

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

当社グループは、企業価値の向上に努めることで各ステークホルダーの利益を最大限に高めるため、コンプライアンスの徹底を基礎に、社内の各部門が生産性の高い効率的な業務活動に邁進できるよう、管理体制及び監査体制を整え、経営の透明性を高め、迅速な意思決定が出来る組織体を整備することがコーポレート・ガバナンスの基本であると考えております。

【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月改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則4-1 中期経営計画の実現に向けた対応、次期計画への反映】

当社グループの中期経営計画については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、事業環境を正しく捉えることが出来ないなど、課題解決への見通しが立てづらい状況のため、また、株主にとっても、先行き不透明の中、中長期的な数値目標を開示することについては投資判断を誤る恐れもあることから、現時点では中期経営計画の策定については行っておりませんが、経営戦略の検討にあたり、「自社を取り巻く脅威となり得る社会的課題を抽出、事業環境を整理・分析した上で、

循環型社会(サーキュラーエコノミー)への取組強化

お客様エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメントの向上

の3点を重要経営課題(マテリアリティ)として特定それぞれに対応する脅威を克服し、機会を捉えることを経営の基本方針としております。

【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

2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

【原則1-4 政策保有株式】

【政策保有株式に関する基本的な方針】

(1) 政策保有株式の保有に関する基本的な方針

当社グループは、事業機会の創出や取引・協業関係の構築・維持・強化、業界における地位の維持・強化のための経営戦略の一つとして、政策保有株式として他社の株式を取得・保有いたします。

(2) 政策保有株式の検証の内容

取締役会は毎期、個別の政策保有株式について保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を精査しております。

株価や市場動向等を考慮して継続して保有する必要がないと判断した株式の売却を進めるなど、政策保有株式の適切な保有に努めております。

その結果、政策保有株式の銘柄数は、2016年8月末時点の12銘柄から2021年8月末時点の4銘柄へと減少しております。

(3) 政策保有株式の議決権行使基準

政策保有株式を保有することとした会社の株主総会における会社提案議案については、株主価値の維持・向上の観点から妥当と認められない場合には反対票を投じることとしております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

関連当事者取引については、少数株主をはじめとするステークホルダーの利益を害することのないよう、取引条件及びその決定方法については、他の取引先と同等の条件としており、「関連当事者との取引状況」を年2回取締役会にて報告してまいります。

また、関連当事者取引のうち特に重要な取引については、取締役会の決議により決定しております。

【補充原則2-4 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の考え方

当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職、中核人材の登用等に取り組んでおります。

(サステナビリティ推進部、ウェルビーイング推進室、B-Lifeデザイン室等)

(2) 多様性の確保の状況、多様性の確保に向けた人材育成の施策について

市場の変化、消費者ニーズの多様化、各世代の持つ価値観に合わせ従業員のダイバーシティを積極的に推進しております。

(B-Lifeデザイン室等)

働きたい場所・やりたい仕事につける機会と場を提供として、ポストチャレンジ等を実施しております。

また、採用面においても女性、外国人も積極的に採用し、多様性を持つメンバーの登用につとめてまいります。

【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】

当社は選択制確定拠出年金を採用しており、アセットオーナーに該当しませんが、従業員に対する資産運用に関する教育の提供は、運用機関

の提供サイトにてe-ラーニング形式で学習できる機会を提供しております。
運用商品の選定は随時実施することが可能となっております。
また、運用商品への拠出額の変更の機会は年2回設けております。

[原則3-1 情報開示の充実]

< 1 >

[会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画]

当社グループは、パーパス(会社の存在意義)として「お客様の購買代理人としてくらしにお役に立つくらし応援企業であること」を制定し、また会社存続のマテリアリティ(重要経営課題)として、「循環型社会(サーキュラーエコノミー)への取組強化」、「お客様エンゲージメントの向上」、「従業員エンゲージメントの向上」を特定しました。

マテリアリティ(重要経営課題)の実現に向け経営戦略に落とし込み、必要なKPIを設けその進捗を点検することで目指すべきゴールの実現に取り組んでおります。

< 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]

当社グループは、企業価値向上に努めることで各ステークホルダーの利益を最大限に高めるため、コンプライアンスの徹底を基礎に、社内の各部門が生産性の高い効率的な業務活動に邁進できるよう、管理体制及び監査体制を整え、経営の透明性を高め、迅速な意思決定が出来る組織を整備することがコーポレート・ガバナンスの基本であると考えております。

< 3 >

[取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する基本方針]

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2020年11月19日開催の第40期定時株主総会において、年額450百万円以内(うち社外取締役分は年額50百万円以内)と決議いただいております。

また、2021年11月19日開催の第41期定時株主総会において、上記の報酬等の額とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する株式報酬型ストック・オプションに関する報酬限度額を年額100百万円以内と決議いただいております。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2020年11月19日開催の第40期定時株主総会において、年額80百万円以内と決議いただいております。

これらの支給枠に基づく報酬等の支給対象の役員は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)11名(うち社外取締役3名)、監査等委員である取締役3名であります。

当社は、2021年2月26日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。)の個人別の報酬にかかる基本方針を決議しております。

また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、報酬等の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の取締役の報酬体系は、各取締役に対して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ともに、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、個々の取締役の報酬の決定に際しては、役職や職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針といたします。

具体的には、取締役の報酬は、各取締役の役割に応じた金銭による「基本報酬」、短期インセンティブとしての会社業績と個人のミッション達成状況からなる金銭による「業績連動報酬等」、中長期インセンティブとしての「株式報酬型ストック・オプション」から構成いたします。

社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、客観的立場から当社及び当社グループ全体の経営に対して監督及び助言を行う役割を担うことから基本報酬のみを支給することといたします。

なお、監査等委員である取締役の報酬等の額は、常勤と非常勤の別、社内取締役と社外取締役の別、業務の分担等を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定し、その報酬は、客観的立場から取締役の職務の執行を監査する役割を担うことから基本報酬のみを支給することといたします。

また、中長期の業績にコミットする観点から、各取締役(監査等委員である取締役を含む。)は、月額報酬額の一定額を当社役員持株会に拠出することにより、当社株式を取得し、取得した株式の保有を在任任期中、継続する制度を設けております。

報酬決定プロセスにつきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び執行役員の報酬額の決定にあたっては、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)を議長とする任意の報酬委員会にて検討を行い、取締役会にて決議いたします。

また報酬制度の妥当性については、取締役会から諮問を受けた報酬委員会にて審議し、その結果を取締役に答申いたします。

報酬委員会は、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)が議長を担うとともに、委員の過半数を社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)で構成することで、客観性・透明性を強化しております。

取締役の個人別の報酬等にかかる決定方針の内容は、次のとおりであります。

(1) 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役及び社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は、各取締役の役職や職責、当社の業績、市場水準等を考慮しながら、予め定められた基準額の範囲内で決定された額を月次の報酬として支給する。

監査等委員である取締役の基本報酬は、職責に相応しいものとし、各々の果たす役割や専門知識・経験等を考慮して監査等委員である取締役の協議により、個別に決定し、月次の報酬として支給する。

(2) 業績連動報酬等にかかる業績指標の内容の決定に関する方針

取締役に対する業績連動報酬等である業績連動報酬及び株式報酬型ストック・オプションにかかる業績指標は、企業価値の持続的な向上を図るためには収益力の向上が重要であるため、連結及び単体の売上高、営業利益、経常利益とする。業績指標については、環境の変化に応じて報酬委員会の答申を踏まえ見直しを行うものとする。

(3) 業績連動報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役に対する金銭による業績連動報酬等は、業績指標の年度ごとの達成状況を考慮し、各事業年度終了後に会社及び個人の業績評価に応じて個人別の額を算定するものとし、在任任期中、月次の報酬として支給する。

(4) 株式報酬型ストック・オプションの内容及びその数の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する指針を含む。)

取締役に対する株式報酬型ストック・オプションは、持続的な企業価値の増大を目的とした株式報酬制度であり、その割当て数は取締役会の決議をもって決定する。

各事業年度における単体営業利益及び連結営業利益等を業績指標とした業績目標を定め、業績目標を達成した場合に支払うものとする。その支払時期は、対象期間の末日の属する月とする。

また、退任時に限り権利行使を認めるものとする。

なお、新株予約権者の行為が、法令又は当社の社内規程等に違反したと取締役会が判断したとき、ストック・オプションに係る新株予約権割当契約書に定める事項に違反したとき、会社の名誉を毀損し、あるいは会社に著しい損害を与えたと取締役会が判断したとき、当社の事前の書面による承諾なく競業会社の役員又は顧問等に就任したときは、累積した新株予約権を放棄するものとする。

(5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法に関する事項

取締役の個人別の報酬等の内容については、取締役会の決議に基づき代表取締役社長にその具体的な決定を一任する。

代表取締役社長に一任する権限の内容は、株主総会決議により定められた上限額等の範囲内における取締役の個人別の基本報酬の額、

業績連動報酬等の額及び株式報酬型ストック・オプションの割当数の決定とする。

また、取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置し、代表取締役社長が上記委任に基づき取締役の個人別の報酬等の内容を決定するに際して、予め、報酬委員会の答申を得た上で、当該答申の内容を最大限尊重することを上記委任の条件とする。

監査等委員である取締役の基本報酬については、株主総会決議により定められた上限額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により個人別の報酬額を決定する。

(6) 基本報酬、業績連動報酬等及び株式報酬型ストック・オプションの額の割合の決定に関する方針

取締役の報酬水準、並びに基本報酬、業績連動報酬等、及び株式報酬型ストック・オプションの額の相互の割合は、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参照して決定する。具体的には、現金報酬は基本報酬50%、業績連動報酬等50%とし、株式報酬型ストック・オプションは前記(4)のとおり、業績目標を達成した場合に付与するものとする。

取締役の一任を受けた代表取締役は、報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された報酬割合の範囲内で各取締役の報酬等の内容を決定する。

なお、取締役の個人別の報酬等の内容については、代表取締役社長木村一義氏が社業全般を統括していることから、取締役会決議に基づきその具体的な決定を同氏に一任しており、一任する権限の内容は、株主総会決議により定められた上限額等の範囲内における取締役の個人別の基本報酬の額、業績連動報酬等の額及び株式報酬型ストック・オプションの割当数の決定としております。

また、取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置し、代表取締役社長が上記委任に基づき取締役の個人別の報酬等の内容を決定するに際して、予め、報酬委員会の答申を得た上で、当該答申の内容を最大限尊重することを上記委任の条件としております。

< 4 >

[取締役選任基準]

(1) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)全般に関する基準

1. 取締役としての職務執行に影響を及ぼすような利害関係等を有していないこと
2. 取締役としての職務執行に豊かなバイタリティを有していること
3. 優れた人望、品格、倫理観を有していること
4. 豊かな経営的知識を有し、客観的判断能力、先見性等に優れていること
5. その他、コーポレートガバナンス構築の観点から取締役に求められる資質を有していること

(2) 取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に関する基準

業務に関する豊かな知識、能力、ノウハウ、経験、実績を有し、自己の経験分野のみならず、当社グループの業務全般を俯瞰し、意思決定できること

(3) 社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)に関する基準

1. 出身の各分野において高い見識を有していること
2. 独立かつ客観的な立場から、取締役会における意思決定にあたり、公正かつ透明性の高い適切な助言、提言ができること
3. 独立かつ客観的な立場から、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、経営の監督を行えること
4. 独立かつ客観的な立場から、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督できること
5. 独立かつ客観的な立場から、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会に反映させることができること

(4) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名の手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、取締役選任基準に基づき、指名委員会で審議し、その意見を踏まえて取締役会の決議により決定します。

[取締役解任基準]

(1) 下記に該当する等取締役にふさわしくないと判断される場合

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 職務懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
3. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
4. 取締役選任基準に定められた要件を満たさなくなった場合

(2) 取締役の解任の手続き

取締役の解任議案の提出は、取締役解任基準に基づき、指名委員会で審議し、その意見を踏まえて、取締役会の決議により決定し、株主総会に諮るものとします。

[監査等委員である取締役の選任基準]

(1) 監査等委員である取締役全般に関する基準

1. 監査等委員である取締役としての職務執行に影響を及ぼすような利害関係等を有していないこと
2. 監査等委員である取締役としての職務執行に豊かなバイタリティを有していると同時に、監査品質向上に向けて自己研鑽に努めることができること
3. 優れた人望、品格、倫理観を有していること
4. 客観的判断能力等に優れていること
5. その他、コーポレートガバナンス構築の観点から監査等委員である取締役に求められる資質を有していること

(2) 監査等委員である取締役に関する基準

1. 出身の各分野において高い見識を有していること
2. 独立かつ客観的な立場から、取締役会における意思決定にあたり、妥当性、適正性の観点から適確な助言、提言ができること

(3) 監査等委員である取締役候補者の指名の手続き

監査等委員である取締役候補者は、監査等委員会の同意を得て、取締役会の決議により決定します。

< 5 >

[経営陣幹部の選解任と取締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]

「定時株主総会招集ご通知」において、すべての取締役候補者の選任の理由を開示しております。

経営陣幹部がその機能を十分発揮していないと認められる場合には、指名委員会の審議を経て、取締役会の決議により決定し、法令等に則り適切に開示します。

[補充原則3-1 サステナビリティについての取組み]

(1) サステナビリティについての取組み

当社グループは、「バーパス(会社の存在意義)として「お客様の購買代理人として暮らしにお役に立つ暮らし応援企業であること」を制定し、また会社存続のマテリアリティ(重要経営課題)として、「循環型社会(サーキュラーエコノミー)への取組強化」、「お客様エンゲージメントの向上」、「従業員

員エンゲージメントの向上」を特定しました。

マテリアリティ(重要経営課題)の実現に向け経営戦略に落とし込み、必要なKPIを設けその進捗を点検することで目指すべきゴールの実現に取り組んでおります。

(2) 人的資本、知的財産への投資等について

当社の経営環境のもとで経営戦略を推進し、経営課題に対処していく上で、どのような人材が必要か、その獲得・育成・活躍促進のための投資が必要となるのか、技術・ノウハウ・ブランドその他の知的財産で当社の企業価値の源泉となるものは何か、その維持・発展・活用のためにどのような経営資源の配分が必要となるのか検討してまいります。

法務室より、知的財産の取得状況について、取締役会にて報告しております。(2021年9月30日開催取締役会)

また、人的資本への投資については、従業員のウェルビーイング推進を経営戦略の筆頭に位置付け、具体的には従業員のリスクリング(価値創造力の再構築)を積極的に推進してまいります。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、法令、定款及び取締役会規程に基づき、その意思決定を行っております。

経営陣に対する委任の範囲は、「職務権限規程」により定めております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

【独立社外取締役の独立性判断基準】

取締役会は、独立社外取締役の独立性の判断に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準を満たす者を、当社から独立性を有する者と判断しております。

【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

会社の機関設計について、取締役会の下に任意の独立した諮問委員会として、ガバナンス委員会、社外取締役が議長を務め、社外取締役が過半数を占める任意の指名委員会、報酬委員会を設けています。

また、指名委員会において会社が経営戦略を実現する上で必要とする能力(スキル)についても検討し、取締役会に提言しております。(補充原則4-11 と関連)

【補充原則4-11 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は、取締役会の多様性の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランスを考慮し、その構成員たる取締役の管掌部門に偏りがなく十分に配慮することに加え、独立し客観的な立場で、ステークホルダーの意見を取締役会に反映させるべく社外取締役を2名以上選任することを方針としております。

取締役候補者は、社外取締役が議長とする指名委員会に諮問し、その意見を踏まえて取締役会の決議により決定し、その選任は株主総会の決議によることとしております。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役の兼任状況については、有価証券報告書及び株主総会招集通知にて毎年開示しております。

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

取締役会の実効性等の評価として、取締役会に参加する全役員に自主点検シートによるアンケートを実施しております。

質問項目

- (1) 取締役会の役割
- (2) 取締役会の運営
- (3) コーポレートガバナンス・コード対応
- (4) 取締役会の構成に対する評価
- (5) その他

以上の5項目について、回収した自主点検シートを事務局で集計し評価・分析し、その結果を取締役会において管掌役員より報告いたしました。2021年8月期の取締役会の実効性評価は、概ね実効性の高いガバナンスを保持していると評価しておりますが、審議内容の事前説明を実施する等、取締役会運営の一層の改善に努めてまいります。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

【取締役に対するトレーニングに関する基本方針】

当社は、すべての取締役に対して各目的に応じた以下の研修等を計画するほか、各取締役が個別に必要とするトレーニングの機会の提供・斡旋及び費用の支援を行うことにより、取締役会全体の実効性を高めております。

- (1) 法令の改正、社会・経済情勢の変化により、企業として対処すべき課題が発生した場合には、全取締役を対象に、研修を実施しております。
- (2) 取締役の就任時には、法的な職責を理解するための研修を実施しております。
- (3) 社外取締役の就任時には上記のほか、下記研修を必要に応じて実施しております。
 1. 会社概要等に関する説明の実施
 2. 店舗等の当社グループ施設の視察等、当社グループ事業への理解を深めるための施策

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

【株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する方針】

(1) 株主との対話全般については、経営管理本部長を責任者とし、株主との建設的な対話に向けて内容、機会の充実を図っております。

(2) 対話をサポートする広報・IR室は、必要に応じて社内の関係部署と連携し、株主との対話の充実を図っております。

(3) 当社の事業及びその戦略等の情報提供については、決算説明会の開催に加え、個人投資家向け説明会等を積極的に開催しております。また、当社ウェブサイトにおいて株主との対話に資すると判断する動画の配信、資料の掲載を積極的に行なっております。

(4) IR活動によって得られた株主、投資家等からの意見や要望等については、経営管理本部長から本部長会及び取締役会にフィードバックしております。

(5) 当社及び当社の子会社(以下、「当社等」)の役員・従業員等が、その職務に関して取得した当社等又は取引先に関する未公表の重要事実については、「インサイダー取引管理規程」に基づき、情報管理の徹底を図っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
管理信託(A001) 受託者 株式会社S M B C 信託銀行	15,698,100	8.92
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	13,882,600	7.89
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700026	12,657,000	7.19
株式会社ラ・ホールディングス	9,361,500	5.32
三井住友信託銀行株式会社(信託口 甲1号)	8,617,600	4.90
野村信託銀行株式会社(信託口2052152)	7,500,000	4.26
株式会社TBSテレビ	6,119,000	3.48
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口820079254)	4,646,530	2.64
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,917,500	2.23
野村信託銀行株式会社(信託口2052116)	3,758,070	2.14

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

- 上記のほか、自己株式が12,207,800株あります。
- 上記の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は次のとおりであります。

管理信託(A001) 受託者 株式会社S M B C 信託銀行	15,698,100株
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	13,882,600株
みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700026	12,657,000株
三井住友信託銀行株式会社(信託口 甲1号)	8,617,600株
野村信託銀行株式会社(信託口2052152)	7,500,000株
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口820079254)	4,646,530株
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,917,500株
野村信託銀行株式会社(信託口2052116)	3,758,070株
- 管理信託(A001)受託者 株式会社S M B C 信託銀行、みずほ信託銀行株式会社有価証券管理信託0700026、三井住友信託銀行株式会社(信託口 甲1号)、野村信託銀行株式会社(信託口2052152)、日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口820079254)及び野村信託銀行株式会社(信託口2052116)の全所有株式数並びに株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)の所有株式数のうち 12,503,400株(割合7.12%)については、新井隆二氏が委託した信託財産であり、議決権行使に関する指図者は同氏であります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	8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

砂山 晃一		過去に、当社の主要な取引先(借入先)である㈱みずほ銀行(旧 富士銀行)に勤務しておりました。 当社は㈱みずほ銀行に対し、借入金残高を有しておりますが、既に本人は同行の業務執行者としての役割を退いており、同行が当人を通じて当社の経営の意思決定に対して影響を与えることはございません。	金融機関等で培った豊富な経験・実績・見識を有しておられます。その見識等を独立した立場からの当社経営に対する的確な助言等監査体制の強化に十分に発揮していただけるものと判断しております。 当社は、独立役員の属性として、東京証券取引所の属性の判断に則り、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員として指定いたします。
-------	--	---	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会はその職務を補助する使用人等を専従することができることとなっております。なお、当該補助使用人等の独立性及び指示の実効性を確保するために、補助使用人等への指揮・命令は監査等委員が行うものとし、また補助使用人の人事異動、人事評価、懲戒に関しては、監査等委員会の事前の同意を得ることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人の連携状況

四半期決算等の会計監査人監査時の他、必要に応じて会合を設け、監査計画、監査実施状況及び監査結果についてお互いに情報交換並びに意見交換を行い意思の疎通を図っております。

監査等委員会と内部監査部門の連携状況

社長直属の独立した組織として内部監査室を設置しており、業務処理等に関する適正性及び妥当性につき、随時内部監査を実施しております。監査等委員会は、定期的に内部監査報告会に参加するほか、内部監査部門へ重点的に監査指示を行い、詳細な結果報告を要請するなど、全社的な業務改善に向けた取り組みを行っております。

【任意の委員会】

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	指名委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

上記のほか、当社の経営の透明性を確保し、取締役会によるコーポレートガバナンスの充実に資するために、社外取締役を中心とするガバナンス委員会を設置し、外部会計監査人、内部監査部門及び内部統制部門との連携に関する事項および監査等委員会との連携に関する事項について、意見交換、提言をいただいております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 5名

その他独立役員に関する事項

【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 スtockオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除きます。)の中長期的な業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲や士気をより一層高めることを目的として導入しております。

ストックオプションの付与対象者 社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

執行役員及び従業員(以下、「当社役職員」といいます)の中長期的な業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高め、株主の皆様と当社役職員が価値を共有するとともに当社役職員の功労に報いるため、明確な基準を設けたインセンティブ制度を導入しております。

【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

2021年8月期に支払った報酬額

[取締役] 報酬:206百万円 人数:8名(社外取締役を除く)
[監査等委員] 報酬:11百万円 人数:1名(社外取締役を除く)
[監査役] 報酬:6百万円 人数:2名(社外監査役を除く)
[社外役員] 報酬:33百万円 人数:8名

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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、第40期定時株主総会において、年額450百万円以内(うち社外取締役分は年額50百万円以内)と決議いただいております。また、第41期定時株主総会において、上記の報酬等の額とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役及び社外社外取締役を除く。)に対する株式報酬型ストック・オプションに関する報酬限度額を年額100百万円以内と決議いただいております。監査等委員である取締役の報酬限度額は、第40期定時株主総会において、年額80百万円以内と決議いただいております。

【社外取締役のサポート体制】 更新

取締役会の議案・開催日等については、経営戦略部が取締役に対して事前に通知しております。事前に出欠を取っており欠席予定者に対しては、意見の表明が必要な事項に関しては承り、議事場で欠席役員の見解として表明することとしております。
なお、欠席役員に対しては、議事の経過及び結果について報告を行っております。

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)

当社は、2020年11月19日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

当社における監査等委員会は監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、取締役の職務執行の適法性及び妥当性を監査・監督等しております。当社は、社外取締役を含めた監査等委員会による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、当該制度を採用しております。

取締役会は、監査等委員である取締役3名を含め取締役14名(うち監査等委員である社外取締役2名を含め社外取締役5名)で構成され、当社の業務執行を決定し、取締役間の相互牽制により取締役の職務の執行を監督しております。取締役会は、取締役会規程に基づき、原則として毎月1回の定例取締役会を開催しているほか、経営上の重要事項が発生した場合には、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では法令及び社内規程に従って重要事項を審議、決定するほか、各部門の担当取締役等から経営成績、業務執行状況及び予算実績差異報告等を受けております。

本部長会は、代表取締役社長、代表取締役副社長、専務執行役員、常務執行役員、各本部長及び各副本部長で構成され、内部統制担当役員及び常勤監査等委員である取締役も出席しております。原則として毎月1回開催し、取締役会付議事項及びその他社内規程に定められた事項の決定をしております。本部長会の構成員である各本部長及び各副本部長は、毎月1回業務執行状況を報告するとともに、関係法令に抵触する可能性のある事項がある場合は、必ず本部長会に報告しております。内部統制担当役員は当該事項について必要な調査を行い、対応実施状況を本部長会に報告しております。

また、当社は、取締役会の諮問機関として、ガバナンス委員会、指名委員会及び報酬委員会を設置しております。ガバナンス委員会は、代表取締役社長、代表取締役副社長、社外取締役、監査等委員である取締役で構成され、コーポレート・ガバナンスに関する事項全般を審議しております。指名委員会は、代表取締役社長、代表取締役副社長及び社外取締役で構成され、当社の取締役及び執行役員の選解任等について審議しております。報酬委員会は、代表取締役社長、代表取締役副社長及び社外取締役で構成され、当社の取締役及び執行役員の報酬について審議しております。各委員会では、審議した内容を取締役会に対して答申しております。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、貢献度、財務状況、経済情勢を考慮のうえ、報酬委員会にて検討を行い、取締役会の審議を経て代表取締役社長が決定しております。

監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において監査等委員である取締役の協議により決定しております。

当社は有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、当該監査法人の会計監査を受けております。2021年8月期において業務を執行した公認会計士の氏名は、指定有限責任社員・業務執行社員 末村 あおぎ氏、同 関 信治氏であります。

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

当社は、経営の透明性を高め、迅速な意思決定が出来るように、社外取締役を含む取締役会において取締役会規程に基づき経営上の重要事項を決定、本部長会において取締役会付議事項及びその他社内規程に定められた事項の決定をしております。監査等委員会による監査・監督のほか取締役間の相互牽制により適正なコーポレート・ガバナンスを確保されているものと考えております。

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	11月中旬に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。

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	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知を提供しております。
その他	当社が開設するIRサイトに株主総会の招集通知や決議通知等を掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	IR活動の目的と基本方針、情報開示の方法、将来の見通し、IR自粛期間および株価情報についてIRポリシーを定め、IRサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家を対象として、事業内容や今後の事業展開等について理解いただくため、説明会を開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家を対象として、決算の内容や事業の状況、今後の事業展開等について説明会を年2回開催しております。また、その状況を、後日ビデオオンデマンドにて配信しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRサイトを設け、事業内容に関連する事柄について紹介するほか、決算データ関連資料などを適宜掲載しております。また、同ページには月次売上情報も掲載しております。 IRサイト https://www.biccamera.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署を広報・IR室とし、部内に専任の担当者を配置しております。	

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	企業行動憲章を制定し、「お客様第一主義を実践し、最高のサービスをお客様に提供することで社会に貢献する」との経営理念の下、各ステークホルダーの利益の最大化、社会的信頼の維持・向上に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>【環境保全】 2001年に株式会社フューチャー・エコロジーを設立し、家電リサイクル事業を手掛け、2006年には、株式会社ソフマップをグループ会社化して、リユース事業を積極的に展開するなど、早くから循環型社会の実現に向けて取り組んでおります。 また、2008年には環境省より「エコ・ファースト制度」の第1号認定を受け、CO2排出量削減に積極的に取り組んでおります。</p> <p>【サステナビリティ】 行政やお取引先様と連携して、製品事故情報の迅速、的確な提供に努めるほか、ソフトボールの振興、奨学金制度を通じたこどもの自立支援などにも取り組んでおります。 更に、都市型保育園「Bic Kids」の運営をはじめとした子育て支援の環境整備を進め、厚生労働大臣より、優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を取得したほか、健康経営にも注力し、経済産業省と日本健康会議から、優良な健康経営を実施している法人として3年連続で「ホワイト500」の認定を受けております。</p> <p>【統合報告書】 当社グループでは、統合報告書を発行し、IRサイトに掲載しております。</p>
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	当社は、各ステークホルダーに対し、透明性及び公平性を確保するため、証券取引所のできる適時開示規則に従い、適時・適切な開示を行います。また、適時開示規則に該当しない情報につきましても、当社を理解していただく上で必要または有用と判断される情報については、可能な範囲で積極的に情報開示するよう努めております。

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

内部統制システムの基本方針

当社は、業務の適正及び財務報告の信頼性を確保するための体制(以下「内部統制システム」と総称する。)の整備のため、以下の基本方針を制定しております。取締役会は、内部統制システムの整備・運用について不断の見直しを行い、効率的で適法、適正な業務の執行体制を確立しております。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、企業倫理を重んじ、かつ、社会的責任を果たすため、「ビックカメラのパーパス」、「ビックカメラ企業行動憲章(以下「企業行動憲章」という。）」、「リスク管理基本方針」及び「コンプライアンスマニュアル」を取締役及び使用人に周知徹底させる。
 - (2) コンプライアンス担当役員は経営管理部門管掌役員とし、コンプライアンス担当部を総務法務部とする。総務法務部は、コンプライアンスに関するマニュアルを作成するとともに、取締役及び使用人に配布し、研修等を実施することにより、取締役及び使用人のコンプライアンスに関する知識を高め、これを尊重する意識を醸成する。
 - (3) 「取締役会規程」及び「本部長会規程」に基づき、会議体において各取締役及び本部長の職務の執行状況についての報告がなされる体制を整備する。
 - (4) 組織、職制、指揮命令系統及び業務分掌等を定めた「組織規程」、「職務分掌規程」、及び決裁制度の運用に関する基本的事項を定めた「職務権限規程」に基づき、これらの規程に従い職務の執行がなされる体制を整備し、経営環境の変化に対応する。
 - (5) 内部統制部門に内部統制本部を置き、内部統制の整備を統括する。
 - (6) コンプライアンス相談窓口、並びに個人情報及び製品事故に関するお問合せ窓口を設置し、広く社内外からの情報の入手及びその活用を図る体制を整備する。コンプライアンス相談窓口の運用は、「公益通報者保護規程」に従い、取締役及び使用人が社内での法令違反行為等についての相談又は通報を行いやすい体制を構築、周知するとともに、相談者・通報者に対して不利益な取扱いは行わないこととする。
 - (7) 内部監査が実効的に行われることを確保するための体制を整備し、高い専門性及び倫理観を有する、内部統制本部のグループ内部統制統括部(以下「内部統制統括部」という。)による監査を実施する。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制については、「取締役会規程」、「情報セキュリティ規程」及び「機密情報管理規程」に従い、適切に対応する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) リスク管理担当役員は内部統制部門管掌役員とし、リスク管理の統括部は内部統制統括部とする。リスク管理担当役員並びに内部統制統括部は、「リスク管理規程」に基づき、当社及び関係会社から成る企業集団(以下「当社グループ」という。)全体のリスクを網羅的に把握・管理する体制(以下「リスク管理体制」という。)の構築を行い、これを運用する。リスク管理体制は、社会環境の変化に対応する。また、内部統制部門管掌役員は、適宜、リスク管理の状況を取締役会及び監査等委員会に報告する。
 - (2) 不測の事態が発生したときは、代表取締役社長を長とする緊急時対策本部を設置し、迅速な対応を行うことにより、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。
4. 取締役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
 - (1) 「取締役会規程」に基づき、月1回の定例取締役会並びに随時行う臨時取締役会において重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況についての情報を共有する。
 - (2) 「本部長会規程」に基づき、本部長会は、原則として月1回開催し、重要な決定事項のうち取締役会決定事項以外の決定及び取締役会付議事項の検討を行うこととする。また、必要に応じて、臨時の本部長会を開催する。
 - (3) 迅速かつ効率的な業務執行を行うため、執行役員会、各部門会議等の諸会議を開催し、その検討結果を経て本部長会及び取締役会で決議することとする。
 - (4) 予算制度に基づき、月次業績をタイムリーに把握し、必要に応じ対応策を検討・実施する。
 - (5) 中期経営計画を定め、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)ごとに業務目標を明確にする。
 - (6) 電子稟議等のITシステムを活用することにより、業務の効率化及び他の取締役等との情報共有並びに意思連絡の迅速化・簡素化を図る。
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
 - (1) 関係会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令・定款に適合する体制

「ビックカメラのパーパス」、「企業行動憲章」及び「関係会社管理規程」その他規程等に基づき、当社グループ全体が一体となって、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合するための体制を整備する。

「関係会社管理規程」に定める所管部が関係会社の統一的内部統制を所管する。当該所管部は、「関係会社管理規程」に基づき、内部統制統括部と連携し、内部監査を実施する。

コンプライアンス担当部門は、関係会社の取締役及び使用人が社内での法令違反行為等について当社への相談又は通報を行いやすい体制を構築するとともに、当社グループの取締役及び使用人に対し、その役職、業務内容等に応じて必要な研修を実施する。
 - (2) 関係会社の取締役及び使用人の職務の執行に関する会社への報告体制及びその職務の執行が効率的に行われる体制

「関係会社管理規程」に基づき、関係会社との協議等関係会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制を整備するとともに、そ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を整備する。

経営の効率化とリスク管理を両立させ、適正な財務報告を実現するため必要となるITシステムを構築する体制を整備する。ITシステムの構築にあたっては、「情報システム管理規程」や適正な運用体制を整備するとともに、経営環境や組織、業務とITシステムが相互に与える影響を考慮し、適切にその効果とリスクを評価した上で、当社グループ全体レベルでの最適化、改善を図る。
 - (3) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理の統括部は、当社グループのリスクを適時適切に把握するため、「リスク管理規程」に基づき、関係会社から「リスク管理報告書」

の提出を求める等当社グループ全体のリスクの評価及び管理の体制を適切に構築し、これを運用する。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1) 当社グループ各企業は、財務報告の重要事項に虚偽記載が発生するリスクを管理し、低減・予防するために、財務報告に係る規程、内部統制を整備し、その運用を図るとともに、経営環境、組織や業務の変化、変更を評価し、財務報告に係る規程や内部統制の見直しを適時適切に行う。
- (2) 取締役会は、当社グループ各企業の財務報告に係る内部統制の整備及び運用に対して監督する。
- (3) 内部統制統括部は、各事業年度において財務報告の信頼性を確保する体制を評価し、その結果を取締役に報告する。評価の結果、是正、改善の必要があるときには、各主管部は、早急にその対策を講ずる。

7. 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

- (1) 「企業行動憲章」に、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決します。」と定め、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨むこととしている。また、「企業行動憲章」並びに「コンプライアンスマニュアル」を当社グループの取締役及び使用人に配布、更に社内研修等を通して周知徹底に努める。
- (2) 総務法務部を反社会的勢力の対応部とし、事案により所轄警察署や弁護士等の外部専門機関との連携を図るものとする。更に、反社会的勢力に関する情報の収集や、不当要求への適切な対応方法の指導を受けること等により、体制の強化に努めるものとする。
- (3) 「契約管理規程」に「反社会的勢力との係りに関する調査・確認」の章を設け、新規の取引を検討する会社については、反社会的勢力との係りを必ず調査し、問題ない場合にはじめて、取引を開始することとしている。また、締結する契約書には、行為規範条項を設け、反社会的勢力との係りが無いことを保証させ、抵触した事実が発覚した場合には無催告で解除できるようにしている。既存の取引相手についても社内規程上反社会的勢力との係りが無いことの確認を義務化している。

8. 監査等委員会の職務の執行に必要な体制に関する事項

- (1) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人(以下、「監査等委員会補助者」という。)を置くことを求めた場合における監査等委員会補助者に関する事項

監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を設置することを求めた場合、取締役会はその職務を遂行するに足る適切な人材を選定する。

監査等委員会補助者は、監査等委員会の職務を補助する際には、監査等委員会の指揮命令に従うものとする。

- (2) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの監査等委員会補助者の独立性及び指示の実効性に関する事項
取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの監査等委員会補助者の独立性及び指示の実効性を確保するために、監査等委員会補助者の人事異動、人事評価、懲戒に関しては、監査等委員会の事前の同意を得るものとする。

- (3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

取締役及び使用人は、「監査等委員会規程」「監査等委員会への報告等に関する規程」及び「監査等委員会監査等基準」「内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準」に従い、監査等委員会に次の事項を報告する。

- (ア) 当社グループの経営・業績に影響を及ぼす重要な事項。
- (イ) 毎月の当社グループの経営状況として重要な事項。
- (ウ) 当社グループの内部統制統括部及び総務法務部その他監査業務を担当する部の活動概要。
- (エ) 当社グループの内部統制に関する活動概要。
- (オ) 重大な法令・定款違反。
- (カ) 当社グループに著しい損害を与えるおそれのある事項。
- (キ) コンプライアンス相談窓口の運用・通報の状況その他コンプライアンス上重要な事項。

各部を統括する取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、監査等委員会と協議の上、適宜、担当する部のリスク管理体制について報告する。

- (4) 関係会社の取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
関係会社の取締役、使用人及び監査役、又は、これらの者から報告を受けた者は、法定事項の他以下の事項を監査等委員会に報告する。
当社グループの経営・業績に影響を及ぼす重要な事項。

監査役等の活動概要。

内部統制に関する活動概要。

重大な法令・定款違反。

当社グループに著しい損害を与えるおそれのある事項。

当社グループのコンプライアンス相談窓口の運用・通報の状況その他コンプライアンス上重要な事項。

- (5) 監査等委員会に報告した者が報告したことにより不利益な扱いを受けないことを確保する体制
監査等委員会へ報告した者が、当該報告をしたことを理由として人事上の不利な取扱いを受けないようにすることとする。その処遇については監査等委員会の同意を得ることとする。

- (6) 監査等委員会の職務の執行に係る費用等の処理方針に関する事項

監査等委員である取締役の職務の執行について生ずる弁護士、公認会計士等に対する費用の前払又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又は債務の処理は、監査等委員の職務に必要でない認められる場合を除き、「監査等委員会への報告等に関する規程」に基づき、会社がこれを負担する。

- (7) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役等の監査等委員会の監査に対する理解を深め、監査等委員会監査の環境を整備するよう努める。

監査等委員である取締役は、取締役会のほか、本部長会議その他の重要な会議に出席し、意見を述べることもできるとともに、必要に応じて取締役等(監査等委員である取締役を除く。)に対して報告を求めることができる。

監査等委員会は、代表取締役、会計監査人、関係会社監査役、内部統制統括部及び総務法務部その他監査業務を担当する部と定期的な会議等を持ち、また監査等委員会と内部統制統括部・会計監査人との十分な連携を図ることにより、監査が実効的に行われることを確保するための体制を整備する。

監査等委員会は稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、必要に応じ取締役及び使用人に対し、その説明を求めることができる。

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

- (1) 「企業行動憲章」に、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決します。」と定め、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨むこととしている。また、「企業行動憲章」並びに「コンプライアンスマニュアル」を当社グループの取締役及び使

用人に配布、更に社内研修等を通して周知徹底に努める。

- (2) 総務法務部を反社会的勢力の対応部とし、事案により所轄警察署や弁護士等の外部専門機関との連携を図るものとする。更に、反社会的勢力に関する情報の収集や、不当要求への適切な対応方法の指導を受けること等により、体制の強化に努めるものとする。
- (3) 「契約管理規程」に「反社会的勢力との係りに関する調査・確認」の章を設け、新規の取引を検討する会社については、反社会的勢力との係りを必ず調査し、問題ない場合にはじめて、取引を開始することとしている。また、締結する契約書には、行為規範条項を設け、反社会的勢力との係りが無いことを保証させ、抵触した事実が発覚した場合には無催告で解除できるようにしている。既存の取引相手についても、内規程上、反社会的勢力との係りが無いことの確認を義務化している。

その他

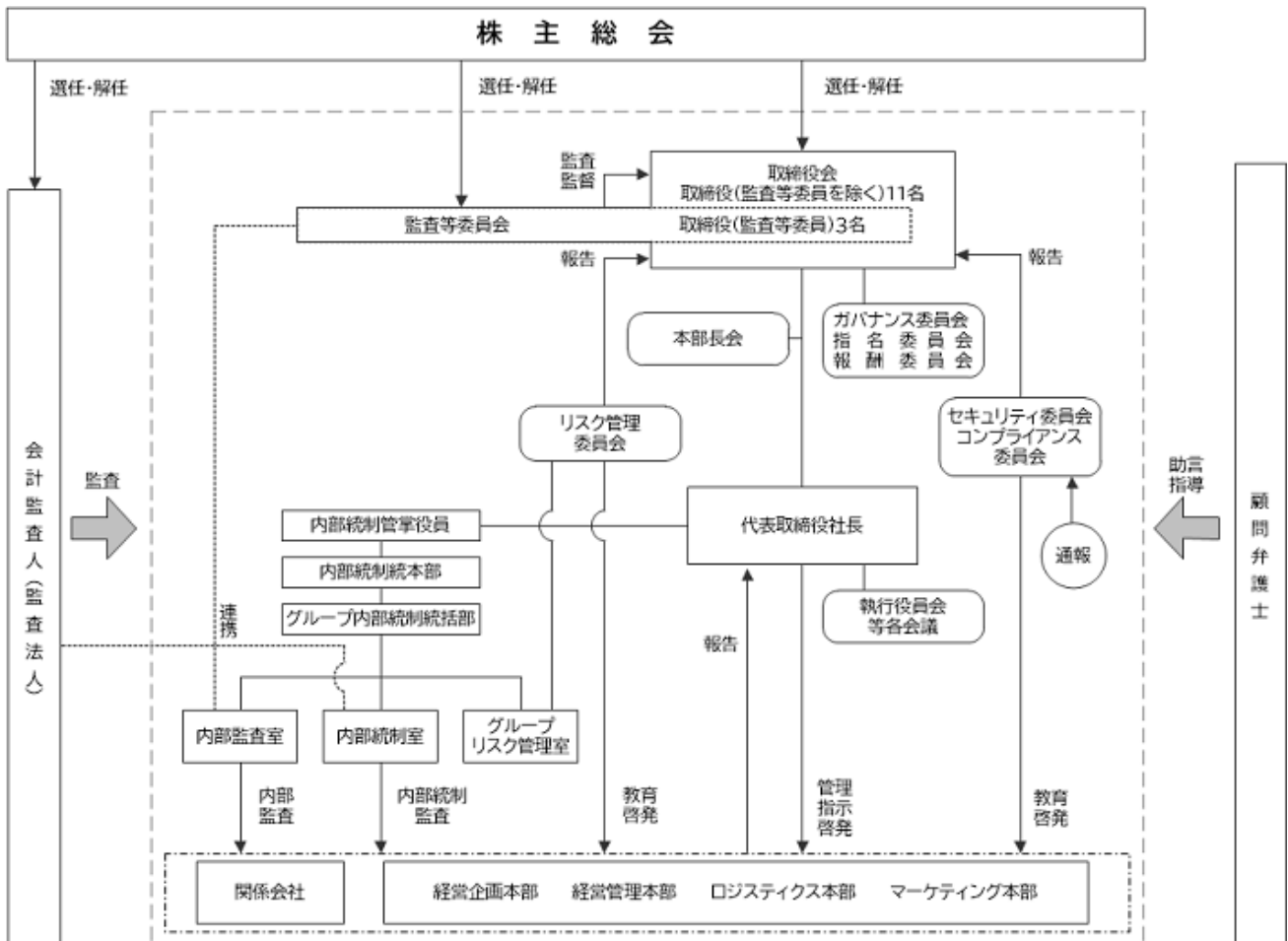
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

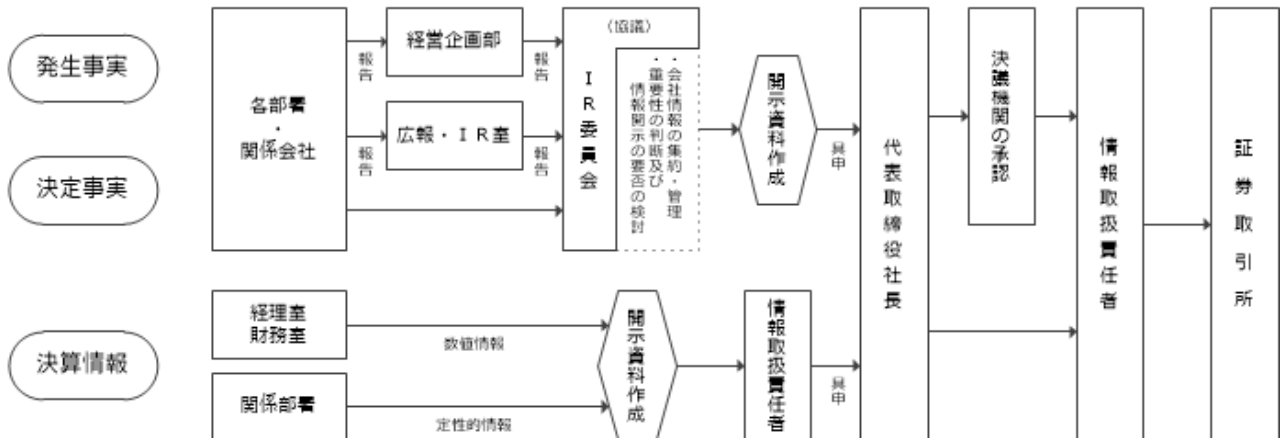
なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



適時開示体制概念図



ビックカメラのスキルマトリクスの考え方

パーパス実現に向けて、自社を取り巻く脅威となり得る社会的課題を事業を通じて解決し、事業機会に昇華し得る重要経営課題（マテリアリティ）として1.循環型社会（サーキュラーエコノミー）への取組強化、2.お客様エンゲージメントの向上、3.従業員エンゲージメントの向上を特定し、重要経営課題（マテリアリティ）を推進するのが、コーポレート・ガバナンスの根幹と考えそのために必要なスキルとして下記の13要素とし、会社が求めるスキルを全取締役役に設定したものです。

業務執行	独立	監査等委員	氏名	性別	企業経営・経営戦略	サステナビリティ	イノベーション	商品開発	マーケティング	店舗開発	M&A・事業継承	IT・デジタル	グローバル戦略・知見	財務・会計	法務・リスク	ダイバーシティ・人事・ウェルビーイング	IR・株主エンゲージメント
●	-	-	木村 一雄	男	●	●	●				●						
●	-	-	川村 仁志	男	●	●		●		●							
●	-	-	安部 徹	男		●					●			●			●
●	-	-	田村 英二	男	●	●			●							●	
●	-	-	秋保 徹	男		●	●	●	●								
●	-	-	中川 昌樹	男		●	●	●			●						
●	-	-	根本 宏智香	女		●			●						●	●	
-	-	-	中澤 裕二	男	●	●		●	●								
-	●	-	佐藤 正昭	男	●	●					●						●
-	●	-	上村 武志	男	●	●							●			●	
-	●	-	徳田 潔	男	●	●	●					●					
-	-	●	大塚 典子	女		●								●	●	●	
-	●	●	岸本 裕紀子	女		●			●						●	●	
-	●	●	妙山 昌一	男		●	●							●	●		