

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

会社は株主から資本を預託され、事業活動を通じて利益を上げ、中長期的に企業価値を持続的に増大することを期待されています。この株主の付託に応えることが経営の基本的使命です。この基本的使命を踏まえた上で、会社は社員、顧客を含む取引先、消費者、地域住民と地域社会等のステークホルダー（利害関係者）に対する夫々の責任を果たしていかなければなりません。また、会社は、社会の一員であり、社会規範に沿った事業活動を行うとともに、事業活動を通じて社会に貢献しなければなりません。

こうした基本の枠組みの中で優れた事業活動を行うことが会社経営者に求められるものであり、会社の繁栄に貢献し、社会的責任を果たし、そしてアカウンタビリティ（説明責任と必要な情報開示）を実施するところにコーポレート・ガバナンスの重要性があります。

当社では、こうした考え方に基づき、コーポレート・ガバナンスを、パーパスを軸に、バリューを重視し、長期ビジョンを達成するための重要な経営基盤の一つと位置付け、経営の透明性、公正性及び社会的責任を重視した経営を行うとともに、情報の適時開示を行うと同時に会社の競争力を高めるために迅速な決定と執行を行える組織と仕組みを追求します。また、当社は、そのグループ会社とその経営陣が、企業価値の持続的な増大に邁進し、優れた事業活動を行うよう取り組みます。

<理念体系>

[パーパス]

Pioneering solutions together for a healthy planet

[バリュー]

- すべての挑戦をリスペクトします
- 多様な仲間と専門性を活かして成長します
- 地域とあらゆる生命に寄り添い、守ります

[長期ビジョン]

未来の社会を支える会社

帝人グループはコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方及び基本方針である、帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」を策定し、当社ウェブサイトで公開しています。

<https://www.teijin.co.jp/ir/management/governance/guide/>

なお、当社は、コーポレート・ガバナンス体制の更なる強化を目的として、2025年6月25日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、監査等委員会設置会社に移行しています。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由]

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]

原則1-4 [政策保有株式]

<政策保有に関する方針>

当社は、取引維持・強化及び業務提携の推進等を図ることにより、中長期的な企業価値向上に資すると判断した企業の株式を保有しています。保有する株式については、個別銘柄ごとに保有目的及び合理性について中長期的な観点から精査し、保有の適否を取締役会にて毎年検証しています。

検証においては、配当・取引額等の定量効果と資本コストの比較に加え、経営戦略上の重要性や事業上の関係等を総合的に勘案しています。

なお、検証の結果、保有意義が希薄化したと判断したものについては売却を進めており、2024年度においても、特定投資株式2銘柄、みなし保有株式2銘柄の全保有株数（うち、1銘柄は重複）、特定投資株式2銘柄の一部保有株数を売却し、売却価額の合計は55億円（うち、みなし保有株式については36億円）となりました。

今後も、現在保有する政策保有株式企業との協議を継続し、上場株式については原則として全株式を売却するよう努めます。

また、当社の株式を保有する政策保有株主から売却等の意思表示が示された際には、売却を妨げることなく適切に対応しています。

（注）売却価額は、当社単体における上場株式の額

<議決権行使基準>

保有すると判断した株式に係る議決権の行使については、当社の中長期的な企業価値並びに投資先企業の株主価値の向上の観点から、議案ごとに確認を行い、賛否を判断します。投資先企業の企業価値に重大な影響が生じる可能性のある議案については、特に留意して必要な情報を収集し精査します。

原則1-7 [関連当事者間の取引]

当社は、取締役の競業取引や取締役と会社間の利益相反取引について、会社法及び取締役会規則等に基づき、取締役会で決議及び報告を要することとしています。また、役員による利益相反取引を把握すべく、関連当事者間の取引の有無を毎年定期的に役員各々に確認しています。

補充原則2-4-1 [中核人材の登用等による多様性の確保]

グローバルのダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I) のKPIとして、2030年4月までに女性役員比率、外国籍役員比率を共に30%とする目標を設定すると同時に、女性役員のパイプラインの強化として、部課長職の女性比率に、2026年4月までに12%、2030年4月までに20%の目標を設定しています。さらには、役員の報酬を算定する際の業績評価指標の1つとして、2026年4月の女性管理職比率のKPIを事業部別に設定することを含めており、DE&Iの推進を後押ししています。目標達成に向けた具体的な取り組みとしては、女性役員や管理職のパイプライン拡充のため、コアポストのサクセッションプランに、女性をサクセッサとして入れるように積極的に働きかけている他、女性リーダーシップ研修等で女性社員のキャリアアップやキャリア継続支援も行っています。2024年度は、他社との協働で、女性社員を対象とした企業横断クロスメンタリングを実施しました。

また、上記に加え、中途採用者に関しては、新鮮なアイデアや価値観を取り入れて、組織を活性化させるため等の理由から積極的に中途採用を実施しており、既に数多くの中途採用者が活躍をしています。そのことから、特段、定量的な目標は設定していませんが、2024年度の採用者に占める中途採用者比率は59.8%で、2025年3月末時点での従業員に占める中途採用比率は40.9%、管理職に占める同比率は40.1%となっています。(帝人・帝人ファーマ)

これらにより、多様な視点を有するメンバーによって構成される組織を実現し、経営基盤の強化と価値創造を図ってまいります。

原則2-6 [企業年金基金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、2012年10月より確定拠出年金制度へ全面的に移行しており、同制度への移行前に退職した従業員に限り、確定給付企業年金制度(受給者のみで構成される閉鎖型)を適用しています。

また、当社は、人事・総務・経理・財務の専門知識を有する者、及び受益者代表として労働組合幹部で構成されるグループ年金資産運用管理委員会を設置し、保有資産の適切な運用及び管理を行うとともに、確定拠出年金についても従業員の運用状況をモニタリングしています。

原則 3-1 [情報開示の充実]

(1) 帝人グループの理念体系、中期経営計画

帝人グループが「One Teijin」となって成長軌道への回帰に向けた実行力を向上させるためには共通の価値観を持つ組織づくりが必要との認識のもと、帝人グループのパーパス「Pioneering solutions together for a healthy planet」を策定しました。このパーパスは、グローバルで社員と価値観を共有し、社員から共感が得られる会社となることを目指して、社員とともに策定しました。このパーパス・存在意義を明確化・言語化するプロジェクト「Journey to One Teijin」では、社員参画・見える化のプロセスを重視して海外拠点を含む社員の共感の醸成を図った結果、策定されたパーパスには、帝人の原点に立ち戻り、美しい地球に人々がいつまでも暮らし続けるためのソリューションの提供に挑戦する会社でありたいという社員の思いが強く反映されています。このパーパスを軸とし、併せて策定した3つのバリュー、「1)すべての挑戦をリスペクトします、2)多様な仲間と専門性を活かして成長します、3)地球とあらゆる生命に寄り添い、守ります」を実践し、長期ビジョンである「未来の社会を支える会社」を目指していきます。帝人グループの理念体系は当社ウェブサイトで公開しています。

<https://www.teijin.co.jp/about/philosophy/>

帝人グループでは、成長へ回帰するための第一歩と位置付ける「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」を策定し、2024年5月に公表しました。

帝人グループの中期経営計画については、当社ウェブサイトで公開しています。

<https://www.teijin.co.jp/ir/management/vision/>

これら中長期の経営戦略・計画については、株主総会や、アナリスト・投資家向け説明会の開催に加え、統合報告書等の資料配布を通じて積極的な情報発信に努めています。

(2) 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

帝人グループではコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針である帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」を策定し、当社ウェブサイトで公開しています。

<https://www.teijin.co.jp/ir/management/governance/guide/>

(3) 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

取締役の報酬の決定に当たっての方針と手続につきましては、本報告書Ⅱ1.「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載していますので、ご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

<取締役の指名及び選任の方針と手続>

当社では、取締役の候補者の指名に当たっては、当社の取締役にふさわしい人格・見識ともに優れた人物を、本人の能力、過去の業績等を勘案し、指名諮問委員会で審議のうえ、取締役会で決定し株主総会に推薦しています。

取締役の数は、意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的に、定款で12名以内とし、そのうち監査等委員である取締役は5名以内と定め、大幅な権限委譲を進めています。また、社内規程である「帝人取締役規則」にて、原則として取締役総数の半数以上を社外取締役とすることを規定することで、取締役会全体の多様性と独立性等に配慮し、経営の透明性と企業価値の向上を図っています。

また、会長、CEOを含む取締役、経営陣幹部の選任及びCEOの後継者の指名については指名諮問委員会において審議された後に取締役会に提案され、取締役会で提案を充分に考慮して決議します。

<経営陣幹部の解任手続>

経営陣幹部に不正、不当もしくは背信を疑われる行為があったとき、その他経営陣幹部としてふさわしくない事由があったときは、指名諮問委員会で審議のうえ、取締役会で決定します。

(5) 経営陣幹部、取締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

本年の株主総会における取締役候補者の個々の選任理由につきましては、当社ウェブサイトに掲載している第159回定時株主総会招集通知 株主総会参考書類 第2号議案、第3号議案及び第4号議案に記載していますので、ご参照ください。

https://www.teijin.co.jp/ir/stocks/general-meeting/pdf/gm_250625_01.pdf

補充原則3-1-3 [サステナビリティについての取組み等]

<重要課題に関する取組み>

当社は、パーパス「Pioneering solutions together for a healthy planet」を軸に、地球環境とあらゆる生命が健康である「Healthy Planet」の実現を目指しています。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、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)を巡る課題から自社にとっての機会とリスクを整理し、以下の通り、重要社会課題と重要経営課題を特定して、取り組みを推進しています。

■重要社会課題

- 1) 気候変動の緩和と適応
- 2) サーキュラーエコノミーの実現
- 3) 人と地球社会の安心・安全の確保
- 4) 人々の健康で快適な暮らしの実現

■重要経営課題

- 5) 持続可能な経営基盤のさらなる強化

(1) ガバナンス

サステナビリティに関する活動の責任者として、人事・総務／サステナビリティ管掌を定め、取締役会の指示・監督のもと、事業と一体化したサステナビリティの取り組みを推進しています。サステナビリティに関する方針や重要課題は、取締役会における決議事項であり、それらの方針に沿ったサステナビリティの取り組みは、執行側で管理指標も設定して進め、その対応状況については、適宜、CEOまたは人事・総務／サステナビリティ管掌から取締役会に報告され議論を行っています。さらに、サステナビリティに関する課題に迅速かつ適確に対応するため、CEOの下に「サステナビリティ・コミティー」を新たに設置し、サステナビリティに関する方針の検討や推進に取り組んでいます。サステナビリティ・コミティーを含むコーポレート・ガバナンス体制については、参考添付「帝人グループのコーポレート・ガバナンス体制図」をご参照ください。

(2) 戦略

重要社会課題を事業の成長機会と捉え、社会が必要とする新たな価値を創造・提供していくことで、事業と社会の持続的な発展を目指します。気候変動問題に対しては、「気候変動の緩和」では、高機能・高付加価値材料によるモビリティの軽量化や高耐久化を中心としたソリューションを提供します。「気候変動への適応」では、高機能素材によるインフラ補強材や、DXも駆使したヘルスケアサービス等を通じ、自然災害発生時の被害低減と迅速な復旧に役立つソリューションの提供に取り組んでいます。また、事業活動に伴う地球環境への負荷低減として、脱石炭火力を図るとともに、省エネルギー・再生可能エネルギー化の推進やプロセスイノベーション等の技術革新にも取り組みます。また、気候変動の移行リスク、物理リスクについては、下記の3つの側面から事業への影響を分析するとともに、環境長期目標を設定してCO2排出量削減に取り組んでいます。

- ・炭素税や欧州連合域内排出量取引制度 (EU-ETS) 等に伴うコスト負担増
- ・自社グループCO2排出量が増大することによる企業価値の低下やレピュテーションの悪化
- ・気候変化に起因する台風や洪水等の激甚化や長期的な気温上昇、海面上昇等による事業活動の中断

(3) リスク管理

サステナビリティに関するリスクについては、トータル・リスクマネジメント (TRM) 体制のもとで管理しています。気候変動の移行リスクに対しては、各種政策動向のモニタリングを行いながら、ネット・ゼロ達成に向けたロードマップを策定し、CO2排出量の増減に伴う設備投資を対象としたインターナルカーボンプライシング制度も導入して、自社グループ及びサプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の削減に取り組むことで、リスクの影響度を抑制していくようにしています。2023年4月には、当制度の適用範囲を、M&A等による投資案件や調達先変更による再生可能エネルギーへの転換等設備投資を伴わないもののCO2排出量の削減に関わる意思決定案件にまで拡大しています。また、気温上昇や海面上昇などの物理リスクに対しては、水害リスク等の評価を行い必要な対策を実施するとともに、BCPを随時見直し、各種防災訓練を行っています。

(4) 指標と目標

自社にとっての機会とリスクを整理し、重要社会課題と重要経営課題を特定して、それぞれにKPIを設定し取り組みを推進しています。当社が掲げる温室効果ガス削減目標は「2℃を十分に下回る目標水準 (Well-below 2℃)」であるとして、パリ協定の定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets (SBT)」の認定を受けており、長期目標達成のロードマップを設定してネット・ゼロの実現に向けて取り組んでいます。

なお、有価証券報告書 (2025年3月期)、統合報告書及び当社ウェブサイトにおいてTCFDに基づく開示を行っていますので、ご参照ください。

(有価証券報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

(統合報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/annual-report/>

(当社ウェブサイト) https://www.teijin.co.jp/csr/environment/climate_change.html

<人的資本に関する取り組み>

人的資本に関する取り組みとして、帝人グループは、パーパス「Pioneering solutions together for a healthy planet」を軸に、長期ビジョン「未来の社会を支える会社」となることを目指しており、「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」で示した経営戦略・事業戦略を「組織」と「人財」を通じて実現するため、次のとおり「人的資本の考え方」を策定しました。

■人的資本の考え方

帝人グループは、「人財」を究極の経営資本と位置付けています。

・帝人グループに集う多様な社員が、それぞれの人間的成長や豊かな人生を実現できるよう、会社は魅力的な働く環境を整備し、社員の自律的なキャリア形成を支援します。

・事業の成長には、組織と人財の能力開発・発揮が不可欠であり、それに必要な「組織設計」「採用」「配置」「人財開発」「評価・処遇」等といった一連の人事施策を通じて、適所適材を実現します。

(1) ガバナンス

帝人グループは、全経営役員をメンバーとする「グループ人事／D&I会議」(2024年度は15回開催)にて、役員及びグローバルレベルで重要なポジションにおけるサクセッションプランの検討状況の共有や個別アサインメントの検討、経営者育成に向けた施策に関する議論を実施しています。また、人的資本や多様性を含めた人事・人財育成に関わる事項のうち重要なものについては経営会議及び取締役会に報告されます。これらの活動は、人事・総務／サステナビリティ管掌 (CHRO) を責任者として、国内の人事部門の部長、事業本部の人事トップマネージャー等と連携して進めています。

(2) 戦略

経営戦略・事業戦略を実現するためには、組織及び人財の競争力を高める必要があります。そのため、人事戦略の大きな柱を、「戦略を実装する『適所』の確立と『適材』の確保」と「人財が活躍するための施策」としました。

1) 「戦略を実装する『適所』の確立と『適材』の確保」を実現する上での取り組みの狙いは、a.社内グローバル人財の最大限活用、b.人財ポートフォリオの最適化、c.社員のキャリア自律です。これらを達成するため、日本を含むグローバルにおいては適所適材を実現するための施策、日本国内においては職務に基づく評価・処遇制度 (いわゆるジョブ型の人事制度) への改定等を進めています。

2) 「人財が活躍するための施策」とそれに関する取り組みの狙いは、d.多様な視点からのイノベーション促進、e.社員エンゲージメント向上です。帝

人グループの多様な人材が、自らの能力やスキルを最大限に発揮し生き生きと活躍できる環境を作るため、多様性をより一層富ませるとともに、社員エンゲージメントの阻害要因を特定し、改善アクションを設定、かつそれを実行していくことで、社員エンゲージメントの向上を図っていきます。

(3) リスク管理

帝人グループでは「人材」を究極の経営資本と位置づけ、人材が帝人グループの競争力の源泉の一つであると認識しています。そのうえで、人的資本を巡るリスクについては、コンプライアンス、労働慣行、健康・安全、DE&I、流動性、社員エンゲージメント、人材育成などの多くの要素が複雑に絡み合い、企業価値に与える影響は重大かつ多岐にわたっていることから、各社・各所の人事部門による対応のほか、帝人グループ全体のリスクとして捉え、トータル・リスクマネジメント (TRM) 体制のもとで対応すべきリスク領域として位置づけ管理しています。

(4) 指標及び目標

人事戦略の柱の一つである「人材が活躍するための施策」の状況を測るため、役員層・管理職層の多様性と社員エンゲージメントに関する指標を設定しています。計画的な育成と登用で役員層・管理職層の多様性を改善し、エンゲージメント改善アクションの設定と実行で社員エンゲージメントを向上させ、目標の達成を目指します。

人的資本に関する取り組みに関しては、有価証券報告書 (2025年3月期)、統合報告書及び当社ウェブサイトに記載していますので、ご参照ください。

(有価証券報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

(統合報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/annual-report/>

(当社ウェブサイト) https://www.teijin.co.jp/csr/social/human_capital.html

<知的財産に関する取り組み>

帝人グループでは、知的財産が企業の競争力の根源となる重要な無形の経営基盤の一つであるとの認識のもと、知的財産に関する基本方針を定め、事業戦略及び技術戦略と一体となって経営戦略に積極的に関与する知的財産戦略を遂行しています。また、中長期的な視点で各事業の知的財産戦略を策定し、これに基づいて知的財産を創造、保護及び活用することで、帝人グループの各事業がグローバル競争において優位に事業活動を展開できるようにしています。さらに、ここ数年で「知財インテリジェンス (意思決定に資する知財情報解析)」を帝人グループの最も重要な知財機能の一つとして強化したことによって、経営や事業における重要な意思決定にIPランドスケープを活用する取り組みが定着しています。

(1) ガバナンス

帝人グループの知財・無形資産に関するガバナンス体制としては、知的財産部は、経営戦略・事業戦略に対応した知財戦略に関する全社的な事項と各事業における知財に関連する事項を、事業本部等は、各部門の競争優位につながる事項を取締役会へそれぞれ報告することで、取締役会が、全社の知財・無形資産に関する戦略、投資活動を実効的に監督する体制を構築しています。本体制において、知的財産部は、海外グループ会社も含め各事業責任者と実施している事業知財戦略会議を通して集約された各事業の知財状況及び帝人グループ全体の知財状況について、CEOが主催するグループ経営戦略会議で報告し指示を受けた事項に対応したうえで、取締役会へ報告し、監督を受けています。

(2) 戦略

事業ポートフォリオの評価に際して、事業の属する技術分野における特許件数のCAGR (年平均成長率) と、事業の総特許価値 (Patent Asset IndexTM) の情報を活用した、独自のプロダクト・ポートフォリオ・マネジメント (PPM) 手法を用いることで、帝人グループ各事業の競争優位性や成長性、ライフサイクルの状況を知的財産の観点から客観的に可視化・評価し、その結果を事業ポートフォリオマネジメントに役立てる取り組みを実施しています。また、経営や事業での重要な決定案件については、検討の初期段階からIPランドスケープによる客観分析を実施する仕組みを構築することで、知財情報を経営戦略や事業戦略に役立てる取り組みを実施しています。

(3) リスク管理

知的財産権侵害や営業秘密の不正取得が発生した場合、帝人グループの業績や競争優位性に影響が生じる可能性があるため、これらのリスクについては、トータル・リスクマネジメント (TRM) 体制においても全社共通のリスク分類に従って抽出・管理すると同時に、他社の知的財産権を定期的に監視し、当社知的財産権の侵害被疑品に対して正当な権利主張を行うとともに、「グループ営業秘密管理ガイドライン」に基づく管理と定期的な監査を実施しています。

具体的な取り組みや社内体制等につきましては、有価証券報告書 (2025年3月期)、統合報告書に記載していますので、ご参照ください。

(有価証券報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

(統合報告書) <https://www.teijin.co.jp/ir/library/annual-report/>

補充原則4-1-1 [経営陣に対する委任の範囲]

取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、帝人グループ全体の経営方針、全体計画などの重要事項について審議し決定または承認するとともに、取締役の職務執行を監督しています。取締役会規則において取締役会付議事項を定めるほか、意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的に、帝人グループの業務執行に関する重要事項 (各事業及び機能運営に係わる個別中・短期計画、個別重要事項) について、各執行役員に対して適切な権限の委譲を行っています。

原則4-9 [独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

「独立取締役規則」においてその要件を定め、この要件を満たす独立社外取締役を選任しています。

なお、詳細につきましては、本報告書Ⅱ1.「機関構成・組織運営等に係る事項」 [独立役員関係] に記載のとおりです。

補充原則4-10-1 [指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等]

役員人事、報酬に関して一層の透明性の向上を図るため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。両委員会は、監査等委員でない社外取締役全員、会長及びCEO (会長が空席の場合は、監査等委員でない社外取締役全員及びCEO) で構成し、各委員会の委員長は、監査等委員でない社外取締役から選定するものとし、委員長が各委員会の議長となります。なお、CEOに関する案件については、利害関係者であるCEOは原則として決定メンバーに入りません。また、会長に関する案件については、利害関係者である会長は原則として決定メンバーに入りません。

なお、詳細につきましては、本報告書Ⅱ2.「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)」に記載のとおりです。

補充原則4-11-1 [取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続]

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方として、当社はグローバルに、マテリアル事業とヘルスケア事業を中心に多角的な事業活動を展開しており、取締役会には中長期的な経営戦略の妥当性、経済合理性、リスク等を客観的かつ多面的に審議し、その執行状況を適切に監督する必要があることを踏まえ、取締役の選任にあたっては、多様性を重視し、他社での経営経験者を含めた異なるバックグラウンドや経験を有し、見識や知識、専門性等のバランスが確保された取締役の構成とすることを基本方針としています。取締役の選任

に関する方針・手続については、本報告書Ⅰ1.「基本的な考え方」[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]原則3-1[情報開示の充実](4)に記載のとおりです。

なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスについては、当社ウェブサイトに掲載している第159回定時株主総会招集通知 株主総会参考書類に記載の「(ご参考)取締役会・監査等委員会の役割・責務を果たす上で特に貢献を期待するスキル」(スキルマトリックス)をご参照ください。

https://www.teijin.co.jp/ir/stocks/general-meeting/pdf/gm_250625_01.pdf

補充原則4-11-2 [取締役の兼任状況]

取締役の兼任の状況については、当社ウェブサイトに掲載している第159回定時株主総会招集通知 株主総会参考書類 第2号議案及び第3号議案に記載していますので、ご参照ください。

https://www.teijin.co.jp/ir/stocks/general-meeting/pdf/gm_250625_01.pdf

補充原則4-11-3 [取締役会の実効性の分析・評価]

当社は、取締役会のさらなる実効性確保及び機能向上を目的に、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価(以下、「取締役会の実効性評価」という)を年に1回実施することとしています。2024年度の当社取締役会の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 分析及び評価の方法

1) 2024年度の評価については、独立した第三者の評価機関がアンケート項目を作成し、全取締役及び全監査役(社外役員を含む12名)を対象にアンケートを行いました。また、アンケート結果を踏まえ、取締役会で議論すべき経営課題の掘り下げ、課題解決に向けた具体的なアクションプランの策定につなげることを目的に、一部の取締役(2名)に対してインタビューを実施しました。さらに、第三者機関の支援を受けて、取締役会事務局がアンケート結果及びインタビュー結果を取りまとめ、これに基づき、取締役会の実効性及び取り組むべき課題・改善策について2025年3月に開催された取締役会で議論しました。

2) アンケートの評価項目は以下10の領域から構成され、68の質問に対し、5段階で評価の上、コメントする(自由記載を含む)形式です。

- ・取締役会全体
- ・構成
- ・事前準備等
- ・運営
- ・審議
- ・指名諮問委員会
- ・報酬諮問委員会
- ・監査役
- ・自己評価
- ・その他

(2) 取締役会の実効性評価結果の概要

1) 総括

以上のプロセスによる取締役会の実効性評価の結果、現状のコーポレート・ガバナンス体制及び運用に問題はなく、当社の取締役会は、全体として適切に機能しており、実効性が確保されていると評価されました。また、各取締役の高いコミットメント・レベル、自由に発言しあえる取締役・監査役間の相互信頼関係が当社の取締役会の実効性を支える強みであることが確認されました。

2) 取締役会の更なる実効性向上のために2024年度に取り組んだ実績

(a) 取締役会のあり方に関する議論

取締役会の役割・議論のあり方について重点的に議論し、取締役会が果たすべき機能として、中長期の成長戦略に関する議論をさらに深めると同時に、戦略実行をモニタリングする監督機能を強化するべきであるとの方針を確認しました。その方針に基づき、機関設計について議論し、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行を第159回定時株主総会に諮ることを決定しました。

(b) 会議体の整理

従来からある指名諮問委員会・報酬諮問委員会のあり方の整理だけでなく、取締役による非公式な定例会合を設定し、方向性協議や情報共有などに活用しました。取締役会での協議に加え、中長期戦略、事業ポートフォリオ等に関する審議の充実が大幅に改善しました。

(c) 議論すべき事項の整理

期初に「中長期成長戦略」、「事業ポートフォリオ変革」等、重点審議する年間アジェンダを事前に合意することで、メリハリのあるアジェンダを設定し、取締役会の議案充足度が向上しました。

3) 2024年度までに認識した課題への対応状況

上記2)のほか、2024年度までに認識した課題について中長期的な観点からも議論を深めCEOを含む執行役員による対策及び施策の具現化・実行を加速させるべく、その実施状況については、適宜、取締役会で報告を受け、進捗状況を確認しました。

(a) 中長期の経営計画の進捗確認・必要に応じた戦略再検討

今中期経営計画においては、不採算事業・非注力事業の戦略的オプションを実行し、運営する事業を絞るとともに、重要産業セクターとして設定したモビリティ、インフラ&インダストリアル、ヘルスケアの領域での成長に向けた取り組みを推進しており、2024年度は、特に不採算事業や非注力事業の事業売却等を強力に推進し、加えて、持続的な成長戦略推進を支える既存事業の収益力の維持・拡大のための、他社との提携を含む様々な選択肢を検討しました。

(b) サステナビリティ戦略に関する対応状況

サステナビリティの取り組みを確実なものとするために、CEOの下に「サステナビリティ・コミティー」を設置し、サステナビリティに関する方針の検討や推進のための体制を整備しました。

(c) DX戦略に関する対応状況

価値提供型ビジネスへの転換・発展を早期に実現するとともに、企業運営・事業運営のスピードアップと効率性向上のために、これらをDX・情報システムの観点からグローバルにリード・サポートする「デジタル・情報システム管掌」を新設しました。

(d) 人的資本に関する対応状況

グローバルでの「適所適材」の実現のため、海外拠点への異動も可能とする社内公募制度「グローバルジョブポスティング制度」の導入や職務に基づく処遇を実現するため、経営管理職に対するジョブ型制度を導入するなど、計画した施策を着実に実行しました。

(e) 親子上場の合理性に関する対応状況

インフォコム(株)については、帝人グループ及びインフォコム(株)の企業価値及び株主共同の利益の向上を図る上で、ベストオーナーへのインフォコム株式の譲渡が最適であると判断し、2024年6月18日の取締役会において、当社が保有するインフォコム(株)の全株式の譲渡を決定し、同年10月22日に譲渡を完了しました。

(3) 2024年度の取締役会の実効性評価にて認識された課題と今後の取り組み
2024年度に実施した実効性評価も踏まえ、取締役会で議論した結果、2025年度においては以下の課題への取り組みを一層推進していくこととしました。

- 1) 重要課題の議論深化
・重要課題設定プロセスを見直し、各課題は事前に論点を明確化した上で、論点に沿った討議を実施
- 2) 経営執行体制の再整備と機能向上
・帝人グループ内シナジーを最大限発揮できる執行体制の再整備
・モニタリングボードとして適切にモニタリング可能な報告体制を検討
- 3) 経営人財の育成
・現経営人財の専門性強化
・次世代人財の育成

当社は監査等委員会設置会社への移行の目的である、取締役会から執行への権限委譲の拡大と経営に関する意思決定の迅速化、取締役会における中長期経営戦略等の経営上の重要課題に対する議論の一層の充実、また、監査等を担う監査等委員が取締役として取締役会における議決権を持つこと等による取締役会の監督機能の一層の強化を、より実効性をもって進めるとともに、上記の課題への取り組みを通じて、コーポレートガバナンスの一層の強化に努めてまいります。

補充原則4-14-2「取締役のトレーニングの方針」
取締役が、その役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供を適宜実施します。
取締役が就任する際には、取締役の責務や制度に関する説明、法務部長による会社法に関するレクチャーを実施しています。また、取締役向けの外部研修受講機会を設定するなど、必要な知識の習得や見識を深めるための継続した教育機会を提供しています。社外取締役に対して、就任時には、各事業や機能の責任者から概況説明（2024年度実績：計20時間弱）を実施するとともに、国内事業所の視察（2024年度実績：3か所）を行っています。また、就任時以外においても、事業マネジメントチームとのディスカッションや国内外の工場・事業所の視察（2024年度実績：国内事業所2か所、海外事業所2か所）等、当社の事業活動への理解を深める機会を設定しています。なお、これらに要する費用は当社で負担しています。

原則5-1「株主との建設的な対話に関する方針」
(1) 株主との対話の充実
株主・投資家との対話に当たっては、CEOをはじめとする経営陣幹部が対応します。対話に当たっての実務については、IR部門が社内の関連部署との連携をとりながら対応します。対話において把握された株主・投資家からの意見については、IR部門が取り纏めたうえで、取締役及び経営陣（経営役員）にフィードバックします。また、経営陣幹部による各種説明会及び株主・投資家訪問を企画・実行し、海外・国内の機関投資家並びに個人株主・投資家に配慮した対話機会の充実に積極的に取り組みます。

(2) 情報開示方針
情報開示方針である「IR基本方針」を定めて当社ウェブサイトで公開しています。
<https://www.teijin.co.jp/ir/disclosure/>
ディスクロージャーポリシー並びに対話に向けた体制整備の状況については、本報告書Ⅲ2、「IRに関する活動状況」もご参照ください。

〔株主との対話の実施状況等〕
当社では、株主に対して、本報告書Ⅲ2、「IRに関する活動状況」に記載の通り、サステナビリティへの取り組みを含む経営方針、経営状況について、年間通じて、国内・海外在住の株主（アクティブ運用、パッシブ運用）との対話に積極的に取り組んでいます。
株主との対話においては、CEOをはじめ、経営企画管掌 兼 経理・財務管掌等の社内取締役も参画し対応しています。また、2024年5月の「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」フォローアップミーティングでは、社外取締役も株主との対話に参加しました。当社では株主との対話で把握した意見を取締役会への報告事項に含め、取締役会での議論に活用しています。2024年度は株主との対話において把握された株主から見た当社業績や成長性の懸念についての意見を取締役会にフィードバックすることにより、取締役会における経営戦略策定の議論を深めました。さらに、キャピタルアロケーションの方針や財務・非財務KPIの開示拡充など、株主の意見も参考にしながら、経営の質の向上に努めています。

【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	取り組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年7月2日

該当項目に関する説明 更新

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について、「2024年度決算および2025年度業績見通し」説明資料において、「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」で策定したPBR改善に向けた当社の対応及び目標に対するアップデートを開示しております。下記URLより22ページをご参照ください。
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3401/tdnet/2607786/00.pdf>

当社の足元のPBR（株価純資産倍率）は1倍を割っておりますが、収益性だけでなく、資本効率や成長期待という複数の視点から、PBRを構成する要素であるROE（自己資本利益率）やPER（株価収益率）の改善に向けたアプローチを継続しています。戦略的オプションの実行による事業の絞り込みやグローバル経営基盤の強化は順調に進捗しており、スピード感をもって事業の収益力改善を図り、成長戦略を具現化していくことでROE 10%以上、PBR 1倍以上を目指してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	34,317,700	17.79
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	13,799,564	7.15
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	10,150,840	5.26
日本生命保険相互会社	7,045,501	3.65
帝人従業員持株会	6,579,001	3.41
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	6,515,253	3.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	6,287,110	3.25
J P モルガン証券株式会社	3,851,903	1.99
BNYMSANV AS AGENT/CLIENTS LUX UCITS NON TREATY 1	3,476,200	1.80
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	3,228,600	1.67

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 更新

1. 大株主の状況は、2025年9月30日現在の状況を記載しています。
2. 割合は、自己株式 (5,054,506株) を控除して計算しています。また小数点第3位を切り捨てています。
3. 公衆の縦覧に供されている大量保有報告書または変更報告書において、以下の会社が当社の株式を相当数保有している旨の記載があるものの、当社として2025年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は株主名簿に基づいて記載しています。なお、以下の () 内の保有割合は、自己株式を含んだ発行済株式の総数に対する割合です。
・日本生命保険相互会社ほか1名:9,942千株 (5.02%) 2024年11月29日現在で保有 (2024年12月6日付大量保有報告書)
・エフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エルティーディー:21,934千株 (11.08%) 2025年6月16日現在で保有 (2025年6月23日付大量保有 (変更) 報告書)
・三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社ほか1名:10,370千株 (5.24%) 2025年9月15日現在で保有 (2025年9月19日付大量保有 (変更) 報告書)

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	繊維製品
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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る特別な事情

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

当社は、重要社会課題を事業の成長の機会と捉え、社会が必要とする新たな価値を創造・提供し、「未来の社会を支える会社」となることが、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上につながるものと考えています。

当社は、これまで培ってきたマテリアル系とヘルスケア系の2大事業領域に当社グループが持つエンジニアリングの技術基盤を融合する新事業創出などにも着実に取り組んでいくことで、企業価値のさらなる向上を目指しています。

当社のグループ会社に対する出資は、直接または間接的に株式の過半数を保有することを原則とし、支配権をもつ出資比率の獲得を可能な限り目指すこととしています。一方、グループ会社の事業の特殊性や、当該事業領域でのブランド力、独自の企業文化、人財採用力、意思決定の迅速性などの観点などから、高い独立性を保持することが合理的と判断し、(株)ジャパン・ティッシュエンジニアリング(以下、J-TEC)の上場を維持しています。

当社は、上場グループ会社につき、上場を維持することの合理性を定期的に点検するとともに、当社グループとしての企業価値の最大化の観点から、各判断の合理性及び上場グループ会社のガバナンス体制につき説明責任を果たします。

(2) 上場子会社を有する意義

当社は、金融商品取引法による公開買付けにより、2021年3月9日付で、J-TECの発行済み株式の57.72%の株式を取得し、現在は東京証券取引所グロース市場上場の同社の議決権を57.73%(2025年3月31日現在)保有し、連結子会社としています。

J-TECは、再生医療等製品の開発、製造、販売を行う再生医療製品事業、再生医療に関する開発及び製造等を受託する再生医療受託事業、研究用ヒト培養組織の開発、製造、販売を行う研究開発支援事業を展開しています。日本の再生医療のパイオニアであり、再生医療等製品の製造供給等の豊富な実績があるJ-TECとの連携は当社が再生医療事業及び再生医療CDMO事業へ参入するにあたり、必要不可欠なものとなっています。また、当社グループの化学合成、高分子化学、加工、エンジニアリングなどの基盤技術及びヘルスケア事業基盤をJ-TECが保有する技術と組み合わせることで、J-TECの再生医療製品事業や再生医療受託事業拡大に寄与することが可能であることから、当社がJ-TECを子会社として保有する意義は大きいと考えています。

当社は、現時点では、J-TECを完全子会社としなくとも、双方が有する技術やノウハウの共有及び経営資源の相互補完・有効利用が可能であり、強固な協働を通して、両社のシナジーを発揮することができると考えています。また、J-TECの現在の企業文化や経営の自主性を維持することが同社の企業価値向上に資するものと考えており、J-TECの上場を維持することが、J-TEC及び当社グループ双方の企業価値向上の観点で最適であるとと考えています。

(注)「CDMO」とは、「Contract Development and Manufacturing Organization」の略であり、医薬品の製剤開発や製造を受託する医薬品受託製造開発機関を指します。

(3) 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社と上場子会社の一般株主との間に利益相反リスクがあることを踏まえ、J-TECの独立した意思決定を担保するため、以下の方策を通じ、実効的なガバナンス体制を構築しています。

1) J-TECの業務執行に係る意思決定機関は同社取締役会であり、上場会社のガバナンスの基本である「株主の平等性」は確保されています。当社は、原則としてJ-TECの経営判断への直接的な関与は不可とすることを、当社規程で定めています。一方、当社は開示義務等に対応するため、当社の株主総会の議決権行使に関わるもの、当社の適時開示に影響を与えるもの、当社連結財務諸表に重要な影響を与えるものに限定して、J-TECに事前報告を求めています。

2) 当社は、2021年3月に成立した当社によるJ-TEC株式に対する公開買付けにあたり、J-TECとの間で2021年1月29日付で資本業務提携契約を締結し、当社との事前協議事項及び当社による事前承諾事項を定めています。当該事項は、一般株主との利益相反に配慮したうえで、当社グループの経営に影響を与える可能性のある重要な事項に限定されています。

本契約の中で、(a)子会社又は関連会社の異動、(b)上場廃止基準に該当する若しくはそのおそれのある行為又は上場廃止の申請、(c)公開買付者(当社)との業務提携に類似する業務提携(合併会社の設立及びライセンスの付与を含む)、(d)組織変更、合併、株式交換、会社分割、事業の全部若しくは一部の譲渡又は譲受その他これらに準ずる行為を行い又は決定する場合に限定して、J-TECは当社の事前承諾を取得するものとしています。

3) J-TECの取締役会の構成について、当社がJ-TECの取締役のうち過半数を指名する権利を有する旨を、本資本業務提携契約において定めています。なお、J-TECの取締役会は6名で構成され、取締役2名が当社から派遣されていますが、取締役はJ-TECの企業価値向上を図るべく業務執行を監督する立場をとり、原則としてJ-TECの経営陣の判断を尊重することとし、J-TEC及び一般株主の利益が不当に損なわれないよう最大限配慮しています。J-TECの上場会社としての独立性を尊重した適切なガバナンスと、当社とのシナジーを最大限実現することの両立を目指して、適宜、取締役会の構成を見直す予定です。また、J-TECでは2025年6月19日に開催した第27期定時株主総会にて独立社外取締役2名を選任しました。少数株主の利益保護及び株主の公正性・公平性の担保のため、透明性の高い運営を目指していきます。

4) J-TECからの当社に対する再生医療CDMO事業のノウハウ等の提供は、J-TECと当社との市場における競合等の観点から利益相反が生じ得るため、本資本業務提携契約において、当社とJ-TECの一般株主との間の利益相反に関し必要な配慮を行った上で実施することを前提とする旨を定めています。また、J-TECにおける、当社グループとの取引に関する価格や取引条件の決定については、J-TEC取締役会の下に、コーポレート・ガバナンスの強化及び経営の透明性の確保、並びに少数株主の利益保護及び株主の公正性・公平性の担保に資することを目的に、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成する特別委員会を設置し、当社グループとの取引内容を確認する体制を敷いていることから、一般株主の権利は保護されており、J-TECの経営判断の独立性は確保されていると考えています。

// 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	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	11 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
津谷正明	他の会社の出身者								△			
楠瀬玲子	他の会社の出身者								△			
前田東一	他の会社の出身者								△			
辻幸一	公認会計士											
南多美枝	他の会社の出身者								△			
竹岡八重子	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i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

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
津谷正明		○	社外取締役の津谷正明氏は、当社取引のある株式会社ブリテスンの出身ですが、同社と当社との間の取引額は、双方の連結総収入金額の1%未満と軽微であり(2025年3月期実績)、独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しています。	上場事業会社代表執行役CEO、取締役会長を歴任し、その豊富な事業経験、卓越した見識をもって、当社の社外取締役としての確かな指摘及び助言をいただいております。また、昨年度は指名諮問委員会の議長として、アジェンダ設定や取締役・経営幹部の選任・退任、CEO後継候補者の育成計画レビューなどに際して議論を深めていただいております。さらに、報酬諮問委員会委員として役員報酬制度の改定やCEOを含む取締役等の業績評価についても、的確な指摘や助言をいただいております。今年度は取締役会議長に就任いただいております。今後も社外取締役として取締役会や指名諮問委員会、報酬諮問委員会において客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上のために必要であると判断し、引き続き社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。
楠瀬玲子		○	社外取締役の楠瀬玲子氏は、当社取引のある日本板硝子株式会社、株式会社LIXILの出身ですが、各社と当社との間の取引額は、双方の連結総収入金額の1%未満と軽微であり(2025年3月期実績)、独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しています。	経営統合を行った企業において企業変革やグローバルな組織運営、CFOを経験してこられました。また企業内・外においてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンにも積極的に取り組んでこられています。取締役会において、ポートフォリオ変革や財務戦略などについての的確な指摘や有効な助言をいただいております。また、指名諮問委員会や報酬諮問委員会においても的確な指摘や助言をいただいております。今後も社外取締役として取締役会や指名諮問委員会、報酬諮問委員会において、客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上に必要であると判断し、引き続き社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。
前田東一		○	社外取締役の前田東一氏は、当社取引のある株式会社荏原製作所の出身ですが、同社と当社との間の取引額は、双方の連結総収入金額の1%未満と軽微であり(2025年3月期実績)、独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しています。	上場事業会社代表執行役社長、取締役会長を歴任してこられました。同事業会社は近時、コア技術を活用して「顧客起点での価値創造」の実現に向け、対面市場別組織体制への移行やソリューション提供の強化、組織文化の変革をはじめとした事業ポートフォリオの進化、また効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスの実践を進めており、同氏はこれらをリードしてこられました。「価値提供主体の事業展開」を目指す当社において、同氏の深い経験や高い見識をもって、社外取締役として客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上に非常に有益であると判断し、社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。

辻幸一	○	○	----	公認会計士として長年の豊富な経験を通じて培われた財務・会計・監査に関する深い造詣と、企業経営や社外役員経験を通じて培われた高い見識を有しています。専門知識と高い見識に裏付けされた助言にとどまらず、ポートフォリオ変革やリスクマネジメントなど経営全般についても有益な助言をいただくなど、経営全般の監視とともに、当社のコンプライアンスの維持・向上にも貢献いただいております。同氏の深い経験や高い見識をもって、監査等委員である社外取締役として客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監査・監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上に非常に有益であると判断し、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。
南多美枝	○	○	社外取締役の南多美枝氏は、当社取引のあるスリーエムカンパニーの出身ですが、同社と当社との間の取引額は、双方の連結総収入金額の1%未満と軽微であり(2025年3月期実績)、独立性に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しています。	グローバル企業において、ヘルスケア事業・産業材関連事業や複数地域での責任者として豊富な経験と知見を有しておられます。取締役会においては、グローバルに複数事業を展開する企業での豊富な経験や知見に基づき、グローバルな視点からのオペレーションやマーケティング強化などについて、当社の社外取締役としての確かな指摘及び助言をいただいております。昨年度は報酬諮問委員会の議長として委員会の審議活性化を図るとともに、指名諮問委員会委員としても的確な指摘や助言をいただいております。同氏の深い経験や高い見識をもって、監査等委員である社外取締役として客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監査・監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上に非常に有益であると判断し、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。
竹岡八重子	○	○	----	弁護士として長年の経験を通じて培われた企業法務(知的財産権、コンプライアンスなど)に関する高い見識及び豊富な社外役員経験を通じて培われた経営視点や企業内監査体制の知見などを有しています。同氏の深い経験や高い見識をもって、監査等委員である社外取締役として客観的な立場から当社重要事項の意思決定や業務執行の監査・監督並びに経営への助言をしていただくことは、当社の株主価値・企業価値向上に非常に有益であると判断し、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、当社が定める独立取締役の要件及び証券取引所の定める独立役員の要件を全て満たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として選任しています。

[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	5	2	2	3	社外取締役

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

監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査等委員会室を置いています。監査等委員会室員は、監査等委員会の運営を補助する監査等委員会事務局担当と、監査等委員による経営監査を補助する事業監査担当で構成します。監査等委員会事務局担当は専任者を原則2名以上配置することとし、そのうち少なくとも1名は計数的な知見を十分に有する使用人となります。

監査等委員会室員は、監査等委員会の指示に従いその職務を行います。また、監査等委員会室は、グループ監査役会の事務局を担当します。監査等委員会室員は、帝人グループの監査役を兼務することができることとしますが、帝人グループの業務の執行に係る役職を兼務しません。監査等委員会室員の独立性を確保するため、室員の任命、異動等人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の決議により定めた監査等委員の事前の同意を要するものとします。また、監査等委員会室員の人事考課については、原則として、監査等委員会の決議により定めた監査等委員が行うものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社監査等委員会は、会計監査人から会計監査計画、内部統制監査計画及び半期レビュー計画の概要説明を受けるとともに、会計監査報告、内部統制監査報告、半期レビュー報告及びグループ会社往査報告を通じ、会計上及び内部統制上の課題等について説明を受け、監査上の重点事項を協議し、必要な対処を行う一方、監査等委員会からは、監査方針、監査計画等を会計監査人に説明を行い、質疑を含む意見交換を実施しています。また、グループ会社の監査に従事した会計監査人より各社の監査指摘事項について説明を受け、グループとして情報の共有化を図っています。

さらに、グループ監査役会において、会計監査人より、日本の会計基準、国際会計基準について短期及び中期的視点での改正動向及び帝人グループへの影響と対処すべき課題等について説明を受けています。なお、内部監査組織である経営監査部も監査等委員会と同様、会計監査人との連携を図っています。

監査等委員会と経営監査部とは、年度内部監査計画の立案時点で監査範囲、対象会社・部門等について、経営監査部より監査等委員会に報告し、監査等委員会より内部監査計画、予算、要員及び組織長の異動・評価の同意を得ています。一方、内部監査実施状況については、グループ監査役会、非定例会合及び月報等において、経営監査部より監査等委員会に報告を行い、内部監査情報の定期的かつ網羅的把握と必要なアクションを共有化し、監査等委員会より指揮・命令を受けています。また、監査等委員会監査情報も経営監査部と共有しています。

監査等委員会監査、会計監査及び内部監査（以下、「各監査」）と、内部統制部門（コンプライアンス・リスクマネジメント、経営戦略、情報システム等の機能部門）との関係については、内部統制部門が、内部統制システムの整備及び運用の支援を行い、各監査組織へ定期的かつ随時に報告を行うとともに各監査を受けています。

なお、金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制報告制度」については、経営監査部による独立的モニタリングも踏まえて「内部統制報告書」を作成し、会計監査人による監査を受けています。

【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	指名諮問委員会（※ ）	4	0	1	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬諮問委員会（※ ）	4	0	1	3	0	0	社外取 締役

補足説明

※指名諮問委員会及び報酬諮問委員会
役員人事・報酬に関して一層の透明性の向上を図るため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。それぞれの諮問委員会における審議事項は本報告書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）」に記載のとおりです。
2024年度における両委員会の開催回数、委員の出席状況、主な議題・審議事項については以下の通りです。
詳細を有価証券報告書（2025年3月期）に記載していますので、ご参照ください。
<https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

- <指名諮問委員会>
・開催回数：12回
・委員の出席状況：大西賢（12/12回）、津谷正明（12/12回）、南多美枝（12/12回）、楠瀬玲子（10/10回）、内川哲茂（11/12回）、鈴木庸一（2/2回）
・主な議題・審議事項：CEO再任審査及びCEOによる後任候補者の育成計画・進捗状況のレビュー、役員人事制度の改定、
2025年度役員人事、社外役員の独立性
- <報酬諮問委員会>
・開催回数：14回
・委員の出席状況：大西賢（14/14回）、津谷正明（14/14回）、南多美枝（14/14回）、楠瀬玲子（10/10回）、内川哲茂（14/14回）、鈴木庸一（4/4回）
・主な議題・審議事項：役員報酬制度の改定、役員報酬水準の検討、CEOを含む社内取締役、経営役員の2023年度業績評価及び報酬額の算定

本報告書提出時点の指名諮問委員会の構成は以下のとおりです。
前田東一（委員長、社外取締役）、津谷正明（社外取締役）、楠瀬玲子（社外取締役）、内川哲茂（CEO）

本報告書提出時点の報酬諮問委員会の構成は以下のとおりです。
楠瀬玲子（委員長、社外取締役）、津谷正明（社外取締役）、前田東一（社外取締役）、内川哲茂（CEO）

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社と社外取締役との間に、特別な利害関係はありません。

社外取締役の他の会社等との兼務の状況及び社外取締役の当社株式の保有状況は、有価証券報告書（2025年3月期）に記載しているとおりですが、当社と兼職先であるそれぞれの会社等との間には特別な利害関係はありません。
<https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

社外取締役は、社内取締役に対する監督機能、さらには見識に基づく経営助言機能を通じ、取締役会の透明性とアカウンタビリティ（説明責任と必要な情報開示）の向上に貢献する役割を担っています。
また、当社の監査等委員である取締役5名の内、独立性を確保した社外取締役は過半数の3名であり、透明性を確保し、リスクマネジメントを含む経営に対する監視・監査機能を果たしています。
当社では、2003年4月1日より、取締役会の経営監視機能をより一層明確かつ透明性の確保されたものとするため、社外取締役の要件を取締役会で「独立取締役規則」として定めており、これに基づいて社外取締役を選任しています。当該要件は、以下の当社ウェブサイトに掲載しています。なお、当社社外取締役は、東京証券取引所の定める独立性の要件を満たしています。
<https://www.teijin.co.jp/ir/management/governance/requirements/>

監査等委員でない社外取締役は、取締役会において、内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の結果並びに内部統制部門による取り組み

の状況報告等を受け、適宜意見交換を行います。監査等委員である社外取締役は、主に監査等委員会及びグループ監査役会を通じて、内部統制及び内部監査についての報告並びに会計監査人監査・レビューについての報告を受け、適宜意見交換を行います。社外取締役と当社間で、責任限定契約を締結しており、会社法第423条第1項の責任について、その者が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、2千万円と会社法第425条第1項各号の額の合計額とのいずれか高い額を限度としています。

[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

当社の執行役員を兼務する社内取締役に対し、短期の業績達成及び中期経営計画の達成や中長期的な企業価値の向上に向けたインセンティブを付与することを目的に、業績連動報酬（短期インセンティブ報酬）、譲渡制限付株式報酬（中長期インセンティブ報酬）及び業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ報酬）を支給しています。なお、さらなるグループ経営の強化のため、全執行役員の報酬構成をグローバルに統一しています。詳細は本報告書「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」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	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明

2025年3月期に、当社取締役及び監査役に支払った報酬、監査報酬の内容は次のとおりです。

- [役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数]
- (1) 取締役（社外取締役を除く）
 - ・報酬等の総額：365百万円
 - ・報酬等の種類別の総額：基本報酬189百万円（4名）、業績連動報酬75百万円（4名）、譲渡制限付株式報酬38百万円（4名）、業績連動型株式報酬62百万円（4名）
 - (2) 監査役（社外監査役を除く）
 - ・報酬等の総額：77百万円
 - ・報酬等の種類別の総額：基本報酬77百万円（3名）
 - (3) 社外取締役
 - ・報酬等の総額：75百万円
 - ・報酬等の種類別の総額：基本報酬75百万円（5名）
 - (4) 社外監査役
 - ・報酬等の総額：45百万円
 - ・報酬等の種類別の総額：基本報酬45百万円（3名）

注1：上記の取締役の報酬等は2025年3月末日時点の取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に基づき決定されています。
注2：社外取締役及び監査役に対する業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬の付与はありません。
注3：取締役の金銭報酬等の額については年額6億3,000万円以内（うち、社外取締役については年額1億円以内）とすることを2021年6月23日開催第155回定時株主総会で決議しています。譲渡制限付株式報酬については、株式部分の金銭債権の総額を1事業年度につき3,500万円以内（同25,000株以内）とし、支給する株式ユニットの総額は1事業年度につき3,500万円以内とし、株式ユニットに基づき支給する金銭の総額を1事業年度につき3,500万円以内とすること、また、業績連動型株式報酬については、株式部分の金銭債権の総額を1事業年度につき1億5,000万円以内（同100,000株以内）とし、支給する株式ユニットの総額を1事業年度につき1億5,000万円以内とし、株式ユニットに基づき支給する金銭の総額を1事業年度につき1億5,000万円以内とすることを2024年6月20日開催第158回定時株主総会で決議しています。
注4：監査役の報酬限度額は、月額12百万円とすることを1999年6月25日開催第133回定時株主総会で決議しています。
注5：連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書において個別に開示しています。

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

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針は以下のとおりです。以下の本方針における「取締役」とは、別段の定めのない限り、取締役(監査等委員である取締役を除く)を指します。

(1) 報酬制度の基本方針

- 1) 短期及び中長期経営目標の達成を動機づけ、かつ、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
- 2) 会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
- 3) ステークホルダーとの価値の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること
- 4) グローバルに優秀な経営人財を確保するために経営者のインセンティブとなる報酬水準、報酬内容とすること

(2) 報酬水準

取締役の役員報酬水準については、国内の大手企業が参加する報酬調査結果をベースとして、毎年、役位及びジョブグレードごとに総報酬の基準額の妥当性を検証の上、決定しています。

(3) 役員の報酬等の構成

- 1) 執行役員を兼務する社内取締役の報酬は、会社業績には連動しない定額報酬である基本報酬に加えて、短期の業績達成及び中期経営計画の達成や中長期的な企業価値の向上に向けたインセンティブを付与することを目的として、変動報酬である業績連動報酬(短期インセンティブ報酬)、譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ報酬)及び業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ報酬)で構成します。
なお、執行役員を兼務しない社内取締役については、それぞれの委嘱業務に応じた基本報酬及び業績連動報酬のみ又は基本報酬のみとし、譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ報酬)及び業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ報酬)は付与対象外とします。
- 2) 社外取締役の報酬は、会社業績には連動しない基本報酬のみとします。
- 3) 監査等委員である取締役の報酬は、職務に鑑みて、基本報酬のみとします。

(4) 報酬構成比率

執行役員を兼務する社内取締役については、以下のとおりの報酬構成比率としています。

- 1) 代表取締役社長執行役員
 - (a) 定額報酬である基本報酬: 45%
 - (b) 変動報酬である業績連動報酬: 20%
 - (c) 変動報酬である譲渡制限付株式報酬: 10%
 - (d) 変動報酬である業績連動型株式報酬: 25%
- 2) その他取締役
 - (a) 定額報酬である基本報酬: 50%
 - (b) 変動報酬である業績連動報酬: 25%
 - (c) 変動報酬である譲渡制限付株式報酬: 10%
 - (d) 変動報酬である業績連動型株式報酬: 15%

(5) 業績連動報酬等に対する業績評価指標

1) 業績連動報酬

基礎収益力の回復、並びに事業ポートフォリオ変革の推進を動機づけるために、「事業利益」、「税後事業利益ROIC」及び役員共通のサステナビリティに関する非財務指標(安全)を含む「個人業績目標」を執行役員を兼務する社内取締役に対する業績評価指標に設定しています。

2) 業績連動型株式報酬

中長期的な企業価値向上・株主価値向上の実現を動機づけるため、「当期利益ROE」、「TSR」及び「サステナビリティ」を業績評価指標としています。「当期利益ROE」の目標は当社が中期的に目指すべき数値を設定し、株主目線の経営への意識づけとして、引き続き「TSR」も業績評価指標に設定しています。また、当社の長期ビジョン“未来の社会を支える会社”を実現するために、「サステナビリティ」に関する非財務指標(環境、DE&I、社員エンゲージメント)も執行役員を兼務する社内取締役に対する業績評価指標に設定しています。

(6) 報酬等を与える時期・条件の決定に関する方針

1) 定額報酬

(a) 基本報酬

各取締役の役位及びジョブグレードに応じて支給額を決定し、固定額を支給します。役位及びジョブグレードごとの固定額の12分の1を月例報酬として支給します。

2) 変動報酬

(a) 業績連動報酬

役位及びジョブグレード、業績評価指標の達成度及び取締役個人の業績評価に基づき計算し、期末一時金として6月末までに支給します。なお、その後も株主総会決議により承認を受けた範囲内で、業績評価期間及び業績評価指標等を新たに設定します。

(b) 譲渡制限付株式報酬

毎年7月から8月頃に、役位及びジョブグレードを踏まえて設定された基準額相当の株式及び株式ユニットを譲渡制限その他株主総会決議により承認を受けた範囲内で定められる条件等を付して付与します。付与した株式の譲渡制限は原則として当社の取締役会が予め定める地位を退任する時に解除し、株式ユニットに基づき支給する金銭については、原則として、当該譲渡制限解除時に、付与した株式ユニットの数に譲渡制限解除日の当社の普通株式の株価を乗じた金額を金銭で支給します。株式部分は1事業年度につき3,500万円以内(同25,000株以内)とし、株式ユニッ

ト部分は1事業年度につき3,500万円以内とし、当該株式ユニットに基づき支給する金銭の総額は1事業年度につき3億円以内とします。

譲渡制限付株式報酬は、当社の取締役会において定める一定の非違行為がなく、譲渡制限付株式報酬制度として当社の取締役会が定めたその他必要と認められる要件を満たした執行役員を兼務する社内取締役に付与します。

(c) 業績連動型株式報酬

1乃至複数の事業年度からなる業績評価期間を対象として、当社の取締役会が設定した1乃至複数の業績評価指標の目標の達成度等に応じた数の株式及び株式ユニットを、業績評価指標ごとに設定される業績評価期間終了後に、譲渡制限その他株主総会決議により承認を受けた範囲内で定められる条件等を付して、毎年7月から8月頃に付与します。付与した株式の譲渡制限は原則として当社の取締役会が予め定める地位を退任する時に解除し、株式ユニットに基づき支給する金銭については、原則として、当該譲渡制限解除時に、付与した株式ユニットの数に譲渡制限解除日の当社の普通株式の株価を乗じた金額を金銭で支給します。株式部分は1事業年度につき3億4,000万円以内（同290,000株以内）とし、株式ユニット部分は1事業年度につき3億4,000万円以内とし、当該株式ユニットに基づき支給する金銭の総額は1事業年度につき12億円以内とします。

業績連動型株式報酬は、業績評価期間の全部または一部の期間中に当社の取締役会が定める地位にあり、当社の取締役会において定める一定の非違行為がなく、業績連動型株式報酬制度として当社の取締役会が定めたその他必要と認められる要件を満たした執行役員を兼務する社内取締役に付与します。

なお、上記については有価証券報告書（2025年3月期）に記載していますので、ご参照ください。
<https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役に対しては、経営戦略部が決議事項、報告事項の事前説明を行い、職務執行の全般をサポートするほか、秘書部が社外取締役と他の取締役等との連絡調整にあたることで、社外取締役の活動をサポートしています。
また、CEOや監査等委員でない取締役との懇談、グループ監査役会への参加等を通して監査等委員である社外取締役が業務執行状況の監査を行えるよう、監査等委員会室員がサポートしています。

[代表取締役社長等を退任した者の状況]

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
大八木成男	名誉顧問	・財界活動等の社外活動に従事	非常勤、報酬有	2014/03/31	最長在任期間に関する内規あり
鈴木純	シニア・アドバイザー	・財界活動等の社外活動に従事	常勤、報酬有	2022/03/31	最長在任期間に関する内規あり

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2名
--------------------------	----

その他の事項

――

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)

(1) 取締役会

取締役会は、原則月1回開催され、法令・定款に定められた事項のほか、帝人グループ全体の経営方針、全体計画などの重要事項について審議し決定または承認するとともに、取締役の職務執行を監督しています。取締役会規則において取締役会付議事項を定めるほか、意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的に、帝人グループの業務執行に関する重要事項（各事業及び機能運営に係わる個別中・短期計画、個別重要事項）について、各執行役員に対して適切な権限の委譲を行っています。

意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的に、定款において、取締役の定数を12名以内とし、そのうち監査等委員である取締役は5名以内と定め、大幅な権限委譲のもとで執行役員制度を導入しています。また、原則として取締役総数の半数以上を社外取締役とすることとしています。現在、当社の取締役会は11名（うち4名は女性）で構成し、当社の定める独立取締役の要件を満たす社外取締役は6名です。なお、監査等委員でない取締役は6名、うち独立社外取締役は3名で構成し、任期は定款で1年と定めています。一方、監査等委員である取締役は5名、うち独立社外取締役は3名で構成し、任期は定款で2年と定めています。

上記の役割を果たすため、取締役候補者については、当社の取締役にふさわしい人格・見識ともに優れた人物を、本人の能力、過去の業績等を勘案した上で取締役会において決定し株主総会に推薦しています。

監視・監督と業務執行の分離の一環として、取締役会議長は原則として監査等委員でない社外取締役から選定することとしています。

2024年度の取締役会の開催回数は14回となっております。同年度の出席状況、主な議題・審議事項については別紙1「取締役会への個々の取締役の出席状況及び主な議題・審議事項」に記載のとおりです。有価証券報告書（2025年3月期）にも記載していますので、ご参照ください。

<https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

本報告書提出時点の取締役会の構成は以下のとおりです。

津谷正明 (議長、社外取締役)、内川哲茂 (CEO)、森山直彦、中原雄司、楠瀬玲子 (社外取締役)、前田東一 (社外取締役)、嶋井正典 (常勤監査等委員)、鳥居知子 (常勤監査等委員)、辻幸一 (監査等委員、社外取締役)、南多美枝 (監査等委員、社外取締役)、竹岡八重子 (監査等委員、社外取締役)

(2) 監査等委員会

当社の監査等委員会は5名 (うち3名は女性) で構成し、当社の定める独立取締役の要件を満たす監査等委員である社外取締役は過半数の3名です。

監査等委員は法律や財務・会計などの専門性や経験を有し、その豊富な専門的知見や経験に基づき、取締役の職務の執行を監査しています。常勤監査等委員嶋井正典及び社外監査等委員辻幸一は、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

また、グループ全体の監視・監査の実効性を高めるため、原則として当社の監査等委員、グループ会社の常勤監査役並びに当社の監査等委員会室員及び経営監査部長等で構成するグループ監査役会を定期的に開催しています。

2024年度は監査役会設置会社として監査役会を13回開催しています。同年度の監査役の出席状況、重点監査事項については別紙2「監査役会への個々の監査役の出席状況及び重点監査事項」に記載の通りです。有価証券報告書 (2025年3月期) にも記載していますので、ご参照ください。

<https://www.teijin.co.jp/ir/library/business-report/>

本報告書提出時点の監査等委員会の構成は以下のとおりです。

辻幸一 (委員長、社外取締役)、嶋井正典 (常勤)、鳥居知子 (常勤)、南多美枝 (社外取締役)、竹岡八重子 (社外取締役)

(3) グループ経営戦略会議及びグループマネジメント会議

取締役会から権限委譲された当社及び帝人グループの業務執行に関する重要事項については、CEOが、原則として毎月2回以上開催される「グループ経営戦略会議」及び月1回開催される「グループマネジメント会議」での審議を経て意思決定します。

「グループ経営戦略会議」は、CEO、経営役員、その他CEOが指名した者がメンバーとなり、CEOがこれを招集しその議長となります。また、「グループマネジメント会議」は、CEO、経営役員、事業本部長、その他CEOが指名した者がメンバーとなり、CEOがこれを招集しその議長となります。なお、メンバー以外に常勤監査等委員が両会議に出席します。

(4) 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会

役員人事、報酬に関して一層の透明性を図るため、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置し運営します。両委員会は、取締役会の諮問機関として、監査等委員でない取締役、経営役員※の指名、評価、報酬額及び監査等委員である取締役の指名に関し、取締役会に提案、提言をする機能を持ち、取締役会はその提案、提言を充分に考慮して意思決定を行います。

※経営役員：帝人グループ全体の経営戦略等の審議に必要な不可欠なコアメンバーとなる帝人グループ執行役員

1) 指名諮問委員会

- (a) CEOの交代及び後任者の推薦
- (b) 代表取締役の選定・退任・解職
- (c) 監査等委員でない取締役 (会長を含む) の選任・退任・解任
- (d) 監査等委員である取締役の選任・退任・解任
- (e) 経営役員の人事 (選任・退任・解任、昇格・降格)、シニア・アドバイザーの委嘱・解嘱に関する事項
- (f) 社外取締役の独立性基準に関する事項
- (g) CEOの後任候補者の選定及びCEOによる後任候補者の育成計画、進捗状況のレビュー
- (h) 役員関連規則 (報酬関連を除く) に関する事項

2) 報酬諮問委員会

- (a) 取締役、経営役員、シニア・アドバイザー (以下帝人グループ役員と総称する) の報酬制度に関する事項
- (b) 帝人グループ役員の報酬水準に関する事項
- (c) 監査等委員でない社内取締役 (CEO含む) 及び経営役員の業績評価と報酬額に関する事項
- (d) 役員関連規則 (報酬関連) に関する事項

両委員会は、監査等委員でない社外取締役全員、会長及びCEO (会長空席の場合は、監査等委員でない社外取締役全員及びCEO) で構成します。各委員会の委員長は、監査等委員でない社外取締役から選定するものとし、委員長が各委員会の議長となります。

なお、CEOに関する案件については、利害関係者であるCEOは原則として決定メンバーに入りません。また、会長に関する案件については、利害関係者である会長は原則として決定メンバーに入りません。

本報告書提出時点の指名諮問委員会の構成は以下のとおりです。

前田東一 (委員長、社外取締役)、津谷正明 (社外取締役)、楠瀬玲子 (社外取締役)、内川哲茂 (CEO)

本報告書提出時点の報酬諮問委員会の構成は以下のとおりです。

楠瀬玲子 (委員長、社外取締役)、津谷正明 (社外取締役)、前田東一 (社外取締役)、内川哲茂 (CEO)

(5) 内部監査の状況

内部監査体制については、当社にCEO直属の内部監査組織として経営監査部を設置し、グループ・グローバル横断的に「内部統制の有効性・効率性評価等」の監査を「グループ内部監査規程」に基づき実施しています。なお、上場子会社等一部では、個別に内部監査組織を設置しています。2025年3月31日現在、帝人グループの内部監査人は18名 (上場子会社の該当者を除く) となっています。

(6) 会計監査の状況

業務を執行した公認会計士の状況は以下のとおりです。(() 内は所属する監査法人、継続監査年数)

谷尋史 (有限責任 あずさ監査法人、1年)、上原義弘 (有限責任 あずさ監査法人、4年)、岩崎宏明 (有限責任 あずさ監査法人、4年)

監査業務に係る補助者の状況は以下のとおりです。

公認会計士20名、その他53名、計73名

(7) TRM (リスクの統合管理)

企業の持続的成長を脅かすあらゆるリスクに対処するため、「経営戦略リスク」と「業務運営リスク」を対象とするトータル・リスクマネジメント (TRM) 体制を構築し、リスクの統合管理を行っています。CEOを委員長とする「リスクマネジメント・コミティー」を設置しており、主として業務運営リスクにつ

いて、リスクマネジメントに関する方針の検討、この方針に基づく取り組みの推進・進捗管理を行うための体制を整備しています。経営戦略リスクについては、グループ経営戦略会議で対応しています。

「経営戦略リスク」の評価についてはCEOが直接担当し、取締役会等における重要な経営判断材料として提供します。

「業務運営リスク」については人事・総務／サステナビリティ管掌が担当し、横断的なリスクマネジメント体制の整備、問題点の把握及び危機発生時の対応を行います。

なお、当社のコーポレート・ガバナンス体制の詳細については、帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」として、当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.teijin.co.jp/ir/management/governance/guide/>

(8) 責任限定契約の内容の概要

当社は、取締役（業務執行取締役等であるものを除く）である津谷正明、楠瀬玲子、前田東一、嶋井正典、鳥居知子、辻幸一、南多美枝、竹岡八重子の各氏と、各々責任限度額を2千万円または会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額を限度とする責任限定契約を締結しています。

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

帝人グループでは、コーポレート・ガバナンスの仕組みは、その時点で会社の目的達成に最適と思われる仕組みを採用することとしています。従って、社会環境・法的環境の変化に伴い適宜見直すこととしています。

当社は監査等委員会設置会社を採用し、取締役会から執行への権限委譲を拡大することで、経営に関する意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会における中長期経営戦略等の経営上の重要課題に対する議論を一層充実させ、また、監査等を担う監査等委員が取締役として取締役会における議決権を持つこと等により取締役会の監督機能を一層強化します。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会開催日の3週間前を発送の目安としています。2025年3月期の場合、総会開催日は2025年6月25日ですが、招集通知は6月3日に発送するとともに、電子提供制度に基づき、5月28日に当社ウェブサイト、東証ウェブサイト他に招集通知を掲載しました。 https://www.teijin.co.jp/ir/stocks/general-meeting/
集中日を回避した株主総会の設定	2025年3月期の総会は6月25日に開催しました。2026年3月期の総会も同様の時期に開催する予定です。
電磁的方法による議決権の行使	当社の電磁的方法による議決権の行使は、パソコン及びスマートフォンから、当社の指定する議決権行使サイトにアクセスし議決権を行使する方式です。
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	管理信託銀行等の名義株主（常任代理人を含む。）については、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームの利用を事前に申し込むことで、当該プラットフォームを利用することができます。
招集通知（要約）の英文での提供	英文による招集通知は、5月28日に和文招集通知と同時に当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.teijin.com/ir/stocks/general-meeting/
その他	1. 株主総会は、株主との直接対話ができる重要な機会のひとつで、株主に対し、「等身大の帝人」を発信し、株主からは忌憚のないご意見・ご質問をいただく場所と考えています。 2. 株主が株主総会当日の様子を視聴できるようインターネットによるライブ中継（ハイブリッド参加型バーチャル総会）を行いました。 3. 株主総会開催前6月4日から当社ウェブサイトに株主からの質問を受け付けるサイトを設置しました。

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトにおいて、「IR基本方針」として、和文・英文で公表しています。 (和文) https://www.teijin.co.jp/ir/disclosure/ (英文) https://www.teijin.com/ir/disclosure/ 情報開示方針 基本姿勢 1. 帝人株式会社（以下「当社」という）及び帝人グループ各社は、すべての利害関係者（ステークホルダー）に対して、企業情報を適時・公平・正確かつ継続的に発信することを基本方針としています。 2. なかでも株主・投資家の皆様との信頼関係の構築を経営の重点事項と位置づけ、積極的な情報開示、双方向コミュニケーションの充実に努めます。 3. また、企業がアカウンタビリティー（説明責任と必要な情報開示）を果たすことが、企業のコーポレート・ガバナンスの有効性を担保するための必要条件と考えています。 情報開示の基準 1. 当社は、金融商品取引法・会社法等の諸法令（以下「諸法令」という）並びに、東京証券取引所等の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下「適時開示規則」という）に従い、適時・公平・正確・明瞭・継続を基本とした、情報開示を行います。また、事業運営上開示不可の事項については、説明に当たって不可の理由を明確に表明します。 2. 諸法令や適時開示規則が定める重要事実に該当しない情報であっても、株主・投資家の皆様にとって有益であると判断されるものにつきましては、個別事業の競争戦略に関わる重要情報や、高度の営業秘密に関する情報を除いて、適時・公平・正確・明瞭・継続を基本に開示します。 情報開示の方法 1. 適時開示規則が定める重要事実に該当する情報の開示は、同規則に従い、東京証券取引所へ説明するとともに、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）を通じて行います。 2. 金融商品取引法に基づく開示は、金融庁の提供する有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム（EDINET）を通じて行います。 3. 上記以外の情報についても、投資判断に影響を及ぼすと思われる情報は、その重要度及び緊急性に応じて、適宜、プレスリリースの配信、記者会見及び説明会等を通じて速やかに開示します。 4. 上記1.及び2.に従って開示された情報は、開示後速やかに帝人ウェブサイト（以下「当社サイト」という）に掲載致します。また、株主・投資家の皆様の便宜を図るため、開示情報は日本語と併せ、その英語での開示に努めます。 5. 当社サイトの「株主・投資家情報」のコーナーをより充実させるとともに、様々なメディアへの情報発信を的確に行い、また、説明会、各種印刷物をはじめとする種々の情報媒体を通じて、株主・投資家の皆様がアクセスしやすい環境で、分かりやすい情報開示を行うよう努めます。 沈黙期間 当社は、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、各四半期決算及び決算発表までの数週間を沈黙期間としています。この期間内は、決算等に関連するコメント、ご質問等に関する回答は差し控えさせていただきます。ただし、沈黙期間中に発生した業績予想との差異が適時開示規則に該当する変動幅となることが明らかになった場合には、適宜、プレスリリース等により情報開示を行います。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人株主を対象とした経営説明会を毎年開催し、CEOが経営方針を説明しているほか、当社製品を展示する施設の見学会も開催しています。2024年度も製品展示施設（テイジン未来スタジオ）の見学会を、個人株主を対象に開催しました。	あり

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期の業績発表毎に説明会を開催しています。また、中長期経営方針及び進捗説明会、個別事業に関する説明会、工場見学会、その他重要開示案件に係る説明会も開催しています。2024年4月から2025年3月の期間では、合計7回説明会を開催し、投資家の皆様に各種取り組みの進捗について理解を深めていただけるよう注力しました。また、2024年5月の「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」公表に伴い、投資家・アナリストを対象としたフォローアップ説明会も実施しました。当説明会では社外取締役も対話に参加し、新中期経営計画の取り組みの背景や目標等の理解を深めていただけるように努めました。四半期毎の業績発表及び中期経営計画以外の説明会として、2024年4月にESG説明会、同年12月にヘルスケア事業説明会を開催し、いずれも投資家・アナリスト約100名を対象に当社のESGへの取り組み及びヘルスケア事業の理解の深化に努めました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	原則として北米、欧州、アジア地区を中心に、年に3回～5回、CEO、経理・財務管掌、経営企画管掌またはIR担当役員が海外の投資家を訪問し、個別ミーティングを行っています。また、証券会社等が開催する海外機関投資家向けのカンファレンス等に積極的に参加しています。2024年4月から2025年3月の期間では、2024年5月の「帝人グループ 中期経営計画2024-2025」公表後、経営企画管掌が欧州・米国の機関投資家、経理・財務管掌及びIR担当役員がアジアの機関投資家を訪問したほか、対面やオンラインによる投資家ミーティングを積極的に実施しました。また、2024年11月、2025年2月、3月に証券会社主催の対面でのカンファレンスに計3回参加しました。また、自社主催の事業説明会は、米国・欧州・アジア地区在住の投資家も参加可能な時間帯にてオンラインウェビナー形式で開催しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	四半期毎の業績発表の適時開示資料、統合報告書、ファクトブック等に加えて、フェア・ディスクロージャーを意識して、機関投資家向け説明資料、個人投資家向け説明資料についても適時に和・英両文の資料を掲載しています。アナリスト・機関投資家向け決算説明会、事業説明会については、説明動画及び質疑応答要旨について和・英掲載を実施しています。 (和文) https://www.teijin.co.jp/ir/library/ (英文) https://www.teijin.com/ir/library/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:代表取締役専務執行役員 経営企画管掌 兼 経理・財務管掌 IR担当部署:コーポレートコミュニケーション部 お問い合わせ先:03-3506-4395	

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	帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」において「会社は株主から資本を預託され、事業活動を通じて利益を上げ、中長期的に企業価値を持続的に増大することを期待されている。この株主の付託に応えることが経営の基本的使命である。この基本的使命を踏まえた上で、会社は社員、顧客を含む取引先、消費者、地域住民と地域社会等のステークホルダー(利害関係者)に対する夫々の責任を果たしていかなければならない。」と定めています。 また、帝人グループの行動規範では、すべての事業活動及びサプライチェーンにおいて人権を尊重し、差別やハラスメント等を許容せず、説明責任を果たして、地域コミュニティから信頼される事業活動に努めることを定めています。

環境保全活動、CSR活動等の実施	人事・総務／サステナビリティ管掌を設置し、サステナビリティを巡る課題から自社にとっての機会とリスクを整理し、経営課題として取り組む5つの重要課題とKPIを定めています。事業活動においては、人権をすべての基盤と認識し、デューディリジェンスやダイアログなど人権尊重の取り組みを強化しています。また、長期ビジョン「未来の社会を支える会社」を実現するためには、礎となる持続可能な経営基盤の強化が必要と考え、原動力である多様な人財が活躍できる環境づくりや人財育成、信頼の基盤としての企業倫理・コンプライアンス活動の推進、多様なリスクへの適確な対応、IT社会でますます重要となる情報セキュリティの確保、責任ある調達と顧客からの信頼に応えるものづくり、環境保全、安全・防災、健康への配慮に努めています。 環境保全に関しては、CO2の他、水、有害化学物質及び埋立廃棄物における排出量削減の長期目標を設定しています。 また、帝人グループ社会貢献基本方針に則り、自然との調和を大切に、地域コミュニティとともに発展するため、よき企業市民として事業特性や地域性を尊重した適切な社会貢献活動を推進しています。学術・教育、スポーツなどを通じた次世代の育成の支援としては、若き科学技術者の育成を目的に創設した公益財団法人帝人奨学会による帝人久村奨学金制度を通じ、約70年にわたり1,700人以上の理工系学生を支援しています。 上記詳細については当社ウェブサイトにも掲載されておりますのでご参照ください。 https://www.teijin.co.jp/csr/
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	帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」において「会社のアカウンタビリティ（説明責任と必要な情報開示）は、事業の繁栄を図り企業価値を高めることと不可分の活動である。会社はそのミッションとビジョンを明確に示し、また、コーポレート・ガバナンスの仕組みについて、適宜説明を行うべきである。また、コンプライアンスやTRMについても、そのポリシーの浸透を図る必要がある。帝人グループは常に株主や社会の要請に配慮し、更に高いアカウンタビリティを目指して行動する。」と定めています。
その他	<ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）推進方針について> 帝人グループでは、イノベーション創出の重要施策の1つとして、DE&I推進を位置づけています。働き方の多様化・女性活躍・人財多様化をさらに推進し、価値観・経験の異なる多様な人財がより一層、能力発揮できる組織を目指します。 <DE&I実現への取り組みについて> 帝人グループは、多様な人財を活用することが創造性を高め、イノベーションを促進すると考え、2000年より女性の活躍の推進、外国籍の社員の採用などに積極的に取り組んできました。事業のグローバル化に伴い、日本を中心とした取り組みを世界に広げ、役員層の多様性推進のためのKPIを設定しています。役員候補のパイプライン形成、また部長として活躍している女性を増やすため、事業本部毎に女性部課長の比率目標を設定し、事業本部内での計画的な育成と登用を実施しています。 障がい者活躍に関しては、特例子会社の帝人ソレイユで野菜・バラ・胡蝶蘭を中心とした農業事業と、オフィスサポート事業を実施し、障がい者一人ひとりの特性に応じた活躍の場を作っています。ハンディキャップがあってもそれぞれの持つ能力を最大限発揮することで、会社・事業に貢献するだけでなく、自らが経済社会を構成する労働者の一員であることに“やりがい”と“誇り”を感じられることを目指しています。特に農業事業において売上増加及び営業利益黒字化を目標に販売拡大に取り組んでいます。なお、2025年3月時点での帝人・帝人ファーマ・帝人ヘルスケア・帝人ソレイユにおける障がい者の雇用率は2.86%で、法定雇用率である2.5%を上回っています。 LGBTQ＋当事者の活躍のため、2017年以降、(1)会社としての方針明示、(2)社員への啓発活動、(3)当事者に配慮した人事給与の制度改定、(4)当事者への支援の取り組みを実施してきました。(1)及び(3)は既に実施済であることから、(2)については、社員への関連映画や動画の展開、階層研修のテーマとして取り扱うなどの啓発活動に取り組み、(4)については当事者との個別相談などの支援を継続して実施しています。

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

内部統制とは、1) 事業経営の有効性・効率性を高め、2) 企業の財務報告の信頼性を確保し、3) 事業経営に関わる法令等の遵守を促し、4) 資産の取得、使用、処分が正しく行われるよう資産を保全する、ことが目的であり企業活動に欠かせない仕組みであると認識しています。

当社は、2025年6月25日開催の取締役会で「内部統制システム構築の基本方針」に関する決議を行いました。決議の内容については以下の通りです。

(1) 当社及び子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1) 当社は、帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」においてコンプライアンスの基本原則を設け、その中に次を定めている。企業の役員・使用人は、法令遵守は当然のこととして、社会の構成員としての企業人・社会人として求められる倫理観・価値観に基づき誠実に行動することが求められる。当社は、この認識に基づき、社会規範・倫理そして法令などを厳守し、公正かつ適切な経営の実現と市民社会との調和を図る。
- 2) この基本原則を実践するため、当社は、帝人グループの理念体系、行動規範及びグループ企業倫理規程等の実践的運用と徹底を行う体制を構築する。当社の代表取締役及び業務執行取締役・執行役員は、法令、定款及び社会規範・倫理の遵守を率先して垂範するとともに、当社及び子会社の役員及び使用人に対するコンプライアンス教育・啓発を行う。
- 3) 帝人グループの横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握・対処のため、コンプライアンスの責任者として人事・総務／サステナビリティ管掌を任命する。
- 4) 当社及び子会社の役員及び使用人は、帝人グループ各社における法令違反その他のコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合、グループ企業倫理規程等に従って所属会社または当社に報告するものとする。人事・総務／サステナビリティ管掌は、当該報告された事実についての調査を指揮・監督し、代表取締役社長執行役員（CEO）と協議のうえ必要と認める場合適切な対策を決定する。
- 5) 当社及び子会社の違反行為や疑義のある行為等を役員、使用人及び取引先が直接通報できる手段を確保するものとし、その一つとして当社及び子会社の役員及び使用人が社外の弁護士等に直接通報できる各種通報・相談窓口を設置し運営する。この場合、通報者の承諾がない限り通報者の氏名を開示しないこと（匿名性の保障）と通報者に不利益がないことを確保する。さらに、重要な通報については、その内容と会社の対処状況・結果について適切に当社及び子会社の役員及び使用人に開示し、周知徹底する。
- 6) 当社及び子会社の取締役は、監査等委員会から職務の執行について監視・監査を受け、監査等委員会から助言・勧告があったときは、これを尊重する。
- 7) CEOが直轄する経営監査部を置き、経営監査部は、CEOの指示に基づき帝人グループの業務執行状況の内部監査を行い、内部統制の整備状況の評価及び改善提案を行う。監査等委員会は、経営監査部から監査結果等の報告を受け、必要に応じて経営監査部に対し、調査実施の指示を行うことができる。CEOと監査等委員会の指示に利害対立が生じる場合には、監査等委員会の指示を優先する。
- 8) 帝人グループは、特定株主からの利益供与要求や暴力団の民事介入暴力等に見られる反社会的勢力に対し、毅然とした態度で対応し、その介入を一切許さない。反社会的勢力対応の責任者として、人事・総務／サステナビリティ管掌を任命する。人事・総務／サステナビリティ管掌は、対応方針等を制定し、当社及び子会社の役員及び使用人に周知徹底する。
- 9) 当社の取締役会の意思決定の妥当性を高めるため、原則として取締役総数の半数以上を社外取締役とする。当該社外取締役は、当社が定める独立性要件を満たすものとし、その独立性要件は、取締役会が決定する独立取締役規則により定める。

(2) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) 帝人グループ「コーポレート・ガバナンスガイド」に定めるトータル・リスクマネジメント（TRM）の基本原則に基づき、当社は、帝人グループの企業価値を高め、企業活動の持続的発展を実現することを脅かすあらゆるリスク（不確実性）に対処すべく、以下のトータル・リスクマネジメント体制の実践的運用を行う。
- 2) 当社の取締役会は、帝人グループ全体のリスクマネジメントを監督し、経営戦略・経営計画策定、戦略的なアクション、個別投資プロジェクトの決定等に伴う「経営戦略リスク」と、会社に悪影響をもたらす様々な有害事象である「業務運営リスク」のアセスメントを、意思決定を行うに際しての重要な判断材料として位置付ける。
- 3) 経営戦略リスクについては、CEOが議長を務め、業務執行に関する重要事項を審議する「グループ経営戦略会議」において、取り組みの推進を行う。
- 4) 業務運営リスクについては、人事・総務／サステナビリティ管掌が担当するものとし、CEOの下に設置する「リスクマネジメント・コミティー」において、同リスクマネジメントに関する方針の検討、及びこの方針に基づく取り組みの推進・進捗管理を行う。
- 5) 人事・総務／サステナビリティ管掌は、帝人グループの以下のリスクにおける事業の継続を確保するための体制を整備する。
 - (a) 地震、洪水、事故、火災等の災害により重大な損失を被るリスク
 - (b) 役員及び使用人の不適正な業務執行により生産・販売活動等に重大な支障を生じるリスク
 - (c) 基幹ITシステムが正常に機能しないことにより重大な損害を被るリスク
 - (d) 知的財産の毀損や技術流出により重大な損害を被るリスク
 - (e) その他、当社の取締役会が極めて重大と判断するリスク

(3) 当社及び子会社の取締役等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、業務の効率性を確保するために必要な、グループとしての規範、規則をグループ規程として整備する。これらの規程は、法令の改廃・職務遂行の効率化の必要性がある場合は、随時見直すものとする。
- 2) 当社の取締役会は、取締役会が定める経営機構及び職務分掌に基づき、代表取締役及び業務執行取締役・執行役員に業務の執行を行わせる。
- 3) 当社の代表取締役及び業務執行取締役・執行役員に委任された事項については、グループ組織規程、グループ責任・権限規程、その他の帝人グループの社内規程に定める機関または手続により必要な決定を行う。これらの規程は、法令の改廃・職務執行の効率化の必要がある場合は、随時見直すものとする。
- 4) 当社の取締役会は、帝人グループの基幹組織を構築し、効率的な運営と監視・監督の体制の整備を行う。
- 5) 当社は、グループ中期経営計画を策定し、この具体化のため、毎事業年度に短期計画を策定し、グループ全体の重点経営目標及び予算を策定し、この進捗確認を行う。

(4) 帝人グループにおける業務の適正を確保するための体制

- 1) 当社は、帝人グループとしての業務の適正を確保するために必要な、グループとしての規範、規則をグループ規程類として整備する。帝人グループ会社は、グループ規程に基づき、各社の規程を整備し、重要事項の決定に際しては、会議体による審議等適切なプロセスを経る。
- 2) 当社は、グループ責任・権限規程やグループリスクマネジメント規程等の規程に基づき、帝人グループ会社の重要事項について、当社グループ経営戦略会議等で審議を行うとともに、帝人グループ会社に対し報告を義務付ける。

- 3) 代表取締役及び業務執行取締役・執行役員は、それぞれの職務分掌に従い、帝人グループ各社が適切な内部統制システムの整備を行うよう指導する。
- 4) 当社の経営監査部は、帝人グループにおける内部監査を実施または統括し、帝人グループの業務全般にわたる内部統制の有効性と妥当性を確保する。内部監査の年次計画、実施状況及びその結果は、その重要度に応じ取締役会、監査等委員会等の所定の機関に報告されなければならない。
- 5) 当社の監査等委員会は、自らまたはグループ監査役会（原則として監査等委員、グループ会社の常勤監査役並びに監査等委員会室員及び経営監査部長により構成する）を通じて帝人グループの連結経営に対応したグループ全体の監視・監査を実効的かつ適正に行えるよう会計監査人との連携体制及び経営監査部からの報告体制を構築する。
- 6) 当社は、財務報告の信頼性を確保するために、グループ財務報告内部統制規程を制定し、帝人グループにおける財務報告に係る全社的な内部統制及び個別業務プロセスの統制システムを整備するとともに、適正かつ有効な運用及び評価を行う。

(5) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- 1) 取締役は、その職務執行に係る以下の文書（電磁的記録を含む。以下同じ）その他の重要な情報を、社内規程に基づき、それぞれの担当職務に従い適切に保存し管理する。
- (a) 株主総会議事録及び関連資料
- (b) 取締役会議事録及び関連資料
- (c) 取締役が主催するその他の重要な会議の議事録及び関連資料
- (d) 取締役を決定者とする決定書類及び付属書類
- (e) その他取締役の職務の執行に関する重要な文書
- 2) CEOは、前項所定の文書及び情報の保存及び管理を監視・監督する責任者（統制監視責任者）となる。
- 3) 法務部長は、統制監視責任者を補佐し、上記1)項所定の文書及び情報の保存及び管理について帝人グループを指導する。
- 4) 上記1)項所定の文書は少なくとも10年間保管するものとし、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。
- 5) 上記体制を維持管理するため、「グループ取締役職務情報規程」を制定し、必要に応じて改定する。

(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（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項、及び当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

- 1) 監査等委員会の職務を補助すべき組織として、監査等委員会室を置く。監査等委員会室員は、監査等委員会の運営を補助する監査等委員会事務局担当と、監査等委員による経営監査を補助する事業監査担当で構成する。監査等委員会事務局担当は専任者を原則2名以上配置することとし、そのうち少なくとも1名は計数的な知見を十分に有する使用人とする。
- 2) 監査等委員会室員は、監査等委員会の指示に従いその職務を行う。また、監査等委員会室は、グループ監査役会の事務局にあたる。監査等委員会室員は、帝人グループ会社の監査役を兼務することができるものとするが、帝人グループ会社の業務の執行に係る役職を兼務しない。
- 3) 監査等委員会室員の独立性を確保するため、室員の任命、異動等人事権に係る事項の決定には監査等委員会の決議により定めた監査等委員の事前の同意を要する。また、監査等委員会室員の人事考課については、原則として、監査等委員会の決議により定めた監査等委員が行うものとする。

(7) 当社及び子会社の取締役等及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

- 1) 当社の常勤監査等委員は、取締役会のほかグループ経営戦略会議等の当社の重要な会議体及び主要な子会社の重要な会議体に出席する。
- 2) 代表取締役及び業務執行取締役・執行役員は、取締役会等の重要な会議において、随時その担当する事業、機能及び子会社に関する業務の執行状況の報告を行う。
- 3) 当社及び子会社の役員・使用人は、以下に定める事項（ホットラインへの通報・相談があったものを含む）について、発見次第速やかに当社の監査等委員会に対し報告を行う。
- (a) 会社の信用を大きく低下させたもの、またはその恐れのあるもの
- (b) 会社の業績に大きく悪影響を与えたもの、またはその恐れのあるもの
- (c) 内外へESH（環境、安全、衛生）またはPL（製造物責任）に関する重大な被害を与えたもの、またはその恐れのあるもの
- (d) グループ企業倫理規程その他の社内規程の違反で重大なもの
- (e) その他上記各号に準じる事項
- 4) 当社及び子会社の役員及び使用人は、自ら必要と判断した場合、または当社の監査等委員会の求めがあった場合、担当する事業、機能及び子会社に関する報告を行うとともに、当社の監査等委員会による調査に協力する。

(8) 監査等委員会へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保する体制

- 1) 帝人グループは、グループ企業倫理規程において、違法行為や倫理違反行為等を報告・通報したことを理由に不利益な取り扱いを行わないことを定め、監査等委員会へ報告を行なった役員及び使用人に対して、当該報告をしたことを理由として不利な扱いを行うことを禁止する。

(9) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理、費用の前払又は償還の手続きに係る方針

- 1) 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る）に必要な費用または債務は当社が負担し、会社法に基づく費用の前払い等の請求があった場合は、担当部署において確認のうえ、速やかにこれに応じる。

(10) 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) 監査等委員会の独立性を確保するとともに、監査等委員会は代表取締役と定期的に会合を持ち、当社が対処すべき課題、監査上の重要課題等について意見を交換し、必要と判断する要請を行う。
- 2) 監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、積極的な意見交換・情報交換を行う。
- 3) 監査等委員会は、当社の監査等委員会及び子会社の監査役が独自の意見形成を行うために、外部法律事務所と顧問契約を締結する。また、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを活用する。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は事業活動を行うにあたり、その国や地域の法令と社会的規範及び国際的な規範を遵守し、反社会的勢力とは関係を持たないことを基本的な考え方としています。この考え方は帝人グループ「行動規範」に明記され、帝人グループ全社員に共有されています。

(2) 反社会的勢力排除に向けた社内体制の整備状況

<具体的な対応基準>

帝人グループ「行動規範」で、反社会的勢力と関わりを持たないことを謳い、不当な暴力・要求に対して毅然とした態度で臨むことを規定しています。具体的な対応策は「民事介入暴力対策マニュアル」として定め、帝人グループ社員に周知しています。

<対応部署>

コンプライアンス・リスクマネジメント推進部 及び総務部を全社的な対応統括部署として、また人事・総務／サステナビリティ管掌をこの責任者として定めています。

<情報収集・管理>

特殊暴力防止対策連合会、企業防衛対策協議会等の外部専門組織に加盟する等外部の専門機関との連携を図るとともに、講習への参加等を通じ適宜情報収集・管理に努めています。

<不当要求への対応>

反社会的勢力から不当要求がされた場合は、当該部署の責任者は、直ちに対応統括部署に連絡することを定めています。対応統括部署は組織的な対応を図ることとし、当該部署と共同して警察を含む社内外の関係先と連携をとって、あらゆる民事上・刑事上の法的対抗手段を講じます。

<グループ社員への周知徹底>

反社会的勢力に向けた基本的な考え方を帝人グループの全社員で共有化するため、行動規範等をまとめた「企業倫理ハンドブック」を全社員に配布するとともに、毎年企業倫理月間に合わせて全社員が「企業倫理ハンドブック」の内容の学習を行っています。

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

(1) コーポレート・ガバナンス体制

以下に記載の「帝人グループのコーポレート・ガバナンス体制図」をご参照ください。

(2) 適時開示の概要

1) 情報開示の基本方針

当社は、経営の透明性、公正性を重視した経営を行うとともに、情報の適時な開示を行うことを基本方針としています。また、企業のアカウンタビリティ（説明責任と必要な情報開示）は、事業の繁栄を図り企業価値を高めることと不可分の活動で、常に首尾一貫した説明を行うべきだと考えており、具体的な情報の公開に当たっては、国内外に向けて、同時、同内容の開示を行うことを基本としています。

この基本方針のもと、適時開示規則、社内規程（グループ・インサイダー情報管理規程等）等に従い、情報の集約・管理・公表を行います。

なお、当社は「財務情報の適切かつ適時開示」については「法令順守」「リスク管理」とともに、内部統制の重要な領域のひとつとして考えており、投資家の皆様のご要望に沿うべく、内部統制制度の充実を経営の重要課題として認識し、法令の改訂の動向も視野に入れながら体制整備を進めていく所存です。

2) 会社情報の適時開示に係る社内体制

■適時開示の担当部署

情報開示は経営企画管掌の所管業務とし、IR部門の担当としています。

■情報の集約・管理

グループ・インサイダー情報管理規程により、当社及び子会社において重要事実（決定事実、発生事実、決算情報他）が発生した場合は、当該担当部門（決算情報については、経理部門が集約・分析）は、経営戦略部門に連絡を行い、経営戦略部門は、情報の管理を行うと同時に、CEOに報告します。また、同時に、外部公表開示担当部署であるIR部門に連絡します。重要事実のうち、法律に定めのあるものの他重要なもので取締役会の決定が必要なものについては取締役会で決定します。

■情報の重要性の判断、適時開示情報か否かの判断

当該案件担当部門、経営戦略部門及びIR部門とで適時開示規則等に準じて協議し、判断します。

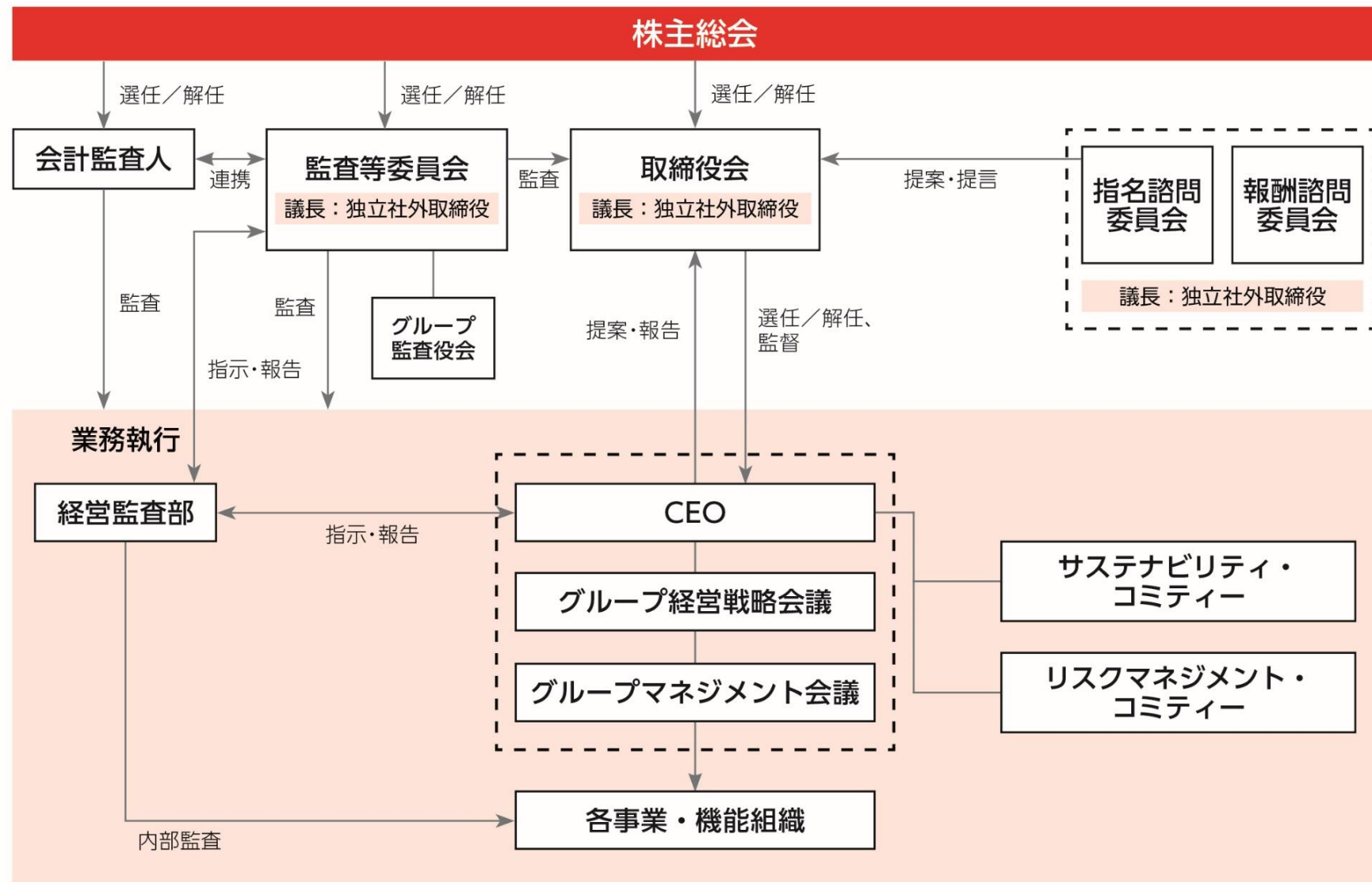
■情報の公表

発生事実については、公表の必要性についての判断を行った後、また決定事実・決算情報については機関決定後、遅滞なく適時開示を行います。

■内部統制の監視制度

各部署の内部統制活動については、監視・検証として、監査等委員会が会社法上の監査を行うとともに、グループ会社の監査役で構成するグループ監査役会で、グループ連結経営に対応したグループ全体の監視・監査の実効性を高め、より公正な監査が実施できる体制を敷いています。また、内部統制部門及び経営監査部が業務活動の有効性・効率性、コンプライアンス等の適切性の観点からグループ全体の業務執行状況の確認や監査を実施し、取締役会、CEO及び各グループ会社社長への報告・改善提案を行っています。当社はこれらの内部統制により、外部に公表する情報の適切性、適時性を担保しています。

参考添付「帝人グループのコーポレート・ガバナンス体制図」



【取締役会への個々の取締役の出席状況及び主な議題・審議事項】

2024年度は取締役会を14回開催しており、個々の取締役の出席状況及び主な議題・審議事項は以下のとおりです。

〔出席状況〕

氏名等		出席回数／開催回数	出席率
社内取締役	内川哲茂	14回／14回	100%
	森山直彦	14回／14回	100%
	山西昇	14回／14回	100%
	小川英次 ※1	5回／5回	100%
社外取締役	大西賢	14回／14回	100%
	津谷正明	14回／14回	100%
	南多美枝	14回／14回	100%
	楠瀬玲子 ※2	9回／9回	100%
	鈴木庸一 ※1	5回／5回	100%

※1 2024年4月から同年6月に取締役を退任するまでの出席状況

※2 2024年6月に取締役に就任して以降、2025年3月までの出席状況

〔主な議題・審議事項〕

経営・事業戦略	・長期ビジョンの見直しと将来に向けた事業ポートフォリオ ・中期経営計画の進捗モニタリング ・サステナビリティ戦略 ・人的資本／知財に関する取り組み ・親子上場の合理性（インフォコム（株）売却） ・事業戦略上の重要投資案件 ・重要投資案件等の進捗モニタリング ・2025年度短期経営計画 他
コーポレート・ガバナンス	・機関設計の変更（監査等委員会設置会社への移行） ・取締役会の実効性評価 ・内部統制システム運用評価結果報告及び内部統制システムの基本方針 ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書の提出 ・政策保有株式の状況 ・トータル・リスクマネジメント（TRM）基本計画及び年次計画 ・監査役監査計画 他
決算／IR／株主総会	・決算及び業績見通し ・剰余金の配当 ・ステークホルダーコミュニケーション取り組み状況 ・定時株主総会総括 他
役員人事／報酬	・帝人グループ執行役員の就退任及び委嘱業務 ・取締役及び帝人グループ執行役員の報酬制度及び報酬額 他

【監査役会への個々の監査役の出席状況及び重点監査事項】

2024年度は監査役会設置会社として監査役会を13回開催しており、個々の監査役の出席状況及び重点監査事項は以下のとおりです。

〔出席状況〕

氏名等		出席回数／開催回数	出席率
常勤監査役	嶋井正典	13回／13回	100%
	鳥居知子 ※1	9回／9回	100%
	中石昭夫 ※2	4回／4回	100%
社外監査役	中山ひとみ	13回／13回	100%
	有馬純	13回／13回	100%
	辻幸一	13回／13回	100%

※1 2024年6月に監査役に就任して以降、2025年3月までの出席状況

※2 2024年4月から同年6月に監査役を退任するまでの出席状況

〔重点監査事項〕

監査視点	重点監査事項
ガバナンス	・重要海外事業の事業運営及び内部統制状況（本社管理含む） ・新しい組織・役員体制での対応状況 ・上場子会社に対するガバナンス体制 ・コーポレートガバナンス・コード対応
企業倫理・コンプライアンス	・法令の改正・規制の強化、人権尊重等社会要請事項への対応 ・コンプライアンス体制の整備・運用 （内部通報制度や支店・営業所、グループ会社等の実態把握を含む） ・内部統制システムの整備・運用
業務運営リスクへの備え	・人財マネジメント（人的資本）への対応 ・生産関連：ESH事故対策、生産設備・管理システムの整備・運用 ・情報セキュリティリスクへの対応 ・第2線ディフェンスを含む本社機能の有効性 ・会計制度変更等への対応（IFRS初度適用、四半期報告書制度廃止）
経営戦略リスクへの備え	・中期経営計画策定のレビューと実行計画への落とし込み ・特別対策事業／会社の計画の遂行状況の適時モニタリング ・リスク管理の規程への組み込みを含むリスクマネジメント体制整備と運用