

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、すべてのステークホルダーの方々に満足いただけるよう、「よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す」ことを基本理念の第一に掲げております。そのためには、経営の効率性と公平性・透明性の維持・向上が重要と考え、コーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。具体的には、1.株主の権利・平等性の確保、2.株主以外のステークホルダーとの適切な協働、3.適切な情報開示と透明性の確保、4.取締役会の役割・責務の適切な遂行、5.株主との建設的な対話、を進めてまいります。

【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】

本欄に記載すべき事項はありません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4 政策保有株式】

・政策保有に関する方針

当社は、中長期的な企業価値の向上を図るため、必要と認める会社の株式を保有し、円滑な事業活動に不可欠な協力関係を維持しております。

毎年、政策保有株式については、保有の目的、事業環境の変化、その他考慮すべき事情等を総合的に勘案した上で、取締役会で保有の適否を確認し、保有意義が薄れた株式については売却を進める等、縮減に努めております。検証の結果、2022年度に保有株式の一部を売却いたしました。

・議決権行使の基準

当社は、当該企業の持続的な企業価値向上や当社との協力関係の維持・発展を図る等の観点から、議決権行使基準を作成し、その基準に従って議決権を行使しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が当社の役員と取引を行う場合は、利益相反取引として取締役会での事前承認及び実績報告をすることにより、取引の監視を行っております。

また、当社が行う主要株主等との取引は、一般的な取引と同様、所定の決裁規定に基づき承認することとしており、その内容は有価証券報告書において開示しております。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4

グローバル人材戦略

事業の拡大や新規事業の創出に貢献するために、誰もが率直に意見を言い合える「風通しのよい職場風土の醸成」によって、「多様な人材の活躍」を一層促進させ、イノベーションの活性化を図ってまいります。

また、労働人口の減少などにより、必要リソースの確保は一層難しくなることが予想されます。従来の延長線上にない新たな採用方法を導入しながら、必要リソースはグローバルかつタイムリーに確保できる体制整備を行ってまいります。

多様な人材の活躍促進

多様なキャリアや働き方(主体的選択)を尊重し、国籍や年齢、性別、心身の障がいによらず、その多様性を受容して、それぞれの活躍・貢献に報いる制度、誰もがチャレンジ・活躍できる制度と環境整備を進めております。

2022年からは、社員の生の声を把握し経営陣に伝えて問題解決に繋げるため、社員ネットワーク(ENRG: Employee Network Resource Group)を設立し、活動を開始しております。

また、多様性を確保することが、イノベーションを促進するための土台となると考え、ダイバーシティ推進計画及び当社の将来事業で求められる人材ポートフォリオを策定し、活動を進めてまいります。

・女性の活躍促進

女性管理職数については、2030年に2014年10月時点(13人)の5倍以上とする目標を設定しております。目標達成に向け、各諸施策を積極的に推進してまいります。

・男性の育児休業取得促進

仕事と家庭を両立できる環境整備が、社員のモチベーション向上や業務の進め方の見直しにつながると考え、男性の育児休業への意識向上と職場の理解を推進しております。2023年からは、育児休業中の経済面でのサポートも開始し、取得を後押ししております。

・外国籍社員、障がい者、シニア人材の活躍促進

日本以外の地域のグループ会社からのトレーニー(研修生)受け入れや、地域をまたぐ異動の活性化、世界各国の大学からインターンシップの受け入れや採用を積極的に実施しております。

また、さまざまな障がいを持った方が働きやすい職場環境づくりを推進しており、特に、聴覚に障がいのある方には、各工場の手話の勉強会の実

施や、朝礼の連絡事項を大型モニターに掲示する等工夫をしております。

シニア人材についても、50歳以上対象の社内公募制度であるジョブポスティング制度や、60歳以降も高い職責を担い、成果を出している人材に
対し、処遇で報いる制度の導入や、仕入先を含む活躍の場の拡大など、シニア人材がよりいきいきと働き活躍できる施策を実施しております。

・LGBTQ+等 性への多様性の対応

性の多様性の理解促進のため、管理職向けに教育を実施し、社内に相談窓口を設けております。

今後も、LGBTQ+の方も安心して働ける環境を整備するとともに、社員の意識改革・理解活動を進め、性のどのようなあり方も尊重できる風土を
育ててまいります。

外国人・中途採用者の管理職登用

外国人人材については当社では国籍を問わず、実力のある人材の最適配置を行っており、外国人という枠組みでの管理職目標設定は行っており
ません。一方、グローバル幹部教育プログラムを実施する等、計画的な育成及び配置により、積極的な登用につなげてまいります。

また、当社では入社形態に関わらず育成・昇格を行っており、中途採用でも定期採用と同様に活躍できる環境が構築されております。中途採用
者という枠組みでの管理職目標設定は行っておりませんが、キャリア採用により、異なるバックグラウンドや経験、知識を持ち、当社の事業にさら
なる付加価値を生み出すことができる人材の獲得を進めてまいります。

詳細は、以下をご参照ください。

働きがい・雇用 (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/employees/>)

ダイバーシティ&インクルージョン (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/diversity/>)

人材育成 (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/training/>)

ESGデータ (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/data/esg/>)

【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】

当社の企業年金の積立金運用は、トヨタ紡織企業年金基金が担っております。当社は、企業年金の積立金の運用が、社員等の安定的な資産形
成に加えて、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮で
きるよう、以下の取り組みを行っております。具体的には、企業年金基金に必要な資産運用等に関する専門性・経験を有する人材として、経理・財
務経験者の派遣や、外部から運用経験者の登用・配置を行うとともに、資産運用委員会の開催や外部専門家と運用コンサルティング契約を締結
するなど、人事面・運用面で適正な運営を実現するための体制構築に関するサポートを行っております。

また、当社は、投資先企業への議決権を行使する場合などにおいて、委託先運用機関へ判断を一任することで、企業年金の受益者と会社との
間に生じ得る利益相反が適切に管理され、受益者の利益を害することがないよう配慮しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、創始者である豊田佐吉の考えをまとめた豊田綱領やそれに基づき制定された基本理念を踏まえて、我々の目指す企業像を示すVision
「明日の社会を見据え、世界中のお客さまへ感動を織りなす移動空間の未来を創造する」を定めております。

企業価値の向上に向け、「さまざまな社会課題の中からトヨタ紡織グループが本業を通じて優先的に取り組む重要課題を特定し、解決する姿」を
マテリアリティとして策定いたしました。

2020年度に発表した2025年中期経営計画は、マテリアリティに基づいて策定しており、目指す姿を「内装システムサプライヤーとして“ホーム”と
なり、グローバルサプライヤーを凌駕する会社」といたしました。この中で、2025年と2030年の企業価値向上シナリオ、事業・地域別戦略とその実
現に向けた重点取り組み事項を策定いたしました。

既存コア製品の販売拡大や新規OEM獲得による事業領域の拡大による売上収益の向上と生産性向上で、キャッシュ・フローの最大化を図り、も
のづくりで得た経営資源を戦略的に配分することで、中期経営計画の目標達成を目指してまいります。

2025年度 財務目標として、売上収益は1兆6,000億円+αとし、営業利益は1,000億円+α(利益率6~7%)、ROEは10%以上を目指します。株
主還元については利益を確実に向上させていくことにより、持続可能な成長への投資とともに、配当性向30%程度を目安に長期安定的な配当の
継続に努めてまいります。

事業リスクの管理は、資本コストを意識した事業評価指標(国別資本コストを加味したIRR)を導入することで、事業性の客観的なモニタリングを
行い、その結果をアクションプラン策定の議論や事業継続要否の検討につなげております。

2025年 経営目標として、コア事業であるシート事業70%、内外装事業20%、ユニット部品事業10%の売上構成比から、2030年にはコア事業95%、新
事業5%を目指して、経営資源の戦略的な配分を進めてまいります。

なお、上記に記載した内容を、当社の事業ポートフォリオ基本方針としております。

詳細は以下をご参照ください。

2025年中期経営計画 (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/management/vision/>)

「ホーム」とは、「現地現物」で、自分たちで付加価値をつけることができ、競合と比較しても競争力で勝っている事業や地域のこと。逆に「アウェ
イ」とは、専門性において、自分たちよりも相手の方が多くの優位性を持っている事業や地域を指す。「ホーム&アウェイ」の視点で事業を見直す
戦略のこと

(ii) 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

本報告書I-1. 基本的な考え方に記載しております。

(iii) 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

当社の役員が受ける報酬等の決定に関する方針、「取締役・執行役員の報酬決定方針」は取締役会で決議しております。

[1] 基本的な考え方

会社業績との連動性の高い報酬体系を実現するため、

役割・職責に照らし、職位間格差を合理的に設定し、

社外取締役を除く取締役に譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬の付与を実施しております。また、年度業績、中期企業価値向上への
取り組みを報酬(賞与)に反映するため

単年度の、全社一律の年度業績と個人別の年度方針達成度と、

中期企業価値向上を経済的価値と社会的価値向上から評価し、報酬構成の一部に反映しております。

[2] 報酬水準の考え方

報酬水準は、東証プライム上場企業の中から、企業規模、連結売上収益、連結営業利益、社員数などを基準にベンチマーク対象を選定し、外部
報酬調査機関の結果と合わせ、報酬額の適正性を確認しております。

[3] 取締役の報酬の構成

金銭報酬

[1] 固定報酬 1(月額報酬) ...報酬構成55%

報酬テーブル(職位別(責任の度合い)に応じて設定
資格間の格差を一定率で設定し、各職位の指数により報酬額を設定

[2] 業績連動報酬 1(賞与) ...報酬構成35%

(a) 単年度の業績反映を、連結営業利益を基準に職位別に応じて報酬(賞与)テーブルで設定 2...賞与構成82%

(b) 中期の企業価値向上の反映を3年後の経済価値向上(純資産+20%増)及び社会的価値向上の貢献(ESG評価スコア 3+20%増)を基準値として達成率(0~150%)に応じ賞与支給額に反映 4...賞与構成18%

株式報酬

[3] 株式報酬(譲渡制限付株式) ...報酬構成10%

社外取締役を除く取締役に対し、一定期間売却が制限された株式を交付(2020年6月17日開催の定時株主総会で株式報酬の総額を年額1億円以内で決議。2021年以降は取締役会で支給時期、配分を決議)

1 取締役の報酬は年額6億円以内(うち社外取締役 年額700万円以内)と2020年6月17日開催の定時株主総会で決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名(うち、社外取締役は4名)です。

2 連結営業利益の2023年度3月期の実績は、476億円であります。

3 2022年度より、社会的価値向上の評価指標をCSRの評価スコアからCSV活動のESG評価スコアに変更いたしました。

4 純資産の2023年3月期の実績は4,368億円、ESG評価スコア実績は3.9ポイント(5.0ポイント満点中)であります。

[4] 社外取締役の報酬

社外取締役は、業務執行と完全に独立した立場でその役割と責任を果たすことを期待されていることから、月額固定報酬のみを支給しております。

[5] 監査役の報酬

監査役は、月額固定報酬のみを支給しており、業績による変動要素はありません。なお、監査役の報酬は、2022年6月14日開催の定時株主総会の決議によって定められた報酬枠(年額130百万円以内、当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名)の範囲内において、監査役の協議によって決定しております。

[6] 報酬等の決定に関する手続き

報酬の水準及び報酬額の妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、報酬決定方針に基づく具体的な個別の報酬支給額の決定については、社外役員が過半数を占める経営諮問会議に一任しております。経営諮問会議のメンバーは、独立社外取締役4名(小山明宏、塩川純子、瀬戸章文、伊藤健一郎)と取締役会長 豊田周平(議長)、取締役副会長 宮崎直樹、取締役社長 白柳正義の3名で構成されております。

経営諮問会議は、取締役会の諮問機関として重要な経営戦略・課題や経営陣の選解任、報酬、後継者計画等に関する審議を行うとともに、取締役会の決議を経たうえで取締役の個別報酬額の決定を行う権限を有しております。

当該プロセスは、取締役会規則及び経営諮問会議規則にて定めており、決められた手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の取締役報酬の2023年3月期における報酬額の決定については経営諮問会議で2023年2月23日、5月22日に審議を行っております。

(iv) 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

当社は、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名について、社外役員が過半数を占める経営諮問会議での議論・審議を経て取締役会で選解任を決議しております。

経営陣幹部の選任及び取締役候補の指名の方針につきましては、分野をカバーできるバランスを考慮しつつ、的確かつ迅速な意思決定が行えるよう、適材適所の観点より総合的に検討しております。

監査役候補の指名の方針につきましては、財務・会計に関する知見、当社事業全般に関する理解、企業経営に関する多様な視点を有しているかの観点より総合的に検討しております。

社外取締役候補・社外監査役候補の指名の方針につきましては、会社法に定める社外性要件及び金融商品取引所が定める独立性基準に加え、豊富な経験、幅広い見識を有しているかの観点より総合的に検討しております。

(v) 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

取締役・監査役候補の指名につきましては、「定時株主総会招集ご通知」に、社外役員を含めた全員について個々の選任理由と略歴等を記載しております。

(https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/_assets/upload/meeting_information_98.pdf)

当社は、求められる能力・資質・価値観に疑義が認められるなど、取締役あるいは監査役が各選定基準を満たさなくなった場合には、解任すべき理由を明らかにした上で、経営諮問会議での議論・審議を経て取締役会で審議を行います。審議の結果「正当な理由」と判断したときは、法令に従い、株主総会に解任議案を上程し、その決議をもって解任いたします。

補充原則3 - 1

サステナビリティに関する取り組み

サステナビリティ基本方針

トヨタ紡織グループのサステナビリティ基本方針は、「経営の考え方」、「マテリアリティ」、「経営の目指す姿」で構成されております。

1. 経営の考え方

トヨタ紡織グループは、「豊田綱領」に基づいて「マテリアリティ」を定め、本業を通じて、社会に貢献してまいります。

トヨタグループの創始者である豊田佐吉の考えをまとめたもの

2. マテリアリティ

インテリアスペースクリエイターとして快適・安全・安心を創造し、こころ豊かな暮らしと交通事故死傷者ゼロ社会に貢献してまいります。

また、再生可能エネルギーの活用やサーキュラーエコノミーでカーボンニュートラルの実現に挑戦してまいります。

3. 経営の目指す姿

当社の企業価値は、よき企業市民として社会的価値への貢献と、競争力・経営基盤の強化の取り組みを軸に経済的価値の向上を図り、ステークホルダーのみなさまの期待に応えと同時に持続可能な成長を追求してまいります。

活動にあたっては、2025年中期経営計画で設定した経済的価値を測る財務KPIに加え、社会的価値を測る非財務KPIのESG KPIを、2021年12月に設定いたしました。ESG KPIをもとにマテリアリティを実現し、企業価値を向上することで、ステークホルダーの期待に応えてまいります。なお、ESG KPIはCSV推進会議でフォローしております。

トヨタ紡織グループは、人権の尊重を重要な経営課題の一つと捉え、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、「トヨタ紡織グループ人権方針」を2021年に策定いたしました。また、役員をはじめ社員に対し、人権の重要性を学ぶ研修を実施するなど、人権尊重の取り組みを推進しております。加えて、2022年5月には「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」の一部改訂を実施し、仕入先の皆様とともに、サプライチェーン全体で課題を解決し、人権尊重を実践してまいります。

トヨタ紡織グループは「地球環境保護を重視した企業活動の推進」を基本理念に、持続可能な社会の実現に向け、トヨタ紡織グループ一体となって地球環境保護に貢献しております。2016年に「2050年環境ビジョン」を策定し、2020年には「取引先とともに「ものづくり」の革新を図り、環境負荷のミニマム化を実現する」をマテリアリティとして特定し、環境へ配慮した取り組みを推進しております。

2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同いたしました。気候変動が事業に与える影響とそれによるリスクと機会をシナリオに基づいて広範に分析することで、自社の取り組みの方向性を確認し、今後の経営戦略に反映してまいります。

Task Force on Climate-related Financial Disclosures

詳細は以下をご参照ください。

- ・サステナビリティの取り組み: (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/>)
- ・人権の尊重: (https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/human_rights/)
- ・TCFDへの対応: (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/management/tcfd/>)

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1

当社は、取締役会に上程すべき項目は取締役会規則で規定し、それ以外の項目は決裁規定で社長、チーフオフィサー、センター長等へ権限委譲しております。

【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、独立社外取締役候補者として、会社法に定める社外性要件及び金融商品取引所が定める独立性基準を充たし、かつ豊富な経験、高い見識に基づいて取締役会の議論に貢献できる方を選定しております。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10

当社は、取締役会の諮問機関として重要な経営戦略・課題や経営陣の選解任、報酬、後継者計画等に関する審議を行うとともに、取締役会の決議を経たうえで取締役の個別報酬額の決定を行う権限を有する、経営諮問会議を設置しております。

経営諮問会議の構成メンバー、議題、内容は、経営諮問会議規則として2018年12月の取締役会で決議しております。なお、経営諮問会議は、独立した視点を取り入れるため、社外取締役4名と社内取締役3名で構成しております。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11

当社は、チーフオフィサー、センター長等に業務執行の多くを委ねる一方、取締役会は、会社の各分野をカバーできるバランスを確保しつつ、経営判断に優れた社内取締役と経営の監督の客観性を確保するための観点から選任した独立社外取締役4名により構成しております。また、意思決定の迅速化を踏まえ必要人員に絞った体制にしております。各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリクスにつきましては、「定時株主総会招集ご通知」に、記載しております。

(https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/_assets/upload/meeting_information_98.pdf)

補充原則4-11

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役が他社の役員を兼任している場合は、取締役会でその内容を確認し、当社の業務に支障がないことを確認しております。

また、事業報告において、各取締役・監査役の主要な兼任状況を毎年開示しております。

補充原則4-11

当社は、取締役会の実効性について、以下のとおり分析・評価を実施しております。

1. 方法

- ・運営状況や過去に指摘された課題への対応状況を分析し、1月度の取締役会へ報告
- ・取締役会事務局の担当本部長が、社外を含む取締役・監査役全員に対し、2月にアンケート及びヒアリングを実施
- ・評価結果と課題に対する方向性を取りまとめ、3月度の取締役会へ報告し、議論を実施

2. 2022年度評価結果の概要

1)事業戦略や知的財産管理体制など取締役会テーマの充実及び、社外役員に対する取締役会事前説明の実施、ESG説明会などの情報開示の状況報告、業務報告会、工場視察、重要会議への参画を通じて情報提供の充実を図るなど改善を続けてまいりました。

その結果、取締役会において、経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を行うための実効性は確保され、向上しているとの評価を受けました。

2)一方、全社戦略や人的資本、知的財産戦略の深掘り及び、個別事案の背景や主旨、論点がわかりやすい資料による議論の促進について意見が出されました。

3)また、投資家との対話に関する議論、社外役員のみでの意見交換の場の設置、ならびに海外拠点を含むさらなる施設視察の充実といった改善要望が出されました。

4)当社は、さらなる取締役会の実効性確保に向け、次の課題の改善に取り組んでまいります。

3. 主な課題と改善策

1) 戦略議論の深化

年間を通じて必要な議題を整理し、全社戦略に関するテーマや、人的資本、知的財産戦略に関するテーマ等を充実させ、計画的に実施してまいります。また、情報提供や会議資料のさらなる改善により、議論の促進を図ってまいります。

2) 社外役員へのサポートの充実

当社についての理解を深め、取締役会での議論に寄与すべく、投資家との対話に関する年間計画と実施状況の報告、社外役員のためのコミュニケーションの機会及び、戦略や投資案件につながる施設視察の充実等、関連情報の提供を行ってまいります。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4-14

新任の社外取締役・社外監査役には、就任に先立って会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を、社内取締役・常勤監査役等より説明しております。

新任の取締役には、必要に応じ新任役員研修を実施し、必要な法的知識及び取締役の役割や責務を説明しております。加えて、財務・会計などの知識の習得についても進めてまいります。

常勤監査役は、新任時のみならず継続的に外部のセミナーや勉強会等に参加し、必要な知識の習得や更新等を行っております。

加えて、全役員を対象に、毎年外部講師を招き、その時々の方情に合わせた内容で役員研修会や役員法務セミナーを実施し、必要な知識の習得や更新等を行っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、会社の持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、株主の皆様との建設的な対話を促進し、当社の経営方針や経営状況を分かりやすく説明し、株主の皆様の理解が得られるよう努めております。

- (1) 経営企画本部のチーフオフィサーを株主の皆様との対話を統括する担当として指定しております。
- (2) 株主の皆様との対話を促進するため、社内の関連部門は、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有など、積極的に連携を取りながら、公正、適正に情報開示を行っております。
- (3) 当社はアナリスト・機関投資家の皆様に対して四半期毎の決算説明会、国内の証券会社カンファレンスを活用した海外投資家向けの会社説明会を実施しております。また、株主の皆様を対象とした施設見学会を開催しております。さらに、事業報告書・トヨタ紡織レポートの発行などにより、情報開示の充実に努めております。
- (4) 株主の皆様との対話において把握した意見につきましては、経営陣や関係各部にフィードバック情報を共有しております。
- (5) 決算発表前の期間はサイレント期間とし、投資家の皆様との対話を制限しております。社内では、インサイダー情報が発生する際には、インサイダー情報の登録管理台帳に関係者が署名し、情報管理の徹底を図っております。
- 株主との対話の状況の詳細は、以下をご参照ください。
ステークホルダーエンゲージメント (<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/stakeholders>)

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】
本報告書【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、経営計画に記載しております。

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(%)
トヨタ自動車株式会社	57,931,995	31.00
トヨタ不動産株式会社	18,346,209	9.82
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	14,499,800	7.76
株式会社デンソー	10,192,100	5.45
株式会社日本カストディ銀行	8,740,800	4.68
株式会社豊田自動織機	7,756,062	4.15
日本発条株式会社	7,220,500	3.86
豊田通商株式会社	4,567,100	2.44
トヨタ紡織従業員持株会	3,393,234	1.82
JP MORGAN CHASE BANK 385632	2,215,878	1.19

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、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	輸送用機器
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	1兆円以上
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

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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
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	4 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
小山 明宏	学者											
塩川 純子	弁護士											
瀬戸 章文	学者											
伊藤 健一郎	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
小山 明宏	○	——	専門分野に関する幅広い経験、見識を有しており、職務を適切に遂行できると判断したため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。
塩川 純子	○	——	専門分野に関する幅広い経験、見識を有しており、職務を適切に遂行できると判断したため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。
瀬戸 章文	○	——	専門分野に関する幅広い経験、見識を有しており、職務を適切に遂行できると判断したため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。
伊藤 健一郎	○	同氏は当社製品の販売先である株式会社デンソーの取締役および経営役員であります。	専門分野に関する幅広い経験、見識を有しており、職務を適切に遂行できると判断したため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。

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	経営諮問会議	7	0	3	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	経営諮問会議	7	0	3	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

経営諮問会議は、取締役会の諮問機関として重要な経営戦略・課題や経営陣の選解任、報酬、後継者計画等に関する審議を行うとともに、取締役会の決議を経たうえで取締役の個別報酬額の決定を行う権限を有しております。

役員の報酬等については、報酬の水準及び報酬額の妥当性と決定プロセスの透明性を確保するため、報酬決定方針に基づく具体的な個別の報酬支給額の決定については、社外役員が過半数を占める経営諮問会議に一任しております。経営諮問会議のメンバーは、独立社外取締役4名(小山明宏、塩川純子、瀬戸章文、伊藤健一郎)と取締役会長 豊田周平(議長)、取締役副会長 宮崎直樹、取締役社長 白柳正義の3名で構成されております。経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名については、経営諮問会議での議論・審議を経て取締役会で選解任を決議しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	7 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

監査役は、会計監査人から期初に監査計画、監査の方法、実施手続きなどの説明を、期中では監査に立会い、その都度説明を受け、期末には監査結果の詳細報告を受けるなど、会計監査人と相互連携を図っております。

監査役は、内部監査部門及び主要機能部門と定期的に会合を開催し、問題点の把握・対策について意見交換をするなど相互連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
横山 裕行	他の会社の出身者													
三浦 洋	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
横山 裕行	○	同氏は当社製品の販売先であるダイハツ工業株式会社のエグゼクティブ・アドバイザーを務めておりました。	長年にわたり経営者としての経験を有しており、これらの豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映するため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。
三浦 洋	○	——	専門分野に関する幅広い経験、見識を有しており、職務を適切に遂行できると判断したため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。

【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

その他

該当項目に関する補足説明

2010年度までストックオプションを付与していましたが、2011年以降は新規付与をしておりません。譲渡制限付株式報酬は2020年6月17日開催の第95回定時株主総会で定められた株式報酬枠(年額1億円以内)を用いて、具体的な支給時期及び配分については取締役会で決議しております。

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

有価証券報告書、事業報告にて、取締役報酬の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3-1 情報開示の充実】(iii) 経営陣幹部・取締役報酬を決定するにあたっての方針と手続きに記載のとおりです。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、社外取締役・社外監査役に対して、取締役会資料の事前送付や取締役会上程議案の重要事項につき事前説明を実施しております。また、監査役室内に、監査役スタッフを若干名配置し、監査役の業務をサポートする体制としております。監査役スタッフは、常勤監査役の日常監査活動をサポートするとともに、監査役会の運営等を通して、社外監査役の監査活動をサポートしております。

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

当社は、取締役会を毎月1回以上開催し、経営上の意思決定機関として、法定事項及び会社方針、事業計画、設備投資計画など経営の重要事項を決議するとともに、業務執行の監督を行っております。議長は取締役会長があたっております。さらに、会社経営等における豊富な経験と幅広い見識を有する社外取締役を4名選任し、取締役会において、適宜意見、質問を受けるなど、社外取締役の監督機能を通して、客観的な視点からも、取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保しております。また、経営課題、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名、ならびに経営陣幹部・取締役の報酬などに関して、率直な意見交換を行う場として、会社法上の機関とは別に「経営諮問会議」を設置しております。メンバーは社外取締役 小山明宏、塩川純子、瀬戸章文、伊藤健一郎、取締役会長 豊田周平、取締役副会長 宮崎直樹、取締役社長 白柳正義であり、議長は取締役会長があたっております。

業務執行体制として、当社の組織は7つの分野(コーポレート、製品事業、地域事業、機能連携、技術開発、生産、特務)で構成しております。機能横串で連携するためにチーフオフィサー制度を導入するとともに、センター長等を配置し、役割・責任・権限の明確化と、意思決定プロセスの簡素化を図り、迅速な経営判断に努めております。その執行状況の把握と経営の重要事項の情報共有、意思決定を行うために、経営企画会議を毎月2回、全社横断の経営戦略及び製品事業や地域の戦略を審議し方向付けを行うために、経営戦略会議を適宜開催し、取締役会に諮る前に十分審議を尽くすとともに、経営課題への迅速な対応を図っております。さらに、社内取締役、常勤監査役、チーフオフィサー、センター長等の情報共有の場である経営会議や、各種委員会・各種会議体を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに、取締役会で決定した方針に基づく業務執行状況を定期的に監督・フォローするよう努めております。

当社は監査役制度を採用し、社外監査役2名を含む4名体制で取締役の経営を監査しております。監査役は、主要会議に出席するとともに、各部門への聴取・往査を行い、取締役の業務執行及び国内外子会社の業務や財務状況を監査しており、監査役室に専任スタッフを置くなど監査役の機能の強化を図っております。さらに、法律上の機能である監査役に加え、内部監査専門部署(監査改良室)を設置し、業務の適法性や業務手続の妥当性について監査役と連携した監査活動を実施しており、監査の結果は、問題点の改善・是正に関する提言とともに経営者に報告する体制としております。

当社の会計監査は、PwCあらた有責任監査法人の公認会計士 手塚謙二、平岩修一、その他公認会計士10名、公認会計士試験合格者等5名、その他8名で構成する補助者によって、業務が執行されています。

当社は、取締役 小山明宏、塩川純子、瀬戸章文、伊藤健一郎、監査役 横山裕行、三浦洋、の6氏と会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結し、当該契約に基づく賠償責任限度額は、同法第425条第1項に定める額としております。

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

上記のとおり、経営監督体制が十分に整い、機能しているとの認識から、当社は現状の体制を採用しております。

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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	集中日及び準集中日を回避して開催しております。
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を可能にしております。
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	株式会社ICJが運営する、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページにおいて、招集通知(要約)の英文を掲載しております。 (https://www.toyota-boshoku.com/global/company/_assets/upload/Notice%20of%20the%2098th%20Ordinary%20General%20Meeting%20of%20Shareholders.pdf)

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の説明会を実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとにアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の説明会を実施しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに、決算短信、決算説明会資料、決算説明会動画、有価証券報告書、トヨタ紡織レポート(年次報告書)などを掲載しております。 (https://www.toyota-boshoku.com/jp/ir/)
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部にIRを担当する専任部署を設置しております。
その他	アナリスト・機関投資家との個別取材、工場・施設見学会などを実施しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社は、社会から寄せられる期待や信頼に応え、責任ある行動を貫いていくために、「基本理念」「TB Way」「トヨタ紡織グループ行動指針」に基づいた活動を展開しております。当社の「基本理念」は次のとおりです。 1. 社会 ・よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す。 1) 企業倫理の徹底をはかり、公正で透明な企業活動の推進。 2) クリーンで安全な商品を提供することを使命とし、地球環境保護を重視した企業活動の推進。 3) 地域社会の一員としての役割を自覚し、よい社会づくりに貢献。 2. お客様 ・革新的な技術開発、製品開発に努め、お客様に喜ばれる、よい商品を提供する。 3. 株主 ・将来の発展に向けた革新的経営を進め、株主の信頼に応える。 4. 社員 ・労使相互信頼を基本に、社員の個性を尊重し、安全で働きやすい職場環境をつくる。 5. 取引先 ・開かれた取引関係を基本に、互いに研鑽に努め、ともに長期安定的な成長を目指す。 また、「TB Way」は、当社のホームページに掲載しております。 (https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/philosophy/)

当社は、「基本理念」「TB Way」「トヨタ紡織グループ行動指針」「サステナビリティ基本方針」に基づき、コンプライアンス、リスク管理、社会貢献に取り組んでおります。また、説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重などを基本に、サステナビリティ諸活動を進めております。

< 環境問題 >

トヨタ紡織グループは、環境問題に対して長期的な視野を持ち、より高いレベルでの挑戦が必要と考え、2016年5月に「2050年環境ビジョン」を策定し、事業活動でのCO2排出量ゼロチャレンジをはじめ、2050年に向けて成し遂げるべき6つの環境チャレンジ目標を設定しております。「2050年環境ビジョン」を実現するために、2020年11月に新たな5カ年実行計画である「2025年環境取り組みプラン」を発表し、環境活動を推進しております。
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/>)

< 社員の公正・適切な処遇 >

良好な労使関係を基盤に、「労働条件の中長期的かつ安定的な維持・向上」を目指し、労使相互の責任を果たすべく努めております。また、当社が大切にしている価値観を反映した評価基準に基づく評価で、人材育成を促進するとともに公正・公平な処遇の実現に努めております。
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/employees/>)

< 社員の健康・労働環境への配慮 >

「安全衛生基本方針」に基づいて、「社員の安全と健康はすべてに優先する」という企業風土を確立するために、労使が協力して安全衛生活動を展開・実施しております。また、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に沿った安全衛生活動をグローバルに行っております。さらに、火災事故を絶対に発生させないため、トヨタ紡織の火災防止の考え方を各地域へ発信し、トップによる火災防止点検の実施や、有事の備えとして消火器・消火栓を使った訓練を全員参加で実施し、防火意識の向上を図っております。
また、社員の健康増進を経営課題の一つと捉え、2019年に「トヨタ紡織健康宣言」を策定し、Chief Executive Officerを最高責任者とした健康経営推進体制のもと、労使一体となり、健康でいきいきと働くことができる会社づくりを進めております。その取り組みが認められ、昨年に引き続き2022年度「健康経営優良法人2023ホワイト500」の認定を受けることができました。
2023年4月からは敷地内禁煙を実施し、卒煙への取り組みも支援しております。さらに、各部に配置された健康活動推進員を活用した取り組みにより、生活習慣の改善を考える環境を整えることで、社員の健康リテラシー向上を目指してまいります。
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/safety/>)
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/health/>)

< 取引先との公正な取引 >

「調達の基本方針」に基づき、公平・公正な手続きのもと、世界各地域のサプライヤーの皆様から材料、部品、設備などを調達しております。共存共栄の精神でサプライチェーンでの社会的責任を果たし、企業価値向上を目指して、ともに成長してまいります。
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/supplier/>)

< 自然災害等への危機管理 >

経営に関わるリスク、日常業務にともなうリスク、災害や事故などによるリスク、温暖化や水などの外部環境に起因するリスク、社会的レピュテーションリスク 1などの重要なリスクに迅速に対応するため、マネジメントの強化とリスク低減に努めております。
1社会的な信頼を失うリスク
(<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/governance/risk/>)

< 人的資本への投資等 >

グローバル人材戦略
事業の拡大や新規事業の創出に貢献するために、誰もが率直に意見を言い合える「風通しのよい職場風土の醸成」によって、「多様な人材の活躍」を一層促進させ、イノベーションの活性化を図ってまいります。
また、労働人口の減少などにより必要リソースの確保は一層難しくなることが予想されます。従来の延長線上にない新たな採用方法を導入しながら、必要なリソースはグローバルかつタイムリーに確保できる体制整備を行ってまいります。
人材育成
経営理念に基づいた「TB Wayコンピテンシー（グローバルリーダーに求められる行動規範）」を策定し、「戦略立案」「実行貫徹」「人材・組織力向上」「人間力」の4つの観点で、バランスよく能力を発揮できる人材の育成と登用をグローバルに行っております。
・Global HR プラットフォーム
2013年度からトヨタ紡織グループの管理職以上は、グローバル共通の人事制度(Global HRプラットフォーム)を活用して資格認定を行い、見極め・育成・登用を計画的に進めてまいりました。また、2020年度から、職責が大きいポジションを担う場合、高い処遇が受けられるよう制度の見直しを行い、若手社員の抜擢など適材適所の人材登用を容易にし、新たな経営課題への対応力を高めました。
・次世代経営幹部候補の育成支援
2018年度以降、後継者育成委員会(GSCT・GSC・RSC)を順次立ち上げ、次世代経営幹部候補の見極めやサクセッションプラン、個別育成計画の議論を通じ、地域を超えた登用や、グローバル幹部教育プログラム(GEDP 2、GLDP 3)による育成を図っております。
2 Global Executive Development Program: 中堅幹部職クラスを対象とした選抜教育

	3 Global Leader Development Program: 基幹職から若手幹部職を対象とした選抜教育・イノベティブ人材の育成 当社の事業領域の拡大、新規ビジネスの創成を担う人材育成を目的に、2022年より2つのプログラムを始動いたしました。 自発的な行動のきっかけを提供するイベント「Re:act」と、イノベーションのための実践教育「We:ave」です。 風通しのよい職場づくり 多様性の拡大を今後当社の強みとするためには、誰もが率直に意見を言い合える風通しのよい職場づくりが不可欠であると考え、社員が持てる能力を最大限発揮し、安心して働くことができる風土の醸成に取り組んでおります。 ・360度評価の実践 2020年度より360度評価の導入を行い、人材の見極めや登用、配置の参考指標として活用しております。また、本人ヘフィードバックを行うことにより、気づきを与え、さらなる成長の機会を提供しております。 ・風通しのよい職場づくりへの取り組み 2022年は、役員による行動宣言や、全ライン長へのハラスメント防止教育、有識者による講演会を実施いたしました。 また、2023年からは精神医学の見地から、感謝と思いやりのあるコミュニケーションを体得する教育の実施や、心理学の専門スタッフによる心の悩みを持つ社員への対応を強化してまいります。 (https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/training/) < 知的財産への投資等 > 知的財産をグローバルな事業展開に欠かせない経営上の重要な資産であると捉え、事業の自由度と優位性の確保をするため、発明の創出・発掘、特許出願・取得活動を推進いたします。 また、他者の知的財産を尊重し、製品・技術開発で他者の知的財産権を侵害しないよう十分な調査を行います。 IPランドスケープ 4などの特許情報分析を活用し、設計開発の方向性検討や、新規事業探索の検討に寄与する活動を行っております。さらには知財情報と技術やサービス、市場、競合他社等の情報を統合的に分析し、経営層の投資戦略に貢献しております。 4 特許庁が公表した知財人材スキル標準に定められたもので、個別技術・特許の動向把握や、知財情報と市場情報を統合した自社分析、競合分析、市場分析などを行うこと (https://www.toyota-boshoku.com/jp/development/intellectual-property/) これらの活動は、当社ホームページやトヨタ紡織レポートにて公開しています。 (https://www.toyota-boshoku.com/jp/) (https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/library/report/)
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	当社は、企業と社員の行動の手引きとして制定した「トヨタ紡織グループ行動指針」に、「株主、投資家、取引先、地域社会などが必要とする情報を適時・適切に開示し、社会から信頼される広報活動に努める」ことを掲げております。これに基づき、情報開示委員会にて企業情報を厳格に管理するとともに、正確・タイムリーかつ公正に開示しております。 (https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/stakeholders/)

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 更新

【基本認識】

当社は、グループの健全な企業風土を醸成するため、社是（豊田綱領）を経営の精神とし、「基本理念」「T B Way」「社員の行動指針」を策定しております。業務の執行に際しては、現地現物による問題の発見と改善のしくみを業務プロセスに組み込むとともに、それを実践する人材育成に取り組んでおります。以上の認識を基に、以下の会社法所定事項に関する当社の基本方針を次の通りとしております。

< 内部統制システムの整備に関する基本方針 >

- 取締役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) 取締役に対し、法知識の習得を目的とした新任役員研修等を実施し、社会規範・企業倫理に則った行動を徹底する。
 - (2) 取締役の業務執行にあたっては、取締役会及び組織を横断した機能会議等各会議体で、検討したうえで意思決定を行う。これらの会議体への付議事項は社内規程に基づき、適切に付議する。
 - (3) 企業倫理、コンプライアンスに関する重要事項とその対応については、全社的な委員会等で適切に審議する。
- 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

取締役の職務の執行に係る文書その他の情報は、法令並びに社内規程に従い適切に保存及び管理を行う。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 事業運営、業務の執行にあたっては、予算制度やりんぎ制度に基づき所定の手続きを経たうえで適切に実施するとともに、重要な案件については、決裁規定に基づき、各種会議体で十分に審議のうえ決定する。
 - (2) 適正な財務報告の確保に取り組むとともに、適時適正な情報開示を行う。
 - (3) 環境、安全、品質、災害等のリスクへの対応は、各担当部署において規程の制定、啓蒙、教育を実施し管理する。
- 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) 取締役は、中期経営計画及び年度グローバル方針に基づき、各組織でそれを具体化させ、一貫した方針管理を行う。

- (2)取締役は、業務の執行権限をチーフオフィサー、本部長、領域長、センター長、統括工場長に与え効率的な業務運営と指揮・監督を行う。
5. 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)取締役は使用人に対し、「トヨタ紡織グループ行動指針」を周知させるとともに、必要に応じ法令遵守に関する社内外の教育を実施する。
- (2)法令遵守に関する管理の仕組みを継続的に改善するとともに、その実効性を業務監査、自主点検により確認する。
- (3)コンプライアンスに関する問題及び疑問点に関しては、通報者保護を確保した企業倫理相談窓口等を通じてその早期把握及び解決を図る。
6. 当該株式会社並びにその親会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)グループとして共有すべき経営上の信念、価値観、行動理念、考え方を子会社に展開・浸透させ、グループの適正な業務の執行環境を醸成する。
- (2)定期的にグループの会議等を開催し、意見交換や情報交換により連携を高めるとともに子会社において重要な事案等が発生した際に関係役員並びに関係部署へ直ちに報告する体制を整え、グループ内の業務の適正と、適法性を確認する。
- (3)子会社の重要案件は、関係会社管理規定に従い、当社が事前承認を行う。また、子会社は当社が定める管理項目について定期的に報告する。
- (4)子会社は当社の中期経営計画及び年度グローバル方針に基づき、年度事業体方針を定め、事業運営にあたりるとともに、当社が定期的に点検し、助言・指導を行う。
- (5)子会社に「トヨタ紡織グループ行動指針」を周知するとともに、全社的な委員会等で定期的に法令遵守に関する問題点の把握、点検に努める。また、当社の企業倫理相談窓口等は子会社の取締役及び使用人からの通報も受け付けており、コンプライアンスに関する問題の早期把握と解決に努める。
7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
監査役は職務の執行を補助する専任組織として監査役室を設置する。
8. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役室員の人事については、監査役と事前協議し、その独立性を確保する。
9. 監査役がその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役室員の選任にあたっては、監査役の職務を補助するために必要な能力・経験・知識を有する者を確保する。
10. 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)取締役及び使用人は、主な業務の執行状況について、定期的又は随時に、また会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときには、直ちに監査役へ報告する。
- (2)子会社の取締役及び使用人は、子会社における主な業務の執行状況について、定期的又は随時に、また子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときには、直ちに直接又は当社の取締役又は使用人を通じて監査役へ報告する。
11. 監査役へ前号の報告をした者が当該報告を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ための体制
前号の報告をした者が報告したことを理由として、不利な取扱いを受けない体制を確保するための規定を整備する。
12. 監査役がその職務について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務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
監査役が適正な職務を遂行するための費用について適切に予算を確保し、予算確保時に想定していなかった必要費用についても負担する。
13. その他監査役がその職務を遂行するための体制
- (1)主要な役員会議体への出席、重要書類の閲覧等監査役の効率的な監査活動の機会を確保する。
- (2)監査役が、代表取締役、会計監査人、内部監査部門と定期的に意見交換できる体制を確保する。

<業務の適正を確保するための運用状況の概要>

2022年度の業務の適正を確保するための体制の運用状況は、次のとおりです。

取締役及び使用人の職務執行の適正に係る取り組み状況

・役員全員が遵守すべきコンプライアンス方針として「トヨタ紡織グループ行動指針」を定め、冊子等を配付するなどグループ内で周知しております。また、「トヨタ紡織グループ行動指針」の浸透定着を目的に、企業倫理強化月間活動を毎年グローバルに展開しております。本年度の企業倫理強化月間活動はハラスメント防止をテーマに、職場ディスカッションを実施いたしました。また、取締役を含む役員向けに新任役員法務研修や重要な法令リスクをテーマとした研修を定期的に開催し、取締役並びに役員は法令に関する理解に努めております。また、使用人には階層別、個別法令別の教育を実施しております。さらに、子会社へも当社の内部通報窓口を開放しておりますが、子会社においても内部通報窓口を設置しております。なお、通報の内容、対応等に関する運用状況をレビューし、関係役員へ報告しております。

・重要な方針、案件については、社内の会議体にて十分な検討を行った後、定款及び取締役会規則の定めに従い、取締役会にて審議、決定しております。取締役会は毎月に加え、適宜臨時に開催しております。

・取締役会議事録をはじめ、経営に関する重要な文書は、取締役会規則及び文書管理規定に従い、適正な保存、管理を行っております。

・内部通報の窓口を社内、社外に設置するとともに、通報したことを理由として通報者に対して不利な取扱いを行わないよう規定に明示し、役員へ周知しております。また、子会社へも当社の内部通報窓口を開放しておりますが、子会社においても内部通報窓口を設置しております。なお、通報の内容、対応等に関する運用状況をレビューし、関係役員へ報告しております。

損失の危険の管理に関する取り組みの状況

・事業運営にあたり、利益計画について役員を含めて十分な議論を実施し、所定の手続きを経たうえで事業計画を策定するとともに、役員会議等の各種会議体への付議も含め、決裁規定に定めた所定の手続きを遵守しております。

・情報開示に関する基準を定め、情報開示の要否等について判定し、適時適正な情報開示を実施しております。

・事業事業全般並びに環境、安全、品質、災害等、個別の課題について、リスク管理推進会議を中心にグローバルな体制を整備し、必要な規定を定め、委員会活動を通じて、事業に係る損失の危険の管理を進めております。なお、2021年度からは、最高リスク管理責任者として、リスクマネジメント戦略・計画を策定し執行を統括するChief Risk Officerを設置いたしました。法令が改定されたとき、または、情報システムの高度化等の事業環境の変化による事業運営上の新たなリスクが検出されたときには、適宜、その内容を見直し、会議体等を通じて関係者へ周知し教育、訓練を実施しております。また、危機、災害が発生した場合には、全役員及び関係者へ一斉に通知するしくみを導入・運用しており、全社で取り組む体制を整備しております。サイバーセキュリティについて関連する会議体を通して課題の共有や規定の整備といった対応を推進するとともに、サイバー攻

撃を想定した実践的な訓練を実施しております。

新型コロナウイルス感染症については、対策本部を立ち上げ、感染状況や生産への影響等をグローバルに把握し、感染防止のガイドラインを策定、展開する等、対策を推進しております。

人権の尊重を重要な経営課題の一つと捉え、ビジネスに関わる全ての人の人権を尊重するために、2021年度にトヨタ紡織グループ人権方針を策定し、取り組みを推進しております。

また持続可能な成長に向け、気候変動を経営戦略に取り入れていることを明示するため、2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース」の最終提言に賛同いたしました。気候変動が事業に与える影響とそれによるリスクと機会をシナリオに基づいて広範に分析することで、自社の取り組みの方向性を確認し、今後の経営戦略に反映してまいります。

さらなるデジタル化、業務プロセス変革の加速に向け、Chief Information System OfficerとDX & IT推進領域を新たに設けることで、DX推進体制を構築するとともに、DX推進会議にてDXに関する戦略を策定し、取り組みを推進しております。来年度以降、より一層DX活用に重点を置き、経営改革を推進するため、Chief Information System OfficerはChief Digital Officerに、DX & IT推進領域はDX & IT推進本部に変更いたします。

取締役の職務執行の効率性に係る取り組みの状況

・事業運営を効率的に実施するため、中期経営計画のもと、年度グローバル方針を定め、これらに基づき、各地域、事業、部署、子会社単位での業務執行のための具体的な方針を作成・展開し、役員が中心となって定期的にその進捗状況、課題等の点検活動を進め、グループ全体で業務の効率化を達成するよう努めております。なお、2020年度に本業を通じて社会課題を解決する姿として「トヨタ紡織のマテリアリティ」を策定し、これをベースとして2025年中期経営計画の策定をいたしました。さらに、2021年度に社会的価値と経済的価値の向上を両立させ、ステークホルダーの皆様にも成果を還元するとともに、成長への再投資により、企業価値向上を図るというCSV経営の考え方を明確にするため、「サステナビリティ基本方針」を策定いたしました。また、2030年の目指す事業構造に向けた経営資源の戦略的な配分を進めるために「事業ポートフォリオ基本方針」を策定いたしました。

・取締役は業務の執行権限をチーフオフィサー、本部長、領域長、センター長、統括工場長に与え、その執行状況について随時、報告を受けるとともに、各種会議体へ出席し、業務運営の指揮・監督を行い、適正で効率的な業務運営に努めております。

企業集団における業務の適正に係る取り組みの状況

・グループの各々の事業、業務運営について、グループの会議等における意見交換や情報交換を実施するとともに、子会社の重要な事案等の当社関係部署等への報告体制を構築することにより、グループ内の業務の適正を確保しております。

・グループ一体となった事業運営を進めるため、関係会社管理規定を定め、子会社の重要案件について各域を統括する会社及び当社の事前承認、報告等、所定の手続きを遵守するしくみを整え、運用しております。また、当社は、財務状況、販売状況、生産指標等の重要な管理項目について子会社より定期的に報告を受け、子会社の業務運営状況を点検し、必要に応じ助言、指導を行っております。

監査役監査の実効性の確保

・監査役は、当社及び子会社の役職員より監査に必要な情報について定期的又は随時に報告を受けるとともに、重要な会議へ出席し、また、重要書類を随時確認しております。さらに、役員及び主要な部署との意見交換を定期的もしくは随時に実施し、会計監査人及び内部監査部門と定期的な情報交換を行い連携しております。

・監査役の職務を補助するため、執行部門から独立した監査役室を設置し、必要な能力を備えた人員を配置しております。また、監査役の職務遂行に必要と見込まれる費用について、予算を計上し確保しております。

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

< 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方 >

市民社会へ脅威を与える反社会的勢力による不当要求、犯罪行為に対して、組織をあげて毅然とした態度で臨みます。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

1. 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

統括部署及び各拠点に不当要求防止責任者を設け、速やかに情報展開を図ることにより、組織として対応いたします。

2. 外部の専門機関との連携状況

当局が主催する連絡会等に参加している他、平素より警察本部、所轄署とも連携を深め、反社会的勢力への対応に関する指導を仰いでおります。

3. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

有識者や当局と連携し、反社会的勢力に関する情報を統括部署が収集及び管理し、社内展開に活用しております。

4. 研修活動の実施状況

社内研修の実施及び社外研修への参加により、反社会的勢力による被害未然防止に努めます。

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

< 会社情報の適時開示に係る社内体制 >

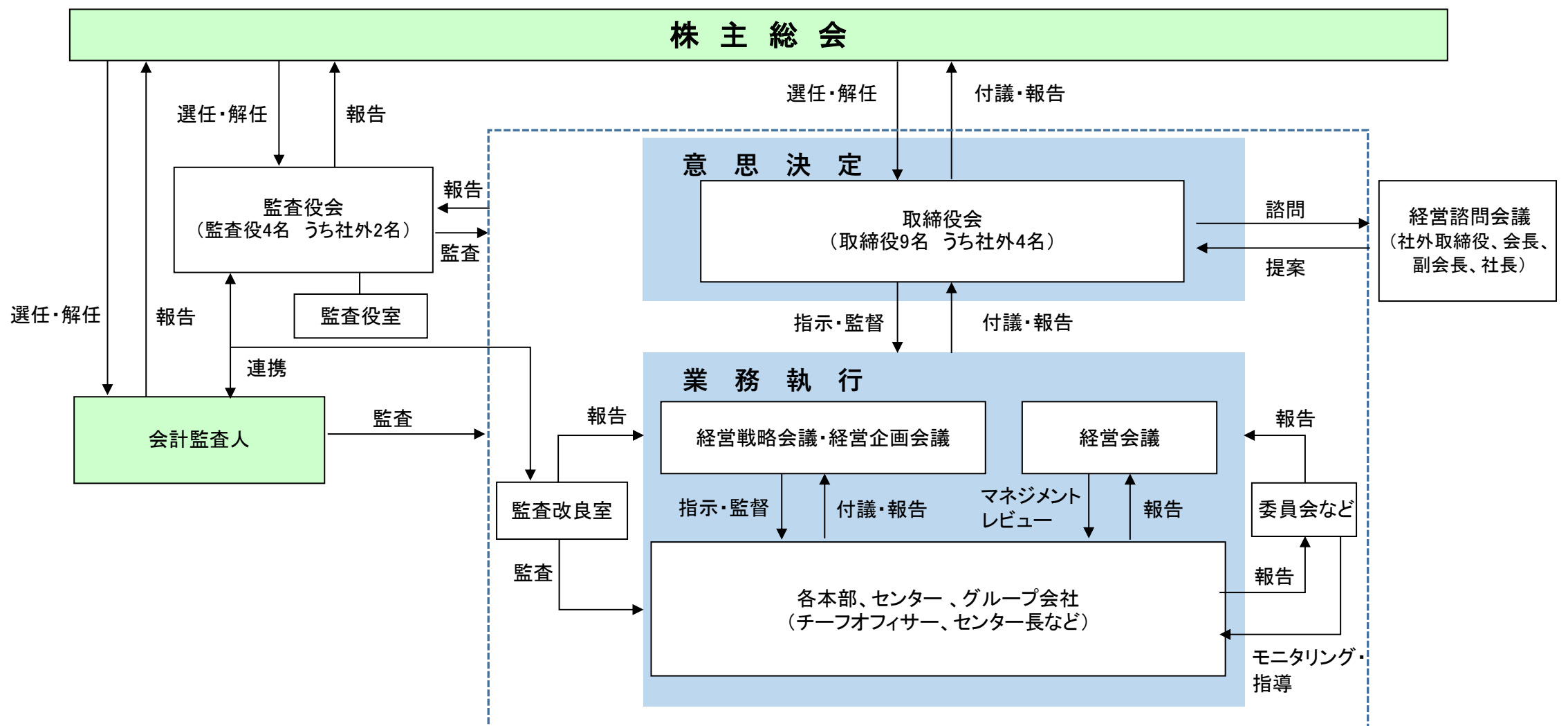
当社は、適切な適時開示を行うため、総務部、経理部、法務部、経営企画部等で組織する情報開示委員会において、金融商品取引法及び金融商品取引所の定める適時開示規則をはじめとする関係法令、規則、ガイドライン等に基づき、会社情報の重要性及び適時開示の必要性を審議し、取締役の承認において決定しております。

また、「会社情報開示管理規定」及び「内部者取引管理規定」を定め、決定または発生した会社情報についての適時開示と、当社及び当社の関係会社等に関する内部情報の管理体制及び手続きを定めております。

当社は、決定事実については取締役会などの会社決議後、発生事実については発生後、速やかに適時開示を行い、株主やステークホルダーの皆様に対し説明責任を果たしております。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

＜コーポレート・ガバナンス体制の模式図＞



＜会社情報の適時開示にかかる組織体系図＞

