

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、当社ホームページをご参照ください。
コーポレートガバナンス：<https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/governance/corporate-governance.html>

【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】

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

【原則1 - 3】

資本政策の基本的な方針

当社は、企業価値の長期的な向上を図りつつ株主の皆さまへの利益還元を行っております。当中期経営計画のフェーズ（2026年3月期～2028年3月期）におきましては、経営環境、業績、財務の健全性を総合的に勘案しながら、配当と自己株式取得を組み合わせたトータルな還元、総還元性向70%以上の水準（フェーズ 期間累計）で実施する方針でございます。

配当につきましては、当中期経営計画（2026年3月期～2031年3月期）を通じ、前期の配当実績に対し維持もしくは増配を行う累進配当をベースとしながら、2028年3月期より株主資本配当率（DOE）5%以上の水準で実施いたします。自己株式取得につきましては、取得金額および取得期間を含め、機動的に決定、実施いたします。

【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、毎年の取締役会において、保有目的、取引状況、経済合理性など、定性面と定量面から総合的に継続保有の合理性を検証しております。保有の合理性がないと判断した銘柄については、取組先企業と対話を行い、十分な理解を得た上で段階的に売却を進めております。

政策保有株式の最大保有者である㈱三越伊勢丹においては、2025年3月末日における保有銘柄数は24銘柄でしたが、2025年度に3銘柄を売却、直近5年間に於いても17銘柄を売却と計画的に縮減を進めており、2026年3月末日現在の保有銘柄数は21銘柄となっております。

(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繋がるか否か、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当社との間、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・団体等と当社との間で、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しております。加えて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）と当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「取締役会規程」に規定し、周知徹底しております。

【補充原則2 - 4】

女性の活躍促進含む社内の多様性の確保

(1) 多様性の確保について

当社グループは、グループ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やイノベーションにつながるとの認識に立ち、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、多様な人材が能力を発揮する環境づくりに取り組んでおります。

経営人材の育成に向けては、(株)三越伊勢丹に加え、グループ各社、地域事業会社を含め、ステージA(部長級)昇格4年目以降の人材を対象に、将来のボードメンバーとなりうる人材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を整えております。

(女性管理職比率 2025年4月1日時点:30.9% 2026年4月1日時点32.0% 海外含むグループ計)

また目標設定としては2027年度終了時(2028年4月1日時点)に34.0%、2030年度終了時(2031年4月1日時点)に37.0%と段階的に引き上げてまいります。

<外国人の管理職への登用>

国籍にかかわらず求める人材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材同様の整備を行っております。

(2025年4月1日時点:8.3%、2026年4月1日時点:9.2% 国内グループ計)

<中途採用者の管理職への登用>

多様なバックグラウンドに基づいた新しい発想・スキル・ノウハウを引き続き積極的に取り込んでいくことで社内のイノベーション創出につなげてまいります。

(2025年4月1日時点:7.6% 2026年4月1日時点:8.3% 国内グループ計)

(2)多様性確保に向けた各種方針

三越伊勢丹グループは企業理念のミッションとして「こころ動かす、ひとの力で。」を掲げています。その実現に向けた「多様なひとの力の最大化」を進めるため、「三越伊勢丹グループ人材マネジメント方針」として「人と組織の基本的な考え方」を定めています。

この方針では、「個」「組織」「人材基盤」それぞれの目指す姿や、「従業員」と「上司・会社」それぞれへの期待と役割を明確化しています。

また、「社内環境整備方針」の位置づけとして、安心して働ける職場環境づくりに向け、会社とグループ労働組合の連名で「労使共同宣言」を発しています。

この取り組みでは、ハラスメントの撲滅や適正な労働時間管理を全社的に進めています。

今後も従業員、上司、会社で三位一体となって「多様なひとの力の最大化」に取り組んでいきます。

【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

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金に移行しています。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

当社グループは「三越伊勢丹グループ企業理念」のミッションである「こころ動かす、ひとの力で。」を掲げ、「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グループ」というビジョンの実現を「再生～まち化準備～結実」の3段階のフェーズを通じて目指しております。グループの再生を大幅に進展させた「再生フェーズ」(2022～2024年度)に続き、「まち化準備フェーズ」(2025年度～2030年度)のフェーズ(2025～2027年度)においては、個客業プロセス活動(集客 識別化 利用拡大 生涯顧客化)を通じて「館業」から「個」のお客さまとつながる「個客業」へのビジネスモデル変革を進めており、百貨店で識別した個客との関係深化とグループのコンテンツを最大活用した「連邦」活動による収益機会の拡大を進めております。

その「私たちが目指す姿(ビジョン)」の実現に向けて、改めて「私たちの存在意義(ミッション)」と「私たちが大切に思う思考と行動(バリューズ)」を整理・明確化し、新たな企業理念体系として2023年に「三越伊勢丹グループ企業理念」を制定しております。

2024年度以降は、企業理念のさらなる定着と日常業務への浸透を目指し、全従業員が企業理念を意識しながら業務に取り組める環境づくりを進めており、各社・各店の特性や現場の状況に合わせて、それぞれが工夫しながら企業理念を実践しています。

詳細につきましてはホームページをご参照ください。

2025年3月期(24年度)第2四半期決算説明会資料 : 中期経営計画(2025～2030年度)(P17以降) : <https://pdf.irpocket.com/C3099/Bv1s/jsbW/Agl9.pdf>

経営計画 | 経営方針 : <https://www.imhds.co.jp/corporate/ir/policy/plan.html>

「三越伊勢丹グループ企業理念」 : <https://www.imhds.co.jp/corporate/company/philosophy.html>

【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、企業活動の透明性を確保し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機能の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組むことで、コーポレートガバナンス改革を推進しております。また、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。

お客さま、お取引先、株主・投資家、従業員、地域社会・コミュニティといったステークホルダーとの良好な関係を構築するため、コーポレートガバナンスの在り方の検証を行い、適宜必要な改善を図っております。

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方針」をご参照ください。

コーポレートガバナンス方針 : <https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/governance/corporate-governance.html>

【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について

(1)役員報酬等に関する基本原則

当社は執行役等の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針として「役員報酬に関する基本原則」を定めております。その概要は以下の通り、次の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。

株主と役員との利害一致の促進
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「役員報酬に関する基本原則」に基づき、社外取締役のみで構成される法定の報酬委員会において、報酬に関する方針や個別報酬額を審議し、決定しております。同委員会においては、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「役員報酬に関する基本原則」を踏まえ、報酬決定プロセスの全般において、法定の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) 役員報酬等の種類とその決定方法について

当社は報酬ガバナンスの更なる実効性向上の観点から、中期経営計画と連動した役員報酬制度のあり方について、約1年半にわたり議論・検討を重ね、2026年3月期より、2025年度スタートの中期経営計画と連動した役員報酬制度を導入しております。

当社の役員報酬制度は、固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブ(単年度)としての「賞与(STI)」、中長期インセンティブとしての「株式報酬(LTI)」の3つの要素で構成しておりますが、2025年度より、インセンティブ報酬の比率をより一層高めるとともに、役割・責任に応じ、年間の全報酬における役位別の報酬ミックスを以下の通りに設定しております。 ()内は24年度比較

・代表執行役社長CEO 基本報酬 33% (21%) : 賞与(STI) 33% (+11%) : 株式報酬(LTI) 33% (+11%)
・執行役 基本報酬 40% (15%) : 賞与(STI) 30% (+7%) : 株式報酬(LTI) 30% (+7%)
各報酬の割合は小数点以下を四捨五入しており、合計が100%にならない場合がございます。

なお執行役を兼務しない取締役は、以下の比率で設定しています。

・非業務執行取締役 基本報酬 86% : 賞与(STI) なし : 株式報酬(LTI) 14%

健全な企業家精神の発揮、中期経営計画達成のより一層の意欲向上に資する報酬の体系・バランス・水準のあり方について、今後も報酬委員会にてモニタリングを行い、決定してまいります。

なお、報酬総額や各インセンティブ報酬(賞与(STI)、株式報酬(LTI))の詳細については、後掲の「1【インセンティブ関係】及び【取締役・執行役報酬関係】」に記載しています。

【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

当社では、経営陣幹部の選解任の方針、CEOの選任・再任可否の判断および後継者計画(サクセッションプラン)、取締役候補者の指名を行うにあたっての方針について、客観性・適時性・透明性ある手続きを定め、適切に実行しております。

詳細については、以下のホームページにて開示しております。

コーポレート・ガバナンス(役員指名に関する方針) :

<https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/governance/corporate-governance.html>

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」P8~16に記載しております。

定時株主総会招集ご通知 : https://www.imhds.co.jp/content/dam/imhds/corporate/pdf/2026_convocation.pdf

【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上の経営基盤に位置付け、4つの重点取り組み(マテリアリティ)の下、人的資本や知的財産への投資や、気候変動問題への対応、お取引先も含めたサプライチェーン全体のマネジメント等について、リスクと機会の観点から取り組みを検討し、目標および進捗について、開示しております。

サステナビリティサイト : <https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/index.html>

2025年3月期決算説明会資料(P38) : <https://pdf.irpocket.com/C3099/vAfC/SYcC/ePVx.pdf>

< 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重要なのは「人」だと考えています。その上で、従業員が“働きがい”“働きやすさ”を感じられるように様々な制度を充実させ、安心して働くことのできる職場環境を整え従業員エンゲージメントを持続的に向上させることを目指しています。また、従業員自らが「自律的なキャリア」を築き上げていけるよう、会社・上司・従業員が三位一体となって進めていく「生涯CDP(キャリアデベロップメントプログラム)」の考え方の下、その取り組みを促進する風土醸成を推進しています。

人的資本投資としては、2025年度~2030年度計で約300億円を計画しています。“従業員の成長”と“企業の戦略実現”を両立させるため、処遇改善や人材育成、働く環境の整備や健康経営の推進、人事DX等、メリハリを持った投資を実行してまいります。

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は当社グループの価値創造において欠かせない重要な知的財産と認識しています。

これらの人的資本・知的財産への投資等については、取締役会にて中期経営計画の進捗確認の議論と合わせて、定期的・継続的なモニタリングを行ってまいります。

< 気候変動への対応とTCFD提言に沿った情報開示 >

当社グループでは「気候変動対応」を、企業活動における重要課題と位置付け、グループ全体で積極的に推進しています。また、気候関連財務情報開示は重要であるという認識のもと、TCFD提言に賛同し、そのフレームに基づく情報開示を行っています。シナリオ分析を通じて気候変動によるリスクと機会を特定・評価したうえで、それらへの対応策を策定・管理・実行していくことで、気候変動への取り組みを推進しております。

詳細につきましてはホームページをご参照ください。

【基本原則4、原則4 - 1、補充原則4 - 1】

取締役会の責務

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。

「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、取締役会議長ならびに3委員会の各委員長を社外取締役が担い、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。

【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

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・業界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、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる人数として定款で「15名以内」と規定のうえ、客観性・透明性高い監督機能を発揮するため社外取締役が過半数の構成としております。

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。(以下【原則4 - 9】をご参照ください)。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すると定めており、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ホームページ「コーポレート・ガバナンス(役員)の指名に関する方針」にて詳細を記載の選任基準を基に、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。

コーポレート・ガバナンス(役員)の指名に関する方針) : <https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/governance/corporate-governance.html>

なお、当社取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、その内容を「定時株主総会招集ご通知」P19にて開示しております。

定時株主総会招集ご通知 : https://www.imhds.co.jp/content/dam/imhds/corporate/pdf/2026_convocation.pdf

また、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「定時株主総会招集ご通知」P8～16、P38、39、P57に開示しております。

【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。

独立役員届出書 : <https://pdf.ipocket.com/C3099/fcDL/UtxE/En2S.pdf>

【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に資するための仕組み

当社は、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。

【補充原則4 - 11】

取締役会実効性評価の分析・評価の開示

当社は「コーポレートガバナンス方針」で定めるとおり、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、取締役会および法定3委員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います。当該分析・評価の結果をもとに、役員間で複数回にわたり討議し、アクションプランの策定・実行を通して、取締役会および法定3委員会の更なる改善と実効性の向上を図っています。

取締役会の実効性を検討する際には、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立した立場の社外取締役が務める取締役会議長主導のもと、そのプロセスを設計しています。当中期経営計画フェーズ(2025年度～2027年度)初年度にあたる2025年度については、2024年度に第三者機関を活用し確立した実施プロセスを踏襲したうえで、大きな設計変更は行わず、継続的に評価をモニタリングすることとしました。

なお、第三者機関の活用について、当社では過去(2020年度・2021年度・2024年度)実施していた取締役会実効性評価における第三者機関活用の要否について、毎年取締役会にて議論していますが、2025年度は第三者機関を利用せず、全ての工程を「自律自走」で実施いたしました。

今後、第三者機関については、戦略や環境と与件が大きく変化する際など、然るべきタイミングで活用を検討してまいります。

2025年度の取締役会および法定3委員会実効性評価の取組みの概要(プロセス、分析・評価結果、次年度取組方針)は、下記定時株主総会招集通知P58～P59に記載しております。

定時株主総会招集ご通知：https://www.imhds.co.jp/content/dam/imhds/corporate/pdf/2026_convocation.pdf

2026年度も策定したアクションプランを着実に実行し、そ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、取締役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ております。

特に社外取締役に 대해서는、就任前における当社の現状理解・課題認識促進のため、当社概要および戦略についての説明や、これまでの取締役会および、所属する法定委員会における議論内容について説明を実施しています。また、就任後の継続的な情報更新のため、重要な拠点の視察などの機会を確保しております。

加えて、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などにおいて自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、当社グループを取り巻く環境や推進する戦略・計画に合わせ、必要となる知識を定期的に共有する機会を確保しています。

一方で社内取締役および執行役に対しては、外部セミナーへの派遣、社内での経営ディスカッション、オンライン学習システムの提供等により、スキル向上の機会を継続的に設けています。なお、将来の取締役・経営トップ候補となる執行役員、グループ会社社長に対し、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慮しており、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・投資家との対話を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、ステークホルダーとの対話方針を定めた「ステークホルダーエンゲージメント」を策定・開示しております。

その上で、当社では株主との対話の窓口を設置し、国内外の株主・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必要に応じて積極的・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。

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、株主総会以外にも、経営トップによる決算説明会、事業説明会やサステナビリティ説明会、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・投資家との対話を促進してまいります。

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組み

株主・投資家との建設的な対話を促進するため、SR・IR担当が窓口となり、代表執行役社長、執行役常務CFO(財務・IR)等、経営陣幹部が連携し体制を整備しております。

株主・投資家との対話を補助する部門として、SR・IR担当が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。

株主・投資家よりいただいたご意見については、社内でも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沈黙(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。ただし、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合につきましては、適時開示規則に基づき開示いたします。インサイダー取引防止規程に則り「IR沈黙(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。

なお、対話の実施状況等は、本報告書の「2. IRに関する活動状況」に記載しております(2026年3月現在)。

【原則5-2】

経営戦略や経営計画の策定・公表「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」[英文開示有り]

資本コストの把握

当社は株主資本コストをCAPM(資本資産価格モデル)により定期的に算出し、資本コスト(WACC)を株式資本コストと負債コストの加重平均により把握しております。また、投資家の皆様との対話においても、資本コストの把握を意識した対話を推進しております。

株主資本コストを超えるROEの実現

当社は、事業戦略に基づく利益拡大と株主還元との両輪で、資本効率の向上をはかってまいります。中期経営計画のフェーズ(2026年3月期～2028年3月期)におきましては、財務KPIとしてROE10%水準の達成を計画しております。事業戦略では、従来の“館”業から“個客”業へのビジネスモデル変革により、さらなる事業成長を計画しております。また、株主還元においては、配当と自己株式取得を組み合わせたトータルな還元を、総還元性向70%以上の水準(フェーズ 期間累計)で実施する方針でございます。

事業単位での収益管理

グループ全体で資本コストを上回る収益を生み出すために、各事業単位の収益性を測定する管理会計の構築を進めています。各事業の特性に応じたROIC目標および投資のハードルレートを設定し、グループ全体に資本コストを意識した行動変容を浸透させてまいります。

具体的な取組みにつきましては、当社ホームページをご参照ください。

統合レポート2025(P53～58)：https://www.imhds.co.jp/content/dam/imhds/corporate/pdf/ir/library/annual-report/imhds_report2025_jp_A3.pdf

2026年3月期第2四半期 決算説明会資料(P32、34)：<https://pdf.irpocket.com/C3099/IAG8/uYSR/pMsL.pdf>

2026年3月期 決算説明会資料(P19、30～33)：<https://pdf.irpocket.com/C3099/Kdx3/Gyst/GGw6.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率 [更新](#) 20%以上30%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)	59,120,600	16.82
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	21,586,200	6.14
JP MORGAN CHASE BANK 385864	13,630,099	3.88
公益財団法人三越厚生事業団	13,204,832	3.76
THE CHASE MANHATTAN BANK, N. A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	7,325,744	2.08
三越伊勢丹グループ取引先持株会	6,990,278	1.99
清水建設株式会社	6,200,000	1.76
明治安田生命保険相互会社	5,697,279	1.62
JP MORGAN CHASE BANK 385781	4,664,037	1.33
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	4,500,731	1.28

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	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	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

【社外取締役に関する事項】

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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
越智 仁	他の会社の出身者													
岩本 敏男	他の会社の出身者													
助野 健児	他の会社の出身者													
松田 千恵子	他の会社の出身者													
藤田 直介	弁護士													
鈴木 ゆかり	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

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			
越智 仁					該当なし	㈱三菱ケミカルホールディングスの経営に携わり、サステナビリティ経営を掲げ、同社のビジネスモデルを変革し、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進、M&Aによる大胆な事業構造改革と事業基盤の強化に貢献してまいりました。また、同社の機関設計を指名委員会等設置会社に変更し、透明性・客観性を確保しつつ、機動的な経営体制を構築する等、企業経営に関する豊富な経験とIT・DX、ガバナンスに関する深い知見を有しております。越智氏が有する企業経営に関する豊富な経験と知見を、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当社の取締役会の活性化やガバナンスのさらなる高度化に貢献することを期待し、引き続き社外取締役としました。
岩本 敏男					㈱大和証券グループ本社 社外取締役 東日本旅客鉄道㈱ 社外取締役 住友林業㈱ 社外取締役	㈱NTTデータグループの経営に長年携わり、同社のシステム開発やグローバルブランドの確立を遂行する等、企業経営に関する豊富な経験と、IT・デジタル、グローバルビジネスに関する深い知識を有するとともに、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の深い知見を有しております。岩本氏が有する企業経営に関する豊富な経験と知識・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当社のガバナンスのさらなる高度化に貢献することを期待し、引き続き社外取締役としました。
助野 健児					富士フィルムホールディングス㈱ 取締役会長 富士フィルム㈱ 取締役会長 富士フィルムビジネスイノベーション㈱ 取締役 住友林業㈱ 社外取締役	富士フィルムグループにおいて、長年にわたり経理・経営企画部門に携わり、米国法人ではCFOを務めるなど、財務会計に関する高い見識を有しています。社長就任後は、積極的なM&Aの推進・グローバル化加速・効率的な経営の徹底・人的リソースの最大活用およびグループガバナンスの強化に取り組み、企業価値向上を推し進めました。社長・会長、取締役会議長として取締役会(執行・監督)の機能強化を主導し、議論活発化を進めるなど豊富な経験を有しております。助野氏が有する企業経営に関する豊富な経験、知識、知見を当社経営の監督に活かすとともに監査委員会委員長・指名委員会委員として、当社のガバナンスのさらなる高度化に貢献することを期待し、引き続き社外取締役としました。
松田 千恵子					東京都立大学経済経営学部 教授 東京都立大学大学院経営学研究科 教授 ㈱IHJ 社外取締役 旭化成㈱ 社外取締役 豊田通商㈱ 社外取締役	金融・資本市場業務および経営コンサルティング業務を通じた豊富な経験と幅広い知識を有し、財務・コーポレートガバナンスに関する企業経営の研究者として非常に高い専門性を有しています。また、これらに基づいた企業戦略・財務戦略等を専門分野として、複数企業の社外取締役・指名委員会委員長、監査委員会委員長などを経験し、監督・モニタリングを通じたガバナンスの向上に注力し、多数の実績を有しております。当社がステークホルダーを強く意識したサステナビリティ経営を目指す中で、その専門性を当社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、当社のガバナンスのさらなる高度化により企業価値向上に貢献することを期待し、引き続き社外取締役としました。

藤田 直介				高橋修平法律事務所弁護士シニア・フェロー 特定非営利活動法人LGBTQとアライのための法律家ネットワーク共同代表	長年にわたり法律事務所において弁護士として、組織においては法務担当者として、企業が直面する多種多様な金融・ファイナンス分野や国際案件等に取り組んでまいりました。国内外企業の取引法務に加え、法務機能の構築・強化をはじめとするガバナンスの助言を行うなど、グローバルに活躍する大規模組織における法律家として、企業の持続的成長を支援する高度な専門知識・経験を有しております。また、組織内さらに組織外においても、NPO法人に参画するなど、人権課題解決に取り組んでおります。 藤田氏が有する法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点や豊富な企業法務経験を、当社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、当社ガバナンスのさらなる高度化に貢献することを期待し、引き続き社外取締役としました。
鈴木 ゆかり				東京エレクトロン(株) 社外取締役 セコム(株) 社外取締役	(株)資生堂において代表取締役等を歴任し、経営者として複数のグローバルブランドの育成、事業開発、マーケティング戦略を主導してまいりました。 顧客価値創造とブランド価値向上に関する豊富な知見と経験を有し、また同社においてチーフD&Iオフィサーとして組織の多様性推進にも実績を有しております。 鈴木氏が有するBtoC事業経営トップとしての豊富な経験と知見を、経営評価および報酬の妥当性や経営判断に内在する課題に対する当社経営の監督に活かすとともに、報酬委員会委員、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より企業価値向上に貢献することを期待し、新たに社外取締役としました。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性 更新

	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	4	0	0	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	1	1	3	社外取締役

【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
牧野 欣功	なし	あり	×	×	なし
金原 章	なし	なし	×	×	なし
山下 卓也	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

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

当社は、取締役会にて決議の「内部統制システム構築の基本方針」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として監査委員会運営部を設置しております。また、その役職員の人事(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の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 更新

2025年度より、報酬ガバナンス実効性向上の観点から、中期経営計画と連動した役員報酬制度へ改定し、業績連動報酬の比率を高めることで、中期経営計画の達成、サステナビリティ経営の推進に対するインセンティブ付与を拡充しております。

短期インセンティブ報酬である賞与制度については、単年度の業績目標の達成度等に応じて0～150%の範囲で変動する設計となっており、その評価指標についても、報酬委員会にて定めることとしております。

また賞与制度における業績連動の評価指標については、2024年度までは連結営業利益とESG指標を設定しておりましたが、2025年度より、中期経営計画の重点指標の中から、以下を設定しております。

- ・財務指標：連結営業利益、ROE
- ・戦略指標：女性管理職比率、従業員エンゲージメント調査

なお執行役を兼務しない取締役においては、賞与制度の設定はございません

また長期インセンティブ報酬である株式報酬制度については、2024年度までは株主価値の向上に対する意識を高めることを目的として譲渡制限付株式(RS)を付与してきましたが、今般、当社グループの中長期経営計画の達成意欲をより一層向上させ、中長期的な企業価値の持続的な向上を実現させることを目的に、2025年度より、中期経営計画の目標達成度に連動する株式報酬制度を導入しております。

「当社執行役等を対象とした報酬制度改定に関するお知らせ」をご覧ください。

詳細はこちら <https://pdf.irpocket.com/C3099/vAfC/ZVvB/LZbw.pdf>

株式報酬制度は、固定型のRSU(譲渡制限付株式ユニット)と、中期経営計画の業績に連動するPSU(パフォーマンス・シェア・ユニット)の2つの制度で構成されております。株式報酬におけるRSU固定型とPSU業績連動型の配分比率については、役割・責任に応じて以下の通りに設定しております。

・代表執行役社長CEO RSU固定型 33% : PSU業績連動型 67%

・執行役 RSU固定型 44% : PSU業績連動型 56%

各報酬の割合は小数点以下を四捨五入しており、合計が100%にならない場合がございます

なお執行役を兼務しない取締役の株式報酬は、RSU固定型のみを設定しております。

株式報酬制度のうち、PSU業績連動型については、中期経営計画の業績目標の達成度等に応じて0～200%の範囲で変動します。業績目標の達成度等の評価指標については、中期経営計画における業績目標達成のための重要指標等より報酬委員会にて定めることとしており、中期経営計画フェーズ（2025年～2027年）における評価指標は以下を設定しております。

- ・財務指標：連結営業利益、ROE
- ・戦略指標：識別顧客売上高、女性管理職比率、従業員エンゲージメント調査

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 **更新**

2026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10名 150百万円(うち社外取締役7名 110百万)

執行役の報酬

・報酬等の総額 執行役4名 428百万円

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。

株主総会招集ご通知：https://www.imhds.co.jp/content/dam/imhds/corporate/pdf/2026_convocation.pdf

【社外取締役のサポート体制】

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、随時適切な情報提供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CEOとの間での意見交換」の機会を定期的に設け、当社グループの年度ごとの総括や、経営課題、目指すべき方向性、およびサクセッションプランなどについて幅広くディスカッションを行うことで、社外取締役の当社に関する理解促進や役員間でのコミュニケーション向上に役立てています。

(2) トレーニング機会の提供

当社では、就任前における当社の現状理解・課題認識促進のため、当社概要や戦略についての説明や、これまでの取締役会および、所属する法定委員会における議論内容について説明を実施しています。また、就任後の継続的な情報更新のため、重要な拠点の視察などの機会を確保しています。

加えて、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などにおいて自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、当社グループを取り巻く環境や推進する戦略・計画に合わせ、必要となる知識を定期的に共有する機会を確保しています。

【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、現在該当者はございません。

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・業界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、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる人数として定款で「15名以内」と規定のうえ、客観性・透明性高い監督機能を発揮するため社外取締役が過半数の構成としております。

(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・評価の結果をもとに、役員間で複数回にわたり討議し、アクションプランの策定・実行を通じて、取締役会および法定3委員会の更なる改善と実効性の向上を図っています。

(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で開催し、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)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確保し、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構築・運用状況の監査、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。

【執行役およびグループ経営戦略会議】

(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意思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、取締役会から委任を受けた業務を領域別に区分し各々管掌します。その上で、執行役は自ら管掌領域内のチーフオフィサーを担い直接的に業務を執行するか、特定分野においては当該分野のチーフオフィサーへ執行権限を委譲し、自らは業務への助言や外部交渉のサポート等により業務執行を支援します。

(3) グループ経営戦略会議

取締役会は、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) グループ経営戦略会議の構成

グループ経営戦略会議は、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、杉本義浩氏、吉田一則氏、高田雅代氏の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(年1・2回程度)に実施しています。

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。

金融商品取引法の「監査上の主要な検討事項」(KAM)についても、その記載内容について協議を行うとともに、必要に応じて説明を求めました。

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。

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することが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T Dnet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。また、2024年開催の第16回定時株主総会からリアルタイムでご覧になれるようライブ配信をしております。
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。 IRポリシー : https://www.imhds.co.jp/corporate/ir/ir-policy/index.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	・個人投資家向け説明会の開催(2025年11月日本橋、2026年3月ライブ配信) ・2025年9月末日時点の株主を対象に株主アンケートを実施	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4回の決算発表時のアナリスト向け説明会 ・CEOおよびCFOによる中間・期末決算発表時における大株主・国内機関投資家との個別面談(年16回)、アナリストとのスモールミーティング(年2回) ・年4回の決算発表時にIR担当者による個別ミーティング(年140回程度) ・サステナビリティ説明会(年1回、12月に社外取締役が登壇の上実施) ・年に複数回、戦略の進捗を紹介するための事業説明会 【対話における主なテーマ】 事業戦略、決算の概要、株主還元、資本政策 等	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	・CEOおよびCFOによる個別面談(CEO:2025年3月欧州、2026年3月欧州/CFO:2026年6月アジア) ・証券会社主催の海外カンファレンスへの出席(年5回) ・年4回の決算発表時にIR担当者による個別ミーティング(年110回程度) 【対話における主なテーマ】 事業内容・事業戦略、決算の概要、株主還元、資本政策 等	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、統合レポートなどを、日本語および英語で掲載しています。 https://www.imhds.co.jp/ja/ir/ir_news/index.html	

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	<p>当社グループでは、「コーポレートガバナンス方針」において、顧客・従業員・株主/投資家・取引先・地域社会・コミュニティといったステークホルダーとの良好な関係を構築するため、コーポレート・ガバナンスの在り方の検証を行い、適宜必要な改善を図ってまいること掲げております。</p> <p>また、「ステークホルダーエンゲージメント方針」を開示し、それぞれのステークホルダーとの向き合い方を示すとともに、従業員に周知し、日常的なコミュニケーション活動の推進につなげております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループは、当社グループは、企業の成長と持続可能な社会の実現を目指しています。その実現のために、当社の強みを最大限に生かす戦略に基づき、重要性和関連性の高い社会課題や環境変化を抽出し、2018年に3つの重点取り組み(マテリアリティ)を特定いたしました。</p> <p>しかしながら、近年の社会情勢の変化から、ステークホルダーの皆さまからのサステナビリティの取り組みへの要請も高まっており、企業理念の再整理などを踏まえ、新・中期経営計画を見据え、2023年度に重点取り組み(マテリアリティ)の見直しを実施し、新たに4つを特定し直しました。2025年度からの新たな中期経営計画において、KPIを見直し、取り組みの加速を図っています。</p> <p>重点取り組み1「人・地域をつなぐ」 重点取り組み2「持続可能な環境・社会をつなぐ」 重点取り組み3「ひとの力の最大化」 重点取り組み4「グループガバナンス・コミュニケーション」</p> <p>それぞれの重点取り組み(マテリアリティ)に基づき、地域社会への貢献や、脱炭素社会に向けた取り組み、お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、グループのガバナンス強化等に向けた様々な取り組みを推進してまいります。</p> <p>また、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」をグループ経営戦略会議の下に設置し、トップのリーダーシップのもと、事業活動を通じて社会価値と経済価値を共に高めることで持続可能な経営を実践しています。</p> <p>三越伊勢丹グループのサステナビリティ推進に関する最新情報は以下よりご覧いただけます。 https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/index.html</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>当社は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、同時性・平等性の観点から、ホームページ上での情報提供に取り組むとともに、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っております。また、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開示基準・手法については諸規定を定める他、株主や投資家への広報活動方針を定めた「IRポリシー」を開示し、信頼と共感をいただける関係性の構築につなげております。</p>
その他	<p>【多様性のある働き方】 「育児・介護と仕事の両立支援」、「男性の育児休業制度利用促進」、「兼業・副業支援」等、働き方の自由度を拡大する「ライフワークバランスの実現」を支援するため、様々な制度を用意し、利用促進を進めております。</p> <p>【対話文化への取り組み】 コミュニケーションの強化階層や部門を越えたあらゆる関係性における対話・議論を定期的に開催することで、一体感の醸成とモチベーションの向上につなげております。</p> <p>【会社の行動準則の策定・実践】 2024年に「三越伊勢丹グループ企業理念」の基盤として、「三越伊勢丹グループ行動規範」を策定し、三越伊勢丹グループの役員含む全従業員が日々の業務においていかに判断し行動すべきかの倫理的基準を内外に開示しております。また、取締役会や監査委員会にて随時浸透度合いについてレビューしていきます。</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 更新

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ため、業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制」という。)を整備しています。

1. コーポレートガバナンス・グループ管理統制体制

「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416条1項1号ホ、会社法施行規則112条2項4号)

「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112条2項5号)

(1)当社および当社子会社(以下「当社グループ」と総称する。)は、会社法等の規定に則り、会社の業務の適正を確保するための体制(内部統制体制)について、社内規程の整備・運用、所管部門の設置、計画・方針の策定その他の体制の整備を行い、健全かつ堅固な経営体制構築に努める。

(2)取締役会を「取締役会規程」に則り定例および臨時に開催し、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。

(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)取締役会は法定の付議事項を中心に決議し、他の重要案件の意思決定は原則として執行役に権限委譲する。執行役を中心メンバーとするグループ経営戦略会議にてそれら重要案件を審議のうえ決議・決定する。

(5)当社子会社の自主性を尊重しつつ、当該子会社を所管する部署を設置し、その経営管理および助言・指導を行うとともに、必要に応じて当該子会社に取締役、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. 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416条1項1号ホ、会社法施行規則112条2項4号)

「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112条2項5号ニ)

(1)当社グループの全役職員(取締役、執行役、執行役員及び従業員等)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、「三越伊勢丹グループ行動規範」を制定し、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や倫理観の醸成を図る。

(2)コンプライアンスを所管する担当役員、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)当社グループの経営上の重要なコンプライアンス課題について、網羅性のある検証、及び横断的対応策の検討を行うため、CAOを委員長とするコンプライアンス委員会を設置する。

(4)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、役職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。

3. リスクマネジメント体制

「当該株式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112条2項2号)

「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を所管する担当役員、部署、担当を設置し、当社グループのリスクマネジメントの管理・統制を図る。また当該部署は、当社グループ各社と連携しながら、リスクマネジメントを推進する。

(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、CROを委員長とするリスクマネジメント委員会を設置する。

(3)当社グループにおける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。

(4)リスク発生の際の対策本部設置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。

(5)リスクの認識・評価・対応の観点から、関連諸規程を策定し、当社グループに周知・徹底させる。

(6)当社子会社においても、事業内容や規模に応じて必要なリスク管理体制の整備を促進することにより、職務遂行に伴うリスクをグループとして適切に管理・統制する。

4. 財務報告の適正性を確保するための体制

「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24条の4の4)

(1)当社グループにおける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。

5. 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112条2項1号)

(1)執行役および取締役の職務の執行に関する文書について、「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。

(2)文書管理規程において、文章管理責任者を定め、重要文書管理方法を周知の上、運用の徹底を図り適切に行う。

(3)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、関係する全役職員がこれを遵守することにより、安全管理を行う。

6. 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112条2項3号)

「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112条2項5号八)

「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112条2項5号イ)

(1)執行役の職務の分掌や指揮命令関係は取締役会で適切に決定する。

(2)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。

(3)当社グループ各社は、経営目標を定めるとともに、経営計画を制定し、適切な手法に基づく経営管理を行う。

(4)その他職務執行については、「グループ意思決定手続規程」、「組織役割規程」、「捺印権限規程」等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。

(5)当社グループの経営管理の基本方針などを定め、規程を制定するとともに、各当社子会社と経営管理契約等を締結する。また、「グループ意思決定手続規程」「グループ会社管理規程」に基づき、当社子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効率性を追求する。

(6)当社グループの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。

7. 内部監査体制

「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416条1項1号ホ、会社法施行規則112条2項4号)

「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112条2項5号ニ)

(1)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。

(2)内部監査部門は当社グループ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。

(3)内部監査部門の監査により、当社および当社子会社のリスクの早期発見、解決を図る。

(4)内部監査部門は、必要に応じ監査委員会(当社子会社においては監査役)及び会計監査人との間で協力関係を構築し、内部監査の効率的な実施に努める。

8. 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当社子会社に派遣する。

9. 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112条1項4号ロ)

(1)当社グループの全役職員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、全役職員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全役職員に対して報告を求めることができる。

(2)当社子会社の全役職員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。

10. 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会の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、当該費用または債務を処理する。

11. 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、当社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、必要に応じ、内部監査部門に対して調査その他の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

当社は買収防衛策を導入しておりません。当社株式の大量取得行為の動きがあった場合は、買収防衛策の必要性・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するとともに、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総務統括部(広報・IR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

総務統括部(広報・IR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。

コーポレート・ガバナンスの体制

