

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される企業となるため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要な課題として位置付け、企業倫理と遵法を徹底するとともに、リスク管理を含めた内部統制システムを整備し、経営の効率性、透明性を確保することを基本方針としております。

また、当社は、以下の理念を経営の根幹とし、これを拠り所として内部統制の整備・構築に取り組みます。

・「もっと何かできるはず」

・「人間大好き企業」のファンケルグループは、世の中の「不」の解消を目指し、安心・安全・やさしさを追求します。

常にお客様の視点に立ち、「お客様に喜んでいただくこと」をすべての基準とします。

【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】

当社は、コードの各原則について、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

【原則1 - 4】政策保有株式

当社は、政策保有株式を保有しておりません。なお、政策保有株式については、その保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。

保有すると判断した株式に関する議決権の行使については、その議案の内容を検討し、株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に議決権を行使いたします。

【原則1 - 7】関連当事者間の取引

当社が関連当事者間取引や利益相反取引を行う場合には、当社の取締役会付議基準に基づき、事前に取締役会において取引条件等重要な事項等について審議し、意思決定を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1】中核人材の多様性の確保

1. 中核人材の登用などにおける多様性の確保について

当社グループは「みんな違ってあたりまえ」をスローガンに、様々な価値観や考え方を持つ多様な人材が個性や能力を発揮し、新しい価値を生み出し続けることを目指しております。2021年度にはファンケルグループ人権方針を策定し、従業員だけでなく、自社の製品・サービスに関係するすべてのお取引先様に対してもご理解頂くことに努め、すべての活動において人権尊重の重要性を認識し、遵守を求めています。性別や年齢、障がいの有無、価値観や考え方、働き方等の多様性をお互いに尊重し認め合い、一人ひとりがいきいきと輝ける環境のもとでチームワークを発揮できるように努め、変革と価値創造を推進することをコミットしております。第3期中期経営計画「前進2023」に掲げている7つの大方針の一つに、「人材育成と人材活用」を掲げており、2023年度までに女性管理職比率を50%、および女性上級管理職比率を30%に高めることを目標としております。

上級管理職・・・次長以上の管理職(役員除く)

第3期中期経営計画につきましては、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.fancl.jp/ir/management/plan/>

2. 中核人材の登用などにおける自主的かつ測定可能な現状及び今後の目標

[女性管理職比率]

2020年度:46.5% 2021年度:47.1% 2022年度:47.1% 2023年度目標:50%

[女性上級管理職比率]

2020年度:22.5% 2021年度:25.3% 2022年度:28.0% 2023年度目標:30%

3. 中核人材の多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

[人材育成方針]

会社を取り巻く環境へ即応できるよう、様々な制度を整備しつつ、会社の状況に合わせた教育を実施できるよう、社内に教育専門機関「ファンケル大学」を設置。次世代の人材、グローバルに活躍できる人材、専門性の高い人材の育成に努めております。

「人材育成と活用」の具体的な取り組みについては、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.fancl.jp/sustainable/society/rearing/index.htm>

[社内環境整備]

性別や出産・育児・介護、その他さまざまな状況下であっても、多様な働き方を可能とすることで仕事との両立を支援しております。

具体的な取り組みについては、本報告書の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」および当社ウェブサイトをご参照ください。

「ワークライフバランスの推進」<https://www.fancl.jp/sustainable/society/worklifebalance/index.html>

「ESGデータ集」<https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/>

なお、外国人・中途採用者に関する管理職登用は国籍や採用時期に関わらず新卒採用者と同条件で実施しているため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。ただし長期ビジョン「VISION2030」の達成に向けて、より積極的に外国人の採用を実施しており、従業員の教育と合わせ海外での本格的な成長に向けて社内のグローバル化を推進中です。

従業員数・外国人従業員数・中途採用者数・男女比率・多様性・働き方などの詳細データにつきましては、当社ウェブサイトに掲載の「ESGデータ集」をご参照ください。

<https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/>

[原則2 - 6] 企業年金の資産オーナーとしての機能発揮

当社は、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っております。また、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしております。また、当社グループの企業年金の所管部署を当社の人事部とし実務担当者を配置し、投資機関各社が実施する各種セミナーに出席するなどして、必要な業務知識を習得しております。

[原則3 - 1] 情報開示の充実

(1) 当社経営理念は、本報告書の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。また、中期経営計画は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.fancl.jp/ir/management/plan/>

(2) コーポレート・ガバナンスの基本方針は、上記「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 取締役及び監査役の報酬等の決定に関する方針については、本報告書の「1. [取締役報酬関係]」をご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名については、性別・年齢・国籍の区別なく、それぞれの人格及び見識等を十分考慮し、当社グループ創業理念「正義感を持って世の中の「不」を解消しよう」および経営理念「もっと何かできるはず」を正しく理解・実践し、取締役としての職務と責任を全うできる者を選任する方針とし、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会候補者を検討・協議したのち、取締役会に付議し、決定しております。また、社外役員の選任については、豊富な経験に基づき、高い見識、高度な専門性を有し、客観的な立場から経営の監督及び助言等が期待できる者を選任する方針としております。

経営陣幹部の解任については、選任方針に定める資質が認められない場合、指名・報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会により総合的に判断した上で解任することとしております。

(5) 取締役・監査役候補者の指名理由については、招集通知に記載し、開示しております。

https://www.fancl.jp/ir/stock_meeting/

[補充原則3 - 1 - 3] サステナビリティに関する取り組み

1. サステナビリティに関する取り組み

ファンケルグループは1980年の創業以来、一貫して社会課題解決型企業として成長して参りました。創業理念として「正義感を持って世の中の「不」を解消しよう」を掲げ、その想いは、現在に至るまで徹底して引き継がれています。2018年には「ファンケルグループ サステナブル宣言～未来を希望に～」を策定し、持続可能な開発目標(SDGs)と足並みをそろえて、持続可能な社会の実現に貢献していく意志を表明し、さまざまな取り組みを推進しております。さらに、2021年度を初年度とする中期経営計画「前進2023～逆境を超えて未来へ～」では、持続可能な社会の実現への貢献と、グループの持続的な成長を目指して、「環境」「健やかな暮らし」「地域社会と従業員」の3つの重点テーマを設定。優先課題を整理し、達成すべき定量目標の設定を行いました。

「ファンケルグループ サステナブル宣言」の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.fancl.jp/sustainable/guideline/>

また、2021年10月に、サステナビリティを経営の中核におき、重点テーマに設けた目標を必達して中長期的な企業価値を向上するために、「サステナビリティ委員会」を設置しました。

2. 経営戦略・経営課題との整合性を意識した人的資本や知的財産等への投資について

[人的資本への投資]

第3期中期経営計画「前進2023」に掲げている7つの大方針の一つに、「人材育成と人材活用」を掲げており、社内の教育研修部門であるファンケル大学が中心となって、理念を実践できる人材、次世代のファンケルを担う人材、グローバルに活躍できる人材、専門性の高い人材、会社を取り巻く環境に即応できる人材(サステナビリティ、ダイバーシティ&インクルージョン、IT・デジタル人材教育)、自律的に学ぶ人材の育成に注力しております。2022年度の従業員数一人当たりの年間教育研修費用(国内連結)は、148,715円となっております。また、社内の教育研修部門である「ファンケル大学」の人件費を除く費用は、65,232円となっております。

<https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/>

[知的財産への投資]

総合研究所では、当社の創業理念「不」の解消をサイエンスで実現することを常に念頭におき、美と健康の領域における基礎研究から製品開発までを担い、研究開発活動を行っております。第3期中期経営計画においては、事業戦略の加速と、新たな「不」を解消するソリューション研究の推進、キリングループの技術・素材を活用した新製品の開発、を目標に掲げ、広い視野と柔軟な発想をもって個々の研究テーマに取り組むほか、国内外の大学やメーカー、各種研究機関などとも積極的に共同研究を行い、2022年度の研究開発費は3,408百万円となっております。(化粧品関連事業1,752百万円、栄養補助食品関連事業1,500百万円、その他関連事業155百万円)また、総合研究所のサポート部門である研究戦略推進室が、創出された発明や研究成果を知的財産(特許)として守り、積極的な特許出願を行っております。2022年度は、国内71件、外国2件の特許を出願しました。

商標の出願・権利化・維持については、法務部にて、事業部門および関連会社と今後の商品展開や海外展開予定を適宜協議し、費用対効果を考慮し手続きを行っております。2023年3月時点ではファンケルグループとして60の国と地域において約2,800件の商標権を取得しております。またブランド保護の観点から、主にはアジア地域を対象として、模倣品対策にも取り組んでおります。

当社は「知的財産」が経営上の重要な資産であると捉え、効果的に活用することで価値の最大化を目指しています。

3. 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、TCFDの枠組みまたはそれと同等の枠組みに基づく質と量の開示の充実

ファンケルグループは、2020年10月にTCFD(気候関連財務諸表開示タスクフォース)の提言への賛同を表明しました。気候変動に真摯に向き合い、事業に影響する機会・リスクへの理解を深化させ、その取り組みの積極的な開示に努めてまいります。

TCFD提言では、気候変動に関する「ガバナンス、経営戦略、リスク管理、指標と目標」の各項目に関する情報開示が推奨されています。

この4つの開示推奨項目に沿った情報の開示とともに、シナリオ分析、気候変動に伴うリスクと機会を評価しました。

詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.fancl.jp/sustainable/environment/tcdf/>

【補充原則4 - 1 - 1】経営陣に対する委任の範囲

取締役会付議基準を制定し、取締役会において決議する事項を明確化するとともに、その他の決定については経営陣へ委任しております。経営陣は、取引・業務の規模や性質に応じて定めた決裁権限に基づき、業務執行しております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性基準及び資質

社外取締役の独立性については、東京証券取引所の独立性に関する要件を満たすことを前提に、当社の経営課題に対し積極的に提言・提案し、社外取締役として経営の監督機能を発揮していただける高い専門性と豊富な経験を有する人物を選定しております。

【補充原則4 - 10 - 1】任意の委員会の独立性に関する考え方・権限・役割

役員候補者の指名および役員報酬の決定に独立社外取締役が主体的に関与し、手続きの公正性、透明性および客観性を確保するため、取締役会の下に、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しております。

同委員会は、当社の取締役、執行役員および特別役員、ならびに当社連結子会社の代表取締役(以下、「役員等」といいます。)の選解任、後継者計画(サクセッションプラン)の策定その他役員等の指名に関する重要な事項について、取締役社長執行役員その他の取締役がこれらに関する議案を取締役に提案するにあたり、その内容の相当性について検討し、その結果を取締役に答申しております。また、役員等の報酬に関する事項として、報酬制度の基本方針、具体的な報酬制度の設計、および役員等の個人別の報酬の内容(基本報酬、株式報酬を含む)の相当性について検討し、その結果を取締役に答申しております。また、経営戦略に照らして当社取締役会が備えるべきスキルおよび各役員のスキルについて審議しております。

【補充原則4 - 11 - 1】取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続

当社は、定款において、取締役の員数は15名以内、監査役の員数は5名以内と定めております。

現在の当社の取締役は9名であり、そのうち5名が社外取締役で構成されております。業務執行における様々な知識・経験・能力をもつ者を選任しており、取締役会は有効に機能しております。

取締役の選任については、性別・年齢・国籍の区別なく、それぞれの人格及び見識等を十分考慮し、当グループ創業理念「正義感を持って世の中の「不」を解消しよう」及び経営理念「もっと何かできるはず」を正しく理解・実践し、取締役としての職務と責任を全うできる者を選任する方針とし、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会にて候補者を検討・協議したのち、取締役会に付議し、決定しております。社外取締役の選任については、豊富な経験に基づき、高い見識、高度な専門性を有し、客観的な立場から経営の監督及び助言等が期待できる方を選任する方針としております。また、経営戦略に照らして当社取締役会が備えるべきスキルおよび各役員のスキルについて指名・報酬委員会において審議し、取締役会に報告しております。

詳細は招集通知をご参照ください。

https://www.fancl.jp/ir/stock_meeting/

【補充原則4 - 11 - 2】取締役の兼任状況

取締役及び監査役の重要な兼職の状況については、招集通知に記載し、開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】取締役会の実効性評価の結果の概要

当社は、取締役会の現状を把握し、より実効的な取締役会を運営していくために、2015年度より、毎年、各取締役・監査役による取締役会の自己評価を実施しております。評価については、取締役会の役割・責務、取締役会の規模・構成・多様性、取締役会の運営状況、社外取締役の役割と活用状況、取締役への支援体制・トレーニング、ステークホルダーとのコミュニケーションなど、取締役会に関する全般的な事項について各取締役・監査役を対象にアンケート調査を実施し、その結果について評価を行いました。

2022年度の実効性評価では、取締役会は全体として適切に機能されており、実効性は確保されていると評価しております。

【2022年度評価結果】

1. 議長の采配により開かれた取締役会が運営され、忌憚のない発言を歓迎する雰囲気があり、述べた意見がスピーディーに採用され、それがさらなる発言を生み、好循環になっている。
2. 取締役会の構成は、執行と非執行のバランスは適切である。社内取締役は販売・生産・管理・キリングroupとのシナジー推進等の分野に、担当役員がバランス良く選任されている。社外取締役は弁護士・公認会計士・ブランド戦略および人事の専門家・企業経営者と、専門分野が異なり、多様性が確保されている。
3. 議案数、内容、審議時間は適切である。「テーマセッション」「審議事項の事前説明」がきめ細くなされており、事前説明では疑問点の質問などを通じて理解を深める良い場になっている。また、そこでの議論を通じた補足資料の提供など、審議の充実につながっている。

一方で、取締役会が取り組んでいくべき主な課題として、以下の課題を認識しました。

- ・中長期的な経営課題についての議論
- ・中長期的な課題として、社内からの女性取締役の選任などさらなる多様性の向上
- ・説明資料が細かすぎる時があるため、経営判断にあたり重要なポイントを意識したメリハリのある資料作成

【2021年度評価において抽出された課題について】

前年度において抽出された次の課題について、改善への取り組みがなされました。

1. 社内からの女性取締役の選任などさらなる多様性の向上

2023年度までに女性管理職比率50%、女性上級管理職比率30%を目標として設定し、以下の取り組みを継続して実施。

[女性管理職比率]2021年度:47.1% 2022年度:47.1%

[女性上級管理職比率]2021年度:25.3% 2022年度:28.0%

上級管理職・・・次長以上の管理職(役員除く)

女性リーダーシップ研修

経営スクール(上級管理職向けリーダーシッププログラム)

経営および事業戦略を推進するキーポジションを担い得る後継者候補を、計画的に選定・育成するサクセッションプランの策定

2. 取締役会で議論した経営課題についての定期的なモニタリング

「中国サブプライム事業」「ブランシック」「ポウシャ」などの海外事業、「サステナビリティ」「リスク・コンプライアンス」などの重要テーマについて取締役会に定期報告を実施。

本評価結果を踏まえ、一層の取締役会の実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

新任の社外取締役・社外監査役には、就任時に、経営理念、事業内容、経営戦略、事業を取り巻く環境や課題などの説明に加え、法令上の役割や義務等に関する知識を向上させるために外部の研修受講も活用しております。

これに加え、毎年、全取締役・監査役を対象として、会社法や最新の情勢について、弁護士による勉強会を開催しているほか、コーポレートガバナンスなど必要な情報を適宜提供し、必要な知識の習得および役割と責務の理解促進に努めています。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

株主様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、以下のとおりであります。

・個人株主様との対話においては、株主総会を最も重視しており、株主様が出席しやすい土・日開催とすることで、多くの株主様にご出席いただき、今後の経営戦略や業績見通しについて、映像を用いて分かりやすく丁寧に説明を行っております。また株主様からの質問につきましては、担当取締役や議長が丁寧に回答にしております。2021年の株主総会より、インターネットによるライブ配信を実施しております。

<株主との対話の実施状況等>

- ・アナリスト・機関投資家との対話においては、経営管理部門の取締役、執行役員が行っております。
- ・アナリスト・機関投資家との個別面談は、積極的に取り組み、面談状況を取締役、執行役員に報告を行っております。
- ・アナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会(年4回)を開催しており、代表取締役が説明しております。
- ・各部門(IR・経営企画・総務・経理・法務)は、決算発表、株主総会などにおいて連携を図り、正確な情報提供に努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

資本コストや事業ごとの収益性・投資効率を意識した経営をさらに推進するため、ROE(自己資本利益率)に加え、ROIC(投下資本利益率)をKPIとして設定しています。ROICについては事業・チャネルの単位で年1回確認しており、資本コストに対して改善が必要と考えられる事業については、その改善策を経営層で議論しております。第3期中期経営計画の最終年度である2024年3月期には連結売上高111,000百万円、営業利益12,000百万円、ROE10.5%、ROIC9.5%の達成を目指します。

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(%)
キリンホールディングス株式会社	39,540,400	32.64
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	15,102,700	12.47
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	5,932,400	4.90
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	3,925,389	3.24
MSIP CLIENT SECURITIES	2,447,947	2.02
JPモルガン証券株式会社	2,154,974	1.78
野村證券株式会社自己振替口	1,935,000	1.60
ファンケル従業員持株会	1,301,413	1.07
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	1,186,587	0.98
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	1,019,900	0.84

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

・大株主の状況は、2023年3月31日現在の状況です。

・上記のほか当社所有の自己株式9,220,547株があります。なお、自己株式には役員報酬BIP信託が保有する当社株式209,915株を含んでおりません。

・ティー・ロウ・ブライス・ジャパン株式会社から2022年6月22日付で提出された大量保有報告書の変更報告書において、ティー・ロウ・ブライス・ジャパン株式会社が2022年6月15日現在で以下のとおり当社株式を保有している旨が記載されておりますが、当社として2023年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。

なお、大量保有報告書の変更報告書の内容は以下のとおりであります。

ティー・ロウ・ブライス・ジャパン株式会社 所有株式数2,026,100株 所有割合1.55%

・野村證券株式会社から2023年3月3日付で提出された大量保有報告書の変更報告書において、野村證券株式会社およびノムラ インターナショナル ピーエルシー (NOMURA INTERNATIONAL PLC) および野村アセットマネジメント株式会社が2023年2月28日現在でそれぞれ以下のとおり当社株式を保有している旨が記載されておりますが、当社として2023年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。なお、大量保有報告書の変更報告書の内容は以下のとおりであります。

野村證券株式会社 所有株式数2,639,246株 所有割合2.01%

ノムラ インターナショナル ピーエルシー (NOMURA INTERNATIONAL PLC) 所有株式数282,029株 所有割合0.22%

野村アセットマネジメント株式会社 所有株式数3,812,900株 所有割合2.93%

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
中久保 満昭	弁護士													
橋本 圭一郎	他の会社の出身者													
松本 章	公認会計士													
坪井 純子	他の会社の出身者													
高岡 美佳	学者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中久保 満昭			<p>中久保満昭氏は、企業法務を専門とする弁護士としての豊富な経験と幅広い知見を有しております。取締役会の審議においては、経験と知見を活かし、積極的に助言・提言を行っていただいております。また、2020年6月から、代表取締役社長執行役員の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長を務めていただいております。これらのことから、当社が目指す経営計画の実現および取締役会の実効性向上への貢献を期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
橋本 圭一郎			<p>橋本圭一郎氏は、金融機関の幹部職やグローバル企業を含む企業経営者としての豊富な経験を有しております。加えて、ITや社会・経済分野にも幅広い知見を有しております。また、取締役会の審議においては、経験と知見を活かし、積極的に助言・提言を行っていただいております。これらのことから、当社が目指す経営計画の実現および取締役会の実効性向上への貢献を期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
松本 章			<p>松本章氏は、公認会計士として、財務・会計に関する専門知識を有し、さらに企業経営者としてコンサルティング業務に携わり、経営に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。取締役会の審議においては、経験と知見を活かし、積極的に助言・提言を行っていただいております。これらのことから、当社が目指す経営計画の実現および取締役会の実効性向上への貢献を期待し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
坪井 純子		<p>坪井純子氏は、当社株式の30.3%を保有する主要株主であるキリンホールディングス株式会社において、取締役常務執行役員を務めております。同社とは、原材料・製品等に関する取引があります。</p>	<p>坪井純子氏は、キリングループにおいて、マーケティング、ブランド戦略、広報関連業務および人事業務に携わり、特にマーケティングにおける高い専門性を有し、業務拡大に貢献してこられました。また、取締役会の審議においては、経験と知見を活かし、積極的に助言・提言を行っていただいております。これらのことから、当社が目指す経営計画の実現および取締役会の実効性向上への貢献を期待し、社外取締役に選任しております。</p>
高岡 美佳			<p>高岡美佳氏は、大学教授として経営学等の専門知識を有し、さらに他社の社外取締役を務めるなど、豊富な経験と幅広い知見を有しており、専門的な見地から社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。</p> <p>また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取 締役

補足説明

- ・指名・報酬委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担う委員会です。
 - ・役員候補者の指名および役員報酬の決定に独立社外取締役が主体的に関与し、手続きの公正性、透明性および客観性を確保するため、取締役会の下に、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は、当社の取締役、執行役員および特別役員、ならびに当社連結子会社の代表取締役(以下、「役員等」といいます。)の指名に関する事項として、取締役社長執行役員がこれらの候補者を取締役会に提案するにあたり、その内容の相当性について検討し、その結果を取締役に答申しております。また、役員等の報酬に関する事項として、報酬制度の基本方針、具体的な報酬制度の設計、および役員等の個人別の報酬の内容(基本報酬、株式報酬を含む)の相当性について検討し、その結果を取締役に答申しております。また、経営戦略に照らして当社取締役会が備えるべきスキルおよび各役員のスキルについて審議しております。
 - ・2022年度は年8回開催をし、すべての回に全委員が出席しました。役員体制、役員の個人別の評価、報酬等の額、サクセッションプランの検討・審議、ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に対する検討等を行いました。当社のガバナンスの要として統治機能の充実に大きく寄与しております。
- 高岡美佳氏は2023年6月24日開催の株主総会で社外取締役に選任され、同日開催の取締役会で選任されました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- ・監査役は会計監査人と定期的に会合し、監査計画、監査重点領域、監査における発見事項、監査結果等について情報交換を行い、緊密な連携を図っております。また、監査役による監査において疑問点が発見された場合には、会計監査の専門家としての助言を会計監査人に求める等、常時連携できる体制を構築しております。
- ・内部監査室は、監査計画に従い各部門の業務遂行状況を監査し、当該監査結果を監査役に報告し、監査役は必要に応じて調査を求めるなど、実効的な連携が図れる体制をとっております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
関 常芳	公認会計士													
南川 秀樹	その他													
中川 深雪	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
関 常芳			関常芳氏は、公認会計士の資格を有し、長年にわたり監査法人において監査業務に携わったことにより、会計分野に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。これらの経験や知見を当社の監査業務に活かしていただき、社外監査役に選任しております。 また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
南川 秀樹			南川秀樹氏は、環境分野に関する豊富な経験と幅広い知見に加え、行政機関等における経験も豊富であります。これらの経験や知見を当社の監査業務に活かしていただき、社外監査役に選任しております。 また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
中川 深雪			中川深雪氏は、検事および弁護士としての法律分野に関する豊富な経験と幅広い知見を有しており、それらの経験や知見を当社の監査業務に活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。 また、関連会社、大株主、主要な取引先の出身者等ではなく、独立性が十分に確保されており、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

下記「取締役報酬関係」における「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。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

透明性の確保及び取締役と株主様の利益の共通化を図ることを目的として、2006年6月開催の第26期定時株主総会をもって退職慰労金制度を廃止し、これに代わる長期インセンティブ報酬として取締役及び執行役員及び子会社取締役に株式報酬型ストックオプションを付与したものであります。

【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

取締役・監査役別の総額を有価証券報告書及び招集通知に記載しております。

(取締役および監査役の2022年度に係る報酬等の総額)

	月次報酬	業績連動型株式報酬 業績連動付与	業績連動型株式報酬 固定付与	総額
取締役(9名)	203百万円	10百万円	42百万円	256百万円
うち社外取締役(4名)	37百万円	-	-	37百万円
監査役(5名)	57百万円	-	-	57百万円
うち社外監査役(3名)	21百万円	-	-	21百万円

(注)

- 上記の支給人員には、無報酬の取締役1名(社外取締役)は含まれておりません。
- 業績連動型株式報酬は、役位や業績目標の達成度等に応じて当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付する株式報酬制度(非金銭報酬)であり、このうち業績連動付与部分は、中期経営計画の最終事業年度における業績目標の達成度に応じて交付する株式等の数が変動する業績連動報酬です。選定した業績指標および支給対象役員に交付される株式等の算定方法については、下記「役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項」をご参照ください。
- 業績連動型株式報酬の業績連動付与は第3期中期経営計画(2021年度～2023年度)の終了後に支給額が確定するため、2022年度に費用計上すべき金額を記載しております

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

a)方針の内容

当社における役員の報酬等(報酬、賞与その他その職務執行の対価として当社から受ける財産上の利益をいいます。以下同じ。)は、毎月一定額を支給する月次報酬と、中期インセンティブおよび長期インセンティブとしての業績連動型株式報酬制度で構成され、さらに月次報酬は基本報酬と変動報酬に区分されます。ただし、社外取締役および監査役については、基本報酬のみを支給いたします。

基本報酬は、業績および評価とは関係なく役割および責任の重さに基づき決定されます。変動報酬は、前事業年度における年度計画(連結営業利益)の達成率、前事業年度の個人業績の評価等に基づいて毎年決定されます。連結営業利益の選定理由は当社として事業の業績を測る上で重要な指標であり、2023年3月期の実績は7,843百万円となりました。業績連動型株式報酬制度は、役位や業績目標の達成度等に応じて当社株式および当社株式の換価処分相当額の金銭(以下、「当社株式等」という。)を、取締役および執行役員に交付および給付(以下、「交付等」という。)する株式報酬制度であります。当社株式等の交付等を中期経営計画の達成度に応じて行う「業績連動付与」と、取締役および執行役員の役位毎ごとにに応じて行う「固定付与」で構成されております。「業績連動付与」は当企業集団の中期経営計画の実現に向けた中期インセンティブとして、「固定付与」は在任期間を通じた企業価値向上に向けた長期インセンティブとして位置付けております。付与数量は、「業績連動付与」は中期経営計画の最終事業年度における業績目標の達成度に応じて0%～200%の範囲で変動し、「固定付与」は、各事業年度における費用計上額が、取締役および執行役員の月次報酬の年額に対して20%～30%程度の割合になるように設定しております。詳細の内容は、第43期の有価証券報告書をご参照ください

b)報酬等の決定方法

当社は、役員候補者の指名および役員報酬の決定に独立社外取締役が主体的に関与し、手続きの公正性、透明性および客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。役員の報酬等の決定に関する方針は、指名・報酬委員会において審議のうえ、その結果を取締役に答申し、取締役会はこれを尊重して審議を行い、その決議によって決定いたします。指名・報酬委員会は、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とし、当社の取締役、執行役員および特別役員、ならびに当社連結子会社の代表取締役(以下、「取締役等」という。)の指名に関する事項のほか、取締役等の報酬等の決定に関する方針、取締役等の個人別の報酬の額の検討等を行い、その結果を取締役に答申するとともに、代表取締役社長執行役員にこれを通知いたします。

代表取締役社長執行役員CEO島田和幸は、株主総会の決議および取締役会の決議による委任の範囲内で、指名・報酬委員会の意見を尊重して、取締役等の個人別の報酬等を決定いたします。なお、取締役の報酬等の限度額については、月次報酬は2018年6月23日開催の第38期定時株主総会において、年額830百万円以内(決議当時取締役15名)に含まれると定めており、業績連動型株式報酬制度は、2021年6月26日開催の第41期定時株主総会において、当社が拠出する金員の上限額を248百万円に対象期間の年数を乗じた金額とし、当初の対象期間である2022年3月31日で終了する事業年度から2024年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度においては、744百万円および当社株式等の交付等の上限株数を177,000株(決議当時の取締役のうち業績連動型株式報酬の対象となる取締役5名)と定めております。2022年度にかかる取締役の個人別の報酬等については、会社業績を俯瞰しつつ、各業務執行取締役の職務の執行状況も踏まえて報酬の内容を決定するには、代表取締役社長執行役員による決定が適していると考えられるため、取締役会から、株主総会の決議による報酬等の限度額の範囲内で決定の一任を受けた代表取締役社長執行役員CEO島田和幸が、指名・報酬委員会の答申の内容を尊重して決定いたしました。また、指名・報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の額、業績連動型株式報酬制度の内容および個人別の付与ポイント数につき代表取締役社長執行役員の作成した原案を審議し、その結果を取締役に答申するとともに、代表取締役社長執行役員に通知しております。2022年度にかかる取締役の個人別の報酬等の内容については、指名・報酬委員会の審議を経て、代表取締役社長執行役員に通知された意見に従って決定された旨の報告を受けているため、報酬方針に沿うものであると判断しております。

監査役の報酬等については、株主総会の決議による報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定しております。なお、監査役の報酬等の限度額は、2006年6月17日開催の第26期定時株主総会において、年額60百万円以内(決議当時監査役4名)と定めております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

- ・社外取締役については、秘書室が窓口となり、各種連絡・情報提供の対応を行っております。
- ・社外監査役については、月例監査役会において常勤監査役を通じた情報伝達の仕組みができております。また、監査役室に専任スタッフを1名配置しております。

【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
成松 義文	顧問	業界団体活動	非常勤 報酬有	2013/3/31	1年
池森 賢二	名誉相談役 ファウンダー	創業理念・経営理念の承継	非常勤 報酬無	2019/12/31	1年
宮島 和美	相談役	渉外活動のサポート	非常勤 報酬無	2019/12/31	1年

その他の事項

- ・相談役・顧問への就任に際しては、指名・報酬委員会において、期待する役割やその処遇について審議し、取締役会の決議により決定いたします。
- ・相談役・顧問は経営には一切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)

経営の監督機能と業務執行の分離を図る目的で1999年6月より執行役員制度を導入しております。2004年6月には社長、専務、常務などの役付取締役を廃止し、執行役員にその役位名称を付すこととしました。また、2005年6月には、経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を2年から1年に変更いたしました。2019年6月には、経営における意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会の経営監督機能を強化するため、取締役の人数を15名から9名に削減し、社外取締役の割合を増やしました。なお、2020年6月より、監査体制の強化・充実を図るため、監査役の人数を1名増員しました。

[取締役会]

毎月1回以上開催し、取締役9名(うち社外取締役5名)で構成され、重要な業務執行その他法定事項についての決定を行うほか、当社および子会社の業務執行状況の報告を受け、監督を行っております。また、当社は、社外取締役を選任しており、独立した立場から取締役会に出席するほか、豊富な経験と見識から多角的な視点で経営を監督しております。2022年度は17回開催しました。各取締役・監査役の出席状況は以下のとおりです。

氏名:出席状況

島田 和幸:17回中17回(100%)、山口 友近:17回中17回(100%)、柳澤 昭弘:17回中17回(100%)、炭田 康史:17回中17回(100%)、藤田 伸朗:17回中17回(100%)、中久保 満昭:17回中17回(100%)、橋本 圭一郎:17回中17回(100%)、松本 章:17回中17回(100%)、坪井 純子:17回中17回(100%)、高橋 誠一郎:17回中17回(100%)、丸尾 尚也:17回中17回(100%)、関 常芳:17回中17回(100%)、南川 秀樹:17回中17回(100%)、中川深雪:17回中17回(100%)

高岡美佳氏は2023年6月24日開催の株主総会で選任されました。

[監査役会]

当社は監査役会設置会社制度を採用しております。監査役5名のうち3名は社外監査役であり、経営の意思決定に対する監査の実効性向上のため、取締役会その他重要な会議体にも出席して適宜意見を述べているほか、経営トップとも適宜意見交換の場を持ち、公正な経営監視体制をとっております。また、社外監査役の関常芳氏は公認会計士の資格を、中川深雪氏は弁護士資格を有しております。その他、監査役の機能強化に向けた取り組み状況については【監査役関係】の欄に記載のとおりです。2022年度は12回開催しました。各監査役の出席状況は以下のとおりです。

氏名:出席状況

高橋 誠一郎:12回中12回(100%)、丸尾 尚也:12回中12回(100%)、関 常芳:12回中12回(100%)、南川 秀樹:12回中12回(100%)、中川深雪:12回中12回(100%)

[指名・報酬委員会]

役員候補者の指名および役員報酬の決定に独立社外取締役が主体的に関与し、手続きの公正性、透明性および客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は独立社外取締役4名および社内取締役2名(代表取締役社長執行役員、代表取締役専務執行役員)の計6名で構成され、委員長および委員の過半数を独立社外取締役としております。当社の取締役、執行役員および特別役員、ならびに当社連結子会社の代表取締役(以下、「役員等」といいます。)の指名に関する事項のほか、役員報酬制度の設計、役員等の個人別の報酬の額の検討等を行い、取締役会に意見を答申するとともに、代表取締役社長執行役員に通知しております。代表取締役社長執行役員は、株主総会の決議および取締役会の決議による委任の範囲内で、指名・報酬委員会の意見を尊重して、役員等の個人別の報酬等を決定しております。2022年度は8回開催し、役員体制、役員等の個人別の評価、報酬等の額、サクセッションプランの検討・審議、ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に対する検討等を行い、当社のガバナンスの要として統治機能の充実に大きく寄与しております。各委員の出席状況は以下のとおりです。

氏名:出席状況

島田 和幸:8回中8回(100%)、山口 友近:8回中8回(100%)、中久保 満昭:8回中8回(100%)、橋本 圭一郎:8回中8回(100%)、松本 章:8回中8回(100%)

高岡美佳氏は2023年6月24日開催の株主総会で社外取締役に選任され、同日開催の取締役会で選任されました。

[グループ経営会議]

取締役会の決議事項などについて事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で経営の重要事項について審議しております。

[グループリスク・コンプライアンス委員会]

グループリスク・コンプライアンス委員会は代表取締役を委員長とし、関係部門と連携のうえで、当社グループの重要リスクを抽出し、リスクの分析・評価を取りまとめ、取締役会に報告します。また、当該重要リスクのうち法令違反、品質保証、財務・会計、情報セキュリティ等に関するリスクを監視し、対応策について取締役会に報告します。

[サステナビリティ委員会]

創業理念である「正義感を持って世の中の『不』を解消しよう」に基づき、持続可能な開発目標(SDGs)と足並みをそろえて、持続可能な社会の実現に向けた取り組みのため、気候変動シナリオごとに想定される環境リスクや、サプライチェーンにおける人権リスクの分析とその対応策について

取締役会に報告します。

[会計監査]

EY新日本有限責任監査法人に依頼し、独立した立場から会計に関する意見表明を受けております。2022年度における会計監査業務を執行した公認会計士は、江村羊奈子氏および小宮正俊氏です。なお、業務執行社員の他、公認会計士10名、会計士試験合格者等4名、その他14名が補助者として2022年度の会計監査業務に携わっております。

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制度を採用しており、社外取締役5名及び社外監査役3名を選任し、多角的な視点からの意見・提言により、外部の視点を取り入れ、経営に活かしております。また、監査役会は全員が業務執行権を持たない監査役(社内監査役2名、社外監査役3名(いずれも独立役員))から構成され、内部監査室との連携により、監査体制を一層強化・充実させております。したがって、現在の体制は、当社のコーポレート・ガバナンスの実効性をあげる上で、最も合理的な体制であると考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期限よりも早期の発送に努め、2023年の第43期定時株主総会においては、法定期限の2日前である6月7日(水)に発送いたしました。 また、株主の皆様が議案の十分な検討期間を確保していただけるよう、2015年より、招集通知の発送に先立ち、証券取引所および当社ウェブサイト招集通知を早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	できるだけ多くの株主様にご出席いただき、当社をより理解していただくことを基本方針とし、2000年以来、集中日を避けた土・日開催としております。加えて、役員と株主様との対話、株主様の当社に対する理解度の向上を目的として懇親会も実施しております。 なお、2023年の第43期定時株主総会は、6月24日(土)に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2005年より、電磁的方法(インターネット)による議決権行使を採用しております。
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	2007年より、議決権電子行使プラットフォームに参加し、議決権行使環境の改善に取り組んでおります。
招集通知(要約)の英文での提供	株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームに参加しております。また、東京証券取引所のホームページ及び当社ホームページ(英語版)に掲載しております。
その他	ご出席いただいた株主様に当社をより理解していただくことを目的に、事業報告のビジュアル化や、展示会(事業活動展示)を開催しております。また、お土産として自社製品の提供等を行っております。 2017年の第37期定時株主総会より、会場に手話通訳者を配置しております。耳に障がいをお持ちの株主様にも参加していただきやすい環境づくりを進めました。 2021年の第41期定時株主総会より、株主総会会場にお越しになれない株主様のために、株主総会の模様をご自宅でご覧いただけるよう、ライブ配信を実施しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>1. 基本方針</p> <p>当社は、「金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示等に関する規則」(以下、「適時開示規則」といいます。)に従って、情報公開を行っております。</p> <p>また、適時開示規則に該当しない情報であっても、株主や投資家の皆様にとって必要であると思われる情報については、ポジティブまたはネガティブであるに関らず、積極的に公開いたします。</p> <p>特定の機関または個人に対して、未公表の重要情報を選択的に開示することを避け、公平かつタイムリーな情報開示に努めます。</p> <p>2. 情報開示の方法</p> <p>適時開示規則に該当する情報は、同取引所の提供するTDnetにおいて公開いたします。当社が開示する情報は、公平性を確保するため、TDnetに公開したのも含めて、当社のウェブサイトにも公開いたします。ただし、PDFファイルその他ツールの準備のため、掲載時期が遅れる場合もございますので、あらかじめご了承ください。</p> <p>3. 将来見通しについて</p> <p>当社が開示する情報の中には、「将来の見通しに関する記述」が含まれていることがありますが、これは一定の前提条件のもとに当社経営者の判断に基づいて作成された不確実なものであり、経済情勢や市場環境の変化等によって、実際の結果と大きく異なることがあります。従いまして、当社の業績、企業価値等を検討される際には、こうした「将来の見通しに関する記述」に全面的に依拠されることはお控え下さいますようお願い申し上げます。</p> <p>4. IR自粛期間の設定</p> <p>当社は決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までの間を「沈黙期間」として、IR活動を自粛させていただきます。この期間中は、決算内容に関してコメントすることや質問にお答えすることは控えさせていただきます。ただし、この沈黙期間中に業績予想を大きく外れる可能性がでてきた場合には、適時開示規則に従って適宜公表することとしております。</p>	無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期単位で決算説明会を実施し、代表取締役が説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>当社ウェブサイトに「株主・投資家向け情報」ページを設置し、有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、決算説明会資料、株主様への報告書、ファンケルレポート、招集通知、決議通知、株主優待案内などを掲載しております。また、決算説明会の動画を掲載しております。</p> <p>IRに関する当社ウェブサイト https://www.fancl.jp/ir/</p>	無
IRに関する部署(担当者)の設置	(IR専任部署) 社長室 IR部 (部署長) 社長室 IR部長 今西 英二 (適時開示担当部署) 社長室 広報部	無

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	「ファンケルグループ・コンプライアンス基準」を定め、各ステークホルダーとの関わり・尊重義務・遵守義務について規定しております。また「インサイダー取引管理規程」を定めてインサイダー取引の防止に努めるとともに、ヘルプラインを設置し、「ファンケルグループ・ヘルプライン運用規程」に基づいて不正防止に努めております。

2018年6月に「ファンケルグループ サステナブル宣言～未来を希望に～」を策定し、SDGsと足並みをそろえて、持続可能な社会の実現に貢献していく意志を表明しました。2021年5月には、第3期中期経営計画「前進2023」において、取り組む優先課題を再整理しました。「環境」「健やかな暮らし」「地域社会と従業員」の3つの重点テーマを定め、目標を設定し、具体的なアクションにつなげています。

[環境]

気候変動への対応と、製品容器のプラスチック削減などの独自性のある取り組みにより、定量目標達成とブランド価値向上を実現します。

< 定量目標 >

- ・2050年度までにCO2排出量実質ゼロ
- ・2030年度までにプラスチックを使用した容器包材における4R(1)対応100%
- ・2030年度までにファンケル化粧品品のプラスチックを使用した容器のうち植物由来・再生由来プラスチックの使用率30%
- ・2025年度までに紙を使用した容器包装における環境配慮紙(2)の採用100%
- ・2023年度までに持続可能なパーム油の調達100%
 - 1 Reduce(容器プラスチック使用量の削減)、Reuse(容器の再利用)、Recycle(容器回収リサイクル)、Renewable(再生素材または植物素材への切り替え)
 - 2 認証紙、非木材紙、再生紙など「プラスチックを使用した容器包材における4R対応」「紙を使用した容器包装における環境配慮紙の採用」「持続可能なパーム油の調達」は、(株)ファンケルおよび(株)アテニアの化粧品、栄養補助食品を対象としております。

< 2022年度 環境のトピックス >

「FANCLリサイクルプログラム」

2021年7月から、お客様から使用済みの化粧品容器を回収し、リサイクルする取り組みを東京と神奈川の6店舗で開始。回収店舗を徐々に拡大し、全国の直営店舗で回収が可能になりました。容器の分別・洗浄・乾燥・粉砕は障がい者雇用を推進する、特例子会社のファンケルスマイルで行っており、ダイバーシティ&インクルージョンにもつながっています。回収した容器は植木鉢にリサイクルし、横浜市主催のイベントや横浜市内の小学校でも活用いただくなど、緑豊かな街づくりや環境教育に貢献しています。今後は、資本業務提携を結んでいるキリングroupと連携し、使用済みの化粧品容器をケミカルリサイクル技術により再び化粧品容器に生まれ変わらせる「水平リサイクル」の実現を目指してまいります。

[健やかな暮らし]

独自性のあるファンケルグループの製品・サービスを通じて、世界中の人々の健康寿命の延伸と生活の質(QOL)の向上のために貢献します。

< 定量目標 >

- ・2030年度までに日本人の健康食品(サプリメント)使用率50%を目指す

< 2022年度 健やかな暮らしのトピックス >

- ・発芽米を20年以上給食として採用している雲母(きらら)保育園にて発芽米メニューコンテスト実施。入賞メニューはファンケル銀座スクエアのレストランで提供し、売上の一部を「認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえ」に寄付。
- ・「神奈川県健康支援プログラム」、「ファンケル 神奈川SDGs講座(栄養)」、「こども食堂」にて基本的な栄養素についての啓発活動を実施。

[地域社会と従業員]

ファンケルの強みであるダイバーシティ&インクルージョンの推進ならびに、地域コミュニティの活性を図り、誰もがイキイキと輝ける社会づくりに貢献します。

< 定量目標 >

- ・2023年度までに女性管理職比率50%を目指す
- ・2023年度までに女性上級管理職(3)管理職比率30%
- ・2030年度までに障がい者雇用率5%を目指す
 - 3 役員を除く次長以上の管理職

< 2022年度 地域社会のトピックス >

「ファンケル 神奈川SDGs講座」

ファンケルの想いに賛同した企業や団体とともに、神奈川県やその他の地域(福岡・北海道)の小・中・高校生に対し、ファンケルの取り組むサステナビリティ(環境・健やかな暮らし・地域社会と従業員)をテーマに、SDGsの大切さを一緒に考える講座を展開。本取り組みが、第12回経済産業省キャリア教育アワード「奨励賞」、令和四年文部科学省青少年の体験活動推進企業表彰「審査委員会奨励賞」を受賞しました。

「ファンケル 神奈川SDGs講座」の詳細については、以下のウェブサイトをご参照ください。
<https://fancl-kanagawa-sdgs.jp/>

サステナビリティに関する目標の進捗と取り組み詳細については、以下のウェブサイトをご参照ください。

<https://www.fancl.jp/sustainable/index.html>

環境保全活動、CSR活動等の実施

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

ディスクロージャーポリシーを定め、適時適切な情報開示に努めております。

ダイバーシティの推進と人権の尊重

2017年11月策定のスローガン「みんな違ってあたりまえ」に基づき、ダイバーシティを推進しています。異なる視点、異なる意見、異なるキャリアを融合することが当社の風土であり、創業時からの経営戦略です。2022年度は、外国籍の勤務者は60名、60歳以上の勤務者は78名、障がいをもつ方を112名雇用（グループ計）しております。2013年4月に国連グローバル・コンパクトに加入し、「人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗防止」の4分野の取り組みを積極的に行っております。

女性の活躍支援に向けた取り組み

当社は、お客様の大半が女性であり、女性ならではの発想が必要とされております。そのため、女性のライフステージの変化を受け入れ、共に仕事をしてゆく企業文化を醸成しており、従業員は、子育てや家庭での経験も活かして、お客様に寄り添った製品やサービスの開発をしております。さらに代表取締役が、2015年より「かながわ女性の活躍応援団」の団員として、また2016年より内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加し、広く女性活躍のムーブメントに貢献しております。

また、従業員が安心して出産・育児に向き合い、出産後も就業が継続できるように配偶者出産・育児支援休暇や子どもの看護休暇、育児短時間勤務制度の拡充など、さまざまな育児支援制度を整えております。

さらに男性従業員の育児休業の取得促進のため、対象者への積極的な声掛けや社内イントラネットや全社会議にて育児休業関連制度の内容や相談窓口などを周知しております。育児支援諸制度の概要と利用状況については、ESGデータ集よりご覧いただけます。

<https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/index.html>

2023年3月末現在の、女性従業員比率は62.2%（557名）、女性管理職比率は47.1%（112名）、女性上級管理職比率は28.0%（23名）です。なお、2022年度の正社員における男女間の平均年収を比較すると、女性は男性の77.3%の金額となっており、主な要因として上級管理職における男女比率の差が挙げられます。そのため2022年度には女性役職者を対象にリーダーシップ研修を実施し、当事者として女性活躍を推進してもらいつつ、自分らしいリーダーシップを現場で発揮できるようサポート致しました。今後も女性の管理職登用・キャリアサポートを積極的に実施し、さらなる女性活躍の推進を加速させていきます。

女性管理職比率・男女の賃金格差の差異等は、ESGデータ集よりご覧いただけます。

<https://www.fancl.jp/sustainable/data/esgdata/index.html>

2008年7月には、少子化対策の一環として子育て支援などに積極的に取り組んでいると認定された企業の証明にあたる厚生労働省認定の「くるみん」マークを取得、2016年8月には、女性活躍推進に関する取り組みが評価され、「えるぼし」（2段階目）認定を受けました。このような女性の活躍の推進に向けた積極的な取り組みが他の上場会社の企業行動に影響を与えていることが評価され、東京証券取引所が主催する「2014年度企業行動表彰」を受賞しました。また、内閣府「2015年度女性が輝く先進企業」に選ばれ、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰を受賞、2016年10月に「かながわ子育て応援団」の認定を受けました。

LGBTQに対する取り組み

ファンケルグループは、性的指向や性自認に関わらず、誰もが自分らしくイキイキと働ける社会の実現を目指しており、LGBTQ等性的マイノリティに対する理解促進のため、毎年定期的に研修を実施しております。その他の取り組みとしては、2022年度4月に「パートナーシップ規程」を新設し、同性婚や事実婚についても、法律婚した場合と同様に社内の福利厚生制度が適用されるように致しました。また全従業員への「LGBTQ理解度アンケート」の実施や、LGBTQアライを立ち上げ、働きやすい職場づくりに向けた活動を実施しております。LGBTQアライ主要メンバーが中心となり、従業員自ら様々な取り組みを立案・実行しております。

このような取り組みが評価され、「企業等の枠組みを超えてLGBTQが働きやすい職場づくりを日本で実現する」ことを目的とした任意団体work with Pride が策定した、性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、2022年11月「ゴールド」を受賞しました。

働き方改革 / ワークライフバランスの推進

2017年8月「健康経営宣言」を制定し、「在宅勤務の本格展開」や「有給休暇取得の奨励」「メンタルケア対策」など、働き方改革に取り組んでいます。

2019年4月には、正社員の雇用区分として、新たに「アソシエイト正社員」を設け、「介護」や「長期療養が必要な身体の病気」、「身体障がい」を抱える方が本人の希望する時間や日数でフレキシブルに勤務することが可能になりました。

2020年4月には、正社員の人事制度を改定し、定年年齢を60歳から65歳に延長いたしました。人生100年時代と言われる中、従業員が安心して長く働めることができる環境を整備し、年齢に関わらず活躍できる場を提供してまいります。またファンケル大学とも連携し、50代から将来のキャリアを考えるセカンドキャリア研修を実施し、2020年度には82名が受講しております。2022年度には対象を広げ、各年代（20代、30代、40代、50代）にあわせたキャリア研修を実施し、779名が受講しております。

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

内部統制システムの整備の状況

取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務ならびに株式会社およびその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制についての決定内容の概要は、以下のとおりであります。

1. 基本方針

当社は、以下の理念を経営の根幹とし、これを拠り所として内部統制の整備・構築に取り組みます。

・「もっと何かできるはず」

「人間大好き企業」のファンケルグループは、世の中の「不」の解消を目指し、安心・安全・やさしさを追求します。

常にお客様の視点に立ち、「お客様に喜んでいただくこと」をすべての基準とします。

2. 当社の取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する事項

当社は、「株主総会」「取締役会」「グループ経営会議」など取締役が出席する重要な会議体の議事録あるいは取締役が決議する稟議書などの書類について、「文書・記録管理規程」に従い、文書または電磁的媒体に記録し、各所管部門の責任の下に保存・管理します。

また、取締役および監査役は、必要に応じ「文書・記録管理規程」に基づき保存・管理する文書または電磁的媒体を閲覧することができるものとします。

情報管理に関し継続的に検討、再構築を行うため、「情報セキュリティ部会」を設置します。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社グループの事業に関するリスクを管理するため、以下の体制を整備します。

・「グループリスク・コンプライアンス委員会」、「サステナビリティ委員会」および「グループ経営会議」がそれぞれ当社グループの事業に関するリスクを管理し、グループのリスク分析とその対応策について当社取締役会に報告します。

・取引先に対しては、当社の方針・ガイドラインの遵守を要請したうえで、取引を実施することでリスクを管理します。

・当社グループを適用対象とする「危機管理規程」を制定し、突発的に生じたリスクについては、当該規程に基づき定められた総括責任者である当社代表取締役社長執行役員および担当役員が、すみやかに対応責任者を決め対策委員会を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大防止に努めます。

・内部監査室の監査業務についてもリスクマネジメントの考え方を基礎とすることによって、リスクの発見または予見時の是正体制をより強固なものとし、リスク管理のあり方をより統合的なものとします。

4. 当社グループの取締役等の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社グループは、取締役会を定期的に開催し、活発な意見交換および迅速な意思決定を通じて経営効率の向上を図っております。

また、各機関の権限分配・意思決定および各部門の具体的業務については、「取締役会規程」「職務権限規程」「決裁基準規程」「業務分掌規程」および「関係会社管理規程」に従い、効率性を確保します。

さらに、IT環境の整備を強化し、職務執行における効率向上を推進します。

5. 当社グループの取締役等・使用人の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、法令等の遵守を徹底するため、次のとおり、当社グループのコンプライアンス体制の整備に取り組みます。

・組織横断的なコンプライアンス体制を構築するため、「グループリスク・コンプライアンス委員会」を設置、運営します。

・子会社の要職には、原則として、当社の役員等が就任し、子会社の業務の適切性を監視できる体制を整備します。

・当社グループの取締役および使用人の全員を名宛人として「ファンケルグループ・コンプライアンス基準」を定め、励行します。

・「ファンケルグループ・コンプライアンス基準」の周知を目的として、当社グループのすべての取締役および使用人を対象としたコンプライアンスの啓発活動を行います。

・法令および当社グループにおける諸規程に反する行為などを早期に発見し是正することを目的として「コンプライアンスヘルプライン制度」を設置、運用します。

・投資家からの信頼や情報開示の透明性・公共性の促進を図るため、「ディスクロージャーポリシー」を定め、これに従った適切な情報開示を行います。

6. 当社グループの取締役等の職務執行の報告に関する体制その他の業務の適正性を確保するための体制

当社は、当社グループの業務の適正性を確保するために、以下のルール、体制を整備し、運用します。

・「決裁基準規程」を定め、重要事項については取締役会での承認または報告を定めます。また、子会社の重要事項については、「決裁基準規程」において当社の承認または当社への報告を定めます。

・「グループリスク・コンプライアンス委員会」、「サステナビリティ委員会」および「グループ経営会議」が当社グループのリスクを管理し、当社取締役会に報告することで当社グループの業務の適正性を確保するための体制を保持します。

・内部監査室が、当社グループの内部監査を実施します。

7. 当社の監査役がその補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制ならびにその使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する体制

監査役が監査役会の運営事務その他の職務執行につき補助すべき使用人の設置を求めたときは、監査役と協議のうえ、使用人を置くものとします。

監査役を補助すべき使用人は、監査役会に所属し、取締役の指揮命令に服さないものとし、指揮命令権は監査役が有するものとします。

また、当該使用人の人事評価は監査役が行い、処遇、人事異動、懲戒処分等については監査役の同意を得て、それらの事項を決定することとします。

8. 当社の監査役への報告に関する体制ならびに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取扱を受けないことを確保するための体制

< 当社グループの取締役および使用人が当社の監査役に報告するための体制 >

・すべての取締役および使用人は、当社もしくは子会社各社に著しい損害を及ぼす事実やその恐れが発生、信用を著しく失墜させる事態、内部管理の体制・手続きなどに関する重大な欠陥や問題、法令違反や重大な不当行為などについて、監査役に報告を行います。

・内部監査室による当社および子会社に対する内部監査の情報が適切に監査役と共有される体制を整備します。

・監査役がグループ経営会議等に出席し、重要な情報について適時報告を受けられる体制を保持します。
・「コンプライアンスヘルプライン制度」を設置することにより、グループ全体のコンプライアンス等に関する情報を一元管理するとともに、かかる情報は監査役も直接確認できる体制になっております。
<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取扱を受けないことを確保するための体制>
・「ファンケルグループ・ヘルプライン運用規程」により、公益通報者保護法の主旨に沿った体制を整備し、当該規程に基づく報告者その他当社監査役に報告した者が、当該報告をしたことを理由に不利な取扱を受けないことを明確化します。

9. 当社の監査役の職務の遂行について生じる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の遂行について生じる費用または債務の処理にかかる方針に関する事項
監査役は職務の遂行によって生じる費用および債務ならびにそれらの処理については、当該費用が当該監査役の職務の遂行に必要でないと認められた場合を除き、基本的に制限することなく円滑に行うことができる体制を整備します。

10. その他当社の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
監査役の監査に加え、「内部監査規程」に基づいた内部監査室による監査を、連動・協力して実施するものとし、監査の結果および改善勧告に基づく改善状況の結果について監査役への報告を行うべきことを明確化します。

〔財務報告の信頼性を確保するための体制〕
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」に基づき、「全社的な内部統制」の整備および運用状況の評価・改善を実施するとともに、当社の重要な事業拠点を選定し、業務プロセスおよびIT全般統制の整備・運用状況の評価・改善を実施し、グループとして財務報告の信頼性の確保に努めます。
また、子会社においては、当社の内部監査室および子会社を管理する各機能部門が監査、訪問することにより必要な是正を行うとともに、子会社においても内部統制の体制の整備に努めます。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社では、反社会的勢力排除に向け、当社制定の「ファンケルグループ・コンプライアンス基準」において次のような基本方針を定めております。

当社は、反社会的勢力と思われる個人、団体に対して、常に毅然とした態度で臨み、不当な要求に対しては断固とした態度で拒否を貫くとともに、自己の利益のために、反社会的勢力を利用することは絶対にいたしません。
また、反社会的勢力のみならず、そのような勢力と関係する企業・個人とはいかなる取引も行いません。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

1. 対応統括部門の設置状況

総務及び法務を担当する部門を対応統括部門とし、反社会的勢力排除に向けた取り組みを行っております。

2. 外部の専門機関との連携状況及び反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

弁護士や警察など外部専門機関と緊密な連携関係を構築するとともに、情報収集を行っております。また必要に応じて、その内容を関係部門へ周知しております。

3. 対応マニュアル及び研修活動の実施状況

反社会的勢力による不当要求に備え、その対応方法を含めた手引書として「コンプライアンス行動基準手帳」を作成し、社内イントラネットに掲載、各事業所や店舗に配布し、法令および当社制定の「ファンケルグループ・コンプライアンス基準」遵守の徹底と意識向上のための教育を行っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社は、以下の方法で重要な会社情報の収集及び「インサイダー取引管理規程」に基づく情報管理の徹底、ならびに公正かつ適時適切な開示を行っております。

1. 適時開示に係る基本方針

当社は、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示等に関する規則（以下「適時開示規則」）に従って、情報公開を行っております。また、適時開示規則に該当しない情報であっても、株主や投資家の皆様にとって必要であると思われる情報については、ポジティブまたはネガティブであるに関らず、積極的に公開いたします。

特定の機関または個人に対して、未公表の重要情報を選択的に開示することを避け、公平かつタイムリーな情報開示に努めます。

2. 情報の管理と適時開示に至る社内体制

1) 決定事実

定例取締役会（毎月1回開催）または臨時取締役会において、重要な決定事実について決議を行っている。（必要に応じ、事前にグループ経営会議にて内容の審議を行う。）

2) 決算情報

管理部門において決算数値を作成し、会計監査人の監査を受け、これをもって決算期に係る取締役会において承認を行っている。

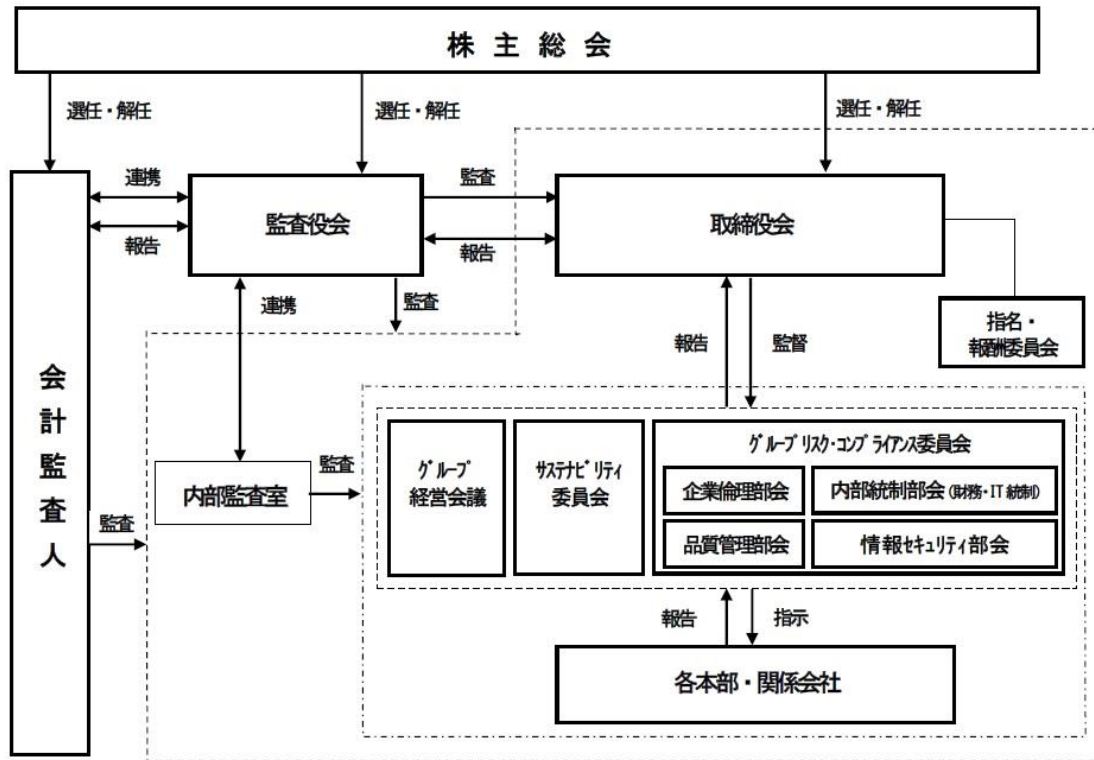
3) 発生事実

重要な会社情報に該当する事実を発生または知った各部門責任者は、直ちに管理部門に報告する。管理部門は適時開示規則に照らし、情報の重要性について関係部門及び情報取扱責任者と協議・検討する。情報取扱責任者は、適時開示の必要性があると判断した場合、代表取締役社長執行役員への承認を得る。

3. 情報の適時開示

取締役会または代表取締役社長執行役員の決議・承認後、情報取扱責任者は、広報部門に指示し、遅滞無く適時開示の手続きを行う。

【コーポレートガバナンス体制図】



【適時開示に係る社内体制図】

