

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

当社グループは、次の経営理念に基づき、企業の社会的責任を果たしてまいります。

モノを動かし、心を動かす。

ダイフクは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で、心豊かに生きられる社会を創造します。

私たちは、

- (1)人と環境への負荷を最小化し、人権の尊重と責任あるものづくりを実践することで、持続可能な社会の実現に貢献します。
- (2)世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現します。
- (3)多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。同時に、経営基盤を強化し透明性の高いグローバル経営を行います。

当社は、監査役会設置会社です。社外取締役4名を含む9名の取締役会、及び社外監査役3名を含む4名の監査役会体制を整備して企業統治体制の充実を図っています。取締役会は、独立社外取締役が3分の1以上(44%)を占め、多様性にも考慮した構成としています。また、取締役会の機能を補完するために、経営陣候補者の指名・選解任や報酬に関して審議する「諮問委員会」を設置しています。監査役は、監査役室と共に監査本部、会計監査人との連携をより一層強化し、監査業務の深化と効率化を進めています。業務執行上の意思決定の一層の迅速化を図るため執行役員制度を導入しています。加えて、監査機能を強化するため、監査役員制度を採用しています。

代表取締役社長(以下、CEO)は各事業部門、コーポレート部門を指揮するとともに、直轄の委員会で当社グループ全体の共通課題の把握・解決に取り組んでいます。

【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、2021年6月11日改訂のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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

当社グループは、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、積極的にコーポレートガバナンスの充実に努めています。そのため、「ダイフクグループのコーポレートガバナンスに対する基本的方針」(以下、「本方針」といいます)を明確にし、併せて2021年改訂の「コーポレートガバナンス・コード」全項目に対する取り組み状況をまとめました。本方針は従来の「ダイフク コーポレートガバナンス・ガイドライン」を改編したもので、基本的な考え方を冒頭に示し、具体的な対応状況をコード順に整理するとともに、最新の有価証券報告書や統合報告書等の参照箇所をご紹介します。

「ダイフクグループのコーポレートガバナンスに対する基本的方針」は、以下のURLで開示しています。

(日本語) www.daifuku.com/jp/ir/policy/governance

(英語) www.daifuku.com/ir/policy/governance

なお、特定の事項を開示すべきとする原則に基づく開示は以下のとおりです。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有目的を含む株式保有は、必要最小限度にとどめ、縮減することを基本方針とし、毎年、取締役会で個別銘柄の保有状況を確認します。また、原則として、今後、新規の政策保有株式銘柄の保有はいたしません。一方、当社はこれまで製品の納入のみならず、アフターサービスなどを通じお客さまとの強固な信頼関係を構築してきており、そうした取引関係等の事情も考慮しながら政策保有の経済合理性(時価、簿価、取引金額、配当、ROE、保有リスク等)を検証し、取締役会が保有の意義が十分ないと判断した株式は、適時売却します。

政策保有株式の議決権行使については、取締役会で決議した基準に基づき、保有先企業の中長期的な企業価値向上という点を重視しながら個別に判断します。判断にあたっては特に、当該企業における不祥事や反社会的行為の有無に着目し、仮にこれらの事情が存在する場合には経営上の改善策や、当該企業の監査報告書などを確認します。

当社の株式を保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合には、当社はその売却を妨げません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

取締役と当社グループとの利益相反取引については、当該取締役は取締役会へ事前に承認を求め、事後においても取締役会へ報告することを取締役会規程で定めています。取締役、監査役その近親者との取引については、毎期初に取引の有無に関する調査を実施するとともに、関連当事者の取引について重要な事実がある場合には取締役会で報告しています。関連当事者間の取引については、法令及び東京証券取引所が定める規則に従って、開示しています。

【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

当社は、経営理念に基づいた多様な人材の雇用と、従業員の一人ひとりが「働きがい」と「働きやすさ」を感じいきいきと仕事ができる環境の整備

を推進しています。3カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」では、多様な人財マネジメント制度の採用やグローバルベースでの企業カルチャー醸成をテーマとして掲げ、人財育成・登用や従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

(2) 多様性確保の状況

女性の管理職登用の考え方と目標

当社は、女性活躍推進に積極的に取り組むため、時間的、経済的に子育てと仕事の両立を図りながら能力を十分に発揮して成長することができる復職支援制度の整備・拡充を行っており、女性社員の比率向上に加え、実務リーダーや課長職を担う社員も増え、活躍の場を拡大しています。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2025年3月31日までに女性管理職数を24名以上にするとしていた目標を下記のように前倒しし、将来的に経営の意思決定に関わる女性幹部職を増やしていきます。

女性管理職数の推移

2020年4月1日 18名

2021年4月1日 20名

2022年4月1日 26名

2023年4月1日 31名

中期経営計画「Value Transformation 2023」(2021年4月1日～2024年3月31日)

外国籍の管理職登用の考え方

当社は、事業のグローバル化に伴い定期採用・キャリア採用(中途採用)とともに外国籍従業員は年々増加しており、国内大学の卒業生に加え、海外大学の卒業生向けにも定期採用を実施しています。2024年3月期の定期採用者のうち13.5%が外国籍従業員で、今後も積極的に外国籍従業員を採用していきます。外国籍の管理職は2023年4月1日現在で4名在籍していますが、グローバル化に応じて今後も増加していくものと見込んでいます。

キャリア採用者の管理職登用の考え方

当社は、積極的にキャリア採用をしており、2023年4月1日現在の正社員におけるキャリア採用者比率は42.7%です。役職への登用も同様で、2023年4月1日現在の係長職のキャリア採用者比率は41.1%、管理職のキャリア採用者比率は31.5%です。今後も職務の高度化に応じたプロフェッショナル制度(従来の報酬制度と異なる体系)の導入や、管理職適任者等に対する積極的なキャリア採用を実施していきます。

【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】

確定給付企業年金の給付に充てるべき積立金(以下「年金資産」といいます)の運用は、加入者及び受給者等に対する年金給付の支払いを将来にわたり確実に行うため、中期的な下振れリスクに留意しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを基本方針とします。

・基本方針に則り、運用受託機関の選任・評価・管理を行います。

・「年金資産運用委員会」を設置し、年金資産の安全かつ効率的な運用を図ります。

・年金資産運用委員会の委員長は、最高財務責任者(CFO)が務めます。委員は、人事・総務・財務・経理等の部門責任者、労働組合の執行委員長及び健康保険組合の理事長とします。なお、当該委員が審議に加わるにより利益相反の疑いが生じるおそれがある場合には、当該委員は審議から適宜除外されます。

【原則3 1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

それぞれ策定、開示しています。経営理念、経営戦略・経営計画は以下を参照ください。

< 経営理念 >

www.daifuku.com/jp/company/philosophy

< 経営戦略・経営計画 >

www.daifuku.com/jp/ir/policy/plan

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

「ダイフクグループのコーポレートガバナンスに対する基本的方針」にまとめています。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

有価証券報告書などで開示を行っています。

() 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

諮問委員会を活用しています。補充原則4 10 を参照ください。

() 取締役会が上記()を踏まえて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

招集通知の取締役の選任議案において、各候補者の経歴や候補者とする理由をまとめています。

【補充原則3 1 サステナビリティについての取組み】

(1) 当社のサステナビリティについての全般的な取り組みの開示

当社グループは、2021年4月からスタートした3カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」(以下、「中計」といいます)と「サステナビリティアクションプラン」(以下、「本プラン」といいます)を経営戦略の両輪と位置付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。取締役会は、本プランの進捗を管理するサステナビリティ委員会(委員長:CEO)から目標達成に向けた状況報告を受け、実効的な監督を行います。取り組み内容は統合報告書や、当社ウェブサイトで定期的の開示しています。

本プランの詳細は、当社ウェブサイトの以下ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/sustainability/management/plan

(2) 人的資本への投資

中計で掲げた、人事制度の改革と社員意識の改革の実現に向け、グローバルタレントマネジメントによる人財の育成・登用及びグローバルでの従業員エンゲージメントの向上に取り組めます。

マネジメントについて

グループ一体となった人材マネジメント基盤の構築を進め、グループ共通の評価/報酬/育成ポリシーの統一に取り組むと共に、事業部門の垣根を越えた人材登用のためにタレントマネジメントシステムを構築しています。また、当社における従業員エンゲージメントを「従業員の自発的な貢献意欲(働きがい)」と「従業員が能力を発揮できる環境(働きやすさ)」をベースに「従業員と会社が相互に成長できる関係性(キャリア実現)」と定義し、グループ全体の一体感の醸成ならびに生産性の向上を図り、一人ひとりの多様な特長に対応する、きめ細かく丁寧な人材マネジメントの推進に取り組めます。

ダイバーシティの推進について

一人ひとりが働きがいと働きやすさを感じる環境の整備を推進しています。働き方改革の一環として、全従業員を対象に在宅勤務制度を導入し、生産性の向上、ワークライフバランスの調和を図っています。女性管理職の登用については、補充原則2-4を参照ください。また、本プランでは、女性管理職の人数目標に加え、男性育児休業の目標取得率(2024年3月期:10%)及び障がい者雇用率の目標(2024年3月期:法定雇用率達成)を設定しています。

人材育成について

昇格・昇進などのための自発的な学習の促進や、階層・役割別の研修体系に加え、海外現地法人の幹部候補を含めた次世代のグローバルリーダーの養成を目的とした選抜研修などを行っています。また、研修受講履歴は、昇格・昇進要件のため、タレントマネジメントシステム(人材データベース)で管理しています。

(3) 知的財産への投資

本プランでは、技術開発と製品・サービスの提供で、スマート社会に貢献することをテーマの一つとしています。マテリアリティとしては革新的技術開発、発明促進を特定し、KPIにそれぞれイノベーション投資額(研究開発費+デジタルトランスフォーメーション(DX)投資額)、特許登録件数を挙げています。2022年3月期のイノベーション投資額は、130億円でした。特許登録件数は、知的財産戦略の柱の一つで、件数もさることながら質の高いものを積極的に発掘して質の充実に注力します。また、産学連携を通じたオープンイノベーションの推進にも力を入れ、有望な新規領域への投資、事業化につなげていきます。

(4) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

TCFD提言への対応状況

当社は、2019年にTCFD提言に賛同表明し、2020年5月に気候変動に係るリスク及び機会が事業活動や収益等に与える影響について、情報開示を行っています。開示時点でのシナリオ分析の結果、リスクとしては炭素税の課税により利益ベースで5.6億円の減少となる可能性があります。機会としては、eコマースや低温物流ニーズの増加という環境面の変化、当社ダイフクエコプロダクツ(環境貢献商品)の拡充という対応の両面からリスクを上回ると見ていますが、さらに精査していきます。

「ダイフク環境ビジョン2050」の策定

取締役会はサステナビリティ委員会の上申に基づき、TCFDへの賛同表明に引き続いて「ダイフク環境ビジョン2050」を策定し、「One-Daifuku Zero マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」という2050年に向けての在りたい姿とマイルストーンとなる2030年の目標を2021年2月に中計と同時に開示しています。

気候変動に係る開示の質と量の充実

気候変動対応の基本的な枠組みは、原則中期経営計画の策定に合わせて見直します。新たなリスクや機会の有無が生じた場合は、同委員会がその都度取締役会へ報告します。指標と目標に関する進捗や実績の状況は、同委員会が定期的に取締役会に報告します。

上記内容は、それぞれウェブサイト等を通じて開示していきます。

【補充原則4 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社取締役会は、経営方針・経営計画やコーポレートガバナンス体制の決定等、取締役会規程に定めている重要事項以外は経営陣へ委任します。

【原則4 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社基準を策定、必要に応じてレビューしており、株主の議決権行使の判断に資するよう、招集通知、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書に記載しています。各独立社外取締役候補者に期待するところ、発言の状況、期待される役割に関して行った職務の概要については、招集通知で開示しています。

【補充原則4 10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、プライム市場上場会社として、本条項に求められる内容を社内規程で以下のように策定しています。

(1) 構成: 諮問委員会は少なくとも代表取締役1名以上、社外取締役1名以上を含めた3名以上の委員で構成され、年3回以上開催する。2023年3月期は、代表取締役1名と社外取締役4名全員で構成。議長は社外取締役が務めています。

(2) 役割及び権限:

当社取締役会が下記事項について決定する際に、取締役会からの諮問を受けて事前にその内容を検討し答申することにより、取締役会における決議過程の透明性及び決議内容の公正性を確保することです。取締役会は、委員会の意見を尊重して決議を行います。

- ・代表取締役の選定・解職及び取締役会の役職者の選解任
- ・取締役候補者及び監査役候補者の指名
- ・執行役員候補者及び役付執行役員の選解任
- ・監査役員候補者及び役付監査役員の選解任
- ・全取締役及び執行役員の報酬

【補充原則4 11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社取締役会は、経営理念や中期経営計画の策定を通して自らが中長期的に備えるべきスキルを特定し、大きくは「世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現する」「変革に挑戦する」人材で構成することとしています。

当社の取締役候補者選定の方針及びプロセスは、株主からの受託者責任を担う者として、人格・見識を考慮し、その職責と責任を全うできる適任者を諮問委員会に諮った上で、取締役会が最終的に決定します。候補者選定に当たっては、社会・事業環境に応じて、その時々取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性の面も含めた多様性及び規模の最適化を考慮し、定時株主総会で選任いただいた後の姿をスキル・マトリックスとして招集通知で示しています。スキル・マトリックスは、2022年6月提出の有価証券報告書の47ページを参照ください。

www.daifuku.com/jp/ir/library/statements

【補充原則4 11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役が他の上場企業等の役員を兼任する場合、その重要なものについては招集通知及びコーポレートガバナンス報告書に記載します。

【補充原則4 11 取締役会の実効性評価】

当社はコーポレートガバナンスを深化させるため、2016年3月期より毎年取締役会全体が適切に機能しているか構成や運営状況等を検証し、課題を抽出することで、問題点の改善や強みの強化等の措置を講じています。分析・評価に際しては外部評価機関に委託し、独立性・客観性を確保

しています。

2022年3月期取締役会の実効性評価の概要

【実施時期】2022年1～3月

【対象者】全取締役(9名)、全監査役(4名)

【方法】全対象者へのアンケート(全47問、うち記述7問)、及び今回は代表取締役と社外取締役4名へのインタビューを実施

【アンケート項目】取締役会の構成 取締役会の運営 取締役会の議論 取締役会のモニタリング機能 トレーニング 株主(投資家)との対話 ご自身の取り組み 委員会の運営

1. 結論

設問のほとんどが他社評価平均以上となり、外部機関からも、「概ね実効的に機能している」とのコメントをいただきました。例えば、「常に問題意識を持って改善していこうという意欲が事務局・社内役員にあり、改善している実感もある」(社外役員)といった意見がありました。

2. 主な評価結果

「取締役会における議論」については、引き続き、自由闊達で建設的なものであるとの評価が多く、特に前年度に一部役員から要望があった「取締役会付議事項」については議論を重ね、改善されたことが高く評価されました。

社外取締役が取締役会以外のさまざまな社内会議に出席、傍聴できる現在の仕組みが、取締役会の議論を充実させる一助となっているとの意見がありました。

「CEO等の後継者計画の策定・運用」に関するインタビューにおいては、対象となる人材を育成し、意識的に人員配置を行っていることなどにより、後継者計画に関する実質的な検討や議論・監督が行われていると評価する旨の意見が多く出されました。

3. 課題認識と今後の取り組み

「役員に求められるトレーニングの機会」は引き続き課題となっているため、今年度は重点的に議論を進めていきます。

代表取締役と社外取締役4名で構成される諮問委員会における議論の内容が、取締役会で十分に共有されていないことが、新たに課題認識されたため、改善に向けた取り組みを行いません。

現在の取締役会構成は問題がないものの、今後改善すべき点として更なる多様性(女性、外国人)を求める意見が複数あったことを踏まえ、中長期的視点での検討を開始します。

今後、上記内容に関する論議を深め、課題の解決、取締役会の実効性の更なる向上を図ってまいります。

【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】

当社の取締役・監査役のトレーニングは下記諸活動があり、今後もこれらを実施または継続・強化していきます。

- (1) 取締役会などの日程に合わせた下記レクチャーの実施
・ 社外弁護士によるコンプライアンス講義
・ 社外役員による、専門的見地を生かした財務・法務などに関するレクチャー
- (2) 社外役員向けの当社事業の説明や主要施設の見学会
- (3) 海外現地法人のCEOが一堂に会する会議等、重要な社内会議への出席
- (4) 新任役員に対する財務・法務などの知識習得のための研修の実施
- (5) 役割・職務を果たすことに資する書籍等の提供・紹介・費用の援助
- (6) 社外の研修会・セミナー等への参加

【原則5 1 株主との建設的な対話に関する方針】

- (1) 適時開示などを通じた情報提供: 適時開示は、開示委員会(委員長: CEO)を中心に、適時・適切に情報開示を行います。
- (2) 国内外機関投資家・株主へのIR活動: 年4回の四半期決算発表ごとに、CEOが出席する決算説明会を開催します。また、経営陣が海外IRを含む各種ミーティングを通して直接、株主・投資家の声を聞く機会をできるだけ多く設けており、ESGに関する対話も随時実施しています。2022年12月には、IR Dayを開催し、93名に参加いただきました。
- (3) 国内個人投資家・株主へのIR活動: 個人株主を対象とした当社総合展示場(滋賀事業所内)の見学会を開催し、経営陣幹部が事業概況等を説明します。
- (4) 株主総会: CEOを中心に経営陣が質問に対し極力丁寧な説明に努めます。
- (5) 当社ウェブサイト、統合報告書などを通じた任意の情報提供の充実に努めます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】

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式会社(信託口)	19,383,100	15.37
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,783,700	6.96
株式会社みずほ銀行	4,117,803	3.26
株式会社三井住友銀行	3,570,454	2.83
株式会社三菱UFJ銀行	3,354,706	2.66
ダイフク取引先持株会	3,054,722	2.42
日本生命保険相互会社	2,745,767	2.18
中央日本土地建物株式会社	2,690,800	2.13
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,588,241	2.05
J. P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S. A. 381593	2,269,900	1.80

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

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	機械
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	50社以上100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 更新

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	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	4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
小澤 義昭	学者											
酒井 峰夫	他の会社の出身者											
加藤 格	他の会社の出身者											
金子 圭子	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
小澤 義昭		<p>桃山学院大学経営学部教授を兼任しています。当社の会計監査人であるあらた監査法人(現 PwCあらた有限責任監査法人)の代表社員でしたが、2012年9月に同監査法人を退所され、その後、当社とは一切の取引がなく、独立性に影響を及ぼす関係ではありません。また、同氏が代表取締役を務める株式会社アンデレパートナーズと当社の間には一切の取引は存在しません。</p>	<p>財務及び会計に関する相当程度の知見、海外駐在の経験を生かし、大学教授として会計学を教えています。取締役会において、豊富な経験と幅広い見識から経営の透明性確保と経営への監視・監督機能を高めるため、かつ、グローバル化を進める当社グループにあって、専門的見地からの助言・提言を行っています。また、諮問委員会では、独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬委員会に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。</p> <p>当社との人的関係、資本的関係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外取締役としての任務を全うできる人物。</p>
酒井 峰夫		<p>2018年3月まで兼松エレクトロニクス株式会社で代表取締役会長最高経営責任者でありましたが、同社と当社の間には取引があるものの、その取引額は同社及び及び当社のいずれにおいても連結売上高の1%未満と僅少となっています。</p>	<p>兼松エレクトロニクス株式会社で代表取締役会長最高経営責任者を務めるなど、企業経営における豊富な経験と幅広い見識を有しており、取締役会において、豊富な経験と幅広い見識から経営への透明性確保と経営監視・監督機能を高めるため、助言・提言を行っています。また、諮問委員会では、独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。</p> <p>当社との人的関係、資本的関係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外取締役としての任務を全うできる人物。</p>

加藤 格	2020年4月より立教大学法学部客員教授を兼任しています。	三井物産株式会社や、三井石油開発株式会社で執行役員を務めるなど、企業経営、特に安全・ESG、更にコンプライアンス及び内部統制分野における豊富な経験と幅広い見識を生かし、大学で法学を研究しています。取締役会において、企業法務に関する視点から経営の透明性確保と経営監視・監督機能を高めるため、助言・提言を行っています。また、諮問委員会では、独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。当社との人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外取締役としての任務を全うできる人物。
金子 圭子	アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業に所属しています。当社から同事務所へ個別案件を業務委託することはありませんが、同事務所と当社は顧問契約を結んでおらず、その取引額は同事務所及び当社のいずれにおいても連結売上高の1%未満と僅少となっています。	商社での実務経験や大学院准教授等の経験を有し、弁護士として、企業買収、会社の取引や経営、資源エネルギー規制等の分野で活躍。取締役会において、専門的見地から経営への透明性確保と経営監視・監督機能を高めるため、助言・提言を行っています。また、諮問委員会では、独立した客観的な立場から、会社の業績等の評価を役員の指名・報酬に反映させるなど、経営陣の監督に努めています。当社との人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外取締役としての任務を全うできる人物。アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業の方針により、東京証券取引所の定めに基づく独立役員としての指定は行いませんが、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定めた独立性判断基準をすべて満たしており、当社としては独立性が十分確保されていると判断しています。

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	諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

諮問委員会の構成等は、次のとおり社内規程で定めています。

- ・構成と独立性に関する考え方
 諮問委員会は、少なくとも代表取締役1名以上、社外取締役1名以上を含めた3名以上の委員で構成され、加えて議長を社外取締役とすることで独立性を確保しています。2023年3月期は、社外取締役4名全員と代表取締役1名で構成されています。
- ・委員の選定方法
 取締役会の決議によって定めます。
- ・委員の氏名、役割
 小澤義昭社外取締役(議長)、酒井峰夫社外取締役、加藤格社外取締役、金子圭子社外取締役、下代博代表取締役
- ・委員会の権限及び役割
 経営陣候補者の指名・選解任や全取締役及び執行役員報酬に関して審議し、その結果を取締役に答申します。
- ・活動状況
 諮問委員会の活動内容は、役員の指名・選解任及び報酬に関する検討・答申が主なもので、2023年3月期は5回開催しました。このうち、役員報酬に関する諮問委員会は2022年4月、2022年11月、2023年3月の3回開催しました。諮問委員会の結果を受けて、取締役会には2023年3月に付議され、取締役及び執行役員の役員報酬を決定しました。いずれの委員会とも、全委員が出席しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と監査本部は、個別監査を計画段階から連携して企画・監査を実施するとともに、定例の監査会議等において監査実績並びに被監査部署の対応状況結果の共有と意見情報交換を行い、タイムリーな監査実務への反映を図ることで相互に監査の実効性を高めています。監査役は、会計監査人から監査計画の説明や四半期レビュー・監査結果の報告を受け意見交換を行っています。監査等の結果報告会には監査本部も同席しています。また、監査役は、会計監査人が行う棚卸監査や工事現場往査への同行などでの意見交換を通じて連携しています。監査本部は、内部監査体制を整備・運用し、関係法令・社内諸規程等の遵守、リスク管理の実施、業務運営の適切性と効率性の確保、財務報告の信頼性確保、会社の資産保全等の観点から、内部統制システムの整備・運用状況を検証、評価し、その改善を促しています。併せて、内部統制システム(J-SOX)の評価及び報告を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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	l	m
相原 亮介	弁護士													
宮島 司	学者													
和田 信雄	学者													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
相原 亮介		相原法律事務所弁護士を兼任していません。2016年3月まで森・濱田松本法律事務所に所属していましたが、同事務所と当社とは委任契約関係があるものの、同氏が当社の委任案件に関与したことはなく、当社と同事務所との間における取引額は、同事務所の年間収入及び当社連結売上高のいずれにおいても1%未満と僅少となっています。また、2016年4月以後に同氏が所属する相原法律事務所と当社とは一切の取引が存在していません。	コーポレートガバナンスやコンプライアンスを長年専門としてきた弁護士。経営全般にわたり、弁護士としての専門的見地から経営の適法性確保と経営監視・監査機能を高めるための助言・提言を行っています。当社との人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外監査役としての任務を全うできる人物。
宮島 司		朝日大学法学部・大学院法学研究科の教授を兼任しています。	法学を専門とする大学教授で、学識経験者としてまた法律学の専門家としての高い見識と幅広い経験から経営の透明性確保と経営監視・監査機能を高めるための助言・提言を行っています。当社との人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外監査役としての任務を全うできる人物。
和田 信雄		名古屋大学名誉教授・非常勤講師を兼任しています。	物性物理学の実験研究を専攻し、大学で長年教授を務めていました。学識経験者としての高い見識と幅広い経験から経営の透明性確保と経営監視・監査機能を高めるための助言・提言を行っています。当社との人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係がなく、独立・客観的な立場で社外監査役としての任務を全うできる人物。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

社外取締役の金子圭子氏以外の社外取締役・社外監査役は、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います。なお、金子氏は所属する法律事務所の方針により、独立役員としては指定しておりませんが、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定めた独立性判断基準はすべて満たしており、当社としては独立性が十分確保されていると判断しています。

【社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準】

当社は下記第1条から第5条のいずれにも該当しないことを社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準とする。

第1条

最近3年間に於いて、以下のいずれかに該当する者

- (1) 当社の主要な取引先となる企業等、または当社を主要な取引先とする企業等(1)の業務執行者
- (2) 当社もしくはその子会社と顧問契約を結ぶ法律事務所の弁護士であって、当社の法律事務を実際に担当していた者、または当社もしくは子会社の会計監査人もしくは会計参与であった公認会計士(もしくは税理士)もしくは監査法人(もしくは税理士法人)の社員、パートナーもしくは従業員であって、当社の監査業務を実際に担当していた者
- (3) 上記第(2)項に該当しない弁護士、公認会計士、または税理士であって、当社から役員報酬以外に多額(2)の金銭その他の財産を直接に受け取り、専門的サービス等を提供する者
- (4) 当社の主要株主(3)である企業等の役員及び従業員

第2条

当社の子会社において現に業務を執行する役員及び従業員である者、またはその就任前10年間に於いて同様である者

第3条

当社から一定額(4)を超える寄付または助成を受けている組織(公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等)の業務執行に当たる理事その他の業務執行者

第4条

上記第1条から第3条のいずれかに該当する者の配偶者または二親等内の親族もしくは同居の親族に当たる者

第5条

上記第1条から第4条で定めるところに該当しない者であっても、当社との関係で実質的な利益相反のおそれがあると認められる者

(注)

- 1: 当社が直近事業年度における当社の年間連結総売上高の2%以上の支払いを受けた取引先、または取引先のうち直近事業年度における

当該取引先の年間連結総売上高の2%以上の支払いを当社より受けているものこと

2: 過去3事業年度の平均で年間1,000万円以上のこと

3: 議決権所有割合10%以上の株主のこと

4: 過去3事業年度の平均で年間1,000万円以上または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額のこと

【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

業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期業績連動報酬としての賞与及び中長期の業績連動型株式報酬(株式給付信託(BBT)、非金銭報酬)により構成されます。

・業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針

当該割合は、当社の業績と株式価値の連動性を織り込んでいるため固定的なものではなく、他社水準を考慮し、諮問委員会の答申を踏まえ、決定します。

・業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由及び当該業績連動報酬の額の決定方法

取締役の短期業績連動報酬としての賞与は、各事業年度の連結当期純利益額の一定の割合を原資として、資格・職位に応じて、基本配分と業績成果に応じた評価配分により分配し、毎年一定の時期に支給します。業績配分の指標に「純利益額」を選定した理由は、全役職員が一丸となって努力した成果を表す指標であるためです。

・非金銭報酬等に関する内容

役員に対する中長期の業績連動型の株式報酬制度である「株式給付信託(BBT)」を導入しています。

本制度は、職位毎の基準ポイントを設定しており、事業年度目標及び中期経営計画の目標の達成度を、0.0～1.0の係数(4段階)で評価し、その結果によりポイントを付与し、退任時に累積ポイントに応じて当社株式及び金銭を給付するものです。目標の達成度は、各事業年度については期初計画に対する純利益額及び利益率の達成度、中期経営計画については前事業年度末までに公表された最新の経営目標項目(売上高、営業利益、ROE等)に基づき算出します。2022年3月期は、純利益額の期初計画340億円、2022年2月公表の予想値355億円で算出しており、純利益率6.8%に対して7.0%となりました。

本制度の導入により、役員の報酬と当社業績及び株式価値との連動性をより明確にし、役員が株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献することを目的としています。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2022年3月期における取締役及び監査役に対する報酬の内容は以下の通りです。

取締役(社外取締役を除く) 5名 総額455百万円(基本報酬189百万円、賞与223百万円、業績連動型株式報酬42百万円)

監査役(社外監査役を除く) 1名 総額47百万円(基本報酬25百万円、賞与22百万円)

社外役員 7名 総額90百万円(基本報酬90百万円)

2022年3月期において、報酬等の総額が1億円以上の取締役は下代博1名のみでした。

下代 博(CEO) 総額160百万円(基本報酬55百万円、賞与88百万円、業績連動型株式報酬16百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

- ・取締役の報酬は、2006年6月に開催された定時株主総会で承認された取締役の報酬年額(700百万円)を限度として、その役割と業務にふさわしい水準となるよう取締役会決議で報酬基準を定めた「役員報酬及び賞与内規」及び「役員株式給付規程」に従って支給することを基本方針とします。
 - ・業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、短期業績連動報酬としての賞与及び中長期の業績連動型株式報酬により構成されま
 - す。
 - ・監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うものとします。
 - ・基本報酬は、職位別役員報酬年俸額を固定報酬とし、その水準は、他社水準を考慮しながら、資格・職位及び当社の業績から総合的に勘案して、決定するものとします。
 - ・役員の報酬等の額の決定過程における取締役会及び委員会等の活動内容
- 取締役の報酬は、社外取締役と代表取締役で構成する諮問委員会の検討・答申を経て、基本報酬と賞与の総額を取締役会で年度ごとに決議します。個人別の報酬額については関連社内規程に基づき、CEOが具体的内容について委任を受けるものとします。
- 諮問委員会は、少なくとも代表取締役1名以上、社外取締役1名以上を含めた3名以上の委員で構成され、議長は社外取締役とします。2022年3月期は、社外取締役4名全員と代表取締役1名で構成されました。
- ・取締役の個人別の報酬等の内容に係る委任に関する事項
- 2022年3月期における取締役の個人別の報酬額については、「役員報酬及び賞与内規」に基づき、CEOが具体的内容の決定について委任を受けています。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の月額配分額及び各取締役の業績評価を踏まえた賞与配分額としています。代表取締役に権限を委任する理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ取締役個々の担当領域や職責を評価するには代表取締役が最も適しているからです。当該権限が適切に行使されるよう、CEOは諮問委員会に沿って個人別の報酬額を決定しています。
- ・2022年3月期に係る取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由
- 取締役会は、CEOが決定した個人別の報酬等の内容が、上記「取締役の個人別の報酬等の内容に係る委任に関する事項」に記載の権限がCEOによって適切に行使されるよう、諮問委員会が上記に記載の方針に沿って検討した個人別の報酬の内容に関する答申を尊重して承認を行っているためです。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては秘書室を中心に適宜サポートを行っています。社外監査役を含む監査役に対しては、監査役室が情報提供を行うなど、監査職務の補助及び監査役会に関する業務を行っています。

情報伝達体制面では、ITやタブレット端末を活用し、取締役会資料を事前に迅速に提供することで、検討時間の確保に努めています。

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. 取締役及び取締役会

当社の取締役会は経営方針・経営計画やコーポレートガバナンス体制の決定等、取締役会規程に定めている重要事項に関する意思決定を行っています。これら重要事項以外は、取締役及び執行役員へ委任します。取締役会は全取締役(任期は1年)、全監査役が出席し、オブザーバーとして常務執行役員、監査役員も出席します。取締役会の議長は、CEOが務めます。定例取締役会は毎月1回開催しており、必要がある場合は適宜臨時取締役会を開催します。2023年3月期は臨時取締役会を5回開催いたしました。

さらに、当社は企業実務・法務・会計・ESG等に関する国内外での豊富な経験と幅広い見識を有する独立社外取締役を4名選任しており、各々の社外取締役は当社の経営全般について専門的見地からの助言・提言を行うとともに、経営の透明性を確保し、社内取締役による業務執行の監督を行っています。取締役会は、経営理念や中期経営計画の策定を通して自らが中長期的に備えるべきスキルを特定し、大きくは「世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現する」「変革に挑戦する」人材で構成することとしています。取締役会はジェンダーや国際性、職歴、年齢の面も含めた多様性及び規模につき継続的に検討していきます。

2. 監査役及び監査役会

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は監査役4名で構成されています。

このうち、3名が社外監査役で、1名が社内出身の常勤監査役です。

常勤監査役の齊藤司氏は、財務・経理部門での豊富な実務経験が有り、財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。

また、監査役の監査の実効性を高めるため、監査役及び監査役会の職務を補助する体制として、2名の専任スタッフからなる監査役室を設置し、監査役員が監査役室長を担っています。

監査役及び監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、「監査役会規程」「監査役監査基準」「内部統制システムに係る監査の実施基準」に基づき、取締役の職務の執行の監査、内部統制システムに関する監査、会計監査人の監査の相当性評価など、その職責を果たすための監査活動を行っています。

3. 諮問委員会

当社は、取締役及び執行役員の指名もしくは解任・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、任意の「諮問委員会」を設置しています。詳細は、1.【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】をご参照ください。

4. その他の機関等

当社は、経営の重要テーマに対して協議するべく、「経営会議」を開催しています。取締役及び監査役が出席し、必要に応じ外部専門家にも意見を求めています。経営会議は適宜にCEOが招集しており、2023年3月期の開催は2回でした。

次に、当社は「執行役員制度」を導入しています。これは、

- 1)取締役の人数を減員し、業務執行の意思決定の一層の迅速化を図るとともに、より活発な議論を通して、取締役会を一層活性化させること
- 2)業務に精通した人材を執行役員として幅広く登用し、権限を委譲のうえ業務執行を行わせることにより、機動的かつ効率的な業務運営を行うことを目的とするものです。当社は「役員会」を設け、取締役全員、執行役員全員、常勤監査役(社外監査役は任意)、監査役員等が出席して合議す

ることとしています。これは定例取締役会に合わせて毎月開催しています。役員会は、取締役会規程で定める取締役会付議事項について検討・立案するとともに、役員会規程で定める事項を報告します。

5. 責任限定契約

当社は会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び社外監査役との間において、会社法第423条第1項の責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は法令が定める額としており、当該契約が適用されるためには、社外取締役または社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないことが必要となります。

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

当社グループは、監査役会設置会社という基本構造のもと、経営の透明性、経営監視・監督機能を高める制度の導入や拡充を機動的に進めてきました。現状の企業統治体制は、当社グループの人員及び事業の規模、内容などに即して適切であり、株主さまからの経営負託に応えることができていると判断しています。

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	第106回定時株主総会(2022年6月24日開催)の招集通知を2022年6月8日(開催日の16日前)に発送いたしました。招集通知の発送に先立ち、6月2日に東京証券取引所及び当社のウェブサイトにおいて招集通知の早期掲載を行いました。
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(スマートフォンによるものを含む。)を行うことができます。
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「CJ」の提供する議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知を東京証券取引所及び当社のウェブサイトに掲載するとともに、株式会社「CJ」が提供する議決権電子行使プラットフォームへ提供しています。
その他	ウェブサイトへの招集通知、決議通知の掲載を行っています。また、株主総会において、事業報告の内容をグラフや写真を使用してビジュアル化し、より理解を深めていただける報告を行うとともに、同資料をウェブサイトに掲載しています。 当社は、2022年6月24日に定時株主総会を引き続きハイブリッド参加型バーチャル方式で開催しました。総会会場への来場を控えられた株主に、インターネットを通じて株主総会の様子をライブ配信したものです。議決権の行使や質問はできませんが、事前に質問を受け付けることで、経営トップとの対話の充実を図っています。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	適切な情報開示・透明性確保のため、ディスクロージャー・ポリシーを定め当社ウェブサイトにて公開しています。 www.daifuku.com/jp/ir/policy/governance/disclosure-policy	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	滋賀事業所内総合展示場の見学会を開催	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	CEOが出席する年4回の定例決算説明会のほか、ESGをテーマとする対話も含めた面談を随時実施 IR Dayの開催(事業別のプレゼンテーション、滋賀事業所内総合展示場の見学会の実施)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	オンライン等による面談を随時実施	あり
IR資料のホームページ掲載	和英ニュースリリース、和英決算短信、和英決算説明資料、和英招集通知、和英有価証券報告書、和英統合報告書、和英コーポレートガバナンス報告書、報告書(株主通信)を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション本部 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
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	<p>ダイフクグループの社是・経営理念を実現するために、私たち(すべての取締役、役員及び社員)が実践すべき行動のありかたを示した「グループ行動規範」を制定しました。私たち一人ひとりは、ダイフクグループの一員として職務を行うにあたり、下記の基本姿勢のもとでこの行動規範を遵守し、誠実に行動します。</p> <p>基本姿勢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私たちは、法令・社会規範や倫理に照らして、正しく行動します。 ・私たちは、事業活動のあらゆる局面において、なによりも安全を優先します。 ・私たちは、「日新」の気持ちを常に忘れず、たゆまぬ挑戦と変革を続けます。 <p>基本姿勢に則り、私たちはお客さま、お取引先、株主・投資家、社員、人、社会との関係において、その立場を尊重してまいります。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>ESG/SDGsなど広範で社会的な課題・要請が高まる中、当社グループのESG関連の課題に対してシンプル且つスムーズな経営の諮問機関として、幅広く社会に貢献する取り組みを推進する「サステナビリティ委員会」を設置しています。また、国際社会の一員として次世代への環境責任を果たすため、2020年5月に「TCFD提言」に基づく気候変動のリスクと機会について開示しました。</p> <p>www.daifuku.com/jp/sustainability/news/2020/0529_01</p> <p>当社は、2050年を展望した新たな環境ビジョン「ダイフク環境ビジョン2050」を策定しました。本ビジョンでは、2050年に「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」を掲げ、2030年までの重点領域を「気候変動・エネルギー」「資源循環」とし、それぞれの目標を設定しています。</p> <p>www.daifuku.com/jp/sustainability/environmental-management</p> <p>当社は、3カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」と「サステナビリティアクションプラン」を経営戦略の両輪と位置付けています。「サステナビリティアクションプラン」は、SDGsに沿って「スマート社会への貢献」「製品・サービス品質の維持向上」「経営基盤の強化」「人間尊重」「事業を通じた環境貢献」の5つのテーマを設定し、それぞれのテーマに関連する18のマテリアリティを特定するとともに、3カ年の行動計画を定めています。</p> <p>www.daifuku.com/jp/sustainability/management/plan</p> <p>2014年4月より「健全なグローバル化」「持続可能な社会」の実現を図る国際的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、参画しています。なお、CSR活動につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。</p> <p>www.daifuku.com/jp/sustainability</p>
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	<p>ステークホルダーへの情報提供について、グループ行動規範において定めています。なお、グループ行動規範は、当社ウェブサイトをご参照ください。</p> <p>www.daifuku.com/jp/company/philosophy</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

【内部統制システムに関する基本的な考え方】

確固たる内部統制システムの確保が、コーポレートガバナンスの実効性を高め、ひいては企業の信頼性と業務の効率性・有効性を高めることを認識し、法令遵守・リスク管理・資産保全・財務報告の信頼性確保を図ってまいります。

【内部統制システムの整備の状況】

内部統制システムの構築に関して、取締役会で決議した内容の概要は以下の通りです。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1) 取締役は、法令、定款、社内諸規程及び社会規範の遵守を目的とした「グループ行動規範」を率先垂範するとともに、その周知徹底を図ります。
- 2) 全取締役・執行役員を委員とするコンプライアンス委員会を設置し、企業活動における法令遵守、公正性、倫理性の意識の浸透と向上を図ります。
- 3) 業務執行ラインから独立した監査本部が、法令、定款及び社内諸規程の遵守状況を監査します。
- 4) 企業活動に伴うリスクを早期発見し、重大な問題を未然に防ぐため、内部通報制度を整備・運用します。
- 5) その他、当社グループ内における重要な課題を組織横断的に解決するため、各種委員会を設置・運営します。

2. 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

株主総会議事録・取締役会議事録をはじめ、取締役の職務の執行に係る記録等については、文書管理規程及びその他社内諸規程に則り適切に保存及び管理します。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) 当社グループにおける経営目標の達成に影響を与えるリスクに適時・適切にコントロールするため、方針・規程・体制を整備するとともに、リスクマネジメント委員会が企業活動に大きく影響を与える重要なリスクに対して、全体的なリスクマネジメント活動を推進します。
- 2) 有事の際のBCP推進体制を整備し、予防措置・教育・訓練等を実施するとともに、BCPの定期的な点検及び不備の是正を推進します。
- 3) 情報セキュリティ委員会が情報セキュリティに関する規程を制定し、情報セキュリティの維持・管理に必要な体制、推進組織の機能・権限、情報資産の取扱方法などを定め、当社グループが保有する情報資産の保全を推進します。

4. 取締役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) 取締役会は、役員・従業員が共有する当社グループ全体の経営目標・経営計画等を定め、その浸透を図ります。
- 2) 当社は執行役員制度を採用します。取締役会が担う経営上の意思決定・監督機能と執行役員が担う業務執行機能を分け、取締役会が決定した経営目標に対し執行役員は自部門の具体的な目標及び施策を策定し、達成に向けて業務を執行します。

5. 当社及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

- 1) 当社グループに共通の「グループ行動規範」に基づき、当社グループの役員・従業員が法令、定款、社内諸規程及び社会規範を遵守し誠実に行動することを促進します。
- 2) 当社は、「グループガバナンス規程」に基づき、「子会社担当役員」を選任し、これら担当役員を通じて国内外子会社の経営全般に対する指導・助言等を行い、当社グループ全体の業務の適正を確保します。
- 3) 監査本部は業務執行ラインから独立した立場で、当社グループにおける内部統制システムの整備状況及び運用状況の適切性を監査します。
- 4) 当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力・団体には法令に基づき、グループ全体で毅然と対応します。また、グローバルレベルでの法令違反リスクに対応するため、贈収賄防止に関する規程等の整備・周知に取り組みます。

6. 監査役を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 1) 当社は、監査役を補助すべき使用人として監査役室を設置します。
- 2) 当社は、監査役室及び監査本部の人事について、監査役の意見を尊重します。また当社は、監査役室の独立性に配慮し、当該使用人に対する指示の実効性の確保に努めます。

7. 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制、報告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体制

- 1) 当社及び子会社の取締役及び使用人等は、次に定める事項を監査役に報告します。
 - (1) 当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項
 - (2) 毎月の経営状況として重要な事項
 - (3) 内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項
 - (4) 重大な法令または定款違反
 - (5) その他コンプライアンス上重要な事項
- 2) 当社グループでは、取締役及び使用人等の監査役への報告、情報提供を理由とした不利益な処遇は、一切しません。
- 3) 監査役や監査役室、監査本部のメンバーは、子会社の取締役会その他重要会議に参加し、情報収集に努めることにより、監査の実効性を確保します。

8. その他監査役が効率的に行われることを確保するための体制

- 1) 監査役監査基準で定めるところにより、監査役は代表取締役及び社外取締役と監査上の重要課題などについて定期的に意見交換会を開催します。
- 2) 監査役は、監査本部から監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求めます。
- 3) 監査役は、監査役室を指揮し、監査の実効性を高め、監査職務を円滑に執行します。
- 4) 監査役及び監査役会は、会計監査人と定期的に会合をもち、緊密な連携を保ち実効的かつ効率的な監査を実施します。
- 5) 監査役会は、監査の実施にあたり、法律・会計の専門家の活用等の必要な費用につき、その前払いや償還を当社に求めることができます。

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、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力、団体には法令に基づき、毅然として対応いたします。その旨を当社の「グループ行動規範」に定め、すべての社員（取締役、役員を含む）に周知徹底しています。また、当社は、警察及び企業防衛対策協議会等の関連機関から不当要求等への適切な対応方法や関連情報の収集を行っており、さらに事案の発生時には、同機関や顧問弁護士とコーポレート部門並びにコンプライアンス委員会が緊密に連携して速やかに対処できる体制を構築しております。

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

【適時開示体制の概要】

当社グループは、法令に基づく開示を適切に行うことはもちろん、法令に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組み、公正かつ透明性の高い経営の実現を目指します。

・開示委員会は、決算情報・決定事実・発生事実の3つの場合に応じて適時開示を行います。災害などの発生時には、リスクマネジメント関連部門と連携します。

【コーポレートガバナンス体制】

コーポレートガバナンス体制については、次頁の模式図をご参照ください。

2023年4月主な変更点

1. 「グループチーフオフィサー」を設置し、代表取締役社長（CEO）の権限委譲と移譲後の責任分担を明確にすることで、ガバナンス強化・意思決定のスピード化を図ります。新設した役職は以下の通りです。

CFO (Chief Financial Officer): 最高財務責任者

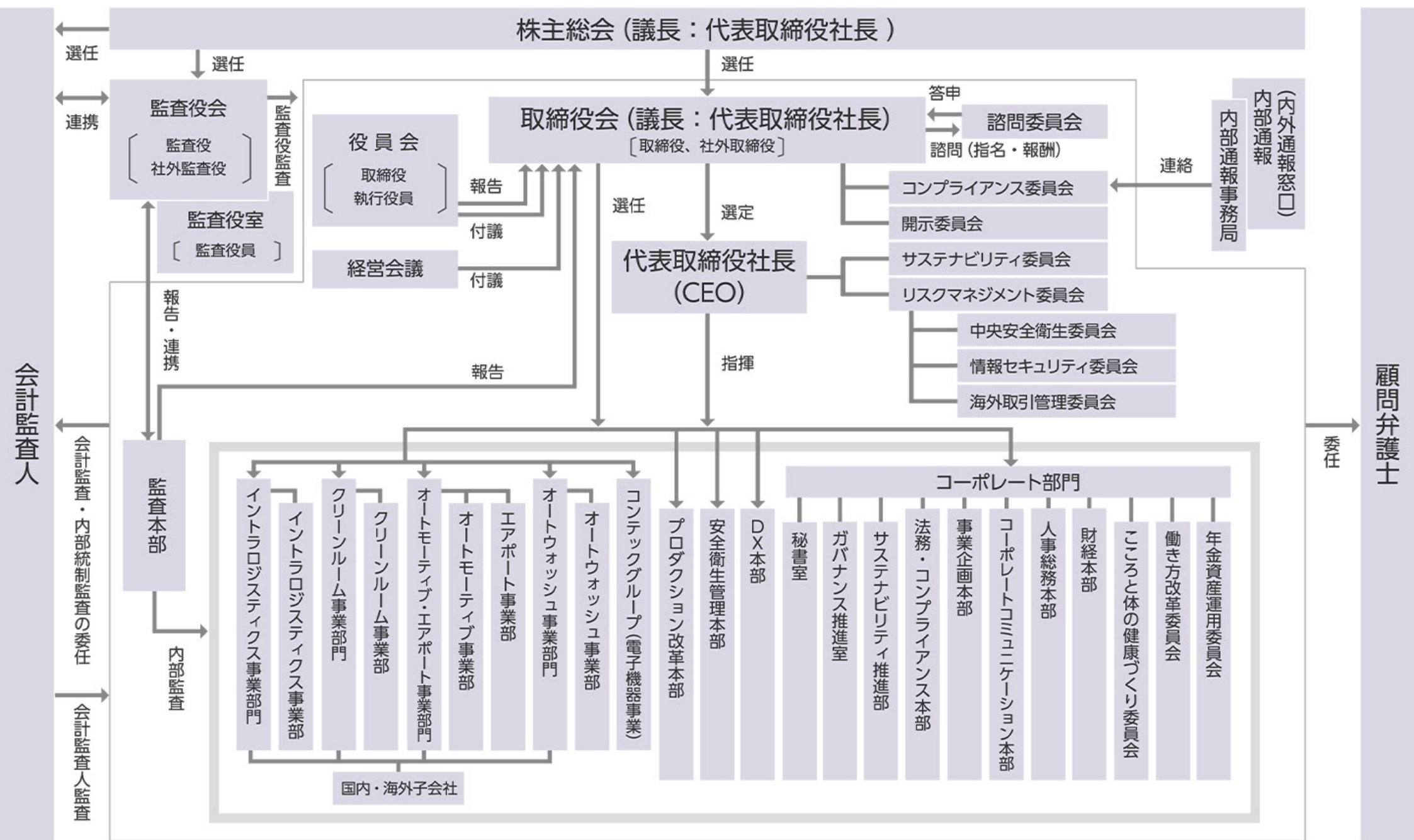
CHRO (Chief Human Resource Officer): 最高人事責任者

CIO (Chief Information Officer): 最高情報責任者

CPO (Chief Production Officer): 最高生産責任者

CTO (Chief Technology Officer): 最高技術・R&D責任者

2. グループのサプライチェーン管理ならびにもものづくり改革の推進による生産性向上と生産体制の強化を図るために「プロダクション改革本部」を新設しました。



【適時開示体制図】

