

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

当社は、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等ステークホルダーの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことで、経営環境への変化に対応し、継続的な企業価値の向上を目指していくことをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

この考え方に基づき、経営意思決定の迅速化並びに経営責任及び業務執行責任の明確化を図るとともに、独立性の高い社外役員を置く取締役会及び監査等委員会のもと、経営の監督機能、コンプライアンス、リスクマネジメント、内部統制システムの強化を推進しています。

なお、当社は2025年6月20日開催の定時株主総会の決議により、従来の監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へと移行いたしました。これにより監査等委員である取締役が取締役会で議決権を持つことで、より経営の監督機能に優れた体制としております。

【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】

【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】

当社は従来から、性別や国籍に関係なくスキル、経験、知識を重視する実力重視の人材活用を推進しております。一人ひとりが当事者意識をもった「能動型自律人材」の採用・育成に加え、スキル・経験・知識を備えた人材(性別・年齢・国籍を問わない)の登用等を通じた人材の多様性の確保を推進します。

従業員が66名(2026年6月24日現在)と少ないため、多様性についての数値目標は定めておりませんが、当社の管理職のうち8割を中途採用者が占めており、実力重視の人材政策が反映されていると考えております。また、女性社員比率は、21%(2026年6月24日現在)です。現時点で外国人の管理職登用はありませんが、女性幹部社員への登用に関しては、女性管理職比率を2030年度末時点で15%以上とする目標を定めており、育児休業取得率100%(希望者全員)等の支援策の拡充による離職率の低減等により女性社員比率を高めるとともに、キャリア支援を含めた人材育成プログラムにより、スキルとマインド両面での成長を支援して、母集団の拡大に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【補充原則1-2-4 議決権の電子行使を可能とするための環境作り、招集通知の英訳】

当社は、株主総会での機関投資家の議決権行使環境の改善を目的とした、議決権電子行使プラットフォームの利用・招集通知の英訳を実施しております。

【原則1-4 政策保有株式】

・政策保有株式に関する方針・考え方

当社は、中長期的な企業価値向上のために、研究開発・生産・販売等のそれぞれの事業プロセスにおいて、様々な企業との協力関係が必要と考えております。特定投資株式については、事業戦略及び取引先との事業上の関係において、当社の製品開発や問題解決に協力、フィードバックが期待できる企業についてのみ保有する方針としております。なお、特定投資株式は、2028年3月までに純資産割合を20%未満に縮減する方針を掲げています。

・政策保有株式の保有の適否の検証

特定投資株式の保有合理性について、上記の方針に則り毎年取締役会において検証を行い、売却対象となった場合には市場の動向を勘案しながら売却を行います。当事業年度につきましては、2銘柄、1,742百万円の株式の売却を実施しております。

・政策保有株式の議決権に関する具体的な基準を策定

議決権の行使は、画一的な基準によらず、投資先企業の経営方針、戦略等を十分尊重した上で当社の中長期的な企業価値向上に資するか否かにより賛否を判断しています。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社と取締役との間の利益相反取引及び競業取引については、取締役会規程に従い、必要に応じて取締役会に付議するなど会社に不利益とならない体制を整えています。

【補充原則2-3-1 サステナビリティを巡る課題への対応】

当社は、2022年6月に設置したESG委員会を翌年8月に従来のリスクマネジメント委員会と統合・再編成し、サステナビリティ委員会として活動しております。

当社では、サステナビリティを巡る課題への対応を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向上の観点から、委員長である社長を始めとする委員会メンバーが、マテリアリティに関する行動計画や気候変動に関する移行計画等の立案や目標・指標の設定およびその進捗状況の測定方法等についての議論を深めております。

当社のサステナビリティに関する考え方及び取り組みの詳細は、当社ウェブサイト(<https://www.netjpc.com/>)をご覧ください。

【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】

当社はコードが想定している基金型・規約型の確定給付年金及び厚生年金基金を制度として導入しておりません。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指すところ(企業理念、ビジョン)については、当社ウェブサイト(<https://www.netjpc.com>)の会社情報の中期経営計画「企業理念とビジョン」にて開示しております。

また、経営戦略、経営計画については、四半期ごとに開示しております決算説明資料においてその内容、進捗状況を開示しておりますので、ご覧ください。

(2) 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

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1.基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 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

当社は、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行するにあたり、2025年6月20日開催の第54期定時株主総会において、役員報酬等の内容の決定に関する方針等を決議しております。

<基本方針>

当社の役員報酬制度は中期経営計画で掲げる各施策の取り組みによる持続的成長の実現、及び当社の業績並びに中長期的な企業価値の向上への取締役の貢献意欲向上をより加速させることを目的とし、以下を基本的な考え方とする。

1) 当社の短期の業績と中長期的な企業価値の向上との連動を重視し、株主の皆様との価値を共有できる設計とすること

2) グローバルな視点を持つ優秀な人材を確保し、かつ維持できる水準とすること

3) 報酬の決定プロセスを客観的で透明性の高いものとする

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針と手続は役員報酬規程等に定められており、取締役の報酬の具体的な内容は、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、指名報酬諮問委員会において個人別の報酬内容を審議し、その答申内容を踏まえて取締役会で決定します。

監査等委員である取締役の報酬については監査等委員である取締役の協議により決定します。その方針、体系、手続きについては、後述の、

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【インセンティブ関係】第55期有価証券報告書4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(4)【役員の報酬等】に記載しておりますので、ご覧ください。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社は中期経営計画の達成及び、中長期的な企業価値の向上を実現するための取締役のスキルマトリックスを設定し、それに適合する取締役候補を選定することを基本方針としています。

・経営陣幹部の選任と取締役(この項において、監査等委員である取締役を除く。)候補の指名方針

経営陣幹部及び取締役においては、出身の各分野における豊富な経験と高い見識を有していること、当社取締役として職務遂行を行うための十分な時間が確保できること、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していることを指名方針としております。なお、社外取締役の独立性確保のための基準は原則4-9に記載のとおりです。

・監査等委員である取締役候補の指名方針

当社取締役として職務遂行を行うための十分な時間が確保できること、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していることを指名方針としております。

併せて、マネジメントの監査に関する適切な知見を有すると同時に、会社経営の経験や様々な分野に関する豊富な知見等、全体のバランスを考慮して選任し、財務会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任しています。

・取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての手続

取締役候補の指名については、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務める指名報酬諮問委員会が取締役会の諮問に応じて答申し、取締役会で決議し株主総会議案として提出しています。なお、監査等委員である取締役候補については事前に監査等委員会で協議し同意を得ることとしております。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

個々の選任・指名については招集通知に略歴等を含め、掲載しています。

【補充原則3-1-2 英語での情報の開示・提供】

当社は、海外投資家等への情報の開示・提供のために、英文決算短信・英文決算説明資料・英文招集通知(要約)・適時開示資料を当社ウェブサイトに掲載しております。有価証券報告書については、【事業等のリスク】【コーポレート・ガバナンスの状況等】などを中心に、早期に当社ウェブサイトに掲載いたします。

今後とも、英語での情報の開示・提供の充実化を図っていく予定です。

【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】

気候変動が加速していく中、世界各地において自然環境・人々の暮らし・企業活動に様々な影響や被害が現れ始めています。気候変動への取り組みとしてパリ協定が採択され、各国がネットゼロに向けた対応を行っており、企業にも事業を通じた脱炭素社会への貢献が求められています。

当社は、事業を通じて気候変動の緩和と適応を行いながら持続的成長を目指しています。企業に対する気候関連課題に関する情報開示要請も高まっており、当社では情報開示の重要性を認識し、新たに気候関連課題に対する移行計画を策定し、課題別の目標・指標を設定した上で具体的な取組みを明示し計画の進捗度合いを開示していくことを進めてまいります。

また、当社は知識集約型・開発型の企業であるため、人的資本が企業価値向上の源泉であり、社員が「能動型自律人材」(*1)へと成長し、ウェルビーイングのもとでその能力を会社の経営戦略と一致する方向で発揮することで、製品開発や営業活動を始めとする事業活動が活性化され、事業が成長する機会になると考えています。当社の中・長期ビジョンを実現するためには「人的資本経営の推進」が欠かせず、企業理念に共感し、ビジョンの実現に主体的に参画する組織風土の醸成、能動型自律人材の採用と育成、働きやすくやりがいを感じる職場環境の整備、という3つの考え方に基づき人材育成方針並びに社内環境整備方針を策定いたしました。これらの方針をもって、全従業員が主体的に経営に参画する組織風土を醸成し、人的資本経営の実現を目指します。人的資本経営は、当社のサステナビリティ経営上の重要課題(マテリアリティ)であり、当社では人的資本経営に関する目標を定め、従業員エンゲージメントスコア等の指標をもって推進度合いを測定する行動計画を策定し、定期的に開示してまいります。さらに当社では人権デュー・ディリジェンスを実施しており、著しい人権課題とその対処方法について定め、人権方針として推進してまいります。

当社のサステナビリティに関する考え方及び取り組みの詳細は、当社ウェブサイト (<https://www.netjpc.com>)をご覧ください。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務】

当社は、法令上の取締役会における決議事項、並びに経営計画をはじめとする会社の業務執行に関する重要性の高い事項に関しては、取締役会規程に定め、取締役会において意思決定を行うとともに、業務執行全般を監督する責務を担っています。経営の効率化を高め、迅速な意思決定をするため、重要な業務執行の決定の一部を代表取締役社長へ委任しています。

また、取締役会において議論され決議された経営戦略や経営計画等の方針を、業務執行に関わる当社の経営陣に委任しています。

【補充原則4-2-2 サステナビリティを巡る取り組みについての基本方針】

当社は、中長期的な企業価値向上の観点から、サステナビリティを巡る取り組みを経営戦略の重要な構成要素と捉え、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持続的成長に繋がると考え、取締役会での議論等を踏まえて、サステナビリティの基本方針を以下の通り策定しています。

<サステナビリティ基本方針>

- ・当社は貴金属や希少鉱物を使用する製造業であり、多くの化学物質を取り扱う事業の性質上、地球環境への配慮が不可欠です。資源を有効活用し、持続可能な社会づくりに貢献することを前提として事業活動を行い、環境負荷を継続的に低減していきます。
- ・当社は「化学の好奇心でエレクトロニクスに役立てる」の企業理念のもと、地球環境リスクやライフスタイルの変革、エネルギーシフト等の社会課題と向き合い、ステークホルダーとの連携を深め、多様な視点と独創性を発揮しながらファインケミカルとエレクトロニクスの架け橋となることを目指します。
- ・当社は、サステナビリティを巡る重要課題(マテリアリティ)が、事業の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として認識し、これらの課題に真摯に取り組み、当事業を通じた社会の持続可能な発展への貢献と共に持続的な成長と企業価値向上を目指します。
- ・当社は、上記サステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティの取り組みについて、方針や目標、施策の検討を行ったうえで、取締役会での審議を経て、長期的な成長戦略や中期経営計画に織り込み、開示しております。また、経営資源の配分及び事業ポートフォリオに関する戦略についても同様に、中期経営計画において、収益性強化と成長分野への積極投資を重点方針として策定し開示しております。

【補充原則4-3-4 内部統制・全社リスク管理体制】

当社は、コンプライアンス・オフィサーを取締役会で選出、また内部監査室を設置しリスク発生の未然防止、並びにリスク管理に取り組む体制を構築しております。JPC企業行動規範を制定し、全社員に浸透を図っています。さらに、取締役会が、内部統制が機能していることの確認及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。

【原則4-8 独立社外取締役の選任の割合】

当社は、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、全取締役10名中、社外取締役が7名を占めており、取締役会に占める独立社外取締役比率は70%です。

【補充原則4-8-3 支配株主を有する上場会社における独立社外取締役の選任】

当社は支配株主を有してはおりません。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、経営の意思決定における客観性を高め、経営の健全化と透明性のより一層の向上を図るため、当社における社外取締役を独立役員として認定する独立性基準を明らかにすることを目的として、当社取締役会の承認により、当社の社外役員の独立性に関する基準を定めています。さらに、取締役会では、次の当基準に基づき、率直で活発、建設的な検討への貢献が期待できる独立社外取締役の候補者を選定することとしています。

・社外役員の独立性に関する基準

当社と重大な利害関係がない者

以下の(1)～(8)に掲げる者のいずれにも該当しない場合は、当社と重大な利害関係のない独立取締役であるとみなす。

(1)当社の業務執行者

(2)当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

(当社に対して製品又はサービスを提供している取引先で、直前事業年度における当社への当該取引先の取引額が、売上高の2%以上の場合)

(3)当社の主要な取引先又はその業務執行者

(当社が製品又はサービスを提供している取引先で、直前事業年度における当社の当該取引先への取引額が売上高の2%以上の場合)

(4)当社が主要株主(議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者)となっている者の業務執行者

(5)当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、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)

(6)過去5年間に於いて上記(2)～(5)まで該当していた者

(7)上記(1)～(5)に掲げる者の二親等内の親族又は同居の親族

(8)当社の主要株主(議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者)又はその業務執行者

【補充原則4-10-1 独立した指名委員会・報酬委員会の設置】

当社は、取締役の指名や報酬などに係る意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高め、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、独立社外取締役が構成員の過半数を占め、かつ委員長を務める指名報酬諮問委員会を設置しております。

【補充原則4-11-1 取締役会全体のスキル等のバランス、取締役の選任に関する方針】

当社は、以前より取締役会の機能発揮のため、当社が必要と考える知識・経験・能力に加え、就任年数に関する適切な組み合わせをできるだけ確保すべく、取締役候補者を選び、株主総会で株主の承認を得るようにしております。選任にあたっては、当社の中長期的な経営の方向性等に照らして必要となる、取締役会が備えるべきスキル等を特定し、当社役員の有するスキル等の組み合わせについて、スキルマトリックスを活用し、株主総会の招集通知において開示を行っております。

【補充原則4-11-2 他の上場会社の役員を兼任する場合には、その兼任状況を毎年開示すべき】

社外取締役の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書を通じて開示しています。社外取締役が他社役員を兼任する場合、当社の社外取締役としての責務を果たすために必要な時間が十分確保されていること等を確認しております。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果を開示すべき】

年1回、取締役会は、各取締役の自己評価なども踏まえ、取締役会の実効性について分析・評価を行っております。2026年3月期の取締役会の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1)評価方法

取締役会の実効性に関するアンケート形式の質問票を全ての取締役に配付し、その回答をふまえて実効性に関する分析を実施しました。アンケートは5段階の評価とコメントによる定性的な評価を組み合わせた形式です。

(2)主なアンケート項目

- ・取締役会の規模、構成
- ・取締役会の運営(開催案内、資料配布、時間配分、事務局対応等)
- ・取締役会の議論(議論の内容、深さ等)
- ・投資家・株主との関係について
- ・企業価値向上への施策や中長期的な経営課題について
- ・コーポレートガバナンスの向上に向けた取り組み
- ・前回指摘事項への対応について

(3)前年度の実効性評価の結果として認識された課題への対応状況

前年度に課題としてあげられた中長期における経営戦略の議論やIR活動の強化については、全体として一定程度の進展が見られるとの評価と

なりました。一方で、IR活動においては質量ともに更なる強化が必要であり、中期経営計画の実効性を上げる議論も更に深めるべきとの意見がありました。

(4)実効性評価の結果と分析・今後の取組み

取締役会の規模・構成や取締役会の運営は概ね適切であるという評価となりました。またCX向上会議を念頭に議論の質と量は十分に確保できているとの評価となりました。今後は企業価値向上や、中期経営計画の実現性向上に向けた議論を更に深めていくこととしております。【補充原則4-12-1 取締役会の審議の活性化】

(1)取締役会資料は、取締役会開催日の原則3日前までに取締役会メンバーに配布して事前確認による審議の充実に努めており、追加資料があれば随時配布しております。また取締役会においては、重要な議案に関しては十分な説明を行なうこととしております。

(2)定期的な業務報告を取締役会に行うことで、全役員が常に会社の現状を把握した状態にあるよう努めており、将来の議論に必要な情報も適時に提供しております。

(3)取締役会の年間のスケジュールについては、できるだけ早いタイミングでの事前共有に努め、例年、年度スタート時には決定し全役員に通知しております。

(4)審議対象とすべき事項は取締役会規程に従い精選し、十分に審議が行える事項数としております。

(5)審議内容については、十分な審議時間を確保するために、取締役会にて審議すべき事項を取締役会規程にて定めております。また、取締役会規程は必要に応じて見直しを行っております。

【補充原則4-14-2 取締役のトレーニング】

当社は、社外取締役を当社に迎えるに際し、社内見学を始め、当社が属する業界、当社の歴史、事業概要・財務情報等について必要な情報習得のための研修を行っています。取締役は期待される役割・責任を全うする上で、必要な知識・情報を取得するために、自ら外部セミナー、外部団体又は他社との交流会に参加し、研鑽を積んでいます。その費用につきましては、取締役の請求等により、社内規程に基づき、当社が負担しています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

代表取締役、IR担当取締役及び経営企画部のIR担当者等によりIR/SR活動を行っております。機関投資家、アナリスト向けに決算説明会を年2回行っており、個人投資家向けには当社ウェブサイト上で決算説明会において使用した資料を掲載しております。機関投資家からの個別取材については訪問、WEB会議等で積極的に対応しており、当社の業績、事業戦略、資本政策、コーポレート・ガバナンスの状況を説明し、対話する場を年間60回程度持っています。

なお、東京証券取引所の指導により2025年4月から、決算短信、決算説明資料、適時開示資料を日英同時開示しております。

当社ではIR/SR活動を成長のドライバーとして捉え、IR担当リソースを増やすとともに、経営陣自らが株主・投資家との対話に積極的に参加し、直接コミュニケーションの回数を増やし、対話で得られたフィードバックを取締役会で共有して、更なる企業価値の向上につなげるよう努めています。

当社へのIR/SR活動に関する情報及びお問い合わせは、当社ウェブサイト(<https://www.netjpc.com/ir/>)をご覧ください。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、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、経営戦略や経営計画を策定し、中期経営計画として公表しております。

当社は、当社の中長期的な企業価値の向上を図るためには、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応を着実に実行しながら、本中期経営計画を実現することが最善の方策であると考えており、既存分野の新規開拓を主軸としての営業利益の継続的な拡大と自己資本利益率の向上を目指すこととして、自己資本利益率を重要指標として選定し、資本コスト(6～8%と推計)も踏まえた中長期的な目標を10%と設定しております。

また、持続的な成長のためには、財務健全性の維持と株主への還元の最適なバランスが必要と考えており、中期経営計画においては、成長投資に向けた今後3年にわたるキャッシュアロケーション計画を明示しております。なお、当面の業績に大きく左右されない一定レベルの株主還元について積極的に取り組む趣旨から、5%を下限とする自己資本配当率(DOE)を2023年度期末配当より導入し運用しております。

策定した経営戦略や経営計画につきましては、取締役会メンバーと専門家を交えた会議体「CX向上会議」において継続的に検討を行い、実行を加速してまいります。

詳細につきましては当社ウェブサイト(<https://www.netjpc.com/>)で開示しております2024年3月22日付「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み」並びに2025年4月28日付「中期経営計画フェーズ2」をご参照ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	有り

該当項目に関する説明

中期経営計画において策定した財務方針については適時見直しを行っており、長期的な成長と財務健全性のバランスを取りつつも、プライム市場上場会社として当面の業績に大きく左右されない一定レベルの株主還元について積極的に取り組む趣旨から、2023年10月に5%を下限とする自己資本配当率(DOE)を2024年3月期の期末配当より導入しました。

中計期間(フェーズ2～3)において、資本コストを踏まえた中長期の自己資本利益率の目標を10%と設定するとともに、政策保有株式の保有方針を見直し縮減スピードを速め、成長投資や株主還元へ資金を早期に有効活用していく計画です。

市場からの評価の分析や対応などについて、専門家を交えて開催している「CX向上会議」を定期に開催し、企業価値向上策をよりスピード感を持って推進してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN(CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	1,152,700	19.86
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	418,900	7.22
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	243,500	4.20
公益財団法人JPC奨学財団	150,000	2.58
下田 賢一	138,090	2.38
明治安田生命保険相互会社	135,200	2.33
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	133,100	2.29
ワタナベホールディングス株式会社	118,300	2.04
シチズン時計株式会社	116,800	2.01
MK CHEM & TECH. CO., LTD.	78,000	1.34

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

大株主の状況は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しています。
大株主の状況に記載していませんが、当社は自己株式264,039株(4.35%)を保有しています。
大株主の状況の所有割合は、発行済み株式総数(6,067,200株)から自己株式(264,039株)を控除した株式数(5,803,161株)を分母として計算しております。
2025年8月20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、バーガンディ・アセット・マネジメント・リミテッドが2025年8月15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2026年3月31日現在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。
バーガンディ・アセット・マネジメント・リミテッド 246,600株(4.06%)

2026年3月18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、ひびき・パース・アドバイザーズ・エスピーシーが2026年3月11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2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができ
ない部分については、上記「大株主の状況」では考慮しておりません。
ひびき・パース・アドバイザーズ・エスピーシー 768,300株(12.66%)
ひびき・パース・アドバイザーズ2・エスピーシー 414,300株(6.83%)
計 1,182,600株(19.49%)

2025年11月20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、野村證券株式会社が2025年11月14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2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができない部分については、上記
「大株主の状況」では考慮しておりません。
ノムラ インターナショナル ピーエルシー 42,702株(0.70%)
野村アセットマネジメント株式会社 195,500株(3.22%)
計 238,202株(3.93%)

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	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7 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
大畑 康壽	他の会社の出身者											
川島 勇	他の会社の出身者											
黒松 百亜	弁護士											
林 博司	他の会社の出身者											
富國 重遠	他の会社の出身者											
高野 雅典	他の会社の出身者											
大竹 裕子	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

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大畑 康壽		○	-	国際ビジネスと金融ビジネス並びに企業経営に関する幅広い知識と豊富な経験を、当社の経営に活かしていただきたいため社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
川島 勇		○	-	事業会社の経営者としての豊富なマネジメントの経験や知識に加えて、財務・会計の豊富な知識・経験を当社の経営に活かしていただきたいため社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
黒松 百亜		○	-	他社での監査役としての豊富な監督・監査の経験や知識に加えて、法務・リスクマネジメントの豊富な知識・経験を当社の経営に活かしていただきたいため社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
林 博司		○	-	国際ビジネスや海外経験、人材開発に精通した知識、経験ならびに当社監査役としての経験を当社の経営に活かしていただきたいため社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
富國 重遠	○	○	-	企業経営・経営戦略や財務・会計に精通した知識、経験を当社の監査に活かしていただきたいため監査等委員である社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
高野 雅典	○	○	-	企業経営・経営戦略や人材開発、営業・マーケティングに精通した知識、経験を当社の監査に活かしていただきたいため監査等委員である社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。
大竹 裕子	○	○	-	公認会計士・税理士としての豊富な経験と専門的知識に加えて、会社経営者や他社の社外取締役としての経験や知識を当社の監査に活かしていただきたいため、監査等委員である社外取締役としています。 また、同氏は、有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号、同226条第4項第6号に掲げる要件のいずれにも該当しないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

常勤監査等委員を配置していることで必要な職務を行っております。
また、専任スタッフを配置する場合は、人事考課、異動、懲戒等については予め監査等委員会の同意を得るものとし、取締役からの独立性が確保できる体制とするほか、また、当該スタッフは専ら監査等委員の指示に従って、その監査職務の補助を行う旨を内部統制システムに関する基本方針に定めております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は、監査計画及び監査の実施状況の報告等の会合を開き、情報交換を行い、相互に連携しております。
また、内部監査を担当する内部監査室と監査等委員会は、監査計画や監査結果の相互報告・意見交換、合同監査の実施等を通じて連携を深めております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

特に無し

【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

-

【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、その他

該当項目に関する補足説明

当社は、中期経営計画の第2フェーズ(FY2025-2027)に掲げる各施策の取り組みによる持続的成長の実現、及び当社の業績並びに中長期的な企業価値の向上への取締役の貢献意欲向上をより加速させることを目的に、役員報酬制度を見直しており、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等は以下のとおりです。

1. 基本方針

当社の持続的成長の実現、及び業績並びに中長期的な企業価値の向上への取締役の貢献意欲向上をより加速させることを目的とし、以下を基本的な考え方とする。

- 1) 当社の短期の業績と中長期的な企業価値の向上との連動を重視し、株主の皆様との価値を共有できる設計とすること
- 2) グローバルな視点を持つ優秀な人材を確保し、かつ維持できる水準とすること
- 3) 報酬の決定プロセスを客観的で透明性の高いものとすること

2. 報酬水準の考え方

報酬水準は、中期経営計画の目標達成への動機づけ、及び優秀な人材を確保できる水準となるよう、外部機関の客観的な役員報酬調査データを用いてベンチマーク企業群を選定し、固定報酬及び変動報酬の水準等を総合的に勘案して決定する。

3. 役位別の報酬体系

業務執行取締役

「基本報酬」に加え、業務執行に対するインセンティブとしての「業績連動報酬」及び株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有することで中長期の業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的とした「株式報酬」を支給する。

監査等委員でない非業務執行取締役

「基本報酬」に加え、株主の皆様の視点で価値を共有し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとすることを目的として業績に連動しない「株式報酬」を支給する。

監査等委員である取締役

業務執行から独立した立場であることに鑑み、「基本報酬」のみとする。

(補足)

・業務執行取締役の「株式報酬」は、従来の譲渡制限付株式報酬(以下、「RS」といいます。)と税制適格ストックオプションの二本立てから、税制適格ストックオプションを廃止し、役位・職責等を考慮した業績連動型のRSを毎年一定の時期に付与する。

・監査等委員でない非業務執行取締役の「株式報酬」は、業績に連動しないRSとする。

・各取締役に対する「基本報酬」の額及び「株式報酬」の内容は、取締役会が指名報酬諮問委員会からの答申を受けた上で決定する。

4. 報酬の構成

基本報酬(金銭)

役位及び職責に応じた月例の金銭報酬(固定)

業績連動報酬(金銭)

・単年度の業績・施策に連動して支給する金銭報酬。

・前年の財務指標(業績)と非財務指標(重点施策)の達成度合いに応じた係数を役位別基本報酬に乗じて決定する。

・目標達成時における財務、非財務指標に係る報酬額の比率が1:1となる設計とし、目標は期初予算策定時に指名報酬諮問委員会で決定する。

業務執行取締役に対する株式報酬

・業務執行取締役の株式報酬は、中期計画に策定した財務目標(ROE、TSR)の達成度合いに連動して支給するRSとする。支給するRSの株数は、予め役位別に設定した割当数に、対象期間における各年度の目標の達成度合いと施策の進捗に応じた係数を乗じて決定する。

・譲渡制限付株式の役位別割当数は一定期間で見直すこととし、目標値は中期計画策定時に指名報酬諮問委員会で決定する。

監査等委員でない非業務執行取締役に対する株式報酬

・監査等委員でない非業務執行取締役は、少数株主の代理人としての目線で重要事項の決定に関わる役割と、業績目標達成への過度なリスクテイクを回避するよう経営を監督する役割を有することから、対象取締役への株式報酬は、業績に連動しないRSとする。

(補足)

・RSの譲渡制限は、当社の取締役の地位を喪失した場合に解除する。

・報酬の構成は、業務執行取締役の目標達成度が100%の場合に、概ね、基本報酬50～60%、短期業績連動報酬20%～30%、株式報酬20%となるよう設計する。

・上記の業務執行取締役に対する株式報酬の適用は、目標値の設定、評価を第55期から行い、第56期(2026年7月以降)の取締役への報酬に反映する。

5. 報酬の決定プロセス

役員報酬に関する決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、取締役会の諮問機関である指名報酬諮問委員会において、役員報酬の基本方針、制度、算定方式、個人別の報酬内容等について審議及び答申を行う。

取締役の報酬の具体的な内容は、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、指名報酬諮問委員会において個人別報酬内容等を審議し、その答申内容を踏まえて取締役会で決定する。

なお、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定する。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

現在のストックオプション制度・譲渡制限付株式報酬制度は以下の通りです。

・通常型ストックオプション：当社取締役(社外取締役を除く。)及び従業員に対する意欲や士気を一層高め、当社の企業価値向上に資することを目的としたストックオプション

・譲渡制限付株式報酬制度：当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対し、株主の皆様との一層の価値共有を進め、当社の企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的とした制度

なお、上記の役員報酬制度の見直しに伴い、当社取締役(社外取締役を除く。)に対するストックオプション制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度に一本化しました。

【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

取締役(監査等委員を除く)(7名)の報酬等の総額	129,368千円
(うち社外取締役 4名の報酬等の総額)	(27,284千円)
取締役(監査等委員)(3名)の報酬等の総額	19,800千円
(うち社外取締役 3名の報酬等の総額)	(19,800千円)
計(10名)	149,168千円
社外監査役(3名)の報酬等の総額	5,700千円

対象となる役員の員数は在籍者数でなく、当期に係わる支給対象者数です。

当社は2025年6月20日開催の第54期定時株主総会終結の時をもって、監査等委員会設置会社に移行しております。監査役の報酬等は当該移行前の期間に係わるものであり、監査等委員である取締役の報酬等は当該移行後の期間に係わるものです。

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

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は役員報酬規程等に定められており、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、取締役の報酬は取締役会が指名報酬諮問委員会に諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会で決定します。監査等委員である取締役の報酬は株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

1. 基本方針

当社の持続的成長の実現、及び業績並びに中長期的な企業価値の向上への取締役の貢献意欲向上をより加速させることを目的とし、以下を基本的な考え方とする。

- 1) 当社の短期の業績と中長期的な企業価値の向上との連動を重視し、株主の皆様との価値を共有できる設計とすること
- 2) グローバルな視点を持つ優秀な人材を確保し、かつ維持できる水準とすること
- 3) 報酬の決定プロセスを客観的で透明性の高いものとする

2. 報酬水準の考え方

報酬水準は、中期経営計画の目標達成への動機づけ、及び優秀な人材を確保できる水準となるよう、外部機関の客観的な役員報酬調査データを用いてベンチマーク企業群を選定し、固定報酬及び変動報酬の水準等を総合的に勘案して決定する。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際しては、社外取締役に対して議案の趣旨、内容等の事前説明をしております。

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)

取締役の指名、報酬などに係る意思決定に独立社外取締役が適切に関与する体制を構築し、その意思決定手続きの客観性と透明性を高め、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、2019年6月21日から指名報酬諮問委員会を設置しております。

また同様の趣旨で、重要な業務執行の決定について業務執行取締役へ権限移譲を進め意思決定の迅速化と効率化を図るとともに、監査等委

員である取締役が取締役会における議決権を持つことにより監督機能を強化することを目的とし、2025年6月20日に従来の監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

当社業務執行に関しては、取締役会を原則月1回開催しております。監査等委員会設置会社である当社は、会社法の規定に基づき、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期は1年、監査等委員である取締役の任期は2年となっております。取締役会を中心とした意思決定プロセスへの審議を充実させるため、取締役会で審議・決議される事項のうち、特に重要なものについて事前に検討し付議を行う機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社内取締役、常勤の監査等委員である取締役及び各部門長から構成されており、主に当社の経営方針及び経営戦略等に関して審議を行います。なお、予算の進捗等、事業遂行状況についてもこの経営会議にて報告・検討を行っています。

また、経営会議の下部機構として、取締役、常勤の監査等委員である取締役、コンプライアンス・オフィサー、使用人で構成する「サステナビリティ委員会」を設けるとともに、「リスク管理方針」(「危機管理方針」を含む)に基づき、全社横断的なリスク管理体制の重要問題を審議しております。「サステナビリティ委員会」においては、E(環境)S(社会・人的資本)X(無形資産他)G(企業統治)の各分科会の管理責任者を決定して会社のガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標を取りまとめ、「サステナビリティ基本方針」に基づいてサステナビリティ経営を通じた中長期的な企業価値の向上を目指して重要課題に対する施策を立案し実行を推進しております。

当社は業務執行部門から独立した、「内部監査室」(専任担当1名)を設けております。

内部監査室は、監査等委員会・会計監査人との緊密な連携のもと、「内部監査規程」に則して期初に策定した内部監査計画に基づき、年1回を目処に、各部門における業務執行が経営方針、関係法規、社内規程・基準等に準拠して適法かつ適正・合理的に行われているかについて監査するとともに、内部統制体制の整備状況と運用状況に関する妥当性、有効性を検証し、必要に応じて改善に向けた提言を行っております。内部監査の結果は監査報告書にまとめ社長に提出いたします。社長から被監査部門へ改善指示書が出され、改善指示事項の回答書を被監査部門が社長に提出し、その実施状況について確認いたします。年に2回、内部監査室長が取締役会と監査等委員会に出席し、内部監査の中間報告及び期末監査結果報告を直接行っております。

監査等委員会は、取締役の職務の適正性及び妥当性について監査を行っております。監査等委員である取締役は、取締役会への出席、個々の取締役へのヒアリング、重要書類の閲覧に加え、各部門の往査又はヒアリングを実施し、経営上の課題や重要なリスク等を把握しております。

会計監査につきまして、当社の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名、所属する監査法人名等は、以下のとおりです。また、監査業務に係る補助者は、公認会計士及び公認会計士試験合格者によって構成されております。

指定有限責任社員業務執行社員・・・丸山 高雄、倉持 直樹

所属する監査法人名・・・EY新日本有限責任監査法人

いずれも継続監査年数については7年以内であります。

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

当社のガバナンス体制は、当社経営における意思決定及び業務執行並びに監督に当たり有効に機能しており、現時点で最適な方法と認識しております。

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	第55期定時株主総会の招集通知は、2026年6月8日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避し、他社よりも早い株主総会の開催に努めております。なお、第55期定時株主総会は、2026年6月24日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権を行使できる環境を株主様に提供しております。その行使方法等については、招集通知においてご案内しております。
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	(株)ICJの運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。 招集通知を総会開催日の22日前となる2026年6月2日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いたしました。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知(要約)を当社ウェブサイトに掲載しております。 (https://www.netjpc.com/english/)

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	「ディスクロージャー・ポリシー」に基づき「ディスクロージャー規程」を定め、経営企画部が主体となり情報の適時開示に努めております。	

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則年2回、第2四半期及び期末決算開示後に決算説明会を実施しており、代表者による業績及び今後の事業展開等の説明を行っております。また、必要に応じて機関投資家向けに事業戦略やガバナンスについて個別説明の場を設けております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けにワン・オン・ワンの個別ミーティングを行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報として投資家向け情報を掲載する中に、当社の事業内容を分かりやすく説明するコーナー等、当社ウェブサイトの充実を図っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員を任命し、経営企画部にIR担当課長及び担当者を置いて積極的なIR活動に努めております。	

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	「企業行動規範」を定めステークホルダーの立場の尊重について規定しております。また「コーポレートガバナンスの基本方針」にも各ステークホルダーの立場の尊重について冒頭で規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	2019年2月1日に資質優秀な理工学を学ぶ学生に給付型奨学金を支給し、人材育成、学問の奨励をはかり、世界で活躍する若人を育てることを目的として一般財団法人JPC奨学財団を設立しました。なお、当財団は2020年4月1日に公益財団法人JPC奨学財団として内閣府から認定されております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「ディスクロージャーポリシー」に基づき「ディスクロージャー規程」を定め、経営企画部が主管となり情報の適時開示に努めております。

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

【A. 内部統制システム構築の基本的考え方】

1. 職務執行の基本方針

当社は、次の企業理念を掲げ、すべての役員(取締役又はこれらに準ずるものを言います。)及び使用人(社員、嘱託、契約社員、派遣社員その他当社の業務に従事するすべてのものを言います。)が、職務を執行するにあたっての基本方針としております。

【企業理念】

化学の好奇心でエレクトロニクスに役立てる

ファインケミカルとエレクトロニクスの架け橋となり、独創的な製品でグローバルに社会貢献する

当社は、この企業理念の下、コーポレート・ガバナンスの基本方針として次の4つを掲げています。

・経営の透明性と健全性の確保

・スピーディな意思決定と事業遂行の実現

・アカウンタビリティ(説明責任)の明確化

・迅速かつ適切で公平な情報開示

これらをもとに、社会環境・法制度などの変化に応じて当社にふさわしい仕組みを随時検討し、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化、見直しを行う所存です。

【B. 内部統制システム構築の個別体制】

当社は取締役会において、業務の適正を確保するための体制に関して次のとおり決議いたしました。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)「企業行動規範」を制定し、取締役・使用人に法令遵守及び行動規範を周知徹底する。

(2)「コンプライアンス・オフィサー」を取締役会で選任する。

(3)コンプライアンス・オフィサーは倫理・法令遵守の状況について取締役会に報告する。

(4)従業員等から通報を受け付ける内部窓口を経営企画部、外部窓口を顧問弁護士とする。

(5)執行部門から独立した社長直轄の「内部監査室」を設け、定期的実施する内部監査を通じ職務の執行状況を把握し、法令・定款等に準拠し、適正、妥当かつ合理的に行われているか検証する。その監査結果を取締役会、監査等委員会に報告し、必要に応じ会計監査人にも報告を行う。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

文書管理規程に従い、取締役の職務に係る情報を文書に記録し保存する。取締役は文書管理規程により常時これらの文書を閲覧できるものとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)取締役1名を「リスク・マネジメント担当取締役」として取締役会で選定する。

(2)取締役及びコンプライアンス・オフィサー等で構成する「サステナビリティ委員会」を設けるとともに、「リスク管理方針」(「危機管理方針」を含む)に基づき、リスク管理体制の整備・充実を図る。

(3)「サステナビリティ委員会」においては、E(環境)S(社会・人的資本)X(特定課題)G(企業統治)の各分科会の管理責任者を決定して会社のガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標を取りまとめ、「サステナビリティ基本方針」に基づいてサステナビリティ経営を通じた中長期的な企業価値の向上を目指して重要課題に対する施策を立案し実行を推進する。

4. 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) 取締役会を原則月1回開催し、独立性の高い社外取締役及び監査等委員である社外取締役出席のもと重要事項の決定、業務執行状況の監督を行う。
 - (2) 取締役会での審議の充実を図るため、経営方針・経営戦略・経営計画等についての検討・付議を行う機関として、社内取締役、常勤の監査等委員及び各部門長により構成される経営会議を設置する。
 - (3) 組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において業務執行に係る責任と執行手続きを規定する。
 - (4) 「指名報酬諮問委員会」を設置し、取締役の指名や報酬に関する意思決定の客観性と透明性を高める。
 5. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項並びに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員会から要請があった場合には、取締役と監査等委員会が協議のうえ当社の使用人の中から監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置する。当該使用人は監査等委員会の指揮命令に服するものとし、その人事関係について取締役は、監査等委員会と協議して行うこととする。
 - (2) 当該使用人に対する監査等委員会の指示の実効性を損なう事象が生じている場合は、監査等委員会は取締役に対してその解消を要請する。
 6. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
 - (1) 取締役は、法定の事項に加え法令・定款違反があること、又は当社の業績に影響を与える重要な事項があることを発見したときは監査等委員会に都度報告する。
 - (2) 使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実や法令・定款違反があることを発見したときは、監査等委員会に直接報告ができるものとする。
 - (3) 監査等委員会への社内通報システムの整備を図り、適切な体制を構築することにより、コンプライアンス上の問題について監査等委員会への適切な報告体制を確保する。監査等委員会へ当該報告をしたことを理由とした不利益な取扱いを禁止し、その旨取締役・使用人に周知する。
 7. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制及び監査等委員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に関する事項
 - (1) 常勤の監査等委員は取締役会に加え経営会議その他の重要な意思決定会議に出席し、取締役の職務執行に関して直接意見を述べる。
 - (2) 会計監査人が監査等委員会にその監査計画及び監査実施状況の報告等を定期的に行うほか、内部監査室も内部監査結果を定期的に監査等委員会に報告するなど、監査等委員会、内部監査室及び会計監査人の3者の連携強化が図られる体制の確保に努める。
 - (3) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)に係る費用は会社が負担する。
- 以上により、内部統制システムの構築に取り組んでおります。

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に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係を持たないことを「企業行動規範」に定め、基本方針としております。また、必要に応じて警察、顧問弁護士などの外部の専門機関とも連携を取り、体制の強化を図っております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

【適時開示体制の概要】

1. ディスクロージャーについての考え方

当社は、株主、投資家、顧客、地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正評価を可能とするため、当社に関する重要な情報(財務的・社会的・環境的側面の情報を含む)の公正かつ適時・適切な開示を行います。

当社は、金融商品取引法、その他の法令及び証券取引所規則を遵守し、内容的にも時間的にも公平な開示に努めます。また、当社は、説明会、インターネット、各種印刷物を始めとする多様な情報伝達手段を活用し、より多くのステークホルダーの皆様にわかりやすい開示を行うよう努めます。

2. 適時開示にかかる社内体制

(1) 適時開示の担当部署

取締役会で任命された情報開示担当役員を情報開示責任者に、経営企画部を開示担当部署としています。

(2) 適時開示要否の判定

経営関連情報が開示すべき重要事実等に該当するか否かを審議するため経営会議を設置し、社長、情報開示担当役員を含む会議構成員による審議を通して、適時開示要否の判定を行います。

(3) 適時開示の実施

原則として、東京証券取引所の適時開示規則に従い、同取引所が運営する適時開示情報伝達システム(TDnet)において開示し、そのうえで遅滞なく報道機関への発表及びその他の法令・諸規則の定める開示手続を行います。また、あわせて当社のウェブサイトを開示内容を掲載いたします。

(4)適時開示のモニタリング

内部統制の一環として、内部監査室が適時開示業務全般の監査を行うとともに、必要に応じて監査結果を取締役会等で検証いたします。

<コーポレート・ガバナンス体制図>

