

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

(1) コーポレート・ガバナンスについての基本的な方針

当社グループは、経営理念(創業の精神)である「われらの誓い」を制定しており、これに基づき社会の構成員としての使命と責任の重さを十分認識し、高い倫理観の下、国内外の法令を遵守することは勿論のこと、社会規範に則った健全かつ公正な事業運営を遂行していきます。このため、当社グループ役員一人一人が、日常業務の中で高い使命感と責任を持って、コンプライアンスを重視した事業活動を実践し、社会及びお客さまや取引先などすべての社外ステークホルダーから信用と信頼を得られるよう努めてまいります。また、グループ各社のコンプライアンス体制を確立するため、内部監査部門を設置し、コンプライアンスチェックリストによるモニタリングを実施するなど、コンプライアンスを尊重する企業風土がグループ全役員に定着していくよう努めてまいります。

(2) コーポレート・ガバナンス体制

取締役会については、機動的な開催など意思決定の迅速化をはかるとともに、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期を1年、取締役監査等委員の任期を2年とし、毎期取締役の業務執行状況をチェックする体制で、経営に緊張感を持たせています。また、取締役監査等委員の社外取締役4名は、基本的に全ての取締役会に出席し、公正な意思決定プロセスの確保に努めています。

<われらの誓い>

1. 我々ハーバーグループに於いては、従業員とその家族の幸せが全てに優先されなければならない。共に働く者はみな、良い職場環境の下、自由闊達に意見を言い、のびやかに仕事をし、公平で適切な待遇を受けなければならない。有能な人には、さらなる飛躍の場と昇給、昇格の機会が与えられなければならない。幹部は、能力、人間性、仕事への強い情熱、公平無私な心を持って社内、部下へのコミュニケーションを大切にすることを怠ってはならない。

2. 我々は、顧客に愛され、信頼されなければならない。顧客を大切にし、顧客の立場で考え、真心のこもったサービスを提供してゆかなければならない。自ら進んで商品を使用し、熟知して、顧客からの受注や問い合わせに正確、迅速に対応してゆかなければならない。我々は、取引先にも愛され、信頼されなければならない。共存の理念の下、双方に適切な利益が得られるよう、共に考え、工夫してゆかなければならない。企業との提携においても、信頼と理念を優先させなければならない。

3. 我々は、企業としても、人間としても、進化しつづかなければならない。志を高くし、常に学んで知識見識を深め、広く情報を集め、我らの理想を追い求めなければならない。研究開発は、企業を中心とする柱であり、未来への翼である。独創的で、安全、高機能、高品質で価格競争力の強い商品を開発してゆかなければならない。適切な利益を確保し、潤沢な蓄えて将来に備える為、人員、組織、経費の最小化と、売上の最大化をはからなければならない。株主への配当は、余裕の中から適切に行わなければならない。

4. 我々は、無添加主義を守り、社会に貢献してゆかなければならない。主体性を堅持し、創業の精神を守りつづかなければならない。商品は、人間にやさしく、環境にやさしく、人々に喜びと幸せを与えるものでなければならない。我々が住み働いているこの地域社会、ひいては地球に感謝し、世の中に有益なことに進んで協力し、参加し、ルールを守り、良き社会人としての責任を果たしてゆかなければならない。

HABAは永遠でなければならない。

【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1-2 議決権行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

当社は、議決権電子行使プラットフォームを含む議決権の電子行使を2021年6月開催の株主総会より導入しております。招集通知の英訳に関しては、現在当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低いとみて行っておりませんが、その推移によって今後検討してまいります。

【補充原則2-4 多様性の確保に向けた目標、人材育成と社内環境整備】

当社は、中核人材の登用等における多様性の確保の重要性を認識しております。当社は、優秀な人材については性別、国籍等にとらわれず積極的に採用し、その能力や成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としております。また、当社社員の9割が中途採用者であり、積極的に管理職への登用を行っております。なお、2024年6月1日現在の女性役員は4名(全取締役に占める比率40.0%)、ハーバーグループの女性管理職は56名、管理職全体に占める比率64.4%、目標値は50.0%であり、目標値は達成しております。その他の自主的かつ測定可能な目標及び状況等については、外国人管理職比率は0.0%であり、目標値2.0%の達成に向け、一層の努力を続けていきたいと考えております。中途採用者管理職比率は、93.4%であり、目標値50.0%を達成しております。多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針につきましては、現在検討と策定を進めております。

【補充原則3-1 英語での情報開示・提供】

当社は、英文での情報開示については現在のところ行っておりませんが、株主構成を勘案等した上で、今後の課題として検討してまいります。

【補充原則4-1 最高経営責任者等の後継者の計画】

当社は、企業が将来に亘って継続的に成長していくためには後継者の育成が重要な要素であると認識しております。

新たな後継者候補の育成については、必要な価値観、能力、行動特性等を有する人物を育成するべく、次世代リーダーシップの人材の在り方・育成方法、後継者の選出プロセス等について、取締役会の管理・監督のもと指名委員会での議論も踏まえ、適切に立案・実行してまいります。

【補充原則4 - 2 . 報酬制度】

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会で承認された取締役報酬限度額の範囲内で、社外取締役を過半数とする報酬委員会の審議、提言を踏まえ、取締役会の決議により決定します。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬は、当社の定める「取締役規程」に基づき代表取締役が報酬案を作成し、社外取締役を過半数とする報酬委員会において、個人別の具体的な報酬額を含む報酬案を審議し取締役会へ答申した後、取締役会の決議を経て、代表取締役が決定します。取締役監査等委員の報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員会の協議に基づき決定します。また、中長期的な業績と連動する報酬等につきましては、当社は短期的な業績変動が大きく、業績連動報酬は採用していません。また、自社株報酬も実施していませんが、役員持株会への加入や株式の保有を通じて企業価値の向上を意識した経営を促しております。今後議論を重ね、業績と連動する報酬等の導入が決定した場合、当社ウェブサイト等にて速やかに開示いたします。

【補充原則4 - 2 . サステナビリティを巡る取組み】

当社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を定めており、人的資本への投資については適宜、部門別の人員変動・採用進捗状況を取締役会又は連絡協議会への定例報告事項としており、取締役会の実効性のある監督が機能するよう努めております。知的財産への投資についても、特許権、意匠権、商標権等への投資の進捗状況を取締役会又は連絡協議会への定例報告事項としており、取締役会の実効性のある監督が機能するよう努めております。今後は、中長期的な企業価値の向上の観点から、当社グループの人的資本・知的財産に関するリスク・課題・対応状況を含め、事業展開に関する各部門の抱えるリスク及び機会、対応状況等について、より自社の経営戦略やビジネスモデルに即して、リスク及び機会をそれぞれに分けて分類・特定し、重要度(優先順位)や短期・中期～長期の識別、評価及び管理を行うべく、取締役会による監督に基づき、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長を委員長、経営企画部を事務局とするサステナビリティ委員会を設置(2025年3月期中)して、より適切にリスク管理及び収益機会の実現に向けた取組みに対するモニタリング等を実施し、ガバナンスの強化と経営効率化の推進に努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

当社は、現在、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。今後も基本的に保有しない方針としております。しかしながら将来において、取引関係の維持・強化等の目的で、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断した場合に、必要最小限の政策保有株式を保有することができるものとしております。保有する政策保有株式に関しては、配当や取引関係の維持・強化等によって得られる利益とリスク・資本コスト等を総合的に勘案し、当社の企業価値の向上に資するか否かの観点から、中長期的な経済合理性や将来の見通しなどを銘柄毎に検証し、保有の妥当性が認められない場合には、相手先企業の理解を得るよう努めた上で売却を行います。議決権の行使については、議案の内容を精査し、当該株式の価値向上に資するか否かを判断のうえで、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】

当社は、関連当事者間の取引及び利益相反取引について、取引条件が一般の取引と同様であることを確認の上、取締役会での審議・決議を要することとしています。更にこれらの関連当事者間の取引が発生した場合、同様に監視し、会社法・金融商品取引法等の関連する法令や証券取引所が定める規則に従って開示いたします。

【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】

当社は企業年金制度として、確定拠出年金を導入しております。定期的に講師を招き、運用商品の選定方法や拠出制度の理解を深めるためのセミナーを開催し、従業員の資産形成の支援を行っております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

当社は、法令に基づく開示以外に、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報も含む)についても、当社ウェブサイト等の様々な手段により開示を行っております。

()経営理念や経営戦略、経営計画を当社ウェブサイト、決算短信、有価証券報告書等にて開示しております。

()当社は、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を重要視しつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取組むとともに、取締役会及び監査等委員会を軸として、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレート・ガバナンスの強化・充実を目指します。

()当社は、2021年1月20日開催の取締役会において、取締役の報酬等の決定方針を決議しております。当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、株主総会で承認された取締役報酬限度額の範囲内で、独立社外取締役監査等委員を過半数とする報酬委員会の審議、提言を踏まえ、取締役会の決議により決定します。経営陣幹部・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬は、当社の定める「取締役規程」に基づき代表取締役が報酬案を作成し、独立社外取締役を過半数とする報酬委員会において、個人別の具体的な報酬額を含む報酬案を審議し取締役会へ答申した後、取締役会の決議を経て、代表取締役が決定します。取締役監査等委員の報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員会の協議に基づき決定します。なお、取締役の報酬等の決定方針につきましては、第41期定時株主総会招集ご通知17頁にて開示しております。

()経営陣幹部や取締役については、当社の経営理念に基づき、当社の更なる発展に貢献することを期待できる人物であることを基本に、業務実績、識見、能力等を総合的に勘案し、独立社外取締役監査等委員を過半数とする指名委員会において、選任及び解任等に関する答申を行っております。取締役監査等委員候補者については、専門性と知見・見識を重視し、事業経営や法律等の各分野において高い専門知識や豊富な経験を有する者を監査等委員会の事前同意を得て決定しております。なお、法令違反等があった場合、或いは明らかにその機能を発揮していないと認められるような場合は、経営陣幹部や取締役の解任及び付取締役の解職について取締役会にて決議されます。

()取締役候補者の指名理由を招集通知「株主総会参考書類」にて開示しております。なお、個々の経営陣幹部の解任については、解任が発生していないため、開示しておりません。

【補充原則3 - 1 . サステナビリティの取組み】

経営戦略の開示にあたって、当社のウェブサイトを持続的な成長のためのサステナビリティ等への取組指針やSDGsの取組みに関して紹介するとともに、その他の開示情報の充実に努めております。

<https://haba-lab.jp/sustainability/>

また、人的資本や知的財産への投資等については、有価証券報告書において、サステナビリティに関する考え方や取組について開示し、当社グループの人的資本等に関するリスク・課題・対応状況を含め、事業展開に関する各部門の抱えるリスク及び機会、対応状況等について、今後は、取締役会による監督に基づき、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置(2025年3月期中)し、より適切にリスク管理及び収益機会の実現に向けた取組みに対するモニタリングを実施し、開示の質と量の充実に努めてまいります。

【補充原則4 - 1 . 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、会社法所定の事項の他、中長期的な経営に係る事項等、取締役会の決議をもって決定すべき事項を取締役会規程に定めるとともに、取締役会の決議事項以外の内容については、稟議による経営陣決裁として、重要性の度合いに応じて詳細かつ具体的な付議・報告基準を定めております。また、業務執行責任者及び社内部門長の職務権限、職務分掌等についても、社内規程により明確化しており、組織変更等に応じて、常に見直しがなされる仕組みを構築しております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の選任にあたり、会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所が定める独立性判断基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っております。また、取締役会は、独立性があり、取締役会へ建設的な議論と取締役に対する適切な監督を行うことができる人物を、独立社外取締役候補者として選定しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、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、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう配慮し、取締役の有するスキル等の組み合わせを株主総会招集通知にてスキル・マトリックスの形式で開示しております。なお、取締役の選任方針・手続きについては、原則3 - 1 ()に記載のとおりです。

また、独立社外取締役監査等委員には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務・化学分野に関する知識を有する者を選任し、他社での経営経験を有する者を複数選任しております。

【補充原則4 - 11 . 兼任状況の開示】

当社は、取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合には取締役会の承認を要する旨を社内規程にて定めております。当社は、形式的な兼任数だけでなく、実質的に取締役として期待される役割、責任を適切に果たすことができるか否かを基準としております。現状2名の独立社外取締役監査等委員が他の上場会社の役員を兼務しておりますが、兼任数は共に当社を除き2社以内と合理的な範囲と考えられ、独立社外取締役監査等委員としての役割、責務を十分果たしており支障はございません。また、四半期毎に役員の内兼任状況調査を実施し管理する体制を構築しており、その兼任状況については、有価証券報告書、株主総会招集通知等により開示しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会全体の実効性について分析・評価】

当社は、独立社外取締役監査等委員が、各取締役の職務執行の状況及び取締役会全体の実効性について、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議題、取締役会を支える体制の項目を分析・検証し、その結果を踏まえた指導を適宜行っております。また、取締役会の実効性に関する分析・評価につきましては、全取締役を対象として取締役会の実効性評価のアンケートを定期的の実施し、分析・評価を行い、その結果の概要を開示しております。その評価方法ならびに結果概要は以下のとおりとなります。

. 評価の方法

- (1)2023年12月取締役会の構成、運営状況及び審議内容等に関するアンケートを実施
- (2)2024年1月より監査等委員会において、取締役会の実効性に関する意見交換を実施
- (3)2024年2月(2)の結果を取締役会にて報告及び議論

. 取締役会実効性評価の結果概要

本年度のアンケート結果より、当社取締役会は、昨年度と同様、取締役会として適切に運営され、実効性が確保されていると評価しました。

特に、「中期経営計画に関する議論について」の質問に対しては、

当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上について各取締役の意識の向上が反映されています。

この結果を受け、サステナビリティを含む中期経営計画や戦略的課題への取り組みにつきましては、更なる議論の充実に努めてまいります。

上述のような傾向を踏まえ、各取締役のより一層の研鑽と、取締役の能力向上を図るとともに、

更なる取締役間コミュニケーションの充実のため、社外役員と社内役員との個別の意見交換の場を設ける予定です。

また、昨年と同様、取締役会の構成については、社外取締役の増員等により評価を得る回答が多くみられました。

引き続き、コンプライアンス・ガバナンス体制の強化に取り組むほか、取締役のみならず、幹部社員をはじめとする従業員の教育をさらに充実させ、人的資本の価値向上にも努めてまいります。

今後も本評価結果における課題について継続的に取り組み、取締役会の実効性の更なる向上を図ります。

【補充原則4 - 14 . 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役就任時及びその後も継続的に遵守すべき法的な義務、責任及び事業に関連する各種法令等の情報を提供し、外部セミナーや外部団体への加入等により必要となる知識や能力を向上させることを方針としております。また、社外取締役監査等委員を選任する場合は、当社の歴史、事業概要、財務情報、戦略、組織等について、代表取締役から個別に説明の機会を設ける等のオリエンテーションを実施しております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針について以下のとおりとしております。

- ()株主との対話全般については、IR担当の取締役を選任しております。
- ()社内に関連部門は、株主との対話を補助するため、当該関連部門間での情報交換等を実施し情報共有を行っております。
- ()個別面談以外の対話の手段として、半期毎に決算説明会を開催し、決算発表時には当社のウェブサイトへ決算状況の報告を掲載し、情報発信を行っております。また、株主総会を可能な限り休日に開催し、より多くの株主がお越しいただけるように努めております。
- ()株主からの重要な意見・提言は、随時、担当取締役に報告され、必要に応じ代表取締役をはじめとした各取締役に共有されております。
- ()対話の際には、インサイダー情報を開示しないように留意するとともに、決算期日の翌日から決算発表日までの一定期間を「沈黙期間」とし、業績予想の見通しや決算に関連するコメント、ご質問等に関する回答は差し控えております。

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(%)
公益財団法人小柳財団	1,334,000	35.28

小柳 東子	110,600	2.92
小柳 かず江	61,000	1.61
INTERACTIVE BROKERS LLC	40,900	1.08
MSIP CLIENT SECURITIES	23,200	0.61
小柳 典子	22,000	0.58
梅田 常和	21,100	0.56
小柳 久美子	15,000	0.40
明治安田生命保険相互会社	15,000	0.40
ハーバー研究所従業員持株会	12,200	0.32

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 スタンダード
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	500人以上1000人未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	社長
取締役の人数	10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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
蟻川 芳子	学者											
大和 加代子	弁護士											
梅田 常和	公認会計士											
加藤 信子	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) 更新

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
蟻川 芳子			社外取締役の蟻川芳子は、2012年11月に当社の主要株主である公益財団法人小柳財団の理事に就任され、2017年6月に辞任いたしました。なお、当社は公益財団法人小柳財団との直接の取引はないことから、同財団は当社の主要な取引先には該当しないものと判断しております。また、社外取締役の蟻川芳子は、公益社団法人日本化学会フェロー、学校法人日本女子大学顧問及び財団法人渋沢栄一記念財団評議員です。公益社団法人日本化学会、学校法人日本女子大学及び財団法人渋沢栄一記念財団と当社との間には、人的関係、資本的關係、その他の利害関係はありません。社外取締役の蟻川芳子と当社との間には、人的関係、資本的關係、その他の利害関係はありません。	長年大学において分析化学の研究・教育に従事してきた経歴に加え、理事長として学校及び組織の経営に關与し、尚且つ大学の学長、外郭団体の理事や評議員として培ってきた豊富な経験と幅広い知識と見識を有しており、多様な助言・提言を行っております。学識者として高い倫理価値観を持ち、一般株主と利益相反を生じる恐れがないと判断し選任いたします。

大和 加代子		社外取締役の大和加代子は、法律事務所キノール東京所属の弁護士であり、株式会社アトム社外取締役監査等委員、特種東海製紙株式会社社外取締役監査等委員であります。法律事務所キノール東京、株式会社アトム、特種東海製紙株式会社と当社との間には、人的関係、資本的関係、その他の利害関係はありません。大和加代子は、当社の株式を保有していますが、当社役員持株会を通じて当社の株式を保有しているため、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと判断しています。	弁護士として豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有し、その専門的見地から、国内外他企業との提携等での経営判断における大所高所からの助言、また当社コンプライアンス体制の構築、維持のための有効な助言を行っております。弁護士として高い倫理価値観を持ち、一般株主と利益相反を生じる恐れが無いと判断し選任いたします。
梅田 常和		社外取締役の梅田常和は、公認会計士梅田会計事務所所長であり、エステールホールディングス株式会社社外取締役であります。公認会計士梅田会計事務所、エステールホールディングス株式会社と当社との間には人的関係、資本的関係、その他の利害関係はありません。また、社外取締役の梅田常和と当社との間には、人的関係、その他の利害関係はありません。梅田常和は、当社の株式を保有していますが、当社役員持株会を通じて当社の株式を保有しているため、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと判断しています。	長年にわたり大手企業をはじめ中堅中小企業数十社を越える経営全般にわたる指導に従事してきております。公認会計士として会社財務・法務に精通し、直接会社経営にも参加しており、会社経営を統括する十分な見識を有しており、専門的見地から提言や助言を行っております。公認会計士として高い倫理価値観を持ち、一般株主と利益相反を生じる恐れがないと判断し選任いたします。
加藤 信子		社外取締役の加藤信子は、2017年6月に当社の主要株主である公益財団法人小柳財団の理事に就任され、2023年4月に辞任いたしました。なお、当社は公益財団法人小柳財団との直接の取引はないことから、同財団は当社の主要な取引先には該当しないものと判断しております。また、社外取締役の加藤信子は、一般社団法人ディレクトフォース会員です。一般社団法人ディレクトフォースと当社との間には、人的関係、資本的関係、その他の利害関係はありません。	企業で長年研究・技術開発に携わると共に、人事・労務・財務など業務の円滑な執行に従事し、社外では社外監査役並びに学会・文部科学省所管の独立行政法人の委員・大学の評議員などを務めて幅広い経験と知識を積んでおり、社外監査役経験者として高い倫理価値観を持ち、一般株主と利益相反を生じる恐れがないと判断し選任いたします。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	0	0	4	社外取締役

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

監査等委員会の補助は、内部監査室が担っています。

なお、使用人の独立性を確保するため、人選、異動、懲戒等の人事権に係る事項の決定においては監査等委員会と事前に協議を行い、同意を得ることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と連携して、本社や子会社における業務執行状況や財産の状況を調査し、定例の打合せにて監査計画、監査実施状況、監査結果等について会計監査人から報告・説明を受けます。また、必要に応じ会計監査上の諸問題について意見・情報交換を行います。内部監査部門との連携状況については、監査等委員会と内部監査部門とで定期的に連絡会を開催し、内部監査スケジュールや内部監査方針、実施状況等について意見・情報交換を行います。

【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	指名委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役候補者の指名や取締役の報酬等の決定等の審議事項について、取締役会における議論を充実させ、多角的かつ客観的な検討を可能にするため、取締役会への答申に向けて予備的検討を行い、取締役会における十分な審議と取締役会の効率的な運営を実現することを主な目的とし、2021年1月20日の取締役会にて決議し設置しました。

【独立役員関係】

独立役員の数

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

実施していない

該当項目に関する補足説明

全社的なインセンティブプランのあり方を検討して参ります。

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

2023年4月1日から2024年3月31日までの事業年度における取締役(監査等委員である取締役を除く)に対する年間報酬総額は132百万円、取締役監査等委員に対する年間報酬額は20百万円(うち社外取締役20百万円)、役員報酬の総額は152百万円です。

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

1. 基本方針

- ・企業理念を実践する優秀な人材を取締役として登用できる報酬とします。
- ・取締役の役割や責任に応じた報酬とし、透明性・公正性・合理性を確保します。
- ・業績向上への意欲を高め、中長期的な企業価値向上に資する報酬とし、株主と価値を共有できるものとします。
- ・報酬は、経済情勢や当社業績、他社水準等を踏まえて見直しを行います。
- ・報酬委員会による審議を経ることにより、客観性・独立性を確保します。

2. 報酬体系

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、役位、職責、世間水準及び経営内容、社員給与とのバランスを考慮して決定する固定報酬のみとします。今後、業績や中長期的な企業価値の向上に連動した業績連動報酬を経営状況等に応じて適宜検討いたします。
- ・監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言を行うという観点から、固定報酬のみとします。

3. 報酬の決定手続き

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、株主総会で承認された取締役報酬限度額の範囲内で、社外取締役を過半数とする報酬委員会の審議、提言を踏まえ、取締役会の決議により決定します。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬は、当社の定める「取締役規程」に基づき代表取締役が報酬案を作成し、社外取締役を過半数とする報酬委員会において、個人別の具体的な報酬額を含む報酬案を審議し取締役会へ答申した後、取締役会の決議を経て、代表取締役が決定します。
- ・監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議に基づき決定します。

4. 報酬の限度額

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額は、2015年6月21日開催の第32期定時株主総会において、年額360百万円以内(但し、使用人分給与は含まない。)と決議いただいております。
- ・監査等委員である取締役の報酬限度額は、2015年6月21日開催の第32期定時株主総会において、年額36百万円以内と決議いただいております。

5. 報酬の支払時期

- ・固定報酬は、取締役(監査等委員である取締役を除く)については取締役会にて、監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議により決定された年間支給額を12等分した額を毎月支払うこととしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役には、内部監査室より適時情報提供をしております。

また、取締役会議案や関連資料の配布についても、内部監査室より事前に説明と必要に応じて関係部門とのミーティング設定などを行っております。

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)

取締役会が実質的に機能しており、全ての主要な事項の経営上の意思決定機関となっています。

取締役会では、経営上の重要事項は全て付議されるほか、業務の進捗状況について議論し対策などを検討しています。

また取締役監査等委員4名による監査等委員会が定期的開催され協議しています。

その他の業務執行については、各部門の長であるシニアマネージャーがその権限において決定しています。

監査については、監査等委員会の職務を補助するものとして、内部監査室を設置し、当社及び子会社の監査を行っており、内部監査部門による内部監査結果は監査等委員会において毎月報告されております。

また、取締役監査等委員は取締役会及び連絡協議会に出席し、取締役の職務の執行状況をチェックしており、監査等委員会、内部監査部門による内部監査、監査法人による会計監査を実施しています。

指名委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)1名と社外取締役監査等委員4名で構成され、社外取締役監査等委員である梅田常和を委員長とし、代表取締役会長兼社長小柳典子、社外取締役監査等委員である蟻川芳子、大和加代子、加藤信子の5名で構成しており、取締役の選任及び解任等に関する答申を行います。

報酬委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)1名と社外取締役監査等委員4名で構成され、社外取締役監査等委員である梅田常和を委員長とし、代表取締役会長兼社長小柳典子、社外取締役監査等委員である蟻川芳子、大和加代子、加藤信子の5名で構成しており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び関係会社代表に係る個人別の報酬の内容等に関する答申を行います。

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

(1) 公正な意思決定と職務執行の法令適合

取締役(監査等委員である取締役を除く。)全員が業務に精通した社内取締役であり、一方、取締役監査等委員4名(うち社外取締役4名)により、意思決定プロセスと各取締役の業務執行等をチェックする体制になっております。

(2) リスク発生時の迅速な対応

取締役(監査等委員である取締役を除く。)全員が社内取締役であり、常に代表取締役への情報集中と取締役内の情報共有を行っており、リスク発生時には、取締役監査等委員からのアドバイスを受け、迅速かつ適切な対応が行える体制となっております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	休日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会への出席、書面(郵送)による方法の他、議決権電子行使プラットフォームを含む議決権の電子行使を実施しています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとに1回開催予定(第2四半期決算及び決算説明)	あり
IR資料のホームページ掲載	URL: https://haba-lab.jp/ 決算情報、決算報告以外の適時開示資料、決算説明会資料を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員: 取締役 高崎 明彦 IR担当者: 経営企画部 五十野 淳史	

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	企業グループの経営理念(創業の精神)である「われらの誓い」を制定し、役職員の行動指針として、お客さま、取引先、株主、社会から信頼される企業グループになることを宣言しています。 また「われらの誓い」は役職員が常に携帯して毎朝唱和し、グループ役職員全員が企業倫理を尊重し、健全な事業活動を行う事を誓っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「われらの誓い」の中で、「地域社会、地球に感謝し、社会に有益なことに進んで協力し、よき社会人としての責任を果たさなければならない(抜粋)」と宣言しています。 この「われらの誓い」の実現のために、工場子会社、物流子会社では敷地内の緑化を進めるなど、環境保全に努めております。
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の中で、株主、投資家を始め、ステークホルダーに対し、速やかに適時・適切な情報開示を実施するよう定めております。
その他	取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名の構成は、男性5名、女性1名です。 社外取締役監査等委員4名の構成は、男性1名、女性3名です。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社グループの経営理念(創業の精神)である「われらの誓い」に則り、企業価値の増大と安定的かつ持続的な経営基盤を構築すると共に、法と社会規範を守り社会に貢献する企業として成長と進化を続けていくことを宣言し、下記方針のもと、内部統制の徹底を図ることとしています。

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)コーポレート・ガバナンス

当社は、監査等委員会設置会社であり、業務執行に対する取締役会の監督機能を強化するとともに、公正な意思決定プロセスの確保に努める。

取締役会は、法令、定款及び取締役会規程やその他の社内規程に則り、重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督する。

また取締役は、取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に則り、職務を執行する。

(2)コンプライアンス

コンプライアンス担当役員、コンプライアンスポリシーを定め、周知徹底を図る。

コンプライアンス担当役員は、コンプライアンスチェックリストを作成し、内部監査部門と連携してモニタリングを実施する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行に係る情報については、文書管理規程に従い適切に保存及び管理を行う。

3. 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

(1)取締役は、各業務担当部門を指揮し必要に応じ社内規則又はガイドライン等の制定を行い、マニュアルの作成配布、教育を実施して、当社の損失の危険を事前に回避・予防し、内部監査部門を通して管理する。

(2)危機が発生したときには代表取締役の下に情報を集積し、代表取締役は取締役会を招集し、迅速且つ適正に対応する。代表取締役が不在のときは、職務権限規程の定めるところにより代行者がその任に当たる。

4. 財務報告の適正性を確保するための体制

財務報告に係る内部統制について、各部門において関係する規程や業務文書等を整備するとともに、内部監査部門が独立の立場でモニタリングを実施し、金融商品取引法に基づく企業集団における財務報告の信頼性と適正性を確保する。

5. 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

(1)月次の利益計画を作成し、予実管理を行う。

(2)取締役ごとの役割と責任を明確にすることにより意思決定のプロセスを簡素化する。

(3)状況に応じて代表取締役と取締役との直接合議により迅速な意思決定を行う。

6. 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1)関係会社の取締役を当社から1名以上派遣し、関係会社の取締役の職務執行の監視・監督又は監査を行う。関係会社の事業運営、コンプライアンス体制及びリスク管理体制の整備その他関係会社の経営管理については、関係会社管理規程に基づき取締役を兼務する役員が担当する。関係会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、当社への事業の状況に関する定期的な報告と重要事項については適切な承認を得るものとする。

(2)関係会社に対する内部監査、監査等委員会による監査体制を充実する。

7. 監査等委員会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当該使用人に関する事項

監査等委員会を補助すべき使用人として、監査等委員会の同意の下に、監査計画に従い必要な人員を配置する。

8. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会を補助すべき使用人は、取締役からの不当な干渉を避けるとともに、その任命または異動にあたっては監査等委員会の事前の同意を要するものとする。

9. 取締役監査等委員及び監査等委員会に報告するための体制

取締役及び使用人は、取締役監査等委員及び監査等委員会に以下の報告を行う。

(1)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場合は、直ちにその事実

(2)取締役及び使用人が、不正行為、法令及び定款に違反する行為をし、またはこれらの行為をするおそれがあると考えられるときは、その旨

(3)取締役監査等委員または監査等委員会が報告を求めた事項及び、報告事項に関連し、監査上有用と判断される事項

(4)毎月の月次会計資料

(5)営業に関する主要な月次資料

(6)内部監査に関する計画、監査結果等の内部監査に関する資料

(7)重要な会議の開催予定

(8)取締役監査等委員または監査等委員会への報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないよう必要な措置を講ずるものとする。

10. その他監査等委員会の職務等が実効的に行われることを確保するための体制

(1)取締役及び使用人の監査等委員会及び内部監査部門の監査に対する理解を深め、監査の環境を整備するよう務める。

(2)代表取締役と随時意見交換会を開催し、また内部監査部門との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。

(3)取締役監査等委員または監査等委員会からの報告・意見を、取締役及び使用人は真摯に受け止め、適切な処置を講ずる。

(4)取締役監査等委員または監査等委員会の職務の執行については、事業年度ごとに一定額の予算を設け、職務の執行に必要な費用を会社に請求することができ、会社は当該請求に基づき支払いを行う。

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

反社会的勢力排除に向けた取り組みについては、法令および企業理念に則り対応することが重要であるとの認識に立ち、ハーバグループの役員に周知徹底していくとともに、警察等外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理に努めます。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社では、投資者に適時適切な会社情報の開示を行うため、社内規程に従って、以下のとおり適時開示すべき情報を取り扱います。

1. 適時開示の担当部署

情報の集約・管理は統括情報管理責任者とします。統括情報管理責任者は取締役より選任します。

2. 会社情報の適時開示に係わる社内体制

- (1) 当社及び子会社においては内部情報・重要事実などが発生した場合には、役職員はその内容を直ちに担当部門長又は子会社社長を通じて、統括情報管理責任者に報告します。
- (2) 当該情報・事実が、適時開示情報に該当するか否かについては、統括情報管理責任者を中心に、当該案件担当部署や総務部等の関係部署が検討・判断します。
- (3) 適時開示情報と判断された場合には、統括情報管理責任者は、情報の漏洩防止の為の情報管理を徹底するとともに、適時開示の指示を行います。

3. 情報の適時開示

決定事実及び決算情報については、取締役会承認後遅滞なく、また発生事実は発生を認識後遅滞なく適時開示を行います。これに合わせ当社ホームページにも当該情報の掲載を行います。

