

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、経営の透明性、健全性及び効率性を確保するため、内部統制機能の充実、コンプライアンスの徹底、ディスクロージャーの推進などを通して、企業活動の重要な目的である企業の発展的継続、ステークホルダーとの信頼関係、企業価値の増大が達成されるものと考えております。

○会社の機関の内容及び内部統制システムの整備の状況

当社は監査等委員会制度を採用しており、経営管理組織では、柔軟で迅速な課題処理に対応した意思決定機関である取締役会(取締役8名(男性8名、女性0名)で構成されており、うち社外取締役は5名。)の定例及び随時の開催をはじめ、取締役会の監視機能としての監査等委員会へ3名(男性3名、女性0名)の社外取締役の登用で機能強化を図っております。

さらに、内部監査組織としては内部統制監査室があり、専任スタッフ1名(男性)のもと各セクションにおける経営管理者が一体となり、業務執行面の統制を機能化させ、併せて企業倫理確立に向けコンプライアンスの徹底を図っております。

さらに、法務関係では、複数の弁護士が所属する法律事務所と顧問契約を締結し、それぞれの専門分野に応じたアドバイスを受けており、会計監査については、なぎさ監査法人と監査契約を結び監査を受けております。

なお、社外取締役あるいは会計監査人との間には特別の利害関係はありません。

また、当社では、株主、取引先、従業員などの利害関係者に対し、経営方針・経営目標・財務状況等の会社の経営に関わる情報を適時開示し、説明責任をしっかりと果たすことが、コーポレートガバナンスの重要なテーマであるとの認識にたち、今後ともより積極的なIR活動を行ってまいります。

【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】

2021年6月の改訂後のコードに基づいて記載しております。

【補充原則 1-2-4. 株主総会における権利行使】

当社では、株主における機関投資家の比率が低いことから議決権電子行使プラットフォームを現在は採用しておりませんが、今後の株主構成等に鑑みて検討いたします。

また、株主における海外投資家比率が相対的に低いことから、現在は英訳した招集通知の開示は実施しておりませんが、今後検討してまいります。

【補充原則 1-2-5. 機関投資家の株主総会での議決権行使】

当社は、議決権の代理行使について他の株主1名に限り認めているため、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使等を行うことは認めておりません。今後、実質株主の議決権の行使等に関しては、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、必要に応じて信託銀行等と協議し検討してまいります。

【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】

当社では、年齢、国籍、性別等区別することなく、意欲と能力のある優秀な従業員が平等に管理職登用への機会が得られるような人事評価とキャリアプランを整備しております。

そのため、女性、外国人等の区分で管理職の構成割合や人数の目標値を定めておりません。今後も、人数等の目標は設定せず、従業員の最大限の能力を発揮できる職場環境や企業風土の醸成に努め、意欲と能力のある従業員を育成し、適性のある人材を管理職として登用していく方針であります。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

企業理念や経営戦略、経営計画について、有価証券報告書等にて開示しております。

() 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と基本方針、実施状況を有価証券報告書にて開示しております。

() 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

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内において、代表取締役が業務分掌の内容及び業績への貢献度などを総合的に勘案し、取締役会に提案の上、取締役会にて報酬額を決定することとしております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部の選任と取締役(監査等委員である取締役を含む)の指名を行うにあたっては、幅広い多様な人材の中からそれぞれの人格や見識等を考慮し、その役割と職責を全うできる適任者を候補者として選定する方針のもと、取締役会で協議して決定しております。なお、監査等委員である取締役候補者については、事前に監査等委員会で同意を得た上で、取締役会で決定しております。また、経営陣幹部は、職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合等には、取締役会の決議に基づく解任手続を実施いたします。

() 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()を踏まえ、個々の役員の選解任・指名については取締役会において、その適正性や能力等の十分性についての検証・協議を行ったうえで決定しております。社外役員について選任・指名を行った際は、「株主総会招集通知」にて、個々の経歴及びその選任理由を開示しております。

【補充原則 3-1-2. 英語での情報開示】

当社では、現段階で当社の株主における海外投資家の比率が低いことから、英訳での開示を実施しておりません。今後は、海外投資家比率に留意しつつ、必要に応じて英語での情報の開示・提供を推進してまいります。

【補充原則 3-1-3. サステナビリティについての取組みの開示】

当社は、目下の大きな社会問題となっている新型コロナウイルスの流行に鑑み、誰もが安心して生活を送ることができることを願ってウイルス対

策関連商材の拡充を行っております。

また、独自開発による採血デバイスとそれを用いた臨床検査サービスを展開している株式会社マイクロブラッドサイエンスと総代理店契約を締結し、抗体検査の検査キットへの実用化や、日常的な予防治療促進を国内外に広めることを目的として活動を行っております。

また、産業界を選任している企業や医療機関等に対して新型コロナウイルス抗体検出キットの販売を行っておりますが、株式会社JTB等と協力契約を締結し、当社の顧客のみならず、各社が有するネットワークを活用し、新型コロナウイルスの流行の一刻も早い収束への一助となるよう積極的に活動を行っております。

なお、当社では、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っておりません。そのため、人的資本や知的財産への投資等についても開示しておりません。

今後につきましては、情報の有用性を十分に検討したうえで、中期経営計画の開示要否と合わせ、人的資本や知的財産への投資等についての開示要否を検討してまいります。

【補充原則 4-1-2. 中長期経営計画の実現への努力と未達時対応】

当社は、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っておりません。

しかしながら、次期経営計画が株主に対するコミットメントのひとつであると考えており、株主総会等で、現況のみならず、経営課題を含む中長期ビジョン等について概要を説明しております。仮に今期経営計画が目標未達に終わった場合は、その原因を分析し、次期以降の経営計画に反映させることとしております。

【補充原則 4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用】

当社の取締役会は、現在、代表取締役の後継者の計画については、具体的な監督は実施しておりません。今後、その具体的なあり方について検討してまいります。

【補充原則 4-2-2. サステナビリティへの取組みの基本方針】

当社は、「成長を目指す小売店の方々に、生きた市場を反映した半歩先の商品を提供するため、創造的メーカーとともに絶えず挑戦する問屋である。」を基本理念とし、小売業にとって魅力的な商品、機能、昨日、企業文化等を有する卸売事業を中核に成長を続けていくことで、企業価値を高め、お客さまへの価値の創造と提供を行い、社会への貢献を図ってまいります。

当社は、上記の通り事業活動自体がサステナビリティをめぐる課題への対応であると認識しており、これらの取り組み状況は、取締役会での営業報告を通じて取組みの推進のための環境整備を支援しておりますが、サステナビリティを巡る取組みとしての基本的な方針は定めておりません。今後につきましては、経営方針や具体的な経営戦略を踏まえ、基本的な方針の策定について検討してまいります。

【補充原則 4-3-1. 経営陣幹部の選任や解任に関する公正かつ透明性の高い手続きの実行】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、評価基準を定めておりませんが、単年度の数値目標の達成度及び会社の業績を基に、代表取締役が各業務執行者の評価を行い、取締役会において審議し、決定しております。今後は、当該評価の公正性・透明性をより一層高めていくために取締役会としてとるべき手続等を検討してまいります。

【補充原則 4-3-2. CEOの選任の客観性・適時性・透明性ある手続】

当社では、指名委員会等の独立した諮問委員会を設置しておりませんが、最高経営責任者の選解任は、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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく育成した経営陣幹部の中から、社外取締役の出席する取締役会において、資質を備えた最高経営責任者を選任いたします。

【補充原則 4-3-3. CEOの解任の客観性・適時性・透明性ある手続】

最高経営責任者である社長の選解任につきましては、任意の諮問委員会は設置しておりませんが、取締役会において、業績等の評価や経営環境の変化等を踏まえ協議し、適切に決定しております。また、職務執行に不正または重大な法令・規則違反等があった場合は、解任することとしております。

【補充原則 4-10-1. 任意の諮問委員会の設置による指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言】

当社の取締役8名のうち独立社外取締役は4名となっており、取締役会の過半数には達しておりません。現在、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会等は設置しておりませんが、後継者計画を含む経営陣幹部・取締役の指名・報酬につきましては、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、独立社外取締役の関与・助言を得た上で適切に決定しております。

今後は経営陣幹部・取締役の指名・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更に強化すべく、最も適切な体制を検討してまいります。

【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】

取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため、各事業や喫緊の課題に精通した社内取締役と、企業経営者、アパレル事業に精通した者等、経験・見識・専門性を考慮した社外取締役を選任しており、取締役会の役割・責務を実効的に果たすことが出来る構成であると考えております。

また、監査等委員については、企業経営に対する見識を有していることや、企業における内部統制に対する高い見識を持っている等、業務監査や会計監査等で期待される役割・責務を果たす上で、必要な知識や経験、経歴や実績、能力を有する監査等委員を選任しております。

提出日現在において女性取締役、外国人取締役は現状では適任者がいないため、選任しておりませんが、ジェンダーや国際性、経歴、年齢といった多様性確保についても引き続き検討してまいります。

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。

【補充原則 4-11-1. 取締役会の全体としての知識等のバランス、多様性・規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続】

取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため、各事業や喫緊の課題に精通した社内取締役と、企業経営者、アパレル事業に精通した者等、経験・見識・専門性を考慮した社外取締役を選任しており、取締役会の役割・責務を実効的に果たすことが出来る構成であると考えております。

また、監査等委員については、企業経営に対する見識を有していることや、企業における内部統制に対する高い見識を持っている等、業務監査や会計監査等で期待される役割・責務を果たす上で、必要な知識や経験、経歴や実績、能力を有する監査等委員を選任しております。

取締役の選任の際は、各部門を担当する業務執行取締役や社外取締役から候補者を推薦し、取締役会での決議を得て、株主総会決議により選任することとしております。

当社では、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは作成しておりませんが、今後、当社取締役として必要なスキルを特定した上で、各取締役の有するスキル等を一覧化し、開示していくことを検討してまいります。

【補充原則 4-11-3. 取締役会の実効性評価】

当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討してまいります。

【原則 4-14. 役員のトレーニング】

当社では、必要に応じて取締役及び執行役員等の幹部を対象とした研修を行っており、その知識や能力の向上を図っております。今後は各役員に対して、必要な知識の習得や適切な更新等を目的とした外部セミナーへの参加を推奨し、また、その参加状況について取締役会が監督を行うとともに、その費用については社内規程に基づき、当社にて負担することとしてまいります。トレーニングの方針として明確に定めたものは無く、今後適切な方針の決定について検討してまいります。

【補充原則 4-14-2. トレーニング方針の開示】

当社では、必要に応じて取締役及び執行役員等の幹部を対象とした研修を行っており、その知識や能力の向上を図っております。今後は各役員に対して、必要な知識の習得や適切な更新等を目的とした外部セミナーへの参加を推奨し、また、その参加状況について取締役会が監督を行うとともに、その費用については社内規程に基づき、当社にて負担することとしてまいります。トレーニングの方針として明確に定めたものは無く、今後適切な方針の決定について検討してまいります。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画をコミットメントとして開示すると、当社の機敏な意思決定という強みを発揮できなくなる可能性があり、事業展開に支障をきたす恐れがあることから、中期経営計画の策定・開示は行っていません。

持続的成長と株主価値の向上に努めるため、経営戦略や経営計画の策定に際しては、資本コストについて定期的な見直しを行うことでの確に把握し、収益計画や資本政策の基本的な方針を示しております。

また、当社は「売上高経常利益率」を重要な経営指標とし、売り上げの拡大、利益率の確保及び効率的運営を推進して、指標の向上を図ってまいります。

【補充原則 5-2-1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針】

当社では、事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書に記載しておりますが、原則 [5-2] に記載の通り中期経営計画の開示は行っておらず、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っていません。

現在、経営環境等も慎重に見極めながら、経営方針や事業ポートフォリオの見直し等について取締役会で協議・検討を重ねており、当社としての方針を明確に示せるタイミングで、中期経営計画の開示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】

【原則 1-4. いわゆる政策保有株式】

1. 政策保有の縮減に関する方針

当社は、取引先との良好な中長期的関係の維持及び取引拡大、安定的かつ継続的な金融取引関係の維持など、同株式を保有する結果として当社の企業価値を高めると合理的に判断される場合において、このような株式を政策的に保有することとしております。株式の保有が適切ではないと判断した場合は、保有の合理性が認められないものについては売却等の手段により保有を解消しております。

2. 政策保有株式にかかる検証の内容

保有の合理性につきましては、取締役会において、中長期的な観点から個別銘柄ごとに保有に伴うメリットや減損リスクを精査し、保有の合理性が認められないものについては売却等の手段により保有を解消しております。

3. 議決権の行使

政策保有株式の議決権の行使については、取引先とのコミュニケーションの重要な手段の一つであると認識しております。このため、議決権の行使にあたっては、主管部署が当社と取引先との中長期的な企業価値向上の観点から社内の審査を踏まえて判断し、適切に行っております。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、「取締役会規程」の定めに基づき、取締役並びに主要株主等の関連当事者との利益相反取引については、取締役会の事前承認を要し、取引を行ったときは取締役会への報告を要することとしております。また、関連当事者との取引を把握するために、役員等に対して毎年関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の合理性や手続きの適正性を検証しております。

【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】

当社は、確定給付企業年金制度を採用しておりませんので、本原則には該当いたしません。

なお、当社では、豊かな老後生活に向けた役職員の資産形成の手段として、企業型確定拠出年金制度を採用しております。企業型確定拠出年金制度では、拠出金の運用は加入者自らが行いますので、会社には運用のリスクはありません。

【補充原則 4-1-1. 取締役会から業務執行取締役に対する委任範囲の概要】

当社は、「取締役会規程」を制定し、法令、定款等に準拠して取締役会に付議すべき事項を定めております。また、「職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしており、組織変更等に応じて、常に見直しながなされる仕組みを構築しております。

また、当社は意思決定・監督と業務執行の分離の観点から執行役員制度を導入し、取締役会の職務執行権限を執行役員会に一部委譲しており、執行役員は「執行役員規程」に基づき、所管する部門の業務を執行しております。

取締役会は原則毎月1回開催し、会社の重要な業務執行の決定を行うとともに業績の進捗についても論議し対策等を検討しております。

【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、社外取締役を選任するための独立性に関する独自の基準及び方針は定めておりませんが、選任にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準を参考に選任しております。加えて、取締役会の監督・監査機能の強化を目的に、企業経営に関する知識・経験又は専門的な知識・経験を有し、企業経営に対し中立の立場から客観的な助言ができる人材を選任しております。

【補充原則 4-11-2. 社外取締役の兼任状況の開示】

当社取締役は、その役割・責務の適切な遂行に必要な時間・労力を確保するため、他の上場会社役員を兼任する場合には、その兼任数について合理的な範囲にとどめるようにしております。各取締役の他の会社を含む重要な兼任状況については、株主総会招集通知において開示しております。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主や投資家から対話（面談）申込を受けた場合には、当該面談の目的を十分検討し、合理的な範囲で対応することを基本方針としております。

投資家からのIR取材についても積極的に受け付けており、投資家との対話の際は、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理にも留意しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
BNY GCM ACCOUNTS M NOM(常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	630,500	1.94
プロルート共栄会	442,100	1.36
株式会社SBI証券	311,462	0.96

CREDIT SUISSE AG, SINGAPORE BRANCH - FIRM EQUIV (POETS) (常任代理人 クレディ・スイス証券株式会社)	222,200	0.68
相原 準一郎	213,500	0.66
宮下 博	190,000	0.59
日本証券金融株式会社	173,500	0.53
吐田 智子	172,200	0.53
広田 泰成	162,000	0.50
谷角 悟	159,700	0.49

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	卸売業
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うる特別な事情

該当事項はありません。

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	15 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
武藤 貴宣	他の会社の出身者											
児玉 和弘	他の会社の出身者								○			
池澤 宗樹	他の会社の出身者											
山本 良作	他の会社の出身者											
原口 恒和	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f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
武藤 貴宣		○	——	社外取締役の武藤貴宣氏は、ZOZOTOWN創設メンバーの一人であり、日本を代表するファッションECの創業に黎明期から参加するという稀有な経験を有しておられます。加えて、そのアパレルへの造詣の深さから、国内外のブランド企業とのコネクションはアパレル業界でも有数の存在であり、当社が注力していくEC事業及び経営全般において、同氏の経験や実績が必要であると考え、選任しております。
児玉 和弘			児玉和宏氏は、ジーエフホールディングス株式会社の代表取締役を兼職しております。同社と当社は業務提携契約を締結しており、物流業務等におけるコンサルティング取引があります。	社外取締役の児玉和宏氏は、長年にわたり物流をはじめとしたアパレル関連ビジネスに携わり、会社経営に優れた実績を上げてこられ、かつ、高い見識を有しており、客観的に当社の経営に適切な発言を行って頂けることが期待できるため、選任しております。
池澤 宗樹	○	○	——	他社における代表取締役であり、豊富な社会常識、経営知識等を有しており、客観性及び中立性をもった経営監視機能を果たすのに適任と考え、選任しております。また、当社と取引上の利害関係がなく、一般株主との利益相反が生じる恐れがないことから、その独立性は十分に確保されていると判断し、独立役員として指定しております。

山本 良作	○	○	——	他社における代表取締役であり、豊富な社会常識、経営知識等を有しており、客観性及び中立性をもった経営監視機能を果たすのに適任と考え、選任しております。また、当社と取引上の利害関係がなく、一般株主との利益相反が生じる恐れがないことから、その独立性は十分に確保されていると判断し、独立役員として指定しております。
原口 恒和	○	○	——	監査等委員である社外取締役の原口恒和氏は、財務省理財局長、金融庁総務企画局長等を歴任され、その経歴を通じて培われた専門的な知識・経験に加え、企業経営者としての経験と見識を当社の経営に活かして頂きたく、選任しております。また、当社と取引上の利害関係がなく、一般株主との利益相反が生じる恐れがないことから、その独立性は十分に確保されていると判断し、独立役員として指定しております。

【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	0	0	3	社外取締役

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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会が監査等委員会スタッフを要する場合、内部統制監査室を監査等委員会の職務を補助する組織とし、内部統制監査室の従業員が監査等委員会スタッフを兼務します。なお、監査等委員会スタッフは監査等委員会より受けた業務命令に関して、監査等委員以外の取締役の指揮命令を受けないものとし、人事に関する事項は監査等委員会の事前の同意を得て行うものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人から監査計画、監査体制、監査実施状況等について決算期ごとに報告を受けております。また、監査等委員会は内部統制監査室および会計監査人と内部監査および会計監査について意見交換を行っており、必要に応じて実地監査への立会いも行うなど、相互の連携を高めております。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

4 名

その他独立役員に関する事項

当社は社外取締役を選任するための提出会社からの独立性に関する基準又は方針を明確に定めておりませんが、選任にあたっては証券取引所の独立役員に関する判断基準等を参考にしております。

【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

当社では2018年6月14日開催の第67回定時株主総会の決議を以て、譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました。
当社取締役に対し譲渡制限付株式を割り当て、当社株式を保有させることで当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、当社の取締役（社外取締役を除きます。）と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、本制度を導入したものであります。
また、同様の目的を理由に、2019年11月15日開催の臨時株主総会において、ストックオプション制度を導入いたしました。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、中長期的な業績向上および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として
おり、付与対象者は、取締役4名、従業員81名であります。

【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

役員報酬及び監査報酬の内容

取締役を支払った報酬 6名 35,814千円（監査等委員を除く及びうち社外取締役3名3,977千円）

取締役（監査等委員） 3名 3,997千円（うち社外取締役3名3,997千円）

監査役を支払った報酬 3名 1,950千円（うち社外監査役2名616千円）

公認会計士法第2条第1項に規定する業務に基づく報酬 14,000千円

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

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、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する。具体的には、各取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等、株式報酬およびストックオプション報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬及びストックオプション報酬のみを支払うこととする。

当社は2018年6月14日開催の第67回定時株主総会終結の時をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止し、第67回定時株主総会終結後引続き在任する取締役及び監査役に対しては、制度廃止の在任期間に対応するものとして退職慰労金を各氏の退任時に贈呈することを決議しました。

【社外取締役のサポート体制】

専任の担当者は常駐しておりませんが、情報収集等必要に応じて独立したスタッフを配置いたします。

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)

当社の取締役会は、8名の取締役(うち社外取締役5名)からなり、原則として定例取締役会を月1回、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、会社経営上の重要事項に関する審議・議決及び業績の進捗管理を行い、迅速な意思決定と業務執行ができる体制となっております。

また、当社は監査等委員会制度を採用しております。監査等委員会は、3名の監査等委員(うち社外取締役3名)からなり、原則として毎月1回監査等委員会を開催し、監査に関する重要事項について協議を行っております。監査等委員は、会計監査人が行う監査の立会いや取締役会その他の重要な会議への出席により、取締役の業務執行状況、財産管理状況を監査しております。また、監査等委員、会計監査人は、定期的な情報・意見交換を行うことで緊密な連携を保ち、監査の有効性・効率性を高めております。

さらに、内部統制監査室、及びリスク管理委員会を設け、管理本部長が代表取締役社長からの任命を受け、内部統制に関する総括責任者となり、その指示のもとで有効な内部統制の具体的整備、運用を図り、定期的な有効性評価、改善を行っております。

なお、当社は、取締役としての経営責任と執行役員としての業務執行責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するとともに、組織運営の効率化と意思決定の迅速化と、経営の活性化を図るため、執行役員制度を導入しております。

当社は、会社法第427条第1項および当社定款の定めに基づき、社外取締役との間において、同法第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の限度額は、法令が規定する額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

当社の企業統治体制の概要は以下のとおりであります。

- (1) 内部統制システム全般
当社グループの内部統制システム全般の整備・運用状況を当社の管理部門及び内部統制監査室が中心となってモニタリングし、改善を進めております。
- (2) コンプライアンス
当社は、当社グループの使用人に対し、その階層に応じて必要なコンプライアンスについて、社内研修での教育及び会議体での説明を行い、法令及び定款を遵守するための取り組みを継続的に行っております。また、当社グループは「内部通報システム規程」により、相談・通報体制を設けており、コンプライアンスの実効性向上に努めております。
- (3) リスク管理体制
当社は、リスク管理委員会を定期的に開催し、内部統制の構築・運用状況やリスクの把握・分析を行い、取締役会・監査等委員会・内部統制監査室等と連携し、各事業部門におけるリスク管理活動の指導・助言にあたっております。
- また、子会社の役員の一部を当社の取締役、又は使用人の兼任とし、毎月定期的に子会社の月次業績、営業内容及び重要事項に関する報告を行い、必要に応じ当社取締役会の協議・審議の対象としてリスク管理を行っております。
- (4) 取締役の職務執行
経営環境の変化に迅速に対応するため、法令及び定款に定められた事項、子会社を含む経営上の重要事項については、毎月開催される定例の取締役会に加え、必要に応じて取締役会を開催し、審議、意思決定するとともに、業務執行の状況等の監督を行っております。
- (5) 監査等委員会の職務執行
監査等委員会は、取締役会その他の重要な会議に出席し意見を述べるほか、重要な決裁書類等の閲覧、取締役等から営業の報告等を含めた情報交換、会計監査人及び内部統制監査室との定期的な意見交換により、取締役の職務の執行の監査、各事業部門における内部統制の状況及びその改善状況などを把握する等の業務監査を実施しております。監査等委員会が実施した業務監査の内容は、代表取締役社長に提出するほか、必要の都度取締役会において意見を述べております。
- (6) 内部監査体制
当社では、内部統制システムの整備・運用状況を検証・評価するために、業務執行ラインから独立した社長直結の組織として内部統制監査室を設置しております。内部統制監査室は、内部監査計画に基づき業務全般を対象とした内部監査を行い、監査結果を代表取締役社長及びリスク管理委員会に報告しております。また、監査等委員会及び会計監査人と常に連絡・調整し、監査の効率的な実施に努めております。
- (7) 反社会的勢力排除について
新規契約締結、会員規約においては、反社会的排除条項の記載を徹底しております。また、万が一何らかの問題が生じた場合は、すみやかに担当部署に報告し、警察や弁護士等の外部専門機関と緊密な連携を図り関係を遮断する体制を構築しております。

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

当社は、法と企業倫理に従って、誠実で公正な事業活動を展開することが企業の社会的責任であると認識しており、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを経営上の重要な課題のひとつと位置付けております。

その実現にあたって、当社の事業規模と業態を踏まえて、客観性・透明性を高め、株主の皆様をはじめとするステークホルダーへの説明責任を果たしていけるものと考え、現行の企業統治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	
集中日を回避した株主総会の設定	当社の場合、決算日が20日であるため総会が集中日にあたることはありません。

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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ(https://www.proroute.co.jp/)に、決算短信、適時開示情報等を記載しております。	

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
その他	<女性の活動の方針・取り組みについて> 当社は、女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備や、育児及び介護による休暇・休業制度が取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでおります。 <当社の女性比率について> ・役員(*1)の女性比率 0%(0名) ・管理職(*2)の女性比率 14.3%(2名) ・正社員の女性比率 33.8%(22名) ・従業員の女性比率 56.1%(87名) ・育児休業利用率 100%(2017年以降利用者 男性0名、女性14名) (*1)取締役 (*2)役員を除く

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

(1)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

代表取締役社長は、取締役の職務の執行に関する情報の保存及び管理について、その総括責任者に管理本部長を任命し、その下で法令・社内規程に基づき、文書等の保存を行う。また、情報の管理については、「情報セキュリティマニュアル」に従ってこれを行う。

また、子会社については、「関係会社管理規程」に基づき当社への報告を行う。

(2)当社及び子会社(以下、「当社グループ」という。)の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

代表取締役社長は、リスク管理に関する総括責任者として管理本部長を任命し、「与信管理規程」、「経理規程」、「緊急時対応マニュアル」、「リスク管理委員会規程」ならびに「危機管理規程」に基づきリスク管理を行う。

また、子会社の役員の一部を当社の取締役、監査役又は使用人の兼任とし、毎月定期的に子会社の月次業績、営業内容及び重要事項に関する報告を行い、必要に応じ当社取締役会の協議・審議の対象としてリスク管理を行う。

(3)当社グループ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

「職務権限規程」、「取締役会規程」ならびに「稟議規程」において、各取締役の責任及び執行手続の詳細が規定されており、各取締役はこれらの規程に基づき職務を執行する。

当社は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。当社の取締役会では、子会社も含め重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督等を行う。

業務運営に関しては、当社グループの中期経営計画及び各年度予算を策定し、全社的な目標を明確にすることと進捗状況を定期的に確認することで取締役の職務執行の効率性を確保する。

(4)当社グループ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

代表取締役社長は、当社グループの取締役及び使用人が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるためのコンプライアンス体制の総括責任者として管理本部長を任命する。

管理本部長は「内部監査規程」に則り、定期的内部監査を通じて会社の業務実施状況の実態を把握し、すべての業務が法令、定款及び社内諸規程に準拠して適正・妥当かつ合理的に行われているか、また当社グループの制度・組織・諸規程が適正・妥当であるかを公正不偏に調査・検証することにより、会社財産の保全ならびに経営効率の向上に努めるとともに、監査結果を代表取締役社長に報告する。

また、当社グループではコンプライアンスに関する相談や不正行為等の通報のために複数の窓口を設置するとともに、通報内容の守秘と通報者に不利益な扱いを行わないことを徹底させる。

(5)当社グループの企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社の経営については、「関係会社管理規程」に基づき、その自主性を尊重しつつ、業績管理体制の強化ならびにグループ内取引の公正性の保持に努める。また、当社の役員又は従業員が子会社の役員を兼任することにより、グループ各社の業績及び重要事項の管理ならびに公正な業務遂行のための体制を整備する。

(6)監査等委員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なら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

現在、監査等委員の職務を補助すべき使用人はいない。但し、必要に応じ監査等委員の要請によりスタッフを配置することとする。取締役会は、監査等委員がその職務を補助すべき使用人の設置を求めた場合には、取締役の指揮命令権から独立し、監査等委員の指揮命令権に服する補助使用人を設置し、監査等委員が「監査等委員会規則」及び「監査等委員会監査等基準」により定める監査の方針に従い、その任務を遂行できる環境を確保するよう努める。

(7)取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員への報告に関する体制及び監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役及び使用人は、当社グループにおける重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な違反事実について「監査等委員会規則」に従い、監査等委員に報告するものとする。

監査等委員会は、取締役会の他重要な会議に出席し取締役の職務執行状況を把握・監視するとともに、稟議書類等業務執行に係る重要な文書を閲覧し、当社の取締役及び使用人、又は、子会社の取締役、監査役及び使用人若しくはこれらの者から報告を受けた者に説明を求めることとする。

また、「監査等委員会規則」に基づく独立性と権限により、監査の実効性を確保するとともに、会計監査人及び内部統制監査室と緊密な連携を保ちながら監査の達成を図る。

(8) 監査等委員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

当社グループの取締役及び使用人、又は、これらの者から報告を受けた者が、当社の監査等委員への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よう徹底する。「内部通報システム規程」に基づき内部通報窓口へ寄せられた通報又は相談で、その内容が法令・定款違反等のおそれがある場合、内部通報窓口は監査等委員へ報告する。この場合、内部通報者が不当な取り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。

(9) 監査等委員の職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員が、その職務の執行に伴い生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当社グループは、当該監査等委員の職務の執行に必要な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。

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

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して一切の関係を持たず、反社会的勢力からの不当要求・妨害行為に対しては、警察や顧問弁護士等外部専門機関と連携し、毅然とした態度で組織的に対応してまいります。

また、新規契約締結、会員規約においては、反社会的排除条項の記載を徹底しており、万が一何らかの問題が生じた場合は、すみやかに担当部署に報告し、上記外部専門機関と緊密な連携を図り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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

株式会社プロルート丸光は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めるなど、投資者への会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で臨むこととしております。

1. 適時開示手続

会社情報の適時開示については、開示対象情報が代表取締役または各業務担当取締役へ報告され、そこから取締役会へ報告された後、取締役会で決議あるいは承認または検討された情報として、会計監査人、法務顧問などの監査、検証、助言などの確認作業を経て、情報開示担当取締役へ連絡され、情報開示担当者への指示により、東京証券取引所(ジャスダック)において開示されます。

2. 適時開示に係るIRの状況

適時開示を行った情報は、当社ホームページにおいて遅滞なく公開しております。