

株式会社テレビ朝日ホールディングス コーポレートガバナンス・ガイドライン

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. 当社は民間放送局を傘下にもつ認定放送持株会社として、放送法・電波法・国民保護法の要請をはじめとして、放送の公共性・公益性を常に自覚し、事業子会社が国民生活に必要な情報と健全な娯楽を提供することによる文化の向上に努め、不偏不党の立場を堅持し、民主主義の発展に貢献することができるよう持株会社としての管理を行い、適切・公正な手法により利潤を追求している。
2. このような放送が担う公共的使命を果たしながら企業活動を行うため、共通の理念を持つ人材の育成と確保、ステークホルダーとの信頼関係の保持、放送局・報道機関としての使命の全うとともに、これらを前提とした社会のニーズに適うコンテンツを制作・発信し続けることが企業価値の源泉であると確信している。
3. 当社では、様々なステークホルダーと適正な関係を保ちながら、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すことのできる態勢の構築と、その活用が当社コーポレート・ガバナンスの基本であると考えている。

第2章 コーポレート・ガバナンス体制

第2条（株主総会）

多数の株主の議決権行使をはじめとする権利行使が、まず、平等に確保されることが実質的な権利行使の確保につながるとの考えから、会社法および放送法等の法令に基づき、株主総会の日程の決定や情報開示を行う。

第3条（取締役会の構成）

当社は民間放送局を傘下にもつ認定放送持株会社であり、その公共性・公益性の高い放送事業の特質を踏まえ、常勤の業務執行を担当する取締役に加え、資本・経営戦略上のパートナー、放送事業に一定の関係を持ち放送事業に対する豊富な経験および知見を有する者、およびステークホルダーとの公正・妥当な関係を客観的に監視でき当社経営陣からは独立した立場である者といった多様な者が選任されるものとする。

第4条（社外役員の独立性の基準）

当社における社外取締役のうち、東京証券取引所の定める独立役員に関する、当社の独立性の基準は以下のとおりとする。(当社の独立役員は、以下のいずれにも該当しない者から選任するものとする。)

(1) 本人が、現在または過去3年間において、以下に該当する者

- ①当社またはその子会社(以下「当社グループ」という。)の業務執行取締役もしくは重要な使用人が役員に就任している会社の業務執行取締役および執行役ならびに重要な使用人
- ②当社の議決権の10%以上を有する大株主の業務執行取締役および執行役ならびに重要な使用人
- ③当社グループを主要な取引先とする会社(注1)および当社グループの主要な取引先である会社(注2)の業務執行取締役および執行役ならびに重要な使用人
- ④当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円相当以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
- ⑤当社グループから過去3事業年度平均で年間1,000万円以上の寄付または助成を受けている団体の理事または重要な業務執行者
- ⑥系列局の会社の業務執行取締役および執行役ならびに重要な使用人

(2) 配偶者または二親等内の親族が、現在、以下に該当する者

- ①当社グループの業務執行取締役もしくは重要な使用人
- ②(1)の①から⑥に該当する者

(3) 前記(1)および(2)の他、独立役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有する者

注1:当社グループを主要な取引先とする会社とは、直近事業年度において、当該会社の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けた会社をいう。

注2:当社グループの主要な取引先である会社とは、直近事業年度において、当社グループの年間連結売上高の2%以上の支払いを当社グループに行った会社、直近事業年度末における当社グループの連結総資産の2%以上の額を当社グループに融資している会社をいう。

第5条(取締役会の付議事項)

(1) 目的

当社の経営の意思決定機関として、法令・定款および取締役会規程に定める事項を審議・決定すること。

(2) 職務

当社の経営方針・経営戦略・資本政策・会社機構・重要なルールほか、特に重要な業

務執行について、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、基本方針の決定、適正性・適法性の監視、フレームワークの確認を、共通の認識をもって、多面的な視点から、審議し、決定すること。

(3) 決議・報告事項

以下の事項項目について、当社の業態・規模などから適正と思慮される定量・定性の基準において、取締役会に付議する。

- ・株主総会に関する事項
- ・経営一般に関する重要事項
- ・資本政策等に関する事項
- ・取締役会に関する事項
- ・組織・人事に関する事項
- ・重要な業務執行に関する事項
- ・重要なルールに関する事項
- ・重要な訴訟・契約に関する事項
- ・その他の事項

さらに、重要性・利益相反・競業性などの確認は、コーポレートコミュニケーション担当の役員および監査等委員会の補佐を担う部署が担当している。

(4) 取締役会による委任

定款第 24 条に従い、重要な業務執行の決定の一部(重要な財産の取得および処分等)を取締役に委任し、より迅速な意思決定ができるような体制を構築している。

第 6 条 (監査等委員会)

1. 当社の監査等委員会は、第 4 条に定める「社外役員の独立性の基準」を満たした独立社外取締役が過半数を占めるものとする。
2. 監査等委員会は、法令および定款に基づき、取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成、会計監査人の選解任等に関する議案の内容の決定ならびに取締役の指名・報酬の決定に関する監査等委員会の意見の決定を行う。

第 7 条 (経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名)

1. 指名の方針

(1) 共通事項

経営陣幹部の選任と取締役候補の指名に当たっては、第 3 条(取締役会の構成)を踏まえるものとする。

取締役会は、経営環境や経営目標・経営課題などを踏まえて、経営陣幹部および取締役候補者に求められる資質、能力、人物像などについて、取締役会および社外の役員を中心とする情報交換の場などを通じて、偏りのない共通の認識を持つよう

努めるものとする。

(2) 経営陣幹部

経営陣幹部の選任は、人事担当の役員が、職歴・能力・実績などを勘案し、候補対象者を絞り込み、代表取締役と最終的な候補者を選任する。

(3) 取締役

取締役会の多様な構成、当社のコーポレート・ガバナンスにかかる基本方針および「取締役会 後継者育成の基本方針」を踏まえ、上記(1)共通事項を基礎に候補対象者の属性・経歴・実績・知見などを総合的に勘案し、取締役候補者を取締役に付議する。

常勤取締役（監査等委員であるものを除く。）については、業務執行の提案・協議・判断にあたり、事業の推進・遂行・強化に資する知識と経験を有しているか、当社の企業理念・戦略を深く理解し、中長期的にも企業価値の向上に貢献できるか、倫理性・高潔性などの面でも、リーダーとして他者の協力を受けることのできる資質を備えているか、などの観点から、客観的な判断をサポートするデータも基礎に、適正性を確認し、取締役会で審議の対象とする候補者を絞り込むものとする。

2. 選解任・指名の手続き

(1) 経営陣幹部の選解任と取締役候補（監査等委員であるものを除く。）

経営陣幹部の選解任と取締役候補（監査等委員であるものを除く。）の指名手続きについては、第9条に定める指名・報酬委員会の答申を得て、取締役会の決議により最終確定する。

(2) 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の指名については、代表取締役（CEOを置く場合はCEO）が、前項の指名の方針に基づき作成された候補者案について、監査等委員会へ同意を得るものとする。この同意を得た後、取締役会の決議により候補者案を最終確定する。

第8条（経営陣幹部・取締役の報酬）

1. 報酬決定の方針

(1) 業務執行取締役

報酬区分を『基礎報酬』、会社業績の実績に応じた『業績連動報酬』および個人業績の実績に応じた『インセンティブ報酬』の3区分とし、詳細を取締役会が決定した報酬内規により定める。加えて、中長期的な目線および株価を意識した経営のインセンティブとするため、役位に応じ一定割合を、持株会を通じた自社株式の取得にあてることを取締役会で申し合わせており、在任期間中は原則として売却等しないものとしている。

(2) 社外取締役および非常勤取締役（いずれも監査等委員であるものを除く。）

報酬内規に基づき基本報酬のみとする。

(3) 監査等委員である取締役

監査等委員の協議を経た配分の基準となる内規も踏まえ、監査等委員が配分を協議する。なお、非常勤の監査等委員は報酬内規に基づき基本報酬のみとする。

2. 報酬決定の手続き

(1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）

株主総会で承認を得た報酬限度額の範囲内で、第9条に定める指名・報酬委員会の答申を得て、取締役会に付議する。

(2) 監査等委員である取締役

株主総会で承認を得た報酬限度額の範囲内で、報酬内規に基づき、監査等委員である取締役の協議により決定する。

第9条（指名・報酬委員会）

1. 当社は、経営陣幹部の選解任、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指名および報酬についての方針ならびに決定の手続き等について、独立社外取締役の適切な助言と関与を求める観点から、指名・報酬委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図るものとする。
2. 指名・報酬委員会の委員の過半数は、独立社外取締役でなければならない。
3. 取締役会は、経営陣幹部の選解任、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指名および報酬等について、指名・報酬委員会での答申を踏まえ、最終的な決定を行う。

第10条（取締役に対するトレーニング）

1. 目的
当社の取締役会の構成・機能に関する基本的な考え方に適うよう取締役会の構成員に適切な形で情報発信と対話を行うことにより、取締役会の実効性を高める。
2. 方法
常勤・非常勤の別、経歴、属性、在任期間などを勘案して、必要な知識・経営課題・経営情報・当社を取り巻く経営環境などについて、情報の提供と関係者による意見交換を行う。
3. 実施
新任の非常勤取締役に対しては、就任前後に当社の歴史・事業内容・ガバナンス体制・経営計画・経営方針等のレクチャーを行うものとする。その他、取締役会の機会等を利用して、法令改正やその他必要な知識補充を行う。

第3章 ステークホルダーの利益保護に関する体制

第11条（株主の権利・平等性の確保）

当社は、上場企業として、株主の平等性を確保しつつ、権利が適切に行使できるよう、当社ホームページをはじめ、様々なツールにより、必要かつ適切な情報発信を行う。また、民間放送局を傘下にもつ認定放送持株会社として、放送の公共性・公益性・不偏不党の立場を堅持していくため、放送法をはじめとする諸ルールのもと、法定の株主の共益権・自益権の行使に、疑念を生じることのないよう配慮する。

第12条（保有株式）

1. 当社は、取引慣行や旧来からの関係性などから、合理的な理由なく当社の企業価値の向上に資することのない株式を原則として、長期間保有継続しない。
2. 当社は、事業上の重要な取引関係・協力関係にある会社の株式を、当社の企業価値向上に資するとの観点から取得・保有する方針であり、これら企業への出資および出資後の状況の把握・管理を行うため、常勤役員会の下部機構として『出資検討委員会』を設置する。
3. 出資検討委員会は、出資に関する規程に基づいて、出資の目的・規模・態様・必要性・リスク・収益性などに応じて出資・保有の必要性を検討する。主要な政策保有株式については、同規程および出資検討委員会での検証結果等を踏まえて、原則として年に1回取締役会に出資およびその継続の要否について、判断を仰ぐものとする。
4. 出資先株式の議決権行使は、一律に賛否の基準を策定するのではなく、企業価値・株主の利益を害するような議案が上程された場合には、その影響を精査しつつ個別に判断する。

第13条（関連当事者間取引）

1. 役員との取引については、役員ごとに個別の調査を行い、その有無の申告を受けるものとする。
2. 取締役会に付議される重要性の高い取引は、取締役会において利益相反・競業関係・取引の影響などを多角的に監視する体制とする。
3. グループ会社や系列局などとの適正な取引関係の維持については、それぞれ対応・管理を行うセクション（グループ戦略部、ネットワーク局）を設置し、適正な取引条件の確保に努める。
4. 役員・主要株主との取引に関しては、会社法第356条に該当する取引でもあることから、取引の類型・規模・態様に応じて、予定する取引を常勤役員会・取締役会にあらかじめ付議するとともに、一定期間後、実際の取引状況をあらためて、常勤役員会・取締役会に報告する。この過程で、取引の適正性・適格性および公正性をはじめ必要

な事項を監視し、少数株主の保護にも資するチェックを行う。

第14条（株主との建設的な対話）

1. 株主等との建設的な対話を促進するために必要な体制の整備・取組みを進めるため、経営戦略および総務担当の役員が協議を行い、これらを合理的に推進するために必要な手続き・対応を取る。
2. 経理・総務（ガバナンス）・経営戦略などの関係セクションが、定期的に会合をもち、株主等への情報提供の方針・内容・時期などを確認する。
3. 投資家説明会やIR活動については、計画・実施結果を、IR担当の役員より常勤役員会に報告する。
4. 株主等との対話を担当するセクションが、経営環境・経営施策・決算状況などに対する株主等の意見・考え方に関して一般的な傾向や説明課題などを、各業務の担当役員をはじめ、経営陣および経営幹部に定期的にフィードバックする。
5. インサイダー情報の取り扱いにかかるルールを、役職員一同に徹底し、投資家説明などに当たっては、必要に応じて、個別の事案に関するインサイダー情報該当の有無を確認する。

第15条（株主以外のステークホルダーとの適切な協働）

「テレビ朝日グループ理念」等において、様々なステークホルダーとの適切な関係の構築を重要な要素としており、これらについては、当社グループ関係者に周知する。また、企業文化・風土の醸成は、企業価値の向上に資するとの考え方から、現在の中長期経営計画において、企業風土の改革の輪をグループ全体に拡げ、結束力強化を図り、グループのブランドを確立することを目指す。

第4章 情報開示

第16条（適切な情報開示）

1. 法令に基づく適切な開示を行うため、常勤役員のうち1名を情報責任者として、開示対象および内容の最終責任者を明確にする。また、非財務情報について、正確かつ有用性の高い内容とするため、経理・総務・IRを担当する部署の関係者が定期的に会合をもち、内容の精査や建設的な意見交換と方針の内定を行う。
2. 経営理念として「テレビ朝日グループ理念」および経営戦略、経営計画の骨子等については、いずれも当社ウェブサイトに掲載する。

以上