

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、2021年に内部監査により発覚した当時役員による不正行為を深く受け止め、調査のため設置した外部専門家で構成された第三者委員会からの調査報告書による提言を踏まえ、ガバナンス体制や内部統制システムの強化、並びにコンプライアンス教育、研修の実施等により役員、従業員の企業倫理・コンプライアンス意識の向上などの再発防止策に取り組んでまいりました。当社は、これらの取り組みを継続し、「株主」「顧客」「従業員」「取引先」「地域社会」など、すべてのステークホルダーからの信頼回復に努めてまいります。そのうえで、当社は、今後も引き続き「カンセキ コーポレートウェイ」に基づき、コーポレート・ガバナンスが経営の重要課題であるとの認識を高め、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指してまいります。

【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 2-4①】

当社は、企業価値向上に向け人材の多様性を確保することが重要であるとの考えの下、性別や国籍、採用区分に関わらず、能力、成果、適正等を勘案し管理職（管理監督者）等への登用をおこなっておりますが、現状はまだ十分ではないと認識しております。当社の女性の正社員比率は14.3%、管理職に占める女性の割合も5.9%と低く、まずは女性管理職の増加のための環境整備の一環として女性の正社員比率を2025年度末までに20%にすべく女性の採用活動を強化してまいります。外国人につきましては当社事業拠点がすべて国内であることから管理職への登用実績はございません。中途採用者につきましては専門人材及び多様性確保の観点から積極的な採用活動を進めており、正社員の中途採用者比率は39.9%、管理職に占める中途採用者の割合は41.2%となっております。当社はこうした現状と今後の事業領域の拡大の方向性にあった人材育成方針や社内環境整備方針について検討してまいります。

【補充原則 4-11①】

当社は、適切な監督や意思決定を行うため、取締役会構成メンバーの多様性を確保するとともに、取締役会の規模の適正化に努めております。取締役会は、豊富な知識・経験・能力を有する社内取締役と、経営陣の監査・監督に係る株主の負託に応えるために必要な能力・経験を備えた独立社外取締役で構成されており、知識、経験、能力、人柄等のバランスを総合的に勘案しております。なお、取締役の選任に関する方針・手続きは、本報告書の「1. 1. <原則3-1>」に記載の通りであります。

また、当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいいわゆるスキル・マトリックスは作成しておりませんが、今後、当社の経営戦略に照らして取締役として必要なスキルを特定し、各取締役の能力等を一覧化して、開示することを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】

当社は、中長期的な企業価値向上の観点から、重要な取引先との関係強化や取引の維持継続、当社事業へのシナジー効果が期待できる場合に保有することがあります。政策保有株式の保有継続の合理性の検証にあたっては、担当部門にて個別の政策保有株式について保有の意義や資本コストに見合っているかを総合的に判断し取締役会で検証することとしており、保有の合理性が認められなくなった政策保有株式については売却を検討することとしております。

政策保有株式の議決権行使については、当社及び発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するか否か等の観点により、個別議案毎に賛否を判断しております。また、発行会社の企業価値を毀損する可能性の高い場合、発行会社において社会的な不祥事等コーポレートガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合は、慎重に議決権行使を判断しております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社では、関連当事者間の取引を行う場合には、取締役会規則に従い、取締役会に予め報告し、取引の合理性及び取引条件の妥当性について十分検討したうえで、必要に応じて、取締役会の承認を得ることとしております。

【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、企業型年金規約に基づく確定拠出年金制度を導入しており、個別の運用、投資商品の選定は運用機関を通じて加入者本人が行っておりますが、従業員の安定的な資産形成を目的として、外部講師を招き従業員向けに勉強会を開催するなどの投資教育を行っております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(i) 当社の企業理念、経営方針、中期経営計画につきましては、当社ホームページに掲載しております。

・企業理念

<https://www.kansekico.jp/company/philosophy.php>

・経営方針、中期経営計画

<https://www.kansekico.jp/ir/management.php>

(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については、当社の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

<https://www.kansekico.jp/company/sustainability/guideline.php>

(iii) 当社の取締役（監査等委員であるものを除く。）の報酬は、各役員の職務や職責に応じた報酬体系とします。

具体的には、業務を執行する役員の報酬は、業績向上への意欲を高め、持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とし、役位別の固定報酬と中長期インセンティブとしての株式報酬型ストック・オプションにより構成する方針としております。また、監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言を行うために固定報酬とすることとしております。

また、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、公平性・透明性・客観性を強化するため、独立社外取締役を過半数で構成する任意の指名・報酬委員会を設置し、同委員会にて会社の業績や経営内容、経済情勢等に加え、各取締役の委嘱業務の業績を踏まえた評価等を元に各取締役の報酬額案についての協議及び諮問先である取締役会への答申を行い、取締役会にて決定いたします。なお、監査等委員である取締役の各報酬額は、監査等委員の協議により決定しております。

(iv) 取締役（監査等委員である者を除く。）候補の指名にあたっては、当事業の発展に貢献できる知識・経験・能力・人柄等のバランスを総合的に勘案して、独立社外取締役を過半数で構成する任意の指名・報酬委員会にて協議のうえ、取締役会に答申を行い、取締役会で決定しております。また、監査等委員候補者の指名にあたっては、経営陣に対する監査・監督に係る株主の負託に応えるために必要な能力・見識・経験・人格等のバランスを総合的に勘案して、事前に監査等委員会の同意を得たうえ、取締役会で決定しております。

(v) 個々の取締役の選解任理由については、株主総会参考書類に記載しております。

[補充原則 3-1③]

当社は、地域社会に貢献できる企業となることを社是に掲げており、地域社会への理解と取り組みを通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上に向けて、次のとおり取り組んでおります。

(1) ガバナンス

当社のサステナビリティ関連のリスク及び機会に関する推進体制は、取締役会の直下に代表取締役社長を委員長とするサステナブル推進委員会を設置し、当社全体のサステナブル経営のマネジメントを担うとともに、当委員会での議論は、定期的に取り締めに報告することとしております。

(2) 戦略

サステナビリティに関する課題及び方針・施策

i) 1. 環境/商品・サービス

方針・施策・・・人や社会・地域・地球環境のためになる商品の取り扱いとエシカル消費推進活動を強化する。

i) 2. 環境/環境

方針・施策・・・アウトドアフィールドの自然環境保全活動を強化する。

ii) 社会/社会貢献/地域貢献

方針・施策・・・高齢者世帯や子どもたちへの支援サービスを充実させる。

iii) 1. 人的資本/人材育成

方針・施策・・・人材育成・活用の基盤となる人事制度を刷新し、組織パフォーマンスを向上させる。

eラーニング等の学ぶ機会の拡充により従業員のスキルアップを図る。

iii) 2. 人的資本/社内環境整備

方針・施策・・・即戦力、専門スキル人材として期待できる中途採用を強化する。

多様な部署・ポジションで女性の活躍を推進するための女性社員比率（正社員）を向上させる。

(3) リスク管理

当社では、サステナビリティ関連のリスク及び機会について、サステナブル推進委員会が全社から抽出し、経営への影響度等を踏まえた重要度の識別を行います。当委員会での議論は各部門の取り組みとして計画・実行され、また、定期的に取り締めに報告しております。

(4) 指標及び目標

当社は、サステナビリティに関する施策について、次のとおり取り組んでおります。

① 環境・社会に関する取り組み及び目標

i) 高齢者向けの買い物支援、住まいの困りごと解決

目標：20,000世帯（2030年度末までの累計数）

実績：10,610世帯（2024年度の世帯数）

ii) エシカル消費の推進

目標：ホームセンター 1,000アイテム（2030年度末までの累計数）

WILD-1 2,000アイテム（2030年度の取り扱いアイテム数）

実績：ホームセンター 584アイテム（2025年2月までの累計数）

WILD-1 1,019アイテム（2024年度の取り扱いアイテム数）

iii) アウトドアフィールドの環境美化

目標：100か所での清掃活動（2030年度末までの累計数）

実績：90か所（2025年2月までの累計数）

② 人的資本・社内環境整備方針に関する指標及び目標

指標：正社員に占める女性労働者の比率

目標：20%（2026年3月末の比率）

実績：14.3%

[補充原則 4-1①]

当社取締役会は、法令や定款に定める重要な事項の決定の他、中長期的な経営戦略や社会的課題についての検討を行っております。また、取締役会規則を定め、取締役会にて決議すべき事項を明確に定めるとともに、経営陣による迅速な意思決定と業務執行を可能とするため、業務執行の決定については代表取締役社長をはじめとする経営陣に委任しております。

[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、会社法及び東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、社外役員の独立性判断基準を定めております。当社における独立役員の独立性に関する判断基準は以下の通りです。

1. 総則

株式会社カンセキ（以下「当社」という）は、当社における社外役員の独立性判断基準を以下のとおり定め、社外役員（その候補者も含む。以下同様）が次の項目のいずれかに該当する場合は、当社にとって十分な独立性を有していないものとみなします。

2. 判断基準

- (1) 当社及びその連結子会社（以下「当社グループ」という）の業務執行取締役及び使用人（以下「業務執行者」という）
 - (2) 当社の大株主（※1）又はその業務執行者
 - (3) ①当社の主要な取引先（販売先）（※2）又はその業務執行者
②当社の主要な取引先（仕入先）（※2）又はその業務執行者
③当社の主要な借入先（※3）又はその業務執行者
 - (4) 当社から役員報酬以外に多額（※4）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家
 - (5) 近親者（配偶者及び二親等以内の親族をいう）が上記(1)から(4)までのいずれかに該当する者（但し、業務執行者については、重要な（※5）者に限る）
- ※1「大株主」とは、当社株式を10%以上保有する株主をいう。
※2「主要な取引先」とは、当社の商品、サービス等の販売先又は仕入先であって、直近事業年度における年間取引額が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。
※3「主要な借入先」とは、当社の借入金残高が直近事業年度末において、当社の連結総資産又は当該金融機関の連結総資産の2%を超える金融機関をいう。
※4「多額」とは、金銭その他の財産が年間1千万円を超えるとき。
※5「重要」とは、役員・執行役員・本部長・部長クラスの者をいう。

[補充原則 4-10①]

当社は、指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された取締役3名以上の委員で構成し、その過半数は独立社外取締役とすることとしております。なお、指名・報酬委員会においては、取締役の選任・解職、代表取締役の選定・解職、監査等委員を除く取締役の報酬について審議し取締役会に答申を行います。

[補充原則 4-11②]

取締役の兼任状況につきましては、毎年、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しております。

[補充原則 4-11③]

当社では2024年度の実効性の分析・評価を行うため、社外取締役を含むすべての取締役を対象として、アンケートによる自己評価を実施いたしました。

評価項目は、「取締役会の役割・機能」「取締役会の構成・規模」「取締役会の運営」「監査機関との連携」「経営陣とのコミュニケーション」「株主・投資家との関係」の6項目であり、それらの自己評価に基づき取締役会の強みや課題を抽出しております。

前回2022年度のアンケートで課題として抽出した「後継者計画に関する議論」については、その後の議論を踏まえ、取締役候補者を選定するとともに、財務やコンプライアンスのトレーニング計画を策定し実行に着手しております。

今回のアンケート結果を踏まえ、実効性は概ね確保されていると判断しましたが、検討段階での議論をこれまで以上に充実させていくべきである等の課題認識も抽出されております。これらの課題に取り組むことで取締役会の実効性を確保できるよう引き続き努めてまいります。

[補充原則 4-14②]

当社は、取締役に期待される役割と責務を果たすうえで必要となる研修等を計画し実施しております。業務執行取締役の就任時には、法的な職責を理解するための研修、社外取締役の就任時には、法的な職責理解のための研修に加えて当社の概要等を説明するための研修を行います。更に、各取締役が個別に必要とするトレーニング機会を提供、又は斡旋するとともに、その費用支援を行うこととしております。なお、トレーニングの方針につきましては、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.kanseki.co.jp/company/sustainability/training_policy.php

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、当社が相当と認める範囲及び手段によって、適切な情報開示と透明性を確保する観点から株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する基本方針を定め、株主との建設的な対話を行うこととしております。

<株主との建設的な対話に関する基本方針>

- (1) 株主との建設的な対話については、株主の希望と主な関心事項も踏まえた上で、総務部門を管掌する取締役を責任者として、他の経営陣との連携のもと、対話の充実を図る。
- (2) 株主との対話についてサポートするため、IR担当部門である経営企画部及び総務人事部が詳細な情報を有する各関連部門等と十分な情報交換を実施する等の連携を図り、正確、公平な情報開示に努める。
- (3) 株主に対しては、当社ウェブサイトによる決算説明資料などの情報開示の実施により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を得られるよう努める。
- (4) 株主との対話を通じて得られた意見や経営課題については、経営幹部や関連部門へフィードバックを行い、事業展開等に活用する。
- (5) 株主との対話に際して、インサイダーの取扱いに留意し、社内の「インサイダー情報管理規程」に基づき、情報管理の徹底を図る。
- (6) 株主との対話に際して、一部の特定者に重要情報を選択的に開示することがないよう、フェアディスクロージャールールを遵守し、重要情報の管理を徹底する。

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 (%)
服部商会株式会社	2,179,550	29.23
服部 京子	1,457,500	19.55
DCM株式会社	730,000	9.79
千葉 ゆきえ	459,300	6.16
服部 正吉	282,350	3.79
服部 良江	259,300	3.48
株式会社足利銀行	122,000	1.64
株式会社栃木銀行	115,500	1.55
カンセキ社員持株会	105,700	1.42
カンセキ取引先持株会	88,812	1.19

支配株主 (親会社を除く) の有無	服部 京子
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 スタダード
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	500人以上1000人未満
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

当社と支配株主との間に取引が発生する場合は、事前に取締役会において取引内容及び条件の妥当性、適正性を充分審議し、その是非を決議することとします。

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

――

// 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	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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
横山 幸子	弁護士											
藤沼 千春	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iのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
横山 幸子	○	○	----	経営者や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、公正に当社が社会において果たす役割を認識し、適法性確保に実務経験で培われた実力を発揮していただくため。
藤沼 千春	○	○	----	総務・人事分野における豊富な専門的知識や見解、また、経営者としての高度な業務経験を当社の経営に反映していただくため。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

①監査等委員である取締役が内部統制システムの構築・運用等について監査をするため、その職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、取締役会は監査等委員である取締役と協議の上、内部統制監査室人員又は必要とする各業務執行部門人員を選任・配置いたします。
②監査等委員である取締役の配置下に入った使用人は、監査等委員である取締役の指揮下に入り、取締役（監査等委員である取締役を除く）の指揮命令は受けないものといたします。

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、内部監査部門から、業務監査内容について説明を受けるとともに、情報交換を行なうなど連携を図っております。また、監査等委員会は必要に応じて、内部監査部門に監査に必要な事項を指示することができるものとしております。

【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	3	0	1	2	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・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬委員会は指名委員会と報酬委員会を兼ねております。

【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

当社との利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないため、独立役員として指定しております。

【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

当社は、株主の皆様と株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクを共有することによって、中長期的な業績向上及び企業価値増大への貢献意欲や士気を一層高めることを目的として、当社取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対して株式報酬型ストック・オプション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

該当項目に関する補足説明

経営に対する独立性を確保するため、監査等委員につきましてはストック・オプションの付与対象者としておりません。

【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

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

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

業務執行取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、役位別の固定報酬と、中長期インセンティブとしての株式報酬から構成されます。固定報酬は、職責に応じて役位毎に決定する月例の固定報酬とします。その報酬額は、経済情勢や当社業績、同業種あるいは同規模他社水準、従業員の給与水準等を踏まえて決定及び見直しを行います。

・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、株主総会で承認された総額の範囲内で、指名・報酬委員会にて、会社の業績や経営内容、経済情勢等に加え、各取締役の委嘱業務の業績を踏まえた評価等をもとに各取締役の報酬額案についての協議及び取締役会への答申を行い、取締役会にて決定いたします。

・監査等委員である取締役の報酬は、独立性の確保から固定報酬とし、常勤及び非常勤等を勘案の上、株主総会で承認された総額の範囲内で、各監査等委員である取締役の協議に基づき決定します。

【社外取締役のサポート体制】

現在、社外取締役を補佐する専従担当者は設置しておりませんが、取締役会の事務局である総務部門が、取締役会議案の事前説明をはじめとする様々な情報及び必要書類については速やかに提供するサポート体制をとっております。また、喫緊の重要案件や発生事象につきましては速やかに報告しております。

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)

当社は、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、企業価値を向上させることを目的として「監査等委員会設置会社」を採用しております。当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）5名、監査等委員である取締役3名（内社外取締役2名）により構成されております。取締役会は月1回以上の定例取締役のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営方針・戦略などの重要な業務執行に関する意思決定及び代表取締役並びに取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行を監督する機関として運営しております。更に、経営会議を定期的開催し、迅速な業務執行と各部門の業務進捗状況の統制を行っております。監査等委員会は、年4回以上開催され、取締役の職務執行を監督しております。また、監査等委員として必要な情報、特に業界特有の法規や具体的な経済活動について、社外監査等委員にタイムリーにかつ適切に情報提供しております。任意の諮問委員会として設置しております指名・報酬委員会は、3名で構成されており、内2名は社外取締役であります。取締役会の諮問機関である本委員会を設置することにより、当社の取締役等の指名や報酬に関する決定プロセスの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的としております。本委員会は取締役会の諮問機関として、取締役等の指名・報酬に関する事項について審議し、その内容に基づき取締役会へ答申を行うことといたしております。

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

議決権を有する監査等委員である取締役は、取締役会において専門的知見や別視点から積極的に意見を述べております。また、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行状況及び経営に対する監督機能の強化を図ることでコーポレート・ガバナンス体制の構築、維持ができるものと判断し、現在の体制を採用しております。

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	株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう招集通知の早期発送に努めるとともに、発送に先立ち当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトを通じて、速やかに情報を開示しております。 2025年5月29日に開催した株主総会においては、4月30日に「株主総会招集ご通知」として電子提供措置事項をウェブサイトへ掲載し、書面での「招集ご通知」の発送は5月8日に行いました。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使に関する株主の利便性を高めるために、パソコン・スマートフォンで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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて、決算短信、決算説明資料、決算情報以外の適時開示、任意開示資料を公表しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部門及び総務部門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

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、地域社会に貢献できる企業となることを社是に掲げており、これが当社のCSR活動の基礎となっております。地域課題への理解と取組みを通じて、ステークホルダーからの信頼を得ると共に、自社の企業価値を継続的に高め、社会に貢献できる企業となることを目指しております。CSR活動としましては、視覚障害のある方々がより豊かに、自分らしく生活できるよう支援する事を目的とし、長年に渡る募金活動や「盲導犬育成支援企画」として選定した対象商品の売上金の一部を盲導犬協会に寄付するなど、良質な盲導犬の育成活動を支援しております。 また、環境保全活動としましては、省エネ・CO2削減に向けた取組みとして、「循環型経済社会」の実現と商品製造時や商品廃棄時に排出されるCO2の削減が期待できるリユースショップの展開や店舗への太陽光発電設備の設置、店舗の照明を節電効果が見込まれるLED照明及び空調設備への切替などを推進しております。更に廃棄物の削減と資源ゴミの再資源化のために一部店舗に古紙、ダンボール、雑誌を対象としたリサイクルステーションを設置しております。 自然環境保護の取組みとしまして、WILD-1クリーンプロジェクトによるアウトドアフィールドの清掃活動を積極的に行っているほか、環境保全団体WWF（世界自然保護基金）ジャパンの法人会員として募金活動等への協力やコンサベーション・アライアンス・ジャパン（アウトドア環境保護基金）の運営団体としてアウトドアフィールドの環境保全活動に取組んでおります。

Ⅳ 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

[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]

(基本的な考え方)

当社は、「住まいと暮らしを豊かにするための商品とサービスを提供し、地域の皆様の生活向上に貢献します」を経営理念としております。お客様、地域社会、お取引先様、そして社員との、より密接でより共感しあえる関係作りと、あらゆるステークホルダーの皆様とともに成長していくためには、取り組むべき課題を迅速に発見すると共に、それに対し適時、適切な対応を図ることが不可欠であると考えます。

(整備状況)

2021年3月にサステナブル推進委員会を設置し、コンプライアンス、リスクマネジメントおよびESGの重要課題への対応を通じたサステナブル経営に関する重要事項の審議、施策の諮問等を行うことによって、経営、業務の健全性を確保することとしております。

内部統制の統括部門は総務部門、推進部門は社長直轄の監査部門が担当しており、監査部門は、各種会議において内部統制関連規程の説明をすることにより、健全かつ適切な業務運営を指導しており、内部通報の相談窓口となっております。

又、監査部門は、業務監査を行い、各部署・店舗が法令・定款・社内規程に適合していることを確認し、必要に応じ当該部署には適切かつ有効な指導をしております。

[内部統制システムの基本方針]

1. 取締役及び社員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) 当社は、コンプライアンスを経営方針の基本として位置付け、取締役及び社員に法令、定款の遵守を徹底するとともに、法令、定款及び社会倫理の遵守が企業活動の前提であることを徹底する。
- (2) 取締役及び社員の職務執行が適正かつ健全に行われるために、取締役は企業統治を一層強化する観点から、実効性ある内部統制システムの構築と会社による全体としての法令遵守体制の確立に努める。また監査等委員会は、この内部統制システムの有効性と機能を監査し、必要であると認めたときは取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対し改善を助言または勧告しなければならない。
- (3) 日常の職務執行においては、定められた職務権限基準表及び業務分掌表等の社内規程に基づいた職務の執行をするとともに、監査部門が諸規程に基づく職務執行の遵守状況を監査する体制をとる。また法令違反、その他法令上疑義のある行為や事象等についての社内報告体制として、内部通報制度を構築し運用する。

2. 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務執行に関する情報及び文書の取扱いについて、法令で作成・保管が義務づけられている情報及び文書の他、会社の意思決定及び重要な職務執行に関する情報及び文書等に関して、文書管理規程等の社内規程に基づき、総務部門において適切に保存・管理するものとする。
- (2) 取締役はいつでも、これらの文書等を閲覧できるものとする。また情報・文書等の管理の運用にあたっては、必要に応じて運用状況を検証するほか、関連規程・マニュアル等を随時見直しする。

3. 損失の危険の管理に関する規程及びその他の体制

- (1) 取締役会はリスクに対する適切かつ有効な内部管理体制の構築と運用を図るため、リスクマネジメントに係る職務執行を決定し、これに係る事項について報告を受け、適時、適切な意思決定と指示を行う。
- (2) サステナブル推進委員会は、当社のコンプライアンスやリスクマネジメントに関する重要事項の審議、対策等の諮問を行うことによって、経営・業務の健全性を確保する。
- (3) サステナブル推進委員会から諮問を受けたコンプライアンス実行委員会は、コンプライアンスやリスクマネジメントに関する年度計画を立案し、推進する。
- (4) 監査部門は、リスクマネジメント規程の整備、運用状況の確認を行うとともに、社員に対する研修等を企画実行する。
- (5) 監査部門は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、監査項目に遺漏なきよう確認し、必要があれば監査方法の改訂を行う。
- (6) 監査部門の監査により法令・定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為が発見された場合には、発見された危険の内

- 容及びそれがもたらす損失の程度等について社長に報告する。
- (7) 総務部門は、監査部門の活動を円滑にするために、監査部門の存在意義を全社員に周知徹底し、損失の危険を発見したときは、直ちに監査部門に報告するよう指導する。
4. 財務報告の適正性を確保するための体制
- (1) 経理部門は、適正な会計処理を確保し、財務報告の信頼性を向上させるため、経理業務に関する規程を定めるとともに、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性向上を図る。
- (2) 監査部門は、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況の評価を行い、その結果を取締役に報告する。
5. 取締役の職務執行が効率的に行なわれることを確保するための体制
- (1) 取締役会は経営方針と戦略、法令で定められた事項及びその他経営に関する重要事項を決定し、職務執行状況を監督する。
- (2) 取締役会は原則として月1回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜、臨時に開催し、経営方針と経営戦略に関わる重要事項の決定、及び経営計画が予定通り進捗しているか、業績報告を通じ毎月検証を行う。また十分な経営判断が行えるようにするため、事前に議題に関する資料が配布される体制をとる。
- (3) 経営会議は原則として月1回開催し、事業活動の総合調整と業務執行の意思統一を図り、当社グループの全般的な重要事項について協議する。
- (4) 経営の効率化とリスクマネジメントを両立させ、内部統制を有効に機能させるため、ITシステムの主管部署を置いて整備を進め、全社レベルでの最適化を図る。
6. 監査等委員会の職務を補助すべき社員を置くことに関する事項
- (1) 監査等委員会は必要に応じて、監査部門に監査業務に必要な事項を指示することができるものとし、場合によっては関係各部門がサポートをする。
- (2) 監査等委員会の職務補助の指示を受けた者は、監査等委員会との協議により監査等委員会の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告する。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき社員の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び監査等委員会の社員に対する指示の実効性に関する事項
- (1) 監査等委員会の職務を補助する社員（監査部門・管理部門）の任命、異動等については監査等委員会の意見を聴取し、尊重するものとする。
- (2) 監査等委員会より監査業務に必要な指示を受けた社員は、その指示に関して取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指揮命令を受けず、監査等委員会の指揮命令を優先する。
8. 取締役及び社員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
- (1) 取締役及び社員は、監査等委員会に対して法定の事項に加え、全社的に影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、その他各監査等委員がその職務執行上、報告を受ける必要があると判断した事項について速やかに報告ならびに情報提供を行うものとする。
- (2) 監査等委員は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況把握のため、必要に応じて取締役会以外の他の重要会議に出席することができる。また、取締役または社員に追加の説明や報告を求めることができるものとする。
- (3) 内部通報制度を整備、運用し、当該通報を行った者に対して、解雇その他のいかなる不利益な取り扱いも行わないものとする。
9. 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
- 当社の監査等委員会の監査費用については、年間予算を設けており、監査に必要であれば、予算を超過する場合であっても法令に則り当社が支払うものとする。
10. その他監査等委員会の監査が実効的に行なわれていることを確保するための体制
- (1) 監査等委員会を構成する全ての監査等委員は、業務執行状況の確認、会社が対応すべき課題、会社を取巻くリスクのほか、会計監査及び業務監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について、代表取締役及びその他の取締役と意見交換をするものとする。
- (2) 監査等委員会は、会計監査人から会計監査内容について、また、監査部門から、業務監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図ることとする。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、コンプライアンス規程の中で、コンプライアンスを経営方針の基本としております。市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係は遮断し、当該勢力による被害を防止するマニュアルの中でその対応は定めております。対応部門は総務部門としており、不当要求の案件ごとに関係部門と協議して対応します。必要に応じ所轄の警察署、当社の加盟機関である公益財団法人栃木県暴力追放県民センター、顧問弁護士と連携しております。

Vその他

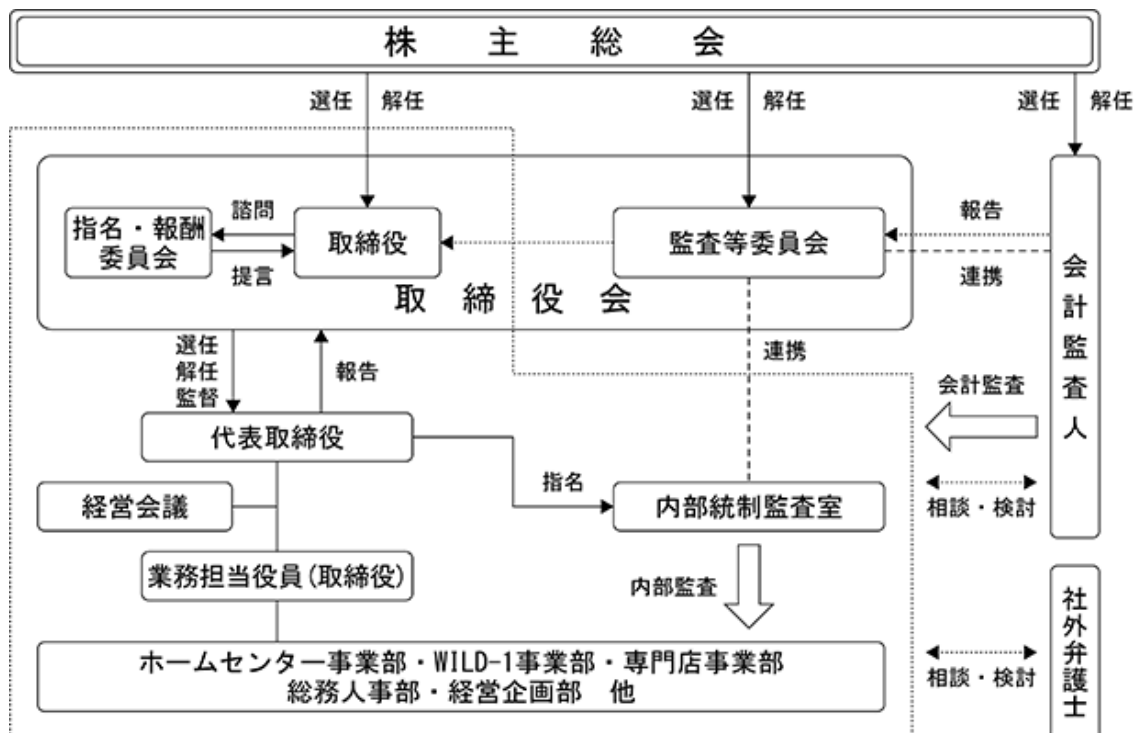
1. 買収への対応方針の導入の有無

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 更新



【適時開示体制の概要】

