

ロック・フィールド コーポレート・ガバナンス基本方針

序文

株式会社ロック・フィールド（以下「当社」という。）は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み及び運営方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、「ロック・フィールド コーポレート・ガバナンス基本方針」を定める。

第1章 総則

（基本的な考え方）

第1条 当社は、理念・価値観に立脚した経営方針のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレート・ガバナンスの充実・強化に継続的に取り組む。

2 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は次のとおりとする。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主、お客様、地域社会、お取引先様、従業員を含む様々なステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 取締役及び監査役は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす。
- (5) 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

（株主の権利及び平等性の確保）

第2条 当社は、株主の平等性を確保するとともに少数株主にも認められている権利の行使に十分に配慮する。

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場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、必要な対応を検討する。

（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できる環境の整備を行うよう努める。

- 2 当社は、議決権の電子行使を可能とするシステムを導入するなど、株主の議決権行使の利便性を確保する。

(資本政策の基本的な方針)

- 第 4 条 当社は、大規模な希釈化をもたらす資本調達等の実施に際しては、既存株主の利益を不当に毀損することのないように取締役会においてその必要性・合理性を検討するとともに、株主に対して十分な説明を行う。

(株式の政策保有に関する方針)

- 第 5 条 当社は、中長期的な観点で、当社の事業運営に資する取引先等について、取引の性質及び規模等から株式保有の必要性を判断する。
- 2 主要な政策保有株式については、取締役会で保有の必要性を検証する。

(政策保有株式に係る議決権行使基準)

- 第 6 条 当社は、保有株式の議決権行使にあたっては、株式保有の趣旨に鑑みて、当該会社の株主総会の議案に対し、当該会社の経営状況及び当社の事業運営に対する影響等を考慮して、適切に議決権を行使する。
- 2 当社は、前項の判断にあたり、発行会社の経営環境等を考慮のうえ、必要があると判断した場合には、発行会社から示された議案について説明を求める。

(利益相反等)

- 第 7 条 取締役は、自らに関して利益相反に係る問題が生じる虞がある場合には、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。
- 2 関連当事者との取引については、当該取引が会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において取引の承認や報告を行うことにより適切に監督する。

第 3 章 ステークホルダーとの適切な協働

(ステークホルダーとの関係)

- 第 8 条 当社は、お客様の期待を超える価値ある商品を提供するという企業活動を通じて、全てのステークホルダーと信頼関係を培いながら社会とともに発展し、より豊かな社会の創造に貢献することが使命であると考え、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティに係る課題に積極的・能動的に取り組む。

(社内の多様性の確保)

第9条 当社は、多様な人々の価値を最大限活用するため、性別、国籍、年齢、人種、障害の有無等に関わらず多様な人材が活躍できる環境・制度を整備する。

2 当社は、特に女性の活躍を促進することは、当社の事業特性において持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには必要不可欠であるとの認識の下、管理職や役員登用をはじめとして女性が更なる活躍を目指すための環境・制度を整備する。

(内部通報制度)

第10条 当社は、通報者が、不利益を被る可能性を懸念することなく、違法又は不適切な行為などを通報できるようにすることや通報された情報や疑念を検証し適切に対応できるように経営陣から独立した窓口を設置することによる内部通報制度を整備する。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(適切な情報開示)

第11条 当社は、会社法、金融商品取引法、上場証券取引所規則及びその他の適用ある法令に従って、迅速かつ正確に決算及び経営政策に関する事項の開示を行う。

2 当社は、法令に基づく開示以外の情報提供にも取り組み、経営の透明性を確保する。
3 当社は、グローバルな資本市場に対応するため、合理的な範囲で英語での情報開示を進める。

第5章 取締役会等の役割

第1節 取締役及び取締役会

(取締役・取締役会の役割)

第12条 取締役会は、株主の負託に応えるべく、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の基本方針その他会社の重要事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行の監視・監督を行う。

2 取締役会は、法令・定款に定められた事項の他、規程等の規則で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は代表取締役又は取締役に委任する。
3 取締役及び取締役会は、外部会計監査人が高品質な監査を可能とするため監査時間を十分確保できる体制を整備する。
4 代表取締役は、外部会計監査人との面談等により連携を確保する。

(取締役会の構成)

第13条 取締役会は、10名以内の適切な人数で構成する。

- 2 取締役会は、会社の経営上の重要事項の決定と執行に対する監視・取締役相互の監督の役割を果たすため、取締役会全体として多様な知見と経験がバランスされるよう考慮する。
- 3 社外取締役は2名以上とし、東京証券取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役とする。

(取締役候補者の指名方針)

第14条 取締役会は、原則として代表取締役会長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え取締役としての職務を適切に遂行できる人物を取締役候補者として指名する。

- 2 取締役候補者は、性別、国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や当社の業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。
- 3 社外取締役候補者は、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行うことができる人物とする。

第2節 監査役及び監査役会

(監査役・監査役会の役割)

第15条 監査役及び監査役会は、株主からの負託を受け、独立した客観的な立場において、取締役及び取締役会の職務の執行の監視状況並びに取締役相互の監督状況を監査し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負う。

- 2 監査役会は、外部会計監査人選任にあたってはその候補者を適切に評価するための基準を策定するとともに、選任後もその独立性と専門性を確認する。

(監査役会の構成)

第16条 監査役会は、5名以内の適切な人数で構成し、そのうち半数以上を社外監査役とする。

- 2 監査役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには監査役会の多様性を確保することが有用であると考え、監査役会の構成は、性別、国籍、年齢等の区別なく、多様な知識・経験・能力を有する者をバランスよく選任するが、監査役のうち、1名以上は財務・会計に相当程度の知見を有する者とする。

(監査役候補者の指名方針)

第 17 条 取締役会は、原則として代表取締役会長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え監査実務を適切に遂行できる人物を監査役候補者として指名する。なお、代表取締役会長は監査役会の事前の同意を得たうえで取締役に提案する。

2 監査役候補者は、性別、国籍等の個人の属性に関わらず、人格・見識に優れた人物であるとともに、会社経営や当社の業務に精通した人物又は法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物であることを要する。

第 3 節 役員報酬

(役員報酬の決定方針)

第 18 条 当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で整備する。

2 取締役の報酬は、経営責任負担への対価として、年間報酬として決定した報酬額を毎月固定額として支給する月度報酬制とする。

3 取締役の報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して、取締役会で承認し支給する。

4 監査役の報酬は、取締役及び取締役会の監督責任負担への対価として、年間報酬として決定した報酬額を毎月固定額として支給する月度報酬制とする。

5 監査役の報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して、代表取締役会長と監査役が協議を行い、監査役会にて決定し支給する。

6 当社は、自社株式の保有を通じて株主と利害を共有することで、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促進するため、取締役及び監査役が自社株を取得することができる役員持株会制度を導入する。取締役及び監査役は在任期間に加えて退任後 1 年は継続して株式を保有する。

第 4 節 取締役、取締役会等の機能

(コンプライアンス委員会の設置等)

第 19 条 当社は、コンプライアンスの推進・徹底が業務執行において適切に遵守されていることを監督することを目的として、取締役会の諮問機関として、コンプライアンス委員会を置く。

2 コンプライアンス委員会は、その独立性、透明性及び客観性を確保することを目的として取締役、監査役及び執行役員で構成される。

3 コンプライアンス委員会は、コンプライアンス問題における重要事項について該当者より報告を受け、その後審議し、結果を取締役に報告する。

(最高経営責任者等の後継者育成)

第20条 代表取締役会長は、自らの後継者育成に関する責任を負う。

2 取締役会は、最高経営責任者等の後継者育成について代表取締役会長に適切な助言を行い、実効性を担保する。

(取締役及び監査役等の情報収集と支援体制)

第21条 取締役及び監査役は、その役割を果たすために当社の財務状態、コンプライアンス、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なければならない。

2 当社は、新任の取締役及び監査役が必要な知識を習得する機会を当社の費用負担において提供する。

(1) 新任の社内取締役及び社内監査役に対しては、管理部門管掌役員より当社の現況やコーポレート・ガバナンスなど、上場企業の役員として必要な知識を習得するために研修を実施する。就任後も、経営者や弁護士等の外部専門家を招き、経営やコンプライアンス等に関する研修を継続的に実施する。個々の役割・責務を果たすために必要な知識の習得に関しては外部機関等の研修に参加する。

(2) 新任の社外取締役及び社外監査役に対しては、管理部門管掌役員より当社の事業概要、戦略等に関する説明を実施する。就任後も、当社の事業、戦略等に関する理解を深めることができるように継続的に各事業の責任者からの説明や事業所視察等を実施する。

(社外取締役及び監査役による社内情報収集)

第22条 当社の社外取締役及び監査役は、必要があるときはいつでも、社内取締役、執行役員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 監査役又は監査役会は、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるように、社外取締役との連携を確保し、取締役会事務局担当部門である総務部がそのサポートを行う。

3 総務部は、取締役会事務局担当部門として取締役会上程議案について補足説明の対応を行う等の社外取締役に対するサポートを行う。

(取締役会の実効性評価)

第23条 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価をベースとして取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

(取締役会の運営等)

第 24 条 取締役会事務局担当部門である総務部は、取締役会の審議事項に関する資料を取締役会の会日に先立って社外役員を含む取締役及び監査役に配布する。

2 取締役会事務局担当部門である総務部は、翌事業年度における定時取締役会の開催日程を毎事業年度末までに設定し、取締役及び監査役に周知する。

第 6 章 株主との対話

(株主との対話等)

第 25 条 当社は、株主・投資家の投資判断に有益な情報を、第 11 条に従い適切な開示を行う。

2 当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、株主・投資家との長期の視点に立ったパートナーシップが必要であるとの認識に基づき、株主との対話に関する取り組み方針を定め、別紙に記載する。

以上

2016 年 1 月 14 日制定

(別紙)

株主との対話に関する取り組み方針

- i 当社における株主との対話は、経理部及び総務部が主管し、管理本部長が統括する。
- ii 株主との対話が適切に行われるため、経理部及び総務部は、経営企画部、人事部、東西販売本部、秘書室等と定期的に情報交換を行い、有機的な連携体制を構築する。
- iii 当社は、株主・投資家の当社事業に対する理解を促すために、継続的な決算説明会の開催、当社ホームページにおける情報提供、株主総会における事業報告等の説明、株主通信等の株主に対する送付書類、株主による工場見学会やサラダパーティ等の株主交流イベントの実施に積極的に取り組む。
- iv 対話において把握された株主の意見は、経営陣に対し、定期的にフィードバックを行う。
- v これらの活動を行うにあたり、株主との対話を行う経理部及び総務部の担当者はインサイダー情報及び機密情報の取扱いに関する研修を受け、社内の関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行う。

以上