

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、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することが求められる中、上場企業として社会的使命と責任を果たすため、経営基盤を充実し、尚且つ高い倫理観を保持し、経営の透明性を一層高めることで、信頼される企業を目指してまいります。
また、当社は経営環境の変化に迅速かつ確に対応できる経営体制の確立を重要な経営課題の一つと考えており、定時取締役会(月1回開催)、臨時取締役会(必要に応じて随時開催)のほか、常勤取締役(監査等委員である取締役を含む)、執行役員及び主要な子会社の社長によるグループ役員会(週1回開催)、チームマネージャー職以上で構成されるTOP会議(週1回開催)の開催により、多方面からの情報共有に努めております。

【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】

[補充原則1-2④ 議決権の電子行使、招集通知の英訳]

当社は、現状、議決権のインターネット行使はできませんが、電子行使プラットフォームの利用や株主総会招集通知の英訳等は行っておりません。今後、機関投資家や海外投資家の株主構成等を踏まえ、株主の利便性も考慮し、必要に応じて検討してまいります。

[補充原則2-4① 社内の多様性の確保]

当社は、管理職の登用については、性別、国籍を問わず能力や適正などを総合的に判断して登用することを基本方針としております。人材育成方針及び社内環境整備の開示は、有価証券報告書に記載しております。また、女性がより活躍できる職場を目指し、女性活躍推進の取り組みとして一層の環境整備に努めてまいります。

[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、現状、従業員向けに確定給付型企業年金等を提供しておりませんので、当社には運用のリスクはなく、本原則には該当しておりません。

[補充原則3-1② 英語による情報の開示・提供]

当社は、四半期決算短信のサマリー情報、月次売上動向、決算短信などの英文作成に努めております。招集通知等の英文作成は、今後の検討してまいります。

[補充原則4-8③ 支配株主からの独立性]

当社は、支配株主を有しておりませんので、本原則には該当しておりません。

【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

[補充原則2-4① 社内の多様性の確保]

上記につきましては、【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】に記載しております。

[原則1-4. いわゆる政策保有株式]

当社は、取引先との継続的かつ安定的で良好な取引関係の維持・強化につながる政策保有株式を保有します。ただし、リターンとリスク等を踏まえ、中・長期的な観点から定期的に検証し、必要性が認められなくなった場合には売却を進めます。当該株式については、取締役会において保有目的や合理性、取得価格と時価との比較、受取配当金の状況等を検証し、保有の必要性を確認しております。

議決権行使については、すべての議案に対して、原則、賛成行使しますが、株主価値の毀損につながる議案に関しては個別に精査いたします。
なお、議決権行使は、当該会社の状況や当社との関係維持・強化などを総合的に判断するため、外形的な基準を設けておりません。

[原則1-7. 関連当事者間の取引]

当社が役員及び主要株主等関連当事者との取引を行う場合には、当該関連当事者間の取引が当社や当社の株主共同の利益を害することのないよう、予め取締役会等による承認を要するものとしております。

また、全ての役員に対して、年1回、関連当事者間の取引の有無について取引調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

[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]

上記【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】に記載のとおりであります。

[原則3-1. 情報開示の充実]

当社の情報開示の充実については、以下の通りとなっております。

(i) 経営理念等を当社ホームページに掲載しております。

(ii) 本報告書「1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

(iii) 取締役の報酬等については、株主総会で承認された取締役それぞれの報酬総額の範囲内で決定しております。取締役の報酬等は、当社の内規に基づいて取締役会にて決定しております。

(iv) 取締役候補の指名を行うに当たっては、下記(1)～(3)を総合的に判断しております。また、独立社外役員の独立性については、東京証券取引所が定める独立性の基準に基づき、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考えております。

当社は、社外役員の選任理由については株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しております。

なお、経営陣幹部の職務執行に不正又は重大な法令違反等があった場合は、解任することとしております。

(1) 取締役候補の選定について

当社の経営理念に基づき、貢献することを期待できる人物であること、管掌部門の問題を適確に把握し他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること等を総合的に判断し、スキル・マトリックスを作成の上、任意の指名・報酬委員会に諮問し、選定及び指名を行なっております。

(2) 監査等委員候補の選定について

当社の経営理念に基づき、取締役の職務を監査し、法令または定款違反を未然に防止するとともに、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること等を総合的に判断し、選定及び指名を行なっております。

(3) 社外役員候補の選定について

社外取締役には高い見識に基づく客観的な視点で、取締役会への助言及び各取締役の業務執行の監督を行う役割を期待しており、社外監査等委員には取締役会へ出席し、取締役の業務執行を客観的な立場から監督するとともに、公正な視点での意見の形成・表明を行う役割を期待し、総合的に判断し、選定及び指名を行なっております。

(v) 取締役、取締役(監査等委員)の選解任理由については、株主総会招集通知に記載しております。

[補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み等]

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

(1) ガバナンス

当社グループは、当社グループの存在意義を、私たちの商品を通じて、お客様の満足度向上とサステナブルな社会を実現することと位置付けております。

当社グループでは、当社常勤取締役(監査等委員を含む)、執行役員及び主要な子会社の代表取締役を構成員とするグループ役員会を原則毎週1回開催しております。当該グループ役員会ではサステナビリティ経営を含む幅広い経営課題について持ち寄り議論をするとともに、取締役会付議事項に対する予備的議論を行うなど、グループ経営全般の経営監視を行っております。

(2) 戦略

当社グループにおける、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備等に関する方針等は次のとおりであります。

(人材育成方針)

当社グループは、企業価値の持続的向上は人材の育成が最重要と考えており、新卒採用者、中途採用者問わず「育ての親、里親」制度を設けており、入社した本人が会社に馴染むまで2人の親によりしっかりとサポートする制度を設けています。また、将来の経営者を育成するため、「ベビーボードメンバー」と「ジュニアボードメンバー」を指名し、1年間にわたり経営者として必要な知識等について研修を行うなど計画的な人材の育成を行うプログラムを設けております。

(社内環境整備)

当社グループは、多様な人材がそれぞれの能力、スキルを学ぶためのOJT研修、外部研修のeラーニング、幹部候補養成のための「ベビーボード研修」、「ジュニアボード研修」など各種の人材育成制度を設けているほか、育児・介護など社員のライフステージに合わせて働き方を選択できるフレックスタイム制を設けており、多様な就業形態や活躍機会を整備しております。

また、社員の会社に対するエンゲージメント度合いを確認するため、階層別、入社年次別、職種別等の区分に分類し、多方面におけるアンケート調査を年に1度実施し、社員のエンゲージメントレベルの向上に向けた改善に取り組んでおります。

(3) リスク管理

当社グループでは、全社的なリスクを当社の経営会議の一つでありますTOP会議にて行っております。TOP会議は、チームマネージャー職以上で構成され、週1回開催しております。サステナビリティ等を含む全社的なリスク管理に関する事案、コンプライアンスに関する事案、各部門の業務事案等、広範囲な内容について検討・報告を行っており、必要によりグループ役員会又は取締役会に報告される体制を構築しております。

(4) 指標及び目標

① 脱炭素社会への貢献

当社グループは2030年5月期を目標に自社開発商品の50%の商品容器、パッケージについてグリーン化を目指し、バイオプラスチック、リサイクル原料の積極的な活用と不要な包装資材の削減並びに資材の軽量化を推進します。(2026年5月期は20.6%)

② 女性活躍推進

当社グループは、女性社員の比率が75%を超えております。今後においてもその比率を維持しつつ、2030年5月期を目標に管理職に占める女性社員の比率を35%に高める目標を掲げておりましたが、2026年5月期において37.0%)となりました。今後も比率を高めることを目指します。

[補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲]

当社は、職務権限規程及び職務権限表に基づき、取締役会、代表取締役社長、担当役員、事業部長・チームマネージャー等の権限を明確に定め、それに基づき、それぞれの決定機関、決定者が審議、決議しております。

取締役会は、それぞれの決定事項の整合性の維持を監督しております。

[原則4-8 独立社外取締役の有効な活用]

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役2名は、独立社外取締役であります。また、取締役のうち、1/3以上が独立社外取締役であります。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、独立社外取締役の選任にあたっては、金東京証券取引所が定める独立性の基準を基本とし、当社が定めた独立性基準に基づき、経歴や当社との関係を踏まえ、当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを前提に選定しております。

[補充原則4-10① 各委員会の構成及び独立性に関する考え方・権限・役割等]

当社は、任意の指名・報酬委員会を設置し、取締役候補者の経営陣の選任・解任や報酬等について諮問し、取締役会へ答申を行うこととしております。なお、任意の指名・報酬委員会は委員長を社外取締役とし、委員の過半数が独立社外取締役で構成されています。

[補充原則4-11① 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方]

当社は、取締役会において、実質的で有効な議論を行うためには、取締役6名程度が適正と考えております。

現在は業務執行取締役3名、監査等委員である取締役3名(うち、2名が独立社外取締役)であり、業務執行取締役は豊富なビジネス経験を有

する者、担当事業分野に精通した者、監査等委員たる取締役は公認会計士、弁護士で構成されております。

また、取締役の選任に関しては、当社の企業価値向上に資する候補者であるかを基準に選定し候補者との対話の機会を持った上で、スキル・マトリックス(株主総会招集通知の取締役選任議案に記載)にてスキルのバランスを確認し「指名・報酬委員会」に諮問後、取締役会にて決定しております。

[補充原則4-11② 取締役の他の上場会社の役員兼任状況]

当社の社外取締役2名のうち1名は他の会社の役員を兼任しておりますが、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、当社の監査等委員の業務に振り向けているものと考えており、当社以外の上場会社を兼務する場合は合理的な範囲内にとどめるよう努めております。

取締役及び常勤監査等委員は各人の業務に専念できる体制となっており、当社の社外取締役の兼任状況は、有価証券報告書において開示を行っております。

[補充原則4-11③ 取締役会の実効性についての分析・評価]

当社は、取締役会全体の実効性について以下の通り対応しております。

(1) 原則1回/月開催し、重要案件をタイムリーに審議・決議しております。2026年5月期における取締役会は全17回開催しており、議案の内容を事前に配布しております。このように取締役会全体の実効性の確保に取り組んでおります。

(2) 取締役会審議に必要な資料を予め配布あるいは説明のうえ、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な検討を行っております。

(3) 店舗運営、営業、財務、会計部門等の様々な経験を持つ取締役及び高い見識を持つ社外取締役により、経営課題を多角的な視点から検討しております。

(4) 企業価値向上に資するための戦略的な議論を行うべく、適宜、取締役会で審議・決議すべき事項を見直しております。

(5) 審議・決議した案件を、取締役会議事録として記録・保管しております。

(6) 取締役会の実効性については、年1回定期的に分析・評価を行っており、概ね良好ではあるものの、サステナビリティを巡る課題への対応の必要性がみられましたので、これらの強化に取り組んでまいります。

[補充原則4-14② 取締役のトレーニング方針]

当社は、取締役のトレーニングについて以下の通り対応しております。

(1) 取締役に対しては、円滑かつ適切な職務執行に資するため、経営陣幹部より、会社の事業・財務・組織に関する説明や店舗の視察に加え、業界動向の情報提供等を行っております。

(2) 当社は会計・税務・法律等の専門知識を有する社外役員が在任しており、取締役会等において当該役員により、適宜、法令や関連知識の教示を行っております。

(3) 当社は取締役に対して、社外講習会への参加や東京証券取引所が提供する上場会社向けeラーニングの受講等を促しております。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

当社では、管理チーム総務グループをIR担当部署とし、株主からの対話の依頼に対しては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう合理的な範囲で対応しております。

代表取締役が、株主や機関投資家に対して、決算説明会を年に2回開催しております。なお、説明会に参加できない株主や投資家に対しては、当社のホームページにその決算説明会資料及び動画を掲載しております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2026年6月28日

該当項目に関する説明 更新

1. 現状分析・評価
- 当社は、ROEを経営の重要な指標の一つに捉え、その目標としてROE20%以上を目指して経営を推進しております。直近期の2026年5月期ではROE8.7%となっており、当社が認識する株主資本コスト(WACC)約5%を上回っているものの、ROE目標値には到達いたしておりません。PBRは過去10年間継続して、1.0倍を割ったことがありませんが、最近5年間では業績が低迷傾向にあったことからPBRが低位(1.1倍程度)で推移しております。このような状況下において当社は、再度成長フェーズに入ったことを示す経営成績の指標としてROEが重要であると認識しております。
2. 方針及び目標
- 現状分析・評価を踏まえ、資本コスト及び資本収益性等を十分意識しながら、以下目標を継続的に達成できるよう、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。
- 目標 ROE20%以上の継続
3. 具体的な取り組みについて
- (1) 収益力の向上
- 当社は「グループ経営改革会議」のもと、外要因によらない強固な収益体質への変革と中長期にわたる成長経営を見据えた、実現可能性の高い中期経営計画を策定してまいります。
- ① 商品面の強化
- ・開発・営業・調達部門の連携によるマルチ販路展開を見据えた商品開発力の強化。
 - ・在庫回転率の向上を意識した適正在庫の維持とCCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)指標の改善。
- ② 販路面の強化
- ・EC専任部門の強化によるECモール及び自社サイトにおける売上拡大。
 - ・海外事業の再チャレンジ。(雑貨・食品・化粧品品の海外展開)
- ③ 環境面の強化

・フリータイム勤務制度、選べる時短労働勤務制度など多様な働き方の推進などによるサステナブルな経営を推進する。

④ 人的資本面の強化

・中長期的な企業価値向上のため、給与の引き上げや働きやすい環境の一層の整備により優秀な人材の確保と研修制度を活用した人材育成への投資を推進する。

(2) 株主還元

当社は、株主の皆様への利益還元を経営上の重要課題のひとつと考えております。将来の事業展開に備え内部留保による財務体質の強化を図りながらも戦略的な成長投資を行い、利益配分につきましては配当性向20%を目安とし、安定配当にも意識しつつ実施してまいります。また、株主優待についても継続的に実施してまいります。

(3) IR及びPR活動の継続強化

これまで行っていましたIR及びPR活動を継続かつ強化することで当社グループの認知度向上に努めますとともに、グループの各事業会社の情報を適切かつ適時に発信してまいります。また、当社グループの収益性や成長性を適切に評価いただくため、機関投資家に対する決算説明会、個別ミーティングを継続的に実施してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
株式会社AM	1,183,000	15.64
飯田 裕	178,100	2.35
アイケイ取引先持株会	169,800	2.24
飯田 清子	137,800	1.82
飯田 悠起	137,600	1.81
山中 亜子	113,800	1.50
鬼頭 洋介	94,000	1.24
栗田 和代	84,300	1.11
長野 庄吾	76,600	1.01
飯田 好明	59,200	0.78

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

- (注) 1. (1) 外国人株式保有比率及び (2) 大株主の状況は2026年5月31日時点のものです。
2. 2026年5月31日時点で、当社は、自己株式745,996株（発行済株式総数の8.98%）を所有しており、上記大株主から除外しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード、名古屋 プレミア
決算期	5 月
業種	小売業
直前事業年度末における（連結）従業員数	100人以上500人未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

[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
山本あつ美	公認会計士											
和田圭介	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fのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-------	------	--------------	-------

山本あつ美	○	○	----	会計に関する知識並びに会計監査の経験等が豊富であります。当社との間に人的関係・資本的関係はなく、一般株主との利益相反の生じる恐れが無い独立性を有する社外取締役としての職務を適切に執行できると判断し、選定しております。
和田圭介	○	○	----	弁護士として豊富な経験を有しており、その高い専門性及び見識により、当社に対する経営の監視や適切な助言が得られると判断しております。また、当社との間に人的関係、資本的関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員に選定しております。

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、内部監査室との連携により監査を実施するため、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を置いておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

常勤監査等委員及び監査等委員会と会計監査人(栄監査法人)及び内部監査室は期中監査、期末監査を通じて相互に会計監査及び業務監査等の情報交換を行うことにより、円滑な業務監査が実施されております。

【任意の委員会】

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・報酬委員会	3	2	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	2	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、任意の「指名・報酬委員会」を設置しており、当該任意の委員会にて取締役会の諮問に応じて、取締役の「指名」、「報酬」に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

[独立役員関係]

独立役員の人数	2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	ストックオプション制度の導入、その他
-------------------------------	--------------------

該当項目に関する補足説明	更新
--------------	----

2019年8月22日開催の第38期定時株主総会において、ストック・オプションとして発行する新株予約権の募集事項の決定を当社取締役会に委任する件並びに取締役(監査等委員であるものを除く)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定の件を、それぞれ付議し承認されており、ストック・オプションが付与されております。また、譲渡制限付株式は2019年9月30日、2020年9月30日、2021年9月30日、2022年9月30日、2023年9月29日、2024年9月30日、2025年9月30日に付与しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員
-----------------	---------------------------

該当項目に関する補足説明

2019年9月30日に第2回新株予約権が付与されております。
また、2021年10月19日に第3回新株予約権が、2023年8月18日に第4回新株予約権がそれぞれ割り当てられております。
なお、第3回新株予約権及び第4回新株予約権は、権利行使条件を達成できなかったことから消滅いたしました。

[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

取締役(監査等委員を除く)、取締役(監査等委員)及び社外取締役の区分によりそれぞれの合計額を開示しております。

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

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。
イ. 基本方針
当社の取締役の報酬は、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を取り入れつつ、個々の取締役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方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動を考慮した賞与および非金銭報酬である株式報酬(ストックオプション・譲渡制限付株式報酬)により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬と賞与を支払うこととする。

- ロ. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)
- 当社の取締役の基本報酬は、毎月の固定報酬とし、内規で定められた各取締役の役位に応じた報酬額を基準とし、担当職務に応じて、各期の業績、貢献度、他社水準、従業員給与との水準をも考慮しながら、総合的に勘案して取締役会で決定するものとする。
- ハ. 賞与の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)
- 当社の業務執行取締役の賞与は、業績連動報酬としての効果を有しており、業績貢献への意欲を高めることを目的とし、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため連結業績の前事業年度における税引前当期純利益の約9%を目途として算出された額を賞与総額として、役位等により個別の額を取締役会にて決定し、毎年、一定の時期に支給するものとする。
- ニ. 非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)
- 非金銭報酬等は、当社グループの業績向上に対する意欲や士気を高め、株主価値を意識した経営の推進を図ることを目的としてストック・オプションを付与することとし、株主総会で決定したストックオプション報酬額の限度内(年額20百万円以内)において、個別に個数を割り当て、取締役会で決定するものとする。また、当社グループの中長期的な業績向上への貢献意欲を高めるとともに、株主様との利益意識の共有を図ることなどを目的とし、譲渡制限付株式報酬を支給することとし、株主総会で決定した譲渡制限付株式報酬の限度内(年額10百万円以内)において、役位等に応じて個別に個数を割り当て、取締役会で決定するものとする。
- ホ. 金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
- 業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、非金銭報酬の額のウェイトを考慮し、指名・報酬委員会に諮問のうえ決定するものとする。
- ヘ. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
- 当社においては、報酬等の決定手続については各報酬の決定方針に従い、指名・報酬委員会に諮問したうえで、取締役会にて個別決定しておりますことから、個人別の報酬等の具体的内容については決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際し、社外取締役に對しましては付議議案に係る資料の事前配布もしくは事前説明を行っております。また、毎週1回開催される常勤取締役(監査等委員である取締役を含む)及び執行役員並びに主要な子会社の社長によるグループ役員会資料についても報告しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は定時取締役会(月1回開催)、臨時取締役会(必要に応じて随時開催)のほか、常勤取締役(監査等委員である取締役を含む)及び執行役員並びに主要な子会社の社長が参加するグループ役員会(週1回開催)を開催し、経営上の重要事項を付議しているほか、業務の進捗状況についても議論・対策などを検討しております。また、チームマネージャー職以上で構成されるTOP会議(週1回開催)の開催により、社内情報の共有と職務執行の監視をしております。

監査の状況といたしましては、公認会計士監査は栄監査法人に依頼しており、指定社員・業務執行社員2名の公認会計士が監査を行っているほか、補助者として公認会計士5名及びその他2名が監査業務にあたっております。法律事務所とは顧問契約を締結しており、適宜アドバイスを受けております。

また、任意の「指名・報酬委員会」を設置しており、取締役の指名・報酬等に関する公正性・透明性・客観性を強化することで、コーポレートガバナンスの更なる充実を図っております。

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

当社の取締役会は社外取締役2名を名を含む6名で構成されております。取締役会は経営の基本方針、法令で定められた事項や経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を相互監視する機関と位置付け月1回開催しているほか、常勤取締役(監査等委員である取締役を含む)及び執行役員並びに主要な子会社の社長が参加するグループ役員会(週1回開催)を開催し、経営上の重要事項及び業務の進捗状況について議論・対策などを検討しております。また、チームマネージャー職以上で構成されるTOP会議(週1回開催)の開催により、社内情報の共有と職務執行の状況並びに法令順守等を監視しております。このような経営監視体制が、経営の透明性及び健全性の強化に有効に機能していると判断したためであります。

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 更新

補足説明	
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の発送は、1日でも早く発送することを目標としております。

集中日を回避した株主総会の設定	1人でも多くの株主さんに株主総会に参加して頂けるように、日程等の都合がつく限りにおいて、集中日を選んで株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットにより議決権を行使することができる環境を整えております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社はディスクロージャー・ポリシーを制定しており、当社ホームページ(https://www.ai-kei.co.jp)にて公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	1月(中間決算)及び7月(本決算)にアナリスト向けに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	当社ホームページ(https://www.ai-kei.co.jp)に決算説明会の模様を動画で配信しているほか、決算短信資料、適時開示資料等についても掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社では、IRに関する専任部署は設けておりませんが、担当者は配置しており管理チーム総務グループでIRに関する業務を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社はディスクロージャー・ポリシーを制定しており、その中で株主・投資家の皆様への透明性・公平性・継続性を原則とした迅速、正確かつ公平な情報提供に努めることを表明しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では、Businessと地球環境の両立を目指した事業活動を行っており、その一環として会社周辺道路等の掃除等を行っておりますほか、当社におけるSDGsの理解を当社ホームページに公開し、SDGsの取り組みを推進しております。

IV 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、会社法及び会社法施行規則に準じて、内部統制システムに関する基本的な考え方について、当社取締役会は以下のとおり決議しております。

- 当社及び当社子会社の取締役及び社員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 当社は、毎月1回開催の定時取締役会のほか、常勤取締役、常勤監査等委員、執行役員並びに主要な子会社の社長を構成員とするグループ役員会を毎週1回開催し、取締役会付議事項に関する予備的検討及び職務執行についての報告・審議・決定等を行うことにより監督機能の向上に努める。
 - 当社グループは、法令・定款を遵守し、倫理を尊重する行動ができるように「企業信頼方針」、「倫理行動規範」を定め、周知徹底を図るほか、社長を委員長とする「コンプライアンス・リスク管理委員会」を当社の経営会議であるTOP会議内に設置し、コンプライアンス体制及びリスク管理体制の維持・向上を図る。さらに「内部通報規程」を制定し、不正行為等の早期発見を図る。
 - 当社は、監査等委員会を設置するとともに、複数の社外取締役を選任し、取締役の職務の執行について法令・定款に適合することを監視する。
- 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」の定めるところにより、取締役(監査等委員である取締役を除く。) の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し保存する。
 - 取締役(監査等委員である取締役を除く。) は必要に応じ、常時これらの文書等を閲覧できる。
- 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 「リスク管理規程」を制定し、各部門にリスク管理の責任者を配置することで部門ごとの自主的なリスク管理を行う。
 - 緊急事態発生時は「危機管理マニュアル」に従い、有事の対応を迅速かつ適切に行うとともに防止策を講じる。
 - 当社グループは、各社の相互提携のもと当社グループ全体のリスク管理を行う。

4. 当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制
 - イ. 当社グループは、常勤取締役、常勤監査等委員及び執行役員並びに主要な子会社の社長を構成員とするグループ役員会を毎週1回開催し、取締役会付議事項に関する予備的検討及び職務執行についての報告・審議・決定等を機動的に行う。
 - ロ. 全社の経営目標を達成するため、常勤取締役、常勤監査等委員、執行役員及び各部門の責任者を構成員とする事業会社支援会議を毎月1回開催する。
5. 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - イ. グループ各社から定期的に経営状況の報告を受け、経営方針、問題点等を当社取締役会に報告する。
 - ロ. 当社の内部監査室において、必要に応じてグループ各社の監査を実施し、関係部署に報告する。
6. 監査等委員会がその職務を補助すべき社員を置くことを求めた場合における当該社員に関する事項とその社員の取締役からの独立性に関する事項及びその社員に対する指示の実効性確保に関する事項
 - イ. 当社は、監査等委員会を補助する社員は配置していないが、監査等委員会から要請を受けた場合には、監査等委員会との協議により配置する。
 - ロ. 監査等委員会の職務を補助すべき社員の任命等における人事権に係る決定は、監査等委員会の同意を得て決定し、取締役からの独立性を確保する。
- ハ. 監査等委員会より業務監査に必要な指示を受けた社員は、取締役からの指揮命令、制約を受けないものとする。
7. 取締役及び社員等が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
 - イ. 取締役は、取締役会、グループ役員会等において、その担当する業務の執行状況について報告を行なう。
 - ロ. 監査等委員は、取締役会、グループ役員会、その他重要な会議に出席するほか、業務執行に係る文書を閲覧し、取締役又は社員に説明を求めることができる。
8. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員が職務執行について生ずる費用の前払又は償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務に執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。
9. その他監査等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
 - イ. 取締役及び社員は当社の業務又は業績に重要な影響を及ぼす事項について、監査等委員会に速やかに報告する。また、監査等委員会は必要に応じて取締役及び社員に対し報告を求めることができる。
 - ロ. 常勤監査等委員及び監査等委員会は代表取締役社長、内部監査室、監査法人とそれぞれ定期的又は必要に応じて意見交換を行う。
10. 監査等委員会へ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

監査等委員会へ報告を行った当社グループの取締役及び社員に対し、不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底する。

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

当社は、企業の社会的責任を自覚し、持続的な発展を確かなものとするため、反社会的勢力との関係を一切遮断するための取り組みを推進し、その実効性の確保に努めるため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定めております。

1. 当社は、反社会勢力の不当要求に対応する社員及び役員の安全を確保します。
2. 当社は、反社会的勢力との関係を一切持ちません。
3. 当社は、反社会的勢力による不当要求には断固として拒絶し、毅然として法的対応を行います。
4. 当社は、反社会的勢力による被害を防止するために、警察、暴力追放団体、弁護士等の外部専門機関と連携し、組織的かつ適正に対応します。
5. 当社は、反社会的勢力に対し、利益供与や裏取引を行いません。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

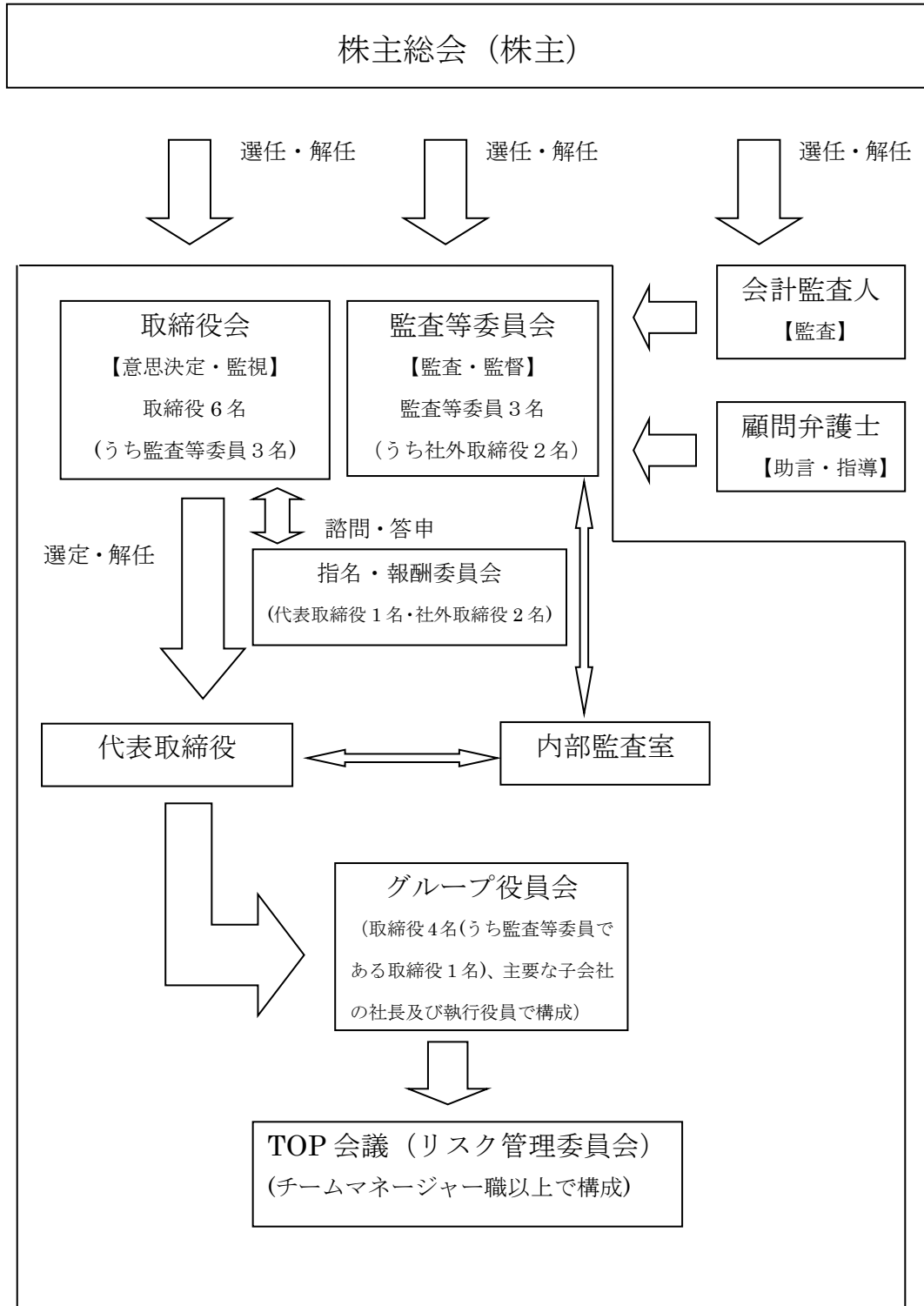
買収への対応方針の導入の有無

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

<コーポレート・ガバナンス体制>



<適時開示体制の概要>

