

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

当社グループは社会に信頼される企業であり続けるため、株主の権利を尊重し経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役会を中心とした自己規律のもと、株主に対する受託者責任・説明責任を十分に機能させてまいります。同時に、経営ビジョンを具体化するため、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題と位置づけ、的確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点・長期的な視点に基づいたコーポレート・ガバナンス体制を構築することを基本姿勢としております。

なお、コーポレート・ガバナンスの基本方針につきましては、当社ホームページ(<https://satudora-hd.co.jp/esg/governance/>)に掲載しております。

【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】

当社は、2021年6月改訂のコーポレート・ガバナンスコードの各原則について、全て実施しております。

【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 政策保有株式に関する方針】

() 保有方針

当社グループは、事業戦略、取引先関係などを総合的に勘案し、中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資すると判断される場合のみ株式の保有を行います。取引には、メーカーや仕入先については商品調達、金融機関については資金調達などがあり、当社グループの営業戦略、店舗戦略において有益な効果が得られており、経済合理性があると判断しております。また、今後、保有意義や経済合理性を検証し、妥当性が認められない場合は、取引先と協議を行い、当該株式を売却することとしております。

() 保有の合理性を検証する方法

保有の合理性については、時価や配当金による検証だけでなく、保有する戦略意義や取引・業務上のシナジー効果などの経済的便益の定性的観点を中心に判断しております。

() 個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

個別銘柄の保有の適否については、4月開催の取締役会において、保有目的の適切性、取引による経済合理性、中長期的な企業価値向上への寄与、リスクが経営に与える影響などを検討し、保有の適否を検証しております。

() 議決権の行使基準

当社グループでは、中長期的な視点で企業価値向上につながるか、又は当社グループの株式保有の意義が損なわれないかを判断基準として議決権の行使を行っております。

【原則 1-7 関連当事者間の取引を行う際の枠組み】

当社グループと当社グループ役員個人との直接取引、及び当社グループと当社グループ取締役が代表となっている他団体や他会社との取引など、会社法に定める利益相反取引については取締役会において事前に承認を得なければならない旨を定めております。

その取締役会での承認にあたっては、一般的な取引条件と同等であるかなど取引内容の妥当性及び経済合理性などについて確認するとともに、その承認後も当該取引の状況等に関して定期的に取締役会に報告することとしております。

一方、当社グループと主要株主との取引については、取引内容の合理性及び妥当性について確認するとともに、必要に応じて担当部門が第三者の専門家の意見を踏まえるなどして事前に審査を行うこととしております。

【原則 2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1

多様性推進に向けた取組みについて

変化する社会の中で、市場の多様なニーズに対応し、当社グループが継続的に成長するためには、多様な従業員が活躍できる「多様性のある組織づくり」が必要不可欠と考えております。女性活躍を推進するため、2021年6月に策定した中期経営計画では、女性役職者の比率(2022年5月期末時点で15.6%)を2024年5月期末までに20%超、将来的には30%に引き上げることを目標に掲げております。

そして、限られた人だけではなく、より多様な人材が能力、個性、様々な価値観や経験を発揮できる風土づくりを目指し、性別、年齢、雇用形態、国籍、性的指向、性自認、育児や介護などのライフスタイル、障がいの有無に関わらず活躍できる環境整備を進めるため、D&Iに関する取り組みを進めており、従業員の意識調査や情報発信、D&Iに関する研修を実施するなど従業員一人ひとりが活躍できる組織づくりに取り組んでおります。

その他管理職登用につきましては、新規採用者や中途採用者にかかわらず評価基準に基づき管理職への登用を進めております。中途採用者・外国人の管理職登用においては、当社が必要な新しい技術やスキルが外部環境などにより変動するため、現時点では目標策定・開示は行っておりません。

【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、確定拠出年金制度を導入しており、確定拠出年金の運用については従業員自身が行っております。従業員の資産形成支援に向けて、加入者となった新社員への教育として、集合研修やガイドブックの配布を行い、資産運用を始めるにあたっての制度の基本的知識や、運用に関する注意事項等を周知しております。また、年に1回以上、加入者全員に対し、資産運用に関する投資教育を動画配信や社内インターネットでの記事掲載等により随時実施しております。

【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

経営理念、経営戦略、経営計画等につきましては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

前記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

() 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続につきましては、本報告書の「II.1【取締役報酬関係】」に記載のとおりです。

() 取締役の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定ができるように取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の上限を10名、監査等委員である取締役の上限を5名とし、現在9名のうち5名を社外取締役に構成しております。

取締役候補の指名は、指名・報酬委員会の助言を受け、株主総会付議議案として取締役会で決議し、株主総会議案として上程することとしております。その指名にあたっては、多様性に加え、活発な議論がなされる取締役会構成とすべく、社内からの昇格や各界の有識者の中から適材適所の観点より決定することとしております。

万一、取締役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は、独立社外取締役に対して取締役会に先立ち解任理由等の説明を行い、適切な助言を得たうえで取締役会にて決議し、株主総会に付議することとしております。

監査等委員会は、監査等委員会の権限強化を図るため上限を5名とし、会社法第331条第6項の定めに基づき現在3名のうちその過半数となる3名全員が社外取締役に構成されております。また、監査等委員会は内部監査部門、会計監査人と連携し、三様監査が各々有効となるように努め業務全般に対する監査の充実を図っております。監査等委員である取締役候補の指名は、指名・報酬委員会の助言を受け、監査等委員会の同意を得て株主総会付議議案として取締役会で決議し、株主総会議案として上程することとしております。その指名にあたっては、財務、会計などに関する知見を有する者を中心に、取締役候補の指名と同様、社内外から適材適所の観点より決定することとしております。

() 取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び監査等委員である取締役候補者の選任理由については、定時株主総会招集通知書において開示することとしております。

補充原則3-1-3

サステナビリティについての取り組み

サステナビリティを巡る課題とその対応は、ステークホルダーにとって重要な事と当社にとって重要な事の二軸で課題を整理した上で、特に重要な課題をマテリアリティとして特定しております。

特定したマテリアリティのうち、気候変動に関しては、気候変動によるリスクと機会に関連する事業インパクトの評価及び対応策の立案が、持続可能な社会の実現及び事業の持続可能性に不可欠であると認識し、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った情報開示を行っております。その他の特定したマテリアリティについては引き続きKPIの設定などの対応を進めております。

また、取り組みを通じたESG経営の社内啓蒙と実行体制の確立のために、取締役副社長兼COOを委員長としたサステナビリティ委員会を設置し、気候変動を含む各マテリアリティの課題解決に向け、当社グループ各部署の取り組み状況をモニタリングした結果を、取締役会に定期的に報告する体制をとっております。なお、詳細につきましては、当社ホームページ(<https://satudora-hd.co.jp/esg/>)に掲載しております。

人的資本や知的財産への投資について

当社では、ひとりの社会人として輝き続けられるような社員を目指して、サツドラウェイという従業員の行動指針を策定しております。従業員一人ひとりの成長を支援する教育制度や、様々な働き方を許容するサツドラジョブスタイルなどを採用し、継続的な投資を行っております。

また、プライベートブランドの商標などの知的財産については、国内のみならずアジア諸国での申請も行うなど、競争力の維持向上に向けて知的財産に対して必要な投資を行っております。

【原則 4-1 取締役会の役割・責務】

補充原則4-1-1

取締役会は、業務執行者による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令又は定款で定められた事項のほか、経営方針や経営計画、事業会社の業務執行に関する重要事項等についても、意思決定を行っております。これら以外の重要な業務執行及びその決定については、グループ経営会議等の下位の会議体及び担当取締役に権限委譲を行うとともに、取締役会は、それらの会議体及び取締役の職務執行の状況を監督しております。社外取締役は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、ステークホルダーの視点に立ち、取締役会及び取締役の業務執行ならびに利益相反を監督しております。

【原則 4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、取締役9名のうち、東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たす独立社外取締役を5名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。

【原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準】

当社ホームページ(<https://satudora-hd.co.jp/esg/governance/>)に掲載しておりますのでご参照ください。

【原則 4-10 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1

当社は、独立社外取締役2名、社内取締役1名で構成する任意の指名・報酬委員会を設置し、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たっては、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めて指名・報酬委員会の助言を得ております。当委員会の役割、構成は以下のとおりです。

1. 役割

(1) 指名・報酬委員会は、指名諮問委員会と報酬諮問委員会の双方の機能を担い、代表取締役・取締役の選任・解任、ならびに取締役の評価・報酬等の決定に関する手続きについて、透明性・客観性を確保のうえ取締役会に対し助言を行います。

(2) 取締役会は、指名・報酬委員会による助言内容を尊重し決定を行います。

2. 構成

(1) 指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選任された3名以上の委員で構成され、その過半数は独立社外取締役で構成されます。なお、指名・報酬委員会の委員長は、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定されます。

【原則 4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-1

当社の取締役会は、定款で定める取締役（監査等委員である取締役を除く。）10名、監査等委員である取締役5名の人員の範囲で、事業の特性や規模を前提に各事業にともなう知識、経験、能力等のバランスに配慮しつつ適切と思われる人員数で構成することを基本的な考え方としております。社内取締役の選任については、経営理念・経営戦略をもとにその経験、知識、専門性などを総合的に評価・判断して選定しております。また、社外取締役の選任については、会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断される基準に基づき選任を行っております。各取締役の知識、経験、能力等に関しては、定時株主総会招集通知書にてスキル・マトリックスとして開示を行っております。

補充原則4-11-2

当社役員の高い重要な兼務状況については、定時株主総会招集通知書、有価証券報告書にて開示しております。

補充原則4-11-3

全取締役（監査等委員である取締役を含む）9名に対して取締役会の構成、運営および議題ならびに取締役会を支える体制に関するアンケートを実施し、その回答の集計結果をもとに取締役会において課題や今後の取り組みについて協議いたしました。

当社では上述アンケートによる分析の結果、各質問事項に対する回答は肯定的評価が多く、当社取締役会は概ね適切に機能しており取締役会の実効性は確保されていると評価いたしました。とりわけ、取締役会の人数・役割、開催頻度、審議時間、活発な議論を重視する雰囲気醸成、社外取締役の経営の助言の点においては良好な評価となっております。一方、引き続き向上させていくべき事項として、以下の点が挙げられました。

- (1) 構成員の多様性の充実
- (2) 事前に提出される資料の検討時間の確保
- (3) 代表取締役の後継者計画に関する議論

今後も中長期的な企業価値向上と持続的な成長を図るべく、上記の事項含め取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでいきます。

【原則 4-14 取締役に対するトレーニング】

補充原則4-14-2

取締役に対して、それぞれの役割責務を果たすうえで必要なトレーニングの機会を提供しております。具体的には、就任にあたって、社外取締役には当社グループの事業内容についての説明を中心に、社内取締役にはコンプライアンス・法務事項の説明を中心に、教育の機会を設けております。また、就任後は随時、当社グループの事業・中長期的課題に対する説明や保有物件の見学等、必要に応じ継続的に教育の機会を設けております。

【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当取締役を選任するとともに、経営管理グループ経営企画チームを担当部署としております。株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、必要に応じてスモールミーティングを実施しております。なお、株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止を徹底しております。

【原則 5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

補充原則5-2-1

当社は、2021年6月22日に2022年5月期～2026年5月期を計画期間とする中期経営計画を策定し、公表しております。中期経営計画の策定において、事業ポートフォリオの見直しや経営資源の配分についても議論を行いましたが、2021年6月の改訂後のコードの趣旨も踏まえ、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以下のとおり記載いたします。

事業ポートフォリオに関する基本的な方針

- 1)各事業を、中期経営計画のKPIとしている営業利益率と市場の成長性の2軸で4象限に分割
- 2)各象限それぞれを、「成長事業」「基盤事業」「挑戦事業」「課題事業」と整理し、リソースの配分方針を整理

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などにつきましては、決算説明会資料等でも適宜説明してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社トミーコーポレーション	4,149,000	30.05
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	816,700	5.91
廣岡 聖司	509,900	3.69
株式会社三原色	501,200	3.63
富山 浩樹	353,073	2.55
富山 睦浩	352,107	2.55
S D S従業員持株会	286,500	2.07

株式会社青空商事	236,300	1.71
SMB C日興証券株式会社	212,500	1.53
MSIP CLIENT SECURITIES (常任代理人モルガン・スタンレーMUF G証券株式会社)	200,000	1.44

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](#)

上記のほか当社所有の自己株式432,747株があります。
2022年5月20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、エフエムアール エルエルシー(FMR LLC)が2022年5月13日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2022年11月15日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、大株主の状況には含めておりません。なお、大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりです。

氏名又は名称 : エフエムアール エルエルシー (FMR LLC) : 保有株券等の数 : 542,002 株券等保有割合 : 3.81%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、札幌 既存市場
決算期	5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	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

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	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	9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	5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
中村 真紀	他の会社の出身者											
保田 隆明	学者											
山本 明彦	他の会社の出身者											
川上 和夫	税理士											
河野 宏子	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
中村 真紀				同氏は、長年にわたり小売業やグローバル企業を含む数社における会社役員及び責任者として、さまざまな職務に従事するなど、企業経営に関する幅広い見識と経験があり、さらに能力のある女性の育成サポートにも実績を有しております。2021年8月からは当社社外取締役として公正かつ客観的な立場に立って適切な意見をいただいております。これらの実績を踏まえ、当社取締役として適任であると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める一般株主の皆さまとの間に利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しない立場にあると判断したうえで、独立社外取締役として指定しております。
保田 隆明				同氏は、慶應義塾大学総合政策学部教授であり、財務戦略やコーポレートガバナンス分野の専門家として長年の経験と深い知見に基づく当社経営への助言や牽制を期待できることから、当社取締役として適任であると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める一般株主の皆さまとの間に利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しない立場にあると判断したうえで、独立社外取締役として指定しております。

山本 明彦				同氏は、これまでの当社及び他社における社外監査役としての実績を踏まえ、コンサルティング業における経営者として企業経営に対する十分な見識をもとに、取締役の職務の執行の監査及び経営全般の監視に有効な助言をいただけるものと期待し、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める一般株主の皆さまとの間に利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しない立場にあると判断したうえで、独立社外取締役として指定しております。
川上 和夫				同氏は、長年にわたり国税局に従事され、税務及び会計に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。その見識をもとに、取締役の職務の執行の監査及び経営全般の監視に有効な助言をいただけるものと期待し、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める一般株主の皆さまとの間に利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しない立場にあると判断したうえで、独立社外取締役として指定しております。
河野 宏子				同氏は、投資会社での業務及び学校法人立ち上げ並びに運営、コーチング会社での人材育成に従事され、その経験と見識は高く評価されております。これらの経験を活かし、当社の経営に適切な助言及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと期待し、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める一般株主の皆さまとの間に利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しない立場にあると判断したうえで、独立社外取締役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

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

- ・監査等委員会を補助する部門として、監査等委員会事務局を設置しております。
- ・監査等委員会事務局のスタッフは他部門との兼務の形ですが、監査等委員会の職務を執行している間は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令権は無く、同事務局人員の異動についても監査等委員会の同意を必要としており、同事務局の独立性は担保されております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- ・内部監査室の専任者が、当社及びグループ各社の監査を行い、業務の適正な運営がなされているか内部監査を行うとともに、不正防止、業務改善に努めております。また、重要な事項については取締役会、監査等委員会及び会計監査人に報告するとともに情報共有を行い相互の連携を図っております。
- ・内部監査室と監査等委員会は、相互の連携を図るため、定期的な情報共有の機会を設けて、監査の遂行状況の確認及び調整ができるような体制をとっております。また、内部監査室と会計監査人は相互連携を図るため、定期的に情報交換及び意見交換を行っております。
- ・監査等委員会は、会計監査人との意思疎通を図るため、定期的に意見交換を行っております。

【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

1. 役割

- (1) 指名・報酬委員会は、指名諮問委員会と報酬諮問委員会の双方の機能を担い、代表取締役・取締役の選任・解任、ならびに取締役の評価・報酬等の決定に関する手続きについて、透明性・客観性を確保のうえ取締役会に対し助言を行います。
- (2) 取締役会は、指名・報酬委員会による助言内容を尊重し決定を行います。

2. 構成

- (1) 指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選任された3名以上の委員で構成され、その過半数は独立社外取締役で構成されます。なお、指名・報酬委員会の委員長は、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定されます。

(2) 委員

委員長: 山本 明彦

委員: 富山 浩樹、保田 隆明

【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

独立役員に関する事項については、ホームページに掲載の「社外役員の独立性基準」に記載しております。

【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

その他

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対し、中長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

譲渡制限付株式報酬制度については、株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇及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、2020年8月12日開催の第4回定時株主総会決議において、金額は年間300万円以内、普通株式の総数は19,000株以内とする譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。なお、2021年11月16日付で普通株式1株を3株とする株式分割を行っており、分割後の金額は年間300万円以内、普通株式の総数は57,000株以内となります。

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

当社グループの取締役に支払った役員報酬は、以下のとおりであります。

取締役(監査等委員を除く)に支払った金額 75百万円(うち社外取締役 4百万円)
 取締役(監査等委員)に支払った金額 18百万円(うち社外取締役 18百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容及び決定方法は以下のとおりであります。
 当社の取締役の報酬等は、株主の皆さまの負託に応えるべく、適切な人材の確保・維持、業績向上へのインセンティブの観点を考慮し、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)の報酬等につきましては、取締役の職位や職責の大きさを踏まえた報酬体系・報酬水準とする方針を基に、各取締役の報酬額を指名・報酬委員会の助言を受け、取締役会にて一任されている代表取締役に決定しております。また、社外取締役の報酬等につきましては、本人の経験・見識や常勤・非常勤等の役割を踏まえた報酬体系・報酬水準とする方針を基に、指名・報酬委員会の助言を受け、決定しております。監査等委員である取締役の報酬については、業務執行から独立した立場であり、一定金額の固定報酬とすることとし、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況等を考慮し、指名・報酬委員会の助言を受け、監査等委員会の協議をもって各監査等委員が受ける報酬額を定めるものとしております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、固定報酬及び中長期インセンティブ報酬としての非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)により構成されております。これらの総額については、指名・報酬委員会の助言を受け、取締役会で決議、株主総会に上限を上程し、決定された範囲内としております。その内訳である取締役の固定報酬については、業界あるいは同規模の他企業の水準を勘案の上、配分額を決定しております。固定報酬と非金銭報酬の割合は90:10を目安としており、固定報酬については任期中に定額で支払うものとします。また、非金銭報酬については、株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は固定報酬のみとし、非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)の対象とはなりません。

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報酬等につきましては、それぞれの報酬総額の限度額を株主総会にて決議しており、その株主総会の決議の年月日、決議の内容及び当該決議に係る役員の員数は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額(ただし、使用人分給与は含まない)につきましては、2020年8月12日開催の第4回定時株主総会において年額170百万円以内とする旨の決議をいただいております(同定時株主総会最終時の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は6名(うち社外取締役0名)です)。

監査等委員である取締役の報酬限度額につきましては、2020年8月12日開催の第4回定時株主総会において年額40百万円以内とする旨の決議をいただいております(同定時株主総会最終時の監査等委員である取締役の員数は4名(うち社外取締役4名)です)。

取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)に対する譲渡制限付株式報酬制度に基づき支給する金銭報酬債権の総額につきましては、2020年8月12日開催の第4回定時株主総会において年額30百万円以内(普通株式総数19,000株以内)とする旨の決議をいただいております。なお、2021年11月16日付で普通株式1株を3株とする株式分割を行っており、分割後の金銭報酬債権の総額は、年額30百万円以内(普通株式総数57,000株以内)となります。

当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容についての決定は、2021年8月11日開催の取締役会において、富山浩樹代表取締役社長兼CEOに、指名・報酬委員会からの提示を踏まえて、具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。なお、取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含め総合的に検討を行っており、取締役会としてもその答申内容を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、総務・法務グループ 総務・法務チームが窓口となり、各種連絡・情報提供を行っております。

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)

当社は、監査等委員会設置会社の形態を選択するとともに、取締役会による経営監督と執行機能の役割分担を明確にし、迅速・果敢な意思決定を行う体制をとっております。

取締役会は監査等委員でない取締役6名(うち社外取締役2名)と監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)、監査等委員会は監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)で構成されており、経営の意思決定における客観性を高めるとともに監査等委員会による経営者に対する監督機能の強化を図っております。

なお、各機関の活動状況は以下のとおりであります。

(取締役会)

当社の取締役会は、取締役9名(監査等委員である取締役3名を含む)で構成されており、構成比は社内取締役4名及び社外取締役5名と、1/3以上を社外取締役に占めております。代表取締役社長を議長とし、経営の根幹となる経営方針・経営計画を決定するとともに、業務執行の管理・監督と重要案件の審議・決定ならびにグループ会社の監督を通じて、コーポレート・ガバナンスの確立を図っております。

(グループ経営会議)

当社のグループ経営会議は、富山 浩樹代表取締役社長兼CEOが議長を務め、吉田 俊哉取締役副社長兼COO、大和谷 悟常務取締役、高田 裕常務取締役兼CHO及び永田 史朗内部監査室長、グループ各社代表取締役で構成されており、また、選定監査等委員である川上 和夫取締役及び監査等委員会事務局も出席しております。職務執行の効率化を図るため、グループ経営会議を定期的開催し、経営戦略の創出、業務執行上の意思決定ならびに審議を行っております。

(監査等委員会)

当社の監査等委員会は、監査等委員3名で構成されており、全員が社外取締役にあります。うち、川上 和夫取締役を監査等委員会委員長兼選定監査等委員とした上で、監査等委員会事務局を設置し、取締役からの情報収集及び重要な社内会議における情報共有ならびに内部監査部門と監査等委員会との連携を図る体制としております。監査等委員会は年間計画に基づき開催され、監査方針の決定、監査内容のレビュー、会計監査人の報告に基づく審査等を行っております。監査等委員は、取締役会の出席や内部統制システムを利用した取締役の業務執行の監査・監督の実施、内部監査部門報告や関係者への聴取などを実施しております。

(指名・報酬委員会)

当社の指名・報酬委員会は、富山 浩樹代表取締役社長兼CEO、山本 明彦取締役、保田 隆明取締役で構成し社外取締役が過半数を占めております。山本 明彦取締役が委員長を務めており、代表取締役・取締役の指名及び報酬等に関する手続きの透明性及び客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問を受け審議及び助言を行います。

(内部監査室)

当社は、内部監査部門として内部監査室を設置し、各部門及びグループ子会社の業務に関する内部監査及び内部統制体制のモニタリングを実施し、事業活動の適切性・効率性を確保しております。

(統制委員会)

当社は、内部統制システム構築の基本方針に従い、当社グループのリスク管理の統括及び推進、ならびに財務報告の適正性を確保するため、常設機関として統制委員会を設置しております。

(サステナビリティ委員会)

当社は、サステナビリティへの取り組みを通じたESG経営の社内啓蒙と実行体制の確立のため、吉田 俊哉取締役副社長兼COOを委員長としたサステナビリティ委員会を設置しており、気候変動を含む各マテリアリティの課題解決に向け、当社グループ各部署の取り組み状況をモニタリングした結果を、取締役会に定期的に報告する体制をとっております。

(会計監査人)

当社は、会計監査人をEY新日本有限責任監査法人に委嘱しております。会計監査人は、法定監査を定期的実施しております。

なお、当社と同監査法人及び当社監査に従事する業務執行社員との間に、特別な利害関係はありません。

a. 監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

b. 継続監査期間

18年

c. 業務を執行した公認会計士

吉岡 昌樹

柴本 岳志

d. 監査業務に係る補助者の構成

会計監査業務に係わる補助者は、公認会計士7名、その他(公認会計士試験合格者等)18名であります。

(責任限定契約の内容)

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)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の限度額は、法令が定める額を限度としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役が職務を行うについて善意かつ重大な過失がないときに限られます。

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

当社グループの数及び規模等を総合的に勘案し、経営の最優先課題の1つであるガバナンス体制の向上は、現状の諸施策を継続的に取り組むことが最適であると考えております。

当社では、独立性が確保されている社外取締役5名を選任し、当該役員の間で培われた広範な見識や知見を当社の経営に取り入れること

により、適切な判断が実行できる体制になっていると考えております。

当社は、監査等委員会設置会社を採用しており、監査等委員会(監査等委員である取締役3名のうち独立社外取締役3名)が、取締役の職務執行の監査・監督を行っております。

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	株主総会開催の3週間前の早期発送を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は5月決算、8月開催のため、株主総会集中日に該当いたしません。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を採用しております。
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	株式会社ICJの機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集ご通知を作成し、東京証券取引所及び当社のホームページで開示しております。
その他	株主総会では、株主の皆さまに報告事項(事業報告、連結・単体計算書類)の内容をわかり易くご理解いただけるよう、ナレーション、パワーポイントを用いて説明しております。

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	当社は、株主・投資家・アナリストなど、当社のステークホルダーの皆さまに当社の価値を正当に評価していただくことをIR活動の目標としております。そのために、IR活動にあたっては、常に誠意を持った対応を心がけ、当社の経営方針、事業戦略や財務状況等に関する情報をわかりやすく、公平かつ適時・正確に提供することに努めることを基本姿勢としております。また、一部の特定の方に対し、特定の情報をお伝えすることはいたしません。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家と個人投資家との間に情報格差を生じさせないよう、機関投資家向けの説明会資料及び説明動画をホームページ上に開示しております。	なし
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・期末決算にあわせ説明会を開催し、代表取締役社長兼CEOが決算の実績及び業績予想、成長戦略の説明を実施し、説明会資料をホームページ上に開示しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報(決算短信、四半期報告書、有価証券報告書)、決算説明会資料を以下ホームページにて掲載しております。 https://satudora-hd.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	・取締役副社長兼COOがIR担当役員となっております。 ・IR担当部署として、経営管理グループ経営企画チームを設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

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	健全かつ効率的な経営及びコンプライアンスの徹底ならびに適時・適切な情報開示を行うことが、株主をはじめステークホルダーに対する社会的責任と認識しております。会社諸規程・諸規則は、基本的にこの社会的責任を果たしていくことを前提に整備しておりますが、なかでも倫理行動規範は、社会規範・企業倫理に則った企業経営によって、すべてのステークホルダーの期待と信頼に応えることを重要な目的の一つとして制定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループでは、地域の社会課題解決を通じて、創業以来不変の経営理念(ミッション)である「健康で明るい社会の実現に貢献する」を目指しており、ESGへの取り組みを経営上の重要課題と認識しております。</p> <p>環境については、プラスチックのリサイクル促進に向け、当社店舗にプラスチック製空容器的回収BOXを期間限定で設置し、資源再生に向けた試みを行ったほか、取引先との共同キャンペーンにより、売上の一部を北海道環境財団の行う環境保全活動に寄付を行いました。また、宅配便の再配達による環境負荷の増加が社会問題となる中、再配達の減少を目指し、当社店舗に宅配ロッカーを設置するなど、さまざまな取り組みを進めております。</p> <p>社会については、北海道内の自治体と各種協定を締結し、地域の活性化及び住民サービスの向上に資する事業に協働で取り組みを進めるほか、北海道共通ポイントカード「EZOCA」を活用した地域のプロスポーツチームへのサポートプログラムの実施などによる地域スポーツの振興や、予防や未病の観点から管理栄養士による栄養相談会を定期的に開催するなど、さまざまな取り組みを進めております。</p> <p>なお、詳細につきましては、当社ホームページ(https://satudora-hd.co.jp/esg/)に掲載しております。</p>
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	すべてのステークホルダーに対して、当社の価値を正当に評価していただくことをIR活動の目標としております。そのため、IR活動にあたっては、常に誠意を持った対応を心がけ、当社の経営方針、事業戦略や財務状況等に関する情報をわかりやすく、公平かつ適時・正確に提供することに努めることを基本姿勢としております。
その他	<p>当社グループは、「健康で明るい社会の実現に貢献する」という経営理念を実現するため、組織戦略のテーマの一つに「多様性のある組織づくり」を掲げ、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の強化に取り組んでおります。テクノロジーが劇的に進化していく現代だからこそ、ますます「人材」の価値が増すと考えており、従業員一人ひとりが活躍できる環境整備を行っております。経営環境の変化に対応していくため、D&Iを組織戦略の1つに位置づけ、「多様な人材が活躍し、誰もが働きやすい環境にする」ことの実現を目指します。</p> <p>これまで、従業員の約7割を占める女性の活躍推進を進めており、2017年に女性活躍推進法に基づく優良企業として最高位3段階目の「えるぼし」、2021年に優良子育てサポート企業として「くるみん」が厚生労働大臣より認定されました。2021年12月には、当社グループがD&Iについて多角的に幅広い取り組みをすると同時に、従業員一人ひとりがD&Iを尊重する社内風土の醸成に向けて取り組んでいることが評価され、日本を代表するLGBT等のダイバーシティに対応する組織づくりをトータルサポートしているJobRainbow社が主催する「D&I Award2021」において、地方企業部門で「D&I Award賞」に選出されました。</p> <p>当社グループでは「サツドラウェイ」という7つの行動指針において、D&I推進に必要な「違いを認めあい、互いの強みを活かそう」「オープンに、フェアにこころ」「何でも自分事にし、自ら行動しよう」という3つを掲げております。従業員一人ひとりが「サツドラウェイ」を実践することで、個人と企業がともに成長していくことを目指しております。なお、詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。</p>

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、取締役の職務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、その他会社の業務を確保するための体制を「内部統制システム構築の基本方針」として定めております。

当社取締役会は、「内部統制システム構築の基本方針」について、以下のとおり決議し、体制を整備しております。

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) 当社グループは、グループ倫理行動規範を制定し、当社グループのすべての取締役及び従業員が遵守すべき法令、定款及び社内規程のみならず社会的規範を遵守し職務を遂行するという行動原則を明示するとともに取締役及び従業員への周知徹底をはかり、取締役及び従業員は、その行動原則に基づき、職務を遂行します。

(2) 当社は、倫理、法令、定款及び社内規程の遵守に関する活動を統括する組織として、統制委員会を設置するとともに、総務・法務グループ総務・法務チームを配置して当社グループの倫理・法令遵守の推進にあたるものとします。

(3) 当社グループは、グループ内部通報規程を制定し、当社グループの取締役及び従業員により、倫理、法令、定款及び社内規程の違反行為が行われた場合または行われる恐れが生じた場合には、社内及び社外に設置した通報窓口へ相談・通報することとし、当社は、グループ内部通報規程に関する運用の適正化及び公益通報者保護法に則り、通報、相談者の保護を行います。

(4) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務執行は、取締役会による相互監督及び監査等委員会による監査により、その適法性を確保します。取締役会は、原則として月1回開催し、取締役等から職務の執行の状況につき報告を求めるほか、適時、内部統制システムの整備及び運用状況について検討を加えるものとします。

2. 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

当社は、取締役会、その他重要な意思決定に関わる情報は、法令、定款及び社内規程に則り記録・保存管理され、取締役及び監査等委員が関

覧可能な体制を維持します。

3. 当社及び当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクの管理を統括する組織として、統制委員会を設置するとともに、当社グループのリスク管理の推進を図るため経営管理グループ経営企画チームを配置しております。
- (2) 経営管理グループ経営企画チームは、予測されるリスクをそのリスク要因に応じ、発生頻度、影響の強弱等により分析及び評価したうえ、主要なリスクを抽出し、リスクマップの作成及びその管理の体制及び方法等について規程を整備し、関係する取締役及び従業員はこれを遵守するものとします。
- (3) 当社グループは、お客さまからの要望等を経営に生かすよう努めるものとし、これを放置することなく適切な措置を講じるものとします。
- (4) 内部監査室は、当社グループのリスク管理の状況について監査を実施し、その結果を取締役に定期的にあるいは必要に応じて報告するものとします。
- (5) 当社グループは、グループ危機管理規程を制定し、不測の事態が発生した場合には代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置して迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し損害を最小限にとどめるものとします。

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) 重要な業務執行の決定を行うための諮問機関として、代表取締役社長を議長とするグループ経営会議を定期的開催し、迅速かつ慎重な審議により取締役会への答申を行うものとします。
- (2) 当社は、取締役会で各取締役の職務分担を決定し、職務分掌規程及び職務権限規程を制定し、業務執行取締役の権限及び責任等を明確にし、業務執行の適正化を図るものとします。

5. 当社及び当社グループ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

- (1) 当社は、持株会社としてグループ各社の業務運営を管理監督するとともに、グループ全体の効率的な経営資源の配分を行い、グループ各社の業務の適正を確保するための体制整備を行います。
- (2) 当社の内部監査室は定期的、又は必要に応じて内部監査を行い、監査の結果を当社の代表取締役社長、監査等委員会及び関係部署に報告する体制の整備を行います。
- (3) 当社は、当社グループ会社に対し法令遵守、損失の危険の管理等の主要な内部統制項目につき、必要に応じ、内部統制システムの整備に関する助言・指導を行うものとします。
- (4) 内部監査室は、当社グループ会社管理の状況及び業務活動について内部監査を実施し、当社グループ会社の監査役と連携し、内部統制システムの整備を図るものとします。

6. 監査等委員会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

当社は、監査等委員会の職務を補助する従業員として適切な人材を配置しております。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項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) 監査等委員会の職務を補助すべき従業員は、当該職務を行うにあたっては、監査等委員及び監査等委員会の指揮・命令のみに服し、取締役その他の従業員の指揮・命令は受けないものとします。
- (2) 当該従業員に対する人事考課、異動、懲戒処分等の人事権の行使については、事前に監査等委員及び監査等委員会の同意を得た上で決定することとし、取締役からの独立性を確保するものとします。

8. 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

- (1) 取締役及び従業員は、以下のような項目を定期的に監査等委員会に報告することとし、監査等委員は取締役会、グループ経営会議その他重要な会議に出席して報告を受けるものとします。
 - ・取締役会決議事項・報告事項
 - ・月次・四半期・半期・通期の業績、業績見通し及び経営状況
 - ・会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項
 - ・会社の経営又は業績及び業績見通しに重大な影響を及ぼす恐れのある事項
 - ・その他重要な稟議・決裁事項
- (2) 取締役及び従業員は、法令等の違反行為等、当社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実については、発見次第、直ちに監査等委員会に対して報告を行うものとします。

9. 監査等委員会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扱いを受けないことを確保するための体制

監査等委員会へ報告を行った当社グループの役員及び従業員に対し、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役員及び従業員に周知徹底するものとします。

10. その他監査等委員会の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制

- (1) 監査等委員会は代表取締役との間で定期的に会合を持ち、会社に対処すべき課題、監査上の重要課題等について意見を交換し、相互の意思疎通を図るものとします。
- (2) 監査等委員会は、定期的に会計監査人と緊密な連携を保ち、積極的に意見及び情報交換をするものとします。
- (3) 監査等委員会は、内部監査室から内部監査の報告を受けるほか、内部監査室と会合を持ち、情報の交換を行うなど緊密な連携を図るものとします。

11. 監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該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

当社は、監査等委員がその職務の執行について生じる費用の前払い又は償還等を請求したときは、当該監査等委員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ものとします。

12. 財務報告の適正性を確保するための体制

- (1) 当社グループでは、信頼性のある財務報告を重視し、財務報告の適正性を確保するために経理規程、経理規程細則等の規程を整備し、取締役及び従業員はこれを遵守するものとします。
- (2) 当社グループでは、財務報告の適正性を確保するために、統制委員会を設置し、財務報告に係る内部統制の推進にあたるものとします。
- (3) 当社グループでは、財務報告の適正性を確保するために、金融商品取引法等に従い、財務報告に係る内部統制システムを構築し、その整備・運用状況の有効性を定期的・継続的に評価、必要な是正を行うこととします。

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

1. 当社グループは、公共の信頼を維持し、適切かつ健全な業務の遂行を確保するために、市民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毅然とした姿勢で臨むことをグループ倫理行動規範に定め、不当・不正な要求を断固拒絶するとともに、反社会的勢力との関係を遮断することに努めております。
2. 当社グループは、反社会的勢力排除に向けた体制として、グループ反社会的勢力対応規程を定め、不当要求防止責任者を配置するとともに総務・法務グループ総務・法務チームが各部署と連携を図り、情報の収集・交換を行っております。また、反社会的勢力による不当要求等がなされた場合には、従業員の安全を最優先に確保するとともに、担当者や担当部門に任せることなく組織的な対応を行うこととします。また、不当要求が当社の不祥事を理由とする場合であっても、反社会的勢力に対する資金提供や事実を隠蔽するための取引は行わず、民事と刑事両面からの法的対応を行うこととします。
3. 当社グループは、反社会的勢力による不当要求等の不測の事態に対処するため、反社会的勢力対応マニュアルを整備し、不当要求防止責任者講習や社内研修等において知識習得、社内周知を図るとともに、警察・暴力追放センター・顧問弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係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

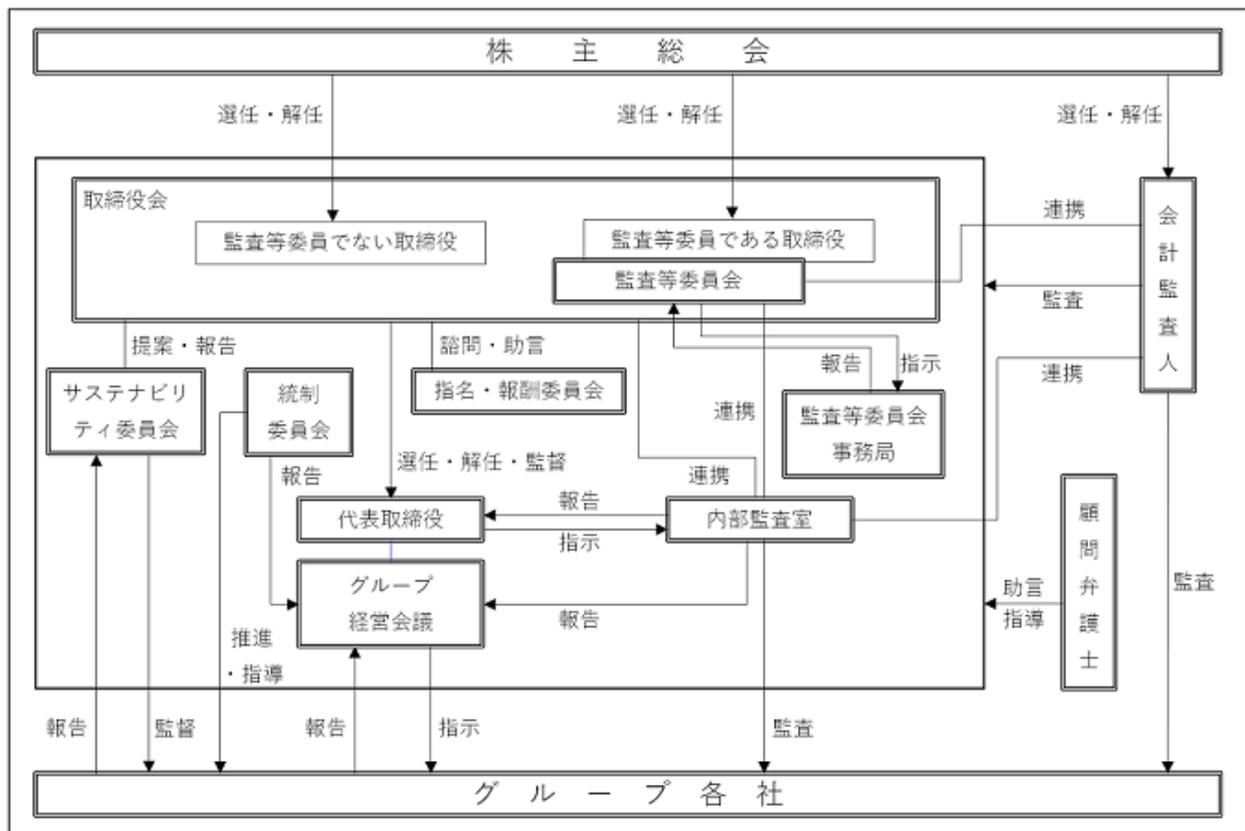
なし

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

当社グループは各種関係法令及び証券取引所の定める諸規則に則り、情報の迅速な収集及び、適時・適切かつ公平な情報開示に努めております。

会社情報につきましては、情報開示は原則として東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」において開示し、併せて各記者クラブへの資料投函を行ってまいります。また、当社ホームページに掲載する等、積極的なディスクロージャーに努めてまいります。



(適時開示体制の概要)

