

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、コーポレート・ガバナンスの強化が当社の長期的安定成長とステークホルダーの利益増大に不可欠な重要要素であると考えております。

当社におけるガバナンスの強化の最重要課題は、「内部統制システムの構築」と「ディスクロージャー制度の充実」ならびに「独立性のある社外取締役によるモニタリング」の3点であると認識しております。

「内部統制システムによる多角的な業務執行の牽制・監査体制を構築し、適法かつ透明性の高い経営を行うこと」、「各種情報開示を積極的に行い、ステークホルダーと高い信頼関係を築いていくこと」、「独立性のある社外取締役によるモニタリングを活用し、社会の要請に適切した経営を推進すること」が、企業の経営効率・利益の向上及び社会的責任の全うへと繋がっていくと考えるからであります。

具体的には、下記の施策に特に注力しております。

【内部統制システムの構築】

当社では、PDCA(Plan Do Check Action)を意識し、「業務執行の有効性・効率性を高めるための組織作り」「内部監査体制の充実」に焦点をあてた施策を実施しております。

(1) 有効性・効率性を高めるための組織作り

独立性のある取締役を中心とした横断的組織であるコンプライアンス・リスクマネジメントチームを設置。

当チームは内部統制システムの整備・構築状況について、有効性・効率性の観点を含めた多角的な検討を行い内部統制整備推進チームならびに関係部署への提言を行うほか、社員の内部統制に関する意識を高める等の社内環境整備活動を通じ、内部統制の強化・徹底を図る。

(2) 内部監査体制の充実

ア) 四重の監査体制の確立（組織図参照）

- ・ 営業支援室が、主として店舗運営・管理に関する監査を実施。
- ・ 内部監査室が、店舗を含めた執行組織全般の監査を実施。
- ・ コンプライアンス・リスクマネジメントチームが、内部統制システムの整備・運用状況について有効性・効率性の観点から改善策を提案。
- ・ 監査役が、取締役会の業務執行の適法性・妥当性の監査を実施。
以上の四重の監査に加えて、会計監査人が会計監査を実施。

イ) 多角的な店舗監査

全国各地に所在する店舗に対する監査の実効性を確保するため、内部監査室による店舗の巡回を含めた監査に加えて、「営業支援室」による常時巡回監査を実施。
法令順守と安全管理を徹底。

【ディスクロージャー制度の充実】

- (1) 月次ベースでの売上開示及びアナリストやファンドマネージャーに対する説明会・ミーティングを実施。
- (2) 開示資料のホームページへの即時掲載、株主総会の土曜開催、株主懇談会や個人説明会を実施。

【独立性のある社外取締役によるモニタリング】

独立性のある社外取締役を主として構成する指名・報酬・サステナビリティの各諮問委員会を設置し、取締役会ならびにサステナビリティ推進チーム等のプロジェクトチームに対して、必要な提言や助言を行っております。

【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

【補充原則4 - 1(2)】 中期経営計画の公表

当社においては、株主様とのコミットメントとして、中期経営計画の公表は行っておりません。当社の収益モデルは、固定費の変動が少なく、売上高の変動が収支へ与える影響が大きい特性がある一方で、売上高は景気動向や天候の影響を大きく受ける傾向があることから、中期経営計画による売上高・収支の確度を上げることが難しいため、中期経営計画による株主様に対するコミットメントを行うことは適切でないと考えているからであります。当社では、四半期毎の業績計画を公表した上で、月次決算の開示を行い、常に計画差との分析を公表することで株主様への説明責任を果たすとともに、かかる分析に基づいた施策の検討を行っております。

【補充原則4-1(3)】後継者計画の策定・運用

当社では、代表取締役を含む取締役の選解任について手続きの客観性・適時性・透明性を高めるために、指名諮問委員会の答申・意見を参考に審議を行い決定する体制としておりますが、現状最高経営責任者の後継者計画やその方針については、具体的に定めておりません。今後、後継者計画への取締役会の関与体制含め、慎重に検討して参ります。

【補充原則4-2(1)】業績連動性報酬や自社株報酬制度

当社では、各役員が蓄積してきた資質による経営への貢献を重視してきたことから、経営陣の報酬について、金銭による固定額報酬を基本として参りました。現状、当社経営状況、社会的要請等に鑑み、ストックオプション制度を導入しておりますが、引き続き報酬制度における業績連動報酬の適切な割合や自社株報酬について報酬諮問委員会の意見を参考としつつ、検討して参ります。

【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

当社ではいわゆる政策保有株式としての上場株式について、保有しないことを原則としておりますが、業務提携その他経営上の合理的な必要性が認められ財務状況へ与えるリスクが許容できる範囲にあると認められる場合は、例外的に保有することとしております。今般2021年11月、機動的かつ戦略性のある景品購入体制の構築並びに魅力的な景品の安定供給確保等を目的に株式会社エスケイジャパンの株式を保有致しました。保有の合理性については定期的に取締役会にて検証してまいります。なお、政策保有株式の議決権行使については、議案の内容を精査し、必要に応じて企業との対話を行い株主価値向上に資するものか否かをスチュワードシップ・コード等を参考に判断した上で、適切に行ってまいります。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社では、取締役、執行役員、監査役並びにその近親者と会社との関連当事者間の取引の有無について、毎年定期的に調査を実施しております。また、取締役及び執行役員の競業取引及び利益相反取引について、取締役会規則、執行役員規程及び取締役会付議基準において取締役会への報告を義務付けるとともに、取締役会の決議事項としております。

【補充原則2-4(1)】

<多様性の確保についての考え方>

「皆様に笑顔と健康とコミュニケーションの場を提供する」という当社グループの目標と「サステナビリティの実現」への貢献のためには、多様性の確保が重要であると考えます。特に女性の管理職への登用については、最も重要な課題の一つであると認識し、サステナビリティ諮問委員会からの提言を踏まえ、横断的組織であるサステナビリティ推進チームや「MAKE A CHANGE」プロジェクトにより、対応を推進してまいります。

なお、当社では管理職等の中核人材の登用の基準について、女性・外国人・中途採用といった属性それぞれ自体を登用の検討要素とはいたしません。属性による不利益が生じない環境を検討・整備することで、優秀な人材を広く公正に登用できる制度の整備に努めております。

<多様性の確保の目標ならびにその状況>

2023年4月現在、管理職の中での女性比率は7.3%、外国人比率は0.2%、中途採用者率は47.1%となっております。

女性の管理職登用に関しては、推進チームの活動やプロジェクトの推進により、女性が働きやすい環境を整備することで優秀な女性の成長を確保することにより、現状より増加を図ってまいります。その進捗状況については、適時適切に開示してまいります。外国人・中途採用者等の中核人材への登用につきましては、米国・中国子会社において現地外国人や中途採用者の登用による多様化をグループ全体で進めている点も踏まえ、現状維持を基本としますが、引き続きサステナビリティ諮問委員会との意見交換を行い、適切な対応を進めてまいります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社は、サステナビリティ諮問委員会と経営幹部との意見交換の機会を定期的に設け、経営幹部へ啓蒙活動を行うほか、サステナビリティ推進チームにおいて検討および情報提供等を随時行い、経営幹部が多様性確保の重要性を認識するよう努めてまいります。また、合わせて、サステナビリティ推進チームにおいて、多様な人材を採用するための社内体制の検討、提案を行います。なお、これらの方針とその実施状況は適時適切に開示いたします。（「有価証券報告書第2-2-2(2)〈人的資本に関する方針・取組〉」に記載しております）

【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

当社の退職年金制度は確定拠出企業年金のため、企業年金の積立金の運用はなく、また、当社の財政状況への影響はありません。

【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

経営戦略、経営計画については、招集通知(対処すべき課題)、決算説明資料(現況と今後の展望)等にて開示しております。なお、経営理念について「理念」として明確に開示したものはございませんが、当社グループの目標として「皆様へ笑顔と健康とコミュニケーションの場をお届けする」ことを掲げているほか、「安全で安心できる質の高いサービスの提供によりお客様の信頼に応えるとともに、健全かつ適切な経営を通じて社会の発展に貢献すること」を企業行動憲章に定め、これらに従った取締役・社員の行動規範を定めております。

(2) 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、「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(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

当社は、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に関して、本報告書「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載しております。

(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

当社の取締役・監査役候補の指名に関しては、補充原則4-11(1)に記載の基本的スキル有する人物の中から、適切かつ迅速な意思決定と、適材適所の観点より、総合的に判断しております。具体的には取締役の提案を、取締役会にて検討・決議しており、取締役会の構成・取締役の選任に関しては下記の原則4-11(1)の方針に従い検討・判断を行っております。なお、審議の透明性及び客観性を高めるため、社外取締役、経営者から独立性のある非業務執行取締役にて構成される指名諮問委員会を設置しており、委員会にて行われた答申および監査役会の意見を参考に決定を行っております。また、監査役候補者の選任については監査役会の同意を条件としております。なお、解任提案については、会社法331条に定める欠格事由と同等の事由が生じた場合、健康上の理由から職務の継続が困難となり回復の目的がたない場合、故意・重過失により企業価値を著しく毀損させた場合、下記の原則4-11記載の選任方針から著しく逸脱した場合、その他これらと同等の事象が認められる場合に、取締役会において決定することとしております。

(5) 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

上記(4)を踏まえて選解任を検討しております。

【補充原則3-1(3)】サステナビリティ、人的資本や知的財産への投資等についての取組等開示

サステナビリティ基本方針を策定し、当社グループにおける考え方の指針を示すとともに、推進体制を整備しております。なお、経営から独立した「サステナビリティ諮問委員会」を設置し、対応の客観性の確保に努めております。

<サステナビリティ基本方針抜粋>

当社グループはサステナビリティを経営の重要課題の一つと位置づけ、経営を通じたサステナビリティの推進に率先して努める。サステナビリティの推進は社会共通の使命であり、かつ重要な成長機会であると捉える。気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響に関する現状の分析状況については<https://www.round1.co.jp/company/company/tcfd.html>に掲載しており、随時更新してまいります。

当社グループは「皆様に笑顔と健康とコミュニケーションの場を提供する」という目標を達成するために最も重要なものは「人財」とであると認識しております。今後も社員教育の充実を図っていくほか、社員が成長し、働きがいをもてる社内環境や社内制度の構築を継続して参ります。また今後は女性管理職の育成や多様性の確保のための社内研修や制度構築などを推進して参りますが、とりわけ女性の管理職への登用は重要課題の一つと認識し推進して参ります。現在、チームを組成し、検討を進めておりますが、これらの情報は適時適切に開示してまいります。

ラウンドワン 人材育成 <https://www.round1.co.jp/recruit/shinsotsu/career/index.html>

人材資産の価値向上への取組み <https://www.round1.co.jp/make-a-chance/index.html>

他方で、当社グループの目標を達成するためには、サステナブルで魅力的な機器や景品、サービスの開発・提供が重要課題の一つであると認識しており、人気キャラクターやタレントの活用等に適切な投資を継続して参ります。また機動的かつ戦略性のある景品購入体制の構築等を目的に株式会社エスケイジャパンの株式を取得しておりますが、今後は、国際的に通用するライセンス機器、景品等の開発へ戦略的な投資を検討してまいります。またこれらの情報は適時適切に開示してまいります。

【補充原則4 - 1(1)】取締役会の経営陣に対する委任の範囲と概要

当社では、「取締役会規則」に従い「取締役会付議基準」を定め、法令に準拠しつつ、子会社管理や決算に関する事項、出退店、資金調達に関する事項等、当社特性に応じた事項の検討・決定が取締役会で行われる体制を確保しております。また、職務権限規程にて役員の職責を定めるとともに、職務権限基準を定め取締役会の決裁が必要な事項について明確化を図っております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社では、東京証券取引所が定める基準を満たすことに加え、様々な分野での豊富な経験と優れた見識、専門性の高い知識を有する者であることを独立性の要件と考えており、かかる基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

【補充原則4 - 10(1)】独立した指名委員会、報酬委員会の設置

指名諮問委員会は、取締役より役員の指名について諮問を受け、候補者の資質等を確認すべく面談を適宜行い、取締役会に意見を表明しております。また、係る判断を行うため、必要に応じて部門長を中心とする幹部社員にも面談を実施し、会社の人材の把握に努めております。報酬諮問委員会は、取締役からの諮問を受け、報酬につき、会社の「役員報酬等の内容の決定に関する方針」に沿ったものか、検討を行い、取締役会に意見を表明しております。また、方針そのものについても適宜意見交換を行い、意見を表明しております。本報告書の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性、及び補足説明」をご参照ください。

【補充原則4 - 11(1)】取締役会の多様性 スキルマトリックス等の開示

当社では取締役会の構成について、会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、高度な専門性を有し幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役・非業務執行取締役で構成することが必要であり、取締役会の多様性と適正人数については、当社グループの目標と経営戦略ならびに社会状況に鑑み、随時検討していくことが必要と考えております。取締役の選任に関しては、その基本的なスキルとして信頼関係が築ける誠実な人柄、幅広い見識、変革・実行力を有する人物（取締役に求める基本スキル）であることに加え、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識と経験を備え、あるいは経営の監督機能発揮に必要な出身分野、出身業務における実績と見識を有することなどに基づき選任するものとしており、社外取締役については原則4 - 9記載の独立性があることを前提に、企業経営者として豊富な経験を有する者や企業戦略に関する深い学識を有する者、コンプライアンス等の内部統制に精通した専門家を適切なバランスで選任することを方針としております。なお、取締役の選任に当たっては前述の指名諮問委員会を開催し、取締役会にてその答申に基づいた検討を行うことで、審議の透明性及び客観性を高めております。当社が、その目標を達成するために必要と考える各取締役の専門性や能力、並びにその現状については、当該報告書最終頁に一覧化したスキルマトリックスにて掲示しております。

【補充原則4 - 11(2)】社外役員の他社の兼任状況の公開

当社取締役・監査役は、当社以外の上場会社を兼任する場合は、自身の受託者責任を踏まえて合理的な範囲内とすることとしております。取締役・監査役の他社との重要な兼任状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等を通じて、毎年開示を行っております。

【補充原則4 - 11(3)】取締役会の実効性の評価・分析とその結果の概要

当社では毎月開催の取締役会にて月次決算ならびにリスク管理状況を検証することに加え、四半期報告書等の決算書類を取締役会で検証・決議し、各取締役の職務執行を確認する機会(自己評価含む)としております。また毎期、取締役会実効性評価アンケートを実施し、取締役会の運営・構成・議題等について各取締役による評価を行い、非業務執行取締役・社外取締役による分析・検討結果を取締役会に報告する体制としております。2022年度につきましては、2023年3月の取締役会にて分析結果を検証し、取締役会の実効性は十分に確保されていることを確認しております。

【補充原則4 - 14(2)】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、当社出身の新任取締役に社外研修を実施し、新任の社外取締役については既存の取締役による会社説明の会議を定期的を実施する方針としております。なお、各役員は必要に応じ随時外部研修会に参加できる体制としております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は以下のとおりです。

- ・株主・投資家を含む、全てのステークホルダーに対する公平かつタイムリーな情報開示を行い、社長自らによる直接のコミュニケーションを重視する。
- ・総務・経理・財務・法務部門を統括する管理本部長をIR所管の取締役に指定するとともに、開示に係わる情報の確認・共有を取締役会の定例議題とし、社長ほか各関連部門との有機的連携を図る。
- ・月次ベースでの売上開示、社長・IR担当による機関投資家への説明会・ミーティングを実施する。また、株主に対し懇談会、説明会を実施する。
- ・社長・管理本部長は、取締役会に株主との対話の状況を報告する。
- ・月次開催の定例取締役会にて、重要情報の確認を行い、各役員のインサイダー情報に係わる認識の共有を図る。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
杉野 公彦	59,688,900	21.28
管理信託(A027)受託者 株式会社SMB C信託銀行	35,047,500	12.50
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	26,496,600	9.45
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	22,018,800	7.85
JP MORGAN CHASE BANK 380055	10,389,800	3.70
BNYM AS AGT / CLTS NON TREATY JASDEC	8,560,068	3.05
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	6,862,611	2.45
株式会社SBI証券	3,350,031	1.19
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,845,000	1.01
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	2,424,608	0.86

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 プライム
決算期	3月
業種	サービス業
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 更新	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

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	13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	6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	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		
綴木 公子	公認会計士													
高口 綾子	その他													

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
綴木 公子			公認会計士として財務知見が高く豊富な経験を有しているところ、専門分野を含めた幅広い経験・見識を当社の経営の意思決定に反映いただくためであります。また、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で業務執行の妥当性を監督いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。

高口 綾子		社会保険労務士として豊富な専門知識および経験を有しているところ、専門分野を含めた幅広い経験、見識を当社の経営の意思決定に反映いただくためであります。また、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で業務執行の妥当性を監督いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。
-------	--	--

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	指名諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

指名諮問委員会および報酬諮問委員会は、経営者から独立性のある非業務執行取締役と社外取締役にて構成し、監査役会の意見を聴取の上協議を行い、取締役会に意見を述べる機関としております。現在、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の委員は、独立社外取締役2名と非業務執行取締役1名であり、独立社外取締役が委員の過半数を占めており、指名諮問委員会および報酬諮問委員会の構成や運営の独立性が確保されていると考えております。

主な活動(2022-2023)

指名諮問委員会

- ・スキルマトリックスの確認・検討
- ・取締役、部長に対するスキル・会社の方向性・人材育成に関する面談の実施
- ・サクセッションプランに関する検討
- ・人材育成プロジェクトチームへの意見表明・提案
- ・取締役及び執行役員選任議案に対する意見表明

報酬諮問委員会

- ・取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針に対する意見表明・提案
- ・取締役の業績連動報酬に関する意見表明・提案
- ・取締役及び執行役員報酬議案への意見表明

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社では、内部監査部門として内部監査室ならびに営業支援室を設置しております。

監査役、内部監査室と会計監査人は監査計画の策定、監査結果の報告等、定期的な打ち合わせを含め、必要に応じて随時情報交換を図り、相互の連携を高めております。

また、内部監査部門構成員と監査役はコンプライアンス・リスクマネジメントチームのメンバーを務めており、週一回定期的に行われるコンプライアンス・リスクマネジメント会議にて積極的な意見交換を行っております。

内部監査室は取締役会に対し、内部統制監査結果、内部監査計画を直接報告するほか、月次にて監査役への報告会を開催し、店舗監査結果の報告等を行っております。また、年次にて社外取締役への報告会を開催し、会社の諸リスクに関するリスクコントロールの状況を報告しております。

常勤監査役は社外取締役会ならびに、各監査部門の会合に出席することで、密接な連携関係を構築しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
岩川 浩	税理士													
奥田 純司	弁護士													
後藤 知之	その他													

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
岩川 浩			税理士として多数の会社経営に関与してきた豊富な経験と税務および会計の見識から、公正な立場で当社経営に対する適切な経営監督ならびに助言が期待できるためであります。また、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者(二親等)に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で監査活動を実施いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。

奥田 純司		<p>弁護士として企業経営に関する法令・判例に精通しており、公正な立場から株主権利に十分配慮した会社経営を担保するための助言ならびに経営監督が期待できるためであります。</p> <p>また、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者（二親等）に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で監査活動を実施いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。</p>
後藤 知之		<p>公認会計士試験に合格し会計事務所での監査業務を経験する等、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、公正な立場から当社経営に対する適切な経営監督ならびに助言が期待できるためであります。また、当社の主要な取引先の業務執行者、当社から役員報酬以外に多額の金銭・財産を受け取っている弁護士・会計士・コンサルタントまたはそれらの近親者（二親等）に該当せず、取引所規則により独立性の説明が要請される者のいずれにもあたらないことから、公正・中立な立場で監査活動を実施いただくことができると考えたため、当社の独立役員として指定しています。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

社外取締役は、定例取締役会に参加するほか、非業務執行取締役・監査役との毎月2回の社外取締役会を実施し意見交換を行うことで、取締役会による経営監視の実効性の確保を図っております。また、社外監査役は、定例取締役会及び監査役会に参加し、それぞれの公正かつ専門的な見地からの積極的な議論参加を得ております。なお、当社は独立役員の資格を充たす全ての社外役員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	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上および企業価値増大に対する意欲や士気を高めることなどを目的として、取締役（社外取締役を除く）に対して年額50百万円以内で新株予約権を割り当てることができるストック・オプション制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員
-----------------	-----------

該当項目に関する補足説明 更新

当社の業績向上および企業価値増大に対する意欲や士気を高めることなどを目的として付与しております。
（取締役 2021年11月22日発行 従業員 2021年11月22日発行）

【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

取締役及び監査役の年間報酬額（43期）

- ・取締役 144百万円 11名（うち社外取締役 4百万円 2名）
- ・監査役 14百万円 3名（うち社外監査役 14百万円 3名）

上記の取締役の員数および報酬等の額には、2022年6月25日開催の第42期定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役5名を含んでおります。

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

取締役及の報酬を決定するにあたっては以下を基本方針と手続としております。

取締役の報酬は、各取締役が長期的な視点から健全に経営を行うことを重視しつつ企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしても機能するような報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、常勤の業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と非金銭報酬(ストックオプション)により構成し、監督機能を担う非業務執行取締役および社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。また、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めるに際しては報酬諮問委員会に諮問し、その提言内容を踏まえて、取締役会で決定する。監査役の報酬は、監査役会の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員に対し、各種開示情報等のタイムリーな伝達を行っております。

また、社外取締役に対し、常勤監査役、非業務執行取締役による毎月2回の社外取締役会にて、リスク管理状況や社内情報の共有を行っているほか、社外監査役に対し常勤監査役による定期的な社内情報の伝達を実施しております。

【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
該当なし					

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

該当なし

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)

ガバナンス機構に関する現状の体制の概要：

当社は執行役員制度を導入し、取締役会の業務執行に対する監督強化、及び、意思決定の迅速化による経営の健全性、透明性、公平性の確保を図っております。

また、経営者から独立性のある非業務執行取締役を中心とした横断的組織であるコンプライアンス・リスクマネジメントチームが取締役会への提言をはじめ、代表取締役の業務執行を監視する体制としております。同チームにおいては、定期的な会合が行われ、監査役会、内部監査室、営業支援室の代表者ならびに業務執行部門の部門長・担当者参加の下、参加者による忌憚ない意見交換が行われることで、当社特性に合わせた業務執行監視ならびに業務改善の提言がなされております。また、社外取締役を中心とした、サステナビリティ諮問委員会を設置し、企業の社会的責任に関する提言を取締役会をはじめ各部署で検討する体制としております。

監査役の機能強化について：

監査役が、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握することができる体

制としております。また、業務執行者及び内部監査部門構成員が参加する上記会合に監査役が参加することで、監査役の機能強化を図っております。

社外取締役による監督機能の強化:

前記 取締役関係に記載の通り、取締役の指名・報酬の決定における審議の透明性及び客観性の向上を目的に、非業務執行取締役を委員長とし、その他社外取締役2名で構成される指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、審議内容の検討について社外取締役より助言を得ることとしています。また、月次にて社外取締役会を開催し、取締役会に上程される議案等について、監査役参加のもと社外取締役による検討を行う体制とし、取締役会の監督機能やガバナンスの有効性を高めております。

責任限定契約の内容の概要:

当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び社外監査役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

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

監査体制を充実させつつ、業務執行の有効性・効率性を高める組織作りを行うためであります。詳細は第一頁1.基本的な考え方をご参照ください。

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	株主総会開催の3週間前に招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主が参加しやすい土曜日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社の株主名簿管理人である三井住友信託銀行株式会社が運営するサイトにて、電磁的方法による議決権行使を可能にしています。
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	株式会社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ています
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)について英訳版を東京証券取引所、議決権電子行使プラットフォームに掲載しており、議決権行使の促進を図っております。
その他	株主総会終了後の株主懇談会にて質疑応答の時間を十分に確保しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に1回、株主様と同伴者様に対し、東京地区会社説明会を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに年4回実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	月次ベースでの売上状況発表に加え、四半期ごとに決算説明会資料を掲示しております。 その他開示情報は、証券取引所への開示と同時に掲示しております。 https://www.round1.co.jp/company/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	本社管理本部に設置しております。	

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	コンプライアンスポリシーにて全ステークホルダーから信頼される会社作りを行う旨宣言し、周知徹底に努めております。 また、サステナビリティ基本方針を設定し、サステナビリティを推進しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	身体障害者の方々に身近にボウリングを楽しんでいただけるよう、投球用スロープを設置する等の取組みを一部店舗で実施しているほか、身体障害者の方や福祉施設の方を招待する等の活動を実施しております。 また、小中学生を対象とした社会見学や職場体験を提供する地域キャリア教育支援活動や、「子供110番」運動への加盟を行う一方で、津波等の大規模災害発生時の一時避難場所として店舗施設を提供する等、地域社会への貢献に努めております。 当社は使用電力の削減、節水、排水管理、廃棄物の削減等の取組みを行っており、以下のリンク先に当社のSDGsの対応について掲示しております。 https://www.round1.co.jp/company/company/sdgs.html また、サステナビリティ推進チームを設置し、サステナビリティ諮問委員会の意見をうけながら、CSR活動の推進に努めております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	コンプライアンスポリシーにて適時正確な財務報告の実現のための行動規範を定めるとともに、内部統制基本方針においても適正な財務報告の実現のための体制整備を進める旨定めております。 また、サステナビリティ基本方針に「コーポレートサイト(ホームページ)や各種開示資料においてサステナビリティに関する適時正確な情報開示を行い、ステークホルダーと適切な信頼関係を構築するよう努める。」旨定めております。

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

当社では、内部統制システムをコーポレート・ガバナンスの中核となるものと位置づけております。

内部統制システムの構築は、社内の情報を吸い上げ、末端に至るまで監視・改善していく組織の構築であり、かかる組織の構築により法令順守・リスク管理が徹底され、長期的安定成長と経営効率の向上が可能となると考えるからであります。

また、このような組織を構築することで財務諸表の信頼性が確保され、信頼性の高い情報を提供することが可能になると考えるからであります。

当システムの構築については、PDCAを常に実行し、サステナビリティの推進や、社内外の環境変化に対応しつつ改善を図ることで、当社に最適な組織の構築・強化を推進してまいります。

なお、当社では、内部統制システムの構築を組織改善の好機であると捉えており、当該システムの構築・改善を通じて、より一層有効性・効率性が高い経営組織体制を確立して参る所存です。

[内部統制基本方針]

1. 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) 取締役・社員等(全従業員をいう。以下同じ。)の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ企業の社会的責任を果たすため、代表取締役は繰り返し啓蒙活動を行う。
 - (2) 「コンプライアンスポリシー」を定め、全取締役・社員への周知徹底を行う。
 - (3) 横断的組織から成るコンプライアンス・リスクマネジメントチームを設置する。同チームは法令遵守体制の整備・運用状況を多角的に検討し、取締役会・代表取締役及び各部署へ改善の提案を行う。
 - (4) コンプライアンス・リスクマネジメントチームは社員のコンプライアンスに関する意識・内部統制に関する意識を高める活動を行う。
 - (5) 社内外に内部者通報窓口を設置し、広く情報収集を図る。
 - (6) 内部監査室は各部署の法令遵守の状況を監査する。
 - (7) 適正な財務報告を提供するため、諸規則等に基づいた規程・マニュアル等を整備し、その周知徹底・遵守に努めるとともに、社内牽制制度を有効に機能させ、その適正を確保する。
 - (8) 反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。
2. 取締役の職務の執行に係わる情報の保存及び管理に関する体制
 - (1) 取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定、取締役を決定者とする決定、その他職務の執行に関する重要な事項については、各管理規程及び要領に従い文書にて記録する。
 - (2) 上記文書は、「文書管理規程」に定めるところに従い一定期間保存し、監査役等の閲覧要求に迅速に対応できる状態を維持する。

3. 損失の危険の管理に対する規程その他の体制

- (1) リスクマネジメント基本規程を定め、コンプライアンス、環境、災害、サービス提供、情報管理等に係わるリスクについて、各部署で必要に応じたリスクの分析・対策の検討を行うとともに規則・ガイドラインを制定し、マニュアル配布、研修等を実施する。
- (2) 新たに生じたリスクへの対応のために必要な場合は、速やかに対応責任者となる取締役を定める。
- (3) コンプライアンス・リスクマネジメントチームはリスク管理に対する総合的な検討を行う。具体的には、各部署及び取締役の上記(1)(2)の活動をサポートする。
- (4) 店舗運営から独立した営業支援室を設置し、店舗運営におけるリスクの管理・改善指導を重点的に行う。
- (5) 内部監査室はコンプライアンス・リスクマネジメントチーム並びに営業支援室と連携し、各部署の日常的なリスク管理の状況を監査する。

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) 事業計画を定め、会社として達成すべき目標を明確化し、社員・取締役間の目標の共有を進める。
- (2) 職務分掌規程に従い各組織体の業務範囲を明確化し、職務権限規程に従い責任の所在を明確化する。
- (3) 意思決定プロセスを明確化し意思決定の迅速化を図る。また、取締役数について効率的な業務執行を確保できる適正数とする。ことで、機動的な取締役会の開催を確保する。
- (4) 適時正確な情報開示を行い、ステークホルダーの十分な理解を得ることに努める。

5. 当該株式会社及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

イ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制

- (1) 関係会社管理規程を定め、子会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務付ける。
- (2) 連結決算対象会社の管理者等と、迅速な意思疎通ならびに正確な情報の授受を行うことのできる体制を構築し、適時正確な情報の共有に努める。
- (3) 海外子会社については、担当取締役が取締役に財務報告、リスク管理状況の報告を含めた事業報告を定期的に行う体制とする。

ロ. 子会社の損失の危険管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクマネジメント基本規程において、当社グループ全体のリスク管理体制を策定し、リスクカテゴリーごとの責任部署を定めるなど、リスクを網羅的・統括的に管理する体制の充実に努める。

ハ. 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

- (1) 取締役会にて、当社グループ全体の事業計画を定め、子会社として達成すべき目標を明確化するとともに定期的な検討を行う。

- (2) 子会社の職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定に関しては、当社に準じた体制の構築を義務付ける。

- (3) 子会社の取引・決済について、あらかじめ一定の基準を設ける。

ニ. 子会社の取締役等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) 当社グループの取締役・社員等に対し、職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ企業の社会的責任を果たすよう繰り返し啓蒙活動を行う。
- (2) 子会社に対し、当社に準じた「コンプライアンスポリシー」の策定及び周知徹底を義務付ける。
- (3) 当社グループにおいては、会社の規模や業態等に応じて、適切なコンプライアンス推進担当者及びコンプライアンス委員会等の設置を義務付け、かかる担当者間の連携を図ることで、当社グループ全体の法令遵守の徹底を図る。
- (4) 子会社に対し、内部監査室による定期的な監査を実施する。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

- (1) 監査役は、内部監査室の社員に必要な業務を委嘱することができる。
- (2) 監査役が要望した場合は、必要に応じ、監査業務に従事できる専門性を有する者を、監査に必要な期間配置する。
- (3) 監査役が要望した場合は、必要に応じ、監査役スタッフを配置する。

7. 監査役を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 内部監査室の社員の人事異動・評価については、監査役会の意見を尊重する。
- (2) 監査役を補助の職務を行う社員の人事異動については、監査役会の同意を必要とする。
- (3) 監査役を補助の職務を行う社員は、もっぱら監査役の指揮命令に従わなければならない。
- (4) 6 - (1)において監査役から業務の委嘱を受けた社員は、委嘱された業務に関し、取締役及び上長の指揮命令を受けない。

8. 監査役への報告に関する体制

- (1) 当社グループの取締役・社員等又はこれらの者から報告を受けた者は、当社グループに重大な損失を与える事項が発生し、又は発生する恐れがあるとき、当社グループの取締役・社員等による違法又は不正な行為を発見したとき、その他監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、ただちに監査役に報告する。
- (2) 監査役は、取締役会に出席するほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため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、必要に応じて当社グループの取締役・社員等に対して説明を求める。
- (3) 常勤監査役はコンプライアンス・リスクマネジメントチーム及び内部監査室の会合に出席し、積極的に提言・意見交換を行う。
- (4) 内部監査室は、内部監査実施状況、内部監査結果、その他の重要情報を監査役へ報告する。
- (5) 6 - (1)において業務の委嘱を受けた内部監査室の社員は、速やかに監査役へ当該業務に関する報告を行う。

9. 監査役への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

- (1) 監査役へ報告を行った当社グループの取締役・社員等に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの取締役・社員等に周知徹底する。

10. 監査役を補助する使用人の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- (1) 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い等を請求した時は、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

11. その他監査役を補助する使用人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) 監査役は、代表取締役及び各取締役と定期的に意見を交換し、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。

(2) 監査役は、顧問弁護士・会計監査人等各方面の専門家との連携を図り、監査業務に対する幅広い助言を受ける機会とする。

以上

【内部統制システムの整備状況】

PDCAの実行により常時改善しておりますが、特記すべき事項は以下の通りです。

1. 効率的かつ有効な内部統制を構築する観点から、諸規程及び個別業務ルーチンの見直しを実施。
2. 監査室員及び営業支援室員の適正な人員を確保しスキルの向上に努めることで、監査リスクマネジメント体制を強化。
3. 法令順守・内部統制体制を意識した業務遂行を確保するため、全管理職による内部統制構築の宣誓を実施。

【現在進行中のもの】

1. 財務報告の適時性・正確性を確保するための内部統制システムのさらなる整備・強化
2. 有効かつ効率的で、サステナビリティの推進につながる内部統制体制を構築するための意思決定の仕組み及び個別業務ルーチンの改善・見直し
3. 店舗運営におけるリスク管理体制の強化・充実
4. 海外子会社の管理に関する内部統制体制の強化・充実

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】

企業の社会的使命として、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本方針としており、その旨「内部統制基本方針」に明文化しております。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

上記基本方針を「コンプライアンスポリシー」における「取締役・社員行動規範」に定め、社内に宣言するとともに、全社員より反社会的勢力と決別する旨の誓約書を取得することで対応徹底に努めるほか、取引先との契約には暴排条項を順次挿入することで、関係排除を徹底しております。

また、平素から警察や弁護士、企業防衛協議会等の外部専門機関と連携を深め、情報収集に努めるとともに、営業支援室員が常時店舗を巡回し、総務部と連携して情報収集・対応に当たることで、一切の関係を遮断する体制を構築しております。

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

当社の大株主の状況等から、現在のところ緊急性は高くないものと考えておりますが、引き続き対策を検討してまいる所存です。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

会社情報の適時開示に係る社内体制の状況

1 適時開示に関する基本的な考え方・取組み

当社は、経営の適法性、公正性の確保や透明性を向上させるため、情報管理体制の構築に努めることが上場会社の重要な社会的責任の一つであると認識しております。

そのため、当社の「コンプライアンスポリシー」にて、適法かつ誠実で透明な経営を行う旨を宣言するとともに、かかる理念の実現のため「適切かつ迅速な情報開示に努めること」を行動規範として定め、情報管理に関する意識向上に努めております。

また同時に、開示情報の正確性・適時性を担保するためには、内部統制の整備が重要であると考えており、内部統制基本方針にて適時・正確な財務報告の提供を目的とした体制構築を行う旨定めております。

当社ではこれらの取組みを進めステークホルダーと高い信頼関係を築くことが、企業としての社会的責任の全うのみならず、経営効率・

利益の向上の実現へとつながっていくものと考えております。また、サステナビリティ基本方針においても「コーポレートサイト(ホームページ)や各種開示資料においてサステナビリティに関する適時正確な情報開示を行い、ステークホルダーと適切な信頼関係を構築するよう努める。」旨定めております。

2 適時開示体制・手続きについて

(1) 開示の担当部署・責任者について

- ・情報開示の担当部署 : 総務部
- ・情報取扱責任者 : 管理本部長

(2) 開示の手続き

内部情報管理規程に基づき下記体制が整備されております。

ア) 適時開示を必要とする重要事実は「重要事実一覧」として全社に開示される。

イ) 重要事実が発生したと思われるとき、職務上関係のある役員及び従業員は直ちに主管部門長ならびに情報取扱責任者に報告する。

情報取扱責任者は、重要事実の判定を社長ならびに主管部門長と協議の上行い、遅滞なく公表する。

ウ) 重要事実に関わる決定事項については、検討段階から取締役会への報告による事前の情報共有と対応検討が行われ、開示が必要な決定事実と判定された場合、情報取扱責任者は遅滞なく公表する。

(3) 当社特性への配慮

全国に多店舗展開する当社特性に応じ、店舗で発生した重要事実について、リスクマネジメント基本規程による下記緊急連絡体制を整備しております。

ア) 店舗運営部署による通常の情報伝達経路を整備

イ) 上記に加え「営業支援室」による、独自の情報確認、伝達経路を整備

(4) モニタリング

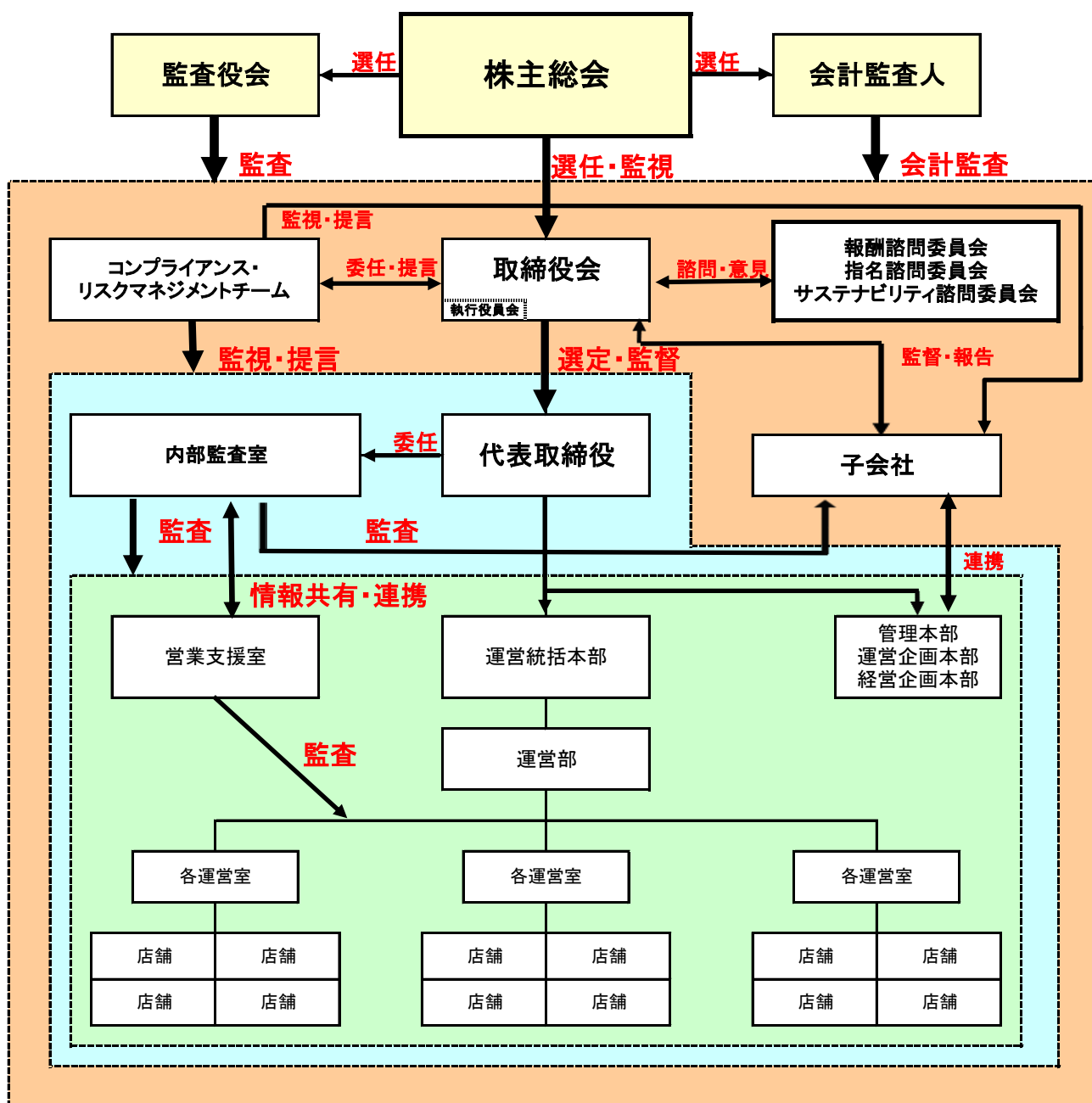
監査役、内部監査室による適時開示体制のモニタリングを定期的を実施しております。

3 情報管理について

情報セキュリティ対策基準に基づき、重要情報の取扱者・取扱方法等について、管理体制が詳細に定められており、所管部署による啓蒙活動が行われています。

また、役職員の当社株式の売買については、情報取扱責任者の事前許可が必要とされており、手続きの実施状況について総務部が定期的にモニタリング及び啓蒙活動を行う体制としております。

【 参考資料 : 様式図 】



・当社事業において求められるスキル	経営戦略 企業経営	健康経営	店舗開発 運営	海外展開 グローバル経験	財務 会計	法務 リスクマネジメント	ESG サステナビリティ	イノベーション 変化・挑戦
代表取締役 社長執行役員 杉野 公彦	●	●	●	●	●	●	●	●
取締役 専務執行役員 管理本部長 佐々江 慎二	●	●		●	●	●	●	●
取締役 専務執行役員 運営統括本部長 西村 直人	●	●	●			●	●	●
取締役 コンプライアンス・リスク マネジメントチーム担当 寺本 俊孝	●	●			●	●	●	●
社外取締役 綴木 公子	●	●		●	●		●	●
社外取締役 高口 綾子		●				●	●	●
常務執行役員 経営企画本部長 稲垣 隆弘	●	●	●	●			●	●
常務執行役員 運営企画本部長 朗玩（中国）文化娛樂有限 公司 董事長 川口 英嗣	●	●	●	●		●	●	●
執行役員 運営企画副本部長 Round One Entertainment Inc. 担当 二神 達洋		●	●	●			●	●
執行役員 運営統括副本部長 河端 和之		●	●			●	●	●
執行役員 管理本部経理部長 朗玩（中国）文化娛樂有限 公司 董事 Kiddleton, Inc. 取締役 岡本 純		●		●	●	●	●	●
執行役員 運営企画副本部長 吉田 和生	●	●	●	●			●	●