

平成 30 年 12 月 14 日

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み

当社は「社業の発展を通じ社会に貢献する。」を企業理念に掲げ、あらゆるステークホルダーと良好な関係を築きながら、中長期的な企業価値の向上に取り組んでおります。こうした取組みを実行していくため「経営の健全性と透明性」「迅速な意思決定と実行」が必要不可欠であると考え、コーポレートガバナンスの強化に努めております。なお、当社は独立社外取締役および独立社外監査役による経営の監督体制の強化を図っております。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に関する取組みや方針は以下のとおりとなります。

第 1 章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

原則 1－1 から原則 1－7 をご参照ください。

【原則 1－1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

以下の補充原則 1－1 ①、②、③をご参照ください。

【補充原則 1－1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会後の臨時報告書にて会社提案議案の賛成、反対等の数は開示しておりますが、今まで相当数の反対票が投じられた事がなかったことから、その原因分析までは行ってきませんでした。

当社の取締役会は、今後、反対票が20%を超える会社提案議案については、反対の理由や反対票が多くなった原因を分析すると共に、株主との対話その他の対応の要否について検討して参ります。

【補充原則1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、コーポレートガバナンスに関する役割、責務を十分に果たし得るような体制が整っていると判断しており、総会決議事項の一部を取締役に委任された事項についても、社内規定に則り適切な対応を行っております。

【補充原則1-1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株式取扱規定により少数株主権等の行使方法を定めており、配慮しております。

【原則1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

以下の補充原則1-2①、②、③、④、⑤をご参照ください。

更新

【補充原則1-2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、決算短信、業績予想の修正等の他、適時開示書類につきまして、取締役会または経営会議の決議後に、TDnet や当社ホームページにて適時開示を行っております。

(ニュース <http://www.seika.com/news/>)

更新

【補充原則 1 - 2 ②】

上場会社は、株主が総会議案の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の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、招集通知発送に関し法定期日前発送を目途に早期に実施しており、また、発送前の電子的な公表 (TDnet や当社ホームページ) も行っております。

(株主総会情報 <http://www.seika.com/ir/stock/meeting>)

【補充原則 1 - 2 ③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主の皆様との建設的な対話の充実や正確な情報提供等の観点から、当社の株主総会日は集中日を避けた日程を考慮して開催しており、また株主総会関連の日程も適切な設定を行っております。

更新

【補充原則 1 - 2 ④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り (議決権電子行使プラットフォームの利用等) や招集通知の英訳を進めるべきである。

当社は、議決権の電子行使に関し、その導入を検討して参ります。

また招集通知の英訳につきましては、平成 29 年開催の定時株主総会より招集通知の一部を英訳し、当社ホームページに掲載しております。

(株主総会情報<英文> <http://www.seika.com/en/news/>)

【補充原則 1 - 2 ⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が議決権行使等を希望する場合、信託銀行等と合理的な解決策を見出すよう協議しつつ検討して参ります。

【原則 1 - 3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

（資本政策）

当社では「事業領域の多様化」を目指しており、そのためには、新たな事業投資等の先行投資を欠くことができません。これらを踏まえ、株主資本を充実させて財務基盤の安定・強化を図り成長投資に積極的に振り向ける一方、株主の皆様に対しては安定的かつ継続的な利益還元を図って参ります。

また、株主資本の効率性の向上のため成長投資による利益拡大と適切な株主還元により、その実現に努めて参ります。

（配当方針）

当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要課題の一つとしており、安定的な配当をすることを基本方針としております。

営業・財務両面にわたる効率的な業務運営により、経営基盤の強化を図るとともに、新しい事業の開発などの資金需要に柔軟に対応しながら、連結配当性向 35% を目途と致します。

(利益配分に係る基本方針 <http://www.seika.com/ir/stock/dividend>)

【原則 1 - 4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

「政策保有株式に関する方針」

当社は、取引先との取引内容や取引の規模・期間等を鑑みて、取引関係の維持・強化のために必要と判断する企業の株式を保有しております。

当社は、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式については、できる限り速やかに処分・縮減していくことを基本方針とし、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを精査し、検証の結果を開示致します。

なお、当社では、2018年3月期に一部保有株式を売却致しました。

「政策保有株式に係る議決権行使に関する方針」

当社が保有する株式の議決権の行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案毎に確認し、総合的に判断致します。

新設

【補充原則1-4①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を受けた場合は、それを妨げません。

新設

【補充原則1-4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との間で取引を行う場合は、保有目的や長年の取引実績の他、品質・納期・価格・取引条件・環境保全等の経済合理性を総合的に検討し、会社や株主共同の利益に資する取引を行うことを基本的な考えとしております。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、買収防衛策につきましては、特に定めておりません。

なお、当社は、多くの株主の皆様の中長期的に株式を保有していただくため、業績向上により企業価値を高め、株主の皆様へ支持をいただけるよう努めて参ります。

【補充原則 1 - 5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合は、取締役会は社外の専門家を含め、当該買付けが株主の利益に資するか否か、対抗措置が必要か否か等について、速やかに検討し、実行する体制を整えるように致します。

また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置は講じません。

【原則 1 - 6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、大規模な希釈をもたらす資本政策の実施は予定しておりませんが、それらを実施する場合には、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を行って参ります。

【原則 1 - 7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした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、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社の取締役会は、関連当事者間の取引を行う場合には、取締役会が定めた取締役会規定に基づいて、手続きを踏まえた監視を行っております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場企業は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

原則 2 - 1 から補充原則 2 - 5 ①をご参照ください。

更新

【原則 2 - 1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、以下の経営理念に基づき、中長期的な企業価値向上を図り、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行っております。

「西華産業は、真に価値をもたらす産業界のクリエイティブパートナーとして社業の発展を通じて豊かな社会の実現に貢献します。」

(企業理念 <http://www.seika.com/company/principle>)

(長期経営ビジョンおよび中期経営計画 <http://www.seika.com/company/strategy>)

【原則 2 - 2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、会社の構成員の行動指針として社是・社訓を制定しており、その価値観に基づき事業活動を行っております。

また当社の取締役会は、中期経営計画書において、社是・社訓に基づいた経営ビジョンを示しており、イントラネットに掲載する等の方法を用いて広く浸透させ、遵守されるようにしております。

【補充原則 2 - 2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、行動指針（社訓）を制定しており、行動指針に基づくコンプライアンスの遵守状況について、社長直轄の内部監査室が検証し、社長自らが取締役会に報告しております。

更新

【原則 2 - 3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題に対して、環境方針を策定しており、同方針に基づき対応しております。

(環境マネジメントシステム 環境方針 <http://www.seika.com/csr/environment>)

更新

【補充原則 2－3①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

当社の取締役会は、環境問題が地球全体にとっての最重要問題の一つであることを認識し、すべての企業活動において地球環境の保全と向上に努め、産業界に価値をもたらすクリエイティブパートナーとして持続可能な社会の実現に貢献することを目指しております。

具体的には、環境マネジメントシステム ISO 14001 の認証を取得すると共に、全社をあげて環境配慮型商品の拡販に努めております。

(環境マネジメントシステム ISO 14001 <http://www.seika.com/csr/environment>)

更新

【原則 2－4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活用を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、平成 27 年 4 月より人事制度を改定し、女性が働きやすい環境の整備に努めております。

引き続き多様な人材を起用するための各種人事制度を推進して参ります。

(人材育成 女性活躍推進 <http://www.seika.com/csr/training>)

【原則 2－5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

以下の補充原則 2－5①をご参照ください。

【補充原則 2－5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

1. 当社は、内部通報窓口を監査役室および社長直轄の内部監査室に設置することに加え、その運用面において独立性を確保する体制を整備しております。
また当社は、コンプライアンスマニュアルを定めて、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備しております。
2. 当社は、内部通報の内容を、監査役宛は取締役会へ、内部監査室宛は社長へ報告するようにしております。
また、社長はコンプライアンスマニュアルの遵守状況の確認の一環として、内部通報の運用状況を取締役会に報告することとなっており、これにより取締役による同制度の監督が行われる体制となっております。

新設

【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】

上場会社は、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自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、当社が主体となり運用を行う企業年金制度を有しません。

なお、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当社との間で利益相反が生じないようにしております。

第 3 章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとってわかりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

原則 3－1 から補充原則 3－2②をご参照ください。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コード(原案)の各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 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
- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記(iv)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

- (i) 当社は、経営理念、長期経営ビジョンおよび中期経営計画を、当社ホームページに掲載している他、決算説明会、株主通信等においても開示しております。

(企業理念 <http://www.seika.com/company/principle>)

(長期経営ビジョンおよび中期経営計画 <http://www.seika.com/company/strategy>)

- (ii) 当社は、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に関しては、当社ホームページに掲載している他、コーポレートガバナンス報告書においても開示しております。

(コーポレートガバナンス <http://www.seika.com/company/governance>)

(コーポレートガバナンス報告書 <http://www.seika.com/company/governance>)

- (iii) 当社は、取締役の報酬等の決定に関する方針と手続に関しては、コーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書において開示しております。

(コーポレートガバナンス <http://www.seika.com/company/governance>)

(有価証券報告書 <http://www.seika.com/ir/library/report>)

- (iv) 当社は、代表取締役の選解任および取締役候補者の指名における公正性・客観性・適時性・透明性と説明責任を強化するために、取締役会の下に指名審査委員会を任意に設置しております。指名審査委員会は、全独立役員（社外取締役および社外監査役）で構成され、代表取締役社長が作成した人事案に対して、取締役会の諮問に応じて委員会でその候補者を審査の上、その結果を取締役に意見具申し、取締役会にて慎重に審議した上で決議しております。
- また、当社は、監査役候補者に関しては、代表取締役社長が作成した人事案に基づき監査役会の決議を受けた上で取締役会に諮り、株主総会に選任議案を上程しております。

(コーポレートガバナンス体制 <http://www.seika.com/company/governance>)

- (v) 当社は、すべての取締役、監査役候補者の選任について、その理由を招集通知において開示しております。
- なお、解任についても同様に招集通知において開示して参ります。

(株主総会招集通知 <http://www.seika.com/ir/stock/meeting>)

更新

【補充原則 3 - 1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、適時、適切な企業情報を公平に開示するために、ディスクロージャーポリシー（当社ホームページおよびコーポレートガバナンス報告書にて掲載）を定め、取り組んでおります。

なお、ESG要素である環境マネジメントシステム、社会貢献活動について当社ホームページに掲載しておりますが、その他非財務情報につきましても適時、適切に開示して参ります。

(ディスクロージャーポリシー <http://www.seika.com/ir/disclosure>)

(環境マネジメントシステム <http://www.seika.com/csr/environment>)

(社会貢献活動 http://www.seika.com/csr/contribution_society)

更新

【補充原則 3 - 1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社は、平成 29 年度より各種財務指標や経営数値など投資分析に必要なデータ集でありますファクトブックを英文・和文併記で作成し、当社ホームページに掲載しております。

また当社は、上記ファクトブックを始め、英語版のホームページを開設しており、英語での情報の開示・提供に努めております。

(ファクトブック<英文・和文併記> <http://www.seika.com/en/ir/finance/factbook/>)

(英語版ホームページ <http://www.seika.com/en/>)

【原則 3 - 2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社および外部会計監査人は、適正な監査の確保に向けて、監査役および内部監査室と連携し、実効的な監査体制の確保と強化に努めております。

【補充原則 3 - 2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社の監査役会は、

- (i) 「外部会計監査人候補者選定および評価基準」を定め、同基準に基づき、外部会計監査人候補者の選定および外部会計監査人の評価を行っております。
- (ii) 外部会計監査人の独立性と専門性については、每期監査計画時に監査役および監査役会が日本公認会計士協会の指針、ガイドラインに基づいて外部会計監査人から報告を受け、評価を行い、日本監査役協会の指針等によって客観的に評価を行うとともに、監査報告や、定期的な意見交換を通じて確認しております。

【補充原則 3 - 2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

当社の取締役会および監査役会は、下記の対応を行っております。

- (i) 外部会計監査人が高品質な監査を可能とするため、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 代表取締役および管理・財務担当役員は外部会計監査人との定期的な意見交換を実施しております。
- (iii) 社外取締役、監査役および内部監査室は外部会計監査人との定期的な情報（意見）交換や報告会を通じ、十分な連携を確保しております。
- (iv) 外部会計監査人からの指摘事項（不正、不備、問題点）があった場合は、コンプライアンスマニュアルの社内規定（問題発生時の対応）に則って対応することとしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

原則4-1から補充原則4-14②をご参照ください。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社の取締役会は、戦略的な組織編成や中期経営計画の策定、また重要な業務執行の決定等を経営会議で十分に協議し、更に取締役会においても慎重に審議の上、決議しております。

【補充原則 4－1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社の取締役会は、法令または定款に定める事項の他、取締役会規定に定められた事項を審議および決定しております。また、執行役員に対して夫々の所掌を定め、業務執行権限を委ねております。

一方、当社の経営会議は、取締役および執行役員の中から取締役会で指名された者で構成され、取締役会に付議すべき事項の事前協議および取締役会付議事項以外の審議および決定を行っております。

更新

【補充原則 4－1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社の取締役会は、平成 12 年以來、中期経営計画を策定し、最善の努力を行い、その進捗状況、達成度合について決算説明会、株主通信等において説明しております。

また、中期経営計画の最終年度には、計画目標の達成、未達に拘らず、同計画の総括を行い、その分析結果を次期以降の計画に反映しております。

(決算説明会資料 <http://www.seika.com/ir/library/presentation>)

(株主通信 <http://www.seika.com/ir/library/message>)

更新

【補充原則 4－1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社の指名審査委員会は、管理本部が行う代表取締役および取締役候補のサクセッションプランの整備を支援するとともに、取締役会または管理本部に対する助言を答申致します。

取締役会は、そのサクセッションプランに関して、十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督して参ります。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社の取締役会においては、決議が必要となる事項について、予め経営会議にてリスク等を十分に協議の上、客観的立場において多角的かつ十分な検討を行いその可否を決定しております。

また、経営陣（取締役・執行役員）の報酬については、基本報酬金額（固定報酬）が決められているほか、業績連動による賞与等を決定しております。

更新

【補充原則4-2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社の取締役の報酬等は、株主総会で決定された報酬総額の範囲内で社内規定に則り決定されております。

また、当社の執行役員の報酬等についても、取締役に準じて社内規定に則り決定されております。

取締役および執行役員の報酬は、いずれも固定的な基本報酬と業績に連動し変動する賞与に加え、中長期的な業績および企業価値への貢献意欲、並びに株主重視の経営意識を高めることを目的として導入した株式報酬型ストック・オプションにより構成されております。

なお、報酬などの重要事項を検討する諮問委員会等の仕組みにつきましては、検討致しております。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に對する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

経営陣（取締役・執行役員）に対する評価については、会社の業績に連動するものとなっており、報酬および人事に反映させて参ります。

また、当社の取締役会は、適時開示に係る情報取扱責任者を定めており、適時かつ正確な情報開示を行っております。

内部統制やリスク管理体制については、取締役会にて決議された「内部統制システムの基本方針」に基づき、業務の適正を確保するための体制およびリスク管理体制が整備されております。

更に、関連当事者との利益相反取引については、原則認めておりません。やむを得ず取引を行う場合には、会社法および取締役会規定等の社内規定に則って、取引の確認および承認の手続きを行っております。

更新

【補充原則 4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社の代表取締役の選任や解任および取締役候補者の指名については、全独立役員（社外取締役および社外監査役）で構成される指名審査委員会の審査を経て、公正性、客観性、適時性、透明性の高い手続に従い取締役会にて慎重に審議した上で決議しております。

新設

【補充原則 4－3②】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社は代表取締役の選解任について、指名審査委員会でその候補者を審査の上、その結果を取締役に意見具申し、公正性、客観性、適時性、透明性の高い手続に従い取締役会にて慎重に審議した上で決議しております。

新設

【補充原則 4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

代表取締役がその機能を十分発揮していないと認められる場合には、指名審査委員会で審査の上、その結果を取締役に意見具申し、公正性、客観性、適時性、透明性の高い手続に従い、取締役会にて慎重に審議した上で決議致します。

【補充原則 4-3④】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制およびリスク管理体制については、社長直轄である内部監査室や輸出管理委員会が組織として体制構築されており、その監査・運用状況につきましては、社長自らが取締役会に報告し、有効性について審議しております。

更新

【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査役会は、常勤監査役 2 名および社外監査役 2 名で構成されております。監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出席して、独立した客観的な立場において必要に応じて意見を述べるとともに、外部会計監査人および社外取締役と連携して、能動的な立場で取締役の職務の遂行を監査するとともに、代表取締役と定期的に会合を行い、取締役会においても適切に意見を述べております。

更新

【補充原則 4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査役会は、常勤監査役 2 名および社外監査役 2 名で構成されており、随時意見および情報交換を行うことで、監査業務の実効性を高めております。

また、監査役または監査役会は、社外取締役と定期的に意見交換、情報交換を行い、その連携強化に努めております。

更新

【原則 4－5．取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役・監査役および執行役員は、コーポレートガバナンスの「基本的な考え方」の通り株主に対する受託者責任を認識し、当社の企業価値を守りかつ着実に増大させていくために行動しております。

【原則 4－6．経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、社外取締役を選任しており、独立した立場において経営方針に対する助言や、経営の監視・監督が遂行できる体制を整えております。

更新

【原則 4－7．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

当社の独立社外取締役は、長年の経験と専門的な知見に基づき、独立した立場で、当社の経営方針や経営改善に資する意見を取締役に述べ、企業価値の向上に十分な役割・責務を果たしております。

また、当社の独立社外取締役は、会社と取締役・支配株主等との間の利益相反取引や取締役の業務執行などの監督を行っており、当社のコーポレートガバナンス体制の強化を担っております。

更新

【原則 4－8．独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役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・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与する資質を備えた独立社外取締役を2名選任しており、当社の業種・規模や会社を取りまく環境等を総合的に勘案して十分に機能していると考えております。

【補充原則4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社の独立社外取締役は、社外監査役と独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っております。

更新

【補充原則4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社の独立社外取締役は、取締役および監査役または監査役会と取締役会事務局を通じて連絡・調整や連携に係る体制整備を図っております。

更新

【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、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、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人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社の取締役会は、社外取締役および社外監査役を選任するための独立性に関する判断基準は策定しておりませんが、候補者の選任にあたっては、会社法上の要件や東京証券取引所の独立役員に関する判断基準をもとに選定し決議しております。

更新

【原則4－10．任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、会社法が定める会社の機関設計の他に、「経営会議」を設置しており、経営会議にて取締役会に付議すべき事項の事前協議、および取締役会付議事項以外の重要事項の審議、決議をしております。

また、当社は代表取締役の選任や解任および取締役候補者の指名に係る取締役会の機能の公正性、客観性、適時性、透明性と説明責任を強化することを主目的として、取締役会の下に指名審査委員会を設置しております。

更新

【補充原則 4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員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ない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は監査役会設置会社であり、独立社外取締役より、経営全般にわたり適切な関与、助言を受けておりますが、代表取締役の選任や解任および取締役候補者の指名における公正性、客観性、適時性、透明性と説明責任を強化するために、取締役会の下に指名審査委員会を任意に設置しております。

また、報酬などの重要事項を検討する諮問委員会等の仕組みにつきましては、検討いたしております。

更新

【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】

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、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社の取締役会は、様々な専門知識や豊富な経験を有する取締役で構成されており取締役会全体としてのバランス、女性の取締役や海外経験のある取締役を含む多様性および規模は適正であると判断しております。

また当社の社外監査役に、弁護士、公認会計士が選任されており、財務・会計、法務に関する適切な知見を有しております。

また当社の取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行い、取締役会の機能向上に努めております。

【補充原則 4-11①】

取締役会は、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を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

当社の取締役会は、経営責任の明確化、機動的な経営組織の構築のため、様々な専門知識や豊富な経験を有する取締役（社外取締役を含む）で構成されており、取締役会全体としてのバランス、多様性および規模は十分に確保されていると判断しております。

更新

【補充原則 4-1-1②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の取締役・監査役については、「事業報告」にて、その兼任状況を開示しており、兼職については合理的な範囲であると考えております。

（事業報告 <http://www.seika.com/ir/library/report>）

更新

【補充原則 4-1-1③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社の取締役会は、平成 29 年度より取締役会の実効性評価を行うための仕組みを構築し、取締役および監査役に対して自己評価アンケートを実施致しました。

なお、取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要につきましては、コーポレートガバナンス報告書にて開示しております。

（コーポレートガバナンス報告書 <http://www.seika.com/company/governance/>）

【原則 4-1-2. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社の取締役会は、社外取締役を含めて経営方針や経営改善に資する活発で建設的な議論や十分な意見交換が行われております。

【補充原則 4-1-2①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社の取締役会は、以下の取扱いを確保しつつ、審議の活性化を図っております。

- (i) 取締役会資料は、原則、会日より5営業日前に配布しております。
- (ii) 取締役会資料以外も、必要に応じて、会社から十分な情報を提供しております。
- (iii) 取締役会の開催については、事業年度開始前において年間のスケジュールを策定し、取締役および監査役へ通知しております。
- (iv) 取締役会は、毎月1回開催することを原則としております。
- (v) 取締役会に上程される議案については、十分に審議される時間を確保しております。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社の取締役・監査役は、各々の役割・責務を果たすために、必要に応じて関連部署に情報の提供を求めており、情報提供を求められた部署は適宜対応しております。

また当社は、総務・人事部、経理部、業務部、企画部などの本社機構各々が、取締役・監査役の支援を行うことができる体制としております。

【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社の取締役は、各々の役割・責務を果たすために、必要に応じて関連部署に情報の提供を求めております。

また当社の監査役は、必要に応じて、法令に基づく調査権限を行使し、関連部署に情報の提供を求めて適切に情報入手しております。

【補充原則4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社の取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において弁護士等、外部の専門家の助言を得る事を検討して参ります。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社では、定期的な意見交換を通じ、社長直轄の内部監査室と取締役・監査役との連携を確保しております。

また当社は、必要な情報を、社外取締役に対しては取締役会事務局である総務・人事部を通じ、非常勤である社外監査役に対しては常勤監査役を通じて、適確に提供しております。

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

以下の補充原則 4-14①、②をご参照ください。

【補充原則 4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社の取締役・監査役は、新任時に、外部で開催されるセミナーに参加する等して自らの役割・責務に係る理解を深めております。

また取締役・監査役は、就任後においても、必要に応じて、知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めており、その費用は会社が負担しております。

【補充原則 4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役・監査役に対しては、新任時に、外部で開催されるセミナーに参加させる等して、取締役・監査役として必要な知識を習得させ、自らに求められる役割と法的責任を含む責務を十分に理解する事を義務付けております。

また就任後においても、必要に応じて、知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

原則5－1から原則5－2をご参照ください。

【原則5－1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、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すべきである。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、開示すべきである。

当社は、株主、機関投資家との積極的な対話を通じ、中長期的な企業価値の向上を図るため、年二回の決算説明会において社長自ら決算状況や中期経営計画の進捗状況を説明している他、株主総会においては、質疑応答時間を十分に設け、株主からの質問に対して丁寧な対応に努めております。

また当社は、個人株主からの対話（面談）の申込みに対しては総務・人事部が、機関投資家等の法人株主に対しては企画部が対応しております。

更新

【補充原則5－1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社は、個人株主からの対話（面談）の申込みに対しては総務・人事部が、機関投資家等の法人株主に対しては企画部が対応しております。

また面談内容によっては、合理的な範囲で取締役が面談に臨んで参ります。

【補充原則 5 - 1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 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
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 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
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社の株主との建設的な対話を促進するための方針は、以下のとおりであります。

- (i) 株主との対話全般については、経営企画本部長および管理本部長が統括を行って参ります。
- (ii) 株主との対話を補助する部門として、個人株主向けは総務・人事部が、機関投資家等の法人株主向けは企画部が対応しており、相互に情報を共有することにより有機的な連携が図れております。
- (iii) 個別面談以外の対話の手段として、機関投資家向けの決算説明会を年 2 回開催しており、社長が決算状況や中期経営計画等の経営戦略を説明し、また質疑応答に対して取締役も対応しております。
- (iv) 株主との対話において把握された意見や懸念等は、取締役会や経営会議にて検討を行い、会社の持続的成長や中長期的な企業価値の向上に繋げるべく努めております。
- (v) 株主との対話に際しては、インサイダー情報が含まれないように十分留意の上、インサイダーに繋がる情報管理を社内規定に基づき徹底しております。

【補充原則 5 - 1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年 3 月末および 9 月末における株主名簿上に基づいた株主構造を把握しております。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、中期経営計画の策定・公表に当たっては経営数値目標として当期純利益を示して、それら目標達成のための施策（全体戦略）を当社ホームページや株主通信で開示するとともに、決算説明会を通じて説明しております。今後は株主との対話を通じて自社の資本コストの把握に努め、収益力・資本効率等に関する目標の提示を検討して参ります。

また当社の「資本政策の基本的な方針」につきましては、原則 1-3 にて開示しておりますのでご参照ください。

(主な経営指標 自己資本利益率 ROE <http://www.seika.com/ir/finance/indicator>)

(長期経営ビジョンおよび中期経営計画 <http://www.seika.com/company/strategy>)

以上

(平成 27 年 12 月 15 日 制定)

(平成 28 年 6 月 24 日 改定)

原則 2-4、原則 3-1 (v)、補充原則 4-2①、原則 4-8、補充原則 4-8②、
補充原則 4-10①

(平成 29 年 6 月 27 日 改定)

補充原則 1-2④、補充原則 3-1②、原則 4-8、原則 4-11、補充原則 4-11②、
補充原則 4-11③、補充原則 4-12①、原則 4-13、原則 5-2

(平成 30 年 1 月 18 日 改定)

原則 3-1 (iv)、補充原則 4-1③、補充原則 4-3①、原則 4-10、補充原則 4-10①

(平成 30 年 3 月 8 日 改定)

補充原則 3-2① (i)

(平成 30 年 6 月 26 日 改定)

原則 3-1 (iv)、補充原則 4-1③、補充原則 4-3①、原則 4-10、補充原則 4-10①

(平成 30 年 12 月 14 日 改定)

補充原則 1-2①、補充原則 1-2②、補充原則 1-2④、原則 1-3、原則 1-4、
補充原則 1-4①、補充原則 1-4②、原則 2-1、原則 2-3、補充原則 2-3①、原則 2-4、
原則 2-6、原則 3-1、補充原則 3-1①、補充原則 3-1②、補充原則 4-1②、
補充原則 4-1③、補充原則 4-2①、補充原則 4-3①、補充原則 4-3②、補充原則 4-3③、
原則 4-4、補充原則 4-4①、原則 4-5、原則 4-7、原則 4-8、補充原則 4-8②、
原則 4-9、原則 4-10、補充原則 4-10①、原則 4-11、補充原則 4-11②、
補充原則 4-11③、補充原則 5-1①、補充原則 5-1②、原則 5-2