

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、「経営理念」に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現のため、コーポレート・ガバナンスの強化充実を図ることが、経営上の最重要課題であると認識しており、この考えに基づき、コーポレート・ガバナンスが有効に機能する体制の充実を図ってまいります。

【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

【補充原則1 - 2 議決権行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳】

当社は、機関投資家や海外投資家が議決権を行使しやすい環境の整備は重要な課題と認識しており、議決権の電子行使環境を整備しております。招集通知の英訳については、現時点では実施しておりませんが、今後、海外投資家比率の動向及び株主からの要望等を踏まえ、必要に応じて株主の皆様の利便性に配慮した対応を検討してまいります。

【補充原則3 - 1 英語での情報開示・提供】

当社は、会社案内の英語版を作成しており、投資家との個別面談等の際に提供しております。また、英語版の当社ホームページの作成や開示資料の英訳については、当社の株主構成を踏まえ、今後検討してまいります。

【補充原則4 - 1 最高経営責任者等の後継者の計画】

当社では、具体的なCEO等の後継者計画を有していませんが、各取締役及び執行役員は取締役会から与えられた経営課題や社外セミナーの受講等への取組を通じて、経営能力を養成しています。取締役会がCEO等の後継者計画についての監督を行う体制については、引き続き検討してまいります。

【原則4 - 2 取締役会の役割・責務(2)】

当社は、会社の活性化・会社の持続的な成長のために執行役員等の提案活動は不可欠なものと認識しております。取締役会や各取締役への提案は随時受け付け、執行役員が提案しやすい環境整備に努めております。決議すべき提案については取締役会や経営会議において議論され、承認された提案内容の実行は、取締役会の監督のもと各部署の担当役員である執行役員が行っております。経営陣の報酬については、担当する役割の大きさとその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる額を設定しております。

【補充原則4 - 2 業績連動・株式報酬の適切な割合並びに客観性・透明性ある制度設計】

当社の取締役報酬については、取締役会で一任された代表取締役社長が、一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上、報酬額を決定しております。当社の経営陣の報酬体系は、業績及び企業価値の向上に資する動機付けや、優秀な人材の確保に配慮した体系としております。各経営陣が担当する役割の大きさとその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる額を設定しております。当社としましては、現在の報酬体系が健全な動機付けに十分資するものと考えております。

【補充原則4 - 2 サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針策定】

2022年度を開始年度とする新しい中期経営計画において、当社のサステナビリティに対する考え方・方針、重点課題(マテリアリティ)、推進体制、具体的な取り組み施策などを策定することとしております。また、人的資本や知的財産への投資等については、将来を担う人財の採用・育成の強化を進めるとともに、「Q・S・C(クオリティ・サービス・クレンリネス)」の向上、これまで蓄積してきた店舗運営の知見・ノウハウの全社的な浸透などを推進し、当社の持続的な成長を目指してまいります。取締役会は、当社のサステナビリティを巡る取組みが持続可能な社会の実現に貢献するとともに、当社の持続的な成長に資するよう実効的な監督を行ってまいります。

【原則4 - 3 取締役会の役割・責務(3)】

当社は、取締役会において客観的な観点から取締役、経営陣の評価を行うこととしております。また、情報開示については、IR担当役員を中心に、総務部がリリース内容の確認を行い、必要に応じて取締役会への報告を行って、適宜正確な情報を開示する体制を構築するとともに、内部統制やリスク管理体制の整備運用を図ることとしております。さらに、関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、社外取締役や監査役の意見を求めるとともに、その取引の状況等については、適宜報告を求めており、適切に管理しております。しかしながら、今般の通報により建築工事における不適切な支出やバックリベート受領の事実が明らかになったことを踏まえ、取締役会による現経営陣・取締役に対する監督が十分とは言えず、特に内部統制やリスク管理体制の整備が一部適切ではなかったと言えます。早急に監督体制並びに内部統制及びリスク管理体制の見直しに取り組むこととします。

【補充原則4 - 3 経営陣幹部の選解任について、公正かつ透明性の高い手続き】

当社は、取締役会において、会社の業績や、各経営陣幹部及びその候補者の実績等の評価を踏まえた上で、客観的な観点から、取締役や執行役員等、経営陣幹部の指名を行っております。また、社外取締役についても、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有した人物を指名しております。経営陣幹部の解任についても取締役会にて審議決定しております。

改めまして、経営陣幹部の選任の手続きにつきまして、取締役会にて十分な審議を実施することといたします。

【補充原則4 - 3 客観性・適時性・透明性ある手続きに従ったCEOの選任】

当社は、CEOの選任(再任するか否かも含む)について具体的な手続きを定めておりませんが、独立社外取締役が出席する取締役会において候補者の役割に応じた能力、経験、人柄等の審議を経たうえで決定することとしております。

改めまして、CEOの選任の手続につきまして、取締役会にて十分な審議を実施することといたします。

【補充原則4 - 3 CEOを解任するための客観性・適時性・透明性のある手続きの確立】

当社は、CEOの解任(再任するか否かも含む)について具体的な手続きを定めておりませんが、独立社外取締役が出席する取締役会においてそこに至る経緯、その妥当性などについて十分審議のうえ決定することとしております。

【補充原則4 - 3 リスク管理体制の整備】

当社は、コンプライアンス基本規程・リスクマネジメント基本規程・内部通報規程・危機管理基本規程・内部統制規程を制定し、リスク発生の未然防止並びにリスク管理に取り組む体制を構築しております。

業務の適正を確保するための体制(内部統制)については、内部監査室が内部統制の整備状況及び運用状況を評価し、その結果をリスク・コンプライアンス委員会に定期的に報告しております。

また、財務報告に係る内部統制については、J-SOX推進部門が全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングし、毎月開催される内部統制進捗会議にて進捗状況を確認し、取締役会へ報告を行っております。

しかしながら【原則4 - 3】において述べました今般の通報により当社店舗に係る建築工事における不適切な支出やバックリポート受領の事実が明らかになったことを踏まえ、内部統制及び全社的なリスク管理体制の不備であることが明らかと言えます。内部監査部門の活用も適切とは言えず、したがって取締役会による運用状況の監督が一部適切ではなかったと言わざるを得ません。当社はこの事実を重く受けとめ、取り組んでまいります。

【原則4 - 4 監査役及び監査役会の役割・責務】

当社の監査役会は常勤監査役1名、非常勤監査役3名で構成されております。常勤監査役は社内情報に精通していることを活かして、また、非常勤監査役(公認会計士3名)は高い専門的知識や豊富な経験を活かして、それぞれ独立した客観的立場から、取締役会および経営陣に対して積極的に意見を述べております。

しかしながら【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、監査役会としては、更なる懐疑心を有して業務に取り組むことの必要性と、より詳細なモニタリングが必要と理解しております。

【補充原則4 - 4 社外取締役との連携】

当社の非常勤監査役は3名で、うち2名は独立役員として東京証券取引所へ届け出ております。非常勤監査役は高い知見を有し独立、中立の立場から意見を表明しております。常勤監査役は、取締役会に加え、経営会議等の業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べております。この両者により実効性の高い監査役会を構築しております。

なお、監査役会と社外取締役との連携は確保できているとは言えず、今後は定期的に監査役会と社外取締役との意見交換を行うなど、連携の確保について改善を図ります。

【原則4 - 5 取締役・監査役等の受託者責任】

当社の取締役・監査役及び執行役員は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、情報公開を最も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、各ステークホルダーが必要とする情報提供を行っております。

しかしながら【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、常勤取締役及び執行役員による経営陣は、受託者責任の認識が十分ではなかったと言わざるを得ないことから、経営体制の再整備を検討してまいります。

【原則4 - 7 独立社外取締役の役割・責務】

当社の独立社外取締役3名は、公認会計士、弁護士で構成されており、豊富な経験と専門的な知識に基づき、経営方針や経営計画等に対する意見・助言、経営陣の業務執行の監督及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督などを行っております。また、取締役会では、独立した客観的な立場で、ステークホルダーを念頭に置いて意見を述べております。

【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、独立社外取締役の更なる適切な活用が図られるべきと考えております。

【補充原則4 - 8 独立社外取締役の経営陣・監査役との連携】

当社の独立社外取締役は3名で、「筆頭独立社外取締役」は決めておりません。

また、【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、経営陣から連絡されるべき情報が、監査役に対してはもろろん、独立社外取締役にも伝えられなかったことが指摘されます。

経営陣との連絡・調整または監査役との連携に係る体制を改めて整備いたします。

【原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

当社は、監査役会設置会社であります。

これまで、特段の任意の仕組みは活用しておりませんが、【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、改めて任意の仕組みについて検討することといたします。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、企業経営、企業財務、企業法務等の各分野において専門的知識と豊富な経験を有した者で構成されております。規模としては、取締役会としての役割・責務を実効的に果たすための適正な規模で構成していると認識しております。しかしながら、現時点では、他社での経営経験を有する者が少ないことや女性・外国人の取締役が少ないことから多様性の面で課題があると認識しており、多様性の確保について今後検討してまいります。

また、当社の監査役には、公認会計士が3名おり、財務・会計に関する適切な知見を有しております。

取締役会の実効性に関する分析・評価を定期的に行っており、更なる取締役会の機能の向上を図っております。

【補充原則4 - 12 取締役会における審議の活性化のための取扱い】

当社の取締役会は、月1回の開催を基本としております。年間開催スケジュールについては、毎事業年度の開始前に決定し、取締役及び監査役全員が出席できるように配慮しております。また、審議時間を十分に確保可能な開催時間の設定を行っております。

取締役会資料については、事前に取締役及び監査役に対して送付するとともに、経営会議や各業務執行委員会(出退店委員会等)の議事録の写し等についても必要に応じて送付し、活発な議論が行われる環境の整備に努めております。

しかしながら、毎年度実施している取締役会の実効性評価においては、経営戦略・経営方針に関するより建設的な議論の実施、取締役会資料の内容の充実や送付時期の更なる早期化などについて改善を求める意見があることから、審議の一層の活性化に向けて今後改善を検討してまいります。

【原則4 - 13 情報入手と支援体制】

当社の取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部署へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部署は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しております。

取締役会については、事務局である総務部が中心となり、その支援を行っております。

監査役会については、常勤監査役が重要な会議に出席し、情報を収集し社外監査役に提供しております。

なお、【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、総務部からの取締役及び監査役への情報提供については、伝えられるべきものが伝えられていなかったと言わざるを得ません。このようなことが起きないような体制整備に取り組むこととします。

【補充原則4 - 13 会社からの積極的な情報入手】

取締役は、適切な意思決定を行うために追加の情報が必要と考えた場合には、取締役会事務局である総務部や関連する部署へ情報や資料の提供を求めています。なお、当社の取締役会には担当執行役員が出席し、社外取締役が意思決定に必要な情報を適宜入手できる機会を確保しております。

監査役は、取締役や内部監査室と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、取締役や関連する部署から必要とする情報や資料の提供を求めています。

【補充原則4 - 13 取締役・監査役と内部監査部門との連携】

当社では、内部監査室が認識した業務執行の状況については、毎月開催される監査報告会において、常勤の取締役及び監査役、執行役員へ直接報告されております。その後、各執行役員より担当部署への改善指示を行っており、適切な改善がなされる体制になっております。しかしながら、2021年度までは内部監査対象が店舗運営に係る内容に偏っていたのが実情です。

このため、内部監査室としてこれを見直し、2022年度から本社各部門の内部監査を実施することを予定していたところです。また、現状は社外取締役・社外監査役への直接報告は行っておりませんので、今後報告体制の変更も検討いたします。

また、総務部が社外取締役及び社外監査役の職務の補助を行っており、取締役会の議案及び資料を事前送付し、必要な社内資料等も同様に送付しております。また、常勤監査役から社外監査役への情報共有も随時行っております。

【原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役、監査役に対してそれぞれの役割や責務を果たすうえで必要となるトレーニングの機会を継続して提供するとともに、その費用についても支援してまいります。

特に、社内役員に対しては、経営者や監査役としての素養、会社法やコーポレートガバナンス等に関する知識、法令の順守及び経営に関する有用な情報を提供してまいります。

社外役員に対しては、当社の経営戦略や事業の内容・状況等の理解を深めるため、就任時にこれらの説明を行うとともに、その後も各組織の理解を深めるため、各部署とのミーティングや各店舗、物流センター等の視察の機会の提供等も行っております。

こうした対応が適切に取られているか否かについて、取締役会として確認することとします。

【補充原則4 - 14 役員就任にあたっての必要な知識等の取得】

当社では、取締役、監査役へ就任する際には会社の事業・財務・組織等に関する会社特有の事項と取締役、監査役に求められる法的責任も含む役割、責務といった一般的な事項について、適宜社内関係部署から必要な知識等を提供しております。就任後においても、必要に応じて専門家による研修会等に参加し、知識の習得や研鑽に努めております。

しかしながら【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったことを踏まえ、少なくとも常勤取締役及び一部の執行役員において、必要な知識の習得と求められる役割と責務の十分な理解がされていなかったと言わざるを得ません。

「役員就任にあたっての必要な知識等の取得」といった点への会社としての対応に関し、改めての見直しが必要であるものと判断しております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画を策定しております。経営や事業に関する戦略とともに、売上高や営業利益等の計数目標を掲げる事で株主への理解が促進するように努め、その達成に向けた各種施策も併せて株主総会や決算説明会等において説明をすることとしております。なお、中期経営計画の概要は開示資料や決算説明会資料等に掲載し、当社ウェブサイトにて開示しております。

また、中期経営計画は、事業環境や業績の推移、その時々々の社会情勢や経済情勢を踏まえて原則毎年見直しをすることとし、当該計画の進捗状況やその背景等について、株主総会や決算説明会等において説明をおこなっております。

【補充原則5 - 2 事業ポートフォリオに関する開示】

当社は、コーポレートガバナンス・コードに規定されている事業ポートフォリオに関する基本的な方針を策定していないため、開示しておりません。今後、中期経営計画等の策定において、事業ポートフォリオに関する基本的な方針の策定・開示、見直しの状況についての開示を検討してまいります。

【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 いわゆる政策保有株式】

当社は、原則として株式の政策保有はいたしません。良好な取引関係の構築、地域社会との連携、円滑な事業推進のため、取引先等の株式を取得保有することがあります。当該株式は、前述の目的実現のため、もしくは当社の企業価値向上に資すると判断する場合は保有し続けますが、毎年取締役会で個別銘柄ごとに意義や経済合理性を検証し、保有継続の可否を審議します。

現在は上場株式1銘柄、非上場株式1銘柄を保有しておりますが、この2銘柄については、地域社会との連携のために保有する意義があると考えております。

また、議決権の行使にあたっては、企業価値を棄損する議案でないか、コーポレートガバナンス上の重大な問題を抱えていないか、十分に検討し、その議決権を行使いたします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社の取締役会は、関連当事者取引管理規程に基づき、関連当事者取引に該当するかの確認、取引開始時の取締役会承認、取引が継続される場合の取引の合理性や取引条件の妥当性等の確認を行っております。経理部担当役員は毎期末に「関連当事者との取引情報調査票」により該当者の有無や取引内容の確認を実施し、取締役会へ報告しております。関連当事者間の取引については有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、経営理念の一つとして「公正公平の原則で実力主義を貫き、能力を発揮した従業員には最大限報いることのできる会社になります。」を掲げております。この理念に基づき、性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せず、能力や実績を重視して人材の登用を行うことで、社内における多様性の確保に向けた取組みを推進しております。

現時点で、女性については、次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(計画期間:2021年4月~2026年3月)において「管理職(課長級以上)に占める女性の割合を20%以上にする」「正社員の男女の平均勤続年数の差を8年から6年にする」目標を設定しております。一方、外国人・中途採用者の管理職への登用に対する測定可能な数値目標は定めておりません。今後も引き続き多様性の確保に向けた取組みを推進するとともに、目標についても検討してまいります。

【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、企業型確定拠出年金制度を導入しており、拠出された掛金の運用指図については加入者である従業員が行うため、アセットオーナーとしての機能を有していません。

なお、従業員に対しては資産運用に関する研修や情報提供等を継続的に実施し、従業員の安定的な資産形成を支援しております。

【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

当社は、第2四半期末及び決算期末に決算説明会を開催しております。その資料では、中期経営計画を含む経営戦略や経営計画等について説明しており、当該資料を当社ウェブサイトに掲載しております。

(2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、コーポレートガバナンス報告書に記載しており、またコーポレートガバナンス報告書は、当社ウェブサイトに掲載しております。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の取締役の報酬は、業績及び企業価値の向上に資する動機付けや、人材確保に配慮した体系とし、各取締役が担当する役割の大きさやその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる事項を設定した固定報酬としての基本報酬(金銭報酬で固定部分と業績連動部分により構成)のみとしております。個人別の報酬については、取締役会決議に基づいて一任された代表取締役社長が一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上で決定しております。

(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当たっての方針と手続

当社は、取締役・執行役員を含む経営陣幹部の指名は、取締役会において役割に応じた能力、経験、人柄等の審議を経たうえで行うこととしております。

また、監査役候補者の指名を行うに当たっては、取締役会において、業務執行者からの独立性が確保できるか、公正不変の態度を保持できるかを勘案して適格性を慎重に検討し、監査役会の同意を経て、取締役会にて決定しております。

(5) 取締役会が上記()を踏まえて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、個々の選任・指名についての説明

当社は、取締役及び監査役候補者の選任理由や期待される役割の概要等を株主総会招集通知に記載しており、また株主総会招集通知は、当社ウェブサイトに掲載しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組みの開示】

2022年度を開始年度とする新しい中期経営計画において、当社のサステナビリティに対する考え方・方針、重点課題(マテリアリティ)、推進体制、具体的な取り組み施策などを策定することとしております。また、人的資本や知的財産への投資等については、将来を担う人財の採用・育成の強化を進めるとともに、「Q・S・C(クオリティ・サービス・クレンリネス)」の向上、これまで蓄積してきた店舗運営の知見・ノウハウの全社的な浸透などを推進し、当社の持続的な成長を目指してまいります。

これらの詳細な内容については、当社ウェブサイト、プレスリリースなどで開示いたします。

「環境負荷の軽減」はサステナビリティを巡る重要な課題の一つとして認識しております。特に、CO2排出削減については今後積極的に取り組む必要があり、削減目標の策定・達成時期の設定、具体的な削減施策、削減の進捗状況のモニタリング、それらを監督する体制の整備などを実施してまいります。加えて、気候関連シナリオに基づくリスクと収益機会の分析を進め、当社の経営理念・経営方針、中期経営計画などへの影響についても検討を行ってまいります。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行を担当する体制としての経営会議・執行役員制度を設け、経営の意思決定と業務執行の分離を図っております。

業務執行担当に委任する範囲については取締役会規程、組織規程、経営会議規程、業務分掌・職務権限規程等において取締役会の決議事項、代表取締役社長、各取締役・執行役員の職務権限を明確にしております。取締役会はそれらが適切に行われているかを監督し、原則として法定の専決事項の他、経営における重要な事項を決定することとし、業務の具体的な執行については、取締役会から委任を受けた業務執行担当が行っております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法や東京証券取引所が定める独立性基準を基に当社独自の独立性判断基準を定めており、社外役員候補者の独立性を判断して

おります。

なお、当社の独立性判断基準の内容は、本報告書の「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 10 指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言】

当社は、監査役会設置会社であり、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、独立した指名委員会・報酬委員会は設置していません。

取締役・監査役候補の指名及び執行役員の選任については、独立社外取締役が出席する取締役会において候補者の役割に応じた能力、経験、人柄等の審議を経たうえで決定しております。また、当社の取締役の報酬については、取締役会で一任された代表取締役社長が、一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上、報酬額を決定しております。

コーポレートガバナンスの一層の強化・充実を図る観点から、独立した指名委員会・報酬委員会の設置については今後検討してまいります。

【補充原則4 - 11 取締役会全体としての知識・経験・能力バランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役会は重要な意思決定と業務執行の監督を行うために、多様な視点、豊富な経験、高い見識と高度なスキルを持った取締役で構成されることが必要であると考えております。特に社外役員は、高い独立性を有するとともに、他社での経営経験を当社の経営に活かすことができる者であることが重要であると考えております。しかしながら、現状の社外取締役は他社での経営経験を有する者がいないことから、今後検討してまいります。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては、開示の準備を進めております。

なお、選任に関する方針・手続については、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則4 - 11 役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

当社は、社外取締役及び社外監査役の重要な兼職状況を、株主総会招集通知や有価証券報告書等の開示資料において毎年開示しております。兼任社数は合理的な範囲であり、当社の監督あるいは監査業務を適切に果たすことができるものと考えております。また、常勤監査役は他社の役員を兼任しておらず、監査役の業務に常時専念できる体制となっております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、取締役会の実効性を向上させることを目的に、定期的に取り締役会の実効性評価を実施しております。自己評価アンケートへの回答を取締役・監査役全員に依頼し、取締役会事務局にて回答の集計並びに意見の取りまとめを行い、取締役会へ報告することとしておりました。また、これまではこのアンケート結果を基礎として取締役会全体の実効性について分析・評価を行うものとしておりました。

しかし、【原則4 - 3】において述べました今般の通報により明らかになったこと等からしまして、これまでの取締役会全体の実効性について、基本的な問題が存在することが明らかとなりました。現状を評価するならば、改めてガバナンス体制の再構築が必要と言えるものであり、このためこの【補充原則4 - 11】で要請される開示については見送ることとさせていただきます。

2022年度中にガバナンス体制の再構築を図り、その上で「取締役会全体の実効性の分析・評価」の概要の開示を行うことといたします。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役へのトレーニングの方針】

当社の取締役・監査役に対するトレーニングの方針については、原則4 - 14に記載のとおり、それぞれの役割や責任を果たすうえで必要となるトレーニングを社内、社外研修等を通して継続して提供してまいります。

【原則5 - 1 .株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、株主からの対話(面談)の申込みに対しては合理的な範囲で積極的に対応する方針です。こうした対話(面談)を通じて、当社の経営方針や経営戦略について株主の理解が得られるように努めてまいります。

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(%)
株式会社神明ホールディングス	3,600,000	40.52
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	472,900	5.32
元気寿司取引先持株会	246,584	2.77
株式会社足利銀行	175,000	1.97
遠藤食品株式会社	72,120	0.81
元気寿司従業員持株会	51,755	0.58
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	40,600	0.45
クレディ・スイス証券株式会社	38,400	0.43
株式会社サタケ	32,100	0.36
OASIS INVESTMENTS II MASTER FUND LTD.	30,000	0.33

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	株式会社神明ホールディングス (非上場)

補足説明

1. 株式会社神明ホールディングスは、当社に対する議決権の40.84%(2022年3月31日現在)を所有していることから、実質支配力基準により、当社の親会社に該当しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 スタンダード
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	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
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

取引を行う際は、一般の取引と同様に、価格交渉の上で決定しております。

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 更新

当社の取締役8名のうち4名、監査役4名のうち1名が、親会社である株式会社神明ホールディングスの取締役等を兼務しておりますが、具体的な業務執行は、独立社外取締役3名及び独立社外監査役2名の意見も踏まえ、十分に議論を尽くしたうえで、当社独自の意思決定を行っており、一定の独立性は確保されていると考えております。

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	9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	8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	3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) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
竹原 相光	公認会計士												
森住 曜二	公認会計士												
岩谷 博紀	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
竹原 相光		竹原相光氏は2015年6月19日の当社定時株主総会において社外取締役として選任され、公認会計士としての企業会計への専門的見地や企業経営に対する幅広い見識に基づき取締役会において活発な発言を行ってまいりました。2018年10月1日より、当社の親会社である(株)神明ホールディングスの社外取締役に就任し、当社の社外取締役としての要件を満たさなくなったため、当社の非業務執行取締役となりましたが、当社の取締役会においては、引き続き独立的視点から率直・活発で建設的な発言を行ってまいりました。なお、2020年6月26日開催の(株)神明ホールディングスの定時株主総会の終結の時をもって、同社社外取締役に退任しております。	公認会計士としての専門的知見や企業経営に関する高い見識から、取締役会での討議をより活発なものにしております。また、同氏は上記cに該当しますが、左記のとおり一般株主との間で利益相反が生じるおそれのない独立性を十分に有しているものと判断した結果、独立役員に指定しております。
森住 曜二		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	公認会計士としての専門的知見や企業経営に関する高い見識を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがない役員である点等を考慮して適切な人材であると判断した結果、独立役員に指定しております。
岩谷 博紀		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	弁護士として企業法務に精通しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがない役員である点等を考慮して適切な人材であると判断した結果、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	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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人とは密接な連携をとり、監査方針及び方法、結果の妥当性を確認し、必要に応じて情報交換、意見交換を行い、監査の実効性と効率性の向上に努めております。
また内部監査室は、監査結果を定期的に報告し、監査役監査との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
多田 善計	公認会計士													
豊見里 隆一	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
多田 善計		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	公認会計士としての専門的知見や企業経営に関する高い見識を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがない役員である点等を考慮して適切な人材であると判断した結果、独立役員に指定しております。
豊見里 隆一		株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれが無い独立役員であります。	公認会計士としての専門的知見や企業経営に関する高い見識を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがない役員である点等を考慮して適切な人材であると判断した結果、独立役員に指定しております。

【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

独立性判断基準

当社は、会社法や東京証券取引所が定める独立性判断基準をもとに、下記の当社独自の独立性判断基準を定めております。

当社では、独立役員とは一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外役員のことを指すと考えており、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目に該当する場合には、一般株主との利益相反が生じるおそれがあるため独立性を有しないと判断いたします。

1. 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
2. 当社の主要な取引先またはその業務執行者
3. 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、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
4. 最近1年間において、1 から 3 までのいずれかに該当していた者
5. 次の(1)から(3)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)(二親等内の親族)
 - (1) 1 から 4 までに掲げる者
 - (2) 当社の子会社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む。)
 - (3) 最近1年間において、(2)または当社の業務執行者(社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む。)に該当していた者

(注)

1. 「当社を主要な取引先とする者」とは、直近事業年度においてその者の年間連結総売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上

の支払いを、当社から受けた者をいうこととしております。

2. 「当社の主要な取引先」とは、直近事業年度において当社の年間連結総売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを、当社に行った者をいうこととしております。
3. 「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」とは、直近事業年度において役員報酬以外にその者の売上高または総収入金額の2%または1,000万円のいずれか高い方の額以上の金銭または財産を当社から得ていることをいうこととしております。

【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

該当項目に関する補足説明

各取締役が担当する役割の大きさとその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる額を設定しております。

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

有価証券報告書を当社ホームページに掲載し、公衆縦覧に供しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年2月17日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等の内容に係る方針を決議しております。また、取締役会は、当該事業年度に係る取締役の個人別報酬について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しております。

取締役個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次の通りです。

イ. 基本報酬等に関する方針

当社の取締役報酬は、業績及び企業価値の向上に資する動機付けや、人材確保に配慮した体系とし、各取締役が担当する役割の大きさやその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる事項を設定した固定報酬としての基本報酬(金銭報酬で固定部分と業績連動部分により構成)のみとしております。

ロ. 報酬等の付与時期や条件に関する方針

当社の取締役の基本報酬は毎月定額の金銭報酬とします。職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し決定するものとしておりますが、経営目標の達成の度合いに応じて定め、当社の持続的な成長に向けた健全な動機付けとなるように設定するものとしております。

ハ. 報酬等の決定の委任に関する事項

取締役会は、個人別の報酬については、取締役会決議に基づいて一任された代表取締役社長が一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上で決定しております。代表取締役社長に評価を一任した理由は、当社全体の業績を勘案しつつ各取締役について評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。評価後、他の取締役との協議の上決定するため、恣意的な決定はなされず権限が適切に行使されることから、その内容は基本方針に沿うものであり、相当であると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

総務部が社外取締役及び社外監査役のサポート窓口業務を行っており、取締役会の議案及び資料を事前送付しております。必要な社内資料等も同様に送付しております。また、常勤監査役から非常勤の監査役への情報共有も随時行っております。

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)

・監査監督体制

取締役会は独立性の高い社外取締役3名を含む8名で構成されており、毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しております。取締役会は、原則として法定の専決事項の他、経営における重要な事項を決定することとし、当社の直面する重要な課題の検討等を十分にできるようにしており、会社の業務執行が適切に行われているかを監督しております。

監査役会は独立性の高い社外監査役2名を含む4名で構成されており、毎月1回開催されております。また、監査役は毎回取締役会に出席し、取締役の業務執行に関する監査を行っております。

・業務執行体制

取締役会及び代表取締役の意思決定に基づく業務執行を担当する執行役員を選任しております。また、各部署には担当執行役員を配置し、その決裁権限を必要に応じて委嘱することで、機動的な業務執行が行えるようにしております。

経営会議は常勤の取締役及び監査役、執行役員並びに各部署長により構成されており、当社の方向性等の決定や的確な経営判断、業務執行の意思統一のため毎月1回開催しております。取締役会の決議事項、その他の業務執行に係る重要事項について十分な議論を行っております。

・取締役等の指名並びに報酬の決定に係る事項

取締役・執行役員を含む経営陣幹部の指名は、取締役会において役割に応じた能力、経験、人柄等の審議を経たうえで行うこととしております。また、監査役候補者の指名を行うに当たっては、取締役会において、業務執行者からの独立性が確保できるか、公正不変の態度を保持できるかを等勘案して適格性を慎重に検討し、監査役会の同意を経て、取締役会にて決定しております。

取締役報酬は、業績及び企業価値の向上に資する動機付けや、人材確保に配慮した体系とし、各取締役が担当する役割の大きさやその地位に基づき、経営目標の達成の度合いに応じてその基本となる事項を設定した固定報酬としての基本報酬(金銭報酬で固定部分と業績連動部分により構成)のみとしております。個人別の報酬については、取締役会決議に基づいて一任された代表取締役社長が一定のルールに基づき、株主総会で決定された報酬の範囲内で、各取締役の職位や職務執行に対する評価、会社業績等を総合的に勘案し、他の取締役と協議の上で決定しております。

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

取締役8名のうち3名は独立性の高い社外取締役であります。また、監査役4名のうち2名は独立性の高い社外監査役であり、毎回取締役会に出席しております。この5名の独立役員が有効に機能し、重要な業務執行の意思決定や、客観的立場からの取締役及び執行役員の業務執行の監査監督ができる体制となっております。これにより、経営の監査監督体制が十分に機能しているため、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	2022年は、6月23日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2019年より導入いたしました。
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	2019年より導入いたしました。

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	決算情報、決算情報以外の適時開示情報、有価証券報告書、四半期報告書、株主通信、決算説明会資料等を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	問い合わせ窓口を総務部として、適宜経理部をはじめとする関連部署と連携し、対応しております。	

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	経営理念や規程等に規定しており、定期的に、役員や役職者を対象とした研修等を実施しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、経営理念の一つとして「回転寿司を通して社会に貢献し、日本全国から世界へと寿司文化の普及拡大をめざします。」を掲げ、食の安全・安心に適切に対応し、より良い商品・サービスの提供を通じて、和食文化・寿司文化を世界へ普及・拡大させ、社会に貢献することを目指しております。</p> <p>経営理念の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の向上を目指していく上で、サステナビリティを巡る課題への対応は最優先の経営課題と認識しており、これまでの具体的な取り組みとしては、テイクアウト用寿司容器のリサイクル材料への変更、海洋資源の保護・有効利用につながる完全養殖クロマグロの開発の推進、食材廃棄の削減に向けた取り組み、健康サポート室・ハラスメント対策室の設置を通じた社員の健康維持・向上施策の強化、全社員(パートナー社員を含む)を対象とした産業カウンセラーによる定期的なカウンセリングによるメンタルヘルス対策の強化などを進めております。</p> <p>引き続きサステナビリティを巡る取り組みを一層加速させ、持続可能な社会の実現に貢献するため、サステナビリティの推進に関する基本的な方針の策定や推進体制の構築を検討してまいります。</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	当社の取締役・監査役及び執行役員は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、情報公開を最も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、各ステークホルダーが必要とする情報提供を行っております。その対話の場として、株主向けには株主通信の発行、取引先とは「元気寿司協力会」、機関投資家向けには「決算説明会」などを開催し、情報提供を行っております。

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

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況は、以下のとおりであります。

1. 当社及びその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
 - (1) 当社の取締役及び使用人の職務の執行が法令・定款に適合し、かつ社会的責任を果たすため、コンプライアンス基本規程に基づきコンプライアンス体制を適切に運営していく。
 - (2) 取締役社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会は、各部署に関わるコンプライアンスの取り組みを統括し、取締役への周知徹底、使用人への教育等を行う。
 - (3) 法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、内部通報規程により、適切な運用を行う。
 - (4) 内部監査室が、当社及び子会社のコンプライアンス体制及び内部統制システムの業務の適正性が確保されているかを監査し、その結果を取締役社長へその旨報告する。
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
 株主総会、取締役会、経営会議などの重要な意思決定及び報告に関しては、文書管理規程により作成及び保存・廃棄を行う。
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・コンプライアンス委員会は、リスクマネジメント基本規程に基づきリスク管理の運用を行う。
 - (2) 不測の事態が発生した場合には、危機管理基本規程に基づき取締役社長を本部長とした対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限にとどめる体制を整える。
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) 定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。取締役会は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。

(2) 常勤の取締役、執行役員及び部署長が出席する経営会議を毎月1回開催し、業務執行に関する個別経営課題を実務的な観点から協議する。

(3) 業務の運営については、中期経営計画及び年度予算を立案し、全社的な目標を設定する。各部署においては、その目標達成に向け具体策を立案・実行する。

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

(1) 関係会社管理規程に従い、当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行い、必要に応じてモニタリングを行う。

(2) 取締役は、当社及び子会社において、法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合は取締役会で協議し、適切な措置を講じた上で監査役に報告する。

6. 当社の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及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

(1) 監査役の求めに応じて、監査役の業務補助のため監査役スタッフを置くことができる。

(2) 監査役スタッフの人事異動・人事評価・懲戒処分には監査役会の同意を得るものとする。

7. 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

(1) 当社及び子会社の取締役及び使用人は業務または業務に影響を与える重要な事項について監査役に都度報告する。前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。

(2) 内部通報規程の適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査役への適切な報告体制を確保する。

8. 当社の監査役へ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及び子会社の取締役及び使用人に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の取締役及び使用人に周知徹底する。

9. 監査役職務の執行について生ずる費用等の処理に関する体制

監査役がその職務の遂行について生ずる費用の前払等の請求をしたときは、当該監査役の職務の遂行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は償還を処理する。

10. その他当社の監査役が実効的に監査が行われることを確保するための体制

取締役社長との定期的な意見交換会を開催し、また内部監査室との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。

11. 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

当社及び子会社は健全な社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を一切持たず、これらの圧力に対しても毅然とした対応で臨み、断固として対決する。

なお、当社及び子会社における反社会的勢力排除に向けた体制としては、総務部が窓口となり警察、関係行政機関、弁護士等と連携し、対応する。

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

当社の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については、上記1.記載のとおりであります。

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

当社及び子会社は健全な社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を一切持たず、これらの圧力に対しても毅然とした対応で臨み、断固として対決する。

なお、当社及び子会社における反社会的勢力排除に向けた体制としては、総務部が窓口となり警察、関係行政機関、弁護士等と連携し、対応する。

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

当社は、株主の期待に応えるべく、堅実で安定した持続的成長及び企業価値向上が最重要課題と認識しており、いわゆる買収防衛策の導入予定はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

・適時開示に係る当社の方針

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから深い理解を得るために、適時適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。

法令や証券取引所規則等に基づく適切な適時開示を行うとともに、法定の開示事項以外でも、株主にとって重要と思われる情報を当社ウェブサイト等で提供しております。中期経営計画を含む経営戦略や経営計画等については、当社ウェブサイトに掲載しております。

・適時開示に係る当社の体制

総務部を適時開示担当部署としており、総務部担当役員を中心に、総務部がリリース内容の確認を行い、必要に応じて取締役会への報告を行って、適宜正確な情報を開示する体制を構築しております。また、開示すべき重要な事実についても同様に確認把握し、社内規程に基づいた意思決定の後に直ちに開示資料を作成し、速やかに情報開示を行います。

