

## コーポレートガバナンス・ガイドライン

### 序文

当社は、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示すものとして、取締役会の決議に基づき、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（以下、「本ガイドライン」という。）を定める。

### 第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

（基本的な考え方）

第1条 当社は、下記の「経営理念」に立脚した事業活動を行う中で、株主をはじめとする様々なステークホルダーからの信頼を高めるとともに、迅速・果断かつリスクを勘案した意思決定を行える体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をはかり、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

#### 《経営理念》

##### 1. 社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する

天然原料を事業展開の中心に据え、日々の生活に健康・安全・安心・豊かさを満たす製品の供給を行い、食生活の向上に貢献する。

##### 2. コンプライアンス精神に基づいた事業活動を行い、社会的責任を果たす

顧客・株主・取引先・地域社会等のすべての利害関係者を尊重し、全社員が高い倫理観に基づいた行動と法令遵守の精神で、すべての事業活動を行い、社会の一員として社会的責任を果たし、信頼される企業となる。

##### 3. フレキシビリティのあるかつ創造性に溢れた企業として発展する

メーカーとして、当社固有の生産シーズ（得意な原料・技術・設備）を活用して、多様化する、変化する、高度化する顧客ニーズに迅速・的確に対応する柔軟で創造力のある企業を目指す。

##### 4. 事業活動の視点・範囲を海外にも向け [世界の理研ビタミン] としてのブランドを高める

企業活動のエリアを海外にも求め、内外のニーズに応えることにより、グローバルな企業としての存在感を高める。

## 5. 人間尊重の思想に基づき魅力ある職場をつくる

バイタリティに溢れた企業として、社員一人一人の創意工夫を尊重し、福祉向上を図ることにより、生きがいを持って働ける魅力ある職場をつくる。

## 第2章 株主との関係

(株主総会)

第2条 当社は、株主総会が当社の最高意思決定機関であると同時に、株主と直接、建設的な対話ができる場と位置付けており、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環境の整備に努める。

(株主の権利の確保)

第3条 当社は、株主の平等性を確保することをはじめ、株主の権利が十分確保されるよう対応するとともに、少数株主にも認められている権利の確保に十分に配慮する。

- 2 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、対応の可否を検討する。

(資本政策の基本的な方針)

第4条 当社は、事業の成長・拡大による企業価値の向上を最重要課題として認識するとともに、株主への利益還元を経営上の重要課題と位置付けており、利益の配分は、株主への利益還元および今後の成長・拡大戦略に備えた内部留保の充実等を総合的に勘案して決定する。

(株式の政策保有に関する方針)

第5条 当社は、中長期的な観点で、当社の事業運営に資する取引先等について、取引の性質および規模等から株式保有の必要性を判断する。

- 2 主要な政策保有株式については、取締役会で保有の必要性を、毎年、検証する。
- 3 当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、株式保有の趣旨および当該会社の経営状況ならびに当社の事業運営に対する影響等を

考慮して、当該会社の株主総会の議案に対し適切に議決権を行使する。

(株主・投資家との対話に関する方針)

第6条 当社は、株主・投資家の投資判断に有益な情報を、迅速・公平・正確に提供し、株主・投資家の理解促進および適正な企業価値評価の実現を図ることを目的として、経営陣幹部を中心に様々な機会を通じて対話を行うように努める。これらの対話を通じて、当社の経営戦略・経営計画に対する理解を得る努力を行うとともに、株主・投資家の声を傾聴し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に繋げる。

### **第3章 株主以外のステークホルダーとの関係**

(ステークホルダーとの関係)

第7条 当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、顧客、取引先、社会、従業員等の様々なステークホルダーとの協働や貢献の成果であることを認識し、これらのステークホルダーとの適切な協力関係の構築に努める。

### **第4章 コーポレートガバナンス体制**

#### **第1節 取締役および取締役会**

(取締役会の役割・責務)

第8条 取締役会は、株主からの負託に応えるべく、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営戦略・経営計画をはじめとする経営の基本方針その他会社経営の重要事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況の監督を行う。また、当社グループの経営全般についての取締役会の監督の実効性を高めるため、当社および子会社における業務執行の状況、コンプライアンス・内部統制・リスク管理等の運用状況その他重要な事項につき、報告を行う。

- 2 取締役会は、法令・定款に定められた事項の他、取締役会規則で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項の決定は、代表取締役または業務執行取締役に委任する。

(取締役会の構成)

第9条 取締役会は、10人以下の適切な人数で構成する。

- 2 取締役会は、前条に定める役割を果たすため、その構成を取締役会全体として知識、経験、能力のバランスがとれるよう考慮する。
- 3 当社は、取締役会の監督機能の強化および透明性の向上をはかるため、独立社外取締役を置く。

(取締役候補者の指名方針)

第10条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え、取締役としての職務を適切に遂行することができる人物を取締役候補者として指名する。

- 2 取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や当社の業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。
- 3 社外取締役候補者は、社外の独立した立場から、豊富な経験と専門的な知識に基づき、取締役の職務執行状況の監督をすることができる人物とする。

(最高経営責任者の選定)

第11条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、柔軟で清新かつ透徹した決断力を持ち、当社の企業風土の継承と昇華を実現し、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を確実に果たすことにより、株主の負託に応えうる人物を、最高経営責任者たる社長の後継者として選定する。

(取締役会の実効性向上のための取り組み)

第12条 取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすために、以下の取り組みを行う。

①情報提供

- 1) 当社は、各回の取締役会において充実した議論がなされるよう、特段の事情のない限り、取締役会の議題および議案に関する資料を取締役会の会日に先立って各取締役および監査役に対し配付するとともに、必要に応じて事前説明を行うなど、十分な情報提供に努める。
- 2) 取締役会事務局は、半期ごとに開催スケジュールを各取締役および監査役に通知する。

②取締役・監査役に対する研修

当社は、取締役および監査役に対し、就任時に新任役員研修を実施する。就任後においては、取締役および監査役に求められる役割と責務につき理

解を深めるトレーニングの機会の提供、また、在任中にこれらの継続的な更新を目的に、個々の役員に応じたトレーニングの機会の提供およびその費用支援を行う。

#### ③社外役員間の情報交換

社外取締役および社外監査役は、必要に応じて、共同の会議を招集することができる。また、会議の招集に際しては、関係部門が適宜必要なサポートを行う。

#### ④他社役員の兼務

社外取締役および社外監査役は、当社以外の上場会社の役員を兼務する場合、当社の職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲に限るものとし、他社から新たに役員就任の要請を受けたときは、その旨を社長に通知する。

#### ⑤自己評価

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等をベースとして、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

#### (利益相反取引)

第13条 取締役は、自己または第三者のために当社の利益に反する取引を行わない。

- 2 取締役が、自己または第三者のために当社と取引を行おうとする場合は、会社法で定められた手続きに基づき、取締役会の承認を得るとともに、その結果を取締役に報告する。

## 第2節 執行役員体制

#### (基本的な考え方)

第14条 当社は、地域や現場での業務執行を強化し、迅速かつ適切な経営判断を行うため、事業・機能別の各本部や主要な組織に、担当分野における業務執行を担う執行役員を配置する。

#### (執行役員の選任方針・任期)

第15条 取締役会は、社長の提案を受け、審議の上、当社グループの一定の重要な業務執行を担うことができる人物を執行役員として選任する。

- 2 執行役員は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や当社の業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。

- 3 執行役員の任期は1年とする。

### 第3節 監査役および監査役会

(監査役会の構成)

第16条 監査役会は、4人以下の適切な人数で構成し、そのうち半数以上を独立社外監査役とする。また、監査役のうち、1名以上は財務・会計に相当程度の知見を有する者とする。

(監査役候補者の指名方針)

第17条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え、監査実務を適切に遂行できる人物を監査役候補者として指名する。なお、社長は監査役会の事前の同意を得た上で取締役会に提案する。

- 2 監査役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、人格・見識に優れた人物であるとともに、会社経営や当社の業務に精通した人物、または、法律、会計等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物であることを要する。

### 第4節 役員報酬

(役員報酬の決定方針)

第18条 当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計する。

- 2 役員報酬は、株主総会で決議された報酬総額の限度内において、取締役報酬については取締役会で決定し、監査役報酬については監査役の協議で決定する。
- 3 各取締役の報酬は、従業員給与の最高額を基礎に役位別報酬基準額を求め、世間水準および会社業績、本人貢献度、従業員給与とのバランス等を総合的に考慮のうえ決定し、支給する。

### 第5章 情報開示

(適切な情報開示と透明性の確保)

第19条 当社は、株主、投資家・顧客・社会等のステークホルダーからの信頼と共感を高めるため、四半期毎の決算や経営政策の迅速かつ正確な公表や開示等、企業情報の適時・適切な開示を図り、企業の透明性を高めてゆく。

## 第6章 改廃

第20条 本ガイドラインの改正、廃止は、軽微な改正を除き、取締役会の決議によるものとする。

### 附則

このガイドラインは、2015年(平成27年)12月1日から施行する。