最終更新日：2025年7月30日
ARE ホールディングス株式会社
代表取締役社長　東浦 知哉
問合せ先：企画部　03-6270-1833
証券コード：5857
https://www.are-holdings.com/

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。

Ⅰ 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 更新

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
AREホールディングスグループ（以下「当社グループ」という。）は、当社グループの存在意義であるパーパス、パーパスを実現するための具体的なコミットメントであるゴールズ、及び社員の行動指針であるバリューズから成る「AREグループウェイ」を経営理念として定めています。当社グループの役員は同理念を自らが率先して実践するとともに、社内ポータルサイトに掲載するなどして社員に徹底させています。また、当社グループは、同理念に基づき、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、制度的枠組み、ならびに具体的な取り組みを明文化し、これに基づき、ガバナンス体制を構築及び維持する目的で「AREホールディングス コーポレート・ガバナンス基本方針」を策定しています。

コーポレート・ガバナンスを確立し有効に機能させることは、企業の社会的責任であると共に、経営の効率性や透明性を高め持続的な企業価値向上に資するものであると考えます。当社は、株主・取引先・従業員・地域社会などさまざまなステークホルダーからの信頼に応えるコーポレート・ガバナンスを構築し、上場企業としての社会的使命と責任を果たすとともに、コンプライアンスを重視しつつ経営環境の変化に迅速に対応できるトップマネジメントの構造と事業執行体制を整備し、持続的な企業価値の向上を目指します。

※「コーポレート・ガバナンス基本方針」は、当社ホームページに掲載しています。
URL: https://www.are-holdings.com/sustainability/governance/

※上記の「基本的な考え方」の詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第1章 総則、別添資料1：AREグループウェイ、をご参照ください。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則すべてを実施しています。
コーポレートガバナンス・コードの各原則の実施状況については、「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」(*)をご参照ください。
(*)本コーポレート・ガバナンス報告書（PDF版）の添付資料をご参照ください。

【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

当社は、2021年6月の改訂後のコードに基づき開示しています。

【原則1-4. 政策保有株式】
当社は、取引関係の強化および取引関係の構築等当社グループの企業価値の維持または向上に資すると判断される場合には、政策保有株式を保有することがあります。
政策保有株式については、当社の資本コストを踏まえ、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証したうえで保有の合理性について毎年審議を行い、保有の合理性がなくなっている場合には速やかに売却を行うこととします。
政策保有株式の議決権については、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の企業価値の向上を期待できるかどうか等の観点から総合的に賛否を判断し行使を行います。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第2章 株主等との関係 6. 政策保有株式、をご参照ください。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】
当社取締役、当社グループ会社役員およびその近親者、ならびに主要株主(総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者)等との取引のうち重要性の高いものについては、客観的かつ網羅的に情報を把握した上で取締役会に付議し、取引の内容や条件の妥当性について審議します。また年次で調査確認書を作成して取引の有無を確認し、重要な事実が判明した場合には取締役会に報告します。
※「コーポレート・ガバナンス基本方針」第2章 株主等との関係 5. 関連当事者間取引防止、をご参照ください。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
【補充原則2-4 ①. 中核人材の登用等における多様性確保の考え方】
当社は、性別、年齢、人種、国籍、宗教、障害の有無等の多様性を受容（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）し、幅広い人材が個性と能力を発揮でき、個人的な属性による不平等が発生しないよう、人材の採用や評価等の諸制度を適切に運用しています。具体的には高い能力を発揮する従業員は属性に関わらず高い評価と処遇で報いています。また、グループ全従業員に対して、階層別の人材育成研修の他、プロフェッショナル人材であることを目指し、専門能力を修得するための研修機会を提供しています。
(1)女性の登用
女性従業員の活躍に向けて各種制度の整備等を行い、女性はもちろんのこと、男女問わず働きやすく、能力を発揮することのできる職場環境づくりを推進しています。具体的には、「管理職に占める女性比率」をSDGs重点テーマの一つとして設定し、2030年度末までに国内グループ連結で7.0%を目標に掲げています。さらに、女性を含む多くの従業員が会社や職場での活躍を望み行動発揮につなげていただくため、キャリアに関する意識向上を図っています。

(2) 外国籍・外部人材の登用
当社は国籍や採用形態を問わず多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを推進しており、外国籍人材および外部キャリア人材の積極的な採用・登用に取り組んでいます。外国籍人材については新卒・中途を問わず正社員採用で受け入れており、外部からのキャリア採用については既に採用全体の約7割を占めるなど、当社の主要な人材層となっています。
これらの人材については、その他の社員と同様に専門性・経験・実績に基づいて公平かつ公正に評価・処遇しています。そのため、外国籍人材および中途採用者に特化した管理職登用の数値目標は設定しておらず、現状では女性を除き、いかなる属性についても登用目標は設けておりません。今後も、多様な人材が能力を発揮して活躍できるよう、一人ひとりのやりがいや成長につながる支援を充実させるとともに、DE&Iの文化のさらなる浸透に取り組んでまいります。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第4章 ステークホルダーとの関係 4. 従業員との関係、をご参照ください。

【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、企業年金の運用等においては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、専門の外部機関と連携のうえで、財務部門責任者や人事部門責任者が参加する資産運用委員会にて、その運用を行っています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第4章 ステークホルダーとの関係 6. アセットオーナーとしての役割、をご参照ください。

【原則3-1. 情報開示の充実】
当社は、株主・投資家の皆さまとの積極的な対話を通して経営の透明性向上に努めるとともに、法令および関連規則等を遵守し、適時・適切かつ公平な情報開示により、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築を図ることを情報開示の基本方針としています。この方針に基づき、当社は、株主・投資家の皆さまの投資判断に影響を与える重要な情報について、会社法や金融商品取引法、その他の諸法令、東京証券取引所が定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に則って開示しています。また、関係する法令等に基づく開示に留まらず、当社が重要もしくは有益と判断した財務情報および非財務情報についても、当社ホームページ等を通じて積極的に開示しています。

(ⅰ) 経営理念、経営戦略、経営計画
当社は、「AREグループウェイ」を経営理念として定め、当社ホームページ、株主総会招集通知、統合報告書などで開示しています。また、中長期ビジョンについても、当社ホームページや統合報告書などで開示しています。
※経営理念
URL: https://www.are-holdings.com/philosophy/groupway/

※中長期ビジョン
URL: https://www.are-holdings.com/ir/management/strategy/

(ⅱ) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
「コーポレート・ガバナンス基本方針」第1章 総則 2. コーポレート・ガバナンスについての基本的な考え、をご参照ください。

(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
代表取締役1名と独立社外取締役2名から構成される「報酬委員会」が、監査等委員を除く各取締役の報酬額の総額、基本的な報酬体系ならびに報酬の水準について提案を行い、取締役会において審議の上決定しています。「報酬委員会」による、監査等委員を除く取締役の個別評価の提案に際しては、年度と中期の業績見通しと個別の貢献度、配当、他社報酬水準との均衡、経営幹部や社員の報酬水準との均衡、過去の支給実績、報酬体系等を勘案して総合的に判断しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」 第5章 コーポレート・ガバナンス体制 9. 取締役報酬決定のプロセス、別添資料6：取締役および経営幹部の報酬決定の考え方、および、本報告書「Ⅱ. 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【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。

(ⅳ) 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
代表取締役1名と独立社外取締役2名から構成される「指名委員会」が、候補者の業績や課題達成度の評価や取締役としての資質等に基づき、次期代表取締役ならびに取締役候補の指名および解任について、取締役会に対して提案し、最終的には取締役会で審議し決定しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」 第5章 コーポレート・ガバナンス体制 8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス、別添資料5: 取締役および経営幹部の選解任にあたっての基本的な考え方、をご参照ください。

(ⅴ) 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際の、個々の選解任・指名についての説明
当社は、取締役候補の選任理由を株主総会招集通知で開示しているほか、社外取締役の選任理由については、本報告書「Ⅱ. 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役関係】で開示しています。

【補充原則3-1 ③ サステナビリティについての取り組み、人的資本・知的財産への投資等】
＜サステナビリティについての取り組み＞
当社グループは、「この手で守る自然と資源」をグループ共通のパーパスとして掲げ、長きにわたり事業活動を展開してきました。当社の事業活動は、サステナビリティ貢献そのものであり、事業の成長が社会的課題の解決につながっています。持続可能な社会の実現を目指し、当社が優先的に解決に向けて取り組むべき社会的課題に対して、テーマおよび目標を設定し、その達成に向けて積極的に取り組んでいます。
特に気候変動に対する取り組みについては2021年12月に「2050年カーボンニュートラル」を宣言し、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言にも賛同した上で、同提言に沿った情報開示を行っています。
これらの取り組みは四半期毎に開催されるサステナビリティ委員会が推進しています。サステナビリティ委員会は代表取締役（CEO）、事業会社の社長、技術や管理部門のトップ・メンバーで構成され、CEOが委員長を務めています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する戦略、企画、施策、リスク管理及びモニタリングについて審議しています。
取組内容や取組状況の詳細については、当社ホームページや統合報告書などで開示しています。
※サステナビリティに関する取り組み
URL: https://www.are-holdings.com/sustainability/

＜人的資本への投資等＞
当社グループの中長期的な成長を目指し、従業員一人ひとりがAREグループウェイを体現しながら活き活きと働くための人材政策を推進しています。中長期ビジョンにおいては、エンゲージメントサーベイ等の各種調査結果を指標として活用し、組織全体の活性化を促し会社の成長の原動力

を生み出すとともに、日々の勤務終了から翌日の勤務開始までの間隔を11時間以上とする「インターバル勤務」の遵守や選択的に週休3日等とする「指定休制度」の導入など、働き方改革を進めています。
取組内容や取組状況の詳細については、当社ホームページや統合報告書などで随時開示してまいります。
※ワークライフバランス・ダイバーシティ、人材育成等
URL:https://www.are-holdings.com/sustainability/social/

＜知的財産への投資等＞
当社グループのテクノセンターには、研究開発部門、生産技術部門があります。各技術部門間ならびに事業部門とも連携し、品質向上と技術革新を通じて更なる社会貢献に取り組んでおり、これまでに貴金属、希少金属の分離・回収・加工、廃棄物の無害化処理・再資源化の分野で、数多くの独自の技術を生み出してきました。さらに、精製技術・分析技術において多数の非開示技術ノウハウも有しており、多様なスクラップ・廃棄物への対応力と、製品の高い品質を支えています。今後も新技術の開発などを通じて、持続可能な循環型社会の形成に貢献します。
取組内容や取組状況の詳細については、当社ホームページや統合報告書などで開示しています。
※研究開発・生産体制
URL: https://www.are-holdings.com/business/precious_metals/development/

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】
【補充原則4-1 ① 経営陣に対する委任の範囲の概要】
当社の取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するとともに、当社グループが持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することについて責任を負い、経営の基本方針、経営戦略、事業ポートフォリオ、中長期ビジョン、年度計画、投資計画、その他戦略的な方向付けに関する経営の重要事項を審議し決定します。法令・定款の範囲内で定めた社内規程に従い業務執行取締役に委任された重要な事項については、業務執行取締役と協議の上、各グループ会社において審議し決定します。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 2. 取締役会の役割、をご参照ください。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】
取締役会は、各事業部門や技術部門、管理部門の分野に精通した業務執行取締役と企業経営に必要な多様な専門性を有する社外取締役で構成されています。取締役会の中立性および独立性を高め、実効性のある議論を活発に行うため、過半数を独立社外取締役とし、業務執行取締役1名と、監査等委員でない独立社外取締役1名、監査等委員である独立社外取締役4名、監査等委員である常勤取締役1名の計7名(うち女性2名)で構成しています。当社グループの経営戦略や経営計画等の重要テーマについて、全取締役が自由闊達な意見交換を行っています。
また、独立社外取締役と業務執行取締役との連携をより強化し、円滑な連絡・調整が実施できる体制を整備するため、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選任しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 2. 取締役会の役割、3. 取締役会の構成、をご参照ください。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性基準及び資質】
当社は、会社法および東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、「社外取締役の独立性に関する基準」を独自に定め、経歴や当社グループとの関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる独立社外取締役を選任しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 6. 取締役および社外取締役、別添資料4：社外取締役の独立性に関する基準、をご参照ください。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】
【補充原則4-10 ① 指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】
当社は、取締役会の諮問機関として、2名の独立社外取締役を含む3名で構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置しており、両委員会の委員長は独立社外取締役から選任しています。これにより、取締役や主要な経営陣候補者の指名・解任、取締役の報酬額の決定について、透明性、公平性、客観性を確保しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス、9. 取締役報酬決定のプロセス、をご参照ください。

【原則4-11. 取締役会の実効性確保のための前提条件】
【補充原則4-11 ① 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、取締役の有するスキル等の組み合わせ】
当社の取締役会は、各事業部門や技術部門や管理部門の分野に精通した業務執行取締役と企業経営に必要な多様な専門性を有する社外取締役で構成し、多様な人材と適正な規模で運営しています。取締役候補については、性別や、国籍、職歴、年齢等の個人的属性に左右されることなく、人格、知見に優れた人材を選任し、社内取締役においては、事業内容を深く把握する能力と決断力と業績面での実績を有する人材で構成しています。監査等委員である社外取締役については、財務、法律、経営等の多様な専門性を有し、監督的立場である社外取締役の知見と経験のバランスに配慮した上で構成しています。また、各取締役の知識や経験、能力等を一覧化したスキルマトリックスを策定し、当社ホームページや統合報告書で開示しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 3. 取締役会の構成、をご参照ください。
※取締役のスキルマトリックス
URL: https://www.are-holdings.com/sustainability/governance/corporate_governance/

【補充原則4-11 ② 取締役及び監査役の兼任状況】
当社の取締役が役員を兼務する上場会社は当社を含めて4社以内と定め、取締役の兼務状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書等を通じ、毎年開示しています。

【補充原則4-11 ③ 取締役会全体の実効性分析・評価】
当社の取締役会は、取締役会全体の実効性の分析・評価を毎年実施しています。複数の評価項目からなるアンケート調査票をすべての取締役に配布して回答を得た上で、その集計結果に基づき取締役会において議論し、分析・評価を行い、その結果の概要は当社ホームページや統合報告書で開示しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 4. 取締役会の運営と実効性の評価、をご参照ください。

※取締役会の実効性評価
URL: https://www.are-holdings.com/sustainability/governance/corporate_governance/

【原則4-14. 取締役トレーニング】
【補充原則4-14 ②】
当社は、社内専門家や社外講師による取締役の役割や責務を果たす上で必要な知識や情報等の習得の機会を、全取締役に対して継続的に提供しています。2025年3月期は「持分法適用関連会社とのかかわり方及び企業買収における行動指針について」のテーマで、取締役トレーニングを実施しました。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 11. 取締役トレーニング方針、別添資料7:取締役トレーニング方針、をご参照ください。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主・投資家の皆さまとの積極的な対話を通して経営の透明性向上に努めるとともに、法令および関連規則等を遵守し、適時・適切かつ公平な情報開示により、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆さまとの信頼関係の構築を図ることを情報開示の基本方針としています。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取り組みに関しては、「ディスクロージャー・ポリシー」として当社ホームページにて公開しています。当社のIR活動は、代表取締役社長の統括のもと、IR担当部門が中心となって行っていますが、面談者の属性や対話の目的に応じて、代表取締役や社外取締役を含む取締役が対応する場合もあります。さらに、株主構成の的確な把握に努めるとともに、グローバルなIR活動の推進にも注力しており、対話を通じて得られた意見・提言については、定期的に取締役会に報告し、必要に応じて経営に反映するように努めています。
※詳細は、当社ホームページの「ディスクロージャー・ポリシー」および「コーポレート・ガバナンス基本方針」第2章 株主等との関係 3. 株主との対話、をご参照ください。
※ディスクロージャー・ポリシー
URL:https://www.are-holdings.com/ir/management/disclosure/

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年4月25日

該当項目に関する説明 更新

当社のPBRは概ね1倍を上回る水準で推移しておりますが、その上回る幅は限定的であり、「2030年に向けた中長期ビジョン」の実現に向けて、さらなるPBRの向上に取り組む必要があると認識しています。
PBRの向上にあたっては、当期純利益率の改善や総資産の適正化によるROEの向上に加え、中長期的な成長戦略および株主還元方針のさらなる浸透を通じたPERの向上が重要であると考えています。
そのため、収益性の強化に留まらず、財務戦略および非財務戦略の強化とその着実な実行を通じて企業価値の向上を図り、PBRのさらなる向上を目指してまいります。
なお、これらの取り組みの詳細や、株主・投資家との対話については、「2025年3月期 通期決算説明資料」に掲載しておりますので、ご参照ください。
URL:https://www.are-holdings.com/Portals/0/images/ir/library/account/202504.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	12,465,000	16.10
(株)日本カストディ銀行(信託口)	5,328,200	6.88
寺山 満春	1,802,290	2.33
寺山 正道	1,404,690	1.81
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	1,161,000	1.50
CEPLUX - ERSTE GROUP BANK AG (UCITS CLIENTS)	1,044,032	1.35
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,034,818	1.34
JP MORGAN CHASE BANK 385781	978,573	1.26
(株)三菱UFJ銀行	900,000	1.16
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	829,401	1.07

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

1. 上記は2025年3月31日時点の株主名簿に基づき記載しております。
2. 当社は自己株式2,295,434株を保有しておりますが、上記「大株主の状況」から除いております。また、持株比率は自己株式を控除して計算しております。
3. 2021年12月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ブラックロック・ジャパン株式会社及びその共同保有者4社が2021年12月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書の内容は次のとおりです。

ブラックロック・ジャパン株式会社
保有株券等の数：986,000株
株券等保有割合：1.24%

ブラックロック・アセット・マネジメント・ドイチェランド・アーゲー
保有株券等の数：280,900株
株券等保有割合：0.35%

ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッド
保有株券等の数：476,644株
株券等保有割合：0.60%

ブラックロック・ファンド・アドバイザーズ
保有株券等の数：1,735,000株
株券等保有割合：2.18%

ブラックロック・インスティテューショナル・トラスト・カンパニー、エヌ．エイ．
保有株券等の数：507,400株
株券等保有割合：0.64%

4. 2022年11月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社及びその共同保有者である日興アセットマネジメント株式会社が2022年10月31日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりです。

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社
保有株券等の数：3,012,400株
株券等保有割合：3.78%

日興アセットマネジメント株式会社
保有株券等の数：1,215,300株
株券等保有割合：1.52%

5. 2024年7月29日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、株式会社三菱UFJ銀行及びその共同保有者3社が2024年7月22日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、株式会社三菱ＵＦＪ銀行を除き、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりです。

株式会社三菱ＵＦＪ銀行
保有株券等の数：900,000株
株券等保有割合：1.13%

三菱ＵＦＪ信託銀行株式会社
保有株券等の数：2,601,900株
株券等保有割合：3.26%

三菱ＵＦＪアセットマネジメント株式会社
保有株券等の数：751,400株
株券等保有割合：0.94 %

三菱ＵＦＪモルガン・スタンレー証券株式会社
保有株券等の数：175,341株
株券等保有割合：0.22 %

6. 2025年4月3日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、野村證券株式会社及びその共同保有者2社が2025年3月31日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりです。

野村證券株式会社
保有株券等の数：1,698,411株
株券等保有割合：2.11%

ノムラ インターナショナル ピーエルシー (NOMURA INTERNATIONAL PLC)
保有株券等の数：29,544株
株券等保有割合：0.04%

野村アセットマネジメント株式会社
保有株券等の数：2,866,300株
株券等保有割合：3.60%

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	非鉄金属
直前事業年度末における (連結) 従業員数	500人以上1000人未満
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	10社以上50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

―――

Ⅱ 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	10 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 更新	7 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 更新	5 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
原良憲	学者											
山本明紀	公認会計士											
鶴由貴	弁護士								○			
中村亨	公認会計士											
片田薫	他の会社の出身者											

※ 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
原良憲	○	○	該当事項はありません。	原良憲氏は、京都大学経営管理大学院（MBA）の院長として大学運営に携わられた後、同大学院の客員教授や京都大学の名誉教授、また大阪成蹊大学の教授として、サービス経営人材の育成やデータサイエンスに関する専門知識・実践経験を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けて、経営に対して独立した立場から、当社取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために監督、助言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 （独立役員の指定） 同氏は一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役として独立役員の要件を満たしていることから、独立役員として適任であると判断し指定しています。
山本明紀		○	該当事項はありません。	山本明紀氏は、監査法人において監査業務に従事した後、投資銀行において国内外の豊富なM&Aの実務に携わり、公認会計士として会計制度やコーポレートファイナンス等に関する高度な知識を有しており、会計やファイナンスの観点で、当社の持続的な企業価値向上に向けて、経営に対して独立した立場から、当社取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために監督、助言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 （独立役員の指定） 同氏は一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役として独立役員の要件を満たしていることから、独立役員として適任であると判断し指定しています。

鶴由貴	○	○	鶴由貴氏は、当社が顧問契約を締結している弁護士法人協和綜合パートナーズ法律事務所の弁護士であり、当社は同事務所と法務アドバイス業務等に関する取引関係がありますが、その年間取引額は50百万円未満であり、また同事務所の連結収益の2%未満であることから、当社の「社外取締役の独立性に関する基準」に定める金額を超えないため、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。	鶴由貴氏は、弁護士として法律に関する豊富な専門知識や、他社の社外取締役として客観的な視点から経営を監督する経験を有しており、法令やコンプライアンスの観点で、当社の持続的な企業価値向上に向けて、経営に対して独立した立場から、当社取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために監督、助言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 (独立役員の指定) 同氏は一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役として独立役員の要件を満たしていることから、独立役員として適任であると判断し指定しています。
中村亨	○	○	該当事項はありません。	中村亨氏は、公認会計士として税理士法人を経営し、財務・税務に関する豊富な経験と専門知識を有しており、当該知見と経験を活かし、財務戦略、リスク管理、コンプライアンスの観点で、当社の持続的な企業価値向上に向けて、経営に対して独立した立場から監督、助言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 (独立役員の指定) 同氏は一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役として独立役員の要件を満たしていることから、独立役員として適任であると判断し指定しています。
片田薫	○	○	該当事項はありません。	片田薫氏は、ライフネット生命保険株式会社の執行役員として、法務や人事、総務といった多岐にわたる業務への見識と経験を有しており、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、法務やリスク管理の観点で、当社の持続的な企業価値向上に向けて、経営に対して独立した立場から監督、助言をいただくことを期待し、社外取締役に選任しています。 (独立役員の指定) 同氏は一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役として独立役員の要件を満たしていることから、独立役員として適任であると判断し指定しています。

【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	5	1	1	4	社外取締役

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「内部統制システムの整備に関する基本方針」に以下の項目を定め、実施しています。
(1)監査等委員会の職務を補助する使用人を監査等委員会事務局に置く。
(2)監査等委員会の職務を補助する監査等委員会事務局員の任命、異動については監査等委員会の事前の同意を得なければならない。
(3)監査等委員会の職務を補助する監査等委員会事務局員に対する職務執行の指揮命令権は監査等委員会が有するものとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」において、監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の適正な連携および情報提供等が速やかになされるための基本方針を定め、実施しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 7. 会計監査人による適正な監査の確保、10. 取締役のサポート体制、をご参照ください。

【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	1	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	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名委員会と報酬委員会のいずれも、東浦知哉氏、原良憲氏、山本明紀氏の3名の委員で構成され、両委員会の委員長は筆頭独立社外取締役である原良憲氏が務めています。
東浦知哉氏は当社代表取締役として、経営に関する豊富な見識と経験を有しています。原良憲氏は経営管理に関する豊富な見識と経験を有している社外取締役であり、また山本明紀氏は公認会計士として監査業務やコーポレートファイナンス等に豊富な見識と経験を有している社外取締役です。
2025年3月期の開催回数は、指名委員会が2回、報酬委員会が2回であり、全委員がその在任期間中に開催された全ての委員会に出席しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章 コーポレート・ガバナンス体制 8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス、9. 取締役報酬決定のプロセス、をご参照ください。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	5 名

その他独立役員に関する事項

社外取締役全員が独立役員の資格を充たしており、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。
また、独立社外取締役と業務執行取締役との連携をより強化し、円滑な連絡・調整が実施できる体制を整備するため、独立社外取締役の中から互選により筆頭独立社外取締役を選任しており、原良憲氏が筆頭独立社外取締役を務めています。

【社外取締役の独立性に関する考え方】
当社では、「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、遵守することで社外取締役の独立性を確保しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」別添資料4:社外取締役の独立性に関する基準、をご参照ください。

【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

中長期的な企業価値向上へのインセンティブを趣旨として、「業績連動型株式報酬」を導入しています。業績連動報酬に係る指標は、本業から獲得した利益で経営指標として最も相応しいと考える連結営業利益とし、業績目標達成時における業績連動報酬の全体に占める割合を3～7割程度とすることを基本方針としています。

報酬体系と総額の水準については、他社取締役等の水準や当社グループ社員との均衡等を参考に客観性を重視し決定しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」別添資料6:取締役ならびに経営幹部の報酬決定の考え方、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

2025年3月期における取締役の報酬等の内容は以下の通りです。
[取締役(監査等委員であるものを除く)]
員数:1名(うち社外取締役:0名)
固定報酬:30百万円(うち社外取締役:0百万円)
業績連動報酬等:28百万円(うち社外取締役:0百万円)
株式報酬:17百万円(うち社外取締役:0百万円)
合計:75百万円(うち社外取締役:0百万円)
[取締役(監査等委員)]
員数:5名(うち社外取締役:4名)
固定報酬:36百万円(うち社外取締役:24百万円)
業績連動報酬等:0百万円(うち社外取締役:0百万円)
株式報酬:0百万円(うち社外取締役:0百万円)
合計:36百万円(うち社外取締役:24百万円)
[合計]
員数:6名(うち社外取締役:4名)
固定報酬:66百万円(うち社外取締役:24百万円)
業績連動報酬等:28百万円(うち社外取締役:0百万円)
株式報酬:17百万円(うち社外取締役:0百万円)
合計:111百万円(うち社外取締役:24百万円)
(注)
①取締役(監査等委員であるものを除く)の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
②業績連動報酬(賞与および業績連動型株式報酬)に係る指標は、本業から獲得した利益で経営指標として最も相応しいと考える連結営業利益としており、その実績は19,984百万円です。当社の業績連動報酬(賞与)は、該当年度の連結営業利益に一定比率を乗じて総額(執行役員および当社子会社の取締役を含む)を算出した上で、取締役の役位ポイントおよび業績貢献度に応じて各人毎に金額を決定します。
③業績連動型株式報酬は、役位および業績目標達成度等に応じて対象取締役に当社株式の交付が行われる株式報酬制度(非金銭報酬等)であり、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを趣旨としております。毎年の業績達成度に応じ株式付与数の基準となるポイントを付与し、更に当該ポイントをその後の2年間のTSRの達成度に応じ増減させ、増減したポイント数に応じた株式を交付する制度を導入することにつき、2023年6月20日開催の第14期定時株主総会において、当該株式報酬制度の額および内容について決議しております。
④取締役(監査等委員であるものを除く)の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額200百万円以内(但し、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く)の員数は、5名です。
⑤監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額100百万円以内と決議しています。当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は、4名です。
⑥2023年6月20日開催の第14期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の額および内容を一部改定しており、上記報酬限度額とは別枠で、2023年度から2026年度までの4年間に在任する当社の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対して報酬等の額および内容を決定しています。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の員数は、1名です。なお、1事業年度当たりに取締役に対して交付が行われる当社株式の数の上限は7万株とし、2024年3月31日で終了する事業年度から2027年3月31日で終了する事業年度の4事業年度を対象とした当社株式の総数は28万株を上限としています。

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

役員報酬等の内容の決定に関する方針等は以下の通りです。

1. 決定方針の決定方法
当社の取締役会は、2名の独立社外取締役を含む3名で構成する任意の報酬委員会に対して、当社の取締役の報酬等の原案作成を諮問し、同委員会から答申された内容を踏まえ、当社の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を決議しています。

2. 決定方針の内容の概要
当社は、株主総会で決議された役員報酬の限度額内で、取締役会の諮問機関である報酬委員会からの答申内容をもとに、取締役会にて決定しています。
報酬体系は業績向上への意欲を高める内容とし、取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は「基本報酬」「賞与」「業績連動型株式報酬」により構成されます。監査等委員である取締役の報酬は「基本報酬」のみです。

①「基本報酬」は、それぞれの取締役の職責に応じて各人毎に金額を決定します。
②「賞与」は、該当年度の連結営業利益に一定比率を乗じて総額（執行役員および当社子会社の取締役を含む）を算出した上で、取締役の役位ポイントおよび業績貢献度に応じて各人毎に金額を決定します。
③「業績連動型株式報酬」は、中長期的な企業価値向上へのインセンティブを趣旨としております。毎年の業績達成度に応じ、株式付与数の基準となるポイントを付与し、更に当該ポイントをその後の2年間のTSRの達成度に応じ増減させ、増減したポイント数に応じた株式を交付いたします。
なお、業績目標達成時における業績連動報酬の全体に占める割合を3～7割程度とすることを基本方針とし、報酬体系と総額の水準については、他社取締役等の水準や当社グループ社員との均衡等を参考に客観性を重視し決定しています。

3. 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由
取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含め総合的に検討を行っており、取締役会としてもその答申内容を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章　コーポレート・ガバナンス体制　9. 取締役報酬決定のプロセス、別添資料6：取締役ならびに経営幹部の報酬決定の考え方をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会を補佐する組織として監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会等の円滑な会議運営等についてサポートをしています。また、監査等委員である取締役の職務を補助すべき使用人を置くことにより、監査等委員である取締役の監査が実効的に行われることを確保するために必要な情報提供等を速やかになされる体制をとっています。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章　コーポレート・ガバナンス体制　10. 取締役のサポート体制、をご参照ください。

【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
寺山満春	相談役	経営陣からの要請による助言等	＜勤務形態＞常勤 ＜報酬＞あり	2023/6/20	定めなし

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

―――

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

コーポレート・ガバナンス体制の概要およびコーポレート・ガバナンスの向上に向けた取組みの状況については、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第5章　コーポレート・ガバナンス体制、をご参照ください。

＜取締役会＞
取締役会は、各事業部門や技術部門、管理部門の分野に精通した業務執行取締役と企業経営に必要な多様な専門性を有する社外取締役で構成しています。取締役会の中立性及び独立性を高め、実効性のある議論を活発に行うため、過半数を社外取締役とし、独立社外取締役5名を含む取締役7名で構成しています。
取締役会では、経営の基本方針、経営戦略、中長期ビジョン、年度計画、その他戦略的な方向付けに関する経営の重要事項を審議のうえ決定しています。2025年3月期の取締役会は7回開催され、全取締役がその全てに出席しています。

＜監査等委員会＞
監査等委員会では、監査方針・監査計画の決定、四半期・決算短信の監査、会計監査人の再任・不再任の決定、監査法人の報酬の承認、取締

役の人事・報酬についての意見の決定、事業報告・株主総会議案の監査、内部統制システムの監査、海外子会社の業務に関するヒアリング、重要稟議の監査、などを主要な議題としています。
2025年3月期の監査等委員会は9回開催され、全監査等委員がその全てに出席しています。
また、会計監査人である監査法人とは8回会議を開催し、内部監査部門から定例報告を6回受け、連携を強化しました。

＜指名・報酬委員会＞
取締役会の諮問機関として、2名の独立社外取締役を含む3名で構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置しており、両委員会の委員長は独立社外取締役から選任しています。取締役や主要な経営陣候補者の指名・解任や、取締役の報酬額の決定について、透明性、公平性、客観性を確保することで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指しています。

＜内部監査＞
当社は内部監査を実施する組織として、監査部（6名体制）を設置しております。監査部は、当社及び国内外の子会社を対象として、内部統制の有効性を重視しつつ、業務や組織運営の適正性並びに法令や社内規則の遵守状況等について、計画的に実施しております。監査の結果、是正が必要と判断した事項については被監査組織及び関係部門に改善を要請するとともに、その後の実施状況をフォローアップしております。監査結果は取締役会、監査等委員会に出席して直接報告するほか、被監査組織に関係する部門長にも書面で報告しております。また監査部は、会計監査人、監査等委員会と定期的に情報交換及び意見交換を行い、相互連携を図ることで監査品質の向上に努めております。

＜会計監査＞
当社は、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しています。2025年3月期における継続監査期間、業務を執行した公認会計士の氏名及び会計監査業務にかかる補助者の構成については以下の通りです。
・継続監査期間：19年間
・業務を執行した公認会計士の氏名：寶野裕昭氏、小宮山高路氏
・会計監査業務にかかる補助者の構成：公認会計士14名、その他22名

＜責任限定契約の内容＞
当社と各取締役（業務執行取締役等を除く）は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第１項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。
当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としています。

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する機関設計と基本的な枠組みは次の通りです。
業務執行の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能の強化と業務執行のスピードアップを図るための最適な体制であると考えています。
(1)会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を選択し、独立社外取締役を2名以上とすることで、業務執行の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能の強化をおこなうとともに、業務執行取締役の選任と権限の委任により業務執行のスピードアップを図る。
(2)取締役会の諮問機関として「報酬委員会」ならびに「指名委員会」（各委員会の委員長および委員会の過半数は独立社外取締役から選任）を設置し、取締役の報酬額の決定や、取締役や主要な経営陣候補者の指名および解任について、透明性、公平性、客観性を確保することで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指す。
(3)法令・定款の範囲内で定めた社内規程に従い業務執行取締役に委任された重要な事項については、業務執行取締役と協議の上、各グループ会社において審議し決定する。
※詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第５章　コーポレート・ガバナンス体制、をご参照ください。

Ⅲ 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	株主が株主総会の議案を十分に審議できるよう、招集通知の早期開示および発送に努めており、発送に先立ち、開催日の3週間以上前に当社ホームページおよび東京証券取引所のTDnetにおいて電子提供措置を行っています。 ※2025年　第16期定時株主総会招集通知　電子提供措置開始日：2025年5月27日
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した株主総会の設定 集中日の1週間以上前に株主総会を開催しています。 ※2025年　第16期定時株主総会開催日：2025年6月17日
電磁的方法による議決権の行使	2016年　第7期定時株主総会より電磁的方法による議決権行使を採用しています。
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	2016年　第7期定時株主総会より株式会社ICJが運営する議決権プラットホームに参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ホームページおよび東京証券取引所のTDnetにおいて、招集通知全文の英訳を掲載しています。

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	当社のホームページにて公開しています。 URL：https://www.are-holdings.com/ir/management/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに定期的説明会を開催 個人投資家を対象に会社説明会を定期的に開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、中間・期末決算発表後に説明会を実施しています。また、事業説明会やスモールミーティング、工場見学会などを適宜開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けに定期的説明会を開催 期末決算終了後、主に欧米の機関投資家を対象にミーティングを開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	株式情報、配当情報、適時開示資料、プレスリリース、財務情報、決算短信、アナリスト・機関投資家向け決算説明資料、有価証券報告書および半期報告書、株主総会関連資料等を当社ホームページにて掲載しています。なお、英語版資料も併せて掲載しています。 URL: https://www.are-holdings.com/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社のIR活動は、代表取締役社長の統括のもと、IR担当部門である企画部が中心となって推進しております。策定したディスクロージャー・ポリシーに基づき、適時開示規則およびその他関係法令等に則った適時かつ適切な情報開示を実現するための社内体制を整備しています。	

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	当社グループは、経営理念である「AREグループウェイ」に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、各ステークホルダーの期待に応えることで、企業市民としての責任を果たします。 詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第4章 ステークホルダーとの関係、をご参照ください。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	＜サステナビリティへの取り組み＞ 当社グループは、「この手で守る自然と資源」をグループ共通のパーパスとして掲げ、貴金属事業および環境保全事業を通じて、資源の有効利用や広く環境保全に貢献しており、CSR活動にも積極的に取り組んでいます。具体的な取組内容は以下の通りです。 (1)サステナビリティ推進体制 当社グループでは、優先的に取り組むべき課題（SDGs重点テーマ）として貴金属リサイクルの拡大、CO2排出量の削減、ワークライフバランスやダイバーシティの基盤充実などに取り組んでいます。これらの取り組みは代表取締役社長（CEO）が統括する「サステナビリティ委員会」が推進しています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する戦略、企画、施策、リスク管理およびモニタリングの審議を四半期ごとに行い、審議事項を取締役会に報告しています。取締役会では報告を受けるとともに重要事項を決議し、それぞれの議案やSDGs重点テーマの目標値について社外取締役を中心に多様な意見が示され、サステナビリティ推進体制全体を監督しています。 (2)TCFD提言への対応 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同し、「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」並びに「指標と目標」に関して、TCFD提言に基づき対応を実施しました。TCFD対応で明らかになったリスクと機会については毎年1回以上、取締役会及びサステナビリティ委員会に対応状況を報告しています。 ①戦略 2030年における当社貴金属事業（国内及び北米事業）、環境保全事業に影響を及ぼす気候変動関連のリスクと機会の抽出を行うとともに、「大」「中」「小」の3段階で定性的に評価しました。その際には2030年以降2050年に向けての気候変動の更なる影響についても考慮しました。その結果、「政策・法規制」「市場」「技術」などが特定されました。またレビュー時においてもリスクと機会の評価に大きな変化はありませんでした。 ②指標と目標 当社は事業マテリアリティの一つにCO2排出量の削減を掲げるとともに、2050年度にカーボンニュートラルを目指すことを宣言しています（対象はScope1及びScope2）。また中間目標として2030年度までにScope1及びScope2CO2排出量を2015年度比で63%削減するという目標を設定しています。目標達成のために、CO2フリー電力への切り替え、燃料使用量の削減、営業所のZEB化、再生可能エネルギーの使用等を進めています。加えて2023年度のCO2排出量についての第三者検証も実施しました。 (3)その他の主な取組 ①貴金属リサイクルの拡大 世界の金の供給量のうち、約4分の1はリサイクル由来の金によってまかなわれています。リサイクル由来の貴金属は採掘を行わないため環境への影響が少なく、繰り返し利用できるためサステナビリティに貢献しています。更に、さまざまな分野に欠かせない貴金属の安定供給にも重要な役割を果たしています。 当社グループは、2030年度までに年間リサイクル量300トンの達成を目指しています。また、リサイクルは鉱山採掘に比べてCO2排出量が約1/10であると試算されているため、リサイクル量が増加すると世の中のCO2排出量の削減にも寄与します。当社グループの貴金属リサイクルによるCO2削減効果は、自社の排出量の約30倍に到っています。 ②金グラニュール製品のカーボンフットプリントを取得 当社グループの主力製品である99.99%金グラニュール製品に対し、原材料回収から製品製造までのCO2排出量の算定ならびにISO14040:2006、ISO14044:2006に基づいた第三者検証を実施しました。その結果、リサイクル原料からつくられる当社の金グラニュール製品は、鉱山由来の原料からつくられる地金に比べて、製造過程で排出されるCO2排出量を約98%削減できる事が認められました。算定したCO2排出量の数値は当該製品のユーザー様が自社の間接排出量算定に一次データとして使用できる形でご提供しています。 ③重水リサイクル事業の拡大 ジャパンウェイスト株式会社、三井住友信託銀行株式会社、英和株式会社、およびエフシー開発株式会社との共同で重水リサイクル事業の拡大を推進しています。 水素（H2）はカーボンニュートラル達成に向けたキーマテリアルとして期待されています。水素の同位体である重水素（D2）は有機EL材料の発光効率や耐久性の向上、医薬品の効能の持続性向上や副作用の低減等の目的で利用・研究されています。また、将来の核融合の燃料としても注目が集まっています。重水素の原料となる重水は、自然界には殆ど存在しないため希少性が高く、価格の変動が激しいという問題があります。 当社グループでは、環境省の令和4年度地域共創・セクター横断型カーボンニュートラル技術開発・実証事業において、水素と重水を併産する技術開発を行い、産業廃棄物として処分されている使用済み廃重水をリサイクルし、重水を再利用可能にする技術を確立しました。この技術を活用することで、これまで廃棄されていた重水を再資源化し、国内の重水需要に応えます。また、併産する水素の販売を通じて化石燃料の使用量削減によるCO2排出量削減に貢献します。 その他、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第4章 ステークホルダーとの関係、をご参照ください。 ※サステナビリティマネジメント URL: https://www.are-holdings.com/sustainability/
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	当社グループは、株主をはじめとするさまざまなステークホルダーの理解を得るために、適切な情報開示の実現に向けて十分な配慮を行っています。 詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」第3章 適切な情報開示、をご参照ください。

その他	＜人的資本経営＞ 当社が目指す中長期ビジョン達成のためには、従業員全員が当社のパーパスやAREグループウェイを理解し、実践する必要があると考えています。多様な従業員が信頼と絆のもと、仕事に誇りを持ちながら革新に向け活き活きと挑戦することで、組織全体の生産性が最大化すると考えています。そのため当社では“従業員一人ひとり”を大切なステークホルダーと位置づけ、人的資本への投資を体系的に進めています。 (1)人材戦略 多様な従業員がそれぞれ自分らしく仕事と生活全体との調和を得られるダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン推進や健康経営を基盤に据え、日々の仕事の中で成長し、能力を発揮するための環境を整えています。 また今後人材の流動化がより進んでいくことが想定される労働市場においては、エンゲージメントの向上が人材の定着につながると考えます。AREグループウェイを中核とした人的資本への投資により従業員エンゲージメントの向上をもたらし、人材基盤の充実を図ります。 (2)指標と目標 人的資本経営方針および人材戦略について、次の指標を用いています。 ・インターバル勤務制度の徹底 目標：毎年度100% 2025年3月期実績：99.91% ・管理職に占める女性比率 目標：2030年度末までに7.0% 2025年3月期実績：女性管理職比率4.73% ・障がい者雇用の推進 目標：2030年度末までにその時点の法定障がい者雇用率同等以上 2025年3月期実績：3.26%（2024年現在の法定雇用率2.5%） ※いずれも国内グループ会社が対象 (3)その他の主な取組 ①両立支援 出産や育児、家族の介護など、仕事以外の時間確保が必要な従業員にとって働きやすい環境づくりに取り組んでいます。育休後の短時間勤務は「小学校卒業まで」取得可能で、法定を大きく上回る制度になっています。また、育児・介護・加療中の従業員を対象としたテレワーク制度も導入し、それぞれの従業員のライフシチュエーションに合わせた柔軟な働き方をサポートしています。加えて、今後増加が予想される介護との両立者に向け、専門家による一時相談から課題解決までの一気通貫サービスを導入するなど、支援体制を強化しています。 ②健康経営の推進 当社は、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることを重要な経営課題の一つととらえ、「健康経営戦略マップ」を策定し、それに基づき健康経営を実践しています。法定基準を大幅に超えた充実した健康診断とその高い受診率、再検査補助による受診率の向上、産業医・保健師と連携したリスクへの早期対応等が認められ、経済産業省「健康経営優良法人2025」の認証を取得しました。これは2020年以降、6年連続での取得となります。 ③プラチナくるみん認定 2024年7月11日、アサヒプリテック㈱は厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。「プラチナくるみん」は、従業員規模100名以上の企業に義務付けられた次世代育成行動計画において、より高い水準の取り組みを行った企業に対して認定される最上位の称号です。当社グループは2016年度より行動計画を策定・実行しており、2021年にくるみん認定を取得以降も、従業員の仕事と子育ての両立をサポートし、働きやすい環境整備を継続してきました。それらの行動計画をすべて達成したことに加え、基準を超える男性育児休暇および男性育児目的等休暇の取得率や、所定外労働時間の削減のための措置、女性向け選抜研修等のキャリア形成支援施策が評価されました。

Ⅳ 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 更新

当社「内部統制システムの整備に関する基本方針」に以下の項目を定め、実施しています。

1. 基本的な考え方
当社は、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題の一つとして捉え、経営監督機能を充実するための各種施策を実施するとともに、会社情報の適時適切な開示、企業倫理向上及び法令遵守等を実行することによって、コンプライアンス強化に努めてまいります。

2. 内部統制システムの整備状況
当社は、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その他当社の業務並びに当社及び当社子会社から成る企業集団の業務の適正を確保する体制について、以下の通り体制を構築しております。
※内部統制システムの詳細は、「コーポレート・ガバナンス基本方針」別添資料3：内部統制システムの整備に関する基本方針、にも記載しております。

当社及び当社子会社の取締役、執行役員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)取締役、執行役員及び使用人が法令、定款及び社内規定を遵守し、業務遂行するために、取締役会は取締役及び使用人を対象とする「AREグループウェイ」の他、「AREホールディングスグループ人権方針」「コーポレート・ガバナンス基本方針」等の各種方針を制定する。
(2)取締役及び使用人に対し各種方針を配布し、法令を遵守するよう周知する。また、内部監査部門は、業務監査を通じ、改善、指導等を行う。
(3)コンプライアンス全体を統括する組織として役員及び各部門担当者で構成される「内部統制推進会議」を設置し、内部統制システムの構築、維

持、向上を推進する。
(4)コンプライアンスの推進については、コンプライアンスの状況等について監査を実施する。
(5)取締役及び使用人が法令違反その他法令上疑義のある行為等を発見した場合には、適切に対応するため、内部通報システムを整備し運用する。
(6)社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、取引関係も含め一切の関係を持たないこととする。その不当要求に対しては、法令及び社内規定に則り毅然とした姿勢で組織的に対応する。

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及び当社子会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
(1)取締役の職務の執行及び意思決定に係る記録や文書の保存及び管理は、権限の設定されたフォルダや施錠できるキャビネットにて適切に行い、関連規定は必要に応じて適宜見直しを図る。
(2)取締役、監査等委員及び会計監査人は、これらの情報及び文書を常時閲覧できる。
(3)AREグループウェイに掲げる経営理念のもと、グループ会社を管理するとともに、当社子会社は重要事項を当社へ報告する。

当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制
(1)リスク管理に関する規定を定め、同規定に従ったリスク管理体制を構築する。
(2)不測の事態が発生した場合には、事業執行会議等にて審議･決定を行い、その決定事項を管理責任者から各部、各工場連絡するとともに、各部、各工場においては迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

当社及び当社子会社の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)定例の取締役会を3か月に1回以上開催し、経営方針及び経営戦略に係る重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。
(2)取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、必要に応じて適宜臨時の取締役会を開催し、業務執行に関する基本事項及び重要事項に係る意思決定を機動的に行う。
(3)取締役会において、中期経営計画及び各事業年度予算を立案し事業目標を設定するとともに、その進捗状況を監督する。
(4)取締役会の決定に基づく業務執行については、法令や定款に適合した業務執行を確保するために内部統制システムを整備し、定期的な進捗報告等により、効率的な職務執行を確保する。

当社及び当社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)当社子会社を管理する体制を構築するとともに、それらの経営成績及び営業活動等を定期的に当社の取締役会に報告する体制を整備する。
(2)当社子会社には、当社の役職者が役員として就任し、当社子会社の業務の適正性を監視できる体制を整備する。
(3)当社の内部監査部門は定期的、または必要に応じて内部監査を行い、監査の結果を当社の代表取締役社長、監査等委員会及び関係部署に報告する体制を整備する。

当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことに関する体制並びに当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項及び監査等委員会の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)監査等委員会の職務を補助する使用人を監査等委員会事務局に置く。
(2)監査等委員会の職務を補助する監査等委員会事務局員の任命、異動については監査等委員会の事前の同意を得なければならない。
(3)監査等委員会の職務を補助する監査等委員会事務局員に対する職務執行の指揮命令権は監査等委員会が有するものとする。

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）、及び使用人並びに当社子会社の取締役、執行役員、使用人及び監査役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をするための体制、その他監査等委員会への報告に関する事項
(1)当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）、及び使用人並びに当社子会社の取締役、執行役員、使用人及び監査役又はこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査等委員会に対して、法令及び定款に違反する事項、当社及び当社子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項に加え、経営に関する重要事項、経理部門に関する重要事項、コンプライアンス及び賞罰の担当部門に関する重要事項等を、すみやかに報告する。
(2)監査等委員は、取締役会の他重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、重要な会議に出席するとともに、業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または使用人にその説明を求めることができるものとする。

当社の監査等委員会に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取扱いを受けないことを確保するための体制
当社は、監査等委員会へ報告をおこなった当社及び子会社の役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

当社の監査等委員の職務の執行（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又は償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査等委員は、その職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）のため必要な費用を会社に対して請求することができる。

その他の当社の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
監査等委員会、会計監査人及び監査等委員会事務局は、監査業務において連携を図り、効率のよい監査を実行できるよう取締役及び使用人は支援する。

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 更新

当社は、反社会的な活動や勢力とは一切の関係をもたず、いかなる取引も行わないことを全役職員に周知徹底しております。また、外部専門機関との連携を緊密に行い迅速な対応が可能な体制を構築しております。
「コーポレート･ガバナンス基本方針」第3章 適切な情報開示、に基本方針を記載しています。

Vその他

1．買収への対応方針の導入の有無

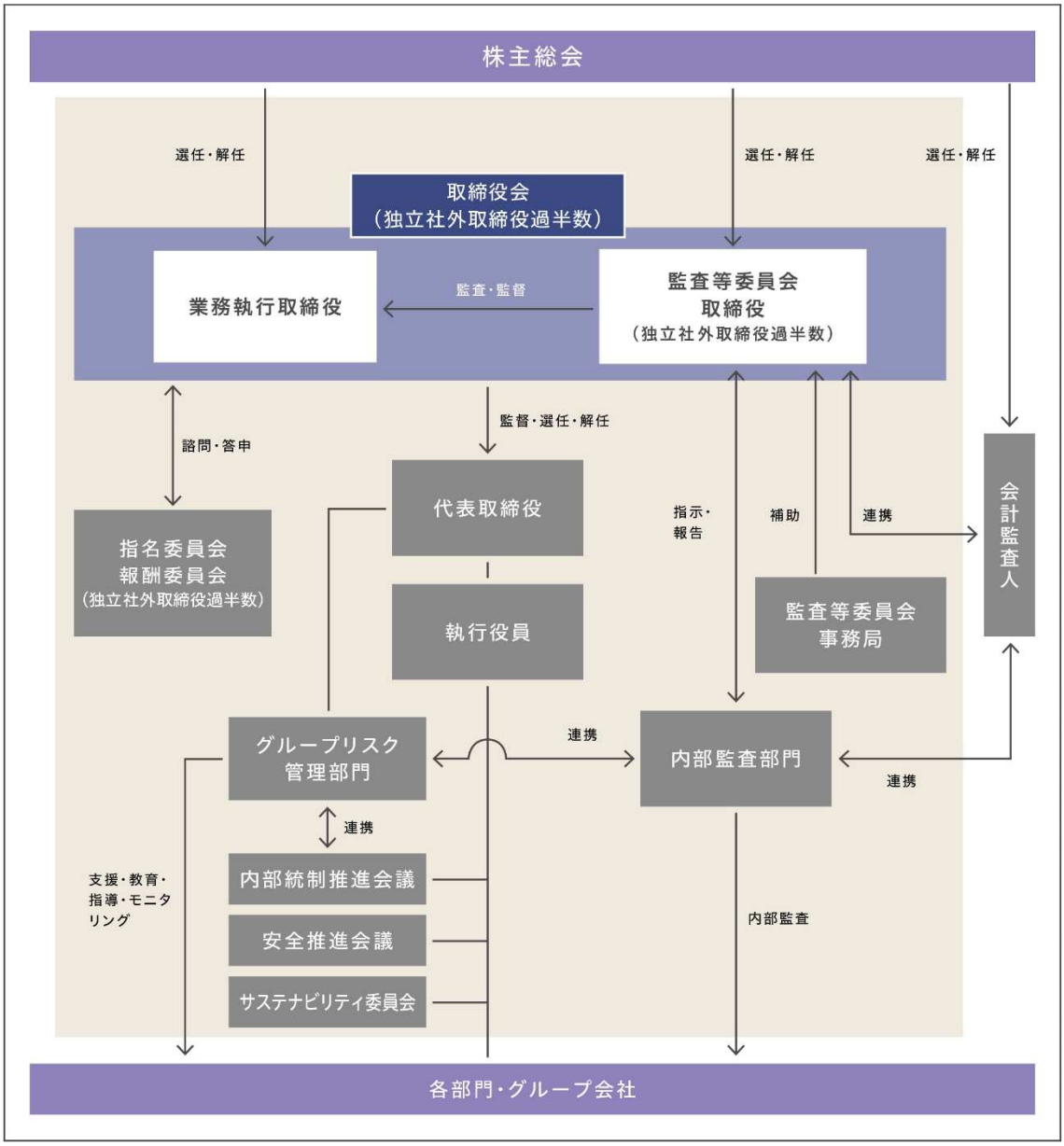
買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

当社は買収防衛策を導入していません。
当社株式が公開買付けに付された場合は、以下の対応を行います。
①公開買付け者等に対して、支配権変動後の当社グループの企業価値向上に向けた具体的施策内容の説明を求める。
②当社グループとしてのさらなる企業価値向上に向けた具体的施策を株主に説明し、株主の理解を求める。
③株主の権利尊重の観点から、株主が公開買付けに応じることを不当に妨げることをしない。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――


株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
取締役会
（独立社外取締役過半数）
業務執行取締役
監査・監督
監査等委員会
取締役
（独立社外取締役過半数）
諮問・答申
監督・選任・解任
指名委員会
報酬委員会
（独立社外取締役過半数）
代表取締役
執行役員
指示・
報告
補助
連携
会計監査人
監査等委員会
事務局
グループリスク
管理部門
連携
内部監査部門
連携
連携
支援・教育・
指導・モニタ
リング
内部統制推進会議
安全推進会議
サステナビリティ委員会
内部監査
各部門・グループ会社

適時開示体制概要書

ＡＲＥホールディングス株式会社（ 東証プライム 5857 ）

当社の会社情報の適時開示にかかる社内体制の状況は、下記のとおりです。

記

当社および子会社において決定または発生した会社情報につきましては、情報取扱責任者である管理部門管掌取締役の管理・監督のもと、適時開示規則等に準じて適時適切に開示する社内体制を整備しております。

① **決定事実**

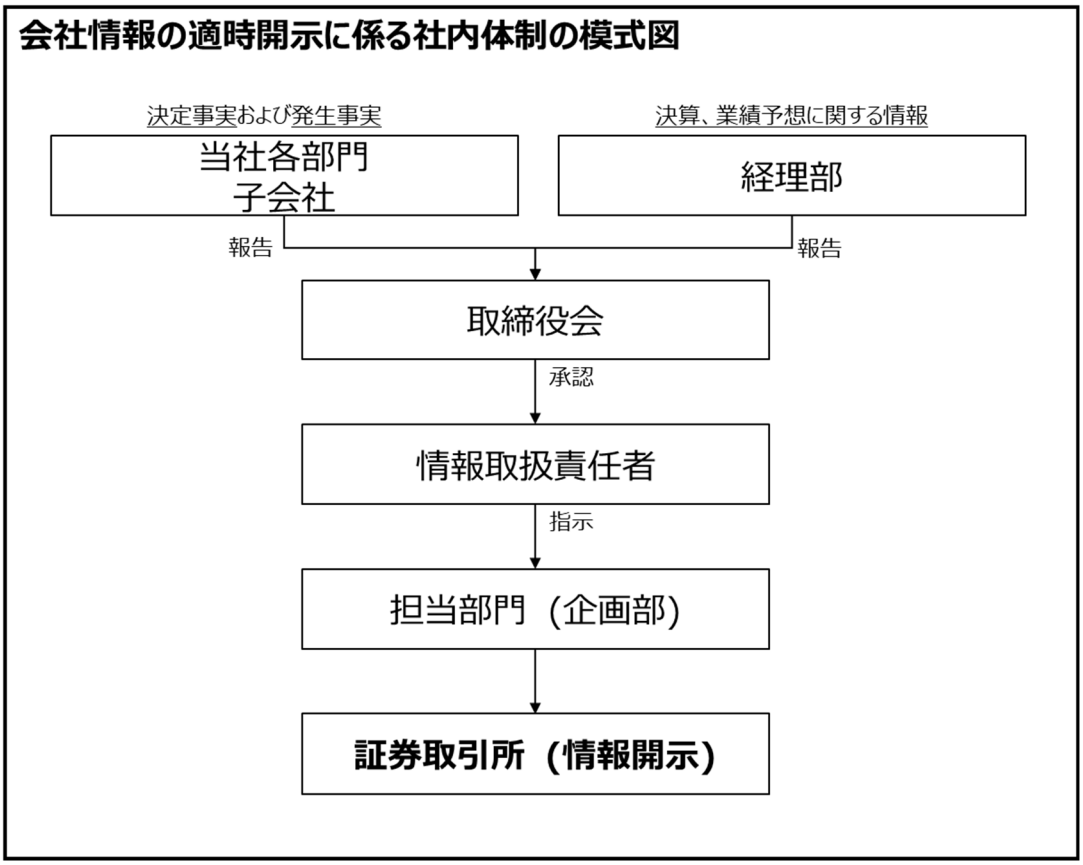
決定事実に関する重要情報は、当社の各部門や子会社より、当社の重要事項決定機関である取締役会へ上程され、承認後、適時開示規則に準じて開示が必要な重要情報や当社が開示すべきと判断した重要情報は、情報取扱責任者の指示により担当部門(企画部)が速やかに開示いたします。

② **発生事実**

発生事実に関する重要情報は、当社の各部門や子会社より、当社の取締役会に即時に報告され、適時開示規則に準じて開示が必要な会社情報や当社が開示すべきと判断した重要情報は、情報取扱責任者の指示により担当部門(企画部)が速やかに開示いたします。

③ **決算、業績予想に関する情報**

決算、業績予想に関する情報は、経理部が資料を作成し、取締役会の承認後、情報取扱責任者の指示により担当部門(企画部)が開示いたします。



（添付）コーポレートガバナンス・コード実施状況表

※当社のコーポレートガバナンス・コードの実施状況は以下の通り、当社の「コーポレート・ガバナンス基本方針」において開示しています。

No	コーポレートガバナンス・コード			実施状況		当社「コーポレート・ガバナンス基本方針」での開示箇所
				Comply	Explain	
1	第1章 株主の権利・平等性の確保	基本原則1		●		第Ⅱ章　株主等との関係
2		1-1. 株主の権利の確保		●		第Ⅱ章　株主等との関係　1. 株主の権利確保
3			1-1 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
4			1-1 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　1. 機関設計と基本的な枠組み 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
5			1-1 ③	●		第Ⅱ章　株主等との関係　1. 株主の権利確保
6		1-2. 株主総会における権利行使		●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
7			1-2 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
8			1-2 ②	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
9			1-2 ③	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
10			1-2 ④	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会 第Ⅲ章　適切な情報開示　2. 英文情報開示の充実
11			1-2 ⑤	●		第Ⅱ章　株主等との関係　2. 株主総会
12		1-3. 資本政策の基本的な方針		●		第Ⅱ章　株主等との関係　4. 資本政策
13		1-4. 政策保有株式		●		第Ⅱ章　株主等との関係　6. 政策保有株式
14			1-4 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　6. 政策保有株式
15			1-4 ②	●		第Ⅱ章　株主等との関係　6. 政策保有株式
16		1-5. いわゆる買収防衛策		●		第Ⅱ章　株主等との関係　7. 買収防衛策
17			1-5 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　7. 買収防衛策
18		1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策		●		第Ⅱ章　株主等との関係　4. 資本政策
19		1-7. 関連当事者間の取引		●		第Ⅱ章　株主等との関係　5. 関連当事者間取引防止
20	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		●		第Ⅰ章　総則　1.ARE グループウェイ 2. コーポレート・ガバナンスについての基本的な考え 別添資料①　ARE グループウェイ
21		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		●		第Ⅰ章　総則　1. AREグループウェイ 別添資料①　AREグループウェイ
22		2-2. 会社の行動準則の策定・実践		●		第Ⅰ章　総則　1. AREグループウェイ 第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　4. 従業員との関係 別添資料① ARE グループウェイ
23			2-2 ①	●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　4. 従業員との関係
24		2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティーを巡る課題		●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　2. 社会との関係や環境への取組み
25			2-3 ①	●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　2. 社会との関係や環境への取組み
26		2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保		●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　4. 従業員との関係
27			2-4 ①	●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　4. 従業員との関係
28		2-5. 内部通報		●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　5. 内部通報制度
29			2-5 ①	●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　5. 内部通報制度
30		2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮		●		第Ⅳ章　ステークホルダーとの関係　６. アセットオーナーとしての役割
31	第3章 適切な情報開示と透明性の確保	基本原則3		●		第Ⅲ章　適切な情報開示
32		3-1. 情報開示の充実		●		(全体)第Ⅲ章　適切な情報開示 (ⅰ)第Ⅰ章　総則　1.-AREグループウェイ 第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話 (ⅱ)第Ⅰ章　総則　2. コーポレート・ガバナンスについての基本的な考え方 (ⅲ)第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　9. 取締役報酬決定のプロセス 別添資料⑥　取締役および経営幹部の報酬決定の考え方 (ⅳ)第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 別添資料⑤　取締役および経営幹部候補の選解任にあたっての基本的な考え方 (ⅴ)第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス
33			3-1 ①	●		第Ⅲ章　適切な情報開示　1. 情報開示について
34			3-1 ②	●		第Ⅲ章　適切な情報開示　2. 英文情報開示の充実
35			3-1 ③	●		第Ⅲ章　適切な情報開示　1. 情報開示について 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割 第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
36		3-2. 外部会計監査人		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　7. 会計監査人による適正な監査の確保
37			3-2 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　7. 会計監査人による適正な監査の確保
38			3-2 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　7. 会計監査人による適正な監査の確保

（添付）コーポレートガバナンス・コード実施状況表

※当社のコーポレートガバナンス・コードの実施状況は以下の通り、当社の「コーポレート・ガバナンス基本方針」において開示しています。

No	コーポレートガバナンス・コード			実施状況		当社「コーポレート・ガバナンス基本方針」での開示箇所
				Comply	Explain	
39	第4章 取締役会の責務	基本原則4		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　1. 機関設計と基本的な枠組み 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
40		4-1. 取締役会の役割・責務(1)		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
41			4-1 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
42			4-1 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割 第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
43			4-1 ③	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 別添資料⑤　取締役および経営幹部候補の選解任にあたっての基本的な考え方
44		4-2. 取締役会の役割・責務(2)		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
45			4-2 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　9. 取締役報酬決定のプロセス 別添資料⑥　取締役および経営幹部の報酬決定の考え方
46			4-2 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
47		4-3. 取締役会の役割・責務(3)		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　9. 取締役報酬決定のプロセス 別添資料⑥　取締役および経営幹部の報酬決定の考え方 第Ⅲ章　適切な情報開示　3. 適切な情報開示に関する取締役会の監督 第Ⅱ章　株主等との関係　5. 関連当事者間取引防止
48			4-3 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 別添資料⑤　取締役および経営幹部候補の選解任にあたっての基本的な考え方
49			4-3 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 別添資料⑤　取締役および経営幹部候補の選解任にあたっての基本的な考え方
50			4-3 ③	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 別添資料⑤　取締役および経営幹部候補の選解任にあたっての基本的な考え方
51			4-3 ④	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
52		4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務		該当せず	該当せず	
53			4-4 ①	該当せず	該当せず	
54		4-5. 取締役・監査役等の受益者責任		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役
55		4-6. 経営の監督と執行		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割
56		4-7. 独立社外取締役の役割・責務		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役
57		4-8. 独立社外取締役の有効な活用		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　3. 取締役会の構成
58			4-8 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役
59			4-8 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役
60			4-8 ③	該当せず	該当せず	
61		4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役 別添資料④　社外取締役の独立性に関する基準
62		4-10. 任意の仕組みの活用		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　1. 機関設計と基本的な枠組み
63			4-10 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　6. 取締役および社外取締役 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　8. 取締役候補指名および解任決定のプロセス 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　9. 取締役報酬決定のプロセス
64		4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　3. 取締役会の構成 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　4. 取締役会の運営と実効性の評価 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　5. 監査等委員会
65			4-11 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　3. 取締役会の構成
66			4-11 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　3. 取締役会の構成
67			4-11 ③	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　4. 取締役会の運営と実効性の評価
68		4-12. 取締役会における審議の活性化		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　4. 取締役会の運営と実効性の評価
69			4-12 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　4. 取締役会の運営と実効性の評価
70		4-13. 情報入手と支援体制		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　10. 取締役のサポート体制
71			4-13 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　10. 取締役のサポート体制
72			4-13 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　10. 取締役のサポート体制
73			4-13 ③	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　2. 取締役会の役割 第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　10. 取締役のサポート体制
74		4-14. 取締役・監査役のトレーニング		●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　11. 取締役トレーニング方針 別添資料⑦　取締役トレーニング方針
75			4-14 ①	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　11. 取締役トレーニング方針 別添資料⑦　取締役トレーニング方針
76			4-14 ②	●		第Ⅴ章　コーポレート・ガバナンス体制　11. 取締役トレーニング方針 別添資料⑦　取締役トレーニング方針
77	第5章 株主との対話	基本原則5		●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
78		5-1. 株主との建設的な対話に関する方針		●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
79			5-1 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
80			5-1 ②	●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話 第Ⅲ章　適切な情報開示　1. 情報開示について
81			5-1 ③	●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
82		5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表		●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話
83			5-2 ①	●		第Ⅱ章　株主等との関係　3. 株主との対話