



平成 30 年 12 月 21 日

各 位

会 社 名 大日本塗料株式会社  
代表者名 代表取締役社長 里 隆幸  
(コード：4611、東証第一部)  
問合せ先 管理本部総務部長 小島 英嗣  
(TEL 06-6466-6661)

### 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の一部改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を一部改定する決議をいたしますので、別紙とおりにお知らせいたします。

(なお、追加及び変更箇所は下線を付して表示おります。)

以 上

コーポレートガバナンスに関する基本方針

平成30年12月21日改定

大日本塗料株式会社

## 【目 次】

1. 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	
(1) 基本的な考え方	1
(2) 経営理念	1
(3) 行動準則	1
(4) サステナビリティ（持続可能性）	1
(5) 女性の活躍促進等	2
2. 当社の株主・株主総会と資本政策に関する考え方	
(1) 株主の権利・平等性の確保	2
(2) 株主総会・議決権等	2
(3) 経営計画	2
(4) 資本政策	3
(5) 株主還元	3
(6) 政策保有株式に関する考え方	3
(7) 買収防衛策	4
3. 当社のガバナンス体制	
(1) 取締役・執行役員・監査役の体制	4
(2) ガバナンス体制図	4
(3) 取締役会の責務	5
(4) 取締役会の構成・バランス	5
(5) 社外取締役等の独立性と役割・責務	5
(6) 取締役会の実効性（自己評価、取締役会の活性化を含む）	6
(7) 監査役及び監査役会の役割・責務	6
(8) 監査の実効性と社外取締役・内部監査室・会計監査人との連携	6
(9) 会計監査人の評価と選任等	7
(10) 取締役・経営陣幹部・監査役の指名の方針と手続	7
(11) 経営陣幹部の後継者	7
(12) 取締役等の報酬の決定の方針と手続	<u>8</u>
(13) 取締役・執行役員・監査役のトレーニング	8
4. コンプライアンス	
(1) 内部統制（内部通報）	<u>9</u>
(2) 関連当事者取引	<u>9</u>
5. 株主との対話	
(1) 情報開示	9
(2) エンゲージメント（目的を持った対話）に関する考え方	9
6. アセットオーナー	10

---

## コーポレートガバナンスに関する基本方針

大日本塗料株式会社（以下「当社」という）は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することを目的として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めます。

### 1. 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

#### (1) 基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめとする様々なステークホルダーから「存在価値のある企業」として認められるためには、コーポレートガバナンスの充実・強化が経営の最重要課題の一つであると考えます。そのために、取締役会の他、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置し、執行役員制度の採用により、経営と業務執行を適切に分離し、経営環境の変化に対応して迅速・適確な意思決定と管理監督を行うとともに、業務執行の効率を高めます。また、社外取締役や監査役制度により経営監視機能を強化・維持します。更に、決算や経営施策等の情報開示を適時かつ適切に行う等、透明性の高い企業経営の実現に向けて努力します。

#### (2) 経営理念

当社は、新しい価値の創造を通じて地球環境や資源を護り、広く社会の繁栄と豊かな暮らしの実現に貢献できる企業を目指します。

#### (3) 行動準則

当社は、取締役、執行役員及び従業員（以下「役職員等」という）が常に高い倫理観と社会的良識をもって行動することを確保するため、「企業倫理規範」、「大日本塗料企業行動憲章」、「企業集団としての企業行動指針」及び「大日本塗料役員・社員行動指針」等を定め、取締役会において役職員等の遵守状況を確認します。

#### (4) サステナビリティ（持続可能性）

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に対しては中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを踏まえ、「環境方針」及び「品質方針」のもと、その取り組み内容を記載した「社会・環境報告書」を毎年発行する等、積極的・能動的に取り組めます。

## (5) 女性の活躍促進等

当社は、女性活躍促進を含め、性別、国籍等を問わず、多様な価値観を持つ役職員等一人ひとりが能力を発揮できる機会及び環境の整備・拡充を推進します。

## 2. 当社の株主・株主総会と資本政策に関する考え方

### (1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、全ての株主の皆様に対してその持分に応じて平等に扱い、全ての株主の皆様が適切に議決権を行使できる環境の整備に努めます。

### (2) 株主総会・議決権等

- ①当社は、開かれた株主総会をめざし、全ての株主の皆様が株主総会議案の十分な検討時間を確保し適切に議決権を行使することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつ早期発送に努め、また、招集通知発送前に TDnet や当社ウェブサイトでも電子的な公表を行います。
- ②当社は、全ての株主の皆様が適切に議決権を行使できるよう、議決権電子行使制度の採用や招集通知の英訳について議決権行使環境を整備します。
- ③当社は、株主総会を議決権を有する株主の皆様によって構成される最高意思決定機関と考えます。当社は、各議案の結果及び賛否状況を分析し、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、株主の皆様を適切に取締役会に報告し、取締役会において株主の皆様との対話その他の対応の要否について検討します。
- ④当社は、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合、取締役会において経営判断の機動性及び決議事項の専門性を考慮の上、法令の定めるところに従い判断し、決定します。
- ⑤取締役会・監査役は、株主の皆様に対する受託者責任を全うする観点から、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合には、その必要性・合理性を検討し、適正な手続を確保するとともに、株主の皆様に必要な説明を行います。
- ⑥当社は、株主構造を把握するために、年2回株主名簿の分析を行います。
- ⑦当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議等を行います。

### (3) 経営計画

取締役会は、企業戦略の大きな方向性として中期経営計画を定め、必要かつ合理的な方法で計画の概要並びにその進捗の概要を開示・説明します。

#### (4) 資本政策

当社は、株式価値の中長期的な向上を目指す上で、「財務健全性の強化」、「収益力強化に向けた株主資本の効率活用」及び「株主還元の充実」の3点を重要課題として認識します。これら3点の課題について、最適なバランスを総合的に検討し、持続的な成長へと繋げることを資本政策の基本的な方針とします。

#### (5) 株主還元

当社は、株主の皆様に対する配当額の決定を経営上の重要課題の一つとして位置づけており、企業体質の強化、財務内容の健全性維持に努めつつ、業績に応じた配当を安定的に継続実施することを基本方針とします。

自己株式の取得については、市場環境や資本効率等を勘案し、必要と判断した場合は、適切な時期に実施します。

#### (6) 政策保有株式に関する考え方

当社は、「政策保有株式に関する方針」を開示し、毎年、取締役会で政策保有株式について保有目的や経済合理性を検証します。また、検証結果を反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行います。

[政策保有株式に関する方針]

当社は、持続的な成長と企業価値を高めるため、経営戦略、取引関係の維持、強化の一環として必要と判断した取引先の株式を保有します。

また、当社が保有する政策保有株式は、取締役会が、毎年定期的に個別に中長期的な視点より保有目的や、経済合理性を検証し、その意義が希薄となった株式については、縮減を図ります。

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示します。

[議決権行使基準]

政策保有株式の議決権の行使については、議案の内容が当社の企業価値の向上や株主価値の向上に資するものか否かを議案ごとに総合的に検討し、適切に賛否を判断の上行使します。



### (3) 取締役会の責務

- ①取締役会は、株主の皆様に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るため、以下のとおり役割・責務を適切に果たします。
  - ・中期経営計画等の重要な企業戦略等の決定
  - ・内部統制システムやリスク管理体制を整備することで、取締役・執行役員によるリスクテイクを支える環境整備
  - ・独立した客観的な立場から、取締役・執行役員に対する実効性の高い監督の実行
- ②当社は、「取締役会規則」及び「経営会議規則」を定め、取締役会で審議・報告すべき事項及び経営会議に委任する事項を定めており、例えば、業務執行に関する事項を経営会議に委任します。
- ③当社は、取締役会における取締役等の指名及び報酬等の意思決定プロセスの公正性・透明性・客観性の確保と説明責任を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置します。各委員会は、複数の独立社外取締役を構成員とし、取締役等の指名及び報酬等について審議した結果を取締役に答申します。
- ④取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備し、その運用が有効に行われているか否かの監督を行います。

### (4) 取締役会の構成・バランス

- ①取締役会は、性別、国籍等を問わず、知識・経験・能力の有する者をバランス、多様性及び役割に応じた人数で構成しています。社外取締役についてはその属性・知見・スキル、社内取締役については業績や活動等を考慮した上で候補者を選定し、指名諮問委員会の答申結果を最大限に尊重して、株主総会にて選任します。
- ②取締役・監査役が他の上場会社の取締役・監査役を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめており、兼任状況については毎年、事業報告に開示します。

### (5) 社外取締役等の独立性と役割・責務

- ①「独立性判断基準」の定めに従い選任された社外取締役及び業務の執行に携わらない取締役は、報酬や指名等の重要な決定に対して独立かつ客観的な立場から意見・助言を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保します。

[独立性判断基準]

当社では、社外取締役の候補者選定にあたり、会社法及び東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しています。

②社外取締役は、以下の役割・責務を果たすことが期待されることを認識し、職務の適切な執行に努めます。

- ・経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、当社の持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図る観点から適切な助言を行うこと。
- ・取締役・執行役員を選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと。
- ・当社と取締役・執行役員・支配株主等との間の利益相反を監督すること。
- ・取締役・執行役員・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること。

③社外取締役が取締役・執行役員との連絡・調整や監査役又は監査役会との連携を図る場合には、総務部が連絡・調整窓口を務めます。

#### **(6) 取締役会の実効性（自己評価、取締役会の活性化を含む）**

①取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

②取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めます。

その運営については、「取締役会規則」に定めるほか、特に社外取締役や監査役の実効性を高めるため、事前にと取締役会資料の内容を説明する等、必要に応じて十分な情報を提供します。

③当社は、取締役の情報入手に関する人員面を含む支援体制を整えます。

④社外取締役を含む取締役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報の収集に努め、必要に応じて会社からの追加の情報を求めます。場合によっては、会社の費用において外部専門家の助言を得ることを考慮します。

#### **(7) 監査役及び監査役会の役割・責務**

監査役及び監査役会は、「監査役監査基準」に則って行動するとともに、株主の皆様に対する受託者責任を踏まえ、業務監査・会計監査に止まらず、社外取締役と連携して独立した客観的な立場から取締役・執行役員に対して積極的に意見を述べます。

#### **(8) 監査の実効性と社外取締役・内部監査室・会計監査人との連携**

①監査役及び監査役会は、監査の実効性を確保する観点から、能動的に情報の収集に努め、必要に応じて会社からの追加の情報を求めます。場合によっては、会社の費用において外部専門家の助言を得ることも考慮します。当社は、これらに対して内部統制システムについての基本方針に基づき協力する支援体制を整えます。

②監査役会は、会計監査人及び内部監査室と定期的な連絡会を開催する他、社外取締役とは適宜情報交換及び認識共有を図ります。

- ③会計監査人及び当社は、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行います。
- ④取締役会及び監査役会は、会計監査人が適正な監査ができるように十分な監査時間の確保及び経営陣幹部（社長、専務及び常務執行役員等）とのアクセスの確保等適切な対応を行います。また、会計監査人からの不正・不備等の指摘に対しては、当社として対応できる体制を確立します。

#### (9) 会計監査人の評価と選任等

監査役会は、「監査役会規則」及び「会計監査人の選任等に関する評価基準」に則って、会計監査人を適切に評価し、会計監査人の選任及び解任並びに再任の適否を決定します。

#### (10) 取締役・経営陣幹部・監査役の選解任の方針と手続

- ①取締役会は、経営陣幹部の選解任及び取締役候補の指名について、適確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、指名諮問委員会の答申結果を最大限に尊重して、総合的に検討します。なお、会社の業績等の評価を経営陣幹部の選任や解任に反映させます。
- ②取締役会は、監査役候補については、いずれも財務・会計・法務に関する知見を有し、うち1名以上は、財務・会計に関する十分な知見を有している者とし、指名諮問委員会の答申結果を最大限に尊重して候補者を指名し、株主総会にて選任します。また、指名にあたっては、当社事業分野に関する知識及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討します。なお、監査役候補については監査役会の同意を得るものとします。
- ③取締役候補、監査役候補の個々の選任・指名の説明については、経歴等を株主総会参考書類に記載し、株主総会決議によって選任します。なお、監査役候補については監査役会の同意を得るものとします。

#### (11) 経営陣幹部の後継者

当社は、会社の持続的な成長と発展に寄与する人材を確保するため、将来の経営陣幹部となり得る人材に対しては、その職位に応じた体系的なトレーニングを階層別を実施するとともに、人事異動による複数の部門の経験や経営会議を含む経営上の重要会議への出席を通じた経営への参画経験等により、経営陣幹部の後継者を計画的に育成するものとし、取締役会はその状況をモニタリングします。

## (12) 取締役等の報酬の決定の方針と手続

当社の取締役等の報酬は、現金報酬として基本報酬（月額報酬）に加え、業績と連動させた賞与及び自社株報酬として中長期的な業績向上を目的とした株式報酬型ストックオプションで構成しています。なお、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定します。

[取締役等の報酬の決定の方針と手続]

### ①取締役等の報酬決定の方針

当社の取締役等の報酬の決定にあたっては、次の事項を基本方針とします。

- ・各々の取締役等が担う役割・責任や成果に応じた報酬体系
- ・当社の経営環境や中長期的な業績の状況を反映した報酬体系
- ・当社の業績向上及び企業価値増大に対する意欲や士気を高める報酬体系
- ・株主の皆様をはじめとしたステークホルダーと価値基準を共有できる報酬体系

### ②報酬の内訳及び報酬決定の手続

- ・取締役の報酬は、月額報酬、賞与及び株式報酬型ストックオプションで構成しており、各取締役の報酬額は、株主総会で承認された範囲内で、報酬諮問委員会の答申結果を最大限に尊重して、取締役会において決定します。なお、社外取締役の報酬は、月額報酬及び賞与で構成します。
- ・執行役員の報酬は、月額報酬、賞与及び株式報酬型ストックオプションで構成しており、取締役会において決定します。

## (13) 取締役・執行役員・監査役のトレーニング

取締役・監査役は、当社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、以下の取締役・監査役のトレーニング方針に基づき必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めます。

なお、本トレーニング方針については、執行役員も対象とします。

[取締役・執行役員・監査役のトレーニング方針]

- ・当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役及び執行役員がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供を適宜実施します。
- ・当社は、取締役、監査役及び執行役員が新たに就任する際は、会社法関連法令等に関する研修の機会を設け、就任後も法改正や経営課題等に関する研修を継続的に実施します。
- ・当社は、社外取締役及び社外監査役が新たに就任する際は、当社の事業内容の説明や主要拠点等の視察等を実施します。就任後も当社の事業課題等について必要な情報提供を行います。
- ・取締役会は、上記対応が適切にとられているか否かを確認します。

## 4. コンプライアンス

### (1) 内部統制（内部通報）

当社は、組織、個人による違法又は不適切な行為等について、当社及び当社の子会社の全ての社員が不利益を被ることなく直接通報できるグループ内部通報制度、及び情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備します。また、取締役会は内部通報に係る運用状況を監督します。

### (2) 関連当事者取引

当社が取締役、執行役員及び主要株主等（関連当事者）との間で取引を行う場合には、当該取引が当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、あらかじめ取引内容の合理性や利益相反のおそれ等を検討し、承認の可否を判断します。

## 5. 株主との対話

### (1) 情報開示

当社は、法令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について利用者にとって付加価値の高い記載となるように、適時・適切に行います。また、海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めます。

### (2) エンゲージメント（目的を持った対話）に関する考え方

当社は、I R体制の基本方針に従い、株主の皆様との建設的な対話を促進するための体制整備に努めます。

[ I R体制の基本方針]

- ・管理本部担当役員は、株主等との対話全般について統括を行い、建設的な対話を実現するように努めます。株主等との実際の対話（面談）の対応者については、株主等の希望と面談の主な関心事項を踏まえた上で、管理本部担当役員のほか、管理本部担当役員から指名された者が行います。
- ・対話を補助する社内の関連部署は、建設的な対話の実現に向け、開示資料の作成や情報の共有等、綿密に連携を取りながら業務を行います。
- ・個別面談以外の対話の手段として、アナリスト、機関投資家等を対象とした決算説明会を実施します。さらにホームページ上にI R情報の専用ページを設け、業績等を分かりやすく掲載します。
- ・対話において把握した株主の皆様からの意見・懸念等については、経営陣等に対し、適時・適切に報告します。
- ・対話に際してのインサイダー情報の管理に関しては、「内部情報及び内部者取引管理規則」を制定し、それに則った運用を行います。

## 6. アセットオーナー

当社は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、資産運用委員会において運用状況のモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、財務部や労働組合役員経験者等、資産形成に関する知識を持った人材を配置し、外部セミナーの受講やフィナンシャル・プランナー資格の取得等により、資質向上を図っています。

実際の企業年金の運用は、資産管理運用機関に委託しており、議決権行使について日本版スチュワードシップ・コードに則り行使指図を行っており、その実施状況については定期的に報告を受けています。

また、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理しています。

### 附 則

本コーポレートガバナンスに関する基本方針は平成30年12月21日より施行する。

平成27年10月29日 制 定

平成30年12月21日 一部改定