

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、社是である「信頼の大豊」のもと、持続的な成長と長期・安定的な企業価値向上に向けた取り組みを進めております。その実現のためには、企業の効率性や適法性等をチェックする仕組みとしてのコーポレートガバナンスが最重要であると認識しており、その充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制の充実

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を、全て実施しています。なお、近年の取り組み状況は、以下の通りです。

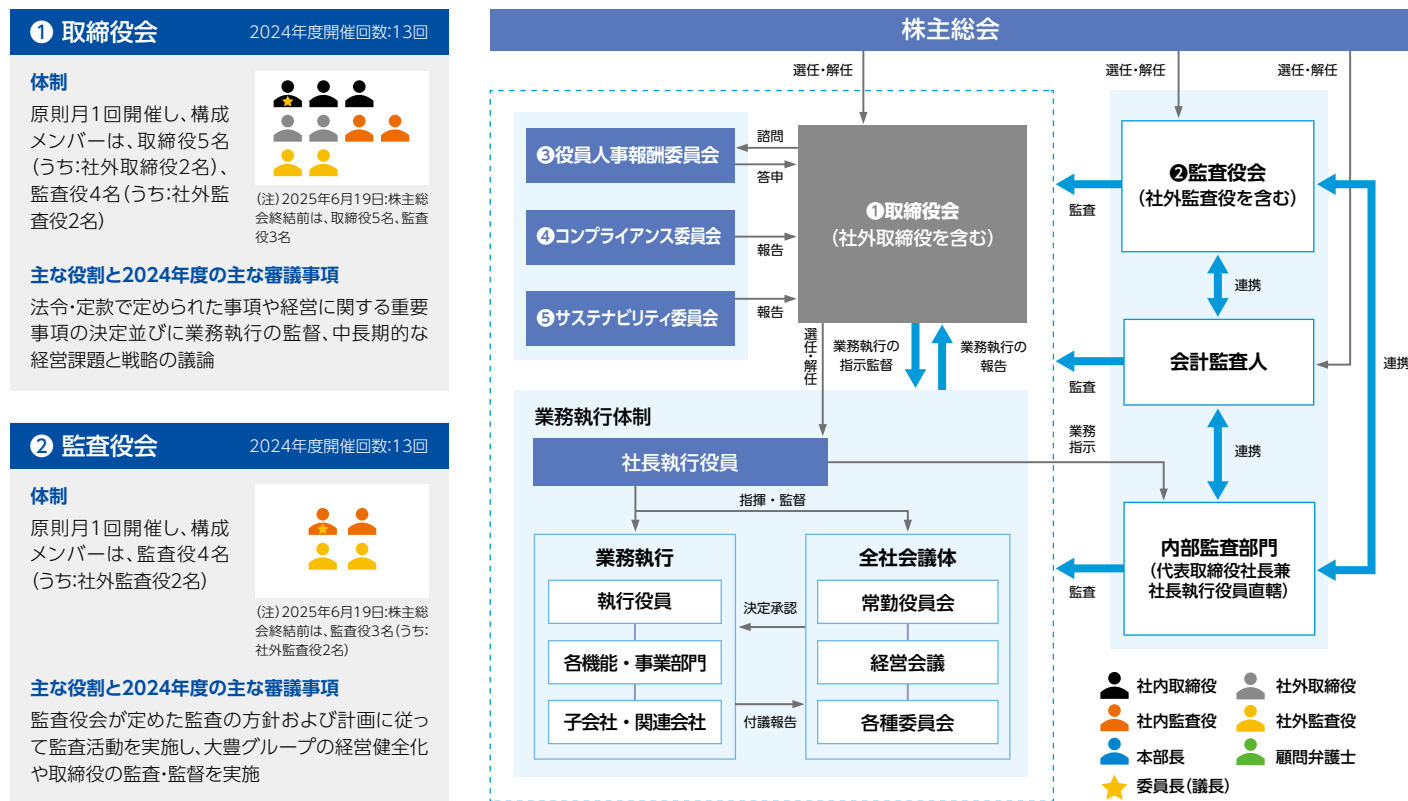
2023年度：株主総会の議決権行使環境の改善として「議決権行使プロセスの電子化」を導入。

取締役会の中で、当社の経営資本を中心としたテーマを設定し、議論を実施。

2024年度：取締役会等の議論の深化に向け、具体的な議論のテーマを選定し、十分な議論時間を確保し実施。

2025年度：監査役を3名から4名として「監査体制」を強化。

取締役会の諮問／業務執行の監督機能



③ 役員人事報酬委員会	④ コンプライアンス委員会	⑤ サステナビリティ委員会
2021年1月新設 2024年度開催回数:2回	2024年度開催回数:1回	2022年2月新設 2024年度開催回数:2回
体制 原則年1回以上開催し、構成メンバーは、取締役3名(うち:社外取締役2名)	体制 原則年1回以上開催し、構成メンバーは、取締役5名(うち:社外取締役2名)、社内監査役2名、本部長4名、顧問弁護士1名	体制 原則年1回以上開催し、構成メンバーは、取締役5名(うち:社外取締役2名)
主な役割と2024年度の主な審議事項 取締役の指名・報酬等に関する事項を審議し、取締役会に諮問答申(取締役の体制、役職別報酬、個別報酬額等)	主な役割と2024年度の主な審議事項 大豊グループの内部統制およびコンプライアンス状況の報告・議論、コンプライアンス教育 等	主な役割と2024年度の主な審議事項 社会・環境問題をはじめとする持続的な社会の実現のために解決すべき重要な課題(マテリアリティ)を特定し、事業を通じた当該課題への取り組みを取締役会へ報告(カーボンニュートラルに向けたロードマップ等)

取締役会の活性化に向けた取り組み

取締役会の体制は、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より総合的に検討しています。取締役会の議題は、効率的に意思決定が行われることを確保するために、簡潔かつ明瞭な資料にて説明を行い、取締役会の運営を実施しています。また、意思決定・業務執行のスピードアップを図るために、取締役数を必要最小限にするとともに、執行役員制度を採用し、効率的な経営を実施します。

スキルマトリックス

当社を取り巻く環境が大きく変わる中、大豊グループの事業基盤をより強固にしながら、持続的に成長し、企業価値の向上を図る必要があります。取締役会が上記役割を果たすために必要な経験・専門性をスキルマトリックスとして整理しています。

当社の各取締役・監査役のスキルマトリックス

	氏名	地位	企業経営	技術開発	製造・生産技術	財務・会計	営業調達	国際経験	グローバル	(内部統制)ガバナンス
取締役	新美 俊生	取締役 社長	●		●			●	●	
	栗津 滋喜	取締役 副社長	●			●	●	●	●	
	加納 知広	取締役	●	●						
	佐藤 邦夫	社外取締役	●			●	●			●
	岩井 善郎	社外取締役		●				●	●	
監査役	船越 七洋	常勤監査役				●		●	●	
	芦原 克宏	常勤監査役		●						
	加藤 貴己	社外監査役			●		●	●		
	榎本 幸子	社外監査役	●			●		●	●	

※ 上記一覧表は、取締役・監査役の有する全ての知見を表すものではありません。

取締役会の実効性

当社は、取締役会の実効性の向上のため、以下の通り取締役会の実効性の評価・分析を毎年実施しています。

評価・分析

2025年3月に全ての取締役・監査役に対し、取締役会の実効性確保および運用方法についてアンケートを実施し、同年5月の取締役会で評価結果を報告しています。

評価結果の概要

概ね適切であり実行性は確保できていると評価されています。なお、今回課題として提起されたのは以下の項目になります。

- ・早期の情報展開による議論の質向上
- ・事業説明会の継続と機会の拡大によるコミュニケーションの深化
- ・国内外子会社/サプライヤーチェーンのガバナンス体制の強化
- ・経営層のコンプライアンス/ガバナンスのさらなる理解度向上

これらの意見を参考に、改善を継続し、さらなる実効性の向上に努めていきます。

役員報酬の決定方針について

基本方針

当社の役員報酬は、企業価値の持続的な向上への意欲を高め、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とする基本方針としています。具体的には、固定報酬としての「基本報酬」および業績連動報酬としての「賞与」により構成しています。

固定報酬(基本報酬)

職位、職責に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しています。

業績連動報酬等(賞与)

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である連結営業利益を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結営業利益の対前期比増減を総合的に勘案し、算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給しています。

取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	対象となる役員の数	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類の総額(百万円)		
			固定報酬	業績連動報酬等	非金額報酬等
取締役(うち社外取締役)	5名(2名)	130(7)	99(7)	27(―)	3(―)
監査役(うち社外監査役)	5名(3名)	23(6)	18(6)	5(0)	―(―)

(注) 2024年度末の取締役は5名(うち社外取締役2名)、監査役3名(うち社外監査役2名)。左記監査役5名の員数と相違しているのは、2024年6月20日開催の第118回株主総会終結の時をもって退任した監査役2名が含まれているためです。なお、2025年6月株主総会終結時点の取締役は5名(うち社外取締役2名)、監査役は4名(うち社外監査役2名)です。

ガバナンス

当社は、内部統制・監査、コンプライアンス、リスクマネジメントの3つを基盤とし、ステークホルダーの皆様に対し、誠実な事業活動を通じて対話に努めます。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、会社方針を踏まえたコンプライアンス(法令、契約、企業倫理、社内規程等)に関する方針・制度等を定め、コンプライアンスを遵守する体制・仕組みを構築しています。さらに、従業員一人ひとりへの理解浸透を図り、不正の未然防止に努めています。

コンプライアンス推進体制

最高責任者を代表取締役社長とし、法令等遵守体制のレベルアップを図るため、コンプライアンス委員会を設置しております。また、社内へ周知徹底を図るため、下部組織としてコンプライアンス推進会議を設置しています。なお、2024年度はコンプライアンス委員会に、国内子会社の社長も出席し、各社の課題を共有し、大豊グループとして取り組むべき方向性を議論しています。

法規制遵守状況

2024年度は、法規制の違反はありませんでした。

内部通報制度

社内外8ヵ所に「なんでも相談・連絡窓口」を設置し、最も相談しやすい窓口につながるよう工夫しています。このうち1ヵ所は2024年度に匿名通報窓口(Web)を設置することで、通報者の匿名性を担保し、確実にフィードバックが可能な仕組みを構築しております。また、グループ会社にも「通報窓口」が設置されており、通報者・相談者の身分やプライバシーの保護が十分に配慮されていることをコンプライアンス教育で周知しています。毎年一定数の相談があり、問題の早期解決に結び付けています。

コンプライアンス調査

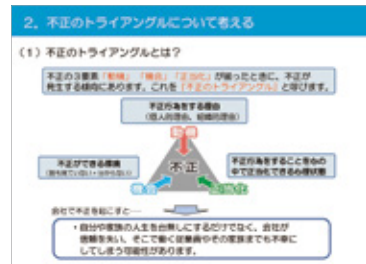
職場で働く全ての者を対象とし、毎年1回、コンプライアンス調査を匿名方式で実施しています。ここで得た回答を参考に当社のリスクを導き出し、その対応方法についてコンプライアンスに係る会議体で報告しています。なお、2023年度からは、調査方法をWeb化し、従業員の意識の変化をダイレクトに把握し、各職場のマネジメントの改善へ素早く対応できるよう取り組んでおります。また、グループ会社でも、コンプライアンス調査の実施をしており、独占禁止法等の遵守、点検も含め、グループ全体の更なるリスク抽出・予防・監査へ繋げています。

コンプライアンス教育

当社の特色に合わせたテーマを選定し、年3回、職場単位でコンプライアンス教育を実施しています。テーマは、ハラスメント等の個人を中心としたものから、贈収賄防止や業務不正等の会社や管理者を中心としたものまで行っており、一人の問題行為が会社や家庭等へ影響を与えることを教育しています。また、社内への注意喚起を目的に、他社の不正・コンプライアンス違反等の事例を「他山の石」としてグループ会社も含め、月1回配信しています。2025年度も引き続き、コンプライアンス教育を実施していく予定です。



コンプライアンス教育



コンプライアンス教育資料

内部統制・監査

基本的な考え方

当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を評価するための体制として、グループ全体で経営理念、VISION、会社方針などを共有しています。各子会社の経営の自主性を尊重しながらも、子会社を管理する部署を設置し、子会社からの業務報告および情報収集・伝達に関するルールを定め、情報交換を通じて、子会社の業務の適正・適法性を確認しています。また、グループ全体の内部統制の強化とコンプライアンス意識の醸成を子会社と連携して推進しています。

内部統制・監査の状況

不正を許さない職場(しくみ・監査)を維持するために、大豊グループの内部統制のあるべき姿と現状のギャップとの改善と、内部監査(J-SOX、購買・資産管理等)を通し、計画的に体制強化を進めております。なお、2025年度も引き続き、グループ会社と連携して推進していきます。

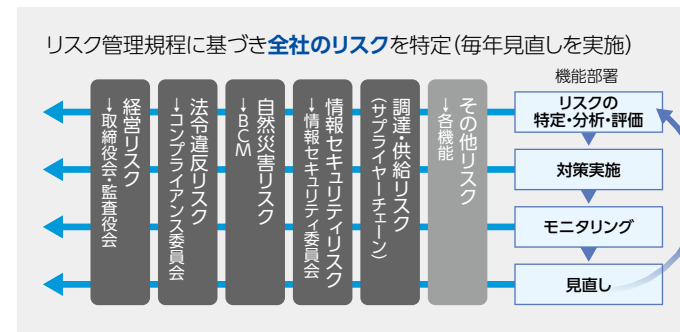
リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、企業の社会的責任を認識し、経営の安定化を図りつつ、企業価値を高める上で障害となるリスクを正確に把握し、法律に則しながら合理的な対策を講じることで、リスクの現実化回避に取り組んでいます。また、仮にリスクが現実化した場合、被害を最小化するためのリスク管理と早期復旧の備えを管理しています。

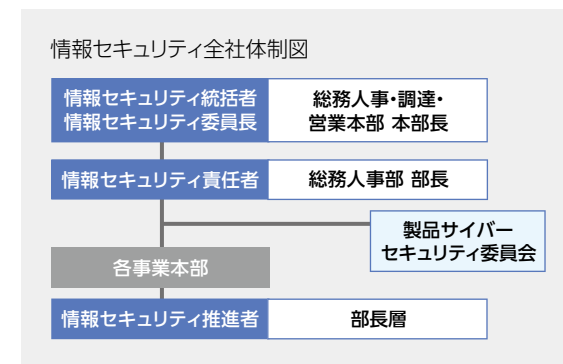
リスク管理体制

リスク管理方針等に基づき、毎年、各部署へリスク調査を実施し、各部の顕在リスクの分析・評価・対策のPDCAを通じて、重大なリスクの未然防止に取り組んでおります。また、各会議体等でリスクに対して審議・決定をし、リスクが現実化した場合、執行役員以上に報告するとともに、その指示に従い、事後処理対策等を効果的・効率的に実施しています。



情報セキュリティ

情報セキュリティの全社体制を構築し、情報セキュリティ委員会にて、機密管理体制の強化や機密監査等を実施しています。また、巧妙化するサイバー攻撃やウイルス感染を重要なリスクとして考えており、対応強化を図っています。2023年度からは、製品に対する外部からのサイバー攻撃を防ぐ体制整備・維持を目的とした製品サイバーセキュリティ委員会を発足し、パートナー企業の対策状況の把握、会社毎に取り交わす情報・手段一覧化や標的型メール訓練の実施等に取り組んでおります。2025年度も引き続き、グループ会社や主要仕入先を含めた機密管理レベルの強化を進めていきます。



BCM

従業員の安全確保と被害の極小化を図るべく、BCM体制の運用を継続しています。2022年度までは「ハード面」では、自然災害に対する建物や設備の耐震化。「ソフト面」では、感染症対策として職場環境の整備等を中心に体制強化を進めてきました。2023年度からは、サイバー攻撃への対応や災害時のドローン配置に向けて、試験運用や社内マニュアルの整備に着手しております。2025年度も引き続き、様々な事業リスクを想定した訓練と事業継続体制の構築を進めていきます。



細谷工場でのBCM訓練

大豊工業 BCM基本方針	1 人命第一
	2 地域・対外対応
	3 企業活動の維持
想定している災害	分類は日本自動車部品工業会「BCPガイドライン」を参照
自然災害	地震 風害 水害 噴火 雪害 落雷
事故・疫病	火災・爆発 感染症 原発事故 交通障害
犯罪・紛争	サイバー 戦争 誘拐 テロ