたが、2022年においては、その効果を検証し、課題抽出のためのヒアリングおよび改善に向けた議論を実施いたしました。

(5) 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(企業集団内部統制)

1. 当社は、子会社を適正に管理するための社内規程を制定し、子会社を統括する主管部門を定め、その責任を明確にすることで、当社グループ全体での内部統制の有効性確保に努める。
2. 当社は、業務の適正を確保するため設置された内部監査部門が、当社及び子会社を監査し、取締役及び監査役、取締役会に直接、報告できる体制を構築する。
3. 当社グループは、財務報告の信頼性を確保し、また会社情報を適正かつ適時に開示するために、関連する法令等を遵守し、必要な体制を整備する。

【運用状況】

企業集団内部統制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

(6) 当社の監査役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. 監査役の職務を補佐すべき従業員に関する事項

・監査役がその職務を遂行するために補助要員が必要な場合、従業員若干名に、監査役の職務の補助業務を担当させる。その場合、当該業務については、監査役がその従業員を指揮・監督する。また、当該従業員は業務執行に係る役職を兼務しないこととするとともに、人事異動等については、監査役の同意を得ることとし、取締役からの独立性を確保する。

2. 監査役への報告に関する事項

・当社及び子会社の全役職員は、監査役からの要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。特に、法令もしくは定款に違反する行為及び会社に著しい損害を及ぼす可能性がある事実、またはその恐れを発見した場合は、遅滞なく監査役に報告を行う。

・当社及び子会社の全役職員からの監査役への報告については、法令等に従い報告内容を秘密として保持するとともに、当該報告者に対する不利益な取扱いを禁止する。

3. 監査役の職務の執行について生じる費用に関する事項

・監査役がその職務の執行上必要と認める費用について、前払い又は償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

4. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査役の監査が実効的に行われることを確保するために、監査役は内部監査部門等と連携して監査を実施することができる。

・全役職員は、監査役の求めに応じ適宜必要な情報提供等の協力を行う。

【運用状況】

当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制において、全ての基本方針につき「実施している」ことを確認いたしました。

特に2022年においては、以下のような取組みを実施しております。

- ・監査役に対し、取締役会の付議事項および報告事項等について、会議開催前に情報提供や説明を行いました。
- ・監査役に対し、コンプライアンス違反事案・公益通報等について、都度報告や説明を行いました。
- ・常勤監査役が、経営会議、コンプライアンス推進会議及び情報セキュリティ推進会議、その他重要な会議に出席しております。
- ・監査役が前払い又は償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理しております。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社では、反社会的勢力が接触を求めてきた場合の対応とその体制を定め、反社会的勢力との関係を遮断、排除し、反社会的勢力による被害を未然に防止することを目的として「反社会的勢力排除規程」及び「反社会的勢力排除実施基準」を定めております。具体的内容としては以下のとおりであります。

### (1) 反社会的勢力との関係遮断に関する基本方針

- (a) 反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、反社会的勢力との一切の関係を遮断、排除するとともに、不当な要求を断固として拒否するものとしております。
- (b) 反社会的勢力及び反社会的勢力と関係があると思われる者から接触を受けた場合には、直ちに所管部署へ連絡するとともに、必ず組織的な対応によってこれを行うものとし、単独での対応を禁じております。
- (c) 反社会的勢力への対応については、必要に応じ、警察、暴力追放運動推進センター、顧問弁護士等の外部専門機関の協力を要請するものとしております。

### (2) 排除体制

反社会的勢力への対応については、主管部を総務担当部署、責任者を当該部署責任者としております。主管部及びその責任者は、平時より警察等の外部専門機関との連携に心掛け、反社会的勢力に関する情報収集とその管理を行うとともに、反社会的勢力との関係を遮断、排除するための調査、反社会的勢力が接触してきた場合の対応、教育訓練等の詳細を定め、これを社内に周知することで、反社会的勢力の排除し得る体制を整備しております。

### (3) 反社会的勢力チェック等

#### (a) 新規取引先について

反社会的勢力との関係を遮断、排除するため、取引先の選定にあたっては、新聞及び雑誌の記事、インターネット、専門機関等の外部データベース等を積極的に活用するなどして、必ず調査を実施することとしております。また、取引に際しては、原則として、取引先との間に反社会的勢力の排除に関する覚書を締結する、又は取引先との契約書等に反社会的勢力排除条項を明記することとしております。

#### (b) 既存取引先について

原則として、取引先との間に反社会的勢力の排除に関する覚書を締結する、又は取引先との契約書等に反社会的勢力排除条項を明記しております。また、年1回の頻度で、継続的な取引先に対し外部機関を利用した再チェックを実施しております。

#### (c) 株主について

一定範囲の大株主については、外部機関を利用し、調査を実施しております。

#### (d) 役員について

取締役候補者及び監査役候補者につきまして、外部機関等を利用し、調査を実施しております。

#### (e) 従業員について

入社時に、中途採用者も含めた全従業員から、反社会的勢力等と一切の関わりを持っていないこと、将来においても一切持たない旨の誓約書を得ております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

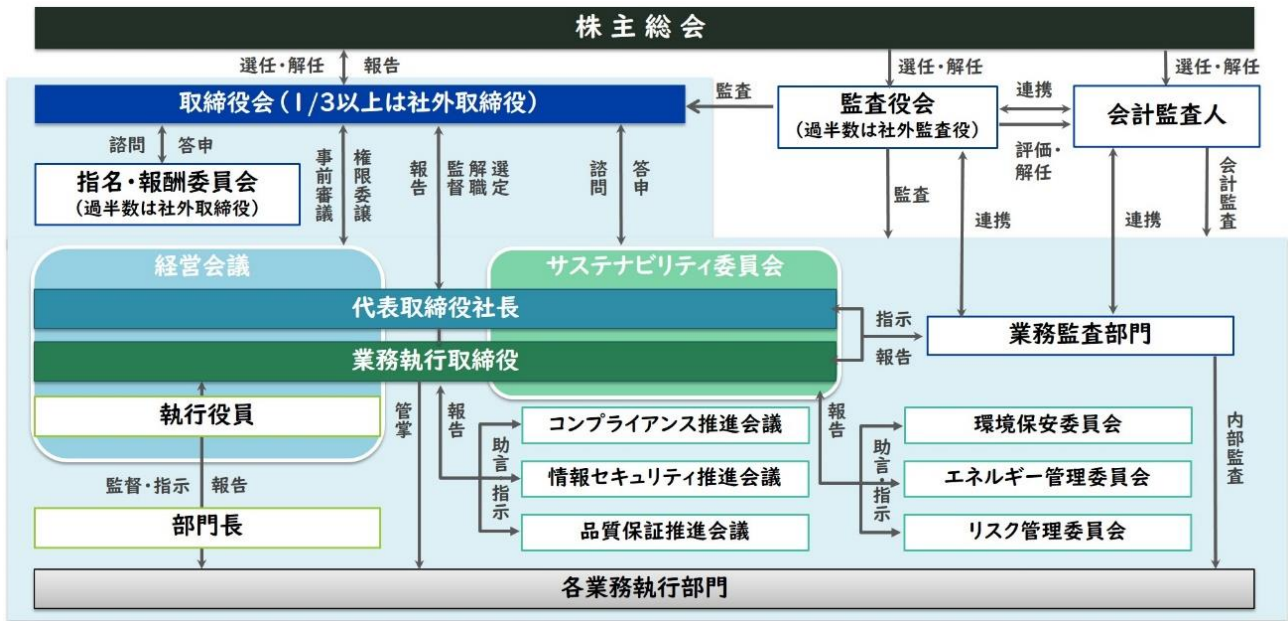
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

---

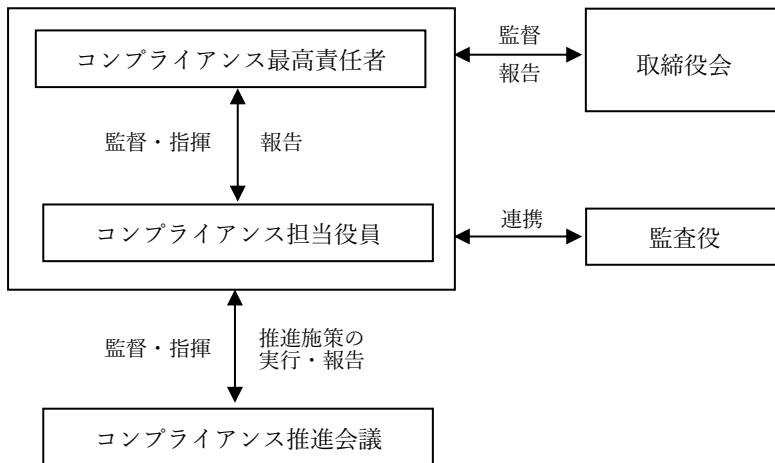
該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

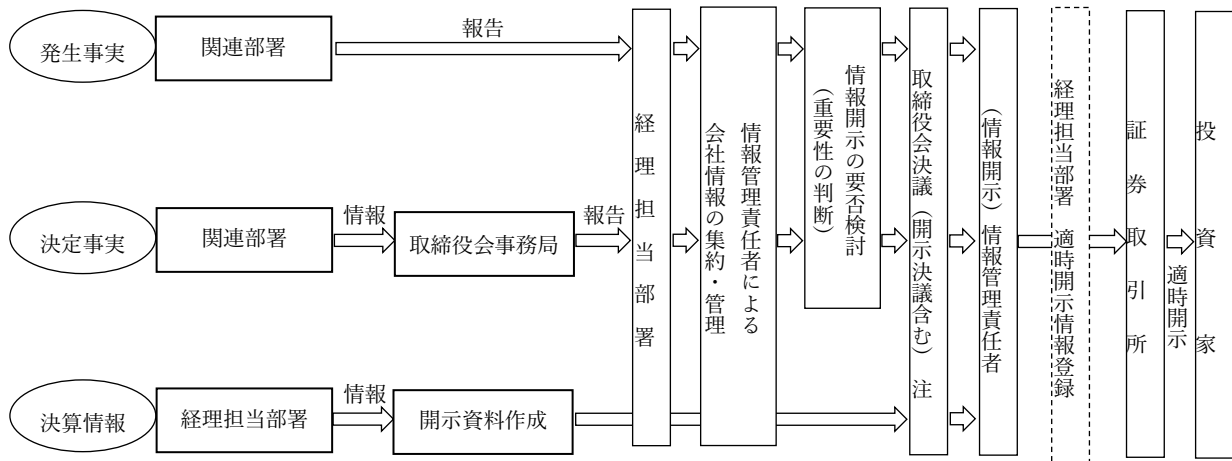
【ガバナンス体制図】



【コンプライアンス体制図】



【適時開示体制の概要（模式図）】



注：緊急性を要する場合は取締役会に代えて社長の承認により対応し、その後取締役会において、当該開示事項を報告します。

以上