

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 更新

当社は、コーポレート・ガバナンスとは企業活動における不法行為あるいは不正行為防止のためのシステムを構築することであり、経営の健全性、透明性の確保に努めることが株主利益の最大化を図ることになり、結果として株主重視の経営につながると考えております。毎月1回開催する取締役会及び経営会議においては、活発な意見交換が行われております。また監査役は、経営陣の不法行為あるいは不正行為防止を目的として毎回取締役会に限らず営業戦略会議等重要な会議にも出席し、取締役の業務執行状況を監視するとともに、コンプライアンス規程を基に内部統制委員会を組織し社長が委員長に就任し情報交換を行い意見具申ができる環境となっております。加えて定期的に内部監査を行い、各部門における業務執行状況及び情報保護体制を確認し、監査結果を監査室より社長に報告し、必要があれば改善指摘を行っております。以上の様に、グループをあげてコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

【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月の改定後のコードに基づいて記載しています。

【補充原則1-2】

当社は、株主総会招集通知を開催日の2週間前に発送し、当該発送日にT Dnet及び当社ウェブサイトに掲載しております。今後は株主が議案の十分な検討期間を確保できるよう、株主総会招集通知の早期開示・早期発送に努めてまいります。

【補充原則1-2、3-1】

当社は、機関投資家や海外投資家比率が低いため、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使及び招集通知や開示資料の英訳への取り組みは実施しておりません。今後、必要と判断した場合には別途検討の上、実施いたします。

【補充原則4-1、4-3】

現時点では、CEOの後継者に関する具体的な計画は設けておりませんが、将来の幹部候補の育成・選抜を目的として階層別の研修を実施し、幹部及び後継者に相応しい各種知識、問題解決力、判断力などの習得を図っております。

【補充原則4-2】

当社は中長期的インセンティブ報酬や株式報酬を導入しておりません。当社の役員報酬の基本方針は本報告書「1.報酬の額又はその算定方法の結締方針の開示内容」に記載のとおりです。

【原則4-7】

独立社外取締役は現在不在ですが、社外取締役1名と独立社外役員として社外監査役2名が期待される役割を發揮しております。

【原則4-8】

当社は現在コロナ禍の厳しい環境下で休業・時短などを強いられており、少数精鋭の経営・管理体制で経営課題に取り組んでいることから、取締役も各事業の長と社外取締役1名体制としております。

【補充原則4-10】

当社は、指名委員会及び報酬委員会を設置しておりません。報酬については本報告書「1.報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおり、代表取締役社長に一任しておりますが、裁量の範囲は限定されたものであり、また、取締役候補者の指名については社外取締役及び独立社外監査役を含めた取締役会で審議していることから、取締役会機能の客観性は保たれております。

【原則4-11】

当社取締役会は、知識、経験、能力のバランスを総合的に勘案のうえで選任された社外取締役1名を含む取締役5名で構成されており、適正規模であると考えております。現在、女性や外国人の取締役はおりませんが、多様性の観点から今後の課題として認識しております。また、当社の監査役には弁護士資格を有する者がおります。現在、取締役会全体の実効性は、保たれていると判断しておりますが、実効性評価の手法、必要性については、今後検討してまいります。

【補充原則4-11】

現在スキル・マトリックスを作成・開示しておりませんが、取締役の有するスキル等の組み合わせの開示については、今後検討してまいります。なお、取締役会全体のバランス、多様性、規模に関する考え方については、各原則に基づく開示欄に記載しております。

【補充原則4-11】

現在、取締役会全体の実効性は、保たれていると判断しておりますが、実効性評価の手法、必要性については、今後検討してまいります。

【原則5-2、補充原則5-2】

具体的な収益計画や収益目標、事業ポートフォリオの基本方針等は、コロナ禍における経営環境や競争の激化による先行の不透明感から策定してはおりませんが、決算説明資料において、中期的な成長戦略やブランド別戦略を開示し、進捗についても開示しております。

【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

【原則1-4】

当社は、政策保有株式を保有していません。

【原則1-7】

当社は、取締役会規程において、取締役との競業取引、当社との間の自己取引及び利益相反取引を取締役会の決議事項として定めております。

【補充原則2 - 4】

<多様性の確保についての考え方>

多様性の確保について人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるため、当社では、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人材の採用、起用を積極的かつ継続的に行いつつ、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めてきました。これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行していきます。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

1.女性の管理職への登用

現在10%であり、比率の拡大を目標としております。

2.外国人の管理職への登用

登用がないため、目標設定はしていません。

3.中途採用者の管理職への登用

元々積極的にキャリア採用を実施し、管理職を視野に入れた登用も多いため、目標を設定していません。

<多様性の確保の状況>

1.女性の管理職への登用

現在10%であります。

2.外国人の管理職への登用

登用はございません。

3.中途採用者の管理職への登用

現在68%であります。

<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>

顧客の幅広いニーズにお応えするため、多様性を強化する方針のもと、新規卒業生だけでなく、中途採用者も積極的に採用し、年齢、性別、国籍、経験にとらわれず多様な働き方を実現できる方策を都度検討しております。

女性の活躍促進の社内環境整備としては、女性が結婚、出産後も働きやすい環境を作るため、勤務地の考慮、働く時間帯の調整を行い、義務教育就学前の子育て期間中、希望者には時短勤務を認めて活躍の場を広げております。

【原則2-6】

当社は退職給付制度として確定拠出年金制度を設けており、企業年金の積立金の運用はなく、財政状況への影響はありません。一方、確定拠出年金に関わる継続教育の一環として、確定拠出年金サポートサイトにて各商品の月々の運用実績やレポートを提供しているほか、確定拠出年金に関する社内セミナー開催などを行っております。

【原則3-1】

()当社グループは、「社会貢献・人材教育・適正利潤の追求」を企業理念として掲げ、グループスローガンである「心を満たす「おもてなし」を通じて、世の中の人々の心が豊かになれるお手伝いを」の実践により、ステークホルダーからのニーズや期待に応え、信頼を獲得することで企業価値の向上を図るべく日々の事業活動を行っております。

()コーポレートガバナンスの基本的な考え方は、本報告書 1に記載のとおりです。

()取締役の報酬の決定方針と手続は、本報告書 1「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりですが、

【業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法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。）に記載している、非金銭報酬の譲渡制限付株式は、現時点においては実行していません。

()社内取締役の候補者に関しては取締役による個別評価や人事評価等を基に、取締役による推薦を受け、経営会議、取締役会で議論を経て決定しております。

社外取締役及び社外監査役の選任に際しては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを個別に判断しております。

()取締役及び監査役の選任理由は、招集通知に記載しております。

<https://www.ginza-renoir.co.jp/ir/soukai.html>

【補充原則3 - 1】

サステナビリティへの取組として、プラスチック削減・フードロス削減、コーヒー豆のフェアトレード、店舗の省エネ、地域コミュニティの場となる環境整備を行っております。

人的資本に関して当社グループは、優れた人材の採用及び育成を最重要課題の一つとして認識しており、主に以下のような施策を実施しております。

1.業界・経験を問わない即戦力化のための中途採用、組織活性化のための新卒採用の実施

2.能力主義を基本とした、職位資格制度、人事考課制度の実施

3.社内研修制度による理念教育及び実務教育の徹底

知的財産については、当社が長年にわたり培ってきた「ホスピタリティ」こそが最大の知的財産であると考えております。ホスピタリティを具現化するための、店舗設備や備品も含め幅広い分野に、適切なタイミングで投資を行っております。また、競争力や差別化の源泉としてのブランド戦略として、喫茶室ルノアールをコアに複数のブランドでそれぞれコンセプトとターゲットを明確化し、トレンドに合致したブランド戦略に基づき、当社は国内に多店舗展開しております。ご来店いただいたお客様に心からくつろぎ・安らぎを感じていただけるルノアール流のおもてなしの強化をしていくことでより強固な経営基盤を構築してまいります。

【補充原則4-1】

取締役会は、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件を審議し、決議を行っております。当社は、法令・定款によるほか、取締役会規程を

定め、経営方針・経営計画、経営陣幹部の選解任・担当業務、重要な組織・重要な制度の制定・改廃、決算書類、重要な業務執行等を取締役会の決議事項として定めております。また、取締役会は、各業務執行取締役の業務執行報告や内部統制をはじめとした各社内委員会からの報告を定期的に受け、業務執行の監督を行っております。なお、取締役会から権限委譲している事案の意思決定(決裁権限)については、職務権限規程及び職務権限基準表において、最高経営責任者である社長、経営会議・人事委員会等の業務執行機関、及び職位者等への委任の範囲を各事案の規模・重要性・リスク等に応じて、定めております。

【原則4-9】

当社は、株式会社東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」の独立役員の独立性基準の規程を参照して独立役員を選定しております。

【補充原則4-11】

当社取締役会は、その役割・責務を果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備えた定款に定める15名以内の適切な員数の取締役で構成されております。現在、独立社外取締役は不在ですが、異業種での長い経営経験を有する社外取締役がおり、ジェンダー、国際性、異業種の職務経験の面での多様性にも配慮しております。

【補充原則4-11】

当社取締役・監査役の他の上場会社役員などとの兼任数は、合理的な範囲にとどめられております。2021年6月25日開催の第58回定時株主総会開催時点における取締役・監査役の他の上場会社役員など重要な兼職の状況については、「第58回 定時株主総会招集ご通知」の8頁に記載しております。

(https://www.ginza-renoir.co.jp/ir/pdf/soukai/58th_notice.pdf)

【補充原則4-14】

(1) 当社では、当社の取締役・監査役としての役割と責務を果たすため、就任時には、当社が事業活動においてさらされる各種の重要リスクに関するマネジメント手法、体制などに関する知識を習得する機会や、取締役・監査役に求められる法的な義務・責任等を十分に理解する機会を設けております。

(2) 就任後は、事業内容についての理解を深めるため、経営陣幹部による事業説明を定期的に行っております。加えて、その他の必要な情報についても、継続的に情報提供を実施しております。尚、常勤監査役は、経営会議に出席する事で、タイムリーに情報を入手しております。

【原則5-1】

当社は、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取組みについて、適切な情報を適時に提供するとともに、分かりやすい説明の継続的な実施、株主の意見の経営への報告・反映などを通じ、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としており、以下の体制整備・取組を行っております。

(1) 当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の通りの運用を行っております。

() IRを担当する経営陣を指名しております。

() 対話を補助する社内の組織である 総務・人事部が、関連各部からの情報を統轄する役割を担うほか、情報開示については財務部等の各部署代表で構成される開示検討部会において、ステークホルダーの理解と企業価値向上を促すための議論を行うなど、部署間の連携を図る体制を整備しております。

() 総務・人事部にて、決算説明会を定期的実施しております。

() 説明会や面談等で把握された株主の質問・意見は総務・人事部にて取り纏められ、経営陣幹部に対する報告がなされております。

() 「インサイダー取引防止規程」が制定されており、この規程に則り、適切な情報管理体制を構築しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社オーギュスト	1,331,000	21.79
株式会社花見煎餅	1,168,000	19.12
キーコーヒー株式会社	754,000	12.34
塩井賢一	500,000	8.19
小宮山誠	172,700	2.83
小宮山文美	140,000	2.29
猪狩安住	81,000	1.33
株式会社三井住友銀行	63,600	1.04
日本生命保険相互会社	40,000	0.65
株式会社SBI証券	37,400	0.61

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小澤信宏		取締役小澤信宏氏は、特定関係業者(主要な取引先)であるキーコーヒー株式会社の取締役であります。	小澤信宏氏を社外取締役とした理由は、キーコーヒー株式会社での取締役としての豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくとともに、経営陣から独立した立場にて客観的視点から業務執行に対する監督機能を果たしていただくため、選任をお願いするものであります。

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

なし

【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	4名
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

監査役会は3名(うち社外監査役2名)の監査役で構成され、必要に応じて随時開催しております。常勤監査役が中心となり取締役会、経営会議にはすべて出席し、さらに社内の各種会議にも積極的に出席し、取締役からその職務の執行状況の聴取、重要な決裁書類等の閲覧等厳正な監査を実施し、取締役の業務執行を十分に監視できる体制をとっております。
 また、内部監査室が設置されており、監査役監査の補佐等監査機能の強化をはかっております。
 監査役は、必要に応じ会計監査人と情報及び意見の交換を行い、監査の実効性を高めております。

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	2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	l	m
中谷ゆかり	弁護士													
荒 剛史	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中谷ゆかり			弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、2014年6月より当社社外監査役として、取締役会の意思決定の適正性を確保するための助言・提言を行っており、今後においても職務を遂行していただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。
荒 剛史			企業経営者としての豊富な経験に加え、幅広い見識を当社における監査に反映し、適法性を確保するための適切な助言・提言をしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	2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	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

2016年6月28日開催の第53回定時株主総会において、取締役、監査役および従業員に対して、ストックオプションとして新株予約権を付与しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、社内監査役、従業員

該当項目に関する補足説明 更新

1. 新株予約権を発行した理由
当社取締役及び従業員の業績向上に対する意欲や士気を高めるとともに、当社監査役の適正な監査により経営の健全性と社会的信頼性の向上を図ることを目的として、新株予約権を無償で発行するものであります。
2. 新株予約権割当対象者
当社取締役、監査役及び従業員の一部

【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

取締役5名 2021年3月期 98百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 【基本方針】
当社の取締役の報酬は、「固定報酬」、「業績連動報酬」、「退職慰労金」で構成され、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するよう、株主利益と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、役位や職責等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、株主総会で決議された役員報酬額の総額の範囲内とする。
監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。
2. 【基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等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。)]
当社の取締役の基本報酬は、月額固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。
退職慰労金は、役員退職慰労金規程に基づき、各役位の最終月額報酬に各役位の在任年数と各役位の役位係数を乗じた額を基本とする。
3. 【業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法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。)]
業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の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、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見直しを行うものとする。
非金銭報酬は、譲渡制限付株式とし、中・長期計画等の実績に整合するよう個別に策定し、報酬等を与える時期、条件等を決定する。
4. 【金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額についての取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針】
業務執行取締役の種類別の報酬割合については、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ベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とする。委任を受けた代表取締役社長は内容を尊重し、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。
5. 【取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項】
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社長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、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当業務を踏まえた賞与の評価配分とする。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われるよう、管理監督する。
尚、株式報酬は、取締役会において取締役個人別の割当株式数を決議する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役を含めた、全ての監査役に対しては、内部監査部門である監査室が監査業務の補助を行い、監査役は職務の執行に必要な調査を監査室に依頼することができます。その他事務的補佐は、総務部が行っており、また、取締役会事前検討用として会議資料の事前配布を行っております。

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)

取締役会は、原則として月1回開催し、迅速な意思決定を図るとともに、取締役の職務執行状況を監督いたしております。さらに、取締役によって構成する経営会議を月1回開催し、業務執行状況を確認するとともに、同会議には常勤監査役が出席し、取締役の職務執行に対する質問や助言を行っております。

業務の執行につきましては、組織規程、業務分掌規程、及び職務権限規程に基づき、内部牽制が適正かつ合理的に組織運営されております。監査役会は取締役会に先立ち原則年13回開催され、監査役相互の情報交換を行っております。また、常勤監査役を中心に、期初に定めた監査の方針及び監査業務の分担に基づき、取締役会及びその他の重要会議に出席し、必要な場合は意見を述べるとともに、意思決定、業務執行状況等の監視を行っております。

内部監査部門である監査室は社長直轄とし、常勤監査役との連携により内部監査を実施しており、定期的に監査状況を社長に報告しております。会計監査につきましては、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、会社法監査及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。

その他、法務上の適正な助言を受けるために顧問弁護士と顧問契約を締結、税務上の助言を受けるために税理士法人と顧問契約を締結し、必要に応じてアドバイスをを受けております。

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 更新

当社においては、会社法が定めている要件(監査役が3名以上でそのうちの過半数が社外監査役でなければならない)に対し3名の監査役(うち社外監査役2名)を配しております。

当社の取締役会の開催、運営及び取締役の業務執行について、上記のとおり十分に経営の監視機能を果たしうる体制にあることから、委員会設置会社を選択せず、監査役会設置会社を選択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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	、株主総会招集通知を開催日の2週間前に発送し、当該発送日にTDnet及び当社ウェブサイトに掲載致しました。

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
IR資料のホームページ掲載	ホームページへ決算短信、有価証券報告書、適時開示、新規開店情報、新商品等、その他開示事項を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署は総務・人事部とし、総務・人事部長が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	経営理念と全社員の行動規範を制定し、本基準内に規程しております。

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

(1) 株主に対する責任

1. 株主の利益を常に念頭に置き、妥当な成果を提供する。
2. 長期的かつ継続的な企業価値の増大を追及する。
3. 当社に関する株主の正しい理解と評価を得るため、適時・適切な情報を積極的に提供する。

(2) 顧客に対する責任

1. 価格・品質・安全性・環境の全ての面で価値のある商品を提供することにより顧客のニーズに応える。
2. 顧客に対し、商品についての適正な情報を提供する。
3. 公正な取引を行うと共に、顧客の立場に立って行動する。

(3) 従業員に対する責任

従業員の人格・個性を尊重し、安全な職場環境と良好な労働条件を提供するとともに、人材の開発と活用を推進し、働きがいのある職場を提供する。

(4) 取引に対する責任

対等・公正な取引関係を構築し、最良・最適な資源を調達する。

(5) 社会に対する責任

1. 社会の責任ある一員として法令を遵守するとともに、社会正義と基本的人権を尊重する。
2. 環境及び安全の保全に十分配慮する。
3. 社会の発展なくして企業の発展はあり得ないことを自覚し、社会貢献に努める。

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

1. 当社及び当社子会社の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

a. 当社グループの業務執行を行う取締役は、取締役会規則に従い、重要な業務執行については、取締役会の承認を求めるほか、業務執行に際して認識した、法令・定款違反及び重大な損害が発生したこと又は発生する可能性、自己の行った重要な業務執行その他業務執行に係る重要な事実を取締役会における報告その他の方法により取締役・監査役に報告する。

b. 取締役会に付議すべき事項のうち事前審議を要する事項及び業務執行に関する重要事項を審議するための機関として「経営会議」を設置し、適正かつ効率的な意思決定が可能な体制を構築する。なお、同会議には監査役が出席し、必要などときには意見を述べるができることとする。

c. 社員が業務を遂行する上で法令・ルール遵守の観点から特に注意を払わなければならない事項について、企業行動規範・行動指針を制定して全社員に配布・周知し、法令・ルール遵守の徹底を図る。

d. コンプライアンス委員会を設置し担当取締役を任命し、委員会を所管せしめ、これにより全社横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。コンプライアンス委員会を取締役会の諮問機関として、コンプライアンス体制を確立する為、各担当部署固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化する。

e. 各担当部署責任者及び取締役並びに監査役は、コンプライアンス上の問題を発見した場合はすみやかにコンプライアンス委員会に報告することとする。このほか、コンプライアンスホットラインを設け、情報の確保に努める。報告・通報を受けたコンプライアンス委員会はその内容を調査し、再発防止策を担当部署と協議の上決定し、全社的に再発防止策を実施させる。特に、取締役との関連性が高いなどの重要な問題は直ちにコンプライアンス委員会に付議し審議を求めると共に、取締役会、監査役会に報告する。

f. コンプライアンス委員会及び監査役は、日頃から連携の上、会社のコンプライアンス体制及びコンプライアンス上の問題の有無の調査に努める。

g. コンプライアンス担当取締役、監査役会、監査法人は定期的に会合を持ち、情報の交換に努め、定期的にコンプライアンス委員会にその結果を報告する。

h. 社員の法令・定款違反行為についてはコンプライアンス委員会から懲罰会議へ処分を求め、役員の法令・定款違反については、コンプライアンス委員会が取締役に具体的に処分を答申する。

2. 当社の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

代表取締役は、取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理につき全社的に統括する責任者を取締役の中から任命し、その者が作成する文書管理規程に従い、職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存する。取締役及び監査役は文書管理規程により、常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。文書管理規程については監査役会の承認を得るものとする。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

a. リスク管理を体系的に定める危機管理規程を制定しており、リスクカテゴリー毎の責任部署を定め、継続的に監視することとする。会社のリスクに関する統括責任者として危機管理対策本部長を選任し、総務部が補佐する。

b. 危機管理対策本部長は、危機管理規程に基づき想定されるリスクに応じた有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整備する。

c. 内部監査室は総務部と連携し、各部署の日常的なリスク管理状況の監査を実施し、結果については適宜、取締役会及び監査役会に報告するものとする。

d. 危機管理対策本部長は定期的に上記の体制整備の進捗状況をレビューすると共に、具体的な個別事案の検証を通じて全社体制の適切性に関するレビューを行う。

e. 会社に発生したリスクを新たに発見した従業員が直接対策本部長へ連絡する制度を設ける。

4. 当社及び子会社の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

a. 取締役、社員が共有する全体的な目標を定め、この浸透を図ると共にこの目標に基づく当社グループの中長期計画及び各事業年度計画を策定し、当該計画を具体化するため、各事業年度ごとのグループ全体の重点経営目標及び予算配分等を定める。研究開発、設備投資、新規事業については、原則として、中期経営計画の目標達成への貢献を基準に、その優先順位を決定する。同時に、各事業部門への効率的な人的資源の配分を行う。

b. 各事業部門を担当する取締役は、各事業部門が実施すべき具体的な施策及び権限分配を含めた効率的な業務遂行体制を決定する。

c. ITを積極的に活用したシステムにより迅速に月次管理会計としてデータ化し、毎月担当取締役及び取締役会に報告し、担当取締役は目標未達の要因の分析、その要因を排除・低減する改善策を報告させ、必要に応じて目標を修正するとともに、具体的な施策及び権限分配を含めた効率的な業務遂行体制を改善する。

d. 当社の目的、企業理念、経営計画への投資家その他のステークホルダーの理解を得ることで当社の事業が効率的に運営できるように、社内IR担当取締役をおき、その統括の下に情報開示担当者を選任し、適時情報開示を適切に実施すると共に、IR説明会へのサポートを実施する。

代表取締役社長は率先して会社のスポークスマンを努める。

5.当社及び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

a.グループ各社全体の内部統制を担当する部署を総務部とし、他の内部統制主管部及びグループ各社の業務を所管する事業部と連携し、内部統制の実効性を高める施策を実施すると共に、グループ各社に必要な指導・支援を実施し、次の各号の内部統制の状況を把握し、必要に応じて改善策を指導する。

- 1) リスクの評価と分析
- 2) 監査体制を含む体制の整備
- 3) 取締役の職務執行にかかる情報の保存・管理
- 4) 役職員のコンプライアンス体制
- 5) 取締役の職務執行の効率性の確保
- 6) 財務報告の信頼性の確保
- 7) 内部統制のモニタリング
- 8) 情報伝達の実効性

b.内部監査室は、グループ各社に対する内部監査を実施する。

c.担当取締役は、グループ各社の内部統制の状況について、年2回及び必要と判断する都度、当社取締役会に報告する。

6.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事項

内部監査室は監査役会との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告する。

7.監査役がその職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び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.監査役会は内部監査室に属する使用人の任命・異動・懲戒について、事前に人事担当取締役より報告を受けるとともに、必要がある場合には、理由を付して、当該人事異動につき変更を人事担当取締役に申し入れることができるものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保する。

b.当該使用人は、監査役に係る業務に優先して従事するものとする。

8.当社及び子会社の取締役及び使用人が当社の監査役に報告するための体制

当社グループの取締役及び使用人は、監査役会に対して、法定の事項に加え、グループ全体に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンス・ホットラインによる通報状況及びその内容を速やかに報告する。報告の方法(報告者、報告受領者、報告時期等)については、取締役と監査役会との協議により決定する方法によるものとする。

9.前号の報告したものが当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社の監査役へ報告を行った当社グループの役員及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役員及び使用人に周知徹底させる。

10.監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い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償還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当社に対して会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、速やかにこれに応じるものとする。

11.その他監査役が実効的に実施されるための体制

a.代表取締役は、監査役会と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換を行う。

b.監査役会が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士、税理士等の外部の専門家の助言を受ける機会を保障する。

12.財務報告の適正性を確保するための体制

当社グループは、財務報告に係る全社統制、業務プロセス等、内部統制の整備・運用・評価を行い、財務報告の信頼性と適正性を確保するための体制の充実を図る。

13.反社会的勢力の排除に向けた基本方針及び整備状況

a.当社グループは社会的に責任ある企業として、反社会的勢力またはそれらに關係する企業・個人とは、一切の取引を行わないこと、一切の關係をもたないことを全ての役員、使用人に対し、啓蒙活動を行うものとする。

b.反社会的勢力による不当要求に対しては、顧問弁護士や警察等の各関係機関との連携を行い、毅然とした対応を行う。

以上

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

当社は社会的に責任ある企業として、反社会的勢力またはそれらに關係する企業・個人とは、一切の取引を行わないこと、一切の關係をもたないことを全ての役員、使用人に対し、啓蒙活動を行うものとする。

反社会的勢力による不当要求に対しては、顧問弁護士や警察等の各関係機関との連携を行い、毅然とした対応を行う。

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

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

当社は、コーポレート・ガバナンスとは企業活動における不法行為あるいは不正行為防止のためのシステムを構築することであり、経営の健全性、透明性の確保に努めることが株主利益の最大化を図ることになり、結果として株主重視の経営につながると考えております。

1. 企業統治の体制

イ. 企業統治の体制の概要

取締役会

取締役会は5名(うち社外取締役1名)の取締役で構成され、毎月1回のほか必要に応じて随時開催し、法令・定款等に定められた事項及び取締役会規定の定めるところにより会社の経営方針ならびに業務執行の重要事項を決議するとともに業務執行の報告を行っております。

監査役会

当社は、監査役制度を採用しており、監査役会は3名(うち社外監査役2名)の監査役で構成され、必要に応じて随時開催しております。常勤監査役が中心となり取締役会、経営会議にはすべて出席し、さらに社内各種会議にも積極的に出席し、取締役からその職務の執行状況の聴取、重要な決裁書類等の閲覧等厳正な監査を実施し、取締役の業務執行を十分に監視できる体制をとっております。

また、内部監査室が設置されており、監査役監査の補佐等監査機能の強化をはかっております。

幹部会

全取締役(社外取締役を除く)及び全部門長・関係管理職が出席し、毎月1回開催されております。事業経営に係るすべての経営施策事項についての報告が行われ、情報伝達の迅速化をはかるなど、経営環境の変化に対応して的確な経営判断ができるよう努めております。

ロ. 企業統治の体制を採用する理由

当社は、取締役会による業務執行の監督と監査役会による監査を軸とした経営監視体制を構築しており、社外取締役を1名、社外監査役を2名とすることで、実効性のある経営の監視監督に努め、経営の透明性、健全性の維持、確保を図るため、現状の体制を採用しております。

ハ. 内部統制システムの整備の状況

内部統制につきましては、社内業務を遂行する際の各会議体及び稟議書等で権限を及ぼすことができる施策の範囲や部署ごとの業務所掌範囲等を諸規定に定め、業務執行権限と責任の明確化をはかるとともに部門間の相互牽制機能を維持しております。また、社長直轄の「内部監査室(1名)」を設置するとともに、各部門より内部統制委員を選任し、内部統制システムの整備・確立を進めております。

また、必要に応じて顧問弁護士、監査法人によるアドバイスを頂いております。

ニ. リスク管理体制の整備の状況

当社のリスク管理体制は取締役会にてリスク管理等に関する重要な事項の審議を行い、その決定のもと各部署にて体制整備の実施を行っております。また、法令違反その他のコンプライアンス・リスク管理に関する社内通報体制として、コンプライアンス委員会内に通報・相談窓口を設け、「コンプライアンス規定」に基づき適切な運用を行っております。

2. 内部監査及び監査役監査の状況

当社の内部監査は、代表取締役の指示のもと内部監査室がその任にあたり、選任である1名が年間計画に基づき各部門の監査を実施しております。また、監査役とも連携を図り監査の充実と効率化に努めております。そのほか、監査役は必要に応じて会計監査人と情報及び意見の交換を行い、監査の実効性を高めております。

3. 会計監査の状況

当社は、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を、EY新日本有限責任監査法人に依頼しております。当期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成は以下のとおりであります。

業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 吉田 英志

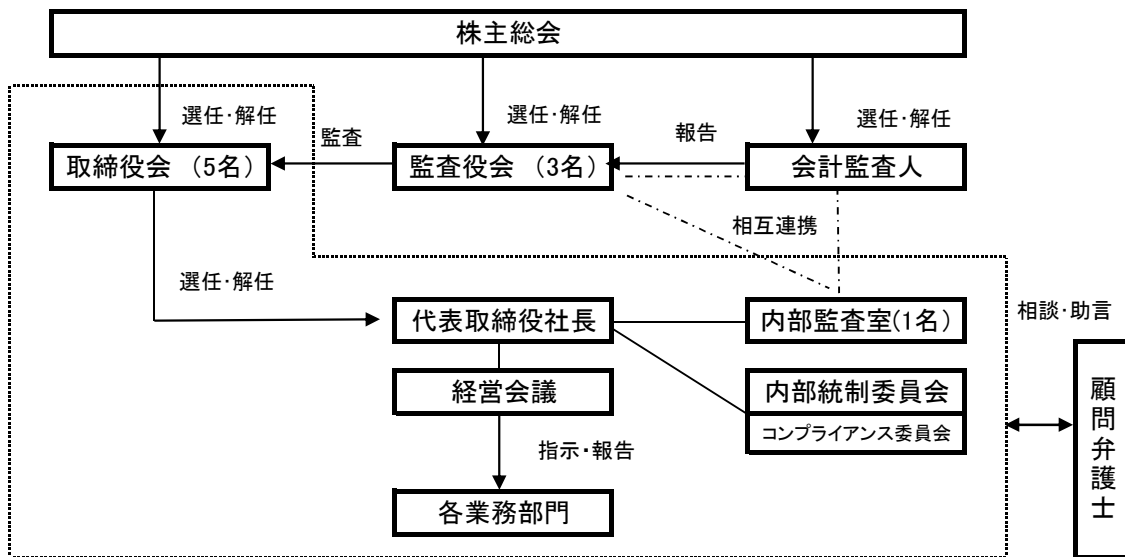
指定有限責任社員 業務執行社員 大屋 浩孝

監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 2名 その他 11名

継続監査年数に関しては、全員が7年以内のため、記載を省略しております。

【コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制図】



【適時開示体制の概要(模式図)】

