

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 更新

当社は、創意工夫を凝らし社会的に信用される有用で安全な優れた製品・サービスを提供することが使命であり、その実現に当たっては、国内外の法令及び社内規程を遵守し、社会規範や倫理に則って公正な企業活動を行うとともに、情報を適切かつ公正に開示することが必須であると認識しております。

かかる認識に基づき、当社は、事業環境が大きく変動する中において、経営の迅速な意思決定と健全性・透明性を確保しつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現すべく、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでまいります。

当社は、コーポレートガバナンスについて、その基本的な考え方と構築・運営に関する事項を定めた「コーポレートガバナンスガイドライン」(以下、「ガイドライン」といいます。)を制定し、当社Webサイトに掲載しております。(<https://www.tatsuta.co.jp/esg/governance/>)

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに従い作成しております。

【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】

コーポレートガバナンス・コード各原則について、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

政策保有株式の保有方針およびその議決権の行使基準については、ガイドライン第2章5.「上場株式の政策保有株式」をご参照ください。

また、2021年3月末現在、当社が保有している政策保有株式は「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」として有価証券報告書に記載し開示しておりますのでご参照ください。

なお、政策保有株式については、当社の取締役会において、各事業年度終了後、銘柄ごとに取得価額、期末評価額、配当額、取引の実績と見直し等を踏まえ、保有の必要性や保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合うか等を評価し、保有継続の是非を判断しております。継続保有が非となった株式は、経済情勢、譲渡損益等を参酌のうえ、遅滞なく売却等により処分することとしております。

また、当社は2021年5月12日の取締役会にて、政策保有株式の検証を実施し、2021年3月末時点で保有しているすべての銘柄について保有継続を是といたしました。

原則1-7 関連当事者間の取引

ガイドライン第2章6.「関連当事者間の取引」をご参照ください。

当社は2021年3月23日の取締役会にて、主要株主等との取引の検証を実施しております。

また、2020年度の取引実績は、有価証券報告書に記載し開示しておりますのでご参照ください。

補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保

(1)多様性の確保についての考え方・多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針等

当社は、企業の成長を支えるのは人材であると考えており、企業行動規範(第3項)において「従業員の人格・個性を尊重し、安全で働きやすい多様性に富んだ職場環境を確保します」を掲げ、多様な人材が相互に人権を尊重し、適材適所で生き生きと力を発揮する活力ある職場環境の実現に取り組んでいます。その実践状況の詳細については、本報告書の の3.「その他」および当社サステナビリティレポートをご覧ください。(https://www.tatsuta.co.jp/assets/pdf/csr/environmental-report/sustainability_report_2021_all.pdf) (p.33)

(2)多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

<女性の中核人材への登用>

当社は、ダイバーシティマネジメントの一環として、「女性活躍推進・次世代育成支援に関する行動計画」を策定し、目標を定めて取り組んでおります。その詳細については本報告書の の3.「その他」および当社サステナビリティレポートをご覧ください。

(https://www.tatsuta.co.jp/assets/pdf/csr/environmental-report/sustainability_report_2021_all.pdf) (p.33)

<中途採用者の中核人材への登用>

当社は、中途採用に積極的に取り組んでおり、その詳細については本報告書の の3.「その他」をご覧ください。

<外国人の中核人材への登用>

当社は、外国籍社員の採用に積極的に取り組んでおり、その詳細については本報告書の の3.「その他」をご覧ください。

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

当社に企業年金はありません。

原則3-1 情報開示の充実

(1)会社の目指すところ(経営理念等)、経営戦略、経営計画

ガイドライン第1章2.「経営理念」、ガイドライン第1章3.「企業行動規範」およびガイドライン第1章4.「経営計画」をご参照ください。

現在の経営戦略、経営計画については、当社Webサイトに掲載する「2025 長期ビジョン」および「2020 年度決算および長期ビジョン

- 第2期中期経営計画について」をご参照ください。
- (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
本報告書の1.「基本的な考え方」をご参照ください。
 - (3)経営陣幹部・取締役の報酬決定方針と手続
ガイドライン第5章「役員報酬の決定」をご参照ください。
 - (4)経営陣幹部選解任・取締役候補の指名方針と手続
ガイドライン第4章1.「取締役候補者の指名方針・基準」、ガイドライン第4章2.「執行役員等の選任方針・基準」、ガイドライン第4章3.「役員の解任方針・基準」、およびガイドライン第4章5.「役員の指名・選解任方針・手順」をご参照ください。
 - (5)経営陣幹部・取締役候補の選解任・指名理由
現在の取締役および役付執行役員の選任・指名理由につきましては、当社Webサイトに掲載しております。
(<https://www.tatsuta.co.jp/esg/governance/>)

補充原則3-1 サステナビリティの取組み等の開示

- (1)サステナビリティについての取組み
当社グループは、グループの経営理念・企業行動規範に基づき、社会の持続的な発展が大前提であるとの認識のもと、社会に役立つ製品・サービスを提供するとともに事業活動のあらゆる段階で環境負荷の低減を図ることにより、環境・社会・経済面の価値を高めグループの持続的な成長を目指した事業運営を行っています。
- (2)人的資本への投資
人的資本への投資については、「補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保」の「(1)多様性の確保についての考え方・多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針等」に記載のとおりです。
- (3)知的財産への投資
知的財産への投資の詳細については、当社サステナビリティレポートおよび当社有価証券報告書の「第2【事業の状況】」の「5【研究開発活動】」をご覧ください。
サステナビリティレポート(https://www.tatsuta.co.jp/assets/pdf/csr/environmental-report/sustainability_report_2021_all.pdf) (p.32)
有価証券報告書(https://www.tatsuta.co.jp/ir_info/document/pdf/securities_report_20210618_60cc3c136fd38.pdf) (p.19)

補充原則4-1 取締役会と業務執行の役割分担

ガイドライン第3章1.「取締役会の責務・役割」をご参照ください。
当社は、取締役会規程および関連諸規程により取締役会付議事項を定めております。取締役会は、中期計画、年度予算等の計画を策定し、その計画と実績との差異を管理し、必要な場合は対策を指示することを主たる役割・責務とし、個別の業務執行については、金額基準等を設けること等により、重要な案件のみが取締役に付議され、それ以外の案件は経営陣に委ねられております。

原則4-8 独立社外取締役の有効な活用

ガイドライン第4章4.「役員の人数・構成」をご参照ください。
当社は、当社の事業内容、規模、機関設計等を総合的に勘案し、独立社外取締役を2名以上選任します。

原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質

ガイドライン第4章6.「社外取締役の独立性」およびガイドライン別紙1「社外取締役の独立性判断基準」をご参照ください。

補充原則4-11 取締役会全体としてのバランス、多様性および規模

ガイドライン第4章1.「取締役候補者の指名方針・基準」、ガイドライン第4章4.「役員の人数・構成」および定時株主総会招集ご通知をご参照ください。
定時株主総会招集ご通知(<https://www.tatsuta.co.jp/pdf/20210526>) (p.20)

補充原則4-11 他の上場会社との兼任状況の開示

当社Webサイトの「取締役等の指名・選解任理由」をご参照ください。
(<https://www.tatsuta.co.jp/esg/governance/>)

補充原則4-11 取締役会の実効性評価

2020年度における取締役会の実効性評価につきましては、各取締役へのアンケートを実施し、その結果を踏まえ、取りまとめを行っております。その概要については当社Webサイト「取締役会の実効性評価」をご参照ください。
(<https://www.tatsuta.co.jp/esg/governance/>)

補充原則4-14 トレーニング方針の開示

ガイドライン第4章7.「取締役へのトレーニング」をご参照ください。

原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針

ガイドライン第1章4.「経営計画」およびガイドライン第2章3.「株主との対話」をご参照ください。

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(%)
JX金属株式会社	22,739,218	36.80
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,775,000	7.72
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,521,800	4.08
住友金属鉱山株式会社	1,729,359	2.79

株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,530,700	2.47
個人株主A	915,360	1.48
BBH/SUMITOMO MITSUI TRUST BANK, LIMITED (LONDON BRANCH)/SMITIL/JAPAN SMALL CAP FUND CLT AC	832,000	1.34
タツタ電線共栄会	483,397	0.78
野村信託銀行株式会社(投信口)	474,800	0.76
FP成長支援A号投資事業有限責任組合	450,000	0.72

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

当社は、自己株式8,374,827株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。また、持株比率は自己株を控除し、小数点以下第3位を切り捨てて算出しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	非鉄金属
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
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

JX金属株式会社は、当社株式の36.80%を保有する当社の主要株主であり、当社のその他の関係会社にあたります。同社からの事業上の制約はなく、当社の経営判断において事業活動を行っており、経営方針や事業計画の立案においても上場会社として当社の自主性・独立性は保たれております。また、同社グループとの取引においても市況価格を基に価格交渉を行うなど、独立性が確保されていると認識しております。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	12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	5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)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
百野 修	他の会社の出身者												
堂岡 芳隆	他の会社の出身者												
花井 健	他の会社の出身者												
原戸 稲男	弁護士												
谷口 悦子	公認会計士												

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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
百野 修				<p>百野修氏は、事業会社の管理・監督業務に関する豊富な知識・経験を有し、豊富な経験と幅広い見識を有しております。取締役会の多様性確保、活性化に資するとともに、取締役会における監督、意思決定のために、また、当社グループの業務執行の監督のために必要な人材でありますので、監査等委員でない社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p>百野修氏には、事業会社の管理や監督に関する経験を生かし、当社において、主に取締役の職務執行の監督に加え、経営戦略・計画の策定へ関与することで、コーポレートガバナンスの向上により企業価値を高めていただくことを期待しております。</p>

堂岡 芳隆				<p>堂岡芳隆氏は、直接経営に関与した経験はありませんが、事業会社の経営企画・管理業務に関する豊富な知識・経験を有しております。取締役会の多様性確保、活性化に資するとともに、取締役会における監督、意思決定のために、また、当社グループの業務執行の監督のために必要な人材でありますので、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p>堂岡芳隆氏には、事業会社の経営企画や管理に関する経験を生かし、当社において、主に取締役の職務執行の監督および役員報酬の決定プロセスへ関与することに加え、独立役員との社内情報の適時共有等の緊密な連携を行うことで、コーポレートガバナンスの向上により企業価値を高めていただくことを期待しております。</p>
花井 健				<p>花井健氏は、金融機関および事業会社の経営者として管理・監督業務に関する豊富な知識・経験を有し、監査等委員である取締役としてその職責を果たしてきております。取締役会の多様性確保、活性化に資するとともに、取締役会における監督、意思決定のために、また、当社グループの業務執行の監督のために必要な人材でありますので、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p>花井健氏には、金融機関および事業会社の経営者としての管理や監督に関する経験を生かし、当社において、主に取締役の職務執行および利益相反の監督に加え、役員の指名・選解任および役員報酬の決定プロセスへ関与することで、コーポレートガバナンスの向上により企業価値を高めていただくことを期待しております。</p> <p><独立役員に指定した理由></p> <p>花井健氏は、当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定しております。</p> <p>なお、同氏は、株式会社みずほ銀行に所属していたことがありますが、2009年4月には同社を退職しております。また、当社の連結総資産に対する同行からの借入金の割合は0.35%と僅少であります。</p>
原戸 稲男				<p>原戸稲男氏は、直接経営に関与した経験はありませんが、弁護士として長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を有し、監査等委員である取締役としてその職責を果たしてきております。取締役会の多様性確保、活性化に資するとともに、取締役会における監督、意思決定のために、また、当社グループの業務執行の監督のために必要な人材でありますので、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p>原戸稲男氏には、弁護士としての経験を生かし、当社において、主に取締役の職務執行および利益相反の監督に加え、役員の指名・選解任および役員報酬の決定プロセスへ関与することで、コーポレートガバナンスの向上により企業価値を高めていただくことを期待しております。</p> <p><独立役員に指定した理由></p> <p>原戸稲男氏は、当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定しております。</p>

谷口 悦子				<p>谷口悦子氏は、直接経営に関与した経験はありませんが、公認会計士として企業会計監査業務において長年にわたる豊富な経験と幅広い知識を有しております。取締役会の多様性確保、活性化に資するとともに、取締役会における監督、意思決定のために、また、当社グループの業務執行の監督のために必要な人材でありますので、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p>谷口悦子氏には、公認会計士としての経験を生かし、当社において、主に取締役の職務執行および利益相反の監督に加え、役員の指名・選解任および役員報酬の決定プロセスへ関与することで、コーポレートガバナンスの向上により企業価値を高めていただくことを期待しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 ></p> <p>谷口悦子氏は、当社における社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、同氏の選任をご承認いただいた場合は、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定いたしました。</p>
-------	--	--	--	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	0	4	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査部は、監査等委員会の要望した事項の内部監査を実施し、監査等委員会に報告することとしております。監査等委員会は、監査部の人事異動について事前に報告を受け、必要がある場合は人事異動の変更を申し入れることができます。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人とは、それぞれの監査体制、監査計画、方法等について説明会を開催し、また、それぞれの監査実施状況、監査実施結果等については随時報告および意見交換を緊密にしています。

監査等委員会と監査部とは、上記の監査等委員会と会計監査人の説明会において、会計監査人からの情報を共有するほか、監査部長が毎月開催される監査等委員会にオブザーバーとして出席しております。また、監査部は、監査等委員会の要望した事項の内部監査を実施することとしています。

【任意の委員会】

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	指名報酬等諮問委員会	5	2	1	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬等諮問委員会	5	2	1	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

指名報酬等諮問委員会は取締役候補者の指名、役員の選解任、後継者計画・育成計画および役員報酬に関する取締役会からの諮問を受け、答申をすることに加え、必要な場合はコーポレートガバナンスに係るその他の事項についても取締役会に対して意見具申を行っております。また、指名報酬等諮問委員会は委員の過半数を独立社外取締役としております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 3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社外役員について、全て独立役員に指定しております。
現時点での独立社外役員の独立性判断基準については、ガイドライン第4章6.「社外取締役の独立性」およびガイドライン別紙1「社外取締役の独立性判断基準」をご参照ください。

【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

取締役の報酬については、役割に応じて毎月支給される「月額報酬」および連結経常利益に応じてその額が変動する「業績連動型賞与」、加えて監査等委員でない取締役においては、中長期的な業績と連動する報酬として、毎月、一定額を当社役員持株会に拠出することにより当社株式を取得し、取得した当社株式の保有を在任期間中継続することを目的とした「株式取得報酬」の3種類の金銭報酬で構成しています。当該方針の概要は、各人別の報酬金額を役職別・当該役職における勤続年数別のテーブルに当てはめて決定することを基本とし、テーブルに定める役職別・勤続年数別の報酬金額は、それまでの支給実績、足許の当社業績の状況、同業他社・同規模上場他社の状況等を勘案し、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定するというものです。月額報酬、株式取得報酬および業績連動型賞与の割合は、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定いたします。取締役会は、取締役の各人別の報酬金額の決定にあたって、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重して決定しておりますが、指名報酬等諮問委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っており、その答申が決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の詳細については、ガイドライン第5章「役員報酬の決定」をご参照ください。

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

2020年度における当社の取締役に対する役員報酬は以下のとおりです。
監査等委員でない取締役 12名(うち社外0名) 260百万円(月額報酬:174百万円、株式取得報酬:25百万円、業績連動型賞与:60百万円)
監査等委員である取締役 4名(うち社外4名) 55百万円(月額報酬:51百万円、株式取得報酬:-、業績連動型賞与:3百万円)

(注)

- 記の額は、2020年度業績に係る賞与(支払時期2021年6月)を含み、2019年度業績に係る賞与(支払時期2020年6月)を含みません。
- 監査等委員でない取締役の金銭報酬の額は、2015年6月26日開催の第91期定時株主総会において年額360百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)と決議されております。当該定時株主総会終結後の監査等委員でない取締役の員数は9名(うち、社外取締役は0名)です。
- 監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2020年6月19日開催の第96期定時株主総会において年額75百万円以内と決議されております。当該定時株主総会終結後の監査等委員である取締役の員数は4名(うち、社外取締役は4名)です。
- 業績連動型賞与の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、連結経常利益であり、当該業績指標を選定した理由は、当社の事業実績を表す指標としてわかりやすく適切であると判断したからです。
- 業績連動型賞与の算定方法は次のとおりです。

前年度の連結経常利益が基準連結経常利益の範囲内である場合(下限基準連結経常利益以上、上限基準連結経常利益以下の場合)

各人別賞与 = 役職別基準月数 × (月額報酬額 + 月額株式取得報酬額)

前年度の連結経常利益が上限基準連結経常利益を超える場合

各人別賞与 = (前年度連結経常利益 / 上限基準連結経常利益) × 役職別基準月数 × (月額報酬額 + 月額株式取得報酬額)

前年度の連結経常利益が下限基準連結経常利益未満の場合

各人別賞与 = (前年度連結経常利益 / 下限基準連結経常利益) × 役職別基準月数 × (月額報酬額 + 月額株式取得報酬額)

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

ガイドライン第5章「役員報酬の決定」をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

総務人事部および監査部のスタッフが、監査等委員である社外取締役をサポートしております。取締役会の資料については、原則として電子会議システム等により事前に配布しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

当社は、取締役会の決議により、相談役および顧問若干名を置くことができると定めておりますが、現在これらの職にある者はありません。

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)

- 当社の取締役数は、当社規模等に鑑み、現在監査等委員でない取締役8名、監査等委員である取締役4名の合計12名体制としております。定款では、それぞれ17名以内、5名以内とする旨を定めております。
- 業務執行体制としては執行役員制度を導入しており、執行役員には取締役会の決定した基本方針に基づいて効率的に業務執行を行わ

せております。なお、重要事項の協議機関として経営役員会を設置しております。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ことを責務としています。

この責務を果たすため、取締役会は、法令または定款に定める事項を決定する他に、中期経営計画、年度予算等の計画を策定し、その計画と実績との差異を管理し、必要な場合に執行役員に対策を指示するとともに、執行役員による適切なリスクテイクを支える環境整備を行い、取締役および執行役員の職務執行を監督することを役割としています。

3. 監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の負託を受けて代表取締役その他の業務執行取締役の職務の執行を監査する法定の独立の機関として、その職務を適正に執行することにより、企業および企業集団が様々なステークホルダーの利害に配慮し、これらステークホルダーとの協働に努め、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応えるための良質な企業統治体制を確立することを責務としています。
この責務を果たすため、監査等委員会は、内部統制システムの構築・運用の状況を監視・検証するとともに、取締役の職務の執行の監査その他法令および定款に定められた職務を行っております。
4. 監査部は、監査計画に基づき各種監査を実施し、その結果を代表取締役に報告するとともに、監査等委員の要望する内部監査を実施しております。
5. 会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任し、正しい経営情報を提供するなど、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しております。また、顧問弁護士からは法律上の判断を必要とする場合に適時アドバイスを受けております。

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

当社は、当社の事業内容・規模等から勘案して、現状の体制が経営の迅速な意思決定と健全性・透明性を確保しつつ、効率的な業務運営を行うために最適であると考えております。

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	株主総会開催日から3週間前を目安に発送を実施しています。 株主総会招集通知の内容については、早期に情報を提供する観点から、招集通知発送前の2021年5月26日に当社Webサイトに開示しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年6月18日に定時株主総会を開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットおよび株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」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	株主総会招集通知の英訳については、招集通知発送前の2021年5月26日に当社Webサイトに開示しました。
その他	株主総会開催に先立って事前質問の受付を実施しています。 また、株主総会の様子については、当社Webサイトにおいて動画を事後配信しています。

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Webサイトの株主・投資家情報ページにおいて、ディスクロージャー・ポリシーを公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、定期的実施しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	<ul style="list-style-type: none"> * 有価証券報告書、四半期報告書 * 決算短信 * 決算説明会資料 * 株主総会招集通知 * 株主通信 * 決算情報以外の適時開示情報
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>IR担当部署: 経営企画部</p> <p>IR担当取締役: 経営企画部担当役員</p>
その他	アナリスト・機関投資家の要望に応じ個別説明会を実施しております。

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	ガイドラインに、株主、取引先、地域社会等の社外における関係者との間で、健全で良好な関係を築く旨を規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステムであるISO規格を取得しているほか、「サステナビリティレポート」を作成し、当社Webサイトで公開しております。 その他、各事業所において積極的に社会貢献活動を実施しております。また、地球環境問題に配慮しつつ、地域環境活動にも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	当社は、ディスクロージャー・ポリシーを定め、迅速、正確かつ公平なディスクロージャーを実行します。 また、当社は、「インサイダー取引防止規程」を定め、当社および関係会社にかかる重要な事実が決定または発生したときは、遅延なくこれを公表いたします。
その他	<p>< 女性活躍推進 ></p> <p>当社は、女性を積極的に採用し、能力を十分に発揮できる環境を整備するとともに、キャリア形成など育成にも注力し、女性活躍を積極的に推進することを方針に据え、以下のとおり行動計画を策定しております。なお、2020年度の採用者に占める女性の割合は25.9%です。また、2021年3月末現在、管理職に占める女性の割合は6.8%です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 採用した社員に占める女性社員の割合を 25%以上にする。 <ul style="list-style-type: none"> ・新たな職域での女性の雇用検討 ・臨時従業員の正社員登用(女性臨時員が多い職場での社員/臨時員の役割分担) ・新卒採用の継続 2. 管理職に占める女性社員の割合を 10%以上にする。 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立を支援するため、社内諸制度・運用方法の整備 ・自己啓発、研修制度の拡充 ・座談会の開催、外部交流セミナー参加等(働く女性社員の意識改革) ・女性社員の積極的な登用・採用 3. ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、多様な人材が力を発揮できる活力ある職場環境を構築する。 <ul style="list-style-type: none"> ・自己申告制度、タレントマネジメントシステムなど人材の活用、多様化への対応 ・オンラインを活用した啓発教育 ・各種媒体を通じた啓蒙活動の実施 <p>< 中途採用 ></p> <p>当社は、中途採用に積極的に取り組んでおり、2020年度の採用者に占める中途採用者の割合は55%です。また、2021年9月1日現在、管理職に占める中途採用者の割合は48.3%です。</p> <p>< 外国人の採用 ></p> <p>当社は、外国籍社員の採用に積極的に取り組んでおり、今後は海外事業拡大に合わせ、当社及び子会社における外国人の中核人材への登用を現状より増やすこととしています。</p>

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Webサイトに掲載する「内部統制システムの整備に関する取締役会決議」ならびにガイドライン第3章3.「内部統制システムの整備・運用」をご参照ください。

(<https://www.tatsuta.co.jp/esg/governance/>)

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

1. 基本的な考え方

当社グループ及びその役員従業員等は、不当な要求を行う反社会的勢力に対しては、その圧力に屈することなく毅然とした態度で臨むものとし、そのために社内規則及び社内体制を整備し、適切に運用していくことを基本的な方針といたします。

2. 整備状況

当社は「企業行動規範」および「コンプライアンスガイドライン」を定め、反社会的勢力への対応について、毅然とした態度で臨むことを図っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

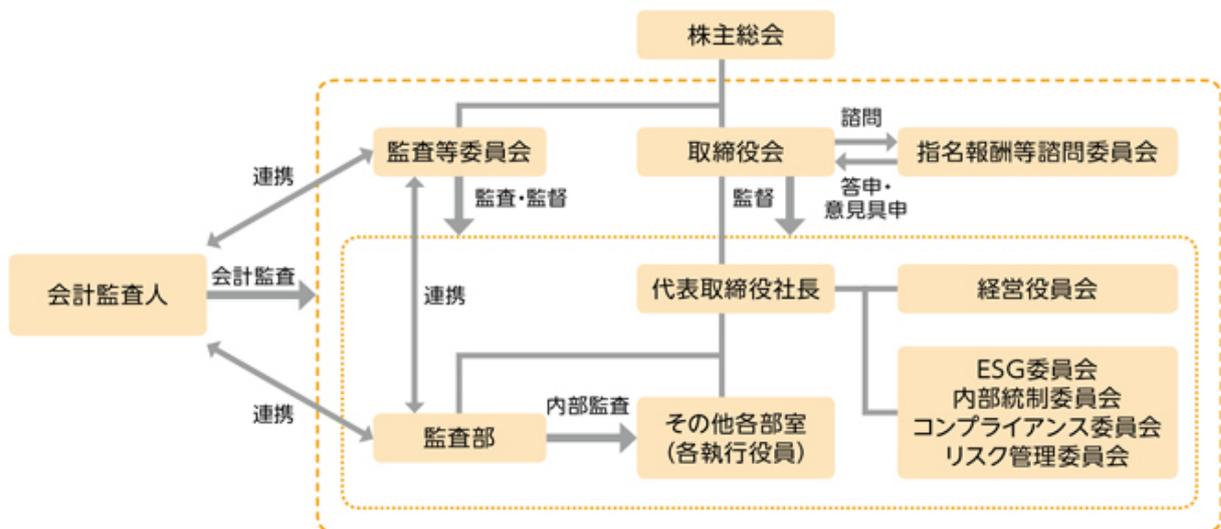
買収防衛策の導入の有無

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 更新

■ コーポレートガバナンス体制



適時開示体制の概要

