

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

当社グループでは、経営理念「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」に基づき、サステナビリティ経営を推進することによって、すべてのステークホルダーと社会全体に対して持続可能な価値創造の実現を目指しています。

その中で、コーポレートガバナンスとは、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の役割と責任を明確にし、迅速かつ機動的な意思決定と実行を推進することによって、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する仕組みであり、その仕組みを機能させることであると捉えています。

経営環境が目まぐるしく変化する中において、当社グループは、常に時代の変化を捉え、先見性をもって、事業ポートフォリオの変革やグローバル展開の加速など、中長期での持続的な成長に向けた改革に取り組んできました。他方で、海外事業の拡大や社会の変化に伴い、複雑化・多様化するリスクに対応できる組織体制を整える等、当社グループの経営にあたっては、攻守のバランスをとりながら、ガバナンスの一層の充実に取り組んでまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【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】

当社では、事業の飛躍・拡大、持続的成長のためには、様々な企業との協力関係が必要不可欠と考えており、中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合に、取引先の株式を政策保有株式として保有しています。

一方で、資本コスト(WACC)と総資産利益率(ROA)を踏まえて中長期的な観点から継続保有の合理性・必要性を毎年5月の取締役会で定期的に検証しており、保有が相当でないと判断される場合には、取引先との対話・交渉の実施を踏まえ、縮減を進めます。

なお、2023年度は検証の結果、保有が相当でないと判断された銘柄はありませんでした。

2023年度の連結純資産に占める「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」の割合は5.4%(昨年5.2%)です。

当社は、政策保有株主から当社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、その売却等を妨げることは行いません。

政策保有株式に係る議決権の行使については、「コーポレートガバナンス基本方針」の第17条(株式等の政策保有に関する方針)に記載している通り、議案の内容を精査し、発行会社における財務の健全性への影響や、その企業の中長期的な企業価値の向上と株主価値の向上に資するかどうか等を勘案し、総合的に賛否を判断します。

コーポレートガバナンス基本方針: <https://www.daio-paper.co.jp/company/governance/>

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社グループにおいて関連当事者間取引を行う場合の手続の枠組みにつきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の第16条(関連当事者間取引の管理体制)に記載していますのでご参照ください。

【補充原則2 - 3 - 1 サステナビリティを経営課題とした取組みの検討】

当社は、自社の事業成長と、あらゆるステークホルダーへの価値提供について、両輪で取り組み、経営理念「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」の実現を目指しています。この経営理念の実現に向け、「大王グループ サステナビリティ・ビジョン」を策定し、以下の10のマテリアリティ(重要課題)を特定し、リスク対応と機会の両面での取り組みを推進しています。

- 事業ポートフォリオの戦略的変革
- グローバル展開の加速
- 新規事業の創出
- 地域社会との共生
- 持続可能なサプライチェーンの確立
- 人権尊重と人材育成、社員への思いやり
- 公正で透明性の高い経営
- 気候変動への対応
- 循環型社会の実現
- 森林保全と生物多様性の維持

また、これらのマテリアリティを経営に織り込んで取り組むために、既に社内に浸透している以下の経営理念の4つの柱ごとに、これらの重要課題を整理し、推進しています。

ものづくりへのこだわり
地域社会とのきずな
安全で働きがいのある企業風土
地球環境への貢献

さらに、全社員の個々の取り組みに織り込んで進めるために、当社の商品・サービスに関連した以下の「3つの生きる」をビジョンに掲げています。

衛生(人々の健康を守る)
人生(人生の質を向上させる)
再生(地球を再生する)

上記のマテリアリティに対する具体的な取組みについては、世界共通目標であるSDGsを連携させ、SDGs達成期限の2030年時に当社が達成すべき目標を、定量化できるものは定量化し、定めております。目標達成までの状況については、代表取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」にてモニタリングしています。

これらのサステナビリティに関する戦略・方針や課題に対する取り組み状況は、四半期ごとに取締役会に「サステナビリティの取り組みの進捗状況」として報告しています。

サステナビリティの取り組みについては、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daio-paper.co.jp/csr/>

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の多様性の確保】

当社の発展を支える事業展開や新たなイノベーションの創出には、多様な人材を活かす風土が欠かせません。グループ行動規範において「人権の尊重・ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げ、性別や年齢、国籍、障がい、採用形態にこだわらない人材活用、それぞれの能力を最大限活かす職場環境づくりに取り組んでいます。まず、社員の学びの意欲と努力によるスキルの獲得が個人と会社双方の成長につながるという好循環に向け、「自ら考え、決断して実行する」多様な意見を持つ自律型人材の育成を目指しています。2020年より「Daio Career Challenge」(キャリア選択社内公募制度)を実施し、社員が自律的にキャリア形成・能力開発を行うことができる制度を整えており、中でもグローバル人材の育成については、従来からの海外留学等に加え、若手の海外研修、海外勤務ワークショップ、グローバルマインドセット研修に取り組んでいます。また、闊達な意見交換ができる社内風土づくりに向け、経営層・部門長向けのダイバーシティ研修や、経営層・管理職・リーダー層(係長・主任)・女性社員を対象としたアンコンシャスバイアス研修を実施しています。このほか、社内SNSを活用した経営トップのダイレクトメッセージの発信や、役職呼称の廃止、ドレスコードのカジュアル化に取り組むなど、風通しの良い社内風土の醸成を進めています。さらに、2024年度からは新たに、経営陣と社員間でのタウンホールミーティングの実施、上司と部下間のコミュニケーション充実など、「対話による社内活性化」に取り組んでいます。

1. 女性活躍推進

当社の多様性拡大の中心に「ジェンダーギャップ縮小＝女性活躍」を置き、2024年6月末現在2名の女性役員(社外取締役・社外監査役)、1名の女性執行役員を配置しています。主要KPIとして2030年度に10%の女性管理職登用目標を設定し(2024年3月末現在は2.7%)、管理職候補の女性社員を対象に「意識改革研修」「マネジメント研修」などによる育成に取り組んでおり、2024年3月現在、女性リーダー層(係長・主任クラス)は13.9%まで向上しています。

特に、当社グループの成長分野であるホーム&パーソナルケア事業部では女性社員を積極的に配属しており、同事業部の2024年3月末現在の女性管理職の割合は5.0%、リーダー層の女性割合は24.1%です。

また、「ジェンダーギャップ縮小」の実現には、従来女性の負担が大きかった「家事・育児」の領域に男性が参入することが不可欠であると考え、男性の育児休業100%取得を目標に掲げています。父親学級や管理職教育の定期開催や、子供が生まれる男性社員に上司と人事部門が連携して育休取得を勧奨するなど、男性の育児参画が当たり前のこととして定着するよう推進しています。(2023年度男性育休取得率:90.9%、平均取得日数:48日)

2. 外国籍社員・中途採用社員の登用

外国籍人材については、国内での採用者数は、現時点で若干名であり、2024年3月末現在、社員に占める外国籍社員の割合は0.8%です。今後、グローバル事業の成長に応じて、必要と考える外国籍人材の採用を強化する考えですが、現時点で外国籍であることを理由とした育成・登用の区別をしていないため、管理職・中核人材への登用目標を設定しておりません。

中途採用人材については、強化すべき部門・職種を中心に採用しており、2024年3月末現在、全社員に占める中途採用人材の割合は28.2%、管理職に占める中途採用人材の割合は28.1%です。今後も、必要に応じて即戦力・専門的キャリア人材の採用を進める計画ですが、採用方法の別にこだわらず、階層に応じた研修実施、共通の評価基準による登用機会を設けていることから、中途採用者に特定した育成・登用目標を設定しておりません。

3. その他多様な働き方を可能とするための環境整備

多様な働き方を可能とするため、フレックスタイム制度やテレワーク勤務制度等の柔軟な勤務制度の活用、健康相談窓口の設置や長期休業補償制度による治療との両立、不妊治療を目的とした休暇・休業制度の導入を行うことにより、すべての社員がライフ・ワークバランスを実現しながら安心して業務を継続できる環境を整備しています。

また、育児と仕事の両立ができる環境づくりのため、企業主導型保育事業保育園「GOO.Nすくすくはうす」の運営、育児目的休暇制度(GOO.Nすくすく休暇)の運用、ベビーシッターの利用補助などを実施しています。

さらに、定年制度を65歳へ改定し、特に操業現場におけるシニア層の技術伝承を推進しています。

【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、人事部・財務部で構成される「年金資産運用委員会」を主管とし、企業年金の適切な運用・管理を行っております。

また、運用・管理に携わる担当者については、実務や研修等を通じて資質向上に努めており、法令や制度運営に関する情報収集を継続して行っております。今後においても、従業員の利益確保のために、運用受託機関に対してモニタリングを行うことで安定的な資産形成に努めてまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

()経営理念・経営戦略・経営計画

当社の行動規範・ポリシー、当社の目指すべき姿、長期ビジョン及び中期事業計画につきましては、当社ウェブサイトでご覧いただけます。

行動規範・ポリシー: <https://www.daio-paper.co.jp/company/policy/>

大王グループの目指す姿: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/policy/aspiration/>

長期ビジョン: <https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS90325/1ef1e82b/b392/463c/9746/7ea93b415824/20240515115937174s.pdf>

() 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、コーポレートガバナンス・コードの各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を「コーポレートガバナンス基本方針」として制定していますのでご参照ください。

コーポレートガバナンス基本方針 : <https://www.daio-paper.co.jp/company/governance/>

() 取締役の報酬決定の方針・手続

取締役の報酬等については、当社の中長期的な企業価値向上に資するべく、業績向上に対する意欲を高め、経営管理・監督に高い能力を発揮できる人財を確保するための報酬体系とすることを原則とし、経営環境、業績、従業員に対する処遇との整合性等を考慮して適切な水準を定めることを基本方針としています。

取締役の報酬は、取締役会にて決議した報酬決定の方針に従い、株主総会で決定した限度額の範囲内で、常勤取締役については、報酬委員会が個人毎の評価・報酬額について決定します。

当社の常勤取締役の報酬決定の方針・手続につきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の第11条(報酬委員会)に、また、取締役の個人別の報酬決定方針につきましては、別紙「取締役の個人別の報酬等の決定方針」に記載していますのでご参照ください。

() 取締役の選解任及び監査役候補者の指名の方針・手続

当社の取締役の選解任と監査役候補者の指名を行う際の方針・手続につきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の第6条(取締役の選解任手続等)、第7条(監査役の指名手続)及び第10条(指名委員会)に記載していますのでご参照ください。

() 取締役候補者・監査役候補者の個々の選解任理由

取締役及び監査役の選任理由は、「第113回定時株主総会招集ご通知」において開示していますのでご参照ください。なお、社外取締役及び社外監査役の選任理由につきましては、本報告書の【取締役関係】並びに【監査役関係】にも記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

1. サステナビリティについての取組み・気候変動の影響開示

当社は、「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」をテーマとし、2021年5月には、「大王グループ サステナビリティ・ビジョン」を発表し、企業として描く「やさしい未来」とは何か、どのようなビジョンで実現するのかを開示しました。

<https://www.daio-paper.co.jp/csr/>

その中で特定した10のマテリアリティのうち、「気候変動への対応」「循環型社会の実現」「森林保全と生物多様性の維持」が環境に関するものであり、特に「気候変動への対応」は当社にとっての最重要課題であり、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、4要素である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」と「戦略」策定のプロセスであるシナリオ分析について、当社ウェブサイト及び、統合レポートにて開示しています。

<https://www.daio-paper.co.jp/csr/organic/tcfd/>

ガバナンス体制について、代表取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する戦略や方針等を議論しています。

サステナビリティ戦略である「大王グループ サステナビリティ・ビジョン」についても「サステナビリティ委員会」で議論の上、取締役会で策定しました。

その戦略に沿った取組みを推進するため、サステナビリティ委員会の下に新たにESG小委員会を設置しました。さらに、取組みのパフォーマンスを上げ結果を出すための下部会としてサステナビリティを巡る動きやマテリアリティと連動する8つの部会(地球温暖化対策部会 物流GHG削減部会 環境負荷低減部会 SDGs調達推進部会 TCFD対応部会 森林・生物多様性対応部会 価値共創部会 ESG情報開示充実部会)を設置しています。

サステナビリティ委員会ではESG小委員会及び、各部会の具体策を評価・進捗確認し、これらを含めたサステナビリティの課題や進捗を定期的に取締役会に諮る体制とし、機能させています。

2050年のカーボンニュートラル達成は、非常に高い目標であると同時に、カーボンプライシング等の法制度によっては財務インパクトの大きなリスクとなり得ます。しかし、一方で、海洋プラスチック問題解決に向けた脱プラスチックの流れは、「紙」の代替需要を高め、また、当社の植林樹種開発が貢献できることから、大きな機会と捉えています。

また、気候変動問題は個社個別の最適解が必ずしも全体最適にならない社会全体の課題です。当社は地域全体での脱炭素化に取り組んでいくため、四国中央市カーボンニュートラル協議会に幹事会社の1社として積極的に関わっています。2023年3月に公表した「四国中央市カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ」に沿って取組みを進め、今後も、地域全体のカーボンニュートラル実現及び課題の解決に貢献してまいります。

2. 人的資本への投資について

当社は長期ビジョン「Daio Group Transformation 2035」において、グローバル展開、研究開発力・マーケティング力の強化、化石燃料から廃棄物・木質燃料へのエネルギー転換といった重要な変革テーマを実行していく上で「価値創造の源泉」は人だと捉えています。変化や挑戦に前向きなマインドを持つ人財が絶えず活躍する「誰かの挑戦を後押しできる企業文化」の醸成を目指しています。個の成長と会社の成長が互いに好循環を生み出し、企業の持続的な成長に繋げるため、「個の尊重、会社と社員の公正かつ共創できる関係性の構築」を人事政策の土台に置き「多様性を活かす」、「変革・挑戦の促進」、「個の成長支援」といった3つの戦略の柱に基づく人事施策を実行しています。

「多様性を活かす」では、代表取締役を委員長とするダイバーシティ委員会を設置し、多様な人財が挑戦・活躍できる風土改革及び環境整備を実行しています。ジェンダーギャップ縮小を図るために、ホーム＆パーソナルケア部門を中心に、積極的に女性の採用・配置を増やすとともに、全部門で女性リーダー層を対象とした異業種交流研修を実施するなど、育成を強化しています。また、これまで女性の負担が大きかった「家事・育児」の領域に男性が参加することが重要と考え、男性の育児休業100%取得を目標に掲げ、2023年度、男性の育児休業取得率は90.9%、平均取得日数は48.0日でした。

「変革・挑戦の促進」では人事施策の一つとして、2024年4月に総合職の評価基準・行動要件を改定しました。能力基準に加えて、攻めの姿勢やオープンなコミュニケーションといった仕事への基本姿勢・行動を評価項目とし、変化へのチャレンジやチームでの貢献を促す仕組みとしています。また、処遇においては年功的な給与項目を廃止し、評価と処遇の透明性を高めることで挑戦を通じた一人ひとりの成長と実績に報いる処遇を実現しています。

「個の成長支援」では、「Daio Career Challenge」(キャリア選択社内公募制度)や外部研修受講者の公募制度を設け、社員が自律的にキャリア形成・能力開発を行うことができる体制を整えています。

さらに、グローバルに活躍する人財の社内育成強化を目的に、海外留学、海外勤務ワークショップ、グローバルマインドセット研修を継続実施していますが、2024年度より新たに若手社員を対象とした海外語学留学プログラムを立ち上げ、グローバル人財の早期育成と拡大に取り組んでいます。

当社は、社員のエンゲージメントを高めることがイノベーションを生み出し、企業価値の持続的な向上に繋がると考えており、人事施策の土台である「個の尊重、会社と社員の公正かつ共創できる関係性」の状況をはかる手段として、年1回エンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイ

結果から読み取れる組織運営上の課題解決に向けた取り組みを各管理職の業績目標の1項目に挙げ、会社全体でエンゲージメント向上を推進しています。また、健全な組織運営、企業の持続的成長に「社員の健康」は欠かせず、2014年度に公表した「大王グループ健康宣言」にて、「活力ある健全な企業グループとして永続的に進化・発展していく」を掲げ、心身の健康増進に取り組んでいます。2024年3月には3度目となる「健康経営銘柄」、7年連続の「健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～」に選定されました。

3. 研究開発・知的財産への投資について

当社は、紙・板紙及びホーム＆パーソナルケア商品を生産・販売する総合製紙メーカーとして、持続的成長と社会課題解決の価値共創の実現に向けて、新製品、新サービス及び新素材を生み出すための研究開発に取り組んでいます。

研究開発の投資に関し、当社グループでは長期ビジョン「Daio Group Transformation 2035」で掲げている通り売上高研究開発費比率2.0%(2035年度)への向上を目指しており、そこに向けて、新製品、新サービス及び新素材を生み出すための研究開発への投資を段階的に増額しつつ、人・施設を含む研究開発体制の強化及び整備を推進していきます。特に、セルロースナノファイバー(CNF)やバイオリファイナリーといった新素材分野においては、木質資源が持つ無限の可能性を解放すべく、研究開発への投資を更に加速させ、また大学や国内外の研究機関との提携や社外研究所等との共創を推し進めることで、他社との関係で競争優位を確保するためのイノベーション活動を活性化していきます。

また、ホーム＆パーソナルケアの分野では、1979年にエリエールブランドで衛生用紙市場へ参入して以来、消費者の視点でマーケティング部門、営業部門、開発部門が一体となって商品を開発し、ベビー用紙おむつ、フェミニンケア、大人用紙おむつといった加工品へ商品群を広げてきました。

第5次中期事業計画以降、グローバル市場も含めさらにBtoC商品の売上を拡大するため、2023年に参入したベットケア用品のように国内及び海外の成長分野へ新規参入を図っていきます。

知的資本への投資に関し、当社は、知的財産のみならず、企業価値に転換し得る様々な要素(例えば、知識、ノウハウ、ブランド、営業秘密及びデータなど)を広義の知的資本と定め、研究開発や事業活動におけるイノベーションの創造や進化を促すべく、それらの知的資本の形成、強化及び拡充に関して積極的に投資を行っています。また、知的資本を企業価値の源泉として捉え、長期ビジョンと連動して、強みとなる知的資本の可視化及び価値への変換を実践していくことで、知財面から持続的な成長と企業価値の最大化を図ります。

【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、執行と監督を分離する方針の下、取締役会規則及び取締役会付議事項細則において、取締役会に付議すべき事項を定めています。

それらは、法定事項、定款所定事項等、経営の基本方針に関する事項や中長期の経営計画等、経営上重要な事項からなっています。

経営陣(業務執行取締役及び執行役員)は、取締役会で決定された事業方針及びその実行計画に即して業務を遂行しています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外取締役の独立性基準につきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の別紙「独立社外取締役の独立性基準」に記載していますのでご参照ください。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の設置、運用】

当社の指名委員会・報酬委員会は独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数は独立社外取締役で構成しています。当社の指名委員会・報酬委員会の目的、権限、構成等につきましては、本報告書の「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基本方針」の第9条(任意の委員会の設置)、第10条(指名委員会)及び第11条(報酬委員会)に、記載していますのでご参照ください。

【補充原則4-11-1 取締役会全体の知識・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、取締役候補者を決定するに際し、取締役会として企業経営、財務戦略、リスク管理及び法令遵守等に関する多様な知見、専門性を備えたバランスの取れた構成とすることを基本方針としています。

取締役会のバランス、多様性、規模並びに取締役の選任に関する方針及び手続は、「コーポレートガバナンス基本方針」の第5条(取締役会の構成)及び第6条(取締役の選解任手続等)に記載していますのでご参照ください。

なお、現時点の取締役の略歴及び特に期待する分野(スキル・マトリックス)等につきましては、第113回定時株主総会招集ご通知に記載していますのでご参照ください。

第113回定時株主総会招集ご通知: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/stock/meeting/>

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

取締役及び監査役の他の上場会社の役員等の兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」及び「事業報告」において、毎年開示していますのでご参照ください。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性に係る分析・評価の結果の概要】

当社取締役会は、取締役会が適切に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえて、課題の抽出及び改善の取り組みを継続的に実施することを目的に、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

<実施方法>

すべての取締役及び監査役を対象に、匿名で自己評価アンケートを実施し、外部機関が回収・集計した客観的なアンケート結果に基づいて、分析・評価を実施しています。

<評価結果の概要>

「取締役会の在り方」、「取締役会の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の議論」、「取締役会のモニタリング機能」、「取締役・監査役に対する支援体制」、「トレーニング」、「株主(投資家)との対話」、「自身の取り組み」、「指名委員会・報酬委員会の運営」という10の観点から、当社取締役会を評価した結果、概ね適切に機能しており、十分な実効性が確保できていることを確認しました。

<2023年度の実効性評価で抽出した課題への取り組み>

サステナビリティを経営の重要課題として捉え、2023年6月よりサステナビリティ推進部を本部に昇格させるとともに、サステナビリティ委員会より取締役会への運営報告を定期的に実施し、脱炭素・カーボンニュートラルに向けた施策等について議論を継続しております。

<今後の課題>

経営環境の変化に対応し、中長期ビジョンを達成するためのインフラである人的資本経営の推進を重要課題として、後継者育成、グローバル人財

や新規分野の人財の育成、社員の挑戦を後押しする組織文化・制度の構築等について議論を継続し、人的資本経営の実効性を高めていきます。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対する研修等の方針】

当社の取締役・監査役に対する研修等の方針につきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の第8条(取締役及び監査役の研修等の方針)に記載していますのでご参照ください。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主を含むステークホルダーとの建設的な対話に関する方針につきましては、「コーポレートガバナンス基本方針」の第1章(総則)及び第20条(ステークホルダーとの建設的な対話に関する方針)に記載していますのでご参照ください。

当社は、株主を含むステークホルダーに対し、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取り組みについて、適切な情報を適時に提供すると共に、分かりやすい言葉・論理で明確に説明するよう努めています。

また、国内外の主要機関投資家・株主との間で建設的な対話に努めており、対話内容を経営幹部へ随時報告を行うとともに、対話から得た意見・助言を経営に活かしています。

ステークホルダーとの対話を促進するための体制整備・取り組みにつきましては、以下の通りです。

1. コーポレート部門 経営企画本部長が統括し、コーポレート部門 経営企画本部経営企画部IR課が対応窓口となり、社内の関係部門と連携して対応します。

2. 対話を通じて寄せられた意見・懸念などにつきましては、対応窓口であるコーポレート部門 経営企画本部経営企画部IR課から適宜経営陣に対して速やかに報告し、関係部門と連携の上、適切に対処するよう努めます。

3. 対話に際しては、諸法令に則りインサイダー情報を適切かつ慎重に管理します。また、当社はIR活動を積極的に行っています。取り組みや方策等の詳細につきましては、本報告書[IRに関する活動状況]に記載していますのでご参照ください。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では、3カ年の中期事業計画を策定し、その概要を開示しております。

中期事業計画の進捗管理にあたっては、自社の資本コスト(WACC)を的確に算定・把握した上で進捗状況の確認・分析を行い、必要に応じて、事業ポートフォリオや投融资計画などの経営資源の配分の見直しを実施しています。

第5次中期事業計画においては、引き続き社内管理指標として投下資本利益率(ROIC)を活用して、事業単位での資本効率を意識した経営を実施しています。

当社の中期事業計画の概要やその進捗については、当社ウェブサイトや各種説明会、並びに統合レポートにて開示・説明を行っています。

中期事業計画: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/policy/plan/>

各種説明会資料: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/presentation/>

統合レポート: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/report/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付: 2025/01/30】

1. 現状認識

2021年度までは、紙パルプ業界の中でも化学セクターに事業を展開する独自のポートフォリオを築き、業績が向上していたなかで当社の成長戦略への期待も高く、PBRは1.0倍以上で推移していました。2022年度以降、成長エンジンであるホーム＆パーソナルケア事業の収益力低下に伴い、全社の業績と株価も低迷してPBRは1.0倍を下回っている状況です。

2. 資本コストおよび資本収益性

2023年度のROE1.9%に対して、株主資本コストは5～6%程度(CAPMにて算出)と認識しています。また、2023年度のROIC1.3%に対して、WACC(加重平均資本コスト)は2～3%前後と認識しています。投資家の皆様の期待収益率は一般的にCAPMで算出した水準よりも高く、また今後同コストは上昇が見込まれると当社では認識しています。当社を取り巻く事業環境を踏まえ、まずは第3次中期事業計画並みの水準であるROE10%程度までの早期回復を目指します。

3. PBR1.0倍超え回復に向けた対応方針

大王グループの成長戦略に基づき、以下テーマに取り組みながら収益性を向上させ、PBR1.0倍を超えていた水準への回復を目指す方針です。第5次中期事業計画の3カ年で、経営基盤の再構築に注力し、長期ビジョン「Daio Group Transformation 2035」の実現に向けて事業活動を推進していきます。

統合レポート2024 98ページ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応:

https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/pdf/2024/DAIO_2024_all.pdf#page=50

長期ビジョン: <https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS90325/1ef1e82b/b392/463c/9746/7ea93b415824/20240515115937174s.pdf>

中期事業計画: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/policy/plan/>

各種説明会資料: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/presentation/>

【株主との対話の実施状況】

当社は、IR活動を通じて国内外の主要機関投資家・株主との建設的な対話を行っています。IR活動の実施状況については本報告書の[IRに関する活動状況]、並びに統合レポートにて開示しています。

統合レポート: <https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/report/>

今後、原則5 - 1記載の対話の方針に則り、投資家・株主とのIR活動の強化に努めてまいります。

また、当社は、当社株式を保有する国内外の機関投資家との対話の促進及び良好な関係の構築のため、SR活動を行っています。

SR活動では、総務人事本部長が機関投資家と個別に面談し、主に経営戦略やコーポレート・ガバナンス、サステナビリティに関するテーマを中心に建設的な対話を行っています。

2023年度に実施した機関投資家との対話を通じて把握した意見等は、経営陣及び関係部門に共有し、当社グループの経営改善に活かしてまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
北越コーポレーション株式会社	41,589,008	24.81
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	12,684,800	7.57
大王海運株式会社	11,162,739	6.66
株式会社伊予銀行	7,072,998	4.22
株式会社愛媛銀行	6,920,947	4.13
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	6,868,782	4.10
愛媛製紙株式会社	5,331,335	3.18
カミ商事株式会社	4,700,109	2.80
兵庫製紙株式会社	3,179,630	1.90
農林中央金庫	2,870,090	1.71

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

- 1.【大株主の状況】は、2024年9月30日現在の株主名簿に基づいて記載しております。
- 2.日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)、株式会社日本カストディ銀行(信託口)の所有株式数は、信託業務に係る株式数です。
- 3.持株比率は、自己株式を控除して計算しています。なお、自己株式には、株式交付信託により信託銀行が所有する株式は含まれていません。

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	パルプ・紙
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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 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)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
織田 直祐	他の会社の出身者											
武井 洋一	弁護士											
堀江 誠	他の会社の出身者											
政井 貴子	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f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
織田 直祐	○	織田直祐氏は、2021年までJFEホールディングス株式会社及びJFE商事株式会社の業務執行者でありました。当社はJFE商事株式会社に対して販売取引及び仕入れ取引がありますが、その金額は僅少(取引金額が当社及び同社の連結売上高に占める割合は1%未満)であり、取引の規模から鑑みて、独立性に影響を及ぼすものではないと判断しています。	他社での代表取締役社長等を歴任される中で培われた豊富な経験と幅広い見識を活かすことで、独立した立場から、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

武井 洋一	○	武井洋一氏は、独立役員であります。	弁護士としての専門知識と他社の役員を歴任される中で培われた高い視座、幅広い経験を活かすことで、独立した立場から、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
堀江 誠	○	堀江誠氏は、独立役員であります。	他社での代表取締役社長等を歴任される中で培われた豊富な経験とグローバルなビジネス経験等の経営に係る知見を活かすことで、独立した立場から、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
政井 貴子	○	政井貴子氏は、独立役員であります。	外資系銀行、国内銀行及び日本銀行などの金融業界において要職を歴任される中で培われた豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を活かすことで、独立した立場から、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

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	指名委員会	3	0	1	2	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	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役等候補者の指名と取締役等の選解任に対する客観性・透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成する「指名委員会」を設置しています。

当社の取締役及び常務執行役員以上の執行役員について、候補者の指名とその選解任等に関して、取締役会からの諮問を受けて、当社のコーポレートガバナンス基本方針に定める指名方針に沿って、答申します。「指名委員会」には、社外監査役2名がオブザーバーとして出席することとしています。

また、当社は、取締役等の報酬の決定に対する客観性・透明性を確保するため、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成する「報酬委員会」を設置しています。報酬委員会は、当社の常勤取締役及び常務執行役員以上の執行役員の報酬について、報酬決定の方針等に関して、取締役会からの諮問を受けて答申します。また、取締役会にて決議した報酬決定の方針に従い、個人毎の評価・報酬額を決定します。なお、役員報酬の決定プロセスの客観性・透明性をより高めるため、「報酬委員会」についても、社外監査役2名がオブザーバーとして出席しています。

当社の指名委員会・報酬委員会の構成、権限等につきましては、本報告書の「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基本方針」の第9条(任意の委員会の設置)、第10条(指名委員会)及び第11条(報酬委員会)に、記載していますのでご参照ください。

【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	5 名
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

監査役は、会計監査人と定例会を開催し、会計監査人の職務の遂行体制の整備・運用状況や監査計画、監査実施状況など会計監査及び金融商品取引法に基づく内部統制監査に関する報告・説明を受けるとともに、会計監査期間中において、随時意見及び情報の交換を行っています。

監査役は、監査役監査の実効性を上げるため、監査役室を設け、監査役を補助する専任スタッフを配置しています。また、内部監査室等と定期的に会合を持ち、監査計画、監査実施状況・結果、被監査部門への提言内容などの報告を受け、随時意見の交換を行っています。

当社は、業務執行部門から独立した社長直属の内部監査室を設置しています。内部監査室は、取締役会の承認を受けた年間計画に従って当社並びに子会社を対象として監査を実施し、監査結果を取締役会及び監査役に報告しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査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	l	m
山川 洋一郎	弁護士													
岡田 恭子	他の会社の出身者													
野口 昌邦	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
----	------	--------------	-------

山川 洋一郎	○	山川洋一郎氏は、独立役員であります。	弁護士としての専門知識と、他社の役員を歴任された中で培われた豊富な経験を活かすことで、独立した立場から、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
岡田 恭子	○	岡田恭子氏は、独立役員であります。	CSR、企業文化に関する幅広い知見、他社の役員を歴任された中で培われた豊富な経験を活かすことで、独立した立場から、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
野口 昌邦	○	野口昌邦氏は、独立役員であります。	監査法人でのパートナーとしての経験、財務及び会計に関する高い知見を活かすことで、独立した立場から、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 また、有価証券上場規程施行規則に定められる独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を有する社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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

取締役の業績向上のインセンティブとして、当社では、現在、常勤取締役の報酬について、業績への貢献度に応じて賞与額が変動する業績連動型の賞与制度を導入しています。
また、当社の取締役(社外取締役を除く。)を対象として、信託を用いた「株式報酬制度」を導入しています。当社執行役員及び管理職層に対しても、当社取締役に対するものと同様の株式報酬制度を導入しています。本制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、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ています。

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
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

- ・取締役(社外取締役を除く。):
基本報酬186百万円、賞与0百万円、株式報酬36百万円、総額222百万円、対象となる役員の員数10人
- ・監査役(社外監査役を除く。):
基本報酬37百万円、総額37百万円、対象となる役員の員数2人
- ・社外役員:
基本報酬69百万円、総額69百万円、対象となる役員の員数7人

- (注) 1 前事業年度の連結経常利益が赤字だったため賞与の支給はありません。
2 株式報酬については、株式給付引当金繰入額を記載しています。
3 取締役(社外取締役を除く。)には、2023年6月29日開催の第112回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。
4 取締役の報酬限度額(基本報酬及び賞与)は、年額500百万円(2021年6月29日第110回定時株主総会決議)です。また、これとは別に、社外取締役を除く取締役に対する株式報酬制度に係る報酬限度額は、年額88百万円(2019年6月27日第108回定時株主総会決議)です。
5 監査役の報酬限度額は、年額65百万円(2016年6月29日第105回定時株主総会決議)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

取締役の報酬の決定方針については、本報告書末に添付する「取締役の個人別の報酬等の決定方針」をご参照ください。
監査役の報酬については、基本報酬のみとしており、株主総会で承認を受けた報酬限度額内において、監査役の協議によって決定しています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役(社外監査役)に対しては、取締役会開催に先立ち、事務局より取締役会にて使用する資料を事前配付し、事前説明会を開催することで、情報提供を行っています。
また、監査役の業務を補助する専任スタッフとして監査役室を設置しており、社外監査役の業務についても適宜サポートする体制としています。

【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

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
井川俊高	顧問	当社の対外的活動、当社役職員の求めに応じての助言	非常勤、無報酬	2007/6/28	1年毎の契約
岡崎邦弘	顧問	当社の対外的活動、当社役職員の求めに応じての助言	非常勤、報酬有	2024/6/26	1年毎の契約

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2名
--------------------------	----

その他の事項

当社では、取締役会の決議により当社取締役経験者の方に顧問をお願いしています。
顧問には、長年にわたり経営に携わってきた経験・知見から、必要に応じて有用な助言をいただいております。また、顧問は経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。

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)

1) コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査役会設置会社として、取締役会が当社グループ全体の経営方針や重要な業務執行についての意思決定と業務執行の監督を行うとともに、取締役から独立した監査役及び監査役会が職務執行状況等の監督を行っています。
当社のコーポレートガバナンス体制の具体的な内容は以下の通りです。

(1) 取締役会

経営陣による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令又は定款に定める重要な業務執行について意思決定を行っています。
取締役の人数は、定款で定める員数である15名以内とし、実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としつつ、取締役会における多様性及び専門性の確保の観点にも十分配慮して決定しています。

< 2023年度における取締役会の活動状況 >

開催回数: 15回

出席状況(平均出席率): 取締役 99% 監査役 96.5%

個人別の出席状況は「第113回定時株主総会招集ご通知」において開示していますのでご参照ください。

< 2023年度における取締役会の具体的な審議内容 >

経営戦略関連

中期事業計画の進捗、長期ビジョン及び次期中期事業計画の検討、
サステナビリティを巡る課題への取組み状況、経営層の後継者候補育成計画等について審議しました。

ガバナンス関連

当社が任意に設定する3委員会(リスク・コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会、ダイバーシティ委員会)の審議事項やメンバー等の見直し、大王グループ贈賄防止規程の制定、コーポレートガバナンス・コードへの対応等について審議しました。

資本政策関連

配当政策、資本コストの見直し、子会社への投融資等、貸付・債務保証等について審議しました。

(2) 監査役会

当社は監査役4名中3名を社外監査役とし、経営への監視機能の強化を図っています。監査役会は、毎月の取締役会開催前後で開催する他、必要に応じて随時開催して監査役相互間の情報の共有を図っています。
各監査役は監査役会が定めた監査の方針、職務の分担等に基づき、取締役会に出席して必要に応じ意見を述べ、取締役の職務の執行状況に関し、独立の立場で厳正な監査を実施しています。
社外監査役は、それぞれの分野での豊富な経験と見識を活かし、必要な提言・意見を述べています。
監査役は、監査役監査の実効性を上げるため、2012年1月より監査役室を設け、監査役を補助する専任スタッフを配置しています。
また、内部監査室等と定期的に会合を持ち、監査計画、監査実施状況・結果、被監査部門への提言内容などの報告を受け、随時意見の交換を行っています。

< 2023年度における監査役会の活動状況 >

開催回数: 16回

出席状況(平均出席率): 99%

(3) 会計監査人

2023年度は会計監査人としてEY 新日本有限責任監査法人を選任し、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われました。
会計監査の状況は以下の通りです。

継続監査期間

1年

業務を執行した公認会計士

定留尚之(継続監査期間1年)

井尾稔(継続監査期間1年)

鈴木拓也(継続監査期間1年)

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士11名及びその他の監査従事者56名です。

(4) 経営会議

意思決定の迅速化のために、社長及び各事業部長・本部長で構成する「経営会議」において、取締役会から委譲された事項につき意思決定を行っています。「経営会議」には常勤監査役がオブザーバーとして出席し、当該意思決定の状況を監視しています。

(5) 執行役員制度

経営の重要事項の意思決定及び業務執行の監督の機能を果たす取締役会と、業務の執行を行う執行役員の役割と責任を明確化することで、経営における果断で迅速な意思決定と機動的で強力な業務執行体制を実現し、企業価値を向上することを目的として、執行役員制度を導入しています。執行役員の選任・解任及び担当業務の決定は取締役会が行い、執行役員は取締役会で決定した経営方針に基づき、業務執行役員として担当業務を執行する責任を負っています。

(6) 任意の委員会

指名委員会

目的

取締役等候補者の指名と取締役等の選解任等に対する客観性・透明性を高めることを目的としています。

権限

指名委員会は、取締役会の諮問機関として、当社の取締役及び常務執行役員以上の執行役員について、候補者の指名とその選解任等に関して、取締役会からの諮問を受けて、当社のコーポレートガバナンス基本方針に定める指名方針に沿って、答申します。

構成員

独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、社外監査役がオブザーバーとして出席しております。

[委員(3名)]

- ・委員長 社外取締役 織田直祐
- ・社外取締役 武井洋一
- ・代表取締役社長 社長執行役員 若林頼房

活動状況

2023年度における指名委員会の活動状況は以下の通りです。

議長	社外取締役	織田 直祐	100%(3/3回)出席
委員	社外取締役	武井 洋一	100%(3/3回)出席
委員	代表取締役	若林 頼房	100%(3/3回)出席

主な審議内容

2023年度は取締役会の構成及び取締役、常務執行役員以上の執行役員の選任について十分審議の上、取締役会へ答申を行いました。また、後継者計画については候補者育成の仕組み等の議論を行いました。

報酬委員会

目的

取締役等の報酬の決定に対する客観性・透明性を高めることを目的としています。

権限

報酬委員会は、当社の常勤取締役及び常務執行役員以上の執行役員の報酬について、報酬決定の方針等に関して、取締役会からの諮問を受けて答申します。

また、取締役会にて決議した報酬決定の方針に従い、個人毎の評価・報酬額を決定します。

構成員

独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、社外監査役がオブザーバーとして出席しております。

[委員(3名)]

- ・委員長 社外取締役 織田直祐
- ・社外取締役 武井洋一
- ・代表取締役社長 社長執行役員 若林頼房

活動状況

2023年度における報酬委員会の活動状況は以下の通りです。

議長	社外取締役	織田 直祐	100%(4/4回)出席
委員	社外取締役	武井 洋一	100%(4/4回)出席
委員	代表取締役	若林 頼房	100%(4/4回)出席

主な審議内容

2023年度は役員報酬に反映すべき経営指標、報酬水準について審議しました。

リスク・コンプライアンス委員会

目的

当社グループのリスクの管理及びコンプライアンスの強化を目的としています。

権限

リスクの網羅的な識別・評価、及び対応策の一元的管理、並びにリスクの重要性に応じた対応策等について審議等を行うことにより、当社グループのリスク管理体制をチェックしています。

また、リスク・コンプライアンス委員会の下部組織として、必要に応じて小委員会を設置しています。各小委員会はその取り組み状況についてリスク・コンプライアンス委員会に定期的に報告しており、リスクの属性に応じた具体的な実行策を審議・決定し推進することで、より実効性の高いリスク管理が可能な体制としています。

構成員

リスク・コンプライアンス担当取締役を委員長とし、その他執行役員等で構成し、社外取締役、常勤監査役、社外監査役及び内部監査室長がオブザーバーとして出席しています。

サステナビリティ委員会

目的

当社グループ全体のサステナビリティ戦略(環境・社会・ガバナンスを考慮した持続可能な企業戦略)を定め、社会課題の解決を通して当社グループの社会的価値を向上させると共に、企業価値の向上を実現させていくことを目的としています。

権限

サステナビリティに関するマテリアリティ(重要課題)の決定及び、マテリアリティに対する目標・コミットメント・取り組みを決定しています。

また、サステナビリティを巡る動きやマテリアリティと連動する8つの部会を設置し、具体的な取り組み及びKPI(重要指標)を設定し、各種施策の審議、進捗確認を通じて目標達成に取り組んでいます。

構成員

代表取締役を委員長とし、全常勤取締役、その他委員長が指名する者で構成しています。社外取締役、常勤監査役、及び社外監査役がオブザーバーとして出席しています。

ダイバーシティ委員会

目的

性別や年齢、国籍、障がいの有無、採用形態等の要素に関わらず、柔軟な働き方を可能とする環境整備等の施策を通じ、当社グループ全体の組織の多様性を実現することを目的としています。

権限

代表取締役直下の委員会として、当社グループ全体のダイバーシティ推進の基本方針及び重要課題、ダイバーシティ及び働き方改革の推進施策を策定し、取締役会への報告、トップメッセージの配信、経営層・管理職・社員へのインプットを通じて施策の実行に取り組んでいます。

構成員

代表取締役を委員長とし、取締役常務執行役員、人事本部長等で構成し、社外取締役、常勤監査役及び社外監査役がオブザーバーとして出席しています。

投融資委員会

目的

重要な投融資案件について合理的な投資判断を下せるよう、資本コストを考慮した一定の投資基準を設け、中長期方針に沿って投融資案件の優先順位付けを行い、投資効果を高めることを目的としています。

権限

重要な投融資案件について社長の諮問機関として、投融資案件の蓋然性等の評価を行い、経営会議や取締役会に対して提言・助言・答申等を行います。また、投融資実行後においても定期的に投資効果を評価し、必要に応じて改善策の立案や投融資計画の修正等を行います。

加えて、事業の撤退基準の制定や見直しを行い、撤退基準に該当する事業について事業の再建若しくは撤退の方針を定め、経営会議や取締役会に対して提言・助言・答申等を行います。

構成員

代表取締役を委員長とし、取締役常務執行役員、その他委員長が指名する者で構成し、社外取締役及び常勤監査役がオブザーバーとして出席します。

(7) 責任限定契約

当社と社外取締役及び監査役全員は、会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、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います。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、10百万円又は会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額となります。

(8) 役員等賠償責任保険契約

当社は、当社及び当社グループの取締役、監査役並びに当社の執行役員その他重要な使用人を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しています。当該保険契約により、保険期間中に被保険者に対して提起された損害賠償請求にかかる訴訟費用及び損害賠償金等が填補されることとなります。

ただし、被保険者による犯罪行為等に起因する損害等については填補の対象外とすること等により、被保険者の職務の執行の適正性が損なわれないよう措置を講じています。なお、保険料は当社が全額を負担しています。

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

意思決定の迅速化、経営の効率化及び業務執行機能の強化を図るとともに、経営の客観性・透明性を確保して当社グループのコーポレート・ガバナンス及びコンプライアンスを強化するために、上記の通り、社外取締役を含む取締役会と、社外監査役を含む監査役会により、業務執行を監督・監査する現体制を選択しています。

当社の社外取締役は4名、社外監査役は3名であり、当社との間に特別な利害関係はありません。

社外取締役は経営の強化と取締役会及び業務執行取締役への監視・監督のための役割を担っており、他社の役員等としての豊富な経験、専門知識、幅広い見識を活かし、その職務を適正に遂行しています。

社外監査役は取締役会及び監査役会に出席し、弁護士、公認会計士、他社の役員等としての豊富な経験、専門知識等を活かして、客観的・中立的な立場からの経営の監査を行っており、社外監査役としての職務を適正に遂行しています。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までに当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイトに掲載しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等(パソコン・スマートフォン)による議決権の行使が可能です。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	海外機関投資家向けに、議決権電子行使プラットフォーム上及び当社ウェブサイトにおいて、株主総会招集通知の英訳版(狭義の招集通知及び株主総会参考書類抜粋)を掲載しています。

その他	https://www.daio-paper.co.jp/ir/stock/meeting/ 上記URLにて、株主総会招集通知及び議決権行使結果に係る臨時報告書を掲示しています。
-----	---

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示の方針をウェブサイトの開示しております。 https://www.daio-paper.co.jp/ir/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等を通じ、2回/年を目安に個人投資家向けの説明会を開催していく予定です。 状況に応じ適切な形式にて実施するものとします。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表日の当日にアナリストや機関投資家、報道関係者等を対象とした決算説明会を開催しております。 加えて、第2四半期と期末決算時においては同じく、アナリストや機関投資家、報道関係者等を対象とした社長及び経営層による戦略説明会を開催しております。 状況に応じ適切な形式にて実施するものとします。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に1～2回、証券会社が主催する主に海外機関投資家を対象としたカンファレンスに社長及び経営層が出席し、長期ビジョンや経営戦略を説明しております。 このような取組みを通じ、多様な投資家との対話の機会を確保しております。 開催形式については、状況に応じ適切な形式にて実施するものとします。	あり
IR資料のホームページ掲載	https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/ https://www.daio-paper.co.jp/ir/ir_news/ 上記URLにて決算短信、決算説明資料、四半期報告書、有価証券報告書、戦略説明資料、統合レポート等の開示を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレート部門に経営企画部IR課を設置しており、機関投資家やアナリストとの対話、説明会の開催、ウェブサイト上での情報開示等に対応しております。 また、必要に応じ関係部門とも協業しつつ上記の対応を行う体制としております。	
その他	【国内外アナリスト・機関投資家等に向けた取組み】 1.個別取材対応 2.スモールミーティング 3.証券会社主催カンファレンス 4.工場見学会 5.個人投資家向け説明会	

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	「コーポレートガバナンス基本方針」の第1章(総則)及び第20条(ステークホルダーとの建設的な対話に関する方針)において、株主を含むステークホルダーとの建設的な対話に関する方針を定めています。

環境保全活動、CSR活動等の実施	https://www.daio-paper.co.jp/csr/ https://www.daio-paper.co.jp/ir/library/report/ 上記URLにて、サステナビリティ・ビジョン及び統合レポート等を掲載しています。
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	「コーポレートガバナンス基本方針」の第4章(適切な情報開示と透明性の確保)第19条(情報の開示に関する方針)において、ステークホルダーから正しい理解と信頼を得るための情報の開示に関する方針を定めています。

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

当社は、内部統制システム整備の基本方針を、取締役会で決議し、体制の整備を進めています。その概要は次の通りです。

1) 当社グループの取締役等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) 取締役会は「取締役会規則」に基づき経営に係る重要事項に関し意思決定を行うほか、各取締役は自己の職務執行状況を適宜取締役会に報告するとともに、相互に職務執行状況を監視する。
- (2) 取締役会が定める「職務権限規程」、「稟議規程」等によって職位別の決裁権限と責任を明確にし、取締役及び従業員はこれらの適切な運用によって適正に職務を執行する。
- (3) リスク管理、コンプライアンスを推進するための社内規程を整備し、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、委員長となるリスク・コンプライアンス担当取締役を任命する。
- (4) リスク・コンプライアンス委員会はリスク・コンプライアンス担当取締役の指揮のもと、当社グループのコンプライアンス体制及びリスク管理体制の整備に係る方針・施策の決定並びに体制の監視・評価等を審議し、審議結果は必要に応じて取締役会に報告する。
- (5) リスク・コンプライアンス委員会は、必要に応じて下部組織である小委員会を設置し、各小委員会はその取り組み状況についてリスク・コンプライアンス委員会に定期的に報告する。
- (6) 法令遵守及び倫理観に基づいた責任ある行動を実践する。

「大王グループ経営理念」とともに、経営理念を達成するための役職員の判断基準・取るべき行動や具体的な禁止事項等を「大王グループ行動規範」と「コンプライアンス規程」に定め、取締役及び従業員に対し継続的に教育・啓発する。
また、社内規程を定期的に見直し、その内容を社内周知・啓発する。

当社常勤取締役の行動評価について、適宜「報酬委員会」が面談を行い、責任ある行動に向けたコンセンサスの醸成に努めている。

- (7) 当社グループでは内部通報制度として、外部弁護士を社外窓口、監査役室を社内窓口とする「企業倫理ホットライン」を設置するとともに、倫理規律上の問題や法令違反等を見聞きした場合の通報義務、通報者のプライバシーへの配慮、不利益な取扱いからの保護等について運用規則に定め、全社に周知することで内部通報制度の利用促進を図る。
- (8) 子会社に対して、必要な規程の整備と社内周知とともに、法令遵守はもとより、高い倫理観を持って職務の遂行にあたることを求める。
- (9) 原則として、当社の役職員を子会社の非常勤取締役又は監査役として就任させ、子会社の代表取締役並びに業務執行取締役の職務執行状況を監視する。
- (10) 当社の役職員及び子会社の役員に対し、定期的にコンプライアンスに関する情報を発信し、コンプライアンス教育を実施する。

2) 当社の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

取締役の職務執行及び経営の意思決定に係る重要な情報・文書については、文書データを適切に管理するための社内規程を整備し、当該社内規程に従って適切に保存・管理する。取締役及び監査役は必要に応じ、これらの情報・文書を閲覧できる。

3) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスク管理を推進するための社内規程を整備し、リスク・コンプライアンス委員会において、当社グループの経営に重大な影響を与える可能性のあるリスクを識別・評価するとともに、リスクの重要性に応じた適切な対応を講じさせることにより、リスクの顕在化を未然に防止する。
また、リスク・コンプライアンス委員会において重要なリスクへの対応方針、リスク対応の施策等について審議を行い、取締役会による決定を踏まえ、全社リスク管理体制を整備する。
- (2) 当社は、子会社に対して、子会社の経営に重大な影響を与えるリスクを識別・評価し、適切な対応を講じ、リスクの顕在化を未然に防止する体制を構築するよう指導・監督・支援を行う。
- (3) 自然災害、その他会社に着しい損害を及ぼすおそれのある緊急事態が発生した場合の危機管理体制について定めた「危機管理規程」「大王グループBCM基本規程」を整備し、周知徹底する。
- (4) 万一、不測の緊急事態が発生した場合は、「危機管理規程」「大王グループBCM基本規程」に基づき、予想される当社グループへの影響度に応じた社内体制を速やかに整備し、損失を最小限に抑え、事業の継続・復旧を図るとともに、原因の究明及び再発防止策を講じる。

- (5) 当社グループは、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度に適切に対応するため、内部統制の有効かつ効率的な整備・運用及び必要な是正を継続的に実施し、財務報告の信頼性と適正性を確保する。
- 4) 当社グループの取締役等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) 「職務分掌規程」、「職務権限規程」及び「稟議規程」を整備し、取締役の責任の範囲と職務権限を明確にし、部門間相互の役割分担及び連携を適切に行う。
- (2) 意思決定の迅速化、経営の効率化及び業務執行機能の強化を目的として、取締役会においては経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うとともに、経営陣で構成する経営会議において、取締役会から委譲された事項につき意思決定を行うことで、経営環境の変化に対応する。
- (3) 執行役員制度を導入し、経営の重要事項の意思決定及び業務執行の監督の機能を果たす取締役会と、業務の執行を行う執行役員の役割と責任を明確化することで、経営における果敢で迅速な意思決定と機動的で強力な業務執行体制の実現を図る。
- 5) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
- (1) 子会社の取締役会議事録を、各子会社を管轄する当社の各部署の部門長及び内部統制推進部へ提出する。
- (2) 子会社を含む関係会社を適切に管理・監督・支援するための社内規程を整備し、当社の承認又は当社への報告が必要な事項を定める。
- 6) 当社の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、及び使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項
- 監査役室を設けて使用人を配置し、監査役業務の補助を行う。使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定には、常勤監査役の事前の同意を必要とする。
- 7) 当社の監査役の前号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- 監査役室の使用人は監査役専属とし、取締役からの指揮命令権から独立させる。
- 8) 当社グループの取締役等又は子会社の取締役等から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制
- 当社グループの取締役及び使用人は業務執行の状況、内部監査の結果、その他重要な事項について、定期的に監査役に報告するとともに、法令違反その他のコンプライアンス上の重要な事実を知ったときは、遅滞なく監査役に報告する。
- 9) 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- 当社グループにおいて、監査役に報告をした者に、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止する。
- 10) 当社の監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
- 監査役職務の執行に係る費用等について、当社が監査役職務の執行に必要でないことを証明したときを除き、これを支払う。
- 11) その他当社の監査役監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 監査役は代表取締役社長と定期的な会合を持ち、監査に係る事項について意見交換を行う。また、内部統制部門及び内部監査室と監査役間の情報共有並びに連携を通じて、監査役監査の実効性を確保する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

市民社会の秩序及び安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対して毅然とした態度を貫き、反社会的勢力との関係を遮断するため、次の体制を整備しています。

- 1) 「コンプライアンス規程」等の社内規程において、反社会的行為への参加の禁止、及び反社会的勢力との関係断絶を規定し、社員への教育・啓発を継続する。
- 2) 反社会的勢力の排除を目的とする外部団体へ加盟し、反社会的勢力に関する情報を収集する。
- 3) 地元警察など関係各所との連携を深め、有事における協力体制を構築する。
- 4) 反社会的勢力から不当要求がなされた場合は、総務部門が中心となって対応する。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

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かかる社内体制の状況は、下記の通りです。

1) 適時開示にかかる基本姿勢

当社グループは、金融商品取引法等の諸法令並びに、東京証券取引所の定める規則を遵守し、適時・適切かつ公平な情報開示を行います。上記の法令・規則等に該当しない情報であっても、ステークホルダーの皆さまにとって、当社グループへの理解の促進に繋がる有益な情報であると判断されるものについては、可能な範囲で迅速かつ正確に開示します。

2) 適時開示にかかる社内体制の状況

重要な会社情報は、子会社にかかる情報も含めて決定事実、発生事実及び決算情報のいずれの場合も、適時開示委員会事務局の下で一元管理しています。適時開示委員会は、重要な会社情報について、適時開示情報に該当するか否かの判断を東京証券取引所の有価証券上場規程に従って行い、代表取締役社長執行役員の承認を得て、その公表の内容、時期及び方法について決定します。この決定を受けて、開示は代表取締役又はその委任を受けた者が行い、当社の広報を担当する部署がこれを管理します。公表の方法は、TDnetへの登録及び当社ウェブサイトへの公表によって行うものです。

(1) 決定事実(決算情報含む)

決定事実に該当する重要事項は取締役会又は経営会議で決定し、決定後はすみやかに東京証券取引所及び当社ウェブサイトにも開示します。

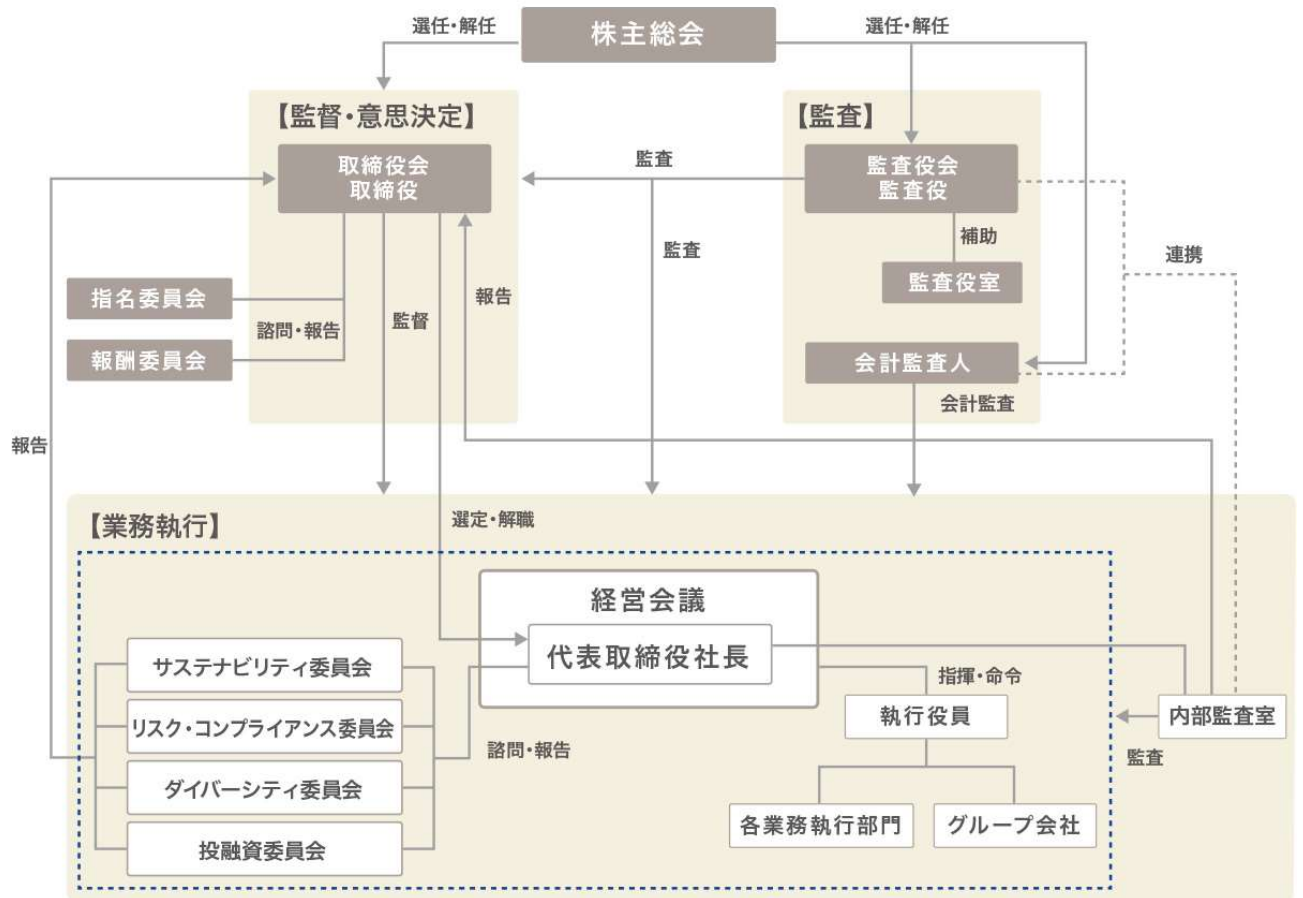
(2) 発生事実

重要事実が生じたこと又は生じたおそれがあることを知ったときには、適時開示委員会事務局に連絡することを子会社担当の当社役職員に義務付けています。

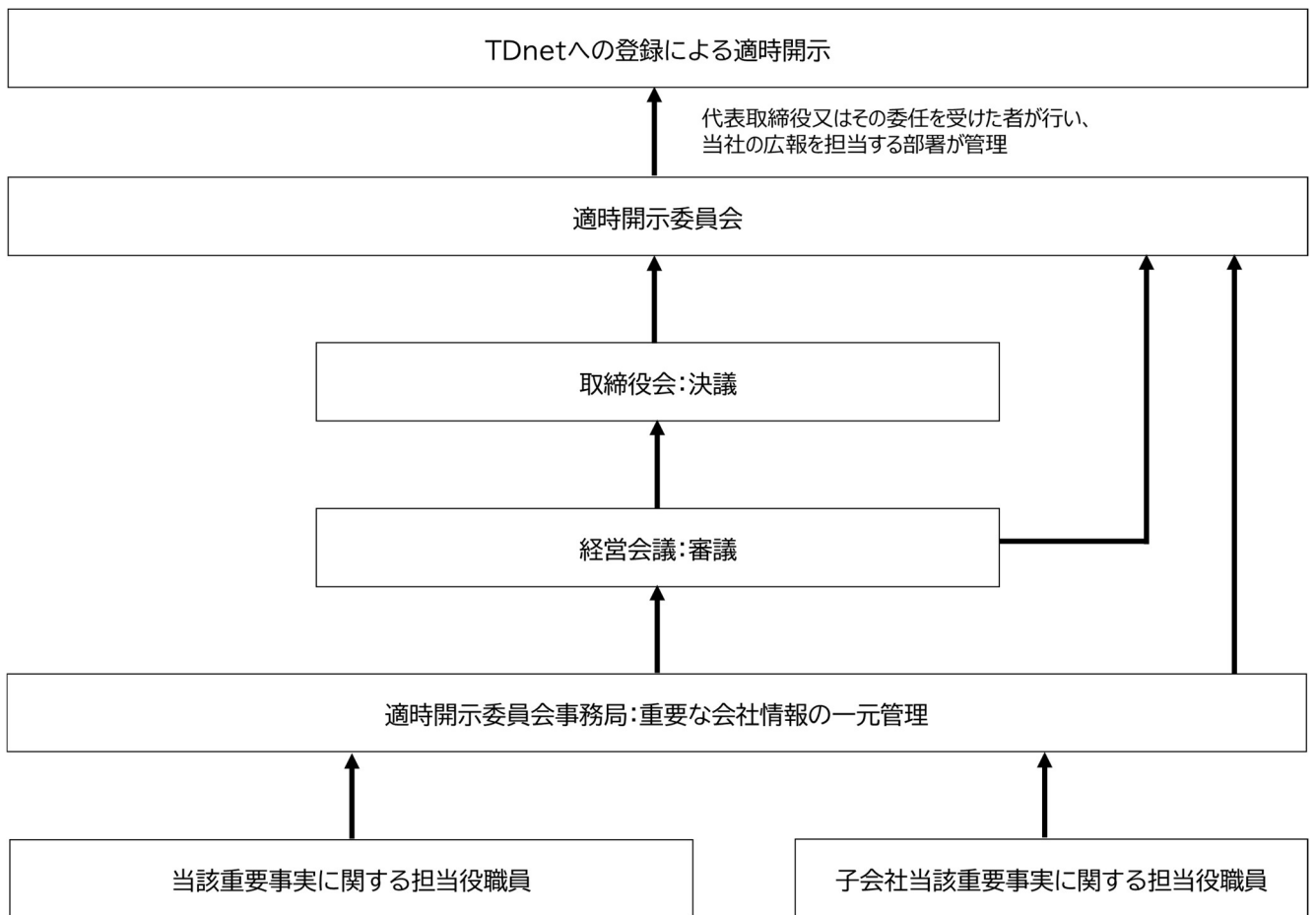
(3) 子会社にかかる情報

子会社担当の当社役職員は、子会社に重要事実が生じたことまたは生じたおそれがあることを知ったときには、適時開示委員会事務局に連絡することを義務付けています。

【参考 1】コーポレート・ガバナンス体制の模式図



【参考2】適時開示に関する社内体制図



＜取締役の個人別の報酬等の決定方針＞

＜基本方針＞

取締役の報酬等については、当社の企業価値向上に資するべく、業績向上に対する意欲を高め、優秀な人財を確保するための報酬体系とすることを原則とし、経営環境、業績、従業員に対する処遇との整合性等を考慮して適切な水準を定めることを基本方針としています。

1. 基本報酬の算定方法の決定に関する方針

- ・常勤取締役は、役員報酬規程において役位別に定めた一定額を支給します。
- ・代表権をもつ場合には、一定の加算を行うものとします。
- ・社外取締役の報酬は基本報酬のみとしており、社内に設置された委員会の委員就任状況を基準に一定額を支給します。

2. 賞与に係る業績指標の内容、及び賞与の算定方法の決定に関する方針

- ・客観性のある業績測定指標である「連結経常利益額」を使用します。
- ・前事業年度における連結経常利益額に、役員報酬規程に定める一定の割合を乗じることで、基準となる役位の取締役1人当たりの賞与額（賞与基準額）を算出します。個別の支給額は、賞与基準額に役位別に定めた役位倍率及び個人毎に決定する業績評価ランク別に定めた個人業績評価倍率を乗じることで算出します。
- ・前事業年度における連結経常利益が赤字の場合は賞与を支給しません。

3. 非金銭報酬の内容、及び非金銭報酬の算定方法の決定に関する方針

- ・当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、当社が各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が信託を通じて各取締役に對して交付される、という株式報酬制度を常勤取締役を対象に導入しています。
- ・取締役会で定める株式交付規程に基づき、各取締役に對し、信託期間中の株式交付規程に定めるポイント付与日において、役位に応じたポイントを付与します。
付与ポイント＝ 役位別に定める株式報酬額 ÷ 当該信託の保有する当社株式1株当たりの帳簿価格
- ・1ポイントは当社株式1株とします。
- ・取締役に對して付与するポイントの総数は、1事業年度あたり104,000ポイントを上限とします。
- ・株式報酬交付時、一定の割合の当社株式については、源泉所得税等の納税資金を当社が源泉徴収する目的で本信託において売却換金したうえで、当社株式に代わり金銭で交付することがあります。
- ・海外勤務者については、役位別に定める株式報酬額から日本において受領した場合に賦課されると考えられる税相当額を控除した額を金銭にて支給します。

4. 基本報酬、賞与、非金銭報酬の割合の決定に関する方針

- ・業績及び企業価値向上のインセンティブとなるよう、賞与は連結経常利益額に連動して決定しており、業績向上に伴って賞与の割合が高まる設計としています。

目標とする連結経常利益額（2024年度）達成時の割合

月額	賞与	株式
80%	5%	15%

※役位によって若干異なります。

5. 取締役に對し報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針

- ・月額報酬は、当月支給です。
- ・賞与は前年7月分～6月分を7月に支給します。
ただし、算定時に使用する評価は前事業年度期間です。
- ・株式報酬は、取締役へのポイント付与の時期は、定時株主総会開催日とし、取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時としています。
- ・株式報酬制度対象者のうち次のいずれかに該当する者については、取締役会の決議により、それまでに付与されていたポイントの全部又は一部は失効するとともに以降のポイント付与も行われないものとし、失効したポイントに係る受益権を取得しないものとしています。
 - 1) 当社に損害を与えたことに起因して取締役を解任され又は辞任する者
 - 2) 違法行為、競業避止義務違反等、当社に対して不利益、不都合の所為があった者
 - 3) 自己の疾病や親族の介護等やむを得ない理由を除く自己の都合で取締役を辞任する者

6. 取締役の報酬内容決定の委任に関する事項

- 1) 委任を受ける者の氏名または当該株式会社における地位及び担当
 - ・任意の委員会である報酬委員会
報酬委員会委員
委員長：社外取締役 織田直祐
委員：社外取締役 武井洋一、代表取締役社長 社長執行役員 若林頼房
- 2) 委任する権限の内容
 - ・常勤取締役並びに常務執行役員以上の執行役員の個人別の報酬等の額
 - ・常勤取締役並びに常務執行役員以上の執行役員の個人別の報酬等に関する評価
- 3) 権限が適切に行使されるようにするための措置
 - ・報酬委員会は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数は社外取締役で構成します。
 - ・報酬委員会は、複数の社外監査役がオブザーバーとして委員とは異なる立場で参加し、審議内容をチェックできる構成とします。
 - ・個人別の報酬決定に関する事項は、役員報酬規程及び常勤取締役株式交付規程、海外勤務者規程にて定め、これらの規程によって行うものとします。また、これら規程の取締役報酬に関する規定の改廃の決議は、取締役会にて行うものとします。

7. 個人別の報酬内容の決定方針

- ・賞与に係る目標は報酬委員会の審議、評価は報酬委員会委員との個別面談及び委員会審議を経て決定します。
- ・報酬水準や報酬制度の設計に際しては、外部専門機関、政府機関等の客観的な報酬データを参考に、従業員規模を中心に類似性の高い企業群と比較して決定します。

8. その他報酬の決定に関する重要な事項

- ・役員報酬規程に基づき、会社の業績その他必要に応じて、臨時に減額することがあります。