

## Kawasaki Kisen Kaisha, Ltd.

Yukikazu Myochin, director representante, presidente y director ejecutivo  
Contacto: Masaya Futakuchi, Gerente General, Grupo de Asuntos Generales  
Teléfono: 81-3-3595-6568  
Código de valores: 9107  
<https://www.kline.co.jp/en/index.html>

El gobierno corporativo de Kawasaki Kisen Kaisha, Ltd. (la "Compañía") se describe a continuación.

## I. Visiones Básicas sobre Gobierno Corporativo, Estructura de Capital, Atributos Corporativos y Otros Básicos Información

### 1. Vistas básicas

(Principio básico del gobierno corporativo)

Un gobierno corporativo sólido es esencial para que una empresa cumpla con su responsabilidad social, responda al compromiso de sus grupos de interés y logre un crecimiento sostenible.

La Compañía ha participado en iniciativas para fortalecer su marco de gobierno corporativo y desarrollar y mejorar sistemas para la gestión de riesgos, y se esfuerza continuamente por aumentar su valor corporativo actuando en total conformidad con nuestra ética empresarial mientras construye un mecanismo de gobierno orgánico y eficaz. , junto con la consecución de unos beneficios cada vez más sólidos y una situación financiera más sólida.

[Razones del incumplimiento de los principios del Código de gobierno corporativo de Japón] [Actualizado]

La Compañía ha implementado todos los principios del Código de Gobierno Corporativo.

Divulgación basada en los principios del Código de gobierno corporativo de Japón] [Actualizado]

Consulte los Lineamientos de Gobierno Corporativo de la Compañía (en adelante, los "Lineamientos"), que han sido publicados en el sitio web de la Compañía en su totalidad.

[https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate\\_governance/main/00/teaserItems1/01/linkList/0/link/guideline.pdf](https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate_governance/main/00/teaserItems1/01/linkList/0/link/guideline.pdf)

Los detalles de la divulgación basados en los principios del código de gobierno corporativo de Japón son los siguientes:

1) [Principio 3.1 (i) Principios de Gestión, Estrategias de Negocios y Planes de Negocios]

y

2) [Principio 1.3 Estrategia Básica de la Política de Capital]

La Compañía estipula en la Carta de Conducta para las empresas del Grupo "K" LINE que el Grupo "K" Line protegerá los datos personales y de los clientes, gestionará adecuadamente la información corporativa mediante la divulgación oportuna y adecuada, promoviendo ampliamente la comunicación bidireccional con la sociedad, incluidos los accionistas. .

Además de la información financiera, también se publica anualmente información no financiera en la LÍNEA "K" INFORME' y en el sitio web de la Compañía.

<https://www.kline.co.jp/en/ir/library/report.html>

Principio y Visión Corporativa

En mayo de 2022, tras considerar la escala y la importancia del impacto de los cambios en el entorno empresarial en el Grupo, el Grupo reconfirmó nuestros objetivos y revisó nuestro "Principio Corporativo", "Visión" y "Valores del premio "K" LINE Group".

A través de este proceso reconfirmamos que la logística centrada en el negocio naviero es el área de negocio del Grupo. Aclaramos que la dirección del Grupo en esta área de negocio es trabajar para mejorar el valor corporativo a través de la promoción de una baja y cero carbonización en nuestra empresa y en la sociedad, concentrando los recursos de gestión en negocios que desempeñan un papel de liderazgo en el impulso del crecimiento para lograrlo. objetivo, y convertirnos en una empresa que persigue clientes y oportunidades de crecimiento que nos permitan desarrollar actividades orientadas a la baja y cero carbonización.

Principio Corporativo

– LÍNEA "K": confianza de todo el mundo –

Como empresa de logística arraigada en el negocio del transporte marítimo, ayudamos a que la vida de las personas sea más próspera.

#### Visión

Como socio en el que confían todas sus partes interesadas, aspiramos a un crecimiento sostenible y un mayor valor corporativo apoyando la infraestructura de la comunidad global.

#### Valora los premios del Grupo "K" LINE

- Proporcionar servicios seguros y optimizados que pongan al cliente en primer lugar.
- Actitud incansable hacia la resolución de problemas.
- Proporcionar el valor que sólo "K" LINE puede ofrecer en busca de experiencia
- Esfuerzos incansables para lograr la innovación
- Contribuir al medio ambiente global y a una sociedad sostenible
- Respetar a las personas y garantizar actividades comerciales justas adoptando valores diversos

#### Estrategias comerciales y planes de negocios

##### Estrategia administrativa

En medio de grandes cambios en el entorno empresarial, el Grupo lanzó nuestro plan de gestión a mediano plazo de cinco años que abarca desde el año fiscal 2022 hasta el año fiscal 2026. Para pulir nuestras capacidades expertas, la fortaleza única del Grupo, para promover la baja carbonización y la cero -carbonización de nuestra empresa y sociedad hacia 2050, y para hacer realidad nuestra visión de gestión a largo plazo de equilibrar estos objetivos con el crecimiento de las ganancias, hemos aclarado las políticas que implementaremos en los próximos cinco años en nuestro plan de gestión a mediano plazo. Avanzamos en el apoyo al cambio de infraestructura energética en paralelo a la transición hacia flotas compuestas por barcos que utilizan combustibles alternativos. Al mismo tiempo, para asegurarnos de capturar estas oportunidades comerciales y mejorar nuestra rentabilidad y potencial de crecimiento, estamos trabajando para mejorar nuestro valor corporativo de manera sostenible concentrando nuestros recursos de gestión y fortaleciendo nuestras asociaciones con nuestros clientes. Para hacer realidad estas iniciativas, estamos ejecutando nuestras estrategias comerciales, construyendo nuestra base comercial y aclarando nuestra política de capital.

Hemos establecido los siguientes índices y objetivos de gestión para gestionar cuantitativamente nuestras iniciativas para mejorar el valor corporativo.

| Índice de gestión                | Objetivos para el año fiscal 2026  |
|----------------------------------|--|
| HUEVOS 10%+                      |  |
| ROIC                             | 6,0% ~ 7,0%  |
| Ingreso                          | Ingresos ordinarios: ¥140 mil millones<br>(Se están realizando progresos constantes en relación con el objetivo de ingresos a la luz de las cifras previstas según el índice de gestión y, a la luz de los resultados de crecimiento, se trabajará en el objetivo de ingresos con miras a alcanzar unos ingresos ordinarios de 140 mil millones de yenes, lo que es el objetivo del plan de gestión a mediano plazo, antes de lo previsto.)  |
| Capital óptimo estructura        | Equilibrar la optimización de nuestra eficiencia de capital como grupo con finanzas sólidas que permitan la recaudación de fondos estratégica  |
| Accionista devoluciones política | Establecer la cantidad acumulada de rendimientos para los accionistas, cuyo alcance se fijó desde un mínimo de 400 mil millones de yenes hasta un máximo de 500 mil millones de yenes durante la vigencia del plan de gestión a mediano plazo, hasta un mínimo de 500 mil millones de yenes o más debido a una oscilación ascendente en el flujo de caja operativo.<br><br>(Céntrese tanto en la eficiencia del capital como en la solidez financiera a través de la asignación de efectivo con conocimiento del capital óptimo, y mejore el valor corporativo al generar retornos proactivos para los accionistas después de realizar inversiones para el crecimiento). |

#### Plan de Gestión a Mediano Plazo

##### 1. Formular una visión de gestión a largo plazo para el crecimiento aprovechando el medio ambiente

Hemos formulado una visión de gestión de largo plazo que nos gustaría hacer realidad a través de actividades dirigidas a fortalecer la gestión de cartera y la baja y cero carbonización.

Para pulir nuestras capacidades expertas, la fortaleza única del Grupo, y equilibrar la contribución a la baja y cero carbonización de la Compañía y la sociedad con el crecimiento de las ganancias, estamos concentrando nuestros recursos de gestión en negocios que desempeñan un papel en el impulso del crecimiento. , buscando un crecimiento sostenible como empresa altamente resistente al mercado

tanto con nuestros negocios pilares como con el negocio de portacontenedores. Implementaremos inversiones con una mayor conciencia del costo de capital y una política de capital adecuada.

## 2. Concentrar los recursos de gestión a través de nuestra estrategia de cartera de negocios

Nuestro nuevo marco de cartera de negocios categoriza los roles de los negocios y aclara la dirección estratégica de cada negocio según su rol.

Utilizando las transiciones hacia bajas y cero emisiones de carbono de la Compañía y la sociedad como una oportunidad, lograremos el crecimiento empresarial mediante la asignación concentrada de recursos de gestión en la cartera de "negocios que desempeñan un papel de impulsor del crecimiento". En la cartera de "negocios que desempeñan el papel de respaldar una conversión fluida de fuentes de energía y aprovechar nuevas oportunidades comerciales", nos esforzaremos por satisfacer la demanda de combustibles alternativos y al mismo tiempo minimizar los riesgos comerciales. En el portafolio de "negocios que juegan un papel en contribuir mediante mejorar la rentabilidad", buscaremos sinergias con otras empresas y al mismo tiempo promoveremos la migración a un modelo de negocio con activos livianos alineando el período de propiedad del buque con el período del contrato para los graneleros, trabajando para mejorar la resiliencia del mercado y asegurar ganancias estables en cada negocio cubierto. Para estas tres carteras, continuaremos considerando el reemplazo estratégico de activos comerciales.

En la cartera de "negocios que desempeñan un papel de apoyo al negocio como accionista y estabilización de la base de ingresos", nuestro objetivo es maximizar el valor corporativo a través del apoyo continuo del personal y la participación en el gobierno de la gestión. En el "nuevo ámbito empresarial", buscaremos sinergias del Grupo y ampliaremos los ámbitos empresariales en los que podemos aprovechar nuestras fortalezas.

## 3. Construir una base comercial para hacer realidad nuestra estrategia comercial puliendo tecnologías y experiencia exclusivas del Grupo a través de nuestra estrategia funcional basada en nuestro plan organizacional y de personal.

Construiremos una base comercial sólida para realizar nuestra estrategia comercial. Mejorando nuestro exclusivo tecnología y experiencia a través de la inversión en los recursos humanos que son la fuente del valor del Grupo propuesta, así como sus sistemas y tecnologías de soporte, mejoraremos nuestra fortaleza organizacional a través de la coordinación entre nuestras divisiones especializadas y tecnológicas y apuntaremos a un crecimiento sostenible. Además, con respecto al desarrollo ambiental y tecnológico y la gestión de la seguridad y la calidad de los buques que son esenciales para lograr el crecimiento futuro, fortaleceremos aún más nuestra respuesta estableciendo un sistema y una organización de apoyo a través de iniciativas continuas y fortaleciendo nuestras ubicaciones globales.

## 4. Crear una política de capital óptima en la Compañía y mejorar la gestión empresarial para ejecutar esa política.

Estaremos constantemente conscientes de la estructura de capital y el flujo de caja óptimos, y nos concentraremos tanto en la eficiencia del capital como en la solidez financiera. Mejoraremos el valor corporativo realizando retornos proactivos para los accionistas después de realizar inversiones para el crecimiento. Además, trabajando para mejorar aún más la gestión empresarial como parte de la política de capital, fortaleceremos y promoveremos la gestión de la cartera de negocios y la gestión del flujo de caja mediante la introducción de indicadores de gestión por parte de las empresas con conciencia de los costos de capital.

El plan de gestión, incluidas las estrategias comerciales, se divulga en el sitio web de la Compañía a continuación.

<https://www.kline.co.jp/en/ir/management/strategy.html>

## 4) [Principio 3.1 (ii) Principio Básico y Políticas Básicas de Gobierno Corporativo]

Para cumplir con su responsabilidad social corporativa, responder al mandato otorgado por los accionistas y otras partes interesadas y lograr un crecimiento sostenible, establecer un gobierno corporativo es esencial para la Compañía.

La Compañía ha estipulado en sus Directrices que participa en iniciativas para fortalecer su marco de gobierno corporativo y desarrollar y mejorar sistemas para la gestión de riesgos, y se esfuerza continuamente por aumentar su valor corporativo actuando en total conformidad con nuestra ética empresarial mientras construye una estructura orgánica y eficaz mecanismo de gobernanza, junto con la consecución de unos beneficios cada vez más sólidos y una situación financiera más sólida.

Asimismo, en materia de protección, adecuada gestión y divulgación de la información y comunicación con la sociedad, los puntos que a continuación se detallan han sido estipulados en el Carta de Conducta de las Empresas del Grupo Línea "K" y en la Guía de Implementación de la Línea "K" para Carta de conducta. Mientras tanto, la Compañía y las empresas del Grupo se han esforzado por establecer sistemas internos eficaces para lograr dichos objetivos.

1. Derechos humanos
2. Cumplimiento
3. Grupo empresarial confiable
4. Esfuerzos ambientales proactivos
5. Protección, adecuada gestión y divulgación de la información y comunicación con la sociedad
6. Contribución a la sociedad

7. Armonía en la sociedad internacional  
8. No hay relaciones con fuerzas antisociales.

5) [Principio complementario 4.11.1 Principios sobre el adecuado equilibrio entre conocimientos, experiencia y capacidades del Directorio en su conjunto, sobre diversidad y tamaño adecuado del Directorio, y políticas y procedimientos para el nombramiento de directores]

y

6) [Principio 3.1 (iv) Principios y Procedimientos en el Nombramiento/Despido de la Alta Gerencia y la Nominación de Directores y Candidatos a Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión por parte del Consejo de Administración]

Para lograr el plan de gestión, la Junta Directiva de la Compañía estará compuesta por una variedad de personas de diferentes géneros, nacionalidades, trayectorias profesionales y edades, incluidos aquellos con experiencia en la gestión de corporaciones y otras grandes organizaciones y aquellos con experiencia en los aspectos operativos, técnicos, financieros y otros aspectos de la industria naviera. Esto es para garantizar discusiones constructivas y supervisión basada en diversos antecedentes y conocimientos. La Compañía considerará dicha diversidad al seleccionar candidatos para Directores y miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión y creará y divulgará una matriz de habilidades para los Directores. Además, respecto al tamaño del Consejo de Administración, actualmente hay nueve Consejeros en ejercicio, de los cuales cuatro de ellos son Consejeros Externos Independientes que cumplen con los criterios de la Sociedad.

La matriz de competencias de los directores se describe a continuación y se divulga en la Convocatoria de la 155 Asamblea General Ordinaria de Accionistas.

| Nombre           | Cargo y Áreas de Responsabilidad en la Empresa y posiciones concurrentes significativas  | Pericia                          |                      |                         |   |                     |                       |        |                    |
|------------------|--|----------------------------------|----------------------|-------------------------|---|---------------------|-----------------------|--------|--------------------|
|                  |  | Corporativo Gestión & Estrategia | Riesgo legal Gestión | Finanzas & Contabilidad | Humano Recursos & <small>Mano de obra</small> | Seguridad & Calidad | Ambiente & Tecnología | Global | Ventas & Marketing |
| Yukikazu Myochin | Director Representante, Presidente (CEO)   | ○                                | ○                    |                         | ○   | ○                   | ○                     | ○      | ○                  |
| Atsuo Asano      | Director Representante, Vicepresidente<br>Presidente Ejecutivo<br>(Asistente del presidente y director ejecutivo,<br>Responsable de la Unidad de Transportadores DryBulk,<br>a cargo de Graneleros)        | ○                                |                      |                         | ○   | ○                   | ○                     | ○      | ○                  |
| Yukio Toriyama   | Director Representativo,<br>Director ejecutivo senior<br>(Responsable de la Unidad CFO<br>(Planificación Corporativa, Investigación, Finanzas,<br>Contabilidad, Fiscalidad),<br>CFO (director financiero)) | ○                                | ○                    | ○                       | ○   | ○                   |                       | ○      |                    |
| Kazuhiko Harigai | Director Representante, Senior<br>Director ejecutivo general<br>(Responsable de Transporte de Energía<br>Unidad de negocio)  | ○                                |                      |                         |   | ○                   | ○                     | ○      | ○                  |
| Keiji Yamada     | Director externo<br>Director externo independiente y principal<br>Presidente del Comité Asesor de Retribuciones  |                                  | ○                    |                         | ○   | ○                   | ○                     | ○      |                    |
| Ryuhei Uchida    | Director externo   | ○                                |                      | ○                       |   |                     |                       | ○      |                    |
| Kozue Shiga      | Director externo<br>Presidente del Comité Asesor de Nominaciones   |                                  | ○                    |                         | ○   |                     |                       | ○      |                    |
| Koji Kotaka      | Director externo   |                                  | ○                    | ○                       |   |                     |                       | ○      |                    |
| Hiroyuki Maki    | Director externo   | ○                                |                      | ○                       | ○   |                     | ○                     | ○      | ○                  |

Convocatoria para la Asamblea General de Accionistas (página 23)

<https://www.kline.co.jp/en/ir/stock/meeting/main/014/teaserItems1/0/linkList/0/link/Notice%20of%20the%20155th%20Asamblea%20Ordinaria%20General%20de%20Accionistas.pdf>

Las Directrices estipulan lo siguiente con respecto a las calificaciones requeridas de los funcionarios.

- (1) La Sociedad designará entre sus Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión personas que posean una experiencia y conocimientos tan amplios y profundos que puedan contribuir al seguimiento de la ejecución empresarial, superiores en calidad personal y altamente conscientes del cumplimiento de las leyes, y regulaciones y normas sociales prescriptivas. Además, la Compañía designará como miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión a personas con experiencia en finanzas, contabilidad y asuntos legales, y de los cuales al menos una persona deberá poseer experiencia adecuada en finanzas corporativas y contabilidad.
- (2) Los Directores Externos Independientes serán personas capaces de desempeñar, además de las anteriores, las siguientes funciones y responsabilidades.

- i. Brindar asesoramiento sobre políticas comerciales y mejora empresarial basado en su conocimiento y experiencia con el objetivo de promover el crecimiento corporativo sostenible y aumentar su valor corporativo en el mediano y largo plazo;
  - ii. Evaluar el desempeño de la gerencia según sea necesario y expresar opiniones, como miembros del Comité Asesor de Nombramientos y del Comité Asesor de Remuneraciones, sobre las nominaciones y remuneraciones de la gerencia;
  - III. Monitorear la gestión a través de la toma de decisiones importantes en el Consejo de Administración;
  - IV. Monitorear los conflictos de intereses entre la Compañía y su administración o accionistas mayoritarios, etc.; y
  - v. Representar adecuadamente las opiniones de los grupos de interés en el Consejo de Administración desde un punto de vista independiente del administradores y accionistas mayoritarios.
- (3) La Compañía designará para sus Directores Ejecutivos a personas que estén familiarizadas con la industria naviera, que tengan abundante sensibilidad internacional y visión para los negocios, que sean altamente estimadas dentro y fuera de la Compañía, que sean capaces de contribuir a la implementación del plan de gestión a mediano plazo como gerentes, y que son muy conscientes del cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas sociales prescriptivas.
- En la reelección de los Consejeros Ejecutivos, la Sociedad tendrá en cuenta el desempeño, etc. de las unidades de negocio y departamentos que tienen a su cargo.

Las Directrices estipulan los procedimientos establecidos por el Consejo de Administración con respecto al nombramiento y destitución de la alta dirección, y también con respecto a la nominación de candidatos a Director y Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión, según lo determine el Consejo de Administración. Dichos procedimientos se basan en la política de nominación antes mencionada y están sujetos a deliberaciones y recomendaciones justas, transparentes y rigurosas del Comité Asesor de Nominaciones, y también sujetos al consentimiento del Consejo de Auditoría y Supervisión con respecto a los candidatos para el Consejo de Auditoría y Supervisión. Miembro. Al tomar tales decisiones, la Junta Directiva respetará las recomendaciones del Comité Asesor de Nominaciones.

El Comité Asesor de Nominaciones deberá proporcionar recomendaciones y asesoramiento a la Junta Directiva, después de haber deliberado sobre la razonabilidad de las propuestas de nombramiento o despido de los funcionarios de la Compañía, así como cualquier otro asunto sujeto a investigación de la Junta Directiva en relación con el nombramiento o destitución de los funcionarios de la Compañía. El Comité Asesor de Nominaciones estará compuesto por todos los Directores Externos Independientes, el Presidente y el Presidente y Director Ejecutivo, y su presidente será designado entre los miembros del comité que sean Directores Externos.

(Respuesta al Principio Complementario 4.11.1 con el inciso I. 1. 12) )

- 7) [Principio 3.1 (v) Explicaciones con respecto a los nombramientos/despidos individuales de la alta dirección y los nombramientos de directores y candidatos a miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión por parte del Consejo de Administración]

La Sociedad deberá revelar los motivos del nombramiento de sus actuales Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión en su Convocatoria de la Asamblea General de Accionistas. Asimismo, los motivos del nombramiento de los Consejeros Externos y de los Consejeros Externos de Auditoría y Supervisión se explican en este Informe de Gobierno Corporativo, así como en la Comunicación (Ver apartado II-1 de este Informe).

- 8) [Principio Complementario 4.1.1) Alcance de las Materias Delegadas a la Alta Gerencia]

La Compañía estipulará en los Lineamientos las siguientes funciones, las cuales serán realizadas por el Directorio, el cual estará integrado por una gama diversa de Directores que serán designados en consecuencia con base en la política de nominación antes mencionada.

- i. Establecer la dirección estratégica examinando y decidiendo asuntos relacionados con la política y estrategia comercial de la Compañía, incluidos los principios comerciales, la visión corporativa y el plan de gestión a mediano plazo;
  - ii. Realizar exámenes polifacéticos y minuciosos y decidir sobre los asuntos que se prescriben para que deba decidir el Consejo de Administración, desde un punto de vista independiente y objetivo a la luz de la política comercial y la estrategia comercial de la Compañía, y recibir informes sobre aquellos asuntos que sean debe ser informado al Consejo de Administración;
- III. Llevar a cabo exámenes detallados y multifacéticos de las propuestas de los funcionarios ejecutivos basados en principios saludables. emprendimiento, desde un punto de vista independiente y objetivo, con el fin de establecer un entorno que respalde la toma de riesgos adecuada por parte de los Directores y los Directores Ejecutivos, y respalde la toma de decisiones oportuna y audaz por parte de los Directores y los Directores Ejecutivos cuando se implementen los planes aprobados. ;
- IV. (i) Supervisar el ejercicio por los Directores y Directores Ejecutivos de sus funciones desde una perspectiva independiente y desde un punto de vista objetivo, (ii) monitorear el progreso del plan de manejo y evaluar el estado de cumplimiento; (iii) analizar las causas si no se logra el plan de manejo y reflejar dicho análisis en planes futuros; y (iv) divulgar dichas causas de incumplimiento y análisis a los accionistas;
- v. Desarrollar y mejorar el sistema de gestión de riesgos y la estructura de gobierno corporativo, incluido el sistema de control interno, con el fin de asegurar la racionalidad del proceso de toma de decisiones de la Compañía; y
  - vi. Asegurar su responsabilidad fiduciaria ante los accionistas sobre la gestión de la Compañía y supervisar a los Directores para garantizar que la información se divulgue de manera oportuna y precisa.

En tal sentido, el Reglamento sobre Normas para la Toma de Decisiones limitará las materias a determinar por el Consejo de Administración a las enumeradas en los puntos 'i.' a 'vi.' de la siguiente manera, y las decisiones sobre asuntos de ejecución comercial se confiarán a los Directores Ejecutivos.

- i. Asuntos que deba decidir el Consejo de Administración conforme a las leyes y reglamentos;
  - ii. Asuntos relacionados con la política y estrategia comercial de la Compañía, incluidos principios comerciales, visión corporativa y plan de gestión a mediano plazo, dirección estratégica de la Compañía y un presupuesto de un solo año;
- III. Normas internas importantes, incluido el Reglamento sobre normas para la toma de decisiones;
- IV. Lineamientos de respuesta para atender cualquier infracción grave a la ley cometida por la Compañía;
- v. Asuntos relacionados con juicios importantes; y
  - vi. Asuntos significativos equiparables a cualquiera de los asuntos señalados anteriormente.

9) [Principio 4.9 Estándares de Independencia y Calificación de los Directores Externos Independientes]

Además de los requisitos estipulados por la Ley de Sociedades, la Compañía ha establecido estándares específicos relacionados con la independencia en la selección de Directores Externos y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión Externos, que se detallan a continuación. Se considerarán independientes las personas a las que no se les aplique ninguno de los criterios enumerados a continuación.

1. Una persona que haya sido albacea comercial (es decir, albacea comercial según lo dispuesto en el artículo 2, párrafo (3), punto (6) del Reglamento para la aplicación de la Ley de Sociedades; lo mismo se aplicará en lo sucesivo) de una grupo empresarial para el cual la Compañía es un cliente importante en los últimos tres años.  
"Un grupo corporativo para quien el Grupo "K" LINE es un cliente importante" se refiere a un grupo corporativo que ha recibido pagos del Grupo en cada uno de los años de este período de tres años que representan más del 2% de las ventas consolidadas en cada dicho año para ese grupo empresarial.
2. Una persona que haya sido ejecutor empresarial de un grupo empresarial que sea cliente importante del Grupo LINE "K" en los últimos tres años.  
"Un grupo corporativo que es un cliente importante del Grupo "K" LINE" se refiere a un grupo corporativo que realizó pagos al Grupo en cada uno de los años del período de tres años que representan más del 2% de las ventas consolidadas del Grupo en cada uno de esos años.
3. Una persona que, dentro de los últimos tres años, haya sido ejecutor comercial de una institución financiera u otro acreedor principal, o su empresa matriz o subsidiaria importante que desempeñe un papel crítico en el financiamiento del Grupo "K" LINE a tal grado. que es insustituible para el Grupo.
4. Una persona a la que se le han pagado ¥10 millones o más o ha recibido otros activos por un monto equivalente distinto de la remuneración de los funcionarios del Grupo en los últimos tres años; o una persona que, dentro de los últimos tres años, haya pertenecido a una firma de auditoría, firma de contabilidad fiscal, firma de abogados, firma de consultoría u otra firma de asesoría profesional a la que le hayan pagado 10 millones de yenes o más u otros activos por un monto equivalente por del Grupo en cada uno de los años del período de tres años que representen más del 2% de los ingresos totales de dicha persona jurídica, etc. Sin embargo, esto no se aplicará a una persona que pertenece a dicha persona jurídica en términos generales pero que sustancialmente no tiene conflicto de intereses con el Grupo (una persona que no recibe ninguna compensación de dicha persona jurídica, por ejemplo).
5. El accionista que posea más del 10% de los derechos de voto de la Sociedad. Si el accionista es una persona jurídica, la persona que haya sido albacea del accionista o de su matriz o filial dentro de los últimos tres años.
6. Cónyuges o personas que sean parientes de segundo o menor grado de una persona comprendida en cualquiera de las anteriores criterios.

Las Directrices estipulan que la Junta Directiva se esforzará por seleccionar candidatos a Director Externo Independiente que puedan contribuir al crecimiento sostenible de la Compañía y al aumento del valor corporativo en el mediano a largo plazo y que se pueda esperar que contribuyan a una gestión franca, activa y constructiva. discusiones en la junta directiva.

10) [Principio complementario 4.11.2) Situación de los cargos concurrentes de directores y miembros del consejo de auditoría y supervisión con funcionarios de otras sociedades cotizadas]

Para obtener detalles sobre los directores y miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión que se desempeñan simultáneamente como funcionarios de otras empresas que cotizan en bolsa, consulte el Aviso de la Compañía de la 155ª Asamblea General Ordinaria de Accionistas, páginas 10 a 28 y páginas 51 a 52.

<https://www.kline.co.jp/en/ir/stock/meeting/main/014/teaserItems1/0/linkList/0/link/Notice%20of%20the%20155th%20Asamblea%20Ordinaria%20General%20de%20Accionistas.pdf>

11) [Principio Complementario 4.11.3) Panorama General del Análisis y Evaluación de la Efectividad de la Junta Directiva como un todo]

Con el objetivo de mejorar las funciones del Directorio, el Directorio analiza y evalúa su efectividad en su conjunto, lo que implica recurrir a la autoevaluación que realiza anualmente cada uno de los Directores.

Una descripción general de estas entrevistas se publica en el sitio web de la Compañía.  
<https://www.kline.co.jp/en/news/other/other5593671793322669687/main/0/link/230428EN3.pdf>

12) [Principio complementario 4.10.1) Un comité asesor de nominaciones independiente y un comité asesor de remuneraciones  
Comité]

Como comités asesores del Consejo de Administración, la Compañía ha establecido un Comité Asesor de Nombramientos y un Comité Asesor de Retribuciones que evalúan y deliberan sobre asuntos importantes tales como nominaciones, remuneraciones y planes de sucesores. Cada comité delibera sobre las consultas recibidas del Consejo de Administración y actúa como órgano de recomendación y asesoramiento del Consejo de Administración. Cada comité está presidido por un Director Externo Independiente y compuesto por una mayoría de Directores Externos Independientes, lo que garantiza la independencia.

Además, los Directores Externos Independientes que actúan como miembros del Comité Asesor de Nombramientos contribuyen adecuadamente a las deliberaciones sobre los candidatos gerenciales desde el punto de vista de la diversidad, incluido el género, así como las habilidades. (Por favor consulte la subsección I. 1. 5) y 6))

13) [Principio 3.1 (iii) Políticas y Procedimientos de la Junta Directiva para la Determinación de la Remuneración de los Altos Directores  
Gerencia y Directores]

Los Lineamientos establecen las políticas del Consejo de Administración para determinar la remuneración de la alta gerencia y los Directores de la siguiente manera:

- (1) La remuneración de los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros Ejecutivos será apropiada, justa y equilibrada para reflejar el desempeño empresarial a medio y largo plazo de la Sociedad y los riesgos latentes asumidos por dichos Consejeros Ejecutivos y Consejeros Ejecutivos y para mejorar aún más su voluntad y motivación para lograr el crecimiento sostenible de la Compañía y maximizar su valor corporativo.
- (2) La remuneración de los Consejeros Externos reflejará la cantidad de tiempo dedicado a los negocios de la Sociedad, y las responsabilidades que incumben a ellos, y no incluirá factores vinculados al desempeño del negocio.
- (3) El monto de la remuneración de cada Consejero individual será justo y adecuado teniendo en cuenta la desempeño empresarial de la empresa y a la luz de los niveles de remuneración pagados por otras empresas comparables.

Los procedimientos del Consejo de Administración para determinar la remuneración de la alta gerencia y de los Directores son los siguientes.

- (1) El diseño institucional y el nivel de remuneración de los Directores serán deliberados, resueltos y recomendados al Directorio por el Comité Asesor de Remuneraciones de conformidad con las políticas antes mencionadas.
- (2) El Consejo de Administración deberá aprobar la remuneración por cargo de los miembros de alto nivel directivos y Consejeros dentro del límite de la retribución máxima anual acordada por la Asamblea General de Accionistas, atendiendo a las recomendaciones. Por su parte, el Director Representante y el Presidente determinarán en última instancia los montos de pago de cada miembro de la alta gerencia y de cada Director.

La remuneración de los Consejeros de la Sociedad (limitada a los Consejeros Ejecutivos) y de los Consejeros Ejecutivos consta de tres tipos: remuneración fija (monetaria), remuneración basada en el desempeño a corto plazo (monetaria) y remuneración basada en el desempeño a medio y largo plazo (en acciones). Se espera que el pago por cada tipo de remuneración, etc. sea de 100:40:65 en el caso de que se alcancen los objetivos de desempeño. El monto base para cada puesto para la remuneración basada en el desempeño a corto plazo varía dentro del alcance de 0 a 1,5 y el monto base para cada puesto para la remuneración basada en el desempeño a mediano y largo plazo varía dentro del alcance de 0 a 1,8 dependiendo de el nivel de consecución de los objetivos y el grado de vinculación con el desempeño aumentan de acuerdo con las responsabilidades de gestión. La Compañía proporciona motivación con el equilibrio óptimo entre el desempeño a corto plazo y la mejora del valor para los accionistas a mediano y largo plazo, brindando a los Directores incentivos para promover iniciativas sostenibles, destinadas a maximizar el valor corporativo.

La descripción general de la remuneración basada en el desempeño es la siguiente.

Remuneración basada en el desempeño a corto plazo (monetaria)

La remuneración basada en el desempeño a corto plazo (monetaria) está vinculada principalmente al nivel de logro de los objetivos de desempeño consolidado para un solo ejercicio fiscal para mejorar la transparencia y objetividad de los estándares de pago.

El coeficiente de multiplicación del monto base para cada posición estará vinculado al desempeño consolidado (importe total de ingresos ordinarios, monto de ingresos ordinarios excluyendo el negocio portacontenedores y beneficio atribuible a los propietarios de la matriz) para ejercicios únicos, así como a las contribuciones individuales. El coeficiente vinculado al desempeño consolidado varía de 0 a 1,5 según la fórmula designada según el nivel de consecución de objetivos. El grado de vinculación con el desempeño aumenta de acuerdo con la responsabilidad de la gestión.

Sumado a esto, en caso de un accidente marítimo grave, la Compañía aplica indicadores de resta según la magnitud del accidente y su impacto.

Remuneración basada en el desempeño a medio y largo plazo (acciones)

La remuneración basada en el desempeño (acciones) a mediano y largo plazo estará vinculada al rendimiento total para los accionistas (TSR) y otros indicadores con el fin de compartir aún más el valor con los accionistas y crear incentivos para que los directores mejoren el valor corporativo a mediano y largo plazo. para funcionar eficazmente a largo plazo.

Nota:  $TSR \text{ de la Compañía} = \text{La tasa de aumento de las acciones de la Compañía durante un período fijo} + \text{La tasa de dividendo sobre el período fijo período} (\text{Dividendo total} \div \text{Precio inicial de la acción})$

Para los indicadores basados en TSR, se utilizará una combinación de la relación entre la TSR de la Compañía y la tasa de crecimiento TOPIX (en adelante, la "Relación TSR") y la clasificación entre la TSR de la Compañía y la TSR de otras compañías para determinar el coeficiente para multiplicando el monto base para cada puesto.

Si el Ratio TSR es igual o inferior al 50%, el coeficiente para multiplicar el monto base de cada posición será 0 (el valor mínimo); si el índice TSR es 100%, el coeficiente será 1 (cuando se alcanzaron los objetivos establecidos); si el Ratio TSR es 150% o más, el coeficiente será 1,62 (el valor máximo); y si el Ratio TSR es superior al 50% pero inferior al 150%, el coeficiente se calculará mediante una fórmula determinada.

Además de los indicadores basados en TSR, la Compañía introduce como indicadores ROE coeficientes basados en el nivel de consecución de los objetivos del plan de gestión a medio plazo y la clasificación de la Compañía frente a otras empresas, y coeficientes que evalúan las mejoras en la eficiencia de las emisiones de CO2. como indicadores ESG.

El grado de vinculación con el desempeño está diseñado para aumentar de acuerdo con la responsabilidad de la gestión. El ratio de composición de indicadores TSR: indicadores ROE: indicadores ESG (CO2) se fija en 90:5:5.

Los valores totales de cada coeficiente (el valor mínimo 0, el valor máximo 1,8) calculados como se detalla anteriormente se multiplicarán por el monto base de cada puesto para calcular el monto de la remuneración basada en el desempeño a mediano y largo plazo, que será convertidos en puntos y otorgados a los Directores cada año fiscal. En principio, las acciones de la Compañía, etc. se entregarán en el momento del retiro en proporción al número acumulado de puntos otorgados.

#### 15) [Principio Complementario 4.14.2) Política de Capacitación de Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión]

Las Directrices de la Sociedad estipulan la política de formación, a continuación, con el objetivo de facilitar el desempeño adecuado de las funciones y responsabilidades esperadas de los Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión que constituyen un elemento crítico del órgano de gobierno.

- (1) Dentro de los tres meses siguientes a su nombramiento, los nuevos Consejeros de la Sociedad participarán en un seminario externo que abordará principalmente las cuestiones de responsabilidad legal en virtud de la Ley de Sociedades, la Ley de Bolsa e Instrumentos Financieros y otras leyes pertinentes. Además, la Sociedad proporcionará a los nuevos Consejeros nombrados libros de comentarios sobre las responsabilidades de los Consejeros.
- (2) Cada año, los directores y miembros del consejo de auditoría y supervisión de la empresa asistirán a una sesión de formación sobre cuestiones de cumplimiento, incluidas leyes de competencia, regulaciones sobre uso de información privilegiada y lucha contra el soborno.
- (3) Cuando los Directores Externos y los Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión Externos asuman sus cargos, la Compañía se asegurará de que obtengan una comprensión completa de los negocios, las finanzas corporativas, el estado organizacional, los entornos comerciales y las cuestiones de gestión del Grupo haciendo que sus departamentos y funcionarios a cargo ofrezcan explicaciones sobre tales temas.
- (4) Los directores y miembros del consejo de auditoría y supervisión de la empresa, incluidos los funcionarios externos, recopilarán activamente información en todo momento y se dedicarán a los estudios de la situación financiera de la empresa, el estado de cumplimiento, el gobierno corporativo y otros asuntos relevantes.

#### 16) [Principio 5.1 Política de Diálogo Constructivo con Accionistas]

Desde la perspectiva de lograr un crecimiento sostenido y aumentar el valor corporativo a medio y largo plazo, la Compañía entabla un diálogo constructivo con sus accionistas e inversores y sus Directrices y Política de RI estipulan además la política, de la siguiente manera, sobre el establecimiento de marcos y la participación en esfuerzos para facilitar ese diálogo.

- (1) Para lograr un crecimiento sostenido y un mayor valor corporativo en el mediano y largo plazo, "K" LINE considera y ejecuta medidas que promuevan el diálogo constructivo con accionistas, inversores, etc.
- (2) El Director Ejecutivo a cargo de la Sostenibilidad Corporativa, Promoción de la Gestión Ambiental, Relaciones Internacionales y Comunicación de la Compañía será responsable de supervisar el diálogo constructivo con accionistas, inversionistas, etc. Los departamentos corporativos relevantes, como Sostenibilidad Corporativa, Promoción de la Gestión Ambiental, Relaciones Internacionales y Comunicación, Planificación Corporativa, Asuntos Generales, Finanzas, Contabilidad y Legal, garantizarán una cooperación positiva entre sí y se esforzarán por mejorar las medidas para promover el diálogo constructivo.
- (3) "K" LINE busca mejorar la promoción de la comprensión de nuestra situación financiera por parte de nuestros accionistas e inversionistas y el diálogo con ellos a través de divulgación proactiva y preguntas y respuestas educadas en la Asamblea General de Accionistas, sesiones, recorridos por las instalaciones, el sitio web de la Compañía, Informe Integrado, FACT BOOK y folletos emitidos para accionistas e inversores. También explicamos nuestra estrategia empresarial, descripción del negocio y resultados financieros, etc. a inversores institucionales a través de briefings trimestrales de resultados financieros, briefings sobre nuestro plan de gestión y sesiones realizadas por empresas de seguridad, etc. Además, buscamos potenciar el diálogo con ellos a través de pequeñas reuniones para dichos inversores, conferencias y reuniones itinerantes de inversores extranjeros, etc.



- (4) En cuanto a las opiniones e inquietudes de accionistas, inversores, etc. que "K" LINE ha recibido a través de lo anterior oportunidades, las compilaremos según su importancia respectiva según corresponda y las reportaremos colectivamente al Consejo de Administración, etc.
- (5) "K" LINE controla adecuadamente la información privilegiada de acuerdo con la Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros y las leyes y reglamentos pertinentes, así como las normas internas.
- (6) La Compañía respetará la intención y el significado de las Reglas de Divulgación Justa especificadas en los Estados Financieros. Instruments and Exchange Act y otras leyes relacionadas, y además se esforzará por garantizar la divulgación justa de información de acuerdo con la Política de Divulgación Justa estipulada en su Política de Relaciones Internacionales.

Consulte el sitio web de la Compañía a través del siguiente enlace para acceder a su Política de IR completa.

<https://www.kline.co.jp/en/ir/management/policy.html>

17) [Principio 1.4 Participaciones cruzadas]

La Compañía posee y opera numerosos activos de alto costo en forma de embarcaciones marinas durante períodos prolongados. Además, la Compañía opera en un contexto de entorno empresarial personificado por un desempeño comercial que es altamente volátil debido a los tipos de cambio, las condiciones del mercado y otros factores similares que están más allá de los esfuerzos corporativos de las empresas individuales. Para lograr un crecimiento sostenible y a largo plazo en tal escenario, la Compañía mantiene participaciones cruzadas de empresas asociadas que se consideran necesarias para sostener y fortalecer las relaciones transaccionales y comerciales de la Compañía. Mientras tanto, el Consejo de Administración evalúa si la Sociedad debe mantener participaciones individuales y tomó medidas para reducir las Participaciones Cruzadas de la Sociedad, para lo cual se reunirá al menos una vez al año y adoptará una actitud objetiva respecto de un escrutinio específico. los fines de mantener las participaciones individuales y la justificación económica a medio y largo plazo de mantener dichas participaciones. Al 31 de marzo de 2023, el número de cotizaciones de acciones en la cartera de participaciones cruzadas de la Compañía era tres. Al evaluar la justificación económica de dichas tenencias, la Compañía considera la noción de vender acciones en los casos en que los rendimientos obtenidos a través de las tenencias durante el año fiscal caigan por debajo de nuestro costo de capital.

Las Directrices estipulan que, al ejercer los derechos de voto en cuanto a las participaciones cruzadas, el Consejo de Administración examinará exhaustivamente si las propuestas pertinentes contribuirían o no a la mejora del valor corporativo de la Compañía y los intereses comunes de los accionistas, mantendrán diálogos con entidades emisoras según sea necesario, y determinará si votaría a favor o en contra de dichas proposiciones.

18) [Principio 1.7 Transacciones con Partes Relacionadas]

La Compañía ha establecido los siguientes procedimientos con respecto a transacciones con partes relacionadas y considera que la administración es capaz de supervisar dichas transacciones con base en dichos procedimientos.

- (1) El Reglamento sobre Normas para la Toma de Decisiones estipula que la Compañía debe remitir asuntos a ser tratados por el Consejo de Administración y solicitar su aprobación previa con respecto a ciertos asuntos independientemente de su monto monetario, tales como: transacciones con accionistas importantes cuyos las participaciones representan más del 10% de los derechos de voto de la Compañía o de las transacciones entre la Compañía y sus Directores; transacciones realizadas por un Consejero con la Sociedad para un tercero; transacciones que impliquen conflicto de intereses; y, garantías de deuda de Consejeros realizadas por la Sociedad. El Reglamento sobre Normas para la Toma de Decisiones también estipula que los acontecimientos clave deben ser informados al Consejo de Administración con posterioridad a la realización de una transacción. Como tal, el Consejo de Administración supervisa la idoneidad de las transacciones.
- (2) La Compañía tratará a todos sus accionistas de manera imparcial y, en consecuencia, no deberá hacer consideraciones especiales para accionistas específicos.
- (3) La Compañía determinará la presencia o ausencia de transacciones con partes relacionadas previa presentación de documentos de confirmación para todos los funcionarios de la Compañía en cada período fiscal, y además verificará los detalles de las transacciones en caso de que se hayan realizado transacciones con partes relacionadas.

19) [Principio complementario 2.3.1) Medidas para abordar cuestiones de sostenibilidad],

20) [Principio Complementario 4.2.2) La Formulación de una Política Básica de Iniciativas de Sostenibilidad]

y

21) [Principio complementario 3.1.3) Divulgación sobre sostenibilidad]

En medio de cambios globalmente acelerados en el valor y el comportamiento, así como una mayor conciencia de la necesidad de reducir la carga ambiental causada por el calentamiento global, "K" LINE considera la gestión de la sostenibilidad como un tema prioritario para mejorar el valor corporativo en el mediano y largo plazo y analiza el tema continuamente en las reuniones del Consejo de Administración.

Para reforzar la gestión donde estos temas son objetivos clave, la Compañía estableció el "Comité de Gestión de Sostenibilidad Corporativa" y el "Comité de Estrategia de Reducción de GEI". El Presidente y Director Ejecutivo actúa como presidente de cada comité, que mejora el valor corporativo al revisar y formular un sistema de promoción para la gestión de sostenibilidad del Grupo "K" LINE y una estrategia de reducción de GEI. Como organizaciones responsables de la implementación práctica, el Grupo de Sostenibilidad Corporativa, Promoción de la Gestión Ambiental, RI y Comunicación,

el Grupo de Estrategia de Reducción de GEI, el Grupo de Promoción de Carbono Neutral, el Grupo de Adquisición y Estrategia de Combustible y el Grupo de Tecnología Avanzada están acelerando iniciativas de sostenibilidad a través de sus operaciones. La Compañía revisa la materialidad (temas importantes de sostenibilidad) según sea necesario como parte del proceso para identificar, evaluar y gestionar riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad. La Compañía identificó recientemente cinco áreas y 12 elementos relacionados con temas materiales en la revisión del año fiscal 2022.

Los 12 ítems recientemente identificados sobre temas materiales fueron categorizados y ordenados en cinco áreas de “seguridad y calidad”, “medio ambiente y tecnología”, “promoción de la digitalización” y “recursos humanos”, que son los cuatro pilares de la estrategia de capacidades que la Compañía establece en el plan de gestión de mediano plazo, además de la “base de gestión”, que es la base de las otras cuatro áreas. El Grupo ha posicionado los temas materiales como un tema importante a abordar para hacer realidad el principio y la visión corporativos basados en el plan de gestión a mediano plazo.

Además, la Compañía emite su INFORME DE LÍNEA “K” y su Folleto de Sostenibilidad, y proporciona información general sobre sostenibilidad en la página del plan de gestión y sostenibilidad de su sitio web, incluido el análisis de escenarios basado en el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Relacionadas con el Clima (“TCFD”) recomendaciones, inversiones en capital humano, reducción de la carga ambiental, diversos estilos de trabajo e inversiones en propiedad intelectual para promover el desarrollo tecnológico y las iniciativas de innovación para apoyar la mejora de la calidad del servicio.

Sitio web de sostenibilidad (sitio web que proporciona una introducción completa a las iniciativas de sostenibilidad de la empresa)  
<https://www.kline.co.jp/en/csr.html>

Libro de datos ESG (proporciona datos relacionados con ESG)  
[https://www.kline.co.jp/en/sustainability/esg\\_data/main/014/teaserItems2/0/link/ESG\\_DATA\\_BOOK\\_2022\\_\(EN\)\\_for\\_Navegando.pdf](https://www.kline.co.jp/en/sustainability/esg_data/main/014/teaserItems2/0/link/ESG_DATA_BOOK_2022_(EN)_for_Navegando.pdf)

INFORME LÍNEA “K” (Fundación para la Creación de Valor)  
<https://www.kline.co.jp/en/ir/library/report.html>

Opiniones e iniciativas para abordar el cambio climático (respuesta a TCFD)  
<https://www.kline.co.jp/en/sustainability/environment.html>

“K” LINE Visión Ambiental 2050 (Iniciativas sobre Emisiones Netas Cero de GEI)  
[https://www.kline.co.jp/en/csr/environment/management/main/010/teaserItems1/01/linkList/0/link/2111vision%20minaooshi\\_ES.pdf](https://www.kline.co.jp/en/csr/environment/management/main/010/teaserItems1/01/linkList/0/link/2111vision%20minaooshi_ES.pdf)

Plan de gestión a mediano plazo para el año fiscal 2022 (páginas 23 a 24 “Inversión en recursos humanos” y página 28 “Inversión ambiental”)  
<https://www.kline.co.jp/en/ir/management/strategy.html>

22) [Principio complementario 2-4 Garantizar la diversidad, incluida la participación activa de las mujeres] y

23) [Principio complementario 2-4.1) Garantizar la diversidad al contratar recursos humanos básicos]

<Política de Diversidad del Capital Humano y Recursos Humanos y Política de Mejora del Ambiente de Trabajo al Interior de la Empresa>

El Grupo ha formulado la “Carta de Conducta de las empresas del Grupo “K” LINE” como normas de comportamiento para todo el Grupo. En la sección de derechos humanos de la Carta, el Grupo se compromete a que el Grupo “K” LINE respetará consistentemente los derechos humanos y considerará adecuadamente la personalidad, individualidad y diversidad de sus miembros corporativos y mejorará la seguridad y las condiciones laborales para ofrecerles comodidad y riqueza.

Además, en la Guía de implementación de la Carta de conducta de “K” LINE, “K” LINE se ha comprometido a eliminar cualquier discriminación en el empleo o la compensación basada en nacionalidad, género, religión, clase social u otro estatus social, y a garantizar la igualdad de oportunidades. en la implementación de su gestión de recursos humanos, trabajando para asegurar la diversidad tanto en los puestos directivos como entre los empleados en general.

El Grupo tiene oficinas locales y filiales en más de 20 países y está compuesto por empleados muy diversos. También en nuestra sede japonesa, la Compañía lleva a cabo contrataciones y nombramientos independientemente de la nacionalidad o el género. Además de nuestra Política de Recursos Humanos, Política de mejora del entorno laboral dentro de la Empresa y Políticas Básicas de Gestión de Recursos Humanos, la Empresa divulga datos relacionados con nuestro sistema general de recursos humanos y objetivos relacionados con puestos directivos femeninos en nuestro sitio web. En cuanto a los extranjeros y las contrataciones a mitad de carrera, estamos promoviendo la diversidad de recursos humanos en nuestras contrataciones y nombramientos en línea con las estrategias comerciales del Grupo.

<Indicadores y metas>

Con el objetivo de convertirse en una empresa donde todos los empleados puedan trabajar con entusiasmo y sentirse realizados, la Compañía ha fijado los siguientes objetivos en el plan de acción (período del plan: 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2025) y trabaja en ellos para

promover la participación activa de las mujeres y apoyar la formación de la próxima generación de empleados con el fin de desarrollar un entorno para los empleados donde cualquiera pueda demostrar sus habilidades individuales mientras equilibra el trabajo y el hogar.

(i) Porcentaje de empleadas de la Sociedad en puestos directivos al final del periodo del plan de 15%.

(ii) Porcentaje de licencia disfrutada en la Empresa por empleados varones para cuidado de niños del 20% o más.

<Progreso de las metas (resultados en el año fiscal 2022)>

(i) Porcentaje de empleadas de la Sociedad en puestos directivos: 7,4%

(ii) Porcentaje de bajas tomadas en la Empresa por empleados varones para cuidado de niños: 88,5%(\*)

(\*) Incluye vacaciones por motivos de cuidado de niños.

Sitio web de sostenibilidad (sitio web que proporciona una introducción completa a las iniciativas de sostenibilidad de la empresa)

<https://www.kline.co.jp/en/csr.html>

INFORME LINEA "K" (Recursos Humanos)

<https://www.kline.co.jp/en/ir/library/report.html>

Política de Mejora del Ambiente de Trabajo al Interior de la Empresa ("Principio Básico")

[https://www.kline.co.jp/en/sustainability/social/human\\_rights.html](https://www.kline.co.jp/en/sustainability/social/human_rights.html)

Plan de acción para promover la participación activa de las mujeres

[https://www.kline.co.jp/en/sustainability/social/diversity\\_inclusion/main/01/teaserItems1/0/linkList/0/link/Action%20Plan%20to%20Promocionar%20la%20Participación%20activa%20de%20Mujeres%20y%20Apoyo%20Aumentar%20de%20la%20Próxima%20Generación%20Niños.pdf](https://www.kline.co.jp/en/sustainability/social/diversity_inclusion/main/01/teaserItems1/0/linkList/0/link/Action%20Plan%20to%20Promocionar%20la%20Participación%20activa%20de%20Mujeres%20y%20Apoyo%20Aumentar%20de%20la%20Próxima%20Generación%20Niños.pdf)

Enfoque del desarrollo de recursos humanos.

(Trabajadores

terrestres) [https://www.kline.co.jp/en/csr/social/human\\_resource/human\\_resource.html](https://www.kline.co.jp/en/csr/social/human_resource/human_resource.html)

(Personal Técnico Marino) [https://www.kline.co.jp/en/csr/social/human\\_resource/human\\_resource\\_sea.html](https://www.kline.co.jp/en/csr/social/human_resource/human_resource_sea.html)

24) [Principio 2.6 Funciones de los fondos de pensiones corporativos como propietarios de activos]

La Compañía ha adoptado un plan de pensiones corporativo de beneficio definido y, en consecuencia, se esfuerza por garantizar una gestión segura y eficiente del plan. Para tales fines, la Compañía ha establecido el Comité de Administración de Activos de Pensiones el cual está presidido por el Gerente General del Grupo Financiero, quien actúa como administrador de fondos de pensiones, y cuya membresía está compuesta por personas encargadas de las funciones de los fondos de pensiones en las divisiones de Finanzas y Recursos Humanos. La Compañía ha establecido políticas fundamentales y lineamientos de administración de activos, particularmente con respecto a la administración segura y eficiente de los fondos de pensiones. En este sentido, la Sociedad realiza esfuerzos de recursos humanos y administrativos como entidad matriz del plan de pensiones, con el objetivo de asegurar que el Comité de Administración de Activos de Pensiones implemente la función de seguimiento de la entidad encargada de la administración de activos.

Además, gestionar el plan de pensiones implica garantizar que se dedique el máximo respeto a los intereses de quienes están inscritos en el plan de pensiones corporativo.

[Medidas para realizar una gestión con conocimiento de los costes de capital y del precio de las acciones]

Al trabajar para mejorar aún más la gestión empresarial como parte de nuestra política de capital, la Compañía está fortaleciendo y promoviendo una gestión de la cartera de negocios y una gestión que enfatice los flujos de caja a través de la introducción de indicadores de gestión (ROIC, EVA, etc.) por parte de las empresas con conciencia de capital. costos, con el fin de incrementar los costos corporativos



3. Atributos Corporativos

|  |   |
|--|---|
| Bolsa de Valores Cotizada y Sección de Mercado<br>[Actualizado]      | Bolsa de Valores de Tokio, mercado principal              |
| Cierre del año fiscal  | Marzo   |
| Tipo de negocio  | Transporte marítimo                                       |
| Número de empleados (consolidados) al final del año fiscal anterior  | 1.000 o más   |
| Ventas Netas (Consolidadas) del Ejercicio Anterior Año fiscal        | De 100 mil millones de yenes a menos de 1 billón de yenes |
| Número de Subsidiarias Consolidadas al Final del Año Fiscal Anterior | De 100 a menos de 300                                     |

4. Política de medidas para proteger a los accionistas minoritarios en la realización de transacciones con control Accionista

5. Circunstancias especiales que pueden tener un impacto material en el gobierno corporativo [Actualizado]

## II. Organización de la Gestión Empresarial y Otros Sistemas de Gobierno Corporativo en Materia de Toma de Decisiones, Ejecución de Negocios y Supervisión en la Gestión

### 1. Composición Organizacional y Operación

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Formulario de organización | Empresa con consejo de auditoría y supervisión |
|----------------------------|--|

[Directores]

|   |            |
|---|------------|
| Número Máximo de Directores Estipulado en Artículos de incorporación          | 15         |
| Duración del mandato estipulada en los artículos de Incorporación             | 1 año      |
| Presidente de la Junta  | Presidente |
| Número de Directores [Actualizado]  | 9          |
| Nombramiento de Directores Externos   | Fijado     |
| Número de directores externos   | 5          |
| Número de funcionarios independientes designados De entre directores externos | 4          |

Relación de los Consejeros Externos con la Sociedad (1)

| Nombre        | Atributo          | Relación con la Empresa* |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |  |
|---------------|-------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|--|
|               |                   | a                        | b | c | d | e | f | g                     | h | i | j | k |  |
| Keiji Yamada  | Otro              |                          |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |  |
| Ryuhei Uchida | De otra empresa   |                          |   |   |   |   |   | <input type="radio"/> |   |   |   |   |  |
| Kozue Shiga   | Abogado en la ley |                          |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |  |
| Koji Kotaka   | Abogado en la ley |                          |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |  |
| Hiroyuki Maki | De otra empresa   |                          |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |  |

\* Categorías de "Relación con la Empresa"

\* " " cuando el director esté actualmente o haya caído recientemente en la categoría;"

" cuando el director pertenecía a la categoría en el pasado;

\* " " cuando un familiar cercano del director esté actualmente o haya caído recientemente en la categoría; y"

" cuando un familiar cercano del director entró en la categoría en el pasado

a. Ejecutivo (persona que ejecuta negocios; en adelante, el mismo) de la Compañía o su subsidiaria

b. Consejero no ejecutivo o ejecutivo de la matriz de la Sociedad

c. Ejecutivo de una filial asociada de la Compañía

d. Parte cuyo cliente o proveedor principal es la Compañía o un ejecutivo de la misma

mi. Cliente o proveedor importante de la Compañía o un ejecutivo de la misma

F. Consultor, profesional contable o profesional legal que recibe una gran cantidad de contraprestación monetaria u otra propiedad de la Compañía además de la compensación como director

gramo. Accionista mayoritario de la Sociedad (o un ejecutivo de dicho accionista mayoritario si el accionista es un corporación)

h. Ejecutivo de un cliente o proveedor de la Compañía (que no corresponde a ninguno de d., e., o f.) (el director él/ella solamente)

i. Ejecutivo de una corporación para la cual funcionarios externos son designados mutuamente (el propio director únicamente)

j. Ejecutivo de una corporación que recibe una donación de la Compañía (el propio director únicamente)

k. Otro

| Nombre       | Designación como Independiente Oficial | Suplementario Explicación de la Relación | Razones del nombramiento  |
|--------------|--|--|---|
| Keiji Yamada | ○                                      | -  | <p>El Sr. Keiji Yamada tiene experiencia en puestos destacados en oficinas gubernamentales centrales y locales, como el antiguo Ministerio del Interior, sirvió durante 4 mandatos (16 años) como gobernador de la prefectura de Kioto y fue nombrado director externo de la empresa en junio de 2019. El Sr. Yamada no tiene experiencia previa de participación directa en la gestión corporativa aparte de ser un funcionario externo, pero su amplia gama de experiencia/red personal y conocimientos cultivados durante muchos años como jefe de organismos gubernamentales se han utilizado en la gestión del Grupo. Ha cumplido su función como Consejero Externo Independiente Principal med</p> <p>hacer sugerencias activas en las reuniones del Consejo de Administración y supervisar la gestión y la ejecución de los negocios a través de sus actividades en su calidad de Presidente del Comité Asesor de Retribuciones y Miembro del Comité Asesor de Nombramientos.</p> <p>En consecuencia, la Compañía espera que continúe desempeñando esas funciones y lo ha designado Director Externo.</p> <p>Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre el Sr. Yamada y los accionistas generales, la Compañía lo designa como Director Independiente.</p> |

| Nombre        | Designación como Independiente Oficial | Suplementario Explicación de la Relación   | Razones del nombramiento  |
|---------------|--|--|---|
| Ryuhei Uchida |  | <p>El señor Ryuhei Uchida cumple con el requisito de Director Externo previsto en la Ley de Sociedades Anónimas; sin embargo, debido a conflictos con el requisito de accionista en los criterios de independencia de los funcionarios externos proporcionados por la Compañía, ya que se desempeña como Director de Effissimo Capital Management Pte Ltd., accionista de la Compañía, la Compañía lo designa como no independiente. Director externo.</p> | <p>El Sr. Ryuhei Uchida se unió por primera vez a Mitsubishi Corporation, donde trabajó principalmente para respaldar las inversiones de empresas japonesas y extranjeras que no cotizan en bolsa, luego se unió a Innovation Network Corporation of Japan, donde estuvo a cargo de las inversiones de empresas extranjeras que no cotizan en bolsa y apoyó la creación de empresas para empresas japonesas. empresas no cotizadas, además de desempeñarse como Director Externo para empresas británicas y chilenas. Actualmente está a cargo de la gestión de inversiones de empresas que cotizan en bolsa en Japón como director de Effissimo Capital Management Pte Ltd. El Sr. Ryuhei Uchida fue nombrado director externo de la empresa en junio de 2019, y su abundante experiencia y conocimiento en la mejora del valor corporativo se han utilizado en la gestión de la Compañía. La Sociedad considera que el cumplimiento de su rol a través de sus opiniones proactivas emitidas como Consejero con la perspectiva de nuestro accionista y su precisa supervisión sobre su gestión y ejecución de negocios beneficiará a los accionistas en general y contribuirá a mejorar el gobierno corporativo del Grupo. En consecuencia, la Compañía espera que continúe desempeñando esas funciones y lo ha designado Director Externo. No existe ningún interés especial entre el Sr. Uchida y la Compañía.</p> |



| Nombre      | Designación como Independiente Oficial | Suplementario Explicación de la Relación | Razones del nombramiento   |
|-------------|--|--|--|
| Kozue Shiga | ○                                      | -  | <p>La Sra. Kozue Shiga tiene conocimientos especializados y experiencia como abogada, y se convirtió en miembro del Consejo de Supervisión y Auditoría Externa de la Compañía en junio de 2016 después de haber trabajado como directora externa y auditora de varias empresas que cotizan en bolsa. Si bien no tiene experiencia previa de participación directa en la gestión corporativa por métodos distintos a servir como miembro externo del directorio, basándose en su abundante experiencia y desde una perspectiva amplia, está cumpliendo adecuadamente su rol de hacer activas sugerencias en las reuniones del Consejo de Administración y supervisión de la gestión y ejecución de los negocios a través de sus actividades en su cargo de Presidenta del Comité Asesor de Nombramientos y del Comité Asesor de Retribuciones Miembro. En consecuencia, la Compañía espera que continúe desempeñando esos roles y la ha designado Directora Externa. Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre la Sra. Shiga y los accionistas generales, la Compañía la designa como Directora Independiente.</p> |
| Koji Kotaka | ○                                      |  | <p>El Sr. Koji Kotaka, además de ser abogado, tiene experiencia en puestos como director de empresa en una amplia gama de industrias que incluyen bienes raíces, valores, banca de inversión y TI. La Compañía lo ha designado Director Externo para contribuir a la gestión de la Compañía utilizando su experiencia en derecho, en particular su abundante conocimiento del área de inversiones, y espera que aproveche su abundante experiencia en derecho, finanzas y contabilidad y su amplio conocimiento, que incluye también inversiones y relaciones públicas, para cumplir adecuadamente su función de hacer sugerencias en las reuniones de Junta Directiva y supervisar la ejecución de los negocios. No existe ningún interés especial entre el Sr. Kotaka y la Compañía. Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre el Sr. Kotaka y los accionistas generales, la Compañía lo designa como Director Independiente.</p>   |

| Nombre        | Designación como Independiente Oficial | Suplementario Explicación de la Relación | Razones del nombramiento  |
|---------------|--|--|---|
| Hiroyuki Maki |  |  | El Sr. Hiroyuki Maki es el presidente y director ejecutivo de Melco Holdings Inc., que se dedica principalmente a negocios relacionados con TI y alimentos, y presidente y director de sus compañías subsidiarias. La Compañía lo ha designado Director Externo para contribuir a la gestión de la Compañía utilizando su abundante experiencia y conocimiento en la administración de negocios del Grupo y espera que aproveche su abundante experiencia como gerente corporativo y su amplio conocimiento en el ámbito digital y de TI para adecuadamente cumplir su función de hacer sugerencias en las reuniones del Directorio y supervisar la ejecución de los negocios. No existe ningún interés especial entre el Sr. Maki y la Compañía. Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre el Sr. Maki y los accionistas generales, la Compañía lo designa como Director Independiente. |

[Comités voluntarios]

|  |             |
|--|-------------|
| Establecimiento voluntario de comité(s) Equivalente al Comité de Nominaciones o Comité de remuneración | Establecido |
|--|-------------|

Nombre del Comité, Composición y Atribuciones del Presidente

|                              | Comité equivalente a Comité de Nominaciones | Comité equivalente a Comité de remuneración |
|------------------------------|---|---|
| Nombre del comité            | Comité Asesor de Nominaciones               | Comité Asesor de Retribuciones              |
| Total de miembros del comité | 5   | 5   |
| Miembros de tiempo completo  | 0   | 0   |
| Directores internos          | 1   | 1   |
| Directores externos          | 4   | 4   |
| Expertos externos            | 0   | 0   |
| Otro                         | 0   | 0   |
| Presidente                   | Director externo                            | Director externo                            |

Explicación complementaria [actualizada]

El artículo 21 de las Directrices estipula detalles sobre el Comité Asesor de Nombramientos y el Comité Asesor de Retribuciones.

(Inicio del extracto)

Artículo 21

1. La Sociedad creará y mantendrá en funcionamiento el Comité Asesor de Nombramientos y el Comité Asesor de Retribuciones. Comité como comités asesores del Consejo de Administración en la forma que se describe a continuación.

2. La Comisión Asesora de Nombramientos y la Comisión Asesora de Retribuciones estarán compuestas por todos los Consejeros Externos Independientes, el Consejero y Presidente, y el Presidente y Consejero Delegado. (Los Consejeros Externos designarán de entre ellos al presidente de cada Comisión.)
3. En atención a las consultas del Consejo de Administración, el Comité Asesor de Nombramientos deliberará sobre:
  - i. Razonabilidad de las propuestas de nombramiento o destitución de funcionarios de la Compañía; y
  - ii. Cualquier otro asunto que solicite el Consejo de Administración relativo al nombramiento o cese de directivos de la Sociedad.
4. Atendiendo a las consultas del Consejo de Administración, la Comisión Asesora de Retribuciones deliberará sobre:
  - i. Diseño institucional de remuneraciones de los funcionarios;
  - ii. Nivel de remuneración de los funcionarios; y
  - III. Cualquier otro asunto que solicite el Consejo de Administración en materia de remuneraciones de los directivos.
5. Cada conjunto de reglas sobre el funcionamiento del Comité Asesor de Nombramientos y del Comité Asesor de Retribuciones se prescribirá por separado.

(Fin del extracto)

La asistencia en el ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2022 es la siguiente:

Comité Asesor de Nominaciones

Kozue Shiga (Asistió a 13/14 reuniones) \*Presidente  
 Keiji Yamada (Asistió a 14/14 reuniones)  
 Yukikazu Myochin (Asistió a 14/14 reuniones)  
 Tsuyoshi Kameoka (Asistió a 14/14 reuniones)

Comité Asesor de Retribuciones

Keiji Yamada (Asistió a las reuniones 9/9) \*Presidente  
 Kozue Shiga (Asistió a 8/9 reuniones)  
 Yukikazu Myochin (Asistió a 9 de 9 reuniones)  
 Tsuyoshi Kameoka (Asistió a las reuniones de 9 de 9)

Estado de establecimiento de secretarías, etc.

El Director Ejecutivo encargado de Asuntos Generales está a cargo de las secretarías que se han establecido con respecto a cada uno de los comités.

[Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión]

|   |             |
|---|-------------|
| Establecimiento del Consejo de Auditoría y Supervisión  | Establecido |
| Número máximo de auditorías y supervisión<br>Consejeros Previstos en el Estatuto<br>Incorporación | 5           |
| Número de miembros del consejo de auditoría y supervisión   | 4           |

Cooperación entre los miembros del consejo de auditoría y supervisión, el auditor financiero y el departamento de auditoría interna

Los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión reciben informes del Auditor contable sobre los planes de auditoría y los resultados de la auditoría de forma regular y, por lo demás, mantienen una estrecha cooperación con el Auditor contable mediante el intercambio de información y opiniones según sea necesario.

Los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión se reúnen periódicamente con el Grupo de Auditoría Interna y también reciben explicaciones del Grupo de Auditoría Interna sobre los planes de auditoría y su progreso. Los informes mensuales sobre asuntos que el Grupo de Auditoría Interna reporta a los Directores Representantes también se distribuyen a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión. Mientras tanto, la Compañía se esfuerza por garantizar el intercambio de información, lo que también implica la distribución de informes sobre las auditorías operativas realizadas por los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión al Grupo de Auditoría Interna. Además, cuando los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión realizan auditorías in situ de subsidiarias y empresas afiliadas, participan en coordinación y cooperación mutuas de una manera que implica cooperar con el Auditor Contable y el Grupo de Auditoría Interna según sea necesario.

|  |        |
|--|--------|
| Nombramiento de Auditoría y Supervisión Externa<br>Miembro de la Junta | Fijado |
|--|--------|

|   |   |
|---|---|
| Número de comités de auditoría y supervisión externos<br>Miembros   | 2 |
| Número de funcionarios independientes designados<br>De entre auditoría y supervisión externas<br>Miembros de la Junta | 2 |

Relación de los miembros del consejo de auditoría y supervisión externa con la empresa (1)

| Nombre          | Atributo                        | Relación con la Empresa* |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------|---|---|---|---|--|--|---|---|---|---|--|--|---|---|---|---|--|
|                 |                                 | a                        | B | C | D | e |  |  | f | g | h | i |  |  | j | k | l | m |  |
| Atsumi Harasawa | Abogado en la ley               |                          |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |
| Shinsuke Kubo   | Público certificado<br>Contador |                          |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |  |   |   |   |   |  |

\* Categorías de "Relación con la Empresa"

- \* " " cuando el Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión esté actualmente o haya caído recientemente en la categoría;
  - " " cuando el Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión perteneciera a esta categoría en el pasado;
  - \* " " cuando un familiar cercano del Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión cae actualmente o ha caído recientemente bajo la categoría; y
  - " " cuando un pariente cercano del miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión perteneció a esta categoría en el pasado
- a. Ejecutivo (persona que ejecuta negocios; en adelante, el mismo) de la Compañía o su subsidiaria
  - b. Consejero no ejecutivo o asesor contable de la Sociedad o de su filial
  - C. Consejero no ejecutivo o ejecutivo de la matriz de la Sociedad
  - d. Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión de la matriz de la Sociedad
  - mi. Ejecutivo de una filial asociada de la Compañía
  - F. Parte cuyo cliente o proveedor principal es la Compañía o un ejecutivo de la misma
  - gramo. Cliente o proveedor importante de la Compañía o un ejecutivo de la misma
  - h. Consultor, profesional contable o profesional jurídico que recibe una gran cantidad de contraprestación monetaria u otra propiedad de la Compañía además de la compensación como miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión
  - i. Accionista mayoritario de la Sociedad (o un ejecutivo de dicho accionista mayoritario si el accionista es un corporación)
  - j. Ejecutivo de un cliente o proveedor de la Compañía (que no corresponde a ninguno de f., g., o h.) (únicamente el propio Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión)
  - k. Ejecutivo de una corporación para la cual funcionarios externos son designados mutuamente (el Consejo de Auditoría y Supervisión Miembro solo)
  - I. Ejecutivo de una corporación que recibe una donación de la Compañía (el Miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión él/ella solamente)
- metro. Otro

Relación de los miembros del consejo de auditoría y supervisión externa con la empresa (2)

| Nombre          | Designación como Independiente Oficial | Suplementario Explicación de la Relación | Razones del nombramiento  |
|-----------------|--|--|---|
| Atsumi Harasawa | ○                                      | -  | <p>La Sra. Atsumi Harasawa, autorizada para ejercer como abogada en Japón, posee amplios conocimientos y experiencia en el campo del derecho corporativo, derecho laboral y derechos de patentes, adquiridos trabajando en una firma de abogados, y también tiene conocimiento y experiencia en el sector del transporte. sector contribuyendo a la seguridad desde el punto de vista técnico al estar certificado como técnico de mantenimiento de aeronaves de primera clase en Japan Airlines Co., Ltd. La Sra. Harasawa no tiene experiencia previa de participación directa en la gestión corporativa por métodos distintos a servir como directora externa/ auditor. Sin embargo, a la luz de su desempeño en la auditoría efectiva desde un punto de vista externo independiente desde que fue nombrada miembro del Consejo de Supervisión y Auditoría Externa de la Compañía en junio de 2019, la Compañía espera que continúe desempeñando adecuadamente este rol. No hay ningún interés especial entre la Sr Harasawa y la empresa. Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre la Sra. Harasawa y los accionistas generales, la Compañía la designa como Directora Independiente.</p> |
| Shinsuke Kubo   | ○                                      | -  | <p>El Sr. Shinsuke Kubo, contador público certificado en Japón, tiene una variedad de logros y experiencias a través de su trabajo con firmas de auditoría japonesas y extranjeras, en los campos de auditoría, apoyo a IPO, revitalización corporativa y fusiones y adquisiciones. El Sr. Kubo también tiene abundante experiencia en la fundación y gestión de empresas de riesgo y empresas que apoyan la reactivación de otras empresas; la Compañía considera que realizará una auditoría eficaz desde un punto de vista externo e independiente como miembro del Consejo de Auditoría Externa y Supervisión. En consecuencia, la Sociedad lo ha nombrado miembro del Consejo de Auditoría Externa y Supervisión. Como no existe posibilidad de que ocurra un conflicto de intereses entre el Sr. Kubo y los accionistas generales, la Compañía lo designa como Director Independiente.</p>  |

[Oficiales independientes]

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Número de funcionarios independientes | 6 |
|---------------------------------------|---|

Asuntos relacionados con funcionarios independientes

La Compañía ha registrado a todos los funcionarios que cumplen con los criterios de Funcionarios Independientes como Funcionarios Independientes. Consulte la subsección I. 1. 8) [Principio 4.9 Estándares de Independencia y Calificación de los Directores Externos Independientes], anteriormente en este documento, para obtener detalles sobre los "Criterios para la Independencia de los Directores Externos".

[Incentivos]

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Implementación de medidas para brindar Incentivos a los Directores | Remuneración basada en el desempeño |
|--|-------------------------------------|

Explicación complementaria [actualizada]

La Compañía ha introducido los siguientes indicadores para la remuneración basada en el desempeño a corto plazo y la remuneración basada en el desempeño a mediano y largo plazo para maximizar el valor corporativo.

Retribución basada en el desempeño a corto plazo:

La remuneración basada en el desempeño a corto plazo está vinculada principalmente al nivel de consecución de los objetivos de desempeño consolidado para un único ejercicio fiscal. La Sociedad introdujo coeficientes vinculados al nivel de cumplimiento de los objetivos de desempeño consolidado (importe total de ingresos ordinarios, monto de ingresos ordinarios excluyendo el negocio portacontenedores y beneficio atribuible a los propietarios de la matriz) para ejercicios únicos y coeficientes que dependen de aportación individual además de indicadores ESG (seguridad) que restan la retribución en caso de accidente marítimo grave.

Retribución basada en el desempeño a medio y largo plazo:

La remuneración basada en el desempeño (acciones) a mediano y largo plazo está vinculada principalmente al rendimiento total para los accionistas (TSR) durante los últimos tres años con el fin de compartir aún más el valor con los accionistas y aumentar los incentivos para que los directores mejoren el valor corporativo a mediano y largo plazo. - a largo plazo. Además, la Compañía ha adoptado indicadores vinculados al retorno sobre el capital (ROE) durante los últimos tres años e indicadores vinculados al nivel de mejora de la eficiencia de las emisiones de CO2 en el año anterior. El ratio de composición de indicadores TSR: indicadores ROE: indicadores ESG (CO2) se ha fijado en 90:5:5.

Consulte las páginas 52 a 53 del 155º Informe Anual de Valores de la Compañía (solo en japonés) para obtener detalles sobre la política de la Compañía para determinar proporciones de remuneración en forma de remuneración basada en el desempeño y remuneración distinta de la remuneración basada en el desempeño, puntos de referencia relacionados con remuneración basada en el desempeño, métodos para determinar los montos de dicha remuneración basada en el desempeño y razones para haber seleccionado dichos puntos de referencia.

<https://data.swcms.net/file/kline-corp/dam/jcr:bb55a022-47f6-4865-8abd-f835fb6ecc46/S100QZPH.pdf> (solo en japonés)

|  |  |
|--|--|
| Destinatarios de opciones sobre acciones |  |
|--|--|

Explicación complementaria

[Remuneración del Director]

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Divulgación de la Remuneración Individual de los Consejeros | No hay divulgación individual |
|---|-------------------------------|

Explicación complementaria [actualizada]

La Compañía pagó 906 millones de yenes a 10 directores y 80 millones de yenes a cuatro miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión como remuneración de los funcionarios correspondiente al año fiscal que finalizó el 31 de marzo de 2023. Lo anterior incluye la remuneración de uno Consejero y un miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión que se jubilaron de sus cargos al finalizar el 154º

Asamblea General Ordinaria de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2022.

Lo anterior incluye una remuneración basada en el desempeño a corto plazo de 201 millones de yenes y 407 millones de yenes de remuneración basada en el desempeño a mediano y largo plazo.

<Directores cuyo monto total de remuneración, etc. sea superior a ¥100 millones>

(Millones de yenes)

| Nombre           | Remuneración fija | Basado en el desempeño a corto plazo remuneración (monetario) | De mediano a largo plazo remuneración basada en el desempeño (existencias) | Cantidad total |
|------------------|-------------------|---|--|----------------|
| Yukikazu Myochin | 72                | 64  | 172  | 309            |
| Atsuo Asano      | 49                | 37  | 76   | 163            |
| Yukio Toriyama   | 43                | 32  | 51   | 127            |
| Kazuhiko Hariga  | 43                | 32  | 51   | 127            |
| Yasunari Sonobe  | 41                | 30  | 49   | 121            |

|   |             |
|---|-------------|
| Política para la determinación de los montos de las remuneraciones o métodos de cálculo de las mismas | Establecido |
|---|-------------|

Divulgación de la Política para la Determinación de los Montos de Remuneraciones o Métodos de Cálculo de las mismas

Para las políticas de la Junta Directiva en la determinación de la remuneración de los Directores, consulte arriba I 1. 13) [Principio 3.1 (iii) Políticas y Procedimientos de la Junta Directiva para la Determinación de la Remuneración de la Alta Gerencia y los Directores].

La remuneración, etc. de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión comprenderá únicamente una remuneración mensual. La remuneración mensual de cada miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión se determina previa deliberación de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, dentro del límite del importe máximo de la remuneración mensual para los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión acordado en la Asamblea General de Accionistas.

El plan de beneficios de jubilación para Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión finalizó en junio de 2006.

[Sistema de apoyo a directores externos y/o miembros del consejo de auditoría y supervisión]

La Compañía apoyará la ejecución fluida de las funciones de sus Directores Externos haciendo que el Grupo de Planificación Corporativa les brinde los informes y la información necesarios antes de las reuniones de la Junta Directiva y brindándoles informes sobre asuntos importantes de ejecución comercial.

Además, la Compañía establecerá un marco para ayudar a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión nombrando empleados para ayudarlos y estableciendo regulaciones relativas a dichos nombramientos. La Compañía garantizará que los empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión mantengan independencia de los Directores prohibiendo a dichos empleados realizar simultáneamente otras tareas relacionadas con la ejecución del negocio, y haciendo que los propios miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión sometan a los empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión a los exámenes.

[Situación de las personas que se han jubilado de un cargo como el de director representante y presidente]

Director Representante Jubilado y Presidentes, etc. Ejerciendo Asesoría o Cualquier Otro Puesto en la Compañía [Actualizado]

| Nombre        | Título/ Posición         | Responsabilidades   | Forma y condiciones de trabajo<br>(Tiempo completo/Tiempo parcial, remunerado/no remunerado, etc.) | Fecha de Retiro del puesto Como Presidente | Término de Oficina  |
|---------------|--------------------------|---|--|--|---|
| Eizo Murakami | Especial Ejecutivo Tutor | Participa en las actividades externas de asociaciones industriales y organizaciones económicas. | Tiempo parcial/Pagado  | 31 de marzo de 2019                        | Sujeto al límite superior de edad de las normas internas. |

|   |   |
|---|---|
| Número total de directores representativos jubilados y presidentes, etc. que ocupan cargos asesores o cualquier otro puesto en la empresa [Actualizado] | 1 |
|---|---|

|                             |
|-----------------------------|
| Otros asuntos [Actualizado] |
|-----------------------------|

No existe ningún cargo de asesor senior en la Compañía debido a que fue cesado en noviembre de 2017.

El Asesor Ejecutivo Especial utiliza su experiencia y conocimientos en la industria y la gestión del transporte marítimo para participar en las actividades externas de asociaciones industriales y organizaciones económicas, pero no participa en la gestión.

## 2. Materias sobre Funciones de Ejecución de Negocios, Auditoría y Supervisión, Nombramiento y Remuneración Decisiones (descripción general del actual sistema de gobierno corporativo) [Actualizado]

(Estado de ejecución del negocio)

El Directorio de la Compañía está compuesto por nueve Directores, incluidos cuatro Directores Externos. Determina los asuntos requeridos por las leyes y reglamentos, las políticas fundamentales de gestión y otros asuntos importantes relacionados con la gestión de los negocios, al tiempo que supervisa la ejecución de los negocios por parte de los Directores. Se ha celebrado una reunión del Consejo de Administración una o más veces al mes. La Sociedad también adopta un sistema de toma de acuerdos por escrito y celebración de reuniones online del Consejo de Administración, que permite el funcionamiento flexible del consejo.

Además del Directorio, la Compañía realiza una Conferencia de Gerencia que requiere la asistencia del Director y Presidente, Directores Ejecutivos equivalentes o superiores al Director Ejecutivo Senior, Directores Ejecutivos de Supervisión de Unidad, Directores Ejecutivos a cargo de Planificación Corporativa, Finanzas y Contabilidad. así como los miembros del consejo de auditoría y supervisión, en principio, una vez a la semana.

Al hacerlo, la Compañía establece un sistema que facilita

deliberaciones para decidir asuntos importantes relacionados con la ejecución del negocio y que permita discusiones abiertas que contribuyan a la toma de decisiones por parte del Presidente & CEO o del delegado.

La asistencia a las reuniones de Directorio en el ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2022 es la siguiente:

|                            |                                 |
|----------------------------|---------------------------------|
| Yukikazu Myochin, Director | (Asistió a las reuniones 19/19) |
| Atsuo Asano, director      | (Asistió a las reuniones 19/19) |
| Yukio Toriyama, director   | (Asistió a las reuniones 19/19) |
| Kazuhiko Harigai, director | (Asistió a las reuniones 19/19) |
| Yasunari Sonobe, Director  | (Asistió a las reuniones 19/19) |

Keiji Yamada, Director (Asistió a las reuniones 19/19)

Ryuhei Uchida, Director (Asistió a las reuniones 19/19)

Kozue Shiga, Director (Asistió a las reuniones 19/19)

Tsuyoshi Kameoka (Asistió a las reuniones 18/19)

Makoto Arai (Asistió a 6 de 6 reuniones) \*Se retiró del cargo el 23 de junio de 2022

Kunihiko Arai, miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión (asistió a las reuniones 19/19)

Yutaka Akutagawa, miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión (asistió a las reuniones 19/19)

Atsumi Harasawa, miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión (asistió a las reuniones 19/19)

Shinsuke Kubo, miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión (asistió a las reuniones 18/19)

(Razones para adoptar el sistema de una empresa con Consejo de Auditoría y Supervisión)

La Compañía cuenta con cuatro Consejeros de Auditoría y Supervisión al 23 de junio de 2023. La Compañía ha adoptado este sistema al considerarlo efectivo con respecto al gobierno corporativo en un escenario donde las revisiones legales de los últimos años han fortalecido la autoridad e independencia de los Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión.

Mientras tanto, la Compañía reconoce que su gobierno corporativo está funcionando adecuadamente bajo el sistema que abarca el Consejo de Administración, el Consejo de Auditoría y Supervisión, la Conferencia de Administración y otros órganos similares, dado que los procedimientos se llevan a cabo de manera suficientemente alineada con el código legal.

(Estado de la auditoría contable)

La Compañía ha celebrado un contrato de auditoría con una firma de auditoría (Ernst & Young ShinNihon LLC) que realiza auditorías desde un punto de vista de justicia e imparcialidad.

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| Nombre de los contadores públicos autorizados que /<br>ejecutaron las funciones de auditoría | Firma de auditoría afiliada |
|--|-----------------------------|

|                |                               |
|----------------|-------------------------------|
| Satoshi Uchida | / Ernst & Young ShinNihon LLC |
|----------------|-------------------------------|

|                |                               |
|----------------|-------------------------------|
| Yuichiro Sagae | / Ernst & Young ShinNihon LLC |
|----------------|-------------------------------|

|                   |                               |
|-------------------|-------------------------------|
| Masashi Kobayashi | / Ernst & Young ShinNihon LLC |
|-------------------|-------------------------------|

asistentes de operaciones de auditoría  
Contador Público certificado



(Estado de la nominación de candidatos a Directores y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión)

De acuerdo con las calificaciones estipuladas en las Directrices, la Junta Directiva seleccionará candidatos para Directores y Miembros de la Junta de Auditoría y Supervisión basándose en deliberaciones y recomendaciones justas, transparentes y rigurosas del Comité Asesor de Nominaciones y también sujeto al consentimiento del Consejo de Auditoría y Supervisión en cuanto a los candidatos a miembro del Consejo de Auditoría y Supervisión.

(Estado de determinación de la remuneración de la Alta Gerencia y de los Directores)

La remuneración la decide el Consejo de Administración tras una deliberación imparcial y un informe del Comité Asesor de Remuneraciones.

(Estado del contrato de responsabilidad limitada)

Los estatutos de la Sociedad estipulan que, de conformidad con las disposiciones del artículo 427, párrafo (1) de la Ley de Sociedades, la Sociedad puede celebrar contratos de responsabilidad limitada según lo prescrito en el artículo 423, párrafo (1) de dicha Ley con Directores (excluidos Directores Ejecutivos) y Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión. Con base en las disposiciones, la Compañía ha celebrado contratos de responsabilidad limitada con los directores no ejecutivos Keiji Yamada, Ryuhei Uchida, Kozue Shiga, Koji Kotaka e Hiroyuki Maki, así como con todos los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión. Cuando se actúa de buena fe y en ausencia de negligencia grave, el límite de responsabilidad sobre la base de dicho contrato ascenderá a 10 millones de yenes o a una cantidad estipulada por las leyes y reglamentos, cualquiera que sea mayor.

### 3. Razones para la adopción del actual sistema de gobierno corporativo [Actualizado]

La Compañía se esfuerza por agilizar la ejecución del negocio fortaleciendo la función de supervisión y delegando autoridad a los Directores Ejecutivos Supervisores de Unidad, lo que ha implicado la adopción de una Junta Directiva y un Sistema de Supervisión de Unidad que abarca a Directores Externos. La Compañía ha adoptado su sistema actual bajo el cual se esfuerza por mantener y mejorar la efectividad de sus auditorías coordinando los esfuerzos de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión y el Grupo de Auditoría Interna, basándose en la noción de que dicho sistema permite a la Compañía responder a el compromiso que le confieren sus accionistas y otros grupos de interés.

La Compañía adoptó el Sistema de Supervisión de Unidades en abril de 2016 con el objetivo de asumir riesgos apropiados e identificar la responsabilidad de ejecución comercial al haber designado Directores Ejecutivos Supervisores de Unidades para supervisar múltiples divisiones ubicadas bajo el Presidente y Director Ejecutivo que encabeza la ejecución. Para obtener más información, consulte el sitio web de la empresa.

[https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate\\_governance.html](https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate_governance.html)

Además, los Consejeros Externos supervisan la gestión y la ejecución del negocio desde un punto de vista independiente y objetivo, aprovechando su diversa experiencia y conocimientos.

### III. Implementación de Medidas para Accionistas y Otros Grupos de Interés

#### 1. Medidas para dinamizar la Asamblea General de Accionistas y facilitar el ejercicio de los derechos de voto [Actualizado]

|  | Explicaciones complementarias   |
|--|---|
| Notificación Temprana de General Asamblea de Accionistas   | La Sociedad envía la notificación aproximadamente tres semanas antes de la Junta General de Accionistas.  |
| Programación de asambleas generales evitando el día pico   | Las Juntas Generales de Accionistas se han programado para días no punta.   |
| Permitir electrónica o Ejercicio magnético de votación Derechos  | En 2006, la Compañía adoptó un sistema que permite a los accionistas ejercer sus derechos de voto en línea a través de Internet y a través de otros medios medio.   |
| Participación en Electrónica Plataforma de votación y otros Esfuerzos para mejorar la votación Entorno para instituciones Inversores | La Compañía participa en la Plataforma de Voto Electrónico y considera opciones para ofrecer mayor comodidad a los inversionistas institucionales con respecto al ejercicio de sus derechos de voto.  |
| Proporcionar un aviso de convocatoria en inglés (traducido completamente o Parcialmente)   | La Compañía prepara versiones completas en inglés de sus Avisos de Convocatoria (incluidos los Informes Comerciales) y las publica en la Bolsa de Valores de Tokio y en su sitio web corporativo.   |
| Otro   | <p>La Compañía publica sus Avisos de Convocatoria (que contienen el Informe Comercial) de sus Asambleas Generales de Accionistas en la Bolsa de Valores de Tokio y en su sitio web corporativo. El Aviso de Convocatoria para el 2023 La reunión se publicó siete días antes de ser enviada.</p> <p>Una vez concluidas las Juntas Generales de Accionistas, las notificaciones de las resoluciones y los vídeos de las juntas se publican en el sitio web de la Sociedad.</p> <p>A partir de 2022, la Compañía introdujo Asambleas Generales de Accionistas virtuales (participativas) y comenzó a retransmitir en vivo las Asambleas Generales de Accionistas.</p> |

#### 2. Actividades de Relaciones Internacionales [Actualizado]

|   | Explicaciones complementarias  | Explicación por Representante |
|---|--|-------------------------------|
| Preparación y Publicación de Política de divulgación                          | Los detalles específicos de la Política de divulgación se divulgan en las Directrices ( <a href="https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate_gobernanza/main/00/teaserItems1/01/linkList/0/link/corporategovernanceguidelines.pdf">https://www.kline.co.jp/en/csr/governance/corporate_gobernanza/main/00/teaserItems1/01/linkList/0/link/corporategovernanceguidelines.pdf</a> ) y la Política de RI ( <a href="https://www.kline.co.jp/en/ir/management/policy.html">https://www.kline.co.jp/en/ir/management/policy.html</a> ) a través de la página web corporativa. Además, al agregar la Política de Divulgación Justa a la Política de IR, la Compañía ha declarado claramente su respuesta a las Reglas de Divulgación Justa especificadas en la Ley de Intercambio e Instrumentos Financieros y otras leyes relacionadas que entraron en vigor el 1 de abril de 2018. |                               |
| Sesiones informativas periódicas para inversores para Inversores individuales | La Compañía participa en sesiones informativas organizadas por compañías de valores y otras entidades similares, realiza sesiones informativas para inversionistas en línea a través de Internet y transmite información a través de su sitio web corporativo.   | Establecido                   |

|  | Explicaciones complementarias  | Explicación por Representante |
|--|--|-------------------------------|
| Sesiones informativas periódicas para inversores para Analistas e Institucionales Inversores | La Compañía realiza reuniones informativas sobre resultados financieros trimestralmente y organiza entrevistas individuales de forma regular para analistas e inversores institucionales en Japón. Además, la Compañía organiza pequeñas reuniones, sesiones informativas comerciales y recorridos por las instalaciones.  | Establecido                   |
| Sesiones informativas periódicas para inversores para Inversores extranjeros                 | El diálogo de la Compañía con inversores institucionales extranjeros implica entrevistas individuales periódicas mediante visitas, en línea y otros medios con inversores en Europa, EE. UU. y Asia, etc., participación en conferencias organizadas por compañías de valores y pequeñas reuniones. La Compañía distribuye materiales de sesiones informativas para inversionistas, contenido de audio, informes financieros (resumen y preguntas y respuestas) y otra información similar en inglés al publicar sus resultados financieros trimestrales. ( <a href="https://www.kline.co.jp/en/ir/library/presentation.html">https://www.kline.co.jp/en/ir/library/presentation.html</a> )  | Establecido                   |
| Publicación de materiales IR en Sitio web  | La página de Relaciones con Accionistas e Inversores del sitio web de la Compañía ( <a href="https://www.kline.co.jp/en/ir.html">https://www.kline.co.jp/en/ir.html</a> ) contiene noticias de IR, aspectos financieros destacados e informes financieros. (resumen y preguntas y respuestas) y grabaciones de audio (solo en japonés), "K" LINE REPORT, FACTBOOK, folletos publicados para accionistas e inversores (solo en japonés), informes anuales de valores (solo en japonés) e informes trimestrales (solo en japonés), materiales informativos comerciales, películas informativas en línea para inversores individuales e información financiera y de rendimiento, incluida información sobre el mercado marítimo. También contiene versiones en japonés e inglés de materiales e información que facilitan la comprensión de la Compañía, incluido un perfil de la Compañía y una descripción general de sus fortalezas. |                               |
| Establecimiento de Departamento y/o Gerente Encargado de IR                                  | La Compañía ha establecido el Equipo de Promoción de RI y ESG del Grupo de Sostenibilidad Corporativa, Promoción de la Gestión Ambiental y RI y Comunicación como el departamento a cargo de las relaciones con los inversionistas, y las actividades de relaciones con los inversionistas son llevadas a cabo por el Presidente y el Director Financiero (CFO) , Director Ejecutivo a cargo de Sostenibilidad Corporativa, Gestión Ambiental Promoción, Relaciones Internacionales y Comunicación.  |                               |

3. Medidas para garantizar el debido respeto a las partes interesadas [Actualizado]

|  | Explicaciones complementarias  |
|--|--|
| <p>Disposiciones para garantizar el debido respeto a las partes interesadas en las normas internas, etc.</p> | <p>La Compañía ha establecido la Carta de Conducta para las Compañías del Grupo Línea "K" y la Guía de Implementación de la Carta de Conducta de la Línea "K". La Carta de Conducta para las Empresas del Grupo Línea "K" tiene como objetivo establecer claramente los principios de comportamiento de las empresas del Grupo. En este sentido, declara que las empresas del Grupo "K" LINE deben actuar de acuerdo con los principios de la Carta de Conducta, siendo conscientes de que el crecimiento de las empresas del Grupo debe estar en armonía con la sociedad, partiendo de la noción fundamental de que las actividades empresariales son respetar los derechos humanos y cumplir con las leyes y reglamentos aplicables y otras normas de comportamiento. Además, la Guía de Implementación de la Carta de Conducta de la Línea "K" abarca las relaciones de la Compañía con sus respectivas partes interesadas al estipular pautas específicas para la ejecución de la Carta de Conducta para las Compañías del Grupo Línea "K".</p> <p>Como lineamientos más específicos relacionados con el "Respeto por los Derechos Humanos" establecidos en la Carta de Conducta anterior para las Compañías del Grupo "K" Line, la Compañía ha establecido la "Política Básica de Derechos Humanos del Grupo 'K' LINE", y además de Para respetar y cumplir los estándares internacionales relacionados con el respeto de los derechos humanos, la política exige la implementación de la "diligencia debida en materia de derechos humanos". La Compañía ha establecido el Comité de Promoción de la Gestión de la Sostenibilidad con el fin de promover la gestión de la sostenibilidad del Grupo "K" LINE y mejorar su valor corporativo. Está formado por los directores ejecutivos responsables de las unidades pertinentes y está presidido por el Presidente.</p>  |
| <p>Implementación de Actividades Ambientales, Actividades de RSC, etc.</p>                                   | <p>La Compañía clarificó las divisiones a cargo de cada materialidad y fortaleció la gestión de avance de las iniciativas para resolver importantes problemas de sostenibilidad identificados a través del diálogo con los grupos de interés.</p> <p>Catorce empresas del Grupo han obtenido la certificación ISO 14001 y han establecido sistemas de gestión ambiental que abarcan las operaciones de los buques. La Compañía también ha construido y opera la "Drive Green Network" como sistema para promover la gestión ambiental en todo el Grupo.</p> <p>A través de nuestro conocimiento único, estamos trabajando para mejorar nuestro sistema operativo seguro de clase mundial y vincular este sistema con la preservación del medio ambiente.</p> <p>En nuestras relaciones con nuestros grupos de interés, estamos llevando a cabo las siguientes actividades.</p> <p>Clientes y socios comerciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Cooperación en la conservación del medio ambiente y contribución a la sociedad.</li> <li>* Transacciones comerciales justas sin discriminación.</li> </ul> <p>Accionistas e inversores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Proporcionar información relacionada con ESG y facilitar diálogo</li> </ul> <p>Instituciones financieras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Finanzas sostenibles, incluidos préstamos de transición y préstamos vinculados a la transición.</li> </ul> <p>Empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Igualdad de oportunidades en contratación y trato.</li> <li>* Formación estratificada adecuada a la mejora de la competencia profesional.</li> <li>* Garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.</li> </ul> <p>Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Programas de acción social incluidos aquellos que implican Intercambio con comunidades locales en Japón y en el extranjero, ayuda en casos de desastre y apoyo a proyectos ambientales.</li> </ul> |

|  | Explicaciones complementarias   |
|--|---|
| Formulación de Políticas para Suministro de información a Partes interesadas | <p>La Compañía cumple con las leyes, normas, reglamentos, etc., relacionados con la divulgación de información de la Compañía, como la Ley de Sociedades, la Ley de Bolsa e Instrumentos Financieros, las Reglas y Regulaciones de las bolsas de valores donde cotizan las acciones de la Compañía, la Competencia Desleal, Ley de Prevención y Ley de Protección de Datos Personales, y además proporciona información a cada uno de sus grupos de interés de manera oportuna e imparcial. La Compañía establece "Política de IR" en la que se estipulan estándares y métodos de divulgación con respecto a la información a revelar a accionistas e inversionistas, y también establece una "Política de Divulgación Justa" que es el principio básico para la divulgación de información justa. Ambas Políticas están publicadas en el sitio web de la Compañía: <a href="https://www.kline.co.jp/en/ir/management/policy.html">https://www.kline.co.jp/en/ir/management/policy.html</a></p> |

## IV. Asuntos Relacionados con el Sistema de Control Interno

### 1. Opiniones básicas sobre el sistema de control interno y progreso del desarrollo del sistema [Actualizado]

El Directorio aprobó una resolución con respecto al sistema de control interno de la Compañía en mayo de 2006 y la Compañía posteriormente realizó una serie de revisiones. Actualmente la Sociedad se encuentra ampliando el sistema de control interno en todo el Grupo, establecido de la siguiente manera.

#### I. Marco básico en materia de control interno

La Compañía continúa sus esfuerzos por establecer un sistema que asegure la ejecución de las funciones de sus Directores de conformidad con las leyes, reglamentos y el Pacto Social, así como un sistema para asegurar la idoneidad de los negocios del grupo empresarial conformado por la Compañía y sus filiales (en adelante, el "Grupo") especificadas por las leyes y reglamentos.

En concreto, el Directorio de la Sociedad asume la responsabilidad de establecer un sistema de control interno, evaluar su eficacia y asegurar sus funciones.

Actualmente, la Compañía establece los siguientes sistemas y se esforzará por revisarlos y mejorarlos de forma continua y según sea necesario para mejorar la eficacia de su control interno.

#### II. Sistema de control interno

##### 1. Sistema para asegurar el cumplimiento de las funciones de los Directores, Directivos Ejecutivos y empleados de la Sociedad en cumplimiento de las leyes y reglamentos, así como de los artículos de incorporación

La Compañía ha establecido la Carta de Conducta para las Empresas del Grupo Línea "K" y la Guía de Implementación de la Carta de Conducta de la Línea "K", en las que se especifica como uno de los principios el cumplimiento por parte del Grupo de las leyes y regulaciones, así como la ética empresarial. principios de la conducta. Los Directores deben garantizar la implementación exhaustiva del cumplimiento y establecer un sistema interno eficaz para lograrlo. Para ello, la Compañía implementa constantemente las siguientes medidas:

- (1) La Sociedad promueve la adecuada gestión del Consejo de Administración de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de asegurar el desempeño de sus funciones por parte de los Consejeros de conformidad con las leyes y reglamentos, así como con el Pacto Social.
- (2) La Compañía establece el Reglamento para Directores Ejecutivos, que especifica las materias que deben cumplir los Directores Ejecutivos con el fin de asegurar que el desempeño de sus funciones por parte de los Directores Ejecutivos designados por la Junta Directiva cumpla con las leyes y reglamentos, así como con el Pacto Social, y promueva la ejecución activa y fiel de los negocios que se les delegan.
- (3) La Compañía establece reglas internas tales como las Reglas para Empleados con el fin de asegurar el desempeño de sus funciones por parte de los empleados de conformidad con las leyes y reglamentos, así como con los Artículos de Incorporación.
- (4) El Grupo de Auditoría Interna apoya el desempeño de responsabilidades por parte del Consejo de Administración respecto de la Establecimiento, mantenimiento y mejora del sistema de control interno mediante la supervisión y verificación del sistema.
- (5) La Compañía establece el Comité de Cumplimiento presidido por el Presidente y CEO y se esfuerza por desarrollar y mantener su sistema de cumplimiento.
- (6) La Compañía establece un sistema de denuncia de irregularidades llamado Sistema de Línea Directa para identificar y manejar adecuadamente las violaciones legales y otras cuestiones de cumplimiento en una etapa temprana. El Grupo especifica algunos contactos internos, así como un bufete de abogados como contacto externo para los denunciantes. Este sistema se gestiona bajo las Normas del Sistema de Línea Directa.

##### 2. Sistema de conservación y gestión de la información relativa al ejercicio de las funciones de los Consejeros de la Sociedad

La Sociedad conserva y gestiona adecuadamente la información relativa al desempeño de las funciones de sus Consejeros en forma de datos totalmente consultables que garantizan su disponibilidad en cualquier momento, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de Documentación durante el período. especificados por dichas reglas y regulaciones.

##### 3. Normas y sistemas para que la Sociedad gestione los riesgos de pérdida

La Compañía es consciente de los riesgos, que se enumeran a continuación, inherentes al curso de la realización de negocios. En consecuencia, desarrollamos sistemas para identificar y gestionar los riesgos, así como para abordar los riesgos respectivos.

- (1) Riesgos relacionados con la operación segura de los buques (incluidos incidentes relacionados con la contaminación del agua de mar)
- (2) Riesgos relacionados con grandes desastres
- (3) Riesgos relacionados con el cumplimiento
- (4) Otros riesgos de gestión

La Sociedad establece sistemas de gestión de crisis y riesgos, lo que ha implicado la elaboración de su Reglamento de Gestión de Crisis para asegurar que la Sociedad cumple con su responsabilidad social como empresa en caso de crisis en la que se materialice un riesgo. La Compañía ha establecido comités para abordar cada uno de los riesgos antes mencionados y, en consecuencia, ha establecido el Comité de Gestión de Crisis como un organismo que unifica los cuatro comités y controla y facilita las iniciativas generales de gestión de riesgos y crisis.

Nombre del Comité Función

|   |   |
|---|---|
| Comité de Gestión de Crisis                   | Supervisión de iniciativas generales de gestión de riesgos y crisis.  |
| Comité de Promoción de la Seguridad del Buque | Implementación de medidas para garantizar la seguridad de los buques de la Compañía en operación, prevención de accidentes de buques (incluidos incidentes relacionados con la contaminación del agua de mar) y respuesta en caso de accidente. |
| Comité de respuesta a desastres               | Preparación para desastres naturales y enfermedades infecciosas durante tiempos normales y respuesta a brotes   |
| Comité de Cumplimiento                        | Responder a cuestiones relacionadas con el cumplimiento   |
| Comité de Gestión de Riesgos                  | Responder a las fluctuaciones económicas, riesgos geopolíticos y otros riesgos relacionados con la gestión  |

4. Sistema para asegurar que los Consejeros de la Sociedad ejecuten eficientemente sus funciones

La Compañía adopta el sistema de directivos ejecutivos y promueve la fluidez en la toma de decisiones en el desempeño de sus funciones.

[Junta Directiva] La Junta Directiva determina las políticas fundamentales de gestión, los asuntos requeridos por las leyes y reglamentos, y otros asuntos importantes relacionados con la gestión de los negocios, al tiempo que supervisa la ejecución de sus funciones por parte de los Directores y Directores Ejecutivos. La Junta Directiva deberá reunirse al menos una vez al mes.

La Sociedad adopta un sistema de toma de acuerdos por escrito y alojamiento remoto del Consejo de Administración, que permite el funcionamiento flexible del consejo.

[Conferencia de Gerencia] La Compañía organiza una Conferencia de Gerencia que requiere la asistencia del Director y Presidente, Directores Ejecutivos equivalentes o superiores a Director Ejecutivo Senior, Directores Ejecutivos Supervisores de Unidad, Directores Ejecutivos a cargo de Planificación Corporativa, Finanzas y Contabilidad, así como Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, en principio, una vez por semana. Al hacerlo, la Compañía establece un sistema que facilita las deliberaciones para decidir asuntos importantes relacionados con la ejecución del negocio y que permite discusiones abiertas que contribuyen a la toma de decisiones por parte del Presidente & CEO o del delegado.

[Reunión de Directores Ejecutivos] Las reuniones de Directores Ejecutivos se llevan a cabo en principio una vez al mes, a las que asisten Directores Ejecutivos, incluidos aquellos que se desempeñan simultáneamente como Directores, y miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión. Actúa como un foro para informar y discutir sobre asuntos que incluyen la ejecución comercial que abarca los ingresos y gastos mensuales de las organizaciones operativas y los asuntos de decisión.

5. Sistemas para asegurar la adecuada operación comercial del grupo empresarial conformado por la Compañía y sus subsidiarias

La Sociedad establece el Carta de Conducta de las Empresas del Grupo Línea "K" como código de conducta aplicable a todo el Grupo, con el fin de asegurar el adecuado funcionamiento de sus filiales (en adelante, las "Empresas del Grupo").

Cada empresa del Grupo establece normas y reglamentos internos basados en el estatuto. Además, la Sociedad establece el Reglamento de Operaciones Comerciales de las Filiales con el fin de asegurar el correcto funcionamiento de las empresas de su Grupo, apoyando y gestionando el establecimiento y funcionamiento eficaz de sus sistemas de control interno, respetando la independencia de dichas empresas del Grupo.

(1) Sistema de comunicación de cuestiones relativas al ejercicio de funciones de Consejeros, etc. de las sociedades del Grupo a la Compañía

La Sociedad establece el Reglamento para las Operaciones Comerciales de las Filiales y exige a las empresas de su Grupo que informen de los asuntos importantes a los departamentos pertinentes de la Sociedad. Además, la Compañía proporciona su línea directa de contacto, así como los sistemas de línea directa de cada compañía del Grupo para los denunciantes que identifiquen violaciones legales y otros problemas de cumplimiento en cada oficina respectiva. La Compañía también organiza la Reunión de Gestión del Grupo para facilitar el intercambio de información entre la Compañía y las empresas del Grupo.

(2) Normas y sistemas de gestión del riesgo de pérdida de las sociedades del Grupo

Las empresas del Grupo establecen su propio sistema de gestión de crisis de forma independiente en función de su escala y características de negocio. La Compañía establece el Reglamento para las Operaciones Comerciales de las Filiales y requiere que las empresas del Grupo informen a la Compañía los riesgos en la ejecución de sus respectivas operaciones comerciales de acuerdo con las características de sus negocios, lo cual será manejado por el Comité de Manejo de Crisis y otros organismos.

(3) Sistema para asegurar que los Consejeros, etc. de las sociedades del Grupo desempeñan sus funciones de forma eficiente

En principio, las empresas del Grupo gestionan de forma independiente sus respectivos negocios. La Compañía establece el Reglamento para las Operaciones Comerciales de las Subsidiarias y especifica que ciertos asuntos importantes de las compañías del Grupo requieren aprobación, discusión o informe a la Compañía.

(4) Sistema para asegurar que los Consejeros, etc. y empleados de las sociedades del Grupo desempeñan sus funciones de conformidad con leyes y reglamentos pertinentes y los artículos de incorporación

La Compañía establece la Carta de Conducta para las Compañías del Grupo Línea "K" y exige a las compañías del Grupo que cumplan con la carta. Además, la Sociedad exige a cada sociedad del Grupo que establezca sus Normas de Implantación

Lineamiento de Cartas de Conducta según las características de sus negocios y verifica el contenido de dichos lineamientos.

Además, la Sociedad realiza un seguimiento a través del Grupo de Auditoría Interna, etc., del estado de cumplimiento e implantación del sistema de control interno por parte de las sociedades del Grupo.

6. Cuestiones relativas a los empleados que deben ayudar a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión en sus funciones

La Compañía establece las reglas relativas a los empleados encargados de ayudar a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, y nombra a los empleados que deben ayudar en las tareas de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión ("empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión") bajo la supervisión del Comité de Auditoría. & Consejo de Supervisión.

7. Cuestiones relativas a la independencia de los empleados que asisten a los miembros del Consejo de Auditoría y Vigilancia respecto de los administradores de la Sociedad

La Compañía establece las reglas relativas a los empleados encargados de ayudar a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión y especifica que, en principio, no ordenará a los empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión que asuman otras tareas simultáneamente. Si necesita hacerlo por razones inevitables, deberá obtener la aprobación previa del Consejo de Auditoría y Supervisión. Los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión evalúan el desempeño de los empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión. El nombramiento y traslado de los empleados que asisten a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión requieren la aprobación previa del Consejo de Auditoría y Supervisión.

8. Cuestiones para garantizar la eficacia de las instrucciones de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión de la Sociedad entregado a los empleados que los ayudan

Cuando los empleados que ayudan a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión soliciten a la Compañía cualquier material informativo y/o informe, la Compañía proporcionará de inmediato dichos materiales y/o informes.

9. Sistema de comunicación de los Consejeros Ejecutivos a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión de la Sociedad

Funcionarios y empleados de la Compañía; los Consejeros, los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión y los empleados de las empresas del Grupo; o una persona que recibió un informe de las personas mencionadas anteriormente; y otros sistemas para informar a los miembros del consejo de auditoría y supervisión de la empresa

Los Directores, Directores Ejecutivos y empleados de la Compañía deben informar asuntos importantes relacionados con la gestión y las operaciones de los negocios de la Compañía y el estado de ejecución de sus negocios a cargo a los Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, según sea necesario, en una reunión del Consejo de Administración. Directores u otras reuniones importantes, así como informar de inmediato cualquier problema de cumplimiento y otros asuntos que puedan causar daños graves a la Compañía, si se identifican, al Consejo de Auditoría y Supervisión de conformidad con las Reglas para los sistemas de informes al Consejo de Auditoría y Supervisión. Miembros, Etc. Los Directores deben informar con prontitud sobre los asuntos relacionados con la ejecución de sus funciones de manera adecuada al Consejo de Auditoría y Supervisión o a sus Miembros cuando se les solicite hacerlo. El Grupo de Auditoría Interna debe informar el progreso de sus auditorías al Consejo de Auditoría y Supervisión según sea necesario y realizar auditorías adicionales si el consejo así lo solicita.

Los directores, los miembros del consejo de auditoría y supervisión y los empleados de las empresas del grupo deben informar las cuestiones de cumplimiento y otros asuntos importantes especificados al departamento correspondiente de la empresa, y el departamento correspondiente debe informar el asunto a los miembros del consejo de auditoría y supervisión. de la Compañía según sea necesario de conformidad con el Reglamento de Operaciones Comerciales de las Subsidiarias. La Compañía organiza una reunión de comunicación del Consejo de Auditoría y Supervisión de las Compañías del Grupo, con el fin de compartir información entre la Compañía, las compañías de su Grupo y sus subsidiarias.

10. Sistema para garantizar el trato no injusto de las personas que realizaron denuncias según lo descrito en el punto anterior

La Compañía prohíbe a la Compañía o a las compañías de su Grupo, según las Reglas para los Sistemas de Información a los Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, Etc. y el Reglamento para las Operaciones Comerciales de las Filiales, tratar injustamente a los Directores, Miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, Directores Ejecutivos y empleados de la Compañía y las compañías de su grupo que realizaron denuncias a los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión de la Compañía debido al acto de dicha denuncia.

11. Cuestiones relativas a las políticas sobre pagos anticipados y reembolsos de gastos y otros procedimientos para la liquidación de gastos y/o pasivos incurridos en el ejercicio de funciones por parte de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión de la Sociedad

La Compañía establece políticas sobre los pagos anticipados y reembolsos de gastos y procedimientos para la liquidación de pasivos incurridos por la ejecución de funciones por parte de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión, y lleva a cabo dichos pagos anticipados, reembolsos y liquidaciones con base en las políticas.

12. Otros sistemas para garantizar la realización de auditorías efectivas por parte de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión de la Empresa

La Compañía coopera en el desarrollo de un entorno que garantice auditorías efectivas por parte de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión mediante la coordinación de reuniones periódicas con los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión y el Representante.



Directores, organizando la colaboración de los miembros del Consejo de Auditoría y Supervisión con el Grupo de Auditoría Interna, y otros medios similares.

13. Sistema para garantizar la confiabilidad de los informes financieros.

Para garantizar la confiabilidad de los informes financieros del Grupo, la Compañía realiza esfuerzos continuos para evaluar y mejorar la efectividad de los sistemas de control interno relacionados con los informes financieros, sobre la base de la Ley de Bolsa e Instrumentos Financieros de Japón y otras leyes y regulaciones relevantes.

14. Política fundamental hacia las fuerzas antisociales y estado de implementación de la política

La Carta de Conducta para las Empresas del Grupo "K" Line promete que "el Grupo "K" LINE enfrentará resueltamente cualquier fuerza u organización antisocial que pueda amenazar el orden social y la seguridad pública".

En consecuencia, la Compañía permite el manejo rápido y apropiado de asuntos relacionados con fuerzas antisociales que ocurren dentro del Grupo, designando un departamento a cargo de manejar asuntos relacionados con fuerzas antisociales y trabajando con funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, asesores legales corporativos expertos y otras organizaciones externas de forma normal, con el objetivo de impedir toda participación de fuerzas antisociales y cortar cualquier vínculo que pudiera surgir.

## 2. Política fundamental hacia las fuerzas antisociales y estado de implementación de la política

Como se indica en 1. II 14. Política fundamental hacia las fuerzas antisociales y estado de implementación de la política.

## V. Otros

### 1. Adopción de Medidas Anti-OPA

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| Adopción de medidas antiopa | No adoptado |
|-----------------------------|-------------|

Explicación complementaria

### 2. Otros Asuntos Relativos al Sistema de Gobierno Corporativo [Actualizado]

El Grupo de Auditoría Interna participa en la evaluación y supervisión desde un punto de vista independiente a medida que el Grupo procede con respecto a la construcción y establecimiento de su sistema de control interno en respuesta a la evaluación del control interno y los sistemas de presentación de informes que garantizan la confiabilidad de la información financiera basada en los Instrumentos Financieros y el Mercado de Valores. Acto. Consulte el Anexo No.1 sobre la estructura de gobierno corporativo, incluida la descripción general de la Compañía del sistema de control interno.

El estado del sistema interno para la divulgación oportuna de información de la Compañía es el siguiente.

#### 1. Departamento encargado de la divulgación oportuna y mecanismos de ejecución de la misma

##### (1) Departamento encargado de las presentaciones ante las bolsas de valores

Los asuntos sujetos a divulgación oportuna se canalizan al Grupo de Asuntos Generales, y las presentaciones ante las bolsas de valores las realiza el Gerente General del Grupo de Asuntos Generales previa aprobación del Director Ejecutivo a cargo de Asuntos Generales.

Sin embargo, el Gerente General del Grupo de Contabilidad deberá obtener la aprobación del Director Ejecutivo a cargo de Contabilidad con respecto a las presentaciones de información sobre resultados financieros.

##### (2) Integración interna de información y preparación de documentos de divulgación

Los Gerentes Generales de cada grupo que supervisa los asuntos respectivos manejan las presentaciones internas (canalizando información al Grupo de Asuntos Generales) y la preparación de documentos de divulgación con respecto a asuntos sujetos a divulgación oportuna.

#### 2. Evaluación y gestión de información que requiere divulgación oportuna

##### (1) Métodos generales

1) Los Directores Generales de los grupos que supervisan asuntos relativos a la Sociedad evalúan dichos asuntos y archiva con el Director General del Grupo de Asuntos Generales.

2) Los Gerentes Generales de cada grupo que supervisa asuntos relacionados con las filiales evalúan dichas materias de conformidad con el Reglamento de Operaciones Comerciales de las Filiales y demás lineamientos similares. Posteriormente, dichos Gerentes Generales canalizan dichos asuntos al Gerente General de Logística, Puerto y Grupo Empresarial Afiliado que supervisa y administra las subsidiarias, quien luego los archiva ante el Gerente General del Grupo de Asuntos Generales.

##### (2) Métodos secundarios (sistema de supervisión)

Las tres partes que se enumeran a continuación se dedican a la supervisión de propuestas y asuntos de presentación de informes para las reuniones del Directorio y de la Asamblea de Directores Ejecutivos, desde la perspectiva de si dichos asuntos deben o no estar sujetos a divulgación oportuna.

1) Gerente General del Grupo de Planificación Corporativa (Funciona como Secretaría tanto de la Junta Directiva como de la Asamblea de Directores Ejecutivos, lo que implica compilar los temas de la agenda y examinar los trámites respecto de los temas a deliberar)

2) Gerente General del Grupo de Asuntos Generales (Funciona como responsable de las presentaciones ante las bolsas de valores)

3) Director Ejecutivo a cargo de Asuntos Generales

Además, los funcionarios y empleados que sirven simultáneamente como funcionarios de las subsidiarias evalúan la evolución de la situación en el destino del envío desde la perspectiva de la divulgación oportuna. Luego asesoran a los responsables de las filiales cuando corresponda y notifican al Gerente General de Logística, Puerto y Grupo Empresarial Afiliado al respecto.

#### 3. Flujo de divulgación oportuna

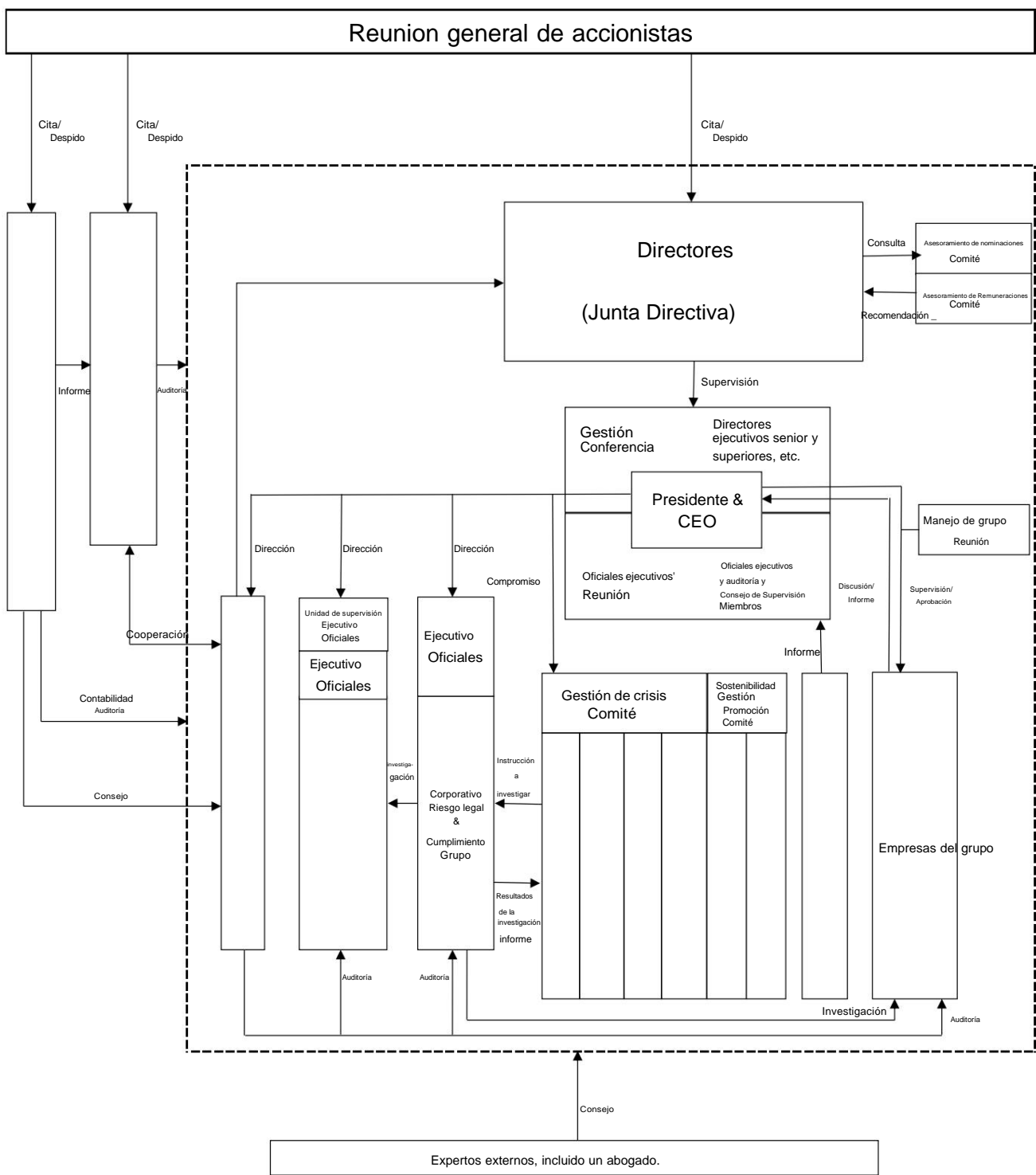
El Anexo separado ilustra el sistema de divulgación oportuna antes mencionado. (Anexo No.2)

#### 4. Gestión de la información interna

Cuando se trata de controles colocados sobre la información interna hasta que se realice la divulgación oportuna, la Compañía se esfuerza por administrar adecuadamente dicha información y evitar el uso de información privilegiada de conformidad con sus Reglas sobre Gestión de Información Interna y Restricciones sobre el uso de información privilegiada.

(Anexo No.1) Matriz de Habilidades

(Anexo No.1) Mecanismos que sustentan los sistemas de ejecución empresarial, supervisión de la gestión y controles internos



(Anexo No.2)

Mecanismos de ejecución empresarial relacionados con la divulgación oportuna

