

2025 年 1 月 30 日改訂版

株式会社淀川製鋼所コーポレートガバナンスガイドライン

株式会社淀川製鋼所 コーポレートガバナンスガイドライン

2025 年 1 月 30 日 改訂

株式会社 淀川製鋼所

第1章 総則

【対応するCGコード原則】

(目的等)

- 第1条 株式会社淀川製鋼所(以下、「当社」という)は、株主・顧客・取引先・従業員・地域社会等の全てのステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことをコーポレートガバナンスの目的とし、当社が持続的に成長し中長期的な企業価値向上を実現していくための実効的なコーポレートガバナンスの指針として「株式会社淀川製鋼所 コーポレートガバナンスガイドライン」(以下、「本ガイドライン」という)を定める。
- 2 本ガイドラインは、会社法、関連法令および当社定款に次ぐ上位規程であり、その他の当社規程に優先する。
- 3 当社グループ企業は、本ガイドラインの趣旨を尊重するものとする。

(用語の定義)

- 第2条 本ガイドラインにおいて次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
- i. 「経営陣」 業務執行取締役および執行役員
 - ii. 「経営陣幹部」 業務執行取締役
 - iii. 「最高経営責任者等」 代表取締役

(コーポレートガバナンスの基本方針)

- 第3条 当社は、以下の基本方針に沿って、実効的なコーポレートガバナンスの充実に取り組む。 [1]
- i. 当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のために、従業員・顧客・取引先・債権者・地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーとの適切な協働に努める。また、取締役会および執行役員は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮する。 [2]
[3-1] [4]
 - ii. 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、以下をはじめとする役割・責務を果たす。 [5]
 - (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
 - (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
 - (3) 独立した客観的な立場から、経営陣に対する実効性の高い監督を行うこと
 - iii. 当社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組む。
その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるように努める。
 - iv. 株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行う。また、株主の実質的な平等性を確保し、少数株主や外国人株主についても十分に配慮を行う。
 - v. 当社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行う。取締役および執行役員は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努める。

第2章 企業理念、経営戦略、資本政策等

(ヨドコウグループ企業理念)

- 第4条 当社は、その社会的責任と、さまざまなステークホルダーへの価値創造に配慮した経営による、中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念として、以下のとおり「ヨドコウグループ企業理念」を定める。
- 【2-1】
【2-2】
【3-1】

【ヨドコウグループ企業理念】

<企業理念>

咲かせよう。
ひと、まち、みらい。

私たちは“柔らかな発想”と“確かな技術”で
人々の想いをカタチにします。

<私たちが大切にしている価値観>

- 挑戦** 社員と共に成長を続け、挑戦することを大切にします。
品質 お客様に満足いただける、高品質の製品・サービスを提供します。
誠実 法とモラルを遵守し、信頼される組織であり続けます。
人 多様性を尊重し、人々の安全と安心、そして幸せを追求します。
共生 地球、社会、地域と共生します。

<行動指針>

1. 変化を恐れず、挑戦しているか。
 2. ベストを尽くしているか。
 3. 仲間と連携し、一丸となっているか。
 4. 共に学び、成長しているか。
 5. My Action (各自が大切にしている行動指針を設定します)
- 2 取締役会は、「ヨドコウグループ企業理念」が国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し遵守されることの責務を担う。 【2-2】
- 3 取締役会は、「ヨドコウグループ企業理念」に定めた「行動指針」の実践状況と、その趣旨・精神を尊重する企業文化・風土の定着状況について、適宜レビューを行う。 【2-2①】
- 4 当社グループ企業は、「ヨドコウグループ企業理念」を共有する。

(経営戦略)

- 第5条 当社は独立系の鉄鋼メーカーとして、表面処理鋼板事業とその川下分野としての建材事業からなる鋼板関連事業を中心に、電炉事業を源流とする鉄鋼ロール事業および鋼製グレーチング事業、さらにはエンジニアリング、不動産事業等を擁し、ユニークな存在感を発揮する企業として成長してきた。
- 今後も当社の企業理念・私たちが大切にしている価値観・行動指針に基づく機動力を活かした経営を追求するとともに、当社グループの総合力と企画力を発揮することで、海外では新たな成長
- 【3-1】

に向け事業の積極的な展開を進め、国内では縮小トレンドの需要環境下でさらにシェアアップを図り、事業領域の拡大に取り組む。

中期的にこの「海外事業展開」と「国内需要捕捉」を成長の基軸とし、「安全」・「安心」・「環境」・「景観」をキーワードとして、商品開発・製造・販売など事業活動のあらゆる側面に展開し、広く社会から必要とされる企業を目指す。

(資本政策の基本方針)

第6条 当社は、グローバルな経済の変動に経営環境が大きな影響を受けるなかで、企業理念に基づく経営戦略を着実に実現し、持続的な成長のための積極的投資と株主への最大限の利益還元を両立させるために、強固な財務基盤を維持する。 【1-3】

2 株主への利益還元は経営の最重要課題の一つであり、その方策としては業績に応じた配当金の支払い、ならびに自己株式の取得等とする。

3 業績に応じた配当金の支払いは、安定的、継続的に実施することを基本方針とし、企業価値向上に向けた投資等に必要な資金需要、先行きの業績見通し、健全な財務体質維持等を勘案して剰余金の配当を実施する。

4 資本効率の向上に資する自己株式の取得を機動的に行い、取得した自己株式は、消却、M&A、資本提携、株式報酬等の各種政策に、必要に応じ機動的に有効活用する。

5 内部留保については、今後予想される経営環境の変化に対応すべく、コスト競争力のさらなる向上、市場ニーズに応える技術開発や製造設備の強化、グローバル戦略の展開等に有効投資する。

(経営計画)

第7条 当社は、経営戦略と資本政策の具体的目標として、中期的な経営計画を策定する。 【3-1】
【5-2】

2 中期経営計画の策定・開示に際しては、自社の資本コストを的確に把握し、収益力・資本効率等に関する目標と、目標を実現するための事業ポートフォリオの見直しや設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分について、説明を行う。 【3-1③】
【5-2】
【5-2①】

(政策保有株式)

第8条 当社は、事業の拡大と持続的成長のためにはさまざまな企業との協力関係が不可欠であるとの観点から、企業価値を向上させるための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判断し、政策的に株式を保有する。 【1-4】

2 取締役会は、毎年、個別の政策保有株式の保有目的の妥当性や中長期的な保有の合理性について検証し、保有の合理性が認められないと判断したものは、適切な時期に純投資への振替や売却を行う。 【1-4】

3 政策保有株式に係る当社の議決権行使においては、個別に精査した上で以下のいずれかに該当すると判断した議案については反対する。 【1-4】

- i. 当該発行会社の企業価値または株主共同の利益を損なう可能性が高い場合
- ii. 当社または当社グループの業績、企業価値、株主共同の利益を損なう可能性が高い場合
- iii. 当社との関係・提携を損なう可能性が高い場合
- iv. その他反対票を投じる必要があると考えられる場合

- 4 当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から当社株式の売却等の意向が示された場合には、その売却等を妨げない。 【1-4①】
- 5 当社は、政策保有株主との間で、取引の経済的合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行わない。 【1-4②】

第3章 株主をはじめとするステークホルダーとの関係

(株主の権利と平等性の確保)

- 第9条 当社は、いずれの株主もその保有する株式の内容・持分に応じて平等に扱うとともに、少数株主に認められている権利行使の確保について十分な配慮を行う。 【1-1】
【1-1③】
- 2 経営判断の機動性・専門性の確保等の観点から、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合は、取締役会はコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮する。 【1-1②】
 - 3 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合は、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。 【1-6】
 - 4 買収防衛策の導入や継続等を行う場合は、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。 【1-5】
 - 5 当社の株式が公開買付に付された場合には、取締役会はそれに対する考え方を明確に株主に説明するとともに、株主が公開買付に応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置は講じない。 【1-5①】

(株主総会)

- 第10条 株主総会は、議決権を有する株主により構成される当社の最高意思決定機関であるとともに株主との建設的な対話の場であり、当社は株主の議決権をはじめとする権利が実質的に確保されるよう、適切な環境整備と対応を行う。 【1-1】
【1-2】
- 2 当社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする関連日程の適切な設定を行う。 【1-2③】
 - 3 当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については必要に応じ適確に提供する。また、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することが出来るよう、招集通知は株主総会開催日の原則として3週間以上前の発送に努めるとともに、その発送に先立つ記載情報の電子的公表に努める。 【1-2①】
【1-2②】
 - 4 当社は、機関投資家や海外投資家の議決権行使への配慮として、電子行使を可能とするための環境作りや招集通知の英訳等に取り組む。 【1-2④】
 - 5 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において自らの議決権の行使を行うことをあらかじめ希望する場合は、その実施方法等について信託銀行等と協議しつつ検討を行う。 【1-2⑤】

- 6 取締役会は、株主総会における議決結果について分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行う。 【1-1①】

(社会的責任)

- 第11条 取締役・監査役ならびに執行役員は、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、当社および株主共同の利益のために行動する。 【4-5】

- 2 当社は、「ヨドコグループ企業理念」に基づく事業活動を通じて持続的成長を目指す中で、企業の社会的責任を果たし適正な業務執行を実現するための体制として、取締役会決議に基づく「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定め運用し、取締役会はその運用状況を監督する。 【2-5】

- 3 当社は「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、経営陣から独立した相談・通報の窓口の設置を含む、適切な内部通報の体制を整備し、取締役会はその運用状況を監督する。 【2-5①】

- 4 当社は、企業年金が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、人事面・運用面での取り組みを行うとともに、企業年金の受益者と当社の間が生じ得る利益相反を適切に管理する。 【2-6】

(持続可能性への取り組み)

- 第12条 当社は、社会・環境問題をはじめとする持続可能性を巡る課題への対応として、「コンプライアンス・ポリシー」に基づく「コンプライアンス行動指針」及び「営業業務における独占禁止法遵守に関する行動指針」、ならびに「淀川製鋼所環境宣言」に基づく「環境基本理念」と「環境行動指針」を遵守する。 【2-3】
【2-3①】

(多様性への取り組み)

- 第13条 当社は、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは当社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、女性・中途採用者・外国人等の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。 【2-4】
【2-4①】

- 2 当社は、前項の多様性の確保についての方針と測定可能な目標およびその状況を開示するとともに、その育成方針や社内環境整備方針を実施状況と併せて開示する。 【2-4①】

第4章 コーポレートガバナンスの体制

(機関設計)

- 第14条 当社は、その企業規模から経営の機動性を重視し、機関設計として会社法の定めに基づく監査役会設置会社を選択する。

- 2 当社は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、独立社外役員を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」を取締役会の諮問機関として設置する。 【4-10】
【4-10①】

- 3 当社は、情報共有化の観点から経営の意思決定と業務執行との一体性を維持しつつ、取締役の監督・意思決定機能と業務執行機能とを効率的に一定の範囲で分離することを目的に、執行役員制度を採用する。

- 4 監査役および監査役会は、取締役の職務執行を監査する。

- 5 会計監査人および当社は、会計監査人が株主・投資家に対して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。 【3-2】

(取締役会の体制)

- 第15条 取締役の経営責任の明確化と、経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期は1年とする。 【3-1】
- 2 機動的な経営を実現するため、取締役の員数は定款の定めに従い、ジェンダー・国際性・職歴・年齢等の多様性に配慮するとともに、経験や知見が異なる取締役を選任することで、取締役会の適正規模と多様性を確保する。 【3-1】
【4-11】
【4-11①】
- 3 取締役会における、活発で建設的な議論による一層の活性化と、監督・意思決定プロセスの透明性の強化のため、取締役総数の内の1/3以上を、業務執行を行わない東京証券取引所の独立性基準を満たす独立社外取締役とするとともに、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者を含める。 【3-1】
【4-6】
【4-8】
【4-9】
【4-11】
【4-11①】
- 4 取締役候補者の指名に際しては、当社の経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル(経営企画、営業、製造・技術、人事労務、財務会計、組織再編、企業法務、コーポレートガバナンス、海外経験など)を特定し、当該分野において相当の経験と十分な知見を有し当社の企業理念に基づき当社グループの企業価値向上に資する者を選定する。 【3-1】
【4-11】
【4-11①】
なお、新任の取締役候補者に関しては、現任取締役が推薦書、経歴書、賞罰等の参考書類とともに取締役会に推薦する。
- 5 取締役候補者の指名に際しては、現任取締役が取締役会に株主総会における選任議案を提案し、取締役会から指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会の決議をもって候補者とする。 【3-1】
【4-10①】
【4-11①】
- 6 株主総会において新任取締役の選任議案を上程する場合、株主総会参考書類等において個々の候補者の指名の説明を行う。 【3-1】
- 7 取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力をその業務に振り向けるため、他の会社の役員を兼任する場合はその数は合理的な範囲にとどめる。 【4-11②】

(取締役および取締役会の役割と責務)

- 第16条 取締役会は、経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行い、善管注意義務および忠実義務のもとに最善の意思決定を行う。 【4-1】
- 2 取締役会は、法令、定款および取締役会規則に定められた経営上の重要事項を意思決定し、取締役会の決定に基づく業務執行を経営陣に委任するとともにその執行を監督する。 【4-1①】
- 3 取締役会は、経営陣幹部による健全な企業家精神に基づくリスクテイクの提案については、客観的な視点で多角的かつ十分な検討を行い、それを承認した場合は、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援する。 【4-2】
- 4 取締役会は、持続可能性を巡る取り組みの基本方針として、「ヨドコウグループ企業理念」「コンプライアンス・ポリシー」「コンプライアンス行動指針」「営業業務における独占禁止法遵守に関する行動指針」「淀川製鋼所環境宣言」「環境基本理念」「環境行動指針」を策定し、これら方針に基づく取り組みについて、実効的に監督を行う。 【4-2②】

- 5 取締役会は、人的資本・知的資本への投資をはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略について、実効的に監督を行う。 【4-2②】
- 6 取締役会は、経営陣に対する実効性の高い監督を行うために、適切に会社の業績等の評価を行い、公正かつ透明性の高い手続きに従いその評価を経営陣の人事に適切に反映する。 【4-3】
【4-3①】
- 7 取締役会は、グループ全体のリスク管理体制を含む内部統制システムを適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督する。 【4-3】
【4-3④】
- 8 当社が取締役・監査役・執行役員ならびに主要株主との取引を行う場合は、事前にと取締役会規則に基づき取締役会の承認を得るものとし、取締役会は取引内容が当社や株主共同の利益に反することの無いように適切に検討し、監視する。 【1-7】
【4-3】
- 9 取締役会および経営陣幹部は、中期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行う。中期経営計画が未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させる。 【4-1②】
- 10 取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を貴ぶ気風の醸成に努め、審議の活性化のために以下に留意した運営を行う。 【4-12】
【4-12①】
- i. 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにする
 - ii. 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、取締役に対して十分な情報が提供されるようにする
 - iii. 年間の取締役会開催スケジュールと予想される審議事項について決定しておく
 - iv. 審議項目数や開催頻度を適切に設定する
 - v. 審議時間を十分に確保する
- 11 独立社外取締役は、以下の役割と責務を積極的に果たす。 【4-7】
- i. 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、との観点から助言を行う 【3-1】
【4-3③】
 - ii. 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 【4-10①】
 - iii. 会社と経営陣との間の利益相反を監督する
 - iv. 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する
 - v. 最高経営責任者を含む経営陣幹部に、心身の故障、法令違反、不正行為、不祥事、経営判断の重大な失敗または業績の著しい不振などの事由が認められる場合、監査役会の助言を得たうえで、取締役会において当該経営陣幹部の解職を提起する
- 12 取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。 【4-11】
【4-11③】
- 13 取締役会は、当社の企業理念や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行う。 【4-1③】
【4-3②】

(監査役会の体制)

- 第17条 会社法および当社定款の定めにより、監査役の員数は4名以内とし、その半数以上を、独立性を有する社外監査役とする。 【3-1】

- 2 監査役には、適切な経験・能力及び財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、うち1名以上は財務・会計に関する適切な知見を有する者を選任する。 【3-1】
【4-11】
- 3 新任監査役候補者の指名に際しては、現任取締役もしくは現任監査役が推薦書、経歴書、賞罰等の参考書類とともに監査役会の同意を得て取締役会に推薦し、取締役会の決議をもって候補者とする。 【3-1】
- 4 株主総会において新任監査役の選任議案を上程する場合、株主総会参考書類等において個々の候補者の指名の説明を行う。 【3-1】
- 5 監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力をその業務に振り向けるため、他の会社の役員を兼任する場合はその数は合理的な範囲にとどめる。 【4-11②】

(監査役および監査役会の役割と責務)

- 第18条 監査役および監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な監査を行う。 【4-4】
- 2 監査役および監査役会は、その役割・責務を十分に果たす上で、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べる。 【4-4】
 - 3 監査役会は、社外監査役が有する強固な独立性と、常勤監査役が有する高度な情報収集力を有機的に組み合わせて実効性を高める。 【4-4①】
 - 4 監査役会は、以下の対応を行う。 【3-2①】
 - i. 会計監査人候補を適切に選定し評価するための基準の策定
 - ii. 会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(取締役、監査役、会計監査人、会社の相互連携)

- 第19条 取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的な情報入手に努め、必要に応じ当社に対し追加の情報提供を求め、当社はこれに応える。 【4-13】
【4-13①】
また、監査役は、必要に応じ法令に基づく調査権限を行使し、適切に情報を入手する。
- 2 取締役・監査役は、必要と考える場合には、外部の専門家の助言を得ることを考慮し、当社はその費用を負担する。 【4-13②】
 - 3 取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認する。 【4-13】
 - 4 独立社外取締役と監査役・監査役会は、それぞれの独立性を維持しつつ客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るために、相互間の連携および経営陣幹部との連絡・調整を図る。 【4-4①】
【4-8①】
【4-8②】
 - 5 取締役会および監査役は、以下の対応を行う。 【3-2②】
 - i. 会計監査人の高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
 - ii. 会計監査人から経営陣幹部へのアクセス(面談等)の確保
 - iii. 会計監査人と監査役、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
 - iv. 会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

6 当社は、取締役会の事務局を管理本部経理部に、監査役会の事務局を内部監査部門である監査室に置き、取締役・監査役と社内の連絡・調整を行うとともに、情報提供のための支援体制とする。 【4-13】
【4-13③】

7 当社は、取締役会および監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がそれぞれに対し直接報告を行う仕組みを構築し運用する。 【4-13③】

(取締役、監査役の研鑽)

第20条 取締役・監査役は、当社の事業・財務・組織等に関する知識、ならびに取締役または監査役としての役割・責務について、知識の習得と理解の深化等の研鑽に継続して努める。 【4-14】

2 当社は、前項の取締役・監査役の研鑽に資する研修の機会等について以下のとおり方針を定め、その方針に基づき、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行い、取締役会はその対応状況を確認する。 【4-14】
【4-14①】
【4-14②】

- i. 当社の事業・財務・組織等に関する知識を深めるための見学会・研修会等の機会を提供する
- ii. 取締役・監査役の役割・責務に係る知識や理解を深めるための各種講習会・説明会等の開催情報を随時提供する
- iii. 当社が推奨した講習会等の受講費用等あるいは取締役・監査役が独自の判断で行った知識の習得のための費用については、合理的な範囲で当社が負担する

(取締役、監査役、執行役員報酬)

第21条 取締役および監査役の報酬は、それぞれの総額の上限を株主総会の決議により定める。 【3-1】

2 取締役、監査役ならびに執行役員報酬は、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブとして、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬の割合を適切に設定するものとし、以下の方針と手続きにより定める。 【3-1】
【4-2】
【4-2①】
【4-10①】

(1) 取締役に対する報酬

- 取締役に対する報酬は、月額報酬からなる
- 取締役の役位およびその職務内容等に応じた報酬とする
- 業績への連動性を確保するため、報酬の一定割合部分を配当金および従業員賞与の変動率に合わせて変動させる
- 業績向上に対するインセンティブとして株式報酬を役位に応じた報酬として付与する(社外取締役を除く)
- 個別の報酬額は、取締役会決議による報酬決定方針に従うとともに、取締役会から「指名・報酬委員会」への諮問を経て、取締役会決議をもって定める

(2) 監査役に対する報酬

- 監査役に対する報酬は、月額報酬からなる
- 監査役の職務内容等に応じた報酬とする
- 業績への連動性を確保するため、報酬の一定割合部分を配当金および従業員賞与の変動率に合わせて変動させる
- 個別の報酬額は、監査役の協議をもって定める

(3) 執行役員に対する報酬

- 執行役員に対する報酬は、月額報酬からなる
- 執行役員の役位およびその職務内容等に応じた報酬とする
- 業績への連動性を確保するため、報酬の一定割合部分を配当金および従業員賞与の変動率に合わせて変動させる
- 業績向上に対するインセンティブとして株式報酬を役位に応じた報酬として付与する
- 個別の報酬額は、代表取締役が決定する

第5章 情報開示と株主との対話

(主体的情報発信)

- 第22条 当社は、法令および証券取引所の規程等に基づく開示を適切に行うとともに、実効的なコーポレートガバナンスを実現する観点から、適切な開示と主体的な情報発信を行う。 【3-1】
- 2 情報の開示に際して、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるように留意する。 【3-1①】
- 3 当社は、合理的な範囲で、英語による情報の開示・提供を進める。 【3-1②】
- 4 当社は、持続可能性に関する取り組みについて適切に開示を行うとともに、気候変動に係るリスクと収益機会が当社の事業活動に与える影響について、国際的に確立された枠組みに基づく開示の質と量の充実を進める。 【3-1③】

(株主との対話)

- 第23条 当社は、株主からの対話(面談)の申し込みに対して合理的な範囲で前向きに対応するものとし、取締役会はその体制と基本方針を以下のとおり定める。 【5-1】
- i. 株主との対話全般については、管理本部担当取締役が統括を行い、IR室をIR担当部門とする 【5-1①】
【5-1②】
 - ii. 株主との対話を行う上で必要となる、役員および社内関連部門の連携は、IR室が連絡・調整を行う
 - iii. 株主との実際の対話の対応者は、当該株主の保有株式数・属性・希望面談内容等を踏まえ、IR室が検討し管理本部担当取締役の承認を得て決定する
 - iv. 前号の対応者は、合理的な範囲で取締役(社外取締役を含む)または監査役(社外監査役を含む)ならびに執行役員等を選定する
 - v. 個別面談以外の対話の手段についても、合理的な範囲で充実を図る
 - vi. 対話に際しては、「インサイダー取引防止規程」に基づき、インサイダー情報を適切に管理する
 - vii. 対話において把握された株主の意見・要望・懸念等については、IR室が取締役会で報告を行い、取締役および監査役が共有する

(株主構造の把握)

- 第24条 当社は、毎年9月末および3月末の株主名簿を確認し、株主構造の把握に努めるとともに、必要に応じ株主判明調査等により実質株主の把握を行う。 【5-1③】

第6章 その他

(制定・改廃)

- 第25条 本ガイドラインの制定・改廃は、取締役会の決議による。