

株式会社田谷

コーポレートガバナンス・ガイドライン

第1章	総則	1
第1条	(目的)	1
第2条	(本ガイドラインの改廃と公表)	1
第3条	(コーポレートガバナンスの定義)	1
第4条	(企業理念およびコーポレートガバナンスの基本的な考え方)	1
第5条	(コーポレートガバナンス体制の整備、充実に係る基本方針)	1
第2章	株主の権利・平等性の確保	1
第6条	(株主総会)	1
第7条	(株主権利の保護)	2
第8条	(株式の大量取得行為に関する対応策)	2
第9条	(株主の平等性の確保)	2
第10条	(株式共同の利益を害するおそれのある取引に関する手続き)	2
第11条	(資本政策の基本方針)	2
第12条	(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)	2
第3章	ステークホルダーとの適切な協働	2
第13条	(ステークホルダーとの関係構築)	2
第14条	(内部通報)	2
第15条	(行動指針および行動規範)	3
第4章	適切な情報開示と透明性の確保	3
第16条	(情報開示の基準)	3
第5章	コーポレートガバナンスの体制	3
第1節	機関設計	3
第17条	(機関設計)	3
第2節	取締役会	3
第18条	(取締役会の役割・責務)	3
第19条	(取締役会の構成・運営)	3
第20条	(取締役会審議の充実)	4
第21条	(取締役会評価)	4
第22条	(取締役等の報酬決定手続き)	4
第3節	監査等委員会	4
第23条	(監査等委員会の役割・責務)	4
第24条	(監査等委員会の構成・運営)	4
第4節	取締役	4
第25条	(取締役の役割・責務)	4
第26条	(監査等委員である取締役の役割・責務)	4
第27条	(社外取締役の役割・責務)	5
第5節	会計監査人	5
第28条	(会計監査人)	5
第6節	執行役員	5
第29条	(執行役員)	5
第7節	経営人材の育成	5
第30条	(経営人材の育成)	5
第6章	株主との対話	5
第31条	(基本方針)	5
第32条	(株主構造の把握)	6

第1章 総則

第1条 (目的)

本ガイドラインは、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組み、方針および考え方を定め、最良のコーポレートガバナンスを実現することで、持続的な成長、長期的企業価値の向上を目的として制定する。

第2条 (本ガイドラインの改廃と公表)

本ガイドラインの改廃は取締役会の決議によりおこなう。ただし、改訂内容が株主総会または取締役会で決議された事項に付随し必然的に改廃する事項や、本ガイドラインの運用を明確にするための記述の追加、修正等の軽微な改廃については、管理部門を管掌する取締役の決裁で改廃する。なお、改訂した場合には適時適切に内容を公表する。

第3条 (コーポレートガバナンスの定義)

本ガイドラインにおいて、「コーポレートガバナンス」とは、当社がステークホルダー（お客様、株主様、取引先、従業員等）を尊重したうえで、持続的な成長、長期的企業価値の向上を実現するために、透明公正かつ迅速な意思決定をおこなう仕組みと定義する。

第4条 (企業理念およびコーポレートガバナンスの基本的な考え方)

当社は次の企業理念を掲げ、経営の基本方針としている。

【企業理念】

『すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する』

その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる

ES：社員満足 CS：お客様満足 IS：株主満足 SS：社会貢献

当社は企業理念・経営理念等管理規程に定める理念等に基づく事業活動を通じて、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ことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としている。

第5条 (コーポレートガバナンス体制の整備、充実に関する基本方針)

当社は、倫理・コンプライアンス管理規程に定める行動指針に従ってコーポレートガバナンス体制の整備と充実を図る。

【行動指針】

- (1) 倫理やコンプライアンスに照らして問題のある活動には関与しない。
- (2) 違反、逸脱、過失等は率直に認め、すみやかに是正措置と再発防止措置を講じる。
- (3) 組織における役割、責任、権限ならびに情報の伝達経路を明らかにする。
- (4) すべての役員および社員に対して十分な教育と厳格な評価を継続して行う。
- (5) 経営方針と行動規範に基づき、すべての対象組織において毎年度、適切な自己監査を行う。
- (6) 経営の優先課題として活動に取り組む。

第2章 株主の権利・平等性の確保

第6条 (株主総会)

(1) 当社は最高意志決定機関である株主総会において、株主が議決権を行使することは、株主の重要な権利であることを認識し、その行使にあたって、十分な検討期間を確保し、適切な議決権行使ができるよう、次のとおり環境整備に努める。

- ① 定時株主総会の招集通知を株主総会日の2週間前以上に発送するとともに、発送前までに当社ホームページなどで開示する。
- ② 議決権電子行使プラットフォームの利用など、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備を常に検討する。
- ③ 株主との対話の充実および正確な情報提供などの観点を考慮し、株主総会開催の集中日

を避けるなど、関連日程の適切な設定をおこなう。

- ④ 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をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議し検討をおこなう。
- (2) 株主総会の決議事項に関する議決権行使結果は、内容の確認と分析をおこない、賛否の割合や質問内容について検討する。

第7条 (株主権利の保護)

当社は、すべての株主の権利を実質的に確保する。

- (1) 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）をおこなう場合には、取締役会・監査等委員会が、その検討過程での独立社外役員の意見、必要性、合理性の十分な検証を行って開示し、必要に応じて決算説明会や株主総会などで十分な説明に努める。
- (2) 自社株式が公開買付けに付された場合は、速やかに企業価値、株主共同の利益に資するものかの検討をおこない、取締役会としての考え方を開示する。また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げない。

第8条 (株式の大量取得行為に関する対応策)

当社は持続的な成長、中長期的な企業価値の向上を目指すことを経営課題としているため、当社株式の大量取得行為に対する買収防衛策は導入しない。導入を検討する際にはその必要性および合理性を検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明をおこなう。

第9条 (株主の平等性の確保)

当社は、いずれの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報の格差が生じないよう適時適切に情報開示をおこなう。

第10条 (株式共同の利益を害するおそれのある取引に関する手続き)

- (1) 当社は、当社と役員または主要株主等との取引に該当するものについては、当社や株主共同の利益を害することのないよう事前に取締役会の承認を要するものとする。また、定期的に関連当事者間取引も含めて調査をおこない、内部監視を継続しておこなう。
- (2) 当社はインサイダー情報管理規程で未公表の重要事実の取扱いを定め、当社の役員、従業員が内部者取引を行うことを未然に防止することに努める。

第11条 (資本政策の基本方針)

当社の資本政策の基本方針は、業容の拡充に努めると共に、株主の皆様に対し、安定的な配当を継続して実施し、業績に応じた利益還元を行うことと定める。

第12条 (株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

当社は政策保有株式を保有しておらず、政策保有株式は今後も保有しないことを方針とする。今後、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、政策保有株式の保有を検討する際は、あらかじめ方針を定め、係る議決権行使についても行使基準を定める。

第3章 ステークホルダーとの適切な協働

第13条 (ステークホルダーとの関係構築)

当社は、持続的な成長、中長期的な企業価値の向上を目指し、そのためには株主ならびに全てのステークホルダーとの信頼関係を構築し、協働することが重要と認識する。そのために健全かつ透明性が高く、経営環境の変化に即応し、迅速かつ適切な意思決定ができる組織体制の確立を極めて重要と捉え構築に努める。また、サステナビリティとダイバーシティについても重要な対応課題と捉えており、倫理・コンプライアンス管理規程に定める行動指針および行動規範に則り積極的、能動的に取り組む。

第14条 (内部通報)

- (1) 当社は、倫理・コンプライアンス管理規程を設け、禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報に接した役員および社員等が、その情報を直接提供することができる内部通報制度【相談窓口】を経営企画管理グループ（内部監査）に設置する。
- (2) 内部通報制度等を通じて受け取った情報の監督として、コンプライアンス・リスク管理委員会

を運営し、その運用状況を監督する。

- (3) 内部通報者のプライバシーは保護され、通報者の利益を図る。また、誠実かつ正当な目的で通報した人物に対し、情報提供をおこなったことを理由に不利益な取扱いはおこなわない

第15条 (行動指針および行動規範)

当社は、従業員並びにステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などを目的として、社内規程の倫理・コンプライアンス管理規程へ行動指針および行動規範を定める。併せて、基本的な人権を守るための「[カスタマーハラスメントに対する基本方針](#)」を本規程へ定める。これらをコンプライアンス・リスク管理委員会の設置、運営をすることですべての役員および社員への周知実践に努める。また、年に1回内容に則り点検し、適時または定期的に取締役会へレビューをおこなう。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第16条 (情報開示の基準)

- (1) 当社は、株主をはじめとする様々なステークホルダーから理解を得るため、適時適切に情報開示をおこなうことは必要不可欠と認識している。その実践のため、会社方針を「[ディスクロージャーポリシー](#)」として定める。また、法令に基づく開示以外にも、重要と判断される情報は任意で当社ホームページなどに情報開示をおこなう。
- (2) 当社は上記方針に加え、下記内容を定めて適時適切に情報開示をおこなう。
- ① 企業理念・経営理念等
 - ② コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
 - ③ [取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き](#)と個々の候補者の指名理由
 - ④ [取締役および執行役員報酬の決定方針および手続き](#)
- (3) 当社は、国外のステークホルダーへの対応を鑑み、必要な範囲で英語の情報開示をおこなう。

第5章 コーポレートガバナンスの体制

第1節 機関設計

第17条 (機関設計)

- (1) 当社は、会社法上の機関設計として、監査等委員会設置会社を選択する。この機関設計により、過半数の社外取締役を含む取締役3名以上で構成される監査等委員会が、取締役の職務執行の組織的監査を担い、代表取締役をはじめとする取締役に対する監督機能の強化を図る。
- (2) 当社は、経営の意思決定・監督機関と業務執行機能の分離をおこなうため、執行役員制度を導入する。執行役員は会社方針に基づき、代表取締役の指揮監督のもと業務執行を担う役割と位置付けし、取締役に準じて選任し取締役会で決議する。
- (3) 当社は常にコーポレートガバナンスの最適化のため会社法上の機関設計を検討し、その選択をおこなう。

第2節 取締役会

第18条 (取締役会の役割・責務)

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の構築を実現し、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値向上の実現を図るために努め、取締役会規則に定める決議内容に加え、以下について責任を負う。

- (1) 経営全般に対する監督機能を発揮し、経営の公正性・透明性を確保すること
- (2) 代表取締役をはじめとする経営陣の指名、評価およびその報酬の決定および方針の策定
- (3) 中期経営計画の策定と、計画の進捗に対する対策と分析
- (4) 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
- (5) 当社の重要な業務執行の決定

第19条 (取締役会の構成・運営)

- (1) 取締役会の構成は、専門知識や職務経験などの多様性を鑑みながら会社方針に従い選任し、取締役(監査等委員であるものを除く。)は12名以内、監査等委員である取締役を3名とし、

- その構成する取締役の中に、[独立性判断基準](#)に則った社外取締役を2名以上置くこととする。
- (2) 取締役会議長は社長がおこなう。取締役会議長は定款および取締役会規則に則って運営し、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。
 - (3) 当社の取締役（監査等委員である取締役を含む。）は別に定める[取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き](#)に従って指名する。

第20条（取締役会審議の充実）

当社は、取締役会において、充実した議論がおこなわれるよう、次の事項をおこなう。

- (1) 取締役会の議案に関する資料とあわせ、審議に必要な資料を事前配付する。また、取締役は必要に応じ、取締役会資料について関連部門へ情報や資料提供を求める。
- (2) 社内取締役（常勤する監査等委員を含む）は社内での重要会議に出席し、取締役会に上程される事案について検討・協議する。
- (3) 社外取締役に対し必要な情報がある場合は、上記内容とあわせ職務遂行の補助を内部監査課が窓口となっておこなう。
- (4) 取締役会の事務局および運営は、人事総務グループ（総務チーム）が窓口となっておこなう。

第21条（取締役会評価）

当社は、取締役会において取締役会の実効性および自らの役割などについて、毎年自己評価や分析をおこなう。その後提出された内容の分析、評価をおこない、結果を取締役に提出する。

第22条（取締役等の報酬決定手続き）

- (1) 当社は、取締役（監査等委員である取締役を含む。）および執行役員の報酬等は[取締役および執行役員報酬の決定方針および手続き](#)に基づき取締役会で決定する。
- (2) 当社は、監査等委員である取締役の報酬等は[取締役および執行役員報酬の決定方針および手続き](#)に基づき監査等委員会で決定する。

第3節 監査等委員会

第23条（監査等委員会の役割・責務）

監査等委員会は、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスの構築を実現し、それを通じて当社が持続的に成長し、長期的な企業価値向上の実現を図ることについて監査等委員会規則に規定した内容について役割、責務を負う。

第24条（監査等委員会の構成・運営）

監査等委員会の構成は、専門知識や職務経験などの多様性を鑑みながら会社方針に従い選任し、監査等委員である取締役は3名とし、その構成する取締役の中に[独立性判断基準](#)に則った社外取締役を2名以上置くこととする。

- (1) 監査等委員会は、決議により監査等委員会の長および常勤の監査等委員を決定する。
- (2) 監査等委員会の委員の過半数は独立社外取締役とし、様々な分野で知識と経験を持った人物とする。

第4節 取締役

第25条（取締役の役割・責務）

- (1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとし、株主総会で選任される。
- (2) 選任された取締役は定款および取締役会規則に則り善管注意義務および忠実義務を負う。
- (3) 取締役は、その役割と責務を果たすために必要な知識であれば、費用を含め会社の支援にて習得することができる体制とする。

第26条（監査等委員である取締役の役割・責務）

- (1) 監査等委員である取締役の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとし、補欠の監査等委員である取締役を若干名選任し、監査等委員と同様に株主総会で選任される。
- (2) 選任された監査等委員である取締役は定款および監査等委員会規則に則り善管注意義務および

忠実義務を負う。

- (3) 監査等委員である取締役は、その役割と責務を果たすために必要な知識であれば、費用を含め会社の支援にて習得することができる体制とする。

第27条 (社外取締役の役割・責務)

- (1) 社外取締役は、[独立性判断基準](#)に充足するものを選任する。
- (2) 社外取締役は、様々な分野で知識と経験を持った人物を選任し、取締役会が決定した経営戦略および経営方針に照らして、当社の経営の成果および経営陣のパフォーマンスを検証、評価し全ての株主共同の利益の観点から意見表明をおこなうことを役割と責務とする。
- (3) 社外取締役は、必要な社内情報がある場合は内部監査課が窓口となり、関連部門および管掌取締役と連携を取ることができる体制とする。
- (4) 社外取締役は、社外取締役のみでの情報共有が必要な場合は、随時招集し会議をおこなうことができる体制とする。
- (5) 社外取締役は、その役割と責務を果たすために必要な知識であれば、費用を含め会社の支援にて習得ができる体制とする。

第5節 会計監査人

第28条 (会計監査人)

- (1) 当社は、会計監査人が株主・投資家に対して財務報告の信頼性を確保する責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて会計監査人と共同で対応する。
- (2) 当社は、必要に応じて会計監査人と代表取締役等との定期的なディスカッションの場を設ける。

第6節 執行役員

第29条 (執行役員)

- (1) 執行役員は別に定める[取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き](#)に定める選任方針に基づき、職務能力評価と業績貢献度評価等の業績・人事評価結果を踏まえ、代表取締役と共に人事総務グループ長が候補者を選定・協議をおこない最終候補者を推薦し取締役会で選任される。
- (2) 執行役員は取締役会決議に従い、担当する業務執行をおこなう。
- (3) 執行役員は取締役と共に経営の責任者として一翼を担う認識を持って業績向上に専心する。

第7節 経営人材の育成

第30条 (経営人材の育成)

- (1) 取締役会は、人事総務グループ長と適時協議の上で、代表取締役の承継プランを随時策定し、定期的に見直しをおこなう。
- (2) 取締役会は、代表取締役が退任する時には、承継プランに基づき、新たな後継者となるべき候補者を決定する。

第6章 株主との対話

第31条 (基本方針)

- (1) 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、日ごろより株主との積極的な対話、意見や要望を反映させた経営方針を示していくことが重要と認識する。
- (2) 当社は株主との対話にあたり、次の方針を基本とする。
 - ① 経営企画管理グループ（経営企画チーム）を IR の主担当部署とし、株主からの対話（面談）への対応は人事総務グループ（総務チーム）と連携しておこなう。
 - ② 年に2回以上決算に対する説明会を開催し、代表取締役および取締役から説明をおこない、アナリストに向けて直接の対話機会を設ける。
 - ③ 上記対話を通して把握した意見などは取締役および執行役員で共有し、今後の経営に活用する。

第32条 (株主構造の把握)

当社は、定期的に株主構造の把握に努め、結果を分析することによって、株主への情報提供の内容や方法の改善に活用し、株主との信頼関係強化を図る。

附 則 本ガイドラインにおいて、下線部分は別紙に詳細を定める。

本ガイドラインは2018年4月6日から実施する。

改正 令和元年6月18日

改正 令和3年7月1日

改正 令和7年4月1日

改正 令和7年7月22日

ディスクロージャーポリシー

株式会社田谷（以下「当社」）は、株主、投資家のみなさまに対し、公平かつ適時適切な情報開示をおこなうことを社会的責任と認識し、これを遂行することをIR活動の基本方針としています。

□ 情報開示

当社は、金融商品取引法に基づく有価証券報告書等は金融庁が提供する電子開示システム（EDINET）に、東京証券取引所が定める適時開示項目に該当する情報開示は適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録することで開示をおこなっています。また、公開後は当社ホームページへ同内容を掲載しています。その他に、決算説明会開催や個別取材対応を適時おこなっており、任意開示情報として店舗出退店や改装、パブリシティ、月次売上動向などをホームページに掲載しています。

□ 業績予想と将来の見通し

当社の開示した業績予想、説明会などの各種資料および質疑応答の回答内容などには、将来の見通しや見解などが含まれる場合があります。これらはその時点で入手可能な情報や判断を前提に基づくものであり、今後様々な要因によって異なる可能性がありますのでご承知おきください。

□ 沈黙期間

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ、株主、投資家のみなさまに対し、情報開示の公平性を確保するため、四半期の決算期日翌日から決算発表日までを「沈黙期間」としています。この期間中は、すでに開示している内容を除き、決算に関するコメントや、業績に関する質問への回答は控えさせていただきます。ただし、この期間中でも適時開示項目に該当する内容が発生した場合は、規則に従って情報開示をおこないます。

取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き

□ 選任にかかる基本方針

取締役および執行役員候補者の選任をおこなうにあたっては、指名・報酬委員会の答申を受けた取締役会が当社の経営理念に沿った持続的な成長、長期的企業価値の向上を実現するための責務を担うことを理解し、その職務と責任を全う出来る適任者を指名することを方針とし、性別、年齢及び国籍の区別なく、それぞれの人格及び見識などを十分考慮の上で選任します。

□ 取締役候補者選任方針

社内取締役の選任にあたっては、上記選任にかかる基本方針を理解し、その責務の実現を果たしえる人物を選任することを方針とします。

□ 監査等委員である取締役候補者選任方針

監査等委員である取締役の選任にあたっては、上記選任にかかる基本方針を理解し、その責務の実現を果たしえる人物を選定し、監査等委員会の同意を得た上で選任する方針とします。

□ 社外取締役候補者選任方針

社外取締役の選任にあたっては、経営基盤の一層の強化、充実、コーポレートガバナンス体制の強化を果たすことを責務とし、独立性判断基準を満たした立場から責務を達成し、経営の管理・監督機能を果たしえる人物を選定し、監査等委員会の同意を得た上で選任する方針とします。

□ 執行役員候補者選任方針

執行役員の選任にあたっては、上記選任にかかる基本方針を理解し、取締役に準じて、取締役会の指揮監督の下で業務執行を担い、その責務の実現を果たしえる人物を選任することを方針とします。

□ 候補者の指名手続き

取締役候補者と執行役員候補者の指名は事前に上記方針に沿う候補者を選定し、指名・報酬委員会の答申を受けた取締役会の決議をもって決定します。社外取締役の指名については、同様の手続きを踏まえた上で、監査等委員会の同意を得た後、取締役会にて決定します。

取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方

- 取締役、監査等委員である取締役および執行役員の報酬についての考え方と手続き
 - 1) 取締役、監査等委員である取締役および執行役員は月額報酬とし、下記の方法により算定します。
 - 2) 報酬の考え方（制度設計）は、指名・報酬委員会の答申を受けた取締役会決議で決定をおこない、透明性と公平性を高めます。
 - 3) 取締役の報酬額は、株主総会において承認を得た限度額の範囲内とします。
 - 4) 監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会において承認を得た限度額の範囲内とします。
 - 5) 取締役、執行役員の報酬は指名・報酬委員会の答申を受けた取締役会決議で決定します。
 - 6) 監査等委員である取締役の報酬は指名・報酬委員会の答申を受けた監査等委員会で協議します。
 - 7) 社外取締役の報酬は定額とします。

- 月額報酬の算定方法
 - 1) 社外取締役を除く取締役の報酬は会社業績との連動性を確保しつつ、役位、経歴、実績、各種要素の基準を定め、業績、貢献度を勘案し報酬範囲内で配分する報酬体系とします。
 - 2) 執行役員の報酬は会社業績との連動性を確保しつつ、役位、経歴、実績、各種要素の基準を定め、業績、貢献度を勘案し決定します。

独立性判断基準

当社は、独立性判断基準を以下のように定め、次のいずれにも該当しないと判断される場合に独立性を有しているものと判断します。

1. 当社の大株主（※1）またはその業務執行者（※2）
2. 当社を主要な取引先とする者（※3）またはその業務執行者
3. 当社の主要な取引先（※4）またはその業務執行者
4. 当社の主要な借入先（※5）の業務執行者
5. 当社の会計監査人の代表社員または社員
6. 当社から役員報酬以外に3事業年度当たり平均して1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
7. 当社から3事業年度当たり平均して1,000万円を超える寄付を受けている者、またはその業務執行者
8. 過去3事業年度において、上記のいずれかに該当していた者
9. 社外取締役の相互就任の関係にある先の出身者
10. 上記のいずれかに該当する者が重要な者（※6）である場合、その配偶者または二親等以内の親族
11. その他、一般株主全体との間に恒常的な利益相反が生ずるなど独立性を確保することができない恐れのある者

※1 大株主とは、当社の議決権の10%以上を直接・間接に保有する者をいう

※2 業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいう

※3 当社を主要な取引先とする者とは、その取引先の年間売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社から受けた取引先をいう

※4 当社の主要な取引先とは、当社の売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社に行っている取引先をいう

※5 当社の主要な借入先とは、事業報告において主要な借入先として氏名または名称が記載されている借入先をいう

※6 重要な者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）を含む部門長以上の者、またはこれらに準ずる役職者、組織に所属する公認会計士や弁護士をいう

カスタマーハラスメントに対する基本方針 (ステークホルダー対応ポリシー)

株式会社田谷
代表取締役 田谷和正

策定にあたって

株式会社田谷（以下「当社」）は、企業理念として、【『すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する』その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる。】と定めており、この4つの「S」は、ES：社員満足 CS：お客様満足 IS：株主満足 SS：社会貢献 という意味です。

これは、当社がお客様満足だけを追求する企業ではなく、優れた技術と優れたサービスを提供することにより、共に働く社員を始めとするステークホルダー（お客様、株主様、取引先および従業員など）のみなさんと一緒に企業運営をおこなっていくという価値観を表明するものです。

当社はステークホルダーからいただいた様々な意見、ご要望に対し、これまでもこれからも、誠意をもって真摯に対応して参ります。一方で、いただいた様々な意見、ご要望の中には、暴力的、脅迫的、威圧的、継続的、拘束的、差別的、性的ならびに不当な要求および社会通念上の範囲を超える行為など、いわゆるカスタマーハラスメントに該当する迷惑行為が見受けられることがあります。

これらの行為は、当社の優れた技術と優れたサービスの提供を担う社員の尊厳を傷つけ、働きやすい職場環境の悪化を招くものです。社員一人ひとりが加害側にならないことはもちろんのこと、これらの行為から社員を守ることは、今後の企業運営に必要不可欠な視点であると考え、この「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定いたしました。

カスハラの実義

当社に寄せられる様々な意見、ご要望の内容は、まずその妥当性を、厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を踏まえておこないます。そして、その実現手段、態様が社会通念上不相当なもので、且つ当社社員並びにステークホルダーの職場環境が害される恐れがあるものを【カスタマーハラスメント（いわゆるカスハラ）】と定義します。

行為の例 ※ 以下の記載は例示であり、これらに限られるものではありません。

（要求内容が妥当性を欠くもの）

- ・ 提供する技術、サービスに瑕疵や過失が認められない場合
- ・ 要求の内容が企業の提供する技術、サービスの内容と関係ない場合
- ・ 権限のない事項、対応困難な事項および所定の手続を逸脱させるなどの不当な要求の場合

（要求を実現するための手段、態様が社会通念上不相当な言動）

- ・ 暴行、傷害などの身体的な攻撃をおこなう行為
- ・ 脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱および暴言などの精神的な攻撃をおこなう行為
- ・ 大声を出す、物や机を叩く、蹴るなどの威圧的、威嚇的な行為
- ・ 土下座の要求
- ・ 不退去、居座りや監禁などの拘束的な行為行動
- ・ 人格を否定するような発言、差別的な発言および性的な発言
- ・ 誹謗中傷、つきまとい行為等の嫌がらせや、個人情報などを用いた個人に対する攻撃や要求行為
- ・ 過度に何らかのおこないを強要する行為
- ・ 長時間にわたる架電や執拗に訪問や架電（無言電話を含む。）をおこなう行為、書簡を送付する行為
- ・ 上記内容の継続的、執拗に繰り返される言動
- ・ その他違法、不当な行為

対応の方法

当社は、上記の該当行為が見受けられた場合、状況を鑑みて、その後の対応を中止する場合があります。また、対応時は組織として毅然とした態度で対応し、悪質と判断される行動には、警察や弁護士などのしかるべき機関に相談のうえ、厳正に対処をいたします。

以上