

03

Corporate Governance

当社グループは、世界の人々の健康を守る企業として、公正かつ適切な経営の実現と社会的要請の調和を図り、コンプライアンス活動を実践しています。また、経営理念の実践および企業価値の向上を阻害する恐れのあるリスクを的確に認識・評価・対応することにより、企業としての社会的責任を果たし、コーポレート・ガバナンス体制の強化・改善を実施しています。



コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営の健全化、迅速化および透明性を高め、企業価値の向上を図るためにも、株主の視点を重視したコーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要課題の一つと認識し、その取り組みを行っています。そのため当社は、指名委員会等設置会社の体制を採用しており、経営の業務執行機能と監督機能を分離しています。経営の基本方針に係わる重要事項については、取締役会の審議を経て決定し、業務執行については、社内規則・規程に基づき、適正な指示命令系統のもと迅速かつ円滑に行っています。

コーポレートガバナンス報告書 (2023年6月28日)
<https://www.eiken.co.jp/uploads/CGhoukoku20230628.pdf>

役割	開催回数 (2023年3月期)
取締役会	15回
指名委員会	7回
報酬委員会	9回
監査委員会	7回

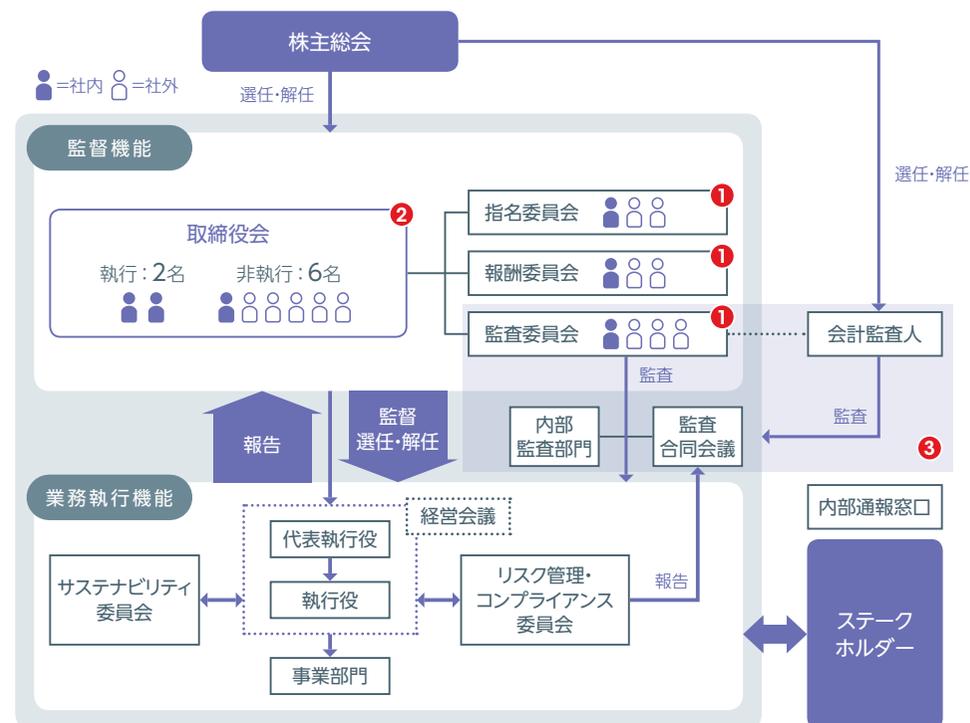
法令の範囲内で職務権限を執行役に委任し、中期経営計画、経営方針等の経営の基本方針に係わる重要事項の決定および業務執行状況の監督に注力しています。

取締役指名基準および解任基準を踏まえて、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容等を決定しています。

取締役および執行役に対する個人別報酬の決定に関する方針および個人別報酬等を決定しています。

監査の基本方針・実施計画に関する事項、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容等を決定しています。

コーポレート・ガバナンス体制 (2023年6月末現在)



Point ① 経営の透明性

2005年に委員会等設置会社
(現:指名委員会等設置会社)
に移行

- ・3委員会を設置
- ・各委員長は**社外取締役**
- ・経営の監督と執行を分離

Point ② 取締役会の独立性

2015年より
社外取締役が過半数以上

- ・取締役8名のうち、5名が独立社外取締役
- ・議長は**執行役を兼務しない**取締役
- ・3委員会委員長は**社外取締役**
- ・**実効性の評価の実施**

Point ③ 監査の実効性

- ・監査委員会、内部監査部門および各部門による監査合同会議を開催
- ・監査委員会は会計監査人と定期的なレビューを実施

取締役会の構成・スキルの多様性に対する考え方

当社の取締役会は、経営ビジョンのもと経営計画の実現に必要なグローバルビジネスやサステナビリティをはじめとする知識・能力・経験をバランス良く備え、ジェンダーや国際性を含む多様性を重視し、構成しています。社内取締役は、経営の重要事項の決定および他の執行役の業務執行の監督に十分な役割を果たすことができる人材を指名しています。また、社外取締役は、社内取締役だけでは得られない専門性の高い知識・能力と豊富な経験を有する人材を指名しています。各取締役には、それぞれの経験に裏打ちされた能力を存分に発揮し、経営の基本方針に係わる重要事項の決定および業務執行の監督を実践していただくことを期待しています。

また、当社の執行役は、候補者に関する指名委員会への諮問を経て、取締役会が執行役選任基準を踏まえて選任しています。



取締役選任基準/社外取締役の独立性基準/各取締役の選任理由は第85期定時株主総会招集ご通知をご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/4549/ir_material1/207994/00.pdf

マテリアリティとKPI

役員のダイバーシティ推進



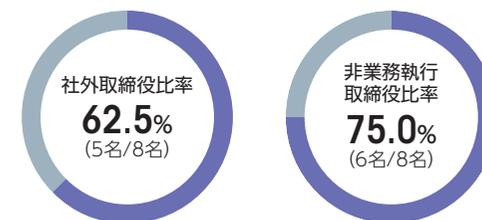
	各委員会への所属			スキルマトリックス					
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会	企業経営	グローバルビジネス	技術・イノベーション	生産・SCM	財務・会計	法務・リスク管理
取締役会長	和田 守史		○	●	●		●		
取締役兼代表執行役社長	納富 継宣	○		●		●	●		
取締役兼専務執行役	渡 一			●	●			●	●
独立社外取締役	箱崎 幸也	○				●			
独立社外取締役	石井 潔	委員長	○	●		●	●		
独立社外取締役	中村 規代実		委員長						●
独立社外取締役	藤吉 彰	委員長	○	●		●			●
独立社外取締役	松竹 直喜		○					●	●

※1 各取締役に特に期待する専門性・経験等を示しています。

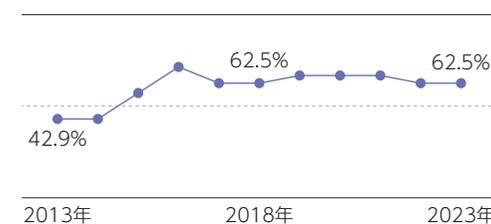
※2 各取締役の専門性・経験等とは別に、取締役全員がサステナビリティの視点を持って経営に取り組んでいます。

※3 和田守史氏は、執行役を兼務していません。

取締役会の構成



社外取締役比率の推移



※各年の定時株主総会終了時点の状況です。

取締役会の実効性評価

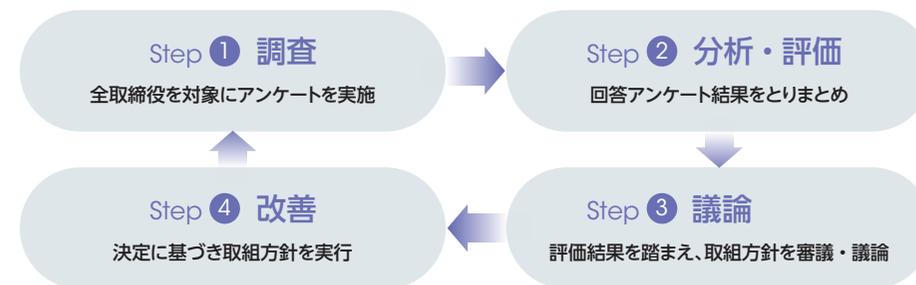
当社は、取締役会が適切に機能し、実効的に運営されていることを客観的に確認するとともに、指摘された課題については必要に応じて改善を図ることを目的に、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いましたので、その結果の概要を開示いたします。

評価方法

全取締役に対して、記名式・自由記述式のアンケートを実施。

主なアンケートの項目

(1) 取締役会の構成 (2) 取締役会の運営 (3) 取締役会の監視・監督状況等



2023年3月期の評価結果概要

以下の点に鑑み、取締役会は適切に機能し、実効性が十分に確保できている。

- (1) 現在の取締役会の社内・社外取締役の構成比は適切であり、経験・知見のバランスがとれている。
- (2) 課題として指摘されていた取締役会資料および説明の内容は、改善が進んでいる。
- (3) 定型的な業務執行に関する情報は十分に提供されるようになった。

課題と今後の取り組み

議論の実効性を高めるため、コロナ禍で訪問ができなかった生産・研究現場の情報、サステナビリティ経営への取り組みなど、不足している情報の提供および議題の議論をする場を設ける。

コーポレート・ガバナンスに対するこれまでの取り組み

2001-2005年

- 2001年
 - ビジネス行動規程全面改正
- 2002年
 - 社内通報制度開始
- 2003年
 - コンプライアンス委員会設置
- 2005年
 - 委員会等設置会社（現 指名委員会等設置会社）へ移行

2006-2010年

- 2007年
 - 業績連動報酬（ストックオプション）開始
- 2009年
 - EIKEN WAY制定
 - EIKEN ROAD MAP 2009策定
 - リスク管理・コンプライアンス委員会設置

2011-2015年

- 2015年
 - コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
 - 社外取締役の独立性に関する基準
 - 社外取締役が過半数以上
 - 社外取締役への研修・施設見学開始

2016-2020年

- 2016年
 - 取締役会の実効性の評価開始
- 2018年
 - 取締役指名基準策定
 - グローバル行動規程策定
- 2019年
 - EIKEN ROAD MAP 2019策定
- 2020年
 - 社外取締役と執行役のディスカッション開始

2021年 -

- 2021年
 - 取締役スキルマトリックス掲載
- 2022年
 - EIKEN ROAD MAP 2030策定
 - サステナビリティ委員会設置

役員報酬

基本方針

当社は、指名委員会等設置会社であり、社外取締役が過半数を占める報酬委員会の決議により、取締役および執行役の個人別報酬を決定しています。報酬決定の基準は、当社の業績向上の意欲を高め、株主価値の向上に資する目的で、各人の役位・担当執行業務に応じた職責、当社業績、経営環境、世間水準等を考慮のうえ決定しています。

2022年度の当社役員の報酬等の額は、2022年6月17日開催の報酬委員会で、十分に審議の上、決議しています。

具体的方針

取締役および執行役の報酬は、2022年度までは「固定報酬」、「業績連動報酬」、「株式報酬型ストックオプション」で構成していましたが、2023年度より、取締役（社外取締役を除く）および執行役が長期的に株主と同じ視点で、株主価値と企業価値の持続的向上への意識を高めるために、従来のストックオプションに代えて、「譲渡制限付株式報酬」を導入しました。

具体的には以下のとおりであります。なお、業務執行から独立した立場である社外取締役の報酬は、業績との連動を行わず、固定報酬のみとしています。

報酬体系（2023年度以降）

種類	対象者			支給方法	設定のねらい	概要	個人評価の反映	
	社外取締役	社外取締役以外の取締役	執行役					
固定	固定報酬	●	●	●	現金	・職務への一定の対価	・取締役・執行役の別、役位および職務の内容に応じて一定の額を毎月支給	なし
変動	業績連動報酬	なし	なし	●	現金	・持続的な業績改善へのインセンティブ ・事業基盤の再構築やサステナビリティ目標への具体的な取り組みの促進	・当事業年度の連結売上高・連結営業利益の目標達成および前年度からの改善度、ならびに当社が重視する経営指標であるROEを評価指標として、総額を決定 ・執行役に対して、持続的成長を実現するための財務的な業績数値では測ることができない戦略目標の達成度も評価基準に加え、個人別に設定した担当職務の目標達成度を評価	あり
	譲渡制限付株式報酬	なし	●	●	株式	・報酬と業績および株主価値との連動性の明確化 ・企業価値の向上、株主の皆様とのリスク・リターン共有	・役位および職務の内容に応じて普通株式を割当	なし

業績連動報酬の評価指標

評価指標	2021年度		2022年度	
	目標	実績	目標	実績
連結売上高（百万円）	40,400	42,996	40,000	43,271
連結営業利益（百万円）	6,370	8,387	4,540	7,457
ROE（%）	11.5	14.3	7.8	12.1

2022年度の報酬等の総額（変更前の報酬体系に基づく）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬型ストックオプション	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	26	26	－	－	－	3
執行役	308	115	129	63	63	11
社外取締役	54	54	－	－	－	6

※1 執行役を兼務する取締役3名の報酬等の額は、取締役としての報酬等と執行役としての報酬等を区分した上で、それぞれの報酬等の額に含めて表示しています。

※2 執行役の支給額には、使用人兼務執行役の使用人分給与は含まれていません。

※3 執行役に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、株式報酬型ストックオプションの費用計上額63百万円です。

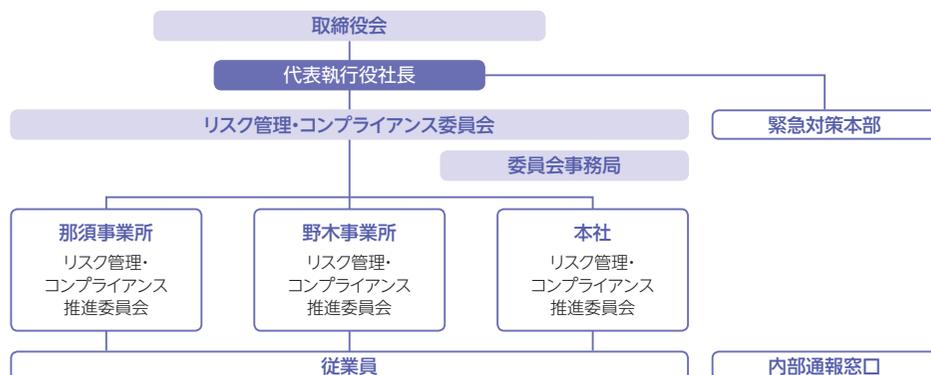
コンプライアンス・リスクマネジメント

○ コンプライアンス・リスクマネジメントの体制

当社グループは、「コンプライアンス方針」、「リスクマネジメント方針」および社会規範に基づく行動規範として「栄研グループ・グローバル行動規準」を制定しています。また、執行役を委員とする「リスク管理・コンプライアンス委員会」を設置するとともに、その下部機構として各事業所に「リスク管理・コンプライアンス推進委員会」を設置し、コンプライアンス活動を推進するとともにリスクの把握と管理を行っています。

当社グループは、内部通報窓口を設置し、従業員からの通報・相談に対応しています。また、外部からの通報・相談は、当社WEBサイト「お問い合わせ」よりお受けします。

栄研化学株式会社



栄研中国科技有限公司



コンプライアンスに関するその他の方針は当社WEBサイトをご覧ください。
<https://www.eiken.co.jp/sustainability/governance/compliance/>

○ コンプライアンスの基本的な考え方

当社グループは、世界の人々の健康を守る製品・サービスを提供する生命関連企業として、公正かつ適切な経営の実現と社会的要請の調和を図り、コンプライアンス活動を推進しています。



主なコンプライアンス活動の取り組み（2022年度実績）

	実施月	内容	対象	
教育研修	5月	グローバル行動規準（人権） 内部通報制度	全従業員 全従業員	
	7月	薬事規制（法令遵守/国内申請等）	全従業員/関連部門	
	コンプライアンス・プログラム	8月	海外法制度・契約知識	関連部門
		10月	公正競争規約	関連部門
		11月	下請法	関連部門
		12月	ハラスメント防止	全従業員
		1月	情報管理	全従業員
全般	随時	新入社員研修・中途入社者研修	入社社員	
	4-6月	規程類の定期点検	主管部門	
その他				
意識の向上・周知	毎月	「コンプライアンス通信」発行		
	4月	コンプライアンス方針の解説資料等の発行		
モニタリング・調査	8月	従業員満足度調査	全従業員	
	11月	コンプライアンス意識調査	全従業員	

コンプライアンス・リスクマネジメント

○ リスクマネジメントの基本的な考え方

当社グループは、経営理念の実践および企業価値の向上を阻害する恐れのあるリスクを的確に認識・評価・対応することにより、企業としての社会的責任を果たし、コーポレート・ガバナンス体制の強化・改善を実施しています。

 リスクマネジメントに関するその他の方針は当社WEBサイトをご覧ください。
https://www.eiken.co.jp/sustainability/governance/risk_management/

マテリアリティとKPI

BCP（事業継続計画）教育訓練回数			情報セキュリティマネジメント教育訓練回数		
2022年度実績※	2024年度目標	2030年度目標	2022年度実績※	2024年度目標	2030年度目標
1回	1回	2回	5回	3回	4回
※事業所停電対応訓練			※情報管理研修、標的型攻撃メール対応訓練2回、安否確認システム訓練2回		

財政状態や経営成績に影響を与える可能性のある主な事業上のリスク

項目	想定されるリスク	対応
海外事業展開	<ul style="list-style-type: none"> 国・地域ごとの経済・景気の変化、パンデミックの発生や地政学的リスクなどによる薬事承認の遅れや大腸がん検診のスクリーニングプログラムの遅延・中断・中止等 市況環境の変化や事業進捗遅延等による、当社海外連結子会社である栄研生物科技（中国）有限公司に対しての投資回収の遅れ 	当社グループは、海外企画営業室を中心に、グローバル市場について情報収集・分析し、各国動向を反映させた事業の企画・立案・推進をするとともに、適切な販売代理店の選択などを通じてグローバル展開の強化に取り組んでいます。また、栄研生物科技（中国）有限公司につきましても、中国事業の中心的な役割を担うべく、当社中国事業室のサポートのもと、事業の企画・立案・推進を図り、経営成績の向上に取り組んでいます。
新規事業・新製品・新技術	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発の遅延や中断による投資回収の遅れや事業化機会の逸失 変化する市場動向との不整合等による販売の低迷 	当社グループは、医療ニーズおよび中長期的な観点に基づき新規事業・新製品・新技術の企画・開発の強化を図っており、「EIKEN ROAD MAP 2030」および中期経営計画において、事業環境の変化に応じた事業戦略を策定し、新製品・新技術の戦略的推進を図り、経営会議、取締役会等で進捗を管理しています。
医療制度・薬事規制等	<ul style="list-style-type: none"> 各国の医療制度や薬事規制の変更による、製品価格や製品の使用方法への影響 	当社グループは、国・地域ごとの薬事規制等に従い製品を販売しており、各国の医療制度や薬事規制の動向の迅速な把握に努め、適時適切な対応に取り組んでいます。
製品の安定供給	<ul style="list-style-type: none"> 大規模な地震、風水害等の自然災害や火災等の重大な事故による当社グループまたはサプライヤーの工場・設備への甚大な被害 パンデミックの発生または地政学的リスクにより長期間の操業停止 	当社グループでは、製品の安全在庫の確保とともに、複数社購買などによるリスク回避に努めるほか、事業継続計画を策定し、対応能力の継続的向上に取り組んでいます。なお、当社は、内閣官房国土強靱化推進室が進める国土強靱化貢献団体認証（レジリエンス認証）を取得しています。
ITシステム	<ul style="list-style-type: none"> 情報技術革新への対応の遅れ 災害等によるシステム障害・回線障害 コンピュータウイルスによる障害・情報流出等 	当社グループは、業務効率化のため各種ITシステムを導入し、ビジネスプロセスの改善に取り組んでいます。また、適切なサイバーセキュリティ対策を構築するとともに、標的型攻撃メール対応訓練などの教育訓練を実施し、不注意による漏えい防止対策に取り組んでいます。

役員一覧(取締役、執行役) (2023年6月27日時点)

取締役



監査委員会委員

和田 守史

取締役会長

1978年 当社入社
 2006年 当社執行役
 2007年 当社生産統括部野木工場長・東金工場長
 2011年 当社常務執行役
 当社取締役
 2012年 当社営業統括部長
 2014年 当社代表執行役社長
 2021年 当社代表執行役会長
 2022年 当社取締役会長(現任)
 2023年 オルガノ株式会社
 社外取締役(現任)



指名委員会委員・報酬委員会委員

納富 継宣

取締役兼代表執行役社長

1981年 当社入社
 2009年 当社研究開発統括部
 生物化学研究所長
 当社執行役
 2018年 当社研究開発統括部長
 当社取締役(現任)
 当社常務執行役
 2020年 当社研究開発統括部長兼
 生産統括部長
 当社専務執行役
 2021年 当社代表執行役社長(現任)



渡 一

取締役兼専務執行役

1985年 当社入社
 2013年 当社経営戦略室経営企画部長
 2014年 当社営業統括部海外営業室長
 2015年 当社執行役
 2016年 当社海外事業室長
 2020年 当社経営管理統括部長兼
 海外事業室長
 当社取締役(現任)
 当社常務執行役
 2021年 当社専務執行役
 2022年 当社経営管理統括部長(現任)



社外 独立 指名委員会委員

箱崎 幸也

取締役

1983年 自衛隊富士病院
 1987年 自衛隊中央病院消化器内科医長
 1997年 同病院研究検査部検査課長・内視鏡室長
 2000年 自衛隊阪神病院第一内科部長兼
 健康管理センター長
 2004年 陸上自衛隊西部方面隊総監部医務官
 2006年 自衛隊中央病院第一内科部長(診療幹事)
 2014年 退官
 医療法人社団元気会横浜病院病院長
 当社社外取締役(現任)
 2017年 首都大学東京(現東京都立大学)
 客員教授(現任)
 2021年 医療法人社団令樹medock総合
 健診クリニック顧問

執行役

代表執行役社長

納富 継宣

専務執行役

渡 一

経営管理統括部長

常務執行役

原田 直道

営業統括部長

神田 秀俊

研究開発統括部長 兼
研究開発統括部 基礎研究所長

執行役

定本 伸也

社長室長

土居 通寿

生産統括部長 兼 生産管理室長

高橋 哲也

営業統括部 販売推進室長

森 安義

営業統括部 海外企画営業室長 兼 中国事業室長

瀬川 雄司

営業統括部 マーケティング室長

古橋 弘康

生産統括部野木工場長 兼
信頼性保証室長

社外 独立 指名委員会委員長・報酬委員会委員

石井 潔

取締役

1977年 石川島播磨重工業株式会社
 (現株式会社IH)入社
 2005年 同社理事 航空宇宙事業本部
 防衛システム事業部長
 2007年 同社執行役員 航空宇宙事業本部
 副本部長兼防衛システム事業部長
 株式会社アイ・エイチ・アイ・エアロスペース
 (現株式会社HIIエアロスペース)常務取締役
 同社代表取締役社長
 2012年 同社代表取締役会長(非常勤)
 明星電気株式会社代表取締役社長
 兼最高経営執行責任者
 2019年 当社社外取締役(現任)
 2020年 株式会社協和精機社外取締役(現任)



社外 独立 監査委員会委員長

中村 規代実

取締役

1998年 弁護士登録
 小野孝男法律事務所(現弁護士法
 人小野総合法律事務所)入所
 2008年 石本哲敏法律事務所パートナー
 2019年 当社社外取締役(現任)
 2020年 日本甜菜製糖株式会社社外取締役
 (現任)
 2022年 オリゾン法律事務所(HORIZON
 LAW OFFICE)
 パートナー(現任)



社外 独立 報酬委員会委員長・監査委員会委員

藤吉 彰

取締役

1976年 エーザイ株式会社入社
 研究開発本部配属
 1988年 同社米国子会社Eisai America,Inc.出向
 1997年 同社米国子会社Eisai Research
 Institute of Boston Inc.出向
 2000年 同社研開企画部計画グループ部長
 2003年 同社広報部IRグループ部長
 2006年 同社執行役
 コーポレートコミュニケーション・IR担当
 2009年 同社取締役監査委員
 2014年 同社顧問
 2017年 株式会社船場社外取締役
 2019年 Heartseed株式会社社外監査役(現任)
 2020年 当社社外取締役(現任)



社外 独立 監査委員会委員

松竹 直喜

取締役

1987年 公認会計士登録
 1993年 株式会社カズ・コーポレーション
 代表取締役(現任)
 2003年 ビービー・カストロール株式会社
 監査役
 2016年 同社社外取締役(監査等委員)
 (現任)
 2023年 当社社外取締役(現任)

社外取締役メッセージ

指名委員会委員長



「EIKEN ROAD MAP 2030」の
実現に向けて
持続的成長の基盤となる
コーポレートガバナンスの向上に
努めてまいります。

指名委員会委員長 石井 潔

委員会の役割／考え方

指名委員会は社外取締役2名、社内取締役1名の合計3名で構成されており、委員長は社外取締役である石井氏が務めております。指名委員会では取締役指名基準を踏まえ株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定しております。

取締役の過半数を業務執行とは独立した社外取締役が占めており、将来にわたり継続して適切な社外取締役を選任していくことが重要となります。社外取締役候補者の選任においては、中立性・独立性を十分考慮した上で、取締役会として多様な視点から監督機能を発揮

できるようにスキルマトリックスを作成し、バランスのとれた取締役構成となるよう人選の検討を進めております。また、代表執行役の選解任について指名委員会にて候補者を事前検討の上、取締役会に上程するものとしております。あわせて代表執行役の後継者の選定、育成についても指名委員会が監督・助言を行うこととしており、今後の指名委員会の重要ミッションのひとつと位置付けております。指名委員会は以上の活動を通じ、会社の持続的成長の基盤となるコーポレートガバナンスの向上に努めてまいります。

2022年度の活動や成果と今後の展望や抱負

2022年度は指名委員会を7回開催し、主要な活動成果は以下の通りです。

社外取締役の今後の就退任に関してシミュレーションを行い、その結果も踏まえ取締役会の継続性や人財確保の観点から社外取締役の定年、在任期間について内規の一部改正を行いました。2024年3月期の新任社外取締役候補者1名、再任社外取締役候補者4名につき独立性・中立性につき問題なきこと、スキルマトリックスの観点からもバランスのとれたものであることを確認のうえ、再任社内取締役3名を含む8名の取締役候補者を決定いたしました。代表執行役候補者の取締役会への上程を行うとともに、代表執行役後継者候補の選定、育成に関して代表執行役および取締役会との意見交換

を進めました。

当社は、2022年4月に会社の成長に向け「EIKEN ROAD MAP 2030」を発表しました。この計画を実現していくのは、結局は人です。代表執行役のみならず、これを推進していく経営幹部の育成が成長実現の最重要事項であると認識しております。ただ当社の過去の採用経緯から年齢構成に偏りがあるため、比較的層の厚い中堅・若手層からの経営人財発掘も重要かと思えます。また専門性の高い人財の育成に注力してきた一方、経営人財の教育機会が少ない状況が続いてきたように感じています。こうした課題も踏まえ、指名委員会としても、教育活動、計画的ローテーションなど経営幹部の育成に向け積極的に監督、助言を進めてまいります。

社外取締役メッセージ

監査委員会委員長



**企業価値の向上を目指し、
社会からの信頼に応えるために、
より強固なガバナンスを
推し進めるための
監査を行ってまいります。**

監査委員会委員長 **中村 規代実**

委員会の役割／考え方

監査委員会は、社外取締役3名（うち1名は公認会計士の有資格者）、社内取締役1名の合計4名で構成されており、監査の基本方針・実施計画に関する事項、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容等を決定しております。また、当社並びに子会社からなる栄研グループにおける業務の適正確保のために、各々の内部統制システムを監視するとともに適切な対応を行って

おります。監査委員は、業務の執行状況を把握するために取締役会など重要な会議に出席し、必要に応じ意見を述べるとともに、監査合同会議（2022年度4回開催）により各部門からの報告を受けて監査の実効性を確保しております。監査委員会の職務を補助するために、監査委員会事務局を設置し、その業務を内部監査部3名が担当しております。

2022年度の活動や成果と今後の展望や抱負

2022年度は監査委員会を7回開催し、監査委員会では、監査合同会議規則に基づき経営管理統括部、生産統括部、品質管理部門等の各部門から定期的に報告を受けるほか、代表執行役との四半期ごとの意見交換や、会計監査人との情報交換を通じてガバナンスやリスクマネジメントが適切に機能していることを確認してまいりました。

監査委員会の事務局を担っている内部監査部と重要な投資案件について経済合理性の検証を共同で実施したほか、内部統制制度の整備および運用の監査や業務監査を進めてまいりました。また、経営環境をめぐるリスクについて、調査・分析を行い、執行部門・取締役会と情報の共有を行うとともに、即応体制を確認するなどガバナンスの強化に努めました。

今後も、監査委員会は、企業価値の向上を目指し、社会からの信頼に応えるために、より一層監査の実効性と制度の向上を図るべく、内部監査部、会計監査人と連携を行い、また、業務の執行状況の把握のため重要な会議に出席し必要に応じて意見を述べるとともに、監査合同会議において各部門からの報告を受けて監査の実効性を確保し、引き続き、より強固なガバナンスを推し進めるための監査を行ってまいります。

栄研グループにおいて、グローバル経営を進めるうえで、より強固なガバナンスを推し進めるため、グローバルな視点に基づく体制を強化し、監査委員会と海外部門との情報共有・連携も強化して監査を実施すべきと考えております。

社外取締役メッセージ

報酬委員会委員長



経営構想

「EIKEN ROAD MAP 2030」の実現と
中期経営計画の達成に向けて
継続的な改善に取り組みます。

報酬委員会委員長 藤吉 彰

委員会の役割／考え方

報酬委員会は、社外取締役2名、社内取締役1名の合計3名で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。報酬委員会では、取締役および執行役に対する個人別報酬の決定に関する方針および個人別報酬等を決定しています。

執行役の報酬決定の基準は、当社の業績向上への意欲を高め、株主価値の向上に資する目的で、各人の役位・担当執行業務に応じた職責、当社業績、経営環境、社会水準等を考慮のうえ設定しています。現在の執行役の報酬体系は、固定報酬、業績連動報酬、株式報酬を組み合わせたものとなっており、社外取締役には固定報酬のみとなっています。

新型コロナウイルスの感染拡大によって社会活動が変

容したことで、当社をめぐる環境情勢は難しさを増しており、それを乗り越えて成長を続けていく原動力となる人財はますます重要となってきています。次世代執行役候補の育成を図るとともに、競争力のある役員報酬体系の改善は常に求められていると認識しています。

2023年度以降も、競争力があるとともに、執行役が変革に積極的に取り組み、その成果が明確に評価される報酬体系とすることで変革へのインセンティブとなるよう改善してまいります。さらに、2021年度より当社が取り組みを深めている、サステナビリティ経営の目標実現に向けた活動を適切に評価し報酬に反映させることを検討してまいります。

2022年度の活動や成果と今後の展望や抱負

2022年度は報酬委員会を9回開催し、二つの重点テーマに取り組みました。

a スtockオプションを譲渡制限付株式に変更

執行役が株式を保有し、株主と同じ視点で、株価と企業価値の向上を目指す意識を高めるための報酬制度改善を継続して検討してまいりましたが、株式報酬を従来のストックオプションに代えて、譲渡制限付株式を付与することを決議し、2023年度より実施します。

b 目標設定・評価の方法と内容の改善

執行役の目標設定は単年度に実行する目標にとどまら

ず、経営構想「EIKEN ROAD MAP 2030」の実現と中期経営計画の達成に向けた目標であるべきと考えることから、執行役が取り組むべき、改革を主眼とした中長期の目標を明確にすることとしました。また、その評価にあたっては、執行役の自己評価と代表執行役による評価に加えて、取締役会による評価を行い、報酬委員会で最終的な評価を決定し、業績連動報酬を定めるプロセスとしました。この目標設定と評価プロセスの見直しは、執行役の中長期的な改革に向けた取り組みへのモチベーションを高め、その成果を評価しようとするものです。