

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 更新

当社は、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」、行動指針として「お客様第一主義」「安全第一」「社会貢献」を掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を追求しています。また、純粋持株会社体制を導入し、経営意思決定・監督機能と業務執行機能を分離して効率的な経営体制を構築しています。

当社はコーポレート・ガバナンスの強化を重視し、企業の成長を加速し企業価値向上を実現するために、ステークホルダーから信頼と評価を得られる体制を構築しています。また、コーポレートガバナンス・コード全原則に対する方針・取り組みをまとめた「コーポレートガバナンス・コード各原則への取り組みについて」を当社ウェブサイトに掲載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/about/governance.html>)

【株主の権利・平等性の確保】

当社は、株主の権利が確保されることを重視し、迅速かつ正確な情報開示を行っています。金融商品取引法や東京証券取引所の規則に厳格に従い、すべての株主に公平な取引環境を提供しています。また、少数株主や外国人株主にも配慮し、株主の権利を適切に行使できるような環境整備に努めています。

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を達成するために、ステークホルダーとの協力が不可欠であると認識しています。私たちはステークホルダーの権利と立場を尊重し、対話やコミュニケーションを通じて、健全な企業文化と風土を築くことに取り組んでいます。また、社会的及び環境的な課題への対応にも力を入れています。私たちはステークホルダーとの持続的な関係構築を大切に、企業としての社会的責任を果たすことを目指しています。

【適切な情報開示と透明性の確保】

当社は情報開示を重要な経営責務として認識しており、投資家保護や資本市場の透明性向上のために、適時・正確かつ公平な情報開示を行うことを重要視しています。法令によって要求される情報開示に加えて、株主や他のステークホルダーにとって有益と判断される情報についても、適切なタイミングで開示し、当社のウェブサイトや統合報告書などを通じて積極的に情報提供しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【取締役会等の責務】

当社は純粋持株会社体制を採用しており、経営の意思決定と監督機能を分離し、効率的な経営体制を確立しています。また、社外取締役を選任し、取締役会のチェック機能を強化しています。

さらに、社外監査役も選任し、取締役の業務執行を監査・監督する体制を整えています。社外取締役と監査役は、法令、財務、コーポレート・ガバナンスなどに関する豊富な知識と経験を持ち、独立かつ公正な立場から経営全般に対して有益な提言を行います。また、監査役はグループ戦略会議などの重要な会議に出席し、事業内容に精通しているため、経営監督の実効性を高める役割も果たしています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 【英文開示あり】

当社は、2022年度から「中期経営計画Challenge2024」をスタートし、事業ポートフォリオ経営の導入と注力領域・成長領域への重点的なリソースの投入に着手しています。2023年度からはPBRの向上を目的とした資本収益性や市場評価の改善を狙い、「中期経営計画Challenge2024 ローリングプラン2023」を策定、更に、中期経営計画最終年度における具体的な施策を追加した「Challenge2024 グローアッププラン2024」を策定しました。ROEとPERのそれぞれを高めるべく、EPS向上や成長期待醸成等をドライバーとした具体的な取り組みを定め、全社的に推進することを通じてPBRの向上を実現させていきます。

各中期経営計画の内容については、当社ウェブサイト、統合報告書等をご参照ください。

なお、中期経営計画の進捗など「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する情報について、今後も引き続き開示を行っていきます。

・当社ウェブサイト(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

・当社統合報告書(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/report.html>)

【株主との対話】

当社は、株主との積極的な対話を重要視しています。IR活動は広報・サステナビリティ推進室が担当し、広報担当取締役を中心に実施されています。具体的には、年に2回の決算説明会を開催し、取締役や関係者が自らの言葉で株主や投資家に現状を伝えています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

当社は以下のサステナビリティ基本方針を掲げています。「信頼と限りなき挑戦」の経営理念のもと、モノづくりやサービス提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指します。中期経営計画やウェブサイト、統合報告書などを通じて具体的な取り組みを開示しています。

人的資本に関しては、「安心・安全で活き活きとした職場環境づくり」をマテリアリティとして掲げ、統合報告書でその取り組みについて情報開示しています。

知的財産については、当社独自のコア技術を活用し、化学分野に重点を置いた研究開発や知的財産の取得に積極的に投資しています。また、技術革新やトレンドの変化に応じて効果的かつ効率的な知的財産の活用と管理を行っており、統合報告書などで取り組み内容を開示しています。当社はTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、署名を行いました。IPCC(気候変動に関する政府間パネル)やWWF(世界自然保護基金)などの情報を基に、「4 シナリオ」と「2 シナリオ」に基づいて気候変動によるリスクと機会の両面を分析し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けた現時点での結果をウェブサイト上に掲載しています。なお、気候変動関連問題が財務実績や財政状態に及ぼす潜在的影響については定性的な開示にとどまっておりますが、分析・評価の精度向上を図り、今後定量的な開示が出来るよう検討しています。また、2050年のカーボンニュートラル達成に向け、水力発電所の稼働継続、太陽光発電の導入計画推進、CO2排出権森林由来「J-クレジット」の購入、子会社であるジェーシーボトリング㈱による群馬県の県有林整備パートナー事業への参画等に取り組んでいます。

詳しくは当社ホームページのサステナビリティページ

(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/>)

有価証券報告書の第2【事業の状況】、2【サステナビリティに関する考え方及び取り組み】に記載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/library/>)

【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、取引関係の維持・強化や中長期的な事業戦略の必要性などを総合的に考慮し、企業価値向上に有益と判断される企業の株式を保有しています。毎年、取締役会にて保有目的の合理性と経済的な合理性を検証し、保有の合理性が認められない場合は、投資先と協議の上、売却や縮減を検討します。また資本コストなどの指標を総合的かつ中長期的に勘案し、2026年度末に連結純資産比率15%未満となるよう縮減を推進してまいります。

(参考) グローアッププラン2024「政策保有株式の縮減方針」

(<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS05983/5e0bff6d/6625/4bff/bd83/88a464ebc5d8/140120240603518030.pdf#page=22>)

議決権の行使に関しては、当社の中長期的な企業価値向上と保有する企業の企業価値向上、適切なガバナンス体制の観点から議決権行使基準を設定し、基準に則ってモニタリングし、適切に議決権を行使します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、役員や主要株主などの取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、取締役会規程において報告と承認の手続きを定めています。また、これに加えて、会社法、金融商品取引法、その他の関連法令、及び東京証券取引所の規則に基づいて開示を行います。当社は透明性と公正性を重視し、関連当事者間の取引において法的な要件を遵守することに努めています。

【補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社の基本方針を「当社グループの最大の財産である人材を『人財』と捉え、従業員の人権や多様性を尊重し、成長を促すための体制づくりを行うとともに、働きやすく快適な職場環境を整備します」とし、従業員の多様性を尊重した人財施策を実行しています。

女性の採用を積極的に進める為に、2015年度から新卒女性の採用比率目標を30%以上として、採用活動を進めてきました。2022年度までの累計新卒女性採用比率は38.9%となっています。また、当社及び中核会社の日本カーリットを合わせた2023年度の女性管理職比率は2.6%、女性の管理職候補層(係長・主任クラス)比率については、15.5%で、2026年には女性管理職比率5%台、女性の管理職候補層比率18%台を目指し、経営の意思決定に関わる女性従業員を育成しています。

多国籍人財の採用や中途採用も継続的に進めており、多国籍人財については2023年度までに累計6名の新卒を採用しています。外国人管理職は現在ありませんが、将来の登用を実現すべく多国籍人財の採用を増やす予定です。

また、当社及び中核会社の日本カーリットを合わせた管理職ポストにおける中途採用者割合は27.6%です。今後も多様性確保の観点から諸施策に取り組んでまいります。

当社グループは、従業員が仕事を通してやりがいと誇りを感じ、いきいきと活躍できるために制度面の整備に注力しています。当社及び中核会社の日本カーリットでは特に男性従業員の育児休業取得率向上のため、出生時育児休業期間の有給化などを進めてまいりました。それらにより2023年度の2週間以上の男性育児休業取得率は、当社及び日本カーリットでは100%となりました。また、女性従業員の育児休業取得率は100%を継続しています。

また、グループ横断的な教育制度を充実させることで、当社グループの未来を担う人財の育成に取り組んでいます。職位別研修を始め、財務・語学等のスポット研修、また自己啓発として通信教育の受講やマネジメントスクール通学の支援を行い、将来の経営者人財を含む中長期的な人財戦略を支える諸制度を拡充してまいりました。

その他にもマテリアリティの最上位に「安心・安全でいきいきとした職場環境づくり」を掲げ、ストレスチェックの実施、産業医による定期的な面談機会を設ける等、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。

詳細は有価証券報告書の第2【事業の状況】、2【サステナビリティに関する考え方及び取り組み】にも記載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/library/>)

【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基本方針等を定め、スチュワードシップ・コードの受入れを表明している資産管理運用機関に積立金の運用を委託しています。運用結果が財務会計に与える影響を認識し運用機関と協議の上で運用商品を決定し、財務の専門性を持った者を含む担当部門が、運用機関から定期的に報告を受け、運用状況やスチュワードシップ活動状況をモニタリングしています。運用担当者は運用機関のセミナーに参加する等、資質向上に努めています。運用条件等の変更は加入者の過半数を代表する者の同意を得ることを前提としており、受益者の利益向上を図り利益相反を適切に管理しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

()当社は、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げています。

また、2025年3月期を最終年度とする3か年の中期経営計画「Challenge2024」を策定しました。加えて、計画達成に向け、経営環境にあわせた計画

見直し(ローリングプラン)を行っています。

詳細は、当社ウェブサイトに掲載の2022年6月15日付「新中期経営計画(2022年～2024年)「Challenge2024」資料」、2023年5月15日付「中期経営計画「Challenge2024」のローリングに関するお知らせ」(「Challenge 2024」ローリングプラン2023)及び2024年3月26日付「中期経営計画「Challenge2024」のローリングに関するお知らせ」(「Challenge 2024」グロースアッププラン2024)をご参照ください。

- ・「新中期経営計画(2022年～2024年)「Challenge2024」資料」(https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge_2024.pdf)
- ・「中期経営計画「Challenge2024」のローリングに関するお知らせ」(https://www.carlithd.co.jp/ir/files/rolling_plan_2023.pdf)
- ・「中期経営計画「Challenge2024」のローリングに関するお知らせ」(https://www.carlithd.co.jp/ir/files/grow_up_plan_2024.pdf)

()コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

() 当社の取締役の報酬につきましては、「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【取締役報酬関係】」に記載のとおりです。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続きは、予め取締役会で設定した選解任要件(高潔性、変化力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップ力など取締役に求められる資質)を基に候補者を選定して透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその助言を基に審議し決定します。なお、監査役候補の指名は、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会で決議して指名します。

() 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名理由を、株主総会招集通知に開示します。
(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

[補充原則4-1-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲と概要]

当社の取締役会は、社内規程(定款、取締役会規程、職務権限規程など)に基づき、取締役会の決議事項や経営陣への委任範囲を定めています。重要な経営上の事項については、定められた基準に基づいて審議と決議を行っています。取締役会は、会社の業務執行を決め、取締役の業務執行を監督する役割を担っています。また、代表取締役から業務執行の状況について報告を受け、その内容を検証しています。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準として、東京証券取引所が定める基準に従っています。社外取締役の選任に際しては、候補者の人格、経験、見識が優れており、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保やガバナンス強化に貢献できることを選任要件として策定しています。

[補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用]

当社では経営の透明性・公正性を確保し、説明責任を強化するために、取締役会の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役とするガバナンス委員会を設置しております。当委員会は、社外取締役を委員長とし、当社のコーポレート・ガバナンス体制や取締役会の運営を評価し、経営陣幹部や取締役の選任・解任方針、報酬体系、代表取締役の選任や後継者計画、顧問・相談役の選任などについて審議し、取締役会に対して答申や助言を行っています。当社における現状のガバナンス体制は、取締役の業務執行に対する有効性・効率性等の検証機能を有し、監督機能の独立性も十分に確保されると考えられることから、経営監督機能として有効であると判断しています。

[補充原則4-11-1 取締役会の多様性や規模に関する考え方、また取締役の選任に関する方針・手続き]

当社は定款で取締役の最大数を11名以内に制限しており、現在は8名の取締役で構成されています。純粋持株会社体制を採用しており、グループ全体の経営管理を行うために、営業、生産、財務、管理、研究開発など各部門の知識と経験を持つ取締役をバランスよく選任しています。社外取締役の中には、法務、財務、会計、経営に関する専門知識と経験を有する3名があり、そのうち1名は女性です。取締役の選任方針では、高潔性、変化力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップ力などの要件を設け、ガバナンス委員会による諮問と透明性・公正性を重視した選任手続きを行っています。また、スキル・マトリックスは株主総会招集通知に掲載されています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

[補充原則4-11-2 社外役員他社の兼任状況の公開]

当社の社外役員の中には、他の上場会社の役員を兼任している者がいます。しかし、当社の取締役会や経営戦略会議など、様々な会議に出席し、適切に役割と責務を果たしています。その兼任状況は有価証券報告書を通じて開示しています。

[補充原則4-11-3 取締役会の実効性の評価・分析とその結果の開示]

当社では、取締役会がその役割・責務を適切に果たし、実効性を確保しているか、毎年アンケート形式による自己評価を行っています。

[評価プロセス]

- 取締役全員からアンケートを回収
- アンケート分析結果の取締役会への報告

[アンケート項目]

- 取締役会の役割・機能
- 取締役会の構成・規模
- 取締役会の運営
- 監査機関との連携
- 社外取締役との関係
- 株主・投資家との関係
- ガバナンス委員会の運営
- 総括

[第三者機関の活用範囲]

- アンケート内容の検討
- アンケートの配布・回収・集計・分析

[評価結果の概要]

当社取締役会は、昨年度に引き続き、取締役会の実効性が概ね確保されていると評価しています。特に取締役会において内部通報制度の運用状況の監督が適切に行われている点や、社外取締役と監査役会との定例ミーティングが開催されている点など、適切な監査監督の仕組み・連携体制が構築されていることが確認できました。また取締役会における中長期的な視点での議論についても徐々に活性化していることも確認できま

した。その一方で、現在ガバナンス委員会での議論にとどまっている「後継者計画」や、「取締役会で決議した事項の結果報告」などについては一部課題を認識しており、今後具体的な取組みを検討してまいります。

[課題への対応方針]

「後継者計画」については、ガバナンス委員会において議論されており、候補者選定についても意見交換を進めています。これを受け、取締役会においても後継者計画の策定及び運用を検討してまいります。また、「取締役会で決議した事項の結果報告」については、報告の機会を増やすための改善策の検討及び実施を進めてまいります。

当社は、今回の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、更なる取締役会の実効性向上を図ってまいります。

[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]

当社は、取締役や監査役が役割と責務を適切に果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としています。当社主催のグループ役員研修や外部セミナーに積極的に参加することで、必要な知識の習得や新しい知識の研さんに努めています。また、取締役や監査役になる際には、会社経営に関する広範な知識や業務遂行に必要な知識を習得するための機会を提供しています。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主や投資家を含むすべてのステークホルダーに対して公平かつタイムリーな情報開示を行い、経営陣自らによる直接のコミュニケーションを重視しています。決算説明会を年2回開催し、投資家や報道関係者を対象に、情報を提供するだけでなく、中期経営計画説明会などのイベントも実施しています。また、個別の面談・取材にも積極的に対応しています。IR担当部門として広報・サステナビリティ推進室が設置されています。2023年度における株主との経営陣等と株主との対話の実施状況等については、「コーポレートガバナンス・コード各原則への取り組みについて」に記載しています。

(<https://www.carliithd.co.jp/sustainability/about/governance.html>)

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	2,598,700	10.85
みずほ信託銀行(株)退職給付信託 丸紅口 再信託受託者 (株)日本カストディ銀行	1,997,000	8.34
日油(株)	915,000	3.82
みずほ信託銀行(株)退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 (株)日本カストディ銀行	913,600	3.81
明治安田生命保険相互会社	700,000	2.92
長瀬産業(株)	700,000	2.92
(株)日本カストディ銀行(信託口)	608,100	2.54
芙蓉総合リース(株)	522,700	2.18
関東電化工業(株)	464,900	1.94
ダイソーケミカル(株)	418,200	1.75

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

[大株主の状況]に関しましては、2024年3月31日時点での株主の状況を記載しております。

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	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	100億円以上1000億円未満
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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11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 更新	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
新保誠一	他の会社の出身者											
村山由香里	弁護士											
藤原康弘	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
新保誠一		独立役員に指定しております。	同氏は、東京海上日動火災保険(株)常務執行役員を経て、数社において社外取締役、社外監査役を歴任し、経営全般に関する豊富な知識と幅広い経験を有しています。当社の社外取締役就任以降、複数企業での経営経験にもとづく多角的な視点から、適切な提言・助言を独立的な立場で行い、取締役会の透明性・公正性の確保に貢献しています。これらの経験、知見及び職務実績を踏まえ、取締役会の審議及び意思決定に参画することにより監督機能や意思決定機能の実効性向上及び当社グループの企業価値向上への貢献が期待されることから、社外取締役として選任しています。 また、当社の主要株主、主要な取引先の出身者等ではなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないことから、中立・公平な立場を保持でき、独立役員として適任であると判断しています。なお、同氏は当社株式を7,500株保有しています。
村山由香里		独立役員に指定しております。	同氏は、弁護士としての高度な専門性を有しております。当社の社外取締役就任以降、これまでの豊富な知識と幅広い経験を背景に多角的な視点から、適切な提言・助言を独立的な立場で行っており、取締役会の透明性・公正性の確保に貢献しています。これらの経験・知見のみならず、DE&I推進に関する提言や施策などの職務実績も踏まえ、取締役会の審議及び意思決定に参画することにより監督機能や意思決定機能の実効性向上及び当社グループの企業価値向上への貢献が期待されることから、社外取締役として選任しています。 また、当社の主要株主、主要な取引先の出身者等ではなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがないことから、中立・公平な立場を保持でき、独立役員として適任であると判断しています。
藤原康弘		独立役員に指定しております	同氏は、2001年10月に中央青山監査法人(現みずほ監査法人)、2007年7月には新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)に入所いたしました。公認会計士としての高度な専門性と、他社の社外取締役(監査等委員)としての経験を有しており、昨年の当社社外監査役就任以来、独立的な立場で取締役の職務執行の監督等の役割を適切に果たした実績を踏まえ、取締役会の審議及び意思決定に参画することにより監督機能や意思決定機能の実効性向上及び当社グループの企業価値向上へ、財務戦略等の視点からより直接的な貢献が期待されることから社外取締役として選任しています。 また、当社とEY新日本有限責任監査法人との間には特別な利害関係はなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがないことから、中立・公平な立場を保持でき、独立役員として適任であると判断しています。

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	ガバナンス委員会	4	1	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	ガバナンス委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、経営の透明性・公正性の確保を目的に、取締役会の諮問機関として委員の過半数を社外取締役とするガバナンス委員会を設置しています。当委員会は経営陣幹部及び取締役・監査役の選解任の方針や取締役の報酬体系・報酬金額の方針、コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議し、取締役会に意見を答申・助言します。

【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 更新

監査役会は常勤監査役1名、非常勤監査役3名により構成され、監査に関する重要事項についての協議のほか、意見交換などを行っています。当社グループは、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人として選任し、会計処理及び決算について監査を受け適正な会計処理かつ経営の透明性の確保に努めています。監査役は、会計監査人から監査計画の説明を受け、事業所往査等に立会うとともに、監査結果について会計監査人から報告を受けるほか、意見交換会を開催し、緊密な連携を図っています。また、当社グループは内部統制に関する業務を統括する内部監査室を設置しています。内部監査室(6名)は内部統制システムの運用状況について定期的に監査を実施し、監査対象部門に対する問題点の指摘を行い、業務改善の指示を発しています。監査役は内部監査室と緊密な連携を保ち、内部監査の計画・結果等について報告を求め、コンプライアンス重視の視点に立った提言を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2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	l	m
岩村伸一	他の会社の出身者													
三田村玲子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩村伸一		独立役員に指定しております。	同氏は、2019年6月に日本ペンション・オペレーション・サービス(株)取締役副社長、2020年4月にアセットマネジメントOne(株)常務執行役員を経て、2023年6月にアセットマネジメントOne(株)取締役(監査等委員)に就任しております。組織マネジメントやガバナンスをはじめとした経営全般にわたる豊富な知識と、幅広い経験にもとづいた多角的な視点から、取締役会の透明性・公正性の確保及び意思決定の妥当性・監督機能について、独立的な立場で適切な助言と実効性の高い監査への貢献が期待されることから、社外監査役として選任しています。 また、同氏は過去、当社の取引銀行であるみずほ信託銀行(株)の執行役員でありましたが、2019年3月に退任しており、同社の意向に影響される立場にはありません。以上のことから一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、中立・公正な立場を保持でき、独立役員として適任であると判断しています。
三田村玲子		独立役員に指定しております。	同氏は、公認会計士としての財務・会計の高度な専門性ととも、監査法人での豊富な経験を有しています。これらの知見を活かし、社外監査役としての独立的な立場から、取締役会の透明性・公正性の確保及び意思決定の妥当性・監督機能について、適切な助言と実効性の高い監査への貢献が期待されることから、社外監査役として選任しています。 また、当社の主要株主、主要な取引先の出身者等ではなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがないことから、中立・公平な立場を保持でき、独立役員として適任であると判断しています。

【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

【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

取締役(社外取締役は除く)に対して、業績連動型株式報酬制度(BBT)を導入しています。当制度は、当社が拠出する金員(1事業年度60百万円が上限)を原資として当社株式を信託を通じて取得し、役位及び業績に応じて、当社の取締役に当社株式を給付する業績連動型の株式報酬制度です。

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

- ・株主総会の決議による取締役の報酬限度額は年額300百万円以内(うち社外取締役分は30百万円以内、使用人兼取締役の使用人の給与は含まず)です。(2019年6月27日 カーリットホールディングス株式会社第6回定時株主総会決議)
- ・株主総会の決議による監査役の報酬限度額は年額60百万円以内です。(2014年6月27日 カーリットホールディングス株式会社第1回定時株主総会決議)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役は、その職責に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしています。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、各取締役の職務の評価も加味して決定するものとしています。各取締役の職務の評価に関しては、代表取締役が各取締役の職務の状況を評価し、ガバナンス委員会に諮問し、取締役会が答申結果を受けて審議決定します。

3. 賞与の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

賞与は、当社の取締役の報酬と業績及び株式価値との連動性を明確にし、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とした業績連動型株式報酬制度としています。業績連動型株式報酬等の総額について1事業年度60百万円を限度とします。取締役(社外取締役を除く)に対し、連結経常利益を業績基準とし、当社が定めた役員株式給付規定に基づき達成度合いに応じて定められたポイントを付与します。連結経常利益を指標とする理由としては、営業活動を表す営業利益に財務活動による損益が加減されたものであり、経営活動全般の利益を表すものであるため、数値指標として採用しています。一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式等を給付し、給付を受ける時期は原則として取締役の退任時となります。給付する株式については、あらかじめ信託設定した金銭により、取引市場又は当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。

a. 支給対象

取締役(社外取締役を除く)

b. 業績連動給与として支給する財産

当社普通株式及び金銭

c. 株式報酬の支給額等の算定方法

下記算定方式により付与ポイントを計算し、毎年定時株主総会終了日に受給予定者にポイントを付与します。

付与ポイント数 = 配分原資(別表1) × (別表2に定める各受給予定者のポイント付与割合 ÷ ポイント付与合計) ÷ 信託が本株式を取得したときの株価(1ポイント未満は切り捨て)

(別表1)配分原資

連結経常利益15億円以上、かつ連結純利益10億円以上... 連結経常利益の1.0%(取締役に對する上限60百万円)

連結経常利益15億円未満あるいは15億円以上であっても連結純利益10億円未満... 支給せず

連結経常利益、配分原資は百万円未満切捨て

相応の理由がある場合には、取締役会決議によりポイントを付与しない場合があります。

(別表2)ポイント付与割合

取締役会長... 2.5
取締役社長... 4.0
取締役副社長... 2.5
取締役専務... 2.0
取締役常務... 1.5
取締役... 1.0

各事業年度において付与されるポイント数合計の上限は120,000ポイント
ポイント割合に応じて割り振られる金額は1万円未満切捨て

上記の計算式により付与された毎年のポイントの累計数を基礎として、以下の算式により計算される株式数を給付される権利を当該受給予定者の退任時に取得します。なお、給付株式数に単元未満株の株数が生じる場合、当該株数相当の金銭を給付します。また、受給予定者が死亡した場合には、当該株数に受給予定者の死亡した日の株式市場における終値又は気配値を乗じた金額に相当する金銭を当該取締役の遺族に給付します。

給付株式数 = 累計ポイント × 1.0

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合は、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、ガバナンス委員会において検討を行います。取締役会はガバナンス委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。

なお、1.において記載の通り、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役は、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。業務執行取締役については、固定報酬としての基本報酬に加えて、業績連動型株式報酬として、3.において記載の通り、各事業年度の業績に応じてポイントを付与し、原則各取締役の退任時にポイントの累計数に応じた株式数を賞与として支給します。したがって、業務執行取締役の報酬等の額に対する割合は、業績連動型株式報酬によって付与されるポイントに応じて変動することがあります。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の取締役の報酬額は、透明性・客観性を高めるためにガバナンス委員会に諮問し、取締役会が答申結果を受けて審議決定します。業績連動型株式報酬制度は、上記3.の記載内容にしたがってポイントを計算し、取締役会にて決議します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

(1) 社外取締役

社外取締役は、重要な業務執行事項について協議するグループ経営戦略会議(原則月1回の開催)に出席し、取締役会の事務局である秘書室が社外取締役の補佐を行っています。

(2) 社外監査役

社外監査役である常勤監査役1名は、重要な業務執行事項について協議するグループ経営戦略会議に出席するとともに、個別に適宜各担当部門からヒアリングの機会を設け説明・報告を受けます。

また、監査役会がその業務を補助するために監査役専任補助者を求めた場合は、当該使用人を配置することとしています。

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

取締役会は、定時取締役会は毎月1回開催されるほか、必要あるときは臨時取締役会を随時開催します。取締役会では取締役会規程に定められた付議基準により経営上の重要事項について審議・決議をします。また取締役会は業務執行を監督する機関として逐次、業務執行の状況について代表取締役から報告を受けており、その内容について検証します。

また、経営の意思決定を迅速に行うため、全取締役(うち社外取締役3名)、全執行役員及び常勤監査役1名(社外監査役)、監査役が出席するグループ経営戦略会議を開催し、重要な業務執行事項について協議・報告を行います。

さらに、取締役会の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役とするガバナンス委員会を設置し、経営陣幹部及び取締役・監査役の選解任の方針や役員報酬、コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議することにより、経営の透明性、公正性の確保に努めています。

一方、監査役体制として、監査役は常勤監査役1名(社外監査役)、非常勤監査役3名(うち社外監査役1名)の4名体制であり公正な監査の実施のほか、取締役会に出席して、必要に応じて意見を述べる等取締役の業務執行を監査します。

このほか第三者機関であるEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しています。

当社の会計監査を担当する公認会計士は原賀恒一郎氏、石田健一氏の2名です。また当社グループ会計監査業務に係る補助者は公認会計士4名、その他18名であります。

また、当社と取締役(業務執行取締役等である者を除く)及び監査役は、当社への損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当社に損害を与えた場合において、その職務を行うにつき、善意で重大な過失がないときは、会社法第425条第1項各号に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負うものとします。

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

当社は取締役会の意思決定に基づき、経営環境の急激な変化に対応して業務を効率的に執行するため、取締役の任期を1年とするとともに執行役員制度を導入しています。さらに、社外取締役3名及び社外監査役2名(常勤監査役1名・非常勤監査役1名)を含む4名の監査役により、取締

役の業務執行を監督・監査する体制となっており、経営監督機能は十分であると認識しています。

社外取締役及び監査役は法令、財務、コーポレート・ガバナンス等に関して、豊富な知識と経験を活かし、独立・公正な立場から経営全般について有益な提言を行います。また各監査役は、グループ経営戦略会議等の重要な会議に出席するなど、当社グループの事業内容に精通し、経営監督の実効性を高めています。

従いまして、当社における現状のコーポレート・ガバナンス体制は、取締役の業務執行に対する有効性・効率性等の検証機能を有し、監督機能の独立性も十分に確保されると考えられることから、経営監督機能として有効であると判断しています。

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 更新

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	当社は、国内外の投資家が議決権を行使しやすい環境整備が重要であると認識しており、2018年の定時株主総会から議決権の電子化を導入しています。
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	当社は、機関投資家や海外投資家にも配慮し、2022年の定時株主総会より株式会社ICJの議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	作成した招集通知を英訳し、東京証券取引所ならびに当社ウェブサイトにて提出・開示しています。
その他	当社ホームページに招集通知を掲載しているほか、事業報告等のビジュアル化を実施しています。

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しホームページ上で公表しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	説明会を原則年2回開催します。決算内容、業績予想、中長期経営計画の進捗状況などをご報告し、質疑応答の時間を設けています。また、株主・投資家向けに当社工場などの施設見学会を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	株主、投資家情報として次の内容を掲載します。 決算短信・有価証券報告書(四半期報告書)・株主通信・決算説明会資料 https://www.carlithd.co.jp/ir/news.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社経営企画部広報・サステナビリティ推進室が担当します。	

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	「グループ方針管理規程」に定める各種方針等及び「カーリットグループコンプライアンス憲章」において各ステークホルダーの立場の尊重について定めます。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、サステナビリティ委員会を設立し、委員会で定めたサステナビリティ基本方針に基づき、モノづくりやサービスの提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指しています。また、カーリットグループ各社のCSR推進責任者、CSR推進担当者で組織するCSR推進責任会議、CSR推進担当者会議において、各社の活動目標の設定や課題抽出、活動状況の報告等を行っており、その内容をサステナビリティ委員会に報告しています。当社の環境保全活動は、年1回発行の「カーリットレポート」への掲載、またホームページ上の「サステナビリティ」ページに掲載し広く周知しています。

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

当社はディスクロージャーポリシーを定め、株主、投資家をはじめとするステークホルダーに対し適時・正確かつ公平な情報を提供するため、東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に準拠した情報ならびにその他の重要な情報を迅速に公開するとともに、当社を理解して頂くために有効な情報についても積極的に開示し経営の透明性を高めています。

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 更新

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) 当社グループは取締役、使用人が遵守すべき規範として「グループ・コンプライアンス憲章」を制定し、企業活動のあらゆる場面において法令・社内規程・そのほか社会規範等を遵守すべきことを定めています。「グループ・コンプライアンス憲章」の定めに基づき、当社グループのコンプライアンス管理を行うにあたっての体制・管理方法など基本的な事項を「グループ・コンプライアンス管理規程」に定め、これによりコンプライアンスに関する教育・啓発の推進及び「グループ・コンプライアンスマニュアル」の制改定、コンプライアンスの遵守状況のチェック、及び内部通報制度の構築及び適切な運用が行われることとなっています。
- (2) 取締役会は、法令、定款、取締役会規程の定めにより、毎月1回の定時取締役会のほか、必要あるときは臨時取締役会を開催し、経営及びコンプライアンスに関する重要事項を決定し、取締役の職務執行を監督します。
- (3) 監査役は監査を実施するほか、取締役会に出席して必要ある場合は意見を述べるなど取締役の職務執行を監査します。また、常勤監査役は取締役会のみならずグループ経営戦略会議、コンプライアンス委員会等重要な会議に出席して取締役の職務執行を監査しています。
- (4) コンプライアンス委員会は、当社法務・コンプライアンス部を事務局として、コンプライアンスに関する事項を審議し、当社グループにおけるコンプライアンスの推進を図ります。
- (5) 当社内部監査室は、当社グループの運用状況について定期的に監査を実施し、監査対象部門に対する問題点の指摘を行い、業務改善の指示を發します。
- (6) 当社グループは、独立役員に期待される役割を果たすことが出来ると判断した社外取締役及び社外監査役を独立役員として指定します。

2. 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1) 当社グループは財務報告の信頼性を確保するために内部統制システムを整備し、継続的に運用の状況の評価を行い業務の不断の改善に努めます。
- (2) 当社グループは、財務報告の基本方針を定めます。
- (3) 当社の内部監査室がグループ各社の監査を実施します。

3. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 当社グループは、「グループ情報管理規程」を制定し、グループ会社の情報の適切な保護と利用について基本方針を定めています。
- (2) 当社グループは法令、社内規程の定めにより取締役の職務執行に係る文書等の保存及び管理を適切に行います。
- (3) 当社グループは、「グループIT管理規程」を制定し、パソコン、データ、ネットワーク等の各種情報インフラに対して内外からの脅威が発生しないように適切な保護対策を実施します。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

- (1) 当社グループは取締役の意思決定に基づき経営環境の急激な変化に対応して職務を効率的に執行するため、取締役の任期を1年とするとともに執行役員制度を導入します。
- (2) 経営に関する重要な事項に関して審議するほか迅速な職務執行を行うために全取締役、全執行役員及び監査役が出席するグループ経営戦略会議を原則毎月開催します。
- (3) 当社グループは長期的な経営目標・基本姿勢等を経営方針とし、中期経営計画に基づいた中期経営方針を、また当社の経営環境・経営状況を考慮して単年度における年度経営方針及び年度経営予算をグループ経営戦略会議の審議を経て取締役会で決定します。

5. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

- (1) 当社グループ各社については、経営の自主性を尊重しつつ当社から取締役、監査役を立て事業の統括的な管理ならびに会計の状況を定期的に監督するとともに、監査役とグループ各社の監査役とは十分な連携をとりながら適切な情報交換を行います。
- (2) グループ各社の経営予算及び経営方針の進捗状況等については、原則毎月開催される当社グループ経営戦略会議に当社グループ各社の社長が出席し、グループ各社の経営予算及び経営方針の進捗状況等について報告・検討を行い、グループ一体となった業務の適正性と効率性の確保に努めます。
- (3) 当社の内部監査室がグループ各社の監査を実施します。

6. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は「グループ危機管理規程」を制定し、事業活動を行う過程での万が一の不測の事態に適切に対応することにより、当社グループの組織運営の安定と予想される損失を可能な限り抑える体制を構築します。
- (2) 業務執行に関わるリスクは当社の各部門及びグループ各社においてリスクの分析、対応策の検討を行います。労働安全衛生に関するリスクについては「グループリスクアセスメントガイドライン」を制定し、グループ内でのリスクアセスメントを統一的かつ効果的に運用することにより、労働災害の未然防止を図ります。また、法務リスクについては「グループ法務リスク管理規程」を定め、当社法務・コンプライアンス部が当社グループの法務リスクを管理することとしています。
- (3) 新規事業進出や大きな投資案件などについては、当社の稟議審査会、グループ経営戦略会議、取締役会での審議を経て決定がなされます。

7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項

- (1) 監査役会がその職務を補助するために監査役選任補助者を求めた場合は、当該使用人を配置します。配置に当たっての人選は取締役と協議の上、決定します。
- (2) 監査役選任補助者は、職務執行に関する他の職務を兼務しないものとし、監査役会から指揮命令を受けた監査役選任補助者は、その命令に関して取締役からの指揮命令に優先します。
- (3) 監査役選任補助者の人事異動、人事評価、懲戒処分については事前に監査役会の同意を得た上で取締役会が決定します。

8. 監査役への報告に関する体制及び監査役の監査が実効的に行われていることを確保するための体制
- (1) 当社グループの取締役及び使用人は、当社に著しい影響を及ぼす事実を発見したときは、監査役に報告をします。
 - (2) 監査役は何時でも取締役及び使用人に対して、職務遂行に関して報告を求めるとします。
 - (3) 監査役は代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催します。
 - (4) 監査役は内部監査室と緊密な連携を保つとともに内部監査の計画・結果等について報告を求めます。
 - (5) 当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理します。

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 更新

当社グループは「カーリットグループコンプライアンス憲章」第12条「反社会的勢力に対する対決姿勢」につきのとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を制定し、これを遵守します。

1. カーリットグループは社会秩序や安全に脅威となる反社会的な個人・団体に対し、毅然とした態度で臨みます。役員及び従業員はこのような勢力を恐れることなく毅然とした態度で臨みます。
2. 反社会的勢力の介入に対して役員及び従業員一人ひとりを孤立させずに警察、弁護士等の支援を仰ぎつつ組織的に対応します。
3. カーリットグループは、反社会的勢力との取引を拒絶し、また、拒絶するための態勢を構築します。
4. 本憲章で「反社会的勢力」とは以下の項目の一に該当する者をいいます。

「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律」第2条第2号に定義される暴力団及びその関係団体

前号記載の暴力団及び関係団体の構成員

「総会屋」「社会運動標榜ゴロ」「政治活動標榜ゴロ」「特殊知能暴力集団」などの団体又は個人

前各号の他、暴力、威力、脅迫の言辞及び詐欺的手法を用いて不当な要求を行い、経済的利益を追求する団体又は個人

前各号の一の団体、構成員又は個人と関係を有することを示唆して不当な要求を行い、経済的利益を追求する団体又は個人

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下の通りです。

1. 情報開示に関する方針

当社はディスクロージャーポリシーを定め、株主、投資家をはじめとするステークホルダーに対し適時・正確かつ公平な情報を提供するため、金融商品取引法等の関係法令及び当社が上場している東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に準拠した情報ならびにその他の重要な情報を迅速に公開するほか、当社を理解して頂くために有効な情報についても積極的に開示しています。フェア・ディクロージャー・ルールの施行後も、その重要性に鑑み、これまで以上に投資家の皆さまへのフェア・ディクロージャーを徹底するとともに建設的な対話に努めています。

なお、開示に係る情報は経営企画部広報・サステナビリティ推進室が管理し、当該部署が適時開示を実施します。

2. 適時開示体制の概要

上記事実が適時開示基準に該当するか否かは、担当部署である経営企画部広報・サステナビリティ推進室と当該事実の発生に係る部署とが適宜連携を取り、経営企画部広報・サステナビリティ推進室が調査し、担当役員の判断の下で、適時開示を実施します。

適時開示が求められる情報のうち、「決算情報」は、取締役会決議を経た上で、開示を実施しています。「決定事実」についても、経営企画部広報・サステナビリティ推進室が該当事実にあたるのかを調査した上で、その結果を担当役員に報告するとともに、開示を実施する場合には取締役会決議を経た上で開示を実施しています。「発生事実」は、関係部署が該当事実を認識した時点で、経営企画部広報・サステナビリティ推進室と情報を共有し適時開示事項に当たるのかを調査した上で、必要に応じて取締役会に報告し、適時開示事項に該当する場合には、適時開示を実施します。

なお、当社のコーポレート・ガバナンス体制の模式図は以下の通りです。

コーポレートガバナンス体制図

