最終更新日：2020年4月21日
小林製薬株式会社
代表取締役社長　小林 章浩
問合せ先：総務部　総務2グループ　森　雅樹
証券コード：4967
https://www.kobayashi.co.jp

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

当社は、企業価値の最大化という経営の基本方針を実現するためには、株主価値を高めることが重要な課題のひとつと位置づけております。このためには迅速かつ正確な情報開示と、経営の透明性の向上が重要であると考え、コーポレート・ガバナンスの充実に向けて様々な取り組みを実施しております。
また、当社は、経営トップに対しても現場の生の声を直接伝える機会を積極的に設ける等、誰に対しても意見が言える非常に風通しの良い社風を持ち合わせております。この社風を維持・発展させることも有効なコーポレート・ガバナンスの手段であると考えております。

【株主の権利・平等の確保】
当社は、株主の権利の確保のため、迅速かつ正確な情報提供を行うとともに、議決権行使の環境整備に努め、外国人株主、その他少数株主等様々な株主の権利・平等性の確保に配慮いたします。また、法令を遵守し適切に対応いたします。

【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】
当社は、「人と社会に素晴らしい『快』を提供する」という経営理念のもと、行動規範や行動原則を遵守し、お客様、地域社会、従業員等のステークホルダーとの適切な協働に努めます。
また、「“あったらいいな”をカタチにする」のブランドスローガンのもと、常にステークホルダーの皆様の「あったらいいな」を実現すべく、社会貢献活動、ダイバーシティに取り組んでおります。

【適切な情報開示と透明性の確保】
当社は、株主の権利の確保のため、法令に基づく情報開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報や非財務情報の提供にも積極的に取り組んでまいります。

【取締役会等の責務】
取締役会は、株主に対する受託者責任の観点から会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の向上を図る役割を担っているものと認識しております。
社長を中心とする執行役員が経営の執行にあたる一方で、会長を議長とする取締役会が経営の監督機能を担うという体制を取っており、取締役会の活性化の観点から取締役の人数の最適化も図っております。
社外役員は、経営陣幹部に対して外部の視点から積極的に発言しており、十分に活発な議論がなされております。
また、独立社外取締役を委員長とする「人事指名委員会」、「報酬諮問委員会」を設置しており、取締役等の選任や報酬の決定プロセスの公正性の担保を図っております。

【株主との対話】
当社では、企業価値向上のため株主との建設的な対話を重視しており、双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応をとることが重要と考えております。株主からの対話の申し込みに対しては随時対応しております。 株主との対話は、株主の属性、対話の時期、当社の経営資源等の諸事情を考慮し、IR部門、IR担当役員、経営陣幹部が必要に応じて行っております。
また、株主との対話において、企業価値向上に資する株主の意見については、取締役会に対してフィードバックを行っております。

【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】
当社は、これまで世の中のニーズを捉えたニッチ製品を送り出し、新市場を創造してきました。今後も持続的成長をするためには、様々なステークホルダーとの協力体制が不可欠です。
重要なステークホルダーの株式を保有することにより、当該企業と長期的に良好な関係を築くことができると考えており、業績の向上ひいては当社の企業価値向上に資すると考えております。
政策保有株式につきましては上記観点に基づき毎年取締役会にてレビューを行い、企業価値向上に資するシナジーが認められないと判断した場合は、検討のうえ当該株式を売却します。
議決権行使は対象会社の企業価値向上および当社への影響を勘案のうえで議案を審査して、必要に応じて当該会社の株主総会に参加し、賛否の意思表示を行うものといたします。

【原則1－7】
関連当事者間の取引につきましては株主の利益の確保・向上ひいては当社の企業価値向上を阻害しないよう、当社では会社法上の利益相反取引に関する対応と類似した事前承認等によるチェック体制を取っております。
利益相反取引に関する監視体制につきましては、利益相反に関する情報は取締役会事務局に集まる仕組みとなっております。

【原則2－6】
当社は、企業年金として、規約型の確定給付年金の運用を行っており、年金委員会を設置することにより、運用受託機関の運用実績等についてモニタリングを行っています。
また、経営会議および取締役会の審議を経て、財務に精通した人材の登用を適宜行い、かつ、外部アドバイザーを起用して専門能力・知見を補完することで、適切な運用を図るとともに、企業年金に携わる人材の専門性を高めています。

【原則3－1】
⑴経営理念・経営戦略・経営計画
〈経営理念〉
我々は、絶えざる創造と革新によって新しいものを求め続け、人と社会に素晴らしい「快」を提供する

〈経営戦略・経営計画〉
これまで当社は「あったらいいな」をカタチにすることで、ブルーレットや熱さまシート、のどぬ～る、アイボン
といった製品を生み出し、新しい生活習慣を作り、新市場を創造してきました。

今後はそれを日本だけにとどまらず世界に広げていきます。
10年後の2030年には、各国で毎年新市場を1つ創造しており、世界でもお困りごとを解決することで人と社会に貢献し、
新市場（新習慣）を創造する企業として認知されつつある状態を目指します。

その実現のため、2020年を1年目とする新中期経営計画においては、テーマを「国際ファースト」とし、
4つの主要な戦略に取り組みます。

1. 全社挙げて国際事業の成長に取り組む
2. 既存事業のレベルアップ
3. ESG視点で経営を磨く
4. イノベーションや新規事業創出の土台作り

「2030年のありたい姿」および中期経営計画の詳細は以下の当社HPにて開示しております。
https://www.kobayashi.co.jp/ir/finance/explain/pdf/1908.pdf

⑵ コーポレート・ガバナンスに関する考え方・基本方針
本報告書の「1. 1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

⑶ 取締役・監査役等の報酬に関する方針・手続
本報告書の「2. 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）」に記載しておりますので、ご参照ください。

⑷ 取締役・監査役等の選解任と指名に関する方針・手続
本報告書の「2. 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）」に記載しておりますので、ご参照ください。

⑸ 個々の取締役・監査役候補の選解任・指名に関する説明
取締役と監査役について、株主総会招集通知にて「選解任理由」を開示致します。

【補充原則4－1－1】
当社では、取締役会において、会社法およびその他の法令に規定された事項、定款に規定された事項のほか、取締役会規程などに基づき、経営上の重要な事項について決議事項としており、経営陣への委任の範囲を明確化しております。

【原則4－9】
独立社外取締役を選任するに際し、社内取締役や経営陣幹部に対してはっきり意見を述べることができるかを最も重視しております。
また、下記に該当しない者を独立社外取締役とする客観的な基準を設けております。

a 当社の親会社または兄弟会社の業務執行者
b 当社を主要な取引先とする者・その業務執行者、または当社の主要な取引先・その業務執行者
c 当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭等を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家
d 過去2年間においてaからcまでに該当していた者
e 次の（a）から（c）までのいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の近親者
（a） aからdまでに掲げる者
（b） 当社またはその子会社の業務執行者（社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役または会計参与を含む。）
（c） 最近において（b）に該当していた者

【補充原則4－11－1】
取締役会には「業務執行上の意思決定」と「業務執行の監督」という二つの機能が存在することを前提として、前者につきましては各事業における知識や経験、後者においては経営的視点や経験を持つことを重視しております。
なお、女性や外国人という視点だけではなく、その人が持つ価値観も多様性の一つと考えており、当社にはない考えを持つことも重要と考えております。また、監査役には法的素養を持つ者、財務会計の素養を持つ者をそれぞれ1名ずつ選任いたします。
取締役会の規模につきましては、活発な議論ができる最大限の人数として、12名以内と考え定款に定めております。

【補充原則4－11－2】
兼任状況については株主総会招集ご通知により開示しております。

【補充原則4－11－3】
［取締役会の実効性評価の実施］
当社は、取締役会の活性化がコーポレート・ガバナンスひいては企業価値向上のために極めて重要であるとの認識のもと、毎年、取締役会の実効性評価を実施することとしており、2019年は10月から12月にかけて評価を実施しました。
評価を行うにあたっては、取締役および監査役全員に対して、取締役会の運営、課題、機能等に関するアンケート調査を行ったうえで個別にインタビューを行い、取締役会に関する問題点と今後の課題についての洗い出しを行いました。
上記の調査結果を踏まえ、2019年12月に社外取締役（3名）と社外監査役（2名）による取締役会評価会議を開催いたしました。決定した評価結果

については、取締役会にフィードバックを行っております。
当社は引き続き、取締役会の監督機能及び意思決定機能のさらなる向上を図ってまいります。
評価結果の概要は以下のとおりです。

[評価結果の概要]
設定した多くのテーマにおいて「概ね適切」との評価を得ましたが、以下のテーマについては、策定した年間計画に則って取締役会へ附議され、議論が活発になる等の改善が見られるものの、今後さらに充実した議論が必要であることから、「なお改善の余地あり」となっております。

【課題】
① 人事指名委員会、報酬諮問委員会の諮問結果に基づく取締役会での議論
【評価】
それぞれの委員会において、審議が充実しつつあることに対して評価を得ました。
しかしながら、取締役会においてさらなる議論の充実が必要であることから、引き続き、委員会での審議内容を踏まえた取締役会における議論の活性化に努めてまいります。

【課題】
② コンプライアンスや財務報告に係る内部統制に関する事項や先を見越したリスク管理体制の整備・運用
【評価】
リスク管理や内部統制に関する議論や報告が一定程度行われているものの、これらに関してさらにレベルを向上させることが課題となりました。関係する委員会（リスク管理委員会、内部統制委員会）の運用を強化することで、取締役会での議論の充実を図ってまいります。

【課題】
③ 労働環境の改善のための働き方改革や人材育成に関する施策についての議論

【評価】
関連する議題の附議が増えている点は評価されましたが、働き方の変化に伴って必要となる業務の見直しや人材育成に関する議論はまだ不十分であることが課題となりました。これらの議論に資する議題の計画的な附議に努めてまいります。

【課題】
④ 新中期経営計画の適切な遂行のために重点的な議論が必要な項目
【評価】
本年より2020年～2022年中期経営計画がスタートしており、本計画を適切に遂行するための取組みとして、より長期的な視点での事業展開を議論のうえ、定期的なレビューを実施していくことが課題とされました。当社グループの将来像についての議論を深め、適宜レビューを実施してまいります。

【課題】
⑤ 中期経営計画やESGへの取組み等、経営戦略の方向性を示す議題の議論
【評価】
年間計画に沿って中期経営計画や中長期的な経営課題が取締役会に附議されたことに対して評価を得ました。しかしながら、事業環境の理解を踏まえたさらなる議論の深化が必要であるとの指摘も受けたことから、引続きこれらの議題についての議論の充実に努めてまいります。

【課題】
⑥ 中期経営計画等の進捗状況や重要な業務執行案件の適切なレビューの実施
【評価】
重要案件に対するレビューの実施が改善されている点について評価を受けましたが、M＆A等の投資案件のレビューについてはさらに充実させることが課題となりました。今後もM＆A等のレビューを計画的に行い、進捗の管理を強化いたします。

【課題】
⑦ 最高経営責任者等の後継者計画についての議論、モニタリング
【評価】
人事指名委員会での議論を踏まえ、事業部長クラスのサクセッションプランが取締役会にて策定されました。今後の適切な運用が課題であることから、人事指名委員会における議論の内容も対象に、取締役会によるモニタリングを実施いたします。

【課題】
⑧ 資本効率や資本コストを踏まえた経営判断に関する議論
【評価】
資本効率や資本コストの観点からの議論が一部行われているものの、それらに重点を置いた議論はまだ実施できていない点が課題となりました。関連する議題の附議に際して、取締役会での議論の充実に繋がるよう、引続き改善に取組んでまいります。

【補充原則４－１４－２】
新任の取締役および監査役については、新任であるか、独立社外役員であるか等それぞれの役割や各人のスキルに応じた研修を実施しております。また、就任後のトレーニングについては、時機に応じたテーマを設定して、3か月に1度の役員研修を実施し取締役・監査役に必要なスキルの継続的な向上を図っております。

【原則５－１】
当社では、株主を重要なステークホルダーと認識しており、企業価値向上のための建設的な対話を重視しております。当社と株主双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応をとることが重要と考えております。株主の対話の申し込みに対しては随時対応しております。
また、株主との対話の方針は以下のとおりです。
⑴ 企業価値向上に資するため、株主との対話は積極的に行う
⑵ 株主との対話は、株主の属性、対話の時期、当社の経営資源等の諸事情を考慮し、IR部門、IR担当役員、経営トップが必要に応じて行うものとする
⑶ 株主との対話において、企業価値向上に資する株主の意見については、取締役会に対してフィードバックを行う

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(%)
小林　章浩	9,264,704	11.85
公益財団法人　小林財団	6,000,000	7.67
井植　由佳子	5,167,222	6.61
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー505223	4,820,536	6.16
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,899,900	3.71
渡部　育子	2,460,000	3.14
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	2,290,000	2.92
有限会社　鵬	2,178,000	2.78
株式会社　フォーラム	2,071,000	2.64
宮田　彰久	1,805,100	2.30

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. 2018年5月8日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービセズ・カンパニーが2018年4月30日現在で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、その変更報告書の内容は次のとおりであります。

マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービセズ・カンパニー:6,502,500株(保有割合:7.93%)

2. 2020年4月20日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、下記の4社が2020年4月13日現在で株式を保有している旨が記載されているものの、当社として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あります。

株式会社三菱UFJ銀行:330,000株(保有割合:0.40%)
三菱UFJ信託銀行株式会社:2,294,300株(保有割合:2.80%)
三菱UFJ国際投信株式会社:318,000株(保有割合:0.39%)
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社:649,733株(保有割合:0.79%)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	12 月
業種	化学
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

―――

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数 更新	6 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	3 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
辻　晴雄	他の会社の出身者											
伊藤　邦雄	学者											
佐々木　かをり	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
辻　晴雄	○	―――	同氏は、社長経験者として企業経営に関する豊富な経験や高い見識を有しており、当社の全事業における取り組みを十分に理解のうえ、経営の監督機能強化に尽力してきました。社会情勢の変化を精緻に把握し、経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言するなど、当社から独立した立場でステークホルダーの視点を踏まえて取締役会に提言しております。 こうした経験と実績ならびに上記aからkまでのいずれの要件にも該当していないことを踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。

伊藤　邦雄	○	―――	同氏は、大学教授として長年会計学・経営学の研究に携わり、また、他社の社外役員を歴任するほか、政府による企業の持続的成長に関する研究会において中心的役割を果たしております。当社においてもこれらの活動で培った知見を基に、資本効率の改善等、企業価値向上の観点から経営の監督機能を果たしています。こうした経験と実績ならびに上記aからkまでのいずれの要件にも該当していないことを踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。
佐々木　かをり	○	同氏が代表取締役社長を務める株式会社イー・ウーマンは、ダイバーシティに対する理解度を測定するサービスを提供しており、当社は同サービスを利用しておりますが、その費用は5百万円以下であります。	同氏は、経営者としての実績・見識に加え、他社社外役員を歴任して企業経営を豊富に経験するほか、国際女性ビジネス会議を長年にわたり開催し、女性活躍推進の先駆者として活躍しています。当社においても働き方改革、ダイバーシティおよび消費者の視点を踏まえた意見を取締役会に反映するなど、企業価値向上に貢献しております。 こうした経験と実績ならびに左記の取引が当社の定める独立社外取締役の選任基準を満たしていること（コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示における、原則4－9ご参照）を踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。

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	人事指名委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	2	2	1	0	社外取締役

補足説明 更新

＜人事指名委員会＞
　取締役及び執行役員選任プロセスの透明性、公正性を確保するため、社外取締役を委員長とし、社外有識者、社外取締役、当社代表取締役、人事担当取締役を構成員としております。2019年の年間開催回数は3回で、役員等の指名の妥当性につき、モニタリングの役割を担っております。
＜報酬諮問委員会＞
　取締役等の報酬額決定プロセスの透明性を確保するため、社外取締役を委員長とし、社外有識者、社外取締役、当社代表取締役、人事担当取締役を構成員としております。2019年の年間開催回数は3回で、報酬制度や報酬額の妥当性につき、モニタリングの役割を担っております。

【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 更新	5 名
監査役の人数 更新	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は年4回の定例の会合で監査役に対し、決算などの監査に関する内容報告を行っております。また、会計監査人は実施した往査の結果など必要に応じて随時、監査役へ報告しております。

社外監査役の選任状況	選任している

社外監査役の人数 更新	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2 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	l	m
酒井　竜児	弁護士										○			
八田　陽子	その他													
有泉　池秋	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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
酒井　竜児		同氏は、長島・大野・常松法律事務所のパートナー弁護士として弁護士業を兼職しており、当社は同事務所に対して一部の法的助言業務を委託しておりますが、同氏は当社からの委託業務を担当しておりません。なお、当社から同事務所へ支払う報酬額合計は、当社売上高と比較して僅少であります。	同氏は、弁護士として企業活動の適正性を判断するに十分な法的知見を有し、重要な経営判断に関わる事案を多数経験しております。そして、これらの知見・経験が当社の企業活動に対する監査に活かされており、これまでの取締役会や監査役会において厳正かつ積極的な発言が行われております。 当社は同氏の独立性に問題はないものと考えておりますが、同氏が所属する長島・大野・常松法律事務所においては、所属弁護士が社外役員となる場合に独立役員としての届け出をを行えない旨の方針があることから、独立役員として指定しておりません。
八田　陽子	○	―――	同氏は、税理士法人での業務経験があり国際税務に関する高い知見を有しており、他社社外役員を歴任するほか、大学の監事を長らく務めております。そして、これらの知見・経験に基づいて、グローバルな事案に関する当社の企業活動に対する監査が適切に行われております。 ほか、上記aからmまでのいずれの要件にも該当していないことも踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。
有泉　池秋	○	―――	同氏は、日本銀行において日本および海外の経済情勢や金融市場の分析、日本銀行の政策と経済情勢判断等に関する企業経営層との対話に長年携わっており、これらにおいて培われた豊富な知見・経験や日本経済全体の健全な成長を常に考えてきた姿勢を有しております。 ほか、上記aからmまでのいずれの要件にも該当していないことも踏まえ、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しました。

【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

―――

【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 更新

役員の報酬は原則として、「基本報酬」、単年の業績に応じて変動する「短期インセンティブ報酬」、中長期業績に応じて変動する「長期インセンティブ報酬」から構成され、業績向上並びに中長期的な企業成長を動機づける設計としています。社外取締役・監査役・社外監査役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから基本報酬のみとしております。
各報酬項目の概要は、次表の通りです。尚、各報酬項目の算出方法及び算出に利用する業績評価指標の詳細については、有価証券報告書にて開示しております。
https://www.kobayashi.co.jp/ir/report/asr/pdf/2019_4yuho.pdf

《報酬項目》	《概要》
基本報酬	役位に応じた職務遂行及び着実な成果創出を促すための、緩やかに業績に連動した報酬
短期インセンティブ報酬	事業年度毎の業績目標の達成による企業成長に向けた成果創出を促すための、単年の業績に連動した業績連動報酬
長期インセンティブ報酬	中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を推進するための、中長期の業績に連動した業績連動報酬

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2019年12月期における取締役に対する報酬等の総額は701百万円(うち社外取締役60百万円)です。

(注)
1.当社取締役は、上記支給額以外に使用人としての給与の支給を受けておりません。
2.取締役の報酬限度額は、2015年6月26日開催の第97期定時株主総会において、年額9億円以内(うち社外取締役分1億円以内)と決議されております。

なお、2019年12月期における報酬額等の総額が1億円以上である者は以下のとおりです。
代表取締役会長 小林一雅(293百万円)
代表取締役副会長 小林 豊(174百万円)

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

当社の役員報酬制度は、コーポレートガバナンス・コードの原則に沿って、以下を基本方針としております。
(a) 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を動機づける報酬体系であること
(b) 会社業績との連動性が高く、取締役の担当職務における成果責任達成への意欲を向上させるものであること
(c) 株主との利害の共有を図り、株主重視の経営意識を高めるものであること

(d) 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性の高いものであること
(e) 競争優位の構築と向上のため、優秀な経営陣の確保に資する報酬水準であること
役員の報酬額については、社外取締役、社外有識者及び当社代表取締役等を構成員とする報酬諮問委員会でその妥当性を協議し、その結果を踏まえ、具体的な報酬額の決定については代表取締役に一任しております。尚、外部環境の変化等に対して迅速な対応を行うため、毎年外部専門機関の調査に基づき、同業種及び同規模他業種の企業の役員報酬水準を確認の上、報酬額を決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役の専任スタッフは設置しておりませんが、運営実務を遂行するための事務局は設置しております。

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

〈経営と執行の分離〉
当社は、経営と業務執行の分離を進めるため、社長ならびに事業部長以下、執行役員が経営の執行にあたる一方で、会長を議長とする取締役会が経営の監督機能を担うという体制を取っております。また、取締役会の活性化の観点から取締役の人数の最適化を図っております。

〈取締役会〉
社外取締役3名を含む6名の取締役で構成されており(監査役も出席)、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催しております。経営の重要事項に関する意思決定を行うほか、重要事項の進捗状況を評価することにより、モニタリング機能も果たしております。また、取締役会の席上、社外取締役・社外監査役から活発な発言があり、外部視点による牽制が非常によく機能しております。

2019年における取締役会への出席状況は次のとおりです。(在任中に開催されたものに基づく)
代表取締役会長　小林 一雅　13回／13回(100%)
代表取締役社長　小林 章浩　13回／13回(100%)
専務取締役　山根 聡　13回／13回(100%)
社外取締役　辻 晴雄　13回／13回(100%)
社外取締役　伊藤 邦雄　13回／13回(100%)
社外取締役　佐々木かをり 13回／13回(100%)
常勤監査役　後藤 寛　13回／13回(100%)
常勤監査役　山脇 明敏　10回／10回(100%)
社外監査役　酒井 竜児　12回／13回(92%)
社外監査役　八田 陽子　13回／13回(100%)

〈グループ執行審議会〉
当社では、監督と執行の分離を明確にするため執行役員制度を導入しており、執行役員を主な構成員とするグループ執行審議会を月に4回開催し、業務執行に関する重要な案件について機動的に審議しております。

＜監査体制＞
当社の監査役は、常勤監査役2名と社外監査役3名で構成しており、当社の事業活動や社会情勢を踏まえて監査方針や重点監査項目を監査役会で策定のうえ、経営の適法性、健全性を監査しております。常勤監査役は、経営リスクの早期発見のため、当社の主要会議体への出席、必要な記録へのアクセス、事業部門へのヒアリング等を実施し、経営と執行の監視を行っております。社外監査役は、それぞれの分野で有する知見や経験を活かして監査を行い、適宜、提言や意見を述べております。
内部監査部門(構成員:4名)は、内部統制およびリスク管理体制の遵守・運用状況を定期的に確認するとともに、新たな課題が発見された場合、具体的な解決策の策定を担当部門に指示、その後の進捗管理を行う等機能の充実に努めております。
また、監査役及び内部監査部門は、内部統制委員会等を通じて内部統制部門と連携し、会計監査人と情報共有や意見交換を適宜行い、効率的に監査を行っております。

〈会計監査〉
会計監査の状況については、次のとおりです。
監査法人の名称　EY新日本有限責任監査法人
継続監査期間　35年間
業務を執行した公認会計士　前川 英樹、松浦　大
監査業務に係る補助者の構成　公認会計士14名、その他21名

〈アドバイザリーボード〉
取締役会やグループ執行審議会を補佐する機関として、半年に1回開催しております。アドバイザリーボードは社外取締役並びに当社会長、社長及び担当役員を構成員としております。経営方針や経営の重要課題について、大所高所からの助言をいただき、日々の経営に反映しております。

〈内部統制委員会〉
当社は、企業活動における法令遵守精神の徹底、強化を図るため「内部統制委員会」を設置し、コンプライアンスの意識向上を図っております。また、従業員の窓口として「従業員相談室」を社内外に開設し、情報の早期収集・対応にも努めております。

〈リスク管理委員会〉
当社グループにおける経営リスクの顕在化を未然に防止、あるいは顕在化した場合の影響を極小化することを目的に主要役員を構成員としてリスク管理委員会を設置し、リスクマネジメント体制の構築および推進を図っております。

〈責任限定契約の内容の概要〉
当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役との間で、会社法第427条第1項の規定による責任限定契約を締結しております。契約内容としては、その職務を行うにつき善意にして且つ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項の規定する最低責任限度額をもって、その責任の限度とする旨を定めております。

＜役員の選任と指名に関する方針・手続＞
取締役会には「業務執行上の意思決定」と「業務執行の監督」という二つの機能が存在することを前提として、前者につきましては各事業における知識や経験、後者においては経営的視点や経験を持つことを重視しております。なお、女性や外国人という視点だけではなく、その人が持つ価値観も多様性の一つと考えており、当社にはない考えを持つことも重要と考えております。

経営陣幹部の選任については、事業部ごとの適材適所を踏まえた上で、取締役については経営全般にわたる幅広い知識と見識を備えるという観点で、人材候補を選び、人事指名委員会での諮問を経て、取締役会で審議の上、選任されます。経営陣幹部に不正行為や法令違反行為があった場合、期待された水準の能力が十分に発揮されておらず、その状態が継続すると判断される場合などには、選任時と同様の会議体における審議により、解任されます。
監査役については、監査業務に必要な知識と見識を備えた者について、取締役会が監査役会の同意を得た上で、候補者の決定を行っております。

＜役員の報酬に関する方針・手続＞
役員の報酬額については、社外取締役、社外有識者及び当社代表取締役等を構成員とする報酬諮問委員会でその妥当性を協議し、その結果を踏まえ、具体的な報酬額の決定については代表取締役に一任しております。

なお、当社グループは経営陣に対しても現場の生の声を直接伝える機会を積極的に設けるなど、誰に対しても意見が言える非常に風通しの良い社風を持ち合わせております。この社風を維持、発展させることも有効なコーポレートガバナンスの手段であると考えております。

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

経営と執行の分離、意思決定のスピード化、リスクテイクを伴う経営判断が可能となる環境整備という点を重視し、現在のコーポレート・ガバナンス体制をしいております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日に捉われずできるだけ早期に発送するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	株主様による議決権行使の利便性向上の一環として、電磁的方法による議決権行使を可能にしております。
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	機関投資家による議決権行使の利便性向上の一環として、議決権電子行使プラットフォームの利用を可能にしております。
招集通知（要約）の英文での提供	東京証券取引所ウェブサイトの当社基本情報において、招集通知（要約）について掲載しております。

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	当社ウェブサイトにおいて、当社情報開示方針を掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	IR部門が証券会社の支店等で個人投資家説明会を実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および本決算発表後東京にて開催し、社長から経営の概況および経営方針、経営戦略、業績について報告・説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信（年4回）、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、統合報告書、決算説明会資料などを掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	フェアなディスクロージャーを心がけ、広報・IR部がIR機能を担っております。	

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	当社グループは行動規範に「並外れた顧客志向」「フェアな企業活動」などステークホルダーを強く意識した内容を明文化しております。また、「グローバルコンプライアンスポリシー」において、各ステークホルダーに対する姿勢を定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	毎期、環境に関する取り組み内容他を「統合報告書」にまとめ、当社ホームページにて公開しております。また、内部統制委員会による法令遵守体制や人権啓発の教育を推進しております。
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	「グローバルコンプライアンスポリシー」において、株主への適時適切な情報の開示などを定めております。

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．取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)
1）当社および当社グループでは、取締役および従業員が、法令遵守の精神と高い倫理観を持って行動することを「グローバルコンプライアンスポリシー」にて定め、役職員全員に配付する「従業員手帳」に記載します。また、コンプライアンスに関するテストおよびアンケートの実施や集合教育を継続的に実施することにより、コンプライアンス意識の更なる向上を図ります。
2）年に2回開催される内部統制委員会(取締役会直轄)において、当社および当社グループの内部統制に関する方針・実行計画を決定するとともに、コンプライアンス上の重要な課題について協議し、その結果を適時取締役会および監査役会に報告します。なお、内部統制委員会は、担当役員が委員長を務め、オブザーバーとして社外弁護士、常勤監査役の出席をもって構成・運営します。
3）社外取締役を選任し、第三者的立場からの監視を受け、また、当社および当社グループの経営に関する助言を得ることにより、取締役会の意思決定の信頼性を高めます。また、取締役会への助言および提言体制として、外部識者、社外取締役および取締役等によるアドバイザリーボード、報酬諮問委員会、人事指名委員会等を設置しております。
4）当社および当社グループでは、公益通報者保護法、従業員相談室利用規程に基づき、法令上・企業倫理上の問題等に関する従業員からの相談・通報窓口として従業員相談室を社内と社外弁護士事務所にそれぞれ設置します。また、当該窓口においては当社および当社グループの退職者並びに取引先の従業員からの相談・通報についても受け付け、情報の早期把握および解決に努めます。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制(会社法施行規則第100条第1項第1号)
1）文書管理規程、企業秘密管理規程、情報システム管理規程等の社内規程に基づき、取締役の職務執行に係る情報の保存および管理を行うとともに、必要に応じて適宜これらの規程の見直し等を行います。
2）取締役、監査役または内部監査部門が情報を求めたときは、担当部署は速やかにその情報を提供します。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制（会社法施行規則第100条第1項第2号)
1）経営リスクマネジメント規程に基づき、取締役会直轄のリスク管理委員会にて、当社および当社グループのリスクマネジメントに関する計画等を策定し、取締役会において審議します。
2）リスクマネジメントの推進部署を設け、経営リスクマネジメント規程に従い、当社および当社グループ各社の横断的なリスクマネジメント体制の整備、検証およびリスク情報の一元管理を行います。
3）平時においては、各部門およびグループ各社において、それぞれがリスクの洗い出しを行いそのリスクの軽減等に取り組みます。経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクに関しては、担当部署から必要な情報を収集・整理し、適時グループ執行審議会にそれらの進捗報告を実施します。この報告は、当該リスク対策が完了するまで継続します。なお、有事においては、危機管理規程に基づき危機管理本部を設置し対応します。また、新型インフルエンザや自然災害等に対応するために、対策マニュアルや事業継続計画(BCP)の作成を実施します。
4）内部監査部門は経営企画部門からリスク管理委員会に報告されるリスクマネジメント体制の状況について、必要があればその有効性を監査し、その結果を代表取締役社長に報告します。また、監査役、リスク管理委員会および各業務執行部門長に適宜報告します。

4．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(会社法施行規則第100条第1項第3号)
1）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の基礎として、取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催します。
2）業務執行機能と監督機能の分離・明確化のため、執行役員制を導入しております。職務執行の効率化のため、執行役員制とあわせて事業部制を導入しております。
3）中期経営計画および各年度予算を立案し、全社的な目標を設定した上で、各部門においてはその目標達成に向け具体策を立案・実行します。また、グループ執行審議会で実績報告を適時受けることにより、職務執行の効率化を図ります。
4）取締役の任期を1年とし、取締役の責任の明確化を図り、また、取締役の人数の最適化を図ることにより機動性を確保します。

5．当社およびその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(会社法施行規則第100条第1項第5号)
1）当社は関係会社管理規程を定め、当社と当社グループ各社間において、業務の適正を図るための指示・報告等の伝達を迅速かつ効率的に行う体制を強化します。
2）内部監査部門は、以下の項目につき当社および当社グループ各社の監査を行い、その結果を毎月代表取締役社長に報告します。また、監査役および各業務執行部門長に適時報告します。
(1)コンプライアンス監査
(2)内部統制監査
(3)資産の保全
(4)会計監査
(5)危機管理
(6)業務監査
(7)個人情報保護監査
(8)特命監査
(9)その他
3）当社から当社主要グループ各社にそれぞれ1名以上の取締役または監査役を派遣することにより、当社グループ各社の健全性を確保します。
4）当社および当社グループ各社の取締役は、適正な財務報告を行うことが社会的信用の維持・向上のために極めて重要であるとの認識のもと、金融商品取引法に基づき、財務報告の適正性を確保・維持するための体制を継続的に整備します。
5）当社および当社グループ各社は、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一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応します。また、取締役および使用人に対しては反社会的勢力排除に向けた啓発活動を継続して行います。

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(会社法施行規則第100条第3項第1号、第2号)
監査役がその職務を補助すべき従業員(以下、「監査役スタッフ」という)を置くことを求めた場合には、その人数と必要な知識・経験・権限などを取締役と監査役とで協議の上、決定します。

7．前項の使用人の取締役からの独立性、監査役の指示の実効性の確保に関する事項(会社法施行規則第100条第3項第2号、第3号)
監査役スタッフの任命、評価、異動および賞罰は、監査役会の同意を要するものとし、また、監査役スタッフは監査役の指揮命令のみに服し、取

締役等からは指揮命令を受けず、報告義務もないものとします。

8．取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制(会社法施行規則第100条第3項第4号)
1）監査役会には、法定の事項に加え、当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、法令上および企業倫理上の問題に関する事項（従業員相談室の利用状況ならびにその内容を含む）を、当社および当社グループの取締役および該当部署が適時報告します。
2）監査役は、経営に関する重大事項についての情報を得るため、グループ執行審議会および内部統制委員会等の重要会議に出席し、議事録を含む会議資料の提供を受けることができるものとします。
3）監査役がその職務の遂行に必要なものとして報告を求めた事項については、当社および当社グループの取締役又は該当部署が速やかに監査役または監査役会に報告します。
4）上記1）～3）にて監査役に報告をした者は当該報告をしたことを理由に不利な扱いを受けないことを当社および当社グループの役職員に周知します。

9．その他、監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制(会社法施行規則第100条第3項第7号)
1）代表取締役社長は、常勤監査役と毎月1度、監査役会とは四半期に1度、意見交換会を開催します。
2）会計監査人と監査役との連携を図るために、四半期に1度意見交換会を実施し、課題を共有する等、監査役監査の実効性を確保するための体制を整備します。
3）内部監査部門は、監査役監査規程および内部監査規程に基づき、監査役の監査に同行(共同監査)する等、緊密な連携を行い監査役監査の実効性を高めるよう努めます。
4）監査役会が、独自に専門の弁護士、公認会計士等から監査業務に関する助言を受ける機会を保証します。
5）監査役が職務を執行するにあたり生ずる費用については、職務の執行に支障がないよう速やかに支払います。

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、反社会的勢力排除に向けた取り組みについて、「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」の通り、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一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応します。また、取締役および従業員に対しては、反社会的勢力排除に向けた啓発活動を継続して行います。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

