

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、お客様をはじめとする様々なステークホルダーの方々の立場に配慮し、共に発展できる関係を構築していきつつ持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、「経営理念体系」を策定して企業倫理を明確にし事業活動の最前線まで浸透を図るとともに、迅速な経営判断のもと機動的な業務執行を行なうための経営管理機構を構築し経営の健全性を担保するための経営監督機能を整備することで、経営の効率化と透明性の確保に努めてまいります。

また、株主の権利が確保されるよう適切な環境・体制の整備を行なうとともに、法令に基づく開示はもとより法令に基づく開示以外にも、株主の判断に資する情報や株主の利益に重要な影響を与える可能性のある情報について積極的な開示に努めてまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

#### 【原則1-2 株主総会における権利行使】

##### 補充原則1-2-4

当社は、当社の現在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は行なっていませんが、今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を見つつ、実施を検討してまいります。

#### 【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

##### 補充原則2-4-1

当社は、当社の持続的な成長には、中核人材の登用等における多様性の確保が不可欠であると認識しております。中核人材登用の多様性確保に関する目標は現在検討中ですが、上記の認識に基づき、性別・職歴などを問わない多様な人材採用を進めており、報酬や昇進は個々の能力に応じて適切に決定されることが、企業価値向上に繋がると考えております。

また、階層級別・テーマ別研修など、キャリアパスごとの適切な人材育成を行なうとともに、多様な働き方を促進するための体制・制度を設けるなど職場環境の整備に努めております。

#### 【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、経理部が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得る利益相反の適切な管理に努めます。

また、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置等の人事面・運営面における取組みにつきましては、今後の動向を見極めたくうえで検討することとします。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(1)当社は、事業活動の基礎となる理念として「経営理念体系」を定め当社ウェブサイトにて開示しております。また、中期経営計画については、指針となる戦略軸のみ当社ウェブサイトにて開示しておりますが、今後は、開示内容の充実へ向けて、検討を重ねてまいります。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

##### 補充原則3-1-2

当社は、英語での情報の開示・提供につきましては、今後、当社の株主構成を勘案し、実施を検討してまいります。

##### 補充原則3-1-3

当社は、中期経営計画については、指針となる戦略軸のみ当社ウェブサイトにて開示しておりますが、今後はサステナビリティについての取組みや人的資本への投資等についての開示充実へ向けて、努めてまいります。

#### 【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

##### 補充原則4-1-2

当社は、中期経営計画については指針となる戦略軸のみ当社ウェブサイトにて開示しておりますが、今後は開示内容の充実へ向けて、検討を重ねてまいります。また、当期計画に業績予測の修正が発生する場合は、その原因を分析し速やかに開示を行なうとともに、株主に対しては株主総会や決算説明会等で説明を行ない、決算説明会の資料については当社ウェブサイトに掲載し、次期以降の経営計画にはその分析結果を反映させてまいります。

##### 補充原則4-1-3

当社は、上場企業として、企業体の成長・存続を念頭に置き、広い見地から取締役候補者を選定しております。また取締役会は、取締役の中から副社長、専務、常務を選定することで、代表取締役社長の後継者候補として位置づけることを原則としております。

現時点では、代表取締役社長の後継者計画に関する具体的な計画の策定に至っていませんが、後継者計画は当社の持続的な成長を実現するための重要な課題であると認識しており、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)において後継者計画を検討したうえで、取締役会で後継者計画を決議することとしております。

#### 【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

##### 補充原則4-2-2

当社はサステナビリティを巡る取組みに関する基本方針を設定しておりません。また、人的資本への投資等を含む戦略の策定につきましては今後検討を深め、取締役会で定期的に議論を行なってまいります。

#### 【原則4-3 取締役会の責務(3)】

##### 補充原則4-3-2

当社は、資質を備えた代表取締役社長を選定するにあたり、現時点では代表取締役社長の後継者計画に関する具体的な計画の策定に至っておりません。しかしながら、後継者計画は当社の持続的な成長を実現するための重要な課題であると認識しており、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)において後継者計画を検討したうえで、取締役会で後継者計画を決議することとしております。

#### 【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、各事業分野に精通した業務執行取締役と、社内取締役だけでは得られない経験、知識及び高い見識を有している企業経営経験者等からなる社外取締役で構成されています。しかしながら、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性という点では検討する余地があると考えられますので、今後の当社の事業内容等も鑑みながら多様性のある人材確保に向けて検討を進めてまいります。

また、監査役会は、公認会計士2名(うち1名は税理士の資格を有する)と、弁護士1名の計3名で構成されており、いずれも社外監査役です。取締役会の機能の向上を図るための方策として、2017年から取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。その内容につきましては、原則4-11にて開示しております。

##### 補充原則4-11-1

当社の、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方は次の通りです。

取締役会の規模については、迅速な意思決定と、業務執行の監督その他取締役会の各機能とのバランスを勘案して適切な規模とする方針のもと、現在6名の取締役をおりており、うち2名が社外取締役です。

社外取締役については、企業経営経験者等、社内取締役だけでは得られない経験、知識及び高い見識を有していることを重視し、併せて独立性にも配慮して指名いたします。

社外取締役以外の取締役については、適切な経営戦略の立案、審議等に必要、営業部門やそれらの支援部門の運営経験、及び当社を取り巻く事業環境やそれに対応するための当社の強み・課題に対する理解を重視して指名いたします。

スキル・マトリックスをはじめとした取締役の有するスキル等の組み合わせについては今後検討してまいります。

#### 【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画については、指針となる戦略軸のみ当社ウェブサイトにて開示しておりますが、今後は開示内容につきまして、株主の理解が進むよう、指針を踏まえた行動計画と業績(数値)計画の開示充実へ向けて、努めてまいります。

##### 補充原則5-2-1

当社は、中期経営計画については、指針となる戦略軸のみ当社ウェブサイトにて開示しておりますが、今後は事業ポートフォリオに関する開示充実へ向けて、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】 更新

#### 【原則1-4 政策保有株式】

##### 1. 政策保有縮減に関する方針

当社は、金融取引の安定化を目的とした経営戦略の一環として必要と認める企業の株式のみを保有いたします。その保有にあたっては、定期的に経済合理性を検証し、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜株価や市場動向を見て売却する方針です。なお、検証については代表取締役社長の職責において行ない、取締役会でその検証結果を報告する手続きとしております。また、保有目的については、有価証券報告書にて開示しております。

##### 2. 政策保有に係る議決権の行使について

当社は、政策保有に係る議決権の行使については、中長期的な企業価値の向上に資するか否かを判断基準としており、代表取締役社長の職責において行ない、取締役会でその行使結果を報告する手続きとしております。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引・利益相反取引に加え、監査役及び主要株主等と会社との取引についても、その重要なものについては、取締役会の承認及び事後の報告を要する旨を取締役会規程に定めております。なお、決議にあたっては、取引内容の妥当性及び経済合理性等について第三者との取引と同様の検証を行っております。

#### 【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

##### 補充原則2-4-1

(1)【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】をご参照ください。

#### 【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】

(1)【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】をご参照ください。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(1)【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】をご参照ください。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(2)「1 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」の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(3)取締役の報酬等の決定に関する方針については、本報告書の「2. 1. [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」にて、また手続きについては、同じく「2.2 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)」にて開示しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(4) 取締役及び監査役の選任に関する方針と手続きについては、コーポレートガバナンスに関する報告書の「2.2 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)」にて開示しております。

取締役の解任については、取締役が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められる等、客観的に解任が相当と判断される場合、または取締役会から独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会(委員長は独立社外取締役)への諮問に基づく指名諮問委員会からの答申をもとに取締役会において十分に審議を尽くしたうえで、当該取締役の解任議案を取締役会で決議し、株主総会へ付議することとしています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(5) 当社は、各候補者の選任理由(解任があった場合には解任理由)を招集通知にて開示し、当社ウェブサイト(<https://corp.hasegawa.jp/ir/library/soukai/>)に掲載しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

補充原則3-1-3

(1)【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】をご参照ください。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-1

当社は、法令及び定款で取締役会決議を要するものと定める事項並びにそれに準ずる重要な経営判断については取締役会付議基準に準拠して取締役会で決議し、それ以外の事項については経営陣へ委任しており、経営陣は、取引・業務の規模や性質に応じて定めた決裁権限に基づき経営にあっております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立性判断基準は、東京証券取引所が定める独立性判断基準を適用しており、当該判断基準のいずれの項目にも抵触しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる人物を独立社外取締役として選定しております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1

当社では、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬等の検討にあたり、独立社外取締役2名及び代表取締役社長を構成員とする指名諮問委員会及び報酬諮問委員会(それぞれ委員長は独立社外取締役)を設置しており、これらの委員会での審議を通じて、独立性・客観性を確保し、適切な関与・助言を得ております。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-1

(1)【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】をご参照ください。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-2

社外取締役をはじめとする全ての取締役及び社外監査役は、他の上場会社の役員との兼職を合理的な範囲にとどめており、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を十分確保しております。

当社はその兼職状況について、事業報告及び有価証券報告書にて開示を行っております。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-3

当社は、2021年4月に取締役会を構成する全取締役及び全監査役を対象に、取締役会の構成、運営状況、機能、取締役会を支える体制及びステークホルダーとの関係充実にについて、独立社外取締役会の意見を反映させたアンケート形式での調査を実施しました。

その後は、業務執行取締役間での意見交換を経て独立社外取締役会での協議を行ない、その結果を踏まえ、取締役会では明らかになった課題の改善に取り組んでまいります。

【原則4-14 取締役・監査役へのトレーニング】

補充原則4-14-2

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が新たに就任する際には、取締役・監査役に求められる役割・責務等に関するセミナーの受講を斡旋します。加えて、社外取締役・社外監査役に関しては、会社の事業・財務・組織等に関し、説明を行なうこととしております。

また、取締役・監査役から必要な知識習得のための外部セミナー等の受講希望があった場合は、その費用を負担しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、経営企画部をIR担当部署とし、経営企画部を統括する取締役をIR担当取締役として選任するとともに、総務部、経理部等のIR活動に関連する部署間での連携を日常的に図っております。

さらに、証券アナリストを主な対象とし、決算説明会を半期に一度開催(説明資料は当社ウェブサイトに掲載)するとともに、個別取材への対応を行っております。また、インサイダー情報管理に留意しつつ情報開示の充実を図ることで、積極的な対話の促進に取り組んでおり、これらの取り組みを通して把握された意見等については、経営陣との共有を図っております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】 更新

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

長谷川興産株式会社	3,840,595	20.95
長谷川 裕一	2,202,002	12.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,148,500	6.26
株式会社西日本シティ銀行	872,400	4.76
株式会社福岡銀行	677,816	3.69
はせがわグループ社員持株会	627,815	3.42
有限会社法隆	443,676	2.42
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	396,800	2.16
損害保険ジャパン株式会社	315,100	1.71
長谷川 素子	280,384	1.53

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	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	11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
茶木 正安	他の会社の出身者											
森山 弘和	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
茶木 正安		茶木氏は株式会社ファルコン・コンサルティングの上席顧問及び株式会社CBホールディングスの社外取締役を務めておりますが、両社と当社との間には取引関係は存在しません。	金融面での高い見識を有しており、また国内外のファイナンスにも精通していることから、当社の経営監督機能の強化や有益な助言を得られることを期待して社外取締役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる者であると判断し独立役員に指定しております。
森山 弘和		森山氏は盟和産業株式会社の社外取締役を務めておりますが、同社と当社との間には取引関係は存在しません。	経営コンサルティングを通して企業経営における豊かな知識と高い見識を有しており、また企業経営者として豊富な経験を有することから、当社の経営監督機能の強化や有益な助言を得られることを期待して社外取締役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、かつ、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる者であると判断し独立役員に指定しております。



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
廣瀬 稔			公認会計士としての財務及び会計に関する専門知識と豊富な経験を当社の監査に活かしていただくことを期待して社外監査役として選任するものであります。
和田 衛			弁護士としての専門知識や幅広い経験を当社の監査に活かしていただくことを期待して社外監査役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者であると判断し独立役員に指定しております。
中村 里佳		中村里佳氏は、有限会社エスピーシーサービシーズの取締役、株式会社新都市ライフホールディングスの社外監査役、株式会社さくら総合事務所の取締役、ヒューリックリート投資法人の監督役員を務めておりますが、これらの会社と当社の間には、取引関係はありません。	公認会計士及び税理士としての財務、会計及び税務に関する専門知識と豊富な経験を当社の監査に活かしていただくことを期待して社外監査役として選任するものであります。 (独立役員選定理由) 取引所が定める独立性基準及び開示すべき属性情報のいずれの項目にも該当しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者であると判断し独立役員に指定しております。

## 【独立役員関係】

独立役員の数

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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社の役員報酬は、社内取締役に対して業績連動報酬を設定しており、会社業績が基準値(第47期水準)の場合の業績連動報酬を、役位別の報酬総額の20%とすることを基本方針としております。また、業績連動報酬の算定に用いる指標として、親会社株主に帰属する当期純利益を採用しております。この指標を採用している理由は、親会社株主に帰属する当期純利益が、事業年度の活動を通じて得られた最終の期間損益であり、

期間の企業価値向上に直結しているため、当社の企業価値向上と株主の皆様の利益最大化について責任を持つ社内取締役の報酬決定の指標としてふさわしいものと考えたからであります。業績連動報酬の決定方法は、第47期の当期純利益(9億38百万円)を基準に社内取締役の役位別の業績連動報酬額を設定し、親会社株主に帰属する当期純利益が基準値を上回れば業績連動報酬額が増加し、下回れば減少する仕組みとしております。第47期の当期純利益を基準としているのは、当社が第47期(2013年3月29日)に東京証券取引所市場第一部に指定されたことから、その後の社内取締役の業績連動報酬の算定基準とするのが妥当と判断したものであります。

## 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

2021年3月期における役員報酬の内容は次のとおりです。

取締役8名 89,306千円(うち社外取締役2名 8,730千円)  
 監査役4名 26,900千円(うち社外監査役4名 26,900千円)  
 合計12名 116,206千円(うち社外役員6名 35,630千円)

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

「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)」の< 役員の報酬等 >〔役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項〕をご参照ください。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

監査役が監査業務を円滑に行なうための補佐業務を行なう監査役補助使用人を配置しております。

## 【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
長谷川 裕一	相談役	当社経営陣の諮問への回答及び助言、業界団体等での社外活動等であり、経営には関与しておりません。	非常勤・報酬有	2008/03/31	1年
江崎 徹	非常勤顧問	当社経営陣の諮問への回答及び助言であり、経営には関与しておりません。	非常勤・報酬有	2021/01/20	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

2名

## 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、取締役会>

当社の取締役会は、代表取締役社長 新貝 三四郎が議長を務めております。その他のメンバーは、取締役 中谷 泰文、取締役 榎本 哲治、取締役 八田 育朗、社外取締役 茶木 正安及び社外取締役 森山 弘和であり、取締役会は取締役6名で構成されております。また、取締役会には、すべての監査役が出席し、取締役の職務の執行を監査するとともに必要に応じて意見を述べております。

取締役会は、業務執行の意思決定を行なうとともに取締役の職務の執行の監督を行なっております。

取締役会は、原則毎月1回開催するほか必要に応じ臨時取締役会を開催しております。

### <監査役、監査役会>

当社は、取締役の職務執行の監査を目的として、常勤監査役 廣瀬 稔、監査役 和田 衛及び監査役 中村 里佳の監査役3名(全て社外監査役、うち1名は常勤監査役)による監査役会を設置しております。

監査役会は、原則毎月1回開催しております。

### <経営会議>

当社の経営会議は、代表取締役社長 新貝 三四郎が議長を務めております。その他のメンバーは、取締役 中谷 泰文、取締役 榎本 哲治、取締役 八田 育朗、執行役員 齊藤 徳雄、執行役員 一杉 誠及び執行役員 田村 岳二であり、経営会議は常勤の取締役及び執行役員の合計7名で構成されており、常勤監査役が出席し必要に応じて意見を述べております。

経営会議は、取締役会が承認した経営方針及び経営計画の業務執行を統括・牽引し、関連する事項の審議、決定を行なうために原則毎月1回開催するほか必要に応じて開催しております。

### <執行役員>

当社は、業務執行の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、コーポレート・ガバナンスの強化並びに意思決定の迅速化及び業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しております。

執行役員は6名(うち取締役兼務者3名)であり、取締役会及び経営会議で決定した経営の基本方針や計画等に沿って業務を執行しております。

### <独立社外取締役(任意機関)>

当社の独立社外取締役会は、社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは社外取締役 森山 弘和であり、独立社外取締役会は2名で構成されております。

当社は、各独立社外取締役が取締役会における議論に積極的に貢献するために必要な情報交換及び認識共有を行なうことを目的として独立社外取締役会を定期的に開催しております。また、各監査役が必要に応じて出席し、独立社外取締役との情報交換・意見交換などの連携を行なっております。

### <指名諮問委員会(任意機関)>

当社の指名諮問委員会は、委員長である社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは代表取締役社長 新貝 三四郎及び社外取締役 森山 弘和であり、指名諮問委員会は3名で構成されております。

当社は、代表取締役、取締役、執行役員等の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性の確保と説明責任の強化を図ることを目的として指名諮問委員会を適宜開催しております。指名諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき取締役及び執行役員の選解任、最高経営責任者の後継者計画等について審議し、その結果を取締役に答申しております。

### <報酬諮問委員会(任意機関)>

当社の報酬諮問委員会は、委員長である社外取締役 茶木 正安が議長を務めております。その他のメンバーは代表取締役社長 新貝 三四郎及び社外取締役 森山 弘和であり、報酬諮問委員会は3名で構成されております。

当社は、取締役の報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性の確保と説明責任の強化を図ることを目的として報酬諮問委員会を適宜開催しております。報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき取締役及び執行役員の個人別報酬等の決定に関する方針、個人別報酬の内容等について審議し、その結果を取締役に答申しております。

### <社外取締役、社外監査役>

当社の社外取締役は2名、社外監査役は3名であります。

各社外取締役及び社外監査役は、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識・経験や高度な見識等を活かした監督及び監査、また、助言・提言等を実施しており、取締役会の意思決定及び業務執行の妥当性、適正性及び適法性を確保する機能・役割を担っております。

### <監査室(内部監査)>

監査室は、社長直属の2名で構成されております。監査室は、内部監査規程及び内部統制規程に基づき、法令及び社内諸規程の遵守状況を監視し、業務上の不正・過誤による不測の事態の発生を防ぐとともに、業務の改善と経営効率の向上を目的に、内部統制システムの構築・運用状況の評価を実施しております。監査を通して顕在化した問題点は被監査部門に対してその場で改善勧告を行ない、その後、関連部署、内部統制部門、代表取締役社長及び常勤監査役等に監査結果の報告を行なって業務改善の推進支援等を依頼しております。また、監査室は、監査役会へ、内部監査の状況に関して報告を行なうとともに、会計監査人と内部監査の実施状況等について意見交換を行なうことにより相互に連携を図っております。

### <会計監査の状況>

当社は、会計監査人として有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しております。

2021年3月期の会計監査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 池田 徹

指定有限責任社員 業務執行社員 下平 雅和

## 会計監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 7名、公認会計士試験全科目合格者 4名、その他 3名

### < 役員の報酬等 >

(役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項)

当社は役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は、以下のとおりであります。なお、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する役職ごとの方針は定めておりません。

(1) 社内取締役の報酬については、業績との連動、株主の皆様との価値共有、業績や企業価値向上に対する意欲喚起を狙いとして定めた役員報酬制度に基づき決定することを基本方針としており、基本報酬(固定報酬・評価変動報酬)、業績連動報酬及び株式報酬により構成しております。なお、報酬水準については、外部コンサルティング会社の調査データに基づき同程度の規模の上場企業と比較を行なったうえで設定しております。

(2) 社外取締役の報酬については、独立した立場から経営の監督機能を担うことが役割であることを踏まえ、固定報酬のみとしており、業績により変動する要素はありません。

(3) 監査役の報酬については、社内、社外に関わらず、独立した立場から取締役の職務執行の監督機能を担うことが役割であることを踏まえ、基本報酬(固定報酬・評価変動報酬)のみとしており、業績により変動する要素はありません。なお、常勤監査役の報酬水準については、外部コンサルティング会社の調査データに基づき同程度の規模の上場企業と比較を行なったうえで設定しております。

また、その決定方法は、以下のとおりであります。

- a. 代表取締役社長が役員報酬制度に基づき取締役と監査役の各人の報酬案を立案いたします。
- b. 取締役会からの諮問に基づき、報酬諮問委員会が、代表取締役社長が立案した取締役と監査役各人の報酬案の正当性と妥当性について役員報酬制度をもとに協議・検証し、必要に応じて代表取締役社長に報酬案の修正を指示するなどの過程を経たうえで報酬案を決議いたします。
- c. 取締役の報酬については、報酬諮問委員会が、取締役各人の報酬案の決定過程の正当性と内容の妥当性を示したうえで報酬案の決議を取締役に答申し、取締役会がこれを決議することにより決定いたします。
- d. 監査役の報酬については、報酬諮問委員会が、監査役各人の報酬案の決定過程の正当性と内容の妥当性を示したうえで報酬案を監査役に提案し、監査役会で当該報酬案について協議したうえで監査役全員の同意を得ることにより決定いたします。
- e. 当事業年度に係る取締役及び監査役の個人別の報酬等の内容及び役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に沿うものであると取締役会が判断した理由は、あらかじめ決議する内容について報酬諮問委員会へ諮問し、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が、役員報酬制度及び役員報酬決定プロセスと整合している旨の答申を受けていることから、当該方針に沿うものであると判断しております。

### (役員報酬等に関する株主総会の決議)

当社の役員報酬等に関する株主総会の決議年月日は、取締役については2013年6月20日(第47期定時株主総会)で、決議の内容は、取締役の報酬限度額を年額400,000千円(ただし、兼任取締役の使用人給与は含まない。定款で定める取締役の員数は11名以内とする。本報告書提出日現在は6名。)、監査役については1994年6月29日(第28期定時株主総会)で、決議の内容は、監査役の報酬限度額を年額35,000千円(定款で定める監査役の員数は5名以内とする。本報告書提出日現在は3名。)とするものであります。当社は、当該報酬範囲と別枠として、2017年6月20日(第51期定時株主総会)で決議いただきました株式報酬制度に基づき、社内取締役に対し、各事業年度において、役位により定めたポイントを付与し、在任期間を通じて累積したポイントに応じた当社株式を退任時に給付することとしております。なお、社外取締役と監査役につきましては、株式報酬制度を導入しておりません。

### (役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限)

当社の取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限は取締役会にあり、その権限の内容及び裁量の範囲は、役員報酬等の決定方針と決定方法及び役員報酬等を報酬諮問委員会の答申に基づき決定する権限の全てであります。

当社の監査役の報酬の額は、会社法の規定に基づき株主総会の決議及び役員報酬制度の定め範囲内において、監査役の協議によって決定します。

### (役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定に関与する委員会)

報酬諮問委員会における手続は、取締役会からの諮問に基づき、委員長が報酬諮問委員会を招集し、前記の決定方法の過程を経たうえで、代表取締役社長が立案した取締役と監査役各人の報酬案について、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、出席委員の過半数をもって決議いたします。報酬諮問委員会の構成員は、独立社外取締役の茶木 正安(委員長)、独立社外取締役の森山 弘和及び代表取締役社長の新員三四郎であります。

なお、当社の役員報酬等(第56期分)の額の決定過程における取締役会、監査役会及び報酬諮問委員会の活動は、報酬諮問委員会を2回開催し報酬案を決議したうえで、取締役の報酬については当該報酬案の決議を取締役に答申し、取締役会がこれを決議しており、監査役の報酬については当該報酬案を監査役に提案し、監査役会がこれについて協議したうえで監査役全員の同意を得ることにより決定しております。

### (非金銭報酬等に関する方針)

当社の社内取締役に支給する非金銭報酬は、株式報酬制度「株式給付信託(BBT = Board Benefit Trust)」による当社株式(一部金銭)とし、その数と算定方法を役員報酬制度に定めます。具体的には、取締役在任期間において、毎年の株主総会日に、前年の7月1日から当年6月30日までの期間を対象として、役員報酬制度に定める役位別の1事業年度あたりに付与するポイントを付与し、取締役退任時(退任日の翌月25日)に、付与済の累積ポイント数をもとに「1ポイント = 1株」として給付株式数を算出し、給付株式数のうち80%について当社株式を、残りの20%について当社株式の時価相当の金銭を、それぞれ株式給付信託(BBT = Board Benefit Trust)に基づき設定した信託から給付します。

### < 取締役及び監査役の選任に関する方針と手続き >

#### (基本方針)

##### (1) 取締役

a. 社内取締役の選任については、人間性、経験、見識、専門性、業績などを判断基準として、会長、社長をはじめとした取締役並びに業務執行を担う執行役員の中から選任することを基本方針としております。

b. 社外取締役の選任については、企業経営の実践的な視点を持つ者、或いは社会・経済の構造・動向や経営全般又は企業法務などに関する高い学識・見識に基づく客観的かつ専門的な視点を持つ者から選任することを基本方針としております。

##### (2) 監査役

a. 社内監査役の選任については、経営や財務・会計・リスク管理等の知識や経験を持つ者から選任することを基本方針としております。

b. 社外監査役の選任については、法律・財務・会計・リスク管理をはじめ、様々な分野に関する豊富な知識、経験、高度な専門性を有する者から選任することを基本方針としております。

#### (選任手続き)

##### (1) 取締役候補者

上記の方針を踏まえ、取締役会から指名諮問委員会へ選任案について諮問をすることとし、同委員会からの答申を踏まえ取締役会で決議し、

株主総会に付議しております。

(2) 監査役候補者

上記の方針を踏まえ、取締役会から指名諮問委員会へ選任案について諮問をすることとし、同委員会からの答申を踏まえるとともに監査役会の同意の後、取締役会で決議し、株主総会に付議しております。

### 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

当社は、以上のとおり社外取締役、社外監査役を擁した取締役会及び監査役会を基本とする企業統治の体制が、経営の意思決定における監督機能と業務執行の適正性を確保し、企業価値の向上、効率的な経営及び透明性の確保に機能していると判断しておりますので、現状の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
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様に必要な検討期間を持っていただくため、2021年6月開催の定時株主総会に関しましては、定時株主総会の19日前となる6月4日に発送いたしました。あわせて、招集通知を定時株主総会開催日の22日前となる6月1日にTDnet及び当社IRサイトに掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	予想される集中日を避け、多くの株主の皆様にご出席いただきやすい日を設定しております。
その他	当社IRサイトに招集通知を掲載しております。また、株主総会当日は、別途資料をスライド投影し、株主の皆様に分かりやすい説明に努めております。

### 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回、証券アナリストを主な対象とした決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信及び有価証券報告書に加え、決算説明会資料、株主総会関連資料等を当社ウェブサイトに掲載しております。 <a href="https://corp.hasegawa.jp/ir/library/">https://corp.hasegawa.jp/ir/library/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する部門として、経営企画部内にIR担当者を配属しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、仏壇・仏具や墓石などの供養関連商品やサービスの提供にとどまらず、より広い範囲で捉えた「心の平和と生きる力」の実現を社会に提案・提供していくことを使命と捉え、もっとお客様の立場に立つことを経営理念における社員の姿勢の第一としております。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>環境保全への取り組みとしては、環境基準に適合(FSCを取得)したベンダーの選定、環境省の定めるクールビズ期間に合わせたクールビズの実施による全社的な節電対策、環境に配慮した素材を使用したレジ袋の導入、お客様からの要望によりお引き取りしたお仏壇や墓石の適切な処理等を行なっております。</p> <p>また、当社は、精神文化の発展と伝統文化の継承に貢献することが、当社が社会において果たすべき使命であると考えており、この考えに基づき、文化財保存を担う技術者の育成を支援するため、東京藝術大学大学院美術研究科 文化財保存学専攻修士課程の最優秀作品に「お仏壇のはせがわ賞」を、博士後期課程修了の最優秀作品に「お仏壇のはせがわ賞 特別賞」を授与しております。</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>当社は、法令に基づき適切な情報開示を行なうことはもちろん、法令に基づく開示以外にも、経営理念や中期経営計画等、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報については、非財務情報も含め、随時検討の上、当社ウェブサイト等を通じて、積極的に開示を行なっております。</p> <p>情報の開示にあたっては、正確かつ具体的で分かり易い内容とするよう努めております。</p>
<p>その他</p>	<p>&lt;女性の活躍に向けた取組について&gt;</p> <p>現在当社では、性別に関係なく、個々の能力(資格等級)に応じた職責・役割を与えるとの方針のもと、適材適所の役職任用・人員配置を行なっており、今後もこの方針を継続してまいります。</p> <p>また、女性の活躍促進に向けて、次のような対応を行なっております。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)新卒の女性採用人数の拡大。</li> <li>(2)育児短時間勤務制度の適用を、小学校3年生の年度末まで拡充。</li> <li>(3)店舗勤務の女性パート社員の準社員登用制度を導入し、店長へのキャリアパスを設定。</li> <li>(4)在宅勤務制度や営業店の事務所を活用したサテライトオフィスの導入により多様な勤務場所を提供。</li> </ul> <p>今後も、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進してまいります。</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

当社は、次に掲げる「業務の適正を確保するための体制」を整備し、運用・改善に努めております。

1. 当社は、当社及び子会社からなる企業集団(以下「当企業グループ」という)のコンプライアンス体制に係るマニュアルの整備、充実に努め、それらを行動規準とするとともに、法令・定款並びに社会規範を遵守する。また、当社はコンプライアンス担当取締役を置き、当該取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、定期的に会合を開き、コンプライアンス問題に対する対応を行なうことで、コンプライアンス意識の醸成を図る。なお、委員会の参加者は、コンプライアンス委員長が当企業グループの取締役及び使用人から指名をもって決定する。

総務部においてコンプライアンスの取組みを横断的に総括することとし、監査室は、総務部と連携のうえコンプライアンスの状況を監査する。これらの活動は、定期的に取締役会及び監査役会に報告されるものとする。

法令上疑義のある行為等について、従業員が直接情報提供を行なう手段としてコンプライアンス・ホットラインを設置・運営する。

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

文書管理規程に従い、取締役の職務の執行に係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。取締役及び監査役は、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. 当企業グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

コンプライアンス、災害、品質及び情報セキュリティ、投資等に係るリスクについては、それぞれの担当部署、委員会にて規則、ガイドラインの制定、マニュアルの作成・配付等を行なうものとし、当企業グループにおける組織横断的リスク状況の監視及び全社的な対応は総務部が行なうものとする。

4. 当企業グループの取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

当社の社内の規定に基づく職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行なわれる体制をとるものとする。

子会社については自律的経営を基礎としつつ、当社は、関係会社管理規程に基づき、経営成績、財務状況、その他の重要な情報について定期的に報告を受けるものとし、一定の事項について子会社の取締役会決議前に当社関係部署に承認を求め、または報告することを義務づけ、一定の基準に該当するものは当社取締役会に付議するものとする。

5. 当企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社のコンプライアンス担当取締役を当企業グループの内部統制の整備に関する責任者とする。

経営企画部を子会社管理の統括部門とし、関係会社管理規程の整備・見直しを通して、当企業グループの内部統制の充実に努める。

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並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役の職務を補助する使用人を配置できるものとする。

監査役の職務を補助する使用人の配置にあたっては必要な知識・能力を備えた専任または兼任の適切な員数を確保するものとし、人事異動その他の事項については、事前に監査役会と協議するものとする。

監査役の職務を補助する使用人の業務に関して監査役から指示を受けた時は、専らその指揮命令に従う体制を整備する。また、その業務の遂行にあたり、社内の各会議体への出席(監査役の代理出席を含む)等を行ない、執行部署の協力体制を確保する。

7. 当企業グループ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

当企業グループの取締役及び使用人は、監査役に対して法定の事項に加え、当企業グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンス・ホットラインによる通報状況及びその内容を速やかに報告するものとする。なお、当該報告をしたことを理由として、報告をした者が不利な取扱いを受けないものとする。

8. その他監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制

監査役会は、代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催するものとする。

監査役は、その職務の執行にあたり、必要に応じて社内の各会議体へ出席できるものとする。

監査役の職務を執行する上で必要な費用の前払い等の請求について、当社は速やかに当該費用を支払うものとする。

## 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

当企業グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と一切の関係を遮断することを基本方針とする。また、総務部を反社会的勢力排除に向けた統括部門とし、反社会的勢力による被害を防止するための情報収集を行なうため、福岡県企業防衛協議会及び警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟する。また、警察関係機関との情報交換や各種研修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

## 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. 適時開示に係る社内体制の現状

当社では適時開示担当部門を経営企画部とし、以下の体制によっております。

#### (1) 会社情報の収集

各部門で決定または発生した重要事実は、取締役会付議基準に従って、取締役会にて報告・付議されます。

#### (2) 情報の分析及び開示要否判断

上記の会社情報はすべて経営企画部に集約されます。

経営企画部は情報を分析して適時開示要否を検討の上、情報取扱責任者に報告を行ない、報告を受けた情報取扱責任者が重要情報等開示規程に基づいて適時開示要否の決定を行ないます。

適時開示情報保有部門は、取締役会付議基準に則り、すみやかに取締役会に報告し承認を得ます。

緊急を要する情報や、取締役会付議基準に該当しない重要事実に関しては、情報取扱責任者にて開示の判断を行ない、代表取締役社長に報告します。

#### (3) 情報の開示

適時開示担当部門は、取締役会にて承認決議された同日中に、また、緊急を要する情報や、取締役会付議基準に該当しない重要事実に関しては、開示の判断がなされたらすみやかに、TDnetを通じて情報を開示します。

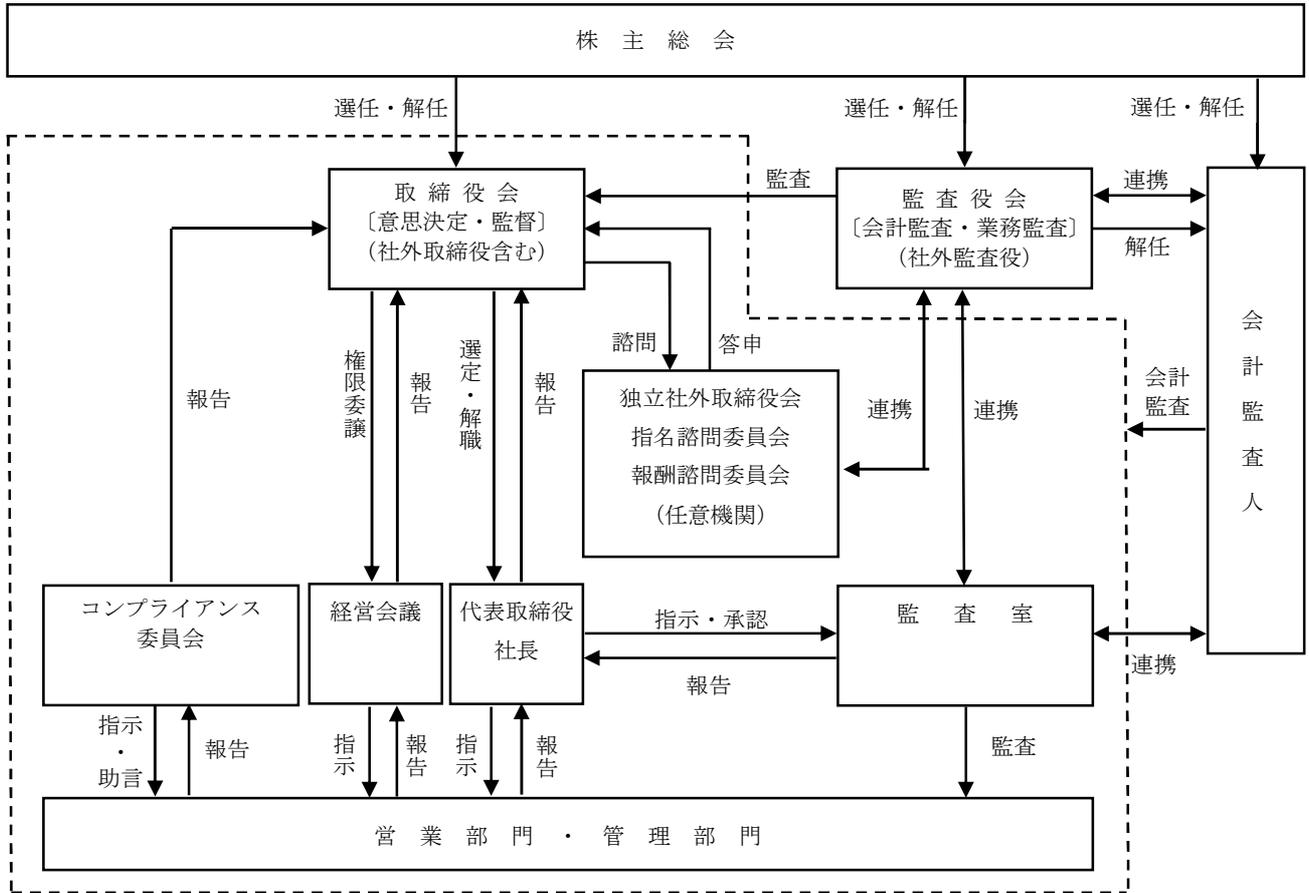
同時に自社ウェブサイトへの掲載、必要に応じて各記者クラブに資料投函あるいは記者会見を実施いたします。

原則として、経営企画部が総務部・経理部の協力のもと手続きを行なっております。

### 2. 適時開示に係る社内体制の強化

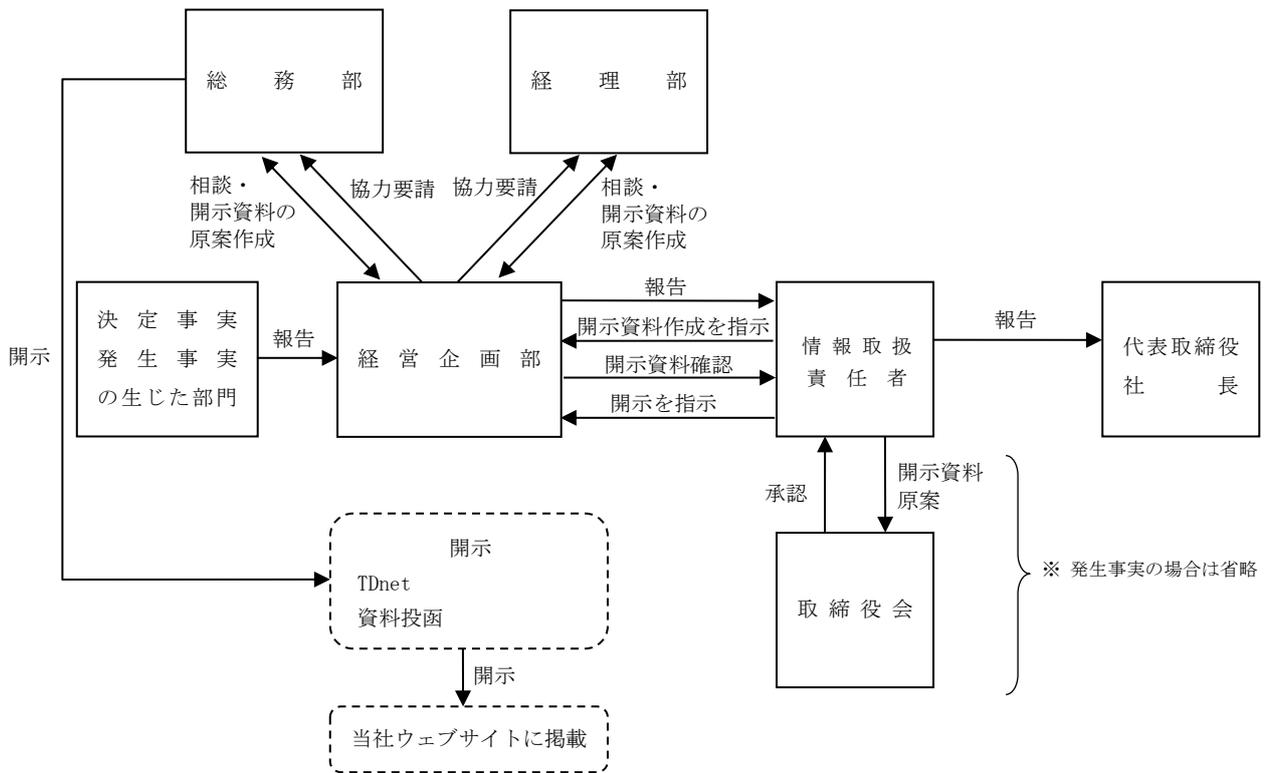
適時開示につきましては、現状の社内体制で確実に対応できると認識しておりますが、今後適時開示のさらなる充実に向けて体制の強化を図ってまいります。

■コーポレートガバナンス体制模式図



## ■適時開示体制の概要模式図

○決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー



○決算に関する情報・企業集団に係る適時開示業務フロー

・決算短信、四半期決算短信

