

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、社是に基づいた「正しい企業経営」を推進し、経営と執行部門が一体となった事業活動を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値の創出、並びにステークホルダーとの適切な協働に努めることで、社会から評価・信頼される企業になることを目指しております。

当社は、平成11年に経営の監督と執行の分離を目的に執行役員制度を導入、平成27年5月からは執行に対する取締役会の監督機能強化、及び社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性向上によりグローバルな視点から国内外のステークホルダーの期待に応えるため監査等委員会設置会社に移行いたしました。

この経営体制により、独立性を有する監査等委員が取締役会での議決権を持ち、監査等委員会が内部統制システムを積極的に活用して監査を行うことで、法令遵守のみならずステークホルダーとの適切な協働関係の維持や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土醸成に対して社外の目による経営の監査・監督機能を強化し、グローバル企業として“成長と規律のバランス”が取れた企業活動を実現していくことをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

【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】

【補充原則2-5-1】内部通報に関する体制整備

当社は、社員が法令等の違反行為等、当社に著しい損害を及ぼした事実又は及ぼすおそれのある事実を発見した場合の内部通報窓口として、「Compliance Hotline」及び「りりんDial」を設置し、これらの事実を発見した場合には直ちに通報することを社員の義務としております。

内部通報に関する体制は、「Compliance Hotline」及び「りりんDial」の担当部門である企業倫理室が、内部通報の状況について、通報者の匿名性に配慮しつつ、「企業倫理委員会」を通じて定期的に取締役会に報告するものとしております。

当社は、通報された情報や疑念に対する事実確認調査や検証に当たり、収集した情報の初期的スクリーニングを社内内で実施した方が適切という考え方のもと、経営陣から独立した窓口を設けておりません。

【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】いわゆる政策保有株式

当社は、取引関係の維持・強化の目的で、取引先の株式を保有します。この場合、配当や取引関係の維持・強化等によって得られる利益とリスク・資本コスト等を総合的に勘案し、当社の企業価値の増加に資するか否かの観点から、投資の可否を判断します。

取締役会は、毎年、主要な政策保有について、そのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証します。

議決権の行使については、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ます。株主価値を毀損するような議案については、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な判断を行いません。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、取締役（監査等委員を含みます。）又はその近親者と取引（間接取引を含みます。）を行うときは、事前に取締役会の承認を得ます。

グループ会社間の取引については、重要な取引を行うときは、取引条件及びその決定方法の妥当性等について事前のリーガルチェックを実施するとともに、複数の独立社外取締役を含む取締役会において十分に審議した上で意思決定します。

【原則3-1】情報開示の充実

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社グループは、企業理念を制定し、公表しております。詳細は、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

<http://www.unicharm.co.jp/company/about/corporate-philosophy/index.html>

また、中期経営計画については、「統合レポート」内に公表しております。詳細は、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

<http://www.unicharm.co.jp/ir/report/highlight/index.html>

(ii) 当社グループにおける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及び基本方針については、「『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」に記載しております。

(iii) 報酬委員会が取締役及び執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続

■方針

当社の業務執行取締役の報酬等は、その役割と責務にふさわしい水準となるよう、業績及び企業価値の向上に対する動機付けや、優秀な人材の確保等を総合判断し、決定します。

■手続

取締役及び執行役員の報酬は、代表取締役社長執行役員並びに社外取締役及びその他の非業務執行取締役で構成される「報酬委員会」で、審議・決定します。報酬委員会は、必要に応じて、取締役及び執行役員の報酬に関する方針についても審議・決定します。

(iv) 取締役会が執行役員の選任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

■方針

取締役に、社内外を問わず、人格に優れ、マーケティング、営業、開発などの分野の知見を有する者の中から、善管注意義務・忠実義務を適切

に果たし、当社の持続的な成長と企業価値向上に貢献する資質を重視して選任します。社外取締役については、特に、企業経営に関する知識・経験を重視します。

執行役員は、人格に優れ、当社グループの事業に精通する者の中から、“我が五大精神”と社員行動原則を実践し、当社グループの業務を適切に執行する能力を重視して選任します。

取締役・執行役員いずれについても、再任・不再任の決定に当たっては、業績評価を踏まえた判断を行います。

■手続

取締役及び執行役員の指名及び選任は、代表取締役社長執行役員並びに社外取締役及びその他の非業務執行取締役で構成される「指名委員会」の意見を聞いて、取締役会が決定します。

指名委員会は、必要に応じて、取締役及び執行役員の指名及び選任に関する方針についても審議します。

監査等委員である取締役の候補者については、指名委員会が監査等委員会の方針を踏まえて審議を行って原案を作成し、事前に監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決定します。

(v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

当社は、株主総会に取締役（監査等委員である取締役を含みます。）の候補者を提案する場合には、招集通知において、当該候補者の指名理由を説明します。

〔補充原則4-1-1〕経営陣に対する委任の範囲

当社は、意思決定の透明性確保を重視し、重要な業務執行の決定の取締役への委任は行っておりません。

取締役会は、重要な業務執行の決定その他の取締役会規則及び決裁権限規程により取締役会決議を要する事項を決定します。

なお、取締役会決議及び社内規程により、執行役員の担当業務や、当社の執行役員と国内外グループ会社の経営者との役割分担も、明確に定めております。

〔原則4-9〕独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

独立社外取締役の独立性判断基準については、「独立取締役の選任基準」を定めております。詳細は、当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

<http://www.unicharm.co.jp/company/about/corporate-governance/index.html>

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に役割・責務を果たす資質を十分に備えた独立社外取締役を、2名選任しております。

今後も、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できる者を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めます。

〔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

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう配慮します。また、監査等委員には、財務・会計に関する適切な知見を有している者を1名以上選任します。

なお、取締役の選任に関する方針・手続については、〔原則3-1 (iv)〕をご参照ください。

〔補充原則4-11-2〕取締役の時間・労力の確保

当社では、取締役会規則により、取締役が他の会社の役員を兼任する場合には、取締役会の承認を必要としております。

社外取締役が他の会社の役員を兼任する場合には、当社の取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保する観点から、その数を合理的な範囲にとどめます。兼任状況は、事業報告書及びコーポレートガバナンス報告書にて、毎年開示します。

〔補充原則4-11-3〕取締役会全体の実効性についての分析・評価

当社は、毎年、全取締役を対象として、取締役会全体の実効性に関する自己評価を実施し、自己評価結果に基づいて取締役会での討議を実施し、取締役会の実効性向上を図ります。平成29年度の分析・評価結果の概要は下記のとおりです。

1. 当社の取締役会では、各取締役が、意見を述べるべき事項について忌憚なく意見を述べ、これを踏まえた審議がなされている。また、昨年度と比較して、次のような点で具体的な改善が図られている。こうしたことから、当社の取締役会は有効に機能していると評価できる。

(1) 新規事業案件など取締役会での議論にふさわしい案件については、形式的には付議基準に当たらない場合であっても、代表取締役の判断により取締役会への報告や審議がなされるようになり、戦略遂行の在り方や留意すべき点などについて、社外取締役を含めた討議が行われるようになった。

(2) 事務局の手配により各議案の論点を整理した資料が提供されるようになり、リスクの検証や論点に焦点を当てた審議を行いやすい環境が整備された。

(3) 月次業績報告の方法や、常勤監査等委員を通じた社外取締役監査等委員への情報共有の方法などが工夫され、各取締役が審議に必要な情報を従来以上に効率的に入手できるようになった。

2. 今後、取締役会の実効性を更に高めていくため、次のような取組みを進めて行くことを検討する。

(1) 取締役の総数、社内取締役と社外取締役との比率、多様性の確保等の観点から、当社にとって最適な取締役会の構成について、引き続き検討を深める。

(2) ESGの課題への取組みを一層強化するため、社外取締役を含む取締役の関与の在り方、取締役会による監督の在り方を整理し、推進体制を整備する。

(3) 取締役の後継者の育成に関して、取締役会、指名委員会及び各取締役の役割を明確化し、従来以上に適切な育成・監督がなされるよう、体制を構築する。

〔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

当社は、社外取締役を含む取締役に対して、就任の際に、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、取締役に求められる役割と責務（法的責任を含みます。）を十分に理解するための機会を提供します。また、就任後においても、取締役・執行役員を対象とする勉強会を定期的を実施します。外部セミナーへの積極的な参加も推奨します。

〔原則5-1、補充原則5-1-2〕株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、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よう、合理的な範囲で前向きに対応します。取締役会は、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を検討・承認します。

■方針

(i) 株主との対話全般について統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う執行役員の指定

株主との対話全般について、その統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う執行役員は、経理財務本部担当執行役員とします。

(ii) 社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策

決算等の開示・説明に関して、IR担当部門、広報部門、総務部門で、定期的に会議を実施します。これに、経営企画部門、経理財務部門、法務部門等が必要に応じて参画し、有機的な連携を図ります。

(iii) 個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み

個別面談以外にも、アナリスト・機関投資家向け説明会や決算説明会、ウェブサイト上での情報開示の実施等により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただけるよう、取組みを行います。

(iv) 株主の意見等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

決算発表後の取締役会において、株主やアナリストから寄せられた意見を共有し、当社経営戦略のレビュー等に積極的に活用します。また、株主総会招集通知にはアンケートを掲載し、その回答のフィードバックも行います。

(v) インサイダー情報の管理に関する方策

株主へのインサイダー情報の伝達は、原則として禁止しています。株主にインサイダー情報を伝達する場合には、事前にインサイダー情報管理責任者又はインサイダー情報管理担当者の許可を得るとともに、当該株主の同意を得るものとします。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
ユニテック(株)	154,956,780	24.96
高原基金 (株)	28,080,000	4.52
日本マスタートラスト信託銀行(株) (信託口)	22,049,600	3.55
日本マスタートラスト信託銀行(株) (退職給付信託口・広島銀行口)	17,287,200	2.78
ピーエヌワイエムエスエーエヌビィ アールイー エムアイエル アールイー エフエスアイ アイ シーブイシーースチュワート アイエヌビィ アジア パシフィック リーダーズ エフディー (常任代 理人 (株)三菱東京UFJ銀行)	17,226,000	2.77
ジェービー モルガン チェース バンク (常任代理人 (株) みずほ銀行決済営業部)	17,044,332	2.75
日本トラスティ・サービス信託銀行(株) (信託口)	15,990,100	2.58
(株)伊予銀行 (常任代理人 資産管理サービス信託銀行(株))	15,299,856	2.46
ジーアイシー プライベート リミテッド - シー (常任代理人 (株)三菱東京UFJ銀行)	14,057,600	2.26
日本生命保険 (相)	12,188,718	1.96

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	12 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	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	18 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	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	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
藤本 公亮	他の会社の出身者					△						
御立 尚資	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)

更新

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-----------	----------	--------------	-------

藤本 公亮	○	○	—	元株式会社三和銀行（現株式会社三菱東京UFJ銀行）専務取締役、元三菱UFJ証券株式会社取締役社長、元同社相談役、元三菱UFJニコス株式会社監査役を歴任。 当社の社外取締役である藤本公亮氏は、当社の主要な借入先である(株)三菱東京UFJ銀行（当時は(株)三和銀行）で業務執行者として勤務していたが、既に同行退職より15年以上を経過。当社総資産に占める借入金総額は2.0%と依存度が低い中で、同行からの借入は当社借入総額の23.1%と取引実行において他の金融機関との間で適切な競争関係を保っており、当該役員の存在が当社のガバナンス体制に何ら影響を与えるものではなく、当社一般株主との利益相反の生じるおそれがないものと判断し、独立役員として指定します。
御立 尚資	○	○	株式会社ボストン コンサルティング グループ シニア・アドバイザー 楽天株式会社社外取締役 東京海上ホールディングス株式会社社外取締役 株式会社ロッテホールディング社外取締役 DMG森精機株式会社社外取締役 株式会社FINC社外取締役 京都大学経営管理大学院客員教授	株式会社ボストン・コンサルティング・グループの業務に携わっているものの、当社とのプロジェクトには関与しておらず、また、直近3事業年度における連結売上高に対する当社グループのコンサルティング費用支払額は0.1%未満であることから、当社一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたします。

[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	3	1	1	2	社外取締役
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

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人として、常勤監査等委員を1名、その補助機能として監査等委員会室を設置し、兼務の補助スタッフを1名配置しております。なお、当該取締役及び使用人の独立性を確保するため、任命・異動・懲戒等の人事権に係る事項の決定にあたっては、事前に監査等委員会の同意を得るものとしております。

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、会計監査人（PwCあらた有限責任監査法人）と連携して、本社及び主要な事業所並びに子会社における業務の執行状況及び財産の状況を調査し、報告を求め、財務諸表に対する信頼性の向上のため、四半期に1回定期的に、あるいは、必要に応じて随時会合を持ち、それぞれの監査計画と結果について状況の共有を図りながら、効果的かつ効率的な監査を実施しております。
また、内部監査部門とは、毎月内部監査報告会を開催し、執行部門に対する内部監査結果の報告を受け、内部統制システムの適正性を総合的、客観的に評価するとともに、抽出された課題等に対して改善に向けた提言、是正勧告、フォローアップに取り組んでおります。

[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、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	指名委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役候補者の指名及び執行役員の選任に関する手続については〔原則3－1 (iv)〕を、取締役及び執行役員の報酬の決定に関する手続については〔原則3－1 (iii)〕をご参照ください。

[独立役員関係]

独立役員の人数	2名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、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	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

経営の成果が当社株式時価総額の増減に反映され、株主利益に直結するという考え方から、当社では、当社の監査等委員でない取締役及び従業員、並びに国内完全子会社の従業員に対して、事前に定めた目標株価条件を一定期間内に超えなかった場合は権利が失効する条件を付して、株主総会において承認決議された上限株数の範囲内で、それぞれの役職や責任に応じてストックオプションとして新株予約権を発行しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の従業員
-----------------	-------------------

該当項目に関する補足説明

「社是の実現」を通じて目標とした企業価値（株式時価総額）に到達した場合、株主をはじめとする各ステークホルダーの利益に連動して当社の監査等委員でない取締役及び従業員、並びに国内完全子会社の従業員も利益が享受できる制度を導入することで、企業活動に携わる一人ひとりの士気を更に高めて、それぞれの計画を達成することが企業全体の価値増大につながる一体感を醸成し、成功確率を更に高めることを目的としてストックオプションを付与しております。

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。有価証券報告書、事業報告は、当社のホームページに掲載し、公衆の縦覧に供しております。

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

取締役及び執行役員の報酬の決定に関する方針については、〔原則3－1 (iii)〕をご参照ください。

[社外取締役のサポート体制]

監査等委員会の補助機能として設置している監査等委員会室の補助スタッフが、監査等委員である2名の社外取締役を補佐するとともに、それぞれ担当セクレタリーを置き、取締役及び幹部社員との定期的な会議や、毎月開催する取締役会に関する資料の事前配布及び事前説明が必要な場合の関係部門との会議を設定するなど、情報伝達体制を整えております。

[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 更新					
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
高原 慶一朗	取締役ファウンダー	非業務執行取締役	非常勤。報酬については、報酬委員会において決定しています。	2001/6/28	1年
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新					1 名
その他の事項 更新					

取締役ファウンダーは、指名委員会の審議を経て、取締役会において、取締役候補者として指名されます。

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、監査等委員会設置会社という経営形態を採用しており、監査等委員でない取締役8名、執行役員23名 (内、取締役兼務者7名)、監査等委員である取締役3名 (内、社外取締役2名) の経営体制であります。
- 監査等委員でない取締役の任期は、経営の機動性及び柔軟性の向上を図るため1年、監査等委員である取締役の任期は2年としております。
- 当社の業務執行体制は、代表取締役社長執行役員が執行機関の長として業務執行に当たり、執行役員は、毎年、各執行部門の責任者として選任されます。
- 事業計画は、全取締役が出席する事業計画諮問会議にて審議されることで、取締役会の業務執行に対する監督機能強化を図っております。この決定された事業計画に基づく業務執行力を強化するために、業務執行会を設置しております。代表取締役社長執行役員を議長とする業務執行会を毎月開催しており、議長が設定した月次の業務執行上の重要課題について、執行役員と関連執行部門が全社の経営状況を鑑みて適切、かつ、迅速に課題解決に当たっております。なお、業務執行会には監査等委員である取締役も出席し、執行部門における経営効率性や内部統制の有効性を適宜、検証しております。
- 内部監査部門として経営監査部を設置しております。経営監査部は監査等委員会と連携しながら執行部門に対して内部監査を実施、指摘事項とその改善案を記載した内部監査報告書を作成して、代表取締役社長執行役員へ報告するとともに、監査等委員会及び被監査部門に提出し、是正・不備事項が指摘された場合は、改善計画が立案・実行され、経営監査部がその改善結果を監視する体制をとっております。
- 当社の事業活動にとって重要な課題である「企業倫理確保」「品質保証」「環境対応」「薬事法令遵守」「商品安全性確保」については、Corporate Social Responsibility本部 (以下、CSR本部) が全社統一的な主管部門として、顧客満足の最大化と企業競争力の強化を一元化する「正しい企業経営」の浸透を推進しており、その活動の経過及び結果を報告するCSR委員会及び企業倫理委員会には、監査等委員が常任メンバーとして出席し、内部統制の有効性を適宜、検証しております。
- 当社は、会計監査人にPwC あらた有限責任監査法人を選任しており、会計監査を通じて業務上の改善につながる提案を受けております。当社と同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員の間には、特別な利害関係はありません。
＜業務を執行した公認会計士の氏名＞
白畑尚志、椎野泰輔、矢口由祐
＜会計監査に係る補助者の構成＞
公認会計士 9名、その他 12名
- 顧問弁護士には、法律上の判断を必要とする場合に適宜アドバイスを受けております。

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、平成11年6月より執行役員制度を導入し、取締役会による経営の意思決定及び監督機能と執行役員による業務執行機能の分離を進めてまいりましたが、企業統治構造の強化が社会的要請になってきている昨今の状況を鑑み、会社法の一部を改正する法律 (平成26年6月27日法律第90号) の施行の日 (平成27年5月1日) により、取締役会の監督機能強化及び社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性向上により成長と規律のバランス配慮に優れ、海外のステークホルダーにも受け入れられやすい統治構造でもある、監査等委員会設置会社という新たなガバナンス体制を選択しております。

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
その他	招集通知・議決権行使についての参考書類をホームページに掲載するとともに、株主総会では報告内容、議案の説明にパワーポイントを利用する等、株主に対して、会社情報の可視化に努めております。 平成26年12月期から決算日を12月31日に変更し、また、インターネットによる議決権行使制度や機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを採用するなど、株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けた取組みを行っております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、企業の説明責任を果たし、経営の透明性を高めるため、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、IR活動にも注力しております。年2回、第2四半期及び期末決算発表当日の午後からアナリスト及び機関投資家向けに決算説明会を開催し、代表取締役社長執行役員自らが財務内容や事業活動状況・今後の方針・戦略等の経営情報について説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、欧州及び米州において、代表取締役社長執行役員自らが海外の投資家を訪問しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ (http://www.unicharm.co.jp) において決算短信・有価証券報告書・決算説明会資料・株主総会招集通知、統合レポート等のIR資料を、英訳版とともに開示しております。	

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	当社は、平成11年に社員が共通して持つべき価値観や、それに基づく行動を明文化した「“信念と誓い”と企業行動原則」を制定し、5つの誓い「お客さまへの誓い」「株主への誓い」「お取引先への誓い」「社員への誓い」「社会への誓い」の社員への浸透を図っております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	・当社は環境方針・環境行動指針をもとに、環境マネジメント体制を構築し、環境保全の取組みを進めており、ISO14001 の認証を国内外の主要な事業所で取得が完了いたしました。 ・当社は平成15年よりCSRの専門部門を設置し、グループ全体でCSR活動に取り組んでおり、「誠実に着実に社会に尽くしつづけるCSR推進企業」を目指しております。 ・お客様相談センターでは消費生活アドバイザーの資格を有するオペレーターを配し、お客様からの情報収集とその対応をしております。経済産業大臣表彰制度「消費者志向優良企業」の平成17 年度総合表彰を受賞いたしました。また、平成18 年7月には、苦情対応マネジメントシステムの国際規格ISO10002 の自己適合宣言を行いました。この仕組みは、海外主要拠点のお客様相談室へ横展開し、グループでお客様満足向上に向けた取組みを行っております。 ・社員へは社内研修制度、メンタルヘルス制度、育児休業制度等、ワーク・ライフ・バランスを考慮した仕組みを設け、働きやすい職場環境を支援しています。 - また、子育て支援の取組みが評価され、平成27 年には、優良な子育てサポート企業として、「プラチナくるみん」を取得しました。平成28 年には、「働き方改革推進室」を新設し、生産性向上と女性活躍をテーマに、働き方改革を推進しています。 ・お取引先との円滑な関係構築のため、営業部門のお取引先に「方針発表会」、購買部門のお取引先に「サプライヤー品質方針説明会」を継続して開催しております。また、サプライヤーと協働で行うCSR調達を推進しており、CSR調達ガイドラインを海外主要拠点で運用しております。 ・CSRの観点から「ステークホルダーダイアログ」を実施し、ステークホルダーのご意見を経営に反映させております。 ・災害等発生において行政や業界団体を通じ、最大限の支援物資提供等の社会貢献活動を行っております。 ・公正で透明性のある企業活動情報開示のため、一部の開示情報については専門機関の第三者審査を受けています。また、多くのステークホルダーにご覧いただけるようWeb サイトで情報開示を行っております。
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	情報開示については、「“ 信念と誓い ” と企業行動原則 (株主への誓い) 」として「私たちは、積極的な経営情報の開示を行い、信頼される企業経営の推進に努めます。」と定めております。この「株主への誓い」に基づき、株主、投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーへの迅速かつ正確な情報開示に努めるとともに、幅広い情報開示により、経営の透明性を高めております。
その他	<女性の活躍の方針・取組みに関して> ユニ・チャームの両立支援は、ユニ・チャームの事業理念「NOLA&DOLA」のもとで、働く社員にも生活の負担を取り除いて仕事を通じて夢をかなえてもらいたい、個人の能力を最大限に発揮できるチャンスを創出したいと考え、取り組んでおります。 社員のニーズや実情に合わせ、高度不妊治療のための休暇制度や産前産後休暇及び育児休暇制度の充実、女性採用の取組みとして妊娠・出産予定の女性の入社資格を30歳まで継続する「Fresh-Mom Recruitment」制度の導入、女性社員がキャリアプランを考える機会として女性キャリア研修を設けるなど、女性社員の育成・定着を図っております。

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

1. 取締役及び社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その他業務の適正を確保する体制

(1)コーポレートガバナンス

a)当社は、監査等委員会設置会社であり、社外取締役の経営参画により、業務執行に対する取締役会の監督機能を強化するとともに、意思決定プロセスの適正性・透明性を確保します。取締役会は、法令、定款及び取締役会規則その他の社内規程に則り、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督します。

b)取締役は、取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に則り、担当職務を執行します。

c)当社は、経営の意思決定及び監督と業務執行とを分離し、取締役会の監督機能強化と業務執行責任における組織運営の効率化及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しております。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務及び業務を執行します。

d)当社は、グループ共通の「決裁権限規程」を整備し、それによって業務を行うことによって、業務の適正性を確保しています。グループを横断した決裁や意見具申を行う等の決裁権限の設計を行うことにより、組織運営の効率化及び意思決定の迅速化を図っています。

(2)コンプライアンス

a)当社は、社是に「企業の成長発展、社員の幸福、及び社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」と掲げ、これを経営の指針としています。

b)当社は、取締役及び社員が高い倫理観を持ち、法令及び定款を遵守するための指針として、当社における行動指針等を冊子にまとめて解説した「The Unicharm Way」を作成し、これをコンプライアンス体制の基盤としています。

c)当社は、「The Unicharm Way」に掲げる精神を、代表取締役社長執行役員及び執行役員が全世界の社員に発信し続けることにより、企業倫理意識の向上及び浸透に努め、コンプライアンスがあらゆる企業活動の前提にあることを徹底しています。

d)当社は、品質・安全・環境を骨格とする、あらゆる社会的責任に係る事項の活動監視を目的とした「CSR委員会」を設置し、企業行動の適法性、公正性、健全性の確保を行います。これらの活動を推進するための専任部門としてCSR本部を設置します。

e)当社は、法令違反、社内規程違反、重大な企業倫理違反に関する相談・通報窓口として「Compliance Hotline」を、社内のハラスメント行為や人間関係等の職場の問題に対する相談・通報窓口として「りりんDial」を設置し、コンプライアンス体制の整備・充実に努めます。これらの運用窓口としてCSR本部内に企業倫理室を設置し、重篤な問題の発生時には、社長執行役員が、監査等委員を常任委員とする「企業倫理委員会」を招集し、委員長として問題の解決に当たります。

f)当社は、法令等の遵守に関する意識向上と問題の発生を未然に防止することを目的とし、法務部門が取締役及び社員へのコンプライアンス教育、並びに法令等遵守状況の定期的な確認及び改善活動を行います。

g)当社は、部門の業務執行が、法令等に則って適正に行われていることを監査するとともに、必要に応じて改善提言を行うため、各業務執行部門から独立した社長執行役員直轄の内部監査部門を設置し、当社及び子会社の内部監査を行います。

h)当社は、反社会的勢力の排除に関して、その方針・基準を「The Unicharm Way」の「行動指針」において規定し、更に、弁護士や警察等と連携し、組織的に対応する体制を構築しています。

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

当社は、「情報管理セキュリティ規程」その他の社内規程に則り、取締役の職務の執行に係る重要な文書を関連資料とともに適切に保存・管理します。取締役は、いつでもこれを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

a)取締役会は、各部門より定期的に報告される重要リスクを分析・評価することによって、改善策を審議し、決定します。

b)社員が業務執行を行うに際しては、社内規程に明確化された職務分掌及び権限に基づいて、責任を持ってリスク管理を行うものとします。

c)社内規程において明確化された職務分掌及び権限に基づいて業務執行を行う体制とし、取締役及び社員それぞれが自己の職務分掌及び権限に応じ、責任を持ってリスク管理を行うとの認識のもとで業務を行うことを基本とします。

d)重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程として制定した「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づき、「危機対応委員会」を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

e)内部監査部門は、これらの各種規程やマニュアルに沿って、関連部門と連携し、各部門の日常的なリスク管理状況の監査を実施します。

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

当社は、取締役の適切な役割分担と監督体制により、効率的な事業運営を行うため、以下の取組みを行います。

a)優先順位の高い課題に時間と行動を集中させる当社独自の手法である「SAPS手法」を、毎週欠かさずグループ全体にテレビ会議を接続して徹底し、一定の思考プロセスによる意思決定を行うことで、取締役及び社員の業務執行の効率化を推進します。

b)当社は、執行役員制度の採用により、経営と業務執行を分離し、執行役員としての業務執行責任を明確にするとともに、事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応する仕組みとして、取締役会とは別に業務執行会を設け、毎月運営をしています。

c)当社は、取締役会にてグループ大綱方針を決定し、各部門の担当執行役員が全社方針を徹底します。各部門はそれを受けて事業計画を策定し、諮問会議に諮ります。

d)各部門の事業計画を具体化するため、半期毎に、事業部門別、企業別の予算を策定し、取締役会に諮ります。

e)毎月開催される業務執行会で、担当執行役員がその執行状況について報告し、必要に応じて対応策を検討します。重要な事項は、取締役会に報告します。

f)グループ全体に係る情報の伝達や業務において、ITを有効かつ適切に利用します。

5. 当社及びその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)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

a)当社は、子会社の経営内容を的確に把握するため、「関係会社管理規程」に基づき、関係資料等の提出を求めます。

b)当社は、その経営成績・財務状態その他の重要な情報について報告を受けることを目的として、四半期に1回、子会社からの決算財務報告の提出を求めます。

(2)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

a)当社は、当社の取締役会及び業務執行会に定期的に報告される、子会社の重要リスクを分析・評価することによって、改善策を審議し、決定します。

b)当社は、子会社に、職務分掌及び権限に基づいて業務執行を行う体制の構築、並びに責任を持ったリスク管理の実施を求めており、担当執行役員は、定期的に子会社の重要リスクについて親会社に報告する旨を、「関係会社管理規程」に定めています。

c)当社は、子会社に重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程として制定した「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づき、「危

機対応委員会」を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

d)当社の内部監査部門は、これらのマニュアル等に基づき、子会社の内部監査部門その他の関連部門と連携し、子会社各部門の日常的なリスク管理状況の監査を実施します。

(3)子会社の取締役等及び社員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、子会社の経営の自主性及び独立性を尊重しつつ、効率的な事業運営を行うため、以下の取組みを行います。

a)優先順位の高い課題に時間と行動を集中させる当社独自の手法である「SAPS手法」を、毎週欠かさずグループ全体にテレビ会議を接続して徹底し、一定の思考プロセスによる意思決定を行うことで、取締役等及び社員の業務執行の効率化を推進します。

b)当社の取締役会にてグループ大綱方針を決定し、各子会社担当の執行役員が全社方針を徹底します。子会社はそれを受けて事業計画を策定し、当社の諮問会議に諮ります。

c)当該事業計画を具体化するため、子会社は半期毎に予算を策定し、当社の取締役会に諮ります。

d)子会社は、当社の求めに応じて業務執行会でその事業運営の状況について報告し、必要に応じて対応策を検討します。重要な事項は、当社の取締役会に報告します。

e)当社と子会社間の情報の伝達や業務において、ITを有効かつ適切に利用します。

(4)子会社の取締役等及び社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

a)当社は、法令及び定款を遵守するための指針として「The Unicharm Way」を子会社の取締役等及び社員に配布し、その浸透に努めるとともに、その遵守を徹底しております。

b)当社は、子会社に係る法令違反、社内規程違反、重大な企業倫理違反に関する相談・通報窓口として「Compliance Hotline」を、社内のハラスメント行為や人間関係等の職場の問題に対する相談・通報窓口として「りんりんDial」を設置します。

c)当社は、子会社の法令等の遵守に関する意識向上と問題発生への未然防止を目的とし、子会社の取締役等及び社員へのコンプライアンス教育、法令等遵守状況の定期的な確認及び必要に応じた改善活動を行います。

d)当社は、子会社の業務執行が、法令等に則って適正に行われていることを監査するとともに、必要に応じて改善提言を行うため、子会社の内部監査を行います。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき社員に関する事項

a)当社は、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会室を設置します。

b)当社は、監査等委員会の職務を補助するための社員の任命・異動・懲戒等の人事権に係る事項の決定に当たっては、事前に監査等委員会の同意を得るものとします。

7. 監査等委員会への報告に関する体制

(1)当社の取締役等及び社員が監査等委員会に報告をするための体制

a)取締役等及び社員は、監査等委員会から事業の報告を求められた場合は、速やかに報告するものとします。また、当社に著しい損害を及ぼした事実又は及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、直ちに監査等委員会に報告するものとします。

b)取締役等及び社員は、監査等委員会の求めに応じて、業務及び財産の状況の調査に協力するものとします。

c)社員が法令等の違反行為等、当社に著しい損害を及ぼした事実又は及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、直ちに「Compliance Hotline」又は「りんりんDial」に通報するものとします。「Compliance Hotline」及び「りんりんDial」の担当部門である企業倫理室は、内部通報の状況について、通報者の匿名性に配慮したうえで、「企業倫理委員会」として定期的に取締役会に対して報告するものとします。

(2)子会社の取締役等及び社員が当社の監査等委員会に報告をするための体制

a)子会社の取締役等及び社員は、当社の監査等委員会から事業の報告を求められた場合は、正当な理由があるときを除き、速やかに報告するものとします。

b)子会社の取締役等及び社員は、正当な理由があるときを除き、当社の監査等委員会の求めに応じて、業務及び財産の状況の調査に協力するものとします。

c)子会社の取締役等及び社員が法令等の違反行為等、当社又は子会社に著しい損害を及ぼした事実又は及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、直ちに「Compliance Hotline」又は「りんりんDial」に通報するものとします。「Compliance Hotline」及び「りんりんDial」の担当部門である当社の企業倫理室は、内部通報の状況について、通報者の匿名性に配慮したうえで、「企業倫理委員会」として定期的に取締役会に対して報告するものとします。

8. 監査等委員会への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いを受けないことを確保するための体制

a)当社の社内規程において、「Compliance Hotline」又は「りんりんDial」への相談・通報者に対する不利な取扱いを禁止します。

b)監査等委員会への報告を行った者に対し当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止します。また、監査等委員会へ報告を行った者及びその内容については、厳重な情報管理体制を整備し、報告者が不利な取扱いを受けることを防止します。

9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員がその職務の執行について費用の前払い・支払い等の請求をしたときは、当該費用が監査等委員の職務の執行に必要なことを証明した場合を除き、その前払い・支払い等を行います。

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

a)監査等委員会は、当社の会計監査人、内部監査部門及び子会社の監査役等と、情報・意見交換等を行うための会合を定期的に開催し、緊密な連携を図ります。

b)監査等委員会は、取締役の職務執行の監査及び監査体制の整備のため、代表取締役社長執行役員と定期的に会合を開催します。

c)監査等委員会は、職務の遂行に当たり必要な場合には、弁護士又は公認会計士等の外部専門家との連携を図ります。

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

当社は、「“信念と誓い”と企業行動原則(社会への誓い)」実現のための行動指針として、反社会的勢力に対してはいかなる関係も持たず、いかなる要求にも応じない、毅然とした態度で臨むことを定めております。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力排除に向けた取組みについては、法令及び企業倫理に則り対応することが重要であるとの認識に立ち、当社では上記行動指針をグループ全社の取締役及び社員へ周知、徹底していくとともに、警察等の外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理に努め、継続して社員の教育・啓発及びマニュアル整備等を通じて更なる社内体制の整備、強化を図ってまいります。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、企業価値の向上が、企業として重要な責務であると認識しております。この認識のもと、当社では、製品開発力・技術開発力の向上、利益指向のオペレーション等に取り組むことによって、国際競争力・収益力の向上を可能とするための体制構築に努めております。収益力を高め、企業価値を向上させることが、株主の皆様の利益につながり、それがより多くの投資家層を広げ、資本の長期的な安定をもたらすと考え、これこそが企業買収に対する最も有効な防衛策であると認識しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は次のとおりです。

(1) 適時開示方針

当社及び関係会社から構成される当社グループの全取締役、全社員の行動指針である「The Unicharm Way」において「“信念と誓い”と企業行動原則（株主への誓い）」を定め、経営情報の開示について「株主・投資家等に対し、IR活動を通じて、財務内容や事業活動状況・今後の方針・戦略等の経営情報を的確に開示します。またそれらの情報に対するご意見を、真摯に受け止め経営の改善に努めます」と宣誓し、説明責任を果たすべく、上場会社として会社情報の適時開示に努めております。

(2) 適時開示体制

当社は、重要な会社情報について、関係会社に係るものも含めて、当社のコーポレート機能部門に集約される体制を構築しており、当該部門の責任者が協議のうえ、適時開示すべき情報については社長執行役員の承認を得て、東京証券取引所に届出している情報取扱責任者が、その内容、時期及び方法等について決定し、情報取扱担当部門及びIR担当へTD netへの登録、資料投函、及び記者会見等の指示を行います。

なお、重要な会社情報を一元管理する体制は以下のとおりであります。

●決定事実（決算情報を含む）

当社及び関係会社に統一して適用している「グループ決裁権限規程」により、決定事項の性質及び重要性に応じて決定機関、決裁者及び合議者を定め、内部統制と情報統制を一体化することで、重要な会社情報は必ず当社のコーポレート機能部門に集約される体制を構築しております。また、その中でも、取締役会において決定すべき重要な事項については、各議案を事前に情報取扱担当部門又は取締役会事務局が法令やガイドライン、事例等に基づいて適時開示の要否判断を行うことを義務付けております。

●発生事実

当社及び関係会社の取締役及び社員には、当社及び関係会社に重大な影響を及ぼす事実が発生した場合、危機管理に係る規程である「クライシス コミュニケーション マニュアル」に基づき行動することを義務付けており、発生部門又は各関係会社から当社のコーポレート機能部門に当該発生事実に係る情報が集約される体制を構築しております。