最終更新日：2026年10月15日
リンテック株式会社
代表取締役社長 社長執行役員　服部 真
問合せ先：取締役 専務執行役員 総務・人事本部長　海谷 健司
証券コード：7966
www.lintec.co.jp

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。

Ⅰ 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

当社は法令遵守を徹底し、経営の透明性、企業倫理の意識を高め、迅速な意思決定および効率的な業務執行を行っていくことが、コーポレート・ガバナンスの基本と考え、その充実・強化を通じて企業価値および株主共同利益のさらなる向上を目指してまいります。

【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】 更新

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おります。なお、本報告書はコーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】
当社は、取引先との長期的・安定的な関係を構築・維持することが重要と考えております。このため、取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、政策保有株式を保有しております。
政策保有株式については、企業間の信頼・連携関係を高めることがお互いの企業価値向上につながる取引先の株式を対象とすることを方針としており、かかる観点から適宜、保有を見直し、縮減に努めることとしております。
当社は、すべての政策保有株式について、個別銘柄ごとに事業上の関係等の必要性を勘案し、保有の適否を毎年2月または3月の取締役会にて検証しております。保有する合理性が確認できなかった銘柄については、発行会社との対話等を踏まえ、縮減等の対応を進めてまいります。
また、議決権行使にあたっては、取引先提案議案につき、株主価値の向上につながるか否か、総合的に検討いたします。

【原則1-7】
当社は、会社法等に基づき、取締役会の承認を得なければ、当社取締役が利益相反取引を行ってはならない旨を「取締役会規程」にて定めており、その取引実績については、関連法令に基づき、適時適切に開示しております。なお、その取引条件については、市場の実勢価格等を勘案し、一般的取引と同様に決定しています。
このほか、毎年、全役員に対して本人の兼務および親族の特定関係事業者との関係の有無について、書面で調査を行っております。

【補充原則2-4-1】
当社の社是は「至誠と創造」であり、すべての社員に対して誠意をもって、あらゆる差別的取り扱いをせず一人ひとりの多様性を尊重します。また、社員の多様性はイノベーションの源泉であり企業価値向上に資するものと考えております。
当社では様々な立場の方の採用・登用を積極的に進め、多様性の確保、拡大を目指してまいります。また、これを実現するため、出産・育児・介護などのライフイベントがあっても働き続けやすい制度作りなどの取り組みを続けております。
本コード（補充原則2-4①）が求める3つの属性（女性・中途採用者・外国人）についての状況等は次のとおりです。

《女性》
女性については製造業全体の傾向として絶対数が少なく、女性の管理職比率も低く推移してきましたが、当社では、近年は女性の採用数を増やし将来に中核人財となる候補者の母集団を少しずつ拡大させると共に、働き続けやすい制度作りに注力してまいりました。また、女性社員向けに「キャリアアップ」「マネージャーを目指すモチベーション」、所属長向けに「女性部下の活躍をどう後押しするか」をテーマにした社内研修を行うなど、社内の意識改革にも取り組んでまいりました。
これらの結果、当社では新卒採用（大卒以上）における女性比率が現在48%（2026年4月時点）まで上昇しており、将来に中核人財となる層の形成は着実に進捗しております。他方、女性管理職比率は4.6%、監督職（係長クラス）比率は15.2%（いずれも2026年3月末時点）と道半ばではあるものの、会社全体の構成は確実に変化してきております。

《中途採用者》
中途採用者は当社とは異なる環境で研鑽を積んできた多様性のある人財であると考えており、積極的に採用をしてきております。2026年3月末時点において中途採用者（グローバル型）のうち53.5%が管理職以上のポストに登用されております。管理職手前のポストである監督職は18.4%となっており、今後も中途採用者が登用され、その規模が維持されるものと見込んでおります。
また、高度専門人財の確保のため、一般社員に適用する資格等級制度とは分けた処遇を行うCP制度（プロフェッショナル人財認定制度）を導入しております。2026年3月末現在で2名を採用しており、今後も増やしていく方針です。プロフェッショナル人財の高い専門性を引き出すため、本人や所属部署と相談しながら新事業への投資等を行うなどの施策を柔軟に実施してまいります。
なお、当社ではこれらとは別に、出産や家族の介護、配偶者の転勤など、さまざまな家庭の事情により自己都合で退職した従業員を即戦力として再雇用する「ジョブリターン制度」、転職・留学などのキャリア形成を理由に自己都合で退職した元従業員を即戦力として再雇用する「アルムナイ・キャリアリターン制度」を導入しております。

《外国人》
当社において外国人採用の実績はあるものの、なかなか管理職への登用にまでは結びついていない状況にあります。しかしながら当社では、海

外グループ会社において現地のナショナルスタッフの人財育成を進め、成果を上げた人財には当社でも活躍してもらう構想があり、現在は候補者の洗い出しや力量評価の情報収集など、その下地作りに注力しております。海外グループ会社を通じて当社の風土・ビジネスを理解している人財はグローバル視点と社内視点を併せ持ち、そういった人財を増やすことが当社の競争力強化につながると考えております。
当社では2030年までに若干名のナショナルスタッフを当社で登用し、活躍してもらうことを目標としております。2026年3月末時点で、当社海外グループ会社における外国人の社長や経営幹部は23名おり、彼ら／彼女らはその候補者となりえます。

【原則2-6】
当社における企業年金の積立金の運用は、リンテック企業年金基金により行われています。政策的資産構成割合の策定や受託運用機関の選定と見直しは定期的に開催される資産運用委員会を通じて検討し、代議員会にて決定しております。資産運用委員会には財務部門や人事部門の適切な資質を持った人材を配置しており、労働組合幹部等も受益者代表として参加しています。
受託運用機関に対しては、運用実績や運用方針、運用体制、運用プロセス等を勘案してスチュワードシップ活動も含めて、総合的に評価・モニタリングを行っております。その際、外部アドバイザーを利用して専門知識の補完をはじめ、国内外の多様な運用機関への委託検討が可能となるよう幅広い情報源を確保することを通じて、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理しております。

【原則3-1】
⑴ 社是、経営理念、中期経営計画等は、当社ウェブサイトおよび「サステナビリティレポート」に掲載しております。

⑵ コーポレートガバナンスの基本方針は、当社ウェブサイト、本報告書および「有価証券報告書」に記載しております。

⑶ 取締役会が取締役および経営陣幹部（執行役員）の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについては、次のとおりであります。
A. 取締役の報酬決定の方針と手続き（「有価証券報告書」に記載）
当社は、取締役の報酬額およびその算定方法を、株主総会において決定された限度額の範囲において、役位や職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、それぞれ以下のとおりとしております。
なお、これらの方針等は、指名・報酬委員会がその妥当性を確認した上で、取締役会が決定しております。
⑷取締役（社外取締役および監査等委員を除く）の報酬
・「固定報酬（基本報酬）」に加え、連結業績に対する評価を反映させる短期インセンティブ報酬としての「業績連動報酬（賞与）」、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための長期インセンティブ報酬としての「非金銭報酬（譲渡制限付株式）」を組み合わせたものであり、その割合は概ね基本報酬を63.5%、賞与を23%、譲渡制限付株式を13.5%とし、代表取締役の場合はこれをベースにインセンティブ比率を高め、概ね基本報酬を57.5%、賞与を25.5%、譲渡制限付株式を17%としております。
・また、取締役（社外取締役および監査等委員を除く）の評価、報酬の決定に関しては、客観性、透明性を高めるため、指名・報酬委員会（委員は独立社外取締役全員および代表取締役全員ならびに社外有識者とし、過半数を独立社外取締役としたうえで、委員長を独立社外取締役の中から選任）が取締役会の諮問を受け、助言および提言を行うこととしています。
(b)社外取締役（監査等委員を除く）および監査等委員である取締役の報酬
・「固定報酬（基本報酬）」に加え、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための長期インセンティブ報酬としての「非金銭報酬（譲渡制限付株式）」を組み合わせたものであり、その割合は概ね基本報酬を91%、譲渡制限付株式を9%としております。
B. 執行役員の報酬決定の方針と手続き
執行役員（取締役兼務者は除く）の報酬（基本報酬、賞与および譲渡制限付株式）は、「執行役員報酬内規」に基づき決定いたします。
なお、取締役兼務者の報酬については、上記A ⑷ によります。

⑷ 取締役会が経営陣幹部（執行役員）の選解任と取締役の指名を行うにあたっての方針と手続きについての概要は、次のとおりであります。
A. 取締役の指名および手続きについては「取締役選任基準内規」に次のとおり定めております。
⑷ 指名の方針
取締役には、経営の責任者として適切にリスク管理をしながらブレーキとアクセルの両方の役割をもって企業価値の向上を目指す責務と役割を担うことが期待できる人物を選任する。選任にあたっては、次の事項をその基準とする。
・全従業員の意欲を引き出し、会社の力を高めることができること
・会社の将来ありたい姿を見定め、ロードマップと目標を示し、それに向かって全社の組織を導く力があること
・社内外に有益な発信を行うことができること、取締役として会社の信認に資する発信ができること
・「攻めの行動力」だけでなく、様々なリスクの兆候について高い感度を持ち健全な企業活動を実現する最後の砦として安易に妥協しない「守りの行動力」があること
・会社全体を俯瞰・把握し、全社的な最適解を追求し、必要なリスクテイクを決断できること
・専門家としての優れた知見や豊かなビジネス経験を有し、それを当社事業（現在・未来）とリンクさせて考えることができること
・社是「至誠と創造」のもと、株主など様々なステークホルダーの視点も理解したうえで高所の立場で判断ができること
・会社の経営に必要な経営指標、会計、財務、法律、コンプライアンス、ガバナンス等について理解した上で、それらを活用して経営計画を立案できること
・高い倫理観を持ち、判断に私心を挟まず、公私ともに常に誠実であること。役員・従業員の規範であること
・異質な意見や人材を受け入れ、活用する度量の広さがあること
・不正を許さず、健全な企業風土の実現に相応しい人格であること
・専門分野やキャリアに関するアップデートを怠ることなく、学び続ける意欲があること、その姿が役員・従業員の規範となること
⑸ 手続き
・原則として毎年1～3月の取締役会の決議により行う。
・指名・報酬委員会での審議を経た後に、監査等委員会においてこれまでの経歴等を評価したうえで、適任であると判断された者を取締役候補者とする。
B. 執行役員の選任および手続きについては「執行役員制度規程」に次のとおり定めております。
⑷ 選任の方針
執行役員には、職務執行の責任者として、目標の達成に向けて他部署をも巻き込んで推進し、企業価値の向上を目指す責務と役割を担うことが期待できる人物を選任する。選任にあたっては、次の事項をその基準とする。
・部署を越えて従業員の意欲を引き出し、会社の力を高めることができること
・担当組織の将来ありたい姿を見定め、ロードマップと目標を示し、それに向かって他部署をも巻き込んで組織を導く力があること
・部署を越えて幅広く働きかけ、従業員の行動変容を促すような発信力があること
・強烈な達成意識を持ち、全てを投げうってでもやりぬく力、他部署をも巻き込んで目標を達成する行動力があること
・担当組織がどのような役割を果たすべきかを常に意識した上で決断できること、攻めだけでなく撤退や縮小も含めた決断ができること
・当社での豊富な経験（失敗も含む）と確固たる実績（勇気ある撤退や縮小も含む）があること、横のつながりを大事にし多くの仲間と連携が図れること
・社是「至誠と創造」のもと、社内の常識や慣習に偏らず、外部の視点も理解したうえで適切な判断ができること

・会社の経営に必要な経営指標、会計、財務、法律、コンプライアンス、ガバナンス等について理解し、それらを基にした客観的な判断が行えること
・高い倫理観を持ち、判断に私心を挟まず、公私ともに常に誠実であること、従業員の規範であること
・多様性を理解し、先入観にとらわれることなく、公平な判断ができること
・仕事に厳しく、人には優しく、健全な組織風土の実現に相応しい人格であること
・理想の姿や目標を自ら設定して学び続ける意欲があること、その姿が従業員の規範となること
⑹ 手続き
・原則として毎年1～3月の取締役会の決議により行う。
指名・報酬委員会での審議を経た後に、監査等委員会においてこれまでの経歴等を評価したうえで、適任であると判断された者を執行役員候補者とする。
C. 社外取締役の選任については、取締役の選任基準に加え、企業経営、法務、財務・会計、人事労務、当社が関連する業界、その他社会的に重要なテーマなどの専門分野における豊富な知見・経験を有し、当社の企業価値向上に資する提言・助言を行うことができること、また、原則として当社取締役会が定める独立性判断基準に照らして、十分な独立性を有することを判断基準といたします。
なお、社外取締役の指名については、代表取締役が行うことといたします。
(手続き)
・原則として毎年1～3月の取締役会の決議により行う。
指名・報酬委員会での審議を経た後に、監査等委員会においてこれまでの経歴等を評価したうえで、適任であると判断された者を社外取締役候補者とする。
D. 取締役会は、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、当該取締役の役位の解職、その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、指名・報酬委員会の助言・提言を踏まえて審議し、決定いたします。

なお、取締役会は、取締役の選任および解任に関する議案の株主総会への提出の決定にあたっては、事前に監査等委員会が形成した意見を聴取したうえで、審議を行うものといたします。

⑸ 取締役候補者については、個々の選任理由を「株主総会招集通知」に記載しております。

【補充原則3-1-3】
当社の、2030年3月期を最終年度とする長期ビジョン「LINTEC SUSTAINABILITY VISION 2030」(略称:LSV2030)は、従来の経営戦略にサステナビリティの視点も盛り込んでおります。
これまで培ってきた独自の技術力を生かしつつ、新たな製品や事業領域を創出・拡大していくことに加え、地球環境問題への対応などさまざまな社会的課題の解決に向けた取り組みを着実に実行し、幅広く社会に貢献し続けていくことを基本的な考え方としております。また、そのために必要な各種の投資についてもサステナビリティ委員会や取締役会で議論し、実施していきます。
これらのサステナビリティ経営に関する取り組みは当社WEBサイト、サステナビリティレポート、統合報告書等、複数の媒体にて開示しております。
また、人的資本や知的財産への投資、TCFDに基づく開示の状況については当社ウェブサイトの次のページにて開示しております。
(人的資本) https://www.lintec.co.jp/csr/social/employee/training/
(知的財産) https://www.lintec.co.jp/rd/policy.html
(TCFD) https://www.lintec.co.jp/sustainability/environment/warming/

【補充原則4-1-1】
当社取締役会は、法令または定款で定められた事項のほか、「取締役会規程」に定められた経営方針や事業計画、投資計画、子会社の設立・出資などの経営に関わる重要事項をその審議すべき事項としています。
経営陣への委任については、「稟議規程」「決裁基準一覧表」に委任の基準および範囲を明確に定めており、その内容は取締役会において決定された経営戦略、経営方針、その他の重要事項に基づく業務執行に関する事項としております。

【原則4-9】
当社は、独立社外取締役候補者の独立性については、当社取締役会が定める独立性基準に準じる「独立性判断基準」により判断しております。
また、当社取締役会は同基準を満たすのみならず、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であるかどうかについても、取締役会での審議を通じて確認しております。

【補充原則4-10-1】
当社は、取締役会の諮問機関として、役員の報酬・人事の妥当性の確認およびコーポレート・ガバナンス全般に関する意見形成・提言等を行う指名・報酬委員会を設置しております。同委員会の議長は独立社外取締役が務め、委員構成も独立社外取締役が過半数を占めており、経営執行の立場から独立した組織となっております。
当社の役員に関する報酬・人事・規程、その他コーポレートガバナンスに関する事項は原則的に同委員会にて審議・確認がなされており、これによって独立社外取締役による適切な関与・助言が得られる仕組みとなっております。

【補充原則4-11-1】
当社取締役会は、バランス、多様性および規模の観点から適正となるように構成しており、その組み合わせの状況はスキルマトリクスとして開示しております。
多岐にわたる当社の技術分野や市場、製品カテゴリーのそれぞれについて的確な経営判断ができる専門性を持った業務執行取締役を適正人数選任することに加え、当社出身者からは得られない知識や経験、能力、グローバルな視点などを持った社外取締役ならびに独立社外取締役を適正人数選任しております。
取締役会の構成については、今後も引き続き従来の規模・考え方を踏襲し、スキルマトリクス等によって取締役会全体として保有する知見・経験の状況を確認しながら取締役の選任を行ってまいります。

【補充原則4-11-2】
当社の社外取締役については、取締役会、監査等委員会に出席しているほか、経営会議等の各種会議体にも積極的に出席しており、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力を十分振り向けることができる方を選任しております。また、社内取締役については、他の上場企業の兼務者はおらず、当社の経営に専念しております。
なお、当社取締役の兼任状況は、「事業報告」や「有価証券報告書」に開示しているとおりであります。

【補充原則4-11-3】
当社は、社外取締役4名全員を独立社外取締役として選任しているほか、取締役会を毎月開催しております。また、送付可能な資料については事前送付することで、社外取締役からの積極的な発言がなされ、審議の活性化が図られております。
これらの取り組みをベースとして、各取締役は中期経営計画ならびに単年度計画の達成状況につき自己評価を行った結果を取締役会および年2

回のトップレビューで報告し、これらを基に、取締役会において実効性に関する意見交換を行っております。
会社の中期経営計画ならびに単年度計画の達成状況につきましては、当社ホームページに掲載している決算説明会資料等により公開しており、これらに加え、重要な事項につきましては、今後もタイムリーに情報開示を行います。
2026年5月に実施した取締役会実効性評価の概要につきましては、次のとおりであります。

≪概要≫
取締役全員に対し、アンケートおよび自由記述の手法により、当社取締役会の実効性に関する評価についての調査を実施しました。
当社では取締役会の実効性のさらなる向上を目指す観点から第三者によるガバナンスリサーチを利用しており、この結果が平均値よりも低かった項目を取り組みの「案」として挙げ、これらについて取締役に優先事項と意見を聞く形で進めました。
得られた結果を代表取締役にて分析評価、課題を抽出し、今期優先的に取り組むべきものを取締役会にて検討し、決定いたしました。
これら一連のプロセスを受け、当社の独立社外取締役から、今回の「取締役会全体の実効性」について以下の評価を得ました。

⑴ 取締役会の実効性評価にかかる設問設定およびその手法について
アンケート項目は、例年、当社にて独自に作成しているものの、外部機関の情報を集めたうえでの独自作成であり、当社におけるガバナンス向上のための優先事項を問う手法は合理的な手法と考える。得られたアンケートは単に回答を選択するだけではなく、その回答を選択した各取締役の意見が記述されており、このようなアンケート結果をもとに当社執行部門にて取締役会の実効性を向上させるためのさらなる施策を策定している。最終的に、かかる施策の内容についても独立性ある社外取締役（監査等委員含む）にて検証していることからすると、評価の在り方としても合理的と考える。

⑵ アンケートの回答及びこれに対する施策、並びにその評価について
①事業ポートフォリオに関する議論
当社は、昨年度から事業ポートフォリオの最適化に向けた議論をスタートさせ、取締役会において、事業報告事項としてではなく、審議事項として各事業部門の現状と課題の説明を実施した。今回のアンケートにおいても、この事業ポートフォリオの見直しが最優先事項であるとの回答を得ている。この回答を受け、会社としては事業ポートフォリオに関する議論を今期取締役会における重要テーマとして位置付け、取締役審議会等で集中的に議論を行う方針である。

②取締役会における議論時間・運営方法の最適化
取締役会の実効性を担保するにあたり、取締役会がどのような会議体であるべきかという認識は重要であり、当社取締役において取締役会は報告の場ではなく議論の場であるということが改めて共有されている。かかる認識のもと、従前の四半期報告の在り方、事前の資料共有の在り方、議題の説明方法等につき、より議論を深化させるための対処を行うとの施策が示された。この取締役会の運営についても、議題に応じて対応すべきところでもあり、複数年にわたって対応が必要となる。

③その他
上記のとおり、二つ、大きなポイントを挙げたが、アンケート結果からはほかにも多くの意見・指摘を得ている。会社としてこれらを丁寧に検討し、対応方針を示していく。ガバナンス基盤の強化の観点からは、法定遵守・品質管理を含む契約遵守状況、事業戦略の進捗フォロー、投資案件フォロー等、継続的な対応を要するものにつき、取締役会で戦略的テーマとして進めていくとの対応方針が示されている。

④まとめ
以上のとおり、当社は毎年のアンケートに基づき取締役会のあるべき姿につき議論を実施し、合理的かつ相当な施策が立案されていると認められる。特に、取締役会を実効あらしめるための施策は一事業年度にとどまらない中で、継続した取り組みを進められていると評価できる。これらの進捗につき独立社外取締役として引き続きモニタリングし、評価していく。

かかる評価を踏まえ、当社は引き続き取締役会の実効性を高めるためのさらなる環境整備を進めてまいります。

【補充原則4-14-2】
当社の取締役に対するトレーニングの方針については、次のとおりであります。

[取締役に対するトレーニングの方針]
⑴ 新任者トレーニング
就任後に、法務・会計等の経営に必要な知識に関する外部機関トレーニングを実施する。

⑵ 定期トレーニング
年2回、弁護士等の外部講師を招いて時事問題をテーマとしたトレーニングを実施し、ボードメンバーとしての判断センスを磨く機会を提供する。

⑶ 不定期トレーニング
各取締役は、必要に応じて適宜セミナー等を会社費用により受講し、自らの業務の執行に資する専門知識の習得を行う。

【原則5-1】
当社は、持続的成長と中・長期的な企業価値の向上に資する、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、次の基本方針に沿ってIR活動の体制整備と積極的な取り組みに努めています。

⑴ 株主・投資家との個別面談をはじめとする各種IR活動は、IR担当役員が運営統括し、対話の対応者については、株主・投資家の希望と面談の主な関心事項も踏まえたうえで、合理的な範囲で経営陣幹部または取締役が対応しています。

⑵ 各種IR活動は、広報・IR室、経理部、財務部、総務・法務部、経営企画室などが中心となって実施しています。関連部署は日常的に情報交換を行い、経営トップと関連部署とのミーティングを適宜行うなど必要な情報を共有し、緊密な連携を図っています。

⑶ 個別面談以外のIR活動として、決算説明会や中期経営計画説明会を定期的に開催しているほか、海外投資家訪問や海外投資家を集めて行われるIRコンファレンスへの参加、また、施設見学会や事業説明会、個人投資家向け会社説明会などを適宜実施しています。さらに、株主通信誌や統合報告書、ホームページのIRサイトを通じて国内外への情報提供の充実を図るとともに、株主通信誌やIRサイトでアンケートを実施して、株主・投資家の声を広く集めています。

⑷ IR活動を通じて把握した株主・投資家の意見・懸念は、取締役会で四半期ごとに行われる業務報告において関連部署から経営層へフィードバックし、年度ごとに振り返りを行うほか、必要に応じて適宜、経営層に報告しています。

⑸ 株主・投資家との対話に際しては、インサイダー情報が含まれないよう社内の「インサイダー取引防止規則」に基づいて、その管理を徹底しています。また、決算情報の漏えいを防ぎ、公平性を確保するため、「ディスクロージャーポリシー」にて各四半期決算発表日の約1か月前から決算発表日までを沈黙期間としており、この期間中は決算・業績見通しに関する質問への回答やコメントを差し控えることとしています。

【補充原則5-2-1】
当社では、2030年3月期を最終年度とする長期ビジョン「LINTEC SUSTAINABILITY VISION2030」(略称: LSV2030)で掲げた重点テーマのひとつ「イノベーションによる企業体質の強靭化」の中で、「低成長・不採算事業の構造改革とグループ会社の経営健全化」を課題として挙げております。
当社取締役会では「事業ポートフォリオに関する基本方針」を定めており、その内容は以下のとおりです。
◎今後成長が期待できる事業領域については、研究開発活動や市場開拓活動に積極的に経営資源を投入するとともに、市場の需要を的確に捉えた供給体制の拡充を図ってまいります。
◎成熟市場、既存領域については、競争優位性を強化するためにコスト削減や品質向上あるいは環境負荷低減に寄与する設備導入や生産プロセス革新を行うとともに、市場の深掘りによる新製品・新需要の創出、市場の再活性化に注力してまいります。また、業績が低迷する事業や、成長性・利益率の低い事業に対しては経営の健全化を目指した構造改革を推進してまいります。

【株主との対話の推進と開示について】
当社はIR活動を通じて把握した株主・投資家の意見・懸念は、取締役会で四半期ごとに行われる業務報告において関連部署から経営層へフィードバックし、年度ごとに振り返りを行うほか、必要に応じて適宜、経営層に報告しています。
なお、「IR活動状況」や「株主・投資家との対話の主なテーマや関心事項」については、当社ウェブサイトの次のページにて開示しております。
(株主・投資家情報／経営方針／コーポレートガバナンス→株主・投資家との対話)　https://www.lintec.co.jp/ir/management/governance.html

【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	2026年7月16日

該当項目に関する説明

当社は2024年3月21日の取締役会において、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、以下の内容を決議し、公表しております。

<方 針>
2024年4月からスタートした中期経営計画「LSV2030-Stage2」の最終年度における経営目標を以下としており、継続的なPBR1倍超えを目指し、諸施策に取り組んでまいります。

<LSV2030-Stage2 最終年度経営目標>
◎売上高営業利益率　8%以上
◎ROE (自己資本当期純利益率)　8%以上

<主な取り組み>
[1] 長期ビジョン「LSV2030」に掲げる重点テーマ
1. 社会的課題の解決
2. イノベーションによる企業体質の強靭化
3. 持続的成長に向けた新製品・新事業の創出

[2] 中期経営計画「LSV2030-Stage2」の主な施策
⑴ サステナビリティ委員会の機能を強化し、ESGの深化・CO2削減計画の早期前倒し
⑵ 最終年度経営目標の着実な達成
・QCD強化による既存事業の高収益化
・抜本的な構造改革と事業ポートフォリオの最適化
・新製品・新事業の早期立ち上げ
・DXによる開発・製造・物流・業務プロセスなどの変革
・売上債権や棚卸資産、固定資産の回転率向上による資産効率の改善
⑶ 株主還元とキャッシュアロケーション
・2027年3月期までは原則として減配せず、配当性向40%以上またはDOE3%を目途に配当を実施
・機動的な自己株式の取得
・財務基盤の強化ならびに生産設備や研究開発などの成長投資に活用
⑷ 積極的な株主との対話やIR活動の推進
・株主や投資家との建設的な対話や株主通信誌 (WAVE) を通じた意見やアドバイスを経営層で共有し、経営に有効活用
・個人・機関投資家に対するIR活動の強化
・リンテックホームページのIRサイトや統合報告書の充実

本取組みに関する最新の状況は、以下URLより当社ウェブサイトをご参照ください。
(株主・投資家情報／経営方針／経営計画→資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)
https://www.lintec.co.jp/ir/management/pdf/260716_plan.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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(%)
リンテック株式会社	12,445,388	17.16
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,306,900	8.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,675,400	6.44
片山　晃	2,000,000	2.75
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,924,624	2.65
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,506,658	2.07
日本製紙株式会社	1,450,392	2.00
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,447,210	1.99
リンテック従業員持株会	1,138,519	1.57
MSIP CLIENT SECURITES	1,096,850	1.51

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

2026年9月末現在の状況を記載しております。

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	その他製品
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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うる特別な事情 更新

―――

Ⅱ 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	16 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
奥島 晶子	他の会社の出身者											
白幡 清一郎	他の会社の出身者											
大澤 加奈子	弁護士											
杉本 茂	公認会計士											

※ 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f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

会社との関係(2) 更新

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
奥島 晶子		○	―――	奥島晶子氏は、当社とは異なる業界において長年にわたり代表取締役社長を務めるなどの豊富な経営経験およびマーケティングの分野における幅広い知識・経験等を基に、当社取締役会の監督の役割を果たしていただくとともに取締役会の実効性向上に貢献することができる人材であり、社外取締役として適任であります。
白幡 清一郎		○	―――	白幡清一郎氏は、日本ペイントホールディングス株式会社および同社子会社における役員経験、事業運営や事業再編の責任者としての豊富な業務経験を通じて得られた知識・経験等を基に、当社取締役会の監督の役割を果たしていただくとともに取締役会の実効性向上に貢献することができる人材であり、社外取締役として適任であります。
大澤 加奈子	○	○	―――	大澤加奈子氏は、弁護士としての高度な法律知識および幅広い見識、さらには国内外の企業法務に携わることで得られた知識・経験等を基に、当社取締役会の監査・監督の役割を果たしていただくとともに取締役会の実効性向上に貢献することができる人材であり、取締役である監査等委員として適任であります。
杉本 茂	○	○	―――	杉本茂氏は、公認会計士、不動産鑑定士、税理士としての高度な専門知識および幅広い見識、長年にわたる実務経験、さらには自ら会社を経営する傍らで当社とは異なる業界において社外取締役や監督役員を務めるなど豊富な経営経験等を基に、当社取締役会の監査・監督の役割を果たしていただくとともに取締役会の実効性向上に貢献することができる人材であり、取締役である監査等委員として適任であります。

【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	3	1	1	2	社内取締役

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

当社は、監査等委員会監査の実効性をより一層高め、かつ監査職務をさらに円滑に遂行するための体制を確保するため、監査等委員会の業務を補助する監査等委員会事務局を設置して、その任に当たらせております。
監査等委員会事務局スタッフへの人事異動・人事評価・懲戒処分は監査等委員会の同意を得なければならないものとしております。また、監査等委員会事務局スタッフへの指示命令は監査等委員が行うものとし、監査等委員から受けた当該指示命令については、当該監査等委員の職務に必要でないものを除き、取締役、他の使用人の指揮命令は受けないこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査等委員会は監査等委員である取締役3名で構成されており、うち2名が社外取締役であります。
監査等委員会は内部統制システムを活用しながら監査室および会計監査人と連携し、必要な報告を受けるとともに、意見交換等を通じて、取締役の職務の執行の監査を行います。
また、各監査等委員は経営会議等に出席し、監査に必要な情報の入手を行い、取締役として取締役会に出席し、意見の陳述や決議への参加を通じて、取締役の職務の執行の監督を行います。

【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・報酬委員会	7	2	2	4	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	2	2	4	1	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬委員会は取締役会の諮問機関として設置されており、取締役・執行役員の選解任および評価・報酬に関する審議と答申ならびにコーポレートガバナンス全般に関する意見形成、助言・提言、答申を行い、コーポレートガバナンスの客観性・透明性の向上を図ることを役割としております。
なお、同委員会は、独立社外取締役および代表取締役ならびに顧問弁護士を構成員とし、委員長を独立社外取締役としております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

―――

【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

【業績連動報酬制度（賞与）】
・対象：取締役（社外取締役および監査等委員を除く）
・連結業績に対する評価を反映させる「短期インセンティブ報酬」
・支給総額は150百万円を超えない金額とする。
・役位別に賞与の基準額を設定し、以下の財務・非財務指標による評価を行い、その結果に評価ウェイトを乗じて算出する。
(a)財務指標「連結売上高および連結営業利益」による評価の算定方法
連結売上高および連結営業利益に対して、次の(i)、(ii)それぞれ6：4の割合で重み付けを行い、その結果に基づき評価する。
(i)期首予想の外部公表値（決算短信記載の連結業績予想）に対する当期実績の割合（注）
(ii)前期以前3年間の実績平均に対する当期までの直近3年以内の役員就任期間に対応する期間の実績平均の割合（注）
（注）M＆Aの実施、会計方針の変更等により、指標と実績値を比較する上で前提に大きな相違が生じる場合は、指名・報酬委員会での検討および協議により所要の調整を行う。
(b)財務指標「TSR（株主総利回り）」による算定方法
対象年度のTSRを「配当込みTOPIX」と比較し、その伸長率に基づき評価する。
(c)非財務指標「CO2排出量の削減状況」による算定方法

当社のCO2排出量（Scope1・2）削減目標である「2013年度比でStage2では67%以上削減、Stage3では75%以上削減」を実施するための2030年までのロードマップにおいて「年度ごとのCO2排出量」を設定し、対象年度の排出実績を目標値以内に抑えることができたかどうかにより評価する。
(d)非財務指標「エンゲージメントスコア」による算定方法
対象年度の従業員サーベイにおいて、「理念戦略」「組織風土」「変革活動」の3つをコアテーマとして定め、全体スコアを合わせたこれら4つを用い、前年比でスコアが上昇したかどうかにより評価する。

【その他（譲渡制限付株式）】
・対象：全取締役
・株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための「長期インセンティブ報酬」
・取締役（監査等委員除く）への支給総額は80百万円以内（うち社外取締役分は10百万円以内）とする
・監査等委員への支給総額は10百万円以内とする

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	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

報酬額につきましては、事業報告および有価証券報告書において開示しており、その内容は当社ホームページにも掲載されております。
次のURLから各資料をご参照ください。
https://www.lintec.co.jp/ir/
なお、企業内容等の開示に関する内閣府令が規定する個別開示基準（連結報酬額1億円以上）の該当者はおりません。

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

当社は、取締役の報酬額およびその算定方法を、株主総会において決定された限度額の範囲において、役位や職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
取締役（社外取締役および監査等委員を除く）の報酬は「固定報酬（基本報酬）」に加え、連結業績に対する評価を反映させる短期インセンティブ報酬としての「業績連動報酬（賞与）」、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための長期インセンティブ報酬としての「非金銭報酬（譲渡制限付株式）」を組み合わせたものとする。その割合は概ね基本報酬を63.5%、賞与を23%、譲渡制限付株式を13.5%とし、代表取締役の場合はこれをベースにインセンティブ比率を高め、概ね基本報酬を57.5%、賞与を25.5%、譲渡制限付株式を17%とする。
また、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は「固定報酬（基本報酬）」に加え、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための長期インセンティブ報酬としての「非金銭報酬（譲渡制限付株式）」を組み合わせたものとする。その割合は概ね基本報酬を91%、譲渡制限付株式を9%とする。
取締役（社外取締役および監査等委員を除く）の評価、報酬の決定に関しては、客観性、透明性を高めるため、指名・報酬委員会（委員は独立社外取締役全員および代表取締役全員ならびに社外有識者とし、過半数を独立社外取締役としたうえで、委員長を独立社外取締役の中から選任）が取締役会の諮問を受け、助言および提言を行う。

1. 固定報酬（基本報酬）
役員別に毎月定額の基本報酬を支給する。

2. 業績連動報酬（賞与）
連結業績に対する評価を反映させることにより「短期インセンティブ報酬」として賞与を支給する。支給日は連結業績発表後で取締役会にて別途定める日とする。

3. 非金銭報酬（譲渡制限付株式）
株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるための「長期インセンティブ報酬」として譲渡制限付株式を割り当てる。就任後1カ月以内に開催する取締役会にて割当決定の決議を行う。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会やその他の重要会議へ出席できなかった場合に、必要に応じて議事内容を報告するなど、適宜サポートしております。

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） 更新

当社は取締役会および監査等委員会を設置し、取締役11名（うち監査等委員3名）を選任しております。また、取締役のうち4名が社外取締役であります。
⑴ 取締役会については、経営に関する重要な意思決定を行うため毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、迅速な意思決定に努めております。また、業務の執行を担う執行役員（取締役兼務者を含む）を中心とした経営会議も毎月1回開催し、各部門間の情報の共有を通じて、業務執行の効率化に努めております。

⑵ 監査等委員会については、毎月1回開催し、当社の内部監査部門である監査室から報告された事項を中心に、モニタリング監査を実施いたします。監査等委員会は、取締役に対する職務の執行の妥当性・適法性監査を行うほか、一人ひとりの監査等委員は、取締役会における議決権の行使を通じて、取締役の職務の執行を監督する役割も担っております。

⑶ 内部統制システムの整備の状況
当社は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他業務の適正を確保するための体制を整備しており、その内容につきましては、後記「内部統制システム等に関する事項」に記載のとおりであります。

⑷ リスク管理体制の整備の状況については、「リンテックグループ危機管理規程」を定め、リスクが発生した際に企業価値に与える影響および損害を最小限にとどめるための体制を整えております。また、情報の保存および管理については、「情報セキュリティー管理規程」、「営業秘密管理規程」を制定し、管理しております。なお、全社リスク管理委員会が中心となって、全社的なリスク評価を行っております。

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

当社は、会社の機関設計として監査等委員会設置会社を選択しております。取締役会での議決権を持つ監査等委員である取締役を置き、取締役会の監督機能を強化することで、コーポレート・ガバナンスの一層の充実とさらなる経営の効率化を図る体制としております。取締役は11名（うち監査等委員3名）を選任しており、取締役のうち4名が社外取締役であります。

Ⅲ 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	当社では議決権を行使していただきやすい環境づくりの一環として、招集通知の「電子提供措置の開始」および「発送」を、毎年早期に実施しております。 ◎第132期定時株主総会 招集通知の電子提供措置の開始日 2026年5月27日（株主総会の開催26日前） ◎第132期定時株主総会 招集通知の発送日 2026年6月4日（株主総会の開催18日前）
集中日を回避した株主総会の設定	当社では議決権を行使していただきやすい環境づくりの一環として、株主総会の開催日は集中日を避けて設定しております。 ◎第132期定時株主総会 開催日 2026年 6月22日（月）
電磁的方法による議決権の行使	パソコンまたはスマートフォンなどから当社の指定する議決権行使サイトにアクセスしていただくことにより、議決権行使を可能としております。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	狭義の招集通知および参考書類についての英訳版を作成し、当社英文ホームページ（グローバルサイト）に掲載しております。 www.lintec-global.com/ir/stock/meeting.html
その他	ビジュアル化により伝わりやすい株主総会の運営を心掛けております。 また、株主総会の招集通知・決議結果・議決結果については当社ホームページに掲載しております。 www.lintec.co.jp/ir/event/meeting.html

2．IRに関する活動状況

	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	情報開示の基準、適時開示体制の概要、適時開示の方法、沈黙期間等について定め、当社ホームページに掲載しております。 www.lintec.co.jp/ir/management/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年2回を目標に開催し、当社事業の紹介および業績・中期経営計画などの説明を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回（第2四半期、期末決算発表後）開催し、各決算期の業績および中期経営計画などを説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	次のURLに各種IR資料を掲載しております。 www.lintec.co.jp/ir/ 掲載資料は「決算短信」「決算補足説明資料」「決算説明会・会社説明会資料」「有価証券報告書・臨時報告書・内部統制報告書」「統合報告書」「ファクトブック」「株主通信」「株主総会招集通知・決議通知」「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等です。 また、海外投資家向けにグローバルサイト（www.lintec-global.com/ir/）において、英語版の「決算短信」「決算補足説明資料」「決算説明会・会社説明会資料」「統合報告書」「ファクトブック」「株主総会招集通知・決議通知」を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	広報・IR室	

その他	国内外のアナリスト・機関投資家に対しては、取材対応や個別訪問、IRコンファレンスへの参加などを通じて、面談を多数実施しているほか、事業説明会や施設見学会などを適宜行っております。（2025年度のIR面談実績：延べ284社） また、株主や個人投資家に対しては、ホームページでの情報提供の充実を図るとともに、株主通信誌を年2回発行するなど、当社への理解促進に努めております。

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	2003年1月制定のリンテック行動規範において、株主・投資家・取引先・地域社会・従業員など、当社の事業活動に関わるすべての人々との関係を重んじることを表明しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境保全活動については、ISO14001を本社、研究所および全工場等において一括認証を受け、環境負荷低減に努めています。 CSR活動については、ステークホルダーの期待に応え、信頼される企業であるために、社是「至誠と創造」を根幹に置き、社是を支える大切な価値観「LINTEC WAY」や「CSRの基本姿勢」「行動規範ガイドライン」にのっとり、積極的に推進しております。
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	重要な経営情報については、適正に管理し、適時・迅速に開示いたします。
その他	当社は、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備に取り組んでおります。 また、女性のさらなる活躍促進に向け、女性のキャリア促進、仕事と家庭の両立サポート制度について、当社において実現可能な施策を検討しており、次のような取り組みを行ってまいりました。 1．女性を取り巻く制度理解のための「全社員向けガイドブック」の作成・配付 2．女性社員対象の「女性が活躍するための意識付け・キャリアアップセミナー」の実施 当社においては、女性の取締役が2名、管理職が25名おります（2026年3月末現在）。役職者全体に占める女性の割合は高くはないものの、現在の取り組みの成果として、今後増加していくものと考えております。

Ⅳ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

会社法第362条第4項第6号に定める体制、いわゆる内部統制システムの基本方針については、2006年5月9日開催の取締役会にて決議され、その後の改訂を経て、下記のとおりとなっております。
なお、当社は、内部統制システムのモニタリングおよびプロセス監査を目的とする専門部署として監査室を設置しており、監査室は監査等委員会とも連携を図り、現業部門から独立した立場で内部統制システム構築・運用に関するアドバイス等の活動を行っています。

［内部統制システムの基本方針］

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
⑴ 取締役および使用人の職務の執行が、法令および定款を遵守し、かつ倫理観をもって行われるよう、当社は社是「至誠と創造」およびこれを基とした「行動規範」を定める。
⑵ 法令および定款の遵守体制の実効性を確保するため、社長直轄組織の監査室は、「内部監査規程」に基づく監査を通じて、会社のすべての業務が法令、定款および社内規程に則り適正かつ妥当に実施されているかを調査・検証し、その結果を取締役会に定期的に報告する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
情報の保存および管理については、法令により定められた文書を含めて文書の種類ごとにルールを取り決め、保存・管理する。

3. 損失の危機の管理に関する規程その他の体制
⑴ 部門ごとにマニュアル化を進め、運用の徹底を図ることにより、リスクを未然に回避あるいは低減の努力を行う。個別リスクについては都度、対応の検討と整備を進める。
⑵ 災害時などの緊急時のために、通常業務によるリスク管理とは別に「リンテックグループ危機管理規程」およびこれに基づく「BCMS（事業継続マネジメントシステム）」を定め、迅速に危機管理組織を立ち上げられる体制の整備に努める。

4. 取締役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
「業務分掌規程」に基づき各組織の役割分担に対応した取締役の担当職務を定めるとともに、執行役員制度の導入により、経営と執行の分離および意思決定の迅速化を図る。加えて、環境変化に対応できるように随時組織を見直し、必要に応じて組織横断的な委員会を随時発足させるなどにより、職務執行の効率性の維持を図る。

5. 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
⑴「関係会社業務規程」に基づき、当社の各主管部門が当社グループ各社の業務統制を行うことにより、グループ全体としての業務の適正の維持に努める。
⑵「関係会社業務規程」に基づき、グループ各社から定期的にまたは必要に応じ、業績、リスクその他の重要な報告を受ける体制の整備に努め、当社は、必要に応じ、適切な部門から経営管理・サポートを行い、グループ各社における経営の効率化を推進する。
⑶ グループ各社が法令、定款に適合することを確保するため、各社の内部監査体制による監査の実施および当社の監査室による監査を実施する。

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からの独立性に関する事項および当該使用人に対する監査等委員会の指示の実行性の確保に関する事項
⑴ 監査等委員会監査の実効性をより一層高め、かつ監査職務をさらに円滑に遂行するための体制を確保するため、監査等委員会の業務を補助する監査等委員会事務局を設置して、その任に当たらせる。
⑵ 監査等委員会事務局スタッフへの人事異動・人事評価・懲戒処分は監査等委員会の同意を得なければならないものとする。また、監査等委員会事務局スタッフへの指示命令は監査等委員である取締役（以下、「監査等委員」という。）が行うものとし、監査等委員から受けた当該指示命令については、当該監査等委員の職務に必要でないものを除き、取締役、他の使用人の指揮命令は受けないこととする。

7. 監査等委員会への報告に関する体制および報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
⑴ 当社グループのすべての取締役・従業員は、法令等の違反行為等、当社または当社グループ会社に対し、著しい損害を及ぼすおそれのある事実について、当社監査等委員会に対して報告を行う。また、当社監査等委員会は当社グループのすべての取締役・従業員に対し、事業に関する報告を直接求めることができるものとする。
⑵ 当社は「内部通報制度運用規程」および「グローバル内部通報制度規程」により、当社グループのすべての役員・従業員が利用できるヘルプラインを設置し、報告者が当該通報・報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けることがない体制の維持に努める。なお、ヘルプラインを通じた内部通報があった場合は、監査等委員会へ報告する。

8. 監査等委員の職務の遂行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
当社の監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、担当部署において審議のうえ、当該費用が当該監査等委員会の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。また、監査等委員会が、独自の外部専門家（弁護士・公認会計士等）を監査等委員会のための顧問とすることを求めた場合、当社は当該監査等委員会の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、その費用を負担する。

9. その他監査等委員会監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査等委員会に会社の情報が障害なく入るための体制を確保する目的で、監査等委員を除く取締役、使用人のみならず会計監査人、顧問弁護士、顧問税理士などからの情報も入る環境の整備に努め、代表取締役との定期的会合、経営会議、戦略会議などの重要会議への監査等委員の出席・意見陳述の場を制度として確保する。

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

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断しております。「リンテック行動規範」において、その旨を明記しており、役員および従業員へ徹底しております。
また、同勢力や団体からの不当な要求には断固たる行動をとっており、平素より警察、暴力団追放運動推進センター、弁護士等の専門機関と緊密な連携関係を構築しております。事案の発生時にはこれらの機関および団体、弁護士等と密接に連携し、迅速且つ組織的に対処しております。

Vその他

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

当社は、当社株式への大規模買付行為を行い、または行おうとする者に対しては、当社の企業価値および株主共同の利益を確保する観点から、関係する法令に従い、株主の皆様が大規模買付行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めてまいります。併せて当社取締役会の意見等を開示するとともに、株主の皆様の検討のために必要な時間と情報の確保に努めるものといたします。
また、仮に大規模買付行為に対する速やかな対抗措置を講じなければ、当社の企業価値および株主共同の利益が毀損されるおそれがあると合理的に判断されるときには、株主から経営を負託された当社取締役会の当然の責務として、関連する法令の許容する範囲内において、当該時点で最も適切と考えられる具体的な措置の内容を速やかに決定し、実行することにより、当社の企業価値および株主共同の利益の確保に努めるものといたします。

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. 適時開示体制の概要
⑴ 経営情報（決定事実・発生事実・業績修正など）
当社は、社長以下、経営企画室および各部門の担当役員で構成される経営会議を定期的に開催しております。また、必要に応じて随時開催しております。
社内に係る経営情報および当社グループ関係会社に係る経営情報は、すべて経営会議において経営企画室および各部門の担当役員から報告され、開示される重要情報、有用情報はこの経営会議にて決定されております。
この決定に基づき、管理本部経理部が開示内容の取りまとめ、資料の作成、取締役会への報告を行い、取締役会での承認後、情報開示を行っております。
⑵ 決算情報
当社および当社グループ関係会社の決算情報は、すべて管理本部経理部へ集約されており、この情報に基づいて決算処理、決算情報の開示資料作成を行っております。
開示すべき決算情報は、管理本部経理部から取締役会において報告を行い、承認後、情報開示を行っております。
⑶ その他
当社は、株主・投資家などすべてのステークホルダーに対し、開示情報を適切かつ公正に伝達する手段として、広報・IR室がホームページへの掲載、説明会の開催、IR誌の発行などを行っております。

2. コーポレートガバナンス体制図

