

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、創業の理念である「清く正しく美しく」に基づき、公正で透明性の高い経営を行い、グループの意思統一をはかるため、取締役会・監査等委員会・当務役員会などの体制を構築してまいりました。変化する経営環境に迅速に対応し、企業価値を高めていくためには、現行の体制を充実・整備させていくことが適切であると考えております。

【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

<補充原則2-4 >

当社グループでは、不動産賃貸関連、娯楽サービス関連、飲食・販売の各事業領域において、多様化するニーズを捉え良質なサービスを提供するためには、異なる視点や背景を持った「人材」こそが根源的なリソースであると捉えています。

当社グループの業務にかかわるすべての「人材」が最大限活躍することができるよう、人材育成と環境整備のために、現在は以下の施策に取り組んでいます。

A.女性の活躍推進

・女性総合職社員の積極的な採用に取り組んでいます。

・全管理職に占める女性管理職比率を2030年までに30%とすることを目標とします(2023年4月1日現在18.1%)

B.介護や育児と仕事の両立支援、ワークライフバランス支援

・介護や育児と仕事の両立をはかるための規程を整備するとともに、それらにまつわる休職等を取得しやすい企業風土の醸成に努めています。特に、男性の育児休職の取得を積極的に推進しています。

・スーパーフレックスタイム制の導入やテレワークの推進など、勤務体系の柔軟性向上に取り組んでいます。

C.差別・ハラスメントの防止

・全役職員を対象としたコンプライアンス研修を実施し、ハラスメント防止に努めています。

・コンプライアンスカードを全役職員へ配付し、通報・相談窓口の周知等に努めています。

D.シニア雇用

・定年を延長し雇用の安定をはかると同時に、シニア世代が生き生きと働くことのできる環境整備に取り組んでいます。

E.障がい者雇用

・障がい者雇用については、子会社1社において法定雇用率を下回る状況にあるため、その達成を第一の目標として取り組んでいます。

なお、当社グループはすべての事業を日本国内において運営し、グローバルな事業展開も行っていないため、外国人の管理職登用に関する目標設定は現在のところ行っていません。また、中途採用者に関しては、積極的に採用活動を実施しているものの、当社に不足する知見の充足等を目的にしており、目標を設定することは適切でないと考えています。

補充原則3-1 >

当社では、2021年2月1日付で、「SDGsプロジェクト」が発足し、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組むとともに、2022年6月9日付で全執行役員を構成員とする「企業価値向上委員会」を設置し、全社的な取組みを強化することとしています。現在の具体的な取組みについては、2023年3月に「サステナビリティに関する現状の取組み」を開示しています。

また、人的資本や知的財産への投資等については、中期経営計画において、各事業分野への経営資源の配分を決定し、取締役会はその進捗について適宜監督をしています。

なお、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示については、現在検討しています。

補充原則5-2 >

当社では、中期経営計画の策定・公表に当たり、事業ポートフォリオに関する基本的な方針等について分かりやすく示すように取り組んでいきます。また、当社グループの各事業間のシナジー効果が最大限発揮されることを目指していきます。

【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>

<方針>当社は、取引先・業務提携先・地域社会との関係維持、阪急阪神東宝グループの関係維持を目的として、当該会社の株式を政策的に保有しています。また、個別の政策保有株式について、年1回、取締役会において、保有目的の適切性や保有に伴う便益およびリスクの観点から検証を行うこととしており、検証の結果、保有に合理性が認められない場合には、売却し縮減を行います。なお、当該会社の株式については、現在のところ保有を継続する合理性があるものと判断しています。

<議決権行使基準>当社は、政策保有株式について、議案の内容、当該会社の業績および経営方針等を総合的に勘案し、当該議案が当該会社の株主価値の向上に資するものであるか否か、ひいては当社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかを検討し、各議案について議決権を行使しています。

原則1-7>

当社では、当社と当社役員との取引については、法令に基づき、「取締役会規則」にて、取締役会の決議を経なければならない旨を定めています。また、主要株主等との取引については、法令等の定めや当該取引の重要性等に従い、適宜取締役会において取引の承認、または報告を通じた監視を行っています。

原則2-6>

当社は、企業年金を設置していません。

原則3-1>

(i)当社の経営理念については、当社ホームページに掲載している「東京楽天地グループ行動憲章」に、また、経営戦略については、有価証券報告書内「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」にそれぞれ記載し開示しています。(https://www.rakutenchi.co.jp/)

(ii)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は次のとおりです。

「清く正しく美しい娯楽を大衆に提供する」という理念のもとに創業された当社は、法令遵守、企業倫理の徹底、適切な情報開示などを通じて、コーポレートガバナンスの充実に努めています。

上記の基本方針に基づき、当社の持続的な成長のため、コーポレートガバナンスに関して以下の方針を定めます。

株主の権利・平等性を尊重します。

ステークホルダーとの適切な協働を通じて、信頼関係を構築・維持します。

企業情報は積極的かつ公正に開示します。

取締役会は受任者責任を果たすため、監督機能と意思決定機能の確保に努めます。

当社は、株主との建設的な対話を行います。

(iii)当社では、取締役(非業務執行取締役を除く。)および執行役員の個人別の報酬等は、固定報酬、譲渡制限付株式報酬、業績達成賞との3種類から構成され、その額の決定方針は、個人別の報酬等の額の決定権限が適切に行使されるようにするための措置として、次の考え方・手続きに基づいて決定します。固定報酬については、世間水準および従業員給与とのバランス等を考慮し定めた「取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員報酬等の基準に関する内規」に従い役位に応じた報酬レンジを設定し、その範囲内でそれぞれの職務の内容および実績等を考慮のうえ、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って決定します。

譲渡制限付株式報酬については、企業価値の持続的な向上をはかるインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、その具体的な支給時期や配分については指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って決定します。

業績達成賞については、単年度の業績目標を達成することへのインセンティブを与えることを目的として、指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って定めた支給基準に基づき決定します。

また、当社の非業務執行取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等に関しては、その職務の性質に鑑み、現金による固定報酬のみとなっており、監査等委員である取締役の報酬に関しては、「監査等委員である取締役報酬等の基準に関する内規」に基づき、監査等委員である取締役の協議によって決定しています。

報酬等総額に占める固定報酬、譲渡制限付株式報酬、業績達成賞との割合の決定に当たっては、役位・職責等を考慮のうえ、指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って決定します。

なお、個人別の固定報酬の支払方法は、毎月均等の現金によるものとし、譲渡制限付株式報酬および業績達成賞については、事業年度末日から3か月以内に開催される取締役会において付与株数・支給額を決定し、翌月に付与・支給するものとします。

(iv)当社では、経営陣幹部の選解任については、業績や会社への貢献度などの総合的な評価に基づき、社長が原案を作成します。続いて、指名・報酬委員会が選解任の理由・適正性等を審議し、その助言・提言を踏まえたうえで、最終的に取締役会に諮って決定しています。また、取締役候補者の指名については、「取締役選任基準に関する内規」に基づき、まず、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模を勘案のうえ、基準を満たす候補者案を社長が作成します。続いて、指名・報酬委員会が選任理由・適正性等を審議し、その助言・提言を踏まえたうえで、最終的に取締役会に諮って決定しています。取締役の解任、不再任については、取締役としての職務遂行に困難をきたす事情が生じた場合、選任基準を満たさなくなった場合に、株主総会での解任提案または不再任とすることとし、指名・報酬委員会が解任等の理由を審議し、その助言・提言を踏まえたうえで、最終的に取締役会に諮って決定しています。

(v)当社では、株主総会の招集通知で、選解任・指名について説明します。

補充原則4-1 >

当社取締役会では、「取締役会規則」で会社法に定める取締役会専決事項のほか、株主総会に関する事項、財務に関する事項、取締役に関する事項、株式および社債に関する事項、内部統制システムの整備に関する事項、当社グループに係る経営の基本方針、取締役に決定を委任する事項、重要な業務執行、その他社長が必要と認めた事項について取締役会で決定することとし、その他の業務執行に係る重要事項については、「当務役員会規則」に基づき、執行役員で構成する当務役員会において決定しています。また、事業・業務ごとに担当役員を置き、担当部門の管理責任、経営計画の進捗管理を行っています。

原則4-9

当社における社外取締役の独立性判断基準は次のとおりです。

<独立性の判断基準>

当社は、社外取締役が以下の基準に当てはまる場合には、独立性がないと判断します。

1. 当社グループを主要な取引先とする者(注1)の業務執行者
2. 当社グループの主要な取引先(注2)の業務執行者
3. 当社からの役員報酬以外に当社グループから多額の金銭その他の財産(注3)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
4. 最近1年において前1～3に該当していた者
5. 当社の主要株主(注4)(当該株主が法人である場合は、その業務執行者および業務執行者の経験がある者)
6. 前1～5に該当する者および当社グループの業務執行者の二親等以内の親族
7. 前1～6までのほか、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことが明らかでなく、当社取締役会が独立社外取締役として適当であると認定しない者

(注1)「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループと事業上の取引関係を有し、当該取引関係に基づく当社グループからの年間支払額がその連結売上高の2%を超える者をいう。

(注2)「当社グループの主要な取引先」とは、当社グループと事業上の取引関係を有し、当該取引関係に基づく当社グループへの年間支払額が当社の連結売上高の2%を超える者をいう。

(注3)「多額の金銭その他の財産」とは、定常的な報酬が年間1,000万円を超える場合をいう。

(注4)「主要株主」とは、直接または間接に当社総議決権の10%以上を有する者をいう。

補充原則4-10 >

当社は、指名・報酬委員会を設置し、その構成員は社長と監査等委員4名(うち独立社外取締役3名)の計5名となっており、独立社外取締役が議長を務めています。委員会において取締役および執行役員の選任および解任に関する事項、代表取締役の選定および解任に関する事項、役員執行役員の選定および解任に関する事項、取締役および執行役員の報酬等に関する事項、その他、取締役会が必要と認めた事項が審議され、その助言・提言を踏まえて、取締役会に諮って決定します。

当社の指名・報酬委員会は、構成員の過半数を独立社外取締役とし、また、独立社外取締役が議長を務めることで独立性の確保に努めるとともに、取締役および執行役員の人事・報酬等に関して取締役会に助言・提言を行う権限を持つことにより、それらに係る取締役会の決定手続における透明性・客観性を強化し、説明責任を果たすことを目的として設置されています。

補充原則4-11 >

当社は、定時株主総会招集通知にいわゆるスキル・マトリックスを記載し、取締役会として備えるべきスキル・知見等を公表しています。

また、取締役の選任手続については、「取締役選任基準に関する内規」に基づき、社長が取締役候補者原案を作成し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って決定しています。

なお、独立社外取締役には、他社経営経験者1名が含まれています。

補充原則4-11 >

当社役員の上場会社役員の兼務状況は、定時株主総会招集通知内の事業報告にて開示しています。(https://www.rakutenchi.co.jp/)

補充原則4-11 >

当社では、取締役会の運営・議題・機能に関し、実効性分析・評価アンケート(4段階評価)を全取締役に対して実施し、その結果、取締役会の実効性等について基本的には問題がないとの評価結果となりましたが、比較的点数の低かった項目については、その改善策等を取締役会において検討しました。

<補充原則4-14 >

当社の、取締役に対するトレーニングの方針は次のとおりです。

・新任の取締役は、取締役としての責務や必要な法律知識についてのセミナーの受講を通じて、役割・責務に係る理解を促進するよう努めています。

・常勤監査等委員は、随時セミナーに参加し、知識の更新に努めています。

・常勤取締役は、従業員と共に社内コンプライアンス研修に参加し、当社内のコンプライアンス意識向上をはかっています。

・非業務執行取締役は、すでに取締役としての役割・責務について高い認識を有しており、会社の現況について適宜説明を受けることにより社業についての理解を深めるよう努めています。

原則5-1>

当社は、株主や投資家からの個別の取材について都度応じており、対応際には公正かつ適正な情報開示に努めています。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は、次のとおりです。

(i)当社では、株主・投資家からの問い合わせの内容に応じて総務人事部または経理部にて対応することとし、それぞれ総務人事担当役員、経理担当役員が管掌します。

(ii)当社では、株主・投資家からの問い合わせについては内容を記録化し、総務人事部・経理部・経営企画部で共有することで、各部門の有機的な連携をはかります。

(iii)個別面談以外の方法では、当社ホームページにおいて法定開示や適時開示を実施するほか、これらに該当しない情報についても必要に応じて公開し、IR関連情報の内容の拡充に努めています。

(iv)株主・投資家との対話において把握された意見・懸念は、対応した担当者が所属長に報告を行い、報告を受けた所属長より担当役員に共有され、必要に応じて取締役会に報告されます。

(v)当社では、「内部者取引の規制に関する規則」を定め、インサイダー情報の管理を行っています。また、役職員による東京証券取引所等のセミナーの受講、社内報を通じた社内の意識啓発などにより、インサイダー情報の管理の強化をはかっています。

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(%)
東宝株式会社	1,368,384	21.01
阪急阪神ホールディングス株式会社	1,159,326	17.80
株式会社文藝春秋	592,020	9.09
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	267,500	4.10
CREDIT SUISSE AG HONG KONG TRUST A/C CLIENT	193,700	2.97
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	86,522	1.32
株式会社関電工	61,000	0.93
建石産業株式会社	58,500	0.89
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	41,500	0.63
株式会社アサヒファシリティズ	40,000	0.61

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 プライム
決算期	1月

業種	不動産業
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

当社は、阪急阪神東宝グループの一員であり、大株主上位の東宝株式会社および阪急阪神ホールディングス株式会社から役員を迎えております。経営上の重要事項につきましては、当社の責任のもとに業務を執行しておりますので、両社からの独立性は十分に確保されておりますが、阪急阪神東宝グループの全体の経営方針には常に留意しております。

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	10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	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		
大西宏治	弁護士													
曽根智子	他の会社の出身者													
山崎美行	公認会計士													

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
大西宏治			弁護士であり、当社と法律顧問委嘱契約を締結している大西昭一郎法律事務所に所属しています。	当社の属する業界事情に明るく、また弁護士としての専門的知識や経験を有しており、客観的かつ公正な見地から、それらの豊富な経験と高い見識を取締役会における適切な意思決定および経営の監査・監督に活かせるものと判断したために選任しており、当社が定める社外取締役の独立性判断基準(「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」をご参照ください。)に照らし、同氏に独立性があると判断していますので、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として選任しております。
曽根智子			カゴメ株式会社の執行役員を務めており、当社と同社との間に取引関係はありません。	ダイバーシティや女性活躍推進に携わった経験とそれらに対する専門的知識を有しており、客観的かつ公正な見地から、それらの豊富な経験と高い見識を取締役会における適切な意思決定および経営の監査・監督に活かせるものと判断したために選任しており、当社が定める社外取締役の独立性判断基準(「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」をご参照ください。)に照らし、同氏に独立性があると判断していますので、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として選任しております。
山崎美行			公認会計士 山崎美行事務所の代表およびフジテック株式会社の社外監査役を務めており、当社と同事務所および同社との間に取引関係はありません。	有限責任あずさ監査法人において長年会計監査業務に携わり、会計および監査に関して高い見識を有するほか、財務デューデリジェンス等アドバイザー業務にも精通し、客観的かつ公正な見地から、それらの豊富な経験と高い見識を取締役会における適切な意思決定および経営の監査・監督に活かせるものと判断したために選任しており、当社が定める社外取締役の独立性判断基準(「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」をご参照ください。)に照らし、同氏に独立性があると判断していますので、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として選任しております。

【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	4	1	1	3	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

なし

現在の体制を採用している理由

専任スタッフはおりませんが、総務人事部で対応しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、監査等委員が定期的に外部会計監査人と会談し報告を受けるとともに、質疑応答、意見交換を行い、連携をはかっています。また、内部監査室も監査等委員および外部会計監査人と業務上適宜連携を取って監査を行っています。

【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	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項において同じ。）および執行役員の指名、報酬等に係る取締役会の決定手続における透明性・客観性を強化し、説明責任をはたすことを目的として、取締役会のもとに指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名と代表取締役、取締役（常勤監査等委員）の5名で構成される委員会であり、独立社外取締役が委員長を務め、取締役および執行役員の選任・解任、代表取締役および役付執行役員の選定・解職、取締役および執行役員の報酬等、その他取締役会が必要と認めた事項について審議し、助言・提言を行っております。取締役および執行役員の人事・報酬に関する議案については、指名・報酬委員会における審議内容を踏まえたうえで、取締役会で決定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 3名

その他独立役員に関する事項

当社は独立社外取締役の資格を満たす者全員を独立役員に指定しています。

【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、その他

該当項目に関する補足説明

当社の取締役（非業務執行取締役を除く。）および執行役員報酬等については、現金による固定報酬と譲渡制限付株式報酬、業績達成賞与からなっており、適切なインセンティブ付けを実施しているものと考えています。なお、当社の非業務執行取締役の報酬等に関しては、その職務の性質に鑑み、現金による固定報酬のみとなっています。

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
-----------------	---------------

有価証券報告書で役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数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
----------------------	----

「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3-1(iii)に記載のとおりです。

【社外取締役のサポート体制】

専任スタッフはありませんが、総務人事部で対応しております。

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であり、独立社外取締役3名を含む監査等委員会が有効に機能し、統治機能は充実しているものと考えています。また、指名・報酬に関しては、会社の内規に従って社長執行役員である代表取締役が原案を作成し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会における審議を経て、その助言・提言を踏まえ、取締役会に諮って決定しております。

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

独立社外取締役3名を含む監査等委員会が有効に機能し、統治機能は充実しているものと考えており、適切なコーポレート・ガバナンス体制が構築できていると判断しております。

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	法定期日の1週間前を目処に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は4月に定時株主総会を実施しておりますので、いわゆる総会集中日に当たっていません。
電磁的方法による議決権の行使	当社では、インターネットを通じた議決権行使を第122回定時株主総会から採用しています。

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	当社では、議決権電子行使プラットフォームへ第123回定時株主総会から参加していません。
招集通知(要約)の英文での提供	当社では、招集通知の一部(狭義の招集通知および株主総会参考書類)英訳を第123回定時株主総会から実施しています。
その他	東京証券取引所ホームページ、当社ホームページ(https://www.rakutenchi.co.jp/)および株主総会資料掲載ウェブサイト(https://d.sokai.jp/8842/teiji/)にて株主総会招集通知を発送前に掲載し、電子提供措置をとっております。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、その他の開示資料、報告書、有価証券報告書、株主優待のお知らせ等を掲載しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「東京楽天地グループ行動憲章」によりステークホルダーの信頼を得るよう努めることとしております。また、「東京楽天地グループ長期ビジョン2037」において、当社グループの社会的存在意義(パーパス)を「すべての人の暮らしを楽しく豊かに彩る。」と再定義し、すべてのステークホルダーの利益実現をはかることで、中長期的な企業価値向上を目指すこととしています。
その他	女性取締役が1名選任されております。また、女性管理職は6名おり、その割合は全管理職33名に対し18.1%となっています。

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

独立社外取締役3名を含む監査等委員会が有効に機能し、取締役の職務の執行状況を監督しておりますので、適切なコーポレートガバナンス体制を構築できていると判断しております。内部統制につきましては、取締役会、監査等委員会、当務役員会をはじめとした各種会議を開催しているほか、職務分掌の明確化、稟議制度の運用によって、手続きの適正性が確保され、部門間の相互牽制機能が働いております。また、コンプライアンス・リスク管理については、当社グループの全役員および従業員が法令・企業倫理に基づき行動し、企業活動上のリスクを回避できるよう「コンプライアンス・リスク管理規程」を制定しております。この規程に基づき「コンプライアンス・リスク管理委員会」を設置し、当社グループのコンプライアンスの強化をはかり、法令・企業倫理に反する行為を感知した場合は、「コンプライアンス・リスク管理規程」に基づき、コンプライアンス・リスク管理委員会への通報が義務づけられており、また、当社グループに関するリスクを感知した場合は「緊急時報告規程」に基づき、決められたルートによる報告が義務づけられており、それぞれ常勤監査等委員に速やかに報告される体制を整備しております。

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

当社は、「東京楽天地グループ行動憲章」におきまして、反社会的勢力との関係断絶を謳い、役職員の意識向上をはかっております。取引開始に当たりましては、調査機関に調査を依頼し、反社会的勢力との無関係性を確認しております。さらに、反社会的勢力に対処する外部専門機関との関係を築いており、不当要求等が発生した場合は、外部専門機関との連携をとり、反社会的勢力に対応しております。

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
-------------	----

当社は、議決権ベースで、阪急阪神東宝グループが約4割を超えますので、敵対的M&Aの可能性は低いと考えております。その他の大株主とも友好関係を保てるよう努めており、また、企業価値をさらに向上させ、市場からも適正な評価をいただくことが敵対的M&Aに対する最良の策と考え、今後とも経営効率の更なる向上に努めてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社の会社情報の適時開示に関しましては、当社グループの「コンプライアンス・リスク管理規程」により、適時開示規則または法令等に従うことはもとより、誠実に行うことを旨としています。当社の情報開示に係る体制は以下のとおりです。

1. 当社グループの各部門が保有している情報は、原則として毎週水曜日に開催される当務役員会、もしくは月1回開催される営業会議において担当役員等が報告し、常勤役員が情報を共有します。
2. 報告された情報のうち、代表取締役が重要性を判断し、年8回開催の取締役会で報告または決議します。
3. 重要な情報は、総務人事担当役員が総務人事部へ連絡し、適時開示規則または法令等に照らし、開示するか否かを判断します。
4. グループ各社の情報は、当社の経営企画部へ報告され、上記1～3により開示の適否を判断します。

