

# コーポレートガバナンスに関する基本方針

## 序文

当社は、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値を向上させ、最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的として本基本方針を制定いたしましたので、その内容を公表いたします。

## 第1章 総則

(目的)

### 第1条

本基本方針は当社が次に定める企業理念ならびに経営ビジョンの実現を通じて社会に貢献し、経営環境の変化とともに最良のコーポレートガバナンスの実現することを目的とする。

#### 経営理念

「よりよい空間創造を通じて豊かな社会と生活の実現に貢献する」

#### 経営ビジョン

「ここを動かす空間創造のプロフェッショナルであり続ける」

「お客さまとともに、社員とともに、社会とともに、成長する」

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第2条 当社は、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組む。

2 当社は、当社の持続的な成長および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・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速かつ的確な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

- (i) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (ii) 各ステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。
- (iii) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (iv) 取締役会による業務執行の監督機能の実効性を確保するため、自己規律が働く仕組みを構築する。
- (v) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

## 第2章 株主の権利・平等性の確保

(株主総会)

第3条 当社は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送するとともに、株主総会の招集にかかる取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に電磁的方法をもって開示する。

2 当社は、議決権電子行使プラットフォームの利用等、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備に努める。

(株主の平等性の確保)

第3条 当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

第4条 当社は取引関係の維持・強化を目的に上場株式を政策保有する。取締役会は毎年、主要な政策保有株式について経済合理性を検証する。

- 2 当社は政策保有株式に係る議決権行使においては、当社の長期的な企業価値の向上に資するかどうかを個別に精査したうえで議案への賛否を判断する。

### 第3章 ステークホルダーの利益の考慮

(倫理基準および利益相反)

第5条 当社は、次のとおり「丹青グループ行動基準」を定め、取締役および従業員等の倫理的な行動の確保に努める。

丹青社および各グループ会社は、法令を遵守することはもとより、社会規範を尊重し、良識と責任をもって企業活動を行ってまいります。このため、次のとおり丹青グループの役員および従業員がとるべき行動基準を定めます。

なお、本基準は、丹青グループ各社が取締役会で採択することにより、役員・従業員その他丹青グループ各社と雇用関係にある者に適用されます。

1. 社会に求められる企業活動のために  
社会からその価値と存在意義を認められる企業を目指し、その実現に向けてそれぞれの業務を行います。
2. 各種業法の遵守  
関係業法を遵守し、許認可取得および届出等の手続を確実に実施します。
3. 反社会的勢力との取引を含めた一切の関係遮断  
反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は断固として拒絶し、民事、刑事の両面から法的対応を行います。
4. 公正な取引  
独占禁止法を遵守し、公正で自由な企業間競争を行います。
5. 適正な会計  
会計に関する法令・基準を遵守し、正しい会計処理、会計報告を行います。
6. 会社情報の開示  
株主・投資家等に対して、正確かつ公平な会社情報の開示を適時適切に行います。
7. 適正な情報管理
  - (1) 会社情報の不適切な開示、漏洩、不当利用の防止に努めます。
  - (2) 個人情報保護を確保し、その収集、利用、管理等を適切に行います。
  - (3) 未公表の会社情報に基づき、インサイダー取引を行いません。
8. 知的財産権の保護  
会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、これを積極的に活用するとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。
9. 人権尊重・差別禁止  
人権を尊重し、人種、宗教、性別、国籍等による差別を行いません。
10. ハラスメント行為の禁止  
セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の嫌がらせ行為、または嫌がらせと誤解されるおそれのある行為を行いません。
11. 環境保護・ユニバーサルデザインの推進
  - (1) かけがえのない自然環境の汚染の予防に努めます。
  - (2) ユニバーサルデザインのコンセプトに基づき、誰にも公平で優しい空間づくりに取り組みます。

- 2 取締役は、自らに関して利益相反に係る問題が生じた場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認を得なければならない。

(ステークホルダーとの関係)

- 第6条 取締役会は、当社の長期的な企業価値の向上のために、当社の株主のみならず、当社の従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他の様々なステークホルダーの利益を考慮する。
- 2 当社は、従業員を含む様々なステークホルダーが、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取締役会（又は適切な場合には監査等委員会ならびに外部窓口）に伝えることができ、これによって当社から不利益な取扱いを受けることがない旨を社内規程に明記する。

#### 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(リスク管理、内部統制システム等に関する当社の方針)

- 第7条 取締役会は、会社法その他の適用ある法令に基づき、当社および当社を含む企業集団のリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する当社の方針を決定し、適時適切に開示する。
- 2 取締役会は、会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令並びに適用ある金融商品取引所規則に従って、公正、詳細、かつ平易な方法によって、財務および業務に関する事項を開示する。

#### 第5章 取締役会等の責務

第1節 監督機関としての取締役会の責任

(取締役会の役割)

- 第8条 取締役会は、株主からの委託を受け、長期的な企業価値の最大化を通じて自らの利益の増進を図る全ての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負う。
- 2 取締役会は、前項の責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、社長（最高経営責任者）その他の経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、当社が直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、並びに当社の重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。

(独立社外取締役の役割)

- 第9条 当社の独立社外取締役は、取締役会が決定した経営戦略ないし経営計画に照らして、当社の経営の成果および経営陣のパフォーマンスを随時検証および評価し、全ての株主共同の利益の観点から、現在の経営陣に当社の経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することを、その主たる役割の一つとする。

(取締役会議長)

- 第10条 取締役会議長は、取締役会の議論の質を高め、取締役会が効果的かつ効率的に運営できるよう努める。この責務を果たすために、取締役会議長は、全ての議案について十分な時間が確保され、また、各取締役が適時適切な情報を得られるように配慮しなければならない。

第2節 取締役会の有効性

(取締役会の構成)

- 第11条 当社の取締役会の人数は3名以上15名以下とし、そのうち3名以上は、独立社外取締役とする。
- 2 取締役会は、社外取締役の独立性に関する基準（以下「独立性基準」という。）を別途定め、適時適切に開示する。

(取締役の資格および指名手続)

- 第12条 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。
- 2 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性に関する考え方を定め、取締役候補者を決定するに際しては、かかる考え方にに基づき、取締役の多様性に配慮する。
  - 3 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされる。
  - 4 新任取締役（補欠取締役を含む。）の候補者は、本条を踏まえ、指名・報酬諮問委員会（第15条に定める。以下同様。）における公正、透明かつ厳格な審査および勧告を経た上で、取締役会で決定される。

(監査等委員会の構成等)

- 第13条 監査等委員会の委員の過半数は独立社外取締役とする。
- 2 当社の監査等委員である取締役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者とする。

(独立社外役員の任期および兼任制限)

- 第14条 取締役会は、独立性基準（別添1）において、最初に就任してから6年を超えて就任している社外取締役は、独立社外取締役の要件を満たさないとする旨を定めるものとする。
- 2 当社の独立社外取締役は、当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役又は監査役を兼任してはならない。

(指名・報酬諮問委員会の設置)

- 第15条 当社は、取締役会の諮問委員会として、指名・報酬諮問委員会を置く。ただし、監査等委員会がこれらの諮問委員会を兼ねることを妨げない。
- 2 指名・報酬諮問委員会の過半数は独立社外取締役とする。

(指名・報酬委員会の役割)

- 第16条 指名・報酬諮問委員会は、取締役の選任および解任に関する株主総会の議案の内容について、当該議案の確定前に検討し、取締役会に勧告する。また、独立性基準の内容につき、取締役会に勧告する。
- 2 指名・報酬諮問委員会は、その職務を執行するために公正かつ透明な基本方針、規則等を定める。
  - 3 指名・報酬諮問委員会は、再任時において独立社外取締役の在任期間が6年を超えるような場合には、再任の可否を特に慎重に検討する。
  - 4 指名・報酬諮問委員会は、取締役の報酬等に関する方針および個人別の報酬等の内容について検討し、取締役会に勧告する。

(業績評価の指標)

- 第17条 取締役会は、指名・報酬諮問委員会とも適宜協議の上、中期経営計画において、取締役会、指名・報酬諮問委員会が社長（最高経営責任者）および各取締役の業績評価をする際に用いるべきROEその他の経営指標およびその目標値を随時設定し、適時適切に開示する。

(後継者育成)

第18条 取締役会は、指名・報酬諮問委員会の意見を徴した上で、経営幹部の育成計画を策定し、定期的に見直しを行う。当該育成計画においては、当社の経営戦略を踏まえた社長（最高経営責任者）の資質に関する要件を定める。

- 2 取締役会は、指名・報酬諮問委員会の意見を徴した上で、社長（最高経営責任者）が退任するときには、前項の育成計画に基づき、社長（最高経営責任者）の後継者となるべき候補者を決定する。

(取締役の責務)

第19条 取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。

- 2 取締役は、その期待される能力を発揮して、当社のために十分な時間を費やし、取締役としての職務を遂行する。
- 3 当社の取締役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、取締役会規程その他の内部規程を理解し、その職責を十分に理解しなければならない。

(取締役の研修)

第20条 当社の新任取締役（独立社外取締役を含む。）は、就任時に、所管部門から、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき説明を受ける。また、就任後も外部有識者の講演等を含め適宜適切なトレーニングの機会を設ける。

- 2 当社の取締役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならない。

(取締役会の議題の設定等)

第21条 当社の取締役会議長は、各取締役からの提案および意見を踏まえ、毎事業年度末に開催される取締役会において、翌事業年度取締役会において議題とすべき、当社の経営戦略、リスクおよび内部統制に関する主要な事項を定める。

- 2 各回の取締役会に先立ち、当社の取締役会議長は、経営幹部陣と協議して、当該取締役会の議題を定める。
- 3 当社の取締役会の議題および議案に関する資料は、各回の取締役会において充実した議論がされるよう、取締役会の会日に十分に先立って社外取締役を含む各取締役に配付するものとする。  
ただし、特に機密性の高い案件についてはこの限りでない。

(取締役会ならびに各取締役の支援体制)

第22条 当社は取締役会がその職務を適切に遂行できるよう、取締役会事務局を担当する部門を定める。なお、取締役会事務局担当部門は資料の事前送付、議事録の作成、資料の保存・管理を行う。

- 2 当社は、監査等委員会および各監査等委員がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員および予算を付与された監査等委員会室を設置する。

(独立社外取締役会議)

第23条 当社は、定期的に独立社外取締役会議を開催し、当社の事業およびコーポレートガバナンスに関する事項等について自由に議論する。

- 2 前項の独立社外取締役会議には必要に応じて、経営幹部陣、業務執行部門ならびに内部監査部門を同席させることができるものとする。

(自己評価)

第24条 取締役は、取締役会の有効性、自らの取締役としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役に提出する。取締役会は、各取締役の自己評価に基づき、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

第3節 報酬制度

(取締役等の報酬等)

第25条 業務執行取締役の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当該業務執行取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとする。

- 2 当社は、第15条第1項の規定に基づく指名・報酬諮問委員会による勧告に基づき取締役会が決定した取締役の報酬等に関する方針を、適時適切に開示する。
- 3 独立社外取締役の報酬等は、各独立社外取締役が当社の業務に関与する時間と職責が反映されたものとし、かつ、業績連動型の要素は含まないものとする。
- 4 取締役の報酬等については、第15条第1項の規定に従い、指名・報酬諮問委員会の公正な検討および勧告を経て、取締役会が株主総会に提出する議案の内容および個人別の報酬等の額を定める。
- 5 指名・報酬諮問委員会が第15条第1項の規定に従って取締役の個人別の報酬等の額について勧告をする場合には、業種を考慮し、適切な比較対象となる他社の報酬等の水準を参照しつつ、報酬等の額の適正性を判断する。この場合、報酬諮問委員会は、当社における他の役職員の報酬等および当社が属する企業集団内における他の会社の役職員の報酬等の水準等も考慮するものとする。
- 6 当社は、取締役に対して支払われた報酬等の額について、第2項の方針とともに適切な方法により開示する。

第6章 株主との対話

(株主との対話)

第26条 当社はIR担当取締役を置き、当該取締役は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。

- 2 IR担当取締役は、株主との建設的な対話を統括する取締役として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主とコーポレートガバナンスおよび重要な経営上の方針について適宜議論するものとし、必要に応じて、独立社外取締役に当該主要な株主との対話に出席する機会を与えるものとする。当該対話を行うに際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとする。
- 3 当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制を整備する。

以上

制定 2016年4月26日  
株式会社丹青社取締役会

(別添1)

## 社外取締役の独立性基準

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、下記の要件のいずれかに該当する者は、独立性を有しないものとする。

1. 取締役就任時において、次の①～⑧のいずれかに該当する者
  - ① 当社の主要な株主（議決権保有割合10%以上の株主）またはその業務執行者
  - ② 当社の取引先であり、かつ、直近事業年度における当社との取引額が連結売上高の1%を超える取引先またはその業務執行者
  - ③ 当社を取引先とするものであり、かつ、直近事業年度における当社との取引額がそのものの年間売上高の1%を超えるものまたはその業務執行者
  - ④ 当社の資金調達において代替性が無い程度に依存している金融機関またはその業務執行者
  - ⑤ 当社の会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーおよび従業員
  - ⑥ 当社から直前事業年度において1,000万円を超える寄附または助成を受けている組織の業務執行者
  - ⑦ 弁護士、公認会計士、税理士ならびに外部コンサルタントであって、当社が支給する役員報酬以外に1,000万円以上の金銭その他財産上の利益を当社から得ている者
  - ⑧ 法律事務所、監査法人、税理士法人ならびに外部コンサルティングファームであって、その年間連結売上高の1%以上の支払いを当社から受けた先に所属する者
2. 過去10年間のいずれかの時点において、上記①～⑥のいずれかに該当していた者
3. 当社の社外取締役としての在任期間が6年を超える者  
なお、本独立性基準を制定した時点において、当社の社外取締役に就任している者の在任期間の計算は本独立性基準を策定した日を起点とする

以上

制定 2016年4月26日

改訂 2018年2月1日

株式会社丹青社取締役会