



アルコニックス株式会社

2024年3月28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みについて

### 第1章 株主の権利・平等性の確保

#### 【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう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でき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、速やかな情報開示と環境整備を行っております。

#### 【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、積極的な情報開示およびIR活動を通じて、現状の経営体制、事業活動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全ての株主の議決権行使に資する情報提供をしております。

**【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およ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(株主総会決議結果)を作成・開示し、その内容について取締役会に報告されております。現時点では、会社提案議案が反対多数で否決される可能性は低いものと考えておりますが、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、経営判断の機動性・専門性を確保する観点から、中間配当の決議および自己株式の取得に関する決議事項について取締役会に委任しております。また、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、取締役任期を1年とし、現在9名の取締役のうち4名を独立社外取締役としている他、社外監査役3名を含む監査役4名の体制で取締役の業務執行状況の監督をしております。

**【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、当社社内規程の「株式取扱規則」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。

株主総会は当社の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。

原則 1-2 に記載の通り、当社は株主総会を最高意思決定機関であると認識しておりますので、株主が議決権の適切な行使をするために必要な情報は、必要に応じて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、当社ホームページおよ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、議案を含む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。

株主総会招集通知発送までの電子的公表については、株主総会招集通知の発送日から 5~6 日程度前を目途に公表しております。

**【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。

原則 1-2 に記載の通り、当社は株主総会を最高意思決定機関であると認識しておりますので、当社と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。

当社には多くの機関投資家や海外投資家がおりますことを踏まえ、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、招集通知および参考書類の英訳版を当社ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトで継続的に開示しております。

**【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。

当社では信託銀行等の名義で株式保有する機関投資家等の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。もっとも、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、今後は実質株主の株主総会出席に関する議論を進めることも検討いたします。

**【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の最適なバランスを目指すこととしており、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、取引関係の円滑化およ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ののかについて経営会議で検討した上、定期的に取り締役員会で議論しております。取締役会で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。

今年度より、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」における当社および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参ります。

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。

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、当該会社との協議の上で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害す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。

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は経営会議および取締役会

で定期的に精査しており、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害するような措置を講じることはございません。

**【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。

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、監査役も出席する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】**

上場会社と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、会社と役員との取引については、当社「取締役会規程」の定めるところにより取締役会の承認が必要とされております。また実際にそのような取引が見込まれる場合においてもその手続については「権限規程」および「個別権限基準表」にて厳格に定められており、当該基準は当社だけでなくグループ会社にも適用しております。今年度については、2023年2月までに本社役員およ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、株主をはじめとする全ての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。取締役会および経営陣は、先頭に立ってステークホルダーの権利や立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化や風土を創造し、継続的にその内容を検証するように努めております。

### 【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。

(1) 当社は、「非鉄金属の取引を通じて、新たな価値を創造し、社会の発展に貢献します。」という企業理念を掲げております。

(2) 当社の経営理念は、以下の通りです。

1. 法令・企業倫理を遵守し、公明正大かつ透明性の高い経営を行い、誠実で信頼されるグループへ成長します。
2. 株主、取引先、従業員、地域社会との良好な関係を維持し、「良き企業市民」としての責務を果たします。
3. 3R(Reduce、Reuse、Recycle) 関連事業を中核として、資源循環型・環境配慮型社会の発展に貢献するとともに、新たな「環境親和型ビジネス」の創出に挑戦します。
4. 高い専門性を持つ人材の育成を図り、活力溢れ、洗練されたグループを目指します。

■いずれも当社ホームページにも掲載しております

<https://www.alconix.com/company/statement.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、行動準則として「アルコニックス役職員コンプライアンスマニュアル」および「コンプライアンスハンドブック」を策定し、その実践を確実なものとするためグループ会社を含む全役員及び全社員へコンプライアンスハンドブックを配布し、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。

当社の行動準則は「アルコニックス役職員コンプライアンスマニュアル」および「コンプライアンスハンドブック」に記されており、その実践の状況はコンプライアンス委員会および内部統制委員会に報告され、内部監査においてもモニタリングしております。さらに社員のコンプライアンス意識調査を定期的に実施し、各委員会への報告事項と併せて取締役会でレビューを行い、必要な検討を加えております。

### 【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。

当社は、「非鉄金属の取引を通じて、新たな価値を創造し、社会の発展に貢献します。」という企業理念に基づき、社会・環境問題に対して積極的に取り組むことが企業の持続的な成長に不可欠であるという認識のもと、リサイクルをはじめとした環境負荷低減や地域社会貢献等に取り組んで参りました。

人権の尊重および取引先との公正・適正取引の観点からは、当社グループ全役職員に社内コンプライアンスをまとめた「コンプライアンスハンドブック」を配布し、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。

環境の観点からは、環境マネジメントシステムの国際規格である ISO14001 を取得している当社が未導入のグループ会社の規格認証取得もしくは当社企画認証への組入れを推進し、サステナビリティ課題に取り組むに当たっての有効活用を目指しております。加えて、当社グループは、2023 年 7

月末に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同し、TCFD 提言に沿った開示の準備を進めております。

当社は、今後もサステナビリティに関する課題解決および自身の持続的な成長を目指して参ります。

**【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、グループの中長期的な持続的な成長を支え、企業活動を通じ実践すべきテーマとして、以下の4つのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を設定しております。特に、当社グループにとって意識すべきテーマである、環境親和型ビジネス・気候変動対策、人権対応、内部統制強化、人的資本については、中期経営計画でも示しているように、リスク低減および収益機会分析双方の取組みを進めております。

従前から社内横断的に活動してきたサステナビリティ推進室を2023年4月1日に正式な社内組織として改編いたしました。同推進室においては、社内各部から選抜された担当者が当社グループのサステナビリティを巡る課題の対応策について、毎月2回程度協議しております（担当者を数年でローテーションさせることで、社内全体のサステナビリティへの意識を向上させて参ります）。

同推進室での協議内容は、取締役常務執行役員CSOを委員長とするサステナビリティ委員会を經由して取締役に定期的に上程され、取締役会での議論内容や指示が同推進室にフィードバックされる仕組みとなっております。

■当社マテリアリティ

- |            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| E : 環境     | 脱炭素、資源循環といった環境親和型ビジネスを推進する            |
| S : 社会(人権) | ステークホルダーとの関係構築を強化し、人権を尊重する取り組みを具体化する  |
| G : ガバナンス  | コンプライアンス・リスクマネジメント体制を中心とした内部統制を一層強化する |
| H : 人財     | 多様な人財の創造的な活躍をサポートする登用・育成制度と職場環境を整備する  |

- 「中期経営計画」 <https://www.alconix.com/ir/management/plan/>

#### 【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。

当社は中期経営計画において「人的資本強化」を課題として掲げ、女性従業員活躍推進の環境づくりを推進し女性社員の比率を高める他、テレワークおよびフレックス体制の導入等の多様な働き方を可能とする環境整備に努めております。2022 年度は「女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画」を策定し、2022 年 4 月から 2025 年 3 月までの 3 年間を行動計画期間として定め、以下の課題とその取組目標を設定しております。

##### ■多様性の視点

多様な働き方を支援するための制度を拡充するため、性別に関係なく社員一人ひとりが活躍できる就業環境を目指す

<具体的な主要取組内容>

##### ◇支援対象者

- ・ 育児支援：小学校卒業前の子を養育する社員
- ・ 介護支援：要支援または要介護認定を受けた家族を介護する社員（同居・別居問わない）

##### ①『育児・介護特別在宅勤務制度』

勤務時間中の中抜けが可能な在宅勤務制度

##### ②『積立有給休暇制度』

取得できなかった年次有給休暇を入社 3 年から積み立て、育児・介護による休暇の際に有給休暇として利用できる制度

##### ③『育児短時間勤務等の利用可能期間延長』

育児に関する各種制度の利用可能期間を「子の小学校卒業まで」に延長

※法定では「子が 3 歳になるまで」

##### ④『子の看護休暇』

小学校卒業までの子の体調不良やケガ、健康診断等の場合に取得できる有給の特別休暇制度（子一人/年 5 日、二人以上/年 10 日）

※法定では「子の小学校入学前」かつ「無給休暇」

##### ⑤『特別パパ育休』

配偶者が出産した社員が、子の出生後 8 週間取得できる特別の有給休暇制度

※法定では「出生日（または出産予定日）から 8 週間以内のうち 4 週間」かつ「無給休暇」

##### ⑥『出産祝金制度』

当社入社後に第一子誕生の場合 20 万円、第二子 50 万円、第三子以降 100 万円を支給する制度（入社 1 年未満の場合は一律 2 万円）

## ■女性活躍

### <具体的な取組内容>

中途採用を含めた女性の採用数を積極的に増やし、当社単体女性社員比率を33%(2023年3月31日現在)から2025年3月末までに35%以上に引き上げます。また、女性管理職の割合を3.7%(同)から2026年3月末までに5%へ段階的に引き上げて参ります。

さらに、男女間の賃金格差については、男性100に対する女性53.8のスコア(同)を2026年3月末までに60へ改善いたします。

※男女間の賃金格差については、男性従業員を100とした場合の女性従業員の数値です。

管理職では73.5、総合職では93.3です。なお、実績値は男女の人数構成及び職群でのばらつきによるもので、同一職群間での男女間の賃金格差はありません。

### 【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、女性・外国人・中途採用者の採用や管理職への登用等、多様なバックグラウンドを有する人材を登用することを通じて、グループ経営の方向性を多様な視点から継続的に検証・検討することが、中長期的な企業価値向上や持続的な成長に資すると認識しております。

当社海外法人の各拠点では多くの現地スタッフが活躍しており、グループ各社の国内外拠点においても、国籍の異なる外国人(グループ全体従業員の約40%)や多様なバックグラウンドを有する中途採用者が管理職で登用される等活躍しております。また、原則2-4に記載の通り、産休・育休からの復帰支援制度をはじめとするキャリア継続プラン、管理職への登用等を含めた体制構築を通じて、女性活躍のロールモデルを確立していきたいと考えております。

以上のように、中長期的目線でジェンダー等の属性にとらわれない人材の採用や登用、企業研修の機会の付与を積極的かつ継続的に行うことで、当社は、将来的に経営の意思決定に関わる多様な人材が増加することにつながると考えております。

### 【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・ホットラインの仕組みを全役職員に配布している「コンプライアンスハンド

ブック」に掲載しております。当社の内部通報制度は、2022年に当社およ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」として刷新いたしました。当該システムは、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、常勤監査役、顧問弁護士から、数か国語に対応可能な業務委託契約および秘密保持契約を締結した第三者の専門業者に拡充することで通報の中立性と被通報者のプライバシーに配慮しております。今後、グループ各社から受け付けた通報をグループレベルで対処し、不祥事や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、特に重要な事案については、当社取締役会に報告され、対処内容について審議・検討しております。

#### 【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。

当社の内部通報窓口は、担当部署の他、経営陣から独立した常勤監査役、顧問弁護士から、数か国語に対応可能な業務委託契約および秘密保持契約を締結した第三者の専門業者であり、受けた情報は極秘扱いとして必要最小限の関係者のみに周知されます。また、通報ルートや窓口を複数用意することにより、知り得た情報の報告先として直属の上司が適切でない場合と情報提供者が判断した場合には、職制を超えた通報窓口で報告できることとし、情報管理や秘密保持を徹底することで、情報提供者に不利益が生じないようにしております。

なお、運用中の「グローバル内部通報制度」につきましては、原則 2-5 に記載しております。

#### 【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、キャッシュバランス型の確定給付型企业年金制度を採用しており、企業年金の積立金の管理および運用に関しては社外の資産管理運用機関等と契約しております。当社は、資産の運用基本方針および運用指針等を策定し、その方針に従って資産の運用を委託するとともに、運用資産を時価により定期的に評価しております。なお、企業年金の資産運用に精通する総務・人事部が、これら外部機関による運用実績を適切にモニタリングしております。

### 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、株主をはじめとする全ての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情報(非財務情報を含む)については、速やかに当社ホームページに公開する等適切かつ積極的な開示を行っております。当社と株主との建設的な対話に必要なリスクやガバナンスをはじめとする情報の開示内容については取締役会で議論をしております。

#### 【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、業務管理部がIR広報部および取締役会事務局等と連携し、適時開示・任意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) 当社の経営理念や経営戦略、経営計画

当社ホームページや有価証券報告書、事業報告書等で公表しております。

#### ■当社ホームページ

- ・ 経営理念 <https://www.alconix.com/company/statement/>
- ・ 中期経営計画 <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

■当社ホームページ

- ・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み（本紙）

<https://www.alconix.com/company/governance.html>

(iii) 取締役・経営陣幹部の報酬決定の方針と手続

当社有価証券報告書および株主総会招集通知で公表しております。

(iv) 取締役の選解任に関する方針と手続

補充原則 4-3. ①に記載の手続により取締役は選解任されます。なお、社外役員については、東京証券取引所の定める独立性判断基準に加えて、当社独自の独立性判断基準（原則 4-9 に記載の通り）の要件を充足し、客観的な視点および高い見識を有する者から選出することを方針としております。

(V) 取締役・監査役候補者の指名の理由

株主総会招集通知、有価証券報告書等で公表しております。

**【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、株主を含む全ての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、正確で迅速な定性・定量的な情報を開示するように努めております。

**【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語で提供するよう進めております。具体的には、IR 関連情報を含むホームページの充実を図るとともに、決算短信や適時開示等のプレスリリース文書の他、会社案内等の PR 資料についても積極的に英語での開示を充実させる予定です。

### 【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、2021 年 12 月に代表取締役会長執行役員 CEO を委員長とする「サステナビリティ委員会」を立ち上げました。現在は取締役常務執行役員 CSO が委員長を務めております。また、同委員会の下部組織である「サステナビリティ推進室」を中心に、サステナビリティおよび ESG（環境活動、社会貢献活動を含む）に関して、主に以下の事項に対して取り組む方針としております。

- (1) サステナビリティ全社方針や ESG 各トピックスに関する指針の制定
- (2) サステナビリティに関するリスク・機会の特定と検証
- (3) 気候変動対策・環境保全のための指針や施策の考案
- (4) 労働環境是正、社内のダイバーシティ向上のための指針や施策の考案
- (5) 人権・環境についてのサプライチェーンマネジメントの実施と結果分析
- (6) (1)～(5)を踏まえた当社グループ経営へのサステナビリティの反映に向けた助言の作成と提案
- (7) サステナビリティ基本方針や ESG 関連企画の社内での周知、研修や実務支援の実施
- (8) 実施した ESG 関連企画の進捗状況・目標達成状況の監視、問題点の測定と改善策作成
- (9) 当社の ESG 関連対外開示の支援、TCFD シナリオ分析等と ESG 評価スコアの改善
- (10) 当社事業やサステナビリティ取組みについての取引先・調査会社からの問い合わせ処理機能の整備、問い合わせの内容の分析と今後の対応の検討

当社グループは、気候変動をはじめとする地球環境問題の克服や持続可能な社会の実現と密接な関係にあるアルミや銅などの資源・非鉄金属類を多く扱っており、リサイクルを始めとした様々な事業活動において環境負荷の低減に努めています。

2023 年 7 月末には気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同し、現在 TCFD のフレームワークに沿った気候変動に関する財務インパクト及びその対応についての開示準備を進めております。

### 【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役会、監査役業務室、経理部および内部監査部が連携し、会計監査



に関する定期的な協議を実施するとともに、監査日程、監査内容および監査費用をレビューしております。

**【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

監査役会は、外部会計監査人の監査内容や関係部署のヒヤリング等を通じて、監査の独立性や監査内容についての評価を每期行っております。

**【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

毎期の期初に、外部会計監査人から監査計画が提示されており、当該計画に基づくヒヤリングや意見交換を通じて、十分な監査時間が確保されていることを取締役会および監査役会が確認しております。また、外部会計監査人と監査役が出席する監査概要報告会が定期的で開催されており、結果は代表取締役会長執行役員 CEO および取締役執行役員 CFO をはじめとする経営陣幹部に共有されております。外部監査人が不正を発見した場合には、取締役会・監査役会に報告され、取締役常務執行役員 CCO(内部統制担当) が中心となって対応にあたることになっております。

## 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、取締役会において経営理念や中期経営計画を策定する等、企業戦略の大きな方向性を決定しております。経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、迅速かつ効率的な経営を実現するために執行役員制度を導入しております。また、半数近くの独立社外役員を構成員とする取締役会が当社グループ経営に係る基本方針等の最高意思決定機関であり、取締役会での議論を通じて、経営陣および取締役に対する実効性の高い監督を行っております。

### 【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。

取締役会では、経営理念や中期経営計画の基本方針、数値目標、アクションプラン等について、積極かつ建設的な議論を行っております。重要な業務執行の決定についても、各業務担当役員からの報告や経営会議での議論内容をもとに、経営理念や中期経営計画を踏まえた意思決定がなされております。

### 【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、経営方針・経営計画、経営陣幹部の選解任、重要な組織の変

更、決算資料の承認、その他重要な執行業務等を取締役会決議事項と定めております。また、「稟議規程」「権限規程」および「個別権限基準表」において決裁権者を明確に定めるとともに、これらの規程を社内イントラネットに掲載しております。なお、取締役会は、各業務担当役員および各委員会からの報告を定期的に受け、業務執行の監督を実施しております。

**【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、中期経営計画を株主に対するコミットメントの一つであると認識しております。その上で、事業環境の変化に迅速に対応し、よりスピーディーな意思決定を図るため、期間を3年間とする(1年ごと更新の)ローリング方式により中期経営計画を策定しております。計画の中では、「利益目標」、「経営指標」、「投融资計画」の категорияで数値目標が設定され、毎年の連結実績をレビューした結果を反映した新たな目標が毎年設定されます。最終的には、目標達成のためのアクションプランを含めた計画案について取締役会で議論を重ねて、中期経営計画を公表しております。

**【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。

当社では、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が策定され、同委員会からの報告をもとに取締役会で経営陣幹部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。

当社の取締役会決議事項および報告事項は、「稟議規程」「権限規程」および「個別権限基準表」等の社内規程に基づいて、立案部署から各決裁権限者の決裁を経て、取締役会に上程されます。取締役会では、社外役員からの客観的な意見や助言を踏まえて合理的な判断をしております。取締役会での決定後は、各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。当該取締役会の決議に際しては、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および有価証券報告書で開示しております。

■ 「第 42 回定時株主総会招集通知」 36 頁

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

■ 「有価証券報告書」

[https://www.alconix.com/ir/library/securities\\_reports/](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。

サステナビリティを巡る取組みの基本的な方針は、「持続可能な“夢みた未来”のために、経営理念に示された行動規範・価値観にもとづいて、多様な人財とたゆまぬ努力によって、すべてのステークホルダーの皆さまとともに、環境・社会・ガバナンス (ESG) の課題に取り組めます」です。本基本方針は、サステナビリティ委員会および同推進室を中心に検討を重ね、取締役会の決議を経て、策定されました。

なお、補充原則 2-3. ①に記載の通り、2023 年 4 月 1 日に社内組織化されたサステナビリティ推進室では、人的資本への投資をはじめとする関係各部署の取組み状況の把握や論点の集約、具体的な対応策の検討がなされ、これらはサステナビリティ委員会での議論を経て定期的に取り締役に報告

されております。

取締役会は、上記報告内容の点検および修正指示を通じて、経営資源の配分等が当社グループの持続的な成長に資するように監督しております。

■「中期経営計画」 <https://www.alconix.com/ir/plan/>

#### 【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。

補充原則 4-3. ①に記載の通り、当社の経営陣幹部人事は、指名・報酬諮問委員会での審議を経た上で取締役会において決定されます。また、適時適切な開示が行われるよう、業務管理部が開示内容を精査し、同部管掌役員が取締役に報告しております。なお、内部統制やリスク管理体制については、補充原則 4-3. ④に記載の通りです。また、経営陣と会社との間に生じ得る利益相反行為の管理については、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。

当社では、会社の業績等を踏まえ、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会(構成員の過半数は独立社外役員)において取締役候補者およ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。

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、当社では、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、当社の経営理念や中期経営計画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。

CEOの任期は1年であり、法令等に定める解任事由がある場合には、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されることがあります。

**【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。

当社では、内部統制については代表取締役会長執行役員 CEO と同社長執行役員 COO を委員長とする内部統制委員会が内部統制システムの整備や運用状況の全体俯瞰およびモニタリングを実施しております。また、コンプライアンスについては、内部統制担当役員 (CCO) を委員長とするコンプライアンス委員会が法令・コンプライアンス遵守に係る体制を構築しております。

取締役会は、内部監査部門と連携したこれら各委員会からの報告を受け、当社グループ全体の内部統制およびコンプライアンス体制を監督しております。

**【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。

当社の監査役は4名で、そのうち3名が社外監査役で構成される独立性の高い監査役会です。公認会計士、弁護士、他社経営経験者で構成される社外監査役は、常勤監査役や監査役業務室を通じて情報や資料の収集を行う他、取締役会事務局から事前に配布される取締役会資料等を参照した上、

取締役会において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。

原則 4-4 に記載の通り、当社の監査役会は独立性の高い監査役会です。常勤監査役は、業務執行取締役と常時意見交換ができる体制であり、取締役会の他、経営会議や執行役員会議、内部統制委員会等の社内各会議や委員会に出席して意見を述べ、これらの議論内容を社外監査役へフィードバックしております。加えて、常勤監査役は職務執行上で収集した情報を必要と判断した場合には社外取締役とも共有する体制を構築しております。

**【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。

当社の取締役・監査役および経営陣は、株主に対する受託者責任を認識し、当社の企業理念や経営理念の実践を通じて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。

当社では、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、経営の監督の実行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、経営の監督や会社と経営陣の利益相反の監督を適切に行えるように努めております。また、社外役員が過半数を占める(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およ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4名(取締役総数9名中)、および独立社外監査役3名(監査役総数4名中)をそれぞれ選任しております。

独立社外取締役および独立社外監査役は、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およ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。

指名・報酬諮問委員会の委員長を務める筆頭独立社外取締役を中心に、社外取締役および社外監査役のみで当社グループ経営の課題の共有や情報交換を定期的実施しております。

**【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。

補充原則 4-8. ②に記載の筆頭独立社外取締役を中心に、取締役会事務局と共同して経営陣との連絡や調整を図っております。また、2022年4月に新設した監査役業務室を中心に、監査役または監査役会との連携にも努めて参ります。

**【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。

現段階において、当社株主の中に支配株主はおりません。

**【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、会社法および東京証券取引所の定める独立役員の独立性判断基準に加えて、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役員の独立性判断基準」

当社の社外取締役または社外監査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) 当社およびその子会社の業務執行者 ※1
- (2) 当社の主要な株主 ※2 またはその業務執行者
- (3) 当社グループが主要な株主となっている者またはその業務執行者
- (4) 当社グループを主要な取引先とする者およびその業務執行者、または当社グループの主要な取引先およびその業務執行者 ※3
- (5) 当社グループの主要な借入先 ※4 またはその業務執行者
- (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、およ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また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または監査役に4社を超えて就任している者
- (15) その他、当社グループおよ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%以上を直接また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また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また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役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、統治機能の充実を図っております。

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）・報酬等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

当社の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役員）が設置されております。同委員会においては、独立社外役員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。

なお、2020年6月の定時株主総会終了後に「指名・報酬諮問委員会」が発足し、現在までの開催状況は以下の通りです。

- ・ 2021年6月～2022年6月 年11回
- ・ 2022年6月～2023年6月 年9回
- ・ 2023年6月～2024年6月 年12回を予定

(2) 指名・報酬諮問委員会の役割・権限

取締役および監査役の指名や報酬について、会社法において取締役会や監査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、取締役および監査役の選定方針・選定手続の決定、ならびに、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、役員報酬方針の決定、取締役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をご参照下さい。

**【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10名と定めております。2023年6月30日現在、取締役会は、取締役9名(うち社外取締役4名)、監査役4名(うち社外監査役3名)であり、男性9名、女性4名で構成されております。社外取締役には、他社での経営経験、法務、国際通商に精通した4名を選任し、社外監査役には、財務・会計・法務に関する知識を有した公認会計士、弁護士、企業経営経験者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・手続を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、高い技術力およ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、幅広い事業経験および多岐にわたる専門性や知識を有する取締役・監査役を選任しております。当社の取締役・監査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42回定時株主総会招集通知」 20頁

<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す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。

当社の社内役員（取締役および常勤監査役）は、他社役員を兼任しておりません。社外役員については、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は認めておりません。個々の取締役および監査役の主要な兼任状況については、有価証券報告書および株主総会招集通知で毎年開示しております。

■「有価証券報告書」

[https://www.alconix.com/ir/library/securities\\_reports/](https://www.alconix.com/ir/library/securities_reports/)

■「第 42 回定時株主総会招集通知」 34 頁

<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、取締役会の機能を向上させ、企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性評価を毎年実施しております。直近では、外部機関の助言を得ながら 2023 年 2 月に下記の概要で実施いたしました。

■取締役会実効性評価実施要領

- |                   |  |
|-------------------|--|
| ①2023 年 1 月度の取締役会 | 全ての取締役・監査役に概要説明  |
| ②2023 年 1 月～2 月中旬 | アンケート実施 ※外部機関へ直接回答する方式<br>(主な質問内容) <ul style="list-style-type: none"><li>・取締役会の議論</li><li>・取締役会のモニタリング機能</li><li>・取締役及び監査役へのトレーニングの機会の提供</li><li>・ご自身の取り組み</li></ul> |
| ③2023 年 3 月度の取締役会 | 外部機関が集計して数値化した回答結果の報告  |

■昨年度の取締役会実効性評価で抽出された課題への対応

- ①グループ全体の内部統制システム構築に関する基本方針に基づく運用等の監督・監視  
「内部統制システムの構築と運用に関する基本方針」を新たに取締役会で決議し、運用状

況についてのモニタリングや検証結果を定期的に取り締役会および監査役会で共有する等した結果、本年度は改善がみられました。

②取締役・監査役と内部監査部門との十分な連携体制

内部監査部門の人員を拡充させ、内部統制担当役員、常勤監査役、監査役業務室を中心にした監査役会への報告体制を整える等した結果、本年度は改善が見られました

■本年度の課題(重点改善項目)

- ①取締役会による CEO 等の後継者計画の策定・運用に関する主体的な関与
- ②中長期的な企業価値向上と整合性のある経営戦略や経営計画策定に必要な前提条件に関する議論の充実
- ③サステナビリティ向上のための十分な議論
- ④役員向けトレーニング機会提供の継続および充実

今後も、実効性評価の結果を踏まえて、年度の取締役会審議事項の見直しや社外役員の支援体制の見直し等を積極的に進め、取締役会の機能を高めるために取り組んで参ります。

**【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。

当社取締役会では、社外取締役が豊富な知見や経験を活かして積極的かつ自由な発言を行っており、当社の企業価値の向上や持続的成長のために社内取締役および社外監査役を含む監査役と建設的な議論を行っております。なお、議論の基礎となる取締役会資料は、取締役会開催日の 5 日前までには取締役会事務局から取締役および監査役に配布されており、取締役・監査役は、その内容を熟知した上で議論が行われております。

**【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

当社の取締役会は、原則として月に 1 回の頻度で開催しております。取締役会事務局が、各事業年度の開始前に年間の開催スケジュールや予想される審議事項を取締役および監査役に配布してお

り、社外役員の兼務している業務の行事が重複して当社取締役会への影響を及ぼすことを避ける等、取締役・監査役が出席しやすい環境を整えております。

取締役会に上程される資料は、原則として経営会議で審議された上、取締役会開催日の5日前までに取締役・監査役に配布されております。社外取締役に対しては、取締役会事務局が事前に決議事項および報告事項の説明を行う等、各取締役に必要な事前準備の機会を提供しております。同様に、監査役に対しても新設された監査役準備室が社外監査役に事前の情報提供をする予定です。

#### 【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。

当社の取締役および監査役は、その職務の遂行に必要な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ます。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ます。また、新設された監査役業務室が監査役会および監査役を支援する体制を進めております。

#### 【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。

当社の取締役は、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ます。また、監査役は、監査を行うにあたり必要な情報や資料を常勤監査役または監査役業務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、取締役会事務局または常勤監査役・監査役業務室に対して速やかに提供いたします。なお、社外監査役を含む監査役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。

当社の取締役および監査役が、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することができ、その費用については当社に請求できる仕組みになっております。

**【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。

監査役会は、監査計画および監査結果について内部監査部門からの定期的な報告を受けております。また、社外取締役に対しては取締役事務局が、社外監査役に対しては常勤監査役と監査役業務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・監査合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・監査役の役割・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・監査役に対して必要とされる知識習得のための外部セミナー受講の機会等を適宜提供しております。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・監査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。

原則 4-14 に記載の通り、取締役・監査役に対して必要とされる知識習得のための外部セミナー受



講の機会提供の他、取締役会事務局による当社グループに関する小冊子の配布、グループ会社の工場見学会等を開催しており、提供する内容も継続更新をしております。

**【補充原 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。**

プライム市場上場会社の取締役会の構成員として相応しい知識や意識を継続的に確認するために、外部セミナーへの参加を含めた取締役及び監査役に対するトレーニングを行って参ります。

## 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、コーポレート部門担当役員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。

基本原則5に記載の通り、企業価値の向上や持続的な成長を目指して、代表取締役をはじめコーポレート部門担当役員が株主からの対話(面談)の申込みに対応しております。具体的には、四半期ごとの決算説明会開催や機関投資家の個別訪問の受付、さらに、首都圏・関西圏を中心とした年間3回程程度のIRセミナーの他、webセミナーを実施して個人投資家との対話も実施しております。これら株主との対話で指摘された事項は、取締役会に定期的に報告されており、社外役員とも情報の共有がなされております。

なお、株主との対話に際しては、補充原則5-1. ②(V)に記載の通り、インサイダー情報の漏洩防止に努めております。

### 【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。

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、コーポレ-

ト部門担当役員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。社外取締役や監査役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

株主との建設的な対話を促進するための当社方針は以下の通りです。

- (i) IR 広報部を管掌する IR 担当役員およびコーポレート部門を統括するコーポレート部門長が指定されております。
- (ii) 対話のスケジュール調整や申込受付窓口となる IR 広報部、情報開示および取締役会事務局を置く経営企画部、財務や決算情報を司る財務部および経理部、その他関連部署の担当者間で連携するための体制を整備して参ります。
- (iii) 原則 5-1 に記載の通りです。
- (iv) IR 担当役員またはコーポレート部門長が取締役会において定期的に報告しております。
- (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するとともに、株主構成や地域別保有状況を分析したレポートを IR 担当役員が、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。

2025 年度を最終年度とする当社中期経営計画(2024 年 3 月期～2026 年 3 月期)の詳細は、以下リンク先にて開示しています。

当社の資本コスト(加重平均資本コスト:WACC)は、2023 年 3 月期末連結財務諸表を基に 3.5%～4.0% 程度と認識しております。また、上述の中期経営計画において ROE(自己資本利益率)12%以上、ROIC(投下資本利益率)6%以上を数値目標として設定いたしました。今後、当社はグループ全体として、事業ポートフォリオの見直し、投資実行等を判断するのにあたり、これらの指標を適用し、収益性の向上と資本効率の最適化を図ることを目指します。

#### ■「中期経営計画」

<https://www.alconix.com/ir/management/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。

経営戦略については、毎年発表する中期経営計画と同時に公開しております。当社は、現在の事業ポートフォリオを構成する 4 つのセグメント(商社流通:電子機能材およびアルミ銅、製造:装置材料および金属加工)の方針ならびにその構築方法を中期経営計画におけるアクションプランの「投資案件の再構築」で説明しております。また、現在採用している事業ポートフォリオについては、事業構造や収益計画を中長期的な視点から分析することにより、定期的なモニタリングと検証を行っており、事業環境の変化等により資本効率性や成長性に変動が見込まれる場合には、新たな投資計画の実施および組織再編等の事業ポートフォリオの見直しを行い、迅速で果敢な意思決定ができる経営体制の整備に努めております。

なお、補充原則 4-1. ②に記載の通り、毎年のローリング方式により更新される中期経営計画の方針および概要は、毎期末決算発表日である 5 月中旬に開示される他、当社ホームページで公開されております(2023 年は 5 月 26 日に開示)。

以 上