

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、経営の透明性を高め、公正な企業活動を通じ、企業価値及び各ステークホルダーの価値を継続的に維持向上させていくことであると認識しております。

#### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

#### 【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】

当社グループの中長期的な発展に必要と認められる場合に、政策保有を行う可能性があります。取引関係の強化によって得られる当社グループの利益と投資額等を総合的に勘案し、その投資可否を判断しております。また、保有する株式は、必要最小限に留めております。政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点から、当該企業の経営状況も勘案し、議案ごとの賛否を適切に判断した上で議決権を行使しております。

##### 【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競合取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。また、取引条件ないし取引条件の決定方針等については、定時株主総会資料や有価証券報告書等で開示しております。

##### 【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】

当社グループでは企業の持続的な発展には、社員は欠かせない経営資源と捉え、性別・国籍・年齢などに関係なく、多様な経験・価値観を持った人材が能力を最大限に発揮し、成長・活躍できる環境づくりが重要と考え、多様性の確保に向けた取り組みを行っております。

女性活躍推進においてはダイバーシティを推進するうえで必要不可欠な取り組みであると認識しております。当社は女性活躍推進行動計画に基づき取り組んでおり、管理職における女性の割合を10%以上、女性社員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性社員の育児休業取得率80%以上を目指す取り組みを行っております。

外国籍人材に関しては、多様なお客様の店頭での対応強化のため外国籍社員の採用に取り組んでおります。採用基準は設けず、国籍を問わない採用を重視しており、キャリアステップを通じて適材適所に合わせ管理職を複数登用しております。

キャリア人材については、強化が必要な事業や職種に対して採用を行っており、現在中核人材として管理職にて活躍する人材も増えております。即戦力人材はもちろんのこと、新規事業等の専門性の高い人材も登用し、社内人材の多様化を図っております。

##### 人権への取組と人権方針

<https://www.yamada-holdings.jp/csr/csr405.html>

<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/human-rights.html>

##### 【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】

当社においては確定拠出型の年金制度を設けております。

確定拠出型の年金制度の対象となる従業員に対して、安定的な資産形成の為、定期的に運用商品の選定や社員教育を実施しております。

##### 【原則3-1. 情報開示の充実】

(1)当社は、企業サイトやヤマダホールディングスグループ統合報告書等を通じ、経営理念及びビジネスモデル、サステナビリティ基本方針やマテリアリティ(重要課題)、ESGへの取組み等、様々な情報を発信しております。

(2)当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、経営の透明性を高め、公正な企業活動を通じ、企業価値及び各ステークホルダーの価値を継続的に維持向上させていくことであると認識しております。

(3)取締役及び監査等委員である取締役の報酬等の決定に関する方針を有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書、株主総会招集通知等に開示しております。

(4)経営陣幹部の選解任、取締役候補者及び監査等委員である取締役候補者の指名を行うにあたっての方針・手続きについては、経営理念の実践、経営幹部に必要とされる各条件、貢献、経験、個別能力等を踏まえ、会社の発展のみならず当社が属する家電流通業界全体の発展につながることも重要であるという認識のもと総合的に判断し指名を行っております。

(5)当社の取締役候補者及び監査等委員である取締役候補者の選解任及び指名の説明については、株主総会招集通知に個々の略歴及び選任理由、任期満了による退任等を記載しております。

##### 【補充原則3-1-2. 英文開示】

当社は、株主構成を鑑み、決算情報および適時開示情報の英文同時開示や英文ヤマダホールディングスグループ統合報告書、英文招集通知等を作成し、英語での情報開示・提供を行っております。

#### 【補充原則3-1-3. サステナビリティについての取組み】

##### (1) 気候変動への取組みとTCFD

当社グループでは、「くらしまるごと」をコンセプトに、お客様の生活基盤を支える多様な家電製品や住宅設備、家具・インテリア用品を扱っております。これらの製品は、日本国内だけではなく世界各地で製造・加工され、それぞれの地域におけるさまざまな資源が使用されております。当社グループでは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に基づく開示を行い、グループ全体の現状把握、ガバナンス体制の整備、戦略、リスク管理、指標と目標の整備を段階的に進めており、今後も気候変動に伴うリスクを適切に管理するとともに、脱炭素社会に向けたさまざまな変化を持続的な成長につながるビジネスチャンスと捉え、気候変動対応を積極的に進めて参ります。

##### 気候変動・生物多様性への対応(TCFD・TNFD)

<https://www.yamada-holdings.jp/csr/csr104.html>

##### (2) 人的資本に関する取組み

当社グループ事業の持続的な発展に向けて、人的資本は最も重要な経営資源であると捉えております。人事制度の刷新や組織横断のキャリア形成の明確化、人材育成の強化、エンゲージメントサーベイを通じた組織課題の把握および改善施策の実施等により、人材の確保・定着および能力発揮の最大化に取り組んでおります。

人権に関して、当社グループでは、「人権方針」に基づいた「人権推進ロードマップ」を策定し、多角的な取組を進めております。グループ内においては、全従業員への人権方針の周知や定期的な人権研修・ハラスメント防止教育の実施に加え、本部および現場を対象とした「人権リスクアンケート」を通じて潜在的なリスクの把握に取り組むとともに、特定した一部の重要リスクについてはKPIを設定して進捗を管理しております。さらに、ヤマダデンキでは店舗運営や各種サービス提供におけるカスタマーハラスメントに対しても、対応マニュアルの整備や相談窓口の拡充を行い、従業員が安全かつ安心して働ける職場環境の維持・向上を図っております。また、サプライチェーン全体に対しては、国内外の取引先を対象としたアンケートの実施やその後のフォローアップを通じて、人権尊重に関する取組や適切な労働環境の確保を継続的に推進しております。

##### 人権の尊重

<https://www.yamada-holdings.jp/csr/csr405.html>

##### 人権方針

<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/human-rights.html>

##### 人材育成方針

<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/human-resource-development.html>

##### 社内環境整備方針

<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/company-environment-improvement.html>

#### 【補充原則4-1-1. 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会の意思決定の範囲として、法令及び定款に定められた事項のほか、重要な意思決定の項目は、「取締役会規程」を設けて運用しております。また、「取締役会規程」に記載する事項以外の業務執行の意思決定に関しては、「職務分掌並びに職務権限規程」に基づき経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

#### 【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、社外取締役について、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の各号に該当しない場合、独立性があると判断しております。

1. 直近事業年度における年間取引総額が当社連結売上高の2%以上である取引先またはその業務執行者。
2. 直近事業年度における年間取引総額が当該取引先の連結売上高の2%以上である取引先またはその業務執行者。
3. 直近事業年度における当社連結総資産の2%以上の融資を当社または当社子会社に対し行っている取引先またはその業務執行者。
4. 当社または当社子会社から、直近事業年度において役員報酬以外に年間1,200万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家。当該財産を得ている者が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者。
5. 当社または当社子会社から、直近事業年度において年間1,200万円を超える寄付、助成金を受けている者。寄付、助成金を受けている者が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者。
6. 当社の総議決権数の10%以上を直接もしくは間接に有する者または法人の業務執行者。
7. 一般株主全体との間に、恒常的な利益相反が生じるおそれのある者。
8. 社外取締役、社外監査役の通算の在任期間が12年を超える者。

#### 【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、任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役8名で構成され、その過半数にあたる5名は、独立性のある社外取締役とし、役員人事や報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保しております。当社の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬等は、株主総会で承認された各報酬総額の範囲内において規定に則り、貢献度、財務状況、経済情勢等を考慮の上、その原案を指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会の審議を経たうえで取締役会へ答申され、取締役会の決議に基づき決定いたします。

#### 【補充原則4-11-1. 取締役会の多様性に関する考え方】

当社は、取締役候補者及び監査等委員である取締役候補者の指名を行う際は、経営理念の実践、経営幹部に必要とされる各条件、貢献、経験、個別能力等を踏まえ、会社の発展のみならず当社が属する家電流通業界全体の発展につながることも重要であるという認識のもと、総合的に判断し指名の手続きを行っております。また、社外取締役に關しては、東京証券取引所の定める独立性の要件に加え、当社の定める基準に従い選定しております。なお、当社の取締役候補者及び監査等委員である取締役候補者の選任及び指名の説明については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に、各取締役に期待する分野のマトリックスや個々の略歴、選任理由等を記載しております。

##### 株主総会招集通知

<https://www.yamada-holdings.jp/ir/agm.html>

##### 有価証券報告書

<https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html>

#### 【補充原則4-11-2. 取締役の兼任状況】

当社は、社外取締役をはじめ、取締役及び監査等委員である取締役の他社での重要な兼職状況を、株主総会招集通知、有価証券報告書等において毎年開示しております。

#### 【補充原則4-11-3. 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会がその役割と責務を実効的に果たしているか検証するため、実効性について分析・評価を実施いたしました。その概要は以下のとおりです。

#### 1. 評価方法

2026年3月期の取締役会の実効性を評価するにあたり、取締役会事務局が評価項目を設定し、全取締役からアンケート形式で回答を得て分析・評価いたしました。

- ・実施期間 : 2026年1月～3月
- ・評価者 : 全役員 12名(内・社内役員 7名・社外役員 5名)
- ・実施方法 : アンケート形式
- ・設問 : 6つの分類で構成 (全21問)
  - 分類1 役割・機能 (5問)
  - 分類2 規模・構成 (3問)
  - 分類3 運営 (4問)
  - 分類4 内部統制・監査機関 (3問)
  - 分類5 社外取締役との関係 (3問)
  - 分類6 株主・投資家との関係 (3問)
- ・各項目別の自由記載欄 (任意回答)
- ・全体を通した自由記載欄 (任意回答)
- ・評価 : 4段階評価

最高位は「4」、最低位は「1」となり、「4」に近いほど高評価

- ・非常に優れている 評点: 4
- ・適正である 評点: 3
- ・改善が期待される 評点: 2
- ・分からない 評点: 1

#### 2. 評価結果の概要

全体評価:[3.40](社内役員:[3.44] 社外役員:[3.34])

全体評価は前年と比較し、5つの分野で評点が上がり、引き続き高い評点を維持しています。

当社の取締役会は、議長が多くの人が意見を述べられるように議事進行していることや、社内外問わず積極的に意見されていることなどから、取締役会の質は向上していると認識し、実効性は確保されていると評価いたしました。

一方で、ESG面における取組強化や研修・コミュニケーション機会の拡充については、更に強化する必要があると認識いたしました。

#### 3. 今後の対応

本年度以降も継続してアンケート形式で実施することにより、過去との比較や、改善状況を確認することで、取締役会の実効性の向上を図って参ります。

また、今回の評価結果を踏まえ、改善が期待されると回答を得た項目や、各意見を分析して適切に対応し、取締役会の実効性を高めることで、更なる企業価値の向上に努めて参ります。

#### 重点課題 ESG面における取組強化

取締役会で社外取締役との意見交換や審議が充実するよう、経営陣への事前の情報提供や説明を十分に行い、また、ESGに関する研修を行うことで知識のアップデートと理解促進を図ります。

#### 重点課題 研修機会の適切な提供とコミュニケーションの拡充【継続】

社外取締役に対し、事業会社や当社の取組をより理解していただくため、営業拠点や工場の現場視察の機会を計画し、現場社員とのコミュニケーションを通じたグループ全体の理解を深められるよう、環境を整備いたします。

#### 【補充原則4-14-2. 取締役に対するトレーニングの方針】

適宜、各種セミナー、勉強会、異業種交流会等に参加し、必要な知識の習得や自己啓発、研鑽に努めることを推奨しております。また、専門家や外部アドバイザー等からの情報提供や意見交換による研鑽にも努めております。

#### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当部署として経営企画室を設置し、経営企画室長がIR担当責任者として職務を執行しております。株主及びステークホルダーに対しては、株主総会の場以外にも、決算説明会、スモールミーティングや個別ミーティングを逐次実施しております。また、海外IR及び国内外投資家とのオンラインミーティング、店舗・工場等の見学会についても実施しております。これらIRに関する活動状況については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書やヤマダホールディングスグループ統合報告書にて開示しております。

#### 【補充原則5-1-1】

当社は、決算説明会等につきましては、代表取締役及び経営企画室長等が主管として行っております。また、株主との対話(面談)については、経営企画室長が行うことを基本としておりますが、株主の希望に応じて、取締役及び社外取締役、経営幹部が直接対話を行う機会を設定しております。

#### 【補充原則5-1-2】

- (1)当社は、IR担当部署として経営企画室を設置し、経営企画室長がIR担当責任者として職務を執行しております。
- (2)対話を補助する各部の有機的な連携の為、経営企画室長は、各会議の主催並びに他部署主催の会議へ出席し連携を図っております。
- (3)当社は、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催し、代表取締役、経営企画室長等が出席し説明を行っております。その他、スモールミーティングの開催、証券会社主催のカンファレンスへの参加も積極的に行っております。また、国内外投資家とのオンラインミーティング、店舗・工場等の見学会についても実施しております。
- (4)IR活動により得られた様々な情報は、代表取締役及び各担当取締役へのフィードバックを行うとともに、その内容に応じて取締役会へ報告し、情報共有を図っております。
- (5)当社は、内部情報および内部者取引管理規程に従い、厳重な管理を行っております。

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示有り]

当社は、資本効率の指標に、自己資本利益率(ROE)を採用し、売上高、経常利益等と合わせて、経営計画の策定・公表における計数目標として

用いております。中期経営計画の最終年度である2030年3月期のROE目標を8.5%とし、当社が認識する株主資本コスト(約7%)を上回る水準に設定しております。この目標の達成に向け、積極的投資・成長戦略の推進による収益性の向上と、在庫削減をはじめとするB/S改革・財務戦略の推進により、資本効率の改善を図っております。また、B/S改革の一環として、2026年5月8日に開示した決算資料において公表したとおり、総資産回転率を重点指標と定め、ノンコア資産の売却を含む資産ポートフォリオの再編を進めております。LIFE SELECTを中核とした「くらしまるごと」戦略のもと、企業価値・株主価値向上に繋がる戦略的投資を機動的に実行し、改革を加速させるとともに、中期経営計画の着実な遂行と資本市場における適正な評価の獲得を通じて、前倒しでPBR1倍割れの状態を解消し、株主価値の最大化に邁進して参ります。具体的には、PBR1倍の達成時期を、当初の2030年3月期から2年前倒しの2028年3月期とすることを、同決算資料において公表いたしました。

IR活動に関して、国内外の株主・機関投資家・アナリストとの間で、決算説明会、1on1ミーティング、スモールミーティング、ラージミーティング等、年間200回以上の対話を実施しております。投資家の皆様との建設的な対話を「経営に対する新たな知見を得るための貴重な機会」と位置づけ、対話から得られたご意見・フィードバックは、社外取締役を含む取締役会に報告・共有するとともに、経営の議論に活かしております。

引き続き、中期経営計画で掲げた「くらしまるごと」戦略の下、グループシナジーを最大化し、さらなる事業基盤の強化等に努め、事業計画の達成を図り、企業価値・株主価値の向上を目指して参ります。

「2026/3～2030/3中期経営計画」  
 中長期の財務指標シナリオは19頁、株主還元・キャッシュアロケーションは20頁、事業の全体方針・個別戦略については6頁～18頁に掲載しております。  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/presentation.html>

「2026年3月期 決算短信(日本基準)(連結)」  
 PBR1倍達成に向けたノンコア事業資産売却による経営改革は5頁～6頁に掲載しております。  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/kessan/2026/260508.pdf>

「2026年3月期有価証券報告書」  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html>

「2025年 統合報告書」  
[https://www.yamada-holdings.jp/csr/report\\_archive.html](https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_archive.html)

## 【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	有り
アップデート日付	2026年6月26日

### 該当項目に関する説明 更新

当社は、資本効率の指標に、自己資本利益率(ROE)を採用し、売上高、経常利益等と合わせて、経営計画の策定・公表における計数目標として用いております。中期経営計画の最終年度である2030年3月期のROE目標を8.5%とし、当社が認識する株主資本コスト(約7%)を上回る水準に設定しております。この目標の達成に向け、積極的投資・成長戦略の推進による収益性の向上と、在庫削減をはじめとするB/S改革・財務戦略の推進により、資本効率の改善を図っております。また、B/S改革の一環として、2026年5月8日に開示した決算資料において公表したとおり、総資産回転率を重点指標と定め、ノンコア資産の売却を含む資産ポートフォリオの再編を進めております。LIFE SELECTを中核とした「くらしまるごと」戦略のもと、企業価値・株主価値向上に繋がる戦略的投資を機動的に実行し、改革を加速させるとともに、中期経営計画の着実な遂行と資本市場における適正な評価の獲得を通じて、前倒しでPBR1倍割れの状態を解消し、株主価値の最大化に邁進して参ります。具体的には、PBR1倍の達成時期を、当初の2030年3月期から2年前倒しの2028年3月期とすることを、同決算資料において公表いたしました。

IR活動に関して、国内外の株主・機関投資家・アナリストとの間で、決算説明会、1on1ミーティング、スモールミーティング、ラージミーティング等、年間200回以上の対話を実施しております。投資家の皆様との建設的な対話を「経営に対する新たな知見を得るための貴重な機会」と位置づけ、対話から得られたご意見・フィードバックは、社外取締役を含む取締役会に報告・共有するとともに、経営の議論に活かしております。

引き続き、中期経営計画で掲げた「くらしまるごと」戦略の下、グループシナジーを最大化し、さらなる事業基盤の強化等に努め、事業計画の達成を図り、企業価値・株主価値の向上を目指して参ります。

「2026/3～2030/3中期経営計画」  
 中長期の財務指標シナリオは19頁、株主還元・キャッシュアロケーションは20頁、事業の全体方針・個別戦略については6頁～18頁に掲載しております。  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/presentation.html>

「2026年3月期 決算短信(日本基準)(連結)」  
 PBR1倍達成に向けたノンコア事業資産売却による経営改革は5頁～6頁に掲載しております。  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/kessan/2026/260508.pdf>

「2026年3月期有価証券報告書」  
<https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html>

「2025年 統合報告書」  
[https://www.yamada-holdings.jp/csr/report\\_archive.html](https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_archive.html)

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%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)	75,111,200	11.30
株式会社テックプランニング	65,327,300	9.83
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	32,854,500	4.94
ソフトバンク株式会社	24,200,000	3.64
山田 昇	20,472,920	3.08
公益財団法人山田昇記念財団	15,648,000	2.36
野村 絢	14,345,800	2.16
株式会社群馬銀行	12,000,000	1.81
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	11,253,062	1.69
ヤマダホールディングス従業員持株会	9,229,371	1.39

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
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 更新

## 1. グループ経営に関する考え方及び方針

当社は、ミッションとして「「くらしまるごと」を支える。」を掲げ、家電及び住宅販売を中心に家具・インテリア、リフォーム、金融、環境等の「住」に関するあらゆるサービスを展開しております。この「くらしまるごと」戦略の下、デンキ・住建・金融・環境・その他の5つの各セグメントが各社、独自で企業価値向上を図り、且つグループシナジーを最大化することにより、グループ全体としてさらなる企業価値の向上を目指して参ります。

## 2. 上場子会社を有する意義及びガバナンス実効性確保

当社は、株式会社日本アクアを上場子会社として有しております。

当社は、上場子会社が上場を維持する意義として、優秀な人材を確保しやすいこと、ブランド維持、取引先からの信用確保及び受注拡大効果、従業員のモチベーション向上等のメリットがあると考えており、現在の企業文化や経営の自主性を維持することが当社グループの価値向上に向けて適切であると考えております。

また、当社は、上場子会社のガバナンス体制の構築及び運用については、上場子会社が独立社外役員の選任等を通じて主体的に対応しており、親会社の不適切な介入により少数株主の利益を毀損しないよう、独立性を尊重しております。

一方で当社は、「事業会社基本規約」及び「事業会社との取引条件等に関する規約」に基づき、必要に応じて報告会を開催し、子会社の企業価値向上に向けて助言・支援を行っており、ガバナンス体制を維持しつつグループシナジーの創出・拡大に努めております。

なお、当社は、上場子会社との資本関係について、当社グループの経営資源の活用や当社及び当社グループ会社とのシナジー効果等を基に経営会議等にて毎年議論し、保有方針を決定しており、継続して最適な協業の在り方を検討して参ります。

【株式会社日本アクア】

同社は、建築断熱用硬質ウレタンフォーム「アクアフォーム」の販売・施工や住宅省エネルギー関連部材の開発・製造・販売等を行っております。なお、同社との連携を強化しシナジーを追求する一方、当社は同社との間で、互いの経済合理性を追求することを前提とした取引関係を構築しております。

## 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	会長(社長を兼任している場合を除く)
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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
光成 美樹	他の会社の出身者													
武藤 泰明	他の会社の出身者													
飯村 北	他の会社の出身者													
石井 裕久	他の会社の出身者													
白井 あれい	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

#### 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
光成 美樹			<p>光成 美樹氏は、株式会社FINEVの代表取締役、株式会社ソラストの社外取締役、株式会社YUASAの社外取締役及び公益財団法人日本適合性認定協会の理事であります。当社は、株式会社FINEVよりサステナビリティに関するアドバイス等を受けておりますが、同社との取引規模は当社連結売上高の0.0001%未満とごくわずかであり、また、株式会社YUASAと電気機械器具等の売買などの取引がありますが、同社との年間取引規模は当社連結売上高の0.004%未満とごくわずかであることから、特別の利害関係を生じさせる重要性は無いものと考えております。</p>	<p>光成 美樹氏は、企業戦略に沿った気候関連や自然環境を含むサステナビリティの取り組み、地理情報システム(GIS)を活用した評価、分析、可視化等に関する豊富な知見とコンサルティング能力を有しており、多くの企業への支援を行う一方、当社以外の社外取締役、行政機関の専門委員、公益財団法人の理事や評議員を複数兼任する等、専門家として非常に高い能力を有し、評価されております。</p> <p>当社グループは、ESG・サステナビリティマネジメントを通じた取り組みを積極的に推進しており、同氏からは、当社グループの「くらしまるごと」戦略推進のため、人的資本への投資や活用、働き方改革をはじめとした様々な人事制度改革に対する助言、国内外の開発案件等に対してGISをはじめ、デジタル情報を活用した店舗・エリア分析に基づく情報提供や客観的かつ公正な視点での助言をいただいております。経営の監視だけでなく、持続的な利益成長に向けたパートナーとしての役割を果たしております。当社グループが目指す「くらしまるごと」戦略の推進とESG・サステナビリティマネジメントは切り離すことはできず、独立性を有する社外取締役として、同氏の豊富な知見に基づく客観的かつ的を得た助言は、今後も当社グループの社会貢献、企業価値向上、株主価値向上に不可欠であると判断し、独立役員として選任いたしております。</p>
武藤 泰明			<p>武藤 泰明氏は、公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会の理事、日本スポーツマネジメント学会の顧問、特定非営利活動法人スポーツナレッジ研究会の研究員及び特定非営利活動法人日本ファイナンス・プランナーズ協会の顧問であります。当社と兼職先との間には特別の関係はありません。</p>	<p>武藤 泰明氏は、現代日本におけるスポーツマネジメント研究の第一人者として知られ、単なる「競技としてのスポーツ」を超え、それを「持続可能な産業」へと昇華させるための戦略・ガバナンス・ファイナンスを体系化した、知のフロントランナーであります。同氏の最大の強みは、その圧倒的なキャリアに裏打ちされた「理論と実務の高度な融合」にあります。東京大学大学院を修了後、三菱総合研究所に入社。主席研究員として経営コンサルティングの最前線で企業戦略や官公庁の政策立案に携わり、その後、早稲田大学に籍を移し、民間での緻密な分析経験を携え、日本のスポーツ界に「本格的な経営学」を持ち込みました。同氏の研究領域は多岐にわたり、特に「リーグの経営諮問委員長」といった要職を歴任してきた実績は、提言が机上の空論ではなく、現場の痛みや矛盾を深く理解した上での「実行可能な戦略」であることを証明しております。更に、同氏は教育者としての立場から「人の良いところ」を見つけ、伸ばすことを得意としており、人材育成という観点からもその知見は、大きく期待されるところであります。当社グループが目指す「くらしまるごと」戦略の推進のため、独立性を有する社外取締役としての同氏の第三者視点での客観的な業界分析、経験に基づく当社経営陣への指摘・助言は必要不可欠と判断し、独立役員として選任いたしております。</p>

飯村 北			<p>飯村 北氏は、ESTパートナーズ法律事務所のエグゼクティブパートナーを務めており、当社は、同氏より必要に応じて法律上のアドバイス等を受けておりますが、その年間取引規模は当社連結売上高の0.001%未満とごくわずかであることから、特別の利害関係を生じさせる重要性はないものと考えております。その他の兼職先との間には特別の関係はありません。</p>	<p>飯村 北氏は、長年にわたる弁護士としての豊富な経験と優れた見識に基づき、企業法務をはじめとする専門性の高い知見を有しております。また、同氏は当社のみならず、複数の上場企業で社外役員を歴任しており、これらの豊富な経験を当社の経営監視に反映させ、客観的な視点での監督機能を果たすことが可能であります。特に、2020年10月の持株会社体制への移行に際しては、グループ全体の法務・コンプライアンス体制の再構築において、実効性のあるガバナンスモデルを確立するため重要な具体的な提言を行っており、2024年6月の「監査等委員会設置会社」移行後も、監査役から監査等委員である取締役へと役割を深化させ、取締役会における議決権を持つ立場から、より機動的かつ強力な経営監督を行って参りました。同氏の法律面における豊富な経験と専門的な知見、当社に対する深い理解、それらに裏付けられた適切な助言・指摘は、当社グループの監査機能の強化に必要不可欠であると判断し、独立役員として選任いたしております。</p>
石井 裕久			<p>石井 裕久氏は、株式会社ハートエージェンシーの特別顧問及び清和総合建物株式会社の顧問であります。当社と兼職先との間には特別の関係はありません。</p>	<p>石井 裕久氏は、1982年に株式会社第一勧業銀行(現 株式会社みずほ銀行)に入行以来、40年以上にわたり金融の第一線で活躍。同行の執行役員や理事といった要職を歴任し、さらには資産運用大手の「みずほ投信投資顧問株式会社(現 アセットマネジメントOne株式会社)」で代表取締役副社長を務めるなど、グローバルな市場環境と資本市場の力学を熟知した、まさに「金融・投資のスペシャリスト」であり、「実務者」として、「経営者」としての両面で豊富な経験や知見を有する非常に貴重な能力の持ち主であります。同氏は、この二角的な視点から、当社が推進する「くらしまるごと」戦略において、複雑化するグループ各社の事業シナジーを精査し、攻めと守りのバランスが取れた経営の監督機能を強化するべく、独立した立場から客観的かつ適切な指摘・助言を行って参りました。</p> <p>当社グループが推進する「くらしまるごと」戦略を推進するためには、これまで以上に透明性の高い経営体制と、多角的な知見に基づく意思決定が求められ、昨今の不透明な経済情勢下において、投資案件の妥当性や財務の健全性を評価する「確かな目」を持つ同氏の豊富な経験と専門的な知見、当社に対する深い理解、それらに裏付けられた適切な助言・指摘は、当社グループの監査機能の強化に必要不可欠であると判断し、独立役員として選任いたしております。</p>
白井 あれい			<p>白井 あれい氏は、株式会社ベネッセコーポレーション 大学・社会人カンパニー DE&amp;I 事業開発部の部長、パラマウントベッドホールディングス株式会社の社外取締役(監査等委員)及び株式会社ベネッセi-キャリアの取締役であります。当社は、同社の子会社であるパラマウントベッド株式会社との間に電動ベッド等の売買取引がありますが、その取引規模は当社連結売上高の0.006%未満であり、また、同氏は株式会社ベネッセコーポレーション 大学・社会人カンパニー DE&amp;I 事業開発部の部長を務めており、当社は、同社に当社社員研修の講師を委託しておりますが、同社との取引規模は当社連結売上高の0.002%未満であり、両社との間に特別の利害関係を生じさせる重要性はないものと考えております。</p>	<p>白井 あれい氏は、女性キャリア支援スペシャリストであり、日本の労働環境におけるダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン推進の第一人者であります。同氏は、厚生労働省入省を経て、マッキンゼー・アンド・カンパニーで経営戦略の研鑽を積み、株式会社資生堂でグローバルブランド戦略を担当。行政・戦略・実業という異なるフィールドで一貫して「組織における個人の能力最大化」に向き合って参りました。同氏は、自らが直面した様々なキャリアの壁という実体験をもとに、株式会社ベネッセコーポレーション入社後、女性向けメンタリングサービス「withbatons」を社内起業、女性社員の自己効力感向上と企業の意思決定層への登用を支援する等、人的資本の観点から、専門性と、等身大のリーダーシップで、日本企業の組織変革を力強くリードし続けております。その他、パラマウントベッドホールディングス株式会社の社外取締役(監査等委員)を務める等、同氏の豊富な経験と専門的な知見、それらに裏付けられた適切な助言・指摘は、当社グループの監査機能の強化に必要不可欠であると判断し、独立役員として選任いたしております。</p>

## 【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	5	2	2	3	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

監査等委員会の職務を補助すべき使用人は現在おりませんが、監査等委員会からの求めがある場合は、以下の配置・職務・独立性のもと、補助すべき使用人を設けることを定めております。

#### ( ) 補助使用人の配置

取締役会は、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合は、監査等委員会と協議の上、必要な組織改定並びに人事異動を行う。

#### ( ) 補助使用人の職務

補助使用人は、監査等委員会付の発令を受け、指揮命令に従い監査等委員会業務の補助及び監査等委員会運営の補助を行う。

#### ( ) 補助使用人の独立性

a. 補助使用人は、監査等委員会からの指揮命令の下で、取締役以下補助使用人の属する組織の上長等の指揮命令を受けない。

b. 業務遂行にあたっては監査上必要な情報全てを集約できるものとする。

c. 補助使用人の人事異動(異動先を含む)・人事評価・懲戒処分について、監査等委員会の同意を要するものとする。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員である取締役は、監査等委員会が定めた監査基準等に従い、取締役会はもとより、経営戦略会議等の重要会議、業務執行部門が主催する各委員会・分科会等に出席し、また、財産の状況の調査等を通じ、取締役の業務執行における監査、モニタリング等を行っております。当社の内部監査部門は、監査等委員である取締役と連携することで、経営方針に沿ったガバナンスの徹底を図ると同時に、デュアル・レポーティングの体制を構築しております。さらに、グループ各社の内部監査部門・監査役・会計監査人と積極的に連携することでグループ全体のガバナンス強化を図っております。

## 【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

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・報酬委員会	8	3	3	5	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・報酬委員会	8	3	3	5	0	0	社内取締役

### 補足説明

当社は、取締役会による役員人事や報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保するため、任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置し、ガバナンス体制の強化に努めております。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

- 当社は、社外取締役について、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の各号に該当しない場合、独立性があると判断しております。
- 1.直近事業年度における年間取引総額が当社連結売上高の2%以上である取引先またはその業務執行者。
  - 2.直近事業年度における年間取引総額が当該取引先の連結売上高の2%以上である取引先またはその業務執行者。
  - 3.直近事業年度における当社連結総資産の2%以上の融資を当社または当社子会社に対し行っている取引先またはその業務執行者。
  - 4.当社または当社子会社から、直近事業年度において役員報酬以外に年間1,200万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家。当該財産を得ている者が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者。
  - 5.当社または当社子会社から、直近事業年度において年間1,200万円を超える寄付、助成金を受けている者。寄付、助成金を受けている者が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者。
  - 6.当社の総議決権数の10%以上を直接もしくは間接に有する者または法人の業務執行者。
  - 7.一般株主全体との間に、恒常的な利益相反が生じるおそれのある者。
  - 8.社外取締役、社外監査役の通算の在任期間が12年を超える者。

なお、当社は、独立役員の資格を充たす者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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)に対し、「中期譲渡制限付株式報酬」及び「長期譲渡制限付株式報酬」を支給することを決議しております。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

2025年4月1日から2026年3月31日までの事業年度における対象となる取締役の数は5名(社外取締役及び期間内退任者を含む)、その報酬等の総額は、698百万円です。

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

当社の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下、「対象取締役」といいます。)の報酬等は、株主総会で承認された各報酬総額の範囲内において規定に則り、貢献度、財務状況、経済情勢等を考慮の上、その原案を指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会の審議を経たうえで取締役会へ答申され、取締役会の決議に基づき決定いたします。

対象取締役の報酬は、短期インセンティブとしての基本報酬及び賞与、中期インセンティブとしての「中期譲渡制限付株式報酬」及び長期インセンティブとしての「長期譲渡制限付株式報酬」で構成しております。

基本報酬は、職位や担当する職務内容、職責及び会社業績などを総合的に勘案した上で決定いたします。賞与については、2025年度よりサステナビリティ経営の推進を目的として、最終利益達成率で評価する「業績連動(評価ウェイト80%)」及び「サステナビリティ連動(評価ウェイト20%)」で構成しております。サステナビリティ連動については、当社のマテリアリティ(重要課題)を踏まえ、「スコープ1およびスコープ2におけるCO2排出量削減」及び「エンゲージメントサーベイ」を評価指標として設定し、それぞれ10%の評価ウェイトを付しております。各指標については、目標に対する年度末の達成状況に応じて支給額へ反映しております。

また、対象取締役を除く、その他の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役)の報酬は、経営への監督機能を有効に機能させるため、固定報酬のみといたします。

なお、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・報酬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。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の支援体制として、社外取締役が必要な情報を適宜入手できるよう、人事総務本部を窓口として、必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、担当取締役や関連する部門へ説明し、必要とする情報や資料の提供を求め、要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しております。その他、社外取締役の専門性を活かし、取締役会以外の各種委員会や会議等にも参加し、その場で意見を述べ、または説明を求めることができることとなっております。

## 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)

当社の主な機関の概要

### (1) 取締役会

取締役会は、取締役の総数:12名(取締役(監査等委員ではない)7名(うち独立性のある社外取締役:2名)、監査等委員である取締役5名(うち監査等委員である独立性のある社外取締役:3名))(取締役の総数に対する独立性のある社外取締役の比率:41.7%)で構成され、代表取締役が議長を務め、定時取締役会を原則として毎月1回開催しております。また、必要に応じて臨時取締役会を開催します。取締役会へは、重要事項は全て付議され、業績の進捗状況についても討議し、対策を迅速に行っております。

### (2) 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名(うち監査等委員である独立性のある社外取締役:3名)で構成され、原則として毎月1回開催しております。監査等委員である取締役は、監査等委員会が定めた監査基準等に従い、取締役会はもとより、経営戦略会議等の重要会議、業務執行部門が主催する各委員会・分科会等に出席し、また、財産の状況の調査等を通じ、取締役の業務執行における監査、モニタリング等を行っております。

### (3) 経営会議

経営会議は、業務執行取締役が参加し、原則として毎月2回開催しております。取締役会への付議事項の諮問・答申、当社グループ経営に関する課題、業務執行等の報告・提案を受け、議論・評価を行い、さまざまな経営方針・成長戦略等の決定を行っております。

### (4) 経営戦略会議

経営戦略会議は、原則として毎月2回、業務執行取締役や執行役員等が参加し、取締役会や経営会議で決定された計画、方針、戦略等の周知とそれらに基づく業務執行の進捗報告、各会議、委員会、分科会等における重要な取り組み状況の報告等が行われ、情報・課題の共有と対策を迅速に行っております。経営戦略会議には、常勤の監査等委員も参加し、業務執行状況のモニタリングを行っております。

### (5) 内部監査部門

当社は、当社グループにおける内部監査体制の整備・強化、内部統制システム整備状況や運用のチェック体制、評価の整備、ガバナンス体制、リスク管理体制の監査・評価に基づく指摘・助言を行う組織として、代表取締役直属の監査担当部門を設置し、専任16名が内部監査業務等に従事しております。

### (6) 指名・報酬委員会

当社は、監査等委員会設置会社への移行にあわせ、任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役8名で構成され、その過半数にあたる5名は、独立性のある社外取締役とし、役員人事や報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保しております。

## 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、更なる持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、監査・監督機能の充実を図り、監査等委員会設置会社に移行しております。また、当社グループの経営幹部に対するけん制機能の強化を図るため、任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。当社は、これらの取り組みを通じて、将来における当社グループの強固な企業統治体制の構築に努めて参ります。

## 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3月期の第49回定時株主総会の招集通知については、2026年5月29日に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を行っております。
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	機関投資家の皆様につきましては、株式会社「IC」が運営する議決権プラットフォームをご利用いただくことが可能です。
招集通知(要約)の英文での提供	英文招集通知の作成を行っており、和文の招集通知と同時に発送しております。

## 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	第2四半期累計期間決算発表後及び期末決算発表後、代表取締役が参加してのアナリスト・機関投資家向けの説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家からのミーティング依頼に随時対応しております。また、証券会社開催のカンファレンスにも定期的に参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、適時開示情報、その他のIRやPRに関する情報、会社概要、ESG関連情報等については、ホームページへ掲載、更新しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として経営企画室を設置し、経営企画室長がIR担当責任者として職務を執行しております。	
その他	スモールミーティング、国内外の投資家・機関投資家等との個別ミーティング、オンラインミーティング、店舗・工場見学会等を行っております。	

## 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	<p>当社グループでは、「くらしまるごと」をコンセプトに、お客様の生活基盤を支える多様な家電製品や住宅設備、家具・インテリア用品を扱っております。これらの製品は、日本国内だけではなく世界各地で製造・加工され、それぞれの地域におけるさまざまな資源が使用されております。</p> <p>当社グループでは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に基づく開示を行い、グループ全体の現状把握、ガバナンス体制の整備、戦略、リスク管理、指標と目標の整備を段階的に進めており、今後も気候変動に伴うリスクを適切に管理するとともに、脱炭素社会に向けたさまざまな変化を持続的な成長につながるビジネスチャンスと捉え、気候変動対応を積極的に進めて参ります。</p> <p>これらの活動内容の詳細につきましては、有価証券報告書やヤマダホールディングス統合報告書、当社企業サイトへ掲載しております。</p> <p>有価証券報告書  <a href="https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html">https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html</a>                      統合報告書  <a href="https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_archive.html">https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_archive.html</a>                      企業サイト  <a href="https://www.yamada-holdings.jp/csr/">https://www.yamada-holdings.jp/csr/</a></p>

## その他

当社グループ事業の持続的な発展に向けて、人的資本は最も重要な経営資源であると捉えております。人事制度の刷新や組織横断のキャリア形成の明確化、人材育成の強化、エンゲージメントサーベイを通じた組織課題の把握および改善施策の実施等により、人材の確保・定着および能力発揮の最大化に取り組んでおります。

人権に関して、当社グループでは、「人権方針」に基づいた「人権推進ロードマップ」を策定し、多角的な取組を進めております。グループ内においては、全従業員への人権方針の周知や定期的な人権研修・ハラスメント防止教育の実施に加え、本部および現場を対象とした「人権リスクアンケート」を通じて潜在的なリスクの把握に取り組むとともに、特定した一部の重要リスクについてはKPIを設定して進捗を管理しております。さらに、ヤマダデンキでは店舗運営や各種サービス提供におけるカスタマーハラスメントに対しても、対応マニュアルの整備や相談窓口の拡充を行い、従業員が安全かつ安心して働ける職場環境の維持・向上を図っております。また、サプライチェーン全体に対しては、国内外の取引先を対象としたアンケートの実施やその後のフォローアップを通じて、人権尊重に関する取組や適切な労働環境の確保を継続的に推進しております。

これらの取組に関する情報については、有価証券報告書やヤマダホールディングス統合報告書、当社企業サイトへ掲載しております。

有価証券報告書

<https://www.yamada-holdings.jp/ir/securities.html>

統合報告書

[https://www.yamada-holdings.jp/csr/report\\_archive.html](https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_archive.html)

企業サイト

<https://www.yamada-holdings.jp/csr/>

ヤマダホールディングス陸上競技部及びヤマダホールディングス剣道部は、スポーツ振興を通じて社会や地域への貢献、従業員間の一体感と帰属意識の醸成等を目的に活動しており、国内外様々な大会で活躍しております。また、ヤマダホールディングス陸上競技部では、陸上競技活動を通じた子供たちへの教育支援をはじめ地域社会の活性化、スポーツ文化の向上等、社会貢献に積極的に取り組んでおります。これらの取組に関する情報については、当社企業サイトへ掲載しております。

企業サイト

<https://www.yamada-holdings.jp/ir/press.html>

<https://www.yamada-holdings.jp/rikujou/>

## 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、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社の業務の適正を確保するための体制（内部統制）を整備しております。

1. 取締役及び使用人の職務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) コンプライアンス委員会

コンプライアンス担当取締役は、コンプライアンス委員会を組織し、企業の倫理方針、法令等遵守の基本方針及び遵守基準（コンプライアンス規程）を策定し、これに基づき取締役及び使用人が法令・定款及び当社の就業規則等を遵守した行動をとるための行動規範を定める。

また、その徹底を図るため、同委員会を中心に、取締役及び使用人に教育等を行う。これらの活動は、定期的に取り締り委員会及び監査等委員会に報告されるものとする。

(2) ESG・サステナビリティ推進委員会の設置

企業の持つ社会的責任の意義を十分認識し、経営方針としてESG及びサステナビリティ経営を実践するため、ESG・サステナビリティ推進委員会を設置し、行動規範・サステナビリティ基本方針を基に、コンプライアンス、労働、顧客満足、環境・社会課題等に対し取り組みを進め、各分科会にて進行状況の確認を行う。

(3) 内部通報制度

内部通報制度に関する規程を定め、取締役及び使用人の職務執行について、法令上疑義のある事実を知った者が、その役職を問わず、同規程に従い、内部通報受付機関に直接通報を行うことのできる体制を整備する。コンプライアンス委員会は、内部通報制度の存在の周知に努める。

(4) 内部監査担当部署

内部監査担当部署は業務執行部門から独立し、各部署の適法性内部監査、ISMS監査、情報システム監査、情報セキュリティ監査、個人情報保護監査等を行い、各部門の業務プロセス等を監査し、不正の発見・防止とプロセスの改善に努める。

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) 情報保存管理責任者

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理につき、総務担当の取締役を責任者として、文書管理・取扱規程に従い、次の各号に定める文書（電磁的記録を含むものとする。）を関連資料と共に保存する。

a. 株主総会議事録

b. 取締役会議事録

c. 計算書類

d. 稟議書

e. 各委員会議事録

f. その他文書管理・取扱規程に定める文書

(2) 文書管理・取扱規程の改定

文書管理・取扱規程を改定する場合には、取締役会の承認を得るものとする。

(3) 個人情報保護及び営業秘密管理に関する規程を整備し、個人情報及び重要な営業秘密を適切かつ安全に保存、管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) リスク管理委員会

リスク管理担当取締役は、リスク管理委員会を組織し、リスク管理基本規程の策定にあたる。同規程においてリスクを類型化し、具体的なリスク管理体制を整える。

#### (2) 災害時の危機管理体制

リスク管理担当取締役は災害対策マニュアルを作成し、これに従って危機管理体制を整備する。リスク管理担当取締役は、同マニュアルの周知に努め、災害対策についての教育を行う。

#### 4. 取締役の職務に効率性の確保が図られるための体制

取締役会(又は代表取締役)は、取締役の職務分担や各部門の職務分掌・権限の付与を決定するにあたっては、間接部門の肥大化、管理部門の重複、権限の錯綜等、著しく効率性を害するものとならないよう留意して決定する。

#### 5. 当会社並びにその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) 当会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)がそれぞれ管掌する子会社の経営及び業績を管理するとともに、業務の適正を確保する体制を構築する。

(2) 子会社の業務執行は、事業会社基本規約及び各子会社における社内規程に従うものとし、規約・規程については随時見直しを行う。

(3) 子会社の業績・予算管理を適正化するため、事業会社ごとに毎月分科会を開催して中期経営計画及び年次予算計画に基づき子会社全体の業績・予算管理を実施し、重要な子会社との間では、さらに適宜分科会を実施する。

(4) 内部監査担当部署は、必要と認めるときは、子会社の業務に関する監査を実施することができる。

#### 6. 子会社の取締役等の職務執行に係る事項の当会社への報告に関する体制

(1) 子会社の経営の自主性を尊重しつつ、事業会社基本規約により報告の手続、内容を定め、報告事項に対し適切な指導・助言を行う。

(2) 経営戦略会議又は事業セグメントごとに毎月実施される分科会において、経営状況及び財務状況について報告を受け、子会社業務の適正を確保する。

#### 7. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当会社のリスク管理基本規程を子会社に周知・徹底する。

(2) 全子会社から、コンプライアンス状況確認表等により毎週リスク管理・コンプライアンス状況の報告を受ける。

(3) 各子会社は、リスク管理の基本方針を定める。

(4) 当会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は管掌する子会社から損失の危険に関する報告を受けた場合、事実関係を調査の上、リスク管理担当取締役にこれを報告する。

#### 8. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当会社取締役会は、子会社を含めた中期経営計画及び中長期経営戦略を策定し、それに基づく主要経営目標の設定やその進捗について子会社と連携を図る。

(2) 子会社の決裁事項について、事業会社基本規約に事項別手続を定め、意思決定の効率化を図る。

#### 9. 子会社の取締役等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) 毎週コンプライアンス状況確認表により子会社の状況を確認し、必要に応じてコンプライアンス委員会に報告する。

(2) 法令・定款違反等を未然に防止する体制として、当会社の内部通報制度を共有する。また、法令・定款違反等に基づく懲戒処分状況については報告を受ける。

(3) 子会社の監査役と連携して取締役及び使用人の職務の執行の適正性を監査するために、当会社の取締役及び使用人が子会社の監査役を兼務する場合がある。

#### 10. 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体制並びにその使用人の取締役(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

##### (1) 補助使用人の配置

取締役会は、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合は、監査等委員会と協議の上、必要な組織改定並びに人事異動を行う。

##### (2) 補助使用人の職務

補助使用人は、監査等委員会付の発令を受け、指揮命令に従い監査等委員会業務の補助及び監査等委員会運営の補助を行う。

##### (3) 補助使用人の独立性

a. 補助使用人は、監査等委員会からの指揮命令の下で、取締役以下補助使用人の属する組織の上長等の指揮命令を受けない。

b. 業務遂行にあたっては監査上必要な情報全てを集約できるものとする。

c. 補助使用人の人事異動(異動先を含む)・人事評価・懲戒処分について、監査等委員会の同意を要するものとする。

#### 11. 監査等委員会のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

##### (1) 指揮命令権

監査等委員会は、補助使用人に対し監査業務に必要な事項を命令することができ、補助使用人は当該命令に基づき必要な調査を行う権限を有する。

##### (2) 協力体制

補助使用人が、他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先して従事するものとする。また、兼務する他部署の上長及び取締役は、当該業務の遂行にあたって要請があった場合は必要な支援を行う。

#### 12. 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の監査等委員会への報告に関する体制

##### (1) 取締役の報告義務

取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、他の取締役又は使用人の業務につき法令に違反する事実、会社に著しく損害を与えるおそれのある事実を発見したときは、監査等委員会に対して当該事実を速やかに報告しなければならない。ただし、監査等委員の全員に対して、監査等委員会に報告すべき事項を通知したときは、当該事項を監査等委員会へ報告することを要しない。

##### (2) 使用人の報告権

使用人は、取締役又は他の使用人の業務につき法令に違反する事実、会社に著しく損害を与えるおそれのある事実を発見したときは、監査等委員会に対して当該事実を報告することができる。

##### (3) 内部通報

内部通報受付機関は、監査等委員会に対し内部通報状況を報告する。

#### 13. 子会社の取締役、会計参与、監査役、執行役、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制

(1) 子会社の取締役及び使用人は、子会社に著しい損害を及ぼす事実若しくはそのおそれのある事実又は子会社における法令、定款又は社内規程に違反する重大な事実等を発見した場合、直ちに当会社の管掌取締役又は監査等委員に報告する。

(2)子会社の取締役から報告を受けた事項について、当社の取締役が当社の監査等委員会に報告すべき事項は、当社の取締役と監査等委員との協議により決定した事項とする。

14. 報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1) 監査等委員会又は監査等委員に対して前項の報告を行ったことを理由として、当該報告者は何ら不利益な取扱いを受けないものとする。
- (2) 報告者の異動、人事評価及び懲戒等において、通報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。

15. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)の前払い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に係る方針に関する事項

(1) 予算の提示

監査等委員会は、職務上必要と認める費用について、予め予算を会社に提示する。

(2) 費用等の請求

監査等委員等がその職務執行について、次に掲げる請求をしたときは、取締役は当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員等の職務執行に必要なことを証明した場合を除き、これを拒むことができない。

a. 費用の前払いの請求

b. 支出をした費用及び支出の日以後におけるその利息の償還の請求

c. 負担した債務の債権者に対する弁済(当該債務が弁済期にない場合にあっては、相当の担保の提供)の請求

16. 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

監査等委員会は、内部監査担当部署の実施する監査の年次計画について事前に説明を受け、その修正等を求めることができる。また、内部監査実施状況について適宜報告を受け、必要があると認めるときは、追加監査の実施、業務改善策等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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び整備体制について

1. 「反社会的勢力の対応に関する基本方針」

- (1) ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力との関係を一切持ちません。
- (2) ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力による被害を防止するために、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と連携し、組織的且つ適正に対応します。
- (3) ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力による不当要求には一切応じず、毅然として法的対応を行います。
- (4) ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力への資金提供や裏取引を行いません。
- (5) ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力の不当要求に対応する役職員の安全を確保します。

2. 反社会的勢力への基本的な考え方

ヤマダホールディングスグループはESG経営、企業防衛の観点から、社会の秩序、企業の健全な事業活動の脅威となる反社会的な団体・個人との一切の関わりを断絶するため、「反社会的勢力の対応に関する基本方針」を制定し、断固排除することが企業の社会的責任であると認識し、毅然とした態度で対応いたします。

3. 基本方針に基づく体制の整備

ヤマダホールディングスグループは反社会的勢力への対応を統括する部署を総務部とし、不当要求防止統括責任者を設置しております。反社会的勢力対応窓口として店舗からの通報連絡体制を整備するほか、外部専門機関、警察当局との連携や、各部署の不当要求防止責任者の教育・研修を実施いたします。また、反社会的勢力に関する情報については統括部署が一元管理し、反社会的勢力との取引排除に向けた体制を整備いたします。

## 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

なし

該当項目に関する補足説明

該当事項はございません。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【会社情報の適時開示に係る社内体制の状況について】

(1) 適時開示体制の整備に向けた取り組み

当社は、株主、投資家、債権者、一般消費者をはじめとするあらゆるステークホルダーの当社に対する理解を深めるため、会社情報の適時適切な開示に積極的に取り組んで参ります。

(2) 適時開示担当組織の状況及び情報管理体制について

経営企画室を会社情報の適時開示に関する情報の集約及び管理、重要性の判断を行う主管部署とし、情報取扱責任者(東京証券取引所へ届け済の情報取扱責任者)には、代表取締役社長を任命しております。また、情報開示に至るまでの内部情報については、内部情報および内部者取引管理規程に従い、厳重な管理を行っております。

(3) 適時開示手続きについて

当社及び子会社の決定事実、発生事実及び決算に関する情報等の各種情報は、東京証券取引所の「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)」及び「会社法」、「金融商品取引法」等に基づき、情報取扱責任者が内容の正確性及び開示の要否について判断し、原則として取締役会の承認をもって開示することとしております。

なお、緊急を要する事実が発生した場合、情報取扱責任者は、適時開示規則等に準じて判定し、代表取締役等に報告したうえで速やかな開示を行うこととしております。

(4) 証券取引所への適時開示について

会社情報の開示につきましては、情報取扱責任者が、東京証券取引所の適時開示規則に従い発生後速やかにTDnetシステムを利用し、適時開示を行って参ります。

