

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。

## I 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、創業以来長年培ってまいりました家電小売業への取り組みを強化し、変化の激しい事業環境に迅速かつ的確に対応できる経営管理組織を目指しております。

当社は、営業の現場の実態を熟知し、実効性・効率性のある意思決定を行うため、取締役の多くが業務執行を担当し、一方で、社内出身者とは異なる客観的視点を活用するとともに経営体制の強化と透明性の更なる向上を目的として、独立役員である社外取締役、社外監査役を選任するなど、現在の取締役、監査役制度を一層強化しながら、コーポレート・ガバナンスを充実させていきたいと考えております。

また、株主、投資家の皆様へは、経営の透明性の観点から、迅速かつ正確な情報開示に努めていきたいと考えております。

### 【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月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

#### 【補充原則2-4① 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

当社では、多様な人材の活躍こそが、社会の変化がもたらすリスクを抑制し、新たな事業機会を捉えて持続的成長につなげていく組織力の源泉であると考えており、女性比率の拡大や様々な分野における即戦力のキャリア採用等を軸として幅広い人材を積極的に通年採用すると共に管理職への登用を進めております。

##### (1)女性の管理職への登用について

当社グループ全体における女性の人員構成は37.2%(非正規社員を含む)、正社員では12.2%の比率となっております。女性管理職に限定しますと僅か3.2%となっておりますが、女性社員の採用強化(2021年度の新卒採用に占める女性の比率は48.4%)、女性非正規従業員の正社員への登用を積極的に進めることで女性の母集団を増強すると共に、役職任用及び管理職登用のロールモデル作りを推進することにより、2030年度の女性管理職比率を20%まで押し上げる計画を立てております。

	2020年度 実績	2030年度 計画	2050年度 計画
女性正社員比率	12.2%	30.0%	50.0%
女性従業員比率(※)	37.2%	50.0%	50.0%
女性管理職比率	3.2%	20.0%	50.0%

※非正規社員を含む

##### (2)外国人の管理職への登用について

外国人につきましては、当社では単純に「国籍」というように括るのではなく「海外経験や国際感覚が豊かな人材」と捉えており、外国人に限って特別に数値目標を置いて増加させる予定はありませんが、将来の海外の顧客の増加を見据え、外国人の採用強化と役職登用も進めて参ります。

##### (3)中途採用者の管理職への登用について

多様な価値を創出し社会的課題を解決するためには、さまざまな分野の知見と経験が必要と考え、各事業年度の採用計画の50%程度を即戦力のキャリア採用とすることで、中途採用者の比率を向上させる予定です。

全社員に占める中途採用者	36.5%
全管理職に占める中途採用者	28.6%

※2021年3月31日現在人員

※中途採用者数には非正規社員を含む

## 2. 多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針とその状況について

当社は従業員のオーナーシップがCS向上(社会価値の創出)による持続的な成長を牽引していくと考え、「環境の変化に応じた人材の確保」、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「ワークライフバランス」、「人権尊重」の4つのキーワードを従業員エンゲージメントの高度化の前提として、多様な人材が生き生きと活躍できる職場環境の構築と人材の育成に取り組んでおります。

人材育成方針・社内環境整備方針に関する情報は、ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

○統合報告書 [https://www.joshin.co.jp/quality/csr/pdf/2021/2021\\_JCSR.pdf](https://www.joshin.co.jp/quality/csr/pdf/2021/2021_JCSR.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

### 【原則1-4 政策保有株式】

当社は現在、取引関係の強化や事業の円滑な推進を目的として、当社の中長期的な企業価値向上の観点から上場株式を政策的に保有しております。市場における株式価値の変動によって政策保有株式の時価総額は増加傾向にありますが、保有銘柄数は漸次縮減を続けており、今後は原則として新規保有は行いません。

当社が現在保有する政策保有株式については、お取引先様企業との円滑かつ良好な取引関係の維持やサプライチェーンの構築など保有目的の定性的な検証の他、総資産に占める割合、取引関係から得られる利益や配当等の定量的な検証を四半期毎に取締役会で行い、保有意義が希薄化したと判断される株式等については当該企業等との対話・交渉を実施しながら、適宜処分を進めております。

なお、議決権行使については、その保有目的に照らして対応するとともに、発行会社のガバナンス体制や業績等を総合的に勘案して行使しております。

### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、関連当事者間の取引等、利益相反が生ずる可能性のある取引については、全て取締役会での審議・決議を必要とする旨の社内規程を定めております。また、当社役員及びその近親者(各々が議決権の過半数を有する会社を含む)と当社との間の取引の有無を毎年定期的に確認しております。加えて、業務の適正を確保するための体制の中で、公益通報制度も設けて監視できる体制としております。

### 【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、企業年金の資産運用受託機関において長年にわたり資産運用に携わった経験・知見を有する人材を社内コンサルタントとして任用しております。

資産運用においては「従業員のための健全且つ安定的な資産形成」を基本方針とし、伝統的資産による固定的な運用を避け、運用環境の変化にあわせて機動的にポートフォリオの組み替えを行う他、将来の運用環境の悪化に備えて2019年度よりリスク対応掛金の拠出を始めることで当社財務への影響を可能な限り排除する体制としております。

また、資産運用委員会の活動を通じてこれらの運用成果を四半期毎に検証して運用の改善を継続的に行うとともに、資産運用委託機関のスケジュールシップ活動に関する報告を求め、モニタリングする体制としております。

## 【原則3-1 情報開示の充実】

### (i) 会社の経営理念等や経営戦略、経営計画

当社は2021年10月に、新たに中長期の経営戦略を策定し、その過程で57年ぶりに経営理念を改定いたしました。新経営理念及び中長期の経営戦略については統合報告書2021に掲載し公表しております。(「統合報告書2021」については当社ホームページ([https://www.joshin.co.jp/joshintop/p/ir\\_en.asp](https://www.joshin.co.jp/joshintop/p/ir_en.asp))にも掲載しております)。2020年4月から2023年3月までの3カ年を対象期間とする中期経営計画『JT-2023経営計画』は当社ホームページに掲載しております。(https://www.joshin.co.jp/joshintop/ir\_en.asp)

### (ii) 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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、「統合報告書」及び「コーポレートガバナンスに関する報告書」等にて開示しておりますとおり、当社は創業以来培ってまいりました家電小売業への取り組みを強化し、変化の激しい事業環境に迅速かつ的確に対応できる経営管理体制を組成し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しております。

### (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

取締役の報酬は株主総会の決議により報酬の総額を定め、金銭報酬は年額240百万円の範囲内と定めております。取締役個々の配分につきましては、独立社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受け「取締役報酬規程」に基づいて審議し、その答申を受けて取締役会で決定いたします。取締役報酬の基準を「取締役兼執行役員」とし、その基準月額報酬は従業員の給与制度上の最高給与月額200%以内と定めております。取締役報酬は取締役の役位別の報酬倍率と業績により決定いたします。報酬倍率の基準となる「取締役兼執行役員」を1.0とし、「取締役兼常務執行役員」は1.2、「取締役兼専務執行役員」は1.4、「取締役兼副社長執行役員」は1.7、「取締役兼社長執行役員」は2.0、「取締役兼会長」は1.7と定め、最高経営責任者は0.2を加算した倍率で個別の報酬額を決定します。また、取締役個々の報酬総額の内、70%を確定金銭報酬、10%を個人業績連動報酬(0%~200%で変動)、20%を業績連動株式報酬(0%~200%で変動)と定め、株式報酬については株主総会の決議により定めております。本制度は、業績及び株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にし、取締役が株価変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。

社外取締役の報酬については、世間水準、当該社外取締役の経歴、専門分野における知識・経験等を考慮し、個別に決定いたします。

### (iv) 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方針と手続き

取締役の選解任にあたっては、当社の経営方針、事業内容、課題等に関して知識、理解、経験を有し、当社の中長期的な企業価値向上に貢献し得る人財であることを基本とし、独立社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受けて審議し、その答申を受けて取締役会で決定いたします。監査役については当社の事業運営及び経営・内部統制・財務等の管理について経験を有する者で、その経歴に基づく見識を監査に活かすことができる人財を、監査役会の同意を得て指名しております。また、社外取締役、社外監査役につきましては、出身の各分野において豊富な経験と高い見識を有していること、及び独立性を有していることを重視し、取締役会、監査役会でその機能を発揮していただいております。

### (v) 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際の個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補者につきましては、候補者個々の略歴や兼職の状況と合わせて「株主総会招集ご通知」の参考書類に開示しております。取締役の選解任にあたっては公正かつ透明性の高いプロセスを経よう、独立社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問を受けて審議し、その答申を受けて取締役会で選解任案を決定いたします。監査役の選解任につきましては、監査役会での協議結果を受け、取締役会で選解任議案を決定いたします。

## 【補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み等】

### (1) 当社のサステナビリティについての取組み

当社にとってのサステナビリティは、経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」に基づき、当社が目指す「高齢社会のレジリエンス強化支援」と「家庭のカーボンニュートラルの実現」の二つの社会価値の創出を図り、持続的な成長と企業価値の向上に結びつく資本の好循環を形成することです。

経営理念のもと、二つの社会価値の創出を実現するために、「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」を経営ビジョンと定め、当社が取り組むべき重要課題として、7つのマテリアリティ(重要課題)と、14の取り組み課題を特定し、当社が30年後の2050年にどのような会社でありたいのかということを見据えながら、中間点である2030年に向けた取り組みを策定しております。

### (2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は従業員エンゲージメントの高度化によるCSの向上(社会価値の創出)を持続的な成長に結びつけるため、「環境の変化に応じた人財の確保」、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「ワークライフバランス」、「人権尊重」の4つのキーワードをテーマとして、多様な人財が生き生きと活躍できる社内環境の構築と人財の育成に積極的に投資し、従業員オーナーシップの形成に取り組んでおります。

### (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

当社はTCFDへの賛同を表明するとともに、将来の脱炭素社会への移行を「機会」として捉え、創エネ・畜エネ・省エネ性能の高い家電製品を普及させることで「家庭のカーボンニュートラルの実現」という社会価値の創出に取り組んでおります。

また、事業活動における温室効果ガス削減に向けた取り組みでは、事業所への太陽光による自家発電システムの導入やCO2フリー電源への切り替え等による再生可能エネルギー比率の向上等、環境負荷軽減に取り組んでおります。今後はTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づき、開示の質と量の充実を図って参ります。

なお、(1)(2)(3)ともに対応方針につきましては、その詳細を当社ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

#### ○統合報告書

[https://www.joshin.co.jp/quality/csr/pdf/2021/2021\\_JCSR.pdf](https://www.joshin.co.jp/quality/csr/pdf/2021/2021_JCSR.pdf)

#### 【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は最高の意思決定機関として社会価値・企業価値の創出に向けた中長期の経営方針や事業戦略などの経営の重要事項を決定する他、各業務執行取締役に対して各々が担当する業務執行分野の責任者としての高度な判断と意思決定を委ねております。

取締役会は、取締役会規則・執行役員規程・業務分掌規程・稟議決裁規程等により委任の範囲を詳細に定めることで、各取締役が密に連携し、高度且つ機動的な意思決定を行える組織体制を整備しています。

取締役会は、月1回以上の定例の取締役会のほか必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催し、また週1回開催する執行役員会において取締役及び執行役員の業務執行状況を逐次監督しております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社において、独立性判断基準は、会社法の求める社外役員の社外性要件、証券取引所の求める独立性基準をともに満たすことを基本とし、企業価値および株主利益の向上に寄与することができる適切な人財を社外役員候補者とし、株主総会での承認のもと独立役員として証券取引所に届け出ております。

独立性の判断基準は「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」にて、開示しております。なお独立性判断基準は適宜取締役会の諮問を受けた「指名・報酬委員会」において審議し、その答申を受けて取締役会で決定いたします。

#### 【補充原則4-10① 各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社では独立社外取締役4名(内2名は女性)、独立社外監査役2名、合計6名の独立社外役員を選任しております。

##### (1)指名・報酬委員会

当社は独立社外取締役4名と代表取締役2名で構成する指名・報酬委員会を設置しております。社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める指名・報酬委員会において、取締役の選解任や後継者計画、報酬体系の設計、取締役の個別報酬額等について審議し、その答申を受けて取締役会で決定する体制としております。

##### (2)取締役会の実効性評価委員会

当社は独立社外取締役4名、独立社外監査役2名を含む4名の監査役による取締役会評価委員会を設置し、取締役会の実効性評価を通じて、独立社外役員が取締役会に対して様々な角度から適切な助言を行う体制を整備しております。

#### 【補充原則4-11① 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役会を構成する取締役の多様性が取締役会の実効性を左右し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に大きな影響を与えるとの考えに基づき、取締役の知識・経験・能力など取締役会の構成のバランス・多様性のあり方について取締役会で審議を重ねた結果、取締役・監査役の「スキルマトリックス」を策定し、2021年6月開催の第73回定時株主総会における取締役、監査役の選任議案の前提として招集通知に掲載し、公表いたしました。

当社ではスキルマトリックスを、特定の分野に強みを持つ人財を幅広く採用することで取締役会の多様性を確保するためのツールと考えており、取締役におけるスキルの過不足を判断し、当該過不足を社内・社外の実効性のある取締役の選解任によってバランス調整する、というプロセスをイメージして活用しております。

当該マトリックスは「第73回定時株主総会招集ご通知」の19項で開示しております。

([https://www.joshin.co.jp/joshintop/news\\_pdf/20210527171304.pdf](https://www.joshin.co.jp/joshintop/news_pdf/20210527171304.pdf))

#### 【補充原則4-11② 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況】

取締役・監査役を候補者として株主総会に諮る際には、兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の事業報告や参考書類において開示しております。他の上場企業の社外役員との兼職者もおりますが、当社取締役会、監査役会への出席に特段の支障もなく、兼職社数も合理的範囲にとどまっております。

#### 【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

当社では、中長期的な企業価値及び株主利益の向上を目指し、その中核的役割を担う取締役会の実効性を向上させる取り組みを継続的に推進しております。2021年3月期につきましても、社外取締役と監査役による「取締役会評価委員会」を組織し、取締役会の構成員であるすべての取締役、監査役を対象として、取締役会の実効性に関する調査を行いました。無記名式アンケート、取締役インタビューを実施し、その集計結果に社外取締役の所見を加えて取締役会に答申し、取締役会ではその調査結果の分析をもとに取締役会が有効に機能していることを確認するとともに、調査の過程でなされた建設的な意見・提言を、取締役会の実効性の一層の向上に資する課題として抽出し、アクションプランを定めて取り組んでおります。2021年3月期の取締役会の実効性に関する評価結果の概要につきましては、2021年6月1日に開示しております。

#### 【補充原則4-14② 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・監査役が期待される役割・責務を適切に果たすことができるよう、必要な知識の習得や適切な知識の更新等の研鑽の機会を提供しております。取締役、監査役、執行役員に対しては、外部講師による会社法、金融商品取引法その他法令上の権限、義務の他、当社の経営実務に必要とされる法令その他関連知識・スキルの習得及び更新に必要な役員トレーニングを年6回行っております。一方で、弁護士・公認会計士・税理士等の専門家から都度助言を受ける体制も充実させております。取締役の多くは当社各事業の責任者として高度な判断を要する業務に就いていることから、各業務を遂行して行く上で、トータルなトレーニングは欠かせないものと考えております。

### 【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が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に結びつくと考え、取締役が主体的にIR活動を行っております。具体的なIRに関する活動としては、決算説明会や機関投資家向け個別IR、個人向けIRセミナー等の対話の場を設けるとともに、日常的に電話やホームページ上での質問、要望にも都度適切に対応しております。

## 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(%)
上新電機社員持株会	1,734,832	6.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,531,000	5.70
第一生命保険株式会社	1,350,000	5.03
株式会社りそな銀行	1,251,010	4.66
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	755,570	2.81
三井住友信託銀行株式会社	600,000	2.23
三菱UFJ信託銀行株式会社	571,603	2.13
シャープ株式会社	542,500	2.02
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	506,500	1.88
ダイキン工業株式会社	447,792	1.66

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

- 【大株主の状況】は、2021年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。
- 上記表内の割合(%)は、自己株式(1,178,099株)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	3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うる特別な事情

-

## II 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	15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	9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	4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
野崎 清二郎	他の会社の出身者								△			
内藤 欣也	弁護士											○
山平 恵子	他の会社の出身者											○
河野 純子	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)

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

野崎 清二郎	○	野崎清二郎氏は、当社の取引銀行である株式会社りそな銀行の出身者であります。また同行退職後11年が経過しております。また同行退職後は、当社とは取引の無い事業法人や医療法人の役員を歴任しております。	野崎清二郎氏は、金融機関での長年の経験と専門的知識に加え、企業経営における豊富な経験と高い見識を有しており、客観的で広範かつ高度な視野から、当社の企業活動に助言・提言を受けることができると判断しました。なお、同氏は株式会社りそな銀行の出身者ですが、当社の銀行取引に占める同行の割合は突出しておらず、独立性に影響を与えることはありません。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
内藤 欣也	○	弁護士(当社との取引関係はありません)	内藤欣也氏は、弁護士としての専門的な知識・経験を生かし、客観的で広範かつ高度な視野から、当社のコンプライアンス経営について助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
山平 恵子	○	——	山平恵子氏は、企業経営における豊富な経験と高い見識を有しており、客観的で広範かつ高度な視野から、当社の企業活動に助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。
河野 純子	○	——	河野純子氏は、女性活躍推進や経営コンサルティング分野における専門的な知識・経験を生かし、客観的で広範かつ高度な視野から、当社のマーケティング戦略やダイバーシティ経営について助言・提言を受けることができると判断しました。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、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	6	0	2	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	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

代表取締役、取締役等の指名及び報酬、並びに最高経営責任者の後継者計画等の人事の決定に係る取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を確保し、コーポレートガバナンスを強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方に相当する機能を担う任意の委員会であり、独立社外取締役、代表取締役及び取締役会の決議により選任された取締役で構成されるものとし、委員長は独立社外取締役の中から互選により選任しております。

#### 【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	5名

監査役の人数	4名
--------	----

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から、監査役会に対して決算及び四半期決算に関する監査内容や結果の報告が行われるとともに、情報の交換を行うなど、監査の実効性を高めるため必要に応じて能動的に連携を図っていくよう努めております。  
 内部監査機能として、社長直轄の監査部が各部門の内部監査を定期的の実施し、業務執行状況のチェックと不正や過誤の防止及び業務改善の助言を行っており、内部監査の結果等については毎月定期的に監査役へ報告しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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		
橋本 雅康	他の会社の出身者													△		
早川 芳夫	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
橋本 雅康	○	橋本雅康氏は、当社の取引銀行である株式会社りそな銀行の出身者であります。退職後10年が経過しております。また同行退職後は、りそなカード株式会社にて業務を執行しておりました。りそなカード株式会社と当社との取引額は極めて微少であります。	橋本雅康氏は、金融機関での長年の経験と専門的知識に加え、カード会社の執行役員としての経験を有しており、客観的で公正中立的な立場から取締役の監視とともに、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を受けることができると判断しました。なお、同氏は株式会社りそな銀行及びりそなカード株式会社の出身者ですが、当社の銀行取引に占める株式会社りそな銀行の割合は突出しておらず、りそなカード株式会社との取引額は極めて微少であり、独立性に影響を与えることはありません。また、同氏と当社との間に特別の利害関係も無く、一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定しております。

早川 芳夫	○	早川芳夫氏は、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人の出身者ですが退職後10年が経過しております。また同監査法人退職後は、個人会計士事務所の開設や、当社とは取引の無い学校法人や事業法人の役員を歴任しております。	早川芳夫氏は、公認会計士としての専門的な知識・経験を生かし、公正中立的な立場から取締役の監視とともに、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を受けられるものと判断しました。なお、同氏は当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人の出身者ですが、当社を担当したことは無く、独立性に影響を与えることはありません。また一般株主と利益相反が生じるおそれもないことから、独立役員に指定するものです。
-------	---	--	---

## 【独立役員関係】

独立役員の数	6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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明
--------------

当社取締役は株主の皆様と利益・リスクを共有し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、毎年1回、役員毎に定める基礎ポイントに直前に終了する事業年度の業績に応じた業績連動係数を乗じて算出されるポイントを付与します。1ポイントは当社普通株式1株とし、各取締役が退任時に当社普通株式(一部は売却換金した金銭)の交付を受けるものです。なお、業績連動株式報酬に係る指標は、連結損益計算書における営業利益としております。当該指標を選択した理由は、小売業として当グループの営業成績をもっとも端的に示す指標であり、また、従業員に支給する業績連動賞与(決算賞与)に係る指標を営業利益と定めていることから、業績目標の達成に向けて労使が一体となって営業施策を遂行することを目的としております。業績連動株式報酬の額の決定方法は、株式交付規程において定めており、内容は取締役会において決議しております。基礎ポイントは役員に応じて「取締役 会長」は3,060 Pt、「取締役 兼 社長執行役員」は3,960 Pt、「取締役 兼 副社長執行役員」は3,060 Pt、「取締役 兼 専務執行役員」は2,520 Pt、「取締役 兼 常務執行役員」は2,160 Pt、「取締役 兼 執行役員」は1,800 Ptにて設定しております。

ストックオプションの付与対象者	なし
-----------------	----

該当項目に関する補足説明
--------------

-

## 【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
--------------

### 【役員報酬の内容】

- 取締役及び監査役の報酬等の額
  - 取締役 9名 247百万円
  - 監査役 4名 50百万円

※うち社外役員(5名)に対する報酬等は41百万円であります。なお、取締役の報酬等の総額には、当事業年度に計上した、株式報酬引当

金繰入額103百万円が含まれております。

## 2. 取締役賞与金の支給額

当事業年度中の支給はありません。

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

取締役の報酬は株主総会の決議により報酬の総額を定め、金銭報酬は年額240百万円の範囲内と定めております。取締役個々の配分につきましては、独立社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める「指名・報酬委員会」が、取締役会の諮問を受け「取締役報酬規程」に基づいて審議し、その答申を受けて取締役会で決定いたします。取締役報酬の基準を「取締役兼執行役員」とし、その基準月額報酬は従業員の給与制度上の最高給与月額200%以内と定めております。取締役報酬は取締役の役位別の報酬倍率と業績により決定いたします。報酬倍率の基準となる「取締役兼執行役員」を1.0とし、「取締役兼常務執行役員」は1.2、「取締役兼専務執行役員」は1.4、「取締役兼副社長執行役員」は1.7、「取締役兼社長執行役員」は2.0、「取締役兼会長」は1.7と定め、最高経営責任者は0.2を加算した倍率で個別の報酬額を決定します。また、取締役個々の報酬総額の内、70%を確定金銭報酬、10%を個人業績連動報酬(0%~200%で変動)、20%を業績連動株式報酬(0%~200%で変動)と定め、株式報酬については株主総会の決議により定めております。本制度は、業績及び株式価値と取締役の報酬との連動性をより明確にし、取締役が株価変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。社外取締役の報酬については、世間水準、当該社外取締役の経歴、専門分野における知識・経験等を考慮し、個別に決定いたします。

※取締役の報酬に関する情報は、ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

1. 有価証券報告書
2. 株主総会招集通知(添付書類の事業報告)

### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

取締役会の開催日・議案等については、事前に通知するとともに、必要に応じて主旨説明を担当役員から行う体制をとっております。また、社外監査役については、毎月1回行われる監査役ミーティングにおいて、会社の動向等を報告し、取締役会等で適切な提言・助言ができるようにサポートしております。

### 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
中嶋 克彦	相談役	経営に関する助言等	非常勤、報酬有	2021/06/22	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

### その他の事項

当社は取締役会の決議により、相談役等を選任しております。長年にわたり当社の経営に携わってきた経験・知見から、経営について必要に応じて助言を求めることがあります。ただし、経営全般の意思決定には一切関与していません。

## 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、営業の現場の実態を熟知し、実効性・効率性のある意思決定を行うため、取締役の多くが業務執行を担当しております。一方で、社内出身者とは異なる客観的視点を活用するとともに経営体制の強化と透明性の更なる向上を目的として、2014年6月以降に開催の定時株主総会において毎年、独立役員である社外取締役を選任しており、2021年6月開催の定時株主総会においては、社外取締役を4名選任しております。

さらに、当社は、監査役制度の充実強化を進めており、監査役4名のうち2名は社外監査役であり、3名は常勤監査役であります。また、当社は、法令に定める監査役員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名(社外監査役)を選任しております。なお、社外監査役と当社との関係につきましては、人的関係、資本的関係または取引関係その他において特別な利害関係はありません。

取締役会は、毎月1回以上の定例取締役会のほか必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催し、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに業務遂行の状況を逐次監督しております。なお、取締役会の機能強化・意思決定の迅速化による経営の効率化と業務執行のスピードアップを図るため、2016年6月より執行役員制度を導入しております。

監査役会は、監査役会規則に基づき、法令・定款に従い監査役の監査方針を定めるとともに、各監査役の報告に基づき監査報告書を作成しております。監査役は取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要な決裁書類の閲覧等により、取締役会の意思決定の過程及び取締役の業務執行について監督・監査しております。

また、代表取締役、取締役等の指名及び報酬、並びに最高経営責任者の後継者計画等の人事の決定に係る取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を確保し、コーポレートガバナンスを強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。なお、指名・報酬委員会は、独立社外取締役、代表取締役及び取締役会の決議により選任された取締役で構成されるものとし、独立社外取締役が過半数を占め、委員長は独立社外取締役の中から互選により選任しております。

内部監査機能として、社長直轄の監査部が各部門の内部監査を定期的実施し、業務執行状況のチェックと不正や過誤の防止及び業務改善の助言を行っており、内部監査の結果等については毎月定期的に社長及び監査役へ報告しております。また、監査部は、会計監査人と連携しながら財務報告に係る内部統制について評価範囲内の全プロセスに対してその整備面、運用面に不備がないかを確認する体制を整えております。

業務執行取締役、執行役員、常勤監査役、各部門長(子会社役員含む)で構成するサステナビリティ委員会(事業戦略の進捗管理を行う「経営会議」と「CSR委員会」を統合)では、ジョーシングループの価値創造実現に向けて、長期的な目標からバックキャストして設定した取り組み課題の進捗管理や各事業部門の活動及び部門横断的なプロジェクトの推進・啓発・管理・指導等を実施しております。

当社は、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と、事業年度毎の経営責任の明確化を図るため、2003年6月の定時株主総会において、取締役任期を2年から1年に短縮しており、また、2005年6月24日開催の定時株主総会終了の時をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止しております。

当社は、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役及び社外監査役全員との間において、同法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しております。なお、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しており、2021年7月1日に同契約を同内容で更新予定です。当該保険契約により、被保険者である役員がその職務の遂行に関し責任を負うこと、または当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害について、当該保険契約により填補することとしております。保険料は特約部分も含め全額会社負担としており、被保険者の実質的な負担はありません。なお、当該保険契約は、法令違反の行為であることを認識して行った場合等、一定の免責事由があります。

当社は、弁護士事務所と顧問契約をしており必要に応じてアドバイスを受けております。また、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から、公正不偏の立場から会計監査及び内部統制監査を受けるとともに、監査役会に対して決算及び四半期決算に関する監査内容や結果の報告が行われております。

#### 【会計監査の状況】(2021年3月期)

##### 1. 業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名

指定有限責任社員・業務執行社員 平岡 義則 EY新日本有限責任監査法人

指定有限責任社員・業務執行社員 内田 聡 EY新日本有限責任監査法人

(注)1. 継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しております。

2. 同監査法人はすでに自主的に業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。

##### 2. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 5名

その他 18名

##### 3. 監査報酬の内容

公認会計士法第2条第1項の業務に係る報酬等の額 42百万円

公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務に係る報酬等の額 4百万円

##### 4. 非監査業務の内容

当社は会計監査人に対して、公認会計士法第2条第1項の監査証明業務以外の業務(非監査業務)として、「収益認識に関する会計基準」等の適用に係る助言・指導業務等について対価を支払っております。

### 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

当社は、2016年6月より執行役員制度を導入しております。毎月1回以上の定例取締役会及び必要に応じて開催される臨時取締役会の他に、執行役員会を毎週開催し、取締役会への議案上程に先立ち当該会議にて予め詳細な情報提供を行う体制をとっております。その結果、取締役会でのより活発な議論を促す効果も出ており、経営の意思決定の迅速化とガバナンスの強化にも繋がっています。なお、執行役員には女性も登用しております。さらに、社内出身者とは異なる客観的視点を活用するとともに経営体制の強化と透明性の更なる向上を目的として、2014年より1名、2017年より2名、2019年より3名、2021年より4名の独立社外取締役を選任し、社外監査役2名とあわせて6名の独立社外役員体制となっております。この体制により経営的観点での貴重な意見や提言を受け、経営の活性化に役立てております。なお、独立社外取締役には2名の女性を登用しております。また、監査役4名のうち3名は常勤監査役であり、監査役制度の充実強化も進めております。2016年度より、取締役会の諮問機関として社外取締役と監査役で構成する取締役会評価委員会も設置し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めており、独立社外取締役を含めた経営の監視体制並びに、企業価値の向上を目指す上で、現状十分機能する体制が整っているものと考えております。

## Ⅲ 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	株主総会日の3週間前を目処に発送しております。なお、TDnetや当社ホームページ( <a href="http://www.joshin.co.jp/">http://www.joshin.co.jp/</a> )上において、株主総会の招集通知を発送日前に掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	できるだけ多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会開催日は集中日を回避した日程を設定するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月開催の第73回定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームを利用した議決権行使を開始しました。
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	㈱東京証券取引所等により設立された合弁会社㈱ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加し利用が可能です。
招集通知(要約)の英文での提供	2021年6月開催の第73回定時株主総会より招集通知の英語訳を行い、当社ホームページに掲載しております。
その他	当社ホームページ上において、株主総会の招集通知を掲載しており、また、株主総会終了後、決議通知とともに『営業のご報告』として各種会社情報を記載した冊子を株主の皆様へ送付しております。

## 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、社会から信頼され、支持される企業となることを目指し、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまの視点に立った適時、正確かつ公正な情報開示を徹底し、積極的かつわかりやすい情報開示を基本方針として取り組んでおります。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に個人投資家を対象としたIRセミナーを適時実施しておりますが、現在は新型コロナウイルス感染症の影響により、オンライン型のイベントに参加しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家、アナリスト等の要請に応じるため、適時、ミーティング形式での個別説明会を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的な説明会は行っていませんが、適宜、個別IRは対応しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	<a href="https://www.joshin.co.jp/joshintop/ir_en.asp">https://www.joshin.co.jp/joshintop/ir_en.asp</a> にて決算(四半期決算)短信、決算説明資料、有価証券(四半期)報告書、株主総会の招集通知、会社案内、その他適時開示資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署として「経営企画部」を設置しております。	
その他	IR関連雑誌への会社情報や株主優待制度の掲載等により、主に個人投資家を対象としたIR活動を行っております。また、第2四半期決算及び通期決算の説明会を開催し、社長及び経理部長が決算の内容、事業の状況、今後の事業展開等について詳しく説明しております。 なお、新型コロナウイルス対策期間中は、動画配信や電話会議にて代替しております。	

## 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	お客様、取引先の皆様、株主の皆様、従業員等のステークホルダーの立場の尊重について規定した「ジョーシングループ行動宣言」を制定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社の本社ビルは環境マネジメントシステムの国際標準規格ISO14001の認証を、また当社子会社のジョーシサービス株式会社ファクトリーサービス部は品質管理及び品質保証活動の国際標準規格ISO9001の認証をそれぞれ取得しております。更に、都市部のヒートアイランド現象等を緩和するために屋上緑化庭園「ジェイ・ガーデン」の当社本社ビルへの設置や緑化駐車場「ジェイ-ecoパーキング」の岸和田店他49店舗への導入、省エネ家電普及促進活動の一環として「スマートライフジャパン推進フォーラム」への参加及び省エネ型家電製品の販売促進活動や、電気自動車の家庭用充電コンセント設置見積もり等の、「省エネ」「創エネ」「蓄エネ」を積極的に推進するなど、地域社会の人々が安心かつ快適で健康に暮らせる環境の維持と創造を社会的使命とする、責任ある企業活動を目指しております。</p> <p>また、当社は社長直轄のCSR推進室を設置し、サステナビリティ委員会の運営を通じてグループ行動規範の制定等、当グループが果たすべき社会的責任に関する政策立案やコンプライアンスの推進にあっております。既に、お客様の個人情報を含む情報資産を保護するため、情報セキュリティ基本方針、個人情報保護方針を制定するとともに、情報セキュリティマネジメントシステム、個人情報保護マネジメントシステムを確立し、グループ全体で推進活動を展開しております。この結果、当社は2005年4月25日付で大企業小売販売事業者として初の「プライバシーマーク」の付与・認定を財団法人日本情報処理開発協会(現・一般財団法人日本情報経済社会推進協会)より受け、2005年5月13日より同マークの使用を開始しております。</p> <p>更に、2006年5月には「内部統制システムの構築に関する基本方針」(最終改定日2021年12月21日)を、2007年12月には「製品安全自主行動指針」を制定するなど、当グループのステークホルダーに対する社会的責任を果たすための体制整備と推進活動を展開しております。この結果、日頃の製品安全活動が評価され、2008年11月、2010年11月及び2012年11月に「製品安全対策優良企業表彰 経済産業大臣賞」を、大企業小売販売事業者部門において初めて3連続受賞し、2014年6月には新たに創設された「製品安全対策ゴールド企業マーク」を初めて授与されました。また、事業継続マネジメントシステム国際規格「ISO22301:2012」の認証を2017年1月に、国内の大手小売業で初めて取得しました。</p> <p>なお、これら取り組みをまとめたCSR報告書を2006年6月に家電量販事業者で初めて発行しております(直近では2021年10月に「統合報告書2021」を発行)。</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、ステークホルダーに対する企業情報の開示方針を「ジョーシングループ行動規範」にて規定し当グループ全従業員に周知しています。当社は当該規定に基づき、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまに迅速かつ正確、公平な適時開示を行うよう社内体制を整備し、ホームページや第2四半期決算及び通期決算の説明会、個人投資家を対象としたIRセミナーを通じて適時適切な情報提供を行っております。

## IV 内部統制システム等に関する事項

更新

### 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

当社は以下のとおり内部統制システムの構築に関する基本方針を定め、この基本方針に基づき、会社法及び会社法施行規則に定める当グループの業務の適正を確保するための体制を、また、金融商品取引法に定める財務報告に係る内部統制を整備及び運用しております。

#### (1) 取締役・従業員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) 代表取締役兼社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」がコンプライアンス全体を統括する。
- 2) コンプライアンスの推進については、社長直轄の「CSR推進室」を設置し、「ジョーシングループ行動規範」を制定するとともに、当社及び子会社の役員及び従業員が、それぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題としてとらえ業務運営にあたるよう、研修等を通じ指導する。
- 3) 万一コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容・対処案がコンプライアンス統括責任者(経営企画部門を統括する取締役)を通じてトップマネジメント、取締役会、執行役員会、監査役に報告される体制を構築する。
- 4) 「公益通報体制運営基準」を設け、組織的・個人的な法令違反行為等に関する相談または通報の窓口を整備するとともに、通報者が相談または通報したことを理由として不利益な扱いを行わないこと等を具体的に規定した公益通報制度を導入する。
- 5) 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一切関係を持たず、毅然とした態度で対応することを「ジョーシングループ行動規範」において全従業員に徹底し、対応体制を整備する。

#### (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

- 1) 取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱は、当社社内規程及びそれに関する各マニュアル等に従い、保存及び管理を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直し等を行う。
- 2) 情報の管理については、情報セキュリティ管理基準、個人情報管理基準を制定する。

#### (3) 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

- 1) 損失の危機を管理する組織としてリスク管理統括責任者(経営企画部門を統括する取締役)を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、当社及び子会社からなる企業集団を取り巻く様々なリスクについて把握・分析・評価し、適切な対策を実施するなど、リスク管理体制

の整備を推進する。

- 2)リスク管理委員会は、「サステナビリティ委員会」の下に設置された「コンプライアンス部会」や、内部統制制度への対応を行う「内部統制部会」、その他個別業務ごとに設置された委員会等と、リスク管理に関し緊密に連携する。
- 3)リスク管理委員会は、有事における事業継続を有効に機能させるための体制として事業継続マネジメントシステム(BCMS)を整備し推進するため、リスク管理委員会の下に「BCMS推進ワーキング会議」を設置する。
- 4)不測の事態が生じた場合には、リスク管理規程に基づく災害(事故)対策委員会を招集し、損害の拡大防止にあたる。
- 5)社長に直属する組織として「監査部」を設置し、当社及び子会社各社の内部監査を担当させる。監査部は、内部監査規程に基づき、定期的に内部監査を実施する。監査実施項目・実施方法等については、監査部が定期的にこれを見直す。
- 6)当社及び子会社各社における内部統制の運用状況については、四半期毎に内部統制担当執行役員が取締役会に報告する。

#### (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)経営計画のマネジメントについては、経営理念を基軸に毎年策定される年度計画及び中期経営計画に基づき各業務ラインにおいて目標達成のために活動することとする。
- 2)定例の取締役会を毎月1回以上開催し、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。
- 3)取締役及び執行役員は自らの職務執行状況について四半期毎に取締役会に報告する。
- 4)取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、独立社外取締役を選任する。
- 5)変化の激しい経営環境に機敏に対応するため、取締役の任期を1年とする。
- 6)業務の効率化のため、必要な電子化を推進する。

#### (5) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1)子会社取締役に当社取締役、当社執行役員及び幹部社員を就任させる。
- 2)子会社監査役に当社監査役を就任させる。
- 3)当社及び子会社各社にコンプライアンス推進担当者を置くとともに、CSR推進室が、当社コンプライアンス統括責任者の指示のもと、企業集団のコンプライアンスを総括・推進する体制とする。
- 4)子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件について事前協議を行う。
- 5)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として、子会社においても(4) 1) 5) 6)について準用する。

#### (6) 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項及び当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

- 1)監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合、取締役会決議により、これを定める。
- 2)当該従業員に関する具体的な人事については、監査役の同意を得て取締役会がこれを定める。

#### (7) 取締役及び執行役員その他の従業員が監査役に報告するための体制

- 1)取締役及び執行役員その他の従業員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、法令に従い、直ちに監査役に報告する。
- 2)取締役及び執行役員その他の従業員は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。
- 3)当社子会社の取締役、監査役及び従業員は、当社監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
- 4)当社は、監査役への報告を行った当社及び子会社各社の取締役、監査役及び従業員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社各社の取締役、監査役及び従業員に周知する。
- 5)社外取締役が有効にその職務を遂行するため、上記1)から4)については社外取締役にも準用するものとする。

#### (8) 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 1)監査役は取締役会の他重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書、その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役及び執行役員その他の従業員にその説明を求めることとする。
- 2)監査役は、会計監査人から会計監査内容について報告を受けるとともに、情報の交換を行うなど、監査の実効性を高めるため必要に応じて能動的に連携を図っていく。
- 3)監査役は、監査部から当社及び子会社各社の内部監査内容について報告を受けるとともに、情報の交換を行うなど、監査の実効性を高めるために必要に応じて能動的に連携を図る。
- 4)監査役の職務の執行について、当社に対し費用の前払いまたは償還の請求を行ったときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- 5)社外取締役が有効にその職務を遂行するため、上記1)から4)については社外取締役にも準用するものとする。

## 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

当社は以下のとおり反社会的勢力排除に係る基本方針を定めております。

当社及びグループ各社は、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(犯罪対策閣僚会議公表)に基づき、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力の介入に毅然として立ち向かい、断固排除いたします。また、事業者としての社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すべく、以下の基本原則を遵守します。

#### (1) 反社会的勢力による被害を防止するための基本原則

- 1)組織としての対応
- 2)外部専門機関との連携
- 3)取引を含めた一切の関係遮断
- 4)有事における民事と刑事の法的対応
- 5)裏取引や資金提供の禁止

## (2)基本原則に基づく対応

- 1)反社会的勢力による不当要求は、人の心に不安感や恐怖心を与えるものであり、担当者や担当部署だけで対応した場合、要求に応じざるを得ない状況に陥ることもあり得るため、組織全体として対応します。
- 2)反社会的勢力による不当要求に対応する社員の安全を確保します。
- 3)反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察・暴力通報運動推進センター・弁護士等の外部の専門機関と緊密な連帯関係を構築します。
- 4)反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係をもちません。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。
- 5)反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。
- 6)反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事実を隠蔽するための裏取引を絶対に行いません。
- 7)反社会的勢力への資金提供は、絶対に行いません。

## V 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

あり

該当項目に関する補足説明 **更新**

#### 会社の支配に関する基本方針

##### (1)基本方針の内容の概要

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定(以下「方針決定」といいます。)を支配する者は、長年にわたり築き上げたお客様、取引先、従業員等との信頼関係を最大限生かし、当社の企業価値及び株主共同の利益を中長期的に確保し、向上させられる者でなければならないと考えております。

当社は、当社の株券等を大規模に買付ける買付行為であっても、当社の企業価値及び株主共同の利益に資するものであれば、これを一概に否定するものではありません。また会社の支配権の移転を伴うような大規模な買付行為の提案に応じるか否かの判断は最終的には株主の皆様のご意見に基づき行われるべきと考えております。

しかし、株式の大規模な買付行為あるいは買付提案の中には、会社や株主に対して買付提案の内容や代替案等を検討するための十分な時間や情報を与えないもの、買付に応じることを株主に強要するような仕組みを有するもの、買付条件が会社の有する本来の企業価値に照らして不十分または不適切であるもの、買付目的や買付後の経営方針等に鑑み、当社の企業価値及び株主共同の利益を毀損するおそれのあるものなどが存在することも想定されます。

当社は、このような大規模な買付行為や買付提案を行うことなどにより、当社の企業価値及び株主共同の利益を毀損するおそれのある者は、方針決定を支配する者としては適切ではないと考えております。

##### (2)基本方針実現のための具体的な取組みの概要

###### 1)基本方針の実現に資する特別な取組み

当社は、家電製品・情報通信機器・エンタテインメント商品・住宅設備関連品・リフォームなどを扱い、専門性の高い多彩な業態店舗並びにインターネットショップなどを通じて、お客様に快適なライフスタイルを提供しております。

また、高度な専門性・生活提案・豊富な品揃え・リーズナブルな価格・安心確実なアフターサービスなど、創業以来変わらぬ「まごころサービス」の精神で、お客様との信頼関係の構築に努めております。

さらに当社は、コーポレート・ガバナンスの充実に積極的取組み、CSR推進室の設置を含め内部統制システムの整備に努め、公益通報体制の整備・プライバシーマークの認定取得(2005年4月)・ISO14001の認証取得(2000年3月)などに加え、省エネ型製品普及推進優良店にも数多くの店舗が認定されております。さらに、創業時から実践してまいりました取組みが評価され「製品安全対策優良企業表彰 大企業小売販売事業者部門 経済産業大臣賞」を3回連続で受賞(2008年、2010年、2012年)し、同制度が新たに創設した「製品安全対策ゴールド企業マーク」を使用する条件を満たしていることから、栄誉ある当該マークの授与第1号として選ばれました。また、2006年6月には、こうした取組みをまとめたCSR報告書を家電販売業界で初めて発行し、以降毎年更新しております(2018年以降は統合報告書。直近では2021年10月に「統合報告書2021」を発行)。このように当社は、法令・社会規範の遵守や環境保全といった企業としての社会的責任を果たし、会社全体の企業価値及び株主共同の利益の最大化を追求すべく、効果的かつ適正な企業経営の推進に努めております。

###### 2)基本方針に照らして不適切な者によって方針決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、2007年6月22日開催の当社定時株主総会での決議により、「当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)」を導入し、2010年6月25日開催の当社定時株主総会、2013年6月27日開催の当社定時株主総会、次いで2016年6月28日開催の当社定時株主総会において、それぞれ一部改定を行った上で更新いたしました。(以下「前対応方針」といいます。)前対応方針の有効期間が、2019年6月25日開催の当社定時株主総会の終結の時までであるため、当社の企業価値及び株主共同の利益の確保・向上の観点から、2019年5月10日開催の当社取締役会において、前対応方針を更新することを決定し、同定時株主総会において決議されております。(以下「本対応方針」といいます。)

##### (3)具体的な取組みに対する取締役会の判断及びその理由

###### 1)基本方針の実現に資する特別な取組みについて

基本方針の実現に資する特別な取組みについては、お客様に快適なライフスタイルを提供し、信頼関係の構築に努めること、また、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることにより、企業価値の確保・向上、ひいては、株主共同の利益の確保・向上につながるものであり、株主共同の利益を損なうものではありません。

また、いずれも、企業価値及び株主共同の利益を毀損するおそれのある者は、方針決定を支配する者としては適切ではないとする基本方針に沿った取組みであるとともに、当社社員の地位の維持を目的とするものではありません。

## 2)基本方針に照らして不適切な者によって方針決定が支配されることを防止するための取組みについて

当社取締役会は、大規模買付者が現れた場合に、当社の企業価値及び株主共同の利益に反する大規模買付行為を抑止するために、株主の皆様が十分な時間や情報に基づいて判断すること等を可能にするために本対応方針への更新を決定したものであり、本対応方針は、基本方針に沿った取組みであると考えております。

その内容としても、予め大規模買付者が遵守すべき一定のルールを設定し、大規模買付者がかかるルールを遵守しない場合、またはルールを遵守した場合でも当社の企業価値及び株主共同の利益を著しく損なうと当社取締役会が判断した場合にのみ一定の対抗措置を採るものとされていることから、本対応方針は当社の企業価値及び株主共同の利益を確保するための取組みであり、株主共同の利益を損なうものではないと考えております。

また、本対応方針は、当社取締役会が本対応方針を適正に運用し、当社取締役会の恣意的な判断を防止するため、当社取締役会から独立した第三者機関として、独立委員会を設置しております。そして大規模買付者に対する対抗措置の発動を行うか否かの判断を行う場合には、当社取締役会が独立委員会に対して諮問し、かかる諮問に基づいてなされた独立委員会の勧告を最大限尊重することで、当社取締役会の恣意的な判断を排除する仕組みとなっております。このようなことから、本対応方針は、当社社員の地位の維持を目的とするものではありません。

さらに、本対応方針は、経済産業省及び法務省が2005年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」の定める三原則(A 企業価値・株主共同の利益の確保・向上の原則、B 事前開示・株主意の原則、C 必要性・相当性の原則)を充足しており、高度の合理性を有する措置であります。

本対応方針は、前対応方針と同様に、3年ごとにその継続の可否について株主の皆様にご決議いただく予定となっております。この点からも、本対応方針は、株主共同の利益を損なうものではないと考えます。

※本対応方針の詳細につきましては、当社ホームページ掲載の2019年5月10日付開示資料「当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)更新のお知らせ」をご覧ください。

URL <http://www.joshin.co.jp/joshintop/ir1.html>

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 適時開示体制の概要

#### 1. 適時開示に係る基本方針

当社は、上場会社という立場で証券市場に参加する企業として、株主・投資者との信頼関係を構築・維持するために、投資判断に影響を及ぼす重要な事実や決算情報等については、迅速、正確かつ公平な適時開示を実施することが極めて重要な責務であると認識し、取り組んでおります。

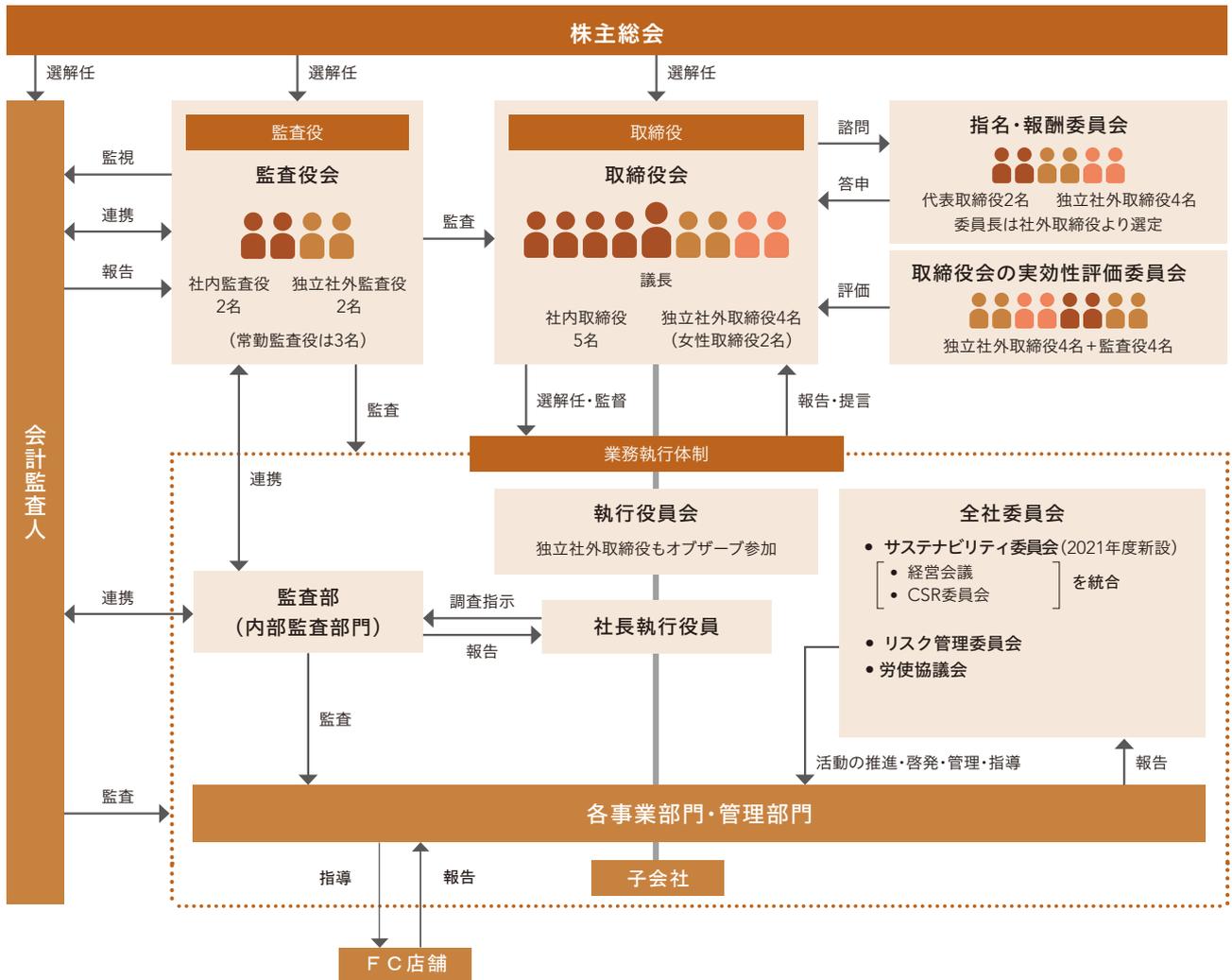
#### 2. 適時開示に関する社内体制

当社の適時開示に係る社内体制は別紙のとおりであります。

#### 3. 適時開示の方法

適時開示は原則として日本取引所グループが運営する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」において開示し、併せて各記者クラブへの資料投函を行っております。また、開示資料は当社ホームページに速やかに掲載することとしております。

# 【コーポレート・ガバナンス体制】



## 【適時開示体制の模式図】

