

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、生命を支える事業に携わる企業として倫理性と科学性を重視することを基本とし、株主やお客様をはじめとするステークホルダーの皆様に対し、経営の健全性、透明性、遵法性と公正さを確保することがコーポレート・ガバナンスの基本であると認識しております。

この基本的な考えに基づき、当社は、持株会社として、経営における意思決定及び業務執行の効率性・迅速性の確保、経営責任の明確化を図るとともに、コンプライアンスの確保及びリスク管理の強化を通じて、企業価値の一層の向上に努めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コード（プライム市場向けの内容を含む）に基づき記載しております。

（補充原則3-1③、サステナビリティについての取組み等）

当社では、当社ウェブサイト及び「シミックグループ事業活動報告」にてサステナビリティについての取組みを開示しております。

人的資本の投資に関しては、人財の育成や活躍する機会の提供を積極的に行うとともに、それらの基盤となる各種人事制度やタレントマネジメントの整備、人財育成、健康経営への投資を行っております。また、多様な人財が活躍し、価値を生み出すことができるよう、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を行っております。

知的財産への投資については、研究開発費総額及び各事業セグメントにおける研究開発活動を開示しており、企業や医療機関等との共同研究開発についても開示しております。

気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響については、顧客企業のサプライチェーンを担う立場にあることから、主要顧客の方針を確認の上TCFDを含む開示の枠組みを検討し、公表いたします。

（原則4-8、独立社外取締役の有効な活用）

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するよう、ビジネス戦略面における専門的な資質を考慮した上で、2名以上の独立社外取締役を選任することとしております。現在当社では、3名の独立社外取締役を選任しておりますが、取締役会の構成比率では3分の1以上に達していません。コーポレート・ガバナンスの一層の強化に向け、今後検討を進めてまいります。

（補充原則4-8①、独立社外者のみを構成員とする会合）

当社では、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなどの特段の方策を講じておりません。

当社では、各社外役員は、各自独立の立場で意見を形成し、取締役会、監査役会などで積極的に議論に参加しています。また、社外取締役が個別に経営陣と会合し、情報の共有や連携を図っております。

今後につきましても、各社外役員の考え方や独立性を尊重することにより、引き続き積極的な議論が可能になると考えております。また、社外役員とCEOとの間での情報交換・認識共有の機会充実を継続して図ってまいります。

（補充原則4-8②、筆頭独立社外取締役）

当社では、これまで独立社外取締役が個別に経営陣と会合し、情報の共有や連携を図ってまいりましたが、「筆頭独立社外取締役」を決定して経営陣との連絡・調整、監査役又は監査役会との連携に当たらせるなどの体制は整備しておりません。

今後につきましても、独立社外取締役が各々の見識に基づき経営陣と議論し、監査役との連携を図ることが、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと考えております。

（補充原則4-10①、独立した指名委員会・報酬諮問委員会の設置）

当社は、監査役会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、任意の組織として、社外取締役を中心として「指名評価報酬委員会」を構成し、取締役会の諮問機関としております。

指名評価報酬委員会は、社外取締役2名、社内取締役1名、シニアマネジメント1名となっており、社外取締役が半数を占めております。また、社外取締役を議長として独立性を確保しています。

指名評価報酬委員会の構成については、原則4-8への対応と併せ、過半数を独立社外取締役とすることを今後検討してまいります。

多様性やスキルの観点においては、2021年株主総会参考書類に添付するスキル・マトリックスについて指名評価報酬委員会の助言を得ています。

指名評価報酬委員会の構成、権限、役割等については、有価証券報告書にて開示しておりますが、委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等に関する開示を一層充実してまいります。

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コード（プライム市場向けの内容を含む）に基づき記載しております。

（原則1-3、資本政策の基本的な方針）

当社は、更なる成長基盤の強化が最重要課題であると認識しており、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等を踏まえ、本年11月新規中期計画

(2022～2025年)を策定いたしました。当該中期計画においては、営業利益率7%、株主資本利益率(ROE)10%以上を目標値といたしました。

当社は、安定的に成長資金を調達できる強固な財務基盤を確保するために、株主資本比率、DEレシオを適正に保ち、財務面の機動力と安定性を確保します。また、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本調達を実施する場合には、取締役会において十分に審議の上決議するとともに、投資家、株主への説明を行います。

配当金につきましては、収益力向上や事業基盤強化のための内部留保を確保しつつ、業績に応じた配当を実施することを基本方針とし、連結配当性向の目標を30%とすると同時に継続的かつ安定的な配当を実施いたします。

「中期計画」<https://www.cmicgroup.com/files/user/NewsRelease/Japanese/20211105_3.pdf>

(原則1-4. 政策保有株式)

1. 政策保有に関する方針

当社は、持続的に企業価値を向上させるため、業務提携や事業シナジーを見込めるなど、戦略上重要な目的がある場合、政策保有株式を保有することがあります。

2. 政策保有の適否に関する検証内容

当社は政策保有株式を保有するに当たっては、新規業務受託または受託拡大、技術導入、業務提携関係樹立等を目的としております。

当社は、毎年、取締役会において、全ての政策保有株式について、保有目的、過去1年間の取引状況、中長期的な見通しなどの検証を実施し、保有の継続または売却等に関する判断を行っております。今年度は、2021年8月度の取締役会における審議の結果、非上場株式以外の株式1銘柄の一部を売却し、その他の銘柄については、その保有目的の適切性と当該目的の実現可能性に照らし継続保有することといたしました。

なお、今年度は、非上場株式1銘柄を取得しており、2021年9月末日現在、当社が保有する「保有目的が純投資以外の目的である投資株式」は13銘柄で、貸借対照表計上額は合計2,699百万円です。

3. 政策保有株式の議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権の行使については、議案内容及びその背景等が異なるため、個別に議案の内容を検討し、当該議案が当社の中期的な企業価値の向上に資するか否かを判断した上で、適切に議決権を行使します。

(原則1-7. 関連当事者間の取引)

当社は、その役員及び主要株主との取引(関連当事者間の取引)を行う場合は、当該取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう取引の重要性、内容に応じて取締役会の決議・報告または稟議決裁等の承認を受けております。なお、開示基準に則り、関連当事者間の取引については、有価証券報告書及び計算書類にて開示しております。

(補充原則2-4①. 中核人材の登用等における多様性の確保)

<多様性の確保についての考え方>

シミックグループでは、CMIC'S CREED、私たちの決意として「一度しかない人生を、年齢や性別、人種に関わらず、誰もがその人らしくまっとうしていくために、ヘルスケア分野に革新をもたらすことを、シミックグループの志とする」と定めております。これは、社員がその人らしくまっとうしていくことを目指すことを包含しています。そのうえで、シミックグループ人事基本方針において、「国籍、年齢や性別などの背景にとらわれず、様々な考えを持った社員が組織の枠を超え、一丸となって目標の達成に向かっていく」ことを掲げております。多様な人材の活躍により新しい価値を生み出していくために、社員が成長し、貢献できる職場環境を整備しております。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

当社及び当社国内グループ各社は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画において、女性管理職比率の目標として、15%～60%の範囲で設定しております。

また、当社グループは、外国籍社員や中途採用者の管理職登用の目標設定を行っておりませんが、外国籍社員を含めた中途採用を積極的に実施し、国籍、年齢、経験、専門性の観点からも多様性の確保に努めております。なお、前事業年度に採用した社員の中途採用比率は74.8%(国内)となっています。

<多様性の確保の状況>

当社グループにおける多様性の確保の状況は以下のとおりです。

女性管理職比率 24.0%

外国籍管理職比率 8.3%

中途採用の管理職比率 92.7%

(2021年9月末時点)

<多様性の確保に向けた社内環境整備と実施状況>

採用に関しては、人種・国籍・性別といった属性によらない機会均等かつ公正な雇用を実現すること、加えて、管理職への昇進や配置においても、属性による区分を設けず、実績と役割に求められる能力に応じた登用を行っております。

女性活躍を推進する取組みとして、仕事と家庭の両立支援を行う勤務制度をはじめとする人事制度の整備を進めており、女性の職業生活における活躍を推進します。

今後も、全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行ってまいります。

(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)

当社グループでは、2018年9月から一部の子会社で退職給付制度としてリスク分担型企業年金を導入しております。当該企業年金の積立金の管理及び運用に関しては、当該子会社にて運用の基本方針を策定し、その方針に従って資産の運用を資産管理運用機関に委託するとともに、人事総務部長・人事総務部マネージャー・従業員代表・ファイナンス部経理担当者から成る「加入者参画委員会」を設置して、定期的に運用状況のモニタリングおよび評価を行なう体制としております。

なお、グループ他社では、福利厚生プログラムとして確定拠出年金「シミックDC」を導入しております。

(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)、経営戦略及び経営計画

(1) 当社は、当社グループの経営理念として、「CMIC'S CREED」を制定しており、当社ウェブサイトに掲載しております。「CMIC'S CREED」は当社グループのDNAであり、事業の環境変化への対応においても、業務における難しい判断に際しても、原理原則としているものです。

また、企業理念をより明確に示すため、「ミッション、ビジョン、バリュー」を制定し、当社ウェブサイトに掲載しております。「ミッション、ビジョン、バリュー」は、それぞれ企業としての使命、企業として目指すもの、行動原則を支える価値観を規定しております。

「CMIC'S CREED」<<https://www.cmicgroup.com/corporate/creed>>

「ミッション、ビジョン、バリュー」<<https://www.cmicgroup.com/corporate/mvv>>

(2) 当社は、2025年9月期を最終年度とする4年間の中期計画を策定し、当社ウェブサイトに掲載しております。
「中期計画」<https://www.cmigroup.com/files/user/NewsRelease/Japanese/20211105_3.pdf>

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」をご参照下さい。

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

当社の役員報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての役員賞与、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（譲渡制限付株式報酬）の三つにより構成されます。

なお、取締役を含む各経営陣幹部の報酬制度の詳細は、2021年9月期（第37期）有価証券報告書「（4）役員の報酬等」に記載しております。
「有価証券報告書」<https://www.cmigroup.com/files/user/ir/pdf/pdf_yh/yh2021.pdf>

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

当社では、取締役及び監査役候補の指名と経営陣幹部たるシニアマネジメントの選任に当たり、違法精神に富み、人格及び識見に優れていることのほか、それぞれ以下の総合的評価によることを基本方針としております。なお、シニアマネジメントについては、さらに当社の「シニアマネジメント規程」の定めに適合することを要します。

・社内取締役候補及びシニアマネジメントについては、当社グループの事業領域における豊富な知識と経験、これらに培われた先見性と洞察力、リーダーシップ、判断力、実行力などの総合的評価

・社外取締役候補については、経営を客観的に監督するに足る識見、判断力を備えていることや会社経営、財務、会計、法律などの専門領域における豊富な知識と経験などの総合的評価

・監査役候補については、当社グループの事業領域における十分な知識と経験、財務、会計に関する相当程度の知識、客観的な判断力などの総合的評価

・社外監査役候補については、取締役の業務執行を客観的に監査するに足る識見、判断力を備えていること、財務、会計、法律などの専門領域における豊富な知識と経験などの総合的評価

なお、独立役員については、当社の「社外役員の独立性基準」に適合することを要します。

当社では、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を中心として構成される「指名評価報酬委員会」を設置しており、CEOの推薦する取締役及び監査役候補並びにシニアマネジメントについて、上記の方針に基づく協議を経て当該委員会の同意を得ることにより、経営の公正性・透明性を確保することとしております。

5. 取締役会が経営陣幹部の解任を行うに当たっての方針と手続

シニアマネジメントの解任につきましては、その条件が「シニアマネジメント規程」に明文化されております。取締役会は、シニアマネジメントに不正・不当な行為があった場合または上記の基本方針に照らし適格性に欠けると判断した場合に当該シニアマネジメントを解任できることとしております。

6. 取締役会が上記4. 5. 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

全ての取締役及び監査役の候補について、「株主総会招集ご通知」に個々の指名の理由を記載しております。シニアマネジメントの選解任につきましては、当社ウェブサイトにて適時に公表いたします。

「第37回 定時株主総会招集ご通知」<<https://www.cmigroup.com/ir/shareholdersmeeting>>

（補充原則4-1①. 経営陣に対する委任の範囲）

当社では、取締役会による意思決定の範囲を「取締役会規程」に定めております。法令及び定款に定める事項のほか、経営方針や株主総会に関する事項、決算に関する事項などの重要な事項については、取締役会の決議をもって決定することとしております。また、当社はグループ経営領域責任者（CxO）及び各事業の統括責任者を中心にシニアマネジメントを設置しており、「取締役会規程」に定める事項以外の業務執行上の事項については、「職務権限規程」に基づき、シニアマネジメントに委任しております。

（原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）

取締役会は、独立社外取締役の候補者については、別途策定する「社外役員の独立性基準」に適合し、かつ、「指名評価報酬委員会」の評価により、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待しうる資質を確認の上、選定いたします。

「社外役員の独立性基準」<<https://www.cmigroup.com/files/user/corporate/pdf/cg-criteria.pdf>>

（補充原則4-11①. 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方）

当社の取締役会には、医薬品、医療機器をはじめヘルスケア領域に造詣の深い人材と財務、企画等経営管理の専門家による構成が必要であり、これにより、当社グループの事業モデルを支えるに相応しい取締役会が構成されるものと考えております。なお、取締役会には、女性2名を含みます。

取締役会の規模については、当社グループの事業領域及び事業規模を支える多様性に加え、ジェンダーや国際性の観点からする多様性をも確保しつつ、実質的な議論を可能とするため10名から15名が適当であると考えております。

ジェンダー等の多様性やスキルの観点においては、2021年株主総会参考書類に添付するスキル・マトリックスについて指名評価報酬委員会の助言を得ております。

指名評価報酬委員会には他社での経営経験を有する者が含まれております。

各取締役のスキル・マトリックスは、「株主総会招集ご通知」に記載しております。

「第37回定時株主総会招集ご通知」<<https://www.cmigroup.com/ir/shareholdersmeeting>>

（補充原則4-11②. 取締役・監査役の上場会社の役員との兼任状況）

当社は、取締役・監査役並びにそれらの候補者の重要な兼職状況については、本報告書Ⅱ「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」及び「定時株主総会招集ご通知」にて開示しております。

「第37回定時株主総会招集ご通知」<<https://www.cmigroup.com/ir/shareholdersmeeting>>

（補充原則4-11③. 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要）

当社は、2021年9月期に在任した取締役及び監査役から、質問票により以下の項目について評価を収集し、これを取り纏めた上で、取締役会の実効性について分析・評価を実施いたしました。その結果の概要は以下のとおりです。

評価項目：①取締役会の構成、②取締役会の運営、③取締役会への情報提供、④議論と意思決定過程

結果の概要：

「取締役会の構成」については、取締役の減員に伴い、「規模」の適切性で評価を高める一方「多様性」に係る評価がやや低下しましたが、直近3年間の平均的水準を維持し、概ね適切な規模と多様性を備えていることが確認されました。

「取締役会の運営」については、「開催頻度」、「審議時間」とも適切であるとの従来の評価を維持しております。また、前年度「資料提供時期」等

に課題を残した『取締役会への情報提供』は、評価が改善いたしました。『議論と意思決定過程』については、「上程議案数」、「議案の範囲」の各間で前年度の水準を維持しており、前年度大幅な評価向上が見られた「発言機会の十分性」は評価を下げたものの直近3年間の平均的評価レベルを維持しております。「事業戦略レベルの大きな方向性」及び「CSR」については、前年度さらなる議論の充実が課題とされましたが、いずれも評価が向上いたしました。これをもって、当社の取締役会は有効に機能しているものと考えます。

以上の分析・評価を踏まえ、当社は、今後も取締役会の実効性向上を目指し、継続的改善に取り組んでまいります。

(補充原則4-14②、取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社は、取締役及び監査役がその役割と責務を果たすために、当社グループを取り巻く事業環境の理解を深め、コーポレート・ガバナンス等に関する知識を更新及び拡充するための機会を提供し、その費用を負担いたします。

社外役員に対しては、就任時に当社グループの事業、財務、組織等について社内取締役又はシニアマネジメントが説明し、その後は医療、医薬品産業とこれらの支援サービス業など当社グループに関連の深い業界情報や事業場視察の機会を提供いたします。

また、必要な知識、情報が継続的に更新されるよう、CEOが取締役会開催の都度、当面する事業環境について概説することとしております。

社内役員に対しては、就任時にその役割と責務を十分理解するために外部セミナーの受講機会を提供し、その後は主として会社法制、会計、財務、コンプライアンス、内部統制等について、社内外のトレーニング機会を提供いたします。

(原則5-1、株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、株主に対し正確な情報を適時かつ公平に提供しつつ、株主との建設的な対話を促進するため、以下の体制整備及び取組みを行います。

1. 株主との建設的な対話を促進するための体制

株主との対話は、IR部門及び総務部門が主管し、CFOが統括いたします。株主から個別の要望がある場合には、必要に応じて合理的な範囲で、社長、取締役(社外取締役を含む。)又はシニアマネジメントが面談に臨みます。

2. 対話を補助する社内部門等の有機的な連携のための方策

IR部門及び総務部門は、経営企画、財務経理、法務、広報部門等の関連部門と定期的又は適宜に会議の実施、情報共有等を行い、有機的に連携いたします。

3. 個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み

株主構造の把握に努め、個別面談のほか、以下の手段による対話の充実を図ります。

- ・決算発表の実施
- ・アナリスト又は機関投資家向け決算説明会の実施
- ・証券取引所、証券会社等が主催する個人株主説明会の実施
- ・当社ウェブサイトにおける投資家向け情報の掲載

4. 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策

対話を通じて当社が把握した株主の意見等は、その重要性及び内容に応じて、適時適切にCFOから他のシニアマネジメント及び取締役会への報告を行います。

5. 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社が策定する情報開示及びインサイダー情報の管理に関する規程に基づき、公平な情報開示及び未公表の重要事実の管理を徹底いたします。また、決算発表前には沈黙期間を設け、株主、投資家等との対話を制限しております。

2. 資本構成

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

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
株式会社アルテミス	4,022,200	22.03
株式会社キースジャパン	3,552,240	19.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,278,500	7.00
シミックホールディングス従業員持株会	871,640	4.77
THE BANK OF NEW YORK - JASDECTREATY ACCOUNT	629,700	3.45
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	603,600	3.31
中村和男	564,220	3.09
DZ PRIVATBANK S.A. RE INVESTMENTFONDS	240,000	1.31
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	215,378	1.18
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	188,288	1.03

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 第一部
決算期	9 月
業種	サービス業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長 (社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
岩崎 甫	学者										○	
唐澤 剛	その他											
河合 江理子	学者										○	
グレッグ・リンドストローム・メイヤー	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

h 上場会社の取引先 (d、e及びiのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩崎 甫		国立大学法人山梨大学 副学長 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 プログラムディレクター 順天堂大学医学部 客員教授 当社は国立大学法人山梨大学に寄付を行っております。	オンコロジー領域での臨床医の経験の後、大手製薬企業において製品戦略の立案から製品開発まで要職を歴任した経験と実績を有しております。当社の経営全般への助言及び監督の遂行を期待し、選任しております。
唐澤 剛	○	慶応義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授 株式会社バリューHR 社外取締役	行政にて医療介護政策及び社会保障制度全般に関する豊富な実績と高度な専門知識を有しております。当社の事業戦略・推進について有益な助言をいただけるものと期待し、選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外取締役であることから、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
河合 江理子	○	国立大学法人京都大学大学院 総合生存学館 ソーシャルイノベーションセンター特任教授 株式会社大和証券グループ本社 社外取締役 三井不動産株式会社 社外取締役 ヤマハ発動機株式会社 社外監査役 当社は国立大学法人京都大学に寄付を行っております。この寄付額は僅少であり、その規模・性質に照らして株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	国際的な企業での豊富な経験に加え、経営者としての経験と実績を有しており、優れた経営に関する知見を有しております。この経験・知識から、当社の事業戦略・推進について有益な助言をいただけるものと期待し、選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外取締役であることから、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
グレッグ・リンドストローム・メイヤー	○	DISEASE MANAGEMENT ASSOCIATION OF JAPAN Director Population Health Research Committee ASIA PACIFIC SOCIETY FOR HEALTH SUPPORT SCIENCES Co-Chair	製薬、医療機器、バイオテクノロジー、ヘルスケア業界における疾病管理、事業開発等の豊富な経験と専門知識を有しております。また、日本の医療行政についても精通しており、当社のグローバル戦略・推進についての有益な助言をいただけるものと期待し、選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外取締役であることから、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。

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 更新

	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	指名評価報酬委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名評価報酬委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を中心として構成する「指名評価報酬委員会」を設置しております。「指名評価報酬委員会」は、取締役及び監査役候補の指名とシニアマネジメントの選任・解任に係る諮問、各取締役の報酬決定における適正性の確認を通じて、経営の公正性・透明性を確保しております。

【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

当社は、コーポレート・ガバナンスを強化するために、監査役、内部監査部及び会計監査人との緊密な連携が重要であると認識しております。内部監査部は、監査役との連携を定期的な連絡会における情報交換のほか、内部監査計画及び監査結果並びに内部統制評価の報告を通じて保持しております。また、監査役は、会計監査人から監査計画及び監査講評について報告を受けるほか、必要に応じて往査に立ち会うなどの手段により、情報を共有しております。内部監査部と会計監査人は、随時意見交換するなど緊密な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
畑 敬	弁護士													
渡邊 秀俊	公認会計士										△			
太田 将	公認会計士													

※ 会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
畑 敬	○	畑法律事務所代表 立教大学大学院 講師	長年にわたる弁護士としての豊富な経験と知見に基づき、引き続き当社における監査の遂行を期待し、社外監査役に選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外監査役であることから、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
渡邊 秀俊	○	株式会社ビジネスブレイン太田昭和 社外取締役 監査等委員 過去において、EY新日本有限責任監査法人の社員でありましたが、2016年6月に同法人を退職しております。 上記の該当状況については、EY新日本有限責任監査法人を退職して5年が経過しているため、同氏の独立性に影響を与えるものではなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立性を有していると判断しております。	公認会計士として多くの企業監査の実績と高度な専門知識を有しており、こうした同氏の経験・知識から、取締役の職務の執行の監査を的確、公正に行うことができると考え、社外監査役に選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外監査役であることから、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
太田 将	○	株式会社アセントパートナーズ 代表取締役 株式会社モリタホールディングス 社外監査役 ウェルス・マネジメント株式会社 社外監査役	公認会計士・コンサルタントとしての豊富な知識と経験を有しており、こうした同氏の経験・知識から、取締役の職務の執行の監査を的確、公正に行うことができると考え、社外監査役に選任しております。 また、当社の大株主や主要な取引先等の出身者に該当しない、当社との利害関係が無い社外監査役であることから、一般株主と利益相反が生じる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

独立役員の人数 更新

6 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役員を全て独立役員に指定しております。

[インセンティブ関係]

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社の役員報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての役員賞与、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（譲渡制限付株式報酬）の三つにより構成されます。なお、2019年11月13日開催の取締役会において、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議し、当該制度に関する議案は2019年12月13日開催の第35回定時株主総会において承認されました。

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 更新

2021年9月期における取締役報酬等の総額は339百万円（うち社外取締役25百万円）であります。

（※注）

1. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2. 取締役の報酬限度額は、2016年12月15日開催の定時株主総会決議において年額500百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）と決議いただいております。

取締役の報酬に関する情報は、当社ウェブサイトにて次の書類を掲載し開示しております。

1. 有価証券報告書
2. 株主総会招集通知（添付書類として事業報告を掲載）

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬としての業績連動賞与、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（譲渡制限付株式報酬）の三つにより構成されます。

なお、取締役を含む各経営陣幹部の報酬制度の詳細は、2021年9月期（第37期）有価証券報告書「（4）役員の報酬等」に記載しております。
「有価証券報告書」<https://www.cmicgroup.com/files/user/ir/pdf/pdf_yh/yh2021.pdf>

[社外取締役（社外監査役）のサポート体制]

社外取締役及び社外監査役の専従スタッフは配置しておりませんが、要請に応じて関係部門が協力してサポートしております。

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

当社は、監査役会設置会社を選択しております。

1. 取締役会・シニアマネジメントについて

当社におきましては、社外取締役4名(男性3名、女性1名)を含む取締役11名(男性9名、女性2名)で構成される取締役会が、当社の業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する権限を有しております。社外取締役は、取締役の職務の執行に対する取締役会の監督の実効性を高めるため招聘しておりますが、うち3名は当社と利益相反の生ずるおそれのない独立社外取締役であり、これにより取締役会の意思決定の客観性を確保しております。

なお、経営環境の変化に対し機動的な取締役会の体制を構築するとともに責任を明確化するため、取締役の任期を1年としております。

また、当社はCEO、COO及びグループ経営領域責任者(CxO)並びに各事業の統括責任者を中心に構成されるシニアマネジメントを設置しており、担当機能別の責任分担を明確化し会社の業務を執行しております。

2. 監査役・監査役会について

当社は、社外監査役3名(男性3名)を含む監査役4名(男性4名)で構成される監査役会を設置しております。監査役は、監査役会が定めた監査方針、職務分担に従い、取締役会その他重要な会議に出席して意見を述べ、取締役の職務の執行を計画的かつ厳正に監査しております。

社外監査役は、取締役の職務の執行に対する監査役による監査の実効性を高めるため招聘しておりますが、3名とも当社と利益相反の生ずるおそれのない独立社外監査役であり、これにより監査の実効性をさらに高めております。

3. 会計監査について

当社の会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、会社法及び金融商品取引法の規定に基づき、連結財務諸表及び財務諸表について監査を受けております。

2021年9月期において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、同監査法人の指定有限責任社員 業務執行社員志村さやか氏及び北本佳永子氏の2名であり、その補助者は、公認会計士8名、その他12名であります。なお、継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しております。

4. 内部監査、監査役監査及び会計監査の相互連携

内部監査は、内部監査部が当社各部門、各子会社における業務執行の適法性、健全性を確保し、業務の一層の効率化を図ることを目的として、業務全般にわたる監査を実施しております。内部監査部は、期初に策定した内部監査計画に基づき内部監査を実施し、監査報告書を監査役会及びCOOに提出しております。COOから被監査部門へ改善指示書が出され、改善指示事項の回答書を被監査部門がCOOに提出し、内部監査部は改善実施状況について確認しております。また、内部監査の結果の概要については、定期的に内部監査部から取締役会にも報告されております。

監査役会は、当社を中心にグループ全体を監査対象とし、取締役の職務の適法性及び妥当性について監査を行っております。監査役は、取締役会への出席、個々の取締役へのヒアリング、重要書類の閲覧に加え、常勤監査役を中心として当社各部門、各子会社への往査又はヒアリングを実施し、経営上の課題や重要なリスク等を把握しております。

監査役と内部監査部及び監査法人は、情報の交換を行い、相互に連携して監査を実施しております。

5. 責任限定契約について

当社と業務執行を行わない取締役及び監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。

なお、当該責任限定が認められるのは、当該業務執行を行わない取締役又は監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限っております。

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 更新

当社は、有効かつ効率的な意思決定及び業務執行機能と監督機能とのバランスに鑑み、独立社外監査役を含めた監査役による監視体制を最適と判断し、組織形態として監査役会設置会社を採用しております。さらに、3名の独立社外取締役を選任することにより、幅広い知見に基づく助言を得て戦略的な方向付けに活かすとともに、その高い独立性をもって取締役・経営陣に対する監督機能の実効性を確保しております。また、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を中心とする「指名評価報酬委員会」を設置し、取締役の選任・報酬の決定に係る諮問を通じて、経営の公正性・透明性を確保しております。

当社では、取締役の職務の執行に対する取締役会の監督の実効性を高め、取締役会の意思決定の客観性を確保するために当社と利益相反の生ずるおそれがなく、独立性を有する3名を招聘しております。社外取締役は、国内外の企業経営等に携わった豊富な経験と知見をもって、あるいは医療現場やアカデミアで培われた知識と経験に基づき、当社の企業価値向上に資する有益な助言を行っており、うち2名は「指名評価報酬委員会」の委員として、経営陣幹部の評価や選解任等に当たり取締役会の諮問に答申するなど、公正で透明性の高い取締役の選任・評価手続を担っております。

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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	12月下旬の開催を回避して日程を設定しております。 なお、第37回定時株主総会は、2021年12月15日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2015年12月開催の定時株主総会より、電磁的方法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	2015年12月開催の定時株主総会より、(株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	総会議案に関して十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報を発送日の概ね10日前に当社及び東京証券取引所のウェブサイトにて公表しております。 株主総会では、映像資料を用いて、事業報告の主な内容や重要課題について株主に分かりやすく説明するとともに、株主総会後にWEBサイトに株主総会の動画を掲載し、事業内容の理解促進に努めております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社IRウェブサイトにて公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2021年9月期は年4回実施。四半期決算発表後に実施し、代表者による業績説明や事業戦略を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2021年9月期は実施なし。海外機関投資家対象のコンファレンスに要請に応じて参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社IRウェブサイトにて決算短信、説明会資料、有価証券報告書・四半期報告書、事業活動報告、シミックレポート、適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRグループが担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「シミックグループ行動規範」において、規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	「シミックグループ行動規範」において、「『良き企業市民』として、積極的に社会貢献活動を行う」との基本方針を定めております。 また、環境保全については、同規範にて「環境問題への取組みは、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、低炭素社会の構築、循環型社会の形成、環境リスク対策、生物多様性の保全のための取組みに主体的に行動する。また、個人としても環境問題を真摯に受け止め、積極的に取り組む。」旨を定めております。具体的には、製造受託拠点において、重油からLNG（天然ガス）への燃料転換によるCO2排出削減や排水の生物処理による環境負荷の低減に取り組んでおります。
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	「シミックグループ行動規範」において、「株主はもとより、幅広いステークホルダーに対し、財務報告を含む企業情報を積極的、効果的、かつ公正に開示するとともに、建設的な対話を通じて、信頼関係を構築する」ことを方針として定めております。
その他	女性の活躍を支援する具体的な仕組みとして、時差勤務や短時間勤務のみならず、ライフイベントにあわせて柔軟な勤務ができるように、フレックスタイム制度や在宅勤務制度（テレワーク制度）を導入し、柔軟な働き方を支援しております。 当社グループは性別のみならず、国籍、年齢、雇用形態等の違いに対してバイアスを持たず、異なる意見や考えをオープンに議論し切磋琢磨することを通じて、企業としての強さと価値を高めてまいります。

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 更新

シミックグループは、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり内部統制基本方針を定め、本方針に従って内部統制システムを適切に構築し運用しております。

1. シミックグループのコンプライアンス体制

- (1) 企業活動を行う上で法令を遵守し、社会倫理に従って行動するという観点から、シミックグループ全役職員が準拠すべき基本的な指針として「シミックグループ行動規範」を制定する。シミックグループの役職員は、「シミックグループ行動規範」に基づき誠実に行動することが求められ、取締役会が任命するグループコンプライアンス責任者がこれを推進する。コンプライアンス意識の強化に向けた取組みの一環として、コンプライアンスハンドブック「CMIC WAY」を作成し、イントラネットにてシミックグループの役職員に周知するとともに、定期的に役職員を対象としたコンプライアンス研修を実施する。
- (2) コンプライアンス上の問題点の早期発見、対処、発生防止等を目的として、「シミックグループ内部通報窓口」を社内及び外部に設置し、シミックグループの役職員からのコンプライアンス関連の懸念事項や職場環境等の問題点について報告・相談を受け付ける。受け付けた報告・相談については、内部通報窓口及び同窓口事務局が客観的かつ公平に調査及び対応し、問題点の早期改善及び再発防止に努める。
- (3) 内部監査部門は、当社及びグループ各社におけるコンプライアンスの遵守状況を監視する。

2. シミックグループのリスクマネジメント体制

- (1) シミックグループにおけるリスク管理及び経営危機に直面したときの対応の観点から、「シミックグループリスク管理規程」を制定する。同規程に基づき、取締役会が任命するグループリスク・危機管理責任者がリスクマネジメント（リスク管理）及びクライシスマネジメント（危機管理）を統括するとともに、グループ横断的に業務運営上のリスク管理を推進する。
- (2) リスク管理及びインシデント管理は、当社及びグループ各社単位で情報の集約、分析及び原因究明を行い、迅速な情報伝達及び適切な対応を行う。重要な案件については、グループリスク・危機管理責任者にエスカレーションし、当該責任者は必要な対応を指示する。
- (3) 災害その他により経営危機が発生した場合には、「グループ緊急対策本部」を設置し対応を行う。

3. シミックグループの取締役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

- (1) 当社は、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。役割・責任範囲を明確にし、意思決定の迅速化を図ることを目的としてグループ経営領域責任者（CxO）を設置する。グループ経営領域責任者（CxO）と各事業の統括責任者を中心に構成されるシニアマネジメントは、定例会議を毎月開催し、業務執行に係る戦略について充分な審議を行った上で、執行決定を行うことにより、取締役の職務執行の効率化を確保する。
- (2) 当社及びグループ各社の目標の明確な付与及び採算管理の徹底を通じた市場競争力の強化を図るために、目標値を年度予算として策定し、取締役会及び定例会議における業務執行報告により、業務の運営及び進捗状況の管理を行う。
- (3) 当社は、持株会社として、グループ各社との間で経営管理及び支援に関する契約を締結し、グループ各社への経営指導及び管理並びに財務・人事・総務・法務等のサポートを行うことにより、グループ各社の取締役の職務執行の効率化を確保する。
- (4) 社内規程に基づく職務権限及び職務分掌により、適正かつ効率的に業務を行う。

4. シミックグループのグループガバナンス体制

- (1) 当社は、持株会社として、全体最適の観点からグループ各社に必要な経営資源の配分を行うとともに、グループ各社の業務運営を管理・監督し、グループ各社の業務の適正を確保するための体制整備を行う。
- (2) グループ各社に対する管理基準を明確にし、相互の経営効率の向上に資するために「関係会社管理規程」を定め、これに基づき、グループ各社との間で「マネジメント合意書」を締結する。
- (3) グループ各社は、自社の事業の経過、財産の状況及びその他「マネジメント合意書」に定める重要事項について、定期的に当社へ報告し情報を共有するとともに、重要事項を行う場合には、その意思決定に先立ち、当社の担当部署に報告・協議を行うとともに、所定の承認を受ける。
- (4) 当社は、グループ各社に取締役を派遣し、シミックグループ全体のガバナンスの向上に努める。

5. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理

取締役の重要な意思決定又は取締役に対する報告に係る情報に関しては、「シミックグループ情報管理基本規程」及び「文書管理規程」に従い、適切に保存及び管理を行う。取締役及び監査役は、これらの情報を適宜閲覧することができる。

6. 監査役の監査の実効性を確保するための体制

(1) 監査役が、監査役を補助すべき職員を必要とする場合には、原則として専任の人員を配置する。監査役を補助する職員の取締役からの独立性を確保するため、その職員の人事異動、人事評価及び懲戒に関しては、監査役の同意を得た上で行う。監査役を補助する職員への指揮命令者は監査役とし、監査役を補助する職員が他の業務を兼務する場合は、監査役補助業務を優先し、監査役補助業務に関して取締役の指揮命令は受けない。

(2) シミックグループの役職員は、定期的に、また監査役から求めがあったときはその都度、事業及び内部統制の状況等の報告を行い、内部監査部門は、内部監査の結果等を報告する。シミックグループの役職員は、重大な法令若しくは定款違反及び不正行為の事実又は会社に著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を知ったときは、速やかに監査役へ報告する。当社は、内部通報制度の適用対象にグループ各社を含め、シミックグループにおける法令、定款又は社内規程に違反する重大な事実その他コンプライアンス上の重大な問題に係る通報について、監査役への適切な報告体制を確保する。当社及びグループ各社は、これらの報告をした役職員に対して、報告をしたことを理由として、不利益な取扱いを行わない。

(3) 監査役が職務執行について生じる費用の前払又は償還等の請求をしたときは、監査役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。

(4) 監査役は、必要に応じて役職員に対してヒアリングを実施するとともに、代表取締役との定期的な会合、内部監査部門及び会計監査人との情報交換を実施する。

7. 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方

「シミックグループ行動規範」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を排除する。また、これらの活動を助長するような行為は行わない。平素より警察等からの情報収集・意見交換を行い、有事には協力して速やかに反社会的勢力及び団体に対処する。

8. 財務報告の適正性を確保するための体制

当社及び当社の属する企業集団に係る財務報告が法令等に従って適正に作成されるために、「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準」及び「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」に準拠した内部統制の整備、運用及び評価を行う。

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

上記1.「7. 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方」に記載のとおりであります。

V 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 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社は、投資家の方々に不測の損害を与えないために、適時開示は公開会社の基本義務と考え、積極的な情報開示を行う方針であります。

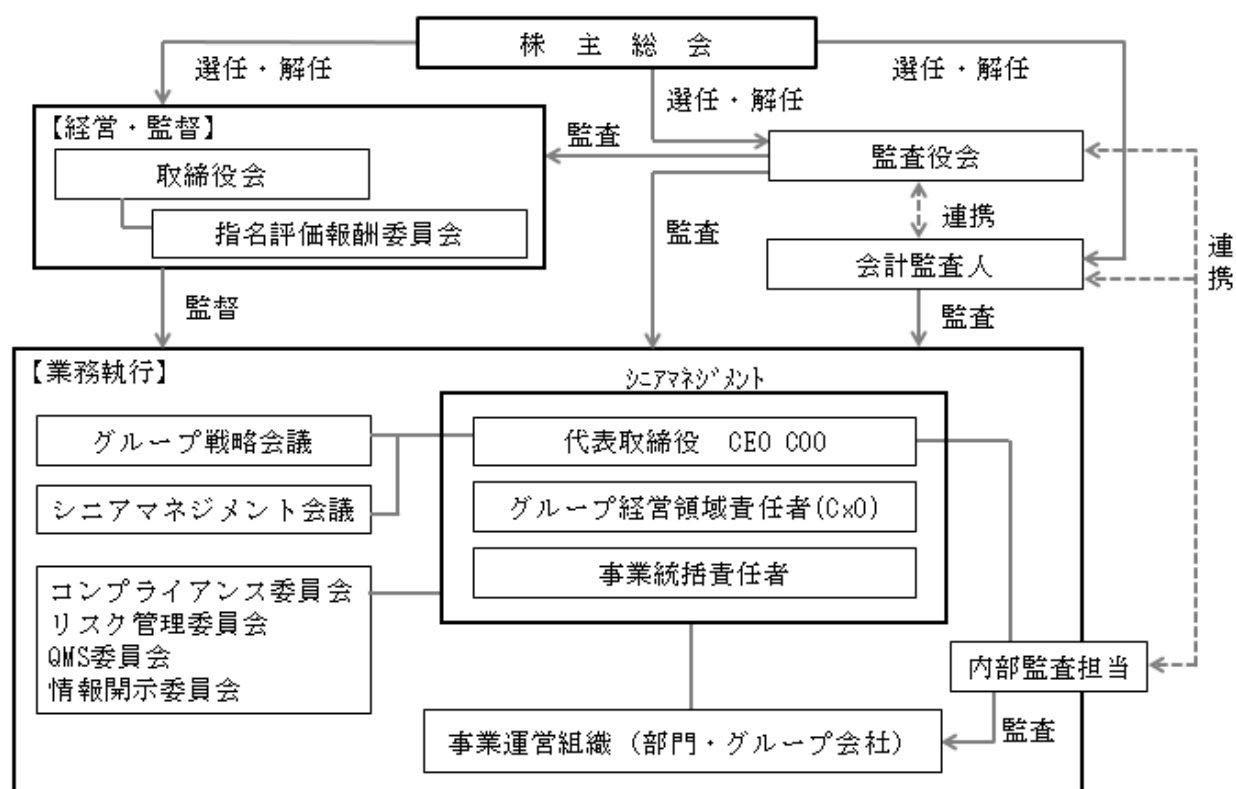
まず、「シミックグループ行動規範」において「株主はもとより、幅広いステークホルダーに対し、財務報告を含む企業情報を積極的、効果的、かつ公正に開示するとともに、建設的な対話を通じて、信頼関係を構築する。」と方針を定めております。また、シミックグループに関する経営関連情報を迅速、正確かつ公平に開示する方針および体制を定めるため、「適時開示規程」を制定しております。

当社グループに関する決定事実・発生事実については、各部門および関係会社が適時開示情報となり得る情報の収集を行い、経営関連情報の開示について審議する機関「情報開示コミッティ」に対し通知します。特に決算・業績に関する情報については、財務経理部門が主体となって情報を収集します。「情報開示コミッティ」は通知された情報の開示要否を判定し、開示資料の作成、確認を行います。その後、グループ情報開示責任者である情報開示コミッティ委員長の承認を経て開示します。情報開示コミッティ委員長は情報の重要性に応じ、取締役会に付議または報告を行った後、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム (TDnet) 及びプレスリリースにて開示するとともに、当社ホームページ上に速やかに掲載します。

情報開示コミッティは、グループ情報開示責任者を委員長とし、委員は部門横断的なメンバーで構成されております。情報開示コミッティのメンバーは、関係会社を含む取締役会に出席することにより、決定事実を直接把握することができます。また、グループリスク・危機管理責任者は、自ら指名する各部門・関係会社のリスク管理責任者からの報告により、発生事実を把握することができます。

当社の重要事実に関する情報の流れは、以下に記載の「適時開示体制の模式図」をご参照ください。

<コーポレート・ガバナンス体制の模式図>



<適時開示体制の模式図>

決算・業績及び決定事実・発生事実に関する開示体制

