

平成 30 年 11 月 29 日

各 位

会 社 名 株式会社グローバルダイニング
代表者名 代表取締役社長 長谷川 耕造
(コード番号 7625 東証第二部)
執行役員
問合せ先 最高財務責任者 中尾 慎太郎
T E L : 0 3 - 5 4 6 9 - 3 2 2 2

「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」一部改定のお知らせ

当社は、平成 30 年 11 月 29 日開催の取締役会にて、下記の通り「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」を一部改定することを決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 改定の主旨

平成 30 年 6 月 1 日付東京証券取引所の改訂コーポレートガバナンス・コードに基づき、当社のガイドラインを一部改定いたしました。

2. 改定項目

- 4. 株主の権利・平等性の確保 (3)政策保有株式に関する方針
- 7. 取締役会等の責務 (2)取締役の資質・選解任手続き・報酬

改定内容の詳細は添付の「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。
(改定箇所は下線で示しております。)

以上

コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

株式会社グローバルダイニング

1. 本ガイドラインの目的

本ガイドラインは、当社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と方針について定め、その実践を通じて、株主をはじめ、顧客、従業員、取引先等すべてのステークホルダーからの信頼を得て、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的とする。

2. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針

当社グループは、企業理念及び社訓に基づき、長期的成長を達成し株主価値を向上させ、従業員に自己価値向上の場を提供し、お客様と社会から必要とされるために、品質と革新性、創造性で常に時代に先駆けること、法令を遵守した透明性の高い経営を実現することが必要であり、そのためには経営の執行と監督の分離が重要であると考えております。

そして、当社は前述の考え方に基づき、経営における監督と執行の分離を進め、取締役会の業務執行状況の監督機能の強化を図るため、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しております。

3. 企業理念及び経営戦略

(1) 企業理念

私たちは、人生を楽しく、充実して生きるために、
社会に健康と喜びを提供し、
無限の可能性にチャレンジして自己価値向上に努めます。

当社の責任

下記3つの責任を果たすため、品質と革新性、創造性で常に最先端を走る。

社員への責任: 社員が自己価値能力を高めつつ、より充実した人生を家族とともに築くために、
最高の場と支援を提供する。

お客様と社会への責任: お客様へ常に感動的な商品とサービスを提供し、社会から必要とされる。

株主様への責任: 長期的成長を達成し、株主価値を向上させていく。

(2) 事業計画

- ・当社は、前項に定める企業理念をすべての役員・従業員が共有し、その実現に向けて定期的に事業計画を策定する。
- ・事業計画は、取締役社長以下の業務執行部門が原案を作成し、取締役会においてその内容を検討・議論した上で決定、公表する。
- ・業務執行部門は、事業計画の全体又は部門別の進捗状況を取締役会に対し、定期的に報告する。

- ・取締役会は、事業計画が未達成となった場合、その要因及び原因を分析し、公表するとともに、その分析を次期の事業計画に反映させる。

(3) 資本政策の基本的な方針

- ・当社は、企業価値及び株主価値の持続的な向上を目指し、収益基盤の強化と財務体質の健全化の両立を図る。
- ・株主への利益還元については、成長投資と株主資本の充実とのバランスを考慮しながら、業績に裏付けられた適正な利益配分を行うことを基本方針とする。

4. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利と平等性が実質的に確保されるよう適切な対応を行う。

(1) 株主総会における権利行使

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場と位置付け、株主の権利行使に係る適切な環境整備を行う。

(2) 反対票分析

株主総会において可決には至ったものの、20%以上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、取締役会にて反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行った上、必要に応じて株主との対話その他の措置を講じるものとする。

(3) 政策保有株式に関する方針

- ・当社は、重要な取引先との関係強化や取引の維持継続、当社事業へのシナジー効果が期待できるなど、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断した企業の株式について、政策的に取得、保有する。
- ・政策保有株式に係る議決権の行使については、個々の銘柄毎に取引関係等を勘案の上、株主価値の毀損に繋がるものでないかどうか各議案毎に精査した上で、当該企業との対話等の結果を踏まえて議案への賛否を判断する。
- ・当社は、毎年、取締役会において、政策保有する株式について、取引関係の維持継続や保有そのものによって得られる利益等とリスクを総合的に勘案しつつ、保有の合理性について検討し、保有することの合理性が認められない場合には、当該企業の理解を得ながら当該株式の保有を縮減する。

(4) 関連当事者間の取引

- ・当社が関連当事者との取引を行う場合は、当該取引が当社及び株主共同の利益を害することのないよう公正かつ適正に行うものとし、法令及び社内規程に基づき、取締役会の事前承認及び事後報告を必要とする。
- ・毎事業年度末において、当社役員（執行役員を含む）に対し、関連当事者間取引の有無について確認する調査を実施し、関連当事者間の取引を管理する体制を構築する。

5. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主はもとより、従業員、顧客、取引先等、全ての

ステークホルダーとの協働が必要不可欠であることを十分に認識し、ステークホルダーとの協働の実践に向けて、代表取締役社長をはじめとする経営陣が率先して、これらステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めるものとする。

(1) 会社の行動準則の策定・実践

- ・取締役会は、ステークホルダーや社会に対して役員・従業員一人ひとりが遵守すべき行動基準を定め、イントラネットや集合研修等にて広く浸透し、遵守されるよう努めるものとする。
- ・内部監査室の業務監査の際に、行動基準の遵守、実践状況を確認し、取締役会に報告する。

(2) サステナビリティ（持続可能性）への対応

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適切に対処するとともに、その解決に向けて実現可能な範囲でさまざまな取り組みを検討・推進する。

(3) 社内の多様性の確保

当社は、社内に異なる経験、技能、属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みと認識し、社内における女性の活躍推進をはじめとする多様性の確保を推進する。

(4) 内部通報

- ・当社は、内部監査室及び社外取締役の双方に直接通報できる体制を整え、実名及び匿名のいずれによる内部通報も可能とするとともに、当社の従業員が不利益を被る危険を懸念することなく内部通報を行うことができるよう、通報者の秘匿や保護に関して「内部通報規程」に定め、これを徹底する。
- ・取締役会は、内部通報の内容が客観的に検証され適切に活用される体制を整備するとともに、内部通報制度の運用状況について担当部門から報告を受け、その運用を監督する。

6. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主をはじめとするステークホルダーからの理解を得るために、法令に基づく開示を適時・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も主体的に取り組む。

7. 取締役会等の責務

(1) 取締役会の構成・役割・責務

- ・取締役会は、定款に基づき、その員数を監査等委員以外の取締役 10 名以内、監査等委員である取締役 5 名以内の範囲で、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる適切な員数で構成するものとし、監査等委員の過半数は、会社法の定めに従い社外取締役とする。
- ・取締役会は、企業理念を定めて会社の目指すところを明確にし、企業戦略等の大きな方向性を示すとともに、重要な経営事項の決定と業務執行の監督を行う。
- ・取締役会は、法令・定款に定められた事項の他、取締役会規程で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は、「職務権限規程」「職務分掌規程」「稟議規程」に基づき経営陣に委任する。

(2) 取締役の資質・選解任手続き・報酬

- ・監査等委員でない取締役候補者は、当社が展開する事業分野に精通し、その専門領域において偏りが無いようバランス、多様性を考慮するとともに、経営者としての視点を持ち、リーダーシップ・マネジメントシップ及び優れた企画力を保持・発揮することで、当社グループ全体の発展に寄与できる人物を選任する。
- ・監査等委員でない取締役の選任にあたっては、前述の取締役会の構成や取締役の資質、及び業績等の評価を踏まえて代表取締役社長が人事案を作成し、人事委員会(幹部社員で構成)での審議や社外取締役の助言を得た上で取締役選任議案について取締役会決議(全取締役の2/3以上の賛成にて決議)を得る。
- ・監査等委員でない取締役の報酬は、基本報酬(月額固定の報酬)と、インセンティブ報酬としてストックオプションの付与を株主総会で決議された報酬枠の範囲内において決定する。決定プロセスについては、職位、就任年数、職責、経営に対する貢献度、会社の業績・経営環境等を勘案の上、代表取締役社長が報酬案を作成し、取締役会の決議(全取締役の2/3以上にて決議)を得る。
- ・監査等委員でない取締役の解任提案にあたっては、公序良俗に反する行為を行った場合、健康上の理由から職務の継続が困難と判断した場合、職務を懈怠することにより著しく企業価値を毀損させた場合、前述の資質や姿勢が認められない場合といった基準を踏まえた上で、取締役会決議を得る。

(3) 監査等委員会の構成・役割・責務

- ・監査等委員会は、定款に基づきその員数を5名以内とし、過半数は会社法の定めに従い社外取締役とする。
- ・監査等委員会は、当社グループにおける業務の適法、妥当かつ効率的な運営のため、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システムの整備・運用状況等の監視・検証を通じて、取締役の職務執行の監査・監督を行う。
- ・監査等委員会は、会計監査人の候補者選定基準、会計監査人の評価基準を定め、当該基準に基づき会計監査人を評価するとともに、会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについて確認した上で、その選任や解任・不再任・再任を決定する。

(4) 監査等委員の資質・選任手続き・報酬

- ・監査等委員である取締役候補者は、監査の実効性を確保する観点から、会社経営、法務、財務・会計等の様々な分野から、監査等委員として必要な見識・能力・経験等を有する者をバランスよく選任することとし、監査等委員のうちの1名は、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者とするよう努める。
- ・監査等委員である取締役の選任にあたっては、前述の取締役会の構成や資質等を踏まえて代表取締役社長が監査等委員会の同意を得た上で人事案を作成し、監査等委員である取締役の選任議案について取締役会決議を得る。
- ・監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、インセンティブ報酬は相応しくないため、月額固定報酬のみとしており、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において、監査等委員会の決議により定める。

(5) 独立社外取締役の役割・責務及び独立性判断基準

・当社は、独立社外取締役が経営方針や経営改善への助言、経営の監督、利益相反の監督及びステークホルダーの意見の取締役会への反映等の役割・責務を果たすことを期待し、その提言を取締役に適切に反映させる。

・取締役会は、専門分野での豊富な経験と知見に基づいた適切な監督が期待でき、かつ会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所が定める独立役員の要件に基づき、独立性を有すると判断した者を候補者として選任する。

(6) 他の上場会社役員の兼務

当社の取締役が当社グループ以外の他の上場会社の役員を兼務する場合は、合理的な範囲に留めることとし、その兼務状況は、法令に基づき株主総会招集通知及び事業報告において開示する。

(7) 取締役会の実効性評価

取締役会は、各取締役の自己評価を参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要の開示を行う。

(8) 取締役のトレーニング

当社は、取締役がその期待される役割・責務を適切に果たしていく上で必要な知識や情報を取得、更新できるよう、就任時に加え、就任後についても、必要に応じて、会社及び外部機関が提供する各種研修・セミナー等への参加機会を促すとともに、その必要費用について支援することとする。

8. 株主等との対話

当社は、下記の取り組み方針に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主等との建設的な対話を促進する。

・当社における株主・機関投資家との対話については、IR担当取締役または執行役員を選任し、その役員の活動をサポートするIR担当者を総務管理グループに配置する。

・IR担当役員及び担当者は、対話に必要な情報収集や決算等の開示・説明に際して、社内各部との連携の他、社内取締役及び執行役員を交えた定期的なミーティングによる意見・情報交換を行うなど、対話を支援する体制の整備に努める。

・対話のアレンジはIR担当者が窓口となり、必要に応じて代表取締役社長、IR担当役員等と対応方法を検討し、適切に対応する。

・対話の促進に向けて、合理的な範囲内で個別面談を実施する他、半期毎の決算説明会の開催、当社ホームページによる情報開示等を積極的に行う。また、機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会への参加等、対話機会の創出に努めるものとする。

・対話の際には、未公表の重要事実を伝えないこと、決算発表近くの日程をサイレント期間として避ける等、イン

サイダー情報管理に留意する。

・対話の結果得られた株主・機関投資家の意見・評価については、担当役員より取締役会及び経営陣が出席する社内会議等でフィードバックし、経営戦略策定や見直しなどに活用する。

9. 制定・改正・廃止

本ガイドラインの制定・改正・廃止は、取締役会の決議によって行う。

以上

平成 28 年 9 月 8 日 施行

平成 28 年 10 月 11 日 改定

平成 29 年 3 月 25 日 改定

平成 30 年 11 月 29 日 改定