

2023年7月13日
東京コスモス電機株式会社

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

当社は、持続的な企業価値の増大に向けて全てのステークホルダーと良好な関係を保ち、経営の透明性・効率性を向上させることをめざしています。その実現のため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を推進し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営に取り組んでいます。当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取り組み状況や取り組み方針は、次のとおりです。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、少数株主や外国人株主を含む全ての株主に対して実質的な平等性を確保し信頼関係を保つことが重要であるとの認識のもと、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、積極的かつ速やかな情報開示を行っています。

また、全ての株主の権利を確保し、株主との共同利益を向上させるため、社外取締役を選任し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

【原則1-1 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主の実質的な権利行使を確保するため、円滑な議決権行使や対話の促進に努めています。

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認められるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における株主の議決権行使の結果を具体的に把握し、取締役会において全議案の賛成・反対要因の分析を行い、経営や株主との対話に反映させています。

【補充原則 1 - 1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、当社の取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責任を十分に果たし得る体制が整っているとの認識であり、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、総会決議事項の一部を取締役に委任することが、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に繋がると判断されるような場合においては、そのような提案を株主総会に対して行うことも考慮することとしています。なお、当社では自己株式の取得に関する決議を取締役に委任することを平成 21 年 6 月における定時株主総会にて決議しています。

【補充原則 1 - 1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を妨げないよう努めています。また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差止め及び株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定め、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則 1 - 2 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が当社における最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話の場であるという認識のもと、常に株主の視点に立ち、株主の権利行使に係る適切な環境整備を行うよう努めています。

【補充原則 1 - 2 ①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、会社法上、株主総会参考書類等に記載することが求められている事項以外の情報であっても、当該情報が株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると当社が判断する場合は、その内容、開示する時期・方法等についての検討を行い、その必要に応じた適確な情報の提供に努めています。

【補充原則 1 - 2 ②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主の皆さまが十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めています。また、招集通知の発送日より前に招集通知を当社のウェブサイトに掲載しています。

【補充原則 1 - 2 ③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社では、株主総会を株主との建設的な対話の場であるとの認識のもと、より多くの株主が株主総会に出席できるよう株主総会集中日と予測される日を避けた開催日の設定を行っています。

【補充原則 1 - 2 ④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

当社は、議決権電子行使プラットフォームを2022年度より実施いたしております。機関投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供が必要と認識していますが、現状に於いては機関海外株主が少ないので、英訳をしていません。今後の株主動向等を踏まえ検討してゆきます。

【補充原則1-2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、株主名簿上に記載または記録されている者が株主総会において議決権の行使等が行えるとしています。今後は、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、実質株主の株主総会への出席に関わるガイドラインの検討・整備に努めてゆきます。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社の資本政策につきましては、株主資本を効率的に運用し、利益の最大化に努めることが、経営陣の受託者責任であると考えています。

また、配当につきましては、今後予想される業界における受注競争激化に耐え得る企業体質の一層の強化並びに将来の事業展開に備えるための内部留保の充実などを勘案して、業績を考慮しつつも、安定配当を旨として決定する方針です。

【原則1-4 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、取引先との安定的な取引関係強化を図ることで当社の企業価値の向上に資すると認められた場合、株式を保有することを基本的な方針としています。

同株式の買い増しや処分の要否は、その目的や合理性について担当取締役による検証を

適宜行い、必要に応じ取締役会に諮ることとしています。また、同株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するか否かを判断した上で適切に議決権の行使を行います。

【補充原則 1 - 4 ①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を受けた場合は、政策保有株主の意向に沿うこととしています。当社株式の売却等にあたっては、株式市場や株主の利益に与える影響等を考慮し、政策保有株主と協議の上、適切な方法にて実施することとしています。

【補充原則 1 - 4 ②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、取引先の選択に際しては何ら制限を設けておらず、当社が取引先を決定する際は、品質・納期・価格・取引条件・環境保全等を総合的に検討し、当社にとって最適と判断した取引先と取引を行うことを基本的な考えとしています。政策保有株主との間での取引についても、この考え方にに基づき、政策保有株主以外の一般の取引先と同様の条件にて検討を行い、新規取引や取引継続を決定しております。

【原則 1 - 5 いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、株主の負託に応え、企業価値を向上させることが最重要課題と認識しており、買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則 1 - 5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合、その目的の説明を求めた上で経営陣の保身を図ることなく、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則 1－6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策(増資、MBO 等を含む)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際は、取締役会においてその検討過程や実施の目的等を十分に審議のうえ、情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。

【原則 1－7 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続きを定めてその枠組みを開示するとともに、その手続きを踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。

当社は、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしています。また、取引条件及び取引条件の決定方針等については、一般顧客と同条件のもとで行うこととしています。なお、現時点で関連当事者間取引に相当する取引はありません。

第 2 章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。この考えに基づき健全な企業活動倫理を遵守する文化・風土を醸成するため「TOCOS グループの行動指針」を定め、当社グループの役員、従業員一人ひとりに広く浸透させています。

【原則 2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、経営理念として「開かれた透明性のある企業」「社会の負託に応えられる企業」「働きがいのある企業」「環境に配慮した企業」となることを当社ウェブサイトで公開しています。

【原則 2-2 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は行動指針として、安全第一で「業務災害撲滅」、品質向上の「仕組み再構築」、考動と主体的活動への「意識・風土改革」、地球環境保護の「意識醸成」を社内ポータルサイトに掲示するとともに、社員一人ひとりに広く浸透させています。

【補充原則 2-2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、取締役会、経営審議会等の社内資料について行動指針に準拠した内容で作成し、これに基づき定期的なレビューが行われており、事業活動の第一線も常にこれを意識した行動をとっています。

【原則 2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、「環境方針」を定め、環境保全推進委員会で定期的にレビューするとともに、地球的視野に立った環境保全へ取り組んでおり、また当社の株主・取引先・地域住民の方々に信頼と安心を提供するため、ISO14001 規格を認証取得しています。

【補充原則 2 - 3 ①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応は重要なリスク管理の一環であるとの認識のもと、BCP(事業継続計画)を作成しております。当社は、気候変動によるリスクに配慮して、脱炭素社会実現を目指し、人権の尊重や従業員の健康に配慮して持続的に対応を進めてまいります。

また、環境方針に関する行動指針に従って環境保全活動を推進し、Web サイトに公開しております。

《行動指針》

1. 環境マネジメントシステムを構築し、目標の設定と監査を実施し、必要な見直しを行います。
2. 関連する環境法規制・協定および当社が同意するすべての要求事項を遵守します。
3. 環境負荷の低減のために下記の環境保全活動に取り組みます。
 - 環境負荷を軽減する製品開発
 - 省エネ・CO2 排出削減
 - 大気・水質・土壌等の汚染防止
 - 騒音・振動の防止
 - 化学物質、廃棄物の適正管理
4. 環境教育や啓発活動を通じて環境に対する意識を高め、すべての役員・社員が環境保全活動に取り組みます。環境保全への継続的改善及び汚染予防を推進する。

【原則 2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、女性従業員・高齢者・外国国籍の方の積極的な採用・登用を推進しております。また子育てについては社員が安心して子供を育てることができるよう、フレックスタイムや裁量労働制度や出産祝金制度を導入しています。障がい者雇用や高齢者再雇用制度による高齢者雇用を推進し、働きやすい環境を整備しています。取締役会は女性取締役を選任致しております。今後も、様々な経験・能力・価値観を持った人材を活用し、社内の多様性を図ってゆきます。

【補充原則 2 - 4 ①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

人材の多様性を、市場環境に対応して迅速に業容拡大することができる組織の力をつけるため、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつ経験者採用など、多様な人材の採用や起用を積極的、継続的に行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境を整え、マネジメント層の教育などの取り組みを進めてまいります。

今後も女性、外国人、中途採用者をはじめとする中核人材の登用における多様化等、様々な人材の確保に努め、多様性の確保に向けた社内環境整備や人材育成と体系整備に取り組んでまいります。

管理職への登用について当社グループでは全管理職中女性 20%、外国人 28%、中途採用者 37%（重複あり）（2023 年 7 月 1 日現在）であり特に女性比率があまり高くないのでこれを中心に伸ばす予定であります。

【原則 2 - 5 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程「公益通報者保護規程」を策定し、かつ人事総務部門又は監査等委員を内部通報窓口として設けています。内部通報があった場合、調査担当部署が事実関係を調査の上、結果を経営審議会及び監査等委員会に報告し、法令違反など重大な事実は取締役会に報告することとしています。

【補充原則 2 - 5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、人事総務部門のほか経営陣から独立した窓口としては各監査等委員を窓口としています。また、「公益通報者保護規程」にて、情報提供者が相談又は通報したことを理由として通報者等に対して解雇その他いかなる不利益な取扱いを行わない事とする旨の規程を定めています。

【原則 2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて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、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運用面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、従業員の福利厚生の一環として、確定拠出年金制度を導入しており、当社はアセットオーナーとして企業年金の積立て等の運用に関与しておりませんが、従業員に対して web による資産運用に関する教育研修を実施しております。

第 3 章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示が重要な経営課題の一つであるとの認識のもと、ステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と考えています。その考え方を実践するため、法令に基づく開示以外にも、全てのステークホルダーにとって重要と判断さ

れる情報（非財務情報も含む）については、当社ウェブサイト等の様々な手段により積極的に開示を行っています。

【原則 3 - 1 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コード(原案)の各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
 - (ii) 本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
 - (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
 - (iv) 取締役会が経営陣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
 - (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣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
-
- (i) 当社は、経営理念、経営戦略を当社ウェブサイトや株主総会招集ご通知で開示しています。事業計画を策定し、その実現に向けて積極的に業務を推進しています。なお、中長期の経済状況・経営環境は把握が困難であり、中期経営計画を新たに練り直すこととし、今後の状況を注視しつつ、発表の時期を検討してまいります。
 - (ii) コーポレートガバナンスの基本方針を当社ウェブサイトにてコーポレートガバナンスに関する当社の取り組みを開示しています。
 - (iii) 取締役の報酬については、公正かつ適正に定めることとしており、役職、職責による月額固定給と基準を明確にした業績連動報酬を採用し、2022年6月定時株主総会に於いて中長期的インセンティブ報酬としての株式報酬の導入を決定しました。
具体的な報酬額は、株主総会で承認された取締役報酬額の範囲内において指名報酬委員会にて原案を作成し、取締役（監査等委員である者を除く）については取締役会で決定しています。監査等委員である取締役は監査等委員である取締役の協議によって定めています。
 - (iv) 当社取締役会が経営陣幹部の選解任を行うにあたっては、役割に応じた必要な能力・経験・識見・人格を検討し、各取締役の選解任を決定しています。取締役（監査等委員である者を除く）の選解任は株主からの経営の付託に応えるため、監査等委員候補者は、経営者に対する監査に係る株主からの付託に応えるため、必要な能力・経験・識見・人格を有する人材を指名報酬委員会が候補者の原案を作成し、取締役会に（監査等委員候補者は事前に監査等委員会の同意を得て）提案し決定しています。

(v) 取締役候補者すべての選解任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則 3 - 1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性の高い企業情報の開示を重要な経営責任の一つであるとの認識のもと、全てのステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記載を行うよう努めています。

【補充原則 3 - 1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社は、現時点では海外投資家比率が株主数割合で 5%未満ですので、当社の株主構成を踏まえ、一部英語版の当社ウェブサイトを開設しています。

【補充原則 3 - 1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

当社の経営方針を踏まえ、事業戦略と関連づけて当社の人的資本への投資を策定し取り組む予定であります。従業員が活躍できるよう人事制度の改定、人材育成、e ラーニング、人材採用の推進等により持続可能な対策を行ってまいります。また、デジタルトランスフォーメーション（デジタル変革）の推進によって、人的資本の持続的な有効活用に結び付けてまいります。当社は、「(1)開かれた透明性のある企業 (2)社会の負託に応えられる企業 (3)働きがいのある企業 (4)環境に配慮した企業」との経営理念に基づき、環境課題、社会課題に応え、持続可能な社会の構築に貢献していきたいと考えています。このようなことへの意識的な取り組みは、事業運営を通じて SDGs(Sustainable Development Goals)の達成に貢献できると考えています。また当社では、本社および生産関連会社における消費エネルギーの削減に取り組み、省エネ活動等の実施と各種施策を行っております。今後、人的資本および知的財産への投資等に該当する場合は、当該情報について積極的に開示してまいります。

【原則 3 - 2 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人が、監査等を通じて当社が開示する情報の信頼性を担保する存在として、情報利用者である株主や投資家に対する責務を負っていると認識しています。

このような認識のもと、当社は、監査等委員、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査の実効性確保ため、監査日程の確保や監査機会の提供の確保に努めています。

【補充原則 3 - 2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

外部会計監査人の評価に関しては、会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針（以下、同実務指針という）を基礎に社内規定を策定し、同実務指針で必要とされている全ての重要な点において個別に評価を行っております。外部監査人の独立性・専門性の評価に関しても、同評価内にて実施しております。また、外部会計監査人とは監査等委員会は、必要に応じて適時適切にコミュニケーションをとることにより、適切な評価を可能とするよう努めております。

【補充原則 3 - 2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
 - (ii) 外部会計監査人から CEO、CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
 - (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
 - (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立
-
- (i) 外部会計監査人と事前に協議の上、外部監査人からの要請に基づき、十分な監査時間の確保がなされるよう努めております。
 - (ii) 原則、外部会計監査人の要請に基づき経営陣幹部へのアクセス（面談等）を行うことにより、確保しております。

(iii) 定期的にコミュニケーションを実施するとともに、外部会計監査人からの要請及び監査等委員からの要請に基づき機動的にコミュニケーションを取ることにより、十分な連携の確保を行っております。

(iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合には、取締役会の指示により、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。またその他の不備・問題点の指摘がなされた場合には、代表取締役の指示により調査・是正を行う体制としています。

また、監査等委員会は、常勤監査等委員が中心となり、内部監査部門や関連部門と連携をとり調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査等委員会設置会社（その役割・責務の一部は監査等委員及び監査等委員会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに、独立社外取締役を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

独立社外取締役を選任することで、取締役（監査等委員である者を除く）に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、監査等委員は過半数の独立社外取締役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築しています。

なお、本基本原則の(1)～(3)については次のとおりです。

- (1) 定時株主総会の招集ご通知の「1-(5) 対処すべき課題」に記載しています
- (2) 「原則 4-2」の欄に記載しています
- (3) 「原則 4-3」の欄に記載しています

当社においては、支配株主に該当する株主はおりませんが、考え方といたしましては支配株主の利益が優先されて少数株主の利益が侵害されないよう対応する方針です。

【原則 4 - 1 取締役会の役割・責務 (1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社取締役会は、当社がめざす企業戦略や経営計画等の基本方針について、社外取締役を交え、自由な意見交換のもとで建設的な議論をしています。

取締役会は、少なくとも 3 か月に一度、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っています。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っています。

【補充原則 4 - 1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

①取締役会決議事項

株主総会に関する事項、決算に関する事項、取締役に関する事項、株式に関する事項、組織および人事に関する事項、重要な業務執行に関する事項、重要な契約事項、事業計画及び投資計画、多額の借入及び保証、多額の資産の購入または処分、内部統制に関する事項、コンプライアンス及びリスク管理の基本方針に係る事項、その他法令または定款に定められた事項、関係会社の設立・統廃合、その他取締役会が重要と認めた事項

②取締役会報告事項

業務執行状況、取締役会で決定した経営の基本方針に基づく具体的な業務運営方針、その他当社経営にかかわる重要事項

③経営審議会等及び経営陣への委任

経営審議会は常勤取締役及び執行役員で構成され、取締役会で決議された方針に従って、会社の円滑な運営を図っています。また、定款に取締役会の決議事項の一部を取締役に委任する事ができるよう定めています。

投資委員会は経営審議会の構成員に加え、各部門責任者で構成され、取締役委任以上であり取締役会決議事項以下の投資に係る判断・決定をしています。

【補充原則 4 - 1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を

行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、中期経営計画を策定し、その目標達成に向け、グループ全体で経営戦略の遂行に取り組んでいます。また、経営環境の大きな変化を踏まえ、随時実現に向けて最善の努力を行うとともに原因分析し、次期以降の計画に反映させます。

【補充原則 4-1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、取締役（監査等委員である者を除く）の任期を1年とし、毎年最適な体制となるよう見直しを行っています。次期代表取締役や新任取締役の指名に当たっては、取締役会および監査等委員会の任意の諮問機関として社外取締役を交えた指名報酬委員会からの提案を受け取締役会において、（監査等委員については監査等委員会の同意を得て）取締役候補者の評価を行い、適切かつ透明性の高い後継者の指名体制を整備しています。

【原則 4-2 取締役会の役割・責務 (2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社取締役会は、業務遂行の実施責任を担う執行役員等の提案活動は、会社の活性化・会社の持続的な成長に不可欠なものと認識しており、取締役会や各取締役への提案を随時受け付けています。また、取締役会や経営審議会等で承認された提案内容の実行は、最高執行責任者（各事業分野の担当取締役）等が中心となり、その実行責任を担っています。

なお、経営陣の報酬については、当社取締役（監査等委員である者を除く）の報酬と同様、月額及び業績等に連動した賞与からなり、インセンティブ付けを考慮したものとしていますが、株式報酬については2022年6月定時株主総会で譲渡制限付株式報酬の導入を決定しました。

【補充原則 4 - 2 ①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社経営陣の報酬は、指名報酬委員会が一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務遂行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、決定しております。

持続的な成長に向けた、健全なインセンティブの一つとして機能するような当社経営陣の報酬設定については、株式報酬は 2022 年 6 月定時株主総会で譲渡制限付株式報酬の導入を決定しております。

【補充原則 4 - 2 ②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

取締役会においては、各取締役がもつ主たる能力、経験や専門性を一覧にしたマトリックスを作成し、組織の体制に応じた組合せを考慮して、取締役候補を選定しております。社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名報酬委員会の審議結果を踏まえ、経営全般、経理・財務、法務リスクマネジメント、営業関係、生産関係等の知識・能力・経験に専門性を持つ役員を選任することで、バランスを保っております。社外取締役については、その能力、経験、出身分野も含む多様性に配慮し選定しております。

人的資本への投資を持続的・長期的な成長をするために欠かせないものとして積極的に策定していきたいと考えております。また環境、社会、企業統治 (ESG: Environment Social Governance) の考えにおいて、人的資本への必要な投資を検討し、取締役会の責務として、重要なテーマとして取り扱ってまいります。

【原則 4 - 3 取締役会の役割・責務 (3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統

制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実行性の高い監督を行うことが主要な役割・責務の一つと捉えており、適切に会社業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映しています。

また当社取締役会は、情報開示部門に対して、当該担当役員を通じて適時かつ最適な情報開示が行われるよう、指揮・監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制についても適切に整備し、適正な運用が図られるよう努めています。

更に、当社取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理（詳細は【原則1－7】に記載）しています。

【補充原則4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続きに従い、適切に実行すべきである。

当社取締役会は、経営陣幹部の選任や解任については、会社の業績の評価や、経営陣幹部として指導力・率先力・決断力等も踏まえて、役割に応じた必要な能力・経験・識見・人格を検討し、取締役会及び監査等委員会の任意の諮問機関である指名報酬委員会にて提案を行い、取締役会の議案として情報を共有し判断しています。

【補充原則4－3②】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続きに従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社では、代表取締役、社外取締役全員及び常勤監査等委員で構成される「指名報酬委員会」（委員長：社外取締役）が中心となり、指名報酬委員会は次期社長候補者について諮問を行っています。取締役会は、指名報酬委員会からの答申に基づき審議を行い、将来の当社を担う経営者として適切な候補者を決定しています。指名報酬委員会が取締役の評価や社長候補者の選定に関与することで、公正かつ透明性の高い手続きを確保しています。

【補充原則4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きを確

立すべきである。

当社では、代表取締役、社外取締役全員及び常勤監査等委員で構成される「指名報酬委員会」（委員長：社外取締役）が中心となり、社長の続投可否について諮問を行っています。取締役会は、指名報酬委員会からの答申に基づき審議を行い、社長の続投可否を決定しております。指名報酬委員会が、社長の評価や続投可否の判断に関与することで、社長の解任が公正かつ透明性の高い手続きにより行われるようにしています。

【補充原則 4-3 ④】

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、「内部統制システムに関する基本方針」「コンプライアンス基本規程」「リスク管理規程」を定めるとともに、内部監査部門が、財務報告に係る内部統制が機能していることを「内部統制に係る手順書」に基づき監査、確認して全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。

取締役会は、リスク管理体制や内部統制システムが適切に機能していること監督しています。

【原則 4-4 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切ではなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査等委員 4 名の内 3 名は、社外取締役であり、独立した立場で監査等委員としての責務を果たしています。また、各監査等委員は、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有している者であり、それらの知識や経験を活かして、取締役会等で意見を述べています。監査等委員及び監査等委員会は、監査等委員の選解任等に係る権限の行使などにあたって、適切な判断を行っています。

【補充原則 4-4 ①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせ、実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査等委員 4 名の内 3 名は社外取締役であり、独立性の高い監査等委員会となっています。監査等委員中から、常勤監査等委員を 1 名選定し、業務執行取締役や幹部社員と常時意見交換できる体制を構築したことに加え、監査等委員に対しては補助使用人を任命し、情報収集力を強化しています。

常勤監査等委員は、取締役会に加え、経営審議会、責任者連絡会等の業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査等委員会を構築しています。

【原則 4-5 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社取締役（監査等委員である者を除く）は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため各ステークホルダーとの協働が重要であるとの認識のもと、それぞれの役割を遂行しています。当社監査等委員は、社外や株主の視点から、会社や株主共同の利益の向上に向けて健全性を確保することが、受託者責任であるとの認識のもと、監査活動に取り組んでいます。

【原則 4-6 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、監査等委員会を設置し取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則 4-7 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されること

に留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

現状の独立社外取締役は、企業法務、コンプライアンス及びリスクマネジメントに精通した弁護士、経営、海外関連会社管理及び監査業務に精通した者、経営・財務及び会計に関する相当程度の知見を有した者で構成され、その専門的な知識と豊富な経験に基づき、取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する意見及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督などを行っています。また監査等委員は経営陣・支配株主から完全に独立した立場で、少数株主や各ステークホルダーの意見を取締役に反映しています。

新たに独立社外取締役を選任する場合も、自らの知見に基づき、経営陣・支配株主から完全に独立した立場で、少数株主や各ステークホルダーの意見を取締役に反映できる人格・識見を有する方を選任する方針です。

経営陣幹部の選解任については、取締役会が指名報酬委員会の提案内容と異なる決定をする場合には、その理由を指名報酬委員会に説明する義務を負っております。

【原則 4－8 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 2 名以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社はコーポレートガバナンス強化の一環として、外部の視点を生かした経営を推進し、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図るため、2016年6月24日開催の第59回定時株主総会の承認を得て、監査等委員会設置会社へ移行し、独立社外取締役を 3 名選任しています。当社としては、会社の規模、事業特性を勘案して、しばらくはこの体制で行う方針であります。

【補充原則 4－8 ①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役全員は監査等委員であり、監査等委員会で意見交換を行っています。また、各独立社外取締役の意見に基づき、必要に応じて、代表取締役に説明や改善を求めるなど、会社の持続的成長と企業価値の向上に取り組んでいます。

【補充原則 4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社の監査等委員会は常勤監査等委員を置き、経営陣と連絡・調整を行っています。

【補充原則 4－8③】

支配株主を有する場合、独立社外取締役 3分の1 以上選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、支配株主を有していません。

【原則 4－9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、「社外役員の独立性に関する基準」を定め、当社ウェブサイトで開示しています。独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を満たし、かつ取締役会において活発・建設的な意見を申し述べることで選定している候補者を選定しています。

【原則 4－10 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を

図るべきである。

当社は、常勤役員・執行役員及び子会社責任者が情報を共有し、会社の運営を円滑にするための責任者連絡会を週1回、経営の執行状況を確認するための月次報告会、投資案件を判断するための投資委員会をそれぞれ月1回以上開催しています。

【補充原則4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は、独立社外取締役を選任しています。自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っています。任意の諮問機関等として独立社外取締役が過半数の指名報酬委員会を設けています。指名などの特に重要な事項に関する検討に当たり、その過程において、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ています。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含め多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

現状の当社の取締役会は、経営に精通した取締役、「管理本部」「営業本部」「生産本部」「技術本部」「品質保証本部」の各事業分野に精通した業務執行取締役と監査等委員で構成されており、また執行役員4名は営業本部、技術本部、製造子会社および事業企画室の業務執行を補佐しています。今後についても取締役会をバランスよく構成するための人選を致します。当社は1名の女性取締役を登用しておりますが、国際性面での多様性確保についても引き続き検討していきます。

現状の当社の監査等委員会は、コンプライアンス及びリスクマネジメントに精通した弁

護士である社外監査等委員 1 名、企業経営・監査業務に精通した社外監査等委員 1 名、税理士として財務・会計に関する適切な知見を有する社外監査等委員 1 名、及び業界社内事情に精通した監査等委員 1 名で構成されております。

今後についても最低 1 名は財務・会計に関する適切な知見を有している者とします。また、取締役の相互評価による評価結果の確認等を通じ、取締役会の分析や機能向上に努めています。

【補充原則 4 - 1 1 ①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

現在は取締役会出席者 9 名中 3 名が、当社が定めた独立性に関する基準を満たす独立社外取締役であり、取締役会において独立した中立な立場からの意見を踏まえた議論が可能となっています。現在の当社取締役会は、各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、人格・識見に優れ、高度な専門性を有し、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成されています。

今後についても、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成するよう努めてゆきます。更に、監査等委員には財務・会計に関する適切な知見を有している者を 1 名以上選任することとしています。スキル・マトリックスとしての取締役のスキル等の構成の開示をしております。

【補充原則 4 - 1 1 ②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行っています。現在の社外取締役 1 名は弁護士としての業務を行っており、1 名は税理士としての業務を行っておりますが、他の上場会社の役員は兼任しておらず、取締役の業務に専念できる体制となっています。他の社外取締役 1 名は、当社グループ以外の他の上場会社の社外役員を兼任していません。

また、常勤監査等委員は子会社の監査役以外の役員は兼任しておらず、監査等委員の業務に常時専念できる体制となっています。今後とも同様な観点から選任することとしています。

【補充原則 4-1-1③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社取締役会は、各取締役が自己評価を行い、この自己評価を元に全取締役が評価した結果を開示することで、取締役会全体の実効性を高めております。

具体的には

<評価方法>：「取締役会の自己評価アンケート」に基づき毎年行っており、その内容を開示しております。

<評価項目>：大項目を①取締役会の規模・構成 ②取締役会の課題の選定 ③取締役会の運営方法 ④取締役会外の体制 ⑤取締役自身の評価 ⑥株主様との関係充実について ⑦ガバナンスのあり方 ⑧任意の諮問委員会 ⑧前回アンケート結果を踏まえた取り組み とし、それぞれに付き詳細項目を設け評価を行っております。

<評価結果>：昨年に引き続きすべての大項目において実効性はおおむね確保できていると結論づけました。

「株主様との関係充実について」は昨年よりおおむね改善されたと評価されています。

「ガバナンスの在り方」については更なる改善が必要と評価されています。

「前回のアンケート結果を踏まえた取り組み」については、「社外取締役で女性登用を図る一方で、女性社員登用・育成、目標は立てられているか」については昨年に引き続き相対的に評価が低くなっております。

<今後の課題>：

①「ガバナンスの在り方」については、これまで以上にグループの内部統制を踏まえたリスク管理体制の整備運用について積極的に取り組んで参ります。また、経営後継者の選定・育成についても積極的に討議して参ります。

②「社外取締役で女性登用を図る一方で、女性社員登用・育成、目標は立てられているか」については、今後も引き続き「活力ある会社にするための人事制度」「働く意欲を高めるための人事制度改革」を実施し、公平でメリハリのある処遇で、女性社員の登用・育成を進めています。

【原則 4-1-2 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

社外取締役は、自身の高い専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において積極的に意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。

【補充原則 4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

取締役会は、月1回の頻度で開催し、年間開催スケジュールを取締役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しています。取締役会の開催通知及び必要資料は事前に配布されています。取締役会に上程される事項は、原則として週1回開催される経営審議会及び月1回開催される月次報告会で情報を共有し、審議項目を適切に設定するとともに、審議に必要な時間を確保しております。審議項目が多い場合や緊急を要する場合は、各取締役のスケジュールを調整したうえで、臨時取締役会を開催して審議時間を確保しています。また、社外取締役は必要に応じてそれらの会議に出席するなどして、必要な事前準備の機会を提供しています。

【原則 4-13 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。

取締役については、取締役会事務局である人事総務部門が中心となり、その支援を行っています。監査等委員については、人事総務部門に加え補助使用人がその支援を行っています。

【補充原則 4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局である人事総務部門や関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。

【補充原則 4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

監査等委員は、取締役（監査等委員である者を除く）や内部監査部門又は会計監査人と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集及び実査を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査等委員が中心となり、取締役（監査等委員である者を除く）や関連する部門へ説明、必要とする情報や資料の提供を求め、取締役から要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しています。

当社取締役は、業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される場合は、コンサルタントや弁護士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行うこととしています。それに伴い生じる費用は、取締役の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しています。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、内部監査室における監査結果及び社員へのインタビュー等により把握された業務執行に関する問題点等について、適宜取締役へ報告を行っています。報告された問題点等については、取締役会や監査等委員会から担当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行っています。

また、当社では、人事総務部門が社外取締役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う事務局として機能しており、加えて各事業分野における担当取締役や常勤監査等委員を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役からの依頼を受けられる体制を採っています。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとらえられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役の全員を対象として最低年1回研修を行い、取締役の知識や能力の向上を図っています。

また、取締役及び各執行役員に対しては新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入(日本監査役協会等)及び人的ネットワーク(異業種交流)への参加を推奨するとともに、その費用については、取締役及び執行役員の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しています。

【補充原則4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、取締役及び執行役員の全員を対象として、コーポレートガバナンス、事業倫理、危機対応、及び組織マネジメント等をテーマとした外部講師による研修会を実施しております。

新任取締役・執行役員については着任後、当社の事業・財務・組織について説明しており、就任後においても、必要に応じて知識を習得・更新する機会を設けています。

【補充原則4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役及び執行役員の全員を対象とした研修会を最低年1回、それぞれ実施するプログラムを設けています。取締役及び各執行役員に対しては新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入(日本監査役協会等)及び人的ネットワーク(異業種交流)への参加を推奨しています。

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しています。

そのため、社長自らが説明すると同時に IR 担当役員を中心とする IR 体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。

【原則 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社では、IR 担当役員を選任するとともに、人事総務部門が IR 担当部署として、株主との対話(面談)を行っています。株主や投資家に対しては、決算発表時に社長自らが決算説明会を半期に1回開催しています。

【補充原則 5 - 1 ①】

株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社は、株主との対話(面談)の対応は、人事総務部門の IR 担当者にて行っています。また、株主の希望や面談を行う株主の所有株式数に応じて、社長や IR 担当役員が面談やインタビューに対応しています。対話の対応者として可能な限り取締役監査等委員を補充することを検討してまいります。

【補充原則 5 - 1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取り組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社における、株主との建設的な対話を促進するための方針は以下のとおりです。

- (i) 当社は、株主との建設的な対話を実現できるよう、IR 活動全般を統括する者として、IR 担当役員を選任しています。
- (ii) IR 担当役員は IR 活動に関する人事総務部門、企画部門、経理部との日常的な部門間の連携を図っています。
また、人事総務部門を含めた関連部署は、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有等、綿密に連携を取りながら業務を遂行しています。
- (iii) 株主総会の場合以外にも株主との建設的な対話を行うために、株主と経営トップの対話の機会として、社長が出席する決算説明会を半年ごと開催し、社長自らが会社の現況や経営方針を説明するとともに、出席者からの質問にも丁寧に回答しています。
- (iv) 株主との対話において得られた意見などは、定期的に社長に報告するとともに、取締役・経営陣及び関係部署へ必要に応じてフィードバックし、情報の共有・活用を図っています。
- (v) 内部者取引防止規定を定め、インサイダー情報を適切に管理しており、株主との対話においてインサイダー情報の伝達は行いません。また、決算情報の漏えい防止と公平性確保のため、決算発表前の一定期間はサイレント期間を設け、株主との対話を制限しています。

【補充原則 5 - 1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年 3 月末及び 9 月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造

を把握するとともに、実質的に当社の株式を所有する株主の調査を実施し、実質の株主の把握を行っています。

【原則 5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを明確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、中期経営計画を策定し、売上高、営業利益（率）、経常利益（率）の目標値を定め、また事業計画の説明・事業戦略と主な施策を当社ホームページ等で開示し、その目標達成に向けグループ全体で取り組んでいます。一方、中期経営計画では、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のための経営資源の配分等について株主に説明しています。中期経営計画を当社 Web サイトに開示しております。

(中期経営計画：<https://www.tocos-j.co.jp/jp/ir/corporate/plan.pdf>)

2023 年度につきましては、中長期の経済状況・経営環境の把握が困難であり、中期経営計画を新たに練り直すこととし、今後の状況を注視しつつ、発表の時期を検討してまいります。

【補充原則 5 - 2 ①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

自社の基本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の方針を策定し、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分に関してわかりやすく説明するよう努めてまいります。事業ポートフォリオに関する基本的な方針は、今後策定を進めてまいります。事業ポートフォリオの方針や見直し状況につきましては、取締役会での議論の上、順次、事業計画において公表していく予定です。