

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、DNAからなる「ASKUL WAY」に基づき、お客様、株主・投資家、パートナー企業、社員、その他、社会の様々なステークホルダーの声に耳を傾けるとともに、社会的意義のある新たな価値を創造し続けることで、様々な社会の課題解決に寄与したいと考えております。

そのために、コンプライアンス経営に基づき、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を図ることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努め、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保について

当社は、「ASKUL WAY」におけるバリューズ(価値観)のひとつに掲げる「多様性と共創」に基づき、多様性を尊重し、あらゆる壁を越え、さまざまな個性と共創し、変革を最速で実現する企業を目指しております。

また、ASKUL WAYを踏まえ特定したマテリアリティ(重要課題)の一つとして、「サステナブルな企業活動を支える人材育成」のテーマの下、「個々人が能力を発揮するダイバーシティの推進」および「積極的にチャレンジする人材によるイノベーション創出」を掲げており、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境の実現、DX(デジタル・トランスフォーメーション)をベースに、よりチャレンジする人材の育成と環境整備を進めております。

当社におけるダイバーシティ戦略としては、2012年に発足した「働く女性支援プロジェクト」をきっかけに、2015年には「ダイバーシティ宣言」を行いました。ダイバーシティ経営の3つの柱として「多様な人材活用」「多様な働き方推進」「多様性享受の組織風土の醸成」を掲げ、アスクルグループの持続的な成長・企業価値の向上を図り、各種施策に取り組んでおります。

「多様な人材活用」の施策としては、まず第一歩として「女性活躍の推進」を掲げ、女性活躍のための制度の整備・施策の展開や女性の管理職への登用を推進しています。

「女性の管理職の登用」に関する目標、目標の達成状況は以下をご参照ください。

・目標:「2025年までに女性管理職比率 30%達成」 <https://askul.disclosure.site/ja/themes/99#work03>

・達成状況:「ESGデータ集」 https://sustainability-cms-askul-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/csr/data/pdf/esg_data.pdf

一方、当社においては、創業以来、国籍を問わず経験・能力等に基づいた中途採用をベースに事業拡大を行ってきた背景があるため、「外国人」「中途採用者」に特化した管理職への登用に関する施策・目標設定を行う状況にないことを認識しております。

当社「2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画」において、2022年5月以降の採用者におけるDX人材比率を70%とすることを目標として掲げており、この目標達成のため、今後も引き続き、国籍および中途採用・新卒採用の別を問わず、多様な人材の積極的な登用を進めてまいります。

上述の当社の背景・現状および今後の中期経営計画等を踏まえ、本報告書の更新日現在、当社においては、「外国人」および「中途採用者」の管理職への登用に関する「自主的かつ測定可能な目標」については、設定しておりません。

当該目標の設定については、今後、当社における事業ポートフォリオの見直し・経営資源配分の検討に応じて、改めて検討いたします。

なお、当社における外国人従業員数、中途採用者数等の実績については当社のウェブサイト「ESGデータ集」にて開示しておりますのでご参照ください。

・「ESGデータ集」 https://sustainability-cms-askul-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/csr/data/pdf/esg_data.pdf

また、当社の中期経営計画の詳細は以下をご参照ください。

・【2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画】 <https://pdf.irpocket.com/C2678/NnTb/kpJU/ANQN.pdf>

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

多様な人材が活躍するための基盤づくりとしての「多様な働き方推進」の取組みとしては、全社員を対象にテレワーク制度を導入し、フレックスタイム制(コアタイムなし)の適用を拡大するなど一人ひとりの社員がより柔軟な働き方を選択できる環境を整えるとともに、多様な働き方を前提としたオフィスレイアウトの変更を行うなど、時間的にも空間的にも柔軟な働き方を実現しております。

「多様性享受の組織風土の醸成」についても、新たに設定したパーパス(存在意義)とバリューズ(価値観)を軸とした組織風土の醸成に取り組みを開始しております。

詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください

<https://askul.disclosure.site/ja/themes/99>

「多様な人材の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針」および「その実施状況」については、改めて報告いたします。

【補充原則4-3-2 CEOの選解任について】 および 【補充原則4-3-3 CEOを解任するための手続】

当社においては、後掲「【原則3-1(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続】」に記載の通り、「取締役候補の指名・経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続」を定めており、取締役の候補者、経営陣幹部については、「指名・報酬委員会」における公正・透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定されています。しかしながら、補充原則4-3-2および補充原則4-3-3に規定されている「CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続」については、本報告書の更新日現在、確立されておりません。

今後、取締役会および指名・報酬委員会での議論・検討を踏まえ、「CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続」について決定し、CEOの機能発揮の状況を確認してまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】 および 【補充原則5-2-1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況】

当社においては、後掲「【原則3-1(1) 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略、経営計画】」の「当社の経営戦略および経営計画」に記載の通り、2021年7月2日に「2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画」を策定し、公表しております。

一方、コーポレートガバナンス・コードの原則5-2では、「目標実現のために、事業ポートフォリオの見直しや経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて説明を行うべき」である旨が、また、同補充原則5-2-1では、「上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべき」である旨が規定されております。

当社の中期経営計画の策定に際しては、取締役会における事業ポートフォリオの見直しおよび経営資源の配分に関する議論・監督を通じて、B to B事業の再成長およびB to C事業「LOHACO」の収益事業化の2点を主題として重視しつつ、新たなサービスの構築も将来の成長のためのチャレンジすべき課題として織り込んでいますが、コードに規定される「事業ポートフォリオに関する基本的な方針、事業ポートフォリオの見直しの状況、経営資源の配分等の具体的な実行内容」に該当する内容については記載・開示しておりません。

今後、「事業ポートフォリオに関する基本的な方針」の策定と見直し状況についてならびに、経営資源の配分等に関する具体的な実行内容について、取締役会を中心に議論・確認・検討し、開示してまいります。

なお、中期経営計画の詳細は以下をご参照ください。

【2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画】 <https://pdf.irpocket.com/C2678/NnTb/kpJU/ANQN.pdf>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

以下、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、「株主の権利・平等性の確保に関する方針」を策定、実行しており、本報告書の更新日現在、当社は、安定株主対策を目的として保有する上場株式、いわゆる政策保有株式は保有しておりません。

「株主の権利・平等性の確保に関する方針」は以下のとおりです。

「株主の権利・平等性の確保に関する方針」

1. 当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう、法令に従い適切に対応します。加えて、(1)経営に関する事項、事業活動状況等の企業情報に関する当社グループの定める「倫理・行動規範(ASKUL CODE OF CONDUCT)」に基づく適時適切な開示

(2)主に株式会社東京証券取引所の定める有価証券上場規程上、開示が求められ、かつ株主に資する会社情報の英文開示

(3)個人投資家向け説明会、機関投資家向け説明会の開催

(4)海外IR

などによる株主への情報提供とともに、議決権電子行使プラットフォームおよび株主名簿管理人の運営する議決権行使ウェブサイトでの議決権の電子行使を可能とすることにより、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を図ります。

また、少数株主による少数株主権行使はもとより、少数株主以外による単独株主権の行使も含めて担当部門が窓口となり適切に対応します。

2. 当社は、株主はその持分に応じて平等であると認識するとともに、株式会社東京証券取引所に届け出た相当数の独立役員が、その専門的な知識と豊富な経験に基づき経営陣、主要株主から独立した立場で様々なステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させることにより、株主の実質的な平等性を確保します。

3. 当社は、経営戦略の一環において持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために必要と判断する場合を除き、原則として、安定株主対策を目的として保有する上場株式、いわゆる政策保有株式を保有しません。

当社が、政策保有株式を保有することとなった場合には、当社は、取締役会で毎年定期的に、主要な政策保有株式について、そのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを踏まえ、保有の開始あるいは継続について検証・判断します。

政策保有株式に係る議決権の行使については、議案の趣旨および内容に沿って、当社および投資先の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを総合的に判断し、適切に行使していくものとします。

4. 当社は、買収防衛策を導入する場合、経営陣・取締役会の保身を目的としないことは当然のこと、その導入・運用にあたっては必要性・合理性を取締役会で慎重に審議し、さらに独立役員を中心とした社外取締役や利害関係のない第三者によって構成される「第三者委員会」等の意見を踏まえて決定します。また必要に応じて、株主総会に諮り承認を得た上で実行することも検討します。

5. 当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」等に基づき、関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合には開示を行います。取締役の利益相反取引については、法令に従い、取締役会の承認を受けて実施します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、「株主の権利・平等性の確保に関する方針」を策定、実行しており、この中で以下を規定しております。

5. 当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」等に基づき、関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合には開示を行います。取締役の利益相反取引については、法令に従い、取締役会の承認を受けて実施します。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保について

当社は、「ASKUL WAY」におけるバリューズ(価値観)のひとつに掲げる「多様性と共創」に基づき、多様性を尊重し、あらゆる壁を越え、さまざま

な個性と共創し、変革を最速で実現する企業を目指しております。

また、ASKUL WAYを踏まえ特定したマテリアリティ(重要課題)の一つとして、「サステナブルな企業活動を支える人材育成」のテーマの下、「個々が能力を発揮するダイバーシティの推進」および「積極的にチャレンジする人材によるイノベーション創出」を掲げており、多様な人材が能力を発揮し活躍できる環境の実現、DX(デジタル・トランスフォーメーション)をベースに、よりチャレンジする人材の育成と環境整備を進めております。

当社におけるダイバーシティ戦略としては、2012年に発足した「働く女性支援プロジェクト」をきっかけに、2015年には「ダイバーシティ宣言」を行いました。ダイバーシティ経営の3つの柱として「多様な人材活用」「多様な働き方推進」「多様性享受の組織風土の醸成」を掲げ、アスクルグループの持続的な成長・企業価値の向上を図り、各種施策に取り組んでおります。

「多様な人材活用」の施策としては、まず第一歩として「女性活躍の推進」を掲げ、女性活躍のための制度の整備・施策の展開や女性の管理職への登用を推進しています。

「女性の管理職の登用」に関する目標、目標の達成状況は以下をご参照ください。

・目標: 「2025年までに女性管理職比率 30%達成」 <https://askul.disclosure.site/ja/themes/99#work03>

・達成状況: 「ESGデータ集」 https://sustainability-cms-askul-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/csr/data/pdf/esg_data.pdf

一方、当社においては、創業以来、国籍を問わず経験・能力等に基づいた中途採用をベースに事業拡大を行ってきた背景があるため、「外国人」「中途採用者」に特化した管理職への登用に関する施策・目標設定を行う状況にないと認識しております。

当社「2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画」において、2022年5月以降の採用者におけるDX人材比率を70%とすることを目標として掲げており、この目標達成のため、今後も引き続き、国籍および中途採用・新卒採用の別を問わず、多様な人材の積極的な登用を進めてまいります。

上述の当社の背景・現状および今後の中期経営計画等を踏まえ、本報告書の更新日現在、当社においては、「外国人」および「中途採用者」の管理職への登用に関する「自主的かつ測定可能な目標」については、設定しておりません。

当該目標の設定については、今後、当社における事業ポートフォリオの見直し・経営資源配分の検討に応じて、改めて検討してまいります。

なお、当社における外国人従業員数、中途採用者数等の実績については当社のウェブサイト「ESGデータ集」にて開示しておりますのでご参照ください。

・「ESGデータ集」 https://sustainability-cms-askul-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/csr/data/pdf/esg_data.pdf

また、当社の中期経営計画の詳細は以下をご参照ください。

・【2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画】 <https://pdf.irpocket.com/C2678/NnTb/kpJU/ANQN.pdf>

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

多様な人材が活躍できるための基盤づくりとしての「多様な働き方推進」の取組みとしては、全社員を対象にテレワーク制度を導入し、フレックスタイム制(コアタイムなし)の適用を拡大するなど一人ひとりの社員がより柔軟な働き方を選択できる環境を整えるとともに、多様な働き方を前提としたオフィスレイアウトの変更を行うなど、時間的にも空間的にも柔軟な働き方を実現しております。

「多様性享受の組織風土の醸成」についても、新たに設定したパーパス(存在意義)とバリューズ(価値観)を軸とした組織風土の醸成に取り組みを開始しております。

詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください

<https://askul.disclosure.site/ja/themes/99>

「多様な人材の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針」および「その実施状況」については、改めて報告いたします。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社においては、本報告書の更新日現在、企業年金に該当するものはありません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

当社は、「アスクル ディスクロージャーポリシー」を策定、実行しており、その内容は以下のとおりです。

「アスクル ディスクロージャーポリシー」

当社は、株主、投資家に対する、経営に関する事項、事業活動状況等の企業情報(以下、「企業情報」といいます)の開示については、関係法令に従い、積極的かつ公正に行います。

企業情報は、常に正確性を確保し、必要な場合は機密保持の必要性を考慮し、適切な時期、方法により開示します。財務・税務会計に関する記録および報告は、その信頼性の確保のために、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準、関係法令および社内規程等に従い、正確かつ適正な会計処理を行うものとし、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとします。取締役、監査役、社員、契約社員、パートタイマーの方々の一人名の担当職務、業務に関する記録および報告についても、関係する法令および社内規程等に従って正確かつ誠実に作成し、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとし、理解しやすい表記に努めます。開示すべき情報としては、法令で開示を要求されているもののほか、ASKUL WAY・各方針、リスク、ガバナンスや、環境活動・社会貢献活動等社会とのかかわりに関する事項(いわゆるESG要素)などの非財務情報についても、積極的な開示を行います。

また、海外投資家等の比率を踏まえて、主に株式会社東京証券取引所の定める有価証券上場規程上、開示が求められ、かつ株主に資する会社情報については、英訳後速やかにTNetや自社の英語版ウェブサイトへ開示します。

当社は、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識し、株主、投資家等にとってわかりやすく、情報として有用性の高いものとなるように努めます。

【原則3 - 1(1) 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略、経営計画】

会社の目指すところ(企業理念等)

当社は、アスクルが時代の変化に適応し変革していくための礎として、「ASKUL WAY」を定め、社内イントラネットおよび当社ウェブサイトに掲載・開示しています。

ASKUL WAYでは、パーパス(存在意義)とバリューズ(価値観)をDNAが支えています。

私たちの根底に流れる精神であるDNAにはずっと大切にしてきた「お客様のために進化する」があります。

その精神から生まれる、果たすべき社会への責任として「何のために存在しているのか」というパーパス(存在意義)があり、「そのパーパス(存在

意義)を実現するために持つべき「バリューズ(価値観)」があります。

一人ひとりがこの言葉のつながりの意味を心にとめて行動することでアスクルに新しい原動力を生み出していくのです。

「ASKUL WAY」は、「パーパス(存在意義)」、「バリューズ(価値観)」、「DNA」で構成されており、その内容は以下のとおりです。

パーパス(存在意義)

「仕事場とくらしと地球の明日(あす)に『うれしい』を届け続ける。」

バリューズ(価値観)

・変革と最速

お客様と地球に最適な変革を、時代の変化より先に最速で実現する。

・多様性と共創

多様性を尊重し、あらゆる壁を越え、さまざまな個性と共創する。

・誠実と誇り

何事にも誠実に取り組む。誇りを持ちながら謙虚さを忘れない。

DNA

「お客様のために進化する」

「ASKUL WAY」の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.askul.co.jp/kaisya/company/dna.html>

当社の経営戦略および経営計画

当社は、2021年7月2日に「2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画」を策定し、公表しております。

中期経営計画の基本方針として、「サステナブル経営」、「お客様価値最大化」、「高収益モデルへの転換」の3つを掲げており、環境保全や社会課題の解決を考えたサービス「エシカルeコマース」の実践により、環境課題の解決を事業と一体化して実現してまいります。この方針のもと、当社グループが有する多様なお客様基盤・ビッグデータ、全国に当日翌日配送を可能とする高度に自動化された独自の物流基盤、長年蓄積してきたオリジナル商品開発力など、これらの優位性を活かしながら、グループの総力を結集して、オフィス通販からすべての仕事場とくらしを支えるインフラ企業へとトランスフォーメーションを図ってまいります。

中期経営計画の最終年度である2025年5月期には、連結売上高5,500億円、連結営業利益率5%、連結株主資本利益率(ROE)20%を実現してまいります。また、2022年5月期～2025年5月期の4年間で300億円超の投資(内訳としてASKUL東京DC(設備)77億円・新アスクルWebサイト(システム)40億円・DX投資40億円など)を計画しております。

中期経営計画の策定に際しては、取締役会における事業ポートフォリオの見直しおよび経営資源の配分に関する議論・監督を通じて、BtoB事業の再成長およびBtoC事業「LOHACO」の収益事業化の2点を主題として重視しつつ、新たなサービスの構築も将来の成長のためのチャレンジすべき課題として織り込んでまいります。

当社の資本政策としては、持続的な企業価値の向上に向けて、Zホールディングス株式会社との業務資本提携契約の枠組みを活用しつつ、必要に応じて、直接金融および間接金融の活用も検討していく方針です。一方、投資意思決定の場面においては、加重平均資本コスト(WACC)をハードルレートとして設定し、内部収益率(IRR)、および割引回収期間(DPP)を判定基準とするとともに、株主資本コストを上回る収益率として中期経営計画において設定した連結株主資本利益率(ROE)の目標値(20%)達成の観点も踏まえ総合的に判断することで、収益性および財務体質の維持・向上と事業の拡大の両立を図っております。

株主に対する利益配当については、「中長期的な企業価値向上のための設備投資資金としての内部留保」と「株主のご要望にお応えするための株主還元としての配当政策」をバランスさせながら総合的に判断して実施していく方針です。中期経営計画による大きな利益成長を成し遂げることで、さらなる増配に努めてまいります。

中期経営計画の詳細は以下をご参照ください。

【2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画】 <https://pdf.irpocket.com/C2678/NnTb/kpJU/ANQN.pdf>

また、売上高、各種利益などの業績関連の実績データについては、以下もご参照ください。

IR情報「業績・財務」 <https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/graph/performance.html>

なお、当社における「資本政策の基本的な方針」(原則1-3. 資本政策の基本的な方針に該当)は、以下の通りです。

「資本政策の基本的な方針」

当社は、さらなる成長のために必要となる投資等の資金調達については、事業活動の中から得られる営業キャッシュ・フローの範囲内で実施することを基本方針とし、必要に応じて、健全な財務体質を維持することを考慮しつつ直接金融および間接金融の活用も検討していく方針です。

また、株主に対する利益配当については、「中長期的な企業価値向上のための設備投資資金としての内部留保」と「株主のご要望にお応えするための株主還元としての配当政策」をバランスさせながら、総合的に判断して実施していく方針です。

なお、支配権の変動や大規模な希薄化をもたらす資本政策を行う場合には、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は当該資本政策について、必要性・合理性を取締役に慎重に審議し、さらに独立役員を中心とした社外取締役や利害関係のない第三者の意見を踏まえて、取締役会にて決定します。また必要に応じて、株主総会に諮り承認を得た上で実行することも検討します。

【原則3-1(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】

当社は、「仕事場とくらしと地球の明日に『うれしい』を届け続ける。」というパーパス(存在意義)、バリューズ(価値観)、DNAからなる「ASKUL WAY」に基づき、お客様、株主・投資家、パートナー企業、社員、その他、社会の様々なステークホルダーの声に耳を傾けるとともに、社会的意義のある新たな価値を創造し続けることで、様々な社会の課題解決に寄与したいと考えております。

そのために、コンプライアンス経営をさらに徹底し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を図ることで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努め、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

【原則3-1(3) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続】

当社の取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続は以下のとおりです。

取締役・経営陣幹部の報酬について

当社の取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続は、以下のとおりです。

<取締役・経営陣幹部の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項>

当社の取締役・経営陣幹部の報酬は、市場水準、企業業績及び個人業績を勘案し、年間金銭報酬額を決定します。

社外取締役を除く取締役の年間金銭報酬額は、固定部分としての基本報酬(月次報酬)と業績連動報酬で構成され、基本報酬は、市場水準や期待する役割を反映して個別に決定し、当該事業年度終了後一定期間内に支給される業績連動報酬は、EBITDA等の年度業績をベースに個人評価を加味し、市場水準の約75%ileを上限とした金銭報酬総額が決定される仕組みとしております。

なお、当社は、総報酬に占める業績連動報酬の割合は固定せず、当社の連結年度業績が目標を上回るにつれて、取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬の割合が大きくなる設計としております。

また、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とし、「譲渡制限付株式報酬(業績条件付)制度を導入しております。譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の付与に際しては、取締役がより高い目標を達成し、当社グループを大きく発展させることに資するようにするため、一定の業績条件達成を譲渡制限解除の要件とすることを基本的方針としております。譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の付与金額および株式数については、譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の付与金額が基本報酬(年額)の15%相当額となる額をベースとし、役職、期待する役割および株価の動向等を勘案し「指名・報酬委員会」にて審議し取締役会で決定しております。

なお、社外取締役と監査役の報酬については、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしています。

2022年5月期において取締役に付与した譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の内容は以下のとおりです。業績条件に係る業績数値に、中期経営計画の連結売上高と連結営業利益を採用しているのは、中長期的な計画を達成しながら当社の中長期的な企業価値の向上を実現することを目標としていることを理由としております。

(譲渡制限付株式報酬(業績条件付)の内容)

(1)譲渡制限期間

2021年8月31日～2024年8月30日

(2)業績条件(当社が開示した中期経営計画における1年目の連結売上高、連結営業利益が、それぞれにおいて同時に計画値を達成していること)

なお、2019年5月期に付与した譲渡制限付株式報酬については、譲渡制限期間内に業績条件達成に至りませんでしたので、全数会社が無償で取得いたします。

取締役・経営陣幹部の報酬の方針、基本報酬、新たに発行する譲渡制限付株式報酬における譲渡制限解除の業績条件等については、毎年検証を行うとともに、必要に応じて見直しを図ります。

<取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項>

取締役の報酬限度額は、2016年8月3日開催の第53回定時株主総会において年額8億円以内(ただし、使用人分給与を含まない。当該決議時点の取締役の員数は10名。)と決議いただいております。また、2018年8月2日開催の第55回定時株主総会において、取締役の譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額は、当該報酬限度額(年額8億円)の範囲内にて、年額1億600万円以内(うち社外取締役分は年額400万円以内。当該決議時点の取締役の員数は10名、うち社外取締役5名。)と決議いただいております。

監査役の報酬限度額は、2001年8月10日開催の第38回定時株主総会において年額800万円以内(当該決議時点の監査役の員数は4名。)と決議いただいております。

<取締役および経営陣幹部の個人別の報酬等の内容の決定方法に関する事項>

当社は、当社および当社グループの適切な経営体制の構築および経営の透明性の確保に資することを目的に、取締役会の任意の常設諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しております。

取締役・経営陣幹部の報酬の方針については、「指名・報酬委員会」にて審議し、取締役会にて決定しております。

取締役・経営陣幹部の個別の報酬額については、「指名・報酬委員会」にて審議のうえ、取締役会の決議により、「指名・報酬委員会」の意見を尊重して決定しております。

「指名・報酬委員会」は、取締役会の諮問機関として、すべての独立社外取締役およびCEOで構成され、取締役、監査役ならびに重要な役職員の選任および解任に関する事項、取締役の主要担当領域(代表取締役の選定を含む。)、報酬における基本方針・個別報酬等について、取締役会に答申しております。なお、第58期(2021年5月期)の「指名・報酬委員会」は、合計19回開催され、取締役および経営陣幹部の報酬の方針等に関する審議を行いました。

取締役の個人別の報酬等の内容決定にあたっては、「指名・報酬委員会」において審議し、「指名・報酬委員会」が取締役会に答申を行い、取締役会は、「指名・報酬委員会」の答申を十分に尊重して決定していることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

[原則3-1(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続]

取締役会・監査役会の構成について

当社の取締役会は、多様性に配慮しつつ、事業に関する知見・専門知識・経験・能力等バックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するものとします。

取締役会の員数は、定款の定めに従うものとし、以下の観点を踏まえ、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数とします。

- ・経営の意思決定・監督において、十分な多様性を確保できること
- ・取締役会において、実質的かつ十分な審議が図られること

これらにより、取締役会が経営の重要な意思決定および監督機能において実効的な役割を果たすにあたって、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性の確保と、適正な規模の両立を図るものとします。

また、当社は、社外での豊富な経験、高い見識・幅広い知見や深い専門性を当社の経営に活かすとともに、独立した客観的な立場からの経営の監督の実効性を確保・強化し、経営の透明性の向上を図るため、独立社外取締役を複数名選任するものとします。

当社の監査役会の構成としては、常勤監査役を1名以上選任するとともに、社外監査役を1名以上選任するものとします。

監査役の員数は、定款の定めに従うものとし、取締役の職務執行の監査が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数とします。また監査役の選任にあたっては、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、うち1名以上は、財務・会計に関する十分な知見を有している者を選任するものとします。

指名・選解任を行うにあたっての方針と手続

当社の取締役会が取締役・監査役候補の指名と経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続は以下のとおりです。

「取締役候補の指名・経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続」

当社の取締役候補・経営陣幹部については、以下を備えている人材であることを条件とします。

- ・健全な社会人、企業人としての良識を有している者
- ・経営者としての広く柔軟な視野、志、リーダーシップ等の資質、能力を有している者
- ・当社のASKUL WAYに掲げる変革力、お客様志向、高い倫理観を有している者

なお、候補の選定にあたっては、取締役会の構成の多様性を考慮し、その時々々の経営の状況に応じて、多様な視点による監督が行われることが事業の推進・拡大、適切な監督に資するとの認識に立ち、当社取締役候補者として最適な人材を選定します。

当社の全ての取締役は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされます。

取締役(補欠取締役を含む。)の候補者、経営陣幹部は、すべての独立社外取締役およびCEOで構成される「指名・報酬委員会」における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定されます。

なお、当社の取締役による、他の上場会社の取締役または、監査役の兼任については、当社取締役としての業務のために必要な時間を費やしその責務を遂行するにあたって合理的な範囲に留めるものとします。

経営陣幹部の解任にあたっては、経営陣幹部が、上記に記載する経営陣幹部に求める人材の条件から逸脱する状況に該当する等の事態に至った場合、すべての独立社外取締役およびCEOで構成される「指名・報酬委員会」における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定されます。このほか、本人からの辞任の申告、当社の組織変更および役割・担当の変更に伴い、取締役会で決定されます。

なお、取締役の解任を伴う場合は、上記に加え株主総会でも決議するものとします。

「監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続」

当社の監査役候補については、以下を備えている人材であることを条件とします。

- ・優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者
- ・当社のASKUL WAY・文化を理解し、共有できる人材であること
- ・適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有している者

なお、候補の選定にあたっては、監査役会の構成の多様性を考慮し、その時々々の経営の状況に応じて、多様な視点が必要な監査に資するとの認識に立ち、当社監査役候補者として最適な人材を選定します。

また、当社の監査役のうち1名以上は、財務・会計に関する十分な知見を有している者であるものとします。

監査役(補欠監査役を含む。)の候補者については、すべての独立社外取締役およびCEOで構成される「指名・報酬委員会」が事前に監査役会と協議の上、公正、透明かつ厳格に審査して取締役会に答申し、これに基づき、監査役会の同意を経て取締役会で決定されます。

なお、当社の監査役による、他の上場会社の取締役または、監査役の兼任については、当社監査役としての業務のために必要な時間を費やしその責務を遂行するにあたって合理的な範囲に留めるものとします。

【原則3-1(5) 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】

当社においては、全ての取締役・監査役の候補者について、その者を候補者とした理由を、株主総会招集通知のそれぞれの選任議案において記載・開示しております。

当社の「第58回定時株主総会招集ご通知」(9~23ページ)(<https://pdf.irpocket.com/C2678/Zbuw/WrHa/rMqy.pdf>)に記載、開示しておりますのでご参照ください。

さらに、新任取締役・監査役の候補者については、候補者本人による所信表明を株主総会招集通知に同封して送付し、かつ、株主総会における選任決議の前にも、候補者本人から所信表明を行うことで、株主の議決権行使のための十分な情報提供に努めております。

(参考)第57回定時株主総会 役員候補者による抱負文 <https://pdf.irpocket.com/C2678/bnNt/TOdd/x29b.pdf>

なお、個々の経営陣幹部の解任については、解任が発生していないため、開示しておりません。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等】

(1) サステナビリティについての取り組み

当社のサステナビリティについての取り組みに関しては、以下をご参照ください。

- ・「サステナビリティ基本方針」 https://askul.disclosure.site/ja/themes/165#csr_sustainability01
- ・「マテリアリティ(重要課題)」 <https://askul.disclosure.site/ja/themes/167>

合わせて、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の欄もご参照ください。

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、2021年7月2日に「2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画」を公表しております。

【2022年5月期～2025年5月期 中期経営計画】 <https://pdf.irpocket.com/C2678/NnTb/kpJU/ANQN.pdf>

人的資本への投資については、マテリアリティ(重要課題)に掲げる「サステナブルな企業活動を支える人材育成」に基づき、社会課題の解決をテーマとした社外活動への社内公募による参加や、全社員に向けたサステナビリティに関するトピックの共有などを通じた人材育成を行うとともに、女性管理職比率30%(2025年5月期目標)、DX(デジタル・トランスフォーメーション)人材採用比率70%(2022年5月期目標)を達成目標とした人材への投資・経営資源の配分を中期経営計画に組み込んでおります。

また、知的財産への投資については、マテリアリティ(重要課題)に掲げる「DXによるサービスの変革」を推進し、中期経営計画の中で「2025年までに成し遂げること」として掲げている「オフィス通販からのトランスフォーメーション～すべての仕事場と暮らしを支えるインフラ企業へ～」を実現するために、人材への投資と並び不可欠な要素として、社員の創意工夫を引き出すべく職務発明報奨金の拡充等に取り組むほか、中期経営計画4年間におけるDX投資として40億円の投資を計画するなど、知的財産および研究開発費への投資を進めております。

その他、人的資本に関する取り組みについては以下をご参照ください。

- ・働く仲間とともに <https://askul.disclosure.site/ja/themes/98>

(3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、

「TCFD」への対応および気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響については、以下をご参照ください。

- ・TCFD提言に基づく情報開示 <https://askul.disclosure.site/ja/themes/174>
- ・関連ニュースリリース <https://pdf.irpocket.com/C0032/bFn0/DhzL/fgos.pdf>

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、業務執行の監督、経営上の重要事項および企業戦略等の方針決定の機能を担う取締役会においては、事業計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項、ならびに法令、定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行うこととしており、取締役会への付議事項を、「取締役会規程」において定めています。

上記の「取締役会規程」により取締役会が決定すべきこととされている事項以外の事項に関する意思決定およびその執行は、「経営会議規程」および「職務権限規程」において、マネジメントの各階層に対する委任の範囲を具体的に規定しています。経営上重要な事項(経営計画、人事・組織、投融資等)については取締役会に付議し、その他の法令上可能な業務執行の決定は、CEOでもある代表取締役社長、社内取締役およびCFDで構成する経営会議(一部については経営会議での審議を経て代表取締役社長が最終決定)に委任しています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

「独立性判断基準」について

当社は、「独立役員指定規程」を定めており、以下の事項の全てに該当しない社外役員の全員について、本人の同意を得たうえで、独立役員に指定するものとしております。

- A. 現在および過去において当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者。
- B. 現在および過去における当社の主要な取引先またはその業務執行者。
- C(1). 現在または就任の前5年以内に、当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタントや士業、会計監査人、顧問税理士または顧問弁護士。当該財産を得ている者が法人・組合等の団体に所属する場合は、同じ団体に所属する者のうち就任の前5年以内に業務上当社を直接担当した者を含む。
- C(2). 就任の前5年以内に、当社から多額の金銭その他の財産を得ていたコンサルティング会社、会計監査法人、税理士法人または弁護士法人等の団体に所属する者。ただし、就任の前5年以内に業務上当社を直接担当した者に限る。
- D. 現在および過去において、当社、当社の親会社、子会社および兄弟会社の業務執行者、業務執行者でない取締役または監査役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る)に該当する/していた者。
- E. 現在および過去において、当社の主要株主である/あった者。なお、当該主要株主が法人・組合等の団体である場合には、現在および過去において当該団体の業務執行者、業務執行者でない取締役または監査役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る)に該当する/していた者を含む。
- F. 次のいずれかに掲げる者の近親者
本条のAからEまでに掲げる者
当社、当社の親会社、子会社および兄弟会社の会計参与(当該会計参与が法人である場合には、その職務を行うべき社員を含む。)(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る)

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会】

当社においては、指名・報酬委員会を設置しており、当該委員会が指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

同委員会は、所管する審議事項について、自ら調査をし、取締役会に対して意見を述べ、助言、勧告をすることができます。また、答申・勧告等を行った事項につき、株主総会等で意見を表明することができます。

詳細につきましては、本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」における「指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」、および、「2. 業務執行、監督・監査、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」における「4. 指名・報酬委員会」の項目に記載しております。

なお、当社の指名・報酬委員会の構成員の過半数は独立社外取締役となっております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会・監査役会の実効性確保】

当社の取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方については、「原則3 - 1(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続」において、以下のとおり、記載・開示しております。

取締役会の構成について

当社の取締役会は、多様性に配慮しつつ、事業に関する知見・専門知識・経験・能力等バックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するものとします。

取締役会の員数は、定款の定めに従うものとし、以下の観点も踏まえ、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数とします。

- ・経営の意思決定・監督において、十分な多様性を確保できること
- ・取締役会において、実質的かつ十分な審議が図られること

これらにより、取締役会が経営の重要な意思決定および監督機能において実効的な役割を果たすにあたって、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性の確保と、適正な規模の両立を図るものとします。

また、当社は、社外での豊富な経験、高い見識・幅広い知見や深い専門性を当社の経営に活かすとともに、独立した客観的な立場からの経営の監督の実効性を確保・強化し、経営の透明性の向上を図るため、独立社外取締役を複数名選任するものとします。

また、当社の取締役・監査役が有している能力(スキル・経験・専門性)につきましては、一覧表(スキル・マトリックス)として整理し、「第58回 定時株主総会招集ご通知」の23ページにて開示しております。

詳細は以下をご参照ください。

- ・「第58回定時株主総会招集ご通知」(23ページ) <https://pdf.irpocket.com/C2678/Zbuw/WrHa/rMqy.pdf#page=25>

なお、一覧表の記載は、特に活躍を期待する分野を示しており、対象者の全ての知見を表すものではありません。

【補充原則4 - 11 - 2 役員の兼任について】

当社は、取締役および監査役が他の会社の役員等を兼任する場合には、当社役員としての役割・責務を適切に遂行するために必要となる時間・労力を確保できることが前提であると考えており、兼任についても適切な数であるのがふさわしいと考えております。

なお、直近での当社の取締役、監査役の重要な兼職の状況は、株主総会招集ご通知および有価証券報告書に記載のとおりとなっております。詳細は以下をご参照ください。

- ・「第58回定時株主総会招集ご通知」(10～22、36～37、41ページ) <https://pdf.irpocket.com/C2678/Zbuw/WrHa/rMqy.pdf>
- ・「第58期 有価証券報告書」(50～56ページ) <https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/library/closing.html>

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性に関する分析・評価の結果の概要】

リスク担当取締役兼CSR委員会(現サステナビリティ委員会)委員長が全取締役および監査役に対して、取締役会の構成、取締役会の運営状況、社外取締役に対する支援体制、各役員の自己評価、意思決定プロセス、対外的なコミュニケーション等について、2021年3月にアンケートを実施し、その分析結果等を基に、取締役会全体の実効性について、評価を実施しました。

今回の評価結果では、2020年6月の評価結果と同様に、取締役会を構成するメンバーは、(1)多様性を備えており、効果的かつ適切な経営監督機能を確保できている、(2)それぞれの知見や経験等を活かして、活発で建設的な審議が行われている等の結果から、取締役会の責務・役割を実効的に果たしていると評価いたしました。今後の課題として、独立役員の増員、女性の社外取締役選任等について、検討してまいります。

また、取締役会の運営については、資料の事前配布・わかりやすさ等について、専門用語の解説など資料のわかりやすさの改善に取り組むほか、案件によって事前ブリーフィングの機会を増やすなど、取締役会議長、取締役会事務局が中心となり、継続して改善に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役・監査役が会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解するため、就任時に機会を提供するとともに、これらを継続的に更新する機会を提供します。

社外取締役・社外監査役へは、就任時に個別研修プログラムを実施するほか、主に事業活動や経営環境、ASKUL WAY、コーポレート・ガバナンスに関する事項および各種役員関連規程等についての説明や、必要に応じて物流センター等の主要事業所見学等を行います。

また、社内取締役・社内監査役へは、就任時に個別研修プログラムを実施するほか、会社法、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス等に関する知識に加え、幅広い人格・見識・素養・知識・スキル習得のための研修機会を提供します。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、「株主との建設的な対話に関する方針」を策定し、実行しております。その内容は以下のとおりです。

「株主との建設的な対話に関する方針」

当社における株主との対話については、IR担当部門の本部長が責任者となり、代表取締役社長、担当取締役、担当執行役員等と対応方法を検討し、適切に対応します。

また、株主との対話を補助するための社内の方策として、情報開示担当役員である情報取扱責任者が委員長となり、主に管理部門の責任者で構成される「情報開示委員会」を設置し、適時開示、株式会社東京証券取引所の定める有価証券上場規程上、開示が求められる会社情報等について審議、必要事項の決定を行います。これに加えて、決算等の開示・説明の際にはIR担当部門が主となって、代表取締役社長、担当取締役、担当執行役員、経営企画部門、経理部門、総務部門、法務部門、その他関係部門と会議を行い、各々の専門の見地に基づく意見交換を行いつつ連携して株主との対話の対応・支援を行います。

株主との実際の対話の対応者については、株主の意向ならびに面談の主な関心事項を踏まえ、原則として、代表者、取締役、監査役、経営陣幹部、執行役員が対応するものとします。

その他、株主への情報提供については、個人投資家向け説明会、機関投資家向け説明会、海外IR、TDnetや自社のウェブサイトにおける情報開示の実施により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただけるよう努めます。

株主・投資家とのコミュニケーション結果、当社の株主構成や動向は、株主やアナリスト・投資家から寄せられた意見とともに、毎四半期、経営会議において、また、年2回(第2四半期および第4四半期終了後)、取締役会において報告・共有し、当社経営戦略のレビュー等に積極的に活用します。

対話に際してのインサイダー情報の管理は、以下のとおり徹底します。

- (1) 全社員が毎年1回定期的にインサイダー情報の管理についての教育を受講する。
- (2) 対話にあたっては原則として2名以上で対応する。
- (3) 決算日翌日から決算発表日までの期間は、沈黙期間としてIR担当部門と株主・投資家との当該決算に関する対話を控える。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
Zホールディングス株式会社(「2. 資本構成」は、2021年5月20日現在で記載しております。)	23,028,600	44.94
プラス株式会社	5,165,700	10.08
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,473,500	2.88
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,468,200	2.87
岩田 彰一郎	937,400	1.83
今泉 英久	796,400	1.55
今泉 忠久	790,400	1.54
モルガン・スタンレーMUF G証券株式会社	505,753	0.99
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	503,691	0.98
今泉 壮平	498,000	0.97

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

当社は、自己株式を20,937株保有しておりますが、上記【大株主の状況】からは除外しております。また、上記【大株主の状況】の「割合(%)」は自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	5月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
小澤 隆生	他の会社の出身者													
市毛 由美子	弁護士													
後藤 玄利	他の会社の出身者													
高 巖	学者													
塚原 一男	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額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
- g 上場会社の主要株主(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)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小澤 隆生		小澤隆生氏は、当社の大株主であるZホールディングス株式会社の取締役 専務執行役員です。	小澤隆生氏は、インターネットビジネス、eコマースの分野における高い見識・幅広い知見を有するとともに、企業経営および社会的活動を目的とした公益法人等のマネジメント経験を有しております。

市毛 由美子	市毛由美子氏がパートナーを務めるのぞみ総合法律事務所、社外取締役を務める㈱FOOD & LIFECOMPANIESとの間で、当社商品の販売取引があります。当社は、のぞみ総合法律事務所と法律顧問契約、訴訟代理契約等は締結しておらず取引はありません。また、㈱FOOD & LIFECOMPANIESから当社に対する取引はありません。	市毛由美子氏は、企業内弁護士を経て、弁護士としてグループガバナンスを含むコーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、知的財産等の分野における専門性の高い知見と実務経験を有しており、これまでに上場子会社を含む複数社の社外取締役・社外監査役、また弁護士会・弁護士連合会や公益法人の役員を務めています。なお、市毛由美子氏は、社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しております。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合のいずれも0.1%未満であり、独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。
後藤 玄利	後藤玄利氏が代表取締役を務めるKotozna㈱との間で、当社商品の販売取引があります。また、Kotozna㈱から当社に対する取引はありません。当社は、同氏が董事長を務める語朋科技(珠海)有限公司との取引はありません。	後藤玄利氏は、医薬品のインターネット販売という革新的な事業を立ち上げ、代表取締役として長年事業経営に携わり、eコマース市場において同社の成長を牽引した経験・実績と、eコマース分野のみならずデジタルサービス分野における豊富な実務経験、高い知見と見識を有しております。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合の0.1%未満であり、独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。
高 巖	高巖氏が教授を務める麗澤大学、麗澤大学大学院、鹿児島大学、社外取締役を務める三菱地所㈱および社外監査役を務める第一生命保険㈱との間で、当社商品の販売取引があります。当社は、三菱地所㈱および第一生命保険㈱との間で、不動産賃貸借に関する取引があります。当社は、第一生命保険㈱との間で、保険の事務代理に関する取引があります。また、麗澤大学、麗澤大学大学院および鹿児島大学から当社に対する取引はありません。	高巖氏は、大学および大学院において、企業倫理、企業の社会的責任、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス等の分野で長年研究を重ねられ、専門性の高い知見と研究実績を有しております。また、これまで複数社の社外取締役・社外監査役や、企業の第三者委員会委員、内閣府の消費者委員会委員長等幅広い活動経験を有しております。なお、高巖氏は、社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しております。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合のいずれも0.1%未満であります。当社は、三菱地所㈱および第一生命保険㈱との間で、不動産賃貸借に関する取引がありますが、直近の事業年度における当社連結売上高に対する当該取引金額の割合は0.3%未満であります。当社は、第一生命保険㈱との間で、保険の事務代理に関する取引がありますが、直近の事業年度における当社連結売上高に対する当該取引金額の割合は0.1%未満であります。いずれも独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。
塚原 一男	塚原一男氏が社外取締役を務めるDIC㈱との間で、当社商品の販売取引があります。また、DIC㈱から当社に対する取引はありません。	塚原一男氏は、グローバルに事業展開する重工業メーカーにおいて、海外駐在の経験を含め幅広い業務を担当された後、同社の代表取締役副社長を務められました。また、現在まで複数社の社外取締役にも就任され、企業経営に関する豊富な経験・実績と高い見識・倫理観を有しております。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合の0.1%未満であり、独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
--------	--------	---------	----------	----------	----------	--------	---------

指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社においては、指名・報酬委員会を設置しており、当該委員会が指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。
 詳細につきましては、本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」「4.指名・報酬委員会」の項目に記載しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	員数の上限を定めていない
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査の有効性、効率性を高めるため、会計監査人および内部監査部門と定期的な会合を実施し、積極的な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
北田 幹直	弁護士													
浅枝 芳隆	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額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
- i 上場会社の主要株主(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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

北田 幹直	北田幹直氏が客員弁護士を務める森・濱田松本法律事務所、社外取締役を務めるみずほ信託銀行(株)および社外監査役を務める王子ホールディングス(株)との間で、当社商品の販売取引があります。また、みずほ信託銀行(株)との間で当社の株式事務委託取引があります。	北田幹直氏は、法曹界で要職を歴任され、現在は社外取締役、社外監査役としての経験を有しているほか、弁護士としてコンプライアンス、危機管理分野における専門的な知見を有しております。なお、当社は、同氏が客員弁護士として所属しております森・濱田松本法律事務所に所属する他の弁護士との間に法律顧問の委任契約があります。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合の0.1%未満であります。当社はみずほ信託銀行(株)との間で当社の株式事務委託取引がありますが、直近の事業年度における当社連結仕入高に対する当該取引金額の割合は0.1%未満であります。いずれも、独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。
浅枝 芳隆	浅枝芳隆氏が社外取締役を務める(株)島根銀行、所長を務める浅枝芳隆公認会計士事務所および社外監査役を務めるウイングアーク1st(株)との間で、当社商品の販売取引があります。当社は、ウイングアーク1st(株)との間で、ソフトウェア利用に関する取引があります。	浅枝芳隆氏は、公認会計士として、グローバルな会計・監査等の実務経験および専門的な知見を有しており、グローバル組織におけるマネジメント経験に加え、これまで複数社において社外取締役や社外監査役も務めております。こうした高い専門性や豊富な実務経験は、業務執行の監査機能を担う当社社外監査役として適任であると判断いたしました。また、左記の当社商品の販売取引金額は、直近の事業年度における当社連結売上高に対する割合のいずれも0.1%未満であります。当社は、ウイングアーク1st(株)との間で、ソフトウェア利用に関する取引がありますが、直近の事業年度における当社連結仕入高に対する当該取引金額の割合は0.1%未満であります。いずれも、独立性に影響を及ぼす取引ではないため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	6名
--	----

その他独立役員に関する事項

当社は、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」(4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)において記載の、当社が定める「独立役員指定規程」において独立役員の資格を充たす社外役員を全てを独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 更新	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
---	--------------------------------

該当項目に関する補足説明 更新

詳細は、本報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」に記載しております【原則3-1(3) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続】の項目をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者 更新	社内取締役、社内監査役、従業員、子会社の取締役、子会社の監査役、子会社の従業員
---	---

該当項目に関する補足説明

当社および当社子会社の取締役、監査役、従業員に対して長期インセンティブとして、ストックオプションを付与しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書等において取締役、監査役に対する報酬総額をそれぞれ社内・社外別に開示しております。
また報酬等の総額が1億円以上である取締役がいる場合には、有価証券報告書における個別開示を行うこととしております。

第58期(2020年5月21日から2021年5月20日まで)における取締役及び監査役の報酬等の額は以下のとおりであります。

【役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数】

役員区分	報酬等の総額	固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	対象となる役員の員数
取締役(社外取締役を除く)	121	121	-	-	5名
社外取締役	52	52	-	-	4名
監査役(社外監査役を除く)	18	18	-	-	1名
社外監査役	25	25	-	-	3名

(注)

- 上記の員数および報酬には、2020年8月13日開催の第57回定時株主総会終結の時をもって退任した社外監査役1名を含んでおります。
- 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

【役員ごとの連結報酬等の総額等】

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

【使用人兼務役員の使用人給与のうち、重要なもの】

該当事項はありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続についての詳細は、本報告書の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】に記載しております【原則3-1(3) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続】の項目をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役の専従スタッフは配置しておりませんが、秘書担当部門において秘書機能を担うとともに、法務部門が取締役会の事務局として関係部門と連携して適切な対応を図っております。なお、監査役の職務の補助については、必要に応じて内部監査部門、法務部門が適宜対応するほか、監査役より専従スタッフ配置の求めがあるときは監査役と協議の上、適切に対応します。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) **更新**

当社は監査役会設置会社形態を採用しております。

本報告書の更新日現在での取締役は11名で、うち5名が社外取締役(うち、4名が独立役員)であります。取締役会では、経営戦略や新規事業の事業計画および重要な業務執行などの提案についても活発、かつ、有効な議論がなされております。第58期(2021年5月期)において、取締役会は、17回開催しました。

本報告書の更新日現在での監査役は3名で、うち2名が社外監査役(うち、2名が独立役員)であります。監査役会では、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行い、または決議しております。第58期(2021年5月期)において、監査役会は、15回開催しました。

上記、取締役会、監査役会のほか、「1. 経営会議」「2. 特別委員会」「3. 独立社外役員会議」「4. 指名・報酬委員会」「5. サステナビリティ委員会」「6. リスク・コンプライアンス委員会」「7. 労働安全衛生委員会」「8. 品質マネジメント委員会」「9. 情報開示委員会」を設けております。

1. 経営会議

CEO(吉岡晃 議長)、社内取締役(吉田仁、木村美代子、輿水宏哲)およびCFO(玉井継尋)で構成され、各規程に基づき審議すべき業務執行に係る議案を精査し、付議しております。第58期(2021年5月期)においては、34回開催しました。

2. 特別委員会

当社は、2021年8月4日開催の取締役会決議により、新たに、当社の取締役会の監督機能を強化し、当社および当社グループの適切なコーポレート・ガバナンスの向上および経営の透明性の確保、ならびに、少数株主の利益保護および株主の公正性・公平性の担保に資することを目的に、取締役会の常設の諮問機関として、特別委員会を設置いたしました。

本報告書の更新日現在の構成員は以下の通りです。

社外取締役・独立役員 市毛 由美子(委員長)

社外取締役・独立役員 塚原 一男

社外監査役・独立役員 浅枝 芳隆

3. 独立社外役員会議

当社および当社グループの適切なコーポレート・ガバナンス体制の構築および企業価値の向上を目的に、独立社外取締役および独立社外監査役(以下「独立社外役員」という)がコーポレート・ガバナンスに関する事項、取締役会の議案内容、当社の事業や経営に関わる重要事項その他独立社外役員が必要と判断した事項について、自由に情報交換や意見交換を行うこととしております。第58期(2021年5月期)においては、10回開催しました。

本報告書の更新日現在の構成員は以下の通りです。

社外取締役・独立役員 塚原 一男(議長・筆頭独立社外取締役)

社外取締役・独立役員 市毛 由美子
社外取締役・独立役員 後藤 玄利
社外取締役・独立役員 高 巖
社外監査役・独立役員 浅枝 芳隆
社外監査役・独立役員 北田 幹直

4. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、当社および当社グループの適切なコーポレート・ガバナンスの構築および経営の透明性の確保に資することを目的に、取締役会の常設の諮問および勧告機関として、すべての独立社外取締役およびCEOで構成され、取締役会の諮問に基づき、以下の事項について審議し、取締役会に答申します。

- ・取締役、代表取締役、CEO、重要な役職員の選解任、および、監査役の選任に関する基本方針の策定
- ・株主総会に提出する取締役、監査役の選任および解任に関する議案
- ・取締役会に提出する重要な役職員の選任および解任に関する議案
- ・代表取締役、CEO、取締役および重要な役職員のサクセッション・プランの策定および運用
- ・CEO、取締役、監査役および重要な役職員の報酬における基本方針の策定
- ・CEO、取締役および重要な役職員の報酬の算定方法の案並びに個人別の報酬額の案
- ・その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

同委員会は、上記の各事項について、自ら調査をし、取締役会に対して意見を述べ、助言、勧告をすることができます。また、答申・勧告等を行った事項につき、株主総会等で意見を表明することができます。

第58期(2021年5月期)においては、19回開催いたしました。

なお指名・報酬委員会の委員は以下の通りであります。

社外取締役・独立役員 塚原 一男(委員長)
社外取締役・独立役員 市毛 由美子
社外取締役・独立役員 後藤 玄利
社外取締役・独立役員 高 巖
代表取締役社長 CEO 吉岡 晃

5. サステナビリティ委員会

当社および当社グループの社会的責任を果たし、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、取締役会のガバナンス機能を補完することを目的として、CSRに関する課題や方針の審議、決定、および下記5～8.の各委員会のモニタリングを行っています。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(木村美代子、輿水宏哲)、および、下記6～9.の各委員会の委員長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(高巖 社外取締役、今村俊郎 常勤監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、13回開催しました。

なお、2021年8月4日開催の取締役会決議により、従来の「CSR委員会」を「サステナビリティ委員会」に改組しております。

6. リスク・コンプライアンス委員会

当社および当社グループにおけるリスクを管理するとともに、法令や社内外の規則・規範を遵守し、適正な業務遂行を図ることを目的として、下記6.7.の各委員会での所管事項以外の事案に関するリスクおよびコンプライアンスの状況についての把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(木村美代子、輿水宏哲)で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(北田幹直 社外監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、12回開催しました。

7. 労働安全衛生委員会

当社および当社グループの労働安全と労働環境の向上を通じて、スタッフおよび従業員等の安全確保および心身の健康・向上、ならびに、生産性と士気の向上を図ることを目的として、労働安全衛生に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(木村美代子、輿水宏哲)、人事担当本部長(秋岡洋平 委員長)、物流、経営企画、法務、CSR、総務、経営企画担当部門の本部長、および内部監査の部門長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(今村俊郎 常勤監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、12回開催しました。

8. 品質マネジメント委員会

当社および当社グループの取扱商品の品質向上および品質管理機能の強化を目的として、取扱商品の品質に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、取締役副社長(吉田仁)、リスク担当取締役および経営・品質KPI担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(木村美代子、輿水宏哲)、カスタマー対応本部長(桜井秀雄 委員長)、商品、商品品質管理、BtoB、BtoC、IT、物流、経営企画、法務、CSRの各担当部門の本部長、ならびに、商品品質管理担当部門の統括部長、および内部監査の部門長、アスクロジスト株式会社 代表取締役社長等で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(市毛由美子 社外取締役、浅枝芳隆 社外監査役)が選任されております。第58期(2021年5月期)においては、10回開催しました。

9. 情報開示委員会

当社および当社グループの適切な情報開示により、経営の透明性を高めることを目的として、開示の決定をしております。委員は、情報取扱責任者(玉井継尋 委員長)、IR、広報、財務、経営企画、経理担当部門の本部長、統括部長および部長、ならびに、法務、CSR、総務、人事担当部門の本部長および統括部長等で構成されています。第58期(2021年5月期)においては、24回開催しました。

【監査の状況】

監査役監査の状況

1. 組織・人員および監査手続きについて

監査役につきましては、本報告書の更新日現在3名であり、うち2名が社外監査役(うち2名が独立役員)であります。また、監査役のうち1名は常勤監査役であります。当社の監査役候補については、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有している者を選任条件の一つとしており、また、監査役のうち1名以上は、財務・会計に関する十分な知見を有している者を含めるとしています。現在の監査役会の構成は、監査役会議長は常勤監査役の今村俊郎氏が務めており、当社グループにおける豊富な業務経験と経営に関する豊富な経験を有するとともに、業務執行の監督機能として相応しい経験と知見を有しております。社外監査役の北田幹直氏は法曹界で要職を歴任され、豊富な経験と、弁

護士としてコンプライアンス、危機管理分野における専門的な知見を有しております。また、社外監査役の浅枝芳隆氏は公認会計士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見と豊富な監査実務経験を有しております。監査役監査の手続きは以下のとおりです。

計画……前年度における監査結果および新年度の事業計画等を踏まえて、新監査年度における監査方針および監査計画を監査役会で協議の上、決定しております。

実施……監査計画に基づき、重要な会議に出席し職務の執行状況を把握するとともに、当社の代表取締役、取締役、執行役員等の幹部社員、および当社の主な子会社の代表取締役を対象に面談を実施し、監査を行っております。また、内部監査部門および会計監査人との積極的な連携を図るため、定期的な会合を実施し、監査の有効性、効率性を高めております。

報告等…期末監査終了後、会計監査人から監査報告書を受領し意見交換を行い、監査報告書を作成して、代表取締役社長に提出しております。また、定時株主総会に出席して監査報告を行っております。期中監査の実施過程で把握した問題点は、その都度取締役および関連部署の執行役員等に指摘し改善を求めています。また、代表取締役、会計監査人との間で、それぞれ定期的な意見交換会を実施しております。

2. 監査役会の活動状況

監査役会は、原則的には取締役会開催後に月次で定例開催されるほか、必要に応じて臨時開催されております。第58期(2021年5月期)は臨時開催2回を含め合計15回開催し、定例の監査役会1回あたりの平均所要時間は約1時間45分、出席率は監査役全員が100%でした(今村俊郎、北田幹直の各氏は15回中15回、第58期(2021年5月期)中の2020年8月に就任した浅枝芳隆氏は11回中11回)。

第58期(2021年5月期)の監査役会は、(1)内部統制システム(リスク管理体制、ガバナンス体制)の整備・運用状況(2)コンプライアンス(3)グループ会社管理(4)事業計画の進捗状況、投資案件の状況確認(5)働き方改革への対応状況および労務管理(6)利益相反取引への監視(7)会計監査人の監査の方法および監査結果の相当性、KAMの内容の相当性、の評価等を主な重点監査項目として取り組みました。

また、会計監査人および内部監査部門とは定期的な会合を実施しました。積極的な連携により、監査の有効性、効率性を高めております。会計監査人とは、期初の会計監査計画説明会(年1回、全監査役出席)と期末の会計監査結果報告会(年1回、全監査役出席)および各四半期会計監査レビュー(年3回、全監査役出席)を通して意見交換、連携を図っております。また、内部監査部門とは期初の監査役会での内部監査実施計画説明(年1回、全監査役出席)と毎月の連携ミーティング(月次、常勤監査役出席)および内部監査実施進捗報告(年4回、全監査役出席)を監査役会で行うことによって意見交換、連携を図っております。

3. 監査役の主な活動

当社の監査役は、期初に監査役会で決議する監査役監査方針・計画および業務の分担等に従い監査活動を行います。すべての監査役は、取締役会に出席し、取締役の職務の執行状況を把握するとともに、議事運営、決議内容等を監査し、競業取引・利益相反取引を監視するとともに、必要に応じて意見表明を行っております。第58期(2021年5月期)の取締役会への全監査役の出席率は100%でした(今村俊郎、北田幹直の各氏は17回中17回、第58期(2021年5月期)中の2020年8月に就任した浅枝芳隆氏は14回中14回)。

常勤監査役は、経営会議(月2回)等の社内の重要な会議にも出席しており、重要な決裁書類等の閲覧も行っております。期末には、会計監査人の実施する棚卸実査に常勤監査役が立会い、棚卸資産管理が適切に行われていることを確認しております。また、業務の適正を確保するための体制の整備状況の監視を日常的に行い、グループ会社の監査役との意思疎通・情報交換も適宜図っており、必要に応じて社外監査役とも共有しております。

監査役全員により、当社の代表取締役(年2回)、取締役(年1回)、執行役員(年1回)等の幹部社員の面談を行い、常勤監査役は主なグループ会社の代表取締役(年1回)との面談を実施しており、内部統制システムの整備・運用状況、事業計画の進捗状況、投資案件の状況、働き方改革への対応状況および労務管理等の確認、意見交換を行い、必要に応じた提言を行っております。社外取締役各々とは面談(年1回)を通して意見交換、連携を図っております。

また、監査役各々が、取締役会のガバナンス機能を補完するCSR委員会(現サステナビリティ委員会)(今村俊郎 常勤監査役、月1回)、リスク・コンプライアンス委員会(北田幹直 社外監査役、月1回)、品質マネジメント委員会(浅枝芳隆 社外監査役、月1回)および労働安全衛生委員会(今村俊郎 常勤監査役、月1回)のアドバイザーを担い、より監査の有効性と効率性を図る活動を行っております。

内部監査の状況

内部監査につきましては、代表取締役社長直轄の独立した部署である内部監査部門で責任者1名を含む4名により構成されております。内部監査部門において、コンプライアンスおよびリスク管理の観点から各部門の業務遂行状況および部門横断的な業務プロセス、ならびに子会社監査を実施するとともに、内部統制の有効性を評価しております。内部監査の手続きは以下のとおりです。

計画……前年度における監査結果および新年度の事業計画等を踏まえて、新監査年度における監査方針を代表取締役社長承認の上、決定しております。決定した監査方針に基づき、重点監査目標と監査範囲、スケジュールを立案し、監査業務の分担を行うとともに、監査対象部門、監査項目、日程等を決定しております。

実施……決定した監査計画に基づき、各部門の業務遂行状況や部門横断的な業務プロセスの把握、承認申請書、契約書、取引記録等の書類の閲覧、監査対象部門および監査対象子会社の責任者等にヒアリングを行い、監査を実施しております。また実地棚卸等の立会による監査も行っております。

報告等…内部監査実施後に、監査報告書を作成し、代表取締役社長および監査役へ提出しております。内部監査実施過程で把握した問題点は、その都度、監査対象部門の責任者に指摘し、当該部門および監査対象子会社に改善報告書の提出を求め、改善報告書の確認とともに代表取締役社長および監査役へ報告しております。また、監査法人の期中および期末監査時に内部監査報告サマリーにより情報交換を行い、監査の有効性、効率性を高めております。

第58期(2020年5月21日から2021年5月20日まで)における会計監査の状況

a. 監査法人の名称

有限責任 あずさ監査法人

b. 継続監査期

23年間

上記は、当社が新規上場した際に提出した有価証券届出書における監査対象期間より前の期間について調査が著しく困難であったため、有価証券届出書における監査対象期間以降の期間について記載したものです。実際の継続監査期間は、この期間を超える可能性があります。

c. 業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 富田 亮平

指定有限責任社員 業務執行社員 戸塚 俊一郎

d. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士10名 公認会計士試験合格者5名 その他8名

e. 監査法人の選定方針と理由

当社の監査役会による監査法人の選定につきましては、当社の事業内容を熟知していることに加え、日本監査役協会が公表する「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」等を参考に、品質管理体制、独立性、専門性、監査報酬、監査役・経営者とのコミュニ

ケーション並びに不正リスクへの対応等を総合的に勘案し、選定をしております。

また、監査役会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合には、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。

監査役会は、会計監査人の職務執行状況等の評価を行うなかで、適切な執行に支障があると認められる場合、その他必要があると判断した場合には、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案を決定します。

f. 監査役および監査役会による監査法人の評価

当社の監査役会は、上述監査法人の選定方針に掲げた基準の適否に加え、会計監査人の監査体制および職務遂行状況等を総合的に評価しています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

現状の体制として監査役会設置会社形態を採用している理由としましては、社外監査役が監査役会の半数以上を占めており、独立性のある社外取締役と連携することで、経営に対する監査・監督機能は十分に機能するものと考え、当該体制を採用しているものであります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は5月20日であり、集中日に関する配慮は不要であります。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定する議決権行使サイトにて、インターネットによる議決権行使を受付しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加し、投資家の利便性を考慮しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を作成し、ホームページに掲載しております。
その他	ホームページ上に招集通知等を掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	原則として年1回以上、個人投資家向け説明会(証券会社の主催する説明会を含む)を実施する方針です。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として年に2回、第2四半期および期末時点において、決算説明会(オンライン含む)を実施し、代表者または取締役CFOが説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社に関しての開示したリリースをわかりやすいように時系列にて掲載しております。(URL https://www.askul.co.jp/kaisya/ir/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部門を設置して、専従スタッフがIR活動を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	すべての当社の役職員が自らの業務を行う際に遵守すべき行動の基本ルールについて、倫理・行動規範「ASKUL CODE OF CONDUCT」に以下のとおり定めております。「私たちは、事業活動およびアスкулを取り巻くステークホルダーとの関係において、法令、ASKUL CODE OF CONDUCT、各方針および社内規程・規則・ガイドライン・マニュアル等(以下、各方針以下を総称して「社内規程等」といいます)を遵守し、健全で公正かつ透明性の高い活動を行います。海外で常設的に事業活動を行う場合は、それぞれの国の法令も遵守します。」 また、これらについて、社内イントラネットに掲示し役職員への徹底を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティ活動(環境・社会活動)の基本的な考え方や主な取組みを当社のホームページに開示しております。 https://askul.disclosure.site/ja/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	前述の情報開示委員会の決定に基づき、お客様、株主・投資家、パートナー企業、社員等ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定をしております。「会社情報の適時開示に関わる会社の基本方針・考え方」および「現状における適時開示体制の状況」については、「V.その他 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に詳細を記載しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

1. 基本的な考え方

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するため、当社の果たすべき社会的責任を認識し、コーポレート・ガバナンスの充実と同時に、コンプライアンス経営を徹底し、リスク管理の観点から、各種リスクを未然に防止する内部統制システムを構築します。

2. 整備状況

当社は、会社法および会社法施行規則に定める「業務の適正を確保するための体制」について、「内部統制システム構築の基本方針」として、取締役会で決議をしております。その概要は以下のとおりであります。(最終改定 2021年8月4日)

(1) 当社および当社の子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- a. 当社および当社の子会社から成る企業集団は、持続的に成長するために必要な考え方や行動の原点である「ASKUL WAY」を制定し、倫理・行動規範「ASKUL CODE OF CONDUCT」およびコンプライアンスマニュアルを整備・共有・遵守するとともに、取締役会規程、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程等の諸規程を遵守し、適正な職務執行を行います。
- b. 当社は、取締役の職務執行の適法性を確保するための牽制機能を期待し、取締役会には当社と利害関係を有しない社外取締役が常時在籍します。
- c. 当社は、サステナビリティ委員会その他の委員会を設置し、取締役会のガバナンス機能を補完する体制を構築します。
- d. 環境、情報セキュリティ、労働安全、品質、各種法令に関する教育・研修等を定期的実施することによりコンプライアンスへの理解を深め、健全な職務執行を行う環境を整備します。
- e. 当社の使用人の職務執行状況については、内部監査部門が監査を行い、問題点があれば当該使用人の属する部門に指摘するとともに、代表取締役および取締役に報告し、当該部門の改善を求め、業務の適正を確保します。
- f. 子会社の取締役等および使用人の職務執行状況については、当社関係会社管理規程に基づき経営企画部門が統括管理するとともに、当社の内部監査部門が監査を行い、業務の適正を確保します。
- g. 当社および当社の子会社のモニタリング機能の一環として、社外相談窓口(顧問弁護士事務所内)を含む、当社および当社の子会社において適用されるホットライン(内部通報制度)を設置し、コンプライアンス上、疑義のある行為の把握を行う体制を構築します。

(2) 取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- a. 取締役の職務の執行に係る情報は、法令・定款のほか、取締役会規程、情報セキュリティに関する規程および文書取扱規程等の社内規程に基づき適切に記録し、保存および管理します。また、取締役および監査役は、常時これらの記録を閲覧できるようにします。
- b. 取締役会により選任された執行役員が責任者として、この任務にあたります。

(3) 当社および当社の子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制

- a. 当社は、当社および当社の子会社のリスクに関して、リスク担当取締役を定め、対応部門を設けるとともに、リスク・コンプライアンス委員会、労働安全衛生委員会、品質マネジメント委員会、および情報開示委員会等の各委員会を設置し、当社および当社の子会社のリスクおよびコンプライアンスの状況を把握評価し、リスクの発生を未然に防止します。
- b. 当社および当社の子会社は、上記リスク評価を踏まえ、各種リスクが顕在化した場合に当社および当社の子会社の損失を最小化するために必要な体制を予め構築し、また、実際にかかるリスクが顕在化した場合には、当該体制に従い、必要な対策を講じます。
- c. 当社は、環境、情報セキュリティ、労働安全、品質、コンプライアンス等に係るリスクについては、ISO14001(環境)、JISQ15001(プライバシーマーク)、ISO27001(情報セキュリティ)の各規格に準拠したマネジメントシステムを構築し、分析・計画、実行、審査・レビュー、改善のマネジメントサイクルを維持し、適正に職務執行を行う体制を確立するとともに、各担当部署および各子会社にて規程・マニュアル等を制定し教育・周知徹底を行います。
- d. 当社および当社の子会社の職務執行に係るリスク管理のモニタリングについては、内部監査部門を中心にコンプライアンスおよびリスク管理の観点を踏まえて定期的に監査を行います。

(4) 当社および当社の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- a. 当社および当社の子会社は、各社が定める取締役会規程、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程等に基づき、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制をとります。
- b. 当社は、取締役の職務執行の適正性および効率性を高めるための牽制機能を期待し、取締役会には当社と利害関係を有しない社外取締役が常時在籍します。

(5) 当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、関係会社管理規程その他関連規程を定め、これに基づき、各子会社は、当社の窓口となる経営企画部門への報告、または、当社の取締役会、経営会議等その他重要な会議への出席を通じて、職務の執行状況その他の重要な事項について、定期的に当社への報告を行います。経営企画部門は、当社の子会社の取締役、監査役および使用人より報告を受けた事項について、速やかに当社の関係部門と共有します。

(6) その他の当社ならびに当社のその他の関係会社および当社の子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社と当社のその他の関係会社にあたるZホールディングス株式会社との関係に関しては、同社と利害関係のない社外役員による経営のモニタリング体制を充実させ、牽制機能を強化することにより、業務の適正を確保します。

(7) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、ならびに、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- a. 監査役は、職務の補助については、必要に応じて内部監査部門、法務部門が適宜対応するほか、監査役より専従スタッフ配置の求めがあるときは監査役と協議の上、適切に対応します。
- b. 監査役は、職務を補助する使用人の任命、異動については、監査役の同意を得ます。また当該使用人は、監査役の指揮命令下で職務を執行し、その評価については、監査役の意見を聴取します。

(8) 当社および当社の子会社の取締役、監査役および使用人が当社の監査役に報告をするための体制、当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制、ならびに、その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制

- a. 当社の取締役および使用人は、取締役会、経営会議等その他監査役が出席する重要な会議を通じて、職務の執行状況を報告します。
- b. 当社の子会社の取締役、監査役および使用人は、当社の窓口となる経営企画部門への報告、または、当社の取締役会、経営会議等その他監

査役が出席する重要な会議への出席を通じて、職務の執行状況その他の重要な事項について、定期的に当社への報告を行います。経営企画部門は、当社の子会社の取締役、監査役および使用人より報告を受けた事項のうち重要事項については、速やかに監査役に報告します。

c. 当社の監査役は、当社および当社の子会社の業務執行状況全般を対象としつつ、監査役会において定める監査方針に基づき、当社の取締役、事業本部長、本部長、および当社の子会社の取締役を主な対象として監査を行うなど、効率かつ実効的な監査の実施を図ります。また、当社の監査役は、内部監査部門および会計監査人との積極的な連携を図り監査を行います。

d. 当社および当社の子会社は、会社の信用や業績等に大きな影響を与える恐れのある事象や、法令・定款・社内規程等に違反する重大な行為等が発見されたときは、当社担当部門を通じて、速やかに当社の監査役に報告される体制を構築します。

e. 監査役会と代表取締役、会計監査人との間でそれぞれ定期的な意見交換会を実施します。

f. 当社は、当社および当社の子会社で適用されるホットラインにおいて、当社の監査役を相談窓口の一つとし、監査役への報告体制の充実を図ります。なお、当該ホットラインによる申告者に対して当該申告をしたことを理由として不利益な取り扱いを行うことを禁止します。

(9) 監査役職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還の請求をしたときは、当該監査役職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理します。

(10) 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、経理財務担当取締役を定め、財務報告に関する社内規程を整備し、「一般に公正妥当と認められる企業会計の基準」に準拠して連結財務諸表および個別財務諸表を作成するとともに、情報開示委員会を設置し、当社および連結子会社における財務報告の信頼性を確保します。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社および当社の子会社の倫理・行動規範に、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、反社会的勢力・団体に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断するとともに、反社会的勢力・団体の活動を助長もしくは加担するような行為は行わないことを定めます。また、同倫理・行動規範については、常時社内および当社の子会社内に掲示し、教育・周知徹底を図ります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、買収防衛策を導入する場合、経営陣・取締役会の保身を目的としないことは当然のこと、その導入・運用にあたっては必要性・合理性を取締役会で慎重に審議し、さらに独立役員を中心とした社外取締役や利害関係のない第三者によって構成される「第三者委員会」等の意見を踏まえて決定します。また必要に応じて、株主総会に諮り承認を得た上で実行することも検討します。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に係る会社の基本方針・考え方

アスクル株式会社とその子会社で働くすべての取締役、監査役、社員、契約社員、パートタイマー（以下、「私たち」といいます。）の一人ひとりが自らの業務を行う際に遵守すべき行動の基本ルールとして「倫理・行動規範(ASKUL CODE OF CONDUCT)」がありますが、その中で次の通り明記しております。

(1) 株主、投資家に対して

・株主、投資家に対する、経営に関する事項、事業活動状況等の企業情報（以下、「企業情報」といいます）の開示については、関係法令に従い、積極的かつ公正に行います。

・企業情報は、常に正確性を確保し、必要な場合は機密保持の必要性を考慮し、適切な時期、方法により開示します。

・財務・税務会計に関する記録および報告は、その信頼性の確保のために、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準、関係法令および社内規程等に従い、正確かつ適正な会計処理を行うものとし、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとします。

・私たち一人ひとりの担当業務に関する記録および報告についても、関係する法令および社内規程等に従って正確かつ誠実に作成し、不正確な記録・虚偽の記録を作成しないものとし、理解しやすい表記に努めます。

・開示すべき情報には、法令で開示を要求されているもののほか、ASKUL WAY・各方針、リスク、ガバナンスや、環境活動・社会貢献活動等社会とのかかわりに関する事項（いわゆるESG要素）についても、積極的な開示を行います。

(2) インサイダー取引の禁止

業務上知り得た、アスクルグループのすべてのお取引先の重要な未公開の情報を知りながら株式や証券取引を行う等、証券市場の健全性・公正性を阻害する行為を行いません。また、重要な未公開情報を利用して、第三者への利益提供または便宜供与等も行いません。

このように、投資家の投資判断に重要な影響を与える事実や決算に関する情報の適時開示について、アスクルグループのすべての者が真摯な姿勢で取り組んでおります。

2. 現状における適時開示体制の状況について

具体的には、投資者の判断に影響を与える重要な事実に関して、決定事実・決算に関する情報、それぞれにおいて、次のような体制をとっております。

(1) 決定事実・決算に関する情報

アスクルグループの各事業所・各部門において、重要事実とはどのような事実が該当するのかを把握・認識するために、法令や上場規則を反映した内部者取引規程の中で重要事実を一覧表としてまとめ、案件ごとに情報開示委員会にて判断しております。

情報開示委員会は、当社が株式会社東京証券取引所の「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」および関係法令の定めに基づく情報開示を迅速かつ適切に行うための意思決定機関であり、それに関する事項を定めた「情報開示委員会規程」に基づき運営されています。重要事実に関する案件が取締役会等で提案された場合、その案件が重要事実であるか否かについては、IR担当部門が適時開示ルールに則って確認し、情報開示委員会において判断しております。

これらの仕組みを踏まえて、取締役会において案件の決定並びに情報開示の対応をしており、決定後、ただちに株式会社東京証券取引所を通じて開示しております。

(2) 発生事実

突発的事象に対しては、関連部門を招集し緊急対応を行うとともに、迅速な開示対応を図る仕組みを構築しております。ここで、リスクのレベルを判断し、レベルに応じて対応組織を編成します。重要事実に関連するレベルのものについては、緊急時対策本部を設置し、速やかかつ適切な開示への対応を図っております。

また、各部門・各子会社の業務執行に関しては、内部監査が厳正に監査を実施しており、企業経営の公正性、透明性の確保向上に努めております。

【参考資料：模式図】

