

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、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考えており、下記に定める基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

- (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との良好・円滑な関係を構築する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 社外取締役を活用する仕組みを構築し、取締役会による業務執行の監督機能の実効性を高める。
- (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。

なお当社は、「経営理念」ならびに「コーポレートメッセージ」の実践による持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るうえで、常に最良のコーポレートガバナンスを追及し、その充実に継続的に取り組むための指針として、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しております。
<https://yondoshi.co.jp/contents/about-us/CG-guidelines.pdf>

【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 - 4】

当社は、当該保有株式の市場価額等の状況等を踏まえ、当該企業との取引関係の維持強化を図ることにより、当社の企業価値向上に資すると認められる場合に、政策保有目的で株式を保有することを基本方針としております。株式の買い増しや処分の要否は、当社の価値向上や当該保有株式の時価の状況等の観点で、担当取締役による検証を適宜行い、必要に応じ取締役会に諮ることとしております。
また、保有株式の議決権行使については、議案の内容を精査し、必要に応じて企業との対話を行い、株主価値に資するものか否かを判断したうえで、適切に行使用いたします。

【原則1 - 7】

当社は、当社と取締役との間の競合取引及び利益相反取引が成立する場合において、取引条件及びその決定方法の妥当性について検討を行い、取締役会にて承認を得ることとしております。また、子会社を含む当社グループの役員全員を対象として、毎年、関連当事者間取引の有無について確認しております。

【補充原則2 - 4 - 1】

多様性確保に向けた人材育成方針、環境整備方針
当社ではサステナビリティ基本方針において、人間尊重を基本理念に掲げ、「人財」こそが当社グループ最大の財産であるとの認識のもと、多様な人材の育成に積極的に取り組むことで、当社グループの企業価値を高めるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。また、教育プログラムや研修、OJTを通じて従業員の能力開発とキャリア形成を促す機会や環境を提供します。また、性別、障がいの有無、採用形態、働き方等、様々な違いに関わらず、個人が能力を最大限発揮し活躍できるよう環境整備に努め、ダイバーシティを推進します。

指標と目標 数値はグループ連結

- ・女性管理職比率:実績 34.4%(2026年2月期) → 目標 40.0%(2031年2月期)
- ・離職率:実績 20.9%(2026年2月期) → 目標 15.0%(2031年2月期)
- ・男性の育児休業取得率:実績 100.0%(2026年2月期) → 目標100.0%(2031年2月期)

【原則2 - 6】

当社グループの一部子会社では、確定拠出年金制度を導入しており、加入者の資産形成を支援する観点から、制度説明会等を通じた教育を計画的に実施しています。必要に応じて外部の専門機関も活用し、従業員の理解促進に努めています。

【原則3 - 1】

- (1) 経営理念や経営計画につきましては当社ウェブサイトや会社案内等で公開しております。
- (2) 当社グループは、意思決定の透明性・公平性を確保するとともに、保有する経営資源を十分に活用し、経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考えており、コードに沿ってガバナンスの充実に取り組んでいます。
- (3) 取締役の報酬等は、株主総会で決定する報酬総額の限度内で、経営内容、経済情勢、社員給与とのバランス等を総合的に勘案するものとし、各取締役への支給額は、指名等諮問委員会の答申を受け、取締役会の承認、決議を経たうえで、代表取締役の協議により決定しております。
- (4) 取締役候補者は、「取締役候補者選出基準」に基づき、経営者として高度な倫理観や誠実性を保持し、かつ、ビジネスに関する実践的な見識と成熟した判断能力、経営に関する方針決定における幅広い訓練と経験を保持している者を、他の取締役会メンバーの持つ能力や経験との相互

補完的なバランスを鑑みたくて、指名等諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会の承認、決議により選出しております。経営陣の選任については、実績に加え経営理念の実現に向けた強い意志とリーダーシップ、経験・見識・専門性等から高度な経営判断能力を有する人物を、指名等諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会の承認、決議により選任しております。

(5) 取締役の選任については、株主総会の招集通知に個人別の略歴及び選任理由を記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3】

当社は、「サステナビリティ基本方針」にて、環境・調達・人権・人財に関する各方針を定めており、「サステナビリティ委員会」を通じて取り組みを推進しております。また、自社のサステナビリティについての取り組みについては、自社ウェブサイトにて開示しております。

「サステナビリティ」 <https://yondoshi.co.jp/sustainability>

ESGデータ <https://yondoshi.co.jp/sustainability/esg-data>

当社グループ (株)エフ・ディ・シー・プロダクツの「サステナビリティ」に関する取り組み <https://www.fdcg.co.jp/Page/sustainability/>

人的資本に対する投資

当社は、人間尊重を基本理念に掲げ、「人財」こそが当社グループ最大の財産であるとの認識のもと、多様な人財の育成に積極的に取り組むことで、当社グループの企業価値を高めるとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

(1) 育成・教育による能力開発とキャリア形成の支援

当社は、教育プログラムや研修、OJTを通じて従業員の能力開発とキャリア形成を促す機会や環境を提供します。現在、「まっとうな経営塾」による理念・価値観の伝承や次世代リーダーの育成、若手社員育成支援の充実、従業員満足(ES)の向上等に取り組んでおります。

(2) ダイバーシティの推進

当社は、性別、障がいの有無、採用形態、働き方等、様々な違いに関わらず、個人が能力を最大限発揮し活躍できるよう環境整備に努め、ダイバーシティを推進します。現在、女性の活躍推進や特例子会社(株)ハートフルアークによる障がい者雇用の推進等に取り組んでおります。

上記の取り組みに関するデータは当社ウェブサイトの「ESGデータ」にて開示しております。

<https://yondoshi.co.jp/sustainability/esg-data>

知的財産に対する投資

ブランドビジネスを営む当社にとって、その基礎となる商標権等は当社の重要な資産の一つであると考えており、今後も新規ブランドや新規商品開発等を通じて適切に投資してまいります。当社の保有している商標権等の知的財産権の取り扱いにつきましては、「商標等管理規程」において管理方針を定めております。また、経営企画室が窓口となり弁護士・弁理士等の外部専門家との確認等を適宜実施しており、第三者による当社知的財産権の侵害への対応につきましても適切に対応する体制を整えております。

TCFDの枠組に沿った情報開示

当社では、気候変動への対応を経営上の重要課題と位置づけ、「サステナビリティ基本方針」のもと、様々な取り組みを進めております。当社は、2023年1月、金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同いたしました。気候変動が当社の事業に与える可能性のあるリスクと機会を把握し、これらへ適切に対応することを目的に情報開示の拡充に取り組んでおります。

TCFDの枠組に沿った情報は当社ウェブサイトにて開示しております。

https://cdn.clipkit.co/tenants/2641/item_files/assets/000/005/144/original/TCFD2024.pdf

【原則4 - 1 - 1】

取締役会は、「組織規程」に基づき、「業務分掌表」、「職務権限規程」及び「職務権限基準表」を策定しており、取締役会として判断する範囲と経営陣に委任する範囲を明確に定めております。また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にするため、執行役員制度を採用し、意思決定・監督機能は取締役会が担い、業務執行機能は執行役員が担っております。

【原則4 - 9】

取締役会は、独立社外取締役について、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める「独立役員の要件」を踏まえ、「社外取締役の独立性判断基準」を策定・公表しております。

独立社外取締役の候補者は、「取締役候補者選出基準」に基づき、実績に加え経営理念の実現に向けた強い意志、高いリーダーシップ、経験・見識・専門性等を備えており、優れた経営判断能力を有する者から選出しており、取締役会での率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できるものと判断しております。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化するため、指名等諮問委員会を設置しております。指名等諮問委員会は、過半数が独立社外取締役により構成されております。

【原則4 - 11 - 1】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・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、「取締役候補者選出基準」に明記するとともに、取締役の最大員数について株主総会の承認決議により「定款」に定めております。

なお、当社の取締役が有している能力(スキル・経験・専門性)につきましては、スキルマトリックスとして整理し、定時株主総会招集通知に記載しております。

なお、当社の独立社外取締役には、他社での経営経験を有するものが含まれております。

取締役会の考え方及び取締役の選任に関する方針・手続きについては「コーポレートガバナンス・ガイドライン」にて開示しております。

<https://yondoshi.co.jp/contents/about-us/CG-guidelines.pdf>

【原則4 - 11 - 2】

社外取締役をはじめとした取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を業務に適切に振り向けていると捉えており、その兼務数については合理的な範囲であると考えております。

また、有価証券報告書及び株主総会招集通知にて、その兼任状況を毎年開示しております。

【原則4 - 11 - 3】

当社は、持続的な成長と企業価値の最大化を実現するためには、当社の取締役会の実効性が確保されることが極めて重要と考えております。その実効性が確保されているかどうかを確認するため、当社は年1回取締役に対して、取締役会の実効性についてのアンケートを実施し、その結果をもとに取締役会で審議を行っております。取締役会は、これらの結果を踏まえ、取締役会の実効性に掛かる分析・評価を以下の通り行い、当年度の取組項目を明確にした上で実効性の確保に取り組んでいきます。

評価の項目

- (1) 取締役会の運営面について(開催頻度や所要時間、資料構成、情報提供等)
- (2) 取締役会の議題面について(議題選定や定例報告等)
- (3) 取締役会の機能面について(多角的な検討や議論の充実度等)

2025年度の評価の結果の概要

取締役会の実効性評価に関しては概ね実効性は確保されている評価となりました。

- (1) 運営面においては、開催頻度、所要時間、議事進行、各議案の説明及び情報提供については、概ね適切であると評価されました。また、議論・意見交換の充実については改善が見られました。一方、資料構成については改善の余地があると評価されました。
- (2) 議題面においては、議題選定、リスク管理及び業務執行における定例報告の頻度や内容は概ね適切であると評価されました。特に、業務執行における定例報告については改善が見られました。
- (3) 機能面においては、多角的かつ十分な議案の検討がなされている、取締役会メンバーの構成は適切であると評価されました。一方、戦略的議論の充実及び適切なリスクテイクを支える環境整備については、引き続き改善が必要であると評価されました。

2026年度の取り組み

2025年度の結果を受けて、2026年度は以下に取り組み、取締役会の実効性を高めていきます。

- (1) 運営面においては、資料構成の見直しを進め、より分かりやすく効果的な情報提供に取り組んでまいります。
- (2) 議題面においては、月1回の議案ミーティングを開催し、グループの持続的な成長の実現に向け、HD及び事業会社の重要戦略を深く協議するための議題設定を行うてまいります。
- (3) 機能面においては、事業戦略に関する議論の充実に向け、意見交換会と連動した議題設定を行うほか、第8次中期経営計画の策定に関する協議の場を設定し、戦略的議題についてより深い審議を行ってまいります。また、リスク管理に関する報告の充実を図ることで、適切なリスクテイクを支える環境整備及び取締役会のモニタリング機能の一層の強化を図ってまいります。

取締役会の実効性の評価についての方針は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」にて開示しております。

<https://yondoshi.co.jp/contents/about-us/CG-guidelines.pdf>

【原則4 - 14 - 2】

当社は、取締役がその役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供しており、これらにかかる費用については当社が負担しております。

取締役に対するトレーニングの方針については「コーポレートガバナンス・ガイドライン」にて開示しております。

<https://yondoshi.co.jp/contents/about-us/CG-guidelines.pdf>

【原則5 - 1】

当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話は、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必要不可欠なものであると認識しております。

対話にあたっては、経営企画室が窓口となり、必要に応じて関連部署との連携を図りながら対話の充実に取り組んでいます。

当社はアナリスト・機関投資家向けに、代表取締役社長をメインスピーカーとして年2回の決算説明会を実施しております。また、機関投資家の皆様を中心に、適宜個別のインタビューに対応しております。

個人株主・投資家の皆様に対しは、当社ウェブサイトを活用し、公平な情報開示に努めております。さらに株主アンケートの実施により、株主様のご意見の把握に努めております。

当社は、対話を通じて把握したご意見・ご要望等を経営陣へフィードバックし、経営の改善に役立てております。

情報開示にあたっては、公平かつ迅速に情報を開示するよう努めております。また、対話においては、未公開の重要な内部情報が外部へ漏洩することの無いよう、『内部情報管理規程』に則り情報管理の徹底を図っております。

当社は、『コーポレートガバナンス・ガイドライン』のなかで、株主を始めとするステークホルダーの皆様と建設的な対話を充実させることを定めております。

【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 更新	2026年6月4日

該当項目に関する説明 更新

当社は2026年2月期決算説明資料において、「2030ビジョン 資本収益性向上に向けた取り組み」を更新して開示しております。

成長戦略の推進による利益成長に加え、財務レバレッジの活用および資産効率の向上により、自己資本利益率(ROE)の一層の向上を図ってまいります。

株主資本コストは、CAPMによる計算では約5%と見積もっておりますが、市場から期待される水準はこれを上回ると想定しています。このため、株主資本コストを安定的に上回る収益を実現すべく、収益性の改善に取り組んでまいります。

収益性を計る重要な経営指標として「のれん償却前ROE」を設定し、常に株主資本コストを上回る水準の維持・向上を目指します。2026年2月期ののれん償却前ROEは7.6%となりました。第7次中期経営計画(最終年度:2027年2月期)では営業利益36億円、のれん償却前ROE8%以上を、2030ビジョン(最終年度:2031年2月期)では営業利益55億円・のれん償却前ROE10%以上を、それぞれ目標として掲げております。

また株主還元方針として、DOE4%以上を目安に安定的・継続的な配当を行うとともに、機動的な自己株式の取得も視野に入れ、株主還元の一層の充実に取り組んでまいります。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,549,200	7.16
株式会社広島銀行	1,069,442	4.94
4 ホールディングスグループ共栄会	866,939	4.00
株式会社伊予銀行	739,088	3.41
大田 敏子	634,000	2.93
尾山 嗣雄	400,000	1.85
第一生命保険株式会社	378,922	1.75
株式会社日本カストディ銀行(三井住友信託銀行再信託分・株式会社もみじ銀行退職給付信託口)	352,000	1.63
住川 志満子	340,068	1.57
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	333,509	1.54

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	2 月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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	14 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	8 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
児玉直樹	他の会社の出身者											
河添 博	税理士											
宗宮英恵	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

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
児玉直樹		○	——	長年にわたり会社経営の実務経験を有しており、職務を適切に遂行していただけると判断した。なお、当社との利害関係は無く、一般株主との利益相反が生じる恐れはない。
河添 博	○	○	——	税理士としての専門的な知識・経験等により、職務を適切に遂行していただけると判断した。なお、当社との利害関係は無く、一般株主との利益相反が生じる恐れはない。
宗宮英恵	○	○	——	弁護士としての専門的な知識・経験等により、職務を適切に遂行していただけると判断した。なお、当社との利害関係は無く、一般株主との利益相反が生じる恐れはない。

【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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき体制として、監査室を設置し、その構成員を監査等委員会の職務を補助すべき使用人として監査等委員会の事務局業務を併せて担当させるものとしております。監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事評価・人事異動等は、その独立性を確保するため、取締役と事前に意見交換を行い、監査等委員会の同意を得るものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は年2回、会計監査人との面談を持ち、財務上の問題点等につき協議しております。
また、内部監査機能を持つ監査室を設置し、内部監査や監査結果に基づく改善勧告、検証を実施することで内部監査機能と内部統制機能をより強固なものになるように努めております。

【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

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	指名等諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	指名等諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

指名等諮問委員会は、独立性を確保するために構成員の過半数を独立社外取締役にて構成することとしております。
現在、社外取締役3名を含む取締役5名の委員で構成されております。
指名等諮問委員会は、取締役の人事および報酬等の重要な事項に関する審議を行い、取締役会へ答申を行う役割を担っております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3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の全員を、東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に定める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、その他
---------------------------	--------------------

該当項目に関する補足説明

業績向上や企業価値の増大、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブを与えることを目的として、ストックオプション制度を導入しております。
また、株価変動による利益・リスクを株主と共有することにより、中長期的な業績向上や企業価値増大に貢献する意識を高めるためのインセンティブを与えることを目的として、信託型株式報酬制度を導入しております。

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

当社及び当社子会社の取締役、また、当社及び当社子会社の執行役員に対し、ストックオプションの付与を行っております。

【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**

当社は、指名等諮問委員会を設置しており、取締役の報酬については当委員会の答申を経ております。

当社の役員報酬は、基本報酬、賞与、ストックオプション、信託型株式報酬制度により構成され、いずれも株主総会の承認を経て決定しております。

2026年2月期に発生した報酬等の額は以下の通りです。(単位:百万円)

【取締役(監査等役員を除く)】対象者5名

報酬等の総額 73/うち 基本報酬 49、ストックオプション 0、賞与 13、信託型株式報酬 10

<上記のうち、社外取締役分> 対象者1名

報酬等の総額 7/うち 基本報酬 7、ストックオプション なし、賞与 0、信託型株式報酬 なし

【取締役(監査等委員)】対象者3名

報酬等の総額 15/うち 基本報酬 13、ストックオプション なし、賞与 1、信託型株式報酬 1

<上記のうち、社外取締役分> 対象者2名

報酬等の総額 6/うち 基本報酬 6、ストックオプション なし、賞与 0、信託型株式報酬 なし

【合計】対象者8名

報酬等の総額 89/うち 基本報酬 63、ストックオプション 0、賞与 14、信託型株式報酬 11

<上記のうち、社外取締役分> 対象者3名

報酬等の総額 14/うち 基本報酬 13、ストックオプション なし、賞与 1、信託型株式報酬 なし

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 個人別報酬の次の事項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。)

(1) 業績連動報酬に係る業績指数の内容及び算定方法

賞与

株主総会で決定された報酬限度額の範囲内において、毎期の連結営業利益目標の達成度合いに応じて標準額を決定し、取締役各人の業績達成度、会社貢献度等について代表取締役が評価し、具体的金額を決定いたします。支給の時期は5月といたします。

(2) 非金銭報酬の内容及び数

税制適格ストックオプション

業績向上や企業価値の増大、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブとして採用いたしました。

株主総会で決定された報酬限度額及び付与総数の範囲内において、発行決議の取締役会にて、都度、各取締役の役位に応じて、付与する新株予約権の個数を決定いたします。原則、3事業年度に1度、適格要件を満たしたものを割り当てます。

信託型株式報酬

株価変動による利益・リスクを株主と共有することにより、中長期的な業績向上や企業価値増大に貢献する意識を高めるためのインセンティブとして採用いたしました。

株主総会で決定された報酬限度額の範囲内にて、『役員向け株式給付信託株式給付規程』において、役職、担当、在任期間等に応じて定められたポイント数を付与し、保有しているポイント数に応じて普通株式を給付する。対象財産の給付は退任時を基本とし、当規程に定める対象財産給付事由が生じた場合に行われます。

(3) 確定額報酬の額または算定方法

基本報酬(固定報酬)

株主総会で決定された報酬限度額の範囲内において、取締役各人の役位、職責、在籍年数に応じて、当社の業績、従業員給与の水準等も考慮しながら総合的に勘案し、内容に応じた具体的金額を決定いたしました。月例の固定報酬として支給されます。

(4) 報酬等の種類別の割合の決定に関する方針

取締役の報酬構成割合は、連結営業利益目標100%達成時において、基本報酬：業績連動報酬：非金銭報酬 = 68:17:15を目安として定め、業績、役位、個人の貢献度等を考慮し決定いたします。

2. 個人別報酬の内容の決定方法

(1) 基本報酬(固定報酬)及び賞与(業績連動報酬)

指名等諮問委員会にて決定方針に係る答申を経ることとし、取締役会の決議により代表取締役社長増田英紀、代表取締役専務岡藤一朗の両氏に対して、各取締役の基本報酬及び賞与の具体的金額、支払い時期の決定を一任しております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の業績達成度、会社貢献度等について評価を行うには代表取締役が適していると判断したためであります。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会

で決議された決定方針と整合していることや、指名等諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

(2) 税制適格ストックオプション

指名等諮問委員会にて決定方針に係る答申を経たうえで、取締役会の決議により決定いたします。

(3) 信託型株式報酬

「役員向け株式給付信託株式給付規程」にて定められた付与ポイントに準じて決定される。

【社外取締役のサポート体制】更新

情報伝達については取締役(監査等委員を除く)については業務担当及び経営企画室より、監査等委員である取締役については常勤の監査等委員である取締役及び監査室より、電話、メール、FAX等により行っております。

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)

1. 取締役会

毎月定期に開催し、当社及びグループ会社の業務の進行状況及び中長期的な経営戦略に基づいた経営の重要事項について報告・審議及び決定を行うとともに、法令・定款及び業務分掌・職務権限規程等に基づき、取締役の職務の執行を監督しております。

2. 監査等委員会

毎月定例に開催し、内部統制システムを通じ適法性および妥当性の観点から監査を行っております。

3. 常務会

取締役会の付議事項を審議・決定するため、常勤取締役により毎月定例で開催しております。

4. 執行役員会

定期的に開催し、ボトムアップによる課題解決と社内意思統一の迅速化を図っております。

5. 関係会社社長会議

各社の社長により、商品市場動向の状況分析、損益・予算の推移分析と対応策の立案を行っております。

6. 合同監査会議

企業集団における業務執行の適正性を確保する体制を維持・向上させるため、常勤の監査等委員である取締役、グループ各社の監査役および内部監査部門とが連携し、情報交換、共有化を図っております。

7. コンプライアンス委員会

業務の有効性と効率性の向上、財務報告の信頼性向上、関連法規の遵守の達成を目的とし、年2回開催しております。

8. サステナビリティ委員会

当社グループの「サステナビリティ基本方針」に従い、重要課題及び取り組みの方向性を協議し、持続可能な社会の実現に向けた企業活動を推進することを目的とし、年2回開催しております。

< 監査等委員会による監査及び内部監査 >

取締役及び使用人は、法令・定款及び社内規程に定められた監査等委員会への報告事項のほか、取締役会に付議・報告する案件のうち、特に重要な事項は、事前に監査等委員会へ報告・説明し、意見交換を行っております。

また、常勤の監査等委員である取締役は、常務会、執行役員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会等、重要な会議に出席し、当社及びグループ会社の事業の遂行状況及びコンプライアンス状況等の報告を受けて、内部統制の実施状況を監視するほか、必要に応じて当該部門から報告を受け、併せて重要な文書も閲覧しております。

当社は、監査等委員会を補助すべき体制として監査室を設置し、監査等委員会を補助すべき使用人として監査等委員会の事務局業務を併せて担当させております。

また監査等委員会は、業容の変化・拡大に対応して、補助すべき使用人の増員が必要な場合は、取締役と協議し、必要な人員の確保を図っております。

監査等委員会を補助すべき使用人の人事評価・人事異動等は、その独立性を確保するため、取締役と事前に意見交換を行い、監査等委員会の同意を得ております。

内部監査につきましては、専任組織として監査室(2名)を設置し、必要に応じて監査等委員会、会計監査人と連携を取りつつ、規程運用や業務執行における違法性の排除と効率性の向上に努めております。

代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合をもち、監査等委員会による監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等につき、意見を交換し、相互理解を深めて改善に努めております。

また、監査等委員会は、内部監査部門、財務部門及び必要に応じて会計監査人、顧問弁護士との緊密な関係を保つとともに、相互に牽制機能が働く良好な関係を維持しております。

そのほか、監査等委員会は、当社を中心としたグループ会社の合同監査会議を定期的で開催するなど、コンプライアンス等に関する情報の共有と課題の総合的解決を図るものといたします。

< 会計監査の状況 >

会計監査業務はかなで監査法人に委嘱しております。

< 指名、報酬決定等の機能に係る事項 >

取締役及び監査等委員である取締役の選任、報酬総額の決定は、法令、定款に基づき、株主総会の決議によっております。

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

当社は、取締役会の監督機能の強化によるコーポレート・ガバナンスの一層の充実という観点から、自ら業務執行をしない社外取締役の機能を活用することで、中長期的な企業価値向上を図るため、監査等委員会設置会社を選択しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年開催の第76回定時株主総会では株主総会前日の15日前に招集通知を発送しております。 また、当社は招集通知の発送前に自社及び東京証券取引所のウェブサイトへの公開を実施しております。 2026年開催の第76回定時株主総会では、発送の11日前にウェブサイトへの公開を実施しました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法により議決権を行使できるようにしております。
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	2022年開催の第72回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子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	2022年開催の第72回定時株主総会より、招集通知の英訳を提供しております。

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	当社ウェブサイトにてディスクロージャーポリシーを公開しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表時及び第2四半期決算発表時に実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト「株主・投資家状況」にて、決算資料をはじめとした投資家向け情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室が担当しております。	

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
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	コンプライアンスガイドライン及びコンプライアンス基本方針に基本的な考え方を規定しております。また、コーポレートガバナンスガイドラインやリスク管理基本方針にも規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、2023年1月に気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)提言への賛同を表明し、TCFD提言に沿った情報開示を行うとともに、TCFD提言に賛同する企業や金融機関等が取り組みについて議論する場であるTCFDコンソーシアムへ参画しております。 連結子会社の株式会社エフ・ディ・シー・プロダクツにおいては、水問題解決のために活動する「日本水フォーラム」との共同プロジェクトを設立し、商品の売上の一部を寄付しております。また、サステナブルブランドcofl by 4 をリリースし、都市鉱山を用いたジュエリーを生産、販売することで、資源の再利用を進めております。 連結子会社の株式会社アスティにおいては、1972年より毎年「敬老の日」にあわせて老人福祉施設へバスタオルを寄贈しております。加えて、「広島交響楽団」の演奏による「アスティふれあいコンサート」を隔年にて開催しております。 グループ全体では、CO2削減として、再生エネルギーへの転換、空調設備の変更やオフィスカジュアルの採用により電力消費量の削減に取り組んでおります。また、ペーパーレス化の推進やリサイクルペーパー、リサイクルトナーインクの利用による廃棄物の削減に取り組んでおります。
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	東京証券取引所への適時開示のほか、当社ウェブサイト等で積極的にIR資料等の開示を行っております。
その他	当社の子会社である株式会社エフ・ディ・シー・プロダクツはダイヤモンド、金やプラチナの発掘から小売までの全行程において、「責任ある取引」を推進する国際的非営利組織「RJC」に加盟しており、2018年5月に認証取得を受けております。

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

1. コンプライアンス体制

当社およびグループ各社における取締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
(法399条の13第1項1号八、規則110条の4第2項4号、規則110条の4第2項5号二)

(1) 取締役会は、当社およびグループ各社の業務執行がグループ全体として適正かつ健全に行われるために、取締役の職務執行状況を適切に監督する。
また、取締役会は、グループ全体のガバナンスの強化のため、実効性のある内部統制システムの構築に努める。内部統制システムの基本方針に基づく運用状況や課題について、年1回、定期的に確認する。

(2) 監査等委員会は、内部統制システムの機能と有効性を監査するとともに、取締役の職務執行に関する監査機能の実効性向上に努める。

(3) 社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」のもと、グループ全体のコンプライアンス経営の徹底と強化を図る。コンプライアンス委員会事務局は、関連各部門、グループ各社と連携し、教育・研修などを通じコンプライアンスの周知徹底を図る。

(4) 「内部通報制度運用規程」に基づき通報窓口を設置し、不正行為等の通報を受け付ける体制を運営する。グループの全従業員に対し周知を行い、制度の実効性を高める。

(5) 内部監査部門として監査室を設置する。監査室およびグループ各社の内部監査部門は、定期的に内部監査を実施し、その結果をフィードバックするとともに、社長および取締役会ならびに監査等委員会・監査役に監査報告を行う。

(6) 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関係法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備および運用を行う。

2. 情報保存・管理体制

当社の取締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
(規則110条の4第2項1号)

(1) 取締役会議事録、稟議書など取締役の職務執行に係る情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存し、管理する。

(2) 「指名等諮問委員会」に係る役員の人事・報酬に関する情報は、指名等諮問委員会議事録とともに適切に保存し、管理する。

(3) 財務部は、グループ連結経営の観点から、当社およびグループ各社の月次決算報告書、財務諸表、計画と実績との対比表、およびこれらの分析資料等の文書を、当社の取締役が常時閲覧可能な状態で適切に保存し、管理する。

3. リスクマネジメント体制

当社およびグループ各社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(規則110条の4第2項2号、規則110条の4第2項5号ロ)

(1) 社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」および「サステナビリティ委員会」は、当社グループの横断的なリスク管理体制の構築に努める。グループ各社の事業運営上発生するリスクの特定と評価・分析を行い、優先的に対応すべきリスクを選定し、リスクの発生を未然に防止する。また、関連各部門、グループ各社と連携し、教育・訓練などを通じリスクに対するリテラシー向上を図る。

(2) 重大な事故(リスク)が発生した場合には、「危機管理マニュアル」に基づき「緊急対策本部」を設置し、速やかに対応方針を決定し、損失を及ぼす影響の最小化と再発防止に努める。また、重大な事故(リスク)の発生に備え、リスクの類型に応じた対応訓練を定期的実施する。

(3) 当社およびグループ各社は、反社会的勢力との関係を遮断し、不当な要求などを一切拒絶し、その被害を防止する。

4. 適正かつ効率的な職務執行体制

当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
(規則110条の4第2項3号)

(1) 取締役は、「取締役会規則」、「組織規程」、「業務分掌表」、「職務権限規程」、「職務権限基準表」等の社内規則に基づく職務権限・意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務執行を行う。
これらの規則は、法令の改廃、経営および業務執行監督の適正性確保、職務執行の一層の効率化などに照らし適宜見直しを図る。

(2) 定例取締役会を原則として毎月1回開催し、必要ある場合には臨時取締役会を開催し、重要な意思決定を行う。

(3) 当社グループの中期経営計画、年度計画を策定し、数値計画の進捗と、重点課題および対策の進捗状況を定期的に確認する。

5. グループ会社管理体制

グループ各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およびグループ各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
(規則110条の4第2項5号イ、規則110条の4第2項5号ハ)

(1) 当社のグループ各社に対する管理を明確にし、グループ各社の指導および育成を促進してグループ全体としての経営効率の向上に資することを目的に「関係会社管理規程」を定める。

取締役会は、「関係会社管理規程」に基づきグループ各社の重要な業務執行について承認する。

(2)「関係会社社長会議」を年2回、「執行役員会」を毎月定期的に開催し、グループ経営方針の徹底を図るとともに、グループ各社における中期経営計画、年度計画の数値計画の進捗と、重点課題および対策の進捗状況を確認する。

(3)「グループ連携ミーティング」を毎週定期的に開催し、グループ各社の速やかな現状把握と情報共有を促進する。

(4)「グループ業務会議」、「グループIT会議」を定期的に開催し、当社およびグループ各社の業務部門の情報共有と連携強化を図る。

(5)財務部は、「関係会社管理規程」に基づくグループ各社からの業況に関する報告に検討結果を添え、グループ連結の状況と併せ、定期的に取締役会に報告する。

6. 監査等委員会補助体制

当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、および当該使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項、および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(規則110条の4第1項1号、2号、3号)

(1)監査等委員会の職務を補助するため、監査室の構成員を監査等委員会の職務を補助すべき使用人(以下「監査等委員会スタッフ」という。)とする。

監査等委員会は監査等委員会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)監査等委員会スタッフは、監査等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)監査等委員会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等委員会の同意を必要とする。

7. 監査等委員会への報告体制

当社およびグループ各社の取締役等が当社監査等委員会に報告するための体制
(規則110条の4第1項4号イ、規則110条の4第1項4号ロ、規則110条の4第1項5号)

(1)当社およびグループ各社における取締役および使用人は、業務執行に関して重大な法令・定款違反若しくは不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときは、直ちに監査等委員に報告する。

(2)監査等委員は、必要に応じて随時、取締役および使用人から報告、又は情報の提供を受け、会議の資料や記録の閲覧等を行うことができるものとし、当社およびグループ各社の取締役、および使用人は、これに迅速・的確に対応する。

(3)内部通報制度で報告された不祥事や違法行為等に関する問題について監査等委員に報告する。

(4)監査等委員に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益な取扱いを行うことを禁止し、その旨をグループ各社に対しても徹底する。

8. 監査等委員会監査の実効性確保の体制

当社の監査等委員の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
(規則110条の4第1項6号、規則110条の4第1項7号)

(1)監査等委員が取締役の執行の監査その他の役割・責務を果たすに当たり、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対し適切に意見を述べるため、その体制を整備する。

(2)代表取締役は、監査等委員と定期的な会合を持ち、業務報告とは別に会社運営に関する意見交換を行うなど、意思の疎通を図る。

(3)監査等委員は、取締役会のほか、「常務会」、「執行役員会」、「コンプライアンス委員会」、「サステナビリティ委員会」等の重要な職務執行を審議する会議に出席することができる。

(4)監査等委員は、グループ各社の監査役等と定期的に「合同監査会議」を開催し、情報の共有化と業務執行の適正化に努める。またグループ全体の監査の実効性を高めるため、会計監査人および内部監査部門等との緊密な連携を図る。

(5)監査等委員は、適正な監査の実施のために必要とされる、弁護士、公認会計士、その他の社外の専門家に対して助言を求める又は調査、鑑定その他の業務を委託するなどの費用を請求するとき、当社に負担を求めることができる。

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、コンプライアンスガイドラインに基づき、反社会的勢力や不当な圧力に対しては、毅然とした態度でこれを拒絶いたします。

また、反社会的勢力排除に向けた体制としては、総務・人事部を対応部署とし、顧問弁護士、所轄警察署等と連携の上、組織的に対応し、反社会的勢力との関係を遮断するための取り組みを強化するものいたします。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針（会社法施行規則第118条第3号柱書に定義されるものをいい、以下「基本方針」といいます）並びに基本方針に照らして不適切なものによって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み（会社法施行規則第118条第3号ロ(2)）の一つとして、当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（以下「本プラン」といいます）を導入しております。

なお、内容につきましては当社ウェブサイトに掲載しております「第75回定時株主総会招集ご通知」内に記載しております。

https://cdn.clipkit.co/tenants/2641/item_files/assets/000/003/237/original/250507_75.SYOSHUTUUCHI.pdf

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 基本的な考え方

当社は、経営の公平性及び透明性を高めることが企業としての社会的責任であると認識し、コーポレート・ガバナンス及び重要な会社情報の管理体制の充実に努めております。

会社情報の公表につきましても、関係法令及び証券取引所が規定する諸規則に従い、適時・適切な開示を行っております。

2. 社内体制

(1) 決算に関する適時開示

決算短信等決算に関する開示につきましては、代表取締役の指揮により財務部が原案を作成し、監査法人の指導・監査を受けた後、担当取締役及び代表取締役の決裁を得て取締役会等に付議いたします。取締役会等で承認された開示事項は、速やかに経営企画室が公開手続きを担当し、公表を行います。

また、「業績予想の修正」などにつきましては、代表取締役が担当取締役に連絡し、協議のうえ代表取締役の承認を得て、同様の手続きにより速やかに公表いたします。

なお、公表に当たっては必要に応じて監査法人、弁護士、各関係機関等への相談や、アドバイスを受けることといたしております。

(2) その他の開示事項に関する適時開示

決算関係以外の開示事項が取締役会等で承認・決議された場合には、速やかに担当取締役は公開手続きを担当する経営企画室に連絡し公表を行います。

また、災害に起因する損害の発生など、開示すべき事実が発生した場合には、各部門責任者から報告を受けた担当取締役が、協議のうえ代表取締役の承認を得て、同様の手続きにより速やかに公表を行います。

なお、決議事項や発生報告事項が開示要件に該当する重要事実か否かの確認につきましては、必要に応じて監査法人、弁護士、各関係機関等への相談や、アドバイスを受けながら、情報取扱責任者の長である担当取締役が判断いたします。

3. 内部情報の管理

内部情報の定義及びその保管・管理・守秘義務について社内規則に規定し、それに基づいて担当取締役が内部情報の管理について指示を与えることとしています。

