

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社グループは、経営の透明性及び効率性を確保し、株主の皆様をはじめとするステークホルダーの信頼をより高め、社会に貢献していくため、コーポレート・ガバナンスを整備・拡充することが、経営上の重要な課題の一つであると考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

2021年6月の改訂後のコード(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの内容も含みます。)に基づき記載しています。
また、当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されている原則について、すべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【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】【アップデート日付:2025/05/15】

当社は、業績や資本収益性等の観点から資本コストや株価について改めて現状分析を行い、2023年12月13日付適時開示「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」において発表した内容から、さらに具体的な目標や取り組みを改めて策定しなおしました。詳細は、「2025年3月期決算補足説明資料」内21から27ページをご参照ください。

< 2025年3月期決算補足説明資料 >

【日本語版】

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS03610/5dd8e6c3/4cb8/48c1/a375/ee2416de1795/140120250514551974.pdf>

【英語版】

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS03610/20605a2b/9f54/4cdf/a0d1/1f2c14ea4a18/20250515144154066s.pdf>

【株主との対話の実施状況等】

株主・投資家等との対話状況については、2021年8月以降、定期的に会社説明会や決算説明会を行うことで、対話の充実化を図っております。

なお、実施状況の詳細については、当社ホームページにて開示しておりますので、併せてご参照ください。

IR情報 > 株式情報 > 株主・投資家との対話

<https://www.daicolor.co.jp/ir/stock/conversation/index.html>

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式の保有方針の明確化を目的として、2023年6月15日付取締役会にて、「上場会社の政策保有株式に関する基本方針」を、以下記載の「政策保有株式に関する基本方針」へと規定しなしております。この「政策保有株式に関する基本方針」に則り、持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図ることができる取引先以外の株式は縮減することとし、保有の目的、保有に伴う便益・リスク、資本コストに見合っているか否かについて、毎事業年度、財務部門、事業部門の検討を経て、取締役会で個別の銘柄毎に検証し、保有の適否を判断しております。

具体的には、保有先企業との取引状況や当社の経営戦略等の観点を考慮し、かつ保有する株式の配当利回りや取引上の収益等と当社の資本コストを比較・検証し、必要に応じて政策保有株式を縮減することとした結果、2024年3月期は7銘柄の全量売却と6銘柄の一部売却を実施いたしました。

なお、新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」におきまして、2025年3月期から2027年3月期までの3年間で政策保有株式を15%以上縮減することを目標としており、更なる縮減に取り組みます。

また、保有株式の議決権については、「議決権の行使に関する基準」に従い、長期的な企業価値向上及び当社との関係強化の観点から適切に判断し、行使します。発行会社の株主価値を毀損するような議案については、反対票を投じることを検討します。

< 議決権の行使に関する基準 >

1. 行使の方針

当社が保有する上場株式の議決権については、当社の中長期的な企業価値の向上及び当社と取引先との良好な関係の維持・発展の観点から適切に判断し行使する。

2. 行使の基準

各議案の賛否については、各議案の精査に加え、株主利益向上への取組み、コーポレート・ガバナンスの状況等を踏まえ、総合的に判断する。

< 政策保有株式に関する基本方針 >

1. 保有の目的

大日精化グループは、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図るため、純投資目的以外の目的で取引先の株式を政策的に取得、保有する(いわゆる、政策保有株式)。

2. 保有の適否の検証

大日精化グループは少なくとも年に1度、保有先企業の配当収益や取引上の収益等が大日精化グループの資本コストに見合っているか

などの定量的な評価を行うとともに、保有先企業との取引状況や大日精化グループの経営戦略等、定性的な評価を加え、保有の妥当性について、大日精化の取締役会で検証する。

3. 保有・縮減

政策保有株式の保有の適否の検証により、大日精化グループに保有の妥当性が認められない場合には、縮減することとする。

〔原則1-7 関連当事者間の取引〕

当社が当社役員と取引を行う場合には、法令及び「取締役会規則」等に基づき、当該取引につき利害関係を有する役員を議決に加わらせないよう配慮の上で、取締役会の承認を要することとしております。

当社が主要株主等との取引を行う場合には、「取締役会規則」及び「職務権限規程」等に基づき、取引の重要性の高いものについては、取締役会の承認を要することとしております。

なお、当社役員や主要株主等との取引の条件等については、会社及び株主共同の利益を害することのないように、一般の取引と同様に決定することとしております。

〔補充原則2-4 中核人財の登用等における多様性の確保〕

従来、適材適所の人事配属を慣行し、専門的に知識・スキルを経験的に積み上げることで昇格の機会を与えることを主眼とした人事制度を採用してきておりましたが、当社グループの業務の特性により、近年まで女性・外国人・中途採用者の採用、特に生産現場における女性の採用について積極的ではなかったこと及び結婚を機に退職する女性が多かったことが、女性・外国人・中途採用者の管理職・中核人財への登用が伸びなかった理由であると評価しております。

多様化する社会のニーズに対する経営戦略において、異なる経験・経歴、技能、属性を持つ者を幅広く採用し、「人財の化学反応」を早期に起こすことを優先すべきとの観点から、人財育成、社内環境整備方針を含む人事制度を見直すとともに、性別、国籍、採用時期等の区別なく積極的に採用の機会を設け、仕事に対する考え方、思いも十分に尊重した人事配置とジョブ・ローテーションにより、従業員に活躍の場を平等に提供することといたしました。

その結果、女性・外国人・中途採用者の比率は着実に増加しており、特に、女性社員比率、就業年数、管理職・中核人財の比率が確実に伸びてきている状況において、女性・外国人・中途採用者に固執することなく優れた社員を管理職に登用するべきであり、属性別に数値目標を掲げることは寧ろ機会平等に反する結果になりかねないとの判断から、敢えて、女性・外国人・中途採用者ごとの目標は設定しておりません。このため、女性・外国人・中途採用者を合計した数値で管理職登用の中期目標を定め状況をモニタリングしておりますが、今後の進捗状況等も勘案し、個別数値目標を設定することも課題として認識しております。

「中核人財の登用等における多様性の確保」の詳細については、当社ホームページにて掲載しております「統合報告書2024」内52から57ページ(https://www.daicolor.co.jp/csr/report/pdf_2024/irep2024_web_50-58.pdf)をご参照ください。

〔原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮〕

当社の企業年金の運用は、基金型の大日精化企業年金基金を設立の上、実施しております。

企業年金の運用においては、年金給付等を長期的・安定的に行なうため、総合的な収益を長期的に確保することを目指す基本方針を設定した上で、資産構成割合等を定め、的確に対応しております。

資産運用の管理については、助言機関として資産運用委員会を設置し、基本方針、政策的資産構成割合、運用機関の選定・評価等の検討を行っております。資産運用委員会の構成員には、当社経理・財務部門の責任者や総務・人事部門の責任者を含めた適切な人財を配置し、それぞれの構成員は年金運用に関するセミナーに参加する等、その専門性を高めることに努めております。

実際の資産運用は、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している複数の運用機関に委託しており、資産運用委員会の構成員が四半期毎に各運用機関から運用状況の報告を受け、その際にスチュワードシップ活動についてもモニタリングを行っております。また、個別の投資先企業の選定や議決権行使は、各運用機関に判断を一任することにより、企業年金の受益者と会社との間に利益相反が生ずる可能性を回避することとしております。

基金の財政状況や運用状況については、定期的に取締役会へも報告されております。

〔原則3-1 情報開示の充実〕

(1) 経営理念や経営戦略、経営計画

当社の経営理念及び社是については、下記に記載しております。

また、新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」を当社ホームページで開示・公表しておりますので、併せてご参照ください。

<新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」>

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS03610/f2d16fe1/c97b/4866/b294/a3a2c98fe188/140120240605521925.pdf>

なお、経営理念は、2016年1月1日をもって「企業理念」として次の内容に変更しております。

<企業理念>

- ・人に興味を持とう
- ・新しいことに興味を持とう
- ・未来に興味を持とう

<行動指針>

人間は面白い。
その面白い人間が作っているのが企業であり、また顧客である。
全ての経済原則、経営理論は、人の行動原理に基本がある。
人に興味を持とう。
新しいことはワクワクする。
技術革新や商品開発は顧客や市場を開拓すると同時に、人間も活性化する。
新しいことに興味を持とう。
未来を考えることは楽しい。
未来は子供たちのものだ。
未来を考えれば、人も企業も自分だけでは生きて行けないことが分かる。
顧客の発展が無ければ、当社は富んでも長続きしない。
更に、社会に生かされなければ、人も企業も存続し得ない。
未来に興味を持とう。

一方、当社には1968年に制定した、社是「必達」が存在します。

上記の企業理念と共に、歴史ある社是「必達」を、誇りを持って遵守しております。

<必達>

私たちはカラーエイジを担う大日精化の社員として＜必達＞の社是のもとに誇りを持って仕事をすすめよう

1. 仕事は必ず目標を立てこれを必達しよう
1. 正しい製品知識を身につけ製品普及のチャンスを積極的に求めよう
1. 仕事を通じ製品を通じて会社の信用を更に高めよう
1. 社会人として常に教養を高め反省を深める機会を持とう
1. 仕事を通じて社会に貢献し大日精化を最高の企業体としよう

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「Ⅰ 1. 基本的な考え方」に記載しております。また、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針については、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方針＞

当社は、当社の取締役会決議に基づき、当社の持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公平性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることが最良のコーポレート・ガバナンスの基本であるとの認識のもとで、下記の基本的な考え方に則り、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むこととしております。

1. 株主の権利を尊重し、どの株主もその持分に依りて平等に扱い、株主間で情報その他の分野における格差が発生しないように努めることとする。
2. 株主のみならず、当社の従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他のさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
3. 会社情報を適切に開示することとし、常に透明性を確保することとする。
4. 社外取締役が、当社の取締役会のみならず、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会、社外役員全員で構成される社外役員連絡会を通じて、当社業務執行の監督機能を実効化する。
5. 上記1に配慮しながら、株主との間で、積極的・建設的な対話の機会を持つ。

(3) 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「Ⅱ 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」[取締役報酬関係]内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載しております。

(4) 取締役・監査役候補の指名及び経営陣幹部の選任及び解任と手続

1. 取締役候補の指名及び経営陣幹部の選任及び解任並びに手続

当社は、経営幹部や取締役役にふさわしい者は、以下の基準を満たすものであると考えております。

- 一 取締役としての職務執行に影響を及ぼすような利害関係等を有していないこと
- 二 取締役としての職務執行に高いバイタリティを有していること
- 三 高い人望、品格、倫理観を有していること
- 四 高い経営的知識を有し、客観的判断能力、先見性等に優れていること
- 五 その他、コーポレート・ガバナンス構築の観点から取締役に求められる資質を有していること

併せて、社外取締役ににおいては、上記基準に加えて、別途以下の基準を満たすことを条件としております。

- 一 出身の各分野において高い見識を有していること
- 二 独立した立場から、取締役会における意思決定にあたり、妥当性、適正性の観点から適確な助言、提言ができること
- 三 社外取締役の独立性確保のための基準を満たしていること（[原則4-9]をご参照ください。）

取締役候補の指名、経営陣幹部の選任及び解任は、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会にて、上記基準に照らした諮問・答申を経て、取締役会に上程され、取締役会が決議します。

2. 監査役候補の指名方針と手続

当社は、監査役としてふさわしい者は、以下の基準を満たすものであると考えております。

- 一 監査役としての職務執行に影響を及ぼすような利害関係等を有していないこと
- 二 監査役としての職務執行に高いバイタリティを有していることと同時に、監査品質向上に向けて自己研鑽に努めることができること
- 三 高い人望、品格、倫理観を有していること
- 四 財務・会計に関する適切な知見を有し、経営的知識、客観的判断能力等に優れていること
- 五 その他、コーポレート・ガバナンス構築の観点から監査役に求められる資質を有していること

併せて、社外監査役ににおいては、上記基準に加えて、別途以下の基準を満たすことを条件としております。

- 一 出身の各分野において高い見識を有していること
- 二 独立した立場から、取締役会における意思決定にあたり、妥当性、適正性の観点から適確な助言、提言ができること
- 三 社外監査役の独立性確保のための基準を満たしていること（[原則4-9]をご参照ください。）

監査役候補の指名は、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会にて上記基準に照らした諮問・答申を経て、監査役会に提案し、監査役会による同意を得ることとなっております。その後、取締役会に上程され、取締役会が決議します。

(5) 取締役及び監査役の個々の選解任にあたっての説明

取締役・監査役の個々の選任にあたっての説明については、当社のホームページに掲載しております株主総会招集ご通知をご覧ください。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み】

「サステナビリティについての取組み」については、当社ホームページにて掲載しております「統合報告書2024」内36から49ページ（https://www.daicolor.co.jp/csr/report/pdf_2024/irep2024_web_36-49.pdf）をご参照ください。

「人的資本及び知的財産の投資と活用」の詳細については、当社ホームページ（<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/human/index.html>）をご参照ください。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

株主からの付託を受け適切に意思決定すること及び企業戦略の方向性策定、リスクテイクを支える環境整備、経営陣に対する実効性の高い監督機能を重視することを取締役会の役割として、「取締役会規則」及び「職務権限規程」等を制定し、取締役会自身として何を判断・決定するのか

明確化するとともに、その他については、経営陣へ委任しております。

【原則4-9 社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外役員の独立性判断基準は、以下の通りです。社外役員の資質については、【原則3-1(4)】をご参照ください。

< 独立社外役員独立性判断基準 >

以下のいずれにも該当しない者

1. 当社の主要な取引先()又は当社を主要な取引先とする者の業務執行者(役員、部長クラス、以下同じ。)
主要な取引先とは、次の一、二のいずれかに該当する取引先をいう。
一 当社の年間連結売上高に占めるその取引先への売上高が2%超であること。
二 その取引先との取引内容が、当社の事業活動に欠くことのできないような商品・役務の提供であること。
2. 当社から役員報酬以外の多額(年間1,000万円以上)の報酬を受けるコンサルタント、弁護士、公認会計士(その報酬を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、その団体に所属する弁護士、公認会計士)
3. 上記1又は2に最近において()該当していた者
「最近において」とは、その独立役員を社外役員として選任する株主総会の議案の内容が決定された日から現在までの期間をいう。
4. 以下の者の近親者(配偶者又は二親等内若しくは同居の親族)
 - a. 上記1から3の者
 - b. 子会社の業務執行者(社外監査役については、子会社の業務執行者でない取締役を含む。)
 - c. 最近においてその会社又は子会社の業務執行者(社外監査役については、業務執行者でない取締役を含む。)に該当していた者
5. 上記1から4のほか、独立役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有している者

【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、社外取締役を過半数とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会を設置しております。委員長は委員の互選により、社外取締役から選任することとし、本年度においては女性を含む2名の社外取締役と、代表取締役社長で構成しております。指名・報酬等委員会の運営に関して定めた「指名・報酬等委員会規程」に基づき、経営陣幹部・取締役の選任、取締役・役付執行役員個人の報酬額の決定などをはじめとする特に重要な事項を取締役会に上程するに当たっては、指名・報酬等委員会に諮問することとしております。多様性、スキルの観点等からの答申を得ることにより、リスクテイクを支える健全な環境及び意思決定の公正かつ透明性のある体制を整備しております。

【補充原則4-11 取締役会の多様性に関する考え方等】

取締役会は、経営戦略に照らして備えるべきスキルを洗い出し、候補者の選任に当たっては、構成員の知識・経験・能力、多様性を十分に考慮のうえ、取締役6名を選任し、そのうち女性1名を含む2名を社外取締役とし、取締役会の規模及びバランスを図っております。

また今後、女性社員の採用比率の向上と管理職層への登用を積極的に実施していくこととしており、女性の社内取締役の登用を目指すとともに、ジェンダーや国際経験を活かした従業員の登用と合わせ、多様性を確保することといたします。

現在の各取締役及び役付執行役員のスキルマトリックスについては、当社ホームページにて開示しておりますので、併せてご参照ください。

IR情報 > 経営方針 > 役員一覧

<https://www.daicolor.co.jp/ir/management/officer/index.html>

なお、取締役の選任にあたっては、【原則3-1(4)】に記載している「取締役選任基準」に基づき、知識・経験・能力のバランス、多様性を考慮し、個々の取締役を選任しております。

また監査役の選任にあたっては、【原則3-1(4)】に記載している「監査役選任基準」に基づき、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しております。また、財務・会計に関する十分な知見を有する税理士を社外監査役として選任しております。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

当社の社外取締役である長濱 晶子氏は、能美防災株式会社の社外取締役 監査等委員を務めておりますが、当社との取引関係はなく、また、独立性の基準として株式会社東京証券取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「独立社外役員独立性判断基準」を満たしていますので、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。なお、同氏の兼務先は1社のみであり、取締役としての役割、責務を適切に遂行するにあたり支障となる事項はありません。

当社の社外監査役である山口 秀巳氏は、東洋ドライル株式会社(監査等委員)及び株式会社小糸製作所の社外監査役を務めておりますが、当社との取引関係はなく、また、独立性の基準として株式会社東京証券取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「独立社外役員独立性判断基準」を満たしていますので、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。なお、同氏の兼務先は2社ですが、監査役としての役割、責務を適切に遂行するにあたり支障となる事項はありません。

当社の社外監査役である若林 市郎氏は、積水化成品工業株式会社の社外取締役を務めておりますが、当社グループの年間売上高に占める同社の割合は1%未満であり僅少であります。また、独立性の基準として株式会社東京証券取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「独立社外役員独立性判断基準」を満たしていますので、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。なお、同氏の兼務先は1社のみであり、監査役としての役割、責務を適切に遂行するにあたり支障となる事項はありません。

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

分析・評価とその結果の概要は以下のとおりです。

当社取締役会は、精通する分野を有する取締役をバランスよく選任し、また他社、他組織での業務執行経験や監査・監督経験を有する2名の社外取締役をメンバーに加えることで、取締役会として備えるべき知識、経験、スキルを網羅しており、取締役会としての判断や会議の運営など取締役会の実効性を十分に確保できる体制にあると判断しております。

現在の各取締役及び役付執行役員のスキルマトリックスについては、当社ホームページにて開示しておりますので、併せてご参照ください。

IR情報 > 経営方針 > 役員一覧

<https://www.daicolor.co.jp/ir/management/officer/index.html>

取締役会全体の実効性について、具体的には、以下の方法により確保しております。

1. 月1回の開催を原則とし、重要案件の審議に時間を多く割く等、メリハリを利かせつつ、タイムリーな運営をしている。
2. 取締役会において、事業計画等の結果分析を十分に行っている。
3. 必要に応じて、取締役会の審議に必要な資料を、適切な内容及び分量にまとめ、事前に取締役会事務局から議案の内容及び背景となる事業状況に関する説明を実施することで理解を深めており、取締役会では活発な議論や十分な審議が行われている。
4. 取締役会では、決議した案件の経過・結果の報告が適宜行われ、職務執行状況の監視・監督が適切に行われている。

取締役会では毎年11月に、取締役会の構成、運営、実効性、適正性等に関して、取締役、監査役、陪席している役付執行役員に対してアンケート

トを行い、その結果を翌月12月の取締役会に報告することにより情報共有しております。

2024年3月期においては、取締役会の構成人員、取締役のキャリア等からみた多様性の確保、取締役会の開催頻度、審議項目事項、審議項目数、報告項目事項、報告項目数、事前に配布される資料の内容・分量、等については、概ね高い評価が得られております。また、取締役会の業務に関する参加者の知識や理解、メリハリを効かせた運営という点に関しては比較的高めの結果となっております。しかしながら、重要案件に関する審議時間が不足しがちであり、経営戦略(中期経営計画)、経営課題等に関する議題については、各期の総括等も含め、より一層活発な議論を行うべきとの意見も強いことも鑑み、開示する資料に対する工夫を更に一層行い、特に取締役会に付議される議題の内容等を社外取締役に一層十分に理解してもらうために、月に1回、定例的に開催される社外役員連絡会の場を活用し、その内容・論点について概説すると同時に、テーマに応じて、取締役会以外にも、社内役員や担当者等との会議を別途設定することとしております。今後も、経営戦略、経営課題等の重要な審議にあたっては、今まで以上に、取締役会以外にも弾力的に協議する場を設定していくこととする予定です。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社の取締役・監査役のトレーニングの基本方針は以下のとおりです。

新任者については、外部研修機関によるセミナー等も活用し、経営者として習得しておくべき役割及び善管注意義務・忠実義務をはじめとする法的知識を含めた責務に関する理解促進を図っております。

さらに、社外取締役・社外監査役については、会社の事業や機能等を理解していただくための説明を行っております。

また、就任後は、知識更新の機会を適切に提供すべく、職務関連の各種セミナー資料の配付・回覧や取締役会時での職務関連動向の説明を必要に応じて行っております。

なお、社外取締役・社外監査役については、これらに合わせ、各機構、各事業所で開催する技術開発や人材開発等に係る会議への参加、生産設備状況、生産状況の視察、安全衛生状況に係る視察等を行うこと等により、当社の業務内容に関する一層の理解促進を図っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は以下の通りです。

- (1) 当社は、IR担当取締役または役付執行役員を選任するとともに、社長室、経理・財務本部、事業管理本部、総務・人事本部、広報本部、CSR・ESG推進本部等が連携してIR活動を積極的に実施しております。
- (2) 社内のIR関連部門は、株主との建設的な対話に資するよう、開示資料の作成や必要な情報の共有を図っております。
- (3) 個別面談以外の方法として、2023年3月期からは「統合報告書」を作成し、開示内容の充実を図っております。
- (4) 対話において把握した株主の意見は、必要に応じて、取締役会で報告することにより経営陣及び関連部門へフィードバックする体制を整備しております。
- (5) 決算発表前の一定期間については、投資家との対話が行われることのないよう、IR活動を制限しております。また、インサイダー情報の管理については、「インサイダー取引防止規則」「フェア・ディスクロージャー規則」に基づき、情報管理の徹底を図っております。

2. 資本構成

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

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,955,700	11.39
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	628,700	3.66
大日精化従業員持株会	595,146	3.46
大樹生命保険株式会社	556,400	3.24
株式会社三井住友銀行	529,400	3.08
高橋 靖	363,024	2.11
株式会社三菱UFJ銀行	360,600	2.10
日本パーカライジング株式会社	359,600	2.09
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	357,600	2.08
損害保険ジャパン株式会社	315,300	1.83

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
中川 義章	その他											
長濱 晶子	弁護士											

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中川 義章		中川義章氏は、非上場企業の顧問を務めておりますが、当社グループとの間には、特段の取引はありません。 したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと考えます。	陸上自衛隊の将官として数年にわたり組織運営・管理に従事したことと合わせ、その経験を活かして事業会社の顧問を務められたことによる豊富な経験と幅広い見識は、広範かつ高度な視点から、組織運営やコーポレート・ガバナンス等当社グループの企業活動に有益なアドバイスが期待できる人財であります。 また、独立性の基準として取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「取締役選任基準」及び「独立社外役員独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。
長濱 晶子		弁護士である長濱 晶子氏は、YNM法律事務所（現 長濱・水野・井上法律事務所）のパートナー弁護士として弁護士業を兼職しており、当社は同事務所に対して一部の法的助言業務を委託しておりますが、同氏は当社からの委託業務を担当しておりません。なお、直近事業年度における取引金額は1百万円以下であり、当社グループの連結売上高及び同社の売上高の1%未満であります。 また、同氏が社外取締役 監査等委員を務める能美防災株式会社と当社グループとの取引関係はございません。 したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと考えます。	弁護士としての専門的な知識・経験を有し、特にコンプライアンス・企業法務全般に精通していることから、当社グループのリーガル・リスク・マネジメントやコーポレート・ガバナンスの強化に資することが期待できる人財であります。 また、独立性の基準として取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「取締役選任基準」及び「独立社外役員独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

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・報酬等委員会	3	0	1	2	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・報酬等委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

当社は、社外取締役を過半数とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会を設置しております。委員長は委員の互選により、社外取締役から選任することとし、本年度においては女性を含む2名の社外取締役と、代表取締役社長で構成しております。指名・報酬等委員会の運営に関して定めた「指名・報酬等委員会規程」に基づき、取締役の選任、取締役個人の報酬額の決定などをはじめとする特に重要な事項を取締役会に上程するに当たっては、指名・報酬等委員会に諮問することとしております。多様性、スキルの観点等からの答申を得ることにより、リスクテイクを支える健全な環境及び意思決定の公正かつ透明性のある体制を整備しております。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(内部監査部門と会計監査人の連携状況)

内部監査部門と会計監査人の連携については、内部監査室は会計監査人より監査計画、進捗状況、監査結果について適宜報告を受けております。また、J-SOX監査の各プロセスの整備運用評価情報を共有化し、監査を効率的に進めております。今期は、「IT統制」に関する評価方法等について協議を重ね、内部監査の実効性に係る質的向上を図っております。「IT統制」に留まらず、必要に応じて情報交換を行い、内部監査の機能・質的向上やその適正な評価体制構築に努めております。

(内部監査部門と監査役監査の連携状況)

内部監査部門と監査役の連携については、内部監査室は監査役会において、監査報告及び年間監査計画を報告する機会をもち、質疑応答、意見交換を実施しています(年3回)。併せて、主要事業所及び子会社の監査情報交換会を実施することにより、内部統制状況、課題事項等の確認を行い、情報の共有を行いました(年2回)。

(監査役監査と会計監査人の連携状況)

監査役と会計監査人との連携については、四半期及び期末、その他必要に応じて会合を開催し、監査役の監査計画と会計監査人の監査計画を基に、お互いの監査の状況を確認すると共に、会計監査人の監査実績、内部統制の整備・運用の監査、重要な会計基準の変更、当社グループ内における課題や懸案事項、監査上の主要な検討事項(KAM)の候補等について相互に意見・情報交換及び内容確認を行っております。社外監査役も会計監査人との定期的会合等に出席し、連携に努めております。

- ・定期会合(年2回:11月、3月)
事業上のリスク、内部統制の整備及び運営状況、監査上の留意点、KAMの検討状況等についての情報・意見交換や日本公認会計士協会の品質管理レビュー、公認会計士・監査審査会の検査結果の対応状況の確認を行っております。
- ・決算総括ミーティング(年1回:5月)
- ・四半期レビュー報告(年3回:8月、11月、2月)
監査役のほか、社外取締役も出席し、各四半期毎に、会計監査人から説明を受け質疑応答を行っております。
- ・監査結果報告(年2回:5月会社法、6月金融商品取引法)
監査概要、監査体制、財務報告に係る内部統制監査、監査に関する品質管理体制等、当事業年度における監査結果の会計監査人からの報告、質疑応答を実施しております。
- ・監査計画の説明
監査日程計画、実証手続計画、監査報酬案について報告を受け、質疑応答を行っております。
尚、当事業年度につきましては、6月及び8月に監査計画の説明を受け、その後変更があった際には、その都度説明を受けております。

(内部監査部門監査、監査役監査、会計監査人監査と内部統制関連部門との関係)

監査役、会計監査人、内部監査部門は、内部統制関連部門である「財務報告に係る内部統制委員会」との間で、年度目標の立案と進捗状況等に関して情報の共有化を図り、業務の適法性及び適正性、効率性等を確保する機能に対して監査機能の充実に努めております。また、監査役は内部統制に関わる各委員会の活動報告会に出席することにより、各委員会の年間活動計画、四半期活動状況等を確認し、必要に応じて意見交換をしております。

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

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山口 秀巳	税理士													
若林 市廊	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山口 秀巳		<p>税理士である山口 秀巳氏と当社は、税務に関する業務委託契約を結んでおりましたが、2021年3月に当該契約を解約しております。</p> <p>また同氏が社外取締役(監査等委員)を務める東洋ドライル株式会社及び社外監査役を務める株式会社小糸製作所と、当社グループとの取引関係はございません。</p> <p>したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと考えます。</p>	<p>税務に関する有識者でありステークホルダーの立場に立った公正で透明性の高い監査が期待できる人材であります。</p> <p>また、独立性の基準として取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「監査役選任基準」及び「独立社外役員独立性判断基準」を満たしておりますので、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。</p>
若林 市廊		<p>若林 市廊氏は、当社が製品の販売や原材料を購入する取引先(長瀬産業株式会社)の出身ですが、2022年6月に同社を退職し現在に至っています。また、当社グループは同社との間で取引がありますが、当社グループの連結売上高の1%未満であり僅少であります。</p> <p>さらに、同氏が社外取締役を務める積水化成品工業株式会社と当社グループとの間で取引がありますが、同じく当社グループの連結売上高の1%未満であり僅少であります。</p> <p>したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれはないものと考えます。</p>	<p>当社の属する業界に関して業務知識、経験を有しており、このため、ステークホルダーの立場に立った公正で透明性の高い監査が期待できる人材であります。また、独立性の基準として取引所が規定する項目に該当するものはなく、当社が定める「監査役選任基準」及び「独立社外役員独立性判断基準」を満たしておりますので、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として届け出ています。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外取締役及び社外監査役をすべて独立役員に指定しております。
社外役員の独立性判断基準は、以下の通りです。

< 独立社外役員独立性判断基準 >

以下のいずれにも該当しない者

1. 当社の主要な取引先()又は当社を主要な取引先とする者の業務執行者(役員、部長クラス、以下同じ。)
主要な取引先とは、次の一、二のいずれかに該当する取引先をいう。
一 当社の年間連結売上高に占めるその取引先への売上高が2%超であること。
二 その取引先との取引内容が、当社の事業活動に欠くことのできないような商品・役務の提供であること。
2. 当社から役員報酬以外の多額(年間1,000万円以上)の報酬を受けるコンサルタント、弁護士、公認会計士(その報酬を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、その団体に所属する弁護士、公認会計士)
3. 上記1又は2に最近において()該当していた者
「最近において」とは、その独立役員を社外役員として選任する株主総会の議案の内容が決定された日から現在までの期間をいう。
4. 以下の者の近親者(配偶者又は二親等内若しくは同居の親族)
 - a. 上記1から3の者
 - b. 子会社の業務執行者(社外監査役については、子会社の業務執行者でない取締役を含む。)
 - c. 最近においてその会社又は子会社の業務執行者(社外監査役については、業務執行者でない取締役を含む。)に該当していた者
5. 上記1から4のほか、独立役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有している者

【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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

【譲渡制限付株式報酬制度】

当社の社外取締役を除く取締役を対象として、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としたものです。

【役員賞与】

会社の業績が著しく向上し、計画を上回る利益を計上した場合には、指名・報酬等委員会における諮問・答申を受けて、株主総会の決議により役員賞与を支給できることとしております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

社内取締役、常勤監査役及び社外役員の別に各々の総額を開示しております。
なお、2024年3月期における当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額は以下の通りです。

社内取締役 総額192百万円(基本報酬178百万円、譲渡制限付株式報酬14百万円) 員数7名
常勤監査役 総額32百万円(基本報酬32百万円) 員数3名
社外役員 総額36百万円(基本報酬36百万円) 員数6名

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

取締役及び監査役の報酬は、以下のように業績、職能、職務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性を考慮した適切な水準に基づき支給することを基本としています。

取締役の報酬

- a 取締役の報酬に関する基本方針の決定の方法
- 取締役の報酬に関する方針は当社の経営方針及び経営戦略に係る重要事項であるとの認識に基づき、代表取締役社長及び常務以上の取締役により構成される常務会において、報酬制度の設計内容を検討の上、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで、取締役会で決議しております。
- b 取締役の報酬に関する基本方針の内容の概要
- (a) 基本方針
- 当社の取締役の報酬は、業績、職能、職務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性も考慮した適切な水準に基づき支給することを基本方針とし、「役員報酬規程」の定めに従い決定しています。具体的には、社外取締役を除く取締役(以下「社内取締役」といいます。)の報酬は、基本報酬及び譲渡制限付株式報酬制度(以下「株式報酬制度」といいます。)に基づく株式報酬の2つにより構成することとし、社外取締役の報酬は、基本報酬のみとしています。また、これらに加えて、社内取締役及び社外取締役に対して役員賞与を支給することができることとしています。
- (b) 金銭報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
- 基本報酬
- 当社の取締役の基本報酬は、「役員報酬規程」に従い、役位及び職階に応じて算出した金額に、個人の業績考課を反映させた年額を決定し、毎月定額で支給します。なお、各取締役の役位及び職階の決定方法並びに個人の業績考課の反映方法は以下のとおりです。
- イ 各取締役の役位の決定
- 各取締役の役位については、代表取締役社長が各取締役の見識、経歴、業績に対する貢献度等を勘案して提案し、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで、取締役会にて決議しております。
- ロ 職階の決定
- 各取締役の役位における職階については、代表取締役社長が各取締役の見識、経歴、業績に対する貢献度等を勘案して提案し、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで、決定しております。
- ハ 個人の業績考課の反映
- 代表取締役社長は、会社業績や個人の業績評価を基に、取締役ごとに役位及び職階に応じて算出した金額の10%の範囲内で基本報酬の増額、減額を決定することができることとしております。各取締役の基本報酬の増額または減額を決定するに当たり、代表取締役社長は、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得ることとしております。
- 役員賞与
- 業績が著しく向上し、計画を上回る利益を計上した場合には、上記の報酬に加えて、代表取締役社長が過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで株主総会の決議により、役員賞与を支給できることとしています。なお、業績が計画に比して大きく上回る場合に支給することとしているため、支給時期は定めておりません。
- (c) 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針
- 当社は、社内取締役に対し、業績連動報酬等及び非金銭報酬等として、株式報酬制度に基づく株式報酬を支給します。株式報酬制度の目的、概要については以下のとおりです。
- イ 株式報酬制度の導入目的

当社の社内取締役に対して譲渡制限付株式を交付することにより当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、当社の社内取締役と株主とのより一層の価値共有を進めることを目的とします。

ロ 株式報酬制度の概要

社内取締役に対して、原則として毎事業年度、年額500万円以内を上限として金銭報酬債権を支給し、社内取締役は、その全額を現物出資として払込み、当社から、年間の上限を30,000株として普通株式の発行又は処分を受けることとします。

なお、当該普通株式の発行又は処分に際して、当社と社内取締役との間で、社内取締役は、一定期間、割当てを受けた当社普通株式について、第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分をしてはならないこと、及び、一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること等を内容とする譲渡制限付株式割当契約を締結し、当社普通株式を譲渡制限付株式として交付することとします。

イ) 金銭報酬債権の具体的な支給時期と支給額、及び当該株式の交付時期

当社株価が当社の経営成績、ひいては企業価値を客観的かつ端的に示すとともに、株主と最も価値を共有しうる指標であるとの理解に基づき、代表取締役社長が、月額基本報酬金額(所得税等控除後の金額水準を含む。)、月額報酬金額推移及び当社株価の推移等を総合的に勘案のうえで、各社内取締役の報酬年額の一定割合を対象とし、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで、決定しております。

ロ) 譲渡制限期間

取締役会が予め、割当株式の譲渡制限期間を交付日から30年間と定め、当該期間中、社内取締役は当該株式を譲渡、担保の設定その他の処分をしてはならないこととしております。

ハ) 地位喪失時の取扱い

社内取締役が当社の取締役の地位を喪失した場合、取締役会が正当と認める理由があるときを除いて、当該株式の全てを無償で返納することとしております。

二) 譲渡制限の解除等

社内取締役が譲渡制限期間中に継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、譲渡制限期間が終了したときに譲渡制限を解除することとしております。また、社内取締役が任期満了、死亡その他取締役会が正当と認める理由がある場合は、当社が定めた基準に基づいて譲渡制限を解除することとしております。

ホ) 払込金額の決定

金銭報酬債権額に対する1株あたりの払込金額は、金銭報酬債権の支給日及び支給額を決議する取締役会開催日の前営業日における東京証券取引所の当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、対象者に特に有利とならない金額で当社取締役会が決議することとしております。

(d) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役会の決議に基づき代表取締役社長がその具体的な個人別の報酬金額の決定について委任を受けるものとします。代表取締役社長は、「役員報酬規程」に基づき基本報酬及び賞与を決定し、当該権限が適切に行使されることとするために、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に原案を諮問し、その答申を得たうえで決定をします。なお、株式報酬は、過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会への諮問とその答申を踏まえ、最終的には取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議します。

c 取締役の報酬に関する株主総会決議の内容

(a) 金銭報酬

取締役の金銭報酬限度額は、2014年6月27日開催の第111期定時株主総会において年額500万円以内(うち社外取締役分50万円以内。ただし、使用人分給とは含まない。)と決議いただいており、当該定めに係る取締役は10名(うち社外取締役1名)であります。

(b) 譲渡制限付株式報酬

取締役(社外取締役除く)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬限度額は、2021年6月29日開催の第118期定時株主総会において、上記(a)金銭報酬の限度額の範囲内で、年額50万円以内(ただし、使用人分給とは含まない。)と決議いただいており、当該定めに係る取締役は5名であります。

d 当該事業年度の取締役の個人別の報酬等の額の決定に関する事項等

当該事業年度の取締役の個人別の基本報酬の額については、取締役会の決議に基づきその具体的内容の決定について委任を受けた代表取締役社長 高橋 弘二が「役員報酬規程」に基づき、一般従業員の給与及び賞与の金額並びにその構成等を十分に勘案したうえで決定しております。また、当該事業年度における譲渡制限付株式報酬付与のための金銭報酬債権の額については、取締役会の決議に基づきその具体的内容の決定について委任を受けた代表取締役社長 高橋 弘二が、決定した基本報酬額及び、上記ロに記載された範囲内で、対象となる取締役の生活給としての側面を十分に勘案したうえで決定しております。

代表取締役社長に当該権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているためです。また、代表取締役社長の当該権限が適切に行使されるよう、代表取締役社長が過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで決定しております。

さらに、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、指名・報酬等委員会における諮問・答申が十分に尊重されていること及び取締役会で決議した「役員報酬規程」に沿っていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。なお、取締役に対する役員賞与は支給しておりません。

ii 監査役の報酬

a 監査役の報酬に関する基本方針の内容の概要

(a) 基本方針

当社の監査役の報酬は、業績、職能、職務、経験、見識を勘案し、従業員に対する処遇との整合性及び上記 によって定めた取締役の報酬を考慮した適切な水準に基づき支給することを基本方針としています。具体的には、基本報酬を支給することとし、加えて、役員賞与を支給することができることとしています。

(b) 金銭報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

基本報酬

当社の監査役の基本報酬は、「役員報酬規程」に基づき、監査役の協議により定められた金額を、毎月定額で支給します。

役員賞与

業績が著しく向上し、計画を上回る利益を計上した場合には上記 の報酬に加えて、代表取締役社長が過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得たうえで株主総会の決議により、役員賞与を支給できる

こととしています。なお、業績が計画に比して大きく上回る場合に支給することとしているため、支給時期は定めておりません。

(c) 監査役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、「役員報酬規程」に基づき、監査役の協議により定めています。

b 監査役の報酬に関する株主総会決議の内容

監査役の報酬限度額は、1992年6月26日開催の第89期定時株主総会において年額95百万円以内と決議いただいており、当該定めに係る監査役は3名であります。

c 当該事業年度の監査役の個人別の報酬等の額の決定に関する事項

当該事業年度の監査役の個人別の基本報酬の額については、「役員報酬規程」に基づき、監査役の協議により決定しました。

なお、監査役に対する役員賞与は支給しておりません。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役と内部監査、監査役監査、会計監査及び内部統制関連部門との連携状況につきましては、取締役会の他、ミーティング等を通じて適宜報告を受ける体制を構築しております。

当社は、独立社外者による円滑かつ十分な情報交換・認識共有を図るために、社外役員全員で構成される社外役員連絡会を設置しております。また、社外役員連絡会を実効的なものとするため、社長室が事務局となり、社外役員をサポートすることとしております。

社外取締役の当社における業務をサポートするにあたっては、まず、社長室が窓口となり、社外取締役が情報収集等を行うにあたっての支援を行うと同時に、社外取締役が社内取締役を通じて、あるいは直接使用人に対して、報告を求めることができることとしております。

社外監査役は、月度定例及び随時開催する監査役会において、常勤監査役より、月次監査調書に基づいて、監査役監査の実施状況及び監査結果の報告を受け、相互に意見交換及び内容確認を行うことにより、情報を共有しております。

また、会計監査人との連携においては、当該事業年度の監査計画、四半期・決算レビュー報告、監査報告等についての会議に出席して適正な監査を実施しているかを監視し検証しております。また、会計監査人とは、年2回の定期会合において意見交換、情報の共有等の機会をもっております。

内部監査部門による監査実施状況及び、内部統制関連部門の活動計画・実施状況については、常勤監査役から四半期毎に活動状況の報告を受け、情報を共有しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
高橋 靖	名誉会長	社会貢献活動	非常勤・報酬無	2015/6/26	委嘱期間1年(更新有)

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1 名

その他の事項

- ・名誉会長の委嘱は、取締役会にて決議しております。
- ・名誉会長は、当社の経営に関する意思決定には関与しておりません。

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)

2024年10月31日現在の状況は以下のとおりです。

1 取締役会

独立した視点から意思決定の監視・監督機能強化の目的で任期1年の取締役6名のうち2名を社外から選任(うち1名を女性)し、E(環境配慮)、S(社会貢献)、G(企業統治)に関する事項及びそれらに係る経営戦略などを含め、主に当社グループの経営における重要事項を審議すると同時に、代表取締役社長をはじめとする業務執行全般を監督する体制としております。

また、取締役会には監査役が出席し、取締役の職務執行状況を監督する立場として適宜意見を述べています。

さらには、役付執行役員も取締役会に陪席し、求めに応じて、業務執行に関する情報の提供、意見を述べるなど、次世代の経営者を育成する機会としております。

2 指名・報酬等委員会

任意の機関として、社外取締役を過半数とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会を設置しております。

委員長は委員の互選により、社外取締役から選任することとし、本年度においては女性を含む2名の社外取締役と、代表取締役社長で構成しております。また、オブザーバーとして、社外監査役2名及び代表取締役常務1名が陪席することとしており、更に必要に応じて陪席者を求められることとしております。

指名・報酬等委員会の運営に関して定めた「指名・報酬等委員会規程」に基づき、取締役の選任、取締役個人の報酬額の決定などをはじめとする特に重要な事項を取締役に上程するに当たっては、指名・報酬等委員会に諮問することとしております。多様性、スキルの観点等からの答申を得ることにより、リスクテイクを支える健全な環境及び公正かつ透明性のある体制を整備しております。

3 社外役員連絡会

取締役会において有意義で活発な議論を展開できるよう、社外取締役、社外監査役に対し、主に取締役会にて審議あるいは報告される事項を中心に、当社グループの経営課題に関する情報について適切に提供し外部からの視点で意見交換する場として、原則、毎月1回開催しております。なお、自由闊達な情報交換を行う目的で開催される会議体であることから、予め議長を定めることはしていません。

4 常務会

グループ全体の基本戦略の検討、考案の場として、代表取締役社長が招集し、かつ議長を務め、代表取締役社長、常務以上の取締役及び必要に応じて審議に係る当事者等の関係者の参加により、適宜開催しております。

審議された事項のうち役員の指名、報酬に関連する事項は、指名・報酬等委員会に諮問し、その答申を得て、取締役会の審議を経て決裁することとし、役員の指名、報酬に関連する事項以外の事項は、社内規程に基づき、別途、取締役会における審議や担当役員の承認などを経て決裁することとしております。

5 経営会議

経営会議は、業務執行を行う経営陣が参加し、当社グループの各種戦略・将来構想をはじめとする業務執行に関わる重要事項を議論することにより、経営課題に対する機動的な取り組みを加速させると同時に、取締役会等における意思決定の合理性をより高めております。

6 損益管理委員会

(1)設備投資及びIT投資計画の審議、(2)当事業年度における経費予算の進捗状況及び使用見込の確認、(3)当社事業部及び国内連結子会社の廃棄予定品及び在庫管理状況の確認、(4)次年度予算編成方針の決定及び立案予算の精査などの案件ごとに関係する担当取締役、各組織の長、事業部・事業所代表者、及び関係者を招集する等、機動的に審議を行っております。

7 幹部連絡会

業務を分掌・管理する各々の機構組織部門の長に対し意思決定の周知徹底と、意思決定に対する各組織単位の執行方針の確認を行うほか、各組織単位から業務執行の状況の報告を受け、適正性の検証を行っております。幹部連絡会は、代表取締役社長を議長とし、社内取締役、常勤監査役も参加の上で、原則、毎月1回開催することとしております。

8 監査役会

監査役会は常勤監査役2名及び社外監査役2名の合計4名で構成されており、原則として毎月1回開催することとし、必要に応じて随時監査役会を開催しており、2024年3月期は17回開催いたしました。監査役会は法令・定款・当社「監査役会規則」に基づき、監査方針と監査計画を決定し、取締役会等の重要な会議へ出席、議事録・稟議書等の重要書類の閲覧等により、取締役の職務の執行状況を監査して、各監査役の監査報告に基づき監査意見を表明しております。

監査役会は内部監査部門及び会計監査人と定期的に情報交換を行って、組織的かつ効率的な監査を実施しております。また、代表取締役社長との定期会合をもち、経営方針を確認するとともに、監査上の重要課題等について意見を交換しております。

9 内部監査室

当社及びグループ会社の業務活動の執行状況を評価・監査する目的で、代表取締役社長直轄組織で業務執行部門から独立した内部監査室(室長以下7名)を設置しております。

10 独立会計監査人

保森監査法人と監査契約を締結し、監査法人は公正不偏の立場で監査を実施しております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は町井 徹氏及び二木 健一氏です。当社の会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士7名及び公認会計士試験合格者1名であります。

11 CSR・ESG推進本部

内部統制システムの中心課題であるリスク管理、コンプライアンス体制の整備、推進、運営のために設置している、「財務報告に係る内部統制委員会」「環境委員会」「全社安全衛生委員会」「化学物質管理委員会」「輸出管理委員会」「品質管理委員会」「情報管理委員会」「ハラスメント防止委員会」の8つの委員会による財務情報、非財務情報の適正性、適時性の確保、及びリスクと機会に関する課題と対応状況を取りまとめ、内部監査室と連携し、内部統制システムに関する課題を取締役に報告し、共有される仕組みを取っております。

12 企業経営及び日常業務に関して法律上の判断を必要とする場合には、随時法律事務所にアドバイスを受ける体制をとっております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査役会設置会社の形態を採用し、任意に社外取締役を複数名選任することによって、監査・監督機能の実効性を確保しております。また、独自に過半数を社外取締役とする取締役3名以上で構成される指名・報酬等委員会及び社外役員全員で構成される社外役員連絡会を設置することで、意思決定の公正さと透明性を担保することとしております。

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	当社では、担当部署による招集通知の作成、印刷会社や証券代行機関等による十分なチェックを経た上で、株主総会開催日の3週間前までに電子提供措置を取るとともに、発送日までの間に株式会社東京証券取引所にて掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使のため、議決権行使ウェブサイトを開設しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社「CJ」が運営する議決権電子行使プラットフォームにより議決権を行使できるようにしております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英文を、議決権電子行使プラットフォームや当社ホームページ上で提供しております。
その他	当社ホームページに招集通知、決議通知を掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年1月に個人投資家向けIR説明会を行いました。 今後も定期的に個人投資家の皆様に向けて、情報発信を行う予定であります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に会社説明会及び決算説明会を開催しております。 なお、実施状況の詳細については、当社ホームページにて開示しておりますので、併せてご参照ください。 IR情報 > 株式情報 > 株主・投資家との対話 https://www.daicolor.co.jp/ir/stock/conversation/index.html	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて、決算情報(有価証券報告書・決算短信・英文決算短信等)、決算情報以外の適時開示情報、招集通知、IRカレンダー等を掲載しております。 IR情報 https://www.daicolor.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社は、IR担当取締役若しくは役付執行役員を選任するとともに、社長室、経理・財務本部、事業管理本部、総務・人事本部、広報本部、CSR・ESG推進本部等が連携してIR活動を積極的に実施しております。	

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
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「株主のみならず、当社の従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他のさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。」ことを「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」内において定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループの活動については、「統合報告書」として公表し、当社ホームページにて掲載しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	全ての株主に対して公正かつ平等に情報発信を行うことを基本とし、中期経営計画や決算内容については、取締役会での決議後速やかにTDnetや当社ホームページにて公表しております。

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

当社グループは、経営の有効性及び効率性並びに透明性を確保し、企業倫理の高揚、法令遵守・リスク管理等の充実を図るためには、当社グループの実情に適した内部統制システムの構築・整備及び運用が必要であると認識しております。グループ全体の課題を横断的に管理する観点から、「CSR・ESG推進本部」が「財務報告に係る内部統制委員会」「環境委員会」「全社安全衛生委員会」「化学物質管理委員会」「輸出管理委員会」「品質管理委員会」「情報管理委員会」「ハラスメント防止委員会」と連携し、これらの推進組織として、ガバナンス機能の一層の充実を図るとともに、内部統制の中心課題であるリスク管理、コンプライアンス体制の整備、推進、運営を、CSR・ESG推進本部が取りまとめることにより、全社的なCSRの推進体制の強化を図っております。

1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 1) 「企業理念」、「社是」、「CSR・ESG基本方針」及び「役職員行動規範」などを制定し周知徹底します。
 - 2) 経営に係る重要事項は、法令及び定款に従い取締役会で決定します。
 - 3) 取締役は、取締役の職務執行における法令・定款・社内規程・規則等の遵守状況を相互に監視します。
 - 4) 監査役が、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査することにより、取締役及び使用人の業務執行における法令・定款・社内規程・規則等の遵守状況を監視します。
 - 5) 取締役会の監督機能を強化するため、適切な数の社外取締役を選任し、社外取締役に対し適切な量と質の情報を提供する場として「社外役員連絡会」を設置します。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - 1) 「情報セキュリティ管理規程」及び「文書保存管理規程」に従い、取締役の職務の執行に係る情報を適切に保存・管理します。
 - 2) 株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書等の取締役の職務の執行に係る重要情報については、必要に応じて取締役がこれらの情報をいつでも閲覧することができます。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 1) 取締役及び使用人は、「組織分掌規程」及び「職務権限規程」に従い付与された権限と責任の範囲内で業務を執行し、各々が損失の危険（以下「リスク」という。）を管理します。
 - 2) リスクに対応するため、「リスク管理規程」、「危機管理規程」を定め、取締役及び使用人にこれを遵守させます。
 - 3) リスクに関して、取締役又は役付執行役員を責任者とするCSR・ESG推進本部が評価して取締役会に報告し、大日精化グループのリスクを共有、管理します。
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - 1) 取締役会を定期的及び必要に応じて適時に開催し、取締役会が取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確認します。
 - 2) 経営方針及び経営戦略に関わる重要事項については、代表取締役社長及び関係する取締役によって構成される「常務会」において事前に審議し、取締役会にて業務執行を決定します。
 - 3) 年度予算、設備投資及びその計画進捗管理、在庫評価等の重要案件については、関係する取締役が出席する損益管理委員会にて事前に審議し、「職務権限規程」に定める権限で決裁します。
 - 4) 取締役会で決定された業務執行については、「組織分掌規程」、「職務権限規程」に従い、付与された権限と責任の範囲内で執行します。
5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 1) 「企業理念」、「社是」、「CSR・ESG基本方針」の下、「役職員行動規範」及び「コンプライアンス規程」を定め、倫理教育並びにコンプライアンス教育を徹底し、これを遵守させます。
 - 2) 弁護士等への外部通報窓口を含む内部通報制度を設け、コンプライアンス違反の防止及び早期発見・是正を促進します。
6. 大日精化及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 1) 「企業理念」、「社是」、「CSR・ESG基本方針」「役職員行動規範」及び「コンプライアンス規程」等の諸規程を大日精化グループ各社の取締役及び使用人に適用し、これを遵守させます。
 - 2) 「関係会社管理規程」において子会社の管理体制を、「職務権限規程」において子会社の決裁権限と報告義務の基準を定め、子会社の自主性を確保しつつ、重要事項に関しては大日精化の関係部署が関与します。
7. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - 1) 監査役の職務を円滑に遂行し監査の実効性を高めるために、大日精化の使用人から監査役補助使用人を任命します。
 - 2) 監査役補助使用人は、その職務を行うにあたっては監査役の指示にのみ従います。
 - 3) 監査役補助使用人の評価は監査役が行い、監査役補助使用人の任命、解任等については監査役会の同意を必須とすることで取締役からの独立性を確保します。
8. 監査役への報告に関する体制、及び報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保するための体制
 - 1) 取締役及び使用人は、業務又は業績に影響を与える重要な事項について監査役に適時かつ適切に報告します。前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができます。
 - 2) 内部通報制度を設け、「内部通報規程」において、使用人が監査役に対して直接通報できること、監査役に報告を行った者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いをされないこと、全ての通報窓口に通報された情報が監査役に適時かつ適切に報告されることを定めます。
9. 監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査役の職務の執行に生ずる費用又は債務の処理は、請求等の内容が明らかに監査役の職務遂行に必要ではないと認められる場合を除き、当該請求等に従い速やかに処理します。
10. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - 1) 監査役は、取締役会に出席するとともに、必要に応じて重要事項を審議及び報告する会議へ出席すること、及び稟議書等の関係資料をいつでも閲覧することができます。
 - 2) 監査役は、必要に応じて内部監査室に監査の協力を求めることができます。

- 3) 監査役は、監査の品質及び効率を高めるため、会計監査人と情報・意見交換等の機会を確保し緊密な連携を図ります。
- 4) 監査役は、必要に応じて弁護士等の社外専門家から助言を得ることができます。

11. 金融商品取引法に基づく内部統制の整備体制

環境・社会情勢の変化に適応し、常に内部統制が有効に機能していることを継続的に評価・改善することで、金融商品取引法の第24条の4の4に規定する「内部統制報告書」をはじめとする社内外に開示する報告の信頼性を確保します。

当社グループの「企業理念」及び「社是」「CSR・ESG基本方針」については、当社ホームページをご参照ください。

大日精化について > 企業理念

<https://www.daicolor.co.jp/company/philosophy/index.html>

CSR活動 > 大日精化グループの各方針

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>

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

- 1) 「CSR・ESG基本方針」、「役職員行動規範」、「反社会的勢力排除宣言」に従い、反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、圧力を受けた場合は毅然とした態度で対応します。
- 2) 反社会的勢力からの被害を防止するために、「反社会的勢力の排除に関する規程」を制定し、総務・人事本部が警察、弁護士等の外部専門機関との密接な連携を取りながら社内啓発活動を行うとともに、大日精化グループ会社の関係部署との連携を強化します。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明

会社法施行規則第118条第3号に定める「株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」(以下「会社の支配に関する基本方針」といいます。)の内容は以下のとおりであります。

1. 会社の支配に関する基本方針

創業者 高橋 義博の「自分の生活が好きな色彩によって包まれたいと思うのが私たちの念願」との言葉にもありますように、世界中の「もっと自由に彩りたい」という願いをかなえるために、当社グループは彩りを提供することから始まり、「より便利な」「より安全な」機能を持った素材をさまざまな分野に提供し、社会やお客様の願いに応えております。お客様の具体的な「ニーズ」及びオープンイノベーションでの共同開発や知財戦略に基づき新技術創出などによる「シーズ」に応えるために、これまで培ってまいりました1 有機無機合成・顔料処理技術、2 分散加工技術、3 樹脂合成技術の3つのコア技術をさらに一層深化させ、お客様の製品を通じて、ESGなどの社会的なニーズに継続的に貢献してまいることにより、中期経営計画では、新規発展分野として IT・エレクトロニクス 機能性材料、 ライフサイエンス・パーソナルケアを、継続発展分野として モビリティ、 環境配慮型パッケージングをターゲット市場に定めて開発テーマの中心に置き、資金と人財を積極的に投入し、技術主導による競争優位性の確保を目的とした「技術オリエンテッド」体制を構築し、色材、機能材、合成樹脂、天然物由来高分子など多岐にわたった製品を生産することにより、自動車・電気機器・建材などの部品から日常生活に関連する繊維・パッケージ・情報関連素材まで広範囲な製品に利用・活用されております。

当社では、このような会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、企業理念、企業価値の源泉を十分に理解し、当社をご支持くださる多数のステークホルダーとの信頼関係の下に、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保、向上させる者でなければならないと考えております。

当社株主の在り方は、当社株式の市場における自由な取引を通じて決定されるものであり、当社の支配権の移転を伴う大規模な買付提案等がなされた場合であっても、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、一概に否定するものではなく、これに応じるか否かの判断も、最終的には株主の皆様のご意思に基づき行われるべきものと理解しております。

しかしながら、近年の資本市場における株式の大規模な買付行為や買付提案の中には、その目的が当社の企業価値ひいては株主共同の利益を損なうことが明白であるもの、当社や株主の皆様に対して買付けに係る内容及び代替案等を検討するための十分な時間や情報を提供しないもの、買付けに応じることを株主の皆様が強要するような仕組みを有するもの、買付条件が不適切であるもの等々、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さないものも想定されます。このような大規模な買付行為や買付提案を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として適切でないと考えております。

2. 会社の支配に関する基本方針の実現に資する取組み

当社は、1931年に顔料の製造・販売を目的に創業し、プラスチック時代の幕開けとなった1940年代半ばより、国産化・自社開発に拘りながらプラスチック製品の着色化に貢献、また合成繊維の誕生に合わせ色・合成繊維の原液着色の技術を開発しました。1970年代より海外市場へ展開し、日本企業の海外進出に合わせ、エリアを拡大してまいりました。創業以来培ってきました技術の継承と新規分野の研究開発を背景に、材料特性を熟知した素材メーカーとして、カラー化時代の先取りと様々なユーザーニーズに応える分散・加工等の基本技術と応用展開の結実として、現在、プラスチック用着色剤、印刷インキ、合成樹脂に加えて時代の要請に即した機能性付与製品や情報記録関連の製品、環境配慮型製品まで多様な製品ラインナップを擁し、広範な業界の多数のお取引先から厚い信頼を得ております。

このように、当社は創業以来蓄積してきた1 有機無機合成・顔料処理技術、2 分散加工技術、3 樹脂合成技術の3つのコア技術を企業価値の源泉とし、お客様を通じて得られる「ニーズ」やオープンイノベーションでの共同開発や知財戦略に基づき「新技術創出などによる「シーズ」に応えるために、3つのコア技術に一層の磨きをかけて、今後も、品質・コスト競争力とブランドの向上に著実に努め、株主の皆様、取引先の皆様、従業員、さらには地域社会等との長年に亘る信頼関係を構築しております。

当社においてその価値の源泉となるものは、創業以来蓄積されてきた技術力、開発力、個々の従業員がその持ち場で地道に積み上げてきた豊富な経験、スキル、ノウハウであり、それらを伸ばして、着実に伝承していく企業風土、文化、経営方針であるものと確信しております。そして、環境や時代の変化に応じて、この企業価値の源泉に真摯に向き合い、改めて研鑽し合うことで、一層の輝きを引き出し、その結果として、企業価値も高まり、ひいては、株主のみならず、取引先、従業員、地域社会等、当社をとりまく全ての方にとっての価値が最大化できるものと考えております。

また、当社は、新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」において、当社の置かれている経営環境や社会的課題を踏まえ、持続的成長と中長期的な企業価値の創出のため、今後3年間に当社が進むべき方向性として、以下の項目をお示ししております。

- ア. 技術主導による競争優位性の確保
- イ. 事業基盤の強化のための海外事業の拡大
- ウ. サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進
- エ. HR戦略・DX推進

これらを推進することで、ROE9%以上、ROA5%以上を産み出す利益体制の構築を図り、より一層資本効率を重視した経営を進めることとしました。

ア. 技術主導による競争優位性の確保

当社グループでは、保有する技術を、技術マネジメント手法を用いて再評価し、社会的なニーズ(ESG)への貢献を最優先課題として、オープンイノベーション、セグメント間のシナジー、知財戦略などを組み合わせ、3つのコア技術(1 有機無機合成・顔料処理技術、2 分散加工技術、3 樹脂合成技術)を深化させた技術開発に取り組んでおります。新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」においても、これらコア技術は重要な基盤として、市場規模・収益性・成長性を評価し、新規発展分野として IT・エレクトロニクス 機能性材料、 ライフサイエンス・パーソナルケアの二つを、継続発展分野において環境配慮型製品へのより一層のシフトをテーマとする

モビリティ、 環境配慮型パッケージングを開発の中心に据え、人財と設備と資金とを積極的に投入することを行い、技術主導による競争優位の確保を目的とした「技術オリエンテッド」体制の構築を進めております。製品の差別化、品質向上により社会貢献度を高め、同時に収益性の確保を図ることとしております。

イ、事業基盤の強化のための海外事業の拡大

当社グループの収益、成長の源泉は、国内・海外双方に存在し、GDP高伸長国での事業展開もバランスよく事業育成をしていく必要があるとの認識の基に事業を展開してまいりましたが、中国を中心に景気停滞の影響を受け生産数量の低調が続きました。新3か年中期経営計画「明日への変革2027」においても、「地産地消」の推進と海外拠点の拡充及び新規ビジネスの創出を軸に、積極的な業務の展開に注力いたします。

ウ、サステナブル社会の実現に向けたESG重視の経営推進

前中期経営計画では、ESG経営を重視し、当社を取り巻くサプライチェーン全体の重要な課題として原材料調達段階から当社製品を使用した製品が廃棄されるまでを含めたライフサイクル全体において、「(ア) サステナビリティ貢献製品開発・拡販」、「(イ) 気候変動への取り組み」、「(ウ) 資源循環促進」、「(エ) 生物多様性への取り組み」、「(オ) 社会貢献の一層の促進」、「(カ) コーポレート・ガバナンスへの一層の取り組み」を進めてきました。

これらの課題に対して当初計画していた様々な取り組みはほぼ予定通り実行できたと考えております。

同時に、情勢の変化、社会の要求の変化に合わせ、前中期経営計画の途中で課題の追加、見直しも行ってきました。

新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」においても、ESG経営の重視を継続し、前中期経営計画の中で認識した課題に向け、当社内の改革に注力する必要があると考えています。特に前中期経営計画の2年目に追加した「(キ) 人的資本投資・人材育成」の重要性が日々高まっていると認識しており、新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」では、人的資本投資・人材育成の重要課題として、モノづくりメーカーとしての従業員のエンゲージメント向上を目指した「HR戦略」を重点施策のひとつに掲げ、さらなる価値創出に努めてまいります。

エ、HR戦略・DX推進

ア～ウの戦略を下支えするものとして、HR戦略とDX推進を推し進めてまいります。

(ア)HR戦略

中長期的な企業価値の向上のためには、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土を醸成させていくことが不可欠であると認識しております。「会社の目標達成＝個々の従業員の理想の実現」となる状態を目指すことで、モノ作り企業の従業員としてのエンゲージメント向上を目指したHR戦略を推し進めていくことといたします。

具体的には、経営方針や戦略を各従業員が理解・共感したうえで日々遂行する業務の目標に落とし込む事が必要と認識しており、その対応として経営層と従業員との対話を深めお互いの期待感を共有し、具体化させていく機会を増やしてまいります。

また、従業員がお互いに仲間と組織のために自主的に貢献しようという意欲を醸成し、その意欲に基づき従業員が自ら高い目標を設定し、目標の達成に向けて挑戦し続けることができるよう指導し、かつ併走する管理職を養成するプログラムも含めた社内・社外の研修を充実させてまいります。

業績評価の仕組みにおいては、従業員の階層ごとに評価項目や基準を明確化することで、納得感の得られる評価、成長につながる評価、心理的安全性の高い評価などの考え方を取り入れ、魅力ある会社になることで、エンゲージメントの向上と人材の育成を図ることができ、イノベーションの創出が達成できるものと期待しております。

(イ)DX推進

業務のデジタル化による効率化、データ蓄積・共有の基盤構築を進め、生成AIによる業務効率化や当社グループ独自データ活用による戦略策定など、データ駆動型ビジネスへの移行を進め、効率的で確実性の高い戦略、独創性のある製品開発を強力に推進します。

具体的には、オフィスワークにおいては、ITツールの活用により情報探索・情報共有の効率を上げ、意思決定スピードを引き上げる。マーケティングにおいては、担当する部門に関わりなく市場ニーズをデータベースとして蓄積し、市場ニーズと当社技術を結び付け新規案件を開拓する。技術開発においては、使用する原材料や開発情報を横断的にデータベースとして蓄積し、これらを組み合わせ、MIにより開発期間を短縮する。生産部門においては、生産現場の負荷を軽減しながらデータの蓄積・見える化を進め、早期異常発見率を高めることにより生産効率を上げる、などを実施していきます。

このために、デジタルリテラシー向上のための研修や、具体的なプロジェクトなどを活用したOJTなども効率的に行うことなどにより、一層のデジタル人材の基盤強化を図ることといたします。

この新3か年中期経営計画「明日への変革 2027」を着実に進めることにより、企業価値の一層の向上につなげることができると確信しております。

3. 会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止する取組み

当社は、会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させるための取組みとして「当社株式の大規模買付行為に関する対応策」(以下「本プラン」といいます。))について、2023年6月29日開催の第120期定時株主総会(以下「本株主総会」といいます。))において、株主の皆様にご承認いただき継続しております。

本プランの対象となる当社株式の大規模買付行為とは、特定株主グループの議決権割合を20%以上とすることを目的とする当社株券等の買付行為、または結果として特定株主グループの議決権割合が20%以上となる当社株券等の買付行為をいい、かかる買付行為を行う者を「大規模買付者」といいます。

本プランにおける大規模買付時における情報提供と検討時間の確保等に関しては、次のとおり一定のルール(以下「大規模買付ルール」といいます。))を設けており、大規模買付ルールによって、事前に大規模買付者が当社取締役会に対して必要かつ十分な情報を提供し、必要情報の提供完了後、対価を現金のみとする公開買付による当社全株式の買付けの場合は最長60日間、またはその他の大規模買付行為の場合は最長90日間を当社取締役会による評価・検討等の取締役会評価期間として設定し、取締役会評価期間、また株主検討期間を設ける場合には取締役会評価期間と株主検討期間が経過した後に大規模買付行為を開始するというものです。

本プランにおいては、大規模買付者が大規模買付ルールを遵守した場合には、原則として当該大規模買付行為に対する対抗措置は講じません。ただし、大規模買付者が大規模買付ルールを遵守しなかった場合、遵守しても当該大規模買付行為が当社に回復し難い損害をもたらすなど、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を著しく損なうと判断する場合には、必要かつ相当な範囲で新株予約権の無償割当て等、会社法その他の法律及び当社定款が認める対抗措置をとることがあります。

このように対抗措置をとる場合、その判断の客観性及び合理性を担保するために、取締役会是对抗措置の発動に先立ち、当社の業務執行を行う経営陣から独立している社外監査役または社外有識者から選任された委員で構成する独立委員会に対して対抗措置の発動の是非について諮問し、独立委員会は対抗措置の発動の是非について、取締役会評価期間内に勧告を行うものとします。当社取締役会は、対抗措置を発動するか否かの判断に際して、独立委員会の勧告を最大限尊重するものとします。なお、本プランの有効期限は2026年6月に開催予定の当社第123期定時株主総会の終結の時までとします。本プランは、本株主総会において継続が承認され発効した後であっても、当社株主総会において本プランを廃止する旨の株主の一定割合の意思表示が行われた場合、当社取締役会により本プランを廃止する旨の決議等が行われた場合には、その時点で廃止されるものとします。継続後の本プランの詳細につきましては、インターネット上の当社ウェブサイト(<https://www.daicolor.co.jp>)に掲載しております。

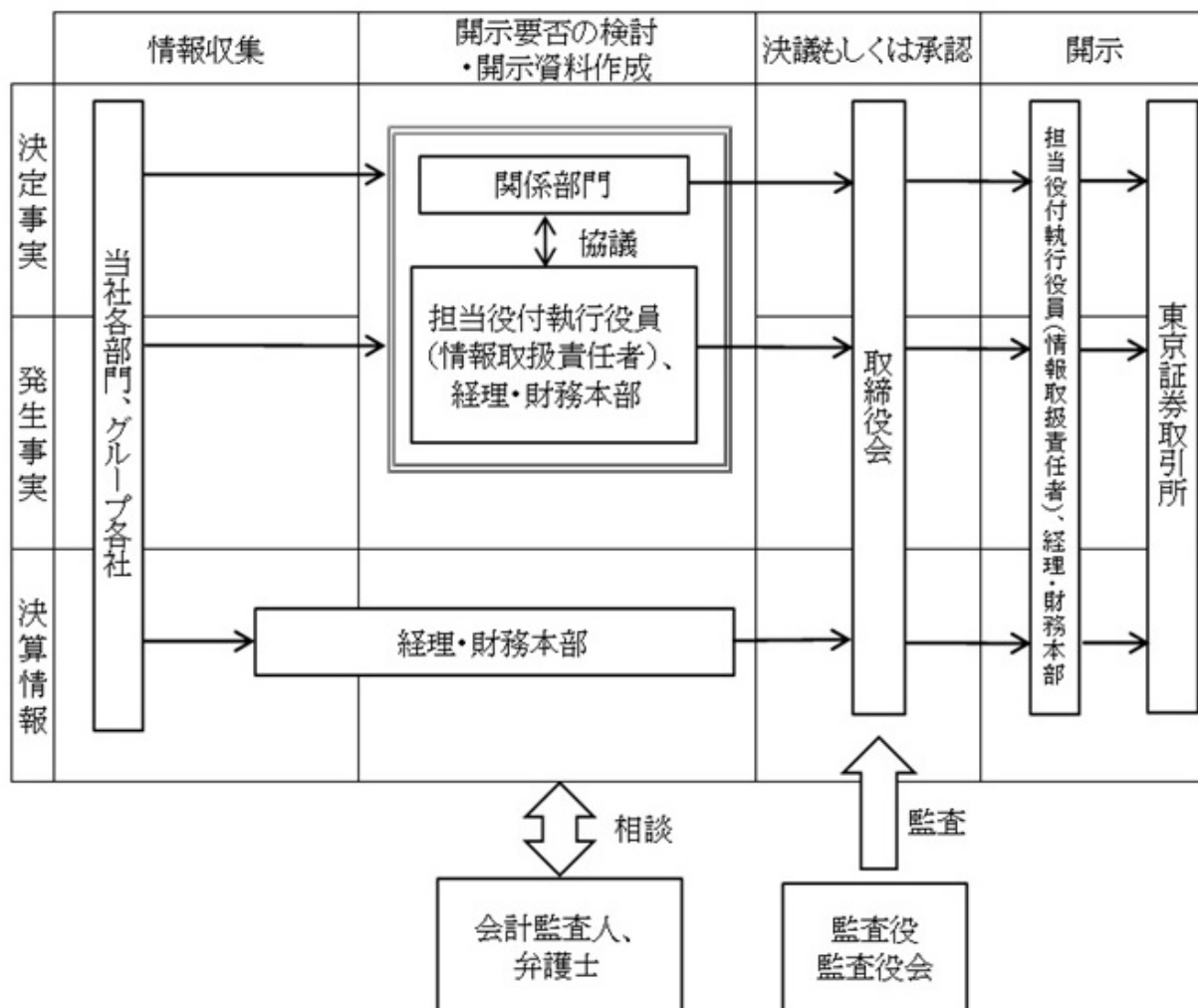
4. 本プランが会社の支配に関する基本方針に沿い、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に合致し、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではないことについて

本プランは、買収防衛策に関する指針において定める三原則を充足していること及び経済産業省に設置された企業価値研究会が2008年(平成20年)6月30日に発表した報告書「近時の諸環境の変化を踏まえた買収防衛策の在り方」の内容も踏まえたものとなっていること、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上の目的をもって導入されていること、株主総会での承認により発効しており、株主意思を反映するものであること、独立性の高い社外者のみから構成される独立委員会の判断を重視するものであること、デッドハンド型やスローハンド型買収防衛策でないこと等の理由から、基本方針に沿い、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を損なうものでなく、かつ、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではないと考えております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示が必要な各種会社情報は、担当役付執行役員(情報取扱責任者)及び経理・財務本部が当社各部門・グループ会社より適時に報告を受け、一元的に把握・管理することにより、網羅的かつ適時に開示できる体制を構築しております。
2. 開示要否の検討・開示資料作成担当役付執行役員(情報取扱責任者)及び経理・財務本部と関係部門において、収集された全ての各種会社情報を適時開示規則に照らし合わせて検討して適時開示の是非を判断し、開示が必要と判断したものについて開示資料を作成します。
3. 決議もしくは承認開示資料を作成後、取締役会の決議もしくは承認を得ることで、開示資料の公式性を確保しております。
4. 開示決議もしくは承認を受けた開示情報は、TDnetシステムを利用して株式会社東京証券取引所に開示することで、公表の公平性に配慮しております。

大日精化工業株式会社
会社情報の適時開示に係る社内体制の概要(模式図)



※ 適時開示に係る社内体制全体について、内部監査室がモニタリングを実施し、必要に応じて改善提案等を実施しております。

大日精化工業株式会社
コーポレート・ガバナンス体制（模式図）

