

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 更新

当社は、「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」というPurposeのもと、事業を通じて自然と共生し、持続可能な社会を実現することを経営の根幹に据えています。長期ビジョン「PLAY EARTH 2030」の達成に向け、当社はコーポレートガバナンスを、内部統制やリスク管理による守りの側面に加え、成長戦略や事業機会の創出などを後押しする攻めの側面をも備えた経営基盤と位置づけ、その両者を通じて中長期的な企業価値の最大化に取り組んでいます。

具体的には、多様なステークホルダーとの対話を重視し、自然環境への配慮と収益成長を両立させるサステナビリティ経営を推進するとともに、従業員一人ひとりの自律的な挑戦を支える人的資本への投資を強化しております。常に変化する市場環境において、高い倫理観に基づいた誠実な経営を貫き、社会から信頼される企業として、新たな価値創造に邁進してまいります。

【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4-1(3) 後継者の育成

当社は、現在、代表取締役等の後継者計画を明確な文書としては定めておりません。しかしながら、次代を担う経営人材の育成を重要な経営課題と認識し、幹部候補となる層に対して、管理職向けの研修に加え、経営層と直接関わる業務や全社的な課題解決の場に携わる機会を設けることで、経営感覚を養う育成を行っております。

後継者の指名プロセスについては、指名・報酬諮問委員会において、候補者の実績、資質、経営環境に適した経験等の観点から、客観的かつ多角的な審議を重ねております。取締役会は、同委員会の答申を尊重し決定することで、指名の透明性と公正性を担保しております。

現時点では、こうした実質的な選定・育成プロセスが適切に機能していると考えておりますが、今後、後継者計画の更なる具体化についても、継続的に検討してまいります。

【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 政策保有株式

< 基本方針 >

当社は、中長期的な企業価値および資本効率の向上を図る観点から、政策保有株式の保有意義を継続的に検証し、最適化を図ることを基本方針としております。保有にあたっては、当社の持続的な成長に不可欠な開発・調達・金融面等における協同関係、および事業戦略上の必要性を総合的に勘案しております。検証の結果、保有の意義が希薄化したと判断される銘柄については、相手先企業との対話や市場動向を勘案し、売却を含めた見直しを検討してまいります。

< 保有継続の是非に関する検証 >

保有を継続する銘柄については、毎年取締役会において、個別の銘柄ごとに「保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか」「中長期的な経営戦略上の必要性があるか」を検証しております。検証の結果、保有の妥当性が認められない銘柄については、市場環境等を勘案のうえ、売却を進める方針としております。

< 議決権の行使 >

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、発行会社の経営状況やガバナンス体制を精査したうえで、当社の企業価値向上および発行会社の持続的な成長に資するかどうかを個別に判断し、適切に行使いたします。

原則1-7 関連当事者間の取引

当社と当社役員個人及び当社役員が実質的に支配する法人との取引など、会社法に定める利益相反取引については、当社「取締役会規則」において取締役会の事前承認を得ること、当該取引を実行した場合は、これを取締役会に報告することを規定しています。

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

< 考え方 >

当社は、従来から属性に捉われず、能力や実績を重視する人物本位の人材登用を実施しております。

当社の掲げるPurpose「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」を具現化し、持続的な成長を実現するためには、多様な視点や価値観の尊重が不可欠であると考えております。

< 多様性確保の取組 >

異なる経験・技能・キャリアを持つ人材が、それぞれの個性を活かしながら自律的に挑戦できる職場環境を整備しております。こうした多様な人材の融合を、変化の激しい市場環境において新たな価値を創出するための源泉として捉え、今後も継続して中核人材の多様性確保に努めてまいります。

(1) 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況

項目	実績	目標	達成時期
・女性管理職比率(マネージャー以上)	12.0%	12.0%	2026年度
・女性店長職比率	25.6%	25.0%	2025年度末

・男性育児休業取得率	70.8%	80.0%	2025年度末
・男性育児休業平均取得日数	74.5日	55日	2025年度末

女性活躍推進においては、上位職志向において男女差があることを課題としてとらえ、女性管理職比率(マネージャー以上)の向上に加え、スーパーバイザー、店長職への積極登用を重点目標として定め、取り組みを進めております。また、働きやすい職場環境の整備を通じて、育児休業後フルタイムで復職できるよう柔軟な働き方を推進しております。

一方、外国人・中途採用においては、管理職として登用する上で国籍や採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

(2)多様性の確保に向けた人材育成方針、環境整備方針、その状況

方針1:多様性を重視した採用と実力本位の評価の実施

<取組内容>

(1)新卒・キャリア採用の継続による多様な人材の確保

新卒・キャリア採用を並行して継続し、多様なバックグラウンドを持つ人材の確保に努め、組織の活性化を図っております。

(2)改訂人事制度の運用を通じた自律的キャリア形成と公正な評価

職務を前提とした役割を明確化する人事制度の運用を通じ、従業員が自律的にキャリアを描ける環境を整えております。

方針2:女性従業員のキャリア形成支援

<取組内容>

(1)フェムテック研修の実施によるリテラシー向上

女性特有の健康課題に関する知識を深め、性別を問わず相互理解を促すフェムテック研修を実施。組織全体のヘルスリテラシーを高めることで、心理的安全性の高い職場環境を醸成しています。

(2)「F休暇(Female休暇)」による柔軟な働き方の支援

ライフステージごとの身体的変化(生理、更年期症状等)に柔軟に対応できる特別休暇「F休暇」を導入しております。体調に応じた適切な休息を推奨することで、心身の不安を軽減し、働きやすさの向上と安定したパフォーマンスの発揮を支援しています。

(3)次世代女性リーダー育成に向けた組織環境の構築

管理職を目指す女性従業員を対象とした育成プログラムやマインドセットの醸成に注力しております。

方針3:多様な従業員の更なる活躍に向けた環境整備

<取組内容>

(1)柔軟な働き方の推進とワークライフバランスの向上

健康経営の指針に基づき、サバティカル休暇や災害復興ボランティア休暇、パカンス休暇など、様々な休暇制度を設け、休暇取得の促進に努めております。

(2)多様なワークスタイルの実現に資する環境整備

テレワーク制度やサテライト・オフィスの運用に加え、オフィス内フリーアドレス化を推進しております。場所にとらわれない自律的な働き方を可能にすることで、部門を超えたコミュニケーションの活性化と業務効率の向上を実現しています。

(3)業務生産性を高める柔軟な勤務形態の拡充

時差出勤制度の活用により、個々の生活スタイルや業務状況に応じた柔軟な勤務選択を推奨しております。働き方の選択肢を広げることで、移動時間の有効活用や業務の集中力向上を図り、パフォーマンスの発揮に繋げています。

(4)階層別研修の実施と部門横断的なネットワークの構築

各階層に応じた研修を実施し、次世代を担う人材の育成に取り組んでおります。研修の場を通じた社内ネットワークの構築も支援し、部門を超えた連携の醸成に努めております。

(5)世代別キャリア・ワークショップの開催による活躍支援

各年代の従業員が自身のキャリアを見つめ直すワークショップを開催しております。世代ごとの課題や価値観を共有し、全ての世代が意欲を持って働き続けられるよう支援を行っております。

(6)自律的なキャリア形成を支援する教育研修の拡充

従業員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描けるよう、各種研修制度を推進しております。自律的なスキルアップを支援する環境を整えることで、挑戦し続けられる人材の育成を強化しています。

(3)2025年度の状況

<採用実績>

2024年5月に策定した「Purpose」「Vision」への共感、および「5つのValue」を体現できる人材の採用に注力しております。持続的な成長を支える多様な適性・能力・意欲を持つ人材を確保しており、2025年度の採用実績は以下の通りです。

・新卒入社(第2新卒も含む): 55名(男性27名、女性28名)

・キャリア入社: 70名(男性32名、女性38名)

・キャリア入社(販売職): 64名(男性33名、女性31名)

<階層別研修>

新入社員から中堅社員、管理職に至るまで、各階層に合わせた研修を実施しています。

・新入社員教育

入社前からプロフェッショナルとしてのマインドセット醸成を図る導入研修を実施。その後もフォローアップ研修・ステップアップ研修を通じて、2年目以降に向けた自律的な行動計画の策定とチームビルディングへの理解を深めております。

・店舗リーダー(スーパーバイザー・店長)の育成

新任者に対する人事評価手法の習得研修に加え、スーパーバイザー・店長(175名)を対象とした「店舗運営能力向上研修」を実施。店舗ビジョンの構築や戦略的思考を養うことで、現場主導の価値創造を強化しております。

・管理職・マネジメント強化

組織成果の最大化を目的とした「コーチングスキル研修」を管理職全員に実施(年4回)。個別コーチングも並行し、部下育成や組織運営におけるマネジメント力・評価力の向上を継続的に支援しております。

・若手選抜研修

次世代リーダー候補を対象に、高度な論理的思考(クリティカルシンキング)や合意形成(ファシリテーション)スキルの習得を支援しております。

<キャリア開発支援の実績>

従業員一人ひとりが多彩な能力を開発し、自律的にキャリアを描けるよう、ワークショップや面談、自己研鑽の支援を多角的に実施いたしました。

・世代別キャリア・ワークショップ(全世代対応)

社会環境の変化の中で自身の「生きる力(キャリア)」を再考する機会として、20歳代から定年再雇用層までを対象としたワークショップを階層別に実施。特に、新たに20歳代を追加したことで、若年層からのキャリア意識醸成を強化するとともに、シニア層の豊富な経験を活かすための意欲向上にも努めております。(合計134名参加)

・グローバル人材の育成

中長期的な海外事業の拡大と持続的成長に向け、語学研修および海外留学制度を拡充いたしました。選抜制に加え、広く自発的な挑戦を促す「手上げ制」を導入し、本社勤務者から販売職に至るまで幅広い層が受講しております。

・自律的なリスキリングの推進

資格取得支援、社内アカデミー、オンライン講座など、従業員の「学び直し」を支援する環境を整備。自律的なキャリア形成を目的とした手上げ制のプログラムに、多くの従業員が主体的に参加いたしました。

< 女性活躍に向けた組織環境の整備 >

・DE&I 推進ワークショップ

部署の垣根を越えた32名が参加し、自社の課題を言語化するワークショップを実施。性別を問わず個性が発揮される組織環境作りを目指し、具体的な「次の一歩(ワンアクション)」を議論・実行することで、ポジティブアクションの推進を図りました。

< 柔軟な働き方の浸透とワークライフバランス >

・在宅勤務率: 20%

業務状況に応じた柔軟な運用を実施しております。

・年次有給休暇取得率: 81.1%

多様な働き方の選択肢と、心身のリフレッシュを促進する文化が定着しており、高い水準で推移しております。

原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、社員全員が退職後も心身ともに健やかな生活をおくれるよう、ゴールドウィン企業年金基金を通じて年金給付等の支払いを将来にわたり確実に行うため、必要とされる収益を確保することを目的として、中長期的観点から政策的資産構成割合を策定し、掛金の拠出および年金資産の運用を行っております。

資産運用に関する意思決定は、総幹事会社をはじめとする資産運用機関の意見を聴取したうえで、代議員会および資産運用委員会にて行っており、各委員には当社の主要管理部門の担当役員・部門長及び従業員代表者等を配置しております。また、資産運用委員会では、運用状況のモニタリング・利益相反管理・運用機関を通じたスチュワードシップ活動等に取り組んでおります。

加えて、企業年金専任者は運用機関や企業年金連合会等が実施する各種セミナーへの出席等を通じて、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう年金制度や資産運用に関する専門性を高めております。

原則3 - 1 情報開示の充実

1. 会社の目指すところ(Purpose、経営戦略、経営計画)

当社は、「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」というPurposeを経営の根幹に据えております。このPurposeを具現化するための長期ビジョン「PLAY EARTH 2030」および中期経営計画の詳細については、当社ウェブサイトおよび統合報告書にて開示しております。

(参照URL: <https://www.goldwin.co.jp/corp/ir/>)

2. 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「1.1. 基本的な考え方」に記載の通り、当社はガバナンスをPurpose実現のための中長期的な企業価値向上の「攻めの基盤」と位置付けております。

3. 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

独立社外取締役が過半数を占める「指名・報酬諮問委員会」での審議を経て、客観性・透明性の高い報酬体系を決定しております。詳細は本報告書「2.1. < 取締役報酬関係 >」をご参照ください。

4. 取締役会が経営陣幹部の選解任や取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社のPurposeに共感し、高度な専門性と多様な経験を有する人材を候補者として選定いたします。手続については「指名・報酬諮問委員会」の答申に基づき、取締役会にて決議しております。

5. 個々の選解任・指名についての説明

個々の選任理由については、株主総会招集通知において詳細に開示しております。

(1) 取締役の報酬等の決定に関する方針については、統合報告書2025 P.78に掲載しております。

(2) 取締役・監査役候補の指名にあたってはその経歴、識見及び人格等を取締役会で十分に検討し、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会で審議された内容に基づき、取締役会で選任の適否を判断しております。また取締役会は、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、解任又はその他処分を審議の上決定します。

執行役員は、当社の企業価値を中長期的に向上させることに資する人材を取締役会の決議により選任しています。また、執行役員の解嘱については「執行役員規程」に解嘱の要件を規定しており、その要件に合致した執行役員は、取締役会の決議をもって解嘱されることになります。

(3) 取締役及び監査役の選任理由は、株主総会招集通知にて開示しています。

詳細については、当社ウェブサイト(Purpose、中期経営計画、統合報告書)をご参照ください。Purpose(<https://about.goldwin.co.jp/about/>)、中期5ヵ年経営計画(<https://about.goldwin.co.jp/ir/>)、統合報告(<https://about.goldwin.co.jp/sustainability>)

補充原則3 - 1(3) 自社のサステナビリティへの取り組みなどに関する情報開示

当社は、Purpose「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」のもと、サステナビリティ方針を策定しました。サステナビリティを経営戦略の根幹に据え、以下の通り経営資源を投入しております。

1. 環境に関する取り組み

自然環境は、当社の事業継続における「最も重要なステークホルダー」の一つです。最小の資源で最大の価値を生み出すことで、環境負荷低減と収益成長の両立を図っております。

< 取組内容 >

環境マネジメントシステム、TCFD提言に基づく情報開示、グリーンデザインの推進、脱炭素社会の実現、循環型社会の実現、環境コミュニケーション等に取り組んでおります。

2. 人的資本への投資(挑戦を支える人材育成)

「世界に通用するブランド」を創るのは、従業員一人ひとりの「挑戦心」であるとの考えから、人的資本への投資を強化しております。

・自律型人材の育成: フィールドでの実体験を通じた感性教育や、専門スキル習得のための研修プログラムを体系化し、Purposeを自ら体現できる人材を育成しております。

・ダイバーシティ＆インクルージョン(多様性の受容と活用)：性別、国籍、経歴などの多様性(ダイバーシティ)を尊重するだけでなく、個々の異なる視点や発想を組織の強みとして受け入れ、活かしかう(インクルージョン)文化の醸成に取り組んでいます。これが、新しい価値(イノベーション)を生む源泉であると考えております。

・「健康経営宣言」に基づき、従業員一人ひとりの挑戦と成長の礎となる心身の健康とウェルビーイングの増進を推進しております。個性が尊重され、共創と共働が生まれる環境を整備することで、ワーク・エンゲージメントを高め、個人と組織の双方が活性化する好循環の構築を図っております。

3. 知的財産への投資(テック・イノベーションの保護と活用)

当社は、最先端の技術を「模倣困難なブランド価値」に転換するための知的財産戦略を推進しております。

・研究開発体制：開発拠点「ゴールドウイン テック・ラボ」において、人体工学に基づく独自パターンの開発や、バイオテクノロジーを用いた新素材(Brewed Protein等)の社会実装に向けた研究投資を継続しております。

・知財の保護：開発された革新的な技術・デザインを特許や意匠として戦略的に保護するとともに、グローバル市場における「Goldwin」ブランドの商標管理を徹底し、ブランド価値の毀損防止と競争優位性の維持を図っております。

各取り組みの数値目標や詳細な進捗については、当社ウェブサイト(<https://about.goldwin.co.jp/sustainability>)、および「統合報告書」(<https://about.goldwin.co.jp/ir/integrated>)をご参照ください。

補充原則4 - 1(1) 経営陣への委任の範囲

当社取締役会は、法令及び定款で定められた事項の他、取締役会において決議すべき事項を「取締役会規則」に定めております。具体的には、グループの経営戦略および中長期的な方針の決定、取締役の業務執行の監督、ならびに重要な業務執行の決定を行っております。

それ以外の個別の業務執行については、意思決定の迅速化と執行責任の明確化を図るため、経営会議や職務権限規程に基づき、各執行部門に対し広範に権限を委任しております。これにより、変化の激しい市場環境において、Purposeに基づいた戦略実行を、スピード感を持って推進できる体制を整えております。

原則4 - 9 独立社外取締役の独立基準及び資質

当社は、取締役会の監督機能強化と透明性向上のため、高い専門性と独立性を備えた人材を選定しております。

選定にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件ならびに東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社独自の基準を策定し、実質的な独立性を担保しております。資質面では、当社のPurposeへの深い理解を前提とし、中期経営計画の柱である「グローバル展開」や「サステナビリティ推進」に資する高度な知見を有しているかを重視しております。これにより、建設的な議論を通じて中長期的な企業価値向上を牽引できる体制を構築しております。

独自の独立性判断基準については、本報告書「独立役員関係」をご参照ください。

補充原則4 - 10(1) 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等

当社は、機関設計として監査役会設置会社を選択しております。現在の取締役会の構成は総数12名、そのうち6名を独立社外取締役としております。あわせて、「指名・報酬諮問委員会」を設置することで、独立社外取締役の適切な関与と助言を得る仕組みを確保しております。

1. 指名・報酬諮問委員会の目的

当社のPurposeおよび中長期的な経営戦略に照らし、次世代の経営陣の選任や、企業価値向上へのインセンティブとして機能する報酬体系の構築について、独立社外取締役の適切な関与と助言を得ることで、ガバナンスの一層の強化を図ることを目的としております。

2. 指名・報酬諮問委員会の権限・役割

本委員会は、取締役会の諮問に応じ、主として以下の事項について審議し、その答申内容を決定します。

- ・取締役候補者の指名・解任に関する事項
- ・取締役の後継者計画(育成を含む)に関する事項
- ・取締役の報酬体系および具体的な報酬額に関する事項
- ・上記に関する基本方針・基準の策定
- ・その他、取締役会が本委員会に諮問した事項

3. 指名・報酬諮問委員会の構成

当社の指名・報酬諮問委員会は、独立性を担保するため、3名以上かつ過半数を独立社外取締役で構成することとしております。今期の委員会は8名(うち独立社外取締役5名)で構成し、独立社外取締役を委員長に選任しております。

補充原則4 - 11(1) 取締役会の構成

当社取締役会は、Purposeの実現および中期経営計画の着実な遂行に向け、専門知識、経験、能力が最適に組み合わせられるよう、多様性に配慮した構成としております。

・構成の考え方：画一的な基準に固執するのではなく、事業環境の変化や当社の成長フェーズに合わせ、取締役会全体としてのスキルのバランスを機動的に見直しております。現在は、グローバル経営、サステナビリティ、DX、研究開発等の重点領域に精通した人材をバランスよく配置し、多角的な視点から建設的な議論が行える体制を構築しております。

・多様性の推進：ジェンダー、国際性、職歴等の多様性を重視し、異なる背景を持つ取締役の知見を経営判断に反映させることで、意思決定の質の向上を図っております。

各取締役の専門性や経験を一覧化した「役員一覧」、「スキル・マトリックス」については、統合報告書2025 P.82に掲載しております。なお、選任に関する具体的な手続については、本報告書<原則3 - 1(4)>に記載の通りです。

補充原則4 - 11(2) 役員の他社兼務

当社は、取締役および監査役がその役割・責務を適切に果たすため、他の上場会社の役員を兼務する場合には、その範囲を合理的と考えられる範囲に留めることとしております。

各役員の重要な兼職の状況については、事業報告および株主総会招集通知等を通じて毎年開示を行っております。現在、当社の役員による他社の役員兼務は合理的な範囲内であり、当社の業務を執行・監督するために必要な時間と労力が十分に確保されているものと認識しております。

補充原則4 - 11(3) 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会全体の有効性を高め、中長期的な企業価値向上を推進するため、毎年、取締役会の実効性に関する評価を実施しております。2025年度(2026年3月期)における評価の概要および結果は以下の通りです。

1. 評価方法

客観性を担保するため、外部機関の助言を得て、全ての取締役および監査役を対象にアンケートを実施するとともに、ガバナンス委員を対象にインタビューを実施いたしました。

(主な評価項目:取締役会の構成、運営状況、議論の質、社外役員への支援体制、諮問委員会の機能、等)

2. 評価結果の概要

外部機関による分析の結果、当社の取締役会において、自由闊達に意見を述べやすい雰囲気が醸成されていることに加え、社外役員への支援体制も整備されていることから、その実効性は概ね確保されているものと判断しております。

特に、これまでの改革により、取締役会が単なる形式的な承認の場から、経営戦略や中長期的なテーマを議論する場へと着実に移行している点がポジティブに評価されました。具体的には、事務局による案件整理や配布資料の改善により、審議時間の使い方が効率化され、Purposeの体現や成長戦略に関する議論が深まったことを確認しております。

3. 今後の課題と取り組み

今回の評価を通じて、さらなる実効性向上のための課題として以下の点が共有されました。

・経営戦略・中長期テーマの議論深化に向けた情報提供と役員研鑽の強化

重要な戦略テーマについて、より早期かつ計画的な情報共有を図るとともに、社外役員を含む各役員が最新の経営知識や業界動向をアップデートするための研修機会を拡充し、取締役会での議論の練度を一段と高めていくことを目指します。

・成長戦略を支えるスキルセットの一層の強化

当社のグローバル展開や新規事業などの成長戦略を的確に支える観点から、取締役会に求められるスキルセットについて、指名・報酬諮問委員会の場も活用しつつ、整理・検討を進めてまいります。

当社は、今回の評価で得られた指摘や提言を真摯に受け止め、今後も取締役会の実効性を継続的に高めていくことで、Purposeの実現と中長期的な企業価値の向上を支えるガバナンス体制を追求してまいります。

原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング

当社は、取締役および監査役がその役割と責務を適切に果たすため、必要な知識の習得やアップデートを支援する体制を整えております。

・社内役員への支援: 経営環境の変化に即応した高度な意思決定を行えるよう、外部セミナーへの参加や異業種交流を通じた人的ネットワークの構築を積極的に推奨・支援しております。また、定期的に社外役員を含めた「役員合宿」を実施し、中長期的な経営課題の共有やPurposeの体現に向けた戦略的対話を行うことで、経営チームとしての結束と視座の向上を図っております。

・社外役員への支援: 就任時には、当社の事業概要、基本使命、経営計画等に関するレクチャーを実施しております。就任後も、事業内容や最新技術への理解を深めるための説明会や、当社グループの主要施設・物件の視察等を継続的に実施し、実効性の高い監督・助言が行える環境を提供しております。

なお、これらに要する費用については、原則として会社が負担しております。

原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話を通じた相互理解が不可欠であると考えております。

1. 対話の姿勢と体制

経営陣による直接的な対話を重視し、IR担当役員の指揮のもと、IR・経営企画・財務・サステナビリティの各部門が有機的に連携する体制を構築しております。対話を通じて得られた貴重な意見や関心事項は、定期的に取締役会や経営陣にフィードバックし、経営判断や戦略のブラッシュアップに活かすサイクルを確立しております。

2. 対話の場の拡充

半期ごとの決算説明会に加え、機関投資家向けの個別面談やスモールミーティングを継続的に実施しております。また、当社の成長ストーリーへの理解を深めていただくため、製品展示会や研究開発拠点「ゴールドウイン テック・ラボ」の視察を組み込んだ事業説明会、サステナビリティに特化した対話など、当社の強みを直接体感いただける機会の提供に注力しております。

3. 公平かつ迅速な情報開示と市場環境の整備

株主総会を重要な対話の場と位置づけるとともに、国内外の全ての投資家に対して公平な情報開示を行うため、WEBサイトを通じたIR情報の充実や英文開示の促進に努めております。あわせて、インサイダー情報の管理および沈黙期間の設定等、対話の公平性と透明性を確保するためのルールを厳格に運用しております。

4. 未来のステークホルダーとの対話

当社は、100年先の未来へスポーツの可能性を繋ぐため、次世代を担う子どもたちとの対話も重視しております。教育現場において「アパレルと環境」をテーマとした学校での授業を実施するなど、循環型社会の実現に向けた啓発活動を通じて、未来のステークホルダーと共に持続可能な社会のあり方を考える機会を創出しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年6月25日

該当項目に関する説明 更新

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、資本コストを上回る資本収益性(ROE)の実現・維持を経営の最優先課題の一つとして捉えております。これらの方針や具体的なIR活動の実施状況につきましては、当社ウェブサイト内の「Investor Relations」(<https://about.goldwin.co.jp/ir>)にて詳細を開示しております。

・資本効率に対する認識：自社の株主資本コストを適切に把握した上で、中期経営計画に掲げた収益ターゲットを着実に達成し、効率的な経営を推進し、収益性と資産効率の双方を追求してまいります。

・「PLAY EARTH NATURING FOREST」への投資と還元：創出したキャッシュ・フローは、当社のVisionを体現する「PLAY EARTH NATURING FOREST」をはじめとする、自然と触れ合い、学ぶ場の創出に戦略的に再投資いたします。こうしたフィールドへの投資はPurposeの具現化に向けた取り組みであり、当社の長期的価値を支える資産の構築に直結するものと考えております。あわせて「ゴールドウイン テック・ラボ」による次世代に向けた研究開発を加速させることで、持続的な競争優位性を確立し、株主の皆様への安定的な還元と資本市場からの高い評価の両立を目指します。

・対話を通じた価値向上：資本コストや株価を意識した経営状況については、株主・投資家の皆様との対話を通じて継続的に説明を行い、市場の期待を経営に反映させることで、企業価値の持続的な向上を図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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)	15,303,500	11.15
三井物産株式会社	13,102,512	9.55
コリア セキュリティーズ デポジトリー サムスン	10,131,400	7.38
コリア セキュリティーズ デポジトリー シンハン セキュリティーズ	6,328,201	4.61
株式会社北陸銀行	5,942,532	4.33
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,710,000	4.16
公益財団法人ゴールドウイン西田東作スポーツ振興記念財団	5,076,000	3.70
株式会社北國銀行	3,676,008	2.68
株式会社西田	4,874,904	3.55
株式会社みずほ銀行	2,742,012	2.00

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

大株主の状況は2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	繊維製品
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	監査役設置会社
------	---------

【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	12 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 更新	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
秋山 里絵	弁護士											
好本 一郎	他の会社の出身者											
為末 大	その他											
土谷 明	他の会社の出身者											
井本 直歩子	その他											
鈴木 哲志	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
秋山 里絵	○	——	企業法務に関する弁護士としての経験と専門知識を有しており、法律専門家としての客観的立場からの指導を期待し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
好本 一郎	○	——	企業経営・人事人材開発・営業・グローバル経験と幅広い経験と実績を保有され、海外事業の強化を掲げる当社にとっては、特に海外企業とのコミュニケーション等の実務において監督機能の強化を行えるものと判断し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
為末 大	○	——	スポーツ選手として長年培った豊富な経験と専門性的見地を有しており、企業経営やスポーツ振興にも実績を保有され、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
土谷 明	○	——	長きに渡りシステム開発に携わり、基幹システムの設計やセキュリティおよびインフラ事業の立ち上げに従事されてきました。また、事業戦略や経営情報の分析評価も行うなど、DX推進・IT強化を掲げる当社において適切に牽引いただけるものと判断し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
井本 直歩子	○	——	スポーツ選手として長年培ったアスリートとしての豊富な経験と、約20年間にわたる国際機関の勤務経験、さらにスポーツ団体やアスリートを対象にしたSDGs全般、ジェンダー平等、環境・気候変動に関する専門性的見地を保有され、サステナビリティを推進する当社にとって適切に牽引・助言いただけるものと判断し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
鈴木 哲志	○	——	長きにわたり繊維業界に携わり、企業経営・グローバル経験と幅広い経験と実績を保有され、商品開発とサステナビリティを両立推進する当社において、専門的な見地から、経営に対する適切な監督・助言を行えるものと判断し選任しました。当該役員は一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取締役

1. 指名報酬諮問委員会

当社の指名・報酬諮問委員会の権限、役割および構成等の詳細については、前掲の「1・1・補充原則4 - 10(1)」をご参照ください。

2. ガバナンス委員会

当社のガバナンス委員会の役割、および構成等の詳細については、後掲の「5・2・その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項」をご参照ください。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社の監査役と会計監査人はそれぞれ独立した立場で監査を実施しておりますが、必要に応じて連携が取れる関係にあります。また、会計監査人が監査役会に監査報告書を提出する際には、監査役が会計監査人の監査の方法、結果の相当性を判断するため、監査報告会を開催しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査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	l	m
森田 勉	他の会社の出身者													
岡崎 史雄	他の会社の出身者													
畑 敬子	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
森田 勉	○	——	金融機関における長年の経験と財務等に関する豊富な知見を有していることから、当社の社外監査役として適任であると判断し、選任しています。
岡崎 史雄	○	——	商社の国内外における経営ならびに経営監督業務を通じ、企業経営ならびに企業内監査に対する経験・知識が豊富であることから、当社の社外監査役として適任であると判断し、選任しています。
畑 敬子	○	——	人事制度設計や組織開発に携わるとともに、情報セキュリティ関連会社において監査等委員を務めるなど、人事領域で培った専門性および監査に関する豊富な経験と知見を有していることから、当社の社外監査役として適任であると判断し、選任しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

9名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員の独立性に関する基準を定め、当社と利害関係のない独立した社外役員を選任することとしており、全ての社外取締役、社外監査役を東京証券取引所に対し、独立役員として届け出ております。なお、社外役員の独立性に関する基準においては、当該社外役員が次の各項のいずれにも該当してはならないとしております。

- 現在又は過去10年間に於いて、当社及び当社の連結子会社（以下、併せて「当社グループ」といいます。）の取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、又は使用人に該当しない者。
- 現事業年度を含む過去3年間に於いて、就任前に以下のいずれにも該当していないこと。
 - 当社の現在の主要株主（注1）又はその業務執行者（注2）
 - 次のいずれかに該当する企業等の業務執行者
 - 当社グループの主要な取引先（注3）
 - 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者、もしくはその業務執行者
 - 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
 - 当社グループから多額（注4）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家
 - 当社グループから多額の寄付（注5）を受けている者
 - 当社グループの業務執行者を役員に選任している会社の業務執行者
- 上記2のいずれかに該当する者が重要な者（注6）である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族
- 前各項の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められた者

（注記）

（注1）主要株主とは、当社の直近の事業年度末において、自己又は他人の名義をもって議決権ベースで10%以上を保有する株主をいう。

（注2）業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に定める業務執行者をいう。

（注3）主要な取引先とは、取引金額が当社の連結売上高又は相手方の連結売上高の2%を超えるものをいう。

（注4）多額の金銭その他の財産とは、個人の場合は過去3事業年度の平均で年間1,000万円以上、法人等の場合は当該法人等の連結売上高の2%以上の額をいう。

（注5）多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える金額又はその他の財産を言う。ただし、当該寄付を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の総収入または経常利益の2%のいずれか大きい方の金額を超える金額を言う。

（注6）重要な者とは、取締役、執行役、執行役員及び部長格以上の業務執行者又はそれに準じる権限を有する業務執行者をいう。

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

取締役（社外取締役を除く）に対して、単年賞与および業績連動型株式報酬を適用しています。詳細は後掲「取締役報酬関係」をご参照ください。

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
-----------------	---------------

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](#)

更新

2026年3月期の取締役および監査役に対する報酬の内容は、以下の通りであります。

取締役の報酬等の総額519百万円(うち社外取締役58百万円)

監査役の報酬等の総額45百万円(うち社外監査役24百万円)

合計565百万円(うち社外役員82百万円)

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

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2025年3月開催の取締役会において、取締役報酬ポリシーを策定のうえ、取締役報酬制度全般を改定することを決議いたしました。その内容は、以下のとおりです。なお、新制度は、当社の事業成長や外部環境の変化等に応じて、継続的に見直しを行います。

<取締役報酬ポリシー>

1. 基本方針

- (1) 企業価値向上の責任を自覚させる内容
- (2) 戦略・事業計画達成の動機付けにつながる構成
- (3) 個々の責任・役割の重さに見合うと感じられるレベル
- (4) 市場・社会の通念上、会社にふさわしいと思われるレベル
- (5) 優秀な人材を獲得・維持できるレベル
- (6) 報酬総額が会社の財務状況からみて妥当な範囲

2. 報酬体系

報酬水準

基本方針に則り、各取締役の責任・役割の重さに応じて、当社にふさわしい競争力ある水準とする。

報酬水準の設定にあたっては、客観性の観点から経済情勢、当社業績、国内同業・同規模の他社水準や外部専門家の報酬調査データ・助言等を勘案する。

また、外部環境の変化等に応じて、適宜見直しを行う。

報酬構成

固定報酬である基本報酬・手当と業績連動報酬である単年賞与・株式報酬から構成される。

< 固定報酬 >

- ・基本報酬:役割の大きさに応じて支給する基本給
- ・手当:社内取締役の監督業務および一部の社外取締役が担う委員長等の役割に対して支給する手当

<業績連動報酬>

- ・単年賞与：事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めることを目的として、当期の会社および個人の業績達成度に連動して支給する短期インセンティブ報酬
- ・株式報酬：持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への動機付けおよび株主との価値共有の促進を目的として、中長期の会社の業績達成度に連動して支給する中長期インセンティブ報酬

報酬比率

< 社内取締役 >

業績・企業価値向上への動機付けを高めるため、報酬全体に占める固定報酬比率を引き下げ、業績連動報酬比率を拡大する。

責任・役割が大きいほど、業績連動報酬比率・株式報酬比率を高く設定する。

固定報酬:44から53%、単年賞与:28から33%、株式報酬:18から28%

例えば、基準額(すべての評価指標につき目標達成率が100%であった場合の報酬額を指す)におけるCEOの構成比率は、固定報酬:単年賞与:

株式報酬 = 44% : 28% : 28%となる

< 社外取締役 >

職務に鑑み、固定報酬100%とする。

報酬の支給時期

- ・固定報酬：原則として月次で支給する
- ・単年賞与：毎年1回、一定の時期に支給する
- ・株式報酬：譲渡制限解除時期は退任後とする

(3)業績連動報酬の決定方法

会社および個人の指標ごとの業績達成度に基づき決定する。また、外部環境の変化等に応じて、適宜見直しを行う。

(4)報酬ガバナンス

取締役の個人別の報酬額は、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数の委員を占める指名・報酬諮問委員会における審議を経て、取締役会で、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内において、決定する。

<CEO>

- ・水準および構成：指名・報酬諮問委員長が委員会に提案する
 - ・評価：委員長および社外取締役委員が評価を行い、委員長が委員会に提案する
- 委員会案を取締役に提案、議論、最終評価決定

<CEOを除く副社長、CXO>

- ・水準および構成：CEOが委員会に提案する
 - ・評価：CEOが評価を行い、委員会に提案する
- 委員会案を取締役に提案、議論、最終評価決定

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

当社は、社外取締役および社外監査役が持つ高度な専門性や多様な視点を、当社の経営監督および戦略立案に最大限活かすため、実効性の高いサポート体制を構築しております。

・戦略的な情報共有と対話の促進：取締役会事務局(経営企画部門)は、議案資料の早期配布に加え、重要案件については開催前に個別レクチャーを実施し、実効性の高い議論が行える環境を整え、社外役員が事業への深い理解に基づいた助言を行えるよう、機会の提供に努めております。

・監査実務における連携：監査役の職務を補助する専任の組織は置いておりませんが、内部監査部門との緊密な連携体制を構築しております。

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)更新

当社は、迅速な意思決定と経営の透明性向上を両立させるため、以下のガバナンス体制を構築しております。

・取締役会：機動的な意思決定と実効性のある監督

当社は取締役の職務責任を明確にするため、定款にその任期を1年と定めております。取締役会(12名：うち社外取締役6名、男性10名・女性2名)は、原則月1回の開催をしております。法令事項の決定のみならず、中長期的な経営戦略の策定や、重要案件の検討および業務執行の監督を軸として、実効性の高い議論を行っております。

・執行役員制度と経営会議：執行責任の明確化と迅速化

執行役員制度を導入し、経営の「監督」と「執行」を分離することで、各事業領域における意思決定の迅速化を図っております。代表取締役社長、常勤監査役および執行役員で構成される「経営会議」を原則月1回開催し、取締役会が決定した方針に基づき、重要事項の審議・決定および進捗管理を丁寧に行うことで、経営の質を高めております。

・監査役会：独立性を活かした厳正な監査

監査役会(4名：うち社外監査役3名)は、取締役会への出席や重要書類の閲覧等を通じ、取締役の業務執行状況を厳正に監督しております。社外監査役の持つ高度な知見を活かし、経営の健全性と社会的信用の維持・向上に努めております。

・内部監査：独立した立場からのリスク管理

他の組織から独立した「内部監査室」を設置しております。法令および社内規程の遵守状況を確認するのみならず、内部統制の運用チェックを通じて業務改善を促し、健全な経営効率の向上に寄与しております。その結果は代表取締役および監査役等へ迅速に報告され、ガバナンスの向上に活用されております。

・会計監査：透明性の確保

EY新日本有限責任監査法人を選任し、適正な財務情報の開示に向けた公正な監査環境を整備しております。なお、前事業年度(2025年4月1日から2026年3月31日まで)の会計監査業務を執行した公認会計士は、安田康宏氏、川岸貴浩氏であり、両名と当社との間には、特別の利害関係はありません。

継続監査年数については全員7年以内であるため、記載を省略しております。

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更新

当社は、監査役会設置会社として、独立性の高い社外役員の視点を経営に組み込むとともに、迅速な意思決定を可能にする現在の体制が、中長期的な企業価値向上および「Purpose」の実現に最適であると判断しております。

・社外取締役による多角的な視点と活発な助言：社外取締役6名は、法務・ガバナンスにおける高度な専門性に加え、トップアスリートとしての経

験に基づくスポーツビジネスへの深い理解、デジタルトランスフォーメーション(DX)による変革の知見など、多角的な背景を有しております。それぞれの専門領域に基づき、経営戦略の策定や重要事項の決定において建設的な提言を行うことで、取締役会の議論を活性化させ、当社の持続的な成長を支えています。

・監査役会による健全性の確保と信頼の向上：社外監査役3名は、職務経験を通じて培った高度な専門性を活かし、客観的な立場から経営の妥当性を厳正に監査しております。取締役会への出席に加え、執行部門からの適時・適切な報告や重要書類の閲覧等を通じ、経営状況の的確な把握に努めております。こうした監査体制により、ガバナンス水準を維持・向上させることで、全てのステークホルダーからの信頼確保を図っております。

このように、外部の客観的な視点と内部の執行責任を高い次元でバランスさせることが、変化の激しい市場環境において、当社の独自性を守りつつ成長を加速させるための最良の体制であると考えております。

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	株主総会招集通知を総会日の2週間前に発送するとともに、当社および東京証券取引所のホームページにおいて、3週間前の開示を行っています。
集中日を回避した株主総会の設定	2026年は、6月24日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	第65回定時株主総会(2016年6月)より実施しています。
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	第65回定時株主総会(2016年6月)より株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに登録しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページへ掲載するとともに、東京証券取引所へ登録しています。
その他	株主優待制度において、社会貢献活動を支援する選択肢として「寄付」を設定しております。昨年度は、株主様のご意思に基づき、一般財団法人自然公園財団「国立公園基金」への寄付を実施いたしました。

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IRサイトに掲載しております。 https://about.goldwin.co.jp/ir/disclosurepolicy	
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(原則として第2四半期決算発表日及び通期決算発表日)決算説明会を開催し、業績説明の他、年度方針や方針の進捗状況等を代表取締役が説明しております。また、決算説明会同日別プログラムにて、各担当役員等による各施策の進捗状況の説明等を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにて会社情報、決算公告、プレスリリースの随時公開をしております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画本部IR室 補足説明: 総合企画本部 IR室が専任部署として実務を担い、IR担当役員の指示のもと、迅速かつ適切な情報開示と対話に努めております。	

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	当社は、企業理念および「Purpose」を全ての企業活動の起点とし、「企業行動規範」および「従業員行動基準」を定め、多様なステークホルダーの立場を尊重することを明確にしております。これらの規程に基づき、ステークホルダーとの適切な協働を図り、企業価値の持続的向上を目指しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社のPurpose「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」のもと、サステナビリティを経営の最優先課題に掲げております。循環型リサイクルシステムの構築や、環境負荷を低減する次世代素材(人工構造タンパク質素材など)の開発ならびに使用を推進することにより、地球環境の改善を目指しています。これらの活動の進捗は、自社ウェブサイト等のサステナビリティ報告を通じて、広く開示しております。

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	当社は、あらゆるステークホルダーの皆様に当社グループの実態を正確に認識・判断いただけるよう、透明性・公平性・継続性を重視した情報開示を基本方針としております。法定開示のみならず、当社の長期的な価値創造ストーリー（非財務情報）についても積極的に発信し、建設的な対話の促進に努めております。
その他	当社は、多様な個性が尊重され、各々が能力を最大限に発揮できる環境こそが、新たな価値を生み出す原動力であると考えております。女性の活躍推進はもちろん、仕事と育児・介護の両立支援、次世代育成を支える独自の体制を整えることで、全ての従業員が Purpose の実現に向けて躍動できる組織文化の醸成に努めております。

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 更新

当社および子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」と言う。)の業務の適正を確保するために必要な体制の整備に関する基本方針は以下のとおりであります。

(1) 当社グループの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

当社グループは、コンプライアンスの徹底とモニタリング体制を整備し、取締役および使用人の職務の執行が法令等に適合することを確保いたします。また、当社の取締役および使用人は、あらゆる反社会的勢力との関係を一切持たず、不当要求に対して組織全体で毅然とした態度で臨むことを徹底いたします。

< 取締役会による意思決定と監督 >

取締役会は、法令、定款および「取締役会規則」その他の社内規程等に基づき、透明性の高い意思決定を行うとともに、各取締役の職務執行を厳正に監督しております。

< 執行役員制度による責任と効率の両立 >

意思決定・監督機能と業務執行機能を分離する執行役員制度を最大限に活用しております。執行役員は、取締役会が決定した戦略方針に基づき、委譲された権限と責任の下で、迅速かつ適切な業務執行を遂行しております。

< 監査役による厳格な監査体制 >

監査役は、「監査役会規則」および「監査役監査基準」に則り、経営陣から独立した客観的な立場より取締役の職務執行の適正性を監査しており、経営の健全性維持に努めております。

< 自浄作用としての内部通報制度 >

法令違反や不正の早期発見・是正を目的とした「内部通報制度」を構築し、全ての役職員が安心して利用できるよう、通報者の保護と匿名性の確保を徹底しております。

< 内部監査とコンプライアンスの連携 >

当社は、社長直轄の「内部監査室」と「コンプライアンス室」をそれぞれ設置し、各々の専門的見地からグループ全体の健全性維持に努めております。

内部監査室: 「内部監査規程」に基づき、客観的かつ独立した立場から業務全般を評価しております。法令・規程の遵守状況のみならず、職務執行の妥当性やリスクへの対応状況を定期的に検証し、具体的な改善を促すことで経営効率の向上に寄与しております。

コンプライアンス室: 全役職員の倫理意識の醸成を担っております。具体的な事案への対応に加え、日々の啓蒙活動や教育プログラムの実施を通じて、コンプライアンスを「自分事」として捉える組織文化の定着を推進しております。

< 財務報告の信頼性確保 >

当社グループの財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法等に基づき、自ら評価・改善を行う体制の充実を図っております。適正性を確保するため、職務分離による相互牽制を徹底するとともに、日々の実務におけるセルフチェック体制を強化し、財務報告の適正性確保に努めております。

< 意識向上のための継続的な教育 >

全ての従業員が高い倫理観を持って行動できるよう、事例に基づいたコンプライアンス研修を毎年実施しております。単なる知識の習得に留まらず、当社の Purpose に基づく行動指針を全役職員で共有し、誠実な事業活動を支える組織文化の醸成に努めております。

(2) 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

取締役の業務執行に関わる情報は、法令および社内規程に従い適切に保存・管理をいたします。

< 重要情報の管理とアクセスの確保 >

株主総会、取締役会、経営会議等の重要会議の議事録や意思決定に係る稟議書等は、「文書取扱規程」に基づき、検索性・安全性を備えた形で適切に保管しております。また、これらの重要情報は、取締役および監査役がその職務を遂行する上で、いつでも速やかに閲覧・確認できる体制を整えております。

< 迅速かつ正確な情報開示 >

経営上の重要事項および開示すべき情報は、グループ全体から迅速かつ網羅的に収集し、法令に従い適時・適切かつ正確に開示しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループ全体のリスクを統一的に管理し、損失の危険の発生を未然に防止いたします。

また、万一損失の危険が発生した場合でも、対応を万全にし、損失の極小化を図ります。

< リスク管理体制の整備と統括的な管理 >

事業を取り巻く多様なリスク(気候変動、地政学、情報セキュリティ、ブランド毀損等)に対処するため、重要事項を審議する各種委員会や責任部署を設置しております。また、「リスク管理規程」をはじめ、与信管理、情報セキュリティ、および危機管理に関する各種規程を整備し、グループ全体のリスクを網羅的かつ統括的に管理しております。

< 事業変化への対応と財務的健全性の確保 >

市場環境やライフスタイルの変化に伴う新たなリスクに対しても、その発生を最小限に抑えるとともに、柔軟かつ迅速に対応できる体制を整えております。また、財務報告の信頼性を確保するため、内部統制の整備・運用を継続的に強化し、健全な財務基盤の維持に努めております。

(4) 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

当社グループは、Purposeおよび中期経営計画を指針とし、グループ全体で機動的かつ実効性の高い経営体制を構築しております。

<意思決定の迅速化と監督機能の強化>

取締役会は、月1回の定例開催を中心に、経営上の重要事項について十分な審議を行い、迅速な意思決定と適切な職務執行の監督を行っております。また、必要に応じて臨時取締役会を開催し、取締役の職務執行に機動性を確保しております。

<実効性の高い経営会議の運用>

取締役会の方針に基づき、取締役、執行役員および実務を担う責任者を交えた「経営会議」を定期的に行っております。各部門の状況を的確に把握した上で、迅速かつ実体に即した意思決定を行うことで、効率的な業務執行を推進しております。

<各種委員会による経営の補完>

経営執行の補完的役割を果たすものとして、重要経営テーマごとに各種委員会を設置しております。

<職務権限の明確化と自律的な組織運営>

適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、「職務権限規程」等により各職位の基本的な職務、権限および責任を明確化しております。

(5) ゴールドウインググループにおける業務の適正を確保するための体制

グループ企業理念を各社に浸透させ、コンプライアンスを徹底することで、適正な業務運営を図ります。

<Purposeの共有と自主性の尊重>

子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、当社のPurposeおよび「企業行動規範」をグループ共通の指針として共有しております。これにより、グループ全体で一貫性のある誠実な経営を実践しております。

<規程に基づく適正な経営管理>

「子会社管理規程」および「稟議規程」等に基づき、子会社の重要事項の報告や承認プロセスを明確化することで、グループ一体となった適正な経営管理を行っております。

<情報の共有とグループ運営の最適化>

経営に影響を及ぼす重要事案について、子会社から当社への迅速な報告・相談ルートを明確にし、運用しております。重要情報をタイムリーに共有することで、リスクの早期発見に努めるとともに、健全かつ効率的な経営を実現しております。

<実効性のある内部監査体制>

内部監査室は、子会社に対する定期的な監査および内部統制評価を実施し、業務執行の適法性や妥当性を検証しております。監査の結果については監査役と連携し共有するとともに、必要に応じて子会社に対する改善の指導・支援を行うことで、グループ全体のガバナンス向上に努めております。

<モニタリングと取締役会への報告>

子会社担当取締役は、担当する子会社の業務の適正を確保するための体制整備状況を継続的に把握し、重要な事案については適宜、取締役会に報告しております。

(6) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制および当該使用人の独立性に関する事項

監査役の職務を補助する体制として、内部監査室長がその役割を担い、監査業務の円滑な遂行を支援しております。

<監査業務を補助する体制の整備>

監査役が職務の遂行にあたり補助を必要とする場合、内部監査室長がその実務をサポートする体制を整えております。また、必要に応じて、特定の職務を補助する従業員を適宜指名し、監査業務の支援を行わせることとしております。

<補助者の独立性と指示の実効性の確保>

監査役の職務を補助する際、内部監査室長および当該従業員は、その業務に関して取締役の指揮命令を受けず、監査役の指示に直接従うものとしております。また、監査役の職務を補助する従業員の人事異動、人事評価および懲戒等については、監査役会の事前の同意を得るものとしております。これにより、取締役からの独立性を確保し、監査役による指示の実効性を担保しております。

(7) 取締役および使用人が監査役に報告をするための体制、その他監査役への報告に関する体制

当社グループの役職員が、職務の執行状況や経営上の重要事項について、監査役に適切かつ迅速に報告する体制を構築しております。

<監査役への報告事項とプロセスの明確化>

取締役および役職員は、次に定める事項が発生、または決定された場合には、遅滞なく監査役に報告を行う体制を整えております。

- ・取締役会および経営会議等の重要会議における決議・報告事項
- ・会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
- ・毎月の経営状況および財務状況に関する重要事項
- ・内部監査の結果および内部統制評価に関する事項
- ・法令および定款違反、またはコンプライアンス上の重要事項
- ・内部通報制度による通報状況およびその調査結果

<監査役による情報収集の実効性確保>

上記に定める事項のほか、監査役がその職務を遂行する上で報告が必要であると判断した事項についても、取締役および従業員は速やかに報告および情報提供を行うものとしております。

(8) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役が経営執行の状況を直接把握し、独自の視点から適切な助言・提言を行えるよう、以下の通り実効性のある監査体制を維持・運用しております。

< 重要会議への出席と意見表明 >

監査役は、取締役会および経営会議のほか、監査役が必要と認める重要な意思決定の場に出席し、適宜意見を述べることができる体制を確保しております。

< グループ連携と対話の促進 >

監査役は、監査方針および監査計画に基づき、取締役、執行役員、および従業員と定期的なヒアリングを行うとともに、「グループ監査役会」を定期的に開催(年1回以上)しております。子会社の監査役と緊密に情報を共有し連携することで、グループ全体の監査の実効性を高めております。

< 内部監査室との連携 >

監査役が監査を実施するにあたり、内部監査室は緊密に連携し、調査や資料収集などの必要な支援を組織的に行うものとしております。

< 報告者の保護(公益通報者保護法の遵守) >

公益通報者保護法の趣旨に基づき、監査役へ報告を行った者に対し、当該報告を理由とした不利益な取り扱いを行うことを厳格に禁止しております。従業員が安心して情報を共有できる環境を整えることで、自浄作用の維持・向上を図っております。

< 監査費用の確保と適正な執行 >

監査役の職務執行に必要な費用について、毎年一定の予算を確保しております。また、監査役が職務執行に伴う費用の前払い等の請求をしたときは、正当と判断できるものについては、速やかにこれを処理することを規定しております。

(9) 内部統制システムの運用状況

当社グループは、実効性のあるガバナンスを追求するため、内部統制システムの適切な運用と継続的な改善に努めております。当事業年度における運用状況の概要は以下の通りです。

< 取締役の職務執行の状況 >

・取締役会による意思決定と監督の実効性

取締役会規則等に基づき、迅速かつ透明性の高い意思決定を行っております。取締役会は月1回以上(当年度は15回)開催され、独立性の高い社外取締役(5名)および社外監査役(3名)が、それぞれの専門的知見と豊富な経験に基づき、Purposeの実現に向けた活発な議論や提言を行っております。これにより、経営に対する実効性のある監督・牽制機能を発揮しております。

・執行役員制度による機動的な経営

経営の意思決定・監督機能と、業務の執行機能を分離させるため執行役員制度を導入しております。これにより、変化の激しい市場環境において機動的に戦略を実行するとともに、各部門における執行責任を明確化し、経営の効率化を図っております。

・グループ会社の経営管理と連携

グループ各社の経営状況については、担当役員が定期的なヒアリングを通じて事業計画の進捗や現場の状況を詳細に把握しております。また、その結果は当社取締役会へ報告されております。

< コンプライアンスについて >

・コンプライアンス意識の醸成と浸透

「企業行動規範」の浸透を図るため、コンプライアンス室が主導し、全従業員を対象とした意識調査アンケートや研修を毎年実施しております。本年度も学習管理システム(LMS)を活用し、グループ全従業員が受講を完了いたしました。これにより、一人ひとりが自律的に誠実な行動を選択できる組織風土の醸成に努めております。

・内部監査による業務の適切性評価と改善

内部監査室は、年度計画に基づきテーマ監査および内部統制評価を実施し、業務手順やマニュアルに沿って適切に運用がなされているかを確認しております。監査の結果、改善が必要と判断された検出事項については、当該部署へ改善を促し、その実施状況をフォローアップすることで、グループ全体の業務品質の維持・向上を図っております。

・内部通報制度の適切な運用と保護

社内窓口(コンプライアンス室)のほか、社外(社会保険労務士)にも直接相談できる通報窓口を設け、運用しております。本制度においては、公益通報者保護法に準じ、通報者の匿名性保護と不利益な取扱いの禁止に十分な配慮をした運用を行っており、従業員が安心して声を上げられる環境を維持しております。

・社外役員による実効性のある監督

社外取締役および社外監査役は、独立かつ客観的な立場から取締役会や監査役会において活発に発言しております。経営から独立した視点を取り入れることで、職務執行の適法性および妥当性の確保、ならびにガバナンスの透明性向上を図っております。

< リスク管理について >

・全社的なリスク管理(ERM)の推進

「リスク管理規程」をグループ全体に周知・運用しております。ERM委員会では、経営に大きな影響を及ぼすリスクを「リスクカタログ」として集約・評価し、優先順位に基づいた予防策を講じることで、リスクの最小化と機会の最大化を図っております。

・事業継続マネジメント(BCM)の徹底

「従業員とその家族の安全確保」を最優先事項とし、有事の際も迅速に事業を復旧・継続できるよう、BCM委員会において「事業継続計画(BCP)」および「緊急時行動手順書」を策定・運用しております。社会および地域に対する責任を果たすべく、常に最新の状況を反映した継続的な更新を行っております。

・情報セキュリティの強化

事業活動を正常かつ円滑に行う上で、情報セキュリティの確保は重要課題のひとつであると考え、情報セキュリティ委員会において、重要なセキュリティリスクを特定し、具体的な対策を講じております。内部監査室は、情報セキュリティチェックリストを用い、これらの対策が現場で適切に運用されているかを客観的に評価し、継続的な改善を促すことで、グループ全体の情報資産の保護に努めております。

・新たなリスクへの速やかな対応

経営環境の変化等により、新たに重要なリスクの発生が予見される場合には、取締役会または経営会議において速やかに検討を行い、全社的な予防策や対応策を適切に講じております。

< 監査役の業務執行について >

・重要会議への出席と意思決定プロセスの監視

監査役会で定めた監査計画に基づき、全監査役が取締役会およびサステナビリティ諮問委員会に出席し、経営の意思決定プロセスや内部統制の運用状況を監査しております。また、常勤監査役は経営会議やガバナンス委員会等の重要会議にも出席し、適宜、独立した立場から意見表明を行っております。

・現場往査と対話による実態把握

事業部門、管理部門、主要な事業所や店舗、およびグループ会社に対して、適宜、往査やヒアリングを実施しております。これらの活動を通じて、現場の状況を直接把握し、得られた所見に基づき、当社およびグループ会社の取締役と意見交換や提言を行っております。

・グループ連携と内部監査部門との協働

グループ全体のガバナンス強化のため「グループ監査役会」を開催し、各社監査役との情報共有を図っております。また、内部監査室とは週次で定例ミーティングを行うほか、必要に応じて随時情報を交換する等、極めて緊密に連携しております。これにより、現場の課題を迅速に共有し、監査の実効性と効率性の向上に努めております。

・会計監査人との連携

会計監査人の独立性と適正性を監視するとともに、監査計画の受領や四半期ごとのレビュー、年度監査結果の報告を通じて、適宜、情報の共有と意見交換を行い、会計監査の信頼性確保に努めております。また、内部監査部門も含めた三者間で定期的に情報を共有し、監査の有効性と効率性を高めております。

< 監査役への報告体制 >

・監査役への適時・適切な報告

内部監査室長は、実施した内部監査の結果および改善状況について、定期的に監査役へ報告しております。また、コンプライアンス室長は内部通報窓口への相談・通報状況および対応結果について速やかに報告を行う等、監査役がグループの実態を正確に把握できる体制を運用しております。

・グループ全体の内部統制の継続的改善

当社グループの内部統制システムは、当社および子会社を含めた企業集団ベースで構築されており、各社の運用状況については継続的なモニタリングを実施しております。得られた評価結果に基づき、より適正かつ効率的な体制を目指し、絶えず見直しと改善を図っております。

・取締役会による運用状況の評価

2026年4月23日に開催した取締役会において、内部統制システムの基本方針に定める各事項の運用状況を評価いたしました。その結果、システムの構築・運用は概ね適切に行われており、有効に機能していることを確認しております。

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

(1) 基本的な考え方

当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、一切の関係を持たないことを基本方針としております。これらを「企業行動規範」に明文化し、不当要求に対しては屈することなく、組織全体で毅然とした態度で臨むことを徹底しております。

(2) 整備状況

反社会的勢力への対応を統括する部署を定め、日頃より警察や特殊暴力防止対策連合会(特防連)等の外部専門機関と緊密に連携し、情報の収集・管理に努めております。また、取引開始時の属性確認(反社チェック)の実施や、契約書等への反社会的勢力排除条項の導入をグループ全体で徹底し、反社会的勢力の排除に向けた体制の維持・強化を図っております。

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	あり
----------------	----

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、2024年6月26日開催の第73回定時株主総会において、株主の皆様のご承認をいただき、当社の企業価値および株主共同の利益を確保・向上させるための対応方針(以下「本プラン」)を継続しております。
本プランは、当社の企業価値の源泉であるブランドの独自性や社会的信頼を毀損し、当社の中長期的な成長を阻害するおそれのある不適切な大規模買収者に対し、株主の皆様がその是非を判断するために必要な情報と時間を確保することを目的としております。
2025年度においても、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を尊重し、独立社外役員を含む特別委員会による客観的な判断を仰ぐ体制を維持するなど、その運用の透明性と公正性の確保に努めております。
なお、本プランの具体的な内容については、当社ウェブサイト(<https://about.goldwin.co.jp/ir/defense>)にて詳細を開示しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

コーポレートガバナンス・コードの要求事項の実効性向上、およびガバナンス上の重要リスク対策の検討を目的として、取締役会の任意の諮問機関である「ガバナンス委員会」を設置しております。

(1) ガバナンス委員会の役割

ガバナンス委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、その内容を取締役会へ答申します。

- ・コーポレートガバナンス・コードに関する事項
- ・コーポレートガバナンスの実効性向上に関する事項
- ・コーポレートガバナンス上の重要リスクに関する事項
- ・上記にかかる基本方針・基準に関する事項
- ・上記のほか、取締役会が本委員会に諮問した事項

(2) ガバナンス委員会の構成

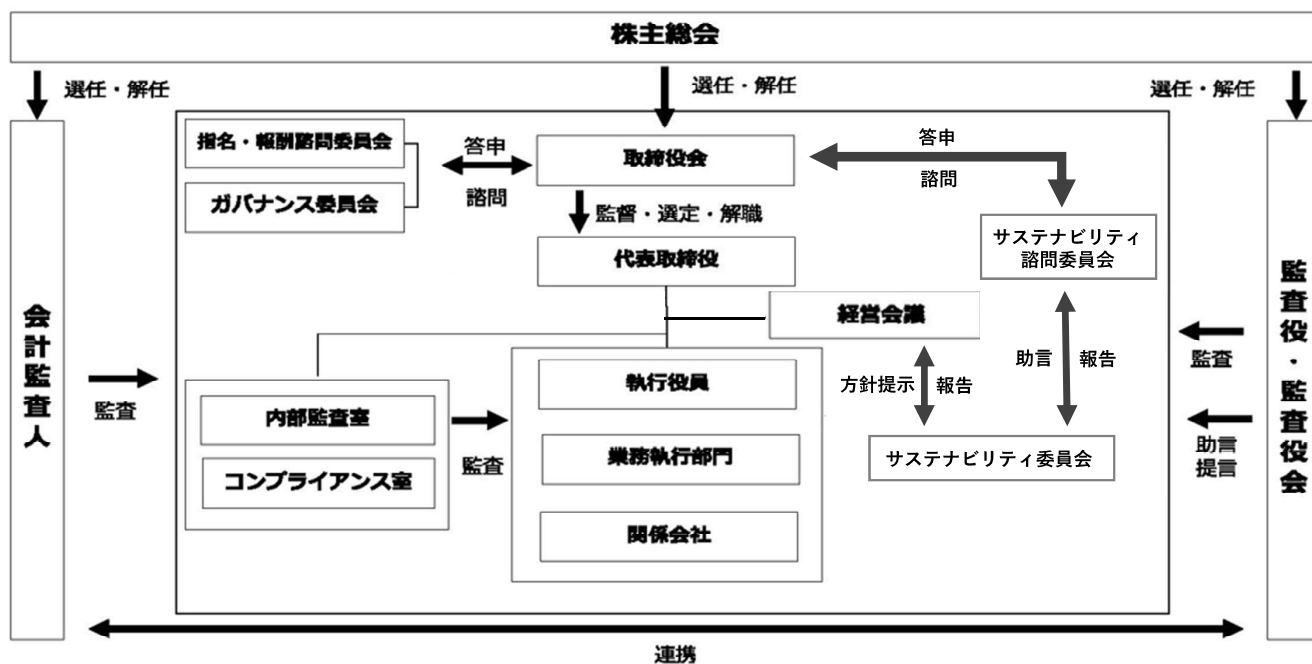
当社のガバナンス委員会は3名以上で構成し、議長は独立社外取締役とし、必要に応じ専門の有識者を招聘いたします。

(現在の委員構成: 全委員7名(社内取締役4名、独立社外取締役2名(うち1名が議長)、常勤監査役1名など))

(3) 設置日

2019年4月1日

2025年度においては計8回開催しており、最新のガバナンス動向のアップデートや取締役会の実効性評価に基づく課題解決に向けたディスカッションを重ねております。こうした継続的な対話を通じて、透明性が高く、実効性のある統制体制のさらなる深化を図っております。



(適時開示体制の概要)

