

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」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】

当社はコーポレートガバナンスコードの各原則について、全てを実施しております。

【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

◆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. 目標設定

【2021年時実績】

- (1) 女性管理職:3名
- (2) 外国籍または外国出身者管理職:2名
- (3) 中途採用者の管理職: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組み、支援を行い、管理職数の拡大を行います。

2. 人材育成方針

【方針】

会社の経営理念に基づき、会社の発展と従業員の自己成長のため、創造性と実践力を持った人材の育成を図ります。

【目標】

2030年に向けて大切にしたい基盤は「人」を大事にする会社であることです。そのために「誰かが喜ぶために」主体的に考動できる人材づくり、「会社の永続」と「従業員の幸せ(やりがい)」のバランスが取れた会社を目指します。

[実績]

<実践型リーダーシップ教育の導入>

25年度より教育のあり方を抜本的に見直し、これまでの座学中心のある意味で”詰め込み型の教育スタイル”から、より職場での実践を重視した”実践型の教育スタイル”への転換を推進してきました。具体的な取り組みとして、階層別教育の一つである、リーダーシップ教育の刷新を図りました。これまでは受講生が一同に会議室に集まり、座学を中心に、教わること(input)が中心の教育となっており、実践の場(output)とは離れた教育スタイルとなっていました。これを刷新して、座学はミニマムとし、そこで学んだことを職場に持ち帰り、職場実践の中で、部署横断での問題解決テーマの選定、他部署メンバーも巻き込んだチーム編成とその運営、上司/メンバーと共同での問題解決の実践を行う教育に大きく転換を図りました。実践型教育を通じ、より実践力を持った人材の育成を図っていきます。

<挑戦を後押しする共創の場”篠原BASE”の設置>

当社は、一人ひとりの挑戦する意欲を尊重し、それを実現できる環境を整えることで、個人の成長と組織活性化を図り、新たな価値創造を実現していきたいと考えています。その取り組みのひとつが、25年に篠原工場内に開設したスタートアップ型実証工房”篠原BASE”です。ここでは、若手従業員を中心に営業・調達・開発・生産技術・評価など多様な人材が集い、課題解決に挑戦しています。マーケティングから試作・設計まで一貫して経験できる環境は、学びと実践の場であり、挑戦を通じてリーダーシップや実行力が育まれています。私たちは、従業員の挑戦を応援しながら、個人と企業がともに成長できる風土を築いていきます。

<普遍的に大切なものを共有し成長に繋げる”大豊手帳”発刊>

26年1月に全社員を対象として”大豊手帳”を発刊しました。大豊手帳は、大豊の社員として普遍的に大切にしている価値観や心構えを仲間と共有し、それを一人ひとりが振り返り気づきを得ることで人間的成長に繋げていくとともに、迷った時に立ち返るためのものとして発刊しています。大豊手帳を通じて、原点回歸して大豊のDNAを振り返り、気づきを得てそれを残していくことで、一人ひとりのさらなる成長と組織力の向上を図っていきます。

3. 社内環境整備

[方針]

従業員一人ひとりが「仕事と家庭の両立」「夢や目標を持って仕事に取り組む」等、自分らしく輝き、仕事で成果を出せる働きやすい職場づくりを推進します。

また各自のキャリア(ライフ)プランを主体的に描いた上で、自己研鑽しながらいきいきと活躍してもらうための仕組み、制度を充実させます。

[目標]

- ・従業員一人ひとりが能力を最大限発揮するための仕掛け・仕組みづくりに取り組みます。
- ・従業員一人ひとりがワークライフバランスを考えて自分の働き方を選択できる制度を整えます。
- ・従業員が笑顔でいきいきと働き続けられる会社であるため、従業員の健康維持増進に向けて健康経営に取り組みます。

[実績]

<一人ひとりが能力を最大限発揮するための人事制度構築>

年齢や性別等に関わらず、一人ひとりがその持ちうる能力を最大限発揮するための人事制度構築を進めています。具体的な取り組みとして、昇格の基準について、従来の年功序列的な要素を排除し、より意欲と能力を重視した基準への見直しを図りました。また、60歳以降の再雇用者についても、これまで積み上げたスキル/経験をより活かし活躍してもらうことを目的に、その期待値や働き方、働きに見合ったメリハリある賃金体系/水準への見直しを図る等、再雇用制度の改訂を行いました。

<キャリア形成面談の充実>

一人ひとりが意識を変え、自身のキャリアプランを自ら考え、主体的に行動できる人材が育つ会社としていくために、24年度より上司との定期面談を「目標(業務)管理」から「キャリア形成」主体の位置付け/内容へと見直しました。そのためのツールとして、1on1シートを「育成重視の対話型ツール」へ大きく見直し、自らの強み弱みの把握、上司部下双方での対話を通じた、具体的なキャリアプラン、それを実現するための行動を明記する仕様としています。今後もキャリア形成を支援する教育の充実を図る等、一層の取組み強化を進めていきます。

<労使議論の拡充(働き方向上委員会)を通じた働き方の変革>

従来は春と秋の労使協議に限定されていた労使議論の場を拡充し、特に働き方に関する労使での課題議論を年間通じてタイムリーに実施することを狙いとして、「働き方向上委員会」を設置しました。25年度は、「社内応援のあり方」「年次有給休暇の取得促進」等について、労使で議論を実施し、課題認識と対応方向性を確認しました。次年度以降も、より良い働き方の実現に向けて労使議論を継続的に実施し、具体的施策に繋げていきます。

<健康経営にむけた取り組み>

従業員が笑顔でいきいきと働き続けられる会社であるため、その健康維持増進に向けた健康経営に取り組んでいます。「体の健康づくり」「心の健康づくり」の両面で取り組みを進めており、例えば、心の健康づくりでは、メンタルヘルスに関する早期の発見・介入・治療への対応のため、若年層従業員へのメンタルセルフケア教育、職制へのメンタルラインケア(傾聴)教育、公認心理師による心の相談会等を実施しています。健康経営方針に基づき、中長期で健康施策投資計画を立案し取り組みを推進しており、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人2026(大規模法人部門)に認定されております。

◆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、VISION2030(電動化製品のラインナップ拡充、環境配慮型サービスの提供、サーキュラーエコノミーへの貢献、CFRPリサイクル技術の開発など、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを加速)や、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。

「VISION」 <https://www.taihonet.co.jp/company/vision/>

(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を図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。

「株主総会」 <https://www.taihonet.co.jp/ir/meeting/>

◆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「VISION2030」として「お客様と仲間の笑顔のために」というスローガンのもと、既存事業の利益率向上に取り組むとともに、長年培ってきた材料開発、接合技術、表面処理、ダイキャスト、評価/CAEといったコア技術をさらに磨き、電動化や環境配慮型製品・事業へと展開していきます。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。

「大豊工業レポート」 https://www.taihonet.co.jp/sustainability/taiho_report/

また、当社は、気候変動に係るリスクと機会が当社の事業活動や収益与える影響について2023年6月に開示致しました。

詳細は当社ホームページに掲載しております。

「サステナビリティ」 <https://www.taihonet.co.jp/sustainability/>

◆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・ガバナンスの充実を図るため、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人選を行い、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。

「株主総会」 <https://www.taihonet.co.jp/ir/meeting/>

◆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、人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」 <https://www.taihonet.co.jp/ir/meeting/>

◆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。

取締役会の実効性評価については、昨年に引き続き、2026年3月に社外取締役・社外監査役を含む全ての取締役・監査役に対するアンケートを実施し、同年4月の取締役会にて結果を報告しております。

＜評価結果＞

- ・各項目について概ね適切であり、実効性は確保されている

＜提起された課題事項＞

- ・早期の情報展開による議論の質向上
- ・事業説明会の継続と機会の拡大によるコミュニケーションの深化
- ・国内外子会社/サプライチェーンのガバナンス体制の強化
- ・経営層のコンプライアンス/ガバナンスのさらなる理解度向上

＜対応策＞

- ・事業戦略説明会の継続およびIR活動の強化
- ・当社関連サプライチェーンにおけるガバナンス体制強化に向けた実行計画の着実な推進
- ・経営層向けの定期的なコンプライアンス/ガバナンス研修の実施

2025年度評価結果と課題・対応策

＜評価結果＞

- ・各項目について概ね適切であり、実効性は確保されている

＜提起された課題事項＞

- ・早期の情報展開による議論の質向上
- ・リスク/ガバナンスに関する議論の充実化
- ・中期経営計画の達成状況の共有ならびに社員浸透度の明確化

＜対応策＞

- ・情報の早期展開にむけた取締役会運営事務局機能の強化
- ・定期の「報告」に加えて経営リスクに関する「議論」の実施
- ・中期経営計画の進捗状況の「報告」ならびに「議論」の実施

◆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原則、年1回以上開催し、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

当社は適時・適切かつ公平な企業情報を発信して、さまざまなIR活動を通じて、株式市場における適切な企業評価を得られるよう努めています。開示に関する法令ならびに東京証券取引所の定める規則に従った情報開示だけでなく、経営方針や事業活動の情報も、当社への理解を深めていただけるよう積極的に開示していきます。

- (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 … 経営企画部 企画・広報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) 適切かつ効果的のフィードバックの方策 … 経営企画部 企画・広報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

株主との対話の実施状況等の詳細について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」 https://www.taihonet.co.jp/sustainability/taiho_report/

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

当社は「VISION2030」及び中期経営計画に基づき、資本コストを意識した経営を推進することで持続的な企業価値の向上を目指しております。エクイティスプレッドの中期的拡大に向けて、資本コストを上回るROE8.0%を目標とし、中長期経営計画の策定、事業展開の推進、株主還元策の充実、資本構成の改善に取り組んでまいります。詳細は以下をご参照ください。

[URL] 大豊レポート2025

https://www.taihonet.co.jp/assets/media/2025/10/report2025_twopages_all.pdf

※2025年10月30日発表、該当ページP11～P12

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	34.09
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,631,100	16.31
株式会社豊田自動織機	1,427,400	5.03
日本発条株式会社	1,344,310	4.74
大豊工業従業員持株会	794,757	2.80
大豊工業取引先持株会	431,000	1.52
株式会社日本カस्टディ銀行 (信託口)	363,000	1.28
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044	351,700	1.24
豊田信用金庫	294,000	1.04
橋本 律子	282,200	0.99

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 スタンダード、名古屋 プレミア
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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 更新	6 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i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	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	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

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。

- 取締役の選任・解任に関する事項
- 代表取締役の選定・解職に関する事項
- 役付取締役の選定・解職に関する事項
- 取締役の報酬等に関する事項
- 取締役の報酬限度額に関する事項
- 後継者計画 (育成を含む) に関する事項
- 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
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数 更新	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関係を取っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	3 名
社外監査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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
榎本 幸子	公認会計士													
尾形 和哉	弁護士													
鬼村 洋平	他の会社の出身者							○		○				

- ※ 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)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
榎本 幸子	○	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
尾形 和哉	○	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
鬼村 洋平		他の会社の業務執行者	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	4 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、①基本報酬、②賞与、③ストック・オプションにより、監査役の報酬等は、①基本報酬、②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。

また、ストックオプションは、毎年一定の時期に無償で新株予約権を発行しておりましたが、2024年4月25日開催の取締役会において、2024年度以降、新たにストックオプションとして新株予約権を発行しないことを決議しております。

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) 更新

「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6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(2025年4月1日～2026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)

・新美俊生氏 取締役会 全13回のうち13回に出席
・粟津滋喜氏 取締役会 全13回のうち13回に出席
・加納知広氏 取締役会 全13回のうち13回に出席

(社外取締役)

・佐藤邦夫氏 取締役会 全13回のうち12回に出席
・岩井善郎氏 取締役会 全13回のうち13回に出席

(監査役)

・船越七洋氏 取締役会 全13回のうち13回に出席
・芦原克宏氏 取締役会 全13回のうち13回に出席

(社外監査役)

・加藤貴己氏 取締役会 全9回のうち9回に出席
・榎本幸子氏 取締役会 全13回のうち13回に出席
・尾形和哉氏 取締役会 全4回のうち4回に出席

(注1) 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3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になっております。

「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、本部長および顧問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、内部監査部門、会計監査人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	定時株主総会においては、「株主総会招集ご通知」を総会日前の早期に発送するとともに、発送日に先立って当社ウェブサイトへ掲載することにより、株主の皆様の議決権行使のための検討時間を十分に確保しています。
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。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ホームページおよび議決権電子行使プラットフォームにて、招集通知の英文（要約）を掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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）	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	経営企画部 企画・広報室	
その他	投資家・アナリスト向け事業戦略説明会、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

	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、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」 https://www.taihonet.co.jp/sustainability/taiho_report/
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	大豊工業レポートの発行

IV 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

【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とされる各条項に関して定めるものとする。

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

- ①「経営理念」「大豊社員の行動指針」等に基づき、取締役が法令及び社会規範を遵守した行動をするよう徹底します。
- ②取締役の職務執行が全体として適正かつ健全に行われるために、取締役会・常勤役員会・経営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。
- ③コンプライアンスを統括する組織として、社長を委員長とし、取締役、常勤監査役、本部長および顧問弁護士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。
- ④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。
- ⑤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

- ①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。
- ②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。
- ③情報セキュリティ委員会を定期的に開催するとともに、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

- ①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。
- ②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。
- ③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、BCMマニュアル及び体制を整備し、関係者を定期的に教育・訓練します。
- ④安全、品質、環境、情報管理、コンプライアンス等に係るリスクについては、各担当部署がリスク管理体制を整備し、適切なリスク管理体制の運用を行います。

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

- ①中長期の経営方針および年度ごとの会社方針を基に、各部での活動方針を具体化し、一貫した方針管理を行います。
- ②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。
- ③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。
- ④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。
- ⑤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。
- ⑥各機能の課題について取締役会で議論し、業務執行を指示することで早期改善を図ります。

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

- ①「経営理念」「大豊社員の行動指針」等を「大豊手帳」等を通じて、従業員が法令及び社会規範を遵守した行動をするよう徹底します。
- ②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。
- ③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。
- ④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

- ①グループ全体で経営理念、ビジョン、会社方針等を共有します。
- ②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。
- ③グループ全体の内部統制の強化とコンプライアンス意識の醸成を子会社と連携して推進します。

イ. 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。

ロ. 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、情報管理、コンプライアンス等のリスクについて、子会社のリスク管理体制の整備を求めます。

ハ. 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。

ニ. 子会社の取締役等およ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

- ①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。
- ②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。

③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

①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。

②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。

③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

①監査役職務の執行に関する予算を毎年設けます。

②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、監査役職務の執行に必要なないと認められる場合を除き、その費用を負担します。

10. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

代表取締役・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会議等への監査役の出席、重要な書類を閲覧する体制を確保します。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、顧問弁護士、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。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当会社は、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 更新

[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経営企画部 企画・広報室により集約・管理されております。また、子会社の開示情報は経理部を通じ経営企画部 企画・広報室に報告され集約・管理されております。

(3) 経営企画部 企画・広報室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。

株主総会

