

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、「水とともに躍進し 人間らしさを求め 社会に貢献できる魅力ある企業」の実現をめざしております。株主の皆様をはじめとするステークホルダーに対し、持続的な事業発展による企業価値の向上を図り、企業としての社会的使命を果たすことができる信頼性の高い経営を実現することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。

【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】 更新

令和3年6月の改定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】議決権電子行使プラットフォームの導入・株主総会招集通知の英訳

当社は、株主の議決権行使の利便を図るために株主名簿管理人の電子投票システムを採用しておりますが、外国法人等の株式数比率(3.14%)などの株主構成を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳を行っておりません。

今後、必要に応じて検討いたします。

【補充原則2-4-1】多様性確保に向けた人材育成方針・測定可能な目標設定

当社は、女性の管理職への登用、中核人材の登用等における多様性の確保について、人材育成方針と社内環境整備方針として、「人材目標」および「人事ポリシー」、「教育体系」を明確に策定し、実行しております。

なお、測定可能な目標については、明確に示すことができるよう、現在、検討を進めております。

1. 人材目標

人材目標は、当社の経営理念に基づき、目標達成とさらなる成長のために、社員に期待する行動、マインド(志向・意識・考え方)、スキルを示したものであり、次のとおりであります。

- (自律型)自ら考え実行し、自ら学び成長する意欲を持ち、自らを律する人材
- (使命感に徹する)自らの任務をやり遂げようとする気概を持ち、実行する人材
- (創造と変化を為す)人と協働しながら新しい価値や仕組みを創造し、既存の在り方を変革する人材

2. 人事ポリシー

人事ポリシーは、当社の「人」に対する考え方であり、当社の取り組みの在り方や方向性を示しており、人事に関する取り組みを決定する上での前提となります。

- 社員の安全と健康を確保し、柔軟でバランスのとれた働き方を実現することにより、安心して生き活きと働ける職場を実現します。
- 社員自らのキャリアを自律的に形成し、成長することを支援します。
- 社員一人ひとりの個性を尊重し、多様な人材が活躍できる組織を目指します。

3. 教育体系

各キャリアステージで期待される役割、業務遂行や研修等の教育を通じて体得すべきスキル、教育について体系図に示します。「巻末資料1」をご参照ください。

【補充原則3-1-2】英語による情報開示

当社は、外国法人等の株式数比率(3.14%)などの株主構成を勘案し、英語での情報の開示を行っておりません。

今後、必要に応じて検討いたします。

【補充原則3-1-3】自社のサステナビリティを巡る取組み、人的資本や知的財産への投資等

自社のサステナビリティを巡る取組み、人的資本や知的財産への投資等については、明確に示すことができるよう、現在、検討を進めております。なお、当社は、「マエザワ知的財産基本方針」において、知的財産の創出・権利取得および活用に関する方針を次のとおり定めております。

(マエザワ知的財産基本方針)

当社は、知的財産を重要な財産であると認識し、知的財産の創出、権利取得および活用に努め、また、他社の知的財産権を侵害しないなどのリスク管理に努めて事業活動を推進します。

そのために、当社は、知的財産の教育および調査が重要であると考えており、また、知財部門および知財部門と関係性の強い開発部門や営業部門との連携を実施します。

1. 教育

当社は、知的財産の重要性を社内に浸透させるため、開発者や技術者向けのハイレベル知的財産セミナーおよび職責に対応した階層別知的財産セミナーを実施するとともに、知的財産に関する情報を提供し、知的財産制度の社内普及を行います。

2. 調査

当社は、他社の知的財産権を侵害しないために、他社の知的財産に関する情報を把握することが重要であると考え、他社の特許公報などを調査して開発部門や営業部門に提供します。

また、当社は、他社の特許公報などを分析し、その結果を開発部門に提供することにより、開発活動の推進に取り組みます。

さらに、当社は、他社が当社の知的財産権を侵害することを防止するために、社内外からの一報に基づいて対応し、また、展示会等に出品される他社の製品を把握し、詳細な調査を実施します。

3. 連携

当社は、知財部門と関係性の強い部門との連携を図るため、知財部門が開発部門のプロジェクト等に積極的に参加するとともに、営業部門の販売戦略をサポートし、また、これらの部門が互いに共有するデータベースの構築に取り組みます。

4. 知的財産権の取得等

当社は、安定した事業活動を推進するために、知的財産権の取得に努め、また、ASEAN地域における水インフラビジネスの基盤づくりのために、ASEAN地域での特許権の取得に努めます。

さらに、当社は、水インフラビジネスの公共性・社会的責任に鑑みて、自己の特許権を公的機関が運営する開放特許情報データベースに登録することにより、その有効利用に努めます。

【補充原則4 - 2 - 2】自社のサステナビリティを巡る取組みに係る基本方針

自社のサステナビリティを巡る取組みに係る基本方針については、明確に示すことができるよう、現在、検討を進めております。

【補充原則5 - 1 - 1】株主との建設的な対話への社外取締役または監査役の出席

当社は、「マエザワCG基本方針」において、株主との建設的な対話に関する方針について、次のとおり定めております。

なお、現時点、社外取締役または監査役が株主との面談対応に臨むことを基本とすることについて、詳細な検討ができておりません。

第33条(株主との建設的な対話に関する方針)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

【補充原則5 - 2 - 1】事業ポートフォリオに係る基本方針

事業ポートフォリオに係る基本方針については、さらに明確に示すことができるよう、現在、検討を進めております。

【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

令和3年6月の改定後のコードに基づいて記載しております。

【原則1 - 4】政策保有株式

当社は、「マエザワCG基本方針」において、政策保有株式に関する方針を、次のとおり定めております。

第4条(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、次のとおり「株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針・基準」(令和3年5月24日施行)を定めております。

(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針・基準)

1. 上場株式の政策保有に関する方針

当社は、事業上関係する会社や金融機関のほか、友好関係を保持できる会社と、円滑かつ密接な関係を保持することにより、当社における企業価値の維持・向上を図ることを目的として、当該会社が発行する上場株式を政策保有株式として保有する。

なお、当社は、個々の銘柄における評価損益、配当利回り、財務状況等、保有の経済合理性を検証するとともに、取引関係の維持・強化、中長期的な保有メリット等を総合的に勘案して、定期的に保有継続の適否を判断する。

2. 政策保有株式に係る議決権行使に関する方針

当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、上記の保有目的および株主価値の維持・向上の状況等について総合的に検討し、個別に適切に対応する。

政策保有株式に係る具体的な議決権行使については、当社および当該株式発行会社の中長期的な企業価値および投資者視点での株主価値の維持・向上に資するか否か等の観点から、当該株式発行会社の株主総会に上程される決議事項の個別議案毎に議決権行使基準にしたがい精査のうえ判定し、議決権を行使する。

なお、株主提案により上程される決議事項の個別議案については、ケースバイケースで判定するが、特に、提案株主が特定の社会的・政治的問題を主張する手段および社会的・政治的問題を解決する手段として利用していると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

3. 主要議案に関する議決権行使基準

(1) 取締役の選任

取締役会の構成員は、経営課題に適切かつ迅速な意思決定を下すとともに、業務執行を適切に監視・監督できる人材であるべきである。

取締役の選任に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

株主価値を毀損するような不適切な取締役会決議が行われていないか

継続的に業績不振あるいは資本効率が不十分な状況にないか

不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ているか

社外取締役を置いているか、更に取締役会の規模が一定数以上の場合には複数の社外取締役を置いているか

親会社等を有する上場会社において、独立性のある社外取締役を複数確保しているか

適切かつ迅速な意思決定を行う上で適正な人員となっているか

取締役候補者が社外取締役候補である場合、独立性に問題はないか、また重任を諮る場合には、取締役会への出席は十分であったか

(2) 監査役の選任

監査役は、業務執行取締役による経営の意思決定や業務執行を適切に監視・検証できる人材であるべきである。

監査役の選任に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ているか

監査役候補者が社外監査役候補である場合、独立性に問題はないか、また重任を諮る場合には、取締役会および監査役会への出席は十分であったか

明確かつ合理的な理由なく、監査役、特に社外監査役を減員していないか

(3) 役員等の責任の一部免除、責任限定契約

役員等の責任の一部免除、取締役(業務執行取締役を除く)、会計参与、監査役または会計監査人の責任限定を求める議案については、コーポレートガバナンス上問題がないと認められる場合、原則として「賛成」の議決権を行使する。

(4) 剰余金の処分

剰余金の処分に係る議案については、以下の観点から検討し、議決権を行使する。

なお、内部留保として必要以上の金融資産を保有している場合には、剰余金の処分の考え方について説明を求め、そのうえで判断する。

配当等の決定権限を取締役に授權しており、株主総会の議案として提案されない場合には、取締役選任議案を通じた意思表示として議決権を行使する。

財務状況等を勘案し、株主価値を毀損すると判断される過剰な配当の場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

株主資本利益率の水準および内部留保の必要性を勘案し、株主還元が不十分であると判断する場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

(5) 役員報酬等

役員報酬等については、業績とのバランス、インセンティブとしての効果等の観点から妥当性を備えたものであるべきである。

(イ) 役員報酬枠の増額、役員賞与の支払い、退職慰労金の贈呈に関する議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ていないか

継続的に業績不振の状況にないか

株主価値を毀損するような不適切な取締役会決議が行われていないか

退職慰労金の贈呈に関する議案については、経営の監視・監督役としての機能がより強く求められる社外取締役、監査委員または監査等委員である取締役や監査役への贈呈が行われる場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

ただし、退職慰労金制度廃止に伴う打切支給は、この限りではない。

(ロ) 役員に対する非金銭報酬に関する議案(ストックオプション等)については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

なお、信託型の株式報酬制度についても本基準に準じて判断する。

株式価値が大幅に希薄化しないか

付与対象者に、経営の監視・監督役としての機能がより強く求められる社外取締役、監査委員または監査等委員である取締役や監査役や、業績向上に直接関係がないと考えられる社外者が含まれていないか

未行使分の行使価格の引下げを行っていないか

市場価格を下回る行使価格を設定する場合は、行使条件がインセンティブ効果を高める設計(付与後一定期間の権利移転期間の設定等)になっており、将来の企業価値向上に資するものであるかどうか

(6) 企業の財務戦略・事業内容の変更

企業は、適切な経営計画に基づき、かつ株主利益を損なうことなく、資本の調達や財務構造の変更、事業規模・内容の調整等を行うべきである。

したがって、株式の発行、自社株取得、合併、事業譲渡・譲受、定款変更、その他資本政策に関する議案については、適切な経営・財務戦略に基づくものと認められる場合、原則として「賛成」の議決権を行使する。

(7) 買収防衛策

事前警告型買収防衛策(ライツプラン)については、導入の必要性や発動時における意思決定の透明性・妥当性が確保されるべきである。

買収防衛策に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると判断する場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

なお、買収防衛策が株主総会の議案として提案されない場合には、取締役選任議案を通じた意思表示として議決権を行使する。

(イ) 導入の必要性

防衛策導入が中長期的な株主利益の向上に資することについて十分な説明があるか

業績等の観点から防衛策導入の必要性が低いと考えられる状況にないか

(ロ) 有効期間、導入・更新の要件

有効期間が3年以内であるか

導入時および更新時に株主総会決議による承認を経ることなく、かつ取締役任期を2年としていないか

(ハ) 発動時の意思決定

特別委員会等を設置し、その勧告を受けて取締役会が判断する場合、独立性のある社外取締役が複数選任されているか

株主総会等により、株主の意思を直接確認する場合、株主構成上妥当性があるか

(二) その他

株式発行会社が、買収者に付与した新株予約権等について経済的対価を支払うことにより取得することができる仕組みになっていないか

検討期間に上限の定めがあるか

買収者以外の株主間で公平性が保たれているか

4. 定款の一部変更議案、その他の議案に関する議決権行使基準

(1) 特段の理由のない過大な発行可能株式総数の拡大に関する定款変更については、原則として「反対」の議決権を行使する。

(2) 剰余金の配当等の決定権限を取締役に授権する定款変更について、株主総会による決議を排除するよう定める場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

(3) いわゆる黄金株、複数議決権株、その他株主利益が毀損される可能性のある種類株式の発行に係る定款変更については、原則として「反対」の議決権を行使する。

(4) その他の議案については、企業価値増大やコーポレートガバナンス向上に寄与するか否かを基準に判断する。

(5) 株主提案により上程される議案については、一部株主の利益のみを追求する可能性がある場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

5. 基本方針・基準の改廃

この基本方針・基準の改廃は、取締役会決議により行う。

【原則1 - 7】当事者間の取引

当社は、「マエザワCG基本方針」において、関連当事者間の取引について、次のとおり定めております。

第6条(倫理基準および利益相反)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

また、監査役においては、「監査役監査基準」に則り、次の取引等について、取締役の義務に違反する事実がないか監査を行っております。

1. 競業取引

2. 利益相反取引

3. 会社がする無償の財産上の利益供与(反対給付が著しく少ない財産上の利益供与を含む。)

4. 親会社等又は子会社若しくは株主等との通例的でない取引

【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、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用を委託する運用機関より、定期的に運用状況やスチュワードシップ活動等に関する報告を受けることにより、企業年金と会社との間に生じうる利益相反の適切な管理に努めております。また積立金の運用にあたっては、運用基本方針を定めるとともに将来にわたって健全な年金制度運営を維持するために必要な運用目標を達成するために、政策的資産構成割合を定めております。

当社は、運用機関による運用実績等を適切にモニタリング・評価を実施すべく、経営企画、財務、人事部門で構成する「前澤グループ企業年金運営委員会」を設置し、四半期ごとに運用機関各社の運用状況を確認しております。

【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

当社は、「マエザワCG基本方針」において、経営理念等、経営計画について、次のとおり定めております。

第5条(経営理念)

第8条(経営計画の策定・開示)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、中期3ヵ年経営計画(令和3年度～令和5年度)を策定し、当社ホームページで公表しております。

https://www.maezawa.co.jp/ja/ir/disclosure/auto_20210714466692/pdfFile.pdf

(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

当社は、当社が持続的に成長し、当社の長期的な企業価値を向上させ、もって株主の皆様当社の株式を安心して長期的に保有していただくことを可能とするため、最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的として、監査役会との協議および取締役会決議により、「マエザワCG基本方針」を制定しました。

今後も、本基本方針を改定した場合には、適時適切にその内容を公表します。

「マエザワCG基本方針」は、当社ホームページで公表しております。

第1条(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

(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

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続について、次のとおり定めております。

第27条(取締役等の報酬等)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、次のとおり「役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」(令和3年8月27日施行)を定めております。

(役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針)

1. 基本方針

取締役および監査役の報酬等については、その職責の対価として適切なものとなるよう、会社業績や職務の内容・執行状況のほか、上場会社を中心とした他企業の報酬水準などを総合勘案のうえ、透明性、公平性、客観性をもって決定します。

2. 取締役の報酬等

(1) 取締役の個人別の報酬等の決定方針および決定方法

業務執行取締役の報酬等は、株主の中長期的な利益に連動するとともに、当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、公正かつバランスの取れた報酬とするため、基本報酬および賞与、そして株式給付信託を用いた株式報酬により構成します。

その他の取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬のみとします。

個別具体的な業務執行取締役の報酬等およびその他の取締役の報酬の額は、透明性、公平性、客観性を確保するために、社外取締役を議長とする「報酬諮問委員会」による取締役会への勧告に基づき、取締役会の決議により決定します。

(2) 取締役の基本報酬および賞与の額の決定方針

業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額は、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において年額220百万円以内(うち社外取締役分は年額30百万円以内、使用人分の給与は含まない。)と決議いただいております。

基本報酬

業務執行取締役およびその他の取締役の基本報酬は、役位別の職務・職責に基づき、他社の報酬水準、当社の業績、使用人の給与水準を総合的に勘案して決定し、月例の固定報酬として現金支給します。

賞与

業務執行取締役の賞与は、単年度業績に連動する算定方法に基づき算出された額を以て決定し、毎年、一定の時期に現金支給します。なお、賞与に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

(3) 業務執行取締役の非金銭報酬の額等の決定方針

業務執行取締役の株式給付信託を用いた株式報酬は、上記(2)の業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額とは別枠として、令和2年8月28日開催の第74回定時株主総会において信託期間である3年間で120百万円を上限に資金を信託に拠出する旨の決議を、また、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において、業務執行取締役に対して交付が行われる当社株式(付与するポイント)の上限を1事業年度当たり89,000ポイントとする旨の決議をいただいております。(なお、1ポイント当たり当社株式1株に換算されます。)

当該株式報酬は、役員株式給付規程に基づく中長期業績連動報酬であり、事業年度ごとに業務執行取締役の役位および業績達成度に応じて定まる数のポイントを付与し、当該業務執行取締役の退任時に受益者要件を満たした場合に確定ポイント数に応じた数の当社株式および一部現金を給付します。

なお、当該株式報酬に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益、担当部門営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

(4) 取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合の決定方針

取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合については、基準となる業績達成時に次のとおりとなるように設計しております。

	基本報酬	賞与	非金銭報酬(株式報酬)
業務執行取締役	75%	10%	15%
その他の取締役	100%	-	-

3. 監査役の報酬

監査役の報酬は、基本報酬のみとし、監査役の協議により決定します。

なお、監査役の報酬限度額は、平成19年8月30日開催の第61回定時株主総会において年額40百万円以内と決議いただいております。

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

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続について、次のとおり定めております。

第14条(取締役の資格および指名手続)

第15条(監査役の資格および指名手続)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、指名諮問委員会を設置し、公正、透明かつ厳格な審査手続を行っております。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査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

当社は、取締役・監査役候補者の選任・指名について、「株主総会招集ご通知・参考書類」に略歴および個々の選任理由を記載しております。

なお、解任が生じた際は、適時に別途開示します。

【補充原則4 - 1 - 1】取締役会の役割・経営陣への委任

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役会の役割について、次のとおり定めております。

第10条(取締役会の役割)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、取締役会で決議した規程「決裁基準」により、重要性または金額等で基準を設け、権限を委任しております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社は、「マエザワCG基本方針」において、独立社外取締役の独立性判断基準及び役割について、次のとおり定めております。

第11条(独立社外取締役の役割)

第13条(取締役会の構成)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、当社が定める「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的關係又は取引關係その他の利害關係はなく独立性を有している者を社外役員候補者に選定しております。

* 社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」は、有価証券報告書および後記「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【独立役員関係】」において開示しております。

当社は、社外取締役3名、社外監査役3名を株式会社東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員に指定しております。

【補充原則4 - 11 - 1】取締役のスキル等

当社は、「マエザワCG基本方針」において、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について、次のとおり定めております。

第14条(取締役の資格および指名手続)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針ならびに中期3ヵ年経営計画(令和3年度～令和5年度)の達成に向け、当社が取締役ならびに監査役に求め、備えるべきスキルは以下のとおりであります。

1. 企業経営/戦略

企業のトップとして社員のリーダーとして企業を牽引する能力・経験

企業の現状・将来を的確に把握し、将来に向けての戦略を立案する能力・経験

2. 営業/マーケティング

自社の属する業界における知識・経験、業界人としての経験を活かし、顧客ニーズ・市場動向を的確にとらえ、最適な製品を提供・提案する能力・経験

海外における事業展開に関する知識・経験

3. 製造/開発/イノベーション

事業継続の中心となる製品・技術の開発に関する能力・経験、もしくは、ものづくりの根源となる製品の製造における知識・経験

安心安全な製品・サービスの提供に関する知識・経験

IT・ICT・DXに関する知識・経験

4. 人事/労務

自社の将来を支える人材の確保・育成、そのための体制面の構築や制度面の整備など、人事労務に関する知識・経験

5. 財務/会計

財務・会計・税務に関する知識・経験

6. 法務/リスクマネジメント

企業法務・リスクマネジメントに関する知識・経験

ガバナンス・内部統制・コンプライアンスに関する知識・経験

7. ESG

サステナビリティ・ESG・SDGsに関する知識・経験

【補充原則4 - 11 - 2】役員の兼任状況の開示

取締役・監査役の役員兼任状況については、有価証券報告書および株主総会招集通知(事業報告・参考書類)において開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】取締役会実効性分析・評価

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役会全体の分析・評価について、次のとおり定めております。

第26条(自己評価)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

上記方針に基づき、取締役会全体の分析・評価を実施し、その結果の概要を当社ホームページで公表しております。

<https://www.maezawa.co.jp/ja/news/topic20210903/main/0/link/20210903CGhyouka.pdf>

【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、「マエザワCG基本方針」において、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について、次のとおり定めております。

第22条(取締役および監査役の研究および研修)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

【原則5 - 1】株主との対話

当社は、「マエザワCG基本方針」において、株主との建設的な対話に関する方針について、次のとおり定めております。

第33条(株主との建設的な対話に関する方針)

https://www.maezawa.co.jp/ja/company/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/maezawaCG_190917.pdf

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(%)
公益財団法人前澤育英財団	1,287,000	6.78
前澤化成工業株式会社	1,229,400	6.48
前澤給装工業株式会社	1,198,438	6.32
前澤工業取引先持株会	1,177,680	6.21
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	888,300	4.68
株式会社みずほ銀行	721,708	3.80
吉田 知広	642,600	3.38
株式会社大成機工インターナショナル	641,700	3.38
明治安田生命保険相互会社	459,264	2.42
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	448,700	2.36

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	5月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数 <small>更新</small>	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	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
安部 公己	弁護士											
園山 佐和子	弁護士											
細田 隆	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
----	------	--------------	-------

安部 公己			<p>弁護士としての長年の経験と豊富な知識を有しており、当社取締役会において専門的見地より発言を行うなど、経営の重要事項の決定や業務執行の状況の監督など適切な役割を果たし、当社の合理的な経営判断ならびに経営の透明性および健全性の確保に貢献しております。</p> <p>社外役員以外の方法で会社経営に関与した経験は有していませんが、豊富な知識と専門的見地に基づく当社経営への助言・監督等での貢献が期待できることから、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。</p>
園山 佐和子			<p>弁護士としての経験と豊富な知識を有しており、当社取締役会において積極的な発言により、経営の重要事項の決定や業務執行の状況の監督など適切な役割を果たすなど、当社の合理的な経営判断ならびに経営の透明性および健全性の確保に貢献しております。</p> <p>社外役員以外の方法で会社経営に関与した経験は有していませんが、豊富な知識に基づく当社経営への助言・監督等での貢献や、当社女性社員活躍推進活動への適切な助言が期待できることから、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。</p>
細田 隆			<p>大蔵省(現財務省)入省後、地方公営企業の担当審議官、関東財務局長、地方銀行の代表取締役副社長を歴任するなど、財政・金融分野での豊富な経験と知見とともに、会社経営の責任を担った経験も有しております。また、コーポレートガバナンスやコンプライアンスにも造詣が深く、これら経験や知見に基づく当社経営への助言・監督等での貢献が期待できることから、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役として選任しております。</p> <p>また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。</p>

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	指名諮問委員会	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	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会の諮問委員会として設置しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会、会計監査人および内部監査部門の三者は、定期的に情報交換や意見交換などの連携を図っており、それぞれの監査の実効性を確保しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
笠松 重保	他の会社の出身者													
武内 正一	公認会計士													
御山 義明	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
笠松 重保			金融に携わった長年の経験と豊富な知見を有しており、社外監査役の職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資金的関係又は取引関係その他の利害関係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。

武内 正一		公認会計士、税理士としての長年の経験と財務・会計に関する豊富な知見を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的關係又は取引關係その他の利害關係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。
御山 義明		弁護士としての長年の経験と豊富な知見を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役として選任しております。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、当社との人的関係、資本的關係又は取引關係その他の利害關係はなく独立性を有していると考え、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社が定める社外役員の独立性に関する基準の「独立役員認定基準」により、独立役員として選任しております。

社外役員(社外取締役または社外監査役)の独立性に関する基準(令和2年8月29日施行)

独立役員認定基準

当社は、当社の社外取締役または社外監査役のうち、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者を当会社および当会社の経営陣から独立した存在(以下、「独立役員」という。)であると認定する基準を次のとおり定める。

1. 当会社において、独立役員であるというためには、会社法第2条第15号に規定する社外取締役であって、会社法施行規則第2条第3項第5号に規定する社外役員に該当する者、または、会社法第2条第16号に規定する社外監査役であって、会社法施行規則第2条第3項第5号に規定する社外役員に該当する者でなければならない。
2. 当会社において、独立役員であるというためには、上記1を満たす者であって、かつ、次のいずれかに該当する者であってはならない。

(1) 社外取締役

類型 該当要件

- | | |
|----------------|--|
| 親会社 | 1.現在または過去10年間に親会社の取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
2.現在または過去10年間に親会社の取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族 |
| 当会社 | 1.現在または過去5年間に当会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族 |
| 子会社 | 1.現在または過去5年間に子会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族 |
| 兄弟会社 | 1.現在または過去10年間に兄弟会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
2.現在または過去10年間に兄弟会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族 |
| 主要な取引先 | 1.現在または過去5年間に主要な取引先である者(個人の場合)
2.現在または過去5年間に主要な取引先(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |
| 専門家 | 1.現在または過去5年間に当会社から多額の報酬等を得ている専門家である者
2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |
| 寄付または助成を受けている者 | 1.現在または過去5年間に当会社から多額の寄付または助成を受けている者(個人の場合)
2.現在または過去5年間に当会社から多額の寄付または助成を受けている者(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |
| 主要株主 | 1.現在または過去10年間に当会社の主要株主である者(個人の場合)
2.現在または過去10年間に当会社の主要株主(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |
| 会計監査人 | 1.現在または過去5年間に当会社の会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーまたは使用人である者
2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |
| 相互就任者 | 1.現在または過去5年間に相互就任者である者
2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族 |

(2) 社外監査役

類型 該当要件

親会社	1.現在または過去10年間に親会社の取締役、監査役、執行役、支配人その他の使用人である者 2.現在または過去10年間に親会社の取締役、監査役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族
当会社	1.現在または過去5年間に当会社の取締役、会計参与、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族
子会社	1.現在または過去5年間に子会社の取締役、会計参与、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族
兄弟会社	1.現在または過去10年間に兄弟会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者 2.現在または過去10年間に兄弟会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族
主要な取引先	1.現在または過去5年間に主要な取引先である者(個人の場合) 2.現在または過去5年間に主要な取引先(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者 3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族
専門家	1.現在または過去5年間に当会社から多額の報酬等を得ている専門家である者 2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族
寄付または助成を受けている者	1.現在または過去5年間に当会社から多額の寄付または助成を受けている者(個人の場合) 2.現在または過去5年間に当会社から多額の寄付または助成を受けている者(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者 3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族
主要株主	1.現在または過去10年間に主要株主である者(個人の場合) 2.現在または過去10年間に当会社の主要株主(法人、組合等の団体の場合)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者 3.上記1.または2.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族
会計監査人	1.現在または過去5年間に当会社の会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーまたは使用人である者 2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族
相互就任者	1.現在または過去5年間に相互就任者である者 2.上記1.(重要な役職者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族

【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

業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針の内容、業績連動報酬に係る指標およびその指標を選択した理由、業績連動報酬の額の決定方法等については、本報告書、「 .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】(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」および「 .[取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

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	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

有価証券報告書及び事業報告において、取締役、監査役及び社外役員の区分にて、報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の数数を記載しております。

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

(役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針)

1.基本方針

取締役および監査役の報酬等については、その職責の対価として適切なものとなるよう、会社業績や職務の内容・執行状況のほか、上場会社を中心とした他企業の報酬水準などを総合勘案のうえ、透明性、公平性、客観性をもって決定します。

2. 取締役の報酬等

(1) 取締役の個人別の報酬等の決定方針および決定方法

業務執行取締役の報酬等は、株主の中長期的な利益に連動するとともに、当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、公正かつバランスの取れた報酬とするため、基本報酬および賞与、そして株式給付信託を用いた株式報酬により構成します。

その他の取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬のみとします。

個別具体的な業務執行取締役の報酬等およびその他の取締役の報酬の額は、透明性、公平性、客観性を確保するために、社外取締役を議長とする「報酬諮問委員会」による取締役会への勧告に基づき、取締役会の決議により決定します。

(2) 取締役の基本報酬および賞与の額の決定方針

業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額は、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において年額220百万円以内(うち社外取締役分は年額30百万円以内、使用人分の給与とは含まない。)と決議いただいております。

基本報酬

業務執行取締役およびその他の取締役の基本報酬は、役員別の職務・職責に基づき、他社の報酬水準、当社の業績、使用人の給与水準を総合的に勘案して決定し、月例の固定報酬として現金支給します。

賞与

業務執行取締役の賞与は、単年度業績に連動する算定方法に基づき算出された額を以て決定し、毎年、一定の時期に現金支給します。

なお、賞与に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

(3) 業務執行取締役の非金銭報酬の額等の決定方針

業務執行取締役の株式給付信託を用いた株式報酬は、上記(2)の業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額とは別枠として、令和2年8月28日開催の第74回定時株主総会において信託期間である3年間で120百万円を上限に資金を信託に拠出する旨の決議を、また、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において、業務執行取締役に対して交付が行われる当社株式(付与するポイント)の上限を1事業年度当たり89,000ポイントとする旨の決議をいただいております。(なお、1ポイント当たり当社株式1株に換算されます。)

当該株式報酬は、役員株式給付規程に基づく中長期業績連動報酬であり、事業年度ごとに業務執行取締役の役位および業績達成度に応じて定まる数のポイントを付与し、当該業務執行取締役の退任時に受益者要件を満たした場合に確定ポイント数に応じた数の当社株式および一部現金を給付します。

なお、当該株式報酬に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益、担当部門営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

(4) 取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合の決定方針

取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合については、基準となる業績達成時に次のとおりとなるように設計しております。

	基本報酬	賞与	非金銭報酬(株式報酬)
業務執行取締役	75%	10%	15%
その他の取締役	100%	-	-

3. 監査役の報酬

監査役の報酬は、基本報酬のみとし、監査役の協議により決定します。

なお、監査役の報酬限度額は、平成19年8月30日開催の第61回定時株主総会において年額40百万円以内と決議いただいております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については、総務部がサポートを行っております。

社外監査役については、監査役室がサポートを行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

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)

経営の健全性および透明性を維持することを目的として、社外取締役を含む取締役会および社外監査役を含む監査役会により経営の監督を行うべく、現在のガバナンス体制を採用しております。

取締役会は、2021年(令和3年)8月27日現在で社外取締役3名を含む9名で構成され、法令もしくは定款に定められた事項、経営に関する重要な事項など、経営上の意思決定を行うとともに、取締役の業務執行の監督を行っております。その中で社外取締役は、業務執行者から独立した立場での監督を行っております。

また、当社では監査役制度を採用しており、監査役会は、2021年(令和3年)8月27日現在で社外監査役3名を含む監査役4名で構成され、監査役会で定めた監査の方針や職務の分担等に従い、監査役は監査を実施しております。その中で、独立した社外監査役による、独立的な立場や専門的な見地から監査を実施することにより、経営に対する監督機能を強化しております。

さらに、監査役会、社内監査部門および会計監査人の三者は、定期的に情報交換や意見交換などの連携を図っており、それぞれの監査の実効

性を確保しております。

当社は、取締役会の諮問委員会として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を置き、公正、透明かつ厳格な審査手続きを行っております。

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

経営の健全性および透明性を維持することを目的として、社外取締役を含む取締役会および社外監査役を含む監査役会により経営の監督を行うべく、現在のガバナンス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
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の行使に対応
その他	株主総会招集通知の早期開示(発送日前に、東証および当社HPに掲載)

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	決算説明会を、年1回実施	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、事業報告書、「マエザワCG基本方針」を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室において統括	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001認証を取得

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

当社および子会社から成る企業集団は、業務の適正と効率を確保するために必要な体制(以下、内部統制システムという)が適正に整備、運用されていることが良質な企業統治体制の確立のために必要不可欠であることを認識し、会社法、金融商品取引法および株式会社東京証券取引所が定める上場ルール、ならびに企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針(犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ)等に基づき、以下のとおり、内部統制システムに係る基本方針を定め、この方針の下で同システムの整備、運用を図ります。

当社および子会社から成る企業集団は、社会経済情勢その他環境の変化に応じて適時適切に見直しを行い、その充実を図ってまいります。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制(コンプライアンス体制)

(ア)当社は、取締役および使用人に対し、法令および定款、社内諸規程を厳格に遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な職務執行のための要諦である企業行動規範(私たちの行動ルール)を浸透させる。

当社は、コンプライアンス委員会規程を根拠規程として、代表取締役社長および役付取締役、社外の弁護士を以って社内遵法体制推進の最高機関であるコンプライアンス委員会を設置し、これに当社事業活動の法令および定款、社内規程との整合、企業倫理に係る重要施策の決定、取締役および使用人への周知徹底と教育、内部者通報の受理、発生事案に対する原因の究明、未然防止および再発防止の徹底等の機能を果たさせ、倫理法令遵守を重視する企業風土を醸成する。

当社は、コンプライアンス委員会事務局である法務・監査部(法務担当)に、法務相談管理規程に基づき、各分掌業務所管組織部署からの法務相談を取り扱う役割を果たさせ、当社事業活動におけるコンプライアンス上の疑義によるリスクの顕在化および拡大の未然防止と早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(イ)当社は、内部監査規程に基づき、法務・監査部(監査担当)に、内部監査部門として執行部門からの独立性を確保して内部監査を実施させ、その結果を代表取締役社長に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(ウ)当社は、取締役および使用人が、不正の行為または法令および定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実を発見した場合、直ちに職制を通じて代表取締役社長および取締役会に報告させ、あわせて遅滞なく監査役に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(エ)当社は、企業倫理ヘルプライン規程に基づき企業倫理ヘルプライン(内部者通報システム)を設置し、取締役および使用人による不正の行為または法令もしくは定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実について、通常の職制ルートを経ずにコンプライアンス委員会へ報告できる体制を敷き、コンプライアンス体制の機能を補完する。

(オ)監査役は、コンプライアンス体制に問題があると認めるときは、取締役および使用人に対して意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

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(情報保存管理体制)

当社は、取締役の職務の執行に係る情報について、法令および文書管理規程に基づき、その保存媒体に応じて、定められた期間の適切かつ確実に検索性の高い状態での保存、および期間満了後の廃棄に至るまでを管理する。

なお、保存中の当該情報は閲覧・謄写可能な状態を維持する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制(リスク管理体制)

(ア)当社は、当社の業務執行に係るリスクに係る合理的な管理体制として、リスクマネジメント委員会規程を根拠規程とするリスクマネジメント委員会を設置する。

同委員会は、代表取締役社長および役付取締役を以って構成し、当社企業価値の向上、事業の持続性に資する。

(イ)当社は、経営に重大な影響を与える事態が生じた場合には、リスク管理規程に基づき、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、社外の弁護士等の外部アドバイザーチームと連携し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める。

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(効率的職務執行体制)

(ア)当社は、取締役会規程に基づき、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、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。

取締役会において審議される事項については、取締役会の開催に先立ち、経営会議規程に基づき構成される経営会議において起案者を出席させ議論を行い、その過程を経て取締役会に対し当該事項を議案として上程する。

取締役会は、経営資源の適正かつ合理的な配分等を考慮の上、審議事項の議決を行う。

また、取締役会では、定期的に取締役が担当する職務執行状況の報告を為し、取締役の相互においてその妥当性および効率性の監督を行う。

(イ)当社は、取締役会の決定事項について、組織規程、執行役員規程、職務権限規程、業務分掌規程および各業務規程に基づき、担当の職務執行者の権限と責任を明らかにし、組織的かつ効率的に執行を図る。

5. 当社およ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(グループ会社管理体制)

5-1. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、関連企業管理規程に基づき、子会社の事業運営について、その自主性を尊重しつつ、当社における合議・承認事項および当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況をモニタリングする。

取締役は、子会社において、不正の行為または法令および当該子会社の定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実を発見した場合、代表取締役社長および取締役会に報告し、あわせて遅滞なく監査役に報告する。

5-2. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(ア)当社は、リスクマネジメント委員会規程を根拠規程として設置するリスクマネジメント委員会に、子会社の業務執行に係るリスクを含めた、合理的なリスク管理体制としての機能を持たせ、企業価値の向上、事業の持続性に資する体制を構築する。

(イ)当社は、子会社の経営に重大な影響を与える事態が生じた場合には、リスク管理規程に基づき、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、社外の弁護士等の外部アドバイザーチームと連携し、迅速な対応を行い、子会社の損害の拡大を防止し、これを最小限に止める。

5-3. 子会社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

(ア)当社は、子会社が子会社の取締役会規程に基づき、子会社取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催することを以って、子会社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。

子会社取締役会において審議される一定の事項については、子会社取締役会の開催に先立ち、当社と起案者が議論を行い、子会社は当社の合議または承認を得る。この過程を経て、子会社は子会社取締役会に対し当該事項を議案として上程し、経営資源の適正かつ合理的な配分等を考慮の上、審議事項の議決を行う。

また、子会社取締役会では、定期的に子会社の各取締役が担当する職務執行状況の報告を為し、子会社取締役の相互においてその妥当性および効率性の監督を行う。

(イ)当社は、子会社取締役会の決定事項について、子会社における組織規程、職務権限規程、業務分掌規程および各業務規程に基づき、子会

社に担当の職務執行者の権限と責任を明らかにさせ、組織的かつ効率的な執行の監督を行う。

5-4. 子会社の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(ア)当社は、子会社の取締役および使用人に対し、法令および定款、社内諸規程を厳格に遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な職務執行のための要諦である企業行動規範(私たちの行動ルール)を浸透させる。

当社は、子会社のコンプライアンス委員会規程を根拠規程として、子会社取締役全員を以て構成する社内遵法体制推進の最高機関であるコンプライアンス委員会を設置し、これに子会社事業活動の法令および定款、社内規程との整合、企業倫理に係る重要施策の決定、取締役および使用人への周知徹底と教育、内部者通報の受理、発生事案に対する原因の究明、未然防止および再発防止の徹底等の機能を果たさせ、倫理法令遵守を重視する企業風土を醸成する。

当社は、法務・監査部(法務担当)に、子会社の法務相談管理規程に基づき、各分掌業務所管組織部署からの法務相談を取り扱う役割を果たさせ、子会社事業活動におけるコンプライアンス上の疑義によるリスクの顕在化および拡大の未然防止と早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(イ)当社は、内部監査規程に基づき、法務・監査部(監査担当)に、内部監査部門として執行部門からの独立性を確保して子会社の内部監査を実施させ、その結果を当社および子会社の代表取締役社長に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(ウ)当社は、子会社の取締役および使用人が、不正の行為または法令および定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実を発見した場合、直ちに職制を通じて当社代表取締役社長および当社監査役に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

(エ)当社は、子会社の企業倫理ヘルプライン規程に基づき子会社に企業倫理ヘルプライン(内部者通報システム)を設置し、子会社の取締役および使用人による不正の行為または法令もしくは定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実について、通常の職制ルートを経ずに子会社コンプライアンス委員会へ報告できる体制を敷き、コンプライアンス体制の機能を補完する。

(オ)当社および子会社監査役は、コンプライアンス体制に問題があると認めるときは、子会社の取締役および使用人に対して意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

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事項およ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監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(ア)当社は、コーポレートガバナンスの進展を鑑み、監査役監査の実効性をより一層高めることを目的として、監査役の事務スタッフ組織である監査役室を設置する。

(イ)監査役室のすべての活動は、監査役下命によるものであり、取締役の指揮命令系統から独立する。

(ウ)監査役室所属員の人事異動、人事評価、懲戒処分等に際しては監査役の同意を要する。

7. 監査役への報告に関する体制

7-1. 取締役・使用人が監査役に報告するための体制

(ア)当社は、監査役会への報告管理規程に基づき、取締役および使用人に対して、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項を把握した際は、監査役からの要求がない場合であっても、速やかに監査役会に報告する義務を課す。

取締役は、取締役会においてもあわせて監査役に対しての報告の機会をもつ。

上記にかかわらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役および使用人に対して報告および説明を求めることができる。

(イ)当社は、企業倫理ヘルプライン規程に基づく企業倫理ヘルプライン(内部者通報システム)の運用を図ることにより、不正の行為または法令および定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実について、監査役への適切な報告を確保する。

7-2. 子会社の取締役・監査役・使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告するための体制

(ア)当社は、監査役会への報告管理規程および関連企業管理規程に基づき、子会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者に対して、当該子会社の業務または業績に影響を与える重要な事項を把握した際は、当社監査役からの要求がない場合であっても、速やかに当社監査役会に報告する義務を課す。

子会社取締役は、当該子会社取締役会において当該子会社監査役に対する報告の機会があり、当該子会社監査役を通じて当社監査役へ報告することもできる。

上記にかかわらず、当社監査役はいつでも必要に応じて、子会社の取締役、監査役および使用人に対して報告および説明を求めることができる。

(イ)当社は、子会社の企業倫理ヘルプライン規程に基づく企業倫理ヘルプライン(内部者通報システム)の運用を図ることにより、当該子会社における不正の行為または法令および定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実について、当社監査役への適切な報告を確保する。

7-3. 監査役に報告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

当社は、監査役監査基準および監査役会への報告管理規程の趣旨に基づき、監査役に対する報告が通常の職制ルートによるものであるか否かを問わず、監査役に報告をしたことを理由として、当該報告者(その所属が当社であるか子会社であるかを問わない。)に対し、作為不作為、有形無形を問わず一切の不利な取扱いをしない。

8. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役が法令および監査役監査基準に基づく監査役職務を執行することで生ずる費用の前払または支出した費用や利息の償還、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職務の執行に必要なでないことを証明しない限り、これを負担する。

9. 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

当社は、監査役の監査の実効性を高めるため、監査役による取締役および使用人(子会社の取締役・監査役・使用人を含む)からの個別ヒヤリングの機会、ならびに、監査役による代表取締役社長、会計監査人、内部監査部門のそれぞれとの間の定期的な意見交換の機会を設ける。

10. 財務報告の信頼性と適正性を確保するための体制

(ア)当社は、金融商品取引法および内閣府令が要請する財務計算に関する書類その他の情報の信頼性と適正性を確保する体制について、必要かつ適切なシステムを整備し、運用する。

(イ)取締役会は、それらが適切に整備および運用されていることを監督する。

(ウ)監査役は、それらの整備および運用状況を監視し検証する。

11. 反社会的勢力による被害を防止するための体制

(ア)当社および子会社から成る企業集団は、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で組織的に対処し、あらゆる関係を遮断する。

(イ)当社および子会社から成る企業集団は、当社法務・監査部(法務担当)を反社会的勢力との関係遮断のための統括部署とし、マニュアルの策定、研修を実施させ、発生事案については、当事者部署と連携し臨機に対応させる。

加えて、各営業店等に暴力団対策法に基づく不当要求防止責任者を設置し、連携を図る。

(ウ)当社および子会社から成る企業集団は、反社会的勢力による不当要求につき、適切な拒絶、排除対応を図るため、平素より所轄の警察署や暴力追放推進センター、法律顧問等の外部専門機関との緊密な関係を確保し、情報の共有を図る。

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

反社会的勢力による被害を防止するための体制

(ア)当社および子会社から成る企業集団は、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で組織的に対処し、あらゆる関係を遮断する。

(イ)当社および子会社から成る企業集団は、当社法務・監査部(法務担当)を反社会的勢力との関係遮断のための統括部署とし、マニュアルの策定、研修を実施させ、発生事案については、当事者部署と連携し臨機に対応させる。

加えて、各営業店等に暴力団対策法に基づく不当要求防止責任者を設置し、連携を図る。

(ウ)当社および子会社から成る企業集団は、反社会的勢力による不当要求につき、適切な拒絶、排除対応を図るため、平素より所轄の警察署や暴力追放推進センター、法律顧問等の外部専門機関との緊密な関係を確保し、情報の共有を図る。

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

当社の適時開示の概要について

当社は、「内部情報および内部者取引管理規程」を制定し、適時適切に開示するための社内体制を定めております。

1. 開示の対象となる「重要事実」「重要情報」「公表」について定義し、従業員に周知徹底しております。
2. 情報の所管部署は総務部とし、管理本部長を管理責任者としております。
3. 所管部署および管理責任者は、「重要事実」「重要情報」に該当するか否かの判断を行い、業務執行を決定する機関の許可を得て「公表」します。
4. 情報の開示にあたっては、金融商品取引法等関係法令、株式会社東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」等の法令遵守はもとより、高い倫理観をもって企業活動を行うとともに経営の透明性確保のため、投資者のみならずをはじめとするあらゆるステークホルダーへ、重要な会社情報を迅速、正確かつ公平に提供するよう努めております。
「巻末資料2」をご参照ください。

当社のコーポレート・ガバナンス体制について

「巻末資料3」をご参照ください。

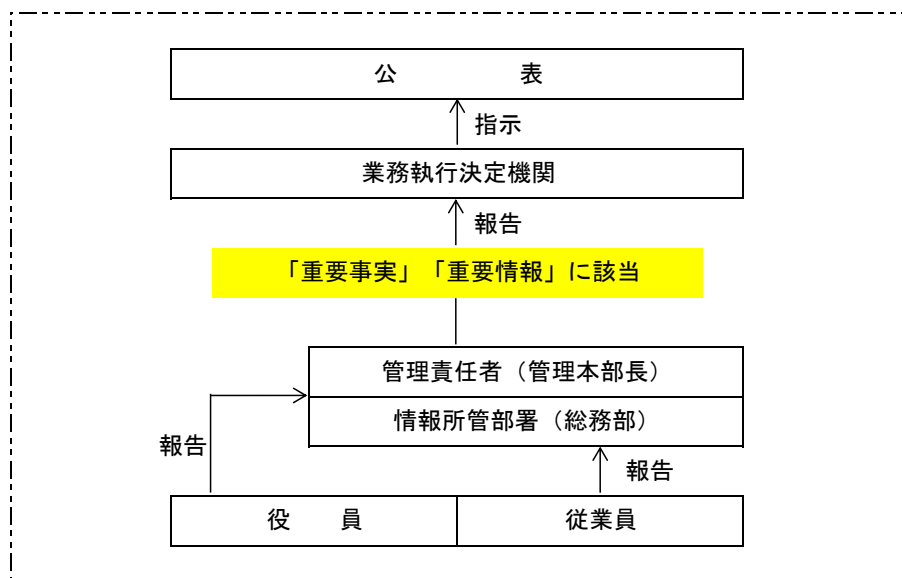
【教育体系図】

各キャリアステージで期待される役割、業務遂行や研修等の教育を通じて体得すべきスキル、教育についての体系図は、下記のとおりです。

キャリアステージ (格付け・役職)	期待される役割	行動 【自律型】	マインド 【使命感】	体得すべきスキル	新しい価値や仕組みを創造する・既存の在り方を変革する 【創造力・変革力】		階層別研修	課題別研修	部門（職種）別教育	自己啓発		
					対事業	対組織						
10級以上	【上級管理職】 部長 室長 営業店長	自らの考え実行し、自ら学び成長する意欲を持ち、自らを律する人材	自らの任務をやり遂げようとする気概を持ち実行する人材	①戦略立案スキル	戦略立案力	変革を促す 高度な意思 決定力	中堅管理職研修	キャリアデザイン研修（54歳） ライフプラン研修（50～53歳）	メンタルヘルス研修 ハラスメント研修 D.C教育 女性社員活躍推進研修 語学研修	公的資格取得促進（年間表彰制度） 各部門にて実施		
8～9級	【管理職】 次長 課長 営業店長 課長代理 担当課長 【エキスパート】			②経営理念に基づいた高度な マネジメントスキル							戦略実行力	組織牽引力
6～7級	【職場リーダー】 係長			①チームマネジメント・ リーダーシップスキル ②合意形成力	チームにおける 課題形成力 問題解決力 (企画力)	連携力 (部門間 連携)					①主任職研修	
4～5級	【メインプレイヤー】 主任			①基本的な問題解決力 ②専門性の向上 ③セルフリーダーシップ スキル	業務改善力	説得力 行動力					主任職研修	
1～3級	【若手社員】 入社2～3年目 【新入社員】 入社1年目 【内定者】			①論理的な思考力 ②担当業務の習熟	理解力 (業務) 基本的論理 思考力	理解力 (他者) 自己表現力					①3年目研修 ②2年目研修	
基礎固め 社員としての自覚、社会人としての基本的な姿勢や行動、自発的に学ぶ姿勢を身に着ける	①社員としての基本的な知識 や姿勢 ②報連相スキル	①新入社員700-研修 ②新入社員研修 ③入社前研修 入社前通信教育	ブライザー・シスター制度に関する001-11									

卷末資料 2

【適時開示体制の模式図】



卷末資料 3

【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】

