

制定：2017年7月01日

改定：2024年6月27日

第1章 当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

（基本方針）（原則 3-1）

第1条 当社は、コーポレートガバナンスを経営上の最重要課題の一つであると認識し、グループ各社の経営管理を強化するとともに、監査体制の充実によりグループ全体の経営効率の向上とガバナンスの徹底を図ることを、経営の基本方針とする。また、適時、適切な情報開示を十分に行うことにより、経営の透明性および健全性を確保する。これらの基本方針に基づき、事業活動を行うにあたり、本ガイドラインに定める事項についての実施に努めるものとする。

（経営理念）（基本原則 2、原則 2-1、2-2、補充原則 2-2①）

第2条 当社は、ダイワボウグループとしての基本姿勢・存在意義・価値観を表明したグループ理念体系として「私たちの存在意義（「パーパス）」「私たちの価値観（バリュー）」を制定し、当社グループのガバナンスにおける原則として「グループ企業行動憲章」を制定する。

1. 私たちの存在意義（パーパス）

バリューチェーンで人をつなぐ、社会をつなぐ、未来へつなぐ

2. 私たちの価値観（バリュー）

・パートナーシップ

パートナー・地域社会と広く強固な協力関係を築き、ともに成長しながら、連携して課題解決に取り組む

・多様性と尊重

お互いの人権と個性を尊重し、多様な能力とアイデアを個々の成長と企業価値向上につなげる

・感謝と熱意

あらゆるステークホルダーとの関係性を大切にして、感謝の気持ちと熱意で信頼にこたえる

・誠実と公正

コンプライアンスを遵守し、誠実かつ公正な事業活動を通じて、健全で持続可能な社会の発展に貢献する

・価値創造への挑戦

社会の変化に機敏に対応しながら、常に新しいテクノロジーを探求し、価値創造に挑戦する。

3. グループ企業行動憲章

ダイワボウグループの役職員は、国内外を問わず、人権の尊重はもとより、すべての法律、国際ルールを遵守し、グループ企業行動憲章に掲げた10原則に基づき、社会的良識と高い倫理観をもって行動する。

- (1) 持続可能な経済成長と社会的課題の解決
(社会的課題の解決への貢献)
- (2) 公正な事業慣行
(自己責任に基づく遵法行動の実践)
- (3) 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話
(情報の適時適切な開示と建設的対話)
- (4) 人権と多様性の尊重
(すべての人々の人権と多様性を尊重)
- (5) 顧客との信頼関係
(顧客の満足と信頼の獲得)
- (6) 職場環境の充実
(人材のキャリア形成と能力開発)
- (7) 環境問題への取り組み
(環境に配慮した事業活動)
- (8) 社会への貢献
(社会貢献活動の推進)
- (9) 危機管理の徹底
(組織的な危機管理の徹底)
- (10) 経営トップの役割と本憲章の徹底
(経営トップによる組織的な取り組み)

(経営基本方針および経営計画) (原則 5-2、補充原則 4-1②、5-2①)

第3条 経営基本方針および経営計画の策定においては、グループ理念体系のもと、収益性ととも、「ROE (自己資本当期純利益率)」「ROIC (投下資本利益率)」「自己資本比率」などの指標を参考に、株主資本の効率化に取り組む。

(サステナビリティ) (原則 2-3、補充原則 2-3①、3-1③、4-2②)

第4条 公正な競争による付加価値の創造や雇用の創出など持続可能な経済社会の発展を担うとともに、環境問題への取り組みによる地球環境に十分配慮した商品・サービスの提供や事業活動を行い、取り組みの状況につき適切な開示に努める。

(人材の多様性) (原則 2-4、補充原則 2-4①、3-1③、4-2②)

第5条 役職員を企業の成長を支える重要な財産と認識し、グループ企業行動憲章に掲げる「人権と多様性の尊重」「職場環境の充実」に基づき、国籍・性別・年齢などにとらわれない制度や施策の運営を行う。

第2章 当社の資本政策と株主・株主総会に関する考え方

(資本政策) (原則 1-3)

第6条 継続的かつ安定的な配当を行うことを第一義に、必要となる十分な株主資本の水準を保持し、企業価値の持続的な向上のための投資と株主還元との最適構成を追求する。

(政策保有株式に関する考え方) (原則 1-4 補充原則 1-4①・②)

第7条 政策保有株式については、取引関係の安定化・強化・拡大および資金調達の円滑化・安定化等といった定性面の目的に加え、配当金・関連取引利益などの関連収益、投資リターンと資本コストの比較、投資リスク、当該企業の成長性等、定量面からも総合的に勘案し、取締役会にて審議のうえ、中長期における当社のグループ企業価値の維持・向上に資すると判断される場合に限り、保有する。

定期的に、取締役会で個別の政策保有株式について、政策保有の意義、経済合理性等を検証し、保有継続の可否および保有株式数を見直し、上記の判断基準で、当社の中長期におけるグループ企業価値向上につながらないと判断される株式は、相手先企業と十分な対話を行い、縮減等を図る。

議決権については、当社および投資先企業双方の中長期的な企業価値向上の観点から、慎重な検討が必要と判断される議案について、その理由、目的等を十分に調査するとともに、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の視点においても確認のうえ行使する。

(株主総会) (原則 1-2、補充原則 1-1①・②、1-2①・②・③・④、3-1②)

第8条 当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主が株主総会においてその権利を適切に行使できるように以下の環境整備を行う。

1. 十分な議案の検討時間が確保できるよう、招集通知を株主総会の3週間以上前までに発送する。
2. 招集通知の発送日前に、その内容を東京証券取引所のウェブサイトや当社のウェブサイトにより電子的に公表する。
3. 招集通知の英訳およびインターネットによる電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて、株主総会の議決権行使に係る適切な環境整備を行う。
4. 株主総会の会社提案議案への反対票については、反対要因の分析を行うとともに、以後の対応の要否について検討を行う。

(株主の権利確保) (基本原則 1、原則 1-1、1-5、1-6、補充原則 1-1③、1-5①)

第9条 少数株主を含むすべての株主からの権利行使があった場合、株主の平等性に配慮して、速やかに対応する。

買収防衛策の導入にあたっては、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の向上に資するか観点から、必要性・合理性を検討のうえ、取締役会において決議し、株主総会に付議して審議する。

当社株式が公開買付に付された場合、適法な手続きにより検討期間を提示し、取締役会としての考え方を速やかに開示するとともに、株主の権利を尊重し、権利行使を不当に妨げない。

株主の利益に影響を及ぼす資本政策については、株主共同の利益を不当に害することがないように、その必要性・合理性を検討し、手続きの適法性を確保するとともに、株主総会において株主に対して十分な説明を行う。社外取締

役・社外監査役の意見を考慮したうえで、検討過程や実施目的などの迅速な情報開示を通じて、株主への十分な説明を行う。

第3章 当社のガバナンス体制

(機関設計) (基本原則4、原則4-6)

第10条 当社は、取締役会設置会社であり、監査役会設置会社である。

純粋持株会社体制によるグループ経営のもと、取締役会は「グループ戦略の立案」「グループ経営資源の最適配分」「グループ業務執行の監督」などに専念し、グループ会社の取締役はグループ戦略に基づき業務を執行する役割と責任を担うことにより、経営意思決定の迅速化および監督機能の強化を図るとともに、効率的で機動的な経営体制を構築する。

(取締役会の責務) (原則4-1、4-2、4-3、補充原則4-1①)

第11条 取締役会は、事業戦略や事業計画などの経営方針の策定、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備、経営陣に対する実効性の高い監督を行う。

(取締役会の構成) (原則4-7、4-8、補充原則4-11①)

第12条 取締役会は、各事業に精通する者および経営に関する知見を有する者で構成され、員数は10名以内とし、社外取締役を3分の1以上の割合で選任するものとする。

(取締役会の実効性確保のための取り組み)

(原則4-11、4-12、4-13、補充原則4-11②・③、4-12①、4-13①・②)

第13条 当社は、資料の事前配布等の工夫により取締役会での審議を活発化させ、社外取締役・社外監査役からも有用な助言を得ることで、その実効性を高める。

当社は取締役会を月に1度の頻度で開催し、前事業年度末までに翌事業年度の年間開催スケジュールを設定のうえ各取締役・監査役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認する。

取締役会に上程される事項について、資料を事前送付することにより開催に先だって情報を提供して内容確認など事前準備の時間を確保し、社外取締役・社外監査役については、可能な限り事前説明の機会を提供する。

取締役会における必要な情報の入手に関して、取締役については人事総務室が、監査役については監査室が、それぞれ関連部署と連携して支援する。

取締役は、必要と判断した場合は弁護士など外部の専門家の助言を受ける。

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価などを参考に、運営の分析・評価を実施する。

取締役が他の上場会社の役員を兼務する場合は、取締役会において承認するとともに兼務状況を開示する。

(監査役と監査の体制) (原則 4-4、補充原則 4-4①、4-13③)

第14条 監査役会は、半数以上を社外監査役とし、独立した立場で監査役としての責務を果たすとともに、社外取締役との緊密な連携により、経営に対する監督強化に努め、コーポレートガバナンスの充実に注力する。

監査役は、取締役会等の会議に出席し、役職員から業務執行状況等の報告を受けるとともに、必要に応じ、役職員に対し報告を求めるなど、意思疎通と情報交換を行う。

当社は、常勤監査役を選定し、取締役と常時意見交換できる体制を構築する。常勤監査役は、取締役会等の重要な会議に出席して意見を述べ、実効性の高い監査を行う。

社外監査役は、取締役会においてそれぞれが有する知識や経験を活かした意見を積極的に述べる。

監査役は必要に応じ、監査室に属する使用人に対し、監査役の職務の補助を命ずる。

(会計監査人の評価と選任) (原則 3-2、補充原則 3-2①)

第15条 監査役会は、会計監査人の適正な監査を確保するため、関連部門との連携により、監査日程や監査体制を確保する。

監査役会は、会計監査人について、監査実施状況や監査報告等を通じて、職務の実施状況を把握し、別に定める基準に基づき評価を行うとともに、独立性と専門性の有無を確認のうえ、選任の適否を判断する。

(会計監査人との連携) (補充原則 3-2②)

第16条 当社は、会計監査人との連携に関して以下の対応を行う。

1. 会計監査人と事前協議を実施のうえ、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保する。
2. 会計監査人と代表取締役をはじめとする経営幹部との面談を定期的実施する。
3. 会計監査人と監査役、内部監査部門や社外取締役との連携を確保する。
4. 会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行うため、常勤監査役は内部監査部門と連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行う。
5. 会計監査人から指摘を受けた事項については、取締役会および監査役会において、担当取締役および常勤監査役を中心として内部監査部門や関連部門との連携のもとに調査を実施し、必要な是正を実施する体制を整える。

(取締役・監査役の選解任) (原則 3-1 補充原則 4-3①、4-10①、4-11①)

第17条 取締役については、株主からの経営の委任に応え経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有し、取締役の職務と責任を全うできる人材を候補者とし、また、監査役については、幅広い見識や高度な専門性を有し、監査役の職務と責任を全うできる人材を候補者として選任することを方針とする。

この方針に基づき、取締役候補者の指名および代表取締役社長以下の経営陣の選任および解任にあたっては、候補者の過去の業績、知見および資質などに関する継続的な評価をもとに、経営戦略に照らして取締役に求める知識・経験・能力等を勘案のうえ原案を策定し、取締役会がその諮問機関として設置する代表取締役社長と社外取締役で構成する指名委員会における審議を経たのち、取締役会に上程し決定する。監査役候補者の指名または監査役の解任にあたっては、取締役候補者と同様の検討を行うことに加え、監査役会との協議における意見を十分に考慮し、監査役会の同意を得たうえで指名委員会における審議を経たのち、取締役会に上程し決定する。

取締役または監査役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、役位の解職その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、指名委員会における審議を経たのち、取締役会に上程し決定する。

全取締役・監査役候補の個々の選任理由に関しては、株主総会招集通知参考資料等に記載し公表する。

(独立役員)の独立性基準 (原則 4-9)

第18条 当社は、独立社外役員の選任にあたっては、人格・見識に優れ、専門的な見地に基づく客観的かつ適切な監督または監査といった機能および役割が期待され、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことを基本的な考え方とする。

当社の定める独立性判断基準は、東京証券取引所が定める「一般株主と利益相反の生じる恐れがあると判断する基準」をもとに、以下のとおりとする。

<独立性基準>

1. 現在または過去において、当社および当社の子会社または関連会社（以下、当社グループという）の取締役（社外取締役は除く）、監査役（社外監査役は除く）、執行役員その他重要な使用人となることがないこと。
2. 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者）またはその業務執行者でないこと。
3. 当社グループが大株主となっている者の業務執行者でないこと。
4. 当社グループとの取引金額が、当社の連結売上高の2%を超える者またはその業務執行者でないこと。
5. 当社グループから役員報酬以外に、1,000万円以上の報酬を受けているコンサルタントまたは会計・法律の専門家でないこと。
6. 当社グループから、当社の連結売上高の2%を超える寄付を受けている者またはその業務執行者でないこと。

(代表取締役社長の後継者育成計画) (補充原則 4-1③、4-3②、4-3③)

第19条 代表取締役社長の後継者については、豊富な企業経営経験または業務執行経験との中で得た経営判断に係る広範且つ高度な知識を有し、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現に向けて強い意思をもって当社グループ全体を牽引できる者を、あるべき代表取締役社長像として設定し、後継者を選定する。

代表取締役社長の後継者候補の選定については、当社グループ内からの選定または社外からの選定のいずれかとし、グループ内からの選定の場合の後継者候補および育成計画は、次のとおりとする。

1. グループ内からの選定の場合、候補者候補は当社および子会社の取締役および経営幹部を対象（以下、対象者という。）とする。
2. 対象者については、当社が定例および都度開催する当社グループの経営戦略に係る会合において、経営方針、事業方針、事業戦略、中期経営計画等について、発表と議論を通じて、当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた運営方針と経営戦略に対する理解を深める育成の機会とする。
3. 当社社外役員との定例会等を活用し、対象者が社外役員との意見交換を行う機会を設け、様々な分野における豊富な経験に裏打ちされた専門的な知見と考え方を吸収する育成の機会とする。
同時に、指名委員会委員である社外役員が、対象者と意見交換を行うことによって、対象者の人物および考え方を知る機会とする。
4. リスク管理、コンプライアンス、ガバナンス、ESG経営、ダイバーシティ等当社が取り組むべき社会的課題について、必要に応じて、対象者に対して外部専門家による社内外研修を開催し、幅広い知識を醸成する育成の機会とする。
5. 原則として年1回、当社代表取締役社長が対象者との面談を実施し、当社グループの経営方針の理解度と事業運営方針との整合性および業務執行状況について確認を行い、今後の方向性について指導を行うことにより、更なるレベルアップを図る機会とする。
6. 子会社の取締役の中で後継者候補と認定する者は、当社取締役としての業務執行経験を積ませ、当社グループ全体の経営に係る実践的な育成の機会とする。

取締役会は代表取締役社長より育成計画の状況につき報告を受け、その過程が、適正、合理的かつ公正に運営されているかについて監督する。

（取締役・監査役の報酬の決定方法）（原則3-1、補充原則4-2①、4-10①）

第20条 取締役の報酬については、基本報酬（固定報酬）、業績連動型金銭報酬、および業績連動型株式報酬により構成するものとし、業績連動型金銭報酬は、当社が定める単年度の連結営業利益等の目標値に対する達成度合等に応じて変動させるものとする。

業績連動型株式報酬は、業績目標の達成度や中長期の企業価値向上に連動する報酬として、退任時に株式を支給するものとし、その内容は業績非連動部分と業績連動部分にて構成され、業績非連動部分は概ね株式報酬総額の30%に設定する。業績連動部分は最高額を概ね株式報酬総額の70%に設定する。指標として連結営業利益等の目標値に対する達成度合等を定め、前事業年度の業績に基づき100%～0%の範囲内にて変動させるものとする。

なお、社外取締役の報酬は基本報酬（固定報酬）のみとする。各取締役への支給額は株主総会で決定された総額の限度内で支給するものとし、業績連動型

金銭報酬、および業績連動型株式報酬については、取締役会がその諮問機関として設置する代表取締役と社外取締役で構成する報酬委員会における審議および答申を経て、取締役会において決定する。

監査役の報酬については、基本報酬（固定報酬）のみとし、各監査役への支給額については、株主総会で決定された総額の限度内で、監査役の協議により、監査役会において決定する。

（取締役・監査役のトレーニング）（原則 4-14、補充原則 4-14①・②）

第21条 取締役および監査役が新たに就任する際は、その役割・責務を適切に果たすため、必要知識の習得を目的とする社内外の研修への参加機会を提供する。

社外取締役および社外監査役に対しては、当社グループの事業内容や経営課題等の会社情報の提供を継続的に実施する。

就任後の取締役および監査役に対しても、それぞれ期待される役割・責務を適切に果たすことができるよう、継続して情報提供等を行うとともに、必要な知識の習得などの研鑽に努めることができる会合出席や事業所視察等の機会を提供する。

（社外役員の活用）（原則 4-8、4-10、補充原則 4-8①・②）

第22条 当社グループの経営課題等に関する会社情報の提供および意見交換ならびに適切な助言を得る機会として、社外取締役・社外監査役と代表取締役をはじめとする経営幹部との定期会合を四半期に1回を目処に開催する。

第4章 コンプライアンス

（内部統制）（原則 2-5、補充原則 2-5①、4-3④）

第23条 当社は、会社法に基づき、当社の業務ならびに当社および子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制として、「内部統制システム構築の基本方針」を策定し運用する。

当社グループは、役職員が不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を通報できるよう、内部通報制度を構築し、そのより実効的な運用と通報された情報や疑念が適切に活用される仕組みを整備する。

（関連当事者取引）（原則 1-7）

第24条 当社では、取締役や取締役が実質支配する法人などとの関連当事者取引を行う場合には、当該取引が会社や株主共同の利益を害することがないように、取締役会は、当該取引が関連当事者取引であることを取締役へ報告し、慎重な審議を進めるとともに、社外取締役および監査役会の意見を求め、取引の健全性および適正性を確保する。

第5章 情報開示と株主とのエンゲージメント

(情報開示の方針) (基本原則 3、原則 3-1、補充原則 3-1①・②・③)

第25条 当社は、ステークホルダー（消費者、顧客、従業員、株主、取引先、地域社会、行政機関など）との長期的な信頼関係を構築するため、法令に基づく情報開示に加え、ステークホルダーにとって有益と判断される情報について、適時・適切に開示する。

(エンゲージメントに関する考え方) (基本原則 5、原則 5-1、補充原則 5-1①・②・③)

第26条 株主との建設的な対話の充実により信頼関係を醸成し、会社の持続的な成長と企業価値の向上に資するため、I R活動に取り組む。

第6章 その他

(本ガイドラインの制定・改廃)

第27条 本ガイドラインの制定・改正・廃止は取締役会の決議にて行う。

以上