

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、企業は、株主から資本を託され、事業活動を通じて利益をあげ、継続的に株主価値を増大させることを期待されています。この株主の負託に応えることが企業経営の基本的使命であり、この基本的な使命を踏まえた上で、企業は、従業員、顧客を含む取引先、債権者、地域社会等のステークホルダーに対するそれぞれの責任を果たしていかなければなりません。これらを踏まえて事業活動を行うためには、コーポレート・ガバナンスの確立が不可欠です。このコーポレート・ガバナンスを「株主に代わって、経営の効率性や適法性等をチェックする仕組み」とであると捉え、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

(注)全ての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

補充原則1-2-4 株主総会における権利行使

現状の株主構成等を考慮し、今期は従来どおり対応しました。

今後、外国人株主や機関投資家の株式保有比率、株主総会プロセスの電子化動向等を踏まえ、各種手続き、費用等を勘案の上、引き続き検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

(注)全ての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

原則1-4 政策保有株式

【政策保有株式に関する方針】

今後も当社が持続的な成長を続けていくためには、開発・調達・生産・販売等の過程において、様々な企業との協力関係が不可欠です。そのために、中長期的視点から当社の企業価値向上に資すると認める以下株式について、政策保有株式として保有します。

- (1) 事業上関係の深い取引先については、経済合理性を評価した上で、取引関係強化のため株式を保有します。
 - (2) 地域からの出資要請を受けた会社等、地域社会との関係維持、地域貢献の観点より必要と判断した場合に株式を保有します。
- また、定期的に保有の妥当性について検討します。保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式については、処分・縮減していく事を検討します。

上記方針に基づき精査した結果、現在保有している政策保有株式については、保有の妥当性があると考えております。

【政策保有株式のねらい、合理性の説明】

投機目的での株式は保有せず、取引先との関係強化を目的として株式を保有します。

【政策保有に関わる議決権行使の基準】

投資先企業の中長期的な企業価値の向上につながるか、また当社への影響等を総合的に勘案し、議決権行使の判断を行います。

その上で、以下の状況にある企業に対しては、議案に反対の行使をすることを検討します。

- ・企業の不祥事および反社会的行為が発生している場合
- ・配当金が内部留保に対して著しく低い場合
- ・議案の内容が、企業価値向上、コーポレートガバナンス向上に反すると思われる場合

原則1-7 関連当事者間の取引

役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合は、法令を遵守するとともに、社内規程に従って、取引の合理性や取引条件を決定しています。また、それらのうち重要な取引については、取締役会の承認を受けて、事業報告に記載して開示します。

補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保

多様性の確保について、「個性を尊重し、その特徴を活かしながら一人ひとりがいきいきと働くことが生産性向上・企業の成長へと繋がる原動力である」という考えのもと現在社内では、女性、外国人、中途採用者に限らず、多様な個性、特徴、経験を持つ人材が中核人材として活躍しており、会社の成長につながっています。

1. 現状及び目標設定

【現状】

- (1) 女性管理職:2021年 3名
- (2) 外国籍または外国出身者管理職:2021年 2名
- (3) 中途採用者の管理職:2021年 35名

【目標設定】

上記(1)～(3)のいずれにおいても、その多様な個性、特徴、経験を活かせるように更なる取り組み、支援を行い、管理職数の拡大を行います。

2. 多様性確保に向けた「社内環境整備」及び「人材育成」の実施状況について

(1) 社内環境整備

- ・一般職から総合職への職種転換及び新卒女性総合職の積極採用によるダイバーシティの推進
- ・「事業所内託児所の設置による早期復職への支援」、「育児休業後の時短勤務制度の拡大(小学校3年生まで)」、「育児休業者へのキャリア面談」等働き方の多様化に対応する施策の実施
- ・育児、介護、配偶者の転勤による退職者のカムバック制度の運用
- ・年間総労働時間の削減及び年次有給休暇の取得日数向上を目標として、生産部門では元氣工場プロジェクトによる生産性向上活動の推進、事務・技術部門では元氣shineプロジェクトとして業務の標準化を推進させ、好事例を部署間で共有することにより、働く環境を整備

(2) 人材育成

- ・グローバル化に対応するための「グローバル人材教育」の実施
- ・管理職への「ダイバーシティ教育」による意識改革
- ・問題解決能力向上等の個人毎の成長にあわせた階層別教育の実施

(1)(2)の継続的推進により多様性の確保を行い、会社の継続的発展につなげます。

詳細は当社ホームページに掲載しております。

「大豊工業レポート2021」 <http://www.taihonet.co.jp/company/report2021.html>

原則2-6 企業年金アセットオーナーとしての機能発揮

当社では、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、引き続き取り組みを行ってまいります。

具体的には、企業年金の運用におけるリスク分散として、運用委託会社を複数社に分けて運用しております。運用商品においても、退職年金の長期運用の性質をふまえ、安定資産をベースにした運用方針を長期的に継続しております。

加えて人事面においては、長期的な人材育成により、企業年金に関する専門性を高めるよう努めてまいります。

また、企業年金の受益者と当社との間に生じ得る利益相反についても適切に管理してまいります。

具体的には、企業年金における運用機関の選任、運用商品の選択に関しては、複数の運用会社に分け、一定の運用能力が期待できる運用商品に投資を行っています。こうした利益相反を適切に管理することで、受益者に対する責任を果たしてまいります。

原則3-1 情報開示の充実

以下の事項について、当社ホームページ、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書、株主総会招集通知にて開示しております。

(1)【会社の目指すところ(経営理念等)、経営戦略、経営計画】

CSR方針、使命、基本理念に基づき、5年ごとに長期ビジョン及び3年ごとに中期経営計画を策定しております。

具体的には、VISION2025(地球環境とミライの社会に貢献 - トライボロジーをコアに、保有技術の深化とイノベーションをもってOnly One製品でグローバルNo.1を目指す-)や、2021-2023年度中期経営計画を策定し開示しています。

詳細は当社ホームページに掲載しております。

「VISION2025、及び新中期経営計画について」 http://www.taihonet.co.jp/pdf/vision2025/vision2025_taihokogyo.pdf

(2)【コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、基本方針】

当社の使命は、トライボロジーを基盤とした製品とエンジニアリングをもって社会に貢献することであり、この使命を果たすべく、経営環境の変化や社会課題に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築し、経営の効率性及び公正性・透明性を維持・向上するため、経営の監督機能強化や情報の適時開示などに取り組み、コーポレートガバナンスの充実に努めることでグループの持続的な成長を目指しています。

(3)【経営幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上への意欲を高め、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。取締役の報酬等は、基本報酬、賞与、ストック・オプションにより構成しております。2021年11月に取締役会の諮問機関として、その手続の公正性・透明性・客観性を強化するために、代表取締役社長1名、独立社外取締役2名の計3名で構成する役員人事報酬委員会を設置しました。役員人事報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の決定に関する方針、取締役の個人別報酬案、その他報酬に関する重要事項について審議し、取締役会へ答申します。取締役会は、役員人事報酬委員会の答申を踏まえ、取締役の個人別の報酬等の決定に関する方針を決議しています。

取締役会は、個人別報酬額の決定を、柔軟かつ機動的に行う観点から、代表取締役社長へ委任しています。

代表取締役社長は、役員人事報酬委員会の答申を踏まえ、本方針に従って、取締役の個人別の報酬額を決定します。

取締役会は、役員人事報酬委員会の答申を踏まえ、取締役の個人別の報酬等の決定に関する方針に従って決定していることから当該決定内容は本方針に沿うものであると判断しています。

(4)【取締役会が経営幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続】

取締役候補の指名は、求められる役割と責務を十分に果たせる人物を、各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点により総合的に検討し、役員人事報酬委員会の答申を受け、取締役会で決議しています。

2021年11月に取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の役員人事報酬委員会を設置しました。

取締役会は、取締役の選解任・指名を役員人事報酬委員会からの答申を受け、決定します。

監査役候補の指名は、財務および会計に関する知見、当社事業に関する知識、企業経営に関する多様な視点を有しているか等の観点により総合的に検討し、監査役会の同意を経て、取締役会で決議しています。

(5)【経営幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】

株主総会招集通知に社外取締役と社外監査役の選任理由、並びに取締役・監査役各候補者の略歴、当社における担当、重要な兼職を記載しています。

「招集ご通知」 <http://www.taihonet.co.jp/investorrelations/meetingcall.html>

補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等

当社は「VISION2025」として「地球とミライの社会に貢献」というスローガンのもと、既存商品の競争力を高めシェア拡大を目指すと共に新領域、新商品の開発にチャレンジ致します。また、それらの活動を支える基盤となる人財力の強化に取組み、持続的な成長を目指しています。

また、カーボンニュートラルの取組みについては従前から取り組んでいる生産面でのCO2削減や環境に配慮した製品開発を更に推進し、原単位での大幅な削減につながるイノベーションを実現し、地球環境に貢献していきます。

詳細は当社ホームページに掲載しております。

補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲とその概要

取締役会は取締役会規則で定めた取締役会付議事項に基づき決議しています。取締役会は取締役全員をもって構成し、業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督します。具体的には、取引の性質および金額等を基準として稟議規程を定め、取締役または執行役員に決裁権限を付与しています。

原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

独立社外取締役候補者の基準は、会社法の定める社外取締役の要件および、証券取引所が定める独立役員の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と、高い見識に基づいて、取締役会での議論に貢献できる方を選定しております。

補充原則4-10-1 任意の委員会の活用等

2021年11月に取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関として構成員の過半数を独立社外取締役とする役員人事報酬委員会を設置しました。

役員人事報酬委員会は、代表取締役社長1名および独立社外取締役2名の計3名で構成しており、取締役会の諮問機関として客観的かつ公正な観点から、取締役の指名・報酬等に関する事項を審議し、その結果を取締役会へ答申します。

補充原則4-11-1 取締役会の構成等に関する考え方

取締役選任の方針として、経営体制の強化・経営意思決定の透明性を高めることのできる人材を選任しています。また、知識・教養・人格を備え、その知識等が会社の部門の一部に偏らないように入選を行い、バランスよく配置できるように考えております。

各取締役のスキルにつきましては、一覧としてまとめ株主総会招集通知に記載しております。

「招集ご通知」 <http://www.taihonet.co.jp/investorrelations/meetingcall.html>

補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況

取締役の役割・責務が全体として適性かつ健全に果たされるようにするために、当社役員の他社役員兼任が合理的な範囲かどうかは、入選する際に考慮しており、重要な兼任の状況については、株主総会招集通知に記載しております。

「招集ご通知」 <http://www.taihonet.co.jp/investorrelations/meetingcall.html>

補充原則4-11-3 取締役会の実効性の評価

当社取締役会は、原則毎月1回開催しており、常勤取締役、執行役員、及び常勤監査役で構成される常勤役員会で審議、決議した重要案件を漏れなく上程し審議しております。

また、取締役会での決定事項が、履行されているかの確認を四半期毎に実施しています。

併せて月次経営状況、及び経営会議、常勤役員会の議事報告を実施する事で、業務執行状況を適正に監督しております。

社外取締役に対しては、取締役会に付議される決議・報告事項について事前に説明し、取締役会における審議の有効性を高めております。

以上のことから、当社取締役会は実効的に運営されているものと考えております。

今後の更なる実効性向上に向け、取締役会メンバーとの意見交換を通じ、提起された課題、要望に対し改善を進めてまいります。

補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニング

法令遵守の観点から、顧問弁護士出席の下、コンプライアンス委員会を3回/年開催し、取締役、監査役は業務に関する指導等を仰いでいます。また、常勤監査役は、その責務を果たすために日本監査役協会に会員登録を行い、継続的に協会主催の各種研修会、講演会への参加、各種最新情報を入手しています。

原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、総務人事部と経理部が連携し、株主との建設的な対話を促進するため、株主懇談会、投資家訪問、IRイベント参加等の取組みを実施しています。

(1)対話を支援する経営陣または取締役の指定 ... 総務人事部担当役員及び経理部担当役員

(2)対話を補助する社内部門関係に関する方策 ... 広報・社会貢献室が主管で関係実施

(3)対話手段の充実に係る取り組み ... 広報委員会にてIRレベルアップ検討

(4)適切かつ効果的フィードバックの方策 ... 広報・社会貢献室より関係者に展開

(5)対話に際してのインサイダー方策 ... 関係部署での事前確認実施

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車 株式会社	9,676,691	33.35
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	2,002,100	6.90
株式会社 豊田自動織機	1,427,400	4.92
日本発条 株式会社	1,344,310	4.63
豊田通商 株式会社	1,071,000	3.69
大豊工業従業員持株会	564,557	1.95
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	483,300	1.67
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	384,697	1.33
大豊工業取引先持株会	305,700	1.05
株式会社 アイシン	300,000	1.03

支配株主(親会社を除く)の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 第一部
決算期	3 月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

該当事項はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
佐藤 邦夫	他の会社の出身者											
岩井 善郎	学者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐藤 邦夫	○	その他社外取締役として選任	経営意思決定の透明性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図るため当社から就任を依頼
岩井 善郎	○	その他社外取締役として選任	経営意思決定の透明性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図るため当社から就任を依頼

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無 更新

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員人事報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明 **更新**

役員人事報酬委員会は代表取締役社長を委員長として、独立社外取締役2名を含む3名で構成しております。
役員人事報酬委員会は取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

- (1) 取締役の選任・解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 取締役の報酬等に関する事項
- (5) 取締役の報酬限度額に関する事項
- (6) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (7) その他取締役の指名および報酬に関する経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5 名
監査役の数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

定期的な監査報告会のほか、会計監査人が実施した経営層へのヒアリングへの出席、海外現地法人へ往査の立会い等連係を取っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	1 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
橋爪 秀史	他の会社の出身者							○		○				
近藤 禎人	他の会社の出身者							○		○				
安田 益生	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
橋爪 秀史		他の会社の業務執行役員	監査部門強化のため当社から就任を依頼
近藤 禎人		他の会社の業務執行役員	監査部門強化のため当社から就任を依頼
安田 益生	○	その他 独立役員として選任	監査部門強化のため当社から就任を依頼

【独立役員関係】

独立役員の人数 	3 名
---	-----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

業務向上のインセンティブのため導入しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、その他
-----------------	-----------------------

該当項目に関する補足説明

従業員は理事であり、その他は執行役員であります。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書および事業報告において全取締役の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 	あり
--	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は、基本報酬、賞与、ストック・オプションにより、監査役の報酬等は、基本報酬、賞与により構成しております。

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、職位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しており、賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標である連結営業利益を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結営業利益の対前期比増減を総合的に勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給しております。

ストックオプションは、当社の連結業績向上に対する貢献意欲や士気を一層高めるとともに、株主の皆様を重視した経営を一層推進することを目的として、毎年一定の時期に無償で新株予約権を発行しております。

取締役の報酬については、株主総会で決議された上限の範囲内において、役員人事報酬委員会の答申を踏まえ、各々の職位等を勘案して決定しております。賞与については、業績等を考慮して金額を決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

原則毎月開催する取締役会に際し、社外取締役・社外監査役に対して、事前に取締役会上程議案の説明を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

「取締役会」

取締役会は、原則として毎月1回開催し、法令で定められた事項のほか、経営に関わる重要事項の意思決定をする権限があります。また、取締役の業務執行の監督機関としても位置付けております。取締役会は、取締役5名で構成されており、うち2名が社外取締役であります。また、取締役会には、すべての監査役が出席し、取締役の業務執行を監査する体制となっております。

当事業年度(2020年4月1日～2021年3月31日)開催の取締役会における、個々の役員の出席状況は、次のとおりです。

(取締役)

・杉原功一氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・鈴木徹志氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・佐藤光俊氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・河合信夫氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・吉井利治氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・大河内光人氏 取締役会 全12回のうち12回に出席

(社外取締役)

・佐藤邦夫氏 取締役会 全12回のうち12回に出席
・岩井善郎氏 取締役会 全10回のうち10回に出席

(監査役)

・川治豊明氏 取締役会 全10回のうち10回に出席
・都甲仁氏 取締役会 全12回のうち12回に出席

(社外監査役)

・橋爪秀史氏 取締役会 全12回のうち11回に出席
・近藤禎人氏 取締役会 全12回のうち10回に出席
・安田益生氏 取締役会 全12回のうち12回に出席

(注1)全回数が異なるのは、就任時期の違いによるものです。

(注2)当社と各社外取締役および各社外監査役との間では、会社法第423条第1項に定める賠償責任を限定する契約を締結しており、その契約に基づく賠償責任限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

「監査役会」

当社は、監査役会制度を採用しております。監査方針、監査計画を定めて、監査役会を定期的に開催し、監査に関する重要事項について報告を受けて、協議を行っております。監査役会は、常勤監査役2名及び非常勤監査役2名で構成されており、うち3名が社外監査役であります。監査役会には、取締役の業務執行を監査するために、取締役会等の重要会議への出席権限があり、必要に応じて意見陳述できるほか、稟議案件の監査等、経営管理体制のチェックができる仕組みとなっております。

「会計監査人」

当社は、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結し、会社法監査及び金融商品取引法監査を受けております。

「常勤役員会」

常勤役員会は、取締役会の下位機関として、業務執行に関する報告について審議し、決定する権限があります。経営上重要な事項については、十分な審議を行ったうえで取締役会に上程することにしております。代表取締役社長を議長とし、取締役、執行役員、常勤監査役で構成されております。

「コンプライアンス委員会」

当社は、コンプライアンスの向上を図ることを目的として、コンプライアンス委員会を設置しております。コンプライアンス委員会は、企業倫理と法令等を遵守する体制の確立を指示する権限があり、コンプライアンス情報の提供や会社としての対応確認を行っております。コンプライアンス委員会は、代表取締役社長を委員長とし、取締役、常勤監査役、労働組合委員長及び社外弁護士により構成されております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

会社の機関として、株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人などの法律上の機能に加え、取締役会の下位機関として、常勤役員会を設置するとともに、コーポレート・ガバナンスを補完する仕組みとして、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスを統括しております。また、不祥事の早期発見のために、内部通報制度を設けております。

監査役は、監査室(内部監査部門)、社外弁護士、公認会計士等と連携を図るとともに、代表取締役社長との定期的なヒアリング、重要な会議体への参加、重要書類の閲覧、子会社の常勤監査役と情報交換等により取締役の業務執行を監査しております。

これらの体制により、当社のコーポレート・ガバナンスは十分に機能していると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知については、総会の26日前にWEB開示、総会の18日前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	総会集中日を避けて開催しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主総会(6月)、株主懇談会(6月)	あり
IR資料のホームページ掲載	適時開示資料、報告書、決算説明会資料、定時株主総会招集ご通知	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務人事部 広報・社会貢献室	
その他	機関投資家個別面談、電話会議(約20件/年)	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティについての取組み等については、本コーポレートガバナンス報告書の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】欄の補充原則3-1-3に記載の通りです。 詳細は当社ホームページに掲載しております。 「大豊工業レポート2021」 http://www.taihonet.co.jp/company/report2021.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	株主総会後に株主懇談会を開催(6月)、大豊工業レポートの発行
その他	各工場の周辺地域の住民に対し、地域自治区会の定期懇談会

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

【概要】

本基本方針は、会社法第362条第4項第6号に基づいて実行される当社の内部統制システムの構築において、遵守すべき基本方針を明確にするとともに、会社法施行規則第100条に定める内部統制システムの体制整備に必要なとされる各条項に関して定めるものとする。

当社は、今後さらに内部統制の充実を図り、適法で効率的な内部統制システムを構築・運用し、本基本方針を見直していくものとする。

1. 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

取締役の職務執行が全体として適性かつ健全に行われるため、取締役会・常勤役員会・経営会議他の機能会議等の会議体による意思決定および相互牽制を図ります。

コンプライアンスを統括する組織として、代表取締役社長を委員長とし、社外弁護士・従業員代表の労働組合委員長および取締役・常勤監査役をメンバーとするコンプライアンス委員会を設置します。

主な法令の啓発を目的として「役員ハンドブック」を配付します。

財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムを構築し、整備運用を図ります。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会議事録・稟議決裁書等を文書管理規程等の社内規程に従って適切に保存し、管理します。

取締役および監査役の要求があるときは、これを閲覧に供します。

情報セキュリティ委員会を定期的開催するとともに、情報セキュリティに関するルールを定め、役員・理事および全社員に周知し、機密管理に努めます。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

内部監査部門を設置し、毎年定期的に内部監査を実施します。

予算制度・稟議制度により、資金の流れを管理することで、リスク管理をします。

災害(地震・火災等)発生に備えて、建物および設備等の予防保全を行うとともに、防災管理規程を整備し、関係者を定期的に教育・訓練します。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

組織規程・業務分掌および職務権限基準表に関する規程に基づき取締役の職務の執行が効率的に行われる体制を整備し、定期的に当該組織と業務分掌を見直します。

原則として毎月取締役会を開催し、重要事項の決定等を行います。

取締役会の機能を強化し、経営効率を向上させるため、常勤役員が出席する常勤役員会を毎月開催し、取締役会付議事項の事前審議およびその他の経営重要事項について審議を行います。

経営意思決定・業務執行のスピードアップを図るために、取締役数を必要最小限にするとともに、執行役員制度を採用し、効率的な経営を実施します。

5. 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

主な法令の啓発と周知徹底を図るために、各部門のコンプライアンス担当者をメンバーとするコンプライアンス推進会議を定期的に開催します。階層別教育によりコンプライアンスの徹底を図るとともに、全社員に「大豊社員の行動指針」を配付し、その定着浸透度チェックを毎年実施します。

内部監査部門による定期的な内部監査を実施します。また、不祥事の早期発見のために、内部通報制度を設けています。

6. 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社を管理する部署を設置し、子会社から業務報告および情報の収集・伝達に関するルールを定め、情報交換を通じて、子会社の業務の適正性・適法性を確認します。

(1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制

定期的に子会社との会議等を開催し、子会社の経営・事業活動を適切に管理・監督します。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

子会社の安全・品質・環境等のリスクについて、必要に応じて、子会社のリスク管理体制の整備を求めます。

(3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

子会社の取締役に対し、迅速に意思決定を行い、業務が効率的に行われることを求めます。

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

子会社に対して法令等遵守体制の整備を求め、その状況を点検します。

7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する体制及び当該使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する体制

監査業務の充実のために、監査役の職務の補助業務を担当する使用人を置きます。

当該使用人の任命・異動・評価・懲戒については、取締役と監査役が意見交換をします。

当該使用人は、監査役から指揮命令を受けた場合、業務執行側の指揮命令権は及ばないものとします。

8. 監査役への報告に関する体制及び当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

取締役・執行役員・使用人および子会社を管理する部署は、当社または子会社の職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正行為の事実ならびに会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときには、直ちに監査役に報告します。

当社および子会社の取締役・執行役員・使用人は、監査役から業務執行について報告を求められたときは、速やかに適切な報告をします。

監査役に報告した者に対して、報告を行ったことを理由として、不利益な取扱いをすることを禁止し、その旨を周知します。

9. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役の職務執行に関する予算を毎年設けます。

監査役から職務の執行につき、所要の費用の請求があった場合、監査役の職務執行に必要でないと認められる場合を除き、その費用を負担します。

10. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役は、監査役との会合を持ち、意思の疎通を図ります。また、業務の適正を確保する上で重要な機能会議等への監査役の出席を確保します。さらに、監査役が会計監査人と定期的に情報交換できる体制を確保します。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社および子会社は、企業の社会的責任を十分認識し、反社会的勢力に対しては、会社として法律に則し、社外弁護士、警察等とも連携し、組織的に対応し、毅然とした態度で臨み、不当要求を拒絶し、それら勢力との取引や資金提供を疑われるような一切の関係を遮断します。

このために対応部署を設け、社内体制を整備し、社外と連携しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

当会社は、株主の負託に応えて、企業価値を向上させることが最大の買収防衛策であると考えています。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

(1) 当社は情報開示規程により、当社および子会社に関する情報の管理、適時開示についての体制および手続きを定めています。

(2) 情報開示規程に基づき、開示情報保有部署から報告された開示情報は総務人事部により集約・管理されております。
また、子会社の開示情報は経理部および経営企画部を通じ総務人事部に報告され集約・管理されております。

(3) 総務人事部が集約した情報について、代表取締役社長および情報取扱責任者により、関係法令、規則、ガイドライン等に基づき開示判断を行い、開示が必要な場合は、適時迅速な開示を行っております。

大豊工業のコーポレートガバナンス体制

