

コーポレートガバナンス・ガイドライン

第 1 章	総則
第 2 章	当社と株主の関係
第 3 章	当社と株主以外のステークホルダーとの関係
第 4 章	情報開示の取扱い
第 5 章	取締役会等の任務
第 6 章	監査役及び監査役会の任務
第 7 章	独立社外役員
第 8 章	報酬等
第 9 章	株主との対話
第 10 章	雑則

第 1 章 総則

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第 1 条 当社は、「創造的な企業活動を通じて世界の歯科医療に貢献する」ことを経営理念として掲げて、公共性の高い分野で企業活動を行なっている。このような企業活動を持続的に担うためには、社会的責任を果たすことが不可欠であると考え。社会的責任を果たすためには、コーポレートガバナンスの充実を図ることを通じて、中長期的に持続的成長を維持することが必要であると考え、以下に示す基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実を図っていくこととする。

1. 株主の権利を尊重し、株主の権利を実質的に確保する。
2. 従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとするステークホルダーの利益を考慮し、ステークホルダーと適切に協働する。
3. 会社の情報を積極的に公開する。
4. 取締役会は株主に対する受託者責任・説明責任を果たすため、必要な役割・責務を適切に果たす。
5. 株主との間で建設的な対話を行う。

第 2 章 当社と株主の関係

(株主総会)

第 2 条 当社は、株主が株主総会議案の検討期間を十分確保し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送するとともに、招集通知発送前に東京証券取引所のウェブサイト及び当社ホームページにおいて、当該招集通知の和文及び英文(狭義の招集通知及び株主総会参考書類のみ)を開示する。

2. 当社は、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に努める。
3. 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、株主総会において自ら議決権の行使等を行うことを希望する場合には、信託銀行等と協議を行い、適切な対応に努める。

(株主の平等性の確保)

第 3 条 当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

(株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

第 4 条 当社は、「上場株式の政策保有に関する基本方針」及び「政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針」を以下のとおり定める。

「上場株式の政策保有に関する基本方針」	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 当社は、円滑な事業活動のために不可欠な協力関係を維持すべく、必要と認める会社の株式(以下、「政策保有株式」という。)を保有する。 2. 当社は、新たに政策保有株式を保有する場合及び政策保有株式を処分する場合には、その取得金額及び処分価格に関わらず、取締役会で決定するものとする。 3. 当社は、取締役会にて直近 1 年間の政策保有株式に関する運用状況を報告し、政策保有株式を保有することの合理性を検証する。検証においては、個別の政策保有株式について、保有目的の適切性や、保有に伴う収益が資本コストに見合っているか等を具体的に精査する。 4. 当社は、保有の意義や妥当性が希薄である政策保有株式の縮減に努める。
「政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針」	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 当社は、政策保有株式の議決権行使にあたって、当社の企業価値の最大化を図る観点から検討し、最も適切と考える選択を行う。 2. 当社は、原則としてすべての政策保有株式について議決権を行使する。行使内容の判断にあたっては、当社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか、当社株主の株主共同の利益に資するかといった観点から総合的に判断する。

第 3 章 当社と株主以外のステークホルダーとの関係

(関連当事者間の取引)

第 5 条 当社は、役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)が行われる場合は、以下の枠組みに基づいて対応する。

「関連当事者間の取引に関する適切な基準」 枠組み	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取締役の競業取引、会社と取締役間の取引、及び会社と取締役間で利益相反する間接取引を行う場合には、取締役会の承認を得る。取引を行なった取締役は、取引についての重要事実を、取引終了後遅滞なく、取締役会に報告する。 2. 主要株主(自己又は他人の名義をもって総株主等の 10%以上の議決権を保有している株主。当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者等を含む。以下同じ。)、関係会社(完全子会社を除く。)及びこれらと同視できる者との関連当事者間の取引については、毎年、包括的に取締役会に報告その他必要な手続を行うものとする。

2. 関連当事者間の取引に係る当社役員は、自らに関して利益相反に係る問題が生じた場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認その他必要な手続を行うものとする。また、主要株主、関係会社(完全子会社を除く。)及びこれらと同視できる者との取引については、毎年、包括的に取締役会に報告その他必要な手続を得るものとする。

(ステークホルダーとの関係)

第 6 条 取締役会は、当社の長期的な企業価値の向上のために、当社の株主のみならず、当社の従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他の様々なステークホルダーの利益を考慮して、意思決定を行う。

2. 当社は、従業員が、当社における違法又は非倫理的な慣行についての懸念を取締役会（又は適切な場合には監査役会）に伝えることができることを制度的に担保する。また、取締役会は、これによって当社から不利益な取り扱いを受けることがないことを明らかにしなければならない。

(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第 7 条 当社は、確定給付企業年金制度の適切な運用を図るため、財務及びIRの責任者をはじめ、必要な知識を備えた人材等で構成する年金委員会を設置し、定期的な運用状況のモニタリング等の取組みを実施する。

第 4 章 情報開示の取扱い

(リスク管理、内部統制システム等に関する当社方針の開示)

第 8 条 取締役会は、会社法その他の適用ある法令に基づき、当社及び当社グループのリスク管理、内部統制システム、法令順守等に関する当社の方針を決定し、適時適切に開示する。

2. 取締役会は、会社法及び金融商品取引法その他適用のある法令並びに適用ある金融商品取引所規則に従って、公正、詳細、かつ平易な方法によって、財務及び業務に関する事項を開示する。

第 5 章 取締役会等の任務

(取締役会の役割)

第 9 条 取締役会は、株主からの委託を受け、中長期的な企業価値の最大化を通じて自らの利益の増進を図る全ての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負う。

2. 取締役会は、前項の責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、代表取締役社長その他の経営陣の指名、評価及びその報酬の決定、当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに当社の重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。

(独立社外取締役の役割)

第 10 条 独立社外取締役は、経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会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、との観点からの助言を行うこと、経営陣幹部の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、会社と経営陣・支配株主等との間で利益相反を監督すること、経営陣・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に適切に反映させることを、その主たる役割の一つとする。

(取締役会議長の役割)

第 11 条 取締役会議長は、取締役会の議論の質を高め、取締役会が効果的かつ効率的に運営できるよう努める。この責務を果たすために、取締役会議長は、全ての議案について十分な審議時間が確保され、また各取締役が適時に適切な情報を得られるように配慮しなければならない。

(取締役の役割)

- 第 12 条 取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。
2. 取締役は、その期待される能力を発揮して、当社のために十分な時間を費やし、取締役としての職務を遂行する。
 3. 取締役は、就任するにあたり、関連する法令、当社の定款、取締役会規程その他当社の内部規程を理解し、その職責を十分に理解しなければならない。
 4. 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、会社及び株主共同の利益のために行動する。

(取締役の資格及び指名手続)

- 第 13 条 取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。
2. 当社は取締役候補者を決定するにあたり、知識、経験、能力その他取締役会の構成の多様性に配慮する。
 3. 取締役会が経営監督機能を適切に発揮するため、取締役会に占める独立社外取締役の比率を3分の1以上とする。
 4. 取締役候補者の選任は、本条第1項及び第2項の内容を踏まえ、取締役会の諮問に応じ指名・報酬協議会で審議を行い、取締役会に対して答申する。
 5. 取締役が本条第1項の内容を満たしていないと認められる場合には、当該取締役の解任について、取締役会の諮問に応じ指名・報酬協議会で審議を行い、取締役会に対して答申する。
 6. 本条第4項及び第5項の答申が指名・報酬協議会からなされた場合、取締役会はこれを最大限尊重するものとする。

(最高経営責任者等の選解任)

- 第 14 条 最高経営責任者等（取締役会長、取締役社長）の選任基準は、前条に定める取締役の資格に加え、以下のとおりとする
- (1) 高いリーダーシップを発揮して経営陣幹部を統率し、指揮することが出来ること
 - (2) 変化への対応力を備え、合理的意思決定が出来、結果に対する責任を持てること
 - (3) グローバルな視野で経営が出来ること

2. 最高経営責任者等の選任に関する手続きは、以下のとおりとする。
 - (1) 最高経営責任者等の選任にあたっては、取締役会は指名・報酬協議会に対して諮問を行うものとし、指名・報酬協議会は本条第1項の選任基準を踏まえて、十分な検討及び審議を経て、取締役会にその意見を答申する。
 - (2) 取締役会は、本条第1項の選任基準及び指名・報酬協議会の答申を踏まえた上で、最高経営責任者等の選任について協議し決定する。
3. 最高経営責任者等の解任に関する手続きは、以下のとおりとする。
 - (1) 取締役会は、最高経営責任者等の業務遂行状況を監督し、最高経営責任者等について、重大なコンプライアンス違反があったと認められる場合、業績等を踏まえて十分な役割を果たしていないと認められる場合等には、最高経営責任者等の解任について指名・報酬協議会に諮問を行う。
 - (2) 指名・報酬協議会は、解任の審議を行い、解任に相当すると判断した場合は取締役会に対し答申を行う。
 - (3) 取締役会は、指名・報酬協議会より解任に相当するとの答申を受けた場合、答申結果を検証の上、役職の解任について判断する。

(最高経営責任者等の後継者計画)

第15条 最高経営責任者等の後継者計画は、経営方針や経営計画等を踏まえ、取締役会が指名・報酬協議会に諮問することによって継続的かつ計画的に行い、取締役会で監督するものとする。

(指名・報酬協議会の設置・役割)

第16条 当社は、取締役会の諮問機関として、指名・報酬協議会を置く。

2. 指名・報酬協議会は、代表取締役及び独立社外取締役で構成し、構成員は取締役会が決定する。なお、構成員の過半数を独立社外取締役とし、議長は独立社外取締役の互選で決定する。
3. 指名・報酬協議会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問に応じて、取締役の選解任、代表取締役及び役付取締役の選定・解職、取締役の報酬、後継者計画(育成を含む)等に関する事項について審議し、取締役会に対して答申する。

(コーポレートガバナンス会議の設置・役割)

第17条 当社は、代表取締役社長の諮問機関として、コーポレートガバナンス会議を置く。

2. コーポレートガバナンス会議は、代表取締役及び独立社外取締役で構成する。
3. コーポレートガバナンス会議は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、代表取締役社長の諮問に応じて、経営戦略や経営計画等について審議し、取締役会に対して答申する。

(取締役会の議題の設定等)

第18条 取締役会は、法令、定款及び当社取締役会規程に基づき、経営戦略、経営計画、その他当社の経営に関する重要な事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況等の報告を行う。

2. 取締役会の議題及び議案に関する資料は、各回の取締役会において充実した議論がなされるよう、取締役会の会日に十分に先立って、社外取締役を含む各取締役に配布されなければ

ばならない。ただし、特に機密性の高い案件についてはこの限りではない。

(取締役の研鑽及び研修)

第 19 条 当社は、取締役の就任時及び就任後に必要とされる知識、情報を提供するため、適宜役員研修を実施する。また、外部研修等を活用する場合は当社の費用負担とする。

(自己評価)

第 20 条 取締役は、取締役会の有効性、自らの取締役としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役に提出する。取締役会は、各取締役の自己評価に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

第 6 章 監査役及び監査役会の任務

(監査役及び監査役会の役割)

第 21 条 監査役及び監査役会は、取締役の業務執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うことを、その主たる役割の一つとする。

2. 監査役及び監査役会は、監査役及び監査役会に期待される役割・責務を果たすため、能動的・積極的に権限を行使する。

3. 監査役及び監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、会社及び株主共同の利益のために行動する。

(監査役の資格及び指名手続)

第 22 条 監査役は、優れた人格、見識、能力、豊富な経験及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有するとともに、高い倫理観を有している者でなければならない。また、監査役のうち1名以上は、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者でなければならない。

2. 当社は、監査役候補者を選任するにあたり、監査役会の同意を得て決定するものとする。

3. 当社は、監査役候補者を決定するにあたり、知識、経験、能力その他監査役会の構成の多様性に配慮する。

(監査役の研鑽及び研修)

第 23 条 当社は、監査役の就任時及び就任後に必要とされる知識、情報を提供するため、適宜役員研修を実施する。また、外部研修等を活用する場合は当社の費用負担とする。

第 7 章 独立社外役員

(社外役員の独立性に関する基準)

第 24 条 当社の「社外役員の独立性に関する基準」を、以下のとおり定める。

社外役員の独立性に関する基準	
	<p>当社は、社外取締役及び社外監査役の独立性を確保するために、以下に掲げる基準に該当していない場合に限って、その者が独立性を備えた社外役員であるものと判断する。</p> <ol style="list-style-type: none">1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者である場合2. 当社の主要な取引先（直近事業年度における連結売上高の2%を超える取引がある場合）の業務執行者である場合3. 当社から、役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（年間支払総額500万円以上）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（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。）4. 候補者に内定した時点において上記1～3に該当していた者5. 過去5年間に当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者であった者6. 過去5年間に当社の主要な取引先の業務執行者であった者7. 過去5年間に当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（年間支払総額500万円以上）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（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。）8. 上記1～7までに該当する者の近親者（配偶者及び2親等内の親族をいう。）9. 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者及び過去に業務執行者であった者10. 当社から寄付を受けている先若しくはその業務執行者又は寄付を受けている先の業務執行者であった者

(独立社外取締役及び監査役による社内情報へのアクセス)

第 25 条 当社の独立社外取締役及び監査役は、必要があるとき、又は適切と考えるときにはいつでも、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. 当社は、独立社外取締役がその職務を適切に遂行することができるように、適切な人員及び予算を付与された事務局を設置することができる。
3. 当社は、監査役会及び各監査役がその職務を適切に遂行することができるように、適切な人員及び予算を付与された事務局を設置することができる。
4. 監査役会と独立社外取締役は、少なくとも年に2回、会合を開催し、情報交換などを行うものとする。

(社外役員意見交換会)

第 26 条 当社は、少なくとも年2回、社外役員のみをメンバーとする社外役員会議を開催し、当社の事業及びコーポレートガバナンスに関する事項等について自由に議論する。

第 8 章 報酬等

(報酬等)

第 27 条 当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能しかつ株主利益とも連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、当社役員に求められる能力、責任や将来の企業価値向上に向けた職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は基本報酬としての固定報酬、業績連動報酬である取締役賞与及び取締役譲渡制限付株式報酬で構成することとする。ただし、社外取締役については、業務執行から独立した立場で経営の監督及び助言を行うという職務に鑑み、固定報酬のみを支給することとする。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に際しては、取締役会はその諮問機関である指名・報酬協議会に諮問を行い、その答申を踏まえて報酬等の内容を決定するものとする。

2. 当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて外部専門機関の調査による他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案し、指名・報酬協議会の諮問を経て決定するものとする。

3. 業績連動報酬等は、事業年度ごとの当社グループの業績や企業価値の向上に対する取締役の意欲を高めるため業績指標（KPI）を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結売上高及び連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬協議会の諮問を経て見直しを行うものとする。

4. 取締役（社外取締役を除く。）に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主利益と連動した報酬により株主との一層の価値共有を進めることを目的に、一定期間の譲渡制限が付された当社普通株式を毎年一定の時期に割り当てるものとする。

個々の取締役の譲渡制限付株式報酬の額の決定に際しては、当社役員に求められる能力、責任や将来の企業価値向上に向けた職責等を踏まえて決定することを基本方針とし、その割当株式の数は、株主総会決議の枠内で役位ごとに決定するものとする。

5. 取締役の種類別の報酬割合については、外部専門機関の調査による他社水準及び構成割合を考慮したうえで、上位の役位ほど固定報酬のウェイトが低くなる構成とし、指名・報酬協議会の諮問を経て決定することとする。

6. 個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役会長（代表取締役会長が空位の場合は代表取締役社長）（以下、「代表取締役会長等」という。）がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び各取締役の担当業務の業績を踏まえた賞与の額の決定とする。

取締役会は、代表取締役会長等に授権した権限が適切に行使されるよう、指名・報酬協議会に報酬案を諮問し、その答申を踏まえて権限の行使を行うよう代表取締役会長等に指示する。

なお、譲渡制限付株式報酬は、取締役会で取締役個人別の割り当て株式数を決議するものとする。

7. 監査役報酬は、経営に対する独立性、客観性を重視する視点から固定報酬のみで構成され、報酬等の水準は外部専門機関の調査による他社水準等を考慮し、役割に応じて支給する。

なお、各監査役の報酬額は、監査役の協議によって決定する。

8. 執行役員(取締役を兼務しない者)の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当該執行役員の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものでなければならない。

第 9 章 株主との対話

(株主との対話)

- 第 28 条 総合企画部、財務部、総務部を担当する執行役員は、株主との建設的な対話を統括する役員として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主とコーポレートガバナンス及び重要な経営上の方針について随時議論するものとする。
2. 株主との建設的な対話は、IRを担当する総合企画部が主管部門となり、社内各部門が連携して対応する。当該対話を行うに際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとする。
3. 当社は、個別面談以外の対話の手段として、決算説明会、会社説明会、IRフェアなどの機会を活用し、株主とのコミュニケーションを積極的に図るものとする。
4. 代表取締役社長は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。
5. 当社は、「株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針」を以下のとおり定める。

「株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針」

当社は、株主との建設的な対話を行うことは、中長期的な企業価値の向上のために必要なことであると考え、以下のとおり、株主との建設的な対話を促進するための基本方針を定める。

1. 総合企画部、財務部、総務部を担当する執行役員は、株主との建設的な対話を統括する役員として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主とコーポレートガバナンス及び重要な経営上の方針について随時議論する。
2. 総合企画部、財務部、総務部を担当する執行役員は、株主からの面談の申込があった場合、面談の目的も踏まえ、合理的な範囲で、面談に応じるか否かを決定する。また、株主が希望する面談の内容を踏まえ、当社の対応者を決定することができる。
3. 当社は、個別面談以外の対話の手段として、決算説明会、会社説明会、IRフェアなどの機会を活用し、株主とのコミュニケーションを積極的に図るものとする。
4. 株主との対話に出席する者は、当該株主に対して、当社のインサイダー情報等の秘密情報を漏洩しないようにしなければならない。
5. 株主との対話内容については、適宜必要に応じて社内で報告、共有するものとする。

(買収防衛策)

- 第 29 条 当社の買収防衛策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。

2. 当社の買収防衛策は、当社の企業価値や株主共同の利益の向上をはかるために導入されるものでなければならない。
3. 当社が買収防衛策を導入、継続する場合は、買収防衛策の内容について、株主に十分な説明を行なった上で、原則として株主総会の決議を得なければならない。

第 10 章 雑則

(改廃)

第 30 条 このガイドラインの改廃は、取締役会の決議による。

(附則)

制 定：2015年12月10日

一部改訂：2018年12月12日

一部改訂：2020年6月24日

一部改訂：2020年12月15日

一部改訂：2021年12月8日

一部改訂：2022年6月24日

以 上