

制定 2015年4月24日

改定 2018年11月30日

アマノグループ コーポレートガバナンスガイドライン

アマノ株式会社

1. 目的

- (1) 本ガイドラインは、「アマノグループ コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、当社グループにおけるコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組み及び指針を定める。
- (2) 本ガイドラインについて、実効性、適切性の検証を踏まえ適宜見直しを行い、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するコーポレートガバナンスの実現を目指す。

2. 取締役会

- (1) 取締役会は、企業価値及び株主共同の利益を持続的に向上させるため、経営の基本方針・経営計画等の重要事項を決定し、重要な業務執行の決定を行う場合には、これらの基本方針等を踏まえて決定するとともに、代表取締役・取締役・執行役員の職務の執行を監督する。
- (2) 取締役会は、活発な議論・検討と迅速な意思決定を可能とするため、10名以下の適切な人数とし、性別・国籍・年齢に関わらず、社外取締役を含む多様な知識・経験・能力を備えた人員で構成する。
- (3) 取締役会は、経営に対する独立かつ客観的な監督の実効性を確保するため、独立性の高い社外取締役の活用にも努める。
- (4) 取締役は、取締役会への出席やその準備に十分な時間を確保するため、上場会社の役員兼任については十分に配慮し、兼任状況については開示する。
- (5) 取締役会における審議の活性化を図るため、取締役会の開催に先立ち、取締役会議長から取締役及び監査役（以下、「役員」）に対して議案の検討に必要な情報を提供する一方、役員は必要に応じて追加の情報提供を取締役会議長に対して求める。
- (6) 取締役は、法律・会計・税務等の専門的な情報収集にあたっては、必要に応じて外部の専門家の活用にも努める。
- (7) 社外取締役に対する情報提供を適時・適切に行うため、経営企画部門のスタッフが適宜サポートを行う。
- (8) 取締役会は、職務の執行が法令諸規則、定款及び本ガイドラインに沿って運用されているかについて、定期的にレビューを行い、コーポレートガバナンスの実効性を高め

る。

- (9) 取締役会は、経営諮問会議が策定した後継者育成計画に基づき、経営理念を踏まえ最高経営責任者の後継者が適切に育成されるよう監督を行う。

3. 執行役員制度

- (1) 経営と業務執行に関する機能・責任の明確化、意思決定の迅速化・効率化を図るため、執行役員制度を設ける。
- (2) 執行役員の一部は取締役を兼務する場合もある。

4. 監査役会

- (1) 監査役会は、取締役会及び取締役の職務執行について、独立した客観的な立場から、適法性及び妥当性の監査を行う。
- (2) 社外取締役の独立性を確保するため、監査役又は監査役会は社外取締役と適宜意見交換を行うなど、十分な連携を図る。
- (3) 監査役会は、会計監査の一端を担うことから、財務及び会計に関して相当程度の知見を有している監査役が含まれるよう努める。
- (4) 社外監査役に対する情報提供を適時・適切に行うため、内部監査部門・経理部門のスタッフが適宜サポートを行う。

5. 経営諮問会議・委員会

- (1) 取締役会の機能の独立性・客観性と更なる説明責任の強化を目的として、社外取締役、社外監査役及び代表取締役からなる「経営諮問会議」を設置し、社外役員の独立的な観点、幅広い経験及び専門的な知識に基づく見地から、役員の指名及び報酬等に関する事項など重要な事項について審議を行う。
- (2) 企業の社会的責任（CSR）への取組みとリスク管理体制の整備・運営強化を目的として、各種社内委員会を設置する。
- (3) 経営諮問会議は、一般株主と利益相反が生じることのないよう、経営諮問会議規則に従い運営を行う。

6. 代表取締役の選定・解職

- (1) 代表取締役の選定にあたっては、代表取締役が経営諮問会議における審議結果・提言を踏まえて新たな代表取締役の候補者を選出し、取締役会は当該候補者が代表取締役に相応しい資質を備えているかを十分に検討し、代表取締役を選定する。
- (2) 取締役会は、次の事項に当たるような場合、経営諮問会議における審議結果・提言を踏まえて、代表取締役の解職を取締役会で決議し代表取締役を解職する。

①中長期的に業績が悪化し、業績の回復が見込めない場合

- ②重大な不祥事が発生し、会社の信頼失墜や多額の損害が生じた場合
- ③当該取締役の重大なコンプライアンス違反

7. 役員の選任

- (1) 経営諮問会議における審議結果・提言を最大限尊重したうえで、役員に相応しい知識・経験・能力を有する人材の中から、代表取締役の協議により候補者の指名を行い、取締役会の承認を経て、株主総会にて決定する。
- (2) 監査役候補者については、監査役会の同意を必要とする。
- (3) 社外取締役及び社外監査役（以下、「社外役員」）については、当社の事業・経営環境を理解し、幅広い見識・経験を基に当社の経営に対して公平・公正かつ適切な指導・助言が期待できる人材を指名する。その際、次項の独立性判断基準も十分に勘案する。
- (4) 社外役員について、当該候補者及び二親等以内の親族が現在または過去 10 年において次の各項目に該当しない場合、独立性があると判断する。
 - ①当社の主要取引先またはその業務執行者。
 - ②当社から役員報酬以外に多額の金銭等を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。）。
 - ③当社または当社子会社の業務執行者。
 - ④当社の子会社の業務執行者でない取締役（社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。）。
 - ⑤当社の主要株主またはその業務執行者。
 - ⑥就任の前 10 年内のいずれかの時において当社又はその子会社の取締役又は監査役であったことがある者。
- (5) 役員の選任にあたり、役員候補者に対して、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識、役員に求められる役割と責務を十分に理解する機会を設ける。また、役員就任後においても、外部専門家を活用した研修等により継続的な教育を行う。

8. 役員報酬

- (1) 役員の報酬については、経営諮問会議における審議結果・提言を最大限尊重したうえで、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、個々の役員の職責及び実績、経営内容や経済情勢を勘案し、取締役の報酬等は取締役会にて定められた報酬方針を基に、代表取締役に一任のうえ代表取締役の協議により、監査役の報酬等は監査役の協議により決定する。

9. 会計監査人

- (1) 監査役会は、会計監査の実効性を確保するため、会計監査人の選定・評価にあたって

は、次の各項目を考慮する。

- ①公開大会社である当社の監査を実施するに必要かつ十分な知識・能力・人員を有している。
 - ②海外グループ会社を有する当社の状況を鑑み、グローバルな対応が可能である。
 - ③職業的専門家としての独立性を有しており、それを妨げるような事情がなく、公正性を確保できる状態にある。
 - ④関連する法令諸規則に違反することなく、高い倫理観をもって監査業務に従事している。
- (2) 取締役会及び監査役会は、品質の高い監査を可能とするため、会計監査人と協議のうえ、必要かつ十分な監査時間の確保に努める。
 - (3) 適時適切な情報交換を図るため、会計監査人と代表取締役との意見交換の機会を定期的に設ける。なお、財務担当役員は会計監査人と適宜協議を行い、相互の認識・理解を深めるよう努める。
 - (4) 会計監査人と監査役会、内部監査部門及び社外取締役との間で、それぞれ意見交換の機会を定期的に設け、検出事項の共有、改善策の協議等を行う。

10. 株主の権利

- (1) 当社は、株主総会における議決権行使等の株主の権利は重要なものであると認識し、当該権利が確保されるよう適切な環境整備を行う。
- (2) 当社は、株主に対する配当政策を最重要課題のひとつとして位置づけ、利益還元策として安定配当の継続実施、業績に応じた適正な成果配分、機動的な自己株式取得の実施を基本方針とする。
- (3) 当社は、株主共同の利益を保護するため、役員・従業員等による当社の利益に反する取引の防止に努める。
- (4) 前項の取引については、事前に取り締役会の承認を得なければ行ってはならず、また当該取引の有無については定期的な調査を実施するものとする。

11. 株主との対話

- (1) 株主との対話全般については、IR担当取締役が担当する。
- (2) 株主との対話を補助する担当部門は経営企画部門とし、必要に応じて、法務部門、経理部門等の関係部門と連携を図る。
- (3) 個別の対話を行う機会を設けるだけでなく、説明会の開催等を通じてさらなる対話の充実を図る。
- (4) 株主からの意見・懸念等については、代表取締役に報告し、必要に応じて取締役会にて報告・審議を行い、関係部門と連携のうえ適切な対処を取るよう努める。
- (5) 経営の重要な情報については、財務情報・非財務情報に関わらず適時適切に開示を行

うとともに、株主にわかりやすい内容となるよう努める。

- (6) 株主との対話に際しての重要事実の管理として、社内においては「内部者取引管理規程」の周知・徹底を図るとともに、「ディスクロージャーポリシー」にて沈黙期間を明示し、株主の理解を求める。

1 2. 様々なステークホルダーとの関係

- (1) 当社は、事業の持続的な成長を通じて、従業員・顧客・取引先等の様々なステークホルダーに継続して利益を還元し、共存共栄を図る。
- (2) 当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行う。
- (3) 当社は、持続的な成長のためには様々な経験・技能・属性といった多種多様な視点・価値観が必要であることを認識し、社内における人材の多様性の確保を推進する。
- (4) 当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に資する目的で、事業上の連携を深めるべく、主に取引先を中心とした上場企業の株式を保有することがある。保有の可否については、毎年取締役会において、資本コストをベースとした収益目標と実際のリターンや取引状況等を比較した評価を行い、評価結果を開示する。評価の結果、保有の適切性・合理性が認められなくなったと判断された銘柄については、縮減を図る。
- (5) 議決権行使にあたっては、各議案の内容を十分に精査のうえ、客観的な第三者（機関投資家や議決権行使助言会社等）の考え方も参考に賛否の判断を行い、適切に行使する。
- (6) 当社は、企業倫理違反及び法令違反の行為の早期発見及び解決を図るために内部通報制度を設置するとともに、従業員等の通報者が不利益な取扱いを受けることのないよう適切な体制を整備する。

1 3. 附則

- (1) 本ガイドラインの制定・改廃については、取締役会が決定する。

以 上