

クラブウ コーポレートガバナンス ガイドライン

制定：２０１５年１２月２２日

改定：２０２６年 ６月２６日

第１章 総則

（目的）

第１条 本ガイドラインは、当社グループにおける最良のコーポレートガバナンスの実現を目的として、コーポレートガバナンスについての基本的な考え方、枠組み等を定めるものである。

（コーポレートガバナンスの基本的な考え方）

- 第２条 経営理念「私たちクラブウグループは、新しい価値の創造を通じてより良い未来社会づくりに貢献します。」のもと、株主をはじめ取引先、地域社会など当社に関係するステークホルダーに存在価値を認められる企業グループであるよう、公正で透明性の高い事業活動を行うように努める。
2. 最良のコーポレートガバナンスを追求し、継続的にその充実に取り組み、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を目指す。
 3. 社会的責任遂行のための行動指針「クラブウグループ倫理綱領」に則り、地球環境の保全をはじめとするサステナブルな社会の実現に貢献する。

（コーポレートガバナンス体制）

- 第３条 当社は監査等委員会設置会社とする。
2. 経営の意思決定・監督と業務執行を分離するため、執行役員制度を採用する。

第２章 株主の権利・平等性の確保

（株主の権利の確保）

第４条 当社は、少数株主、外国人株主を含む全ての株主に対し、その株式数等に応じて平等に扱い、また株主に認められている権利についてもその権利行使の確保に十分配慮する。

（株主総会）

- 第５条 当社は、株主が株主総会において適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を必要に応じ適確に提供するほか、以下のとおり議決権の行使に係る環境を整備する。
- （１） 定時株主総会招集通知は、総会開催日の３週間前までに発送するよう努める。
 - （２） 定時株主総会開催日は、決算に関する法定日程、会計監査人や監査等委員である取締役（以下「監査等委員」という。）および監査等委員会の監査

日程、取締役会や監査等委員会の開催日等を考慮のうえ、決定する。

- (3) 招集通知発送に先立ち、その内容を当社ホームページ等にて開示する。
- (4) 機関投資家・海外投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームを導入するとともに、招集通知、その他の開示書類の英文化を進める。
- (5) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議する。
- (6) 株主総会において相当数の反対票が投じられた会社提案については、その分析を行い、また株主との対話その他の要否について検討を行う。

(資本政策の基本的な方針)

第6条 企業価値の持続的な向上を図るため、中長期的視点で成長可能性の高い分野へ経営資源を投入し、新規事業の創出や新商品の開発のスピードアップを図り、グループ収益力の向上に努める。

- 2. 財務の健全性を重視した経営により株主資本の充実を図るとともに、M&Aや設備投資をはじめ、研究開発、人的資本、知的財産への投資などについても積極的かつ継続的に経営資源を投入する。
- 3. 株主への配当が企業の最重要課題のひとつであるとの認識のもと、安定的かつ継続的な利益還元を基本とする。
- 4. その他株主還元策の一環として、自己株式の取得も検討する。

(政策保有株式に関する方針)

第7条 政策保有株式については、当社にとって重要な取引先との関係の維持・強化等が当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断する場合、株式を保有する。

保有の意義が必ずしも十分でないと判断したものについては、縮減を図る。

また、個別の政策保有株式については、毎年、取締役会で保有目的、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案し、保有の可否を検証する。

- 2. 政策保有株式の議決権については、投資先企業の中長期的な企業価値向上の観点からその行使についての判断を行う。
- 3. 当社が政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減等を示唆することなどにより、売却等を妨げない。
- 4. 政策保有株主との取引については、当社および株主の共同の利益を害さないよう、取引の経済合理性を十分検証のうえ、継続等を判断する。

(買収防衛策)

第8条 買収防衛策は、株主共同の利益を損なうおそれのある大規模買付提案への対応措置として導入しているものであり、当社の取締役の保身を目的とするものではなく、その導入・継続・運用に際しては、必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保のうえ、適時開示等を通じて株主への十分な説明を行う。

- 2. 当社株式が公開買付けに付された場合は、当社取締役会の考え方を十分説明するとともに、株主が株式を手放す権利を不当に妨げるような措置は講じない。

(株主の利益を害するおそれのある資本政策)

第9条 第三者割当やMBOなど株主の支配権に影響を及ぼす資本政策については、独立社外取締役の意見も考慮したうえで、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上の観点から、その必要性・合理性につき取締役会で検証・検討を行い、株主総会や適時開示等を通じて株主への十分な説明を行う。

(関連当事者間の取引)

第10条 当社が当社の取締役および主要株主等の関連当事者と取引を行う場合は、社内規則の規定に基づき取締役会および監査等委員会の承認を得るなど、会社や株主共同の利益を害することのないよう対応する。

2. 当社と関連当事者との取引については、関連法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従って開示する。

第3章 ステークホルダーの利益の考慮

(ステークホルダーとの関係)

第11条 企業価値の向上を目的として構築したサステナビリティ・CSR体制のもと、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会等のステークホルダーとの適切な協働に努める。

(サステナビリティに関する基本方針およびその取組み)

第12条 当社グループのサステナビリティに関する基本方針を、以下のとおりとする。

(サステナビリティに関する基本方針)

サステナブルな社会の実現に貢献するためには、企業自らが持続的な企業価値の向上を目指さなければならないとの考えを基本に、付加価値の高い技術や商品・サービスを創出し、高収益事業を育成・拡大するとともに、当社グループの経営理念である「私たちクラボウグループは、新しい価値の創造を通じてより良い未来社会づくりに貢献します。」のもと、以下の実践に努める。

- (1) 事業を通じた社会課題解決への貢献
- (2) 地球環境の保全を意識した事業活動の推進
- (3) 人権の尊重および、働きやすさとやりがいのある職場環境の整備
- (4) 信頼される企業づくりの推進

2. サステナビリティに関する基本方針に基づき、地球環境保全、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理、その他のサステナビリティに関する課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であるとの認識のもと、中長期的な企業価値の向上の観点から、各課題に対して積極的に取り組み、その内容の開示に努める。

(多様性の確保)

第13条 当社グループの持続的な成長には、様々な知識、経験、能力、考え方を有する人材の活躍が必要不可欠であるとの考え方のもと、ジェンダー・国籍・職歴にとらわれ

ない、多様な人材の採用や登用を行うなど、多様性を意識した経営・人事制度の運営に注力する。また、必要に応じて多様な人材の確保に関する目標およびその状況を適切に開示する。

2. 多様性の確保に向けた人材育成等に関する方針を定め、その実施状況を含めて適切に開示する。

(アセットオーナー)

第14条 確定給付年金制度の適正な運営を図るため、人事部門、財務部門および労働組合の役職者で構成される企業年金運用管理委員会を設置し、定期的に運用機関から年金資産運用等の報告を受けることにより適宜モニタリングを実施する。

また、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している運用機関に年金資産を委託し、議決権行使についても各運用機関に一任することで、年金資産の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにする。

(内部通報)

第15条 当社内部通報に関する規程に基づき、社内通報窓口および社外通報窓口を設ける。

2. 前項の規程において通報者の保護を規定し、不利益取扱いを禁止する。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(情報開示の考え方)

第16条 財務情報および非財務情報について、関連法令および東京証券取引所の定める規則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も必要に応じ行う。

2. 適正かつ公正な情報開示を行うとともに、正確な情報をわかりやすく表現する。
3. 情報の開示に当たっては、開示時点での海外投資家等の比率も踏まえ、必要な情報について、英語での情報提供を行う。

第5章 会計監査人に関する事項

(会計監査人の役割・責務)

第17条 会計監査人は、株主・投資家に対して責務を負っているとの認識のもと、適正な監査が実施できるよう、独立性・専門性を確保する。

(会計監査人への対応)

第18条 監査等委員会は、会計監査人に対し以下の対応を行う。

- (1) 会計監査人候補の選定および評価のための基準の策定
 - (2) 会計監査人が会計監査を実施するために必要な独立性および専門性を有しているかの確認
2. 取締役会および監査等委員会は、会計監査人に対し以下の対応を行う。
 - (1) 会計監査人が監査を実施するのに十分な時間の確保

- (2) 会計監査人と取締役および執行役員との面談等の機会の確保
- (3) 会計監査人と監査等委員、内部監査部門および社外取締役との十分な連携の確保
- (4) 会計監査人が監査により不正等を発見した場合における会社側の対応体制の確立

第6章 取締役会・取締役等

(取締役会の役割・責務)

第19条 取締役会は、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、当社グループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図ることにより、株主の利益の拡大を行う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、経営戦略・経営計画の策定、社長、代表取締役、役付取締役、取締役、役付執行役員、執行役員の評価、選任・再任・解任およびその報酬（監査等委員である取締役の報酬を除く。）の決定、人材における多様性の確保、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ならびに当社の重要な業務執行の決定に関する事項を適切に行う。
- 3. 取締役会は、中期経営計画についてその実現に最善の努力を行う。計画が未達に終わった場合は、その原因や自社が行った対応を分析し、株主に説明を行うとともに、次期中期経営計画に分析を反映させる。
- 4. 取締役会は、内部統制システム、サステナビリティ・CSR体制を整備、運用し、人権、安全衛生、環境、製品安全・品質保証、情報セキュリティ、社会貢献、コンプライアンスの運用状況を監督する。
- 5. 取締役会は、経営理念や経営戦略を踏まえ、社長の後継者の計画について適切に監督を行う。
- 6. 取締役会は、持続的に企業価値を高めていくための最適な事業ポートフォリオを構築するため、M&Aや設備投資をはじめ、研究開発、人的資本、知的財産等への投資における経営資源配分や実施を監督する。
また、取締役会は、経営戦略の策定、公表にあたっては、取締役会で決定された事業ポートフォリオに関する基本的方針等について適切に開示する。
- 7. 取締役会は、毎年監査室より、内部監査計画およびそれに基づく監査結果について報告を受けるなどにより内部統制の状況を監督する。

(取締役会の構成)

第20条 取締役会は、様々な知識、経験、能力を有する者により構成し、定款の定めに従い、取締役の員数は監査等委員である者を除く取締役は12名以内、監査等委員は5名以内とする。また、全取締役に占める独立社外取締役の割合は、3分の1以上とする。

(取締役会決議事項および権限の委譲)

第21条 取締役会は、法令上取締役会で決議すべきとなっている事項のほか、経営計画の承認や各種社内規程の制定・改廃など「取締役会規則」に定める事項を決議する。

2. 取締役会は、法令上可能なものの中から取締役、執行役員に委譲すべきものを、その重要度等を勘案したうえ、諸規則に定めたとうえで委譲する。

(取締役会の活性化)

第22条 取締役会の資料については、会日に十分先立って各取締役に配布するとともに、必要に応じ、各取締役に十分な情報を提供する。

2. 毎年2月までに、翌年6月までの取締役会日程を決定する。
3. 審議項目数、開催頻度、審議時間についても適切に設定する。

(取締役の役割・責務)

第23条 取締役は株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動する。

2. 取締役は、その職務を執行するため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。
3. 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。
4. 取締役は、就任するに当たり、関連法令、当社定款、取締役会規則その他の当社の内部規程を把握し、その職責を十分に理解しなければならない。

(指名・報酬諮問委員会の設置)

第24条 社長、代表取締役、役付取締役、取締役、役付執行役員、執行役員の指名、報酬（監査等委員である取締役の報酬を除く。本条において同じ。）の決定に係る客観性・透明性の確保と説明責任の強化を目的として、委員の過半数を独立社外取締役が占め、委員長を独立社外取締役とする任意の「指名・報酬諮問委員会」（以下「指名・報酬諮問委員会」という。）を設置する。

2. 指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて社長、代表取締役、役付取締役、取締役、役付執行役員、執行役員に関する指名（社長の後継者計画を含む）、報酬に関する事項を審議、決定し、その内容を取締役に答申する。
3. 取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を最大限尊重するものとする。

(社長、経営陣幹部、取締役、執行役員の選任・再任)

第25条 取締役（補欠を含む。）の選任・再任に際しては、以下の点を考慮し、原則社長が具体的な候補者を選定のうえ、指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見を取得し、取締役会で選任・再任議案を決定し、株主総会に提案する。

- (1) 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などの取締役としての資質、要件を満たしている者を候補者とする。
- (2) 企業経営、営業・マーケティング、グローバルビジネス、製造技術・研究開発、人事・人材育成、財務・会計、法務・ガバナンス、サステナビリティ

イその他必要な専門知識、経験等を有した者を、多様性にも配慮したうえで、バランスよく選任し、その組み合わせをスキル・マトリックスとして適切に開示する。

- (3) 監査等委員には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、財務・会計に関しては、十分な知識を有している者を1名以上選任する。なお、監査等委員の選任については、監査等委員会の同意を得るものとする。
 - (4) ジェンダー、年齢、国際性、職歴、技能その他多様性にも考慮する。
 - (5) 独立社外取締役には、当社が定める独立性に関する基準を満たし、株主共同の利益の観点から、適切な意見表明をできる者を選任する。また、他社での経営経験を有する者を1名以上含めるものとする。
- 2. 取締役の選任・再任に関しては、株主総会の議案に、個々の略歴、地位、兼職の状況およびその理由を記載する。
 - 3. 社長の選任・再任に関しては、十分な時間と資源をかけ、候補者の資質を十分に見極めたうえで、指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見を取得し、取締役会で決定する。
 - 4. 社長以外の代表取締役・役付取締役（以下「経営陣幹部」という。）、役付執行役員、執行役員の選任・再任に際しては、本条第1項第1号、第2号および第4号に準じて、指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見を取得し、取締役会で決定する。

（取締役、社長、経営陣幹部、執行役員の解任）

- 第26条 取締役の解任に際しては、取締役としての職務の継続が困難となった場合または職務執行に関し不正・重大な法令違反・定款違反等があった場合に、指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見を取得し、取締役会で解任議案を決定し、株主総会に提案する。
- 2. 社長、経営陣幹部、役付執行役員、執行役員の解任に際しては、社長、経営陣幹部、役付執行役員、執行役員としての職務の継続が困難となった場合または職務執行に関し不正・重大な法令違反・定款違反等があった場合に、指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見を取得し、取締役会で解任を決定する。

（取締役、執行役員の報酬）

- 第27条 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、金銭報酬（基本報酬（固定金銭報酬）および業績連動型金銭報酬）ならびに業績連動型株式報酬により構成することとし、株主総会の決議により定められたそれぞれの上限額等の範囲内で、基本報酬については、代表権の有無、役職等を基に決定し、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、業績および株式価値との連動性を明確にすることで、業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるものとすることを基本方針とする。
- 2. 基本報酬、業績連動型金銭報酬および業績連動型株式報酬の支給割合については、基本報酬を主としつつ、取締役に対する適切なインセンティブとなるよう決定す

る。

3. 取締役の報酬のうち基本報酬および業績連動型金銭報酬については、次のとおり毎年7月に決定し、毎月同額を金銭により支払うこととする。
 - (1) 基本報酬については、代表権の有無、個々の職責、社会水準等を総合的に勘案の上決定する。
 - (2) 業績連動型金銭報酬については、業績向上に向けた短期的なインセンティブとすることを目的に、前年度の業績に応じて決定する。
4. 取締役の報酬のうち業績連動型株式報酬については、当社グループの持続的な成長に向けた健全なインセンティブとすることを目的に、中期経営計画の業績目標およびROE目標の達成度に応じて、取締役会で決定された規程に基づき交付株式数が算出され、取締役退任後に当該株式が交付されるものとする。
5. 取締役会は、取締役の個人別の報酬の内容に関する指名・報酬諮問委員会の答申および監査等委員会の意見をふまえて当該内容を決定することを条件として、当該内容の決定を代表取締役社長に一任する。
6. 代表取締役社長は、指名・報酬諮問委員会の答申内容、監査等委員会の意見および取締役会の協議内容をふまえた上で、上記の委任に基づき、取締役の個人別の報酬の内容を決定する。また、代表取締役社長は、当該決定を行った後、当該決定の内容を指名・報酬諮問委員会に報告する。
7. 執行役員についても、取締役報酬と同様の報酬体系、決定手続きを採用する。
8. 監査等委員である各取締役の報酬の決定に関しては、固定金銭報酬とし、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額等の範囲内で、監査等委員である取締役が、常勤・非常勤の別、役割、社会水準等を総合的に勘案の上、協議により決定することを基本方針とする。

(独立社外取締役の役割)

- 第28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、当社の経営の成果および取締役、執行役員のパフォーマンスを検証および評価し、株主共同の利益の観点から、意見を表明することを、その主たる役割の一つとする。
2. 指名・報酬諮問委員会の委員に選任された独立社外取締役は、取締役会の諮問を受けて、答申の内容決定に積極的に関与するものとする。

(社外取締役の独立性)

- 第29条 当社の社外取締役の独立性に関しては、「社外取締役の独立性に関する基準」を策定し、当社ホームページにて開示する。

(評価)

- 第30条 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等を参考のうえ、取締役会全体の実効性について分析・評価を実施し、その結果の概要を公表する。

(取締役・執行役員に対するトレーニングの方針)

第31条 取締役・執行役員に対するトレーニングの方針は以下のとおりとする。

- (1) 新たに取締役または執行役員に就任する者には、外部セミナーへの参加、参考文献の提供など、取締役・執行役員に求められる役割と責務を十分に理解する機会を提供する。
- (2) 新たに社外取締役に就任する者には、当社の事業内容の説明を実施する。
- (3) 就任後の取締役・執行役員についても、必要に応じ各種情報や教育の機会を提供し、また取締役・執行役員も、常に積極的に情報を収集し、研鑽に努めなければならない。

第7章 監査等委員・監査等委員会

(監査等委員および監査等委員会の役割)

第32条 監査等委員および監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立性と実効性を高め、積極的に権限を行使する。

2. 監査等委員会は、定期的にあるいは監査等委員会の要請により、監査室から内部監査計画およびそれに基づく監査結果等についての報告を受けるなどにより内部統制の状況を監督する。

第8章 株主との対話

(株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針)

第33条 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は以下のとおりとする。

- (1) 株主・投資家との信頼関係を醸成し、企業価値の向上を図るため、積極的なIR・SR活動を実施する。
- (2) 株主・投資家との対話に際しては、総務部が窓口となり、企画室・経理部と連携して対応する。
- (3) インサイダー情報については、関連法令、東京証券取引所および当社の定める規則に基づき適切に対応する。
- (4) IR・SR活動により、株主・投資家から得られた意見については、必要に応じて取締役会及び経営会議へ報告する。

第9章 改廃

(ガイドラインの改廃)

第34条 本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議によるものとする。

以 上