

コーポレートガバナンス・ガイドライン

マルサンアイ株式会社

当社は、本ガイドラインにより、当社並びに子会社及び関連会社からなる当社グループにおける、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、基本方針等を明らかにいたします。

【企業理念及びコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方】

企業理念 : 健康で明るい生活へのお手伝い

品質方針 : マルサングループはいつも人々に寄り添って、健やかな心と体をサポートし続けます。

当社グループでは、企業価値向上の観点から、企業競争力の強化と経営判断の迅速化を図るとともに、株主様に対する経営の透明性の観点から、経営チェック機能の充実を最重要課題としております。

このような視点にたち、タイムリーディスクロージャーを重視した情報提供の即時性、公平性・透明性を図ることに努めています。

第1章 株主の権利・平等性の確保【基本原則1】

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。

(1) 株主の権利の確保【原則1－1】

当社は、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、迅速で積極的な情報開示や円滑な議決権行使のための環境整備に努めています。なお、2020年12月開催の株主総会より、議決権を電子的に行使できるよう整備しております。

(2) 株主総会における権利行使【原則1－2】

当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。

また、会社法において少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

(3) 資本政策の基本的な方針【原則1－3】

当社は、「長期GoPW経営計画」を策定し、当該計画を達成するために、マイルストーンとして事業価値向上を目的に第四次中期事業計画、社会価値向上を目的に第一次中期サステナビリティ計画を策定しております。資本政策の基本的な方針については、第四次中期事業計画に盛り込んでおります。

「長期GoPW経営計画」は、2023年11月1日にホームページに開示しております。

<https://www.marusanai.co.jp/ir/topics/>

また、当社は、株主の皆様への利益還元を経営の重要課題のひとつと認識し、1株当たりの連結純利益の向上に努力しております。利益配分に関する基本方針及び配当政策に関しては、有価証券報告書に開示しております。

(4) いわゆる政策保有株式【原則1－4】

当社は、上場株式を新規に政策保有する場合、もしくは既に政策保有している場合については、事業戦略、取引関係などを総合的に勘案し、中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資することを確認した上で新規保有や継続保有を判断しております。

当社では、中長期的な視点で企業価値向上につながるか、または当社の株式保有の意義が損なわれないかを総合的に判断して、議決権の行使を行っております。

なお、取締役会で半期に一度保有状況の確認を行い、必要に応じて会計年度毎に株式処分案を付議し、縮減することとしております。

(5) いわゆる買収防衛策【原則1－5】

当社は買収防衛策を導入しておらず、現在、導入する予定もありません。買収防衛策を導入する場合は、経営陣・取締役会の保身目的とならないよう、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います。

(6) 株主の利益を害する可能性のある資本政策【原則1－6】

当社は、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、M&O等を含む）を行う際は、独立社外役員の意見に配慮しつつ、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。

(7) 関連当事者間の取引【原則1－7】

当社は、当社役員、当社役員が実質的に支配する法人との取引を行う場合は、当社及び株主共同の利益を害することのないよう、取引の重要性や性質に応じて、会社法その他関係法令及び会計基準等に基づき、取締役会にて事前に承認・確認を行う体制を整備しております。

また、主要株主との取引についても、同様に当社及び株主共同の利益を害することのないよう、適切な手続を経て取締役会にて決定しております。

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】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、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。

また、ステークホルダーとの協働を実践するため、代表取締役社長をはじめとする経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。

(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【原則2－1】

当社は、中長期的な企業価値向上を図るべく、「健康で明るい生活へのお手伝い」を企業理念として策定しております。

また、企業理念をホームページ及び有価証券報告書に掲載しております。

(2) 会社の行動準則の策定・実践【原則2－2】

コンプライアンス指針となる「マルサンカード」を策定し、グループ役員及び従業員等に配布しております。そして、カードに記載されている「行動指針」に沿った企業人としての行動を促しております。なお、内部監査室が業務監査の際に、「マルサンカード」の運用や定着状況を確認し、その結果を全取締役に報告しております。また、「マルサンカード」は、「コンプライアンス委員会」を経て、毎年期首に内容を見直しております。

(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【原則2－3】

当社は、企業理念「健康で明るい生活へのお手伝い」に基づき、企業活動を通じて持続可能な社会の発展（SDGs）に取り組んでおります。

また、当社は毎期首にサステナビリティに関わる「環境方針」「食品安全方針」「品質方針」を経営トップにより策定してパートタイマー、嘱託社員、アルバイトを含め全従業員に配布する「マルサンカード」にその方針を掲載し周知を図っております。そして各職場の朝礼での唱和、内部監査時の監査項目に取り込み、弛まない周知の徹底を実行しております。さらに「マルサンカード」は必要に応じて取引先にも渡し、当社のこれらに関する取組姿勢を告知しております。各方針は以下の通りです。

(2026年9月期環境方針)

人と自然が共生できる環境の創造と、持続的発展が可能な社会づくりに貢献します。

(2026年9月期食品安全方針)

マルサングループはお客様の笑顔のために安全な製品を提供し続けます。

(2026年9月期品質方針)

マルサングループはいつも人々に寄り添って、健やかな心と体をサポートし続けます。

(4) 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保【原則2－4】

当社は、女性・外国人・中途採用者が働きやすい職場環境の整備、活躍の支援体制の強化、能力をさらに發揮できる企業風土づくりに取り組んでおります。

また、社内の多様性の確保及び従業員個々の充実した生活を実現するために、労使で協力してワークライフバランスの推進に取組んでおります。

具体的には仕事の質と生産性を高めつつ、従業員個々の生活を充実させ心身の活力向上に繋がるよう、ウェルビーイング活動を推進するとともに、労使による労働時間検討委員会を設け、総労働時間の短縮、有給休暇等の休暇取得推進、時間外労働の短縮、育児等休業制度の利用促進等、制度の整備と推進を行っております。

なお、女性活躍推進法に対し、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画及び目標を策定し、愛知県が運営するファミリー・フレンドリー企業紹介サイト「ファミフレネットあいち」に掲載しております。

<https://famifure.pref.aichi.jp/>

(5) 内部通報【原則2－5】

当社は、内部通報に係る適切な体制整備を行っております。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しております。

具体的には、内部通報規程を設けるとともに、グループ役員及び従業員等に配布しているマルサンカードに「内部通報制度」に関する項目を記載し、内部通報に係る適切な体制整備を行うとともに、運用状況を監督しております。

なお、コンプライアンス委員会では、内部通報に関する状況の確認と取締役会への報告を行っております。

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外部の窓口を設置しております。なお、情報提供者の秘匿を確保し、不利益取扱の禁止を定めた内部通報規程を整備しております。

(6) 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、企業年金の運用及び管理にあたり、積立金の運用を複数の金融機関へ委託しております。また、安定的な給付の実現のため、確定給付方式を採用しております。なお、年金の給付を将来にわたり確実に行うため、安全かつ効率的な資産運用を行う旨の基本方針を作成し、定期的に運用状況のモニタリングを行っております。これらの機能を高めるため、今後も専門性を持った人材の育成に取り組むとともに、人材の計画的な配置に努めてまいります。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保【基本原則3】

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが不可欠と認識しております。その認識のもと法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報も含む）については、当社ホームページ、事業報告書等の様々な手段により積極的に開示を行っております。

(1) 情報開示の充実【原則3－1】

(i) 当社は、中長期的な企業価値向上を図るべく、「健康で明るい生活へのお手伝い」を経営理念とし、経営戦略、経営計画を策定しております。

また、企業理念等をホームページ及び有価証券報告書に掲載しております。

<https://www.marusanai.co.jp/company/profile/message/>

<https://www.marusanai.co.jp/ir/zaimu/>

(ii) コーポレートガバナンスの基本方針はコーポレートガバナンス報告書に開示しております。

(iii) 取締役の報酬の決定に関する方針と手続きを、以下のとおりとしております。

当社の取締役の報酬等の額は、職位別に設けられた報酬基準と各取締役の経営に対する貢献度、会社の業績等を勘案して決定しております。なお、報酬総額は、株主総会で承認された範囲内で運用しております。

報酬の決定に際しては、社外取締役の意見や助言を得るプロセスを経ております。

(iv) 取締役及び監査役候補者の指名にあたっては、法定の条件を備え、人格並びに識見ともに優れ、その職責を全うすることのできる適任者を指名する方針としております。取締役及び監査役候補者の指名は、社長または取締役会の推せんにより、取締役会に諮り、株主総会の決議により決定することとしております。

取締役及び監査役候補者の指名に際しては、社外取締役の意見や助言を得るプロセスを経ております。

経営陣幹部の解任については、経営幹部に求められている機能を十分に発揮しているか評価して、続投の是非・可否等について取締役会で検討し、判断対応しております。

(v) 取締役選任に関する基本方針及び各役員候補者の選任理由については、株主総会招集通知において開示しております。

(2) 外部会計監査人【原則3－2】

当社では、監査役会、経営企画部門、総務人事部門、経理財務部門等の関連部門と連携し、監査日程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おります。

第4章 取締役会の責務

また、組織規程、取締役会規程、職務権限規程及び職務分掌規程を制定しており、取締役と各部門の職務と責任を明確にすることで経営陣幹部によるリスクテイクを支える環境の整備を図っております。さらに、経営判断の妥当性を確保するため、重要な投資案件や新規事業等については、取締役会での審議・承認を経る体制を整備しております。

なお、当社は独立社外取締役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監督体制を構築しており、取締役会においては、社外取締役による意見・助言を積極的に取り入れております。

(1) 取締役会の役割・責務【原則4－1、4－2、4－3】

当社の取締役会は、会社の経営戦略や中・長期的な方向性について、社外役員を交え活発で自由な意見交換のもとで議論をし、中期経営計画を策定しております。各役員、取締役会及び当社グループ各社経営陣は、これらに沿った経営戦略を実行する事でグループ全体としてこれを遂行しております。【原則4－1】

業務遂行の実施責任を担う部長等の提案活動は、会社の活性化・会社の持続的な成長に不可欠なものと認識しております。取締役会や各取締役等への提案は隨時受け付ける機会を設けております。また、取締役会はそれらに対し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、取締役会や部長会等で承認された提案内容の実行は、各事業分野の担当取締役等が中心となり、その実行責任を担っております。取締役（社外取締役を除く）の報酬については、当社業績との連動性を明確にし、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的に、報酬水準や報酬形態及びその割合等につき定期的に見直しを行っております。【原則4－2】

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに社外取締役を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。また、2名の社外監査役を選任し、取締役の職務執行に対する監査体制を構築することで、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査を行っております。取締役会は、毎回、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで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しております。プレスリリースの内容については、情報開示担当役員が確認し、必要に応じて取締役会の決議事項として報告しております。関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、社外役員の意見を求めるとともに、その取引の状況について適宜報告を求めております。【原則4－3】

(2) 監査役及び監査役会の役割・責務【原則4－4】

当社の監査役会は、常勤監査役1名、社外監査役2名で構成されております。監査役は監査役会が定めた監査方針に則り、取締役業務執行の適法性、妥当性に関して公正・客観的な立場から監査を行っております。なお、2名の社外監査役に関しては、税理士として専門的知識に優れており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。各監査役はそれらの知識や経験を活かして、取締役会で積極的に意見を述べております。

(3) 取締役・監査役等の受託者責任【原則4－5】

当社は、株主を含む全てのステークホルダーに対して株主共同の利益のために必要な情報を適時開示しております。また、重要な情報の開示につきましては、取締役会において十分な審議・検討を経て決議されております。

(4) 経営の監督と執行【原則4－6】

当社では、従来より社外取締役1名を選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しております。

(5) 独立社外取締役の役割・責務【原則4－7】

当社の独立社外取締役は、(i) 豊富な知識と高い見識により、当社の方針や経営改善について中長期的な企業価値向上の観点から助言を行うとともに、(ii) 経営陣幹部の選解任その他取締役会の重要な意思決定を通じ経営の監督を行っております。また、独立社外取締役は、(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他、(iv) 経営陣・支配株主から独立した客観的な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しております。

(6) 独立社外取締役の有効な活用【原則4－8】

当社では、名古屋証券取引所の定める独立役員の資格を満たす独立社外取締役を1名選任しており、取締役会における独立した客観的な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。また、当社は社外取締役の他、各部門のトップを取締役とし、バランスの取れた陣営により機動的に経営判断を行っていること、内部統制、リスク管理体制の充実により独立社外取締役1名としております。しかしながら、独立社外取締役2名以上選任に対する社会的な要請が高いことは十分認識しており、今後もその必要性等については引き続き取締役会で検討してまいります。

(7) 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質【原則4－9】

当社は、名古屋証券取引所が定める独立役員にかかる独立性基準を踏まえ、経営陣との重要な利害関係の有無などを含め、実質面での独立性が担保されているか、また、取締役会において建設的な貢献が期待できるかを検討判断する事としております。

(8) 任意の仕組みの活用【原則4－10】

当社は、取締役等の指名及び報酬については、社内規定に従い独立社外取締役並びに独立社外監査役も出席する取締役会で決定しており、合計3名の社外役員が適切に監視・監査しているほか、必要な助言も受けられる状況にあり、統治機能の更なる充実を図っております。

(9) 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件【原則4－11】

当社の取締役会は、生産、営業、開発、管理等の各部門に精通した業務執行取締役と、公認会計士及び税理士として会計・税務及び内部統制等に関する豊富な知識を持つ社外取締役1名と多様なスキルを有する取締役で構成されております。現在の取締役会は全員日本国籍の男性で構成されておりますが、今後は女性取締役の登用や国際面での多様性の確保についても検討してまいります。当社の監査役会は、社内事情に精通しつつ財務・会計及び法務に関する適切な知見を持つ常勤監査役と、税理士として税務・会計に関する豊富な知識を持つ社外監査役2名で構成されております。

(10) 取締役会における審議の活性化【原則4－12】

当社は、取締役会において上程される決議事項、審議事項及び報告事項に対して社外取締役から適宜質疑を受け、意見交換を行っております。それ以外の出席者においても決議事項、審議事項及び報告事項に対して活発な意見交換がなされております。

(11) 情報入手と支援体制【原則4－13】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために必要な情報について、関連部門に対し情報提供を求め、各部門は要請に基づき必要な情報を適宜提出しております。取締役・監査役に対しては、取締役会事務局である総務人事部門が中心となり支援体制を構築しております。また、取締役会・監査役会は必要な情報が円滑に提供されているか適宜確認しております。

(12) 取締役・監査役のトレーニング【原則4－14】

当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、取締役及び監査役の知識や能力の向上を図っております。また、取締役、監査役に対しては、新しい考え方の習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入及び人的ネットワークへの参加を推奨するとともに、その費用については、取締役、監査役の請求等により、社内規程に基づき当社にて負担しております。

第5章 株主との対話【基本原則5】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主を含む投資家と積極的な対話をを行い、その意見や要望を経営に反映させ、当社を成長させていくことが重要と認識しております。

そのため、IR担当取締役を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るために、株主や投資家との対話の場を設けるなど、株主や投資家からの取材にも積極的に応じております。

具体的には、毎年5月頃に株主様懇談会を実施し、経営トップによる当社の経営戦略や経営計画等の説明を行なうとともに意見交換を行っております。

なお、年2回の株主優待にて新製品情報を提供するとともに、アンケートを同封し、株主より意見を収集し、その意見や要望を経営に反映させております。

(1) 株主との建設的な対話に関する方針【原則5－1】

当社は、株主様懇談会を開催しており、株主様と直接対話する機会を設けております。

また、年2回の株主優待にてアンケートを行い、株主様との対話、ご意見を収集しております。

さらに、当社はIR担当部署を設け、株主様からのお問い合わせ対応や、ホームページにIRトピックス、スケジュール、Q&A、株式情報、財務情報を開示しております。

(2) 経営戦略や経営計画の策定・公表【原則5－2】

当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、経営理念や社是を踏まえた経営戦略や、「長期GoPW経営計画」を策定し、それに沿って事業年度の予算及び経営指標を決定しております。予算と実績の乖離は、毎月取締役会で十分に原因分析を行っております。

さらに、事業年度の予実分析により、事業構造の見直しや新たな事業投資や設備投資及び人材育成への投資などの経営資源の配分計画を含め、必要に応じて「長期GoPW経営計画」の見直しを行なっております。

「長期GoPW経営計画」は、2023年11月1日にホームページに開示しております。

<https://www.marusanai.co.jp/ir/topics/>

第6章 制定、改正、廃止

本ガイドラインの制定、改正、廃止は、取締役会の決議によって行います。

以上