

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、「会社法の一部を改正する法律」(平成26年法律第90号)が、2015年5月1日に施行されたことに伴い、2015年5月21日開催の第77回定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

これにより、取締役会、監査等委員会を設置し、取締役会の監督機能の強化によるコーポレート・ガバナンスの一層の充実と企業価値の向上を図るとともに、より透明性の高い経営の実現と、経営の機動性の向上の両立を目指してまいります。

尚、2018年12月より、任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置し、より一層のコーポレート・ガバナンスの強化を図ることとしております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、現在、取締役10名(監査等委員である取締役3名を含む。いずれも男性で日本国籍を有する者である。)で構成されており、取締役となる者(監査等委員である取締役を除く)は知識・経験・能力・多様性を重視し、監査等委員である取締役につきましては、各専門分野における経験・知識・能力を有することを重視しております。

しかしながら、ジェンダーや国際性の面における多様性という点では課題があると認識しております。

今後、女性及び外国国籍の取締役人材の確保に向けた検討を鋭意進めてまいります。

さらに、取締役会につきましては、適切な構成のもと、必要な資料や指標に基づき議論が行われており、その監督機能を十分に発揮していることを確認しております。

【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】

(1) 政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、政策保有株式について、取引関係の維持、個別の取引状況や経済合理性を総合的に勘案し、保有意義があると認める場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

その戦略上の判断は、適宜見直しを行い、意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については縮減を進めます。

(2) 政策保有株式の保有の適否の検証

個別銘柄の保有の適否につきましては、取締役会において、保有先企業の財政状態、経営成績の状況の確認の他、個別に保有目的の適切性、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の項目を精査・検証する事とし、毎年審議しております。また、審議の結果、現状保有している特定投資株式につきましては、いずれも保有の合理性があると判断しております。

(3) 政策保有株式の議決権行使に関する基準

議決権は、当該企業の長期的な企業価値の向上に資するよう行使します。組織再編などにより、株主価値が大きく毀損される事態や社会的不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引について、取締役会による承認を得ることとし、その際の決議については該当する役員を特別利害関係者として当該決議の定足数から除外したうえで行ってまいります。

なお、当該取引状況の有無や状況について取締役会は定期的に報告を受け、監視体制を整えております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

< 多様性の確保についての考え方 >

当社では、人材の多様化が中長期的な企業価値向上につながると考え、性別、国籍、採用区分に関わらず、各人の能力、成果、適正などに応じて管理職登用を行っております。

< 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標 >

当社では、現在女性・外国人の管理職登用について、以下のとおり中長期的な目標を掲げ、達成に努めてまいります。

・女性管理職登用の目標

2030年度(目標)20人(2021年比250%)

・外国人管理職の登用目標

2030年度(目標)1名以上

< 多様性確保の状況 >

当社管理職ポストにおける中途採用者の割合は、約3割を占めている状況です。

女性管理職への登用は、現状8名の登用実績があります。

外国人管理職への登用は、現時点ではありません。

< 多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

上記の通り、女性・外国人については管理職登用が現時点では充分ではないと認識しております。今後、多様性の確保に向け当社の中核人材

として、中長期的な目標達成に向け、その比率が高まるよう人材育成及び社内環境整備に努めてまいります。

【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、企業年金の積立金の運用が、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用を委託する運用機関より、定期的に運用状況等に関する報告を受け、さらに人事担当役員を担当者として、運用の方針を取締役会で報告することで、企業年金と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理につとめています。

【原則3-1 情報開示の充実】

()経営理念および経営計画については、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。

・経営理念 (<https://www.keiyo.co.jp/company/philosophy/>)

・中期経営計画 (https://www.keiyo.co.jp/wp/wp-content/uploads/business_plan/mid-term_business_plan.pdf)

()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、有価証券報告書「第4 4.コーポレート・ガバナンスの状況等」に記載しております。

()取締役(監査等委員であるものを除く)及び監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会の決議による報酬限度額内で、委員の過半数が社外取締役で構成され、委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会に諮問し、取締役会において指名・報酬委員会の答申を尊重して十分に検討を行った上で決定いたします。

なお、役員毎の報酬の方針につきましては、有価証券報告書「第4-4-(4) 役員毎の報酬の方針」に記載しております。

()取締役(監査等委員であるものを除く)候補者と執行役員候補者については、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に貢献するための資質を備えた者であることをその指名に当たっての方針とし、委員の過半数が社外取締役で構成され、委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会に諮問し、取締役会において指名・報酬委員会の答申を尊重して十分に検討を行ったうえで決定いたします。

また、取締役(監査等委員であるものを除く)の解任については、指名・報酬委員会に諮問し、取締役会において指名・報酬委員会の答申を尊重して検討し、取締役会が株主総会に解任議案を上程した場合には、その決議をもって決定いたします。

執行役員の解任については、指名・報酬委員会に諮問し、取締役会において指名・報酬委員会の答申を尊重して決定いたします。

()監査等委員である取締役の選任理由は、本報告書「取締役関係」(「会社との関係(2)」)に記載しております。

取締役の個々の選任理由につきましては、株主総会招集通知にて開示しておりますので、ご参照ください。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み等】

<サステナビリティについての取り組み>

当社は、以下のサステナビリティ基本方針に基づき取り組みを推進してまいります。

当社は、チェーンストア経営によって、「豊かで多様な生活スタイルを、多くの人々が毎日楽しめるような社会を実現する」ことを目指しており、持続可能な社会の実現を目指したSDGsの達成に向けた取り組みは、企業理念とも合致すると考えています。「地域社会との共生」、「環境問題への対応」、「労働環境の充実」、「コーポレートガバナンス・コンプライアンスの充実」を4つの重要課題(マテリアリティ)と定め、販売・サービス業を通じ、持続可能な社会づくりに向けた活動を推進してまいります。

当社のサステナビリティについての取り組みに関しては、以下をご参照ください。

・<https://www.keiyo.co.jp/company/sdgs/>

<人的資本、知的財産への投資等>

当社は、「人」が会社の重要な資産と考えており、3つの社是のひとつに「我が社は、会社の繁栄と社員の幸福を一致させる」を掲げております。上記社是の実現には、人の成長が欠かせません。そのため、社内研修として階層別の研修及び商品知識研修等を定期的実施している他、社外研修・セミナーへの派遣も合わせ人的資本の強化に努めております。

なお、知的財産については、PB商品をDCM株式会社より供給のため投資はしていません。

【補充原則4-1 経営陣への委任の範囲】

当社は、原則毎月1回の取締役会に加え、必要に応じ臨時取締役会を開催することとしており、取締役会規則に定められた付議事項を審議・決議しております。

また、当社は、社長、役付取締役、監査等委員である取締役(常勤)、経営企画統括部、並びに議題に応じて構成されたメンバー等にて経営会議を毎週開催しており、意思決定の迅速化と業務執行の効率化に努めております。

さらに、当社は執行役員制度を導入しており、業務執行取締役、監査等委員である取締役(常勤)、並びに執行役員で構成された経営連絡会を毎週開催し、情報の共有化及び、さらなる経営の効率化、意思決定の迅速化を図っております。

なお、取締役会は、法令および定款並びに取締役会規則で定めている取締役会決議事項以外の事項について、組織職務分掌規程等の規定に基づき、業務執行取締役および執行役員へ権限移譲を行っております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立社外取締役となる者の、独自の独立性判断基準は定めておりませんが、東京証券取引所の定める独立性判断基準の要件を満たす者を選任することを基本方針としております。

また、独立社外取締役の候補者の選任につきましては、各専門分野におけるこれまでの経験や幅広い見識等を総合的に勘案し、一般株主と利益相反が生じる恐れのない方を候補者としています。

【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は指名委員会及び報酬委員会に相当する任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、取締役・執行役員の指名・報酬に関する事項等の決定に関して、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることが役割となります。

同委員会は、透明性・客観性を重要視しており、取締役会決議により選定された3名以上の委員により構成し、うち過半数は独立社外取締役で構成されます。また、委員長は、独立社外取締役の中から取締役会決議によって選定されます。

【補充原則4-11 取締役会の構成】

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の員数について、取締役(監査等委員である取締役を除く)は15名以内、監査等委員である取締役は5名以内と定款に定めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)となる者は知識・経験・能力・多様性を重視し、監査等委員である取締役につきましては、各専門分野における経験・知識・能力を有することを重視しております。

さらに、取締役会につきましては、全体のバランスや経営状況に応じ、上限員数の範囲内で取締役会を構成しており、現状の員数は適切であると考えております。

また、取締役会がその役割を適切に果たすためには、事業内容や統治構造を踏まえ、取締役会全体として必要なスキルが備わっていることが必要です。当社に必要なスキル項目は、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定したもので、当社取締役会に必要なスキルと考えており、下表は、現在の取締役・監査等委員の有している知見から特に期待するスキル項目を一覧にしたものです。

取締役のスキルマトリックス

		企業 経営	業界 知識	営業 戦略	財務 ファイ ナンス	人事 労務	法務コン プライア ンス	サステ ナビリ ティ SDG s	DX・ IT デジ タル	立地 開発
代表取締役社長	醍醐茂夫	●	●	●			●			●
代表取締役専務	実川浩司	●	●	●	●			●		
常務取締役	寺田健次郎		●			●	●		●	●
取締役	中澤光雄		●	●					●	
	北村圭一		●		●			●		
	熊谷寿人		●		●			●		
	豊島正明	●		●						●
取締役 監査等委員	川井信夫				●		●			●
	奥田行雄	●				●			●	
	茅根務	●			●			●		

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

当社取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の「重要な兼職状況」につきましては、株主総会招集通知の事業報告及び株主総会参考書類、並びに有価証券報告書等に記載しております。

【補充原則4-11 取締役会の実効性に関する分析・評価の結果の概要】

当社は企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性の評価を行っております。当年度は、「取締役会の構成」、「経営判断を行うための環境整備」、「中長期戦略に基づくモニタリング」、「内部統制状況の効果的なモニタリング」、「取締役相互の監視機能」といった評価項目に対して、監査等委員である取締役を含む全ての取締役がアンケートに回答し、その結果を取締役に共有し、議論を行いました。その結果、現状の当社取締役会は、必要な資料や指標に基づき議論が行われており、その監督機能を十分に発揮していることを確認しております。しかしながら、ジェンダーや国際性の面における多様性という点では課題があると認識しております。今後も定期的に評価を行い、さらなる取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

【補充原則4-14 取締役のトレーニング方針】

当社は、全ての取締役に対して、それぞれの役割や責務を果たす上で必要になるトレーニングの機会を継続して提供する方針としております。外部講師等により、取締役・執行役員を対象とした研修を、毎年実施する他、新任取締役へは外部の新任取締役セミナーへの参加を推奨、就任後は職務に必要な研修に適宜参加する方針としております。また、非常勤取締役につきましては、会社概要に関する説明の実施や当社の事業を理解するための情報共有の場を適宜設ける他、個別に必要とするトレーニング機会の提供及び費用の負担を行う方針としております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、全てのステークホルダーに正確な情報を公平に提供するために「ディスクロージャーポリシー」を定めており、広報部をIR担当部署としております。

また、第2四半期及び期末決算におきましては、社長による決算説明会を実施しております。その他、当社ホームページを活用し、四半期業績開示を含めた適時開示体制を充実させるなど、開かれた広報活動に取り組んでおります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
DCMホールディングス株式会社	12,567,700	19.30
株式会社日本カストディ銀行	4,382,800	6.73
ケーヨー従業員持株会	4,080,833	6.27
イオン株式会社	3,551,600	5.45
MSIP CLIENT SECURITIES	3,041,060	4.67
株式会社千葉銀行	2,620,365	4.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	1,812,400	2.78
株式会社常陽銀行	1,500,000	2.30
三菱UFJ信託銀行株式会社	1,461,100	2.24
株式会社三菱UFJ銀行	1,437,814	2.21

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

2021年10月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シンプレクス・アセット・マネジメント株式会社が2021年10月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年8月末現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

氏名又は名称 シンプレクス・アセット・マネジメント株式会社
住所 東京都千代田区丸の内一丁目5番1号
所有株式数 5,602,200株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合 8.60%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	2月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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	10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
奥田 行雄	他の会社の出身者											
茅根 務	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
奥田 行雄			当社の取引金融機関である千葉興業銀行の出身者です。	奥田行雄氏は長年金融機関での要職にあり、さらに審査部門での経験も長く、独立役員として適格と判断しております。なお、千葉興業銀行は当社の取引金融機関ではありますが、メインバンクではないことから実質上一般株主と利益相反が生じることはないと判断しております。
茅根 務			当社の取引金融機関である常陽銀行の出身者です。	茅根務氏の長年にわたる常陽銀行での経験と知識、さらに関連会社での経営者として培った幅広い見識が独立役員として適格であると判断しております。なお、常陽銀行は当社の取引金融機関ではありますが、メインバンクではないことから実質上一般株主と利益相反が生じる事はないと判断しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会のスタッフの人事については、監査等委員会と監査等委員以外の取締役が意見交換を行い決定しております。また、当該スタッフについて、監査等委員会で定める「内部統制システムに係る監査の実施基準」により、スタッフ員数、専門性が欠けている、当該スタッフへの指揮命令権が不当に制限されている、当該スタッフの人事異動・人事評価・懲戒処分に対して監査等委員会に同意権が付与されていない場合には、監査等委員会が代表取締役等または取締役会に対して必要な申請を行うことができることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会を構成する監査等委員は、取締役会等の会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行うほか、会計監査人並びに監査等委員以外の取締役からの報告を受けるなど、監査等委員以外の取締役の業務執行について厳正な適性及び妥当性監査と監督を行っております。また、コンプライアンス担当及び監査部は、定期的に各部の業務執行状況、規程・ルールへの遵守状況の牽制を行い、リスク管理体制並びにコンプライアンス体制の充実に努めております。なお、監査等委員会は内部統制システムを活用しながら監査部及び会計監査人と連携し、適時意見交換等を行い、監査・監督の実効性を高めることとしております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

当社は指名委員会及び報酬委員会に相当する任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。
同委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬に関する事項等の決定に関して、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としています。
同委員会は、取締役会決議により選定された3名以上の委員により構成し、うち過半数は独立社外取締役で構成されます。また、委員長は、独立社外取締役の中から取締役会決議によって選定されます。

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

【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

監査等委員以外の取締役については、当期純利益を主な業績指標として、これをベースに各取締役の目標達成状況の評価を加味することとしております。

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

2020年度の取締役報酬額についての開示内容は以下のとおりです。

取締役(監査等委員を除く)7名報酬等の総額122百万円

取締役(監査等委員)4名報酬等の総額19百万円

(うち社外取締役3名報酬等の総額7百万円)

尚、報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

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(監査等委員である者を除く)の報酬につきましては、2015年5月21日開催の第77回定時株主総会において年額500百万円以内と決議いただいております。監査等委員である取締役の報酬限度額は、2015年5月21日開催の第77回定時株主総会において年額50百万円以内と決議いただいております。

また、当社は2018年12月に取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬に関する事項の決定に関して、取締役会における意思決定のプロセスの透明性・客観性を高めることを目的として社外取締役を議長とする「指名・報酬委員会」を設置しております。指名・報酬委員会にて、役員報酬に係る方針について審議、答申を行い、取締役会(監査等委員である取締役の場合は監査等委員会)において、上記株主総会で決議されている上限額の範囲内において、決議しております。

なお、役員毎の報酬の方針につきましては、有価証券報告書「第4-4-(4) 役員毎の報酬の方針」に記載しております。

【社外取締役のサポート体制】

情報の提供等サポートについては社内の取締役に準じて行っております。

【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

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

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、「会社法の一部を改正する法律」(平成26年法律第90号)が、2015年5月1日に施行されたことに伴い、2015年5月21日開催の第77回定時株主総会の決議に基づき監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

これにより、取締役会の監督機能の強化によるコーポレート・ガバナンスの一層の充実と企業価値の向上を図るべく、取締役会・監査等委員会を設置し、監査等委員以外の取締役7名及び監査等委員である取締役3名を選任しております。

(1)取締役会

取締役会では、法令及び定款の定めるところに従って、経営に関する重要事項の審議・決定を毎月1回行う他、必要に応じて臨時に招集し、重要事項の審議・決定を行っております。

議長:代表取締役社長 醍醐茂夫

構成員:代表取締役専務 実川浩司、常務取締役 寺田健次郎、取締役 中澤光雄、取締役 北村圭一、取締役 熊谷寿人、

取締役 豊島正明、取締役(監査等委員) 川井信夫、社外取締役(監査等委員) 奥田行雄、社外取締役(監査等委員) 茅根務

(2)監査等委員会

監査等委員である取締役は、取締役会等の会議に出席し、必要に応じて意見陳述をおこなうほか、会計監査人並びに監査等委員以外の取締役からの報告を受けるなど監査等委員以外の取締役の業務執行について、厳正な適法性及び妥当性監査を行っております。また、監査等委員会は、毎月1回開催することとしております。

委員長:取締役(監査等委員) 川井信夫

構成員:社外取締役(監査等委員) 奥田行雄、社外取締役(監査等委員) 茅根務

(3)指名・報酬委員会

指名委員会及び報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬に関する事項等の決定に関して、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としています。同委員会は、取締役会決議により選定された3名以上の委員により構成し、うち過半数は社外取締役で構成されます。また、委員長は、社外取締役の中から取締役会決議によって選定されます。

委員長:社外取締役(監査等委員) 奥田行雄

構成員:代表取締役社長 醍醐茂夫、社外取締役(監査等委員) 茅根務

(4)経営会議・経営連絡会

各部門の業務執行に関する重要事項を協議するため、代表取締役社長 醍醐茂夫を議長とし、役付取締役、監査等委員である取締役(常勤)、経営企画統括部、並びに議題に応じて構成されたメンバー等にて毎週経営会議を開催し、意思決定の迅速化と業務執行の効率化に努め、取締役会に反映させております。

さらに、当社は執行役員制度を導入しており、業務執行取締役、監査等委員である取締役(常勤)、並びに執行役員で構成された経営連絡会を毎週開催し、情報の共有化及び、さらなる経営の効率化、意思決定の迅速化を図っております。

(5)内部監査

内部にコンプライアンス担当(常務取締役 寺田健次郎)並びに監査部を設置し、定期的に各部の業務執行状況、規程・ルール遵守状況の牽制を行うとともに、リスク管理体制並びにコンプライアンス体制の充実に努めております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会、監査等委員会、コンプライアンス担当、監査部及び会計監査人並びに顧問弁護士と連携を持ちながら、業務の意思決定とリスク管理、コンプライアンスの徹底及び内部統制の強化を図るため、現在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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	通常、総会日の2週間前発送のところ、1週間早い3週間前に発送することとしております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主様にご出席いただけるように集中日を回避するとともに、決算・監査日程、社内での総会準備のための必要期間などを考慮して開催日を決定しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社が指定する議決権行使サイトにて、インターネットによる議決権行使を受け付けております。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへ参加いたしております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページに掲載しております。
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

	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	ディスクロージャーポリシーを当社ホームページに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期、本決算期の年2回、機関投資家、アナリスト向けに決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ上に決算短信、決算説明会資料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報部が担当しております。	

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
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	当社は、広報部をIR担当部署としております。また、第2四半期および期末決算におきましては、社長による決算説明会を実施しております。その他、当社ホームページを活用し、四半期業績開示を含めた適時開示体制を充実させるなど、開かれた広報活動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

内部統制システム構築に係る基本方針

1.当社及び子会社の取締役・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
コンプライアンスの実効性をあげるため、必要に応じて社内規程、マニュアル等を制定及び改定し、規範や行動基準を明確にしたうえで、その推進を図る。また、職務の執行状況を把握し、適法性を確保するために監査部を設置し、内部監査を実施する。

2.当社の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及び子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

取締役の職務執行に関する情報を取締役会議事録及び稟議書等で記録し、会社規程の定めに従い、その取扱いを行う。

また、子会社についても、関係会社管理規程により、当社の取締役会に提出し承認を得るべきもの、当社の管理部署に報告すべき事項を定める。

3.当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

危機管理規程に基づき取扱い、さらに必要に応じマニュアルの作成、運用、改定ならびに研修を行う。

なお、全社的なリスク管理は総務部が統括し、各部門の担当業務に係るリスク管理は当該部門が行う。

4.当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社及び子会社の経営等に関する重要事項については、法令及び定款の定めるところに従って、毎月1回及び必要に応じて適宜取締役会を開催し、必要かつ適正な協議・審議を行い、慎重に決定する。さらに、意思決定の迅速化と業務執行の効率化を図るため、原則的に毎週1回、経営会議と経営連絡会を開催する。

5.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

毎月子会社各社から営業内容の定期的な報告と重要事項の事前協議を実施する。また、当社の監査部が必要に応じて子会社全体の内部監査を実施する。

6.監査等委員会及び子会社監査役の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、並びに当該取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員を除く）からの独立性及び当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会のスタッフの人事については、監査等委員会と取締役が意見交換を行い決定する。

また、当該スタッフについて、監査等委員会で定める「内部統制システムに係る監査の実施基準」により、スタッフの員数、専門性が欠けている、当該スタッフへの指揮命令権が不当に制限されている、当該スタッフの人事異動・人事評価・懲戒処分に対して監査等委員会に同意権が付与されていない場合には、監査等委員会が代表取締役等または取締役会に対して必要な申請を行うことができる。

7.当社及び子会社の取締役及び使用人の監査等委員会への報告に関する体制、並びに子会社の監査役が当社の監査等委員会に報告するための体制、その他の子会社の監査役への報告に関する体制、並びに当社の監査等委員会に報告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

取締役は、会社に重大な影響を及ぼす恐れがある事実を発見した場合は、直ちに監査等委員または子会社の監査役に報告する。また、取締役、執行役員、担当社員は監査等委員会の要求に応じて監査等委員会に出席し、必要な資料を添えて報告する。

また、監査等委員会で定めている「内部統制システムに係る監査の実施基準」の監査等委員報告体制により、問題となる事情がある場合は、監査等委員会が代表取締役等または取締役会に対して必要な申請を行う。

「内部通報規程」に基づき、当社および子会社の使用人は通報窓口に通報・相談することができる。また、その内容が法令・定款違反等の恐れのある場合は、内部通報窓口は監査等委員会へ報告する。なお、内部通報窓口に通報した者が不当な取扱いを受けないよう規定するとともに、運用の徹底を図る。

8.監査等委員会及び子会社の監査役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

監査等委員会および監査等委員並びに子会社の監査役は、その職務の執行に必要な費用を会社に対して請求することができる。

9.その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会及び子会社の監査役は、当社の会計監査人である千葉第一監査法人から会計監査内容について説明を受けるとともに、必要に応じて弁護士、会計士等から助言を受けることができる。

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

当社グループは、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、不当な要求に対しては、毅然とした態度でこれを拒絶し、法的手段によりこれを解決する。

反社会的勢力排除に向けた体制としては、総務部を対応部署とし、事案により関係部署と協議のうえ、対応する。また、警察・暴力追放センター及び弁護士等の外部専門機関と、情報交換や各種研修への参加等により連携を強化する。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社は、2008年4月8日開催の取締役会において、株主の皆様のご承認を条件として、当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）を導入することを決議し、同年5月22日開催の第70回定時株主総会において株主の皆様のご承認をいただきました。さらに有効期間である2011年5月26日、2014年5月22日、2017年5月23日、2020年5月26日開催の定時株主総会においては旧プランを更新することを株主の皆様からご承認いただいております。

1) 基本方針の内容

当社は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者は、当社の企業価値の源泉を理解し、当社が企業価値ひいては株主共同の利益を継続的かつ持続的に確保、向上していくことを可能とする者であることが必要であると考えています。上場会社である当社の株式については、株主、投資家の皆様による自由な取引が認められており、当社取締役会としては、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方は、最終的には株主全体の意思により決定されるべきであり、当社の株式に対する大量取得提案またはこれに類似する行為があった場合、当社株式を売却するかどうかの判断も、最終的には当社株式を保有する株主の皆様判断に委ねられるべきものであると考えます。なお、当社は、当社株式等について大量取得がなされる場合、これが当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。

しかしながら、株式等の大量取得の中には、その目的等から見て企業価値ひいては株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主に株式等の売却を事実上強要するおそれがあるもの、対象会社の取締役会や株主が株式等の大量取得の内容等について検討しあるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないもの、対象会社が買収者の提示した条件よりも有利な条件をもたらすために買収者との協議・交渉を必要とするもの等、対象会社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さないものも少なくありません。当社の経営にあたっては、当社の企業理念、企業価値のさまざまな源泉、ならびにお客様、取引先および従業員等のステークホルダーとの間に築かれた関係等への十分な理解が不可欠であり、これらに対する十分な理解がなければ、当社の企業価値、ひいては株主共同の利益を確保、向上させることはできません。特に、当社の企業価値の源泉は、1.チェーンストア経営による利便性の絶え間ない向上力、2.関東及び周辺を中心として構築された店舗網及びその展開力、3.お客様の多様なニーズにお応えする多岐にわたる商品の提供力、4.徹底したローコストオペレーションを構築すること等により実現されるロープライスでの商品提供力、5.お客様の暮らしのニーズに則したサービスの提供力、6.創業以来の企業理念や企業文化、7.ホームセンターとして培ってきたノウハウ及びこれらを共有し、かつ一丸となって発展・成長させる従業員の存在にあると考えておりますが、かかる当社の企業価値の源泉に対する理解が必要不可欠です。当社株式等の大量取得をおこなう者が、かかる当社の企業価値の源泉を理解し、これらを中長期的に確保し、向上させられるのであれば、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることとなります。

当社としては、かかる当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さない大量取得をおこなう者は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このような者による大量取得に対しては必要かつ相当な対抗手段を講じることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

2) 不適切な支配防止のための取り組み

当社取締役会は、上記基本方針に定めるとおり、当社の企業価値・株主共同の利益に資さない大量取得を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配するものとして不適切であると考えています。そして、こうした不適切なものによって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止し、当社の企業価値・株主共同の利益に反する大量取得を抑制するためには、当社株式に対する大量取得が行われる際に、当社取締役会が株主の皆様のために交渉を行うこと等を可能とする枠組みが必要不可欠であると判断しました。

そこで、当社の株式等の20%以上をその対象とする買付その他の取得もしくはこれに類似する行為またはそれらの提案（当社取締役会が友好的に認めるものを除き、以下「買付等」といいます。）がおこなわれる場合に、買付等をおこなう者（以下「買付者等」といいます。）に対し、事前に当該買付等に関する情報の提供を求め、当社が当該買付等についての情報収集・検討等をおこなう時間を確保したうえで株主の皆様へ当社経営陣の計画や代替案等を提示したり、買付者等との交渉等をおこなうための手続として本プランを定めました。

なお、本プランの詳細については、当社ホームページ(<https://www.keiyo.co.jp/>)に掲載の「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）の更新について」（2020年4月7日付）をご参照ください。

3) 不適切な支配防止のための取り組みについての取締役会の判断

本プランにおいては、本新株予約権の無償割当ての実施、不実施、中止または無償取得等の判断について、当社取締役会の恣意的判断を排するため、独立委員会規程に従い、(a)当社社外取締役、または(b)社外の有識者（実績ある会社経営者、官庁出身者、投資銀行業務に精通する者、弁護士、公認会計士および学識経験者等）で、当社経営陣から独立した者のみから構成される独立委員会（以下「独立委員会」といいます。）の客観的な判断を経ることとしています。また、これに加えて、独立委員会が本新株予約権の無償割当てを実施すべき旨の勧告をおこなうにあたり、株主意思確認株主総会の招集を勧告した場合には株主意思確認株主総会を招集のうえ、同総会に本新株予約権の無償割当ての実施に関する議案を付議することにより株主の皆様意思を確認することとしています。さらに、こうした手続の過程について、株主の皆様へ適時情報を開示することによりその透明性を確保することとしています。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制について】

ディスクロージャーについては、広報部を担当部署とし、四半期業績開示を含めた適時開示体制を充実させ、また、当社ホームページを活用した情報公開など開かれた広報活動に取り組んでおります。

