

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

当社は企業理念を「すべての人々に、スポーツを遊ぶ楽しさ」―スポーツ本来の「体を動かす楽しさ」、「競い合う楽しさ」を提供することで一人一人のいきいきとしたライフスタイルの創造に貢献します―と定めております。この理念に則り、法と企業倫理に従い、誠実で公正かつ透明に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通じて企業価値を継続的に高めることを、経営上の最も重要な課題のひとつとして位置付けております。その実現のために、「デサントグループ倫理綱領」及び「デサント倫理行動基準」を定め、株主の皆様やお客様をはじめ、お取引先、地域社会、従業員などさまざまなステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人などの法律上の機関に加えて、さまざまな手段を講じて、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。また、今後の更なる事業拡大に向けた当社グループの原点を改めて定義すべく、創業当時の経営者の語録等から「SPIRIT OF DESCENTE(創業の精神)」を作成、改めて原点に立ち返り、本内容を当社グループの役員・従業員の行動指針とし、グループでの一層の事業拡大に向けて取り組んでまいります。

デサントグループ倫理綱領については、以下のURLからご参照ください。

<http://www.descente.co.jp/jp/csr/policy/ethics/>

SPIRIT OF DESCENTE(創業の精神)については、以下のURLからご参照ください。

<http://www.descente.co.jp/jp/company/about/>

【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】

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)／補充原則4-2-1 業績連動報酬、株式報酬の適切な割合設定】

当社の取締役の報酬は基本報酬と業績評価報酬から構成されております。基本報酬は役位別の基準年収をベースに会社への貢献度等に応じて決定されており、業績評価報酬については、責任の明確化を図るため任期が1年となっていることに鑑みて、単年度の会社業績及び個人業績をベースとしております。また、2017年6月22日開催の第60回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役を除く)に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、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、譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました。今後更に、業績連動報酬、株式報酬の適切な割合を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 政策保有株式】

＜政策保有株式に関する方針・考え方＞

当社は取引関係・協業関係の構築・維持強化のため、政策保有株式を保有しております。政策保有株式については、毎年、取締役会で保有の意義や効果について検証し、当社が継続して保有する意義が乏しいと判断した政策保有株式については、売却するなどして政策保有株式の縮減に努めております。

＜個別の政策保有株式の保有の適否の検証＞

当社は、所管部署において、個別銘柄ごとに、定性的な観点から株式保有による戦略的なメリットや必要性を検討することに加え、資本コストや事業貢献等の定量的な観点から投資損益を一定の定量基準で評価するなどして、保有の適否を判断しております。その上で、保有の意義が相対的に乏しいと認められた銘柄については、保有方針の見直しを行い、株式の売却を進めることとしております。取締役会においては、毎年1回、かかる政策保有株式の保有の適否及び今後の保有方針について、検証を行っております。

＜政策保有株式の議決権行使の基準＞

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、当社及び投資先の中長期的な企業価値向上の観点から、十分に検討した上で総合的に判断します。特に、反社会的行為等が発生している場合や当社にとって不利益となるなど、当社の企業価値を損なう可能性がある場合については、原則として当該議案には反対することとし、賛否を慎重に検討した上で、議決権を行使いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、当社と当社の役員との間の取引については、「取締役会規則」及び「役員規程」に則り、取締役会の承認を受けて実施いたします。また、当社と主要株主(金融商品取引法の定義に従う)との間の取引については、独立第三者間取引と同様に、市場価格等を勘案し、取引条件を決定するとともに、当社において、定性的・定量的な観点から当該取引の重要性を判断し、「取締役会規則」を始めとする当社の社内規程に則り、取締役会等の適切な社内承認を受けて実施いたします。さらに、主要株主その他の関連当事者との間で行う取引の状況について、取締役会への定期的報告を行うとともに、必要・適当と認められる場合には、独立社外役員等への諮問等の手続的配慮や情報開示を行います。

【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】

当社では、デサント企業年金基金において、企業年金の積立金の運用を行っております。企業年金の運用が従業員の安定的な資産形成だけでなく、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用にあたる人材については、実務や研修等を通じて資質向上に努めるとともに、法令や制度運営に関する情報収集を継続的に行っております。また、運用受託機関等の評価等について意思決定を補助することを目的として、資産運用委員会を設置しております。

当企業年金基金では、資産運用基本方針に基づき、運用受託機関の選任・評価・管理等を行い、運用目標を達成するための資産構成割合を策定しております。

積立金の運用はすべてを委託運用としております。投資先企業の選定や議決権行使の判断は運用受託機関に委ねているため、運用受託機関へのモニタリングを行うことにより、従業員利益の最大化に努めております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(i) 経営理念、経営戦略、経営計画

企業理念については、以下のURL からご参照ください。

<http://www.descente.co.jp/jp/company/about/>

創業の精神については、前掲1-1の「基本的な考え方」の「SPIRIT OF DESCENTE(創業の精神)」のURLからご参照ください。

中期経営計画については、以下のURLからご参照ください。

http://www.descente.co.jp/jp/ir/190828_CP.pdf

(ii) 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については、前掲1-1の「基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 取締役の報酬決定の方針と手続

当社の取締役の報酬は、役位別の基本報酬と全社業績及び個人業績を反映させた業績評価報酬及び譲渡制限付株式報酬から構成されております。業績評価の公正性及び透明性を確保するため、諮問機関として、社外取締役、社外監査役を構成員に含む任意の報酬委員会を組織し、当委員会が中心となって検証します。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続

経営陣幹部については、当社の事業内容、規模、経営環境等を考慮の上、取締役会の機能の発揮に貢献できるよう、グローバルな視点や企業経営に関する知識・経験又は資質等を有する人材とし、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性に配慮いたします。さらに経営陣幹部の選解任については、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任強化のため、代表取締役社長、社外取締役、社外監査役らを構成員に含む任意の指名委員会にて審議した上で、取締役会にて決定いたします。監査役候補者については、当社の事業内容、規模、経営環境及び監査体制等を考慮の上、公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる資質を有し、財務・会計・法務等幅広い知識や経験を持ち、取締役会に対し有益な助言や提言を行える有能な人材を、代表取締役社長が推薦し、監査役会が「監査役監査基準」に基づき当該候補者について同意をした上で、取締役会において慎重に審議し、決定いたします。

(v) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の個々の選任・指名についての説明

取締役候補者及び監査役候補者の選任理由については、株主総会招集ご通知にて公表しております。本年度の開示については、以下のURL からご参照ください。

http://www.descente.co.jp/jp/ir/190607_CP.pdf (P.46以降をご参照ください)

[補充原則4-1-1 取締役会の役割、経営陣に対する委任の範囲の明確化]

取締役会は、「取締役会規則」及び「職務権限規程」に基づき、経営方針や経営計画の策定・改定にあたる重要な業務執行の決定を行っております。また、上記以外の事項については、「職務権限規程」に基づき、社長又は執行役員に権限を委譲することにより、効率的でかつ迅速な意思決定と業務執行を行っております。

[原則4-8 独立社外取締役の有効な活用]

現在、独立社外取締役2名、社外監査役2名を選任しております。また、独立社外取締役は、取締役全体の3分の1を構成しております。独立社外取締役には、取締役会等において独立した客観的な立場から、またグローバルな視点かつ企業経営者としての高い見識をもって、経営全般に係る積極的な意見と取締役に対する実効性の高い監督を行う役割を期待しております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

独立社外取締役については、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じない者を独立社外取締役として選任しております。

[原則4-11-1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

取締役会の員数は、定款所定の10名以下の範囲内で、都度適切な規模を決定するものとします。取締役の選任に関する方針・手続については、前掲、[原則3-1 情報開示の充実 (iv)]に記載の通りです。

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況]

取締役または監査役の重要な兼職の状況については、以下のとおりです。

- ・取締役 金 勳道: DESCENTE KOREA LTD. 代表取締役社長、DESCENTE GLOBAL RETAIL LTD. 代表取締役社長
- ・取締役 小川 典利大: デサントジャパン株式会社 代表取締役社長
- ・社外取締役 佐山 展生: インテグラル株式会社 代表取締役パートナー、スカイマーク株式会社 代表取締役会長、京都大学経営管理大学院 客員教授、一橋大学大学院経営管理研究科 客員教授、京都大学大学院総合生存学館 特任教授
- ・社外取締役 高岡 浩三: ネスレ日本株式会社 代表取締役社長 兼 CEO
- ・監査役 森光 正次: デサントジャパン株式会社 監査役
- ・社外監査役 吉岡 浩一: 弁護士
- ・社外監査役 太田 克実: 税理士

[補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価]

当社は定期的に「取締役会自己評価アンケート」を実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会においてその報告を行っております。これまでの評価としては、重要な経営課題に関し、監査役を含む各役員が積極的かつ的確に議論、意見交換、助言を行っており、監督機能を適切に果たしていることを確認しております。引き続き中長期的な企業価値の向上を念頭に置きつつ、重要な経営課題に関する議論の充実 に努めてまいります。

[補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

当社は、取締役及び監査役に求められる責務を果たすため、次のような取り組みを行います。

- (i) 社内役員・社外役員を対象に、就任時に会社の事業等に関する知識を取得するため、現場視察を含む研修等を実施します。
- (ii) 取締役及び監査役を対象に、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、会計、税務等に関する研修を実施します。
- (iii) 取締役及び監査役は、会社の費用負担にて、適宜第三者機関の研修を受講します。

〔原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針〕

(i) 株主との対話全般

株主との対話については、取締役 常務執行役員 最高財務責任者（CFO）が統括します。

(ii) 株主との対話を補助する社内体制

個人株主は大阪総務・秘書課、機関投資家は広報・IR課が窓口となり、株主との建設的な対話に資するよう、他部署と連携しながら株主との対話の支援を行います。

(iii) 対話の手段の充実に関する取り組み

株主との対話の手段を充実させるため、全ての株主に対しては、各種配布物やHP 等を通じて当社からの情報開示に努め、集中日を回避した株主総会の開催を行います。機関投資家対応としては、年2回の投資家向け説明会の他、工場や店舗視察、個別面談等を行い、必要に応じて社長や取締役が対応します。

(iv) 社内へのフィードバック

上記の株主との対話を通じて得られた意見や懸念等を踏まえて、当社の持続的な成長と中長期的な価値向上の取り組みの参考とします。

(v) インサイダー情報の管理

株主との対話を行うにあたり、四半期ごとの決算日の翌日から業績開示（決算発表）の当日までは、決算に関するお問い合わせへの回答やコメント等を控えていただいております。社内では、「インサイダー取引管理規程」に従い、インサイダー情報を適切に管理し、公平な情報開示を徹底します。

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〕

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
伊藤忠商事株式会社	22,954,300	30.44
BSインベストメント株式会社	7,210,000	9.56
UBS AG HONG KONG	3,465,900	4.60
日本生命保険相互会社	3,238,594	4.29
帝人フロンティア株式会社	2,465,500	3.27
株式会社三井住友銀行	2,110,131	2.80
公益財団法人石本記念デサントスポーツ科学振興財団	1,652,743	2.19
石本 和之	1,600,598	2.12
東洋紡STC株式会社	1,594,791	2.11
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,476,800	1.96

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 第一部
決算期	3 月
業種	繊維製品
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社以上50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る特別な事情

伊藤忠商事株式会社は、当社発行済株式総数の40.00% (内9.56%はBSインベストメント株式会社による間接保有) を所有するその他の関係会社であります。独立性の確保に関する考え方及びそのための施策につきましては、取締役会、経営会議等により充分に審議のうえ決定していることから、一定の独立性が確保されているものと考えております。

// 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	監査役設置会社
------	---------

[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	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	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
佐山 展生	他の会社の出身者											
高岡 浩三	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

佐山 展生	○	---	<選任理由> 佐山展生氏は、2008年3月にインテグラル株式会社代表取締役パートナーに就任され、また、2015年9月にスカイマーク株式会社代表取締役会長に就任されるなど、優れた経営手腕を発揮されているとともに、企業経営者としての活動にとどまらず幅広く活躍されておられます。同氏には、このような企業経営者としての豊富な経験と高い見識をもとに、幅広い見地から当社の経営に対する的確な助言及び業務執行に対する適切な監督を行っていただけるものと考え、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。
高岡 浩三	○	---	<選任理由> 高岡浩三氏は、2010年11月にネスレ日本株式会社代表取締役社長兼CEOに就任され、優れた経営手腕を発揮されているとともに、社外活動においても幅広く活躍されておられます。同氏には、このような企業経営者としての豊富な経験と高い見識をもとに、幅広い見地から当社の経営に対する的確な助言及び業務執行に対する適切な監督を行っていただけるものと考え、社外取締役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。

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 更新

	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	指名委員会	5	0	1	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	2	0	1	その他

補足説明 更新

<指名委員会>
取締役候補者については、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任強化のため、社外取締役を委員長として、代表取締役社長、社外取締役、社外監査役、人事総務部管掌上席執行役員を構成員とした指名委員会を設置し、指名委員会にて審議した上で、取締役会にて決定しております。

<報酬委員会>
当社の役員報酬は、役位別の基本報酬と、全社業績及び個人業績を反映させた業績評価報酬及び譲渡制限付株式報酬から構成されております。業績評価及び付与株式の公正性及び透明性を確保するため、諮問機関として、社外監査役を委員長として、代表取締役社長、社外取締役、経理財務部管掌常務執行役員を構成員に含む報酬委員会を組織し、当委員会が中心となって検証します。

<経営改善委員会>
上記二委員会に加え、取締役会の諮問機関として経営全般に関わる独自の改善提案を取締役会へ提言するために、社外取締役を委員長として、社外取締役、社外監査役、経理財務部管掌常務執行役員を構成員に含む経営改善委員会を組織し、運営いたします。

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
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

当社は、内部監査部門として「監査室」を設置し、社外監査役2名を含め監査役3名による「監査役会」を設置しております。「監査役会」は「監査室」に内部監査の状況について報告を求めるとともに、会計監査人より会計監査に関する説明を受けるなど、相互に定期的に会合を持ち、情報の共有化を図るなど緊密な連携を保ち効率的な監査を実施するよう努めております。

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	l	m
太田 克実	税理士										△			
吉岡 浩一	弁護士													

※ 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
太田 克実	○	---	<選任理由> 太田克実氏は、税理士資格を有しており、財務及び会計に関する専門的な知識によって、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。 <独立役員指定理由> 当社は、同氏に対し顧問税理士契約を締結しておりましたが、多額の報酬の支払いを行っていたことはなく、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがないため、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。

吉岡 浩一	○	---	<選任理由> 吉岡浩一氏は、長年にわたる弁護士としての経験を有することから専門知識と企業法務に関する豊富な知見を持ち、取締役の職務執行に対する適切な監査を行っていく等、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと考え、社外監査役として選任しております。 <独立役員指定理由> 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。
-------	---	-----	---

[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

[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

報酬は、業績・成果を勘案のうえ、決定されております。
また、2017年6月22日開催の第60回定時株主総会において、当社の取締役（社外取締役を除く）に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、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、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されました。

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	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役に対する報酬の内容は、下記のとおりであります。（2019年3月期）
 取締役(10名)の年間報酬総額 272百万円
 連結報酬等の総額が1億円以上である者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。
 有価証券報告書は当社のホームページにも記載し、公衆の縦覧に供しております。

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

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬は、役位別の基本報酬と、全社業績及び個人業績を反映させた業績評価報酬及び譲渡制限付株式報酬から構成されております。業績評価及び付与株式の公正性及び透明性を確保するため、諮問機関として、社外取締役、社外監査役をメンバーに含む報酬委員会を組織し、当委員会が中心となって検証します。
 なお、当社の取締役の報酬は第49回定時株主総会での決議により年額300百万円以内としております。
 また、2017年6月22日開催の第60回定時株主総会において、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、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、新に譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されました。

【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のサポートについては、「グローバル経営企画部」、「監査室」、「経理財務部」および「人事総務部」において行っております。

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) 更新

取締役会は、取締役6名で構成されており、監査役同席のもと、原則月1回開催とし、法令に定められた事項及び会社の経営戦略に関わる重要事項について決定するとともに、取締役の業務の執行について監督しております。また、監督機能とコーポレート・ガバナンスの強化を図り、経営の透明性を高め、株主価値の向上を目的として社外取締役を選任しております。

なお、当社の取締役は、10名以内とする旨を定款で定めております。

「指名委員会」は取締役会の諮問機関として取締役候補の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するために、また「報酬委員会」は役員報酬制度の諮問機関として業績評価及び付与株式の公正性・透明性を確保するために、それぞれ代表取締役社長・社外取締役・社外監査役・経理財務部管掌常務執行役員・人事総務部管掌上席執行役員で構成し、運営しております。

新たに設置する「経営改善委員会」は取締役会の諮問機関として、経営全般に関わる独自の改善提案を取締役会へ提言するために、社外取締役・社外監査役・経理財務部管掌常務執行役員で構成し、運営いたします。

経営会議は社長の諮問機関として常勤取締役を中心に、月1回開催し、事業運営並びに業務執行全般に亘る重要事項について迅速な意思決定を行っております。

また、2017年4月に、従来当社が有していた本社機能と日本事業を分離し、当社がグローバル本社としての機能を保有し、日本事業は新設したデサントジャパン株式会社に移管し、同社が同事業に特化した運営を行う体制に移行いたしました。これにより、当社がグローバル本社として立案する経営戦略、ブランドマネジメントのもと、各国事業会社が現地に適応した事業展開を行うとともに、「職務権限規程」に基づき、各事業会社社長又は執行役員に権限を委譲することで、効率的でかつ迅速な意思決定と業務執行を行っております。

当社は、監査役制度を採用しております。監査役会は、監査役3名で構成され、経営の透明性・公正性を確保するため、専門的知識を有する社外監査役を過半数の2名選任して、上記執行機関による体制を監督しております。

また、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役及び社外監査役との間に、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく責任の限度額は、法令が規定する額であります。

会計監査の状況

1. 業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員、業務執行社員 小野 友之 (有限責任 あずさ監査法人)

指定有限責任社員、業務執行社員 千葉 一史 (有限責任 あずさ監査法人)

2. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 10名

その他 12名

(注) その他は、公認会計士試験合格者、IT技能者であります。

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 更新

当社は監査役制度を採用しております。監査役会は、監査役3名で構成され、経営の透明性・公正性を確保するため、専門的知識を有する社外監査役を過半数の2名選任しております。それぞれ独立した視点からの社外監査役による監査の実施により、取締役の業務執行を管理監督する機能を持つ取締役会に対する監視機能の強化を図っております。

また、取締役の業務執行に対する監督機能の強化を図り、経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンスを強化し、株主価値の向上を目的として社外取締役2名を選任しております。

当社では、独立社外取締役を含む取締役会による監督強化の充実、そして、重要委員会として、リスク委員会、内部統制委員会の各委員会活動を実施しています。コンプライアンス及び情報管理については、グループ各社の年次経営戦略の重要項目とし、各社や必要に応じて部門毎に推進担当者を任命し、より実務と連動させた管理体制に発展解消させ、CSR室管掌上席執行役員のもと、CSR室が主管部署となって全社への理解浸透を図る活動を通じて内部統制システムの体制を維持していきます。また、専門的な知見を有する社外取締役や監査役会、監査室、会計監査人との連携により、適正かつ効果的なコーポレートガバナンスが十分に機能する体制が整っているもの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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の発送日 2019年5月30日
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会の招集日 2019年6月20日
電磁的方法による議決権の行使	2017年6月の株主総会より実施しております。
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	2017年6月の株主総会より、(株)ICJが運営する議決権行使プラットフォームを利用。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英語版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、自社の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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末の決算発表後定期的に開催	あり
IR資料のホームページ掲載	資料はHPに掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署 グローバル経営企画部 広報・IR課	

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	「デサントグループ倫理綱領」により、顧客第一志向、情報の積極開示、社員の職場環境への配慮、地域社会への貢献等の方針を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動やCSR活動の管理・推進体制の強化を図るため、「CSR室」を設置しております。「CSR室」では、CSR活動をISO26000の中核的7主題をベースに、1.誠実な企業活動、2.人権の尊重、3.従業員とのかかわり、4.環境との調和、5.公正な事業慣行、6.お客さまとのかかわり、7.地域社会とのかかわり、に分類し、取り組むべき重要課題を特定して活動しております。また、国連グローバル・コンパクトの一員として、その理念である「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の分野10原則を支持し、社会の良き一員として責任あるリーダーシップを発揮すると同時に、当社グループが一層のグローバル化を進めるうえでの基本となる行動指針として捉えております。CSR活動に関する実施内容を記載したCSRレポートを作成し、当社ホームページに掲載しております。
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	「デサントグループ倫理綱領」及び「デサント倫理行動基準」により情報の積極開示を規定しております。

その他

<ダイバーシティの取り組みについて>

2015年4月より、当社のダイバーシティ推進を目的として、人事総務部内に「ダイバーシティ推進担当」を設置しております。定期的なダイバーシティニュースの発刊、イクメン座談会、仕事と介護両立ガイドブックの発刊、多様な人材の活躍推進に向けて社員のレベルアップを目指した研修などの取り組みを通して、競争力のある企業を目指します。また、性別、年齢を問わず、意欲を持って活躍できる人事制度、職場環境の構築、整備を推進していきます。

<女性の活躍推進について>

女性の活躍推進を目的とし、「2020年までに女性管理職を15名以上（15%以上）、女性基幹職を30名以上にする」という目標達成に向けて、ダイバーシティ推進担当が中心となり、各種施策の立案・推進・社内広報を行っています。また、仕事と育児の両立支援として、産休前ガイダンスや復職前面談を通して、両立しながらもキャリアアップできるよう活躍支援を行っています。

<ベテランの活躍推進について>

定年退職者に対する再雇用制度の充実を図り、ライフプランセミナーやシニアスタッフスタート研修を通して、ベテラン社員が貴重な戦力として定年後も働き続けられるようサポートを行っています。

<障がい者雇用の促進について>

障がい者と健常者が分け隔てなく働くことができる職場環境作りを目指しております。障がい者の更なる雇用の拡大を目指して、引き続き働きやすい職場作りに努めてまいります。

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 更新

経営と執行の分離を推進し、機動的な経営体制を取るため、取締役と執行役員の役割を定義しております。取締役は会社（グループ）全体の経営と監督を行い、執行役員は管掌範囲について業務執行を行う「役付執行役員」と、基幹事業の責任者もしくはこれに準じる担当業務を執行する社員である「執行役員」に分け、各業務執行の範囲、責任、権限を明確にしております。さらに取締役会、監査役会等による監督により、業務の有効性と効率性を常に図っております。

法令遵守の体制につきましては、CSR室管掌上席執行役員のもと、CSR室が主管部署となり全社へ向けたコンプライアンス活動を実施し、「デサントグループ倫理綱領」の周知を図っております。また、社内に倫理・ハラスメント相談窓口を設置するなど、全ての役員・従業員及び関係会社に対して法令遵守の徹底を図っております。

リスク管理体制の整備につきましては、「リスク委員会」を設置し、会社に重大な影響を与える事態の発生防止に努めるとともに不測の事態が発生した場合は、損害・影響額を最小限にとどめ、事業の継続を確保するための体制を整備しております。

財務報告の信頼性・透明性の確保につきましては、スタッフ各部署が各部の業務運営について日常的に監視を行ない、また必要に応じて、外部の専門家から指導・助言を受けております。

内部統制の強化・充実を目的に「内部統制委員会」を設置し、財務報告の適正性を確保するため必要な管理体制の構築・整備・運用を行っております。

情報管理体制の整備につきましては、CSR室管掌上席執行役員のもと、CSR室が主管部署となり、企業秘密の適切な管理及び活用を図るとともに、個人情報等を適正に保護するための体制を整備しております。

社長直属の監査室(3名)につきましては、関係会社を含めた業務の執行状況について、独立的に監視・牽制を行っております。

会社情報の適時適切な開示につきましては、「インサイダー取引管理規程」により社内体制を整え、内部情報管理統括責任者(CSR室管掌上席執行役員)が発生事実や決定事項・決算情報などの情報の区分ごとに会社情報の開示を行っております。

監査役会は監査室に内部監査の状況について報告を求めるとともに、会計監査人より会計監査に関する説明を受けるなど、相互に定期的に会合を持ち、情報の共有化を図るなど緊密な連携を保ち効率的な監査を実施するよう努めております。

業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議の内容の概要

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.当社は、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「デサントグループ倫理綱領」及び「デサント倫理行動基準」を制定し、これらに基づき、役員及び幹部社員は自ら率先垂範の上、管理指導と社内体制の整備を行う。

2.CSR室が主管部署となる倫理推進活動の実施、及び「倫理・ハラスメント相談窓口」を設置、コンプライアンスについての社内啓蒙、コンプライアンス体制の充実を図る。

3.監査室は、各部署に対して、「内部監査規程」に基づき、法令及び社内規程の順守状況及び業務の効率性等の監査を実施し、その結果を代表取締役社長に報告する。

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

取締役の職務の執行に係る記録（取締役会議事録、経営会議議事録等）については、当社の「文書保存年限基準表」等に従い、適切に保存及び管理を行う。

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

1.「リスク管理規程」をはじめリスク管理に係る諸規程の整備をする。

2.「職務分掌規程」、「職務権限規程」、「与信管理規程」等により、職務の範囲と権限を明確に整備する。

3.リスク管理体制の構築により、当社及び子会社に重大な影響を与える事態の発生防止に努めるとともに不測の事態が発生した場合は、損害・影響額を最小限にとどめ、事業の継続を確保するための態勢を整備する。

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.職務が効率的に行われることを確保するために、「職務分掌規程」、「職務権限規程」等の諸規程の整備を行う。

2.原則として月1回以上取締役会を開催し、迅速な意思決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。

3.「執行役員制度」により、取締役の執行機能を補佐強化し、経営体制の強化、経営効率の向上を図る。

5) 当社並びにその親会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

1.当社子会社と一体となったコンプライアンスの推進を行うものとし、各子会社において、当社に準拠したコンプライアンスプログラムを整備する。また、子会社におけるコンプライアンスの周知・徹底及び推進のための教育・研修を支援する。

2.「職務分掌規程」、「職務権限規程」及び「関係会社管理規程」に基づき、主管部署及び管掌役員等が経営内容を把握し、子会社の業務支援、連絡、調整を行い、万全を期す。また、管掌役員等は上記規程に基づき適宜または定期的に取締役会に報告する。

3.関係会社に対する監査は、原則として子会社を対象として監査室が、また、必要がある場合は会計監査人がこれを行い、監査の結果、必要があれば代表取締役社長及び主管部署の管掌役員等が指導し、取締役会に報告する。

4.代表取締役及び主管部署の管掌執行役員等は、それぞれの職務分掌に従い、子会社が適切な内部統制システムの整備を行うよう指導する。

6) 監査役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体制

監査役から求めのあった場合、その職務を補助すべき担当者を配置し、且つ当該担当者の評価及び異動等において独立性並びに当該担当者に對する指示の実効性を確保する体制を整える。

7) 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

1.代表取締役及び業務執行を担当する取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況の報告を行う。

2.当社の取締役または子会社の取締役及び監査役、子会社の主管部署、「倫理・ハラスメント相談窓口」、その他の相談窓口に従事する使用人は、当社または子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実等を発見したときは、直ちに当社の監査役に報告するものとする。

3.当社及び子会社の取締役及び使用人は、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。

4.当社は、上記2及び3における監査役への報告等を行った者が当該報告等を行ったことを理由として不利益な扱いを受けることを禁止し、その旨の周知徹底を行う。

8) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

1.常勤監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、経営会議などの重要会議に出席するとともに、

主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文章を閲覧し、必要に応じて取締役またはその使用人に説明を求めることとする。

2.監査役は、必要に応じて、自らの判断で、弁護士、公認会計士、その他外部の専門家に相談ができる体制を確保する。

3.当社は、監査役がその職務の執行について生ず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、会社法第388条の規定に基づき、これに応じる。

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、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に記載の通り「デサントグループ倫理綱領」を定め、「デサントグループは、民事介入暴力など市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体からの不当な要求には絶対に応じません。問題が起これば、会社として組織的に対応するとともに警察との連携により対処します。」と表明しております。また、CSR室が主管部署となり、全社への理解浸透を促し、体制を整えるとともに社内での徹底を図っております。

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 更新

<適時開示体制の概要>

当社は、会社情報の適切な開示に関し「インサイダー取引管理規程」を定め、取締役会で決定した事項や各部署で把握した事項について、金融商品取引法および金融商品取引所の定める適時開示規定により開示が要請される重要情報、ならびに投資判断に影響を与えと思われる情報の適時・適切な開示活動に努めております。

<サプライチェーンマネジメント>

サプライチェーンマネジメントの一環として、『デサント・サプライヤーCoC（取引行動規範）』を定め、当社商品の全製造委託先に対して、この行動規範に従った事業運営を求めるとし、その徹底を図っております。
「デサント・サプライヤーCoC」の具体的な内容は下記の通りです。

『デサント・サプライヤーCoC（取引行動規範）』

株式会社デサント（以下、「デサント」という）は、高品質・高機能な商品を求めるだけでなく、サプライチェーンにおける労働条件や環境保全も欠かせない要素として考え、世界スポーツ用品工業連盟（WFSGI）の行動規範に基づき当社の行動規範を次の内容にて策定しました。
デサントは、当社商品の全製造委託先に対し、この行動規範に従った事業運営を求めます。

1) 法律の遵守

サプライヤーは、その商業活動に関係する国と地域の法律、規則を完全に遵守するものとする。

2) 労働条件

サプライヤーは、労働条件についての当該地域での業界の基準が、その地域での法律上の必要条件より高い時には当該地域の業界の基準を優先するものとし、法律上の必要条件が国際的に認められた標準に達しない国においては、次の最低基準を満たすものとする。

1. 強制労働

サプライヤーは、囚人労働、年季奉公、奴隷労働、その他の形態を問わず、強制労働者を使ってはならないものとする。サプライヤーは、いかなる労働者にも、暴力、暴力の威嚇、またはいかなる形式の脅迫によっても、働くことを強制してはならない。

2. 差別

サプライヤーは、雇入れ、給料、利益、昇進、訓練、解雇または退職を含む雇用関係において、性別、人種、宗教、年齢、身体障害、性的関心の傾向、国籍、政治的な意見、または社会もしくは民族的な起源を理由として差別してはならないものとする。

3. 組織及び団体交渉の自由

サプライヤーは、労働者が自ら選択した団体、組合に加入し、団体交渉をする権利を認識し、尊重するものとする。組織及び団体交渉の自由についての権利が法律の下で制限されている場合には、サプライヤーは、労働者の独立した、自由な組織と交渉について、上記と類似の方法を検討するものとする。

4. 賃金

サプライヤーは、賃金が労働者の基本的な要求を満たすために必須であり、労働者には労働したすべての時間に対して完全に支給すべきことを認識する。例外なく、賃金は、最低賃金または一般的な業界賃金のいずれか高い方に等しいか、または超えなくてはならない。

サプライヤーは、労働者に対し、通常の勤務時間の賃金に加えて、その工場の所在国の法定割増料率か、該当の法律が存在しない国の場合にはその労働者の通常の時間給を越える料率にて、超過時間についての賃金を支払うものとする。

5. 労働時間

サプライヤーは、労働者に対し、例外的な営業事情の場合を除いて、超過勤務を含んで週60時間、またはその地域の法定条件のいずれか少ない時間を超えて労働することを求めないものとする。サプライヤーは、労働者に7日間ごとに少なくとも1日の休日をとる権利を与えるものとする。

6. 権利と休暇

サプライヤーは、すべての労働者が法定のすべての利益を享受することができることを認識し、これを妨げないものとする。その利益には、食事または食事補助金、交通費または交通費補助金、その他の手当、健康維持、保育、緊急事態・妊娠・病気の場合の休暇、宗教・葬式の為の休暇、社会保障・生命保険・健康保険・雇用保険等の保険の保険料が含まれる。

7. 児童労働

サプライヤーは、15歳未満（工場の所在国の法律が許す場合は14歳未満）、または義務教育が15歳以上で終了する国においてはその義務教育を終える年齢より若年で労働者を雇用しないものとする。

8. 健康と安全

サプライヤーは、すべての労働者に対し、安全で衛生的な労働環境を提供するものとし、また、仕事に従事することに起因し、これに関連し、もしくはその過程で生じ、または雇用主の施設の運営の結果として生じる事故や怪我を防ぐ職業上の健康・安全策の実施を促進するものとする。この職業上の健康・安全策には火事、事故及び有害物質からの防御を含む。サプライヤーは、労働者に対し、適切な照明・暖房・換気システム及び常時使用可能な適切で清潔な衛生設備を提供するものとする。

サプライヤーは、安全と健康に関する方針を策定し、その方針を労働者に明確に伝達するものとする。労働者の住宅が雇用主によって供給される場合は、労働者の住宅についてもこれらの方針と伝達を適用するものとする。

9. 嫌がらせあるいは虐待

サプライヤーは、すべての労働者が、身体的、性的、心理的、あるいは言葉の嫌がらせまたは虐待がない職場を得る権利を持つことを認識し、すべての労働者を敬意と尊厳をもって扱うものとする。

サプライヤーは、自らのオペレーションのみならず、パートナー、及び下請企業との関係においても環境保護活動の累進的な改善をなすよう最善の努力を尽すものとする。

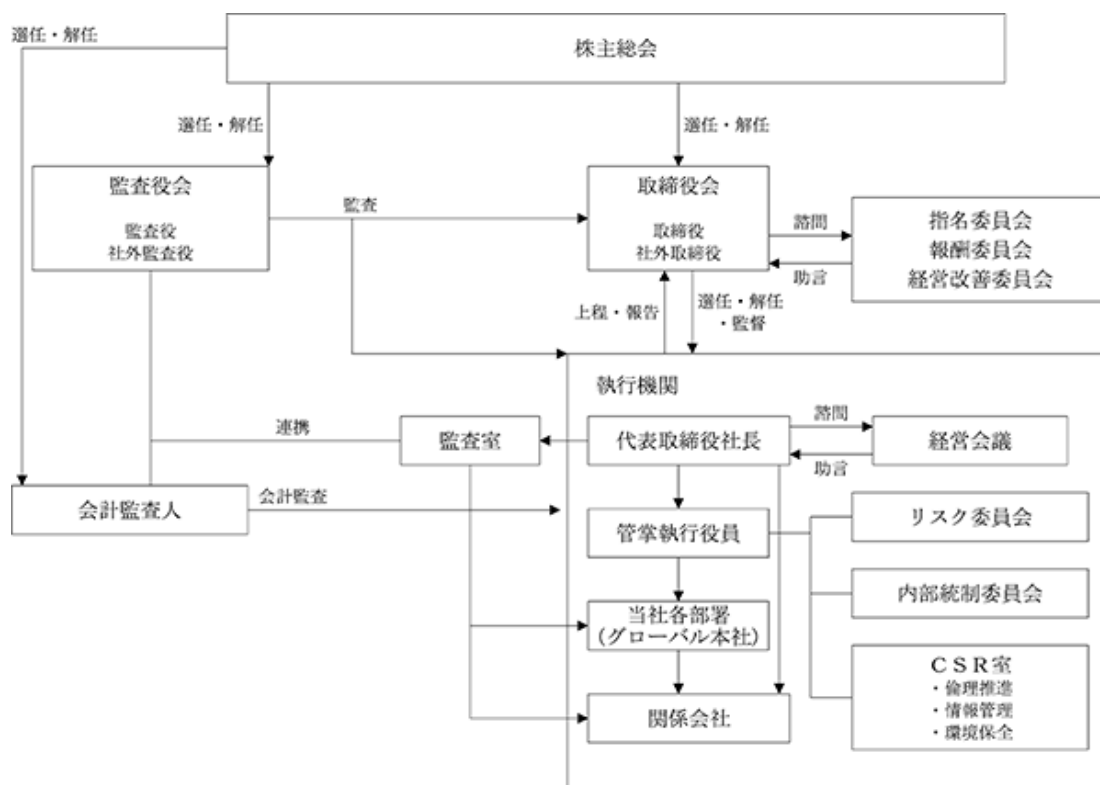
- ・サステナビリティの原則をビジネス上の判断に組込むこと。
- ・土地、土壌、エネルギー及び水等の天然資源を責任もって使用すること。
- ・固体・液体・大気汚染と乱用を減らし、最小化し、なくすこと。
- ・サステナビリティの原則に従い、商品、素材及び技術を設計し開発すること。

サプライヤーは、その業務の経済的、社会的な影響力を認識し、より広い地域社会の状態を改善するものとする。

サプライヤーは、もし、企業内において倫理規範を作成していない場合には、本取引行動規範をもとに、自らの倫理規範を作成するよう最善の努力を尽すものとする。

サプライヤーは、本取引行動規範及びすべての法律・規則の順守を証明するために必要な書類をすべて保存し、デサントの要求に応じ、提示するものとする。また、サプライヤーは、デサントが要求した場合、デサントまたはデサントの指定する第三者による監査を受け入れ、当該監査に協力するものとする。

サプライヤーは、本取引行動規範を遵守するための措置を講じるものとする。サプライヤーは、違反事例がある場合には、それがたとえ、内部、あるいは外部の監査によって見いだされるか否かにかかわらず、適宜、かつ合理的に違反を改善し、再発を防ぐために適切な措置をとるものとする。



(適時開示に係わる社内体制概略図)

