

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社は、企業価値の最大化という経営の基本方針を実現するためには、株主価値を高めることが重要な課題のひとつと位置づけております。このためには迅速かつ正確な情報開示と、経営の透明性の向上が重要であると考え、コーポレート・ガバナンスの充実に向けて様々な取り組みを実施しております。

また、当社は、経営トップに対しても現場の生の声を直接伝える機会を積極的に設ける等、誰に対しても意見が言える非常に風通しの良い社風をもち合わせております。この社風を維持・発展させることも有効なコーポレート・ガバナンスの手段であると考えております。

【株主の権利・平等の確保】

当社は、株主の権利の確保のため、迅速かつ正確な情報開示を行うとともに、議決権行使の環境整備に努め、外国人株主、その他少数株主等様々な株主の権利・平等性の確保に配慮いたします。また、法令を遵守し適切に対応いたします。

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

当社は、「我々は、絶えざる創造と革新によって新しいものを求め続け、人と社会に素晴らしい「快」を提供する」という経営理念のもと、行動規範を遵守し、お客様、地域社会、従業員等のステークホルダーとの適切な協働に努めます。

また、「「あったらいいな」をカタチにする」のブランドスローガンのもと、常にステークホルダーの皆様の「あったらいいな」を実現すべく、社会貢献活動、ダイバーシティに取り組んでおります。

【適切な情報開示と透明性の確保】

当社は、株主の権利の確保のため、法令に基づく情報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や非財務情報の提供にも積極的に取り組んでまいります。

【取締役会等の責務】

取締役会は、株主に対する受託者責任の観点から会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の向上を図る役割を担っているものと認識しております。

社長を中心とする執行役員が経営の執行にあたる一方で、会長を議長とする取締役会が経営の監督機能を担うという体制を取っており、取締役会の活性化の観点から取締役の人数の最適化も図っております。

社外役員は、経営陣幹部に対して外部の視点から積極的に発言しており、十分に活発な議論がなされております。

また、独立社外取締役を委員長とする「人事指名委員会」、「報酬諮問委員会」を設置しており、取締役等の選任や報酬の決定プロセスの透明性・公正性の担保を図っております。

【株主との対話】

当社では、企業価値向上のため株主との建設的な対話を重視しており、双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応をとることが重要と考えております。株主からの対話の申し込みに対しては随時対応しております。株主との対話は、株主の属性、対話の時期、当社の経営資源等の諸事情を考慮し、IR部門、IR担当役員、経営陣幹部が必要に応じて行っております。

また、株主との対話において、企業価値向上に資する株主の意見については、取締役会に対してフィードバックを行っております。

【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】 更新

【補充原則4 - 2 - 2】

当社取締役会は、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等、各要素を網羅したサステナビリティの基本方針の策定の検討を進めてまいります。

現段階では、サステナビリティにおける全体方針はありませんが、各要素については個別に方針の策定や取り組みを行っており、統合報告書の34～49ページにて詳細を開示しております。

https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/annualreport/pdf/ar_2020_japanese.pdf

また、当社は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について実行的に監督をすべく、取締役会における報告事項として取締役会規程に定め、議論を行うことで実効的な監督がなされるよう努めております。

【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】

当社は、これまで世の中のニーズを捉えたニッチ製品を送り出し、新市場を創造してきました。今後も持続的成長をするためには、様々なステークホルダーとの協力体制が不可欠です。

重要なステークホルダーの株式を保有することで、当該企業との協力関係を維持していくことにより、当社の業績拡大、企業価値向上に資すると判断する会社の株式を取得・保有する方針としており、合理性が乏しいものは売却を検討しております。

保有の合理性を検証する方法については、事業戦略上の重要性を具体的に精査した上で、経済合理性を加味することで、保有意義について総合

的に検証を行っております。財務数値・資本コスト等の経済合理性の評価は、個別銘柄ごとに貸借対照表計上額に総資本経常利益率(ROA)を掛けた数値を基準とし、保有先企業との取引から得られる事業シナジーと配当額の合計が基準を上回るかの検証をしております。上記検証は定期的に行い、原則として年1回取締役会にて保有意義の可否について審議するとともに、売却を検討すべき銘柄については諮るものとしております。

議決権行使は対象会社の企業価値向上および当社への影響を勘案のうえで議案を審査して、必要に応じて当該会社の株主総会に参加し、賛否の意思表示を行うものいたします。

保有株式の詳細等は、有価証券報告書52～56ページに記載しております。

https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/asr/pdf/2020_4yuhou.pdf

【原則1 - 7】

関連当事者間の取引につきましては株主の利益の確保・向上ひいては当社の企業価値向上を阻害しないよう、当社では会社法にて定める利益相反取引に関する対応と類似した事前承認等によるチェック体制を取っております。

利益相反取引に関する監視体制につきましては、利益相反に関する情報が取締役会事務局に集まる仕組みを構築しております。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社は、年齢や性別、国籍などの様々なバックボーンや視点を持った従業員の存在が新市場を創造する製品開発と企業価値の向上には欠かせないものであると考えており、これら多様な人材の能力・成果に応じた透明性の高い公正な処遇を実現してまいります。

その一環として、重要ポストの女性管理職比率については長期数値目標(女性管理職比率:2030年21%以上、2023年16%以上)を掲げ、2016年に8.2%であった管理職比率は2021年に13.1%まで引き上げております。今後も女性活躍に関して積極的な登用、候補人材を増やすための研修等を行ってまいります。

また、過去より中途採用に於ける即戦力人材の獲得を積極的に行っており、ここ数年、新規入社者の3～4割が中途採用に於ける入社者となっております。また、新規就職登用者についても新卒・中途採用といった採用区分に拘らない登用を行っております。尚、将来的には外国人の登用を積極的に行うべく、毎年の新卒採用に於いても数名の外国人採用を実施しております。

また、当社は中長期的な企業価値向上のためには人材育成が欠かせないものであると考えており、社員がより難易度の高い業務・異なる分野の業務を遂行できるよう、知識・能力等の習得や個々の成長を支援しております。特に、成長を促す上で肝となるのが、上司と部下が1on1形式で進める「成長対話」であると考え、対話を通じて上司は部下の課題に合わせた「成長の機会」を提供しております。

社内環境整備については、多様性、人格、個性を尊重、受容し、自由に意見が言える自由闊達な風土づくりと、健康と安全に配慮した快適で働きやすい環境の創造に努めてまいります。

なお、これらの方針やダイバーシティ経営推進の必要性を経営トップ自らが発信しているかどうか、また会社として「自律的なキャリア開発の推奨と支援」や「多様な人材が能力を発揮できる環境の整備」に取り組んでいるかどうか等を適宜モニタリングしております。

また、従業員にどの程度ダイバーシティの考えや風土が浸透しているかを数値化する「ダイバーシティインデックス」の導入や、中途入社社員から当社に対する客観的な意見をヒアリングする等、社内環境の把握にも努めております。

【原則2 - 6】

当社は、企業年金として、規約型の確定給付年金の運用を行っており、年金委員会を設置することにより、運用受託機関の運用実績等についてモニタリングを行っております。

また、経営会議(グループ執行審議会)および取締役会の審議を経て、財務に精通した人材の登用を適宜行い、かつ、外部アドバイザーを起用して専門能力・知見を補完することで、適切な運用を図るとともに、企業年金に携わる人材の専門性を高めています。

【原則3 - 1】

(1)経営理念・経営戦略・経営計画

経営理念

我々は、絶えざる創造と革新によって新しいものを求め続け、人と社会に素晴らしい「快」を提供する

この経営理念やその他ブランドスローガンは会社経営にあたって最も重要なものであると考えており、当社HPでも開示しております。

<https://www.kobayashi.co.jp/corporate/philosophy/>

経営戦略・経営計画

これまで当社は「あったらいいな」をカタチにすることで、ブルーレットや熱さまシート、のどぬ～る、アイボンといった製品を生み出し、新しい生活習慣を作り、新市場を創造してきました。

今後はそれを日本だけにとどまらず世界に広げていきます。

2030年には、各国で毎年新市場を1つ創造しており、世界でもお困りごとを解決することで人と社会に貢献し、新市場(新習慣)を創造する企業として認知されつつある状態を目指します。

その実現のため、2020年を1年目とする新中期経営計画においては、テーマを「国際ファースト」とし、4つの主要な戦略に取り組んでいます。

1. 全社挙げて国際事業の成長に取り組む
2. 既存事業のレベルアップ
3. ESG視点で経営を磨く
4. イノベーションや新規事業創出の土台作り

「2030年のありたい姿」および中期経営計画の詳細は以下の当社HPにて開示しております。

<https://www.kobayashi.co.jp/ir/finance/explain/pdf/1908.pdf>

(2)コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3)取締役・監査役等の報酬に関する方針・手続

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(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4)取締役・監査役等の選解任と指名に関する方針・手続

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
(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しておりますので、ご参照ください。

(5) 個々の取締役・監査役候補の選解任・指名に関する説明

取締役と監査役について、株主総会招集通知にて「選解任理由」を開示致します。

【補充原則3 - 1 - 3】

サステナビリティに関する取り組みについては、統合報告書の34～49ページにて開示しております。

https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/annualreport/pdf/ar_2020_japanese.pdf

当社は、「“ あったらしいな ” をカタチにする」というコーポレートスローガンの下、「新製品のアイデアを生み出す仕組み」を強みの源泉の一つと捉えております。当社はそのような強みを一層強化する観点より、新製品開発に向けたDX投資・M&A・人材投資を通じた無形資産(人的資本及び知的資本)への投資を推進しております。これらの投資を通じた価値創造プロセスや投資方針の詳細についても、統合報告書の20～23ページにて開示しております。

特に知的財産について、当社は「世にない製品で新市場を創造する」というビジネスモデルの下、製品特性をわかりやすく伝えるネーミング・広告にこだわり、それらを商標権で確実に保護しています。開発初期から事業部と知財部門が連携し、開拓した新市場の将来像を予測し、特許、意匠も活用した多面的に商品保護、グローバルな知的財産権の確保、模倣品対策を実施しています。これらの活動により、2020年度に「知財功労賞 特許庁長官表彰 知財活用企業(商標)」を受賞しています。

また、当社はTCFDの提言に対して賛同を行うとともに、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も、統合報告書の39ページや有価証券報告書の15ページにて開示しております。

統合報告書：https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/annualreport/pdf/ar_2020_japanese.pdf

有価証券報告書：https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/asr/pdf/2020_4yuh.pdf

2021年6月の改訂後のコードの趣旨を踏まえ、TCFDの枠組みに基づき、開示の質と量のさらなる充実を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】

当社では、会社法含む法令や定款に規定された事項のほか、株主総会に関する事項や経営方針、経営計画、年間予算案などの重要事項を取締役会の決議事項としています。また、取締役会の監督機能の一層の向上の観点から、経営陣への委任の範囲をグループ執行審議会規程により明記しており、意思決定の速さや質の向上を図っております。具体的には、一定額以下の投資や融資、資金調達、資産の取得・処分等が経営会議(グループ執行審議会)に委任されております。

【原則4 - 9】

独立社外取締役を選任するに際し、社内取締役や経営陣幹部に対してははっきり意見を述べることを最も重視しております。

また、下記に該当しない者を独立社外取締役とする客観的な基準を設けております。

- a 当社の親会社または兄弟会社の業務執行者
- b 当社を主要な取引先とする者・その業務執行者、または当社の主要な取引先・その業務執行者
- c 当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭等を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家
- d 過去2年間においてaからcまでに該当していた者
- e 次の(a)から(c)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の近親者
 - (a) aからdまでに掲げる者
 - (b) 当社またはその子会社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役または会計参与を含む。)
 - (c) 最近において(b)に該当していた者

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は監査役会設置会社であり、取締役会の構成は、取締役7名のうち独立社外取締役が3名のため、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりません。

一方、取締役及び執行役員の指名(選解任基準及び後継者計画策定・運用を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の公正性・透明性・客観性を強化するため、2つの諮問委員会(人事指名委員会及び報酬諮問委員会)を設置しております。取締役の指名や報酬など、特に重要な事項をこれらの諮問委員会で検討するに当たり、ジェンダー等の多様性やスキル等の観点も含め、適切な関与・助言を得る体制を整えております。

なお、両委員会は社外取締役と社外有識者が過半数を占めており、独立性が担保されているものと考えており、権限・役割等は、取締役及び執行役員の指名・報酬に関する必要な情報(指名対象者情報や報酬水準等)を各委員に提供した上で審査された決議事項を取締役会に答申するものとなります。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会には「業務執行上の意思決定」と「業務執行の監督」という2つの機能が存在することを前提として、前者においては各事業における知識や経験、後者においては経営的視点や経験を持つことを重視しております。加えて、女性や外国人という視点だけではなく、その人が持つ価値観も多様性の1つと考えており、従来の当社に不足している考えを持つことも重要と考えております。

取締役の選任につきましては、経営全般にわたる幅広い知識と見識を備えるという観点で人材候補を選び、人事指名委員会(取締役の指名等を検討することを目的に、社外取締役を含めた当社取締役、社外有識者で構成する諮問機関および取締役会の審議を経て候補者を選定し株主総会に付議しております。なお、当社の必要と定めるスキルマトリクスは「 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。

また、社外取締役のうち少なくとも1名は、他社での経営経験を有する者とする旨、別途方針として定めております。

【補充原則4 - 11 - 2】

兼任状況については株主総会招集ご通知により開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】

【取締役会の実効性評価の実施】

当社は、取締役会の活性化がコーポレート・ガバナンスひいては企業価値向上のために極めて重要であるとの認識のもと、毎年取締役会の実効性評価を実施しています。2020年度における評価プロセスは以下のとおりです。

2020年10月 アンケート調査(対象:取締役および監査役全員)

11月 個別インタビュー(対象:取締役および監査役全員)

12月 取締役会評価会議(参加者:社外取締役および社外監査役全員)

上記の結果、多くのテーマにおいて「概ね適切」との評価を得ましたが、以下のテーマについては、「なお改善の余地あり」となっております。

<改善テーマ>

- ・中期経営計画や経営戦略の方向性を示す議論
- ・人事指名委員会の諮問結果に基づく取締役会での議論
- ・報酬諮問委員会の諮問結果に基づく取締役会での議論
- ・リスク情報のより一層の明確化
- ・重要な執行案件について適切な進捗/レビュー
- ・働き方改革に関する議論
- ・最高経営責任者等の後継者計画についての議論やモニタリング
- ・資本効率を踏まえた投資判断や事業見直し
- ・資本コストを前提にした政策保有株式の議論

上記テーマについて、2021年2月の取締役会において課題整理を行い、主要課題として以下をピックアップしました。

<課題と取り組み>

取締役会審議の効率化

取締役会審議を効率的に行うため、資料の削減と論点整理しやすいフォーマットを作成する。
また、取締役会審議を行う上での必要な前提情報を社外役員にインプットする機会を増加させる。

重要案件等のレビューの充実

M&A や大型投資等の重要案件のレビューや、執行役員による業務執行状況報告をより充実させる。

中長期の経営課題・重要課題 を検討するための環境整備(年間計画の作成、審議時間の十分な確保等)

ESG 等の中長期的な経営課題について取締役会において審議される機会が増えたことに対して一定の評価を得た。
しかし、より計画的に付議できるよう取締役会付議事項の年間計画を作成するとともに、十分な審議時間を確保できるよう議案数を削減(具体的には、取締役会議案附議基準の改訂による執行役員会議への権限委譲等)する。

中長期の経営課題: 中期経営計画、ESG、海外戦略、人材戦略、資本政策等

重要課題 : アフターコロナにおける新製品開発、内部統制、DX 戦略、EC 戦略、役員の指名および報酬決定プロセス等

【補充原則4 - 14 - 2】

新任の取締役および監査役については、新任であるか、独立社外役員であるか等、それぞれの役割や各人のスキルに応じた研修を実施しております。また、社内役員における就任後のトレーニングについては、時機に応じたテーマを設定して、3か月に1度の役員研修を実施し、取締役・監査役に必要なスキルの継続的な向上を図っております。

【原則5 - 1】

当社では、株主を重要なステークホルダーと認識しており、企業価値向上のための建設的な対話を重視しております。当社と株主双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応をとることが重要と考えております。株主の対話の申し込みに対しては随時対応しております。また、株主との対話の方針は以下のとおりです。

- (1) 企業価値向上に資するため、株主との対話は積極的に行う
- (2) 株主との対話は、株主の属性、対話の時期、当社の経営資源等の諸事情を考慮し、IR部門、IR担当役員、経営陣幹部が必要に応じて行うものとする
- (3) 株主との対話において、企業価値向上に資する株主の意見については、取締役会に対してフィードバックを行う

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(%)
小林 章浩	9,264,704	11.85
公益財団法人 小林財団	6,000,000	7.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,674,200	5.98
ステートストリートバンク アンドトラストカンパニー505223	4,320,058	5.52
渡部 育子	2,460,000	3.14
株式会社 日本カストディ銀行(信託口)	2,246,600	2.87
有限会社 鵬	2,178,000	2.78
株式会社 フォーラム	2,071,000	2.65
井植 由佳子	1,863,222	2.38
小林製薬 取引先持株会	1,548,888	1.98

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

1. 2018年5月8日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービス・カンパニーが2018年4月30日現在で以下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。

なお、その変更報告書の内容は次のとおりであります。

マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービス・カンパニー: 6,502,500株 (保有割合: 7.93%)

2. 2020年4月20日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、下記の4社が2020年4月13日現在で株式を保有している旨が記載されているものの、当社として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。

なお、その大量保有報告書の内容は次のとおりであります。

株式会社三菱UFJ銀行: 330,000株 (保有割合: 0.40%)
 三菱UFJ信託銀行株式会社: 2,294,300株 (保有割合: 2.80%)
 三菱UFJ国際投信株式会社: 318,000株 (保有割合: 0.39%)
 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社: 649,733株 (保有割合: 0.79%)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	12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	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)

取締役の人数	7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	
辻 晴雄	他の会社の出身者												
伊藤 邦雄	学者												
佐々木 かをり	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
辻 晴雄			同氏は、社長経験者として企業経営に関する豊富な経験や高い見識を有しており、当社の全事業における取り組みを十分に理解のうえ、経営の監督機能強化に尽力してきました。社会情勢の変化を精緻に把握し、経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言するなど、当社から独立した立場でステークホルダーの視点を踏まえて取締役会に提言しております。こうした経験と実績ならびに上記aからkまでのいずれの要件にも該当していないことを踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。
伊藤 邦雄			同氏は、大学教授として長年会計学・経営学の研究に携わり、また、他社の社外役員を歴任するほか、政府による企業の持続的成長に関する研究会において中心的役割を果たしております。当社においてもこれらの活動で培った知見を基に、資本効率の改善等、企業価値向上の観点から経営の監督機能を果たしています。こうした経験と実績ならびに上記aからkまでのいずれの要件にも該当していないことを踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。

佐々木 かをり	同氏が代表取締役社長を務める株式会社イー・ウーマンは、ダイバーシティに対する理解度を測定するサービスを提供しており、当社は同サービスを利用しておりますが、その費用は5百万円以下であります。	同氏は、経営者としての実績・見識に加え、他社社外役員を歴任して企業経営を豊富に経験するほか、国際女性ビジネス会議を長年にわたり開催し、女性活躍推進の先駆者として活躍しています。当社においても働き方改革、ダイバーシティおよび消費者の視点を踏まえた意見を取締役に反映するなど、企業価値向上に貢献しております。 こうした経験と実績ならびに左記の取引が当社の定める独立社外取締役の選任基準を満たしていること(コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示における、原則4-9ご参照)を踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。
---------	--	--

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	人事指名委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役

補足説明 更新

< 人事指名委員会 >

取締役及び執行役員選任プロセスの透明性、公正性を確保するため、社外取締役を委員長とし、社外有識者、社外取締役、当社代表取締役、人事担当取締役を構成員としております。2021年の年間開催回数は3回で、役員等の指名の妥当性につき、モニタリングの役割を担っております。

< 報酬諮問委員会 >

取締役等の報酬額決定プロセスの透明性を確保するため、社外取締役を委員長とし、社外有識者、社外取締役、当社代表取締役、人事担当取締役を構成員としております。2021年の年間開催回数は2回で、報酬制度や報酬額の妥当性につき、モニタリングの役割を担っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は年4回の定例の会合で監査役に対し、決算などの監査に関する内容報告を行っております。また、会計監査人は実施した往査の結果など必要に応じて随時、監査役へ報告しております。

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

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
酒井 竜児	弁護士													
八田 陽子	その他													
有泉 池秋	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
酒井 竜児		同氏は、長島・大野・常松法律事務所のパートナー弁護士として弁護士業を兼職しており、当社は同事務所に対して一部の法的助言業務を委託しておりますが、同氏は当社からの委託業務を担当しておりません。なお、当社から同事務所へ支払う報酬額合計は、当社売上高と比較して僅少であります。	同氏は、弁護士として企業活動の適正性を判断するに十分な法的知見を有し、重要な経営判断に関わる事案を多数経験しております。そして、これらの知見・経験が当社の企業活動に対する監査に活かされており、これまでの取締役会や監査役会において厳正かつ積極的な発言が行われております。 当社は同氏の独立性に問題はないものと考えておりますが、同氏が所属する長島・大野・常松法律事務所においては、所属弁護士が社外役員となる場合に独立役員としての届け出を行えない旨の方針があることから、独立役員として指定しておりません。
八田 陽子			同氏は、税理士法人での業務経験があり国際税務に関する高い知見を有しており、他社社外役員を歴任するほか、大学の監事を長らく務めております。そして、これらの知見・経験に基づいて、グローバルな事案に関する当社の企業活動に対する監査が適切に行われております。 ほか、上記aからmまでのいずれの要件にも該当していないことも踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。
有泉 池秋			同氏は、日本銀行において日本および海外の経済情勢や金融市場の分析、日本銀行の政策と経済情勢判断等に関する企業経営層との対話に長年携わっており、これらにおいて培われた豊富な知見・経験や日本経済全体の健全な成長を常に考えてきた姿勢を有しております。 ほか、上記aからmまでのいずれの要件にも該当していないことも踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。

【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

【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

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(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載しておりますので、ご参照ください。

なお、各報酬項目の概要は、次表の通りです。尚、各報酬項目の算出方法及び算出に利用する業績評価指標の詳細については、有価証券報告書にて開示しております。

https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/asr/pdf/2020_4yuhou.pdf

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 **更新**

2021年12月期における取締役に対する報酬等の総額は533百万円(うち社外取締役61百万円)です。

(注)

1. 当社取締役は、上記支給額以外に使用人としての給与の支給を受けておりません。
2. 取締役の報酬限度額は、2015年6月26日開催の第97期定時株主総会において、年額9億円以内(うち社外取締役分1億円以内)と決議されております。

なお、2021年12月期における報酬額等の総額が1億円以上である者は以下のとおりです。

代表取締役会長 小林一雅(307百万円)

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

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（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」に記載しておりますので、ご参照ください。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役の専任スタッフは設置していませんが、運営実務を遂行するための事務局は設置しております。

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

経営と執行の分離

当社は、経営と業務執行の分離を進めるため、社長ならびに事業部長以下、執行役員が経営の執行にあたる一方で、会長を議長とする取締役会が経営の監督機能を担うという体制を取っております。また、取締役会の活性化の観点から取締役の人数の最適化を図っております。

取締役会

社外取締役3名を含む7名の取締役で構成されており（監査役も出席）、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催しております。経営の重要事項に関する意思決定を行うほか、重要事項の進捗状況を評価することにより、モニタリング機能も果たしております。また、取締役会の席上、社外取締役・社外監査役から活発な発言があり、外部視点による牽制が非常によく機能しております。

2020年における取締役会への出席状況は次のとおりです。（在任中に開催されたものに基づく）

代表取締役会長 小林 一雅	13回 / 13回(100%)
代表取締役社長 小林 章浩	13回 / 13回(100%)
専務取締役 山根 聡	13回 / 13回(100%)
社外取締役 辻 晴雄	13回 / 13回(100%)
社外取締役 伊藤 邦雄	13回 / 13回(100%)
社外取締役 佐々木かをり	13回 / 13回(100%)
常勤監査役 後藤 寛	13回 / 13回(100%)
常勤監査役 山脇 明敏	13回 / 13回(100%)
社外監査役 酒井 竜児	13回 / 13回(100%)
社外監査役 八田 陽子	13回 / 13回(100%)
社外監査役 有泉 池秋	10回 / 10回(100%)

グループ執行審議会

当社では、監督と執行の分離を明確にするため執行役員制度を導入しており、執行役員を主な構成員とするグループ執行審議会を月に4回開催し、業務執行に関する重要な案件について機動的に審議しております。

<監査体制>

当社の監査役は、常勤監査役2名と社外監査役3名で構成しており、当社の事業活動や社会情勢を踏まえて監査方針や重点監査項目を監査役会で策定のうえ、経営の適法性、健全性を監査しております。常勤監査役は、経営リスクの早期発見のため、当社の主要会議体への出席、必要な記録へのアクセス、事業部門へのヒアリング等を実施し、経営と執行の監視を行っております。社外監査役は、それぞれの分野で有する知見や経験を活かして監査を行い、適宜、提言や意見を述べております。

内部監査部門（構成員：4名）は、内部統制およびリスク管理体制の遵守・運用状況を定期的に確認するとともに、新たな課題が発見された場合、具体的な解決策の策定を担当部門に指示、その後の進捗管理を行う等機能の充実に努めております。

また、監査役及び内部監査部門は、内部統制委員会等を通じて内部統制部門と連携し、会計監査人と情報共有や意見交換を適宜行い、効率的に監査を行っております。

会計監査

会計監査の状況については、次のとおりです。

監査法人の名称 EY新日本有限責任監査法人

継続監査期間 36年間

業務を執行した公認会計士 松浦 大、栗原 裕幸

監査業務に係る補助者の構成 公認会計士14名、その他21名

アドバイザリーボード

取締役会やグループ執行審議会を補佐する機関として、半年に1回開催しております。アドバイザリーボードは社外取締役並びに当社会長、社長及び担当役員を構成員としております。経営方針や経営の重要課題について、大所高所からの助言をいただき、日々の経営に反映しております。

内部統制委員会

当社は、企業活動における法令遵守精神の徹底、強化を図るため「内部統制委員会」を設置し、コンプライアンスの意識向上を図っております。また、従業員の窓口として「従業員相談室」を社内外に開設し、情報の早期収集・対応にも努めております。

リスク管理委員会

当社グループにおける経営リスクの顕在化を未然に防止、あるいは顕在化した場合の影響を極小化することを目的に主要役員を構成員としてリスク管理委員会を設置し、リスクマネジメント体制の構築および推進を図っております。

責任限定契約の内容の概要

当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役との間で、会社法第427条第1項の規定による責任限定契約を締結しております。契約内容としては、その職務を行うにつき善意にして且つ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項の規定する最低責任限度額をもって、その責任の限度とする旨を定めております。

<役員を選任と指名に関する方針・手続>

社内取締役の選任基準

取締役会におけるコーポレートガバナンスの実効性を担保し、当社の中長期に亘る企業価値の向上に資する人物として、会長・社長以下の経営陣及び取締役候補者を以下の基準に基づき選任する。

- ・当社の事業内容を熟知し、豊富な経験・高い見識を有した人物
- ・当社の経営理念及び行動規範を体現している人物
- ・高いコンプライアンス意識を有し、人格に優れた人物であること
- ・性別・国籍等の個人の属性に依らず、専門性のバランスを考慮した上で多様性が考慮された取締役構成となっていること

社外取締役の選任基準

社外の独立した立場から業務執行の監督機能を強化すると同時に当社の経営戦略及び業務執行に適切な助言を行うことを目的とし、社外取締役候補者は以下の基準に基づき、原則複数名を選任する。

- ・当社にとって有用な専門分野における豊富な経験と高い見識を有しているなど、業務遂行や経営戦略に対する適切な監督及び助言を行う能力を有すること
- ・一般株主との利益相反が生じる恐れのない人物であること
- ・原則として、社外取締役のうち1名は経営経験を有する人物となっていること

選任手続

人事指名委員会にて取締役選任候補者案を審議し、取締役選任候補者の有する経験・知識やこれまでの業績を踏まえて妥当性を確認した上で、取締役会において選任候補者の指名を実施、株主総会における承認を受ける。

取締役(社内・社外)解任基準と解任手続

取締役の解任については、業績等の評価を踏まえその機能を果たしていないと認められる場合、または今後職務を適切に遂行することが困難であると認められる場合、及び不正又は法令・定款に違反する行為が認められた場合において、人事指名委員会の答申を経て、取締役会にて決議を行い、株主総会に付議する。

<役員報酬に関する方針・手続>

当社の取締役の報酬制度は、コーポレートガバナンス・コードの原則に沿って、以下を基本方針としております。

- 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を動機づける報酬体系であること
- 会社業績との連動性が高く、取締役の担当職務における成果責任達成への意欲を向上させるものであること
- 株主との利害の共有を図り、株主重視の経営意識を高めるものであること
- 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性の高いものであること
- 競争優位の構築と向上のため、優秀な経営陣の確保に資する報酬水準であること

取締役の報酬制度は「基本報酬」、単年の業績に応じて変動する「短期インセンティブ報酬」、中長期業績に応じて変動する「長期インセンティブ報酬」からなり、業績向上並びに中長期的な成長を動機づける設計としています。社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから基本報酬のみとしております。

各報酬制度の概要は、下記のとおりです。

・基本報酬

役位に応じた職務遂行および着実な成果創出を促すための、緩やかに業績に連動した報酬です。評価指標としては、全社業績(連結売上高、EPS、ROE)と前年評価に基づく当年の活躍期待値に応じて決定される定性評価を使用いたします。

・短期インセンティブ報酬
事業年度毎の業績目標の達成を促すための、単年の業績に連動した業績連動報酬です。評価指標としては、全社業績(連結営業利益率、EPS)と前年評価に基づく当年の活躍期待値に応じて決定される定性評価を使用いたします。

・長期インセンティブ報酬

中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を推進するための、中長期の業績に連動した業績連動報酬です。評価指標としては、全社業績(連結売上高、EPS、ROE)とESGおよびサステナブルな企業成長に向けた貢献度を加味し決定される定性評価を使用いたします。

取締役の報酬額については、社外取締役、社外有識者および当社代表取締役等を構成員とする報酬諮問委員会(委員長:社外取締役)でその妥当性を協議しています。取締役会は、報酬諮問委員会の諮問結果を踏まえ、具体的な報酬額の決定を代表取締役に一任しております。

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

経営と執行の分離、意思決定のスピード化、リスクテイクを伴う経営判断が可能となる環境整備という点を重視し、現在のコーポレート・ガバナンス体制をいいております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日に捉われずできるだけ早期に発送するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	株主様による議決権行使の利便性向上の一環として、電磁的方法による議決権行使を可能にしております。

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組み	機関投資家による議決権行使の利便性向上の一環として、議決権電子行使プラットフォームの利用を可能にしております。
招集通知(要約)の英文での提供	東京証券取引所ウェブサイトの当社基本情報において、招集通知(要約)について掲載しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトにおいて、当社情報開示方針を掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	IR部門が証券会社の支店等で個人投資家説明会を実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および本決算発表後東京にて開催し、社長から経営の概況および経営方針、経営戦略、業績について報告・説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信(年4回)、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、統合報告書、決算説明会資料などを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	フェアなディスクロージャーを心がけ、広報・IR部がIR機能を担っております。	

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	当社グループは行動規範に「並外れた顧客志向」「フェアな企業活動」などステークホルダーを強く意識した内容を明文化しております。また、「グローバルコンプライアンスポリシー」において、各ステークホルダーに対する姿勢を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	毎期、環境に関する取り組み内容他を「統合報告書」にまとめ、当社ホームページにて公開しております。また、内部統制委員会による法令遵守体制や人権啓発の教育を推進しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「グローバルコンプライアンスポリシー」において、株主への適時適切な情報の開示などを定めております。

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

- 当社およびグループ各社の取締役および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 当社グループでは、役員および従業員等が、法令遵守の精神と高い倫理観をもって行動するための指針として「グローバルコンプライアンスポリシー」を制定し、役員および従業員等全員に配付する「従業員手帳」に記載して周知するとともに、当該ポリシーに基づきコンプライアンス推進活動に取り組み、コンプライアンス意識の更なる向上を図ります。
 内部統制主管役員が委員長を務める内部統制委員会(当社取締役会直轄)を年に2回開催し、当社グループの内部統制に関する方針・実行計画を決定するとともに、コンプライアンスを含め重要な課題について協議し、その結果を適時当社取締役会および監査役に報告します。なお、内部統制委員会は、委員長、委員長が指名する委員、オブザーバーとして社外弁護士、常勤監査役で構成します。
 当社取締役会の監督機能を強化するため、外部の視点と様々な知見を有する社外取締役を選任し、独立した客観的な立場からの監督・助言を受けます。また、当社取締役会への助言および提言体制として、外部識者、社外取締役、当社社長および担当役員等によるアドバイザリーボード並びに報酬諮問委員会、人事指名委員会等を設置します。
 当社グループでは、法令上・企業倫理上の問題等に関する情報の早期把握および解決のため、国内外にそれぞれ内部通報窓口を設置します。なお、国内の社内窓口においては当社グループの退職者並びに取引先の従業員からの相談・通報についても受け付けます。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報(取締役会議事録、当社グループにおける業務執行に関する重要事項について審議、報告等を行うグループ執行審議会議事録等の重要な書類およびその他の情報)は、文書管理規程、企業秘密管理規程、情報システム管理規程等の社内規程に基づき、保存および管理を行います。

取締役の職務の執行に係る情報は、取締役、監査役または内部監査部門から要請があった場合に備え、閲覧に応じる体制を維持します。

3. 当社およびグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

経営リスクマネジメント規程に基づき、当社取締役会直轄のリスク管理委員会にて、当社グループのリスクマネジメントに関する計画等を策定し、当社取締役会において審議します。

リスクマネジメントの推進部門を設け、経営リスクマネジメント規程に従い、当社グループの横断的なリスクマネジメント体制の整備、運用、検証およびリスク情報の一元管理を行います。

平時においては、各部門およびグループ各社において、それぞれがリスクの洗い出しを行いそのリスクの軽減等に取り組みます。経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクに関しては、担当部門から必要な情報を収集・整理し、適時グループ執行審議会にそれらの進捗報告を実施します。この報告は、当該リスク対策が完了するまで継続します。また、ウイルス感染症や自然災害等に対応するために、対策マニュアルや事業継続計画(BCP)を策定します。なお、有事に際しては、危機管理規程に基づき危機管理本部を設置し対応します。

内部監査部門は経営企画部門からリスク管理委員会に報告されるリスクマネジメント体制の状況について、必要があればその有効性を監査し、その結果を当社社長に報告します。また、監査役、リスク管理委員会および各業務執行部門長に適宜報告します。

4. 当社およびグループ各社の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

当社取締役会を月1回以上開催するとともに、迅速な業務執行のためにグループ執行審議会を原則月4回開催し、当社およびグループ各社における業務執行に関する基本事項および重要事項に係る意思決定を機動的に行うことにより取締役の職務の効率的な執行を確保します。

グループ各社の経営については、事業内容の適時適切な報告をグループ執行審議会にて行い、重要案件については当社取締役会またはグループ執行審議会の承認を得ます。

業務執行機能と監督機能の分離・明確化のため、当社において執行役員制を導入します。職務執行の効率化のため、執行役員制とあわせて事業部制を導入します。

当社取締役会において中期経営計画および各年度予算を立案し、当社グループ全体の目標を設定した上で、各部門においてはその目標達成に向け具体策を立案・実行します。また、グループ執行審議会にて実績報告を適時受けることにより、職務執行の効率化を図ります。

当社取締役の任期を1年とし、取締役の責任の明確化を図り、また、取締役の人数の最適化を図ることにより機動性を確保します。

5. 当社およびグループ各社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は関係会社管理規程に基づき、当社とグループ各社間において、業務の適正を確保するための指示・報告等の伝達を迅速かつ効率的に行う体制を強化し、適切な内部統制システムを整備します。

内部監査部門は、以下の項目につき当社およびグループ各社の監査を行い、その結果を毎月当社社長に報告します。また、監査役および各業務執行部門長に適時報告します。

- (1)内部統制監査
- (2)業務監査
- (3)資産保全監査
- (4)会計監査
- (5)危機管理監査
- (6)コンプライアンス監査
- (7)個人情報保護監査
- (8)経営リスクマネジメント監査
- (9)特命監査

当社から主要グループ各社にそれぞれ1名以上の取締役または監査役を派遣することにより、グループ各社の健全性を確保します。

当社およびグループ各社の取締役は、適正な財務報告を行うことが社会的信用の維持・向上のために極めて重要であるとの認識のもと、財務報告の適正性を確保・維持するための体制を継続的に整備・運用します。

当社およびグループ各社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応します。また、役員および従業員等に対しては反社会的勢力排除に向けた啓発活動を継続して行います。

6. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

監査役がその職務を補助すべき従業員(以下、監査役スタッフという)を置くことを求めた場合には、その人数と必要な知識・経験・権限などを取締役と監査役とで協議の上、配置します。

7. 前項の従業員の取締役からの独立性、監査役の指示の実効性の確保に関する事項

監査役スタッフの任命、評価、異動および賞罰は、監査役会の同意を要するものとし、また、監査役スタッフは監査役の指揮命令のみに服し、取締役等からは指揮命令を受けず、報告義務もないものとします。

8. 取締役および従業員が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制ならびに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

監査役会には、法定の事項に加え、当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、法令上および企業倫理上の問題に関する事項(従業員相談室の利用状況ならびにその内容を含む)を、当社およびグループ各社の取締役および該部門が適時報告します。

監査役は、経営に関する重大事項についての情報を得るため、グループ執行審議会および内部統制委員会等の重要会議に出席し、議事録を含む会議資料の提供を受けることができますものとします。

監査役がその職務の遂行に必要なものとして報告を求めた事項については、当社およびグループ各社の取締役または該部門が速やかに監査役または監査役会に報告します。

上記 ~ にて監査役に報告をした者は当該報告をしたことを理由に不利な扱いを受けないことを当社グループの役員および従業員等に周知します。

9. 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払また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または債務の処理に係る方針

監査役が職務を執行するにあたり生ずる費用については、職務の執行に支障がないよう速やかに支払います。

10. その他、監査役が効率的に行われることを確保するための体制

当社社長は、常勤監査役と毎月1度、監査役会とは四半期に1度、意見交換会を開催します。

会計監査人と監査役との連携を図るために、四半期に1度意見交換会を実施し、課題を共有する等、監査役監査の実効性を確保するための体制を整備します。

内部監査部門は、監査役監査規程および内部監査規程に基づき、監査役の監査に同行(共同監査)する等、緊密な連携を行い監査役監査の実効性を高めるよう努めます。

監査役会が、独自に専門の弁護士、公認会計士等から監査業務に関する助言を受ける機会を保証します。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、反社会的勢力排除に向けた取り組みについて、「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」の通り、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応します。また、取締役および従業員に対しては、反社会的勢力排除に向けた啓発活動を継続して行います。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 適時開示に係る方針

当社は、株主・投資家の皆様に適時・正確且つ公平な情報を提供するため、会社法、金融商品取引法、各種法令及び証券取引所の定める規則及び「フェア・ディスクロージャー・ルール」を遵守し、当社に係る重要な会社情報を迅速に公開するほか、当社を理解していただくために有効な情報につきましても、積極的な開示に努めます(以下、本方針に基づいて開示する情報を「開示情報」という)。

2. 情報の管理体制

当社は、「企業秘密管理規程」および「インサイダー取引防止規程」に従い、統括責任者をグループ統括本社本部長とし、総務部門を中心に情報を管理しております。また、各部門の責任者を管理責任者とし、当社に関する重要な情報が発生した場合は統括責任者に報告される体制を取っております。

3. 情報の把握

総務部門は当社グループの主要会議に出席するとともに、必要に応じて各部門にヒヤリングするなどして正確な情報の把握に努め、必要に応じて広報部門に情報共有します。

4. 適時開示担当部門

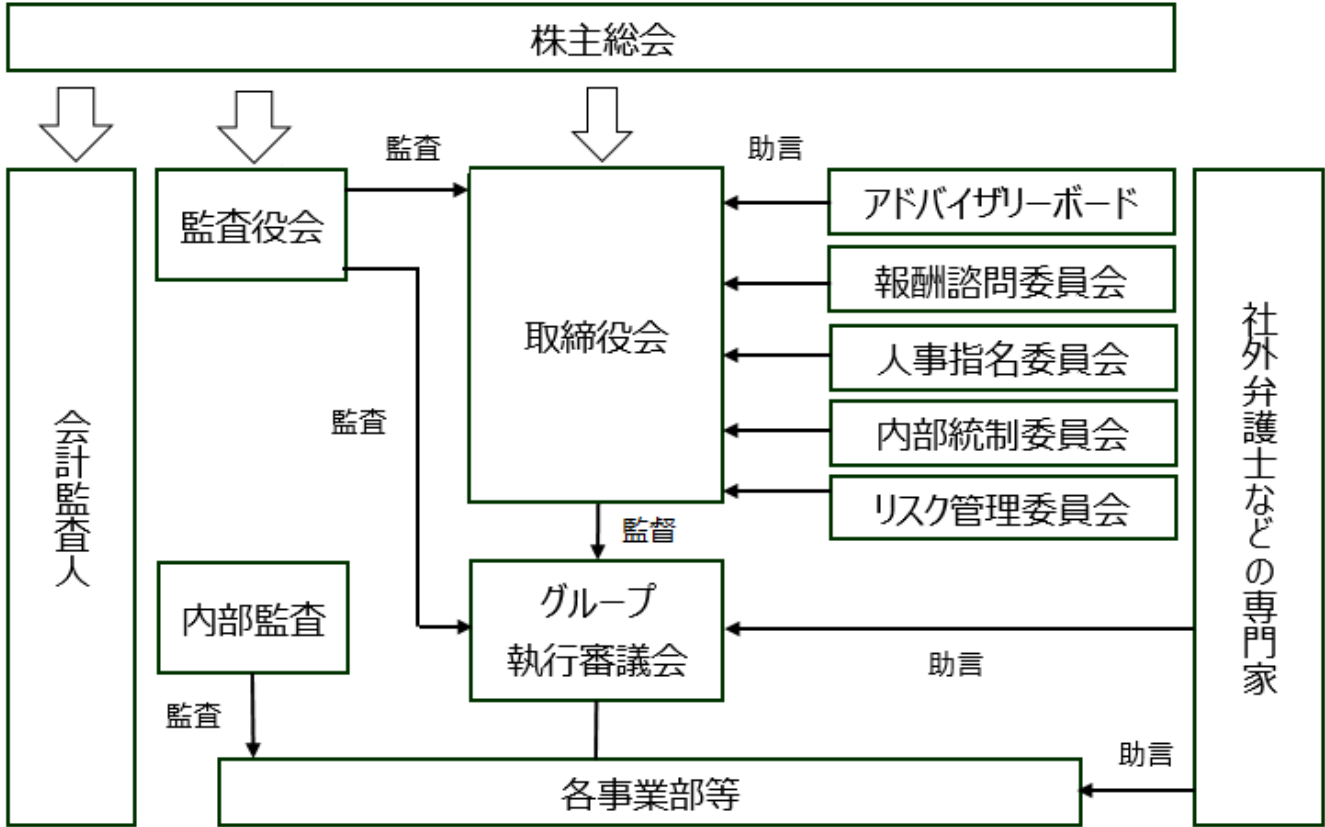
当社では、適時開示に関する主幹部門を広報部門としており、開示情報とするかの判断、開示資料の作成、適時開示、市場並びに市場関係者からの問合せへの対応、当社ホームページへの開示資料掲載などを行っております。

5. 開示資料の作成

広報部門は、開示資料を作成する際、会計に関する部分については財務部門と協業の上で資料作成及び検証を行っております。また、開示資料は、開示ルールに従い適時開示しております。

6. 適時開示方法

当社は、証券取引所が定める適時開示ルールに従い、東京証券取引所の提供する適時開示情報システム(TDnet)を通じて行っております。また、適時開示には当てはまらないその他の情報につきましても、適時開示の趣旨を踏まえて適切な方法により出来る限り正確かつ公平な開示を目指しております。



【補充原則4-11-1】

当社の必要と定めるスキルマトリクスについて

	企業経営	グローバル ビジネス	組織マネジメント 人材開発	ESG サステナビリティ	マーケティング 営業	財務 ・会計	法務 リスクマネジメント	DX IT・デジタル
小林 一雅	●	●	●	●	●			
小林 章浩	●	●	●	●	●			
山根 聡			●	●		●	●	●
宮西 一仁		●	●		●			
辻 晴雄	●		●	●	●		●	
伊藤 邦雄			●	●		●	●	●
佐々木かをり	●		●	●	●			●