



アルコニックス株式会社

2026 年 6 月 30 日

アルコニックス株式会社

コーポレートガバナンス・コード各原則に対する当社の取組について

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に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、少数株主や外国人株主を含む全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示を致します。

【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、積極的な情報開示及び IR 活動を通じて、現状の経営体制や事業活動等について適宜公表しており、議決権行使をはじめとする株主総会における株主の権利行使に資する情報を提供しております。

【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られるときは、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、株主総会前後の議決権行使状況について集計及び分析を行っております。また、株主総会終了後には速やかに臨時報告書（議決権行使結果）を作成・開示し、その内容について取締役会に報告しております。決議結果については厳粛に受け止めるとともに、その結果数値について毎回レビューをして機関投資家との対話等に反映させております。

【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、取締役会がコーポレート・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ことを確認した上で、総会決議事項の一部を取締役に委任致します。

【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、株主の権利の重要性を十分に認識しており、権利行使を事実上妨げることのないように、いずれの株主に対しても実質的な権利行使の平等性を確保するよう努めております。特に、会社法で少数株主にも認められている権利については、当社の社内規程の「株式取扱規程」で権利行使への対応手続を定める等して、その権利行使を円滑に行えるようにしております。

【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。

当社は、株主総会は最高意思決定機関であり、当社と株主が会社運営に係る重要事項について直接対話を行うことができる貴重な場であると認識しております。従って、株主総会の日程や場所等については、株主の積極的な参加に影響が出ないように努めております。

【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、必要に応じて適確に提供すべきである。

当社は、最高意思決定機関である株主総会において株主が議決権を適切に行使するために必要と思われる情報を迅速かつ適切に開示しております。また、株主総会招集通知については、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト等を通じて速やかに開示しております。

【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、全ての株主が株主総会議案の内容を十分に検討することができるように、招集通知や参考書類の発送日から株主総会開催日まで相当の日数が必要であると認識しております。従って、会社法で定められた 14 日間には拘らず、招集通知等の発送日をできる限り前倒しするよう努めております。

また、電子的公表については、株主総会開催日の 3 週間前の日又は招集通知を発した日のいずれか早い日に当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを通じて公表しております。

【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、原則 1-2 に記載の通り、株主総会を最高意思決定機関であると認識し、できる限り多くの株主との対話の機会を確保すべく、株主総会開催日は総会集中日を避けて設定するよう考慮しております。

【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、多くの機関投資家や海外投資家が当社株主であることを踏まえ、議決権電子行使プラットフォームを利用したインターネットによる議決権行使を可能にしております。また、招集通知の英訳については、狭義の招集通知及び参考書類の英訳版を当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトで開示しております。

【補充原則 1-2. ⑤】

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。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有している機関投資家等（実質株主）を特定することができないことから、現段階では、実質株主が株主総会に出席し議決権行使を行うことや質問を行うことを原則として認めておりません。今後は、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、実質株主の株主総会出席等も検討対象として参ります。

【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、株主還元の基本方針として、内部留保と配当バランスの最適化を掲げており、株主に対して安定的かつ継続的な配当を行う一方、将来の事業展開のための投資と事業活動に伴うリスクを許容できる水準の自己資本の確保に努めております。

【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・考え方等、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、取引関係の円滑化及び企業連携の強化等を考慮し、数社の上場株式を政策保有目的で保有しております。その内容は当社の有価証券報告書内の「コーポレート・ガバナンスの状況等」に記載しております。

当社は、政策保有目的の各上場株式について、当該会社の業績や財務状況等を精査し、保有する便益が資本コストに見合っているか、さらには、保有を継続することで当社の中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に資するか、について経営会議で検討した上、定期的に取り締役会で議論しております。その結果として保有継続の合理性がないと判断された場合には、当該会社と対話を行った上で売却等を進めております。

当社連結貸借対照表に計上されている「投資有価証券勘定」におけるグループ会社が保有する政策保有株式についても、上述の方針に従い、売却対象銘柄の選定や売却時期等に関して経営会議・取締役会において継続的に議論しております。

なお、政策保有株式に係る議決権の行使については、当該会社株主総会の全議案の内容を慎重に吟味し、当該会社の企業価値の向上に沿うものであるかという判断基準から、議案ごとに賛否を決定いたします。

【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等により、売却を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主から当社株式売却等の意向が示された場合には、売却を承諾することを原則としており、当該会社の意思を妨げることはありません。

【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討しないまま取引を継続する等、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、原則 1-4 に記載の通り、政策保有株式の保有継続の合理性について経営会議及び取締役会で定期的に議論しており、会社や株主共同の利益を害するような取引は行っておりません。

【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、現段階においていわゆる買収防衛策は導入しておりません。

【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、当社株式が公開買付けに付された場合、会社の支配権に変動を及ぼし、株主の利益に重大な影響を与えることから、取締役会の考え方を法令に則り直ちに全ての株主へ開示いたします。また、当社は公開会社であることに鑑み、株主の権利を最大限尊重し、株主が公開買付けに応じて株式を手放すことを妨げるような措置を講じることはありません。

【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、支配権の変動や株価の大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際には既存株主を不当に害することのないように、取締役会においてその目的を慎重に検証し、適正性を担保するとともに株主に対して当該政策の必要性や目的を十分に説明いたします。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

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。

当社は、会社と役員との取引について、グループ会社も含め「取締役会規程」において取締役会の承認が必要と定めており、その手続については、「権限規程」及び「個別権限基準表」において厳格に定めております。また、当社役員及び全グループ会社役員が関連当事者間取引を行っていないことを確認し、全対象者から同取引がないことを誓約する書面の提出を受けております。

なお、当社には支配株主に相当する主要株主は存在いたしません。

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、持続的な成長と企業価値の向上のために、株主、取引先、従業員等の当社事業に関連するステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。取締役会及び執行役員は、パーパス・ビジョン、長期経営計画 2030 等の策定と浸透を通じステークホルダーの権利や事業活動倫理を尊重する企業文化及び風土の醸成に向けて取り組んでおります。

【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。

当社グループは、従前の企業理念を刷新し、以下のパーパス・ビジョンを策定しました。

パーパス《グループの存在意義》

どこかにいる、だれかの未来のために

当社グループが取り扱い、製造している原料・素材・製品の多くは、そのままでは用途が分からないものですが、全てが地球のどこかにいるだれかの豊か(well-being *)な未来のためのものであるという誇りを持っています。

* “Health is a state of complete physical, mental and social well-being.” (WHO 憲章)

ビジョン《グループのありたい姿》

ヒトをつなぐ、モノをつなぐ、技術をつなぐ

当社グループは、“どこかにいる、だれかの未来のために” あらゆる機会をとらえ、ヒト、モノ、技術を縦横無尽につなぐ存在でありたいと考えています。

目指すべき「存在意義・ありたい姿」を明確にすると共に、上場企業として「資本コストや株価を意識した経営」という株主要請にも応え、グループの持続可能性を維持向上していく道筋を、方針・戦略としてグループ全体に明示すると共に、グループの全ての事業活動において、「パーパ

ス・ビジョン適合性」「株主期待適合性」「戦略適合性」の3軸のバランスで議論し、「注力」「効率化」「変革」を判断し実行して参ります。

【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等について、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、当社グループの役職員が従うべき行動規範として「アルコニックスグループ行動規範」をグループ内外へ公表・周知しております。さらに、その実践を確実なものとするため「アルコニックス役職員コンプライアンスマニュアル」を策定し、「コンプライアンスハンドブック」を作成、グループ会社を含む全役職員へ配布し、教育と研修を通じてコンプライアンス意識の徹底を図っております。

【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、グループ行動規範をグループ内外へ公表・周知し、「アルコニックス役職員コンプライアンスマニュアル」に記載しております。その実践の状況は内部監査においてモニタリングされ、内部統制委員会に報告されております。さらに、グループ役職員に対してコンプライアンス意識調査を定期的実施することにより、コンプライアンスを尊重する企業風土の醸成に向けた課題の把握及び改善に努めております。

【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(持続可能性)を巡る課題については、適切な対応を行うべきである。

当社グループは、サステナビリティ戦略 ～グループと社会の持続可能性～ と題し、サステナビリティ基本方針を以下の通り策定し、サステナビリティ重点課題(マテリアリティ)を特定しております。

■サステナビリティ基本方針

事業活動を通じて「どこかにいる、だれか」の豊かさ（well-being）を実現しようとしている当社グループのパーパスは、社会を持続させるための課題解決に向けた取組とは不可分の関係にあります。

当社グループは、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）・H（人財）を重点課題（マテリアリティ）と定め、取組を続けていきます。

■サステナビリティ重点課題（マテリアリティ）

- E（環境）：リサイクル事業を重点事業とし、適正・適法な循環型社会の実現を目指します。更に、事業活動を通じた環境負荷の軽減に努めます。
- S（社会）：人権と環境に配慮した調達、製造、販売を行い、公正なサプライチェーン構築に寄与すると共に、地域社会との共生を図ります。
- G（ガバナンス）：内部統制システムの基本方針に則り、グループとしての社会責任を全うしながら、リスクの統制を不断に行います。
- H（人財）：自律的・能動的に社会課題解決を行う人財を確保・育成する一方で、多様性・公平性・包括性に満ちたグループ風土を醸成していきます。

特にH（人財）については、一般的にはS（社会）に含まれる人的資本に関するマテリアリティを括り出し、全ての戦略を支える最重要の課題として最後尾に位置づけます。

【補充原則 2-3. ①】

取締役会は、気候変動等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等、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に検討を深めるべきである。

当社は、グループのサステナビリティに関連する方針や施策について、サステナビリティ戦略を管掌する取締役専務執行役員CSOを委員長とするサステナビリティ委員会で審議を行っております。マテリアリティへの対応は、E（環境）とS（社会）についてサステナビリティ委員会及び傘下の分科会にてPDCAサイクルを回し、G（ガバナンス）とH（人財）について内部統制委員会にてPDCAサイクルを回す体制とし、両委員会にて経営会議経由、取締役会へ報告することとしております。

当社は、グループのサステナビリティ関連課題をリスク・機会両面での重要な経営事項と捉え、これらの課題への対応を通じて企業価値向上を図るべく取締役会での議論・検討を深めて参ります。

【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、長期経営計画 2030 において「戦略に適合した人財投資」と「人財パフォーマンスの最大化」を基本方針とした人財戦略を策定し、多様な人財の採用・育成をはじめ個々の価値観を尊重し能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに注力しております。

具体的には、柔軟な働き方を支援する制度として、育児・介護・私傷病治療との両立支援制度や当社独自の「特別パパ育休制度」を導入しており、さらに面談や社内アンケート等の結果を反映した制度の定期的な見直しを行っています。

また、誰もが自分らしく活躍できる職場環境の実現に向けた取組としてダイバーシティやアンコンシャス・バイアスをテーマにした研修や、女性社員がキャリアや働き方に関する意見交換を行う女性社員交流会等の開催を行っています。

人的資本施策に関する詳細については当社 HP をご参照ください。

(https://www.alconix.com/sustainability/human_capital/)

【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併せて開示すべきである。

当社は、グループ経営を多様な視点から継続的に検証・検討することにより、中長期的な企業価値の向上や持続的な成長を実現することが重要であると認識し、性別・国籍を問わず、定期・中途の採用、管理職への登用等、多様な人財の活躍を支える制度の充実を推進しております。

当社及びグループ各社の国内外拠点においては、国籍をはじめ多様なバックグラウンドを持つ社員が活躍しており、今後もライフステージに応じた支援制度の拡充、女性管理職の育成と登用等を積極的に進めて参ります。

なお、女性管理職比率については女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画にて 2026 年度までに 10%とする目標を掲げており、最新の状況については当社の有価証券報告書に記載しております。

外国籍社員と中途採用については現在数値目標を設定しておりませんが、今後の状況に応じて検討をして参ります。

これらの取組みを通じ、中長期的に経営の意思決定に関わる人財の育成に積極的に取り組んで参ります。

【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懸念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や懸念が客観的に検証され適切に活用されるように、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、内部通報制度の仕組を「コンプライアンスハンドブック」への掲載、啓発ポスターのグループ会社への配布等の手段を通じて周知しております。当社は、2022年に内部通報制度を当社及び国内外グループ会社を網羅した「グローバル内部通報制度」として刷新しました。この制度は、グループ各社の「内部通報規程」に沿って運用され、通報窓口を社内通報担当部署、当社の常勤監査等委員、業務委託契約及び秘密保持契約を締結した複数言語に対応可能な専門業者に拡充することで通報の中立性と通報者のプライバシーに配慮した制度となっております。今後、グループ各社の役職員から受け付けた通報をグループ全体として対処し、不祥事及び法令違反の未然防止や内部統制上のリスク低減に努めて参ります。

なお、事案については、対処内容について審議・検討され、定期的に当社の内部統制委員会、監査等委員会及び取締役会に報告されています。

【補充原則 2-5. ①】

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、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るべきである。

当社は、グループ各社の社内通報担当部署、当社の常勤監査等委員、業務委託契約及び秘密保持契約を締結した複数言語に対応可能な専門業者で構成される内部通報窓口を設けており、通報者の秘匿と不利益取扱禁止を定めた「内部通報規程」により、通報者が保護される体制を整備しております。

【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等のスケジュールシップ活動を含む）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・配置等の人事面や運用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ようにすべきである。

当社は、2025 年 4 月より 100%確定拠出型の企業年金制度へ移行しております。そのため、企業年金の積立や運用はなくなりましたが、従業員に対しては、資産運用に関する教育研修の実施等を継続的に実行して参ります。

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になるようにすべきである。

当社は、株主、取引先、従業員等の当社事業に関連するステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示が不可欠であると認識しております。そのため、法令に基づく開示以外にも、ステークホルダーにとって重要と判断される非財務情報を含む情報については、広範な情報を適切な方法をもって開示しております。開示情報の内容については当社と株主の建設的な対話に資するよう経営会議及び取締役会で議論しております。

【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・監査役候補者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

当社は、取締役会事務局である業務管理部がIR広報部等と連携し、法令及び上場規則等に定められた開示をはじめとする情報発信を適確に行っております。

(i) 当社の目指すところ

当社の目指すところとして、パーパス・ビジョンや目標とする長期経営計画2030を当社ホームページ、有価証券報告書、統合報告書等にて公表しております。

・パーパス・ビジョン <https://www.alconix.com/company/purpose/>

・長期経営計画 2030 <https://www.alconix.com/ir/plan/>

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的考え方

当社は、VUCA が常態化する事業環境下、グループとしてさらなる成長を遂げるための道筋を明確にすべく、2025 年 5 月にパーパス・ビジョンと長期経営計画 2030 を策定し、中長期的な企業価値の向上を図っております。

これらの実現に向け、コーポレート・ガバナンスの充実が経営の重要課題であるとの認識のもと、株主、取引先、従業員等の当社事業に関連するステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすために、透明性、公正性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。

そのため、当社は、独立社外取締役を複数名選任し、取締役会において社外の視点を取り入れた的確かつ迅速な意思決定を行うとともに、取締役の指名及び報酬等に関しては、透明性及び客観性を確保するために、独立した取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。

また、監査等委員会設置会社として独立社外取締役を過半数とする監査等委員会を設置するとともに、重要な業務執行に関する審議を行うための経営会議、経営会議傘下の委員会として内部統制委員会、リスク管理委員会、サステナビリティ委員会、内部監査部門として監査部を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の充実に努めております。

(iii) 取締役・経営陣幹部の報酬決定の方針と手続

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員の報酬等の額について、代表取締役社長執行役員 CEO 及び独立社外取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は独立社外取締役）において審議のうえ、取締役会で決定いたします。当委員会は、各人の報酬について「経常利益」「株主総利回り」「ROE」の 3 指標の他、グループにおける長期経営計画 2030 の進捗並びに責任度合い、投資案件に係る意思決定の度合いを総合的に評価したうえで取締役会に答申しております。詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書の「【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」、有価証券報告書、株主総会招集通知に記載しております。

なお、監査等委員である取締役の報酬等の額は、株主総会においてご承認いただいた金額の範囲内で、監査等委員会の協議により決定しております。

(iv) 取締役の選解任に関する方針と手続

当社は、適切な意思決定及び経営の監督を行い、持続的な成長及び企業価値向上を実現するために、社内から当社の事業経営に関する幅広い知見と豊富な経験を備えている者を、社外から東京証券取引所が定める独立役員の独立性基準及び当社の独立性判断基準を満たした実践的かつ客観的な視点及び高い見識を備えている者を、取締役として選任することを

方針としております。取締役の選任・解任及び取締役候補者の指名については、指名・報酬諮問委員会において、各役職に求められる知識・経験、能力並びに業績等の要件を満たし、取締役として期待される役割を適切に遂行することが可能な候補者を総合的な評価により審議し、取締役会で決定しております。

(v) 取締役候補者の指名の理由

当社は、取締役候補者の選任理由について、株主総会招集通知並びに有価証券報告書に記載しております。なお、取締役の解任が行われる場合には、その理由について株主総会招集通知等において開示いたします。

【補充原則 3-1. ①】

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、情報の開示にあたり、株主、取引先、従業員等の当社事業に関連するステークホルダーが理解しやすいように具体的な記載を心掛け、正確な定性・定量的情報を迅速に開示するよう努めております。

【補充原則 3-1. ②】

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ている情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、海外投資家に対して、国内投資家に配信している情報と同等の情報を英文で提供するように努めて参ります。具体的には、英文ホームページの充実を図るとともに、決算短信及び適時開示等の開示文書、IR 関連情報、統合報告書等についても英文開示の充実を図って参ります。

【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を進めるべきである。

当社は、サステナビリティに関連する方針や施策について、サステナビリティ戦略を管掌する取締役専務執行役員 CSO を委員長とするサステナビリティ委員会で審議を行い、経営会議を通じて取締役会へ報告を行っております。

当社グループは、昨年度に長期経営計画 2030 を策定し、関連する新たなサステナビリティ戦略をサステナビリティ委員会にて審議し、サステナビリティ基本方針及び重点課題(マテリアリティ)を策定いたしました。

マテリアリティへの対応推進については、E(環境)とS(社会)に関してはサステナビリティ委員会及び傘下の分科会にて、G(ガバナンス)とH(人財)に関しては内部統制委員会にてPDCAサイクルを回していくこととし、両委員会が相互に連携することとしております。

当社グループの本課題における主要なリスク及び機会は、グループ事業活動の拡大に伴う、温室効果ガス(GHG)を中心とした環境負荷増加リスク、事業戦略上の重点事業であるリサイクル事業の成長を通じた、循環型社会の実現という社会要請への貢献機会、と認識しております。特に前者については、2024 年3月期における気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同表明以降、グループ全体のGHG排出量算定に取り組み、連結でのScope 1+2の算定手法を確立、リスク評価・管理の枠組みを整備してまいりました。そして2026年3月には、グループ全体の削減目標・計画を策定し開示いたしました。今後は策定した計画に沿って、PDCAサイクルを運営して参ります。

【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、外部会計監査人と監査等委員会、経理部及び内部監査部門が連携し、会計監査について定期的なレビューを実施しております。

【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

当社は、監査等委員会において、外部会計監査人の相当性判断を行うための判定評価基準を策定しており、外部会計監査人の独立性や専門性を確認しております。

【補充原則 3-2. ②】

取締役会および監査役会は、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の 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

当社は、毎期の期初に外部会計監査人から提示される監査計画に基づき、高品質な監査を可能とする十分な監査時間が確保されていることを取締役会及び監査等委員会で確認しております。外部会計監査人は代表取締役社長執行役員 CEO・取締役常務執行役員 CFO 等との面談を実施しており、経営陣幹部へのアクセスが確保されております。また、外部会計監査人は監査等委員会へ監査計画・期中レビュー・監査結果の説明や定期的な情報交換を実施し、内部監査部門と定期的な情報交換を行い、相互に連携を図っております。なお、外部会計監査人が不正を発見した場合には、取締役会・監査等委員会に報告され、内部統制担当役員である常務執行役員 CHRO が中心となり対応にあたることとしております。

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等、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、パーパス・ビジョン、長期経営計画 2030 等企業戦略の決定、執行側が適切にリスク対応できる体制の整備・強化に向けた指示・助言の実行、取締役の過半数を占める独立社外取締役による執行側の監督等を行い、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的とした役割・責務を果たしております。

【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。

当社は、取締役会において、パーパス・ビジョンの策定を通じグループの存在意義とあるべき姿を確立いたしました。また、長期経営計画 2030 の策定を通じ戦略的な方向性を決定し、重要な業務執行の決定に際してはパーパス・ビジョンや長期経営計画 2030 を踏まえて意思決定を行っております。

【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。

当社は、取締役会規程において、取締役会が判断・決定する事項を審議事項・決議事項として定めております。また、執行側に判断・決定を委ねた事項のうち重要な事項を同規程において報

告事項として定め、適切な執行に向けた監督を行っております。

なお、当社は監査等委員会設置会社であり、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役に委任することができる旨の規定を定款に設けております。

【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、従来の1年ごとに見直す方式の3年間の中期経営計画に代え、2030年度を最終年度とする6年間の長期経営計画2030を策定しました。

VUCAが常態化する時代をグループとして生き抜くため、ありたい姿や進むべき道筋を明確化すると共に、外部環境変化に左右されない、更なる成長のための長期目標を設定し、目標達成に向けグループ一丸となって前進して参ります。

取締役会・執行役員は長期目標達成に向け最善の努力を行うと共に、その進捗と成果を定期的に分析・検証し、株主との対話内容も踏まえた計画のブラッシュアップを図って参ります。

【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、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会において、最高経営責任者等の後継計画を策定し、同委員会からの報告をもとに取締役会で取締役と執行役員の人事を決定しております。

【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・責務の一つとして捉え、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。

当社は、「取締役会規程」「権限規程」「個別権限基準表」等の社内規程に基づき、決議事項、審議事項及び報告事項を取締役会に上程します。取締役会では、社外取締役からの客観的な意見や助言も踏まえて上程された事項に対する合理的な判断を下しております。取締役会での決定後は、各業務担当役員支援の下で執行役員を中心に業務が遂行されます。

経営陣の報酬については、補充原則 4-2. ①に記載の通りです。

【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、客観的・透明性のある手続に従い、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、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本補充原則において同じ。）の個人別報酬の内容にかかる決定方針を取締役会で決議しております。また、当該事項の取締役会決議に際しては、決議内容をあらかじめ指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を受けております。取締役個人別の報酬等の内容にかかる決定方針、具体的な報酬体系、取締役（社外取締役を除く。）の報酬額、社外取締役の報酬等の決定に関する基本方針につきましては、当社株主総会招集通知及び有価証券報告書で開示しております。

■ 「第 45 回定時株主総会招集通知」

<https://www.alconix.com/ir/stock/meeting/>

■ 「有価証券報告書」

https://www.alconix.com/ir/library/securities_reports/

【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に、実効的な監督を行うべきである。

当社は、原則 2-3. に記載の通り、グループのサステナビリティ基本方針を策定し、サステナビリティ重点課題（マテリアリティ）を特定しております。また、長期経営計画 2030 の各戦略において、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する方針・戦略を策定しており、取締役会では本計画に沿った戦略・施策の実行により、持続的な事業成長が果たされるよう監督しております。

【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、取締役及び執行役員人事を指名・報酬諮問委員会での評価を経た答申を受けて取締役会において決定しております。適時かつ正確な情報開示への監督については基本原則 3 に記載の通り対応しております。内部統制やリスク管理体制については、後述の補充原則 4-3. ④に記載の通り対応しております。経営陣と会社との間に生じ得る利益相反行為の管理の対応については、原則 1-7 に記載の通りです。

【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。

当社は、会社の業績等を踏まえ、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会（構成員の過半数は独立社外取締役）において取締役候補者及び個々の経営陣幹部の資質等を検討の上、選解任を行っております。取締役の任期は 1 年であることから、取締役については実績や資質について毎年審議されることになっております。

【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・透明性のある手続に従い、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。

当社は、代表取締役社長執行役員 CEO の選解任が会社における最も重要な戦略的意思決定であることを認識し、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会において、当社のパーパス・ビジョンや長期経営計画 2030 の実現に相応しい人物を選任するように議論しております。

【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・透明性のある手続を確立すべきである。

当社は、代表取締役社長執行役員 CEO の任期は 1 年と定めておりますが、法令に定める解任事由等がある場合には、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、任期中であっても取締役会決議で解任することがあります。

【補充原則 4-3. ④】

内部統制や先を見越した全社的な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、内部統制について、経営会議の傘下に内部統制担当役員を委員長とする内部統制委員会を設置し、「内部統制システムの基本方針」に則り内部統制システムを構築し高度化することに努めております。コンプライアンスについては、内部統制委員会の傘下にコンプライアンス会議を設置し、コンプライアンス上の課題の特定、コンプライアンス事案の報告・分析・対応、コンプライアンスの確保、その他コンプライアンスに関する事項について審議・報告を行っております。

リスク管理については、経営会議の傘下に取締役常務執行役員 CFO を委員長とするリスク管理委員会を設置し、当社グループの重要リスクの特定や管理対応状況、並びにこれに係る各主管部署での計画策定や対応状況等の審議・報告を行っております。

取締役会は、これらの委員会からの報告を受けるとともに、内部監査部門が監査等委員会の承認を得て作成した年間監査計画に基づき実施する法令・社内規程等の遵守状況及び業務の妥当性・効率性等に係わる内部監査報告を受け、当社グループ全体の内部統制システムの検証と監督を行っております。

【原則 4-4. 監査役および監査役会の役割・責務】

監査役および監査役会は、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等の役割・責務を果たすことに当たって、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、監査役およ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。

当社は、月次の定時監査等委員会に加え、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しており、各監査等委員の報告に基づく協議を行うことで、独立した客観的立場での意見形成を図っております。

また、監査等委員は、取締役会への出席の他、代表取締役及び各取締役（監査等委員である取締役を除く。）との意見交換、内部監査部門及び内部統制部門との情報共有、常勤監査等委員による重要会議等への出席、決裁申請書等重要書類の閲覧、往査及びヒアリング等の監査業務を通じて認識した取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行に関する課題について、取締役会や経営陣に対して積極的に意見を述べております。

【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、およ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。

当社は、3名の監査等委員（うち2名は、それぞれ公認会計士、弁護士の資格を保有する独立社外監査等委員）による独立性の高い監査等委員会を構成しております。

原則 4-4 に記載の通り、常勤監査等委員と独立社外監査等委員が連携しながら実効性のある監査等委員会監査の実施が可能な体制を構築しております。また、独立社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）と監査等委員会の意見交換を実施することで、連携強化を図っております。

【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・監査役および経営陣は、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、取締役及び執行役員が株主に対する受託者責任があることを認識し、当社のパーパス・ビジョンを実践することにより企業価値の向上に努めて参ります。

【原則 4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役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、業務執行に携わらない独立社外取締役を4名選任しております。独立社外取締役は、

取締役会において独立かつ客観的な立場から意見や助言を述べることで、経営監督の実効性を確保しております。

【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

当社は、当社グループの企業価値を向上させる観点から、独立社外取締役が株主、取引先、従業員等の当社事業に関連するステークホルダーの意見を代表して客観的で自由な意見や助言を取締役会で述べる機会を確保することで、経営の監督を適切に行えるように努めております。また、独立社外取締役が過半数を占める（独立社外取締役が委員長）指名・報酬諮問委員会において、取締役や経営陣幹部の選解任を審議しております。

【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。

当社は、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準及び当社の独立性判断基準（原則 4-9 に記載の通り）を充足した独立社外取締役6名（取締役総数10名中）を選任しております。

独立社外取締役は、多様な視点や経験や高度な専門知識に基づき、当社グループの経営全般について独立した立場から助言する役割を担っております。独立社外取締役に対しては、取締役会事務局が取締役会開催日前に議案及び報告事項の事前説明を実施する等して、取締役会での積極的な発言を支援する体制を整えております。

【補充原則 4-8. ①】

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等、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、独立社外取締役間の情報交換会を年一回実施し、グループ経営の課題の共有等を行っております。

【補充原則 4-8. ②】

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」を決定すること等により、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。

当社は、取締役会事務局と監査等委員会室を設けることにより、独立社外取締役と経営陣との連絡・調整、独立社外取締役と監査等委員会との連携強化を図れる体制を整えております。

【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（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、現段階において当社株主の中に支配株主はいないものと認識しております。

【原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

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に努めるべきである。

当社は、独立社外取締役候補の選任にあたり、会社法及び東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準に加えて、下記に記載する当社独自の独立性判断基準を用いております。

■ 「アルコニックス株式会社社外取締役の独立性判断基準」

当社の社外取締役を東京証券取引所が定める「独立役員」として指定するためには、以下の基準のいずれにも該当してはならない。

- (1) 当社及びその子会社の業務執行者 ※1
- (2) 当社の主要な株主 ※2 又はその業務執行者
- (3) 当社グループが主要な株主となっている者又はその業務執行者
- (4) 当社グループを主要な取引先とする者及びその業務執行者、又は当社グループの主要な取引先及びその業務執行者 ※3
- (5) 当社グループの主要な借入先 ※4 又はその業務執行者
- (6) 当社グループから一定額を超える寄付を受けている者 ※5
- (7) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
- (8) 当社グループから一定額を超える金銭のその他の財産を得ている法律専門家、会計専門家、及びコンサルタント等（役員報酬を除く） ※6
- (9) 過去3年間に於いて、上記(1)から(8)のいずれかに該当していた者
- (10) 上記(1)～(9)までのいずれかに該当する者の配偶者又は二親等以内の親族
- (11) 当社グループから取締役を受け入れている会社の業務執行者
- (12) 当社における社外役員として在任期間が8年を超える者
- (13) 就任前10年間のいずれかの時期に、当社グループの業務執行者であった者
- (14) 他の上場会社の取締役又は監査役に4社を超えて就任している者
- (15) その他、当社グループ及び当社の一般株主との間で恒常的に利益相反が生じる等独立性に疑いがある者

※1 業務執行者とは、法人等の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これに類する役職者及び使用人等

※2 主要な株主とは、当社総議決権の10%以上を直接又は間接的に保有する者

※3 直近の事業年度において、当社グループとの取引額が当社グループ連結売上高又は当該取引先連結売上高の2%を超える者(当社グループの買い先/売り先)

※4 主要な借入先とは、直近の事業年度において、当社グループが連結総資産の2%を超える額を借入れている先

※5 当社グループから、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付又は助成を受けている者

※6 直近の事業年度において、役員報酬以外に年間1,000万円を超える額を受けている者(ただし、当該財産等を受けている者が法人、組合等の団体である場合には当該団体の連結売上高の2%を超える額を受ける団体に所属する者)

【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、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を選択しております。その他、任意の委員会として取締役会の諮問機関としての指名・報酬諮問委員会を設置し、統治機能の充実に図っております。今後も、会社の規模や外部環境の変化に対応すべく、当社グループの企業価値の向上や持続的な成長のために必要な機関設計を採用して参ります。

【補充原則 4-10. ①】

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、指名や報酬等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。

(1) 指名・報酬諮問委員会設立の経緯や開催状況

当社は、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会（構成員の過半数が独立社外取締役）を設置しております。同委員会においては、独立社外取締役の豊富な知見や経験から適切な助言を得ながら、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を考慮に入れて後継計画を含む取締役候補者選任や役員報酬制度の議論が行われております。

(2) 指名・報酬諮問委員会の役割・権限

当社は、指名・報酬諮問委員会において、取締役の指名や報酬について、会社法にて取締役会で最終決定することが定められている事項に関する方針の決定や原案の策定を行っております。

具体的には、取締役候補者の選定方針・選定手続の決定、並びに、選任・解任議案原案の策定、執行役員等の経営陣幹部候補者議案原案の策定、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬方針の決定、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個別報酬の決定等です。

(3) 当社役員に求められるスキル等

補充原則 4-11. ①に記載しております。

【原則 4-11. 取締役会・監査役会の実効性評価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・能力および必要な財務・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・評価を行うこと等により、その機能の向上を図るべきである。

当社は、定款で取締役の員数を最大13名と定めております。2026年6月24日現在、取締役会は、取締役10名（うち独立社外取締役6名）男性7名、女性3名で構成されております。独立社外取締役には、他社での経営経験や法務、財務・会計に精通した6名を選任しております。また、独立社外監査等委員には、財務・会計に関する知識を有した公認会計士、法務に関する知識を有した弁護士を選任しております。

取締役会実効性の評価については、補充原則4-11. ③に記載の通りです。

【補充原則 4-11. ①】

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、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性およ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、グローバルビジネスを展開する商社と、高い技術力及び競争力を保有する製造業の両面を有する総合企業として、持続的な成長に向けた実効性のある企業統治確立のため、幅広い事業経験及び多岐にわたる専門性や知識を有する取締役を選任しております。当社の取締役選任の基準となるスキルマトリックスは、当社株主総会招集通知で開示しております。

■「第45回定時株主総会招集通知」

<https://www.alconix.com/ir/stock/meeting/>

なお、スキルマトリックスについては、当社グループの企業価値の向上や持続的成長の観点から必要と判断される項目を追加する等、今後も加筆修正して参ります。

【補充原則 4-11. ②】

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務する場合には、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。

当社は、独立社外取締役に対して、当社の業務に支障がないように 4 社を超えて他社の役員を兼任することを認めておりません。個々の取締役の主要な兼任状況については、有価証券報告書及び株主総会招集通知で毎年開示しております。社内取締役はグループ会社を除き他社役員を兼任しておりません。

■「有価証券報告書」

https://www.alconix.com/ir/library/securities_reports/

■「第 45 回定時株主総会招集通知」

<https://www.alconix.com/ir/stock/meeting/>

【補充原則 4-11. ③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、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。

当社は、全ての取締役に対するアンケート結果に基づく取締役会全体の実効性評価を行っております。

全ての取締役に対して外部機関に直接回答を求める形式でアンケートを実施し、アンケートの結果を踏まえ、年度課題のうち評価が改善しなかった課題や他のアンケート項目との比較で相対的に評価の低かった項目を翌年度の課題として設定しております。

また、課題と計画の共有を図るべく取締役会においてアンケート結果報告と抽出された改善課題への取組方針説明をそれぞれ行っております。

【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。

当社は、取締役会における自由闊達で建設的な議論・意見交換に向け、取締役会に先立ち決議・審議・報告各事項についての理解を深めるべく独立社外取締役に対する事前説明を行っております。

【補充原則 4-12. ①】

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

当社は、取締役会の審議活性化に向けて、取締役会事務局を中心に、取締役会決議・審議・報告事項に関する資料の事前配布、独立社外取締役に対する事前説明における総括資料の提示、取締役会日程の共有、開催頻度・議題数・審議時間の最適化への取組等を行っております。

【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。

当社は、取締役がその職務の遂行に必要となる情報や資料について、取締役会事務局に提出を求めることができるものとしており、取締役会事務局は速やかにこれらを提供するとともに、必要に応じて関係各部署に情報や資料の提供を要請しております。また、取締役会事務局は取締役会及び取締役を、監査等委員会室は監査等委員会及び監査等委員を、それぞれ支援する体制としております。

【補充原則 4-13. ①】

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。

当社は、当社取締役が適切な意思決定を行うために必要がある場合には、取締役会事務局を通じて、関連する部署に対し情報や資料の提供を求めることができるものとしております。また、独立社外監査等委員は、監査を行うにあたり必要な情報や資料を、常勤監査等委員又は監査等委員会室を通じて入手することが可能です。情報や資料の提供要請を受けた関連部署は、取締役会事務局又は監査等委員会室に対して速やかに提供することとしております。なお、監査等委員会は法令に基づく調査権限が必要と判断する場合には、当該調査権限を行使することがあります。

【補充原則 4-13. ②】

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、取締役が、業務遂行のために第三者の意見が必要と判断した場合には、弁護士事務所や監査法人、コンサルティング会社等の外部専門家を起用できるものとし、その費用については当社に請求できる仕組みを構築しております。

【補充原則 4-13. ③】

上場会社は、取締役会およ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等、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、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として、内部監査部門は監査等委員会の指揮命令に従い監査業務を遂行し、定期的に監査結果を代表取締役及び監査等委員会に報告しております。また、独立社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対しては取締役会事務局が、独立社外監査等委員に対しては監査等委員会室が中心となって、情報や資料の提供等の対応を行っております。

【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等を行うべきであり、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、中長期的な企業価値の向上や持続的な成長のため、取締役の役割・責務に関する理解を深めることが重要であると認識しており、取締役に対して必要とされる知識習得のための社内役職員によるレクチャーや外部セミナー受講の機会提供等を適宜実施しております。また、当社グループの会社概要や取扱品目等の理解を進める資料として、取締役会事務局が当社グループに関する小冊子を作成して取締役に配布している他、グループ会社の工場見学会等も開催しております。

【補充原則 4-14. ①】

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、独立社外取締役が新たに就任した際にグループ事業に関する知識習得のため、グループ事業概要の説明やグループ会社の工場見学会等を個別に実施しております。

【補充原則 4-14. ②】

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、取締役に期待される役割や責務、必要とされる見識・資質等を踏まえて、外部セミナー等への参加の機会を提供しております。また、当社のパーパス・ビジョン、役職員の行動指針、規程の他、長期経営計画 2030 等の内容を盛り込んだ最新の IR 資料や職務遂行に必要な情報を取締役に提供し、共有化を図っております。なお、社外取締役に対しては、取締役会での審議の充実を図るため、事務局が取締役会資料を事前に配布し説明を行っております。

今後とも、サステナビリティ及びその他、当社の中長期的な企業価値向上の観点から継続的なトレーニング等の実施を検討して参ります。

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、企業価値の向上と持続的な成長を目指して、株主との間で建設的で積極的な対話を行い、株主からの指摘を企業経営に反映させることが重要であると認識しております。IR広報部を中心とした実務対応体制を充実させるとともに、代表取締役社長執行役員 CEO、取締役専務執行役員 CSO、取締役常務執行役員 CFO が投資家と直接対話する機会を定期的に設けております。

【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、株主との建設的な対話を促進するため、取締役専務執行役員 CSO が株主との対話を統括し、対話を補助する部門間での有機的な連携を確保しております。株主・投資家とのコミュニケーションの機会としては、株主総会をはじめ中間・期末時点での決算説明会、機関投資家との個別面談を設け、代表取締役社長執行役員 CEO、取締役専務執行役員 CSO、並びに取締役常務執行役員 CFO が当社の経営状況並びに事業活動等について説明をしております。また、個人投資家に対しては、オンラインミーティングと首都圏、関西圏を中心に年間複数回の IR セミナーを開催し、代表取締役社長執行役員 CEO 自ら会社説明と質疑応答を行っております。株主からの意見等で重要と判断したものについては、取締役会に報告すると共に、必要に応じて執行役員や社員とも共有しております。

【補充原則 5-1. ①】

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。

当社は、基本原則 5 に記載の通り、IR 広報部が企画したスケジュールに従って、代表取締役社長執行役員 CEO、取締役専務執行役員 CSO、取締役常務執行役員 CFO ができる限り株主の希望に沿う形で対話(面談)に応じております。独立社外取締役や監査等委員が面談に臨むことについても今後検討して参ります。

【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 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

当社は、以下の方針に沿って株主との建設的な対話を促進しております。

- (i) IR 広報部を管掌する取締役専務執行役員 CSO が株主との対話の統括を担っております。
- (ii) 対話の窓口となる IR 広報部、経営戦略を担う経営企画部、情報開示や取締役会事務局を担う業務管理部、財務や決算情報を司る財務部及び経理部、その他関連部署の担当者間で連携するための体制整備を進めております。
- (iii) 原則 5-1 に記載の通りです。
- (iv) 原則 5-1 に記載の通りです。
- (v) 四半期ごとに行う機関投資家訪問や個別取材、決算説明会等は四半期決算発表後に実施することとし、四半期末の翌日から決算発表日までの間は全ての IR 活動を停止しております。また、株主との対話に際しては、フェアディスクロージャー・ルールに従い、特定の株主に対してのみインサイダー情報を提供することを禁止しております。

【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、四半期末における株主名簿について株主構造を把握し、株主構成や地域別保有状況を分析したレポートを取締役専務執行役員 CSO が、取締役会で報告しております。また、定期的に外部機関を起用した実質株主の判明調査を実施しております。

【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適確に把握した上で、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・研究開発費・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、長期経営計画 2030 の詳細を以下リンク先にて開示しております。当社の資本コスト(加重平均資本コスト: WACC)は 5%半ば程度であると認識しており、また、具体的な経営目標として設定した ROE(自己資本利益率)12%以上、ROIC(投下資本利益率) 8 %以上を達成するため、「収益力強化・創出」「資本活用と配分最適化」「グループと社会の持続可能性」「人財育成と生産性向上」「デジタル利活用」を課題として取り組み、「パーパス・ビジョンの具現化」と資本コストや株価を意識した経営を両立することとしております。

■ 「長期経営計画 2030」

<https://www.alconix.com/ir/plan/>

■ 「長期経営計画 2030」 英文

<https://www.alconix.com/en/ir/plan/>

【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、長期経営計画 2030 において、グループとしての事業ポートフォリオに関する方針・戦略を策定しております。

以 上