

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、居酒屋チェーンを中心に展開する企業として、「心の診療所を創造する」を経営理念に掲げ、飲食の提供と飲食の場を介し、お客様同志の健全なコミュニケーションのお役立ちをし、希薄化する人々の絆を深め地域社会に貢献することを目的として、事業に取り組んでおります。当社がこの経営理念を達成するためには、全てのステークホルダー(株主、顧客、取引先、従業員等)の満足と信頼、支持を獲得するとともに、持続的な成長と企業価値の最大化を図ることが必要と考えております。そのため、コンプライアンス(倫理・法令遵守)を柱とし、内部統制・監査機能の強化が両立したガバナンス体制の整備を行い、経営の迅速性、透明性、健全性を確保するよう取り組んでおります。

### 【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

1.経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきであることについて(原則5-2) 上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況についてわかりやすく示すべきであることについて(補充原則5-2)

当社は、先行き不透明な外食業界の現状を踏まえ適宜柔軟に目標に向けた経営施策を講じる必要があるとの考えから、中期経営計画の策定のみならず、主要業績評価指標(KPI)、経営資源の配分等に関して具体的な開示を実施していません。しかしながら、単年度における事業計画については有価証券報告書等において主な概略を開示しております。

2.取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきであることについて(補充原則4-11)

当社は取締役会の選任に関する方針・手続を明確に定めてはおりませんが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、事業の特殊性や状況等を十分に斟酌した上で、代表取締役社長が特定の者を取締役もしくは監査役候補者として取締役会へ上程し、取締役会において、その者が取締役もしくは監査役の職務を遂行するに相応しい能力と品位を保持した者であるか否か、取締役会全体としてバランスを取る上で必要な人材であるかを厳正に審査し決定し、定時株主総会へ会社提案として上程しているのが慣例となっております。なお、今後、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスが取れていることを判断する指針とする、スキルマトリックス等の取締役の有するスキル等の組み合わせの開示については、今後検討してまいります。

3.独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1(その他の市場の上場会社においては2名)以上選任すべきである。また、上記にかかわらず業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社(その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社)は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきであることについて(原則4-8)。

当社は、当社事業の特殊性を考慮し、業務につき高い知識と経験を有する社内取締役を中心として実態に即した経営にあたることで、経営の効率性及び有効性を高めるために効果的であると判断する一方で、経営の透明性と健全性を担保するべく、会社法第2条15号に該当する社外取締役を2名以上選任し、取締役会の監督機能の強化を図っております。よって、独立社外取締役2名の確保は実施していません。

4.独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきであることについて(補充原則4-8)

当社は、取締役会事務局が主体となって、独立役員に対し情報提供や重要会議の議事録等を共有しており、取締役会での審議の前提となる必要情報が、各取締役会構成員間においてばらつかないよう努めております。よって、独立役員のみを構成員とする会合を定期的開催する必要はないと考えております。また、当社は、各独立社外取締役が各自に持ち得る卓越した知見を發揮できる環境創りに努めることを第一に考え、各独立社外取締役間において序列意識が発生しないよう、筆頭独立社外取締役を選定していません。

5.経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきであることについて(補充原則4-10)

当社取締役会は、経営監督機能に重点した運営を行っており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等の特に重要な事項については、独立社外取締役の関与や助言を十分に尊重した上で検討しております。現在、当社取締役会の下に、内部統制システムの構築という視点から、独立社外取締役を主要な構成員とした経営委員会やリスク管理委員会を設置しておりますが、経営陣幹部・取締役の指名・報酬に関しての独立した諮問委員会は設置していません。今後、独立社外取締役を主要な構成員とした経営陣幹部・取締役の報酬等に関する独立した諮問委員会の設置を検討いたします。

6.上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知の英訳を進めるべきであることについて(補充原則1-2、補充原則3-1)

機関投資家もしくは海外投資家による当社株式の保有割合は5%未満であることから、各種手続や費用等を勘案し、現在、議決権電子行使プラット

フォームの利用もしくは英語での情報開示・提供を行っておりません。今後につきましては、機関投資家もしくは海外投資家の当社株式保有割合が20%以上となった時点で、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知等の英訳を検討してまいります。

7.上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきであることについて(原則1-4)

当社は、政策保有株式として上場株式を保有するに際し、当社「政策保有株式に関しての基本方針(後記「補足11政策保有株式に係る基本方針」参照)」に則り検証等を実施しております。その検証に際し、取引関係を考慮した営業秘密等具体的事由も含まれており、その検証等内容を開示することは適切でないと考え開示しておりません。

8.上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきであることについて(原則2-4)。上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきについて。(補充原則2-4)

当社は、企業の競争力の源泉は「人」であり、多種多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことこそが、企業の力になると考えております。こうした考え方の下、年齢、性別、国籍、人種、肌の色、宗教、障がいの有無、性的指向・性自認、定期採用・キャリア採用等にかかわらず、多様な人材の活用を進めるダイバーシティ・マネジメントに取り組んでおります。その様な中、社員採用者における女性比率を20%以上とするよう、女性が活躍できる職場環境の整備として、部署や性別によって評価や昇格昇進の格差が生まれない人事制度の見直しや外部のオンライン研修を通して、男女問わず自己研鑽に励んでもらえる環境整備を行っております。又、外国人材の積極的な雇用促進の為に、「マルシェ株式会社外国人材雇用指針」を定め当社ホームページにて情報開示しております。

9.上場会社は、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自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのシュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきであることについて(原則2-6)。

当社は、確定拠出型年金制度以外の企業年金制度を保有しておりません。したがって、アセットオーナーとして期待される機能の発揮に必要な専門性を持った人材の育成等は急務ではないものと考えております。

10.上場会社は、経営戦略の開示にあたって、自社のサステナビリティについての取組を適切に開示すべきである。又、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきであることについて(補充原則3-1)。取締役会は、中長期的な企業価値向上の観点から、自社のサステナビリティを巡るとり組みについて基本的な方針を策定すべきである。又、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきことについて(補充原則4-2)取締役会、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理等、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず、収益機会にも繋がる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきことについて(補充原則2-3)。

当社は、サステナビリティの課題に対する取り組みは、企業価値を向上させる為の重要な経営課題として認識しております。かねてより食品の安全安心、食品ロスの低減、プラスチックストローの撤廃や森林破壊に起因する為の割り箸の撤廃等を継続的に取り組んでまいりました。今後は、サステナビリティを意識した食材の使用やカーボンニュートラルの推進、多様な人材の活用等、持続可能な事業とさせるべく積極的に取り組んでまいります。

人的資本への投資については、多種多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことこそが、企業の力になると考えの下、各人材が望む能力やスキル習得に応じた社外研修プログラムの受講推進、新入社員への継続的な集合研修、社内独立支援制度の拡充等、幅広い分野で活躍できる人材への教育・研修制度に実施に努めております。

11.取締役会が、経営陣の報酬を持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定し、その際、中長期的な割合や現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定することについて(原則4-2の後段、補充原則4-2)

当社は、現在、取締役及び監査役報酬は、現金報酬のみとしており、自社株報酬については導入しておりません。なお、今後、独立社外取締役を主要な構成員とした経営陣幹部・取締役の報酬等に関する独立した諮問委員会の設置を予定しておりますが、その際には役員報酬を中長期経営計画の実行における成果や業績と連動する形で設計することを想定しております。その設計にあたり、現金報酬の他、起業家精神を強めていくことを目的とした自社株報酬の付与も視野に入れて検討してまいります。

12.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き、及びこれらを踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・氏名についての説明について(原則3-1-( )、( ))

当社は経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針や手続きを明確に定めてはおりませんが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、事業の特殊性や状況等を十分に斟酌した上で、代表取締役社長が特定の者を取締役もしくは監査役候補者として取締役会へ上程し、取締役会において、その者が取締役もしくは監査役職務を遂行するに相応しい能力と品位を保持した者であるか否か、取締役会全体としてバランスを取る上で必要な人材であるか等を厳正に審査・決定し、定時株主総会へ会社提案として上程しているのが慣例となっております。なお、現在、取締役会において、新任取締役や新任監査役候補の指名をした場合、速やかに東京証券取引所を通じて説明を含めた開示をしており、又、役員選任の理由等については、招集通知において記載しております。

13.取締役会が、会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(プランニング)についての策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うことについて(補充原則4-1)

当社取締役会は、最高経営責任者である代表取締役社長起案による経営戦略に基づいた業務執行等に対して監視・監督する機能を有しているものの、経営最高責任を担う代表取締役社長等の後継者計画(プランニング)に及ぶ方針を策定・運用しておりません。しかしながら、経営最高責任を担う代表取締役社長等の後継者計画(プランニング)に及ぶ方針を策定することは、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るにおいて有益であると認識しており、今後、その方針等について取締役会が適切な監督を行うシステムの確立を検討してまいります。

14.取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきであることについて(原則4-11後段、補充原則4-11)

取締役会全体の活発な意見交換の上で意思決定していく経営方針を全役職員一同が一連の業務を遂行した結果として、当社の業績や企業価値の向上に繋がるものとの考えから、取締役会全体の実効性については、その業績や当社に関わる全てのステークホルダーの満足度において示されるものと考えております。したがって、現時点において、取締役及び監査役の主観を含めた分析・評価を行いその結果の概要を開示する予定はありません。

15取締役会は、代表取締役社長（CEO）の選解任が会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた代表取締役社長（CEO）を選任すべきであることについて（補充原則4-3）  
当社は代表取締役社長の選解任に関する客観性・適時性・透明性ある手続を明確に定めてはおりませんが、戦略的意思決定を行う上で重要な手続であると認識しております。今後、代表取締役選任に至る方針について検討してまいります。

16取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、代表取締役社長（CEO）がその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、代表取締役社長（CEO）を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきであることについて（補充原則4-3）  
当社は代表取締役社長の選解任に関する客観性・適時性・透明性ある手続を明確に定めてはおりませんが、コーポレートガバナンスを考慮しつつ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図る上で重要な手続であると認識しております。今後、代表取締役選任に至る方針について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1-2 株主総会関連の日程等に関する考え方>

当社は、株主総会の開催日時や開催場所につき、株主の意思をより反映できるよう配慮して土曜日もしくは日曜日に開催し、且つ公共機関の駅から比較的近い会場での開催を相当であると考え設定することを基本方針としております。しかしながら、株主総会への出席株主数等を十分に考慮した上で、会場の手配が物理的に困難となった場合等、特別な事情が生じた場合には、基本方針を踏まえつつも、平日での開催もしくは開催場所の変更を設定の際に行う可能性があります。

### <原則1-3 資本政策の基本的な方針>

- (1)当社は、持続的な成長と企業価値向上を図るために、資本効率の追求と財務健全性の維持向上との最適なバランスを確保することを資本政策の基本方針とする。
- (2)当社は、資本政策の基本方針に基づき、利益配分については安定配当の継続を基本として、業績の動向、配当性向、財務面での健全性等を総合的に勘案して配分する。また内部留保金については、中長期的観点から企業価値向上を図るために取締役会が必要であると判断した施策を中心に有効活用することを基本とする。
- (3)当社が支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合には、取締役会において、客観的な専門家の意見も取り入れる等、その必要性和理性を企業価値向上の視点から十分に審議の上決議すると共に、株主・投資家に対して十分な説明をする。

### <原則1-4 政策保有株式>

#### ・政策保有株式に係る基本方針

- (1)当社は、対象先との長期的・安定的な関係の維持・強化、事業戦略上のメリットの享受などがはかられ、対象先および当社の企業価値の向上に資する等、保有することに経済合理性があり、且つ、当社や株主共同の利益を害するような取引に該当しないと判断される場合において、政策保有株式を限定的に保有する。
- (2)当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げない。
- (3)(1)に基づき保有するに至った政策保有株式については、毎年、取締役会において、銘柄毎に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を精査するとともに、そうした検証の内容について開示する。
- (4)政策保有株式の議決権行使については、議案ごとに、取引先企業の中長期的な企業価値を高め持続的成長に資するか、当社の中長期的な経済的利益の増大に資するか等を十分に考慮して行うことを基準とし、その基準に沿った対応を行う。

### <原則1-7 関連当事者間の取引>

#### ・関連当事者間の取引に係る基本方針

当社と関連当事者（役員、主要株主等）間における取引については、取引の重要性やその性質に関わらず、形式的に外観より利益相反取引となるか否かを判別し、利益相反取引に該当する場合には、法令及び「取締役会規則」に基づき厳格な手続の下、決議する。その際、取締役会は、直接の当事者でなくとも利益相反関係にあるおそれのある取締役を特別利害関係人相当として決議参加を忌避させた上で、その決議を行うものとする。なお、当該決議の有効性と客観性を担保するべく、監査役全員が同席する場においてその決議を行う。

### <原則3-1-3 経営陣幹部等の報酬を決定するに当たっての方針と手続>

取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は、取締役会が決定する権限を有しております。当社の取締役の報酬等は、基本報酬のみであり、その権限の内容及び裁量の範囲は、上記株主総会で決議された範囲内で、取締役会にて職位別に定められた基本額とその職務に応じて算出された職務報酬との合計額に所定の業績評価を加算した額を、毎月支払っております。当事業年度における取締役の報酬等の決定は、取締役会が代表取締役社長に一任し、代表取締役社長が上記方針にもとづき個々の取締役の報酬を決定しております。監査役につきましては、監査役会にて決定した基準に従って算定しております。

### <補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の明確化>

当社取締役は、法令や事業の特殊性を十分に踏まえた上で、可能な限り業務執行の意思決定を経営陣に委任し、経営の監督機能に重点化した運営を行うことを方針としております。経営陣への委任の範囲は、「取締役会規則」に明記した付記事項以外の事項であり、その具体的な内容は、「職務権限規程」により明確に定めております（例：現事業ドメインの範囲内における店舗出店もしくは退店の決定や新業態の開発決定等）。

### <原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準>

当社は、社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断する。

- (1)当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」と総称する）の業務執行者又は過去10年間（但し、過去10年内のいずれかの時において当社グループの非業務執行取締役又は監査役であったことのある者）にあっては、それらの役職への就任の前10年間において当社グループの業務執行者であった者
- (2)当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者
- (3)当社グループの主要な取引先又はその業務執行者

- (4)当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(4)を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(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)
- (5)当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
- (6)当社グループから一定額を超える寄附又は助成を受けている者(当該寄附又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体の業務執行者)
- (7)当社グループが借入れを行っている主要な金融機関又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (8)当社グループの主要株主又は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
- (9)当社グループが主要株主である会社の業務執行者
- (10)当社グループから取締役(常勤・非常勤を問わない)を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (11)過去3年間に於いて上記(2)から(10)に該当していた者
- (12)上記(1)から(11)に該当する者(重要な地位にある者に限る)の近親者等

< 補充原則4 - 11 - 2 取締役及び監査役との兼任 >

当社は、取締役・監査役(特に社外取締役・社外監査役)は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けなければならない、取締役・監査役が他の上場会社を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきと考えております。なお、取締役・監査役の兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書等で毎年開示しております。

< 補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニング >

・取締役・監査役に適合したトレーニング方針

当社は、取締役・監査役に対し、就任の際において、当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識の習得、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解する機会の提供・斡旋・費用支援を実施する。また、在任中においても、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋・費用支援を実施する。

< 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促進に関する基本方針

- (1)当社は、株主との対話全般について、下記(2)～(5)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現できるように目配りを行う経営陣または取締役を指定する。
- (2)対話を補助する社内のIR、経営企画、総務、財務、経理、法務、CSR等の部門等の有機的な連携を図る。
- (3)個別面談以外の対話の手段(例えば、IR活動)の充実に係る取組みを行う。
- (4)対話において把握された株主の意見は、適切かつ可能な範囲において、管理部長が経営委員会に報告し、経営幹部もしくは取締役会はその意見に関して協議を行う。
- (5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関して、ディスクロージャー・ポリシーを含む「内部者取引防止規程」を策定する。

## 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(%)
チムニー株式会社	954,500	11.89
アサヒビール株式会社	611,500	7.62
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	345,100	4.30
SMB C日興証券株式会社	168,500	2.10
株式会社三井住友銀行	160,200	1.99
谷垣 雅之	141,176	1.75
株式会社中野外食サプライ	110,000	1.37
楽天証券株式会社	76,600	0.95
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	76,000	0.94
伊藤忠食品株式会社	68,080	0.84

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 更新

1. 上記「大株主の状況」は、2023年3月末日現在の株主名簿に基づき記載しております。
2. 当社は、自己株式を522,130株保有しておりますが、上記「大株主の状況」から除いております。

## 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	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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

#### 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	8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	4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) 更新

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
持永 政人	学者												
茨田 篤司	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
持永 政人		該当事項はありません。	社外取締役持永政人氏は、現在、摂南大学経済学部教授を兼任しておりますが、労務管理、教育研修、サービス業全般についての豊富な知識と経験を当社に活かしていただくため、会社法第2条15号の社外取締役に選任しております。また、同氏は、当社株式を有しておりますが、当社発行済株式(自己株式を除く。)総数に対する所有株式数の割合が1%未満であり、当社社外役員の独立性基準に抵触しないことから、当社と資本的關係を有していないと判断しております。その他、当社との間で、人的關係、資本的關係及び重要な取引關係その他利害關係を有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有している為、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定し、同取引所に届け出ております。
茨田 篤司		社外取締役茨田篤司氏は、チムニー㈱の代表取締役を兼任しております。チムニー㈱は、当社の筆頭主要株主であり、且つ、当社とチムニー㈱間において、2017年6月27日付けで資本業務提携契約を締結しております。よって、その範囲において、当社との間で、人的關係、資本的關係及び重要な取引關係その他利害關係を有しており、東京証券取引所が定める独立性及び当社の定める社外役員の独立性基準(i)に抵触し、独立性はないと判断しております。	社外取締役茨田篤司氏は、チムニー㈱の代表取締役を兼任しておりますが、経営者としての豊富な知識と経験を当社に活かしていただくため、会社法第2条15号の社外取締役に選任しております。

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
定款上の監査役員の員数	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は内部監査部門と定期的に会合を持ち、内部監査結果及び助言・勧告事項等について協議及び意見交換するなど、密接な情報交換及び連携を図っております。また、監査役は会計監査人と定期的に意見交換及び情報の聴取を行い、必要に応じて監査に立ち合うなど連携を保っております。加えて監査終了後においては、監査実施概要及び監査結果についての報告を受けております。

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) 更新

氏名	属性	会社との関係( )													
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
岩田 潤	公認会計士														
妻鹿 直人	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩田 潤		該当事項はありません。	社外監査役岩田潤氏は、岩田公認会計士事務所所長、BTJ税理士法人代表社員、株式会社ドーン取締役及びアトラグループ株式会社社外取締役監査等委員を兼任しておりますが、公認会計士資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見と豊富な経験を当社に活かしていただくため、会社法第2条16号の社外監査役に選任しております。同氏は、当社との間で、人的関係、資本的関係及び重要な取引関係その他の利害関係を有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定し、同取引所に届け出ております。
妻鹿 直人		該当事項はありません。	社外監査役妻鹿直人氏は、ポブラ法律事務所代表を兼務しておりますが、弁護士資格を有しており、法務に関する相当程度の知見と豊富な経験を当社に活かしていただくため、会社法第2条16号の社外監査役に選任しております。同氏は、当社との間で、人的関係、資本的関係及び重要な取引関係その他の利害関係を有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していることから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定し、同取引所に届け出ております。

## その他独立役員に関する事項

## &lt; 社外役員の独立性判断基準 &gt;

当社は、社外役員(社外取締役及び社外監査役)の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断する。

- (1)当社及び当社の子会社(以下「当社グループ」と総称する)の業務執行者( 1)又は過去10年間(但し、過去10年内のいずれかの時において当社グループの非業務執行取締役又は監査役であったことのある者)にあっては、それらの役職への就任の前10年間に於いて当社グループの業務執行者であった者
- (2)当社グループを主要な取引先とする者( 2)又はその業務執行者
- (3)当社グループの主要な取引先( 3)又はその業務執行者
- (4)当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産( 4)を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(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)
- (5)当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
- (6)当社グループから一定額を超える寄附又は助成( 5)を受けている者(当該寄附又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体の業務執行者)
- (7)当社グループが借入れを行っている主要な金融機関( 6)又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (8)当社グループの主要株主( 7)又は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
- (9)当社グループが主要株主である会社の業務執行者
- (10)当社グループから取締役(常勤・非常勤を問わない)を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (11)過去3年間に於いて上記(2)から(10)に該当していた者
- (12)上記(1)から(11)に該当する者(重要な地位にある者( 8)に限る)の近親者等( 9)

1 業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役のみならず、使用人を含む。監査役は含まれない。

2 当社グループを主要な取引先とする者とは、当社グループに対して製品又はサービスを提供している取引先グループ(直接の取引先、その親会社及び子会社並びに当該親会社の子会社から成る企業集団をいう。以下同じ)であって、直近事業年度における取引額が、当該グループの年間連結売上高の2%を超える者

3 当社グループの主要な取引先とは、当社グループが製品又はサービスを提供している取引先グループであって、直近事業年度における取引額が、当社グループの年間連結売上高の2%を超える者

4 多額の金銭その他の財産とは、直近事業年度における、役員報酬以外の年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう(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、当該団体の直近事業年度における総収入額の2%を超える金銭その他の財産上の利益をいう)。

5 一定額を超える寄附又は助成とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円又はその者の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い方の額を超える寄附又は助成をいう。

6 主要な金融機関とは、直前事業年度末における全借入額が当社の連結総資産の2%を超える金融機関をいう。

7 主要株主とは、議決権保有割合10%以上(直接保有、間接保有の双方を含む)の株主をいう。

8 重要な地位にある者とは、取締役(社外取締役を除く)、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人並びに監査法人又は会計事務所に所属する者のうち公認会計士、法律事務所に所属する者のうち弁護士、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち評議員、理事及び監事等の役員、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

9 近親者等とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

## 【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

「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(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) 10.」をご参照ください。

## 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

当社は役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関して、1991年11月5日の臨時株主総会において、取締役の報酬限度額は年額200,000千円以内(但し、使用人部分は含まない)、2006年6月25日開催の定時株主総会において、監査役の報酬限度額は年額30,000千円以内と決議いただいております。

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

取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は、取締役会が決定する権限を有しております。当社の取締役の報酬等は、基本報酬のみであり、その権限の内容及び裁量の範囲は、上記株主総会で決議された範囲内で、取締役会にて職位別に定められた基本額とその職務に応じて算出された職務報酬との合計額に所定の業績評価を加算した額を、毎月支払っております。当事業年度における取締役の報酬等の決定は、取締役会が代表取締役社長に一任し、代表取締役社長が上記方針にもとづき個々の取締役の報酬を決定しております。監査役につきましては、監査役会にて決定した基準に従って算定しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役や社外監査役のサポートについては、取締役会事務局が担っております。当社は、取締役会規則において、「取締役会事務局は、取締役会が適正に開催され、その機能が十分に発揮されるよう十分に配慮すると共に、非業務執行取締役、社外取締役及び社外監査役に対して、審議に必要な情報等の提供に努める。」と明記しており、取締役会事務局は、その責務を果たすべく、取締役会付議事項等重要案件について、その内容を事前説明する等、社外取締役及び社外監査役のサポートに努めております。なお、取締役会事務局は、管理部総務課が担っております。

## 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)

当社は、取締役会及び監査役会により、業務執行とその監督及び監査、監視を行っております。現体制は取締役4名(うち社外取締役2名)、監査役3名(うち社外監査役2名)となっております。

取締役会は、毎月1回中旬までに開催し、取締役会付議事項の審議に加え利益計画等の進捗状況について討議し、事後の対策の検討・決定を行う他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定をいたしております。また、各取締役会には監査役が出席し、経営の監視を行っております。

さらに、社外取締役を招聘することにより経営監視機能の強化を図っております。

監査役体制における社外監査役は、各自の分担に従って夫々の専門的立場から独自性を発揮した監査を行うとともに、監査役会としてはガバナンスの要を成す業務執行者に対する監視・監督機能の実効性の確保に取り組んでおります。

業務執行については、各執行役員・部門長が担当し、機動的な組織体制のもと、経営の効率化を図っております。

## 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

当社の業務につき高い知識と経験を有する社内取締役を中心として実態に即した経営にあたることで、経営の効率性及び有効性を高めるために効果的であると判断する一方で、経営の透明性及び健全性を担保すべく、会社法第2条15号の社外取締役を2名選任し取締役会の監督機能の強化を図っております。また、監査役については、当社業務に精通した社内監査役を常勤監査役に選任する一方で、会社法第2条16号の社外監査役を2名(公認会計士・弁護士)選任し、監査役監査の実効性を担保しております。

当社は、外部環境及び内部環境を十分に斟酌した上で、上記記載の体制を採用することが、経営の迅速性、透明性、健全性の確保につながるものと考え、現状の企業統治体制(監査役会設置会社)を設計・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
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主総会の開催日時や開催場所につき、株主の意思をより反映できるよう配慮して、土曜日もしくは日曜日に開催し、且つ公共機関の駅から比較的近い会場での開催を相当であると考え設定することを基本方針としております。直近期の第51回定時株主総会(2023年6月24日開催)は、土曜日に開催し、且つ公共機関の駅から徒歩5分以内の会場として、エルおおさか本館5階 視聴覚室において開催いたしました。
その他	招集通知を当社ホームページに掲載しております。

## 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	当社コーポレートガバナンス・ガイドライン及びホームページ上で公開しております。	
IR資料のホームページ掲載	コーポレートサイトを開設し、IR資料を自社ホームページ上に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務情報に関する内容は管理部財経課が、非財務情報に関する内容は管理部総務課がIRを担当し、情報取扱責任者が統括しております。	

## 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、マルシェ行動基準、コーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、店舗運営において、プラスチックストロー使用の廃止、省エネ球導入等、環境に配慮した経営を実践しております。その他、政府主導の地域創生に共鳴し、地域の特産品を利用した商品づくりや、販売のお手伝いをさせて頂くことで地域の活性化の一助となる活動を行っております。
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	ディスクロージャー・ポリシーを定め、適時適切な情報開示を行っております。
その他	当社は、企業の競争力の源泉は「人」であり、多種多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことこそが、企業の力になると考えております。こうした考え方の下、年齢、性別、国籍、人種、肌の色、宗教、障がいの有無、性的指向・性自認、定期採用・キャリア採用等にかかわらず、多様な人材の活用を進めるダイバーシティ・マネジメントに取り組んでおります。

## 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 更新

取締役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その他業務の適正を確保するための体制  
 当社では、全ての役員及び従業員が適正な業務を行うための体制を整備し、運用していくことが重要な経営の責務であると認識し、取締役会においてその考え方について決議しております。その基本的な考え方は以下のとおりであります。

- (a) 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
- イ 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、且つ社会的責任及び企業倫理を果たすため、行動指針としてマルシェ行動基準を定め全役員に周知徹底する。
- ロ 企業倫理委員会を設置し、法令、定款及び社内規程の遵守状況等の確認と問題点の指摘及び改善策の提案等を行う。
- ハ 法令、諸規則及び規程に反する行為等を早期に発見し是正することを目的とする社内報告体制として、社内担当者、社外弁護士及び第三者機関等を直接の情報受領者とする内部通報システムを整備し、内部通報規程に基づきその運用を行う。
- ニ 内部監査室は、内部監査規程に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務の執行の手続き及び内容の妥当性につ

き、定期的に内部監査を実施し、代表取締役及び監査役会に対しその結果を報告する。  
ホ 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に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持つことのない体制を整えと共に、不当要求があった場合は、管理部総務課を対応窓口として警察、顧問弁護士等と連携を密に組織的に対応する。

(b) 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

イ 取締役は、株主総会議事録、取締役会議事録等の法定文書の他重要な職務執行に係る情報が記載された文書(電磁的記録を含む。以下同じ。)を関連資料と共に、文書管理規程その他の社内規程の定めるところに従い適切に保存し管理する。  
ロ 取締役及び監査役は、いつでも前項の情報を閲覧することができる。

(c) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ 「リスクマネジメント基本規程」を定め、当社及び子会社の企業活動に関連する内外の様々なリスクの管理を行う。  
ロ リスク管理委員会を設置し、当社及び子会社のリスクを統括、管理する。  
ハ リスク管理委員会の直下に店舗事故予防委員会を設置し、店舗における事故を未然に防止する。  
ニ 各事業部門は、それぞれの部門に関するリスクの管理を行い、リスク管理委員会へ定期的にその管理状況を報告する。

(d) 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

イ 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制の基礎として月1回の定例取締役会及び適宜臨時取締役会を開催し、重要事項に関し迅速的確な意思決定を行う。  
ロ 取締役会の決定に基づく業務執行については、各役職者の権限及び責任の明確化のため、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続きの詳細について定める。

(e) 当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 子会社内の各組織を含めた指揮命令系統及び権限並びに報告義務を設定し、当社及び子会社全体を網羅的・統括的に管理する。  
ロ 子会社を管理する部署を配置し、「関係会社管理規程」に基づいて子会社を管理する。  
ハ 子会社を当社の内部監査室による定期的な監査の対象とし、内部監査部門は当社及び子会社の内部統制状況を把握・評価する。

(f) 財務報告の適正性を確保するための体制

イ 経理関連規程を策定し、法令及び会計基準に従って適切な会計処理を行う。  
ロ 法令及び証券取引所の規則を遵守し、適性且つ適時に財務報告を行う。  
ハ 内部監査室は、全社的な内部統制の状況や業務プロセス等の把握、記録を通じて評価及び改善結果の報告を行う。  
ニ 財務報告に係る内部統制が適正に機能することを継続的に評価し、適宜改善を行う。

(g) 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使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

イ 監査役より、その職務を補助すべき使用人の配置の求めがあった場合には、監査役と協議の上、人選を行う。  
ロ 当該使用人の人事については、常勤監査役と事前に協議を行い、同意を得た上で決定する。  
ハ 監査役を補助する使用人に対する指揮命令権限は、その監査業務を補助する範囲内において監査役もしくは監査役会に帰属するものとし、取締役及び使用人は、監査役の補助使用人に対して指揮命令権限を有しない。  
ニ 当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先して従事するものとし、当該補助使用人の人事異動、人事評価、懲罰等の決定に当たっては、事前に監査役会の同意を必要とする。

(h) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制及びその他の監査役への報告に関する体制並びに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り扱いを受けないことを確保するための体制

イ 監査役は、監査役会が定める監査計画及び職務の分担に従い取締役会の他重要な会議に出席し、取締役等からその職務の執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。  
ロ 取締役及び使用人は、監査役の要求に応じて自己の職務執行の状況を報告する。  
ハ 取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼす事実が発生又は発生する虞があるとき、役職員による違法又は不正な行為を発見したとき、その他監査役会に報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査役にその都度直ちに報告する。  
ニ 通報者に不利益が及ばない内部通報窓口への通報状況とその処理の状況を定期的に監査役に報告する。  
ホ 内部通報窓口への通報内容が監査役の職務の執行に必要な範囲に係る場合及び通報者が監査役への通報を希望する場合は速やかに監査役に通知する。

(i) 監査役の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

監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執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債務を処理する。

(j) 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

イ 監査役は、内部監査室と定期的に会合を持ち、内部監査結果及び助言・勧告事項等について協議及び意見交換する等、密接な情報交換及び連携をはかる。  
ロ 監査役は、会計監査人とも意見交換を行い、連携且つ相互に牽制をはかる。  
ハ 監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を独自に起用することができる。

## 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 更新

当社は「内部統制システム構築の基本方針」として「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に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持つことのない体制を整えと共に、不当要求があった場合は、管理部総務課を対応窓口として警察、顧問弁護士等と連携を密に組織的に対応する。」と定め、全社的に反社会勢力排除に取り組んでおります。

また、関係行政機関や大阪府暴力追放推進センター等から日常的に情報収集等を行い、事案の発生時には速やかに関係行政機関や大阪府暴力追放センターの他、顧問弁護士と緊密に連携して適切に対処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

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況及びディスクロージャー・ポリシーは次のとおりです。

#### < 適時開示体制の概要 >

##### (1) 情報収集について

当社は、投資者に適時適切な会社情報の開示を行うことを基本姿勢とし、社内規程に従って、以下のとおり適時開示すべき情報を取り扱います。  
・情報の集約、管理は、経理部門又は総務法務部門とします。経理部門又は総務、法務部門管掌の部門長は、内部情報管理を徹底すると共に、適時開示事項の該当する案件については、経営委員会もしくはリスク管理委員会及び代表取締役社長に速やかに伝達します。  
・当社の重要事実等、証券取引所の定める会社情報の適時開示については、情報取扱責任者である代表取締役社長の指揮の下、行っております。

##### (2) 情報開示手続について

当社各部門より財務情報は経理部門、非財務情報は総務法務部門に集約され、経理部門もしくは総務法務部門が適時開示事項に該当するか否かの基本的判断を行っております。

この内、決定事実、リスク案件を除く発生事実及び決算情報に関しては、経営委員会において情報の内容を分析し、適時開示規則等に照らして、開示の要否、開示の内容、方法等の事前検討を行います。

また発生事実の内、リスク案件に関しては、リスク管理委員会において、当該リスク情報を分析した上で、適時開示の要否、開示の内容、方法を検討し決定します。

上記プロセスを経た上で、取締役会決議した後、情報取扱責任者である代表取締役社長の指揮の下、開示手続を行っております。

##### (3) 証券取引所への適時開示について

情報取扱責任者である代表取締役社長は、適時開示が必要と判断された事実について、発生後、遅滞なく適時開示を行います。

#### < ディスクロージャー・ポリシー >

##### (1) 情報開示の基本方針

当社では、投資判断に影響を与える決定事実、発生事実、決算情報が発生した場合等の重要情報の開示については、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の定める適時開示規則等に従って、ディスクロージャーを行っております。また、適時開示規則等に該当しない情報についても、投資家や証券アナリストの皆様のご要望にお答えするため、より公平、迅速かつ広範な情報開示を行うことを適時開示の基本方針としております。

##### (2) 情報開示の方法

適時開示規則等に該当する情報の開示は、同規則等に従い、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて公開しております。公開した情報は、原則として当社ホームページ上に速やかに掲載することとしています。また、適時開示規則等に該当しない情報についても、適時開示の趣旨を踏まえ、資料配布又は当社ホームページに公開することにより正確かつ公平に当該情報が投資家の皆様に伝達されるよう努めます。

##### (3) 将来の見通しに関して

当社では、当社が株式上場している東京証券取引所に提出する業績予想に加えて、その他の方法により、業績見通しに関する情報を提供する場合があります。また、ニュースリリース、決算説明会やアナリストミーティング等における質疑応答等には、計画、見通し、戦略等に関する情報が含まれる場合があります。それらの情報は、作成時点で入手可能な情報に基づき当社の経営者が合理的と判断したもので、リスクや不確実性を含んでいます。実際の業績は様々な要素により、これら見通しとは大きく異なる結果になりうることをご承知おきください。

##### (4) 沈黙期間について

当社は、重要な会社情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため原則として「決算期日の2週間前から決算発表日まで」の一定期間を沈黙期間としています。この期間中は、決算に関する質問への回答や、関連する情報に関するコメントを差し控えます。ただし、当該期間中であっても、投資家の皆様の投資判断に多大な影響を与えると判断した重要事実が発生した場合は、この限りではありません。

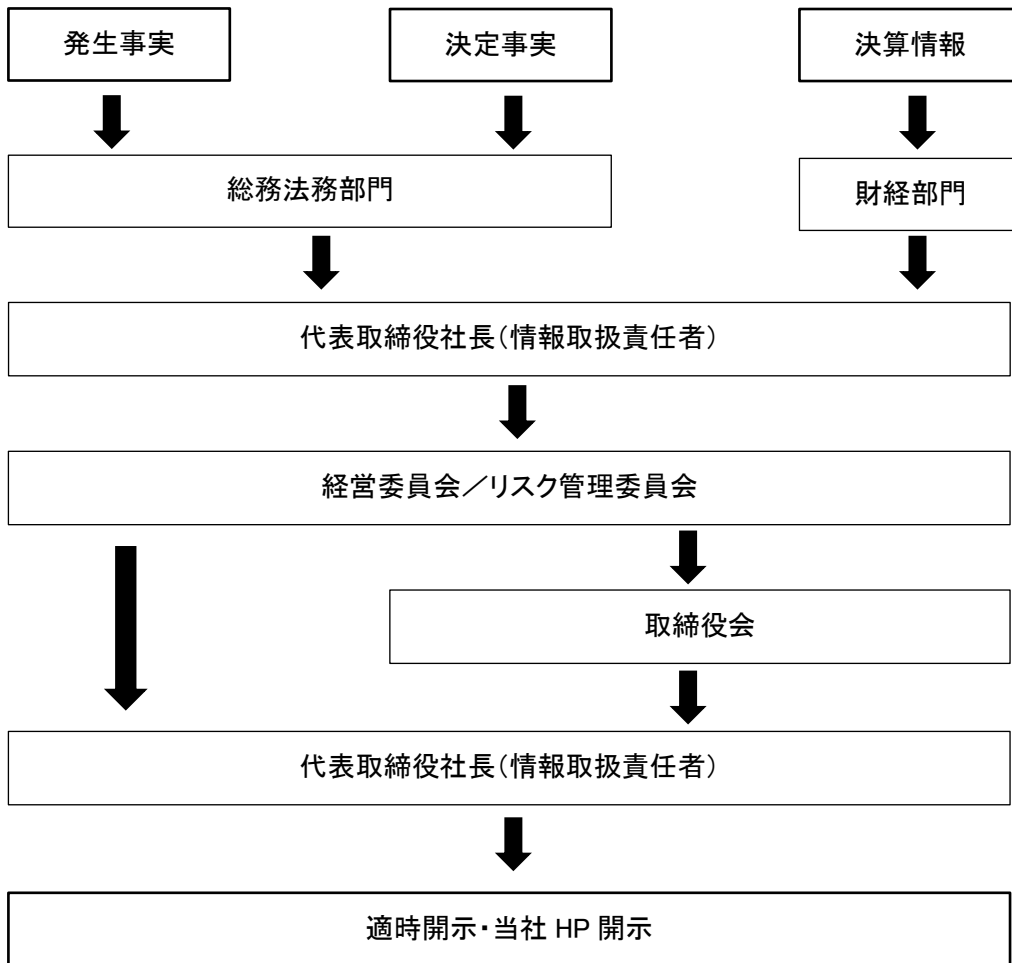
##### (5) 適時開示の社内体制について

当社の情報取扱責任者は、代表取締役社長となっております。まず、当社各部門より財務情報は経理部門、非財務情報は総務法務部門に集約され、経理部門もしくは総務法務部門は、適時開示事項に該当するか否かの基本的判断をした上で、代表取締役社長に報告します。この内、決定事実、リスク案件を除く発生事実及び決算情報に関しては、経営委員会において情報の内容を分析し、適時開示規則等に照らして、開示の要否、開示の内容、方法等の事前検討を行い、発生事実の内、リスク案件に関しては、リスク管理委員会において、当該リスク情報を分析した上で、適時開示の要否、開示の内容、方法を検討し決定します。

上記プロセスを経た上で、情報取扱責任者である代表取締役社長が適時開示規則等及び社内規程に従った手続を経た上で指揮を執り開示手続

を行います。なお、財務情報・非財務情報問わず、TDnetによる開示手続は経理部門が行い、当社HP上の開示手続は総務法務部門が行っております。

(適時開示体制)



(模式図)

