

株式会社 東海理化(登記社名 株式会社 東海理化電機製作所)

代表取締役社長 二之タ 裕美

問合せ先:総務部 TEL:0587-95-5211

証券コード:6995

<https://www.tokai-rika.co.jp/>

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

当社は継続した企業価値の安定的向上に努め、株主の皆様を始めとするすべてのステークホルダーから期待され、信頼される企業であり続けることを、経営の基本理念としております。

『経営理念』として

1. お客様に喜ばれる商品を創造し、豊かな社会づくりに貢献する
2. 個性とチャレンジ精神を尊重し、若さと夢あふれた企業をめざす
3. 社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業をめざす

を掲げております。
当社は健全なる企業風土を基礎とし、グローバル企業としての持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、その経営上の基盤となるコーポレート・ガバナンスの更なる充実に取り組んでおります。

当社はコーポレートガバナンス・コードの趣旨を適切に理解し、自律的かつ計画的に実践することで、「株主・投資家様」「お客様」「仕入先様」「社員」「地域社会その他社会全体」の各ステークホルダーの期待と信頼に応えてまいります。

【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 - 3. 資本政策の基本的な方針】

当社は、株主の皆様のご利益を重要な経営方針の一つとし、安定的な配当の継続を基本に、「株主資本配当率(DOE)」3%を目安とし、「連結配当性向」、「配当利回り」とあわせ、収益状況や財務状況等を総合的に勘案して配当額を決定することを方針としております。

【原則1 - 4. 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

当社は、資産効率の向上のため原則として政策保有株式は保有しないことを基本的な方針としています。一方、発行会社との取引関係の維持・強化や中長期的な企業価値向上に資すると判断した銘柄についてのみ継続保有する方針です。

2. 保有適否の検証内容

取締役会において定量評価(保有に伴うリターンが当社の資本コストを超過しているか)および定性評価(経営戦略上の保有理由)から個別銘柄ごとの意義、取引状況、保有に伴う便益等を毎年検証しております。保有の妥当性が認められない場合は、売却を進める等、縮減に努めています。その過程において、関係企業との十分な対話を通じ、売却手法や期間等を協議いたします。

3. 議決権の行使

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、当該企業の経営方針を尊重したうえで、中長期的な企業価値の向上に寄与するか、コーポレートガバナンスや社会的責任等の観点を考慮し、各議案毎に総合的に判断し、議決権を行使します。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役および執行役員との利益相反取引について、会社法および取締役会規則、執行役員規則に定められた手続きを遵守しております。また、調達活動において、法令を遵守した取引を行うとともに、取引先とのロングタームリレーションシップ、オープンマインドポリシー等に基づいて取引を行うことを「調達基本方針」に定め、関連当事者との取引が当社および株主共同の利益を損なうことがないよう配慮しております。

東海理化統合レポート2024 P54 「サプライチェーン」

https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/report_archive/2024/pdf/tr_report2024_all.pdf

【原則2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2 - 4

<ダイバーシティ&インクルージョンの推進>

社会の価値観が多様化する中、ダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)は経営課題の1つです。当社では従業員一人ひとりが持つ多様な個性、価値観、経験、能力とその最大限の発揮こそが従業員のウェルビーイングと会社の持続的成長に不可欠なイノベーションの源泉であると考え、2021年に代表取締役社長による「ダイバーシティ宣言」を行い、2022年には専任組織「エグゼクティブオフィス直轄ダイバーシティ推進室」を発足し、スピード感をもってD&Iの推進に取り組んでいます。

<女性活躍推進>

女性活躍推進においては、具体的なKPIとして、女性管理職の比率を2025年度に2.1%以上(2020年度実績1.1%)を目標に掲げ、女性活躍に向けた社内講演会の開催、異業種交流会、キャリア形成支援セミナー、女性を育てる上司向けのダイバーシティマネジメント研修等、女性の育成と活躍支援の機会を積極的に設け、女性従業員が個々の生活を大切にできる働きやすい環境と、働きがいと自己成長を実感でき、意欲的に仕事に取り組むことを目指しています。

り組むことのできる環境整備を進めています。

また、男性の育児休業取得についても2025年度に男性育児休業取得率75%以上を目標に掲げ、「産後パパ育休」の社内での呼び方を「育児チャレンジ制度」と変え、制度を利用しやすくする工夫を凝らすなど、意識向上と職場の理解を推進しています。

<多様性の確保に向けて>

性別・国籍・年齢・障害の有無・LGBTQ+など目に見える属性にとらわれることなく、一人ひとりが持つ経験や価値観を含め、誰もが自分の個性と能力を最大限発揮できる会社であるために各種の取組みを進めています。人財の確保については、公正公平な採用と評価を行い、入社後はきめ細やかな人財育成と、評価に加えて本人と上司による2wayコミュニケーションで描いたキャリアデザインも踏まえた配置、登用を推進しております。外国人・中途採用者という枠組みでの管理職の目標設定は設けていませんが、外国人・中途採用者についても、適切な目標設定を検討してまいります。

<人材育成と環境整備>

「必要な人財の確保・活用」「求める人財の挑戦・進化」「全員活躍を実現する組織風土づくり」の3つを軸に人事基本方針を定め、多様な個を活かし合い、挑戦を通じて新たな価値を創造する環境・人財づくりに努めています。継続的な階層別教育や、職能別教育、リスキル等により、本人と会社の成長を実現し、多様性による社内のシナジー効果を高め、従業員の成長、幸せ、企業価値の向上を図ってまいります。

取り組みの詳細は、東海理化統合レポート2024をご参照ください。

東海理化統合レポート2024 P.37～P.42「特集2: 人的資本経営」 P.51 「ダイバーシティ&インクルージョン」 P.52 「人財育成」

https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/report_archive/2024/pdf/tr_report2024_all.pdf

【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】

当社は、企業年金が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に、人事面や運営面における取り組みを行っており、企業年金は受益者に対する受託責任を遂行出来ているものと考えております。

具体的には、人事面では運用に当たる適切な資質を持った人財の計画的な登用・配置等の長期的な取り組みを行っております。加えて、企業年金の専門性を補完するため、中立・独立な外部コンサルティング会社を活用しており、企業年金における専門性を担保しております。運営面では運用機関の運用結果報告を毎月受領するとともに、四半期に1回直接報告を受ける等、定期的に運用状況のモニタリングを行っております。また、資産運用委員会を設置し、その審議を踏まえた企業年金運営委員会での意思決定に沿って、年金運用の執行を行っております。資産運用委員会および企業年金運営委員会は、受益者を代表する人物も配置し、運用の基本方針・政策的な基本資産配分の策定、運用機関の選定・評価、運用状況の確認等を行う体制を構築しております。こうした取り組みにより、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反を適切に管理しております。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

1. 会社の目指すところ

「経営理念」「中期経営計画 TRV2030」を当社ホームページ等に掲載しております。

2. 基本的な考え方と基本方針

上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

3. 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

<取締役および執行役員の報酬の方針および決定方法>

(基本方針)

株主の負託に応えるべく、役員の業績向上への意欲を高め、長期的な企業価値増大に寄与する報酬体系としております。また、報酬水準はそれぞれの責務の大きさを勘案し、役職に応じた基準を定めております。当社の報酬制度は、固定の基本報酬である月額報酬、短期インセンティブとしての賞与、中長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬、により構成されております。取締役社長の場合、報酬の割合は基準額で概ね、月額報酬50% 賞与25% 譲渡制限付株式報酬25%程度としております。

(基本報酬)

職務の遂行や責任の履行への報償を目的とし、月額報酬として支給するものです。

各取締役の月額報酬は、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内(取締役総額:月額4,000万円)において決定しております。各取締役および各執行役員の月額報酬は、取締役社長が職責、社員の給与水準および他社の水準等を分析した上で原案を作成し、取締役会における決定事項の独立性、透明性を高めるために取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会での審議・答申を経て、取締役会にて決定しております。

(短期インセンティブ)

毎期の業績の反映、短期的な経営指標への動機づけを目的とし、賞与として支給するものです。

各取締役(社外取締役を除く)および各執行役員の賞与額は、企業本来の営業活動の成果を反映する連結営業利益、経営環境、社員への賞与支払額等および2021年度より導入した取締役および執行役員各人の活動評価をベースに原案を作成し、取締役会における決定事項の独立性、透明性を高める為に取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会の審議・答申を経て、取締役の賞与の支払い総額を株主総会にて承認を受けたうえで、取締役会にて決定いたします。

(中長期インセンティブ)

当社の取締役(社外取締役を除く)に、当社の中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを促すとともに、経営者としてより一層強い責任感を持ち、株主の皆様と同じ目線に立った経営を推進することを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、2025年6月13日開催の当社第78回定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対して支給する株式報酬の総額を年額7,000万円以内、割り当てる当社株式の総数を、年7万株以内と決議しております。また、執行役員についても同様の譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

なお、株式報酬につきましても、月額報酬、賞与と同様に、取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会での審議・答申を経て、取締役会にて決定しております。

<監査役報酬について>

月額報酬により構成されております。経営に対する独立性の観点から、監査役の賞与の支給および譲渡制限付株式の付与はありません。月額報酬は、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内(監査役総額:月額1,200万円)において決定しております。また、各監査役の報酬額は監査役の協議により決定しております。

4. 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

取締役候補および執行役員候補の指名は、求められる役割と責務を十分に果たし、会社の長期的な企業価値増大に寄与する人物を当法人財育成プログラムの中で継続的に育成し、各ビジネスセンター・センター・本部をカバーできるバランスおよび適材適所を考慮しております。取締役社長が原案を作成し、役員の選解任プロセスの独立性・透明性を高める為に設置された社外取締役を議長とした指名委員会にて審議し、指名委員会からの答申を踏まえ、取締役会にて決定いたします。監査役候補の指名は、財務・会計に関する知見、当事業業に関する知識、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ております。

5. 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

「株主総会招集ご通知」に社外取締役と社外監査役の選任理由、ならびに取締役・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

載しております。

補充原則3 - 1

当社はサステナビリティを経営に統合するSDGs経営を推進しております。当社のサステナビリティに関する考え方や取り組みについては、当社ホームページ(<https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/>)、有価証券報告書をご参照ください。

マテリアリティを特定し、全社年度方針への反映とSDGsに基づいた目標(KPI)を設定し、経営陣による定期的な進捗確認を実施しております。

全社年度方針では、「安全・健康経営」「品質経営(お客様満足経営)」「環境経営」「ステークホルダー満足経営」「社員満足経営」「未来経営」の6つの柱を設定し、当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識した取り組みを推進しております。

人的資本につきましては、2024年5月に発表した成長戦略を踏まえた人的資本経営に取り組み、持続的な成長を実現するため、多様な個を活かし合い、挑戦を通じて新たな価値を創造する環境・人財づくりを目指します。

詳細は以下中期経営計画 TRV2030にて開示しております。

<https://www.tokai-rika.co.jp/investors/mid-term/>

知的財産への投資等につきましては、以下東海理化統合レポート2024(P17～P18「価値創造を支える6つの資本」)にて開示しております。

https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/report_archive/2024/pdf/tr_report2024_all.pdf

2021年4月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言への賛同を表明しております。また、同年5月にはカーボンニュートラル戦略等、将来の成長に向けた2025年度までの取り組みを発表いたしました。併せて同時期にTCFDの枠組みに基づく開示を実施しております。さらに、2024年4月にはTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みに基づく開示を実施しております。

TCFD・TNFD関連情報の開示状況

<https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/environment/tcfd/>

【原則4 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会で「取締役会のあるべき姿」について議論を進め下記(1)～(4)を確認しております。

- (1) 会社経営の最高決定機関であること
- (2) 経営上の重要事項や将来に向けた事業の方向性の議論・決定を行う場とすること
- (3) 執行体制の健全性を監視し、時には方向修正を行い意思決定の透明性を確保すること
- (4) 社内外役員の見識を掛け合わせ、全員参加で経営の責任を担う

上記(2)に示す通り、取締役会は、戦略的な方向付けを行い具体的な経営戦略や経営計画について建設的な議論を行う役割と責務を担っていることを明確にしております。

補充原則4 - 1

取締役会は、原則4 - 1に記載された取締役会の役割に加え、法令または定款で定めのある事項および株主総会の決議により委任された事項、ならびに業務執行に係る重要事項の決定と業務執行状況の監督を行っております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

証券取引所の定める独立性基準を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、人格、識見とも優れ、また、他社の経営者として豊富な経験を有する等、会社業務の全般にわたって経営を監視する立場に適した人財を選任しております。

補充原則4 - 10

当社における現在の取締役会の構成は、取締役総数6名のうち、独立社外取締役は3名となっております。

一方、取締役・執行役員の指名・報酬については、特に独立性・客観性、および説明責任の強化が必要であることから、社外取締役または社外監査役が過半数を占め、委員長も社外取締役が務める任意の指名委員会、報酬委員会を設置し、適切な関与・助言を得ております。

【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】

補充原則4 - 11

取締役会は、取締役の選任について、会社の事業活動の全般をカバーできるバランスや的確かつ迅速な意思決定のための適材適所の観点などを総合的に考慮し、取締役が保有すべき能力・経験を特定した上で、多様性にも配慮するよう努めております。また、取締役のスキルマトリクスにつきましては、「株主総会招集ご通知」にて開示しております。

補充原則4 - 11

個々の上場会社の役員兼務状況については、毎年、「株主総会招集ご通知」に記載しております。

補充原則4 - 11

当社は、取締役会の実効性向上のため、2025年3月から4月にかけて取締役会メンバー全取締役6名、全監査役4名に対して、アンケートおよび個別ヒアリングを実施し、とりまとめ、メンバー全員で実効性の評価を行いました。その結果、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との評価がされました。特に「活発な意見が言える会議の雰囲気である」「社外役員への積極的な情報開示とその他の支援」については、高い評価が得られました。公表がなされている中期経営計画 TRV2030を軸に、取締役会の中でも中期的な包括議案が議論され、一定の評価もしつつも、取締役会メンバーにより中期的な将来戦略、利益計画、組織改革等の方向性について、より活発な意見交換がなされるようにし、実効性向上に努めます。

(改善が出来た事項)

- ・取締役会メンバーによるオフサイトミーティングの充実による議論の深化
- ・議題の資料作成ガイドラインの改訂による議論の深化
- ・重要議題テーマと付議時期スケジュールの設定による戦略的・計画的な議案に関する討議の活性化

(更に改善が必要な事項)

- ・承認後の議案実績および進捗状況報告の頻度強化と次期計画への反映徹底化
- ・計画段階での議論、意見交換の機会を設定し、より効果的な方針・戦略を策定

【原則4 - 14. 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4 - 14

当社では、取締役と監査役には求められる役割と責務を十分に果たせる人物を選任するとともに、社員の先頭に立ち、常に範を示し、社員から尊敬される存在であるべく、社外の専門家による勉強会の開催、社外の講習会や交流会への参加等により、必要な知識の習得や各自の役割と責務の理解に努めております。座学にとどまらず、子会社も含めた工場での改善事例巡視、現地現物でのディスカッション等を実施しております。また、社外取締役と社外監査役には、代表取締役との定期的な意見交換の中で、会社の事業や組織、最新の取り組みを理解して頂く活動をしております。取締役会の前には議題を直接説明する、経営会議の内容を共有する等により、各経営課題に対して適切な助言をいただけるよう努めております。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

- 1.株主・投資家の皆様との対話については、コーポレート本部長が統括し、決算説明会をはじめとした様々な取り組みを通じて、積極的な対応を心掛けております。
- 2.経営戦略室・経理部・総務部・新商品開発部およびグループ各社との連携により、IR情報の共有・知識の共有・IRの方向性の検討・開示資料の作成等を積極的に進めております。
- 3.個別面談以外の対話の手段として、投資家向け決算説明会や施設見学会等を実施しております。また、投資家からの意見・要望等をもとに、内容の充実を図っております。
- 4.対話において把握した皆様の意見・要望等については、必要に応じ経営陣および関連部門へフィードバックし、情報の共有を行っております。
- 5.決算発表前の期間は、サイレント(沈黙)期間として株主・投資家の皆様との対話を制限するとともに、社内の情報管理の徹底を図っております。また、社内にインサイダー情報が発生する際には、当該インサイダー情報の管理を行い、情報管理の徹底を図っております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年6月30日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を意識した経営の重要性について認識しており「中期経営計画 TRV2030」、「東海理化統合レポート 2024」に指標を掲げております。

中期経営計画 TRV2030 日本語版 P26～P27
https://www.tokai-rika.co.jp/investors/mid-term/pdf/mid-term_business_plan_2025.pdf
中期経営計画 TRV2030 英語版 P26～P27
https://www.tokai-rika.co.jp/en/investors/mid-term/pdf/Mid-Term_Business_Plan_2025.pdf
東海理化統合レポート2024 P33～P36「収益改革本部長メッセージ」日本語版
https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/report_archive/2024/pdf/tr_report2024_all.pdf?v5
東海統合理化レポート2024 P33～P36「収益改革本部長メッセージ」英語版
https://www.tokai-rika.co.jp/en/sustainability/report_archive/2024/pdf/tr_report2024_all.pdf?v3

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%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	29,367,894	34.38
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,469,800	9.91
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505001	2,754,616	3.22
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	2,513,800	2.94
第一生命保険株式会社	2,275,230	2.66
東海理化社員持株会	1,898,192	2.22
ジェービー モルガン チェース バンク 380684	1,542,100	1.80
ザ バンク オブ ニューヨーク トリーティー ジャスデック アカUNT	1,340,100	1.56
東海理化共栄会	1,264,884	1.48
ジェービー モルガン バンク ルクセンブルク エスエイ 381572	1,117,300	1.30

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	輸送用機器
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うる特別な事情

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	16 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	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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
藤岡 圭	他の会社の出身者											
宮間 三奈子	他の会社の出身者								○			
安部 和志	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) 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
藤岡 圭	○	藤岡圭氏は当社の取引先である三井倉庫エクスプレス株式会社の業務執行者でしたが、2017年6月に退任しております。当社は同社に運送業務を委託しており、取引額は連結売上高の0.1%未満(2025年3月期実績)であります。	経営に関する高い見識を当社の経営に反映していただくため。また、証券取引所の定める独立性基準を満たしており、取引先の業務執行者であったものの、退任してから8年と相当な時間が経過しているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
宮間 三奈子	○	宮間三奈子氏は当社の取引先である大日本印刷株式会社の業務執行者であります。当社は同社にデジタルキープラットフォームの開発を委託しており、取引額は連結売上高の0.1%(2025年3月期実績)であります。	経営に関する高い見識を当社の経営に反映していただくため。また、証券取引所の定める独立性基準を満たしており、取引先の業務執行者であるものの、取引額が僅少であるため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
安部 和志	○	——	経営に関する高い見識を当社の経営に反映していただくため。また、証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

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	指名委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名委員会は取締役および執行役員の選任案、昇任案、解任案について、また、報酬委員会は取締役および執行役員の報酬制度の設計および個人別報酬金額について、各委員会とも取締役会からの諮問に対して審議し、取締役会に答申いたします。各委員会は、社外取締役を議長とし、経営陣・執行から独立させる為、構成員の過半数を社外取締役または社外監査役としております。

【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	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社は、有限責任監査法人トーマツとの間で監査契約を締結しております。当社監査役と会計監査人とは原則3か月に1回の定期会合に加え、必要に応じて都度会合を持ちました。当事業年度は計14回の会合を持ち、「会計監査人の監査方針及び監査計画」、「期中に実施した監査の概要」、「会計処理上の留意点」、「会計監査人による国内外関連会社の往査結果」、「会計監査人の独立性が適切に保持されるための体制」等について幅広く情報を共有しました。当社の内部監査部門は7名であり、年度監査計画に従い、当社および連結子会社の監査を実施し、企業グループとしての内部統制環境の充実に努めております。監査役と内部監査部門とは月例での定期会合に加え、必要に応じて都度会合を持ちました。当事業年度は計12回の会合を持ち、「内部監査部門の年度方針・監査計画」、「会社法内部統制システムの構築・運用状況」、「J-SOX監査の進捗状況」、「会計監査人の監査の相当性」等について報告を受けました。同時に、監査役は監査役が実施した国内外関連会社往査の結果を内部監査部門と共有しており、内部監査部門による監査遂行のために有益となる情報を提供しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1 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
山田 美典	公認会計士													
弟子丸 昭宏	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
山田 美典	○	——	公認会計士としての高度な専門的な知識と長年の企業監査において培われた幅広い見識、および他社社外監査役・社外取締役の経験を当社の監査に反映していただくため。また、証券取引所の定める独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
弟子丸 昭宏		——	トヨタ自動車株式会社において、長年にわたり車の内装に関わる設計の分野に携わっており、その分野における専門的な経験と知見、見識を有しております。その豊富な経験と知見、見識を当社の監査に反映していただくため。

【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	

当社は独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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	業績連動報酬制度の導入
該当項目に関する補足説明	

取締役の報酬に関する方針は、本報告書 - 1.「基本的な考え方」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3 - 1. 情報開示の充実】3. 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に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者	
該当項目に関する補足説明	

——

【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	

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、取締役報酬について報酬等の種類別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
----------------------	----

本報告書 - 1.「基本的な考え方」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3 - 1. 情報開示の充実】3. 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に記載のとおりです。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

当社では、社外取締役・社外監査役の就任時には、会社の事業・財務・組織・製品等の概要説明の他、経営会議資料と議事録の開示、工場にて開催される生産部門会議にて生産現場のモノづくりや改善状況の視察、その他中期経営計画 TRV2030の策定や地域戦略会議にも参画いただき、当社の取り組みをご理解いただけるよう努めております。取締役会に上程する議題、議案資料については、取締役会開催日の3日前に役員会の会議システムに投稿する「3日前ルール」に基づき、社外取締役・社外監査役が取締役会資料を先立って閲覧できるようにしております。また、取締役会の2日前にはその資料の事前説明を行い、取締役会において建設的な議論・意見交換を行っております。なお、補助使用人1名が社外監査役を含めた監査役の監査活動を補佐しております。

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

当社では、取締役会を原則毎月1回開催し、法定事項および重要事項の決定ならびに業務執行の監督を行っております。さらに、監督機能強化のため、社外取締役3名を選任しております。取締役および執行役員の選任・昇任および解任に関する事項等を審議・答申する「指名委員会」と取締役および執行役員の報酬制度設計に関する事項等の審議・答申を目的とする「報酬委員会」を設置しております。その他、当社は業務執行のため、取締役会の下位機関として社長、副社長を含む執行役員および本部長、センター長、工場長、製品責任者(CE)、生技責任者(CPE)、統括(EGM)で構成し、業務執行に関する決定や報告を行う経営会議を原則月2回以上開催し、的確な経営判断、迅速かつ効率的な経営体制の確立に努めております。

当社監査役会は、4名の監査役(常勤監査役2名と社外監査役2名)で構成されており、年間を通じ、監査役監査方針・監査計画・重点監査項目、常勤監査役の月次活動状況、監査役監査活動の年間振り返り、監査役(会)監査報告、監査役の選任、会計監査人の監査計画、会計監査人の評価及び再任・不再任等について議論を行っております。また監査役は、取締役会を始めとした重要な会議、委員会に出席し、必要に応じて意見を述べ、また会社業務全般について監査計画に基づき監査を実施することにより経営の監視を行っております。

なお、独立役員として社外取締役の藤岡圭氏、宮間三奈子氏および安部和志氏、社外監査役の山田美典氏を選任しております。

当社は会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しております。

第78期の会計監査業務を執行した公認会計士は後藤泰彦氏、堀場喬志氏の2名であり、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士10名、その他21名であります。

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

当社では、取締役会、経営会議等における十分な審議を経ることにより経営判断の妥当性を判断しております。また社外取締役および社外監査役が、取締役会へ出席することにより経営の透明性と健全性を確保することに努めるとともに、指名委員会および報酬委員会の主たるメンバーとなることで取締役会における決定事項の客観性、透明性を高めております。加えて、適切かつ機動的な業務執行のため、執行役員制度を導入しております。

監査役会は、取締役の職務執行に対する適正な監査等、意思決定および管理監督が有効かつ十分に機能するための監査体制を構築しております。

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 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	集中日および準集中日を回避して開催しております。
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機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。
その他	株主総会資料の電子提供制度に対応し、法定期日前の2025年5月20日に、株主総会資料を当社ホームページに開示しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページ(https://www.tokai-rika.co.jp/investors/policy/index.html)に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期に1回決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に海外投資家向けの個別ミーティングを行っております。	なし
IR資料のホームページ掲載	投資家向け情報を当社ホームページ(https://www.tokai-rika.co.jp/investors/index.html)に掲載しております。(主な掲載内容: 決算短信、決算説明会資料、定時株主総会招集通知等)	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略室、総務部、経理部で担当しております。	

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
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営理念及び以下サステナビリティガイドラインにおいて規定しております。 https://www.tokai-rika.co.jp/sustainability/think/policy/pdf/sustainability_guidelines.pdf
環境保全活動、CSR活動等の実施	「社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業をめざす」を経営理念に掲げ、環境保全を企業活動の重要なテーマの一つと捉え、環境方針や長期的なビジョンを策定し、地球温暖化防止、環境負荷物質の管理・低減、廃棄物低減・省資源、環境負荷の少ない製品開発等、全社で具体的な活動を進めております。またサステナビリティ推進については、総務部が事務局を担当し、方針管理と経営陣への報告を執り行い、ESGの課題に対しそれぞれの部署が取り組んでおります。
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	適時適切な情報開示を推進するために社内規程を制定し、その中に「情報開示に関する基本方針」を定めております。
その他	当社では、ジェンダー、ジェネレーション、ハンディキャップ、ナショナルティなどに関わらず、意欲をもった社員が活躍できる職場環境を目指しています。中でも女性社員の活躍に向けては、自身のキャリアについて考えてもらう機会として、女性の技術者や、生産現場のリーダーといったカテゴリーで、異業種との交流会を開催。また社員同士の交流会「コミュンチ」では、仕事と家庭の両立や、子育てをテーマに社員が気軽に情報交換できる機会を提供しています。 当社は、2022年9月には子育てサポート企業として厚生労働大臣より「プラチナくるみん」(最高位)の認定を受けています。 その他にも、女性活躍推進の取り組みを認定する「えるぼし」では、最高位となる3つ星を取得しました。 また、社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業のうち、他の模範となる優れた取り組みを実施している企業として「愛知県ファミリー・フレンドリー企業賞」、女性活躍推進に積極的に取り組む企業として「あいち女性輝きカンパニー優秀賞」を2022年に受賞しました。なお、2025年度の女性管理職比率の目標は、2.1%以上です。健康経営においては、2019年4月に「東海理化健康宣言」を行い、健康維持・増進の取り組みを積極的に実施しており、2020年から6年連続「健康経営優良法人(通称: ホワイト500)」の認定を取得しております。

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

当社は取締役会において内部統制システム整備に関する基本方針を次のとおり決議しております。

<内部統制システム整備に関する基本方針>

当社の内部統制に対する基本的な姿勢は、業務を適正に遂行するため、役員自らが率先垂範して法令および企業倫理を遵守し、役員の言動を通じて社内およびグループ会社への浸透を図ります。また、内部統制は、業務遂行の過程に造りこむことを原則とし、各過程において自らが業務の適正性を確認し、自らが是正するものとしております。

1 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- 1.1 「経営理念」、「社員行動指針」等を定め、法令および定款に適合する企業の姿勢を共有し、取締役の言動を通じて、社員に対し周知することにより適合性を確保しております。
- 1.2 取締役会、経営会議等、意思決定の過程においては、相互牽制が行われる仕組みの運用により適正な意思決定を行っております。また、社外取締役の取締役会への参加により、経営の透明性と健全性に努めております。
- 1.3 コンプライアンス委員会の設置等、法令遵守に対し全社横断的な管理体制を整備しております。

2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- 2.1 取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱いについては、「文書管理規程」等、社内規程に従い、保存、管理を行っております。
- 2.2 社外への情報開示に対する適正性は、情報開示委員会における審議を経ることにより確保しております。

3 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 3.1 取締役会、経営会議、稟議制度等における十分な審議を経ることにより経営判断の妥当性を確保しております。
- 3.2 コンプライアンス、災害、品質、その他各種リスクに対する委員会の設置、点検活動を行う等の管理を行っております。
- 3.3 子会社については、自社で規程類を整備しリスク管理を実行しております。グループとしては当社の担当部署が運用状況を確認し必要に応じ助言・指導を行っております。

4 当社および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

- 4.1 執行役員制度を導入し、執行役員は、適切かつ機動的な意思決定に基づき業務を執行する一方で、取締役は、経営面から執行役員の業務執行を監督しております。
- 4.2 グループ方針等、グループで一貫した意思の統一を図ることにより効率経営を行っております。
- 4.3 主要事業については開発体制としてビジネスセンターを編成し、横断的な機能部門との融合組織により、効率性を確保する組織としております。
- 4.4 ビジネスセンターにはビジネスセンター長、機能部には本部長・センター長を置くことにより、責任体制の明確化を図り、全体最適の調整を行っております。
- 4.5 子会社の経営について、各社の自主性を尊重しながらも、承認・報告事項等を定め、管理することにより、グループ経営の適正性を確保しております。

5 当社の使用人ならびに子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- 5.1 「経営理念」「社員行動指針」等を制定するとともに、「コンプライアンス遵守事項」を社員に周知しております。
- 5.2 社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を組織し、事務局を置くとともに、各部門に管理責任者・担当者を設置しております。また、内部通報制度を導入しております。
- 5.3 全社で定期的に、遵守状況の自己・相互点検を実施しております。
- 5.4 情報開示委員会を設置し、適時適切な情報開示を実施しております。
- 5.5 子会社については、自社に合ったコンプライアンス体制を整備し、運用しております。また、子会社が当社の内部通報制度を利用できるようにしております。

6 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 6.1 経営理念、グループ方針等、グループ共有の指針をもってグループ経営を行っております。
- 6.2 子会社の経営について、経営状況の報告事項を定め、管理することにより、グループ経営の適正性を確保しております。

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および使用人の取締役からの独立性に関する事項

- 7.1 監査役の職務の補助をする事務局を、監査室に設置しております。
- 7.2 監査役は、監査役の職務を補助する事務局の人事・組織については、事前に同意することにより、独立性を確保しております。
- 7.3 監査役の職務の補助をする事務局の業務に関し、取締役以下使用人の指揮命令を受けないことを徹底しております。

8 当社および子会社の取締役および使用人等が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

- 8.1 取締役、執行役員および社員は、監査役からの求めに応じて、法定事項に加え、内部監査結果・内部通報情報・リスク管理に関する重要な事項を報告しております。
- 8.2 監査役と代表取締役との定期的会合を開催しております。

9 監査役へ報告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

- 9.1 監査役へ報告した者に対し当該報告を理由とした不利な取り扱いを一切禁止しております。

10 監査役の職務の執行に生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- 10.1 監査役の職務の執行について生じた費用は、会社法第388条に従い当社が負担しております。

11 その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 11.1 監査役は、取締役会、経営会議ほか重要な会議に出席、重要文書の閲覧をする等、経営状況を適宜把握できる体制をとっております。
- 11.2 監査役と会計監査人との定期的会合を開催しております。
- 11.3 内部監査部門との連携により、監査の実効性を強化しております。

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

当社は社会の秩序や市民の安全に脅威を与える反社会的勢力に対し、社員一人一人が法令、企業倫理に沿って行動し、反社会的勢力の要求には絶対対応しないことを「社員行動指針」に定めております。
その対応部署として総務部が社内への指導、外部の専門機関(関係行政機関等)との連携、情報の収集等にあたっております。

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

2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりであります。

当社は、「会社情報の開示業務規程」を制定し、同規程に基づいて開示業務を遂行しております。同規程において、金融商品取引法を始めとする法令および証券取引所の「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」(以下「適時開示規則」)の趣旨に則り、当社の情報開示に関する基本方針を次のとおり掲げ、この方針に沿った社内体制の整備を図っております。

情報開示に関する基本方針
・当社は株主、投資家の皆様に対し、適時、迅速に正確な情報を公平に開示することに努める。
・適時開示規則、法令に該当する情報の開示については、同規則、法令に沿って開示を行う。
・適時開示規則、法令に該当しない情報であっても、株主、投資家の皆様が当社を理解していただくうえで必要または有用と当社が判断した情報については積極的な開示に努める。

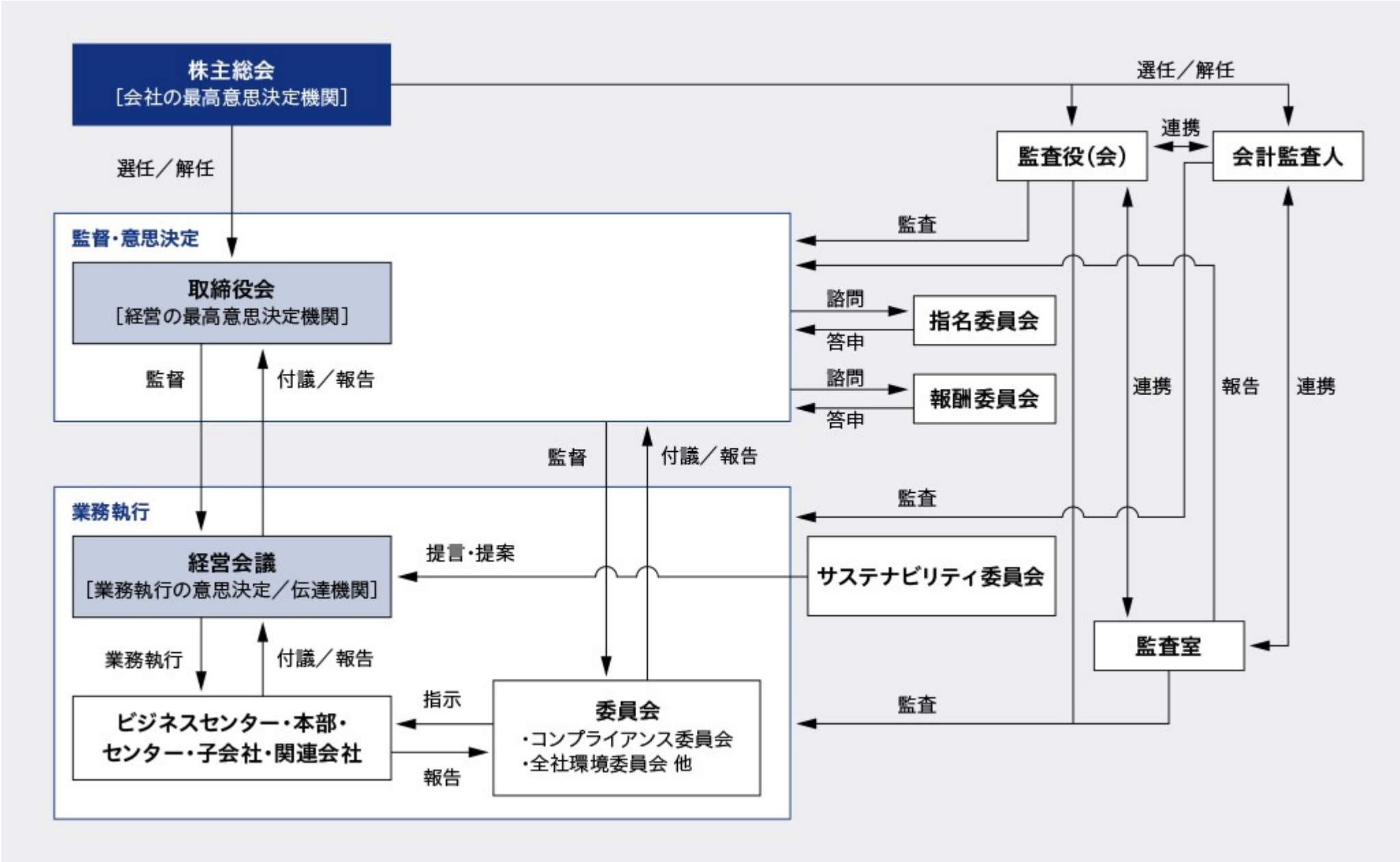
1.情報の収集
当社は、適時開示の対象となる会社情報を収集するために、当社の各部署および当社の子会社に「情報管理者」を選任しております。当社においては各部の部長を、子会社においては各社の社長または社長の指名する役員を情報管理者とし、当該情報が発生した場合に情報開示委員会事務局への報告をすることとしております。

2.開示の検討
適時開示規則に基づき証券取引所へ届け出る「情報取扱責任者」は、コーポレート本部長が務め、複数の部署で構成される情報開示委員会を組織しております。
情報開示委員会は情報取扱責任者が委員長となり、監査室、総務部法務室、広報室および秘書室で構成しております。本委員会の業務は次のとおりであります。
・適時開示の対象となる会社情報について開示の要否、内容、方法および時期等の検討
・必要に応じて弁護士、会計監査人等の外部識者への相談
・経営会議または取締役会への情報開示業務の報告

3.情報の開示
情報の開示は総務部広報室が担当しております。
以上の内容を図式化すると添付.2のとおりであります。
上記に加え、社長を委員長とするコンプライアンス委員会の設置、社員行動指針の制定、内部通報制度の導入等により、コンプライアンスの徹底を図っております。更に、「内部者取引防止管理規程」を制定し、インサイダー取引の未然防止にも努めております。

(添付 . 1) コーポレートガバナンス状況および体制 模式図

【ガバナンス体制】 (概略)



(添付. 2) 会社情報の適時開示に係る社内体制 模式図

