

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

本基本方針は、タチエスグループ（以下、「当社グループ」という）の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、タチエス（以下、「当社」という）のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に係る方針を定めるものである。

I コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、「“座る”を追求し人と地球を支える」というパーパスのもと、コーポレートビジョン「人と社会と共生し、快適で豊かな生活空間を創造し続けることで人々を笑顔にする」を実現することが当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるものと認識し、それを支えるコーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことが重要であると考えております。当社は、次の基本原則に沿ってコーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組みます。

1. 株主の権利及び平等性の確保とその権利を適切に行使することができる環境の整備に努める。
2. 株主以外のステークホルダー（お客様、社員、取引先、地域社会等）との適切な協働に努める。
3. 適切な情報開示と透明性の確保に努める。
4. 株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努める。
5. 株主との建設的な対話に努める。

II コーポレート・ガバナンスの基本方針

1. 株主の権利・平等性の確保

- (1) 当社は、株主の権利及び平等性が実質的に確保されるよう、適時適切な情報開示に努めると共に、株主による株主総会議案検討の十分な期間確保や株主総会開催日の適切な設定への配慮など、株主が円滑に議決権を行使できる環境の整備に努める。
- (2) 当社は、中長期的に企業価値を高めていくためには、持続的な成長が必要であるとの認識のもと、内部留保を成長投資に優先的に振り向け、持続的利益成長に繋げていくと共に、継続的な成長投資を可能にする財務健全性の維持とリスク許容できる株主資本の充実に資本政策の基本とする。
- (3) 株式の政策保有に関する方針を次のとおり定める。

① 政策保有株式に関する方針

当社グループが自動車部品メーカーとして非常に変化が大きい事業領域でグローバル競争を勝ち抜き、今後も持続的に成長していくためには、業種を問わず様々なステークホルダーとの協力関係が不可欠である。これらの協力関係は、中長期的な視点で当社に経済価値をもたらすため、事業戦略上の重要性や得意先・取引先との関係強化、地域社会との関係維持等、総合的に勘案し、当該企業の株式を保有する。また、保有している個別銘柄については、保有目的や経済合理性等を具体的に精査し、保有の適否を検証し、主要な政策保有株式の現状について、毎年4月に取締役会へ報告する。保有目的に合致しないものは、市場への影響等を考慮した上で、原則売却する等縮減に努める。

② 政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式の議決権行使に当たっては、投資先企業の中長期的な企業価値向上が株主利益への向上にも繋がるものであることを前提とし、株主への還元方針、コーポレート・ガバナンスや企業の社会的責任への取組み等総合的観点から議決権を行使する。

- (4) 買収防衛策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならず、導入に当たっては、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保すると共に、株主に十分な説明を行う。
- (5) 株主の利益に影響を及ぼす資本政策は、その必要性・合理性をしっかりと検討し、その検討背景や目的等の情報を開示する等、適時適正な手続を確保すると共に、株主に十分な説明を行う。
- (6) 取締役及び執行役員が競業取引又は利益相反取引を行う場合には、取締役会において承認を得ると共に、当該取引を行った場合には、その事実を取締役に報告する。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

- (1) 当社は、社是である『互譲協調』の意味するところの「当社グループのステークホルダーとの信頼に基づく真のパートナーシップを築き、社業の発展を通じて社会に貢献する」という方針のもと、お客様、社員、取引先、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーと良好な関係を築き、適切な協働に努める。
- (2) 当社は、当社グループの役員・従業員が常に倫理的に行動することを確保するため、当社グループ各社が遵守すべき「企業行動憲章」及び役員・従業員が行動する上で遵守すべき「行動規範」を定め、これを当社グループに属するすべての役員・従業員に広く浸透させる。
- (3) 当社は、経営者から独立した内部通報の窓口を設置すると共に、通報者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備し運用する。また、当社子会社についても、各社で内部通報制度を設け、運用状況を定期的に当社に報告する体制を構築する。

3. 会社情報の適切な開示と透明性の確保

- (1) 各種法令や規則に基づく財務情報・非財務情報の開示は、当該法令等に従って適正に開示する。また、各種法令や規則に基づく開示以外の情報についても、会社説明会や当社ウェブサイトを活用する方法等により情報の提供に努める。
- (2) 情報開示に当たっては、合理的な範囲において英語での情報開示・提供を進める。

4. 取締役会等の責務

- (1) 取締役及び取締役会
 - ① 取締役会は、株主からの負託に応えるべく、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、法令・定款で定められた事項のほか、経営に関する重要事項について意思決定を行うと共に、取締役及び執行役員の職務執行をはじめとする経営全般に対する監督を行う。
 - ② 当社は、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、執行役員制度を導入する。取締役会で決定されるべき事項以外の業務執行に係る権限は、決裁権限に係る各種規定に基づき、執行役員会や各業務を担当する執行役員に委任する。
 - ③ 取締役会は、9名以内の適切な人数で構成し、経営の意思決定・監督の役割を果たすため、取締役会全体として、会社の各機能のカバーも含めて、多様な知見と経験がバランスされるよう考慮する。また、別に定める独立性判断基準を満たす社外取締役を金融商品取引所が定める独立役員に指定する。

- ④ 取締役候補者は、人事報酬委員会で審議し、取締役会で決定する。取締役候補者には、会社経営や業務に精通し、人格・見識に優れている人物を指名する。

次期代表取締役、取締役会長、取締役社長は、豊富な経験と高い見識を有し、経営戦略の策定やリーダーシップ等の資質を兼ね備えている人物を指名する。また、社外取締役候補者については、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすと共に、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行うことができる人物を指名する。

- ⑤ 取締役は、代表取締役、取締役会長、取締役社長に法令違反等の不正行為等があったとき、その他その役割を十分に果たしていない、又は解職すべき事由が認められると判断した場合、人事報酬委員会にその者の解任を諮問する。人事報酬委員会は、会社業績に対する責任等も勘案のうえ審議し、審議結果を取締役に答申する。

人事報酬委員会が解任すべきと答申した場合、取締役会は速やかに解任の手続きを開始する。

- ⑥ 取締役は、その職務を遂行するに十分な情報を収集すると共に、取締役会において説明を求め、互いに積極的に意見を表明して議論を尽くし、その権利を行使する。取締役は、その期待される能力を発揮して十分な時間を費やし、取締役としての職務を遂行する。

- ⑦ 社外取締役は、経営の方針や経営改善等について、自らの知見・経験等に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との大局的な視点から意見を述べると共に、取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。

- ⑧ 取締役会は、当社グループの内部統制システムの基本方針を定め、内部統制の有効性を確保するための内部統制システムの整備・運用に努める。また、あわせて、財務報告に係る内部統制構築の基本方針を定め、財務報告の信頼性を確保するための財務報告に係る内部統制システムの整備・運用に努める。

- ⑨ 取締役会より任命された取締役会事務局は、事業年度開始前に取締役会の年間開催スケジュールを取締役及び監査役に通知すると共に、取締役会において充実した議論がなされるよう、資料の事前配布も含め、十分な情報提供と審議時間の確保に努める。

- ⑩ 取締役会は、毎年、取締役会全体としての実効性につき分析・評価を行うことにより、取締役会の機能の向上に努める。

(2) 監査役及び監査役会

- ① 監査役及び監査役会は、株主から負託を受けた機関として取締役会から独立した客観的な立場において、取締役・執行役員の職務執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などを行う。

- ② 監査役会は、4名以内の適切な人数で構成し、独立性確保のため、その半数以上を社外監査役で構成する。また、監査役のうち、1名以上は、財務・会計に関する適切な知見を有する者とする。

- ③ 監査役候補者の指名は、人事報酬委員会の審議、監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定する。監査役候補者には、会社経営や業務に精通し、人格・見識に優れている人物を指名する。また、社外監査役候補者については、会社経営や法曹・行政・会計等の分野で高い専門性と豊富な経験を有し、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、中立的な立場から取締役会等において意見を述べるることができる人物を指名する。

- ④ 監査役及び監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査に必要な情報を取締役や使用人、会

計監査人から適時適切に報告を受けると共に、会計監査人、内部監査部門、社外取締役と連携し必要な情報を共有するなど、監査の質向上と効率化に努める。

- ⑤ 常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査の環境の整備及び社内の情報収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築及び運用の状況を日常的に監視し検証すると共に、その職務の遂行上知り得た情報を他の監査役と共有するよう努める。
- ⑥ 社外監査役は、独立性及び中立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていること及び選任された理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、取締役会等において忌憚のない質問をし又は意見を述べ、その役割を果たす。
- ⑦ 監査役又は監査役会は、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を行う。
- ⑧ 監査役会は、会計監査人候補者を適切に選定し会計監査人を適切に評価するための基準を作成すると共に、会計監査人が求められる独立性と専門性を有しているか否かについて確認する。

(3) 執行役員制度

- ① 当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、執行役員制度を導入し、執行役員により構成する執行役員会を設置する。
- ② 執行役員会は、取締役会から委任された業務執行上の重要事項の決議を行うほか、取締役会付議議案の予備審議を行う。また、経営上の重要な決定事項及び各部門の業務執行の遂行状況等について情報の共有化を図る。
- ③ 執行役員の選任は、人事報酬委員会で審議し、取締役会で決定する。執行役員には、会社経営や業務に精通し、人格・見識に優れている人物を選任する。

(4) 人事報酬委員会

- ① 役員人事と報酬に関する透明性・公平性を確保するため、取締役会の機能を補完する任意の委員会として人事報酬委員会を設置する。
- ② 人事報酬委員会は、取締役、監査役、執行役員、その他重要な使用人の選解任等の人事や報酬等に関する事項について審議を行い、その結果を取締役に提案する役割を担う。
- ③ 人事報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選定する。委員会は、委員 5 名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役※とする。委員長は、委員の中から、委員会の決議によって選定する。

※当社の「社外役員の独立性判断基準」（後掲）に該当する者。

(5) 役員報酬の決定方針と手続きを次のとおり定める。

<基本方針>

- ① 取締役の報酬は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブとして機能させることを主眼に、当社企業価値の利益とリスクを株主と共有することを考慮した体系とする。具体的には月額報酬（固定）、賞与及び株式報酬（変動）で構成する。
- ② 監査役の報酬は、監査役の独立性を担保するため、会社業績に左右される賞与の支給は行わず、月額報酬のみとした報酬体系とする。
- ③ 執行役員の報酬は、従業員の給与・賞与及び株式報酬（変動）を基準とした報酬体系とする。

- ④ 自社株式の保有を通じて株主と利害を共有することで、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を促進するため、役員に対し役員持株会への加入による自社株式取得を促す。
- ⑤ 取締役・監査役の報酬枠及び取締役の賞与は、人事報酬委員会での審議、取締役会での決議を経て、株主総会の決議で決定する。取締役及び執行役員、監査役の個々の報酬は、人事報酬委員会での審議の上、取締役及び執行役員については取締役会で、監査役については監査役会で、それぞれ決定する。

＜基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針＞

取締役の基本報酬は、月額報酬(固定)とし、職責や成果を反映した報酬体系とする。

＜業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針＞

取締役賞与は、毎年の会社業績、配当、従業員賞与の水準、他社の動向及び中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案して検討を行い、株主総会の決議を経て支給する。なお、社外取締役にについては、その担う役割に鑑み、賞与の支給は行わない。

非金銭報酬は、業績連動型株式報酬とし、役位別基礎ポイントと業績目標達成ポイントで構成する。役位別基礎ポイントは役位に応じた固定ポイントとし、業績目標達成ポイントは事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標(KPI)を設定し、各事業年度の連結ROEの目標値に対する達成度合いに応じて算出されたポイントとする。各ポイントは毎年一定の時期に、取締役会の決議後支給し、取締役が株式の交付を受ける時期は原則として退任時とする。なお、自己都合による辞任、解任等の場合はポイントを失効させることがある。また、目標となる業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて見直しを行う。なお、非業務執行取締役、社外取締役にについては、その担う役割に鑑み、株式報酬の支給は行わない。

＜金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針＞

取締役(社外を除く)の種類別の報酬割合については、外部調査機関による役員報酬調査を踏まえ、人事報酬委員会での検討する。なお、報酬等の種類ごとの比率は、概ね「固定分」2:「変動分(賞与・株式)」1とし、役位が上位の者ほど変動分の割合を高くする。

(6) 役員に対するトレーニングの方針を次のとおり定める。

当社は、新任役員に対し、その役割・責務や会社に関する知識等の必要な教育を事前に実施する。就任後においても、必要な知識の習得や適切な更新の機会を提供・斡旋し、その費用の支援を行う。

5. 株主との対話

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の観点から、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を次のとおり定める。

- (1) 株主との対話を統括する役員には、経営統括部門を担当する役員を指定する。
- (2) IR担当機能部署が中心となり、関係部署間の有機的な連携を確保し、対話を補助する。
- (3) 株主との建設的な対話を促進するため、株主との個別面談のほか、代表取締役による決算説明会を実施し、その結果を経営幹部に報告する。
- (4) 株主との対話に際しては、「ディスクロージャーポリシー」を制定し、当社ウェブサイトの開示すると共に、「内部者取引防止管理規定」を制定し、インサイダー情報の漏洩防止に努める。

6. 本基本方針の改廃

本基本方針の改廃は、取締役会決議によって行う。また、改訂がなされた場合には、適時適切にその内容を開示する。

社外役員独立性判断基準

当社は、社外役員独立性を確保するため、以下の基準を定めています。

1. 本人が、当社及び当社の関係会社（以下、「当社グループ」といいます。）の業務執行者^{※1}又はその出身者でないこと。
2. 過去5年間において、本人の近親者等^{※2}が当社グループの業務執行者^{※1}でないこと。
3. 本人が、現在又は過去5年間において、次に掲げる者に該当しないこと。
 - ① 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者^{※1}
 - ② 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者^{※1}
 - ③ 当社グループを主要な取引先とする者^{※3}又はその業務執行者^{※1}
 - ④ 当社グループの主要な取引先^{※4}の業務執行者^{※1}
 - ⑤ 当社グループの主要な借入先^{※5}の業務執行者^{※1}
 - ⑥ 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
 - ⑦ 当社グループから役員報酬以外に多額^{※6}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（法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
 - ⑧ 当社グループから多額^{※6}の寄付又は助成を受けている者（法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
 - ⑨ 当社グループから取締役（常勤・非常勤を問わない）を受け入れている会社の業務執行者^{※1}
4. 本人の近親者等が、現在、上記3の①から⑨のいずれかに該当（ただし、重要な者^{※7}に限る）しないこと。

- (注) ※1 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役（社外取締役を除く）、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準ずる者及び使用人等の業務を執行する者をいう。
- ※2 近親者等とは、配偶者又は二親等内の親族若しくは同居の親族をいう。
- ※3 当社グループを主要な取引先とする者とは、その者の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の額の支払いを、当社グループから受けた者をいう。
- ※4 当社グループの主要な取引先とは、当社の直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の額の支払いを行っている者をいう。
- ※5 当社グループの主要な借入先とは、当社の直近事業年度末における連結総資産の2%以上の額を当社グループに融資している者をいう。
- ※6 多額とは、過去5事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人、組合等の団体である場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%以上をいう。
- ※7 重要な者とは、取締役、監査役、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

2018年12月制定

2021年3月改定

2022年9月改定

2023年3月改定

以上