

コーポレートガバナンス・ガイドライン

ANYCOLOR株式会社

第1章 総則

第1条（目的）

ANYCOLOR株式会社（以下「当社」という。）は、「魔法のような、新体験を。」世界中の人々に届けることを経営理念とし、これをコーポレート・ミッションに掲げる。当社は、今までにない新しいエンターテインメントを世の中に提供することを目的に、サービス展開を行う。当社の上記ミッションを達成するため、当社としてのコーポレート・ガバナンスの考え方や目指すあり方を示し、その実現に向けた従業員の行動指針とすべく、本ガイドラインを定める。また、継続的に本ガイドラインの内容を精査し、進化させていくことで、コーポレート・ガバナンスの充実に努めるものとする。

第2条（コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方）

[3-1(ii)]

当社は、株主、お客様、従業員、得意先、地域社会をはじめとするステークホルダーの信頼と期待に応え、企業価値を継続的に向上させるためには、法令遵守に基づく企業倫理や社会的な信頼を確立することが極めて重要であると認識している。そのため、意思決定の迅速化により経営の効率化を促進すると同時に、経営の透明性・公平性の確保、リスク管理、監督機能の強化を意識した組織体制の構築を図ることにより、コーポレート・ガバナンスの強化に努め、継続的に企業価値を高めていく。

第2章 ステークホルダーとの適切な協働

第1節 総説

第3条（ステークホルダーとの関係）

当社は、株主、お客様、従業員、得意先、地域社会をはじめとするステークホルダーとの適切な協働関係を構築し、当社の持続的な成長に向けた取組みを実践する。

第2節 株主の権利・平等性の確保

第4条（株主の権利の確保）

[1、1-1、1-1③、1-2①②③、1-2④⑤]

当社は、少数株主や外国人株主を含むすべての株主について、保有する株式数に応じて実質的に平等に扱われるとともに、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応に努める。

第5条（株主総会）

[1-1①③、1-2、1-2①②③④⑤、3-1②]

- 1 株主総会は、当社の最高意思決定機関であり、株主の意思が最大限反映されるよう、十分な環境整備を行うものとする。
- 2 株主総会関連の日程は、いわゆる「集中日」を避け、株主が適切に議決権を行使できるよう設定する。株主が、会議案について十分な検討時間を確保できるよう、招集通知は、情報の適正性を確保したうえで、原則として開催日の3週間前までに発送する。なお、発送前に和文・英文ともに東京証券取引所及び当社ウェブサイトにて、電子的方法により公表するものとする。
- 3 すべての株主が適切に議決権を行使できるよう、招集通知の英訳や議決権電子行使プラットフォームへの参加等により、株主の利便性を確保する。
- 4 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使を希望する場合に備え、希望者が実質株主であることの確認方法や実質株主の株主総会への出席又は傍聴の方法等について、信託銀行等とあらかじめ協議等を行う。
- 5 株主総会の議決権行使において、相当数の反対票が投じられた議案については、原因の分析を行い、以後の対応の要否を取締役会で検討する。

第6条（資本政策の基本方針）

[1-3、1-6、5-2]

当社は、当社事業の成長に資する事業投資や設備投資、株主への利益還元、将来の投資を見据えた内部留保の充実のバランスを考慮した資本政策を行う。なお、支配権の移動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会にてその必要性・合理性について十分に検討したうえで、会社法、金融商品取引法及び東京証券取引所規則等に従って、株主等に十分な説明を行い、適法かつ適切に手続きを進める。

第7条（政策保有株式）

[1-4]

- 1 当社は、政策保有株式について、当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、という合理性のある場合のみ、保有することを基本方針とする。なお、当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、という合理性のある場合とは、重要な協力関係にある企業、取引先企業、金融機関等との安定的な関係を継続することにより、当社のブランド価値を高める、持続的な成長を支える、強固な財務基盤を確実なものとするを指す。
- 2 当社は、政策保有株式を保有する場合は、保有の目的が達成され、企業価値の向上に寄与するよう、取締役会によって審議のうえ、議決権行使基準を策定する。

第8条（買収防衛策）

[1-5、1-5①]

- 1 当社は、本ガイドラインの制定時及び本ガイドラインの最新の改定時において、いわゆる買収防衛策を導入していない。
- 2 敵対的な大規模買付行為がなされた場合、取締役会は、以下の各号に定める対応を行う。
 - ・株主が大規模買付行為の是非を適切に判断できるよう、必要な情報収集及び時間の確保に努める。
 - ・大規模買付者に対して、当社の企業価値の向上施策の説明を求める。
 - ・当社としての企業価値向上施策を株主に対して表明し、大規模買付行為に関する当社の賛否や意見、理由等を開示するなど、適切な措置を講じる。
- 3 当社株式が公開買付けに付された場合、取締役会は、以下の各号に定める対応を行う。
 - ・意見表明報告書の提出等により、公開買付者に対し、当社の企業価値の向上施策の説明を求める。
 - ・当社としての企業価値向上施策を株主に対して説明し、株主が株式を継続保有するか公開買付けに応じるか迅速かつ的確に判断できるよう、公開買付けに関する当社の賛否や意見、理由等を開示するなど、適切な措置を講じる。

第9条（株主の利益に反する取引の防止）

[1-7]

当社は、株主の利益を保護するため、役員等の当社関係者がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引や、必要性・合理性の乏しい取引を行わないよう、その防止に努める。

第10条（関連当事者取引）

[1-7]

- 1 当社は、関連当事者取引について、取引を行うこと自体に合理性（事業上の必要性）があること、及び取引条件の妥当性（他の取引先と同等の条件であり、個別にその条件の妥当性が確認できる場合）があることが担保され、当社の利益が損なわれる状況にないもの以外は、これを行わないことを基本方針とする。
- 2 当社は、会社経営の健全性の観点より、関連当事者との取引を開始する際には、留意

すべき必要性が高いことを認識し、前項に規定されている内容が担保されているかを慎重に判断し、稟議規程、職務権限規程等に則り、取締役会決議等、適切な決裁を受けることとする。

第3節 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

第11条（行動準則）

[2-2]

当社は、「思いやりで、向き合う。」、「素直に語る、誠実に動く。」及び「もう一步に、こだわる。」という当社としての価値観を示し、この価値観を体現すべく、当社の社員が従うべき行動準則を以下のとおり定め、実践する。また、取締役会は、自らの責務として、この行動準則の策定、改訂、実践について、積極的かつ能動的に検討を行う。

<行動準則>

- ・「思いやりで、向き合う。」（Being Considerate）
 - 個人の役割も、チームの役割も、達成のためにはさまざまな人の協力が欠かせない。まずは、関わるすべての人にリスペクトを。そして、それぞれの能力と熱意を引き出しながら、味方の輪を広げていこう。
- ・「素直に語る、誠実に動く。」（Integrity）
 - 正しいと思うことは、遠慮せずに主張したり、行動にうつす。ミスした時も、ごまかしたり、言い訳したりせず、素直に受けとめ分析して改善する。他責ではなく自責の精神で、誠実な仕事を追求していこう。
- ・「もう一步に、こだわる。」（Take the Extra Step）
 - 自分の役割を果たしたうえで、もうワンランク上の目標を意識して行動しよう。どんな作業でも、プラスアルファを。そのねばり強さが、さらに向上心に火をつけて成長を加速させる。

第12条（経営戦略・経営計画の公表）

[3-1(i)、3-1③、4-1②、5-2]

- 1 当社は、中期経営計画を策定し、当社ホームページ等に公表する。
- 2 中期経営計画の公表に際しては、財務的な目標の開示のみならず、計画達成のための具体的な戦略についても説明を行うものとする。
- 3 当社は、経営計画とともに、サステナビリティへの取組みについても具体的な実施事項を当社ホームページ等で公表する。

第13条（内部通報）

[2-5、2-5①]

- 1 当社は、内部通報制度を設け、役職員が、当社における違法又は非倫理的な慣行についての懸念を経営陣から独立した社内窓口又は外部窓口に伝えることができる体制を整備する。

- 2 当社は、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関して定めた内部通報に関する規程を整備するとともに、通報を理由として通報者に対して不利益な取扱いを行わない。

第3章 情報開示の充実

第14条（情報開示の充実）

[3-1]

- 1 当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、当社の財務状態、経営成績等の財務情報や、経営戦略、リスク管理等の情報について、適切に情報開示を行い、その透明性を確保する。
- 2 当社は、適切な情報開示と透明性の確保に関する基本方針となるディスクロージャーポリシーを定め、開示する。
- 3 当社は、証券市場の公正性と健全性の確保の観点から、投資判断に影響を及ぼすべき未公表の重要情報の管理の重要性を認識し、これを厳格に管理する。

第15条（サステナビリティについての取組み）

[3-1③]

当社は、サステナビリティについての取組み等については、当社ホームページ
(<https://www.anycolor.co.jp/sustainability>) や有価証券報告書等において開示する。

第4章 コーポレート・ガバナンス体制

第1節 総説

第16条（機関設計）

[1-1②、4、4-10、4-11、4-11①]

- 1 当社は、取締役会の監査・監督機能の一層の強化に加え、迅速な意思決定や機動的な業務執行を図るため、監査等委員会設置会社を採用する。
- 2 取締役会は、専門知識や経験等の領域が異なる多様性を持った取締役で構成されるよう努め、取締役の総数については、定款の範囲内で効果的かつ効率的な機能発揮に適正と考えられる員数を維持する。
- 3 当社は、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの機能を一層強化する。
- 4 当社は、経営の監督と執行の区別を明確にするため、執行役員制度を導入し、取締役会規程及び職務権限規程を定め、経営の意思決定・監督機関としての取締役会への付議基準及び執行役員と経営会議を中心とする経営陣に対する委任の範囲を明確にする。なお、経営会議は、代表取締役 CEO を含む取締役、常勤監査等委員、執行役員から構成され、取締役会で決定された方針の具体化や複数の事業分野にまたがる課題の対策を協議し、機動的な意思決定を行う。

第2節 取締役会の役割・責務等

第17条（取締役会の役割） [3-2②、4-1、4-1①②、4-2①、4-3、4-3①②③、4-5、5-2①]

- 1 取締役会は、法令の定めるところに従い、重要な業務執行を決定するとともに、コーポレート・ガバナンス体制の構築を通じてその監督機能を発揮する。
- 2 取締役会は、業務執行の機動性を高め、一方で取締役会本来の機能を十分に発揮し、経営全体の力を増大させるため、法令及び社内諸規程の定めるところに従い取締役会において決定すべき事項としているもの以外の個別業務の執行については、原則として、代表取締役 CEO、業務執行取締役、その他執行役員にその意思決定を委任する。
- 3 取締役会は、経営戦略、中期・長期計画及び経営課題に関する議論等、より大局的・実質的な議論を通じて、経営理念の実現、企業価値及び株主の共同の利益の長期的な増大に努め、それらを損なう可能性ある行為に対して、公正に判断し、行動する。
- 4 取締役会は、前三項に定める役割のほか、株主からの受託者責任を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、以下の役割を担う。
 - ・ 法令、定款及び取締役会規則で定める事項の決定
 - ・ 経営理念に基づいた成長戦略の議論及び経営の基本方針や経営戦略の策定
 - ・ 将来予測、客観性、透明性や公正性などを勘案したうえでの十分な審議及び合理的な意思決定
 - ・ 代表取締役 CEO、業務執行取締役及び執行役員の業務執行の適切な監督
 - ・ 適切な統制のもとで迅速な業務執行が行われるようにするための、当社の全社的リスク管理体制を含む内部統制システムに係る体制の整備・運用

- ・ 監査等委員会からの助言、提言を受けたうえでの内部統制システムの運用状況の監督
- ・ 迅速かつ機動的、効率的な経営展開を図るための、人事異動や組織改革などの一部の重要な業務執行事項の決定の代表取締役ＣＥＯへの委任
- ・ 取締役の選解任、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等の決定並びに重要な業務執行の決定等を通じた、経営全般に対する監督機能の発揮、経営の公正性・透明性の確保

第 18 条（取締役会の構成）

[4-11、4-11①]

- 1 当社は、取締役会の構成を、当社の迅速かつ果断な意思決定を促しつつ、その透明性及び公正性を確保し、適切なリスクテイクを推奨することに適した形とする。そこで、当社は、取締役会の規模及び多様性を考慮しつつ、事業全体に精通した業務執行取締役を選任するとともに、経営、会計、法務等の専門分野に関する知見及び経験の豊かな社外取締役を選任することで、取締役会全体として、上記取締役会に求められる権能の実現に適したバランスを実現する。
- 2 当社の取締役会は、その監督機能を強化するため、原則として、全取締役の 3 分の 1 以上を独立社外取締役が占めるよう構成する。
- 3 取締役会の下に、取締役の指名及び報酬に関する諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会を設置する。
- 4 取締役のスキル・マトリックスは、当社株主総会の招集通知や当社ホームページ等で開示するものとする。

第 19 条（取締役会議長）

[4-12]

- 1 取締役会は、定款の規定に基づき取締役会議長を決定する。
- 2 取締役会議長は、取締役会において自由闊達で建設的な議論や意見交換が行われ、審議が活性化するよう努める。

第 20 条（情報の提供）

[4-12、4-12①]

- 1 当社は、取締役会議長を補佐するとともに、独立社外取締役を含む取締役に十分な情報を提供するための連絡・調整にあたる取締役会事務局を設置する。
- 2 業務執行取締役をはじめとする当社の経営陣は、社外取締役に対し、社外取締役の職務執行に必要な十分な情報を提供する義務を負い、取締役会の議題及び審議資料を社外取締役に事前に配布し、社外取締役が予めその内容を理解する機会を確保する。

第 3 節 取締役の報酬等

第 21 条（取締役の報酬等の決定に関する方針）

[3-1(iii)、4-2、4-2①]

当社の取締役の報酬等の決定に関する方針は、下記のとおりとする。

記

1. 基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）の報酬は、企業業績と企業価値の持続的な向上に資することを基本とし、優秀な人材の確保・維持が可能となり、当社取締役求められる役割と責任に見合ったものとし、従業員に対する処遇との整合性も考慮した適切な水準に基づき支給することを基本方針とする。

2. 金銭報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

(1) 業務執行取締役の金銭報酬の報酬等の額の決定に関する方針

・基本報酬

株主総会で承認された報酬限度額の範囲内において、担当職務・業績・貢献度等を考慮して、2024 年 6 月 26 日開催の臨時取締役会において決定した金額を毎月定額で支給する。

・賞与

月例の固定報酬とは別に、以下の指標に基づく金銭による業績連動賞与を支給する。

① 単年度賞与

2025 年 4 月期事業年度の始期（2024 年 5 月 1 日）から 2027 年 4 月期事業年度の終期（2027 年 4 月 30 日）までの期間を対象とする、当社の中期経営目標に定める各事業年度ごとの目標となる営業利益の達成率が 100%を超えた場合、各事業年度ごとに、2024 年 6 月 26 日開催の臨時取締役会において決定した一定金額を支給する。

② 特別賞与

当社が開示する中期経営目標に定める 3 か年の目標となる営業利益の達成率が 100%を超えた場合、2024 年 6 月 26 日開催の臨時取締役会において決定した一定金額を支給する。

(2) 業務執行取締役以外の取締役の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

・基本報酬

株主総会で承認された報酬限度額の範囲内において、取締役会にてその年額の決定を代表取締役 C E O に一任し、常勤及び非常勤・担当職務・業績・貢献度等を考慮して、毎月定額で支給する。

・賞与

当社の業務執行取締役以外の取締役の賞与は支給しないものとする。

第 4 節 取締役の選解任

第 2 2 条（取締役の選任方針）

[3-1(iv)、4-3①、4-11、4-11①]

当社の取締役の選任方針は、下記のとおりとする。

記

取締役の選任方針について

当社は、当社の取締役会が、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促すために、適切な経営の方向付けと十全な監督機能を営むことができるよう、取締役会全体のありべき構成を検討する。また、その検討に際しては、取締役会全体としての規模、社内外の出身者の割合、業務執行者と非業務執行者の割合、女性や外国人などの多様性といった各要素を考慮する。

そのうえで、当社を取り巻く経営環境や経営課題に迅速かつ適切に対応するのに必要となる資質（人格、能力、経験等）を社内取締役及び社外取締役ごとに区分して特定し、その資質を備えた取締役を選任する。

また、社外取締役は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たす人物を候補者として推薦することを基本とし、取締役会が独立した客観的な立場から経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことができるような体制を整える。

当社が取締役に対して求める資質は、以下のとおりとする。

■社内取締役・社外取締役共通	■社内取締役	■社外取締役
<ul style="list-style-type: none">・優れた人格・見識・高い遵法精神、コンプライアンス意識・先見性、洞察力、リスク把握・専門性、専門知識・積極性、適切な発言・健康	<ul style="list-style-type: none">・自社業務・風土・経営理念の理解・経営知識、経営感覚、判断力、執行力・全社視点の物事の判断・求心力、指導力・チャレンジ精神、使命感・エンターテインメントへの興味・理解・グローバル対応力・コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none">・経営に関する豊富な経験・法務・財務・会計等に関する高い専門性・当社経営陣からの独立性

第23条（取締役の選任の手続）

[3-1(iv)(v)、4-3①、4-11①]

- 1 取締役候補者の指名に際しては、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会の審議を経て、決定する。
- 2 取締役候補者の経歴、選任理由等は、株主総会招集通知に記載する。

第24条（取締役の解任）

[3-1(iv)(v)、3-1(v)、4-3①]

取締役の解任については、取締役が以下の各号のいずれかに該当すると認められる場合に、指名報酬委員会が審議を行ったのち、その結果を取締役会に答申し、取締役会がその決議によって決定する。

- (1) 会社の名誉又は信用を毀損する行為があったとき
- (2) 故意又は重大な過失によって会社に損害を与えたとき
- (3) 指名方針（選定基準）に定められた要件を満たさなくなったとき
- (4) 心身の故障等により、職務の継続が困難となったとき
- (5) 業務上の成績が著しく不振であるとき

第 5 節 監査等委員会の役割・責務等

第 2 5 条（監査等委員会の役割） [4-4]

監査等委員会は、株主からの受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場から経営に対する監視機能を発揮するため、以下の役割を担うものとする。

- ・ 監査方針に基づく取締役の業務執行の監査
- ・ 内部統制システムの相当性についての監査
- ・ 監査方針や監査計画の策定、監査等委員の担当、常勤の監査等委員の選定、選定監査等委員の選定、委員長を選定
- ・ 監査等委員及び会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の適切な行使

第 2 6 条（監査等委員会の構成） [4-4①]

- 1 監査等委員会は、その過半数を執行を兼務しない独立社外取締役で組織する。
- 2 監査等委員会は、その決議によって監査等委員の中から委員長を定め、委員長が議長となる。

第 2 7 条（監査等委員会による監査の実効性の確保） [3-2②、4-4①]

- 1 監査等委員会は、実効的な監査を行うため、必要に応じて、内部監査部門からの報告の受領、並びに、内部監査部門への調査の要求及び指示を行うことができる。
- 2 監査等委員会と内部監査部門は、相互の連携体制を確保するため、適切な情報共有等を行う。

第 6 節 独立社外取締役の役割・責務等

第 2 8 条（独立社外取締役の選任） [4-7、4-8]

- 1 当社は、以下の各号に規定する役割・責務を果たすことが期待される者を独立社外取締役として選任する。
 - (1) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
 - (2) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
 - (3) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

- (4) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること
- 2 当社は、独立社外取締役、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するよう、その役割・責務を果たすべきことを期待し、全取締役の3分の1以上を独立社外取締役として選任する。

第29条（独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）

[4-9]

- 1 当社は、独立社外取締役の独立性を実質的に担保するため、その独立性について東京証券取引所の独立性基準に準じて判断をする。
- 2 当社は、独立社外取締役には、資本効率などの財務に関する知識や関係法令等の理解など、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するために必要な知見を備え、取締役会における建設的な検討への貢献が期待できる人物を選定する。

第7節 指名報酬委員会の役割・責務等

第30条（指名報酬委員会の設置）

[4-10、4-10①]

当社は、取締役の指名及び報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任をより強化するために、会社法が定める監査等委員会のほか、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置する。

第31条（指名報酬委員会の役割）

[4-10①]

指名報酬委員会は、取締役候補者の決定及び取締役の報酬の決定に対する透明性・客観性を高め、取締役会の経営監督機能の強化を図ること目的とし、取締役会からの諮問を受け、以下に掲げる事項を審議し、取締役に答申する。

(1) 指名関係

- ・取締役候補者及び執行役員の指名を行うに当たっての方針案
- ・取締役の選任及び解任に関する株主総会議案の原案
- ・代表取締役CEOの選定及び解職に関する取締役会議案の原案
- ・役付取締役の選定及び解職に関する取締役会議案の原案
- ・その他取締役会が必要と認めて諮問した事項

(2) 報酬関係

- ・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針案
- ・取締役の報酬等に関する株主総会議案の原案
- ・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容案
- ・取締役が当社の支配人その他の使用人を兼ねているときは、当該支配人その他の使用人としての報酬等の内容案
- ・その他取締役会が必要と認めて諮問した事項

第32条（指名報酬委員会の構成）

[4-10①]

- 1 指名報酬委員会は、取締役会が選定する取締役で組織する。
- 2 指名報酬委員は、3名以上で、その過半数は社外取締役でなければならない。
- 3 指名報酬委員会の委員長は、社外取締役の中から取締役会が選定する。

第8節 コンプライアンス委員会の役割・責務等

第33条（コンプライアンス委員会の設置）

[4-10]

当社は、コンプライアンス体制や内部管理体制の整備及び万全な運用のため、代表取締役CEOを含む取締役、常勤監査等委員、執行役員、経営管理部長で構成され、代表取締役CEOを委員長とするコンプライアンス委員会を設置する。

第34条（コンプライアンス委員会の役割）

[4-10]

- 1 コンプライアンス委員会は、コンプライアンス体制や内部管理体制の整備及び運用状況について積極的に協議を行い、必要に応じて意思決定を行うものとする。
- 2 コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関して次の各号に定める役割を担う。
 - (1) コンプライアンスに係る取組みを推進する。
 - (2) コンプライアンスに関する研修等を実施する。
 - (3) 経営管理部、各部の従業員、監査等委員である取締役及び内部監査担当部署と連携して役職員等がコンプライアンスを遵守しているか調査を実施し、問題がある場合には改善を指示する。
 - (4) 定時コンプライアンス委員会を開催し、コンプライアンス体制や内部管理体制の整備状況及び運用状況の確認、並びに、法令等への潜在的な違反リスクの洗い出し及びその対応方法の決定を行う。
 - (5) コンプライアンス違反の事例が発生した場合は、コンプライアンス委員会を開催し、事実関係を調査の上、コンプライアンス違反の事実が認められれば、その被害を最小限にとどめる等速やかに対応し、再発防止策を図る。

第9節 業務執行部門

第35条（執行役員制度の採用）

[4-10]

当社は、経営の監督と執行を分離し、執行責任の所在を明確にするため、執行役員制度を採用する。

第36条（経営会議）

[4-10]

- 1 当社は、組織、運営、その他の経営に関する重要な事項の審議を行い、取締役会への付議議案についての意思決定プロセスの明確化及び透明性を確保するため、代表取締役CEOを含む取締役、常勤監査等委員及び執行役員、また必要に応じて代表取締役

CEOが指名する者で構成する経営会議を開催する。

- 2 経営会議は、原則として週1回以上、定期的に開催する。

第10節 取締役会の実効性確保

第37条（取締役の他の上場会社役員との兼任）

[4-11②]

- 1 当社は、取締役には、当社の事業等を理解し、取締役会に出席し、また、その準備を行うために必要な時間を確保することが求められることから、取締役に対し、当社の他に4社を超える上場会社の役員（取締役、監査役又は執行役）を兼職しないよう求めるものとする。
- 2 当社は、事業報告、株主総会の招集通知及び有価証券報告書において、取締役の他の上場会社との兼任状況を開示する。

第38条（取締役会全体の実効性に関する分析・評価）

[4-11③]

- 1 当社は、年1回、取締役会全体の実効性についての評価（以下「実効性評価」という。）を行い、この結果を基に取締役会運営の適切な見直しを行う。
- 2 取締役会の実効性評価は、独立社外取締役が構成員の過半数を占める指名報酬委員会が主導して行う。
- 3 当社は、実効性評価の結果の概要を、適宜開示する。

第39条（取締役に対するトレーニングの方針）

[4-14、4-14①②]

当社は、以下の各号の方針に従い、取締役がその役割及び責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供についての社内体制を整備する。

- (1) 取締役が新たに就任する際は、法律、財務、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント等に関する研修を対象者の知識、能力、経験に応じて行う。
- (2) 社外取締役が新たに就任する際は、経営理念や企業文化、事業内容、財務、組織等、社内の情報について共有する機会を設ける。
- (3) 取締役への就任後は、それぞれの責務や能力、経験等に合わせたトレーニング機会の提供・あっせんやその費用の支援を継続して行う。

第11節 外部会計監査人

第40条（外部会計監査人）

[3-2①]

- 1 当社は、外部会計監査人が株主及び投資家に対して、財務報告の信頼性確保を中心とする責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行う。
- 2 監査等委員会は、外部会計監査人候補を適切に選定し、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定する。
- 3 監査等委員会は、外部会計監査人に求められる独立性及び専門性を有しているか否かについて確認を行う。

第5章 株主との対話

第41条（株主との対話）

[5、5-1、5-1①②③]

- 1 当社は、株主、投資家をはじめとするステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価と社会的な信頼を得るために、当社に関する重要な経営情報等を公正かつ適時に開示する。
- 2 当社が株主との建設的な対話を促進するための方針は、以下のとおりである。
 - (1) 社内体制
社長室をIR業務及び株主との対話受付の主管部署とし、代表取締役CEOがこれを統括する。
 - (2) 対話への取組み
株主との対話を充実させるため、取締役CFO、IR担当者等が中心となって投資家からの電話取材や国内外の機関投資家とのスモールミーティング対応等を実施する。また、個別面談等以外の取組みとしては、決算説明会を四半期ごとに開催し、代表取締役CEO、取締役CFO、IR担当取締役等が説明を行う。
 - (3) 社内フィードバック
対話を通じて把握した株主・投資家等の意見などを踏まえたIR活動のフィードバックは、定時取締役会等の機会において、適宜に取締役との間で情報共有を行う。
 - (4) インサイダー情報の管理に関する施策
株主・投資家との対話の際は、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関する事項を対話のテーマとすることとし、インサイダー情報に十分に留意し、かつ、当社の定めるディスクロージャーポリシー及び社内規程に則って対応する。

第6章 その他

第42条（改廃）

本ガイドラインの制定及び改廃は、当社の事業及び環境の変化を踏まえ、取締役会の決議を経て行う。

以上

2024年6月12日制定