

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、公正かつ信頼性の高い経営の実現と経営効率の向上を目指し、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保いたします。
- (2) 株主・投資家、消費者・顧客、取引先、従業員、地域社会など、幅広いステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働いたします。
- (3) 会社情報を適時・適切に開示し、透明性を確保いたします。
- (4) 取締役、監査役及び執行役員は、受託者責任を認識し、求められる役割・責務を実効的に果たします。
- (5) 株主との間で建設的な対話を行います。

なお、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として定め、当社ウェブサイトにて公表しております。

(<https://www.organo.co.jp/sustainability/governance/guideline/>)

【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】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、顧客、取引先等との中長期的な連携強化、取引拡大、シナジー創出等、当社の企業価値の向上に資すると判断する場合を除き、当該企業の株式を取得・保有しないことを基本方針としております。

毎年取締役会において、個別の政策保有株式について、保有に伴うコストを踏まえた上で、ベネフィットとリスクを総合的に評価し、中長期的な観点から保有の合理性を検証いたします。検証の結果、保有の合理性が認められないと取締役会が判断した場合には、原則当該株式を売却・譲渡するなど縮減を進めてまいります。

具体的には、以下の評価項目を基に評価を実施し、売却・譲渡の判断を行っております。

- ・過去1年間の法令違反、会計不正等の不祥事の有無
- ・過去3期分の業績、株価、配当金、当社との取引状況の動向
- ・担当部門からの保有に対する意見

当社との取引状況の動向についての評価では、過去3期取引がない、または僅少である場合に売却・譲渡の検証対象とするなど、評価項目ごとに判断基準を設けております。

2025年6月に実施した検証では、非上場株式を含めた全13銘柄について、上記の方針に基づき保有の合理性を総合的に検証いたしました。その結果、保有意義が薄れたと判断した上場株式1銘柄および非上場株式1銘柄については、売却することいたしました。

また、過去の検証において保有意義が薄れたと判断した一部の銘柄については、引き続き発行会社の方針を踏まえながら段階的な縮減を進めることいたしました。

なお、既に売却することとしている非上場株式については、検証の対象に含めておりません。

また、2025年3月31日現在の政策保有株式の貸借対照表計上額の合計額は、759百万円、連結総資産に占める割合は1%未満であり僅少であると考えております。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、政策保有株式の議決権の行使について、当社及び投資先企業双方の中長期的な企業価値向上に資するか否か等の観点から判断を行います。特に上場会社株式については、剰余金処分、役員選任、役員報酬、買収防衛策等重要度が高いと判断する議案について賛否判断基準を定め、当該基準に沿った対応を行います。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役及び取締役が実質的に支配する法人等との競業取引及び利益相反取引については取締役会の承認を要するものとし、取締役と当社との利益相反取引に関する重要な事項については取締役会で報告するものとしております。なお、取締役及びその近親者と当社グループ会社との関連当事者間の取引の有無については、毎年調査を実施し、監視を行っております。

また、当社は、当社と主要株主等との取引については、他の資本関係のない企業との取引と同様、取引の規模、性質、重要性等に応じて所定の決裁・承認を得るものとしております。なお、当社は取締役会の諮問機関として独立社外取締役で構成される特別委員会を設置しており、親会社（東ソー株式会社）グループとの重要な取引等において、その取引を公正に行い、親会社グループと少数株主間の利益相反問題を監視・監督し、少数株主の利益を適切に保護することを目的として、これらの取引を審議し、その結果を取締役会に対して答申又は報告することとしております。2024年度は該当する取引等はございませんでした。

【補充原則2-4-1 女性の活躍推進を含む社内の多様性確保】

(1) 多様性確保についての考え方

当社グループは、「オルガノグループ企業行動指針」において、「一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる」ことを掲げ、一人ひとりの人権、多様性、個性を尊重し、国籍、性別、信条、身体的条件、または社会的身分などによる差別を行わないことを定めております。そのうえで、多様な価値観や専門性からイノベーションが生み出されることを共通認識とし、この実現に向けて、環境整備や社員の意識醸成、組織文化醸成に関わる様々な取り組みを推進しています。女性管理職の比率向上により意思決定の多様性を高めると共に、育児や介護、健康課題等と仕事の両立、障がい者雇用、グローバル人材活用、シニア人材の活用といった諸施策に取り組んでおります。

(2)多様性確保についての自主的かつ測定可能な目標及びその状況

2025年3月末現在の当社及び国内連結子会社の女性管理職は26名(女性管理職比率3.9%)となっており、2030年までに50名とすることを目標としています。また、当社は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性採用率や継続雇用率などの項目において一定基準を満たしており、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業が受けることができる「えるぼし(三ツ星)」を2017年より継続して認定を受けております。

2025年3月末現在の当社及び国内連結子会社の外国籍社員の管理職は1名となりますが、当社グループには一定数の外国籍社員が在籍しており、国籍に関係なく公正、公平に能力で評価し、管理職登用を行う考え方にに基づき、今後管理職に登用していく見込みです。また、グローバルでの人材活用の視点から海外子会社における現地採用人材の幹部登用など、当社における外国籍社員の管理職登用にとどまらず当社グループ全体で取組みを進めてまいります。

中途採用者は、管理職・非管理職を問わず当社が求める人材を毎年一定数採用しており、今後も採用を継続してまいります。なお2024年度の当社及び国内連結子会社における中途採用者は124名となっております。

(3)多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針及びその状況

当社は一人ひとり多様な個性や経験を有する従業員の自律的な成長を支援する為、従業員のスキルの可視化を目的としたスキルマップの構築を進めています。研修体系には従来型のキャリアアップに備えた階層別研修に加え、スキルの可視化で顕在化した補強テーマを従業員自身が自律的に選択する選択型研修を備えています。特に近年はグローバル経営を担う従業員のグローバルスキルとDXに備えたデジタルスキルの取得が急務になっており、グローバル人材育成研修とデジタル人材育成研修を整備・強化しています。また、従業員の自己啓発を援助する制度として資格取得支援制度やオンラインによる外国語研修、オルガノ大学とネーミングした通信教育受講制度など、さまざまな教育の機会を提供しており、その中で、当社グループとして海外現地法人と本社との間の人的交流などのダイバーシティ&インクルージョンを目的とした取組も推進しています。

当社は、多様な価値観や専門性を有する従業員一人一人が、能力を発揮し、成長を実感できる環境構築を目指しています。男性社員が中心であった施工管理担当部署へ女性社員の配属、外国籍社員への日本語教育の充実化や祈祷室の設置等の取組みを行っております。

2024年度は、全従業員向けに「女性の健康」に関する理解を深めるための健康教育を実施いたしました。今後も全ての従業員が心身ともに健康で働きがいを感じながら活躍できるように環境整備を進めてまいります。

[原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、規約型の確定給付企業年金制度を採用しており、年金資産の管理及び運用を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委託しております。当社は、人事部門及び経理部門の部署長等適切な資質を有する人材を構成員とした会議体で、運用結果・経済指標の確認、運用方針改定の要否の検討を定期的実施するなど、年金資産運用の安全性及び効率性の確保に努めております。

また、年金資産はスチュワードシップ・コードの受入れを表明している複数の資産管理運用機関の合同口により運用されており、年金資産を通じて議決権行使等を指図できないため、当社と受益者との間の利益相反は適切に管理されていると考えております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1)経営理念、経営戦略、経営計画等

当社は、当社グループの企業哲学、存在意義を示す「経営理念」、今後10年間の長期にわたる経営の方向性を見据えた「長期経営ビジョン」を定め、当社ウェブサイトにて公表しております。

(<https://www.organo.co.jp/company/philosophy/>)

また当社グループは、長期経営計画である“ORGANO2030”に基づいて毎年3か年の中期経営計画をローリングして策定しております。(当社グループでは、常に3年先を見通した事業運営を継続するため、計画の終了年度を固定せず、毎年更新するローリング方式を採用しております。)

概要につきましては、決算説明会資料に掲載しており、当該資料は、当社ウェブサイトにて公表しております。

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

これまで“ORGANO2030”では2030年度までに売上高2,000億円以上、営業利益300億円以上、(売上高営業利益率15%以上)、自己資本当期純利益率(ROE)12%以上を安定的に計上できる収益構造の構築を目標として掲げてまいりました。しかしながら、電子産業分野を中心に想定を上回る成長が見られ、2030年度の目標であった営業利益300億円を2024年度に達成いたしました。そのため、電子産業分野の成長が今後も続き、他分野における水処理需要も堅調に推移するという想定のもと、2030年度の業績目標を見直し、売上高は2,500億円、営業利益率は15%を必達目標として18%以上を目指し、ROEは15%以上を維持することといたしました。この達成に向けて、当社グループは「事業成長戦略」「バリューチェーン強化」「経営基盤の拡充」の3点を重要な課題として定め、それぞれの取組みを改めて整理いたしました。なお、当社グループは持続的な企業価値の向上と収益性改善の達成状況を評価するため、ROEと売上高営業利益率を重要な指標として位置付けております。

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社は、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として定め、当社ウェブサイトにて公表しております。

(<https://www.organo.co.jp/sustainability/governance/guideline/>)

(3)取締役・監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

a. 取締役

当社の「取締役の報酬等の決定に関する方針」(2024年4月1日改正)の概要は以下のとおりです。なお、本方針は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会で検討を行いその意見を得たうえで、取締役会で決議されております。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名・報酬委員会からの意見が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

・基本方針

業務執行取締役の報酬制度については、固定報酬(金銭)に加えて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目的として、経営方針及び経営目標に合致した業務執行を促し、短期及び中長期の経営目標達成への強いインセンティブとなる報酬体系・報酬水準といたします。社外取締役を含む非業務執行取締役の報酬制度については、その監督・監視機能を有効に機能させることを目的として、固定報酬(金銭)のみといたします。

・報酬体系

1) 業務執行取締役

業務執行取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬で構成され、業績連動報酬は短期業績連動報酬(金銭)及び中長期業績連動

報酬(株式)から構成されます。報酬水準は、外部の報酬コンサルタントや外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準等の客観的なデータと比較検証を行い、役位ごとに適切な報酬水準となるように設計しております。

イ 固定報酬

役位ごとに設定された報酬テーブルに基づく報酬総額を7月から翌年6月まで毎月同額の分割払いで支給します。

ロ 業績連動報酬

業績連動報酬の報酬総額に占める比率は、業績評価指標が取締役会で定めた基準値の場合に概ね50%～60%程度となるように設計し、役位が高い取締役ほどこの比率を高くします。また、短期業績連動報酬(金銭)と中長期業績連動報酬(株式)の比率は、業績評価指標が取締役会で定めた基準値の場合に6:4を目安に設計します。

・短期業績連動報酬(金銭)

短期業績連動報酬は金銭報酬としております。業績と報酬との関係性の明確化の観点から、当社グループの重要な経営指標である連結営業利益額を業績評価指標とし、前事業年度の連結営業利益額に応じて役位別の報酬テーブルにより算定される総額を、7月から翌年6月まで毎月同額の分割払いで支給します。支給額は連結営業利益額に応じて0～130%の範囲で変動します。

・中長期業績連動報酬(株式)

中長期業績連動報酬は信託を用いた株式報酬制度としております。中長期的な企業価値の向上及び株主との利害関係の一致の観点から、当社グループの重要な経営指標であり資本効率性を示す連結自己資本当期純利益率(ROE)を業績評価指標とし、前事業年度の連結自己資本当期純利益率に応じて決定される業績連動係数と役位ごとの基礎金額を基に算定した当社株式を每期一定の時期に交付します。支給相当額は連結自己資本利益率に応じて0～200%の範囲で変動します。また、交付する株式は交付時から3年間の譲渡制限期間を設けております。

2) 非業務執行取締役

非業務執行取締役の報酬は、固定報酬のみで構成され、職位に基づく報酬総額を7月から翌年6月まで毎月同額の分割払いで支給します。報酬水準は、外部の報酬コンサルタントや外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準等の客観的なデータと比較検証を行い、また各取締役の重要な委員会の委員への選任状況や職務内容等を鑑み、適切な報酬水準となるように設計しております。

・報酬決定の手続

報酬等の決定に係るプロセスの客観性及び透明性を確保し、適切な報酬額を設定することを目的に、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。当社の取締役の報酬額及びその算定方法は、同委員会の意見を得た上で、株主総会の決議により決定した報酬枠の範囲内で、取締役会の決議により決定いたします。

指名・報酬委員会は、取締役報酬の総額、個別の取締役報酬額の確認及び取締役の報酬等の方針に係る事項等について検討を行い、取締役会へ答申します。取締役の報酬のうち、業績連動報酬については、あらかじめ定めた方法に従って支給額及び支給株式数が一義的に決定されます。

b. 監査役

監査役の報酬は、それぞれの職位に応じた定額報酬としております。報酬額については、株主総会の決議により決定した報酬枠の範囲内で監査役の協議により決定しております。

(4) 取締役・監査役候補の指名及び経営陣幹部の解任を行うに当たっての方針と手続

取締役候補者は、人格、見識、能力、経験、倫理観等取締役求められる資質及び業績等の評価を基に、指名・報酬委員会で検討を行いその意見を得た上で、取締役会で決定いたします。なお、独立社外取締役候補者につきましては、当社が定める社外役員の独立性判断基準を満たす者とします。

監査役候補者は、人格、見識、能力、経験、倫理観等監査役に求められる資質等の評価を基に、取締役社長が人事案を作成し、監査役会の同意を得た上で、取締役会で決定いたします。

取締役について、業績低迷の一定期間の継続、重大な不祥事の発生等、当社が定める解職検討基準に該当する場合は、取締役の解職の要否について検討いたします。具体的には、親会社と協議を行い、外部環境要因等を考慮の上解職が相当と認められる際は、取締役会で代表取締役、役付取締役その他役位の解職及び取締役の再任候補者として指名しないことを決定いたします。

(5) 取締役・監査役候補の指名を行う際の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明につきましては、株主総会招集通知、独立役員届出書、本報告書【取締役関係】及び【監査役関係】に記載いたします。株主総会招集通知は、当社ウェブサイトにて公表しております。
(<https://www.organo.co.jp/ir/meeting/>)

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等】

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社グループは、当社グループの事業活動の持続可能性を高めるとともに、持続可能な社会および地球環境の実現に貢献するため、中長期経営計画とサステナビリティ方針を融合し、事業活動とESGへの取り組みが連動した経営を推進いたします。

2025年3月には人権方針を策定し、また、更なるコンプライアンスの徹底とガバナンスの強化によって事業の基盤をしっかりと固め、水で培った最適化技術を持続的に発展させることで、お客様のサステナビリティや水環境の保全、地球温暖化防止に貢献する製品やサービスを提供してまいります。

サステナビリティ方針、サステナビリティ推進体制、マテリアリティ、各種取組み等については、当社ウェブサイトにて開示しております。

(<https://www.organo.co.jp/sustainability/materiality/>)

(2) 気候変動への対応(TCFD等の枠組みに基づく開示)

1) ガバナンス

a. サステナビリティ委員会

当社は、当社グループのサステナビリティ経営の執行機関として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会では、気候関連の取組方針を含むサステナビリティに関わる基本方針、計画、目標の策定と、施策の実施状況や進捗のモニタリングを行っています。

2024年度は5回開催し、マテリアリティ、KPI、GHG排出削減目標値等の審議を行い、施策の実施・進捗状況や、KPIの実績について確認しました。

また、同委員会で審議された重要な基本方針、計画、目標等は、取締役会に上程され最終的に決定されるとともに、重要な施策やKPIの実績・進捗状況は適宜取締役会に報告しています。2024年度は2回報告が行われました。

b. サステナビリティ実行会議

当社は、サステナビリティ委員会の下部組織として基本方針、計画に基づいて具体的な施策を推進するために「サステナビリティ実行会議」を設置しています。同会議では、時機に応じたサステナビリティ課題毎にワーキンググループを立ち上げ、関係する部門・グループ会社からグループ員を選任し、課題解決に向けた取組みを進めています。同会議が実施する施策の実施状況や進捗はサステナビリティ委員会に報告されます。

c. リスクマネジメント委員会

サステナビリティ関連のリスクマネジメントは、サステナビリティを含む当社グループ全体のリスクマネジメントに包含されます。

リスクマネジメント委員会が中核(ハブ)となり、当社グループ内から洗い出されたリスクの分析・評価を実施し、当社グループの主要なリスクを特定し、対応主管部門を決定しています。なお、当該主管部門は、特定された主要リスクのリスク対応を主導します。

2)戦略

当社グループでは、1.5 シナリオ(WEO2023 NZE:国際エネルギー機関(IEA)等を参照)と、4 シナリオ(RCP8.5:気候変動に関する政府間パネル(IPCC)等を参照)に基づいてシナリオ分析を行いました。両シナリオについてリスク・機会を抽出し、各項目に対して財務影響度の評価を行い、重要かつ現時点で具体的な影響が予測可能なリスク・機会について財務影響の定量化試算を実施しました。リスクについては当社の対象年度利益に対する影響度を評価する一方で、機会に関する当社業績への具体的な影響度は今後の事業計画の検討を通じて検討する方針です。2024年度の分析は対象範囲を前年度より拡大し、国内外のグループ会社(一部のグループ会社を除く)も含めております。

3)リスク管理

サステナビリティ委員会の監督の下、サステナビリティ実行会議が立ち上げた気候関連シナリオ分析ワーキンググループでは、国内外のグループ会社を含めて対象範囲を広げ、シナリオ分析を行いました。気候変動による将来の事業に対するリスクと機会を抽出し、財務影響の定量化分析を行いました。ワーキンググループで検討したリスクと機会の財務影響について、サステナビリティ委員会で重要度と顕在化可能性、影響を受ける時間軸等の観点から分析、評価を行い、主要なリスクを定量化しました。

当社グループにおけるサステナビリティを含むリスクマネジメントは、リスクマネジメント委員会が中核(ハブ)となり、サステナビリティ委員会とも連携をとり推進しております。短中期の主要リスクはリスクマネジメント委員会が主導的に管理し、長期(～2050年)の主要リスクはサステナビリティ委員会が引き続き主導的に管理していきます。

特定された気候関連の中長期の主要リスクへの対応については、長期経営計画推進会議で対応の方向性を決定したうえで、中期経営計画及び単年度の利益計画に反映し、計画は経営会議で審議のうえ、取締役会で決定します。気候関連の中長期のリスク対応の実施状況・進捗については、サステナビリティ実行会議からサステナビリティ委員会に報告がなされ、適宜取締役会に報告がなされます。

なお、これらのリスク・機会への対応として、多額の費用の支出、資産の取得・処分を実施する場合は、内容と金額の規模に応じて経営会議及び取締役会への付議の対象としています。

4)指標及び目標

当社グループは、気候変動問題を世界共通で取り組むべき重大な課題と認識しており、持続可能な社会の実現に向けて、GHG排出量の削減目標を設定し、削減に向けた取組みを行っています。また、2023年度にはグループ全体のScope1・2の2030年までのGHG排出削減目標を42%に設定し、2050年度目標(カーボンニュートラル)を設定しております。

2024年度のScope1・2は、2021年度比で38%削減となりました。削減の主な要因は、再生可能エネルギー由来電力の段階的な導入です。2024年度のScope3は、2021年度比で26%増加しました。

今後も継続して排出量削減に向けた取組みを順次実施していきます。

また、当社グループの各拠点での再生可能エネルギー導入を進める削減の取組みを推進するとともに、達成状況の評価を行ってまいります。

気候変動への対応については、当社ウェブサイトの開示しております。

(<https://www.organo.co.jp/sustainability/environment/warming/>)

(3)人的資本や知的財産への投資等

当社の競争力の源泉は、幅広い産業分野や社会基盤を支える事業で長年培ってきた当社固有のスキル(=技術、知識、経験)を身につけた社員と、スキルを効果的に発揮するための組織であり、それらを強化することが人的資本投資の要となります。そのため、当社では社員一人ひとりが活力と働きがいをもって仕事をする結果、当社グループが成長し、個人も成長するという考えのもと、在宅勤務制度やスーパーフレックス制度など働き方を支援する諸制度の充実、一人あたり研修費用の増大方針の設定、求められる人材要件とのマッチングを定量的に把握するためのスキルマップの導入、経験者採用による要員増大、女性管理職や外国籍社員の活用、エンゲージメントサーベイの人事施策への反映といった人的資本の投資拡大に努めております。

中でも人材育成強化の施策としては、従来型の階層別研修に加え、全社員がアセスメントをきっかけに自律的に始める選択型研修、ビジネスの変革や創出が出来る人材育成を目的としたデジタル人材の育成制度、将来の経営層育成に向けて管理職から選抜した社員に対する重点的な教育投資、高度な専門能力体系をもった社員をエキスパート職として処遇する制度、挑戦する風土の醸成のため業務改善を実現した部門に対して業務改善表彰制度の導入をしております。また、能力開発や学ぶ意欲、挑戦に対する支援を拡大するために、資格取得支援制度を拡充し、2024年度にはキャリア相談窓口の開設をいたしました。さらに、エンゲージメントの強化に向けては1on1を導入し、上司と部下の人間関係強化を実施しており、人事異動(ローテーション)を推進することで経験と知による挑戦と変革を実現する取組みを推進しております。

また、知的財産への投資として、技術研究費を連結売上高の2.5%を目途とし、「未来社会課題と新技術を融合し新たな価値を創出する」ことを目指し、半導体業界が進める高純度化対応技術やサステナブルな社会に貢献するCO2削減、水・資源循環技術の開発を強化しています。今後も技術研究投資を積極的に行っていくほか、重点分野の技術開発ロードマップに基づいた研究開発を推進するとともに、中長期的な研究開発テーマ創出を目的とするリサーチ機能と外部共創活動を強化し、新規事業分野では投資のステージゲートの設定により効率的な開発に取り組んでまいります。

【原則4-1 取締役会の役割・責務】

当社は2024年度に、近時の日本の取締役会の在り方の変化に伴い、改めて現在における当社の取締役会の役割及び独立社外取締役の役割について指名・報酬委員会で議論し、取締役会での決議を経て、コーポレートガバナンス・ガイドライン第13条(機関設計)、第14条(取締役会の役割)及び第15条(取締役の役割)の改正を行いました。

また、取締役会における中長期課題等に対する議論の強化を目的として、結論を伴うことを要さず議論する付議事項として、2025年4月1日より新たに「審議事項」を設けました。今後も取締役会での議論の充実及び活性化を図ってまいります。

なお当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、当社ウェブサイトにて公表しております。

(<https://www.organo.co.jp/sustainability/governance/guideline/>)

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、取締役会規則及び取締役会運営細則の規定に基づき、中期経営計画及び単年度の利益計画の策定、一定金額以上の投資等、重要な業務執行の意思決定を行います。取締役会で決定すべき事項以外の業務執行の決定については、決裁権限規程、経営会議規則及び稟議規程において、各事項の規模、性質、重要性等に応じて、経営会議、取締役社長、担当取締役等への委任の範囲を定めております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外役員が次のいずれかに該当する場合、独立性の要件を満たしていないと判断いたします。

- (1) 現在又は過去10年間に於いて当社又は当社の子会社の業務執行者に該当する者
- (2) 現在又は過去10年間に於いて当社又は当社の子会社の非業務執行取締役又は会計参与に該当する者(社外監査役の場合に限る)
- (3) 現在又は過去10年間に於いて当社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役に該当する者
- (4) 現在又は過去10年間に於いて当社の親会社の監査役に該当する者(社外監査役の場合に限る)
- (5) 現在又は過去10年間に於いて当社の兄弟会社の業務執行者に該当する者

- (6) 現在又は最近1年間に於いて当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者に該当する者
- (7) 現在又は最近1年間に於いて当社の主要な取引先又はその業務執行者に該当する者
- (8) 現在又は最近1年間に於いて当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、法律専門家に該当する者
- (9) 現在、当社の主要株主(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)に該当する者
- (10) 現在、社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者に該当する者
- (11) 現在、当社が多額の寄付を行っている先の業務執行者である者
- (12) 配偶者又は二親等以内の親族が上記(1)から(8)までのいずれか(重要な者に限る)に該当する者

〔補充原則4-10-1 指名・報酬委員会〕

当社は、取締役の指名・報酬等に関する取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。同委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割については、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」〔取締役関係〕の「補足説明」に記載いたします。

〔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〕

当社の取締役会の人数は3名以上10名以下とし、原則として3分の1以上を「社外役員の独立性に関する基準」の独立性の要件を満たす社外取締役としております。

また、当社は、取締役会の審議が多面的かつ実効的に行われるためには、取締役会の多様性を確保することが有用であると考えており、多様な知識・経験・能力を有する者を、年齢、性別、地域、民族などで限定することなく、バランスよく選任することとしております。現在、当社の取締役会は、独立社外取締役5名を含む9名で構成されており、各社外取締役はそれぞれ多様な知識・経験・能力を有しており、取締役会全体として、バランス・多様性が保たれており、規模についても適正であると考えております。また、独立社外取締役に他企業の経営経験を有する者を含んでおります。なお、当社は中長期経営計画を実現するために必要なスキルの組み合わせとして「企業経営・経営戦略」「財務・会計」「法務・リスクマネジメント」「グローバル」「営業・マーケティング」「テクノロジー」「人材戦略」「サステナビリティ」を特定しており、これらのスキルを有する取締役をバランスよく備えることで取締役会全体のバランス・多様性を保ち、実効性のあるものにすべきと考えております。更に2024年度は、スキル選択時の更なる透明化を図るため、指名・報酬委員会での議論を経て、各スキルの定義及び選定理由を定めました。なお、各取締役の有するスキル等の組合せ(いわゆるスキル・マトリックス)及び各スキルの定義及び選定理由につきましては、2025年6月開催の定時株主総会の株主総会招集通知に掲載しております。

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

〔補充原則4-11-2 取締役の兼任状況〕

当社の社外役員は、原則として当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役又は監査役を兼任しないものとしております。取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」〔取締役関係〕及び「監査役関係」に記載いたします。株主総会招集通知は、当社ウェブサイトにて公表しております。

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

現在、当社の社外役員は、当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役又は監査役を兼任していません。

〔補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価〕

取締役会は、毎年、取締役会の実効性向上に継続的に取り組むために、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いたします。

2025年度に実施した取締役会全体の実効性に関する分析・評価についての概要は以下のとおりです。

(1) 取締役会全体の実効性に関する分析・評価の方法

以下の要領でのアンケートを実施し、その結果を参考に取締役会において、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行い、今後に向けた取組みについて議論いたしました。

- ・実施対象：当社取締役全員(9名)、当社監査役全員(3名)計12名
- ・対象期間：2024年度(2024年4月～2025年3月)
- ・実施時期：2025年2月～5月
- ・実施方式：第三者機関によるアンケート
- ・質問内容(大項目)：「取締役会の構成・機能」「取締役会/委員会の運営」「取締役会の議論」「役員のパフォーマンス・支援体制」「株主(投資家)との対話」等

(2) 取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要

2025年度の評価は前年度と同様に第三者機関によるアンケート方式にて実施し、前年度からの変化も確認いたしました。その結果、当社における取締役会全体の実効性は前年度と概ね同等であり、また、他社平均との比較においても同等またはそれ以上の良好な結果となりました。一方で、取締役会で議論すべき項目については複数の意見が挙がり、その中から当社としての課題を抽出いたしました。

なお、前年度の結果から課題とした項目についての2025年度の評価は、同等または若干の改善が認められる結果となり、課題への取組みの効果を確認することができました。

今回の結果より当社が今後取り組むべき課題を以下の4項目として、取締役会の実効性を向上させてまいります。

(3) 今後取り組むべき課題と2025年度の取組み

- 1) 海外子会社を含む内部統制システムの構築、運用状況の管理・監督
海外展開が加速していくなかで国内外のグループ会社のガバナンス強化に向けて、グループ会社の経営と当社の経営とが効率よく連動する仕組みを検討し、また2線機能の向上によるグループの内部統制の強化を図ってまいります。
 - 2) 社員エンゲージメント向上や中核人材の多様性の確保、人材の確保・育成等の人材戦略とその取組み
ORGANO2030を実現するために求める人材の質と量を可視化して、人材の確保、適切な育成計画を実施していくとともに、人材のスキルマップによって個人の成長と事業戦略の連動を目指してまいります。
また、社員のエンゲージメント向上につながる施策の検討も進めてまいります。
 - 3) 「当社グループの知財戦略と事業戦略の連動」に関する議論
当社知財の現状(件数・競合他社比較等)に基づき、事業化や競争力など企業価値向上に向けた具体的な取組みについて取締役会での議論の題材を提供してまいります。
 - 4) 「資本コスト等の分析・評価」「事業ポートフォリオの検討」に関する議論
「資本コスト等の分析・評価」を引き続き行うとともに、中長期経営計画を意識した事業ポートフォリオの検討について取締役会での議論の場を設けてまいります。
- (4) 2024年度評価で掲げた課題への対応
前年度(2024年度)評価で掲げた課題に対する取組みの前年度の対応状況は以下の通りです。

・事前説明による審議の実効性向上

取締役会への上程議案の審議を行う場である、経営会議およびリスクマネジメント委員会について、社外役員へ開催案内および資料共有をして参加を促すとともに、同会議後に議事録を送付して、取締役会での事前情報提供を図りました。また上記に加えて重要案件については、取締役会前に、取締役会資料に関する不明点への説明や情報の補足を行う仕組みを検討いたしました。

・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた検討

外部専門講師を招聘し、取締役会等で「資本コスト」を軸とした議論を行うにあたって、経営陣の知識習得・底上げのための研修を開催いたしました。また、当社の資本コストと市場評価の推移、競合比較、事業ポートフォリオ分析、キャピタルアロケーション、株主還元、資本政策を含めた次期利益計画の検討について取締役会にて議論の場を設けました。

・「デジタル&データ活用による価値創出と提供」や「人的資本への投資と経営戦略との整合」に関する議論

取締役会にて「データ活用の推進について」及び「人的資本と企業価値向上を連動させる取組み」についてその取組みや今後の計画について報告し、議論の場を設けました。

今後も継続して取締役会にて議論を実施し、その取組みを活性化してまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役及び監査役(社外役員を含む)がその役割・責務を適切に果たすために必要な知識の習得が図れるよう、以下の方針に基づきトレーニングの機会を当社の費用負担のもと提供又は斡旋いたします。

- (1) 取締役又は監査役が新たに就任する際は、役員としての義務と責任に関する研修を実施又は斡旋するとともに、当社の経営計画、事業概要、内部規程等に関する説明の機会を設けます。
- (2) 取締役又は監査役の就任後も、外部講師や社内の担当部門による、法令、経営、コンプライアンス等に関する研修を継続的に実施するとともに、外部機関の研修を斡旋いたします。また、当社の事業等に関する理解を深めることができるよう、必要に応じて事業の説明を行うとともに、事業所視察等の機会を設けます。
- (3) 将来の役員候補者となる執行役員につきましては、役員としての義務と責任に関する研修を実施又は斡旋いたします。また、トレーニングの実施状況について、取締役会及び監査役会は、毎年確認を行ってまいります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主等との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する方針は、以下のとおりです。

- (1) 株主等との対話全般については、経営企画部門担当取締役が統括し、株主等との建設的な対話を促進いたします。
- (2) 株主等との対話は、経営企画部門の担当者が窓口となり、面談の目的や内容に応じ合理的な範囲で、取締役社長、その他社外取締役を含む取締役、監査役又は経営企画部門長等が対応いたします。
- (3) 株主等との対話に際しては、経営企画部門が中心となり、経理部門、法務部門及び関連部署と日常的に情報交換を行い、正確で公平な情報提供に努めます。
- (4) 株主等との個別面談やグループミーティングに加えて、半期毎に投資家向け決算説明会を実施するとともに、証券会社主催の投資家向けカンファレンスの活用や、ウェブサイト、株主総会招集通知、決算説明会資料等を通じた情報提供の充実を図ります。
- (5) 投資家向け説明会での評価・コメント及び株主との対話を通じて得られた意見のうち重要なものは、取締役会で報告を行います。
- (6) インサイダー取引防止規程及びディスクロージャー・ポリシーに従い、情報保護・管理を徹底し、公平な情報開示に努めます。
- (7) 株主等との対話の実効性を確保するため、実質株主の把握に努めます。

【株主との対話の実施状況等】

2024年度における株主等との対話の実施状況は以下のとおりです。

1) 主な対応者

決算説明会、スモールミーティング、個人投資家向け会社説明会等におけるメインスピーカーは代表取締役社長が務めており、日常的な対話については、経営企画部 IRグループの担当者が上記株主等との建設的な対話に関する方針に基づき行っています。

2) 対話を行った投資家の概要

国内の証券会社アナリストや国内外の機関投資家サイドのアナリスト・ファンドマネージャーとの対話を行いました。

3) 対話の主なテーマや株主の関心事項

- ・業績(実績、見通し)
- ・市場環境を当社としてどう捉えているか
- ・株主還元と成長投資
- ・競合他社と比べた強み
- ・親子上場である状況に対して(経緯、シナジー、ガバナンス)

4) 株主等の意見等の経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況

四半期毎の取締役会にて、報告しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

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6月30日

該当項目に関する説明 更新

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、資本コストや株価を意識した経営を推進することが重要であると認識しており、取締役会において資本コストや資本収益性、また株価の水準など市場からの評価に関して現状の分析を行なうとともに、機関投資家向けの決算説明会資料における株主資本コストの開示などを通じて投資家との積極的な対話を進めております。当社の株主資本コストは過去の動向などから7%～9%程度と把握しておりますが、2025年3月期のROEは21.7%に達しており、PBRについても1倍を大きく上回る水準で推移しております。

長期経営計画である「ORGANO2030」におきましても株主資本コストを上回るROEの達成を目標に掲げ、安定的な資本収益性及び市場からの評価を獲得できるよう、事業基盤の強化や研究開発の拡充、新規事業の開拓とその事業化推進など成長投資と株主還元の両立・拡大を目指してまいります。

財政状態、資本コストを含めたキャッシュ・フローの状況の概要等については、当社有価証券報告書に掲載しております。
(<https://www.organo.co.jp/ir/report2/>)

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(%)
東ソー株式会社	20,379,900	44.28
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,607,600	10.01
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,867,740	4.06
KBC BANK NV - UCITS CLIENTS NON TREATY	1,011,000	2.20
株式会社みずほ銀行	464,368	1.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	407,109	0.88
JP MORGAN CHASE BANK 385781	373,344	0.81
JPモルガン証券株式会社	359,802	0.78
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	356,650	0.77
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	349,400	0.76

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	東ソー株式会社 (上場:東京) (コード) 4042

補足説明

——

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	機械

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	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

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に関しましては、当社は、親会社グループとの取引条件等について他の資本関係のない会社と取引する場合と同様、契約条件や市場価格を見ながら合理的に決定することとしております。また、当社は特別委員会を設置しており、親会社グループとの重要な取引等において、親会社グループと少数株主間の利益相反問題について監視・監督しております。本委員会の活動等の詳細は、次項「5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情」に記載しております。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

【親会社におけるグループ経営に関する考え方及び方針】

- (1) 親会社の事業ポートフォリオ戦略における当社グループの位置づけ
親会社グループの事業は、食塩電解・ナフサ熱分解を起点とした高効率なプロダクトチェーンで構成される「チェーン事業」と、独立した設備で先端的な技術・製品を取り扱う事業群である「先端事業」で構成されており、チェーン事業を経営基盤に据え、先端事業を成長ドライバーとする事業ポートフォリオのもと、グループ全体で企業価値の向上に取り組んでおります。その中で当社グループは、水処理エンジニアリング事業、特に成長領域である電子産業分野向け超純水製造装置の供給等において強固なポジションを確立しており、その収益性及び高い成長可能性から、先端事業の重要なポートフォリオの一角として位置づけられております。また、親会社と当社は、当社グループの更なる成長に向け、親会社グループの経営資源活用による課題解決の検討などにも取り組んでおります。
- (2) 上場子会社を有する意義
当社の事業領域の特殊性や企業文化の独自性、さらにはブランド認知度の維持・向上や専門性の高い優秀な人材の採用の観点から当社の上場維持が望ましく、上場会社として多様なステークホルダーと向き合いながら自律的な経営を行うことが当事業の成長に資するものであり、ひいてはグループ全体の企業価値向上にもつながるものと親会社は考えております。
- (3) 親会社のグループ内における事業領域の棲み分けについて、現在の状況や今後の見通し
当社グループの事業は、親会社グループと製品・サービスの重複はほぼなく、グループ内での事業機会の競合は存在していません。また、親会社と当社との間に経営を制約する契約及びグループ資金管理体制は有していません。

【少数株主保護の観点から必要な親会社からの独立性確保に関する考え方・施策等】

- (1) 意思決定プロセスへの親会社の関与の有無や内容
親会社と当社の経営陣とは定期的に経営方針・課題等を共有する機会を設ける一方で、当社の事業活動に関して親会社での事前承認は求められておらず、当社の独自性を尊重し、独立して事業運営できる体制が確保されております。
- (2) 親会社からの独立性確保のために設置する特別委員会の概要
 - 1) 当社は親会社グループとの取引を公正に行い、一般株主の利益が適切に保護されるよう、親会社グループと他の一般株主の間の利益相反問題を監視・監督することを目的として、取締役会の任意の諮問機関として特別委員会を設置しております。
なお本委員会は社外取締役のみで構成することにより独立性を確保しております。
 - 2) 特別委員会は、独立性を確保するため独立社外取締役のみで構成され、常設の委員会として期間中の重要な取引の有無に関わらず年一回以上の開催を行っております。
 - 3) 特別委員会は以下に定める事項等について審議し、取締役会に対して答申又は報告します。
・親会社グループとの重要取引(取締役会決議事項に該当する取引)
・親会社グループと一般株主の間で重大な利益相反の懸念があると特別委員会が判断した事項
・親会社グループとの年間取引実績(重要でないものを除く)の確認
 - 4) 2024年度においては特別委員会を1回開催し、2023年度において親会社グループとの間で重要取引に該当する取引が行われていないこと、一般株主との間での利益相反の懸念が存在しないこと、通常取引においても適正な取引が行われていることを確認いたしました。
- (3) 独立役員の親会社からの独立性確保のための指名委員会の活動方法や役割
当社では、役員の選任及び解任等の役員指名に関する事項については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決定されております。本委員会は独立社外取締役が過半数で構成され、また、委員長は独立社外取締役が就任する等、役員の選任について親会社からの独立性は確保できているものと考えております。
なお、指名・報酬委員会の活動方法等の詳細は、「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役関係】の「補足説明」に記載しております。
- (4) 独立役員の選解任における親会社の議決権行使の考え方・方針
親会社は、当社役員選任に関わる議案については、指名の機能を持つ当社指名・報酬委員会の意見を十分に尊重したうえで、役員候補者の資質等を考慮して議決権を行使しております。

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	監査役設置会社
------	---------

【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	9 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
和田 守史	他の会社の出身者											
安部 大作	他の会社の出身者											
花野 信子	弁護士											
児玉 直美	学者											
菅木 雅哉	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
和田 守史	○	1978年3月 栄研化学(株)入社 2006年6月 同社執行役 2011年4月 同社常務執行役 2011年6月 同社取締役兼常務執行役 2014年6月 同社取締役兼代表執行役社長 2021年6月 同社取締役兼代表執行役会長 2022年6月 同社取締役会長 2023年6月 当社社外取締役(現在) 2025年6月 栄研化学(株)相談役(現在) 同氏は、過去当社の取引先である栄研化学株式会社の業務執行者でありました(2022年6月退任)。当社は同社に対し水処理機器等を販売するなどの取引を行っておりますが、2025年3月期の取引額は2百万円であり、僅少であります。	医薬品業界の上場企業の取締役、代表執行役として長年企業経営を担ってこられ、豊富な企業経営の経験及びガバナンスに対する知見を有しておられます。当社社外取締役就任後は、その豊富な知見を活かし当社経営に対して有益なご意見やご指導をいただいております。また、指名・報酬委員会の委員長として取締役候補者等の選定や取締役等の報酬等に関する事項の審議及び役員育成プランの検討を牽引するとともに、特別委員会の委員として当社親会社グループと当社の重要な取引に関する事項の審議に貢献されています。選任後は、引き続き上記の役割を果たすことを期待しております。 取締役として求められる高い倫理観、的確な判断力と理解力に加え、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を促進するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
安部 大作	○	1980年4月 (株)日本興業銀行入行 2007年4月 (株)みずほコーポレート銀行(現 (株)みずほ銀行)執行役員 2009年4月 (株)みずほフィナンシャルグループ常務執行役員 2012年6月 同社常務取締役兼常務執行役員 2013年4月 同社取締役副社長兼副社長執行役員 (株)みずほ銀行副頭取執行役員 (株)みずほコーポレート銀行副頭取執行役員 みずほ証券(株)常務執行役員 2014年6月 (株)みずほフィナンシャルグループ執行役副社長 2019年6月 みずほ信託銀行(株)取締役(監査等委員) みずほ証券(株)取締役(監査等委員) みずほリース(株)社外取締役 2020年4月 (株)みずほフィナンシャルグループ理事 2020年6月 みずほリース(株)取締役会長(社外取締役) 2021年6月 同社取締役会長 2022年6月 同社常任顧問 日鉄興和不動産(株)社外取締役(現在) 2023年6月 当社社外取締役(現在) 2024年6月 (株)ニッセイ社外取締役(現在) 同氏は、過去当社の主要取引先である株式会社みずほ銀行の業務執行者でありました(2019年4月退任)。2025年3月末時点での当社の借入金総額に対する同社からの借入金の比率は34%程度ですが、取引については市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。また、同氏は過去当社の取引先であるみずほ信託銀行株式会社(2014年4月退任)の業務執行者でありましたが、2025年3月期の取引額は24百万円であり、僅少であります。	金融機関でIT・システム企画、経営企画等に長年携わられ、金融業務全般に深い知見を有しておられます。また、(株)みずほフィナンシャルグループの取締役副社長、執行役副社長をはじめとして、多くの金融機関の役員・執行役員を歴任し豊富な企業経営経験を有しておられるとともに、他の上場企業の社外取締役として多面的な企業経営の知見を深めておられます。当社社外取締役就任後は、その豊富で多様な知見を活かし当社経営に対して有益なご意見やご指導をいただいております。また、特別委員会の委員長として当社親会社グループと当社の重要な取引に関する事項の審議を牽引するとともに、指名・報酬委員会の委員として取締役候補者等の選定や取締役等の報酬等に関する事項の審議及び役員育成プランの検討に貢献されています。選任後は、引き続き上記の役割を果たすことを期待しております。 取締役として求められる高い倫理観、的確な判断力と理解力に加え、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を促進するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。

花野 信子	○	1991年4月 (株)野村総合研究所入社 2000年10月 弁護士登録(第一東京弁護士会)(現在) 光和総合法律事務所入所 2004年10月 同所パートナー(現在) 2019年3月 カンロ(株)社外監査役(現在) 2021年6月 当社社外監査役 2023年6月 当社社外取締役(現在)	国内最大手のコンサルティング会社で経営調査を担当された後、弁護士として幅広く活躍されており、また、他の上場企業の社外監査役として多面的な企業経営の知見を深めておられます。当社社外監査役就任後は、その豊富で多様な知見を活かし、当社監査の実効性の向上に貢献されてきました。当社社外取締役就任後は、その豊富で多様な知見を活かし当社経営に対して有益なご意見やご指導をいただいております。また、指名・報酬委員会の委員として取締役候補者等の選定や取締役等の報酬等に関する事項の審議及び役員育成プランの検討並びに特別委員会の委員として当社親会社グループと当社の重要な取引に関する事項の審議に貢献されています。選任後は、引き続き上記の役割を果たすことを期待しております。 取締役として求められる高い倫理観、的確な判断力と理解力に加え、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を促進するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
児玉 直美	○	1993年4月 通商産業省(現 経済産業省)入省 2013年4月 一橋大学経済研究所准教授 2016年4月 一橋大学国際・公共政策大学院准教授 2018年4月 日本大学経済学部教授 2021年4月 明治学院大学経済学部教授(現在) 2024年6月 当社社外取締役(現在)	経済産業省で多岐に渡る分野をご経験され、大学機関においては経済学の研究を中心に進め、最近では、人的資本経営の研究にも携わり知見を深めておられます。当社社外取締役就任後は、その豊富で多様な知見を活かし当社経営に対して有益なご意見やご指導をいただいております。また、指名・報酬委員会の委員として取締役候補者等の選定や取締役等の報酬等に関する事項の審議及び役員育成プランの検討並びに特別委員会の委員として当社親会社グループと当社の重要な取引に関する事項の審議に貢献されています。選任後は、引き続き上記の役割を果たすことを期待しております。 取締役として求められる高い倫理観、的確な判断力と理解力に加え、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を促進するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。

菅木 雅哉	○	1983年4月 (株)東京放送(現 (株)TBSホールディングス)入社 2018年6月 同社取締役 (株)TBSテレビ取締役 2020年6月 同社常務取締役 2024年7月 同社エグゼクティブアドバイザー(現在) 2025年6月 当社社外取締役(現在)	放送業界で株式やIR、広報、人事労政等に携われ、(株)TBSホールディングスの取締役、(株)TBSテレビの取締役、常務取締役を歴任され、豊富な企業経営経験を有しておられるとともに、サステナビリティやガバナンス及びIR・SR活動に精通しておられます。当社社外取締役選任後は、その豊富で多様な知見を活かし当社経営に対して有益なご意見やご指導をいただくとともに、指名・報酬委員会の委員として取締役候補者等の選定や取締役等の報酬等に関する事項の審議並びに特別委員会の委員として当社親会社グループと当社の重要な取引に関する事項の審議に貢献することを期待しております。 取締役として求められる高い倫理観、的確な判断力と理解力に加え、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を促進するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
-------	---	---	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の指名・報酬等に関する取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

< 主な検討事項 >

本委員会は、以下に定める事項に係わるプロセスの客観性及び透明性を確保し、取締役会に答申/報告しております。

- (1) 当社の取締役の選任及び解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 当社の代表取締役及び役付取締役の選定及び解職に関する事項
- (3) 当社の執行役員及び役付執行役員の選任及び解任に関する事項
- (4) 当社の取締役及び執行役員の選任及び解任等に係る方針、規程等に関する事項
- (5) 当社の取締役及び執行役員が受ける報酬等に係る方針、規程等に関する事項
- (6) 当社の取締役及び執行役員が受ける報酬等に関する事項
- (7) 前各号に関連する必要事項

< 委員の構成 >

・2024年度(第80期)

- 独立社外取締役 和田 守史(委員長)
- 独立社外取締役 平井 憲次
- 独立社外取締役 安部 大作
- 独立社外取締役 花野 信子
- 独立社外取締役 児玉 直美
- 代表取締役社長 山田 正幸

・本報告書提出時点(第81期)

- 独立社外取締役 和田 守史(委員長)
- 独立社外取締役 安部 大作
- 独立社外取締役 花野 信子
- 独立社外取締役 児玉 直美
- 独立社外取締役 菅木 雅哉
- 代表取締役社長 山田 正幸

< 2024年度(第80期)の活動状況 >
2024年度(第80期:2024年4月～2025年3月)は9回開催いたしました。
活動内容は、役員候補者の選定、役員報酬の総額及び個別の役員報酬額の審議の他、役員育成評価及び役員育成プランの検討、役員報酬サーベイによるベンチマーク分析、株式交付信託の更新、役員報酬(ESG運動)導入の検討、独立社外取締役の役割(コーポレートガバナンス・ガイドライン改正)、スキルマトリックスの各スキルの定義、選定理由等について審議いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社監査役は、内部監査部門及び会計監査人から報告を受け、相互連携を図り、必要に応じて弁護士等へ相談を行うことで、監査が実効的に行われる体制を確保しております。
当社監査役と会計監査人は、定例会合において、会計監査状況の報告や情報交換等を行っております。
当社監査役と内部監査部門は、定例会合を開催し、内部監査状況の報告や情報交換等を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
樋口 達	弁護士													
児玉 弘仁	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
樋口 達	○	1993年10月 監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)入所 1997年4月 公認会計士登録(司法修習期間は除く)(現在) 2002年10月 弁護士登録(第一東京弁護士会)(現在) 成和共同法律事務所(成和明哲法律事務所)入所 2007年10月 同所パートナー 2016年6月 丸紅建材リース(株)社外取締役(監査等委員)(現在) 2018年10月 大手門法律会計事務所代表パートナー(現在) 2019年6月 当社社外監査役(現在) 2019年10月 アドバンス・レジデンス投資法人執行役員(現在) 2022年3月 公益社団法人日本プロゴルフ協会監事 当社は過去同氏に法律相談等を行った実績がありますが、2019年3月期の同氏への報酬支払額は10万円未満で僅少であり、2020年3月期から2025年3月期まで同氏への法律相談等に係る支払はありません。	弁護士及び公認会計士として、法務、財務及び会計に関する高度な知識や経験を有しております。また、他の上場企業の社外取締役(監査等委員)として多面的な企業経営の知見を深めておられます。その豊富で多様な知見を活かし、実効性の高い監査への貢献を期待しております。 監査役として求められる高い倫理観、公正・公平な判断力に加え、当社経営に対する適正な監査を実施するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。
児玉 弘仁	○	1981年4月 カゴメ(株)入社 2006年6月 同社執行役員経営企画室長 2008年6月 同社取締役執行役員総合研究所長 2011年6月 同社取締役常務執行役員総合研究所長 2013年4月 同社取締役常務執行役員アジア事業カンパニーCEO 2015年10月 同社取締役常務執行役員シェアードサービス準備室長 2016年4月 同社取締役常務執行役員カゴメアクシス(株)取締役社長(代表取締役) 2018年3月 ダイナパック(株)社外監査役カゴメ(株)取締役(常勤監査等委員) 2020年3月 ダイナパック(株)社外取締役(監査等委員)(現在) 2023年6月 当社社外監査役(現在)	大手食品メーカーの取締役として長年企業経営を担うとともに、取締役(常勤監査等委員)として監査業務に携わってこられました。また、他の上場企業の社外取締役(監査等委員)として多面的な企業経営の知見を深めておられます。その豊富で多様な知見を活かし、実効性の高い監査への貢献を期待しております。 監査役として求められる高い倫理観、公正・公平な判断力に加え、当社経営に対する適正な監査を実施するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める社外役員の独立性に関する基準を充足しており、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

7 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全て独立役員に指定しております。

【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

本報告書「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3-1 情報開示の充実】の「(3) 取締役・監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

取締役及び監査役の報酬は有価証券報告書、事業報告にて開示しております。

- 1 提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額及び対象となる役員の員数
2024年度(第80期:2024年4月～2025年3月)に取締役及び監査役に支払った報酬等の総額及び員数は以下のとおりであります。
- | 役員区分 | 報酬等の総額 | 固定報酬(人数)
【金銭報酬】 | 短期業績連動報酬(人数)
【金銭報酬】 | 中長期業績連動報酬(人数)
【非金銭報酬(株式)】 |
|---------------|--------|--------------------|------------------------|------------------------------|
| 取締役(社外取締役を除く) | 215百万円 | 84百万円(4名) | 82百万円(4名) | 48百万円(4名) |
| 監査役(社外監査役を除く) | 20百万円 | 20百万円(1名) | — | — |
| 社外取締役 | 55百万円 | 55百万円(6名) | — | — |
| 社外監査役 | 21百万円 | 21百万円(2名) | — | — |
- 上記には、2024年6月27日開催の第79回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名を含んでおります。
上記の中長期業績連動報酬【非金銭報酬(株式)】の額には、当事業年度に交付された報酬及び翌事業年度に交付予定の報酬のうち、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。
- 2 提出会社の役員ごとの連結報酬等への総額等
報酬等の総額が1億円以上である者は存在しないため、記載はしておりません。
- 3 使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの
使用人兼務役員の使用人給与については、記載すべき重要な事項はありません。

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

取締役及び監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書「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3-1 情報開示の充実】の「(3) 取締役・監査役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しております。
なお、役員退職慰労金制度につきましては、2007年6月28日開催の第62回定時株主総会の日をもって廃止しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役にしましては、秘書室を窓口とし、スケジュール調整、必要情報の収集・説明を行っております。
社外監査役にしましては、監査役会事務局を窓口とし、スケジュール調整、必要情報の収集・説明を行っております。
情報伝達につきましては、特に緊急性又は機密性の高い案件を除き、当社の取締役会の議題及び議案に関する資料を、取締役会の開催日に十分に先立って取締役及び監査役に配布するとともに、経営会議、月次事業報告会等重要な会議等の議題及び資料についても原則開催日に先立って配布しております。また、必要に応じて、関係部署から事前説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0 名

その他の事項

当社は、当社代表取締役を退任した者を相談役として委嘱する制度を有しております。
相談役は、経営陣の交代に際しての円滑な引継ぎを目的に、経営者としての経験・知見に基づく助言を行うほか、必要に応じて個別に委嘱された特定の業務に従事いたします。
なお、現在該当者はおりません。

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

- 1 取締役会
取締役会は、取締役9名(うち、社外取締役5名)で構成され、原則として毎月1回以上開催し(第80期は全15回)、重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに業務執行状況の監督を行っております。
また、取締役会に占める独立社外取締役の比率を3分の1以上(現在過半数で構成)とすることにより、経営に対する監督機能の強化を図っております。
なお、監査役3名全員が取締役会に出席し、取締役から報告、事業の説明を聞き、必要に応じて意見を述べるなど、代表取締役以下経営執行部の業務執行状況の監査を行っております。
- 2 監査役・監査役会
当社は監査役会設置会社であり、監査役会は、監査役3名(うち、社外監査役2名)で構成され、原則として毎月1回開催し(第80期は全14回)、当事業年度の監査方針、各監査役の業務分担、具体的実施事項、スケジュールを定め、取締役の職務執行を監査しております。
監査役は取締役会等の重要な会議に出席し、取締役の意思決定の状況を監査し検証するほか、監査役会において各監査役から監査業務の結果につき報告を受け、協議しております。
また、監査役2名は財務・会計に関する適切な知見を有しており、1名は法務に関する適切な知見を有しております。
なお、監査役会事務局を設置し、監査役の職務を支援しております。
- 3 指名・報酬委員会
指名・報酬委員会は、取締役及び執行役員の選任及び解任等の役員指名並びに取締役等の報酬等の決定に係るプロセスの客観性及び透明性を確保し、適切な取締役等の指名及び報酬額を設定することを目的に、取締役会の任意の諮問機関として、設置しております。
指名・報酬委員会の人数は取締役会の決議によって選定された取締役3名以上とし、委員会の独立性を担保するためその過半数を社外取締役としております。現在、当社の指名・報酬委員会は、独立社外取締役5名、社内取締役1名の6名で構成され、独立社外取締役が委員長を務めております。第80期は9回開催いたしました。
- 4 特別委員会
特別委員会は、当社の親会社である東ソー株式会社及びその子会社(当社及びその子会社を除く。)との重要な取引等において、その取引を公正に行い、親会社グループと少数株主間の利益相反問題を監視・監督し、少数株主の利益を適切に保護することを目的に、取締役会の諮問機関として設置しております。現在、当社の特別委員会は、独立社外取締役(5名)のみで構成され、独立社外取締役が委員長を務めております。第80期は1回開催いたしました。
- 5 執行役員制度
執行役員制度を導入し、12名(うち、取締役兼務4名)が選任されております。これにより、取締役の「経営の意思決定及び監督機能」と執行役員の「業務執行機能」を分け、責任の明確化と意思決定の迅速化を実現しております。
- 6 経営会議
経営会議は、業務執行取締役及び役付執行役員で構成され、原則として毎月2回開催し(第80期は全20回)、中長期的な戦略等の立案及び

重要な経営課題の審議を行っております。
なお、非業務執行取締役及び監査役は経営会議に出席することができ、必要に応じて意見を述べるなど、取締役の監督及び監査役の監査の実効性の確保に努めております。

- 7 月次事業報告会
月次事業報告会は、業務執行取締役、執行役員、事業部長等により構成され、原則として毎月1回開催し(第80期は全12回)、経営会議における承認事項の連絡、各事業及び中期経営計画、単年度の利益計画の進捗確認等を行っております。
また、四半期に一度、グループ会社社長等を構成員に含めたグループ連絡会として開催することで、グループ会社を含めた当社グループ全体について同様の進捗確認等を行っております。
なお、非業務執行取締役及び監査役は月次事業報告会に出席することができ、必要に応じて意見を述べるなど、取締役の監督及び監査役の監査の実効性の確保に努めております。
- 8 コンプライアンス委員会
コンプライアンス委員会は、社内委員8名(うち、取締役4名)で構成され、コンプライアンス体制の構築やコンプライアンス教育計画の策定に取り組んでおります。
- 9 リスクマネジメント委員会
リスクマネジメント委員会は、業務執行取締役及び役付執行役員並びに主要リスク主管部門の部門長及び子会社の社長の中から選任された者で構成され、原則として年に4回開催し、事業活動に重要な影響を与えるリスク(主要リスク)の適切な管理等を行っております。また、主要リスクの識別、分析、評価及び対応を推進するために必要な事項について決議を行い又は報告を受け、重要な事項については取締役会に上程又は報告を行っております。
- 10 サステナビリティ委員会
サステナビリティ委員会は、業務執行取締役及び役付執行役員により構成され、取締役会で決定した基本方針に基づき、当社グループのサステナビリティ経営推進のための施策を企画・立案し、実行いたします。
なお、施策の具体的な推進は、下部組織であるサステナビリティ実行会議が行っております。
- 11 内部監査部門
内部監査部門であり、代表取締役社長直轄の組織である監査室は、5名で構成され、当社グループ全体を含めた内部監査を実施しております。内部監査規程に基づき内部監査を実施し、業務執行上の課題や問題点の把握を行い、機能向上に向けた提言を行っております。
また、監査役との定例会合を開催し、内部監査状況の報告や情報交換等を行っております。
なお、会計監査人とは必要の都度会合を開催し、内部監査状況の報告や情報交換等を行っております。
- 12 会計監査人
第80期の会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査は、有限責任 あずさ監査法人が実施しております。業務を執行した公認会計士は、山本健太郎、渡邊崇の2名であり、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士4名、その他23名であります。
会計監査人は経営者とのディスカッションや監査役との定例会合において、会計監査状況の報告や情報交換等を行っております。
- 13 独立役員
社外取締役5名及び社外監査役2名を独立役員に指定しております。
- 14 責任限定契約
会社法第427条第1項及び当社定款の定めに基づき、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)及び監査役と責任限定契約を締結しております。
- 15 会社補償契約
会社法第430条の2第1項の定めに基づき、取締役及び監査役と会社補償契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

実務に精通した取締役を主体とした取締役会における業務執行に関する意思決定機能を重視するとともに、業務執行に関する監督機能を強化するために独立社外取締役の比率を3分の1以上(現在過半数で構成)としております。さらに、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置することにより、取締役等の指名及び報酬等の決定に関する透明性・客観性を高めております。
また、独任制の監査役が取締役会から独立した立場から監査を実施することにより、経営の監視体制は整備されております。
以上の点から、現企業統治の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送するとともに、当社及び東京証券取引所のウェブサイト招集通知を開示することとしています。
電磁的方法による議決権の行使	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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	外国人株主の議決権行使を促すため、定時株主総会の招集通知の英訳版を作成し、当社及び東京証券取引所のウェブサイトに表示しています。 当社英語サイト(https://www.organo.co.jp/english/)
その他	定時株主総会終了後に株主説明会を開催しております。代表取締役社長(予定含む。)が事業概要、今後の事業展開等について説明し、質疑応答を行っております。株主説明会資料は、当社ウェブサイトにて公表しております。 (https://www.organo.co.jp/ir/)

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	当社の情報開示に関する方針として「ディスクロージャー・ポリシー」を定め、当社ウェブサイトにて公表しております。 (https://www.organo.co.jp/ir/disclosure/)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年度はオンライン形式で個人投資家向けに会社説明会を1回開催しました。 代表取締役社長が会社概要、中長期戦略等について説明し、質疑応答を行っており、多くの個人投資家の方々に参加いただいております。説明会の内容は、一定期間当社ホームページに掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間期及び通期の年2回決算説明会をオンライン形式で実施しております。代表取締役社長が決算や利益計画の概況、及び中期経営計画等について説明し、質疑応答を行っております。説明会には機関投資家を中心に90名前後が参加頂いていることに加え、説明動画及び質疑応答の要旨を一定期間当社ホームページに掲載しております。また証券会社等の主催によるスモールミーティングや個別でのミーティング、施設見学会などにより株主との対話の強化に努めております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社が主催するカンファレンスへの定期的な参加に加え、個別面談やスモールミーティングに代表取締役社長及びIR担当部門が対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料及び説明動画、適時開示資料、統合報告書、コーポレートガバナンス報告書及び主要財務データ等のディスクロージャー資料を当社ホームページに掲載しております。また決算短信、決算説明会資料、適時開示資料、統合報告書、コーポレートガバナンス報告書及び主要財務データについては英訳版を作成し、ホームページにも掲載しております。 日本語サイト(https://www.organo.co.jp/ir/) 英語サイト(https://www.organo.co.jp/english/ir/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	株主等との対話強化に向け、IRに関する専門部署として経営企画部にIRグループを設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	オルガノグループ役員と従業員が遵守すべき基本的な行動指針として「オルガノグループ企業行動指針」を定めています。本指針において、顧客、取引先、株主、従業員、社会等全てのステークホルダーのパートナー企業としてあり続けることを明示するとともに、各ステークホルダーとの関係の尊重について個々の規定の中で示しております。「オルガノグループ企業行動指針」は、当社ウェブサイトにて公表しております。 (https://www.organo.co.jp/company/ecology/)
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動のみならず、企業の社会的責任を果たすための他の取組みも推進しております。活動状況については統合報告書(オルガノグループレポート)としてまとめ、当社ウェブサイトにて公表しております。 (https://www.organo.co.jp/ir/integrated_report/)

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システムの基本方針についての取締役会決議の内容は以下のとおりです。

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - ・当社は、オルガノグループ企業行動指針、コンプライアンス規程を定め、当社の役員及び従業員にその周知徹底を図る。
 - ・コンプライアンスを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス教育計画の策定、コンプライアンス体制の構築等、全社的な取組みを行う。
 - ・コンプライアンスの実効性を確保するため、内部通報規程を定め、当社の役員及び従業員が、当社法務部門、監査役または外部の弁護士に対して、組織的または個人的な法令違反行為等に関する通報または相談を直接行うことができる体制とする。
 - ・当社は、必要に応じて、当社の役員及び従業員に対するコンプライアンス研修を行い、コンプライアンス意識の醸成を図る。
 - ・内部監査部門は、業務執行及びコンプライアンスの活動状況に関して、定期的な監査を実施する。
 - ・当社グループの財務報告を適正に行うため、財務報告に係る内部統制規程の制定、内部統制部門の設置など財務報告に係る内部統制の体制を整備、運用し、それを評価する。
- 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
 - ・当社は、文書等情報管理規程、企業情報管理基本規程等の社内規程に従い、取締役の職務執行に関連する文書その他の情報を適切に保存・管理する。
 - ・取締役及び監査役は、必要に応じてこれらの文書その他の情報を閲覧できるものとする。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・当社は、事業活動における各種リスクを適切に管理するため、リスク管理基本規程その他関連規程を定め、リスク管理体制を整備し運用する。
 - ・当社グループの事業活動に重要な影響を与えるリスク(主要リスク)を適切に管理するため、リスクマネジメント委員会を設置し、主要リスクの識別、分析、評価及び対応を推進する。
 - ・天災・事故等不測の事態が発生した場合には、危機管理基本規程その他関連規程に従い、危機対策本部の設置など体制を整備するとともに、被害を最小限に抑えるための適切な措置を講じる。
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・当社は、取締役会(原則毎月1回以上開催)において、重要な業務執行に関する意思決定及び業務執行状況の監督を行い、業務執行取締役及び役付執行役員で構成される経営会議(原則毎月2回開催)において、中長期的な戦略等の立案及び重要な経営課題の審議を行うなど、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を確保する。
 - ・当社は、執行役員制度を導入し、取締役の「経営の意思決定及び監督機能」、執行役員の「業務執行機能」を分け、責任の明確化と意思決定の迅速化を図る。
 - ・事業運営においては、取締役会で承認された中期経営計画、単年度の利益計画に基づいて全社的な目標を設定し、当社業務執行取締役、執行役員、事業部長等により構成される月次事業報告会(原則毎月1回開催、四半期に1回は、グループ会社社長等を構成員に含めたグループ連絡会として開催)において、各部門長に事業の進捗報告を行わせることにより、諸計画の適切な実行を確保する。
- 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - ・当社は、グループ会社管理規程を定め、経営方針・経営計画、人事・機構、経理・財務、監査、天災・事故、その他重要事項について、グループ会社に報告を義務づける。報告は、グループ連絡会(原則四半期に1回開催)等にて行う。
 - 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・当社は、当社のリスク管理基本規程の対象にグループ会社を含め、リスク管理体制を当社グループ全体に適用し、グループ全体のリスクを統括的に管理する。
- 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・当社は、取締役会で承認されたオルガノグループの中期経営計画及び単年度の利益計画に基づいて全社的な目標を設定し、グループ連絡会において、各グループ会社社長に事業の進捗報告を行わせることにより、諸計画の適切な実行を確保する。
 - ・当社は、間接業務の提供・共有化、資金調達・運用の最適化など、グループ会社の業務を効率化する体制を構築する。
- 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - ・当社は、オルガノグループ企業行動指針をグループ会社の役員及び従業員全てが遵守すべき基本的な行動指針として規定し、周知徹底を図る。

- ・当社は、必要に応じて、グループ会社の役員及び従業員に対してもコンプライアンス研修を行う。
 - ・当社の内部監査部門は、グループ会社の業務執行及びコンプライアンスの活動状況に関して、監査を実施する。
 - ・当社の内部通報制度については、グループ会社の役員及び従業員も利用可能とする。
- ホ その他の当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ・連結財務諸表に係る内部統制の観点から、グループ会社における決算・財務報告プロセスの整備・運用については当社内部統制部門及び経理部門が協力する。
 - ・当社は、親会社である東ソー株式会社から事業活動や経営判断において一定の独立性を確保するとともに、同社との定例会議等を通じて適正な連携を図る。
- 6 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- ・当社は、監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補助する従業員を配置する。
 - ・監査役の職務を補助する従業員の人事考課については、監査役がこれを行い、当該従業員の人事異動その他人事に関する事項の取扱いについては、監査役会の事前同意を得たうえで行う。
 - ・監査役の職務を補助する従業員は、業務執行者の指揮命令を受けないものとし、監査役からの直接の指揮命令に従う。
- 7 当社及び子会社の取締役等及び使用人が当社の監査役に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
- ・当社及びグループ会社の取締役及び従業員並びにグループ会社の監査役は、当社の監査役から報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
 - ・当社及びグループ会社の取締役及び従業員並びにグループ会社の監査役は、当社またはグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに当社の監査役に報告を行う。
 - ・監査役は、取締役会、グループ連絡会等の重要な会議に出席し、必要に応じて当社及びグループ会社の取締役及び従業員に説明を求める。
 - ・内部通報制度の窓口である法務部門及び外部の弁護士は、当社及びグループ会社の取締役及び従業員から受け付けた内部通報情報について、内部通報規程に従い当社の監査役に報告を行う。
 - ・当社監査役を内部通報制度の窓口の一つとする。
 - ・当社は、当社の監査役に報告を行った、または内部通報規程に基づき通報を行った当社及びグループ会社の取締役及び従業員が、当該報告、通報を行っ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。
- 8 その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制
- ・代表取締役は、経営全般に亘る事項について、監査役との間で定期的な意見交換を行う。
 - ・監査役は、会計監査人、内部監査部門及びグループ会社の監査役からの報告を受け、相互連携を図り、必要に応じて弁護士等への相談を行う。
 - ・監査役の職務の執行に当たり発生する費用については、当該費用が監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、当社が負担する。

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

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につきましては以下のとおりです。

< 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 >

オルガノグループ企業行動指針にて「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。」と基本方針を定めております。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

オルガノグループ企業行動指針に基づき、反社会的勢力排除に向け、対応統括部署を総務部門とし、責任者を設置しております。また、外部専門機関として弁護士、警察及び地域の企業とも密に連携を取り、反社会的勢力に関する情報の収集を行い、当社グループ全体で情報の共有化を行っております。なお、当社グループ全体の担当部門に研修活動等を随時実施しております。

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
----------------	----

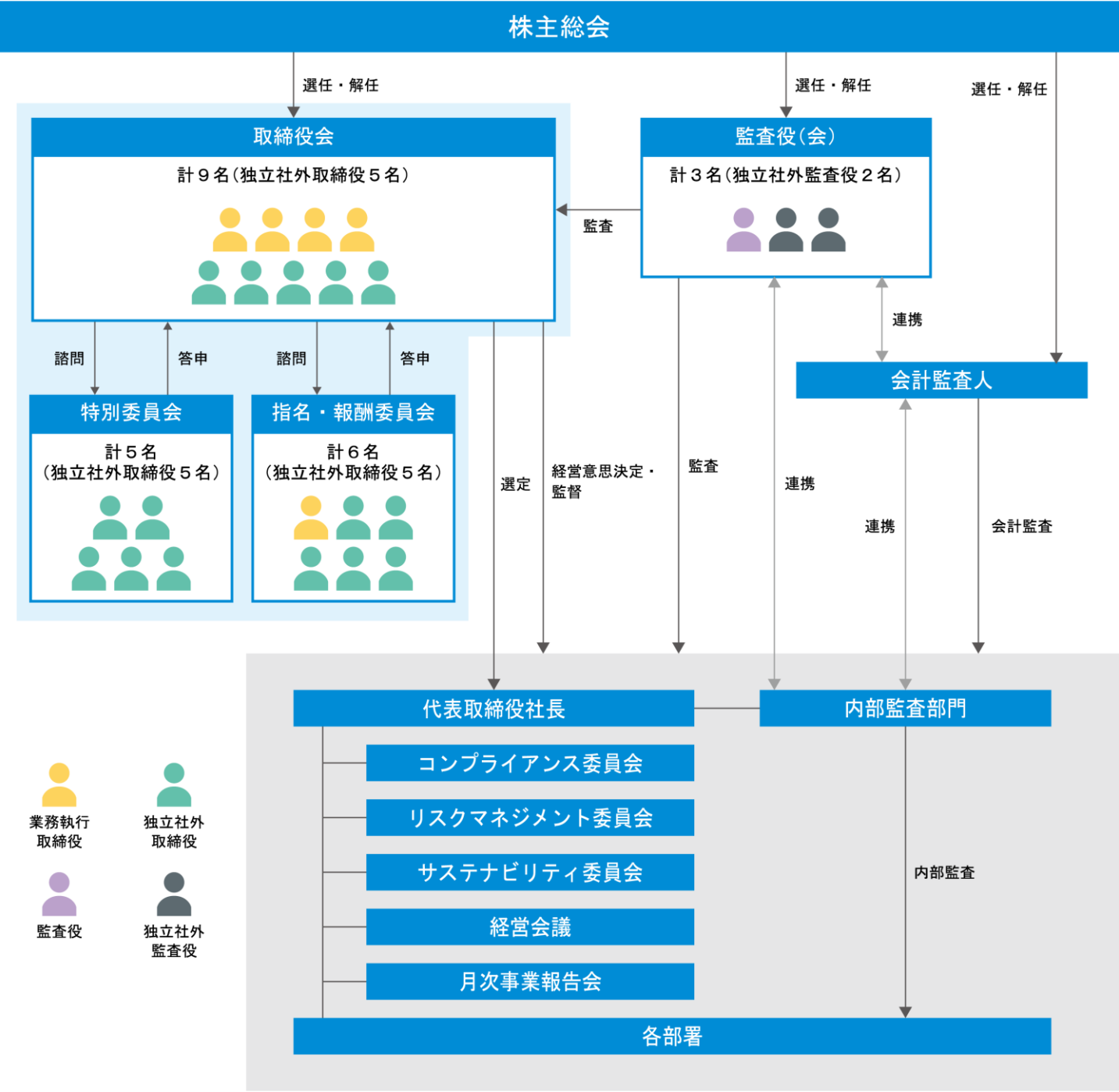
該当項目に関する補足説明

現在導入の予定はありません。

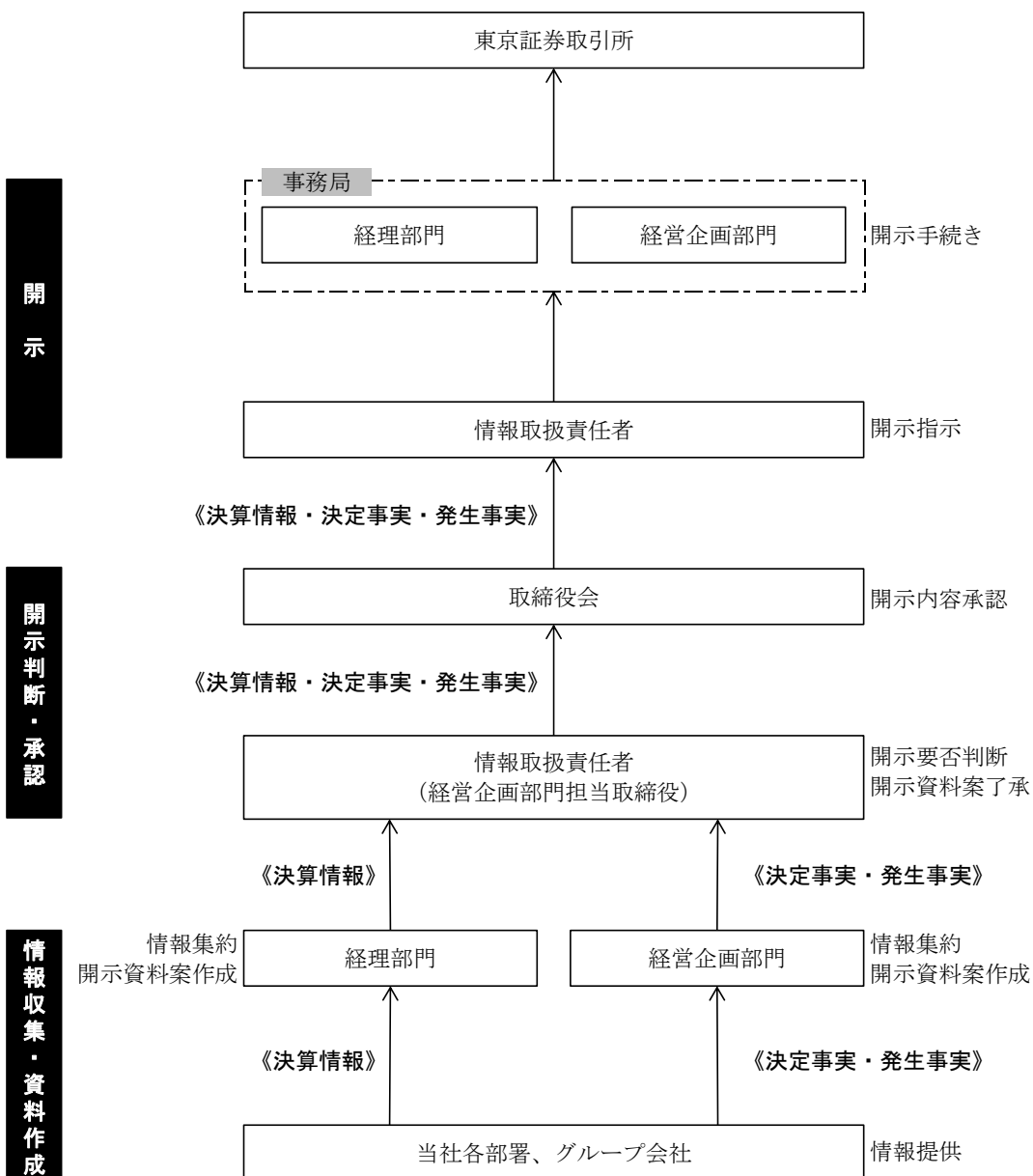
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

該当事項はありません。

【コーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の概要（模式図）】



※ 発生事実、フェア・ディスクロージャー・ルールに基づく開示等、緊急で開示する必要がある場合は、情報取扱責任者（経営企画部門担当取締役）が承認し取締役社長の確認を経て、開示することがある。開示後、取締役会において報告を行う。