

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。

／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、健全なる企業活動を通じ、株主をはじめ、顧客、従業員、取引先、地域社会などのステークホルダーに対して、当社グループの企業価値を持続的に高めることを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

この基本方針のもと、迅速・果断な意思決定を行い、経営の透明性、合理性を向上させるために、取締役会、監査等委員会、監査グループの活動の充実、および内部統制システムの整備に努めながら、ディスクロージャー（情報開示）、コンプライアンスおよびリスクマネジメント体制の強化を図っています。

当社グループの海外売上高比率は約60%を占め、海外でも積極的な事業展開をしています。海外投資家へのIR活動を積極的に行う一環として、日本語、英語、中国語のホームページを常に充実されるよう更新しており、グローバル化に対応した情報開示の充実を図るなど投資家との対話に努めています。

【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

議決権行使プラットフォーム利用や招集通知の英訳 [補充原則1-2 (4)]

当社は、海外投資家の株式保有比率が10%に満たない状況から、海外投資家に当社の状況をより理解していただき、認知度が向上するように、2022年度から招集通知の英語訳を発行しています。なお、会社案内やホームページは、日本語以外に、英語、中国語で作成しています。また、機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームは、2022年6月の株主総会から導入しました。

政策保有株式 [原則1-4]

＜政策保有株式の保有に関する方針＞

取引関係の維持・強化、株式の安定などを目的として、企業価値向上に繋がることを基本とし、株式の保有は必要最低限としています。

上記の観点から、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、毎年、個別に保有の適否を検証し、基準にそぐわない株式は縮減の対象として売却を進めています。

＜政策保有株式の議決権行使に関する方針＞

適切なコーポレートガバナンス体制の整備や当該発行会社の中長期的な企業価値、株式価値の向上に資するか、という基準に沿って、また、当社への影響等を総合的に判断しています。

関連当事者間の取引 [原則1-7]

会社法に定める取締役の自己取引、競業取引を含め主要株主等との間で取引がある場合は、取締役会に報告し承認を受けています。

取引条件および取引条件の決定方法などは、有価証券報告書で開示しています。

人材登用における多様性確保 [補充原則2-4 (1)]

当社は、中核人材の登用における多様性の確保が中長期的な企業価値向上に資するものと認識し、女性・外国人・中途採用者を含む多様な人材の採用・育成・登用に取り組んでいます。社員の採用ならびに管理職の登用については、従来、性別・国籍・採用形態等に関わらず、能力・識見等を公正に評価する方針としており、今後もこの方針に基づき適材適所の配置・登用を進めていきます。

2026年3月31日時点において、グループ全体では外国籍社員が過半数を占めており、管理職比率は社員全体の25%となっています。また、女性管理職比率はグループ全体で16.4%、国内では3.4%となっており、国内外ともに人材育成および積極的な登用を進めています。さらに、中途採用者の管理職比率については、ハリマ化成グループ株式会社で53%、ハリマ化成株式会社で17.6%となっており、即戦力人材の登用による組織の活性化を図っています。なお、当社の取締役には女性も選任しており、取締役会における多様性の確保にも取り組んでいます。多様性確保に向けた自主的かつ測定可能な目標として、当社は2030年度までに国内におけるグループの女性管理職比率を15%とすること、また国内最大の子会社であるハリマ化成株式会社においては2030年度までに7%とすることを掲げ、取り組みを推進しています。

人材育成方針としては、女性従業員向けのキャリア形成研修やフォローアップ研修の実施、職種転換制度の整備などにより、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境づくりを進めています。

企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 [原則2-6]

当社は、企業年金の運用が、受益者である従業員の安定的な資産形成のみならず、当社の財政状態にも影響を与える重要な事項であるとの認識のもと、アセットオーナーとして求められる機能の発揮に努めています。

運用にあたっては、年金制度全体の動向および運用環境を把握するため、年金制度セミナーや運用環境に関する各種セミナーへ参加し、情報収集と専門知識の習得を継続的にを行っています。

また、運用機関（運用委託先）については、運用方針や見通しの聴取ならびに運用実績の定期的な検証を行うとともに、信託銀行や生命保険会社等の複数の運用機関と情報交換を行い、過去の運用成績等を踏まえた比較検討により、適切な委託先の選定に取り組んでいます。

加えて、企業年金の受益者である従業員（OB・OGを含む）の利益が適切に確保されるよう、運用機関の運用方針が受益者の利益を最大化する

内容となっているかを確認するなど、利益相反の適切な管理を行っています。

情報開示の充実 [原則3-1]

<情報開示に関する基本方針>

ハリマ化成グループ情報開示基本方針に定めております。詳細は当社ホームページをご参照ください。

(<https://www.harima.co.jp/disclosure.html>)

(i) 当社の理念はHARIMA PHILOSOPHYとして定めています。詳細は当社ホームページをご参照ください。

(<https://www.harima.co.jp/company/philosophy01.html>)

また、中期経営計画(5カ年)を策定し、開示しています。

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本方針等については、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書、統合報告書、および株主総会招集ご通知に添付の事業報告に記載しています。

(iii) 取締役会が取締役の報酬を決定するにあたり、独立社外役員を過半数とし、独立社外役員を委員長とする任意の指名・報酬委員会の答申を経たうえで、取締役会が決定しています。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役の指名について、独立社外役員を過半数とし、独立社外役員を委員長とする任意の指名・報酬委員会の答申を経たうえで、取締役会が決定しています。

(v) 上記(iv)を踏まえ、選解任または指名を取締役会で決議しています。

また、新任取締役候補者および社外取締役候補者の選解任・指名理由は、招集ご通知をご参照ください。

(<https://www.harima.co.jp/ir/library/resolution.html>)

英語での開示 [補充原則3-1 (2)]

当社は、英語、中国語で情報の開示や提供をしており、「決算短信(英中)」、「決算説明資料(英)」、「アニュアルレポート(英中)」、「ファクトブック(財務データ推移)(英中)」、「統合報告書(英)」をホームページに掲載しています。英文の株主総会招集ご通知や参考書類は、2022年6月の株主総会より導入しています。

また、2025年4月1日、日本取引所グループにより導入された「英文開示義務化」に伴い、決算情報および適時開示情報をはじめとする会社情報を、日本語と同時に、英語で同一の内容の開示を行うように努めています。

サステナビリティの取り組み [補充原則3-1(3)]

当社は、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り組みを適切に開示するよう努めています。

また、人的資本や知的財産への投資等についても、これらが中長期的な競争力および企業価値の向上に資する重要な要素であるとの認識のもと、経営戦略・経営課題との整合性を意識した情報開示を行っています。

<人的資本への投資>

60歳以降の再雇用制度、働き方改革推進・育休取得実績、障がい者雇用、健康経営、人材育成、人事制度、賃金制度、福利厚生などについて積極的にホームページで開示しています。

また、人的資本に関する情報については、有価証券報告書において、経営戦略・経営課題との整合性を示しながら、分かりやすく具体的に開示しています。

<知的財産への投資>

有価証券報告書において、研究開発分野ごとの取り組み内容とともに、研究開発費を開示するなど、当社の経営戦略・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・提供するよう努めています。

<気候変動>

有価証券報告書やホームページで気候変動に係る開示を行っています。リスクおよ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に継続的に進めています。

当社は今後も、人的資本、知的財産、気候変動対応等の非財務情報について、経営戦略および中長期的な価値創出との関係性がより明確に伝わるよう、開示内容の充実および高度化を図っていきます。

経営陣への委任の範囲 [補充原則4-1 (1)]

経営理念、経営戦略を実践するための経営計画を每期策定しています。業務執行の決定においては、内容や重要性に応じて、取締役会で承認を得るべき事項を取締役会規程に、常務会で承認を得るべき事項を常務会規程に定め、業務執行役員等に委任する権限の内容、範囲は職務決裁基準規程にて明確に定めています。

取締役会の最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への関与 [補充原則4-1 (3)]

当社取締役会は、経営理念および中長期的な経営戦略を踏まえ、CEO等の選解任が企業価値に与える影響の重要性を認識し、主体的に関与・監督しています。現時点では成文化された後継者計画はありませんが、経営トップの交代に際しては、任意の指名・報酬委員会にて十分な審議を行う体制としています。

2026年6月26日付代表取締役の異動については、指名・報酬委員会での検討および答申を踏まえ、取締役会にて決議しました。新社長は、研究開発、経営企画、海外事業(子会社社長)およびグローバルCEOを歴任し、当社事業および経営全般に精通しています。これらの経験を総合的に評価し、当社の持続的成長を担うにふさわしい人材と判断しました。今後も取締役会は、CEO等の選定・育成の在り方について継続的に検討していきます。

独立社外取締役の有効な活用 [原則4-8]

第84期定時株主総会後、当社の取締役は7名(監査等委員である取締役4名を含む)で、そのうち社外取締役は3名です。社外取締役3名は、株式会社東京証券取引所の独立性基準を満たす独立社外取締役で、企業法務の専門知識を有する弁護士2名と、企業の会計監査に従事されていた公認会計士1名です。当該株主総会にて再任となった1名と任期中の2名の計3名は、取締役会だけでなく、常務会にも出席されて、積極的に適切な発言を行っており、会社の持続的な成長と企業価値の向上に寄与しています。

独立社外取締役の独立性判断基準および資質 [原則4-9]

過去10年以内に当社グループの業務執行役員などになっていないこと、当社の主要株主でないことなど、株式会社東京証券取引所が定める

独立性基準を満たす候補者の中から選定しています。この要件を満たす人材から、取締役のスキルマトリックスを考慮して、率直・活発で建設的な検討へ貢献できる候補者を選び、任意の指名・報酬委員会の答申を経て、独立社外取締役候補者を選定します。

指名委員会・報酬委員会設置における独立性 [補充原則4-10 (1)]

執行役員の選解任および取締役候補の指名ならびに取締役の報酬等に係る取締役会の機能について、独立性・客観性および説明責任を一層強化することを目的として、取締役会の下に任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会は、3名以上の取締役で構成され、その過半数を独立社外取締役とするともに、委員長は独立社外取締役の中から委員会の決議により選定しています。これにより、経営陣からの独立性を確保し、透明性・公正性の高い審議体制を整備しています。

同委員会は、取締役および執行役員の指名・選解任、ならびに報酬制度および個別報酬等について審議し、その結果を取締役に答申することで、取締役会の意思決定の適切性を担保しています。

今後、指名・報酬委員会が、ジェンダー等の多様性やスキル・経験の観点から踏まえた助言機能の充実に努めるとともに、指名・報酬委員会の役割・機能のさらなる高度化に取り組んでいきます。

取締役の選任に関する方針 [補充原則4-11 (1)]

取締役は過剰でない人数で闊達な議論ができる状況にし、相互に業務補完しながら、取締役会の実効性が高められるように、適切な人材を選任することを方針としています。

また、2021年度から各取締役のスキルマトリックスを作成して、社内外問わず多様な経験と実績を重ねてきた人材をバランスよく登用しています。

現在の取締役は、研究開発、経営管理、財務会計、主要な海外子会社の経営責任者、弁護士（社外取締役）、公認会計士（社外取締役）で構成しており、女性2名が含まれています。

取締役の責任 [補充原則4-11 (2)]

取締役には、上場企業や非上場の関連会社等の役員を兼務している者がいます。いずれも取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間は確保できています。なお、主な兼務状況は、事業報告、株主総会参考書類、有価証券報告書で毎年開示しています。

取締役会の実効性に関する分析・評価の概要 [補充原則4-11(3)]

取締役会全体の実効性について分析・評価を行い取締役会の実効性をより高めるため、コーポレートガバナンス・コードの視点から、2026年5月に全取締役に対して、自由意見を含めたアンケートを実施しました。自由意見を含むアンケートは、原則として毎年実施して、取締役会の実効性を高めることに活用しています。

なお、過去のアンケート結果を踏まえて、以下を実施しました。

2020年4月に任意の指名・報酬委員会を設置。2020年6月に取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）に対する株式報酬制度を導入。2022年6月に女性の社外取締役を1名選任し、取締役の3分の1が社外取締役となり、2025年6月には女性の社外取締役をさらに1名選任。

今後も、各取締役の自己評価等を参考にしながら課題の抽出と課題解決に取り組めます。

取締役に対するトレーニングの方針 [補充原則4-14 (2)]

当社は、取締役および監査等委員である取締役がその役割・責務を適切に果たすため、就任時および就任後において継続的なトレーニング機会を提供しています。

役員就任時には、信託銀行等が主催する新任役員向けセミナーや各種勉強会への参加を通じて、会社法、コーポレートガバナンス、財務・会計等に関する基礎知識を習得し、重要な統治機関の一翼を担う者としての理解と自覚を深めています。

また、就任後においても、外部セミナーへの積極的な参加やeラーニングの活用を通じて、求められる知識の継続的な更新を図っています。これらのトレーニングに係る費用は会社が負担し、各役員が期待される役割・責務を適切に果たすために必要な学習機会を適時提供しています。

株主との建設的な対話に関する方針 [原則5-1]

当社では、関係部署が連携して株主との意見交換や問い合わせ対応を行うとともに、情報開示や面談方針の策定、対話内容の整理、フィードバックを行っています。情報開示については、株主との対話の充実に資するよう、財務情報に加え非財務情報についても、当社ホームページやマスコミ等を通じて積極的に発信し、当社の事業活動や考え方の理解促進に努めています。

株主との対話の機会として、株主総会終了後に株主懇談会や製造所見学を実施し、当社取締役（社外取締役を含む）が直接対話を行っています。

また、個別の株主との面談については、担当部門に加え、必要に応じて経営陣幹部や社外取締役を含む取締役が対応し、対話内容については、必要に応じて取締役会に共有しています。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年7月2日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、長期ビジョンおよび中期経営計画においてROEの目標を設定しています。現状のROEおよびPBRの水準については、株主資本コストや事業の成長性、市場からの評価等を踏まえ、改善に向けた取り組みが必要であると認識しています。

ROE目標の達成を通じて資本効率を高め、PBRの向上につなげることを目指し中期経営計画に掲げる各施策を着実に実行するとともに、株主・投資家との対話を通じて、当社の成長戦略や企業価値向上に向けた考え方の理解促進に取り組んでいます。

これらの考え方や具体的な取り組みについては、中期経営計画説明資料および統合報告書等において継続的に情報開示を行っています。

https://www.harima.co.jp/news_release/pdf/news220518_3.pdf
中期経営計画の策定に関するお知らせ

https://www.harima.co.jp/news_release/pdf/news220518_4.pdf
中期経営計画説明資料

<https://www.harima.co.jp/ir/pdf/integrated25.pdf>
統合報告書 (2025年)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
長谷川興産株式会社	2,913,584	11.98
松川株式会社	2,913,400	11.98
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,775,500	7.30
ハリマ化成共栄会	1,511,800	6.21
兵庫県信用農業協同組合連合会	1,028,300	4.22
公益財団法人松籙科学技術振興財団	965,000	3.96
有限会社松籙	934,900	3.84
ハリマ化成従業員持株会	496,786	2.04
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	457,260	1.88
株式会社三井住友銀行	400,000	1.64

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

――

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	3 月
業種	化学
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上
直前事業年度における (連結) 売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

――

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	14 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長 更新	会長 (社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	7 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
道上 達也	弁護士											
林 由佳	公認会計士											
加納 淳子	弁護士											

※ 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	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
道上 達也	○	○	独立役員に指定しています。	弁護士として企業法務に精通しており、高い見識と幅広い経験を有することから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しています。 また、独立役員の属性等を検討した結果、一般株主と利益相反の生じる恐れが無いと判断し、独立役員に指定しています。

林 由佳	○	○	独立役員に指定しています。	公認会計士として企業の会計監査に従事され、高い見識と幅広い経験を有することから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しています。 また、独立役員の属性等を検討した結果、一般株主と利益相反の生じる恐れが無いと判断し、独立役員に指定しております。
加納 淳子	○	○	独立役員に指定しています。	弁護士として高い見識と幅広い経験を有しており、公認不正検査士としても企業ガバナンスに精通されていることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しています。 また、独立役員の属性等を検討した結果、一般株主と利益相反の生じる恐れが無いと判断し、独立役員に指定しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

常勤の監査等委員である取締役が、必要に応じて直接情報を集め、監査等委員である社外取締役に對して情報伝達を行っています。また、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置く場合、業務執行取締役からの独立性は以下のとおり定めています。

- 1) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、取締役会は監査等委員会と協議の上、監査等委員会を補助すべき使用人を指名することができます。
- 2) 当該使用人は、監査等委員会から指示された職務に関して、取締役および上長等の指揮、命令を受けません。
- 3) 当該使用人の人事異動、人事評価および懲戒処分は、監査等委員会の同意を得た上で行います。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査法人、監査等委員会および監査グループは、定期的に情報共有の場を設けており、監査方針や問題点について情報交換を行い相互の連携に努めています。

(1) 監査等委員監査

現在4名の監査等委員である取締役の内、過半数の3名を監査等委員である社外取締役として、より公正な監査が実施できる体制にしています。また、不測の事態に備えるため、補欠の監査等委員である取締役2名を選任し、万全の監査体制を整えています。

(2) 会計監査

会社法および金融商品取引法の規定に基づき、有限責任監査法人トーマツによる監査を受けており、会計制度の変更などにも速やかに対応できる環境にあります。

(3) 内部監査

監査グループ(3名)が、子会社を含めた当社グループの組織制度および業務活動が、法令、社内諸規程および経営方針等に準拠し、適正かつ効率的に運用されているかを検証、評価し関係部署に助言、勧告を行っています。

内部監査結果は経営者および監査等委員会に報告され、コンプライアンスの徹底や業務の改善に反映されており、経営上重要な役割を果たしています。

[任意の委員会]

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	3	0	1	2	0	0	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	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

取締役会の諮問機関として、取締役および執行役員の指名・選解任ならびに取締役の報酬の審議プロセスの客観性、透明性、公平性を一層高め、コーポレートガバナンス体制の強化をはかっています。当該委員会は、独立社外取締役を過半数とする取締役で構成し、委員長は独立社外取締役としています。2025年度は3回開催しました。

[独立役員関係]

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

――

[インセンティブ関係]

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
-------------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬に関する補足説明は、本報告書の後述「取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針（決定方針）に係る事項」をご参照ください。

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	個別報酬の開示はしていない
------------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期の取締役（監査等委員を除く）5名に対して支払った報酬額は246百万円であり、取締役（監査等委員）6名に対して支払った報酬額は52百万円（内、社外取締役に対する報酬34百万円）です。

(注) 1. 使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まれていません。
2. 報酬等の総額には、譲渡制限付株式報酬26百万円を含めています。
3. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表記しています。
4. 上記の取締役の人数および報酬額には、2025年6月26日開催の第83期定時株主総会終結の時をもって退任にした取締役3名分を含んでいます。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針（決定方針）に係る事項

①基本方針

当社は、取締役の個人別の報酬については、役位、会社業績への貢献度、一般的な水準を考慮したうえで、株主総会で決議した報酬総額の限度内において定めることを基本方針としています。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、任意の諮問機関である指名・報酬委員会が当該年度の原案について決定方針との整合性を含めた多面的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重しており、決定方針に沿うものであると判断しています。

②取締役（監査等委員である取締役を除く。）報酬制度の体系

1) 報酬は、月額基本報酬、業績連動報酬である役員賞与、ならびに非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬で構成しています。

取締役の報酬における標準的な構成割合は以下の通りです。

	「月額基本報酬（固定報酬）」	「業績連動報酬（役員賞与）」	「非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）」
取締役社長	50%	40%	10%
専務取締役	55%	35%	10%
常務取締役	60%	30%	10%
取締役	65%	25%	10%

※役位毎の中央値とし、業績連動報酬にかかる目標達成率を100%とした場合のモデルです。

2) 月額基本報酬（固定報酬）は、役位に応じて月額基本報酬の比率を定めています。

3) 業績連動報酬（役員賞与）は、事業年度ごとのインセンティブを与え、会社の業績向上に対する意識を高めるため、会社業績に応じて、毎年一定の時期に支給することとしています。なお、利益指標が赤字の場合、業績連動報酬は支給していません。

4) 譲渡制限付株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるため、役位に応じて株式報酬乗率を定めており、毎年一定の時期に支給しています。

③監査等委員である取締役の報酬制度の体系

1) 報酬制度の体系は月額基本報酬と業績連動報酬である役員賞与で構成しています。

2) 月額基本報酬と業績連動報酬は、上記「②取締役（監査等委員である取締役を除く。）報酬制度の体系」の2) 月額基本報酬と3) 業績連動報酬と同様に役位に応じて算定しています。

3) 譲渡制限付株式報酬は、監査等委員である取締役を支給対象としていません。

[社外取締役のサポート体制]

常勤の監査等委員である取締役および補佐する担当部門が、必要に応じて監査等委員である社外取締役に対して情報伝達を行っています。

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) 経営監視機能

監査等委員である常勤の取締役1名と監査等委員である社外取締役3名による4名の体制で、業務の執行から一定の距離をおく取締役の立場から、経営監視機能の充実を図っています。

監査等委員である常勤の取締役は、グループ経営会議など重要な会議には全て出席して、必要に応じて意見を述べるとともに、重要な決定書類等の閲覧などを通じて、監査等委員である社外取締役とともに取締役の職務の執行状況ならびに取締役会の意思決定過程を監視しています。

(2) 取締役会

当社は毎月1回の定例取締役会、四半期決算、決算発表取締役会、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令、定款および取締役会規程に定められた経営に関する重要事項は、全て付議されています。また、当社は、執行役員制度を導入しており、取締役7名(内4名は、監査等委員である取締役)、執行役員17名(内、取締役兼務者2名)の経営体制のもとで、取締役会の経営戦略創出・意思決定および業務執行監督機能と、執行役員の業務執行機能を分離することにより、経営環境の変化に効率的かつ迅速に対応できる体制をとっています。加えて、会社法第399条の13第6項に基づき、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役へ委任できることを定款に定めており、より機動的な業務執行が可能となっています。

なお、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は9名以内、また左記員数とは別に監査等委員である取締役の員数を5名以内とする旨を定款に定めています。

なお、2026年3月期は取締役会を18回開催しました。

(3) 監査等委員会

監査等委員全員をもって構成される監査等委員会では、法令、定款および監査等委員会規程等に従い、監査等委員の監査方針、年間の監査計画などを決定するとともに、監査等委員が実施した監査や監査グループが実施した内部監査の実施状況などが報告され、情報の共有化、監査計画の進捗状況の確認を行う中で、経営監視機能を充実させるための協議、検討を行っています。

なお、2026年3月期は監査等委員会を16回開催しました。

(4) 指名・報酬委員会

過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役とする指名・報酬委員会では、次に掲げる事項について審議して、取締役会へ答申を行います。

- ・代表取締役および役付取締役の選定、解職に関する事項
- ・取締役および執行役員の選任、解任に関する事項
- ・最高経営責任者(CEO)の後継者計画に関する事項
- ・取締役の報酬等を決定するにあたっての方針
- ・取締役の個人別の報酬等に関する事項

(5) グループ経営会議

当社では、毎月1回、取締役(監査等委員である取締役含む)、執行役員ならびに主要な部門の責任者が出席するグループ経営会議を開催し、各部門における業務執行状況の報告、点検を行い、今後の経営方針および計画について審議しており、経営環境の変化やリスクに対して、各部門において迅速に対応できる体制をとっています。

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

取締役会は、毎月1回の定例取締役会に加え、四半期決算、決算発表取締役会、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しています。

取締役会は、出席者が活発な意見交換を行う中で、経営の基本方針その他重要事項を決定すると共に、業務執行状況を監督する機関としての機能を十分果たしております。また、取締役会は3分の1以上が社外取締役で構成されています。

当社の監査等委員である取締役4名のうち、3名は社外取締役であり、監査等委員である取締役は取締役会に毎回出席し、客観的立場で取締役の業務執行を監視しています。

なお、取締役(会社法第2条第15号イに定める業務執行取締役等であるものを除く。)との間に会社に対する損害賠償責任を法令の範囲内で限定する契約を締結できる旨を定款に定め、社外取締役3名との間に責任限定契約を締結しています。

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	2026年6月4日
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン等によるインターネットを通じ、株主総会当日に出席できない株主からの議決権行使を事前に受け付けています。
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	2021年より議決権の電子行使、2022年より機関投資家向けプラットフォームに参加し、議決権の行使環境の向上に努めています。
招集通知（要約）の英文での提供	2022年より招集通知（要約）の英文での提供を行い、議決権行使の円滑化を図っています。
その他	・2007年6月より交通の便の良い駅近くのホテルで開催しています。 ・招集通知は、カラー表示やグラフの掲載を行い、視覚的に分かり表記にしています。 ・2021年6月より来場されない株主も株主総会の様子を視聴できるよう、インターネットによるライブ配信を行っています。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度は個人投資家向けIRフェアに1回出展しました。	なし
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、統合報告書、決算短信、株主総会関連資料、IRカレンダーなどを掲載しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画グループ	
その他	招集通知の発送前に、当社ホームページにて招集通知を開示いたしました。 株主総会終了後には、株主と当社役員の懇談会を開催し、意見交換の場としています。 また、株主総会に出席された株主を対象とした製造所見学もっており、当社を理解していただけるよう、努めています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	ハリマグローバル企業行動基準に規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	活動の内容は、当社ホームページ、環境報告書、統合報告書にて報告しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ハリマ化成グループ情報開示基本方針に定めています。
その他	サステナビリティ経営の推進を強化するため、2025年6月26日に「サステナビリティ委員会」を設置しました。サステナビリティ経営に関する情報も充実させています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 1) 当社グループの取締役および使用人は、とるべき行動の基準、規範を示した「ハリマグローバル企業行動基準」を遵守し、職制を通じて適正な業務執行の徹底と監督を行うとともに、問題があった場合は法令および就業規則に則り厳正に措置します。
 - 2) コンプライアンス体制の充実、強化を推進するため取締役を中心に構成する企業倫理委員会を置いています。
また直接使用人から通報、相談を受ける相談窓口を社内、社外に設け、匿名での通報を認めるとともに、通報者に対する不利益な取り扱いの防止を社内規程に明記し厳正に運用しています。
 - 3) 取締役会の業務執行監督機能の強化と意思決定の透明性を図るため、社外取締役を選任しています。
 - 4) 業務執行部門から独立した監査グループが定期的または随時に内部監査を実施し、その結果を被監査部門にフィードバックするとともに、経営層および監査等委員会に報告いたします。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - 1) 取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、各取締役が社内規程に基づいて決裁した文書など、取締役の職務執行に係る情報を適正に記録し、法令および社内規程などに基づき保存するとともに、必要に応じて取締役（監査等委員含む）、会計監査人などが閲覧、謄写可能な状態にて管理しています。
 - 2) 法令および取引所適時開示規則に則り必要な情報開示を行っています。
 - 3) 取締役の職務執行に係る情報の作成、保存、管理状況について監査等委員会が監査を行っています。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 1) 取締役を中心に構成するリスクマネジメント委員会を置き、各部門のリスクマネジメント業務を統括し、リスクマネジメントの基本方針、推進体制その他重要事項を決定します。
 - 2) 各部門および各子会社の長は、それぞれ自部門、自社に内在するリスクを把握、分析、評価した上で適切な対策を実施するとともに、かかるリスクマネジメント状況を監督し、定期的に見直しています。
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - 1) 当社は毎月1回の定時取締役会に加え、必要に応じ臨時取締役会を開催し、経営に関する重要事項について審議、議決および取締役の業務執行状況の監督などを行っています。
 - 2) 経営の意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、取締役会の議決を必要としない業務執行の決定の一部を、定款の規定に従い取締役に委任します。さらに、上記委任事項のうち一定の重要な事項については、意思決定の透明性と公正性を担保するため、取締役会の議決によって、役付取締役などで構成する会議にてこれを審議、決定の上、取締役が執行します。
 - 3) 経営と業務執行の分離および責任と権限の明確化を図る観点から執行役員制度を導入し、取締役会は経営戦略の創出と意思決定および業務執行の監督機能に特化し、執行役員は管掌の職務を執行します。
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
 - 1) 子会社の経営の独立性と自主性を尊重しつつ、緊密な連携を保ち、連結グループ経営の効率性の向上を図るため、子会社管理の基本方針および当社に対する報告事項などを社内規程に定めています。
 - 2) 子会社は上記社内規程に則り、経営計画、損益、業務執行状況などの報告を当社に定期的に行っています。
子会社管理の所轄部門は、当該報告などにより子会社の業務の適正性、効率性を確認するとともに、子会社が「ハリマグローバル企業行動基準」に則ったコンプライアンス体制を構築し、リスク管理体制を確立できるよう指導、監督しています。
 - 3) 財務報告の信頼性を確保するため、これに係る内部統制を整備、運用および評価します。
 - 4) 監査等委員会と監査グループは、定期的または随時にグループ管理体制を監査します。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - 1) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、取締役会は監査等委員会と協議の上、監査等委員会を補助すべき使用人を指名することができます。
 - 2) 当該使用人は、監査等委員会から指示された職務に関して、取締役および上長などの指揮、命令を受けません。
 - 3) 当該使用人の人事異動、人事評価および懲戒処分は、監査等委員会の同意を得た上で行います。
7. 取締役および使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制、報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
 - 1) 当社および子会社の取締役および使用人は監査等委員会に対して、法定の事項に加え、次の事項を遅滞なく報告します。
 - 一 当社グループの経営および事業運営に著しい損害を与える、または与えるおそれのある重要事項
 - 二 監査グループが行う内部監査の結果
 - 三 内部通報制度による、またはその他の方法による内部通報の内容および対処
 - 2) 上記にかかわらず、監査等委員会は随時、当社および子会社の取締役および使用人に対して報告または書類の提出を求め、また重要と判断する会議に出席することができます。
 - 3) 当社は監査等委員会に上記の報告を行った当社および子会社の取締役および使用人に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底しています。
8. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - 1) 「監査等委員会規程」および「監査等委員会監査基準」を定め、これらに基づく独立性と権限により、監査の実効性を確保します。
 - 2) 監査等委員会は代表取締役、会計監査人と相互に意思疎通を図るため、定期的に意見交換を行う会合を開催します。
 - 3) 監査等委員会は監査グループおよび会計監査人と緊密な連携を保ちながら、監査を実施します。
 - 4) 当社は監査等委員の職務の執行について合理的に生ずる費用の前払いまたは償還、その他当該職務の執行について生ずる費用または債務を、監査等委員の請求に基づき速やかに支弁します。

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

当社グループは「ハリマグローバル企業行動基準」において、社会の秩序や企業の健全な活動に悪影響を与える個人、団体に関わるなど、社会良識に反する行為は行わない旨を定め遵守しています。
また、外部専門機関と連携し、反社会的勢力に関する情報の収集、管理を行っています。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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 更新

- (1) 内部統制システムの概要 (模式図)
内部統制システムの概要およびコーポレート・ガバナンス体制についての模式図は、[添付資料] をご参照ください。
- (2) 適時開示体制の概要
当社は適時開示に関して「内部者取引に関する規程」、情報開示基本方針に基づき、体制を構築しています。代表取締役は内部情報を取扱う部署に委任し、その責任者は適時・適切に情報開示するために、関係部門と情報共有します。
決定事項に関する情報開示については、取締役会にて適時開示情報 (TDnet) への開示が必要と判断された場合、または発生事実に関する情報の場合は、代表取締役と情報取扱責任者が協議のうえ、速やかに情報開示するとともに、広報部門は当社ホームページに情報開示します。
適時開示情報に該当しない情報の開示に関しては、代表取締役と情報取扱責任者に報告のうえ、広報部門が当社ホームページに情報開示します。

スキル	スキルの定義
企業経営	企業全体の経営判断、事業戦略策定、組織運営、ガバナンスに関する高度な知識と実務経験。
グローバル経営	海外事業の運営、国際市場での競争戦略、海外拠点マネジメントに関する知見。
サステナビリティ	環境負荷低減、資源循環、化学物質管理、社会的責任に関する知識と経験。
研究開発、製造	化学の専門知識、製造技術、品質管理、安全管理に関する知識と経験。
財務会計、資本政策	財務戦略、資金調達、投資判断、管理会計に関する知識と経験。
法務	契約、知的財産、コンプライアンスに関する専門的な知識と経験。
コンプライアンス	企業リスク管理、内部統制、監査、ガバナンス強化に関する知識と経験。