

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

当社は経営における健全性と透明性を高め、会社の持続的な成長と高い収益力を追求するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な諸施策を迅速に実施していくことが重要と考えており、コーポレートガバナンス・コードの基本原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスの強化を経営上の最優先課題の一つに掲げております。

【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、全て実施しております。

【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】

当社は、株式の政策保有につきましては、相互の企業連携が高まることで、企業価値向上につながる企業の株式を対象とすることを基本方針としておりますが、バランスシートの改善を目的として、段階的に縮減を進めております。

保有する株式につきましては、毎年取締役会において、個別銘柄ごとに保有によるリターンが資本コストに見合っているかを精査し、事業上の関係や企業価値向上の効果などを総合的に勘案し検証を行うこととしております。なお、本年の取締役会において全ての株式について保有の妥当性があることを確認いたしました。

また、当該株式の議決権行使につきましては、議案の内容が発行会社の企業価値や株主利益の向上に資するか否かを判断基準とし、株主価値を毀損するような議案に対しては肯定的な行使は行いません。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

当社が当社役員と取引を行う場合には会社法並びに取締役会規程に基づき、取締役会にて決議を行うこととしております。また当社が主要株主と取引を行う場合については取引の重要性を判断の上、必要に応じて取締役会にて決議を行うこととしております。

【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

当社グループは、長期ビジョン「ホーローと共に、光り輝く魅力ある企業へ」の実現に向け、人的資本を重要なサステナビリティ項目の一つと位置づけております。企業理念を体現する人材像を人材ポリシーとして定め、従業員一人ひとりの挑戦と成果を公正に評価する人事制度を人的資本戦略の基盤として継続的に運用しており、従業員の主体的な行動と成長を促す仕組みの定着を図っております。

これらの取り組みの進捗については、従業員満足度(総合満足度のポジティブ回答率)77%を「中期経営計画2026」における中核KPIとして設定・管理しており、2025年度は77.8%(2024年度は75.0%)と目標値を達成しております。

当社グループは、こうした人的資本への取り組みを通じて、従業員が主体的に行動し、組織に貢献できる環境づくりを進め、労働生産性の向上やイノベーションを生み出す組織風土の醸成につなげることで、持続的な企業価値の向上を目指しております。

○人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針

多様性の確保

新たな事業領域への挑戦や海外進出にあたり、多様性の確保は欠かせません。多様な人材が集まり活躍できる環境を作ることで、イノベーションに繋がると考えております。女性管理職やキャリア採用管理職の登用・育成、障がい者雇用の促進など、多様性確保のための各指標を設定し、継続的に推進しております。また、多様な人材をマネジメントする管理職に対して、ハラスメントやアンコンシャスバイアス等の研修を実施することで多様性を活かす組織・環境づくりを進めております。

【多様性確保に関する具体的目標】

- ・女性管理職比率:2025年度7.9%、2026年度目標10%
- ・キャリア採用管理職比率:2025年度15.5%、2026年度目標15%
- ・新卒女性採用比率:2025年度38.5%、2026年度目標50%
- ・障がい者雇用率:2025年度2.65%、2026年度目標2.8%

尚、外国人管理職については、グローバル事業本部に在籍しておりますが、今後は他部門にも外国人材を積極的に採用・登用し、事業を推進してまいります。

人材育成の強化

長期ビジョンと企業理念の実現のために、全社共通の求める人材像として「チャレンジ人材」「育成/成長人材」「自律自走人材」の3つを人材ポリシーとして掲げ、それを基に人事制度と人材育成体系を構築することで、経営戦略と人材戦略の連動を図っております。

具体的には、人材ポリシーに基づき等級制度を設計、評価制度と連携することで、人事制度の運用を通じて、人材ポリシーを体現する人材の育成を推進しております。また、組織づくりのキーパーソンとなる管理職育成の強化、手挙げ式の研修の拡充、社外交流型研修への派遣などの施策を行うだけでなく、社内公募の拡充、副業による社外での挑戦機会の整備など自律的なキャリア構築を推進しております。あわせて、DX戦略をリードするDX人材の育成や従業員のデジタルスキルの開発、50代以上の挑戦を後押しするネクストキャリア研修などリスキリングについても推進して

おります。

○社内環境整備に関する方針

働きやすい環境づくり

当社では、一般職を廃止し総合職に統合、専門職コースの新設、勤務地区分を選べるコース設定など、多様な価値観やライフスタイルに合わせた制度を構築しております。また、男性の育児参加を促す施策として、子どもが生まれる従業員だけでなく、組織の長である管理職に向けても育児休業に関する研修を実施しております。育児をする社員への理解を深めることで、2025年度においては95.4%の男性社員が育児休業を取得いたしました。

また、従業員の社会貢献活動を支援することを目的として、ドナー休暇やボランティア休暇制度を整備しているほか、従業員一人ひとりが安心して働くことのできる環境づくりとして、2026年4月より同性パートナーシップ制度を導入するなど、社内環境の整備を推進しております。

【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】

当社は、規約型確定給付企業年金制度を採用しています。企業年金の積立金の管理及び運用は、複数の運用受託機関と契約を締結し、総合収益を安定的に確保する観点から、年金資産の全てを一般勘定にて運用を委託しております。

各運用受託機関より、定期的に運用実績等の報告・説明を受け、適切にモニタリングを行っております。また、個別の投資先選定や議決権行使等も同機関へ一任することにより、企業年金の受益者と当社との間で利益相反が生じないようにしております。

なお、上記運用にあたっては、社内の複数の専門部署が連携して行う体制としておりますが、担当者に対しては各種研修への参加等により専門教育を実施し、アセットオーナーとしての資質の向上に努めております。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

1.経営理念等や経営戦略、経営計画

(1)企業理念、経営ビジョン

企業理念

タカラスタンダードにとって大切な3つの“Standard(スタンダード)”

「Living Standard(住生活水準)」

タカラスタンダードは、「水まわり設備機器」と「ホーロー技術」の進化を通じて、より多くの方がより心地よい暮らしを楽しめるようにお手伝いします。

「Ethical Standard(倫理規範)」

タカラスタンダードは、「社会との調和」、「社員の幸せ」、「環境への配慮」を大前提に、持続的な利益成長の実現を目指します。

「Quality Standard(品質基準)」

タカラスタンダードは、お客様の「信頼」が最も重要な会社の資産であると考え、製品・サービスの品質向上をすべてに優先させます。

長期ビジョン

当社グループは将来のありたい姿として、以下の長期ビジョンを掲げ、持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。

『ホーローと共に、光り輝く魅力ある企業へ』

- ・「独自性」を追求し、特別な価値を提供する企業
- ・「新たな事業領域」に挑戦し、顧客を創造する企業
- ・「働きがい」「生きがい」のある企業
- ・社会から「信頼・尊敬」される企業

(2)経営計画

当社グループは、長期ビジョンの実現に向けて、持続的な成長ならびに企業価値向上のため、2026年度を最終年度とする3ヵ年計画「中期経営計画2026」を策定しております。「中期経営計画2026」におきましては、財務指標に加え非財務指標を目標に掲げ、経済的価値・社会的価値両面から企業価値の向上を目指してまいります。詳細な内容は、当社ホームページ内で開示しております。

(https://www.takara-standard.co.jp/ir/management_policy_and_strategy/)

2.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

本報告書「1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

3.経営陣幹部と取締役の報酬決定

<方針>

取締役(非業務執行取締役を除く)の報酬は、会社業績と職責を反映させた体系とし、月例報酬である基本報酬と短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬(賞与)、長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬の3種類で構成しております。

非業務執行取締役の報酬は、役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしております。

<手続き>

取締役の報酬については、客観性、透明性を確保する為、過半数を社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会が株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、審議を行い、取締役会が決定することとしております。

4.経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名

<方針>

経営陣幹部、取締役候補者については、経営判断に必要な多様な知識・経験・能力を有した人材をバランスよく選定しております。

監査役候補者については、会社経営に関する豊富な経験・見識、財務・会計・法務に関する知見等を有した人材を選定しております。

<手続き>

経営陣幹部、取締役候補者については、客観性、透明性を確保する為、過半数を社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会にて審議を行い、取締役会が決定することとしております。

監査役候補者については、方針に基づき、社長、人事担当役員が起案し、監査役会の同意を得た上で、取締役会が決定することとしております。

5.個々の選解任・指名についての説明

個々の選解任理由については、社外取締役・社外監査役については、本報告書及び株主総会参考書類に記載しております。

また取締役・監査役については、株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則 3-1-3】サステナビリティについての取組み等

サステナビリティへの対応は、当社にとって重要な経営課題であるという認識のもと、事業活動を通じて持続可能な社会の実現へ貢献してまいります。当社の事業活動における再生可能エネルギーの活用やエネルギー使用量の削減、省エネ・節水などの製品の企画・普及によるCO2削減によって脱炭素社会の実現に貢献するとともに、産業廃棄物の削減や、梱包資材の再利用などにも取り組めます。人的資本への投資として、人材育成の強化、働き方改革やダイバーシティの推進、さらには従業員の持続的な処遇改善に繋げる「ワークスタイル変革」により、ひとりひとりが能力を発揮できる環境・制度の整備を図る取組みを継続してまいります。なお、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示については、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照下さい。(https://www.takara-standard.co.jp/ir/management_policy_and_strategy/tcdf/)

【補充原則 4-1-1】経営陣に対する委任の範囲

当社は「取締役会規程」において、経営の基本方針及び基本計画に関する事項と法令に定められた事項を取締役会の決議事項として定めております。取締役会で決議された方針に基づき、各案件につきましては担当執行役員が業務執行を行っております。

【原則 4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は社外取締役の選定にあたり、会社法および東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、経営に対して率直で適切な助言、並びに、監督機能を果たしうる豊富な経験と資質を重視しております。

【補充原則 4-10-1】独立した指名委員会・報酬委員会の設置

当社は取締役の指名、報酬について客観性、透明性を確保する為、過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会を設置しております。

【補充原則 4-11-1】取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

取締役会の規模につきましては、定款において定めた取締役の定員の範囲内での適切な運営規模を確保しております。また取締役会の構成については、豊富な知識・経験・能力などから総合的に判断して選任した取締役と、広い視点からのアドバイス、監督を行なえる社外取締役で構成し、多様性を確保しております。

また、各取締役・監査役の有する専門的知識や経験、能力等をまとめたスキルマトリックスについては、後記【(参考)取締役・監査役のスキルマトリックス】をご参照下さい。

【補充原則 4-11-2】取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況

取締役及び監査役に関する、上場会社役員を含む重要な兼職の状況については、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書の開示書類にて毎年開示を行っています。

なお、各取締役及び各監査役の兼任の数は合理的な範囲にとどまっており、当社の経営の監督を行う上で、支障はないものと判断しております。

【補充原則 4-11-3】取締役会全体の実効性について分析・評価した結果の概要

取締役会において、毎年1回、取締役会全体の実効性について分析・評価を実施し、取締役会の実効性を高めるための改善につなげております。2025年度におきましては、取締役・監査役に対しアンケートを実施し、分析・評価を行いました。その結果、取締役会全体の実効性は概ね確保されているものと判断しております。

一方で、社会と共に持続的な成長を実現するためのサステナビリティ課題(環境・人権・DE&Iなど)に関する議論やコンプライアンスや内部統制等、リスク管理体制についての提言もなされており、これらの課題については今後の運営を通して改善を進め、取締役会の実効性の更なる向上に努めてまいります。

【補充原則 4-14-2】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は取締役、監査役に対して、経営判断に生かせるようなサポートや講習、幅広い知見を養う機会を設けております。また、法令の新設、大幅な見直しが行われる時に、必要に応じて外部機関による講習やセミナー等へ参加する機会を通じて、経営に必要な知識の習得や情報の取得に努めております。

【原則 5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために株主と対話を行い、当社の経営方針や財務状況等に関して理解を得て、信頼と正当な評価をされるのが重要と認識しております。

そのため、代表取締役社長のもと、IR室が株主との対話(面談)や投資家からの取材に対応しております。また、面談の目的および内容の重要性に応じて、IR室その他同席のもと、社外取締役を含む適格な取締役や監査役にて対応を行うこととしております。

また、代表取締役社長やIR室を中心に本社各部署間で連携を図る体制とし、対話を通じて株主から頂いた意見・要望については、経営陣幹部にフィードバックを行い、課題を共有して対処してまいります。

投資家との対話の際は、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項を対話のテーマとしております。また、インサイダー情報が外部に漏洩することのないよう、情報管理に留意しております。

【株主との対話の実施状況】(英文開示有り)

株主との対話の実施状況については、当社コーポレートサイト内で開示しております。

日本語：https://www.takara-standard.co.jp/files/ir/other/2026-3_152/4.sihoncost.pdf

英語：https://www.takara-standard.co.jp/files/ir/en/Other_Disclosures/FY2026/20260430shioncost_ENG.pdf

【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	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年4月30日

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関しては、当社コーポレートサイトに開示しておりますのでご参照ください。
日本語 : https://www.takara-standard.co.jp/files/ir/other/2026-3_152/4.sihoncost.pdf
英語 : https://www.takara-standard.co.jp/files/ir/en/Other_Disclosures/FY2026/20260430shioncost_ENG.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
タカラベルモントアセットマネジメント(株)	6,500,000	10.28
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	5,895,000	9.32
タカラスタンダード持株会	5,308,918	8.40
タカラスタンダード社員持株会	3,574,055	5.65
(株)日本カストディ銀行(信託口)	2,697,800	4.27
(株)横浜銀行	2,179,394	3.45
日本生命保険(相)	2,045,028	3.23
(株)常陽銀行	1,296,000	2.05
明治安田生命保険(相)	1,237,080	1.96
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,202,635	1.90

支配株主(親会社を除く)の有無	
-----------------	--

親会社の有無	なし
--------	----

補足説明更新

2021年9月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、銀行等保有株式取得機構が2021年8月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記の表は株主名簿に基づいて記載しております。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

銀行等保有株式取得機構
保有株券等の数 3,042,900株
株券等保有割合 4.12%

2022年8月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、(株)みずほ銀行及びその共同保有者2社が2022年8月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記の表は株主名簿に基づいて記載しております。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

(株)みずほ銀行
保有株券等の数 2,118,017株
株券等保有割合 2.86%

みずほ証券(株)
保有株券等の数 237,900株
株券等保有割合 0.32%

アセットマネジメントOne(株)
保有株券等の数 889,400株
株券等保有割合 1.20%

2023年8月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、日本生命保険(相)及びその共同保有者である大樹生命保険(株)が2023年8月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記の表は株主名簿に基づいて記載しております。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

日本生命保険相互会社
保有株券等の数 2,045,028株
株券等保有割合 2.91%

大樹生命保険株式会社

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
前田 和美			<p>前田和美氏は、事業会社において国内外を問わず人事・総務、事業開発・開業プロジェクトを遂行するなど、企業経営に係る豊富な知識と経験を有しており、また、DE&I、グローバルの分野においても、独立、公正な立場から当社の経営に有用な意見・提言をいただくことが期待できるとともに、当社の業務執行の監督の役割に適任であると判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、同氏は証券取引所が規定する独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ社外取締役の立場から当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただけると判断し、独立役員に指定しております。</p>
澤村 環			<p>澤村環氏は、事業会社においてマーケティング・プロモーション・商品開発プロジェクト等を遂行し、企業経営に係る豊富な知識と経験を有しており、また、DE&I、DX推進等の分野においても知見を有していることから、独立、公正な立場から当社の経営に有用な意見・提言をいただくことが期待できるとともに、当社の業務執行の監督の役割に適任であると判断し、社外取締役に選任しております。また、同氏は証券取引所が規定する独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ社外取締役の立場から当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただけると判断し、独立役員に指定しております。</p>
飯村 幸生			<p>飯村幸夫氏は、事業会社の代表取締役社長及び会長を歴任し、経営改革や技術革新を推進、また、製造業の業界団体の会長として、業界全体の発展に努めるなど、その豊富な経営経験と深い業界知識を有しており、独立、公正な立場から当社の経営に有用な意見・提言をいただくことが期待できるとともに、当社の業務執行の監督の役割に適任であると判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、同氏は証券取引所が規定する独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ社外取締役の立場から当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただけると判断し、独立役員に指定しております。</p>

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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は取締役の指名、報酬について客観性、透明性を確保する為、過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会における具体的な検討内容は、取締役候補者の選定、取締役の改選、取締役の個々のスキル及び全体のスキルバランスの確認、報酬制度の確認と課題の議論、報酬水準の妥当性などであり、取締役会への答申案を決定しております。

【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	4名
監査役の人数 更新	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人から監査結果の報告を受けるほか、必要に応じて監査実施状況の聴取ならびに監査への立会いを実施しております。

監査役と内部監査部門である監査室は随時、情報交換を行い、監査室の監査結果の報告を受けるほか、監査実施状況の聴取ならびに監査への立会いを実施しております。また必要に応じて監査室が監査役を補佐することとしております。加えて監査役は取締役会のほか、重要会議に出席し、重要な意思決定の過程と業務の執行状況の把握に努めることで、監視機能の強化を図っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
近藤 裕	他の会社の出身者													
藤田 さえ子	弁護士													

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)
- m 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
近藤 裕		近藤裕氏は当社の取引銀行である株式会社みずほ銀行の業務執行に携わっていましたが、2013年8月以降は同行の業務執行に携わっておりません。同行は複数ある借入先の一つであり、当社の総資産に対する同行からの借入額も僅少であるため、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。	近藤裕氏は、企業経営や金融機関における豊富な経験と見識を有しており、また、社内の各事業所において精力的に現場視察を行うなど、独立、公正な立場から当社の経営に有用な意見・提言をいただくことが期待できるとともに、経営全般の監視を行い、監査の実効性を高めていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。また、同氏は証券取引所が規定する独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ社外監査役の立場から当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただけると判断し、独立役員に指定しております。
藤田 さえ子			藤田さえ子氏は、弁護士として法令や規則の遵守に関する深い知識を持ち、企業のガバナンス強化に寄与する能力を備えており、独立した立場から客観的かつ公正な監査を行い、当社の経営の透明性向上及びリスク管理の強化に貢献いただくことが期待できるものと判断し、社外監査役に選任しております。また、同氏は証券取引所が規定する独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、かつ社外監査役の立場から当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただけると判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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

【取締役報酬関係】における「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

ストックオプションの付与対象者

【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 **更新**

2025年度の取締役及び監査役の報酬等の総額は、取締役276百万円(10名)、監査役49百万円(5名)であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役の報酬

当社は、指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえて、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬について、指名・報酬委員会が審議・答申していることから、その内容が以下の方針に沿うものであると判断しております。

当事業年度の報酬体系及び報酬額については、計6回の委員会開催による審議を経て、取締役会に答申しております。

取締役の報酬額は、2016年6月29日開催の株主総会の決議により年額4億円以内(うち社外取締役分3千万円以内)としております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、9名(うち社外取締役2名)であります。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりとなります。

(1) 報酬等の構成

取締役(非業務執行取締役を除く)の報酬は、会社業績と職責を反映させた体系とし、月例報酬である基本報酬と、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬(賞与)、長期インセンティブとしての役員持株会の3種類で構成しております。

非業務執行取締役の報酬は、役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしております。

なお、市場競争力を担保するため、毎年、外部機関の役員報酬に関する調査を用いて、個人別の報酬額の水準の妥当性を検証しております。

(2) 基本報酬

取締役役位及び兼務する執行役員役位に応じて設定された固定の月例報酬としております。

(3) 業績連動報酬

取締役(非業務執行取締役を除く)に支給する業績連動報酬の算定の基礎として選定した業績指標は、連結売上高、連結営業利益及び連結売上高営業利益率であります。当該指標を選定した理由は、経営陣としての成果及び責任を客観的に明確にできるためであります。算定基礎とする業績指標とその値は、指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で決定しております。

取締役(非業務執行取締役を除く)の業績連動報酬は上記指標の達成率により決定しております。

なお、当事業年度における業績連動報酬に係る実績は連結売上高が2,527億円、連結営業利益が190億円、連結売上高営業利益率が7.6%であります。

(4) 役員持株会

取締役(非業務執行取締役を除く)に支給する月例報酬のうち、一定額を役員持株会への拠出により当社株式の取得に充て、また、役員持株会を通じて取得した株式は、在任期間中及び退任後1年間は継続して保有することで、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるとともに株主との価値共有を進めます。

(5) 報酬等の割合

業績指標のうち連結売上高、連結営業利益の目標に対する達成率、及び連結売上高営業利益率の各々に対応する評価ランクが標準ランクである場合に、月例報酬のうち一定額を役員持株会へ拠出することで、基本報酬60%、業績連動報酬35%、役員持株会5%となるように設定しております。

なお、2026年6月24日開催の第152回定時株主総会における関連議案の承認可決に伴い、2026年7月1日より、以下の決定方針を適用いたします。

(1) 報酬等の構成

取締役(非業務執行取締役を除く)の報酬は、会社業績と職責を反映させた体系とし、月例報酬である基本報酬と、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬(賞与)、長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬の3種類で構成しております。

非業務執行取締役の報酬は、役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしております。

なお、市場競争力を担保するため、毎年、外部機関の役員報酬に関する調査を用いて、個人別の報酬額の水準の妥当性を検証しております。

(2) 基本報酬

取締役役位及び兼務する執行役員役位に応じて設定された固定の月例報酬としております。

(3) 業績連動報酬

取締役(非業務執行取締役を除く)に支給する業績連動報酬の算定の基礎として選定した業績指標は、連結売上高、連結営業利益及び連結売上高営業利益率であります。当該指標を選択した理由は、経営陣としての成果及び責任を客観的に明確にできるためであります。算定基礎とする業績指標とその値は、指名・報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で決定しております。

取締役(非業務執行取締役を除く)の業績連動報酬は上記指標の達成率により決定しております。

(4) 譲渡制限付株式報酬

取締役(非業務執行取締役を除く)に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、譲渡制限付株式を割り当てることとしております。譲渡制限付株式に関する報酬等として上記の年額の範囲内で金銭報酬債権を支給し、取締役(非業務執行取締役を除く)は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けることとなります。また、取締役(非業務執行取締役を除く)に対して割り当てる譲渡制限付株式の総数50,000株を、各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の数の上限としております。

(5) 報酬等の割合

業績指標のうち連結売上高、連結営業利益の目標に対する達成率、及び連結売上高営業利益率の各々に対応する評価ランクが標準ランクである場合に、基本報酬60%、業績連動報酬30%、譲渡制限付株式報酬10%となるように設定しております。

2. 監査役の報酬

監査役(社外監査役含む)の報酬は、役割と独立性の観点から月例報酬である基本報酬のみとしております。

監査役の報酬額は、2016年6月29日開催の株主総会の決議により年額7千万円以内としております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、3名であります。

監査役の報酬については、株主総会で決議された報酬額の範囲内でそれぞれの監査役の職務と責任に応じて、監査役の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

総務部を窓口として各種連絡業務を実施しており、取締役会、監査役会等の関連事項については経営企画室がサポートを行っております。

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

1. 業務執行・監査の状況

当社の取締役会は、会社の経営戦略の決定と業務執行の監督を担っておりますが、激変する経営環境の変化に迅速かつ的確に対応すべく、執行役員制度を導入し、その役割と責任を明確にしており、経営戦略決定の迅速化および監督体制・業務執行体制の強化を図っております。取締役会は取締役7名にて構成され、監査役4名も会社法第383条に基づいて出席して取締役の監督をおこなっております。業務執行は職務分掌や稟議事項・決裁権限などを定めた社内規程に則り、各役員ならびに部門長が責任をもって行う体制としております。尚、取締役の指名、報酬は客観性、透明性を確保する為、過半数を社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会にて審議を行い、取締役会で決定することとしております。また、当社グループ企業も親会社の主要会議に出席し、基本方針・基本政策を共有しています。

監査の状況としては、監査役会が定期的に開催されており、監査計画にもとづく監査活動を実施しております。また内部監査部門である監査室が会計監査および業務監査を実施し、業務プロセスの適正性、効率性の追求を図っております。

顧問弁護士には法律上の相談を必要とする場合には適時アドバイスを受けております。

2. 会計士監査の状況

会計監査人としてアーク有限責任監査法人と、監査契約を締結し、当社グループの監査を実施しております。

2025年度において業務を執行した公認会計士については下記のとおりであります。

(1)公認会計士の氏名 指定有限責任社員業務執行社員 植木 一彰
指定有限責任社員業務執行社員 吉川 一志

(2)監査業務に係る補助者の構成 公認会計士2名、公認会計士試験合格者7名、その他2名

(3)監査報酬の内容

当社の会計監査人であるアーク有限責任監査法人に対する報酬
監査証明業務に基づく報酬36百万円

3. 責任限定契約の内容の概要

当社と各非業務執行取締役及び各監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償の限度額は法令が規定する最低限度額であります。

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 更新

当社は、監査役設置会社として、監査役4名のうち、社外監査役を2名選任して、公正中立的立場からの監視を実施しており、経営の監視機能は十分に機能する体制を整えております。

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
株主総会招集通知の早期発送	原則として、株主総会の3週間前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会集中日の2営業日前を基準に開催しております。
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の行使を可能としております。
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	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	招集通知の英訳を東京証券取引所及び当社ホームページにより公表しております。
その他	当社ホームページにおいて株主総会招集通知を掲載しております。株主総会において は、事業報告の内容等についてビジュアル化し、株主に対して分かり易く説明を行って 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	個人投資家説明会を定期的実施し、アーカイブ動画や説明会資料及び質疑 応答のスク립トなどを当社ウェブサイト上に公開しています。また、個人投資 家向けIRフェアにも定期的に出展しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期・通期決算発表時に説明会を開催し、アーカイブ動画や説明会資料 及び質疑応答のスク립トなどを当社ウェブサイト上に公開しています。また、 事業理解の促進に向け、施設見学会も開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	中期経営計画、決算短信、株主総会招集通知などの情報を掲載して おります。 (https://www.takara-standard.co.jp/ir/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR室	

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
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	当社ホームページにおいて中期経営計画、決算短信(連結等)、株主総会招集通知を掲載 し、経営方針や企業業績等の情報提供を行っております。また東京証券取引所において 適切な開示を行っております。

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、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備する。

(1) 取締役・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

当社および子会社は、経営における健全性と透明性を高め、会社の持続的な成長と高い収益力を追求するために、経営上の組織体制や仕組みを整備するものとし、法令および定款に立脚した社内規程ならびに各種マニュアルに基づき、それぞれの職務を適正に執行するものとする。

また当社は、内部監査部門として「監査室」を置き、当社および子会社の事業活動全般にわたり業務監査を実施し、業務プロセスの適正性やその有効性、社内規程・ルールの遵守状況等について調査・指導を行なう。

(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
社内規程に則り、文書などの保存・管理を行なう。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社および子会社の所管業務に付随するリスク管理は各部門長が責任をもって行なうものとし、全社的・組織横断的な業務プロセスに係るリスクは、相互牽制機能を持つ組織や規程により制度としてチェック・対応できる体制としている。
なお、重大な災害や事故が発生した場合は、社長が「緊急対策会議」を招集し迅速に対応する。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

当社は、取締役会規程に基づき、取締役会を定期的開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督等を行なう。また、業務執行体制の強化と意思決定の迅速化を目的として、執行役員制度を導入し、その役割と責任を明確にしている。

当社および子会社の職務執行については、職務分掌や稟議事項・決裁権限などを定めた社内規程に則り、各役員ならびに部門長が自己の分掌範囲について責任をもって行なう体制とする。

(5)当社およ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

当社は、グループ全体を一体化した制度・規程で運営し業務の適正水準を確保している。また、子会社は当社の主要会議に出席し、基本方針・基本政策を共有している。なお、業績については定期的に、業務上重要な事象が発生した場合は都度、当社へ報告する体制としている。

(6)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事項および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役が使用人を置くことを求めた場合は、必要に応じて内部監査部門である監査室がこれを補佐する。補佐する業務に関しては、取締役の指揮命令を受けない。

(7)監査役への報告体制、その他監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制

監査役に対しては、取締役会への出席により重要な業務の執行状況について報告を受ける体制を採っている他、監査室による内部監査状況の概要報告を適時行なう。また、当社および子会社の取締役および使用人等は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、または法令・定款に違反する重大な事実等を知った場合は、速やかに監査役にこれを報告するものとし、その報告を行なった者に対し、当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを行なわないものとする。

(8)監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役の職務の執行において生ずる費用等の処理については、速やかに処理を行なう。

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

反社会的勢力とは一切関係を持たず、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合には毅然とした態度で臨み、速やかに警察等関連機関と連携し、組織的な対応をもって不当な要求を断固排除いたします。

その他

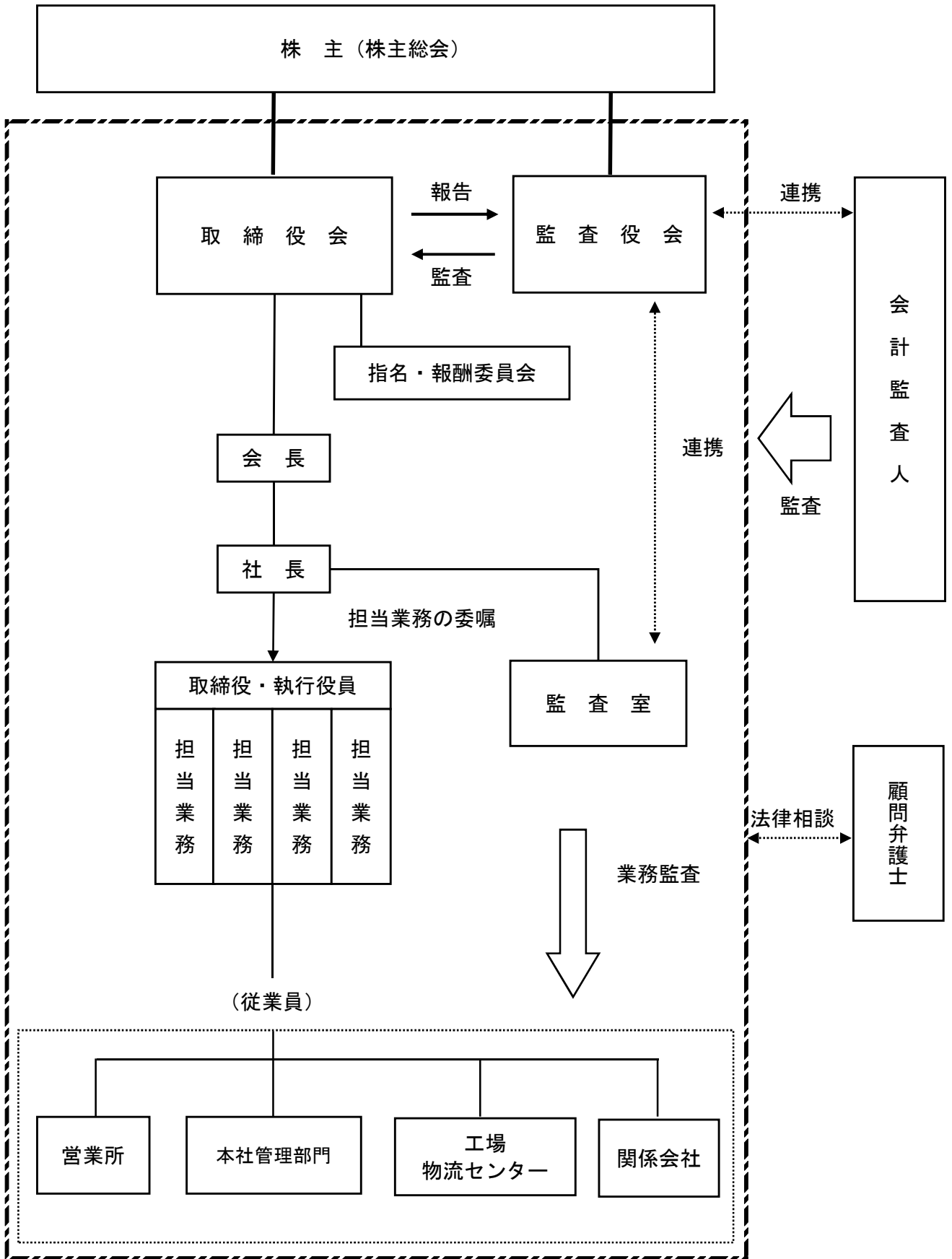
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

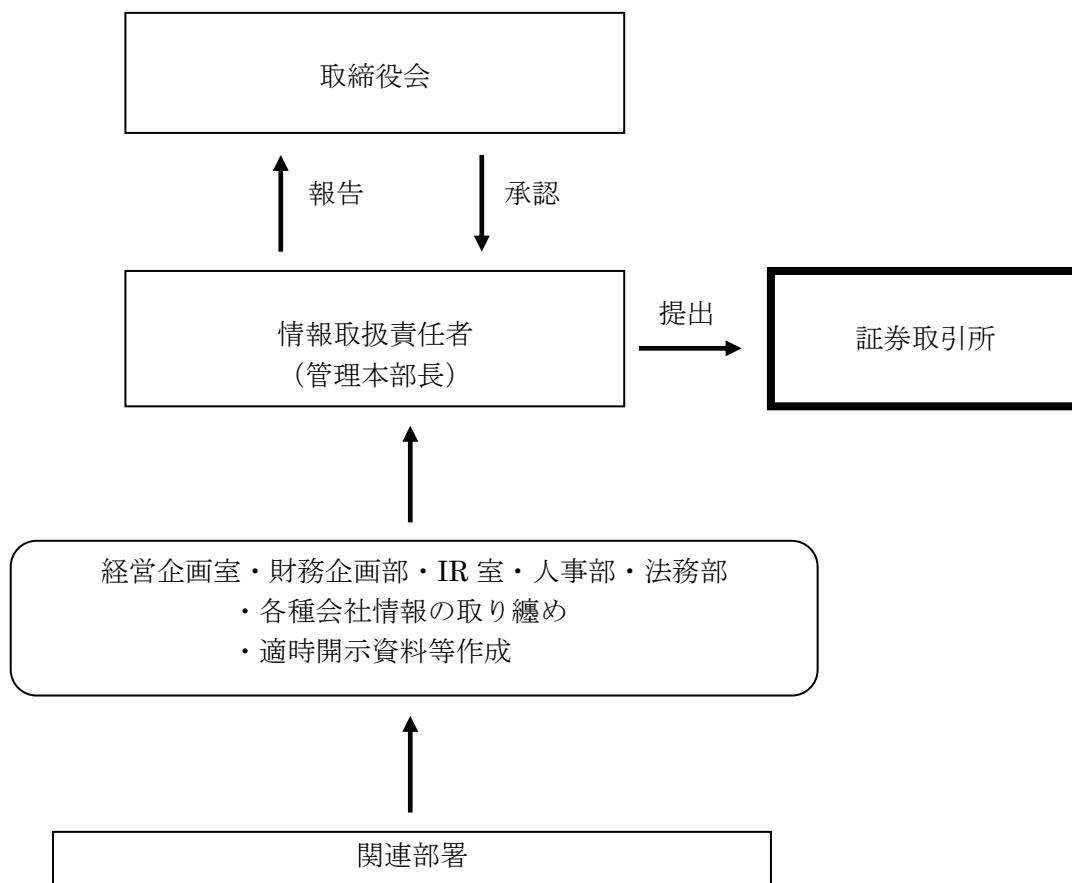
なし

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



【適時開示体制の概要（模式図）】



当社は、株主等の投資家・取引先・地域社会等が必要とする情報につき、関係諸法令に従い、適切な時期及び方法により正確な情報開示を行っております。

(ご参考) 取締役及び監査役のスキルマトリックス

当社の中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、「中期経営計画2026」の実現に向け、当社の取締役会がその意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキル（知識・経験・能力）を特定し、スキルマトリックスとして整理しました。

	氏名	役職	性別	企業経営	財務・会計	コンプライアンス・ リスクマネジメント	グローバル	営業・マーケティング	人事戦略	調達・製造・ 物流	DX・IT	ESG
取締役	渡辺 岳夫	代表取締役会長	男性	○	○		○			○		○
	小森 大	代表取締役社長 社長執行役員	男性	○	○		○	○				○
	白坂 佳道	取締役 副社長執行役員	男性	○	○	○			○			
	吉川 秀隆	取締役	男性	○		○	○	○				○
	前田 和美	取締役（独立社外）	女性				○		○			
	澤村 環	取締役 （独立社外）	女性					○			○	
	飯村 幸生	取締役 （独立社外）	男性	○	○		○			○		○
監査役	近藤 裕	常勤監査役 （独立社外）	男性		○	○			○		○	
	波田 博志	常勤監査役	男性		○	○		○				
	梅田 馨	常勤監査役	男性		○	○						
	藤田 さえ子	監査役 （独立社外）	女性		○	○						○

(注) 各人が保有するスキル等のうち、主なものに○印を付けております。なお、上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。