

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】

【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、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。社外取締役が過半数となっていないものの、指名・報酬の検討に当たり社外取締役の適切な関与・助言を得ておりますので、現行の体制で適切に機能していると考えております。

【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。保有する株式については、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て検証を行うこととしております。検証にて保有の意義が希薄と判断される株式については縮減を検討してまいります。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』を目指すにあたり、2024年度より新人事制度をスタートいたします。新人事制度では、従業員ひとりひとりのチャレンジと、その成果を公正に評価する仕組みを作る事で、会社と従業員が共に発展し、相互利益をもたらす関係を築いていきます。新人事制度により従業員エンゲージメントを向上させ、従業員が自分らしく主体的に行動し、組織に貢献することで、労働生産性の高い環境、イノベーションを生み出す組織を目指してまいります。

○人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針

多様性の確保

今後、新たな事業領域への挑戦や海外進出を本格的に行っていくにあたり、多様性の確保は欠かせません。多様な人財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、多様な人財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まいります。

【多様性確保に関する具体的目標】

- ・女性管理職比率:2023年度5.2%、2026年度目標10%(2024年4月1日時点の実績は5.8%であります。)
- ・キャリア採用管理職比率:2023年度11.8%、2026年度目標15%
- ・新卒女性採用比率:2023年度39.0%、2026年度目標50%
- ・障がい者雇用率:2023年度2.5%、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人財を積極的に採用・登用し、事業を推進してまいります。

人材育成の強化

新人事制度では、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つを人財ポリシーとして掲げ、それを基に人材育成体系を再構築しております。具体的には組織づくりのキーマ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研修施策を行う一方で、社内公募の拡充など自律的なキャリア構築を推進してまいります。

○社内環境整備に関する方針

働きやすい環境づくり

2024年度からの新人事制度では、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、男女の働き方の差異を是正するため、男性の育児参加を促す施策として、子供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研修を実施いたしました。育児をする社員への理解を深めることで、2023年度においては79.1%の男性社員が育児休暇を取得いたしました。今後も、社員ひとりひとりが働きやすい環境を整備してまいります。

【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、大方の資産は一般勘定での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、より多くの人々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。

(上記方針は2024年7月1日以降の方針であり、詳細は後記「取締役報酬関係」「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、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、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、人事担当取締役が起案し、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、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/tcf/)

【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 4-11-1】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

事業報告並びに有価証券報告書にて開示しております。

【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。2023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・D&Iなど)に関する議論の拡充の必要性など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ことが重要と認識しております。

そのため、IR担当役員のもと、財務部をIR担当部署として、IR担当者が株主との対話(面談)や投資家からの取材に対応しておりますが、面談の目的および内容の重要性に応じてIR担当役員にて対応を行うこととしております。また、株主から社外取締役を含む取締役や監査役に対する面談の要請があり、その依頼内容から対応の必要性が認められる場合には、IR担当者その他同席のもと、面談を行うこととします。

また、IR担当役員や財務部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、当社の持続的な成長、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/)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 英文開示有り

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ついては、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. 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(%)
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	6,507,500	9.52
タカラベルモントアセットマネジメント(株)	6,500,000	9.51
タカラスタンダード持株会	5,905,518	8.64
タカラスタンダード社員持株会	3,897,355	5.70
(株)日本カストディ銀行(信託口)	3,098,300	4.53
(株)横浜銀行	2,723,394	3.99
(株)みずほ銀行	2,118,017	3.10
日本生命保険(相)	2,045,028	2.99
(株)常陽銀行	1,620,000	2.37
明治安田生命保険(相)	1,237,080	1.81

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

前事業年度末において主要株主であったタカラスタンダード持株会は、当事業年度末現在では主要株主ではなくなりました。

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2024年3月31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2024年3月31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2024年3月31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
保有株券等の数 1,166,000株
株券等保有割合 1.66%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	その他製品
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	25名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長 更新	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9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

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
橋本 健	他の会社の出身者											
前田 和美	他の会社の出身者											
澤村 環	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
橋本 健			橋本健氏は、事業会社において要職を歴任し、長年にわたり企業経営に従事するなど、企業経営に係る豊富な知識と経験を有しており、このような視点及び独立した客観的な立場から意見・助言するなど、当社の社外取締役として適切に職務を遂行してまいりました。今後も取締役会全体の実効性向上への貢献が見込まれることを期待し、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。
前田 和美			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、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。
澤村 環			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、女性活躍・ダイバーシティ、DX推進等、当社が今後注力する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。

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 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	3	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	6	0	3	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、半数を社外取締役に構成する指名・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
定款上の監査役員数	4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

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
飯田 和宏	弁護士													
近藤 裕	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
飯田 和宏			飯田和宏氏は、弁護士としての専門知識と企業法務に関する豊富な経験や他社における社外監査役の経験等を当社の監査に反映して頂けるものと判断して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。
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、会社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。

【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

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 更新

2023年度の取締役及び監査役の報酬等の総額は、取締役225百万円(8名)、監査役60百万円(4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、その内容が当該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、固定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)の2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し、毎月固定額を支給する金銭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。

取締役会長及び取締役社長の業績連動報酬は上記指標の達成率により決定し、取締役(取締役会長、取締役社長及び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及び経営課題への取組状況の定性評価を勘案して決定しております。

なお、当事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標は、連結売上高が2,353億円、連結営業利益が141億円、連結売上高営業利益率が6.0%であります。実績は連結売上高が2,347億円、連結営業利益が124億円、連結売上高営業利益率が5.3%であります。

(4) 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65%、業績連動報酬35%となるように設定しております。

(5) 第三者への委任に対する事項

取締役(取締役会長、取締役社長及び非業務執行取締役除く)の個人別の報酬の決定を取締役社長に委任するものとし、委任する権限の内容は業績連動報酬の定性評価を踏まえた具体的な内容の決定としております。

なお、当社は、2023年12月21日の取締役会において、決定方針を以下のとおり変更決議しており、2024年7月1日より適用いたします。

(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。当該指標を選出した理由は、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) 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。

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9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、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。

2023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 4名、公認会計士試験合格者 8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35百万円

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

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、公正中立の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

	補足説明
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
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/)	

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、取締役会を定期的を開催するほか、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

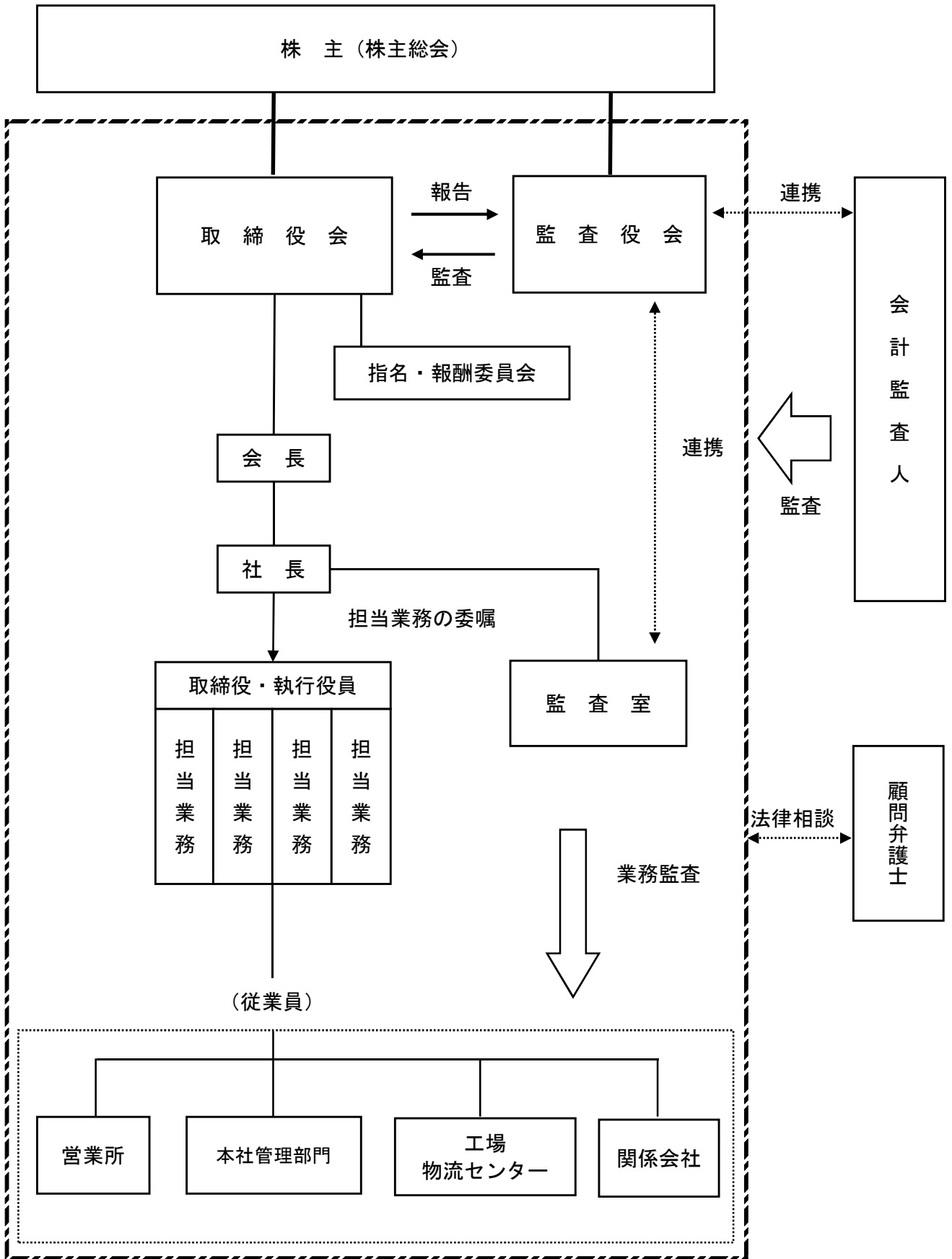
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

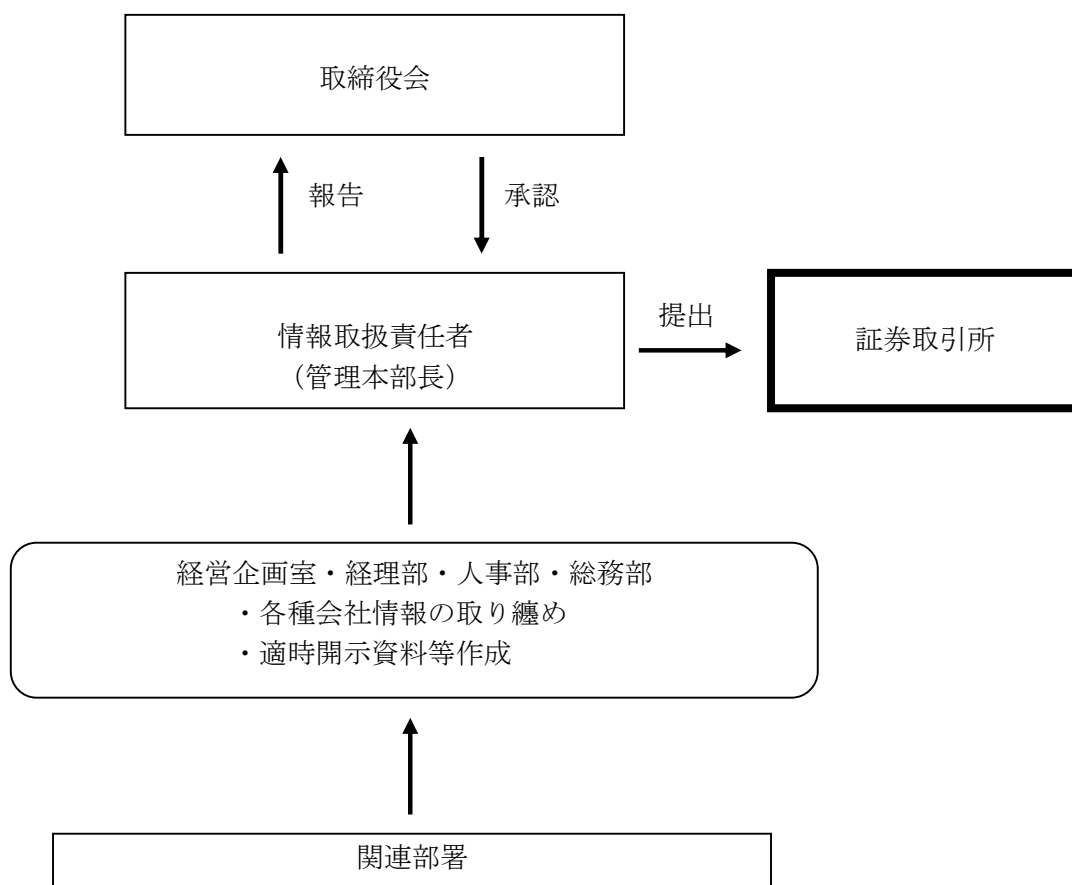
なし

該当項目に関する補足説明

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。

(参考) 取締役・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）を特定しました。特に期待する分野を、①企業経営、②財務・会計、③コンプライアンス・リスクマネジメント、④グローバル、⑤営業・マーケティング、⑥人事戦略、⑦調達・製造・物流、⑧DX・IT、⑨ESGの分野と定義しております。

	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	○	○	○		○	○			○
	井東 洋司	代表取締役 副会長執行役員	男性	○	○	○			○		○	○
	鈴木 秀俊	取締役 専務執行役員	男性	○	○	○				○	○	○
	白坂 佳道	取締役 専務執行役員	男性	○	○	○		○	○		○	
	吉川 秀隆	取締役	男性	○		○	○	○	○			
	橋本 健	取締役 (独立社外)	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	○		○		○			○	
監査役	中嶋 新太郎	常勤監査役	男性	○	○	○		○		○		○
	波田 博志	常勤監査役	男性	○	○	○		○				
	近藤 裕	常勤監査役 (独立社外)	男性	○	○		○		○		○	
	飯田 和宏	監査役 (独立社外)	男性		○	○						

(注) 各人が保有するスキル等のうち、主なもの最大6つに○印を付けています。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。