

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、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためのコーポレート・ガバナンス体制を構築しておりますが、その基本方針として「東京製綱コーポレートガバナンス基本方針」を制定しております。「東京製綱コーポレートガバナンス基本方針」については、当社Webサイト(<http://www.tokyorope.co.jp/company/governance.html>)に掲載いたしております。

なお、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は下記の通りです。

<コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方>

当社は、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現するため、コーポレートガバナンスを次の基本的な考え方に基づき構築する。

・当社は株主の権利を尊重し、少数株主・外国人株主を含む全株主に対して実質的な平等性を確保するため、迅速な情報開示と十分な権利行使の確保のための環境整備に努める。

・当社は、株主、取引先、地域社会、従業員等、様々なステークホルダーからの有形無形のサポートが、当社の中長期的な企業価値を向上させ、持続的な成長を遂げるために重要であると認識しており、ステークホルダーの権利・価値観を尊重する企業風土を醸成し、良好で適切な協働関係の構築に努める。

・当社はステークホルダーへの説明責任として情報開示を捉え、特に当社の企業価値向上に直接利害関係を有する株主・投資家が当社企業価値を適切に判断できるよう、財務情報をはじめ、経営戦略や経営課題、非財務情報等についても各種法令に定められた情報開示に留まることなく幅広い情報の開示に努める。開示する情報については当社ホームページ、事業報告書、プレスリリース等の手段を用い、幅広い情報の提供に努める。

・当社取締役会は、会社の持続的な成長と中長期的に企業価値を向上させるべく、経営戦略を策定するとともに、取締役会の判断を要するリスクを明確化することで果敢な業務執行の実現を促すものとする。また、業務執行に対して独立した客観的な視点により実効的な監督を行うことに努める。

・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する為、株主をはじめとするステークホルダーのそれぞれの立場や関心等に留意し、適切な利益衡量のもと株主との建設的な対話等に努める。

<当社のコーポレート・ガバナンス体制>

当社は、監査役会設置会社として、経営の重要な意思決定および業務執行の監督機能として取締役会を、職務執行状況の監査機能として監査役会をそれぞれ設置する。加えて業務執行の機動性・効率性を高めるため、執行役員制度を採用するとともに、業務執行に係る重要事項の決定については執行役員を構成員とする経営会議にて行うものとする。

【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2-3】

当社取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応が企業価値の向上をもたらすものと考えており、とりわけ気候変動などの地球環境問題への取組みとして、環境方針および企業行動指針を定め(<https://www.tokyorope.co.jp/company/envreport/environment/>)、各事業場において、温室効果ガス削減への取組み等による環境負荷の低減や環境保全に継続的に取り組んでおります。

また、役職員の心身の健康や職場環境の向上、お取引先との持続可能な関係構築のための人権の尊重や公正・適正な取引関係の維持にも努めております。

・現在当社は、これまでの取組みをさらに進めるため、SDGsに関するプロジェクトチームを組成し、全社的なSDGs目標の設定および目標達成のための具体的な施策の決定を進めております。これらの詳細については、準備が整い次第、改めて、公表してまいります。

【補充原則2-4】

<女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保>

当社グループは、年齢、国籍、性別や性的指向等にかかわらず多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境を作ることが、将来的な企業価値の向上に必要であると考え、女性・外国人や中途人材の採用を行っております。

当社グループの工場技能職を除いた事務系職員721名(男性:544名、女性:177名、2022年3月末日現在)における男性・女性・外国人の管理職人数・比率は以下のとおりです。

従業員全体の男女割合を鑑みても、現状は男性に比べて女性の管理職比率が相対的に低くなっております。

男性:311名(43.1%) 女性:14名(1.9%) 外国人:8名(1.1%)

なお、当社グループは、国籍、性別、新卒・中途の別にかかわらず同一基準で人事制度を運用しており、現時点で女性、外国人および中途人材の管理職への登用に関する具体的な数値目標等は設定しておりません。女性・外国人の管理職への登用数の増加のためには、女性・外国人の総合職の総数を増加させるとともに、多様なバックボーンを持つ管理者層の充実が企業価値の向上に寄与するとの認識を役職員において一層深めることが必要であり、社内教育を推進するほか、働き方の柔軟性確保やロールモデルの確立、そのような多様性を確立するためのサポート体制の検討など、環境の整備に努めてまいります。

【補充原則3-1】

< 英語による情報開示 >

当社は、これまで海外投資家の比率が20%を超えた段階で開示情報の英語による提供を行う旨開示しておりましたが、プライム市場への登録に伴い、既に当社webサイトに掲載している英文決算短信に加え、2022年6月開催の第223回定時株主総会より招集通知及び参考書類の英文化を開始しております。その他の適時開示情報については、準備が整い次第、順次英語による提供を開始する予定です。

【補充原則3-1】

< 情報開示の充実 >

(1)環境方針

当社グループでは製品の開発・設計・製造・販売・施工が地球環境に密接に関わり合っている事を認識し、自然環境との調和と地域社会との共生を目指すことを環境基本理念として掲げております。

環境基本理念に従い、環境保全活動推進システムを確立し、事業活動に関する環境影響評価を行い、廃棄物削減・リサイクル推進・省資源・環境配慮製品の設計等に取り組むことを基本方針に掲げております。詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください(<https://www.tokyorope.co.jp/company/envreport/environment/>)。

(2)環境保全等の取り組み

当社グループは、立木伐採を最小限にするローネット工法などに代表される環境に配慮した製品・施工設計を進めているほか、鋼線等の製造工程で発生する酸化鉄(スケール)や金属表面処理剤をリサイクル化し、省資源、廃棄物の削減等に努め、熱処理設備の廃熱回収バーナーの導入等、省エネルギーへの取り組みも進めております。

気候変動に対する取り組みとしては、技術開発本部主導のもと、国内工場における消費エネルギーの事業所別での削減を目的として、製造工程の見直しや省エネ活動の実施と管理を行っており、これを今後段階的に発展させ、現在、TCFD提言に沿ったガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標に関する情報提供の準備を鋭意すすめており、準備が整い次第、環境報告書等にて公表してまいります。

中期経営計画「TRX135」では、環境方針に従い、135年の業歴を通じて培った多様な商品・技術をトータルケーブルテクノロジーとして統合し、事業として展開することで、ステークホルダーに対して安全・安心を提供し続け、社会のサステナブルな発展に貢献していくことを目指しております。中期経営計画の内容につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください(http://www.tokyorope.co.jp/info/assets/pdf/2021.9.27_release.pdf)

(3)人的資本・知的財産への投資に対する取り組み

当社グループの人的資本への投資については、当社グループの企業価値を持続的に創造するための最重要課題として、『中期経営計画TRX135』において、働きやすさを追求した環境の再整備 組織風土改革 DXによる業務改革を主要施策として掲げております。

昨年10月には実態を把握するべく、当社グループ従業員の約7割に相当する役職員を対象とするピープルサーベイを実施しました。当該サーベイ結果を経営会議、取締役会において経営陣が共有するとともに、社内報を通じて職員へのフィードバックを実施し、サーベイ結果で抽出された組織課題の解決に向けた取り組みを順次進めております。

ピープルサーベイは今後、対象範囲を広げて継続的に実施する予定であり、サーベイで組織課題を抽出し、課題を着実に改善するというPDCAサイクルを機能させることで就業環境の整備や組織風土改革を進めていきます。

知的財産への投資については、『中期経営計画TRX135』では、ポストTRX135での当社グループの発展的成長を実現するための基盤整備として、市場のニーズに即した新製品や新技術の開発を継続的に進めており、今後も経営状況を踏まえ、中期経営計画との整合性も意識しつつ、戦略的に進めてまいります。

これらの投資については、決算説明会等を通じて、可能な限り分かりやすく具体的に情報を開示してまいります。

【補充原則4-1】

< 取締役会の役割・責務(1) >

当社では、執行役員(経営幹部)の選定並びに取締役候補者の指名は、任意の取締役会諮問機関で社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において、社長が推薦する候補者を評価し、評価結果を取締役に答申することとしております。

CEOやネクストボードに相当する取締役の後継者計画については、現状明文化されておりませんが、指名・報酬委員会において、候補者集団の形成と評価、教育計画等について協議を進めて成案化していく予定であります。当社の基本的な考え方としては、経営理念である「共存共栄」を実践しうる資質を有した社内人材を複数確保したうえで、経営戦略・中期計画で目指す会社を実現した後に求められる経験、専門性を考慮し、適性等を踏まえて育成計画を策定し、毎年育成計画の進捗を指名・報酬委員会で評価することとしております。

【補充原則4-2】

< 取締役会の役割・責務(2) >

環境に対する取り組み、人財や知的財産への投資等といった当社のサステナビリティに係る取り組みの基本的な考え方については補充原則3-1

に記載の通りですが、TCFD提言を踏まえた統合的なサステナビリティを巡る取り組みに関する基本方針は、改めて取締役会で決議の上、公表いたします。また、経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行の監督については、取締役会に定期的に報告することで取締役会としてモニタリングする体制を整備いたします。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4】

< 株式等の政策保有に関する方針 >

当社は、以下の方針に基づき株式等の政策保有を行うことがあります。

当社は、製品が生命・財産に対して安心・安全であるという信頼を得ることが最も重要な価値であり、製品開発・安全性の検証・顧客との取引関係といった企業価値の源泉については長期的な観点で構築する必要があるため、顧客をはじめとする取引先等とは安定的かつ良好な取引関係を構築・維持する必要があります。このような関係構築・維持の一方法として相手方の株式保有を行うことがあります。

この方針に基づき、有価証券報告書記載の通り、政策保有上場株式を保有しております。

< 政策保有株式の縮減に関する方針・考え方 >

政策保有株式については、毎年取締役会で銘柄毎の保有の意義、企業価値への影響とWACC等の指標に照らした経済合理性等を踏まえ保有の合理性を検証し、検証の結果、保有の合理性が十分でない取締役会が判断した場合、将来的なポートフォリオの組み替え等への備えとして、相手先との協議を経て政策保有の縮減又は解消すべく、市場への影響を考慮して売却するものとしております。

2022年2月開催の取締役会にて、政策保有株式として保有する全上場株式22銘柄を対象として、保有状況、リスク・リターン（配当利回り、ROE等）及び取引の重要性を踏まえ、総合的な保有意義の検証を行いました。また、資本効率向上の観点から、政策保有株式について段階的に縮減を進める方針を決定し、2021年3月末時点の連結純資産に対する比率が10%以下となる規模までの縮減を目標と定め、今後保有先との協議を進めることといたしました。

< 政策保有株式に関する議決権行使基準 >

当社が保有する株式の議決権行使は、当該企業の業績動向、経営戦略等の経営方針、剰余金処分動向が当社の企業価値に及ぼす影響を考慮した上で議案を精査し、当社の保有目的、即ち保有先企業並びに当社の企業価値の維持・向上に資すると判断しうる議案については賛成し、保有先企業並びに当社の企業価値を毀損させると判断する議案については反対することとしています。

【原則1-7】

< 関連当事者間の取引について >

当社及び当社グループは役員（取締役・執行役員・監査役を含む）及び主要株主等と会社との取引について事前に取締役会で適正性を確認するほか、継続的な取引の場合は、取引状況が世間水準と比して適正性が維持されているかどうか取締役会で定期的にモニタリングしているほか、取引終了後の報告を行うこととしています。

【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 >

東京製鋼企業年金基金では、当社グループ内外の人材から人事・経理・財務の職歴を有する専従者を選定し、当該専従者をスチュワードシップ活動に関する外部セミナー等へ定期的に派遣することで必要な知識習得を促しております。

そして企業年金基金の運用は、人事・経理・財務面に精通した事業所代表者と従業員代表で構成される代議員会で決定された方針に基づき、ポートフォリオを組成し、運用しております。代議員会で決定された方針に基づく実際のファンドの運用は複数の金融機関に委託しており、各金融機関のスチュワードシップ活動や運用状況は専従者によって定期的にモニタリングされ、そのモニタリング結果は財務を管掌する取締役をメンバーに含む運用報告会へ報告されることとしております。

【原則3-1】

< 情報開示の充実 >

当社は東京証券取引所の有価証券上場規程に定める重要事実の適切な開示はもとより、株主等にとって有用な以下の情報の提供に努めております。

(1) 当社の経営理念、経営戦略、中期経営計画、企業行動指針

当社の経営の基本方針、経営戦略、中期経営計画および企業行動指針については当社ウェブサイト(<http://www.tokyorope.co.jp/company/>)に掲載いたしております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考えおよび基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考えおよび基本方針については、本報告書1. 基本的な考え方に記載しておりますのでご参照ください。

(3) 取締役等の報酬決定の方針・手続き

経営陣の報酬は、金銭報酬と非金銭報酬の双方からなり、金銭報酬については、固定報酬と短期的な企業業績に連動した報酬で構成しており、非金銭報酬については、中長期的業績に連動した株式報酬を導入しております。このような報酬体系とすることにより、短期的な業績向上にとどまらない中長期的な企業価値向上へのインセンティブが働くものと認識しております。

上記を含めた取締役等の報酬体系については、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会が、取締役及び監査役の報酬に関する株主総会付議議案の原案と、取締役の個人別の報酬の決定方針及び個人別報酬額またはその算定方法に関する取締役会付議議案を決定することとしております。

取締役会は、指名・報酬委員会からの答申を受けて、報酬に関する株主総会付議議案を決定し、また、取締役の個人別報酬の決定方針及び報酬額またはその算定方法を決定しております。

指名・報酬委員会については[任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性]に、取締役の報酬については[取締役報酬関係]にそれぞれ記載いたしております。ご参照ください。

(4) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者指名の方針と手続き

取締役候補者および監査役候補者の指名等、経営陣幹部選解任の方針

当社では、取締役会は当社グループ企業を含む業務執行の管理・監督機能を果たすべく、取締役会全体として当社グループ事業全般の専門的知見や、財務会計を含む専門的知見を保持できるよう全体のバランスに配慮し取締役候補者を指名することを基本方針とし、監査役候補者は、効果的な実査が可能となるよう財務・会計の知見を有し、かつ当社の業務執行全般に対する知識、経験を有する人材の選定をすることを指名の基本方針としております。経営陣幹部（執行役員）は担当する職務に関する知見、経験及び適性等を考慮し選定することとしております。

なお、経営陣幹部及び取締役に反社会的行為、公序良俗違反を含む役員服務規律違反が生じた場合は解任又は解任決議案を取締役会で決定することとしております。

社外取締役・社外監査役指名方針

社外取締役候補者及び社外監査役候補者は、上記取締役・監査役指名方針に加え、業務執行から独立した観点での助言や監督を担うべく、東京証券取引所が規定する独立性基準に準拠した当社の社外役員独立性基準に合致する候補者から指名することを基本方針としております。

取締役及び監査役候補者指名、経営陣幹部の選解任等の手続き

経営陣幹部の選解任は、取締役社長が現職者のスキル・業務執行状況の評価シートを取り纏め、当該シートに基づく選任案等を指名・報酬委員会で検討し、指名・報酬委員会では選任案等についての評価を取締役会に答申して、取締役会で決定する手順で選解任することとしております。

取締役候補者の指名は、経営陣幹部の評価に加え、取締役社長が取締役会の構成を含む取締役会の実効性評価を通じて、取締役会が適正に機能しているかを検討のうえ候補者案を作成し、それらのプロセスについて指名・報酬委員会で評価を行い、指名・報酬委員会としての評価結果を取締役会に答申したうえで、取締役会で候補者の指名を決定することとしております。

監査役候補者の指名は、取締役社長が候補者を監査役会に提示し、監査役会の同意を得て、取締役会で決定することとしております。

(5) 社外取締役・社外監査役の選任理由並びに解任を行った場合の解任理由については本報告書（「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[取締役関係]及び[監査役関係]」）にそれぞれ

記載しております。その他の取締役及び監査役、経営陣幹部の個々の選任理由並びに解任を行った場合の解任理由については本報告書別表をご参照ください。

【補充原則4-1】

<経営陣への委任の範囲の概要>

当社は、法令及び定款に定められた事項や当社及び子会社等にかかる重要事項等に関する意思決定及び監督を取締役会において行い、日常の業務執行については、取締役会から委任を受けた代表取締役が、執行役員・事業部長で構成される経営会議での協議結果を踏まえて行うこととしております。

また、執行役員は、取締役会で決議され、または代表取締役が決定した経営業務執行上の重要な事項について、「経営会議運営規則」および「職務権限・決裁規程」の定めるところにより、管掌する各事業の具体的な業務執行を行っております。

経営会議は、業務執行上の重要な事項について、執行状況及び課題を報告するとともに、取締役会付議事項に関する方針の審議及び取締役会で決議された経営の基本方針に関する具体的執行方法について協議しております。

【原則4-8】

<独立社外取締役の有効な活用>

当社は、取締役会を構成する10名のうち、6名の社外取締役を選任しており、それぞれが異なる経歴や知見を有し、取締役会に多様性をもたらしめているだけでなく、会社の持続的成長、中長期的な企業価値の向上に資する観点での助言や、客観的かつ独立した立場で意見表明がなされており、事業環境等に照らして必要な多様性を確保するに十分な独立社外取締役を選任しております。

【原則4-9】

<独立社外取締役に係る独立性判断基準>

当社では、独立社外役員の独立性判断基準を制定し、本報告書(Ⅱ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【独立役員関係】その他独立役員に関する事項)に記載し、当社Webサイト(<http://www.tokyorope.co.jp/company/governance.html>)にも掲載いたしておりますのでご参照ください。

【補充原則4-10】

<任意の仕組みの活用>

当社の取締役会はその過半数が独立社外取締役(6名)により構成されております。

当社は取締役候補者の指名、CEOの後継者計画を含む経営陣幹部の選任並びにそれらの報酬決定について、その過半数(3名)が独立社外取締役に構成される指名・報酬委員会においてその原案を決定して取締役会に答申し、取締役会で決定することとしております。

指名・報酬委員会は2021年6月に運営を開始して以降、2022年5月末までに5回開催し、会社における最重要な戦略的意思決定であるCEOの選解任や、CEOの後継者計画や経営陣幹部の報酬体系や評価制度等について再検討を進めております。

また、社外取締役3名と社内取締役2名を委員とし、常勤監査役をオブザーバーとするガバナンス改善委員会を設置し、コーポレートガバナンスの一層の充実に向けて、当社ガバナンス面の課題抽出とガバナンス向上に向けた対応について検討を行っております。

【補充原則4-11】

<取締役・監査役の兼任状況>

社外取締役及び社外監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、本報告書【取締役関係】及び【監査役関係】に記載しております。その他の取締役及び監査役については他の上場会社の役員の兼任はありません。

【補充原則4-11】

<取締役会の実効性評価>

当社では、取締役会の意思決定機能と監督機能の実効性を高めるべく、2017年以降、毎年取締役会の実効性について自己評価と分析を行っております。2020年11月までに合計4回実施しておりますが、2021年については、同年6月の定時株主総会において取締役全員が新任となったことや、取締役会の機能を、従前の意思決定機能中心から監視・監督機能中心に変更し、評価観点を見直す必要があることから、実施いたしませんでした。

現在の取締役会の体制で一定期間が経過したことから、2022年5月に実効性評価を実施いたしました。実効性評価の概要は次のとおりです。

・取締役会の実効性については、取締役会の議論が活性化してガバナンス向上が図られており、概ね機能しているとの評価でありました。

・より一層の実効性向上に向けて、執行取締役を中心により一層のスキル向上を図るためトレーニング機会を確保すること、経営方針・経営計画の執行状況のより効果的なモニタリング実現のための社外役員への情報提供時期の早期化、社外役員への提供情報の必要十分性の検証や社内論点の明確化といったモニタリング情報の質的な改善、更には社外役員間、および社外役員と役職員とのより重層的なコミュニケーション機会の確保等という面で課題があるとの評価でありました。

・今後、これらの課題に取り組むことで業務執行の機能性向上とコーポレートガバナンスの一層の充実を実現してまいります。

【補充原則4-14】

<取締役・監査役に対するトレーニングの方針>

新任の取締役・監査役に対しては、就任時に総務部管掌取締役または総務部長が導入ガイダンスを実施し、取締役会規則や監査役会規程、役員としての心構えその他職務上の注意事項等について教育するほか、新任役員向けの外部セミナーへ派遣し、必要な知識の習得に努めることとしております。

また、これら研修等の実施状況については、毎年総務部管掌取締役より、実施状況について取締役会に報告するものとしております。

【原則5-1】

<株主等との対話の方針>

当社は、株主等からの対話の申し込みがなされた場合、当社の持続的成長および中長期的な企業価値の向上に資するよう合理的な範囲で前向きに対応するものとしております。

その基本的な考えのもと、取締役会では株主等との対話を行うための体制整備や取り組み方針として「株主・投資家との対話等に関する基本方針」を制定いたしました。「株主・投資家との対話等に関する基本方針」については当社webサイト(<http://www.tokyorope.co.jp/company/governance.html>)に掲載いたしておりますのでご参照ください。

なお、当社のIR活動状況については【株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 2. IRに関する活動状況】にも記載しております。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本製鉄株式会社	3,236,535	19.89
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,687,700	10.37
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,171,300	7.19
KSD-NH	813,900	5.00
東京ロープ共栄会	458,150	2.81
株式会社ハイレックスコーポレーション	400,000	2.45
横浜ゴム株式会社	267,121	1.64
東京製網グループ従業員持株会	227,765	1.40
住友生命保険相互会社	180,800	1.11
日本生命保険相互会社	172,665	1.06

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

(1) 2022年4月20日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書(大量保有報告書の変更報告書)において、JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社が2022年4月15日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として事業年度末における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めておりません。

- ・氏名または名称: JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社
- ・保有株券等の数: 869,285株
- ・株券等保有割合: 5.34%

(2) 2021年3月9日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書(大量保有報告書の変更報告書)において、日本製鉄株式会社が2021年3月8日現在で以下の株式を保有している旨が記載されております。

- ・氏名または名称: 日本製鉄株式会社
- ・保有株券等の数: 3,236,535株
- ・株券等保有割合: 19.89%

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	金属製品
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	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

日本製鉄株式会社は、当社株式の約19%を保有する当社の主要株主である筆頭株主であり、かつ当社製品の材料供給元にあたりますが、当社の事業運営について、同社からの事業上の制約はなく、当社独自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、同社との取引については、定期的に、独立社外取締役が過半数を占める取締役会に報告されることで、主要株主との取引が適正になされることを確認する体制が整備されているものと判断しております。

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	10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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
樋口靖	他の会社出身者											
上山丈夫	他の会社出身者											
葛岡利明	他の会社出身者											
名取勝也	弁護士											
狩野麻里	他の会社出身者											
山本千鶴子	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
樋口靖		樋口靖氏が業務執行を行っていた株式会社熊谷組とは、製品販売等の取引がありますが、直近事業年度において、同社との取引の規模は、当社の連結売上高の1%未満です。	樋口靖氏は株式会社熊谷組取締役社長として、同社の収益改善を実現した実績と知見を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会での審議において、実効的な経営計画の進捗管理について発言するなど、独立した立場から助言・提言を行っており、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしていること、また、指名・報酬委員会の委員として、経営者視点での人事政策等についての提言を行うなど、引き続き、独立した立場での有益な助言・監督を期待できることから、取締役に選任しております。 同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。
上山丈夫		上山丈夫氏が業務執行を行っていた伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社とは、材料購買等の取引がありますが、直近事業年度において、同社との取引の規模は、同社の売上高の1%未満です。	上山丈夫氏は、総合商社の鋼材部門における実務経験に加え、株式会社三陽商会の代表取締役としての企業経営の経験を有し、その高度な見識と業界に対する深い造詣を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会での審議において、客観的な分析に基づいた指摘や助言を行うなど、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしています。また、指名・報酬委員会の委員として、当社主要事業の業界における経営者の視点から人材育成等の提言や意見を述べる等、引き続き、業績の改善に向けて独立した立場での有益な助言・監督を期待できることから、取締役に選任しております。 同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。

葛岡利明	葛岡利明氏が業務執行を行っていた株式会社日立製作所とは、製品購買等の取引実績がありますが、直近事業年度において、同社との取引はありません。	葛岡利明氏は、株式会社日立製作所の法務担当執行役としてグループ会社全体のコンプライアンス体制強化の責任者を務めた経歴及び知見を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会及びガバナンス改善委員会での審議において、当社のグループ会社管理に関する問題点の指摘や改善策の助言を行うなど、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしています。引き続き、当社コンプライアンス体制の強化並びにガバナンス体制の再構築に関して独立した立場からの有益な助言や監督を期待できることから、取締役に選任しております。同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。
名取勝也		名取勝也氏は、弁護士として培ってきた法律知識と、企業における法務部門担当役員としての実績及び知見を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会及びガバナンス改善委員会での審議において、企業コンプライアンスや海外事業のリスク管理に関して有益な指摘と助言を行うなど、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしています。引き続き、当社コンプライアンス体制強化や法務機能の充実によってガバナンス体制を再整備する上で、独立した立場からの有益な助言と監督を期待できることから、取締役に選任しております。同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。
狩野麻里	狩野麻里氏は、2014年まで、当社取引銀行の一つである株式会社三菱UFJ銀行に在籍しておりましたが、当社は同行以外にも多数の金融機関と取引を行っており、同行への依存度は高くありません。また、同銀行を退職後5年以上が経過しております。	狩野麻里氏は、金融機関の海外支店長職を含む豊富な海外実務経験や、大学でのグローバル人材育成業務の知見を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会での審議において、当社の財務・資本政策や海外事業リスクの管理体制に関する問題提起や助言を行っているほか、指名・報酬委員として役員評価制度に関する意見表明を行うなど、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしています。引き続き、海外事業リスク管理体制の構築や財務・資本政策の実施に関し、独立した立場での有益な助言と監督を期待できることから、取締役に選任しております。同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。
山本千鶴子		山本千鶴子氏は、公認会計士として培った豊富な経験と高い知見を基に、2021年6月の当社社外取締役就任以降、取締役会及びガバナンス改善委員会での審議において、事業戦略及び財務・会計の観点からの的確な指摘と有益な助言を行っており、当社のガバナンス改善に適切な役割を果たしています。引き続き、当社の経営改革や財務・資本政策の遂行に関して、独立した立場での有益な助言や監督を期待できることから、取締役に選任しております。同氏は、当社の定める「社外役員独立性基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であることから、当社は同氏を独立役員として指定しております。

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・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	同上	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として2015年12月より人事・報酬委員会を設置・運営しており、2021年6月に同委員会に関する規程を改正するとともに、名称を指名・報酬委員会に改称しております。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人とは、会計監査内容について説明を受けるとともに、定期的に情報交換し、綿密に連携を図ることとしています。
内部監査室は内部統制報告制度並びに内部監査制度の事務局を中心とする業務を推進しております。内部監査実施後は、内部監査報告書を作成し、監査役に内部監査状況を報告するとともに、内部監査室と監査役による確認が効果的に実行できるよう意見調整を行うこととします。

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
小田木毅	弁護士													
吉川智三	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小田木毅			<p>弁護士としての業務経験と他の会社における社外取締役及び社外監査役としての豊富な経験を有し、専門的見地から経営陣の業務執行に対する監督・監査を行うことを期待し、社外監査役候補者として選定するものであります。</p> <p>なお、小田木毅氏は過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で直接会社の経営に関与したことはありませんが、他の会社における社外監査役及び社外取締役としての豊富な経験を有していることから、当社の社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。</p> <p>また、当社との関係において一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断して独立役員として指定しております。</p>
吉川智三		<p>吉川智三氏は、2011年まで、当社取引銀行の一つである株式会社みずほ銀行に在籍しておりましたが、当社は同行以外にも多数の金融機関と取引を行っており、同行への依存度は高くありません。</p> <p>また、同銀行を退職後5年以上が経過しております。</p>	<p>長きにわたる金融機関への在籍を通じて金融実務に精通しており、金融の専門家として豊富な経験に基づく財務及び会計に関する相当程度の知見を有していること、また他の法人における業務執行経験も豊富であることから、経営全般にわたる監視と適切な助言を期待すると判断しております。</p> <p>また、当社との関係において一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断して独立役員として指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数

8名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役・社外監査役(以下、「社外役員という」)のうち、以下の独立性に関する基準に示す全てに合致しない場合、一般株主と利益相反が生ずるおそれがない独立社外役員として指名いたします。

<独立性に関する基準>

1. 当社および当社の関係会社(以下、「当社グループ」という)の業務執行取締役、執行役員、使用人等(以下、「業務執行者」という)、監査役(社外監査役を除く)である者、または過去に業務執行者であった者
2. 当社の関係会社の業務執行を行わない取締役である者、またはかつて当該取締役であった者
3. 当社グループを主要な取引先とする者、またはその業務執行者
4. 当社グループから多額の寄付金を受領している者、またはその業務執行者
5. 当社グループの業務執行者を業務執行取締役として受け入れる、または相互に取締役を派遣する等して当社取締役および経営陣幹部と密接な関係にある者、またはその業務執行者
6. 当社グループの主要取引先、またはその業務執行者
7. 当社の現在の大株主(議決権所有割合10%以上を直接・間接保有する株主をいう)、当該大株主が法人の場合は当該大株主、またはその親会社もしくは重要な子会社の取締役、監査役、会計参与、執行役員、執行役員、支配人その他の使用人である者
8. 当社が資金調達している主要な金融機関等、またはその業務執行者
9. 当社グループの会計監査人、法人の場合は当該監査法人の経営関与社員等、または当社グループの会計監査に従事する公認会計士
10. 当社グループから多額の報酬を受けている弁護士、会計士、税理士その他のコンサルタント
11. 当社グループから多額の報酬を得ている法律事務所、監査法人、税理士法人の経営に関与する者
12. 過去3か年において上記2.～11.のいずれかに該当する者
13. 上記1.～12.に該当する者の配偶者若しくは二親等以内の親族

【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 更新

その他

該当項目に関する補足説明 更新

2007年6月開催の当社第208回定時株主総会にて、役員退任慰労金制度を廃止するとともに、同株主総会においてご承認いただいた金銭報酬の枠内にて、業績に連動した報酬体系を導入いたしておりましたが、今般、指名・報酬委員会において、役員報酬の在り方についての議論を進めており、現在の業績連動報酬の運用を停止しております。

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

2021年度(2021年4月1日から2021年3月31日まで)に在任していた取締役への支給総額は、延べ18名に対し、報酬144百万円となっております。但し、取締役の報酬総額には、使用人兼務取締役の使用人部分に対する給与は含まれておりません。

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

・当社では、2007年度に役員報酬の抜本的見直しを行い、退任慰労金を廃止しております。
・現在の役員報酬体系は、役員別の固定金銭報酬、業績連動金銭報酬と業績非連動の譲渡制限付株式交付による株式報酬で構成されております。

・業績連動金銭報酬は、取締役の職務の執行とその結果としての企業業績との関連性を高めるため、各期の企業業績と各取締役に対する評価に応じて支給される報酬ですが、現在、制度の見直しを進めているため、運用を停止しております。

・なお、取締役全員への金銭報酬総額は、2007年6月28日開催の第208回定時株主総会において取締役の金銭報酬限度額を年額300百万円以内(但し、使用人分給与は含まない。)、監査役の報酬限度額を年額65百万円以内と決議いただいております。

・また、当社は、当社の取締役(社外取締役を除く(以下、「対象取締役」という))が、在任期間中から株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまとより一層共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決定しております。(注)2022年6月28日開催の第223回定時株主総会において、対象取締役に対する譲渡制限付株式報酬制度の導入が決議されております。本制度は対象取締役に対し、一定の譲渡制限期間が設定された当社普通株式を付与するものであり、本制度における年間の報酬の上限は20百万円以内かつ25,000株以内となります。なお、各対象取締役への配分は、株主総会にて承認された範囲内で取締役会決議により決定いたします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

現在、取締役会に事務局を設置し4名のスタッフを配置し、社外取締役のサポートについては事務局がこれにあたることとしております。また社外監査役についても専任のスタッフは配置していないものの、監査役付使用人を2名配置しており、社外監査役を含む監査役の職務遂行を支援する体制を整備しております。

なお、社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会に関する資料は可能な限り事前に配布し、また説明を求められた場合には随時対応することで社外取締役および社外監査役が内容を事前に把握・理解できるよう努めております。

また、業務執行上、社外取締役または社外監査役に報告することが適当と判断される事項については、取締役会・経営会議等の実施の有無にかかわらず随時情報提供をすることとしており、経営トップとは取締役会の他、定期的にミーティングを開催しております。

【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 [更新](#)

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 [更新](#) 名

その他の事項

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)

1. 当社のコーポレートガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社として、経営の重要な意思決定および業務執行の監督機能としての取締役会を、職務執行状況の監査機能としての監査役会をそれぞれ設置しております。取締役会と監査役会は月1回以上開催することとしております。

加えて業務執行の機動性・効率性を高めるため、業務執行に係る重要事項の決定については、当社経営陣である執行役員を構成員とする経営会議での協議結果をふまえて代表取締役社長が業務執行の責任者として行うものとしております。

経営会議は、原則月2回開催することとしております。

業務の執行体制としては、取締役会決議および代表取締役社長の決定に基づき、執行役員が責任者として業務執行を推進することとしております。

また、経営方針として当社および当社グループ各社全体の中期経営計画を策定し、これを年度展開するため年度社長方針、事業部・本部方針、部門方針にブレイクダウンし、各人はこれらの方針に基づいて活動することとしております。

2. 業務執行にかかる監査・監督体制

業務執行に関する監査体制としては、監査役会が定める基準に基づく監査役による監査の他、総務部をはじめとした管理部門を当社及び当社グループ各社の業務の適正性を確保するための機能として位置付けて業務執行状況を監督する体制を整備しております。

具体的には総務部がコンプライアンス推進等を、経理部が財務報告の適正性の確保を、環境安全防災室が事業継続リスクに係る環境安全防災をそれぞれ統括的に管掌し、内部監査室が業務執行全般の内部統制状況について客観的評価・分析等を実施しております。

当社の会計監査に関しては、会計監査人として選任しているEY新日本有限責任監査法人に所属している山中崇および芝山喜久の2名の公認会計士が行っており、両氏の監査年数は、2021年度で山中氏が6年、芝山氏は5年であります。両氏の他、公認会計士及び会計士補を含め35名が当社の会計監査業務にかかる補助者として会計監査業務に携わっております。

3. 取締役候補者の指名、報酬の決定方法等

新たな取締役候補者の指名にあたっては、候補者案について、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に諮問し、同委員会で原案を決定した後、取締役会で決定することとしております。

また、個々の取締役の報酬額については、役別報酬と連結業績および管掌部門の業績等に連動した報酬からなる金銭報酬と、連結営業利益に連動した株式報酬を組み合わせた報酬体系としており、指名・報酬委員会において個別の報酬額または算定方法の原案を決定し、取締役会で決定することとしております。

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

当社では、取締役会の機能を経営全般の意思決定と重要業務の執行状況に対する監督機能に重点化するため、日常的な業務執行については執行役員制度を導入し、業務執行上の重要事項については執行役員を中心メンバーとする経営会議にて協議することとしております。

取締役会は毎月1回以上開催され、社外監査役を含む全監査役が出席し取締役とは独立した立場で自らの見解を示す機会が確保されていることで、より客観的な意見が反映されて会社の意思決定が図られております。

また、上述の経営会議においては監査役もオブザーバーとして参加しており、業務執行上の重要事項について監査役によるチェックが行われる体制を整備しております。その他、監査役は随時取締役、従業員に対し業務執行状況について説明を求められることができるとしているほか、内部監査について内部監査室より報告を受けるなど、監査機会を確保することで経営監視体制を強化しております。

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	総会開催の3週間前程度に発送することを目指している。ただし、本年の223回定時株主総会については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により決算業務に時間を要したため、株主総会期日の18日前の発送となった。なお、発送前(総会開催22日前)に当社WebサイトおよびTDnetにて公開した。
集中日を回避した株主総会の設定	事務日程を踏まえたうえで、早期開催に努めている。
電磁的方法による議決権の行使	実施している。
その他	IR的要素を取り入れた総会ビジュアル化を実施している。

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
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(決算期および中間決算期)のアナリスト・機関投資家、メディア等向け決算説明会を開催しているが、2022年3月期決算については、投資家向けにオンライン説明会を開催するとともに、当社ウェブサイト上に説明会の模様を撮影した動画を掲載した。また、電話やウェブ会議システムを利用した機関投資家との個別ミーティングを行っている。	あり
IR資料のホームページ掲載	開示規則上の開示事項はもとより、アナリスト・機関投資家向けの説明会で提供したIR情報をタイムリーに公衆縦覧に供している。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部をIR担当部署(兼務)とし、説明会の運営やIR情報提供等を行っている。	

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
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	東京製網グループ企業行動指針にてお客様、取引先、株主、地域社会をはじめとするステークホルダーの立場に立脚した事業活動を展開することを定めております。

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

- 取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - (1)当社及び子会社(以下「当社グループ」という。)の取締役及び使用人が法令・定款はもとより社会規範・企業倫理を遵守することにより、各社の業務執行の適正を確保するための指針として「東京製綱グループ企業行動指針」を制定しており、この周知徹底を図る。
 - (2)当社は、当社グループ各社の環境・安全面にかかる業務執行が関係法令を遵守して行われるよう統括的に管理する。
 - (3)当社内部監査室は、当社グループ各社の取締役・使用人による職務執行が法令・定款及び社内規程に違反せず適切に行われているかをチェックするため、業務監査を実施する。
 - (4)「コンプライアンス規程」に基づきコンプライアンス委員会を定期的に開催し、当社グループのコンプライアンス体制の運用状況を把握するとともに、必要に応じて見直しを図る。
 - (5)法令違反の未然防止又は最小限に食い止めるために内部通報制度を創設し、運用規程として「東京製綱グループ内部通報者保護規程」(以下「内部通報規程」という。)を制定している。
 - (6)グループ会社の従業員を含めたピープルサーベイを定期的に行い、コンプライアンス状況の多面的な確認を行うこととしている。
- 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)当社の取締役及び使用人が職務執行上取扱う全ての情報に関し、適切な管理体制と情報取扱手順等を「情報セキュリティ管理規程」に定め、運用する。
 - (2)当社の取締役の職務執行に係る情報のうち、電子媒体によるものは「電子情報システム機密保護管理規程」、その他の媒体については法令及び社内規程に従って文書及びデータの作成・保存を行い、法令・社内規程の定める保存期間が終了したものは、裁断または消去する。
- 損失の危険の管理に関する規程・その他の体制
 - (1)取締役会は、当社グループの事業上の全てのリスクに対する統制活動の手順並びに統制活動が適切に行われていることを検証し、必要に応じて是正する手順として「リスク管理規程」を制定しており、これを運用するとともに、重要な事業投融資については「投融資業務規程」に、重要な大規模取引等については「プロジェクト方針会議規程」に基づきリスクを適切に管理する。
 - (2)当社グループ各社は「職務権限決裁規程」を制定し、自ら業務執行にかかるリスクの適切な管理に努める。また、当社グループ各社の業務執行にかかるリスクが当社グループ全体に影響を及ぼす場合のリスク管理については「東京製綱グループ決裁基準」及び「関係会社管理規程」を制定しており、担当部署が統括的にリスク管理を行う。
 - (3)当社グループ各社の事業上の各種リスクが顕在化する可能性を最小化するため「内部統制チェックシート」を作成し、統制活動の機能を検証するため内部監査室に専任者を配置し定期的にチェックを行う。
- 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
 - (1)当社では、「取締役会規則」に定めた重要事項の決定と取締役の職務執行状況の監督を行うために、毎月最低1回取締役会を開催する。
 - (2)当社では、職務執行の効率化と取締役会の監督機能強化を図るべく執行役員制度を導入するとともに、職務執行上の意思決定に関する協議機関として経営会議を設置する。
 - (3)当社グループ各社の日常の業務執行については「職制規程」、「職務権限決裁規程」等の業務関係諸規程に則し、規律と効率に留意すると同時に組織間の連携を確保する。
 - (4)全社的な方向付けと効率的な職務執行の実現のために、当社の子会社管理担当部署において、当社グループ全体の基本戦略及び中期経営計画を策定し、当社取締役会で決議のうえ年度経営計画に展開する。
 - (5)後記5.(2)に記載する「関係会社社長会」において、各子会社における中期経営計画及び年度経営計画の目標達成状況を定期的に監督する。
- 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
 - (1)「関係会社管理規程」に基づき、各子会社はその財務状況、業務の執行状況及びリスク管理事項について定期的に当社に報告するとともに、重大な事項が生じた場合は直ちに当社所管部署に報告する。
 - (2)当社グループ各社間の連携強化を図るため「関係会社社長会」を四半期毎に開催し、各子会社は業績、事業活動の状況について報告する。
- 監査役を補助すべき使用人に関する事項
 - (1)監査役を補助するため、監査役付使用人を置くものとし、その人事については取締役と監査役が意見交換を行い決定する。また、監査役付使用人の人事考課等については監査役会の同意を得た上で取締役が決定する。
 - (2)監査役付使用人は、監査役を補助業務については、業務執行上の指揮命令系統には属さず監査役の指示命令に従うものとし、監査役付使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査役を補助業務を優先する。
- 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
 - (1)監査役への報告体制として、監査役が取締役会に出席するほか、経営会議へは常勤監査役が必ず出席することで業務執行に係る重要事項の報告を兼ねる。
 - (2)稟議書、通達等の社内文書については、監査役がその判断に基づき随時閲覧できるものとし、必要な場合には、取締役及び使用人に説明を求めることができるものとする。
 - (3)監査役は、会計監査人から会計監査内容について説明を受けるとともに、定期的に情報交換し綿密に連繋を図る。
 - (4)監査役は、必要に応じて内部監査室より内部監査の結果の報告を受けるとする。
 - (5)当社グループ各社の取締役及び使用人が法令や定款に違反する事実、その他コンプライアンスに関する事実につき内部通報制度を利用して報告した場合、通報を受けた通報窓口責任者は必ず当社監査役に報告すること、ならびに当該報告者が不利益な取り扱いを受けないことを「内部通報規程」に定めている。
 - (6)当社グループ各社の取締役及び使用人が法令や定款に違反する事実、その他コンプライアンスに関する事実を当社監査役に報告した場合は、当該報告をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、その旨を取締役会及び使用人に周知徹底する。
- 監査役を補助すべき使用人に関する事項
 - (1)監査役を補助するため、監査役付使用人を置くものとし、その人事については取締役と監査役が意見交換を行い決定する。また、監査役付使用人の人事考課等については監査役会の同意を得た上で取締役が決定する。
 - (2)監査役付使用人は、監査役を補助業務については、業務執行上の指揮命令系統には属さず監査役の指示命令に従うものとし、監査役付使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査役を補助業務を優先する。

するための体制

(1) 監査役の監査が実効的に行われるために、監査役は必要に応じて会計監査人、顧問弁護士、その他の外部アドバイザーの意見を求めることができるものとし、当社はこれについて発生する費用を監査費用として認める。

(2) 監査役が職務の執行について必要な費用の前払い又は償還を請求したときは、すみやかに当該費用又は債務の処理を行う。

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

当社では、「東京製綱グループ企業行動指針」において「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、いかなる関係も持たない」ことを定めており、社内報等を通じて全役員および全社員に対する周知徹底を図っております。また、期せずして新規取引先が反社会的勢力と関係を有する場合であっても、契約書に反社会的勢力排除条項を入れることにより、速やかに関係を遮断するための体制を整えております。

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

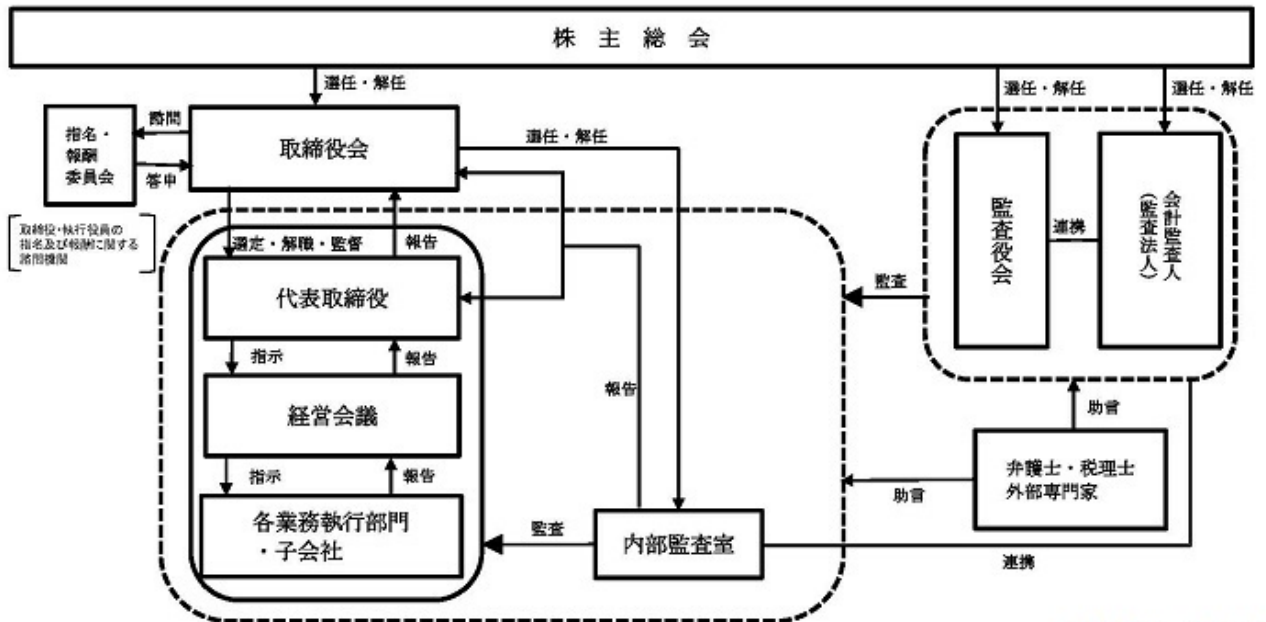
なし

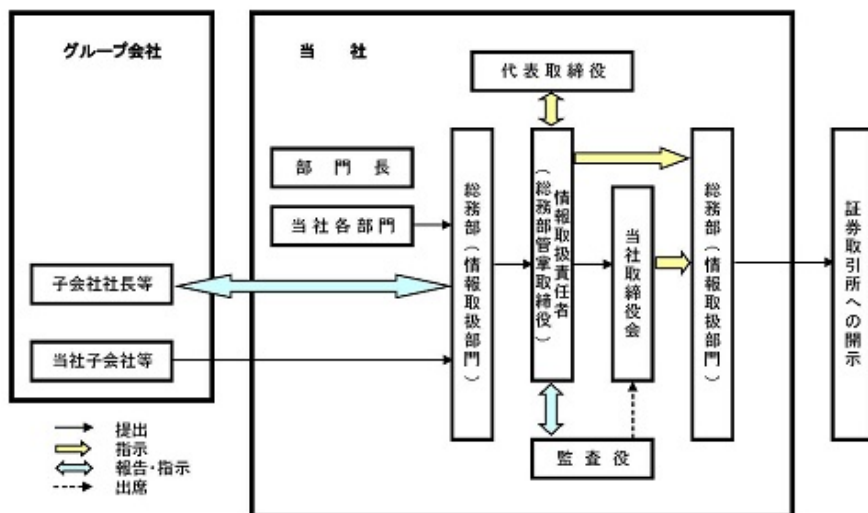
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<参考: 会社の各機関・内部統制等の関係図及び適時開示体制関係図>

当社の各機関と内部統制等の関係(模式図)と適時開示に係る会社情報の社内管理体制(模式図)を図に示すと以下のとおりとなります。





【参考資料: 様式図②】

【取締役の個々の選任理由】

別表

氏名	役職	選任理由
原田 英幸	代表取締役社長 執行役員	2020年3月まで鋼索鋼線事業部の執行役員として鋼索鋼線事業の中核を担い、中国・ベトナムに駐在した経験も有しており、2021年6月の代表取締役就任以降は、新たに策定した中期経営計画のもと、業績の回復とガバナンスの強化に迅速・果敢な意思決定をもって取り組んでおります。その強いリーダーシップにより当社グループの持続的成長に向けた基盤づくりを先導することを期待して選任しております。
寺園 雅明	取締役 常務執行役員	2020年3月まで鋼索鋼線事業部鋼索鋼線営業部長兼事業推進部購買物流グループリーダー、スチールコード事業部販売部部長を務めるなど、当社主要事業の営業及び調達部門の中核を担った経歴を有し、2021年6月の取締役就任以降は、事業本部長として製品価格の改定や工場の生産性向上に取り組む、着実に成果を上げております。その判断力と実行力が、当社主要事業の収益の安定化とグループの持続的成長に向けた基盤づくりに必要であるため選任しております。
森 忠大	取締役 執行役員	当社に入社以来、在外子会社の経営、鋼索鋼線事業部管理部長、経営企画部部長等の職務を経験し、2021年6月の取締役就任以降は、事業本部副本部長として、スチールコード事業の収益改善をはじめ、当社主要事業の価値向上に横断的に取り組んでおります。本年5月には東京製綱インターナショナル株式会社社長に就任し、同社事業の確立に取り組む、その統率力と実行力が当社グループの持続的な成長のための基盤づくりに必要であるため選任しております。
喜旦 康司	取締役 執行役員	当社に入社以来、主に総務部門、法務部門での職務を経験し、近年は総務部長として、法務、株式事務、社内規程整備等の内部統制、所有不動産の管理等幅広い業務を統括しており、2021年6月の取締役就任以降は、プライム市場上場企業に求められる水準のガバナンス体制の構築に向け、諸規程・諸制度の整備に取り組んでおります。その幅広い見識と的確な判断力が、当社グループの持続的な成長のための基盤づくりに必要であるため選任しております。

【執行役員の個々の選任理由】

氏名	役職	選任理由
堀内 久資	常務執行役員	経営企画部門等における業務経験を経て当社執行役員に就任し、当社グループの企業価値の向上に貢献しています。経営計画やIRに関する知見と豊富な経験に基づいて、当社の今後の事業運営に対する公正・的確な判断を期待できることから選任しました。
佐藤 浩	常務執行役員	道路・橋梁をはじめとするインフラ産業政策に精通し、また橋梁等の設計・製作・施工を主たる事業とする当社子会社の経営に携わった経験も有しており、その豊富な知識と経験により、当社のインフラ関連事業全般を大局的に判断することで、当社の企業価値の向上に資するものと期待し、選任しました。
守谷 敏之	常務執行役員	ワイヤロープをはじめとした当社製品の開発・研究に関する幅広い業務経験を有しており、その専門的知見を執行役員として活かすことにより、付加価値の高い製品の開発を通じた当社の企業価値向上に資するものと期待し、選任しました。
田代 元司	執行役員	エンジニアリング事業部長等を歴任し、当社の環境建材製品および道路・橋梁関連製品事業に関する豊富な業務経験を有することから、その知見を執行役員として活かすことにより、管掌事業の収益向上を通じた当社の企業価値向上に資するものと期待されることから選任しました。

【監査役の個々の選任理由】

氏名	役職	選任理由
福井 達二	監査役	2004年から5年間当社監査役を務めるとともに、当社グループ会社での経営者経験を有し、当社における会計・財務及び経営管理に関する問題に関し、適切に対応できる高度な見識を有しており、こうした豊富な経験と知見に基づき、常勤監査役として適切な職務遂行が期待できることから、選任しました。
林 俊雄	監査役	当社における総務・人事の分野において部長職等を歴任したのち、当社監査役に就任し、当社の経営の健全性及び透明性の向上に貢献しています。これまでの経験と実績から、公正かつ客観的な立場で取締役の業務執行状況を監査する資質と見識を備えており、今後も当社の経営の健全性及び透明性の向上への貢献が期待できることから選任しました。