

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、下記の「経営理念」に立脚した事業活動を行う中で、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーからの信頼を高めるとともに、迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を行える体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をはかり、経営の最重要課題の一つとして、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいることとします。

経営理念

1. 社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する
天然原料を事業展開の中心に捉え日々の生活に健康・安全・安心・豊かさを満たす製品の供給を行い、食生活の向上に貢献する。
2. コンプライアンス精神に基づいた事業活動を行い、社会的責任を果たす
顧客・株主・取引先・地域社会等のすべての利害関係者を尊重し、全社員が高い倫理観に基づいた行動と法令遵守の精神ですべての事業活動を行い、社会の一員として社会的責任を果たし、信頼される企業となる。
3. フレキシビリティのある、かつ創造性に溢れた企業として発展する
メーカーとして、当社固有の生産シーズ(得意な原料・技術・設備)を活用して、多様化する、変化する、高度化する顧客ニーズに迅速・的確に対応する柔軟で創造力のある企業を目指す。
4. 事業活動の視点・範囲を海外にも向け[世界の理研ビタミン]としてのブランドを高める
企業活動のエリアを海外にも求め、内外のニーズに応えることにより、グローバルな企業としての存在感を高める。
5. 人間尊重の思想に基づき魅力ある職場をつくる
バイタリティに溢れた企業として、社員一人一人の創意工夫を尊重し、福祉向上を図ることにより生きがいを持って働ける魅力ある職場をつくる。

【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

【補充原則3-1-3. 情報開示の充実】

当社は、2022年4月にスタートした中期経営計画の基本戦略において「サステナブル経営の推進」を掲げております。当社のサステナビリティを巡る課題への取組みにつきましては、当社ウェブサイトに記載しております。

「サステナビリティ」<https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/>

また当社は、農産物や水産物を主要な原材料として使用しており、気候変動への対応を経営上の重要な課題として捉えております。この認識のもと、2022年4月にTCFD提言への賛同を表明し、6月にTCFDのフレームワークに基づく初の情報開示を行いました。次回の情報開示は、2023年9月に発行予定の統合報告書および同時期の当社ウェブサイトへの掲載を予定しています。

「TCFD提言に基づく情報開示」<https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/tcfd/>

当社は、社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決する「プロ人材」となることを目指しています。その実現に向け、社員に対し階層別研修、キャリア研修、各部門別研修を実施するとともに、自己啓発支援として、外部ビジネススクール受講や会社奨励資格受験料、ならびに通信教育受講の補助制度を設けています。一方で、入社後の人事異動や海外勤務など、多様な経験もプロ人材育成のために重要であると捉えています。人事部が定期的に主催する「人材最適化検討会」では、人的資源の各事業への適切な配分と、後継者候補の育成プランやキャリアパス等の全社的な視点も交えた議論を行い、その内容を踏まえた人事異動案を取締役会で決議しています。人材育成の方針や体系図は当社ウェブサイトに記載しております。

「人材育成」<https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/development/>

知的財産権については企業活動の維持および活性化に不可欠なものであると認識し、理研ビタミンの事業活動の自由度を損なう事がないよう権利の取得を行っています。そして、他人の知的財産権を尊重し、他人の権利との重複を避けるために特許権および商標権の調査を行いながら研究・開発を進め、当社独自の技術開発、商品開発を行っています。また、特許、意匠および商標に関する社内規程を設け、特許および意匠を出願、登録した際には発明者および創作者に報奨金を支払い、特許権を実施して実績に寄与した場合には発明者に報奨金を支払い、優れた技術やデザインの創造支援を行っています。なお、2023年9月発行予定の統合報告書には、知的財産の活用について開示予定です。知的財産権の保護に関する方針については当社ウェブサイトに記載しております。

「知的財産権の保護」<https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/risk-management/#head02>

知的財産の活用について、今後は取締役会による議論を通じて、さらなる経営戦略・経営課題との整合性を図ってまいります。

【補充原則4-2-2. 取締役会の役割・責務(2)】

当社は代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しており、サステナビリティを巡る課題について議論、検討を行い、取締役会に適時報告しております。2022年4月にスタートした中期経営計画において、取締役会は事業を通じたサステナビリティ課題について、基本方針を策定し、目標、施策、進捗状況などを監督しております。

人材育成方針としては社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決していきけるプロフェッショナルな人材「プロ人材」になることを目指し、社員の能力開発に力を入れており、階層別研修、キャリア研修、各部門別研修と様々な能力開発の機会を設けると共に、自己啓発支援と

して英会話レッスン、外部ビジネススクール受講など、人材育成支援をおこなっております。そしてこれら様々な能力開発の機会を計画的・実効的に提供できるよう2022年度からは能力開発制度を取締役会の議題として取り上げることとしております。一方で、入社後の人事異動や海外勤務など、多様な経験もプロ人材育成のために重要であると捉えています。人事部が定期的に主催する「人材最適化検討会」では、人的資源の各事業への適切な配分と、後継者候補の育成プランやキャリアパス等の全社的な視点も交えた議論を行い、その内容を踏まえた人事異動案を取締役会で決議しています。

また、知的財産の活動については、担当取締役が委員長を務める特許・商標管理委員会を開催し、特許管理委員会においては年3回、外国出願要否、審査請求要否、権利維持要否等について議論を行い、また、商標管理委員会においては年1回、権利維持要否について議論を行っています。特許・商標管理委員会終了後、担当取締役がこれらの結果および特許出願・登録状況等を取締役会で報告し、情報を共有しています。今後は、取締役会は報告事項を基に経営戦略に則った投資がなされているかを監督してまいります。

【補充原則5 - 1 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家との対話(面談)は、経営企画部 広報・IR室の担当者および経営戦略担当取締役が行っています。また、株主・投資家の希望と面談の主な関心事項を確認した上で、必要に応じて代表取締役社長が面談に臨んでいます。社外取締役や監査等委員との対話の機会は、現状ありませんが、希望があった場合には検討いたします。

【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、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当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、業務提携、資金調達、原材料の安定調達、販売政策などの経営戦略の一環として、株式を保有することによるリスクやリターンも踏まえた上で、取締役会が必要と判断する企業の株式を保有する方針です。

保有する政策保有株式については、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに、定量的(営業取引の状況、配当利回り等)および定性的(取引関係の円滑な推進等)な観点から検証を行い、保有継続の意義があるかを確認しています。

また、2022年4月から2025年3月までの3年間を対象とする中期経営計画の資本・財務政策の一つに「政策保有株式は2025年3月末までに連結純資産比率で20%未満まで縮減することを目指す」としており、保有意義が薄れていると判断した銘柄については、発行会社と対話の上、売却を進めてまいります。

なお、2023年3月期の売却実績は3億4千万円(10銘柄)となります。また、2023年3月期末時点で当社が保有する政策保有株式の連結貸借対照表計上額の合計は177億77百万円となり、連結純資産額713億71百万円の24.9%となっております。

また、保有上場株式の議決権の行使については、当該会社の経営状況および当社の事業運営に対する影響等を総合的に判断し、適切に行っています。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者との取引に関し、当該取引の公正さを担保することを目的とする「関連当事者取引管理規程」を制定しております。

「関連当事者取引管理規程」においては、当社、または、当社の子会社が、当社の関連当事者との取引をする場合、その内容を取締役に上程し、承認を得なければならないこととしております。

また、毎事業年度末時点で取引が継続している関連当事者取引については、その取引継続の合理性(事業上の必要性)と取引条件の妥当性について、当該事業年度の翌事業年度において最初に開催される取締役会において報告し、必要に応じて監査等委員の見解を得ることとしております。

【補充原則2 - 4 - 1. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決する「プロ人材」となることを目指しています。その実現に向け、社員に対し階層別研修、キャリア研修、各部門別研修を実施するとともに、自己啓発支援として、外部ビジネススクール受講や会社奨励資格受験料、ならびに通信教育受講の補助制度を設けています。

一方で、入社後の人事異動や海外勤務など、多様な経験もプロ人材育成のために重要であると捉えています。人事部が定期的に主催する「人材最適化検討会」では、人的資源の各事業への適切な配分と、後継者候補の育成プランやキャリアパス等の全社的な視点も交えた議論を行い、その内容を踏まえた人事異動案を取締役会で決議しています。

加えて、当社は2015年度から「ダイバーシティ推進」を掲げ、多様な人材が能力を十分に発揮することでイノベーションが起こる風土づくりを行い、新たな価値創造型企業になることを目指しています。特に最近では、多様な経験や考えを持つ従業員が互いに意見を言い合える、心理的安全性の高い職場づくりに向けた取組みをおこなっています。行動規範としてダイバーシティ&インクルージョンの考え方に於いて職場で読み合わせを行うほか、「色覚多様性」についての勉強会や「育児・介護の両立支援」についてのeラーニング等、種々の多様性に対して理解を深めていっております。

女性の活躍推進に関しては、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、実行しています。キャリア育成に関する研修会の定期的な実施、男性育休推進のためのガイドブック作成や仕事と育児・介護の両立支援制度の整備、ならびにダイバーシティの重要性について認識を深めるための管理職研修などを行っております。なお、管理職の女性比率は6%(2024年3月)を目標に掲げておりますが、2023年3月時点では3.8%となっております。

中途採用、外国籍の社員の管理監督者への登用については、2023年3月時点でそれぞれ7.6%、1.3%となっております。現状においては適材・適所の登用を実践している段階であり、特段の目標数値は定めておりませんが、中核人材の多様性の確保は重要課題と捉え、取組みを推進してまいります。

また、当社は中期経営計画の基本方針の一つに「アジア・北米での展開を加速」と掲げており、グローバルな視点を持った従業員の育成を課題としています。語学スクールやオンライン学習の制度を有するほか、海外勤務への挑戦意欲を確保するため、海外赴任者規程で国内勤務よりも高いインセンティブや福利厚生を設定しています。なお、海外事業または関連事業の従事者、およびその予備群とする自主基準に基づくグローバル人材比率は2030年度目標10%に対し8.4%(2023年3月)となっており、今後目標の再設定を含めてさらなる育成を進めてまいります。

【原則2 - 6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定給付企業年金制度の適正な運営を図るため、代表取締役社長を年金運用責任者とし、当該企業年金制度運営に関する重要事項を審議する、担当取締役および関係部署と従業員代表で構成された「資産運用委員会」を定期的に開催しています。

年金資産の運用については、運用の基本方針および政策アセットミックスを策定しており、利用する複数の運用機関に対して定期的に運用実績や市場環境のモニタリングを行っています。

人材面における取組については、外部専門家を起用することにより専門的な知識を補完しているほか、勉強会の開催や委員会運営の実務を通じて、企業年金の運営に関わる人材の育成を行っています。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

(1) 経営理念や経営戦略および中期経営計画については、当社のウェブサイト(<https://www.rikenvitamin.jp/>)、決算説明資料等にて開示しており

ます。

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と方針については、当社のコーポレートガバナンス・ガイドライン (<https://www.rikenvitamin.jp/pdf/corporate/sustainability/corporate-governance/governance-guideline.pdf>) に記載のとおりです。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬の決定に関する方針と手続は、コーポレートガバナンス・ガイドラインおよび有価証券報告書にて記載しております。

(4) 経営陣幹部の選解任および取締役候補の指名に関する方針は、コーポレートガバナンス・ガイドラインに記載しております。

(5) 監査等委員である取締役を含むすべての取締役候補者の選任、指名理由(解任が生じた場合は解任理由)を、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則4 - 1 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会が判断・決定する事項を経営陣に委任する範囲については、当社の取締役会規則に明確に定めております。そこでは、法令および定款に定められた事項、経営上の重要な事項および取締役会がその必要を認めた事項は、取締役会にて判断・決定し、その他の事項を委任することを基本としております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役の独立性の判断基準について、東京証券取引所が定める独立要件に加え、当社独自の基準を定めております。

また、当社の社外取締役は当社以外の企業経営者、弁護士、公認会計士の資格を有する者、海外での企業経営経験者を選任しており、取締役会・執行役員会においても積極的に意見を述べております。

なお、社外取締役の独立性基準については、当社ウェブサイトにおいて開示しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の別紙に記載しております。

<https://www.rikenvitamin.jp/pdf/corporate/sustainability/corporate-governance/governance-guideline.pdf>

【補充原則4 - 10 - 1. 任意の仕組みの活用】

当社では、指名・報酬などの特に重要な事項の検討について、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会・報酬委員会を設置することにより、独立社外取締役による関与、助言を得る仕組みを構築しております。

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会議案や代表取締役・役付取締役の選定等の原案の審議に加え、取締役等の指名に関連して必要となる基本方針や基準等の制定、代表取締役社長および役員の後継者計画の監督等をその役割としており、報酬委員会は、取締役の報酬等に関する株主総会議案や監査等委員である取締役を除く取締役の個人別の報酬等の原案の審議に加え、取締役の報酬等に関連して必要となる基本方針や基準等の制定等をその役割としています。

また、各委員会においては構成員の過半数を独立社外取締役とすることに加え、その議長を独立社外取締役から選任することとしており、独立性を確保するとともに委員会の開催や審議に関する機動性を確保しております。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役に望まれる人物は当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、監査等委員を除く取締役については、「優れた人格と会社経営や当社の業務についての豊富な経験と見識を有し、当社グループの持続的成長を推進できる人物」、監査等委員である取締役については、「専門的な知識と高い倫理観を有し、取締役の職務執行について中立的・客観的に監査・監督することができる人物」、社外取締役については、「その独立性について、東京証券取引所が定める独立性の要件を充たし、豊富な経験と専門的な知識を有し、社外の独立した立場から経営の監督と助言を行うことができる人物」としており、その役割・責務を実効的に果たすことができるよう、全体としてのバランス、多様性、規模の適正化をはかっております。

具体的な各取締役の知識・経験・能力等を表すスキルとしては「企業経営」「グローバル」「法務・リスクマネジメント」「財務・会計」「営業・マーケティング」「開発」「生産」「品質保証」を挙げてスキル・マトリックスを策定し、本報告書の最終頁に記載しており、2022年6月28日開催の第86期株主総会から招集通知にも記載しております。

また、業務執行の是非や進捗状況の公正な判断を高めるため、当社以外での企業経営の経験豊富な人材も登用しております。

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役に、他の上場会社の役員を兼任している者は監査等委員ではない社外取締役1名および、監査等委員である社外取締役1名のみです。兼任状況は株主総会参考書類においても開示しており、その兼任状況については、当社の職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲であると判断しております。

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社では、取締役会の実効性を高めて持続的成長と企業価値向上に寄与することを目的とし、各取締役の自己評価等に基づく取締役会の実効性評価を毎年実施しています。

本年度においては、以下項目で構成されたアンケートを2023年4月に実施し、その結果をもとに監査等委員会や社外取締役へのヒアリングを行いながら、取締役会全体の実効性について分析・評価しました。そして、その結果を2023年5月12日の取締役会で報告しております。

なお、アンケートおよびヒアリングの実施にあたっては、ガバナンスの最新潮流をふまえた深度ある考察や、評価プロセスの客観性・透明性確保の観点から、外部機関のサポートを導入しました。

< 評価の項目 >

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 経営陣の評価と報酬
5. 株主当との対話

評価の結果、取締役会の基本的な運営や、政策保有株式に係る保有適否の検証プロセスや内部統制システムの監督など、コーポレート・ガバナンスの基礎を支える事項を中心に、実効性は総じて確保されているものと判断されました。

前年度に認識された以下の課題については、取締役会メンバー間での理解共有と、議案選定・議論深化の取組みが奏功し、相応に改善していることが認められました。

・中長期の経営方針についての議論の深掘りやコーポレート・ガバナンス(サステナビリティ)の議論

・海外事業の拡大にあたってのリスク認識と、その対応に関する議論

そして、本年度に関しては、さらなる高度化へのステップとして、ガバナンスの最新潮流や、より大局的視野で戦略の議論を深める観点から、以下の具体的テーマに係る議論活発化が必要であるものと認識されました。

1. 全体最適視点での経営資源配分(事業ポートフォリオマネジメント)
2. 人材戦略の在り方の適切な監督(経営戦略と一体的な議論)
3. 上記の活発な議論を支える、取締役会の「多様性」についての継続的な検討

当社取締役会としては、これらの課題への対応として、既に取組みを開始しているDX(デジタルトランスフォーメーション)も勘案しながら、アクションプランを検討し、その着実な推進を監督してまいります。

そして次年度以降も実施していく取締役会実効性評価のPDCA機能を通じ、中長期的視野から実効性のさらなる向上へ取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2. 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役に對し、就任時に取締役としての責任・役割を認識することおよび取締役として必要な知識(法律、財務、経営戦略等)を取得することを目的として新任役員研修を実施しております。また、2022年4月にスタートした中期経営計画の基本戦略において「経営基盤(ガバナンス)の強化」を掲げており、取締役全員を対象として、取締役に求められる役割と責務、コーポレート・ガバナンスに関する理解を深める機会の提供およびその費用支援を行っております。

具体的な研修方法としては、社外の専門家による定期的な講習会や社外講習会および交流会に参加する等になります。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家との建設的な対話を促進するために、当社では、IRの担当取締役を選任するとともに、経営企画部内に 広報・IR室を設置し、これを担当部署としております。IRの担当取締役は、社内部門間で対話に関する適切な連携が行われるよう努めております。

機関投資家に対しては、決算説明会を半期ごとに開催しております。その際、当社ウェブサイト上で動画を配信するなど、フェア・ディスクロージャーに努めております。個人投資家に対しては、必要に応じて適宜、個人向け説明会を開催することにしております。

株主・投資家との対話の内容は、状況に応じて取締役会に報告すること等により、情報の共有と適切な対応をはかっております。なお、対話に際しては、インサイダー情報を伝達しないよう留意するとともに、情報開示の際は、当社で定めたディスクロージャー・ポリシーに基づいた対応を行っております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社の資本収益性と市場評価および企業価値向上に向けた取組みについて、2023年5月26日開催の2023年3月期決算説明会資料に記載しており、当該資料は当社ウェブサイトにて開示しています。

https://www.rikenvitamin.jp/corporate/ir/library/news_file/file/230526.pdf

【株主との対話の実施状況等】

株主・投資家との対話の基本的な考え方やIR・SR活動の状況について、当社ウェブサイトにて開示しています。

https://www.rikenvitamin.jp/corporate/ir/manage_policy/communication/

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の開示先

当社ウェブサイト(<https://www.rikenvitamin.jp/pdf/corporate/sustainability/corporate-governance/governance-guideline.pdf>)において開示しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
理研ビタミン取引先持株会	3,192,500	9.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,061,200	6.24
キッコーマン株式会社	1,986,800	6.02
株式会社みずほ銀行	1,732,584	5.25
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・ミヨシ油脂株式会社口)	1,080,000	3.27
三菱UFJ信託銀行株式会社(常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	841,164	2.54
株式会社三菱UFJ銀行	738,048	2.23
住友生命保険相互会社(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	726,000	2.20
株式会社安藤・間	703,500	2.13
理研ビタミン社員持株会	699,224	2.11

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

大株主の状況は、2023年3月31日現在の状況です。

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
平野 伸一				<p>平野伸一氏は、企業経営者として豊富な経験と見識、飲料・ビール業界における豊富な経験・ネットワークを有しております。当社グループの持続的成長を推進するにあたり、客観的に独立した立場からの業務執行の是非、経営計画の進捗状況等への監督と助言を期待し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立要件および当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を充足しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定するものであります。</p>
藤永 敏			<p>藤永敏氏は、過去に当社の取引先の一つである武田薬品工業株式会社に在籍しておりますが、取引の規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概略の記載を省略いたします。</p>	<p>藤永敏氏は、国内外で培った豊富な経験と幅広い見識を有しております。当社グループの持続的成長を推進するにあたり、独立した立場からの経営の監督と助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立要件および当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を充足しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定するものであります。</p>
末吉 永久				<p>末吉永久氏は、弁護士として企業法務に精通し、その高い専門性と豊富な経験を有しております。当社グループの持続的成長を推進するにあたり、独立した立場からの経営の監督と助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立要件および当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を充足しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定するものであります。</p>
末吉 互			<p>末吉互氏は、過去に当社の取引先の一つである森・濱田松本法律事務所に在籍しておりました。また、三菱HCキャピタル株式会社の社外取締役でありました。</p> <p>しかしながら、いずれの取引先につきましても、取引の規模・性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概略の記載を省略いたします。</p>	<p>末吉互氏は、弁護士として企業法務に精通し、その高い専門性と豊富な経験を有しております。当社グループの持続的成長を推進するにあたり、独立した立場からの経営の監督と助言を期待し、監査等委員である社外取締役に選任しています。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立要件および当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を充足しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定するものであります。</p>

氏原 亜由美				<p>氏原亜由美氏は、公認会計士として財務・会計に関する高い専門性と豊富な経験を有しております。当社グループの持続的な成長を推進するにあたり、独立した立場からの経営の監督と助言を期待し、監査等委員である社外取締役役に選任しています。</p> <p>また、東京証券取引所が定める独立要件および当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」を充足しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定するものであります。</p>
--------	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【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	5	2	1	4	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

監査等委員会は常時2名の常勤監査等委員が執務し、内部監査部門との連携により監査等を実施しております。また、監査等委員会の監査機能および実効性の向上のため、2021年1月1日に内部監査部門との兼任となる監査等委員会の補助使用人を設置しております。

なお、「内部統制システム構築の基本方針」において、監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項並びに当該使用人の独立性及び当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項として、当該使用人の任免・異動・人事評価については監査等委員会の同意を必要とすること、また、当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は監査等委員会の職務の補助を優先とすること、と定めており、当該補助使用人の監査等委員以外の取締役や業務執行者からの独立性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会・監査部・内部統制の関連部署及び会計監査人は、定期会合及び随時の情報交換・意見交換を通じて、監査の効率化と実効性の向上を図る中で、経営監視機能の強化に努めております。

なお、監査機能の強化を図るため、監査部との間で定期的な協議会を開催し(当事業年度は12回開催)、各拠点のリスクの状況や監査上の論点等を共有し、監査等委員会および監査部の監査の実効性および効率性の向上を図っております。また、子会社の運営についての全般的な管理・指導を行う統括的組織である関連事業統括室と連携を深めるため、監査等委員会・監査部・関連事業統括室協議会を定期的に開催し(当事業年度は6回開催)、子会社の事業運営状況やリスク情報の共有を行い、グループ会社の管理体制の整備・強化の状況を確認しております。

加えて、会計監査人が独立の立場を保持し、適正な監査を実施しているかを監視及び検証を行っております。会計監査人からその職務の執行状況および会計監査実施結果について報告を受けるほか、適宜、会計監査人による監査に立ち会うとともに、会計監査人と定期的な情報交換や意見交換を行う等、相互連携をとっております。

【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	3	2	1	2	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	2	1	2	0	0	社外取締役
------------------	-------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明 更新

当社では、指名・報酬などの特に重要な事項の検討について、任意の指名委員会・報酬委員会を設置しております。各委員会の構成員の過半数は独立社外取締役とすること、また、議長を独立社外取締役から選任することにより、独立社外取締役による関与、助言を得る仕組みを構築しております。

指名委員会では、取締役の選解任に関する株主総会議案や代表取締役・役付取締役の選定等の原案の審議に加え、取締役等の指名に関連して必要となる基本方針や基準等の制定、代表取締役社長および役員の後継者計画の監督等についての審議を行いました。当事業年度において指名委員会は3回開催され、すべての委員がその任期中に開催された指名委員会のすべてに出席いたしました。

また、報酬委員会では、取締役の報酬等に関する株主総会議案や監査等委員である取締役を除く取締役の個人別の報酬等の原案の審議に加え、取締役の報酬等に関連して必要となる基本方針や基準等の制定等についての審議を行いました。当事業年度において報酬委員会は1回開催され、すべての委員がその任期中に開催された報酬委員会に出席いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	5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取締役を全て独立役員に指定しています。

また、独立社外取締役の独立性の判断基準について、東京証券取引所が定める独立要件に加え、当社独自の基準を定めており、当社ウェブサイトにおいて開示しております「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の別紙に記載しております。

<https://www.rikenvitamin.jp/pdf/corporate/sustainability/corporate-governance/governance-guideline.pdf>

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

2017年6月27日開催の定時株主総会における決議により、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）及び常務執行役員を対象とする業績連動型株式報酬制度を導入しております。本制度は、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）及び常務執行役員の報酬と当社の業績及び株主価値との連動性をより明確化し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めることを目的としたものであります。また、制度概要については、有価証券報告書に記載しております。

なお、業績連動型株式報酬制度について、当社は、2021年6月22日開催の第85期定時株主総会での決議に基づき、内容を一部改定の上、継続しております。

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

有価証券報告書において、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)、監査等委員(社外取締役を除く)、社外役員の区分ごとに、報酬の種類別総額を記載しております。

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

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、「決定方針」という。)を定めております。決定方針は、会社が作成した原案を報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して2021年2月25日開催の取締役会において決議いたしました。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、原案について、報酬委員会が決定方針との整合性を含め多角的に審議したうえで取締役会に答申し、取締役会はその答申を尊重して個人別の報酬額等を承認していることから、決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しております。役員報酬は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、監査等委員を除く取締役の報酬については社外取締役が過半数を占め、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会での審議を経て取締役会で決定し、監査等委員である取締役の報酬については監査等委員の協議により決定しております。

各取締役の報酬は、従業員給与の最高額を基礎に役位別報酬基準額を求め、世間水準及び会社業績、本人貢献度、従業員給与とのバランス等を総合的に考慮の上決定し、支給しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)

固定報酬及び業績連動報酬で構成しております。

固定報酬は定額制としております。固定報酬の水準は、業績、従業員の賃上げ状況、本人貢献度、役員在任期間、従業員比率、役位間格差、世間相場などを総合的に勘案し決定しております。

業績連動報酬は、賞与及び2017年6月27日開催の第81期定時株主総会での決議に基づき導入した非金銭報酬である業績連動型株式報酬で構成しております。なお、業績連動型株式報酬制度について、当社は、2021年6月22日開催の第85期定時株主総会での決議に基づき、内容を一部改定の上、継続しております。

役員報酬に占める各報酬の割合は、固定報酬比率を80%未満、賞与比率を20%以上とし、業績連動型株式報酬は報酬総額の10%を基準としております。

報酬等に関する方針・基準に基づいて代表取締役から提出された個人別の報酬額等の原案を報酬委員会が審議し、取締役会へ答申を行っております。取締役会は報酬委員会の賛成の答申をもって、報酬委員会に提出された原案に記載された個人別の報酬額等を承認しております。

監査等委員である取締役

固定報酬のみを支給することとし、個別報酬額については監査等委員である取締役の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役が、適切な意思決定を行うため、必要な情報の提供を求めた場合は、担当取締役、常勤執行役員や常勤の監査等委員を通じて、本社各部門がその依頼を受けられる体制を取っております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

顧問制度はありますが、現在、元代表取締役社長等を退任した者はおりません。

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、監査等委員である取締役5名を含む11名で構成され、月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。当事業年度において取締役会は14回開催され、すべての取締役がその任期中に開催された取締役会のすべてに出席いたしました。また、この他に、会社法第370条および当社定款第24条第2項の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が3回ありました。取締役会は、経営の基本方針、その他会社経営の重要事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況の監督を行っています。この他、当社グループにおける業務執行の状況、コンプライアンス・内部統制・リスク管理等の運用状況、その他重要な事項につき、担当取締役から報告を行っています。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名(うち4名が社外取締役である監査等委員)で構成され、取締役会の監督機能の強化を果す体制となっております。監査等委員会は、取締役会の職務の執行を監査する独立の機関としてその職務を適正に執行し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、社会的信頼に応える企業統治体制を確立することをその役割・責務としています。当事業年度において監査等委員会は15回開催され、すべての監査等委員がその任期中に開催された監査等委員会のすべてに出席いたしました。

指名委員会・報酬委員会

当社では、指名・報酬などの特に重要な事項の検討について、任意の指名委員会・報酬委員会を設置しております。各委員会の構成員の過半数は独立社外取締役とすること、また、議長を独立社外取締役から選任することにより、独立社外取締役による関与、助言を得る仕組みを構築しております。

指名委員会では、取締役の選解任に関する株主総会議案や代表取締役・役付取締役の選定等の原案の審議に加え、取締役等の指名に関連して必要となる基本方針や基準等の制定、代表取締役社長および役員の後継者計画の監督等についての審議を行いました。なお、経営陣幹部の選解任および取締役候補の指名に関する方針は、当社ウェブサイトにて開示しているコーポレートガバナンス・ガイドラインに記載しております。

報酬委員会では、取締役の報酬等に関する株主総会議案や監査等委員である取締役を除く取締役の個人別の報酬等の原案の審議に加え、取締役の報酬等に関連して必要となる基本方針や基準等の制定等についての審議を行いました。なお、経営陣幹部・取締役の報酬の決定に関する方針と手続は、当社ウェブサイトにて開示しているコーポレートガバナンス・ガイドラインおよび有価証券報告書にて記載しております。

常務執行役員

当社は、会社の業務執行の適切な委譲により、取締役会の機能を経営上の重要事項の決定と監督に集中することを目的として常務執行役員制度を採用しております。常務執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従い、代表取締役または業務執行取締役から委任された重要な業務執行について、効率的かつ迅速に決定と遂行を行うことをその役割・責務としています。

執行役員

当社は、経営の効率化、監督機能と業務執行の強化を目的として執行役員制度を採用しております。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従い、代表取締役、業務執行取締役および常務執行役員の指揮命令のもと、効率的かつ迅速に業務遂行の決定と遂行を行うことをその役割・責務としています。

その他

当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、取締役会の意思決定の迅速化や経営の機動性を高めるため、社長、専務、常務によって構成される「経営会議」および取締役、常務執行役員、執行役員による「執行役員会」(必要により関係部長を含む)を設置しております。

また、当社はすべての非業務執行取締役と会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく賠償責任の限度額は法令の定める最低限度額であります。

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、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実及び経営の意思決定の迅速化を図るためには、監査等委員会設置会社が当社にとってふさわしい機関設計であることから、監査等委員会設置会社を採用しております。

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年については、招集通知(アクセス通知)は法的期日より3日早く発送し、電子提供措置については法定の開始日より4日早く提供を開始しています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきであり、当社は毎年株主総会集中日と予測される日を避けた開催日の設定を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会にご出席できない株主に向け、インターネットで議決権を行使できる体制を構築しております。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。

招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部の英訳の提供については、2022年6月28日開催の定時株主総会から議決権電子行使プラットフォームに提出するとともに、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	株主総会における各報告時に、視覚に訴えるプレゼンテーションを併用することにより、「より理解し易い」内容説明と運営を目指しております。また、「株主総会参考書類等のインターネット開示」条項を定款に盛り込んでおります。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、社会とのコミュニケーションを重視し、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係わる情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ウェブサイトを開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会を複数回開催し、当社ウェブサイトの説明資料を掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	「決算説明会」は半期ごと(第2四半期、本決算時)に開催し、業績および今後の経営方針等についてご説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	社長による「トップメッセージ」を掲載している他、決算情報・決算情報以外の適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部 広報・IR室	

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	当社グループ行動規範にて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、従業員が共通認識を持って行動できるよう、当社グループにおけるCSRの位置付けを示した「私たちの考えるCSR」と、その考えを実践するためにISO26000の7つの中核課題を基に内容を具現化した「CSR基本方針」を定めています。</p> <p>また、サステナビリティ課題を戦略的に取組むために、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、2022年4月にスタートした中期経営計画の基本戦略において「サステナブル経営の推進」を掲げ、社会的課題、環境課題に対しテーマごとに対応を行い、取締役会に適時報告しております。</p> <p>なお、当社のサステナビリティを巡る課題への取組みにつきましては、当社ウェブサイトに記載しております。(https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/)</p> <p>また、当社は、農産物や水産物を主要な原材料として使用しており、気候変動への対応を経営上の重要な課題として捉えております。この認識のもと、2022年4月にTCFD提言への賛同を表明し、6月にTCFDのフレームワークに基づく初の情報開示を行いました。(https://www.rikenvitamin.jp/corporate/sustainability/tcfdf/)</p> <p>なお、次回の情報開示は、2023年9月に発行予定の統合報告書および同時期の当社ウェブサイトへの掲載を予定しています。</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	当社は、社会とのコミュニケーションを重視し、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係わる情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ウェブサイトを開示しております。

その他

女性の管理監督者への登用は、2023年度目標6%以上に対し2022年度実績は3.8%となっております。女性の活躍推進に関しては、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、実行しています。キャリア育成に関する研修会の定期的な実施、男性育休推進のためのガイドブック作成や仕事と育児・介護の両立支援制度の整備、ならびにダイバーシティの重要性について認識を深めるための管理職研修などを行っております。

中途採用、外国籍の社員の管理監督者への登用は、2022年度実績がそれぞれ7.6%、1.3%となっております。現状においては適時・適材・適所の登用を実践している段階であり、特段の目標数値は定めておりませんが、中核人材の多様性の確保は重要課題と捉え、取組みを推進してまいります。

海外事業または関連事業の従事者、およびその予備群とする自主基準に基づくグローバル人材比率は2030年度目標10%に対し2022年度実績は8.4%となっており、今後目標の再設定を含めてさらなる育成を進めてまいります。

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

当社は、業務の適正を確保するための体制について取締役会で決議し、この決議に基づき内部統制システムを適切に整備・運用しております。

- 1 当社及び子会社(以下「当社グループ」という。)の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
(1)当社グループは、経営理念および理研ビタミングループ行動規範に基づいた行動を行い、コンプライアンス推進活動を通じて、すべての事業活動が高い倫理観と法令遵守の精神に基づいて行われる企業風土を構築する。
(2)当社は監査等委員会制度を採用し、弁護士資格所有者および公認会計士資格所有者を含む社外取締役を置くことにより、取締役会の監督機能の強化を図る。
(3)コンプライアンス体制の基礎として、コンプライアンス推進規程および理研ビタミングループ行動規範を定めるとともに、コンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会およびコンプライアンスを推進する部門であるCSR推進部を置き、体制の整備を図る。
(4)具体的な事例に基づくケーススタディ等によるコンプライアンス学習を実施し、高い倫理観と法令遵守の精神を醸成する。また、社外有識者等による研修の実施、問題発生の際に速やかに対応し解決を図るための企業倫理ホットライン制度の運営の充実・周知等によりコンプライアンス体制の維持、向上を図る。
(5)取締役または使用人等の法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内通報制度として、監査等委員会またはCSR推進部を直接の情報受領者とする企業倫理ホットライン制度を整備する。本制度は企業倫理ホットライン制度運営規則に基づきその運用を行い、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扱いを受けないようプライバシー保護等に十分配慮するものとする。
(6)法令を遵守し、効率的に職務を執行するため、取締役、常務執行役員および執行役員に定期的な教育研修を行い、職責に対する意識改革を図る。
(7)当社グループは、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体とは、断固として対決し、取引関係その他一切の関係を持たない。不当要求を受けた場合には、関係機関とも連携して毅然とした態度で臨み、反社会的勢力による被害の防止に努める。
(8)当社は業務執行ラインから独立した監査部を置く。監査部は、内部監査規程に基づき使用人の業務執行および内部統制システムの運用状況の監査を実施し、社長への報告を行う。

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

当社は取締役会の議事録を法令の定めに基づいて作成・管理するほか、稟議書およびその他文書等の情報を、文書管理規程および機密管理規程に基づき、その保存媒体に応じて検索性の高い状態で適切かつ確実に保存・管理する。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)当社グループは、業務執行に係るリスクとして「市況変動」、「安全性」、「原材料の調達」、「為替変動」、「知的財産権」、「情報、管理システム」、「自然災害等」、「法的規制」、「海外事業」の各リスクを評価し、これらの予防および発生時の対処のために、当社および関係会社より選出された委員によって構成されるリスク管理委員会を設置する。
(2)リスク管理委員会による全社的な統括の下リスク管理体制の基礎としてリスク管理規程、マニュアルを制定し、平常時からリスクの予防および発生時に備える。
(3)子会社のリスク管理体制を定期的に評価し改善するため、当社は子会社の自立的なリスク管理のために必要なルールの策定と、業務におけるリスクの評価・管理のための教育を実施する。
(4)当社グループは、不測の事態発生時に顧客・取引先・地域社会等すべての利害関係者への被害拡大を防止し、自社の損害を最小限に止める体制を整える。不測の事態には、社長を本部長とする危機対策本部を設置し、情報収集および連絡に当たるとともに、必要に応じて第三者の助言を求めて迅速な対応を行う。

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

- (1)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として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。
(2)当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、取締役会の意思決定の迅速化や経営の機動性を高めるため、会長、社長、副社長、専務、常務によって構成される経営会議および取締役、常務執行役員、執行役員による執行役員会(必要により関係部長を含む)を設置する。
(3)業務執行の適切な委譲により、取締役会の機能を経営上の重要事項の決定と監督に集中するため、常務執行役員制度を設ける。
(4)経営の効率化、監督機能と業務執行の強化を目的として執行役員制度を設ける。
(5)当社は3ヵ年を期間とする中期経営計画を策定し、その目標達成のために毎事業年度ごとの重点課題およびその実施計画を立案、実行する。
(6)取締役の指名、報酬等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ことを目的として、取締役会の諮問機関として任意の指名委員会および報酬委員会を設置する。

5 株式会社並びにその親会社及び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)親会社である理研ビタミンの企業文化や経営方針を子会社と共有するため、子会社の役職者および従業員への教育を強化する。また、重要事項や問題点を適時適切に伝達するため、経営者および経営幹部や従業員同士の対話による双方向のコミュニケーションを強化し、特に海外子会社については社内の他言語習得者の活用やWeb会議等の手法を用いて情報共有化を促進する。
(2)子会社の管理は関係会社管理規程に基づき実施する。また、関係会社管理規程は、当社のグループ・ガバナンスの重要な規程として、実情

や状況の変化等を勘案し、適時適切な改定を行う。

- (3) グループ・ガバナンスの強化を図るための統括的組織として関連事業統括室を設置する。関連事業統括室は子会社の総務、人事、コンプライアンス、経理等に関する全般的な管理業務や指導を行うとともに、子会社のガバナンスの状況を含む運営全般についての把握・分析・評価を実施し、取締役会へ定期的に報告を行う。
- (4) 内部統制の有効性を高めるため、子会社の事業計画や利益計画の策定、新規開発テーマ等への管理のみならず、事業運営全体の情報や課題を共有するための管理・指導を行う。また、子会社は関係会社管理規程に基づき、当社社長に承認を得なければならない重要事項について事前承認を得るものとし、その業績およびその他の重要事項について当社取締役会に定期的に報告するものとする。
- (5) 子会社が新規に取引を開始する際の十分な審査の実施や、契約書等の必要な情報の当社との共有化を更に進める。
- (6) 子会社の原料調達・製造・在庫・物流・販売等の一連のサプライチェーンにおける規程および手順書の整備、プロセス管理、証憑類の管理を強化し、当社がそれらの管理体制・業務手順について定期的に検証を行う。
- (7) 子会社の経営者や経営幹部を対象に、上場企業の子会社として必要な財務報告に係る知識を教育する。
- (8) 当社グループが必要とするレベルのITシステムによる管理とそのための人材の充実を図り、業務管理体制の強化と業務内容の検証を行う体制の整備を促進する。
- (9) 子会社を対象に含み3ヵ年を期間とする中期経営計画を策定し、その目標達成のために毎事業年度ごとの重点課題およびその実施計画を立案、実行する。
- (10) 監査部は内部監査規程に基づき定期的に子会社監査を行う。
- (11) 監査等委員は関係会社管理規程に基づき関係部署より回覧された子会社の稟議書、報告書等の閲覧に加え、積極的に子会社への往査を行い、当社グループの取締役および使用人等に対して報告を求めることで監査機能の更なる強化を図る。

6 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項並びに当該使用人の独立性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

- (1) 監査等委員会の監査機能および実効性の向上のため、その職務を補助する使用人を選任する。
- (2) 当該使用人の任免・異動・人事評価については、監査等委員会の同意を必要とする。
- (3) 当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会の職務の補助を優先するものとする。

7 当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人等が監査等委員会に報告をする為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

- (1) 監査等委員会は常勤の監査等委員を選定し、社内情報の収集と共有化に努め、監査の実効性を高める。監査等委員は取締役会および執行役員会その他の重要な会議に出席するほか、定期的に代表取締役との意見交換を行う。
- (2) 当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人等は当社グループの業務または業績に影響を与える重要な事項について監査等委員会に都度報告する。前記に関わらず、監査等委員会はいつでも必要に応じて、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および使用人等に対して報告を求めることができる。
- (3) 監査等委員会は、監査部から監査結果等について報告を受け、必要に応じて調査を求めるなど緊密に連携する。
- (4) 監査等委員会は、子会社監査役および会計監査人と定期的な会合をもつほか、随時緊密な情報交換を行うなど連携する。
- (5) 監査等委員からその職務の執行について生ずる費用の前払い等の請求があった場合は速やかにこれを処理するものとする。

8 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関係法令に基づき、有効かつ適切な財務報告に係る内部統制の整備および運用体制の構築を行い、その整備・運用状況を定期的に評価するとともに、維持・改善に努める。

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

当社グループは、反社会的勢力との関係排除については、社会的責任および企業防衛の観点から、「理研ビタミングループ行動規範」に明記し、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体とは、断固として対決することとしております。

整備状況については、反社会的勢力に関する対応統括部署を設け、平素より所轄警察署や地域企業との情報交換等、反社会的勢力に関する情報収集、被害防止対策の啓発を図っております。また、「理研ビタミングループ行動規範」を取締役を含む理研ビタミングループの全構成員に配布し、周知・徹底を図っております。

また、反社会的勢力への対応に関する体制等を定めることにより、当社グループが反社会的勢力に対し如何なる名目の利益供与も行わず、反社会的勢力との関与を一切持たないようにすることを目的とした「反社会的勢力対策規程」をグループ規程として制定しております。

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

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、以下のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、社会とのコミュニケーションを重視し、株主、投資家、お取引先等、あらゆるステークホルダーに対し、会社情報に係る情報の適時・適切かつ公平な開示を行うことを基本方針としたディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ウェブサイトを開示しております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は、金融商品取引法、その他法令および株式会社東京証券取引所の規則等を遵守し、株主・投資家、取引先等の関係者に当社に関する重要な情報の公正かつ適時・適切な開示を行うため、「内部情報管理規程」を制定し運用しております。

この規程に基づき、会社情報の管理責任者に経営企画部長を充て、会社情報の管理を行っております。また、子会社については、当社の関係会社に対する管理を明確にするため「関係会社管理規程」を制定し、子会社の重要な情報については、各社から当社への報告体制を構築して運用しております。

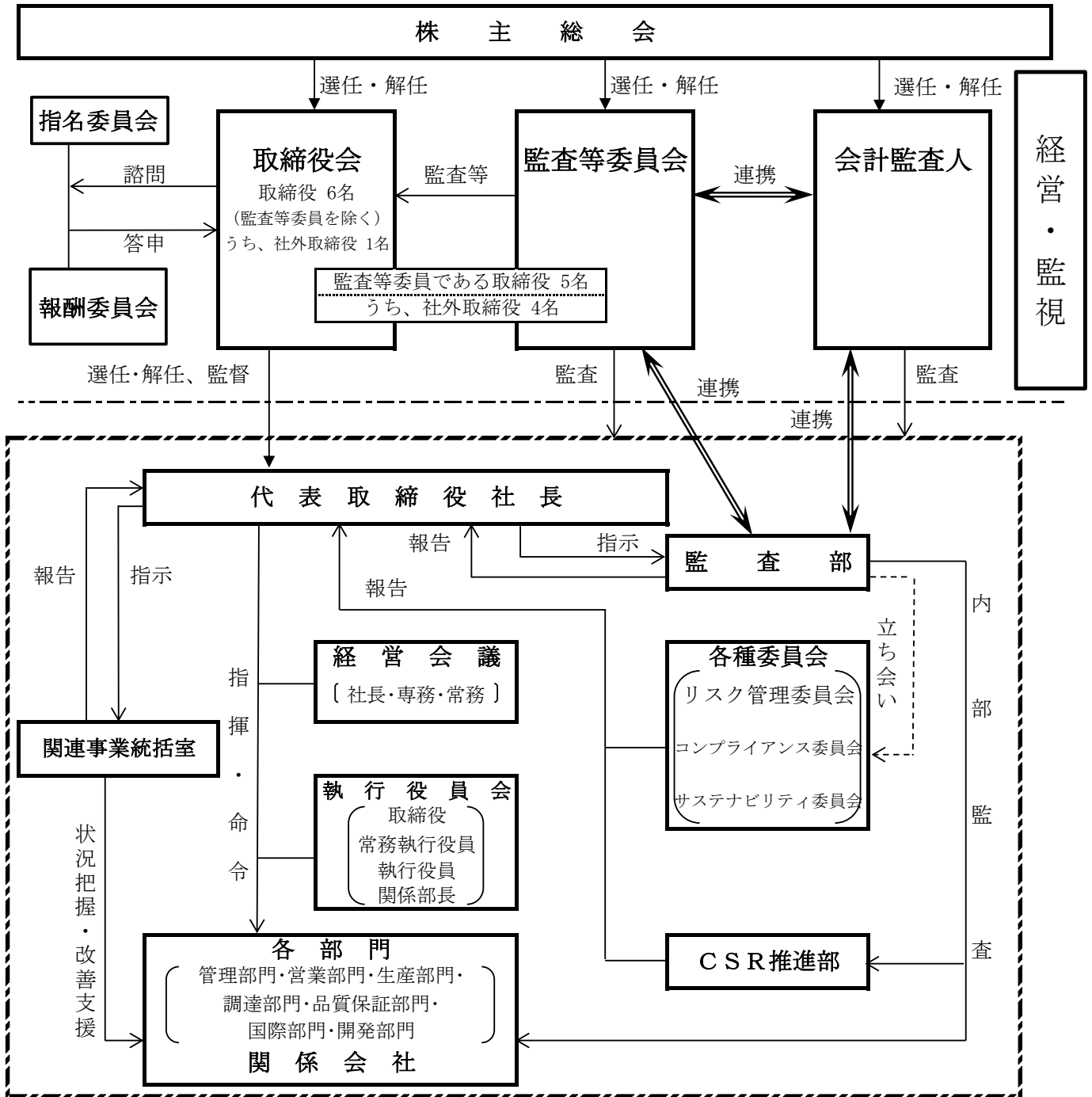
3. 会社情報の報告体制

当社および子会社の決定事項に関する情報、発生事実に関する情報および決算に関する情報のうち、株式会社東京証券取引所の「有価証券上場規程」に定められた開示基準に該当する情報は、原則として取締役会の承認または報告をもって開示することとしております。

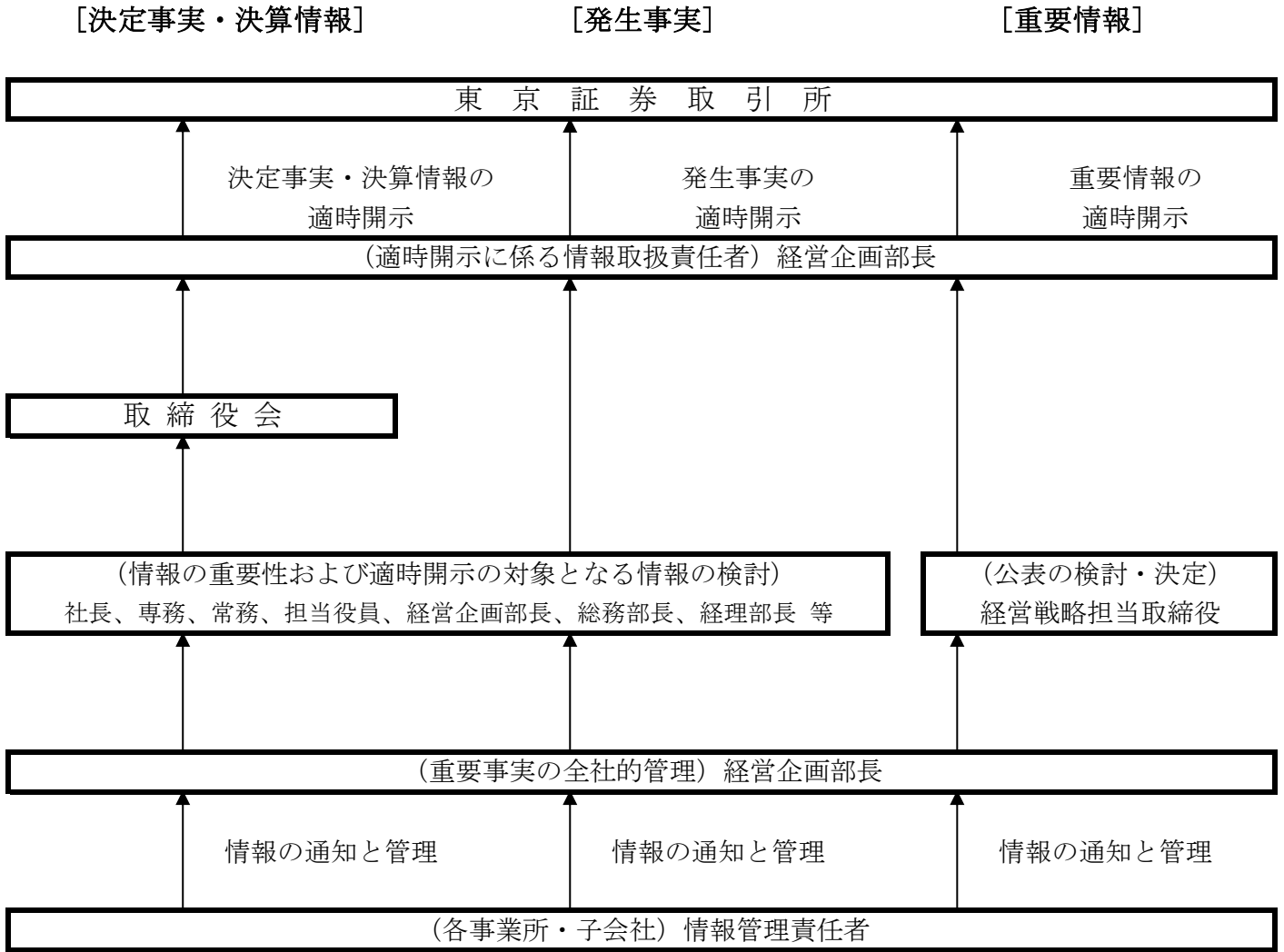
ただし、緊急の場合には、経営会議の承認または報告をもって迅速な情報開示を行うこととしております。

また、上記規程に該当しない情報であっても重要情報を速やかに開示する必要がある場合は、経営戦略担当取締役の承認をもって開示することとしております。

【コーポレート・ガバナンス体制】



【適時開示体制の概要】



【スキル・マトリックス】

		企業 経営	グロー バル	法務・ リスク マネジ メント	財務・ 会計	営業・ マーケ ティン グ	開発	生産	品質 保証	専門性
代表取締役社長	山木 一彦	◎		◎		◎				
代表取締役専務	仲野 隆久					◎	◎		◎	農学博士
常務取締役	道津 信夫			◎			◎			
常務取締役	望月 敦	◎	◎			◎		◎		
取締役	富取 隆浩			◎	◎					
社外取締役	平野 伸一	◎				◎				
取締役 常勤監査等委員	加藤 栄一			◎					◎	
社外取締役 常勤監査等委員	藤永 敏	◎	◎	◎						
社外取締役 監査等委員	末吉 永久			◎						弁護士
社外取締役 監査等委員	末吉 互			◎						弁護士
社外取締役 監査等委員	氏原亜由美			◎	◎					公認会計士
常務執行役員	小山 真一							◎		
常務執行役員	中野 正明		◎			◎				
常務執行役員	青木 巧					◎				