

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

当社グループは、企業理念である「リケンテクノスウェイ」の実践をとおして持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上していくために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施していきます。コーポレート・ガバナンスの強化を経営上の重要な課題のひとつと位置付けることで、当社グループ全体で実効的なガバナンスの仕組みを整備し、グループ競争力の強化と経営の透明性、公正性の確保に努めてまいります。

#### 【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・コードの各原則を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】

###### < 政策保有株式の縮減に関する方針 >

政策保有株式については、株主資本コストに見合った株式であるか、保有による便益を得られているかを毎年取締役会において具体的に精査し、政策保有株式の残高を連結純資産の10%未満にする方針の下、縮減を進めてまいります。なお、縮減により創出したキャッシュは成長投資への活用を軸に株主還元にも振り向け、今後の中長期的な成長を加速させてまいります。

2024年度は、連結子会社の保有分も含めた個別銘柄ごとの保有適否の検証に加え、資本政策等も含めた総合的な検証を行い、当社が保有していた30銘柄のうち15銘柄について全部または一部の売却を実施し、政策保有株式の残高は連結純資産の約8.1%となりました。当該売却により得た資金は全額を自己株式の取得資金に充当し、株主還元の強化のために活用いたしました。

###### < 政策保有株式に係る議決権行使の基準 >

議決権行使においては、発行会社の経営方針や事業戦略を尊重した上で、経営上の懸念事項の有無や議案の内容が発行会社の適切なコーポレート・ガバナンス体制の整備に資するか否か、当社および発行会社の中長期的な企業価値の向上と持続的成長に資するか否か等を総合的に勘案し、議決権を行使いたします。なお、議決権の行使にあたっては、議決権行使助言会社の議決権行使基準も参考にいたします。

##### 【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社と関連当事者との間で取引を行う場合には、会社法および取締役会規程に基づき、取締役会の承認等、その内容や性質に応じた適切な手続を実施しております。また、その実績については、関連法令に基づいて有価証券報告書等に適時開示しております。

なお、毎年、当社および当社グループ会社の取締役等に対し、関連当事者取引に関する調査を実施し、監視監督を行っております。

##### 【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 ]

###### < 多様性の確保についての考え方 >

3か年中期経営計画に掲げる戦略(戦略 Global One Company、戦略 顧客の期待の先を行く、戦略 新規事業/新製品への挑戦)の実現に資するための施策として、中核人材の多様性の確保に取り組んでまいります。

###### (当社グループ)

グローバルに事業を展開する当社グループが、一丸となって真のグローバル企業として成長していくため、国や地域の特性等を十二分に踏まえつつ、当社グループ全体で中核人材の多様性の確保に努めてまいります。特に管理職層を中核人材と捉え、多様性の確保を推進する認識を広く浸透させ、グローバル人材・女性の管理職比率に目標を設けます。

###### (i) 管理職に占めるグローバル人材の割合

当社グループ全体が一つのグローバル企業として事業を推進していくため、グローバル経験を積んだ人材を管理職へ登用していきます。

###### (ii) 管理職における女性の割合

国や地域の特性等に配慮をしたうえで、当社グループ全体で能力や意欲のある女性を積極的に採用・育成し、管理職へ登用していきます。

	現状 (2025年3月末)	目標	達成時期
(当社グループ全体)			
(i) 管理職に占めるグローバル人材の割合	22%	24%	2028年3月末
(ii) 管理職における女性の割合	17%	20%	2028年3月末

###### (当社単体)

グローバルに事業を展開する当社は、グループ全体で中核人材の多様性の確保を行うことはもちろん、当社単体においても多様性の確保に向けて、性別・国籍・新卒・中途の別によらない多様な人材の採用・登用を実施しています。

事業のグローバル展開を強化するとともに、顧客の期待の先を行く事業を展開するためにも、経験・技能・キャリアが異なる人材を積極的に採用・登用し、これらの人材が活躍できる人材育成体系を整え、環境整備を進めていきます。

特に管理職層を中核人材と捉え、多様性の確保を推進する認識を広く浸透させ、女性・外国人・キャリア採用(中途採用)者の管理職比率に目標を設けます。

(i) 女性の管理職への登用

当社において特に女性活躍が期待される部門(管理部門、営業部門等)のキャリア採用を強化し、管理職へ登用していきます。  
また、高度な専門性が求められる部門(研究開発部門等)においては、管理職に専門職制度(プロフェッショナル制度)を活用します。

(ii) 外国人の管理職への登用

当社がグローバル展開を拡大しているASEAN地域(重点地域)を中心に、留学生採用、現地採用を強化し、管理職候補として育成していきます。  
また、グローバルに活躍できる管理職のキャリア採用を強化します。これらを将来的には海外連結子会社の拠点長等経営職として登用していきます。

(iii) キャリア採用者の管理職への登用

今後ますます多様化していく社会環境に対応し、組織を活性化するため、キャリア採用を今まで以上に強化し、社外から新しい考え方・技術を取り入れていきます。

< 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況 >

	現状	目標	達成時期
(当社単体)	(2025年3月末)		
(i) 女性の管理職への登用	2.2%	7.0%	2028年3月末
(ii) 外国人の管理職への登用	0.7%	3.0%	2028年3月末
(iii) キャリア採用者の管理職への登用	33.6%	40.0%	2028年3月末

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

(i) 人材育成方針

社員と会社とともに成長する関係にあり、「人の成長こそ企業の成長」であるという考えのもと、社員一人ひとりが「リケンテクノス ウェイ」を実践しながら会社の求める人材像に適った人材へと成長し、個の能力を組織の力として束ねて発揮させることにより、同時に会社も成長していくことを人材育成の方針としています。社員一人ひとりが会社の「求める力」を発揮できる最適な仕事、環境の「場」を提供するとともに、グローバル競争に打ち克つ人材育成を積極的に行います。会社は社員の「成長」と「活躍」を応援し、社員は高められた個の能力を対話によって結集することで、組織全体でチームとして総合力を発揮することで、更なる会社の発展につなげて行きます。

これらの方針、考えをベースにししながら、社員一人ひとりの多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できるキャリアパスを経験させることで、中核人材の育成に取り組んでいきます。

また、OJTを基本としながらもそれぞれの特性に合った基礎能力を高める教育に加え、DE&Iの推進やキャリア開発研修等の人材育成研修を通じて、成長の機会を創出していきます。

(具体的施策)

- ・上司が部下の成長と多様なキャリアパスを指導していくキャリア形成支援
- ・外国人活躍のための受入時研修(語学、マナー、キャリア等)の充実
- ・DE&I推進プロジェクトの立ち上げとDE&I推進施策の実施

(ii) 社内環境整備方針

グローバル企業を目指す当社として、多様な個性を持つ社員が生き活きと働くことができる体制の整備・雰囲気醸成を社内環境整備の方針としています。多様な人材がその個性を生かしながらのびのびとエネルギーに、仕事に持てる力を全力で投入できる仕組みや雰囲気を、多様な働き方の実現をしていきます。

(具体的施策)

- ・高度な専門性が求められる社員を対象とした専門職制度(プロフェッショナル制度)の活用
- ・DE&I推進プロジェクトの立ち上げとDE&I推進施策の実施
- ・多様性を認め合う意識改革教育(部下の働き方に関する許容など)
- ・ワークライフバランスを重視した制度および取り組み強化(勤務間インターバル制度やノー残業デー等の取り組み強化)

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金基金がアセットオーナーとしての機能を発揮できるようにするため、経理・財務部門等の経験者など適切な資質を持った人材の登用・配置をしております。また、資産運用委員会を設置し、基本方針や基本ポートフォリオの策定・改訂など年金資産の運用に関する重要事項につき諮問するほか、運用状況等につき定期的なモニタリングを実施し、経営会議への報告を行っております。

なお、運用受託機関に対しては、定量的評価に定性的評価を加えた総合的な評価を実施しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は経営理念として、「リケンテクノス ウェイ」を定め、その概要を当社ホームページにおいて公表しております。

<https://www.rikentechonos.co.jp/company/philosophy/>

また、経営戦略・経営計画として、3ヵ年中期経営計画(2025年4月～2028年3月)を定め、当社ホームページにおいて公表しております。

[https://www.rikentechonos.co.jp/company/management\\_policy/](https://www.rikentechonos.co.jp/company/management_policy/)

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、各事業年度の業績の向上および中長期的な企業価値向上を動機づけ、また株主とも価値を共有できる報酬制度とし、役位および職責に応じた適切な報酬水準としております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、執行給および監督給で構成し、執行給は、固定額の基本報酬(金銭)、短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)および中長期業績連動報酬としての株式報酬とし、監督給は、固定額の基本報酬(金銭)および固定額の株式給付としております。

執行役員の報酬は、執行給で構成し、固定額の基本報酬(金銭)および業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)としております。

監査等委員である取締役の報酬は、監督給で構成し、業績連動しない固定額の基本報酬(金銭)および固定額の株式給付としております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の報酬を決定するにあたっては、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する報酬委員会に諮問した上で、その答申結果を尊重して決定しております。また、監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた限度内で監査等委員である取締役の協議により決定しております。

なお、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針は、本報告書の「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

(iv) 取締役候補の指名および執行役員の選解任を行うにあたっての方針と手続

取締役候補の指名および執行役員の選任にあたっては、各人の知識・経験・能力を考慮し、全体としてバランス良く、かつ多様な人材を備えるように配慮しています。

具体的には、性別・年齢・国籍を問わず、人格に優れ、高い倫理観と順法精神を有することを前提に、経営感覚に優れ、会社の内外を問わず、企業経営の諸問題に精通していること、指導力、統率力、行動力および企画力に優れていることなどを総合的に検討し決定しています。

また、再任の取締役候補者の指名および執行役員の再任にあたっては、上記の選任基準を継続的にみていることに加え、在任中の取締役会・経営会議における発言や出席状況等を勘案し、再任後においても率直・活発で建設的な議論への貢献が期待できることなどを総合的に検討し決定しています。

なお、監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、上記基準に加え、財務・会計に関する相当程度の知見を有している者が1名以上選任されるように決定しております。

取締役候補の指名および執行役員の選任にあたっては、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する指名委員会に諮問した上で、その答申結果を尊重して決定しております。

また、取締役および執行役員において、業務上の成績が著しく不振であるなど当社の定める解任事由に該当するときには、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する指名委員会に諮問した上で、その答申結果を尊重して決定いたします。なお、社長の解任につきましては、取締役会による解任発議が躊躇され迅速な意思決定に支障が生じえることから、一定の事由に該当する場合には、指名委員会が取締役会に対して社長の解任を提言・発議することができることとしております。

(v) 取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

取締役の各候補者の指名理由については、株主総会参考書類に記載しております。なお、解任を行う場合についても、株主総会参考書類その他適切な方法で開示いたします。

[補充原則3 - 1 ]

当社は、サステナビリティを巡る取組みの基本方針として「リケンテクノスグループ サステナビリティ ポリシー」を策定し、サステナビリティ委員会を中心にその取組みを推進しております。なお、サステナビリティ委員会は、社長執行役員を委員長として全執行役員で構成し、社外取締役もオブザーバーとして参加しております。

なお、「リケンテクノスグループ サステナビリティ ポリシー」は、当社ホームページにおいて公表しております。

<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/sustainability/policy/>

当社は、サステナビリティをめぐる課題への対応が中長期的な企業の存続に関わる重要な経営課題のひとつであるとの認識のもと、環境対応素材の拡販を進めるとともに気候変動問題への対応やSDGsの取組みを進めております。

また、人的資本および知的財産への投資等についても3ヵ年中期経営計画において具体的な戦略を定め、その取組みを強化しております。

3ヵ年中期経営計画の内容は、当社ホームページにおいて公表しております。

[https://www.rikentechnos.co.jp/company/management\\_policy/](https://www.rikentechnos.co.jp/company/management_policy/)

当社のサステナビリティに関する取組み状況の詳細については、本報告書末尾の[サステナビリティに関する考え方および取組み]に記載しております。なお、最新の取組み状況については、当社ホームページにおいて公表しております。

<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/>

また、気候変動に係るリスクおよび収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響については、当社ホームページにおいてTCFD提言の枠組みに基づいて開示しております。

<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/environment/climate/>

[原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)]

[補充原則4 - 1 ]

当社は、執行役員制度を導入しており、業務執行権限の大幅な委譲を推進し、経営会議を業務執行の主要な決議機関と位置付けることにより、事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる機動的・戦略的な経営体制の構築を図っています。取締役会については、法令・定款で定められた事項のほか、業務執行のうち特に重要な事項の審議、経営の基本方針やガバナンス等の経営監督事項の審議に重点を置き、経営に対する監視・監督を強化しております。

また、「取締役会規程」「経営会議規程」のほか、「稟議規程」や「リケンテクノスグループ連結子会社管理規程」等の社内規程において、その業務の規模や性質に応じた決裁権限を明確に定め、効率的な業務執行ができる体制を整備しております。

[原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用]

当社は、監査等委員である取締役5名のうち独立社外取締役4名を選任しており、現在の独立社外取締役は、取締役9名のうち4名となっております。今後も経営の透明性・健全性維持のため、3分の1以上の独立社外取締役を選任する方針です。

また、半年に1回以上、社外取締役のみで構成される社外取締役会を開催することにより、社外取締役相互間の情報交換・認識共有を図っております。なお、独立社外取締役の互選により筆頭独立社外取締役を選定し、社外取締役会の議長に就任しております。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

社外取締役の選任にあたっては、当社の定める「社外取締役の独立性基準」をみだし、かつ、経営に対する積極的な助言、経営全般の監督、利益相反の監督を行うとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に反映させる役割を担うことができる者を選任しております。

また、社外取締役を選任する際には、指名委員会において独立性を審議・決定し、必要に応じて独立性判断基準の見直しも行っていく方針です。

なお、当社の定める「社外取締役の独立性基準」は、「リケンテクノスグループ コーポレート・ガバナンス ポリシー」の一部として、当社ホームページにおいて公表しております。

<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/governance/corporate-governance/>

[原則4 - 10 任意の仕組みの活用]

[補充原則4 - 10 ]

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しております。両委員会とも、その独立性を確保するため、過半数を独立社外取締役で構成しております。また、委員長は、委員の互選により、独立社外取締役の中から選定しております。

<指名委員会の権限・役割>

・取締役会の諮問に基づき、取締役、執行役員および相談役・顧問の選任・解任に関する事項、社外取締役の独立性基準の策定・変更に関する事項、最高経営責任者等の後継者計画(サクセッション・プラン)の策定・運用に関する事項、取締役会のスキル・マトリックスの作成・更新

に関する事項等について答申することで、取締役会の人事決定の適切性を確保するとともに、その透明性を高めています。

- ・取締役会の諮問内容に関連して、取締役会への提言内容を審議・決定しております。
- ・一定の事由に該当する場合には、取締役会に対して社長の解任について提言・発議いたします。

#### < 報酬委員会の権限・役割 >

- ・取締役会の諮問に基づき、株主総会に上程する取締役の報酬等(株式報酬を含む。)に関する議案の内容、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員および相談役・顧問の報酬制度(株式報酬制度を含む。))および個人別の報酬等(株式報酬を含む。)の内容に関する事項等について答申することで、取締役会の報酬決定の適切性を確保するとともに、その透明性を高めています。
- ・取締役会の諮問内容に関連して、取締役会への提言内容を審議・決定しております。

#### [原則4 - 11 取締役会の実効性確保のための前提条件]

##### [補充原則4 - 11 ]

当社の取締役会は、社内取締役については、会社業務に広く精通し、多様な専門知識と経験を有する者で構成しています。社外取締役については、経営に関する高い見識と豊富な経験を有する独立性のある者を選任することにより、経営全般に対する客観的な監督と助言が得られるようにしております。

現在、当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。 )4名、監査等委員である取締役5名(うち独立社外取締役4名)の合計9名で構成しておりますが、当社グループのグローバルな事業運営を背景に、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性の確保、審議の活性化等の点も考慮し、今後も適切な規模・構成となるように努めてまいります。

当社は、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成し、本報告書の末尾に記載しております。

##### [補充原則4 - 11 ]

事業報告および株主総会参考書類、有価証券報告書において、各取締役の重要な兼職の状況を開示しております。

##### [補充原則4 - 11 ]

#### (i) 分析・評価の方法

2025年3月に取締役全員(7名)を対象として2024年度の実効性評価に関するアンケート(無記名式)を実施し、同年4月開催の定時取締役会において、その回答内容をもとに、実効性の分析・評価、今後の課題及び取組内容について議論を行いました。

以上の議論を踏まえ、同年5月開催の定時取締役会において、2024年度の実効性評価を確定いたしました。

##### [2024年度重点評価項目]

内部統制、全社的リスクマネジメントの高度化、株主・投資家との関係、人的資本・知的財産への投資、事業ポートフォリオ戦略  
なお、上記の重点評価項目とは別に、前年度の実効性評価結果を踏まえた取組みの成果・課題、取締役会の構成(社外取締役)・運営状況・議題、個々の取締役に求める事項に関する「自己評価」については、毎年継続して確認する方針です。

#### (ii) 実効性の分析・評価結果の概要

当社の取締役会は、全体として適切に機能しており、その実効性は十分に確保されていると分析・評価いたしました。

特に、以下の点において、実効性が確保されていることを確認いたしました。

- ・取締役会においては質・量ともに十分な資料が提供され、議事進行も適切になされた。
- ・国内外の連結子会社も含め、顕在化したリスクがタイムリーに共有され、ソリューションについて関連な意見交換がなされた。
- ・次期中期経営計画、事業ポートフォリオ戦略、BSマネジメント等の重要な議題については、社外取締役も出席する経営会議や取締役・執行役員懇談会の場を活用し、十分な議論がなされた。

#### (iii) 前年度の実効性の評価結果を踏まえた取組みの成果・課題

前年度の実効性の評価結果を踏まえ、以下のとおり取組みを進めました。

##### ・内部統制、全社的リスクマネジメントの高度化

連結子会社情報共有会および連結子会社社長との月例ミーティングを開催し、リスク事例等を共有した。また、各子会社の中計について中間報告会を実施し、グループ統制と全社的リスクマネジメントの高度化を図った。

##### ・株主・投資家との関係

東証適時開示書類の英文同日開示、英語版統合報告書の発行および決算・経営概況説明会におけるROIC/WACCの開示を行った。また、CG報告書において株主等の対話で得られた意見のフィードバック状況を開示し、株主・投資家に対する開示内容の拡充を行った。

##### ・人的資本・知的財産への投資

リケンパーソン育成計画、グローバル人材開発プログラムおよび従業員向け株式報酬制度の審議、従業員意識調査等を実施し、人的資本経営の実践に向けた具体的内容の取り組みを進めた。

##### ・事業ポートフォリオ戦略

ROICを含めた利益構造説明会を営業本部・研究開発センター向けに実施した。また、ROIC活用・事業ポートフォリオ・SR/IRでの指摘を踏まえたキャッシュアロケーションについて次期中期経営計画の施策に反映するとともに、低採算事業等の見直しを含めた事業ポートフォリオ再構築について議論した。

#### (iv) 実効性を更に高めるための課題および今後の取組内容

当社の取締役会は、全体として実効性が十分に確保されていることを確認いたしましたが、以下の点につき、引き続き議論を重ね、更なる実効性の向上に努めてまいります。

- ・株主・投資家との関係に関しては、事業別ROIC、マテリアリティ・KPIとROE・企業価値向上の関連性についての開示方法について議論を進める。また、対話で得られた意見は引き続き適切に社内体制に反映していく。
- ・人的資本への投資については、従業員エンゲージメントを向上させる具体的施策について議論していく。
- ・事業ポートフォリオ戦略については、課題があると認識している事業に関して成長シナリオと具体的な数値目標や実行期限について議論を継続していく。

#### [原則4 - 14 取締役のトレーニング]

##### [補充原則4 - 14 ]

取締役がその期待される役割を十分に果たせるように、各人のスキルに応じたタイムリーな研修を実施し、また会社を取り巻く法制度やその改正内容、当社の事業・財務・組織等について理解する十分な機会を提供する方針です。

新任の社内取締役には新任役員研修を実施し、社外取締役には当社事業内容の説明や各事業所の視察等の十分な機会を提供しています。また、全ての取締役を対象に、ガバナンスやコンプライアンス等の重要なテーマにつき、外部講師による講習会を原則毎年実施しております。

なお、監査等委員である取締役については、日本監査役協会に所属し、同協会の主催するセミナーや研修会に参加し、監査等委員として求められる必要な知識の習得・更新を行っております。

#### [原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

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、以下のとおりです。

- ・株主との対話全般について、経営企画を担当する執行役員が統括し、建設的対話の実現するよう機関投資家向けの決算・経営概況説明会・

個別面談をはじめとした様々な取り組みを行う。

- ・株主との対話(説明会・面談等)においては、その目的・内容、株主の希望等に応じて、合理的な範囲で、社長や関係する執行役員を含む経営陣幹部・社外取締役を含む取締役が出席し、株主と直接対話を行うことを基本とする。  
また、筆頭独立社外取締役を設置することにより、株主の希望と面談の主な関心事項に的確に対応できる体制を整備する。
- ・対話を補佐する社内の関係部門(経営企画、経理、財務、総務、法務等)は、各種開示資料等の作成を共同して行い、また半期毎に決算・経営概況説明会に向けた情報・知識の共有の機会を設けるなど、相互に連携を取りながら業務を行う。
- ・株主名簿上の株主構造の把握のみならず、必要に応じて、株主判明調査による実質株主の特定を行い、それらの情報をIR活動等の必要な施策に活用する。
- ・個別面談以外の対話の手段として、半期毎に機関投資家向けの決算・経営概況説明会を開催し、中期経営計画の進捗状況等につき、十分に説明を行い、その資料を開示する。
- ・対話において把握された株主の意見や懸念は、取締役会や経営会議等で適宜報告され、関係部門にて情報を共有し活用する。
- ・「インサイダー取引防止規程」を設け、未公表の重要事実の伝達を禁止するとともに、情報管理に関する社内教育を定期的実施する。

#### 【株主との対話の実施状況等】

上記の[原則5-1株主との建設的な対話に関する方針]に基づき、当社は、以下のとおり株主との対話の取組みを推進しております。

##### (i)株主総会

当社は、株主総会が会社の最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話の場であることを強く認識し、議決権を有する株主の視点に立つて環境の整備に努めております。

##### <2024年度実績>

- ・事業報告でのサステナビリティ情報開示
- ・招集通知全文の英文開示

##### (ii)個人投資家との対話

財務・非財務両面で情報開示を充実させるとともに、わかりやすい説明に努めております。

##### <2024年度実績>

- ・株主通信の発行 2回
- ・企業ウェブサイトの刷新(サステナビリティサイトおよび研究開発サイトの公開)

##### (iii)機関投資家との対話

社長や関係する執行役員を含む経営陣幹部により、機関投資家向けの決算・経営概況説明会、国内の機関投資家・主要株主に対するIR面談およびSR面談を実施しております。

2024年度は、当社の経営方針・経営戦略、サステナビリティおよびコーポレート・ガバナンスに関する取組みなどを主なテーマに対話を実施いたしました。

##### <2024年度実績>

- ・決算・経営概況説明会のWebおよび会場のライブ開催 2回
- ・個別IRミーティング(電話会議を含む) 42回
- ・主要株主とのSR面談 10回(2025年4月)
- ・統合報告書の発刊
- ・CG報告書、有価証券報告書でのサステナビリティ情報開示
- ・決算短信、適時開示、決算・経営概況説明会、中期経営計画説明会資料の英文同時開示

##### (iv)対話において把握された意見・懸念のフィードバック状況

株主・投資家との対話を通じて得られた意見は、経営会議や取締役会で適宜報告し、関係部門にて情報共有のうえ、企業活動に適切かつ効果的に反映しています。今後も上記の取組みを中心に株主・投資家との対話を積極的にを行い、更なる企業価値向上に努めてまいります。

##### <2024年度の対話の主な成果>

- ・資本コストや株価を意識した経営について  
中長期的な資本効率性の向上や成長戦略の開示を求める意見を受け、ROIC・WACC等を示したうえで、企業価値向上に向けた資本効率改善の具体的な取り組みや成長戦略、資本政策を開示いたしました。  
なお、2024年5月開催の決算・経営概況説明会において、株主資本コスト/WACC、ROIC等を開示いたしました。
- ・資本政策・財務戦略について  
資本政策や財務戦略に関する方針の開示を求める意見を受け、目指すべきバランスシートの考え方やキャッシュアロケーションを開示いたしました。中期経営計画の中では、更に具体的な金額を明示しております。
- ・サステナビリティ情報の開示について  
事業を通じて環境問題解決へ貢献できることを開示すべきという意見を受け、統合報告書や事業報告・有価証券報告書等におけるサステナビリティ情報の開示に加え、より内容の充実したサステナビリティサイトを公開いたしました。  
<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/>
- ・役員報酬について  
役員に対するインセンティブ機能を有する業績連動報酬は連結ベースで評価すべきという意見を受け、2024年度以降の職務執行に係る報酬について、業績連動報酬の業績連動指標から単体業績連動指標を削除し、ウェイトの見直しも行いました。詳細は、「1.【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。
- ・取締役会のスキル・マトリックスについて  
スキルの選定理由を開示したほうがよいという意見を受け、「経営戦略とスキル項目の関連性」および「スキルの定義」の開示を行いました。  
変更後のスキル・マトリックスは、本報告書の末尾に記載しております。

## 【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 <span style="background-color: #f4a460; padding: 2px;">更新</span>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <span style="background-color: #f4a460; padding: 2px;">更新</span>	2025年6月23日

当社は、新中期経営計画(2025年4月～2028年3月)で掲げた「稼ぐ力」の伸長により、ROE10%以上を達成し、企業価値向上を目指して取り組むことで、PBRの改善に繋げてまいります。具体的には、事業別ROIC・WACCを活用しながら、経営資源を、強み・競争優位のあるセグメントに重点的に配分することにより収益力を高めることに加え、事業・生産設備の再構築を推し進めることにより収益の安定性を着実に向上させてまいります。株主還元は、連結配当性向35%程度を一つの目途としたうえで、今後の事業投資・自己資本の充実等も勘案し、安定的な配当を行うことを引き続き目指すこととしました。また、自己株式の取得につきましては、フリー・キャッシュ・フローの状況等を総合的に勘案した上で、資本効率と株主利益の向上のため、適切な時期に機動的に実施いたします。

財務健全性を維持しながら、株主還元と成長投資に対し、企業価値向上の観点から経営資源を適切に配分してまいります。具体的な取り組み内容につきましては、当社ホームページにおいて開示しております。

[https://www.rikentechnos.co.jp/ir/library/business\\_plan/](https://www.rikentechnos.co.jp/ir/library/business_plan/)

## 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】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,611,800	10.53
信越化学工業株式会社	2,400,523	4.50
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	2,027,200	3.81
株式会社みずほ銀行	1,860,917	3.49
株式会社りそな銀行	1,860,565	3.49
三菱商事株式会社	1,824,505	3.42
明治安田生命保険相互会社	1,604,075	3.01
丸紅株式会社	1,513,122	2.84
損害保険ジャパン株式会社	1,500,000	2.81
三井物産株式会社	1,344,640	2.52

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

## 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	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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	4名

#### 会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
中村 重治	他の会社の出身者													
江原 茂	他の会社の出身者													
末村 あおぎ	公認会計士													
絹川 幸恵	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) 更新

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

<p>中村 重治</p>		<p>(略歴)</p> <p>1976年4月 株式会社埼玉銀行(現 株式会社りそな銀行)入行</p> <p>2005年6月 株式会社りそな銀行 常務執行役員総合資金部担当</p> <p>2006年6月 株式会社りそな銀行 取締役兼専務執行役員総合資金部担当兼コーポレートガバナンス室担当</p> <p>2008年6月 株式会社りそな銀行 代表取締役副社長兼執行役員人材サービス部担当兼コーポレートガバナンス事務局担当(2012年3月退任)</p> <p>2012年4月 りそな総合研究所株式会社 代表取締役社長</p> <p>2013年6月 トーヨーカネツ株式会社 社外監査役</p> <p>2014年4月 りそな総合研究所株式会社 顧問(2014年6月退任)</p> <p>2014年6月 株式会社エフテック 社外監査役 (2022年6月退任) 当社社外監査役</p> <p>2015年6月 トーヨーカネツ株式会社 社外取締役(監査等委員) (2025年6月退任予定)</p> <p>2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p> <p>2018年6月 株式会社商工組合中央金庫 社外取締役(現任) (2024年6月退任)</p> <p>上記の通り、同氏は、当社と取引のある株式会社りそな銀行の代表取締役副社長兼執行役員でありました。 当社には、2025年3月期において、同行からの借入金がありますが、連結総資産に占める同行からの借入金の割合は1.3%(小数点第2位以下は切り捨て)となっております。</p>	<p>(選任理由・独立役員指定理由)</p> <p>同氏は、大手都市銀行においてリスク統括やコーポレートガバナンス担当として長年の経験を有しており、また各会社の役員経験で培われた経営に対する高い見識を有しております。2014年6月より当社の社外監査役として、また2016年6月より当社の監査等委員である社外取締役として、経営に対し多岐にわたる客観的な監査と助言を行っております。引き続き当社グループの経営に対する監査・監督に貢献すると期待されることから、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>同氏は、当社の取引先金融機関である株式会社りそな銀行の出身者ですが、2012年3月に退任しており、同行の意思に影響される立場にはありません。</p> <p>当社は複数の金融機関と取引をしており、当社と同行との預金・借入取引は、一般的に公正妥当な取引関係であります。また、同行に対する借入依存度は突出しておらず、当社は、同氏が独立性を有すると判断しております。</p> <p>なお、同氏は一般株主と利益相反に該当する事項はありません。</p>
--------------	--	--	--

<p>江原 茂</p>		<p>(略歴)</p> <p>1981年4月 安田火災海上保険株式会社入社</p> <p>2011年4月 株式会社損害保険ジャパン 執行役員企業商品業務部長</p> <p>2013年4月 同社取締役常務執行役員 日本興亜損害保険株式会社 常務執行役員 NK S Jホールディングス株式 会社執行役員</p> <p>2013年6月 NK S Jホールディングス株式 会社取締役執行役員</p> <p>2014年9月 損害保険ジャパン日本興亜 株式会社取締役常務執行役 員 損保ジャパン日本興亜ホー ルディングス株式会社取締 役常務執行役員</p> <p>2016年4月 損害保険ジャパン日本興亜 株式会社取締役専務執行 役員 損保ジャパン日本興亜ホー ルディングス株式会社取締 役専務執行役員</p> <p>2016年11月 S O M P Oホールディングス 株式会社 代表取締役専務執行役員</p> <p>2017年4月 同社海外保険事業オーナー 代表取締役専務執行役員</p> <p>2018年4月 損害保険ジャパン日本興亜 株式会社 副社長執行役員 (2018年6月退任) S O M P Oホールディングス 株式会社 取締役副社長執行役員 (2018年6月退任)</p> <p>2018年6月 損害保険料率算出機構 専務理事 (2022年6月退任)</p> <p>2022年6月 当社社外取締役(監査等委 員)(現任)</p> <p>(注)</p> <p>1. 安田火災海上保険株式会社、株式会 社損害保険ジャパン、日本興亜損害 保険株式会社および損害保険ジャ パン日本興亜株式会社は、現在の損害 保険ジャパン株式会社であります。</p> <p>2. NK S Jホールディングス株式会社およ び損保ジャパン日本興亜ホールディ ングス株式会社は、現在のS O M P Oホ ールディングス株式会社であります。</p> <p>上記の通り、同氏は、当社と取引のある 損害保険ジャパン日本興亜株式会社(現 損害保険ジャパン株式会社)の執行役員 でありました。 当社は、同社との間で損害保険契約を締 結しておりますが、取引額は僅少であり ます。</p>	<p>(選任理由・独立役員指定理由)</p> <p>同氏は、損害保険会社における勤務経験およ び役員経験を通じ、様々な業態、業種の企業と の係わりによって得られた経営に対する高い見 識を有しております。また海外における豊富な 業務経験から、グローバルな企業経営に対し ても幅広い知見を有しております。2022年6月 からは当社の監査等委員である社外取締役と して、経営に対し多岐にわたる客観的な監査と 助言を行っており、引き続き当社グループの経 営に対する監査・監督に貢献することが期待さ れることから、監査等委員である社外取締役に 選任しております。</p> <p>同氏は、当社の取引先である損害保険ジャバ ン日本興亜株式会社(現 損害保険ジャパン株 式会社)の出身者ですが、2018年6月に退任し ており、同社の意思に影響される立場にはあり ません。</p> <p>なお、同氏は一般株主と利益相反に該当する 事項はありません。</p>
-------------	--	--	---

末村 あおぎ		<p>(略歴)</p> <p>1992年10月 朝日新和会計社(現 有限責任あずさ監査法人)入所</p> <p>1996年4月 公認会計士登録</p> <p>1999年8月 株式会社ゴールドクレスト入社</p> <p>2002年1月 住友商事フィナンシャルマネジメント株式会社入社</p> <p>2004年11月 監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)入所</p> <p>2008年6月 同監査法人社員(現パートナー)</p> <p>2022年1月 末村あおぎ公認会計士事務所代表(現任)</p> <p>2022年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p> <p>2023年3月 新日本電工株式会社社外監査役(現任)</p> <p>2024年3月 同当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p> <p>2024年6月 野村不動産ホールディングス株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	<p>(選任理由・独立役員指定理由)</p> <p>同氏は、大手監査法人のパートナーとして上場企業の法定監査・内部統制システム構築支援等の業務に従事し、大手企業における連結決算業務およびM&amp;Aの会計処理等も経験しております。公認会計士として企業会計および経営に対する幅広い知識と経験を有しており、2022年6月からは当社の監査等委員である社外取締役として、経営に対し多岐にわたる客観的な監査と助言を行っております。引き続き当社グループの経営に対する監査・監督に貢献することが期待されることから、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>同氏は、社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由に基づき、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。</p> <p>なお、同氏は一般株主と利益相反に該当する事項はありません。</p>
絹川 幸恵		<p>1988年4月 株式会社富士銀行(現 株式会社みずほ銀行)入行</p> <p>1994年11月 同行証券部詰調査役(富士証券株式会社(現 みずほ証券株式会社)出向)</p> <p>2004年8月 みずほ証券株式会社 市場営業第4部長</p> <p>2008年6月 同社人事部ダイバーシティ推進室長</p> <p>2010年4月 同社ウェルスマネジメント部長</p> <p>2013年4月 同社成城支店長</p> <p>2015年4月 同社名古屋駅前支店長</p> <p>2017年4月 同社執行役員名古屋支店長</p> <p>2019年4月 同社執行役員リテール・事業法人部門担当役員</p> <p>2021年4月 みずほビジネスパートナー株式会社代表取締役社長</p> <p>2023年6月 株式会社名古屋銀行社外取締役(現任)</p> <p>2025年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p> <p>2025年6月 日産化学株式会社社外監査役(就任予定)</p> <p>2025年6月 高千穂交易株式会社社外取締役(就任予定)</p> <p>上記の通り、同氏は、当社と取引のあるみずほ証券株式会社の執行役員でありました。 当社と同社は一般的に公正妥当な取引関係にあるうえ、取引額は僅少であります。</p>	<p>(選任理由・独立役員指定理由)</p> <p>同氏は、大手金融機関および証券会社の重職を歴任し、企業経営者としても、豊富な経験と幅広い知見を有しております。経営陣から独立した立場で、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化、当社グループの経営およびダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献することが期待されることから、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>同氏は、当社の取引先であるみずほ証券株式会社の出身者ですが、2021年3月に退任しており、同社の意思に影響される立場にはありません。</p> <p>なお、同氏は一般株主と利益相反に該当する事項はありません。</p>

## 【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	5	1	1	4	社内取締役

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

当社は、監査等委員会の職務を補佐する直轄の組織として監査部を設置し、専任の使用人を複数名配置しております。当該使用人の独立性を確保するため、その指揮命令権を専ら監査等委員会に委譲し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）のほか、業務執行部門の指揮命令を受けないこととしております。また、当該使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分等の決定につきましては、事前に監査等委員会の同意を得るものとしております。

#### 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、会計監査人から定期的に監査計画の説明、監査結果の報告を受け、期中に適宜監査状況を聴取するなど、会計監査人と緊密な連携を図っております。また、内部監査部門である監査部については、監査等委員会の直轄組織としており、監査等委員会の監査部に対する指揮命令・報告体系を明確にし、必要に応じて合同で国内外の監査を実施することにより、内部統制システムを利用した組織的かつ実効的な監査を実施できる体制を整えております。監査部は、内部監査状況について監査等委員会に報告するとともに経営会議および取締役会に報告し、また代表取締役 社長執行役員に対しても毎月定期的に報告を行うなど、実効的なデュアルレポーティングラインを構築しております。監査等委員会、会計監査人、監査部の3組織による意見交換をする会議を6ヵ月毎に開催し、経営に関する諸課題について多面的な情報交換が行われる仕組みにしております。

### 【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 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	6	0	2	4	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	6	0	2	4	0	0	社外取締役

#### 補足説明 更新

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しております。両委員会とも、スキルの保有状況等も考慮して複数の社内取締役を委員に含めることにより議論の実質化を図る一方で、その過半数を独立社外取締役で組織することにより、指名・報酬に関するプロセスおよび内容の透明性と客観性を確保しております。また、委員長は、委員の互選により、独立社外取締役の中から選定しております。取締役候補者の指名および執行役員の選任、ならびに取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬の決定に際しては、取締役会が事前に、取締役候補者の指名および執行役員の選任については指名委員会に、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬については報酬委員会にそれぞれ諮問した上で、その答申結果を尊重して決定しております。

2024年度は、社外取締役（監査等委員）江原茂を議長とする指名委員会を4回開催し、役員制度の見直し、取締役および執行役員候補者の選定に関する事項ならびに後継者計画（サクセッション・プラン）等につき審議いたしました。また、社外取締役（監査等委員）中村重治を議長とする報酬委員会を3回開催し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬制度の見直しおよび個人別の報酬（基本報酬・業績連動賞与・株式給付）等につき審議いたしました。

なお、両委員会における各委員の出席状況は、本報告書末尾の【個々の取締役の出席状況】に記載しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の数 更新

4名

#### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。  
なお、当社における社外取締役の独立性基準は、以下のとおりです。

当社は、当社の社外取締役が以下の項目のいずれにも該当しないと判断する場合には、独立性を有するものと判断する。

- 現在または直近10年間に於いて、当社または当社の子会社(以下、「グループ各社」という。)の業務執行者(\*1)であった者
- 現在または直近3事業年度に於いて、以下の項目に該当する者
  - グループ各社の主要な取引先との関係(\*2)にある者またはその業務執行者
  - グループ各社の主要な借入先(\*3)またはその業務執行者
  - 当社の大株主(\*4)(当該大株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者である者)
  - グループ各社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(\*5)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者)
  - グループ各社の会計監査人である監査法人に所属する者
  - 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者
  - グループ各社から多額の寄付または助成(\*6)を受けている者またはその業務執行者
- 上記1、2のいずれかの項目に該当する者の配偶者または2親等以内の親族
- 当社の社外取締役としての通算在任期間が10年を超える者

(注)

- \*1 業務執行者とは、法人その他の団体の業務を執行する取締役、執行役、執行役員、支配人、その他の使用人を含む。  
\*2 主要な取引先との関係とは、直近3事業年度に於いて、グループ各社との取引額の合計が、当社または取引先(その親会社および重要な子会社を含む)のいずれかにおいて連結売上高の2%以上(直近3事業年度平均)を占める場合をいう。  
\*3 主要な借入先とは、直近3事業年度末日に於いて、グループ各社による借入額の合計が、連結総資産の2%以上(直近3事業年度平均)を占める場合をいう。  
\*4 大株主とは、直接または間接的に総議決権の10%以上を保有する者をいう。  
\*5 多額の金銭その他の財産とは、年間1,000万円以上をいう。  
\*6 多額の寄付または助成とは、年間1,000万円以上をいう。

## 【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](#)

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、執行給および監督給で構成しております。  
執行給は、固定額の基本報酬(金銭)、短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)および中長期業績連動報酬としての株式給付とし、監督給は、固定額の基本報酬(金銭)および固定額の株式給付としております。  
取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針につきましては、本報告書の「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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](#)

- 2024年度(第96期)に係る報酬等
  - 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く) 4名  
総額193,059千円(基本報酬116,115千円、賞与(金銭)47,286千円、賞与(株式給付)14,994千円、固定株式給付14,664千円)
  - 取締役(監査等委員)(社外取締役を除く) 2名  
総額18,182千円(基本報酬16,650千円、賞与(金銭) - 千円、賞与(株式給付) - 千円、固定株式給付1,532千円)
  - 社外取締役(監査等委員) 4名

総額33,415千円(基本報酬30,600千円、賞与(金銭) - 千円、賞与(株式給付) - 千円、固定株式給付2,815千円)

(注)

- 取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2016年6月24日開催の第87回定時株主総会において、年額250百万円以内(取締役兼務執行役員の執行役員としての職務に対する報酬額も含む。)と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は、4名であります。  
なお、これに対応する2024年度(第96期)に係る取締役(監査等委員を除く)の報酬等の額は、163,401千円(基本報酬116,115千円、賞与(金銭)47,286千円)であります。
  - 取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2016年6月24日開催の第87回定時株主総会において、年額60百万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員)の員数は、4名であります。なお、これに対応する2024年度(第96期)に係る取締役(監査等委員)の報酬等の額は、47,250千円(取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)の基本報酬16,650千円、社外取締役(監査等委員)の基本報酬30,600千円)であります。
  - 上記1)2)とは別枠で、2016年6月24日開催の第87回定時株主総会において、株式報酬制度「株式給付信託(BBT (= Board Benefit Trust))」の導入を決議いただき、2021年6月18日開催の第92回定時株主総会において、その一部改定を決議いただいております。同株式報酬制度においては、2017年3月末日で終了する事業年度から3事業年度ごとに当該3事業年度に対応する株式取得に必要な資金として210百万円(うち、取締役(監査等委員を除く)分として150百万円、取締役(監査等委員)分として18百万円、取締役を兼務しない執行役員分として42百万円)を上限として金銭を拠出し、信託を設定することとしております。2021年6月18日開催の第92回定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は5名、取締役(監査等委員)の員数は4名であります。
  - 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)の報酬等の総額には、取締役兼務執行役員の執行役員としての職務に対する報酬額109,500千円が含まれております。
  - 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)の報酬等の総額には、2024年度(第96期)に計上した株式給付信託(BBT)の引当金繰入額29,658千円および役員賞与引当金繰入額47,286千円が含まれております。
  - 取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)の報酬等の総額には、2024年度(第96期)に計上した株式給付信託(BBT)の引当金繰入額1,532千円が含まれております。
  - 社外取締役(監査等委員)の報酬等の総額には、2024年度(第96期)に計上した株式給付信託(BBT)の引当金繰入額2,815千円が含まれております。
2. 上記1.のほかに2024年度(第96期)に支払った報酬等の額  
2024年度(第96期)に係る賞与(金銭および株式給付)として、取締役(監査等委員を除く)4名に対し、総額94,167千円(金銭71,262千円、株式給付22,905千円)を支払っております。  
なお、この金額には、当該事業年度に計上した役員賞与引当金繰入額51,789千円および株式給付信託(BBT)の引当金繰入額15,318千円が含まれております。

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

### < 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針 >

#### 1. 基本方針

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、各事業年度の業績の向上および中長期的な企業価値向上を動機づけ、また株主とも価値を共有できる報酬制度とし、役位および職責に応じた適切な報酬水準とする。それらの決定に際しては、客観性および透明性を確保するため、過半数を独立社外取締役で組織する報酬委員会の意見を尊重する。  
具体的には、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、執行給および監督給で構成し、執行給は、固定額の基本報酬(金銭)、短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)および中長期業績連動報酬としての株式給付とし、監督給は、固定額の基本報酬(金銭)および固定額の株式給付とする。

#### 2. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役(監査等委員である取締役を除く)の執行給のうちの基本報酬は、金銭による固定報酬とし、役位およびランク(評価)に応じて定めた基本報酬基準に基づき、常務以上の役付執行役員を兼務する取締役については、会社業績(連結)の状況等を加味して、それ以外の取締役(監査等委員である取締役を除く)については、当該事業年度の職責、所管する部門業績への期待度および全社戦略への貢献期待度の状況等を加味したうえで、当該事業年度における個人別の報酬額を決定し、毎月支給する。  
また、監督給のうちの基本報酬は、金銭による固定報酬とし、代表権の有無に応じて個人別の報酬額を決定し、毎月支給する。

#### 3. 業績連動報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動報酬は、短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)および中長期業績連動報酬としての株式給付で構成する。  
短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)は、個人別の執行給のうちの基本報酬(金銭)をもとに設定した基本賞与額に当該事業年度における下記短期業績連動指標の達成率を加味して算出し、役位に応じて一定割合を株式給付とする。なお、毎年7月に支給する。  
短期業績連動指標は、会社業績評価指標および個人業績評価指標で構成する。ただし、常務以上の役付執行役員を兼務する取締役については、会社業績評価指標のみで構成する。会社業績評価指標は、当該事業年度の業績の向上を動機づけるため、連結営業利益・連結経常利益・ROEを用いて算出し、個人業績評価指標は、個人別の職務執行状況および経営戦略実現への貢献度を報酬に反映させるため、所管する部門業績、全社戦略貢献度を用いて算出する。  
また、中長期業績連動報酬としての株式給付の額は、個人別の固定額に当該事業年度における下記中長期業績連動指標の達成率を加味して算出する。なお、毎年7月に支給する。  
中長期業績連動指標は、中長期的な企業価値および株主価値の向上を動機づけるため、中期経営計画目標連動指標、マテリアリティ連動指標、人材多様性連動指標および個人貢献度で構成する。ただし、常務以上の役付執行役員を兼務する取締役については、中期経営計画目標連動指標、マテリアリティ連動指標、人材多様性連動指標のみで構成する。中期経営計画目標連動指標は、連結営業利益・ROE・ROIC・EBITDAを用いて算出し、マテリアリティ連動指標は、複数のマテリアリティKPIを用いて算出し、人材多様性連動指標は、当社グループ全体での管理職の多様性指標および当社単体での中核人材の多様性指標を用いて算出する。個人貢献度は、中期経営計画、マテリアリティ、人材多

様性の目標達成への貢献度を総合的に評価して算出する。

4. 非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)取締役(監査等委員である取締役を除く。)の非金銭報酬である株式給付(執行給のうちの業績連動報酬および監督給)は、株式給付信託(BBT)とする。報酬額に応じたポイントを毎年7月に付与し、ポイント数に応じた数の株式給付を退任時に行う。執行給のうちの業績連動報酬としての株式給付は、上記3.に記載のとおり決定する。また、監督給のうちの株式給付は固定額とし、個人別に決定する。
5. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、業績連動報酬を除く金銭報酬(執行給のうちの基本報酬および監督給のうちの基本報酬)の額、短期業績連動報酬としての賞与(金銭および株式給付)の額、中長期業績連動報酬としての株式給付の額および固定額の株式給付の額の個人別の割合は、業績連動報酬の業績達成率を100%と仮定した場合、概ね50:30:10:10とする。また、金銭報酬(執行給のうちの基本報酬および短期業績連動報酬としての賞与の金銭部分ならびに監督給のうちの基本報酬)の額と株式報酬(執行給のうちの業績連動報酬としての株式給付および監督給のうちの固定額の株式給付)の額の個人別の割合は、業績連動報酬の業績達成率を100%と仮定した場合、概ね75:25とする。  
なお、当該報酬の額の個人別の割合は、報酬水準等の変化を踏まえ、報酬委員会に諮問したうえで取締役会において適宜見直しを行う。
6. 報酬の減額および返還に関する方針(マルス・クローバック条項)取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬については、決算内容の重大な誤りまたは重大な会計不正が発生した場合、取締役(監査等委員である取締役を除く。)が法令、定款等に違反した場合などにおいて、報酬を減額または支給済みの報酬の返還を求めることができる。  
なお、減額または返還を求める具体的な額は、取締役会が報酬委員会に諮問のうえ、その答申結果を尊重して決定する。
7. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬制度および個人別の報酬等の内容については、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する報酬委員会に諮問したうえで、その答申結果を尊重して決定する。

## 【社外取締役のサポート体制】

1. 社外取締役のサポート体制につきましては、下記により確保されております。
  - 1) 取締役会の開催に際しては、原則として資料を事前に配布し、適宜事前説明を実施しております。
  - 2) 経営会議等の重要会議への出席や議事録等の適宜回付により、情報の共有化を図っております。
  - 3) 6ヵ月毎に監査等委員会、会計監査人、監査部の3組織による意見交換をする会議を持ち、経営に関する諸課題について多面的な情報交換が行われる仕組みにしております。
  - 4) 常勤の監査等委員を選定し、社内での迅速な情報収集にあたるとともに、社外取締役との情報共有を密にしております。
  - 5) 監査等委員を補佐する直轄の組織として監査部を設置し、専任の使用人を複数名配置しております。

## 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

当社は、取締役会の監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社形態を採用しております。

### 1. 業務執行

当社は、執行役員制度を導入し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、併せて業務執行権限の大幅な委譲を推進することにより、機動的・戦略的な経営体制の構築を図っております。これに伴い、執行役員で構成される経営会議を業務執行の主要な決議機関と位置付けております。

経営会議は、毎月取締役会に先立って開催され、取締役会上程事項の事前審議のほか、取締役会から権限委譲された重要な業務執行の審議・決定を行うことにより、迅速な意思決定を行っております。また、取締役会での決議事項や審議・報告事項の伝達と執行役員間の連絡および情報共有を図ることを目的として執行役員会を設置し、毎月取締役会後の一定期間内に開催しております。

### 2. 監査・監督

1) 当社の取締役会は、経営の基本方針やガバナンス等の経営監督事項の検討・審議を主たる役割としており、独立社外取締役を3分の1以上選任することにより、監督機能の強化と監督の実効性の向上を図っております。2024年度(第96期)は、取締役会を17回開催し、ガバナンス等の経営監督事項のほか、長期ビジョンおよびマテリアリティ・KPIの見直し、新3ヵ年中期経営計画の策定、政策保有株式の保有適否、従業員株式給付信託(J-ESOP)の導入等につき審議いたしました。

また、研究開発センターにおいて取締役会を開催し、技術発表会や現場視察を実施いたしました。各取締役の出席状況は、本報告書末尾の【個々の取締役の出席状況】に記載しております。

2) 監査等委員会は、社外取締役4名を含む5名で構成し、常勤の監査等委員を選定することにより、社内での迅速な情報収集と社外取締役との密な情報共有を可能としております。また、監査等委員会の直轄組織として監査部を設置し、その指揮命令・報告体制を明確に定めることにより、内部統制システムを利用した組織的かつ実効的な監査を実施できる体制を整えております。

監査等委員は、取締役会、その他経営会議等の重要な会議に出席するほか、重要な決裁書類を閲覧するなど取締役の職務執行について厳正な監視を行っております。

個々の監査等委員の監査等委員会の出席状況は、本報告書末尾の【個々の取締役の出席状況】に記載しております。

また、会計監査人から監査計画の説明・監査状況の聴取・監査結果の報告を受けるとともに、半期毎に監査等委員会、会計監査人、監査部の3組織による意見交換会議を行うなど、緊密な連携を図っております。

3) 当社の会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人であり、2024年度(第96期)において業務を執行した公認会計士の氏名および監査業務に係る補助者の構成は、次のとおりであります。当社とEY新日本有限責任監査法人とは、会社法および金融商品取引法に基づく監査契約を締結しております。

業務を執行した公認会計士の氏名  
指定有限責任社員 業務執行社員 井上 秀之(継続監査年数4年)  
指定有限責任社員 業務執行社員 吉田 一則(継続監査年数2年)

監査業務に係る補助者の構成  
公認会計士 7名、その他 16名

### 3. 指名、報酬決定

- 取締役候補者の指名および執行役員の選任にあたっては、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する指名委員会に諮問した上で、その答申結果を尊重して決定しております。  
2024年度は、社外取締役(監査等委員)江原茂を議長とする指名委員会を4回開催し、役員制度の見直し、取締役および執行役員候補者の選定に関する事項ならびに後継者計画(サクセッション・プラン)等につき審議いたしました。
- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会の決議により、それぞれの報酬総額の限度を決定しております。  
各取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の報酬額を決定するにあたっては、取締役会が事前にその過半数を独立社外取締役で組織する報酬委員会に諮問した上で、その答申結果を尊重して決定しております。  
2024年度は、社外取締役(監査等委員)中村重治を議長とする報酬委員会を3回開催し、取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬制度の見直しおよび個人別の報酬(基本報酬・業績連動・株式給付)等につき審議いたしました。  
各監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会で定められた限度額内で監査等委員の協議により決定しております。  
なお、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針につきましては、本報告書の「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。
- 各委員の出席状況は、本報告書末尾の【個々の取締役の出席状況】に記載しております。

## 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

当社は、取締役会の監督機能の強化、経営の透明性・公正性の向上および機動的・戦略的な経営体制の構築を図るため、監査等委員会設置会社形態を採用しております。具体的には、以下のとおりであります。

- 取締役会の監督機能の強化  
経営の意思決定・監督機能と業務執行機能の分離により権限と責任の所在を明確にするとともに、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で経営に対する監査・監督機能を強化しております。
- 経営の透明性・公正性の向上  
監査等委員である社外取締役として、独立性、社外性の確保された3名を選任しており、経営に対し独立した第三者的立場から監査・監督と助言を行うことにより、意思決定における透明性と公正性の向上を図っております。
- 機動的・戦略的な経営体制の構築  
執行役員制度を採用しており、業務執行権限の大幅な委譲を推進し、経営会議を業務執行の主要な議決機関と位置付けることにより、事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる機動的・戦略的な経営体制の構築を図っております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2025年6月開催の定時株主総会の招集通知は、法定期限より2日早く発送しております。 なお、招集通知発送日の6日前に当社ホームページおよび議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2025年6月開催の定時株主総会は、集中日より5営業日早く開催しております。
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の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	株式会社「ICJ」が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(要約)の英文での提供	招集通知を英訳し、当社ホームページおよび議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	株主総会は株主による会社の意思決定機関であり、適法かつ合理的な審議が行われるよう心掛けております。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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	<p>1. 基本方針 当社は、金融商品取引法、会社法、東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」等（以下「適時開示規則」）に従い、情報開示を行っています。また、当社では適時開示規則に該当しない情報についても、ステークホルダーの皆様には有用となると判断した情報については適切な方法によりできる限り積極的かつ公平に開示することを基本方針としています。</p> <p>2. 情報開示の方法 適時開示規則に該当する情報は、同規則に従い、東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）を利用して情報開示し、その後、できるだけ速やかに当社ホームページにも同一情報を掲載しております。また、適時開示規則に該当しない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できるだけ正確かつ公平に該当情報がステークホルダーの皆様には伝達されるよう配慮を行っております。</p> <p>3. 沈黙期間 当社では、各四半期の期末日の翌日から各決算発表日までを「沈黙期間」として、決算発表の準備期間中に株価に影響を与える情報が洩れることを防ぐために、決算に関連するコメントや質問への回答を差し控えることとしております。ただし、沈黙期間中に既に発表した業績予想を大きく外れる見込みが出てきた場合には、適宜、情報開示を行うこととしております。</p> <p>4. 将来の見通しについて 当社が開示する業績予想、計画、戦略などの将来の見通しに関する情報は、開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づくものであり、様々な環境変化等の外的要因により、これら見通しとは大きく異なる結果となりうることを予めご了承ください。</p>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回（本決算および中間決算時）、当社の業績・計画等に関して、理解をより深めて頂くため、アナリスト、機関投資家向けに決算・経営概況説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて、「Blue Challenge Report（統合報告書）」、アナリスト・機関投資家向けの「決算・経営概況説明会」「中期経営計画説明会」資料を開示しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画を担当する執行役員が、建設的対話を実現するよう機関投資家向けの決算・経営概況説明会、個別面談をはじめとした様々な取り組みを統括しております。また、対話を補佐する社内の関係部門（経営企画、経理、財務、総務・法務等）は、各種開示資料等の作成を共同で行い、また半期毎に決算・経営概況説明会に向けた情報・知識の共有の機会を設けるなど、相互に連携を取りながら業務を行っております。	

### 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	「リケンテクノスグループ企業行動規範」および「リケンテクノスグループ コーポレート・ガバナンス ポリシー」において規定し、当社ホームページで公表しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境との調和に配慮した企業活動を通じ、豊かな社会の実現に貢献し、全てのステークホルダーからの信頼に応えうる企業の構築に取り組むため、環境に関する経営の基本方針を定め、全社にてISO14001を認証取得し、全社一丸となって環境活動を実施しています。 当社は、持続可能な社会の実現をステークホルダーとともに考え、行動しており、その取り組みと成果を「Blue Challenge Report（統合報告書）」で公表しております。
その他	< 人権方針の策定 > 当社グループは、経営理念「リケンテクノス ウェイ」の実践および「リケンテクノスグループ企業行動規範」を通じたサステナブル（持続可能）な社会の実現に向け、人権尊重の取り組みの指針として、人権方針を定めております。

## 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 更新

当社および当社子会社(以下、「グループ各社」という。 )は、「リケンテクノスウェイ」および「リケンテクノスグループ企業行動規範」を実践・遵守して企業活動を行うことを宣言しておりますが、そのより確実な実現のためにも、内部統制システムとして業務が適正かつ効率的に行われることを確保するための体制を整備することが必要不可欠の施策であると位置付けております。  
会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり内部統制システムを整備しております。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
  - 1)代表取締役をはじめとした全取締役は、「リケンテクノスグループ企業行動規範」および法令・定款遵守がすべての企業活動において基本であることを全役員に徹底させる。
  - 2)リスク・コンプライアンス委員会の活動内容は取締役会に適宜報告される。  
また、総務・法務部は全役員に対しコンプライアンス教育を実施する。
  - 3)法令・定款・「リケンテクノスグループ企業行動規範」・各種指針その他会社および取締役・使用人が従うべき基準(以下「法令等」という。)に違反する疑いのある行為等を通報することができる内部通報の窓口を監査部および顧問法律事務所に設置する。
  - 4)グループ各社は、市民社会の安全や秩序に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関係を持たない。  
また、反社会的勢力および団体からの不当な要求に対しては、毅然とした姿勢で臨み決して屈しない。
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  
「情報管理規程」に従い取締役の職務の執行に係る情報は管理され、文書および電磁的媒体に保存される。  
保存された情報については、「情報管理規程」に従い閲覧が可能である。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制  
各部門に関する個別のリスク管理は各部門が行うが、全社的横断的なリスクの管理のためにリスク・コンプライアンス委員会を設置し、社長が委員長に就任する。
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、中期経営計画・通期経営計画を策定している。
  - 2)ITを活用した月次業績データに基づき、取締役会は経営計画の進捗状況を把握し、計画達成のために必要な施策を検討し、実施する。
  - 3)毎月開催される経営会議は、積極的な権限委譲による迅速な業務執行機能を担う、ものづくり統括本部傘下のコンパウンド本部、フィルム本部および購買本部については各々四半期毎に開催されるものづくり統括本部 コンパウンド部門会議、フィルム部門会議および購買部門会議において、その他の部門については毎月開催される各部門内の会議において、業務進捗状況の確認がなされ、必要に応じた対応が適宜実施される。
5. グループ各社における業務の適正を確保するための体制
  - 1)経営企画本部は、当社連結子会社の経営管理全般の所管部署として、当社連結子会社の内部統制システムの構築の指導および情報の共有の徹底を所管する。  
経営企画本部および各本部は、「リケンテクノスグループ連結子会社管理規程」等に基づき、各所管業務の進捗管理を図り、当社に対する報告および当社における承認が適切に実施されるように当社連結子会社を管理・監督する。また、これらの管理・監督を通じて損失の危険を管理する。  
経営企画本部は、社長、担当執行役員および管理本部長参加のもと国内連結子会社については最低年2回、海外連結子会社については最低年1回の業務報告会を開催する。  
また、経営企画本部は当社連結子会社より提出された月次報告(財務データを含む)を取り纏め、取締役および執行役員ならびに関係部署に配布する。
  - 2)総務・法務部は、「リケンテクノスグループコンプライアンスマニュアル」をグループ各社の役員に周知徹底させ、グループ各社のコンプライアンス体制の整備および問題の解決に努める。
  - 3)監査部は、定期的にグループ各社の業務監査を実施し、全ての業務活動が法令等に適合することを確認するとともに、経営諸規程に基づいて効率的に運営され、また、経営諸規程が経営目標達成のために適切に機能しているかを点検・評価する。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項、当該取締役および使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。 )からの独立性に関する事項ならびに監査等委員会の当該取締役および使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項  
監査等委員会の職務を補助する直轄の組織として監査部を設置し、専任の使用人を複数名配置する。  
当該使用人の独立性を確保するため、その指揮命令権を専ら監査等委員会に委譲し、取締役(監査等委員である取締役を除く。 )のほか、業務執行部門の指揮命令を受けないこととする。また、当該使用人の人事異動・人事評価・懲戒処分等の決定については、事前に監査等委員会の同意を得るものとする。  
なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かない。
7. 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。 )、執行役員および使用人ならびに当社子会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の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)監査等委員会は、取締役会および経営会議等の重要な会議に出席する。
  - 2)当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。 )、執行役員および使用人は、法定事項に加え、グループ各社に重大な影響を及ぼす事項(取締役、執行役員または使用人の行為が、法令等に違反するおそれがあり、または、著しい損害が発生するおそれがあると認められる場合)における当該事項を含む。)について監査等委員会に報告する。
  - 3)監査部は、その内部監査状況について、原則として毎月、監査等委員会に報告する。
  - 4)当社連結子会社の取締役、監査役および使用人は、当該連結子会社、その取締役または使用人の行為が、法令等に違反するおそれがあり、または、著しい損害が発生するおそれがあると認められるときには、当該事項について、「リケンテクノスグループ連結子会社管理規程」に定める報告を行うほか、直ちに当社の監査等委員会に報告する。
  - 5)監査等委員会に報告をした者は、その報告したことを理由として、人事上その他一切の点において不利益な取扱いを受けない。
8. 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

監査等委員は当社に対し、その職務の執行について生ずる費用の前払、支出した費用の償還または負担した債務の弁済等の請求を行うことができ、当社は、速やかにこれに応じる。

9. 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) 監査等委員会の直轄の組織である監査部との連携を強化し、必要に応じて合同で国内外の監査を実施することにより、組織的かつ実効的な監査を行う。
- 2) 毎月開催される取締役会の場において、代表取締役と監査等委員の意見交換を行い、実効的な監査を実施するために必要な意見や情報を速やかに伝達する。
- 3) 半期毎に監査等委員会、会計監査人、監査部の3組織による意見交換をする会議を行う。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は「リケンテクノスグループ内部統制システムの基本方針」で、当社および当社子会社は、「市民社会の安全や秩序に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関係を持たない」こと、「反社会的勢力および団体からの不当な要求に対しては、毅然とした姿勢で臨み決して屈しない」ことを明記しております。

また、当社は「社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」に加盟し、地元警察や会員企業と定期的に情報交換を行うとともに、定期的に実施している従業員向けのコンプライアンス研修においても、当社の反社会的勢力排除の姿勢を周知しています。

## 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

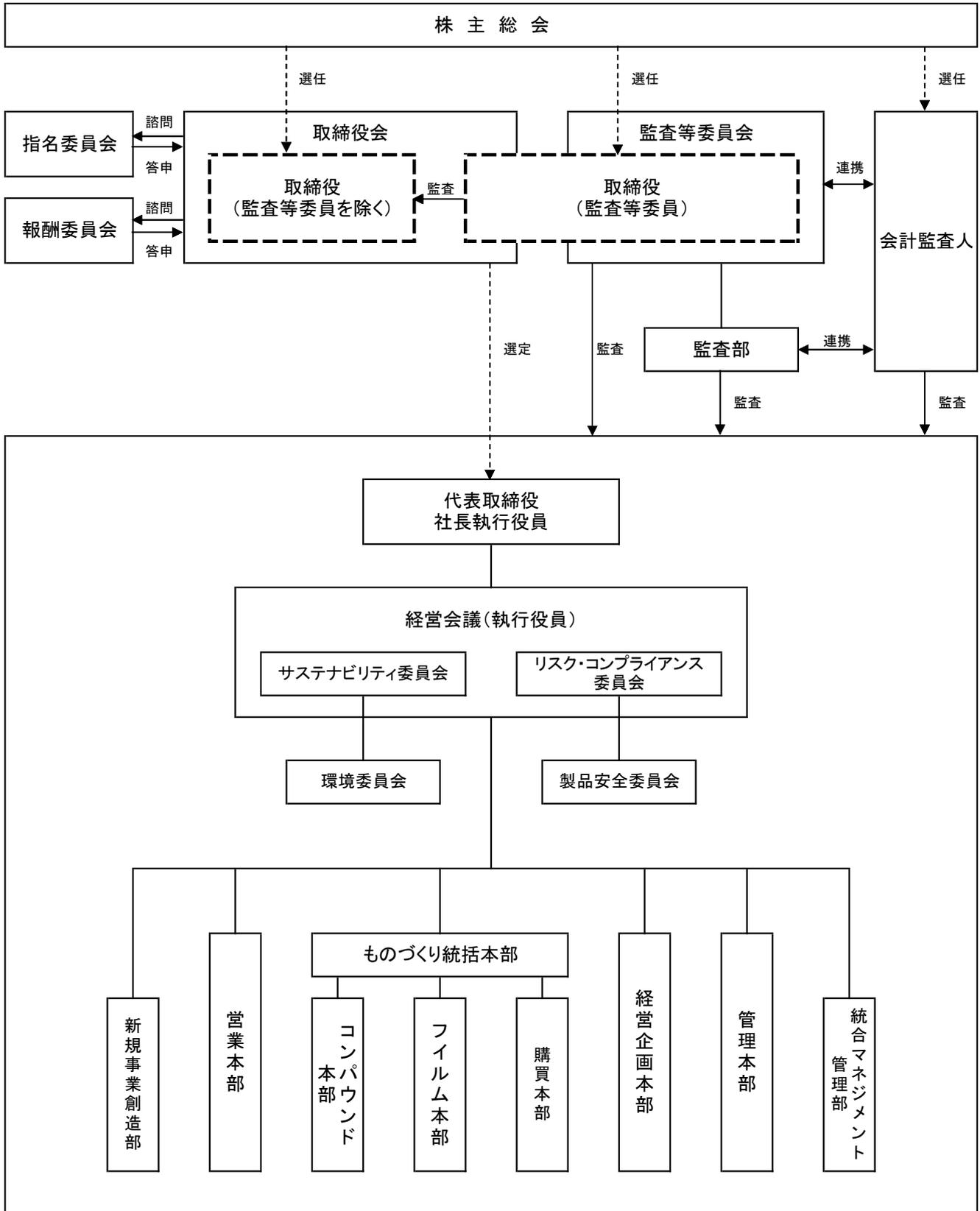
該当項目に関する補足説明

特にありません。

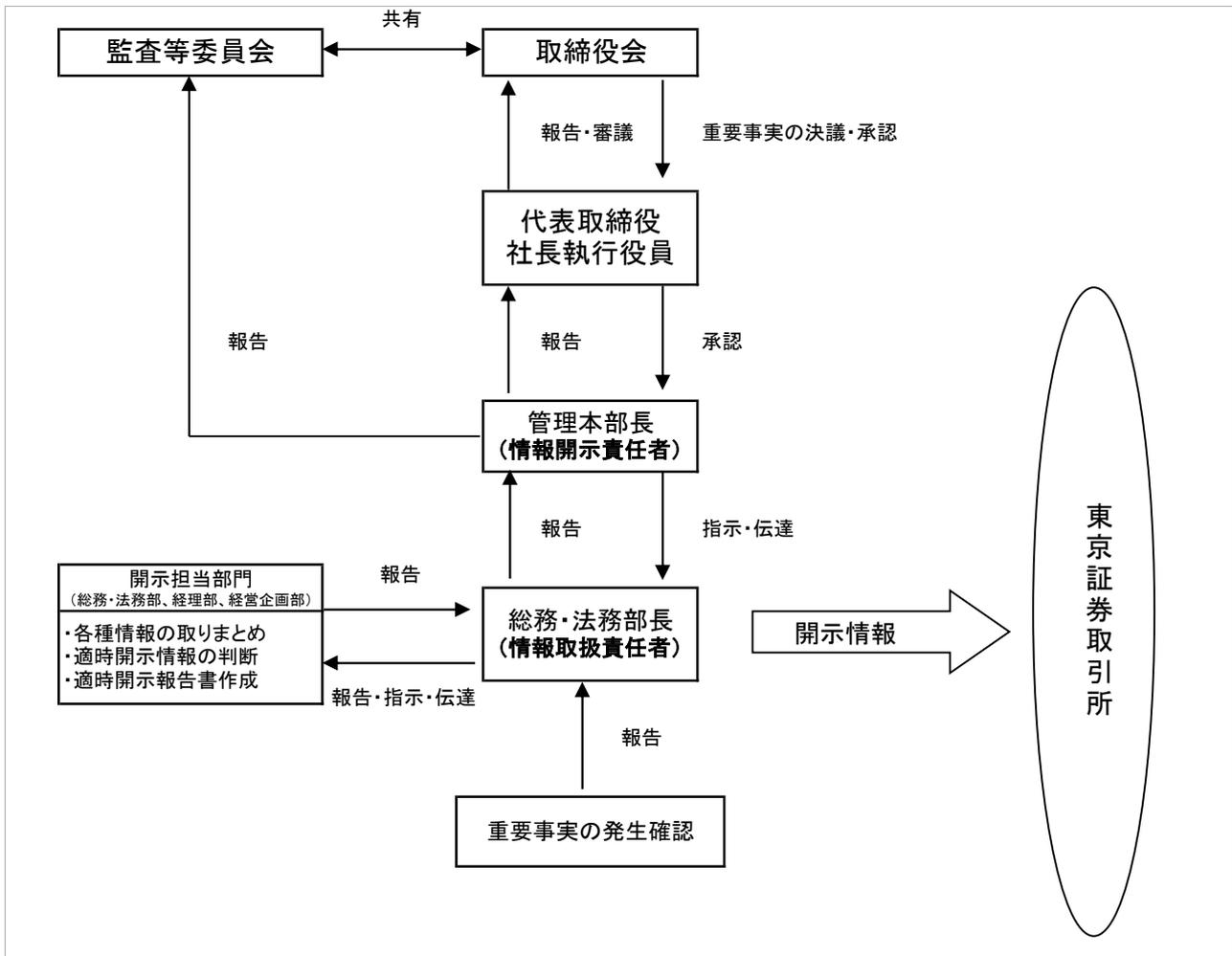
### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社のコーポレート・ガバナンス体制および適時開示体制は、本報告書末尾に記載しております。

# コーポレート・ガバナンス体制の概要



## 適時開示体制の概要



### ◎当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況〈説明〉

#### 1. 各種会社情報の取扱い

- ①各部署で発生した重要事実は総務・法務部長に直ちに報告される。
- ②開示担当部門は総務・法務部長より報告されたすべての重要事実を「適時開示規則」に照らし合わせ、適時開示する情報を確定する。また、取締役会他で決裁された事項についても同様に適時開示する情報を確定する。
- ③適時開示する情報を確定後、開示担当部門は管理本部長（情報開示責任者）の承認を経て、適時開示報告書等を作成する。適時開示報告書等は代表取締役 社長執行役員に報告され、承認の後、速やかに適時開示を行う。ただし、代表取締役 社長執行役員の承認に時間を要する場合には、タイムリーディスクロージャーの観点から、管理本部長の承認により適時開示を行うことができる。
- ④管理本部長が必要と認める場合には、監査等委員会に対しても直ちに報告を行う。

#### 2. その他

- ・弁護士、会計監査人等の第三者からは、必要に応じて当社の会社情報の適時開示に係る社内体制とその運営の適正さにつき、適宜検証を受けている。

以上

【取締役会のスキル・マトリックス（コーポレートガバナンス・コード 補充原則4-11①）】

当社は、3カ年中期経営計画における経営方針「One Vision, New Stage 2027」の実現の観点から、ここで定める3つの戦略とその戦略を支える施策の推進を適切に監督するため、取締役会に期待するスキルを以下のとおり特定し、スキル・マトリックスを策定しております。

<経営戦略とスキル項目の関係性>

3カ年 中期経営計画	成長/稼ぐ力			持続/サステナビリティ	財務戦略
	戦略1 Global One Company	戦略2 顧客の期待の 先を行く	戦略3 新規事業/ 新製品への挑戦		
スキル項目	企業経営/ 経営戦略	営業/ マーケティング	研究開発/ 製造	ESG/ サステナビリティ	財務/会計
	グローバル経験	DX/IT		法務/ リスクマネジメント	
	人事/労務/人材開発				

<スキルの定義>

	スキル項目	スキルの定義
1	企業経営/経営戦略	他社における取締役・執行役員等の経験（連結子会社においては社長経験） 経営企画部等での業務経験
2	営業/マーケティング	化学業界での営業経験・マーケティング部門等での業務経験
3	グローバル経験	海外勤務経験、国際部門等での業務経験
4	研究開発/製造	研究開発/製造部門等での業務経験
5	財務/会計	経理/財務部門/金融機関等での業務経験 財務/会計に関する知見
6	法務/リスクマネジメント	法務/リスクマネジメント部門等での業務経験 法務/リスクマネジメントに関する知見
7	人事/労務/人材開発	人事/労務/人材開発部門等での業務経験 人事/労務/人材開発に関する知見
8	ESG/サステナビリティ	ESG 関連部門等での業務経験 ESG/サステナビリティに関する知見
9	DX/IT	DX/IT を活用した業務改革の推進経験 DX/IT に関する知見

<スキルの保有状況>

氏名	役職	スキル								
		企業経営/ 経営戦略	営業/ マーケティング	グローバル 経験	研究開発/ 製造	財務/ 会計	法務/ リスクマネジメント	人事/ 労務/ 人材開発	ESG/ サステナビリティ	DX/IT
常盤 和明	代表取締役 社長執行役員	○	○	○	○				○	
		・米国外子会社における社長経験 ・営業/経営企画/品質保証部門での業務経験								
入江 淳二	代表取締役 副社長執行役員	○				○	○	○	○	○
		・銀行における執行役員経験 ・当社管理(人事/経理/法務/システム)/経営企画での本部長経験								
梶山 学之	取締役 専務執行役員	○	○	○	○				○	
		・米国外子会社における社長経験 ・経営企画での本部長経験 ・営業/研究開発部門での業務経験								
小川 智三	取締役 常務執行役員	○		○	○				○	○
		・製造部門での本部長経験 ・米国外子会社におけるManager経験 ・経営企画/技術部門での業務経験								
島田 高志	取締役 常勤監査等委員	○		○	○			○	○	
		・米国外子会社における社長経験 ・製造/品質保証での本部長経験 ・研究開発/人事部門での業務経験								
中村 重治	社外取締役 監査等委員 (筆頭・独立)	○		○		○	○	○		
		・銀行における副社長/執行役員経験、国際部門/コーポレートガバナンス部門での業務経験								
江原 茂	社外取締役 監査等委員 (独立)	○		○		○	○	○		
		・損害保険会社における副社長執行役員経験、海外勤務経験								
末村あおぎ	社外取締役 監査等委員 (独立)					○	○	○		
		・監査法人におけるパートナー経験、公認会計士資格								
絹川 幸恵	社外取締役 監査等委員 (独立)	○				○		○	○	
		・証券会社における執行役員経験 ・人材サービス会社における社長経験								

【2024年度（第96期）における個々の取締役の出席状況】

役職	氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査等委員会
代表取締役 社長執行役員	常盤 和明	17/17回 (100%)	4/4回 (100%)	3/3回 (100%)	—
代表取締役 副社長執行役員	入江 淳二	17/17回 (100%)	4/4回 (100%)	3/3回 (100%)	—
取締役 専務執行役員	梶山 学之	17/17回 (100%)	—	—	—
取締役 (常勤監査等委員)	島田 高志	14/14回 (100%)	—	—	11/11回 (100%)
取締役 (監査等委員)	中村 重治	17/17回 (100%)	4/4回 (100%)	3/3回 (100%)	15/15回 (100%)
取締役 (監査等委員)	江原 茂	17/17回 (100%)	4/4回 (100%)	3/3回 (100%)	15/15回 (100%)
取締役 (監査等委員)	末村あおぎ	17/17回 (100%)	4/4回 (100%)	3/3回 (100%)	15/15回 (100%)

- (注) 1. 取締役（監査等委員）島田高志氏については、2024年6月21日の取締役（監査等委員）就任以降の出席状況を記載しております。
2. 取締役小川智三氏および取締役（監査等委員）絹川幸恵氏は、2025年6月20日開催の第96回定時株主総会で選任された新任取締役であるため、出席状況は記載しておりません。

## 【サステナビリティに関する考え方および取組み】

リケンテクノスグループ（以下、当社グループ）は、サステナビリティをめぐる課題への対応が中長期的な企業の存続に関わる重要な経営課題のひとつであるとの認識のもと各種施策に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、企業価値の向上を目指しています。

### (1) ガバナンス

当社グループは、企業を取り巻く環境が大きく変化する状況であることを踏まえ、より一層ステークホルダーの皆様からの期待を企業活動に取り入れるべく、現場と経営層をつなぐ機能として、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は社長執行役員を委員長とし、経営会議のメンバーである全執行役員によって構成され、社外取締役もオブザーバーとして参加しています。経営層が主導することにより、スピードを重視した経営の意思決定と施策の実施が可能となる組織体制を構築しています。

サステナビリティ委員会はサステナビリティに係わる様々な重要課題について審議し、その審議内容を経営会議に答申・報告します。また、経営会議における審議事項は、取締役会に定期的に報告されます。

2024年度はサステナビリティ委員会を7回開催し、取締役会において4回審議を行っています。

また、サステナビリティを含むグループにおけるリスクを一元的に管理する機能としてリスク・コンプライアンス委員会を設置しています。リスク・コンプライアンス委員会は社長執行役員を委員長とし、経営会議のメンバーである全執行役員によって構成され、社外取締役もオブザーバーとして参加しています。

サステナビリティ委員会及びその下部組織である環境委員会は気候変動を含む様々な重要課題（マテリアリティ）について審議し、その審議内容を経営会議に答申・報告します。

サステナビリティ委員会において、特定した重要課題（マテリアリティ）のうち、特に当社グループが重要と捉えるマテリアリティについて指標・目標（KPI）を定め、取締役会で決定いたしました。目標達成に向けた取り組みを進め、四半期ごとにその進捗を取締役に報告しています。進捗を管理することで、PDCAサイクルを繰り返し、長期ビジョンの実現に努めています。

### サステナビリティ推進体制図



(2) 戦略

当社グループでは、2025年3月取締役会において、マテリアリティの一部見直しを行いました。そのうち特に当社グループが重要と捉える12項目についてKPIを設定し取り組みを推進します。



サステナビリティ委員会において、上記マテリアリティの進捗を管理しています。

マテリアリティ及びKPI

マテリアリティ名称	評価の基準 (KPI)	中長期目標	
		2027年度	2030年度
持続可能な地球環境への貢献	・ 2030年CO <sub>2</sub> 排出量削減目標値の達成(単体)	29,792t	24,139t (2019年度比46.2%減)
	・ 2050年カーボンニュートラル(グループ)	—	—
	・ 総廃棄物量の総生産量比(単体)	3.2%以下	3.0%以下
健康経営・労働安全衛生の推進	・ 休業労災発生件数(国内)	0件	0件
	・ 健康経営優良法人の認定	認定取得	認定維持
チャレンジメーカーに相応しい人材の育成	・ 一人当たりの育成費用(単体)	160千円	200千円
	・ 従業員意識調査における対象設問のポジティブ回答率(単体)	70%	75%
品質向上と製品安全の確保	・ 市場回収を伴う重大品質事故(単体)	0件	0件
	・ 化学物質の使用に関する法令遵守・重大法令違反(単体)	0件	0件
新規事業・新製品の創出	・ 特許出願件数(単体)	2025~2027年度 累計75件	2022~2030年度 累計210件
	・ 新規製品の売上高比率(単体及び海外製造子会社)	23%	25%
生産技術・生産効率の向上	・ 生産キャパシティ(単体)	2021年度比 +11%	2021年度比 +15%

DXによる事業変革	・MI人材 <sup>※</sup> の育成(単体) ※MIを指導できるレベルの人材	15人	20人
	・DX教育受講率(単体)	100%	100%
従業員エンゲージメントの向上	・エンゲージメントスコア (ポジティブ回答率)(単体)	60%	70%
ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン(DE&I)の 推進	・管理職に占めるグローバル人材 <sup>※</sup> の 割合(グループ) ※出身国以外での1年以上の勤務経験を有する人材	24%	26%
	・管理職に占める女性の割合(グループ)	20%	22%
人権の尊重	・人権尊重の浸透度(単体)	2025年度比 向上	2027年度比 向上
	・仕入先への人権DDの実施と改善対応率100%(単体)	100%	100%
ステークホルダーとの対話	・投資家、既存株主との面談実施(単体)	190件	220件
	・顧客満足度調査の結果に対するアセスメント対応率 <sup>※</sup> (単体) ※対応が必要と判断した顧客のうち、改善対応を完了した顧客の割合	100%	100%
製品の安定供給	・中核製品の供給リスクの把握と方針の決定/対応(単体)	中核製品の供給リスクの把握と方針の決定/対応	中核製品に関するリスクコントロールの強化

[気候変動への対応(「持続可能な地球環境への貢献」)]

当社グループでは2100年における世界の気温上昇が1.5℃あるいは4℃という2つの世界観で、気候変動に伴う2030年及び2050年のシナリオ分析を実施しました。分析にあたっては、下表に示す政府機関及び研究機関で開示されているシナリオを参照しています。

世界観	分析に用いたシナリオ
1.5℃	World Energy Outlook (WEO), IEA, 2023 Net Zero Emissions by 2050 (NZE) Shared Socio-economic Pathway (SSP1-1.9), IPCC, 2021
4℃	Stated Policy Scenario (STEPS), IEA, 2020 Representative Concentration Pathways (RCP6.0, 8.5), IPCC, 2014

気候関連の問題及び問題への社会的な対応が、当社グループ及びそのサプライチェーン全体にどのような影響を及ぼしうるかについて、サステナビリティ委員会で審議し、気候関連のリスク及び機会を特定しています。

<リスク>

■シナリオ分析の結果、炭素税の導入など気候変動対策を進める政策手段の導入や環境に配慮した製品への開発遅れや対応の遅れにより、当社グループの業績が影響を受ける可能性があります。

リスクの種類		リスクの概要	財務影響		対応策
			1.5℃	4℃	
移行 リスク	政策及 び規制	炭素税の増加により、主要原材料やエネルギーの調達コストが上昇する	中	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・再生可能エネルギー由来の電力採用</li> <li>・重油から天然ガスへ転換</li> <li>・原材料のGHG排出原単位監視、低炭素型原材料への転換</li> <li>・生産設備のエネルギー効率の改善</li> </ul>
移行 リスク	政策及 び規制	炭素税によって従来型原材料から低炭素型原材料への代替が発生し、原材料代替のための開発コストや調達コストが発生あるいは上昇する	大	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「新規事業／新製品への挑戦」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・原材料の統廃合（調達リスクが高い原材料の代替）</li> <li>・使用原材料の低炭素型原材料への転換</li> <li>・複数購買化等</li> </ul>
移行 リスク	技術	環境に配慮した製品の開発が遅れ、競合他社の低炭素型製品へ置き換わることで、当社製品・サービスへの需要が減少し、売上が減少する	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「新規事業／新製品への挑戦」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・環境配慮型製品※1開発への経営資源の配分増加</li> </ul>
移行 リスク	市場	石油化学由来原材料の価格が高騰し、原材料の調達コストが上昇する	小	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「新規事業／新製品への挑戦」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・RIKEBIO®シリーズの開発・販売</li> <li>・バイオマス原料の積極採用、利用促進、転換拡大</li> </ul>
移行 リスク	市場	当社顧客の石油由来原材料の使用量削減、脱石油由来原材料等への転換対応が遅れをとった場合、対応が遅れた製品・サービスの需要が減少し、売上が減少する	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「顧客の期待の先を行く」）の遂行</li> <li>・顧客製品の高機能化（減容／小型化）に対応した製品開発</li> <li>・RIKEBIO®シリーズの開発・販売</li> </ul>
移行 リスク	評判	環境対応の遅れにより投資家からの評価が低下し、株価が下落する	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・環境対応の遅れや当社の評価が低下しないよう各委員会でのモニタリング実施</li> <li>・ステークホルダーへの環境配慮型製品※1や環境対応状況の積極的な開示</li> </ul>
物理的 リスク	急性	当社及びサプライチェーンが被災し、復旧までの間、事業活動の停止や縮小により売上が減少する、また復旧及び対策コストが増加する	中	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「Global One Company」）の遂行</li> <li>・グローバルな製造・発注管理</li> <li>・グローバル拠点含めたBCM体制の強化と代替生産、供給体制の充実</li> </ul>
物理的 リスク	慢性	降雨パターン・気象パターンの極端な変動による河川の氾濫、海面の上昇による高潮の発生増加により、海や河川の近隣にある当社建屋への対策コストが増加する	小	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・被災リスクの正当な評価と事前対策の実施</li> </ul>

※1 RIKEBIO®を含むサーキュラーエコノミー対応製品など。 RIKEBIO®=バイオマス原料を使用している製品

<機会>

■シナリオ分析の結果、省エネ貢献商品の開発、低炭素型製品や機能付与した素材の提供などが、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

機会の種類	機会の概要	財務影響		対応策
		1.5℃	4℃	
エネルギー源	市場における省エネ貢献商品の開発、再生可能エネルギーの発電技術や機器の普及により、関連する当社製品の売上が増加する	小	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「顧客の期待の先を行く」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・顧客のニーズに合わせた気候変動に対応した製品※2の拡販</li> </ul>
製品及びサービス	低炭素型製品の需要増加に伴い、機能付与した素材、石油由来成分の少ない製品(低炭素型製品)の開発・販売により、当社製品の需要及び売上が増加する	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「顧客の期待の先を行く」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・当社製品のリサイクル推進</li> <li>・環境配慮型製品※1の開発</li> <li>・RIKEBIO®シリーズの開発・販売</li> </ul>
評判	気候変動対応への積極的な取り組みにより、ステークホルダーの信頼を獲得し、企業価値の向上につながる	中	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計「サステナビリティ」の遂行</li> <li>・当社環境対応に関する開示内容の充実</li> </ul>
レジリエンス	当社拠点のグローバル展開により、自然災害が増加する環境下においても顧客へ製品を安定的に供給するレジリエンスが向上し、売上の減少を防ぐと共に顧客の信頼を獲得することで売上の増加につながる	小	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中計（「Global One Company」「サステナビリティ」）の遂行</li> <li>・当社グローバル拠点を活用した原材料調達力、BCM体制の更なる強化</li> </ul>

※1 RIKEBIO®を含むサーキュラーエコノミー対応製品など

RIKEBIO®=バイオマス原料を使用している製品

※2 材料の機能が省エネルギーに繋がる製品

[人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略（チャレンジメーカーに相応しい人材の育成）]

当社グループの3ヵ年中期経営計画の3つの戦略の実行に必要な人材を確保・育成することが最重要と考え、各種施策に取り組んでいます。

中期経営計画の戦略	戦略実行に必要な人材
Global One Company	海外で活躍できる/ グローバル視点で経営できる人材
顧客の期待の先を行く	顧客の期待の先を行く分析能力・ 戦略視点を持った人材
新規事業／新製品への挑戦	新規事業／新製品を生み出す 多様な視点を持った人材

#### ・人材育成方針

社員と会社はともに成長する関係にあり、「人の成長こそ企業の成長」です。

①社員一人ひとりが「リケンテクノス ウェイ」を実践しながら会社の求める人材像に合った人材へと成長し、②個の能力を組織の力として束ねて発揮させることにより、同時に会社も成長していくことを人材育成の方針とします。

会社は、社員一人ひとりが会社の「求める力」を発揮できる最適な仕事、環境の「場」を提供すると共に、グローバル競争に打ち克つ人材育成（投資）を積極的に行い、社員の「成長」と「活躍」を応援します。高められた個の能力を対話によって結集しチームで総合力を発揮することで、更なる会社の発展につなげていきます。

社内に不足する知識、見識、能力、キャリアがあっても育成だけでは補うことができない場合は、中途採用も交えてそれらを補完し、社内の活性化や当社の成長につなげていきます。

社員一人ひとりが経営理念である「リケンテクノス ウェイ」を自発的に実践していくことが全てにおいての基本であると考え、会社はそのための環境の整備に責任を負います。

#### ・社内環境整備方針

グローバル企業を目指す当社として、多様な個性を持つ社員が生き生きと働くことができる体制の整備・雰囲気の醸成を行うことを環境整備上の方針とします。

多様な人材がその個性を生かしながらのびのびとエネルギーに、持てる力を仕事に全力で投入できる仕組みや雰囲気をつくり、多様な働き方の実現をしていきます。

### (3) リスク管理

リスク管理にあたっては、リケンテクノス ウェイの実践、企業行動規範の遵守、経営の健全性確保、安定的な事業継続、人命優先、コンプライアンス精神の浸透並びにステークホルダーの利益阻害要素の除去・軽減を図る観点で行うことを基本方針としています。

リスク・コンプライアンス委員会においてグループ全体のリスクの洗い出し/評価を行ない、重点対策リスクとして特定した課題を中心にリスク対応策への取り組みを実施しています。

各部門に関する個別のリスク管理は各部門が行ない、リスク・コンプライアンス委員会は連結子会社を含むグループを取り巻くリスクを一元的・統括的に管理しています。また、2024年4月からは、リスク・コンプライアンス委員会において人権デューディリジェンス（人権リスクの特定と対応策の実施など）も開始いたしました。

[気候変動への対応（「持続可能な地球環境への貢献」）]

気候変動関連リスクについては、サステナビリティ委員会及びリスク・コンプライアンス委員会を中心にリスクの回避、軽減、コントロールに関する方針の策定や対応策の立案などを実施し、取締役会での決議を経て、グループ全体を通じたリスクマネジメントを行っています。また、対応策の実施状況及びその効果についてモニタリングを実施しています。

(4) 指標及び目標

当社グループでは、「(2)戦略」に記載したマテリアリティ及びKPIに対し具体的な取り組みを計画し、進捗を管理しています。KPIとして設定した指標については、当社においては、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取り組みが行われているものの、連結グループに属するすべての会社では行われていないため、連結グループにおける記載が困難なものも含まれています。当該指標に関する2024年度の目標及び実績は、次の通りであります。

マテリアリティ名称	評価の基準 (KPI)	2024年度	
		目標	実績
持続可能な地球環境への貢献	・2030年排出量削減目標値の達成(単体)	35,446t	38,017t (2019年度比15.3%減)
	・2050年カーボンニュートラル(グループ)	—	—
	・総廃棄物量の総生産量比(単体)	3.3%以下	3.3%
健康経営・労働安全衛生の推進	・休業労災発生件数(国内)	0件	1件
	・特定検診実施率(国内)	90%	89.8%
	・特定保健指導実施率(国内)	55%	66.7%
チャレンジメーカーに相応しい人材の育成	・一人当たりの育成費用(単体)	117千円	133千円
品質向上と製品安全の確保	・市場回収を伴う重大品質事故(単体)	0件	1件
	・化学物質の使用に関する法令遵守・重大法令違反(単体)	0件	0件
新規事業・新製品の創出	・特許出願件数(単体)	(累計) 45件 (2022~2024年度)	(累計) 52件 (2022~2024年度)
	・外部機関との協業件数(単体)	(累計) 10件 (2022~2024年度)	(累計) 13件 (2022~2024年度)
生産技術・生産効率の向上	・生産キャパシティ(単体)	(2021年度比)+10%	(2021年度比)+5%
DXによる事業変革	・MI人材の育成(単体)	9人	9人
	・全従業員へのDX教育の実施(単体)	受講率100%	受講率98%
人権の尊重	・全従業員への人権・コンプライアンス研修の実施(国内)	受講率100%	受講率100%
	・仕入先への「ESGに関するアンケート」の実施(単体)	1回/年	1回
ステークホルダーとの対話	・投資家、既存株主との面談実施(単体)	140社以上/年	169社
	・顧客、取引先への顧客満足度調査の実施(単体)	1回/年	1回

[気候変動への対応(「持続可能な地球環境への貢献」)]

温室効果ガスの排出は、グループ全体の財務におけるリスク要因となるか、あるいは、脱炭素社会に受け入れられる製品を開発することにより、ビジネスチャンスにもつながります。当社ではグループ全体におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減に向けた中長期の排出量削減目標を設定するとともに、削減に向けた具体的な取り組みを計画し、指標も設定して取り組みの進捗を管理しています。

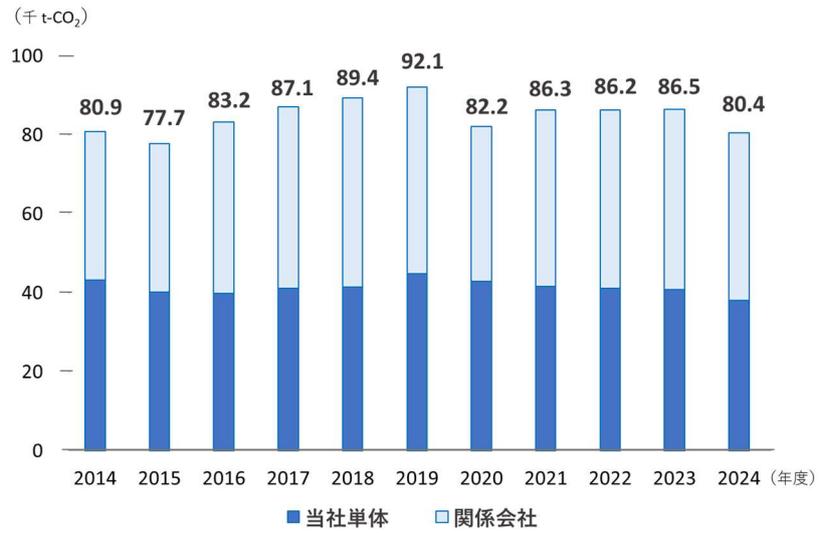
2024年度におけるリケンテクノスグループのCO<sub>2</sub>排出量 (Scope1, 2, 3)

Scope1, 2排出量：当社単体 38,017 t、当社グループ 80,441 t (当社単体+関係会社)

Scope3排出量：当社グループ(※) 1,166,563 t

※カテゴリー4および9については当社単体を集計

### 当社グループ全体のScope1,2排出量



リケンテクノスグループの中長期CO<sub>2</sub>排出量の削減目標

当社単体での2030年の目標値(Scope1,2) 24,139 t (2019年度比46.2%減)

※(2019年度 基準値44,868 t)

当社グループ全体で「2050年カーボンニュートラル」を目指してまいります。

