

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、「愛」「敬」の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する」を経営理念としております。この経営理念のもと、株主、取引先、社員に加え、企業活動を支える全てのステークホルダーの負託に応え、持続的に企業価値を向上させるためには、経営の透明性・公正性を確保し、迅速・果敢な意思決定をおこなう基盤となる強固なコーポレート・ガバナンス体制の整備・構築が不可欠と考えております。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づいて、記載しています。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

なお、補充原則3 - 1 - 2及び補充原則4 - 10 - 1は、2022年4月4日から適用されるプライム市場向けのコードに基づいて、記載しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

1. 上場株式の政策保有に関する方針

(1) 基本的な考え方

当社は、様々な企業との間の緊密な取引・協業関係は当社の事業にとって貴重な財産であり、これを構築・維持・発展することが、中長期的に当社の企業価値を高め、株主・投資家の利益に繋がるものと考えております。

また、そのような企業の株式を政策保有することは、依然として良好な協業関係の構築・維持・発展のために有効な手段の一つと考えていることから、当社は政策保有株式を保有しております。

(2) 政策保有株式の保有・縮減に関する方針

政策保有株式は、これを保有することが協業関係の構築に資するかどうか、中長期的に当社の企業価値を高め、株主・投資家の利益に繋がるかどうかという基準に基づき、その是非を判断いたします。

具体的には、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに投資先企業の財務状況、株式の流動性、同企業もしくは同企業グループ会社との事業に関する取引量及び利益の推移並びにこれらの中長期的な見通し、リスクとリターンが資本コストに見合っているかどうかなどの経済合理性、及びその他の定性的な情報を加味した上で、総合的に保有の適否を検証いたします。

保有の意義が認められない株式については、市場や事業への影響、タイミングなどに配慮しつつ、縮減していく方針です。

なお、当社は、2024年3月期を最終年度とする3カ年の中期経営計画「New Challenge 2023」(以下、「NC2023」)を2021年4月よりスタートいたしました。その主要重点施策のひとつである「保有資産の継続的見直しと資金・資産のさらなる効率化」の一環として、「NC2023」推進中の3年間で政策保有株式を50%削減する方針を決定いたしました。この方針に基づき、保有の意義をより厳格に検証し、さらなる縮減を進めてまいります。

2. 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、株主としての権利を行使すべく、原則として全ての議案に対して議決権を行使いたします。

保有先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を期待できるか否かを判断基準として、議案毎にその賛否を検討し議決権を行使いたします。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の利益相反及び競業取引、会社と取締役間の取引を行う場合は、取締役会規則により、取締役会の承認を得ることとしております。また、取締役及び監査役について、関連当事者間取引の有無を年1回、調査しております。

当社は、主要株主等との取引について、価格その他の取引条件は、個別に交渉の上、一般取引を勘案して決定しており、その取引内容を有価証券報告書等で開示しております。

【原則2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

補充原則2 - 4 - 1

社是である「愛」「敬」の精神の下、グローバルにビジネスを展開する当社グループにとって、女性/外国人/中途採用といった多様な人々からもたらされる様々な経験・スキル・価値観は、変化する市場環境において、事業を継続・拡大するため、必要不可欠であると考えております。

多様性の確保に向け、当社グループは年齢や性別などを問わず、採用、配置、評価、処遇、登用が公平であることに注力しております。

中期経営計画「NC2023」では、商社ビジネスが基本である当社グループにとって「人材」が最重要資産であるとの認識に立ち、「人的資本活用に向けた取り組みの強化」を主要重点施策のひとつに掲げ、人的資本のより一層の強化を進めてまいります。

多様性の向上に向け、制度の一層の拡充を図るとともに、従業員エンゲージメントや新たな働き方改革への取り組みを強化してまいります。

また、女性がより活躍できる雇用環境の整備や、男女問わず育児介護などにおける仕事と生活の両立支援に向けた行動計画を積極的に推進してまいります。

女性の管理職への登用について、当社における女性の管理職(課長級以上)比率は3.6%ですが、これを、2025年を目標に5%以上にする目標を掲げています。また女性の活躍推進に向け、スタッフ職の新卒採用に占める女性割合を、現状の20%以上を維持するとともに、スタッフ職に占め

る女性割合を15%以上に高めていく方針です。

外国人の管理職への登用について、海外子会社における外国人(ナショナルスタッフ)の管理職(ゼネラルマネージャー職以上)比率は50%ですが、これを、今後5年以内に、70%以上に高めていく方針です。

中途採用者の管理職への登用について、中途採用者の従業員比率は30%弱ですが、管理職比率は30%強であり、登用が進んでおります。社外役員を除く常勤の取締役・監査役7名のうち、中途採用者は4名を占めています。幹部管理職である本部長・室長16名のうち、中途採用者は5名です。引き続き公平な登用に努めてまいります。

人材育成及び社内環境整備については、「グローバル人材の育成」とナショナルスタッフの育成・登用という大きく2つの方針を掲げて、実施しています。人材育成及び社内環境整備の実施状況については、「統合報告書2021」67～70頁に記載しております。(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/integrated_report/file/integrated_report2021.pdf)

【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】

当企業年金では、将来にわたり確実な給付を行うため、運用リスク全般の管理に重点を置いた年金資産の運用に関する基本方針及び年金資産の運用指針を定めております。

年金資産の運用は専門性が必要となることから、全て運用を委託しております。全ての運用委託先はスチュワードシップ・コードを受け入れております。

投資先企業の選定や議決権行使の判断は運用委託先に委ねられているため、財務、経理、人事の各部門の責任者で構成する年金運用連絡会が、定期的に年金財政及び年金運用の検討・検証等を行い、受益者の利益の最大化及び利益相反取引の適切な管理に努めております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(i) 当社は、創業以来の社是ともいえる「愛」「敬」という人間尊重の精神に基づき、社会の発展に貢献することを「経営理念」として経営の根本に据えつつ、時代とともに変化する顧客と社会のニーズに応え、グローバルに事業を展開することにより、価値ある存在として常に進化を続けることを「当社の目指す姿 = Vision」として経営を行っております。経営理念、経営戦略、経営計画につきましては、当社ホームページや有価証券報告書等に開示しております。

(ii) 経営理念に基づき、企業価値の持続的な向上を図ることが全てのステークホルダーにとって重要であるとの認識に立ち、経営の健全性を維持し、さらに経営の透明性と効率性を高める観点から、コーポレート・ガバナンスの継続的な向上を図っていくことを基本方針としております。

(iii) 取締役の報酬につきましては、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役会が決定しております。取締役会の決定に当たっては、それに先立ち、指名・報酬委員会で内容を検討することとし、取締役会はその意見を十分尊重することにより、客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。なお、指名・報酬委員会は、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占めております。取締役の報酬につきましては、当コーポレート・ガバナンス報告書の【インセンティブ関係】、【取締役報酬関係】及び有価証券報告書に開示しております。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役・執行役員候補の指名を行うに当たっては、指名・報酬委員会が例えば候補者に対する面談などを行うことにより、中長期的な企業価値の向上に貢献できるような資質や適性を見極め、取締役会の決定に客観性、公正性、透明性が付与されるよう努めております。また、独立社外取締役・独立社外監査役の選任については、当社独自の「社外役員の独立性基準」を定めており、この基準に基づき選定しております。取締役会が経営陣幹部の解任を行うに当たっては、指名・報酬委員会の審議を経ることになっております。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重したうえで、経営陣幹部の解任について決議することにより、その決議の客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。

(v) 取締役会が上記(iv)に基づき、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・指名理由につきましては、株主総会招集通知に個々の選解任理由を開示しております。

補充原則3-1-2

当社は「経営理念」、「Vision」、及び現在推進中の中期経営計画「NC2023」要旨を和文同様、英文で当社WEBサイトに掲載しております。2020年より発行を開始した統合報告書についても、英語版を制作し、当社WEBサイトに掲載しています。

また、コーポレートガバナンス報告書や招集通知(狭義招集通知)と参考書類についても、英文による開示を行っております。その他の適時開示文書については、全て英文翻訳版の開示を原則とし、和文との同時開示に努めております。

補充原則3-1-3

当社グループは、地球環境や社会を取り巻く様々な課題に対して、経営の重要事項として取り組むため、2021年10月に代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しました。財務・IR担当取締役を副委員長、事業部門の各担当取締役をサステナビリティ委員に任命するとともに、社外取締役・監査役等を同委員会のオブザーバーとすることで社外の視点も取り入れる体制としております。

2021年11月には、同委員会で「稲畑産業グループサステナビリティ基本方針」及び「稲畑産業グループサステナビリティ行動指針」を策定し、公表しました。同行動指針においては、「人権の尊重」、「地球環境の保全」といった9項目をサステナビリティ経営の重要課題と捉え、それぞれの指針を公表しています。当社グループのサステナビリティを推進する体制や方針・指針等については、本報告書の末尾及び当社ホームページに記載しております。(https://www.inabata.co.jp/csr/)

また当社グループは、2021年4月にスタートした3カ年の中期経営計画「NC2023」において、「人的資本活用に向けた取り組みの強化」を主要重点施策のひとつとして掲げ、経営の重要課題として取り組んでおります。商社ビジネスが基本である当社グループにとって「人財」は最重要資産であるとの認識に立ち、人的資本のより一層の強化を進めてまいります。人的資本・知的財産への投資等の取り組みについては、本報告書の末尾に記載しております。

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響については、今後、TCFD提言に沿った情報開示を進めてまいります。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-1

取締役会は、経営計画の策定及び年度予算の編成を始めとする経営の基本方針、執行役員の選任など、法令、定款及び取締役会規則で定められた重要事項の意思決定を行います。取締役会での決議事項及び報告事項については、具体的に取締役会規則に定めています。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独自に「社外役員の独立性基準」を定めており、当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/pdf/company/independence.pdf)に掲載しております。独立社外取締役を選任するに当たっては、企業経営に関する豊富な経験や高い見識を保有し、グローバルにビジネスを展開する当社における取締役会の意思決定や業務執行に関する監督機能、外部的視点からの適切な助言を期待できる候補者を選定するよう努めております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1

筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が委員の過半数を占める任意の機関として、指名・報酬委員会を設置しております。経営陣幹部の選任や取締役の報酬の決定にあたっては、取締役会の決定に先立ち、指名・報酬委員会の審議が行われます。取締役会は指名・報酬委員会の意見(後継者計画や多様性・スキルの観点を含む)を十分に尊重することにより、その決定に客観性・公正性・透明性が付与されるよう努めております。

【原則4 - 11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4 - 11 - 1

現在の取締役の人数は9名(社内取締役6名、社外取締役3名)、うち3名が独立社外取締役となっています。独立社外取締役3名は、他社での経営経験を有しています。

当社では、知識・経験・能力等が全体としてバランスが取れるよう、また、多様性と適正規模も考慮して取締役を選任しております。新たな取締役候補者の選定にあたっては、候補者の有する知識や経験、見識を考慮し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定する体制となっております。

取締役の知識・経験・能力等については、「統合報告書2021」60頁(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/integrated_report/file/integrated_report2021.pdf)にスキル・マトリックスを掲載しております。

補充原則4 - 11 - 2

当社は、社内取締役が他社の取締役・監査役を兼任する場合、取締役会規則により、取締役会の承認を得ることとしております。また、社内監査役が他社の取締役・監査役を兼任する場合、監査役会の承認を得ることとしております。

社外取締役・社外監査役の選任にあたっては、他社での兼任状況を確認し、当社の社外役員として期待される機能・責務を果たすことが現実的に可能であるかどうかという点を重視しております。

当社は、取締役・監査役の重要な兼任状況を有価証券報告書等で開示しております。

補充原則4 - 11 - 3

取締役会の実効性を高めていくことが重要であるとの見地から、外部コンサルタントを活用しつつ、毎年取締役会評価を実施しております。2020年度は3年毎の第三者機関による第三者評価を実施いたしました。その概要につきましては当社ホームページ(<https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202104.jp.pdf>)に掲載しております。今後は実施した結果を踏まえ、適切に対応していく方針であり、取締役会評価は継続的に実施していく方針であります。

英語版のURLはhttps://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/library/governance/file/evaluation202104_en.pdf

【原則4 - 14. 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4 - 14 - 2

当社は、社内取締役・社内監査役の就任に際して、取締役・監査役として遵守すべき法的な義務、その役割や責務について理解する機会を設けております。社外取締役・社外監査役については、当社グループの事業内容等について理解を深めてもらうため、社内の各部門長との面談や海外視察・往査等の機会を適宜設けております。

当社は、取締役・監査役に就任後も、必要な知識の習得、その役割や責務の理解促進に資するようトレーニングの機会の提供・斡旋をしております。取締役・監査役がトレーニングに要した費用を会社に請求した場合、会社が負担いたします。

2021年4月にオンラインによるベトナムのコンパウンド製造拠点の視察を行い、社外取締役3名、社外監査役3名が参加しました。

取締役・監査役のトレーニングの実施状況は、年1回、取締役会で報告されております。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主・投資家との対話を、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、積極的に進めております。

株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針については以下の通りです。

(1) IR体制

・当社のIR体制は、社長を責任者とし、IR担当役員を置いています。株主・投資家との対話は、原則として社長、IR担当役員を中心に行います。

・財務経営管理室内に株主・投資家の窓口となるIR専任部署(IR企画部)を設置しています。

・IR企画部は、財務経営管理室、総務広報室、営業各本部など関連部署と連携して、各種の経営情報を収集・分析し、適時・適切に情報提供できる体制を整備しています。

(2) IR活動

・個別面談の申し込みについては、合理的な範囲で前向きに対応します。

・社外取締役または監査役に対する個別面談の申し込みについても、合理的な範囲で対応を検討します。

・年2回決算説明会を開催し、中期経営計画の進捗状況と決算概要説明を行います。

・IRイベント等への参加を通じて、個人株主・投資家との対話の機会を設けます。

・ホームページ、企業概要、株主通信、株主総会招集通知等を通じて、積極的に情報提供を行います。

・海外IRを実施し、国外の株主・投資家との対話の機会を設けます。

(3) フェア・ディスクロージャー・ルールの順守

・公平かつ適時な情報開示に努め、フェア・ディスクロージャー・ルールを順守します。

(4) フィードバック

・「株主との対話において把握された株主の意見・懸念」に関する報告を、IR担当役員の業務執行報告に年1回以上含めることを取締役会規則で定めております。2020年7月、12月、2021年1月開催の取締役会で、IR関連事項を報告しました。

(5) インサイダー情報の管理

・社内規程である「情報開示規程」に則り、インサイダー情報の管理を徹底しています。また、各四半期決算日の翌日から決算発表日までをサイレント期間として設定しています。

(6) 株主構造の把握

・原則として年2回株主判明調査を実施し、実質株主による当社株式の保有状況の把握に努めています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
住友化学株式会社	13,836,000	22.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,077,400	10.05
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	2,659,700	4.40
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カस्टディ銀行	1,736,000	2.87
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,474,833	2.44
稲畑 勝雄	1,161,400	1.92
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,088,600	1.80
丸石化学品株式会社	961,600	1.59
あすか製薬株式会社	785,300	1.30
株式会社みずほ銀行	744,900	1.23

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. 当社が保有する自己株式数3,010,364株(ただし「株式給付信託(BBT)」制度の信託財産として、株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)が保有する当社株式94,300株を除く)につきましては、上記の表及び割合の計算より除いております。
2. 「みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カस्टディ銀行」は、株式会社みずほ銀行が所有していた当社株式を退職給付信託として委託した信託財産であり、議決権については株式会社みずほ銀行の指図により行使されることになっております。
3. 上記株主の英文名は、株式会社証券保管振替機構から通知された「総株主通知」に基づき記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	卸売業
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	社長
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
佐藤 潔	他の会社の出身者													
濱島 健爾	他の会社の出身者													
萩原 貴子	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐藤 潔			<p>佐藤潔氏は、東京エレクトロン株式会社の代表取締役社長、取締役副会長を歴任され、現在は芝浦機械株式会社及びマツダ株式会社の社外取締役であります。</p> <p>同氏は半導体及びフラットパネルディスプレイ製造装置のリーディングカンパニーの経営者としてグローバルで豊富な経験と幅広い見識を備えております。経営者としての豊富な経験と幅広い見識を基に、外部的視点から当社の業務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しております。</p> <p>また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。</p>
濱島 健爾			<p>濱島健爾氏は、ウシオ電機株式会社の代表取締役兼執行役員副社長、代表取締役社長兼執行役員社長を歴任され、現在は同社の特別顧問であります。</p> <p>同氏は産業用光源をはじめとする光応用製品並びに産業機械等を扱うメーカーの経営者としてグローバルで豊富な経験と幅広い見識を備えております。経営者としての豊富な経験と幅広い見識を基に、外部的視点から当社の業務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しております。</p> <p>また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。</p>
萩原 貴子			<p>萩原貴子氏は、ソニー光株式会社・ソニー希望株式会社（現 ソニー希望・光株式会社）の代表取締役、株式会社グリーンハウスの取締役を歴任され、現在は株式会社DDDの代表取締役及びツインバード工業株式会社及びNECキャピタルソリューション株式会社の社外取締役であります。</p> <p>同氏はAV機器やゲーム、映画、音楽等、複数の事業をグローバルに展開する大手電機メーカーにおいて人事部門の責任者を長く務め、また経営者としての経験も有しており、幅広い見識と経験を備えております。当社における人事戦略やダイバーシティの推進等についての助言等を頂く事を期待しております。</p> <p>また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。</p>

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・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

取締役会が経営陣幹部の選解任、取締役・監査役・執行役員候補の指名、取締役の報酬などを決議するに当たっては、その決議に先立ち、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることになっております。

取締役会は指名・報酬委員会の審議結果(後継者計画や多様性・スキルの観点を含む)を十分尊重することにより、客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役のみ数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査室は定期的に監査の結果報告及び協議を通じて連携をとっております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
高橋 慶孝	他の会社の出身者													
柳原 克哉	弁護士													
玉井 哲史	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社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
高橋 慶孝			高橋慶孝氏は上場会社の監査役経験者であり、豊富な経験と幅広い見識を活かして客観的、積極的かつ公正な監査を行ってもらう目的で社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
柳原 克哉			柳原克哉氏は弁護士であり、専門家の立場から客観的、積極的かつ公正な監査を行ってもらう目的で社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
玉井 哲史			玉井哲史氏は公認会計士であり、専門家の立場から客観的、積極的かつ公正な監査を行ってもらう目的で社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社で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。

【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

当社は取締役(業務執行取締役等でない取締役を除く。)の役職別に報酬としての最低保証額(固定報酬)を定めており、これをベースとした業績連動報酬の仕組みを設けております。

取締役はグループ会社を含めた当社グループ全体の営業活動、財務活動など全ての事業活動に対して責任を負っており、事業活動の全ては計数的には連結損益計算書の税金等調整前当期純利益に表れていると考え、税金等調整前当期純利益(一部の政策保有株式の売却益を除く。)を指標としております。但し、当社グループが上場前より長期間保有していた一部の上場株式の売却により生じた売却益は当期の当社グループの事業活動の結果得られた利益とは言えないため、除いております。

また、当社は、取締役(業務執行取締役等でない取締役を除く。)の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、業績連動型株式報酬制度として「株式給付信託(BBT)」を導入しております。「株式給付信託(BBT)」は取締役が在任中に付与されたポイントを退任時に株式と金銭で受け取る仕組みです。取締役に付与されるポイントの計算方法は次のとおりです。

(取締役に付与されるポイントの計算方法)

役職ごとに定めた基準ポイントの半分を勤続ポイント(固定ポイント)とし、業績ポイント(勤続ポイント×業績係数)を加算して、当年度の付与ポイントとする。

(当年度の付与ポイント=勤続ポイント+勤続ポイント×業績係数)

なお、業績係数とは連結売上高目標達成率と連結営業利益目標達成率により決定される係数のことを言い、目標達成率とは対外的に公表した中期経営計画に対する実績のことを言います。

取締役の報酬は、定性的な要因は考慮されておらず、規定により定められた計算式及び係数により自動的に決定されるよう設計されており、当

社の人事室が規定に沿って取締役の報酬を計算いたします。その計算結果は筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会により審議されます。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重し、取締役の報酬を決定しております。このような手順を踏まえることで、取締役の報酬の客観性、公正性、透明性を確保するよう努めており、特定の取締役等に個人別の報酬等の決定が委任されるようなことはありません。

なお、当社では取締役(業務執行取締役等でない取締役を除く。)の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針を定めておりません。

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

当社の2020年度における取締役に対する報酬総額は344百万円であります。その内訳は、固定報酬206百万円、業績連動報酬91百万円、「株式給付信託(BBT)」45百万円であります。但し、「株式給付信託(BBT)」は、2020年度に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬は、当社の人事室が規定に沿って計算いたします。その計算結果は筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会により審議されます。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重し、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役の報酬を決定しております。このような手順を踏まえることで、取締役の報酬の客観性、公正性、透明性を確保するよう努めており、特定の取締役等に個人別の報酬等の決定が委任されるようなことはありません。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役・社外監査役は、重要な会議への出席、取締役・監査役間の意見交換、重要書類の閲覧等を通じて、適切な情報入手に努めております。社外取締役・社外監査役は、必要に応じ、追加の情報を直接あるいは秘書部を経由して関係部署や担当取締役に依頼し、入手しております。秘書部は社外取締役・社外監査役の情報入手をはじめ、社外取締役・社外監査役に対する様々な支援を行っております。監査役会は、現在、監査役補助者は置いていませんが、監査役の職務の必要に応じ、適宜各部門の人員が支援する体制としており、監査役会が当社及び子会社の取締役、執行役員、内部監査室その他の使用人並びに会計監査人等と行う面談の内容を記録、保管しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

【取締役会】

当社の経営方針・戦略の意思決定機関としての取締役会は現在、取締役9名から構成されており、毎月1回の定時取締役会と臨時取締役会により経営の意思決定機能を果たしております。

また、当社は執行役員制度を採用しております。これは、経営環境の変化に対して迅速かつ確に対応していくため、経営の意思決定機能を果たす取締役会のメンバーとしての取締役と業務執行機能を果たす執行役員を明確に分離するとともに、それぞれの機能を強化・活性化することにより、経営の効率化と意思決定の迅速化を図ったものであります。現在、執行役員は取締役との兼務5名を含む11名であります。

取締役のうち3名は社外取締役であります。社外取締役は経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもって、取締役会の意思決定、執行役員の業務の執行に対する監督機能、外部的視点からの専門性ある助言機能などの役割を果たしております。

【指名・報酬委員会】

指名・報酬委員会につきましては、「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」の欄に記載しております。

【監査役】

当社は監査役制度を採用しております。監査役会は監査役5名で構成されており、取締役会の意思決定、取締役の職務の執行について監査を行っております。

監査役のうち3名は社外監査役であります。社外監査役は財務・会計・法律などに関する専門性や高い独立性などを備え、取締役会の意思決定、取締役の職務の執行を監視する役割を果たしております。

監査役の機能強化に係る具体的な取組み状況については、「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」、「社外監査役の選任状況」、「社外取締役(社外監査役)のサポート体制」の欄に記載しております。

【内部監査】

当社は内部監査室を設置しており、内部監査を充実させるため、内部監査室の陣容の強化を図っております。内部監査室は金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度への対応を行っており、また、随時必要な内部監査を実施しております。

【会計監査人】

当社の会計監査人は有限責任 あずさ監査法人であります。2021年3月期決算に係る業務を執行した公認会計士は、指定有限責任社員 安井康二及び指定有限責任社員 千葉一史であります。また監査業務に係る補助者は公認会計士12名、会計士試験合格者等7名、その他3名であります。また、当社の有限責任 あずさ監査法人への公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項に規定する業務に基づく報酬(消費税等控除後)は78百万円であり、それ以外の報酬(消費税等控除後)は0百万円であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社では高い見識や専門性を持った複数の社外取締役が出席する取締役会の意思決定、執行役員の業務の執行に対し、高い専門性と独立性を備えた複数の社外監査役を含む監査役による監査というコーポレート・ガバナンス体制を採用することにより、最適なコーポレート・ガバナンス体制が構築されていると考えております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は例年、株主総会開催日の概ね3週間前に招集通知を発送しております。なお、2021年6月23日に開催した第160回定時株主総会の招集通知は、2021年6月1日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社はより多くの株主が株主総会に出席することにより、株主との建設的な対話を実現するために、集中日を避けて株主総会の開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社はパソコンあるいはスマートフォン、タブレット端末、携帯電話からのインターネットにより議決権を行使することができます。
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を利用することができます。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は第160回定時株主総会の招集通知(要約)の英訳版を作成し、2021年5月25日に当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/event/shareholder_meeting/file/notification_en_210525.pdf)、日本取引所グループ及び議決権電子行使プラットフォームの各ホームページに掲載いたしました。
その他	当社は第160回定時株主総会の招集通知を2021年6月1日の発送に先立ち、2021年5月25日に当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_210525.pdf)、日本取引所グループ及び議決権電子行使プラットフォームの各ホームページに掲載いたしました。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は情報開示指針を定めており、当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/csr/governance/)に掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2020年度は、会社説明会を1回実施いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社ではアナリスト・機関投資家向けに第2四半期と期末の年2回、決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米・アジアなどの海外投資家に対して訪問またはオンラインで個別面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は決算情報、決算情報以外の適時開示資料、営業概況・株主通信、有価証券報告書・半期報告書・四半期報告書、統合報告書、企業概要などのIR資料を当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/investor/)に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社では財務経営管理室 IR企画部がIRを担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
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	当社は情報開示指針を定めており、当社ホームページ(https://www.inabata.co.jp/csr/governance/)に掲載しております。

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

(内部統制システムの体制整備の基本方針)

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、内部統制システムの体制整備の基本方針を次のとおり定めております。

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

- (1)「社是」「経営理念:Mission」「目指す姿:Vision」「価値観:IK Values」を定める。
- (2)取締役又は執行役員を内部統制に係る責任者として任命し、内部統制委員会を設置する。
- (3)取締役又は執行役員をコンプライアンスに係る責任者として任命し、コンプライアンス委員会を設置する。
- (4)取締役又は執行役員を内部監査に係る責任者として任命し、内部監査室を設置する。
- (5)取締役又は執行役員を個人情報保護に係る責任者として任命し、個人情報保護法を遵守する体制を構築する。
- (6)内部通報制度を構築し、コンプライアンスに違反する事実の発生における報告を受け、また内部通報者を保護する体制をつくる。
- (7)取締役はコンプライアンスに違反する事実を発見した場合には適時に他の取締役及び監査役に報告する。
- (8)監査役はコンプライアンス体制及び内部通報制度の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善を求める。
- (9)就業規則に服務規律及び懲戒に関する事項を定め、使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保する。

2. 当社の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

取締役の職務の執行に関しては、取締役会において職務執行報告を行い、その内容は取締役会議事録に記録し、適切に保存、管理する。また、職務執行に係るその他の記録については、文書管理規程に基づき適切に保存、管理する。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の損失の危険に関して、個々の損失の危険(財務、法務、環境、品質、与信、災害等のリスク)の領域毎に当該損失の危険に関する事項を統括する部署が、それぞれの危険の管理(体制を含む)に関する規程を策定し、適切に運用する。

4. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)取締役会を原則として月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。
- (2)経営方針及び経営戦略に係る重要事項については取締役会への付議に先立ち取締役、監査役によって構成される経営会議、審査会議等において議論を行う。
- (3)定款に取締役会での決議の省略(書面決議)を定め、効率化を図る。
- (4)決裁基準を定め、権限の委譲をすることによって取締役の職務の執行の効率化を図る。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社の「社是」、「経営理念: Mission」、「目指す姿: Vision」、「価値観: IK Values」について、当社グループのすべての役員及び使用人に周知徹底を図る。
- (2) 当社の取締役又は使用人を必要に応じて子会社の役員として派遣する。
- (3) グループ会社管理規程に基づき、子会社に営業成績、財務状況その他の重要な情報を当社へ定期的に報告することを義務付ける。また、子会社に生じる重要な事項について、当社へ事前に申請し、承認を受けることを義務付ける。
- (4) 子会社を統括する組織を設置し、その経営を監督し、指導する体制を構築する。
- (5) 内部監査規程に基づき、子会社に対し内部監査を実施する。
- (6) 当社の内部通報制度について、子会社の役員及び使用人からも通報を可能とする体制を構築する。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人(監査役補助者)に関する体制

監査役から監査役補助者の設置要請がある場合には、次の内容を含む社内規程を制定し、取締役から独立した適任者を任命する。

- (1) 監査役補助者は、監査役の指揮命令系統に服する。
- (2) 監査役補助者の採用、異動、人事評価、給与、懲戒については、あらかじめ監査役会(監査役会が特定の監査役を指名した場合は当該監査役)の同意を得る。
- (3) 監査役補助者の選出に関しては、監査機能の一翼を担う重要な役割を持つことに鑑み、その経験・知見・行動力を十分に考慮する。
- (4) 取締役及び使用人は、監査役補助者の業務遂行を不当に制約しない。

7. 監査役への報告に関する体制

監査役に対する報告体制を整備するために、次の内容を含む社内規程を制定し、適切に運用する。

- (1) 当社グループの役員及び使用人は、当社監査役から業務執行に関する事項について報告を求められた時は、速やかに適切な報告を行う。
- (2) 当社グループの役員及び使用人は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、適時に当社の監査役又は監査役会に対して報告を行う。
- (3) 当社グループにおける内部監査、コンプライアンス、リスク管理、子会社管理等を所管する部署は、定期的又は必要に応じて、監査役会に対する報告会を実施する。
- (4) 当社の内部通報制度の担当部署は、当社グループの役員及び使用人からの内部通報の状況について、定期的に当社監査役に報告する。
- (5) 当社グループの役員及び使用人が当社監査役への報告を行ったことを理由として、報告者に対して不利な取り扱いを行うことを禁止する。

8. 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

- (1) 代表取締役は、監査役と定期的に会合を持ち、経営方針、当社が対処すべき課題、当社を取り巻く重大なリスク、当社グループにおける内部統制の整備・運用の状況、監査役監査の環境整備、監査上の重要課題について意見交換を行う。
- (2) 監査役がその職務の執行のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求め、又は調査、鑑定その他の事務を委託するなど所要の費用を請求するときは、当該請求に係る費用が監査役の職務の執行に必要なと認められる場合を除き、これを拒むことはできない。

(内部統制システムの運用状況の概要)

当社は、内部統制システムの体制整備の基本方針に基づき、次のとおり運用しております。

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

社長を委員長とするコンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス、情報セキュリティ、個人情報保護及び医薬品等の管理について、それぞれ部会を設けるとともに、贈収賄等の腐敗行為を含む法令違反や組織的不正等の重大なコンプライアンス抵触事案を主に取り扱う通報ルート(「コンプライアンスホットライン」と職場環境や人間関係のような案件について仲介や調整を通じて解決を図ることを目指す通報ルート(「なんでもお悩み相談室」)の2つから成る内部通報制度を設置し、コンプライアンスに関わる情報をいち早く認識し、対応できるようにしております。

また、稲畑産業コンプライアンス宣言及びコンプライアンスガイドラインなどを制定して全社的な取組みを図っております。一方、内部統制システムを構築、維持、推進していくために内部統制委員会を設けて内部統制の向上に取り組むとともに、内部監査室によって内部統制の評価や業務監査が行われ、より高いレベルの内部統制が行われ、コーポレート・ガバナンスが徹底されるようにしております。

内部通報制度の詳細については、本報告書の末尾に記載しております。

2. 当社の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

取締役の職務の執行に関しては、取締役会において職務執行報告を行い、その内容は取締役会議事録に記録しております。取締役会議事録及び職務執行に係るその他の記録については、文書管理規程とその細則に基づき、適切に保存、管理しております。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の損失の危険に関して、コンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス、情報セキュリティ、個人情報保護及び医薬品等の管理の部会を設け、内部通報制度を設置するとともに、リスク管理室、業務推進室、財務経営管理室、総務広報室が、それぞれの危険の管理に関する規程を策定し、適切に運用しております。

4. 当社の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

社外取締役3名を含む9名で構成されており、2020年度は、取締役会を18回開催しました。当社の経営方針及び経営戦略に係る重要事項については事前に常勤の取締役、監査役によって構成される経営会議又は審査会議において議論を行い、その審議を経て取締役会において職務の執行の決定を行っております。

稟議規程、部門決裁に関する規則等の決裁権限に関する規程・規則等を定め権限の委譲などによって取締役の職務の執行の効率化を図っております。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループにおいては、グループ会社管理規程に基づき、子会社は営業成績、財務状況その他の重要な情報を当社へ定期的に報告しております。また、子会社は重要な事項については、当社に事前に申請し、承認を受けたくうえで実施しております。

当社は、取締役、使用人を子会社の役員として派遣し、また、財務経営管理室が子会社を監督・指導しております。一方、内部統制を含む内部監査が子会社を含め当社グループ全体として行われております。

当社が設置している内部通報制度は子会社にも周知しており、子会社から当社への通報が可能となっております。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人(監査役補助者)に関する体制
監査役会は、現在、監査役補助者は置いていませんが、監査役の職務の必要に応じ、適宜各部門の人員が支援する体制としており、監査役会が当社及び子会社の取締役、執行役員、内部監査室その他の使用人並びに会計監査人等と行う面談の内容を記録、保管しております。

7. 監査役への報告に関する体制
当社は監査役に対する報告に関する規程を制定し、適切に運用しております。
監査役は取締役、執行役員、内部監査室その他の使用人等と意思疎通を図り、情報の収集に努めております。また、取締役会、経営会議、審査会議等の重要会議に出席し、取締役、執行役員及び使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けております。
当社の内部通報制度の担当部署は、内部通報制度への連絡・相談の状況について、監査役へ報告しております。

8. 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
代表取締役は、社外監査役を含む監査役全員と定期的に会合を持ち、意見交換を行っております。
監査役が職務の執行に要した費用を会社に請求した場合、会社が負担しております。

(リスク管理体制の整備の状況)

当社に影響を及ぼす可能性のあるリスクのうち取引先の信用リスク・法規制に係るリスクについてはリスク管理室が把握と監視を行っております。また、法規制に係るリスク回避のため、5名の弁護士と顧問契約を締結しており適宜アドバイスを受けております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は稲畑産業コンプライアンス宣言の中で「反社会的勢力には毅然として対応し、一切の関係を遮断し、利益供与は行わない」ことを宣言しました。また、反社会的勢力排除に会社全体で対応するため、稲畑産業コンプライアンス宣言とともにコンプライアンスガイドラインを社内ウェブサイトに掲載し、さらにコンプライアンス研修会を実施することにより、当社の役員及び従業員に反社会的勢力排除の重要性を周知徹底しています。

反社会的勢力との対応は総務広報室 総務部が行っており、対応マニュアルを備えております。また、警視庁暴力団対策課、公益社団法人 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会と連携をとり、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。

なお、稲畑産業コンプライアンス宣言は当社ホームページ(<https://www.inabata.co.jp/csr/governance/>)に掲載しております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は顧客満足度の向上のため、ISO9001、ISO14001の認証を取得しており、その維持・管理に努めております。

また、顧客満足度の向上に加え、リスクマネジメント力の強化、業務の効率化を飛躍的に図るべく、当社の全ての業務プロセスを抜本的に見直し、再設計するBPR(Business Process Reengineering)活動にも全社をあげて取り組んでまいりました。

今後は会社法及び金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応した内部統制システムの構築・維持・向上を通じて、すべてのステークホルダーの満足度を向上させるべく、コーポレート・ガバナンスの体制の整備、強化を図ってまいります。

(適時開示体制の概要)

1. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、株主・投資家等の利害関係者に対して法定された開示事項の他、自社ホームページ、各種印刷物等の伝達手段により会社情報を適時に公表しております。情報の伝達経路は以下のとおりであります。

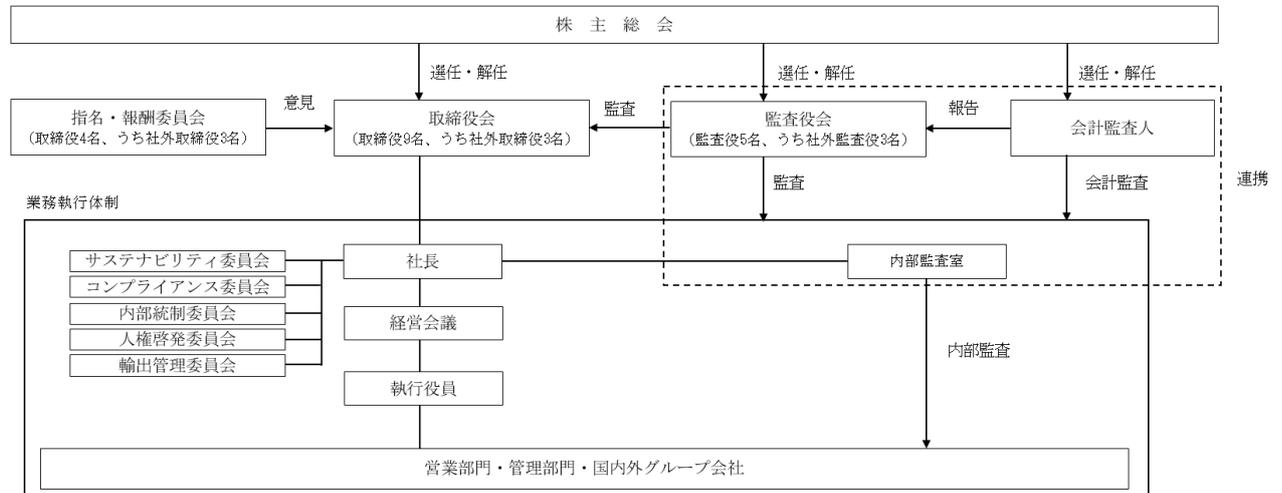
各部門(子会社を含む)より上程された稟議書(稟議規程に基づく上程事項)、審査会議(与信、個別重要案件の審査機関)及び経営会議(制度等の諮問機関)に上程され承認された決定事項並びに報告書等により報告された重要な発生事実を財務経営管理室が収集し、当該事項が開示対象情報にあたるか判断いたします。当該事項が開示対象情報にあたる場合には、情報開示責任者が開示文書の企画・立案を行います。その後、代表取締役社長が開示原案を承認機関である取締役会に提示し、開示の承認を受け、財務経営管理室が情報開示いたします。

2. 適時開示に係る社内体制のチェック機能

上程された稟議書及び報告書につきましては、その担当事務局であるリスク管理室法務部及び主たる合議先である総務広報室及び財務経営管理室においてチェックし、その正確性につき検証いたします。また、審査会議・経営会議上程事項については、その事務局であるリスク管理室法務部及び総務広報室並びに、各会議においてその正確性を検証いたします。

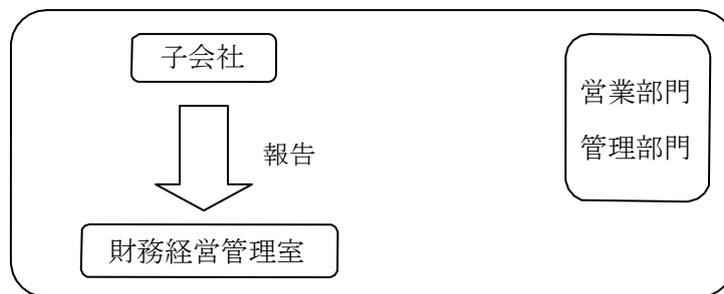
当社のコーポレート・ガバナンス体制を模式図で示すと次のとおりであります。

コーポレート・ガバナンスの体制

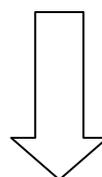
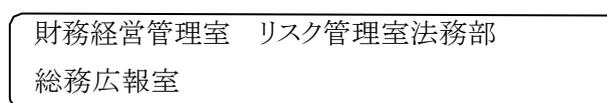


当社の適時開示体制を模式図で示すと次のとおりであります。

情報の提供者

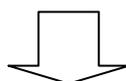


チェック機能



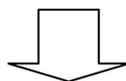
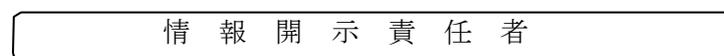
報告(稟議書・審査会議・
経営会議上程事項)

情報収集者



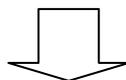
報告

開示文書の企画・立案



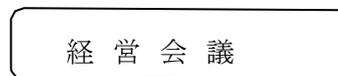
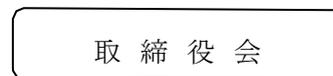
提案

開示原案の提出

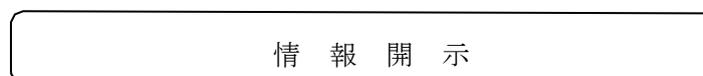
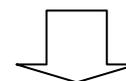
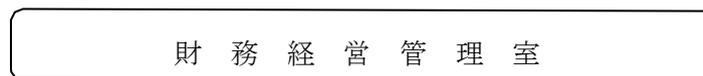


提出

開示承認



開示手続



稲畑産業グループ° サステナビリティ基本方針

私たち、稲畑産業グループは、『「愛」「敬」の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する』という経営理念に則り、地球環境や社会を取り巻く様々な課題に対して、経営の重要事項として取り組んでいきます。

当社グループのあらゆる事業活動において、時代とともに変化する社会のニーズに応え続けていくことで長期的な企業価値向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

稲畑産業グループ° サステナビリティ行動指針

1. 人権の尊重

人権に関する国際規範を支持・尊重し、事業活動において人種・国籍・民族・宗教・信条・性別・年齢・心身障害・社会的身分・性的指向における差別、ハラスメントなど一切の人権侵害行為を容認しません。強制労働、児童労働、奴隷行為などの非人道的な行為も容認しません。

人権デューデリジェンスを通じて、事業活動における人権侵害および侵害への加担を回避します。

2. 従業員の健康および安全・安心な労働環境への配慮

従業員一人ひとりが健康で、安全に、安心して働き続けられる職場環境の整備に努めます。健康と安全に関わる悪影響については、それらの削減に努めます。

事業を行う各国の労働に関する法令遵守を徹底するとともに、労働者の権利を尊重します。

3. 多様な人材が自由闊達に切磋琢磨する風土の醸成

従業員一人ひとりの関心や能力に応じた強みを育むために、能力開発の機会を継続的に提供します。また、多様な人材がお互いの個性や能力を尊重し、一体感を持って働けるよう、対話を促進する職場環境の整備に努め、自由闊達な社内風土の醸成を目指します。

4. 地球環境の保全

気候変動をはじめとした地球環境問題に真摯に向き合い、その解決に向けて地球環境の保全に努めます。あらゆる事業活動において地球環境への影響を想定し、GHG排出量削減をはじめとする気候変動の緩和・適応、エネルギー管理、資源有効利用・廃棄物削減、汚染防止、化学物質管理、水資源の保全、生物多様性の保全などの活動に取り組みます。

活動にあたっては、環境マネジメントシステムを運用し、環境関連の諸法令・規制の遵守、事業活動に伴う環境への影響の適切な把握・管理に努めます。

また、顧客や社会の環境負荷を低減する課題解決型の商材販売など、事業を通じて環境保全に貢献します。

5. 災害などの不測の事態に対する危機管理

地震や風水害などの自然災害だけでなく、感染症やテロ、事故、サイバー攻撃やセキュリティインシデントなど不測の事態が発生した際には、人命尊重を第一に、事業を中断しない、あるいはできるだけ早期に事業復旧させることにより、顧客・サプライヤーなどへの影響を最小限に留め、信用を維持するよう努めます。そのために、BCP(事業継続計画)を定期的に見直し、常に最新の状態に整備します。

災害時には事業所の地域社会と協力して復旧・復興に臨みます。

6. 持続可能なサプライチェーンの構築

気候変動などの地球環境に関する課題や、人権問題など社会課題の解決に向けて、サプライチェーンに関わるすべてのステークホルダーと協働して、持続可能なサプライチェーンを構築します。そのため、サプライヤーをはじめとするステークホルダーと「稲畑産業サプライチェーンCSR行動指針」を共有し、当指針をもとにコミュニケーションを深め、サプライヤーとの連携強化に努めます。

取引の際には、常に公正・公平を心がけ、優越的地位の乱用は行いません。独占禁止法を含む各国・各地域の公正な競争および取引に関する法令を遵守し、フェアな事業活動を行います。

7. コンプライアンスの徹底

事業活動に関わる各種の法令遵守にとどまらず、贈収賄など腐敗行為の防止、利益相反防止、情報の適切な管理などを徹底し、公正で誠実な事業活動に努めます。すべての役職員は「稲畑産業コンプライアンス宣言」に基づき、高い倫理観をもって行動します。

コンプライアンス違反に関する報告の受理、適切な対応のために構築した、機密性・匿名性を担保した内部通報制度を適正に運用します。

これら活動は、定期的な内部監査や監査役による監査の充実を通じて、グループ全体のリスク管理・コンプライアンス体制を強化し続けます。

8. 外部ステークホルダーとの協働

顧客・サプライヤー、株主・投資家、業界団体、地域社会などのステークホルダーと、様々な機会を通して継続的に対話し、課題の把握や方針・方向性の共有などに努めます。

対話を通じて得た情報は、効率的な業務運営や企業価値向上、環境・社会課題の解決に資する施策立案などに活かします。施策を実行する際は、ステークホルダーと適宜協働して、実効性を高めるよう努めます。

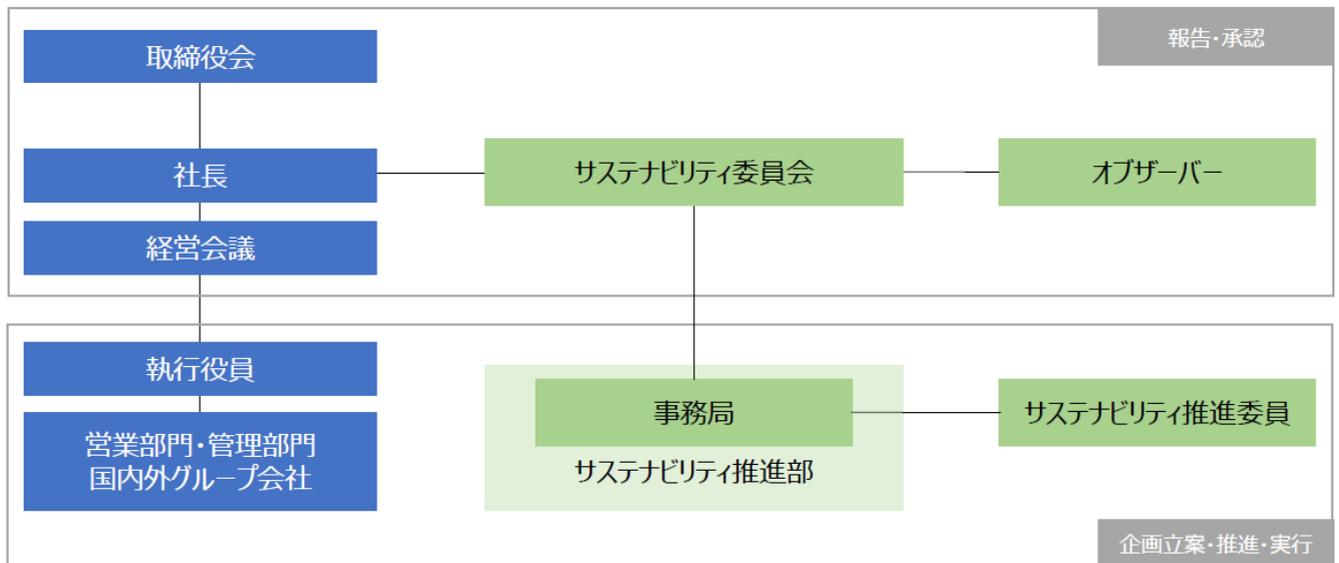
事業を行う地域社会に対しては、良き企業市民として地域の発展に貢献する取り組みを推進します。

9. サステナビリティ関連の情報開示

多様なステークホルダーに信頼され、期待される企業であるために、サステナビリティに関する情報の適時・適切な開示を行い、透明性の確保と説明責任を果たします。

また、TCFD提言に沿った情報開示に取り組むなど、サステナビリティに関する国際的なイニシアティブの動向の把握や活動への参画を通じて、ステークホルダーや社会の要請に応えます。

サステナビリティ推進体制



◆サステナビリティ委員会

社長を委員長とし、サステナビリティ担当役員が副委員長を務める。委員は 4 つのセグメントをそれぞれ担当する取締役執行役員と主な管理部門長。当社グループのサステナビリティに関する方針および施策の策定・承認・モニタリング、取締役会への報告等を実施。

◆オブザーバー

非業務執行の取締役、社外取締役、監査役、社外監査役がメンバーとなり、本委員会が公平かつ有効な議論の場であるよう監視し、必要に応じて進言する。

◆事務局

サステナビリティ推進部長が事務局長を兼務、サステナビリティ推進部員および主な管理部門員が事務局員。委員長の命により本委員会を招集し、本委員会での有効な議論のため、サステナビリティに関連する情報を提供する。

◆サステナビリティ推進委員

各営業本部員および主な管理部門員がメンバーとなり、委員会の円滑な運営のため、所属する各部門のサステナビリティに関連する事項の取りまとめや情報収集を行う。

◆サステナビリティ推進部

委員会決議に基づいて、グループ全体のサステナビリティを推進するための専任組織。

■ 人的資本・知的財産への投資等の取り組み

1. 人的資本への投資等の取り組み

人的資本強化につながるダイバーシティ向上への取り組み

事業継続・拡大のためには多様な価値観が重要であるとの認識に立ち、当社は年齢や性別などを問わず、採用、配置、評価、処遇、登用が公平であることに注力しています。中期経営計画「NC2023」では、ダイバーシティ向上に向け、制度の一層の拡充を図るとともに、従業員エンゲージメントや新たな働き方改革への取り組みを強化してまいります。また、女性がより活躍できる雇用環境の整備や、男女問わず育児介護などにおける仕事と生活の両立支援に向けた行動計画を積極的に推進します。

- ・目標①：管理職（課長級以上）を占める女性割合を5%以上にする。（継続）
- ・目標②：スタッフ職の新卒採用に占める女性割合については20%以上を維持する。
- ・目標③：スタッフ職に占める女性割合を15%以上にする。

- 目標達成に向けて、経営トップからのメッセージ発信・育成に係る各階層への理解促進・女性社員への働きかけおよびフォローを柱とした取り組みを2021年より順次検討・実施しています。
- 仕事と介護の両立支援では、育児・介護休業等に関する規則として、従来の育児/介護休業の規定に加えて、2年間取得せず消滅する年次休暇から、年間5日間を限度とする「介護積立休暇（仮称）」として積み立てられるようにし、必要なときに利用できる環境を整えていきます。
- 障がい者雇用については、2021年10月現在2.2%で、法定雇用率を維持しています。
- 外国人採用については、2021年10月現在、外国籍の方は15名が在籍しています。新卒およびキャリアの採用は、要件に合う人であれば国籍は問わず採用しています。
- 人材育成については、「グローバル人財の育成」とナショナルスタッフの育成・登用という大きく2つの方針を掲げて、実施しています。外国人の管理職への登用については、海外子会社における外国人（ナショナルスタッフ）の管理職（ゼネラルマネージャー職以上）比率は、50%です。これを、今後5年以内に、70%以上に高めていく方針です。

2. 知的財産への投資等の取り組み

- 知的資本の強化については、商社機能を補完する独自の製造加工・研究開発拠点を国内外に設けており、中でも生活産業事業に属するPHARMASYNTHESIS A. S. 及びINABATA FRANCE S. A. S. の開発チームで現在、主に医薬品原料及び化粧品原料の製造を行うためのプロセス開発を行っています。これは主に顧客からの依頼によるプロセス最適化とその少量生産、自社技術の開発及び技能の蓄積、分析方法の開発を目的としています。当事業に係る研究開発費は37百万円（2021年3月期）です。
- 社会課題でもある廃プラスチックの削減に取り組むため、2021年9月、廃プラスチック問題の解決を目的とした国際アライアンス「Alliance to End Plastic Waste」（以下、AEPW）に参加致しました。中期経営計画「NC2023」の重点施策の一つとして環境負荷低減商材の拡充を掲げており、プラスチックのリサイクルビジネスや生分解性プラスチックの開発・製造などに取り組んでいます。今後、AEPW参加各社とのアライアンスを通じてグローバルな視点で廃プラスチックの削減に向けて取り組みます。

■ 内部通報制度について

当社は、贈収賄等の腐敗行為を含む法令違反や組織的不正等の重大なコンプライアンス抵触事案を主に取り扱う通報ルート（「コンプライアンスホットライン」）と職場環境や人間関係のような案件について仲介や調整を通じて解決を図ることを目指す通報ルート（「なんでもお悩み相談室」）の2つから成る内部通報制度を設けております。

この内部通報制度の詳細を定める内部通報規程には、上記の2つの通報ルート共通の規律として、情報提供者が不利益を被ることがないよう通報者を秘匿する義務や通報者に対する不利益取扱の禁止に関する規定を置き、従業員等が安心して通報窓口で情報提供できる制度としております。

また、それぞれの通報ルートの窓口で情報提供があった場合の情報伝達、事実調査等についても明確に規定されており、提供された情報の検証や活用が迅速かつ適切に実施される体制となっております。なお、内部通報制度の運用状況については、コンプライアンス委員長である社長より定期的取締役会に対する報告が行われております。

「コンプライアンスホットライン」には、監査役を含む社内人員による社内窓口以外に、経営陣から独立した社外弁護士や外部の専門業者（外国語対応）を活用した社外窓口を設置し、匿名でも受付をしております。

常勤監査役1名が上記通報ルートの窓口となっており、ここに提供された情報のうち、経営幹部が利益相反関係を有するものなど、通常対応では差障りがあると監査役窓口が判断する案件については、経営から独立した社外役員や外部専門家等による対応主体を組織して調査等を行うことが可能である旨を内部通報規程に規定しております。