



「コーポレート・ガバナンスの状況等」の開示

有価証券報告書における主な記述情報

第一部 企業情報

第1 企業の概況

1. 主要な経営指標等の推移
2. 沿革
3. 事業の内容
4. 関係会社の状況
5. 従業員の状況

第2 事業の状況

1. 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
2. 事業等のリスク
3. 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析(MD&A)
4. 経営上の重要な契約等
5. 研究開発活動

第3 設備の状況

1. 設備投資等の概要
2. 主要な設備の状況
3. 設備の新設、除却等の計画

第4 提出会社の状況

1. 株式等の状況
2. 自己株式の取得等の状況
3. 配当政策

4. コーポレート・ガバナンスの状況等

今回の動画配信項目

総論

「監査の状況」に係る情報

改正開示府令のポイント

【監査役会等の活動状況】

- 監査役会等の活動状況として、以下の内容を記載
 - ✓ 監査役会等の開催頻度・主な検討事項
 - ✓ 個々の監査役等の出席状況
 - ✓ 常勤監査役の活動 等

【会計監査に関する情報】

- 会計監査に関する情報の充実に向け、以下の内容を記載
 - ✓ 企業が適正な監査の確保に向けて監査人を行っている取組み
 - ✓ 監査役会等による監査人の選任・再任の方針及び理由
 - ✓ 監査人監査の評価
 - ✓ 監査人の継続監査期間
 - ✓ 監査業務と非監査業務に区分したネットワークベースの報酬額・業務内容
(企業側の負担も勘案して重要性も考慮)



【総覧性の向上】

- 有価証券報告書における総覧性の向上の観点から、会社法上開示されている以下の内容を記載
 - ✓ 監査人の解任・不再任の方針
 - ✓ 監査役会等が監査報酬額に同意した理由
 - ✓ 監査人の業務停止処分に係る事項

「役員の報酬等」に係る情報(1/2)

これまでの開示状況

●2003年3月期から適用

有価証券報告書に「コーポレート・ガバナンスの状況」項目を新設し、「役員報酬の内容（社内取締役と社外取締役に区分した内容）」を開示

●2010年3月期から適用

上場企業のコーポレート・ガバナンスに対する投資家の関心の高まり（経営者のインセンティブ構造の観点から重要な情報、高額な報酬やストックオプションが経営姿勢を短期的なものとするおそれ）を受け、以下の情報を開示

- 役員の区分ごとの報酬総額、報酬種類別の総額、対象となる役員の員数
- 連結報酬総額1億円以上の役員の提出会社役員としての報酬総額、連結報酬の種類別の額
- 提出会社の役員報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針

開示内容

イ. 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（人）
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	
取締役／監査役 (社外を除く)	X,XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XX
社外役員	XXX	XX	XX	XX	XX	X

ロ. 役員ごとの連結報酬等の総額等（1億円以上である者に限ることができる）

氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額（百万円）			
				基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金
〇〇〇〇	XXX	取締役	提出会社	XX	XX	XX	XX
		監査役	連結子会社A				

ハ. 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

開示府令改正後（2019年3月期から適用）（下線：変更箇所）

建設的な対話の促進に向けたガバナンス情報提供の観点から以下の情報を開示

開示内容

① 役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針（報酬決定方針）に係る事項

【報酬決定方針】

- ・ 報酬決定方針の内容及び決定方法（役職ごとの方針を定めている場合にはその内容）
- ・ 固定報酬と業績連動報酬の報酬等の支給割合の決定方針
- ・ 業績連動報酬に係る指標、指標の選択理由、業績連動報酬の額の決定方針
- ・ 報酬等に関する株主総会の決議があるときは、決議日、決議内容（決議がないときは定款に定めている事項）

【報酬実績】

- ・ 業績連動報酬に係る指標の目標及び実績

【報酬決定プロセス】

- ・ 報酬方針の決定権限を有する者の氏名、名称、権限の内容及び裁量の範囲
- ・ 報酬方針の決定に関与する委員会等が存在する場合には、手続の概要
- ・ 報酬等の額の決定過程における取締役会・委員会等の活動内容

② 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役／監査役 (社外を除く)	X,XXX	XXX	XXX	XXX	XX
社外役員	XXX	XX	XX	XX	X

③ 役員ごとの連結報酬等の総額等（1億円以上である者に限ることができる）

氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額（百万円）		
				固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金
〇〇〇〇	XXX	取締役	提出会社	XX	XX	XX
		監査役	連結子会社A			

「役員の報酬等」に係る情報(2/2)

令和元年会社法改正に伴う 有報における開示の拡充

令和元年会社法改正を受けた会社法施行規則の改正(※1)により、新たに事業報告による開示の対象とされた事項のうち、従来の有報では明示的な開示事項となっていなかった内容について、開示府令を改正(※2)し、記載を求めることとした。

①取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針に関する事項【報酬決定方針】

②非金銭報酬等の総額及び内容【報酬実績】

③取締役会から取締役等に個人別の報酬等の内容の決定権の委任があった場合の委任を受けた取締役等に関する事項【報酬決定プロセス】

(※1) 2021年3月1日施行(一部の規定を除く)

(※2) 2021年3月1日施行(同日以後終了する事業年度の有報から適用)

開示府令改正後(2021年3月1日以後終了する事業年度に適用)
(下線:変更箇所)

開示内容

①役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針(報酬決定方針)に係る事項

【報酬決定方針】

- 報酬決定方針の内容及び決定方法(役職ごとの方針を定めている場合にはその内容、個人別の方針を定めている場合はその内容及び決定方法)
- 固定報酬と業績連動報酬の報酬等の支給割合の決定方針
- 業績連動報酬に係る指標、指標の選択理由、業績連動報酬の額の決定方針
- 報酬等に関する株主総会の決議があるときは、決議日、決議内容(決議がないときは定款に定めている事項)

【報酬実績】

- 業績連動報酬に係る指標の目標及び実績
- 非金銭報酬等の内容

【報酬決定プロセス】

- 報酬方針の決定権限を有する者の氏名、名称、権限の内容及び裁量の範囲
- 取締役会から取締役等に個人別の報酬等の内容の決定権の委任があった場合の委任を受けた取締役等の氏名・地位・担当、委任の理由、権限の内容等
- 報酬方針の決定に関与する委員会等が存在する場合には、手続の概要
- 報酬等の額の決定過程における取締役会・委員会等の活動内容

②役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (人)
		固定 報酬	業績連動 報酬	退職 慰労金	<u>左記のうち、 非金銭報酬等</u>	
取締役/監査役 (社外を除く)	X,XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XX
社外役員	XXX	XX	XX	XX	XX	X

③役員ごとの連結報酬等の総額等(1億円以上である者に限ることができる)

氏名	連結報酬等の 総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				固定 報酬	業績連動 報酬	退職 慰労金	<u>左記のうち、 非金銭報酬等</u>
〇〇〇〇	XXX	取締役	提出会社	XX	XX	XX	XX
		監査役	連結子会社A				

「政策保有株式」に係る情報

開示府令改正前

- 政策保有株式の銘柄数、B/S計上額の合計額
(非上場株式とそれ以外の株式を区分せず記載)
- 政策投資株式の個別銘柄 (非上場株式以外)
(前事業年度)

30 銘柄	銘柄	株式数	B/S計上額	保有目的
	A	xxx,xxx	xxx,xxx	
	B	xxx,xxx	xxx,xxx	
	⋮			

(当事業年度)

30 銘柄	銘柄	株式数	B/S計上額	保有目的
	A	xxx,xxx	xxx,xxx	
	B	xxx,xxx	xxx,xxx	
	⋮			

- 純投資目的の株式のB/S計上額、受取配当金、売却損益、評価損益それぞれの合計額、保有目的を変更した銘柄の株式数、B/S計上額

開示府令改正後 (下線部：変更箇所)

- 純投資目的の投資株式とそれ以外の目的の投資株式 (政策保有株式) の区分の基準や考え方
- 政策保有株式の保有方針、保有の合理性を検証する方法
- 政策保有株式の個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容
- 政策保有株式の銘柄数、B/S計上額の合計額
(非上場株式とそれ以外の株式に区分して記載)
- 株式数が増加した銘柄数・取得価額の合計額・増加の理由、株式数が減少した銘柄数・売却価額の合計額
- 政策投資株式の個別銘柄 (非上場株式以外)

60 銘柄	銘柄	(当事業年度) 株式数 B/S計上額	(前事業年度) 株式数 B/S計上額	<u>保有目的・効果(※)</u> <u>相手方の保有の有無</u> <u>株式数増加の理由</u>
	A	xxx,xxx	xxx,xxx	
		xxx,xxx	xxx,xxx	
	B	xxx,xxx	xxx,xxx	
		xxx,xxx	xxx,xxx	
	⋮			

(※) 戦略、事業内容及びセグメントと関連付け、定量的な効果 (記載できない場合には、その旨と保有の合理性の検証方法) も含めてより具体的に記載。

- 純投資目的の株式の銘柄数、B/S計上額、受取配当金、売却損益、評価損益それぞれの合計額、保有目的を変更した銘柄の株式数、B/S計上額

記述情報に関するQ&A

Q1 監査役等の活動状況の記載内容

1. 2021年3月期から全面適用となる監査上の主要な検討事項（KAM）について、「監査の状況」の項目でも記載した方が良いか。
2. 新型コロナウイルス感染症の拡大により、監査役等の活動に制限がある場合、どのように記載すべきか。
3. 新型コロナウイルス感染症の影響下における適切な監査業務の遂行のための対応等を記載する必要があるか。

（解説）

1. 「監査の状況」において、KAMの検討過程を記載することは有用と考えられます。記載内容の決定にあたって、会計監査人とどのような議論を行ったか、リスクを絞り込む上でどのような点が考慮されたかといった内容を記載することで、会計監査に対する理解がより深まるとともに、KAMの実効性の向上にも繋がると考えられます。
2. 「監査の状況」において記載が求められる監査役等の活動状況には、事業年度を通しての活動内容を記載する必要があります。既に実施された監査役等の活動内容を記載した上で、新型コロナウイルス感染症の影響により、計算書類や事業報告に対する監査において従前どおりの手続きが行えない等、計画していた監査役等の活動のうち実施困難となったものがあれば、その内容を記載するとともに、代替的な対応を記載することが重要と考えられます。
なお、代替的な対応についても困難が伴う場合には、実施困難な理由と当該監査役等の活動が実施できないことによるリスクについて具体的に記載することが期待されます。また、代替的な対応を実施しないこととした場合は、その旨と理由を具体的に記載することが期待されます。
3. 企業が適正な監査の確保に向けて、会計監査人とどのような取組みを行っているかについても開示することが期待されます。例えば、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、会計監査人が監査業務を例年どおり遂行することが困難となる中、適正な監査の確保に向けて、監査役等が、会計監査人とどのような協議を行い、どのように対応をしたかについて、具体的に記載することが考えられます。
加えて、この経験も踏まえ、今後、監査の遂行に支障をきたす何らかの異常な事象が生じた場合において、適正な監査を確保するための対応（例えば、監査の遅れなどのリスクの低減）についての記載も期待されます。



【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ※ 一部抜粋

(3) 【監査の状況】

① 監査役監査の状況

i 機関設計の形態、総員数

・監査役会設置会社

総員4名 常勤監査役2名 社外監査役（非常勤）2名

専属スタッフ2名（資金・経理・営業・海外・内部監査経験者）

ii 各監査役の状況及び当事業年度に開催した監査役会への出席状況

氏名	経歴等	開催回数	出席回数
伊東 竹虎	当社の製造・生産、工場運営等の経験から、事業の業務プロセスに精通しております。	6	6
加藤 誠治	当社の法務部門、内部監査部門等の経験から、法務に係る相当程度の知見を有しております。	6	6
秦 喜秋	損害保険会社における実務経験及び役員を務めた経験から、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。	6	6
縄田 満児	金融機関における実務経験及び役員を務めた経験から、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。	6	6

iii 監査役の主要な業務と役割分担

項目	概要	常勤	社外
取締役の職務執行監査	代表取締役（副社長含む）との面談・聴取 6回 上記を除く業務執行取締役、執行役員、主要部門長への往査・面談・聴取 58回	○	○
取締役会の監視・監査	意思決定・監督義務の履行状況の監視・検証 13回	○	○
取締役会以外の重要会議の監視・監査	意思決定・監督義務の履行状況の監視・検証（社外監査役には議論内容等を毎月報告） 52回	○	—
内部統制システムの監査	会社法の内部統制につき、取締役の職務執行監査や重要会議の監視等を通じた確認（内部監査部門との情報共有 11回） 金商法の財務報告内部統制につき、会計監査人及び内部監査部門からの報告内容の確認・検証 3回	○	—
会計監査	計算書類等に関する会計監査人から報告を受けた監査の方法・結果の相当性、及び会計監査人の独立性等の判断・検証（会計監査人からの報告 3回）	○	○
企業集団における監査	国内関係会社取締役会への出席 108回 常勤監査役を置く国内関係会社とのグループ監査役連絡会による監査状況の確認等 4回 海外関係会社の内部統制の整備状況等の確認（内部監査部門との情報共有） 5社（社外監査役参加2社）	○	—

※社外監査役は適宜参加（19回）

重要な決裁書類等の閲覧は専属スタッフが実施し、常勤監査役に報告

iv 監査役会の主な検討事項

・監査上の主要な検討事項（KAM：Key Audit Matters）の検討

収益力・資本効率等から見て減損のおそれあるものなどを中心に、具体的なテーマを設定して2018年度から会計監査人とも連携して検討を開始

2019年度監査にあたり、監査上の主要な検討事項を意識した監査を実施

・新しい意思決定の仕組みの運用状況確認

2019年度から意思決定の手続きの透明度向上、議論の活性化、会議の効率化などを目的として、会議体の見直しが行われたので、目的通りに運用されているかを監視

(2) ・職務執行における横のつながり（部門を超えたつながり）の状況確認

部門内の縦のコミュニケーションについてはマイナス情報の報告を含めて良好であったが、横のつながり（部門間のコミュニケーション）が弱いので、改善状況を確認

v 監査役監査の環境整備

・取締役会への四半期毎の監査進捗状況報告

監査役監査への理解と協力を深める

・会計監査人との連携

四半期決算の報告以外にも監査上の主要な検討事項（KAM：Key Audit Matters）の勉強会、会計監査人と監査役の監査においてそれぞれが得た、相互に有用な情報の交換・共有などを実施

・内部監査部門との連携

毎月1回の連絡会の実施、相互の監査結果の報告・情報共有などを実施

・社外取締役との連携

2か月に1度程度の頻度で、監査役会と社外取締役において、監査役会から社外取締役に對する会社の状況の報告・情報共有、両者による会社の具体的な課題等にかかる意見交換を実施

・代表取締役との定期的会合

社長・会長は年2回、副社長とは年1回の頻度で実施、所要時間は1時間程度

・財務部門・総務部門等との連携

会計監査人との実務窓口になる財務部門や取締役会事務局となる総務部門等と情報交換・共有を実施

(1) 監査役の主要な業務内容を具体的に記載するとともに、常勤監査役と社外監査役の役割分担を記載

(2) 「監査上の主要な検討事項（KAM）」の検討過程を記載

【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ※ 一部抜粋

(3) 【監査の状況】

① 監査役監査の状況

(5) 第92期事業年度の活動総括

当事業年度における監査役会の主な検討事項は、法令及び定款に定めのある監査役会として協議すべき事項のほか、常勤監査役による定例の日常監査報告と報告内容に基づく監査上の重要事項について討議及び意見交換を行いました。監査上の基本事項として（１）取締役の職務執行、（２）業務執行、（３）内部統制、（４）会計監査の領域についてのリスクや課題を検討し年間の活動計画を定め監査活動を展開いたしました。これらの基本事項にもとづき実施した主な監査活動は以下の図表に記載のとおりです。これらの監査活動を通じて得られた認識事項について、適宜、取締役や執行部門に助言や提言を行いました。

取締役	- 取締役会への出席 - 代表取締役との定例会の開催 - その他取締役へのヒアリング - 担当取締役と監査役による意見交換 - 指名・報酬諮問委員会へのオブザーバー出席
業務執行	- 本社・事業所・子会社等（海外・国内）への監査 - 経営会議へオブザーバーとして出席 - 業務執行責任者（部門長クラス）へのヒアリング
内部統制	- 内部監査部門からの内部監査計画説明、監査結果報告 - 内部監査部門との連絡会の開催
会計監査	- 会計監査人からの監査計画説明、四半期レビュー報告、監査結果報告（定期） - その他必要に応じて実施する会計監査人とのミーティング - 会計監査人评价の実施

また、当事業年度における監査活動においては、以下の表に記載の6点の監査重点項目（下表左枠）を設定し、これに基づき監査を実施いたしました。それぞれの監査重点項目に対して実施した活動は以下（下表右枠）のとおりです。

計画した重点監査項目	実施した活動内容
1 意思決定プロセスの妥当性	1 取締役会での意見表明、経営会議での審議状況のモニタリング
2 グループ会社会計監査人の監査状況の確認	2 あずさ監査法人を通しての報告聴取及び状況の照会
3 コンプライアンス推進状況の確認	3 内部通報のモニタリング、通報事務局への助言
4 リスク管理体制の運用状況	4 往査時のヒアリング、リスクマネジメント委員会の活動状況の確認
5 主要グループ会社の経営管理状況の確認	5 グループ会社各社の経営幹部や部門責任者に対するヒアリング等を通じた監査 【日本】11拠点（不二製油株式会社事業所7箇所及び国内グループ会社4社）及び職能を中心とした6部門（事業統括、安全環境、物流、原料、人事総務、ICT） 【海外】3カ国5拠点（シンガポール、インドネシア、中国）
6 監査上の重要な検討事項（KAM）導入に向けての会計監査人とのコミュニケーション	6 四半期レビューや期末レビュー等の定例会合の他、監査上の主要トピックについて意見交換を実施

(2)

(6) 新型コロナウイルス感染症の影響下における監査業務対応

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、事業年度内に計画していた海外往査のうち1件が実施不可能となりましたが、翌事業年度に繰り越して実施することを予定しております。なお、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が継続することにより、なおも現地を訪問する形での監査が困難な場合には、Web会議システムの活用等の代替的な対応を予定しております。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大の会計監査人による監査業務への影響については、会計監査人から適時適切に報告を受け、また、そのような状況の中で適正な監査を担保するために会計監査人が適切な手段及び方法により対応したことにつき、会計監査人とのWeb会議システムを活用したコミュニケーションを通して確認いたしました。結果として、監査手続きも大きな遅延はなく概ね予定どおりに完了しております。

今後、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が継続することにより、監査の遂行に支障をきたす何らかの異常な事象が生じるリスクに対しては、地域統括会社の経営管理体制に対するモニタリング強化、会計監査人とのコミュニケーション及び連携の強化を図り、また、往査については監査対象とする事業単位からの関連資料の取得、Web会議システムの活用等の代替的な手段や方法を組み合わせて実施することにより、監査の質の維持向上に努め、適正な監査を確保するように対応をしてまいりたいと考えております。

- (1) 監査役会の監査重点項目と実施した活動内容を図示しながら具体的に記載
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響下における監査業務への影響や対応について記載

改善の余地があると考えられる開示例(監査の状況)

＜改善の余地があると考えられるポイント＞

- ・監査役の活動状況に関して、一般的な内容が記載されるのみであり、企業特有の活動が読み取れない。
- ・監査役(会)が監査においてどのようなことに重点をおいているか読み取れない。

[改善の方向性]

- ・常勤の監査役がどのような活動を行っているかを具体的に記載。
- ・監査役会における主な検討事項を具体的に記載。

(実際の事例をもとに一部加工)

(X)【監査の状況】

① 監査役監査の状況

当社における監査役監査は、監査基準の定めに基づき監査を実施しております。常勤の監査役は監査計画に従い、取締役会をはじめとする常務会等の重要会議に全て出席して重要な決裁書類の閲覧、担当取締役からの業務執行に関する報告聴取を実施するなど、経営の妥当性、効率性を幅広く検証し、経営に対しての助言、提言を行うことにより経営の透明性を高めております。

当事業年度において当社は監査役会を年〇回開催しており、個々の監査役の出席状況については次のとおりであります。

(以下略)

Q2 役員報酬の記載内容①

役員報酬の基本方針や設計について、具体的に何をどのような構成で記載すれば良いか。

(解説)

- 「役員報酬」では、報酬の決定に関する方針の内容等を記載することが求められますが、どのような構成で記載するかについては、一定の柔軟性があると考えられます。
- 基本方針や設計の記載にあたっては、経営陣の報酬内容や報酬体系と企業の経営戦略・中長期的な企業価値向上との結び付きを検証できるように説明することが期待されます。例えば、初めに役員報酬制度の思想や哲学を記載し、それらが企業の経営戦略等においてどのように位置付けられているかを記載することが考えられます。
- 設計については、各報酬項目について個別に説明する前に、報酬体系の全体像を説明することでより分かりやすい記載になると考えられます。
- 役員報酬の算定方法にKPI等の指標が関連付けられている場合には、その指標が中期経営計画のKPIと連動しているか否か、その理由等についても説明することが期待されます。
- 業績連動報酬については、満額達成の場合や業績が低迷した場合に連動部分がどうなるかといったことが読み取れる開示であれば、より有用な情報を提供していると考えられます。



【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ※ 一部抜粋

(1) (4) 【役員の報酬等】

① 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

イ. 当社の役員報酬制度

当社は、現在の中期経営計画期間を、グループ全体および各事業のトランスフォーメーションのフェーズと捉えております。これを支えるガバナンスの重要な要素として、トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組、会社業績に連動した役員報酬を位置づけております。

トランスフォーメーション実現に向けたミッションの大きさや取組、
会社業績に連動した役員報酬制度による役員への動機付け

業績連動型 株式報酬	マーケット対比 成長率連動	株 価
	グローバル対比 成長率連動	純 利 益
業績連動 報酬	財務業績連動	修正連結 ROE等
	戦略業績連動	戦略目標
固定報酬（月額報酬）		

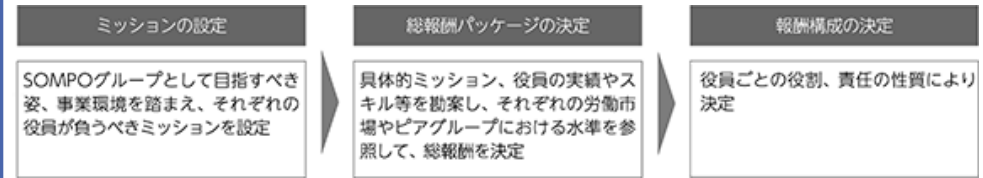
当社では、「ミッション・ドリブン（使命ありき）＆リザルト・オリエンテッド（実現志向）」の思想に基づき、各役員は、自らの役割・使命を示し行動すべきと定めております。これらの役員に対する処遇は、役職やポジションのみに応じて固定的に決められるものではなく、未来志向でチャレンジするミッションの大きさとその成果に応じて決定されるべきであるという理念のもとに役員報酬制度を設計しております。

これを実現するため、当社では、役員ポストの職責に応じて、グループCEOをトップとした各ポストのグレードを設定したうえで、当該ポスト・グレーディング（ポストによる格付）に基づく総報酬パッケージ標準額を定めております。個々の役員の総報酬パッケージ基準額の設定にあたっては、個別に課されるミッションの大きさを反映させ、事業年度ごとに決定します。

また、報酬委員会は、当社のすべての取締役および執行役の報酬について、以下に記載する決定プロセスや算定方法に基づき、個別の報酬金額・構成について審議のうえ、決定します。

a. 総報酬パッケージの決定プロセス

当社では、それぞれの役員に課しているミッションの大きさや役員個人の実績を考慮したうえで、報酬水準を個別に設定しております。そのため、従来型の役位別の報酬テーブルに基づいて報酬を決定するといったアプローチを当社では採っておりません。



b. 報酬構成

役員報酬は、各役員の役割や職責に基づいて支給する固定報酬（月例報酬）と、業績等に連動する「変動報酬」で構成します。変動報酬は、毎年の業績に応じて年度単位で支給する短期業績連動報酬である「業績連動報酬」と、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高めることを目的とした長期業績連動報酬としての「業績連動型株式報酬」で構成されており、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっております。

< 当社役員報酬制度の概観 >

(2)

	報酬要素	構成割合		内容
		CEO	他役員	
固定報酬	月例報酬	37.5%	50～70%	・ 役員が担うポストの職責と職務内容を踏まえ、個別に決定 ・ 月例で支払う現金報酬
	業績連動報酬	37.5%	15～25%	・ 基準額を定めたうえで、年次の業績達成度を考慮して支給額を決定 ・ 各役員の財務目標と戦略目標の達成度を評価 ・ 年度終了後の6月に現金にて支給
	業績連動型株式報酬	25.0%	15～25%	・ 株主との利害一致とグループの中長期的成長を促進するため、中長期業績を考慮して付与する株式数を決定 ・ 過去3年間の対TOPIXの株価成長率と対競合他社の利益成長率を評価 ・ 信託スキームを用いてポイントを年度終了後の9月に付与。退任後に株式を付与する
	小計	62.5%	30～50%	
合計		100%	100%	

- (1) 役員報酬制度について、経営計画との関係を示しながら具体的に記載
(2) 報酬の要素ごとに構成割合と内容を具体的に記載

(1)

<役職別 報酬構成比率の例>



(2)

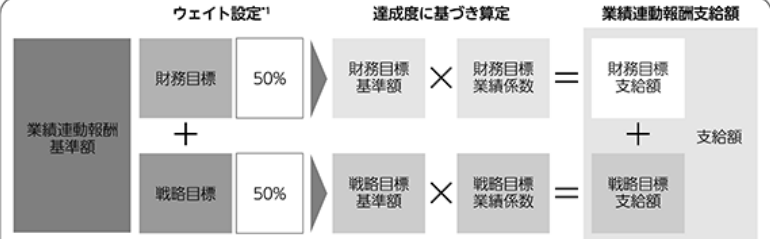
c. 報酬要素ごとの考え方と算定方法

(中略)

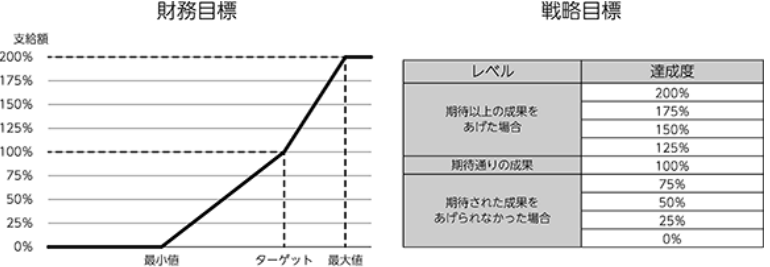
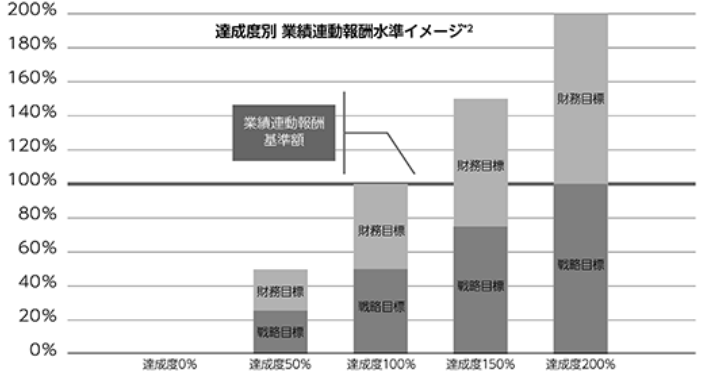
■業績連動報酬

当社は、役員報酬制度と事業戦略を整合させ、グループの成長に向けた役員の業績向上の意識を高める仕組みとして、各事業の単年度業績に対する役員の貢献に報いる業績連動報酬制度を導入しております。概要は以下のとおりであります。なお、当社では業績連動報酬制度について、当事業年度より新しい制度を導入し、会社の財務的実績だけでなく、経営計画と紐づいた戦略的な業績目標の達成度をバランスよく報酬に反映させるため、「財務業績連動報酬+戦略業績連動報酬」方式に改め、また、インセンティブとしての機能の強化を図り、各役員のミッションに応じて設定した戦略目標の達成度合いに基づき適用する係数の変動幅を「50%~125%」から「0%~200%」へと改めております。

- 業績連動報酬は業績連動報酬基準額に、単年度の財務目標および戦略目標の達成度を反映して決定します。
- 業績連動報酬の基準額は、ターゲットとなる財務目標および戦略目標を達成した際に支払われる金額を指し、役員別に個別に異なる基準額を設定します。
- 業績連動報酬は、財務業績連動報酬と戦略業績連動報酬により構成され、それぞれの基準額の配分割合は、各役員のミッションの性質に応じて、報酬委員会が決定します。
- 財務目標に適用する業績指標は、事業年度における修正連結ROE等とし、指標の目標値（事業計画値）に対する実績に応じて係数を決定します。
- 戦略目標に適用する業績指標は、それぞれの役員のミッションに応じてグループCEOまたは事業オーナー等の評価担当役員と合意した指標とし、その目標の達成度合いに応じて係数を決定します。



それぞれの役員の財務目標、戦略目標の達成度に応じ、業績連動報酬の支給額は、業績連動報酬基準額の0%から200%の範囲で変動します。



ターゲットとなる財務業績を達成した場合には財務目標係数を100%として基準額を支給します。財務目標の達成度に応じ、支給額は基準額の0%から100%、100%から200%の間で比例的に変動します。

役員ごとに設定した戦略目標の達成度に応じて、それぞれに応じた係数を乗じます。戦略目標をターゲット水準で達成した場合を100%とし、最高を200%、最低を0%としております。

注: 上記グラフの達成度と支給額の関係はイメージです。

- (1) 役職別の報酬構成比率を図示しながら具体的に記載
- (2) 報酬要素ごとの考え方や算定方法を図示しながら具体的に記載

Q3 役員報酬の記載内容②

1. 業績連動報酬に係る指標について、対外的に公表していない指標についても記載した方が良いか。また、定量的な業績評価のほかに定性評価も含まれている場合は、どのように記載すれば良いか。
2. 役員報酬の算定方法を変更する場合における、開示の留意点は何か。

（解説）

1. 「役員報酬」では、業績連動報酬の算定方法や、その算定方法にKPI等の指標が関連づけられている場合にはその指標と指標の選定理由、目標値と実績値など、報酬の決定・支給の方法やこれらに関する考え方などを記載することが求められます。
業績連動報酬について目標が設定されている場合、仮に非公表の指標であったとしても、その指標を記載すべきと考えられます。その際、投資家の理解に資するよう、目標設定の考え方や達成率についても併せて記載することが考えられます。
業績連動報酬の算定において、定性評価も含まれている場合は、定性評価を行う項目名等を記載することが考えられます。
2. 役員報酬の算定方法を変更する場合（KPIの変更を含む）は、算定方法の変更に至った背景や理由について、例えば、取締役会・報酬委員会でどのような議論が行われたか等を記載する必要があります。そして、新たな算定方法が従来の算定方法と異なる点について、具体的に分かりやすく記載することが重要と考えられます。
当該KPIについて、例えば、従業員の雇用維持や健康・安全の確保などの指標（非財務の指標）を新たに含める場合においても、その目標値と実績値について記載する必要があります。
報酬額の一時的な削減を目的とした役員報酬の算定方法の変更であったとしても、その変更の背景や考え方、取締役会・報酬委員会で議論した内容を記載することが重要と考えられます。



7) 報酬委員会

報酬委員会は、公正な判断を保证するため、必要に応じ、外部の客観的データを活用しております。また、社会適合性や株主への説明責任等の観点から、取締役の報酬等の開示について討議し、必要に応じ、取締役会に答申することとしております。

報酬委員会は、取締役会の決議により3名の社外役員と2名の社内取締役の計5名で構成され、委員長は社外取締役が務めております。

報酬委員会の構成

役割	氏名	役位	委員在任期間	委員会出席回数
委員長	新貝 康司	社外取締役	2年	9回／9回
委員	早稲田 祐美子	社外監査役	2年	9回／9回
委員	クリスティーナ・アメージャン	社外取締役	1年	6回／9回
委員	勝木 敦志	専務取締役兼専務執行役員兼CFO	1年	6回／9回
委員	谷村 圭造	取締役兼執行役員	1年	6回／9回

※クリスティーナ・アメージャン氏、勝木敦志氏、谷村圭造氏は、2019年3月より委員となった後は毎回出席

8) 報酬委員会の活動状況

活動状況

※報酬委員会：年間9回開催、年間20時間

回	開催日付	内容
第1回	2019年1月30日	①2019～2021年中期賞与制度の業績指標について討議 ②株式報酬制度の改定について討議 ③取締役報酬枠の改定について討議
第2回	2019年2月14日	①取締役に対する株式報酬制度の改定について決議 ②取締役の報酬等の額改定について決議 ③監査役の報酬等の額改定について決議 ④役員賞与（年次、中期）支給及び株式報酬ポイント付与について決議
第3回	2019年3月7日	①現行報酬の評価と2019年度役員報酬改定の方針について討議 ②執行役員賞与支給案について討議
第4回	2019年3月26日	①取締役報酬基本方針が目指す報酬水準、報酬構成に照らした取締役報酬の改定について審議
第5回	2019年5月8日	①会社役員賠償責任保険（D&O保険）保険料の会社負担について決議
第6回	2019年7月3日	①日本及びグローバルの報酬の状況について討議
第7回	2019年8月1日	①株式交付規程の改訂について決議（3月26日株主総会決議内容を反映）
第8回	2019年10月2日	①2019年度報酬マーケット、ベンチマーク、当社制度の状況について討議
第9回	2019年12月12日	①役員報酬に関する開示内容について決議 ②2020年役員個人評価スキームについて討議

- 報酬委員会の活動状況について、年間の総所要時間、開催日付、協議した内容を具体的に記載

【コーポレート・ガバナンスの状況等】 ※ 一部抜粋

(4) 【役員の報酬等】

①役員報酬等

1) 取締役及び執行役の報酬等の額又はその算定方法に係る決定に関する方針の概要

(中略)

当社は2020年3月24日並びに同年5月25日開催の報酬委員会において、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針の一部改定を決議しました（2020年度から適用）。具体的な改定内容は以下のとおりであります。

改定後	改定前	備考
i) 報酬体系（注） a) 取締役（執行役兼務者を除く）については、経営を監督する立場にあることから短期的な業績反映部分を排し、基本報酬としての「固定報酬」と「株式報酬」で構成する。なお、「株式報酬」は、「中期株式報酬（非業績連動型）」並びに「長期株式報酬」とする。また、社外取締役については、役割に応じた報酬を含む「固定報酬」のみとする。	i) 報酬体系（注） a) 取締役（執行役兼務者を除く）については、経営を監督する立場にあることから短期的な業績反映部分を排し、基本報酬としての「固定報酬」と、中期の株主価値向上に連動する「中期株式報酬」で構成する。なお、社外取締役については「固定報酬」のみとする。	変更
b) 執行役については、「固定報酬」の他、業績を反映する「年度業績連動金銭報酬」と「株式報酬」で構成する。なお、「株式報酬」は「中期株式報酬（業績連動型）」並びに「長期株式報酬」とする。	b) 執行役については、「固定報酬」の他、年度経営計画のグループ業績及び担当する事業業績を反映する「年度業績連動金銭報酬」と中期経営計画の業績達成度を反映するとともに中期の株主価値向上に連動する「中期業績連動株式報酬」で構成する。	変更
ii) 総報酬及び「固定報酬」は、定期的に外部の客観的データ、評価データ等を活用しながら、役位と職務価値を勘案し適切な水準を設定する。	ii) 総報酬及び「固定報酬」は、定期的に外部の客観的データ、評価データ等を活用しながら、役位と職務価値を勘案し適切な水準を設定する。	改定なし
iii) 「年度業績連動金銭報酬」は、当該年度の業績水準（連結営業利益）及び年度業績目標の達成度に基づき、各執行役の重点施策の推進状況も反映し、支給額を決定する。年度業績目標の達成度に従う部分は標準支給額に対して0%～200%の幅で支給額を決定する。目標は、業績に関わる重要な連結経営指標（営業利益・営業利益率・営業キャッシュフロー・KMCC-ROIC（*））とする。執行役の重点施策にはESG（環境・社会・ガバナンス）等の非財務指標に関わる取り組みを含める。 *「年度業績連動金銭報酬」算定のためのROICであり、それぞれの事業部門による個別管理、改善が可能な資産を投下資本とする。	iii) 「年度業績連動金銭報酬」は、当該年度の業績水準（連結営業利益）及び年度業績目標の達成度に基づき、各執行役の重点施策の推進状況も反映し、支給額を決定する。年度業績目標の達成度に従う部分は標準支給額に対して0%～150%の幅で支給額を決定する。目標は、業績に関わる重要な連結経営指標（営業利益・営業利益率・ROA等）とする。執行役の重点施策にはESG（環境・社会・ガバナンス）等の非財務指標に関わる取り組みを含める。	変更

(中略)

3) 当事業年度における業績連動報酬「年度業績連動金銭報酬」に係る指標の目標及び実績

i) 年度業績連動金銭報酬

a) 営業利益額

(単位：億円)

	グループ連結業績	オフィス事業	プロフェッショナル プリント事業	ヘルスケア事業	産業用材料・機器事業
目標	660	525	175	40	250
実績	82	238	43	6	192
達成率	12%	45%	25%	15%	77%

b) 営業利益率

	グループ連結業績	オフィス事業	プロフェッショナル プリント事業	ヘルスケア事業	産業用材料・機器事業
目標	5.9%	8.8%	7.3%	4.3%	19.2%
実績	0.8%	4.4%	2.1%	0.7%	17.5%
達成率	14%	50%	29%	16%	91%

c) ROA

	グループ連結業績
目標	4.0%
実績	—
達成率	—

- (1) 報酬決定に関する方針の改定について、変更した内容を具体的に記載
(2) 業績連動報酬に係る指標について、目標に加え、実績と達成率を事業別に記載

改善の余地があると考えられる開示例(役員の報酬等)

＜改善の余地があると考えられるポイント＞

- 業績連動報酬の額の決定方法に具体性がない。
- 役員報酬の算定方法にKPI等の指標が関連付けられている場合に、その指標と指標の選定理由、業績連動報酬への反映方法がない。

開示例1(A社)

(4)【役員の報酬等】※一部加工

①役員報酬等の額の決定に関する方針の内容

2. 取締役の報酬限度額は、●年●月●日開催の定時株主総会決議により、年額XX円の範囲内で決定します。この他に、●年●月●日開催の第●回定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対して業績連動報酬を支給することが決議されています。

【改善の方向性】

業績連動報酬の金額がどのように計算されるのかを計算式や目標とする指標を示して説明するなど、会社の業績等との連動が分かるよう具体的に記載。

開示例2(B社)

(4)【役員の報酬等】※一部加工

①役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

取締役に関しては、経営者として有能な人材を登用・確保することを目的に、企業価値向上への貢献に対する意欲に直結する報酬体系としております。その算定方法については、東京証券取引所第一部上場で同規模企業の平均的な水準をベースに、ステークホルダーへの説明責任を果たせるよう公正性、合理性及び客観性を確保するよう制度化しております。そのような制度のもと、代表取締役及び業務執行取締役などの役職ごとに固定報酬の額を定めており、当社を取り巻く経営環境など経済情勢の変化により、加算または減算を行うこととしております。さらに、業績の状況及び業績への貢献度に応じたインセンティブと位置付ける業績連動型報酬制を導入しております。この制度は、一般株主の視点からROEを意識し、経営方針の実践を通じた業績及び株主価値の向上に向けて、取締役に対するインセンティブを充足するものと考えております。

【改善の方向性】

業績連動報酬に係る指標やその選定理由、業績連動報酬の額の決定方法、当該指標の目標と実績を明示し、業績連動報酬が取締役に対するインセンティブとしてどのように機能しているかを具体的に説明。

改善の余地があると考えられる開示例(役員の報酬等)

＜改善の余地があると考えられるポイント＞

- 役員報酬の算定方法の決定権者、その権限の内容や裁量の範囲に具体性がない。
- 当事業年度の役員報酬の決定過程における取締役会及び委員会等の活動内容に具体性がない。

開示例3(C社)

(4)【役員の報酬等】※一部加工

① 役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

取締役に対する報酬限度額は、●年●月●日開催の第●回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く)に対して年額●円以内、監査等委員である取締役に対して年額●円以内と決議されており、この範囲にて固定報酬の額及び取締役会及び監査等委員会にてそれぞれ決定いたします。

[改善の方向性]

取締役会での協議により役員報酬の額や算定方法を決定している場合は、当事業年度における取締役会の活動内容を具体的に記載。(開示例4関連)

一方で、取締役会の決議によって決定の全部又は一部を実質的に特定の取締役に再一任している場合は、その旨を記載。(パブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方 No.61)

開示例4(D社)

(4)【役員の報酬等】※一部加工

① 役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社の役員の報酬等の決定に関する方針は、客観性および透明性を確保するため、社外取締役が半数以上を占める報酬委員会において審議し、その答申を踏まえ取締役会で決定することとしております。

[改善の方向性]

議事の詳細な内容までは記載を要しないが、当事業年度における役員の報酬を決定する過程で、報酬委員会や取締役会において、いつ、どのような内容の審議を行って決定したのか、具体的に活動内容を記載。

政策保有株式：投資家が期待する好開示のポイント(例) (1/2)

① 政策保有株式全体

主な記載項目	投資家が期待する好開示のポイント (例)
● 保有方針	- 保有先企業のノウハウ・ライセンスの利用等、経営戦略上、どのように活用するかについて具体的に記載 ➢ 「経営戦略を勘案し保有効果を検討している」という記載では不十分 - 保有の上限を設定し記載 ➢ 株主資本をどのように活用できているかという観点が必要であり、保有残高の規模は総資産ではなく株主資本に対する割合で検証することが望ましい - 売却の方針等がある場合は当該方針を記載 - 売却の判断に関する指標があれば当該指標を記載
● 保有の合理性の検証方法	- 時価（含み益）や配当金による検証だけではなく、事業投資と同様、事業の収益獲得への貢献度合いについて具体的に記載 (例) ・ 営業取引規模が過去〇年平均と比較し〇%以上増加等 ・ ROEやRORA等が〇%増加等 (※) 時価（含み益）や配当金による検証だけでは純投資の評価と同じであり、政策保有株式の評価としては別途の検証が求められる点に留意が必要
● 取締役会等における検証の内容	- 保有方針に沿った検証結果の内容を具体的に記載 ➢ 「保有目的に照らして取締役会において保有の適否を検証」という記載では具体性に欠ける - 取締役会での議論を記載するにあたり、具体的な開催日時や議題等を記載

【投資家・アナリストから寄せられた主な意見】

- 「保有の合理性検証・交渉・削減スケジュール」を図表で示している事例があり、削減をコミットしていることが読み取れ、有用性が高い。
- 政策保有株式については、純投資のように時価（含み益）や配当金によるリターンを評価するのではなく、事業の収益獲得への貢献度合い等の観点も含めた保有の合理性を検証すべき。
- 合理性の検証プロセスを図表で示すなど、一部の企業では工夫が見られるものの、「合理性がある」とした具体的な理由等が不明瞭なものも見受けられる。

政策保有株式：投資家が期待する好開示のポイント(例) (2/2)

② 個別銘柄

主な記載項目	投資家が期待する好開示のポイント（例）
● 保有目的	- 保有方針に沿って、経営戦略上、どのように活用するかを関連する事業や取引と関連付けて具体的に記載 ➢ 単なる財務報告のセグメント単位や、「事業取引」・「金融取引」といった大括りでの説明、「企業間取引の維持・強化のため」・「地域発展への貢献」という記載は抽象的で不十分 - 株式を相互持合いしている場合、その理由を具体的に記載
● 定量的な保有効果	- 前頁「①政策保有株式全体」の「保有の合理性の検証方法」で定めた指標に対する実績値とその評価について記載 (※) 時価（含み益）や配当金による検証だけでは純投資の評価と同じであり、政策保有株式の評価としては別途の検証が求められる点に留意が必要 (定量的な保有効果の記載が困難な場合) ✓ どのような点で定量的な測定が困難だったかを具体的に記載 ✓ 経営戦略上、どのように活用するかを具体的に記載 (※) 仮に営業機密について言及する場合でも、どのような点が営業機密となるか等について記載
● 増加の理由	「配当再投資による取得」や「取引先持株会による取得」といった取得プロセスに関する記載に留まらず、保有先企業のノウハウやライセンスの利用等、経営戦略上、どのように活用するかを具体的に記載 ➢ 「取引関係の強化」といった記載では不十分
● 発行者による当社株式の保有の有無（相互持合いの有無）	上場持株会社の株式を政策保有している場合には、当社株式の保有相手方がその持株会社の傘下会社であったとしても、実質的に相互保有の関係にあるとみなし、参考情報として脚注等でその保有の有無を記載

【投資家・アナリストから寄せられた主な意見】

- 保有目的を事業や取引と関連付けて具体的に記載するなど、一部の企業で改善が見られるものの、個別銘柄毎に定量的な保有効果を記載している開示はあまり見られない。

改善の余地があると考えられる開示例(株式等の保有状況)

<改善の余地があると考えられるポイント>

- 保有方針及び保有の合理性を検証する方法、個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容が十分に記載されていない。
- 保有目的及び効果について、戦略・事業内容及びセグメントと関連付けがなされていない。
- 保有の定量的な効果を記載できない場合において、その旨と保有の合理性を検証した方法が具体的に記載されていない。
- 株式数の増加理由の具体性がない。

[改善の方向性]

- ・ 保有方針及び保有の合理性を検証する方法について、具体的にどのような基準で取締役会等で議論をしているかを記載。
- ・ どのような場合に保有の意義が乏しいと判断するのか、具体的な判断基準を記載

開示例1(A社)

(5)【株式の保有状況】※一部加工

② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

イ. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式について、毎年、取締役会において一定の基準により見直しをおこなう。また、意義の乏しい銘柄については、株価の動向等を勘案し縮減する。

(中略)

ハ. 特定投資株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報特定投資株式 特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数(株) 貸借対照表計上額 (百万円)	株式数(株) 貸借対照表計上額 (百万円)		
〇〇ホールディングス	xxx, xxx	xxx, xxx	取引先として良好な関係を長期的に維持する為 (注)	有
	xxx, xxx	xxx, xxx		
●●フィナンシャル・グループ	xxx, xxx	xxx, xxx	取引銀行として関係の強化を図る為 (注)	有
	xxx, xxx	xxx, xxx		

(注) 当社は、取引関係の維持・強化等総合的な観点から、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値向上に資すると判断した会社の株式を純投資目的以外の目的である投資株式としており、毎年、取締役会において一定の基準により見直しをおこなっている。精査の結果、すべての株式について保有の妥当性があることを確認している。

[改善の方向性] 抽象的な表現ではなく、経営戦略上、どのように活用するかを関連する事業や取引と関連付けて記載

[改善の方向性] 保有の定量的な効果を記載できない場合、その旨と、どのような点で定量的な測定が困難だったのか、経営戦略上どのように活用するかを、具体的に記載

[改善の方向性] 保有方針に沿った検証結果の内容や取締役会等の開催状況や議題等を記載することで、個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等の議論を具体的に記載

改善の余地があると考えられる開示例(株式等の保有状況)

開示例2(B社)

(5)【株式の保有状況】※一部加工

② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

a. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、取引関係の維持強化を目的に、政策保有株式として取引先の株式を保有しておりますが、当社の事業戦略及び取引上の関係などを総合的に勘案し、その投資価値を判断することを基本方針としております。

当社の取締役会では、毎年1回、個別の政策保有株式の投資価値を検証しており、当事業年度においては、この検証の結果、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しております。なお、今後の状況に応じて、当社の事業戦略や取引上の関係から継続保有の意義合いが薄れてきたと判断される銘柄に関しては、株価や市場動向を踏まえ、売却等の縮減を進めることとしております

(中略)

[改善の方向性]

- ・投資価値の検証方法について、事業の収益獲得への貢献度合い等、具体的にどのような基準を使って取締役会で議論しているかを記載
- ・どのような場合に継続保有の意義合いが薄れてきたと判断しているのか、具体的な判断基準を記載

c. 特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報特定投資株式 特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数(株)	株式数(株)		
	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)		
〇〇ホールディングス	xxx, xxx	xxx, xxx	保有目的は企業グループ間取引の維持強化のためであります。 定量的な保有効果は、測定が困難なため、記載しておりません。保有の合理性については、取締役会において当社の事業戦略及び取引上の関係などを総合的に勘案し、その投資価値を検証しております。	無
	xxx, xxx	xxx, xxx		

[改善の方向性]

- ・定量的な効果の測定が困難な場合、どのような点で測定困難だったのか、また、そのような状況にあって、どのように保有の合理性を検証したか(経営戦略上の活用方法等)を具体的に記載
- ・なお、定量的な保有効果について秘密保持の観点から記載が困難な場合は、どのような点が秘密保持の対象になるか等を記載

[改善の方向性]

- ・抽象的な表現ではなく、経営戦略上、どのように活用するかを関連する事業や取引と関連付けて記載

- 企業情報の開示に関する情報（記述情報の充実）

URL：<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>



- 「企業情報の開示に関する情報（記述情報の充実）」には、主に以下の内容を掲示
 - 記述情報の開示の好事例集
 - 記述情報の開示に関する原則
 - 企業内容等の開示に関する内閣府令および企業内容等開示ガイドライン等
 - 金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」（報告書等）

