

コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて

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。

当社は、すべての株主に対し、株主の権利が実質的に確保されるように、迅速、正確、公平、継続を基本に金融商品取引法等の関連法令及び東京証券取引所の定める適時開示等に係る規則を遵守し、開示しています。

また、少数株主や外国人株主に十分に配慮し、株主がその権利を確保し、より適切に行使することができる環境整備を行います。

【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。

当社は、株主が株主総会議案を十分に検討し、議決権行使ができるよう招集通知の早期発送に努め、速やかに当社ウェブサイト等で招集通知の開示を行っています。

また、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、2022年の定時株主総会よりICJの議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使も可能としております。その他株主の権利が平等に確保されるように環境整備を行います。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【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、株主総会において相当数の反対票が投じられた議案については、議決権の行使状況の分析を行い、株主との適切な関係構築に役立てまいります。

【補充原則 1 - 1 ②】

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、持株会社体制をとっておりグループ全体の経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制の確立を図るとともに、社外取締役を選任し、取締役会のチェック機能を強化しています。

当社は、機動的な資本政策等の遂行を可能とするため、会社法の定めにより、取締役会の決議によって市場取引等により自己の株式を取得することができる旨を定款で定めております。

【補充原則 1 - 1 ③】

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、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、すべての株主に平等に確保されるように努めています。また、会社法で定められた少数株主にも認められている権利について、法令等に従い、または定款、株式取扱規程等で権利

行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【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。

当社では、株主総会は、当社における最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映される場と認識しています。当社では招集通知の早期発送に努め、速やかに当社ウェブサイト等で開示することにより、株主が議決権を行使しやすい環境整備を整えています。また、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、2022年の定時株主総会よりICJの議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使も可能としております。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【補充原則 1 - 2 ①】

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、株主が株主総会において権利行使するための招集通知をはじめ株主総会関係書類の充実を図っています。また、株主が株主総会議案を検討する十分な期間を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めています。また、招集通知は発送前に当社ウェブサイト等を通じて、速やかに情報の開示を行っています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【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、株主が株主総会において権利行使するための招集通知をはじめ株主総会関係書類の充実を図っています。また、株主が株主総会議案を検討する十分な期間

を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めています。また、招集通知は発送前に当社ウェブサイト等を通じて、速やかに情報の開示を行っています。また、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、2022年の定時株主総会よりICJの議決権電子行使プラットフォームへ参加し、上記株主の議案検討期間の確保に努めております。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【補充原則1-2③】

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を考慮し、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、株主総会は株主との対話の場であると認識しています。正確な情報提供等を考慮し、株主総会関係資料の作成、監査日程等を勘案し株主総会開催日を決定しています。今後とも株主総会により多くの株主にご出席頂けるよう考慮いたします。

【補充原則1-2④】

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。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、国内外の投資家が議決権行使を行いやすい環境整備が必要であると認識しております。2018年6月の定時株主総会から、議決権行使が容易となる【議決権の電子化】を実施いたしました。これにより、パソコンやスマートフォンから議決権行使が可能となります。議決権電子行使プラットフォームに関しましては、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、2022年の定時株主総会よりICJの議決権電子プラットフォームへの参加による行使も可能としておりました。また、2015年の定時株主総会より、招集通知を英訳し当社ウェブサイトを開示しております。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【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、株主総会において議決権を行使できる株主は、基準日を定め基準日に株主名簿に記載され記録されている株主としております。信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し議決権を行使することについては、信託銀行との協議の上、実質株主の動向なども勘案しつつ検討を行っております。

【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。

当社は中期経営計画を策定し、営業利益、ROEに関する数値目標を開示しています。また、株主還元方針として連結配当性向を重視し、業績と将来の事業展開に必要な内部留保の充実などを勘案し、総合的に決定するものとします。

【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。

当社は、取引関係の維持・強化や中長期的な事業戦略上の必要性などを総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上を図るうえで有益と判断する企業の株式を保有しています。毎年1回取締役会で保有目的の合理性と保有の経済合理性とを検証し、保有合理性が認められない場合は投資先と協議のうえ、株式市場の動向を見ながら売却し縮減します。経済合理性の検証は、株式毎に便益が資本コストに見合ってい

るか等を検証します。議決権の行使については、当社の中長期的企業価値向上に資すること及び株式保有先企業の企業価値向上と適切なガバナンス体制の観点から議決権行使基準を定めて、基準に沿ってモニタリングし適切に議決権行使します。

【補充原則 1 - 4 ①】

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。

当社の株式保有者から売却等の意向が示された時は、売却等を妨げることもなく、また、取引の縮減を示唆するする行為なども行ないません。

【補充原則 1 - 4 ②】

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、取引先が政策保有株主であるなしに係らず、取引において取引条件、価格等が適正であるかを十分に検証して実施しており、会社や株主共同の利益を害するような取引は行なっていません。

【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、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることを最重要課題と認識しており、現段階では、いわゆる買収防衛策の導入の予定はありません。

【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、当社株式が公開買付けされた場合、当社の企業価値および株主の共同利益に与える影響があることから、取締役会としての考え方を速やかに開示します。

【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、継続的な成長やさらなる業容の拡大、そして企業価値をより高めるために、増資やMBO等株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、株主の利益を害することのないよう、取締役会で十分に審議・決議し、監査役会はこれを監督します。また、取締役会で決議された情報を速やかに開示するとともに、株主総会、決算説明会などで十分な説明を行ないます。

【原則 1 - 7 . 関連当事者間の取引】

上場会社は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や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。

当社は、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、取締役会で報告・承認することを取締役会規程に定めております。

なお、会社法及び金融商品取引法、その他の適用ある法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従って開示します。

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】

上場会社は、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。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、様々なステークホルダーとの協働が必要であると認識しています。ステークホルダーの権利・立場を尊重するとともに対話等を通じて、健全な企業文化・風土の醸成を行い、社会・環境問題等の対応に努めています。

【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、「信頼と限りなき挑戦」を経営理念として掲げています。

(<https://www.carlithd.co.jp/group/philosophy.html>)

【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、グループ方針管理規程を定め、経営理念、行動指針を策定しています。グループ経営理念として、「信頼と限りなき挑戦」を掲げ、行動指針として「お客様第一主義」「安全第一」「社会貢献」を掲げています。また、コーポレートガバナンス・コード全原則への取り組みを当社ポータルサイトに掲載し周知・徹底しております。

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。

「経営理念」「行動指針」等はポータルサイトに掲載し周知徹底を図っています。また、社内報を通じて社員への浸透を図っています。2022年度よりエンゲージメントサーベイを実施し、その結果をもとに取締役会でレビューを行います。

【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を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の実現に向け、当社は代表取締役社長を委員長、取締役・執行役員の全員と社外監査役を委員とする、取締役会の監督の下での「サステナビリティ委員会」を設置し、活動を推進しております。

年3回開催する本委員会において、サステナビリティに関する方針・戦略・計画・施策の検討・立案、グループ各社の課題の抽出と強化・改善に向けた方策の明確化等の審議を行っております。事務局は広報・サステナビリティ推進部が担い、審議された内容は適宜グループ経営戦略会議・経営会議・取締役会に報告されます。取締役会においてそのKPI設定を含むサステナビリティ課題への積極的・能動的な議論を推進します。

また、CSR推進責任者会議・CSR推進担当者会議を定期的で開催しております。両会議の結果はサステナビリティ委員会に報告され、持続可能な社会の実現に向けたグループ一丸となつての推進強化に注力しております。

【補充原則 2 - 3 ①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

企業活動を継続していく上で、健全な地球環境は不可欠であり、気候変動への対応は当社が取り組むべき最も重要な経営課題の一つと位置付けております。

当社は代表取締役社長を委員長、取締役・執行役員の全員と社外監査役を委員とする、取締役会の監督の下でのサステナビリティ委員会を設置し、活動を推進しております。

年3回開催する本委員会において、サステナビリティに関する方針・戦略・計画・施策の検討・立案、グループ各社の課題の抽出と強化・改善に向けた方策の明確化等の審議を行っております。事務局は広報・サステナビリティ推進部が担い、審議された内容は適宜グループ経営戦略会議・経営会議・取締役会に報告されます。取締役会においてそのKPI設定を含むサステナビリティ課題への積極的・能動的な議論を推進します。

また、ガバナンス委員会、コンプライアンス委員会、グループリスクマネジメント委員会等によりサステナビリティ推進の強化を図っております。気候変動などの地球環境問題のリスク・機会については、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、署名を行いました。その提言に則り、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）やWWF（世界自然保護基金）などの情報をもとに分析を開始し、結果は、サステナビリティ委員会および取締役会に報告されております。

リスク管理につきましては、これをより一層強化し、適切な策を講じるために、従前より、経済環境への大きな影響については経営企画部が、人的被害の大きな影響については、人事部と総務部がリスク管理を行ってまいりました。新たに、生産活動や品質へのリスク管理の強化を図ることを目的に、2021年度より生産・品質統括部を設置しました。また併せて、代表取締役社長を委員長とするグループリスクマネジメント委員会を設置し、気候変動を含む総合的なリスク管理体制を構築しました。

グループ各社から集約されたリスク情報がタイムリーに経営層に報告され、グループ全体におけるリスクの漏れのない検出、対策への優先順位付け、経営判断を滞

りなく実行できるよう、今後も一層努めてまいります。

取締役会は、サステナビリティ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、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然環境を尊重し、環境負荷の少ないモノづくりを目指し、地球環境の保全と維持に配慮した事業活動を継続的に行うよう検討を深めてまいりますその活動内容は年1回統合報告書を発行し、当社ウェブサイトでも開示しております。

(<https://www.carlithd.co.jp/csr/>)

【原則 2 - 4 . 女性の活躍促進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躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、グループ人事ビジョンを策定し、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多用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、と認識しています。人材を「人財」と捉え、従業員の人権や多様性を尊重し、成長を促すための体制作りを行うとともに、女性社員がいきいきと働き、活躍できる職場環境を整備していきます。

【補充原則 2 - 4 ①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材 戦略の重要性に鑑み、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をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社の基本方針を、「当社グループの最大の財産である人材を『人財』と捉え、従業員の人権や多様性を尊重し、成長を促すための体制づくりを行うとともに、働きやすく快適な職場環境を整備します」とし、社員の多様性を尊重した人財施策を実行しております。

当社では女性の採用を積極的に進める為に、2015年度から新卒女性の採用比

率目標を30%以上とし、2022年度までの累計新卒女性採用比率は38.2%となっております。

また、当社および中核会社の日本カーリットを合わせた2022年の女性管理職比率は1.8%、女性の管理職候補層（係長・主任クラス）比率については14.8%となっております。

5年後には新卒女性採用比率は維持しつつ、女性管理職比率5%台、女性の管理職候補層比率18%台を目指し、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしてまいります。

また、多国籍の人材採用や中途採用も継続的に進めており、多国籍人材については2022年度までに累計5名の新卒を採用しております。中途採用者については当社および中核会社の日本カーリットを合わせた管理職ポストにおける割合は28.7%を占めております。今後も中途採用従業員について多様性確保の観点から諸施策に取り組み、現状を維持していく予定です。外国人の管理職は現在おりませんが、将来の外国人管理職登用を実現すべく多国籍人材の採用を増やしてまいります。

加えて、カーリットグループの人財が、仕事を通してやりがいと誇りを感じ、いきいきと活躍できる場を提供することとしております。このための社内環境整備の施策として、育児休業の取得を制度面から整備しており、女性の育児休業取得率は100%を継続しております。今後は男性の育児休業取得についても取得率向上に取り組んでまいります。

また、グループ横断的な教育制度を充実させることで、当社グループの未来を担う人財の育成に取り組んでおります。職位別研修を始め、財務・語学等のスポット研修、また自己啓発として通信教育の受講やマネジメントスクール通学の支援を行っており、中長期的な人財戦略を支える諸制度を用意しております。

その他にも、マテリアリティの最上位に「安心・安全で生き活きた職場環境づくり」を掲げており、ストレスチェックの実施、産業医による定期的な面談機会を設ける等、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進しております。

【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。

当社は、コンプライアンスに関する規程を策定し、従業員からの内部通報を受け
る窓口を設けています。通報された情報に関する事実関係の調査は法務・コンプラ
イアンス部が行い、調査結果に基づき是正処置、及び再発防止策が講じられるよう
になっています。また、コンプライアンス遵守状況は、社長以下取締役から構成さ
れるコンプライアンス委員会に報告されております。

【補充原則 2 - 5 ①】

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。

当社は、社内の内部通報窓口に加え、外部の顧問弁護士を社内から独立した内部
通報窓口として設置しています。また、コンプライアンスに関する社内規程により
通報者が保護されるような体制を整備しています。

【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】

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。

当社は企業年金の運用基本方針等を定め、スチュワードシップ・コードの受入れ
を表明している資産管理運用機関に運用を委託しております。運用結果が財務会計
に与える影響を認識し運用機関と協議の上で運用商品を決しており、また財務の
専門性を持った者を含む担当部門が、運用機関から定期的に報告を受け、運用状況
やスチュワードシップ活動状況をモニタリングしております。運用担当者は運用機
関のセミナーに参加する等資質向上に努めております。

企業年金の規約等の変更は、加入者の過半数を代表する者の同意を得ることによ
り、受益者の利益向上を図り利益相反を適切に管理しております。

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分かりやすく、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。

当社は、情報開示を重要な経営責務として捉えています。投資家保護や資本市場・経営の透明性を高めるために適時・正確かつ公平な情報開示を行うことが必要不可欠と考えています。法令に定める開示事項の他、株主をはじめとするステークホルダーにとって有効と判断される情報については、任意の適時開示のほか、当社ウェブサイト、統合報告書等にて、積極的に情報開示を行っています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

【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、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げています。また、当社は、2025年3月期を最終年度とする3ヵ年の中期経営計画「Challenge 2024」を策定いたしました。

詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の2022年6月15日付「新中期経営計画（2022年～2024年）「Challenge 2024」資料」をご参照ください。

(https://ssl4.eir-parts.net/doc/4275/ir_material_for_fiscal_yml/119547/00.pdf)

(ii) 当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げ、お客様第一主義、安全第一、社会貢献を行動指針としております。また、グループ全体の経営意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制が図れる持株会社体制をとり、経営構造改革に努めております。

さらなる企業の成長を加速し、企業価値向上を実現するためには、コーポレートガバナンスの強化が必要不可欠と認識しており、株主をはじめとするステークホルダーとの対話、社会情勢などを踏まえ適宜必要な施策を行い、ステークホルダーから信頼・評価されるコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

当社は社会の一員としての企業の社会的責任を真摯に受け止め、法令および社内規程の遵守のみならず社会的規範、倫理を尊重した透明かつ公正な企業活動を推進してまいります。

(iii) 当社の取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、以下の通りとなっております。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職責に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

2. 基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、各取締役の職務の評価も加味して決定するものとしております。各取締役の職務の評価に関しては、代表取締役が各取締役の職務の執行の状況を評価し、ガバナンス委員会に諮問した上で、評価を決

定します。

3. 賞与の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

賞与は、当社は取締役の報酬と業績および株式価値との連動性を明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした業績連動型株式報酬制度としております。業績連動型株式報酬等の総額について1事業年度60百万円を限度とします。取締役（社外取締役を除く）に対し、連結経常利益を業績基準とし、当社が定めた役員株式等給付規定に基づき達成度合いに応じて定められたポイントを付与します。連結経常利益を指標とする理由としては、営業活動を表す営業利益に財務活動による損益が加減されたものであり、経営活動全般の利益を表すものであるため、数値指標として採用しております。一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式等を給付し、給付を受ける時期は原則として取締役の退任時となります。給付する株式については、あらかじめ信託設定した金銭により、取引市場または当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。

なお、本制度の概要は下記のとおりです。

a. 支給対象

取締役（社外取締役を除く）

b. 業績連動給与として支給する財産

当社普通株式および金銭

c. 株式報酬の支給額等の算定方法

下記算定方式により付与ポイントを計算し、毎年の定時株主総会終了日に受給予定者にポイントを付与します。

付与ポイント＝配分原資（別表1）×（別表2に定める各受給予定者のポイント付与割合÷ポイント付与合計）÷信託が本株式を取得したときの株価（1ポイント未満は切り捨て）

（別表1）配分原資

連結経常利益12億円以上、かつ連結純利益6億円以上…連結経常利益の1.5%（上限60百万円）

連結経常利益12億円未満あるいは12億円以上であっても連結純利益6億円未満…支給せず

※連結経常利益、配分原資は百万円未満切捨て

※相応の理由がある場合には、取締役会決議によりポイントを付与しない場合がある

（別表2）ポイント付与割合

取締役会長…2.5

取締役社長…4.0

取締役副社長…2.5

取締役専務…2.0

取締役常務…1.5

取締役…1.0

※各事業年度において付与されるポイント数合計の上限は120,000ポイント

※ポイント数に応じて割り振られる金額は1万円未満切捨て

上記の計算式により付与された毎年のポイントの累計数を基礎として、以下の算式により計算される株式数を給付される権利を当該受給予定者の退任時に取得します。なお、給付株式数に単元未満株の株数が生じる場合、当該株数相当の金銭を給付します。また、受給予定者が死亡した場合には、当該株数に受給予定者の死亡した日の株式市場における終値または気配値を乗じた金額に相当する金銭を当該取締役の遺族に給付します。

給付株式数 = 累計ポイント × 1.0

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬当の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、ガバナンス委員会において検討を行います。取締役会はガバナンス委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。

なお、1.において記載の通り、業務執行取締役の報酬については、固定報酬としての基本報酬、賞与により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。業務執行取締役については、固定報酬としての基本報酬に加えて、業績連動型株式報酬として、3.において記載の通り、各事業年度の業績に応じてポイントを付与し、原則各取締役の退任時にポイントの累計数に応じた株式数を賞与として支給します。従って、業務執行取締役の報酬等の額に対する割合は、業績連動型株式報酬によって付与されるポイントに応じて変動することがあります。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の取締役の報酬額については、透明性・客観性を高めるためにガバナンス委員会に諮問し、取締役会が答申結果を受けて審議決定します。業績連動型株式報酬制度については、上記3.の記載内容に従ってポイントを計算し、取締役会にて決議します。

(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なうに当たっての方針と手続きは、予め取締役会で設定した選解任要件（高潔性、変革力、構想

力、戦略的思考力、リーダーシップ力など取締役求められる資質)を基に候補者を選定して透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその助言を基に審議し決定します。尚、監査役候補の指名は、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会で審議して指名します。

(v)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・指名理由を、株主総会招集通知書に開示します。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【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、情報開示を重要な経営責務として捉えており、ステークホルダーに対し具体的かつ解りやすい内容で開示するよう努めています。

【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。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、英語版のウェブサイト及び会社案内などを作成しております。また、招集通知、決算短信の資料についても一部英語版を作成し開示しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【補充原則 3 - 1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく

開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は以下のサステナビリティ基本方針を掲げました。

カーリットグループは、経営理念《信頼と限りなき挑戦》の下、モノづくりやサービスの提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指します。具体的な取り組みにつきましては中期経営計画や当社ウェブサイト、統合報告書等を通して開示しております。

人的資本について当社は、マテリアリティで「安心・安全で生き活きとした職場環境づくり」を掲げており、その取り組みについては、統合報告書にて情報開示を行っております。

知的財産については、当社グループ独自のコア技術を応用し、化学分野に重点を置いた研究開発、知的財産の取得に向けた投資を積極的に行っております。また、技術革新やトレンドの変化を踏まえ、効果的かつ効率的な知的財産の活用及び管理を行っております。取り組み内容については、統合報告書等において開示しております。

当社は、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、署名を行いました。その提言に則り、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）やWWF（世界自然保護基金）などの情報をもとに、世界の平均気温を産業革命以前と比べ、このまま対策を講じず4℃上昇する「4℃シナリオ」と、2℃に抑制するための施策としての「2℃シナリオ」について、リスク・機会の両面から分析を開始いたしました。現段階における結果を当社ウェブサイト上に掲載しております。

気候変動関連問題が財務実績・財政状態に及ぼす潜在的影響につきましては、今年度中の算出を目標に進めております。また、2050年のカーボンニュートラル達成に向け、脱炭素社会への移行プラン、インターナルカーボンプライシングの導入、気候変動対応の目標値と連動した取締役の報酬額の設定等につきましては検討・試算を進めており、可能となった時点で速やかに開示いたします。

(<https://www.carlithd.co.jp/csr/>)

気候変動によるリスク・機会は時代とともに変化するものと認識し、分析・評価の精度の向上を図り、優先度の高い主要インパクトの特定と対応策の検討を実施します。その結果は、取締役会が監督し、適切に経営・事業戦略へ具体的に反映させることに努め、経営のレジリエンス（強靱性）の向上につなげます。

【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、監査役会や財務部等関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。

【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

(i) 当社監査役会では、「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」及び「会計監査人の評価および選定基準」を定めました。

(ii) 監査役会は外部会計監査人との協議及び意見交換、監査の実施状況等により、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である E Y 新日本有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しております。

【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

(i) 外部会計監査人と当社及び監査役会と事前協議を実施の上、監査計画を策定し、

十分な監査時間を確保しています。

(ii) 外部会計監査人と定期的な面談を行う他、要請があれば社長をはじめ、各業務担当取締役等との面談時間を設けています。

(iii) 外部会計監査人と監査役は四半期レビューの報告を通じて連携を確保しています。外部会計監査人と内部監査室は内部統制監査や四半期レビュー報告を通じて連携を確保、監査役会と内部監査室は定期(毎月)及び随時に情報交換を実施しています。

(iv) 代表取締役の指示により、各管掌取締役、部長(室長)が中心となり、調査を行い速やかに是正措置、再発防止策を講じます。

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。

当社は、持株会社体制を採用しておりグループ全体の経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制の確立を図るとともに、社外取締役を選任し、取締役会のチェック機能を強化しています。

また、社外取締役のほかに社外監査役を選任し、取締役の業務執行を監査・監督する体制となっています。社外取締役及び監査役は法令、財務、コーポレートガバナンス等に関して豊富な知識と経験を活かし、独立・公正な立場から経営全般について有益な提言を行い、監査役は、グループ戦略会議等の重要な会議に出席するなど、事業内容に精通し、経営監督の実効性を高めています。

【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。

当社取締役会は、当社の経営理念をもとに経営方針、経営戦略、年間経営計画、中長期経営計画等の基本方針について議論をして決定しています。決定された計画等を踏まえ執行役員を中心として事業を推進しています。

【補充原則 4 - 1 ①】

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。

当社取締役会は、定款、取締役会規程、職務権限規程等の社内規程において、取締役会の決議事項及び経営陣に対する委任範囲を定めており、定められた基準に基づき経営上の重要事項について審議、決議をしています。取締役会は、会社の業務執行を決し取締役の職務執行を監督することを定めており、また業務執行状況について代表取締役から報告を受け、その内容について検証しています。

【補充原則 4 - 1 ②】

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認識しています。

当社は、前中期経営計画の取組みを振り返り、各施策の成否と未達に終わった目標の原因分析をふまえ、2025年3月期を最終年度とする3ヶ年の中期経営計画「Challenge 2024」を策定いたしました。その内容を中期経営計画の策定に反映しております。

詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の2022年6月15日付「新中期経営計画（2022年～2024年）「Challenge 2024」資料」をご参照ください。

(https://ssl4.eir-parts.net/doc/4275/ir_material_for_fiscal_yml/119547/00.pdf)

【補充原則 4 - 1 ③】

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。

当社取締役会は、次期代表取締役の後継者計画及び育成が経営戦略上の特に重要な課題であることを認識しております。当社は、代表取締役に求められる資質として、「高い倫理観と公正・公平さ」「戦略的思考」「変革のリーダーシップ」「成果を出すことへの執着心」「組織開発力・人材育成力」を重点項目とし、これを基に後継者の育成及び決定を行っております。後継者候補の育成については、当社内の人事評価に基づいて選定された次期経営陣幹部候補に適切な研修の機会を与え、また当社グループ内において経営者経験を積ませるなど、時宜に即した果敢な経営判断が行える候補者の育成に努めております。また、取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会は、後継者の育成について社長から報告を受け検討を行い、取締役会に対してその内容を報告しております。後継者の決定についても、上記と同様にガバナンス委員会の答申内容を踏まえ、取締役会において検討した上で審議・決定しております。上記の後継者計画については、当社を取り巻く環境や将来をも見据えた業容の変化等も踏まえ、その内容が適切であるかどうかについて、常に当社における重要かつ継続的な検討事項の一つであると認識し、諮問機関であるガバナンス委員会の検討の内容を適時に取締役会に報告しております。

【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。

当社取締役会は、業務遂行の実施責任を担う執行役員等の提案を、当社の経営理念として掲げる「信頼と限りなき挑戦」を実践していくうえで必要不可欠なものとして考えています。執行役員は、取締役会、グループ経営戦略会議で決定・承認さ

れた事項に基づき、業務遂行の実施責任を負っています。

企業価値向上に資すると考えられる提案については、グループ経営戦略会議、取締役会で、審議・承認された上で、取締役がこれを執行しております。

当社の取締役に対する報酬等の構成は、月額報酬および業績連動型株式報酬で構成されています。月額報酬は取締役の業務執行の対価として株主総会で決議された限度額(年度総額)の範囲内で、株主総会終了後の取締役会で決定し、これを支給しております。業績連動型株式報酬につきましては、業績達成度に応じて、株主総会で決議された限度額の範囲内で、役員株式給付規程に基づき、株主総会終了後の取締役会で決議し、株式を給付します。

本制度は、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも、株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。

【補充原則 4 - 2 ①】

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。

取締役の報酬は、株主総会の決議により取締役全員の報酬限度額を決定しております。個別の報酬は、透明性・客観性を高めるためガバナンス委員会にて報酬制度や報酬額等について審議し、取締役会が答申結果を受けて審議決定します。報酬の具体的な構成は、月額報酬及び業績連動報酬から構成されています。業績連動報酬はインセンティブを付与するため業績連動型株式報酬制度(BBT)を導入しており、前事業年度の連結経常利益の達成度に応じてポイントを付与し、取締役の退任時にポイントに応じた当社株式を給付します。

(1) 月額報酬

年額限度額 300 百万円以内 (うち社外取締役分は 30 百万円以内)

(2) 業績連動型株式報酬

年度限度額 60 百万円以内(但し社外取締役を除く)

【補充原則 4 - 2 ②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社取締役会は、サステナビリティ基本方針を策定し、持続可能な社会の実現に向けたトップコミットメントを発信するとともに、その具体化に向けた戦略を中期経営計画に策定し、ステークホルダーに向けて開示しております。

当社は、マテリアリティに対する取組みが経営戦略の中核にあることを認識し、中期経営計画における事業ポートフォリオ経営の戦略の1つにESG経営の高度化を掲げ、人的資本・知的財産への投資を含む経営資源が、持続的な成長に資するよう配分しております。また、戦略に紐づく各施策に対し、目標やKPIなどを定めて開示しております。

当社のサステナビリティを巡る取組みは、年3回開催されるサステナビリティ委員会においてレビューされ、取締役会に付議しております。

【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・取締役に対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。

当社取締役会は、会長が議長となり、各取締役から業績等の報告を受け、その評価を執行役員等幹部社員に反映をしています。

当社は、ステークホルダーに対して、適時・正確かつ公平な情報を提供するため、東京証券取引所の定める適時開示に関する規則に準拠した情報並びにその他の重要な情報を迅速に公開する他、当社を理解していただくために有効な情報につきましても積極的に開示しています。また、当社は「内部統制システムに関する基本方針」を定め、当社の事業活動が効率的、効果的かつ正確に行われるよう内部統制シ

システムの適切な運用および整備に努めます。

関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、事前取締役会にて審議を行うことを取締役会規程に定め、適切に判断を行っております。

【補充原則 4 - 3 ①】

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。

株主総会・取締役会において、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経営陣幹部の選任や解任を実行しております。

【補充原則 4 - 3 ②】

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。

代表取締役の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であると認識しており、取締役会で設定した選解任要件（取締役選任要件を備え且つ会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の持続的向上の実現に最適な者）を基に候補者を選定し、透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問して、取締役会はその答申・助言を基に審議し決定します。

【補充原則 4 - 3 ③】

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。

代表取締役の解任につきましては、コンプライアンス違反により会社に多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合や業績が低迷した場合などの代表取締役解任要件を取締役会が設定し、透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問して、取締役会はその答申を基に審議し決定します。

【補充原則 4 - 3 ④】

内部統制や先を見越した 全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部統制や先を見越したグループ全体におけるリスク管理体制を構築するため、2021年度より取締役会の監督の下に代表取締役社長を委員長とするグループリスクマネジメント委員会を設置し活動を推進しております。従前より、経済環境への大きな影響については経営企画部が、人的被害の大きな影響については人事部と総務部が、リスク管理を行ってまいりました。新たに、生産活動や品質へのリスク管理の強化を図ることを目的に、2021年度より生産・品質統括部を設置しました。グループ各社から集約されたリスク情報がタイムリーに経営陣に報告され、グループ全体におけるリスクの漏れのない検出、対策への優先順位付け、経営判断を滞りなく実行できるよう、今後も一層努めてまいります。また、内部監査室による監査方針、重点項目を含む監査計画、監査結果等の運営状況は、代表取締役社長へ報告を行うとともに取締役会および監査役会へ報告を行う体制を整備しております。

【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、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。

当社監査役は、社外監査役 2 名 (常勤監査役 1 名・非常勤監査役 1 名) を含む 4 名の監査役であり、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。

社外監査役は、経営に関する経験などが豊富であり、客観的視点から独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であり、経験、知識を活かして取締役会、グルー

プ経営戦略会議で意見を述べています。

【補充原則 4 - 4 ①】

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。

当社社外監査役 2 名は、独立役員として東京証券取引所へ届出をしております。監査役の中から常勤監査役 1 名を選任し、代表取締役と常時意見交換ができる体制となっています。

常勤監査役等は取締役会に加え、グループ経営戦略会議等の業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査体制を構築しております。また、社外取締役と随時会合を開催し、連携をとる体制となっています。

【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。

当社取締役・監査役・経営陣は、株主から求められる受託者責任を認識し、責務を果たすことで、企業価値、株主の共同の利益を高めていきます。そのために、適時・正確かつ公平な情報を迅速に提供していきます。

【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 3 名を選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を述べることで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【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取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会の主要メンバーであり、経営陣から独立した立場で且つ専門的な知識・経験等を活かし、取締役の業務執行の監督、経営方針、経営改善、経営陣幹部の選解任および利益相反取引に対する監督などに対し意見を述べ、取締役会へ答申、助言及び経営の監督などの責務を果たしています。

【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、プライム市場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3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、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、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

独立社外取締役の選任に関しては、経営、法令、財務、ガバナンス等豊富な知識と経験を有し、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保、ガバナンス強化に有益な提言を行える人物を選任しております。

現在当社は取締役8名のうち独立社外取締役3名を選任しており、1名は法令に関する豊富な知識を持ち、1名は財務に関して精通し、1名は、経営全般に関する経験を有した人物であります。3名ともそれぞれの専門分野の立場から、経営全般

に有益な提言を行っております。また、今後も業種・規模・事業特性・機関設計・会社を取り巻く環境等を総合的に勘案して、必要な独立社外取締役の人数について検討してまいります。

【補充原則 4－8 ①】

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を開催するなど、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。

現在当社では、社外取締役を3名選任しており、随時監査役と会合を催しており、客観的見地に基づく意見交換を行っております。

【補充原則 4－8 ②】

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。

現在当社では、独立社外取締役を3名選任しており、ガバナンス委員会の委員長は社外取締役から互選することとしています。

また経営陣や監査役と連携できる体制は整備されています。

【補充原則 4－8 ③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上(プライム市場上場会社においては過半数)選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、支配株主を有しておりません。

【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。

社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準に関しましては、東京証券取引所が定める基準に準じております。また社外取締役の選任にあたり、人格・経験・見識に優れ、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保及びガバナンス強化に貢献できる者という選任要件を策定しています。

【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、グループ全体の戦略策定等を担い、各事業会社はそれぞれの事業に専念する純粋持株会社体制を選択し、また業務執行体制を強化するため、執行役員制度を導入しております。

当社は取締役会のほか、グループ全体の経営を促進するため、グループ経営戦略会議を設け、原則毎月これを開催することとしています。

【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（後継者計画を含む）・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独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は経営の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立した任意の諮問機関であるガバナンス委員会を設置しております。委員長は社外取締役の中から選任し、委員長を含む社外取締役3名と社内取締役1名、常勤社外監査役(オブザーバー)1名で構成されており、過半数を社外取締役と定めております。ガバナンス委員会は、当社のコーポレート・ガバナンス体制、取締役会運営の実効性評価、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め経営陣幹部及び取締役の選任及び解任の方針、取締役の報酬体系・報酬金額の方針、代表取締役の選解任及び後継者計画の方針、代表取締役経験者の顧問・相談役選任、などの事項について審議し、取締役会に答申、助言しております。

【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、職歴、年齢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。

当社は、持株会社体制を敷いており、グループ横断的な経営管理を行うため、営業、生産、財務、管理、研究開発などの各部門の知識・経験を有する取締役をバラ

ンス良く選任しております。また社外取締役3名は、法務、会計、経営に関する知識・経験を有しており、うち1名は女性を選任しています。尚、現時点における当社の事業範囲は主に国内であり国際性の面は今後の事業展開に応じて対応します。

また監査役は、他社で監査役や経営者を経験するなど適切な経験・能力と財務・会計・法務に関する知識を有した者を含めて選任しています。

取締役会の実効性評価については、毎年第三者外部機関を起用した自己評価・分析を行っており取締役会の機能向上を図っています。

【補充原則4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを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。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は定款で取締役員数を11名以内と定めており、現在8名で構成しています。持株会社体制を敷いておりグループ横断的な経営管理を行うため、営業、生産、財務、管理、研究開発などの各部門の知識・経験を有する取締役をバランス良く選任しております。また社外取締役3名は、法務、会計、経営に関する知識・経験を有しており、うち1名は女性を選任しています。選任方針は、高潔性、変革力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップ力などからなる取締役選任要件を設けて候補者を選任することとし、また選任手続きは、透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその答申・助言を基に審議し決定します。

また、スキル・マトリックスは、株主総会招集通知に掲載しております。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

【補充原則4-11②】

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。

当社の社外役員の中には、他の上場会社の役員を兼任している者がおりますが、当社の取締役会、経営戦略会議を含む種々の会議に出席して発言するなど、その役割・責務を適切に果たしています。その兼任状況につきましては有価証券報告書を通じ開示しております。

【補充原則 4 - 11③】

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。

当社では、取締役会がその役割・責務を適切に果たし、実効性を確保しているか、毎年アンケート形式による自己評価を行っております。

①評価・分析方法

2021年度の実効性評価について2022年3月に全取締役、監査役を対象として、以下の項目について質問及び自由記載によるアンケートを実施しました。その後、4月の取締役会でこの集計結果を評価し、当社の取締役会の現状の強みおよび課題について確認しました。なお、アンケートの実施と集計は客観性を確保するために第三者機関に委託しました。

〈アンケート項目〉全8項目33問

取締役会の役割・機能、取締役会の構成・規模、取締役会の運営、監査機関との連携、社外取締役との関係、株主・投資家との関係、ガバナンス委員会の運営、総括

②評価結果

当社取締役会は、昨年度に続き取締役会の実効性は概ね確保されていると評価いたしました。特に、監査機関との連携が確保されている点は強みであると認識しており、グループのリスク管理の点において、グループリスクマネジメント委員会の設置や経営会議の活用等による情報収集の仕組みの整備を行うなど、高度化を図りました。他方、取締役会の議論の内容について見直しを進めているものの、中長期的な議論の充実については昨年引き続き課題が見られました。経営人材の育成や取締役会の構成などにも関わる中長期的な議論の充実については特に重要な課題ととらえ、取締役会の決議事項を工夫することなどにより改善を図り、今後も取締役会の実効性向上に向けて取り組んでまいります。

【原則 4 - 12 . 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。

当社は、取締役会に付議される決議事項及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役から質疑を受け、意見交換を実施しております。また、取締役会出席者全員が付議された議案について活発な意見交換がなされています。

【補充原則 4 - 12①】

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

当社取締役会は、法令、定款、取締役会規程の定めにより毎月 1 回の定時取締役会の他、必要あるときは臨時取締役会を開催しています。なお、事業年度前に年間開催スケジュールを取締役・監査役へ通知し、取締役会出席への調整を求めています。

取締役会に上程される審議・報告事項は、グループ経営戦略会議・経営会議で事前に資料が配布され、審議・報告される事項が多く、取締役・監査役は、事前に内容を把握しています。

【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。

当社取締役・監査役は、職務遂行上必要となる情報について、各グループ会社、各部門へ資料請求や説明を求めています。取締役については、秘書室が担当しております。監査役については、非常勤監査役のうち2名が必要に応じ業務・会計監査を担当する体制をとっているため、現在、監査役を支援するための人員は配置しておりませんが、監査役が、その業務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合は、当該使用人を配置します。

【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・果断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。

当社取締役及び監査役は、審議・報告事項に情報不足がある場合には、取締役会事務局である秘書室や関連する部門に対して、情報や説明を求めています。なお、必要に応じて、取締役以外の者を出席させ、その報告と意見を聞くことができます。

【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。

当社取締役・監査役は、ガバナンスの徹底、内部統制の強化、コンプライアンス・リスク管理の強化、事業・投資の拡大業務遂行上必要と判断した場合は、専門家の意見、助言を積極的に活用しています。

【補充原則 4 - 13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、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。

当社は、代表取締役社長直轄の独立組織である内部監査室により、内部監査を実施しております。内部監査室による監査方針、重点項目を含む監査計画、監査結果等の運営状況は、代表取締役社長へ報告を行うとともに取締役会および監査役会へ報告を行う体制を整備しております。

また、当社では社外取締役や社外監査役の指示を受けて、社内調整を行う事務局は設置していませんが、各部門が常時、担当取締役を通じて、社外取締役や社外監査役からの依頼に対する情報提供、説明をする体制をとっています。

【原則 4 - 14 . 取締役・監査役トレーニング】

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。

当社は、取締役・監査役に対し、職責や業務上必要な知識や適切な更新等のために様々な研修機会を提供しています。

各自業務上必要とする知識習得等、情報収集を目的としたセミナー、研修への参加費用は当社にて負担をしています。

【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。

当社取締役・監査役・執行役員を対象としてCSR、ESG、危機管理等をテーマとした様々な研修会を実施しております。

新任の社外役員に関しましては、工場見学等の研修を実施しております。

今後、組織マネジメント、コーポレートガバナンス等のテーマの拡充を図ってまいります。

【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、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。

当社取締役及び監査役は、当社が主催するグループ役員研修や、当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、当社の取締役及び監査役に就任する際には、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のための機会を設けております。

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、株主総会の場以外においても、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。

当社は、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、積極的に株主と対話を行うことが重要と認識し、IR活動に注力しております。IR活動は広報・サステナビリティ推進部で担当し、担当取締役を中心とし、IR活動を実施しております。

【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。

株主・投資家を含むすべてのステークホルダーに対して公平かつタイムリーな情報開示を行い、経営陣自らによる直接のコミュニケーションを重視しています。

投資家・報道関係を対象に、決算説明会を年2回開催するほか、中期経営計画説明会、工場見学会等を実施する方針としています。また個別取材にも積極的に応じています。

当社では広報・サステナビリティ推進部をIR担当部門としています。

【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、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話(面談)は、広報・サステナビリティ推進部を窓口として対応しております。定期的開催している決算説明会ならびに個別ミーティングには、従前より取締役が出席し対応を行っており、今後も継続します。株主、機関投資家の要望および主な関心事項に応じ、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨み、対話の促進に努めてまいります。

【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、建設的な対話の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IR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会やIR活動)の充実に關する取組み
- (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

当社では担当取締役が経営戦略、財務、人事、総務等のIR活動に關連する部署と連携を図っています。広報・サステナビリティ推進部において、投資家からの個別取材を積極的に受け付けています。また、投資家・報道機関向けに全執行取締役が出席する決算説明会を開催しています。

決算説明会等においては、参加者からのアンケート・ヒアリングを実施し、グループ経営戦略会議などで報告をしています。

なお、投資家との対話では、決算期日から決算発表日までは決算に関するコメントを控えるなどインサイダー情報管理に留意しています。

【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月末及び9月末に株主名簿に基づき、株主・株式状況を把握・確認しております。

【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・人的資本への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、中期経営計画を策定し、当社ウェブサイト等を通じて公表しております。中期経営計画では、自社の資本コストを把握したうえで、経営理念を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示しております。また、策定をした経営戦略、経営計画については、毎年進捗状況を確認・分析したうえで、必要に応じて、事業ポートフォリオの見直しや新たな事業投資や設備投資および人材育成への投資等の経営資源の配分計画を含めて修正を行います。

[\(https://www.carlithd.co.jp/ir/\)](https://www.carlithd.co.jp/ir/)

【補充原則 5 - 2 ①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、中期経営計画を策定し、当社ウェブサイト等を通じて公表しております。中期経営計画では、自社の資本コストを把握したうえで、経営理念を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示しております。また、策定をした経営戦略、経営計画については、毎年進捗状況を確認・分析したうえで、必要に応じて、事業ポートフォリオの見直しや新たな事業投資や設備投資および人材育成への投資等の経営資源の配分計画を含めて修正を行います。

[\(https://www.carlithd.co.jp/ir/\)](https://www.carlithd.co.jp/ir/)