

2023年10月2日

リケンNPR株式会社

代表取締役会長兼 CEO 前川 泰則

問合せ先： 経営管理統括部 03-6899-1871

URL： <https://www.npr-riken.co.jp>

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、企業の持続的な成長と長期安定的な企業価値の向上を経営の重要課題と位置付け、「株主の権利・平等性の確保」、「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」、「適切な情報開示」、「経営の効率性・適法性・透明性の向上」、「株主との対話促進」を基本とし、コーポレート・ガバナンスの充実に向けて取り組んでおります。

【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】

当社はコーポレートガバナンスコードのすべての原則を実施する予定です。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1－4. 政策保有株式】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、持続的に成長を続けて行くために様々な企業との協力関係が必要不可欠と考えております。このため当社は、中長期的な企業価値向上を図る観点から、事業戦略上の重要性や取引先との関係強化等を総合的に勘案し、政策保有株式を保有する方針です。

(2) 政策保有株式に係る検証の内容

また取締役会は、保有株式ごとにその必要性・妥当性について、毎年、保有に伴う便益やリスク、当該株式の市場評価等を勘案し、当社の資本コストも踏まえた検証も含め、総合的に判断してまいります。保有の必要性・妥当性が認められないと考える場合には縮減するなどの見直しを行う方針です。

(3) 政策保有株式に係る議決権の行使に関する基準

当社は、保有株式の議決権の行使については、長期に業績が低迷する場合や不祥事が生じた場合には相手方に状況を確認した上で検討するなど、その議案の内容を精査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してまいります。

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

当社では、取締役が、自己又は第三者のために当社と取引を行おうとする場合は、会社法で定められ

た手続き及び取締役会規則に基づき、取締役会の承認を得るとともに、その重要事実を取締役に報告するものとしています。

【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則 2-4 ①

以下、当社の完全子会社である株式会社リケン（以下、「リケン」といいます）、日本ピストンリング株式会社（以下、「日本ピストンリング」といい、リケンと併せて「両社」といいます）について記載しますが、今後、当社グループ共通の方針・目標等を策定してまいります。

【リケン】

<多様性の確保について>

リケンは行動規範において「リケングループがグローバルに企業価値を創造するために多くの国や地域において事業展開していることを踏まえ、あらゆる企業活動においてすべての人の人権を尊重するとともに、各国・地域の文化の理解に努め、多様性を尊重する」と掲げ、日系企業では早期からの海外進出とグローバル人材の育成を行うとともに、女性が働き続けることができる職場づくりを推進しています。今後とも多様性により組織を活性化していきます。

1. 女性の管理職の登用

リケンは、多様な勤務形態の拡充や、産休・育児休業、育児サポートといった性別を問わない多様な働き方の実現に向けた取組みに加えて、女性の働き甲斐や活躍出来る雇用環境を創出することは重点的な取組み課題と認識しております。リケンは、女性労働者の割合拡大を目的として、採用した労働者に占める女性労働者の割合を 11%（2016-2018 年度平均）から 15%とする目標を設定しており、2019-2022 年度平均では 24%で目標を達成しています。

こういった取組みにより、女性の管理職への登用につきましては、まだ全体の 1%台と少数ではありますが、将来的には現状よりも増加させることを目標としていきたいと考えております。

2. 外国人の管理職への登用

リケンは、国籍を問わない採用活動を行っており、現在では約 10 名程度の外国人在籍しており、うち 1 名は管理職として登用されております。一方、リケングループを支える海外事業会社においては、管理職、経営陣ともに 8 割以上が外国人となっています。

グループ全体での多様性を活かしていく考え方から、リケンの外国人の管理職への登用につきましては、適材適所の登用を継続してまいります。

3. 中途採用者の管理職への登用

リケンは職歴の有無を問わない採用活動を行っておりますが、近年は新製品新事業の創出に向けて専門人材の確保を強化する観点から、新規採用者数の約 3~4 割程度が中途採用者となっています。現在、リケンの管理職ポストにおける中途採用者の割合は約 3 割程度、役員ポストは約 4 割を占めており、適材適所の登用を継続してまいります。

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞

非財務資本の中でも人的資本、すなわち人材は、持続的な成長を遂げていくために不可欠なものであり、リケングループとして「安全で働きやすい環境の整備」をマテリアリティに選定し、「多様な人材がのびのびと成長し活躍できる仕事の場づくり」の実現を目指しています。

そのために、グローバルに企業活動を展開するリケングループとしてグローバル人材の育成を含む「人材力強化」「ダイバーシティ」「健康・安全」「人権尊重」に注力し、それぞれにおいて具体的な施策を推進しています。

具体的な取組みについては、リケンのホームページ、統合報告書にて開示しておりますので、参照願います。

・サステナビリティ情報、統合報告書：<https://www.riken.co.jp/csr/>

【日本ピストンリング】

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞

1.基本的な考え方

当グループは、「モノづくりはヒトづくりから」という理念のもと、人的資本は持続的な成長を遂げていくために不可欠なものと捉え、『従業員の安全と健康』、『ダイバーシティの実現』、『人権尊重』をマテリアリティに選定し、従業員のエンゲージメント向上及び自律した個の力の強化により、企業価値の最大化を図ることを目指します。

2.人材育成の取組み

従来より実施している各層別・テーマ別各種研修、語学研修、ローテーション制度、海外ローカルスタッフの国内工場研修、ワーキングチーム活動による管理職育成等に加えて、個々の多様性を活かす人材育成を目的として、個々のキャリア開発支援に特化した専門部署『キャリア開発グループ』を23年4月に新設致しました。

引き続き変化していく将来の事業ポートフォリオを見据え、当グループの継続的な成長を支える人材を育成することは、経営の最重要課題と認識しています。

3.ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

多様な採用経路の活用、女性活躍推進支援、障がい者雇用の推進等を実施することにより、必要人材の確保・組織力強化を図るとともに、働きがいと働きやすさをもとに多様な人材が活躍できる職場環境づくりを図って参ります。

その他取組みに関しては、『従業員とともに』として日本ピストンリングのホームページに掲載しております。

<https://www.npr.co.jp/csr/csr03.html>

【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】

以下、当社の完全子会社である両社について記載しますが、今後、当社グループ共通の方針を策定してまいります。

【リケン】

リケンの企業年金基金は、執行機関である理事会及び事務局に専門性を持つ人材を配置するなど、運用面で期待される役割を発揮できる体制を整えております。企業年金の積立金の運用は専門性が必要になることから金融機関に委託しており、その運用状況は、スチュワードシップ活動も含めて、各金融機関より年4回定期報告を受け、モニタリングを実施しております。また、企業年金基金の決議機関である代議員会は、事業主が選定した議員及び加入者互選による議員を同人数選出しており、リケンと受益者との利益相反を適切に管理できる体制で運営しております。

【日本ピストンリング】

日本ピストンリングは、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に企業年金を委託しております。

企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて日本ピストンリングの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当組織が委託運用先を決定し、運用機関に対するモニタリング等の適切な運営を実現するための体制を構築しております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
経営理念、中期経営方針を当社ホームページにて開示していますので、参照願います。

- ・経営理念 : [https:// www.npr-riken.co.jp /company/philosophy/](https://www.npr-riken.co.jp/company/philosophy/)
- ・中期経営方針 : <https://www.npr-riken.co.jp/ir/plan/>

(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
本報告書「I.1.基本的な考え方」に記載の通りです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

【方針】

役員報酬体系は、当社の企業価値の持続的な向上に資するため、経営を担う優秀な人材確保に必要、かつ健全で適切なインセンティブとなるように設計してまいります。

【手続】

役員報酬については、取締役（監査等委員である者を除く。）と監査等委員である取締役を区別し、取締役（監査等委員である者を除く。）の報酬は、指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定し、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員会の協議にて決定する予定です。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

【方針】

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の指名については、取締役としての職務

を適切に遂行できる、経営に関する豊富な経験を有し、国際性に富んだ人格・見識に優れた、企業価値向上への貢献ができる人物を候補者として指名する予定です。監査等委員である取締役候補者の指名については監査実務を適切に遂行できる、経営に関する豊富な経験、又は、法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する、人格・見識に優れた、企業価値向上への貢献ができる人物を候補者として指名します。経営陣幹部の選解任については、経営理念や経営戦略に照らし合わせ、人格・見識・経験・業績等を勘案して決定する予定です。

【手続】

取締役の指名については、取締役候補者は、独立社外役員が過半数を占める指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会において決定することとする予定です。なお、監査等委員である取締役候補者は監査等委員会の同意を事前に得ることとします。経営陣幹部の選解任については、独立社外役員が過半数を占める指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会において決定することとする予定です。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて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・指名についての説明

社内役員を含む全取締役候補者の指名理由を株主総会招集通知に記載、経営陣幹部の個々の選解任理由につきましては、今後ニュースリリース等において開示する予定です。

なお、2023年10月2日現在の取締役の選任理由につきましては、下記の各社株主総会の第1号議案「株式移転計画承認の件」において開示しております。

- ・リケン第99回定時株主総会招集通知：<https://www.riken.co.jp/ir/stock/shareholders.html>
- ・日本ピストンリング第127回定時株主総会招集通知：<https://www.npr.co.jp/ir/ir0208.html>

補充原則3-1③

<自社のサステナビリティについての取組み>

当社は、経営理念において、「生み出す力で人々の「今と未来」を支える」をミッションとし、「人と技術の融合によりイノベーションを創出し、変革に挑戦し続けます。」をビジョンとして掲げています。企業理念の実現を通して、SDGsの達成に貢献し、環境性能に優れた製品をより広く提供するなど、社会の持続的な発展と持続的な企業価値の向上を目指しています。当社の完全子会社である両社の取り組みについては、下記を参照願います。

【リケン】

- ・サステナビリティ情報、統合報告書：<https://www.riken.co.jp/csr/>

【日本ピストンリング】

- ・CSR情報：<https://www.npr.co.jp/csr/csr01.html>

<人的資本や知的財産への投資等>

以下、当社の完全子会社であるリケンについて記載しますが、今後、当社グループ共通の方針を策定してまいります。

【リケン】

リケン、リケングループにとって人材の確保・育成・定着は、持続的な成長を遂げていくために不可欠なものであり、リケンの重要課題においても「安全で働きやすい環境の整備」を掲げています。そのため、グローバル人材の育成を含む「人材力強化」「ダイバーシティ」「健康・安全」「人権尊重」に注力し、それぞれにおいて具体的な施策を推進しています。その取組みについては、補充原則 2-4 ①及びリケンのホームページ、統合報告書を参照願います。

さらに、リケンは 2021 年より、DX に専属で取組むデジタル変革 (DX) 推進部 (現: DX・サイバーセキュリティ推進部) を新設し、先ずデジタル技術の活用による業務の効率化を目指し、そこから業務の改革である DX を目指す活動を行っております。

また、リケンにとってリケンの知財・無形資産は、リケンが環境性能に優れた高性能・高付加価値製品を提供し続けるために不可欠であり、競争力・差別化の源泉です。(例:「顧客ニーズに応じた製品設計力・工程設計力」「材料技術、形状創生技術、表面改質技術などの生産技術」)

これらの競争力・差別化を維持・強化するための再投資を継続し、持続的な成長を実現する観点から、2022 年度は 19 億円の研究開発投資を行っております。

・サステナビリティ情報、統合報告書: <https://www.riken.co.jp/csr/>

<TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示>

当社の完全子会社である両社は、TCFD のフレームワークに沿った形で、気候変動に係るリスクと機会が自社の事業活動や収益等に与える影響についてシナリオ分析を行い、その結果や目標に対する進捗を開示しております。今後も外部環境の変化に応じたシナリオ分析を継続していきます。

具体的な取組みについては、下記にて開示しておりますので、参照願います。

・TCFD のフレームワークに沿った開示情報:

【リケン】

・<https://www.riken.co.jp/csr/>

【日本ピストンリング】

・<https://www.npr.co.jp/csr/csr01.html>

【原則 4-1. 取締役会の役割・責務 (1)】

補充原則 4-1 ①

取締役会は、業務執行取締役による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、あらかじめ取締役会で定めた取締役会規則に規定する事項 (経営方針・中長期経営計画、重要な情報などの開示、経営に関わる重要事項) 及び法令上取締役会が決定すべき事項 (株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式等に関する事項、一定規模を超える投融資に関する事項) を議論し、決議しています。

また、業務執行取締役を中心に構成される経営会議を原則として毎月開催し、取締役会の定めた経営の基本方針に基づき、各種経営課題の審議及び業務執行に関する全般的な統制を行う予定です。

さらに、当社は、決裁基準規定に取締役会・経営会議などの会議体及び業務執行役員・部長などの権限を明確に定め、それに基づきそれぞれの決定機関・決定者が審議・決裁を行う予定です。

【原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立取締役候補者の選定に当たっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保するための助言・提言をいただける豊富な知見や専門性を備えた候補者を選定しております。

また、当社独自の独立性判断基準を策定し、独立社外取締役の候補者を選定する予定です。

【原則４－１０．任意の仕組みの活用】

補充原則４－１０①

取締役等の指名及び報酬の決定に関する手続きの透明性及び客観性を確保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実を図るために、取締役会の任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しています。

独立社外取締役を過半数とする、取締役５名以上で構成し、委員長は独立社外取締役としております。現在設置の指名・報酬委員会の構成は独立社外取締役が３名、社内取締役が２名です。

今後、開催・出席状況、実施内容を開示してまいります。

【原則４－１１．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則４－１１①

現在、当社の取締役会是他社等での豊富な経験と幅広い見識及び国際感覚を有し、独立した立場で当社の業務執行を監督する社外取締役５名（うち１名は女性）を含む、国際経験豊かな取締役１３名で構成されています。

当社は、当社の経営理念、経営戦略、経営方針等を踏まえ、取締役会全体で備えるべき知識・経験・能力のうち代表的なものをスキルとして明確化しています。

取締役候補者の指名については、取締役会全体でのスキルの組み合わせも考慮しつつ、取締役としての職務を適切に遂行できる、経営に関する豊富な経験を有し、国際性に富んだ人格・見識に優れた人物を、ジェンダー等の多様性も踏まえ、独立社外役員が過半数を占める任意の指名・報酬委員会に諮問の上、取締役会において決定する予定です。

なお、取締役会のスキル・マトリックスについては、当社ホームページの役員一覧、株主総会の役員選任議案にて開示する予定です。

補充原則４－１１②

取締役の他の上場会社の役員の兼任状況を株主総会招集通知の事業報告にて開示してまいります。

補充原則 4-1-1 ③

当社取締役会は、コーポレートガバナンスの強化のため、毎年、その実効性を評価し、より実効性向上を図るためのポイントを取締役会で共有し、継続的な改善に取り組んでまいります。

完全子会社である両社における 2022 年度に開催された取締役会の実効性の評価の概要は以下の通りです。

【リケン】

1.実施内容

取締役会の構成、運営、議題等について、各取締役が課題と認識している事項を確認するため、取締役全員を対象にアンケートを実施し、その結果も踏まえた分析、議論を取締役会で行いました。

2.評価結果

評価の結果、取締役会は以下の通り、実効性が確保されていると評価しました。

(1)取締役会の規模・構成について、バランスの取れた多様な人材から構成され、経営に対する監督機能を発揮するための体制が構築されています。また、取締役会において自由闊達な議論が行なわれ、全メンバーによる積極的かつ実質的な議論が行なわれています。

(2)社外役員には取締役会の前日までに議題の事前説明を行い、十分な審議が出来るように配慮しています。

(3)取締役会を原則月 1 回開催し、取締役会規則に基づき、大規模な M&A・経営統合案件をはじめとして中長期的な企業価値の向上に向けた重要な経営戦略、事業戦略を含む重要案件を、適時に十分留意し適切に審議しています。

(4)会議資料及び説明内容が十分であったか、審議時間が十分に確保できていたか等、取締役会の運営に関しても定期的にチェックし、改善を図っています。

(5)取締役会の任意の諮問委員会である指名・報酬委員会においても具体的かつ率直な意見交換がなされています。

(6)取締役の報酬について、中期的なインセンティブを高める観点等から報酬評価制度を制定し、内容を開示するとともに、適切に運用しています。

3.評価結果を受けた取組み

今回の評価結果を受け、取締役会のさらなる審議の充実化を図るため、以下の取組み等を行っています。

(1)中長期的な経営課題や経営戦略について、検討の初期段階も含め、取締役会、取締役会以外の場の双方で議論・報告する機会をさらに増加させます。

(2)取締役会における議論の活性化、審議の質の向上のため、役員研修をさらに充実化します。

(3)取締役会の構成について、ジェンダー面を含む多様性をより一層高めていくべく、検討を進めます。

【日本ピストンリング】

日本ピストンリングでは毎年、取締役全員が取締役会の構成・運営方法、および果たしている役割について評価を行い、その結果を踏まえ、取締役会にて実効性の分析・評価を行っております。昨年に比して取締役会での質疑の件数も増加しており、取締役会が自由闊達な議論を促す雰囲気のもとで効果的に運用されていること、取締役会から経営陣に適切な権限委譲が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることが確認されております。

一方、実効性をさらに向上させるため、引き続き長期的な経営戦略・事業戦略のあり方に関する議論の充実を図ることや、株主との建設的な対話を促進するための取り組み強化などが課題として挙げられました。株主との対話の機会を増やすなど、継続的な取り組みを行ってまいりましたが、より一層の実効性向上に努めてまいります。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4-14②

社外取締役に対しては、就任時に当社の事業、製品知識、財務、組織等につき説明をしています。社内出身の取締役に対しては、就任前に必要に応じ研修を行います。

また、すべての取締役に対し、就任後においても外部機関の活用を含め、必要に応じて継続的に研修等を実施してまいります。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 当社は、株主の皆様との長期的な信頼関係を構築するため、公平且つ建設的な対話を行ってまいります。

(2) 株主との対話全般については経営管理統括部が担当します。また、対話を充実させるため、その他関係部門と連携を図ってまいります。

(3) 株主や投資家に対しては、当社ホームページを活用した情報発信を積極的に行うとともに、電話会議やスモールミーティング等のIR・SR活動を積極的に行ってまいります。またアナリスト・機関投資家向けに決算説明会を年1回開催してまいります。

(4) 当社は対話の中での株主の意見につきましては、適宜経営幹部、関係部署にフィードバックしてまいります。

(5) 当社は、決算発表準備期間のサイレント期間を設けるなど、重要な内部情報が漏洩しないよう、「インサイダー取引防止に関する規定」に基づき情報管理を徹底しています。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、自社の資本コストを踏まえた収益計画や資本政策の基本方針、収益力・資本効率等に関する目標、事業ポートフォリオの見直し、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等の方針を含

む、中期的な経営方針、経営計画の策定、開示を行う予定です。

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）	2,574,250	9.18%
株式会社みずほ銀行	972,700	3.47%
日本生命保険相互会社	931,554	3.32%
日本カストディ銀行（信託口）	820,264	2.93%
株式会社第四北越銀行	640,484	2.29%
三井住友信託銀行株式会社	523,400	1.87%
株式会社三菱UFJ銀行	510,654	1.82%
リケン柏崎持株会	482,290	1.72%
損害保険ジャパン株式会社	380,200	1.36%
DFAINTLSMALLCAPVALUEPORTFOLIO	356,821	1.27%

支配株主（親会社を除く）名	——
---------------	----

親会社名	——
親会社の上場取引所	——

補足説明

共同株式移転により当社を新設した、当社完全子会社であるリケン、日本ピストンリング両社の2023年3月31日付の株主名簿に基づき算定しております。

3. 企業属性

上場予定市場区分	プライム市場
決算期	3月
業種	機械
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

II. 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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16名／上限の定めはない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	13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	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※1)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	K	
平野 英治	他の会社の出身者												
黒澤 昌子	学者												
本多 修	他の会社の出身者								△				
木村 博紀	他の会社の出身者								○				
佐久間 達哉	弁護士												

※1 会社との関係についての選択項目

- a. 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b. 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c. 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d. 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e. 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f. 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

- g.上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
- h.上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
- i.社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
- j.上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
- k.その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
平野 英治	○		日本銀行の要職を歴任し、その後会社経営の経験も有しており、その高い専門性と国際的で豊富な経験を当社の経営に活かすことができるため、社外取締役を選任しています。なお、同氏と当社とは特別の利害関係はなく、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準の要件を満たしていることから、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として選任しています。
黒澤 昌子	○		学者として労働経済学に関する高度な専門的知識を有しており、その経験を当社の経営に活かすことができるため、社外取締役を選任しています。なお、同氏と当社とは特別の利害関係はなく、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準の要件を満たしていることか

			ら、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として選任しています。
本多 修	○	同氏は、当社の取引先の1つである株式会社みずほ銀行に2002年3月まで、同じく当社の取引先であるみずほ証券株式会社に2011年6月まで、いずれも業務執行者として勤務しておりました。当社と2社は取引がありますが、取引額は当社及び2社それぞれの連結売上高の1%未満であり、株式会社みずほ銀行からの借入額は当社の連結資産の2%を超えておりません。また、株式会社みずほ銀行は当社の株主ですが、その保有株式は全体の10%未満です。	金融機関における長年の経験から、財務等に関する豊富な経験と高度な専門的知識、他社の経営と監査役の経験も有することから、これを当社の監査に活かすことができるため、監査等委員である社外取締役を選任しています。なお、同氏と当社とは特別の利害関係はなく、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準の要件を満たしていることから、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として選任しています。
木村 博紀	○	同氏は、当社の株主である朝日生命保険相互会社の代表取締役社長ですが、その保有株式は全体の10%未満です。	生命保険業界における長年の経験から、リスクマネジメント等に関する豊富な経験と高度な専門知識、他社の経営と監査役の経験も有することから、これを当社の監査に活かすことができるため、監査等委員である社外取締役を選任しています。なお、同氏と当社とは特別の利害関係はなく、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準の要

			件を満たしていることから、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として選任しています。
佐久間 達哉	○		検事や弁護士としての経験と知識、他社の取締役の経験も有することから、これを当社の監査に活かすことができるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。なお、同氏と当社とは特別の利害関係はなく、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準の要件を満たしていることから、独立性が高く、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として選任しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	5	2	2	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び 使用人の有無	あり
--------------------------------	----

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

<p>監査等委員会の職務を補助すべき使用人（監査等委員会スタッフ。他部署との兼任）を配置しており、監査等委員会スタッフは監査等委員会が指示した補助業務については、監査等委員会の指揮命令に従います。</p> <p>また、その人事異動及び考課については、事前に監査等委員会に報告を行い、了承を得るものとしています。</p>

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は代表取締役と相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持つことを予定しております。

監査等委員会は内部監査部門である監査統括部とともに、会計監査人と四半期毎の定期会合や監査立会い等、必要に応じて随時情報交換を行うことで相互の連携を高め、監査等委員会監査の実効性確保に努めます。

社外取締役を含む監査等委員会と監査統括部は、毎月2回の定期的な会合に加え、必要に応じて随時情報交換を行うことによって相互の連携を高めます。

【任意の委員会】

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、委員構成及び委員長（議長）の属性

指名委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社内有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
5	0	2	3	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社内有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役等の指名および報酬の決定に関する手続きの透明性および客観性を確保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実を図るために、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。

独立社外取締役を過半数とする、社内取締役、独立社外役員から5名以上で構成し、委員長は独立社外取締役から選定することとしています。

【独立役員関係】

独立役員の数	5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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社の取締役の株価上昇及び持続的な企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対し、譲渡制限付株式報酬を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	_____
-----------------	-------

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

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

有価証券報告書にて、役員区分ごとの報酬の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数を開示する予定です。

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

報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容

① 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

役員報酬については、取締役（監査等委員である取締役を除く。）と監査等委員である取締役を区別し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬決定方針は、指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役の報酬決定方針は、監査等委員会の協議にて決定する予定です。取締役報酬額は、その限度額を株主総会の決議で定めるものとする予定です。

ただし、当社の設立の日から最初の定時株主総会終結のときまでの取締役の報酬等の額及び報酬、賞与その他の職務執行の対価として当社から受け取る財産上の利益の総額は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に金銭で支給する者の総額は 400 百万円以内、株式報酬として割り当てる譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額は 100 百万円以内とし、監査等委員である取締役については 60 百万円以内とする旨を定款（附則）に定めています。

② 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

当社は新設会社ですので、現在該当事項はありません。

③ 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の決定権限を有する者の氏名または名称、その権限の内容および裁量の範囲

当社の役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針および役員の個人別の報酬内容は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）と監査等委員である取締役を区別し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬決定方針は、指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役の報酬決定方針は、監査等委員会の協議にて決定する予定です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会付議議案の内容等を事前に説明するなど、経営企画統括部のスタッフがサポートしています。

監査等委員である社外取締役に対しては、十分な情報提供を常勤監査等委員及び監査等委員会スタッフが行っていきます。

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
_____	_____	_____	_____	_____	_____

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

一名

その他の事項

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)

当社は、グループ全体の経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行の状況を監督する取締役会、取締役の業務執行を監査する監査等委員会、取締役会の方針に基づき業務執行に係る事項の決定やグループ経営計画・戦略の執行状況の管理を行う経営会議をはじめとした各種会議、委員会を今後設置していく予定です。

また、取締役の選解任や報酬に関する重要事項や後継者計画の検討にあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を強化するため、指名・報酬諮問委員会を設置する予定です。

① 会社の機関

当社は、株主総会および取締役のほか、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。当社は、執行と監督の分離、執行役に対する権限委譲による意思決定の迅速化、人事および報酬に関する意思決定の透明性の確保等により、実効性のあるガバナンス体制の構築を目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。

なお、会計監査人は有限責任監査法人トーマツを選定しております。

② 取締役・取締役会

当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）8名（うち社外取締役2名）、監査等委員である取締役5名（うち社外取締役3名）で構成されています。経営の基本方針、グループの経営戦略等の重要な業務執行を審議・決定し、又個々の取締役の職務の執行の監督を行います。なお、当社は定款において、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役に委任することができる旨を定めています。

③ 業務執行取締役・経営会議

当社は、業務執行取締役を中心に構成される経営会議を原則として毎月開催し、取締役会の定めた経営の基本方針に基づき、各種経営課題の審議及び業務執行に関する全般的な統制を行なっています。

④ 監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役5名（うち社外取締役3名）で構成されています。監査等委員が取締役として有する取締役会における議決権の行使及び監査等委員でない取締役の人事・報酬に関する意見陳述権の行使を通じて、業務執行について監督を行います。なお、監査等委員会は内部監査部門及び会計監査人等と連携して監査を実施します。

⑤ 取締役の定数

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、10名以内とし、監査等委員である取締役は、6名以内とすることを定款で定めています。

⑥ 取締役の選任の決議要件

取締役の選任決議は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役を区別して、議決権を行使することのできる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款で定めています。また、取締役の選任決議については累積投票によらない旨を定款で定めています。

⑦ 株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権を行使するこ

とのできる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款で定めています。これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものです。

⑧ 株主総会決議事項を取締役会で決議することができることとしている事項

ア 自己株式の取得

当社は、経営環境の変化に応じた機動的な資本政策の遂行を可能とするため、会社法第165条2項の規定に基づき、取締役会の決議によって市場取引等により当社の株式を取得することができる旨を定款で定めています。

イ 剰余金の配当

当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項については、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議により行うことができる旨を定款で定めています。

⑨ 取締役の責任限定契約

当社は、取締役の責任を合理的な範囲にとどめるために、定款において、会社法第427条第1項の規定により、取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）との間に、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結することができる旨を定めています。

⑩ 内部通報制度

当社は、コンプライアンスに関する相談や不正行為等の通報のために社外窓口を設置し、通報者を保護した内部通報制度を運用する予定です。

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、持株会社として取締役会の監督機能を強化し、実効性のあるガバナンス体制の構築を目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。

また、当社の取締役会は他社等での豊富な経験と幅広い見識を有し、独立した立場で当社の業務執行を監督する社外取締役5名（うち3名は監査等委員）を含む取締役13名で構成され、経営の透明性・客観性の確保しており、現体制が最適であると考えています。

Ⅲ. 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の早期発送を行うことを予定しております。
集中日を回避した株主総会の設定	3月期決算会社の株主総会集中日を避けて設定することを予定しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使導入を予定しております。
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	議決権電子行使プラットフォームへの参加を予定しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知書(要約)の英文をホームページ上で掲載する予定です。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を実施	定期的な会社説明会の開催を予定しております。	あり
IR 資料をホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書又は四半期報告書、会社説明会資料、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知等を当社ホームページ上で公開する予定です。	
IR に関する部署(担当者)の設置	経営企画統括部	

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	グループ経営理念に、環境保全・社会貢献について明示しています。今後、グループとして、環境負荷低減など社会に役立つ製品・サービスの開発と提供、地域社会とのコミュニケーションの充実、海外における現地社会との協調、当社従業員の人格と個性の尊重および生活の向上などについて明文化するグループ行動規範の策定を検討していきます。
環境保全活動、CSR	グループ環境方針を定め、環境保全への取組みを推進していく予定です。

活動等の実施	また、サステナビリティ委員会を設置し、社会の持続的な発展を可能にしているための企業の自発的取り組みとして、CSR活動の強化に努める予定です。
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	ステークホルダーに対する情報提供に係る方針を含むグループ行動規範の策定を検討していきます。
その他	当社グループが立地している地域社会への貢献として、事業所主催のお祭り、地元小中学校への図書・備品の寄贈、障がい者スポーツ団体への活動支援、事業所施設の開放・見学会の開催など地域と共生する活動を進めています。なお、役員や管理職への女性・外国人・中途採用者の登用等に関する現状や登用促進に向けた取り組みについては、【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2-4①】に記載のとおりです。

IV. 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は以下の基本方針に則り、内部統制システムの整備に取り組んでおります。

内部統制システムの整備に関する基本方針

1. 取締役及び従業員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.当社グループの取締役及び従業員が法令及び定款を遵守し、適正な事業活動を行う体制を構築するため、当社グループ全体に適用する行動規範及び行動指針を定める。
 - 2.経営の健全性と効率性を高めるため、社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置する。
 - 3.社会から信頼される経営体制を確立するため、COOを委員長とする全社委員会であるサステナビリティ委員会において、コンプライアンスの定着と運用の徹底を図るために必要な諸活動を推進する。
 - 4.コンプライアンスの徹底を図るため、経営管理統括部はグループ各社の人事関連部門と連携し、取締役及び従業員へのコンプライアンス教育を体系的計画的に実施する。
 - 5.コンプライアンスに関する相談や不正行為等の通報のために、通報窓口を設置し、通報者の保護を徹底した内部通報制度を運用する。
 - 6.監査統括部は、定期的を実施する内部監査を通じて、会社の業務実施状況の実態を把握し、すべての業務が法令、定款及び社内諸規定に準拠して適正・妥当かつ合理的に行われているか、また、会社の制度・組織・諸規定が適正・妥当であるかを調査・検証し、監査結果を代表取締役及び監査等委員会に報告する。
 - 7.上記のコンプライアンスに関する活動については定期的に取り締役に報告する。
2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループは、様々な損失の危険に対して、危険の大小や発生可能性に応じ、事前に適切な対応策を準備する等により、損失の危険を最小限にすべく、組織的な対応について整備に努める。

- 1.当社グループ全体におけるリスク管理体制を構築し、適切なリスク対応を実施するため、リスク管理基本方針を含むリスク管理に関連する規定類を定める。
- 2.サステナビリティ委員会において、リスク管理及び事業継続計画の定着と運用の徹底を図るために必要な諸活動を推進する。
- 3.当社グループにおける事業機会リスク及び事業活動遂行リスクについて、毎年リスクの特定と評価を行い、リスク対応計画を策定し、推進する。
- 4.上記のリスク管理に関する活動については定期的に取り締役に報告する。

3. 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

当社は、環境変化に対応するため、中期経営計画及び年度経営計画を策定、推進する。経営計画の達成を目指し、日常的な取締役の業務執行の効率化に努める。

- 1.取締役の業務及び決裁権限について、組織規定、業務分掌規定、決裁基準規定で定める。
- 2.取締役会は経営の方針、法令で定められた事項その他経営に関する重要事項を決定し、取締役の業務執行状況を監督する。
- 3.取締役会の下に、CEOが議長を務める経営会議を設置し（原則として毎月実施）、取締役会決議事項の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当社業務の執行及び施策の実施等について審議し、意思決定を行う。

4. 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

当社は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、各取締役が業務分掌及び決裁基準に基づいて決裁した文書等法令及び文書管理規定に基づき、取締役の職務の執行に係る情報を適正に記録し、定められた期間保存する。

- 1.法令及び文書管理規定に基づき、以下の文書（電磁的記録を含む）を関連資料とともに保存する。
 - ① 法令に定めのある文書
 - ・株主総会議事録、取締役会議事録
 - ② 文書管理規定に基づく文書
 - ・経営会議議事録、各種委員会議事録
 - ・その他取締役が委員長、議長となる会議委員会議事録
 - ・取締役が決裁者となる決裁書
 - ・その他文書管理規定に定める重要な文書
- 2.当社の経営に関わる重要な情報の保護及び外部流出の防止に関しては、「情報セキュリティ管理規定」を定め、それに基づき管理を行う。
- 3.上記文書について、法令に別段の定めのない限り、文書管理規定に基づき、文書毎に定められた所管部門が文書管理を行う。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社は、関係会社も含めたリケンNPRグループとしての内部統制システムの構築を目指すとともに、「子会社等管理規定」に基づき、各子会社の自主性を尊重しつつ、適切なグループ経営に努める。

1.グループ経営として、経営理念や行動規範、コンプライアンスに係る規定マニュアルを関係会社と共有するとともに、リケンNPRグループ経営計画を一体となって推進する。

2.当社の取締役がリケン、日本ピストンリング（以下、両社）の取締役等を兼任し、両社の経営の監督を行うとともに、リケンの関係会社についてはリケンが、日本ピストンリングの関係会社については日本ピストンリングが、各社の取締役会を通じて経営状況の確認やヒアリング等を行い、経営の適法性・効率性の確認を実施する。

3.関係会社に対して経営企画統括部が指導・監督を行う。

4.関係会社に対して監査統括部が定期的に監査を実施する。

5.主要な関係会社については当社監査等委員が監査役に就任し、会計監査及び業務監査を実施する。

6. 監査等委員会の職務を補助する従業員について

監査等委員会からその職務を補助すべき専任の従業員について求めがある場合、監査等委員会と事前に協議の上、当該従業員を配置する。

7. 前項の従業員の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項

前項の従業員は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令下に置き、人事異動及び考課については、事前に監査等委員会に報告を行い、了承を得るものとする。

8. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員が監査等委員会に報告をするための体制

その他の監査等委員会への報告に関する体制

当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実その他事業運営上の重要事項を監査等委員会に報告する。監査等委員会に報告した取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員が、その報告を行ったことを理由として、不利益な取り扱いを受けないこととし、その旨を周知徹底する。

監査等委員会に報告すべき事項及び報告の方法について、監査等委員会と協議の上設定し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員は、適切な報告を実施する。

また、監査等委員が出席又は資料を閲覧する会議委員会について、監査等委員会と協議の上設定し、監査等委員は、会議委員会に出席あるいは会議資料・議事録の閲覧を行う。

9. 監査等委員の職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針に関する事項

監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行に

ついて生ずる費用又は債務の処理等所要の費用の請求を監査等委員から受けた場合は、監査等委員の職務の執行に明らかに必要ないと認められる場合を除き、その費用を負担する。

10. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は代表取締役と相互の意思疎通を図るため、定期的な会合をもつとともに、監査統括部、会計監査人、関係会社監査役と連携を保ち、監査等委員会の監査の実効性確保に努める。

当社は、金融商品取引法に基づき、財務諸表等に関する書類その他の情報の適正性と信頼性を確保する体制を整備するための基本方針を以下のとおり定め、内部統制システムの整備を行ってまいります。

- (1) 適正な財務報告を確保するための全社的な方針や手続を整備し、運用する。
- (2) 財務報告の重要な事項の信頼性を損なう可能性のあるリスクを識別し、当該リスクを低減するための体制を整備し、運用する
- (3) 社内外の必要な情報が識別、把握及び処理され、適切な者に正しく伝達される仕組みを整備し、運用する。
- (4) 内部統制が有効に機能していることを継続的に評価するためのモニタリングの体制を整備し、運用する。
- (5) ITの利用に対し、サイバーリスク等の情報システムに係るセキュリティを整備し、運用する。

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) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

(1) リケン NPR グループは、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人である反社会的勢力との関係遮断を図り、一切係わりません。反社会的勢力との関係遮断は、法令遵守に関わる重大な問題ととらえ、反社会的な要求を断固として排除し、必要に応じて当局へ通知します。

(2) 業務に関連した詐欺・恐喝等の不正・犯罪に対しては、個人での対応を回避し、会社として毅然たる態度で臨みます。

(3) 自ら又は他の従業員が、反社会的勢力から何らかのアプローチを受けた場合は、速やかに役員又は管理職に報告し、その指示に従うものとします。

2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 経営管理統括部に対応統括部署をおき、関連部門と協力して活動します。

(2) 公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会ならびに麹町地区特殊暴力防止対策協議会に所属し、研修を受けるとともに、統括部署において、警察や弁護士等の外部専門機関や他企業との間で定期的に反社会勢力に関する情報を交換します。

V. その他

1. 買収防衛策導入の有無

買収防衛策導入	なし
---------	----

該当項目に関する補足説明

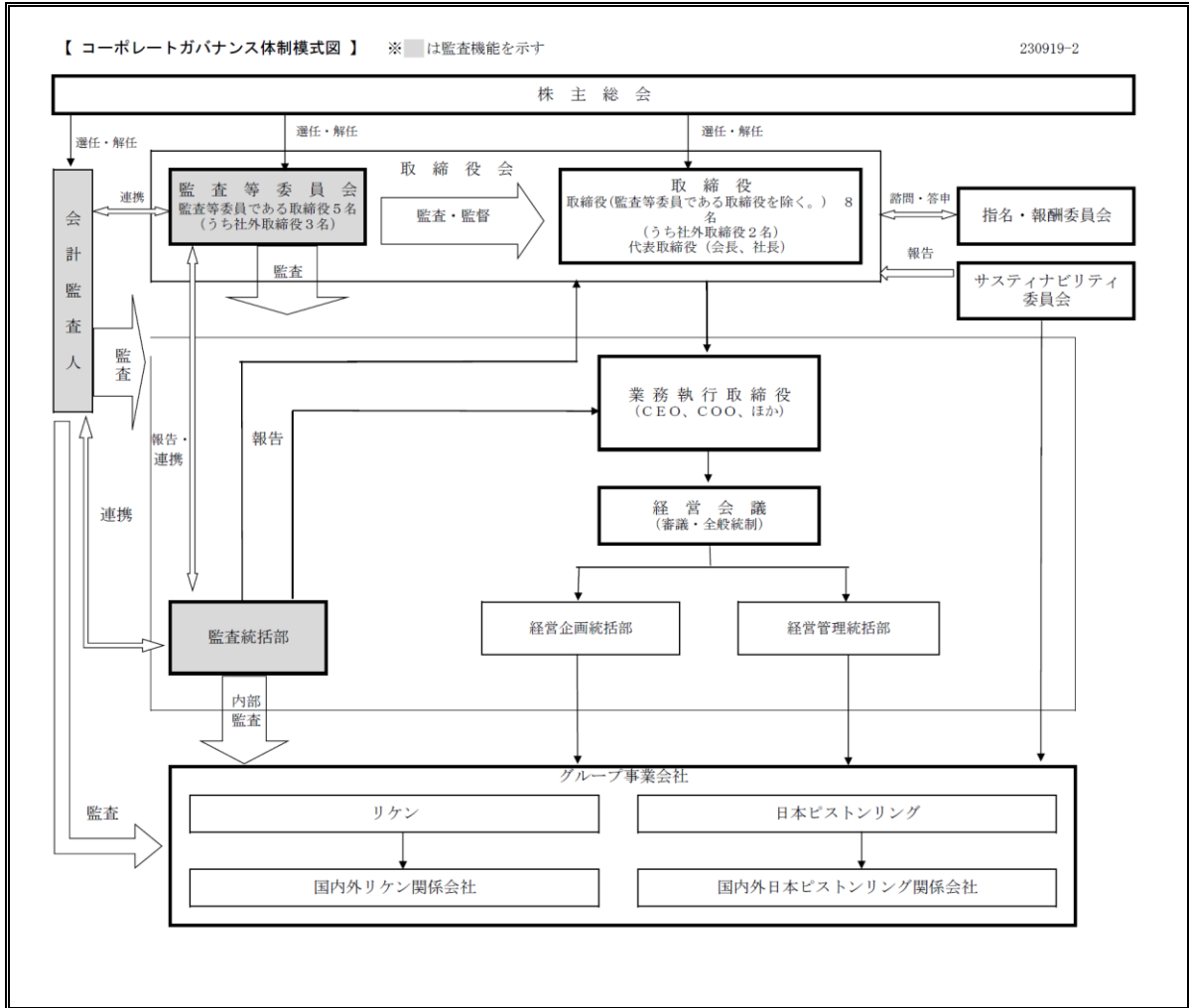
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<p>適時開示体制の概要</p> <p>1. 適時開示に係る基本方針</p> <p>当社は、当社を取り巻く様々なステークホルダーの皆様とのつながりを大切に、もって社会の一員としての義務を果たしていくことが必要であると考え、企業情報を公正に開示することを基本方針に定め、役員および従業員に周知徹底を図り、企業情報の適時適切な開示に努めております。</p> <p>2. 適時開示に係る社内体制</p> <p>適時開示の担当部門は経営企画統括部とし、有価証券報告書、決算短信等の決算に関する情報につきましては、経営管理統括部を担当部門としております。経営企画統括部長（情報取扱責任者）は、決定事実や発生事実に関する情報を収集、管理し、適時開示事項に該当するか否かの判断を行っております。重要な決定事実および決算に関する情報については、取締役会に付議され、承認後速やかに開示し、また、重要な発生事実に関しては、遅滞なく適時開示を行い取締役会にてその報告がなされております。</p> <p>この適時開示の前提としての社内体制構築にあたっては、「インサイダー取引防止に関する規定」を定め、インサイダー取引防止の体制を整えるとともに、「情報セキュリティ管理規定」により経営に関する重要な情報の保護等について管理する体制を整えております。</p>

【模式図(参考資料)】

コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE



以上