

コーポレート・ガバナンス

当社は持続的な成長と企業価値向上を実現するためにより良いコーポレート・ガバナンスの構築を目指します。

基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスの目的を「健全で強い企業を作るために、企業内外の多様なステークホルダーの視点から経営者を規律づけること」ととらえています。法令や社会的規範を遵守した事業活動の遂行と経営の透明性の向上を確保するため、コーポレート・ガバナンス

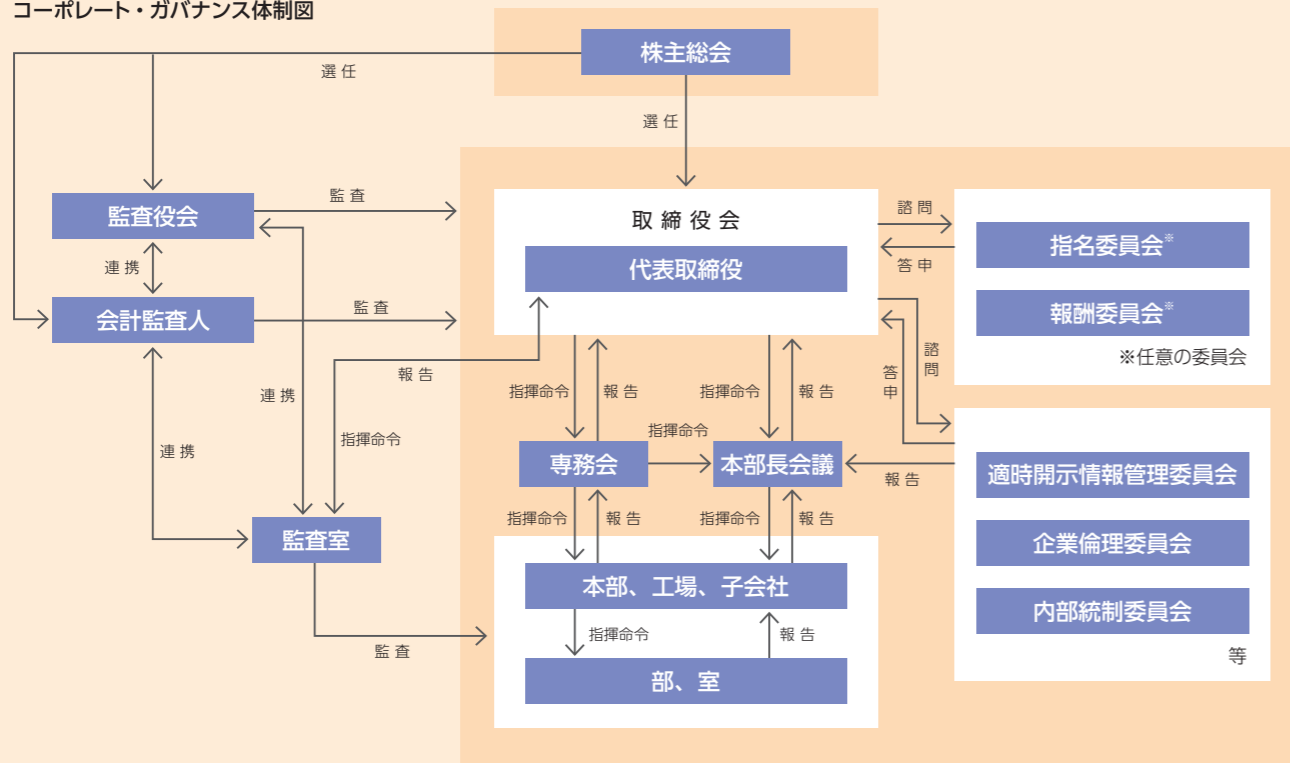
が有効に機能する組織体制の構築・改善が重要であると認識しており、①経営のスピード化・戦略性の向上 ②企業行動の透明性の確保 ③ディスクロージャーとアカウントビリティの充実 を重点に引続き体制の整備・充実に努めていきます。

推進体制

当社は、業務執行等の最高決定機関である取締役会を毎月1回開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。法定事項および重要事項を付議し、また経営戦略の決定、業務執行の監督を行っています。また、業務執行にあたっては、任意の機関として専務会を設置し「経営のスピード化・戦略性の向上」に努めていま

す。専務会は毎月1回開催し、会社の方向性および経営に関する極めて重要な議案を審議・決議しています。その他、本部長会議を毎月2回開催し、取締役会上程事項とその他重要事項や個別案件を協議することにより、的確かつ迅速な経営判断ができる体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



内部統制システムに関する基本的な考え方

当社の内部統制に対する基本的な姿勢は、業務を適正に遂行するため、取締役自らが率先垂範して法令および企業倫理を遵守し、取締役の言動を通じて社員への浸透をはかることです。また、業務の執行に際しては、問題発

見と改善の仕組みを業務執行プロセスに組み込むとともに、それを実践する人材育成と組織づくりに取り組んでいます。

経営陣幹部・取締役の選解任と監査役の選任

取締役会が、取締役・執行役員の選解任・指名を行うにあたっては、的確かつ迅速な意思決定ができるよう、能力・経験・専門性のバランス、多様性、適材適所の観点を重視しています。2018年12月に取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の「指名委員会」を設置しました。取締役会は、指名委員会

からの答申を受け、取締役・執行役員の選解任・指名を決定しています。2019年の株主総会から、取締役の選解任・指名案に反映しています。監査役の選任については、監査役会の決議を得て決定しています。取締役会は、当該監査役会の決議をもって監査役会の同意を得たとし、株主総会に監査役選任議案を提出しています。

社外取締役・社外監査役

当社では、専門分野はもとより、外部からの視点により取締役会の意思決定に適正性を確保するための助言、

提言をいただくために、社外取締役3名、社外監査役3名を選任しています。

社外役員と主な選任の理由

氏名	役職	独立役員	主な選任の理由
堀江 正樹	社外取締役	○	公認会計士として長年培われた専門的な知識、経験に加え、当社において2015年より社外監査役、社外取締役を歴任し、その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため。
市川 昌好	社外取締役	○	豊田合成株式会社における長年の経営者としての経験に加え、その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため。
宮島 元子	社外取締役	○	弁護士として長年培われた専門的な知識と経験に加え、その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため。
磯部 利行	社外監査役		トヨタ自動車株式会社における生産技術領域に係る専門知識、経営者としての経験に加え、その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映するため。
鈴木 人史	社外監査役	○	公認会計士として長年培われた専門的な知識・経験等に加え、その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映するため。
板倉 龍介	社外監査役	○	株式会社三井住友銀行において長年培われた財務に関する知識と経営者としての経験を有しています。当社の主要取引先の業務執行者でしたが、退任後10年経過しており、取引所規則に定める独立性基準に抵触しておらず、公正・中立な立場で監査活動を実施できると考えたため。

経営陣幹部・取締役の報酬

取締役（社外取締役を除く）・執行役員の報酬は、月額報酬・賞与・譲渡制限付株式報酬により構成しています。月額報酬は固定報酬であり、賞与は会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映します。譲渡制限付株式報酬制度は、当社の企業価値の持続的な向上と株主との一層の価値共有を進めるためのインセンティブとして2019

年度から導入しました。また、2018年12月に取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の「報酬委員会」を設置しました。取締役会は、取締役・執行役員の報酬を報酬委員会からの答申を受け、決定しています。2019年株主総会から、取締役の報酬提案に反映しています。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、社外取締役および監査役に対するアンケート等の評価を参考にして、取締役会が実効的にその役割・責務を果たしているか否かについての分析・評価を行い、必要に応じて改善を行っています。2019年度はアンケートで抽出された要望・問題点を改善するため

に、中長期目線・グローバル目線での議論の拡充の一環として、社外取締役の各部門業務確認会の頻度・対象部門の拡充を実施しました。また、役員に対する教育を目的として、研修会での法令セミナーを開催しました。

コンプライアンス

法令や社会的規範を遵守した事業活動の実施を推進しています。

基本的な考え方

当社におけるコンプライアンスとは「法令遵守はもとより、社会の構成員たる企業人として求められる価値観・倫理観によって誠実に行動すること、それを通して公正かつ適切な経営を実現し、市民社会との調和をはかり、企業を創造的に発展させていくこと。環境問題を重視し、自らが行動を起こし、環境の保全に努めること。」と定め、

企業の社会的責任と公共的使命を自覚し、高い倫理観を持って企業活動を行い、社会的責任を果たします。また、国内外の文化・習慣を尊重し、環境保全に努め、地域とともに成長し、地域に喜ばれる企業であるよう様々な活動を展開していきます。

推進体制

当社では、CRO（Chief Riskmanagement Officer）を委員長として、社長、本部長、常勤監査役および委員会で委員として適当と判断された者で構成される企業倫理委員会を原則年3回開催し、経営理念、企業憲章、行動

憲章を周知徹底し、コンプライアンス向上をはかるとともに、企業倫理およびコンプライアンスに関する重要事項の審議と方針の決定を行っています。

教育・啓発活動

当社では、資格や役職に応じて必要な法律知識等の研修を実施し、コンプライアンスの意識向上をはかっています。また、本体（各課単位）と国内・海外子会社に対し、12項目のコンプライアンス自主点検活動を年1回実施し、集計結果を展開し、自主改善活動につなげるよう働きかけています。



新入社員教育

コンプライアンス教育事例

教育名	対象者	概要	実施回数
法令セミナー	役員	法改正情報について等	年3回
内部統制教育	新任職制	コンプライアンス全般	年1回
個別テーマ教育	従業員	独立禁止法等の各種法令	年1回

ヘルプラインの設置

当社では、早期のリスク把握、解決のために、匿名でも通報や相談ができる「フタバヘルプライン」窓口を社内を設置しています。また、社外の弁護士事務所にもヘルプライン窓口を設置しています。この通報制度はグループ全従業員へ配布している行動指針カードへの掲載や社内報等で周知・浸透をはかっています。海外子会社についても本制度を利用できるほか、各国においても相談窓

口を設置し対応しています。寄せられた通報、相談については、専門部署と連携して事実関係を確認し、迅速な問題解決に努めています。なお、相談者が不利益な対応を受けることがないよう、「内部通報規程」を定め、社内に周知しています。

また、2020年度から本制度の利用対象範囲を取引先様にも拡大し、窓口強化をはかっています。

リスク管理

事業活動に大きな影響を与え得る要因をリスクと捉え、未然防止および早期復旧につなげるため、全社でリスク低減活動に取り組んでいます。

BCP

基本的な考え方

当社では、震災リスクを中心とした、事業の継続に影響を与えるリスクに注目し、「①人命第一」、「②被災地の早期復旧」、「③自社業務および生産の早期復旧」を基本方針として、2013年に事業継続計画（BCP）を策定し、BCP活動に取り組んでいます。当初は、大規模地震発生

対策を中心とした東海地震対策委員会を設置して活動をしていましたが、大規模地震以外のリスクや生産復旧段階も重点的に対策するため、現在は、BCP対策会議と名称を改め、活動を推進しています。

取り組み事例

リスク発生時の対応

当社では、リスクが発生した際、事業の継続に影響があり、かつ一定の基準に該当した場合、対策本部を設置し、各種マニュアルに従って初動対応、生産復旧対応にあたります。リスク発生時を想定した訓練として、事業所ごとに机上訓練を実施し、対応レベルの向上に取り組んでいます。



机上訓練（本社）



机上訓練（各工場）

地震発生を想定した訓練

当社では、毎年9月に全社一斉の防災訓練のなかで各種訓練を実施し、大規模地震発生時の対応力向上をはかるとともに、防災への意識向上活動を推進しています。



避難訓練（緑工場）



避難訓練（岡崎工場）

機密管理、情報セキュリティ

基本的な考え方

当社では、お客様や取引先様からお預かりした情報を含むすべての情報を重要な情報資産と捉え、役職員および当社の業務に携わるすべてのものに対し、情報管理の重要性と責任を自覚させることを目的に、各種活動を推進しています。



持ち物点検の様子

取り組み事例

機密管理強化月間（啓発・持ち物点検）

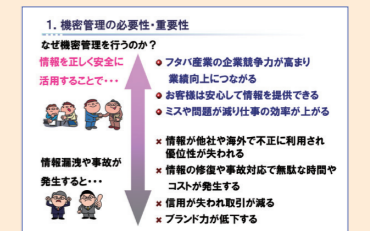
毎年5月と10月を機密管理強化月間に設定し、職場での啓発、意識調査、持ち物点検等によって、従業員の機密管理意識の向上をはかっています。

訓練・教育

2019年2月に標的型攻撃メール訓練を実施し、疑似URLをクリックした従業員に対し、標的型攻撃メール対策についての研修を実施しました。また、2019年10月に、間接部門の一般社員と製造部門の職制を対象にeラーニングを実施しました。



機密管理強化月間ポスター



e-ラーニングの実施