

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

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

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則4-1(3) 最高経営責任者等の後継者計画

2018年12月より年1回(毎年12月から翌年1月初旬)、すべての取締役から社長候補者についての意見を収集し、その結果を毎年1月末(または3月末)のガバナンス委員会にて報告しています。また、ガバナンス委員会等で社長候補者選任要件や社長候補者について審議しています。現代表取締役 社長執行役員である海老原 健治の選任過程を参考に、今後の新社長候補者選任プロセスを検討しております。

【補充原則4-3(3) CEOの解任

当社は現時点においてCEOの解任に関して具体的なプロセスを確立しておりませんが、CEOに万一機能が発揮できないと認められた時は、ガバナンス委員会、取締役会にて審議し、適時適切に対処してまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】政策保有株式

当社は、取引先との関係の構築、強化や業務提携等の観点から、当社の企業価値の向上に資すると判断する場合、当該取引先等の株式を取得し、保有しています。しかしながら、個別の銘柄につき、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを取締役会で定期的に検討し、保有意義が少ない株式については削減、売却をすすめ、原則、政策保有株式を縮減することを基本方針としております。その方針のもと、年2回、取締役会において個別銘柄毎に取引内容、取引金額、今後の取引方針等を確認し、保有意義の少ない株式については売却することとしています。また、保有の妥当性が認められる場合にも、縮減の基本方針に則し、資本政策や市場環境等を考慮の上、全部または一部を売却することがあります。

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

< 政策保有株式に関する検証の概要 >

当社は2023年6月2日開催の取締役会において、政策保有株式として保有する全株式を対象として、保有株式状況、取得金額、取引内容、取引金額の推移、必要資本に対するリターン(株式保有先企業との取引による単年度の収益や受取配当金等)が目安とする資本コストを上回っているか、および今後の取引方針等を踏まえ、総合的な保有意義の検証を行いました。定量的な判定においては、社数ベースで9割以上の上場株式が目標とする資本コストを上回っていました。そこに定性的な判定を加味した上で、保有意義が少ない銘柄については市場環境を考慮した上で売却する方針が決定されました。

< 2022年度の実績 >

4銘柄の株式については、資本コストを上回るリターンが得られていることを確認しておりましたが、株式保有の有無による事業の安定化・取引の拡大の目的が薄れていると定性的に判断したため、市場環境や業績を加味して削減・売却を進めました。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社では、当社と取締役および主要株主との利益相反取引について、取引の重要性に応じて法令及び取締役会規則に基づき、取締役会の決議および報告を要する事項と定めています。

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

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

1. 多様性確保の考え方

当社は、「経営方針」で「人材を最も重要な経営資源として捉え相互理解と成長を通じ活力あふれる人材・組織を形成します」と掲げています。従業員は財産であると同時に、重要なステークホルダーであるとの認識のもと、相互理解を深めることを目的とした活動に注力するとともに従業員一人ひとりが存分に力を発揮できる機会の提供と環境整備に努めています。多様な人材が互いを認め合い、活躍できる職場を構築することにより、

会社と従業員がともに成長することを目指しています。事業のグローバル化、市場ニーズの多様化に対応するため、ダイバーシティを推進しています。

ダイバーシティ推進 活動目標は、アICALレポート(統合報告書)内で開示しています。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/sustainability/report/>)

現中期経営計画における人的資本関連目標は、ホームページにて開示しています。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/philosophy/vision/#headline-1682925148>)

## 2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標

### (1) 女性の管理職への登用

2014年以降、内部昇格により12名の女性管理職が誕生しており、営業部門、管理部門、生産部門など活躍の場も拡大しています。今後も女性管理職比率、活躍の場をさらに拡大させ、積極的な登用、経験の場を提供するとともに、女性社員同士のつながりや自主性をサポートしながら、経営に活かす取組みをすすめてまいります。

(目標) 女性管理職比率:2025年度 5.8%(2022年度実績:3.9%)

### (2) 外国人の管理職への登用

2023年4月1日の取締役会で、外国人の執行役員を3名選任しており、今後も現状の外国人役員の登用人数を維持してまいります。また、海外グループ会社では、現地人材の積極活用を基軸としており、優秀な現地採用者の重要ポストへの登用を進めています。2022年度は、海外連結子会社の81%で、社長にあたるポジションに外国人を登用しています。

アICA工業単体では、国籍を問わない採用に継続的に取り組んでおり、現在は、新卒・中途入社で6名の外国人材が勤務しています。その活躍の場は、海外、営業、研究開発、管理部門と多岐にわたっており、グローバル化に伴い、外国人材の採用に積極的に取り組み、現状以上の人数を採用してまいります。中長期的には組織の中にさまざまな国籍の人材がともに働き、多様なニーズにスピーディーに対応できる企業へとさらに成長してまいります。

### (3) 中途採用者の管理職への登用

即戦力としての期待から、毎年一定数の中途採用を進めております。2022年度は32名が中途入社しており、採用職種も営業、研究開発、管理部門、生産技能など多岐にわたっています。当社では現在318名の中途採用者が在籍し、うち61名が取締役・執行役員・管理職のポストについています。また、役員ポスト(取締役・執行役員)のうち中途採用者の比率は45%、管理職では、その比率は22%となっています。今後も中途採用を経営戦略と位置付け積極的な人材確保と管理職への登用を進めてまいります。

## 3. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他状況

人材を最も重要な経営資源として捉え、相互理解と成長を通じ、活力あふれる人材・組織を形成することを掲げる経営方針のもと、人材育成方針、社内環境整備方針を定め、自己能力の啓発と未来志向を強く意識し、社是である「挑戦と創造」に努め邁進する多様な人材の育成に取り組んでいます。その為に、世代別・階層別・職種別の研修制度、海外トレーニング制度、通信教育制度、公的資格取得支援制度、Eラーニング環境を整えています。また、担当部門や委員会・プロジェクト(ダイバーシティ推進プロジェクト、サステナビリティ推進委員会、業務改善部会等)において、多様な人材が、各々を認め合い活躍できる職場環境を構築することを目指し活動しています。労働力不足、ニーズの多様化、働き方の変革など労働環境が大きく変化するなか、当社の社是である、「挑戦と創造」の精神のもと、柔軟にかつ、スピードをもって対応できる多様な人材の育成、社内環境整備に今後も取り組んでまいります。

人材育成方針、社内環境整備方針の詳細は、以下の通りです。

### 人材育成方針

「人材を最も重要な経営資源として捉え、相互理解と成長を通じ、活力あふれる人材・組織を形成する」ことを目指します。自己能力の啓発と未来志向を強く意識し社是である「挑戦と創造」に努め邁進する人材を育てます。

### 社内環境整備方針

多様な人材が互いを認め合い、誰もが活躍できる環境を構築することにより、会社と従業員が共に成長することを目指します。従業員は財産であると同時に、重要なステークホルダーであるとの認識のもと、相互理解を深めることを目的とした活動に注力するとともに従業員一人ひとりが存分に力を発揮できる機会の提供と環境整備に努めます。

## [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と企業型確定拠出年金を併用しています。規約型確定給付企業年金については運用担当部署である人事部において、生命保険会社や信託銀行などの運用機関から運用状況を報告もしくは書面で入手するなどして適切に管理しています。加えて、適宜、各運用機関の内部統制および運用状況の有効性に関する保証報告書を確認するとともに、「年金資産の運用に関する基本方針」を定め、年金資産の運用、管理を適切に行っております。

企業型確定拠出年金については、2019年にマッチング拠出を導入し、従業員の自助努力支援を行っています。また、従業員向けの専用サイトを開設しており、各商品の月々の運用実績やレポートの提供、制度に関する教育資料を動画やテキストで随時閲覧できる等、環境整備に努めています。

## [原則3-1] 情報開示の充実

当社は、広く社会に信頼される企業として、すべてのステークホルダーの皆さまに対して会社情報を適時適切かつ公平に開示することを基本方針としており、決算説明会の開催をはじめ、ホームページを通じた情報開示やプレスリリース、統合報告書の発行等、積極的な情報発信を行い、株主との建設的な対話に心掛けております。当社の「ディスクロージャーポリシー」は以下URLをご覧ください。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/ir/management/disclosure/>)

### (1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

社是、経営理念、経営方針、サステナビリティ方針、行動規範、長期・中期の経営計画は、以下URLの当社ホームページにて開示しています。

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

#### (社是)

#### 挑戦と創造

#### (経営理念)

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

#### (経営方針)

#### 1. 化学とデザイン

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

#### 2. グループシナジー

技術・素材連携やチャネル活用を追求し、グループシナジーを創出します。

#### 3. No.1

事業分野や地域におけるNo.1商品を拡充します。

#### 4. グローバル

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

#### 5. 人材と組織

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

#### 6. コンプライアンス経営

法令や社会秩序を守り、公正で透明性の高いコンプライアンス経営を実践します。

#### 7. 安心・安全への約束

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

(サステナビリティ方針)

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

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

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

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

(アイカ10年ビジョン)(2018/3期～2027/3期)

【財務目標】	連結売上高	: 3000億円	連結経常利益	: 300億円
	ROE	: 10%以上	海外売上比率	: 45%以上

詳細は当社ホームページをご参照ください。

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

(中期経営計画 Value Creation 3000 & 300)(2024/3期～2027/3期)

【財務目標】	連結売上高	: 3,000億円	連結経常利益	: 300億円
	ROE	: 10%を目標	ROIC	: 8%を目標
	海外売上高比率	: 50%以上	AS商品売上高	: 280億円
【非財務目標】	GHG排出量削減	: 14%減(2022年度比)	環境投資	: 4年累計20億円
	人的資本投資	: 4年累計40億円	エンゲージメントスコア	: 4.0ポイント以上

詳細は当社ホームページをご参照ください。

(URL: [https://www.aica.co.jp/company/ir/news/files/pdf/value\\_creation\\_3000\\_300\\_ver2.pdf](https://www.aica.co.jp/company/ir/news/files/pdf/value_creation_3000_300_ver2.pdf))

#### (2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、当社のホームページ及び本報告書 ー1にて開示しています。

(URL: [https://www.aica.co.jp/company/sustainability/governance/corporate\\_governance/](https://www.aica.co.jp/company/sustainability/governance/corporate_governance/))

#### (3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

##### 1 報酬の構成

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

##### (1)基本報酬

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

##### (2)業績連動報酬

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

当該指標を選択した理由は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために最も適切な指標であると判断したからであります。なお、重要指標としている当事業年度の連結売上高の実績は、242,055百万円(目標達成率102.1%、前年同期比12.8%増)、連結営業利益の実績は、20,557百万円(目標達成率95.6%、前年同期比1.0%増)であります。

また、業績連動報酬の報酬総額に対する構成比率は15%から20%を目安に役割、役職、役位に応じて決定しております。なお、業績連動報酬の報酬総額に対する当事業年度における構成比率は、上記指標の達成状況を総合的に勘案し13.8%となっております。

##### (3)株式報酬

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

#### 2 取締役の評価

(1)取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の個別評価は、代表取締役会長 小野勇治が行い、ガバナンス委員会において個別評価を含む、報酬額水準の妥当性を確認しております。

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

#### 3 役員報酬の決定方法

取締役の報酬については、株主総会の決議により決定された報酬総額の上限額の範囲内で、取締役会の授権を受けた代表取締役会長 小野勇治が上記算定方法に則り決定しております。授権した理由は業務全般を把握している代表取締役会長に授権することが合理的と考えられるからであります。

#### 4 役員報酬等の額の決定過程における活動内容

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

#### 5 報酬総額等を決議した株主総会の年月日および決議内容等

2020年6月23日開催の第120回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。)の報酬限度額は年額370百万円以内(うち、社外取締役分は200百万円以内)とし、監査等委員である取締役の報酬限度額は年70百万円以内(うち、監査等委員である社外取締役分は200百万円以内)にすることを承認いただいております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は、8名(うち社外取締役は2名)、監査等委員である取締役の員数は3名(うち、監査等委員である社外取締役は2名)です。

また、この報酬とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対して譲渡制限付株式を付与するための報酬額として2021年6月24日開催の第121回定時株主総会において、年額60百万円以内とする議案「取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式付与のための報酬決定の件」をご承認いただいております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は、6名(うち社外取締役は2名)、監査等委員である取締役の員数は3名(うち、監査等委員である社外取締役は2名)です。

#### (4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

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

なお、取締役候補の指名にあたっては、社外取締役を中心に構成されるガバナンス委員会の審議を経ていきます。

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

#### (5)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社では、経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補の指名を決定した際には、速やかにニュースリリースとして開示しております。また、当社はすべての取締役及び監査等委員の候補者について「株主総会招集通知」に個々の指名理由に関して記載しています。

経営陣幹部の解任事例はございません。

株主総会招集通知 (URL: <https://www.aica.co.jp/company/ir/event/stock-meeting/>)

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

##### <サステナビリティについての取組み>

当社のサステナビリティに関する情報は、「アICALレポート(統合報告書)」および当社ホームページにて開示しています。中期経営計画へ非財務に関する内容を中心としたマテリアリティを組み込んでおり、各種IR資料においてもサステナビリティに関する活動の目標と結果を開示しています。マテリアリティの中でも、「気候変動対応」は特に重要課題であると認識しており、2020年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同を表明し、開示情報の拡充を図っております。2020年度から2022年度にかけて、リスクと機会の特定、これらに対する重要度評価・財務インパクト評価を行い、順次本報告書やアICALレポート、ホームページで公開しています。詳細は、本報告書最終ページ掲載のTCFD対応状況(参考資料)をご参照下さい。

##### <人的資本および知的財産への投資について>

当社は、経営方針に「人材を最も重要な経営資源として捉え、相互理解と成長を通じ、活力あふれる人材・組織を形成します」と掲げています。従業員は財産であると同時に、重要なステークホルダーであるとの認識のもと、相互理解を深めることを目的とした活動に注力するとともに、従業員一人ひとりが存分に力を発揮できる機会の提供と環境整備に努めています。企業のサステナビリティを高めるための人材開発に取り組むとともに、多様な人材が互いを認め合い、活躍できる職場を構築することにより、会社と従業員がともに成長することを目指しています。

現中期経営計画においては、人材育成、ダイバーシティ&インクルージョン、エンゲージメントの3つを重点施策に位置づけ、人材育成を目的とした教育研修やダイバーシティ・インクルージョンに関連する採用、システム投資を含めた環境整備などへ、4年累計で40億円を投資いたします。また、現在の当社が抱えるビジネス課題に取り組み、会社の成長を牽引する人材として、「グローバル人材」「リーダー人材」「プロフェッショナル人材」の増強が必須と考え、それに応じたKPIを設定するとともに、従業員との結びつきを更に高めることを重視し、エンゲージメントスコアを重要指標に掲げております。それら投資の最終的な成果は、労働生産性の向上に表れてくると考え、その改善状況もウォッチしてまいります。結果として、従業員の働きがいの向上が、アICALグループの持続的成長に繋がる、好循環を生み出し、高めていくことを目指してまいります。

これらの方針・計画・KPIは、経営会議・取締役会にて十分な審議を重ねた上で策定しており、その取り組み状況は、定期的に経営会議・取締役会へ報告されております。

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

現在高い収益性を誇る国内建築建材事業の価格決定力の高さは、技術に加え、デザイン、商標、営業秘密等の知的財産に起因するところが大きく、それらを現地ニーズに即した形に変更し、海外へ適切に展開することで、海外事業の収益性の改善や更なる成長に繋げ、主力事業へ育てていくことが可能であると考え、積極的に投資を行っております。化成事業においては、幅広い樹脂のレシポ開発力に基づく、顧客要望に応じたロットでの多品種生産に強みをもちます。建築建材事業をグループ内に持つことにより、建築現場・木工家具市場・合板集成材市場の顧客基盤に強みがあり、建築建材製品とのセット販売も行っています。また、化成事業で培った樹脂合成技術の建築建材事業への展開・事業間シナジーについては、当社の価値創造の源泉であり、事業間の連携を大切にしております。

知的財産に関する重要な決定事項は、カンパニーの意思決定機関である三部会にて審議・承認され、重要度に応じて、経営会議・取締役会にて決議されます。

#### 【補充原則4-1(1)】経営陣への委任の範囲

取締役会は、法令、定款及び取締役会規則に基づき、経営上の重要事項の決定、業務執行の監督を行っています。取締役会においては、企業戦略の方向性や中長期的な視点の議論を十分に行うため、会議体規定や稟議規定や関係会社管理規定にて取締役会以下の会議体への付議事項や決裁権限を明確に定め、迅速な意思決定を行うとともに、執行役員制度を導入し、業務執行の分離の確立や権限委譲に努めています。また、監査等委員会設置会社への移行以後、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することが可能となり、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定および執行のさらなる迅速化を図っています。

#### 【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準および資質

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

#### 【補充原則4-10(1)】指名・報酬委員会構成の独立性、権限・役割等の開示

当社は、社外取締役を委員長(議長)とし、社外取締役(社外監査等委員を含む)4名、代表取締役2名および常勤監査等委員1名の7名を構成員とする任意の仕組みであるガバナンス委員会を設置しています。2023年3月末時点でガバナンス委員会の構成員は、独立社外取締役が57%を占めています。ガバナンス委員会では、取締役・経営陣幹部の指名・報酬などに係る件を含め当社ガバナンスの重要事項について議論し、その内容を取締役会に答申しています。ガバナンス委員会の活動状況については、本報告書 - 1 <任意の委員会>と - 2 <ガバナンス委員会>に記載しております。

#### 【補充原則4-11(1)】取締役会メンバーのバランス・多様性・規模

当社は、当社の中長期的な企業価値向上及び持続的な成長という観点から、国籍、年齢、性別を問わず、知識、経験、能力が全体としてバランス良く備えられ、また経営的な視点で物事を考えることができる人物で当社取締役会が構成されるべきと考えています。規模についても、当社の組織構成に鑑み、執行業務の管理・監督ができる規模を設定しています。取締役の選任と手続きに関する方針は、原則3-1に記載したとおりであります。取締役に係るスキル・マトリックスに関しましては、本報告書掲載のスキル・マトリックス(参考資料)をご参照下さい。なお、現在、当社取締役会は、独立社外取締役4名を含む9名で構成されており、独立社外取締役4名のうち2名は女性、3名は他社での経営経験を有するものとなっております。

#### 【補充原則4-11(2)】役員の兼任状況

社外取締役を含む取締役の他の上場会社役員兼任状況については、合理的な範囲に留められております。その状況については、「株主総会招集通知」及び「有価証券報告書」に、毎年開示しています。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/ir/event/stock-meeting/>)

#### 【補充原則4-11(3)】取締役会の実効性分析、評価

当社では、取締役会の実効性を検証すべく、2017年1月以降すべての取締役及び監査等委員に対して取締役会の構成、運営及び議題並びに取締役会を支える体制に関するアンケートを実施し、それらの結果に基づき、取締役会の実効性について評価を行っております。

2023年2月実施のアンケート結果は、前年同様、課題(判断基準:3名以上の取締役が「不十分/不適切」と回答した項目)はなく、2項目を除き、すべての項目において「適切または一応適切」の回答が得られ、当社の取締役会は適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

一方、2021年に課題として挙げられた「1 取締役会資料中の用語説明、過去からの経緯、過去の付議内容、重要案件の事前説明」および「2 取締役会における経営陣幹部の選任・解任についての議論」について、2022年、2023年も各1名の取締役より「不十分/不適切」との回答があり、引き続き、以下の改善策を講じてまいります。

1 用語解説、過去からの経緯/付議内容の説明、重要案件の事前説明を実施していく。

2 ガバナンス委員会、取締役会で経営陣幹部の選任・解任の理由の説明、審議の更なる充実のほか、選任の場合、経営陣幹部候補者の人柄や人物像が社外取締役に分かるように事前に重要会議等での発表の機会を設けるようにしていく。

#### 【補充原則4-14(2)】取締役のトレーニング方針

新任社外取締役については、就任時に当社及び当社事業に関する理解を深めるために経営方針の説明や各支店・工場の視察等を実施しています。また、就任後にも必要に応じて、事業理解を深めるための機会を提供しています。

新任取締役については、取締役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会を提供し、就任後においても、外部講師を招いての研修会を定期的開催するなど必要知識の更新等に努めています。

トレーニング実施内容は、ガバナンス委員会にて報告し、委員からの助言も参考に、これらの対応が適切にとられているか否か確認しています。

#### 【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話が当社の中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に資すると考えており、株主からの対話(面談)の申し込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応しております。

取締役会では、その取り組みに関する方針「株主・投資家との建設的な対話に関する基本方針」を定め、その内容は、当社ウェブサイトにて開示しております。下記URLよりご参照ください。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/ir/management/disclosure/#headline-1633590934>)

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示有り]

当社は、強固な財務基盤を維持するためにキャッシュフロー経営を重視しており、手元流動性や自己資本比率をもとに財務の健全性を維持しながら、積極的な成長投資や株主還元の実現に努めております。また、資本コストを上回るROE・ROICの創出を目標として定め、株主価値向上につながる高効率な経営を目指しております。資本コストを上回る規律ある投資を行い、ROICを用いたポートフォリオの最適化に取り組み、積極的な株主との対話を通じ、企業価値向上に資するよう努めています。

現中期経営計画「Value Creation 3000 & 300」(2024年3月期～2027年3月期)では、「財務健全性の維持」「資本効率の向上」「株主還元重視」この3つのバランスを重視した資本政策を実行しております。財務健全性の維持としては、様々なリスクに備えるため、手元流動性は月商の2-3ヵ月分を目途に確保し、的確な格付けと、50%以上の自己資本比率を維持する方針としております。一方で、資本効率の向上こそ、持続的な企業価値向上にとって最も重要であると考え、ROICに対してはWACCを、ROEに対しては株主資本コストを上回る資本収益性目標を掲げ、従前より活用していた資本コスト活用の経営への浸透にさらに取り組んでおります。なお、現在の株主資本コストは6.3%程度、WACCは5.5%程度と認識しており、ROE10%、ROIC8%を目処とした目標を掲げ、株主価値向上のためのスプレッドを創出します。積極的な成長投資を支えるフリーキャッシュフローの創出や、資本コストを意識した規律ある事業投資、ROICを用いた事業ポートフォリオの最適化についても、重視して推進してまいります。また、株主還元については、株主・投資家の期待に応えるため、現中期経営計画「Value Creation 3000 & 300」期間中は累進配当を基本方針とし、安定的な配当の維持に取り組んでおります。その上で、機動的な自己株買回も検討し、更なる株主還元の実現を図ってまいります。それら資本政策に基づき、4年累計で設備投資と事業投資を合わせて4年累計で600億円を、研究開発投資に175億円を、人的資本投資に40億円を、環境投資に20億円を投資する計画です。現状の分析や目標の詳細は、中期経営計画「Value Creation 3000 & 300」をご覧ください。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/philosophy/vision/#headline-1628144740>)

#### 【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主との建設的な対話の実現を図るために合理的な範囲で積極的な対応を行っています。対話を通じて得られた意見・情報を取締役会へ報告し、今後の経営、IR活動への反映に努めています。当社へのご理解と適切なお評価をいただけるよう、株主総会のほか、アナリスト・機関投資家向けに年2回決算説明会を開催し、代表取締役より説明を行っています。説明会の様子や質疑事項は当社ウェブサイトにて公開しています。個別面談や電話取材の申し込みに対しては、広報・IRグループが対応しており、その中で開示される情報の内容については、代表取締役、担当役員の承認を得ています。また、個人投資家向け説明会は不定期で開催しています。2022年度の担当役員および経営陣幹部と株主・投資家との対話の実施状況については、統合報告書(アイカレポート:2023年11月発行)にて開示しております。下記URLよりご参照ください。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/sustainability/report/>)

また、当社は、「株主・投資家との建設的な対話に関する基本方針」を定め、当社ウェブサイトにて開示しております。下記URLよりご参照ください。

(URL: <https://www.aica.co.jp/company/ir/management/disclosure/#headline-1633590934>)

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

## 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	11,123,900	17.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,944,200	6.16
アイカ工業取引先持株会	2,288,433	3.58
THE BANK OF NEW YORK MELLON (INTERNATIONAL) LIMITED 131800	1,723,600	2.69
アイカ工業株式保有会	1,633,719	2.55
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,424,600	2.23
住友生命保険相互会社	1,318,000	2.06
株式会社三菱UFJ銀行	1,300,016	2.03
大日本印刷株式会社	1,293,743	2.02
東京海上日動火災保険株式会社	931,743	1.46

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

〔大株主の状況〕自己株式3,579,811株を保有しております。

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

## 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態

監査等委員会設置会社

## 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

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

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及び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	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
蟹江浩嗣			独立役員に指名しております。	【社外取締役に選任している理由】蟹江浩嗣氏は、企業経営者としての豊富な経験と知識を有しており、当社グループの企業価値向上と持続的成長に寄与していただけると判断いたしました。 【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
清水綾子			独立役員に指名しております。	【社外取締役に選任している理由】清水綾子氏は、弁護士としての豊富な専門知識と経験を当社の経営の監督に活かすとともに多様性の観点に基づき社外取締役としての助言をしていただけると判断いたしました。 【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

宮本正司			独立役員に指名しております。	<p>【社外取締役(監査等委員)に選任している理由】宮本正司氏は、公認会計士としての豊富な専門知識と経験を有しており、監査等委員である社外取締役としての助言や監視をいただけると判断いたしました。</p> <p>【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。</p>
山本光子			独立役員に指名しております。	<p>【社外取締役(監査等委員)に選任している理由】山本光子氏は、企業経営者として豊富な経験と特に労務管理および多様性の観点から幅広い知見を有しており、監査等委員である社外取締役としての助言や監視をいただけると判断いたしました。</p> <p>【独立役員として指定している理由】当社の子会社、主要な株主、主要な取引先の出身者等ではないため、特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。</p>

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

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

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

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

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

定期的に会計監査人からの監査報告及び意見交換会議を実施しています。内部監査を専門とする組織として「内部監査室」が、業務執行部門の監査を実施しています。内部監査部門のスタッフ(5名)は、監査等委員会と一体となり常時監査内容・執行状況について報告をおこなっています。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

### 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

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

報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

#### 補足説明

2016年4月より取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、社外取締役、社外取締役(監査等委員)、代表取締役および常勤監査等委員を構成員とするガバナンス委員会を発足させました。2023年6月開催の第123回定時株主総会後のガバナンス委員会の委員長(議長)は、社外取締役(監査等委員)の宮本正司が就いています。活動状況等は、本報告書 ー2に記載しております。

#### 【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	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

2013年5月までストックオプションを付与していましたが、2014年以降は付与しておりません。2021年度から「当社の起業価値の持続的な向上」「株主の皆さまとの一層の価値共有を進めること」を目的に譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。取締役の報酬に関する方針は、本報告書1-1、「基本的な考え方」「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」「原則3-1.情報開示の充実」(3)「経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載のとおりです。

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

該当項目に関する補足説明

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

#### 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員を除く)に支払った年間報酬額は、210百万円です。なお、報酬限度額は年額370百万円以内で、使用人兼取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。

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

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

## 【社外取締役のサポート体制】

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

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

### 【取締役・取締役会】

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

第123期（2022/4～2023/3）は、14回開催しました。出席者、出席回数、開催回数および出席率は、以下のとおりであります。

【出席者】	【出席回数/開催回数】	【出席率】
小野 勇治（議長：代表取締役）	14回/14回	100%
海老原 健治（代表取締役）	14回/14回	100%
百々 聡（取締役）	14回/14回	100%
大村 信幸（取締役）	14回/14回	100%
小倉 健二（社外取締役）	14回/14回	100%
清水 綾子（社外取締役）	14回/14回	100%
森 良二（取締役 / 常勤監査等委員）	14回/14回	100%
宮本 正司（社外取締役 / 監査等委員）	14回/14回	100%
山本 光子（社外取締役 / 監査等委員）	1 10回/10回	100%

1 2022/6/2開催まで、前任の片桐監査等委員が出席。

取締役会に法定事項、事業計画・戦略、投資案件のほか、ESG関連案件として会社法内部統制、ガバナンス委員会やサステナビリティ推進委員会などの主要な各種委員会の活動報告、コーポレート・ガバナンス報告書の改訂、政策保有株式状況の報告などを付議しています。

### 【ガバナンス委員会】

2016年4月より取締役会の任意の諮問委員会として、社外取締役（うち監査等委員である取締役2名）を主な構成員とする「ガバナンス委員会」を設置し、ガバナンスに関する方針、取締役会などの組織・体制、取締役候補者の指名・育成や報酬、執行役員指名・育成などについて審議することにより、企業の持続的な成長と統治機能の更なる充実を目指しています。第123期（2022/4～2023/3）は、6回開催しました。出席者、出席回数、開催回数、出席率および検討事項は、以下のとおりであります。

【出席者】	【出席回数/開催回数】	【出席率】
小倉 健二（議長：社外取締役）	6回/6回	100%
清水 綾子（社外取締役）	6回/6回	100%
宮本 正司（社外取締役 / 監査等委員）	6回/6回	100%
山本 光子（社外取締役 / 監査等委員）	1 2回/2回	100%
小野 勇治（代表取締役）	6回/6回	100%
海老原 健治（代表取締役）	2 5回/5回	100%
森 良二（取締役 / 常勤監査等委員）	6回/6回	100%

1 2022/6/2開催（4回）まで、前任の片桐監査等委員が出席。

2 2022/4/1代表取締役 社長執行役員就任後から出席。

【回数】	【検討事項】
第27回	役員人事について
第28回	取締役会実効性評価結果および改善検討、取締役スキルマトリックス更新
第29回	取締役の個別評価について
第30回	ガバナンス報告書定例改訂
第31回	次期社長候補者要件について
第32回	役員人事について

### 【監査等委員・監査等委員会】

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

第123期（2022/4～2023/3）における取締役会及び監査等委員会の出席率は次の通りです

【出席者】	【出席回数/開催回数】	【出席率】
森 良二（取締役 / 常勤監査等委員）	13回/13回	100%
宮本 正司（社外取締役 / 監査等委員）	13回/13回	100%

山本 光子 (社外取締役 / 監査等委員) 1 9回/9回 100%  
1 2022/6/2開催まで、前任の片桐監査等委員が出席。

#### 【執行役員制度】

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

#### 【経営会議】

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

#### 【経営推進会議】

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

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	本年度は6月2日に招集通知を発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	本年度は6月23日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットにより、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から当社の指定する議決権行使サイトにアクセスすることで、議決権行使が可能です。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、当社ホームページで公開しています。

### 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	情報開示の基本方針に基づき、情報開示の基準、社内体制の整備、情報開示方法、沈黙期間、第三者による業績予測等と将来見通しに関する留意事項につき定めています。詳細は、当社ホームページに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	説明会を不定期で開催しています。 アナリスト・機関投資家向け説明会の様子を個人投資家も見られるよう、説明会での質疑事項をホームページで公開しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末及び第2四半期決算時に決算説明会を開催しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	ホームページにIRサイトを設け、決算短信、IR説明会資料、有価証券報告書、事業報告書等を掲載しています。
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部 広報・IRグループ

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

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

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

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

コンプライアンス体制にかかる規程を整備し、取締役ならびに使用人が法令・定款および当社の経営理念を遵守するための行動規範「アイカグループ行動規範」を策定し、その行動規範に基づく具体的な行動基準を「アイカグループ社員の行動指針」にて定めている。それらを当社およびグループ全体の役職員に展開し、周知徹底を図る。

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

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

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

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

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

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

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

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

取締役、執行役員は、常時これらの文書等の閲覧または謄写ができる。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

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

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

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

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

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

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

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

(5) 当該株式会社ならびに子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

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

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

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

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

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

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

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

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

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

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、当社子会社の取締役および監査役、ならびに当社および当社子会社の使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したとき法令に反しない範囲で直ちに監査等委員会に報告する。その他、法定事項に加え、取締役との協議により決定する下記事項を報告する。

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

監査等委員会へ報告を行った者に対し、不利益が生じないことを確保する。

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

監査等委員会の職務を執行する上で必要な費用は、請求に基づき会社が負担する。

(9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

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

代表取締役は、監査等委員会・会計監査人とそれぞれ随時意見交換会を実施する。

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

(10) 財務報告の信頼性を確保するための体制

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

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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

### その他

#### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

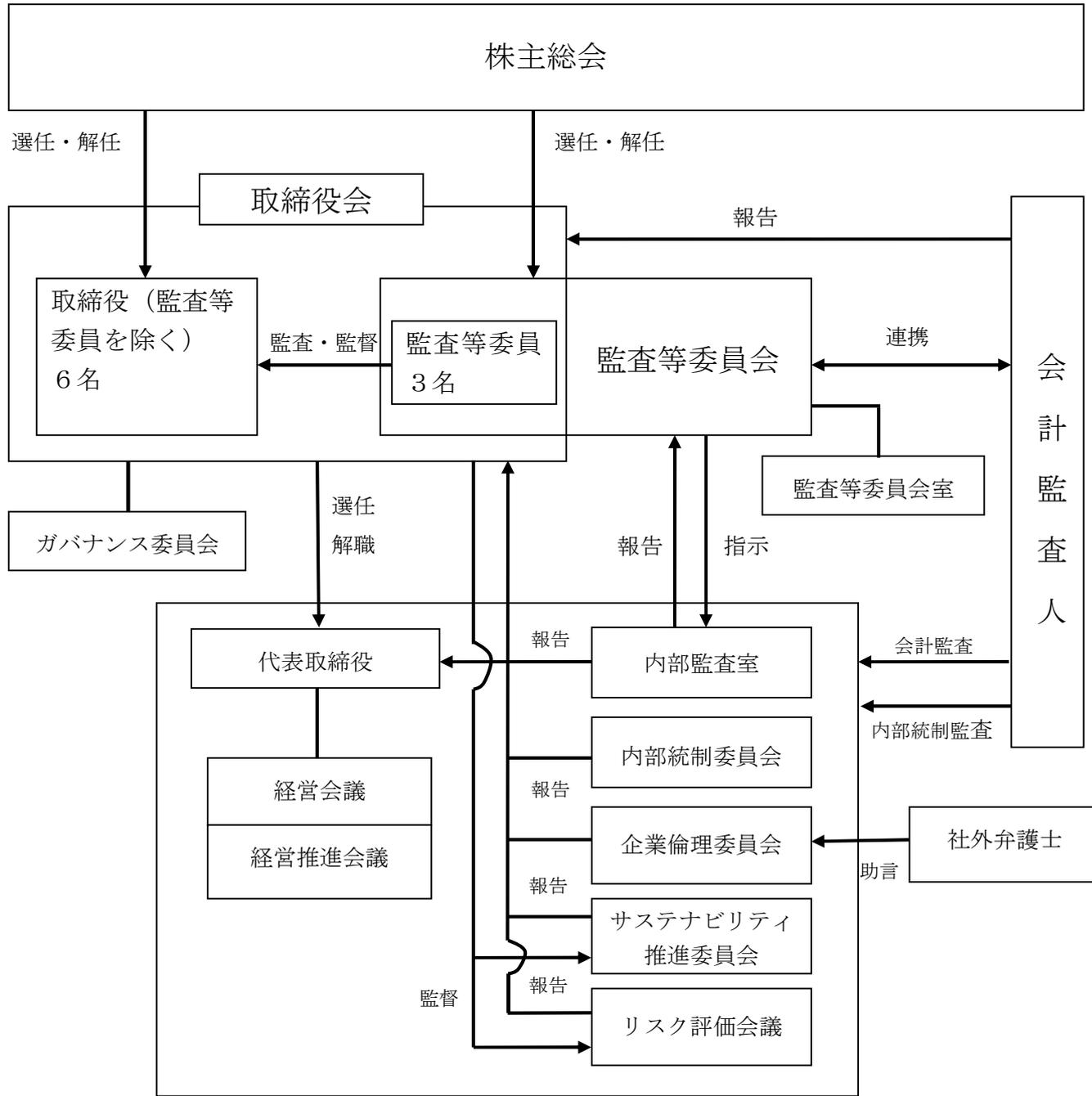
(1) 情報開示の基準

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

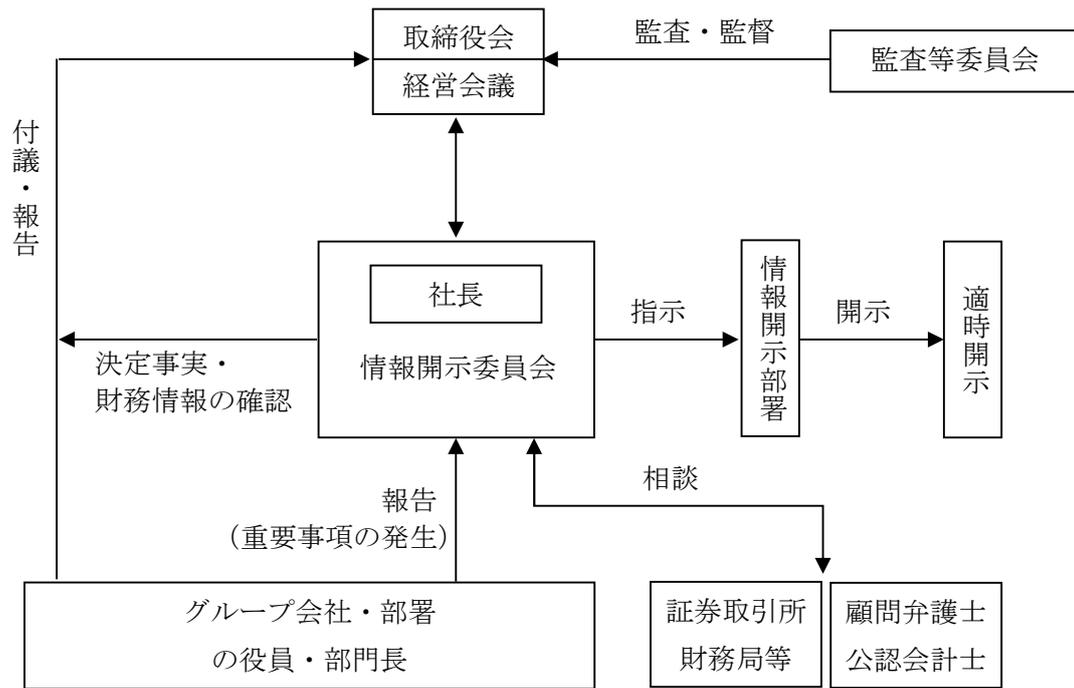
(2) 社内体制の整備

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

[業務執行・監視の仕組み]



【適時開示体制の概要】



## 取締役会のスキルマトリックス

取締役会の構成については、様々な分野における専門性や知識、経験などの多様性の充実に目指しており、当社およびグループ会社の事業内容や中期経営計画における課題を踏まえて、当社の経営に必要な備えるべきスキルを特定し、多様性と取締役会の適正人数とのバランスを勘案しつつ、ガバナンス委員会における審議を経て役員候補者を選出しております。特定したスキルに対する各役員の知識・経験・能力を踏まえたスキル・マトリックスは、以下のとおりとなります。

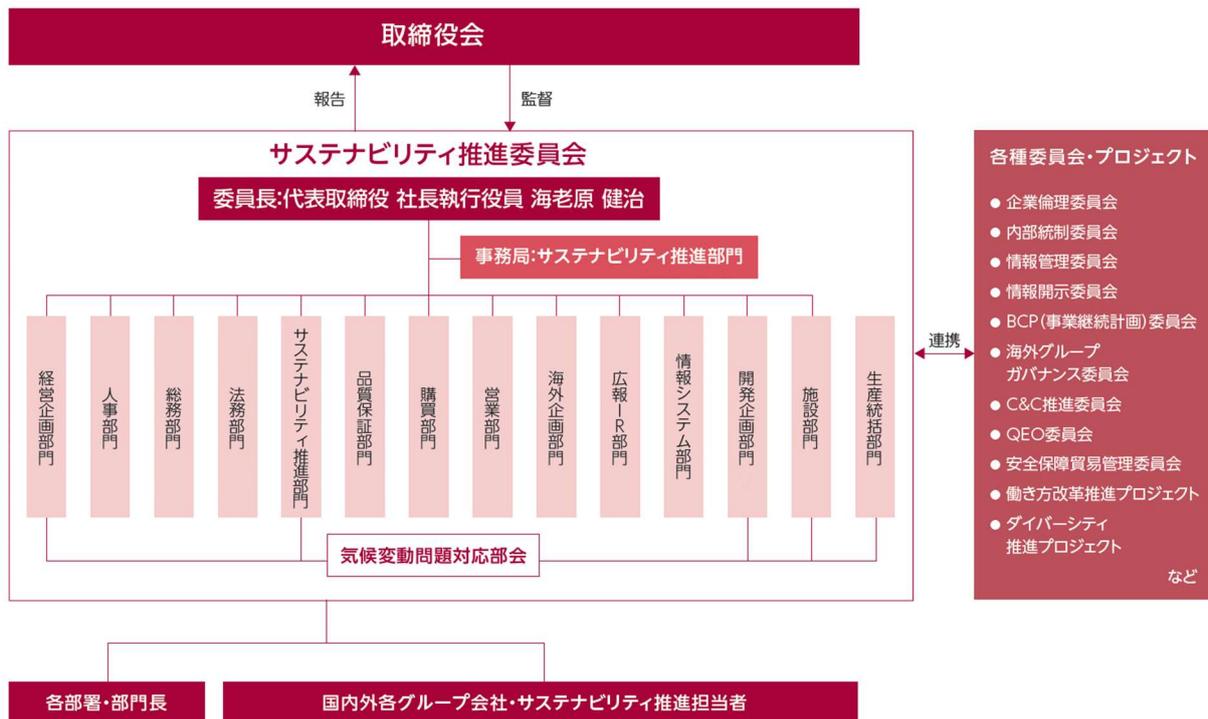
番号	氏名	当社における地位	属性	取締役の専門性						
				企業経営	国際経験	営業 マーケティング	技術・生技・ 研究開発	サステナビリティ/ 人的資本	法務 リスク管理	財務会計
1	小野 勇治	代表取締役 会長	社内	○	○	○	○	○	○	○
2	海老原健治	代表取締役 社長執行役員	社内	○	○	○	○	○		
3	大村 信幸	取締役 常務執行役員	社内	○	○	○		○		
4	岩塚 祐二	取締役 常務執行役員	社内	○		○	○	○		
5	蟹江 浩嗣	取締役	社外 独立	○	○	○		○	○	
6	清水 綾子	取締役	社外 独立					○	○	
7	森 良二	取締役 監査等委員	社内	○	○		○	○	○	○
8	宮本 正司	取締役 監査等委員	社外 独立	○				○	○	○
9	山本 光子	取締役 監査等委員	社外 独立	○		○		○		

## 【TCFD 提言に基づく開示】

### 気候変動対応のガバナンス体制

当社は中期経営計画の経営指標に、気候変動対応に関する目標を組み込んでいます。また、気候変動対応を含む非財務を中心とした重要課題をマテリアリティとして特定し、これに向けて取り組むことを中期経営計画の基本方針の一つとしています。推進組織として社長執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」の内部に「気候変動問題対応部会」を設置しています。サステナビリティ推進委員会は、4半期に一度、マテリアリティ各項目に設定した KPI の進捗状況を取締役会へ報告しており、取締役会は報告事項を審議・承認・指導・監督しています。

### ■サステナビリティ推進体制図（2023年6月現在）

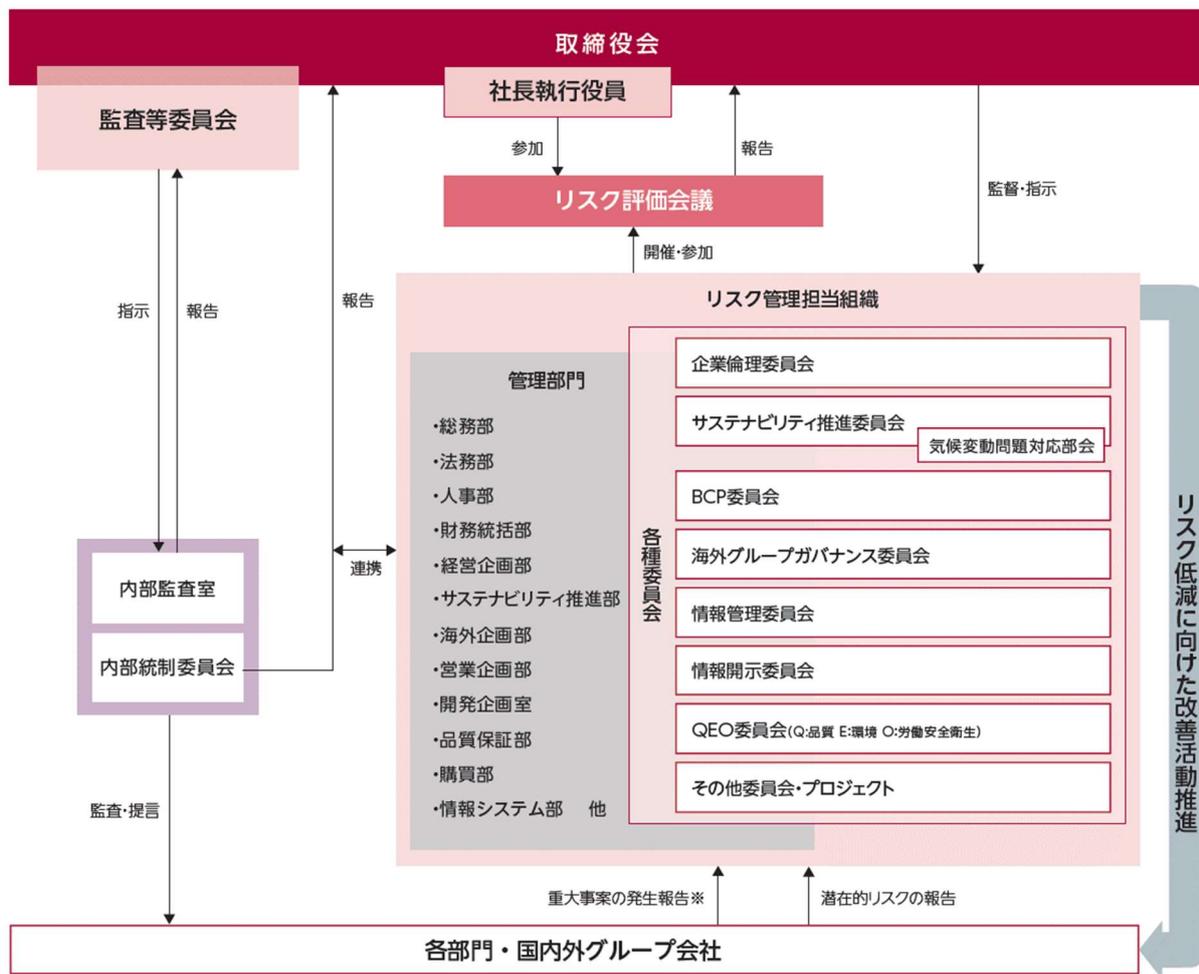


### 気候変動対応のリスク管理

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

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

## ■当社のリスクマネジメント体制図（2023年6月現在）



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

## 気候変動リスクに対する認識と対策

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

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

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

## シナリオ分析の実施状況および戦略への組み込み

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

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

2022年度の上半期には、特定したリスクと機会の各要素について、外部シナリオを使用し、1.5°C・4°Cの世界における2030年・2050年時点の定性的インパクト評価を行いました。更に、2022年度下半期に定量的財務インパクト評価を行い、結果を下記の通り取りまとめるとともに、対応策も検討しました。これらの内容は、中期経営計画にも反映されています。

### ■シナリオ分析の実施概要および結果

#### ○シナリオ分析の対象範囲

- 移行リスクおよび機会：国内建設市場
- 物理的リスク：アイカグループ国内生産拠点

#### ○想定したシナリオの概要

	1.5°Cシナリオ (気候変動への対策が進み、規制が強化される)	4°Cシナリオ (対策が遅れ、成り行きに気温上昇する)
政策	● 国際的な協調のもと、温室効果ガス排出量を抑制するための炭素税や排出量取引制度などが導入	● 現在施行されているレベルの政策が継続
市場	● ガソリン需要の著しい低下 ● 多くの企業が脱炭素を表明 ● ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量削減ニーズの増加	● ガソリン需要の継続的な増加 ● 異常気象の頻発化や気温上昇に伴い気候変動への適応に関連した商品の需要が増大
社会	● 脱炭素社会が浸透しライフスタイルが変化	● 熱波や水不足を背景に生活可能地域が大幅に変化 ● 感染症の頻発化
異常気象	● 緩やかではあるものの気温上昇により頻発化	● 日本の洪水発生頻度は20世紀末と比較して4倍になるなど、顕著な頻発化

#### ○定量的評価結果および対応策

外部環境の変化	当社への影響	財務影響額算定式	影響額		対応策(機会)
			2030年	2050年	
新たな炭素税、または排出権制度の導入	自社に対する炭素課税や、電力調達コストの上昇により <b>製造コストが増加</b>	スコープ1 排出量(事業成長考慮) ×炭素価格	中	大	① カーボンニュートラルに向けた取り組み強化
	サプライヤーに対する炭素課税等により <b>原材料コストが増加</b>	スコープ3 カテゴリー1 排出量(事業成長考慮) ×炭素価格 ×価格転嫁率	中	大	
ガソリン需要低下によるナフサ価格高騰	ガソリン需要の低下に伴いナフサ価格が上昇し、関連する <b>原材料コストが増加</b>	当社予測ナフサ価格 ×利益感応度 ×事業成長率	—	小〜大	② 気候変動に対応する商品の強化(高付加価値化)
燃料・バイオマス原料用途など、木材需要の増加	木材需要が逼迫することにより、当社が購入する <b>木材のコストが増加</b>	木質原材料購入金額 ×伐採税率	小	大	
顧客の脱炭素ニーズの増加	取引先企業からの要求を満たせない場合、取引停止により <b>売上が減少</b>	売上高(事業成長考慮) ×気候変動対応を重視する物件比率 ×アイカに対する削減期待値	中	大	③ 自然災害BCP強化
	既存商品の製造方法の転換などによる <b>設備投資額の増加</b>	現行設備と脱炭素型設備の導入費用の差額 ×現行設備台数	小	小	
台風や豪雨の頻発化	自社工場の被災により、設備損害等により <b>特別損失が発生</b> 、操業停止に伴い <b>売上が減少</b>	予測最大浸水深さに基づく稼働停止日数 ×工場別売上高および保有資産額 +予測最大浸水深さに基づく損害割合 ×保有資産額	大	大	

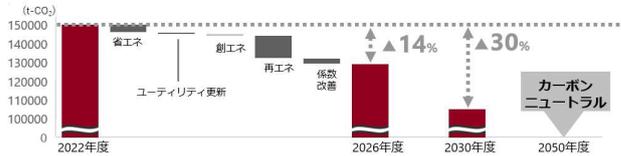
※事業成長考慮した値を使用

<影響額の基準> 小…5億円、中…5億円〜10億円、大…10億円以上

## 対応策①

### カーボンニュートラルに向けた取り組み強化

従来の売上高原単位削減目標を総量削減目標へ切り替え、新中期経営計画「VALUE CREATION 3000 & 300」に組み込みました。より強力な削減策を講じ、2050年カーボンニュートラルの実現を目指します。



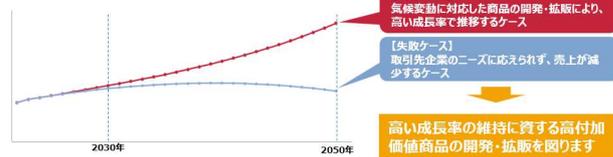
関連するリスク	影響額
新たな炭素税、または排出権制度の導入	大
顧客の脱炭素ニーズの増加	大

## 対応策②

### 気候変動に対応する商品の強化 (商品の高付加価値化)

アイカの樹脂合成技術・素材活用技術を元に、気候変動対応に資する商品を開発・拡販します。商品の高付加価値化を図り、気候変動によるコストアップをカバーし、激変する世界においても持続可能な成長を実現する企業グループを目指します。

《シナリオ分析による売上予測》



関連するリスク	影響額
新たな炭素税、または排出権制度の導入	大
ガソリン需要低下によるナフサ価格高騰	大
燃料・バイオマス原料用途など、木材需要の増加	大
顧客の脱炭素ニーズの増加	大

## 対応策③

### 自然災害BCP強化

気候変動の影響による自然災害の激甚化や異常気象の頻発化に備え、BCPを強化します。定期的な訓練の実施により被災時の行動を確認するとともに、復旧に向けたフローや役割分担を明確化し、迅速に復旧できる体制を構築します。

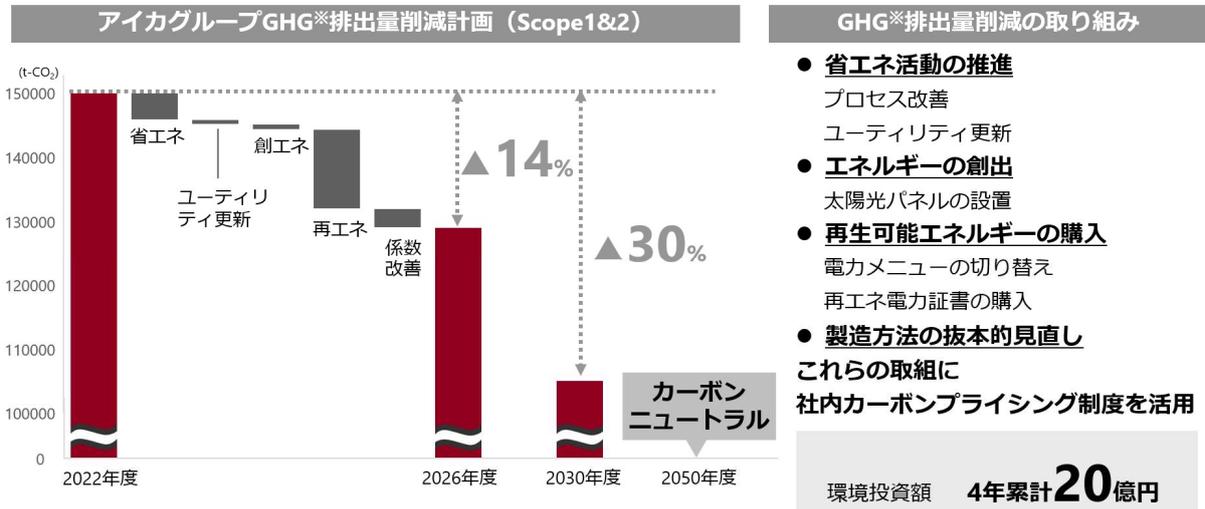
<近年における操業停止を伴う被災と対策>

災害名称	発生時期	被災場所	対策
東海豪雨	2000年	アイカ工業 名古屋工場	・防水壁の設置 ・排水ポンプ増強
平成30年7月豪雨	2018年	アイカ工業 広島工場	・重要機器設置位置の高所化 ・工場入り口舗装高上げ、簡易防波堤購入

関連するリスク	影響額
台風や豪雨の頻発化	大

## 指標と目標

当社は、2023年4月に始動した中期経営計画において、2050年にカーボンニュートラル達成を目指すことを宣言するとともに、総量削減目標に切り替えたうえで、2030年までに30%、2026年までに16%（いずれも2022年度比）の中期削減目標を掲げました。また、スコープ3に関しては、海外を含めたグループ全体の算定を進めており、現中計期間中にスコープ3排出量削減目標を設定するとともに削減策立案することをマテリアリティの目標として掲げました。



※ GHG：温室効果ガス