

**株式会社アサヒペン 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」**

序文

第1章 総則

第2章 株主の権利・平等性の確保

第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第5章 取締役会等の責務

第1節 取締役会等の役割・責務

第2節 取締役会等の有効性

第3節 報酬制度

第6章 株主との対話

## 序文

株式会社アサヒペン(以下当社と略す)は、「暮らしを彩り、住まいをまもる」をトータルコンセプトに、優れた製品とサービスをお客様に提供し、住生活の質的向上と充実のために貢献することを目指している。

この目的を果たすため、当社の社是である「誠意を貫く信用第一主義」、「不可能を可能にする積極経営」、「高収益・高賃金を実現する生産性向上」を行動指針として、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を可能とする最良のコーポレートガバナンスの実現に取り組みたい。

本基本方針は、取締役会の決議に基づき制定し、当社の役員および従業員で共有するとともに、今後、本基本方針を改訂した場合には、適時適切にその内容を公表する。

## 第1章 総則

### 第1条 (コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

- 1 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、持続的な成長及び中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に有効に活用し、迅速・果断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) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、様々なステークホルダーと適切に協働する。
  - (iii) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
  - (iv) 取締役会は、株主に対する受託責任・説明責任を踏まえ、収益力、資本効率等の改善を図るべくその役割、責務を適切に果たす。
  - (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

### 第2条（株主の権利・平等性の確保）

- 1 当社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利の行使を事実上妨げることがないように配慮する。
- 2 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に適時適切に情報開示を行う。

### 第3条（株主総会）

- 1 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の早期発送に努める。また、発送するまでの間に当社ホームページに当該招集通知を開示する。
- 2 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話を含め対応の要否について検討を行う。

### 第4条（資本政策の基本方針）

当社は資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与えうることを踏まえ、資本政策の基本方針を以下のように設定する。

- i) 株主価値の持続的な向上を目指し、拡大する事業機会を迅速・確実に捉えるために必要となる十分な株主資本の水準を保持することを基本とする。
- ii) 安定配当の維持と適正な利益還元を経営上の最重点課題と位置付ける。配当については、収益状況と将来の事業発展に備えるための内部留保の充実とを勘案しながら決定する。
- iii) 株主還元策の一環として、また、経営環境の変化に機動的に対応し、株主価値の向上に資する財務政策等の経営上の諸施策を実行することを可能にするため、自己株式の取得を適時実施する。

### 第5条（株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針）

- 1 当社は、配当、キャピタルゲインの獲得以外に取引の関係強化、維持発展、円滑化をはかる目的で、いわゆる政策保有株式として取引先の株式を保有している。同株式の保有・買い増し・縮減・処分については、当社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点から、当該取引先を担当する取締役と社長に管理部門の担当取締役を加えた三者で適宜検証を行い、保有を通じて得られる当社の利益や投資額等を総合的に勘案した上で、取締役会に諮り、決定する。
- 2 当社は、政策保有株式の議決権の行使について、企業価値の向上に資するものか否かを判断した上で適切に議決権の行使を行う。
- 3 前二項の基本方針は、当社の中長期的な企業価値の向上に資するものであることは勿論、株式保有先企業の企業価値の向上にもつながるものでなければならない。

### 第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 第6条（倫理基準及び利益相反）

- 1 当社は、取締役及び従業員が常に倫理的に行動することを確保するため、取締役会においてアサヒペンコンプライアンスマニュアルを別途定め、実践する。また、取締役会は、これら行動準則の改訂の責務を担い、事業活動の第一線にまで浸透・遵守させる。
- 2 取締役は、自らに関して利益相反に係る問題（潜在的なものを含む。）が生じた場合には、取締役会規則に則り速やかに取締役会に報告し、承認を得なければならない。

#### 第7条（ステークホルダーとの関係）

- 1 取締役会は、当社の中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、当社の顧客、取引先、地域社会、従業員その他の様々なステークホルダーの利益を考慮するとともに、それぞれのステークホルダーに対して下記の姿勢で臨む。
  - i) 社会に対して  
「暮らしを彩り、住まいをまもる」をトータルコンセプトに、優れた製品とサービスをお客様に提供し、住生活の質的な向上と充実のために貢献する。  
また、安全の確保と自然環境の保全に先見性を持ち、責任ある態度で臨む。
  - ii) 顧客に対して  
競合他社よりも優れた価値とサービスを提供し、永続的に高い信頼と支持を得る。
  - iii) 取引先に対して  
重要なビジネスパートナーと認識し、誠意と信用第一で共に繁栄することを目指す。
  - iv) 株主に対して  
株主に信頼され、また繁栄ある未来のために誠実で魅力的な企業を目指す。
  - v) 従業員に対して  
会社の繁栄を通じ、従業員の豊かな生活を実現する。
- 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役会）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、内部通報制度規程に明記し、取締役会はその運用状況を監督する。
- 3 当社の内部通報窓口として以下の3つを設ける。
  - 当社 総務部 （電話・電子メール等）
  - 当社 監査室 （電話・電子メール等）
  - 顧問法律事務所（電話・電子メール等）

## 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

### 第8条（情報開示に関する当社の方針）

当社は、当社の経営成績・財務状態等の財務情報や、経営の課題や戦略、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、法令や東京証券取引所の規則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という観点から、法令に基づく開示以外の下記の事項についても開示し、主体的な情報発信に努める。

- (i) 会社の目指すところや経営戦略、経営計画
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
- (iii) 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
- (iv) 取締役会が経営幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
- (v) 取締役会が経営幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

### 第9条（外部会計監査人）

- 1 監査役会での外部会計監査人候補の選定方針は、当社グループを形成する企業の数や事業領域の範囲に加え、独立性、専門性、監査品質、報酬水準を総合的に勘案して選定するものとする。
- 2 監査役会は、外部会計監査人について、毎年経理部門や内部統制推進本部および評価委員会からその活動内容等の報告を受け、当該監査人の監査品質および報酬水準の妥当性を評価するとともに、その独立性と専門性について確認する。
- 3 当社は、外部会計監査人における高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保するとともに、外部会計監査人と経営陣の面談機会、監査役会・内部監査部門との連携を確保する。

## 第5章 取締役会等の責務

### 第1節 取締役会等の役割・責務

### 第10条（取締役会の役割）

- 1 取締役会は、株主からの委託を受け、中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、中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、企業の成長や価値を向上させる経営上の重要な基

本方針について、最善の意思決定を行う。特に、経営戦略や経営計画の基本方針の策定や見直し、変化する経営環境に対応するため定期的な経営リスクの分析や対処すべき経営課題等について議論し、経営目標の達成に資する意思決定を行う。

上記の経営戦略、対処すべき課題、経営目標等については、法定開示に加え、当社ホームページで公表する。

- 3 取締役会は、前二項に加え、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、評価及びその報酬の決定、社会・環境をはじめとするサステナビリティを巡る課題を含めた当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定について、最善の意思決定を行う。
- 4 取締役会は、同会において報告すべき事項、付議すべき事項等を定めた「取締役会規則」を策定し、この規則に則り報告、決議する。

経営陣は、取締役会で決定された経営の基本方針および経営計画等の決議された事項や委任された事項等について業務執行を行う。

当社の重要な経営上の意思決定は、下記会議体で遺漏なく、迅速かつ適切に行う。

(i) 取締役会(メンバー:取締役、監査役)

当社では、法令及び定款に定められた事項や当社およびグループ会社の重要事項等について報告すべき事項、付議すべき事項を「取締役会規則」で定めている。それに則り、取締役の監督、意思決定を行う。

(ii) 常務会(メンバー:常務以上の経営陣)

経営に関する重要な事項のうち、人事考課、社員の雇用および外部への情報開示に関する事項を審議する機関として、常務会を設置し、当該事項を審議し、決定する。

(iii) 本部長会(メンバー:取締役、本部長)

経営に関する重要な事項のうち、主に下記の事項について審議し、決定する

- ① 取締役会付議に関する事項および取締役会から委任された事項
- ② 社長決裁事項のうち必要と認める事項
- ③ 本部長および担当取締役決裁事項のうち必要と認める事項
- ④ その他重要な事項等

(iv) 関係会社会議(メンバー:社長、関係会社担当取締役、グループ会社社長、監査役)

当社は、グループ会社がその自主性を発揮して事業目的を遂行し、持続的成長の実現を図る目的で制定した「関係会社統轄管理規程」において、稟議事項、報告事項を明確に定め、運用する。また、関係会社会議を開催し、グループ会社間の意思の疎通を図るとともに事業活動における諸問題について検討する。

- 5 取締役会は、経営理念や具体的な戦略を踏まえ、社長後継者の計画について適切に監督する。
- 6 取締役会は、経営陣の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続きで決定する。

### 第11条（取締役会議長）

- 1 取締役会議長は、社長がこれにあたる。
- 2 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。また、全ての議案(とりわけ戦略的議題に関するもの)について十分な時間が確保され、また、各取締役が適時に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12条（独立社外取締役の役割）

当社の独立社外取締役は、取締役会において、自らの知見に基づく質疑・意見による議論の一層の活性化、並びに意見の提示を通じた適切な意思決定や監督の実施等、コーポレートガバナンスの更なる充実に資する役割が期待されている。

### 第13条（監査役及び監査役会の役割・責務）

- 1 当社の監査役会は、常勤監査役2名以内、社外監査役2名で構成され、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選任・解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を担う。
- 2 前項の役割・責務を果たすに当たり、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で適切な判断を行う。

## 第2節 取締役会等の有効性

### 第14条（取締役会の構成）

- 1 当社の取締役会の人数は15名以内とし、そのうち1名は、独立社外取締役とする。
- 2 当社の取締役会は、独立社外役員(独立社外取締役、独立社外監査役)の独立性に関する基準(以下「独立性基準」という。)として、東京証券取引所が定める独立性基準をベースに、当社の規模や事業特性等を踏まえ実質的に独立性を担保できるかどうかで判断するものとする。また、取締役会における率直・活発で建設的な検討が期待できる人物を独立社外役員候補として指名する。

### 第15条（取締役の資格及び指名手続）

- 1 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及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 取締役候補者を決定するに際しては、前項を踏まえた上で、性別・年齢・技能その他取締役会の構成の多様性やバランス、人数の規模を考慮しながら、選定することを基本方針とする。
- 3 当社の全ての取締役は、2年毎、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、1項、2項の方針のもと、取締役会にて公正、透明かつ厳格に審査した上で決定される。

**第16条（監査役の資格及び指名手続）**

- 1 当社の監査役は、優れた人格、見識、能力及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。当社の監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者でなければならない。
- 2 監査役候補者を決定するに際しては、前項を踏まえた上で、性別・年齢・技能その他監査役会の構成の多様性と人数の規模を考慮しながら、選定することを基本方針とする。
- 3 新任監査役（補欠監査役を含む。）の候補者は、1項、2項の方針のもと、公正、透明かつ厳格に審査し、監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定される。

**第17条（独立社外役員の任期及び兼任制限）**

- 1 独立社外取締役の任期は2年、独立社外監査役の任期は4年とする。
- 2 当社の独立社外役員は、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力を役員の業務に振り向けるべきである。他社の役員等の兼任については、この状況が合理的に確保されていると取締役会で認める範囲内でこれを了承する。

**第18条（取締役の責務）**

- 1 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 取締役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、取締役会規則その他の当社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。

**第19条（取締役及び監査役の研究及び研修）**

- 1 当社の取締役及び監査役は、その役割を果たすため、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。
- 2 当社は、取締役及び監査役に対する研修に関する基本方針を下記の通り定める。
  - (i) 年6回程度開催するコンプライアンス委員会にて、経営者として習得しておくべき法的な知識を含めた役割・責務について理解の促進を図る。
  - (ii) 社外取締役・社外監査役については、当社が属する業界や当社の歴史・事業概要・戦略・組織など、当社および当社を取り巻く状況を理解するに資する情報習得に重点を置いた研修を行う。
  - (iii) 当社の新任取締役・監査役は、就任後3か月以内に、社内外の研究プログラムに参加するとともに、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき社長又はその指名する取締役から説明を受ける。



**第20条（取締役会の議題の設定等）**

- 1 当社の取締役会議長は、各取締役からの提案及び意見を踏まえ、毎事業年度末までに開催される取締役会において、翌事業年度を取締役会において議題とすべき、当社の経営戦略、リスク及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、関係取締役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及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（但し、特に機密性の高い案件についてはこの限りでない。）、社外取締役を含む各取締役に配付されなければならない。

**第21条（独立社外取締役及び監査役による社内情報へのアクセス）**

- 1 当社の独立社外取締役及び監査役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、社内取締役及び従業員に対して説明若しくは報告を求め、又は社内資料の提出を求めることができる。
- 2 当社は、独立社外取締役がその職務を適切に遂行することができるよう、独立社外取締役事務局を設置する。
- 3 当社は、監査役会及び各監査役がその職務を適切に遂行することができるよう、監査役会事務局を設置する。

**第22条（独立社外取締役・監査役合同会議の開催）**

- 1 当社は、少なくとも毎年 2 回、独立社外取締役および独立社外監査役を含めた監査役会をメンバーとする会議を開催し、当社の事業及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 同会議は、そこで提起された事項について、取締役会議長と定期的に協議する。
- 3 同会議は、定期的に内部監査部門長から当社の内部監査の結果及びリスクに関する留意点について報告を受ける。

**第23条（自己評価）**

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自己評価を行い、その結果を毎年 4 月度の取締役会に提出する。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・評価を行い、必要に応じ取締役会の運営を見直す。

### 第3節 報酬制度

#### 第24条（取締役等の報酬等）

- 1 取締役の報酬等は、株主の中長期的利益に連動するとともに、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でなければならない。
- 2 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き  
当社の取締役の報酬は、月額報酬、賞与および退職慰労金により構成する。  
月額報酬については、業界や同規模の他社企業の水準を勘案の上、株主総会の決議で定められた枠内で各取締役の職位に基づき決定する。  
賞与については、事業年度の業績に基づいた総額を株主総会に上程し、決定された範囲内で各取締役の業績に対する貢献度を評価し、配分額を決定する。  
退職慰労金は、在任中の労に報いるため退職時に支払うものとして当社の報酬体系に位置付けており、株主総会の決議により取締役退職慰労金内規で定められた算出金額の範囲内で決定する。
- 3 当社は、現時点では前二項の報酬決定方法が取締役に対して健全な動機づけに資すると考えており、自社株を用いた報酬制度の導入は行わない。
- 4 独立社外取締役の報酬については、業務執行から独立した立場であり、業界や同規模の他社企業の水準を勘案の上、一定の金額を設定する。
- 5 当社は、取締役に対して支払われた報酬等の額について、2 項から 4 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

#### 第25条（株主との対話）

- 1 当社は、株主との対話について、株主の希望や面談の主な関心事項を踏まえた上で、管理本部担当取締役が社長、担当取締役等と対応方法を検討し、適切に対応する。
- 2 総務部門や経理部門責任者を含めた常務会メンバーにより定期的に決算等の開示・説明について協議を行い、連携して株主との対話を支援する。
- 3 対話に際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないよう、また、インサイダー情報管理にも十分留意するものとする。
- 4 株主に対しては、対話を含め、株主総会や当社ホームページ等によって情報開示を行い、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただけるよう努める。
- 5 株主との対話等を通じて把握した意見、懸念等は、適宜集約し、取締役会等を通じ経営陣や関連部門へフィードバックし、これらの情報が周知、共有されるよう努める。
- 6 当社は年 2 回、3 月末と 9 月末時点における株主構造を把握し、以後の株主への対応の参考とする。