

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

(コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)

当社は、プラスチックのパイオニアとして、プラスチックに、より高度な機能を創出し、当社の製品を利用することにより「うれしさ」を提供して、お客様をはじめ当社を取り巻く様々なステークホルダーの価値の創造に貢献したいと考えています。そのためには、社会から信頼され、社会に必要とされることが重要であり、コンプライアンスの徹底をはじめ社会・環境への適合性の高い経営、経営を取り巻くリスクへの対処が効率的かつ効果的に行われる体制の構築を進めます。

(コーポレート・ガバナンスの基本方針)

- ・当社は、株主の権利を実質的に確保するとともに、株主総会における権利行使についての適切な環境整備に努めます。
- ・当社は、当社を取り巻くステークホルダーを尊重し、価値を高め、社会に貢献する事業活動を通じて、持続的な成長を図ります。
- ・当社は、法令に基づく情報開示を適切に行い、株主をはじめとするステークホルダーの有用性に資する情報の開示に努め、経営の透明性を確保します。
- ・取締役会は、株主に対する受託者としての責任を認識し、内部統制の有効性や経営判断の妥当性等についての監督を誠実に実行するとともに、経営陣の積極的な業務執行を促進することを役割としてその責務を果たします。
- ・監査役および監査役会は、株主に対する受託者としての責任を認識し、取締役の職務の執行の適法性・妥当性を監査し、取締役会の実効性の確保に資する意見を述べるなど、その役割を積極的に果たします。
- ・当社は、株主との間で建設的な対話を積極的に行い、双方の理解を深め、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取り組みを推進します。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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、事業運営上の必要性や取引関係の維持・向上を図る目的で中長期的に企業価値の向上に資すると判断する場合に株式を保有します。保有する株式については、その経済合理性、保有の意義を踏まえて定期的に保有の必要性を検証し、保有の必要性が薄いと判断する場合は、当該株式を売却します。

取締役会において、個々の銘柄について、

- ・保有目的
 - ・保有による便益・リスクと資本コストとの比較
 - ・経済合理性以外の企業価値向上への寄与
- を検証します。

2021年度は、2021年9月開催の取締役会において、上記の方針および検証事項に基づいて、個別銘柄毎に当社の中長期的な企業価値の向上に資するか否かの検証を行い、すべての銘柄において保有の必要性があることを確認いたしました。

議決権行使については、議案の内容が投資先企業の企業価値の向上に資するものであり、ひいては保有株式の価値を毀損するものでないかを判断して行使します。特に、長期にわたる業績低迷や重大な不祥事が発生している場合、または当社の株主価値を大きく毀損しうる議案については、慎重に賛否を判断します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、当社と取締役との利益相反取引については、法令の規定に基づき、取引の有無および内容の確認を行い、必要に応じて取締役会による承認および報告を行っており、適切に管理しています。また、当社と主要株主との取引等については、東京証券取引所の定める上場規程に基づき、年1回開示しています。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

1. 多様性の確保についての考え方

当社は、多様な顧客のニーズに応えるためには従業員一人ひとりが個性を発揮し活躍できることが重要であると認識しています。特に、当社の求める人材像である「成長志向型の人材」「変革志向型人材」「チーム型の人材」「プロフェッショナル人材」を自ら体現し、当社の持続的な成長に自立的に貢献できる人材を管理社員としても登用する方針であり、性別、国籍、経歴等にとらわれず、個々人の能力に基づき、適材適所による人材登用を行うことで、人材の多様化(ダイバーシティ)を推進しています。

当社における多様性の確保に関する具体的な取り組みとその状況は、次のとおりです。

女性の登用

当社は、女性の活躍推進を特に積極的に取り組むべき課題と捉え、性差によらず活躍できる職場づくりと人材育成を進めてきました。

2015年度には、2016年4月からの4年間で女性管理社員の数比を当時の1.35%から2倍にすることを目標に掲げ、2020年4月には3.0%と目標を

達成することができました。この比率は、2022年4月時点では3.6%となっています。

現在は、将来の中核人材の候補となりうる総合職における女性割合が少ないことを課題と認識し、2020年度に策定した女性の活躍推進に関する行動計画に基づき、「総合職採用における女性の割合を毎年20%以上とする。」という目標を定めています。

2022年度の新卒採用では、女性採用比率は20.0%(新卒採用数30名に対して、女性6名)でした。今後とも、女性採用比率を維持・向上させていくとともに、管理社員に対するダイバーシティマネジメントに関する意識啓発や女性社員に対するキャリア教育など、女性管理社員数を増加させる取り組みを進めてまいります。

外国人の登用

当社グループは海外売上高比率が約60%に達しており、海外グループ会社の役割がますます重要になっています。2022年4月現在、海外グループ会社では、役員ポスト約160のうち、約20%で外国人人材が活躍しています。また、当社の執行役員のうち1名が外国人であります。

今後も多様な顧客のニーズに応えていくため、当社グループ全体で外国人人材が継続して活躍できるような環境を整えていきます。

なお、外国人人材の登用は、海外での事業展開を進めていく上で欠くことのできない要素ではありますが、事業展開の状況に応じた適材適所での登用を行う方針でありますので、登用に係る具体的な目標は定めていません。

キャリア採用者の登用

当社は多様な顧客ニーズに応えていくためには、様々なスキル、経験を有した人材を登用していくことが重要であると考えています。当社では、キャリア採用人材についても新卒採用人材と同様の基準により管理社員への登用を行っています。

2019年度4名、2020年度7名、2021年度3名をキャリア採用しており、今後も継続していく予定です。

なお、キャリア採用人材については、その時々々のニーズに応じて採用数や求める経歴が異なること、また前述のとおり新卒採用人材と同様の基準による登用を行っていますので、キャリア採用者を対象とした登用に係る具体的な目標は定めていません。

2. 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およびその状況

当社は、従業員一人ひとりの成長こそが、事業の持続的成長の源泉になるという考えから、人材育成を経営上重要な取り組みであると認識しており、人材を育成するためのしくみとして、2007年9月にSBスクールをスタートさせました。事業活動にかかわる全部門・全階層に対して、必要な教育訓練を企画し、体系的かつ計画的に実施することにより、事業に有為な人材の育成を促し、当社グループ事業の持続的な成長と企業価値の向上を目指しています。

また、従業員一人ひとりが多様性を認めあう風土を醸成するため、毎年、全社員を対象とした人権教育を実施し、当社グループの行動規範の一つである「お互いの人格・人権を尊重し、明るく働きやすい職場づくり」に努めています。この他、新任管理社員向けにアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に関する教育も実施しています。これらの教育を継続して実施することでハラスメントのない明るく働きやすい職場を目指し、多様な人材を競争力の源泉としていきます。

当社は、社内環境整備に関して、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、多様な人材が働きやすい職場環境づくりを推進しています。詳細については、当社ホームページに掲載している「統合報告書」をご覧ください。

統合報告書：<https://www.sumibe.co.jp/csr/report/index.html>

【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、企業年金の積立金の運用にあたり、人事・経理・IRの部門を統轄する取締役を委員長とし、人事や財務部門のメンバーで構成する企業年金資産運用委員会を設置しています。企業年金資産運用委員会は、運用状況に関するモニタリングを定期的に行うとともに、運用機関が行うスチュワードシップ活動についても確認を行っています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画：

当社は、経営の基本方針・経営理念ならびに経営戦略・中期経営計画については、その概要をホームページで開示しています。

基本方針・経営理念：<https://www.sumibe.co.jp/company/philosophy/index.html>

経営戦略・中期経営計画：<https://www.sumibe.co.jp/ir/library/presentation/index.html>

(ii) 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：

本報告書の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬決定：

経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針・手続については、本報告書II 1.【インセンティブ関係】「該当項目に関する補足説明」をご参照ください。

(iv) 経営陣幹部・取締役・監査役の選任・指名および経営陣幹部の解任の決定：

(経営陣幹部・取締役・監査役の選任・指名の方針)

適材適所の観点から、業績、知識・経験、人格、識見、意欲等を総合的に勘案して、経営陣幹部・取締役および監査役の候補者としてふさわしい人材を選任します。

(経営陣幹部・取締役・監査役の選任・指名の手続)

上記方針に基づき、代表取締役が経営陣幹部・取締役および監査役の候補者としてふさわしい人材を選任し、取締役会において審議し決定します。なお、経営陣幹部・取締役候補者の指名にあたっては、後述のとおり、指名・報酬委員会を活用しています。

(経営陣幹部の解任の方針と手続)

経営陣幹部に、法令・定款に違反する行為があった場合、または職務の懈怠により当社の企業価値を著しく毀損させたと認められる場合には、指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会でその処遇を決定します。

(v) 経営陣幹部・取締役・監査役の個々の選任・指名の説明：

定時株主総会招集通知の「参考書類」の取締役選任議案および監査役選任議案に記載しています。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等】

1. サステナビリティについての取り組み

当社グループは、社会的問題を解決し、持続的な成長と価値創造を実現していくためには、経済的価値のみならず社会的価値向上への取り組みが不可欠と考えています。すべての事業活動において、当社の基本方針の理念に基づいた「開発・モノづくり」を行い、持続的な社会の実現に寄与できるよう取り組んでいます。特に世界共通の目標であるSDGs(持続可能な開発目標)の具現化は基本方針の理念に通じるものであり、SDGsに即した事業活動を行うことで持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。

当社グループでは、SDGsへの取り組みの推進を中期経営計画の施策の一つと位置付け、当社グループが重点的に取り組むべき領域とともに、SDGsに貢献する製品の売上比率目標を設定しており、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会において、これらの取り組みの進捗管理を行っています。また、当社グループにおけるSDGsの重点領域の一つとして「気候変動」を定めており、中期経営計画においては、2020年度に策定した「2050年環境ビジョン(ネットゼロ)」をもとに、2030年度のCO2排出量46%削減(2013年度比)、2050年度のカーボンニュートラルへの挑戦を目標として掲げています。さらに、2021年2月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しており、社内タスクチームを組織して取り組みを進めており、有価証券報告書および2022年10月発行予定の統合報告書においてTCFDの枠組みに基づく開示を行います。

2. 人的資本への投資等

当社グループは、従業員一人ひとりが躍動し、人生産性を高めることが新たな価値創造の源泉につながると考えています。中期経営計画の施策の一つである「組織カルチャーの進化」に向けて、個々人が活躍できる風土を醸成するべく、「人間力向上」をキーワードに、人事制度の見直し、ダイバーシティの推進、働き方改革など、さまざまな取り組みを行っています。

3. 知的財産への投資等

当社グループは、事業戦略、研究開発戦略と一体となった知的財産戦略を推進し、知的財産(権)を積極的に活用することにより、事業競争力の強化・向上に資することを通じて、企業価値の向上に貢献することを目指しています。また、研究開発においては、「高集積デバイス」、「自動車・航空機」、「ヘルスケア」を創生領域と位置付け、SDGsをはじめとする社会課題解決につながるニーズに応える新製品やイノベーションの創出に向けて、売上収益の5%程度の研究開発費を投じています。さらに、DXの推進も中期経営計画の施策の一つとしており、研究開発や生産活動におけるDXの活用に加えて、営業活動などへの展開も進めており、DXの推進のための人材育成や風土の醸成にも取り組み、DXを通じてビジネスモデルを変革し、競争力のある製品やサービスの創出につなげていきます。

本原則に関する取り組みの詳細は、当社ホームページの以下のページをご参照ください。

統合報告書: <https://www.sumibe.co.jp/csr/report/index.html>

中期経営計画: <https://www.sumibe.co.jp/ir/library/presentation/index.html>

サステナビリティについての取り組み: <https://www.sumibe.co.jp/csr/index.html>

人的資本への投資等: <https://www.sumibe.co.jp/csr/human-rights/index.html>

知的財産への投資等: <https://www.sumibe.co.jp/research/index.html>

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

当社は、法令による取締役会の専決事項および定款の定めに基づき、事業方針・経営計画や業務執行上の重要な事項について、具体的な基準を取締役会付議基準として定め、取締役会で決議しています。また、これに該当する以外の事項については、重要度に応じて決裁基準を設け、これに基づき経営陣が決定しています。経営陣に委任された業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会における業務執行状況の報告の充実を図っています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性基準及び資質】

当社は、独立性判断基準を取締役会において決定し、本報告書Ⅱ 1.【独立役員関係】「その他独立役員に関する事項」において開示しています。

【補充原則4-10-1】(指名・報酬に関する任意の仕組みの活用)

経営陣幹部・取締役の指名・報酬について独立社外取締役(株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出を行っている者をいいます。)の意見聴取を行う仕組みとして、2016年度に指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。その後、同委員会を独立社外取締役が過半数を占める形に改組し、権限を強化しました指名・報酬委員会を任意の委員会として2021年6月24日付で設置しております。指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等は、本報告書Ⅱ 1.【取締役関係】「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」をご参照ください。

【補充原則4-11-1】(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)

当社の取締役会は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、経営陣の業務執行を監督するという責務を遂行するための知識・経験・能力を備えた社内の取締役、および客観的な視点に基づいて会社の方針や業務執行に意見を述べる事が期待できる社外取締役により構成し、女性や外国人の登用も検討し、10名程度の取締役で運営していく方針です。

当社の取締役会が必要とする重要な知識・経験・能力等および各取締役との関係は、定時株主総会招集通知の「参考書類」に記載しています。また、当社の監査役会における監査役が保有する知識・経験・能力等の考え方は、本報告書Ⅱ 2.「業務執行、監査・監督、指名・報酬決定等の機能に係る事項(コーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しています。

【補充原則4-11-2】(取締役・監査役の他の上場会社役員の兼任状況)

当社は、取締役・監査役の他の会社等との兼任状況を、定時株主総会招集通知の「参考書類」および「事業報告」に記載しています。

【補充原則4-11-3】(取締役会の実効性についての分析・評価)

当社では、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役に対するアンケートに基づく自己評価を踏まえて、取締役会の実効性についての分析・評価を行っています。2021年度の実効性に関する分析・評価の結果の概要は、以下のとおりです。

1. 評価プロセス・評価方法

・2021年11月開催の社外役員会(社外役員、総務本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、常勤監査役に構成)において、これまでの実効性評価の結果について振り返りを行うとともに、今年度の実効性評価の方針・実施方法について議論を行い、従来どおりアンケートに基づく自己評価を行うのが妥当であるとの結論に至りました。

・その結果を踏まえて、2022年1月開催の取締役会において、2021年度の実効性評価の方針・実施方法・アンケート項目等を確認した上で、2022年2月にすべての取締役および監査役を対象に、アンケートを実施いたしました。

・アンケートでは、「取締役会の構成」「取締役会の運営」「付議事項」「情報提供」を大項目として設定し、定量評価による課題の洗い出しを可能とするために各設問は4段階で評価する方式としたほか、各設問に自由記述欄を設け、忌憚のない意見を収集することとしました。なお、社外役員会において、第三者の意見も確認すべきであるとの指摘がなされたことを受けて、アンケートの設問設定にあたっては、客観性・透明性を確保することを目的として、外部弁護士の意見も参考といたしました。

・上記のアンケート結果を匿名化した上で集計を行い、その集計結果をもとに、2022年4月開催の経営会議(常勤取締役が出席)および社外役員会でそれぞれ意見交換を行いました。これらの会議体での議論や提示された意見等を踏まえて、2022年5月開催の取締役会で審議を行い、評価結果の総括を行いました。

2. 評価結果の概要

アンケートの結果、各大項目に係る対応が概ね高い水準で実施されていることから、当社の取締役会の実効性は全体としては十分に確保されていると評価いたしました。

一方で、過去の実効性評価において、課題として認識された取締役報告の資料や課題の明確化に向けた工夫については一定の改善はみられるものの、資料の簡素化や要点を絞るなど、より一層の取り組みが必要であるとの意見が提示されたことから、さらなる見直しを図ることといたしました。これも含め、次に掲げる項目を今後の課題として認識し、その改善を行うことで、さらなる取締役会の実効性向上に努めることといたしました。

・取締役会報告資料の要点をより明確化し、簡潔明瞭化を進める。

・取締役会付議案件のフォローアップ報告をより徹底する。

・取締役会資料の早期提供を進めるとともに、新任役員への必要な知識習得の場の提供にも努める。

【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・監査役がその職務を適切に遂行するため、必要なトレーニングおよび情報の提供を適宜実施します。

- ・新任の取締役・監査役に対して、必要に応じてその責務を十分に理解する機会を、外部機関の主催する研修などを含めて提供するほか、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、当社の事業・財務・組織等に関する必要な情報を提供します。
- ・社外取締役、社外監査役に対して、毎月開催される社外役員会において、総務本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、常勤監査役、総務本部および経理企画本部との間で、当社の事業戦略や経営課題に関する情報の交換や認識の共有を行うほか、必要に応じて事業所や関係会社の見学などの機会を提供します。
- ・取締役・監査役に対して、経営に関わる重要な法改正等適宜必要な情報を共有するための研修を行うとともに、外部機関の主催する研修の機会を適宜提供します。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

- ・コーポレート・コミュニケーション部は経営陣が株主との面談や説明会等において対話を行う支援を行い、総務部門、経理部門および経理企画部門はコーポレート・コミュニケーション部の業務に協力します。
- ・株主との対話を充実させるため、年度および四半期ごとにアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催するほか、国内外の主要機関投資家との間で代表取締役社長または経理担当取締役が個別のミーティングを定期的に行います。
- ・当社のホームページでは、決算情報をはじめとするIR情報のほか、ニュースリリース、事業内容等の会社情報、研究開発やサステナビリティに関する取り組みなど、随時株主の理解に資する情報を掲載し、情報開示に取り組みます。
- ・株主との対話により得られた意見や要望等は、経営陣に報告されるとともに、重要な情報は定期的に取締役会で共有します。
- ・重要な事実の決定等についてはインサイダー情報の管理に関する規程に従い厳格な情報管理の下でこれを行い、株主との対話に際し、明確にこれを管理します。また、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するため、年度および各四半期決算発表予定日の概ね2週間前を「沈黙期間」とし、この期間は決算に関するコメントや質問への回答を差し控えます。

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】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
住友化学株式会社	10,509,800	22.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,326,900	17.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,085,600	6.56
株式会社かんぽ生命保険	1,225,000	2.60
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,117,740	2.38
株式会社日本カストディ銀行・三井住友信託退給口	873,200	1.86
株式会社三井住友銀行	872,121	1.85
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	859,311	1.83
HSBC-FUND SERVICES CLIENTS A/C 500 HKMPF 10PCT POOL	568,500	1.21
住友生命保険相互会社	523,400	1.11

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

上記「大株主の状況」は、2022年3月31日現在の状況を記載しております。

当社は自己株式2,534千株(5.11%)を保有しておりますが、上記大株主の状況から除いております。

2021年10月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、野村アセットマネジメント株式会社およびその共同保有者であるノムライインターナショナルビーエルシーが2021年9月30日現在で3,977千株(保有割合8.02%)の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

2022年1月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、フィデリティ投信株式会社が2022年1月14日現在で2,194千株(保有割合4.42%)の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分更新	東京 プライム
---------------	---------

決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数 更新	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
阿部 博之	学者											
松田 和雄	他の会社の出身者											
永島 恵津子	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 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
阿部 博之	○	——	阿部博之氏は、大学教授としての専門的知識、豊富な経験および幅広い見識を有しており、客観的な立場から適切な意見や貴重な助言をいただいております。同氏は、当社の定める「取締役・監査役の独立性基準」(後記「その他独立役員に関する事項」参照)および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはなく、特定の利害関係者に偏ることなく公平な立場で助言や意見をいただいております。
松田 和雄	○	——	松田和雄氏は、金融機関および事業会社の経営者として培った豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的な立場から適切な意見や貴重な助言をいただいております。同氏は、当社の定める「取締役・監査役の独立性基準」(後記「その他独立役員に関する事項」参照)および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはなく、特定の利害関係者に偏ることなく公平な立場で助言や意見をいただいております。
永島 恵津子	○	——	永島恵津子氏は、公認会計士としての専門的見地ならびに財務および会計に関する幅広い見識を有しており、客観的な立場から適切な意見や貴重な助言をいただいております。同氏は、当社の定める「取締役・監査役の独立性基準」(後記「その他独立役員に関する事項」参照)および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはなく、特定の利害関係者に偏ることなく公平な立場で助言や意見をいただいております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、取締役の指名・報酬等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、独立社外取締役(株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出を行っている取締役をいいます。)が過半数を占める指名・報酬委員会(従来、取締役の指名および報酬等の額の決定に関して取締役に答申を行ってきた指名・報酬諮問委員会を、権限を強化して2021年6月24日付で改組。)を設置しております。

指名・報酬委員会は、取締役の指名に関しては、取締役の選任および解任、代表取締役の選定および解職ならびに代表取締役社長の後継者計画について審議を行い、その審議結果を踏まえて取締役会に対して答申を行うこととしております。また、取締役の報酬に関しては、取締役会の決議に基づく委任を受けて、取締役の報酬等(制度・方針を含む。)に関する事項について決定を行うこととしており、その具体的内容は後記「取締役報酬関係」「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

なお、指名・報酬委員会は、2021年6月24日以降、第131期定時株主総会の終結までに合計6回開催され、その構成委員および出席状況は、次のとおりでした。

代表取締役会長 林 茂(委員長)	出席状況	6回中6回
代表取締役社長 藤原 一彦	出席状況	6回中6回
独立社外取締役 阿部 博之	出席状況	6回中6回
独立社外取締役 松田 和雄	出席状況	6回中5回
独立社外取締役 永島 恵津子	出席状況	6回中6回

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	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、会計監査を行う有限責任 ずさ監査法人との間で、四半期レビューや年度監査の結果報告に加えて、監査法人の年間監査計画、リスクの評価、監査上の論点、監査の進捗などに関して相互に協議や情報交換を行っているほか(2021年度は全7回)、常勤監査役が会計監査人の事業所等往査の監査講評への参加(Web会議形式を含めて、2021年度は全5回)を行うなど、相互連携を深め、会計監査の信頼性の確保に努めております。

特に、「監査上の主要な検討事項」については、会計監査人と意見交換を行い、候補となる具体的なテーマ数件について検討を開始し、当事業年度の監査計画、期中の四半期レビュー結果報告、期末の監査報告等の各段階で数度に渡り、会計監査人と十分な協議を行いました。

さらに、監査役会は、常勤監査役が内部監査の監査講評への参加や往査への立会(Web会議形式を含めて、2021年度は全18回)、定期的な会合(原則、四半期ごと)での相互の情報や意見の交換を行い、その状況を適宜監査役会に報告するほか、社外監査役も加わって内部監査を行う監査室と情報交換会を開催するなど、監査室とも緊密な連携を保っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山岸 和彦	弁護士													
川手 典子	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山岸 和彦	○	_____	山岸和彦氏は、弁護士としての専門的見地および経営に関する幅広い見識を有しており、これらを当社の監査に生かしていただいております。同氏は、当社の定める「取締役・監査役の独立性基準」(後記「その他独立役員に関する事項」参照)および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはなく、特定の利害関係者に偏ることなく公平な立場で助言や意見をいただいております。
川手 典子	○	_____	川手典子氏は、公認会計士および税理士としての専門的見地ならびに財務、会計および経営に関する幅広い見識を当社の監査に生かしていただいております。同氏は、当社の定める「取締役・監査役の独立性基準」(後記「その他独立役員に関する事項」参照)および東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれはなく、特定の利害関係者に偏ることなく公平な立場で助言や意見をいただいております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5 名

その他独立役員に関する事項

当社は、取締役会の決議により、以下の「取締役・監査役の独立性基準」を定めております。

「取締役・監査役の独立性基準」

取締役および監査役の独立性を判断するための基準を、以下のとおりとする。

- 取締役および監査役が独立性を有するためには、会社法に定める社外役員の要件を満たし、かつ、以下のいずれにも該当しないこととする。
 - 当社の主要な取引先(過去5年間に該当するもの)
 - 直近事業年度における当社の年間連結売上収益の2%以上の取引がある者(法人その他の団体の場合はその業務執行者(顧問等の役職を含む))
 - 当該対象者が主要な取引先である者の業務執行者の地位を離れている場合、退職後5年以上経過していないこと
 - 当社を主要な取引先とする者については、取引実態に即して判断する
 - 弁護士、公認会計士、税理士その他のコンサルタント等
 - 当社から役員報酬を除き年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者(弁護士法人、監査法人、税理士法人またはコンサルティングファーム等の法人、組合等の団体に所属する者を含む)
 - 当社から年間1,000万円以上の寄付または助成を受けている者(法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者を含む)
 - 主要株主
 - 当社株式の議決権保有割合が10%以上の者(法人その他の団体の場合はその業務執行者(顧問等の役職を含む))
 - 過去5年間に上記の法人その他の団体の業務執行者であった者
 - 近親者
 - 当社グループの業務執行者の配偶者および2親等以内の近親者
 - (1)～(3)に該当する者の配偶者および2親等以内の近親者については、実態に即して独立性を判断する
- 上記1. 以外の属性において独立性が疑われる場合については、個別に取締役会が独立性を判断する。

【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

業績の向上に向けて経営体制の効率化や責任の明確化を図っており、現時点においてインセンティブを付与するための特別な制度は必要ないと考えております。なお、当社は、「賞与」を業績連動報酬としており、その算定指標として、事業利益を採用しております。事業利益は、「売上収益」から「売上原価」と「販売費及び一般管理費」を控除した当社独自の段階利益ですが、持続的成長を図るため管理すべき重要な指標のひとつと定めていることから、指標として選択しております。業績連動報酬の額の決定方法その他の補足事項は、後記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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

更新

- 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数
取締役10名 報酬等の総額489百万円(月額報酬333百万円、賞与156百万円)
監査役5名 報酬等の総額76百万円(月額報酬76百万円)
上記のうち社外役員6名 報酬等の総額55百万円(月額報酬55百万円)
- 役員ごとの報酬等の総額等
報酬等の総額が1億円以上である者は存在しません。
- 使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの
当社は取締役への使用人給与を支給しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

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

【取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項】

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、取締役会の決議により、次のとおり定めております。

取締役の報酬は、「月額報酬」および「賞与」で構成する。月額報酬は役位ごとの固定報酬とし、賞与は事業の年度計画の達成への意欲を高めるため、事業年度の事業利益を基準に支給額を算定する。なお、社外取締役は月額報酬のみとする。月額報酬と賞与の年度支給総額は、株主総会で決議された限度額の範囲内とする。

イ. 月額報酬

月額報酬の個別支給額は、代表取締役会長および取締役が兼務する社長執行役員、副社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員、執行役員の役位ごとに支給額を定める。社外取締役は、一定の額とする。

ロ. 賞与

賞与は、業績に連動して金額を決定することとし、その算定指標として、持続的成長を図るため管理すべき重要な指標の一つである事業利益を採用する。事業利益に一定率を乗じて算出した額を支給総額とし、個別の支給額は、役位に応じて支給総額に一定率を乗じた額により算出する。

ハ. 月額報酬と賞与の割合

賞与を上記基準により決定するため、月額報酬と賞与との割合は定めない。

ニ. 支給時期

月額報酬は、取締役の在任期間中、毎月支給する。賞与は、在任する事業年度に関する定時株主総会の日に支給する。

【取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項】

取締役の報酬額は、2006年6月29日開催の第115期定時株主総会において年額5億5千万円以内と決議されております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名です。

【取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項】
当社は、取締役の個人別の月額報酬および賞与の額の決定については、取締役会決議により以下のとおり指名・報酬委員会に委任しております。

イ. 受任者(指名・報酬委員会委員)
代表取締役社長 藤原 一彦(委員長)
独立社外取締役 阿部 博之
独立社外取締役 松田 和雄
独立社外取締役 永島恵津子

ロ. 委任された権限の内容
取締役の役位別の月額支給額の決定および賞与の配分における役位別の支給額の決定
ハ. 委任した理由

取締役の個人別の報酬額の決定に当たっては、当社全体の業績や事業環境を俯瞰しつつ、各取締役の職務執行を取締役会から独立して、客観的かつ公正に評価を行う必要があることから、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に決定を委任することが最も適していると考えられるためです。

ニ. 権限が適切に行使されるようにするために講じた措置
指名・報酬委員会は、独立性および客観性を確保し、権限が適切に行使されるようにするため、委員の過半数を独立社外取締役で構成するものとし、その決議は出席委員の過半数をもって決するものとしております。

【監査役の個人別の報酬等の決定に関する事項】
監査役の報酬は、基本報酬(月額報酬)であり、その総額および個別支給額は、株主総会で決議された報酬の限度の範囲内で、監査役の協議により決定されます。
なお、監査役の報酬額は、2006年6月29日開催の第115期定時株主総会において年額1億円以内と決議されております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

・監査役の指揮命令下で、監査室との兼務で内部監査に関する知見を有するスタッフ(監査役付属)1名(2021年9月1日付転入)が監査役会および各監査役の活動を補佐しています。なお、当事業年度は期中で監査役付属の交代がありましたが、監査役付属の人事異動は事前に監査役会の同意を得た上で行われています。
・当社では、社外取締役、社外監査役、総務本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、常勤監査役、総務本部および経理企画本部から構成する社外役員会を毎月開催しております。社外役員会では、当社の決算情報や各セグメントの担当役員から当社事業の紹介、取締役会の議題に関する事前説明等を行っており、社外取締役および社外監査役との間で、当社の事業戦略や経営課題に関する情報の交換および認識の共有を図っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
圓田直人	名誉顧問	特になし	非常勤・報酬無	2002/6/27	定めなし
小川富太郎	名誉顧問	特になし	非常勤・報酬無	2014/6/27	定めなし
林茂	相談役	対外的な活動に従事	非常勤・報酬有	2022/6/23	6年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	3 名
--	-----

その他の事項

- ・相談役・名誉顧問は、社内の意思決定に関与していません。
- ・相談役・名誉顧問の委嘱は、指名・報酬委員会に諮り、取締役会で決議します。
- ・その他経営陣の求めに応じて、助言等を行うことがあります。

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) 更新

当社は、監査役設置会社であり、取締役9名、監査役4名を選任しております。また、執行役員制度を導入し、取締役会で選任する執行役員は業務執行の責任者として、取締役会で決定された方針に基づいて社長の指揮命令のもとで業務を執行しております。
例月の取締役会において重要な業務の決定とともに、月次の業績の報告と各取締役からの重要な業務についての進捗等が報告され、議長は十分な議論が行われるよう配慮し、監査役からの意見や報告を聴取しております。
毎月1回取締役、執行役員および監査役で構成する役員連絡会を開催し、取締役会で決定された方針や重要事項が周知されるとともに、業績の報告および各執行役員から業務の執行状況の報告を行い、重要事項のレビューおよび情報の共有が行われております。

執行役員制度により、重要な業務の決定と業務の執行を分離し、取締役会の役割としての業務執行の監督の実効性を高め、業務執行の迅速化と責任の明確化が図られております。監査役は、取締役の職務の執行を監視し、取締役会が適正にその役割を果たしていることを監査しております。このように取締役、監査役、執行役員がそれぞれの責任と役割を果たすことにより、株主をはじめとするステークホルダーの信頼に応える企業統治がなされるものと考えております。

任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。その概要については、前期II 1.「取締役関係」「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」の「補足説明」欄に記載のとおりです。

当社の業務執行・経営の監視および内部監査の仕組みは、本報告書Vに掲載の図のとおりであります。なお、当社は、SDGsを含むグループのサステナビリティ活動を継続的かつ全社的に行う母体としてサステナビリティ推進委員会を設置し、その下部委員会として、リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会等を設置しております。

【社外取締役の機能および役割】

II 1.「取締役関係」「会社との関係(2)」の「選任の理由」欄に記載のとおりです。

【監査役監査の状況】

イ 監査役会の組織および人員

監査役会は、常勤監査役2名および非常勤の独立性を有する社外監査役2名で構成されています。常勤監査役のうち1名は当社の幅広い業務および経理統轄を含む取締役として経営に従事した経験を有し、企業経営および財務・会計に関する相当程度の知見を有するほか、当社の事業・組織に精通しています。他の1名は他社で海外を含む財務・会計、内部統制・内部監査、グループガバナンスに係る業務に従事した経験を有し、内部統制および財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。また、社外監査役のうち1名は公認会計士および税理士としての専門的見地ならびに財務・会計に関する幅広い見識を有し、他の1名は海外勤務経験を持つ弁護士としての専門的見地ならびに法務・コンプライアンスに関する幅広い見識を有しており、両名とも他社での社外役員としての経験から企業経営に関する幅広い知見を有しています。監査役会としては、今後とも財務・会計・法務に関する知識を含む適切な経験・能力を有する者からなる多様な構成を維持し、公正不偏で効率的な監査活動を実施していく方針です。

各監査役の2021年度に開催した監査役会および取締役会への出席状況は、次のとおりです。

常勤監査役 寺沢常夫(2019年6月24日再任) 監査役会19回/19回 取締役会13回/13回

常勤監査役 青木勝重(2019年6月24日就任) 監査役会19回/19回 取締役会13回/13回

社外監査役 山岸和彦(2019年6月24日就任) 監査役会19回/19回 取締役会13回/13回

社外監査役 永島恵津子(2021年6月24日退任) 監査役会6回/6回 取締役会3回/3回

社外監査役 川手典子(2021年6月24日就任) 監査役会13回/13回 取締役会10回/10回

ロ 監査役会の活動状況

監査役会は、取締役会に先立ち月次で開催するほか、必要があれば臨時に開催することとしており、2021年度は19回開催し、開催時間は平均1時間11分でした。また、監査役会は、前年度の監査活動を振り返り、その実効性を検証した上で、当社が抱えるリスクの検討を行い、「法令、定款、規程等の遵守状況」、「内部統制システムの整備・運用状況」ならびに「経営リスクの管理状況」の3点を監査の重点項目とする2021年度の監査計画を定め、取締役会にその概要を報告し、取締役の協力を得て監査活動を進めています。なお、監査役会にて当事業年度に決議・協議、報告・検討を行った主な事項は次のとおりです。

(主な決議・協議)

- ・監査役会議長、特定監査役、常勤監査役の選定について
- ・監査計画、重点監査計画および監査活動の業務分担について
- ・監査役選任議案および補欠監査役選任議案への同意について
- ・監査役会の監査報告書について
- ・定時株主総会への対応方針および監査報告について
- ・監査活動に関する記述を含む有価証券報告書の監査について
- ・会計監査人の評価および再任の決定について
- ・会計監査人の監査報酬に対する同意について
- ・会計監査人の監査の相当性(「監査上の主要な検討事項」を含む。)について
- ・当社の監査役会規則および監査役監査基準の改定について
- ・監査役付属の人事異動への同意について

(主な報告・検討)

- ・取締役会議案の事前確認について
- ・常勤監査役の活動状況(出席した重要な会議の状況、内部統制システムを支える部署との月例会議の状況、社内決裁の内容確認、往査の状況、会計監査人往査への立会、内部監査への立会等)の報告について
- ・会計監査人の監査計画、四半期レビュー結果、会社法および金融商品取引法監査の進捗状況と監査結果の報告について
- ・日本公認会計士協会の監査基準委員会報告書720を踏まえた事業報告等の監査役監査について
- ・監査役が保有する知識・経験・能力等の開示について

(社外取締役との連携)

監査役会は、取締役会や監査役監査の実効性をより高めるため、社外取締役との連携も重視しており、取締役会の前に社外取締役、総務本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、総務本部および経理企画本部が参加して開催される社外役員会(2021年度は全11回開催、開催時間は平均1時間8分)に全監査役が出席し、重要な投資案件、上場会社の新市場区分の選択や改訂されたコーポレートガバナンス・コードへの対応などの取締役会の議案や取締役会の実効性の評価などに関する意見の交換や経営に関する様々な情報の共有を行っております。

ハ 監査役の主な活動

各監査役は、この監査計画に基づいて次のような監査活動を行い、これらの監査活動を通じて気づいた事項について、取締役や業務執行部門に適宜課題提起や提言を行いました。

- ・取締役会への出席(議事運営、決議・報告内容等を監査し、適宜課題提起や提言を実施)
- ・代表取締役社長との定期的な会合(原則、四半期ごと。2021年度は全4回。監査活動の報告や会社経営をめぐる諸課題について意見交換を実施)
- ・重要な会議(役員連絡会(執行役員の月次会合)、社外役員会(社外取締役、社外監査役、総務本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、常勤監査役、総務本部および経理企画本部の月次会合)、業務連絡会(全執行役員、主管者、関係会社代表者の半期ごとの会合)、予算審議会等)への出席(意思決定プロセスの適正性の確認、執行部門との意見交換等を実施)
- ・取締役および使用人からの聴取
- ・事業所および子会社への往査(Web会議形式を含めて、2021年度は社内が3拠点、海外も含めた子会社が5社)

また、常勤監査役は、常勤者としての業務分担に従って、リスクマネジメント委員会(当事業年度は全4回)やコンプライアンス委員会(2021年度は全3回)等の重要な会議に参加し、重要な稟議案件の回覧を受けているほか、事業所および子会社への往査および会計監査人や内部監査部門が行う往査への立会を積極的に行っています。さらに、子会社の監査役との連携を深めるため、子会社の監査役との交流会や監査の実施状況の情報交換を行っています。

それに加えて、総務本部、人事本部、経理企画本部、情報システム部、研究開発本部、生産技術本部、経営戦略企画室、監査室といったグルー

プの内部統制システムを支える部署との月例会議(生産技術本部全12回、研究開発本部全4回、その他の部署全12回)、および経理部門との半期に一度の情報交換会を開催し、必要な情報交換を行うほか、日本監査役協会をはじめとする社外の講演会やシンポジウムなど(Web会議形式を含む全33回)を活用して法令や制度の改正など様々な環境の変化に係る情報の入手にも努め、監査役会の監査の実効性の向上を図るため、それらの活動で得られた情報や知見を監査役会を通じて社外監査役とも共有しています。

二 新型コロナウイルス感染症の影響

各監査役は、新型コロナウイルスの感染予防対策のため、特に緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発出中は可能な範囲で不急の往査の延期や面談参加者の絞り込みなどを行ったほか、往査が困難な海外子会社のみならず、在宅勤務が定着している国内でもWeb会議形式での聴取など代替的な手段を活用して、監査の実効性の確保と感染予防の両立に留意しながら、より内部統制の視点に重きを置いた監査活動を行いました。また、監査役会は、新型コロナウイルス感染症の影響下であってもWeb会議形式を活用して、取締役、業務執行部門、会計監査人と必要な交流を確保しました。

【内部監査の状況】

イ 内部監査の組織、人員および手続

当社では、社長に直結する専任組織の監査室(10名在籍)が、グループの経営活動の全般にわたる管理・運営の制度および業務執行の状況を、コンプライアンス、経営効率の向上、会社財産の保全等の観点から検討・評価し、改善への助言・提案、是正状況の確認等を行う内部監査を実施しております。監査室は、新型コロナウイルスの感染拡大により現地訪問が困難なときもWeb会議形式によるリモート監査等を活用するなど、効率的かつ実効性のある監査活動に努めております。また、生産技術本部は、グループのモノづくりの全プロセスに関して、安全・環境・品質などの観点で総合的に点検して指摘・改善提案を行う内部監査を実施しております。

ロ 内部監査、監査役監査および会計監査の相互連携ならびに内部統制部門との関係

監査室は、内部監査のほか、金融商品取引法に基づく当社グループの財務報告に係る内部統制の有効性の評価活動も担当していることから、会計監査を行う有限責任 あずさ監査法人による内部統制監査を受けており、監査法人と定期的な会合を行うなど相互の連携に努めております。また、監査室は総務本部、人事本部、経理企画本部などの内部統制部門に対して内部監査を行うほか、常勤監査役と内部統制部門等の定期的な会合(月次)に参加し、相互に必要な意見・情報等の交換を行っております。

【会計監査の状況】

・監査法人の名称 有限責任 あずさ監査法人

・継続監査期間 1975年以降

上記以前の調査は困難であり、記載年より前から継続している可能性があります。

・監査業務を執行した会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 椎名弘

指定有限責任社員 業務執行社員 鈴木雄飛

・監査業務に係る補助者の構成人員

公認会計士5人

その他 23人

(注)その他は、公認会計士試験合格者、システム監査担当者等であります。

【責任限定契約の締結状況】

当社は、取締役阿部博之、松田和雄および永島恵津子の3氏ならびに監査役青木勝重、山岸和彦および川手典子の3氏との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

上記に記載のとおりです。

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り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2010年6月開催の定時株主総会より、総会日の3週間前に招集通知を発送しております。また、東京証券取引所および当社のホームページを通じて、発送日前の早期開示を実施しております。
集中日を回避した株主総会の設定	-
電磁的方法による議決権の行使	2008年6月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権の行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み	2008年6月開催の定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知および参考書類の英文を作成し、東京証券取引所および当社のホームページを通じて、発送日前の早期開示を実施しております。
その他	招集通知(英文を含む)をホームページに掲載しております。 株主総会の議決権行使結果をホームページに掲載しております

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末および第2四半期決算発表後に決算説明会を開催し、決算概要のほか、中期経営計画の進捗状況等の説明を行っています。 また、第1四半期および第3四半期決算発表後には、電話会議形式による決算説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役社長または経理担当取締役が欧州、米国、アジアの海外機関投資家との間で、個別のミーティングを実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにおいて、IR情報に関するページ (https://www.sumibe.co.jp/ir/index.html) を設け、日本語のみならず、可能な限り英語でも情報を掲載しています。当該ページには、決算情報のほか、有価証券報告書、決算説明会資料、中期経営計画資料、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会情報、ニュースリリース等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署として、総務本部コーポレート・コミュニケーション部を設置しています	

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	基本方針「我が社は、信用を重んじ確実を旨とし、事業を通じて社会の進運及び民生の向上に貢献することを期する。」に基づき、当社を取り巻く方々の信頼に応えるべく行動基準「私たちの行動指針」を作成し、関係会社を含めた役員・従業員に配布し、周知を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	社会・環境適合性の高い経営を経営方針として、環境・安全経営方針を策定し取り組みを行っております。「環境・安全」経営方針や環境会計などは、従来より「環境報告書」に記載し公表していましたが、2005年からは「環境・社会報告書」に、2016年からは「CSRレポート」に、2020年からは「統合報告書」に名称を変更し内容の充実を図っております。

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

当社は、基本方針「我が社は、信用を重んじ確実を旨とし、事業を通じて社会の進運及び民生の向上に貢献することを期する。」に基づき、会社の業務が適正に行われることを確保するための体制の整備について、取締役会の決議により、次のとおり定めております。

- 当社および当社グループにおける取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - 「コンプライアンス規程」に基づき、「私たちの行動指針」を定め、当社および当社グループ(以下、グループという)の役職員に周知する。グループの役職員は、法令・定款および決められたルールを遵守し、かつ企業倫理にもとる行為を行わないことを職務執行の基本とする。
 - 「コンプライアンス委員会」は、規程に基づき社長が取締役から任命する委員長の下で、グループのコンプライアンスの状況調査、改善、教育啓蒙等を行う。
 - グループ各社は内部通報制度を整備し、役職員は社内外に設置された通報窓口へ直接通報することができる。窓口へ寄せられた情報は当社社長またはグループ各社の責任者により適切に処理され、通報者が通報により不利益な取り扱いを受けることはない。
 - 「財務報告に係る内部統制基本規程」に基づき、グループの財務報告の信頼性を確保するための体制を充実させ、内部統制の実施、評価、報告および是正等の適切な運営を行うとともに会社情報の適時適切な開示を行う。
 - グループ各社は、反社会的勢力との関係の排除、贈収賄やカルテル等の違法行為の防止に関し、規程および必要な手続を定め、周知徹底および適切な管理運用に努める。
 - 当社の監査室および所管業務に関して内部監査を行う部署(以下、内部監査部門という)は、グループの経営活動の全般にわたる管理・運営の制度および業務執行の状況を適法性および各種基準への適合性の観点から検討・評価し、改善への助言・提案等を行う。

- 当社および当社グループにおける取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理ならびにグループ各社から当社への職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - 当社の役職員の職務執行における意思決定は、「起案規程」に基づき稟議手続を行い、文書または電磁的方法により稟議手続の記録を保存する。
 - 当社の役職員の職務執行に関する情報は、法令に基づくものに加え「文書規程」、「文書保存規程」、「機密情報管理規程」、「個人情報保護基本規程」、「情報システムセキュリティ基本方針」等の諸規程およびこれらに関する各マニュアルに従い、適切に保存および管理を行う。

- (3) グループ各社は、情報の保存・管理について、適切な意思決定手続および保存のルールを定め、管理を行う。
- (4) 「関係会社管理運営規程」において、グループ各社が行う事業上の重要事項、グループ各社の財政状態および営業成績に影響を及ぼす事象について当社への報告を義務付ける。
- (5) 内部監査部門は、グループにおける職務執行に係る情報の保存、管理および報告の状況を諸規程およびマニュアル等に照らし監査を行い、適切な保存および管理のための助言・提案等を行う。

3. 当社および当社グループにおける損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 「リスクマネジメント基本規程」において、グループのリスクマネジメントの基本方針を定め、事業を取り巻く様々なリスクに対する確な管理・実践を行う。
- (2) グループのリスクマネジメント推進に関する課題・対応策を協議・承認する組織として「リスクマネジメント委員会」を設置する。個別リスクの検討課題ごとに具体策を検討・実施する主管部門を設定し、主管部門は進捗を委員会に報告する。
- (3) グループでの危機発生時における基本方針、体制、情報伝達ルート等を定め、危機の早期収拾、損害の拡大防止を図る。
- (4) 内部監査部門は、グループにおける経営活動の全般にわたる管理・運営の制度および業務執行の状況を検討・評価し、会社財産の保全のための助言・提案等を行う。

4. 当社および当社グループにおける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) 当社は、3事業年度を期間とするグループ中期経営計画を策定し、これを実行するための経営目標を定める。
- (2) 当社の取締役会は執行役員を選任し、執行役員は社長の指揮命令の下で業務執行の責任者として担当業務を執行する。
- (3) 当社は、取締役、監査役および執行役員で構成する「役員連絡会」を定期的に開催し、グループの業務執行の方針の伝達および業務執行状況の報告を行う。
- (4) グループで横断的に取り組む必要なテーマについては、各種委員会において社長が任命する委員長の下で業務を行い、重要な事項は当社の取締役会において報告される。
- (5) 定期的にグループの業務執行の責任者が一堂に会し、経営方針の周知ならびにグループ内の意思疎通の向上を図る。
- (6) 当社の役職員は、グループ各社の取締役等を兼務し、グループの経営方針に沿った職務の執行を行う。
- (7) グループの業務の適正を図るため「関係会社管理運営規程」において、子会社の意思決定に関する当社の関与の基準および程度を明確にする。
- (8) 「連結子会社の内部統制に係る包括的指針」を定め、グループ各社における内部統制構築ならびに統制活動の持続的運営を図る。
- (9) 内部監査部門は、グループにおける経営活動の全般にわたる管理・運営の制度および業務執行の状況を検討・評価し、経営効率の向上のため改善・合理化への助言・提案等を行う。

5. 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- イ. 規程に基づき、監査役の職務を補助するため監査役付属を置き、その員数、能力等については監査役会の要請に基づき、必要に応じて見直すことに努める。
- ロ. 監査役付属は監査役の指揮命令の下で業務を執行するものとし、当該指揮命令に従わなかった場合には社内処分の対象とする。また、監査役付属の異動等については監査役会と事前に調整を行う。
- (2) 監査役への報告に関する体制
- イ. グループの役職員は、当社の各監査役の要請に応じて必要な報告を行う。
- ロ. 当社社長の決裁を必要とする重要な意思決定については常勤監査役に回覧し、当社の取締役会の決議事項に関する情報は、各監査役に事前に通知する。
- ハ. 当社の役職員は、グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実または法令・定款に違反する事実やそのおそれのある事項もしくは著しく不当な事項を知ったときは、これを監査役に報告する。グループ各社の役職員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実または法令・定款に違反する事実やそのおそれのある事項もしくは著しく不当な事項を知ったときは、これを当社の役職員に報告し、報告を受けた当社の役職員はこれを監査役に報告する。
- ニ. グループ各社の内部通報制度の通報窓口寄せられた情報のうち、法令・定款に違反する事実やそのおそれのある事項またはその他重要な事項については当社の担当部門を通じて監査役に報告する。
- ホ. グループの役職員が内部通報その他の情報について監査役に通報をしたことに関して不利な取り扱いを行うことを禁止する。
- (3) 監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針
- 監査役の職務の執行のために必要な費用については、請求時速やかに処理するものとし、必要に応じて事前に支払う。
- (4) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- イ. 監査役は、経営状況に関する重要な会議および内部統制に関する重要な会合に参加し、意見を述べることができる。
- ロ. 監査役は、内部監査部門および会計監査人と連携を図るため、必要な範囲内で内部監査報告会や会計監査講評等に立ち会う。
- ハ. 監査役会が作成する年間監査計画におけるグループ全体の重点監査事項は、取締役および執行役員に周知され、取締役および執行役員はこれに協力する。
- ニ. 代表取締役は定期的に監査役との懇談を行い、業務執行における適正を確保するため相互に意見交換を行う。

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

当社は、当社の役員・従業員が準拠すべき行動の基準である「私たちの行動指針」において、次の方針を定めています。

- (1) 総会屋、暴力団等、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体との関係を排除します。
- (2) 反社会的勢力からの「不当な要求には絶対応じない」との基本方針を貫きます。

これらの方針に基づき、内部統制システムにおいて反社会的勢力の排除を明文化するとともに、総務本部を対応統括部署として定め、警察等が主催する各種連絡会に出席し反社会的勢力に関する情報収集を行い、必要に応じて連携できる体制を整備しております。

その他

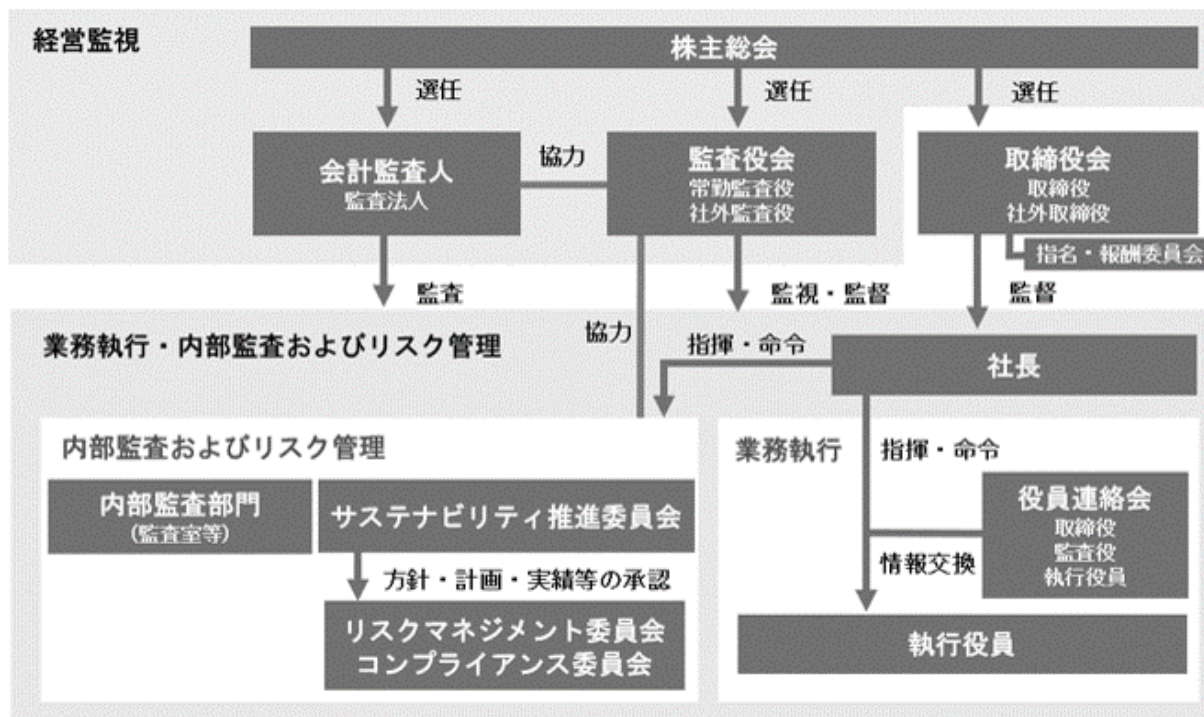
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

コーポレートガバナンス体制（2022年6月23日現在）



会社情報の適時開示に係る社内体制

