

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

当社の企業理念である「スポーツをもっと身近に」というパーパスと、「お客様志向」「挑戦のスピリット」「最高の人材育成」「チームワーク」「スポーツへの愛情」という5つの行動指針を踏まえて、従業員、お客様、取引先様、株主様等多くのステークホルダーと適切な協働を行い、経営の効率性・透明性・健全性の向上とコンプライアンスの徹底を図ることをコーポレートガバナンスの基本と考えております。

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの原則の全てを実施しています。

【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 政策保有株式】

当社は、取引先企業との関係・提携強化を図る目的で政策保有株式を保有することがあります。

個別の政策保有株式については、毎年、取締役会のモニタリング事項として、中長期的な視点に立ち事業戦略、取引先との事業上の関係などを定期的に確認し、保有継続の可否および株式数の見直しを行います。

また、政策保有株式につきましては、当社の保有目的に照らし合わせて、当社の企業価値向上に資するかどうかを確認したうえで議決権を行使いたします。

保有意義が無くなった政策保有株式は縮減するのを原則とします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役会を業務の遂行に関する意思決定の中枢機関と位置付けており、経営に関わる基本方針や事業運営上の重要事項について審議を行っています。

当社が当社役員と取引を行う場合には、取締役会規程に基づき、当社取締役会において適正な審議の上、決定します。

支配株主と少数株主との利益が相反する取引・行為については特別委員会にて審議の上、取締役会にて決定いたします。

【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) 女性の管理職への登用

アルペングループでは、「最高の人材育成」を行動指針として、最高の職場環境の創造を掲げています。これに基づき、まずその第一歩として女性が働きやすい環境を整えることが、多様化するニーズに対応した強い組織、競争力のある会社の構築につながると考えます。我々の持つスポーツマインドの強み“チームワーク”を活かし、女性の活躍推進を重要な成長戦略の一つとして捉えています。

2026年6月末に「女性管理職比率25%」まで引き上げることを目標とします。

(ご参考)2022年6月末時点の女性管理職比率は10.5%

活動を開始しました2016年6月時点では女性管理職が「2名」しか存在しませんでした。2022年6月現在で「19名」の女性管理職が在籍しております。6年間で17名の登用を行うことができました。また、未来の管理職候補として採用を行っている「新卒者 総合職」においても、2022年入社の女性比率は「45%」と全社の女性比率「16%」を大きく上回る水準で確保しております。

(2) 外国人の管理職への登用

現在のビジネス拠点、ほぼ日本国内に限られていることから、2022年時点では、外国人の確保および管理職への登用は、ごく一部に限られております。今後、海外市場へビジネスを拡大するタイミングがきた段階で、海外拠点でのビジネスを円滑に推進する観点だけでなく、多様性を確保する観点も踏まえ、外国人の採用および管理職への登用を行ってまいります。

(3) 中途採用者の管理職への登用

アルペングループでは、新卒採用と中途採用の区別なく、実力に応じて管理職に登用できる人事制度を定め、運用しております。

その結果、2022年6月時点での中途採用者の管理職比率は「34%」で、約1/3の方が中途採用者であり、多様性を確保することに努めています。今後においても、中途採用者の管理職比率は「35%以上」を維持することを目標値として設定します。

「店舗運営職」「本社専門職」において、定期的に募集を行っております。

2021年は「39名」の採用実績があり、採用に至った各個人のキャリアも様々です。今後もビジネスの拡大および、多様性の確保のために、中途採用活動を継続してまいります。

(4) その他

アルペングループでは、誰もが働きやすい職場を目指しています。わが国は、欧米に比べて、多様な個性をもった従業員が活躍できる風土、仕組み、環境などの整備が遅れていると感じています。特に小売業は、他の産業と比べても顕著です。働き方の多様化が進む中、「多様性の尊重」「女性活躍推進」は今後わが国の成長には欠かせない点といえます。

従業員一人ひとりの違いを個性として尊重し、プライベートと仕事を両立しながらキャリアアップしていける「真のダイバーシティ企業」になるた

めに、アルペングループは取り組みを続けていきます。

<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>

(1) 社内環境整備

両立支援制度の拡充

働き方が多様化しているなか、当社では社員が働きやすい環境づくりのために、制度の拡充を行なっています。今後も従業員の声に耳を傾け、柔軟な働き方を目指します。

ジョブ・リターン制

結婚、出産、育児、介護などのやむを得ない事情や、転職、配偶者の転勤などの自己都合を理由に、一度は当社を離れた方にも、これまでの経験や知識を活かして、もう一度当社でご活躍いただきたいという思いからこの制度を設けています。

ライフサポートnavi

従業員が働きながら安心してライフイベントが迎えられるように、ライフイベントに関わる制度の内容や申請方法などをわかりやすく解説したガイドを整備しています。

働き方改革

働きがいを高め、育児・介護と両立できる店舗運営体制の抜本的な見直しを図るため、店舗を運営する社員の代表者で定期的に意見交換をする場を設けています。実態に即した仕組み・制度の改定、導入を検討するほか、役職復帰への支援や働き方の課題についても、現場社員が主体となって働き方改革をリードしています。

(2) 人材育成方針

マネジメント研修の実施

管理職に向けて、多様性の確保についての重要性を認識してもらうための研修を実施しています。部下の評価や育成支援、また、昇進や昇格等チャレンジする機会創出については、年齢・性別に関係なくフェアに実施することを様々なケーススタディを用いて展開しています。

社員自身が選択できる様々な研修の実施

社員の多様性や主体性を尊重し、自らが習得したい学習コンテンツを選択して参加できる様々なプル型研修を実施しています。役職や権限ではなく、役割や責任の基でのフラットな組織風土醸成を目指し、コミュニケーションやチームワーク、リーダーシップ等のスキルについて、年間10～15の学習コンテンツを提供しています。

また、人材育成やマネジメントについて実例を基に座談会形式で考える勉強会や、社内の各リーダーが主催するワークショップ等も積極的に展開しています。

【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、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ人事、財務等の部門から構成される、年金資産運用委員会にて審議、決定するとともに、運用機関に対するモニタリング活動も実施しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 企業理念を当社ホームページ等にて開示しています。

(2) コーポレートガバナンスの基本方針を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います。

(3) 取締役の報酬等については、当社および当社グループの企業業績と株主価値の持続的な向上に資することを基本とし、優秀な人材を確保・維持することが可能な、職責に十分見合う報酬水準および報酬体系となるよう定めております。当社は、手続きの公正性・透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しております。

取締役の個人別の報酬等の額については、指名報酬委員会で審議を行い、取締役会より一任された代表取締役社長が、指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて、個人別の報酬額を決定しております。委任している理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断しているためであります。

(4) 当社は、手続きの公正性・透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置し、取締役候補者の指名および執行役員の選任等を審議しております。取締役候補者の指名及び執行役員の選任については、実績・経験・能力等を総合的に勘案の上、取締役会で決定しております。

経営陣幹部の職務執行に重大な不正または法令もしくは定款違反等があった場合は、解任することとしております。

(5) 取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】

(1) サステナビリティについての取組み

当社では2020年にサステナビリティプロジェクトを立ち上げ、スポーツを楽しむために必要な「自然環境を守る」こと、「スポーツを楽しむ愛好家を育む」ことをスポーツ企業の責任であり使命と考え、この2つの課題に対しての取り組みを進めております。

現在は2027年までの5つの達成目標とKPIを設定し、活動を行っております。

具体的な目標や取組内容については以下のウェブサイトをご参照ください。

<https://store.alpen-group.jp/corporate/csr/message/>

また、気候変動に関する機会・リスクについてはTCFD提言に基づいた分析を進めており、その考え方については有価証券報告書にて開示しておりますので以下ウェブサイトをご参照ください。

<https://store.alpen-group.jp/corporate/ir/library/report/>

(2) 人的資本や知的財産への投資等

誰もが働きやすい職場を目指して、ダイバーシティへの対応などの環境整備に積極的に取り組んでおります。人材に関する取り組みについては以下ウェブサイトをご参照ください。

<https://store.alpen-group.jp/corporate/csr/jokatsu/>

また、会員情報や店舗演出などデジタル技術の導入・活用、プライベートブランド商品を中心とした独自商品開発など、顧客ロイヤルティの向上のため積極的に取り組んでまいります。

【補充原則4-1-1 委任の範囲】

取締役会規程を制定し、取締役会自身として何を判断・決定するのか明確化するとともに、その他については、経営陣へ委任しています。経営陣の職務については、組織基本規程、職務分掌規程、職務権限規程により権限分配と業務の効率化を図っています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社においては、独立性の判断基準を東京証券取引所が定める独立性基準としております。また、社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見を重視しており、上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利

益相反の生じるおそれのない者を独立取締役指定しています。

【補充原則4 - 10 - 1 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、取締役および執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、任意の指名報酬委員会を設置しております。独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役および東京証券取引所の規定する独立要件を備える社外取締役をあわせて過半数にて構成されております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性・規模に関する考え方】

経営戦略・経営計画を踏まえ、各取締役および各執行役員がもつ主たる知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを策定しております。

取締役および執行役員は、任意の指名報酬委員会にて審議し、取締役会にて適切に選任する体制としており、知識・経験・能力のバランスに配慮しております。

当該スキル・マトリックスは、「第50回定時株主総会招集ご通知」で開示しております。

以下ウェブサイトをご参照下さい。

<https://store.alpen-group.jp/corporate/ir/library/stockholder/>

独立社外取締役の選任に関しては豊富な経験と高い識見を重視しており、上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者としておりますが、他社での経営経験を有する者を含めることは今後検討してまいります。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役兼任状況】

社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っています。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

当社では、取締役会全体の実効性について、各取締役の自己評価によるアンケート結果をもとに、指名報酬委員会にて分析および評価を実施しました。アンケートの対象期間は第50期(2021年7月1日～2022年6月30日の事業年度)とし、5つの大項目からなる5段階評価となっております。

自己評価アンケートにおける評価項目(大項目)は以下のとおりです。

- (1) 取締役会の規模・構成
- (2) 取締役会の運営
- (3) 各種委員会の運営
- (4) 株主・投資家との関係
- (5) 取締役会の議論

指名報酬委員会にて行った分析および評価は、取締役会に報告し議論しております。

議論の結果、当社取締役会は、社内取締役と社外取締役が適切な割合で構成され、開催頻度、議題の内容と質において適切であり、また、オープンで活発な議論が行われるように適切に運営が行われていることを確認し、以上のことから、当社取締役会の実効性は相応水準で確保されていると評価いたしました。

一方で、課題としては、株主・投資家への開示情報をより有用性の高いものにすること、また、社内における多様性の推進やESG・SDGsへの取り組みにおいて十分な議論を行う必要があること、また、承認された議案の執行状況や結果等のフォローアップという点で、更なる改善の余地があるものと評価いたしました。

【補充原則4 - 14 - 2 トレーニングの方針開示】

当社では、外部専門家による役員向けの勉強会を実施したり、社外取締役と社内役員等との情報交換会を定期的に設けております。

また、各取締役は、業務に関する研修会等に必要に応じて参加しており、個々の取締役のトレーニングに要する費用は会社が負担することとしています。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、IR担当役員を選任し、IR担当部署として戦略企画室を設けております。決算発表後、アナリスト、機関投資家向けに説明会等を実施しております。また、個別取材の対応を適宜実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|------------------------------|------------|-------|
| 株式会社イー・エム・インターナショナル | 13,582,960 | 35.01 |
| 水野泰三 | 6,766,020 | 17.44 |
| 水野敦之 | 3,326,280 | 8.57 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 2,348,100 | 6.05 |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT | 1,136,680 | 2.93 |
| アルペン社員持株会 | 551,114 | 1.42 |
| 株式会社三井住友銀行 | 360,000 | 0.93 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(年金特金口) | 236,900 | 0.61 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口) | 224,500 | 0.58 |

| | |
|-----------------|------|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | 水野泰三 |
| 親会社の有無 | なし |

補足説明

当社の取締役である水野泰三は、当社における支配株主に該当します。

3. 企業属性

| | |
|---------------------|------------------|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 プライム、名古屋 プレミア |
| 決算期 | 6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

当社では、取締役会を業務の遂行に関する意思決定の中枢機関として位置付けており、経営に関わる基本方針や事業運営上の重要事項について審議を行っております。

当社と支配株主との間に取引が発生する場合は、取引内容および条件の妥当性について、独立社外取締役のみで構成する特別委員会にて審議・検討し、取締役会にて決定いたします。

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

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 | 監査等委員会設置会社 |
|------|------------|

【取締役関係】

| | |
|------------|--------|
| 定款上の取締役の員数 | 17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 | 3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 |
| 花井 増實 | 弁護士 | | | | | | | | | | | |
| 川瀬 良三 | 税理士 | | | | | | | | | | | |
| 山内 和雄 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | |
| 松本 絢子 | 弁護士 | | | | | | | | | | | |

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i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 | 監査等委員 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|-------|------|---|---|
| 花井 増實 | | | | 弁護士としての高度な法律面の見識を有し、監査等委員である取締役としての役割を適切に果たしていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれなく、当社の独立役員として適任と判断し、指定いたしました。 |
| 川瀬 良三 | | | | 長年の国税局任官および税理士として培われた会計・税務知識を有し、監査等委員である取締役としての役割を適切に果たしていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれなく、当社の独立役員として適任と判断し、指定いたしました。 |
| 山内 和雄 | | | 日本デコラックス株式会社外取締役(監査等委員) 愛知県監査委員 当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人の出身者ですが、2013年6月に同法人を退職しております。 | 公認会計士としての専門的な知識、実務経験および株式会社の監査に関する高い見識を有し、監査等委員である取締役としての役割を適切に果たしていることから、監査等委員である社外取締役として選任しております。 同氏は、業務執行を行う経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれなく、当社の独立役員として適任と判断し、指定いたしました。 |

| | | | | |
|-------|--|--|--|---|
| 松本 絢子 | | | | 弁護士としての高度な法律面の見識を有しており、今後当社において課題となる、コーポレートガバナンス、M&A、個人情報保護などの様々な観点で幅広い経験を有していることから、社外取締役として選任しております。東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に規定する独立役員要件をすべて満たしており、同氏と一般株主との間に利益相反が生じるおそれはないと判断しておりますが、同氏が所属する法律事務所の方針に従い、独立役員として指定、届け出は行いません。 |
|-------|--|--|--|---|

【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 | 4 | 1 | 1 | 3 | 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

なし

現在の体制を採用している理由

現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人はありませんが、要望があった場合には協議により必要とされる監査等委員会の業務補助のため監査等委員会スタッフを置くことといたします。その人事については、監査等委員会の事前の同意を得て行うとともに独立性を確保するものとします。

また、監査等委員会スタッフは、監査等委員会に専属することとし、他の業務を一切兼任させないことにより、監査等委員会の監査等委員会スタッフに対する指示の実効性を確保します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査に関しては、内部監査室により年1回の当社および子会社全部署の業務運営の監査および内部統制監査を実施しており、監査結果については代表取締役および監査等委員会への報告を行っております。

監査等委員会監査に関しては、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)が取締役会に出席することにより、取締役の業務執行を監視するほか、会計監査人および内部監査室からの監査報告に基づいて実地監査を行っております。

監査等委員会、内部監査室、会計監査人は、定期的な会合開催や適時の相互連絡により、お互いの情報や意見の交換を実施しております。これにより相互補完的に効率的な監査の実施に努めております。

【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

当社は、取締役および執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しております。現委員は6名で、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役および東京証券取引所の規定する独立要件を備える社外取締役をあわせて過半数にて構成されております。

【独立役員関係】

| | |
|---------|----|
| 独立役員の人数 | 3名 |
|---------|----|

その他独立役員に関する事項

当社の社外役員は全て独立役員の資格を充たしておりますが、松本氏を除く3名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 | 業績連動報酬制度の導入、その他 |
|---------------------------|-----------------|

該当項目に関する補足説明 更新

業績連動報酬等は、金銭報酬の役員賞与のみとし、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の短期的な業績向上へのインセンティブと位置づけ、取締役に対して、各事業年度ごとの業績、会社の財政状況等を総合的に勘案して支給することとし、原則として年1回一定の時期に支給しております。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の企業価値向上への貢献意欲や士気をさらに向上させることを目的に、株主総会で承認された報酬枠等の範囲内で定め、毎年一定の時期に、職責に応じて定められた個数を付与しております。

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

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

有価証券報告書、事業報告にて、取締役報酬の総額を開示しております。

| | |
|--------------------------------------|----|
| 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

1. 基本方針

当社の取締役の報酬等については、当社および当社グループの企業業績と株主価値の持続的な向上に資することを基本とし、優秀な人材を

確保・維持することが可能な、職責に十分見合う報酬水準および報酬体系となるよう定める。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬等としての役員賞与および非金銭報酬等としての譲渡制限付株式の付与で構成する。

ただし、社外取締役の報酬は基本報酬のみとする。

当社の監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬のみで構成する。監査等委員である取締役の個人別の報酬の額は、監査等委員の協議により決定する。

2. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬(固定報酬)の個人別報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は、月例の固定報酬とし、毎月均等に支給する。

基本報酬は経営および業務執行を担う職責に対し、その対価として支給することとし、同様の役位を担う場合、個人別の基本報酬は同額とする。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の役位別の報酬は、当社と同程度の事業規模や関連する業種に属する企業の報酬水準を踏まえ、役位ごとに決定する。

3. 取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方式の決定に関する方針

業績連動報酬等は、金銭報酬の役員賞与のみとし、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の短期的な業績向上へのインセンティブと位置づけ、取締役に対して、各事業年度ごとの業績、会社の財政状況等を総合的に勘案して支給することとし、原則として年1回一定の時期に支給する。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の企業価値向上への貢献意欲や士気をさらに向上させることを目的に、株主総会で承認された報酬枠等の範囲内で定め、毎年一定の時期に、職責に応じて定められた個数を付与する。

4. 金銭報酬(固定報酬)の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額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

固定報酬、業績連動報酬および非金銭報酬の割合については、経営環境、経営状況等を考慮しながら設定する。

5. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の額については、指名報酬委員会で審議を行い、取締役会より一任された代表取締役社長が、指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて、個人別の報酬額を決定しております。委任している理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断しているためであります。

【社外取締役のサポート体制】

財務部が窓口となって社外取締役への取締役会のスケジュール連絡、資料の事前配布等のサポートを行うほか、社内取締役等から取締役会上程議案の事前説明をするなど、十分な情報提供を行っております。

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) 更新

当社は、執行役員制度を導入しており、取締役の意思決定機能と執行役員の業務執行機能を明確にすることによって、コーポレート・ガバナンスの強化を図っております。取締役会は、取締役9名(うち、社外取締役4名)で構成されており、原則として月2回開催し、経営に関する重要事項の決議や経営に影響を及ぼす事項について、全社的な見地から十分な審議を行うとともに、業務執行の状況報告および課題の解決策等の確認・報告を行うことで情報の共有化を図り、経営の課題に対して、機動的に対処できる体制を構築しております。

また、当社は監査等委員会を設置しており、監査等委員会は取締役4名(うち社外取締役3名)で構成されております。

監査等委員である取締役は取締役会に出席するほか、重要な会議に出席し意見を述べるとともに、内部監査室と連携しリスク管理体制の構築に努めております。さらに、監査等委員会を定期的開催し、監査等委員である取締役間での情報・意見交換を行い経営監視機能の向上をはかっております。

当社の会計監査の状況は、有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結しており、2022年6月期に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については次のとおりです。

- ・業務を執行した公認会計士の氏名
指定有限責任社員：鈴木賢次、金原正英
- ・会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士7名、その他11名

当社は、取締役および執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しております。現委員は6名で、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役および東京証券取引所の規定する独立要件を備える社外取締役をあわせて過半数にて構成されております。

また、当社と支配株主との取引において、少数株主の利益を保護するため、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の特別委員会を設置しております。現委員は3名で、独立社外取締役のみで構成されております。

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、監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監督機能をより一層強化するとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的として、現状の体制を採用しております。

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 更新

| | 補足説明 |
|-----------------|--|
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 当社は6月決算会社で集中日に該当する開催はありません。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 招集通知の英訳版を作成し、当社ホームページに掲載しております。 (https://store.alpen-group.jp/corporate/ir/library/stockholder/) |

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 |
|-------------------------|--|---------------|
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 決算発表後、アナリストまたは機関投資家向けに説明会等を実施しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算資料、決算説明資料、月次速報等を掲載しております。 (https://store.alpen-group.jp/corporate/ir/library/report/) | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR担当部署として、戦略企画室を設けております。 | |
| その他 | アナリスト、機関投資家の個別取材の対応を、適宜実施しております。 | |

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 | コンプライアンスコードにより定めております。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 当社ホームページ「サステナビリティ・CSR」をご参照ください。 (https://store.alpen-group.jp/corporate/csr/message/) |

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

当社は、会社法に定める「取締役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その他株式会社の業務の適正を確保するための体制」に関して、以下のとおり取締役会において決議し、体制の確立・推進を進めております。

- (1) 取締役および使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - a. 取締役および使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するため、コンプライアンス全体を統括する組織として、「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、統括部署を設置する。
 - b. コンプライアンスの推進については、コンプライアンス規程およびコンプライアンスコードを制定し、取締役および使用人の行動規範として遵守するよう周知徹底する。
 - c. 反社会的勢力に対しては、コンプライアンスコードに基づき、毅然とした態度で排除する。
 - d. 各部室およびグループ各社は、遵守すべき法令等の自主点検制度による点検を行うとともに、内部監査室が監査する。これら活動は定期的に監査等委員会および取締役会に報告されるものとする。
 - e. また、当会社は、内部通報規程により相談・通報体制を設け、取締役および使用人が、社内においてコンプライアンス違反行為が行われ、または行われようとしていることに気づいた時は、ホットラインにより通報することを定める。この場合、通報者の希望により匿名性を保証するとともに、当会社は通報者に対して不利益な扱いは行わない。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する事項

取締役の職務の執行に係る情報は、社内規程に従い文書(電磁的記録を含む、以下同じ。)を作成するとともに、文書管理規程に従い適切に保存および管理を行う。取締役は、常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。
- (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理全体を統括する組織として「コンプライアンス委員会」を設け、有事においては、「リスク管理規程」に基づき、「緊急対策本部」を設置して危機管理にあたることとする。平時においては、各部室および子会社が自主点検制度によりその有するリスクの洗い出しおよび自主点検を行い、そのリスク軽減等に取り組むとともに、内部監査室がその

- リスク状況の監査を行い、コンプライアンス委員会に報告する。
- (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
当社は、定例の取締役会を原則として月2回開催し、取締役会規程等に基づき重要事項の決定および取締役の業務執行の監督等を行う。業務の運営については、中期経営計画、総合予算制度、月次損益制度による予算統制を実施する。職務については、組織基本規程、職務分掌規程、職務権限規程により権限分配と業務の効率化を図る。
- (5)当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- 当社は、「関係会社管理規程」を制定し、関係会社を管理する部署を設置して管理するとともに、関係会社連絡会を開催し、当社およびグループ各社間での内部統制に関する協議、情報の共有化、提示、要請の伝達が効率的に行われる体制を構築する。
 - グループに属する会社間の取引は、法令・会計原則・税法その他の社会規範に照らし適切なものでなければならない。
 - 当社取締役、部長およびグループ各社の取締役は、各部門の業務執行の適正を確保する内部統制の確立の責任を有する。子会社の重要な案件については、規程に基づき当社へ決裁を求めまたは報告する制度をとる。
 - 監査等委員会が、会計監査人および内部監査室と連携して、グループ全体の監視・監査を適正に行える体制を構築する。
 - 内部監査室は、当社および子会社の監査を実施し、その重要度に応じ、監査等委員会、取締役会等の機関に報告し、業務の適正を確保する体制を構築する。
 - 当社のリスク管理、内部通報制度は、グループ各社を含めた体制とする。
- (6)監査等委員会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ならびにその使用人の他の取締役(監査等委員を除く。)からの独立性に関する事項およ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
現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人はいないが、要望があった場合には協議により必要とされる監査等委員会の業務補助のため監査等委員会スタッフを置くこととする。その人事については、監査等委員会の事前の同意を得て行うとともに独立性を確保するものとする。
また、監査等委員会スタッフは、監査等委員会に専属することとし、他の業務を一切兼任させないことにより、監査等委員会の監査等委員会スタッフに対する指示の実効性を確保する。
- (7)取締役(監査等委員である取締役を除く。)およ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
- 取締役および使用人は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況の報告を行う。
 - 取締役または使用人は、当社および当社グループ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その他コンプライアンス上重要な事項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、取締役と監査等委員会との協議により決定する方法による。
 - 監査等委員会で選定された選定監査等委員は、取締役および支配人その他の使用人に対し、その職務の執行に関する事項の報告を求めることができる。
- (8)監査等委員の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関する事項
当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設ける。
- (9)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
- 監査等委員会の過半数は独立社外取締役とし、対外透明性を担保する。
 - 監査等委員会が独自に意見形成するため必要と認めるときは、自らの判断で、専門の弁護士、会計士その他の外部アドバイザーを活用する。
 - 監査等委員会は、代表取締役社長、内部監査室および監査法人とそれぞれ定期的に意見交換する会を設定する。
- (10)財務報告の信頼性を確保するための体制
当社およびグループ会社は、金融商品取引法が求める財務報告に係る内部統制評価制度に適切に対応するため、「財務報告に係る内部統制構築の基本方針」を制定し、その体制の整備・運用状況を定期的に評価し、維持、改善に努める。

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

当社では、行動規範として「コンプライアンスコード」を制定しており、その中で、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体との一切の関係を遮断することを定めております。
また、警察当局、関係団体等での情報収集や連携を密にすることにより、組織として適切に対応できるよう体制を整えております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示に関する基本姿勢

当社は証券取引に関連する法令・証券取引所の規則等を遵守することに加え、株主・投資家を始めとするあらゆるステークホルダーの当社グループに対する理解を促進し、その適正な評価に資するため、当社グループに関する重

要情報を公正かつ適時・適切に開示するよう努めます。

2. 適時開示にかかる管理体制

当社では重要情報の管理および適時・適切な開示を行うために「ディスクロージャー規程」を制定しております。「ディスクロージャー規程」に基づく、当社の重要情報の管理および開示についての体制は次のとおりであります。

・情報管理責任者

重要情報を統轄して管理する者として、管理本部長がこれに当たるものとしております。

・情報管理担当者

当社の各部署における重要情報を管理するものとして、各部署長がこれに当たるものとしております。また、子会社については、子会社に生じた情報を当社において管理するため、子会社の社長を情報管理担当者としております。

・ディスクロージャー委員会

適時開示における決定機関としてディスクロージャー委員会を設置しております。同委員会のメンバーは、委員長として管理本部長(情報管理責任者)、委員として戦略企画室長、財務部長およびこれらの部を統轄または担当する取締役で構成し、事務局を財務部としております。

・報告体制

重要情報を受領した社員は重要情報報告書に必要事項を記入し、情報管理担当者に提出をし、情報管理担当者は提出を受けた報告書を事務局を通じてディスクロージャー委員会に提出することとしております。また、証券取引に関する法令、および当社の株式が上場されている証券取引所の規則で開示が求められている事項において取締役会決議を必要とするものについては、取締役会に上程し承認を得ることとしております。

・開示方法

開示情報についてはディスクロージャー委員会の決定をもって、東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」において開示するものとし、そのうえで遅滞なく報道機関への発表およびその他法令・規則の定める開示手続きを行うものとしております。

報道機関への発表を行う場合は、情報管理責任者または情報管理責任者の指名する者が発表を行うものとし、広報部門を統轄する戦略企画室長または戦略企画室長の指名する者が同席するものとしております。また、開示を行った場合は遅滞なく当社のウェブサイトにて報道発表の内容を掲載することとしております。

株主総会

