

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、株主の皆さまやお客様をはじめとする全てのステークホルダーから高い評価と信頼を得られる企業グループであり続けるため、コーポレートガバナンスの充実を経営の重要課題の一つと考えております。

変化を常態とする企業環境に対し迅速に対応できる経営組織を構築し、意思決定と適正な業務執行、グループを含む内部統制の推進、経営情報の適時開示などの体制を整備・運用することにより、経営の効率性、健全性および透明性を高め、企業価値の増大に努めてまいります。

【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】

当社は、政策保有株式として保有する株式を投資対象会社との取引関係の維持及び強化並びに当該企業情報の入手を目的として保有することを基本方針としています。この方針のもとで保有の意義が希薄であると考えに至った政策保有株式については、できる限り速やかに処分または縮減をしています。政策保有株式の議決権行使については、投資先の経営方針および投資先との関係性を踏まえた上で、当社の企業価値向上に資するものであるか否かを総合的かつ個別議案ごとに判断をしています。また、適用ある法令、規則及び会計基準に従って適切に開示しています。

【原則 1 - 7 関連当事者間の取引】

当社の取締役及び監査役が他の会社の役員を兼務する場合は、取締役会の事前の承認を要することとしています。当社の取締役との利益相反取引については取締役会の事前の承認を要することとし、また、当該取引について重要な事実を取締役会に報告することにより、取締役会は適切に監視をしています。なお、関連当事者との取引は、適用ある法令、規則及び会計基準に従って適切に開示をしています。

【補充原則 2 - 4 - 1 ダイバーシティの確保】

当社は、中長期的な企業価値の向上に向け、取締役会のみならず、経営陣や中核人材にも多様な視点や価値観を備えることが求められると考え、女性・中途採用者等の管理職への登用等、多様性の確保を進めています。多様性の確保についての考え方と測定可能な目標、人材育成方針、社内環境整備方針については、以下のとおりであります。

1、多様性の確保についての考え方

当社は、地域社会とともに歩む企業として、性別、国籍、中途採用を問わず、地域社会の様々な人材が働きがいを持つことができるように、多様性を重視し、以下の指針に従い、人的資本への投資を行います。

（人的資本への指針）

- (1) 従業員が将来設計を描き成長できる会社を目指します。
- (2) 一人ひとりがライフスタイルと仕事を両立できる環境づくりをします。
- (3) 健康を最優先に従業員満足度の高い会社づくりをします。

2、多様性に関する現状と目標等

当社は、女性の活躍をより一層推進するため、毎年一定数の女性社員を採用し、女性管理職比率を上昇させることを目指します。具体的には、2016年以降の新卒入社者数に占める女性比率30%以上を引き続き確保し、2024年2月末において6.3%の女性管理職比率を2027年2月までに10%以上とすることを目標とします。

新卒採用活動においては、国籍や出身地を問わず能力評価による採用活動を行い、これまで行ってきた、外国籍の人材を採用した場合の在留資格に関する手続等の費用負担・手続きの代行といった積極的支援をこれからも継続実施します。

3、多様性を確保するための人的資本に対する投資・環境整備状況等

当社は、あらゆる従業員がそれぞれに合った将来設計を描きやすくすることを目的としたグループ共通の賃金制度や評価制度を整えているほか、入社後5年次までの年次研修、役職等による階層別研修の定期的実施、個人の志向にあわせて様々な通信教育プログラムを会社負担で利用できる制度等を整えています。

また、従業員の育児時間、介護時間、その他プライベートの時間確保を目的として、子供が中学校入学まで時短勤務できる制度の導入や、育児や介護を理由に退職した従業員の復職制度導入、通勤距離の短縮化に着目した人員配置検討等の取り組みを行っています。

その他、従業員の健康促進の一環として、全社員の夏期5連休以上の完全取得の促進を行い、また医療機関と連携し、勤務地で定期健康診断が受診でき、希望に応じた追加検査ができる体制を整えています。

また、あらゆる人材が活躍できる環境作りの一環として、一定の基準は維持しながら髪色・服装・メイク等の基準の緩和を図る等の身だしなみ基準を改定いたしました。

これからも人的資本への指針に従い必要な環境整備をしてまいります。

【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、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮するために、年金運用の目的やプロセスについて十分に理解している人材を登用・配置し、確定給付型年金制度と確定拠出型年金制度を併用しています。確定給付型年金については、積立金の管理・運用を外部の資産管理運用機関等に委託しており、運用機関に対し定期的に運用状況をモニタリングしています。確定拠出型年金については、運用は従業員個人が行っていますが、従業員が安定的に資産形成できるよう定期的な情報提供、教育等を実施しております。

【原則 3 - 1 情報開示の充実】

- ()経営方針や経営戦略、経営指標などのあるべき姿を決算報告書、有価証券報告書等でその方針を開示しています。
- ()コーポレートガバナンスの基本的な考え方は、本コーポレートガバナンス報告書 - 1にて、基本方針については、ホームページ(<https://www.eco-s.co.jp/sustainability/governance/>)に開示しております。
- ()任意の指名・報酬委員会が取締役、執行役員、監査役の報酬に関する基本方針に基づき、株主総会等で定めた報酬額の範囲内にて審議し、取締役会に答申しています。その決定に関する方針と手続きについては、東京証券取引所に開示しています。
- ()任意の指名・報酬委員会が取締役及び監査役の候補者の指名を行うにあたって、当社の企業理念への理解があること、当社の経営に有益な高い見識や豊富な経験を有し、専門とする分野からの客観的な意見を積極的に述べることができ、当社の企業価値の向上に寄与すると考えられる者を候補者とし、取締役会に答申を行っています。取締役及び監査役の解任を行うにあたっては、取締役会の承認を得て、株主総会にて解任することとしています。
- ()取締役及び監査役は「株主総会参考書類」において個人別の経歴及び選任・指名の理由を開示しています。

【補充原則 3 - 1 - 3 サステナビリティ】

サステナビリティを巡る課題への対応は、中長期的な企業価値の向上に向けて、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り、また、人的資本や知的財産への投資は、人材の獲得・育成・活躍促進といった人事戦略やブランドその他の企業価値の源泉となる技術戦略であると当社は認識しています。

サステナビリティについての方針は、以下のとおりです。

- ・環境に配慮したスーパーマーケットを経営します
- ・あらゆる人材が活躍できる職場づくりをおこないます
- ・コンプライアンスを徹底し、安全で安心な食品を提供します

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響については、当社ホームページ(<https://www.eco-s.co.jp/wp/wp-content/uploads/2023/06/8b98897535e11fb87cdc1722416f7629.pdf>)に開示しております。

【補充原則 4 - 1 - 1 取締役会】

当社は、社内規程に定めた決裁基準に基づき、取締役会、経営会議、取締役、執行役員に対し、その権限を明確にしています。また、取締役会の監督機能の強化を図るとともに、経営の意思決定の迅速化及び機能的な業務執行の実現を推進することを目的として執行役員制度を導入しております。その概要は、東京証券取引所に開示をしています。

【原則 4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法及び東京証券取引所が定める独立基準に従い独立社外取締役を選任しています。その独立判断基準は、客観的に経営陣から独立した立場で当社にとって適切な助言、監督ができること、また、一般株主と利益相反関係が生じる恐れがないことを確認し、独立性を判断しています。

【補充原則 4 - 10 - 1 指名・報酬委員会】

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するとともに、取締役および執行役員等の指名(後継者計画を含む)・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置しています。委員会の目的、役割等については、東京証券取引所に開示をしています。

【補充原則 4 - 11 - 1 取締役の選任・指名】

当社取締役会は、適切なリスクテイクが行われるための環境整備を行うとともに、実効性の高い監視・監督を行う責務を果たしています。独立社外取締役は、豊富な経験・高い見識・高度な専門性を有し、また、社内取締役は、行動指針・経営戦略に照らした経験・見識等を有しており、経営環境の変化や経営戦略に重要な役割を果たしています。取締役会は、指名・報酬委員会から適切な人材の答申を受け、候補者として決定をし、株主総会に付議しております。知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会参考書類に開示しています。

【補充原則 4 - 11 - 2 取締役の兼任】

取締役、監査役の兼任については、数を定めてはいませんが、取締役会の承認を必要としており、合理的な範囲内であると考えています。その兼任状況は、毎年の事業報告にて開示されています。

【補充原則 4 - 11 - 3 取締役会実効性評価】

当社取締役会は、毎年、取締役会の構成、運営方法及び果たしている役割等について評価を行い、その結果を踏まえた上で、取締役会において実効性の分析・評価を行っています。その結果、概要については当社ホームページ(<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS01203/5db3d671/f591/4fd5/95a0/7d84b0d5fc3b/20240502094206402s.pdf>)に開示しております。

【補充原則 4 - 14 - 2 トレーニング】

法律等に関する外部専門家による研修、およびリーダーシップ、経営戦略等に関する社内での研修を定期的実施して、継続的にその職務を全うするに必要な知識の習得や研鑽に努めております。

【原則 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を通じ、会社の継続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係を構築して参りたいと考えています。ホームページの作成も経営陣の考えを反映した内容とし、IR担当者が問い合わせやご意見について常時受け付ける体制をとっています。また、年に2回「エコス通信」を株主様に発送し、情報を発信しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(検討中)】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、資本コストや資本収益性の評価を実施いたします。具体的な方針や取り組みについては、決定次第、開示してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
--------	----------	-------

株式会社琢磨	2,007,599	17.92
平 邦雄	1,561,100	13.94
日本マスタートラスト信託銀行	661,500	5.91
平富郎	406,375	3.63
エコス従業員持株会	297,864	2.66
株式会社ママダ	295,260	2.64
平典子	268,100	2.39
株式会社りそな銀行	133,000	1.19
株式会社日本カストディ銀行	132,100	1.18
有限会社ナカジマ	94,873	0.85

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	2 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	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

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はありません。

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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年

	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

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化のため、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置しています。委員会の目的、役割等については、東京証券取引所に開示しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5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

監査役は、取締役の職務執行全般の監査を実施しており、監査の方法と結果を会計監査人であるアーク有限責任監査法人に報告しています。また、会計監査人からも会計監査の方法と結果を監査役会に報告しています。監査役は適宜、内部監査室担当3名と監査の内容の確認・報告等の情報交換を実施しており、監査機能を発揮しています。

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
鈴木 茂生	弁護士													
雨宮 真歩	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
鈴木 茂生			弁護士としての専門的見地から、コンプライアンス体制の構築・維持に関する事項や審議事項に関する質問・意見等の発言を取締役会等で行っていただくために就任いただきました。なお、上場管理等に関するガイドラインに抵触せず、一般株主と利害相反の生じるおそれはありません。
雨宮 真歩			同上

【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

社外取締役 藤田昇三、野原信広 及び社外監査役 鈴木茂生、雨宮真歩を独立役員として届けています。

【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、ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------------------

該当項目に関する補足説明

【業績連動報酬】
短期業績連動報酬(賞与)は、単年度の業績や目標達成度に連動する賞与を事業年度終了後に一括支給しています。
【ストックオプション】
当社および当社グループの中長期的な業績向上に対する意欲や士気を高め、企業価値のより一層の増大に資することを目的として新株予約権方式にてストックオプション制度を導入しています。
【譲渡制限付株式報酬制度】
当社の取締役(社外取締役を除く。以下「対象取締役」といいます。)及び取締役を兼務しない執行役員(以下、対象取締役と併せて「対象取締役等」と総称します。)に対する報酬と当社の株式価値との連動制をより明確にし、対象取締役等が株価上昇によるメリットを享受するのみならず、株価下落のリスクにおいても負担し、株価変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な企業価値の向上とインセンティブとして機能することを目的に、対象取締役等を対象とする報酬制度として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役
-----------------	-------

該当項目に関する補足説明

当社および当社グループの中長期的な業績向上に対する意欲や士気を高め、企業価値のより一層の増大に資することを目的として新株予約権方式にてストックオプション制度を導入しています。

【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
-----------------	---------------

株主総会招集通知の事業報告に取締役及び監査役の報酬総額を記載しています。

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

取締役、執行役員、監査役の報酬に関する基本方針

本基本方針については、当社取締役会において以下のとおり決議しております。

基本方針

当社の取締役、執行役員、監査役の報酬は、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とし具体的には、以下のとおりとする。

- (ア) 企業理念を実践する優秀な人材を取締役、執行役員、監査役として登用できる報酬とする。
- (イ) 持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とする。
- (ウ) 株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、「透明性」「公正性」「合理性」の高い報酬体系とする。

報酬構成

- (ア) 取締役（社外取締役を除く。）、執行役員の報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬で構成する。
- (イ) 基本報酬に対する業績連動報酬の報酬構成比率は、役割に応じて決定する。
- (ウ) 社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみで構成する。
- (エ) 監査役の報酬は、株主総会が決定する報酬総額の限度内において監査役の協議により決定する。

基本報酬

月例の固定報酬とし、役位、職務の内容に応じて他社水準、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。

業績連動報酬

短期業績連動報酬（賞与）は、単年度の業績や目標達成度に連動する賞与を事業年度終了後に一括支給する。

譲渡制限付株式報酬

当社の取締役、執行役員に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額は、株主総会が決定する報酬総額の限度内とする。

具体的な支給時期及び配分については、役位、職務の内容に応じて他社水準、当社の業績を考慮しながら、総合的に勘案して取締役会において決定する。

報酬ガバナンス

- (ア) 報酬構成比率、及び基本報酬の水準、並びに業績連動報酬の業績指標及び評価方法は、指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。
- (イ) 各取締役、執行役員の報酬の額は、指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

取締役、執行役員の個人別の報酬等については、指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえ取締役会において総合的に議論、検討を行っており、当該方針に沿うものと判断しております。

取締役の報酬につきましては、2007年5月24日の第42回定時株主総会において取締役の員数15名に対して年額350百万円以内と決議されております。また、当該金銭報酬枠とは別枠で、2022年5月26日開催の第57回定時株主総会において、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権として、年額45百万円以内、株式の上限を年30,000株以内（社外取締役は付与対象外）と決議しております。監査役の報酬につきましては、1992年5月29日の第27回定時株主総会において監査役の員数3名に対して年額35百万円以内と決議されております。

取締役及び監査役の報酬等の総額については、株主総会招集通知の事業報告に開示しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役（社外監査役）のサポートについては、常勤取締役、執行役員および常勤監査役が行っています。

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）

取締役会は原則月1回開催し、経営の基本方針および法令、定款で定められた事項、その他経営に関する重要事項について決定し、業務執行の監査を行っております。

監査役会は、専門的な及び客観的かつ公正な立場で、取締役の職務執行について監査を実施し、監査役は取締役会、経営会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べております。

経営会議は、業務執行全般に関する事項および重要事項の協議を行っており、当社の常勤取締役、常勤監査役、執行役員、代表取締役が指名する当社の部・室長および連結子会社社長が出席しております。

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

上記の通り

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	招集通知を21日前に発送し、WEBでの開示をその1日前に実施しています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主様との会話の場であり、事前に株主総会に係る議案について株主様によくご検討していただき、かつ、多くの株主様が出席できるよう株主総会の日程を考慮しています。
電磁的方法による議決権の行使	スマートフォンからでもできるインターネットによる議決権行使を行っています。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを導入しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義の招集通知)の英訳を当社ウェブサイト、および東京証券取引所に開示しています。

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	適宜開示規則に基づいた開示資料をはじめ、有価証券報告書、年次報告書等の資料を提供しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部にIR担当者を配置しています。	

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	倫理要綱にお客様・株主様・お取引先様・従業員・地域社会とともに行動するためのあり方を記載しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループの一部店舗より排出された食物残渣を堆肥化し、契約農家に肥料として提供。その農作物を当社グループ店舗で販売している。また同じく食物残渣を液体飼料化して飼育した豚肉を当社店舗で販売するなど食品リサイクル活動を実施しています。

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

会社法第362条第4項第6号および会社法施行規則第100条に基づき、「取締役の職務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その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」について、2006年5月25日に開催した当社取締役会において基本方針を定めました。

2008年4月21日開催の当社取締役会において、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」に基づき、反社会的勢力と関係遮断、不当要求の排除、取締役・従業員等の毅然対応を旨とする基本方針を決議し、内部統制基本方針に盛り込みました。また、2015年5月1日に施行された改正会社法に合わせて2015年5月28日開催の取締役会において改定を決議しました。

変更後の内部統制基本方針は、以下のとおりです。

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社および子会社からなる企業集団(以下「当社グループ」という。)の内部統制

システム構築の基本方針を決定します。

1. 当社グループ各社の取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社の社は「正しい商売」・社訓に加え、広く法令および定款の順守を当社グループ各社の取締役・従業員等の行動規範とし、コンプライアンス体制の構築と整備を徹底する。
- (2) その徹底のため、総務部はコンプライアンスの取り組みを横断的に統括し、人事部と連携をとりつつ取締役・従業員等の教育等を行う。
- (3) 監査役および内部監査室は連携し、コンプライアンス体制を監査し、定期的に取締役会に報告する。
- (4) 法令および定款上疑義のある行為等について従業員等が直接情報提供を行う手段として内部通報制度規程を設け、ホットラインを設置・運営する。
- (5) 反社会的勢力および団体との関係を常に遮断し、不当な要求に応じぬよう当社グループの取締役・従業員等は毅然と事にあたり、被害の防止とステークホルダーの信頼を損なわないよう行動する。

2. 当社グループ各社の取締役および使用人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

- (1) 文書管理規程に従い、取締役および使用人の職務執行にかかる情報を文書または電磁的媒体(以下「文書等」という。)に記録し保存する。
- (2) 取締役および監査役は、文書管理規程により、常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。
- (3) 文書管理規程は、必要に応じ見直し、改善をはかる。

3. 当社グループの損失の危機の管理に関する規程その他の体制

- (1) 想定される各種リスクについて、各担当部門が関連規程に基づきガイドラインや手続書を制定し、また必要に応じ研修等を実施し、リスク管理体制を確立する。組織横断的リスクの全社対応は総務部が行う。
- (2) 監査役および内部監査室は、各部門のリスク管理状況を監査し、定期的に取締役会に報告する。
- (3) 当社および当社グループ各社の取締役会は、定期的にリスク管理体制を見直し問題点の改善に努める。
- (4) 新たに生じたリスクについては、取締役会において速やかに対応責任者となる執行役員を定め対応する。

4. 当社グループ各社の取締役および使用人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) 当社および当社グループ各社の取締役会は、当社グループ各社の取締役および使用人が共有する全社の目標として毎期初に各部門毎に売上、利益、費用(経費・コスト)に関する数値目標を設定し、管理会計手法による月次目標の達成度を見直し、結果を還元することにより、業務の効率性を確保するシステムを採用する。
- (2) 当社は、子会社に対し、当社の職務分掌、指揮命令系統および意思決定、その他の組織に関する基準に準拠した体制を構築させる。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制および子会社の取締役の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (1) 当社および連結子会社は、企業集団の業務の適正性を確保するため、当社の担当執行取締役による部門別グループ担当者会議を開催し、子会社の執行状況を確認する体制をとる。
- (2) 連結子会社の社長は、当社の月次開催の経営会議および取締役会に出席し、自社の営業実績、営業施策の状況ならびに財務状況を報告する。
- (3) 当社経営企画部を中心に企業集団の横断的な結束をはかり、経営戦略の共有と具体的展開をはかるものとする。

6. 監査役がその補助すべき使用人を置くことを求めた場合、当該使用人に関する体制およびその使用人の取締役等からの独立性に関する事項

- (1) 監査役は、内部監査室所属の従業員および監査役が指名した従業員に監査業務に必要な事項を指示することができるものとする。
- (2) 監査役より監査業務に必要な指示を受けた従業員は、その指示に関して取締役等の指揮命令を受けないものとする。また、それにより当該従業員が不利益をこうむることはないものとする。

7. 取締役およ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) 取締役および使用人は、監査役(監査役会)に対して、法定の事項に加え、当社および企業集団に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報制度に基づくホットラインによる通報状況とその内容を速やかに報告する体制を整備する。
- (2) 報告方法(報告者、報告受領者、報告時期等)については、取締役会と監査役会の協議により決定する。

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) 監査役の半数は独立社外監査役とし、対外的な透明性を確保する。
- (2) 監査の実効性を担保するために監査役会と代表取締役社長執行役員との間に定期的な意見交換を設定する。
- (3) 監査役会は、内部監査室、会計監査法人と密接な連携をはかり、監査の実効性を確保する。
- (4) 監査役が職務執行について生じる費用の支払いを求めた場合は、速やかに当該費用の支払いを行う。

参考資料1 適時開示の概要図 参考資料2 コーポレートガバナンス組織図をご覧ください。

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

2008年4月21日開催の当社取締役会において、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」に基づき、反社会的勢力との関係遮断、不当要求の排除、取締役・従業員等の毅然対応を旨とする基本方針を決議し、内部統制基本方針に盛り込みました。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

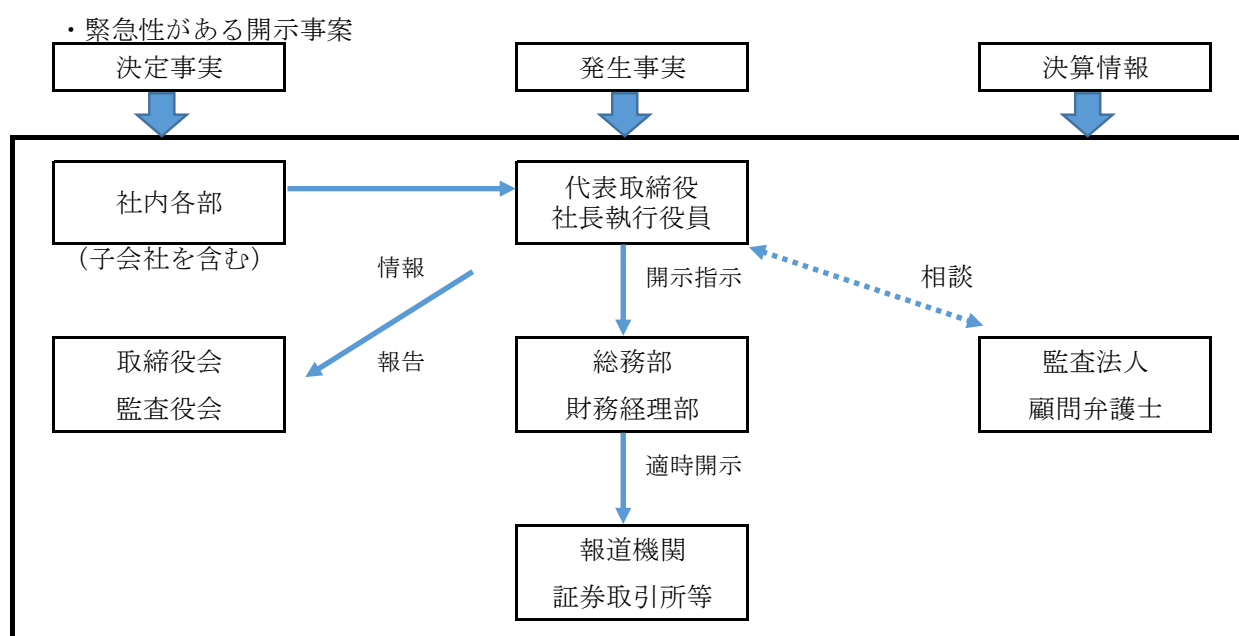
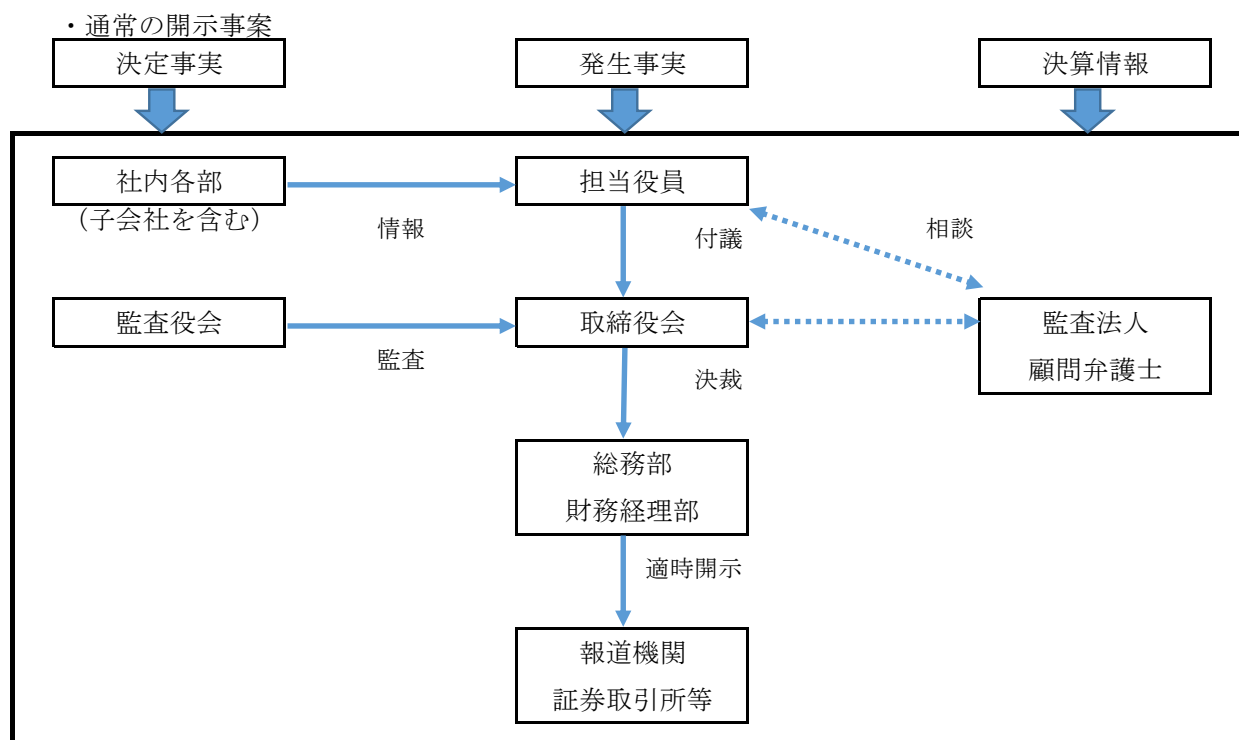
買収防衛策の導入の有無

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【添付資料1】

適時開示体制の概要図



情報開示

- ① T D n e t により公表文を東証へ送信、東証ホームページに掲載される
- ② インターネット上の当社ホームページに掲載
- ③ 社内イントラネットに掲載し、社内周知徹底

【添付資料2】
コーポレートガバナンス組織図

