

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

1)株式会社NEW ART HOLDINGS(以下当社)及び当社の関係会社(以下、「当社グループ」)は、経営理念及び中期経営計画に基づき、各ステークホルダーとの協働のもと、持続的成長と中長期的な企業価値の最大化に向けたガバナンス体制を構築してまいります。

2)＜コーポレートガバナンス強化の観点＞

当社グループは、以下の「コーポレートガバナンスを強化する5つの観点」に沿ってコーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

「企業の持続性(存続を脅かさない)」の観点

・リスク管理の徹底、大株主の過剰介入やワンマン経営の排除、犯罪の防止や反社会勢力に対する毅然たる対応など。

「企業倫理とコンプライアンス遵守」の観点

・法令や企業倫理の遵守など。

「上場会社としての責務の遂行」の観点

・適時・公平・適切な情報開示や内部統制(チェック体制)の構築と適正な財務報告(粉飾決算の防止)、

監査役・内部監査部門によるモニタリングの強化、社会の公器としてのCSR(社会的責任)の遂行など。

「効率的な経営」の観点

・役員職員の権限と責任の明確化等による経営の効率化など。

「ステークホルダーとの良好な関係構築」の観点

・ステークホルダー間のバランスの保持、顧客重視、ES(従業員満足度)の向上によるCS(顧客満足度)の実現など。

【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】

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則4-2-1中長期的な業績と連動する報酬等(インセンティブ)】

1)取締役の報酬は、固定報酬を基本としておりますが中長期的な企業成長への貢献度も勘案して決定しております。

中長期的な業績と連動する報酬等(インセンティブ)の導入につきましては、今後検討してまいります。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

1)独立社外取締役は1名のみ選任しておりますが、社内取締役1名及び独立役員2名(取締役1名、監査役1名)から構成する任意の指名・報酬委員会を設置し、実効性を保っております。

【原則4-11. 監査役の財務、会計に関する知見】

1)監査役に、財務、会計に関する適切な知見を有する者を選定しておりませんが、監査役は必要に応じて外部の専門家の助言を得ることとしております。

【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

【原則1-4. 政策保有株式】

＜政策保有株式に関する方針＞

1)当社は、事業運営上の必要性などを総合的に勘案した上で、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認められる政策保有株式のみ保有いたします。

2)個別の政策保有株式の保有の合理性と、保有することによる関連収益及び便益について毎年取締役会にて検証を行い、保有しない場合との比較において保有の有無を決定いたします。

3)政策保有株式の議決権行使に当たっては、当該企業の企業価値向上に資するものであるか、また当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを勘案し、議案ごとに賛否を判断のうえ、適切に議決権を行使いたします。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

＜関連当事者間の取引に関する方針＞

1)当社と取締役との間の利益相反取引及び競業取引につきましては、会社法及び取締役会規程等に従い、取締役会で決議いたします。

【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】

多様性の確保についての考え方

・グローバルに事業展開する企業として、国籍や人種、性別等に加え、価値観、考え方、能力等の多様性が企業の成長力を増加させることを

認識し、多様な人材の採用、育成を行ってまいります。

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:女性の管理職比率 30%
- 2)外国人の管理職への登用:外国人の管理職比率 5%
- 3)中途採用者の管理職への登用:中途採用者の管理職比率 75%

多様性確保の状況

- 1)女性の管理職への登用:女性の管理職比率 42.1%
- 2)外国人の管理職への登用:外国人の管理職比率 0%
- 3)中途採用者の管理職への登用:中途採用者の管理職比率 75%

多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

- ・当社グループでは、以下の重点項目に沿って社内環境整備や人材育成・ダイバーシティマネジメント(多様性)への取組みを進めてまいります。
 - 社内環境整備(能力を発揮できる職場作り)
 - ・女性が活躍する職場作り、子育て支援制度、健康管理
- ダイバーシティマネジメント(多様性)への取組み
- ・障害者の雇用、高齢者の雇用、外国人の雇用、差別の無い会社

[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]

- 1)当社には、企業年金基金制度はありません。

[原則3 - 1. 情報開示の充実]

(i)経営理念、経営戦略、経営計画

1) <グループ経営理念>

みんなの夢の企業グループNEW ARTIは、アートの持つすべての力であなたを美と健康と幸せに導きます

2) <業績予想(2023年5月公表)>

利益成長を重視した経営により2024年3月期 売上237億円、営業利益40億円を目指します。

3) <事業ポートフォリオに関する基本方針>

事業ポートフォリオ間のシナジー効果の最大化を図り、各事業のブランドの向上、海外(アジア)への積極的な事業展開、新規事業、新商品、新サービスの開発により、更なる事業の成長と企業価値の最大化を目指します。

ジュエリー・アート・オークション事業

- ・国内展開:広告宣伝のレベルアップ、人材教育、積極的店舗展開の実施。
 - ・海外展開:アジアへの積極的な事業展開(台湾、香港、中国)。
- ・オークション事業の開始、成長

ヘルス&ビューティー事業

- ・広告費の費用対効果最大化による収益性向上。
- ・リアルとネットを融合したコスト削減&利益創出。
- ・ブランド価値向上 = エステティシヤンの育成強化。

その他事業

- ・信販(クレジット)事業の拡大
- ・ゴルフ事業での商品開発
- ・卸売り販売の充実(大型量販店での全国展開)
- ・スポーツ全般への取り組みと商品開発

4)「2024年3月期業績予想(2023年5月公表)」につきましては、当社ホームページに掲載しております。URL:<https://newart-ir.jp/>

(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

1)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書 . 1. 基本的な考え方に記載しております。

2)コーポレート・ガバナンスに関する基本方針につきましては、当社「コーポレートガバナンス・ポリシー」として制定し、当社ホームページに掲載しております。URL:<https://newart-ir.jp/>

(iii)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

1) <役員報酬の基本方針>

固定報酬を基本といたします。

当社グループ役員の役割及び職責に相応しい水準といたします。

独立役員が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることで、客観性及び透明性を確保いたします。

2) <取締役の報酬額の方針>

役員・役割に応じた固定報酬を基本とし、中長期的な企業成長への貢献度、会社の業績、個人の業績評価及び経済情勢等を勘案した報酬額といたします。

3) <取締役報酬決定の手続>

各取締役の報酬は、株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役会決議により代表取締役に一任し、代表取締役は指名・報酬委員会の答申を尊重して決定いたします。

(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に当たっての方針と手続

1) <役員選解任の基本方針>

当社グループの意思決定及び経営の監督をより適切かつ高いレベルで行うため、事業経営に関しての豊富な経験、実績、専門性等のバランスを考慮し、取締役及び監査役を選任いたします。社外取締役及び社外監査役につきましては、経営に関する豊富な経験、高度な専門性、幅広い知見や経験を持つ者を選任いたします。

2) < 役員選解任の手続 >

取締役の選解任に当たっては、業績も踏まえ、指名・報酬委員会での審議を経て取締役会で決議し、取締役の選解任案を株主総会に付議いたします。

3) 監査役の選解任に当たっては、指名・報酬委員会にて審議し、監査役会の同意を得た上で取締役会で決議し、株主総会に付議いたします。

4) 監査役には、財務、会計に関する適切な知見を有する者を1名以上選定いたします。なお、財務、会計に関する適切な知見を有する者の選定を行わなかった場合には、監査役は必要に応じて外部の専門家の助言を得ることといたします。

(v) 取締役会が上記(iv)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、個々の選解任・指名につきましての説明

1) 取締役及び監査役の各候補者の指名理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

当社グループは社会、環境をはじめとするサステナビリティを巡る取組み等を以下のとおり推進してまいります。

サステナビリティについての取組み

文化活動を通して社会と共に持続的に成長することを目指してまいります。

(ジェリーデザイナーの発掘・育成、軽井沢ニューアートミュージアムの活動支援、ニューアートルボの開設、音楽など芸術・文化活動支援など)

環境問題の取組みは、人類共通の課題であり、企業の存続と活動に必須の要件であることを認識し、企業活動全般にわたって自然環境との共生に努めてまいります。当社グループは、事業活動と地球環境の両立を目指し、持続可能な社会の実現に向けCO2削減や省エネルギー効果の高い店舗照明のLED化を推進してまいります。また、小売業としては包装紙の廃止など省資源化を進めています。

主力製品のダイヤモンドの調達において、人権を尊重し、いかなる非人道的行為への直接的・間接的加担を回避するため、紛争地域等における勢力との関係が疑われるような製品の流通を抑制する「キンバリー・プロセス承認制度」加盟国(イスラエル)からの仕入れを行ってまいります。また、原料からお客様の手元に届くまでの経路を確認できるシステム(ダイヤモンドジャーニー)を導入し、「コンフリクト(紛争)フリー・ダイヤモンド」の提供を確実なものいたします。

労働関連法規を遵守し、適切な従業員の健康、労働環境管理を行うとともに、「人事考課規程」に基づく人事の公正な運営してまいります。

「倫理・コンプライアンス規程」を基に全ての取引先と公正・透明・自由な取引を行ってまいります。

上場企業としての責務を常に認識し、自然災害等多様化するリスクの発現を想定して、事業の継続を主眼に危機管理体制を整備・強化し、着実に運用してまいります。

地球環境の改善や自然を大切にすることを目的としたゴルフ同好会「山川草木会」の事務局業務などのサポートにより、地球環境改善への貢献を行ってまいります。

人的資本、知的財産への投資等

個人の人権を尊重し、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう、不当な差別やハラスメントのない、明るく働きがいのある職場環境の確保に努めて人的資本の投資を進めてまいります。

商品、広告、サービスなどすべての企業活動において、知的財産権を尊重し、自社の権利を保護すると同時に、他の権利を尊重して知的財産の投資を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

1) 取締役会は、法令及び定款に定めるもののほか、取締役会規程において取締役会にて決議・報告する事項を定めております。経営陣の遂行する職務につきましては、組織管理規程等に定めております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

1) コーポレートガバナンスの公正性、透明性を高め、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社の独立性基準を満たす独立社外取締役を選任してまいります。

2) 独立社外取締役は、経営に関する積極的な助言、執行の監督、利益相反の監督を行うとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させてまいります。

3) 社外役員の独立性に関する基準は東京証券取引所が定める独立性基準を用いております。

【補充原則4 - 10 - 1 指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割】

・取締役と監査役に関する指名及び報酬に関する委員会として、指名・報酬委員会を設置してまいります。

・指名・報酬委員会は、社内取締役1名及び独立役員2名からなる3名で構成し、その委員長はその委員の中から指名・報酬委員会の決議により選定いたします。

・取締役会の諮問機関として客観的かつ公正な視点から、以下の内容等について審議し、取締役会へ答申いたします。

ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めた取締役及び監査役の選解任方針、各候補者案。

代表取締役社長の後継者の計画。

取締役及び監査役の報酬制度・水準、報酬額。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手

続]

1)取締役会は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上のための知識、経験、能力、見識等を考慮し、多様性を確保しながら全体としてバランスよく、適正な人数で構成するとともに、透明性の高いガバナンス体制を構築し、客観的な経営の監督の実効性を確保するため、独立社外取締役を選任いたします。

2)取締役の選解任に当たっては、業績も踏まえ、指名・報酬委員会での審議を経て取締役会で決議し、取締役の選解任案を株主総会に付議いたします。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

1)当社の取締役及び監査役が、他の上場会社の役員を兼任する場合は、その兼任する数は合理的な範囲にとどめるとともに、当該兼任状況につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性分析・評価】

当社は、取締役会が当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のために適切に役割・責任を果たすべきとの認識のもと、取締役会の機能を一層高めるための取組みにつなげることを目的として、コーポレートガバナンス・コードに則して取締役会の実効性評価を以下の通り実施いたしました。

実施要領

評価対象期間

2020年4月～2021年3月に開催された当社の取締役会(実開催及び書面開催)。

評価項目

「取締役会の規模・構成」、「取締役会付議事項」、「取締役会の運営」、「取締役会を支える体制」、「株主、投資家等との対話」の5項目。

評価方法

アンケートによる取締役会全体及び役員自身に対する評価の実施と必要に応じたインタビュー。

評価手続き

独立した第三者が作成したアンケート(5項目20問)に基づき、取締役、監査役が匿名で各質問に対して4段階の採点を行うほか、各項目ごとに設けた自由記述欄に取締役会全体に対する意見、自身に対する評価・意見を記述する方法で評価を実施。上記評価結果に基づき、必要に応じて役員へのインタビューを実施。評価結果及インタビュー結果を集約し、各質問の評点、自由記述欄に記述された意見等及び今後取組むべき課題を取締役会で確認。

評価結果の概要と今後の取組み

取締役会の規模・構成：取締役会全体として、必要な知識・経験・能力をバランス良く備えているという評価があった一方、事業規模・会社の規模に照らして取締役の人数がやや過大との意見がありました。

取締役会付議事項：事業の進捗報告を含む業績のモニタリングは適切に行われたとの評価があった一方、透明性の高い手続きによる報酬制度の設計と具体的な報酬額の決定や後継者計画に関する議論が必要との意見がありました。取締役会の下に任意の指名・報酬委員会を設置し、役員を選解任、報酬制度や後継者育成の方針等を検討し、その諮問に基づき取締役会で議論する様に対応を進めてまいります。

取締役会の運営：取締役会は毎月定期的に開催されており開催頻度や審議時間は適切であったとの評価があった一方、会議資料は開催日に十分先立って配布されるべきとの意見がありました。各役員が事前に内容を十分理解し検討できる様に配布する対応を進めてまいります。

取締役会を支える体制：取締役や監査役への情報提供等は行われているとの評価があった一方、取締役・監査役に対する研修の不足や社外取締役と監査役会との連携が弱いとの意見がありました。役員に対する研修の充実、社外取締役と監査役会との定期的な意見交換の場の設定など対応を進めてまいります。

株主、投資家等との対話：株主・投資家等との対話は、質・量ともに十分実施されたという評価があった一方、対話において把握された株主の意見・懸念の取締役会等に対するフィードバックが不足していたとの意見がありました。定期的に投資家からの質問や意見・要望等を取締役会に報告し、意見交換を行い会社の経営や今後の対話の改善につなげてまいります。

当社は、上記のとおり、評価手続きを通じて認識した課題に取り組むことで、取締役会の実効性をより一層向上させてまいります。

【原則4 - 14 - 2. 取締役・監査役トレーニング方針】

1)取締役及び監査役が、その役割・責務を適切に果たすために必要な研修及び情報提供を適宜実施いたします。

2)取締役及び監査役に就任する際には、会社の事業、財務、組織等及び取締役に求められる役割と責務(法的責任を含む)に関して社内関係部門による説明を実施し、就任後も必要に応じて法令改正や経営課題などに関する研修や説明会等を実施いたします。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

<株主・投資家との対話に関する基本方針>

1)当社グループは、株主・投資家との建設的な対話がコーポレートガバナンスの更なる充実、ひいては中長期的な企業価値向上に資するとの認識に基づき、定期的に株主構成を把握し、対話の申込みに積極的に対応するとともに、建設的な対話を行うための場を設定いたします。

2)株主・投資家からの面談の申込みに、IR担当部門(経営企画部)が中心となって対応いたします。また、当社グループとして、代表取締役、その他の取締役又は監査役との面談が適切と考える場合は、積極的にその対話の場を設定いたします。

3)対話の目的に応じて、社内に関連する部門と連携して対話の充実を図ってまいります。

4)経営計画、経営戦略、決算等に関する説明(事業計画の進捗状況を含む)を企画・実行し、当社グループについての理解と対話の促進を図ってまいります。

5)対話におきましては、誠意をもって説明を行うとともに、株主・投資家の意見に耳を傾け、双方向のコミュニケーションに努めてまいります。株主・投資家からの声を、取締役会に必要に応じて報告いたします。

6)対話におきましては、関係する社内規程に基づき、情報管理の徹底を図り、インサイダー情報の漏えい防止を図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
YUKIO SHIRAISHI	3,326,000	21.64
株式会社ホワイトストーン	1,462,065	9.51
白石 勝代	1,313,000	8.54
KOEI SHIRAISHI	1,010,000	6.57
株式会社ベルコ	576,200	3.75
吉田 知広	483,600	3.15
丹下 博文	331,000	2.15
JPモルガン証券株式会社	312,265	2.03
木下 圭一郎	306,000	1.99
小田 明	261,705	1.70

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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	11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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1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	
妙見 聡子	他の会社の出身者												
小山 政彦	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
妙見 聡子			妙見氏は、長期に亘り社外監査役及び社外取締役として当社の経営に関与いただいております。今後も広告制作会社の経営者としての経験を活かしながら当社グループの事業運営に貢献していただくことを期待し、選任しております。
小山 政彦			小山氏は長年に亘る経営コンサルタント且つ経営者としての豊富な知見を活かし、当社グループの事業運営に幅広く貢献していただきたいと考えております。

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
高井 章光			高井氏は、弁護士としての法令についての高度で専門的な見解と客観的な立場からの視点を当社の監査に反映していただけることを期待し、選任しております。
船山 雅史			船山雅史氏は公認会計士としての高度で専門的な知識と他の企業で経験した社外監査役、社外取締役としての実績を勘案し選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員について、東京証券取引所の定める独立性基準を踏まえて策定した当社の「社外役員の独立性判断基準」に基づき、社外取締役及び社外監査役の独立性を判断しております。

【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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

現在のところ、通常の役員報酬に対応しているため、ストックオプションなどのインセンティブは実施していません。

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 **更新**

2023年3月期における取締役の報酬等は以下のとおりです。
取締役12名 31,830千円(うち社外取締役2名 1,200千円)
取締役のうち4名は無報酬の取締役です。

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

1. 報酬等(業績に連動しない金銭報酬)の額またはその算定方法の決定方針
取締役会の決議により勤務実績、役位、職責、在任年数、担当部門の業績などに応じて個々に検討し支給額を決定する。
2. 業績連動報酬がある場合の業績指標の内容および業績連動報酬等の額または数の算定方法の決定方針
各指標の数字等に完全に連動した報酬は現状無いが、業績達成度に応じて賞与を支給することが出来る。
3. 非金銭的報酬等がある場合の内容および非金銭的報酬等の額または数の算定方法の決定方針
現状では、非金銭的報酬を支給する予定はない。
4. 報酬等の種類ごとの割合の決定方針
現状では業績に連動しない金銭報酬のみであるが、将来的に他の方法を導入する場合も考えられる。
5. 報酬等を与える時期または条件の決定方針
基本報酬は、月例の固定金銭報酬とし、役位、職責、在任年数、業績、従業員の給与水準などを考慮し、総合的に勘案して決定する。
6. 取締役及び監査役の報酬についての株主総会の決議に関する事項
取締役への報酬については1994年9月12日開催の臨時株主総会において年額3億円以内と決議されている。
監査役への報酬については1994年9月12日開催の臨時株主総会において年額1億円以内と決議されている。
7. 決定の全部または一部の報酬に係る委任に関する事項当該年度においては2021年6月22日開催の臨時取締役会において各取締役の個人別の報酬額の具体的内容の決定を代表取締役委任する旨の決議をしており、その権限の内容は各取締役の担当部門の業績をふまえた基本報酬となっている。
8. 第三者への委任以外の決定方法
職位に応じた金額をあらかじめ定めておくことも考えられる。
9. その他重要事項
本決定の内容を変更する場合は取締役会の決議による。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会の事務局は、総務部門が担当しています。取締役会開催時には事務局より社外取締役および社外監査役に対し、開催日時や議案等の連絡やその他サポートを行っています。また、必要に応じ、補足説明も行います。

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)

(1) 業務執行の方法

取締役会は、社外取締役2名(男性1名、女性1名)を含む取締役11名(男性10名、女性1名)で構成されています。取締役会は原則として月1回定期的に、また必要に応じて臨時に開催しており、変化する経営環境に対応し、機動的な意思決定を行っています。また、取締役会に付議された案件について、議長が必要と認めた場合には、社外専門家(弁護士、会計士など)を招聘し、専門の見地からも幅広い意見を求めた上で、慎重に協議し、決議することも可能としています。

(2) 監査・監督の方法

イ) 内部監査

当社は、内部監査室(担当者1名)を設置し、代表取締役社長の命により、全ての部署・店舗および重要な連結子会社を対象に業務の遂行状況、法令・規則および社内規程の遵守状況の内部監査を定期的に行っています。また、この業務監査の結果は、内部監査報告書として代表取締役社長に直接提出されるとともに、監査役にも提出されます。

ロ) 監査役監査

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役3名(常勤監査役1名、非常勤監査役2名)で構成されており、監査の方針、会社の業務および財産状況の調査、その他の監査役の職務執行に関する事項を定め、監査を実施しています。監査役会は年4回(3ヶ月毎)の定例会に加え、必要に応じ適宜開催し、監査役相互の情報の共有化をはかります。また、監査役は、取締役会に出席し、経営を監視しています。

ハ) 会計監査

会計監査人につきましては、UHY東京監査法人を株主総会にて選任し、会社法監査および金融商品取引法監査業務を委嘱しています。また、会計制度変更やその他重要な会計課題について、適宜アドバイスを受けています。なお、当社と同監査法人、監査に従事する同監査法人の業務執行社員との間には、特別な利害関係はありません。前期において、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す。

業務を執行した公認会計士の氏名
業務執行社員: 公認会計士 谷田修一、石原慶幸

監査業務にかかる補助者の構成
公認会計士3名、その他4名 計7名

(3) 責任限定契約の内容の概要

当社は定款で責任限定契約を締結できる旨を定めておりますが、現時点では責任限定契約を締結する予定はありません。

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

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、監査役会設置会社の形態を採用しています。その体制の下で、「投資者の権利を損なわない」という観点から、企業の透明性の確保および、取締役会、監査役会などのガバナンス機能のあり方が重要であると考えています。当社の対応としましては、適時適切な情報開示により企業活動の透明性を確保するため、情報開示担当部門を設置しています。当社は全ての部門の業務の遂行状況、法令等の遵守状況を監査し、監査役会と連携する内部監査室を設置するなど、コーポレート・ガバナンス体制の強化に注力した機関設計をしています。

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
電磁的方法による議決権の行使	インターネット(https://soukai.mizuho-tb.co.jp/)による議決権行使を可能としています。
その他	株主総会の招集通知および決議通知書を、当社ホームページ(https://newart-ir.jp/ir/event/event_03.html)に掲載しています。

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	当社ホームページ(https://newart-ir.jp/ir/management/management_06.html)に掲示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2019年6月より、概ね月1回、「個人投資家向け説明会」を実施しています。代表取締役および業務所管取締役が出席し、会社概要、事業活動、株主還元策について説明しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2019年11月より、半期に1回程度、「決算説明会」として開催しています。代表取締役および業務所管取締役が出席し、事業活動について実績と計画を説明しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算以外の適時開示情報、有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、決算説明資料、決算広告など、各種IR資料を当社ホームページ(https://newart-ir.jp/ir/)に記載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部門:人事総務部

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	当社の「適時開示規程」において、当社の株主、その他すべてのステークホルダー(顧客・取引先・株主・従業員等)および市場における投資者の立場を尊重しながら、適時適切な情報開示をすることを定めています。
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	金融商品取引法、上場金融商品取引所の定める開示規則などの法令および諸規則にもとづき、当社は独自に「ディスクロージャー・ポリシー」と「適時開示規程」を定め、業務フローとプロセスにそって、すべてのステークホルダーおよび市場に対して、経営情報などを適時適切に提供しています。
その他	女性の役員への登用に関する現状として、取締役1名を選任しています。

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

I. 基本方針

当社は、持続的成長により株主利益および企業価値の最大化に努めることを目標とし、質の高い商品とサービスの提供を通じて社会に貢献していきます。そのために、業務の適正性を確保するための体制を整備し、それを適切に運用することにより、法令および定款などを遵守するとともに、上場企業としての社会的責任、使命を果たします。

II. 内部統制の体制の整備に関する方針

1. 取締役および従業員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

(1)当社は、法令、規則およびルール遵守を定めた「行動規範」や各種社内規程を、社内のグループウェアを通じて、全役職員に継続的に周知徹底をはかると同時に、啓蒙教育や研修を行います。

(2)監査役は、取締役会に出席し、会社の決議事項のプロセス・内容などが法令および定款などにもとづき、適合しているかを確認します。

(3)内部監査室は、従業員が、法令、定款および社内規程などにもとづき、適正に職務を遂行しているかどうかを「内部監査規程」にもとづき監査し、その監査結果を取締役社長に報告するとともに、監査役にも提出します。

(4)当社は、従業員が、法令、定款および社内規程などに疑義のある行為に気づいた場合に、代表取締役社長もしくは常勤監査役に直接情報提供を行うことのできる「ホイッスルライン」を設置し、内部統制システムの強化をはかっています。

2. 取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する体制

(1)取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理については、「取締役会規程」およびその他の関連規程にもとづき、文書または電磁的媒体に記録し、適切に行います。

(2)取締役および監査役は、これらの情報を常時閲覧できます。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)当社は、リスクマネジメントの対象となるリスクおよび会社内における対策、組織、責任、権限などを規定した「経営危機管理規程」にもとづき、未然防止、リスクの解消、事故などの再発防止に努めています。

(2)当社の各部門は、あらゆるリスクに対応するため、所管業務に付随するリスクの管理に必要な体制(リスクの発見、情報伝達、対応など)を構築し、その整備・運用を行うとともに、組織横断的なリスク状況の監視および対応体制を構築します。

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)取締役は、責任と権限に関する基本事項を定めた「職務権限規程」および「職務権限明細表」にもとづき、適正かつ効率的に職務を執行します。

(2)業務執行の監視・監督範囲を明確化するため、代表取締役社長以外の常勤取締役を原則として事業責任者とし、担当部署および執行役員の監視・監督ができるようにしています。

(3)取締役会は、毎期、全役職員の共通目標となる「事業計画」を決定し、その進捗状況を適宜チェックします。

(4)常勤取締役は、目標達成のために権限委譲を含めた効率的な業務運営の方法を定め、定期的に進捗状況を取締役会に報告します。

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

- (1) 当社は、「関係会社管理規程」にもとづき、グループ会社に対する適切な経営管理を行います。
- (2) 当社は、グループ会社全体で、コンプライアンス体制を構築するために、当社の「行動規範」の遵守をグループ会社にも徹底します。そのため、グループ会社においても、継続的に周知徹底をはかり、必要に応じて啓蒙教育や研修を行います。
- (3) 当社の監査担当部署は、「関係会社管理規程」にもとづき、グループ会社の監査を実施し、監査報告書を取締役社長へ提出します。なお、問題があるときは、適宜改善を行います。
- (4) グループ会社においても、複合的なリスクに対応するため、業務に付随するリスク管理に必要な体制(リスクの発見、情報伝達、対応など)を構築し、その整備・運用を行います。
- (5) グループ会社の取締役および従業員は、グループ各社における重大な法令違反、その他コンプライアンスにかかわる重要な事実を発見したときは、当該会社の代表取締役社長または監査役に報告します。報告を受けた代表取締役社長または監査役は、適切な対応を行える体制を構築します。
6. 監査役がその職務を補助すべき補助者を置くことを求めた場合における当該補助者に関する事項
- (1) 監査役会から職務補助のための補助者を求められたときは、独立した補助者を任命します。その際、取締役などからの独立性を確保するため、補助者の人事評価は監査役会が行い、補助者の人事異動および懲戒に関しては、監査役会の事前の同意を得るようにしています。
- (2) 監査役補助者は、業務の執行に関わる役職を兼務しません。
7. 取締役および従業員が、監査役会に報告をするための体制
- (1) 取締役および従業員は、会社に重大な損失を与える事項が発生し、または発生する恐れがあるとき、役職員による違法または不正行為を発見したとき、その他監査役会へ報告すべきものと定めた事項が生じたときは、すみやかに監査役会に報告します。
- (2) 監査役は、必要がある場合には、稟議書その他社内の重要書類、資料などを閲覧できるようにしています。
- (3) 監査役会に報告をしたことを理由として、報告者が不利益な扱いを受けないよう、当該報告者を保護します。また、報告を行ったことを理由として、当該報告者が不利益な扱いを受けていることが判明した場合は、これを除去するための適切な措置を講じます。
8. その他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) 代表取締役社長は、役職員の監査役監査に対する理解およびその環境の整備に努めます。
- (2) 代表取締役社長は、「監査役会規程」にもとづき、当社の経営上の対処すべき課題、その他監査上の重要課題などについて、監査役と定期的な意見交換を行います。
- (3) 監査役は、必要と認めるときは、特定の事項について、内部監査室およびその他の部署に、監査役監査に対し協力を求められるようにしています。
- (4) 監査役は、定期的に会計監査人と財務および会計に関する事項などの協議・意見交換をするなど、緊密な連携をはかり、その監査業務が実効的に行えるようにしています。

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. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会的勢力排除に向け、組織として毅然と対応し、外部専門機関との連携を適宜取りながら、取引を含めた一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求に対しては、対応する従業員の安全を確保した上で、民事と刑事の両面から法的対応を行い、反社会的勢力との裏取引や資金提供を一切行いません。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から、組織全体で対応することを目的として、倫理・コンプライアンス規程、行動規範、経営危機管理規程を整備するとともに、全役職員へ啓蒙しています。有事の際は、外部の専門機関との連携を取りながら、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置します。

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. 取締役の定数

当社の取締役は、3名以上とする旨を定款で定めています。

2. 取締役の選任の決議要件

当社は、取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款に定めています。

3. 取締役の解任の決議要件

当社は、取締役の解任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款に定めています。

4. 取締役、監査役及び会計監査人の責任免除

当社は、会社法第426条第1項の規定により、取締役会の決議によって、同法第423条第1項の行為に関する取締役(取締役であった者を含む。)、監査役(監査役であった者を含む。)及び会計監査人(会計監査人であった者を含む。)の賠償責任を法令の限度において免除することができる旨定款に定めています。これは、取締役、監査役及び会計監査人が職務を遂行するにあたり、その能力を十分に発揮して、期待される役割を果たしうる環境を整備することを目的としています。

5. 株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項に定める決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款に定めています。これは、株主総会における特別決議に必要な定足数を緩和することにより、株主総会の機動的な運営を可能とすることを目的としています。

6. 剰余金の配当

当社は、会社法第459条第1項の規程により、取締役会の決議によって剰余金の配当等を行うことを可能とする旨を定款に定めております。これは、株主への機動的な利益還元を行うことを目的としております。

7. 適時開示体制の概要

(1) 適時開示に係る基本方針

当社は、上場会社としての社会的責任を意識し、当社の株主、その他全てのステークホルダー(顧客・取引先・株主・従業員等)および市場における投資者に対して、経営情報を適時適切に開示することが重要な責務と認識しています。社内規程として「ディスクロージャー・ポリシー」と「適時開示規程」を定めています。今後も、経営情報の適時適切な開示に努め、経営の透明性と公正性を維持いたします。

(2) 開示体制

イ) 決定事実および決算情報

取締役会に付議し、開示の要否を決定しています。決定した事項については、情報開示担当部門で開示資料を作成し、情報開示担当役員のチェックを受けて、開示いたします。

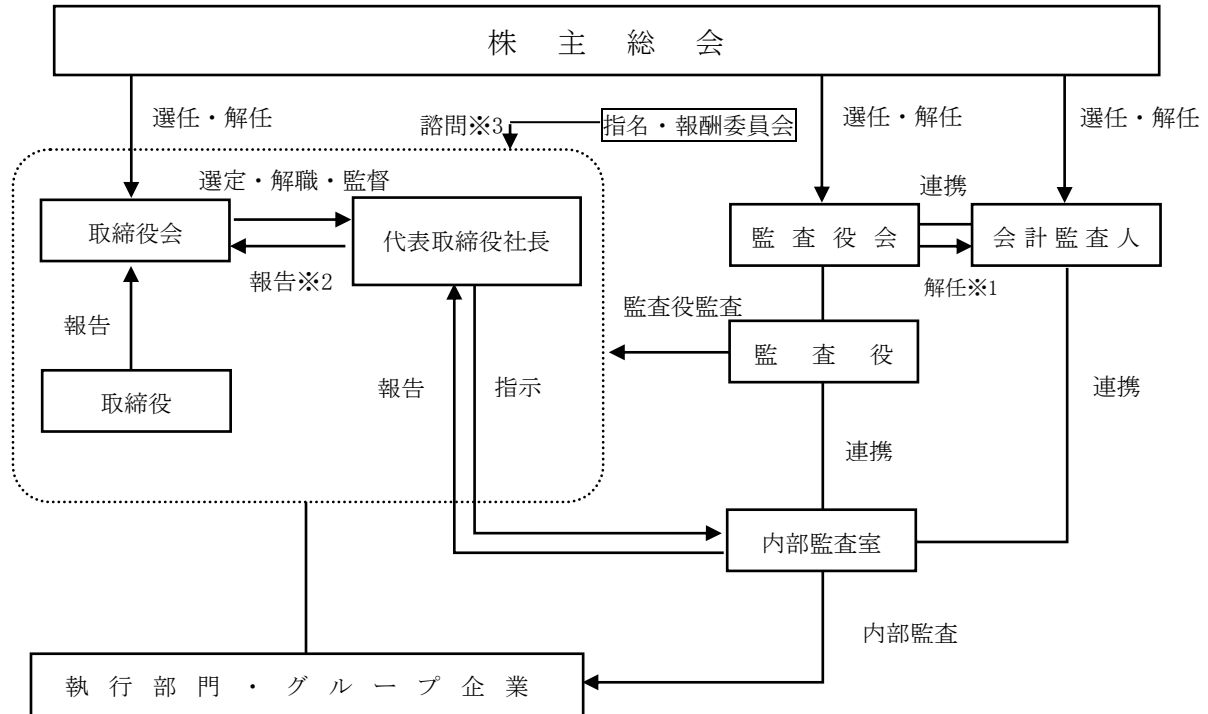
ロ) 発生事実

情報開示担当役員の報告のもと、代表取締役社長が開示の要否を決定しています。決定した事項については、情報開示担当部門で開示資料を作成し、情報開示担当役員のチェックを受けて、開示いたします。

8. ホイットラインの設置

すべての役職員が代表取締役社長もしくは常勤監査役へ直接連絡できるホイットラインを設置し、法令上疑義のある行為やその他コンプライアンスに関する重要な事項を早期に発見して通報する内部通報体制を構築・運用しています。

【 模 式 図 】



※1 解任は、会社法第 340 条第 1 項に該当した場合とする。

※2 代表取締役社長は、内部監査室より代表取締役社長及び常勤監査役に報告した重要事項などを、取締役会へ報告します。

※3 取締役と監査役に関する指名及び報酬に関する委員会として設置しています。