

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む記載内容を更新しました。	省略 2024年4月1日～2028年3月31日の4カ年計画では、「① 2028年3月までに女性管理職比率を8%以上とし、遅くとも2030年までに10%となるようキャリア構築の制度・育成環境を整備する」「②スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する（継続）」という2つの目標を掲げました。<u>2025年3月末時点で、①6.0%②43.8%となり、順調に推移しております。</u> 認識している課題を解決し、目標を達成するために、様々な取り組みをさらに進めていきます。 キャリア採用者の採用および管理職への登用にも注力しております。<u>2024年度</u>のキャリア採用者数は<u>36名</u>であり、当年度に採用した正規雇用労働者に占めるキャリア採用者の比率は<u>60%</u>となっております。全従業員に対するキャリア採用者比率は<u>34.2%</u>であり、全管理職におけるキャリア採用者比率も<u>31.5%</u>となっており、登用が進んでおります。また、業務執行取締役3名のうち、キャリア採用者は2名を占めており、幹部管理職である本部長・室長<u>15名</u>のうち、キャリア採用者は4名であり、経営陣幹部においてもキャリア採用者を登用し、多様性の確保に努めております。 省略

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 3－1－3. 情報開示の充実 記載内容を更新しました。	省略 これまでサステナビリティ委員会で議論され、取締役会で報告・監督された主なサステナビリティ関連事項は以下の通りです。 【2022/3月期】サステナビリティ基本方針及び行動指針の制定／人権方針の制定 【2023/3月期】国連グローバル・コンパクトの参加／マテリアリティの特定／2050年カーボンニュートラル宣言／TCFD提言に沿った情報開示／ FTSE・MSCI 評価状況／GHG 排出量（Scope1,2,3）算定／TCFD（シナリオ分析）／人権デューデリジェンスの進捗 【2024/3月期】TCFD及びTCFDコンソーシアムへの賛同／TCFD提言に基づく情報開示／GHG 排出量（Scope1,2,3）算定／人権デューデリジェンスの進捗 <u>【2025/3月期】サステナビリティ中期計画2026の策定／カーボンニュートラル移行計画／外部ESG評価状況（FTSE・MSCI等）／人権方針の改定および持続可能なサプライチェーン方針の制定／サステナビリティ中期計画2026に対する2023年度実績／再エネ電力証書の購入計画</u> 省略 「稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針」「稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針」「稲畑産業グループ 人権方針」「<u>稲畑産業グループ 持続可能なサプライチェーン方針</u>」「TCFD提言に基づく情報開示」「内部通報制度」については、本報告書の末尾に記載しております。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 4－11－1 スキルマトリックス及びスキルマトリックスについての当社の考え方の記載内容を更新しました。	当社取締役役に求める専門性及び経験（スキルマトリックス）は、 <u>第164回定時株主総会招集ご通知P22</u> に記載のとおりです。 <u>(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_164.pdf)</u>
		・ 補充原則 4－11－3 取締役会評価 記載内容を2024年度に更新しました。	2024年度 取締役会評価の概要 <u>(https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202504_jp.pdf)</u> 英語版のURLは <u>https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/library/governance/file/evaluation202504_en.pdf</u>
		・ 原則 5－1 (1) I R 体制 記載内容を更新しました。	(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程で定めております。今年度は、 <u>2024年7月、8月、2025年1月</u> 開催の取締役会で、IR関連事項を報告しました。 (7)株主との対話の実施状況等 <u>2024年度</u> <u>https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation20250422_jp.pdf</u> <u>英文</u> <u>https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/library/governance/file/evaluation20250422_en.pdf</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	I -1. 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】	取組みの開示をアップデートしました。	年1回、決算説明会において、原則として社長が対応策及びその進捗状況などの説明を行います。説明会資料は当社ウェブサイトに掲載しております。 <u>(https://www.inabata.co.jp/archives/001/202506/financial_briefing_materials_FY2024_NC2026_3.pdf、</u> 英文 <u>https://www.inabata.co.jp/archives/001/202506/financial_briefing_materials_FY2024_NC2026_eng_1.pdf) 。</u> <u>2025年3月期は、6月5日開催の決算説明会において、社長が説明しました。</u>
	I - 2. 【大株主の状況】	大株主の状況と補足説明を2025年3月31日時点に更新しました。	省略
	II -1. 【取締役関係】	新任の社外取締役である池垣真里を追記し、社外取締役の選任理由を更新しました。	省略
	II - 1. 【任意の委員会】	指名・報酬委員会委員の変更があり、委員長が代わりました。	指名・報酬委員会委員長・筆頭独立社外取締役 <u>長南収</u> 指名・報酬委員 <u>池垣真里</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	Ⅱ-1.【インセンティブ関係】	取締役(監査等委員である取締役を除く。)の株式給付信託(BBT)の業績係数にグループエンゲージメントサーベイ達成率を追加しました。	省略 3) 株式給付信託 (BBT) 当社は、取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）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。 （取締役が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します。 なお、業績係数は連結営業利益目標達成率と<u>グループエンゲージメントサーベイ達成率</u>により決定されます。連結営業利益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いい、<u>グループエンゲージメントサーベイ達成率</u>とは<u>サステナビリティ中期計画における従業員エンゲージメントサーベイKPI平均値に対する達成率</u>のことをいいます。 第164期業績係数は<u>0.98</u>であり、取締役<u>3名</u>に付与されるポイントは<u>11,484ポイント</u>、当社株式の時価（<u>2025年3月末時点</u>）で換算すると<u>36百万円</u>となります。 省略
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2024年度に更新しました。	当社の<u>2024年度</u>における取締役の報酬などの額は、以下のとおりであります。 ・取締役（監査等委員を除く。）：<u>8名</u> 固定報酬<u>143百万円</u>、業績連動報酬<u>111百万円</u>、株式給付信託（BBT）<u>43百万円</u>、合計<u>298百万円</u>（うち社外取締役：<u>3名</u> 固定報酬<u>28百万円</u>、合計<u>28百万円</u>） ・取締役（監査等委員）：<u>7名</u> 固定報酬<u>66百万円</u>、合計<u>66百万円</u>（うち社外取締役：<u>6名</u> 固定報酬<u>43百万円</u>、合計<u>43百万円</u>） 省略

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2025.06.18	Ⅱ-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）】	記載内容を2024年度に更新しました。	省略
	Ⅲ-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	記載内容を2024年度に更新しました。	省略
	Ⅲ-2. IRに関する活動状況	記載内容を2024年度に更新しました。	省略
	Ⅳ-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	（内部統制システムの運用状況の概要）について、2024年度に更新しました。	省略
	添付：持続可能なサプライチェーン方針	添付資料を追加しました。	省略
	添付：TCFD提言に基づく情報開示	2024年度に更新しました。	省略

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.10.30	I-1.【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5-1(7) 記載要領の変更に伴い、アップデート日付を追加しました。	【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】 <u>【アップデート日付：2024/10/30】</u>
	II-1.【取締役関係】	社外取締役である横田乃里也氏の選任理由の記載を一部更新しました。	横田乃里也は、キリンホールディングス株式会社取締役常務執行役員、キリンビジネスシステム株式会社取締役、麒麟麦酒株式会社取締役を務められ、現在はニュートン・インベストメント・パートナーズ株式会社（ <u>現ジャパン・アクティベーション・キャピタル株式会社</u> ）のシニアアドバイザーであります。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	I-1. 【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1－4 政策保有株式 記載内容を更新しました。	なお、当社は、2024年3月期を最終年度とする中期経営計画「NC2023」の3年間で政策保有株式の残高を2021年3月末残高に対して50%削減する目標を掲げ、これを達成いたしました。更に、2027年3月期を最終年度とする中期経営計画「NC2026」における財務戦略として「政策保有株式削減による資産効率化と投資資金の創出」を掲げ、公表済み政策保有株式縮減方針である「政策保有株式残高を2027年3月末までに2021年3月末対比で概ね80%削減」を着実に実施することとしております。
		・補充原則2－4－1 女性の活躍促進を含む 記載内容を更新しました。	「価値創造を担う人的資本の育成・強化」を当社グループのマテリアリティとし、新たな働き方改革やダイバーシティ＆インクルージョン、従業員エンゲージメント、人材育成・能力開発、労働安全衛生等の推進を掲げ、制度の一層の拡充や教育などの取り組みの充実を図っております。また、新たに策定した「サステナビリティ中期計画2026」の中で、人的資本に関わる戦略、KPI・目標を定めました。 「持続的な成長を支える従業員のwell-being（身体的・精神的・社会的に満足な状態）の向上」「多様な個を最大限に活かすダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「健康経営の更なる推進」「人的資本投資への注力」という4つの戦略ごとに、それぞれ2－5個のKPI・目標を掲げています。今後は、中期計画の進捗をサステナビリティ委員会でモニタリングするとともに、取締役会の監督を受けることで、着実に取り組みを進めてまいります。 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、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、積極的に推進しております。 2021年4月1日～2024年3月31日の3カ年計画では、「(1)管理職（課長級以上）に占める女性割合を5%以上にする」「(2)スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する」「(3)スタッフ職に占める女性割合を15%以上にする」という3つの目標を掲げました。2024年3月末時点で、(1)4.8%(2)26.7%(3)16.8%となりました。 (2)(3)については目標達成となりましたが、(1)については未達となりました。 この状況を踏まえ、2024年4月1日～2028年3月31日までの4年間の行動計画を新たに策定し、「(1) 2028年3月までに女性管理職比率を8%以上とし、遅くとも2030年までに10%となるようキャリア構築の制度・育成環境を整備する」

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	I -1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	(続き) ・ 補充原則 2 - 4 - 1 女性の活躍促進を含む記載内容を更新しました。	「(2)スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する（継続）」という2つの目標を掲げました。認識している課題を解決し、目標を達成するために、様々な取り組みを進めていきます。 キャリア採用者の採用および管理職への登用にも注力しております。2023年度のキャリア採用者数は32名であり、当年度に採用した正規雇用労働者に占めるキャリア採用者の比率は49%となっております。全従業員に対するキャリア採用者比率は34.4%であり、全管理職におけるキャリア採用者比率も30.2%となっており、登用が進んでおります。また、業務執行取締役4名のうち、キャリア採用者は3名を占めており、幹部管理職である本部長・室長16名のうち、キャリア採用者は4名であり、経営幹部においてもキャリア採用者を登用し、多様性の確保に努めております。 加えて、海外子会社におけるナショナルスタッフの育成と、管理職（ゼネラルマネージャー職以上）への登用も重要な課題であると考えております。「サステナビリティ中期計画2026」の中で、「海外現地法人におけるナショナルスタッフの幹部登用の積極化」というKPI・目標を掲げ、取り組みを進めています。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 3－1－3. 情報開示の充実 記載内容を更新しました。	当社グループは、気候変動や人権などの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執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。 <u>同委員会は、副委員長をサステナビリティ担当の代表取締役専務執行役員が務めるとともに、4つのセグメントをそれぞれ担当する取締役1名及び執行役員2名と、主な管理部門長6名が委員を務めています。また、オブザーバーとして社外取締役7名、非業務執行取締役2名も同委員会に参加し、必要な意見を述べています。全取締役がサステナビリティ委員会に参加することで、同委員会を通して、取締役会としての監督機能を果たしています。</u> <u>同委員会は最低年1回開催（必要に応じて臨時開催）することを原則とし、当社グループのサステナビリティに関する方針及び施策の策定・承認・モニタリングを実施しています。</u> <u>サステナビリティ委員会で決議され、取締役会で報告・監督されたサステナビリティ関連事項は、専任組織であるサステナビリティ推進部と主な管理部門員からなるサステナビリティ委員会事務局とが連携しながら実行・運営し、グループ全体のサステナビリティ活動を推進しています。また、サステナビリティ推進部では同委員会の有効な議論のために、各営業本部員及び主な管理部門員をメンバーとするサステナビリティ推進委員とともに、全社のサステナビリティに関連する情報を取りまとめ、提供しています。</u> <u>これまでサステナビリティ委員会で議論され、取締役会で報告・監督された主なサステナビリティ関連事項は以下の通りです。</u> <u>【2021年度】サステナビリティ基本方針及び行動指針の制定／人権方針の制定</u> <u>【2022年度】国連グローバル・コンパクトの参加／マテリアリティの特定／2050年カーボンニュートラル宣言／TCFD提言に沿った情報開示／FTSE・MSCI 評価状況／GHG 排出量（Scope1,2,3）算定／TCFD（シナリオ分析）／人権デューデリジェンスの進捗</u> <u>【2023年度】TCFD及びTCFDコンソーシアムへの賛同／TCFD提言に基づく情報開示／GHG 排出量（Scope1,2,3）算定／人権デューデリジェンスの進捗／外部ESG評価状況（FTSE・MSCI等）／サステナビリティ中期計画2026／カーボンニュートラル移行計画</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	(続き) ・ 補充原則 3－1－3. 情報開示の充実 記載内容を更新しました。	2022年6月には、当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）を特定しました。「持続的な価値創出」に関連する3つのマテリアリティと「事業継続のための基盤」に関連する3つのマテリアリティの計6つのマテリアリティを掲げました。2024年5月には、2024年度～2026年度までの3カ年計画である「サステナビリティ中期計画2026」を策定しました。当社グループのサステナビリティに関する考え方を改めて明文化したほか、マテリアリティに関わるリスク・機会と主な取り組みを整理し、マテリアリティに関わる長期的なビジョン、戦略およびKPI・目標を掲げました。すでに2022年6月に発表している「2050年カーボンニュートラル宣言」の達成に向けて、「2022年度比、2026年度までに25%削減、2030年度までに42%（Scope1,2）」というGHG排出量削減の中間目標も本計画において発表しました。本目標は、パリ協定で示された1.5℃目標に整合する設定としました。 今後は、中期計画の進捗をサステナビリティ委員会でモニタリングするとともに、取締役会の監督を受けることで、着実に取り組みを進めてまいります。 詳細な「サステナビリティ中期計画2026」については、当社グループウェブサイトをご覧ください。 (https://www.inabata.co.jp/sustainability/about/midterm_plan/) 商社ビジネスが基本である当社グループにとって「人材」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います。 マテリアリティにおいて「価値創造を担う人的資本の育成・強化」を掲げるとともに、上述した「サステナビリティ中期計画2026」の中でも、人的資本に関わる戦略、KPI・目標を定めました。「持続的な成長を支える従業員のwell-being（身体的・精神的・社会的に満足な状態）の向上」「多様な個を最大限に活かすダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「健康経営の更なる推進」「人的資本投資への注力」という4つの戦略ごとに、それぞれ2-5個のKPI・目標を掲げています。 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については、原則2-4をご参照ください。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	I - 1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 4 - 11 - 1 スキルマトリックス及びスキルマトリックスについての当社の考え方の記載内容を更新しました。	当社取締役を求める専門性及び経験（スキルマトリックス）は、 <u>第163回定時株主総会招集ご通知P24</u> に記載のとおりです。 (https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_163_1.pdf)
		・ 補充原則 4 - 11 - 3 取締役会評価 記載内容を2023年度に更新しました。	2023年度 取締役会評価の概要 https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202404_jp.pdf
		・ 原則 5 - 1 (1) I R 体制 記載内容を更新しました。	(1) I R 体制 ・ 株主・投資家との対話は、社長、IR担当役員を中心に、 <u>一部IR専任部署にて行います。</u> (7)【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】 https://www.inabata.co.jp/archives/001/202406/20240603_01.pdf https://www.inabata.co.jp/archives/001/202406/20240603_01eng_1.pdf <u>2024年3月期は、6月3日の決算説明会において、社長が説明しました。</u> (8)株主との対話の実施状況等 <u>2023年度</u> https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202405_jp.pdf
	I - 2. 【2. 資本構成】	外国人株式保有比率 記載内容を更新しました。	<u>20%以上30%未満</u>
	I - 2. 【大株主の状況】	大株主の状況と補足説明を2024年3月31日時点に更新しました。	省略
	II - 1. 【取締役関係】	新任の社外取締役である末川久幸、伊藤志保を追記し、社外取締役の選任理由を更新しました。	省略
	II - 1. 【監査等委員会】	監査等委員である取締役	監査等委員である取締役5名（うち、社外取締役4名）

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	Ⅱ-1.【監査等委員会】	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 常勤の監査等委員である取締役が選任されたことに伴い、監査等委員会室を廃止しました。	<u>監査等委員会の職務を補助すべき使用人（以下、「補助使用人」という。）を配置しております。</u> <u>補助使用人は、監査等委員会の指揮命令系統に従い、業務を遂行いたします。また、補助使用人の任免及び人事考課については、監査等委員会の同意を得ることとしております。補助使用人の選出に関しては、その経験・知見・行動力を十分に考慮しております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、補助使用人の業務遂行を不当に制約しないこととしております。</u>
	Ⅱ-1.【任意の委員会】	指名・報酬委員会 独立社外取締役を1名増員しました。	独立性社外取締役4名、社内取締役1名
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2023年度に更新しました。	当社の <u>2023年度</u> における取締役に対する報酬総額は以下のとおりです。 取締役（監査等委員を除く。） <u>328百万円</u> 内訳は固定報酬 <u>155百万円</u> 、業績連動報酬 <u>116百万円</u> 、「株式給付信託（BBT）」 <u>56百万円</u> であります。 但し、「株式給付信託（BBT）」は、2023年度に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。 <u>取締役（監査等委員）48百万円</u> <u>内訳は固定報酬のみであります。</u>
	Ⅱ-1.【社外取締役のサポート体制】	常勤の監査等委員である取締役が選任されたことに伴い、監査等委員会室を廃止しました。	<u>監査等委員でない社外取締役は、情報を主に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。監査等委員である社外取締役は、主に常勤の監査等委員である社内取締役から情報を入手する、あるいは常勤の監査等委員である社内取締役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。社外取締役の情報入手をはじめ、様々な支援は秘書部が行っております。</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴			(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2024.06.24	Ⅱ-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）】	記載内容を2023年度に更新しました。	省略
	Ⅲ-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	記載内容を2023年度に更新しました。	省略
	Ⅳ-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	（内部統制システムの運用状況の概要）について、2023年度に更新しました。 常勤の監査等委員である取締役が選任されたことに伴い、監査等委員会室を廃止しました。	省略
	添付：TCFD提言に基づく情報開示	2023年度に更新しました。	省略

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴				(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）	
2023.12.15	I-1.【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5-1(7) 記載要領の変更に伴い、一部変更しました。	<u>【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】</u> <u>【英文開示有り】</u>	
	V-2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項	コーポレート・ガバナンス体制図に「審査会議」を追加しました。	図省略	

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	I-1. 【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】	一部未実施だった下記の原則について、対応しました。 補充原則 3-1-3. 情報開示の充実	<u>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。</u>
	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	(続き) ・補充原則 2-4-1 女性の活躍促進を含む 記載内容を更新・拡充しました。	<u>グローバルな競争が激化するなかで、事業を持続的に発展させるためには多様な価値観が重要であるとの認識に立ち、当社グループでは様々なバックグラウンドを持つ社員が、グローバルで活躍しています。個々の持つ力を存分に発揮するために、人種・宗教・国籍・年齢・性別・性的指向や障がいの有無などを問わず、採用・配置・評価・処遇・登用が公平であるための施策・制度強化に注力しています。社員一人ひとりの個性や能力を尊重し、多様性を受け入れて生かし、一体感を持って働ける組織風土の醸成に努めています。</u> <u>また、当社グループにとって、人は最も重要な財産であり、その人材の育成は経営課題の1つであると認識しております。当社の人材育成・能力開発は、「愛」「敬」の精神と「経営理念 Mission」を土台とし、「価値観 IK Values」を共有し、「目指す姿 Vision」を実現できる人材を育てることに他なりません。</u> <u>多様な業務経験と成長機会の提供、役割に応じた研修の実施を通して、専門性を有し、国内外で組織・事業を牽引する人材を育成します。世界中で事業を行う当社グループにとって、国境を問わずグローバルな視野で国際社会と共生し、新しい価値を生み出すことができる「グローバル人材」の育成は重要な課題です。</u> <u>「価値創造を担う人的資本の育成・強化」を当社グループのマテリアリティとし、新たな働き方改革やダイバーシティ&インクルージョン、従業員エンゲージメント、人材育成・能力開発、労働安全衛生等の推進を掲げ、制度の一層の拡充や教育などの取り組みの充実を図っております。</u> また、中期経営計画「NC2023」においても、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ています。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	I -1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 2－4－1 女性の活躍促進を含む記載内容を更新・拡充しました。	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、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、積極的に推進しております。女性の管理職への登用については、2021年4月1日～2024年3月31日の3年間で「管理職（課長級以上）に占める女性割合を5%以上にする」という目標を掲げております。<u>2023年3月末時点では、3.7%となっており、今後も目標達成に向けて取り組みを進めてまいります。</u>また、女性の活躍推進については、同様の期間において、「スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する」「スタッフ職に占める女性割合を15%以上にする」という2つの目標を掲げております。<u>こちらの2023年3月末時点の実績は、それぞれ33.3%および16.7%となっており、目標を達成致しました。</u> キャリア採用者の採用および管理職への登用にも注力しております。<u>2022年度のキャリア採用者数は31名であり、当年度に採用した正規雇用労働者に占めるキャリア採用者の比率は54.4%となっております。</u>全従業員に対するキャリア採用者比率は30%強であり、全管理職におけるキャリア採用者比率も30%強となっており、登用が進んでおります。また、業務執行取締役4名のうち、中途採用者は3名を占めており、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名であり、経営幹部においてもキャリア採用者を登用し、多様性の確保に努めております。 加えて、海外子会社におけるナショナルスタッフの育成と、管理職（ゼネラルマネージャー職以上）への登用も重要な課題であると考え、取り組みを進めております。<u>海外子会社におけるナショナルスタッフの管理職比率については高めていく方針ですが、具体的な数値については実態を踏まえ、見直しを行っております。</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・ 補充原則 3－1－3. 情報開示の充実 記載内容を更新・拡充しました。	当社グループは、気候変動や人権などの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、代表取締役社長が委員長、サステナビリティ担当役員が副委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しました。4つの事業セグメントをそれぞれ担当する取締役および執行役員と主な管理部門長が委員を務めています。<u>最低年1回開催（必要に応じて臨時開催）</u>することを原則とし、<u>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・モニタリングを実施しています。</u>オプザバーとして、社外取締役、非業務執行の取締役、監査等特命役員が参加し、<u>本委員会が公平かつ有効な議論の場であるよう監視し、必要に応じて進言しています。</u>委員会決議に基づいて、<u>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である「サステナビリティ推進部」と、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委員」も配置しています。</u> 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」を制定し、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項目について、それぞれの指針を公表しています。 2022年3月には、国際的にも関心が高まっている「ビジネスと人権」について、取締役会決議を経て、「稲畑産業グループ 人権方針」を制定しました。 2022年4月には、世界最大のサステナビリティ イニシアティブである国連グローバル・コンパクトに参加しました。

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	（続き） ・補充原則 3－1－3. 情報開示の充実 記載内容を更新・拡充しました。	2022年6月には、当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）を特定しました。「持続的な価値創出」に関連する3つのマテリアリティと「事業継続のための基盤」に関連する3つのマテリアリティの計6つのマテリアリティを掲げました。マテリアリティごとの指標・目標・計画については、2023年度中の設定を予定しています。 <u>同じく2022年6月には、グローバル社会が直面する最も重大な課題の1つである気候変動への対応として、「2050年カーボンニュートラル宣言」を発表しました。</u> （中略） <u>また、当社グループは気候関連財務情報開示の重要性を認識し、金融安定理事会（FSB）が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が2017年6月に公表した提言に賛同するとともに、気候変動起因による自社事業活動への影響を適切に把握し、その内容を開示しています。</u> 「稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針」「稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針」「稲畑産業グループ 人権方針」「稲畑産業グループのマテリアリティ」「TCFD提言に基づく情報開示」については、本報告書の末尾に記載しております。
		・補充原則 4－11－1 スキルマトリックス	省略

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	I - 1. 【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 5 - 1 (7) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応、(8) 株主との対話の実施状況等を追加しました。	(7) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 年1回、決算説明会において、原則として社長が対応策及びその進捗状況などの説明を行います。説明会資料は当社ウェブサイトに掲載しております (https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/file/230605kesan_tan_shiryuu.pdf)。2023年3月期は、2023年6月5日の決算説明会において、社長が説明しました。 (8) 株主との対話の実施状況等 株主との対話の実施状況等については、当社ウェブサイトに掲載しております。 https://ssl4.eir-parts.net/doc/8098/ir_material/209174/00.pdf
	I - 2. 【大株主の状況】	大株主の状況と補足説明を2023年3月31日時点に更新しました。	省略
	II - 1. 【取締役関係】	定款上の取締役の員数を1名減員し12名としました。社外取締役を1名増員し7名としました。	-
		新任の社外取締役である長南収氏、横田乃里也氏の選任理由を記載しました。	省略
	II - 1. 【監査等委員会】	1名増員し、5名（全員社外取締役）となりました。	-
	II - 1. 【独立役員関係】	1名増員し、7名となりました。	-

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	Ⅱ-1.【インセンティブ関係】	取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）の業績連動報酬の指標について、資本収益性（ROE）及び株価の水準を追加しました。	当社は取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）の役職別に固定報酬を定めており、これをベースに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）、<u>資本収益性（ROICとROE）及び株価並びに複数の外部評価機関（FTSE Russell及びMSCI）によるESGスコアの各水準に応じた業績連動報酬の仕組みを設けております。</u> 取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）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責任を負っており、その成果は連結税金等調整前当期純利益に表れていると考え、これを一つの指標としております。また、当社は中期経営計画NC2023における主要重点施策の一つとして、「将来の成長に向けた投資の積極化」を掲げていること、さらに資本市場からの要請や上場企業の動向を踏まえ、資本効率や投資利回りについても考慮すべきと考え、ROICを指標としてしております。<u>また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の一環として、新たにROEと株価（具体的にはTOPIXの対前年成長率と当社株価の対前年成長率の差）を指標とすることといたしました。</u>更にサステナビリティへの対応は当社の重要な経営課題と認識していることから、複数の外部評価機関によるESGスコアを指標としております。
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2022年度に更新しました。	当社の<u>2022年度</u>における取締役に対する報酬総額は以下のとおりです。 取締役（監査等委員を除く。）<u>357百万円</u> 内訳は固定報酬<u>162百万円</u>、業績連動報酬<u>128百万円</u>、「株式給付信託（BBT）」<u>67百万円</u>であります。 但し、「株式給付信託（BBT）」は、2022年度に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。 <u>取締役（監査等委員）30百万円</u> <u>内訳は固定報酬のみであります。</u>

稲畑産業(株) コーポレート・ガバナンス報告書 主な更新履歴		(コーポレートガバナンス・コードに関する開示を始めた2015年11月11日以降)	
更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2023.06.22	Ⅱ-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）】	記載内容を2022年度に更新しました。	省略
	Ⅲ-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	記載内容を2022年度に更新しました。	省略
	Ⅲ-2. I Rに関する活動状況	・ 個人投資家向けに定期的説明会を開催 個人投資家向け説明会の記載を2022年度に更新しました。	<u>2022年度</u> は、会社説明会を1回実施いたしました。
	Ⅳ-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	・ （内部統制システムの運用状況の概要）について、2022年度に更新しました。	省略

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2022.12.26	I - 2.【外国人株式保有比率】	2022年9月30日時点に更新しました。	<u>10%以上20%未満</u>
	I - 2.【大株主の状況】	2022年9月30日時点に更新しました。	
	II - 1.【代表取締役社長等を退任した者の状況】	相談役・顧問制度廃止に伴い、更新いたしました。	<u>当社は、2022年6月に相談役・顧問制度を廃止いたしました。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2022.06.23	全体	監査等委員会設置会社への移行に伴い、全体について記載内容を変更しました。	
	I-1.【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3-1-3. 情報開示の充実 マテリアリティ特定とTCFD提言に沿った情報開示について、追加しました。	省略
	I-1.【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1-4. 政策保有株式 中長期的な削減方針を追加しました。	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「NC2023」の主要重点施策として、「保有資産の継続的見直しと資金・資産のさらなる効率化」を掲げています。具体的には、「NC2023」推進中の3年間で政策保有株式の残高を2021年3月末残高に対して50%削減する方針です。また、 <u>中長期的に、政策保有株式の削減を更に進め、今後5年間で（2027年3月末までに）2021年3月末残高に対して概ね80%削減する方針を新たに追加いたしました。</u>
	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・補充原則4-11-1 スキルマトリックスについて、当社の考え方を追加しました。	省略
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況と補足説明を2022年3月31日時点に更新しました。	表省略。 1. 当社が保有する自己株式数 <u>3,395,519株</u> （ただし「株式給付信託（BBT）」制度の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行（信託E口）が保有する当社株式 <u>94,300株</u> 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。
	II-1.【取締役関係】	社外取締役を3名から6名に増員しました。	省略
	II-1.【監査等委員会】	監査等委員会に関する記載を追加しました。	省略

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2022.06.23	Ⅱ-1.【インセンティブ関係】	取締役（監査等委員である取締役及び業務執行取締役でない取締役を除く。）の業績連動報酬の指標について、ROIC及び外部評価機関によるESGスコアの水準を追加しました。	省略
2022.06.23	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2021年度のものに更新しました。	当社の <u>2021年度</u> における取締役に対する報酬総額は <u>344百万円</u> であります。その内訳は、固定報酬 <u>188百万円</u> 、業績連動報酬 <u>114百万円</u> 、「株式給付信託（BBT）」 <u>41百万円</u> であります。但し、「株式給付信託（BBT）」は、 <u>2021年度</u> に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。
	Ⅱ-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】	監査等委員会設置会社の内容に変更しました。	<u>監査等委員会の設置、及び取締役会について幅広い見識・経験や高い専門性、独立性を持った独立社外取締役がその過半数を占める構成にしたことによって、業務執行者に対する監督機能が一層強化され、また重要な業務執行に関する決定を執行役員に権限移譲することにより経営の意思決定が迅速化されている、と考えております。加えて、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・報酬委員会を設置することにより、役員指名や報酬決定などの重要な意思決定に対して、客観性・公正性・透明性を確保しています。これらによって、当社では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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	I -1. 【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】	2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しました。	2021年6月の改訂後のコードに基づいて、記載しています。 <u>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。</u>
	I -1. 【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1－7. 関連当事者間の取引 記載を更新しました。	当社は、取締役の <u>利益相反及び競業取引</u> 、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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しました。 ・ 補充原則 2－4－1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保	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「人財」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年を目途に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。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/integraterdepart/file/integraterdepart2021.pdf)

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	I-1. 【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. 情報開示の充実 記載を更新しました。	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。
		2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しました。 ・補充原則3－1－2	当社は「経営理念」、「V i s i o n」、及び現在推進中の中期経営計画「N C 2023」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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	I-1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しました。 ・ 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・I R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「N C 2023」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「人材」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、T C F D提言に沿った情報開示を進めてまいります。
		2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しました。 ・ 原則 4 - 10. 任意の仕組みの活用 補充原則 4 - 1 0 - 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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	I-1.【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 スキル・マトリックスを掲載しました。	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。 <u>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。</u> 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当たっては、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。 <u>取締役の知識・経験・能力等については、「統合報告書2021」60頁</u> <u>(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。</u>
		・原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング 補充原則4-14-2 記載を追加しました。	<u>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。</u>
		・原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針 記載を追加しました。	<u>・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しても、合理的な範囲で対応を検討します。</u>
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況と補足説明を2021年9月30日時点に更新しました。	表省略。 1. 当社が保有する自己株式数 <u>3,010,364株</u> （ただし「株式給付信託（BBT）」制度の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行（信託E口）が保有する当社株式 <u>94,300株</u> 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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
	Ⅱ-1.【取締役関係】	社外取締役である萩原氏の選任理由を更新しました。	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。
2021.12.24	Ⅱ-1.【取締役関係】	補足説明を更新しました。	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、 <u>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。</u> 取締役会は指名・報酬委員会の審議結果（ <u>後継者計画や多様性・スキルの観点を含む</u> ）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。
	Ⅱ-1.【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】	Ⅱ-1.【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】	<u>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經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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	IV-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	(内部統制システムの運用状況の概要)について、一部更新しました。	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、<u>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。</u> 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。 <u>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。</u> 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。
	コーポレート・ガバナンス体制図	2021年10月にサステナビリティ委員会を設置しました。	図省略。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針	稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針を策定しました。	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	稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針を策定しました。	<u>1. 人権の尊重</u> 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。 <u>2. 従業員の健康および安全・安心な労働環境への配慮</u> 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。 <u>3. 多様な人材が自由闊達に切磋琢磨する風土の醸成</u> 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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針	稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針を策定しました。	<u>4. 地球環境の保全</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>5. 災害などの不測の事態に対する危機管理</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>6. 持続可能なサプライチェーンの構築</u> <u>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。</u> <u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針	稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針を策定しました。	<u>7. コンプライアンスの徹底</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>8. 外部ステークホルダーとの協働</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>9. サステナビリティ関連の情報開示</u> <u>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。</u> <u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	サステナビリティ推進体制	サステナビリティ推進体制を掲載しました。	<u>図省略。</u> ◆<u>サステナビリティ委員会</u> <u>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。</u> ◆<u>オブザーバー</u> <u>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。</u> ◆<u>事務局</u> <u>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。</u> ◆<u>サステナビリティ推進委員</u> <u>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。</u> ◆<u>サステナビリティ推進部</u> <u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	■ 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 記載を追加しました。	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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	■ 人的資本・知的財産への投資等の取り組み	2. 知的財産への投資等の取り組み 記載を追加しました。	➤ 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PHARMASYNTHES S.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「N C 2023」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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.12.24	■ 内部通報制度について	内部通報制度について 記載を追加しました。	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に通報者を秘匿する義務や通報者に対する不利益取扱い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へ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へ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に取り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、通常の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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.06.24	I -1. 基本的な考え方	基本的な考え方について、記載を更新しました。	<u>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・果断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。</u>
	I -1. 【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 1－4. いわゆる政策保有株式 政策保有株式の保有・縮減に関する方針について、記載を更新しました。	<u>なお、当社は、2024年3月期を最終年度とする3力年の中期経営計画「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。</u>
	I -1. 【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. 情報開示の充実 記載を更新しました。	<u>(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。</u>
		・補充原則 4－11－3 2020年度取締役会評価について、記載を更新しました。	<u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.06.24	I -1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・補充原則 4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニングの実施について、記載を更新しました。	<u>なお、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。</u>
		・原則 5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針 (4)フィードバックについて、記載を更新しました。	<u>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。</u>
	I - 2 . 【大株主の状況】	大株主の状況を2021年3月31日時点に更新しました。	表省略。
	II - 1 . 【取締役関係】	社外取締役である佐藤氏の選任理由の記載を更新しました。	<u>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。</u>
		社外取締役である濱島氏の選任理由の記載を更新しました。	<u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.06.24	Ⅱ-1.【取締役関係】	新任の社外取締役である萩原氏の選任理由を記載しました。	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の社外取締役であります。 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。 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。
		取締役の報酬総額について、2020年度のものに更新しました。	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。
	Ⅱ-1.【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】	社外取締役（社外監査役）のサポート体制について、記載を更新しました。	社外取締役及び社外監査役のサポートは総務広報室 秘書部が様々なサポートを行っております。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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.06.24	Ⅱ-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 執行役員の人数を更新しました。	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。
		・会計監査人 会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	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。
	Ⅲ-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	・株主総会招集通知の早期発送 招集通知の早期発送について、更新しました。	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。
		・招集通知（要約）の英文での提供 招集通知（要約）の英文での提供について、更新しました。	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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.06.24	Ⅲ-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	・その他 招集通知を発送前にウェブ開示しました。	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、 <u>2021年5月25日</u> 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。
	Ⅲ-2. I Rに関する活動状況	・個人投資家向けに定期的説明会を開催 個人投資家向け説明会の記載を更新しました。	<u>2020年度</u> は、会社説明会を1回実施いたしました。
		・IR資料のホームページ掲載 IR資料のホームページ掲載の記載を更新しました。	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、 <u>統合報告書</u> 、企業概要などのI R 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。
	IV-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	・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 取締役会の開催状況を更新しました。	<u>2020年度</u> は、取締役会を18回開催しました。
		・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 監査役の職務を補助すべき使用人（監査役補助者）に関する体制の記載を更新しました。	<u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.05.11	Ⅱ-1.【取締役関係】	任意の委員会（指名・報酬）について、委員長（議長）を更新しました。	委員長（議長） <u>社外取締役</u>
		補足説明について、記載を更新しました。	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、独立社外取締役が <u>委員長を務め、又委員の過半数を占める</u> 指名・報酬委員会の審議を経ることになっております。
	Ⅱ-1.【インセンティブ関係】	該当項目に関する補足説明について、記載を更新しました。	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、 <u>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。</u>
	Ⅱ-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ついて、記載を更新しました。	<u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.05.11	Ⅱ-1.【代表取締役社長等を退任した者の状況】	相談役・顧問等について、記載を更新しました。	元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 <u>0人</u>
		相談役・顧問等について、その他の事項の記載を更新しました。	<u>現在、対象者はおりません。</u>
	V-1.【買収防衛策の導入の有無】	買収防衛策の導入の有無について、記載を更新しました。	買収防衛策導入の有無 <u>なし</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2021.02.01	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・補充原則4-1 1-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 取締役の人数を更新しました。	・補充原則4-1 1-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 現在の取締役の人数は <u>9名</u> （社内取締役 <u>6名</u> 、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。
	II-1.【取締役関係】	・取締役関係 取締役の人数を更新しました。	取締役の人数 <u>9名</u>
	II-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【取締役会】	・取締役会 取締役の人数を更新しました。	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 <u>9名</u> 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。
	III-2. I Rに関する活動状況	・海外投資家向けに定期的説明会を開催 面談の方法について、追加しました。	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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	I-1.【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 情報開示の充実 情報開示の記載がないので、情報開示の詳細を記載しました。 ・補充原則4-1 1-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 取締役の人数を、更新しました。 ・補充原則4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示 取締役会評価の結果概要の開示URLを更新しました。	・原則3-1 情報開示の充実 (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、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会での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。<u>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。</u> ・補充原則4-1 1-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 現在の取締役の人数は10名（社内取締役7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。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当たっては、候補者の有する知識や経験、見識を考慮し、独立社外取締役が過半数を占める指名・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。 ・補充原則4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示 毎年取締役会評価を実施しております。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/evaluatio202004_jp.pdf)に掲載しております。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	I-1.【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5-1 株主との建設的な対話に関する方針 株主との対話の方針に、フェア・ディスクロージャー・ルールの順守を追記しました。 IR関連事項の取締役会での報告について更新しました。	・原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針 (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。2019年度は、2019年7月、8月、2020年1月開催の取締役会で、IR関連事項を報告しました。
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2020年3月31日時点に更新しました。	表省略。 自己株式数3,010,320株
	II-1.【取締役関係】	・取締役関係 取締役の人数、社外取締役のうち独立役員に指定されている人数を更新しました。	取締役の人数 <u>10名</u> 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <u>3名</u>
		・取締役関係 新任の取締役である濱島氏の選任理由を記載しました。	<u>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。当社は、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。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をされていることから、当社の 社外取締役として適任であると考え、選任いたしました。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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	Ⅱ-1.【取締役関係】	・任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 指名・報酬委員会の全委員数と、その内、社外取締役の委員数を更新しました。	指名・報酬委員会 全委員 <u>4名</u> 、社外取締役 <u>3名</u>
		・監査役関係 監査役の人数を更新しました。	監査役の人数 <u>5名</u>
		・監査役関係 新任の監査役である玉井氏の選任理由を記載しました。	<u>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。</u>
		・独立役員関係 独立役員の人数を更新しました。	独立役員の人数 <u>6名</u>
		・インセンティブ関係 文中の取締役の記載を更新しました。	<u>取締役（業務執行取締役等でない取締役を除く。）</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	・取締役報酬関係 取締役の報酬総額について、2019年度のものに更新しました。	当社の <u>2019年度</u> における取締役に対する報酬総額は <u>325百万円</u> であります。 <u>その内訳は、固定報酬201百万円、業績連動報酬75百万円、「株式給付信託（BBT）」48百万円であります。</u> 但し、「株式給付信託（BBT）」は、 <u>2019年度</u> に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【取締役会】	・取締役会 取締役の人数を更新しました。	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 <u>10名</u> 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的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6名を含む12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。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【監査役】	・監査役会 監査役の人数を更新しました。	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 <u>5名</u> で構成されており、取締役会の意思決定、取締役の業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、取締役の業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り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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【会計監査人】	・会計監査人 会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	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。 <u>2020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</u> であります。また監査業務に係る補助者は <u>公認会計士11名、会計士試験合格者等4名、その他7名</u> 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 <u>78百万円</u> であり、それ以外の報酬（消費税等控除後）は <u>3百万円</u> であります。
	Ⅲ-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	・株主総会招集通知の早期発送 招集通知の早期発送について、更新しました。	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。しかし、 <u>2020年6月23日</u> に開催した第159回定時株主総会の招集通知は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により例年より遅れ、 <u>2020年6月8日</u> に発送しました。
		・電磁的方法による議決権行使 電磁的方法による議決権行使について、変更しました。	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。
		・招集通知（要約）の英文での提供 招集通知（要約）の英文の提供について、更新しました。	当社は第159回定時株主総会の招集通知（要約）の英訳版を作成し、 <u>2020年6月2日</u> に当社ホームページ（ https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/event/shareholdermeeting/file/notification_en_200623.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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2020.06.24	Ⅲ-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	・その他 招集通知を送付前にウェブ開示しました。	当社は第159回定時株主総会の招集通知を2020年6月8日の発送に先立ち、 <u>2020年6月2日</u> に当社ホームページ（ https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_200623.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。
	Ⅲ-2. I Rに関する活動状況	・個人投資家向けに定期的説明会を開催 個人投資家向け説明会の記載を更新しました。	<u>2019年度</u> は、会社説明会を2回実施いたしました。
	IV-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	・当社の取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制 取締役会の開催状況を更新しました。	<u>2019年度は、取締役会を16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。</u>
		・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 監査役の職務を補助すべき使用人（監査役補助者）に関する体制の記載を更新しました。	<u>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、関係部門の特定要員が支援する体制としており、兼任のスタッフ1名を配置し、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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26	I-1.【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 情報開示の充実 ・補充原則 4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示	<u>原則3-1 情報開示の充実</u> (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、<u>独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会</u>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。 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役・<u>執行役員候補の指名</u>を行うに当たっては、<u>独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会</u>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。 (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・<u>執行役員候補の指名</u>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。 <u>・補充原則 4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示</u> 毎年取締役会評価を実施しております。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/evaluatio201904_jp.pdf)に掲載しております。
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2019年3月31日時点に更新しました。	表省略。 自己株式数2,710,182株

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26		高尾取締役の退任に伴い、新取締役である出口氏の選任理由を記載しました。	<u>出口敏久氏は、住友化学株式会社の代表取締役常務執行役員、代表取締役専務執行役員、代表取締役副社長執行役員を歴任され、現在は同社の特別顧問であります。</u> <u>当社は、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。</u> <u>同氏は化学業界に精通しており、総合化学メーカーの経営者として豊富な経験をされていることから、当社の社外取締役として適任であると考え、選任いたしました。</u>
	Ⅱ-1.【取締役関係】選任の理由	中村取締役の退任に伴い、新取締役である佐藤氏の選任理由を記載しました。	<u>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、現在は東芝機械株式会社の社外取締役であります。</u> <u>当社は、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。</u> <u>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豊富な経験をされていることから、当社の社外取締役として適任であると考え、選任いたしました。</u> <u>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。</u>
	Ⅱ-1.【取締役関係】任意の委員会 補足説明	指名・報酬委員会（任意）の開催状況を記載しました。	<u>2018年度は社外取締役候補者との面談、取締役・執行役員候補者の指名、取締役の報酬について審議するため、指名・報酬委員会が4回開催されました。3名の委員全員が4回出席しております。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26	Ⅱ-1.【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	報酬制度の詳細を記載しました。	省略。
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2018年度のものに更新しました。	当社の2018年度における取締役に対する報酬総額は273百万円でありま す。その内訳は、固定報酬199百万円、業績連動報酬37百万円、「株式給 付信託（BBT）」37百万円であります。但し、「株式給付信託（BBT）」 は、2018年度に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【取締役会】	取締役会の開催状況を記載しました。	2018年度は法令及び定款の定めに基づく事項並びにその他の経営に関する 重要な事項について審議するため、取締役会が17回開催されました。9名 の取締役全員が17回出席しております。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【監査役】	取締役会の出席および監査役会の開催状況を記載しまし た。	常勤監査役の望月卓、社外監査役の高橋慶孝、森本親治は2018年度に開催 された取締役会17回中17回に、また、2018年度に開催された監査役会14 回中14回に出席しております。社外監査役の柳原克哉は2018年6月22日就 任以降に開催された取締役会14回中14回に、また、2018年6月22日就任 以降に開催された監査役会11回中11回に出席しております。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【内部監査】	内部監査について、記載しました。	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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【会計監査人】	会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	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。 <u>2019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 橋本克己、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13名、会計士試験合格者等6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</u> (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 <u>77百万円</u> であり、それ以外の報酬(消費税等控除後)は <u>37百万円</u> であります。
	Ⅲ-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	招集通知の早期発送について、更新しました。	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、 <u>2019年6月25日</u> に開催した <u>第158回</u> 定時株主総会の招集通知は <u>2019年6月3日</u> に発送しております。
		招集通知(要約)の英文の提供について、更新しました。	当社は第 <u>158回</u> 定時株主総会の招集通知(要約)の英訳版を作成し、 <u>2019年5月27日</u> に当社ホームページ (https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/event/shareholder_meeting/file/notification_en_190625.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。
		招集通知を発送前にウェブ開示しました。	当社は第 <u>158回</u> 定時株主総会の招集通知を <u>2019年6月3日</u> の発送に先立ち、 <u>2019年5月27日</u> に当社ホームページ (https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_190625.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。
	Ⅲ-2. I Rに関する活動状況	社長による個人投資家向け説明会を開催しました。	<u>2018年度</u> は、会社説明会を1回実施いたしました。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26	V-1.買収防衛策の導入の有無	1.事業セグメントについて、2019年4月より、住環境は化学品に統合しました。	しかし、当社は、グループとして、国内外に子会社54社、関連会社12社を有し、日本、東南アジア、北東アジア、米州及び欧州の5つのリージョンに跨り、 <u>情報電子、化学品、生活産業、合成樹脂、その他各分野における商品の販売及び製造を主な内容とした多岐にわたる事業展開を行っており、</u>
		2.企業価値向上への取組みを記載しました。	<u>2. 企業価値向上への取組み</u> <u>当社は、企業価値を中長期的に向上させるため、2025～2030年頃の将来のありたい姿である長期ビジョン「IK Vision 2030」(※)を念頭に、以下に記載する中期経営計画をはじめとする取組みを実施しております。当社は、当社経営陣が、持続的成長に向けてガバナンス体制をより強固なものにしつつ、中期経営計画の達成を継続して目指し、その他の取組みを実行することで、当社の企業価値の向上につながるものと考えておりますが、その実効性をより高めるためには、当社株式の大規模買付行為に対して「大規模買付ルール」を事前に備えておくことが有効であり、株主共同の利益に資するものと考えます。</u> <u>(※) 商社としての複合機能の高度化や連結売上高1兆円以上の早期実現などを想定</u>
		3.(2)本対応方針の合理性について、追記しました。	<u>イ、本対応方針が買収防衛策に関する指針等の要件を充足していること</u> <u>本対応方針は、経済産業省および法務省が2005年5月27日に公表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」の定める三原則（企業価値・株主共同の利益の確保・向上の原則、事前開示・株主意思の原則、必要性・相当性確保の原則）を完全に充足しております。また、企業価値研究会が2008年6月30日に公表した「近時の諸環境の変化を踏まえた買収防衛策の在り方」及び東京証券取引所が2018年6月1日に公表した「コーポレートガバナンス・コード」の「原則1－5. いわゆる買収防衛策」を踏まえた内容となっております。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2019.06.26	V-1.買収防衛策の導入の有無	3.(2)本対応方針の合理性について、有効期限を更新しました。	ハ. 本対応方針が株主の共同の利益を損なうものではないこと ・ ・ ・ 更に、本対応方針の有効期限は3年間（ <u>2022年6月開催予定の当社第161回</u> 定時株主総会終了後 <u>2022年7月31日</u> までに開催される最初の当社取締役会の終結の時まで）であるところ、その発効は当社株主の皆様の承認を前提としており、また、当社株主総会又は株主総会で選任された取締役で構成される取締役会によって有効期限前に廃止することも可能です。・ ・ ・

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.11.30	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	2018年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載いたしました。 ・原則1-4 1.(1)(2)上場株式の政策保有に関する方針 ・原則1-4 2.政策保有株式に係る議決権行使の基準	・原則1-4 1.(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、良好な協業関係の構築・維持・発展のために、<u>依然として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。</u> ・原則1-4 1.(2) 政策保有株式の<u>保有・縮減に関する方針</u> 政策保有株式は、<u>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。</u> 具体的には、<u>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。</u>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、<u>縮減していく方針です。</u> ・原則1-4 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。 <u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.11.30	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	2018年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載いたしました。 ・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 ・原則3-1(iv)(v) 情報開示の充実 ・補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	・<u>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</u> <u>当社企業年金では、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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> ・原則3-1(iv)(v) 情報開示の充実 (iv)…また、社外取締役・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。 <u>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。</u> (v) 取締役会が上記(iv)に基づき、<u>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。</u> ・補充原則4-11-1 <u>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2名が独立社外取締役となっています。</u> <u>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。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.11.30	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2018年9月30日時点に更新しました。	表省略。 当社が保有する自己株式数2,110,113株（ただし「株式給付信託（BBT）」制度の信託財産として、資産管理サービス信託銀行株式会社（信託E口）が保有する当社株式100,000株を除く）につきましては、上記の表より除いております。
	II-1.【取締役関係】任意の委員会 補足説明 II-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【指名・報酬委員会】	経営陣幹部の解任について、追記しました。	取締役会が経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名、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、独立社外取締役を主要な構成員とする「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。
	II-1.【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	業績連動型株式報酬制度を導入いたしました。	業績連動型株式報酬制度として「株式給付信託（BBT）」を導入いたしました。
	V-1.買収防衛策の導入の有無	1.子会社・関係会社の数を更新しました。	当社は、グループとして、国内外に子会社54社、関連会社12社を有し

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.06.25	I-1.【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】	未実施だった下記の原則について、対応しました。 ・原則4-2 取締役会の役割・責務（2）経営陣の報酬への中長期的な業績の反映 ・補充原則 4-2-1 自社株を用いた経営陣の報酬制度	・<u>原則4-2、補充原則4-2-1</u> 当社の取締役の報酬は、従来、主に連結税引前当期純利益に連動した現金報酬となっておりました。 当社は、平成30年6月22日開催の第157回定時株主総会決議に基づき、取締役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）」を導入することにいたしました。
	I-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】	・補充原則 4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示 取締役会評価の3年目は第三者評価を実施しました。	平成27年度より毎年、<u>取締役会評価（自己評価）</u>を実施しており、平成29年度は取締役会評価（第三者評価）を実施しました。その概要につきましては当社ホームページ （http://www.inabata.co.jp/governance/pdf/evaluation201805_jp.pdf）に掲載しております。
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2018年3月31日時点に更新しました。 自己株式数を更新いたしました。	省略。 自己株式数(2,210,097株)
	II-1.【監査役関係】選任の理由	新社外監査役（柳原監査役）について、選任理由を記載しました。	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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.06.25	Ⅱ-1.【インセンティブ関係】	中長期的な業績を取締役の報酬制度に反映させるため、株式給付信託を導入しました。	<u>当社の取締役の報酬は、従来、主に連結税引前当期純利益に連動した現金報酬となっておりました。</u> <u>当社は、平成30年6月22日開催の第157回定時株主総会決議に基づき、取締役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）」を導入することにいたしました。</u>
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2018年3月期に更新しました。	当社の前事業年度（平成29年4月1日～平成30年3月31日）における取締役に対する報酬総額は248百万円であります。
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬について、任意の指名・報酬委員会の役割を追記しました。	取締役の報酬は、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。 <u>取締役会が取締役の報酬を決定するに当たって、独立社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」が、その内容を検討しており、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。</u>
	Ⅱ-1.【代表取締役を退任した者の状況】	相談役1名の状況を追記しました。	省略。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【会計監査人】	会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	平成30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 橋本克己、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6名及びその他11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76百万円であり、それ以外の報酬（消費税等控除後）は0百万円であります。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2018.06.25	Ⅲ-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	招集通知の早期発送について、更新しました。	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、平成30年6月22日に開催した第157回定時株主総会の招集通知は平成30年5月31日に発送しております。
		招集通知（要約）の英文について、更新しました。	当社は第157回定時株主総会の招集通知（要約）の英訳版を作成し、平成30年5月24日に当社ホームページ (http://www.inabata.co.jp/english/investor/pdf/notification_en_180524.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。
		招集通知の発送前ウェブ開示について、更新しました。	当社は第157回定時株主総会の招集通知を平成30年5月31日の発送に先立ち、平成30年5月24日に当社ホームページ (http://www.inabata.co.jp/investor/pdf/notification_180524.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。
	Ⅲ-2. I R に関する活動状況	社長による個人投資家向け説明会を開催しました。	平成29年度は、会社説明会を1回実施いたしました。
		(内部統制システムの運用状況の概要) 4、5について、一部更新しました。	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 取締役会は、社外取締役2名を含め5名で構成されており、当事業年度は

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
	IV-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		取締役会は、社外取締役3名を含む9名で構成されており、当事業年度は17回開催しました。 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 <u>当社の連結子会社であるINABATA EUROPE GmbHにおいて、平成29年2月から7月にかけて、同社の取引先により太陽電池モジュール在庫が無断売却されていたことが判明し、当社は平成29年9月に社内調査委員会より調査報告書を受領いたしました。当社は社内調査委員会の調査結果及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、コンプライアンス委員会の下に再発防止推進部会を設け、具体的な再発防止策を策定しました。</u> <u>現在、再発防止策を当社グループ全体に周知し、順次実行に移しております。</u>
2018.06.25	V-1.買収防衛策の導入の有無	1.子会社・関係会社の数を更新しました。	当社は、グループとして、国内外に子会社57社、関連会社14社を有し
		2- (2) コーポレート・ガバナンス強化に向けた取組み 取締役会評価の3年目は、第三者評価を実施しました。	平成28年3月期より毎年、取締役会の実効性と透明性を向上させるため、取締役会評価（自己評価）を実施しており、 <u>平成30年3月期は取締役会評価（第三者評価）を実施しました。</u>

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2017.06.26	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2017年3月31日時点に更新しました。 自己株式数を更新いたしました。	省略。
	II-1.【取締役関係】選任の理由	高萩取締役の退任に伴い、新取締役である蟹澤氏の選任理由を記載しました。	省略。
	II-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2017年3月期に更新しました。	当社の前事業年度（平成28年4月1日～平成29年3月31日）における取締役に対する報酬総額は279百万円であります。
	II-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【取締役会】	執行役員の人数を更新しました。	現在、執行役員は取締役との兼務6名を含む11名であります。
	II-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【会計監査人】	会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	平成29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 橋本克己、指定有限責任社員 久世雅也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5名及びその他7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76百万円であり、それ以外の報酬（消費税等控除後）は0百万円であります。
	IV-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	（内部統制システムの運用状況の概要）1、3について、一部削除しました。	コンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス、情報セキュリティ及び個人情報保護
	IV-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	（リスク管理体制の整備の状況）について、弁護士の人数を更新しました。	また、法規制に係るリスク回避のため、6名の弁護士と顧問契約を締結しており
	V-1.買収防衛策の導入の有無	関係会社の数を更新しました。 中期経営計画について、新中期経営計画「New Challenge 2020」の内容に更新しました。	関係会社15社を有し 省略。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2017.06.26	I-1. 補充原則4-1 1-3 Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況. Ⅳ 内部統制システム等に関する事項 V-1.買収防衛策の導入の有無		日付等、最新の情報に更新しました。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2016.07.29	I - 1. 【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】	未実施だった下記の原則について、対応しました。 ・補充原則 1 - 1 - 1 取締役会における株主総会反対票の分析結果の検討	・補充原則 1 - 1 - 1 (取締役会における株主総会反対票の分析結果の検討) <u>株主総会において相当数の反対があった場合の当該議案に関する反対理由等の分析、株主との対話その他の対応の要否に関する検討について、総務部門の担当取締役が取締役会で報告することを取締役会規則で定め、平成28年6月23日に開催した第155回定時株主総会の議決権行使結果について平成28年7月開催の取締役会で報告いたしました。この分析の結果につきましては今後の経営や株主との対話に反映させるよう努めて参ります。</u>
	II - 1. 【取締役関係】 選任の理由	高萩取締役の兼職の状況を更新しました。	高萩光紀氏は、株式会社ジャパンエナジーの代表取締役社長、新日鉱ホールディングス株式会社の代表取締役社長、JXホールディングス株式会社の代表取締役社長 社長執行役員、相談役を歴任され、現在はJXホールディングス株式会社の名誉顧問であります。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2016.06.24	I-1.【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】	未実施だった下記の原則について、対応しました。 ・補充原則1-2-4 株主総会招集通知の英訳 ・補充原則2-2-1 取締役会における行動準則の実践の報告 ・補充原則2-3-1 取締役会におけるサステナビリティを巡る課題への対応の報告 ・原則3-1（v） 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明 ・補充原則4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示	・補充原則1-2-4 株主総会招集通知の英訳 第155回定時株主総会の招集通知（要約）の英訳版を作成し、当社、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。 ・補充原則2-2-1 取締役会における行動準則の実践の報告 当社の行動準則である「価値観：IK Values」の浸透・実践等に関する報告を、人事部門の担当取締役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、2016年4月開催の取締役会で報告いたしました。 ・補充原則2-3-1 取締役会におけるサステナビリティを巡る課題への対応の報告 ISO14001の取組状況に関する報告を、ISO認証の管理担当部門の担当取締役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、2016年1月開催の取締役会で報告いたしました。 ・原則3-1（v） 取締役会が原則3-1（iv）に基づき、取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名理由につきましては、第155回定時株主総会の招集通知に個々の選任理由を開示いたしました。 ・補充原則4-1 1-3 取締役会評価の結果概要の開示 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、平成27年度に外部コンサルタントを活用しつつ、初めて自己評価を実施いたしました。
	I-1.【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.（iii） 指名・報酬委員会（任意）の運用を開始しました。	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、主に連結税引前当期純利益に連動する形としており、会社業績を勘案しつつ、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、独立社外取締役を主要な構成員とする「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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2016.06.24	I-1.【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. (v) 取締役・監査役の選任理由を招集通知に記載しました。	<u>取締役会が上記(iv)に基づき、取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名理由につきましては、株主総会招集通知に個々の選任理由を開示しております。</u>
		・補充原則4-1 1-3 取締役会評価結果を当社WEBで開示しました。	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、平成27年度に外部コンサルタントを活用しつつ、初めて自己評価を実施いたしました。 <u>その概要につきましても当社ホームページ</u> <u>(http://www.inabata.co.jp/governance/pdf/evaluation201601_jp.pdf)</u> に掲載しております。今後は実施した結果を踏まえたアクションプランを検討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。
		・補充原則5-1-2 (iv) 取締役会評価結果で課題であったIR報告を取締役会規則に規定しました。	<u>「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部門の担当取締役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。</u>
	I-2.【大株主の状況】	大株主の状況を2016年3月31日時点のものに更新しました。	省略。
	II-1.【取締役関係】選任の理由	高尾取締役の兼職の状況を更新しました。	高尾剛正氏は、住友化学株式会社の代表取締役専務執行役員、代表取締役副社長執行役員、副会長執行役員を歴任され、現在は同社の顧問であります。
		中村取締役の兼職の状況を更新しました。	中村克己氏は、ルノー社（フランス）の副社長、日産自動車株式会社の取締役、カルソニックカンセイ株式会社の取締役会長を歴任され、現在はカルソニックカンセイ株式会社の会長であります。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2016.06.24	Ⅱ-1.【取締役関係】任意の委員会 補足説明	指名・報酬委員会（任意）の運用を開始しました。	独立社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」は、取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たって、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ております。<u>また、取締役会が取締役の報酬を決定するに当たって、その内容を検討しております。</u> 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。
	Ⅱ-1.【監査役関係】選任の理由	新監査役（森本監査役）について、選任理由を記載しました。	<u>森本親治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。</u> <u>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。</u>
	Ⅱ-1.【取締役報酬関係】	取締役の報酬総額について、2016年3月期のものに更新しました。	当社の前事業年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）における取締役に対する報酬総額は282百万円であります。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【取締役会】	執行役員の人数を更新しました。	現在、執行役員は取締役との兼務6名を含む10名であります。
	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【指名・報酬委員会】	指名・報酬委員会（任意）の運用を開始しました。	独立社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」は現在、独立社外取締役2名と社内取締役1名から構成されております。 「指名・報酬委員会」は、取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たって、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ております。<u>また、取締役会が取締役の報酬を決定するに当たって、その内容を検討しております。</u> 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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
2016.06.24	Ⅱ-2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項【会計監査人】	会計監査人の会計士等に関する項目を更新しました。	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。平成28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 橋本克己、指定有限責任社員 久世雅也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5名及びその他6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75百万円であり、それ以外の報酬（消費税等控除後）は0百万円であります。
	Ⅲ-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	招集通知の早期発送について、更新しました。	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、平成28年6月23日に開催した第155回定時株主総会の招集通知は平成28年6月2日に発送しております。
		集中日を回避した株主総会の設定について、追記しました。	<u>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。</u>
		招集通知（要約）の英文の提供を開始しました。	<u>当社は第155回定時株主総会の招集通知（要約）の英訳版を作成し、平成28年5月25日に当社ホームページ</u> <u>（http://www.inabata.co.jp/english/investor/pdf/notification_en_160624.pdf）</u> 、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。
		招集通知を発送前にウェブ開示しました。	<u>当社は第155回定時株主総会の招集通知を平成28年6月2日の発送に先立ち、平成28年5月25日に当社ホームページ</u> <u>（http://www.inabata.co.jp/investor/pdf/notification_160624.pdf）</u> 、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。

更新日	報告書における記載場所	主な更新内容	更新後の記載内容（下線部）
	Ⅲ-2. I Rに関する活動状況	社長による個人投資家向け説明会を開催しました。	平成27年度は、会社説明会を1回実施いたしました。
2016.06.24	IV-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	(内部統制システムの運用状況の概要) 1.-8.について、追記しました。	全文追記につき、記載を省略します。
	V-1.買収防衛策の導入の有無	2.(2)コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組みを追記しました。	<u>(2) コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み</u> <u>当社は、株主の皆様に対する経営責任を明確化し、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体質を構築するために、取締役の任期を1年としております。</u> <u>これに加え、経営の透明性・公正性を確保し取締役会の監督機能を強化するため、独立性の高い社外取締役を複数選任しており、また、平成27年10月に、取締役会の実効性と透明性を向上させるため、取締役会評価（自己評価）を実施しております。</u>
	V-1.買収防衛策の導入の有無	2.(3)株主還元について、追記しました。	<u>(3) 株主還元策について</u> <u>当社は、株主の皆様への利益還元を最重要政策の一つと位置付けております。株主の皆様への利益還元を一層重視し、株主還元をより明確な形で実施していく観点から平成27年3月期より、配当政策等の基本方針を変更しております。</u> <u>具体的には、総還元性向（*）を概ね30～35%程度を目安として、あわせて今後の企業価値向上に向けての中長期的な投資額などを考慮し、総合的な判断により決定することとしております。</u> <u>（*）総還元性向＝（配当金額＋自己株式取得額）÷連結純利益×100</u>