

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、持株会社体制のもと、グループ戦略機能を強化し、スピード経営を推進し、グループ全体最適と各事業最適をバランスさせることを通じてグループ全体としての価値向上を目指しております。

当社グループにおける経営の枠組みは、グループ企業経営における基本的な考え方を体系化した経営哲学及び経営理念並びに行動指針からなる「東洋インキグループ理念体系」と、社会的責任への取組み姿勢を明確にしたCSR憲章及びCSR行動指針からなる「CSR価値体系」で構成されております。

当社グループは、「東洋インキグループ理念体系」と「CSR価値体系」を実践することにより、サイエンスに基づくモノづくりを通して、生活者・生命・地球環境の持続可能性向上に貢献し、経営理念に掲げる「世界にひろがる生活文化創造企業」を目指してまいります。

そのためにはステークホルダーと同じ視点で自身の企業活動を評価し、経済、社会、人、環境においてバランスの取れた経営を遂行することこそが、企業としての有形、無形の価値を形成し、社会的責任を果たすための最重要課題として位置付けております。

この実現のために、

- ・事業執行機能を各事業会社に委譲するとともに、コーポレート・ガバナンスを強化するため、グループ各社に適用される稟議規程及び関係会社管理規程の適切な運用
- ・内部統制システムの整備
- ・株主総会、取締役会、監査等委員会、会計監査人など法律上の機能制度の強化による指導・モニタリング機能の向上
- ・迅速かつ正確、広範な情報開示による経営の透明性の向上
- ・コンプライアンス体制の強化・充実
- ・地球規模の環境保全の推進

などを進め、株主や取引先、地域社会、社員などの各ステークホルダーと良好な関係を構築し、コーポレート・ガバナンスを充実させております。

### 【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】更新

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

### 【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

#### 【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、業務提携、取引関係の維持・強化、原材料の安定調達などの経営戦略の一環として、必要と判断する企業の株式を政策的に保有しております。

これらの政策保有上場株式については、毎年、取締役会において、資本コストと比較した保有に伴う便益や取引状況などを個別銘柄毎に検証し、保有が適切ではないと判断した銘柄は、当該企業の状況や市場動向を勘案したうえで縮減を進めております。

なお、2022年度においては9銘柄の全量売却と3銘柄の一部売却を実施いたしました。

政策保有上場株式の議決権行使については、各議案が発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、当社を含む株主共同の利益に資するものであるか否か、また当社グループの経営や事業に与える影響等を定性的かつ総合的に勘案したうえで、議案毎に適切に行使用いたします。なお、発行会社において企業価値の著しい毀損、重大なコンプライアンス違反の発生等、特別な事情がある場合や、株主としての当社の企業価値を損なうことが懸念される場合は、発行会社との対話等により十分に情報収集したうえで、慎重に賛否を判断いたします。

#### 【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社グループは、関連当事者間の取引を含むすべての取引について、社内規程に従い、その取引の重要性や性質に応じて必要な決裁を得たうえで実施しております。そのうえで実施する主要株主等の関連当事者との取引についても、取引条件については第三者との取引と同様とし、適正な取引を確保しております。

#### 【原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

当社グループは、経営哲学に「人間尊重の経営」掲げ、性別・年齢・国籍・障がいの有無にとられず多様な人材を確保するとともに、その多様な価値観・考え・発想を受け入れることにより、革新的な発想やイノベーションを生み、多様性による価値創造が促進されることと考えております。

その中でも女性活躍推進は重要課題の一つです。働きやすさ推進においては、子育てと仕事を両立しながら生き活きと働ける環境を整え、2010年にははくみんマークを取得し、その後も半休制度の導入や、援助制度を充実させ、2017年には「えるぼし認定」も受けており、現在は育休の復職率は100%です。女性の活躍推進においては、2023年4月新卒採用では女性比率が約37%となっております。また、教育システムを確立し、女性の管理職候補を育成していくこと目指しております。

当社グループは、働きやすさとキャリアの両面から女性の活躍を促進し、女性の管理職の登用を推進してまいります。

#### 【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループは日本国内での女性管理職比率を2023年度に8%とする目標を設定しております。次期リーダー層の女性社員を対象としたキャリア研修を実施するなど、女性社員が仕事や役割にチャレンジする自信と勇気をもって一歩踏み出せるよう、働きかけてまいります。

また、日本国内における外国人および中途採用者の管理職比率については、国籍や職歴による差別のない採用・育成方針であることに鑑み数値目標を掲げる必要はないと考えております。後述の方針に基づき多様性の確保に努めております。

なお2023年1月時点における国内の各管理職比率は女性が約4.5%、外国人は1%未満、中途採用者は約32%となっております。多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針については、以下のとおりです。

<グローバルな視野・能力を持つ人材の育成>

国内外問わず、海外ビジネスに関連する多様な実務経験を通じた能力開発を行う方針のもと、人材育成を進めています。

また将来を見据え、若手・中堅層を中心に海外現地法人での実習による人材育成を進めております。

<組織の活性化に向けたダイバーシティ推進>

社員同士の違いを認め、活かすための情報提供と教育の提供、ダイバーシティ推進のため、2023年より専任組織であるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進室を発足させ、多様な人材が活躍できる環境整備、制度設計、育成施策の検討を進めております。

【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】

当社では、規約型の確定給付企業年金制度を導入し、企業年金の資産運用を行っております。

年金制度においては、将来の給付原資を安定的に確保するという資産運用の目的から、長期的に運用収益を確保すべく、運用コンサルタント及び運用機関から意見を聴取した上で、適切に分散した資産配分による運用を行っております。

年金資産運用においては、複数の運用機関へ委託し、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会社との間で利益相反が生じないようにしております。また、各運用機関から運用状況の情報入手を定期的に行い、その内容は人事担当役員、人事部門及び財務部門の管理職から構成される資産運用委員会にて共有し、運用状況を適切に管理しております。

さらに、担当部門である人事部門の管理職及び担当者は、運用コンサルタントと連携し適切な運用を図るとともに、運用機関の年金運用セミナーへの出席などを通じてその専門性を高めることに努めております。

【原則3-1 情報開示の充実】

( 経営理念等や経営戦略、経営計画)

当社ウェブサイトにて公表しておりますので、ご参照ください。

経営理念:会社情報>東洋インキグループの理念

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/corpinfo/philosophy.html>)

経営計画:会社情報>経営計画

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/corpinfo/strategy.html>)

( 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 - 1.「基本的な考え方」に記載のとおりです。

コーポレート・ガバナンスの基本方針につきましては、当社ウェブサイトにて公表しておりますので、ご参照ください。

コーポレート・ガバナンス基本方針:CSR活動>関連する方針・指針>コーポレート・ガバナンス基本方針

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/policies/governance.html>)

( 取締役が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き)

当社において、役員報酬制度は、コーポレート・ガバナンスにおける重要事項として認識しており、その認識のもと以下の5つの基本ポリシーを設定しております。また、社外取締役を委員長とする指名・報酬に関する諮問委員会において、客観的な視点を取り入れながら運用してまいります。

経済情勢及び経営成績とのバランスを勘案した水準であること

企業価値の増大を図るための優秀な経営者を確保できる水準であること

経営理念の体現及び中長期経営戦略を反映する報酬体系とし、持続的成長を強く動機づけるものであること

業績連動性を反映する仕組みを取り入れ、公開業績の達成を動機づけるものであること

ステークホルダーへの説明責任の観点から公正性と合理性を備えた設計とし、客観性と透明性を高めた適切な

プロセスを経て決定されること

詳細は本報告書 - 1.「取締役報酬関係」報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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

取締役候補を指名する際は、代表取締役会長、代表取締役社長及び人事管理取締役が下記(a)~(d)を総合的に判断し、代表取締役社長が取締役候補を推薦し、独立社外取締役3名が出席する指名・報酬に関する諮問委員会における審議を経て、監査等委員である取締役候補については株主総会への選任議案提出に関する監査等委員会の同意を得たうえで取締役会での審議と決議により決定いたします。

(a)最高経営責任者の指名基準

当社の経営理念に基づき、

・短期的な視点と中長期的な視点のバランス感覚に優れ、高度な経営判断を行う能力を有すること、

・業務執行取締役の経験を通じて当社グループの事業に精通していること、

・法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること、

を総合的に判断し、指名する。

(b)経営陣幹部・監査等委員でない取締役候補者の指名基準

当社の経営理念に基づき、

・当社グループのみならず当社関連業界全体の発展に貢献することが期待できる人物であること、

・担当部門の問題を適確に把握し、他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、

・法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること、

を総合的に判断し、指名する。

(c)監査等委員である取締役候補者の指名基準

当社の経営理念に基づき、

・業務執行取締役の職務を監査し、法令又は定款違反を未然に防止するとともに、当社グループの

健全な経営と社会的信頼の維持向上に努めること、

・中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること、

を総合的に判断し、指名する。

(d)社外取締役候補者の指名基準

当社における独立役員の独立性基準を考慮しつつ、

・経営、法務、財務・会計、人事労務、製造業、化学業界等の分野で指導的役割を果たした豊富な知識と経験を有すること、

・当社グループが抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること、

を総合的に判断し、指名する。

なお、経営陣幹部の解任については、取締役懲戒規程に定める解任基準に照らして諮問委員会に諮問します。

( 個々の選解任・指名についての説明)

取締役候補者の指名理由については、定時株主総会招集通知に記載しておりますので、当社ウェブサイトにてご参照ください。

定時株主総会招集通知：株主・投資家情報 > IR資料室 > 株主総会関係資料

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/archives/mtg.html>)

なお、社外取締役の指名理由につきましては、本報告書 - 1. [取締役関係]「会社との関係」にも記載しております。

#### 【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み】

当社グループは、長期構想SIC27において、東洋インキグループの持続的な成長が社会の持続可能性の向上に寄与する姿をコンセプト「サステナブルグロース」として掲げております。加えて、グループのサステナビリティ活動の実践的な長期目標として、サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」を策定し、2050年におけるカーボンニュートラル達成を中心としたさまざまなサステナビリティ活動を推進するための基本的なビジョンと、2030年における中間目標を設定しております。サステナビリティ推進体制やTCFD提言に基づいた気候関連財務情報開示などは、当社ウェブサイトや「統合レポート2022」に掲載しております。

人的資本については、人材を最も重要な経営資本として積極的に投資しており、各種研修や自己啓発活動を推進する「東洋インキ専門学校」の設置、人材ローテーション制度の導入、ダイバーシティ推進のための女性の活躍推進やメーカーとして労働安全衛生の徹底を推進しております。新たな知的財産の創出についても、社会ニーズを的確に捉えた新製品の開発や新ビジネスの創出を促進するためにR&D体制を整備し、オープンイノベーションの推進や戦略的な特許の取得などにも努めております。これらの情報につきましても統合レポートやサステナビリティデータブックなどを通じて積極的に開示を実施しております。

長期構想「SIC27」：会社情報 > 経営計画

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/corpinfo/strategy.html>)

サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」：CSR活動 > 東洋インキグループのCSR > サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/group/tsv.html>)

統合レポート2022：CSR活動 > 報告書ダウンロード > 統合レポート

([https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/archives/pdflib/report/2022/integrated\\_report2022ja.pdf](https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/archives/pdflib/report/2022/integrated_report2022ja.pdf))

サステナビリティデータブック2022：CSR活動 > 報告書ダウンロード > サステナビリティデータブック

([https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/doc/reports/sust\\_databook2022ja.pdf](https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/doc/reports/sust_databook2022ja.pdf))

#### 【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

法令、定款により取締役会が決定しなければならない事項に加え、年度事業計画等の経営上の重要な業務に関する事項については、取締役会規程に基づき取締役会へ付議し、決定しております。また、業務執行の決定権限移譲のため、定款および取締役会規程の定めに基づき、業務執行の決定は代表取締役へ委任することができるものとしております。

取締役会での決定に基づいた業務執行上の重要な意思決定は、トップマネジメント会議運営規程に基づきグループ経営会議で実施しており、グループ経営会議で決定した事項については、取締役会の経営監督機能を担保するため、取締役会で報告することとしております。

取締役会およびグループ経営会議付議事項以外の事項に関する業務については、取締役会において決定した管掌区分に基づき業務執行取締役が自ら執行するほか、担当業務の執行を委嘱された執行役員が執行いたしますが、この場合であっても、重要性や性質に応じて代表取締役の決裁を得たうえで執行しなければならない事項を稟議規程において定めております。

#### 【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基準につきましては、本報告書 - 1. [独立役員関係]「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、取締役の指名・報酬の決定プロセス及びその内容について透明性・客観性の一層の向上を図ることを目的として、任意の委員会としての「指名・報酬に関する諮問委員会」を設置しております。

「指名・報酬に関する諮問委員会」は過半数が独立社外取締役で構成されています。同委員会には代表取締役2名が委員として出席しておりますが、独立性を担保するため委員長は独立社外取締役が担っております。

当社は同委員会を諮問機関と位置づけ、取締役会の委任を受け、代表取締役が取締役会への提案に先立ち提示する取締役候補者および報酬案を審議し、その妥当性を確認しております。代表取締役は同委員会の意見を最大限に尊重した上で取締役会へ提案しております。その具体的な手続きについては「原則3 - 1 ( ) ( )」に記載のとおりです。

#### 【補充原則4 - 11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社取締役会は、定款で定める員数の中で多様性、専門性に配慮した適切な人員で構成するものとし、少なくとも取締役のうち3分の1以上は上記「原則4 - 9」の通り当社が定める独立性基準に準拠した独立社外取締役としております。

取締役の指名基準および選任の手続きについては、上記「原則3 - 1 ( )」に記載のとおりです。各取締役のスキル・マトリックスは本報告書の添付資料をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合の兼任状況については、当社ウェブサイトに掲載しております定時株主総会招集通知および有価証券報告書をご参照ください。なお社外取締役につきましては、本報告書 - 1. [取締役関係]にも記載しております。

株主総会招集通知：株主・投資家情報 > IR資料室 > 株主総会関係資料

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/archives/mtg.html>)

有価証券報告書：株主・投資家情報 > IR資料室 > 有価証券報告書(四半期報告書)

(<https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/archives/scr.html>)

#### 【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

当社では、社外役員を含む全取締役を対象にした取締役会実効性評価を毎年行っております。

前回2022年1月にアンケート形式で実施した実効性評価では、取締役会報告事項(グループ経営会議の内容)の社外取締役への説明において創意工夫が必要という意見があり、2022年度は独立社外取締役に対し取締役会事務局より取締役会の報告事項を定期的に事前説明いたしました。その結果、2023年1月の実効性評価ではより適切に情報提供がなされるようになったとの意見をいただきました。

また2023年1月実施の実効性評価の概要は以下の通りです。

##### <実施プロセス>

- ・第三者外部機関の関与・助言を得てアンケートを作成し、実施しました。
- ・外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。
- ・外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2023年3月の取締役会において分析、議論および評価を行いました。

##### <結果>

- ・取締役会での議論・意見交換は活発に行われている、監督機能を重視した取締役会の在り方に沿っている等、概ね肯定的な評価が得られ、総じて取締役会全体の実効性が確保されていることを認識しました。
- ・一方、役員トレーニング機会、株主との対話状況の取締役会へのフィードバック、指名・報酬に関する諮問委員会の運営についての課題が

指摘されました。  
当社取締役会は本評価で抽出された課題へ対応し、改善状況を翌年度評価で把握することで、継続的な実効性向上に努めてまいります。

#### 【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役に対して、それぞれの役割や責務を果たす上で必要なトレーニングの機会および情報提供を継続して提供いたします。  
取締役、執行役員も対しては経営に関する有用な情報等を継続して取得する費用を支援するほか、DX、TCFD、ダイバーシティ等、事業環境変化を適切に捉えるための研修を実施しております。また執行役員に就任する際、全員が財務やコーポレートガバナンス等に関する外部研修を受講しております。  
また、社外取締役に対しては、これらに加え、当社グループの経営戦略や事業の内容・状況等の理解を深めるため、就任時に説明を行うとともに、その後も適宜、事業所見学、担当役員からの説明等を行います。

#### 【原則5 - 1、補充原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では株主・投資家を重要なステークホルダーと考えており、行動指針の一つとして「株主様満足度の向上」(SHS: ShareHolder Satisfaction)を掲げ、株主権の尊重と株主価値の向上に取り組んでおります。その中でも株主や投資家との建設的な対話は重要なファクターと位置付けております。IR担当の取締役を指定し、関係各部門の有機的連携により情報共有を確実にし、一般株主にはグループ総務部、投資家にはグループ経営部が窓口となって対話の促進を図っており、対話を通じて把握した意見のうち重要性が高いと判断したものは担当取締役に適宜報告しております。  
インサイダー情報の管理については、インサイダー取引防止管理規程、情報保護管理規程などを定めているほか、ビジネス行動基準に具体的な行動指針として定め、ガイドブックを全グループ社員に配布するとともに、定期的な教育を行うことで周知徹底を図っております。

## 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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
凸版印刷株式会社	10,446,988	17.92
東洋インキSCホールディングス株式会社	5,298,507	9.09
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,120,500	8.79
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,893,300	3.25
株式会社日本触媒	1,661,230	2.85
東洋インキグループ社員持株会	1,642,591	2.82
SMBC日興証券株式会社	1,146,500	1.97
東洋インキ取引先持株会	935,900	1.61
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	810,595	1.39
株式会社三菱UFJ銀行	753,246	1.29

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 更新

凸版印刷株式会社は、2022年12月31日時点において当社議決権の19.77%を所有しており、当社は同社の持分法適用関連会社として位置付けられております。なお、業界に精通した経営の専門家として当社グループを取り巻く事業環境を見据えたうえで、客観的な視点から当社の経営全般に対して助言、指導いただく目的から、本報告書提出日現在、凸版印刷株式会社の代表取締役会長が当社の取締役に就任しております。  
当社における経営上の意思決定は、当社取締役会を中心とした各種経営会議の審議に基づき、当社が独自に行っており、一定の独立性が確保されていると認識しております。また、当社グループと凸版印刷株式会社及びそのグループ企業との取引に際しては、他の資本関係のない会社と取引を行う場合と同様、契約内容や市場価格等を総合的に勘案して取引条件を決定しております。このような経営体制及び取引方針等により、少数株主保護の体制が確保されていると判断しております。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新 東京 プライム

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	50社以上100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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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	6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) 更新

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
金子 眞吾	他の会社の出身者											
小野寺 千世	学者											
安達 知子	その他											
横井 裕	その他											
木村 恵子	弁護士											
松本 実	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

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
金子 眞吾			凸版印刷株式会社 代表取締役会長  当社グループは、同社グループとの間で定常的な取引を行っております。 なお、凸版印刷株式会社は2022年12月31日時点において当社の株式を17.92%保有しております。	業界に精通した経営の専門家であり、当社グループを取り巻く事業環境を見据えたうえで、客観的な視点から当社の経営全般に対して助言、指導いただくこと、及びその助言や指導が取締役会における議論の活性化につながることを期待しております。
小野寺 千世			日本大学 法学部教授	当社との間に取引関係がなく独立した立場にあり、法学者としての高い識見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しております。 なお、小野寺千世氏は有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号に定める事由に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断しております。
安達 知子			社会福祉法人恩賜財団母子愛育会 理事 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会総合母子保健センター愛育病院 名誉院長 東京女子医科大学医学部 客員教授	当社との間に取引関係がなく独立した立場にあり、病院経営の経験を有するほか、女性活躍に関する国や行政の各種審議会、委員会の委員を務めるなど、医薬品や健康経営及びダイバーシティ&インクルージョンに関する高度な知見と専門性を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しております。 なお、安達知子氏は有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号に定める事由に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断しております。
横井 裕			千葉工業大学 審議役、特別教授 株式会社ほくほくフィナンシャルグループ 社外取締役	当社との間に取引関係がなく独立した立場にあり、外務公務員として培われた国際感覚と世界情勢に関する幅広い識見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しております。 なお、横井裕氏は有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号に定める事由に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断しております。
木村 恵子			安西法律事務所 弁護士 株式会社ヤシマキザイ 社外取締役(監査等委員)	当社との間に取引関係がなく独立した立場にあり、弁護士資格を有し、特に労働法・人事労務関連の高度な専門知識と幅広い知見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しております。 なお、木村恵子氏は有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号に定める事由に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断しております。
松本 実			税理士法人寺田会計 代表社員 フォスター電機株式会社 社外取締役 株式会社ジャステック 社外取締役(監査等委員)  松本実氏は当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに過去所属しておりました。しかしながら同氏は2012年9月に同監査法人を退所しております。	当社との間に取引関係がなく独立した立場にあり、公認会計士として会計監査の豊富な経験と財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しております。 なお、松本実氏は有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号に定める事由に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断しております。

【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	4	1	1	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

当社は、監査等委員会の職務を補助する使用人を配置した場合における当該使用人の任命・異動については、監査等委員会の同意を得て実施し、当該使用人に対する指揮命令・評価は監査等委員会が行うこととしております。

#### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である社外取締役は、会計監査人及び内部監査部門であるグループ監査室、グループ会社の監査役等から、直接または常勤監査等委員を通して、監査及び内部統制システムの整備・運用状況等に関する報告を受け、必要に応じて取締役会や監査等委員会において意見を述べるものとします。また、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員である社外取締役が出席する会議を適宜設け、監査及び内部統制システムの整備・運用状況等に関する情報交換を行うことにより、相互の連携を深めます。

### 【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、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・報酬に関する諮問委員会	5	2	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	指名・報酬に関する諮問委員会	5	2	2	3	0	0	社外取締役

#### 補足説明

当社は、取締役の指名・報酬の決定プロセス及びその内容について透明性・客観性の一層の向上を図ることを目的として、取締役の指名・報酬に関する諮問委員会を設置しております。同委員会は、社外取締役を委員長として、社内取締役2名及び当社が定める社外取締役の独立性に関する基準を満たす社外取締役3名で構成しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	5名
--	----

#### その他独立役員に関する事項

当社の社外取締役の独立性に関する基準は以下の通りです。

当社取締役会は、以下のいずれかに該当する社外取締役については、独立役員と認定しない。

- (1)当社および当社の関係会社(以下総称して「当社グループ」という。)の業務執行者(注1)
- (2)当社グループを主要な取引先とする者(注2)またはその業務執行者
- (3)当社グループの主要な取引先(注3)またはその業務執行者
- (4)当社の主要株主(注4)またはその重要な子会社(注5)の業務執行者

- (5)当社グループから多額の寄付を受けている者(注6)またはその業務執行者
- (6)当社グループ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、会計専門家または法律専門家(注7)(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。)
- (7)当社グループの会計監査人監査を行なう公認会計士、監査法人の社員、パートナーまたは従業員
- (8)上記(6)または(7)に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザー・ファームであって、当社グループを主要な取引先とするファーム(注8)の社員、パートナー、アソシエイトまたは従業員である者
- (9)当社グループの業務執行者が他の会社において社外役員に就任している場合における当該他の会社の業務執行者
- (10)当社が現在主要株主である会社の業務執行者
- (11)その就任の前10年間に(ただし、その就任の前10年内のいずれかの時において当社の非業務執行取締役または監査役であったことがある者)あつては、それらの役職への就任の前10年間に(1)に該当していた者
- (12)最近3事業年度のいずれかにおいて、上記(2)、(3)に該当していた者
- (13)最近3年間に(ただし、(7)については当社グループの監査業務を実際に担当(補助的関与は除く。)していた者(現在退職または退所している者を含む。))に限る。)
- (14)下記に掲げる者の近親者(注9)
  - a. 当社グループの重要な業務執行者(注10)
  - b. 最近5年間に(1)に該当していた者
  - c. 上記(2)から(10)までに掲げる者(ただし、(2)から(5)および(9)、(10)までの「業務執行者」においては重要な業務執行者、(6)の「団体に所属する者」においては重要な業務執行者およびその団体が監査法人や法律事務所等の場合は専門的な資格を有する者、(7)の「監査法人の社員、パートナーまたは従業員」においては重要な業務執行者および公認会計士等の専門的な資格を有する者に限る。)
  - d. 最近3年間に(1)に該当していた者

(注)

1. 「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役員または使用人をいう。
2. 「当社グループを主要な取引先とする者」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。  
当社グループに対して製品またはサービスを提供している取引先グループ(直接の取引先が属する連結グループに属する者とする。以下同じ。)であつて、直前事業年度における当社グループへの当該取引先グループの取引額が当該取引先グループの連結売上高もしくは総収入金額の2%以上である者  
当社グループが負債を負っている取引先グループであつて、直前事業年度末における当社グループの当該取引先グループへの全負債額が当該取引先グループの連結総資産の2%以上である者
3. 「当社グループの主要な取引先」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。  
当社グループが製品またはサービスを提供している取引先グループであつて、直前事業年度における当社グループの当該取引先グループへの取引額が当社グループの連結売上高の2%以上である者  
当社グループに対して負債を負っている取引先グループであつて、直前事業年度末における当社グループへの当該取引先グループの全負債額が当社グループの連結総資産の2%以上である者  
当社グループが借入れをしている金融機関グループ(直接の借入先が属する連結グループに属する者をいう。)であつて、直前事業年度末における当社グループの当該金融機関グループからの全借入額が当社グループの連結総資産の2%以上である者
4. 「主要株主」とは、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。
5. 「重要な子会社」とは、当該会社の最近事業年度に係る事業報告の「重要な親会社及び子会社の状況」(会社法施行規則第120条第1項第7号)等の項目またはその他の当該会社が一般に公表する資料において、重要な子会社として記載されている子会社をいうものとする。
6. 「当社グループから多額の寄付を受けている者」とは、当社グループから、過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付を受けている者をいう。
7. 「当社グループ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、会計専門家または法律専門家」とは、当社グループから、役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円超の財産上の利益を得ている者をいう。
8. 「当社グループを主要な取引先とするファーム」とは、過去3事業年度の平均で、当該ファームの連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けたファームをいう。
9. 「近親者」とは、配偶者または二親等内の親族もしくは同居の親族をいう。
10. 「重要な業務執行者」とは、業務執行者のうち、業務執行取締役、執行役員または部長クラスの者等、重要な業務を執行する者をいう。

## 【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、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

下記【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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**

社内取締役及び社外取締役の別に各々の総額を開示しております。2022年度における取締役(監査等委員である取締役を除く。)の年間報酬額は293百万円(うち社外取締役34百万円)です。

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

<取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬>

当社において、役員報酬制度は、コーポレート・ガバナンスにおける重要事項として認識しており、その認識のもと以下の5つの基本ポリシーを設定しております。また、諮問委員会において、客観的な視点を取り入れながら運用いたします。

- ・経済情勢及び経営成績とのバランスを助案した水準であること
- ・企業価値の増大を図るための優秀な経営者を確保できる水準であること
- ・経営理念の体現及び中長期経営戦略を反映する報酬体系とし、持続的成長を強く動機づけるものであること
- ・業績連動性を反映する仕組みを取り入れ、公開業績の達成を動機づけるものであること
- ・ステークホルダーへの説明責任の観点から公正性と合理性を備えた設計とし、客観性と透明性を高めた適切なプロセスを経て決定されること

取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、役員報酬ポリシーに則り、以下a.基本報酬、b.業績連動報酬、c.譲渡制限付株式報酬で構成いたします。各報酬構成要素の割合(業績連動報酬の目標を100%達成したときの標準額)は、a.基本報酬65%、b.業績連動報酬35%、c.譲渡制限付株式報酬5%となります。ただし、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、業務執行に対する監督機能を担う職責と役割に鑑みてa.基本報酬のみといたします。

### a.基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、役位に基づき決定いたします。

### b.業績連動報酬

当社における業績連動報酬は、連結業績に対する評価を反映させる仕組みを取り入れ、短期インセンティブ報酬とし月例報酬として支給いたします。算定方法は下記のとおりです。

役位別業績連動報酬基準額 × 連結業績評価に基づく支給率%

連結業績評価に基づく支給率の算定方法は下記のとおりとする。なお、予算とは期初の公表値を指す。

- ・連結業績評価の指標は、連結売上高及び連結営業利益それぞれの予算比・前年比とする。
- ・連結売上高予算比:連結売上高前年比:連結営業利益予算比:連結営業利益前年比 = 24%:16%:36%:24%の割合で加重平均を行い、その結果に基づき支給率を決定する。

なお、当該指標を選定する理由は、各事業年度の業績目標に対する達成度が企業価値の増減を反映するとの考えに基づき、指標として適切であると判断するためです。

### c.譲渡制限付株式報酬

株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、健全な企業家精神の発揮により当社の中長期的な業績向上及び企業価値増大に対する意欲や貢献をより一層高めるための長期インセンティブ報酬として譲渡制限付株式報酬を設定します。対象は社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役とし、算定方法は下記のとおりです。

役位別譲渡制限付株式報酬基準額 × 連結業績評価に基づく支給率%

連結業績評価に基づく支給率の算定方法は下記のとおりとする。なお、予算とは期初の公表値を指す。

- ・連結業績評価の指標は、連結売上高及び連結営業利益それぞれの予算比・前年比とする。
- ・連結売上高予算比:連結売上高前年比:連結営業利益予算比:連結営業利益前年比 = 24%:16%:36%:24%の割合で加重平均を行い、その結果に基づき支給率を決定する。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬総額は、2022年3月23日開催の第184回定時株主総会(以下「本株主総会」といいます。)において、年額5億円以内(うち社外取締役1億円以内)と決議頂いております。加えて、本株主総会において、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。)に対する譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額を、金銭報酬である年額5億円以内とは別枠として、年額1億円以内と決議頂いております。本株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は7名(うち社外取締役3名)であります。

また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額については、以下の手続きにより決定いたします。

取締役会は、個人別の報酬額(基本報酬の額と業績連動報酬の額)の決定は代表取締役会長、代表取締役社長、人事管理取締役の合議に委任する。代表取締役社長が指名・報酬に関する諮問委員会(以下「諮問委員会」という)に対して各取締役の報酬の額及び譲渡制限付株式報酬の付与株式数について、当該3名が合議して作成した原案を提示する。

諮問委員会はその評価プロセス及び評価結果等について確認、審議する。

代表取締役会長、代表取締役社長、人事管理取締役は諮問委員会の答申を踏まえた合議のうえで個人別の報酬額を決定するものとし、取締役会は業績連動報酬にかかる会社評価を確認する。

なお、個人別の譲渡制限付株式報酬の付与株式数については、取締役会で決定する。

#### < 監査等委員である取締役の報酬 >

監査等委員である取締役の報酬は、業務執行に対する監督機能及び監査機能を担う職責と役割に鑑みて固定報酬としての金銭による基本報酬のみといたします。

監査等委員である取締役の報酬総額は、2022年3月23日開催の第184回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）において、年額1億円以内と決議頂いております。本株主総会最終時点の監査等委員である取締役の員数は4名（うち社外取締役3名）であります。個別の報酬額は、監査等委員である取締役の協議によって決定いたします。

### 【社外取締役のサポート体制】更新

取締役会を含む経営会議の重要事項については、これらの会議への出席有無にかかわらず重要書類等の閲覧や取締役会での報告を通じて、社外取締役が当社の業務執行の状況を適時に把握できる体制をとっております。また、独立社外取締役が取締役会における議論に積極的に貢献でき、さらに経営陣との連絡・調整や常勤監査等委員である取締役との連携ができるよう、監査等委員でない独立社外取締役と監査等委員会との間で情報交換や認識の共有を図る場を設けております。

### 【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

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
佐久間 國雄	相談役	東洋インキ専門学校 校長(人材育成に関する助言) 外部団体の役職を務めること	勤務形態 常勤 報酬の有無 有	2020/3/26	1年(更新有)

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

相談役の佐久間國雄氏は、社内研修機関である「東洋インキ専門学校」の校長として当社グループの人材育成に関する助言を述べるほか、相談役の肩書で外部団体の役職を務めます。当社取締役会、経営会議その他の会議体には出席することなく、当社の業務執行・意思決定には関与しません。

## 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

(取締役会)

取締役会は、当社及びグループ全体の経営上の重要な意思決定機関として毎月開催され、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督しております。2023年3月23日現在、取締役(監査等委員である取締役を除く。)7名(うち社外取締役3名)及び監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)の11名で取締役会が構成されております。

2022年度は、取締役会を17回開催しております。

(監査等委員会)

監査等委員会は、2023年3月23日現在、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)で構成されております。内部監査部門であるグループ監査室及び会計監査人と連携し、取締役の職務執行の適法性及び妥当性を監査いたします。

(グループ経営会議)

グループ経営会議は、取締役会に準じる協議・決定機関として、業務執行上の重要な意思決定を行う機関であります。この会議には監査等委員である取締役が常時出席し、取締役の職務執行を十分に監視できる体制となっております。また、グループ経営会議では主に当企業グループの事業戦略及び事業上の執行課題・業績の討議を行うことから、技術・研究・開発担当の執行役員、グループ財務部長、グループ人事部長及び中核事業会社であるトーヨーカラー株式会社、トーヨーケム株式会社、東洋インキ株式会社の代表取締役が常時出席いたします。

2022年度は同年度中の執行体制変更前のグループ経営執行会議及びグループ経営会議を計26回開催しております。

(指名・報酬に関する諮問委員会)

当社は、取締役の指名・報酬の決定プロセス及びその内容について透明性・客観性の一層の向上を図ることを目的として、2017年2月9日開催の取締役会で取締役の指名・報酬に関する諮問委員会の設置を決議いたしました。同委員会は、社外取締役を委員長として、社内取締役2名及び当社が定める社外取締役の独立性に関する基準を満たす社外取締役3名で構成しております。

## 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

取締役会から取締役への業務執行の決定権限移譲による意思決定と業務執行の迅速化・効率化を図るとともに、取締役である監査等委員が取締役会における議決権を持つことにより、経営の公正性、透明性を高め取締役会の監督機能を強化することを通じて、より一層のコーポレートガバナンスの充実を図るべく、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しております。

取締役は過半数が社外取締役となっており、社外取締役は、取締役会等の重要な会議への出席(発言含む)や重要書類等の閲覧による経営情報の把握を通じて、社外の視点による客観的な立場での経営監督機能を果たしております。

また経営監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にするため、執行役員制度(任期1年)を採用し、意思決定の迅速化と業務執行に対する監督機能を強化しております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年は総会日から22日前の3月1日(水)に招集通知を発送し、同日に株主総会資料の電子提供措置を開始しました。 また、株主の権利や利益に影響を及ぼし得る株主総会議案であると判断した場合は、株主が適切な判断を行えるよう十分な検討期間を確保すべく、招集通知の発送に先立ち、当該議案の内容を取締役会決議後に当社ウェブサイトおよびTDnet等を通じて、速やかに情報開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2023年は3月23日(木)に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使のため、議決権行使ウェブサイトを開設しております。加えて、スマートフォンを活用した議決権行使サービス「スマート行使」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	機関投資家や海外投資家の議決権行使を促進するため、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	海外投資家の議決権行使を促進するため、株主総会招集通知の参考書類を英文にて提供しております。
その他	2023年3月23日に開催した定時株主総会では、多くの株主に株主総会の様子をご覧いただくため、株主総会のライブ配信(ハイブリッド参加型バーチャル株主総会)と後日のオンデマンド配信を実施いたしました。また、会場へご来場いただけない株主のため、事前質問の受付を行い、寄せられた質問に対しては株主総会にて回答しました。

### 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	当社ウェブサイトに掲載しております。 情報開示に関する方針(ディスクロージャーポリシー): 株主・投資家情報 > ディスクロージャーポリシー・免責事項 ( <a href="https://schr.toyoinkgroun.com/ja/ir/notice.html">https://schr.toyoinkgroun.com/ja/ir/notice.html</a> )	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	IR支援会社が主催する個人投資家向け説明会に定期的に登壇しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトへ決算発表資料、決算説明会資料、株式情報、IRニュースなどを掲載しております。 株主・投資家情報: ( <a href="https://schr.toyoinkgroun.com/ja/ir/index.html">https://schr.toyoinkgroun.com/ja/ir/index.html</a> )	
IRに関する部署(担当者)の設置	グループ経営部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	<p>当社グループにおける経営の根幹となる「経営理念体系」における行動指針では、顧客満足度(CS)、社員満足度(ES)、社会満足度(SS)、株主満足度(SHS)の向上を掲げており、当社の取締役会・経営陣は、当社グループがこれらのステークホルダーの権利や立場を尊重し、当社グループの事業を通じてステークホルダーの繁栄・発展・成長に貢献する企業であり続けることを目指しております。</p> <p>行動指針: 会社情報 &gt; 東洋インキグループの理念 (<a href="https://schd.toyoinkgroup.com/ja/corpinfo/philosophy.html">https://schd.toyoinkgroup.com/ja/corpinfo/philosophy.html</a>)</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループでは、サステナビリティを巡る課題への対応を企業の社会的責任(CSR)と捉え、2005年に「CSR憲章」と「CSR行動指針」を定め実践してまいりました。さらにCSR活動を含むサステナビリティ活動をより強化するため、2022年より代表取締役社長を通じた取締役会の監督下に「サステナビリティ委員会」を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の中での対応を進めております。活動においては同委員会が中心となり、企業の持続的成長と社会の持続可能性向上の両立を目的とした5つの重要課題(マテリアリティ)を軸にしたサステナビリティ活動の推進・進捗管理を行っております。</p> <p>なお活動内容は「統合レポート」や「サステナビリティデータブック」などを通じ開示しております。</p> <p>CSR憲章・行動指針: CSR活動 &gt; 関連する方針・指針 &gt; CSR憲章・行動指針 (<a href="https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/policies/charter.html">https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/policies/charter.html</a>)            統合レポート・サステナビリティデータブック: CSR活動 &gt; 報告書ダウンロード (<a href="https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/reports/index.html#sust_databook">https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/reports/index.html#sust_databook</a>)</p>
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	<p>金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示制度を順守して情報開示を行うほか、これらに該当しない情報についても、当社について株主や投資家の皆様にご理解いただく上で有用な情報につきましては、できるだけ積極的かつ公平に情報開示する方針(ディスクロージャーポリシー)を取締役ににて決議し、当社ウェブサイト上で同方針を掲載しております。</p> <p>情報開示に関する方針(ディスクロージャーポリシー): 株主・投資家情報 &gt; ディスクロージャーポリシー・免責事項 (<a href="https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/notice.html">https://schd.toyoinkgroup.com/ja/ir/notice.html</a>)</p>
その他	<p>【女性の活躍に向けた取り組みについて】</p> <p>当社は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の積極的採用と職域の拡大、職場や働き方における価値観を変革し、誰もが働きがいをもち、活き活きと働ける職場づくりを目指しております。採用、継続就業、労働時間、多様なキャリアコースの4項目に関する実績が評価され、「えるぼし」認定を受けております。</p> <p>【行動計画のポイントと取り組み内容】</p> <p>計画期間: 2023年1月1日～2025年12月31日</p> <p>(1) 女性の管理職比率を8%とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職候補者向けのキャリアリーダーシップ研修、および、管理者教育(管理者意識改革・社内啓発)を継続実施する。</li> <li>・早期マネジメント機会を提供し、女性のキーポジション任用を積極的に推進する。</li> <li>・育児休業からスムーズに復職し、仕事と育児を両立しながら意欲的な働き方ができるよう、状況提供やキャリア相談体制の整備、社員間のネットワーク構築を行なう。</li> <li>・女性採用比率(新卒)30%以上を継続する。</li> <li>・女性の健康課題に対するリテラシー教育と施策を実施する。</li> </ul> <p>(2) 男性の育休取得率を100%とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント層向けにセミナー実施や情報提供を行ない、理解促進と啓蒙活動を継続実施する。</li> <li>・育児休業制度や両立支援制度の内容と利用方法を周知させるため、ガイドブックやロールモデルの情報提供機会を拡充する。</li> <li>・社内意識調査を実施し、抽出した課題の解決に向けた施策を実施する。</li> <li>・育児休業取得状況を定期的に見える化し、育休10日以上取得を徹底する。</li> </ul> <p>(3) 年次有給休暇取得率を60%以上とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法改正に伴う計画休暇の確実な取得と、休暇取得の少ない社員に対する取得促進を、労使で協力のうえ実施する。</li> </ul>

## 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

< 内部統制システムの基本方針の概要 >

取締役及び使用人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

当社は、経営哲学、経営理念及び行動指針からなる「東洋インキグループ理念体系」を制定するとともに、東洋インキグループ理念体系に基づき当社グループの役職員に求められる基本的な考え方や行動の在り方を示す「東洋インキグループビジネス行動基準」を定め、これを全役職員に

周知し、当社グループの企業倫理・コンプライアンス遵守の意識の浸透に努める。

また、当社は、よき企業市民として、東洋インキグループ理念体系を頂点とした社会的責任への取組み姿勢を明確にしたCSR憲章及びCSR行動指針からなる「価値体系」のもと、社会から信頼される企業を目指す。

コンプライアンスの取り組みはコンプライアンス部会が推進するほか、コンプライアンスオフィス(社内外通報窓口)を通じて、法令及び東洋インキグループビジネス行動基準に反する行為等を早期に発見・是正する体制を充実するなど、コンプライアンス経営を確保する取り組みを行う。

取締役会は、取締役の職務執行の適法性を確認するとともに、法令及び定款に従い当社及びグループ会社全体に影響を及ぼす重要事項について意思決定を行う。代表取締役は、取締役会の決議に基づき、会社を代表して職務の執行を行う。

監査等委員会は、その過半数を独立社外取締役で構成し、取締役の職務執行についての適法性・妥当性監査を実施し、監査活動を通じて得られた結果を適宜に取締役会へ報告する。また、取締役は、監査等委員会が選定する監査等委員(以下「選定監査等委員」という。)からの求めに応じ、職務の執行状況を監査等委員会に報告する。

内部監査部門であるグループ監査室は代表取締役に直属し、会社における業務が法令及び定款に適合し、かつ適切であるか、また内部統制システムが有効に機能しているかについての監査を行い、監査結果を代表取締役並びに内部統制担当取締役に報告するとともに、監査等委員会にも報告し、監査等委員会との連携を図る。

#### 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、取締役の職務の執行に係る情報について、法令、定款、取締役会規程及び情報セキュリティ管理規程に基づき、適切に保存及び管理を行う。

また、取締役は、これらの情報を必要なとき閲覧できる。

#### 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、代表取締役が監督するサステナビリティ委員会のもとに専門部会であるリスクマネジメント部会(RM部会)及びコンプライアンス部会を設置している。東洋インキグループビジネス行動基準に準拠したリスクマネジメント規程に則り、リスクマネジメント担当役員が管掌する体制により、企業全体にかかる全社的なリスクを特定し、健全な企業継続及び社会的信頼の形成のためのリスク対策を講じるリスクマネジメント体制を推進していく。

リスクマネジメントに対する啓蒙手段として、会社及び部門毎にリスク課題を年度計画に取り入れ、評価基準のひとつに組み入れる管理手法を実施し、あわせて、RM部会及び当社の担当部門における全社的なリスク対策の立案・対応により、リスクを未然に防止する平常時の活動に注力する。

緊急時対応としては、リスク発生を認知した各拠点から当社代表取締役へ直ちに報告する緊急連絡体制を整備し、顕在化したリスクが経営に重大な影響を及ぼす場合には、緊急対策本部の設置等により、緊急事態に速やかに対応できる事業継続体制を整備する。

#### 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、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するために、取締役会を毎月一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ものとし、経営の意思決定の迅速化と、効率的な事業の運営を行う。

また、当社グループの経営課題及び事業戦略についての討議・決定機関として、業務執行取締役及び執行役員により構成する会議を毎月定期的に開催し、グループ経営課題と戦略の共有化を図り、経営・事業目標の効率的な達成に努める。なお、当該会議には選定監査等委員が出席し、監査上必要な意見を述べることで、取締役の職務執行に対する監督機能を強化する。

取締役会は、業務執行の機動性を向上させる目的で、重要な業務執行の決定の一部について、法令、定款及び取締役会規程に基づき、業務を執行する取締役に委任することも可能とする。

#### 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

当社は、東洋インキグループ理念体系をグループとして共有し、グループ内の経営資源を最大限に活用し、グループ全体の企業価値の最大化を図る。

適正なグループ経営を推進するため関係会社管理規程を定め、グループ各社の自主性を尊重しつつ、重要事項の執行については同規程に従いグループ各社から当社へ報告させることとするほか、グループ各社における業務執行のうち当社グループの業績に重要な影響を及ぼしうる事項については、当社の取締役会での決議を要するなど、当社も関与のもとグループ経営の適正な運営を確保する。

上記のリスクマネジメント体制及び緊急時対応はグループ各社にも適用させるほか、グループ各社の取締役の中から選任された者を対象とした法務部会を当社において定期的に開催し、グループ経営に関する法務リスクを共有しグループ運営の適正化に努めていく。また、グループ各社は、取締役等により構成する会議を定期的に開催し、経営・事業目標の効率的な達成に努めていくほか、当社に定期的に報告する。

グループ各社の監査役は、各社の取締役の職務執行についての適法性及び妥当性監査を実施し、適宜に各社の取締役会及び当社の監査等委員会にその結果を報告する。

また、上記のグループ監査室による監査の対象にはグループ各社を含むものとする。

なお、財務報告の信頼性を確保する体制としては、当社代表取締役直轄の組織体制のもと、会計監査人と適宜協議しながら、企業会計審議会の公表した財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する基準並びに実施基準に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して、有効な内部統制システムの整備、運用を確保する。加えて、グループ各社からの情報を収集、共有する仕組みを整備するほか、売上基準等によって重要な事業拠点とされなかった拠点についても、当該拠点に固有なリスク等を勘案し、適正な業務の啓蒙や内部監査を適宜実施する。

#### 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

当社は、監査等委員会が、職務を補助すべき使用人を求めた場合は、監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会の職務を補助する使用人を配置する。また、監査等委員会と内部監査部門であるグループ監査室との連携により監査実務を遂行する体制を強化するため、監査等委員会とグループ監査室との間に情報連絡会を設置し、内部監査機能の充実を図ることで監査等委員会の監査機能を強化する。

監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、上記の監査等委員会の職務を補助する使用人を配置した場合における当該使用人の任命・異動については、監査等委員会の同意を得て実施し、当該使用人に対する指揮命令・評価は監査等委員会が行う。

取締役、使用人が監査等委員会に報告をするための体制及び当社のグループ会社の取締役、監査役、使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制並びに報告した者が不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

当社の取締役及び執行役員は、取締役会等の監査等委員の出席する重要な会議において、担当業務の執行状況を報告する。

当社及びグループ各社の取締役、監査役、執行役員及び使用人は、リスクマネジメント規程等に従い、以下の事実を速やかに監査等委員会に報告する。

- ・コンプライアンスに関する重要な事実
- ・会社に著しい損害を与え、又は著しい損害を与えるおそれのある事実
- ・その他、監査等委員会と協議のうえ報告事項として定めた事項

なお、報告した者に対しては、コンプライアンスオフィス運用規程に準じて保護と秘密保持に最大限の配慮を行う。  
選定監査等委員は、当社及びグループ各社の取締役に対し、上記の事実を監査等委員会に対して報告することを求めるほか、監査に必要な各種重要会議に出席し、また稟議書等の事業運営に重要な影響を及ぼす情報の閲覧を行うこととする。

また、当社及びグループ各社の取締役、執行役員及び使用人は、選定監査等委員の求めに応じ、会社の業務及び財産の状況について報告する。

監査等委員の職務の遂行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の職務遂行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員が通常の監査によって生ずる費用を請求した場合は、速やかに処理する。通常の監査費用以外に、緊急の監査費用、専門家を利用する新たな調査費用が発生する場合には、監査等委員は担当役員に事前に通知するものとする。

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

当社は、監査等委員会と代表取締役及び取締役が、経営課題、その他事業運営上の重要課題について定期的に意見交換を行い、監査等委員会が実効的な監査ができる体制の環境整備に努める。

また、監査等委員会は、内部監査部門であるグループ監査室が行う計画的内部監査の報告を受けるとともに、グループ各社の監査役及び会計監査人も定期的に意見交換を行い、監査等委員会の監査が、効率的かつ効果的に行われることを確保する。

反社会的勢力排除に向けた体制

当社は、東洋インキグループビジネス行動基準及び反社会的勢力対応規程の中で、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、不当、不法な要求には一切応じない旨を定めており、取引関係も含めた一切の関係を持たないものとする。また、外部専門機関と連携し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理を行う。

## 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

当社は、東洋インキグループビジネス行動基準及び反社会的勢力対応規程の中で、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、不当、不法な要求には一切応じない旨を定めており、取引関係も含めた一切の関係を持たないこととしていること、及び外部専門機関と連携し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理を行っていることを、当社の内部統制システムの基本方針で明確に定めております。

### 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

当社は、2008年6月27日開催の第170回定時株主総会の決議により買収防衛策を導入し、以後3年毎に定時株主総会の決議をもって買収防衛策を更新してまいりました。しかしながら、2020年2月17日開催の取締役会において、有効期間が満了する2020年3月26日開催の第182回定時株主総会終結の時をもって買収防衛策を更新せず廃止することを決議したため、本報告書提出日現在は買収防衛策を導入しておりません。

当社は、当社株式の大規模買付行為を行い、又は行おうとする者に対しては、株主の皆様が大規模買付行為の是非について適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関係法令に基づき、適時適切な措置を講じてまいります。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 1. 開示体制

(1) 決算関連情報は、グループ財務部長が作成した開示案を、担当取締役を通じて代表取締役社長に提出し、取締役会の承認を得て遅滞なく適時開示しております。

(2) 上記(1)以外の会社情報(決定事実・発生事実)は、当社内規「会社情報の適時開示にかかるガイドライン」に基づき、グループ総務部長に集約されます。グループ総務部長は、関係部門と協議のうえ、開示の要否を判断し、適時開示を行なう場合は、取締役会の承認を得て遅滞なく適時開示しております。

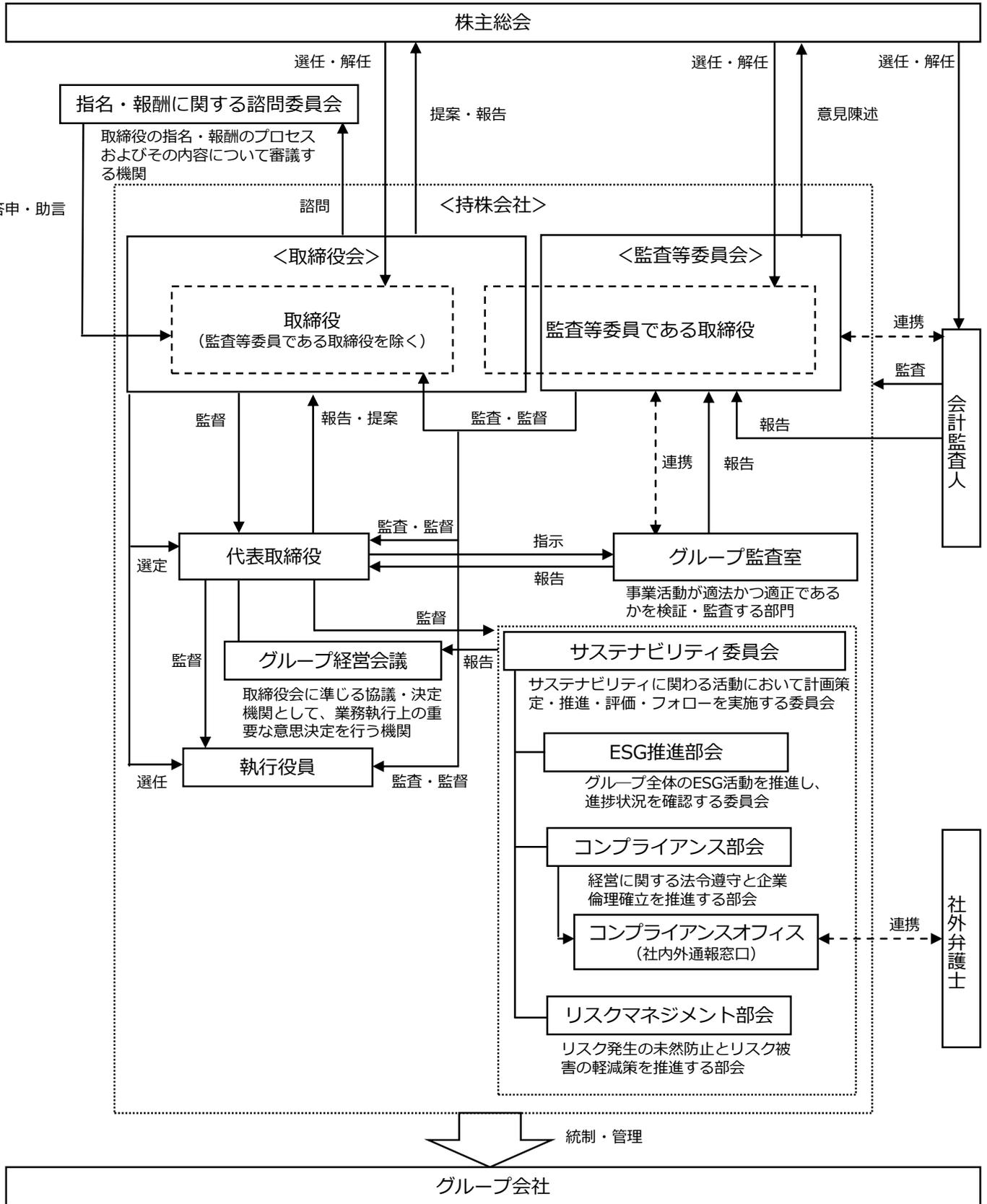
### 2. 情報管理体制

情報保護管理規程、インサイダー取引防止管理規程などの情報管理にかかる諸規程を定め、会社情報の適正な管理・運用に努めております。

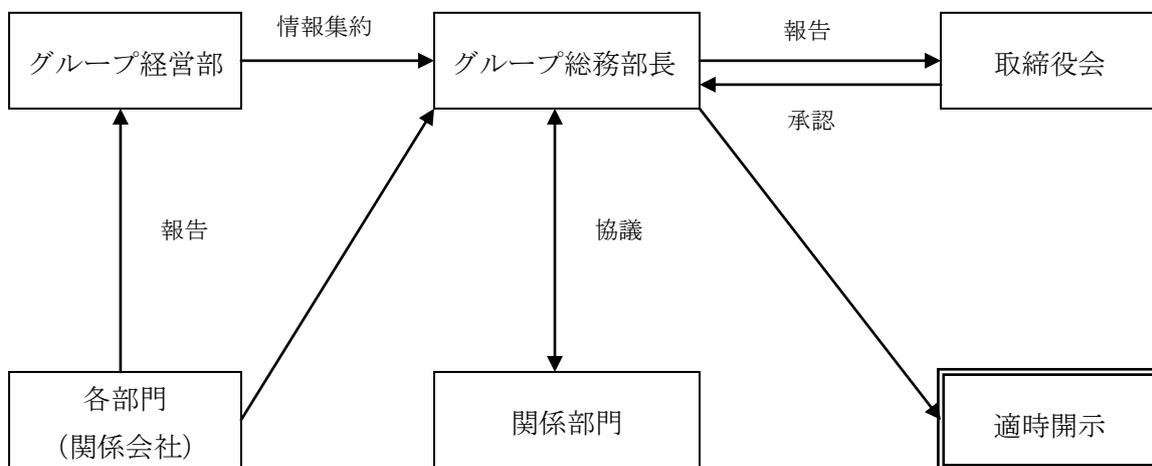
### 3. 監査体制

監査等委員である取締役・会計監査人による会社法上の監査及び会計監査人による金融商品取引法上の監査のほか、内部監査部門による子会社を含む業務執行全般の監査を定期的実施し、健全な業務執行の維持、向上に努めております。

【コーポレートガバナンス体制図】



【適時開示体制の模式図】



【取締役会、グループ経営会議構成員のスキル・マトリックス】

当社グループは素材化学をはじめとした技術基盤を軸に、グローバルに社会で役立つ製品を開発、生産、販売しております。持株会社としてグループの戦略立案および各事業会社の統括管理を担う当社は、以下の専門性・経験を備える役員で取締役会およびグループ経営会議を構成いたします。

取締役会構成

取締役会を構成する各取締役に對して特に期待する専門性および経験

氏名・地位	特に期待する専門性・経験						
	経営	技術・研究 開発 生産	営業 マーケティ ング	グローバル	財務・会計	人事 D&I	ESG コンプライ アンス リスク管理
北川 克己 代表取締役会長	●	●	●				
高島 悟 代表取締役社長	●		●	●			
濱田 弘之 常務取締役			●	●	●		●
金子 眞吾 取締役 [社外]	●		●				
小野寺 千世 取締役 [社外・独立]							●
安達 知子 取締役 [社外・独立]	●	●				●	
佐藤 哲章 取締役		●					●
平川 利昭 取締役(常勤監査等委員)					●		●
横井 裕 取締役(監査等委員) [社外・独立]				●			●
木村 恵子 取締役(監査等委員) [社外・独立]						●	●
松本 実 取締役(監査等委員) [社外・独立]					●		●

※D&I…ダイバーシティ&インクルージョン

※上記一覧表は、候補者の有するすべての専門性や経験を示すものではありません。

※安達知子氏は、過去に会社の経営に関与されたことはありませんが、病院経営の経験を有しております。

### グループ経営会議構成員

業務執行上の重要な意思決定を行う任意の機関であるグループ経営会議の構成員に対して  
特に期待する専門性および経験

氏名・役位・担当	特に期待する専門性・経験						
	経営	技術・研究 開発 生産	営業 マーケティ ング	グローバル	財務・会計	人事 D&I	ESG コンプライ アンス リスク管理
北川 克己 代表取締役会長	●	●	●				
高島 悟 代表取締役社長 グループCEO	●		●	●			
濱田 弘之 専務取締役 コーポレート部門担当			●	●	●		●
佐藤 哲章 取締役 品質保証・生産・環境、 ESG、購買担当 兼 生産・物流本部長		●					●
平川 利昭 取締役 常勤監査等委員					●		●
山岡 新太郎 専務執行役員 技術・研究・開発担当	●	●					
有村 健志 執行役員 グループ財務部長					●		
関野 純二 執行役員 グループ人事部長						●	●
岡市 秀樹 常務執行役員 トーヨーカラー株式会社 代表取締役社長	●		●	●			
町田 敏則 常務執行役員 トーヨーケム株式会社 代表取締役社長	●	●					
柳 正人 常務執行役員 東洋インキ株式会社 代表取締役社長	●	●		●			

※当社は執行役員制度を導入しており、執行役員の一部がグループ経営会議に出席します。

※上記一覧表は、候補者の有するすべての専門性や経験を示すものではありません。