

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

ダイト株式会社は、当社および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観点から、意思決定の透明性・公平性を確保します。同時に迅速・果敢な意思決定により安定かつ活力ある経営を確立してまいります。その基盤となるコーポレート・ガバナンスについては次の基本的な考えに沿ってその充実に取り組んでまいります。

- 1) 当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の平等性の確保に努めてまいります。
- 2) 当社は、株主以外のステークホルダーの権利・立場を尊重し、それらのステークホルダーとの適切な協働を図り、健全な企業文化・企業風土の醸成に努めてまいります。
- 3) 当社は、非財務情報を含む会社情報の開示を重要な責務であると認識し、ディスクロージャー・ポリシーを定め、株主をはじめとしたステークホルダーへ公正かつ適時・適切に開示し、企業経営の透明性の確保に努めてまいります。
- 4) 当社は、取締役会が中心となり効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現します。それを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざしてまいります。
- 5) 当社は、持続的成長および中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との間で積極的かつ建設的な対話を行ってまいります。

【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】

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則1-4 政策保有株式】

事業を拡大し、持続的な発展により企業価値を高めていくには、販売・生産・資金調達等において様々な取引先との協力関係が必要です。当社は、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係等を総合的に勘案し、企業価値向上に資する、または政策に必要であると判断する株式については保有していく方針です。

既に保有している政策保有株式についても取締役会で定期的に具体的に精査を行い、当該企業との保有目的と合致しないまたは保有の意義が必ずしも十分でないとは判断した銘柄については、適切な時期に縮減を図ります。

なお、個々の株式に応じた定性的かつ総合的な判断が必要なため、現時点では統一の議決権の行使基準を設けていません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

上記【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】をご参照ください。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

関連当事者間の取引については、当社の取締役会付議基準において適正な手続きとして必要となる取締役会の承認決議や事後報告義務を明記しており、決議にあたっては関連当事者を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外した上で、決議しております。また、取引条件及びその決定方針等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、市場のニーズや人々のライフスタイルが多様化する環境の中で、引き続き事業を拡大し企業価値の向上を図るには、組織内での多様性の推進・確保が不可欠であると考えています。当社では下記の取組みにより、異なる背景を持つ社員一人ひとりが働きやすく、その能力を発揮できる職場づくりを推進しています。

(1) 中途採用社員

即戦力としての期待感から、毎年一定数の中途採用を進めております。その中には、実戦的な実務能力が発揮され、その能力に応じて組織責任者への登用も進んでおります。

2023年5月期の正規雇用労働者中途採用比率(中途採用者÷全採用者)70%と高く、多くの中途採用社員が活躍しております。

(2) 女性活躍の推進

当社は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行を受け、女性管理職の登用推進と女性社員の活躍支援を図っています。女性社員を対象とした管理職(課長職以上)育成キャリア研修を通じて、管理職に占める女性社員の比率を2026年4月30日までに20%にするという目標を設定しております。2023年5月末時点の管理職に占める女性社員の比率は、14.0%でした。

また、当社では、新卒採用における女性の採用を強化しており、2022年度新卒採用実績では、女性9名、男性13名と新卒採用人員の41%を女性が占めております。

更に、当社では、2022年7月に有識者を講師に招き、女性活躍やダイバーシティに関する基本的事項の理解促進や意識改革を目的として、「女性活躍推進のためのダイバーシティ研修」と題した研修を実施しました。本研修は、各部署の中堅女性社員を対象としたもので、「女性リーダーに求められる役割認識」について講師から講義を受けたほか、グループワークにおいて、各部署の現状の課題抽出や、今後の改善策に関するディスカッションなどを行いました。こうした研修を機に、女性活躍の推進に対する各社員の意識向上を図るとともに、会社全体としても取組みを強化し、ダイバーシティを尊重する組織風土の醸成に繋げていきたいと考えております。

(3) その他

当社は、外国人についても採用を行っております。当社では国籍を問わず採用・育成・昇格を行っているため、現時点では、外国人という枠組みでの数値目標設定は行っておりません。

当社は、2022年4月に「ダイトグループ サステナブル行動規範」を、また2022年12月には「ダイトグループ 人権の尊重に関する方針」を各々策定し、その中で、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重する旨を定め、当社のWebサイトに公開しております。

また、そのほか、人材の多様性や育成方針等の詳細については、当社Webサイト及びCSR報告書(当社Webサイト)に掲載しております。
<https://www.daitonet.co.jp/csr/> を参照ください。

【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】

当社は、企業年金の積立金の運用が従業員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、企業年金担当組織が運用期間に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材として総務人事部または財務部に属する適切な人材を責任者としております。

【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

社是・経営理念・経営戦略・経営計画は当社Webサイトに掲載しております。今後、更なる充実を図ってまいります。

社是・経営理念

<https://www.daitonet.co.jp/company/credo/>

中期経営計画

<https://www.daitonet.co.jp/ir/mtp/>

株主・投資家向け - 決算説明資料

<https://www.daitonet.co.jp/ir/presentation.html>

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

コーポレート・ガバナンスの考え方と基本方針を当社Webサイトに掲載しております。

<https://www.daitonet.co.jp/ir/governance.html>

() 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、及び() 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

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図るため「指名・報酬諮問委員会」を2021年12月に設置致しました。

この指名・報酬諮問委員会は、取締役会がその諮問機関として設置するものであり、独立社外取締役2名以上、及び代表取締役1名で構成されます。

指名・報酬諮問委員会は、当社が定める規程に基づき、取締役及び執行役員の指名案、報酬案を策定し、取締役会に答申します。取締役会は当該案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定します。

指名・報酬諮問委員会においては、独立社外取締役より選任される者を委員長として、取締役及び執行役員の候補者を決定するに際し、幅広い業務領域において各事業分野の経営に強みを発揮でき、かつ、経営管理者に適した人材のバランスに配慮し、優れた人格、見識、高い倫理観を有している者をその候補者とします。また、監査等委員でない取締役及び執行役員の報酬等がそれぞれの職責・業績にふさわしい水準であるか等の観点から検討・評価を実施し、監査等委員でない取締役及び執行役員の報酬案が妥当であると判断した上で取締役会に答申しております。

() 取締役会が上記() を踏まえて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

当社は、取締役及び執行役員候補者の指名を行う際の選任理由を株主総会招集通知にて開示しております。

今後は、取締役及び執行役員の個々の解任理由についても株主総会招集通知等で開示いたします。

【補充原則3-1 英語での情報開示提供】

当社は、海外投資家等の比率を踏まえ、自社Webサイトの大部分のコンテンツを英文で閲覧可能にしております。また、2022年5月期決算時より、株主総会招集通知の一部(狭義の招集通知・参考書類)並びに決算短信のサマリー・財務諸表を、さらに、2023年5月決算時より、決算説明資料を、各々英文にて公開しております。

【補充原則3-1 サステナビリティ・人的資本や知的財産への投資等に関する開示】

当社は、激変する社会、経済情勢の中で持続的に成長し、社会に価値を提供し続けていくためには、事業戦略の遂行に重大な影響を与える社会課題の解決に貢献していくこと、さらには社会課題の解決に貢献する事業を新たに生み出していくことが重要であると考えています。

事業戦略の遂行に重大な影響を及ぼす可能性のあるCSRトピックを把握し、その影響によるリスク・機会の大きさと発生可能性を考慮軸として、重要なCSR課題(CSRマテリアリティ)の特定と重要指標(KPI)の設定を行いました。検討に当たっては、持続可能な社会への貢献に関する視点、機関投資家のESG評価の視点、業種特有のCSR課題に関する視点などを考慮し、SDGsやSRI(社会的責任投資)関連の評価項目などを参考にして、2021年8月にCSR報告書を創刊しました。その後年1回のペースで刊行を続けております。

取締役は、CSR推進プロジェクト会議に出席し重要なサステナビリティ課題への取組みを監督しています。また、プロジェクト事務局は、課題の特定、活動案の検討結果を取締役に報告し、承認を得ています。

(1) 人的資本について

当社は経営理念として、「社員が「楽しい会社、楽しい仕事」を実感できる」ことを挙げており、その一環として、社員一人ひとりが学び、能力を発揮できるよう、教育体制を整えております。詳細につきましては、CSR報告書を参照下さい。

(2) 知的財産について

当社は主力事業であるジェネリックの製剤・原薬の開発において、付加価値を高め、競争力を確保するために、新たな製剤技術や、新たな化学合成法を模索しております。また、何らかの発明がなされた場合、その発明内容に関して積極的に特許出願し、発明を保護・活用しております。直近3期(2021年5月期～2023年5月期)には12件の特許を出願しております。

(3) サステナビリティについて

サステナビリティの取り組みについては、CSR報告書(当社Webサイト)に掲載しております。

<https://www.daitonet.co.jp/csr/> を参照ください。

(4)TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に基づく、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響について

異常気象による災害の増加・激甚化など、気候変動は事業に大きな影響を与える事象となっています。このため、機関投資家を中心とするステークホルダーは、企業に対して、気候変動に関するリスクと機会を評価し、それらが事業に与える影響に対応することを求めています。当社グループにおいても、長期的な観点から気候変動によるリスク・機会と事業への影響を把握して、負の影響を低減するなどの対応に取り組むことの重要性を強く認識しており、2021年12月にワーキンググループを立ち上げ、TCFD提言の枠組みに沿ったシナリオ分析を開始しており、2023年8月現在の

時点では「潜在的な財務影響の定量的な評価」までのシナリオ分析を終えております。今後、その結果を踏まえた対応策を検討し、更に経営戦略への統合に取り組んでまいります。

TCFDに基づく情報開示の詳細な内容につきましては、CSR報告書(当社Webサイト)に掲載しております。

<https://www.daitonet.co.jp/csr/> を参照ください。

【補充原則4-1 取締役会で判断すべき事項と経営陣に委ねる業務範囲】

当社は、取締役会で決裁すべき基準を取締役会規程にて明確に定めており、それ以外の事項については経営陣または業務執行役員に委任しております。

【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、会社法及び東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選定しております。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

上記【原則3-1 情報開示の充実】(iii)に記載のとおり、取締役及び執行役員の指名・報酬等を決定する手続において、「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。当該委員会の構成員の過半数は独立社外取締役によって構成されており、指名・報酬諮問委員会は、当社が定める規程に基づき、取締役及び執行役員の指名案、報酬案を策定し、取締役会に答申します。取締役会は当該案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定します。その詳細につきましては、「【原則3-1 情報開示の充実】(iii)」及び「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」をご覧ください。

【原則4-11 取締役会・監査役員の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、開発・営業等の各分野において精通した取締役にて構成しており、当社の取締役会として求められる役割・責務を実効的に果たしております。また、当社の取締役には、弁護士、公認会計士を選任しており、財務会計に関する適切な知見を有しているとともに、国際経験のある者もあり、取締役会における審議内容等についてその専門的な観点から適切・的確に評価等を行っております。また、2022年8月には公認心理師の資格を有する女性取締役1名を選任し、取締役の多様性を高める第一歩と致しました。

【原則4-11 取締役会・監査役員の実効性確保のための前提条件】

定時株主総会招集通知において、当社の経営戦略に照らした、取締役が備える主な知見・経験・能力等を一覧表とした、スキル・マトリックスの開示を行っております。また、当該招集通知及び有価証券報告書に記載された各取締役の役職、経歴、選任理由等を併せてご参照頂くことにより、各取締役の知識・経験・能力等を、より詳細にご理解頂けるものと考えております。なお、独立社外取締役である西能淳は、医療法人の経営者の立場にあり、他社での経営経験を有する者に該当致します。

【補充原則4-11 取締役・監査役の選任状況】

社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。社外取締役1名は、当社グループ以外の他の会社の社外取締役監査等委員及び社外監査役を兼任していますが、業務執行取締役全員は当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼任しておらず、取締役の業務に専念できる体制となっております。

【補充原則4-11 取締役会の評価】

当社は、監査等委員会がチェックリストにより取締役会の都度、運営・議案の評価を実施しております。また毎事業年度の終了後、取締役全員を対象として取締役会の構成、運営、議案、サポート体制、経営陣幹部の指名・報酬等の項目についてアンケートを実施し、その回答に基づき監査等委員会が取締役会評価をしております。

評価結果については2023年8月の取締役会で報告されました。取締役会の構成、開催頻度、審議時間、審議事項等は概ね適切であると評価されましたが、今後更なる審議の充実を図る事項として、中長期の企業戦略に関する議論及び継続的な経営幹部の後任育成等が挙げられました。これらの評価結果は、取締役会の実効性及び果たすべき役割についての認識の共有並びに取締役会の更なる機能向上のために活用してまいります。

【補充原則4-14 取締役のトレーニングの方針】

当社は、取締役に対するトレーニングの方針については、取締役が自らの役割を十分に果たすべく、随時トレーニングを行うこととしております。また職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために様々な研修機会を斡旋しており、経営を監督する上で必要となる情報や知識を提供するなど、取締役が自らの役割を果たすために必要な機会を提供しております。その際の費用負担については会社に請求できることとなっております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、経営企画室を中心としたIR体制を整備し、当社の経営戦略に対する理解を深めるための機会創出に努めております。具体的には年2回以上の決算説明会を開催し、代表取締役自らの言葉で株主・投資家に現況、戦略を伝えているほか、証券会社主催のカンファレンスや個別面談にも積極的に応じております。また、株主の関心・懸念などの質問内容等は取締役会に都度報告し、フィードバックを図っております。株主からの個別面談については、株主の希望及び面談の目的等を踏まえて、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役が面談を行い、合理的な範囲で適切に対応を行います。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、中期経営計画「DPT2027」にて設定しており、当社Webサイト「株主・投資家向け」ページ内の「2024年5月期 決算説明資料」中に記載しておりますのでご参照ください。

<https://www.daitonet.co.jp/ir/presentation.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,943,200	13.48

株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,268,100	8.80
BBH FOR FIDELITY LOW - PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO) (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	1,022,407	7.09
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE THE HIGHCLERE INTERNATIONAL INVESTORS SMALLER COMPANIES FUND (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	671,800	4.66
JP MORGAN CHASE BANK 385632 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部)	632,900	4.39
大津賀 保信	332,369	2.31
笹山 眞治郎	320,098	2.22
ダイト従業員持株会	260,870	1.81
RE FUND 107 - CLIENT AC (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	235,300	1.63
内外エステート株式会社	203,208	1.41

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

上記大株主の状況は2023年5月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	5月
業種	医薬品
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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	社長
取締役の人数	8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	
小松 紀美子	その他												
堀 仁志	公認会計士												
山本 一三	弁護士												
西能 淳	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小松 紀美子			富山産業保健総合支援センター 産業保健相談員、メンタルヘルス対策促進員 マインドプラス富山 代表	同氏は、上記a~jに定める事項のいずれにも該当しないとともに、会社法及び東京証券取引所が定める独立社外取締役の独立性判断基準に適合し、当社取締役会において独立社外取締役候補者として審議検討されており、一般株主と利益相反が生じ得ない独立性を十分に有していると判断しております。また同氏は、会社経営に関与した経験はありませんが、産業カウンセラーや公認心理師などの資格者として培ってきた豊富な知識、経験を活かし特に従業員の労務、総合的なメンタルヘルス対策、よりよい職場環境構築などについて専門的で客観的な観点から当社の企業価値向上に貢献頂くことを期待したためです。
堀 仁志			堀税理士法人代表社員、 監査法人銀河富山事務所 所長	同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、公認会計士として財務及び会計に専門的知見を有しており、すでに独立役員として当社の経営に対する適切な監督を行っているためであります。

山本 一三		山本一三法律事務所所長、 株式会社リッチェル社外監査役	同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通し企業経営を統治する十分な見識を有しており、すでに独立役員として当社の経営に対する適切な監督を行っているためであります。
西能 淳		特定医療法人財団五省会理事長	同氏は現在、医療法人の経営者の立場にあり、他社での経営経験を有する者に該当致します。医療法人の経営者としての経験から十分な見識を有しており、独立役員として、その職務を適切に遂行できるものと判断しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助すべき専任の使用人を配置していませんが、監査等委員会は総務人事部を事務局として置いており、事務局との連携により、効率的な監査を実施しております。なお、監査等委員がその職務を補助すべき専任の使用人の配置を求めた場合は、取締役会決議により、専任の使用人を配置することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門として、内部監査室長1名を含む3名で構成する代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しております。内部監査室は年度監査計画に基づき、定期的に社内全部門の業務執行の状況を合法性と合理性の観点から監査しております。内部監査の結果については、内部監査結果通知書及び改善事項があれば改善指示書を作成し、被監査部門に改善の指示を行います。被監査部門は、改善要請のあった事項については、通知後遅滞なく改善指示に対する回答書を作成し、内部監査の結果を業務改善に反映しております。

監査等委員会と内部監査室は、日頃から情報共有を行い連携をとりながら監査の有効性・実効性の向上を図っております。また、監査等委員会と会計監査人、内部監査室は四半期毎に意見交換を行い、監査内容の報告を受けるほか、監査計画・実施状況について情報共有を行っております。

【任意の委員会】

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	指名・報酬諮問委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬諮問委員会は委員の過半数を独立社外取締役から選任し、委員長は独立社外取締役から選任され、取締役及び執行役員の指名、報酬等に関し客観的に審議し、指名案、報酬案を策定し、取締役会に対し答申しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4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社外役員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	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

取締役(社外取締役及び監査等委員以外)の金銭報酬は固定額の基本報酬と事業年度業績評価により算出する業績報酬で構成しております。それぞれの全体に占める構成割合は固定額の基本報酬50%、事業年度業績評価により算出する業績報酬50%(その内訳は連結純利益計画達成率20%、連結営業利益対前年増減率20%、連結営業利益率計画達成率5%、連結自己資本利益率(ROE)対前年増減率3%、株式取得報酬2%)としております。これを月額報酬と年次賞与に区分して支給いたします。

取締役(社外取締役及び監査等委員以外)の非金銭報酬の内容は当社の株式であり、2015年8月25日開催の第73回定時株主総会においてご承認いただきました監査等委員でない取締役の報酬の限度額(年額4億円以内。ただし、使用人分給与は含まない。)とは別枠で、新たな株式報酬を2022年8月24日開催の第80回定時株主総会終結日の翌日から2027年8月の定時株主総会終結の日までの5年間の間に在任する取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対して支給するものであります。本制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、当社が株式交付規程に基づき各取締役等に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役等に対して交付される株式報酬制度であります。

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

取締役報酬に関しては、有価証券報告書において全取締役の総報酬額を開示しております。2023年5月期に取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)に支払った報酬の総額は111百万円、取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)に支払った報酬の総額は17百万円、社外取締役に支払った報酬の総額は24百万円です。

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

取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は、2015年8月25日開催の定時株主総会において年額4億円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額7千万円以内と決議いただいております。

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図るため「指名・報酬諮問委員会」を2021年12月に設置致しました。

この指名・報酬諮問委員会は、取締役会がその諮問機関として設置するものであり、独立社外取締役2名以上、及び代表取締役1名で構成されます。

指名・報酬諮問委員会は、当社が定める規程に基づき、取締役の報酬案を策定し、取締役会に答申します。取締役会は当該案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定します。

指名・報酬諮問委員会においては、独立社外取締役より選任される者を委員長として、監査等委員でない取締役の報酬等がそれぞれの職責・業績にふさわしい水準であるか等の観点から検討・評価を実施し、監査等委員でない取締役の報酬案が妥当であると判断した上で取締役会に答申しております。

また監査等委員である取締役の報酬については、各取締役が担当する職務の質及び量に応じてその報酬額を監査等委員会にて検討し、決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポートは、常勤の監査等委員である取締役並びに総務人事部が担当しております。各社外取締役に対しては、社内の重要な会議の開催に際し関連資料を事前に配布し、判断の助成を行っております。また、会計監査人や内部監査室との定期的な会合をもつほか、当社の事業運営全般に関して、随時情報伝達を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社では、当社が必要と認めた場合、経営会議の決議により、役員経験者に対して相談役または顧問を委嘱いたしております。なお、その役割は、長年経営に携わってきた経験・知見等に基づき、会社の求めに応じて助言を行うことにあり、相談役および顧問が経営の意思決定に関与することはありません。

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)

取締役会の状況

当社の取締役会は、取締役8名で構成されており、定例取締役会を毎月1回、必要に応じて臨時取締役会を随時開催しております。経営方針、年度予算その他重要な事項に関する意思決定や月次予算統制その他重要事項の報告により、業務執行及び各取締役の職務執行状況の監督を行っております。なお、毎月の取締役会には執行役員も出席し、業務執行等につき毎回報告を行っております。

○指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図るため「指名・報酬諮問委員会」を2021年12月に設置致しました。

この指名・報酬諮問委員会は、取締役会がその諮問機関として設置するものであり、独立社外取締役2名以上、及び代表取締役1名で構成されます。

指名・報酬諮問委員会は、当社が定める規程に基づき、取締役及び執行役員の指名案、報酬案を策定し、取締役会に答申します。取締役会は当該案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定します。

経営会議

当社は、常勤取締役4名をメンバーとした経営会議を原則として月1回開催しております。経営会議は、経営に関する重要事項を審議し、経営上の重要事項や業務施策の進捗状況等について、審議、意思疎通を図ることを目的としております。

執行役員制度

当社は2006年8月に、経営の健全化、効率化及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入致しました。執行役員は取締役会が決

定した基本方針に基づき、業務執行にあっております。執行役員数は、本報告書最終更新日現在11名(内1名が取締役兼務)であります。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員4名(常勤取締役1名、社外取締役3名)で構成されており、毎月1回、必要に応じて臨時監査等委員会を随時開催しております。監査等委員会においては、経営の妥当性・効率性・コンプライアンスに関して幅広く意見交換・審議・検証し、適宜経営に対して助言や提言を行っております。また、監査等委員は取締役会ないし経営会議への出席のほか、必要に応じて社内の重要会議へも出席しており、全社の状況を把握しながら経営に対する監視機能を発揮できる体制になっております。

内部監査

当社は、内部監査室長1名を含む3名で構成する代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しております。内部監査室は年度監査計画に基づき、定期的に社内全部門の業務執行の状況を合法性と合理性の観点から監査しております。内部監査の結果については、内部監査結果通知書及び改善事項があれば改善指示書を作成し、被監査部門に改善の指示を行います。被監査部門は、改善要請のあった事項については、通知後遅滞なく改善指示に対する回答書を作成し、内部監査の結果を業務改善に反映しております。

会計監査の状況

2023年5月期において、当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、御厨健太郎氏、野村実氏であり、いずれも有限責任 あずさ監査法人に所属しております。当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他15名であります。

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

当社は監査等委員会設置会社として、取締役会における議決権を有する監査等委員が経営の意思決定に関わるることにより、業務執行の遵法性、妥当性の監査・監督機能の強化を図り、より透明性の高い経営を目指します。また、コーポレート・ガバナンス体制の強化により、更なる企業価値の向上を目指しております。

監査等委員4名のうち3名は社外取締役を選任しております。当社の企業規模及び事業展開等に鑑み、業界内の規制等に精通し業務内容の詳細にも理解のある社内取締役からの経営監視と、法律、財務会計等に係る高度な専門知識及び高い識見を有する社外取締役の客観的・中立的な立場からの経営監視を受けることが適切であると判断し、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
株主総会招集通知の早期発送	法定の招集通知発送期限よりも7日程度早く発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	8月下旬に定時株主総会を開催しております。
その他	株主総会招集通知をWebサイトに掲載しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャー・ポリシーを定め、ステークホルダーからの社会的信頼を得るために、当社に関する重要な情報を公正かつ適時・適切に開示する方針を当社Webサイトに公開しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1回程度、決算説明会を開催することを基本としております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期決算及び第2四半期決算の発表後、決算説明会を開催することを基本としております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報(決算情報、適時開示資料、IRスケジュール等)を掲載する投資家向けサイトを当社Webサイト内に設けております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室に専任の担当者を設置しております。	

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	コーポレート・ガバナンス基本方針において、ステークホルダーの立場の尊重について規定しております。
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	ディスクロージャー・ポリシーを定め、ステークホルダーからの社会的信頼を得るために、当社に関する重要な情報を公正かつ適時・適切に開示する方針を当社Webサイトに公開しております。

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

(1) 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社グループは、事業の発展において、健全な内部統制システムを構築することが重要であると考えており、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や、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の整備を積極的に推進していく方針であります。

(2) 内部統制システムの整備状況

当社は、内部統制システムの整備について、次のとおり取締役会において決議しており、同整備体制に基づき、業務の適正性を確保しております。

1) 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

当社は、「ガイド・コンプライアンス行動基準」を定めるとともに「コンプライアンス推進規程」を定め、管理本部長をコンプライアンス・オフィサーに任命し、コンプライアンス推進委員会を設け、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を敷いています。

さらに、コンプライアンス事務局を管理本部総務人事部とし、役職別の研修会や年2回開催される総合会議時には法令遵守・企業倫理遵守の啓蒙活動などの諸施策を推進する体制にあります。

また、内部通報システムを定め、コンプライアンスの実践に活用し、通報者の保護を図っています。併せて、「財務報告に係わる内部統制基本規程」を制定し、財務報告の信頼性の確保、業務の有効性及び効率性の向上を評価した運用を行っています。さらに当社では反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環として「反社会的勢力への予防・対応マニュアル」を制定し重要施策として取り組んでいます。

2) 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

当社は、情報の管理体制と情報の取扱いに関し「情報セキュリティ規程」「文書取扱規程」「企業機密管理規程」等の情報管理規定において、情報の保存・管理等に関する体制を定めており、取締役の職務執行に係る情報の保存・管理についても、これらの規定に基づいて保存・管理等を行っています。具体的には、情報類型毎に保存期間・保存方法・保存場所を定め、文書または電磁的記録の方法により、適切に管理しています。

3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、「危機管理規程」を制定し、代表取締役を委員長とした危機管理委員会を設け、各本部長及び管理部門、内部監査室などが委員会のメンバーとなり、損失の危険の管理に関する検討体制を敷いています。

具体的には、万一発生する可能性のある天災や新型インフルエンザ等に備えた、全社的に対応する体制の整備を行い、各種リスクを定性、定量的に把握する体制の整備と人材の育成等を計画的に実行しています。

4) 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

当社は、「取締役会規程」「業務組織規程」「職務権限規程」「稟議規程」その他の職務権限、意思決定ルールを定める社内規定により、取締役の職務の執行が適正かつ効率的に行われる体制を確保しています。

具体的には、取締役会の決議事項や報告事項に関する基準、組織の分掌業務、案件の重要度に応じた決裁権限を定め、当社全体として取締役の職務執行の効率性を確保しています。また、意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、役割と責任を明確にし、業務執行のスピードアップを図るため、執行役員制度を導入しています。

5) 当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

当社及び子会社は「ガイド・コンプライアンス行動基準」の共有をはかるとともに、子会社においても現地の法令や各社の業態にあわせた推進をはかり、コーポレート・ガバナンスの充実に努めております。

また、当社は、「関係会社管理規程」を設け、経営企画室長を責任者としてグループ会社において生ずる一定の重要事項は当社の取締役会においても報告し、その承認を得るなど、適切に管理する体制を敷いています。

更に、当社及びグループ会社一体となった内部統制の維持・向上に努めるほか、グループ会社に対して当社の内部監査室による監査を計画的に実施して、その結果を取締役に報告する体制にあります。

当社より関係会社に対して、取締役あるいは監査役(いずれも非常勤を含む)を派遣し、関係会社との連携を強化し業務の適正を確保しています。

6) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項及び当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査等委員会への報告体制及び監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制として、監査等委員会事務局は、総務人事部が行い、監査業務については内部監査室が連携して行います。同室員は監査等委員会が指示した監査に関する業務については、監査等委員会及び監査等委員の指示命令に従うものとし、当社及び当社グループ会社の取締役等の指示命令権は及ばないものとしています。その人事については監査等委員会の意見を聴取し、これを尊重することにしています。

7) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制並びにその報告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

当社は、「監査等委員会規程」を設け、当社及び当社グループ会社の取締役及び使用人から監査等委員会及び監査等委員に通知・報告する体制を定め、また、監査等委員会において委任を受けた監査等委員が経営会議その他の重要会議に出席するなどし、監査等委員会が実施する監査が実効的に行われる体制を確保しています。また、当該役員が監査等委員会及び監査等委員に通知・報告を行ったことを理由として、その通知・報告者に不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び当社グループ会社の役職員に周知徹底することとしています。

8) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該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

当社は、監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用等に充てるため、毎期監査等委員会の決議に基づく予算を設けることとしております。また、監査等委員がその職務の執行上、弁護士、公認会計士等の専門家の意見、アドバイス等を得る必要があると判断し、依頼するなど生じる費用又は債務については、すみやかに当該費用又は債務を処理することとしています。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会的勢力との関係は一切持たないことを基本方針としており、「ダイト・コンプライアンス行動規準」において、市民社会の秩序または安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした対応を行うことを規定しております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

1) 対応統括部署の設置状況

対応統括部署を設置し、反社会的勢力からの不当要求、犯罪行為等が発生した場合には、対応統括部署が情報を一元管理し、速やかに取締役会等に報告し対策を講じる体制を整備しております。

2) 外部の専門機関との連携状況 平素より、所轄の警察署及び暴追センターとの連携を深め、情報収集に努めるとともに、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 警察署及び暴追センターとの連携に加え、新規取引の開始時、新規株主の登録時または新規役員の登用時等においては、株式会社帝国データバンク、日経テレコン等の調査機関との連携のもと、反社会的勢力との関連の有無を厳重に調査しております。反社会的勢力に関する情報については、対応統括部署が管理しており、そのうちの重要な情報については他部署との共有を図っております。

4) 対応マニュアルの整備状況

「ダイト・コンプライアンス・ハンドブック」を全役員及び全従業員に配布し、その中の「ダイト・コンプライアンス行動規準」において、反社会的勢力に対して毅然とした対応を行うことを掲げ、行動指針の周知徹底を図っております。また、「危機管理規程」のもとに「反社会的勢力への予防・対応マニュアル」を定め、周知徹底を図っております。

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

現在、買収防衛策の導入計画はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要について】

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 基本的な考え方

投資家が当社への投資価値を的確に判断するために必要な会社情報を適時適切に開示することを基本姿勢として、迅速、正確かつ公平なディスクロージャーを行うことができる体制を構築しております。

適時開示に係る教育に関しましては、役員及び従業員(連結子会社の役員及び従業員を含む)に対して、重要会議及び研修会等の機会を捉え、適時開示の対象となる重要事実について周知徹底を図っております。また、自らのディスクロージャーを常に適正な基準、方法及び体制で実行するために、ディスクロージャー・ポリシーを定めております。

2. 適時開示担当組織の状況

担当部署名: 経営企画室

担当人員: 経営企画室長 他2名

情報管理責任者: 経営企画室長

3. 適時開示手続き

(1) 決定事実に関する情報

適時開示規則上の決定事実に該当する重要事項の機関決定は、経営会議での事前審議を経て、取締役会(毎月1回及び必要に応じ随時開催)にて行われます。適時開示担当部署である経営企画室は、取締役会、経営会議等重要会議の付議事項を予め入手するとともに、当該会議終了後、遅滞なくその議事録を入手し、適時開示の対象となる重要事実の該当の有無を検討します。該当がある場合、経営企画室は情報管理責任者(経営企画室長)の指示のもと、速やかに適時開示書類の作成を行います。作成された適時開示書類の原案は、代表取締役の承認を経て、取締役会にて審議されます。情報管理責任者は、取締役会から、承認された適時開示書類について開示指示を受け、速やかに開示を行います。

(2) 発生事実に関する情報

該当する事実が発生した場合、当該事実の情報取得者は情報管理担当者(所属部長)に直ちに報告し、情報管理担当者は速やかに経営企画室に報告します。経営企画室は直ちに情報管理責任者に報告のうえ、適時開示の対象となる重要事実の該当の有無を検討します。該当がある場合、経営企画室は情報管理責任者の指示のもと、速やかに適時開示書類の作成を行います。情報管理責任者は、代表取締役よりの適時開示

書類への承認及び開示指示を受け、速やかに開示を行います。

(3) 決算に関する情報

決算に関する情報につきましては、管理本部財務部が中心となり決算開示資料(決算短信、四半期決算短信)を作成し、会計監査人の監査を経て、取締役会において承認された情報を開示いたします。また、業績予想の修正につきましては、経営企画室長が、業績データ及び業績に関連する情報に基づく通期及び各四半期累計の業績見通しを四半期ごとに策定し、その時点における業績見通しとそれまでに公表した直近の業績予想との差異が、適時開示規則の軽微基準内か否か、軽微基準内であっても開示の必要性がないかどうかについて検討し、取締役会に対し、業績予想の修正に関する適時開示の要否を付議します。開示必要と決定した場合、取締役会は、情報管理責任者に速やかに開示するよう指示します。なお、緊急の場合は、代表取締役が開示要否の判断を得ます。

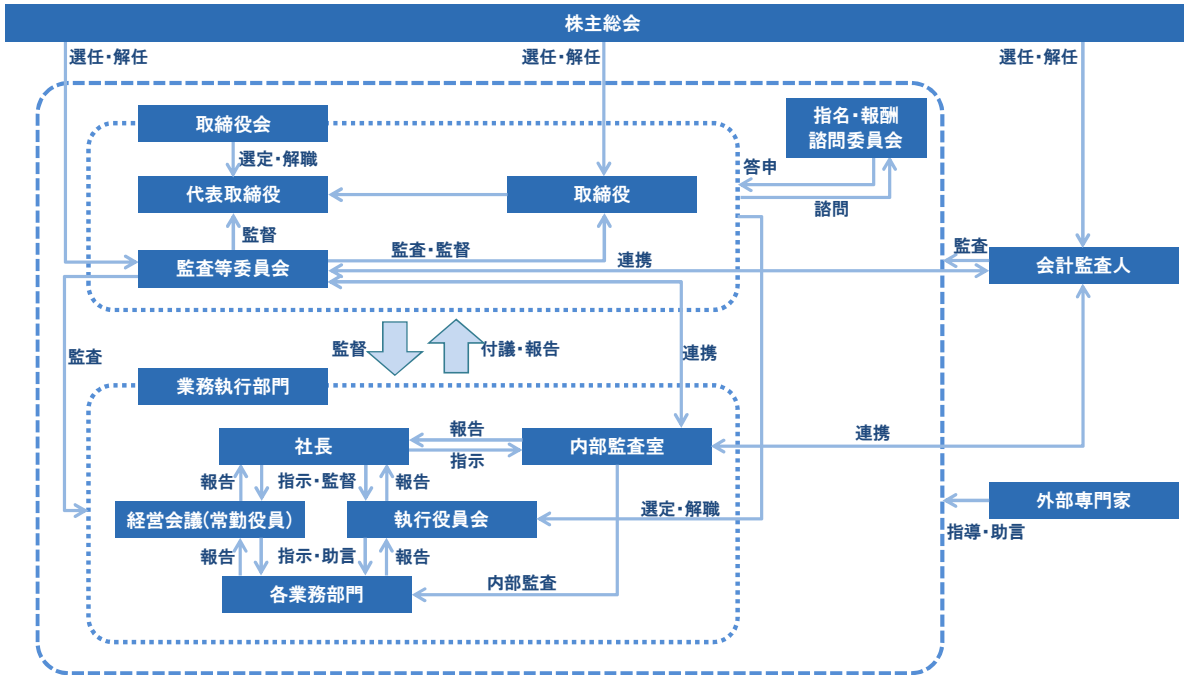
(4) 企業集団に係る適時開示手続き

当社は子会社3社(国内子会社1社、海外子会社2社)を有しておりますが、3社共に非上場会社であります。この子会社3社からは、月次決算書を翌月の10日頃までに、取締役会議事録を取締役会開催後速やかに提出を受けております。これらの資料に基づき、適時開示担当部署である経営企画室は、適時開示の対象となる重要事実の該当の有無を検討します。該当がある場合、経営企画室は情報管理責任者の指示のもと、速やかに適時開示書類の作成を行います。作成された適時開示書類の原案は、代表取締役の承認を経て、取締役会にて審議されます。情報管理責任者は、取締役会から、承認された適時開示書類について開示指示を受け、速やかに開示を行います。

(5) 適時開示フロー

適時開示手続きに関する事務フローは、最終ページの模式図をご参照ください。

[コーポレート・ガバナンス体制図]



[適時開示体制の模式図]

適時開示手続きに関する事務フローは次のとおりであります。

