

## コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて

### 1. 基本的な考え方

当社は、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」、行動指針として「お客様第一主義」「安全第一」「社会貢献」を掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を追求しています。

当社はコーポレート・ガバナンスの強化を重視し、企業の成長を加速し企業価値向上を実現するために、ステークホルダーから信頼と評価を得られる体制を構築しています。また、コーポレートガバナンス・コード全原則に対する方針・取組みをまとめた「コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて」を当社ウェブサイトに掲載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/about/governance.html>)

### 2. コーポレートガバナンス・コード各原則への取組み

#### 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、株主の権利が確保されることを重視し、迅速かつ正確な情報開示を行っています。金融商品取引法や東京証券取引所の規則に厳格に従い、すべての株主に公平な取引環境を提供しています。また、少数株主や外国人株主にも配慮し、株主の権利を適切に行使できるような環境整備に努めています。

**【原則 1 - 1 . 株主の権利の確保】**

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、株主総会に関する議案を株主が適切に検討し、議決権を行使できるよう、招集通知を早期に発送することに取り組み、当社ウェブサイトなどを通じて速やかに招集通知を公開しています。その他株主の権利が平等に保護されるような環境整備も行っています。

**【補充原則 1 - 1 ①】**

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、株主総会で多数の反対票が投じられた議案について、議決権の行使状況を分析し、株主との適切な関係構築に役立てることを目指しています。

**【補充原則 1 - 1 ②】**

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役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、経営の透明性・公正性を確保するため、社外取締役を 3 名選任するとともに、監査役会設置会社として社外監査役を 2 名選任しています。社外取締役及び監査役は、取締役会やグループ経営戦略会議等の重要な会議に出席し、経営全般、法令、財務、コーポレート・ガバナンス等に関する豊富な知識と経験を活かし、独立・公正な立場から有益な提言を行うなど、実効性のある経営の監督を行っています。

また、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員の過半数とするガバナンス委員会を設置しています。ガバナンス委員会では、経営陣幹部・監査役の選解任の方針や取締役の報酬体系・報酬金額の方針等、コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議され、取締役会に意見を答申・助言しています。

なお、当社は機動的な資本政策を実施するため、会社法に基づき、取締役会の決議によって自己の株式を市場取引などで取得できることを定款で規定しています。これにより、柔軟な資本運用が可能となっています。

**【補充原則 1 - 1 ③】**

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のでは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、株主の権利を保護し、権利の行使を促進するために努力しています。また、すべての株主に対して平等な権利を確保することに取り組んでいます。さらに、会社法や関連法令に基づいて認められている少数株主の権利について、その権利行使方法を定款や株式取扱規程などで定めるなどにより、円滑な権利行使を支援しています。

**【原則 1 - 2 . 株主総会における権利行使】**

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。

当社では、株主総会を最高の意思決定機関と位置づけ、株主の意思が適切に反映される場と認識しています。招集通知の早期発送に努め、また迅速に当社ウェブサイトなどで開示することにより、株主が議決権を行使しやすい環境を整えています。

**【補充原則 1 - 2 ①】**

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、株主の権利や利益に重大な影響を及ぼす株主総会議案が提案される場合、その情報を迅速かつ適切に開示する必要性を認識しています。株主が適切に検討するために十分な時間を確保することが重要と考えており、株主総会議案に関する情報は、当社ウェブサイトなどを通じて速やかに開示しています。

**【補充原則 1 - 2 ②】**

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、TDnet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、株主が株主総会で権利を行使するために必要な情報に関して、招集通知をはじめとする株主総会関連書類の充実に取り組んでいます。また、株主が株主総会議案を十分に検討するために必要な時間を確保するため、招集通知の早期発送に努めています。さらに、招集通知は発送前に当社ウェブサイトなどを通じて速やかに情報を開示しています。

**【補充原則 1 - 2 ③】**

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、株主総会を株主との対話の場と認識しています。正確な情報提供を考慮し、株主総会関連書類の作成や監査日程などを勘案し、株主総会の開催日を決定しています。今後もより多くの株主の皆様にご出席いただけるように配慮していく予定です。

**【補充原則 1 - 2 ④】**

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、国内外の投資家が議決権を行使しやすい環境整備が重要であると認識しています。そのため、2018年の定時株主総会から、議決権の電子化を導入しました。これにより、株主はパソコンやスマートフォンから簡単に議決権を行使することが可能となりました。機関投資家や海外投資家にも配慮し、2022年の定時株主総会からはICJの議決権電子プラットフォームへの参加も可能としています。

さらに、2015年の定時株主総会からは、招集通知を英訳し、当社ウェブサイトにて開示しています。これにより、国内外の投資家に対して情報を提供しています。

**【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、株主総会において議決権を行使できる株主は、基準日を設定し、その日に株主名簿に記載及び記録されている株主としています。ただし、信託銀行等の名義で株式を保有している機関投資家などの実質株主が株主総会に出席し議決権を行使する場合には、信託銀行と協議を行い、実質株主の動向などを考慮しながら検討しています。

**【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】**

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、資本政策が株主の利益に重要な影響を与えることを認識し、以下の方針を定めて資本政策を運営しております。当社の総還元性向を40%を目標とし、具体的には以下の内容に基づいて実施します。

(i) 配当政策

当社は、配当性向の目標を連結当期純利益の30%以上と設定しています。安定的かつ持続可能な配当を実現するために、業績の向上を図り、株主還元を重視した配当戦略を推進します。

(ii) 自己株式取得

自己株式取得については、連結当期純利益の40%から配当総額を引いた金額を目標に、業績及び財務状況を総合的に勘案し、株価水準に応じて実施します。自己株式の取得は、株主価値の向上を図る重要な手段と位置づけており、市場環境に応じた柔軟な対応を行います。

(iii) 業績及び財務状況の勘案

上記の方針に従い、当社は業績の変動や財務状況を考慮しながら、配当及び自己株式取得のバランスを保つことに努めます。

(iv) 株主とのコミュニケーション

当社は、株主の皆様に対して透明性のある情報開示を行うとともに、資本政策についての理解を深めていただくための対話を重視しています。

#### 【原則 1 - 4 . 政策保有株式】

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、取引関係の維持・強化や中長期的な事業戦略の必要性などを総合的に考慮し、企業価値向上に有益と判断される企業の株式を保有しています。毎年、取締役会で保有目的の合理性と経済的な合理性を検証し、保有の合理性が認められない場合は、投資先と協議の上、売却や縮減を検討します。

2027年度を最終年度とする3ヶ年の中期経営計画「Challenge 2027」では、資本効率性の向上などの観点から、2026年度末に政策保有株式の連結純資産比を15%未満とする目標を策定し、これに向け縮減を推進しています。

([https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge\\_2027\\_stage2.pdf](https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge_2027_stage2.pdf))

議決権の行使に関しては、当社の中長期的な企業価値向上と保有する企業の企業価値向上、適切なガバナンス体制の観点から議決権行使基準を設定し、基準に則ってモニタリングし、適切に議決権を行使します。

#### 【補充原則 1 - 4 ①】

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。

当社では、株式保有者から売却やその他の意向が示された場合には、売却を妨げることなく、また取引の縮減を示唆するような行為も行いません。株式保有者の意向を尊重し、適切な対応を行っています。

**【補充原則 1 - 4 ②】**

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、取引先が政策保有株主であるかどうかにかかわらず、取引条件や価格の適正性を十分に検証し、取引を実施しています。会社や株主の共同の利益を損なうような取引は行いません。取引において公平さと透明性を重視し、法令や規制に適合した取引を行っています。

**【原則 1 - 5 . いわゆる買収防衛策】**

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、持続的な成長と企業価値の向上を最重要課題として位置づけており、現時点ではいわゆる買収防衛策の導入予定はありません。

**【補充原則 1 - 5 ①】**

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。

当社は、もし当社株式が公開買い付けの対象となった場合、当社の企業価値や株主の共同利益に与える影響について、取締役会の立場や考え方を速やかに開示します。また、株主の権利を尊重し、株主が公開買い付けに応じることを妨げるような行為は行いません。株主が適切な判断を下すために必要な情報を提供し、公正な判断が行われる環境を確保します。

**【原則 1 - 6 . 株主の利益を害する可能性のある資本政策】**

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、継続的な成長や業容の拡大、企業価値向上のために、増資やMBOなど株主の利益に影響を及ぼす資本政策を実施する際には、株主の利益を損なわないように取締役会で慎重に審議・決議し、監査役会はこれを監督します。また、取締役会で決議された情報を迅速に開示し、株主総会や決算説明会などで十分な説明を行います。株主の利益を最大限に考慮し、透明性と公正性を確保するための取り組みを行っています。

**【原則 1 - 7 . 関連当事者間の取引】**

上場会社は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。

当社では、役員や主要株主などとの取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、取締役会規程において報告と承認の手続きを定めています。また、これに加えて、会社法、金融商品取引法、その他の関連法令、及び東京証券取引所の規則に基づいて開示を行います。当社は透明性と公正性を重視し、関連当事者間の取引において法的な要件を遵守することに努めています。

## 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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を達成するために、ステークホルダーとの協力が不可欠であると認識しています。私たちはステークホルダーの権利と立場を尊重し、対話やコミュニケーションを通じて、健全な企業文化と風土を築くことに取り組んでいます。また、社会的及び環境的な課題への対応にも力を入れています。私たちはステークホルダーとの持続的な関係構築を大切にし、企業としての社会的責任を果たすことを目指しています。

### 【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

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、「信頼と限りなき挑戦」を経営理念として掲げています。

(<https://www.carlithd.co.jp/corporate/philosophy.html>)

### 【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

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、グループ方針管理規程を通じて、グループ経営理念と行動指針を策定しています。経営理念は「信頼と限りなき挑戦」であり、行動指針は「お客様第一主義」「安全第一」「社会貢献」となっています。また、当社はコーポレートガバナ

ンス・コードの全原則に対する取り組みを重視しており、当該内容を当社ポータルサイトに掲載し、広く周知・徹底しています。

**【補充原則 2 - 2 ①】**

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、「経営理念」や「行動指針」などを当社のポータルサイトに掲載し、広く周知・徹底しています。また、社内報を活用して社員への浸透を促進しています。さらに、2022年度からはエンゲージメントサーベイを実施し、その結果を取締役会でレビューすることで、社員の参加と意見を重視しています。

**【原則 2 - 3. 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】**

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。

当社は、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の実現に向けて、取締役会の監督の下でサステナビリティ委員会を設置し、活動を進めています。この委員会は、代表取締役社長を委員長とし、取締役・執行役員全員と常勤監査役を委員としています。年に3回の定例会を開催し、サステナビリティに関する方針、戦略、計画、施策の検討や立案、グループ各社のESG課題の抽出と改善策の明確化などを審議しています。委員会の事務局はサステナビリティ推進室が担当し、審議結果は適切なタイミングでグループ経営戦略会議、経営会議、取締役会に報告されます。取締役会では、KPIの設定を含むサステナビリティ課題に関して積極的で能動的な議論を推進しています。また、CSR推進責任者会議やCSR推進担当者会議も定期的に行われており、その結果はサステナビリティ委員会に報告され、グループ全体で持続可能な社会の実現に向けた推進強化に注力しています。

### 【補充原則 2 - 3 ①】

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。

当社は、企業活動の持続性において地球環境の健全さが欠かせないと考え、気候変動対策を最も重要な経営課題の一つと位置づけています。このため、取締役会の監督の下でサステナビリティ委員会を設置し、年に3回の会議を通じて方針や戦略、計画、施策の検討や立案、ESG課題の抽出と改善策の明確化などを行っています。また、ガバナンス委員会、コンプライアンス委員会、グループリスクマネジメント委員会などを通じてESG推進を強化しており、気候変動などの地球環境問題についてはTCFDに賛同し、情報分析を行っています。さらに、リスク管理を強化するために経営企画部、人事部、総務部、生産・品質統括部などがリスク管理に取り組んでおり、グループリスクマネジメント委員会も設置し総合的なリスク管理体制を構築しています。取締役会は、サステナビリティをめぐる課題への対処をリスク管理の一部と認識し、人権尊重、従業員の健康・労働環境、公正な取引、環境負荷の低減などを重視し、持続的な事業活動を行うことを検討しています。これらの活動内容は年に1回の統合報告書や当社ウェブサイトで開示しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/>)

### 【原則 2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

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、グループ人事ビジョンを策定し、多様な視点や価値観を持つ異なる経験、技能、属性を社内に持つことが、会社の持続的な成長にとっての強みであると認識しています。従業員の人権や多様性を尊重し、人材を「人財」と捉え、成長を促進するための体制作りを行っています。特に女性従業員が活躍できる職場環境を整備することに注力し、充実した働き方を実現できるよう努めています。

#### 【補充原則 2 - 4 ①】

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。

当社の基本方針を「当社グループの最大の財産である人材を『人財』と捉え、従業員の人権や多様性を尊重し、成長を促すための体制づくりを行うとともに、働きやすく快適な職場環境を整備します」とし、従業員の多様性を尊重した人財施策を実行しています。

女性の採用を積極的に進めるために、2015年度から新卒女性の採用比率目標を30%以上として、採用活動を進めてきました。2024年度までの累計新卒女性採用比率は39.4%となっています。

また、当社の2024年度の女性管理職比率は4.7%、女性の管理職候補層（係長・主任クラス）比率については19.4%で、2026年には女性管理職比率5%台、女性の管理職候補層比率20%台を目指し、経営の意思決定に関わる女性従業員を育成しています。

多国籍人財の採用や中途採用も継続的に進めており、多国籍人財については2024年度までに累計6名の新卒を採用しています。外国人管理職は現在おりませんが、将来の登用を実現すべく多国籍人財の採用を増やす予定です。

また、当社の管理職ポストにおける中途採用者割合は29.5%です。今後も多様性確保の観点から諸施策に取り組んでまいります。

当社グループは従業員が仕事を通してやりがいと誇りを感じ、いきいきと活躍できるように制度面の整備に注力しています。当社では特に男性従業員の育児休業取得率向上のため、出生時育児休業期間の有給化などを進めてまいりました。それらにより2週間以上の男性育児休業取得率は、2023年度に100%を達成し、2024年度も90.9%と高い水準を維持しています。

また、グループ横断的な教育制度を充実させることで、当社グループの未来を担う人財の育成に取り組んでいます。職位別研修を始め、財務・語学等のスポット研修、また自己啓発として通信教育の受講やマネジメントスクール通学の支援を行い、将来の経営者人財を含む中長期的な人財戦略を支える諸制度を拡充してまいりました。

その他にもマテリアリティの最上位に「安心・安全でいきいきとした職場環境づくり」を掲げ、ストレスチェックの実施、産業医による定期的な面談機会を設ける

等、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。

詳細は有価証券報告書の第2【事業の状況】、2【サステナビリティに関する考え方及び取り組み】にも記載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

#### 【原則2-5. 内部通報】

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。

当社はコンプライアンスに関する規程を策定し、従業員からの内部通報を受け付ける窓口を設けています。通報された情報については、法務・コンプライアンス部が事実関係の調査を行い、該当部署が調査結果に基づいて是正処置や再発防止策を実施しています。また、コンプライアンスの遵守状況は社長以下の取締役、監査役で構成されるコンプライアンス委員会に報告されています。

#### 【補充原則2-5①】

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。

当社は、内部通報のための社内窓口に加えて、独立した外部の顧問弁護士を内部通報窓口として設置しています。また、コンプライアンスに関する社内規程を通じて、通報者の保護を確保する体制を整備しています。

#### 【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

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り組みを行うとともに、そうした取り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ようにすべきである。

当社は企業年金の運用基本方針等を定め、スチュワードシップ・コードの受入れを表明している資産管理運用機関に積立金の運用を委託しています。運用結果が財務会計に与える影響を認識し運用機関と協議の上で運用商品を決定し、財務の専門性を持った者を含む担当部門が、運用機関から定期的に報告を受け、運用状況やスチュワードシップ活動状況をモニタリングしています。運用担当者は運用機関のセミナーに参加する等、資質向上に努めています。運用条件等の変更は加入者の過半数を代表する者の同意を得ることを前提としており、受益者の利益向上を図り利益相反を適切に管理しています。

### 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。

当社は情報開示を重要な経営責務として認識しており、投資家保護や資本市場の透明性向上のために、適時・正確かつ公平な情報開示を行うことを重要視しています。法令によって要求される情報開示に加えて、株主や他のステークホルダーにとって有益と判断される情報についても、適切なタイミングで開示し、当社のウェブサイトや統合報告書などを通じて積極的に情報提供しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

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、グループ経営理念として「信頼と限りなき挑戦」を掲げています。また、2028年3月期を最終年度とする3ヶ年の中期経営計画「Challenge 2027」を策定しました。

詳細な内容については、当社ウェブサイトに掲載された「新中期経営計画（202

5年度～2027年度)『Challenge 2027』資料」をご参照ください。

([https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge\\_2027\\_stage2.pdf](https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge_2027_stage2.pdf))

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 当社の取締役の報酬につきましては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書「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【取締役報酬関係】」に記載のとおりです。

(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きは、予め取締役会で設定した選解任要件(高潔性、変化力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップ力など取締役に求められる資質)を基に候補者を選定して透明性・公正性を高めるために設けたガバナンス委員会に諮問し、取締役会はその助言を基に審議し決定します。なお、監査役候補の指名は、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会で決議して指名します。

(v) 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・指名理由を、株主総会招集通知に開示します。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

#### 【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、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、情報開示を経営の責務と認識し、ステークホルダーに対して具体的かつわかりやすい情報を開示することに努めています。

#### 【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、英語版のウェブサイト及び会社案内などを作成しています。また、招集通知の英語版を作成し開示しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

### 【補充原則 3 - 1 ③】

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。

当社は以下のサステナビリティ基本方針を掲げています。「信頼と限りなき挑戦」の経営理念のもと、モノづくりやサービス提供を通じて社会課題の解決に貢献し、「持続可能な社会の実現」を目指します。中期経営計画やウェブサイト、統合報告書などを通じて具体的な取組みを開示しています。

人的資本に関しては、「安心・安全で生き活きとした職場環境づくり」をマテリアリティとして掲げ、統合報告書でその取組みについて情報開示しています。

知的財産については、当社独自のコア技術を活用し、化学分野に重点を置いた研究開発や知的財産の取得に積極的に投資しています。また、技術革新やトレンドの変化に応じて効果的かつ効率的な知的財産の活用と管理を行っており、統合報告書などで取組み内容を開示しています。

当社はTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、署名を行いました。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）やWWF（世界自然保護基金）などの情報を基に、「4℃シナリオ」と「1.5℃/2℃未満シナリオ」に基づいて気候変動によるリスクと機会の両面を分析し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けた現時点での結果をウェブサイト上に掲載しています。なお、気候変動関連問題が財務実績や財政状態に及ぼす潜在的影響については定性的な開示にとどまっておりますが、分析・評価の精度向上を図り、今後定量的な開示が出来るよう検討しています。

また、2050年のカーボンニュートラル達成に向け、水力発電所の稼働継続、太陽光発電の導入計画推進、CO<sub>2</sub>排出権森林由来「J-クレジット」の購入、子会社のジェーシーボトリングによる群馬県の県有林整備パートナー事業への参画等に取り組んでいます。これらのカーボンニュートラルに向けた取組みに加え、今後は各シナリオにおける対応策等についても開示が出来るよう検討してまいります。

詳しくは当社ホームページのサステナビリティページ

(<https://www.carlithd.co.jp/sustainability/>)

有価証券報告書の第2【事業の状況】、2【サステナビリティに関する考え方

及び取り組み】に記載しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/library/>)

**【原則 3 - 2 . 外部会計監査人】**

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。

当社は外部会計監査人が株主や投資家に対して責務を負っていることを認識し、監査役会や財務部などの関連部門と協力して、監査のスケジュールや監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。

**【補充原則 3 - 2 ①】**

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、「会計監査人の解任または不再任の方針」と「会計監査人の評価及び選定基準」を策定しました。

( ii ) 監査役会は外部会計監査人との協議や意見交換を通じて、独立性と専門性の確認を行っています。現在の当社外部会計監査人である E Y 新日本有限責任監査法人については、独立性と専門性に問題はないと認識しています。

**【補充原則 3 - 2 ②】**

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) 当社は外部会計監査人との事前協議を行い、監査計画を策定して十分な監査時間を確保しています。

(ii) 外部会計監査人と定期的な面談のほか、必要に応じて社長や各業務担当取締役との面談時間を設けています。

(iii) 外部会計監査人と監査役は四半期レビューの報告を通じて連携しています。また、外部会計監査人と内部監査室、監査役会と内部監査室も内部統制監査や四半期レビュー報告を通じて連携し、定期的な情報交換を行っています。

(iv) 代表取締役の指示に基づき、各管掌取締役や部長・室長などが主導して調査を行い、速やかに是正措置や再発防止策を講じます。

## 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。

当社は取締役会において経営の重要な意思決定及び各取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施します。各監査役は、取締役会だけではなくグループ経営戦略会議などの重要な会議にも出席し、法令、財務、コーポレート・ガバナンスなどに関する豊富な知識と経験をもとに、独立かつ公正な立場から経営全般に対して有益な提言を行い、経営監督の実効性を高める役割を果たしています。

また、執行役員制度を導入し、経営監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制を確立しています。

### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務(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。

当社の取締役会は、当社の経営理念をもとに経営方針、経営戦略、年間経営計画、中期経営計画などの基本方針について議論をして決定しています。決定された計画を踏まえ執行役員を中心として事業を推進しています。

**【補充原則 4 - 1 ①】**

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。

当社の取締役会は、社内規程（定款、取締役会規程、職務権限規程など）に基づき、取締役会の決議事項や経営陣への委任範囲を定めています。重要な経営上の事項については、定められた基準に基づいて審議と決議を行っています。取締役会は、会社の業務執行を決め、取締役の業務執行を監督する役割を担っています。また、代表取締役から業務執行の状況について報告を受け、その内容を検証しています。

**【補充原則 4 - 1 ②】**

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、中期経営計画を株主に対するコミットメントの一環と位置づけています。前回の中期経営計画の成果と課題を分析し、2027年度までの3年間を対象とする新たな中期経営計画を策定しました。詳細な内容については、当社ウェブサイトに掲載された「新中期経営計画（2025年度～2027年度）『Challenge 2027』資料」をご参照ください。

([https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge\\_2027\\_stage2.pdf](https://www.carlithd.co.jp/ir/files/challenge_2027_stage2.pdf))

**【補充原則 4 - 1 ③】**

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。

当社取締役会は、次期代表取締役の後継者計画と育成を経営戦略上の重要な課題として認識しています。後継者に求められる資質として、高い倫理観と公正さ、戦略的思考、変革のリーダーシップ、成果志向、組織開発と人材育成の能力を重視し、これを基に後継者の育成と決定を行っています。

人事評価を基に選定された次期経営陣幹部候補に適切な研修を提供し、経験を積

ませることで果敢な経営判断ができる候補者を育成し、ガバナンス委員会でも後継者の育成についても社長から報告を受け、取締役会に報告しています。最終的な後継者についてもガバナンス委員会の答申を踏まえ、取締役会で決議・決定しています。

後継者育成計画は常に環境や業容の変化を考慮しながら検討され、その内容は重要かつ継続的な検討事項として認識され、ガバナンス委員会の検討内容は適時に取締役会に報告されています。

#### 【原則 4 - 2 . 取締役会の役割・責務(2)】

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・果敢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。

当社の取締役会は、業務の実施責任を担う執行役員などからの提案を重要視しています。これは、当社の経営理念である「信頼と限りなき挑戦」を実践する上で不可欠な要素と考えられています。執行役員は、取締役会やグループ経営戦略会議で承認された事項に基づいて業務を遂行する責任を負っています。

企業価値の向上に寄与すると見込まれる提案については、グループ経営戦略会議や取締役会で審議・承認された上で、取締役が実施しています。

取締役への報酬は、月額報酬と業績連動型株式報酬制度（BBT）で構成されています。月額報酬は、取締役会で決定され、株主総会で承認された範囲内で支給されます。業績連動型株式報酬は、業績の達成度に応じて株主総会で承認された範囲内で株式が給付されます。この制度は、取締役の報酬と当社の業績や株式価値との連動性を明確にし、取締役が株価上昇によるメリットだけでなく、株価下落リスクも株主と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値の増大に寄与する意識を高めることを目的としています。

**【補充原則 4 - 2 ①】**

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。

当社の取締役の報酬については、株主総会による決議に基づき、取締役全員の報酬限度額が設定されています。報酬の具体的な構成は、月額報酬と業績連動報酬からなります。月額報酬は透明性と客観性を高めるために、ガバナンス委員会が報酬制度や報酬額について審議し、取締役会が最終的な決定を行います。業績連動報酬はインセンティブを提供するため、業績連動型株式報酬制度（BBT）を導入しており、前事業年度の連結経常利益の達成度に応じてポイントが付与され、取締役の退任時にポイントに応じた当社株式を給付します。

(1) 月額報酬

年額限度額 300 百万円以内（うち社外取締役分は 30 百万円以内）

(2) 業績連動型株式報酬

年度限度額 60 百万円以内（但し社外取締役を除く）

**【補充原則 4 - 2 ②】**

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。

当社の取締役会は、サステナビリティ基本方針を策定し、持続可能な社会の実現に向けたコミットメントを示しています。また、具体的な戦略を中期経営計画に盛り込み、ステークホルダーに対して開示しています。

当社は、マテリアリティ（重要事項）に対する取組みを経営戦略の中心に位置づけており、中期経営計画ではESG経営の高度化を目指し、人的資本や知的財産への投資など経営資源の配分を持続的な成長に貢献するようにしています。さらに、具体的な施策に対しては、目標やKPI（重要業績評価指標）を設定し、公開しています。

当社のサステナビリティに関する取組みは、サステナビリティ委員会で年に3回の開催を通じてレビューされ、その成果や提案は取締役会に提出されています。

**【原則 4 - 3 . 取締役会の役割・責務(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。

当社の取締役会は、社長を議長として機能し、各取締役から業績やその他の報告を受け、その評価を執行役員や幹部社員に反映しています。

当社は、ステークホルダーに対して適時・正確かつ公平な情報を提供するため、東京証券取引所の適時開示に関する規則に従い、重要な情報を迅速に開示しています。また、当社の理解を深めるために有益な情報も積極的に公開しています。

内部統制システムの適切な運用と整備を確保するために、当社は「内部統制システムに関する基本方針」を定めています。これにより、当社の業務が効率的かつ正確に実施されるように努めています。

関連当事者との利益相反取引が発生する場合は、取締役会規程によって事前に審議され、適切な判断が行われています。

**【補充原則 4 - 3 ①】**

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。

当社では、株主総会及び取締役会において、会社の業績やその他の要素の評価を考慮し、公正かつ透明性の高い手続に従って経営陣幹部の選任や解任を適切に行っています。

**【補充原則 4 - 3 ②】**

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。

当社では、代表取締役の選任及び解任は、最も重要な戦略的意思決定であると認識しています。取締役会が定めた選任要件（取締役に必要な要件を満たし、豊富な

経験と実績を有し、当社の企業価値と株主の利益の持続的な向上に最適な人物)に基づき、透明性と公正性を高めるために設けたガバナンス委員会によって候補者を選定します。その後、取締役会はガバナンス委員会の答申と助言を考慮し、審議を行い最終的な決定をします。

**【補充原則 4 - 3 ③】**

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。

代表取締役の解任に関しては、取締役会が設定した要件に従います。これには、コンプライアンス違反により会社に重大な損失や業務上の支障をもたらした場合、または業績の低迷などが含まれます。透明性と公正性を高めるために設けられたガバナンス委員会に諮問を行い、その答申を基に取締役会が審議し、最終的な解任の決定をします。

**【補充原則 4 - 3 ④】**

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。

当社は、内部統制やグループ全体のリスク管理体制を強化するために、取締役会の監督の下にグループリスクマネジメント委員会を設置し、その活動を積極的に推進しています。経済環境に関するリスクは経営企画部が、人的被害に関するリスクは人事部と総務部が従来から管理を担っています。また、生産活動や品質に関するリスク管理は生産品質統括部が担っています。

さらに、グループ各社からのリスク情報は適時に経営陣に報告され、リスクの検出、対策の優先順位付け、ならびに経営判断の迅速な実行が可能となる体制を構築しています。内部監査においては、内部監査室が監査方針や重点項目を含む監査計画、ならびに監査結果等の運営状況を代表取締役社長に報告するとともに、取締役会及び監査役会へも適切に報告を行う仕組みを整備しています。

#### 【原則 4 - 4 . 監査役及び監査役会の役割・責務】

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。

当社の監査役は、3名で構成されており、その中には2名の社外監査役（常勤監査役1名と非常勤監査役1名）が含まれています。監査役は独立した立場から監査役としての責務を果たしています。社外監査役は、経営に関する経験などが豊富であり、自身の経験と知識から取締役会やグループ経営戦略会議などで意見を述べるなど客観的な視点から独立性を持って経営を監視する役割を適切に果たしています。

#### 【補充原則 4 - 4 ①】

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。

当社には2名の社外監査役がおり、独立役員として東京証券取引所に届出ています。監査役の中から1名の常勤監査役を選任し、代表取締役とは常時意見交換ができる体制が整えられています。常勤監査役は取締役会に加えて、グループ経営戦略会議などの重要な会議に出席し、意見を述べることで実効性の高い監査体制を構築しています。また、社外取締役とは随時会合を開催し、連携をとる体制も整備されています。

**【原則４－５．取締役・監査役等の受託者責任】**

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。

当社の取締役、監査役、及び経営陣は、株主から要求される受託者責任を認識し、責務を果たすことによって企業価値や株主の共同の利益を向上させることを目指しています。そのために、適時かつ正確で公正な情報を迅速に提供していくことを重視しています。

**【原則４－６．経営の監督と執行】**

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、3名の社外取締役を選任しており、取締役会などで独立かつ客観的な立場から意見を述べることにより、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

**【原則４－７．独立社外取締役の役割・責務】**

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に適切に反映させること

当社の独立社外取締役は、取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会の主要メンバーであり、経営陣から独立した立場で専門知識や経験を活かし、取締役の業務執行の監督、経営方針の策定、経営改善の提案、経営陣幹部の選任や解任、利益相反取引に対する監督などについて意見を述べ、取締役会に対して答申や助言を行い、経営の監督責任を果たしています。

#### 【原則 4－8．独立社外取締役の有効な活用】

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。

独立社外取締役の選任においては、経営、法令、財務、ガバナンスなどに関する豊富な知識と経験を有し、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保やガバナンス強化に有益な提言ができる人物を選出しています。現在、当社は7名の取締役のうち3名を独立社外取締役として選任しており、それぞれが異なる専門分野での知識や経験を有しています。1名は法令に関する豊富な知識を持ち、1名は財務・会計に精通し、もう1名は経営全般に関する経験を有しています。これらの独立社外取締役は、各専門分野から経営全体に対して有益な提言を行っています。将来においても、業種や規模、事業特性、組織の設計、会社を取り巻く環境などを総合的に考慮し、必要な独立社外取締役の人数について検討していく予定です。

#### 【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を開催するなど、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。

現在、当社では3名の社外取締役を選任しており、定期的に監査役と会合を開催しています。これにより、客観的な立場から意見を交換しています。

#### 【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。

現在、当社は3名の独立社外取締役を選任しており、ガバナンス委員会の委員長は社外取締役の中から互選されています。このような構成により、経営陣や監査役

との連携体制も整備されています。

**【補充原則 4－8 ③】**

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 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】**

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。

当社は、社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準として、東京証券取引所が定める基準に従っています。社外取締役の選任に際しては、候補者の人格、経験、見識が優れており、業務執行から独立した立場で経営の健全性確保やガバナンス強化に貢献できることを選任要件として策定しています。

**【原則 4－10 . 任意の仕組みの活用】**

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、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施します。また、執行役員制度を導入し、経営監督機能と業務執行機能を分離し、効率的な経営体制を確立しています。取締役会に加えて、グループ全体の経営を促進するために、グループ経営戦略会議を毎月開催することが原則となっています。

**【補充原則 4－10①】**

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。

当社では経営の透明性・公正性を確保し、説明責任を強化するために、取締役会の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役とするガバナンス委員会を設置しております。当委員会は、社外取締役を委員長とし、当社のコーポレート・ガバナンス体制や取締役会の運営を評価し、経営陣幹部や取締役の選任・解任方針、報酬体系、代表取締役の選任や後継者計画、顧問・相談役の選任などについて審議し、取締役会に対して答申や助言を行っています。当社における現状のガバナンス体制は、取締役の業務執行に対する有効性・効率性等の検証機能を有し、監督機能の独立性も十分に確保されると考えられることから、経営監督機能として有効であると判断しています。

**【原則 4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】**

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。

当社はグループ全体の経営管理を効率的に行うため、取締役の選任においては、各部門の知識と経験をバランスよく持つ人物を選出しています。社外取締役の中には法務や会計、経営に関する専門知識を有する者がおり、そのうちの1名は女性です。現在の当社の事業範囲は主に国内にあり、国際性の面は今後の事業展開に応じ

て対応していく予定です。

監査役の選任には、他社での監査役や経営経験を持ち、財務・会計・法務・経営に関する知識を備えた人物を選んでいます。

取締役会の実効性を評価するために、毎年第三者の外部機関を起用して自己評価と分析を行っており、取締役会の機能向上を図っています。

**【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。

当社は定款で取締役の最大数を 11 名以内に制限しており、現在は 7 名の取締役で構成されています。グループ全体の経営管理を行うために、営業、生産、財務、管理、研究開発など各部門の知識と経験を持つ取締役をバランスよく選任しています。社外取締役の中には、法務、財務、会計、経営に関する専門知識と経験を有する 3 名がおり、そのうち 1 名は女性です。取締役の選任方針では、高潔性、変化力、構想力、戦略的思考力、リーダーシップ力などの要件を設け、ガバナンス委員会による諮問と透明性・公正性を重視した選任手続きを行っています。また、スキル・マトリックスは株主総会招集通知に掲載されています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

**【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。

当社の社外役員の中には、他の上場会社の役員を兼任している者がいます。しかし、当社の取締役会や経営戦略会議など、様々な会議に出席し、適切に役割と責務を果たしています。その兼任状況については有価証券報告書を通じて開示しています。

【補充原則 4 - 11③】

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。

当社では、取締役会がその役割・責務を適切に果たし、実効性を確保しているか、毎年アンケート形式による自己評価を行っています。

[評価プロセス]

- ① 取締役全員からアンケートを回収
- ② アンケート分析結果の取締役会への報告

[アンケート項目]

- ① 取締役会の役割・機能
- ② 取締役会の構成・規模
- ③ 取締役会の運営
- ④ 監査機関との連携
- ⑤ 社外取締役との関係
- ⑥ 株主・投資家との関係
- ⑦ ガバナンス委員会の運営
- ⑧ 総括

[第三者機関の活用範囲]

- ① アンケート内容の検討
- ② アンケートの配布・回収・集計・分析

[評価結果の概要]

当社取締役会は、昨年度に引き続き、取締役会の実効性が概ね確保されていると評価しています。特にガバナンス委員会で、後継者計画や取締役の指名・報酬に関する議論が十分且つ活発に実施されている点や、株主・投資家との面談が活発に実施され、そのフィードバックが取締役会に対し適切に実施されている点について確認できました。その一方で、取締役会での議論に必要な資料の事前提供等取締役会の運営面については一部課題を認識しており、今後具体的な取組みを検討してまいります。

[課題への対応方針]

取締役会での議論に必要な資料の事前提供については、現在の説明資料について、ポイントを明確化し、メリハリのある資料へ簡素化すること等を検討いたします。当社は、今回の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、更なる取締役会の実効性向上を図ってまいります。

#### 【原則 4 - 12 . 取締役会における審議の活性化】

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。

当社では、取締役会に提出される決議事項や報告事項について、社外取締役からの質疑応答や意見交換を行っています。また、出席するすべての取締役が付議される事項について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

当社の取締役会は、法令、定款、取締役会規程に基づき、毎月 1 回の定時取締役会を開催しています。必要に応じて臨時取締役会も開催されます。また、事業年度の前に年間開催スケジュールが取締役と監査役に通知され、出席の調整が行われます。

取締役会で審議・報告される事項は、グループ経営戦略会議や経営会議で事前に配布され、審議・報告されます。取締役と監査役は事前に内容を把握しており、取締役会での決議・報告に参加します。

#### 【原則 4 - 13 . 情報入手と支援体制】

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。

当社の取締役と監査役は、職務の遂行に必要な情報に関して、各グループ会社や部門に対して資料請求や説明を要求しています。取締役の場合は、秘書室がその役割を担当しています。監査役については、非常勤監査役の2名が必要に応じて業務・会計監査を担当しているため、現時点では監査役をサポートするスタッフは配置されていません。ただし、監査役がその業務を補助するための人員を要求した場合には、該当するスタッフを配置します。

**【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・果敢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。

当社の取締役及び監査役は、審議・報告事項に関して情報が不足している場合、取締役会の事務局である秘書室や関連する部門に対して情報や説明を要求しています。また、必要に応じて、取締役以外の人物を出席させ、その報告や意見を聞くこともできます。

**【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。

当社の取締役及び監査役は、ガバナンスの徹底、内部統制の強化、コンプライアンス・リスク管理の強化、及び事業・投資の拡大において、必要と判断した場合には専門家の意見や助言を積極的に活用しています。また、これに伴う費用負担については、会社が負担する体制が整っています。

**【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。

当社は代表取締役社長直轄の独立組織である内部監査室を設置し、代表取締役社長に報告するとともに取締役会及び監査役会に報告する体制で内部監査を実施しています。内部監査室は独立組織であり、監査方針や重点項目を含む監査計画、監査結果などの運営状況を報告しています。

また、当社では社外取締役や社外監査役からの指示を受けるための専門の事務局は設置されていませんが、各部門は常に担当取締役を通じて、社外取締役や社外監査役からの依頼に対して情報提供や説明を行う体制を整備しています。

#### 【原則４－１４．取締役・監査役のトレーニング】

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、取締役や監査役が職務や業務に必要な知識やスキルを獲得するために、さまざまな研修機会を提供しています。これには、業務に必要な知識の習得や情報収集を目的としたセミナーや研修への参加費用も含まれており、これらの費用は当社が負担しています。

#### 【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。

当社では、取締役、監査役、執行役員を対象に、CSR（企業の社会的責任）、ESG（環境・社会・ガバナンス）、危機管理などをテーマとした様々な研修会を実施しています。また、新任の社外役員に対しては、工場見学などの研修も実施しています。

将来的には、組織マネジメントやコーポレート・ガバナンスなどのテーマを拡充し、さらなる研修の充実を図っていく予定です。

**【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、取締役や監査役が役割と責務を適切に果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としています。当社主催のグループ役員研修や外部セミナーに積極的に参加することで、必要な知識の習得や新しい知識の研鑽に努めています。また、取締役や監査役になる際には、会社経営に関する広範な知識や業務遂行に必要な知識を習得するための機会を提供しています。

## 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、株主との積極的な対話を重要視しています。IR活動は広報・IR推進室が担当し、広報担当取締役を中心に実施されています。具体的には、年に2回の決算説明会を開催し、取締役や関係者が自らの言葉で株主や投資家に現状を伝えています。

### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

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、株主や投資家を含むすべてのステークホルダーに対して公平かつタイムリーな情報開示を行い、経営陣自らによる直接のコミュニケーションを重視しています。決算説明会を年2回開催し、投資家や報道関係者を対象に情報を提供するだけでなく、中期経営計画説明会などのイベントも実施しています。また、個別の面談・取材にも積極的に対応しています。IR担当部門として広報・IR推進室が設置されています。

### 【補充原則5-1①】

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。

当社では、株主との対話（面談）に関しては、広報担当取締役とともに広報・IR推進室が対応しています。従来通り、決算説明会や個別ミーティングなどを定期

的に開催し、取締役が出席して株主との対応を行っており、今後もこの取り組みを継続します。株主や機関投資家の要望や関心事項に応じて、社外取締役を含む取締役や監査役が面談に臨み、積極的な対話を促進しています。面談内容については全ての取締役及び監査役に対し共有しています。

**【補充原則 5 - 1 ②】**

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、建設的な対話を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 I R 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 I R 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

当社では、広報担当取締役が経営戦略、財務、人事、総務などの関連部署と連携し、I R 活動を行っています。広報・I R 推進室では、投資家からの個別取材を積極的に受け付けています。また、投資家や報道機関向けには全執行取締役が出席する決算説明会を開催しています。

決算説明会などでは、参加者からのアンケートやヒアリングを行い、その結果をグループ経営戦略会議などで報告しています。投資家との対話では、決算期日から決算発表日まではインサイダー情報管理に留意し、決算に関するコメントは控えるようにしています。

**【補充原則 5 - 1 ③】**

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。

当社は、毎年 3 月末及び 9 月末に株主名簿に基づき、株主・株式状況を把握・確認しております。

#### 【原則 5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

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。

当社は中期経営計画を策定し、説明会やウェブサイトなどを通じて公表しています。中期経営計画では、経営の基本方針や売上高、営業利益、ROE、配当性などの具体的な収益計画の目標値、そして事業ポートフォリオに応じた資本政策として人的資本への投資などの経営資源の配分を提示しています。

中期経営計画では、投下資本利益率と事業の成長性を基準に、当社の資本コストを考慮して「重点領域」「注力領域」「育成領域」「基盤領域」の4つの領域に事業を分類し、各領域の特性や市場成長性、育成すべきコア技術を明確にし、事業ポートフォリオを示しています。また、設備投資や研究開発投資、人的資本への投資などの経営資源の配分や注力すべき領域も明確化しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

#### 【補充原則 5 - 2 ①】

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2025年度を初年度とする中期経営計画において、新たな事業ポートフォリオを導入し、基本方針、戦略、具体的な施策を説明会やウェブサイトなどで公開しています。

(<https://www.carlithd.co.jp/ir/>)

取締役が監督し、月に1回の頻度で開催されるグループ戦略会議において、中期経営計画に掲げた各課題のPDCAサイクルを推進しています。事業ポートフォリオや基本方針に修正が必要な場合は、取締役会で審議を行い、適時に開示しています。