

コーポレートガバナンス基本方針

日本化薬株式会社

第1章 総則

1. 目的 (原3-1(i))

当社は、企業ビジョン KAYAKU spirit 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、コーポレートガバナンス基本方針（以下「本方針」という。）を定める。

KAYAKU spirit 「最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること」

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 (原3-1(ii))

当社は、企業ビジョン KAYAKU spirit を実現するために、株主、投資家の皆様へのタイムリーかつ公正な情報開示、チェック機能強化による経営の透明性の確保が重要な課題であると認識し、取締役会の合議制による意思決定と監査役制度によるコーポレートガバナンスが経営機能を有効に発揮できるシステムであるとの判断に基づき、コーポレートガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組む。

第2章 株主との関係

3. 株主の権利・平等性の確保 (基原1)

(1) 株主の権利の確保 (原1-1)

当社は、全ての株主の実質的な権利及び少数株主や外国人株主を含め株主の平等性が確保されるように、株主の権利行使に対して、株主総会の運営や議決権行使方法の工夫、資本政策の基本的な方針の情報開示等の環境整備に努め、適正な対応を行う。

① 毎年取締役会において、直前の定時株主総会の総括を行い、相当数の反対票が投じられた議案の原因分析等を行う。 (補原1-1①)

(2) 株主総会における権利の行使 (原1-2、補原1-2①、②、③、④)

当社は、株主とのコミュニケーションを取る場の一つとして、毎年6月に定時株主総会を開催し、株主が株主総会に出席しやすくするため、株主総会集中日を外した日程を開催日とし、さらにより分かりやすくより迅速に株主へ事業報告や決議事項を伝えるために、招集通知のビジュアル化や TDnet と当社ウェブサイト上での英文招集通知提供、招集通知の発送や電子開示の早期化を行う。また、書面での議決権行使のほか、議決権電子行使プラットフォームを含むインターネットを利用した議決権の電子行使システムを導入し、株主の議決権を行使しやすい環境整備を行う。

(3) 資本政策の基本的な方針 (原1-3)

当社は、株主の利益還元を重視し、安定的かつ継続的な利益還元と内部留保レベルを勘案し、配当性向は、連結当期純利益の 40%程度を中期的な目標とする。また、内部留保は成長する事業への設備投資や研究開発投資等へ充当し、企業価値を高めるとともに、中期経営計画において ROE（自己資本利益率）等の資本生産性の指標の目標を設定し開示する。

（４）政策保有株式に関する方針（原 1－４）

当社は、政策保有株主との取引等においては、経済合理性を十分に検証し、保有することが中期的に当社に有効であることを確認し、判断する。

① 政策保有に関する方針（補原 1－４①）

当社は、当社の中長期的な企業価値を向上させる視点に立ち、取引先との間の事業上の関係を維持・強化することを目的として、政策保有株式を保有する。

毎年、個別の政策保有株式について、取締役会にて中長期的な企業価値向上の観点から検証し、継続して保有する必要がないと判断した政策保有株式は、市場への影響を考慮しつつ売却する。

当社は、政策保有株主から当社の株式売却の意向が示された場合には、その売却を妨げない。

② 政策保有株式に係る議決権の行使基準（補原 1－４②）

議決権行使については、保有企業の中長期的な企業価値向上の観点から、当社の保有する株式の価値が向上する場合は賛成し、毀損する場合は反対票を投じる。なお、必要に応じて議案の内容について、発行会社と対話する。

（５）株主の利益を害する可能性のある資本政策（原 1－６）

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす可能性のある資本政策を実施する際は、既存株主の利益を不当に害することがないように、取締役会においてその必要性や合理性を十分に審議のうえ決議するとともに、株主に対し、当該資本政策について明確な説明を行う。

第 3 章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

４．株主以外のステークホルダーとの適切な協働（基原 2）

（１）行動憲章・行動基準（原 2－２、補原 2－２①）

当社は、日本化薬グループ行動憲章・行動基準を定め、当社及び当社グループ会社各社に展開するとともに、１年に１回全社員を対象とするコンプライアンスアンケートを毎年実施し、結果を取締役会へ報告する。

日本化薬グループ行動憲章・行動基準

<https://www.nipponkayaku.co.jp/company/vision/conduct.html>

（２）サステナビリティを巡る課題（原 2－３、補原 2－３①）

当社は、サステナビリティ・アクションプランに基づき、企業価値を高めるための環境・社会・ガバナンス（ESG）やサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、各項目に重要指標（KPI）と定量的な目標を定めて取り組み、その内容は当社ウェブサイト等に開示する。

統合報告書

<https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/library/annual/index.html>

サステナビリティ

<https://www.nipponkayaku.co.jp/sustainability/>

(3)「雇用の維持・拡大と人材育成」及び「人権尊重」による社内の多様性の確保(原2-4、補原2-4①)

当社は、サステナビリティ重要課題である「雇用の維持・拡大と人材育成」及び「人権尊重」について、社内の多様性を確保するため、重要指標(KPI)と定量的な目標を定めて取り組み、その内容は当社ウェブサイト等に開示する。

サステナビリティ

<https://www.nipponkayaku.co.jp/sustainability/>

(4) 内部通報制度 (原2-5・補原2-5①)

当社は、当社を含む日本化薬グループ会社及びその下請又は人材派遣等の取引事業者の従業員等からの組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報の適正な処理の仕組みとして、経営陣幹部(業務執行取締役及び執行役員)から独立した外部通報窓口を弁護士事務所内に設置し、不正行為等の早期発見と是正を図る。また、日本化薬グループ内部通報処理規程において、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止を定める。

(5) 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 (原2-6)

当社は、確定給付企業年金法令等及び当社で定めた企業年金規約に基づいて、当社の規約型確定給付企業年金の運営体制を次の通り整備し、運営する。

- ① 年金資産の適切な運用管理と確定給付企業年金の受益者と当社との間に生じ得る利益相反の適切な管理のため、当社経理部、経営企画部、人事部及び日本化薬労働組合から選出された委員による年金資産運用委員会を組織し定期的に開催する。
- ② 年金給付を将来にわたり確実にを行うため、年金資産の運用に関する基本方針及び年金資産構成割合を策定する。
- ③ 年金資産運用委員会では、専門性を担保するため外部コンサルタントを採用・連携して定期的に年金資産の運用に関する基本方針及び年金資産構成割合を見直す他、運用機関の運用実績・運用方針・運用体制等のモニタリング並びに評価を行う。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

5. 適切な情報開示と透明性の確保 (基原3、補原3-1①、②、③)

当社は、全てのステークホルダーから信頼され、社会に必要とされる存在であり続けるために、当社のディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家等のステークホルダーに、正確でわか

りやすく有用性のある情報を、タイムリーかつ公平・公正に開示する。また、必要に応じ、英文による開示を進める。

(1) 情報開示の充実 (原3-1 (i) ~ (v))

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画、サステナビリティ、人的資本や知的財産への投資

当社の企業ビジョン KAYAKU spirit、サステナブル経営基本方針(経営戦略・中期事業計画等)、サステナビリティの取組み、人的資本や知的財産への投資等については、当社ウェブサイト等を通じて開示する。

企業ビジョン KAYAKU spirit

<https://www.nipponkayaku.co.jp/company/vision/kayakuspirit.html>

サステナブル経営基本方針

<https://www.nipponkayaku.co.jp/sustainability/management/policy/>

サステナビリティ(人的資本、ESG データ集、気候変動)

<https://www.nipponkayaku.co.jp/sustainability/>

知的財産

<https://www.nipponkayaku.co.jp/rd/ip.html>

(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

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は、本方針に定める。

(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

経営陣幹部の報酬決定方針と手続は、本方針の第5章 6 (2) ②及び③に定める。なお、取締役の経営責任を適切に反映させるため、経営陣幹部の報酬については、業績連動賞与を採用するとともに、任期を1年とする。

(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

経営陣幹部の選解任の手続は、本方針の第5章 6 (3) ①に定める。

取締役・監査役の候補としては、社内及び社外ともに、人格・見識に優れた人物であることを求め、そのうえで、社内出身者については、担当業務における業績とマネジメント能力、社外役員については出身分野における豊富な知識と経験等を基準として、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び規模等も考慮要素とする。

(v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役・監査役の候補を株主総会において提案し、又は取締役・監査役を解任する場合には、株主総会参考書類においてその理由を開示する。

株主総会参考書類

<https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/stock/meeting.html>

(2) 外部会計監査人 (原3-2、補原3-2①、②)

当社は、会計監査人を選任し、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査が公正不偏な立場から実施される環境を整備する。

当社監査役会は、「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」及び監査役会が定めた「会計監査人の評価及び選定基準」に従って会計監査人を毎年評価し再任の適否について決定する。

当社は、会計監査人に対し、十分な監査時間を確保するための決算スケジュールを策定し、取締役や監査役及び内部監査部門である監査部との十分な情報交換の機会を確保する。また会計監査人が不正を発見し、又は不備や問題点を指摘した場合の具体的な対応体制を確立する。

第5章 取締役会等の責務

6. 取締役会等の責務 (基原4)

当社は、会社法上の監査役会設置会社を採用する。

(1) 取締役会の役割・責務 (1) (原4-1)

① 取締役会は、経営の意思決定を迅速に行うために、取締役の定員を10名以内とし、取締役会規程において、業務執行に関する法令・定款等に基づく重要事項について取締役会の付議事項として明確に定め、また、経営陣幹部が執行できる範囲については、職務権限規程で明確に定める。なお、取締役会は、取締役会規程に基づき、経営方針・経営戦略や業務執行上の重要案件等について決議された内容について、必要に応じ、経営陣幹部に委任した業務執行が適切に行われているかを監督するために、業務執行状況を取締役に報告させる。 (補原4-1①)

② 取締役会・経営陣幹部は、中期事業計画の進捗状況や分析結果を、決算説明会や株主総会での説明及び株主総会招集通知にて株主に開示する。 (補原4-1②)

決算説明会

<https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/library/closing.html>

株主総会

<https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/stock/meeting.html>

③ 当社は、複数の後継者候補となるべき人材に、上級管理職研修等への参加、複数部門の経験、取締役会・サステナブル経営会議・経営戦略会議・執行役員会議等の経営上の重要会議への出席を通じた経営への参画経験等を積ませ、取締役会は、その中から経営理念や経営戦略を踏まえて、社長等の後継者候補を選ぶ。 (補原4-1③)

④ 取締役会は、サステナブル経営基本方針に基づきサステナビリティ重要課題に取り組み、人的資本や知的財産への投資を含む経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略を実行し、企業の持続的な成長に資するよう、サステナブル経営会議等を通じて実効的に監督を行う。 (補原4-2②)

(2) 取締役会の役割・責務 (2) (原4-2)

①当社は、事業環境の変化に迅速に対応し、柔軟な業務執行を行うために「執行役員制度」を導入し、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の役割を明確に分離し、それぞれの機

能を強化して適切な意思決定と迅速な業務執行を行う。

② 経営陣幹部の報酬については、その妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問に応じて、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえて、取締役会の決議により決定する。（補原４－２①）

なお、監査役の報酬は、取締役の職務の執行を監査するという職責に鑑み、固定報酬のみとし、個々の監査役の報酬額は、年間の報酬限度額以内で、監査役の協議により決定する。

③ 取締役の報酬は、当社の企業ビジョン KAYAKU spirit の実現に向けて、企業価値の持続的な向上と株主との価値共有を図るインセンティブとして十分に機能するとともに、優秀な人材確保の観点から競争力ある水準の報酬体系とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬及びインセンティブ報酬（業績連動賞与金・株式報酬）により構成し、業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は、基本報酬のみとする。

業務執行取締役の基本報酬額は、代表権の有無や担当職務等の客観的な各要素に対する基準となる金額の合計額によって定め、月例の金銭報酬として支給する。

個々の業務執行取締役の業績連動賞与金は、年度事業計画で定めた連結売上高、連結営業利益及び中期事業計画で定めた自己資本当期純利益率（ROE）８％以上の目標値に対する達成度及び増減率を基準として、担当する部門の業績、中長期重点課題目標の達成度合等を加味してこれを算出し、毎年、事業年度終了後の一定の時期に金銭で支給する。なお、個人別の業績連動賞与金の額については、取締役会の委任を受け、代表取締役社長が、株主総会決議の限度額の範囲内でこれを決定することができるものとする。

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値及び株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行取締役に対し、一定の譲渡制限期間の定めのある譲渡制限付株式を毎年、一定の時期に付与する。付与する株式報酬に相当する金銭報酬債権及び付与する株数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定する。

業務執行取締役の種類別の報酬の割合については、概ね基本報酬（６０％）、インセンティブ報酬（４０％）とし、役位、職責等を踏まえて決定する。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会が原案について多角的な検討を行ったうえで取締役会に答申し、取締役会は指名・報酬諮問委員会の答申を受けて審議・決定する。

<https://www.nipponkayaku.co.jp/sustainability/governance/corporate-governance/>

（３） 取締役会の役割・責務（３） （原１－７、原４－３）

当社は、内部統制体制を維持・確保するため、取締役会において「業務の適正を確保するための体制」の構築の基本方針を制定する。この方針に基づき、社内規程の整備、必要な組織の設置など体制を整備する。また、取締役が競業取引又は自己取引を行う場合は、事前にと取締役会の承認を要し、その結果も改めて取締役会へ報告する。

① 経営陣幹部の選任や解任、代表取締役の選定や解職は、取締役会の諮問に応じて、指名・報酬諮問委員会が審議し、取締役会に答申され、取締役会で決議する。（補原４－３①、②、③）

② 当社は、全社的なリスク管理体制として、内部統制推進部及び社長が直轄する内部監査部門である監査部を設置するとともに、内部統制推進部を事務局として、倫理委員会及び危機管理委員会を設置する。

倫理委員会及び危機管理委員会は、定期的を開催するとともに、取締役会は、各委員会の委員長である取締役から定期的に報告を受け、内部統制システムの体制整備及び内部統制評価を実施する。内部統制推進部及び内部監査部門である監査部は、監査役と定期的に情報交換し、必要な情報を的確に提供する。（補原４－３④、補原４－１３③）

（４）監査役及び監査役会の役割・責務（原４－４）

監査役会及び監査役は、取締役の職務執行の監査、監査役・会計監査人の選解任及び報酬等にかかる同意等において、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において、適切な判断を行う。

① 当社の監査役会は５名（うち、２名は常勤監査役、３名は社外監査役）で構成され、原則として監査役会議長は常任監査役が務める。

各監査役は、期首の監査役会で定めた監査方針、監査の方法、監査計画及び監査役の職務分担に基づき、取締役会等その他重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務執行状況の監査等を通じ、独立した立場から取締役の職務の遂行状況の監視、監督を行う。

常勤監査役は、重要な会議に出席し、主要な部門、事業所、グループ子会社に対する往査、ヒアリング、議事録ほか重要書類の閲覧を通して経営状況や取締役、執行役員の業務執行について監査を行う。社外監査役は、監査役会に出席してこれらの監査の状況の報告を受けるほか、往査への同行、内部統制推進部及び内部監査部門である監査部との情報交換会に適宜参加して助言する等、必要な意見の表明を行う。（補原４－４①）

（５）取締役・監査役等の受託責任（原４－５）

監査役会は、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について、定期的に代表取締役と意見を交換し、必要と判断される要請を行い、相互の認識を深めるよう努力する。また、監査役会は、代表取締役及び取締役会に対して、監査方針及び監査計画並びに監査状況の結果について適宜説明する。

（６）経営の監督と執行（原４－６）

当社は、経営の透明性の向上、コーポレートガバナンス体制の強化を図るため、執行役員を兼務しない取締役を、社外取締役を含め、複数人選任し、独立かつ客観的な経営の監督を実施する。

（７）独立社外取締役の役割・責務（原４－７）

独立社外取締役は、取締役会等重要会議に出席し、適宜意見を述べるとともに、中期経営戦略会議、グループ経営戦略会議、執行役員会議への出席を通じて、当社経営の監督にあたる。

(8) 独立社外取締役の選任と連携 (原4-8、補原4-8①、②)

当社は、別紙記載の「社外役員の独立性基準」に従い、事業運営等を鑑み、十分な員数の独立社外取締役を選任する。

独立社外取締役は、代表取締役と監査役との情報交換会に出席し、独立した客観的な立場で情報交換や認識共有を行い、経営陣幹部や監査役との連携を図る。

(9) 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質 (原4-9)

当社では、独立社外取締役の独立性を確保するために、別紙記載の「社外役員の独立性基準」を定める。

(10) 任意の仕組みの活用 (原4-10、補原4-10①)

当社は、取締役及び監査役の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を確保し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置する。指名・報酬諮問委員会は、指名・報酬諮問委員会規程に基づき、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に答申する。

- ① 取締役及び監査役の選解任に関する事項
- ② 代表取締役の選定、解職に関する事項
- ③ 取締役及び監査役の報酬（報酬体系等）に関する事項
- ④ その他取締役会が必要と認めた事項

指名・報酬諮問委員会は、取締役会により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。

(11) 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 (原4-11、補原4-11①)

当社は、取締役会の多様性を確保し、多様な意見を経営に取り入れることが、取締役会の監督機能及び意思決定機能の強化につながると認識し、取締役選任の過程において、性別や国籍・職歴・年齢を問わず、当社で定める選任方針に基づき選任する。但し、独立社外取締役には他社での経営経験を有するものを、監査役には、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを含め選任する。

取締役会は、その実効性に関する分析・評価するための調査を実施する。

- ① 取締役会がその役割・責務を実効的に果たし、経営の意思決定を迅速に行うために、取締役の員数を10名以内とする。当社の事業やその課題に精通する者が一定数必要であることに加え、取締役会の独立性・客観性を担保するため、取締役会のメンバーの知識・経験・能力の多様性を確保し、スキル・マトリックスを作成し、開示する。(補原4-11①)
- ② 当社は、取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況を、事業報告・株主総会参考書類及び有価証券報告書において、毎年開示する。(補原4-11②)
- ③ 全取締役及び全監査役を対象とした取締役会の実効性評価アンケートを毎年度実施し、取

取締役会の構成、機能、運営や社外取締役・社外監査役に対する情報提供の観点での自己評価及び取締役会に関する意見に対し、その内容を取締役会にて分析・評価し、取締役会としてなお一層の取組み課題を認識した場合は、次年度の取締役会として取り組むべきアクションプランを策定する。（補原４－１１③）

（１２）取締役会における審議の活性化 （補原４－１２①（ｉ）～（ｖ））

取締役会は、会議運営に関し、次の取扱を確保し、審議の活性化をはかる。

- （ｉ）取締役会の資料は、原則として開催日の５日前に配付し、事前に議題の検討を行う
- （ii）配付資料のほかに、会議の場でビジュアル資料を投影し、分かりやすく説明する
- （iii）取締役会の年間開催スケジュールは、前年度中に策定する
- （iv）定例取締役会は月１回の開催を原則とし、必要に応じて臨時取締役会を開催する
- （v）審議時間に制限を付さない

（１３）情報入手と支援体制 （原４－１３）

① 取締役及び監査役は、自らの職務の執行に関し必要と考える場合には、取締役会・監査役会等において、適宜質問する等追加の情報提供を求め、また、会社の費用において外部の専門家の助言を得て、適切な情報入手を行う。さらに、監査役は、法令に基づき適切に権限を行使し、情報入手を行う。（補原４－１３①、②）

（１４）取締役・監査役のトレーニング （補原４－１４①、②）

当社は、取締役・監査役就任時に、上場会社の取締役・監査役として期待される役割・責務、関連法令及びコンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施し、就任後も、業務を通じて習得した分野以外の領域の知識を習得するために役員自らがトレーニングや研鑽を行える機会を提供し、適宜必要な費用支援を行う。また、社外取締役・社外監査役に対しては、当社の事業・業績・組織等を十分説明することとし、主要な事業拠点訪問等の機会を提供する。

第６章 株主との対話

７．株主との対話

（１）株主との建設的な対話に関する方針 （原５－１、補原５－１①）

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、株主・投資家へのタイムリーかつ公平な情報開示を行うとともに、株主・投資家との間で建設的な対話を促進し、これにより当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指す。

① 当社は、IR担当役員を株主・投資家との対話全般の統括責任者とし、主管部署であるコーポレート・コミュニケーション部が社内関連部署と連携して、決算説明会を定期的を開催する等、株主・投資家との対話の実現に努める。また、必要に応じて、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨む体制を維持する。

② 株主・投資家との対話に際しては、一部の方にのみこれを提供することがないよう情報管理

の徹底に努めるとともに、対話において把握された意見等を定期的に経営陣幹部に報告する。

③ 当社は、必要に応じて随時、外部機関による株主構造の調査を行い、株主の現況を把握する。

(2) 経営戦略や経営計画の策定・公表 (原5-2、補原5-2①)

当社は、資本コストを用いた業績管理を行い、設備投資や研究開発費・人的資本の投資等については計画・実績ともに社外へ開示、説明を行う。また、事業ポートフォリオの見直しについては、投資家向け決算説明会等において各事業の方向性や対処すべき課題等を明示する。

第7章 その他

8. 制定及び改廃

本方針の制定及び改廃は、取締役会の決議による。

(沿革)

2020年	3月31日	制定
2020年	4月1日	実施
2020年	6月25日	改正
2021年	7月30日	改正
2021年	11月24日	改正
2025年	6月27日	改正

別紙

社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性の基準について

当社は、社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性があるものと判断いたします。

（１）当社及び当社の重要な子会社（以下「当社グループ」という。）を主要な取引先とする者、又はその親会社若しくは重要な子会社の業務執行取締役、執行役又は支配人その他の使用人である者（以下「業務執行者」という。）

（２）当社の主要な取引先である者又はその業務執行者

（３）当社グループが借入れを行っている主要な金融機関又はその親会社若しくは子会社の業務執行者

（４）当社グループから役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産を得ている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）

（５）当社から年間 1,000 万円を超える寄付又は助成を受けている者（当該寄付又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者）

（６）当社グループの主要株主又はその業務執行者

（７）当社グループから取締役を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者

（８）過去 5 年間に於いて、上記（１）から（７）に該当していた者

（９）上記（１）から（８）に該当する者が重要な地位にある者である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族

（１０）当社又は当社の子会社の取締役、執行役員又は支配人その他の重要な使用人である者の配偶者又は二親等内の親族

（注）

- （１）において、「当社の重要な子会社」とは、直近事業年度において、当社（単体）の売上、総資産、利益、借入額のいずれか 20% 以上を有する子会社をいう。
「当社グループを主要な取引先とする者」とは、「直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の 2 % 以上の支払いを当社グループから受けた者」をいう。
- （２）において、「当社の主要な取引先である者」とは、「直近事業年度における当社の年間連結売上高の 2 % 以上の支払いを当社に行っている者」をいう。
- （３）において、「主要な金融機関」とは、「直近事業年度末における当社の連結総資産の 2 % 以上の額を当社に融資している者」をいう。
- （４）において、「一定額」とは、「年間 1,000 万円」又は「弁護士等、もしくは弁護士等が所属する法人、組合等の団体の年間売上高の 2 %」のいずれか高い方をいう。

5. (6)において、「主要株主」とは、議決権所有割合10%以上（直接保有、間接保有の双方を含む。）の株主をいう。
6. (9)において、「重要な地位にある者」とは、取締役（社外取締役を除く。）、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人並びに法律事務所に所属する者のうちパートナー以上の職位を有する弁護士、監査法人又は会計事務所に所属する者のうちパートナーないし社員以上の職位を有する公認会計士、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち、評議員、理事及び監事等の役員、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。