

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につきましては、当社ホームページ掲載の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/132#1071> : コーポレート・ガバナンス

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含みます)。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含みます)。

【原則1 - 4、補充原則1 - 4】

政策保有株式

(1) 政策保有株式の保有方針

当社グループは、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認められる場合を除き、原則として政策保有株式を取得・保有しないことを基本方針としております。既に保有する政策保有株式については、毎年取締役会において、保有目的、取引状況、配当収益など、定量面と定性面から総合的に継続保有の合理性を検証しておりますが、政策保有株式縮減に向けて、市場環境や保有銘柄の状況等を勘案しつつ段階的に売却を進めてまいります。

(2) 政策保有株式に係る議決権の行使基準

政策保有株式の議決権の行使については、当該企業の持続的な企業価値の向上につながるか否か、また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に資するものであるか否かなどを総合的に判断し、各議案について適切に議決権を行使してまいります。

(3) 政策保有株主から売却の意向が示された場合の対応方針

当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆することなど、売却等を妨げる行為は行いません。

【原則1 - 7、原則4 - 3】

関連当事者間の取引

当社の取締役や執行役等の役員本人またはその特定親族と会社との間、および役員本人やその特定親族が役員に就任している会社・団体等と会社との間で、重要な取引、利益が相反する取引および競争となる取引が行われる場合は、当該取引に関する重要な事実を事前に取締役会へ開示し、取締役会が当該取引について十分に審議した上で承認の可否を判断するとともに、当該取引を行った場合には、その取引につき重要な事実を取締役に遅滞なく報告する旨を、「取締役会規程」および「執行役規程」をはじめとする役員関連諸規程において規定し、周知徹底しております。

また、当社主要株主(当社の議決権の10%以上を保有する株主)と会社との間における重要な取引、利益が相反する取引および協業となる取引が行われる場合についても、同様の手続きを踏まえる旨を今年度内に関連諸規程にて規定する予定です。

【補充原則2 - 4】

(1) 多様性の確保について

当社グループは、社内に多様な視点や価値観が存在することが、会社の持続的な成長を確保するうえで、強みとなり得るとの認識に立ち、性別や雇用形態にかかわらず、全ての従業員が活躍できる基盤の構築を進め、多様な人財が能力を発揮する環境づくりに取り組んでおります。

またステージA(部長級)4年目以降の人財を対象に、将来のボードメンバーとなりうる人財プールを形成すべく、育成プログラム「ビジネスリーダープログラム」を実施し、計画的な社内の多様性確保の推進につなげています。

管理職 ステージA:部長級、ステージB:課長・係長級

< 女性の管理職への登用 >

女性活躍推進に向けた種々制度の構築や継続的に働き続けられる環境整備により女性管理職比率は年々増加しております。

(2021年度:30.8% 海外含むグループ計)

また目標設定としては2024年に33%、2030年に38%と段階的に引き上げてまいる予定です。

<外国人の管理職への登用>

国籍にかかわらず求める人財像に沿った外国人採用を行っており、昇格体系についても国内人財同様の整備を行っております。

(2021年度:11.3% 海外含むグループ計)

今後も現状水準を維持しながら、更なるレベル向上を図ってまいります。

<中途採用者の管理職への登用>

多様なバックグラウンドや発想を当社のイノベーション創出につなげるべく、社外からの人財の受け入れ等も行っております。今後、現状水準より引き上げ、新しい発想・スキル・ノウハウを更に積極的に取り込んでまいります。

(2021年度:6.3% 国内グループ計)

(2)多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その他

三越伊勢丹グループでは、従業員が自律的に学び、成長し、キャリアにつなげる環境と機会が整っている状態を目指し、「学び」を体系的に整理した人財育成のグランドデザイン「“M“ANAB“I“の森」を通して、企業の持続的成長に向けた『あるべき人財像』の育成を進めています。

またその土台として、従業員が心身の健康を確保しライフワークバランスの向上につなげるため“働きがい”“働きやすさ”を実感できる環境を整備しております。従業員のライフステージ・ライフイベントにおける問題に適切に対応できる制度構築をはじめ、健康サポートや多様な働き方の促進など、個人が柔軟にかつ継続的に働くことができるための取り組みを進めています。

詳細につきましてはホームページをご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/192>: サステナビリティレポート

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/182#1216>: 人財育成方針

【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

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金に移行しました。退職した従業員向けの確定給付企業年金が一部残っていますが、財政状況への影響は極めて限定的です。年金運用業務については、同業務に適した資質を有する者を担当部門に配置し、また、運用状況について金融機関より定期的な報告を受けモニタリングを行っています。

【原則2-1、原則3-1()】

会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営戦略、経営計画につきましては、2021年11月に策定・発表した新たな中期経営計画(2022-2024年度)のもと、従来のビジネスモデルからの転換、構造改革の推進、基盤の整備を今まで以上にスピードをもって進めてまいります。当社グループの強みである「暖簾」「お客さま」「人財」「店舗・不動産」を活かして、長期に目指す姿として「お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中核とした小売りグループ」を掲げています。

そして目指す姿の達成に向け従業員一人一人の行動指針である「私たちの考え方」のもと、“変革し続ける企業風土の醸成”を進めてまいります。

詳細につきましてはホームページをご参照ください。

https://www.irwebcasting.com/20211110/1/105273290c/media/20211110_imhds_ja.pdf: 中期経営計画(2022-2024年度)

<https://www.imhds.co.jp/ja/company/philosophy.html>: 「私たちの考え方」

【原則3-1()】

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

当社グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、経営機構改革とあわせて、コーポレート・ガバナンス改革を推進しております。

その一環として、一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しております。

企業活動の透明性を確保し、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わる全てのステークホルダーの皆さまに対し提供すべきさまざまな価値の創造に努め、皆さまからより一層信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組んでいます。

詳細につきましてはホームページ掲載の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/132#1071>: コーポレートガバナンス・ガイドライン

【原則3-1()、原則4-2、補充原則4-2】

報酬委員会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

(1) 役員の報酬等に関する方針

当社では、役員報酬(社外取締役は含まず)について、以下の4点を基本原則とすることで健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブ付けをしております。

株主と役員の利害一致の促進

業績や株主価値の向上に向けたインセンティブ効果の拡大

(目標達成時における)産業界全般における比較において遜色の無い水準の提供

評価方法や報酬決定方法の客観性、透明性の確保

上記の基本原則は「役員報酬ガイドライン」にて、「役員報酬原則」として規定しております。この原則に基づき、社外取締役のみで構成される報酬委員会において、「役員の報酬」に関する方針の決定や個別報酬額の審議、意思決定を行っており、役員報酬制度が当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとしてより一層機能するよう検討を継続しております。

(2) 役員報酬決定のプロセスに係る事項

上記の「役員報酬原則」を踏まえ、報酬決定プロセスの全般において、法定の委員会であり、社外取締役のみで構成される報酬委員会にて実効性の高い審議を行うことで、客観性、透明性を確保しております。

(3) 役員の報酬等の種類とその決定方法について

当社では役員報酬制度を、固定報酬である「基本報酬」、単年度業績に連動する「賞与」および中長期インセンティブとしての「株式報酬」の3つで構成しております。代表執行役社長を含む執行役においては、業務執行に対する責任を明確にするために、業績連動報酬型の賞与について、年間の全報酬に占める比率を25%として設定しております。

(執行役兼務者以外の社内取締役および社外取締役については賞与の支給はありません。)

また、株主との利害一致を図るために株式報酬についても年間の全報酬に占める比率を15%として設定しております。この株式報酬については

当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的として、2020年度に譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

<賞与> 1 2021年度のみ の 暫定措置運用あり

代表執行役社長を含む執行役においては、役員報酬原則を反映し、目標達成を強く動機づけるために、以下のとおりの業績連動型賞与を導入しております。なお、執行役を兼務しない取締役への賞与支給はありません。

基準賞与額 = 基本報酬 × 5ヶ月

賞与支給額 = 基準賞与額 × 支給率(全社業績目標達成度) × 配分比率(ウエイト)
+ 基準賞与額 × 支給率(個人の定性評価) × 配分比率(ウエイト)

代表執行役社長は、支給率(全社業績目標達成度)のみ100%としております。

支給率(全社業績目標達成度)

2008年度の当社設立以来、早期にグループの基盤を整備し、経営を将来に向けた成長軌道に乗せるために、年度計画の達成を強く動機づけるべく、連結営業利益額をその指標としてまいりました。

この営業利益目標を達成した場合の支給率を1.00(100%)とし、達成度に応じて支給率は下限0.00(0%)～上限2.00(200%)で比例配分となるように設計しております。その上・下限における連結営業利益額は、目標額の絶対水準を鑑みながらメリハリのある設定となるよう毎期判断し決定しております。

支給率(個人の定性評価)

定性評価の支給率は、代表執行役社長との間で期初に面談し設定した定性的な目標の実現度を、期末に代表執行役社長が5段階(支給率は下限0.50(50%)～上限1.50(150%))で評価し、報酬委員会に諮ることとしております。

配分比率(ウエイト)

全社業績目標達成度と個人の定性評価の配分比率(ウエイト)についても、每期その在り方を報酬委員会に諮り決定しております。

1 2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大による業績低迷に対する経営責任を明確化し、グループ全社をあげた業績回復に向けた役員目標達成意欲及び一体感を醸成するため、本年度限りの暫定措置対応として、連結営業利益目標達成時に基本報酬の2ヶ月分支給する別運用をしております。

2022年度以降に向けては、新中期経営計画と連動し、グループ連邦を強く意識した賞与と制度に再構築を図るべく、報酬委員会で決定してまいります。

<譲渡制限付株式報酬制度> 2 2021年度のみ の 暫定措置運用あり

2020年度から、社外取締役を含む当社の取締役および執行役に対し、株主価値の向上に対する意識を従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

またこの制度においては、社外取締役等の非業務執行取締役を除き、当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的とするため、一定期間における当社の株価に連動した譲渡制限の解除率の決定方法を設定しております。

譲渡制限付株式の金銭報酬債権額

執行役(取締役兼務者含む): 月額基本報酬額 × 3ヶ月分 × 150%()

非業務執行取締役: 月額基本報酬額 × 1ヶ月分

執行役に対しては株価連動条件を設定するために、上限とする150%を乗じて割当てます。

割当株数の算出

個別金銭報酬債権 ÷ 基準株価() (百株未満切り捨て)

基準株価: 割当決議日の前取引日(当該日に終値が付かない場合はその前取引日)の東京証券取引所における当社株式の終値

譲渡制限期間および譲渡制限の解除条件

譲渡制限期間: 30年間

なお、譲渡制限期間中に当社グループ全役員のいずれの地位からも任期満了もしくは当社取締役会が正当と認める理由により退任した場合は、譲渡制限を解除します。

譲渡制限の解除率の決定方法(非業務執行取締役を除く)

1) 評価期間: 当該事業年度から3年間

2) 譲渡制限の解除率の連動幅: 33.3 ~ 100%()

3) で定義される対TOPIX伸長率が100%のときに譲渡制限が解除される本割当株式の数を100%とした場合に、対TOPIX伸長率に連動して50 ~ 150%の範囲で解除されるように設定しています。

3) 譲渡制限の解除率の決定方法:

評価期間における当社の株価および配当による株主総利回り(Total Shareholder Return、以下、TSR)を東証株価指数(TOPIX)の伸長率で除した値(対TOPIX伸長率)に基づき、下記() ~ ()により解除率を決定します。

() 対TOPIX伸長率が150%を上回った場合: 一律100%

() 対TOPIX伸長率が50%を下回った場合: 一律33.3%

() 対TOPIX伸長率が50 ~ 150%の範囲内にある場合: 譲渡制限の解除率(%) = 対TOPIX伸長率 × 2/3 × 100%

2 2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大による業績低迷に対する経営責任を明確化し、株式報酬付与に掛かる費用を抑制するため、執行役(取締役兼務者含む)に対して株価に連動して付与時に150%分を割り当てる株価連動条件を適用せず、3ヶ月分を固定で付与しております。

2022年度以降に向けては、より一層、中長期的株主価値の向上に対する意識を高めるため、役員報酬における株式報酬のバランス・水準の在り方などを報酬委員会で決定してまいります。

[原則3-1()()、補充原則4-1、補充原則4-3、原則4-11]

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続きおよび個々の選解任についての説明

(1) 経営陣幹部の選解任の方針

当社では、「役員在任年齢上限規程」により、経営陣幹部である執行役について、在任の上限年齢と上限任期を役位ごとに定め、適切なローテーションを促しております。その上で、代表執行役および付執行役を含む執行役の選任、および委任契約期間満了後の再任の可否については、各人の委任契約期間における定量的な成果、および第三者機関による経営人財評価等の客観的データ等を適切に評価し、指名委員会にて判断

することとしております。役員に関わる選解任基準については透明性確保のため、各ガイドライン・ポリシーの策定を進めてまいります。

< CEOの選任、後継者計画(サクセッションプラン)および再任可否の判断 >

CEOの選任、後継者計画(サクセッションプラン)および再任可否の判断については、指名委員会における最重要事項の一つに位置づけ、透明性・公正性を確保しつつ取り組んでおり、その在り方を同委員会で積極的に審議し、その過程において指名委員以外の全ての社外取締役からも意見聴取するなど、かかる取り組みのさらなる高度化を図っています。

具体的には、CEO就任初年度に在任期間中のビジョンを指名委員会において審議した上で、毎期経営計画に対する進捗状況や今後の見通し、解決すべき課題等を指名委員会にて説明・共有します。また、CEO後継者情報については、候補者の外部経営人財評価機関によるスクリーニング結果、育成計画、および経験させるべき分野への異動配置案等のあらゆる情報を徹底して指名委員会に共有します。

その上でCEOの継続可否については、提供されている後継者情報も踏まえ、毎期指名委員会委員である社外取締役が主体的にCEO継続の可否を判断できる体制を整えております。

なお、緊急時のCEO候補(CEO代行者)については、毎期初に指名委員会にて審議・確認しております。

(2) 取締役候補者の指名を行うにあたっての方針

取締役会の構成については、高い倫理観とともに、幅広くかつ専門性の高い知識や、特定事業領域における知見、企業経営経験等に基づくスキルを有した多様なメンバーで構成されるよう考慮しております。

そのうえで、取締役候補者の選任にあたっては、上記取締役会の構成に関する考え方と、以下の選任基準を基に、社外取締役が過半数かつ委員長を務める指名委員会にて決議し、株主総会へ上程しております。

- 1) 当社経営に有意な知見・経験を有し、経営の諸課題に精通していること
- 2) 世界の動向、市場や顧客の変化を的確に洞察し、把握できていること
- 3) 新しい知識を積極的に学ぶ姿勢を持ち、それをベースに新しい経営の見方、方向性を導き出せること
- 4) 人格・見識に優れ、心身ともに健康であること
- 5) 順法精神や倫理観に富み、取締役として相応しい価値観・人柄を有すること

また社外取締役については、その客観的な視点からの幅広い意見を積極的に取り入れ、バランスの取れた経営を行うために、実業界で経営・執行経験を十分に積んだ方をはじめとして、異なる分野・業界から招聘するとともに、取締役会の多様性確保に十分に留意した人選を行うこととしております。

また経営陣幹部である執行役については指名委員会にて審議のうえ、取締役会で決議しております。

なお、取締役候補者の個々の指名理由については、「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

<https://www.imhds.co.jp/ja/ir/stockholder/report.html>: 定時株主総会招集ご通知

【補充原則3 - 1】

当社グループは、サステナビリティ推進を経営戦略の重点的な取り組みとして、3つの重点取組(マテリアリティ)のもと、サステナビリティレポートにてそれぞれの重点取組内において脱炭素社会への貢献や取引先も含めたサプライチェーン全体のマネジメント、コミュニケーションをベースとした対話の推進や従業員のライフワークバランスの実現等に向けた様々な取り組みについて開示しております。

< 人的資本や知的財産への投資等について >

当社グループでは経営計画を達成する上で最も大切なのは「人」だと考えています。その上で、従業員が大きな“働きがい”“働きやすさ”を感じられるための様々な制度の充実を行い、従業員満足度の向上を目指しています。あわせて、「学び」と「幅広い経験」を従業員が自律的に築き上げていくためのサポートや、それを促進させる風土醸成を推進しています。

人的資本への投資については、人財育成に関する諸費用として研修人件費や研修・教育費、採用・人財開発費等が該当し、今後も現行の投資規模を継続してまいります(21年度人的資本への投資額見込み: 12.0億 国内グループ計)

また当社グループが長年にわたり培ってきた百貨店暖簾の魅力や販売・店づくりの知見、お客さまとの個別の関係性(つながり)を構築するノウハウや、新規デジタル事業に関わる投資については、当社グループの価値創造プロセスにおいて欠かせない重要な知的財産であり、中期経営計画(2022 - 2024年度)において、積極的に経営資源を配分することを明確にしております。

これらの人的資本・知的財産への投資等の推進状況に対しては、取締役会が定期的・継続的にモニタリングを行っております。

< TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応について >

当社グループでは気候変動対応を、企業活動を営んでいくうえでの重要課題に位置付けており、グループとして気候変動対応をより積極的に推進していくためTCFDに賛同し、引き続き環境変化を踏まえ、より定量的な情報をもとに、評価、分析の見直しを図ってまいります。当社は気候変動問題のリスクと機会への対応、取り組みや影響に関する財務情報についてTCFDの提言に沿ったシナリオ分析の情報開示を進めております。

詳細につきましてはホームページ掲載の「サステナビリティレポート」をご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/192>: サステナビリティレポート

【基本原則4、原則4 - 1、補充原則4 - 1】

取締役会の責務

当社は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、一層のガバナンスの高度化を図るために、2020年6月より機関設計として指名委員会等設置会社を採用しております。

当該機関設計の採用により、「執行」と「監督」の役割を明確に分離し、取締役会の役割を「グループの大局的な方向付け」と「業務執行に対する監督・モニタリング」に特化しております。また、取締役会の監督機能の強化を実現するため、取締役会の構成は社外取締役を過半数とする等、モニタリングに適した体制とし、取締役会による意思決定事項は法令で定められるものに加え、「定款」「取締役会規程」および「グループ意思決定手続規程」にて明確に定めています。その他の重要事項は、経営の機動性を高めるべく、執行役に権限を委譲しています。

そして法定の指名委員会、報酬委員会、監査委員会の設置により、経営トップの選解任等のガバナンス上で重要な取り組みを、社外取締役主導のもと客観性・透明性高く実施しております。

【原則4 - 6、原則4 - 7、原則4 - 8、原則4 - 11、補充原則4 - 11】

取締役会の構成

当社では取締役の員数を定款において「15名以内」と規定のうえ、ガバナンス強化を鑑み社外取締役が過半数の構成としております。そのうえで取締役会が高い倫理観とともに、幅広くかつ専門性の高い知識や、特定事業領域における知見、企業経営経験に基づくスキルを有した多様なメンバーで構成されるよう考慮しております。

また取締役候補者の選定にあたっては、上記取締役会の構成に関する考え方と、以下の選任基準を基に、社外取締役が過半数かつ委員長を務める指名委員会にて決議し、株主総会へ上程しております。

- 1) 当社経営に有意な知見・経験を有し、経営の諸課題に精通していること
- 2) 世界の動向、市場や顧客の変化を的確に洞察し、把握できていること
- 3) 新しい知識を積極的に学ぶ姿勢を持ち、それをベースに新しい経営の見方、方向性を導き出せること
- 4) 人格・見識に優れ、心身ともに健康であること
- 5) 順法精神や倫理観に富み、取締役として相応しい価値観・人柄を有すること

また社外取締役については、その客観的な視点からの幅広い意見を積極的に取り入れ、バランスの取れた経営を行うために、実業界で経営・執行経験を十分に積んだ方をはじめとして、異なる分野・業界から招聘するとともに、取締役会の多様性確保に十分に留意した人選を行うこととしております。

なお社外取締役については、全員が当社の独立性基準を満たしております。議長については、「取締役会規程」において非業務執行取締役として定めており、2021年4月からは社外取締役が務めております。

またスキル・マトリックスの策定にあたっては、取締役・執行役の役割を踏まえ、必要な資質やスキルを特定し、当社取締役会は幅広い視点と適正規模を両立させております。

当社の考え方ならびに取締役の重要な兼職状況、当社取締役会への出席状況につきましては「株主総会招集ご通知」に開示しております。

<https://www.imhds.co.jp/ja/ir/stockholder/report.html>

「スキル・マトリックス」につきましてはホームページをご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/156#1161:スキルマトリックス>

【原則4 - 9】

独立社外役員の独立性判断基準および資質

当社は、社外取締役を独立役員として指定するにあたって、その独立性を判断するため「三越伊勢丹ホールディングス社外役員の独立性に関する基準」を独自に定めており、以下のいずれにも該当しない社外役員を独立役員として指定しております。

当社グループの業務執行者

当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行取締役、執行役、支配人

当社グループの主要な取引先またはその業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者

当社グループの主要な借入先の業務執行者

当社グループから役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等

当社の発行済総株式数の5%以上の株式を保有している株主またはその業務執行者

過去3年間において上記 から に該当していた者

上記 から の配偶者または二親等以内の親族

なお、 の「主要な取引先」とは「当社と当該取引先の連結ベースの年間取引額が、過去3年間において1度でも両者いずれかの連結ベースの年間総取引額の1%を超える取引があった取引先」を、 の「主要な借入先」とは「当社グループの借入金残高が、事業年度末において当社の連結総資産の2%を超える借入先」を、 の「一定額」とは「過去3年間のいずれかの年度において1千万円以上」を意味します。

【原則4 - 3、補充原則4 - 3、原則4 - 7、原則4 - 10、補充原則4 - 10】

会社の統治機能の充実を図るための仕組み

当社は現在、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しております。指名委員会および報酬委員会では、役員の「指名」「報酬」に関する審議や意思決定において社外取締役の主体的な判断が可能となるよう、対象者との接点拡大や人事考課等の客観的指標の活用等、様々な工夫に取り組んでおります。また監査委員会では、その監査機能が十分に発揮されるよう、社内の非業務執行取締役が常勤監査委員となって社内情報の把握に努める等、実効性と独立性の両面を確保した体制・運営の工夫に努めております。

【補充原則4 - 11】

当社は、社外取締役を含む取締役の自己評価アンケートやインタビュー等を通じて、取締役会の実効性に関する分析・評価を、第三者機関による視点も踏まえ継続的に実施しております。また、当該分析・評価をもとに、取締役会でその実効性向上について討議するとともに、アクションプランの策定・実行を通して、改善を図っております。2021年3月期の取締役会実効性評価の実施概要は以下の通りです。

(1) 2021年3月期取締役会実効性評価プロセス

2017年3月期よりアンケートによる自己評価とその結果を踏まえたディスカッションを継続して実施してまいりましたが、指名委員会等設置会社へ移行した2021年3月期は、初めて第三者機関を活用し、客観的な外部視点の取り込みと内容を拡充し、以下のプロセスで実施いたしました。

取締役会議長と代表執行役社長へのインタビューを実施し、現状の課題認識について意見聴取

全取締役(13名)を対象にアンケート(選択式、自由記述)を実施

< アンケートの大項目 >

・取締役会の役割・責務

・取締役会の規模・構成

・取締役会の運営

・取締役会の議論

・取締役会の議題設定

・社外取締役へのサポート

・ステークホルダーとの対話

社内取締役2名と社外取締役5名(指名・報酬委員会の各委員長を含む)にインタビューを実施

アンケートおよびインタビューの分析・評価結果を取締役に報告・確認

非業務執行取締役によるディスカッションと、取締役会におけるディスカッションを実施

次年度計画(運営方針、アクションプラン、年間議題スケジュール案)を策定

(2) 第三者機関の活用

2021年3月期における、第三者機関の主な活用内容は以下の通りです。

- ・直近2年間の取締役会議事録を閲覧し、議題を分析
- ・指名委員会等設置会社における取締役会の取り組みなど他社ベンチマーク指標の導入
- ・取締役に対する個別インタビューの実施
- ・アンケートおよびインタビュー回答の分析
- ・抽出された課題に対する改善策についての助言

(3)分析・評価結果の概要

アンケートでは多くの質問項目で「十分できている」又は「概ねできている」との回答が一定割合を占め、その根拠となる以下の内容がインタビューやディスカッションを通して確認されました。

- ・新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした社会環境・消費環境変化の現状や今後を踏まえ、新たな中期計画の策定を進めるべく、取締役会や取締役ミーティング(取締役による重要議題のディスカッション)において中長期的な戦略に関する議論を始めている
- ・取締役会で議論すべき事項に必要な様々な経験や専門性を有する多様性のあるメンバーで構成されている
- ・指名委員会・報酬委員会・監査委員会の活動について取締役会へ適切に報告されている
- ・事前説明会の実施、イントラネット等を活用した資料共有の充実など、社外取締役のサポート体制が改善されている

(4)総括

分析・評価結果から、取締役会においてグループの大局的な方向付けのための中長期的な戦略や業務執行に対する活発な議論がなされており指名委員会等設置会社に移行した目的(取締役会の監督機能の強化、ガバナンス上重要な取り組みを客観性・透明性高く実施)を達成すべく、運営やサポート体制における一定の改善・強化が確認されました。一方で、取締役会の更なる実効性向上に向け、以下の課題を認識いたしました。

<主な課題>

- ・取締役会での指摘事項や重要経営課題に対するフォローアップ体制の充実
- ・取締役会上程前の執行役会における議論の「質」の向上と「内容」の深化
- ・社外取締役への情報提供および機会の拡充
- ・社内外の環境の変化を踏まえた重要議題の設定

以上を踏まえ、21年度(2022年3月期)取締役会等の運営アクションプランとして、課題解決の考え方や具体的な取り組みを取り纏めました。主な取り組み内容は以下の通りです。

<アクションプラン>

- ・取締役会および執行役会において、前回の議論ポイントと今後の課題をフィードバック
- ・取締役会議長と代表執行役社長による定例ミーティングの実施
- ・取締役ミーティングの拡充
- ・社外取締役ミーティング、社外取締役と代表執行役社長による定期ミーティングの実施
- ・社外取締役対象の視察機会の拡充
- ・執行役会の議題資料および議事概要、音声データの社外取締役への適時共有
- ・重要議題(サステナビリティやCGコードなど)の設定を含む、年間議題スケジュール策定

(5)2022年3月期の取り組み

2021年3月期の実効性評価を踏まえ策定されたアクションプランを着実に実行し、その取り組みの進捗と課題の改善状況を取締役会で定期的にチェックすることで、課題解決と改善を図っております。

なお今期の取締役会実効性評価は、対象を法定の3委員会へと拡大し、取締役会および各委員会の更なる実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14】

取締役へのトレーニング機会の提供

当社では、社外取締役に対しては、当社グループの重要な経営課題について深く認識し、取締役会および各委員会等において自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、就任時はもとより在任中も当社グループを取り巻く環境や当社グループの事業内容・財務状況・組織構造等に関する継続的な説明を実施しております。

一方で社内取締役に対しては、在任中も知識の更新ができる選択制を用意しています。また、将来の取締役・経営トップ候補となる執行役やグループ会社社長、執行役員に対し、経営の舵取りを行うリーダーとしての意識付け・気づきの機会を提供することが最も重要であると考えており、新任時には役員として必要な基礎知識の習得や役員としての意識付けを行う機会を設定するとともに、就任2年目以降も毎年対象者の属性に応じたプログラムを計画的に実施しています。また、継続して知識を更新できるよう、必要に応じて外部セミナーを斡旋し派遣しております。

【原則5 - 1、補充原則5 - 1】

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との対話は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指していくうえで重要であると認識しております。株主との建設的な対話を促進するために、コーポレート・ガバナンス強化や中長期戦略の進捗について情報開示の充実を図っております。

「適時開示規程」などの情報開示に関する規程や方針を定め、適時かつ正確な情報開示を行うとともに、「IRポリシー」に基づき、株主総会以外にも、経営トップによる決算説明会、アナリスト向けスモールミーティング、国内外の機関投資家との個別面談など、面会や説明会による対話の機会を合理的な範囲で積極的・継続的に設け、その意見を当社の経営に活かしております。また監督(モニタリング)の立場において、合理的な範囲で社外取締役を含む取締役が適切に対応しております。今後も継続して株主・投資家との対話に対応してまいります。

株主・投資家との建設的な対話を促進するための具体的な体制や取り組み

株主との建設的な対話を促進するため、財務・IR統括部広報・IR部が窓口となり、代表執行役社長、執行役常務CFO(財務・IR)、執行役常務CS DO(経営戦略)等経営陣幹部が連携し体制を整備しております。

株主との対話を補助する部門として、財務・IR統括部と総務統括部が有機的に連携をとり、ディスクロージャー資料の作成や情報の共有を行うとともに、担当役員等に情報を提供いたしております。

開示する情報は速やかに報道機関に提供するとともに、当社ホームページにて掲載いたします。また、株主には株主通信等を通じて分かりやすくお知らせしております。そのほか、IR担当者による機関投資家、証券アナリスト等との個別ミーティングなどの対話を行っております。

株主・投資家よりいただいたご意見については、社内で広く共有するとともに、経営陣にフィードバックし、企業価値向上に活かしております。

当社は、IRポリシーにより「IRサイレント期間」を設けております。同期間中におきましては、当社の役員・従業員は、業績結果および業績見通しならびに決算に関わるその他情報について、対外的にコメントすることを控えます。インサイダー取引防止規程に則り「IRサイレント期間」に関わらず、未公開の「重要事実」等については、一切言及いたしません。

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	60,719,300	15.92
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	23,683,500	6.21
公益財団法人三越厚生事業団	13,067,832	3.43
三越伊勢丹グループ取引先持株会	8,590,878	2.25
清水建設株式会社	6,200,000	1.63
明治安田生命保険相互会社	5,697,279	1.49
三越伊勢丹グループ従業員持株会	4,735,586	1.24
株式会社三菱UFJ銀行	4,541,595	1.19
JP Morgan Chase Bank 385781	4,483,786	1.18
JP モルガン証券株式会社	4,358,303	1.14

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、福岡 既存市場
決算期	3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

当社子会社である株式会社三越伊勢丹が保有しているイセタン(シンガポール)Ltd.は、シンガポール証券取引所に上場しております。重要な政策についての協議は、当社および株式会社三越伊勢丹、ならびに当該子会社との間で随時行ってまいりますが、子会社取締役会の独立性を尊重いたします。なお、イセタン(シンガポール)Ltd.につきましては52.7%の議決権を所有しております。

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	指名委員会等設置会社
------	------------

【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	社外取締役
取締役の人数	9名

【社外取締役に關する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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		
久保山 路子	他の会社の出身者													
飯島 彰己	他の会社の出身者													
土井 美和子	他の会社の出身者													
小山田 隆	他の会社の出身者													
古川 英俊	他の会社の出身者													
橋本 副孝	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) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

久保山 路子					(株)三井住友銀行 社外取締役 (株)Kids Smile Holdings 社外取締役 (株)Kids Smile Project 社外取締役 明治ホールディングス(株) 社外取締役	花王(株)において商品広報センター・センター長を務めるなど、主に商品開発やマーケティング部門に関する豊富な知識と経験を有しております。当社においても取締役会にて、この分野の知見をはじめとした多様な視点に基づいた有益な助言を行うとともに、監査委員会委員として、独立した立場から執行役および取締役の業務執行の監査を行い、かつ当社グループ全体を網羅する監査体制の充実に貢献してまいりました。本年4月からは新たに取締役会議長として、経営のモニタリング強化に貢献しています。候補者は、社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、指名委員会は候補者が有するマーケティング分野における幅広い知識と、監査やガバナンスにおける経験を当社の経営の監督に活かすとともに、取締役会議長として引き続きリーダーシップを発揮することを期待し、取締役候補者となりました。
飯島 彰己					三井物産(株) 顧問 (株)リコー 社外取締役 ソフトバンクグループ(株) 社外取締役 日本銀行 参与 武田薬品工業(株) 社外取締役	日本を代表する総合商社である三井物産(株)の経営に携わり、企業経営に関する豊富な経験を有するとともに、同社の取締役会議長としてコーポレートガバナンスの推進に貢献され、かつ国内有数の上場企業の社外取締役を務めた経験によるガバナンスに関する深い知見を有しております。当社においても、取締役会にて企業経営経験者としての幅広い経験と知見に基づいた有益な助言を行うとともに、指名委員会委員長として、社長CEOの再任可否および後継者計画審議、取締役候補者の決定、委員会委員や執行役等の役員人事案審議等につき、客観性と透明性のある議事運営に主導的役割を果たした他、報酬委員会委員として、当社の役員報酬制度についての審議、および個別報酬額等の決定に関わる審議に貢献してまいりました。指名委員会は、候補者が有する企業経営に関する豊富な経験と、ガバナンスに関する知見を当社の経営の監督に活かすとともに、指名委員会委員長、報酬委員会委員として引き続きリーダーシップを発揮することを期待し、取締役候補者となりました。
土井 美和子					国立研究開発法人 情報通信研究機構 監事(非常勤) 奈良先端科学技術大学院大学 理事(非常勤) 東北大学 理事(非常勤) (株)SUBARU 社外取締役 日本特殊陶業(株) 社外取締役	(株)東芝における情報技術分野の研究者・責任者を務めるなど、デジタル・IT分野における多数の功績と、豊富な知識および経験を有しております。当社においても、取締役会にて、この分野の知見をはじめとした多様な視点に基づいた有益な助言を行うとともに、報酬委員会委員長として、当社の役員報酬制度についての審議、および個別報酬額等の決定に関わる審議につき、客観性と透明性のある議事運営に主導的役割を果たした他、指名委員会委員として、社長CEOの再任可否および後継者計画審議、取締役候補者の決定、委員会委員や執行役等の役員人事案審議等に貢献してまいりました。候補者は、社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、指名委員会は、候補者が有するデジタル・IT分野における豊富な知識・経験を、当社の経営の監督に活かすとともに、報酬委員会委員長、指名委員会委員として引き続きリーダーシップを発揮することを期待し、取締役候補者となりました。

<p>小山田 隆</p>					<p>(株)三菱UFJ銀行 特別顧問 三菱総研DCS(株) 社外取締役 三菱電機(株) 社外取締役 協和キリン(株) 社外取締役</p>	<p>国内トップクラスのメガバンクである(株)三菱東京UFJ銀行(当時)の経営に携わり、企業経営に関する豊富な経験に加え、金融機関における経験に基づく財務・会計に関する深い知識や、国内有数の上場企業の社外取締役を務めた経験によるガバナンスに関する深い知見を有しております。当社においても、取締役会にて、企業経営経験者としての高い見識と財務・会計に関する専門的知識に基づいた有益な助言を行うとともに、指名委員会委員として、社長CEOの再任可否および後継者計画審議、取締役候補者の決定、委員会委員や執行役等の役員人事案審議等にご貢献した他、監査委員会委員として独立した立場から執行役および取締役の業務執行の監査を行い、かつ当社グループ全体を網羅する監査体制の充実に貢献してまいりました。</p> <p>指名委員会は、候補者が有する企業経営に関する豊富な経験と、財務・会計に関する知識、およびガバナンスに関する知見を当社の経営の監督に活かすとともに、指名委員会委員、監査委員会委員として当社のガバナンスのさらなる高度化にご貢献することを期待し、取締役候補者となりました。</p>
<p>古川 英俊</p>					<p>(株)SMBC信託銀行 特別顧問</p>	<p>(株)三井住友銀行において、国内・海外双方の営業現場指揮や投資銀行・企業金融業務責任者として経営に携わり、2015年には(株)SMBC信託銀行の社長兼最高執行役員としてPMIを遂行する等、企業経営に関する豊富な経験と、長年の金融機関での経験に基づく財務・会計に関する深い知識を有しております。当社においても、取締役会にて、豊富な現場感覚や、企業経営経験者としての高い見識、財務・会計に関する専門的知識に基づいた有益な助言を行い、指名委員会委員として、社長CEOの再任可否および後継者計画審議、取締役候補者の決定、委員会委員や執行役等の役員人事案審議等にご貢献した他、監査委員会委員として独立した立場から執行役および取締役の業務執行の監査を行い、かつ当社グループ全体を網羅する監査体制の充実に貢献してまいりました。</p> <p>指名委員会は、候補者が有する企業経営に関する豊富な経験と、財務・会計に関する知識を当社の経営の監督に活かすとともに、指名委員会委員、監査委員会委員として当社のガバナンスのさらなる高度化にご貢献することを期待し、取締役候補者となりました。</p>
<p>橋本 副孝</p>					<p>東京八丁堀法律事務所代表パートナー弁護士・所長 損害保険ジャパン(株) 社外監査役 コクヨ(株) 社外監査役</p>	<p>長年にわたり弁護士として第一線で活動し、2008年には東京八丁堀法律事務所の代表パートナー弁護士・所長に就任するなど、企業法務に関する高度な専門知識・経験と、国内有数の上場企業の社外監査役を務めた経験による監査に関する深い知見を有しております。</p> <p>当社においても、取締役会にて、弁護士としての専門的見地に基づいた有益な助言を行うとともに、監査委員会委員として独立した立場から執行役および取締役の業務執行の監査を行い、かつ当社グループ全体を網羅する監査体制の充実に貢献してまいりました。</p> <p>候補者は、社外取締役および社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、指名委員会は、候補者が有する企業法務に関する専門知識と監査に関する知見を当社の経営の監督に活かすとともに、監査委員会委員に加え、新たに報酬委員会委員として当社のガバナンスのさらなる高度化にご貢献することを期待し、取締役候補者となりました。</p>

【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	3	0	0	3	社外取締役
監査委員会	4	0	1	3	社内取締役

【執行役関係】

執行役の人数	4名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
細谷 敏幸	あり	あり		×	なし
竹内 徹	あり	あり	×	×	なし
西山 茂	なし	なし	×	×	なし
牧野 欣功	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 <small>更新</small>	あり
---	----

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項 更新

当社は、取締役会にて決議の「内部統制システムの基本方針」に従って、監査委員会の指示のもとその職務を補助する専任の組織を設置し、運用しております。また、そのスタッフの人事(任命・異動等)については、監査委員会の同意を得ることとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会および内部監査部門は、会計監査人から監査計画および監査結果の説明を受け、定期的な会合を行う等、十分な連携を確保しております。

なお会計監査人から執行役または取締役の職務の執行に関する不正行為または法令もしくは定款に関する重大な事実(財務計算に関する書類の適正性の確保に影響を及ぼすおそれがある事実を含む)がある旨の報告等を受けた場合には、監査委員会において審議のうえ必要な調査を行い、取締役会に対する報告または執行役に対する助言もしくは勧告など、必要な措置を適時に講じてまいります。

また当社は、内部監査部門と取締役会および監査委員会との連携の確保を各種規程に定め運用しており、内部監査部門はグループ全体を対象とする内部監査計画、監査結果および監査の状況を監査委員会に報告するほか、情報交換等の連携を図っております。

【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

当社は独立役員の資格を満たす社外取締役をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

当社では役員報酬制度を、固定報酬である「基本報酬」、単年度業績に連動する「賞与」および中長期インセンティブとしての「株式報酬」の3つで構成しております。代表執行役社長を含む執行役においては、業務執行に対する責任を明確にするために、業績連動報酬型の賞与について、年間の全報酬に占める比率を25%として設定しております。

(執行役兼務者以外の社内取締役および社外取締役については賞与の支給はありません。)

また株主との利害一致を図るために株式報酬についても年間の全報酬に占める比率を15%として設定しております。この株式報酬については、当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的として、2020年度に譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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・執行役報酬関係】

(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
-----------------	---------------

(個別の執行役報酬の)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

2021年3月期の有価証券報告書および事業報告書、株主総会招集ご通知において開示しております。

取締役の報酬

・報酬等の総額 取締役14名 213百万円(うち社外取締役7名 89百万)

監査役の報酬

・報酬等の総額 監査役5名 20百万円(うち社外監査役3名 7百万)

執行役の報酬

・報酬等の総額 執行役7名 195百万円

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

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

詳細につきましては「株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.imhds.co.jp/ja/ir/stockholder/report.html> : 株主総会招集ご通知

【社外取締役のサポート体制】 更新

当社では、社外取締役がその役割・責務を適切に果たすことができるように、以下のサポートの取り組みを行っております。

(1) 情報提供の支援体制

・当社では、取締役会をサポートするスタッフを専任化し、必要に応じて適切な情報を追加で提供する体制を整えております。
・社外取締役ミーティングや非業務執行取締役ミーティング、および社外取締役と代表執行役社長との間での意見交換の機会を定期的に設けるなど、その連携体制の整備を図っております。

(2) トレーニング機会の提供

当社では、社外取締役に対しては、当社グループの重要な経営課題について深く認識し、取締役会および各委員会等において自らの信念に基づ

き正しい判断ができるよう、就任時はもとより在任中も当社グループを取り巻く環境や当社グループの事業内容・財務状況・組織構造等に関する継続的な説明を実施しております。

【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 名

その他の事項

当社は2008年の設立以来、相談役は選任しておらず、2018年4月1日付で相談役制度(相談役規程)を廃止しております。顧問については社内規程により、その目的、職業等を定めておりますが、現在該当はございません。

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

【コーポレートガバナンス体制】

当社は、「執行」と「監督」の役割を明確に分離し、取締役会の監督・モニタリング機能強化と迅速な業務執行の実現のために、機関設計として指名委員会等設置会社を選択しております。

取締役会の過半数を独立社外取締役で構成するとともに、社外取締役が過半数を占める法定の指名委員会、報酬委員会、監査委員会を設置し社外取締役主導のもと客観性・透明性高い監督体制を構築しております。

取締役会に諮る付議基準は、法令で定められるものに加え、「定款」および「取締役会規程」等の社内規程にて明確に定めております。その他の重要事項は、経営の機動性を高めるべく、執行役に権限を委譲しております。

【取締役・取締役会】

(1) 取締役会の役割

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、グループの大局的な方向付けと業務執行に対する監督・モニタリングに特化することを通じて、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目指します。

(2) 取締役会の構成

取締役会は、高い倫理観とともに幅広くかつ専門性の高い知識や、特定事業領域における知見、企業経営経験等に基づくスキルを有した多様なメンバーで構成されるものとします。特に社外取締役については、実業界で経営・執行経験を十分に積んだ方をはじめとして異なる分野から招聘するとともに、取締役会の多様性の確保に十分に留意した人選を行います。取締役の人数は、定款で「15名以内」と規定のうえ、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる人数とします。また客観性・透明性高い監督機能を発揮するため、取締役会の過半数を独立社外取締役とします。

(3) 取締役会の実効性の分析・評価

当社は、社外取締役を含む取締役の自己評価アンケートやインタビュー等を通じて、取締役会の実効性に関する分析を、第三者機関による視点も踏まえ継続的に実施します。当該分析結果をもとに、取締役会でその実効性の向上について討議するとともに、アクションプランの策定・実行を通して、改善を図ります。

(4) 社外取締役を中心とした会合等

当社は、社外取締役のみで構成されるミーティングを定期的に行い、客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図ります。あわせて、当該ミーティングに代表執行役社長や社内非業務執行取締役等を定期的に加えることで、取締役全員に情報交換の機会を提供します。

(5) 取締役のトレーニング

当社は、取締役・執行役に対し、求められる役割・責務に応じた知識の習得、スキルの向上を目的とした継続的なトレーニングを実施します。特に社外取締役に対しては、就任前における当社の現状理解および課題認識の促進、就任後の継続的な情報更新機会および情報交換機会を確保します。

【指名委員会】

(1) 指名委員会の役割

指名委員会は、社外取締役の主導で役員「指名」に関する審議や意思決定を行います。

(2) 指名委員会の構成

委員の員数は5名程度とし、その過半数を社外取締役で構成(うち1名以上は監査委員会の委員を兼ねる)とします。委員は取締役会の決議により選定し、委員長は、委員である社外取締役から選定します。

(3) 指名委員会の審議・決定内容

業績指標等の定量情報や人事考課等の定性情報、第三者機関による客観的評価等の提供に加え、対象者と社外取締役との面談等の接点を確認し、CEOの再任可否の判断や後継者計画(サクセッションプラン)の審議、株主総会に提出する取締役の選解任議案の決定、取締役会で決議する法定3委員会の委員案や執行役等の役員人事案の審議を行います。

【報酬委員会】

(1) 報酬委員会の役割

報酬委員会は、企業価値向上に向けた役員インセンティブにつながる報酬制度をもとに、社外取締役の主導で役員「報酬」に関する審議や意

思決定を行います。

(2)報酬委員会の構成

委員の員数は3名以上5名以下とし、その過半数を社外取締役で構成します。委員は取締役会の決議により選定し、委員長は、委員である社外取締役から選定します。

(3)報酬委員会の審議・決定内容

企業価値向上に向けた役員インセンティブにつながる役員報酬制度の課題と方向性を審議の上、業績指標等の定量情報や人事考課等の定性情報を含む客観的指標を活用し、個別報酬案の妥当性を判断し決定します。

【監査委員会】

(1)監査委員会の役割

監査委員会は、執行役および取締役の職務執行の監査、内部統制システムの状況の監査、および会計監査人の選解任等に関する株主総会提出議案の内容の決定等を行い、監査を通じた取締役会の監督機能を担います。また、会計監査人、内部監査部門およびグループ各社の監査役と連携して、グループ全体の監査体制を構築します。

(2)監査委員会の構成

委員の員数は5名程度とし、過半数の社外取締役(うち1名以上は指名委員会の委員を兼ねる)および常勤委員である社内非業務執行取締役による構成とします。また、財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選定します。委員は取締役会の決議により選定し、委員長は、委員である取締役から選定します。

(3)監査委員会の活動

監査方針および監査計画を定め、リスクマネジメントに関する報告、内部監査部門からの報告、会計監査人からの報告等を聴取し、また執行部門に対する業務執行状況のヒアリング等を行います。また、監査の質の向上のため、会計監査人および内部監査部門と、監査結果等について情報交換を行う等の適切な連携をはかります。

【執行役および執行役会】

(1)執行役の役割

執行役は、業務執行を担う機関として、取締役会により定められた職務の分掌および指揮命令関係に基づき、取締役会から委任を受けた業務執行の決定と業務の執行を行います。

(2)職務分掌

代表執行役社長は、会社業務の最高責任者として会社を代表し、取締役会により定められた職務の分掌および指揮命令関係に基づき、会社業務を統括します。その他執行役は、代表執行役社長を補佐するとともに、基幹部門を束ねるチーフオフィサーを担います。

(3)執行役会

執行役会は、業務執行に係る重要事項等の決裁、ならびにグループ全体にかかる事業戦略および複数のグループ各社に関連する横断的な問題等の審議および意思決定を行います。

(4)執行役会の構成

執行役会は、取締役会から授権された執行役全員で構成します。

【会計監査人にかかる事項】

当社は、EY新日本有限責任監査法人との間で監査契約を締結し、同監査法人は法令等に基づき会計監査を実施しております。同監査法人の業務執行社員は、梅村一彦氏、関口依里氏、衣川清隆氏の3名であります。また、当社の会計監査に係る補助者は、公認会計士および公認会計士試験合格者等であります。2008年の当社設立以来、同監査法人が会計監査を実施しております。

当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識した上で、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行います。具体的には、会計監査人による監査の実効性を確保するため、次の通り体制を整備しています。

会計監査人と代表執行役およびその他の執行役とのディスカッションを定期的を実施しています。

監査委員会は、会計監査人の監査の対象範囲や品質確保を考慮した工数配分の妥当性について確認しています。

監査委員会は、会計監査人から監査計画および監査結果の説明を受け、また定期的な会合を行い十分な連携を確保しています。また内部監査部門は、会計監査人と監査計画及び監査結果、リスク情報を共有し、連携して監査を行っています。

会計監査人から執行役または取締役の職務の執行に関する不正行為または法令もしくは定款に関する重大な事実(財務計算に関する書類の適正性の確保に影響を及ぼすおそれがある事実を含む。)がある旨の報告等を受けた場合には、監査委員会において審議の上、必要な調査を行い、取締役会に対する報告または執行役に対する助言もしくは勧告など、必要な措置を適時に講じてまいります。

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

当社グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、経営機構改革とあわせて、コーポレート・ガバナンス改革を推進しております。

その一環として、一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しています。企業活動の透明性を確保し、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わる全てのステークホルダーの皆さまに対し提供すべき様々な価値の創造に努め、皆さまからより一層信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組んでまいります。

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	当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるように例年総会開催日の3週間前に招集通知を発送しております。招集通知に記載する情報については、総会開催日の約1ヵ月に当社ホームページと東京証券取引所TDnetに開示を行っております。

集中日を回避した株主総会の設定	2009年開催の第1回定時株主総会より株主の利便性を勘案し、集中日を回避した総会の開催を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2009年開催の第1回定時株主総会より採用しております。
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	2009年開催の第1回定時株主総会より株式会社ICJが運営する議決権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	2009年開催の第1回定時株主総会より株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームへ英訳版の招集通知を提供しております。また、2010年からは東京証券取引所のホームページに英訳版の招集通知等を掲載しております。また、当社ホームページにも掲載いたしております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社では日々のIR・広報活動において、適時適切な情報を公平に発信し、株主様・投資家の皆様の信頼と共感を得るためにディスクロージャーポリシー(IRポリシー)を作成し、遵守しております。なお、このポリシーは当社ホームページに掲載しております。 https://www.imhds.co.jp/ja/ir/policy/ir_policy.html : IRポリシー	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主アンケート(9月末日時点で単元以上所有の株主対象)を毎年実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回(第2四半期、第4四半期)決算発表後にアナリスト説明会を実施しております。さらに、国内の大株主・機関投資家に対して、経営トップのスマールミーティングおよび個別面談を定期的で開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の海外カンファレンスへ年数回参加するとともに、大株主への定期的な面談を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、月次売上レポート、ニュースリリース、統合レポートなど日本語および英語版を掲載しています。 https://www.imhds.co.jp/ja/ir/ir_news/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務・IR統括部 広報・IR部	

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	当社グループでは、コーポレート・ガバナンスガイドラインにおいて「お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会」といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、経営機構改革とあわせて、コーポレート・ガバナンス改革を推進しております。その一環として、一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しています。企業活動の透明性を確保し、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わる全てのステークホルダーの皆さまに対し提供すべき様々な価値の創造に努め、皆さまからより一層信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組んでまいります」と規定し全従業員に周知徹底しています。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社は、「三越伊勢丹グループサステナビリティ基本方針」のもと、社会に対する企業の責任として、ESGやSDGsの視点を踏まえ社会の様々な課題に向きあい、企業活動を通じてその解決に貢献することで、関わりのある全ての人の豊かな未来と、持続可能な社会の実現に向け役割を果たしていきます。</p> <p>当社グループは、当社グループが持続的な成長を目指していく上で百貨店事業を軸に当社の強みを最大限に活かす戦略に照らし、影響のある社会課題・環境変化を抽出し、以下3つの重点取組(マテリアリティ)を選定しています。</p> <p>重点取組1「人・地域をつなぐ」 重点取組2「持続可能な社会・時代をつなぐ」 重点取組3「従業員満足度の向上」</p> <p>それぞれの重点取組内において脱炭素社会への貢献や取引先も含めたサプライチェーン全体のマネジメント、コミュニケーション活性化に向けた対話の推進や従業員のライフワークバランスの実現等に向けた様々な取り組みを推進しております。現在行っている活動も含めリスクと機会の観点の下、取締役会での議論も踏まえて社内決定してまいります。</p> <p>当社グループではCEOを議長とする「サステナビリティ推進会議」を執行役員の下に設置し、トップのリーダーシップのもと、事業を通じた社会的課題の解決と企業価値向上を両輪とする持続可能な経営を目指しております。</p> <p>https://imhds.disclosure.site/ja/themes/86: 三越伊勢丹グループのサステナビリティ推進</p> <p>また毎年当社のWEB会員のお客さまなどを対象にサステナビリティ活動に関するアンケートを実施、頂戴したご意見を当社のサステナビリティの取組みに活かしております。</p> <p>https://imhds.disclosure.site/ja/themes/154?year=2021&id=20210426-16e5a5a2: お客さまへのサステナビリティアンケート</p>
<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</p>	<p>グループの企業活動において、ステークホルダーの皆さまに、商品やサービスなどの営業情報の発信および財務情報についての適時適切な情報開示を行います。また、ステークホルダーに対し将来にわたりかけがえのない信頼関係を築くために、同時性・平等性の観点からホームページより情報提供を行うと同時に、様々なステークホルダーからのご意見をいただけるよう、エンゲージメント欄の設置により、双方向性の向上を目指しながら最適化に取り組んでいます。</p>
<p>その他</p>	<p>【管理職等への女性の積極的な登用】</p> <p>当社グループでは各種制度や勤務形態の改善、人事制度・運用の見直し等、女性の活躍を支えるライフワークバランスへのさまざまな取り組みを行っております。当社グループでは5名の女性役員(社外取締役2名、執行役員2名、主要グループ会社社長1名)が就任しております。商品・販売・支店総務・後方部門等の重要なポストの管理職にも女性が就任しており今後も更に登用に力を入れてまいります。</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

当社グループは、健全かつ透明性の高いグループ経営と企業価値の最大化を図るべく、業務の適正を確保するために、以下の内部統制システム構築の基本方針を実践しています。

1. コンプライアンス体制

「当社の執行役および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」(会社法第416条1項1号ホ、会社法施行規則第112条2項4号)

- (1)取締役会を「取締役会規程」に則り定例開催し、取締役会において法令上取締役会に付議しなければならない事項(以下「法定の付議事項」という。)を中心に決議するとともに執行役の業務執行を監督し、法令および定款違反行為を未然に防止する。
- (2)総務統括部にコンプライアンスに関する所管部署・担当を設置し、内部統制・法令遵守体制の維持・向上を図る。
- (3)取締役会の意思決定および監督の適法性、効率性および妥当性を高めるため、取締役のうち過半数を社外取締役とする。
- (4)内部監査部門として、独立した専門部署を設置する。内部監査は「内部監査規程」に基づき、内部監査部門と各部門が連携しながら実施し、業務遂行の適法性・妥当性等を監査する。
- (5)当社および当社グループにおいて不正行為等があった場合に、その事実を速やかに認識し、自浄的に改善するため、従業員等からの内部通報窓口として「三越伊勢丹グループホットライン」を設置する。

2. リスクマネジメント体制

「当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」(会社法施行規則第112条2項2号)

- (1)事業運営上発生するリスクの特定と評価・分析を行い、その評価・分析にもとづき、優先的に対応すべきリスクを選定し、リスク発現を未然に防止する。
- (2)リスク発生の際の対策本部設置、情報管理など迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備を行い、損害の拡大、二次被害の防止、再発の防止を図る。
- (3)リスクの認識・評価・対応の観点から、関連諸規程を策定し、周知・徹底させる。
- (4)内部監査部門の監査により、当社のリスクの早期発見、解決を図る。
- (5)反社会的勢力との関係を遮断し、不当な要求などを一切拒絶し、その被害を防止する。

3. 財務報告に係る内部統制体制

「財務報告の適正性を確保するための体制」(金融商品取引法第24条の4の4)

- (1)適正な財務報告を確保するための全社的な方針や手続きを示すとともに、適切に整備および運用する。
- (2)財務報告の重要な事項に虚偽記載が発生するリスクへの適切な評価および対応を行うとともに、当該リスクを低減するための体制を適切に整備および運用する。
- (3)真実かつ公正な情報が識別、把握および処理され、適切な者に適時に伝達される仕組みを整備しかつ運用する。
- (4)財務報告に関するモニタリングの体制を整備し、適切に運用する。
- (5)モニタリングによって把握された内部統制上の問題(不備)が、適時・適切に報告されるための体制を整備する。
- (6)財務報告に係る内部統制に関するIT(情報インフラ)に対し、情報漏洩や不正アクセスの防止等を含めた適切な対応を行う。

4. 情報保存管理体制

「当社の執行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」(会社法施行規則第112条2項1号)

- (1)執行役の職務の執行に関する以下の文書について、「文書管理規程」に基づき所定期間関連資料と共に記録・保管・管理する。
 - 株主総会議事録
 - 取締役会議事録
 - 執行役会議事録
 - 計算書類
 - 官公庁その他公的機関、金融商品取引所に提出した書類の写し
 - その他取締役会が決定する書類
- (2)会社法・金融商品取引法等の法令によって秘密として管理すべき経営情報、営業秘密および顧客等の個人情報について、保護・管理体制および方法等につき「情報管理規程」等の規程類を整備し、関係する取締役、執行役および従業員がこれを遵守することにより、安全管理を行う。

5. 効率的職務執行体制

「当社の執行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」(会社法施行規則第112条2項3号)

- (1)執行役の業務執行の分掌や指揮命令関係は取締役会で決定する。
- (2)取締役会は法定の付議事項を中心に決議し、その他の重要案件の意思決定は執行役に権限委譲する。執行役を中心メンバーとする執行役会にてそれら重要案件を審議のうえ決議・決定する。
- (3)執行役員制度を採用し、執行役員としての業務執行責任を明確にすることにより、業務執行の効率化を図る。
- (4)チーフオフィサー制を採用し、代表執行役社長から重要な担当領域を委任されたチーフオフィサーは、複数の部門にまたがる当社グループ全体の課題に関する統括業務の推進を行う。
- (5)業務執行については、「グループ意思決定手続規程」、「組織役割規程」、「捺印権限規程」においてそれぞれ職務および、その責任、執行手続きの詳細について定めることとする。

6. グループ会社管理体制

「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」(会社法施行規則第112条2項5号)

当社は、以下のとおりグループ各社の、業務の適正を確保するための体制を整備するものとする。

- 1.「当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制」(会社法施行規則第112条2項5号イ)
経営管理については統合会計システムの導入、対象範囲拡大による一元管理を目指すとともに、決裁、報告制度による管理を行うものとし、必要に応じてモニタリングを行う。また「グループ会社管理規程」に基づき、当社グループ会社における重要案件に関する当社への報告および協議ルールを定め、当社グループ全体としてのリスクマネジメントおよび効率性を追求する。
- 2.「当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」(会社法施行規則第112条2項5号ロ)
 - (1)当社グループにおけるリスクマネジメントに関し、「リスクマネジメント基本規程」において必要な事項を定め、リスクマネジメント部門として、当社に独立した専門部署を設置する。当該部署は、グループ各社と連携しながら、リスクマネジメントを実施する。
 - (2)当社グループ全体の統合的なリスクマネジメントの実現を図るために、当社代表執行役社長を議長とし、議長が指名する構成員をメンバーとするコンプライアンス・リスクマネジメント推進会議を設置する。
- 3.「当社の子会社の取締役等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」(会社法施行規則第112条2項5号ハ)
 - (1)当社グループ会社における自主性を尊重しつつ、その経営管理および助言・指導を行うとともに、必要に応じて当該グループ会社に取り締り、監査役を派遣して経営を把握し、業務の適正化を推進する。
 - (2)当社グループ会社は、その経営に多大な影響を及ぼすと判断する重要な事項については、「グループ意思決定手続規程」に基づき当社執行役会または取締役会の承認決議を受ける。
- 4.「当社の子会社の取締役等および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」(会社法施行規則第112条2項5号ニ)
 - (1)内部監査部門による当社グループ会社の内部監査を実施し、業務遂行の適法性・妥当性等を監査する。
 - (2)コンプライアンス・ガイドブック等を作成し、当社グループ全体に周知・徹底させるとともに、適宜、法令遵守等に関する研修を行い、コンプライアンス意識の醸成を図る。
 - (3)当社グループ全体を対象とする内部通報窓口として、「三越伊勢丹グループホットライン」を設置し、当社グループ従業員等からの通報に対して、コンプライアンスの視点から、是正措置・再発防止策の策定と実施を行う。

7. 監査委員会スタッフに関する事項

「当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項、当該取締役および使用人の執行役からの独立性に関する事項、および当該取締役および使用人に対する監査委員会の指示の実効性の確保に関する事項」(会社法施行規則第112条1項1号、2号、3号)

- (1)監査委員会の職務を補助する専任の組織を設置し、スタッフ(以下「監査委員会スタッフ」という。)を配置する。監査委員会はそのスタッフに対し監査業務に必要な事項を指示することができる。
- (2)監査委員会スタッフは、監査委員会が求める事項の報告を行い、その報告のために必要な情報収集の権限を有する。
- (3)監査委員会スタッフは、業務執行組織から独立し、専属として監査委員会の指揮命令に従いその職務を行う。当該スタッフの人事異動、評価、懲戒等その処遇については監査委員会の同意を必要とする。
- (4)当社グループ全体の監査体制強化のため、監査委員会スタッフを非常勤監査役として各グループ会社に派遣する。

8. 監査委員会への報告に関する体制

- 1.「当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人が当社の監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制」(会社法施行規則第112条1項4号イ)

「当社の子会社の取締役、監査役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告するための体制」(会社法施行規則第112条1項4号ロ)

(1)取締役、執行役および使用人が監査委員会の求めに応じてまたは事案発生時に遅滞なく監査委員会に報告すべき事項を取締役会が定める「監査委員会規程」に定め、取締役、執行役および使用人は必要な報告を行うものとする。なお、監査委員会は前記に拘らず、必要に応じていつでも取締役、執行役、使用人に対して報告を求めることができる。

(2)子会社の取締役、監査役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査委員会に対して、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について、報告することができる。

(3)当社グループ全体を対象とする内部通報制度である「三越伊勢丹グループホットライン」の適切な運用を維持し、その運用状況、通報内容および調査結果を定期的に監査委員会に報告することとする。

2.「1の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」(会社法施行規則第112条1項5号)
監査委員会への報告を行った者に対し、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する。

9. 監査費用の処理方針

「当社の監査委員の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当該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」(会社法施行規則第112条1項6号)

監査委員がその職務の執行について、会社法第404条第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査委員の職務の執行に必要でないとして認められた場合を除き、当該費用または債務を処理する。

10. 監査委員会監査の実効性確保に関する体制

「その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制」(会社法施行規則第112条1項7号)

(1)監査委員会は情報収集、情報共有および課題認識の共有のため、代表執行役、取締役会議長、監査委員以外の取締役、および会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。

(2)監査委員会が選定する監査委員は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および職務の執行状況を把握するため、重要な会議に出席することができる。

(3)内部監査部門は、グループ全体を対象とする内部監査計画、監査結果および監査の状況を監査委員会に報告するほか、情報交換等の連携を図る。なお、監査委員会は、執行役の職務の執行に関して不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実がある旨の報告を受けた場合等、その必要が認められる場合には、内部監査部門に対して調査を求め、具体的な指示をすることができる。また、内部監査部門の長の人事および懲戒には監査委員会の同意を必要とする。

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

当社グループは健全な社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し、グループ全体で断固として対決する。また、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、それら勢力からの不当な要求に屈することなく、法的手段により解決する。当社グループにおける反社会的勢力排除にむけた体制としては、子会社各店舗のお客様相談室を第一次対応部署とし、子会社本社の総務部門を対応統括部署とする。事案により本社総務部門と連携し、グループ一体となり解決を図る。警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と、情報交換や各種研修への参加等により連携を強化し、社内啓蒙活動に努める。

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

当社は買収防衛策は導入していません。大量取得行為の動きがあった場合は、必要性・合理性を検討し、適切な手続きを踏んで対応いたします。また、当社株式が公開買付に付された場合には、会社の考え方を表明いたします。株主が公開買付に応じることを不当に妨げる措置はとりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。

1. 基本的な考え方

当社は、コンプライアンスの強化と会社情報等への信頼性の確保を目的として、「適時開示規程」を定めるとともに、開示過程における情報漏えいを防ぎインサイダー取引を未然に防止するため「インサイダー取引防止規程」を定め、その周知徹底を図り次のような情報開示を行っております。

2. 適時開示に係る社内体制

当社は、当社および子会社に関する「決定事実に関する情報」、「発生事実に関する情報」および「決算に関する情報」について、上場証券取引所規則により適時開示を行うことが求められているもの、またはこれに該当しない情報でも、適時開示を行うことが適切と当社が判断する情報の取り扱いを、以下のような社内体制により整備しております。

(1) 決定事実に関する情報・発生事実に関する情報

・適時開示が必要とされるもの、あるいは適時開示が必要か否か明確でないものがある場合、当社に係る情報は情報を所管する部門(以下、情報所管部門)の部門長より、当社の子会社に係る情報については子会社を所管する部門(以下、子会社所管部門)の部門長より、適時開示情報

取扱責任者に報告が行われます。

・適時開示情報取扱責任者は金融商品取引所規則等に基づき開示の決定を行います。

・適時開示を行うことが適切と当社が判断した場合、開示担当部門である財務・IR統括部は、情報所管部門または子会社所管部門と開示内容について協議し、定められた方法により開示を行います。

(2)決算に関する情報

財務・IR統括部が執行役および取締役会の決議もしくは決裁を受け、適時開示情報取扱責任者の承認を得て、同部が開示担当部門として定められた方法により開示を行います。

