

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

当社は、「ステークホルダーの信頼に応え続けること」を経営の基本としています。

その為に健全な経営システムの下、企業価値の向上を目指し、更なるコーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しています。

コーポレート・ガバナンスの基本方針は次のとおりです。

- 1)経営のスピードアップと事業遂行力の向上
- 2)企業行動の透明性と健全性の確保
- 3)適時かつ適切な情報開示及びアカウンタビリティ(説明責任)の充実

【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2-4(1) 中核人材の登用等における多様性の確保に関する開示>

[実施している内容]

当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等による多様性の確保を考慮しつつ、社会の変化に応じた多様な働き方の推進、ダイバーシティを意識した社員の採用及び個々の能力を高める教育を進めております。特に女性が就業し活躍できるための環境・施策を検討し、2026年3月末迄に「総合職の指導職の女性労働者の割合を10.0%以上にする」という行動計画を定めております。2024年度の状況は10.6%であります。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、適材適所に管理職への登用等を行っているとともに、「ロンシールグループ CSR基本方針」の中で社内環境整備方針「働きがいのある職場環境の実現」を策定しており、その実施状況をCSR報告書にて開示しております。

[実施していない内容]

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及びその状況並びに多様性の確保に向けた人材育成方針及びその実施状況については、更に議論を深めた上で開示して参ります。

<補充原則3-1(3) 自社のサステナビリティについての取組みに関する開示>

[実施している内容]

当社は、「ロンシールグループ CSR基本方針」、「ロンシールグループ 環境基本方針」、「購買基本方針」及び「ロンシールグループ 行動指針」に基づき、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでおります。

[ロンシールグループ CSR基本方針]

1. 事業活動を通じた持続可能な社会の実現
・地球環境に配慮した製品・サービスを通じて社会課題を解決し、事業活動に関わるすべての人々の信頼に応え続け、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 地球環境の保全
・地球環境問題に事業活動を通じて主体的に取り組み、幸せに暮らし続けられる社会の実現に貢献します。
3. 安全・安定操業の確保
・安全はすべての基本であり、安全最優先であることを認識し、事業活動に関わるすべての人々の安全の確保に取り組みます。
4. 働きがいのある職場環境の実現
・従業員に多様な働き方を提供し、心身ともに健康で率直に意見や行動を示せる働きがいのある職場環境を実現します。
5. 人権尊重と誠実な事業活動
・すべての人々の人権を尊重した事業活動を展開していきます。
・コンプライアンスを徹底し、事業活動に関わるすべての人々とのコミュニケーションを基本とした誠実で透明かつ健全な事業活動を通じて、企業の持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

[ロンシールグループ 環境基本方針]

1. 地球温暖化防止に貢献
2. 循環型社会への貢献
3. 自然共生社会への貢献
4. 環境関連法規の遵守
5. 環境保全に関するコミュニケーションの推進

[購買基本方針]

1. 当社は購買活動において、関連法規を遵守し、高い倫理観に基づいて行動します。反社会的勢力や反社会的勢力と関係のある企業とのお取引はいたしません。
2. お取引先様の選定は、提供を受ける商品を、品質・コストや納期のほか、企業姿勢や技術力等に加え、情報管理体制などを総合評価させていただき決定いたします。
3. お取引先様には、関係する情報や条件を公平に提供し、特定のお取引先様に有利なお取扱いをいたしません。

4. お取引先様よりご提供を受けた情報や技術は、了解なく社外に公表いたしません。
社内においてもご提供を受けた情報や技術の開示は、その目的の遂行のために必要な範囲に限定いたします。
また、情報や技術の収集などを目的としたお引き合いはいたしません。
5. 購買担当役員が謝礼や贈答などの個人的利益をお受けすることはありません。
6. 当社はお取引先様と協働して社会的責任を果たしていくCSR調達を推進いたします。

[ロンシールグループ 行動指針]

- I. 一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる
II. 顧客や取引先の信頼と株主の期待に応える
III. 持続可能な社会の発展に貢献する

環境における具体的な取組みにつきまして、事業活動から排出されるCO2排出量の削減目標を「2030年度において、2013年度比46%削減 2050年度カーボンニュートラル」と定めております。

サステナビリティ及び人的資本への投資等の詳細な取組みは、CSR報告書や当社ホームページにてその内容を開示しております。
<https://www.lonseal.co.jp/company/csr/>

[実施していない内容]

当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識した、人的資本や知的財産への投資等に関する情報の開示・提供については、更に検討を進めて参ります。

<補充原則4-2(2) サステナビリティに関する基本的な方針等

[実施している内容]

サステナビリティの取組みについては、「ロンシールグループ CSR基本方針」、「ロンシールグループ 環境基本方針」、「購買基本方針」及び「ロンシールグループ 行動指針」を策定し、CSR報告書にその内容を開示しております。

[実施していない内容]

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の監督については、事業ポートフォリオ等に関する基本的な方針等を決定した後、検討を進めて参ります。

<補充原則4-3(3) CEOを解任するための手続>

[実施していない内容]

CEOを含む執行役員に不正、不当、背任等の不適切行為があった場合に、取締役会において解任を決定することを社内規程に定めております。客観性・適時性・透明性ある手続について、更なる整備の必要性も含め、検討して参ります。

<補充原則4-10(1) 独立した指名・報酬委員会の設置、委員会の関与・助言>

[実施しない理由]

当社の取締役会は、経営陣幹部・取締役の指名・報酬に関する決定を行う場合には、事前に監査等委員会の意見を聴取したうえで審議を行っております。指名・報酬に関する決定については、現行の体制において一定の機能を果たしていると判断しているため、独立した指名委員会・報酬委員会は設置しておりません。

<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>

[実施している内容]

取締役会・監査等委員会は、その実効性を確保するため、知識・経験・能力をバランス良く備えた構成としております。監査等委員には、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任しております。
取締役会全体の実効性について、各取締役に対し年1回アンケートを実施し、その結果を踏まえて取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を実施しており、取締役会の機能向上を図っております。

[実施していない内容]

取締役会の多様性については、今後検討して参ります。

<補充原則5-2 (1) 事業ポートフォリオに関する基本的な方針等>

[実施していない内容]

事業ポートフォリオを含めた経営戦略等について、2025年度も更に議論を深め、事業ポートフォリオ等に関する基本的な方針等を決定の上、開示して参ります。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 更新

<原則1-4 政策保有株式>

[当社の政策保有に関する方針]

当社は取引先との関係維持・強化の観点から、当社の中長期的な企業価値の維持・向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式を取得及び保有します。

当社が保有する個別の上場政策保有株式については、取引先との円滑かつ良好な取引関係の維持・サプライチェーンの確保など事業戦略に係る定性的な観点のほか、配当収益その他の経済合理性等の定量的な観点も踏まえて、毎年取締役会で検証しております。また、保有の意義が必ずしも十分でないと判断された場合には、縮減を検討します。

[保有の適否]

2024年度は、定性的観点では、各政策保有株式いずれも保有目的は保たれていると判断します。定量的観点では、一部の株式で配当利回りが加重平均資本コストをやや下回るものの、経済合理性に欠くまでは言えないと判断します。

その他の株式では配当利回りが加重平均資本コストを上回り、経済合理性は確保されていると判断します。総合的に、保有の継続は適当と判断しますが、今後も客観的に保有の適否を検証します。

[政策保有株式に係る議決権の行使]

政策保有株式に係る議決権の行使については、その議案内容を精査し株主価値を毀損するような議案については肯定的な判断を行いません。

<原則1-7 関連当事者間の取引>

当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」及び「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき、当社の財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性のある関連当事者を調査・特定し、開示対象となる取引がある場合は開示を行っています。関連当事者の有無及び当社と関連当事者との取引の有無、並びに取引内容については、開示に先立ち取締役会に報告し、「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に定める取引の重要性の判断基準に基づきレビューを行っています。

<補充原則2-4(1) 中核人材の登用等における多様性の確保に関する開示>

[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]に記載の通りです。

<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、企業型確定拠出年金制度を導入しており、企業年金の積立金の運用はございません。

<原則3-1 情報開示の充実>

(i)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

<企業理念>

人が毎日の暮らしを過ごす、さまざまな生活空間。

ロンシールは、床材、壁紙、建築防水など、それら生活空間に携わる製品づくりを事業領域としています。

生活空間をより快適にするための技術と品質を常に追求すること。そして人の暮らしを少しでも過ごしやすくすること。

それが暮らしをより豊かにし、よりよい社会を築くために少しでも役立つと、ロンシールは考えています。

そのためにロンシールはモノづくりを通じて、「社会にとって価値ある企業」であろうとしています。

高度な技術と品質で快適生活空間を創造し、社会に貢献するために、人と地球にやさしいモノづくりを目指します。

<経営戦略>

・既存事業分野における選択と集中

事業内容を見直し、今後成長が期待できるコア分野に対して、市場への差別化商品の早期投入、効率的な営業により利益を実現していきます。

また、将来性が見込めない事業分野及び商品については、縮小、撤退を図り、コア分野へ経営資源を集中させます。

・コストダウン

あらゆるプロセスにおいて、コストを削減します。

・新規事業展開

コア・コンピタンスを生かしつつ、成長性ある事業・市場への展開に取り組みます。

<経営計画>

安定配当実現のためには期間損益の確実な確保が前提となることから、売上高経常利益率を主な経営指標とします。中期目標としては5%以上の売上高経常利益率の安定的な達成を目指します。

(ii)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

<コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方>

「ステークホルダーの信頼に応え続けること」を経営の基本としています。その為に、健全な経営システムの下、企業価値の向上を目指し、更なるコーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しています。

<コーポレート・ガバナンスに関する基本方針>

・経営のスピードアップと事業遂行力の向上

・企業行動の透明性と健全性の確保

・適時かつ適切な情報開示及びアカウンタビリティ(説明責任)の充実

(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

① 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会の決議により決定しております。その概要は、固定報酬と業績連動報酬により構成されており、固定報酬は、役職位に応じた額とし、業績連動報酬は、会社の業績を客観的に示す前事業年度の連結経常利益を業績指標とし、貢献度等を総合的に勘案して個人別に決定しております。

また、個人別報酬等の額に対する、固定報酬、業績連動報酬の割合は、業績指標とする連結経常利益の額及び個人別の貢献度等により決定しております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、定時株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、代表取締役社長が社外取締役の助言及び監査等委員会との協議において決定方針との整合性を含めた多角的な検討によって報酬案を作成しております。この報酬案について取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

社外取締役は、監督機能を有効に機能させる観点等から、固定報酬のみとしております。

② 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

監査等委員でない取締役の金銭報酬の額は、2016年6月29日開催の第73回定時株主総会において年額300百万円以内と決議しております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)。また、この年額300百万円以内という金銭報酬のうち、監査等委員でない社外取締役の金銭報酬の額を年額30百万円以内とすることを、2022年6月29日開催の第79回定時株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員でない取締役の員数は6名(うち、社外取締役は1名)です。

監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2016年6月29日開催の第73回定時株主総会において年額74百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は3名(うち、社外取締役は2名)です。

③ 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長が社外取締役の助言及び監査等委員会との協議を経て監査等委員でない取締役の個人別の報酬額を決定しております。

なお、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。

監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員会の協議に基づき決定しております。

(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うに当たっての方針と手続

選任・指名については、知識・経験・能力及び経営陣全体のバランスを勘案した代表取締役社長による候補者案作成の後、独立社外取締役による助言及び監査等委員会との協議に基づき、取締役会で決議します。
解任については、知識・経験・能力を十分発揮していないと認められる場合、独立社外取締役による助言及び監査等委員会との協議に基づき、取締役会で決議します。

(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・指名についての説明
取締役会が取締役の指名を行い、個々の指名理由については株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

<補充原則3-1(3) 自社のサステナビリティについての取組みに関する開示>
[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]に記載の通りです。

<補充原則4-1(1) 取締役会から経営陣への委任の範囲の概要>
取締役会は、法令及び定款に定められた事項並びに重要な業務に関する事項等を決定し、経営会議は、代表取締役社長及び取締役を兼務する執行役員をもって構成し、社長決裁事項のうち重要案件について審議します。
取締役会規則において取締役会の決議事項は定められており、職務権限規程により経営陣への委任の範囲は明文化され、当該規程に従い案件の決裁を行います。

<原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質>
当社は、東京証券取引所の独立性基準を採用しております。
この基準に加えて、一般株主と利益相反の生じるおそれがない社外取締役を独立役員として選定しております。

<補充原則4-10(1) 独立した指名・報酬委員会の位置、委員会の関与・助言>
[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]に記載の通りです。

<補充原則4-11(1) 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方>
当社は、取締役会が経営戦略上備えるべきスキル等を、「企業経営」、「財務・会計」、「人事・法務・リスク管理」、「製造・技術・研究」、「営業・マーケティング」及び「国際性」と特定し、取締役の選任に関しては、知識・経験・能力等のスキル等及び経営陣全体のバランスを勘案した代表取締役社長による候補者案を作成の後、独立社外取締役による助言及び監査等委員会との協議に基づき、取締役会で決定しております。また、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ております。

<補充原則4-11(2) 取締役の兼任状況>
当社の取締役は、その役割・責務を適切に果たすべく、必要となる時間・労力を常に取締役の業務に振り向けております。また、取締役が他社の役員を兼務するに際しては、合理的な範囲に留めておりますが、その兼任状況については、毎年事業報告に開示しております。

<補充原則4-11(3) 取締役会の実効性に関する分析・評価の概要>
[当社の方針]
当社は、取締役会が実効的にその役割・責務を果たしているかを確認・評価するため、取締役全員に対し、取締役会全体及び個々の取締役の実効性について、年に1回アンケートを実施し、その結果を踏まえて取締役会で議論を行います。実効性の評価項目としては、「情報入手と支援体制」、「取締役会の構成」、「審議の活性化」、「取締役のトレーニング」、「企業戦略等の大きな方向性提示」、「経営の監督」の6項目としております。

[評価結果の概要]
当社取締役会は、以下のアンケート結果を踏まえ、全体として実効性が確保されていると評価しました。
・2024年度の総合評価結果は、昨年度と同等でありました。
・「企業戦略等の大きな方向性提示」につきましては、中長期的な経営戦略の更なる議論の充実が必要との評価でした。

[今後の取組み]
企業戦略等の方向性を示す議論を深め、取締役会の実効性の向上に取り組みます。

<補充原則4-14(2) 取締役に対するトレーニングの方法>
新任社外役員に対し、当事業の理解を深めてもらうため就任時に当事業説明及び事業所視察等を行い、在任中も必要に応じて同様の機会の提供と個々の役員に応じたセミナーへの参加機会を提供しています。
新任社内役員については、取締役に求められる役割と責務を十分理解できる機会を提供し、在任中も個々の役員に応じたセミナーへの参加機会を提供しています。

<原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針>
株主との対話については、経営陣幹部又は統括部門である人事・総務部が担当し、電話又は面談により合理的な範囲で前向きに対応しております。
株主との建設的な対話を補助するため、人事・総務部が中心となって経理部、他の関係部門と連携の上、決算等の開示・説明において意見交換を行っています。当社ホームページによる情報開示により、経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただき、株主から寄せられた意見については、経営戦略のレビュー等に活用しております。
株主との対話に際してのインサイダー情報の管理については、当社のインサイダー取引防止規程に則り、情報管理を徹底するとともに、社内教育を実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
東ソー株式会社	1,757,821	38.14
INTERACTIVE BROKERS LLC	452,300	9.81
株式会社みずほ銀行	211,295	4.58
東京海上日動火災保険株式会社	91,005	1.97
ロンプ持株会	53,170	1.15
日本生命保険相互会社	53,126	1.15
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	46,066	1.00
JPモルガン証券株式会社	45,408	0.98
有限会社福田商事	42,000	0.91
DBS BANK LTD. 700152	32,500	0.70

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

上記「大株主の状況」は、2025年3月31日現在の状況を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	化学
直前事業年度末における (連結) 従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

――

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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	8 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
神長 俊樹	他の会社の出身者											
渡部 秀樹	他の会社の出身者											
米澤 啓	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iのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

k その他

会社との関係(2)

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
神長 俊樹		○	他の会社(株式会社デイ・シイ)の出身者で独立役員に指定しております。 [略歴] 1978年3月 日本セメント株式会社(現太平洋セメント株式会社)入社 1998年10月 太平洋セメント株式会社土佐工場設備部長 2011年4月 同社上磯工場長 2012年4月 同社執行役員上磯工場長 2016年6月 アサノコンクリート株式会社代表取締役社長 2018年6月 株式会社デイ・シイ代表取締役社長 2021年6月 株式会社デイ・シイ会長 2021年6月 当社取締役(現)	株式会社デイ・シイの経営者として豊富な経験、実績、見識を有しており、当社の今後の発展のために、独立した立場から有益な意見をいただけると判断し、取締役に選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断していることから、独立役員に指定しております。
渡部 秀樹	○	○	他の会社(デンカ株式会社)の出身者で独立役員に指定しております。 [略歴] 1982年4月 電気化学工業株式会社(現デンカ株式会社)入社 2004年6月 同社千葉工場ポリマー研究センター第一研究部長 2013年4月 同社大船工場長 2015年4月 同社執行役員青海工場副工場長 2019年4月 同社常務執行役員千葉工場長 2022年4月 同社顧問 2022年6月 当社取締役(監査等委員)(現)	電気化学工業株式会社(現デンカ株式会社)の製造部門、技術部門での多岐に亘る経験、実績、見識を有しており、客観的かつ公正な立場で当社の経営に関する監査・監督の強化に適任であると判断し、取締役に選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断していることから、独立役員に指定しております。
米澤 啓	○	----		東ソー株式会社の経営管理部門等での多岐に亘る経験、実績、見識並びに財務・会計に関する適切な知見を有しており、客観的かつ公正な立場で当社の経営に関する監査・監督の強化に適任であると判断し、取締役に選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	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

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置しております。また、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人について、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、監査等委員会の指示の実効性を確保するための体制に関し監査等委員会から要請があれば協議の上、協力いたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人からの監査計画及び監査結果に係る説明、意見・情報交換を行い、また、監査室から内部統制の整備及び運用の評価結果報告を受け監査の有効性・効率性を高めるため連携強化に努めております。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

当社の独立性判断基準については「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」〈原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質〉に記載の通りです。

【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

業績連動型役員報酬制度を導入しております。評価指標等については取締役報酬関係をご参照下さい。

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、取締役報酬の総額は次の通りです。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）に対する報酬総額109百万円

監査等委員である取締役（社外取締役を除く）に対する報酬総額13百万円

社外役員に対する報酬総額18 百万円

個別の取締役報酬については報酬総額が、1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

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

①取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会の決議により決定しております。その概要は、固定報酬と業績連動報酬により構成されており、固定報酬は、役職位に応じた額とし、業績連動報酬は、会社の業績を客観的に示す前事業年度の連結経常利益を業績指標とし、貢献度等を総合的に勘案して個人別に決定しております。

また、個人別報酬等の額に対する、固定報酬、業績連動報酬の割合は、業績指標とする連結経常利益の額及び個人別の貢献度等により決定しております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、定時株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で、代表取締役社長が社外取締役の助言及び監査等委員会との協議において決定方針との整合性を含めた多角的な検討によって報酬案を作成しております。この報酬案について取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

社外取締役は、監督機能を有効に機能させる観点等から、固定報酬のみとしております。

②取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

監査等委員でない取締役の金銭報酬の額は、2016年6月29日開催の第73回定時株主総会において年額300百万円以内と決議しております（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない）。また、この年額300百万円以内という金銭報酬のうち、監査等委員でない社外取締役の金銭報酬の額を年額30百万円以内とすることを、2022年6月29日開催の第79回定時株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員でない取締役の員数は6名（うち社外取締役1名）です。監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2016年6月29日開催の第73回定時株主総会において年額74百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は3名（うち社外取締役2名）です。

③取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長が社外取締役の助言及び監査等委員会との協議を経て監査等委員でない取締役の個人別の報酬額を決定しております。なお、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適任しているからであります。

監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員会の協議に基づき決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、社外取締役のサポートについては、経営管理部が適宜必要な説明・情報提供等を行うこととしています。また、監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会事務局を設置しております。

【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

制度はありますが、現在は対象者はおりません。

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

（業務執行）

当社の取締役会は監査等委員でない取締役5名（うち社外取締役1名）、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）で構成し、客観的かつ公正な社外取締役の意見を踏まえた透明性の高い経営の実現を図っております。取締役会は、月1回開催することを原則とし、その他必要に応じて随時開催して「取締役会規則」に定める事項の決定を行い、また、業務の執行状況等に関する報告を受けております。

当社は、経営の意思決定機能及び監督機能と、業務執行機能の分離を図るため執行役員制度を導入しており、取締役会で選任された執行役員は、会社の方針の下にその委嘱業務を遂行しております。

当社は取締役会決議事項以外の業務執行の決定は代表取締役社長が行っております。業務執行決定にあたり、重要事項に関しては取締役を兼務する執行役員で構成する経営会議にて審議しております。

(監査・監督)

当社における監査等委員会は取締役3名(このうち、社外取締役2名)で構成しております。社外取締役である渡部秀樹監査等委員は、製造部門、技術部門等での多岐にわたる知見を有しており、また、社外取締役である米澤 啓監査等委員は、財務・会計に関する相当程度の知見を有しております。

監査等委員会が定めた監査等委員会監査等基準に準拠し、監査の方針、職務の分担等に従い、会社の内部統制部門と連携の上、重要な会議に出席し、取締役及び使用人等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社及び主要な事業所において業務及び財産の状況を調査しました。また、子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けております。

なお、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置しております。

監査等委員会は原則として2ヶ月に1回開催しております。

監査等委員会は、内部統制システム基本方針の運用状況、経営方針への対応状況等を監査の主要な検討項目としました。

常勤監査等委員(1名)は、経営会議、経営連絡会、内部統制委員会等の社内の重要な会議に出席し、内部統制機能を所管する部署と連携を図り、監査等委員会の監査の実効性確保に努めました。

当社は内部監査部門として監査室を設置しており、2名体制で運営しております。監査室は、内部統制の強化や改善に向け、当社及び子会社における内部監査等を行っております。監査等委員会、監査室及び会計監査人は必要に応じて意見・情報交換を行い、監査の有効性・効率性を高めるため相互に連携強化に努めております。

内部監査等の結果は、内部統制委員会及び代表取締役社長に報告し、取締役会並びに監査等委員会に対しても報告を行っております。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、木村ゆりか氏及び石寄祥平氏であり、アーク有限責任監査法人に所属しております。当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士1名、公認会計士試験合格者4名、その他3名です。

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、モニタリング機能に重点をおいた運営とする取締役会と業務執行の分離を進めることで、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化が図れると考え、監査等委員会設置会社を選択しております。

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	法定期限(開催日の2週間前)より早期に発送しております。 2025年の招集通知発送日は6月6日、株主総会開催日は6月27日
その他	当社ホームページにて株主総会招集通知を掲載しております。

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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ホームページに掲載しています。 https://www.lonseal.co.jp/ir/disclosure/	
IR資料のホームページ掲載	ホームページの「IR情報」で、決算情報、有価証券報告書、半期報告書、事業報告書、電子広告等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	人事・総務部を担当とする。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
その他	「ステークホルダーの信頼に応え続けること」を経営の基本としています。

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

- 1) 取締役及び執行役員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
イ. 役職員が法令・定款及び社会規範を遵守するための行動規範を示した「ロンシールグループ 行動指針」を定め、取締役及び執行役員は率先垂範して同指針を遵守する。
ロ. 取締役会への付議及び報告の基準となる「取締役会規則」及び「職務権限規程」を定め、取締役及び執行役員は同規則及び同規程に則り職務を執行する。
ハ. 取締役の職務の執行は、監査等委員会の監査を受ける。
- 2) 取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
情報の保存及び管理に関する「文書管理規程」を定め、株主総会議事録、取締役会議事録、その他取締役（監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の職務執行に係る情報が記載された文書を常時、取締役、執行役員から閲覧の要請があった場合に速やかに閲覧できるよう適切な場所に保管するとともに、定められた期間保存する。
- 3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
イ. 「リスク管理基本規程」に則り、リスク管理体制を整備するとともに、役職員への周知徹底を行う。
ロ. リスク管理の状況を定期的に取締役会に報告する。
- 4) 取締役及び執行役員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
イ. 監査等委員会設置会社として、取締役会の監督機能強化に取組み、経営の監督・意思決定機能と業務執行を分離し、業務執行に関する意思決定を機動的に行っていくため、取締役会の決議により定めた一定の事項については、経営会議及び稟議手続きを経て決定する。
ロ. 取締役会の決議により、業務執行を担当する執行役員を選任し担当業務を定め、会社の業務を委任する。各執行役員は社内規程に基づき委譲された職務権限により、取締役会で決定した会社の方針、業務執行に関する経営会議での決定事項及び代表取締役社長の指示の下に業務を執行する。
- 5) 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
イ. 役職員が法令・定款及び社会規範を遵守するための行動規範を示した「ロンシールグループ 行動指針」を定め、同指針の遵守を徹底する。
ロ. 「コンプライアンス規程」に則り、役職員一人一人が高い倫理観を持ち公正誠実にコンプライアンスを実践するよう継続的な教育を推進する。
ハ. コンプライアンス統括部門、コンプライアンス・ハラスメント通報窓口を設け、コンプライアンスに関する相談又は通報ができる体制を整える。また、通報を行った者に対し、当該通報したことを理由に不利な取扱いを行わないことを確保する。
- 6) 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
イ. 当社は、「子会社管理規程」に則り、その適正な運用を図る。
ロ. 子会社は、当社のリスク管理体制に準じた自律的な管理体制を構築・運用し、当社は適切な報告を求める。
ハ. 子会社は、職務権限及び意思決定のルールを明確化し、当社は適切な管理及び指導を行う。
ニ. 当社は、当社グループの役職員が法令・定款及び社会規範を遵守するための行動規範を示した「ロンシールグループ 行動指針」を子会社へ周知徹底する。
- 7) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役（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、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
イ. 当社は、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置する。
ロ. 監査等委員会事務局の主要な人事については監査等委員会と事前に協議する。
ハ. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人について、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、監査等委員会の指示の実効性を確保するための体制に関し監査等委員会から要請があれば協議の上、協力する。
- 8) 当社及び子会社の取締役等及び使用人が当社の監査等委員会へ報告をするための体制並び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
イ. 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員及び使用人、並びに子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、当社及び子会社の業務又は業績に影響を与える重要な事項について、監査等委員会に遅滞なく報告する。前記に関わらず、監査等委員会はいつでも必要に応じて、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員及び使用人、並びに子会社の取締役、監査役及び使用人に対して報告を求めることができる。
ロ. 内部監査状況（内部統制システムの状況を含む）及びリスク管理に関する状況、並びに社内通報制度に関する通報状況については監査等委員会へ遅滞なく報告する。
ハ. 前各項に関して、監査等委員会への報告を行った者に対し、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。
- 9) 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
イ. 代表取締役社長は、監査等委員と定期的な会合を開催し、経営全般に亘る事項について意見交換を行う。
ロ. 監査等委員会は、内部監査部門及び会計監査人から適宜報告を受け、相互連携を図る。
ハ. 監査等委員が職務の執行上必要と認める費用又は債務の処理について、会社に請求することができる。

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

当社は、「ロンシールグループ 行動指針」に反社会的勢力との関係遮断に関する行動指針を示し、社内教育・研修等を通じてその内容を周知徹底しています。また、人事・総務部を担当部署とし、事案の発生時には警察当局、顧問弁護士等と緊密に連絡を取り、速やかに対処できる体制を整備しています。

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「ステークホルダーの信頼に応え続けること」を経営の基本としています。

その為に、健全な経営システムの下、企業価値の向上を目指し、更なるコーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しております。

コーポレート・ガバナンスの基本方針は次のとおりです。

- 1) 経営のスピードアップと事業遂行力の向上
- 2) 企業行動の透明性と健全性の確保
- 3) 適時かつ適切な情報開示及びアカウンタビリティ(説明責任)の充実

なお、上記の経営方針に照らして不適切な者が当社支配権の獲得を表明した場合には、当該表明者や第三者(独立社外者)とも協議のうえ、次の3項目の要件を充足する必要かつ妥当な措置を講じるものとします。

- 1) 当該措置が上記の経営方針に沿うものであること
- 2) 当該措置が株主の共同の利益を損なうものでないこと
- 3) 当該措置が役員の地位の維持を目的とするものでないこと

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

[適時開示体制の概要]

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通りです。

当社は適時開示に係る重要事実情報管理責任者を設け、開示実行部署は経営管理部、経理部、人事・総務部となっています。

1) 決定事実の開示

取締役会で決議した決定事実のうち、重要事実情報管理責任者が適時開示事項に該当すると判断したものは、開示実行部署が速やかに開示を実施します。

2) 発生事実の開示

重要事実に係る可能性がある事実が発生した場合、当該事実の発生を認識した関係各部署は重要事実情報管理責任者に報告し、必要に応じて取締役会に報告します。

決定事実と同様、重要事実情報管理責任者が適時開示事項に該当すると判断したものは、開示実行部署が速やかに開示を実施します。

3) 決算情報の開示

決算情報については、取締役会で決議後、重要事実情報管理責任者の指示の下、開示実行部署が速やかに開示を実施します。

4) 子会社に係る情報の開示

子会社に係る情報についても、当該事実の発生を認識した関係各部署は重要事実情報管理責任者が適時開示事項に該当すると判断したものは、開示実行部署が速やかに開示を実施します。

5) 関連規程

「ディスクロージャーポリシー」、「ロンシールグループ 行動指針」、「リスク管理基本規程」、

「企業秘密情報等管理規程」、「インサイダー取引防止規程」等

株 主 総 会

選任・解任

選任・解任

選任・解任

取締役会

監査等委員でない取締役 5名

監査等委員である取締役 3名

監査・監督

監査等委員会

連携

会計監査人
監査

選定・解職

代表取締役社長

報告

内部統制委員会

連携

報告

内部監査部門（監査室）

連携

指示

経営会議

各業務部門・子会社

監査



