

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

当社グループは、企業理念及び行動規範に基づき、お客様と社会から必要とされ、従業員に自己価値向上の場を提供し、現状に満足せず常に新しい価値を生み出していくこと、法令を遵守した透明性の高い経営を実現することが長期的成長と株主価値向上につながるものと考えており、そのためには経営の執行と監督の分離が重要であると捉えております。

そして、当社は前述の考え方に基づき、経営における監督と執行の分離を進め、取締役会の業務執行状況の監督機能の強化を図るため、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しております。

### 【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】更新

【補充原則1-2 議決権の電子行使を可能とする環境作り、招集通知の英訳】

当社では、外国人持株比率が10%未満でありますため、現時点では招集通知の英訳には対応しておりません。今後の外国人投資家比率の動向を勘案し、実情に踏まえた対応を検討してまいります。

【補充原則3-1 サステナビリティの取り組み】

当社の置かれた事業分野や規模、経営環境から、これまで以下の地道な取り組みを実施しております。

(環境)

食品リサイクル法に沿ったバイオマス発電の利用や廃油の再利用に向けた取り組み、店舗でのプラスチック製ストローの使用廃止、撤退店舗の什器・資材等の再利用、省電力機器の導入、地産地消を含めた物流の効率化による二酸化炭素排出削減、複合機によるペーパーレス化の促進といった地道な活動を進めているほか、「健康」をテーマとした新業態開発や食材調達・メニュー開発にも取り組んでおります。

(人権の尊重、従業員の健康・労働環境)

2010年3月より本社及び店舗(シガーバーを除く)の全館内禁煙開始によるお客様と社員の健康増進、残業時間に関する社内ルールの設定による長時間労働の抑制、補充原則2-4 に記載の当社独特な人事制度と徹底した情報開示による差別や不平等の排除、「NOという権利」という窓口設置によるハラスメントへの対応に取り組んでおります。

(公正・適正な取引)

接待は受けない・しないという方針の下、法令遵守を徹底し、フェアな企業活動を推進しています。

(自然災害等への危機管理)

緊急事態における情報収集や意思決定、命令伝達・実行までをスピーディーに行うため、緊急連絡網の策定や社内のコミュニケーション方法についてのルールを設け、運用しております。日頃より台風や大雨等についても本部より各店舗に注意喚起し、事前に対策を講じられるよう取り組むとともに、自然災害以外の事故等などについても、スピーディーな報告・意思決定・実行に移せるよう体制を整え、リスク管理シートとして全社に共有し、随時見直しを図っております。

一方で、人的資本や知的財産への投資方針・具体的目標については、現在検討中であります。

人的資本については、採用・人事評価のみならず、各種コンテストの参加者・表彰者(アルバイト含む)、店舗の営業査察(サービス、料理、衛生面等)を通じて常に優秀な人材の把握に努め、経営陣の間で共有を図っており、女性管理職比率以外の経営戦略に直結する指標の検討を深めてまいります。

知的財産に対する考え方については、当社は、ブランドの本質的な価値を「表面的なレシビアや意匠」ではなく、それらを生み出し続ける「独自の企業文化」にあると定義しています。企業理念と組織運営の4原則(「言いたいことを言う権利」「徹底した情報公開」「必ず公開討論」「決定プロセスに参加させる」)を土台に、ユニークなアイデアを次々と形にしてきました。この文化こそが当社の重要資産である『カフェラ・ポエム』や『権八』といったブランド創出につながりました。この無形資産ともいえる企業文化の維持・発展と、その産物であるブランドアセットの保護・拡大を実現する投資のあり方を模索してまいります。

【補充原則4-1 中期経営計画】

当社が事業展開する外食産業は、世界景気や為替変動、消費税の増税など激しい外部環境の変化にさらされてきました。このような環境下で中長期の経営計画を定めて株主の皆様コミットメントすることは、環境変化への柔軟な対応や機動的な経営判断に支障をきたすことになりかねないとの考えから、これまで当社では中期経営計画を定めておりませんでした。しかし、2025年度には「新しい商業施設パッケージ」(『那須バラダイスヴィレッジ』)の展開をスタートしており、中長期的な視点での業態確立と収益化が不可欠であると認識しております。現在、持続的な成長を確かなものとするため、経営環境の変化に柔軟に対応しつつ、指針として提示できる中期経営計画の策定に向け、具体的な議論を開始しております。事業の進捗と外部環境の安定性を見極めながら、適切なタイミングでの策定・公表を検討してまいります。

【補充原則4-2 サステナビリティを巡る取り組み】

中長期的な企業価値向上に向けて、サステナビリティへの取り組みは重要な経営課題であると認識し、当社の事業活動を通じてそれらに貢献できる効果的な取り組みを推進していく考えですが、人的資本や知的財産への投資等については、女性管理職比率を除き、グループの経営戦略の核となる各種指標の選定を模索している段階にあります。これらの指標の選定と連動させる形で、取締役会がその進捗を客観的にモニタリングし、実効的に監督できる仕組みの構築を、並行して検討してまいります。

#### 【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の設置】

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しておりませんが、現時点で指名・報酬委員会は設置していません。当社では、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等の重要な事項の検討に際しては、要求される資質・能力や業績達成状況といった総合評価を元にしております。取締役（監査等委員を除く）の選任・報酬議案は監査等委員への社内役員会議の議論の過程の共有や説明を行い、適切な関与・助言を得たのち、取締役会での3分の2以上の賛成を要すること（他の議案は過半数で承認）から、現状の体制のまま慎重に審議・検討していく方向で支障はないとの認識に至っております。

#### 【補充原則4-11 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に対する考え方】

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については、コーポレート・ガバナンス・ガイドラインの「7. 取締役会等の責務」の(1)、(2)、(4)に記載しておりますが、取締役のスキル・マトリックスにつきましては、当社を取り巻く経営環境や業界動向などから導き出される中長期的な経営戦略・課題についての議論を深めている段階であり、それらの議論の過程で開示に向けた準備をしております。

ガイドライン掲載場所（当社IRサイト<https://www.global-dining.com/ir/managementpolicy/>）

## 【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】

方針については、ガイドラインの「4. 株主の権利・平等性の確保」の(3)を、保有の合理性の検証内容や議決権行使については、第53期有価証券報告書の「4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(5)【株式の保有状況】」を御参照ください。

ガイドライン掲載場所（当社IRサイト <https://www.global-dining.com/ir/managementpolicy/>）

有価証券報告書掲載場所（当社IRサイト <https://www.global-dining.com/ir/irlibrary/?y=2025>）

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

ガイドラインの「4. 株主の権利・平等性の確保」の(4)を御参照ください。

#### 【原則2-4 多様性確保に向けた目標、人材育成と社内環境整備】

当社は、「すべてのお客様に感動していただき、社員も感動できる最高の舞台を提供する」というミッションを掲げ、従前よりJob descriptionを策定して職位・職種（店舗は規模や運営難易度等）に給与がリンクする仕組みをつくり、徹底した情報公開の下、昇給・昇格は立候補制（同僚・上長・幹部会での多数決により決定）、社内外はもとより国籍・性別・年齢・学歴を問わず、誰もがチャレンジできる機会を提供して管理職を登用してきております。当該補充原則で求められる測定可能な目標値については、現状では中途採用者（アルバイトからの登用含む）がほとんどであること、外国人は社会情勢等の影響を受けやすいことから、2029年3月末までに女性管理職比率10%以上の達成・保持することを掲げております。2023年12月末9.7%、2024年12月末実績15.6%、2025年12月末実績では19.1%となりましたので、10%以上の比率の保持に取り組んでまいります。

< 管理職登用実績2025年12月期末 >

女性管理職の比率19.1% 外国人管理職の比率3.6% 中途採用者の管理職比率100.0%

< 人材育成方針と社内環境整備方針及びその実施状況について >

#### 人材育成方針

当社は、これまで立候補制による昇格昇給（会議での多数決による承認）や、実績主義による成果報酬制度を整備し、性別や年齢、学歴、人種の垣根無く誰もがチャレンジできる仕組みを整え、若者を惹きつけてまいりました。その上で、競争環境をつくることによる切磋琢磨や、運営ノウハウの集積・共有により次世代幹部を創出してまいりました。今後もこの基本方針は維持しつつ、以下の取り組みを進めております。

- ・素質のある者を見つけて出すこと、社内へのプロモーションややる気を引き出し、マネジメントポジションに登用する、といった次世代幹部となる才能を発掘することをマネジメント層の評価指標に組み込み、運用する。
- ・求める人材像については定例会議で共有し、マネージャー陣に常に考える機会を提供するとともに、店舗運営に関わる数値管理能力については、マネジメント業務の標準化とデジタル化を進めて能力の底上げを図る。
- ・外国人スタッフの多い権八業態を軸に、多様性とイノベーションを生み出す組織づくりを推進する
- ・昨今の人手不足は深刻さを増しており、社内（正社員やアルバイト）からの登用だけでなく、マネジメントポジションの外部採用を強化する。
- ・多様性の推進を図る上で、企業理念の共有と顧客満足度を上げるホスピタリティの徹底を推進する。

#### 社内環境整備方針

マネジメント層の登用の仕組みが明確であるため、立候補に向けたチャレンジ精神・自信・自尊心を醸成するための「学ぶ機会（商品知識・マネジメント知識）」や、「モチベーションアップと能力活性化の場」の提供を様々な形で実施していくこと、及び健全な競争環境をつくることが重要であると捉えております。

各種研修会や講習会、サービス・料理コンテスト等を継続実施し、それら施策を創意工夫により深化させていくこと、また、徹底した情報公開やマニュアル・教育研修ツールなどの英語版の整備、テレワークや時短勤務・勤務時間の調整といった柔軟な勤務形態への対応に取り組むとともに、長時間労働を防止する規則やルールを制定し、随時見直しを図ってまいります。さらには、個人の資質や希望を尊重した米子会社海外への研修や派遣などにも積極的に取り組んでおります。

#### 【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】

現状、当社には企業年金制度はありませんので、運営に関する影響はありません。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

ガイドラインの「3. 企業理念及び経営戦略」、及び有価証券報告書の「第2【事業の状況】1. 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】」並びに決算説明会資料を御参照ください。

当社ウェブサイト（<https://www.global-dining.com/ir/>）

(ii) 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

本報告書「1. 基本的な考え方」に開示しています。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

ガイドラインの「7. 取締役会等の責務」の(2)及び(4)、並びに有価証券報告書の「第4【提出会社の状況】4. 【コーポレート・ガバナンスの状況等】(4)【役員の報酬等】」を御参照ください。また、本報告書の「-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】」も

併せてご覧ください。

(iv) 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当たっての方針と手続きガイドラインの「7. 取締役会等の責務」の(2)及び(4)を御参照ください。

(v) 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際の、個々の選解任・指名についての説明選解任・指名につきましては、「定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に、社外役員を含めた全取締役について個々の選任理由と略歴等を記載しております。

・第53期定時株主総会招集ご通知(アクセス通知及び株主総会資料)  
<https://www.global-dining.com/ir/stockinformation/>

【補充原則3-1 サステナビリティの取り組み】  
各原則を実施しない理由に記載しております。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】  
ガイドラインの「7. 取締役会等の責務」の(1)を御参照ください。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】  
ガイドラインの「7. 取締役会等の責務」の(5)を御参照ください。

【原則4-10 指名委員会・報酬委員会の設置】  
各原則を実施しない理由に記載しております。

【補充原則4-11 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】  
各原則を実施しない理由に記載しております。

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】  
当社の取締役の兼任状況は株主総会招集通知及び有価証券報告書において開示しております。

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性についての分析・評価、その結果の概要】  
当社では取締役会の実効性向上を目的として、以下の通り分析・評価を実施しています。

#### (1) 分析・評価の方法

全取締役を対象に、取締役会の構成・運営、議題、サポート体制に関するアンケートを2026年1月に実施。その結果に基づき、現状課題と改善の方向性について取締役会で議論を行いました。

#### (2) 結果の概要

##### < 総括 >

当社は「徹底した情報公開」をガバナンスの根幹に据え、全取締役が情報を共有し、率直に議論できる風土を大切にしています。この方針のもと、専門人材の招聘により数値分析や多角的な議論の充実は図れましたが、事業環境の変化に伴うリスク管理の体系的な整理や中長期戦略の議論の進化については、依然として優先課題であるとの認識を共有しました。

##### < 課題の状況 >

- ・中長期の経営戦略：将来像については一定の共有が進んでおり、目指すべき方向性は概ね一致。検討プロセスは動き出したが、戦略を具体化するロードマップの策定やリソース配分の議論が不十分。
- ・後継経営者計画：「理念の浸透」が事業承継の本質との認識を共有。今後、透明性の高い選定プロセスの見直しと議論のスピードアップが必要。
- ・役員報酬の仕組み：インセンティブ強化の方向性は共有。戦略議論や流通株式数の拡大といった課題解決を優先すべきとの意見で一致。
- ・リスク管理の体系化(新規)：コストの高騰や投資案件の撤退基準など、事業環境の変化に伴うリスク管理をより体系的に議論する仕組みの構築が必要。

##### < 次年度の取り組み >

- 今回の結果を踏まえ、以下を最優先課題として実効性向上に取り組みます。
- ・具体的・実効的な「中長期経営戦略」の策定(戦略議論の優先確保と深掘り)
- ・リスク管理体制の体系化の実装

今後の更なる実効性向上に向け、取締役会での決議・報告事項の基準やプロセスの見直し等も含めて、必要な施策を適宜検討・実施してまいります。

#### 【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役がその期待される役割・責務を適切に果たしていく上で必要な知識や情報を取得・更新できるよう、就任時に加え、就任後についても、必要に応じて、会社及び外部機関が提供する各種研修・セミナー等への参加機会を促すとともに、その必要費用について支援することとしております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】  
ガイドラインの「8. 株主等との対話」を御参照ください。

## 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 耕造	6,153,200	59.05
株式会社スペースラボ	792,000	7.60
ハセガワインターナショナルトレードカンパニー (常任代理人 株式会社グローバルダイニング)	626,400	6.01
ヨシダ トモヒロ	312,500	3.00
岡三証券株式会社	180,800	1.74
株式会社古舘篤臣総合事務所	115,600	1.11
株式会社SBI証券	101,470	0.97
内藤 征吾	81,700	0.78
赤木 一生	77,700	0.75
小林 庸磨	63,100	0.61

支配株主(親会社を除く)の有無

長谷川 耕造

親会社の有無

なし

補足説明 更新

上記大株主の状況は、2025年12月31日現在の株主名簿に基づいて記載しており、所有割合においては自己株式(731株)を除く発行済株式総数に対する所有株式数の割合(%)を記載しております。

## 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	12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 更新

当社と支配株主等との間で取引を行う場合は、一般の取引条件と同様の適切な条件による取引を基本とし、その取引金額の多寡に関わらず、取引内容及び条件の妥当性について取締役会にて十分に審議した上で意思決定を行う方針としており、少数株主の利益を害することのないよう適切に対応しております。

なお、当社は支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を3分の1以上選任しております。

#### 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 更新

長谷川 耕造: 当社創業者にして代表取締役社長

議決権所有割合 直接所有: 59.1%、合算対象分: 13.6% 計: 72.7% (2025年12月31日現在)

### 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) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
川井 隆史	公認会計士													
小倉 佳乃	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	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
川井 隆史				同氏は、当社と関係しない独立した立場で、公認会計士としての専門的な知識・見識を有し、日米の事業会社における経営管理部門や他の上場会社の社外役員(監査等委員)の経験並びに客観的な視点を持ち、2022年3月に当社の監査等委員である社外取締役役に就任以来4年間在任しております。取締役会の透明性の向上及び監督機能の強化に貢献いただいていることなどから、監査等委員である社外取締役として選任しております。
小倉 佳乃				同氏は、当社と関係しない独立した立場で弁護士の資格を有し、法律の専門家としての知識・見識、及びグローバル企業でのインハウス経験を通じた多角的な視点を有しております。世代やジェンダーの多様性に加え、組織の内外双方から企業法務に精通した同氏の視点は、取締役会の議論を活性化し、監査体制の強化に資するものと期待しております。直接の会社経営経験はありませんが、これら豊富な知見と客観的な視点に基づき、監査等委員である取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。

## 【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	0	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

現在のところ監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を配置していませんが、監査等委員会は内部監査室等と有機的に連携し、効率的な監査を実施しており、その職務を果たせると考えております。なお、内部統制システム構築の基本方針に基づき、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人の配置を求めた場合は、補助すべき使用人を配置することとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

随時、連絡・意見交換の可能な状況を構築しており、監査結果についても互いに共有しあうことにより、三様監査の実効性・効率性を高め、業務運営の適正化確保に努めております。

## 【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、専門分野での豊富な経験と知見に基づいた適切な監督ができ、かつ会社法上の要件や東京証券取引所が定める基準に基づき、独立性を有すると判断した者を、候補者として選定しております。なお、独立役員の資格を充たす社外役員を全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

### 該当項目に関する補足説明

当社の経営環境や「例月報酬」の水準を勘案し、インセンティブ報酬として機能するよう「通常型ストック・オプション」を付与しております。原則、取締役就任(新任)時に10万株(各役員毎)を付与する方針としておりますが、取締役就任以前に大量かつ有利な条件のストック・オプションを付与されている場合には、付与株数の調整や行使期間の終了時期などを勘案して付与の時期を決定することとしております。

## ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の執行役、子会社の従業員

### 該当項目に関する補足説明

当社は、取締役(監査等委員を除く)及び従業員の業績向上に対する意欲や士気を一層高めるとともに、優秀な人材を確保することにより、当社の業績向上を図ることを目的として、取締役及び従業員に対してストックオプションを付与しております。  
なお、監査等委員である取締役ににつきましては、業務執行から独立した立場であることから、インセンティブ報酬は相応しくないと判断しており、対象者に含めておりません。

## 【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

更新

当事業年度(2025年度)における全取締役の報酬の総額は、7名(退任取締役を含む)に対し77,533千円(監査等委員でない取締役3名に対する総額4,323千円の新株予約権にかかる費用を含む)であります。

### 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

#### <基本方針>

・取締役の報酬等の内容の決定においては、当社グループのガバナンス強化と中長期的な企業価値の向上を目的とし、企業理念や経営戦略と連動した持続的な成長を後押しする報酬制度の実現を目指すものとする。  
・報酬水準は、外部機関から公表された報酬市場調査データ等を参考に、当社の経営環境や経営戦略・人材戦略を踏まえ、適切な報酬水準を設定する。

#### <取締役(監査等委員を除く)の報酬等>

「例月報酬」(固定)については、株主総会で承認された報酬枠の範囲内において、同業他社等の動向を参考に、職位、就任年数、職責、経営に対する貢献度等を総合的に勘案して代表取締役社長が報酬案を作成し、取締役会で審議の上、2/3以上の賛成をもって決定しております。

インセンティブ報酬としての「通常型ストック・オプション」については、本報告書「-1.【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]」に関する補足説明をご参照ください。

なお、「例月報酬(金銭)」と「通常型ストック・オプション(非金銭)」との構成比率については、同等程度(大きく乖離しない)となるよう見直すものとしております。

#### <監査等委員である取締役の報酬等>

監査等委員である取締役の報酬等につきましては、業務執行から独立した立場であることから、インセンティブ報酬は相応しくないので、固定報酬(例月金銭)のみとし、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、監査等委員会の協議を経て決定しております。

取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額につきましては、2025年3月22日開催の第52期定時株主総会において年額2億円以内(うち社外取締役1千万円以内)、通常型ストック・オプション(非金銭)については別枠として年額1億円以内(うち社外取締役500万円以内)とすること、また、監査等委員である取締役の報酬限度額につきましては、同定時株主総会にて年額2千万円以内とすることを決議しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

当社は社外取締役2名を選任しており、両名とも監査等委員である取締役にありますが、社外取締役への情報伝達は主として監査等委員長である取締役が行っております。また、取締役会の開催に際し事前の説明や資料提供は、取締役会の事務機関である総務管理グループから資料等の提供を行っている他、各取締役及び担当部門からの情報伝達も行っております。

## 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) 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、取締役会及び監査等委員会を中心に構成され、取締役(監査等委員である取締役除く。)3名、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)を選出しております。また、内部監査につきましては、内部監査室を設置し実施しております。

(取締役会)

取締役会を経営の最高機関として法令及び取締役会規則に定められた内容及びその他重要事項を決定するとともに、グループ会社の業務執行状況を監督しております。原則3ヶ月に1回以上開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を随時開催し、監査等委員である取締役は、監査等委員以外の取締役の業務執行に関する監督及び監視の強化を図るとともに、適宜、提言及び助言を行うことで、透明性と機動性を確保する体制としております。

(監査等委員会)

監査等委員会は監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成されており、原則12回の定時監査等委員会のほか、必要に応じ臨時監査等委員会を開催いたします。各監査等委員は、重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、監査等委員会が定める監査計画及び職務の分担に従い、取締役会、全社リーダー会議、その他重要な会議に出席し、監査等委員以外の取締役等からその職務の執行状況を聴取、関係資料を閲覧するなどの監査を実施し、監査等委員会において、協議ならびに決議を行い、必要に応じて取締役会に報告するものとしております。

(会計監査人)

(a)監査法人の名称 明星監査法人

(b)継続監査期間 4年間

(c)業務を執行した公認会計士

業務執行社員 木本 恵輔

業務執行社員 大内 純

(d)当社の会計監査業務に係る補助者 公認会計士5名、補助者2名であります。

(e)監査法人の選定方針と理由

当社の監査等委員会は、公益社団法人日本監査役協会が公表している「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」に基づき、会計監査人の品質管理の状況、独立性及び専門性、監査体制が整備されていること、具体的な監査計画並びに監査報酬が合理的かつ妥当であることを確認し、監査実績などを踏まえ、会計監査人を総合的に評価し、選定について判断しております。会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合には、監査等委員全員の同意に基づき、監査等委員会が会計監査人を解任いたします。また、上記の場合のほか、会計監査人の適格性及び独立性を害する事由等の発生により、適正な監査の遂行が困難であると認められた場合、監査等委員会は、株主総会に提出する会計監査人の解任又は不再任に関する議案の内容を決定いたします。

(内部監査)

当社の内部監査体制は、当社グループの内部監査機能の強化を図るため、社長直轄組織として内部監査室(提出日現在1名)を、他の管理部門、業務部門から独立した形で設置しております。内部監査室は、「内部監査規程」に基づき、当社及び当社グループの安定的発展のため、業務活動全般における合理性や効率性及び法令、定款、社内規程の遵守状況並びに内部統制システム及びリスク管理体制の有効性に重点を置いた経営管理監査を実施しております。内部監査室は、年度監査方針・計画の策定にあたっては、監査等委員会に事前に報告を行っております。監査の結果を代表取締役社長及び定期で開催される取締役会・監査等委員会にて直接報告する仕組みとなっております。監査等委員会は必要に応じ内部監査室に追加監査の実施を求め、不定期に当社グループの監査状況を聴取できるものとしております。

会計監査人と内部監査室、監査等委員会との連携については、随時可能な状況を構築しており、監査結果について互いに共有しあうことにより、三様監査の実効性・効率性を高め、業務運営の適正化確保に努めております。

(顧問弁護士)

顧問弁護士には、法律上の判断を必要とする場合、随時専門的な立場から助言を頂いております。

## 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、監査等委員会制度を採用しており、経営監視機能として有効であり、社外取締役2名を含む監査等委員並びに監査等委員会による客観的で中立的な経営監視機能を備えることで、経営の透明性、公正性を確保しており、当該体制が適切なコーポレート・ガバナンスが構築できるものと考えております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、定時株主総会の招集通知の電子提供日や発送日を法定日数よりも前に設定できるよう取り組んでおります。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催にあたっては、株主が参加しやすいよう、週末に開催しております。(当年度は、2026年3月28日の土曜日に開催)
電磁的方法による議決権の行使	スマートフォンを用いてのインターネットによる議決権行使を可能としております。

### 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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	対象者を個人投資家向けに絞った説明会は行っていないものの、2025年12月期中間、期末の決算説明会において、LIVE配信を活用することにより、個人投資家の方も参加いただけるような取り組みを行いました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、第2四半期及び年次決算終了後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	IR情報コーナー ( <a href="https://www.global-dining.com/ir/">https://www.global-dining.com/ir/</a> ) を設け、決算短信、決算説明会資料・動画、株主通信、月次売上速報、その他適時開示資料を年・項目ごとに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務管理グループ及び財務経理グループに担当を配置しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
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	当社は、顧客、株主、従業員等の当社のステークホルダーに対して、適時適切に会社情報を提供することが重要であると認識しており、迅速かつ適切な情報開示の充実に注力しております。

## 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、取締役会において定めた「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、内部統制システム及びリスク管理体制の整備を行っております。

イ 当社及び子会社の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

取締役及び使用人が法令・定款を遵守し、倫理を尊重する行動ができるように「企業理念」及び「コンプライアンス規程」を定めております。また、その徹底を図るために、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議するとともに、各部門と連携し、コンプライアンス体制の維持・向上を図り、啓蒙教育を実施するよう努めております。さらに、コンプライアンス上の疑義ある行為について、取締役と全ての従業員が、社内の通報窓口へ通報出来る制度を整備し、「内部通報規程」に基づきその運用を行うものとして、未然防止のための牽制、迅速な対応の取れる体制の整備を行っております。

ロ 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

取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」に基づき、その保存媒体に応じて適切・確実に、かつ検索及び閲覧可能な状態で、定められた期間、保存・管理するものとします。

ハ 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

当社グループにおける組織横断的なリスクについては、代表取締役を委員長とするリスク管理委員会を設置するとともに、当社及び当社グループに適用される「全社リスク管理規程」を定め、同規程に基づくリスク管理体制を構築し、内部監査室等の指摘等を勘案し、適宜改善をしております。

不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長指揮下の対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えるものとしております。

ニ 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ることを確保するための体制

取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するため、取締役会は原則3ヶ月に1回以上定例で開催され、全社リーダー会議を原則月2回定期的に開催するほか、適宜臨時に開催するものとしております。取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織規程」「職務分掌規程」「職務権限規程」において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めております。年度事業計画を立案し、全社的な目標を設定しており、監査等委員以外の取締役、監査等委員長及び各部門長により構成された全社リーダー会議において、定期的に各部門より業績のレビューと改善策を報告させ、具体的な施策を実施させるものとします。

また当社は、子会社について、関係会社管理規程に基づき、子会社の事業、規模、当社グループ内における位置付け等を勘案の上、効率的にその業務が執行される体制が構築されるよう監督します。

ホ 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

当社グループの企業理念をグループ全体で遵守し、適宜に教育啓蒙活動をするものとします。子会社は重要事項決定にあたり、その決定の客観的公正性を担保する目的から、当社取締役会に付議のうえ、決定するものとします。当社の内部監査室等は、当社グループ会社を横断的に、内部統制システムの整備を推進し、グループの業務全般にわたる内部統制の有効性と妥当性を確保し、その結果を定期的に取締役会、監査等委員会及び全社リーダー会議に報告するものとします。

内部監査室及び監査等委員会は、会計監査人と連携し、当社グループ全体の経営の監視、監査を実効的かつ適切に行うものとします。

ヘ 監査等委員会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及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実行性に関する事項

監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めたときは、これに応じるものとします。監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置いた場合は、当該使用人の業務が円滑に行われるよう、当社の監査等委員会以外の取締役及び使用人は監査環境の整備に協力するものとします。

ト 前号の使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項

前号の使用人の独立性を確保するため、監査等委員会の職務を補助すべき専任の使用人の人事及びその変更については、監査等委員会の同意を要するものとします。使用人は、監査等委員会の業務を補助するにあたって、監査等委員以外の取締役の指揮命令を受けないものとします。

チ 監査等委員以外の取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他監査等委員会への報告に関する体制、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

当社及び子会社の監査等委員以外の取締役及び使用人は、当社または当社グループの業務または業績に与える重要な事項を発見した場合は、遅滞なく当社の監査等委員会に報告するものとします。前記に関わらず、当社の監査等委員会はいつでも必要に応じて、当社及び子会社の監査等委員以外の取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとします。

当社の監査等委員会は、会計監査人及び内部監査室と情報交換に努め、連携して当社及びグループ各社の監査の実効性を確保するものとします。

また、当社グループは、監査等委員会への報告を行った当社グループの監査等委員以外の取締役及び使用人に対し、人事その他の一切の点に関して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ものとします。

リ 監査等委員会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の方針、並びに、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) 各監査等委員である取締役は監査等委員会が定めた年間計画に従って監査等委員以外の取締役の職務執行の監査を行うものとします。

(ロ) 監査等委員長は、全社リーダー会議その他重要会議に出席するものとします。

(ハ) 監査等委員会は、内部監査室及び会計監査人の間で、定期的な会合を行うなどの密接な連携をとるものとします。

(ニ) 監査等委員会は、会合、業務執行状況についてのヒアリング等により、監査等委員以外の取締役、主要部門長との意思疎通を図るものとします。

(ホ) 監査等委員以外の取締役は、監査等委員会の職務の適切な遂行のため、監査等委員会と子会社の取締役等との意思疎通、情報収集・交換が適切に行えるよう協力するものとします。

(ヘ) 監査等委員会は、監査等委員会の職務の遂行について生ずる費用の前払又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を当社に請求することができ、当社は、その費用等が監査等委員会の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じるものとします。

又 財務報告の適正を確保するための体制

当企業集団は、財務報告の信頼性を確保するため、適切な内部統制システムを構築し、その運用を行うと共に、必要な是正を実施するものとします。

内部監査室が独立した立場から内部統制システムの整備、運用状況を継続的に評価し、評価結果を代表取締役社長に報告するものとします。

## 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

反社会的勢力を排除していくことは企業としての責務であり、業務の適正性を確保するために必要であることをすべての取締役及び使用人が深く認識し、不当要求防止責任者を設置し、所管警察・弁護士と緊密な連携をとり、反社会的勢力の要求に対しては断固たる姿勢をもって取り組む体制をとっております。

### 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

適時開示に対する基本姿勢

当社は、上場会社として、法令の遵守はもとより、透明性の高い経営に努めております。

このため、以下のとおり、迅速かつ適切な情報開示の充実に努めております。

また当社は、東京証券取引所等の定める適時開示規則に従って開示を行い、関係法令に該当しない情報であっても、投資家の皆様の投資判断に影響を及ぼすと判断したものについては、積極的に開示してまいります。

##### 1. 適時開示の社内体制

当社では、内部情報取扱責任者として財務経理グループリーダーを選任し、投資家が適切な投資判断を行うための必要な情報の確かな把握と、厳正な管理に努めております。

当社各部門及び子会社の開示すべき情報は、当社の情報開示担当部門を経由し、内部情報取扱責任者に逐次報告され、遅滞なく開示する体制を整備運用しております。

##### 2. 適時開示の手順

###### (1) 決算情報

財務経理グループが作成した情報については、監査法人、特定監査等委員の監査を受けたうえで、取締役会における審議・承認決議の後、速やかに開示いたします。また、内部情報取扱責任者は、その時点における業績見通しとそれまでに公表した直近の業績予想との差異が、適時開示規則の軽微基準の基準内か否かについて検討し、取締役会に付議します。開示必要と判断した場合、取締役会は情報開示担当部門に速やかに開示するように指示します。

###### (2) 発生事実

重要事実等が発生した場合は、情報開示担当部門は、関連資料を添付して速やかに内部情報取扱責任者に報告いたします。これを受けて内部情報取扱責任者は関連部署と協議し、必要に応じて主幹事証券会社・監査法人・顧問弁護士等への確認や相談を行ったうえで、代表取締役及び経営管理本部長の審議・承認の後、速やかに開示いたします。また、開示の後、取締役会に報告いたします。

ただし、発生事実のうち、事故・災害等突発的事象に関する開示は、代表取締役の判断により開示の要否を決定いたします。

###### (3) 決定事項

重要な決定については、必要に応じて主幹事証券会社・監査法人・顧問弁護士等への確認や相談を行ったうえで、全社リーダー会議の審議・承認を経て、取締役会の承認決議の後速やかに開示いたします。

##### 3. 適時開示の方法

「法定開示情報」、「適時開示情報」については、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（適時開示規則）等の情報開示に関わる諸法令・諸規則に基づき、原則として金融庁の提供する「EDINET」（金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）または東京証券取引所の運営する「TDnet」（適時開示情報伝達システム）に開示いたします。また、「適時開示情報」については、「TDnet」での開示後、速やかに当社ホームページに掲載いたします。

# 株 主 総 会

