

## 宝ホールディングス コーポレートガバナンスポリシー

### I. 基本的な考え方

当社および当社グループは、「自然との調和を大切に、発酵やバイオの技術を通じて 人間の健康的な暮らしと 生き生きとした 社会づくりに貢献します。」という企業理念のもと、新たな価値を創造し続けることによって社会への貢献を果たしています。

当社は、当社グループ創立100周年を迎えた2025年に、当社グループが目指していききたい未来と2050年の「ありたい姿」を具体的に表現した「宝グループ 長期Vision 2050」を策定し、「人々に豊かな食生活と健やかな人生を届け、バイオテクノロジーによる新たな価値創造で、世界中に笑顔を広げ続けている宝グループ」となることを目指しております。

当社は、この「ありたい姿」を実現することこそが、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるものであり、その効果的・効率的な実現に向けた透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うためのコーポレートガバナンス体制が必要であると考えております。またそれと同時に、信頼される企業グループであり続けるために、株主、顧客、従業員、債権者、地域社会等のステークホルダーの立場を尊重し、適切なコミュニケーションに努めていくための体制が必要であるとも考えております。

当社は、上記の考え方のもとにコーポレートガバナンス体制を構築していくことで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることとし、以下の具体的方針を定めて取り組んでまいります。

## Ⅱ. コーポレートガバナンスに関する具体的方針

### 1. 株主の権利・平等性の確保（基本原則1）

当社は、すべての株主の権利の実質的な確保、権利行使にかかる環境整備および実質的な平等性の確保のため、適切な対応を行うこととしております。

#### （1）株主の権利の確保（原則1-1）

当社は、株主総会におけ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こととしております。

- ・株主総会において相当数の反対票が投じられた会社提案議案については、その原因等の分析を行い、株主との対話などの要否について検討を行うこととしております。（補充原則1-1①）
- ・機動性や専門性の確保の観点から必要と判断した場合において、株主総会決議事項の一部を当社取締役会に現に委任し、また、将来的に委任する場合があります。この委任について株主総会に提案するにあたっては、当社の体制が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ているか否かを事前に確認するほか、その委任後も体制に重大な変更等が生じた場合には都度点検を行うこととしております。なお、現時点で当社取締役会が委任を受けている事項は、自己株式の取得についてです。（補充原則1-1②）
- ・会社法に基づき少数株主に認められている特別な権利の行使を含め、株主による権利行使を事実上妨げることのないよう十分に配慮することとしております。（補充原則1-1③）

#### （2）株主総会（原則1-2）

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場でもあるとの認識のもと、株主総会における権利行使にかかる適切な環境整備を行うこととしております。

- ・株主総会において株主が適切な判断を行うことができるように、株主総会招集通知の記載内容の充実を図るとともに、決算情報やその他の重要情報等についても、当社ウェブサイトおよびTDnetなどを通じて、必要に応じ的確に提供することとしております。（補充原則1-2①）
- ・株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるように、原則として株主総会の開催日の少なくとも3週間前までには招集通知を発送することとしております。また、招集通知に記載する情報は、その発送より前に、TDnet、議決権電子行使プラットフォームおよび当社ウェブサイトなどで電子的に公表することとしております。（補充原則1-2②）
- ・株主への提供情報の正確さを担保しつつ、株主による十分な検討期間が確保できることを考慮した上で、株主総会の開催日をはじめとする株主総会関連の日程を適切に設定することとしております。（補充原則1-2③）
- ・議決権行使をしやすい環境づくりの一環として、インターネットによる議決権の

電子行使を可能とし、あわせて議決権電子行使プラットフォームを利用することとしております。また、海外投資家の利便性を確保するため、招集通知本文および株主総会参考書類について英訳を実施し、これを提供することとしております。  
(補充原則 1-2 ④)

- ・信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が自ら総会に出席して議決権を行使することについては、法令・定款との整合性や事前行使された議決権の集約実務の現状に鑑み、現在のところは応じないこととしておりますが、今後の法令・ガイドラインの整備状況や関係諸団体の動向を注視しつつ、必要に応じて検討することとしております。なお、信託銀行等の名簿上の株主を通じてあらかじめ相当期間において株主総会出席の申し出があった場合には、必要な手続を経た上で、傍聴については認めることとしております。(補充原則 1-2 ⑤)

### (3) 資本政策の基本方針 (原則 1-3、1-6)

- ① 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、別添 1 のとおり資本政策の基本方針を定めております。なお、具体的な株主還元や投資、内部留保の計画については、中期経営計画で定めた財務方針として公表し、適切な方法で株主に説明を行うこととしております。(原則 1-3)
- ② 当社は、増資やMBOなど、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合には、その必要性、合理性等について十分な検討を行い、既存株主の利益を不当に害することのないよう、適正な手続きを確保するとともに、株主に対して十分な説明を行うこととしております。(原則 1-6)

### (4) 政策保有株式 (原則 1-4、補充原則 1-4 ①、1-4 ②)

当社グループでは、当社のグループ会社も含め、各社の関係先企業の株式を保有することがあります。株式の政策保有の方針としては、業務提携、取引の維持および強化など保有目的および便益やリスクをふまえた保有の合理性を各社の取締役会が認めた場合のみとし、当社取締役会は毎年定期的に、個々の保有株式について、当社グループ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であるかを精査し、継続保有の適否を検証し、検証結果を開示します。保有の経済合理性が認められない株式については、相手先企業との協議を経た上で適時売却することにより、政策保有株式を縮減していく方針です。一方、当社の株式を政策保有している会社(政策保有株主)から当社株式の売却等の意向が示された場合にはその意向を尊重することとしております。また、各社は、株式を保有する企業の議決権の行使にあたっては、原則的にすべての議案を精査した上で、業績が一定期間低迷している場合、経営戦略や財務戦略で株主利益を損なうと認められる場合、違法行為または反社会的行為が認められる場合等には反対するなど、当社グループ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であるか否か、当社グループおよび投資先企業の株主共同の利益に資するか否かを総合的に判断し、適切に行使することとしております。

#### (5) 買収防衛策（原則1-5）

当社は、現時点において買収防衛策を採用しておりませんが、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者のあり方については、一定の考え方のもと、「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」を定め、当社ウェブサイト（<https://www.takara.co.jp/>）に掲載しております。

- ・当社株式を対象とした公開買い付けが行われる場合には、当該買い付けに対する取締役会としての考え方を公表し、必要に応じて適切な方法により、直接または間接的に株主への説明および対話を行うこととしております。なお、当該買い付けに応じるか否かは、最終的には各株主自身の判断によるものであることから、その行使にかかる権利を不当に妨げる措置は講じないこととしております。（補充原則1-5①）

#### (6) 関連当事者間の取引（原則1-7、4-3）

当社では、毎年定期的に各役員に対して、関連当事者間取引に関する確認書の提出を求め、役員およびその近親者個人、またはそれらの者が過半数の議決権を有し、もしくは代表者となっている会社等との取引の有無を把握することとしております。また、取締役の競業取引および利益相反取引については、法令および取締役会規則に従い、取締役会の承認を受けて実施するとともに、事後遅滞なく、その結果を取締役に報告することとしております。

## 2. 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）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、株主、顧客、取引先、債権者、従業員、地域社会等の様々なステークホルダーとの適切な協働に努め、これらのステークホルダーの権利・立場を尊重する企業文化・風土の醸成を推進することとしております。

#### (1) 経営理念（原則2-1）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、「自然との調和を大切に、発酵やバイオの技術を通じて 人間の健康的な暮らしと 生き生きとした 社会づくりに貢献します。」という企業理念を定め、これに基づき事業活動を行うこととしております。

#### (2) コンプライアンス行動指針（原則2-2）

当社は、株主、顧客、取引先、債権者、従業員、地域社会などの様々なステークホルダーとの適切な協働や健全な事業活動倫理に関する「コンプライアンス行動指針」を定め、これが当社およびグループ会社全体に広く実践されるように努めることとしております。また、この行動指針については、内外の環境変化などをふまえて適時見直すこととしております。

- ・取締役会の構成員をすべて含んだリスク・コンプライアンス委員会を設置して、当社およびグループ会社による「コンプライアンス行動指針」の実践状況を定期

的にレビューすることとしております。（補充原則 2-2 ①）

（3）サステナビリティ（原則 2-3）

当社は、事業活動を通じた社会的価値の創造を将来にわたって実現し続けていくためには、様々な社会課題の解決にこれまで以上に取り組む必要があるという認識のもと、「宝グループ・サステナビリティ・ポリシー」を策定し、取り組みを進めております。

- ・当社は、「宝グループ・サステナビリティ・ポリシー」において、当社グループを取り巻く社会課題について 11 の重要課題（マテリアリティ）を取り上げて各々についての取り組み方針を示すとともに、その方針に基づく具体的な「中長期目標」を策定し、それらの実現に向けて取り組んでおります。また、グループ全体でのサステナビリティ活動の推進と実践状況については、「宝グループ・サステナビリティ推進委員会」がモニタリングを行い、取締役会がその監督を行うこととしております。（補充原則 2-3 ①、補充原則 4-2 ②）

（4）多様性の確保（原則 2-4）

当社は、多様な人財を活用していくことが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、性別や国籍などにとらわれず能力や成果等に応じた採用・処遇を行うとともに、ワークライフバランスを考慮した社員への支援制度などにより、女性の活躍推進を含めた多様性の確保に努めることとしております。

- ・当社は、「宝グループ・サステナビリティ・ポリシー」に掲げる多様な人財の活躍推進についての考え方のもと、ウェブサイト等において、女性の活躍推進を含めた多様な人財の活躍を推進するための測定可能な目標とその推進状況を開示しております。また、海外において事業を拡大・成長させていくにあたり、海外グループ会社において、役員および幹部社員に外国人を登用しております。

当社では、さらなる企業価値の向上に向けて、グローバルな事業成長を実現することのできる人財・グループの次世代を担うことのできる人財の育成方針や、快適な職場環境とワークライフバランスの実現に向けた取組みとその実施状況についても開示しております。（補充原則 2-4 ①）

（5）内部通報（原則 2-5）

当社は、従業員等が不利益な取扱等を懸念することなく違法または不適切な行為等について通報できる内部通報窓口を設置し、通報に対しては適切に対応する体制を整備しております。また、その運用状況については定期的にリスク・コンプライアンス委員会に報告することとしております。

- ・当社内および社外の第三者機関による 2 つの内部通報窓口を設置するとともに、その通報と対応状況の概要については、社外取締役や監査役にも報告することとしております。また、内部通報窓口に関する社内規程において、通報者の秘匿と不利益取扱の禁止を明記しております。（補充原則 2-5 ①）

#### (6) 企業年金（原則 2－6）

当社は、規約に基づく確定給付企業年金を運営しております。確定給付企業年金の積立金の運用にあたっては、基本方針および運用指針により中長期的な観点から政策的資産構成割合を定めてこれを運用機関に提示するとともに、運用機関による運用状況を定期的にモニタリングした上で必要に応じて見直すこととしております。また、企業年金の事務に従事する者については、その知識および経験の観点に配慮して配置することとしております。なお、年金資産の一部として有している株式の議決権行使については運用委託先の判断基準によることとしており、利益相反に該当する事項はありません。

### 3. 適切な情報開示と透明性の確保（基本原則 3）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、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、事業活動におけるリスクやコーポレートガバナンスにかか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い、また法令に基づく開示以外にも必要に応じ適切な方法により情報提供を行うとともに、直接または間接的に株主への説明および対話を行うこととしております。

#### (1) 情報開示の充実（原則 3－1）

当社は、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、以下のとおり開示し、情報発信を行うこととしております。

- (i) 企業理念や経営計画等については、当社ウェブサイト、統合報告書、決算説明会資料、有価証券報告書、適時開示、ニュースリリース等により開示しております。
- (ii) 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ついては、コーポレートガバナンスに関する報告書、当社ウェブサイト等で開示しております。
- (iii) 取締役の報酬に関する方針と手続については、有価証券報告書等で開示しております。
- (iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に関する方針と手続については、別添 2 に記載のとおりです。
- (v) 取締役候補および監査役候補個々の指名理由については、株主総会招集通知で開示することとしております。
  - ・情報開示にあたっては、法令に基づく開示も含め、当社取締役会の考え方に基づき、すべてのステークホルダーが正確に内容を理解できるよう、明確かつ平易な記載とすべく努めることとしております。また、海外投資家等の比率もふまえ、必要に応じて英語での情報開示を行うこととしております。(補充原則 3－1 ①、3－1 ②)
  - ・当社のサステナビリティへの取り組みについては、「宝グループ・サステナビリティ・ポリシー」とその「中長期目標」において開示しております。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、グローバルな事業成長を実現することのできる人財、グループの次世代を担うことのできる人財を育成していくことが重要な経営課題であると考えており、「宝グループ・サステナビリティ・ポリシー」とその「中長期目標」において開示した取り組みを進めることとしております。

また、当社グループでは、技術力・商品力・ブランド力をさらに向上させていくことがきわめて重要な経営課題であると位置付けており、ノウハウを含めた技術の蓄積と商品のブランド価値の向上のための知的財産の創出・権利取得・管理・行使を適切に進めることとしております。

また、気候変動が事業の持続性に与える影響については、TCFDフレームワークに沿って検討と対応を進めるとともに、関連する情報の開示を当社ウェブサイト等にて行っております。（補充原則3-1③）

## （2）会計監査人（原則3-2）

当社は、監査役会、担当役員、経理部門、内部監査部門等が外部会計監査人と密接に連携することなどにより、適正な監査の確保に向けて適切に対応することとしております。

### ・監査役会の対応（補充原則3-2①）

i) 当社の監査役会では、会計監査人の選定および評価については以下を基本としております。

\*会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合には、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任する。

\*そのほか、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難であると認められる場合、または監査の適正性をより高めるために会計監査人の変更が妥当であると判断される場合には、監査役会は、株主総会に提出する会計監査人の解任または会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定する。

ii) 会計監査人の独立性・専門性については、当該会計監査人との意見交換やその監査実施状況等を把握して確認することとしております。

### ・取締役会および監査役会の対応（補充原則3-2②）

i) 監査時間については、事前のスケジュール調整により、十分に確保することとしております。

ii) 外部会計監査人から経営陣幹部へのアクセスについては、外部会計監査人と取締役社長および経理担当役員等とが適宜ミーティングを行うことにより確保することとしております。

iii) 外部会計監査人と監査役、内部監査部門、社外取締役との連携については、外部会計監査人と監査役および内部監査部門である監査部とが適宜ミーティングを行い、また、これらに関する情報を必要に応じて社外取締役とも共

有する体制をとることにより確保することとしております。

- 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には、取締役社長および経理担当役員の指揮のもと、速やかに調査、是正を行うことができる体制としております。

#### 4. 取締役会の責務（基本原則4）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、収益力や資本効率を高めるために、長期経営構想において当社グループの方向性を示すとともに中期経営計画でその具体的な目標を定めることとしております。

当社は、持株会社として、グループ各社の独自性・自律性を維持しつつ、各社の経営上の重要案件の事前協議や報告を義務付け業務執行を監督しながら、適切にリスクテイクを支える体制をとることとしております。

当社は、豊富な経験と幅広い見識を持つ複数名の社外取締役および監査役が、その独立した客観的な立場から、それぞれの役割・機能に応じて取締役の経営・職務執行に対しモニタリング・監査・助言等を行うことで、実効性の高い監督を行うこととしております。

##### (1) 取締役および取締役会の役割・責務（原則4-1、4-2、4-3、4-5）

- ① 当社は、「自然との調和を大切に、発酵やバイオの技術を通じて 人間の健康的な暮らしと 生き生きとした 社会づくりに貢献します。」という企業理念のもと、長期経営構想および中期経営計画を策定し、これらに基づいてそれぞれの事業活動に取り組んでおり、各事業における重要な業務執行は、これらをふまえた上で決定することとしております。（原則4-1）

- ・取締役会規則において主として次の事項を取締役会決議事項として定め、決議事項に該当しない事項を経営陣（代表取締役・業務執行取締役等）に委任することとしております。（補充原則4-1①）
  - i) 当社および当社グループの経営の基本方針
  - ii) 長期および中期の経営計画ならびに年度予算
  - iii) 株主総会提案議案
  - iv) 重要な財産の処分および譲受け等の会社法所定の重要な業務執行のうち、具体的な金額等の基準に該当する事項
  - v) その他法令または定款に定める事項ならびに当社グループの運営・業務・財政状態および経営成績等に影響を与える重要事項の決定
- ・中期経営計画を、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための最重要戦略と位置付け、様々な具体的施策を企画、実践する際の中心に据えて、その実現に努めることとしております。また、株主総会、決算説明会など株主に業績を説明する際には、常に中期経営計画を参照しており、結果のいかんにかかわらず、十分な分析を行った上で説明を行うとともに、次期の計画の立案に反映することとしております。（補充原則4-1②）

- ・最高経営責任者等の選定および次世代の経営陣幹部の育成に関するプロセスの確立（後継者計画）は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための重要課題と認識しております。現在、次世代の経営陣幹部育成策の一環としての研修プログラムを実施しておりますが、今後は、それらの充実に加え、最高経営責任者等に求められる要件・育成方針の策定や選解任の手續と、取締役会によるそれらの監督体制などについて、当社を取り巻く経営環境や当社の企業風土などもふまえて総合的に検討してまいります。（補充原則4-1③、4-3②、4-3③）

② 当社は、経営上重要な案件については、社外役員も含めた取締役および監査役、執行役員等により構成される各種の会議において十分に議論を行い、その議論をふまえた上で、取締役会における決議、または経営陣幹部による最終的な意思決定を行うこととしております。

当社の取締役の報酬は、株主総会決議に基づく報酬総額の限度額の範囲内において、取締役会にて承認された「役員報酬内規」に基づき、代表取締役社長が、指名・報酬委員会の審議を経た上で取締役会決議により委任を受けて決定することとしております。なお、取締役に関する「役員報酬内規」の条項の改定は、取締役会の決議を経るものとしております。

当社の業務執行取締役の報酬は、役位および役割に応じた固定報酬とインセンティブの強化を目的とする業績連動報酬とで構成し、社外取締役の報酬は、その役割に鑑み、固定報酬のみとしております。

当社の取締役の固定報酬は、役位および役割に応じて、当社の業績その他経済状況等も考慮しながら総合的に勘案してその額を決定するものとし、毎月一定の時期に支給するものとしております。

当社の業務執行取締役の業績連動報酬は、前事業年度の業績連動報酬の支給額と各々の前事業年度の業績評価点数をもとにその額を決定するものとし、毎月一定の時期に支給するものとしております。前事業年度の業績評価点数は、当社が最も重視すべき経営指標として位置付けている連結営業利益を主たる評価指標として算定しております。

当社の業務執行取締役の報酬は、すべての役位において、固定報酬の額と業績連動報酬の標準額との割合を1：1とすることを基本としてそれぞれの額を決定しております。

取締役会決議により当社の取締役の報酬の決定の委任を受ける代表取締役社長の権限は、本方針に沿って各取締役の個人別の固定報酬および業績連動報酬のそれぞれの額を決定することとし、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、代表取締役社長によるこれらの決定にあたっては、指名・報酬委員会の審議を経ることとしております。（原則4-2）

- ・なお、当社は現在中長期的な業績と連動する報酬や自社株報酬制度は導入しておりませんが、持続的な成長に向けた取締役のインセンティブについては重要な経

営課題であると認識しており、報酬全体の決定方法等も含め、今後も総合的に検討してまいります。(補充原則4-2①)

- ・当社では、セグメントごとに資本収益性や効率性を意識した経営指標を用いた事業のモニタリングを行い、それらの結果を経営資源の配分や事業ポートフォリオ戦略に活用することで、持続的な成長を図ることとしております。(補充原則4-2②)

- ③ 当社では、会社の業績等と経営陣幹部個々の貢献についての客観的指標とその他の定性的要素からなる一定の基準に照らして、代表取締役社長が評価を行い、その結果に基づき経営陣幹部の人事を取締役に提案し、決議することとしております。

また、適時かつ正確な情報開示を行うため、重要情報等開示規程により情報集約と開示の手順を定め、取締役会で情報共有することとしております。

当社グループ全体としての財務報告にかかる内部統制ならびにリスク管理およびコンプライアンスについては、内部統制委員会規程およびリスク・コンプライアンス委員会規程に基づき設置された「内部統制委員会」および「リスク・コンプライアンス委員会」が定める方針・計画等に沿って実務担当者による推進組織が運用を行い、それぞれの委員会および取締役会がそれらの監督を行うこととしております。なお、内部監査部門は、内部統制や全社的リスク管理体制の運用状況等の監査結果を、年2回取締役会に報告することとしております。(原則4-3、補充原則4-3①、4-3④)

- ④ 当社の取締役は、株主に対する受託者責任を果たすため、常に適切な情報開示を行い、様々な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向上を目指し、職務を執行することとしております。(原則4-5)

(2) 監査役および監査役会の役割・責務(原則4-4、4-5)

- ① 当社の監査役および監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・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、その役割および責務の遂行について、独立した客観的な立場から適切な判断を行うこととしております。また、監査役は、取締役会や各種の重要な経営会議への出席や経営陣および内部監査部門等との意見交換の場等を通じて、業務監査や会計監査を適切に行うだけでなく、必要と判断したときは、経営陣に対してさまざまな提言を行うこととしております。(原則4-4)

- ・当社は、監査役5名中3名が社外監査役であり、常勤監査役は2名としております。監査役会は、その独立性をしっかりと担保しながら、常勤監査役が中心となつて相互に情報を共有し、その実効性を確保することとしております。また、監査役会は、社外取締役が独立性に影響を受けることなく情報収集ができるよう、社外取締役とも連携を図ることとしております。(補充原則4-4①)

- ② 当社の監査役は、株主に対する受託者責任を果たすため、様々な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向上に向けて会社の健全性を確保し、職務を執行することとしております。(原則4-5)

(3) 独立社外取締役（原則4-6、4-7、4-8、4-9）

① 当社は、現在、取締役総数7名の過半数となる4名の独立社外取締役を選任し、その独立した立場と当社の経営陣幹部とは一線を画した経験および知見から当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための助言・提言を受けるなどにより当社の取締役会としての業務執行監督機能の充実を図る体制を取ることで、その有効な活用を図っております。（原則4-6、4-7、4-8）

・当社では、独立社外取締役と代表取締役社長とのミーティングの機会を持つことなどを通じて、独立社外取締役と経営陣との情報交換、また、独立社外取締役相互の情報交換・認識共有を図るとともに、独立社外取締役と監査役・監査役会とが適宜情報交換を行うことなどにより、独立社外取締役と監査役または監査役会とが連携を図ることとしております。（補充原則4-8①、4-8②）

② 当社における独立社外取締役の独立性判断基準については、別添3に記載のとおりです。（原則4-9）

(4) 任意の仕組みの活用（原則4-10、補充原則4-10①）

当社では、取締役候補者の指名や取締役の報酬などにかかる取締役会の機能の独立性・客観性を担保するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置し、その適切な関与を得ることとしております。

指名・報酬委員会は、過半数を独立社外取締役とする3名以上の委員で構成し、その委員長は独立社外取締役の中から選定することとしているため、同委員会の独立性は確保されております。同委員会は、取締役候補者の指名や取締役の報酬などに関する取締役会決議に先立ってこれらの事項を審議し、取締役会に助言・提言を行うこととしております。

(5) 取締役会・監査役会の実効性の確保（原則4-11、4-12）

① 当社は、別添2 1. (1)に記載した基準を満たす者の中から、それぞれの能力・知識・経験・専門性などをふまえ、業務執行の相互の補完と取締役会の監督機能強化の観点から最もふさわしいと考えられる人物を、その性別・国籍・職歴・年齢等にとらわれることなく取締役に選任することとしており、これにより、取締役会全体として必要な多様性を確保していると考えております。現在は、取締役7名中4名が社外取締役であり、また、取締役のうち2名が女性です。また、監査役には財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しており、うち3名は、財務・会計に関する十分な知見を有する者を選任しています。（原則4-11）

・当社の取締役会は、各事業に関する高度な専門知識と経験をもつ業務執行取締役と、豊富な経験と幅広い見識を持ち、それぞれのきわめて高度な専門性にに基づき株主を含むあらゆるステークホルダーの視点に立脚して助言・提言等を行う独立社外取締役から構成しております。このことは、持株会社としてグループ経営を行うにあたり、多様性と適正規模を両立させたものであって、現時点において最適の体制であると考えております。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための取締役会の役割・責務はきわめて重要であると考えており、その実効性を継続的に向上させていくため、取締役会の構成については、経営環境や事業特性等に応じて継続的に検討することとしております。なお、スキル・マトリックスについては、当社ウェブサイト等で開示することとしております。（補充原則4-11①）

- ・当社は、現在、社外取締役4名、社外監査役3名を選任していますが、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間は確保できております。なお、社外取締役および社外監査役の兼任状況については、コーポレートガバナンスに関する報告書などにおいて開示しております。（補充原則4-11②）
- ・当社では、毎年、会議体としての取締役会の運営および中長期的な企業価値向上のための組織体としての取締役会のあり方という観点から取締役会の実効性の評価を行うこととしております。その概要については、当社ウェブサイト等で開示しております。（補充原則4-11③）

② 当社は、取締役会における建設的な議論・意見交換のため、次に記載した取扱いを確保しながら取締役会を運営しており、その審議がより活性化されるよう、取締役会の運営のあり方については継続して検討することとしております。（原則4-12、補充原則4-12①）

- (i) 取締役会の資料は、会日に先立って配付することを基本とする。
- (ii) 取締役会の資料以外にも、審議案件の事前協議における資料、その他の参考情報を必要に応じて提供する。
- (iii) 毎年12月頃までに、定期的な審議事項をふまえた翌年4月以降の年間スケジュールを決定し、周知する。
- (iv) 年間スケジュール決定の際には各取締役会の審議項目数および開催頻度が適切であるかどうか留意する。
- (v) 取締役会の終了時間はあらかじめ設定せず、十分に審議できる時間を適切に確保する。

(6) 取締役・監査役の情報入手・支援体制およびトレーニング（原則4-13、4-14）

① 当社では、取締役会および監査役会の機能発揮に向け、取締役および監査役は、その責務を遂行するために必要な情報を自ら入手するほか、必要に応じて、関係各部門に追加情報の提供を指示し、また、外部の専門家の助言を得るなど、能動的に情報を入手することとしております。

また、当社では、内部監査部門が取締役に年2回、監査役会に概ね月1回、監査状況について直接報告を行っているほか、個別の監査内容について適時に社外を含む全役員に報告することなどにより、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保しております。さらに、社外取締役および社外監査役に対しては、総務部門などが窓口となり、情報提供のために必要な社内での連絡・調整にあたることとしております。（原則4-13、補充原則4-13①、4-13②、4-13③）

- ② 取締役・監査役のトレーニング方針については、別添4に記載のとおりです。（原則4-14）

## 5. 株主との対話（基本原則5）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、株主の意見を経営に適切に反映することが重要な経営課題の1つであると認識しており、IR部門の担当役員が統括となり、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため株主や投資家との対話を行うこととしております。また、対話によって得られた意見は必要に応じて取締役会などに報告することにより、様々な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、そうした理解をふまえた適切な対応に努めることとしております。

### （1）株主との建設的な対話（原則5-1、補充原則5-1①、5-1②）

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資するため、株主、投資家からの対話（面談）の申し込みに対しては、合理的な範囲で前向きな対応に努めるとともに、別添5の「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定め、株主との建設的な対話を促進するための体制の整備に努めることとしております。

- ・ 四半期末ごとに株主名簿により名義上の株主名および株主構成を確認しているほか、年度末と第2四半期末には実質的な株主名および株主構成を調査し、その把握に努めることとしております。（補充原則5-1③）

### （2）経営戦略や経営計画の株主への説明（原則5-2、補充原則5-2①）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための方向性を示した長期経営構想を策定し、その長期経営構想達成のための具体的な施策を中期経営計画で定め実行することとしております。これらの経営計画では、業績目標や資本効率の目標、経営資源の配分の計画、事業ポートフォリオに関する基本的な考え方などを定め、有価証券報告書や決算短信、当社ウェブサイト等により開示するとともに、株主総会、機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会、個別の面談等を通じて説明に努めることとしております。

以 上

## 別添1 <資本政策の基本方針>

当社は、中長期的な視野のもと、宝グループ全体の事業基盤の強化と利益成長の実現による企業価値および株主利益の最大化を目指し利益配分を行っております。

事業から得られるキャッシュフローは、事業基盤強化と成長戦略投資等に備え内部留保の充実を図るとともに、株主への利益還元については、安定的な配当の継続を基本としつつ業績連動の要素も加味した還元を実施してまいります。

## 別添2 <経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に関する方針と手続>

1. 経営陣幹部の選解任については、次の(1)および(2)の基準に照らし、代表取締役社長が取締役に提案し、決議することとしております。また、取締役候補者については、次の(1)の基準に照らし、代表取締役社長が指名・報酬委員会の審議を経て取締役会に提案し、決議することとしております。

### (1) 経営陣幹部の選任および取締役候補者の指名

- ・優れた人格・見識と経営全般の見地から経営課題を認識してこれを解決できる能力を有すること。
- ・業務執行取締役においては、専門分野における十分な知見・経験・実績を有するとともに、高い組織運営能力を有すること。
- ・社外取締役においては、出身の各分野における豊富な経験を有するとともに、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していること。

### (2) 経営陣幹部の解任

- ・法令または定款その他社内規程に違反し、当社に多大な損失または業務上の著しい支障を生じさせたと認められること。
- ・その職務執行に著しい支障が生じたものと認められること。
- ・反社会的勢力との間で社会的に非難されるべき関係が認められること。
- ・上記(1)の選任基準の各要件を欠くことが明らかであると認められること。

2. 監査役候補者の指名については、次の基準に照らし、代表取締役社長が監査役会の同意を得て取締役会に提案し、決議することとしております。

- ・優れた人格・見識と経営全般の見地から経営課題を認識して、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するためのモニタリング・助言・提言ができる能力を有していること。
- ・社内出身の監査役においては、専門分野における十分な知見・経験・実績を有すること。
- ・社外監査役においては、出身の各分野における豊富な経験を有すること。

### 別添3 <社外役員の独立性判断基準>

当社は、社外取締役および社外監査役（以下総称して「社外役員」という。）のうち、以下の各要件のすべてを満たす場合には、当社からの独立性を有している者と判断する。

1. 現在および過去のいずれの時点においても、次の要件を満たすこと。  
当社、当社の子会社または関連会社（以下総称して「当社グループ」という。）の業務執行者（業務執行取締役、執行役または支配人その他の使用人をいう。以下同じ。）でないこと。
2. 現在および過去5年間において、次のすべての要件を満たすこと。
  - (1) 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう。）またはその業務執行者でないこと。
  - (2) 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を有する会社その他の団体またはその業務執行者でないこと。
  - (3) 当社グループの主要な取引先である者（当社グループとの取引額が、当社の一事業年度における連結売上高の2%以上の者をいう。）またはその業務執行者でないこと。
  - (4) 当社グループを主要な取引先とする者（当社グループとの取引額が、自らの一事業年度における連結売上高の2%以上の者をいう。）またはその業務執行者でないこと。
  - (5) 当社グループの主要な借入先（当社グループの借入金残高が、当社の連結総資産の2%以上の借入先をいう。ただし、これに該当しない場合であっても、当社の事業報告等において「主要な借入先」として記載する借入先については、当社グループの主要な借入先に該当するものとみなす。）またはその業務執行者でないこと。
  - (6) 当社グループから役員報酬以外に、年間1,000万円以上の報酬等を受領している弁護士、公認会計士、税理士、コンサルタント等の専門サービス提供者（法人その他の団体であるときはそれに所属して当該サービスを提供する者）でないこと。
  - (7) 当社グループの会計監査人（法人であるときはそれに所属して業務を執行する者）でないこと。
  - (8) 当社グループから年間1,000万円以上の寄付を受けている者（法人その他の団体であるときはそれに所属して業務を執行する者）でないこと。
  - (9) 社外役員の相互就任関係（当社グループの業務執行者が当社グループ以外の会社の社外役員であり、かつ、当該当社グループ以外の会社の業務執行者が当社の社外役員である関係をいう。）となる会社の業務執行者でないこと。
  - (10) 近親者（配偶者または二親等内の親族をいう。）が、当社グループの業務執行者（使用人にあつては部長に相当する役職以上の者に限る。）でなく、かつ、上記（1）から（9）までに掲げる者（会社の業務執行者のうち使用人にあつては部長に相当する役職以上の者に限り、会社以外の団体に所属する者にあつては重要な業務を執行する者に限る。）でないこと。
3. その他、独立した社外役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有していないこと。

#### 別添4 <取締役・監査役のトレーニング方針>

当社においては、期待される役割・責務を適切に果たすために必要となるレベルの知見を有する者が取締役および監査役として就任しており、また、その就任後においても、個々が必要な知識の習得などの研鑽に努めることとしておりますが、その役割・責務にかかる理解をより一層深めることを目的として、以下のとおり取締役・監査役のトレーニングに関する方針を定めております。

1. 取締役・監査役の経験・知見等に応じ、次に関する研修・知識習得の機会の提供および斡旋ならびにそれらに要する費用の支援を行う。
  - (1) 財務・会計・税務、コーポレートファイナンス
  - (2) 会社法・金融商品取引法関連法令、コーポレートガバナンス
2. 毎年1回、外部講師を招聘した「コンプライアンス・トップセミナー」を実施する。
3. 社外取締役および社外監査役に対しては、新任時に当社グループの経営方針・経営戦略・各事業に関する説明や工場等の施設見学などのカリキュラムからなる研修プログラムを実施することに加え、その後も必要に応じて情報提供を行うなど、その役割と責務を果たす上で必要となる知識の習得についての支援を定期的に行う。

#### 別添5 <株主との建設的な対話に関する基本方針>

当社では、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べく、株主との建設的な対話（面談）に臨みます。

- ・株主との建設的な対話にあたっては、IR部門を主たる窓口とし、株主名簿を管理する総務部門との有機的な連携のもと対応することとしており、IR部門の担当役員が統括して体制の整備に努めます。
- ・株主からの面談の希望に対しては、株主の属性、当社株式の保有状況、面談を希望する趣旨等をふまえた上で、合理的な範囲で該当部署の担当役員等が対応します。
- ・株主との主たる窓口となるIR部門には、会議等を通して、株主との建設的な対話に必要な情報が全て伝わる体制を整備しています。
- ・株主との対話の手段として、個別の面談、機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会、電話やウェブサイトを通じた問い合わせへの対応など、その充実に努めます。
- ・対話によって得られた株主の意見等は、必要に応じて、取締役会などでの報告や関係者間の適宜の連絡などの手段でフィードバックします。
- ・当社は上記の対話の場を通じてインサイダー情報を伝達することは一切なく、担当者にはそのための教育および研修を徹底します。万一、故意と過失とを問わずインサイダー情報の漏洩があった場合には、その場で相手方にその旨を伝えるとともに、速やかに所定の手続に従って開示を行います。

以 上