

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、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づいて、ステークホルダーの皆さまと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させて、将来に亘って持続的に成長することを目指しております。そのためにも、ステークホルダーの皆さまから信頼されるコーポレート・ガバナンスを構築することを経営の最重要課題の一つと位置付けております。

上記基本的考え方のもと、当社はコーポレートガバナンス・コードの趣旨に賛同し、当社に適切な形を検証しながら当社のガバナンスに取り入れていくことを基本方針とし、その具体的な取組状況を本報告書で開示して、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築に努めてまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て充足していると判断しております。

【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 - 4 (政策保有株式)

当社は、政策保有株式について、政策保有に至った背景が戦略的な提携関係の構築にあり、当該提携関係が現状でも共同事業の収益性と密接に関連するケース以外は縮減する方針であります。政策保有株式の保有継続可否については、個別の政策保有株式ごとに、その簿価及び時価、与信リスク、直近3年間の取引等を総合的に勘案したうえで、上記方針に従って取締役会で検証しており、新たに取得する場合は、社内規定に定める基準に基づき取締役会で審議または報告いたします。なお、提出日時点における上場する政策保有株式は13銘柄であり、前回提出日(2022年12月2日)時点から2銘柄減少しました。議決権行使にあたっては、議案の内容を精査し、投資先企業の中長期的な企業価値の向上を妨げる議案及び株主価値を棄損する可能性が高い議案には反対票を投じます。

・原則1 - 7 (関連当事者間の取引)

当社と当社取締役との取引において、競業または利益相反の可能性のある取引を行う場合には、法令及び「取締役会規程」に基づき取締役会の承認を得ており、取引後には遅滞なく取締役会への報告を行っております。また、主要株主等との取引については、他の取引と同様の基準で、社内規定に則り実施しており、必要に応じて取締役会等での承認を得ております。

・補充原則2 - 4 - 1 (女性の活躍促進を含む社内多様性の確保)

当社は、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら安心して働ける企業を目指し、働き方改革等に積極的に取り組んでいます。一人ひとりの人権や多様な価値観を互いに尊重し合いながら、自分らしく活躍できる職場環境の実現に向け、Diversity, Equity & Inclusion (DEI*)を推進し、多様な人材が活躍して付加価値を生み出すことで、よりよい社会の実現に貢献していきます。

*DEI: Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (受容)

当社のDEIの取り組み、人材育成の方針については、当社ウェブサイトをご覧ください。

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/diversityandinclusion>]

従業員とともに [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/employee>]

女性の管理職への登用については、2023年度までに、当社グループにおける女性リーダー比率を15%以上、2030年度までに女性管理職比率を15%以上に増やすことを目標としております。2023年3月31日現在、当社グループにおける女性リーダー比率は16.1% (2022年3月31日現在は14.9%)、女性管理職比率は4.9% (2022年3月31日現在は4.6%)であり、女性リーダー比率に関しては目標値を前倒しで達成しております。

2023年3月31日現在、当社グループにおける管理職に占める中途採用者の割合は8.3% (2022年3月31日現在は8.3%)です。また、2023年3月31日現在、当社単体における外国人スタッフの人数は12名です (2022年3月31日現在は10名)。当社単体では外国人の管理職登用は現在ありませんが、当社グループのグローバル化及び多様化を進めるため、毎年2名以上の外国人を採用することを目標とし、グローバル人材の確保・育成を積極的に行っております。中途採用者及び外国人の管理職登用に関する数値目標は設けていません。当社の社会的価値・経済的価値の向上に資する人材は、ジェンダーや国籍、経歴等にかかわらず積極的に登用していく方針です。

・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、企業年金の運用を複数の国内金融機関に委託しております。

運用の委託に際して、社内に年金資産運用管理委員会を設置し、人事・経理・財務・労働組合から適切な資質を持った人材を選出、配置することで、モニタリングの向上に努めております。

・原則3 - 1 (情報開示の充実)

(1) 当社グループは、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」のもと、2022年3月に、ありたい姿に向けた経営方針として「WakuWaku Explosion」を策定しました。2030年度における「ありたい姿」として「全従業員が誇りをもち、働きがいを感じるグローバルでユニークな高収益企業に成長する」を掲げております。この「ありたい姿」に向けた変革を加速するため、2023年5月に「新中期経営計画2025 - ありたい姿に向けた変革の加速 -」を策定しました。企業倫理憲章、「2030年のありたい姿に向けた経営方針」及び「新中期経営計画2025 - ありたい姿に向けた変革の加速 -」は、当社ウェブサイト、決算説明資料等で開示しております。

- (2)コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と基本方針は、当社ウェブサイト及び本報告書で開示しております。
- (3)取締役の報酬等の決定に関する方針は、本報告書の「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「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。
- (4)役員候補者の指名の方針は、以下に記載のとおりです。

(取締役候補者の選任基準及び手続き)

当社は、優れた人格・見識・能力及び高い倫理観を有し、営業・研究の各機能、生産・間接の各部門の専門能力・知見・実績を基に経営の課題に対する客観的判断能力や先見性・洞察力等を有する社内出身の取締役と、豊富な経験に基づき客観的な視点から積極的に助言、提言等を行うことができる社外取締役により取締役会を構成することを方針とし、バランスや多様性等に配慮のうえ、取締役候補者を選任しております。

(経営陣幹部の選解任手続き)

経営陣幹部は、取締役会規程に基づき、取締役会決議により選任しています。経営陣幹部の解任については、取締役会が、懲戒規定に基づき提案された懲戒案を考慮のうえ、決議することになっております。

(監査役候補者の選任基準及び手続き)

当社は、上場企業の経営者または経理部門の責任者等の経験に基づく高い専門性と見識を有し、加えて法令上の社外性を有する社外出身の監査役と、優れた人格・見識・能力及び高い倫理観を有し、財務会計に関する知見や専門分野での知識、経験を基に、客観的な監査に関する意見を述べることができ、業務執行者からの独立性を確保できる資質を有する社内出身の監査役により監査役会を構成することを方針とし、監査役会の同意のもと、監査役候補者を選任しております。

- (5)取締役候補者及び監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知で開示しております。

・補充原則3 - 1 - 3 (サステナビリティへの取組み等)

当社は、経済的価値向上と社会的価値向上を両立し、持続的な成長を目指す「サステナブル経営」をより一層推進するため、取締役会直轄の組織として「サステナブル経営委員会」を設置しております。サステナブル経営委員会は、当社グループ全体としての持続的成長に向けたプロセス及び環境・社会・ガバナンスに関して優先して対応すべき重要課題対応方針を審議・決定しています。

当社のサステナブル経営への取り組みの詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

サステナビリティページ [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/>]

2022年度には「統合報告書」とこれを補完するツールとして「CSRデータブック」を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。

統合報告書 [https://www.sanyo-chemical.co.jp/ir_info/integrated_report]

CSRデータブック [https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/csr_report]

人的資本への投資等については、従業員が自己の能力を伸ばし、またチャレンジスピリットを育むための人事・教育システムを設けています。教育訓練体系については、当社ウェブサイトをご覧ください。

従業員とともに [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/employee>]

知的財産への投資等については、2030年のありたい姿に向けた経営方針の達成に向けて適切に経営資源を配分し、当社の優位性を確保し企業価値の向上に資する知財戦略を進めてまいります。

CO2排出削減に関しては、2050年にネットゼロとする長期目標を掲げ、中間目標として2030年度に排出量を2013年度比で50%削減することを目指しています。再生可能エネルギーの利用やエネルギーマネジメントシステムの導入によるエネルギー利用の効率化、製造プロセスの見直し、製品ポートフォリオの変更などの施策に加えて、CCUの導入及びグリーン水素の活用により、2050年ネットゼロ実現を目指します。そのための方策を、削減効果の大小にかかわらず出来る限り抽出して、その実行の道筋を示した「ロードマップ」を2022年に作成し、今回「新中期経営計画2025」の一部として公表しました。また、TCFD提言に賛同を表明しております。今後、気候変動への対応、TCDF提言への対応については当社ウェブサイトでご開示してまいります。

気候変動への対応 [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/tcfd>]

TCFD提言への対応 [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/tcfd2>]

・補充原則4 - 1 - 1 (経営陣に対する委任の範囲)

当社は執行役員制度を導入し、「経営の意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を明確に区分しております。当社体制に関しては、本報告書の「5 その他」の「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載のとおりです。取締役会は、法令、定款及び当社取締役会規程に基づき、経営戦略、経営計画等、会社の業務執行に関する重要な意思決定を行うとともに、取締役及び執行役員の職務執行状況を監督しています。適切かつ効率的な業務執行に資するよう、「業務責任規定」を定め、業務執行を担う者の権限と責任を明確にしております。

・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、以下に示すとおり「社外役員の独立性判断基準」を定めております。独立社外取締役候補者の選任にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たす候補者を選任しております。

(独立性判断基準)

社外役員が次のいずれの項目にも該当しない場合、独立性を有すると判断する。

1. 当社グループ(注1)を主要な取引先とする者(注2)またはその業務執行者(注3)
 2. 当社グループの主要な取引先(注4)またはその業務執行者
 3. 当社グループの主要な借入先(注5)またはその業務執行者
 4. 当社の主要株主またはその業務執行者
 5. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
 6. 当社グループから役員報酬以外に、多額(注6)の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、税理士、コンサルタント等
 7. 当社グループから多額の寄付または助成を受けている者または法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者
 8. 当社グループの業務執行取締役、常勤監査役が他の会社の社外取締役または社外監査役を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行取締役、執行役、執行役員または支配人その他の使用人である者
 9. 上記1～8に過去3年間に於いて該当していた者
 10. 上記1～8に該当する者が重要な者(注7)である場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族
- 注1: 当社グループとは、当社及び当社の子会社、関連会社をいう
- 注2: 当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の連結売上高の2%以上の額の支払いを当社から受けた者をいう
- 注3: 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役(非業務執行取締役を除く)、執行役、執行役員、理事その他これらに準ずる者及び使用人のことをいう
- 注4: 当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の連結売上高の2%以上の額の支払いを当社に行っている者をいう
- 注5: 当社グループの主要な借入先とは、直近事業年度における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している者をいう
- 注6: 多額とは、過去3事業年度の平均で個人の場合は1,000万円以上、法人、組合等の団体の場合は当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう
- 注7: 重要な者とは、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう

・補充原則4 - 10 - 1 (独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

当社は、取締役の指名・報酬の決定に関する取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。詳細につきましては、本報告書の「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」に記載の「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」の「補足説明」に記載のとおりです。

・補充原則4 - 11 - 1 (取締役会の多様性及び規模)

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させ、各人の人格等を総合的に勘案して取締役候補者を選任しています。次の基本的な考え方に基いて中長期的な企業価値の向上を図るため、当社の取締役会に必要なスキル項目を指名・報酬委員会で検討し、企業経営、コンプライアンス・リスクマネジメント、多様性への理解・サステナビリティ、国際ビジネス、研究開発・生産・新規事業開発、営業・マーケティング、人材開発・育成、財務会計の8つの項目を定めました。本スキル項目は、経営環境や社会情勢等を踏まえて、必要に応じて見直しを行います。

[基本的な考え方]

- ・社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の実践を通じて社会に貢献すること
- ・安定的な経営基盤を堅持し、既存事業の強みを活かしつつ新規事業開発に積極的に取り組むこと
- ・多様性を尊重し、働きがいを感じるワクワクする会社を実践すること

現在の取締役会は、取締役9名(独立社外取締役は3名、うち2名が女性)と、監査役4名(独立社外監査役1名)で構成されており、取締役会の役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させた体制となっております。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者が含まれています。取締役会のスキル・マトリックスは、株主総会招集通知で開示しております。なお、取締役候補者の選任方針・手続は、前記の原則3 - 1(情報開示の充実)(4)に記載のとおりです。

・補充原則4 - 11 - 2 (取締役・監査役の兼任状況)

社外取締役及び社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じて、毎年開示を行っております。社外取締役及び社外監査役はそれぞれの業務に専念できる体制となっております。

・補充原則4 - 11 - 3 (取締役会の実効性評価と結果の開示)

当社では、社外を含む全取締役(9名)と全監査役(4名)を対象に、取締役会の実効性に関する匿名でのアンケート調査及びその結果に基づく取締役会の実効性評価を実施しております。2022年度の実効性評価に係るアンケート調査は、

- 1) 取締役会の構成、運営
- 2) 取締役会の議論
- 3) 取締役会のモニタリング機能
- 4) 取締役のパフォーマンス
- 5) 取締役、監査役に対する支援体制、トレーニング
- 6) 株主との対話
- 7) 取締役自身の取組み

を大項目とした各設問に対して、5段階評価もしくは自由記述欄にコメントで回答するもので、客観性を確保するため第三者機関のシステムを利用して2023年3月に実施しました。その結果は、2023年5月開催の取締役会に報告され、アンケート調査における5段階評価の集計結果と自由記述欄のコメントを元にした議論・分析を行ったうえで、実効性の評価を行いました。評価の概要としては、前年度に行った実効性評価で、取締役会の実効性をさらに高めるため改善の余地があることが明らかになった「ガバナンス体制の充実」、「中長期視点からの経営戦略の議論の充実」及び「社外役員への対応の充実」に関して、今回、取締役会としては一定の改善が見られたと評価しました。また、上記のアンケート設問に対する回答結果から、取締役会の実効性は概ね確保されていると評価しました。特に取締役会の運営については、非業務執行取締役が取締役会議長として議事進行を行い、公正な視点による運営に努めています。

一方で、今後も取締役会の実効性をさらに高めるためには、従前から改善の余地があるとしてきた「ガバナンス体制の充実」、「中長期視点からの経営戦略の議論の充実」及び「社外役員への対応の充実」に関して、継続的に改善に取り組むことの必要性を認識しております。また今後のアンケート調査を通じて浮かび上がる新たな課題に対しても、真摯に改善に取り組んで参ります。

・補充原則4 - 14 - 2 (取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

社内出身及び常勤の取締役・監査役に対しては、就任時に関連法令、当社定款、取締役会規程等の社内規定の説明を行い、社外取締役及び常勤の社外監査役に対しては、当社工場等事業所の視察実施を通じて、事業内容の理解促進を図っております。また、コーポレートガバナンスに関する外部セミナーの受講等、必要な知識・情報を取得する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)

当社では、株主との建設的な対話を通じて、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、以下(1)～(5)を実施しております。

- (1) 株主からの対話の申し込みに対しては、経営企画本部広報部が対応することを基本とするが、株主の希望や主要な関心事項、会社の状況等に応じ、合理的な範囲で、経営企画本部長を委嘱されている取締役兼常務執行役員が対応する。
- (2) 経営企画本部広報部及び経営企画本部長を委嘱されている取締役兼常務執行役員は、関連部門と日常的にコミュニケーションをはかり、株主との建設的な対話に資する情報を統括する。
- (3) 経営企画本部広報部は、半期ごとに決算説明会を開催し、また適宜、個人投資家を対象に当社の経営方針や商品紹介等を行う説明会を開催する等、IR活動の充実を図る。
- (4) 株主からの意見・要望について経営幹部へのフィードバックを適時適切に行い課題認識を共有する。
- (5) 未公表の重要な内部情報が漏洩することを防止するため、「インサイダー取引防止規定」に則り情報管理を徹底する。

・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

当社は、事業ポートフォリオの高度化、事業戦略の見直し等により、2025年度までに営業利益150億円、2030年度までにROIC10%以上とすることを目標としております。これらの目標達成に至る道筋と具体策は、2023年5月12日に公表しました「新中期経営計画-ありがたい姿に向けた変革の加速-」をご参照ください。

[新中期経営計画2025 - ありがたい姿に向けた変革の加速 - | 三洋化成 (sanyo-chemical.co.jp)]

今後、資本コストや資本収益性の的確な把握につとめ、財務・資本戦略及び株主還元方針について、取締役会でさらに具体的に検討を進めてまいります。

・株主との対話の推進と開示について

本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「2. IRに関する活動状況」に記載のとおりです。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
豊田通商株式会社	4,286,266	19.32
東レ株式会社	3,826,691	17.24
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,963,700	8.85
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,165,400	5.25
株式会社日本触媒	1,105,800	4.98
ENEOSホールディングス株式会社	1,061,279	4.78
三洋化成従業員持株会	570,689	2.57
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	225,100	1.01
日本生命保険相互会社	154,044	0.69
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	146,996	0.66

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
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

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	12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	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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
白井 文	その他													
小畑 英明	他の会社出身者													
佐野 由美	他の会社出身者													

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

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
白井 文		該当事項なし	白井文氏は、当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しております。同氏は長年にわたり市政運営に携われ、行政活動を通じた豊富な経験に加え、他の上場企業の社外取締役として企業経営に関わられた経験と実績を有しております。これらの幅広い経験・知見を活かし、独立した立場から意思決定に関与することにより、取締役会の監督機能が強化されることが期待できるため、社外取締役として選任しております。
小畑 英明		該当事項なし	小畑英明氏は、当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しております。同氏は幅広い事業領域を持つ企業において長年にわたり経営に携わった経験と実績を有しております。これらの幅広い経験・知見を活かし、独立した立場から意思決定に関与することにより、取締役会の監督機能が強化されることが期待できるため、社外取締役として選任しております。
佐野 由美		当社の業務委託先である公益財団法人21世紀職業財団の業務執行者(関西事務所長)であります。取引実績額は、同財団の経常収益の2%未満であり、当社を主要取引先とする者には該当しません。	佐野由美氏は、当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しております。同氏はダイバーシティ推進や人材育成に関する豊富な実務経験に加え、他の上場会社の社外取締役として企業経営に関わられた経験と実績を有しております。これらの幅広い経験・知見を活かし、独立した立場から意思決定に関与することにより、取締役会の監督機能が強化されることが期待できるため、社外取締役として選任しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

指名・報酬委員会は、取締役の指名・報酬に関する取締役会からの諮問事項を審議し答申する他、必要に応じ、取締役会からの諮問によらずに、取締役会の機能強化等に関連する事項について独自に検討し、取締役会に提言いたします。また、指名・報酬委員会は、業務執行を行わない取締役会長が議長を務め、構成員の過半数を独立社外取締役とし、その決議は、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、その出席委員の過半数をもって行うこととすることで、独立性・客観性を確保しております。指名・報酬委員会の機能を実効的なものとするため、取締役会は、その答申を最大限尊重して指名・報酬等の決定を行います。

2022年度は合計5回開催し、主に、スキル・マトリックス、当社の代表取締役社長として求められる人材要件、次期代表取締役社長候補者育成計画の考え方、取締役報酬のあり方等について審議し取締役会に答申いたしました。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人の監査計画について説明を受ける(1回/年)とともに、四半期末におけるレビューならびに期末監査における監査の実施状況の報告を受けております。
 また、当社及び関係会社の経営活動の執行状況を監査する目的で社長直轄の監査本部を設置しており、提出日現在のスタッフ数は9名であります。監査本部は監査役の要請に基づき監査役監査に協力し、会計監査人とも適時情報交換することにより監査品質の向上と、監査の実効性確保に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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
黒目 泰一	他の会社の出身者													
加留部 淳	他の会社の出身者													
中野 雄介	公認会計士													

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
黒目 泰一		2021年6月まで当社の主要株主である東レ㈱(前事業年度末において当社議決権を17.3%所有)の業務執行者(常任理事)でありました。当社は同社の持分法適用会社であり、当社と同社との間には商品販売等の営業取引がありますが、東レ㈱の連結売上高に対する仕入れ及び販売金額の割合はいずれも1%未満であり、当社の主要取引先には該当しません。	黒目泰一氏は、長年にわたる生産部門での豊富な実務経験に加え、海外において企業経営に携わった経験を有しており、多角的な視点から当社取締役の職務執行を監査していただくことを期待し、社外監査役として選任しております。
加留部 淳		2020年6月まで当社の主要株主である豊田通商㈱(前事業年度において当社議決権を19.4%所有)の業務執行者(代表取締役会長)でありました。当社は同社の持分法適用会社であります。また、同社との間には商品販売等の営業取引があり、同社は当社の主要取引先に該当します。	加留部淳氏は、経営者として豊富な経験を有しており、多角的な観点から当社取締役の職務執行を監査していただくことを期待し、社外監査役として選任しております。
中野 雄介		該当事項なし	中野雄介氏は、当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しております。同氏は公認会計士・税理士として財務、会計に関する深い知識と十分な経験を有しており、その経験・知見を活かし、独立した立場から当社取締役の職務執行を監査していただくことを期待し、社外監査役として選任しております。

【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

【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

賞与については、企業の収益力を表す連結経常利益を指標とし、当該事業年度及び中長期の業績状況を基準に総支給額を算出し、配分については各取締役の役割と責任を基準に決定しております。

また、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、社外を除く取締役を対象とした株式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

役員報酬:社内取締役を支払った額 260百万円 社外取締役を支払った額 26百万円
社内監査役を支払った額 32百万円 社外監査役を支払った額 50百万円
上記金額には、役員賞与(業績連動報酬)72百万円(取締役58百万円、監査役14百万円)、株式報酬引当金(非金銭報酬)の当期増加分49百万円(社内取締役に支給)を含めています。また、当期中に退任した取締役2名分を含んでおります。

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

当社の役員の報酬等については、企業業績向上に向け優秀な人材の確保につながるともに、職責に見合った報酬水準、報酬体系となるよう設計することを基本方針としております。これらの報酬水準、報酬体系については、業績の推移や外部の客観データ等を勘案して決定しており、その妥当性については、社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会において検証しております。なお、取締役の報酬等の決定に関する基本方針は、取締役会で審議・決定しております。

[取締役報酬]

- ・ 基本報酬、賞与、株式報酬で構成(、は社外取締役を除く)。
 - ・ 、は2016年6月17日開催の第92回定時株主総会で承認された報酬枠(賞与を含め年額450百万円以内、うち社外取締役分は年額50百万円以内)の範囲内で決定。
 - ・ は2018年6月22日開催の第94回定時株主総会で承認された以下の枠内で決定。
 - 信託期間:約3年間
 - 信託期間において、取締役に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限:合計金360百万円
 - 取締役に付与されるポイント総数の上限:1事業年度当たり27,000ポイント
 - 取締役に付与される株式の数:1ポイントにつき当社株式1株を付与
- 2018年に設定した上記信託期間は2021年8月で満了したため、信託期間を2024年8月まで3年間延長し、本制度を継続しております。
- ・各報酬の算定方法は以下のとおり。
 - ・基本報酬:各取締役の役割と責任を基準に、中長期及び当該事業年度の業績状況や他社水準も勘案の上、取締役会で決定。
 - ・賞与:企業の収益力を表す連結経常利益を指標とし、当該事業年度及び中長期の業績状況を基準に総支給額を算出し、配分については各取締役の役割と責任を基準に取締役会で決定。なお、2022年度における連結経常利益の目標値は130億円で、実績値は99億円でした。
 - ・株式報酬:株式交付規定に基づき、役位等に応じてポイントを付与。なお、2022年度においては8名の取締役にに対し、総計12,871ポイント付与いたしました。また、当事業年度において、退任した取締役2名(社外取締役ではありません。)に対し、当社株式11,807株を交付しております。

[監査役報酬]

- ・基本報酬、賞与で構成
- ・2008年6月20日開催の第84回定時株主総会で承認された報酬枠(賞与を含め年額96百万円以内)の範囲内で監査役の協議により決定。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役へのサポート体制は、間接部門担当取締役が経営内容を説明する他、秘書部が事務作業等のサポートをしております。また、社外監査役へのサポート体制は、監査本部及び監査役会直轄の監査役スタッフ室が監査役の職務のサポートを行っております。

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)

当社は監査役会設置会社です。

取締役会は、現在、任期1年の9名の取締役で構成されており、うち3名は独立社外取締役であります。また、非業務執行取締役が取締役会議長として議事進行を行い、公正な視点による運営に努めています。2022年度は取締役会を合計15回開催し、主に、マテリアリティ・サステナビリティ等の長期的な経営課題、重要な事業の運営方針、重要な契約、政策保有株式の継続保有可否、設備投資案件等について審議を行いました。

監査役会は、現在、4名の監査役で構成され、うち3名は社外監査役であります。常勤監査役2名は経営会議等の重要な会議に出席するほか、重要な決裁書類を閲覧する等により、取締役の職務執行状況を監査しております。また、監査役会直轄の組織として監査役スタッフ室を設置し、取締役から独立したスタッフが監査役の職務を補助する体制とすることで、監査の実効性確保に努めております。

取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬に関して、取締役会からの諮問に対する答申を行うほか、取締役からの諮問によらず、取締役会の機能強化等に関する事項について独自に検討し、提言します。

2022年度は監査役会を合計12回開催し、コーポレート・ガバナンスの体制の充実、「2030年のありたい姿に向けた経営方針」の取組み、ERP推進プロジェクトの推進を重点監査項目として取り組みました。

さらに、取締役会直轄の組織としてサステナブル経営委員会、コンプライアンス委員会、内部統制委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの強化を図っております。

取締役会により決定された経営の基本方針等に従い、執行役員が業務を執行します。業務執行の具体的内容は「経営会議」で審議しており、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区分しております。

会計監査について、監査法人の名称及び継続監査年数、2022年度において監査業務を執行した公認会計士の氏名及び継続監査年数、監査業務に係る補助者の構成については下記のとおりです。

○監査法人の名称、当社に係る継続監査年数及び、業務を執行した公認会計士の氏名、当社に係る継続監査年数

EY新日本有限責任監査法人 16年
指定有限責任社員 業務執行社員:山本 秀男 4年
指定有限責任社員 業務執行社員:三戸 康嗣 6年

○監査業務に係る補助者の構成
公認会計士 8名、その他 20名

なお、当社は社外取締役及び社外監査役全員との間において、当社に対して損害を与えた場合であっても、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失のないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度とする責任限定契約を締結しております。

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

当社は、各監査役が単独で権限を行使でき(独任制)、また、意見交換・審議を通じた監査役会による組織的な監査が可能であることから、監査役会設置会社としております。

取締役会の役割・責任を実効的に果たすための知識・経験・能力等を全体としてバランス良く備えた取締役会が経営の意思決定を行い、当社の業務に精通し業務に関する高度な専門知識を有する執行役員がその職務を執行することにより、会社の業務執行が適正かつ円滑に行われる体制となっております。これに加え、独立した立場から社外取締役が経営の意思決定に関与することにより、取締役会の意思決定機能及び監督機能が強化され、監査役の厳正な監査が行われることとあいまって、経営への監視が行きとどく現在の体制が当社のガバナンス体制として最適と考えております。

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	株主総会開催の3週間前をめぐりに発送することとしております。また、発送前に東京証券取引所、株式会社プロネクサス及び当社ウェブサイトに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	出来るだけ多くの株主のみなさまに参加いただくため、株主総会集中日を避けて設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権の行使を採用しております。
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)ICJの運営する議決権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	招集通知全文を英訳し、東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
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・ポリシーを作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。 ディスクロージャー・ポリシー [https://www.sanyo-chemical.co.jp/ir_info/policy]	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の個人投資家向け説明会を開催。代表取締役社長が、会社の起源、社風、業績を説明するとともに、新たに策定した「2030年のありたい姿に向けた経営方針」の説明を行い、個人投資家との直接的な対話を行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2022年度中間決算時においては、業績やマテリアリティ、経営トピックスについて代表取締役社長が説明を行いました。2022年度期末決算時には、業績、経営トピックスに加えて新たに定めた「新中期経営計画2025」について代表取締役社長が説明を行い、アナリスト・機関投資家との直接的な対話を行いました。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにて決算短信等の決算資料、適時開示資料、有価証券報告書(四半期報告書)、株主のみなさまへ(株主通信)、統合報告書、CSRデータブック等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部広報部	
その他	アナリスト、機関投資家の求めに応じて、積極的にOne on Oneやスモールミーティング等を開催し、対話を通じて、当社の経営方針、事業戦略などに対するご意見、ご指摘をいただいております。 本年は、当社桂研究所において、株主及び機関投資家を対象とした見学会を実施いたしました。	

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	社是、企業倫理憲章、CSRガイドライン、人権方針に規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・省エネルギー・温暖化ガス排出削減や化学物質排出削減、廃棄物対策などを骨子とした環境活動計画を策定し、目標値達成に向けて活動しています。環境活動計画の内容については当社ウェブサイトをご覧ください。 環境活動計画 [https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability/s-tec] ・化学物質の開発・製造から最終消費を経て廃棄にいたる全ライフサイクルにわたって、「環境・安全」の継続的改善に注力することを経営方針にうたい、レスポンシブル・ケア活動を実践しております。 ・CSRガイドラインを定め、取り組むべき課題について基本方針を立案・実行し、それをモニタリングして改善につなげていく全社的な仕組みとして、「CSR推進管理委員会」と「CSR推進部」を設けております。
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	ディスクロージャーポリシーを設定しております。 ディスクロージャー・ポリシー [https://www.sanyo-chemical.co.jp/ir_info/policy]

その他

・当社は、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2-4-1に記載したとおり、DEIへの取り組みを積極的に進めるとともに、従業員の働き方改革を推進しています。働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第5回日経スマートワーク経営調査(2022)」で4星に認定されました。

また、心身ともに健康な状態で働くことが、従業員とその家族の幸せを作り、会社の発展にも繋がっていくと考えています。そこで、従業員の健康維持増進を個々の管理に任せるだけでなく、会社が積極的に関与することが経営における重要課題であると捉え、2018年に「健康経営宣言」を制定し、健康経営を積極的に推進しています。

当社の健康経営に関する取り組みについてはウェブサイトをご参照ください。

健康経営 [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/kenko-keiei>]

・その他サステナビリティに関する取り組みについては、ウェブサイトをご参照ください。

サステナビリティ [<https://www.sanyo-chemical.co.jp/sustainability>]

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、「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の「社是」のもと、グローバルに、ユニークな優良企業グループを目指し、「企業倫理憲章」の実践を通じて、よき企業市民として持続可能な社会の実現に貢献していきます。そのため、「コンプライアンスなくして優良企業たれず」と及び「企業の社会的責任を肝に銘じて行動する」ことを掲げ、コーポレート・ガバナンスの強化を図るべく、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）として、以下の基本方針を取締役会で決議しています。

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) 取締役及び使用人が法令・定款で定める事項や社会規範及び社内規定等を遵守するため、「企業倫理憲章」、「従業員行動指針」、「CSRガイドライン」、「コンプライアンスの心得」を定めます。また、企業倫理担当取締役を任命し企業倫理の確立と実践を図るとともに、コンプライアンスに関わる教育・研修等の活動を通じて、コンプライアンスの徹底を図ります。
- (2) 取締役会は、「取締役会規程」に則り原則として月に1回開催し、法令・定款に定める事項、ならびに業務執行に関する重要事項を決議するとともに、取締役の職務の執行を監督します。取締役会の運営状況については監査役が監査し、結果を取締役会に報告します。
- (3) 取締役会直轄の組織として、サステナブル経営委員会、コンプライアンス委員会、内部統制委員会を設置、経営会議直轄の組織としてCSR推進管理委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの強化を図ります。
- (4) 法令及び定款等に適合した職務の執行を行うため、「就業規則」、「業務責任規定」等の規定を定めます。
- (5) 社長直轄組織の監査本部が、「内部監査規定」に基づき法令・定款や社内規定等の遵守状況を監査します。
- (6) 当社及び当社グループの使用人からのコンプライアンスに関する相談または通報窓口として、ホットラインを社内外に設け「内部通報規定」に基づいて適正に対応します。
- (7) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした対応を徹底し関係を遮断します。

2. 取締役及び使用人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) 会社の機密情報や個人情報の不正な使用・開示・漏洩を防止するため、「機密管理規定」や「個人情報保護管理規定」等を定め適正に管理します。
- (2) 「文書管理規定」等を定め、これに基づき取締役会・経営会議等の重要な会議の議事録、稟議書等の職務の執行に係る決裁書類、会社の権利義務を証する各種契約文書等の重要な業務執行関連文書を適正に保存・管理します。
- (3) 会社法、金融商品取引法、証券取引所の定める適時開示則に基づいて開示が必要な会社情報は勿論のこと、適時開示則に該当しない重要な情報についても、ディスクロージャー・ポリシーに従い適時適切に、積極的かつ公正に開示します。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 経営戦略や事業目的等の達成に影響を及ぼす重要なリスクに対しては、内部統制部が中心となってリスクの軽減を図り、その運用状況を評価して改善に努めます。
- (2) 当社及び当社グループを取り巻くリスクに対応すべく、「業務責任規定」、「製造物責任(PL)基本規定」、「情報システムセキュリティ規定」等の社内規定を定め、所管部署がリスク管理します。
- (3) 不測の事態が発生した場合は、「BC(事業継続)対策本部規定」や「環境・保安基本規定」、「海外危機管理基本規定」に基づき、現地対策本部を立ち上げ迅速かつ的確に対応します。また、不測の事態発生を想定した訓練を計画的に実施します。
- (4) 財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制システムの整備・運用・評価・改善活動を推進し、内部統制委員会が活動状況を指導・監督します。
- (5) 監査本部が各業務執行部門のリスク管理状況を監査します。

4. 取締役及び使用人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) 取締役会は取締役の職務の執行が効率的に行われるよう監督を行います。また、「執行役員制度」を設け、執行役員は取締役会で決定した経営方針等に則り業務執行を行うことで、経営の意思決定と業務執行の区分を明確にします。
- (2) 取締役会決議事項を事前審議するとともに、執行役員の重要な業務執行の具体的内容を審議・決定するため、「経営会議」を原則として月1回開催し業務執行の効率化を図ります。
- (3) 中期経営計画及び年度総合計画を策定し、経営目標を明確化するとともに、業績管理を行い、業務執行の結果を明らかにします。
- (4) 各組織の権限及び責任の明確化のため、「業務責任規定」、「業務実行責任者及び手続規定」を定め、業務執行の効率化を図ります。
- (5) 効率的な業務執行を行う体制を構築するため、ITシステムの主管部署を設けてシステム整備及びその維持・改善を図ります。

5. 当社及び当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社グループの取締役等及び使用人が法令・定款で定める事項や社会規範及び社内規定等を遵守するため、「企業倫理憲章」、「従業員行動指針」、「CSRガイドライン」、「コンプライアンスの心得」を当社グループ全体で共有し、その浸透・徹底を図ります。
- (2) 「関係会社運営規定」に基づき、権限配分を適正化するとともに、当社取締役または執行役員を当社グループの担当役員とし指導する体制とします。
- (3) 当社グループへの取締役や監査役の派遣、当社及び当社グループの社長会や連結営業会議の開催、ならびに月報提出等を通じて、当社グループの取締役等は職務執行内容を当社に報告する体制とします。
- (4) 当社監査役は定期的に当社グループの取締役の職務執行の状況を監査します。また、国内グループについては、国内グループ監査役連絡会の開催を通じて情報交換等を行い、監査の有効性を確保します。
- (5) 当社監査本部は、定期的に当社グループの内部統制の実状を監査します。

6. 監査役を補助すべき使用人に関する事項及び当該使用人の独立性や実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役会直轄の組織として監査役スタッフ室を設置し、監査役スタッフ室所属の使用人が監査役の職務を補助する体制とします。また、監査役からの指示に基づいて当該使用人が職務を遂行できる環境を確保します。
- (2) 監査役スタッフ室所属の使用人の異動・人事評価等に当たっては、監査役の同意を得ることとします。

7. 監査役への報告体制及び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等

- (1) 当社及び当社グループの取締役・執行役員等は、当社監査役との定期的な会合を通じて、監査役に職務執行状況等を報告する体制とします。
- (2) 監査役が会社の重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握できるようにするため、取締役会のほか経営会議・サステナブル経営委員会・CSR推進管理委員会・コンプライアンス委員会・内部統制委員会等の重要な会議には、監査役の出席を保証します。また、本部長以上による決裁書類は全て監査役に回付するとともに、監査役から要求のあった書類は、全て監査役が閲覧できる体制とします。
- (3) 内部監査の結果は、監査本部から直接代表取締役及び監査役に報告します。
- (4) ホットラインへの内部通報の内容は、企業倫理担当取締役と協議し、かつ監査役に報告します。重要な内容に関してはコンプライアンス委員会に報告し、その是正措置を決定し対策を講じます。なお、内部通報者及びその調査の協力者が不利な取扱いを受けることが無きよう、「内部通報規定」にその旨を定めて適正に対応します。また、監査役への報告者及びその協力者についても同様に対応します。
- (5) 監査役は、監査本部や会計監査人の監査計画作成に参画するとともに、必要に応じて監査に立会います。また、監査本部や会計監査人とは、監査結果の報告や定期的な情報交換等を通じて連携を密にします。
- (6) 監査役監査に対しては、監査役からの要請に基づき、監査本部がこれに協力します。
- (7) 監査役の職務執行に係る費用等の処理に関して適正に対応します。

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

当社グループは、法令遵守及び企業倫理の徹底を図るため「企業倫理憲章」を制定し、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とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。

総務部長を対応統括責任者とし、本社に不当要求防止責任者を置くとともに、各事業所、関係会社に京都府暴力追放運動推進センター作成の対応マニュアルを配布し、警察当局や関係機関と連携して対応を行うようにしております。

本社においては京都地区企業防衛対策協議会に加盟しており、反社会的勢力に関する情報収集を行い、適時、当社グループの役職員に対し具体的事例とその対処法について社内イントラシステム等を通じて注意喚起を行っています。

また取引先と締結する商取引基本契約書では、過去、現在及び将来において反社会的勢力でないこと、及びそれぞれが行う事業に関し反社会的勢力と関わらないことを相互に保証し、保証した事項に反する事実を発見した場合は直ちに相手方に報告する義務をそれぞれに課し、相手方がこれらに違反した場合は直ちに契約を解除できるものとしています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

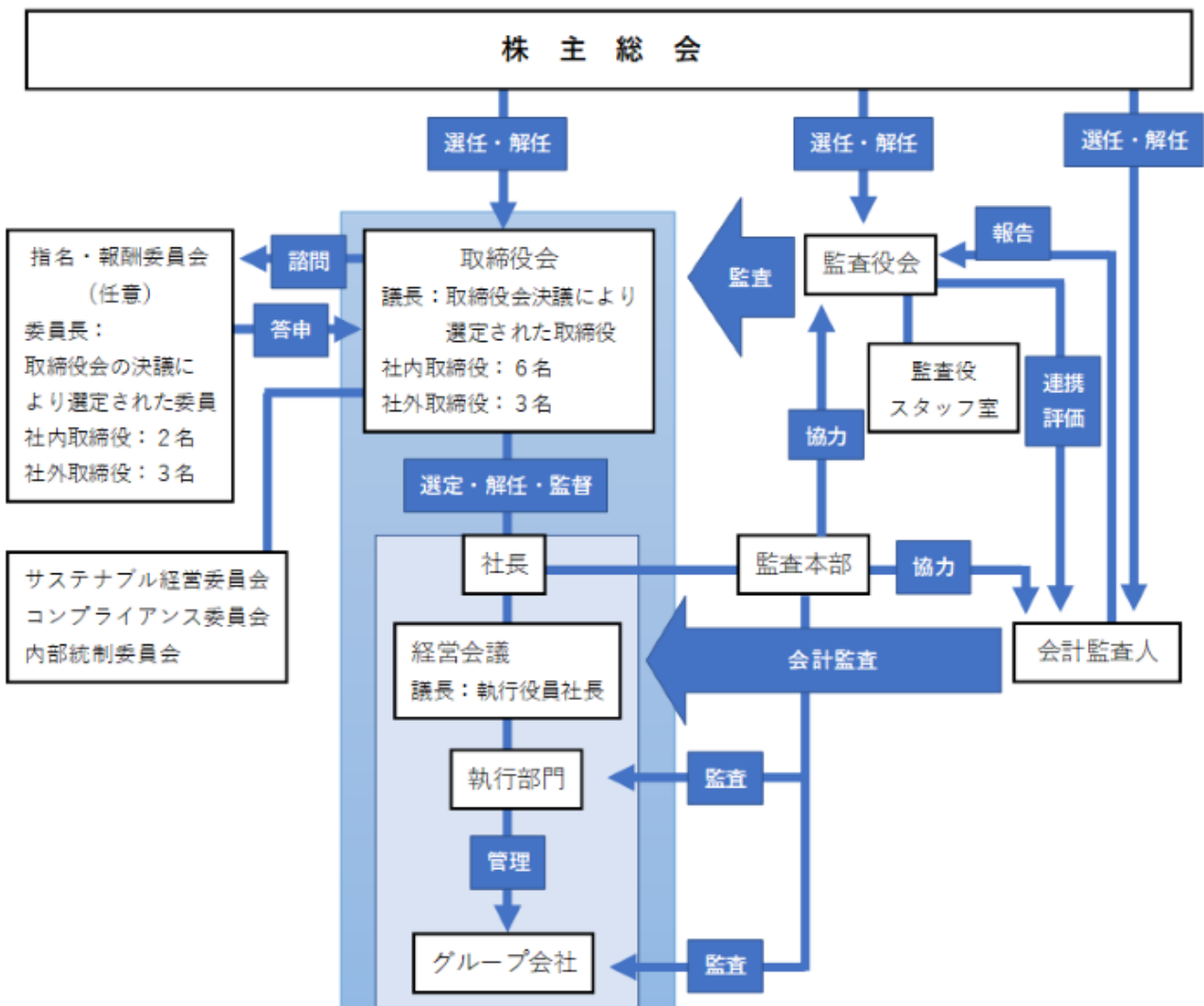
買収防衛策の導入の有無

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

コーポレート・ガバナンス体制について



会社情報の適時開示に係る社内体制の状況について

