

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サイトに掲載しておりますので、ご参照ください(<https://www.tokyoropeco.jp/sustainability/governance.html>)。

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及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。取締役会は、社外取締役6名を含む取締役10名、社外監査役2名を含む監査役4名で構成され、毎月1回以上開催しております。

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中心構成員とする経営会議を設置し、執行役員が業務執行の責任者として行うものとしています。経営会議は、執行役員8名他が構成メンバー、監査役がオブザーバーとして出席し、毎月2回開催しております。

【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】更新

【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が、現時点で女性、外国人及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。

中期経営計画「TRX135」の全社的な組織風土改革の一環として、多様な人材による多様な働き方を可能とする職場環境の整備を重層的に推進しているところであり、

現在はその基盤作りを優先しております。

今後、数値目標の設定を含めて多様性の確保をさらに推進する効果的な施策を定めてまいります。

現在の当社における管理職に占める女性労働者の割合は、3.6%となっており、今後これを高めていく必要があると考えております。

そのための施策として、女性活躍に向けた取組みを執行役員の評価項目の一つとすることで、取り組むべき課題として認識し、施策の立案・実行を促しております。

また、社内育成を強化するとともに、中途採用による女性管理職の増加を目指しております。管理職候補層である、いわゆる総合職に占める女性の割合は、近年の女性採用増加により26%と改善しつつあるものの、今後これを一層高めるべく、新卒採用に限らず、中途採用においても女性の採用を積極的に行う事や、総合職への職能変更を希望する社員への主体的で多様なキャリア形成を実現するための支援といった各種取組みに注力して参ります。

現在の当社における、管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異等の状況や、当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針の詳細につきましては、第224期有価証券報告書第一部第1の5〔従業員の状況〕に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyoropeco.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

【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】

< 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。

この方針に基づいて保有する上場株式の詳細につきましては、第224期有価証券報告書第一部第4の4【コーポレート・ガバナンスの状況】に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

< 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として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をすべく、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。

2022年度においては、株式市況の状況等を踏まえ、政策保有株式の売却は行いませんでしたが、上記の削減目標に向けて、適宜縮減を進めてまいります。

< 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、会社法等の法令および当社の執行役員取扱規程(内規)に基づき、事前承認及び取引終了後の報告を要するものとしております。

【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 >

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執行役員をメンバーに含む運用報告会へ報告す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) 当社の企業理念、経営戦略、中期経営計画、企業行動指針

当社の企業理念、経営の基本方針、経営戦略、中期経営計画及び企業行動指針については当社Webサイトに掲載しておりますので、ご参照ください(<https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/materiality.html> 及び <https://www.tokyorope.co.jp/company/>)。

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針については、本報告書 1. 基本的な考え方をご参照ください。

(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からなり、金銭報酬は、固定報酬及び連結営業利益や連結当期純利益を業績指標とする短期的な企業業績に連動した報酬とし、非金銭報酬は、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の割合は、基準業績達成時に8:1:1とすることを方針としております。

現在の報酬体系と報酬割合は、経営陣の経済基盤確立、短期的な業績向上並びに中長期的な企業価値向上に対するインセンティブとの調和が図れる報酬体系であると考えております。

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、取締役の報酬に関する株主総会付議案の原案と、取締役の個人別報酬の決定方針及び個人別報酬額又はその算定方法に関する取締役会付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又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。それぞれの詳細につきましては、第224期有価証券報告書第一部第4の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

(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

取締役候補者及び監査役候補者の指名等、経営陣幹部選解任の方針及び手続き

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、毎期実施する取締役会の実効性評価に基づき、指名・報酬委員会において、取締役会の構成が適正であるかを協議し、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て取締役候補者を指名することとしております。

候補者の指名に際しては、取締役会の機能と経営戦略・経営計画を踏まえたスキルマトリックスを策定し、各分野に精通した人材を、多様性や規模等の取締役会全体のバランスも考慮したうえで配置しております。スキルマトリックス各項目の選定理由と、取締役会の構成及び各取締役に対して特に経験・専門性を活かすことを期待する分野については、第224期有価証券報告書第一部第4の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

監査役候補者については、効果的な監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。

また、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。

取締役・監査役候補者及び経営陣幹部(執行役員)の指名は、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会での審議を経て、監査役候補者については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が、同委員会の構成や機能、活動状況につきましては、第224期有価証券報告書第一部第4の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

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(<https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/pdf/document1.pdf>)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。

(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 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】をご参照ください。

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3-1】

<サステナビリティについての取組み>

当社は、持続可能な環境・社会の実現と企業価値向上を目指し、企業理念、中長期的ビジョン、およびサステナビリティに関する基本方針を起点に、サステナビリティを巡る課題について分析を行い、当社グループが優先的に取り組むべき5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しております。特定されたマテリアリティ(重要課題)の対応状況の評価を含めたサステナビリティ活動全般の審議を、経営会議の傘下に設置したサステナビリティ委員会にて対応しており、取締役会の監督・指示を受けております。尚、個別課題における状況は以下の通りです。

(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ことを認識し、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Webサイトに掲載しておりますので、ご参照ください(<https://www.tokyorope.co.jp/company/envreport/environment/>)。

(2) 環境保全等の取組み

当社グループは、立木伐採を最小限にするローブ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組みも進めております。

気候変動に対する取組みとしては、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てまいります。

2023年6月23日付で、「TCFD提言への賛同及び情報開示に関するお知らせ」と題するプレスリリースを行い、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を公開いたしました(https://www.tokyorope.co.jp/info/assets/pdf/TCFD_pressrelease_0623.pdf)。

また、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Webサイトに掲載しておりますので、

ご参照ください(https://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組み

当社グループの企業理念である『共存共栄』の実現には、企業価値の源泉である当社グループの役員・従業員が心身の健康を確保し、互いに多様な考え方や価値観を認め合い、自己実現を図れることが必要であり、同時に全ての役員・従業員が安全・安心に働くことができる職場環境の構築が重要であると考えております。

そのため、当社グループでは、役員・従業員の健康の確保、増進のための取組み、多様性の理解と確保の促進、及び役員・従業員の主体的で多様なキャリア形成に必要なスキルアップに向けた支援を重点的におこなうことで、各人が自らの持つ能力を最大限に発揮し、エンゲージメントを高く維持して企業活動に参画する環境を整えることで企業価値の持続的な向上に努めてまいります。

人的資本への投資を含めた、当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針については、第224期有価証券報告書第一部第2の2【サステナビリティに関する考え方及び取組み】に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

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】

< 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、又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」及び「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な執行方法について協議しております。

【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、同委員会が評価結果を取締役会に答申し、取締役会が決定することとしております。

最高経営責任者(社長執行役員)の後継者計画については、指名・報酬委員会での諮問を経て、2023年3月にまずは社長執行役員の選任・解任要件を明文化しました。

また、同委員会において、職能資格上の理事を経営幹部の候補者集団とすることを定め、その一覧等を同委員会でも共有しております。今後は、選任要件に定めた資質・能力を有する候補者に提供・提示すべきトレーニングの内容やキャリアパスについて議論を行い、具体的な後継者育成計画を成案化するとともに、取締役会において育成計画の実行を監督してまいります。

【補充原則4-2】

< 取締役会の役割・責務(2) >

環境に対する取組み、人材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。

TCFD提言を踏まえた統合的なサステナビリティを巡る取組みにつきましては、第224期有価証券報告書第一部第2の2[サステナビリティに関する考え方及び取組み]に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyoropeco.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

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。

【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、会社の持続的な成長、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 1. 機関構成・組織運営等に係る事項[独立役員関係]に記載し、当社Webサイトにも掲載しておりますので、ご参照ください(<https://www.tokyoropeco.jp/sustainability/governance.html>)。

【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、社長執行役員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)が独立社外取締役で構成される指名・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・報酬委員会は任期を1年間とし、2022年度(2022年6月から2023年6月)については計10回開催し、会社における最重要な戦略的意思決定である社長執行役員の人材像を含む選解任要件の策定、後継者計画及び経営陣幹部の報酬体系や評価制度等についての検討、経営陣幹部の評価内容の検証を行いました。

また、内部統制システムを事業環境の変化に適切に改善していくことは、当社の企業価値向上に不可欠であるとの考えのもと、コーポレート・ガバナンスを質的に向上させるための提言機関として、ガバナンス改善委員会を設置し、当社グループのコーポレート・ガバナンスのあり方に関する議論を行っております。同委員会は、財務会計・コンプライアンス・企業統治や内部統制等の各分野に関する専門的な知見を持つ社外取締役3名と社内取締役2名の委員で構成し、常勤監査役がオブザーバーとして参加することとしております。

当社グループのコーポレート・ガバナンスを持続的に向上させるべく、これらの任意の仕組みを活用してまいります。

【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 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]をご参照ください。

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、取締役会の実効性を高めるべく、毎年取締役会の実効性についての自己評価と分析を行っており、2022年度の活動に関しましては、2023年3月に全取締役及び全監査役(合計14名)を対象とするアンケートを実施いたしました。当該アンケートの概要や、前事業年度に実施した実効性評価での課題に対する取組み、2023年3月実施の実効性評価で挙げられた課題の内容につきましては、第224期有価証券報告書第一部第4の4[コーポレート・ガバナンスの状況等]に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyoropeco.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

【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又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、当社の持続的成長及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サイトに掲載しておりますので、

ご参照ください(<https://www.tokyorope.co.jp/sustainability/pdf/document2.pdf>)。

なお、当社のIR活動状況については、本報告書 2. IRに関する活動状況をご参照ください。

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(%)
日本製鉄株式会社	3,236,535	20.14
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,512,600	9.41
KSD - NH	792,600	4.93
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	566,200	3.52
東京ロープ共栄会	480,450	2.99
株式会社ハイレックスコーポレーション	400,000	2.48
横浜ゴム株式会社	267,121	1.66
BNYM SA / NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS MILM FE	248,031	1.54
東京製綱グループ従業員持株会	236,965	1.47
住友生命保険相互会社	180,800	1.12

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	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 更新

日本製鉄株式会社は、当社株式の約20%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。

なお、日本製鉄株式会社は、当社を持分法適用会社としないこととし、また議決権の10%を超える部分を行使しないこととしております。
(https://www.nipponsteel.com/common/secure/news/20210803_050.pdf)

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 更新

指名・報酬委員会は取締役・執行役員の報酬体系や取締役会に上程する報酬案の妥当性等を検証し、検証結果を取締役に答申するための諮問機関として設置されております。なお、同委員会では継続的に、固定報酬と業績連動型報酬の比率の妥当性や、インセンティブとしての有効性をふまえた業績連動報酬制度の妥当性等を検証しております。メンバーや機能、活動の状況については、以下のとおりです。

(1)メンバー

委員長 原田英幸(代表取締役社長執行役員)

委員 樋口靖(社外取締役)、上山丈夫(社外取締役)、狩野麻里(社外取締役)、喜旦康司(取締役執行役員)

(2)機能

取締役会構成、取締役候補者の指名手続き、執行役員の選任、執行役員評価制度の運用の検証、サクセッションプラン(ウェイティングリスト確認を含む)、取締役及び執行役員の報酬制度と具体的報酬額にかかる取締役会上程案の決定プロセスや具体的内容についての審議

(3)活動の状況

2022年度中10回開催(1回90分)し、実効性評価を踏まえた取締役会構成の妥当性及び候補者指名案の妥当性審議、取締役・執行役員報酬制度(報酬割合・業績連動報酬・株式報酬)の現況確認と制度改正案(固定報酬・業績連動報酬・株式報酬)の妥当性検討、サクセッションプランや役員評価制度等の他、役員内規(任期等)の内容確認等を行いました。

【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	4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

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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
小澤陽一	公認会計士													
井野誠一郎	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
小澤陽一			公認会計士として長年にわたり企業の監査業務に従事し、会計・財務に関する専門的知識及び豊富な経験を有しており、独立した立場からの適切な監査ができるものと期待し、選任しております。 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。
井野誠一郎		井野誠一郎氏は、2009年まで、当社取引銀行の一つである株式会社みずほコーポレート銀行(現みずほ銀行)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。 また、同銀行を退職後10年以上が経過しております。	金融機関での業務経験から財務及び会計に関する高度な知見を有し、会社経営者としての経験も豊富であることから、当社の監査体制の強化に資することができるものと判断し、社外監査役として選任しております。 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。

【独立役員関係】

独立役員の数

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. 当社及び当社の関係会社(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、又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、又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、又はその業務執行者
4. 当社グループから多額の寄付金を受領している者、又はその業務執行者
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、又は相互に取締役を派遣する等して当社取締役及び経営陣幹部と密接な関係にある者、又はその業務執行者
6. 当社グループの主要取引先、又はその業務執行者
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、又はその親会

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、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、又はその業務執行者

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、又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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社は、2022年7月25日開催の取締役会において取締役の報酬等の内容に係る決定方針を以下のとおり定めております。取締役の報酬等は、固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬で構成されております。

ア. 固定報酬

月例の固定報酬として、取締役の役位、従業員とのバランス、業種・業界平均、業績等を勘案して決定します。

イ. 業績連動報酬

毎期の業績向上に対するインセンティブとして、全社業績(連結営業損益及び連結当期純損益)、部門業績(部門営業利益)、定性的評価(KPI等)を業績指標とする業績連動報酬制度を導入しております。業績連動報酬は役位別に基準業績時の報酬額を設定し、会社経営計画値等を基準業績としたうえで、実績値の到達度に応じて報酬係数を算出し、これを基準業績時報酬額に乗じて報酬額を決定します。

ウ. 非金銭報酬

取締役に対して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共に、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役(社外取締役は除く)に対して譲渡制限付株式の付与のための報酬を、毎年6月に開催される定時株主総会終了後2か月以内に支給します。対象取締役は、当報酬の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けます。

取締役ごとの譲渡制限付株式の付与のための報酬は、役位別に1年あたりの報酬額を設定し、当該報酬額相当の株式に譲渡制限を付して交付します。

エ. 支給割合

支給割合は、おおむね以下のとおりとしております。

固定報酬:業績連動報酬:非金銭報酬 = 8:1:1

上記の方針に基づき、代表取締役社長が個人ごとの報酬等について立案し、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会にその妥当性等を諮問し、指名・報酬委員会の答申を受けて取締役会にて取締役の個人別の報酬等を決定しております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬委員会が原案について上記基本方針との整合性を含めた検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し上記基本方針に沿うものと判断しております。

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

2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)に在任していた取締役への支給総額は、計10名に対し、報酬142百万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、役位別の固定金銭報酬、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。
・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)及び執行役員が、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を導入しております。
(注)譲渡制限付株式報酬制度は対象取締役に對し、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、各対象取締役に對する配分は、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。

業績連動報酬の計算方法及び譲渡制限付株式報酬制度における株式の交付方法につきましては、第224期有価証券報告書第一部第4の4[コーポレート・ガバナンスの状況等]に記載しておりますので、ご参照ください(https://www.tokyorope.co.jp/ir/pdf/yuka/224_yuho.pdf)。

【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對し、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及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、社外取締役又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 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) **更新**

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及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、取締役会決議及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及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吉田英志及び芝山喜久の2名の公認会計士が行っており、両氏の監査年数は、2022年度で吉田氏が1年、芝山氏は6年であります。両氏の他、公認会計士その他46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、役位別報酬と連結業績及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又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 更新

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、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 更新

	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おり、本年の224回定時株主総会については、株主総会期日の22日前に当社Webサイト及びTDnetにて電子提供措置を開始いたしました。なお、総会開催19日前に書面の発送を行いました。
集中日を回避した株主総会の設定	事務日程を踏まえたくうえで、早期開催に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	実施しております。
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	実施しております。
招集通知(要約)の英文での提供	実施しております。
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おります。

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
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(決算期及び中間決算期)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おりますが、2023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Webサイト上に説明会の模様を撮影した動画を掲載いたしました。また、電話やWeb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おります。	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おります。	
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

	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。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、ISO14001:2015(JISQ14001:2015)に沿って、環境マネジメントシステムを構築し、継続的に改善を行い、当社の活動・製品・サービスの環境管理を推進しております。

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「東京製鋼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「東京製鋼グループ内部通報規程」(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、裁断又は消去する。
- 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「東京製鋼グループ決裁基準」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。
- 監査役職務を補助すべき使用人に関する事項
 - (1) 監査役職務を補助するため、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られ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ものとする。
 - (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、並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。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項及びその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (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及び団体とは、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及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

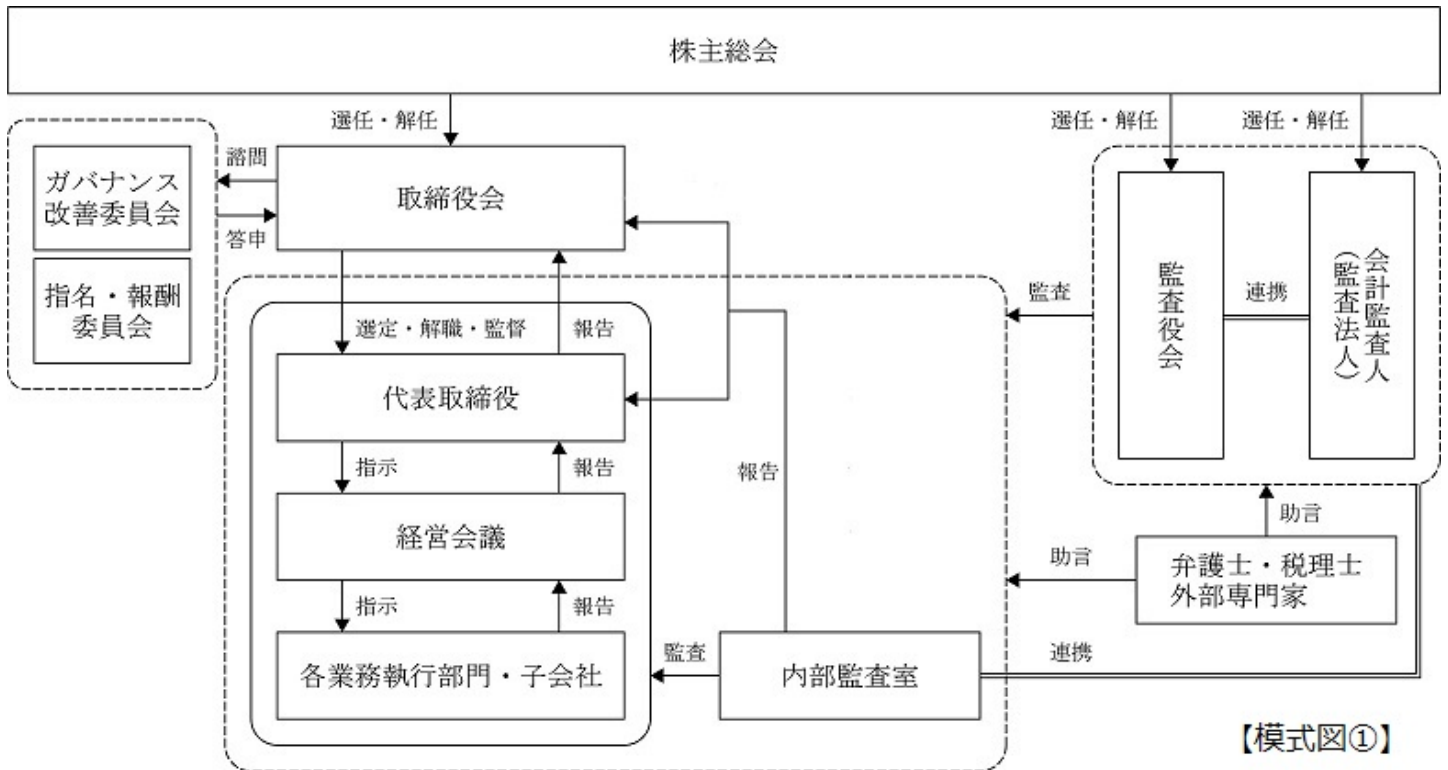
なし

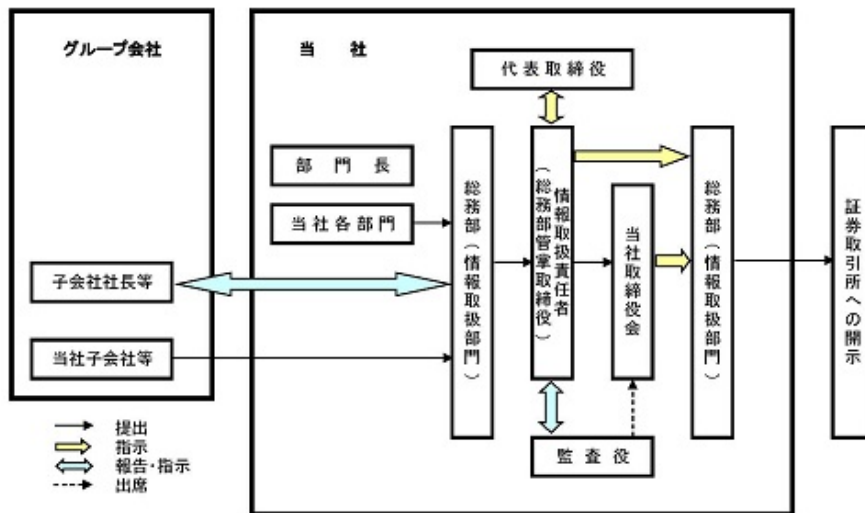
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

<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、中期経営計画『TRX135』を迅速・果敢な意思決定をもって実行し、業績の回復とガバナンスの強化について着実に実績を積み上げております。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引き続き取締役に選任しております。
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等、当社主要事業の営業および調達部門の中核を担った経験を有し、2021年6月の取締役就任以降は、事業本部長として当社主要事業を統括し、製品価格の改定等において顕著な実績を上げております。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ことから、引き続き取締役に選任しております。
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月に取締役に就任しました。翌年5月には東京製鋼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み、海外子会社の整理を迅速に進める一方で、炭素繊維複合材ケーブル(CFCC)の大型案件の受注に成功する等着実に実績を上げております。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ことから、引き続き取締役に選任しております。
喜旦 康司	取締役 執行役員	当社に入社後、主に総務部門、法務部門での職務を経験し、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、特に役員制度、人事制度の改革やコンプライアンス体制の拡充において、確実な成果を上げております。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ことから、引き続き取締役に選任しております。

【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。
石松 久和	執行役員	鋼索鋼線関連事業において、営業部長や事業部長等を歴任し、当社の鋼索・鋼線製品および関連サービスに関する豊富な知識と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し選任しました。

【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ところから、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。