

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、企業価値の向上と収益力の向上を図るうえで、すべてのステークホルダーの信頼を得るため、経営の透明性、健全性および意思決定の迅速性の向上に取組み、コーポレート・ガバナンスを充実していくことが経営上の優先課題と考えております。

### 【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】

【原則1-2 株主総会における権利行使】

補充原則1-2-4

当社では、2022年3月期定時株主総会よりインターネットによる議決権電子行使を導入しております。一方で招集通知の英訳や株式会社ICJ運営の機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの導入は行っておりません。英訳、議決権電子行使プラットフォーム導入に関する方針は以下の通りです。

海外投資家の議決権比率が20%を超えた場合に招集通知の英訳を行います。

機関投資家の議決権比率が20%を超えた場合に議決権電子行使プラットフォームを導入します。

【原則3-1 情報開示の充実】

補充原則3-1-2

株主における海外投資家の議決権比率が20%を超えた場合、招集通知の英訳を行います。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-3

当社は、最高経営責任者である社長の後継者計画を策定しておらず、最高経営責任者の候補者は、当社取締役会にて、社内のみならず外部からの登用も含め企業価値向上に必要な資質(人格、知識、経験、実績等)を勘案し、協議の上、選定しております。

なお、社内登用に資する経営者人材育成のため、当社取締役会監督の下、候補者の配置転換や目標管理を徹底させています。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1

9名の取締役により構成される当社取締役会における独立社外取締役は3名であり過半数に達していません。

当社は取締役会の下にすべての独立社外取締役および代表取締役、社長ならびに取締役会が選定する取締役を委員とする報酬審議委員会を設置し、取締役の報酬等について審議し取締役会へ報告しております。報酬審議委員会は5名の取締役により構成され、そのうち独立社外取締役は3名であり過半数に達していません。また指名に関する委員会は設置していませんが、3名の独立社外取締役に意見を求める等のプロセスを経たうえで、取締役会において取締役会の構成や候補者のスキルや知見、業務経験などを評価し決定しております。さらに、取締役候補者選任基準、社長選定基準および取締役解任基準を制定しており、客観性・適時性・透明性を確保した手続きを取っております。

### 【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】

1 政策保有に関する方針

当社は、良好な取引関係の維持を前提に営業政策上の目的により株式を保有しております。また個別銘柄毎に株式の保有資産としての稼働状況、取引関係への影響等の経済合理性や将来の見通し等を定期的に検証の上、可能な限り売却を図ることとします。

2 政策保有株式に係る議決権の行使について

当社は、適切な議決権行使が企業のガバナンス体制の強化や中長期的な価値向上と持続的成長につながるものと考え、原則としてすべての政策保有株式について議決権を行使しております。また、議決権の行使にあたっては投資先企業の状況や当該企業との取引関係等を踏まえた上で、議案に対する賛否を判断しております。ただし、組織再編議案等で、株主価値が大きく毀損される事態や社会的な不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

本報告書「1-4. 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」をご参照下さい。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1

当社では企業理念に掲げる「個を尊重し、働きがいと夢を持てる誠実な企業であり続ける。」を実現するべく、また、将来国内において想定される人材不足への対応の一環として女性活躍推進に関する取組みを進めております。これに伴い、女性活躍推進法における一般事業主行動計画として以下の目標を掲げてまいりました。

目標:2025年度までに係長級以上の女性の比率を6.5%以上にする

2025年度末(2026年3月31日時点)の実績は7.3%となり、目標を達成しました。なお、係長級以上における中途採用者の比率は24.1%、外国人の

比率は0%となっております(いずれも同日時点)。また、中途採用者の管理職候補者を含めた中核人材への登用率は、適切な水準であると判断しております。一方で、職種・採用時期・役割が多様であり、一律の数値目標を設定することが必ずしも適切ではないことから、現段階では具体的な数値目標策定は行っておりません。そのため、今後は管理職候補者に占める中途採用者比率等を指標として継続的にモニタリングを行ってまいります。外国人採用についてはタイ国事業の拡充に伴い、検討してまいります。

上記に加えて、当社では2024年に人事ビジョンを策定し、成長の後押しとなる3つの柱に基づき人事施策を展開していくことを掲げております。その柱の一つである「DE&I」では、個の尊重と公平な機会提供を通じて、パフォーマンスの最大化を目指しています。DE&Iに関連する施策には、女性活躍推進にとどまらず、多様性の尊重に加え、公平性や包摂性の確保に向けた取組みも含まれており、これらを積極的に推進しています。こうした取組みの結果、当初の目標を達成したことから、次期目標として2030年度までに管理職における女性の比率を8.5%以上とすることを掲げております。

#### 【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社は確定給付型の企業年金を導入していないため、原則2-6については、適用がないものと判断しております。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

##### 3-1(i)

##### 1 経営の基本方針

当社では以下の事項を「経営の基本方針」として定めております。

でん粉・糖の事業を通じ、生活者の多様なWell-beingに資する価値提供を推進し、長期的な企業価値の向上に努める。

社会的・環境的な潮流変化を的確に捉え、将来あるべき姿に向けて、個々がより高い意欲を持って事業に参画することで、その実現を図る。

##### 2 経営戦略

近年、生活者の価値観の多様化や、ライフスタイルの広がりとともに、少子高齢化社会、脱炭素、DX等、市場環境は目まぐるしい変化に晒されており、更には地政学リスクの高まりも相俟って、当社の経営環境は、これまで以上に不透明さを増しております。こうした状況下、当社では“多様なWell-beingのために”というコーポレートメッセージを据え、長期的な視野で、着実に力強く事業推進を図っていくことを目指し、2030年の当社のあるべき姿を示した「長期経営ビジョンNSK2030」を2022年に発表しました。また、2025年4月に「中期経営計画2025-27(中経2027)」を策定し公表しており、「長期経営ビジョンNSK2030」を実現するために成長施策の推進を図ってまいります。

##### 3-1(ii)

本報告書「1-1. 基本的な考え方」をご参照下さい。

##### 3-1(iii)

取締役の報酬等の額は、当社所定の基準に従い決定しており、基準には基本報酬の算定方式を定め、取締役会の決議によってこれを決定しております。また、執行役員報酬等の額についても、当社所定の基準に従い決定しており、基準には基本報酬及び賞与の算定方式を定め、取締役会の決議によって同様に決定しております。なお、取締役及び執行役員報酬等の基準の改廃は、報酬審議委員会の意見を踏まえ取締役会で決議することとしております。取締役報酬の決定方針及び手続は本報告書「1(6)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。

##### 3-1(iv)

取締役会は、執行役員については、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当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、経営陣幹部として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を選定、指名しております。取締役・監査等委員である取締役候補者については、取締役候補者選任基準に基づき選任しております。執行役員と取締役・監査等委員である取締役候補者の選任、指名については代表取締役が起案し、取締役会で決議しております。経営陣幹部の解任については、経営陣幹部の職務執行に不正または重大な法令違反等があった場合は、解任することとしております。取締役の解任については、取締役解任基準に基づき取締役会で審議し、解任を株主総会に付議することができるものとしております。

##### 3-1(v)

取締役候補者の選解任理由については、その選解任理由を「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。また、「株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

#### 補充原則3-1-3

##### (1) サステナビリティ

当社では2019年にサステナビリティ経営推進委員会を設置しSDGs17のゴールから、当社における重要課題として8項目を特定、2022年4月にサステナビリティ経営を基盤とした「長期経営ビジョンNSK2030」を策定・公表しました。重要課題への取組みとして2024年3月期有価証券報告書においてTCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示を行いました。

2024年に、サステナビリティに関する取組みを深化することを目的とし、サステナビリティ推進室を新設するとともにサステナビリティ重要課題の再設定を行い2025年4月に対外公表を行いました。重要課題として掲げた、GHG排出量削減、人権デューデリジェンスの実施、自然資本への依存・影響の分析を進める等、取組んでおります。

##### (2) 人的資本

当社の掲げる「長期経営ビジョンNSK2030」を実現する上で、人的資本は非常に重要なものと捉えています。2024年に策定した人事ビジョン「社員とともに成長」では、社員に対して企業理念を体現する人材への成長を期待するとともに、その行動特性を「当事者意識」「利他の精神」「イノベーション・挑戦」「個の尊重」「公明正大」の5つのコンピテンシーとして具体化し、評価制度と連動させています。さらに、成長の後押しとなる3つの柱である「成長機会の提供」「DE&I」「適材適所」に基づいた人事制度の展開により、従業員の成長と事業の発展が共にある姿を目指しています。

##### (3) 知的財産

当社は市場ニーズにタイムリーに応え、かつ、お客様のご要望に沿った製品を迅速に提供する事を企図し、基礎及び応用研究を推進しております。

これら研究開発から得られた発明については、特許等の知的財産を取得する事を基本方針としております。

毎年、期初には会社方針に連動して研究開発方針及び研究開発目標を定めて知的財産の確保も含めた研究開発活動の進捗管理をすると共に、新製品上市については最終的に執行役員会での審議を経て決定しております。

当社の研究開発における業績は、以下のサイトをご覧ください。

<https://www.nissshoku.co.jp/development/technical-info.html>

#### 【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

##### 補充原則4-1-1

当社は、法令・定款に定める事項のほか重要な経営方針、計画及び一定額以上の投資案件等の重要事項について取締役会規則にその決議事項を定め、金額基準を設けるなどして範囲を明確にしております。また、執行役員会に委譲する事項について、執行役員会規則に付議事項の範囲、決議方法を定めております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性判断基準に準拠しております。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-1

取締役会は当社の事業形態を踏まえ、技能、専門知識や経験等のバックグラウンドの異なる多様な取締役で構成し、取締役会が効率的かつ実効的に機能する適切な員数を維持しております。このような考え方及び原則3-1(iv)の取締役の選任に関する方針と手続きに基づき選任しております。

取締役のスキル・マトリックスに関しましては本報告書末尾の【取締役のスキルマトリックス】をご参照ください。

補充原則4-11-2

取締役(監査等委員である取締役を含む)の兼任は合理的な範囲内となっており、事業報告で重要な兼職の状況を開示しております。

補充原則4-11-3

取締役会評価に関するアンケートを実施、取締役会の構成、運営等に対し適切であるとの回答が大半を占め、取締役会は全体として適切に運営されており、実効性が確保されていると評価されております。

【原則4-14 取締役・監査役トレーニング】

補充原則4-14-2

取締役(監査等委員である取締役を含む)の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を十分果たすことを可能とするため、その就任の際に当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を習得できるよう、各役員に応じた機会を提供しております。また、就任後においても必要に応じて知識向上のため、継続的に機会を提供しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は以下の通りであります。

- 1 株主との対話については、株主の希望と面談の主な関心事項を踏まえ、合理的な範囲でサステナビリティ・総務人事・経理担当役員が対応にあたります。対話に際しては、サステナビリティ推進室または総務人事部、経理部が株主との対話を補助するために各部署と連携の上、必要な情報を収集しております。
- 2 株主に対して、事業環境等に関する理解を深めていただくよう、決算説明および当社ホームページ等による情報開示を実施しております。
- 3 決算説明や株主との個別面談で得られたご意見等につきましては、サステナビリティ担当執行役員または総務人事担当執行役員が必要に応じて取締役会等にフィードバックしております。
- 4 インサイダーに関する規定を制定し、株主との対話等に際しては、インサイダー情報の認識を持ち対応しております。

## 【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 <b>更新</b>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年6月26日

### 該当項目に関する説明 **更新**

当社は、持続的な企業価値向上の実現に向けて、資本コストや株価を意識した経営を重要な課題の一つとして位置付けております。

当社は2022年に「長期経営ビジョンNSK2030」を策定し、その第2フェーズとして、2025年度から2027年度までを対象とする中期経営計画「中経2027」を推進しております。同計画では、資本効率の向上を重要な経営テーマの一つと位置付け、ROEの数値目標を設定するとともに、社内においてはROICを用いたKPIによる進捗管理を行っております。

また、資本コストや資本収益性の水準を踏まえ、収益力の向上及び資本効率の改善が課題であると認識しており、当該課題の解決に向け、付加価値の高い製品の拡販や投資採算性を考慮した設備投資の実施などの施策に取り組んでおります。あわせて、最適な資本構成の実現に向けたキャピタルアロケーションを基本方針の一つとし、成長投資及び株主還元のパランスを意識した資本配分を行っております。株主還元施策としては、自己株消却及び自社株買いを実施しております。

これらの施策については、取締役会において定期的に報告・議論を行い、適切な監督のもとで推進しております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

### 【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	2,942,600	60.49
三和澱粉工業株式会社	200,000	4.11
堀内運輸株式会社	102,000	2.10
小林 利香	81,000	1.67
上田八木短資株式会社	60,900	1.25
楽天証券株式会社共有口	38,400	0.79
渡井 勲	35,500	0.73

古庄 政文	32,500	0.67
日本食品化工従業員持株会	30,136	0.62
高石 文夫	29,100	0.60

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	三菱商事株式会社 (上場:東京) (コード) 8058

補足説明

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	食料品
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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 更新

三菱商事株式会社は、当社議決権の60.68%を保有する親会社であります。

当社のガバナンス体制の構築及び運用については、当社が独立社外役員の選任等を通じて主体的に対応しております。三菱商事株式会社は、同社の上場子会社・関連会社の独立性を尊重する方針としております。また、三菱商事株式会社は、同社の上場子会社・関連会社の社外役員選解任議案について、各候補者の同社からの独立性も検討の上、議決権を行使すべき旨、同社の社内規定で定めているほか、上場子会社・関連会社の社長に同社社員が就任する際は、出向ではなく転籍としています。

なお、当社は指名に関する委員会は設置していませんが、3名の独立社外取締役に意見を求める等のプロセスを経たうえで、取締役会において取締役会の構成や候補者のスキルや知見、業務経験などを評価し決定しております。さらに、取締役選任基準、社長選定基準および取締役解任基準を制定しており、客観性・適時性・透明性を確保した手続きを取っております。

当社は三菱商事株式会社から原料とうもろこしを購入しているほか、製品の販売に関する契約を締結しておりますが、取引条件等につきましては、一般的な取引と同様、市場価格等を参考に協議・交渉の上、合理的に決定しており、特別な取引条件はありません。また、有価証券の売却等非定例的な取引を行う場合、第三者専門機関による株価算定額を参考に協議の上、適正に決定しております。三菱商事株式会社との取引に関連した会社業務が適切に行われていることを内部監査室を含む監査等委員会が確認しております。さらに同社との取引状況については取締役会で当社の利益が害されていないかどうかを判断し、事業報告にて報告しております。

### 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

当社は、三菱商事株式会社及び同社グループ会社との間で、原料購入・販売支援・情報交換及び人材交流等の協業関係があり、三菱商事株式会社の総合力や経営資源等を活用しながら当該協業関係の強化を通じて、当社企業価値の向上を目指しております。

一方で、上場会社として、その独立性を確保し、親会社以外の株主の利益を保護することも重要であると認識しております。そのため、前記「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」のとおり株主間の利益相反問題に対処するための体制・運用に努めております。

## 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	10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	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		
佐藤幸一郎	他の会社の出身者													
嵯山淳子	他の会社の出身者													
井上恵子	弁護士													

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	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
佐藤幸一郎			独立役員	佐藤幸一郎氏は化学品企業での豊富な経験及び海外会社の経営者としての経験を有しております。当該知見を活かした専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

寄山淳子			独立役員	寄山淳子氏は食品業界に関する幅広い知識及び外資系企業での経営者として豊富な経験を有しております。当該知見を活かした専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
井上恵子			独立役員	井上恵子氏は直接会社経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務に関する相当程度の知見を有しております。当該知見や経験に基づく取締役の職務執行に対する監督、助言に加え、社外の有識者を招聘することにより、監査体制の中立性及び独立性を高め、体制の強化、充実を図れるものと判断しました。また、当社及び当社の関連会社や取引先との利害関係がなく、当社の一般の株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため、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	4	0	1	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

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助する直属の監査等委員取締役補佐及び内部監査室を置き、監査等委員取締役補佐及び内部監査室所属員は補助使用人として、専ら監査等委員会の指揮命令に基づき職務を行い、委員会の事前同意を得た場合を除き、監査等委員以外の取締役及び使用人からの直接的指揮命令を受けないようにしております。また、補助使用人の人事評価は監査等委員会が決定し、人選、異動、処遇等は、監査等委員会の同意を得て実施しております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、直属の組織である内部監査室から定期的及び適時に内部統制に係る監査結果等の報告を受けると共に、必要に応じて調査等の指示を出しております。また、会計監査人からも定期的に監査の実施経過や結果の報告を受け、情報交換を行うほか、必要に応じて意見交換を行うなどして連携を図っております。

## 【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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬審議委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

#### 補足説明

報酬審議委員会は、業務執行取締役1名と非業務執行取締役4名の計5名を構成員とし、取締役及び執行役員の報酬体系等に関する審議・助言を行っております。

### 【独立役員関係】

独立役員の人数 3名

#### その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員は全て独立役員に指定しております。

### 【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 [更新](#)

当社の取締役（執行役員を兼務しない取締役、受入出向者及び国内非居住者を除く。）の報酬は、原則、基本報酬及び株式報酬で構成しております。

株式報酬については、2025年6月26日開催の第104期定時株主総会において導入の決議をいただいております。

#### 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 [更新](#)

2025年度の当社取締役に対する報酬の総額は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対し33百万円、監査等委員である取締役に対し19百万円であり、このうち社外取締役に対する報酬等の総額は4名19百万円であります。

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

各取締役の報酬決定の方針は以下の通りです。

### 基本方針

当社の取締役報酬は当社の経営を担う人材の確保、維持につながる報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては求められる職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）が中長期的な業績向上と企業価値増大に貢献する責任があることに鑑み、当該取締役の個人別報酬は、原則、基本報酬及び株式報酬で構成することとする。当社の取締役（監査等委員）及び社外取締役の個人別報酬については、業務執行を担う立場にはないことを踏まえ、基本報酬のみで構成することとする。

### 基本報酬

当社の取締役の基本報酬は役位、常勤・非常勤の別による月例の固定報酬とする。具体的な報酬額は経済、社会情勢、当社の経営環境等を勘案し役員処遇規程に定める。

### 株式報酬

当社の取締役（執行役員を兼務しない取締役、受入出向者及び国内非居住者を除く。）の株式報酬は、役員報酬BIP信託（以下「本信託」という。）と称される仕組みを用いて、当該取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性を明確にすること等を目的に支給する。役位及び業績目標の達成度等に応じて、当該取締役に対して、原則退任時に、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」という。）を交付及び給付（以下「交付等」という。）する。

### 取締役の個人別の報酬等についての決定に関する事項

役員処遇規程の制定・改廃は、代表取締役を委員長とし、すべての独立社外取締役および代表取締役、社長ならびに取締役会が選定する取締役で構成される報酬審議委員会の審議を基に取締役会の決議をもって決定する。

なお、2016年6月28日開催の第95期定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額を年額230百万円以内（うち社外取締役20百万円以内）、監査等委員である取締役の報酬限度額を年額60百万円以内と決議いただいております。

また、これとは別枠で、株式報酬については、2025年6月26日開催の第104期定時株主総会において取締役（執行役員を兼務しない取締役、受入出向者及び国内非居住者を除く。）及び執行役員（受入出向者及び国内非居住者を除く。）（以下、併せて「取締役等」という。）を対象に当社株式を報酬として交付する株式報酬制度を導入し、当社が本信託に拠出する金員の上限は30百万円に対象期間の年数を乗じた金額とし、取締役等に交付等が行われる当社株式等の数の上限は13,000株に対象期間の年数を乗じた株式数とすることを決議いただいております。当該定時株主総会最終時点の当該株式報酬の対象となる取締役等の員数は5名（うち、社外取締役0名）です。

## 【社外取締役のサポート体制】

連絡は取締役会開催の都度、電話・メールにて連絡しており、資料等は事前に配布し、必要に応じて事前説明を実施しております。

## 【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
荒川 健	相談役	社業全般についての助言および指導	非常勤、報酬有	2026/06/25	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

## 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**

### (1)現状の体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しています。

取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）5名と監査等委員である取締役（以下、監査等委員という）4名の計9名で構成され、年10回開催される定例取締役会や適宜開催される臨時取締役会において、法令に定められた事項や経営に関する重要事項の決定、当社の業務執行状況の監督を主な役割としております。

執行役員会は常勤取締役4名、執行役員3名の計7名で構成され、毎月開催される定例執行役員会や適宜開催される臨時執行役員会において、業務執行機関として業務執行に関する重要事項の決定を主な役割としております。

監査等委員会は監査等委員4名（うち、3名が社外監査等委員）で構成され、監査等委員会の基本方針に基き取締役の職務の執行状況、内部統制システムの構築・運用状況、事業報告書、計算関係書類の監査を実施しております。また、内部監査については監査等委員会の直属組織である内部監査室（4名）が、業務遂行に係る内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施し、内部統制システムの有効性を確認しております。

会計監査については、当社は有限責任監査法人トーマツと監査契約を結んでおります。2025年度に業務を執行した公認会計士の氏名等については以下のとおりであります。

・業務を執行した公認会計士

森田 健司

宮澤 達也

・監査業務に係る補助者構成

公認会計士8名、公認会計士試験合格者等2名、その他10名

(2) 内部統制システムの整備の状況

当社は、会社法に基づく「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会において決議し、内部統制システムの整備を推進しております。

(3) 責任限定契約の内容の概要

当社は、非業務執行取締役の各氏と会社法第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、同法第425条第1項に定める最低責任限度額以上の額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がない時に限られます。

### 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

取締役会の監督機能をより一層強化するとともに、コーポレート・ガバナンスの向上を図り透明性の高い経営と迅速かつ適切な意思決定を行うため、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。

## 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	法定期日の前日に発送
集中日を回避した株主総会の設定	例年、集中日の前日に開催
電磁的方法による議決権の行使	インターネット議決権行使を導入

### 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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、業績概要、株式情報等の各種情報を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	サステナビリティ推進室、総務人事部、経理部及びサステナビリティ・総務人事・経理担当役員	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「コンプライアンス規則」、「役職員行動規範」、「人権方針」、「調達方針」、「サプライヤー行動規範」
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステムに関する国際標準規格ISO14001を富士・水島両工場で認証取得済 環境方針、環境への取り組みをホームページに掲載
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	「コンプライアンス規則」、「役職員行動規範」

## 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

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) 複数の社外取締役の選任と執行役員制度を通じて、監督と職務の執行の分離を行うとともに、取締役会の監督機能の強化を図る。
  - (2) 法令、定款及び社内規程を順守し、社会倫理に適合する誠実な行動をとることを職務遂行における最優先事項と位置付け、職務遂行にあたり順守すべき基本的事項を定めた「役職員行動規範」を堅持し、取締役及び使用人への周知を図る。
  - (3) 財務報告の信頼性確保に必要な内部統制を構築し、適切に整備・運用するとともに、定期的に評価する。
  - (4) コンプライアンスオフィサーを委員長とするコンプライアンス委員会において、コンプライアンスに関する重要事項の審議並びに法令順守体制の整備、見直し及び維持を行う。
  - (5) 内部監査室によるモニタリング及び内部通報制度の導入により、コンプライアンス違反を早期に発見し、適切な是正措置及び再発防止策を講じる。
  - (6) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、各自治体（都道府県）が制定する暴力団排除条例に従い毅然とした態度で対応する。
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
  - (1) 取締役の職務の執行に係る情報は、法令及び関係規程に基づき、各担当部署に適切に保存及び管理させる。
  - (2) 上記情報の保存及び管理は、取締役が常時閲覧可能な状態で行う。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - (1) 各リスクの管理責任者が、事業活動に伴うリスクを洗い出し、分析及び対応策を策定するとともに、リスク管理委員会を設置し、全社的なレベルから分析の上、その対応策を整備する。
  - (2) 重大な危機が発生した場合は、危機対策本部を設置し、危機管理マニュアルに従い適切に対応する。
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) 取締役会は、業務執行の決定の一部を取締役に委任する。また、権限に関する規程に基づき、執行役員を含む使用人への権限委譲を行うことで、効率的な職務執行を行う。
5. 当社並びにその親会社及び子会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
  - (1) 親会社及び子会社との取引の実施及び取引の条件等については、特に公正性及び合理性に留意して職務執行を行い、定期的にそれが保持されていることを確認する。
6. 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
  - (1) 監査等委員会の職務を補助する直属の監査等委員取締役補佐及び内部監査室を置く。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性並びに当該取締役及び使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
  - (1) 監査等委員取締役補佐及び内部監査室所属員（以下、併せて「補助使用人」という。）は、専ら監査等委員会の指揮命令に基づき職務を行い、委員会の事前同意を得た場合を除き、監査等委員以外の取締役及び使用人からの直接的指揮命令は受けない。
  - (2) 補助使用人は、監査の実効性の確保の観点から、その経験、知識、能力等を考慮して人選する。
  - (3) 補助使用人の人事評価は監査等委員会が決定し、人選、異動、処遇等は、監査等委員会の同意を得て実施する。
8. 当社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会へ報告するための体制
  - (1) 取締役及び使用人は、法定事項その他の定められた監査等委員会への報告を適時に実施するとともに、監査等委員会の求めに応じて報告を行う。
  - (2) 取締役及び使用人より内部通報制度に基づき通報があったときは、遅滞なく監査等委員会にその内容を報告する。
9. 監査等委員会に報告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
  - (1) 監査等委員会に報告した者に対して、報告したことを理由に不利益な取扱いを行うことを禁止する。
  - (2) 内部通報制度によって通報した者に対して、通報したことを理由に不利益な取扱いを行わないことを定め、周知するとともに適切に運用する。
10. 監査等委員の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
  - (1) 監査等委員の職務の執行に必要な認められる費用やその前払等の請求があったときは、当該請求が適正でない場合を除き、速やかにこれに応じる。
  - (2) 緊急又は臨時に支出した費用、外部専門家の助言を受けるための費用及びその役割・責務に対する理解を深めるための知識の習得・更新のための研修費用等について請求があった場合にも適切に対処する。
11. 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
  - (1) 監査等委員会が選定する監査等委員（以下、選定監査等委員という）は、必要があると認めるときは、執行役員会他の重要な会議に出席することができる。
  - (2) 選定監査等委員及び監査等委員取締役補佐は、稟議書他の業務執行に係る重要な文書をいつでも閲覧することができる。必要があると認めるときは、取締役及び使用人にその説明を求めることができる。
  - (3) 監査等委員会又は監査等委員が、取締役、使用人及び会計監査人と定期的に情報交換できる機会を確保する。
  - (4) 監査等委員会の監査等基準及び監査計画を尊重し、監査が円滑に実施できる環境の整備に協力する。

## 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 更新

当社では、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応することを基本方針とし、その旨を役職員行動規範に定め、役員及び従業員への周知徹底を図っております。また、反社会的勢力等からの不当要求に対しては、対応マニュアルの整備により、役職員が適切に対応できる体制を構築しております。さらに、警察等と連携し、地域社会における反社会的勢力の排除に向けた組織的取組みに積極的に協力しております。

### 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 基本方針

株主・投資者に対し、最新の会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するために、東京証券取引所が定める適時開示規則を正確に理解するとともに、以下に則り適切な情報開示を行う。

#### 2 適時開示に係る社内体制

##### (1) 情報収集

当社の発生事実に関する情報を総務人事部が情報収集担当部署として一括して収集します。

##### (2) 情報の分析

総務人事部は収集した情報の内容を精査するとともに、適時開示規則及び関連法令等に基づき、任意開示の是非も含め情報開示の要否について検討します。

検討にあたっては、発生事実が事業運営、経営成績又は財務状態に及ぼす影響を把握するため、必要に応じて経理部に相談・確認を行います。

##### (3) 開示資料の作成及びチェック体制

検討の結果、開示が必要と判断した場合又は東京証券取引所が定める決定事実該当する場合、投資判断への影響等も考慮した上で、総務人事部又は経理部が適時開示規則に則り開示資料を作成します。

開示資料は、総務人事部長又は経理部長及び情報取扱責任者(総務人事・経理担当執行役員)のチェックを経て、必要に応じて執行役員会及び取締役会で審議します。

また、東京証券取引所の当社担当者に開示資料を送付するとともに、決定又は発生事実の詳細な内容及び開示資料の作成に至った経緯等を説明し、その内容確認を行います。

##### (4) 開示

総務人事部又は経理部が、適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて東京証券取引所に送付し、開示します。加えて、情報提供の公平性を強化する目的から、東京証券取引所の開示と同時に当社ホームページに開示資料を掲載します。

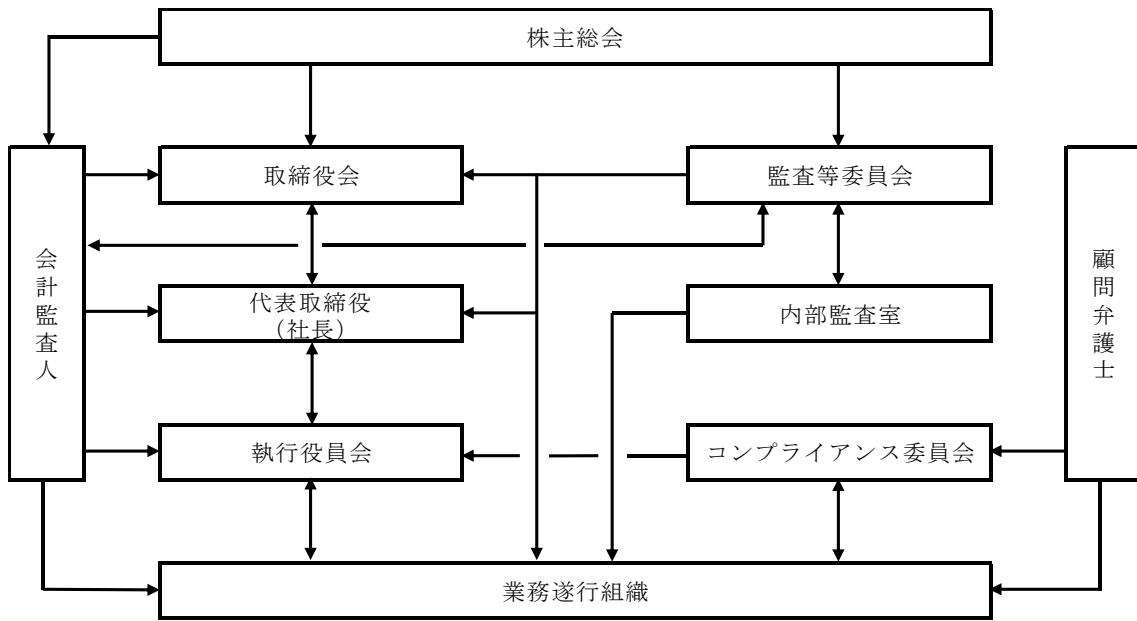
##### (5) 教育・周知

総務人事部は、社内各部署に対し適時開示の重要性を周知するとともに、自部署で適時開示に該当する事実が発生あるいは発生が予想される場合に、速やかに総務人事部長宛に通知するよう周知しております。

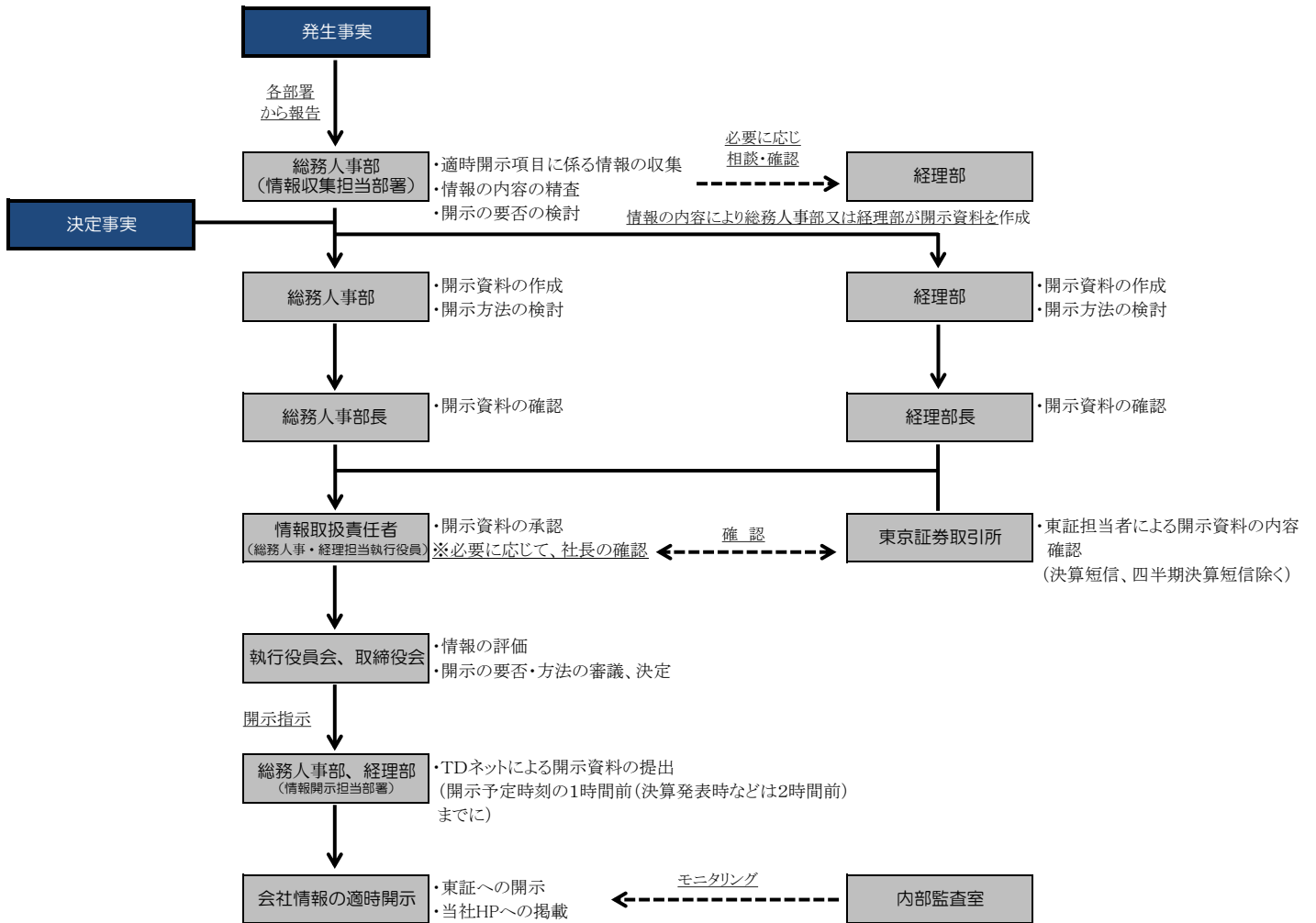
##### (6) モニタリング

内部監査室は、適切に適時開示体制が整備・運用されているかどうかについて、総務人事部及び経理部に対し定期的にモニタリングを行い、必要に応じて改善指導を行います。

コーポレート・ガバナンスの体制図



## 適時開示に係る社内体制



### 【取締役のスキルマトリックス】

各取締役が有する知識・経験・能力を明らかにしたスキルマトリックスは、以下のとおりです。

氏名	当社における地位	企業経営	財務・会計	技術・研究・生産	事業戦略・マーケティング	業界知識	法務	グローバル経験	独立社外
若木 孝優	代表取締役社長	○			○	○		○	
伊藤 剛	取締役常務執行役員	○		○		○		○	
丹野 格	取締役執行役員	○			○	○		○	
石川 宏明	取締役執行役員	○	○					○	
浅見 彰宏	取締役	○			○	○		○	
佐藤 幸一郎	取締役（監査等委員）	○			○			○	○
嵯山 淳子	取締役（監査等委員）	○			○	○			○
井上 恵子	取締役（監査等委員）						○		○
瀬尾 悟郎	取締役（監査等委員）	○	○					○	

### 【取締役候補者選任基準】

株主総会に付議する取締役候補者は、以下基準に基づいて取締役会で審議し選任しております。なお、詳細な基準は別に定めております。

- ・心身ともに健康である
- ・高い人望・品格・倫理観および遵法精神を有している
- ・当社事業・機能の各分野における優れた知見・見識および十分な実績または高い専門性を有している
- ・先見性と洞察性に優れている
- ・全社的・中長期的な視点に立って思考し、客観的に判断する能力を有している

### 【社長選定基準】

社長候補者は、以下基準に基づいて取締役会で審議し選定しております。

- ・取締役候補選任基準を満たし、かつ当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上および当社事業を通じた社会貢献実現に向け、高いリーダーシップと実行力を発揮できる

### 【取締役解任基準】

取締役を解任する場合は、以下基準に基づいて取締役会で審議し株主総会に付議することができます。

- ・職務執行に著しい支障が生じた場合
- ・公序良俗に反する行為を行った場合
- ・法令もしくは定款または役職員行動規範に違反し、当社もしくは子会社または関連会社の企業価値を著しく毀損した場合
- ・選任基準の各要件を欠くことが認められる正当な理由がある場合
- ・職務を懈怠することにより、当社もしくは子会社または関連会社の企業価値を著しく毀損した場合