最終更新日：2025年3月28日
株式会社コーセー
代表取締役社長　小林 一俊
問合せ先：IR室　TEL:03-3273-1511
証券コード：4922
https://corp.kose.co.jp/ja/

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

当社グループは、経営方針の中核に「コーセーグループとしての企業価値を高める経営を継続して行っていく」ことを掲げ、事業の拡大と効率を追求した経営に取組んでいます。この企業価値を高める経営の継続にあたっては、コーポレート・ガバナンスが機能することが不可欠であり、当社グループではコーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題のひとつと位置付け、健全な経営を遂行する組織体制や仕組みを整備し、継続的に社会的信用を保持するための体制づくりを進めています。
また、株主、投資家をはじめ、債権者、顧客、取引先、社員、そして地域住民・社会等、すべてのステークホルダーとの共生を企業経営の重要な課題と考えており、価値ある企業として支持されるために、「透明性」「公正性」を高めるべく、各ステークホルダーとの誠実なコミュニケーションに努めることで、信頼関係を構築することを基本としています。

【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】

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

【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

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示事項を含め、基本原則・原則・補充原則の全てに関し、「コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組みについて」として、本報告書の末尾に記載しています。
〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕〔英文開示有り〕〔アップデート日付：2025/03/28〕
当社グループは、自社の資本コストを踏まえた上で中長期ビジョンを策定し、その中で、目標とする経営指標として、営業利益率、EBITDA マージン及び ROIC を掲げ、決算説明会及び当社ウェブサイト等で開示しています。特に、ROIC は、2024 年 11 月発表の中長期ビジョンより新たな経営指標として追加しました。事業の収益性向上と投下資本の効率性改善により、資本効率性を改善させていきます。また、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する上で、事業ポートフォリオの見直しや設備、研究開発ならびに人材への投資等に経営資源の配分を行っていきます。
2024年12月期の決算において、上述の経営指標は、2030年の定量目標と乖離がある状態ですが、フェーズ 1 において「構造改革の完遂と基盤再構築」を実施し、フェーズ 2の「確実な成長スパイラルへの転換」へ移行後、改善していく計画です。2025年12月期は中長期ビジョンにおけるフェーズ1に位置付けており、日本事業の収益性向上に向けた事業構造の見直しとアジア事業の売上拡大に向けた投資を実施します。
「Milestone2030」進捗状況と今後の取り組みについて：
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02128/93de003a/9b7b/4fc3/b77a/12a191953ce0/20250212135706072s.pdf

2．資本構成

外国人株式保有比率 更新	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 (%)
一般社団法人コーセーマネジメント	5,680,000	9.95
一般社団法人ウッド	5,595,000	9.80
一般社団法人MYMラボラトリーズ	5,491,000	9.62
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,360,400	9.39
JP MORGAN CHASE BANK 385632	2,255,145	3.95
小林 和夫	1,926,888	3.38
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,381,900	2.42
公益財団法人コーセーコスメトロジー研究財団	1,279,655	2.24
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,132,758	1.99
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	914,331	1.60

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

2024年11月21日付で、マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービセズ・カンパニー及びその共同保有者であるMFSインベストメント・マネジメント株式会社の変更報告書が公衆の縦覧に供されております。当該変更報告書において、2024年11月15日現在で同社が5,200千株を保有している旨が記載されておりますが、当社として当事業年度末日における実質保有株式数の確認ができないため、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す。

氏名又は名称	保有株券等の数（千株）	株券等保有割合（%）
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	5,141	8.49
MFSインベストメント・マネジメント株式会社	59	0.10

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	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

―――

II 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	20 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	12 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
菊間　千乃	弁護士											
湯浅　紀佳	弁護士											
須藤 実和	他の会社の出身者											
小林 久美	公認会計士											

※　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
菊間　千乃	○	〔重要な兼職の状況〕 ・弁護士法人松尾綜合法律事務所 代表社員弁護士 ・アルコニックス株式会社 社外取締役 ・株式会社キッツ 社外取締役 ・株式会社マネーフォワード社外取締役	弁護士としての高度な専門知識を持ち、特に企業法務やコンプライアンスにおいて高い見識を有し、また、マスメディア関連の経験も豊富であることから、幅広い視点から当社の経営に対し適切に指導や助言等をしています。サステナビリティやダイバーシティに関わる経営改革課題に対し、幅広い視点からの指導や助言を期待し選任しています。なお、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に指定しています。
湯浅　紀佳	○	〔重要な兼職の状況〕 ・三浦法律事務所 パートナー弁護士 ・東京エレクトロン デバイス株式会社 社外監査役 ・セントケア・ホールディング株式会社 社外取締役 ・第二東京弁護士会副会長	弁護士としての高度な専門知識を持ち、その範囲は日本、アジア、欧米にまで及びます。これら幅広い視点から当社の経営に対し適切に指導や助言等をしています。主に法的観点から、当社グローバル戦略における監督や助言をいただくことを期待し選任しています。なお、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に指定しています。

須藤 実和	○	〔重要な兼職の状況〕 ・株式会社プラネットプラン代表取締役 ・株式会社アシックス社外取締役 ・株式会社カチタス社外取締役 ・株式会社関電工社外取締役	マーケティングにおける高い専門知識と、ベンチャー企業への投資育成に関する豊富な経験を有しており、国内大手企業の経営支援、人材開発支援にも従事しています。加えて公認会計士としての高度な専門知識を持ち豊富な見識も有していることから、企業経営について幅広い視点からの監督や助言を期待し選任しています。なお、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に指定しています。
小林 久美	○	〔重要な兼職の状況〕 ・小林公認会計士事務所代表 ・Tokyo Athletes Office株式会社代表取締役 ・株式会社スポカチ取締役 ・伊藤忠商事株式会社社外監査役	公認会計士として会計・財務に関する高度な専門知識を有しています。また、国内外における数多い業務経験を積まれており、M&Aやコーポレート・ファイナンスの実務にも精通し、これらの幅広い経験と豊富な知識を有していることから、取締役会の実効性を高めるための適切な監督や助言を期待し選任しています。なお、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に指定しています。

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	8	0	2	4	0	2	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	8	0	2	4	0	2	社外取締役

補足説明

指名・報酬委員会は、当社の取締役、監査役及び執行役員の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を目的とし、社長による取締役会への「指名・報酬等に関する提案」を審議する機関です。委員構成において、「その他」に該当する委員は、社外監査役です。

【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	5 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人との連携につきましては、一年間の会計監査計画に関する報告、決算後の会計監査実施報告、四半期決算ごとのレビュー結果の報告、及び内部統制監査実施報告を実施しており、適宜情報交換及び意見交換を行っています。
内部監査部門との連携につきましては、監査室より常勤監査役に対して行う年度内部監査計画の提出と内容説明、監査室が社長に提出・報告する内部監査結果報告書及び内部統制報告書の写しの常勤監査役への提出・報告があり、社外監査役へは監査役会にて常勤監査役よりこれらの内容の報告、説明を行っています。また、両者は定期的にミーティングを行い、情報共有・意見交換を実施しています。

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
深山　徹	弁護士													
髙木　暢子	公認会計士													

※　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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
深山　徹	○	〔重要な兼職の状況〕 ・深山法律事務所　代表弁護士 ・小津産業株式会社　社外監査役 ・リコーリース株式会社　社外取締役（監査等委員）	弁護士としての高度な専門知識をもち、特に企業法務において高い見識を有しています。また、企業コンプライアンスやリスクマネジメントにも精通しており、当社の経営から独立した客観的視点から適切な指導や助言をいただけると判断し、選任しています。なお、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し独立役員に指定しています。
髙木　暢子	○	〔重要な兼職の状況〕 ・株式会社COEING AND COMPANY代表取締役 ・髙木暢子公認会計士事務所代表 ・株式会社ユー・エス・エス社外取締役 ・株式会社エス・エム・エス社外取締役　（監査等委員）	公認会計士の資格を有し、会計監査業務に始まり、M&A アドバイザリー会社や事業会社での経営戦略の立案・推進に携わり、現在は自身が経営するコンサルティング会社において、トップマネジメントに近い立場で支援・助言をしています。経営戦略に対する助言の経験、財務に対する高度な分析力と経営管理の経験も豊富である事から、適切な指導や助言をいただけると判断し、選任しています。なお、一般株主との利益相反が生ずるおそれがないと判断し独立役員に指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 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います。

【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

本報告書の「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　取締役報酬関係　報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しています。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

報酬等の総額を有価証券報告書及び招集通知にて開示しています。また、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を有価証券報告書に個別開示しています。

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

1.役員報酬の基本方針
当社の取締役、監査役の報酬（以下、「役員報酬」という。）は、中長期的な企業価値の向上を実現するべく、その基本方針を以下の観点から具体化し、設計・運用しています。
・当社グループの、グローバルかつボーダレスな成長の実現を可能とする報酬制度であること
・優秀な人材を登用・確保できる、適正な競争力を有する報酬水準であること
・独立性・客観性・透明性の高い報酬制度とし、お取引先、お客様、株主、従業員等のステークホルダーに対する説明責任を果たし得る内容であること

2.報酬水準
役員報酬の水準は、当社の経営環境を考慮し、かつ、同業他社や同規模の主要企業の報酬水準を外部データベース等も用いて調査・分析した上で、適正な水準となるよう決定しています。
また、取締役の報酬等の総額は、2007年6月28日開催の当社第65期定時株主総会において、年額1,800百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与及び賞与は含まない。）として、ご承認をいただいております。

3.報酬構成
a.取締役（社外取締役を除く。）
当社の取締役（社外取締役を除く。）の報酬は、短期・中期・長期に経営目標を達成し、企業価値の持続的な向上に対する動機付けを図るため、役割に応じた「基本報酬」と、会社業績や株価等に応じた「業績連動報酬」により構成されます。さらに、「業績連動報酬」は「賞与」と「株式報酬」により構成されます。
なお、「株式報酬」は、2020年度より新たに特定譲渡制限付株式の仕組みを利用して、各対象者に当社株式等を交付する制度としています。具体的には、対象者に対して譲渡制限期間等の定めに服する当社普通株式を毎年交付し、退任時に譲渡制限を解除するものです。
また、取締役の報酬等には使用人兼務取締役の使用人分給与及び賞与は含まれていません。

1)報酬項目の概要
<基本報酬>
職責の大きさや役割に応じて役位ごとに金額を決定し、月額固定報酬として毎月支給します。

<賞与>
単年度の会社業績向上に対するインセンティブとして支給します。
評価指標は、当社中長期計画において重要経営指標として掲げている連結売上高、連結営業利益及び各取締役が管掌する事業領域の売上高、営業利益並びに非財務項目（気候関連・従業員エンゲージメント等）としており、各指標の単年度の目標達成度に応じて、基準額の0%～200%の範囲で変動します。
なお、売上高に係る指標と営業利益に係る指標の評価割合は、概ね各々５０%としております。

<株式報酬>
株式数固定の譲渡制限期間等の定めに服する当社普通株式を毎年交付し、退任時に譲渡制限を解除します。
評価指標は当社の株価とし、当該指標を選択した理由は、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を一層高めること、及び株主の皆様との一層の利害共有を進めるためです。
なお、指標が株価であることから、目標は設定していません。

2)報酬構成比率
代表取締役社長における、報酬構成比率は以下のとおりです。

基本報酬　　65%
賞　　与　　25%
株式報酬　　10%

社長以外の役位においては、役位が上がるごとに基本報酬の割合を減らし、賞与と株式報酬の割合を増やす方針としています。
今後、中長期かつ持続的な成長のために、株式報酬を中心に、報酬構成比率を定期的に見直す予定です。

b.社外取締役
独立した立場から経営の監督機能を担うことから、社外取締役の報酬は固定報酬である「基本報酬」のみで構成され、業績により変動する賞与及び株式報酬は支給されません。

c.監査役
監査役に対する報酬については、その職務等に鑑み固定報酬である「基本報酬」のみとし、賞与及び株式報酬は支給されません。各監査役の基本報酬の額は、職務の内容・量・難易度や責任の程度等を総合的に勘案し、監査役の協議により決定します。

4.決定プロセス
当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。
役員の報酬は、株主総会において取締役及び監査役に区分して定められた、各々の総額の範囲内において各役員に配分するものとしています。
各取締役に対する配分は、役員報酬制度の客観性・透明性を確保するために、社外役員を中心とした指名・報酬委員会で適正性・妥当性等について審議した上、その審議結果を前提として、取締役会で最終的な決定を代表取締役社長に再一任する旨を決議しています。
代表取締役の決定権限の内容は、各取締役の基本報酬の額、各取締役の個別に管掌する事業領域の業績を踏まえた賞与の額及び株式報酬の額の決定であり、これらの内容を決定する権限を代表取締役に委任した理由は、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が最も適しているからです。
また、各監査役の報酬については監査役の協議により決定しています。

取締役の報酬等には使用人兼務取締役の使用人分給与及び賞与は含まれていません。取締役の報酬等の額は、2007年6月28日開催の第65期定時株主総会において、年額1,800百万円以内と決議いただいており、当該株主総会終結時点の取締役の員数は10名、監査役の報酬等の額は同株主総会において120百万円以内と決議いただいており、同株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。
なお、2020年6月26日開催の第78回定時株主総会において、取締役の報酬限度額の枠内で、取締役（社外取締役を除く）に対して各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の総数は10万株を上限と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役（社外取締役を除く）の員数は、7名であります。
当事業年度における当該業績連動報酬に係る連結売上目標額は312,000百万円で実績は322,758百万円、目標達成率は103.4%で連結営業利益の目標額は20,000百万円で実績は17,364百万円となり、目標達成率は86.8%です。

役員の報酬は、株主総会において取締役及び監査役に区分して定められた、各々の総額の範囲内において各役員に配分するものとしています。その配分は、客観性・透明性を確保するために2025年3月3日開催の社外役員を中心とした指名・報酬委員会でその妥当性について審議の上、2025年3月28日開催の取締役会でその決定を代表取締役社長に再一任する旨を決議しています。また、監査役の報酬については監査役の協議により決定しています。
対象となる役員の員数は有価証券報告書提出日現在、取締役は12人、監査役は4人です。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

総務部員が事務局として取締役会及び監査役会等の招集手続きを実施しています。
また、取締役会の資料を原則事前に参加する全役員に配布し、社外役員にはその説明を実施しています。

【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
小林　保清	名誉会長	知見に基づく現経営陣への助言等	常勤・報酬有	2014/6/27	2年（更新有り）

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名

その他の事項

小林保清氏は、当社の代表取締役を経験しており、長年にわたる経営の経験及び業界全体への深い造詣をもって現経営陣に様々な助言を行う目的から、名誉会長を委嘱しています。
報酬額については、委嘱する業務の内容等を勘案し、協議の上決定しています。

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

(1)業務執行
当社の業務執行は、取締役の管掌範囲を明確にし、少人数による迅速な意思決定ができる体制としています。また、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が、取締役会により決定された経営基本方針に従い、担当する部門において適切な業務執行を行っています。現在の体制は、取締役12名（男性7名、女性5名）、執行役員10名（男性8名、女性2名）であり、経営の効率化へ向けた取組みを積極的に進めています。

当社の取締役会は、原則として毎月１回開催し、法令及び定款で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しています。また、経営に関する重要事項の協議及び業務執行の全般的統制を行うため、取締役社長を議長とし役付取締役を中心に構成する経営会議を設置しています。また、必要に応じ、日常の業務執行についての情報共有を図る役員会議やより具体的・詳細な事項を検討する政策検討会議等を開催するなど、迅速で効率的な経営を行っています。

(2)監査
監査機能としては監査役会があります。監査役は、取締役会のほか経営執行における重要な会議に出席し、取締役会及び執行機能の監査を行っています。現在の体制は、監査役4名（男性3名、女性1名）です。
業務執行部門から独立した組織である監査室（14名）は、中期及び年次監査計画に基づき、業務活動全般にわたる監査を実施しています。内部監査結果は社長・監査役及び取締役会に報告されるとともに、被監査部門長にも通知され、監査室による改善状況の確認も行われています。

(3)取締役等候補者の選定
当社の取締役会は取締役等候補者の選定にあたり、人格、経歴、能力、見識などを総合的に判断し、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及びジェンダーや国際性の面を含む多様な人材で構成することとしています。取締役等候補者の選定手続きについては、経営陣幹部が立案し、それぞれその妥当性について委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会に上程のうえ、選定しています。

(4)責任限定契約の内容の概要
当社と社外取締役及び社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく責任の限度額は、法令が規定する額としています。

(5)会計監査
会計監査人は、経営者との間で定期的なディスカッションを開催するほか、監査役に監査結果の報告を行う際にも適宜情報交換及び意見交換を行っています。また、内部監査結果の概要についても情報の共有を図るなど、相互に連携をとり、効果的な監査の実施に努めています。2024年12月期の監査公認会計士等に対する報酬の内容及び業務を執行した公認会計士の氏名等は、次のとおりです。
・監査証明業務に基づく報酬：101百万円（うち連結子会社分：17百万円）
・非監査業務に基づく報酬：―
・公認会計士の氏名等：指定有限責任社員・業務執行社員 森田祥且、同 小林勇人
・上記が所属する監査法人名称：EY新日本有限責任監査法人
・監査業務に係る補助者の構成：公認会計士11名、その他34名

このほか、リスクマネジメント・コンプライアンス委員会の設置等により企業活動における法令等遵守、公正性、倫理性を確保し、また、当社社員からの相談や内部通報を受け付ける「コンプライアンス相談窓口」を設けるなど、健全な企業体質を維持するための活動を進めています。

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

当社の取締役会の運営は、各取締役及び各監査役が忌憚のない意見を述べて議論するなど相互牽制機能を有効に働かせ、ガバナンスの機能を充分に果たすよう実践しています。
当社は、一部の株主や利害関係者の利益に偏ることのない社外取締役4名及び社外監査役2名を選任しています。社外取締役は、取締役の業務執行に対する助言及び各取締役の監視・監督機能を果たしており、社外監査役は公認会計士及び弁護士としての専門的な見地から取締役の業務執行の監視・監査機能を果たしています。
事業に精通した役員による相互牽制に加え、独立性のある社外役員による監査・監督機能を有するこのような体制は、当社の事業内容や規模等から判断し、適切であると考えています。

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 更新

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	招集通知の発送については早期発送に取り組んでいます。2024年12月期（第83回定時株主総会・2025年3月28日開催）においては、法定期限の1日前である3月12日に発送しました。 また、招集通知の発送に先駆け、当社ウェブサイトにおいて招集通知を早期掲載しました。（3月5日）
電磁的方法による議決権の行使	株主総会における議決権の電磁的行使を導入しています。
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（インベスター・コミュニケーション・ジャパン）が運営する「議決権行使プラットフォーム」を利用しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ウェブサイトに、狭義の招集通知及び参考書類の英訳を掲載しています。

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	1.情報開示の基本方針 当社は、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、金融商品取引法および金融商品取引所が定める適時開示規則等に則り、公正で透明性の高い情報開示を行います。 また、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合も、当社ホームページ等を通じて、できるだけ公平に開示します。 2.情報開示の方法 当社は、当社グループに関わる重要情報等の取扱いや開示の方法について「インサイダー取引防止規程」を定め、適切に運用しています。 (1)適時開示情報 適時開示規則により開示が求められる有価証券の投資判断に重要な影響を与える会社の業務、運営又は業績等に関する重要情報（上場会社および子会社に係る決定事実に関する情報、発生事実に関する情報および決算に関する情報等）については、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて情報を開示するとともに、必要に応じて当社ウェブサイトに開示します。 (2)フェア・ディスクロージャー・ルールの対象となる重要な情報 当社の運営、業務又は財産に関する公表されていない重要な情報であって、投資判断に重要な影響を及ぼす情報を伝達する場合は、フェア・ディスクロージャー・ルール（金融商品取引法第27条の36、および重要情報の公表に関する内閣府令）に則り、当社ウェブサイトに開示します。 ただし、意図せず伝達される事態が発生した場合は、原則的に速やかに開示します。 3.沈黙期間 当社では、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するため、各四半期の決算日翌日から決算発表予定日までを沈黙期間としています。この期間は、決算に関するコメントや質問への回答を一切控えることとしています。ただし、この期間に適時開示に該当する事実が発生した場合は、適時開示規則に従い情報開示を行います。 4.将来の見通しについて 当社が開示する情報のうち、今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する情報は、開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づき作成しており、リスクや不確定要因により、実際の業績とは異なる可能性があります。 日本語ウェブサイト：https://corp.kose.co.jp/ja/ir/about/disclosure/ 英語ウェブサイト：https://corp.kose.co.jp/en/ir/about/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けIRセミナーを概ね年1～2回実施しています。	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1四半期と第3四半期は担当役員により、また、第2四半期と通期決算については、社長、担当役員による決算説明会を開催しています。 また、社長、担当役員によるスモールミーティングを年4回開催しています。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内で実施される海外投資家が参加するカンファレンスに年4～5回参加しています。 また、社長、担当役員による海外IRを年1回実施しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算短信等の適時開示資料、財務情報、株主通信、有価証券報告書、コーセーレポート（統合報告書）、決算説明会資料等を掲載しています。 日本語ウェブサイト：https://corp.kose.co.jp/ja/ir/ 英語ウェブサイト：https://corp.kose.co.jp/en/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR室を設置しています。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	サステナビリティの取り組み等の開示は、ウェブサイト及びコーセーレポート（統合報告書）に掲載しております。 コーセー サステナビリティ ウェブサイト　https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/ コーセーレポート　https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/report/
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	当社グループは、グループ行動規範において、ステークホルダーに対し、経営及び事業活動の透明性を高め、的確かつ迅速な企業情報の開示を行い、企業としての責任を果たす旨を定めています。
その他	1.ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン経営の実践 　当社は、社内横断の「働きがい創出実行委員会」を組織し、人材の育成と誰もが活躍できる環境づくりに取り組んでおり、サステナビリティ戦略の中でのコミットメントとして「社会・社員の誰もが、多様な個性を発揮しながら社会参加の機会を得られる取り組みと啓発を行います」と宣言し、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進を重要な経営課題として設定しています。性別、年齢、国籍、ライフスタイル等に関わらず、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる基盤づくり（処遇制度や教育体系の整備）と、互いの個性を尊重して高め合う風土（意識）醸成によって、中長期ビジョンの実現につなげていきます。 https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/diversity/ 具体的な施策としては、時代変化に即した柔軟な働き方の拡大や各種制度の充実を精力的に進めています。 （これまでの事例） ・男性育児休業の取得を促すための「コーセーイクパパサポート制度」（2020年度～） ・時間有給やフレックス勤務のコアタイム廃止など柔軟な勤務制度運用（2020年度～） ・多様な働き方支援のための社内サイト「KoCoBeing」の開設（2022年度～） ・男女社員の仕事とライフイベントの両立支援に寄与する、社員コミュニティ「パパママラウンジ」開設（2023年度～） ・休暇や休業、各種手当等の人事制度・福利厚生を同性パートナーにも拡大した「パートナーシップ制度」導入（2024年度～） 2.健康経営への取り組み 　当社では、従業員の健康増進を重要な経営課題の一つと位置づけ、「健康経営」の実践として様々な観点より継続的な取り組みを実施しています。 　健康経営を通じた企業の持続的な成長を目指すため、人事担当役員を責任者としてコーセーグループ会社と健康保険組合、労働組合、産業保健スタッフが一体となって「健康管理強化プロジェクト」会議を推進し、健康促進に取り組んでいます。また、2024年から、企業活力の源泉となる従業員の健康、安全、コンディションを守り、パフォーマンス向上を目指す全社横断型組織として「ライフ＆ウェルネスサポートセンター」を設置しています。 https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/healthy-management/ 3.障がい者と健常者がともに働く環境づくり 　当社では、障がい者と健常者がそれぞれの役割を果たしながら、いきいきと働ける環境づくりを進めています。特に、生産系の特例子会社「アドバンス」は、化粧品業界で初めて、全業種でも25番目の特例子会社として認可を受けました。「アドバンス」の生産ラインでは、約半数の方が障がいを持っていますが、障がい者と健常者が各々の担当業務を確実に遂行しており、その結果、他工場とまったく遜色のない製造が行われています。またライン作業以外にも生産計画の立案、完成品検査、更には、生産に使用する材料や完成品などの搬送業務など、様々な業務において障がいのある従業員が活躍しており、障がい者と健常者が分け隔てなく活躍できるノーマライゼーションへの取り組みを続けています。 https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/newnormal/normalization/

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 更新

当社は、業務の適正を確保するために次の体制を整備し、グループの全役職員により遂行される内部統制の仕組みの充実とその有効性の確保に努めています。

<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>
法令、定款及び「取締役会規程」その他「稟議規程」等に従い、定期的又は、必要に応じて取締役会を開催し、取締役の職務執行を相互に監督しています。取締役は取締役会の決議及び社内規程に従い、担当業務を執行しています。
監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査しています。
監査室は「内部監査規程」に基づき、業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、業務執行の手続き及び内容の妥当性について、定期的に内部監査を実施し、内部監査結果に関して、社長・監査役及び取締役会へ報告しています。
当社グループにおける「コンプライアンス」とは、法令遵守のみならず、「正しきことに従う心」をもって社会的倫理に則った行動をとることをいいます。このコンプライアンスの範囲には『コーセーグループ行動指針』に定めた倫理的行動の遵守が含まれます。
コンプライアンス推進体制及び活動は、「リスクマネジメント・コンプライアンス規程」に基づくものとし、その活動内容は、代表取締役社長が委員長を務め、部門の責任者を中心としたメンバーで構成された「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を通じて、定期的に取締役会で報告・審議を行うことで、監督機能を担っています。
また、「コンプライアンス推進委員会」は取締役及び使用人に対する研修などの啓発活動を行います。
内部通報窓口として、社内窓口に加え社外窓口を設置し、取締役及び使用人からの報告・相談に対応する体制を整備しています。

<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>
株主総会議事録、取締役会議事録及び稟議書等の業務執行の意思決定に係る重要な情報を、法令及び社内規程に定めるところにより、適切に保存・管理し、取締役及び監査役はいつでもこれを閲覧することができます。
会社の重要な情報の適時開示その他の開示を所管する部署を設置するとともに、取締役は開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集したうえで、法令等に従い、適時かつ適切に開示しています。

<損失の危険の管理に関する規程その他の体制>
当社の持続的発展を脅かすリスク、特にコンプライアンス・品質・情報セキュリティ・市場の問題や、災害発生など、さまざまなリスクに対処すべく、「リスクマネジメント・コンプライアンス規程」を定め、「リスクマネジメント推進委員会」を設置してリスク管理体制の充実に努めています。
リスクマネジメント推進委員会の委員長（総務部長）は、リスクの重要性に応じてリスクオーナーとなる部門を特定します。リスクオーナーとなった部門はリスク対応策を策定の上、それらの実施状況をモニタリングし、リスクマネジメント推進委員会に定期的に報告します。リスクマネジメント推進委員会は、社内関係部門長を中心としたメンバーで構成されています。
危機管理規程のもと、重大なリスクが顕在化した場合に被害を最小限に抑制する体制を構築しています。

<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>
各取締役の管掌範囲・権限・責任の明確化を図ると共に、独立性のある社外役員による監視・監督により取締役による適正かつ効率的なグループ経営を実現しています。
取締役会は「取締役会規程」に付議事項・報告すべき重要事項を規定し、取締役会の効率的な運営を図っています。また、業務執行の意思決定の効率化のための経営会議を設置しています。
執行役員制度を採用し、迅速な職務の執行を図っています。

<当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>
関係会社を統括主管する責任者を定めると共に、関係会社に対して原則として当社から取締役及び監査役を派遣し、グループ全体のガバナンス強化を図り、経営のモニタリングを行っています。
関係会社を統括主管する責任者は、「関係会社管理規程」に基づき、各子会社に経営状況、財務状況、その他経営上の重要事項を報告させています。
関係会社の業務活動全般も監査室による内部監査の対象とし、監査室は「内部監査規程」に基づき、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続き及び内容の妥当性などにつき、定期的に内部監査を実施しています。

<財務報告の信頼性を確保するための体制>
財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法等の趣旨に則り、財務報告に係る内部統制の整備・運用を行い、その有効性を継続的に評価、報告しています。また、是正、改善の必要があるときには、速やかにその対策を講じています。

<取締役及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>
取締役及び執行役員は、定期的に職務執行状況を監査役に報告しています。また、役職者は、当社及びグループ内の各関係会社における重大な法令違反、その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに監査役に報告しています。使用人は、監査役に対して、当社に著しい損害を及ぼす恐れがある事実などを直接報告することができる体制を整備しています。

<監査役への報告者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保する体制>
当社が制定するコンプライアンス及び内部通報に関する規程に基づき、当社グループの取締役及び使用人が前項の報告を行ったときは、当該報告者に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行いません。また、当該報告者に関する情報及び報告内容は、厳重な管理を行っています。

<上記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>
監査室は監査役と各事業年度の内部監査計画の策定、内部監査結果等について、定期的な情報交換及び連携を図っています。

その整備状況並びに運用状況については、監査室及び監査役によりモニタリング・検証されています。

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、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切の不当な要求には応じないことを「コーセーグループ行動規範」で明確に宣言し、全社的に取り組むとともに、本社総務部が統括部門となり、警察及び弁護士等の外部専門機関と連携を取りながら、組織的に対応することとしています。また、当社及び関係会社においては、必要に応じて取引先の事前の審査を行い、取引契約書の中に反社会的勢力排除条項を設けています。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

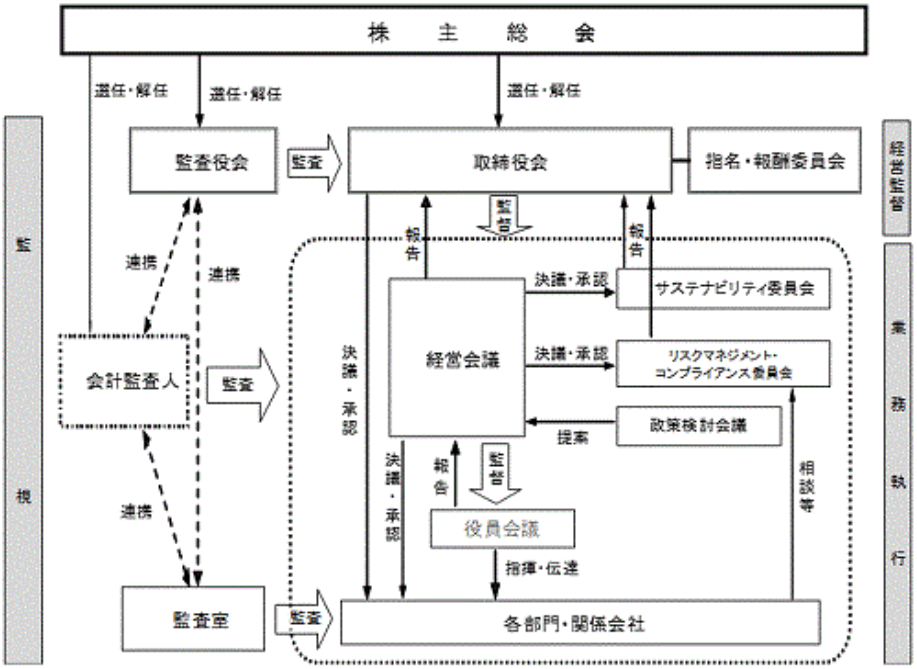
記

当社は、コーセーグループの内部者情報（決定事実、発生事実、決算に関する情報等の重要事実）の取扱い並びに自社株式の売買に関する社内規程（インサイダー取引防止規程）を制定し、情報管理の徹底を図るとともに、法令等に違反する内部者取引の未然防止に努めています。
当社の情報開示体制は以下のとおりです。

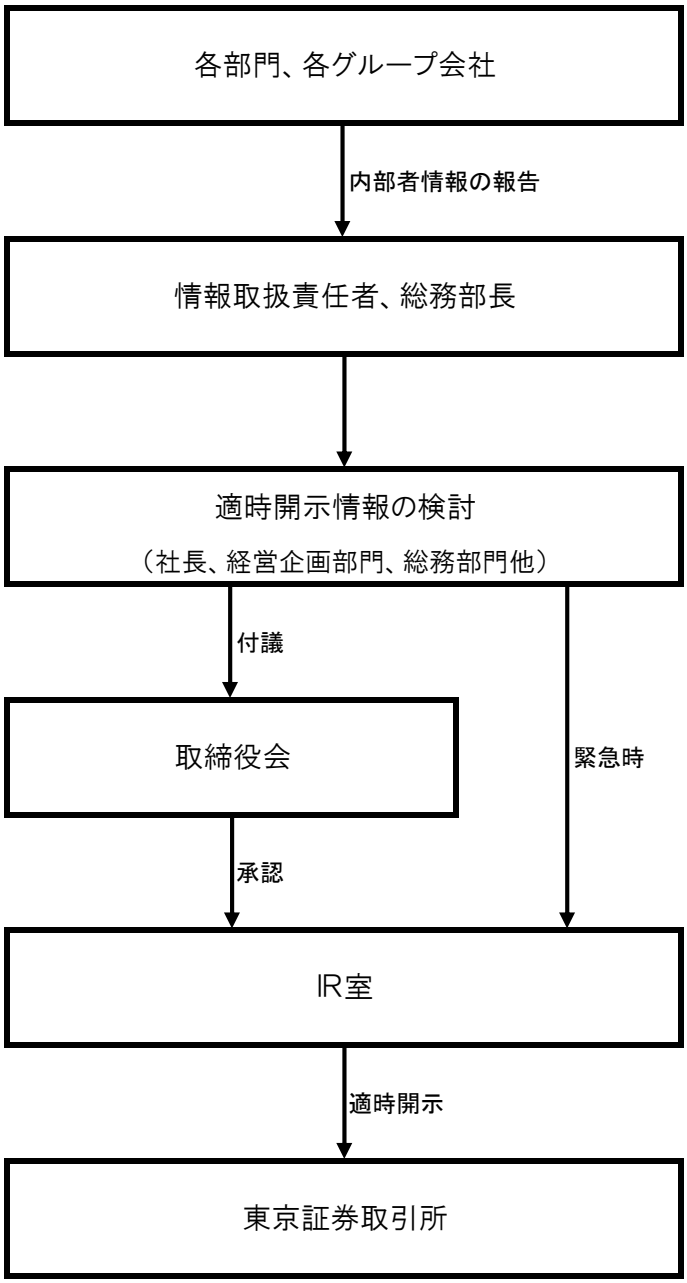
1．内部情報管理の担当部署、責任者
・情報取扱責任者：情報開示を担当する取締役又は執行役員
・情報開示担当部署：IR室
・情報管理担当部署：総務部

2．情報管理及び情報開示のプロセス
・当社又はグループ会社において内部者情報が生じた場合、その情報は、情報取扱責任者及び総務部長に報告される。
・情報取扱責任者は、社長その他必要と認めた者と「適時開示が求められる会社情報」への該当の可否を協議する。
・「適時開示が求められる会社情報」に該当すると判断した場合、情報取扱責任者は総務部長と連携して情報の漏洩防止を図る。
・情報の公表については、原則として取締役会の承認を経た後、IR室が東京証券取引所の定める有価証券上場規程に従い情報を開示する。

【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についての模式図】



2025 年 3 月 28 日更新

コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組みについて

第 1 章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】
　上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。
　また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。
　少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

**　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、価値ある企業として支持されるために、「透明性」「公正性」を高めるべく、株主をはじめ各ステークホルダーとの誠実なコミュニケーションに努めることで、信頼関係を構築することを基本とし、この方針のもとすべての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の実質的確保と適切な権利行使に資するための環境を整備しています。**

【原則 1 -1.】
　上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

**　当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切に対応しています。**

【補充原則 1 -1①】
　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と認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

**　当社は、株主総会で相当数の反対票があった議案について、その要因を分析し対応の要否を取締役会で検討することとしています。**

【補充原則１-1②】
　上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

**　当社は、中間配当や自己株式の取得など株主総会決議事項の一部について、取締役会の決議により行うことができる旨を定款に定めています。**
**　また、コーポレートガバナンスを経営上の重要な課題の一つとして位置付け体制を整備しており、株主総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、 取締役会において当該提案を行うことが、経営の機動性・効率性の確保の観点から株主の利益になると判断した上で行います。**

【補充原則１-1③】
　上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

**　当社は、会社法において少数株主にも認められている権利については、当社ウェブサイトに開示している株主取扱規程にその権利行使に関する定めを規定し、手続きを明らかにしています。**

【原則１-2.】
　上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

**　当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、そのための十分な情報提供の観点から、株主総会の招集通知においては図表等を用いた分かりやすい説明を心掛け、株主の判断に資すると考えられる情報を適確に提供できるよう努めています。**
**　また、株主総会招集通知の早期発送や東京証券取引所ウェブサイト及び当社ウェブサイトでの開示、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加など、株主総会における権利行使に係る環境を整備しています。**

【補充原則１-2①】
　上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

**　当社は、株主総会資料に限らず決算説明会資料やコーセーレポート（統合報告書）などを当社ウェブサイトに掲載し、株主の判断に資する情報の提供に努めています。**

【補充原則１-2②】
　上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TD-net や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

**　当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知の早期発送に努め、発送日より前に、東京証券取引所ウェブサイト及び当社ウェブサイトにて開示しています。**

【補充原則１-2③】
　上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

**　当社は、株主総会開催日については、株主の議案検討の期間や、会計監査人の決算書類の十分な監査期間の確保など総合的に判断の上設定しており、招集通知の早期発送や発送前のウェブサイトでの情報提供などを含め、株主との建設的な対話の充実に努めています。**

【補充原則１-2④】
　上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。
　特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

**　当社は、株主全般の議決権の行使の便宜を図るため、議決権の電子行使サービスを採用している他、議決権電子行使プラットフォームにも参加しています。招集通知の英訳については、海外投資家の議決権比率や議決権行使状況、要望等を踏まえ、狭義の招集通知及び参考書類を英訳しています。**

【補充原則１-2⑤】
　信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

**　当社では、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことは原則認めていません。**
**　ただし、信託銀行等株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会会場への入場と傍聴を認めることとしています。**

【原則１-3.】
　上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

**　当社は、株主資本を有効活用すべく、中長期ビジョンの中で、目標とする経営指標として、営業利益率、EBITDA マージン及び ROIC を掲げています。**
**　また、株主還元については、配当と自己株式取得を通じて、株主への利益還元に取組む方針です。配当については安定配当を基本とし、今後の事業拡大のための内部資金の確保に配慮しつつ、財政状態、事業状況、配当性向等を総合的に勘案して実施します。一方、自己株式取得は、成長投資機会、資本収益性、株価等を踏まえ、機動的に実施します。**

【原則１-4.】
　上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について保有目的 が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

**　当社は、投資目的以外に発行会社との企業連携や事業シナジーを見込める場合に保有することを原則とし、それ以外の保有株式については縮減する方針としています。**
**　また、上記株式の保有の適否については、毎年取締役会にて、中長期的な経済合理性や将来性、保有目的の適切性、保有によるリスクを精査し、保有の継続、処分の判断を実施することとしており、経済合理性を検証する方法については、当社の資本コストをベースに実際のリターンや取引状況を踏まえ、保有の可否を判断しています。**
**　政策保有株式に係る議決権行使に際しては、発行会社の持続的成長・中長期的な企業価値の向上に寄与するものであるか、また当社への影響等を総合的に判断したうえで適切に行使します。**

【補充原則 1-4①】
　上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

**　当社は、当社の株式を政策保有株式として保有する相手先から、売却等の意向を受けた場合は、政策保有株主の意向に沿うこととしています。**

【補充原則１-4②】
　上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との間で行われる取引については、漫然と行うのではなく定性的メリットなどを考慮し、リスクとリターンを定期的に検証します。

また、取引先が政策保有株主であるか否かに関わらず、取引においては経済合理性を十分に検討しており、会社や株主共同の利益を害するような取引は行っていません。

【原則１-5.】
買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社はいわゆる買収防衛策を定めておらず、導入予定はありません。

【補充原則１-5①】
上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会は公開買付け者の考えにつき株主利益に配慮しその対応について会社の考え方を決定し、対外的に明確に開示し、株主に理解を求めます。
その結果として、株主が公開買付けに応じる判断をした場合その権利行使を阻害しません。

【原則１-6.】
支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO 等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、その必要性・合理性をしっかりと検討し、独立社外取締役及び独立社外監査役の意見に配慮しつつ、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

【原則１-7.】
上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

KOSÉ

当社は、役員や主要株主との取引（いわゆる関連当事者間取引）を行う場合には、その利益相反性から当社及び株主共同の利益を損なう事のないよう、法務部その他社内関係部署での審査、必要に応じ社外弁護士等専門家への意見確認、社外取締役に対する事前説明と意見聴取を行い、経営会議における審議を経たうえ、取締役会の決議により定められた取締役会規程に従い、取締役会での承認を必要としています。なお、当該取引については、重要な事実を取締役会に報告することとしており、これらの手続きを通じて監視を行っています。

関係会社間取引については、税務・会計上の各種規制・基準等を念頭に、合理的な取引価格を設定するよう努めています。

第２章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】
　上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。
　取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

**　当社は、株主、投資家をはじめ、債権者、顧客、取引先、社員、そして地域住民・社会等、すべてのステークホルダーとの共生を企業経営の重要な課題と考えています。**
**　また、経営方針の中核に「コーセーグループとしての企業価値を高める経営を継続して行っていく」ことを掲げ、事業の拡大と効率を追求した経営に取り組んでいます。そして、経営の「透明性」「公正性」を高めるため、すべてのステークホルダーとの誠実なコミュニケーションに努め、信頼関係を構築することを基本としています。**

【原則 2-1.】
　上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

**　当社は法令・社会的規範を遵守し、関わる全ての人々の人権を尊重し、お客さまをはじめ広く社会から支持される、誠実で誠意のある企業であり続けることを目指し、経営理念及び行動理念を定めています。**

【原則 2-2.】
　上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

**　当社はグループ行動指針、行動憲章を定め、全社員が遵守することとしています。また、行動指針は社員へ冊子として配布するとともに、当社ウェブサイトにも掲載し社員への周知を図っています。**

【補充原則 2-2①】
　取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

**　当社は、各種社内研修や社内報、当社ウェブサイト等において行動規範の遵守について周知を図っています。**

行動準則が広く実践されているか否かについてのレビューは、取締役、監査役に加え執行役員も含めた会議体で実施しています。

【原則 2-3.】
上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社グループは、中長期ビジョンにおいて、財務的価値と非財務的価値の両側面から企業価値の最大化と持続可能な社会の実現を目指すための、中核的な戦略を策定しています。その一つとして、人々や地球環境の未来をよりよいものとするための「サステナビリティ戦略」を策定し、推進しています。

【補充原則 2-3①】更新
取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

「サステナビリティ戦略」で定めたテーマは、商品の企画・研究開発・原材料の調達から廃棄・再利用に至るまでの製品ライフサイクルとバリューチェーンすべてにおいて関わりがありますが、特に大きなインパクトを与えると考えられるバリューチェーンを特定し、中長期的な企業価値向上の観点から積極的な取組みを進めています。
代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置するとともに、サステナビリティの重要課題は、取締役会に報告・審議を行うことで方向性を決定し、企業全体のサステナビリティ戦略および推進活動に活かしています。
「サステナビリティ戦略」で定めた目標値に対する達成状況は毎年 4 月頃に当社ウェブサイトで開示しています。
https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/plan/

【原則 2-4.】
上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は多様な視点や価値観の存在が企業の成長を確保する上で強みとなるとの認識のもと、採用、異動、評価において男女の区別なく、能力・適性・実績に応じて実施しています。
また、中途採用や外国人の採用も行い多様性の確保を推進しています。

【補充原則 2-4①】
上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、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を示すとともに、その状況を開示すべきである。
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、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社グループは、さらなる成長ステージを目指す中長期ビジョンの中で、策定年度の 2024 年から 10 年後に当社がありたい姿を「Your Lifelong Beauty Partner」、活動目標を「美を通じて世界に寄り添い、一人ひとりの生涯を彩る」と設定しています。ビジョン達成のためには、世界の変化を先取りして独自の価値を創出し続ける人材の力が必要であり、社員一人ひとりのダイバーシティ（多様性）をお互いインクルージョン（包摂）し、さまざまな情報や機会へのアクセスを公平に保障していくエクイティ（公正性）を取り入れることで企業の推進力へ繋げるために、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン経営の実践に取り組んでいます。

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン経営を実践するためには、性別、年齢、国籍、入社の時期、ライフスタイル等に関わらず、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる基盤づくり（処遇制度や教育体系の整備）と、互いの個性を尊重して高め合う風土（意識）醸成を実現することが重要だと考えています。

＜ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンへの取組み＞

https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/diversity/

特に、誰もが活躍できる基盤づくりと風土醸成のために、多様なライフスタイルに対応した従業員一人ひとりの「働きがい」に着目しています。具体的には、経営直下の全社横断組織を立ち上げ、「働きがい」の創出のための環境づくりや社内コミュニケーションの活性化などを目的とする複数の分科会が有機的に連動して活動しています。女性活躍の実現に向けては、中核人材として登用される意欲を喚起するキャリアプランセミナーや、ライフイベントとの両立を支援する時間有給やフレックス勤務のコアタイム廃止などの柔軟な勤務制度の運用、男性育児休業の取得を推進するサポート制度と職場理解の浸透に向けた社内説明会の実施など、様々な施策を実行しています。

「女性活躍の実現に向けた目標」「現状の定量的状況」については、当社ウェブサイト上に開示しています。

＜女性活躍の実現に向けた目標、及び定量情報＞

https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/diversity/action1/

https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/data/

一方、外国人、中途採用者については、中核人材として登用する上で、国籍や採用時期によって特に差が生じていると認識していないため、現時点では「外国人、中途採用者の中核人材としての登用目標」は策定していません。

多様性の確保に向けた「人材育成方針」並びにその実施状況については、「コーセーグループ行動指針」の中で、各人の人権と多様な能力・個性・価値観を尊重することを明記し、それを前提として下記の「人材理念」・「人材育成方針」を定めています。

（人材理念）

コーセーは「豊かな人間性と創造性」を発揮できる社員とともに未来を拓きます。

（人材育成方針）

- 一人ひとりの向上心と主体性を尊重し「自ら磨く」を基本とする。
- 「自ら磨く」人を積極的に支援する職場環境をつくる。

●段階に応じて幅広く、そして継続的に「自ら磨く」機会を提供する。
●「専門領域」の実践的教育・研修は、各部門で実施する。

人材育成方針で定められた「自ら磨く」を実践するために、当社では理念や目標を共有しながら、一人ひとりの多様性を活かして自ら学び成長する姿勢を重視しています。その支援のため各種研修制度や通信教育・語学教育の補助等を整備しています。入社時から階層別に実施する「キャリア開発研修」、リーダー人材になるための「スキル育成研修」のほか、各部門の特性に応じた実務研修の機会を設け成長を促しています。その他、化粧品の新しい価値提供の検討と立案を行う組織横断プロジェクト形式の研修なども実施し、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンによるイノベーションの創出を目指しています。

【原則 2-5.】
上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は内部通報窓口を設けています。通報者の不利益扱いを禁止し、通報された情報は厳格に管理するとともに、コンプライアンス推進委員会に報告・審議し適切に対応しています。
また、定期的に運用状況をリスクマネジメント・コンプライアンス委員会に報告するとともに、その概要を取締役会に報告することとしています。

【補充原則 2-5①】更新
上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社では、コンプライアンス担当部門及び弁護士直通の専用の窓口を設けています。また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止については、規律を整備し運用を行っています。

【原則 2-6.】
上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるべきである。

KOSÉ

当社はコーセー企業年金基金を通じて、当社と国内グループ会社の企業年金の積立金の運用を行っています。企業年金基金へは適切な資質を持った人材を配置するとともに外部アドバイザーを起用して専門能力・知見を補完し、運用報告会・検討会において運用状況のモニタリング・評価を定期的に実施しています。

また、運営においては資産管理委員会を設置し、運用状況・政策アセットミックス等の重要事項を合議決定しています。当該機関には、経理・人事・経営企画の部門長など適切な人材を選定することに加え、受益者の意見が適切に反映されるよう労働組合幹部を配置し、利益相反が生じないよう適切に管理しています。

スチュワードシップ・コードの受け入れを 2021 年 7 月に表明したことにより、内外株式を中心に委託先の ESG、SDGs 評価や活動をこれまで以上に確認しつつ、運用成績向上に一層努めています。

第３章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】
　上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく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提供にも主体的に取り組むべきである。
　その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

**　当社は、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、金融商品取引法及び金融商品取引所が定める適時開示規則等に則り、公正で透明性の高い情報開示を行います。また、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合も、当社ウェブサイトやコーセーレポート（統合報告書）を通じて、できるだけ公平に開示します。**

【原則 3-1.】更新
　上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コード（原案）の各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。
（i）　会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
（ii）　本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、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
（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
（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
（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

(i)　当社は、企業理念・中長期ビジョン・経営戦略を当社ウェブサイト、有価証券報告書、招集通知等にて開示しています。

(ii)　当社は、コーポレートガバナンスの基本方針を、コーポレートガバナンス報告書の「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」、有価証券報告書、コーセーレポート（統合報告書）等にて開示しています。

(iii)　当社は、経営陣幹部・取締役の報酬等の方針及び手続きに関して、コーポレートガバナンス報告書内の「報酬の額又はその算定方法の決定方針」にて開示しています。

(iv)　当社取締役会は、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名にあたり、世代を超えた企業理念の継承が可能で、強力な求心力と実行力、人格、経歴、能力、見識などを総合的に判断し取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及びジェンダーや国際性の面を含む多様な人材で構成することとしています。経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名手続きについては、経営陣幹部が立案し、それぞれその妥当性について委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会に上程のうえ、決定しています。

企業サイトURL：https://corp.kose.co.jp/ja/ir/about/governance/
コーセーレポート（統合報告書）：https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/report/

(v) 当社は、取締役候補及び監査役候補の個々の選解任の理由について、株主総会招集通知の参考書類に記載しています。

【補充原則 3-1①】
上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、情報開示にあたり、利用者にとって正確かつ付加価値の高い情報伝達ができるよう、平易かつ具体的な記載を行うよう努めています。

【補充原則 3-1②】
上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。
特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、決算説明会資料、コーセーレポート（統合報告書）、株主総会招集通知、その他 IR 関連資料等を、当社ウェブサイトに英語で開示しています。

【補充原則 3-1③】更新
上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。
また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。
特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるＴＣＦＤまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

中長期ビジョンへ向けたあらゆる活動において「サステナビリティ視点」を組み込み実践することで、当社グループの事業成長と持続可能な社会の実現を両立していきます。
サステナビリティの取組み等の開示は、当社ウェブサイト、及びコーセーレポート（統合報告書）に掲載しています。
コーセー サステナビリティ ウェブサイト
https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/
コーセーレポート（統合報告書）
https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/report/

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を実現するために必要となる人的資本・知的財産・設備・研究開発等への経営資源の配分について検討し、それらを踏まえた中長期ビジョンについて、ウェブサイトに掲載しています。

中長期ビジョン

https://corp.kose.co.jp/ja/info/mid/

環境・気候変動問題への対応は「事業成長」と「持続可能な社会の実現」の両立を図るために、欠かすことのできない重要な経営課題の一つとして掲げています。そのような中、2020年には、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同するとともに、国内賛同企業などによる組織「TCFD コンソーシアム」に加入しました。

また2021年には TCFD の提言に基づき、気候変動が事業に及ぼす「リスク」と「機会」について、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の 4 つの視点から、ステークホルダーへの情報開示を進め、低炭素移行計画に基づき、グループ全体での気候変動対応に取り組んでいます。

気候変動への対応

https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/environment/tcfd/

低炭素移行計画

https://corp.kose.co.jp/ja/sustainability/environment/actionplan/

【原則 3-2.】
外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、監査役会や経理部門等の関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部監査人の適正な監査を確保しています。

【補充原則 3-2①】
監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。
(i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
(ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(i) 当社監査役会は、「会計監査人の評価基準及び選定基準」「会計監査人の選解任等の方針及び手続き」を制定し、監査役会にて決議しています。

(ii) 当社監査役会は、外部会計監査人との定期的な意見交換や監査実施状況報告等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っています。

【補充原則 3-2②】
　取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。
（i）　高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
（ii）　外部会計監査人からＣＥＯ・ＣＦＯ等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
（iii）　外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
（iv）　外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

(i) 外部会計監査人と十分な議論・調整を行った上で、年度監査計画を策定し、その年度監査計画に基づいた監査時間を十分に確保しています。
(ii) 外部会計監査人と、代表取締役をはじめ経営陣幹部との間で定期的なディスカッションの場を設けています。
(iii)外部会計監査人と監査役及び内部監査部門とは、適宜情報交換及び意見交換を行うことで連携が確保されており、社外取締役とは、常勤監査役を通じて、外部会計監査人が必要とする情報等を提供することで連携が確保されています。
(iv)外部会計監査人が適切な対応を求めた場合は、担当取締役が速やかに対応すると共に原因究明と再発防止に努め、監査役はその監視を行う体制を確立しています。

第４章 取締役会等の責務

【基本原則 4】
　上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、
　(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
　(2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
　(3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと
　をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。
　こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

**　当社は、独立社外取締役４名及び独立社外監査役 2 名を選任しており、夫々、取締役の監視・監督機能を果たしています。**
**　また、当社は監査役会設置会社制度を採用し、取締役の職務執行の適正性を監査しています。**
**　加えて、委員の過半数が独立社外役員で構成されている指名・報酬委員会を設置しており、役員報酬、役員人事の妥当性を審議しています。指名・報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、客観性を担保しています。**

【原則 4-1.】
　取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

**　当社取締役会では、中長期ビジョンや経営戦略等の方針の決定に当たっては、事業に精通した役員のみならず、独立性のある社外役員による意見も踏まえ、建設的な議論を行っています。**

【補充原則 4-1①】
　取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

**　当社では、法令や定款に定められた事項以外に、取締役会規程を定め、経営計画の策定や関係会社の設立、重要な規程・規則の制定及び改廃、重要な組織の制定及び改廃等の重要な業務執行にかかる事項を取締役会の決議事項と定めており、それ以外の業務執行に係る決定については、その取引の規模や性質などを鑑み、経営陣に権限を委任しています。**

【補充原則 4-1②】
取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、中長期ビジョンにおいて、2030 年に向けて売上高成長率・営業利益率・EBITDA マージン・ROIC 等の財務目標を掲げ、その進捗についても開示しています。
また、中長期ビジョンの目標と実績について差異を分析の上、次期の経営戦略に反映するとともに、これらについて決算説明会等で説明を行っています。
https://corp.kose.co.jp/ja/info/mid/

【補充原則 4-1③】
取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者の計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、最高経営責任者には、世代を超えた企業理念の継承が可能で、強力な求心力と実行力を併せ持つ人物が相応しいと考えており、その候補者は早い段階から選抜し取締役会の監督のもと経営に参画させ、後継者として育成することとしています。
また、後継者候補の選定手続きについては、その妥当性に関し、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会に上程のうえ、選定することとしています。

【原則 4-2.】更新
取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。
また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社取締役会は、取締役会で決議すべき重要な事項について提案があった場合、その目的や理由、背景などの情報を基に、独立した社外役員等の意見も踏まえ、合理的な意思決定を行い、その実行について適宜報告を受けながら経営陣幹部の意思決定を支援しています。
当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬は、短期・中期・長期に経営目標を達成し、企業価値の持続的な向上に対する動機付けを図るため、役割に応じた「基本報酬」と、会社業績や非財務項目（気候関連・従業員エンゲージメント等）、株価等に応じた「業績連動報酬」により構成されています。

【補充原則 4-2①】
　取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

**　当社は、経営陣幹部・取締役の報酬等の方針及び手続きに関してコーポレートガバナンス報告書内の「報酬の額又はその算定方法の決定方針」にて開示しています。**

【補充原則 4-2②】更新
　取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。
　また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

**　当社では、1991 年の CI（コーポレートアイデンティティ）導入時から「美しい知恵 人へ、地球へ。」をコーポレートメッセージとして常に発信し続けてきました。**
**　同時に、このメッセージはサステナビリティ推進活動の指針としても掲げ、「人や社会」「地球環境」に関連する重要課題を解決するために、中長期ビジョンとも連動した2030年を中期マイルストーンとするコミットメントと目標を策定しています。**
**　代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティ戦略を経営会議に提案、承認を受け、取締役会に報告・審議を行う体制を構築しています。**
**　また取締役会にて、経営資源の配分・事業ポートフォリオ等の戦略の実行について、監督を行っています。**

【原則 4-3.】
　取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。
　また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。
　更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

**　当社は、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置し、公正かつ透明性の高い取締役評価を行っています。**
**　また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、その手続きをディスクロージャーポリシーに定め、その開示にあたっては、必要に応じ取締役会に報告することで、監督を行っています。**
**　内部統制やリスク管理体制については、補充原則 4-3④に記載しています。**
**　関連当事者間との取引で生じる利益相反の管理については原則 1-7.関連当事者間の取引に記載しています。**

【補充原則 4-3①】
取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社取締役会は、経営陣幹部・取締役・監査役の選解任にあたり、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置し、公正かつ透明性の高い手続を行っています。

【補充原則 4-3②】
取締役会は、CEO の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた CEO を選任すべきである。

当社取締役会は、最高経営責任者には、世代を超えた企業理念の継承が可能で、強力な求心力と実行力を併せ持つ人物が相応しいと考えており、その候補者は早い段階から選抜し取締役会の監督のもと経営に参画させ、後継者として育成することとしています。

最高経営責任者の選定手続きについては、その妥当性に関し、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会に上程のうえ、選定することとしています。

【補充原則 4-3③】
取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社取締役会は、法令・定款違反その他取締役欠格事由の発生等により、最高経営責任者を解任すべき事情が生じた場合には、その妥当性について委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、決定することとしています。

【補充原則 4-3④】
内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

取締役会が内部統制基本方針や各種規程を整備し、内部統制やリスク管理体制を適切に整備しており、運用・評価については、内部監査部門やリスクマネジメント・コンプライアンス委員会が担っています。
取締役会は、内部監査部門やリスクマネジメント・コンプライアンス委員会から定期的に評価結果や審査結果の報告を受けることを通じて、これらの体制や運用を適切に監督しています。

【原則 4-4.】
　監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、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べきである。
　また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

**　監査役及び監査役会は、その職責を遂行するための監査に当たっての基準及び行動の指針を定めており、独立した客観的な立場において適切に判断を行うこととしています。**
**　また、各監査役は、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会や経営陣に対し適切な意見を述べています。**

【補充原則 4-4①】
　監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

**　当社監査役会では、常勤監査役は、多様な業務経験を背景とし、社内の情報の収集や監査環境の整備に積極的に努め、また社外監査役は、その独立性や高い専門性からの期待される役割を認識し、ともに取締役会に対して忌憚のない質問や意見を述べることとしています。**
**　また、社外監査役と社外取締役が情報交換できる場を設定することで、連携を確保しています。**

【原則 4-5.】
　上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

**　当社は、中長期ビジョンに掲げる「KOSÉ Beauty Partnership」に基づき、あらゆるステークホルダーと互いに高めあう関係性の構築を企業経営の重要な課題と考えており、取締役・監査役及び経営陣は、会社や株主共同の利益のために各ステークホルダーとの協働を適切に行うよう努めています。**

【原則 4-6.】
　上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は独立社外取締役を４名選任しており、業務執行から一定の距離を置く立場から意見を述べることで、客観的な経営の監督の実効性を確保しています。

【原則 4-7.】
上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。
(i)　経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
(ii)　経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
(iii)　会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
(iv)　経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

当社の独立社外取締役は、それぞれが高い専門性と知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点から助言を行っています。
また、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会により、役員の選解任や報酬決定の際の審議を通じて経営の監督を行っています。

【原則 4-8.】
独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも３分の１（その他の市場の上場会社においては２名）以上選任すべきである。
また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも３分の１以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、独立社外取締役を４名選任しています。独立社外取締役の人数は、現在の取締役総数１２名の1/3 を占めており、取締役会における独立した中立の立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。
独立社外取締役には、豊富な経験と専門的知識に基づき、取締役会での審議等において、業務執行を行う経営陣から独立した客観的視点で適宜発言・助言をいただいており、その役割を果たしていただいていると判断しています。

【補充原則 4-8①】
独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社は、取締役会での議論の活性化に向け、独立社外取締役と独立社外監査役が情報交換できる場を設定しています。

【補充原則 4-8②】
独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役は、総務部を窓口とし、監査役または監査役会と連携しています。

【補充原則 4-8③】
支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも３分の１以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、支配株主を有しておりません。

【原則 4-9.】
取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえて当社として実質的に独立性を備えていると判断し、かつ、取締役会において建設的な検討への貢献が期待できる者を、独立社外取締役の候補者として選定しています。

【原則 4-10.】
上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は監査役会設置会社を選択していますが、これに加え任意の仕組みとして指名・報酬委員会を設置し、統治機能の更なる充実を図っています。

【補充原則 4-10①】更新

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、取締役、監査役及び執行役員の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を目的として指名・報酬委員会を設置し、適切な関与・助言を得ております。

同委員会の構成については、委員８名のうち、独立社外取締役４名、独立社外監査役 2 名を委員としており、またその委員長を独立社外取締役が務めていることから十分な独立性を有しています。

指名・報酬委員会は、社長による取締役会への「ジェンダーや国際性等の多様性やスキルの観点を含めた取締役、監査役及び執行役員の指名及び報酬等に係る提案」を審議します。

【原則 4-11.】更新

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、 適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が１名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社取締役会は、独立社外取締役 4 名を含む 12 名で構成されており、うち 5 名は女性取締役です。構成については、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及びジェンダーや国際性の面を含む多様な人材で構成することとしています。また、監査役には独立社外監査役２名を含む４名を選任しており、独立社外監査役には弁護士、公認会計士をそれぞれ選任しています。

当社取締役会は、取締役会の実効性向上に向け、その課題を明確にし、改善を図ることを目的に、取締役会の実効性の評価を、少なくとも毎年一回実施しています。また、分析・評価にあたっては、客観性を高めるために第三者機関を活用して実施しています。評価の方法、評価結果については、コーポレートガバナンス報告書に開示しています。

【補充原則 4-11①】
取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、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るべきである。

当社取締役会は、中長期ビジョンの実現に向け、取締役会がその意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキルを特定しています。また、その特定に際しては、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会に上程のうえ、決定しています。

コーポレートガバナンス報告書提出日現在の取締役会の構成、並びに各取締役及び監査役が備えるスキルを記したマトリックスは定時株主総会の招集通知に記載しています。

https://corp.kose.co.jp/ja/ir/stock/meeting/

なお、取締役の選任に関する方針・手続については、原則 3-1（ⅳ）に基づく開示をご参照ください。

【補充原則 4-11②】
社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の社外取締役及び社外監査役の兼任状況は、コーポレートガバナンス報告書の「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」に記載しています。当社では、他社での経験は当社での役割・責務を果たす上で有効あると考えており、また、当社における職務執行に必要な時間・労力を確保できていることから、社外取締役及び社外監査役としての役割・責務を果たす上で合理的であると判断しています。常勤監査役 2 名は、当社以外の上場会社の役員を兼務していません。

【補充原則 4-11③】更新
取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、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すべきである。

当社取締役会は、取締役会の実効性向上に向け、その課題を明確にし、改善を図ることを目的に、取締役会の実効性の評価を、少なくとも毎年一回実施しています。2024年度におきましても引き続き、分析・評価の客観性を高めるために第三者機関を活用し、取締役会の実効性の評価を実施しました。評価の方法、評価結果については、以下のとおりです

1.＜評価の方法＞

取締役及び監査役に対して、以下の項目を内容とするアンケートを実施しました。

アンケート内容、結果集計及び分析については第三者機関を活用し、その結果を踏まえ、取締役会において取締役会の実効性に関する分析及び評価を行い、今後の対応について検討しました。

＜主な評価項目＞

取締役会の構成・運営
経営戦略と事業戦略
企業倫理・リスク管理
業績モニタリング
経営陣の評価・報酬
株主との対話

2.＜評価結果および今後の取組課題＞

アンケートの結果を踏まえ取締役会にて議論を行った結果、取締役会開催前の事前説明会で挙げられた質問に対する適切なフォローが行われていることにより、審議の充実が図られていることや、中長期ビジョンにサステナビリティ戦略を統合することにより、サステナビリティを巡る課題に能動的に取り組んでいることなどが確認されました。また、昨年度の課題であった内部監査部門からの報告の進め方については、監査室からの取締役会報告が適切に行われていることにより内部監査部門が適切に機能しているとの評価が確認されました。これらのことから、当社の取締役会の実効性は全体として確保されていると評価しました。

一方で、今回のアンケート結果からは、前回調査においても課題として挙げられたバリューチェーン全体でのリスク管理の強化のために、組織横断的なプロジェクトの推進体制の構築に取り組むことや、2026年1月に予定している純粋持株会社体制への移行に向けて、ROIC経営の推進に取り組むことなどが課題として挙げられました。

これらの点を踏まえ、引き続き積極的な取り組みを行い、取締役会の実効性を更に高め、当社グループの企業価値向上を図っていきます。

【原則 4-12.】
取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社取締役会では、社内外取締役の区別なく自由闊達で建設的な議論・活発な意見交換を行っています。

【補充原則 4-12①】
　取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。
（i）　取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
（ii）　取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
（iii）　年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
（iv）　審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
（v）　審議時間を十分に確保すること。

(i)　取締役会の資料は、原則事前に参加する全役員に配布しています。
(ii) 必要に応じ補足資料を提供しています。
(iii) 年間スケジュールは、原則として事前に決定しています。
(iv)開催頻度、審議項目数を適切に設定しています。
(v) 審議時間は十分確保していると認識しています。

【原則 4-13.】
　取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。
　また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。
　取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

**　当社では、取締役会及び監査役会の事務局は総務部が担っており、事務局は、取締役・監査役に対し、取締役会資料の事前配布をはじめ、取締役・監査役からの、追加情報の要望についても適切に対応しています。**

【補充原則 4-13①】
　社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

**　当社の取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定を行うべく、必要に応じて、追加情報の提供を受けています。**
**　また、監査役は、その職務遂行において必要がある場合には、会社から適切に情報を入手しています。**

【補充原則 4-13②】
　取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、取締役・監査役が、必要に応じて、会社費用にて外部の法務・税務等の専門家の助言を得られるよう、体制を整備しています。

【補充原則 4-13③】
上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

監査役と内部監査部門との連携については、監査部門より常勤監査役に対して行う年度内部監査計画の提出と内容説明、社長に提出・報告する内部監査結果報告書及び内部統制報告書の写しの常勤監査役への提出・報告があり、社外監査役には必要に応じて監査役会にて常勤監査役よりこれらの内容の報告・説明を行っています。
また、両者は定期的にミーティングを行い、情報共有・意見交換を実施しています。
取締役との連携については、内部監査結果を社長及びリスクマネジメント担当取締役に報告しており、内部統制報告については定期的に取締役会に報告されています。
社外役員から必要な社内情報の提供の依頼を受けた場合には、総務部が関係先との連絡・調整にあたっています。

【原則 4-14.】
新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、各取締役・監査役による自己研鑽を奨励し、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋を行うとともに、その必要費用について広く支援を行うこととしています。

【補充原則 4-14①】
社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、新任取締役候補者・新任監査役候補者に対して、法令上の権限及び義務等の知識を習得できるよう、外部機関の研修に参加できる機会を設けています。
また、新任社外取締役・新任社外監査役に対しては就任時に当社が属する業界、当社の歴史、事業概要及び戦略等について研修を行い、就任後も継続的に情報の更新できる機会を設けています

【補充原則 4-14②】
上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきであると考えており、そのための様々な研修機会を設けることを基本としています。

研修機会の提供については、外部セミナーの案内等を随時行うとともに、社外取締役・社外監査役に対しては取締役会での事業概況の報告以外に、研究所や工場の見学会や説明会を通じて当社事業への一層深い理解を得る機会を設けています。

第５章 株主との対話

【基本原則 5】
　上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。
　経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

**　当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的、かつ建設的な対話が重要であると考えています。そのため、 IR 担当役員を中心とした IR 体制を整備し、当社の経営戦略に対する理解を深めるための機会創出に努めています。**

【原則 5-1.】更新
　上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し開示すべきである。

**　当社は、株主との建設的な対話のために、IR 部門を管掌する役員を指定するとともに、IR 担当部署を設置しています。**
**　株主や投資家に対しては、毎四半期ごとの決算説明会、及び適宜スモールミーティングを開催し、マネジメント自らの言葉で、株主・投資家に現況、戦略を伝えているほか、証券会社主催のカンファレンスや、個別取材にも積極的に応じています。**
**　また、個人投資家向けの IR セミナーを概ね年1～2回実施するとともに、個人でも分かりやすいウェブサイトの構築にも取り組んでいます。**

【補充原則 5-1①】更新
　株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、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ことを基本とすべきである。

**　株主との対話（面談）の窓口は、IR 部門の専任担当者が対応しています。**
**　また、必要に応じて合理的な範囲で社長や IR 担当役員のほか、社外取締役含む取締役または監査役が面談に応じることとしています。**

【補充原則 5-1②】
　株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。
（i）　株主との対話全般について、下記（ⅱ）～（ⅴ）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
（ii）　対話を補助する社内のＩＲ担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
（iii）　個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やＩＲ活動）の充実に関する取組み
（iv）　対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
（v）　対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

（ⅰ）（ⅱ）当社は、IR 部門を管掌する役員を指定し、総務部、経理部、経営企画部等の IR 活動に関連する部署間で常に連携を図っています。
（iii）　IR 部門にて個別面談に積極的に対応するとともに、株主・投資家・アナリスト向けに四半期毎の決算説明会を開催し、代表取締役または IR 担当役員が直接説明しています。
（iv）　各種カンファレンスの結果、及び株主からの意見等については、取締役会へ報告を行い、取締役や監査役との情報共有を図っています。
（v）　株主との対話の際は、重要情報等の取扱いや開示の方法について定めた社内規定「インサイダー取引防止規程」に基づき、情報管理に努めています。

【補充原則 5-1③】
　上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

毎年 6 月、12 月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握するとともに、調査会社に依頼し、実質株主調査を実施しています。また、調査により判明した情報は、日常の IR 活動に活用しています。

【原則 5-2.】更新
　経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2025/03/28】

当社グループは、自社の資本コストを踏まえた上で中長期ビジョンを策定し、その中で、目標とする経営指標として、営業利益率、EBITDA マージン及び ROIC を掲げ、決算説明会及び当社ウェブサイト等で開示しています。特に、ROIC は、2024 年 11 月発表の中長期ビジョンより新たな経営指標として追加しました。事業の収益性向上と投下資本の効率性改善により、資本効率性を改善させていきます。また、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する上で、事業ポートフォリオの見直しや設備、研究開発ならびに人材への投資等に経営資源の配分を行っていきます。

2024年12月期の決算において、上述の経営指標は、2030年の定量目標と乖離がある状態ですが、フェーズ 1 において「構造改革の完遂と基盤再構築」を実施し、フェーズ 2の「確実な成長スパイラルへの転換」へ移行後、改善していく計画です。2025年12月期は中長期ビジョンにおけるフェーズ 1 に位置付けており、日本事業の収益性向上に向けた事業構造の見直しとアジア事業の売上拡大に向けた投資を実施します。

「Milestone2030」進捗状況と今後の取り組みについて：
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02128/93de003a/9b7b/4fc3/b77a/12a191953ce0/20250212135706072s.pdf

【補充原則 5-2①】
　上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、中長期ビジョンにおいて、2030 年度に向けて売上高成長率・営業利益率・EBITDA マージン・ROIC の財務目標を掲げています。

また、これらを実現するための事業ポートフォリオに関する目標として、海外売上比率・EC 売上比率の目標も掲げ、またその進捗についても開示しています。

中長期ビジョン：
https://corp.kose.co.jp/ja/info/mid/