

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方 更新

当社は、企業価値・株主共同の利益の向上を実現するためには、株主価値を高めることが重要であると認識しており、経営の効率化・健全化を積極的に進めるとともに、経営の透明性を高めるためコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。取締役の責任明確化と経営環境の変化に柔軟に対応するため、取締役の任期を1年としております。また、経営管理機能の強化と取締役業務執行状況の監督強化を目指し、社外取締役2名、社外監査役3名の体制としております。さらに、2007年6月より執行役員制度を導入し、意思決定の迅速化と業務執行体制の強化を図っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2④】

当社株主総会では、PC・スマートフォン等を用いたインターネットによる議決権行使制度を採用しております。しかし、80%近い議決権行使率を維持していることから、議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳につきましては、現時点では実施しておりません。今後の議決権行使率、海外投資家比率等を勘案し、導入の可否を判断してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】

当社は、当社にとって事業上で重要な取引先等について、中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、政策保有株式を保有しております。保有株式は、中長期的な経済合理性や、取引先の成長性、将来性、取引先と地域経済・事業戦略上の観点から、取締役会において保有の合理性の有無を確認し、継続保有する必要はないと判断した株式は売却を進めるなどの検討いたします。また議決権についても、当社の持続的な企業価値向上に資するかを中心に総合的に検討のうえ行使の判断を行っております。

【補充原則1-7】

当社は、当社の取締役の利益相反取引及び競業取引については取締役会付議事項と定めており、会社および株主共同の利益を害することがないよう、その取引内容の合理性、妥当性、適正性を十分に審議し、有価証券報告書等により適切に開示しております。

【補充原則2-4①】

<多様性の確保について>

当社は「人材」が何よりも大切な資本であると考え、ダイバーシティ推進担当役員を選任してダイバーシティ&インクルージョンを推進し、お互いの価値観や経験の違いを活かすことで、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、イキイキ働けることができる企業文化の醸成を目指しています。人権方針に基づき、国籍、年齢、性別、中途採用者等による制限を設けず、公正な選考や評価に基づき多様性のある管理職や中核人材の登用に努めております。また、多様性への理解と相互連携を生み出す研修や子育て経験シェア会の開催、ワークライフバランスの観点での人事制度の見直しなど、性別に関係なく育児や介護などのライフスタイルに応じた柔軟な働き方が実現できるよう、社員の意見を聞く機会を設け、環境整備を進めております。

詳細は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」をご参照ください。

<https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/material/employee.html>

<多様性の確保の現状について>

2024年3月末時点の女性の役職者は、取締役16.6%、管理職6.6%、係長相当19.8%であり、外国人や障がいをお持ちの方も在職しております。

また、全社員のうち約半数が中途採用者で構成されており、管理職も約半数が中途入社者の登用となっております。

2024年3月末までに女性管理職人数の増加10名到達を目標として設定しておりましたが、目標値に到達しました。今後も女性監督職、管理職育成のための施策（研修、メンター等）を実行し、多様性を踏まえたふさわしい人材を役職者に積極的に登用していく方針であります。

<人材育成方針・社内環境整備方針・その他>

当社は持続的な成長に向け、「人材」が何よりも大切であると考え、チャレンジ精神、積極的な人材育成、オープン＆フェア、安心して働ける職場環境の4つを人事基本方針として定めております。化学メーカーの責任として、安全操業は最重要課題であり、社員一人ひとりが安全を実感できる職場環境をつくることともに、エンゲージメント向上につながる働きやすい環境づくりの推進と、個人の状況に合わせた育成を行っております。

人材育成は、人事基本方針のもと、社員が安心して働ける職場環境・制度を整え、事業成長と人材育成を両立できる体制づくりを目指しています。当社では「安全文化の醸成」「人と組織の成長」いずれにおいても、「対話と自分ごと化」が非常に重要だと考えています。能力開発については新入社員から上級管理職に至るまでの長期的な視点から、それぞれの段階で必要となるスキルを定め、学習・経験する機会を提供し成長を支援しています。また成長には、社員一人ひとりの自律的な学びとキャリア自律が必要と考え、Will・Can・Mustを活用したキャリア研修により、自己の個性と強みを理解し、活かすためのキャリアを考える機会を設けるとともに、社内キャリアカウンセラーによるキャリアサポートなど積極的な支援を進めております。2024年度はこれまでの昇格時研修に加え、現任者研修も開始し、勤続年数に関わらず企業の成長段階に合わせて、求められる役割とマネジメントを考える機会を設けております。2025年度は階層別研修の拡充（管理職向けの現任者研修）に加え、一般的に氷山モデルで言うところの水面下にフォーカスし、「人との関係性の構築」の土台となる研修も幹部社員からスタートさせます。人的資本に必要なデータの見える化

の拡充と合わせ、タレントマネジメントシステムによるさらなる活用を進め、一人ひとりの経験やスキルにあった育成を進めていきます。またサクセッションプランの取り組みもスタートし、対象ポジション、候補者の発掘方法、評価基準、育成方法を含め検討をしています。今後も、階層別研修・マネジメント研修・リーダー育成・キャリア形成支援・チームビルディング等の施策を通して、組織の持続可能な成長につなげてまいります。

[原則2-6]

当社は、企業年金基金制度を導入していないため、アセットオーナーとして企業年金の積立等の運用に関与しておりませんが、導入しております確定拠出年金制度に関する説明会等を実施し、社員の資産運用を支援しております。

[原則3-1]

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営理念や中期経営計画については、ホームページにおいて公開しております。

経営理念・経営方針 <https://www.toyogosei.co.jp/company/principle.html>

中期経営計画 <https://www.toyogosei.co.jp/ir/plan.html>

(ii) 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

当社は、「東洋合成工業は、人類の文明の成長を支えるため、人財・創造性・科学技術を核として、事業を行い、その寄与度を高めるためにも成長する」という経営理念のもと、これまで蓄積してきた高純度合成力、精製技術により磨きをかけ、企業価値・株主共同の利益を向上させるためには、実効性の高いコーポレートガバナンスの実現が重要であると考えております。当社は、経営執行の迅速性の確保、コンプライアンス体制および内部統制システムの強化、ステークホルダーとの積極的な対話を進め、公正かつ透明性の高い経営を行ってまいります。

(iii) 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

当社では、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を以下の通り決議し、定めております。

<基本方針>

当社の取締役及び監査役の役員報酬は、企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとして機能するよう、それぞれの役割と責務に応じた報酬体系と水準とすることを基本方針としています。具体的には、月額の固定報酬とし、取締役(社外取締役を除く)に関しては、年1回の業績連動報酬及び退職慰労金の制度を継続しております。退職慰労金については、規程に基づき毎年一定額を引き当て、退任時に一括して金銭にて支給するものとなります。

<固定報酬>

取締役の個人別の固定報酬は、月例の金銭報酬とし、従業員の給与水準及び他社の報酬水準等を勘案し、役位や役割に応じて総合的に決定しております。

<業績連動報酬>

取締役(社外取締役を除く)の個人別の業績連動報酬は、毎年一定の時期に支給する金銭報酬とし、当社の成長をドライブするために経常利益等を業績連動指標として定めております。事業年度実績の経常利益等に応じた賞与月数と月額固定報酬から、取締役の賞与総額を算出しています。各取締役(社外取締役を除く)への配分は、中期経営計画を踏まえた、年度計画、重要課題の達成状況等の個人業績貢献度に応じた評価結果に基づく係数により勘案しています。

<固定報酬と業績連動報酬の割合>

年間賞与は、固定報酬と業績連動報酬を一定の割合の範囲内となるように、業績達成度に応じた賞与月数に下限と上限を設けております。

<取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項>

各取締役の基本報酬の額および業績連動報酬の額の決定は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の業績評価を行うのに適した代表取締役に委任しております。委任する権限が適切に行使されるよう、決定に際して指名・報酬諮問委員会のレビューを受けるものとしております。

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

<方針・手続>

取締役に関しては、代表取締役社長が、適材適所の観点から、業績、知識・経験、人格、識見、意欲等を総合的に勘案して、経営陣幹部・取締役としてふさわしい人材を選出し、指名・報酬諮問委員会の意見を踏まえ人事案を作成し、取締役会で候補者を決定しております。

監査役に関しては、代表取締役社長が、豊富な経験、知識、高い倫理観と人格を有し、中立の立場から客観的な監査をできる監査役としてふさわしい人材を選出し、指名・報酬諮問委員会の意見を踏まえ人事案を作成し、監査役会の同意を得た上で、取締役会で候補者を決定しております。

<経営陣幹部の解任の方針と手続>

経営陣幹部に、不正または重大な法令・定款に違反等があった場合、または職務の懈怠により当社の企業価値を著しく毀損させたと認められる場合には、取締役会で審議のうえ、その処遇を決定いたします。

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査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

取締役および監査役の候補者の指名については、定時株主総会招集ご通知の参考書類により開示を行っておりますので下記をご参照ください。
(<https://www.toyogosei.co.jp/ir/info/convocation.html>)

[補充原則3-1③]

当社は持続可能な社会の実現を重要課題として捉え、1.化学メーカーとしての責任(安全・環境)、2.素材産業としての責任(品質、安定供給)、3.人々の未来を支える責任(研究開発・人材育成・サステナビリティ)という3つの観点での活動を推進しております。

特に、気候変動関連については、地球環境や社会の持続性の観点から、脱炭素社会への移行に貢献するとともに、当社の持続的成長を可能にするためにも、事業活動に伴う温室効果ガス排出の削減に努めております。人的資本関連については、日々の活動を支える「人材」が何よりも大切であると考えており、多様性の確保や人材育成、働きやすい環境づくりを通じて、社員一人ひとりがイキイキと仕事にやりがいを持って働き、持てる力を最大限に発揮して社会とともに成長できる組織づくりを目指しております。

こうしたサステナビリティの取り組みについて、2024年度は取締役会にて2回報告を受けて監督するとともに、具体的な展開を継続的に確認しています。また取引先との共存共栄の構築を目指し、2025年3月に「マルチステークホルダー方針」及び「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。企業経営においては株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、今後も取り組みを進めてまいります。

知的財産に関しては1.経営方針、事業戦略、研究技術戦略と一体となり推進する 2.事業戦略に沿った出願国の選定を行い、効率良くグローバルな価値を生み出す 3.自社技術開発成果の保護を強化する 4.法を遵守し、他者の知的財産を尊重する という基本方針のもと、活動を推進しております。

<気候変動関連>

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、CO2排出の削減を重要課題と認識しております。施策の実効性を高めるには定量的把握が不可欠なため、事業所ごとに生産などの消費エネルギー（電気・蒸気・燃料）の可視化を図り、そのエネルギー単位の推移を確認、製造工程や設備を見直し、その改善状況を月次、四半期、半期、年次で確認することにより、エネルギー消費の最適化を図っており、各事業所の取り組み成果を定期的に集計し、事業全体での課題と成果を分析・共有する体制を構築しております。さらに自らが排出する温室効果ガスの削減として、2030年の目標達成までの課題、期日などを明確化するために「ロードマップ」や「アクションプラン」を策定いたしました。2024年度にはScope3の算定を進め、2023年度に設定したScope1+2削減目標を開示し、目標に向けて取り組みを推進しております。また、当社製品に関わる温室効果ガスを的確に把握することが必要なため、製品のカーボンフットプリント（原料採掘から製品生産までの温室効果ガス算定）に関する取組みも推進し、算定のシステム化もおこないました。また、当社事業における気候関連リスク・機会を特定・抽出し、それらの性質を評価しております。今後は特定したリスク・機会について分析を進めてまいります。

当社は、気候変動に対応するため、環境負荷軽減のための目標を設定しております。

Scope1+2 2030年度までに32%削減（2013年度比）

省エネ対応 エネルギー使用を原単位 前年比1%削減

これらの目標に向かって電力量に注目し（CO2排出量の約40%程度）グリーン電力化の計画を立案し、2023年には淡路工場で使用比率を50%へ引き上げております。2024年度は今後のエネルギー消費をより正確に予測し、効果的な省エネ施策の特定とその実施効果を測定・評価できるように、装置ごとのエネルギー消費の可視化を進めています。そのほか月次でエネルギー消費確認と施策評価を行い、エネルギー消費削減や生産プロセス改善、非化石電力導入、省エネ設備の導入、再生エネルギー活用などを推進しております。目標達成のため、こうした取り組みを強化し、社会全体のカーボンニュートラルへ貢献してまいります。

サステナビリティ、人材に関する取り組みを当社ウェブサイトを開示を行っておりますので、ご参照ください。

サステナビリティ <https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/>

人材 <https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/material/>

今後、さらに経営戦略・経営課題との整合性を意識した具体的かつ分かりやすい情報の開示ができるよう取り組んでまいります。

[補充原則4-1①]

当社取締役会は、取締役会規程に基づき、法令に定められた事項、定款に定められた事項、重要な業務に関する事項を決議しております。また、それ以外の業務執行に関する意思決定は、職務権限規程並びに稟議規程を制定し、各取締役や各執行役員に委任しております。

[原則4-9]

会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準を満たす人物を独立社外取締役としております。

[補充原則4-10①]

取締役並びに監査役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に資することを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。その委員は3名以上で構成し、その過半数は東京証券取引所が定める独立性の基準を満たす独立社外取締役であることとしております。

当該委員会の役割は、取締役会の諮問に応じて、主に、取締役並びに監査役の指名及び報酬に関する方針に関する事項、取締役の選任・解任及び報酬に関する事項について審議し、取締役会に答申することとしております。

[補充原則4-11①]

中長期的な成長及び企業価値の向上に向けて経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を適切に行うため、当社の事業運営、研究開発、生産、製造技術、管理部門における豊富な知識・経験・能力を有する業務執行取締役、ならびに豊富な企業経営の経験やガバナンスについての幅広い見識を有する社外取締役を選任する方針であります。

選任にあたっては、性別・国籍・人種等を問わず多様性を尊重し、定款の定めにより、10名以内の取締役で構成することとしております。

なお、取締役の選任に関する方針につきましては、原則3-1 (iv) に記載の通りです。

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については、本報告書の最終頁をご参照ください。

[補充原則4-11②]

取締役、監査役の重要な兼任状況は、株主総会招集通知の事業報告および有価証券報告書にて毎年開示しております。また、社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役および監査役の取締役会（監査役は監査役会を含む）への出席率は100%に近く、役割・責務を適切に果たすための合理的な範囲内の兼任であると考えております。

[補充原則4-11③]

当社は、取締役会全体の実効性について、取締役・監査役を対象に取締役会の役割・機能、構成、運営、議題、支援体制に関してアンケートを実施し、回答結果を取締役に分析・評価を行いました。その結果、取締役会が戦略的、中長期的、全社横断的な討議を重点的にできるように会議運営を工夫する必要がある事などが課題であるとの結論となりました。これを実現するため、取締役会の議題・審議時間配分の見直しなどの検討を進めてまいります。また全体としては、当社の取締役会の実効性は概ね良好な評価を得ており、取締役会の実効性は確保されている事を確認いたしました。

[補充原則4-14②]

当社は、新任役員に対しましては、役員として遵守すべき法的義務や責務等について外部専門家による研修を行っております。社外の新任役員につきましては、当社の事業への理解を深めるための導入教育や工場・研究所の見学等を実施しております。また、就任後の知識更新の機会として、外部専門家による研修を毎年開催するとともに、セミナー受講等の機会を継続的に提供しております。

[原則5-1]

当社は、株主との建設的な対話が当社の持続的成長に基づく企業価値の向上につながるとの認識のもと、以下の方針を定めております。

- 1) 株主との対話は、社長、経営企画担当役員ならびにIR担当者が行っております。
- 2) 株主との建設的な対話を促進するために、IRを担当する経営企画部は、経営陣、事業部門、経理財務部門などと適宜情報の共有を行い、社内での有機的な連携を図っております。
- 3) 会社主催の決算説明会の開催に加え、証券会社主催の投資家向け説明会にも出席しております。
- 4) 対話を通して得た株主、投資家の皆さまのご意見等は、適宜、経営陣及び関係部門に報告し、適切な対処に努めております。
- 5) 公平かつ透明性のある情報開示に努めるとともに、インサイダー情報の漏洩防止のため、当社が定める『インサイダー取引防止規程』に基づ

き、情報管理を徹底しております。

2. 資本構成

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

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
木村 有仁	1,094,800	13.79
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	683,700	8.61
木村 愛理	583,000	7.35
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	365,700	4.61
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025	341,800	4.31
株式会社千葉銀行	298,100	3.76
株式会社きらぼし銀行	298,000	3.75
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	248,490	3.13
木村 正子	205,400	2.59
株式会社TGホールディング	200,000	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 スタンダード
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	500人以上1000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	監査役設置会社
------	---------

[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	6 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
鳥井 宗朝	他の会社の出身者											
松尾 時雄	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

h 上場会社の取引先 (d、e及びfのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

k その他

会社との関係(2)

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鳥井 宗朝	○	----	長年の企業経営の経験を活かし、当社の社外取締役として客観的な立場から有用な意見をいただいております。今後も取締役会にて適宜的確な提言をしていただけるものと判断し、社外取締役に適任と考えております。当社と鳥井宗朝氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
松尾 時雄	○	----	経営者としての豊富な経験と幅広い見識のもとに、当社の社外取締役として経営全般に有用な助言をいただいております。今後も取締役会にて適宜的確な提言をしていただけるものと判断し、社外取締役に適任と考えております。当社と松尾時雄氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	3	3	1	2	0	0	社内取 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	3	3	1	2	0	0	社内取 締役

補足説明

当社は、取締役の指名、報酬等に関する手続きの独立性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的として、取締役会の諮問機関として、2021年6月24日から「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議により選定される委員3名以上で構成され、独立社外取締役が委員の過半を占める体制としており、取締役・監査役候補者や経営陣幹部の指名・報酬などにつき、取締役会の諮問に応じて審議し、その内容を取締役会へ答申します。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、必要に応じ随時、情報交換・意見交換を行い、有効かつ適正な監査機能充実に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3 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	l	m
越山 滋雄	他の会社の出身者													
後藤 亨	他の会社の出身者													
上井 敏治	他の会社の出身者													

- ※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d 上場会社の親会社の監査役
e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
越山 滋雄	○	----	長年にわたる化学業界での経験から幅広い知見を有しており、当社の社外監査役として有用な意見をいただいていることから、今後も引き続き経営全般の監視と有効な助言を受けられるものと判断し、社外監査役に適任と考えております。当社と越山滋雄氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
後藤 亨	○	----	米国公認会計士の資格を有しており、企業経営の幅広い経験を通して財務及び会計に関する実践的な知見を有していることから、当社の監査業務を適切に遂行していただけるものと判断し、社外監査役に適任と考えております。当社と後藤亨氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
上井 敏治	○	----	長年の化学業界や企業経営者としての豊富な経験から幅広い知見を有しており、経営全般の監視と有効な助言を期待し、社外監査役に適任と考えております。当社と上井敏治氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

5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を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

実施していない

該当項目に関する補足説明

役員報酬等を業績に応じて増減することにより対応しております。

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

有価証券報告書並びに事業報告にて開示しております。
有価証券報告書につきましては、EDINETにてご確認ください。
また、事業報告につきましては、当社ホームページ掲載の株主総会招集ご通知にてご確認ください。

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

当社は、2023年3月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容を一部変更し、2024年4月1日付の改定として以下の通り決議し、定めております。

- ＜基本方針＞
当社の取締役及び監査役の役員報酬は、企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとして機能するよう、それぞれの役割と責務に応じた報酬体系と水準とすることを基本方針としています。具体的には、月額固定報酬とし、取締役（社外取締役を除く）に関しては、年1回の業績連動報酬及び退職慰労金の制度を継続しております。退職慰労金については、規程に基づき毎年一定額を引き当て、退任時に一括して金銭にて支給するものとなります。
- ＜固定報酬＞
取締役の個人別の固定報酬は、月例の金銭報酬とし、従業員の給与水準及び他社の報酬水準等を勘案し、役位や役割に応じて総合的に決定しております。
- ＜業績連動報酬＞
取締役（社外取締役を除く）の個人別の業績連動報酬は、毎年一定の時期に支給する金銭報酬とし、当社の成長をドライブするために経常利益等を業績連動指標として定めております。事業年度実績の経常利益等に応じた賞与月数と月額固定報酬から、取締役の賞与総額を算出しています。各取締役（社外取締役を除く）への配分は、中期経営計画を踏まえた、年度計画、重要課題の達成状況等の個人業績貢献度に応じた評価結果に基づく係数により勘案しています。
- ＜固定報酬と業績連動報酬の割合＞
年間賞与は、固定報酬と業績連動報酬を一定の割合の範囲内となるように、業績達成度に応じた賞与月数に下限と上限を設けております。
- ＜取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項＞
各取締役の基本報酬の額および業績連動報酬の額の決定は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の業績評価を行うのに適した代表取締役に委任しております。
委任する権限が適切に行使されるよう、決定に際して指名・報酬諮問委員会のレビューを受けるものとしております。

[社外取締役（社外監査役）のサポート体制] 更新

社外監査役は、内部監査室と連携を密にし監査を実施しております。
また、総務法務部が窓口として全般のサポートをおこなっており、取締役会議案の事前連絡は経営企画部がおこなっております。

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

A. 取締役会

取締役会は、取締役6名 (うち社外取締役2名) で構成され、監査役出席のもと月1回定期的に開催し、経営の現状分析、ビジネス環境の把握など、情報の共有化と経営上の諸問題について活発な意見交換を行い、経営上の意思決定と業務執行を監督しております。

取締役の選任にあたっては、取締役会で議案を作成し、株主総会決議で選任することとしており、その任期は取締役の責任の明確化と経営環境の変化に柔軟に対処することを目的に1年としております。

取締役の報酬は、株主総会の決議により定められております。

B. 監査役会

監査役会は、監査役3名 (うち社外監査役3名) で構成され、取締役会の牽制機能を果たすとともに、実効性のある内部統制システムの確保に向け、内部監査部門と連携し、リスク管理委員会及びコンプライアンス委員会の運営状況の監視を行っております。

監査役の選任にあたっては、取締役会で議案を作成し、監査役会の同意を得たうえで、株主総会決議で選任することとしており、任期は4年としております。

監査役の報酬は、株主総会の決議により定められております。

C. 会計監査人

会計監査は、EY新日本有限責任監査法人に依頼し、通常の監査業務のほかに適宜助言を受けております。

会計監査人の選任にあたっては、候補者が公認会計士等としての専門性、独立性及び適正性を有し、当社の会計監査が適切かつ妥当に行われることを確保する品質管理体制を備えているかどうかを総合的に勘案しており、監査役会にて議案内容を決定し、株主総会決議により決定しております。

会計監査人の報酬は当社と会計監査人の契約によって決定され、決定にあたっては監査役会の同意を得ております。

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、経営の健全性・透明性・遵法性の確保およびグローバル企業としてステークホルダーの要求に応え得るコーポレート・ガバナンス体制を築くため、内部統制機能およびリスク管理体制の強化を図るとともに、適時適切な情報開示などに取り組んでおります。

また、社外監査役を含む監査役会が取締役会の牽制機能を果たすとともに、実効性のある内部統制システムの確保に向け、監査役会と内部監査部門が連携し、コンプライアンス委員会およびリスク管理委員会の運営状況の監視を行っております。

以上の体制により、当社のコーポレート・ガバナンスは適正性・有効性を確保できているものと考えております。

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	株主の皆様が議決権を行使するにあたり、十分な検討期間を確保できるよう、株主総会開催日の19日前の2025年6月5日に発送いたしました。また、早期情報開示の観点から、招集通知を当社及び東京証券取引所ウェブサイトにも、発送日の6日前に掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	2025年は、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	2023年6月開催の定時株主総会より、「電磁的方法による議決権行使」を採用いたしました。
その他	議決権行使の円滑化のため、当社ウェブサイトへ招集通知を掲載しております。 掲載URL: https://www.toyogosei.co.jp/ir/info/convocation.html 株主総会当日におきましては、プレゼンテーション資料を用いて事業報告を行うなど、わかりやすい説明に努めております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	企業ホームページの充実やIR説明資料などにより、会社の概要や状況を説明しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに年2回（年度、中間）、定期的に決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書（四半期報告書）、株式関連資料、その他適時開示資料等を当社ホームページに掲載しております。 掲載URL: http://www.toyogosei.co.jp/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	取締役経営企画部長の渡瀬夏生が情報取扱責任者として統括し、日常的なIR活動は経営企画部が行っております。	

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	経営理念・経営方針を策定し、経営方針の中で、全社をあげて社会に貢献する旨を規定するとともに、経営方針を記載したカードを社員へ配布し、周知を図っております。また、出産・育児休業の取得の推進等、女性社員の活動の積極的な推進に取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境保全活動の取り組みは経営の重要課題の一つと位置付け、環境保全関連法規の遵守は勿論のこと、地域社会の要求事項に対しても真摯に取り組み、環境の保全に努めております。具体的には、大気・河川に放出する化学物質の低減や、蒸気・電力の消費節減等に取り組んでおります。また、活動報告として「Toyo Gosei レポート」を年1回作成し、印刷物を広く配布しているほか、ホームページにおいて公開しております。
その他	取締役6名中、1名が女性役員となります。

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

当社は、内部統制システムの整備に関する基本方針を次のとおり定め、体制の整備をしております。

■取締役及び従業員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

- ・当社は、企業の行動規範の基本原則である「経営理念」、「経営方針」及び「行動指針」を定め、取締役及び従業員はこれを遵守し、公正で高い倫理観に基づいて職務を執行する。
- ・当社は「コンプライアンス規程」を定めるとともに、コンプライアンス全体を総括する組織として、コンプライアンス担当役員または人事・総務担当部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置する。
- ・当社は、取締役及び従業員に、法令及び企業倫理の遵守を徹底させるため、コンプライアンスに係わる定期的な社内教育等を行う。
- ・当社は、社員が法令・企業倫理に違反する行為を発見した場合の報告体制として、社内通報制度を構築する。
- ・当社は、社長直轄の内部監査室を設置し、すべての業務が法令、定款及び社内規程に準拠して適正に行われているかを調査し、その監査結果を社長、監査役及び取締役会に報告する。
- ・監査役は、当社のコンプライアンス上に問題があると認めたときは、社長に意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

■取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- ・取締役の職務の執行に係る情報については、法令及び「文書管理規程」等に基づき、定められた期間、セキュリティが確保された場所に安全かつ適切に保存・管理することとする。

■損失の危険の管理に関する規定その他の体制

- ・当社は、想定される事業上のリスクを管理する体制として、「リスク管理規程」を定め、内部統制担当役員を委員長とする「リスク管理委員会」を設置する。
- ・リスク管理委員会は、リスク管理に対する体制並びに方針を決定し、リスクの評価並びに各部門への指導を行う。
- ・内部監査室は、リスク管理体制の構築・運用状況について監査し、その監査結果を社長、監査役及びリスク管理委員会に報告する。
- ・当社は、不測の事態が発生した場合には、社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限度にとどめる体制を整備する。

■取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ・当社は、取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するため、取締役会を月1回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜開催する。
- ・取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織分掌規程」及び「職務権限規程」において、それぞれの責任者および責任の範囲、執行手続きの詳細について定める。

■監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

- ・監査役は、監査役の職務を補助すべき使用人として、当社の使用人から監査役補助者を任命することができる。監査役補助者の評価は監査役が行い、監査役補助者の人事異動、賃金等の改定については監査役会の同意を得たうえで決定する。
- ・監査役補助者は業務の執行に係る役職を兼務しない。

■取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制及び監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ・取締役及び使用人は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について、監査役に随時報告する。
- ・監査役は、取締役会とはもとより、重要な会議に出席又は議事録を閲覧し、必要に応じて取締役及び使用人に報告を求めることができる。

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

当社は、反社会的勢力や団体との一切の取引を許さない業務運営を図ることが、企業の社会的責任であることを十分に認識し、反社会的勢力とのあらゆる関係を遮断するべく、「コンプライアンス規程」に法令順守を明文化し、役員、従業員がその方針を順守するよう教育体制を構築します。また、社内に対応統括部署を設け、平素から、外部の専門機関等から情報収集を行うとともに、反社会的勢力を排除すべく、社内に向けて対応方法等の周知を図ります。事案の発生時に備え、反社会的勢力への資金提供は絶対に行わないとの確固たる方針のもと、関係行政機関や顧問弁護士、その他外部の専門機関と緊密に連携し、速やかに対処できる体制を構築します。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社は、2008年5月26日開催の取締役会において、「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」を決定いたしました。また、2008年6月20日開催の第58回定時株主総会において株主の皆様からご承認をいただき、「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取り組みとしての「当社株式の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)」を導入し、その後、2011年6月22日開催の第61回定時株主総会、2014年6月27日開催の第64回定時株主総会、2017年6月23日開催の第67回定時株主総会、2020年6月25日開催の第70回定時株主総会、及び2023年6月23日開催の第73回定時株主総会の決議により継続しております。

本件の詳細につきましては、弊社ホームページ (<https://www.toyogosei.co.jp/>) にて、2023年5月12日の開示資料を掲載しておりますので、ご参照下さい。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制について

内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制の模式図については、下記をご参照ください。

(2) 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は、次のとおりです。

1. 情報開示責任者

当社は、情報開示責任者を経営企画部長としております。

2. 会社情報の開示

① 決定事実に関する情報

重要事実および決算情報については、取締役会における承認後、速やかに開示をおこなっております。

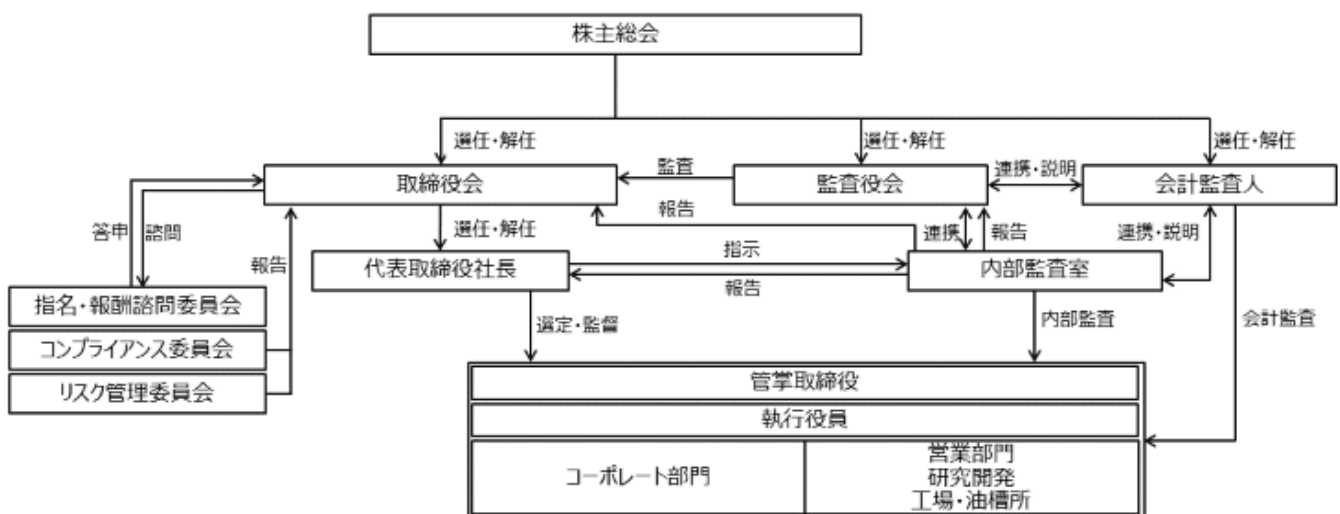
② 発生事実に関する情報

重要事実が発生した場合、社内規則(インサイダー取引防止規程等)に基づき当社各部門長から経営企画部長へ直ちに報告されます。経営企画部長は、その情報が適時開示規則に基づき開示すべきと判断した場合、社長等へ報告のうえ遅滞なく開示しております。

③ 開示方法

情報の開示は経営企画部が主管部門となり、関連部署と連携し社内規則に従い速やかな開示をおこなっております。

また開示資料は、適時開示後当社のホームページにおいても掲載し、社会への公正・公平・正確な情報開示に努めております。



(参考資料)

取締役のスキルマトリックス

		企業経営	財務・DX	営業・ マーケティング	開発・製造	国際性・ 多様性	企業統治
取締役	木村 有仁	○	○		○		○
	出来 彰			○	○	○	
	平澤 聡美			○	○	○	
	渡瀬 夏生	○	○			○	○
独立 取締役	鳥井 宗朝	○		○			○
	松尾 時雄	○			○		○