



G コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方 当社は、パッケージングを通じた社会的課題の解決を念頭に、社会の確固たる信用と信頼に足る企業であり続けるために、迅速かつ正確な情報開示に努め、健全で透明性の高い経営を目指しています。「真実は現場にある」という基本理念のもと、権限の委譲、意思決定の迅速化を図りながら、現在の取締役・監査役制度をより一層強化することで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ります。

また、コーポレートガバナンス・コードへの対応については、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス報告書」において当社の考え方を開示しており、直近で2021年6月30日に提出しています。当社はコーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、引き続き、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制

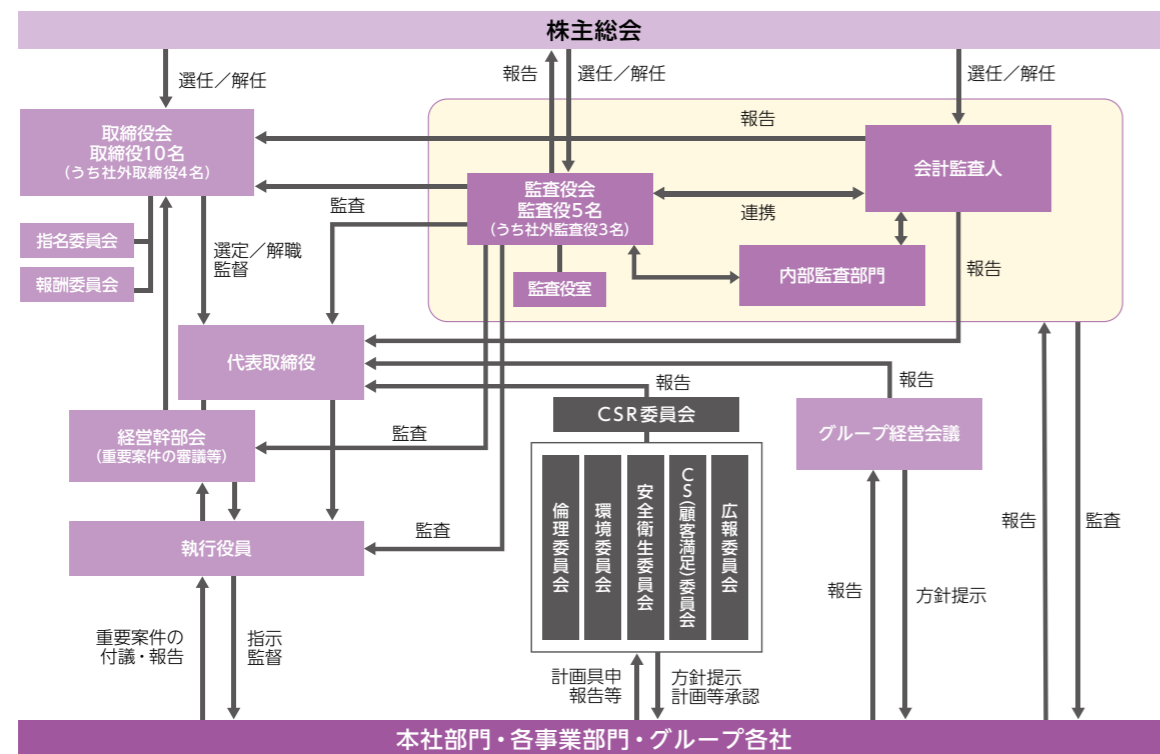
監査役設置会社として、経営の透明性の向上と経営監督機能の強化を図っており、監査役会と内部監査部門等が連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。また、監査役監査により、取締役の職務執行ならびに当社および子会社の業務や財政状況を監査しています。

取締役会以外に、原則として、毎月1回以上、経営幹部会、社内役員会（常勤の役員が出席）、部門連絡会等を開催し、迅速な意思決定と重要な情報の共有化により、効率的な職務の執行を行っています。

【コーポレート・ガバナンス体制一覧】

組織形態	監査役設置会社	
監査役会設置の有無	有	
取締役の人数	10名	
	社外取締役の人数	4名
	社外独立役員の数	4名
監査役の数	5名	
	社外監査役の数	3名
	社外独立役員の数	3名
取締役の任期	1年	

【コーポレート・ガバナンス体制図(2021年6月29日現在)】



取締役会の専門性・独立性・多様性の確保

2021年6月29日現在、当社の取締役は10名で構成しています。取締役の指名については、その経験、見識、専門性などを総合的に評価・判断するとともに、監督の実効性および実質的な議論を確保するため、取締役会全体としてのバランスおよび多様性も考慮して指名しています。

また、独立社外取締役を4名選任しており、取締役会における独立した立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。社外取締役は、会社法上の社外性要件に加え、一般の株主と利益相反の生じるおそれがない東京証券取引所の定める独立役員資格を満たすことを要件とし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を選定しています。

本年6月29日開催の定時株主総会において取締役10名のうち1名については女性の社外取締役を選任しています。これにより、取締役会の社外取締役比率3分の1以上を実現するとともに、メンバーの多様性の確保についても前進することができました。

社外監査役は3名選任しており、それぞれ独立した立場で役割・責務を果たし、高い専門知識、豊富な経験などを生かして、取締役会において適切に意見を述べています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性については、取締役の自己評価などの実施を通じ、取締役会の機能向上に努めています。

2021年2月に実施した取締役・監査役への評価アンケート(自己評価)の分析結果を取締役会で議論した結果、取締役会の実効性は全体として確保されていることを確認しました。他方、取締役・監査役から取締役会の構成、役割、運営について、さらなる改善に向けて建設的な意見・提案が示され、課題認識を共有しました。

今後も、取締役会の実効性についての分析・評価を定期的実施することにより、継続的に取締役会の機能向上に努めていきます。

指名委員会および報酬委員会の設置

2019年12月に取締役会の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置しました。各委員会は、取締役会の決議により選任された3名以上の取締役で構成し、その半数以上は社外取締役とするとともに、それぞれの委員長は社外取締役が務めています。これにより、社外取締役の適切な関与・助言を得て、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。

役員報酬

当社は、経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブを与えるため、中長期的な業績に連動する報酬制度を採用しています。また、自社株報酬を実施し、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定するとともに、役員持株会への加入など自社株式の保有を通じて企業価値の向上を意識した経営を行っています。

取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬等(賞与)および非金銭報酬等(株式報酬)により構成し、社外取締役の報酬は独立性担保などの観点から基本報酬のみとしています。

報酬開示状況	総額*
報酬の額またはその算定方法の決定方針の有無	有

* 報酬の総額が1億円以上である取締役については個別開示

内部統制

当社は会社法に基づく内部統制の整備の基本方針を策定し、2006年5月の取締役会で決議しました(2020年4月に最終改定)。

金融商品取引法における内部統制制度に対応するため、日常業務から独立した部門である監査部において、内部統制の整備、運用状況の評価・改善を行っています。2020年度においては、当社および当社の連結子会社118社を評価範囲として全社的な内部統制を、またこれらのうち当社を含む重要な事業会社8社を選定して業務プロセスにかかる内部統制を評価した結果、2020年度末日時点において当社の財務報告にかかる内部統制は有効であると判断しました。



G コンプライアンス

基本的な考え方 当社は経営理念に「高い倫理観を持ち法令遵守を徹底し、常に誠実に行動すること」という指針を掲げています。コンプライアンスとは単に法令の文言を遵守するだけでなく、文言の背後にある法令の趣旨を理解し、社会の期待や要請に応えることと捉え、公正で誠実な経営の実践に努めています。

コンプライアンス推進体制

法令遵守に関しては、倫理委員会にて方針を決定し、法務部・コンプライアンス推進室が実務を担当しています。また各事業所・工場に「コンプライアンス推進責任者」を任命し、適宜連携しながら活動の強化を図っています。さらに、グループ会社においても各社で同様の対応を進めています。

なお、2014年6月に当社および一部のグループ会社が公正取引委員会から受けた独占禁止法違反における排除措置命令および課徴金納付命令に対する審判請求については、2021年2月に請求を棄却する審決を受けましたが、審決取消訴訟を提起し、現在も係争中です。

コンプライアンス教育

従業員一人ひとりのコンプライアンス意識向上のために、研修・教育を定期的実施しています。研修は2012年度より独占禁止法を中心とした内容で、グループ会社の従業員も対象に開催しています。

階層別教育として、新入社員には入社時にコンプライアンスの基本的な考え方などを、管理職昇進時、工場長就任時などの機会にコンプライアンス全般に関する講義を実施しています。また役員・部門長やグループ会社の経営トップが出席する会議の冒頭において、顧問弁護士を講師とした講演会を定期的開催しています。

〔2020年度 研修会・階層別教育開催実績〕

	頻度/時期	主な内容	受講者数(名)
グループ会社を含む全従業員	年4回以上	・独占禁止法 ・各部/事業所の依頼に応じた内容	—*
新入社員	入社時1回	・基礎的な関係法令 ・独占禁止法	55
管理職昇進者・工場長就任者	昇進/就任時1回	・各種法令 ・コンプライアンス関係	75
役員・部門長・グループ会社経営トップ	年2回	・独占禁止法	141

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症への対応により中止

内部通報制度

法令違反行為を未然に防ぐために、従業員が上司に相談する業務報告ルートとは別に、コンプライアンスに関する事項を連絡・相談できる通報窓口を社内と社外(弁護士事務所)に設けています。通報は電話だけではなく、電子メールや手紙なども受け付け、また、社外の窓口はグループ会社の従業員も利用できるようにしています。通報に際しては、通報者のプライバシーの保護を厳守するとともに、不利益な取扱いを受けることのないよう、適正に対応しています。

事業所訪問

2017年度から担当者が全国の事業所を順次訪問し、独占禁止法や下請法などの法遵守状況の確認、各種ハラスメントの有無、地域社会との関係性などについて聞き取りや意見交換を行い、コンプライアンスに関する理解の向上と意識の浸透に取り組んでいます。2020年度は、新型コロナウイルス感染症への対応により計画を変更したため1事業所のみ訪問にとどまりましたが、今後も引き続き、グループ会社も含めて順次訪問する予定です。

知的財産の保護

自社の知的財産を保護するとともに、他社の知的財産権を尊重することが重要であるとの認識から、専門部署を設置しました。また、自社の知的財産の権利化や他社の知的財産権の侵害防止等を目的とした調査をはじめ、知的財産権の適正な活用や管理に努めています。さらに、イントラネットへ知的財産に関する教育資料や自社技術分野に関わる調査資料などを掲載するとともに、営業担当者や研究・開発担当者に対して、別途教育の場を設けています。なお、2020年度において権利侵害警告は受けていません。



G

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、「パッケージプロバイダー」としての使命を胸に、世界でベストワンの総合包装企業集団を目指し、持続的な企業価値の向上に努めています。あわせて、生活必需品を消費者にお届けするサポーティングインダストリーとしての供給責任を果たすため、平時より各種の準備・管理を行うとともに、災害発生時の基本方針を定め、体制の整備に努めています。

リスクマネジメント体制

当社は、経営品質の向上と将来のリスクの低減あるいは回避などを目的に、代表取締役会長を委員長とするCSR委員会を設置しています。コンプライアンス、環境、災害、品質、情報などに係るリスク管理については、各担当部門およびCSR委員会の下部組織である倫理、環境、安全衛生、CS（顧客満足）、広報の5つの委員会が協力して社内規程の策定、マニュアルの作成などを行うとともに、全社状況の監視を行っています。

また、取締役会は、取組み状況について、各部門を管掌・担当する取締役および各委員会の委員長から報告を受けるとともに、必要に応じて改善策などを審議・決定しています。

自然災害対策

地震や台風といった自然災害が頻発している状況を踏まえ、災害発生時の会社の対応を示した基本方針を定めています。東日本大震災を契機に、2011年6月以降、全事業所で食料などの備蓄を実施するとともに、2012年3月には衛星携帯電話を設置しました。2012年4月からは、自動配信メールによって大規模地震発生時の従業員等の安否や被害情報を把握する体制を整えました。以来、半年ごとにテストメールを配信し、有事に備えています。

災害時の基本方針

1. 従業員およびその家族の安全確保を最優先に対応する。
2. 自社設備の被災状況の把握とその早期復旧に努め、事業継続に最大限の努力を行う。
3. 企業活動を維持・継続することにより、社会的責任（雇用・供給責任等）を果たす。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症拡大という戦後最大の難局下にあつて、働く者の安全と健康を確保し、社会の一員として、感染症拡大防止に最大限努めています。生活必需品を消費者にお届けするサポーティングインダストリーとしての供給責任を果たすため、2020年4月に代表取締役会長のもと代表取締役社長を対策本部長とする「レンゴグループ新型コロナウイルス感染症統合対策本部」を設置しました。同本部ではグループ全体への感染予防対策などの指示・連絡、政府等関係機関から提供される情報の周知、感染予防用品の調達・配付などを行っています。



本社会議室の間仕切り

情報管理

近年、リモートワークの導入やクラウドシステムの利活用、工場でのAI・IoT化が急速に進み、取り扱うデジタルデータが急増する中、情報セキュリティの重要性が非常に高まっています。

当社グループはより一層のリスク管理の徹底と、強靱なセキュリティ体制を構築するため、セキュリティポリシーや運用体制の見直し、啓発活動を継続的に実施しています。お客様や投資家、従業員などステークホルダーの情報については重要な資産と捉え、適切に保護・管理しています。また、不審なメールへの注意喚起や対応をイントラネット上で情報提供するなど、従業員のセキュリティ意識向上のための教育も進めています。