

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、安心して使用できる自然志向の化粧品を提供し、「お客さまに『ありがとう』と言われるような販売をつづける」を社是として掲げ、設立以来、企業価値の向上を図ってまいりました。

当社は、企業とは株主、顧客をはじめとする様々なステークホルダーの支持に立脚した社会的な存在であると認識しております。そのため、コンプライアンスを徹底し、公正、公平、透明な企業経営を行うことが企業の健全な継続と発展につながり、ステークホルダーとの共存共栄が実現できると考えております。その認識の下、経営環境の変化に即応できるよう意思決定の効率化、迅速化に努め、更なる企業価値の向上を目指しております。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 独立社外取締役が適切に役割を担う仕組みを構築し、取締役会による業務執行の監督機能を実効化する。
- (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で、建設的な対話を行う。

【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

【補充原則 1 - 2 - 4】（プラットフォーム利用や招集通知の英訳について）

現在、当社の株主における外国人等海外投資家比率は数パーセントと僅かなため、当社では、議決権電子行使プラットフォームや招集通知の英訳等を実施していません。今後、外国人等海外投資家比率等の推移を踏まえ、当社の事業状況等に応じ必要と判断した場合には、実施について検討を進めていく方針です。

【補充原則 4 - 2 - 1】（経営陣の報酬に対する業績連動報酬について）

当社は現在、報酬・指名等の事項を審議する任意の諮問委員会は設置していません。取締役の報酬の決定については、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、監査等委員を含む取締役会において、報酬の決定方針及び報酬基準に則して取締役会構成員で慎重に審議し適切に決定されております。したがって、特段任意の諮問委員会等は必要なく、現行の仕組みで適切に機能していると考えます。

現在、当社経営陣の報酬は、金銭報酬として固定報酬と内規に基づき業績に応じて算定される年次賞与で構成しております。当社は小売業であり、事業規模に比して多くの従業員数を雇用しております。経営陣は中長期的な観点から事業プランを立て執行する立場にありますが、それを遂行するのは販売スタッフをはじめとする従業員であることから、プラン実行のためのモチベーションを高め、当社の持続的な成長へとつなげるためには、従業員がその成果を享受することが必要であると考えております。そこで、当社は、従業員のインセンティブとして機能するように従業員の報酬制度を設計しております。一方、報酬ではありませんが、当社の取締役（社外取締役を除く）は、役員持株会に入会し各自が毎月一定金額を拠出しております。これにより資本市場への意識を高めると共に、当社の持続的な成長に向けたインセンティブとして機能していると考えます。

【補充原則 4 - 8 - 1】及び【補充原則 4 - 8 - 2】（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への移行に伴い、独立社外取締役2名の体制としておりますが、この2名のみを構成員とする会合や「筆頭独立社外取締役」を設置する必要は無いと考えます。

独立社外取締役である2名は、いずれも監査等委員である取締役で、監査等委員会は毎月開催しており、また、毎月開催する定例取締役会にも出席し活発に意見交換を行っております。従って、独立社外取締役間で客観的な立場に基づく情報交換や認識共有は十分図られており、また、経営陣との間でも連絡・調整が十分図られております。

【原則 4 - 10】及び【補充原則 4 - 10 - 1】（任意の委員会の設置）

報酬・指名等の事項を審議する任意の諮問委員会等は設置していません。

各取締役（監査等委員である取締役を含む）の指名及び執行役員の選任は、監査等委員を含む取締役会においてその内容を説明し、取締役会構成員で慎重に審議したうえで決定しております。また、取締役の報酬の決定については、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、監査等委員を含む取締役会において、報酬の決定方針及び報酬基準に則して取締役会構成員で慎重に審議し適切に決定されております。従って、特段任意の諮問委員会等は必要なく、現行の仕組みで適切に機能していると考えます。

【補充原則5 - 2 - 1】（事業ポートフォリオに関する基本方針と見直し等）

当社では、売上高及び営業利益等を事業部門別に分類し、収益性の向上に向けた戦略について説明しております。一方現在は、現状の事業領域のさらなる深耕に重点を置いていますので、本CGコードに規定されている「事業ポートフォリオに関する基本的な方針」及び事業ポートフォリオの見直し状況等の具体的内容については、開示していません。

【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

【原則 1 - 4】（政策保有株式）

- (1) 当社の持続的成長や中長期的な企業価値向上に資すると判断した場合、当社は、継続的・安定的な取引の構築及び強化等を目的として、取締役会決議を経て、政策保有株式を保有する場合があります。
- (2) 政策保有株式を取得・保有した場合は、取締役会で毎年個別に、保有目的の適正性、当社の中長期的経済合理性並びに保有に伴うリスク等について精査し、その内容を共有すると共に、保有の妥当性が認められないと判断した場合には、売却を進めます。
- (3) 政策保有株式に係る議決権については、投資先企業の株主総会における提出議案が、株主価値を毀損させる可能性や当該企業のコーポレートガバナンスに懸念が生じる場合等を除き、当該企業の状況や取引関係を踏まえ、関係強化に生かす方向で行使します。

【原則 1 - 7】（関連当事者間の取引）

当社が当社関係者（当社並びに子会社の役職員及びその近親者等をいう）や主要株主（当社発行済株式の10%以上を保有する法人等の団体及び個人をいう）との取引（関連当事者間の取引）を行う場合は、会社法及び当社取締役会規程に基づき取締役会の承認を得ることを定めており、また、取引条件等を変更する場合も同様としております。

【補充原則2 - 4 - 1】（中核人材の登用等における多様性の確保）

化粧品小売業を中核事業としている当社は、女性従業員数が全従業員の90%以上を占めており、また管理職全体に占める女性管理職比率も68%以上と高い水準にあるため、特段目標は定めておりません。当社の更なる事業成長のために、女性を中心となり、一人一人が活躍し、チームワーク力を発揮してもらいたいと考えており、女性管理職比率は、引き続き維持、向上に努めてまいります。

また、当社は従来から即戦力として中途採用者を受け入れており、管理職全体に占める中途採用者の管理職比率は90%以上と高く、特段の目標は定めておりません。新卒採用者については、育成を通じた管理職登用を一層強化したいと考えております。

外国人については、当社の事業領域上、現在は採用に至っておりませんが、今後の事業展開によっては採用及び管理職への登用を図ってまいります。

当社事業は、顧客サービスと親身な接客を重視しており、事業規模に比して従業員数が多いことから、子育てや介護等と仕事の両立ができるよう職場の環境整備が極めて重要と考え、育児休暇や介護休暇を始めとした施策の充実を図っております。

【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、当該コードが想定している企業年金制度は導入しておりません。

【原則 3 - 1】（情報開示の充実）

(1) 【経営理念】

- (1) 美しさと健康と快適な生活を願われる人々のために、優れた商品と真心のこもったサービスを提供し、お客さまから「ありがとう」と言われるような企業活動を続けます。
- (2) 企業は社会の支持が無くては発展し得ないことを自覚し、法令、社会規範、社会理念を遵守し、社会の人々に対して常に誠実に行動します。
- (3) 限りある資源を無駄にすることなく、また自然を破壊することなく、環境との調和を目指します。

【社 是】

お客さまに「ありがとう」と言われるような販売をつづける

(2) 【コーポレートガバナンスの基本的な考え方・基本方針】

上記、「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 1. 基本的な考え方」にて記載しております。

(3) 【取締役の報酬の決定の基本方針】

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、次の方針に基づいて決定します。

1) 報酬制度の基本方針

- ・当社の業績及び株式価値との連動制を高めることで、株主と経営者の利益を共有する制度であること。
- ・報酬制度の決定プロセスは、客観性、かつ透明性の高いものであること。

2) 報酬制度の体系

- ・報酬体系は、固定報酬となる基本報酬と短期業績を反映した業績連動報酬（期末賞与）、退職慰労金で構成しています。
- ・「基本報酬」は各取締役の役位に応じた固定報酬であり、月次報酬として支給します。
- ・「業績連動報酬」は、年度業績の達成度に応じて、当期純利益に取締役会で定めた一定の比率内での支給総額を決定し、期末賞与として支給します。なお非業務執行取締役は、対象外としています。
- ・「退職慰労金」は、「退職慰労金規程」に基づき付与した、各取締役の役位に応じたポイントにより算出した金額を、退職時に株主総会の承認を得て支給します。

3) 業績連動報酬に係る指標に対する考え方及び算定方法

- ・業績連動報酬に係る指標は、すべての従業員の活動成果であり、「当期純利益」を基本としています。これにより、取締役が配当性向を意識し、持続的な成長を意識した経営を推進していきます。
- ・「業績連動報酬」＝ 役位別支給基準額 ± 個人業績評価額
- ・個人業績評価額は、全社課題、部門課題に対する貢献度を測ったうえで、取締役別に決定しています。
- ・なお、報酬等の種類ごとの比率は、業績連動報酬にかかる指標を「当期純利益」としているため、期によって金額が変動し比率での算出が出来ない為、定められない方針としています。

4) 報酬の決定方法

- ・当社は現在、報酬・指名等の事項を審議する諮問委員会は設置していません。
- ・報酬の決定については、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、監査等委員を含む取締役会で適切に決定しています。
- ・「基本報酬」は、内規による役位別報酬額に基づき、支給金額は取締役会にて代表取締役社長へ一任する旨を決定しています。
- ・「業績連動報酬」は、代表取締役社長が2) の支給総額の範囲内で取締役別に算出した基準額（役位別支給基準額）に各個人別業績評価の加減算を行い算定します。取締役別の支給金額については、取締役会にて代表取締役社長へ一任する旨を決定しています。

(4) 【経営陣幹部の選解任】

- (1) 取締役の選任は、当社の経営理念等に則り、個々人の能力、適性等を見極めたうえで候補者を推挙する方針であり、監査等委員を

含む取締役会において、慎重に審議したうえで決定しております。

(2)取締役がその機能を充分発揮していないと認められる場合、監査等委員を含む取締役会にて決議し株主総会に付議いたします。

(5)【個々の選任・指名についての説明】

株主総会招集通知において、個々の選任・指名についての説明を記載しています。

【補充原則3 - 1 - 3】（サステナビリティについての取組み等）

<サステナビリティについての取組み>

当社のサステナビリティ向上を推進する組織として、取締役経営企画室長を委員長とするサステナビリティ委員会及びワーキンググループを設置し、サステナビリティにおける課題や方向性等を検討し定期的に取締役会で報告しております。また、当社では「サステナビリティ基本方針」及びそれに基づく4つの指針を策定し、サステナビリティ委員会にて当該方針や現状の課題に基づき、当社として「2030年のありたい姿」を定義したうえで、「ありたい姿」を実現するための7つの重要課題(マテリアリティ)を策定し、取締役会で承認いたしました。これからマテリアリティを具現化するKPI等を設定しつつ、当社としてのサステナビリティ向上に向けた取り組みを進めております。

当社は、植物由来の原料を配合した肌に優しい自然志向の化粧品小売業を中核事業としており、企業価値の向上及び持続的な企業の成長において、環境を始めとしたサステナビリティは重要な課題であると認識しております。現在、店舗で使用しているショッピングバッグは、プラスチック製から紙製に変更し、商品のギフト用資材についても順次同様の変更を行っております。また、シャンプー関連用品では、環境に配慮したバイオマス素材を配合した容器を採用した他、シャンプーには詰め替え用商品も販売しております。今後とも容器等の素材に関しては、OEMメーカーと協力して環境に優しい容器等への変更を段階的に進める計画としております。

サステナビリティ基本方針

私たちは、人々が素肌の美しさと健康を保ち、それをもって日々快適な生活を営むことを願っており、経営理念の実践を通じ、私たちの可能な領域において持続可能な社会の実現を目指すと共に企業価値を高めてまいります。

4つの指針

(1)「自然に優しい」商品づくりを目指します。

創業以来、素肌に優しい自然志向の化粧品を中心としてPB商品を企画開発してきました。私たちは自然の中で生かされているとの認識を常に持ち、自然の恵みに感謝し、自然環境を大切に商品づくりを目指します。

(2)人と人とのつながりを大切にします。

私たちは、私たちの事業活動に関わるすべての人の権利を尊重し、ディーセントワークに配慮して、人と人とのつながりを大切に事業を運営します。従業員やその家族が快適な生活を営むべく、ワークライフバランスの更なる向上に努め、従業員一人一人が安全で安心して働ける労働環境の更なる充実を図ります。

(3)公正な取引を実践します。

私たちの事業には、多くの取引先が関わっており、取引先の協力なしには事業は成り立ちません。そのため、取引先とは対等で公正な関係を継続し、また取引先の選定及び継続にあたってはCSRの視点を重視し評価を行います。

(4)リスク管理の更なる強化を推進します。

我が国は、地震や風水害等の自然災害が多く発生し、その被害はインフラやサプライチェーンの進展に伴い甚大化、長期化しています。また情報ネットワークに関わるリスク等も増大化する中で、事業継続のため想定されるリスクを抽出し、取引先や地域コミュニティとも協力し管理強化を図ります。

2030年時点の当社のありたい姿

多様化する社会において、お客さまとの共感や従業員の幸せを大切にし、「ふれあい」を通じて誰からも永く信頼され、愛され続ける会社になる。

マテリアリティ

・お客さまとの共感の追求

多様なライフスタイルへの対応

お客さまとの「ふれあい」の機会の創造

・従業員の幸せの追求

働きやすい職場づくり

働きがいのある職場づくり

・事業基盤の強化

安心安全な品質の提供

環境負荷の低減

ガバナンス(コンプライアンス)の強化

2025年3月期に、当社では、ハウス オブ ローゼブランドの商品づくりの目指す方向性として「4 Universal」という理念を定めました。

* for Skin …高品質・低刺激

* for Everyone …誰もが使える

* for Animals …アニマルフレンドリー

* for Earth …エコフレンドリー

この「4 Universal」の理念を具現化することで、ハウス オブ ローゼブランド商品の付加価値を高め、お客さまが求める理由、選択する理由の幅を広げてまいります。

今後の新商品及びリニューアル商品は、この理念を取り入れた商品を増やしていきたいと考えます。

<人的資本、知的財産への投資等>

当社は、自然志向の化粧品等の小売販売業務を中心とした顧客サービスと親身な接客をビジネスの主体としており、人材の雇用、育成は経営の重要課題と認識しております。

化粧品小売業である当社は、販売スタッフの販売教育に注力しており、販売教育部を中心として取り組んでおります。ほぼ毎月、全国の販売マネジャーが本社及び各地の営業所に集い、販売方針及び販売方法の徹底を図るとともに、当該マネジャーから担当店舗のスタッフに示達する流れが確立されています。また、新人販売スタッフにはOJTを行い、その後、販売教育部による販売トレーニングを実施し、当社の社是である「お客様に『ありがとう』と言われるような販売を続ける」に相応しい販売を行っているか検証します。

なお、当社におけるリラクゼーションサロン事業及びカーブス事業はサービス事業として区分しておりますが、社是に則りそれぞれの部門内で、ほぼ同様に接客及び技術に関するトレーニングを実施しております。一方、本社部門の新卒者には入社後新人研修として、座学及び店頭での販売研修を行っています。

2025年4月から本社正社員の昇格制度を改定し、これにより昇格スピードを早めると共に、部門間異動の円滑化を推進します。

一方で、降格基準を明確にし、従業員の意識向上と働きがいの醸成を図ります。

また、従業員間のコミュニケーションの一環として、社内報、週報を活用し社内交流の活性化を図ることで、従業員の自律的な役割遂行、会社への貢献意識の高揚を図っています。

従業員の健康管理については、全従業員に対し年1回の健康診断を義務とし、その結果を産業医に報告し、必要な場合は産業医による個別相談を実施しています。また、メンタルケアについては、当社が契約した専門カウンセラーが、販売マネジャーを対象としたカウンセリングを定期的の実施すると共に、必要に応じ従業員を対象とした個別カウンセリングを実施しています。あわせて、本社部門の従業員を対象に年に1回のストレスチェックを実施しております。さらに、カスタマーハラスメントについては、全ての事案が本社「お客さま相談課」に集積され、全社に共有されると共に、「担当者を孤立させない」を前提として、組織的な対応、対策を講じています。

また当社は従来から即戦力として活躍してもらうべく、相応な人材を中途採用で積極的に受け入れております。

知的財産に関しては、当社の事業特性上、商標権の取得と管理が重要と位置付けており、現在国内で約450件、海外では15か国で約170件の商標を登録、管理しております。

【補充原則 4 - 1 - 1】（経営陣に対する委任の範囲の概要）

取締役会は、株主からの委託を受け、中長期的な企業価値の最大化を通じて、自らの利益の増進を図る全ての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負う方針であり、取締役会は、その責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保すると共に、社長その他の経営陣の指名、評価及びその報酬額の決定、当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに当社の重要な業務執行の決定等について、最善の意思決定を行うこととしております。

また、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大させるため、取締役会は法令、定款及び前記の事項以外の業務執行の意思決定を取締役に委任することができることとしております。

【原則 4 - 9】（独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の全ての基準に該当しない者を独立社外取締役として選定することとしております。

- (1) 当社の主要な取引先である企業等、あるいは当社を主要な取引先とする企業等の役員及び使用人。この場合の「主要な取引先」とは、過去3年間のいずれかの会計年度において、当社との取引における支払額及び受取額が当社または取引先の売上高の2%以上である企業をいう。
- (2) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を直接受け取り、専門的サービス等を提供する者（弁護士、公認会計士、コンサルタント等）。この場合の「多額の金銭」とは、過去3年間のいずれかの会計年度において、専門的サービスの報酬または取引の対価等として1,000万円を超える額をいう。
- (3) 当社から多額の金銭その他の財産による寄付を受けている者、または寄付を受けている法人・団体等の役員及び使用人。この場合の「多額の金銭」とは、過去3年間のいずれかの会計年度において、500万円を超える額をいう。
- (4) その他、独立性・中立性の観点で社外取締役としての職務遂行に支障をきたす事由を有している者。

【補充原則 4 - 11 - 1】（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）

<取締役会の実効性確保のための前提条件>

当社の取締役の員数は、意思決定の合理性・機動性を考慮して4名以上12名以内とし、取締役会の実効性を確保するため以下の前提条件を満たすこととする。

- (1) 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験と共に、高い倫理観を有している者でなければならない。
- (2) 当社は、性別、年齢、技能その他取締役会の構成の多様性を尊重し、取締役候補者を決定するに際しては、取締役の多様性に配慮する。
- (3) 新任取締役（補欠取締役を含む）の候補者は、本条を踏まえ、公正、透明かつ厳格な審査を経たうえで、取締役会で決定される。
- (4) 当社は、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が、当社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得ることに鑑み、社内における女性の活躍を含む多様性の確保を推進する。
- (5) 監査等委員会の委員の過半数は独立社外取締役とする。
- (6) 当社の監査等委員である取締役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者とする。

当社の取締役会は、中長期的な企業価値の向上に資するべく、全体として知識、経験、能力のバランス及び規模に応じた多様性を勘案した構成とし、上記前提条件を踏まえ取締役の選任を行っております。また、独立社外取締役には上記条件に加え、他社での経営経験者を含めており、取締役会での活発な討議の下、意思決定の透明化及び監督機能強化を図っております。

なお、各取締役のスキル・マトリックスは開示しておりませんが、招集通知及び有価証券報告書における役職、経歴及び選任理由の記載を通じて各取締役の役割、経験、スキル等をできるだけ詳細に記載しております。

【補充原則 4 - 11 - 2】（社外取締役の他の上場会社の兼任状況）

当社の社外取締役は、当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任しないものとし、重要な兼任状況については事業報告等により開示しております。

【補充原則 4 - 11 - 3】（取締役会の実効性評価）

毎年3月に監査等委員を含む全取締役が出席し、当期の取締役会の議案内容及び討議の内容等について、出席者個別に意見並びに自己評価を行い、またそれに基づく、次期取締役会の課題や進め方等について討議を行っております。

当期につきましては、主な議案として、月次決算承認や部門業績報告に加え、2025年4月施行の新昇格制度に向けた人事制度の改定やそれに關する規定類改定議案、他社ブランドの事業譲受に関する議案、中期経営計画に関する議案及び諸規定の改定等について数回にわたり審議を実施し、社外取締役からの意見、提言等を踏まえた議論の深化を通じ、適切な意思決定が行われたと考えております。他の審議についても、社内の視点に捉われない、社外取締役の大部分からの意見は非常に有効であると評価しております。社外取締役からは、議案提示に際し数値を示して説明する機会が増えたことの評価があった一方、正しい事実認識、合理的な意思決定を行うべく、必要に応じて外部専門家を積極的に活用する事、数値をベースにした客観的な議論が可能となるよう提出資料を整えることに取り組んでもらいたいとの要望がありました。また、取締役の相互監督をより強く意識・実践して欲しいとの意見が表明されました。さらに社内取締役から事業ポートフォリオについての討議が必要との意見が出されました。

【補充原則 4 - 14 - 2】（取締役に対するトレーニングの方針）

当社は、新任の社外取締役を含む取締役が就任後、会社の概況、経営方針、財務状況その他取締役として経営参画に必要な情報を得る機会を確保しております。この方法として、他の取締役、執行役員または従業員による説明のほか、必要に応じ、当社の店舗や工場等の現場の視察等を随時行うこととしております。また、当社は、会社経営に必要な法令改正等の重要事項に関する情報を随時取締役に提供しており、加えて、法令に関する情報については、必要に応じ、弁護士等の外部の専門家による説明を随時行っております。

【原則 5 - 1】（株主との建設的な対話に関する方針）

【株主との建設的な対話を促進するための方針】

- (1) 株主からの対話(面談)の申し込みに対しては経営企画室が窓口となり、株主の希望及び面談の趣旨を踏まえ、合理的な範囲でIR担当役員または経営幹部が臨むことを基本とする。
- (2) IR担当役員は、建設的な対話の実現のため、経営企画室をはじめとする社内関係部門と協力して対応する。
- (3) 適正な企業価値を判断するための情報開示に努め、株主との対話を通じて企業価値を高めるよう努める。
- (4) IR担当役員は、個別面談のほか経営説明会等の開催やIR情報(ウェブサイト等の利用を含む)の活用等を通じてIR活動の充実を図る。
- (5) IR担当役員は、自社の考えを対話を通じて株主に伝え、株主からの意見・要望について取締役(社外取締役含む)または、経営幹部へ適時適切にフィードバックし、課題を共有する。
- (6) IR担当役員は、各情報管理責任者と連携を図り、未公表の重要な内部情報(インサイダー情報)の漏洩を防止するため「インサイダー取引管理規程」に基づき情報管理を徹底する。

【原則 5 - 2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

2028年3月期を最終期とする「新3ヶ年 中期経営計画」において目標とする当社グループの経営指標を、売上高132億円、営業利益:4.2億円、自己資本当期純利益率:3.5%と定めており、公表しております。中期経営計画においては、「2030年のありたい姿」の具現化に向け、創業以来当社の強みの源泉としてきた「素肌みがき」に改めてフォーカスすることで、化粧品市場における競争環境の中で当社の存在意義及び提供価値を明確にし、顧客との関係性深化を通じて、企業価値の創出に取り組んでまいります。

あわせて、持続的な成長を図るために、経営資源を成長事業・新規事業に効果的に配分することに加え、人的資本の活用やIT化の推進を通じた経営基盤強化に注力してまいります。

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(%)
株式会社ワコールホールディングス	1,000,000	21.26
株式会社ローズエージェンシー	468,400	9.96
株式会社アイスタイル	260,000	5.52
ハウスオブローゼ従業員持株会	51,300	1.09
安原 淳子	50,000	1.06
永井 たき枝	39,900	0.84
みずほ信託銀行株式会社	39,000	0.82
株式会社デリシアスエーシー	26,000	0.55
神野 晴年	17,400	0.37
三井住友海上火災保険株式会社	13,000	0.27

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明更新

(注) 1. 持株比率は自己株式(633株)を控除して計算しております。
2. 持株比率は小数点第3位を切り捨てて計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数更新	500人以上1000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る特別な事情

2015年6月19日開催の第34回定時株主総会の承認を受け、当社は監査等委員会設置会社に移行いたしました。
当社の筆頭株主は、株式会社ワコールホールディングスであり、現在当社の発行済株式数の21.26%を保有しております。当社は、同社の持分法適用会社であり、また同社の常勤監査役1名を社外取締役(監査等委員)として受入れております。なお、株式会社ワコールホールディングスと当社は経営体制は完全に独立しており、また同社の100%子会社である株式会社ワコールと当社は商品を通じ継続的に取引関係にありますが、その取引額は極めて僅少であります。

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	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	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数 更新	9 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
北川真一	他の会社の出身者											
町田真友	公認会計士											

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)

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
北川真一	○	○	北川真一氏は、株式会社ワコールホールディングスの常勤監査役に就任しております。北川真一氏は、1985年3月、株式会社ワコールに入社し、その後、株式会社ワコールホールディングス子会社取締役を経て、2013年3月まで株式会社ワコール従業員として勤務しておりました。 その後、2013年4月から2020年6月まで株式会社ワコールホールディングスのIR・広報室長、経理部長、監査役会事務局長を歴任、2020年6月に現職に就任し、現在に至っております。 株式会社ワコールホールディングスは、当社の筆頭株主であります。経営そのものは完全に独立しており、当社は独自の事業展開を行っております。また、当社は株式会社ワコールホールディングスの100%子会社である株式会社ワコールと商品を通じた継続的取引がありますが、当社から同社への売上高は、当社総売上高の1%未満であり、当社の同社からの仕入額についても、当社商品仕入総額の1%未満と非常に僅少であります。	株式会社ワコールホールディングスは、当社の筆頭株主であります。毎年6月に公表しております「支配株主等に関する事項について」において記載しておりますとおり、経営そのものは完全に独立しており、当社は独自の事業展開を行っております。また、当社は株式会社ワコールホールディングスの100%子会社である株式会社ワコールとの間で商品取引がありますが、その取引額は非常に僅少であります。以上の理由により、北川真一氏を独立社外取締役として指定しても、一般株主との利益相反が生ずるおそれはない、と判断いたしました。
町田真友	○	○	――	町田真友氏は、過去に直接会社経営に関与した経験はありませんが、公認会計士の資格を有しており、監査法人での業務経験を生かした財務・会計における高い専門知識と見識に加え、一般株主との利益相反のおそれのない独立役員として、客観的で適切な意見提言をいただけるものと判断しておりますので、引き続き独立社外取締役に指定いたします。

【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	社内取締役

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

当社は現在、監査等委員会設置会社であり、監査等委員会において各監査等委員の業務分担等を決定し、それに基づき業務を実施しております。必要に応じて内部監査室及び経営企画室が業務補助を行っており、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人等を置くことを求められておりませんので、監査等委員会補助者は任命されていません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人との連携につきましては、会計監査人からの年度監査方針及び監査計画を受入れ、四半期ごとの監査講評及び期末実査、棚卸立会に同行するなどして、意見を聴取しております。また日常から会計処理及び内部統制についての確認を行っております。さらに内部監査部門とは、常勤の監査等委員を中心として、監査計画、実査結果等に関し連絡を取り合っております。実査については共同で行う場合もあります。
内部監査担当は1名であり、代表取締役社長直轄ではありますが、監査に必要な文書等の情報を監査等委員会及び会計監査人と共有できる体制を整えており、連携して、効率的かつ効果的な監査を行っております。

【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	なし
--------------------------------	----

【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

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員は全て独立役員に指定する方針であります。
当社の独立役員選定に係る独立性基準につきましては、上記、「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」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則 4 - 9】をご参照ください。

【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	実施していない
-------------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

取締役は、短期業績のみならず中長期のスタンスで企業経営に携わるべきと考えております。短期業績については、その結果を期末賞与で評価しております。期末賞与以外のインセンティブは、ともすると安易な短期業績の追及に終始すること考えられ、現在は採用しておりません。

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

当社は、2015年6月19日開催の第34回定時株主総会にて取締役の報酬額を新たに設定いたしました。
取締役報酬につきましては、事業報告や有価証券報告書にて総額開示をしております。当社の報酬枠を勘案しても、個別報酬を開示する必要性は特段ないと考えます。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役報酬の算定方法の決定方針等につきましては、上記、「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」[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示][原則 3 - 1] (情報開示の充実) (3) [取締役の報酬の決定の基本方針]をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

当社の社外取締役は全て監査等委員であります。当社は現在、社外取締役を補佐する担当者は特に設置しておりません。監査等委員である社外取締役に対しては、基本的に常勤の監査等委員から適宜情報を伝達しております。また、取締役会の開催に際して、資料は必要に応じて経営企画室から事前に配布し、概要説明が必要な場合は、常勤の監査等委員から説明しております。

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)

【現状の体制の概要】

当社は、監査等委員会設置会社として取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しています。取締役会は取締役全員が出席し、定例取締役会は毎月開催、さらに必要に応じ臨時取締役会を開催し、取締役会規程の付議基準等に従い審議しております。また、定款の規定に基づき、取締役に対し重要な業務執行の決定の委任をすることができることとしており、業務執行と監督の分離が明確化できる体制としております。なお、その決定した事項については直後の定例取締役会にて取締役社長から報告しております。

監査等委員会は、社外取締役2名を含む監査等委員である取締役で構成し、適法性監査のみならず妥当性監査も積極的に実施しております。定例の監査等委員会は、定例取締役会に連動する形で毎月1回開催し、必要に応じ臨時監査等委員会を開催しております。監査実施にあたっては、年間の監査計画に基づき、常勤監査等委員が中心となって分担を決め、また内部監査室とも連携しつつ実施しております。

会計監査につきましては、現在、EY新日本有限責任監査法人を選任しており、監査等委員会において会計監査人の監査評価を行っております。一方当社は、執行役員制を採用し各業務を所管させており、業務執行を担当する取締役も執行役員を兼務しております。毎月1回、業務執行を担当する取締役、執行役員及び常勤監査等委員が出席する業務執行会議を開催し、各執行役員が所管業務の執行状況報告を行い、情報の共有化を図ると共に、業務執行の適正性及び方向性等について協議し、適正化を図っております。

その他、「業務分掌規程」「職務権限規程」「稟議規程」等各種規程を制定し、担当業務の範囲や決裁基準を定め、それに基づく業務執行の適正について内部監査室が業務監査を実施しております。

取締役の個別報酬額につきましては、株主総会で承認された範囲内で、当社の内規に従い取締役会において決定しております。

【監査等委員会の機能強化に向けた取組み状況】

常勤監査等委員が中心となって、監査計画に基づき社外監査等委員と分担し監査業務を実施しております。その際内部監査室がサポートいたします。

また監査等委員には独立性を有する社外取締役として、財務・会計に関する高い見識を持った公認会計士及び主要株主企業の常勤監査役を配置することで、それぞれ専門性を持った見地からの監査並びに提言が実現し、監査等委員の機能強化につながっております。

【責任限定契約の締結】

当社は、業務執行取締役等でない取締役との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役としてその任務を怠ったことにより当社に損害を与えた場合において、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償を負うものとする旨の責任限定契約を締結しております。

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、当社の事業規模を勘案し、意思決定及び業務執行の効率化、迅速化に鑑み業務執行取締役を少数とし、さらに経営を監視監督する立場からも取締役会において意思決定に参画することができる監査等委員会設置会社の体制としております。また、定款の規定に基づき、取締役が重要な業務執行の決定の委任をすることができることとし、そのことにより意思決定及び業務執行の効率化並びに迅速化が図られると判断いたしました。他方、公認会計士と主要株主企業の常勤監査役が社外取締役として、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立した立場で、かつ高い専門性からの意見、提言が意思決定に反映されることは、経営の透明化を高めることにもなると判断し、監査等委員会設置会社という体制を選択いたしました。

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	2025年は第44回定時株主総会開催日の19日前に発送しました。 また、電子提供制度に基づく株主総会資料は、法定の電子提供日に当社WEBサイト等に掲載しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2025年の第44回定時株主総会は、6月24日(火)に開催しました。 集中日および準集中日を回避して開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2019年6月25日開催の第38回定時株主総会に係る議決権行使から採用しております。
その他	招集通知、決議通知を当社ホームページ上に掲載しております。招集通知につきましては、招集通知発送日の前には、東京証券取引所のホームページに掲載し、発送日をもって当社ホームページに掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算に関する説明会を毎年5月中旬に開催しております。代表取締役社長が決算における業績報告や今後の施策計画を説明した後、出席者からの質問等に回答する形式で約1時間程度行います。 2025年3月期決算説明会につきましては、会場での決算説明会は開催せず、社長による決算説明をチャット方式でのWEB配信で行い、質疑応答も行いました。また配信動画を当社ホームページにも掲載しました。 中間決算に関しては、11月を目途に中間決算説明資料を作成し、アナリストに配信するほか、当社ホームページに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、短信、決算(中間決算)説明資料、中期経営計画、年次(中間)報告書、招集通知等を当社IRホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR専門者は設置しておらず、経営企画室が兼務にて担当しております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	従来より、日本盲導犬協会への募金活動を行っております。 2024年から、一般社団法人障がい者自立支援機構が主催する「パラリンアート」のオフィシャルパートナーとなり、障がい者アートを招集通知の表紙や株主優待ギフトボックスのデザインに活用するなど、障がい者の自立活動を支援しております。 サステナビリティ委員会を中心に、当社のサステナビリティ向上への取り組みを進めております。 また、商品企画や販売、サービスの提供に関しては、常にお客さまや社会、市場からの要望を社内共有し、可能な範囲で提供する商品やサービスに活かすことに努めております。

その他

当社は、お客様の声を商品づくりや品質管理に反映する取り組みとして、お客様相談課に寄せられた様々なお客様の声・ご要望を集約して、定期的に社内関係者間で共有しております。

また当社は化粧品小売業であり、女性が顧客層の中心となっていますので、女性の視点を大切にしております。それ故、能力開発を含め女性の役員、管理職への登用を積極的に行っていきたいと考えております。2019年6月25日開催の第38回定時株主総会において、監査等委員である取締役として、女性の町田真友氏が選任され就任いたしました。町田氏は、公認会計士であり、一般株主との利益相反のおそれの無い独立社外取締役として、東京証券取引所に届け出ております。また、2024年6月18日開催の第43回定時株主総会にて、岸本佳子氏が社内取締役として選任され、就任いたしました。岸本氏は、販売教育部長兼中部・西日本販売統括担当の執行役員でしたが、店舗スタッフ出身者として初の取締役に就任し、現在マーケティング本部長兼販売教育部長を務めております。その他、営業本部直営店営業部長として女性執行役員1名が就任しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、取締役会等を通じて意思決定された業務の執行が効率的で適正に行われるため、各種規程を制定し組織を有機的に連携させつつ、内部統制システムにより相互牽制を機能させております。

1. 取締役及び使用人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
 - (1) 当社の取締役及び使用人が法令及び定款を遵守し、健全な社会規範の下に業務を執行するための指針として定めた「企業倫理規程」に基づき行動する。
 - (2) 内部通報制度(内部通報ホットライン)等により、法令及び諸規程に反する行為等を早期に発見し是正する。
 - (3) 健全な企業経営のため反社会的勢力との関係は一切遮断する。そのため不当要求防止責任者を設置し、不当な要求に対しては外部専門機関とも連携し毅然とした対応をとる。
 - (4) 金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向けた内部統制システムの構築を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行うことにより、金融商品取引法及びその他関係法令等の適合性を確保する体制を整える。
 - (5) 取締役及び使用人の法令・定款違反行為については、懲罰規定に基づき、厳正に対処する。
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
 - (1) 取締役会及び業務執行会議その他の重要な会議の意思決定に係る情報、職務の執行に係る文書(電磁的記録を含む)は、「文書管理規程」をはじめとする社内規程に従い適切に保存及び管理を行う。
 - (2) 取締役(監査等委員である取締役を含む。)は、必要に応じて上記(1)の文書を閲覧することができるものとする。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 組織横断的なリスク状況の監視並びに全社的な対応を行う機関として「リスク管理委員会」を設け、迅速かつ適切な対応をとる。
 - (2) 各部門の所管業務に付随する通常のリスク管理は、当該部門が関係する諸規程に従いこれを行う。
4. 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
 - (1) 業務の有効性及び効率性を図る観点から当社経営に係る重要事項については「取締役会規程」等に基づき取締役会において決定する。ただし、定款規定及び取締役会決議により業務執行の決定を委任された取締役は、委任された範囲内で業務執行の決定を行う。
 - (2) 取締役は取締役会で定める「取締役会規程」「業務分掌規程」「職務権限規程」等に基づき、所管業務の執行を行う。
 - (3) 取締役会は、経営の意思決定を合理的かつ効率的に行うと共に、業務執行に対する管理監督機能を高める。
 - (4) 業務運営状況について、内部監査室による内部監査を実施し、その状況を把握し改善を図る。
5. 会社並びに親会社及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
 - (1) 経営企画室は、「関係会社管理規程」に基づき、子会社の業務執行及び内部統制を統括し、適切な監視及び報告体制を確保する。
 - (2) 当社から子会社に役員を配置し子会社を管理する体制とする。子会社の担当役員は、業務執行の状況を定期的に当社の取締役会に報告する。
 - (3) 当社と子会社間の取引は、法令、会計原則、税法その他社会規範を遵守して行う。
 - (4) 内部監査室は、定期的に子会社の業務執行及び内部統制の運用状況を監査し、当社の代表取締役社長に報告するとともに、その結果を子会社と共有のうえ、子会社と協力して改善のための検証を行う。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人等に関する事項並びに当該使用人等の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性及び監査等委員会の当該使用人等に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員会が職務を補助すべき使用人等(以下「監査等委員会補助者」という。)を求めた場合、取締役会は必要に応じて、補助業務をする者を配置する。
 - (2) 監査等委員会補助者の適切な職務遂行のため、監査等委員会補助者の人事異動及び人事考課等に関しては、監査等委員会の事前の同意を得るものとする。
 - (3) 監査等委員会補助者は、当社の監査等委員会から指示を受けた業務を遂行する。
7. 取締役及び使用人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
 - (1) 当社及び子会社の取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)、監査役、使用人又はこれらの者から報告を受けた者(以下「報告者」という。)は、当社の取締役会等、監査等委員が出席する重要な会議において、当社の監査等委員に対し適宜担当する業務の執行状況を報告する。
 - (2) 報告者は、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項その他当社のコンプライアンス及びリスク管理上重大な事項を発見したときは、速やかに当社の監査等委員会に報告する。
 - (3) 報告者の異動、人事評価及び懲戒等について、報告の事実を考慮することはできず、報告者は、異動、人事評価及び懲戒等の理由の調査を監査等委員会に依頼できる。
8. その他監査等委員会の職務が実効的に行なわれることを確保するための体制
 - (1) 監査等委員会からの要請があれば、内部監査室の協力、会社内の諸会議への出席を保証する。
 - (2) 代表取締役及び会計監査人は、監査等委員会とそれぞれ定期的な会合を持ち、相互の意思疎通を図るべく意見交換を行う。
 - (3) 監査等委員の職務の実効に要する費用については、支出に合理性がないと取締役会が拒否の判断をした場合を除き、会社所定の手続きを経て速やかにその実費相当額を支払う。また費用に前払いの必要が生じたときは、会社所定の手続きを経て処理をする。

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

当社は健全なる企業市民の責務として、反社会的勢力排除に積極的に取り組んでおります。
当社は、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、情報収集や加盟企業と情報交換するなかで反社会的勢力排除の具体的方策を図っております。
また、「企業倫理規程」及び「行動指針と行動規範」ガイドライン等を制定し、定期、不定期に社内研修会を実施する等、徹底を図っております。
一方、新規の取引先に対しては、事前調査のうえ契約書にいわゆる暴排条項を記載することを義務付け、必要に応じ確約書の提示を求めています。
さらに、不当要求防止責任者を設置し、所轄警察や弁護士等外部専門機関とも連携して、実質的な反社会的勢力の排除に取り組んでおります。

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

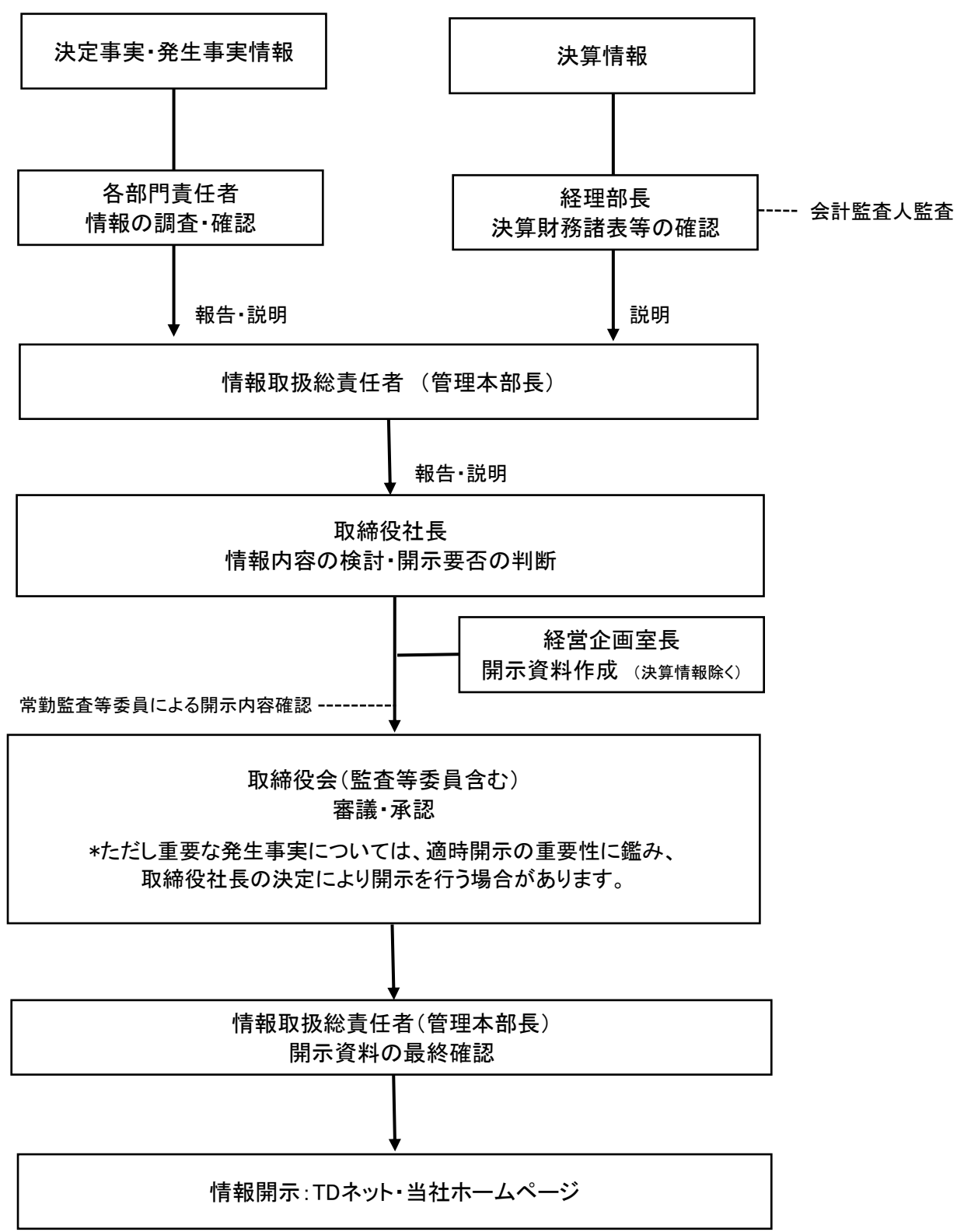
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 基本方針
当社は、企業とは株主、顧客をはじめとする様々なステークホルダーに支えられた存在であるが故に、企業経営は公正、公平、透明でなければならず、投資家からの信頼を得るためにも適時開示は上場企業の責務であると認識しております。また、その観点からも適時開示が義務付けられている情報のみならず、それ以外の情報においても積極開示に努めております。

2. 情報の収集と伝達
当社では、情報取扱総責任者に管理本部長を選任し統括しております。重要事実に該当する可能性のある情報は、各部門責任者から情報取扱総責任者に集約され取締役社長に報告されます。経営企画室長も参画し、その中から重要事実に該当すると判断された情報については、経営企画室長が開示原稿を作成し、取締役会での審議、承認のうえ東京証券取引所の適時開示システム（TDネット）により開示すると共に当社ホームページにも掲載をいたします。

適時開示の体制に関する模式図



コーポレートガバナンス体制に関する模式図

