

## 「コーポレートガバナンス・コード」に対する当社の取組み

### 第 1 章 株主の権利・平等性の確保

#### 【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、金融商品取引法等の関連法令および東京証券取引所の定める上場規則を遵守しつつ、全てのステークホルダーに対して、的確な情報を迅速かつ公平に開示することに努めております。また、全ての株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保のために、当社における株主対応の継続的な改善を実施し、適正かつ誠実な対応に努めてまいります。

#### 【原則 1－1 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、迅速かつ的確な情報開示および円滑な議決権行使のための環境整備に努めております。

#### 【補充原則 1－1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の可否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における議決権行使結果の反対率が 20%を超える場合、取締役会において、反対の理由や反対率が増加した原因の分析を行い、その対応策を検討し、必要に応じて株主との対話を行います。

#### 【補充原則 1－1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、取締役会における議決権を有する監査等委員が経営の意思決定に関わることにより、取締役会の監督機能を強化するとともに、社外取締役の比率を高めることで、コーポレートガバナンスの一層の充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社の体制を選択しております。なお、当社は株主への利益還元を経営の重要政策と位置付けており、機動的・積極的な株主還元策を実施すべく、自己株式の取得および中間配当に関する決議事項を取締役に委任しております。

#### 【補充原則 1－1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利の重要性を認識し、いずれの株主に対してもその権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮しております。また、会社法において認められている少数株主権については、「株式取扱規程」において、株主確認方法および権利行使の手続等を定めており、これに従い、少数株主の権利行使の確保に十分配慮しております。

**【原則 1－2 株主総会における権利行使】**

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを十分認識しており、より多くの株主が円滑に権利行使できるよう、環境整備に努めております。

**【補充原則 1－2 ①】**

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を、当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトに適確に開示しており、株主総会付議議案については、取締役会決議の後、速やかに当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所の適時開示サービスにて開示しております。

**【補充原則 1－2 ②】**

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知の発送日の 7 日前までに、招集通知に記載する情報を当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトにより開示しております。

**【補充原則 1－2 ③】**

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主による株主総会の上程議案の十分な検討期間を確保し、また、より多くの株主が出席できるよう、いわゆる集中日の開催を避ける等、株主総会関連日程を全体として適切に設定しております。

**【補充原則 1－2 ④】**

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、議決権の電子行使を可能とする環境作りを行っております。また、定時株主総会の招集通知の英訳を当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトにて開示しております。

なお、機関投資家の議決権行使環境の整備として、2022 年 6 月開催の第 101 期定時株主総会より議決権行使プラットフォームを導入しております。

**【補充原則 1－2 ⑤】**

上場会社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等から株主総会への出席希望を受け、名義人である信託銀行等から株主である証明を受領した場合は、株主総会への出席を認めることとしております。また、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、当社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行ってまいります。

**【原則 1－3 資本政策の基本的な方針】**

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社の資本政策の基本的な方針は次のとおりです。

- ①経営計画に基づくグローバルな成長戦略の達成と各事業部門の収益性の向上を通じた利益拡大によって株主価値の持続的な向上を目指すとともに、将来の事業拡大の機会を迅速かつ確実に捉えるために必要となる十分な株主資本の水準を保持することとし、その上で、最適な資本効率を意識した経営を実践します。
- ②株主への配当方針については、利益配分を企業にとっての最重要事項の1つと認識し、業績動向、財務体質、将来のための投資に必要な内部留保等を総合的に勘案し、2030年度までの期間において、1株当たりの年間配当金は前年以上を維持する累進配当とし、継続的な収益拡大の達成による増配を目指す。あわせて総還元性向は財務の健全性(D/E レシオ 0.5 以下)を考慮しながら6年間累計として50%を目安とすることを基本方針としております。
- ③内部留保については、将来の事業拡大と経営体質強化に向けた M&A その他の投資への活用を想定しております。

**【原則 1－4 政策保有株式】**

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。

また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社グループの純投資目的以外で保有する上場株式（政策保有株式）の保有方針は次のとおりです。

・当社グループの企業価値の維持・向上に資すると認められる場合を除き、保有は行わない。

政策保有株式の保有については、毎年1回取締役会で保有状況を確認し、①資本コストを用いた経済合理性の検証、および、②取引先との関係維持・強化や当社グループの企業活動の発展にとっての有益性を考慮し、その適否を総合的に判断しております。保有が適当ではないと判断された株式については、市場への影響や当社グループの財務バランス等の事情にも配慮しつつ、適切な時期に売却します。

政策保有株式の議決権行使にあたっては、提案されている議案が当社の保有方針に適合するかどうか、また発行会社の健全な経営に役立ち企業価値の向上が期待できるかどうか等を勘案した上で、適正に賛否を判断し行使することとしております。

**【補充原則 1－4 ①】**

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主からその株式の売却等の意向が示された場合であっても、その売却等を妨げることはありません。

**【補充原則 1－4 ②】**

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、当社の株主であるか否かにかかわらず、取引の経済合理性を十分に検証した上で取引を行っており、当社の政策保有株主との間で取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引は行っておりません。

**【原則 1－5 いわゆる買収防衛策】**

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、買収防衛策を導入しておらず、現段階において導入する予定はありません。

【補充原則 1－5 ④】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、当社の企業価値の向上に資するものであるか等の視点に基づいて、取締役会において慎重に検討し、速やかに株主に対して意見表明を行います。

ただし、株主が公開買付けに応じる権利を妨げることはありません。

【原則 1－6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や株主利益の大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、独立社外取締役の意見を踏まえ、経営会議および取締役会にて、その必要性・合理性を十分検討し、その検討過程と実施の目的等の情報を当社コーポレートサイトおよび東京証券取引所の適時開示サービスにて速やかに開示するとともに、株主に対する十分な説明に努めます。

【原則 1－7 関連当事者間の取引】

上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社における関連当事者間取引は、第三者との取引と同等の条件で行い、取引にあたっては取締役会決議により定められた「決裁権限規程」に従って必要な承認を得ることとしております。また、主要株主やグループ会社間の取引の有無・状況は、財務諸表を作成する過程等で把握し、会社と取締役との間の取引の有無・状況は、定期的に監査等委員会が「職務執行に関する確認書」の提出を求め、監視する仕組みを設けております。

## 第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働により、当社の存在価値にも掲げる「信頼の品質と真摯な対応による安心の提供」が成し得てきたものと認識しております。今後も当社の企業理念に従い、様々なステークホルダーと協働することで、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に努めてまいります。

また、当社は、行動規範の中で、私たちが実践すべきこととして、「社会的規範の順守」、「公正な取引の実施」を定めており、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重すべく、コンプライアンス担当である社長執行役員の指揮・命令の下で当社従業員のコンプライアンス教育の充実に努めております。

【原則 2 - 1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、下記のとおり旭有機材グループ企業理念を策定しております。

〔存在価値〕

信頼の品質と真摯な対応による安心の提供

〔使命〕

ものづくりのプロセスを、お役立ちで支えます

〔目指す姿〕

「はじめて」に挑み「違い」をつくる

〔行動指針〕

- ・ あたらしいことに関心を持ちトライする
- ・ 高い専門性を磨き続ける
- ・ 相手をよく知り、困りごとを見出す
- ・ 目的意識を共有し、各々の役割を全うする

〔行動規範〕

旭有機材グループで働く私たちが実践すべきこととその心がけ

・ 実践すべきこと

1. 価値創造と社会貢献

2. 社会的規範の遵守

3. 公正な取引の実施

4. 環境・安全・健康への配慮

5. 人権の尊重・健全な職場環境づくり

6. 経営の透明性の確保とリスク管理への取組

7. 会社財産の適正な管理と知的財産の保護と尊重

8. 情報の保護・管理

・ 心がけ

誠実であること

公平・公正であること

多様な価値観の存在を受け入れること

【原則 2 - 2 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、国内外のグループ会社の役員および従業員が遵守すべき行動準則として、「旭有機材グループ行動規範」を定め、その内容について取締役会で決議しております。当該行動準則は、コンプライアンス研修および社内の掲示や冊子の配付等を通じて、役員および従業員に十分に浸透するよう努めております。

【補充原則 2 - 2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

行動準則にあたる「旭有機材グループ行動規範」の実践状況は、年に 1 回チェックシートを全職場に配付して職場毎の読み合わせにより確認をしており、その結果を取締役に報告しております。また、内部監査部門による各部門の監査においても「旭有機材グループ行動規範」の遵守状況を都度確認し、その浸透と定着を図っております。

【原則 2－3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、旭有機材グループ行動規範を定め、環境・安全、品質、人材などの課題に取り組んでおります。具体的には、環境・安全については環境・安全に関する経営方針を制定して地球環境の保全と安全・衛生の確保に努め、品質については事業部ごとに品質システムを対象とする ISO9001 を取得し、安定した品質の製品づくりに努め、また人材に関しては社内研修制度の充実や働き方改革の推進等を行うなど人材育成と働く環境の整備に努めてまいりました。

これらの課題への取り組みを継続しつつ、更なる対応強化を図るべく、2025 年度を最終年度とする中期経営計画では、その経営方針に SDGs 視点で事業展開を行い経済価値と社会価値の両立を図ること、および新たな社会課題の解決に貢献する新事業を創出することを掲げております。また、これまで十分に組み立てていなかった社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題についても取り組んでまいります。

なお、これらの取り組みのために取締役会直下の組織としてサステナビリティ推進委員会を設置し、その活動を推進しております。

【補充原則 2－3 ④】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、サステナビリティを巡る様々な課題に積極的・能動的に取り組むことを重要な経営課題と認識しており、これに対応するため、取締役会の直下に社長執行役員を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しました。現在、同委員会にて重要な課題ごとに責任者を定め、方針や取り組み内容の計画等を策定しております。今後、取締役会は、サステナビリティ推進委員会から定期的に報告を受け、適時適切な指示を行うことにより対応を深化させてまいります。

【原則 2－4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、女性の活躍促進策として、子育てと仕事の両立につながる育児支援、福利厚生の実施等に取り組んでおり、女性従業員の職域拡大に努めるとともに、事業のグローバル展開に資する外国人従業員の採用も行っております。また、当社は今後、女性の管理職登用の推進に努めてまいります。

【補充原則 2－4 ①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、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をその実施状況と併せて開示すべきである。

(1) 多様性の確保の考え方

当社は、兼ねてより性別、国籍、新卒・中途採用などの区別なく、能力や実績に基づいて平等に管理職に登用される機会がある制度を採用しています。

当社では、現時点では、多様性の確保に向けた具体的な人材育成方針及び社内環境整備方針は定めておりませんが、当社の中核人材として女性・外国人・中途採用者の管理職比率が高まるよう、今後、サステナビリティ推進委員会において、これらの方針の策定について検討を進めてまいります。

(2) 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

当社では、現時点では中核人材の多様性の確保について、具体的な目標数値は定めておりませんが、今後、サステナビリティ推進委員会で検討を進めてまいります。

#### 【原則 2－5 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報窓口として「企業倫理ホットライン」を設置し、社内の掲示板や毎号の社内報に掲載して継続的にその周知を図っております。当該窓口業務を行う内部監査部門は、従業員等より相談・報告された内容に真摯に対応しております。なお、「企業倫理ホットライン」への通報状況は、半期毎に取締役会で報告を行うとともに、監査等委員会に定期的に報告を行う体制となっております。

#### 【補充原則 2－5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、社内の内部通報窓口に加えて、外部の弁護士事務所を相談窓口とした内部通報にかかる体制の整備を行っております。また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止を含む「企業倫理ホットライン」の運用ルールを定め、従業員等への周知を図っております。

#### 【原則 2－6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、規約型の確定給付企業年金制度を採用しており、これに係る年金資産の管理及び運用を資産管理運用機関に委託しております。

当社は、あらかじめ定めた基本方針に基づき、定期的に年金資産の運用状況を確認、評価し、取締役会において報告しております。その際に、基本方針の内容や運用受託機関、政策的資産構成割合等について見直しの必要がないかどうかについても、検討を行っております。

これらの業務を所管する担当部署の従業員は、運用に関する専門性を高めるべく、外部研修を受講しております。また、必要に応じて、外部のコンサルタント等に分析・助言を求めることも可能としております。

年金資産の運用状況等の概況は定期的に従業員に周知しております。また、運用の基本方針等を改正する際には、労働組合から意見を聴取し、その同意を得てこれを行っております。

年金資産は、スチュワードシップ・コードの受入れを表明している複数の資産管理運用機関により運用されており、当社が年金資産を通じて議決権行使等を指図することはできません。これにより、当社と受益者との間に生じ得る利益相反は適切に管理されていると考えております。

なお、当社は、規約型の確定給付企業年金制度に加えて、確定拠出年金制度も採用しており、従業員に対し、定期的に、資産運用等に関する教育を実施しております。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

#### 【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであると認識しており、当社の役員および従業員の行動準則である「旭有機材グループ行動規範」において、「株主、地域社会はもとより、広く社会に企業情報を積極的に開示し、企業の透明性を高める。」と定め、法令に基づく開示以外にも、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（非財務情報を含む）を、当社コーポレートサイトや東京証券取引所のウェブサイト等を通じて主体的に開示を行っております。

また、当社の事業内容および経営への取組状況等に対する理解をより深めていただくため、当社のコーポレートサイト等を活用した追加情報の発信にも努めております。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 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
- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて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・指名についての説明

- (i) 経営理念や経営戦略、中期経営計画を当社コーポレートサイトにて開示しております。

<https://www.asahi-yukizai.co.jp/>

- (ii) 当社は、株主をはじめとする全ての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り組むとともに、取締役会および監査等委員会を軸として、透明・公正かつ迅速・果断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。
- (iii) 当社は、取締役会において、監査等委員でない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方針を決議しております。その内容の概要は、以下のとおりです。

#### 1. 報酬の種類とその算定方法に関する方針

当社の監査等委員でない取締役の報酬は、「基礎報酬」「業績反映報酬」および「信託型株式報酬」によって構成します。このうち、「業績反映報酬」を各取締役の担当部門の短期的な業績等を反映するインセンティブ報酬、「信託型株式報酬」を当社グループの中長期的な企業価値向上を反映するインセンティブ報酬と位置付けています。

「基礎報酬」は、業績指標に連動しない金銭報酬であり、その金額は、各取締役の役位および代表権の有無に基づき、あらかじめ取締役会において定めた規程および内規に従って算定します。

「業績反映報酬」は、業績指標を考慮要素のひとつとする金銭報酬であり、その金額は、各取締役の前年度の評価に基づき、あらかじめ取締役会において定めた規程および内規に従って算定します。監査等委員でない各取締役の前年度の評価は、その担当業務に関連する業績目標の達成度と課題解決に向けた取組みの実績を総合的に考慮して行います。

「信託型株式報酬」は、当社の株式を交付する非金銭報酬であり、その交付される株式数は、監査等委員でない各取締役の役位および代表権の有無に基づき、あらかじめ取締役会において定められた規程に従って算定します。

#### 2. 報酬を支給する時期

「基礎報酬」および「業績反映報酬」は、毎年6月に年額を決定し、その1/2を、7月から翌年6月に毎月支給します。「信託型株式報酬」は、退任時に支給します。

#### 3. 各報酬の割合に関する方針

「業績反映報酬」および「信託型株式報酬」がインセンティブ報酬としての機能を十分に発揮するものとなるよう、これらの報酬が報酬全体に対して相応の割合を占めるものとする方針です。

#### 4. 報酬の決定についての委任

当社の取締役会は、「業績反映報酬」の算定の基礎となる監査等委員でない各取締役の前年度の評価を、社長執行役員に委任しています。これは、このような評価は、被評価者自身が参加する取締役会において多数決により決定するよりも、当社グループの経営に関する最高責任者である社長執行役員が俯瞰的な観点からこれを行うのが相当であるとの理由によるものです。

なお、各取締役の評価の客観性および透明性を確保するため、当社は、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会を設置しており、社長執行役員が各取締役の前年度の評価を行う際には、その原案を指名・報酬委員会に示して意見を求め、指名・報酬委員会からの意見を十分に踏まえた上で最終的な評価を決定することとしております。

#### (iv) 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

##### (社長執行役員の選任方針)

当社は、以下の資質を備えた者を、社長執行役員に選任する方針です。

- ・当社グループの事業全体について、十分な知識・理解力と判断力、問題解決力を有していること。
- ・当社グループが置かれている環境や直面している課題を理解し、当社グループの使命や目指すべき姿を提示できること。
- ・当社グループの使命や目指す姿を実現する強い意志を有し、その実現に向けて強いリーダーシップを発揮することができること。
- ・当社グループを代表する最高経営責任者として、当社グループがお客様、株主、従業員その他のステークホルダーからの信頼を得るために必要な誠実さとコミュニケーション能力を有していること

##### (社長執行役員の解任方針)

当社は、社長執行役員が以下のいずれかに該当する場合には、社長執行役員の解任を検討する方針です。

- ・重大な法令違反、義務違反又は任務懈怠により、当社グループの企業価値、財産、名誉、信用等に著しい損害を与えたとき。
- ・社長執行役員に求められる資質を著しく欠いていると認められるとき。
- ・当社の就業規則に定める懲戒事由に相当する行為があり、その情状が悪質であると認められるとき。
- ・健康上の理由その他の理由により、職務の継続が著しく困難となったとき。

##### (取締役候補者の指名方針)

当社は、以下の資質を備えた者を、取締役候補者に指名する方針です。

- ・社内取締役候補者は、旭有機材グループ企業理念を理解し、これを実践していること。社外取締役候補者は、旭有機材グループ企業理念を理解し、これに賛同していること。
- ・当社グループの中長期的な企業価値向上に寄与する助言や提言を行うことができること。
- ・取締役会等において、率直な意見を述べ、自由闊達に議論し、建設的な検討に貢献できること。

##### (監査等委員である取締役候補者の指名方針)

当社は、上記の取締役候補者に求められる資質に加えて、以下の資質を備えた者を、監査等委員である取締役の候補者に指名する方針です。

- ・特に高い倫理観と誠実さを備えていること。
- ・企業経営、営業、製造・安全・開発、財務・会計、法務・コンプライアンス、人事・人材開発、国際性など、当社グループの経営にとって重要な一定の分野に関し、豊富な経験や高い見識・専門性を有していること。

##### (独立社外取締役候補者の指名方針)

当社は、当社が定める「独立社外取締役の独立性基準」を満たし、かつ、上記の取締役候補者に求められる資質に加えて、以下の資質を備えた者を、独立社外取締役候補者に指名する方針です。

- ・当社グループや当社の主要株主から独立した立場から、少数株主やその他のステークホルダーの利益に配慮した助言や提言を行うことができること。

##### (社長執行役員の選解任及び取締役候補者の指名を行うに当たっての手続)

当社は、社長執行役員の選解任及び取締役候補者の指名を行うにあたっては、その原案を指名・報酬委員会に諮問し、同委員会が取締役会に対して答申を行った上で、取締役会においてこれを決議することとしています。なお、指名・報酬委員会は、諮問を受けていない場合であっても、必要に応じて、社長執行役員の選解任及び取締役候補者の指名に関する事項について独自に検討し、取締役会に対してこれに関する提案を行うことも可能としています。

#### (v) 2016年に開催の定時株主総会における取締役候補者（取締役監査等委員を含む）の指名から、その指名理由を開示しております。また、取締役会にて株主総会への経営陣幹部の解任議案上程を決議した場合、株主総会参考書類にてその理由を開示します。

【補充原則 3 - 1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、経営理念、経営戦略、経営計画、経営陣幹部・監査等委員である取締役の選任等の情報開示に当たり、株主をはじめとするすべての利用者にとって、その情報が正しく伝わり理解を得られるよう、平易かつ具体的な記載に努めております。

【補充原則 3 - 1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、当社コーポレートサイトの英語版を通じて社長執行役員による業績内容等の英語での情報開示を行うなど、必要な情報の英語での開示を行っております。今後、自社の株主における海外投資家の比率を踏まえ、更なる英語での情報発信の充実に努めてまいります。

【補充原則 3 - 1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである T C F D またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実に努めるべきである。

当社では、2025 年度を最終年度とする中期経営計画を策定・公表しており、その中で、SDGs 達成へ寄与する事業や環境・社会への取組み等のサステナビリティに関する事項も記載しております。その推進のため、取締役会直下の組織としてサステナビリティ推進委員会を設置しました。人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、サステナビリティを巡る様々な課題への取組みを推進してまいります。なお、その活動については当社コーポレートサイトにて開示する予定です。

また、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響に関する開示についても、サステナビリティ推進委員会において調査、検討してまいります。

【原則 3 - 2 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人と当社の監査等委員会、内部監査部門、経理・財務部門等の関連部署が相互に連携して情報交換および監査スケジュールの調整等を行い、外部会計監査人が適正な監査を実施できるよう体制の充実に努めております。

【補充原則 3 - 2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- ( i ) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- ( ii ) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

( i ) 当社は、2015 年 5 月 14 日付開催の監査役会において外部会計監査人の選任方針、選任基準を策定しております。当社の監査等委員会は、本基準に基づき外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握、評価を行っております。

( ii ) 当社の監査等委員会は、外部会計監査人との定期的なミーティングや監査報告を通じて、独立性と専門性を有することを確認しております。

#### 【補充原則 3 - 2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 外部会計監査人と監査等委員会、取締役管理本部長で事前協議を実施の上、「財務諸表監査、四半期レビュー及び内部統制監査に関する計画書」を策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 監査計画書に基づき、外部会計監査人と代表取締役社長執行役員、取締役管理本部長は経営者ディスカッションを行っております。
- (iii) 社外取締役3名は、全員が監査等委員であり、監査等委員会と外部会計監査人の定期ミーティングを実施し、十分な連携を確保しております。また、外部会計監査人と内部監査部門も内部統制監査等を通じ、十分な連携を確保しております。
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合、コンプライアンス担当である代表取締役社長執行役員または経理・財務部門担当である取締役管理本部長が監査等委員会に報告するとともに、内部監査部門、経理・財務部門等にその調査を指示し、その結果を監査等委員会と共有しつつ、必要な是正を行う体制としております。

## 第4章 取締役会等の責務

#### 【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社の取締役会は、社外の監査等委員を含む取締役により構成され、各々が専門的視点に立った客観的な立場から、代表取締役および業務執行取締役（総称して、「経営陣幹部」といいます。以下同様。）および経営陣である執行役員による業務執行状況を的確に把握して必要な意見を述べ、その監督を行っております。また、企業戦略等の経営方針および経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備等に関わる重要事項については、「取締役会規程」に基づき、取締役監査等委員がその議決に加わり、適正に決定しております。

#### 【原則 4 - 1 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、取締役会において経営理念等を実現するための具体的な経営戦略や経営計画等を決定し、毎月開催される取締役会・経営会議において、経営陣幹部および執行役員による業務報告が行われ、上記の経営戦略や経営計画等に適合した業務執行がなされているか随時、監督を行っております。

【補充原則 4 - 1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、「取締役会規程」および「決裁権限規程」にて、取締役会決議事項および社長執行役員決裁事項を明確に定めております。また、経営に関する機能分担を明確にして、権限委譲による意思決定と業務執行の迅速化を図るために、執行役員制度を導入し、各部門を統括する業務執行役員は、取締役会が決定した経営方針および「決裁権限規程」に従い、社長執行役員の指揮・監督の下で適正な業務執行にあたっております。

【補充原則 4 - 1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、取締役会、経営陣幹部および執行役員の指揮の下、従業員が一丸となって中期経営計画の達成に努めております。また、当社の経営陣は、中期経営計画の進捗・達成状況について経営会議等を通じて適宜確認を行い、その達成に必要な施策や方針の実施・検討または見直しを行っております。

また、取締役会において中期経営計画全般に対する進捗確認と課題を抽出し、事業年度の決算発表等においてその内容を説明し、当社コーポレートサイトでの一般公開もしております。

【補充原則 4 - 1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社では、企業の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、社長執行役員等の後継者計画の策定及び後継者候補の育成は経営の重要課題と認識しております。

当社では、現時点では具体的な後継者計画は策定されておりませんが、今後、取締役会は客観性を確保した後継者候補の選定プロセスの構築及び育成計画の策定を検討してまいります。また、その検討にあたり独立社外取締役を中心に組織する任意の指名・報酬委員会へ諮問し、その答申も踏まえて、策定を進めてまいります。

【原則 4 - 2 取締役会の役割・責務（2）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社の取締役会において定めた「執行役員規程」に従い、業務を執行する取締役および執行役員は、会社の方針および目標を実現するため、担当部門に関する具体的な計画を確立して所期の業績を上げる責任を有するとともに、そのために必要な事項を代表取締役社長執行役員および担当職務に関係する他の役員に対しても積極的に提言または進言することを責務としております。これに基づき、業務を執行する各役員は、毎月開催される経営会議において積極的に必要な提案を行っており、「決裁権限規程」に基づき承認された提案内容を迅速に実行する体制を整えております。

また、業務を執行する取締役および執行役員の報酬については、会社の業績および個人の業務評価をベースとした基準に基づき決定しております。

#### 【補充原則 4－2 ①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続きに従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、監査等委員でない取締役の報酬決定の方針及び手続並びに個人別の業績評価と報酬額に関する事項について、諮問を受け、取締役会に対して答申することとしております。これにより、監査等委員でない取締役の報酬制度の設計及び具体的な報酬額の決定手続の客観性・透明性を確保しております。

また、当社は、取締役会において、「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方針」を決議しております。同方針では、監査等委員でない取締役の報酬が当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、監査等委員でない取締役の報酬を「基礎報酬」「業績反映報酬」及び「信託型株式報酬」によって構成することとし、このうち「業績反映報酬」を各監査等委員でない取締役の担当部門の短期的な業績等を反映するインセンティブ報酬、「信託型株式報酬」を当社グループの中長期的な企業価値向上を反映するインセンティブ報酬と位置付ける旨を定めております。また、同方針では、「業績反映報酬」及び「信託型株式報酬」がインセンティブ報酬としての機能を十分に発揮するものとなるよう、これらの報酬が報酬全体に対して相応の割合を占めるものとする旨を定めております。

#### 【補充原則 4－2 ②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自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策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、サステナビリティに関する考え方として、「旭有機材グループ サステナビリティ基本方針」を次のとおり定めております。

旭有機材グループはものづくりを支える企業として、世界の人々に対し SDGs 視点で取り組むお客様をお役立ちの精神で支え、経済価値と社会価値の両立を目指しています。当社グループは、企業理念の中で存在価値を「信頼の品質と真摯な対応による安心の提供」と定め、その実現のために「ものづくりのプロセスをお役立ちで支える」という使命に基づいた事業活動を行っています。また、現状にとどまらず変化を先取りし成長を続けるために、目指す姿として「「はじめて」に挑み「違い」をつくる」と定め、企業理念に基づく事業活動を行うことで持続的な企業価値の向上を目指し、その事業活動とサステナビリティ推進活動を通じて持続可能な社会の実現へ貢献してまいります。

事業ポートフォリオに関する戦略については、2025 年度を最終年度とする中期経営計画で定め、これに基づき、戦略投資については資本コストを勘案した目標値を設定し、人的資源投入については中期経営計画の事業戦略との整合を取り、経営資源の適切な配分を行っております。また、これらの経営資源の配分に関する計画については、事業年度ごとに取締役会で承認し、その進捗について定期的な報告を受ける体制となっております。人的資本・知的財産等への投資については、社内研修制度の充実や多様な人材の採用活動推進、全社研究開発部門の交流、役員向け知的財産研修等の様々な施策を実施しております。今後も中長期的な企業価値向上の観点からサステナビリティ推進委員会にて人的資本・知的財産等への投資に関する施策について検討を行い、見直し・拡充を図ってまいります。

#### 【原則 4－3 取締役会の役割・責務（3）】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、取締役会の監督機能を強化し、社外の監査等委員を含む取締役の各々が専門的視点に立った客観的な立場から、経営陣幹部および執行役員による業務執行状況を的確に把握して必要な意見を述べ、その監督を行っております。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備し、その運用状況を半期毎に確認しております。

なお、会社と取締役との間の取引の有無・状況は、定期的に監査等委員会が「職務執行に関する確認書」の提出を求め、監視する仕組みを設けております。

**【補充原則 4－3 ①】**

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続きに従い、適切に実行すべきである。

当社は、社長執行役員が起案した経営陣幹部の人事案について、独立社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会へ諮問し、その答申を踏まえた上で、取締役会にて、十分に協議し適切に決定しております。なお、指名・報酬委員会は、諮問を受けていない場合であっても、必要に応じて、社長執行役員の選解任及び取締役候補者の指名に関する事項について独自に検討し、取締役会に対してこれに関する提案を行うことも可能としています。

**【補充原則 4－3 ②】**

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続きに従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社は、社長執行役員を選任するにあたり、独立社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会へ諮問し、その答申を踏まえた上で、取締役会にて十分に協議し、「当社グループの事業全体について、十分な知識・理解力と判断力、問題解決力を有していること」をはじめとした当社が定める社長執行役員が備えるべき資質を備えた者を選任することとしております。

※社長執行役員が備えるべき資質については、原則 3－1 情報開示の充実の(iv)に記載しております。

**【補充原則 4－3 ③】**

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きを確立すべきである。

当社は、執行役員規程において、社長執行役員に求められる資質及び社長執行役員の解任事由を定めております。

また、当社は、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、必要に応じて、社長執行役員の解任に関する事項について独自に検討し、取締役会に対してこれに関する提案を行うことも可能としています。

したがって、当社においては、社長執行役員がその機能を十分に発揮していないと認められる場合には、指名・報酬委員会が社長執行役員の解任を独自に検討し、これを取締役会に対して提案することが可能な手続きが確立されております。

**【補充原則 4－3 ④】**

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

内部統制・リスク管理体制の整備に係る実務は、当社の管理本部および内部監査部門が行っております。

また、当社グループのリスク管理体制は、「リスク管理規程」により定められております。当該規程に基づき当社グループの事業活動に係るリスクを未然に認知・評価し、これを可能な限り排除・軽減して、経営の一層の安定を図ることを目的として、リスク管理委員会を設置し、社長執行役員を委員長に半期に一度以上開催しております。

なお、これらの体制構築や運用の状況は半期毎に取締役会に報告され、有効に機能しているか監督しております。

**【原則 4－4 監査役及び監査役会の役割・責務】**

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査等委員である取締役 4 名のうち 3 名が社外取締役であり、独立した立場で監査等委員としての責務を十分に果たしております。また、各監査等委員は、経営管理、製造、研究の専門家、弁護士等、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有しており、それらを活かして、取締役会で積極的に意見、提言しております。

【補充原則 4 - 4 ①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の社外取締役 3 名は全員が監査等委員であり、監査等委員会を通じて情報収集力の強化を図っており、監査等委員の中から常勤監査等委員を 1 名選任し、経営陣幹部と常時意見交換できる体制としております。また、常勤監査等委員は取締役会に加え、経営会議、事業部会議等の業務執行に関する重要な会議に出席するとともに、国内外のグループ会社を含む各組織への往査を積極的に実施し、これらによって得られた情報を適宜、他の監査等委員にフィードバックしております。

【原則 4 - 5 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の全ての取締役および執行役員は、株主に対する受託者責任を常に認識し、会社と株主共同利益のために適切に行動することを心がけております。また、株主をはじめとするステークホルダーに対して、当社の経営状況等を当社のウェブサイトでの情報発信や IR 活動における直接の対話等を通じて提供し、理解を得るべく努めております。

【原則 4 - 6 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社の取締役会は、監査等委員である社外取締役を含む取締役により構成されており、取締役監査等委員は、業務執行に携わることなく、それぞれが独立した立場で取締役会において積極的に意見、提言し、当社の経営に反映しております。

【原則 4 - 7 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

当社は、コンプライアンスや事業経営全般に精通した独立社外取締役を 3 名選任しており、当社の独立社外取締役は、豊富な経験と高い見識を活かし、当社の経営方針や経営計画に対する意見と指摘、業務執行や利益相反の監督等を行っており、コンプライアンス経営、労働災害の防止の徹底、製造技術の改善等に対しても客観的な立場から適切な意見・助言を行っております。

【原則 4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1（その他の市場の上場会社においては 2 名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立社外取締役の独立性判断基準に適合する独立

社外取締役を3名選任しております。また、当社は社外取締役候の指名方針に、必要な資質として、旭有機材グループ企業理念を理解し、これに賛同していること、当社グループの中長期的な企業価値向上に寄与する助言や提言を行うことができること、取締役会等において、率直な意見を述べ、自由闊達に議論し、建設的な検討に貢献できること、および当社グループや主要株主から独立した立場から少数株主やその他のステークホルダーの利益に配慮した助言や提言ができることと定めており、3名の独立社外取締役は当該方針に適合しております。

2024年6月28日時点の取締役は9名であるため、独立社外取締役が3分の1となっており、十分な独立社外取締役が選任されているものと認識しております。

**【補充原則4-8 ①】**

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社の独立社外取締役3名はいずれも監査等委員である取締役であり、監査等委員会における議論や主要事業所への往査の場等を通じて必要な情報交換・認識共有が図られております。

**【補充原則4-8 ②】**

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社における独立社外取締役は、監査等委員である取締役として、代表取締役社長執行役員をはじめとした経営陣との定期的な会合による連絡・調整を行っており、また、他の監査等委員である取締役および内部監査部門と密接な連携を図っております。

**【補充原則4-8 ③】**

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は支配株主を有しません。

**【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】**

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社の社外取締役については、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に則るとともに、独自の独立性判断基準を定め、当社コーポレートサイトで開示しております。また、独立社外取締役は同基準に適合し、かつ企業経営やコンプライアンス等の専門領域における豊富な経験や知識を有し、当社の経営課題について積極的に提言・提案や意見を表明することができる人物を候補者に選定しております。

**【原則4-10 任意の仕組みの活用】**

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は監査等委員会設置会社ですが、社長執行役員の選解任や取締役の指名・報酬の決定にあたり独立性・客観性を強化することを目的として、任意の指名・報酬委員会を設置し、これを活用しております。

**【補充原則 4 - 1 0 ①】**

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は監査等委員会設置会社ですが、社長執行役員の選解任や取締役の指名・報酬の決定にあたり独立性・客観性を強化することを目的として、任意の指名・報酬委員会を設置しております。この指名・報酬委員会の構成員の過半数は独立社外取締役とすることとしております。当社の指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関であり、社長執行役員の選解任及び取締役候補者の指名に関する方針及び手続、社長執行役員の選解任、取締役候補者の指名、社長執行役員及び取締役の後継者計画の策定・運用、監査等委員でない取締役の報酬決定に関する方針及び手続、並びに、監査等委員でない取締役の個人別の報酬額の決定等について、取締役会に対してその意見を答申します。

また、当社は、当社の「取締役会の構成に関する方針」において、取締役会が備えるべきスキルや多様性等についての考え方を定めております。当社の指名・報酬委員会は、取締役候補者の指名について答申する際は、この「取締役会の構成に関する方針」も踏まえて審議し、答申を行います。

**【原則 4 - 1 1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】**

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る形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力 及び必要な財務・会計・法務に関する知識 を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社は、当社の取締役会が備えるべきスキルを「(1)企業経営、(2)営業、(3)製造・安全・開発、(4)財務・会計、(5)法務・コンプライアンス、(6)人事・人材開発、(7)国際性」の 7 項目に特定し、そのスキルをバランスよく備えた構成とすることとし、その上で、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等について、不合理な偏りのない、多様性のある構成とする方針です。

また、取締役の人数は、原則として、全体を 9 名、うち監査等委員を 4 名とする方針です。

なお、財務・会計に関する十分な知見を有する監査等委員 1 名を選任しております。

当社の取締役会は、年に 1 回以上、取締役会全体の実効性について、各取締役による自己評価を含めた分析・評価を実施しております。

**【補充原則 4 - 1 1 ①】**

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は、当社の取締役会が備えるべきスキルを、「(1)企業経営、(2)営業、(3)製造・安全・開発、(4)財務・会計、(5)法務・コンプライアンス、(6)人事・人材開発、(7)国際性」の 7 項目と特定しております。

当社の取締役会の構成は、以下のとおりとする方針です。

(1) 取締役会全体として、上記の 7 項目のスキルをバランスよく備えた構成とすること

(2) 独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めること

(3) 上記(1)(2)を確保した上で、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等について、不合理な偏りのない、多様性のある構成とすること

(4) 取締役の人数は、原則として、全体を 9 名、うち監査等委員を 4 名とすること

現在の当社の取締役会のスキル・マトリックスは、当社コーポレートサイトにおいて開示しております。

当社は、現在の当社の取締役会の多様性について、職歴や国際性（国際的な業務経験）については一定の多様性が確保されているものの、ジェンダーの多様性確保については課題があります。また、年齢についても過度な偏りが生じないよう配慮が必要であると認識しております。今後、取締役候補者の指名を検討する際には、これらの点も十分に考慮する所存です。

**【補充原則 4－1 1 ②】**

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

現状、他の上場会社の役員を兼任している取締役は独立社外取締役 1 名であり、その兼任先は 2 社であります。なお、兼任状況については、毎年事業報告および有価証券報告書にて開示しております。

**【補充原則 4－1 1 ③】**

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、毎年度の決算後、全ての取締役を対象に、取締役会の運営全般に関するアンケートを実施し、取締役会にて、その結果を開示し、各取締役による自己評価を含めた分析・評価の審議を行い、取締役会の実効性の更なる向上に資するべく、運営の見直しを行っております。この取組みの結果、取締役会資料の質の向上・早期配布の徹底、役員トレーニングを目的とした合宿の実施等を行っております。

**【原則 4－1 2 取締役会における審議の活性化】**

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

取締役会において、より建設的な議論・意見交換ができるよう、重要な議案は、社外取締役に内容の事前説明を行っております。

取締役会に上程される決議事項および報告事項について、社外取締役をはじめとした各取締役から質疑を受け、活発な意見交換がなされております。

**【補充原則 4－1 2 ①】**

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社は、毎月 1 回以上定期的に取締役会を開催しており、毎事業年度の開始前に取締役会の年間開催スケジュールを決定し、社外取締役を含む取締役全員が当社の取締役会に出席可能なスケジュールの確保に努めております。

また、取締役会に上程される決議事項は、原則として経営会議および監査等委員会にて事前審議されることから、各取締役は、その内容を熟知した上で取締役会に出席しております。

なお、取締役会の招集通知において、各議案の審議時間をあらかじめ定め、十分な審議時間を確保しております。

**【原則 4－1 3 情報入手と支援体制】**

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役・取締役監査等委員は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しております。

取締役については、取締役会事務局である法務部門が中心となり支援体制を構築しております。また、全ての社外取締役は監査等委員であり、常勤の監査等委員が監査等委員会を通じて適宜必要な情報を提供しております。

**【補充原則 4－13 ①】**

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定を行うため、必要と考える場合には、他の取締役や関連部門に情報提供を求めています。また、監査等委員会は経営陣幹部や内部監査部門、外部会計監査人と連携し、監査等活動に必要な情報収集を行っております。なお、不足がある場合は、常勤監査等委員が中心となり、他の取締役や関連部門へ説明し、必要とする情報や資料の提供を求め、要請を受けた部門は適宜、情報や資料を提供しております。

**【補充原則 4－13 ②】**

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、当社の監査等委員である者を含む全ての取締役が、その職務執行のために必要であると認められる場合、合理的な範囲で外部の弁護士やコンサルタント等の専門家を活用した検討を行うべきと考えており、その費用負担については会社に請求できる体制としております。

**【補充原則 4－13 ③】**

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社の内部監査部門は、本社及び事業所の主要部場並びにグループ会社の業務遂行状況を定期的に実地監査し、主に法令・社内規程の遵守等の観点から問題点の指摘・改善指導を行っております。当該部門等に係る実地監査結果は、全ての取締役（監査等委員を含む）および執行役員に報告しております。

全ての社外取締役は監査等委員であり、当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人を置いておりませんが、内部監査部門と監査等委員会の定期的な会合等を通じて十分な情報提供を行う体制を構築しております。また、常勤監査等委員等による経営会議、事業部会議等の業務執行に関する重要な会議への出席や主要な事業所、グループ会社への往査等を通じて的確な会社情報が入手できる体制を整えており、社外取締役は監査等委員会にて常勤監査等委員等より必要な会社情報を得られております。

**【原則 4－14 取締役・監査役のトレーニング】**

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役会において取締役に対するトレーニングの方針を策定し、同方針に基づき、取締役に対するトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行っております。

**【補充原則 4－14 ①】**

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、取締役会において取締役に対するトレーニングの方針を策定し、同方針に基づき、就任時及び就任後のそれぞれにおいて、取締役が必要な知識等を取得・理解する機会を提供しております。

**【補充原則 4 - 1 4 ②】**

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社の取締役に対するトレーニングの方針は以下のとおりです。

**(1) 就任時**

内部昇格による取締役の就任時には、取締役として遵守すべき法的な義務、取締役の責任、コーポレート・ガバナンスなど、役員として必要な知識・情報を習得するための機会を提供します。

また、社外取締役の就任時には、当社が所属する業界、当社の歴史、事業概要・財務情報・戦略、組織等について、代表取締役社長執行役員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行います。

**(2) 就任後**

当社は、取締役が就任後も取締役として必要な知識や能力を向上させることを推奨し、外部セミナー等についての情報提供及び斡旋を行い、その受講に係る費用は当社が負担します。また、当社の事業に関する知識の習得と能力の向上を図るため、毎年、全取締役が参加する役員検討会を実施するとともに、必要に応じて勉強会や研修会等を実施します。

なお、社外取締役に対しては、就任後も、工場視察や各種会議への陪席など、当社に関する情報習得のための機会を継続的に提供します。

## 第5章 株主との対話

**【基本原則 5】**

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と長期的な企業価値の向上のため、株主との建設的な対話を行うことが重要であると認識しております。

そのため、代表取締役社長執行役員のもと、経営企画部と総務部が中心となり、機関投資家・個人投資家向け説明会の実施等の IR 活動を推進しております。当該活動においては、中長期の経営方針・経営状況ならびに中期経営計画の概要、進捗等について説明会を開催し、質疑応答等により、株主との相互理解を深めるよう努めております。

**【原則 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】**

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、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を検討・承認し、開示すべきである。

当社の IR 活動においては、ポジティブまたはネガティブにかかわらず、タイムリーに透明性、正確性、一貫性のある情報を株主に提供することを基本姿勢としており、株主および機関投資家等からの対話（面談）の申込みに対しては、適法かつ合理的な範囲内で真摯に対応しております。

当社では、取締役会で検討・承認された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を定め、コーポレートガバナンス報告書などに開示するとともに、この基本姿勢に基づき IR 活動を積極的に推進しております。

**【補充原則 5 - 1 ①】**

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との実際の対話（面談）は経営企画部と総務部が中心となって行っております。また、株主が代表取締役社長執行役員をはじめとする経営陣幹部、社外取締役を含む取締役との対話（面談）を希望される場合、面談の主な関心事を踏まえた上で、合理的な範囲で適切に対応しております。

**【補充原則 5 - 1 ②】**

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話  
が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方  
策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や IR 活動）の充実にに関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィード  
バックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

以下 (i) ~ (v) を当社の基本方針とする。

- (i) 株主との対話全般について、株主と建設的で有益な対話ができるよう代表取締役社長執行役員および管理本  
部担当役員が体制整備・取組みを行います。
- (ii) 対話を補助する部署として、管理本部内に、経営企画部、経理・財務部、総務部、法務部等が組織化され、管  
理本部担当役員を中心に、定期的なミーティングを行うなど密接に連携しております。
- (iii) 個別面談以外の対話の手段として、機関投資家向け説明会および個人投資家向け説明会を開催しつつ、決算  
発表時には当社コーポレートサイトに決算状況の報告および代表取締役社長執行役員の「トップメッセージ」  
にて経営状況の報告を日英で掲載し、国内外に向けて情報発信を行っております。
- (iv) 株主からの重要な意見・懸念は、随時、代表取締役社長執行役員をはじめとした経営陣幹部に報告され、必  
要に応じて取締役会に共有されるなど、フィードバックを行っています。
- (v) 「情報管理基本規程」に則り、投資家との対話にあたっては、インサイダー情報を開示しないよう徹底して  
おります。

**【補充原則 5 - 1 ③】**

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限  
り協力することが望ましい。

当社は、毎年期末および中間期末における株主の構造および変化を把握しております。

**【原則 5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】**

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政  
策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポート  
フォリオの見直しや、設備投資・研究開発費・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何  
を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、中期経営計画および年度計画を策定し当社コーポレート  
サイトや IR 活動を通じて公表しております。

なお、具体的な公表に当たっては、資本コストを的確に把握した上で、売上高、営業利益、自己資本利益率 (ROE)、  
投下資本利益率 (ROIC) などの目標値を開示するとともに、その実現の為に、事業ポートフォリオの見直しや、設備  
投資・投融資等、経営資源の配分等について図表等を用いて株主に分かりやすい内容を発信すべく努めております。

**【補充原則 5 - 2 ①】**

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関す  
る基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、経営戦略等の策定・公表に当たって、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本方針  
を公表しております。今後、見直しの状況については適宜公表します。

以 上