

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

当社は企業行動憲章の中で、世界の子供たちの夢を育み、子供たちに充実した豊かな暮らしを提供する企業として、子供たち、お客様、株主・投資家のみなさま、取引先のみなさま、地域社会のみなさまとの信頼関係を築き、私たちに対する期待に誠実にお応えし、社会的責任を果たすために、次の10の行動原則を掲げております。

- (1)社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮し開発、提供し、常にお客様の満足と信頼を獲得するよう行動します。
- (2)公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ちます。
- (3)株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
- (4)従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。
- (5)環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動します。
- (6)「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行います。
- (7)市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決します。
- (8)国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や習慣を尊重し、その発展に貢献する経営を行います。
- (9)経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、取引先に周知します。また、社内外の声を常時把握し、実効性のある社内体制の整備を行うと共に、企業倫理の徹底を図ります。
- (10)本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努めます。また、社会への迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、企業行動憲章の実践のために、経営管理体制の強化が最重要であると考え、取締役の業務執行はもとより、全従業員の社内規程や法令の遵守状況を監査役及び内部監査によるチェックを行っております。さらには、公開企業として、経営の透明性を確保し、株主等とのコミュニケーション及び迅速な情報開示体制づくりに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】

以下、2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則2-3 サステナビリティを巡る課題についてリスク減少・収益機会につながる重要な経営課題としての認識、積極的・能動的な対応の検討】

当社は、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つながる重要な経営課題であると認識し、適宜対応しております。しかしながら、中長期的な企業価値の向上の観点から、気候変動などの地球環境問題への配慮など、当社がより具体的に対処すべき課題を明確にし、その具体的な対処法を開示できるような取り組みを継続的に検討してまいります。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループは、中核人材の登用等における多様性の確保にかかる目標値を定めてはおりません。

また女性・中途採用者の管理職登用につきましては、女性従業員比率が9割を超えていることもあり、女性が管理職になりやすい環境整備、サポートの策定に取り組んでおりますが、現状管理職比率の数値目標をあげるフェーズには至っておりません。今後、女性が管理職になりやすい環境整備を更に進めてまいります。

さらには外国人の管理職登用についても働きやすい環境作りを推進する共に、国籍、性別等に囚われずその能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針として、今後具体的な目標値の設定並びに実績値の開示についても検討してまいります。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み】

当社では、中長期的な企業価値向上に向け、ESG(Environment/環境、Social/社会、Governance/企業統治)が非常に重要であるとの認識のもと、早期にそれぞれの目標値を設定し、具体的な取り組みを進めていくこととしております。

また、人的資本や知的財産への投資等についても積極的に開示するよう取り組んでまいります。

【補充原則4-1 中期経営計画】

当社は、中期経営計画を定めておりますが、将来経営の指針として位置付けており、現時点では対外的公表は行っておりません。中期経営計画は、取締役会において毎年見直しを行っており、対外的な公表につきましては、今後も検討してまいります。

【補充原則4-1 】

最高経営責任者等の後継者計画については、2021年5月に報告された取締役会実効性評価の結果を受けて、後継者候補の絞り込みなど一定の進捗がありました。策定の対象を明確化することや、必要となる能力やスキルの整理を行うこと、併せて、指名報酬委員会の役割について整理を行った上で、指名報酬委員会や取締役会において議論を進めてまいります。

【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社では、代表取締役社長と全ての非業務執行取締役全員を構成員とする任意の諮問委員会として「指名報酬委員会」を設置し、取締役・執行役員報酬等に関する議論を行っております。

今後、取締役・執行役員報酬等に関する議論をさらに深めるとともに、最高経営責任者(CEO)等の指名や後継者計画(プランニング)についても議論を行ってまいります。

【補充原則4-11 取締役会の構成についての考え方】

取締役会は業務執行の監督と重要な意思決定をするために多様な知識、多様な経験、多様かつ高度な能力を持ったメンバーで構成されることが必要であると考えており、知識・経験・能力のバランス、多様性、適正人数を議論した上で取締役を選任しております。

取締役は、専門性を有する社外取締役3名(3名共に独立社外取締役)を含め、6名で構成されています。

また、監査役3名は、(うち2名は独立社外監査役)経営経験が豊富な社外監査役が1名、会計に関する高い専門性を有する社外監査役1名、業界知識に関する高い専門性を有する監査役1名で構成されています。

また、2018年の定時株主総会において女性の独立社外取締役1名を選任するなど多様性の確保に努めております。

これらのメンバーがそれぞれの知識・経験・能力を活かして、多面的な意思決定と業務執行の監督を行っています。なお、選任に関する方針・手続きについては、本報告書【原則3-1 情報開示の充実】(4)「取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続」をご参照ください。

【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 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

政策保有株式については、株価変動の影響を受けにくい強固な財務基盤の構築や資本効率向上の観点から、政策保有株式を原則として保有しないことを基本方針としております。なお、保有していた取引先の株式は、2022年2月28日時点にて全て売却しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が、取締役または主要株主等との競業取引または利益相反取引を行う場合には、当社及び株主共同の利益を害することのないよう取締役会の承認を得ることとし、当該取引を実施した場合には、取締役会に重要な事実を適切に報告するものといたします。また、監査役は、監査役監査基準の定めに基づき、当該取引において取締役の義務に違反する事実がないかを監視することとしております。

【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、当該コードが想定している基金型・規約型の確定給付年金及び厚生年金基金を制度として導入しておりません。

【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

経営理念については、当社ウェブサイト、決算説明資料等にて開示してまいります。

(2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針については、本報告書「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」をご参照下さい。

(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

当社の役員報酬等につきましては、2018年3月18日開催の臨時株主総会において、取締役報酬総額は年間200万円以内(使用人兼務取締役の使用人分の給与は含まず)、監査役報酬総額は年間50万円以内と定められております。当該臨時株主総会終結時点の取締役の員数は、3名(うち、社外取締役は1名)です。また当該臨時株主総会終結時点の監査役の員数は3名(うち、社外監査役は2名)です。

当社は、2021年3月1日施行の会社法の一部を改正する法律(令和元年法律第70号)を踏まえ、2021年2月16日開催の取締役会において、以下の内容で取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。

1. 基本方針

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、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬および業績連動報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3. 業績連動報酬等の内容および額の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、事業計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名報酬委員会(注)の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とし、指名報酬委員会において検討を行う。取締役会(5の委任を受けた代表取締役社長)は指名報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等=6:4とする(KPIを100%達成の場合)。2022年2月期の業績連動報酬に係るKPIは連結営業利益の業績予想を基準といたしました。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長石井稔晃がその具体的内容について委任をうけるものと

し、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分とする。委任の理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当業務や職責等の評価を行うには、代表取締役社長が最も適していると判断したためであります。

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととする。

(注) 当社は、代表取締役社長及び全ての非業務執行取締役からなる指名報酬委員会を設置しており、取締役の報酬の額、算定方法等について、当委員会での審議答申の上、取締役会で決定することとしております。指名報酬委員会の委員長は、全ての非業務執行取締役の互選によって選定しております。指名報酬委員会の決議は、答申に係る決議に加わることができる委員の過半数が出席し、出席委員の過半数をもって行います。

2022年2月期の業績連動報酬は、2022年3月17日の指名報酬委員会において、上記の決定方針に基づき評価及び取締役会への答申が行わ

れ、同日開催された取締役会で決定し、同月29日に支給されました。

取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。監査役については、監査役会での協議にて決定しており、独立性の観点から、固定金額としております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会は、取締役・監査役としてその役割・責務を適切に果たし、豊富な経験・高い見識・優れた人格を有する者を候補者に選定いたします。取締役・執行役員を選解任については、客観性や透明性を確保するため、取締役会または代表取締役社長が会社の業績等の評価を基に指名報酬委員会に諮問し、同委員会の答申を踏まえ取締役会が決定しております。なお、監査役候補者の指名については、監査役監査基準に基づきこれを行い、指名手続は、監査役会規程に基づき監査役会の同意を得ております。

(5) 取締役・監査役候補者の個々の選解任・指名理由

取締役・監査役候補者の個々の選任・指名理由については、株主総会招集通知に記載してまいります。解任が行われる場合には、方針と手続に則り適宜適切に開示いたします。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、法令及び定款・取締役会規程上、取締役会における決議事項とすることが定められている事項等を除き、経営における責任の明確化及び意思決定の迅速化を目指して、当社の業務執行に関する決定を、当社代表取締役社長をはじめとする当社の経営陣等に委任しております。なお、意思決定や決裁権限に関する事項は、取締役会規程や職務権限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】

東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定してまいります。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、取締役・監査役が他の会社の取締役・監査役を兼職する場合には、取締役会の承認を得ることとなっております。その審議にあたっては、当社の取締役・監査役としての役割や責務を果たすために支障を及ぼす可能性の有無について議論し、支障がないことを確認の上、他の会社の取締役・監査役を兼職することが承認されます。なお、取締役・監査役の重要な兼職状況については、法令に従い適切に開示しております。

【補充原則4 - 11 取締役会実効性評価】

当社取締役会は、取締役会の機能向上を図るため、2021年度の実効性に関する分析・評価(以下、本実効性評価と記載)を行いました。以下、その概要となります。

1. 本実効性評価の方法

(1) 各取締役・監査役全員(9名)が、以下に記載する7つの項目に関する質問票(5段階評価および自由記載欄を設定)に回答を行いました。

< 質問票の項目 >

取締役会の役割・機能

取締役会の構成・規模

取締役会の運営

監査機関との連携

社外取締役との関係

株主・投資家との関係

指名報酬委員会の運営(委員のみ回答)

(2) 回答内容を集計・分析し、結果を取締役に共有の上、自己評価を行いました。

(3) 質問票の作成、回答内容の集計、集計結果の分析・評価については、独立性の観点から、第三者のアドバイスを受け実施いたしました。

2. 本実効性評価の結果の概要

当社取締役会は、ガバナンス体制の進捗が着実にはかられ、取締役会の実効性が確保されていると評価いたしました。

特に、取締役会の構成について、社外取締役の割合が高く、各役員の経歴が多岐にわたっていることから、幅広い視点で議論ができていた点が強みであると認識しております。

また、取締役会の開催スケジュールの調整を従前と比べより綿密に行ったことで、予め定めたスケジュール通り取締役会が開催され、昨年と比べ取締役会の運営面において評価が改善するなど、進捗が図られた事項も確認することができました。

他方、一部の項目では具体的な課題が見受けられ、これらへの対応を通じ、取締役会の実効性を一層高めてまいり所存でございます。

3. 具体的な課題およびその対応

(1) 前述のとおり、取締役会が多様性と独立性に優れている点は当社の強みですが、その反面、その強みを最大限活かすための社外役員との連携面に課題が見出されました。取締役会のスケジュール等、改善した事項もありましたが、社外役員と他の経営陣とのコミュニケーションや、社外役員に対する情報提供等に関する一層の環境整備は引き続き課題と考えており改善に努めてまいります。

(2) SDGsや経営理念、目指すべき方向については、今後、中長期的な視点での議論が必要との課題が見受けられ、引き続き深度を増した議論を進めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、取締役または監査役がその役割と責務を適切に果たすため、取締役または監査役が新たに就任する際は、当該役員に対して会社の事業概要、経営計画、社内規程等に関する説明の機会を設け、就任後も、法令・経営等に関する研修の機会を提供してまいります。

【原則5 - 1 株主等の建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的かつ建設的な対話が必要不可欠であると考えております。そのため、情報開示担当役員を中心としたIR体制を整備し、当社の経営戦略に対する理解を深めるための機会創出に努めてまいります。

具体的には、半期に一度の決算説明会を開催し、経営陣から株主・投資家に事業の現況・戦略を伝えております。

開示資料作成にあたっては、関係各部署が連携を図り、適切な情報収集とともに掲載情報の正確性を期してまいります。さらに、開示資料等は当社ウェブサイト上に英語版も併せて開示しております。また、IR活動を通じて得た意見や要望等については、適宜経営陣へ報告しております。株主との対話にあたっては、法令および関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理しております。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社ワールド	5,221,800	51.59
豊島株式会社	641,000	6.33
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	407,200	4.02
日本産業第4号投資事業有限責任組合	271,130	2.68
Shepherds Hill Fund , L.P.	227,500	2.25
Manaslu Fund , L.P.	226,900	2.24
Sonora Fund , L.P.	225,900	2.23
モリリン株式会社	192,300	1.90
株式会社ソーエイ	156,600	1.55
Quintet Private Bank(Europe)S.A.107704	143,900	1.42

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

株式会社ワールド(上場:東京)(コード)3612

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	2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

支配株主との取引が発生する場合には、当該取引条件を一般の取引条件と同等の条件に照らし合わせて決定し、かつ、公正で適切な取引関係の維持に努めることにより、少数株主の利害を害することのないように対応いたします。

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	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	3名
社外取締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		
高橋 義昭	他の会社の出身者													
鈴木 功二	他の会社の出身者													
宅間 頼子	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
高橋 義昭		該当事項なし	株式会社ダイエーにおいて経営者として培った識見を活かしながら、事業・財務・人事の各種実務等にも携わり、経営コンサルタントを開業する等の実績をお持ちの事から、当社の管理部門強化において有益な助言やサポートをいただけることを期待して、選任しております。
鈴木 功二		該当事項なし	ソニーグループ会社の経営者を歴任され、ソニースタイル・ジャパン株式会社では、ECを活用した新しいビジネスモデルの構築等、新規サービスの提供等にご尽力された実績を見て、同氏の知見と経験が当社の経営全般はもとより、EC及び新規事業部門に対して、有益な助言をいただけるものと期待して、選任しております。

宅間 頼子	該当事項なし	外資系ファッション業界での豊富な経験と幅広い見識及び経営者としての経験を有しており、取締役会において、これまでの経験と見識ならびに女性の視点を生かし、SDGs・ESGの観点から適切な助言をいただいております。よって独立社外取締役として継続して経営の監督と助言をしていただく事が最適であると判断し、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	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	5	0	1	3	0	1	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	5	0	1	3	0	1	社外取締役

補足説明

指名報酬委員会については、代表取締役社長と全ての非業務執行取締役により構成されております。委員長は、全ての非業務執行取締役の互選により選定されております。指名報酬委員会では、規程に定める手続きに従い、取締役等の指名に関する事項や報酬に関する事項について審議を行っております。

【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	員数の上限を定めていない
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

監査役と内部監査室は毎月定例ミーティングを開催し、監査内容の確認、意見交換を行っております。また、監査役、内部監査室、会計監査人は、四半期毎に意見交換し、連携を行っております。

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

一色中也	他の会社の出身者																		
小宮山 榮	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
一色中也			豊富な経営経験に加え、常勤監査役として国内・海外関係会社を5年以上勤め、コーポレートガバナンスやリスクマネジメント、コンプライアンスの知見もあり、当社グループの監査体制の強化に生かして頂けるものと判断し、選任しております。
小宮山 榮			豊富な会計知識と経験に加え、幅広い見識を当社の経営に反映し、コーポレートガバナンスやコンプライアンスの一層の強化に生かして頂けるものと判断し、選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社では、専門的な知見に基づく客観的かつ適切な経営監視機能が期待でき、かつ、一般株主と利益相反が生じる恐れがない事を基本的な考え方として選任しております。

【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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

業績連動型賞与の導入

当社は業績連動型賞与の導入により、業績と株式価値の連動性を明確にし、業績向上が企業価値増大に資することへの、業務執行取締役の意識を高めることを目的として採用しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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
-----------------	---------------

当社の取締役の報酬は、総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

役員の報酬等は、各役員の実績はもとより、業界水準及び経営内容、社員給与等とのバランスを考慮して次の方法により決定しております。

- (1) 取締役の報酬等は、株主総会が決定した報酬等総額の限度内において、指名報酬委員会が方針・金額等について審議答申した上で、取締役会で決定しております。
- (2) 監査役の報酬額は、株主総会が決定した報酬等総額の限度内において監査役会での協議の上、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】

社外取締役及び社外監査役に対しては、定例及び臨時取締役会の開催に先立ち、取締役会等の会議体の事務局を担う経営管理部が議案の資料の送付を行うとともに、社外取締役及び社外監査役からの問い合わせに対応しております。また、社外監査役への連絡等は、常勤監査役からの依頼に応じて、監査役会の事務局としての経営管理部が行っております。

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)

当社の組織は、取締役会、監査役会に加え、内部監査室を備えております。

取締役会は、全取締役6名中、社外取締役が3名を占め、毎月の定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

監査役会は、全監査役中3名中、社外監査役が2名を占め、毎月の定時取締役会に加え、必要に応じて協議しております。監査役は独立した立場で取締役会に出席し、取締役会の業務執行における善管注意義務、忠実義務等の履行状況について監査する体制を構築しております。

当社は、コーポレート・ガバナンス体制を強化するため、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会及び安心・安全委員会を設置し、これらの委員会が内部監査室や外部の専門家との連携を図り、規程に定められたガバナンスを担い、必要に応じて取締役会や監査役会へ報告することとなっております。また、これらの重要な委員会へは、常勤監査役が出席し、コーポレート・ガバナンスの状況把握に努めております。

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、透明性の高い経営体制の確立に向けて、組織・制度を見直し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが経営の重要課題であると考えており、複数の社外取締役及び社外監査役を導入し、客観的な観点から業務執行のチェックが行える企業統治体制を選択しております。

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	当社は、株主が株主総会の議案を十分に審議できるよう、定時株主総会の招集通知の早期発送に努めております。

集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月決算であり、定時株主総会は毎年5月に開催していることから、集中日にはあたらぬものと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、インターネットによる議決権行使を導入しております。
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	当社は、議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英語版を作成し、当社ウェブサイトに掲載し、また議決権電子行使プラットフォームにおいて提供しております。

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作成し、当社ホームページにおいて公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	国内の機関投資家、アナリスト向け決算説明会の定期開催に加え、機関投資家・アナリストとの個別ミーティングの随時実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIR専用サイトを設置し、東証開示資料、有価証券報告書、決算説明会資料、その他会社情報に係る資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理部において、それぞれの役割に応じて、株主・投資家向けの活動を行っております。	

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	当社は、企業憲章の中で、「世界の子供たちの夢を育み、子供たちに充実した豊かな暮らしを提供する企業として、子供たち、お客様、株主・投資家のみなさま、取引先のみなさま、地域社会のみなさまとの信頼関係を築き、私たちに対する期待に誠実にお応えし、社会的責任を果たす」ための行動指針を掲げております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、企業憲章の中で、社会貢献活動について規定しております。その取組の一環として、2021年は、一般社団法人全国食支援活動協力会を通じ、「こども食堂」応援プロジェクト活動を行いました。
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	経営の透明性を高めるため、各ステークホルダーに対し、東京証券取引所の定める規則及び金融商品取引法に基づき、適時・適切に開示してまいります。

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

当社は、会社法および会社法施行規則ならびに金融商品取引法に基づき、以下のとおり、当社の業務の適正および財務報告の信頼性を確保する体制(以下「内部統制」という)を整備する。

- (1) 取締役、執行役員および使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
法令および社会倫理の遵守による経営の実践により、公正な利潤追求と社会の持続的な発展に寄与するため、「企業行動憲章」を定める。
「コンプライアンス行動規範」に則り、事業活動のあらゆる局面においてコンプライアンスを最優先するよう周知徹底する。
コンプライアンスを重視した経営を目指すためのコンプライアンス委員会を組織し、全社横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。

「職務権限規程」および「稟議規程」に基づき職務を執行することで、適切な権限行使と牽制を機能させる。
法令・定款違反、社内規範違反あるいは社会通念に反する行為等については、従業員が直接情報提供を行う手段として、「内部通報規程」を定め、社外のホットライン窓口に通報する体制を設け、運営する。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務執行に係る情報については、「取締役会規程」および「文書管理規程」に従い、文書または電磁的媒体に記録、保存し、取締役および監査役が常時閲覧できるようにする。

(3) 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理規程」を定め、事業活動において想定される天災リスク、情報システムリスク、労務管理リスク、その他事業の継続に著しく大きな影響を及ぼすリスクに対応する組織および責任者を定め、適切に評価・管理できる体制を構築する。

「リスク管理規程」を定め、不測の事態が生じた場合には、対策本部等を設置し、情報開示を含む迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整える。

当社商品の安全・安心な品質確保のための管理体制を定めた安心・安全委員会を組織し、商品の安全性を保証し、消費者事故の発生を未然に防止するとともに、事故発生時の速やかな対応ができるよう安心・安全体制の維持、管理に取り組む。

(4) 取締役および執行役員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

「取締役会規程」、「役員規程」、「執行役員規程」、「職務権限規程」を定め、職務執行のルールを明確にする。

取締役・執行役員・事業部長・構成員とする経営会議を設置し、職務執行状況の把握を行う。

取締役会の意思決定の迅速化をはかるため、取締役の人数を最小限に抑え、取締役会を機動的に開催する。

経営会議および取締役会において月次業績のレビューと改善策の実施について検討、報告を行い、経営目標の進捗状況の把握に努める。

(5) 当社および当社の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

「企業行動憲章」および「関係会社管理規程」その他規程等に基づき、当社グループ全体が一体となって、取締役等の職務の執行が法令および定款に適合する体制を整備する。

経営企画室、経営管理部が子会社の統一的内部統制を管轄する。

内部監査室は、「関係会社管理規程」に基づき、監査役と連携し、内部監査を実施する。

「関係会社管理規程」に基づき、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を整備するとともに、そ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を整備する。

(6) 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性および金融商品取引法に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、財務報告に係る内部統制の整備・運用規程を定め、代表取締役の指示の下、内部統制システムを構築し、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行うとともに、金融商品取引法および関係法令等との適合性を確保する。

(7) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

「企業行動憲章」ならびに「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、新規取引開始時および既存取引先に対しては定期的に反社会的勢力にかかるチェックを行うことで、反社会的勢力との取引を未然に防ぐシステムを構築する。

経営管理部を反社会的勢力との対応部門とし、必要に応じて所轄警察署や弁護士等の外部専門機関との連携を図る。

取引基本契約書または覚書に反社会的勢力排除にかかる内容の条文を掲げ、さらに、雇用契約書に本人が反社会的勢力でないことまたは反社会的勢力との関係がないことを宣誓させる。

(8) 監査役がその補助を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体制ならびにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役が、監査業務の補助のため、専属使用人を求めた場合は必要な人材を配置する。監査役会は、専属使用人の人事異動については、事前に人事総務担当部長より報告を受けるとともに、必要がある場合には、理由を付して当該人事異動につき変更を人事総務担当部長に申し入れることができる。

(9) 取締役、執行役員および使用人が監査役に報告するための体制

代表取締役は、「取締役規程」の定めに従い、会社の業務執行の状況その他の必要な情報を取締役会において報告または説明する。

取締役、執行役員および使用人は会社の信用または業績について重大な被害を及ぼす事項またはそのおそれのある事項を発見した場合には、監査役に対し速やかに当該事項を報告する。

監査役は、職務の執行に当たり必要となる事項について、取締役、執行役員および使用人に対して随時その報告を求めることができ、当該報告を求められた者は速やかに報告する。

(10) 監査役がその職務の執行について生じる費用の前払または償還の手続その他当該職務の執行について生じる費用また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じる費用の前払または支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査役の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じる。

(11) 監査役が監査が実効的に行われることを報告するための体制

監査役は、監査役会に出席するほか、経営会議その他の重要な会議または委員会に出席し、意見を述べることができる。

監査役は、必要に応じて取締役、執行役員および使用人に対して報告を求めることができる。

監査役、会計監査人および内部監査室は意見交換の場を持ち、相互の連携を図る。

代表取締役と監査役は、相互の意思疎通を図るために定期的な会合の場を持つ。

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

当社及びその特別利害関係者、株主、取引先等は反社会的勢力とのかかわりはありません。

当社の反社会的勢力に対する姿勢は、「企業行動憲章」において定めており、社内イントラネットへの掲示や反社会的勢力への対応についての社内研修会を行うなど、その内容の周知徹底を図っております。当社の全ての役員及び従業員は反社会的勢力との絶縁が極めて重要にしてかつ永遠のテーマであることを理解しております。

社内体制といたしましては、反社会的勢力に関する調査及びその結果の保管は経営管理部が行い、反社会的勢力との関係が認められた後の対応に関しても、経営管理部が行うこととなっております。また、実務上の業務マニュアルとして「反社会的勢力対応マニュアル」を整備し、社内イントラネット上に掲示しております。また、各取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項を設けるなど、その徹底を図っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

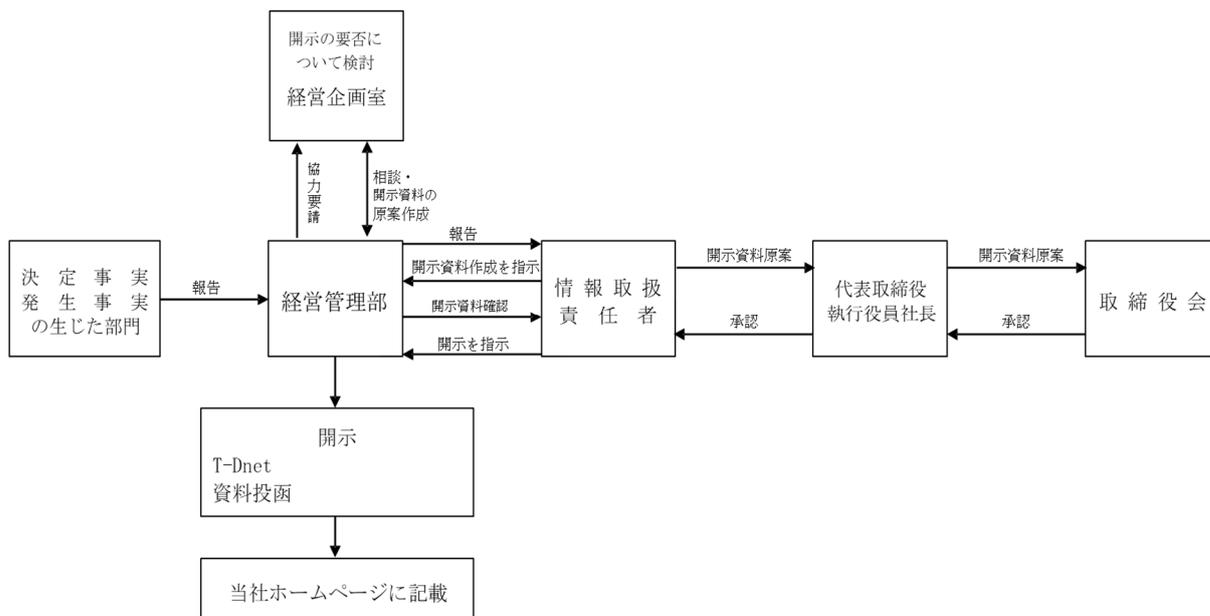
買収防衛策の導入の有無

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

○決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー



○決算に関する情報の適時開示業務フロー

