最終更新日：2025年4月1日

# 第一工業製薬株式会社

代表取締役社長　山路直貴
問合せ先：管理本部　管理統括部　総務法務部　075-276-3030

証券コード：4461
https://www.dks-web.co.jp/

**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。**

## Ⅰ 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「産業を通じて、国家・社会に貢献する」を社是とし、創業以来、「品質第一、原価逓減、研究努力」の三つの社訓を創業の基本精神としております。

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は、社会から信頼を得られる経営基盤の確立を目指し、企業の社会的責任（CSR）に根ざした透明かつ公正な企業活動を行うため、ガバナンスの深化を最重要課題の一つとして位置付け取り組んでおります。

また、これを具体化するものとして2006年５月に、内部統制システムの基本方針を取締役会で決議し、以後も都度改定しております。

これらの実践により、顧客や社会など全てのステークホルダーから高い信頼を得られるように経営基盤を一層強化し、また社会的責任（CSR）に根ざした透明性と公正性のある企業活動を行うことが重要であると考えております。

### 【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】 更新

【原則１－４　いわゆる政策保有株式】
当社は、取引先、金融機関の株式を、関係強化等を目的に、政策保有株式として保有しております。保有に関しては、そのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から検証を行い、保有目的、合理性、投資額等について総合的に勘案し、その投資可否（保有の適否）を継続して見直しております。2025年３月末で保有する政策保有株式について、取締役会において保有適否の検証を行った結果、継続して保有することが適切と判断しております。
政策保有株式の議決権については、対象となる議案が当社グループと投資先企業の中長期的な企業価値・株主価値の向上等を総合的に判断し、その行使についての判断を行います。なお、個々の株式に応じ、定性的かつ総合的な判断が必要なため、統一の基準は設けておりません。

【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、年金制度として「確定給付型企業年金」と「企業型確定拠出年金」を導入しております。
「確定給付型企業年金」については、「年金規程」を定め、「年金資産運用に関する基本方針」に従って、最適な資産構成割合を定めて運用しております。中長期的安定的な年金運営を主眼に最適な運用受託機関を選任し、原則、四半期毎に運用状況や今後の運用方針等の報告を求め、今後の方針や運用の適正を図っております。企業年金の受益者と会社との間での利益相反については、当社は運用受託機関に対し個別の投資先選定や議決権行使を一任しているため生じておりません。
他方、「企業型確定拠出年金」については、「確定拠出年金規程」を定め、社外の確定拠出年金運営管理機関に運営管理業務を委託し、運用しております。従業員に対し入社時ほか適宜、加入者教育も行っております。企業年金の受益者と会社との間での利益相反については、確定拠出年金運営管理機関が取り扱う金融商品の範囲で企業年金の受益者が選定することになっているため、会社との間に利益相反は生じておりません。
なお、企業年金の運用の専門性を持った人材の計画的な登用・配置など人事面の取組みについては、当社の企業年金の設計上、運用リスクが一番低い商品で運用を行っているため、その必要性は低いと考えております。一方、運営面については、引続き、四半期毎に運用状況や今後の運用方針等の報告を求めるなど適正な企業年金の運用を行ってまいります。

【補充原則４－１－３】
最高経営責任者等の後継者づくりの計画は、最高経営責任者が計画を策定しております。プランニングは企業存続の最重要事項でもあり、経営上の顕在的、また、潜在的な能力を見極めることが大切です。後継者計画は、企業内容を熟知する最高経営責任者の専権事項としております。その資質及び適正等について社外役員の意見を聴収することが望ましいと考え、2021年６月に設置したアドバイザリー・ボードにて、社外役員の関与・助言の機会を適切に確保してまいります。

【補充原則４－３－２】
CEOの選任については、最高経営責任者がその後継者候補を起案し、独立社外取締役３名を含む取締役会において十分な審議を経て決議しております。なお、後継者候補の起案にあたっては、CEOの資質及び適正等について社外役員の意見を聴収することが望ましいと考えることから、2021年６月に設置したアドバイザリー・ボードにて、社外役員の関与・助言の機会を適切に確保し、CEOを選任してまいります。

【補充原則４－３－３】
CEOの解任は、CEOの役割を十分に果たしていない場合、または、CEOの職を解職すべき事由が発生した場合に、取締役会において審議の上、決議することにしております。

【補充原則４－１０－１】
独立社外取締役は取締役会の過半数に達しておりませんが、毎月開催される取締役会のほか、年１回の社外取締役と代表取締役とのフリーミーティングや、取締役会における意思決定プロセスのさらなる公正性、客観性および透明性を向上させることを目的として、任意の諮問機関であるアドバイザリー・ボードを設置しております。議長は、独立社外取締役が議長を務め、過半数を独立役員としております。アドバイザリー・ボードでは、後継者の選任、役員報酬等に関して社外役員の関与・助言の機会を適切に確保しています。これらによって、当社の現状と経営課題等の情報を共有するとともに、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携が図られております。従いまして、独立社外取締役を主要な構成

員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を別途に設置する必要はないと考えております。

【補充原則４－１１－１】
界面活性剤のパイオニアとして培ってきた豊富な技術を基にした、電子・情報、環境・エネルギー、ライフ・ウェルネス、コア・マテリアル関連等の幅広い分野の事業活動において、取締役会が適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、取締役は、社内出身者については営業部門、生産部門、研究部門、管理部門（企画、購買・物流、財務・会計を含む）等の各分野の知識・経験を備えた者で構成することを基本としております。また、社外出身者にはこれまで培ってきた豊富なビジネス経験や専門的知識を社外の視点で職務に反映できることを求めております。但し、社外出身者の全員にまでは独立性を求めておりませんが、独立社外取締役の選任に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準を適用しております。
これらを満たす多様性とバランスを確保するためには、ある程度の人数が必要であることから、定款で定員を14名以内と定めております。現在は、取締役６名（独立社外取締役３名（男性２名、女性１名）を含む）で構成されております。
取締役の選任に当たっては、上記の多様性とバランスを勘案し、取締役会の審議を経て株主総会にお諮りしております。また、年度毎の業績責任を明確にするため、取締役任期は１年としております。
スキル・マトリックスについては、「株主総会招集通知」「有価証券報告書」に記載の役職・経歴・選任理由により、各取締役の役割、経験、スキルについて、ステークホルダーの方々にはご理解いただけると考えております。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則１－７　関連当事者間の取引】
当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人等との競業取引及び利益相反取引その他関連当事者との取引については、事前に取締役会で承認され、実際に取引が生じた場合は、迅速に報告を行っております。また、これらは取締役会規則としても定められております。さらに、当社の役員等に対して、関連当事者取引の有無について確認を行う等、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【原則２－４－１　中核人材の登用等における多様性の確保】
当社にとって最も重要な財産は人であり、人を大切にするという思想のもと、優秀な人材と多様性の確保をめざしています。従業員の成長が会社を発展させる原動力となり、広範な企業価値の向上につながるものと認識しております。
2025年４月からスタートした中期経営計画「SMART 2030」では、「DKSがめざす行動・人財」として、「ユニ・トップ」、「サステナビリティ」、「チャレンジ」を掲げ取り組んでおります。
（社員活躍推進）
経営トップを委員長とした社員活躍推進委員会を設置し、会社の業績向上に貢献・活躍できる人材の集団をめざし、女性・高齢者・障がい者・外国人・LGBTQなど多様な社員の能力を最大限に引き出し、活躍できる環境を整えております。
■ 女性活躍推進
長く働きやすい環境に加え、女性がキャリア開発できる雇用環境の整備を行い、管理職に占める女性の割合は、2025年３月時点では目標10.0%以上に対して10.6%となり、目標達成となりました。中期経営計画「SMART 2030」では、2030年度の達成目標を15%以上とし、施策を推進してまいります。
また、全ての職場で女性が活躍できる環境を整えることで、2025年４月での高専生女性採用比率は50%となりました。更に、仕事と子育ての両立支援体制を整えることで女性産休復職率は100%を実現しております。これらの活動の結果、2024年度には、「くるみん」を取得しております。
■ 定年後再雇用制度
65歳までの希望者全員については再雇用を行っております。2025年４月より従来の再雇用制度を見直し、呼称を「プラチナエイジ」に変更しております。長年培ってきた経験を生かした技術や技能の継承による「ものづくり」に貢献いただくことで、再雇用社員には、ますます輝いて活躍できる環境構築を目指します。
また、65歳を超えたとしても会社にとって必要と判断した者については、本人が描くキャリアを確認したうえで就業の機会を提供しております。
■ 障がい者雇用
障がいのある方とともに働くことにより「多様性からの気付きを得られる」という点は何よりも重要であると考えております。2022年２月には、障がい者雇用の専門部隊として「DKSチャレンジセンター」を創設しましたが、従来の障がい者集約型から個人の個性、強みを活かした職場への配属を目指した分散型を進め、現在、人事部、総務法務部、デジタル戦略部などで貴重な戦力となって活躍しております。本人の適性や能力を最大限に創出し、働きやすい環境整備を加速化することで本人のエンゲージメントアップに働きかけ、定着率のさらなる向上を目指しております。

【原則３－１　情報開示の充実】
(ⅰ) 経営理念や経営戦略、経営計画などについては、当社ホームページや決算説明会、投資家向け会社説明会などを通じて、積極的に情報開示を行っております。
2025年４月からスタートした中期経営計画「SMART 2030」では、企業価値のさらなる創造を行い、行動規範を整え人財の充実に取り組みます。「ユニ・トップ」、「サステナビリティ」、「チャレンジ」の３つをキーワードとし、人的資本を含む無形資産の最大化と企業の成長を連動させる変革実行を骨子としております。
前半２年を【Phase1】過去を超える ＜既存：再生、新規：創成＞、後半３年を【Phase2】未来へ翔ける ＜既存：生存、新規：成長＞と位置づけ、2030年３月期売上高1,000 億円、営業利益100 億円の達成を目指しております。
(ⅱ) コーポレートガバナンスの基本的な考え方、並びにガバナンス体制に関する考え方、社外役員の選任要件及び独立性の判断基準を中心とするコーポレートガバナンスの基本方針は、コーポレートガバナンスに関する報告書で明らかにしております。
(ⅲ) 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の内容及び決定方法を有価証券報告書にて開示し、また定時株主総会の招集通知にも記載しております。
(ⅳ) 取締役候補者の選任については、界面活性剤のパイオニアとして培ってきた豊富な技術を基にした、電子・情報、環境・エネルギー、ライフ・ウェルネス、コア・マテリアル関連等の幅広い分野の事業活動において、取締役会が適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、社内出身の取締役候補者は営業部門、生産部門、研究部門、管理部門（企画、購買・物流、財務・会計を含む）等の各分野の知識・経験を備えた者で構成することを基本としております。また、社外出身の取締役候補者には、これまで培ってきた豊富なビジネス経験や専門的知識を社外の視点で職務に反映できることを求めております。このような基本方針のもと、多様性とバランスを勘案し、取締役会において十分な審議を経て決議しております。
監査役候補者の選任については、社内出身の監査役は事業部門の知識・経験を備えた者と管理部門の知識・経験を備えた者で構成することを基本としております。また、社外出身の監査役候補者はこれまで培ってきた豊富なビジネス経験や専門的知識を社外の視点で職務に反映できることを求めております。このような基本方針のもと、多様性とバランスを勘案し、株主総会への選任議案提出に関する監査役会の同意を得て取締役会において十分な審議を経て決議しております。
取締役及び監査役の解任については、法令、定款、当社グループの規程の違反または当社グループに多大な損害もしくは業務上の支障を生じさせた場合等、解任すべき正当な理由があると取締役会が判断したときは、取締役会において株主総会に提出する解任議案を決議することにしております。

(v) 取締役候補者及び監査役候補者の選任理由は、定時株主総会の招集通知にて開示しております。

【補充原則3－1－3】
当社は、地球温暖化、資源の枯渇、生物多様性の危機などの環境問題をはじめ、人口増加にともなう食資源、エネルギー問題、さらにはグローバル化の進展と社会の情報化など、さまざまな社会課題に対して、向き合い、人々の環境や暮らしを守り、安全性や快適性を高めるため、「こたえる、化学。」を追求し、持続可能な社会の構築に貢献することを目指しております。
また、2025年4月にスタートした中期経営計画「SMART 2030」では、当社の目指す理念の一つとして「サステナビリティ」を掲げており、人的資本を含む無形資産の最大化と企業の成長を連動させる変革実行を骨子とした計画となっております。詳細については当社ホームページをご参照下さい。
(TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示)
当社は、経営における長期的視野から取り組むべき重点テーマとそれに関連するマテリアリティを策定しております。そのマテリアリティにおいて「脱炭素社会、環境負荷軽減への対応」にむけた気候変動問題への対応に取り組むなかで、気候変動関連リスク及び機会が経営上の重要課題であるという認識の下、2022年3月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明いたしました。TCFDの提言に沿ったシナリオ分析を実施し、気候変動が当社の事業活動に与える影響を評価し、戦略に基づく対応を進めております。引き続き、気候変動に対するレジリエンスを強化し、企業としての継続的な発展を目指すとともに化学の力で気候変動問題を解決するスマート・ケミカルパートナーとして、持続可能な社会の実現に貢献いたします。
なお、当社は2030年度 DKSグループ国内全体で温室効果ガス排出量の削減(Scope1、Scope2)目標を2013年度対比30%削減と設定しております。
当社では、2℃未満及び4℃シナリオに基づくシナリオ分析の結果など、ホームページにおいてTCFDの枠組みに基づく情報開示を行っております。
(人的資本)
当社にとって最も重要な財産は人であり、人を大切にするという思想のもと、優秀な人材と多様性の確保を目指しております。従業員の成長が会社を発展させる原動力となり、広範な企業価値の向上につながるものと認識しております。
従業員の育成・教育プログラムは、事業・顧客に貢献できる人材の育成を目指し、仕事を通じた職場内教育・技術や能力を習得するための職場外教育・自己啓発支援の3つを柱としております。
昨年は、全社表彰制度を刷新し、定量、定性の両面を評価し、表彰内容が社員にも伝わるように発表の機会を設けることで人財育成と従業員同士の相互創発を促しました。社員の取り組みを表彰することで会社の文化を形成し、賞賛の輪を広げることで、更なる業績と社員エンゲージメントの向上を目指します。
近年では、新人教育の抜本的見直しを行い、入社後の即戦力化を念頭においた新入社員研修を実施しております。また、階層別研修の刷新に着手し、画一した教育と、選抜型の教育の2軸で従業員の更なる成長への働きかけを行っております。新階層別研修については、求める人物像を明確にし、新入社員から5年目社員までを一つのカリキュラムとしてやりがいと成長を実感できるプログラムとしております。これからの世代を担う若手社員の教育には今後さらなる強化を行ってまいります。
また、ビジネスと業務の進め方を一変させる企業改革のため、全社を挙げてデジタルトランスフォーメーション(DX)に継続して取り組んでおり、全社のDXを加速させるための「DX人材育成プログラム」により人材の育成を行っております。2024年度までに約6割の従業員がDX人材育成研修を受講済みであり、今年度も引き続き社員全員をデジタルプラットフォームに乗せる取り組みを推進してまいります。
会社の将来を担う人材育成については、選抜した中堅社員を対象に実践思考力強化に向けた社外との他流試合を継続して実施しております。今年度の新たな取り組みとして、新任管理職に対してビジネススクールをプログラム化し、広範な知識のインプットとリーダーに必要な要素を体系的に学ぶことで対象社員の早期育成を行っております。
その他、通信教育受講奨励(優秀修了者には全額会社費用負担)・資格取得援助など、自己啓発による能力アップを支援する仕組みも充実させており、会社一丸となって人材育成に力を入れております。
(知的財産)
当社は、「こたえる、化学。」という理念のもと、社会的課題を解決するための素材を提供することにより人のさまざまな課題を解決しております。
このような素材を提供し続けるためには、知的財産を含む知的資本の強化が不可欠となります。そのため、事業活動に必要となる知的財産の取得と保有技術の活用方法の提案という2つの観点で取り組んでおります。事業部門(研究、営業、企画)との連携を強化することにより、独自性のある素材開発の加速を目指します。
さらに重要な経営資源である知的財産と人的資本を連携させること、すなわち知的資産である技術と人を同時に把握し俯瞰した企業運営を行うことで、技術力向上および企業価値向上、研究者のエンゲージメント向上まで含めた検討を深めております。

【補充原則4－1－1】
業務遂行上の意思決定・監督機関としての取締役会と、取締役会に付議する案件を事前審議する経営会議を設け、法令及び定款に適合した合理的な意思決定が行われる体制を確立しております。
先ず、取締役会は取締役会規則に定められた事項、当社グループの重要事項等を決定しております。その概要は次の通りです。
⑴ 株主総会及び株主に関する事項
:株主総会の招集及び付議する議案、株主名簿管理人等
⑵ 株式に関する事項
:募集株式の発行、自己株式の取得、新株予約権の発行等
⑶ 決算・財務に関する事項
:連結計算書類・計算書類・事業報告及びこれらの附属明細書、重要な財産の処分及び譲り受け、多額の借財等
⑷ 取締役、組織等に関する事項
:代表取締役・役付取締役の選定及び解職、支店その他の重要な組織の設置・変更及び廃止、重要な使用人の選任及び解任、取締役の競業取引・利益相反取引の承認等
⑸ 業務の適正を確保するための体制整備
次に、経営会議は決算・財務・業績を中心とした取締役会事前承認案件、並びに金額等具体的基準を定めた職務権限規程、経理財務権限規程等に基づく重要決議や重要報告案件を審議・検討するとともに、会社全般にわたる調整と統制を行っております。
以上の意思決定体制を前提に、上記事項以外の業務に関する意思決定を取締役に委ねております。また、これらの概要は、コーポレートガバナンスに関する報告書で開示しております。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
東京証券取引所が定める独立性基準を適用し、かつ、これまで培ってきた豊富なビジネス経験や専門的な知識を社外の視点で職務に反映できる人物を取締役会で審議検討の上、独立社外取締役の候補者として選定しております。

【補充原則4－11－2】
社外取締役及び社外監査役は、当社以外の役職の兼任状況を毎年当社へ報告しておりますが、これに基づき当社の役割・責務を適切に果たす時間・労力を十分に確保できる兼任状況であると認識しております。なお、兼任状況は、定時株主総会の招集通知、有価証券報告書等において、毎年開示しております。

また、社内取締役及び社内監査役の全員については、当社グループ以外の他の会社の社外役員を兼任していないため、業務に専念できる体制となっております。

【補充原則４－１１－３】
取締役会全体の実効性について、毎年、取締役会事務局（秘書室）が作成したアンケートに基づき、すべての取締役及び監査役が自己評価を実施することとしております。このアンケートは、取締役会事務局（秘書室）が集計し、社外役員及び常勤監査役が分析、評価を行っております。その結果、昨年度は、社外役員及び常勤監査役より、取締役会の実効性について、概ね適正であるとの評価を得ており、実効性は確保されていると判断しておりますが、取締役会の実効性をより向上させるための意見を得ております。これらを踏まえ、取締役会の実効性について継続的な改善に取り組んでまいります。
なお、分析・評価結果の概要については、統合報告書に掲載し開示しております。

【補充原則４－１４－２】
取締役及び監査役のスキル向上が企業統治に有益であり、そのためのトレーニング機会の確保が不可欠であると認識しております。
トレーニング機会の確保方法としては、先ず取締役は、新任者については就任時に、事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得するための外部セミナーを受講することにしております。また、新任及び重任を問わず随時、業務に有益な外部セミナーへの参加を推奨しております。
監査役は、新任常勤監査役については、日本監査役協会主催の研修会に参加し、監査役が担う受託者責任の教育を受けることとしております。また、新任及び重任を問わず、法律やコーポレートガバナンスに関する研修会や講演会等で、随時研修を受けております。
なお、これに要する費用は社内規定に基づき、当社にて負担することとしております。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
株主との建設的な対話が成立するためには、その前提として適切な情報発信が先ず必要と考えております。また、財政状態・経営成績等の財務情報や経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスなどの非財務情報について、株主にとって付加価値の高い情報発信を行う必要があると考えております。2016年４月より広報IR部門を強化し、IR活動の効率性と信頼性を高めるために体制を整備しております。また、役員従業員行動宣言に示した「自社の経営方針、新製品などの経営に関する情報に加えて、安全・環境・社会的側面に関する情報についても、多様な手段を活用して開示する」との方針の下に、対面に加えWebなど幅広い媒体を活用した説明会を個人投資家に対して年５回実施、機関投資家に対しては年３回実施しております。さらに株主通信を年２回発行、統合報告書を和文と英文をそれぞれ年１回発行することによる情報発信にも努めております。
なお直近事業年度における経営陣等と株主との対話の実施状況に関して、株主への対応は広報IR部が行っており、主に個人株主や国内外の機関投資家及び証券会社となっております。また、対話の主なテーマは直近の業績や成長戦略に関する内容となっており、株主からは事業やIR活動に関する助言もあることから、当社にとっては対話を通じて気づきとなることも多くあります。対話において把握された株主の意見や懸念事項については都度経営陣にフィードバックを行っております。

【原則５－２　経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社は中期経営計画を作成し、売上高、営業利益、純利益、自己資本当期純利益率（ROE）、などの目標値を、当社ホームページで開示するとともに、決算説明会などを通じて目標達成に向けた具体的な行動を説明しています。
また、中期経営計画は社会情勢、経済環境を踏まえるとともに、自社の資本コスト面も踏まえて目標設定を行い、その実現のために事業ポートフォリオの見直しや経営資源の配分等を行っております。達成状況については、決算説明会などの機会を通じて、平易かつ具体的な表現に配慮した情報開示を行ってまいります。
なお資本コストや株価を意識した経営については以下のとおりです。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】
当社グループは、2022年３月期以降PBRに関して１倍を割る状況が継続しておりましたが、価格転嫁や経費削減のみならず新規開発などの各種対策が実を結び、2024年３月期末時点で１倍超に改善いたしました。2025年３月期末時点でのPBRは再び１倍を割っている状況ですが、引き続き、加重平均資本コストを意識しながら、それを上回るROIC、投資利益の実現をめざします。 配当については、将来の事業展開に必要な内部留保との調和を図りつつ、株主の皆さまへの長期的かつ安定的な配当を維持することを基本方針としています。内部留保金については、国際競争力の強化や新たな成長につながる今後の事業展開に積極的に活用し、企業価値の増大に努めます。
PBR１倍超に向けた今後の取り組みの詳細については当社ホームページをご参照下さい。

## 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） | 1,298,400 | 13.56 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 711,600 | 7.43 |
| 第一生命保険株式会社 | 613,400 | 6.41 |
| 株式会社みずほ銀行 | 427,000 | 4.46 |
| 株式会社京都銀行 | 417,000 | 4.35 |
| ＤＫＳ取引先持株会 | 395,600 | 4.13 |
| 朝日生命保険相互会社 | 339,400 | 3.54 |
| 第一工業製薬従業員持株会 | 313,736 | 3.28 |
| ＢＮＹ ＧＣＭ ＣＬＩＥＮＴ ＡＣＣＯＵＮＴ ＪＰＲＤ ＡＣ ＩＳＧ （ＦＥ－ＡＣ） （常任代理人　株式会社三菱ＵＦＪ銀行） | 179,964 | 1.88 |
| 野村證券株式会社自己振替口 | 160,400 | 1.68 |

| | |
|---|---|
| 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 更新

1．上記日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）及び株式会社日本カストディ銀行（信託口）の所有株式数は、全株信託業務に係るものであります。

2．上記のほか、自己株式が1,108千株あります。

3．2024年８月６日付で、野村アセットマネジメント株式会社から提出された、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2024年７月31日現在で下記のとおり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2024年９月30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。なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりであります。
【氏名又は名称／住所／保有株券等の数／株券等保有割合】
ノムラ　インターナショナル　ピーエルシー(NOMURA INTERNATIONAL PLC)／1 ANGEL LANE, LONDON EC4R 3AB, UNITED KINGDOM／305千株／2.86%
野村アセットマネジメント株式会社／東京都江東区豊洲２丁目２番１号／250千株／2.34%

4．2024年９月20日付で、野村證券株式会社から提出された、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2024年９月13日現在で下記のとおり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2024年９月30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。なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりであります。
【氏名又は名称／住所／保有株券等の数／株券等保有割合】
野村證券株式会社／東京都中央区日本橋１丁目13番１号／25千株／0.24%
ノムラ　インターナショナル　ピーエルシー(NOMURA INTERNATIONAL PLC)／1 ANGEL LANE, LONDON EC4R 3AB, UNITED KINGDOM／161千株／1.52%
野村アセットマネジメント株式会社／東京都江東区豊洲２丁目２番１号／250千株／2.35%

### 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 | 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

当社は2020年２月28日開催の取締役会において、経営の意思決定及び監督機能と業務執行を明確に分離し、業務執行による実行と責任を強化する体制を確立するため、同年４月１日付にて執行役員制度を導入することを決議いたしました。

## 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 | 14 名 |
| 定款上の取締役の任期 | 1 年 |
| 取締役会の議長 | 会長（社長を兼任している場合を除く） |
| 取締役の人数 | 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 | 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 |
| 奥山喜久夫 | 学者 | | | | | | | | | | | |
| 橋本克己 | 公認会計士 | | | | | | | | △ | | | |
| 中野秀代 | 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 |
|---|---|---|---|
| 奥山喜久夫 | ○ | 独立役員に指定しております。<br>社外取締役奥山喜久夫氏との間には人的関係または取引関係その他の利害関係はありません。 | [選任理由]<br>奥山喜久夫氏は、独立した立場で、ナノテクノロジー分野における豊富な経験、知識を企業経営に活かすことから、社外取締役として選任しています。<br>[独立役員指定理由]<br>奥山喜久夫氏は、現在および過去において当社との間で人的関係、取引関係などにおける利害関係はありませんので、当社は、同氏が一般株主と利益相反を生じるおそれはなく、独立性は確保されていると判断し、独立役員としています。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 橋本克己 | ○ | 独立役員に指定しております。<br>社外取締役橋本克己氏との間には人的関係または取引関係その他の利害関係はありません。 | [選任理由]<br>橋本克己氏は、独立した立場で、公認会計士として長年培った豊富な経験と、財務及び会計に関する高度な専門知識を企業経営に活かすことから、社外取締役として選任しています。<br>[独立役員指定理由]<br>橋本克己氏は、現在および過去において当社との間で人的関係、取引関係などにおける利害関係はありませんので、当社は、同氏が一般株主と利益相反を生じるおそれはなく、独立性は確保されていると判断し、独立役員としています。 |
| 中野秀代 | ○ | 独立役員に指定しております。<br>社外取締役中野秀代氏との間には人的関係または取引関係その他の利害関係はありません。 | [選任理由]<br>中野秀代氏は、独立した立場で、投資に関わる経験やグローバル市場から見たIR、PR活動に関する専門知識を企業経営に活かすことから、社外取締役として選任しています。<br>[独立役員指定理由]<br>中野秀代氏は、現在および過去において当社との間で人的関係、取引関係などにおける利害関係はありませんので、当社は、同氏が一般株主と利益相反を生じるおそれはなく、独立性は確保されていると判断し、独立役員としています。 |

| | |
|---|---|
| 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 | なし |

## 【監査役関係】

| | |
|---|---|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役の員数 | 5 名 |
| 監査役の人数 | 4 名 |

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役と会計監査人の連携状況
　会計監査人の監査計画について年1回説明を受けるとともに、期中レビューならびに期末監査の実施状況等について報告を受けております。
　さらに、必要に応じて当社会計監査の立会いなども実施しております。

監査役と内部監査部門の連携状況
　内部監査の強化のため、2006年5月1日に内部監査室を設置いたしました。
　内部監査室は、内部統制システムの基本方針に則り活動しております。また、監査役とも必要に応じ意見交換や情報交換を行い、相互連携を図っております。

| | |
|---|---|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 2 名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 | 2 名 |

### 会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係(※) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m |
| 髙橋利忠 | 他の会社の出身者 | | | | | | | △ | | | | | | |
| 宮永雅好 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | ○ | | | |

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

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

## 会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|
| 髙橋利忠 | ○ | 独立役員に指定しております。<br>社外監査役髙橋利忠氏との間には人的関係または取引関係その他の利害関係はありません。 | [選任理由]<br>髙橋利忠氏は、金融機関において培った監査経験と幅広い知見を有していることから、社外監査役として選任をしています。また、同氏は、決算手続や財務諸表の作成等に従事していた経験があり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。<br>[独立役員指定理由]<br>髙橋利忠氏は、当社の主要な取引先である株式会社みずほ銀行の業務執行に2011年1月まで従事後、同行子会社であるユーシーカード株式会社の取締役常務執行役員を務めておりましたが、2020年6月に退社後は、同行及び同社の業務執行に一切携わっておりませんので、当社は同氏が一般株主と利益相反を生じるおそれはなく、独立性は確保されていると判断し、独立役員としています。 |
| 宮永雅好 | ○ | 独立役員に指定しております。<br>社外監査役宮永雅好氏との間には人的関係または取引関係その他の利害関係はありません。 | [選任理由]<br>宮永雅好氏は、企業経営者の経験と大学教授において培った企業価値評価、コーポレートファイナンス、ESG経営の分野における学術的知見を有するとともに、財務及び会計に関する相当程度の知見を有していることから、社外監査役として選任をしています。<br>[独立役員指定理由]<br>宮永雅好氏は、当社と同氏が取締役を務める株式会社ファルコン・コンサルティングとの間にIR関連業務の取引はありますが、取引金額は同社または当社の年間連結総売上高の 1%又は1億円のいずれか高い額を超えていないことから主要な取引関係ではありません。よって、一般株主と利益相反を生じるおそれはなく、独立性は確保されていると判断し、独立役員としています。 |

## [独立役員関係]

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 5 名 |

## その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者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 | 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

業績連動型の役員報酬制度は、2005年7月度より実施しております。
株主の皆様との価値共有を深めることを目的として、2017年6月より譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

| | |
|---|---|
| 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

直前事業年度の取締役9名(うち社外取締役4名)に対する報酬は181百万円でした。
報酬の額には、譲渡制限付株式報酬の費用計上額は含まれていますが、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

| | |
|---|---|
| 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

取締役及び監査役の報酬等は、①職務執行の対価として適切な報酬であること、②当社の業績を向上させ、企業価値最大化を図るための行動を促す報酬であること、③株主との価値共有を深める報酬であることを基本理念としております。

取締役の報酬については、①固定報酬、②インセンティブを与えるための業績連動報酬、③株主との価値共有を深めるための株式報酬から構成しております。ただし、社外取締役については、業務執行の決定への関与を鑑み、①固定報酬と③株式報酬の構成としております。
①固定報酬
固定報酬については、各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づく額を設定し、月額固定報酬として支給しております。

②業績連動報酬
業績連動報酬については、前年度の当社業績評価を年1回、また各取締役が担当する部門の評価を年2回行い、それぞれ月額報酬として支給しております。
部門業績評価は、代表取締役社長が評価を実施し、各評価結果に従って各職位別に設定された報酬額を支給しております。
当社業績評価は、各指標を基に算出された金額を各個人別の報酬額に応じ配分しております。当社業績連動報酬は連結売上高・連結経常利益・連結営業キャッシュフローの各前期と当期を比較して決定するため、具体的な割合については定めないこととしております。当該指標を選択した理由は、当社が会社業績評価に関わる重要な指標を成長性、収益性、安全性と定めているためであります。
※固定報酬率を100%とした場合、部門業績評価の報酬額は単年度目標に対する達成度に応じて△14%～14%の範囲で決定しております。
(会長、社長は評価対象外となります。)当社業績評価の報酬額は、売上高、利益の前年度実績からの改善度に対する達成度に応じて△14%～14%の範囲で決定しております。

③株式報酬
株式報酬については、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づき、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の具体的な配分を決定しております。

※固定報酬率を100%とした場合、1事業年度あたりの株式報酬額は各職位の固定報酬の7%～13%の範囲で決定しております。

上記のうち、①固定報酬と②業績連動報酬については、2018年6月26日開催の第154期定時株主総会の決議より定められた月額30百万円（年額換算360百万円。うち社外取締役分月額3百万円以内。また、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）の範囲内としております。また、③株式報酬については、2017年6月27日開催の第153期定時株主総会の決議により定められた年額1億円（うち社外取締役分は年額6百万円以内。また、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）の範囲内、かつ、発行または処分される当社の普通株式の総数は年100千株の範囲内としております。
個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任をうけるものとしております。

監査役については、①固定報酬、②求められる適正な監査と株主利益の観点での役割を果たす株式報酬から構成しております。
①固定報酬
株主から負託された監査役としての役割に適した額を設定し、月額固定報酬として支給しております。
②株式報酬
株式報酬については、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、株主から負託された監査役としての役割に適した譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬額を決定しております。
※固定報酬率を100%とした場合、1事業年度あたりの株式報酬額は固定報酬の10%程度となります。

上記のうち、①基本報酬については、2005年6月29日開催の第141期定時株主総会の決議により定められた月額6百万円（年額換算72百万円）の範囲内、また、②株式報酬については、2017年6月27日開催の第153期定時株主総会の決議により定められた年額20百万円の範囲内、かつ、発行または処分される当社の普通株式の総数は年20千株の範囲内としております。
以上はいずれも監査役の協議によって決定し、支給しております。
なお、取締役及び監査役に対する退職慰労金制度は、2005年6月に廃止しております。

### 【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

秘書室では社外取締役（社外監査役）に対してのサポートとして、取締役会、監査役会開催の案内状発送、前月取締役会議事録発送及び当月取締役会資料の配布を行っています。さらに、社外取締役（社外監査役）に別途連絡を必要とする事項及び社外取締役（社外監査役）からの問合せ等に関する窓口として対応しています。

また、社外監査役に限定したサポート体制はありませんが、監査役業務全般のサポート役として監査役付1名を選任し運営しています。なお、監査役付は内部監査室に籍を置き、同室業務に加え監査役付業務を兼務しています。

## 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、3名の社外取締役を含む6名からなる取締役会と、2名の社外監査役を含む4名からなる監査役会を組織し、取締役会と監査役会により企業統治を行う体制を採用しております。また、執行役員制度により、業務執行を機動的に実行する体制を構築しております。

（1）取締役会
取締役会は、業務執行上の意思決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督する責務を果たしております。2024年6月25日開催の第160期定時株主総会にて、坂本隆司、山路直貴、清水伸二、奥山喜久夫、橋本克己、中野秀代の6名が選任され、就任したことに伴い、当社の取締役は6名、うち社外取締役は奥山喜久夫、橋本克己及び中野秀代の3名の体制となっております。取締役会議長は、「取締役会規則」に基づき、取締役会長 坂本隆司が務めております。取締役会は、原則として月1回の頻度で開催しております。また、当社は、定款において、取締役全員の同意により取締役会の決議に替わる書面決議を行える旨を定めております。
取締役会は「取締役会規則」に定められた事項、当社グループの重要事項等を決定しております。その概要は次の通りです。
(1) 株主総会及び株主に関する事項
：株主総会の招集及び付議する議案、株主名簿管理人等
(2) 株式に関する事項
：募集株式の発行、自己株式の取得、新株予約権の発行等
(3) 決算・財務に関する事項
：連結計算書類・計算書類・事業報告及びこれらの附属明細書、重要な財産の処分及び譲り受け、多額の借財等
(4) 取締役、組織等に関する事項
：代表取締役・役付取締役の選定及び解職、支店その他の重要な組織の設置・変更及び廃止、重要な使用人の選任及び解任、取締役の競業取引・利益相反取引の承認等
(5) 業務の適正を確保するための体制整備

（2）監査役会
監査役による取締役の職務執行の監査が組織的かつ効率的な監査となるよう、監査役会を組織し、監査の実効性を確保しております。当社の監査役会は、大西英明及び古澤佳幸の2名の常勤監査役、髙橋利忠及び宮永雅好の2名の社外監査役、計4名の体制となっております。監査役会議長は、「監査役会規則」に基づき、常勤監査役 大西英明が務めております。監査役会は、原則として月1回の頻度で開催し、「期末監査役会」を含め年13回開催しております。
監査役会は、監査方針、重点監査項目、監査の手段と分担等を毎期見直した上で監査計画を作成し、それに基づき監査を実施しております。なお、監査方針の概要は次の通りです。
(1)会社の健全かつ持続的な発展と社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することに努め、幅広い視野で公平不偏な監査を行う
(2) 監査役、監査役会の役割、責務をより効果的、効率的に果たすため、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、能動的、積極的に監査を行う
(3) 業務の適正を確保するための内部統制システムの整備、運用に関しては当社グループ全体を視野に入れ監査を行う

監査は、業務執行の監査に必要な報告や資料を取締役及び使用人に求め、重要書類を閲覧するほか、必要に応じて監査上重要と思われる会議に出席して日常的に実施しております。さらに、会社が対処すべき課題、会社を取り巻く損失の危険、監査環境の整備、監査上重要な課題について代表取締役と意見交換し、相互認識と信頼関係を深めるため、常勤監査役及び社外監査役は、代表取締役との定期的会合を実施しております。

(3) 経営会議
「経営会議」は、決算・財務・業績を中心とした取締役会事前承認案件、並びに職務権限規程、経理財務権限規程等に基づく重要決議や重要報告案件を審議・検討するとともに、会社全般にわたる調整と統制を行っております。「経営会議」の構成員は、坂本隆司、山路直貴及び清水伸二の3名の社内取締役、大西英明及び古澤佳幸の2名の常勤監査役、6名の上席執行役員、5名の執行役員としております。議長は、「経営会議規程」に基づき、代表取締役社長 山路直貴が務めております。「経営会議」は、原則として月2回の頻度で開催しております。取締役会に付議する案件は原則として事前に「経営会議」で慎重に審議し、法令及び定款に適合しかつ合理的な意思決定が行われるよう努めております。

(4) アドバイザリー・ボード
当社は、社外役員の関与・助言の機会を適切に確保し、取締役会における意思決定プロセスの更なる公正性、客観性及び透明性を向上させることを目的としたアドバイザリー・ボードを設置しております。アドバイザリー・ボードは、社外取締役3名、社外監査役2名、社内取締役3名で構成され、その過半数を独立役員としています。その議長は、「アドバイザリー・ボード規程」に基づき、独立社外取締役が務めております。

(5) 執行役員制度
当社は、執行役員制度を導入することにより、執行による責任を強化する体制を構築しております。従来、取締役が担っていた経営機能と執行機能を分離することで、取締役は当社グループ全体最適の戦略的意思決定と適法性、妥当性を含む監督に邁進し、執行役員は取締役会決定事項の実施を担当する業務について責任と権限をもって執行しております。

(6) リスクマネジメント統制委員会
当社の企業活動における、自然災害、環境、安全及び品質等のリスク管理体制の整備、基準化を目的に「リスクマネジメント統制委員会」を設置しております。「リスクマネジメント統制委員会」は、当社グループ内から横断的に委員を選定して運営しております。

(7) コンプライアンス統制委員会
当社は、社是「産業を通じて、国家・社会に貢献する」を実現するため、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの調整を公正かつ合法的に行い、透明感のある企業活動ができるよう、「コンプライアンス統制委員会」を設置しております。「コンプライアンス統制委員会」は、当社グループ内から横断的に委員を選定して運営しております。

(8) サステナビリティ委員会
当社は、気候変動対策・人的資本経営・人権などのさまざまな社会課題に対する取り組みを審議・決定するとともに、適切に評価・管理をしていくことを目的とした「サステナビリティ委員会」を設置しております。「サステナビリティ委員会」は、当社グループ内から横断的に委員を選定して運営しております。

(9) 取締役・監査役候補者の指名や経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針や手続
【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3－1】の記載の通りです。

(10) 監査役監査の状況
上記(2) 記載の通りです。

(11) 内部監査の状況
常設されている内部監査部門は、主に財務報告に係る内部統制監査を実施しており、その監査結果及び問題点等を適時取締役会へ報告しております。一方、不正の防止や法令を遵守した業務推進に関連する業務監査は、必要に応じて社長の特命を受け、しかるべき部門が実施しており、実施においては取締役、監査役と連携を図っております。

(12) 会計監査の状況
監査法人の名称、業務を執行した公認会計士の氏名及び監査業務に係る補助者の構成は次の通りです。
・監査法人の名称
有限責任 あずさ監査法人
・業務を執行した公認会計士の氏名
小幡 琢哉
鈴木 慧史
・監査業務に係る補助者の構成
当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士12名、その他10名であります。

(13) 責任限定契約
当社は、社外取締役及び社外監査役との間で職務の遂行につき善意でありかつ重大な過失がない場合に限り、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する責任限定契約を締結しております。

(14) 役員等賠償責任保険契約
当社は、優秀な人材確保及び職務執行の萎縮防止のため、保険会社との間で、当社の取締役及び監査役(当事業年度中に在任していた者を含む。)を被保険者とする、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償 責任保険契約を締結しております。保険料は、特約部分の保険料以外は全額当社が負担しております。当該保険契約の内容の概要は、被保険者が、特約部分も併せて、被保険者である会社役員がその職務の執行 に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害について填補するものであります。但し、法令違反であることを認識して行った行為の場合等一定の免責事由を設けており、当該事由に該当する場合には、その損害は填補対象となりません。

## 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、取締役の職務執行に対する取締役会による監督と監査役による適法性監査・妥当性監査に加え、それぞれの組織に社外の視点をとり入れることにより、経営の監督機能を充実させることが、公正妥当な企業統治を実現し、当社の健全で持続的な成長に有効であると判断しており

ます。よって、取締役会と監査役会による企業統治を行う体制としております。
さらに、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、各機関の機能を実質的かつ十分に発揮するために、任意の仕組みとして、「コンプライアンス統制委員会」や「リスクマネジメント統制委員会」などに加えて「アドバイザリーボード」を運営し、経営の実効性を確保するとともに、経営の公正性及び透明性の維持・向上を図っております。

## Ⅲ 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 | 当社は招集通知の早期開示及び発送に努めております。株主総会開催日の4週間前までに当社及び東証ウェブサイトにおいて株主総会資料の電子提供措置を開始し、招集通知を3週間前に発送しています。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 原則として集中日の2営業日前の開催としています。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 2020年6月24日開催の第156期定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を採用しています。 |
| 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 | 2021年6月25日開催の第157期定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを採用しています。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 英文の招集通知（要約）を作成し、株主総会開催日の3週間前に当社ウェブサイト等に掲載しています。 |
| その他 | 株主総会終了後、当社の経営や事業についてご理解を深めていただくために経営説明会を開催しています。 |

### 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 |
|---|---|---|
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 証券会社等が企画する説明会への参加をしております。 | あり |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 決算説明会、スモールミーティングを実施しており、決算説明資料を当社ホームページで公開しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算情報（決算短信、決算説明資料、有価証券報告書及び半期報告書）、統合報告書、決算情報以外の適時開示資料、株主通信、会社案内、製品紹介、ネットワークなどを掲載しています。 | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | 2016年4月より広報IR部門を強化し、体制を整備しております。 | |

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|---|---|

| | |
|---|---|
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 当社は品質管理マネジメントシステム「ＩＳＯ９００１」、環境管理マネジメントシステム「ＩＳＯ１４００１」の認証取得に続いて、2006年１月には研究部門の「ISO９００１」の認証を取得し、管理水準の向上に努めております。<br><br>また1998年７月には、日本レスポンシブル･ケア協議会に加盟し、「全社的に地球環境、安全衛生などの活動を積極的に行う」としてレスポンシブル･ケア宣言を行うとともに、地球温暖化防止対策、産業廃棄物の削減、化学物質の適正管理、労働安全衛生の向上を柱とする活動を展開しております。<br><br>特に地球温暖化防止対策としては、効率の良いエネルギー使用方法への転換やクリーンエネルギーへの転換を進めております。さらに環境負荷低減を図り、企業の社会的責任を果たしていきたいと考えております。<br><br>これらの取り組みの結果については、2016年より統合報告書（ＤＫＳレポート）を発行し、活動結果を開示しております。 |
| ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 | 「企業倫理憲章」及び「役員･従業員行動宣言」において規定しています。 |
| その他 | 〈従業員の健康増進に関する取組みについて〉<br>2017年９月に表明した健康宣言『第一工業製薬は、従業員を会社の財産と考え、従業員の健康の維持向上に努めます。』の基さまざまな施策を実施し、従業員の健康を維持･増進することで会社の生産性向上を、ひいては企業価値の向上をめざしています。2025年４月から開始する中期経営計画「SMART 2030」では「ユニ･トップ」「サステナビリティ」「チャレンジ」を掲げており、これに寄与しうる従業員の健康を担保すべく取り組みを進めています。この取り組みは、担当役員の出席する委員会、会議において結果の報告をし、それに基づき策定された計画の承認を得ています。<br>こうした取り組みの結果、健康経営に優れた上場企業として「健康経営銘柄」に2020～2024年の５年連続で選定されました。また、「健康経営優良法人ホワイト500」には８年連続で認定されました。 |

## Ⅳ 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

基本的な考え方

当社は「産業を通じて、国家･社会に貢献する」を社是とし、また「品質第一」「原価逓減」「研究努力」の三つを社訓とし、これらの社是と社訓を会社経営の根幹に置いて企業活動を実践して参りました。これらの実践のためには、顧客と社会から高い信頼を得られるように経営基盤を一層強化し、また社会的責任（CSR)に根ざした透明性と公正性のある企業活動を行うことが重要であると考えております。

こうした観点から、当社はこれまで社内諸規程を整備し、さらに「コンプライアンス統制委員会」「リスクマネジメント統制委員会」などを設置するなど内部統制システムの整備に努めて参りました。

また、2006年５月18日の取締役会において、会社法第362条及び会社法施行規則第100条に規定する「業務の適正を確保するために必要な体制」に関する決議を致しましたので、この決議内容の実行に邁進するとともに、今後も適宜見直しを行い、より良い内部統制システムの構築に努めて参ります。

整備状況

当社は、会社法第362条及び会社法施行規則第100条に規定する「業務の適正を確保するために必要な体制」に関する決議をし、その体制を整備、運用しております。取締役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その他業務の適正を確保するための体制の概要は、以下のとおりであります。

①取締役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
イ．取締役の職務の執行が法令及び定款に適合しているか監督するために有為な、当社及び子会社の業務執行及び使用人の経験が無い社外取締役を引き続き選任します。
ロ．代表取締役は、社外取締役との相互認識と信頼関係を深めるため、引き続き社外取締役との定期的会合を行います。
ハ．『企業倫理憲章』『役員･従業員行動宣言』を遵守するとともに、内部監査部門を設置して内部統制体制をさらに整備し、当社及び子会社の社会的信用を維持、向上させることに努めます。
ニ．反社会的勢力と一切の関係を持たず毅然とした態度で臨むことによって、反社会的勢力による被害の防止に努めます。
ホ．取締役会に付議する案件は、事前に『経営会議』で慎重に審議し、また法務部門を関与させるなど、適法な意思決定に努めます。

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
『文書規程』『品質文書管理規程』『契約書等の取り扱いに関する規程』等の各規程を維持または改善し、また職務上の意思決定またはその執行に係る文書の作成、保存及び管理が適正に行われるよう努めます。

③損失の危険の管理に関する規程その他の体制
イ．『危機管理規程』に従って、リスク管理が最重要と考えられる伝染病、テロ、事業所･工場での事故、災害、環境破壊、製品上の瑕疵･欠陥などによる損失の予防、また関係者の安全確保にも努めます。

ロ.『リスクマネジメント統制委員会』を設置し、リスク管理システムに基づきリスクの低減に努めます。
ハ.『リスクマネジメント統制委員会』は、『危機管理規程』及びこれに基づく『危機管理マニュアル』の適正な運用に努めます。

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
イ. 取締役会を毎月開催し、職務の執行に遅滞の無い意思決定が行われるよう努めます。
ロ. 取締役会で経営戦略、計画及び成果を議論する場を設け、社外取締役や社外監査役の多角的な意見を経営に活かし、当社及び子会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促す役割を果たすよう努めます。
ハ.『業務分掌規程』『職務権限規程』などを維持または改善し、各取締役間の合理的な業務分掌及び相互牽制が機能するよう努めます。

⑤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
イ.『コンプライアンス統制委員会』を設置し、法令または企業倫理上における問題の発生予防に努めます。
ロ. 内部通報制度として『公益通報ホットライン』を設置し、社内及び社外の通報窓口を通じて、正規の職制を通じては解決が図り難い問題へも適切に対処できるよう努めます。
ハ.『企業倫理憲章』『役員・従業員行動宣言』『公益通報ホットライン』等の使用人への浸透を図り、法改正や他社で重大な不祥事が発生したときには、適宜必要な周知や教育及び指導に努めます。

⑥当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
イ. 子会社の主体性を損なわない範囲で子会社を当社の上記各体制に服させ、また『関係会社管理規程』に基づいて子会社経営の管理を行い、企業集団における業務の執行が法令及び定款に適合するのみならず効率的に行われ、また情報や損失の危険が適切に管理されるよう努めます。
ロ. 関係会社の管理は、所管本部及び所管統括部が定期的な会議と都度の報告とミーティング、毎月の業績報告で、業務の報告や意見交換の機会を確保します。

⑦監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項
イ. 監査役の職務を補助すべき使用人を引き続き設置します。
ロ. 監査役の職務を補助すべき使用人には管理職待遇者を当て、また人数は監査役会と協議の上決定します。

⑧監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性、並びに監査役の当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項
イ. 監査役の職務を補助すべき使用人の選任、解任、人事異動または解雇は、監査役会と協議の上決定します。
ロ. 取締役は、監査役による監査役の職務を補助すべき使用人に対する指揮命令に干渉しないものとします。

⑨取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
イ. 取締役の不正行為、法令若しくは定款の重大な違反または当社及び子会社に著しい損害を与える畏れのある事実を発見するときは、取締役及び使用人は監査役に対し、速やかに当該事項を報告しなければならないものとします。
ロ. 子会社の取締役の不正行為、法令若しくは定款の重大な違反または当社及び子会社に著しい損害を与える畏れのある事実を発見するときは、子会社の取締役及び使用人、並びにこれらの者から報告を受けた者は、監査役に対し当該事項を報告することを妨げられず、または報告したことを理由として不利な取り扱いを受けないものとします。
ハ. 取締役及び使用人並びに子会社の取締役及び使用人は、業務執行に関する事項について、監査役から報告または資料の閲覧を求められるときは、速やかに報告をし、また閲覧の便宜を図るものとし、万一子会社の取締役及び使用人がこれを拒むときには、取締役は子会社の取締役及び使用人に対し、適切な指導を行うよう努めます。
ニ. 常勤監査役は、『経営会議』『リスクマネジメント統制委員会』『コンプライアンス統制委員会』ほか、監査上重要な会議に引き続き出席します。

⑩その他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
イ. 監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、必要な素養、知識、経験を有し、取締役から独立した社外監査役を引き続き選任します。
ロ. 内部統制監査に当たっては、内部監査部門は監査役との連携に努めます。
ハ. 代表取締役は、監査役との相互認識と信頼関係を深めるため、引き続き常勤監査役及び社外監査役との定期的会合を行います。
ニ. 監査役がその職務の執行過程で生ずる費用の支払いまたは債務の負担を請求するときには、正当な理由がある場合を除き、これを拒むことができないものとします。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力の排除

(1) 取締役会において「業務の適正を確保するために必要な体制」の一部として、「反社会的勢力と一切の関係を持たず毅然とした態度で臨むことによって、反社会的勢力による被害の防止に努める」ことを決議しております。また、「役員・従業員行動宣言」の中で「反社会的勢力に対しては、警察と連携して毅然とした態度で臨み、利益供与や寄付等を行わない」ことを宣言しております。

(2) さらに、反社会的勢力の動向や対処方法等に関して、平素から外部機関や近隣企業との情報交換をはじめとする連携や社内周知に取り組んでおります。

## V その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

| | |
|---|---|
| 買収防衛策の導入の有無 | なし |

該当項目に関する補足説明

当社は、当社株式の大量取得を企図する買付について、その当否は株主の皆様のご判断に最終的には委ねられるべきものと考えております。

しかし、買付の中には当社の企業価値や株主共同の利益を害するものがあり得ます。そのような買付は、当社や株主の皆様の利益を守るため、当社は当然にこれを阻止しなければならないと考えます。また、そうでなくとも、当該買付の当否を株主の皆様に的確にご判断いただく機会を確保するため、当該買付の当社の企業価値や株主共同の利益への影響如何を慎重に見極め、最も適切な措置を講じる必要があると認識しております。

目下のところ、当社は、株式の大量取得を企図する買付者が出現するときに備える、いわゆる「買収防衛策」は導入しておりません。なお、「買収防衛策」の導入につきましては、株主総会で「買収防衛策」導入の決議ができる旨を定款に定めた上で、判例の動向や専門家の見解等を踏まえつつ、慎重に検討を行って参りました。この結果、当社を取り巻く環境の変化を鑑み、金融商品取引法による大規模買付行為に対する規制の浸透により、株主の皆様に適切にご判断いただくための必要な情報や時間の確保が一定程度担保されたこと、また当社経営目標の達成に向けた施策の着実な実行とコーポレートガバナンスの強化の取り組みこそが、株主の皆様との共同利益の確保及び向上を推進すると考えることから、現時点では「買収防衛策」導入の必然性は低いと判断しております。
しかしながら、経営を負託された当然の責務として、当社の株式取引や株主異動を常に注視する一方、株式の大量取得を企図する買付に備えた体制や手順の整備に努めて参ります。また、実際にそのような買付者が出現するときは、直ちに当社として最も適切と思われる措置を講じる所存です。すなわち、社外の専門家を交えて大量買付の評価や買付者との交渉を行い、当該買付が当社の企業価値や株主共同の利益にそぐわないと認識されるときには、具体的な対応措置の要否やその内容等を速やかに決定し実行する体制を整えます。
以上は、当社グループ会社の株式を大量に買付しようとする者に対しても、同様です。

## 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. 適時開示が必要と考えられる各種情報は、各関連部門より遅滞無く、代表取締役及び情報取扱責任者に報告することとなっております。
なお、情報取扱責任者には、取締役を任命しております。

2. 連絡されたすべての各種情報は、経営会議において、精査、吟味し、選択して適時開示する情報を決定いたします。選択に当り管理本部は、会社情報適時開示ガイドブックにより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（適時開示規則上）における開示の要否について確認いたします。
また、必要に応じ事前に弁護士及び公認会計士等との意見交換を行い、適切な指導を仰ぐ体制についても構築しています。

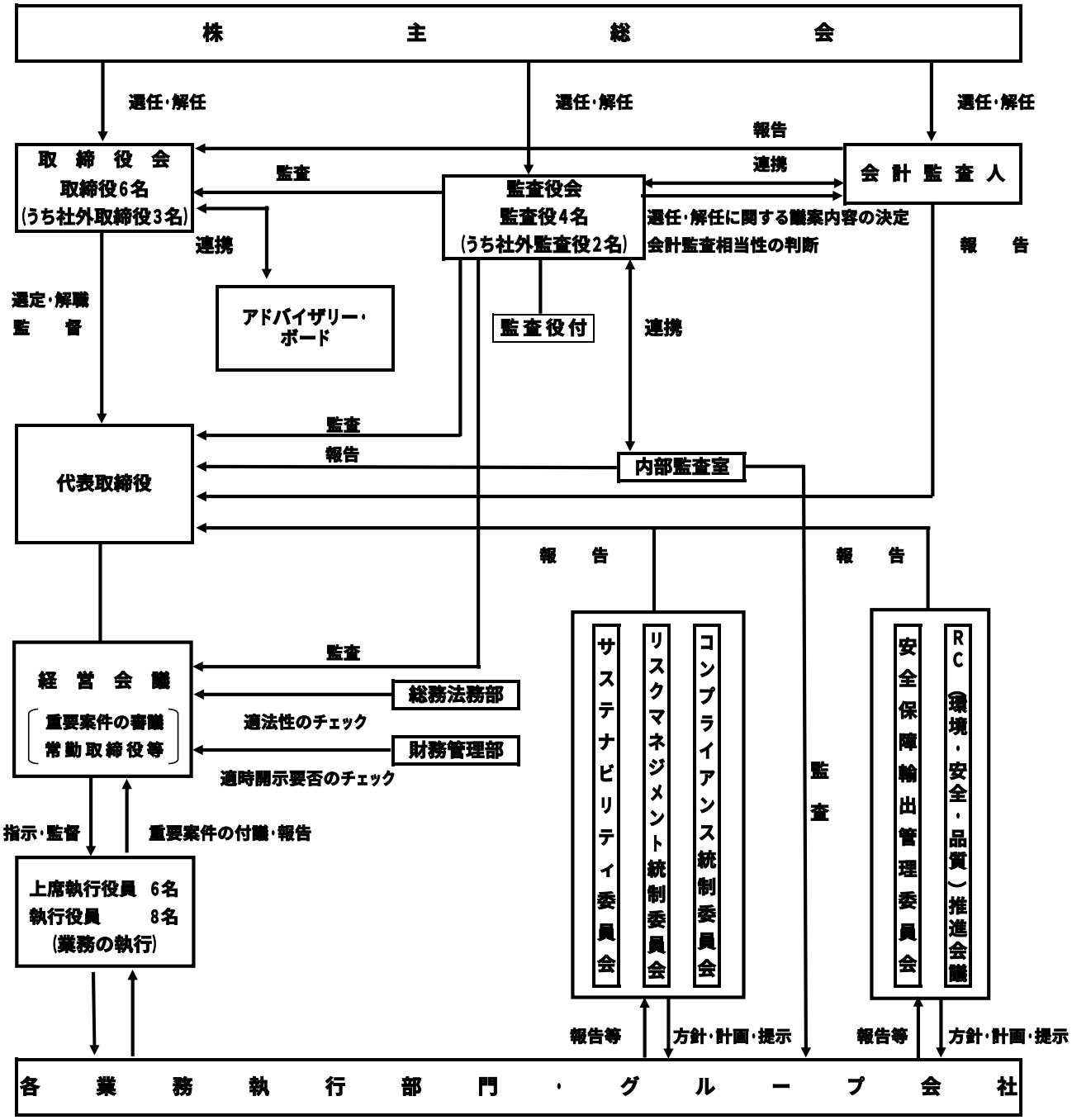
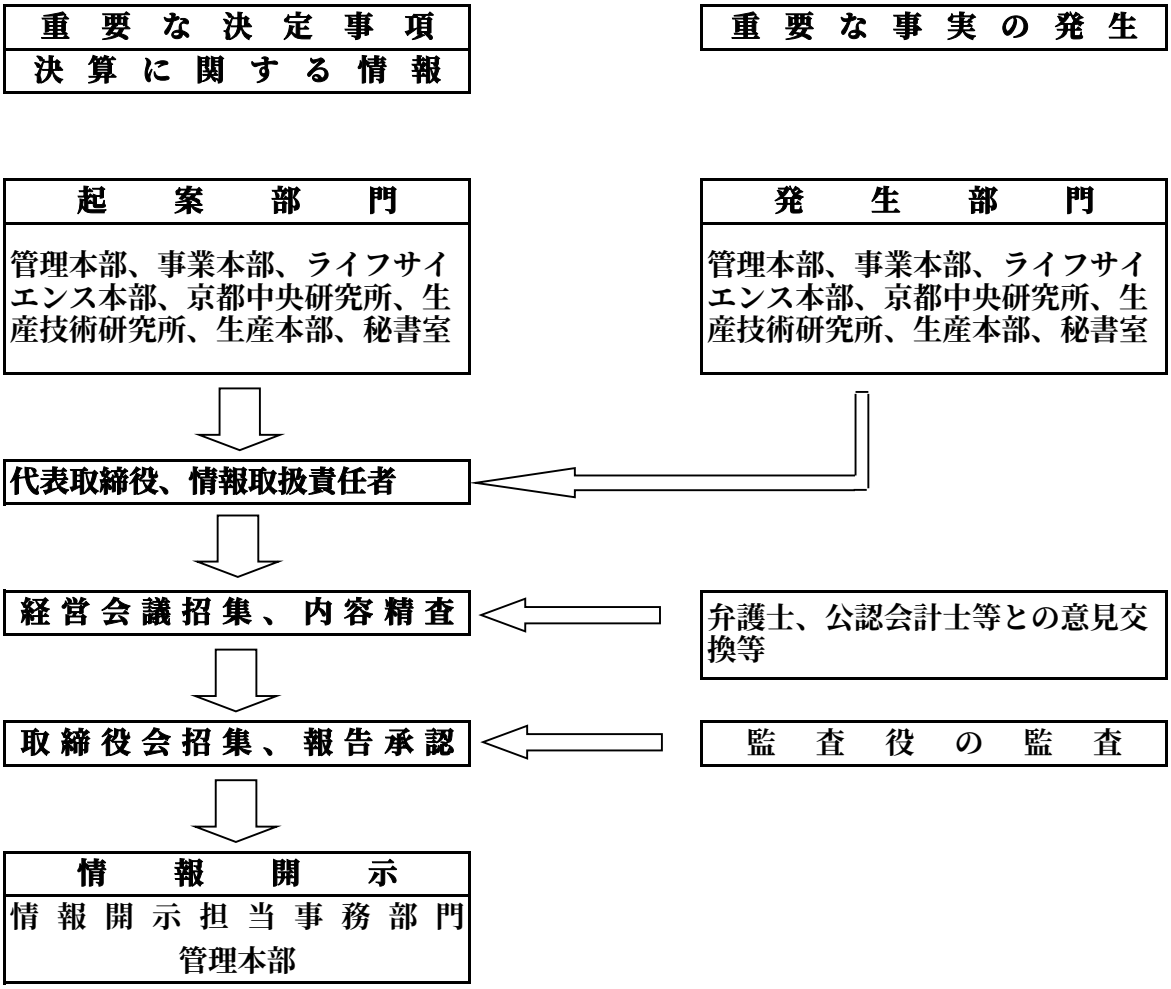
3. 経営会議において決定された適時開示する情報は、直ちに取締役会に報告され、承認後速やかに証券取引所に提出いたします。提出については管理本部が担当しています。

4.「内部者取引の規制及び内部情報の管理に関する規程」を定め、重要情報の管理及び金融商品取引法に違反する内部者取引の未然防止体制も確立し、的確に運営しています。

上記の体制を円滑に運営することにより、弊社の重要情報は迅速かつ的確に開示できるものと考えております。今後もより一層の社内体制の維持向上に努め、的確な情報開示を行って参ります。

# コーポレート・ガバナンス体制についての模式図

2025年4月1日現在



# 適時開示体制の概要（模式図）