

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

当社グループは、総力を結集し、新たな課題に積極的にチャレンジし進化していく研究開発型企業として、企業価値・株主価値の向上に努めております。

また、社会的な責任を果たし、かつ持続的な成長、発展を遂げていくことが重要であるとの認識に立ち、経営の透明性・健全性の向上とコンプライアンスの徹底に取り組み、コーポレート・ガバナンスの強化に努めております。

[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

2021年6月の改定後のコードに基づき記載しております。

[原則1－4. 政策保有株式がある場合の、縮減に関する方針・考え方など政策保有に関する方針の開示]

当社は、業務提携、取引の維持・強化等事業の円滑な推進を図るために必要と判断する企業の株式を政策的に保有しております。

毎年、取締役会において、個別の政策保有株式について、政策保有の意義、経済合理性等を総合的に検証し、保有合理性のない株式については売却することとしております。

なお、当該株式に係る議決権の行使につきましては、当該企業の業績・財務状況を勘案した上で、当社及び当該企業の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案毎に判断し、適切に行使しております。

[原則3－1. 情報開示の充実]

(i) 当社は、基本理念として「好奇心そして行動」、経営理念として「世界の人々の健康と豊かな生活文化に貢献します」、経営戦略として以下に示す6項目を有価証券報告書に記載しております。

1. 市場の変化に対応、2. グローバル化、3. 品質管理、4. 環境対応、5. 人材育成、6. ガバナンスの強化

中期経営計画は、あくまでも社内の営業目標値として3事業年度分を策定しておりますが、对外公表は当該事業年度分に留めております。

将来の経営環境の予測が極めて難しい当社の事業内容において、営業目標値を公表することが、株主・投資家の投資判断に誤解を生じさせることを懸念しているためであります。

今後もこの方針を継続する予定であります。将来の経営環境を相応の精度で予想可能な状況と判断した場合には、株主・投資家の投資判断に資する中期経営計画を公表したいと考えております。

[補充原則4－1－2. 中期経営計画の実現に向けた最善の努力及び未達の場合の対応、次期計画への反映]

中期経営計画につきましては、[原則3－1. 情報開示の充実]に記載のとおりであります。

[補充原則4－1－3. 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用への主体的な関与、後継者候補の計画的な育成のための適切な監督]

当社は、最高経営責任者等の後継者計画は重大な課題の一つと捉えております。

現時点では計画を明文化したものではありませんが、代表取締役社長が最高経営責任者等の後継者に相応しい知識、経験、人格、能力を有する人材を選抜し、取締役会において、十分に審議のうえ決議しております。

[補充原則4－3－2. 客観性・適時性・透明性ある手続きによるCEOの選任]

当社は、CEOの選任について、代表取締役社長が最高経営責任者に相応しい知識、経験、人格、能力を有する人材を選抜し、取締役会において、十分に審議のうえ決議しております。

[補充原則4－3－3. CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続の確立]

当社は、CEOの解任に関する具体的な手続きやその評価基準は定めておりませんが、取締役会は、業績及びこれに対するCEOの貢献等を評価し、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合、取締役会において十分に審議のうえ決議することとなります。

[原則4－8. プライム市場上場会社における独立社外取締役3分の1以上(必要な場合は過半数)の選任、その他市場の上場会社は2名以上(必要な場合は3分の1以上)の選任]

当社は、監査役会設置会社として、常勤監査役1名と社外監査役2名が取締役の職務の執行を監視しております。

また、取締役会の監督機能を高めるため、現時点では、社外取締役を2名(うち1名は独立社外取締役)選任しております。

当社は、当社の独立性基準を満たす社外監査役2名と社外取締役2名を選任することにより、コーポレートガバナンスは有効に機能していると判断しております。

独立社外取締役の増員につきましては、今後当社を取り巻く環境等を総合的に勘案して判断してまいります。

[補充原則4－10－1. 独立した指名委員会・報酬委員会の設置、指名・報酬等の検討におけるそれら委員会の関与・助言]

当社は、取締役の報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性及び説明責任の確保に資することを目的として委員の過半数を社外取締役とする報酬諮問委員会を設置し、委員長は、報酬諮問委員会の決議により、社外取締役である委員の中から選定することとしております。経営陣幹部・取締役の指名に係る指名委員会の設置につきましては、今後検討してまいります。

[補充原則4－11－1. 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有する

スキル等の組合わせ、選任に関する方針・手続の開示]

当社は、定款第21条で取締役の員数を20名以内と定めております。

当社の取締役会は、食品事業の研究開発・営業・製造・品質管理、及び財務・人事・総務等の各分野、部門に関する豊富な知識と経験を有する取締役7名と外部の独立した視点から成長戦略やガバナンスの充実について積極的に意見を述べることのできる社外取締役2名の合計9名で構成されており、現時点の当社の売上規模や管掌、担当の役割から十分な体制であると判断しております。

取締役の員数につきましては、今後の事業展開や事業規模の拡大等に応じて、適宜見直すこととしております。

取締役候補の指名につきましては、経歴と実績、見識、人格、能力等を有し、且つ、心身ともに健康であると判断する者を代表取締役社長が候補者として取締役会に提案し、取締役会で十分に審議のうえ決議しております。

取締役及び監査役のスキルにつきましては、本報告書に添付の「取締役及び監査役のスキル・マトリックス」に記載しております。

なお、他社での経営経験を有する独立社外取締役の選任につきましては、今後検討を進めてまいります。

[原則5-2. 自社の資本コストの把握、収益計画や資本政策の基本的な方針、収益力・資本効率等に関する目標の提示、事業ポートフォリオの見直し、設備投資等に関する方針・計画の株主に対する明確な説明]

当社は、[原則3-1. 情報開示の充実] (i) に記載の通り、中期経営計画は、あくまでも社内の営業目標値として3事業年度分を策定しておりますが、対外公表は当該事業年度分に留めております。

現在は、収益力・資本効率等に関するROE等の経営指標数値は定めておりませんが、今後も財務の健全性を保ち、持続的成長のための積極的な設備投資・研究開発投資・人的資本への投資を行い、株主への利益還元を両立させるということを基本的な方針として継続してまいります。

[補充原則5-2-1 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況についての説明]

当社は、[原則3-1. 情報開示の充実] (i) に記載の通り、中期経営計画は公表しておりません。

今後もこの方針を継続する予定ですが、将来の経営環境を相応の精度で予想可能な状況と判断した場合には、事業ポートフォリオに関する基本方針や見直しの状況を含め、株主・投資家の投資判断に資する中期経営計画を公表したいと考えております。

[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. 政策保有株式がある場合の、縮減に関する方針・考え方など政策保有に関する方針の開示]

[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] [原則1-4. 政策保有株式] に記載のとおりであります。

[原則1-7. 関連当事者間の取引を行う場合の利益相反防止手続の策定・開示]

当社は、重要な関連当事者間取引につきましては、事前に取締役会でその必要性、取引条件等を十分に審議し、承認した場合に限り実施しております。

また、取締役との利益相反取引等につきましては、会社法第356条及び同法第365条の規定に則り、取締役会での事前承認及び事後報告を行うことを取締役会規程に定めております。

なお、関連当事者間取引につきましては、有価証券報告書の[関連当事者情報]に記載しております。

[補充原則2-4-1. 中核人材の登用等における多様性の確保に関する開示]

当社では、お互いの人格と個性を尊重し、多様な人材がワークライフバランスを保って働くことの出来る、健康的で意欲あふれる職場作りに取り組んでおります。

幅広い経験を通して視野を拡げることを目的に定期的なジョブローテーションを実施し、「専門家」よりも複数分野における専門性を身につけた「プロフェッショナル」の育成に努めております。

人事異動や管理職への登用等に当たっては、年齢、性別、国籍や社歴等の区分なく、今後のキャリア希望などを自己申告させ、社員の職域拡大の要望を反映させる仕組みを取り入れており、女性、外国人、中途採用者等で区分した登用人数の目標は定めておりません。

なお、管理職女性比率等の状況、人材育成方針と社内環境整備状況につきましては、当社ホームページ (<https://www.taiyokagaku.com/csr/>) 及び「TAIYO KAGAKU REPORT」に開示しております。

今後も、従業員の最大限の能力を発揮できる職場環境に努め、適性のある人材を管理職として登用していく方針であります。

[原則2-6. 企業年金の機能発揮のための人事面・運営面における取組み内容の開示、利益相反の管理]

当社は、自らが運用を指図する企業年金制度を備えておらず、導入する予定もありません。

[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

[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] [原則3-1. 情報開示の充実] (i) に記載のとおりであります。

(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. 基本的な考え方及び有価証券報告書の[コーポレートガバナンスの状況等]に記載しております。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書II-1. 機関構成・組織運営に係る事項 [取締役報酬関係]「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(iv) 取締役会が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

取締役会が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につきましては、明文化しておりません。

代表取締役社長が候補者案を取締役に提案し、取締役会において十分に審議のうえ決議しております。

なお、社外役員(取締役及び監査役)につきましては、[独立性を確保するための社外役員(取締役及び監査役)の選任基準]に適合することとしております。

(v) 取締役会が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

取締役会が経営陣幹部の個々の選解任と取締役・監査役候補の個々の指名を行う際は、各人の経歴と実績、見識、人格、能力を総合的に勘案し、取締役または監査役としての職務を適切に遂行できると判断した人物を取締役候補者または監査役候補者として決議しております。

なお、取締役及び監査役の個々の選任理由は、株主総会招集通知に記載のとおりであります。

[補充原則3-1-3. サステナビリティについての取組みに関する開示]

当社は、持続可能性を意識した事業活動を展開するため、2019年7月にCSR推進委員会を発足、同年9月には持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである国連グローバル・コンパクト(UNGC)に加入する他、サステナビリティ評価機関である「EcoVadis」の認証取得やCDP質問書(温室効果ガスの排出量や、気候変動などに対する取り組みに関する質問書)への回答を行っております。

また、当社が取り組むべきサステナビリティ課題をSDGsの17のゴールと紐づけ、課題毎に推進責任者を配置し、目標達成に向けた施策と検証を行っています。

人的資本への投資につきましては、「太陽化学 人権方針」のもと、多様な人材がワークライフバランスを保って働くことの出来る、健康的で意欲あふれる職場作りを推進しております。

具体的には、人事異動にあたっては、現在の仕事状況や今後のキャリア希望などを自己申告させ、社員の職域拡大の要望を反映させる仕組みを取り入れるなど新たな職域へ挑戦できる環境を整えております。

知的財産への投資につきましては、研究開発型企業として開発力強化、ブランド力向上、DX人材の育成、業務プロセスの改革、オートメーション化への投資を積極的に行うことで事業の競争力強化に努めてまいります。

サステナビリティに関する考え方、各種取り組みは、有価証券報告書、当社ホームページ (<https://www.taiyokagaku.com/csr/>) に開示しております。

〔補充原則4-1-1. 経営陣に対する委任の範囲の決定、概要の開示〕

当社の取締役会は、1. 株主総会に関する事項、2. 取締役に関する事項、3. 財務に関する事項、4. 株式及び社債に関する事項、5. その他の重要な業務に関する事項を審議・決議する権限を「取締役会規程」に定めております。

また、重要な業務執行に該当しないものに関しては、「組織及び職務権限規程」等に基づき取締役等が決議しております。

〔原則4-9. 取締役会による独立性判断基準の策定・開示、取締役会における建設的な検討への貢献が期待できる候補者の選定〕

当社は、会社法及び名古屋証券取引所が定める基準をもとに、「独立性を確保するための社外役員（取締役及び監査役）の選任基準」を定めております。

社外取締役2名のうち1名は、所属する弁護士事務所の方針により、名古屋証券取引所が定める独立役員としては指定しておりませんが、当社の定める「独立性を確保するための社外役員（取締役及び監査役）の選任基準」を充足しており、独立性を確保しております。

〔独立性を確保するための社外役員（取締役及び監査役）の選任基準〕

社外役員の選任基準は、次のとおりであり、いずれの項目にも該当しないことを要件としております。

1. 当社及び当社の関係者（以下、併せて「当社グループ」という。）の取締役、監査役、従業員として直近10年以内に在籍していた者とその2親等以内の親族
2. 直近5年以内に当社グループの主要取引先の取締役、監査役、従業員として在籍していた者
3. 当社株式議決権の10%以上を有する株主（法人株主の場合はその業務執行者）
4. 直近5年以内において、当社グループから年間1,000万円以上の報酬を受けている専門的な役務の提供者
5. 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
6. 直近5年以内において、当社グループから年間1,000万円以上の寄付を受けている者
7. 取締役の相互派遣関係にある者
8. その他当社グループと重要な利害関係にある者

〔補充原則4-11-1. 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有するスキル等の組み合わせ、選任に関する方針・手続の開示〕

〔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〕〔補充原則4-11-1. 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有するスキル等の組み合わせ、選任に関する方針・手続の開示〕に記載のとおりであります。

〔補充原則4-11-2. 取締役・監査役によるその役割・責務を適切に果たすための時間・労力の振り向け、他の上場会社役員の兼任数の抑制、兼任状況の開示〕

取締役及び監査役の兼務の状況につきましては、定時株主総会招集通知、有価証券報告書等に記載しております。

取締役及び監査役の兼務は何れも合理的な範囲であり、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力は十分確保しているものと認識しております。

〔補充原則4-11-3. 取締役会による取締役会の実効性に関する分析・評価、結果の概要の開示〕

2026年4月に取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うためのアンケートを実施し、取締役会全体の実効性は十分確保されているものと認識しております。

なお、取締役会評価の結果の概要は、当社ホームページに開示しております。

〔補充原則4-14-2. 取締役・監査役に対するトレーニング方針の開示〕

当社は、取締役及び監査役の就任に際し、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、求められるその役割と責務を十分に理解するための詳細な資料や機会の提供に努めております。

取締役及び監査役は、重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を実効的に果たすため、知識の習得や情報を収集することを目的として、自らの判断により積極的に研鑽に努めております。

また、必要に応じて、外部団体に加入する他、外部の研修機関による研修、他社との情報交換会、異業種交流会等にも積極的に参加し、更なる知識の習得や情報の収集に努めております。

なお、当該費用につきましては事業年度毎に予算を設けており、その他適正と認められる費用につきましては会社が負担しております。

〔原則5-1. 株主からの対話申込みに対する合理的な範囲での前向きな対応、取締役会による、対話を促進するための体制整備に関する方針の承認・開示〕

当社は、株主及び投資家等との対話は、会社の持続的な成長と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べきであると認識しております。

個別の株主及び投資家からの実際の対話の申込みに対しては、原則としてIR担当役員が対応することとしておりますが、相当と認める合理的な範囲及び方法により、総務担当部門や財務部門等が対応する場合があります。

株主及び投資家との建設的な対話の機会の設定につきましては、現時点では、個別の電話又はWebミーティングのみに留めており、当社単独による決算説明会や会社説明会等は特に設定しておりません。

現時点の体制として、株主及び投資家等との対話において把握した意見や懸念につきましては、IR担当役員がその内容や重要性を勘案し、代表取締役社長をはじめとする他の取締役や取締役会に対し報告し、速やかに反映することとしております。

なお、株主及び投資家等との対話の際には、IR担当役員及びIR活動に関連する部門において提供する情報の範囲を定め共有することにより、インサイダー情報の漏洩防止に努めております。

今後は、IR担当役員及び総務担当部門を中心とするIR体制をより強化し、当社の経営戦略等を株主及び投資家等が理解することができるよう、新たな対話の機会の設定を検討することといたします。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
長陽物産有限会社	2,283,000	13.63
向陽興産株式会社	1,016,950	6.07
太陽化学取引先持株会	843,271	5.03
有限会社和向	760,000	4.53
一般財団法人食品分析開発センターSUNATEC	582,600	3.47
株式会社三十三銀行	437,800	2.61
株式会社百五銀行	437,800	2.61
太陽化学従業員持株会	292,363	1.74
山崎長徳	291,493	1.74
新菱冷熱工業株式会社	275,800	1.64

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

- ・上記は、2026年3月31日現在の状況です。
- ・当社は、2026年3月31日現在において、自己株式6,769,174株を有していますが、上記の表には記載しておりません。
- ・株主の持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数を控除した数を基準に計算しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	名古屋 メイン
決算期	3 月
業種	食料品
直前事業年度末における（連結）従業員数	500人以上1000人未満
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

該当事項はありません。

// 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	20 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	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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1 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
久保田修平	弁護士											
阿部啓子	学者											

※ 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f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
久保田修平		該当事項なし	久保田修平氏は、弁護士の資格を有しております。法律に関する専門的な知識と幅広い経験を有しており、外部の観点をもって取締役の任務を果たしていただきたいためであります。企業経営を統治する十分な法律知識と見識を有しており、当社の取締役として、その職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。同氏は、当社代表取締役会長山崎長宏の三親等以内の親族であります。

阿部啓子	○	該当事項なし	阿部啓子氏は、東京大学の名誉教授であります。 企業経営に直接関与された経験は有りませんが、次世代機能性素材の分野における豊富な経験と幅広い見識を有しており、研究開発面において有用な意見・助言が期待できるため、当社取締役として適任であると判断しております。
------	---	--------	--

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	—	—	—	—	—	—	—	—
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役の報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性及び説明責任の確保に資することを目的として設置しております。

- (1)報酬諮問委員会の員数は3名以上とし、その過半数は社外取締役から選任する。
- (2)報酬諮問委員会の委員長は、報酬諮問委員会の決議により、社外取締役である委員の中から選定する。
- (3)報酬諮問委員会は、原則として毎年1回以上開催するほか、必要に応じて随時開催する。
- (4)報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じ取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申する。

【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	5名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査役会の定める監査の方針、監査計画等に基づき取締役会に出席しております。
 監査役は、内部監査室から定期的に職務執行状況の報告を聴取し、また特定事項の調査については連携を図る等、監査の効率化を図っております。
 監査役と会計監査人であります仰星監査法人との連携は、監査役が会計監査に立ち会い、金融商品取引法、会社法等に基づく会計監査報告を受けております。
 監査役は、計算書類及び事業報告に関する精査を行う他、会計監査人及び代表取締役との意見交換を開催しております。
 監査役と会計監査人は、監査の体制、計画及び監査の実施状況について、情報交換、意見交換を行っております。
 内部監査は、代表取締役社長直轄の独立した組織として内部監査室を設置し、内部監査の結果は代表取締役並びに監査役会に報告されております。

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	1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
渡邊誠人	公認会計士										○			
藤野孝	その他													

- ※ 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
渡邊誠人	○	渡邊誠人氏が所長を務める税理士法人ACTと当社は、顧問契約を締結しております。	渡邊誠人氏は、公認会計士及び税理士の資格を有しております。会計及び税務に関する専門的な知識と幅広い経験を有し、企業経営を統治する十分な法律知識と見識を有しております。同氏が所長を務める税理士法人ACTと当社は、顧問契約を締結しております。当社が同氏に支払う報酬年額は、当社の定める独立性を確保するための社外役員の選任基準の範囲内であり、意思決定に影響を与え得ないものであり、また、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、独立役員に指定するものであります。
藤野孝		---	藤野孝氏は、企業経営者としての豊富な知識と経験を有しており、社外監査役として、客観的に公平な立場からその職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	2名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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

本報告書Ⅱ－１．機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役報酬関係]「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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

第109期に係る取締役に対する役員報酬等の総額は221,845千円であります。

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

当社の取締役の報酬については、1986年6月開催の第69回定時株主総会の決議により、取締役の報酬金額を「年額2億3千万円以内、ただし使用人兼務役員の使用人給与部分を含まない」としております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、13名（うち、社外取締役は0名）です。また、2022年6月開催の第105回定時株主総会において、当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式付与のために支給される金銭報酬の総額は、年額50百万円以内とし、発行または処分される当社の普通株式の総数は年4万株以内と決議されております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、8名（うち、社外取締役は2名）です。

また、監査役の報酬は、1994年6月開催の第77回定時株主総会の決議により「年額3千万円以内」としております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、2名です。

■取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等

取締役の報酬等の決定方針につきましては、2021年2月8日開催の取締役会において、以下のとおり決議しております。

[1. 基本方針]

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう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ことを基本方針とする。

具体的には業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その業務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

[2. 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（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）]

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬および年2回の賞与（6月、12月）とし、役位、職責、在任等に応じて、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。また、株主目線と同一視と考える株式報酬につき、一定金額を役員持株会に拠出して自社株式の取得をするものとする。

[3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）]

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、直近の連結営業利益の0.6%（上限30百万円）で算出された額を賞与として各取締役の役職・役割に応じた額を毎年一定の時期に支給するものとする。

非金銭報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、当社の取締役（社外取締役を除く。）を対象に株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で譲渡制限付株式報酬を付与するものとし、その内容、数の算定方法、付与時期及び条件等については、報酬諮問委員会の審議と答申を踏まえて取締役会で決議するものとする。

[4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針]

取締役の種類別の報酬割合については、業績をもとに上位の役位ほど業績連動報酬や非金銭報酬のウエイトが高まる構成とし、報酬諮問委員会において検討を行い、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定するものとする。

[5. 取締役の個人別の報酬内容についての決定に関する事項]

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の配分の決定とする。

代表取締役社長は、上記を踏まえた報酬原案を作成し、当社が任意で設置する報酬諮問委員会の審議と答申を踏まえて決定するものとする。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

原則として毎月開催される取締役会の付議事案、報告事項等について、外部の視点による適切な監査、監視が履行されるよう、社外取締役、社外監査役に対し概要の事前説明と紙面や電子媒体による資料の配信を行い、意見交換並びに情報交換を行っております。

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)

当社は、経営統治機関として株主総会、取締役会、監査役会のほか、報酬諮問委員会、経営審議会を設置しております。

当社の取締役会は、社外取締役2名を含む9名で構成されており、経営上の重要な意思決定を速やかに執行するとともに、各取締役の業務執行状況の監督機関として、原則として毎月1回開催しております。

監査役会は、社外監査役2名を含め3名で構成されており、取締役の業務執行の適法性、妥当性の観点から監査を行っており、監査役会は、原則として毎月1回開催しております。

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役会の諮問に応じ取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申します。

報酬諮問委員会は、代表取締役社長及び社外取締役2名で構成されており、原則として毎年1回以上開催することとしております。

詳細は、本報告書II-1. 機関構成・組織運営等に係る事項〔取締役関係〕「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」に記載しております。

経営審議会は、取締役、常勤監査役で構成されており、経営の意思決定の仕組みを明確にし、経営の透明性をより高めることを目的として経営戦略、中長期計画等を審議・決定する期間として随時開催しております。

代表取締役社長直轄の独立した組織として内部監査室を2名体制で設置しております。

2名は監査役スタッフを兼任しており、内部監査計画に基づき適法性、妥当性、効率性の観点から内部監査を実施しております。

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

当社は、経営の意思決定機能と執行役員による業務執行を管理監督する機能を有する取締役会に対し、社外取締役2名、監査役3名中2名を社外監査役とすることにより、経営への監督機能を強化しております。

コーポレート・ガバナンスの充実については、外部からの客観的、中立の経営監督機能が重要と考えており、社外取締役2名による監督、及び社外監査役2名による監査が実施されることにより、外部からの経営監督機能が十分に機能する体制が整っているため現状の体制としております。

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
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主様に議決権を行使いただけるよう、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話による議決権の行使を可能としております。

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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ (https://www.taiyokagaku.com/) において、決算短信・適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署 (担当者) の設置	IR担当役員及び総務担当部門が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、「企業行動規範」に株主をはじめとするすべてのステークホルダーを大切なパートナーと考えることを規定し、グループ全体への浸透を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、地球環境を保守することが人類と企業の持続的発展のための重要課題と捉え、自然との調和に配慮した企業活動を積極的に推進してまいります。当社独自の環境マネジメントシステムを基準とし、今後も引き続きエネルギーの省力化、廃棄物発生抑制、リサイクルの推進に全社的に取り組んでまいります。 CSR・持続可能な開発目標 (SDGs) に関わる取組みとしては、2019年7月に「CSR推進委員会」を発足させて、同年9月には“グローバル化に伴う世界の課題に目を向け、その解決を図りながら持続可能な世界の成長を実現するべき”という国連の一連の声明に賛同して国連グローバル・コンパクト (UNGC) へ署名、2020年6月にはサステナビリティ評価機関であるEcoVadis社から「ブロンズ」評価、2021年～2023年6月は「シルバー」評価、2024年6月には「ブロンズ」評価を受けるなど多くの取り組みを行ってきました。 取り組みの詳細は、「TAIYO KAGAKU REPORT」として当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://www.taiyokagaku.com/csr/)

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

当社は、会社法及び会社法施行規則に定める「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、その他会社の業務の適正を確保するための体制」について取締役会において決議し、当該決議に基づく着実な運用を行い、体制の構築に努めております。

a 当社及び当社の子会社の取締役及び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

イ 当社及び当社の子会社(当社グループという。以下同じ。)に所属する取締役、及び使用人(社員等という。以下同じ。)は、「好奇心そして行動」の基本理念のもと、倫理観と法令遵守の精神に基づき、社会的責任のある事業活動を行う。

ロ 社員等の職務の執行が、法令及び定款に適合することを確保するために企業・従業員行動規範、及びコンプライアンスに関連した社内規程、社内ルールを定め、周知徹底する。

ハ 当社グループのコンプライアンス体制を整備するため、全部門の社員等からなるコンプライアンス委員会を設置し、体制や施策の充実を図る。
ニ 当社グループの法令、企業倫理に関する相談や通報に対し、内部通報規程に則り、社内の相談窓口として内部監査室及び常勤監査役、社外の窓口を当社顧問弁護士の法律事務所に設置し、必要に応じて調査と対応を図る。

ホ 内部監査室は、社員等の職務の執行が法令及び定款に適合していることを定期的に監査し、当社グループの内部統制及び規律の状況を把握、評価する。

ヘ 当社グループは、市民生活の秩序や安全を脅かし、健全な企業活動を阻害する反社会的勢力による不当要求、犯罪行為に対して、毅然とした態度で臨む。

b 当社の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

取締役の重要な職務の執行に係る文書等は、法令及び定款並びに社内規程等に基づき、これに関連する資料とともに適切に保存、管理する。重要な情報は、情報セキュリティに関するガイドライン、個人情報保護に関する基本方針と規程の定めにより適切に管理する。

c 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ 経営に重大な影響を与える可能性のある損失のリスクを事業リスクとして定め、これに備えてリスク管理委員会規程及び危機管理要綱の制定と本規程に基づくリスク管理委員会を設置し、リスクを管理統括する体制を確保する。

ロ リスク管理委員会の下部組織として、発生が想定される事業リスクの識別、分析、評価を行う個別の委員会を設置し、リスクの軽減等に取り組む。

ハ 内部監査室は、社内のモニタリング機関として、各委員会の活動状況を評価、及び監査し、リスク管理体制の有効性に関するレビュー結果を社長に報告し、重要な事項に関しては、取締役会等に報告する。

ニ 重大な危機が発生した場合は、そのレベルに応じて危機対策本部を設置し、事業の復旧を図るとともに、損失を回避し、対外的な影響を最小限にとどめる。

d 当社の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

イ 毎月1回以上開催する取締役会において、取締役会規程に基づき、経営に関する重要な事項の審議、意思決定、及び取締役の職務執行状況の報告を行い、取締役の職務の執行が善管注意義務に則り行われていることを監督する体制を確保する。

また、取締役の報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性及び説明責任の確保に資することを目的として、員数を3名以上かつ過半数の社外取締役をもって構成する任意の報酬諮問委員会を毎年1回以上開催し、取締役会の諮問に応じ取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申する。

ロ 取締役会に準ずる重要な経営判断の機関として、代表取締役全員をもって構成する経営審議会を随時開催し、経営計画、予算等、重要且つ緊急を要する事項について審議、報告を行う。

ハ 原則として毎週第1営業日に、取締役、監査役、及び部門長が出席する定例報告会を開催し、各部門の業務の執行状況に関する課題の把握と解決のための協議、意思決定を効率的に行う。

ニ 原則として毎月1回、取締役、監査役、財務部門長、及び事業部門長が出席する財務報告会を開催し、変化の激しい経営環境に対して機敏に対応する。

e 子会社の業務の適正を確保するための体制

イ 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

当社は、関連会社管理規程を定め、子会社に対し事業の経過、財産の状況、及びその他の重要な事項について、適宜適切に当社への報告を義務付ける。

ロ 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・当社のリスク管理委員会は、子会社の危機管理体制を指導、監督する。

・子会社は、重大な危機が発生した場合は、当社と適切に連携し、事業の復旧を図るとともに、損失を回避し、対外的な影響を最小限にとどめる。

ハ 子会社の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

・当社は、子会社の自主性を尊重しつつ、子会社経営の適正、且つ効率的な運営に資するための規程を定める。

・当社は、子会社の指揮命令系統、権限、及び意思決定に関する体制、及び運用状況を監督する。

・子会社は、定例の取締役会を開催し、重要事項の決定、報告、及び各取締役の業務の執行状況を監督する。

f 当社の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、及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

イ 監査役は、監査の実効性を確保するため、必要あるときは何時でも内部監査室に所属する社員等に対し、監査役スタッフとして監査業務の補助を行うよう命令できる。

ロ 監査役の職務を補助すべき社員等は、その独立性を確保するため、取締役からの指揮命令を受けないものとする。当該社員等の人事異動や処遇については、監査役会の承認を得るものとする。

ハ 当社は、監査役監査規程において、監査役の職務を補助すべき社員等に関し、監査役の指揮命令に従うことを明記し、その実効性を確保する。

g 当社の監査役への報告に関する体制

イ 当社の社員等が監査役に報告するための体制

・当社の社員等は、監査役の要求に応じて、随時その職務の執行状況その他に関して報告する。

・当社の社員等は、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、社員等の不正行為、法令及び定款の定めに対する違反行為等を発見したときは、監査役に報告する。

・公益通報に関する管理責任者であるコンプライアンス委員会委員長は、公益通報の意義の認識に努め、通報の内容を適宜適切に監査役、又は監査役会に報告する。

ロ 子会社の取締役、監査役の業務を執行する社員等、又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制

・当社グループの社員等は、当社の監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに報告する。

・当社グループの社員等は、法令及び定款の定めに対する違反行為等、当社、又は当社の子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実について、これを発見したときは、速やかに当社の監査役又は監査役会に報告する。

・当社の内部監査室等は、当社グループのコンプライアンス等の現状について定期的に当社の監査役に報告する。

・当社グループの内部通報制度の担当部門は内部監査室とし、当社グループの社員等からの内部通報の内容、及びその他の方法により当社の社員等になされた報告等について、適宜適切に当社の監査役、又は監査役会に報告する。

h 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

イ 当社は、監査役へ報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を社員等に周知徹底する。

ロ 当社の内部通報規程において、当社グループの社員等が監査役に対して直接、及び間接的に通報を行うことを定めるとともに、当該通報をしたこと自体による解雇、その他の不利な取扱いの禁止を明記する。

i 当社の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

イ 当社は、監査役がその職務の執行について会社法に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、財務部門、総務部門等の関連部署において審議のうえ、当該費用に係る費用、又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、速やかに当該費用、又は債務を適切に処理する。

ロ 当社は、監査役会が弁護士、公認会計士等の外部の専門家を監査のための顧問とすることを求めた場合、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、その費用を負担する。

ハ 当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、事業年度毎に予算を設ける。

j その他当社の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

イ 代表取締役は、監査役の監査が実効的に行われるための必要、且つ適切な情報等を適宜収集できるよう、監査役が出席する会議、閲覧する資料、取締役及び社員等が監査役及び監査役会に対し報告すべき事項等を定める規程を監査役会と協議のうえ制定する。

ロ 監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、内部統制システムの基本方針の整備、及び内部監査部門の体制の充実、また、内部監査部門等、及び子会社の業務執行者と監査役との意思の疎通、情報交換等の実効的な連携等、監査役の円滑な監査活動の保証に関する事項の体制を整備する。

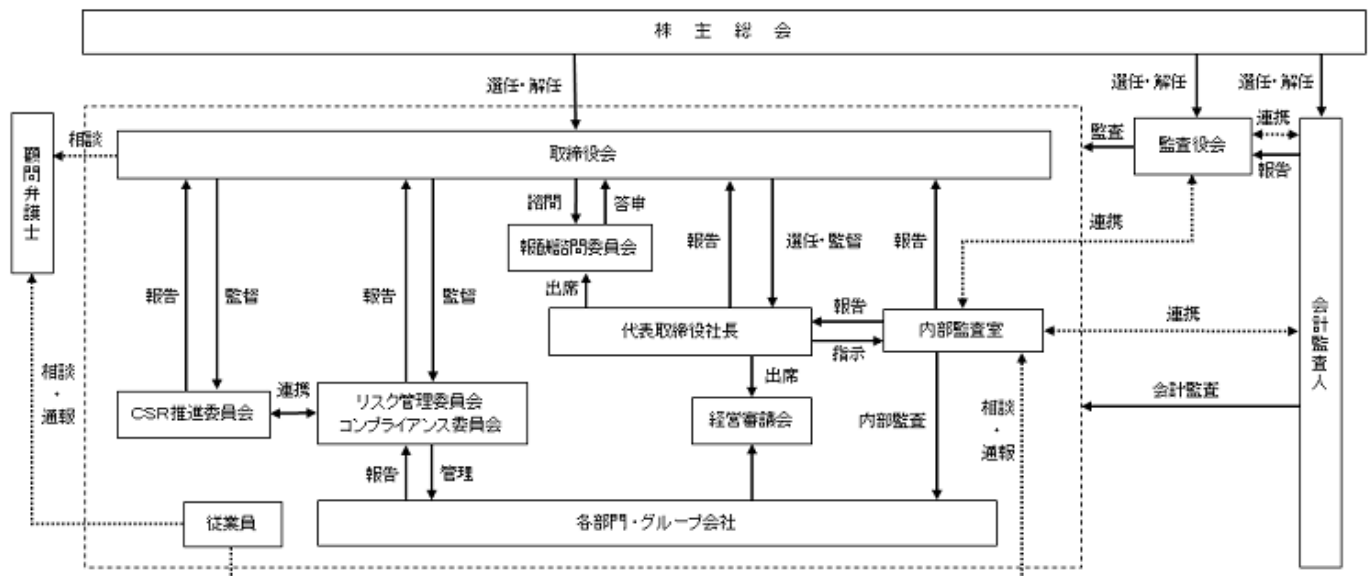
また、代表取締役は、監査役及び監査役会とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。

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

当社は、上記「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」の「a へ」に記載のとおり、反社会的勢力排除に向けた必要な対応を行っております。

具体的には、「コンプライアンス基本方針・コンプライアンス行動規範」を制定し、法令はもとより、社内ルール・企業倫理を遵守するとともに反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する旨を役員・従業員に周知するなどコンプライアンス体制の強化に努めております。

また、三重県警察、公益財団法人暴力追放三重県民センター、県内企業で構成する「三重県企業防衛対策協議会」に加入し、反社会的勢力に関する情報交換会、研修会等に参加するなど暴力団排除活動に取り組んでおります。



取締役及び監査役のスキル・マトリックス

	氏名	性別	地位	企業経営・戦略	海外事業	営業・マーケティング	研究開発	生産・品質保証	財務・会計	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ
取締役	山崎 長宏	男性	代表取締役会長	●	●	●	●		●	●	●
	山崎 長宣	男性	代表取締役社長	●	●	●	●				
	佐藤 則夫	男性	取締役副社長	●		●	●				
	山崎 長俊	男性	取締役副社長	●				●	●	●	●
	武藤 孝次	男性	取締役	●			●	●			
	田中 宏明	男性	取締役	●	●	●	●				
	Scott Jameson Smith	男性	取締役	●	●	●					
	久保田 修平	男性	社外取締役							●	●
	阿部 啓子	女性	社外取締役				●				●
監査役	吉川 邦昭	男性	常勤監査役		●	●			●	●	
	渡邊 誠人	男性	社外監査役	●					●	●	
	藤野 孝	男性	社外監査役	●		●		●			

※上記一覧表は、各人が有するスキル等のうち当社が特に重要と考えるものを記載したものであり、各人の有するスキル等のすべてを表したものではありません。