最終更新日：2026年11月25日
株式会社 ヒマラヤ
代表取締役社長 兼 ＣＥＯ　小田 学
問合せ先：総務部　TEL：０５８－２７１－６６２２
証券コード：7514
https://www.hmry.jp/

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。

Ⅰ 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、コーポレート・ガバナンスを企業価値の最大化と健全性の確保を両立させるために企業活動を規律する枠組みであり、経営上最も重要な課題のひとつと考えております。企業価値の最大化は、公正な企業活動により社会的使命を果たし、地域の人々の信頼と支持を得ることで達成できると考えており、このような観点からコーポレート・ガバナンスの充実に向けて取り組んでおります。
なお、本報告書につきましては、2026年7月21日付で改訂された新コーポレートガバナンス・コードの移行期間中であるため、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コード（スタンダード市場向け原則）の基準に準拠して記載しております。今後、2026年改訂コードに基づく体制整備および開示に向けた準備を順次進めてまいります。

【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２－４－１：中核人材の登用等における多様性の確保】
当社は、中長期的な企業価値の向上において多様な人材の確保と育成が重要な課題であると認識しております。全社員の活躍に向けた人事戦略「HIMARAYA3.0」に基づき、すべての従業員をスキルとマインドの両面から公正に評価し、教育・研修制度の充実を通じて、意欲と能力のある人材が最大限に力を発揮できる環境整備に取り組んでおります。
多様な人材の登用状況につきましては、中途採用者については、新卒・中途の別を問わず採用を推進しており、管理職における中途採用者比率は半数を超えております。また、女性の登用については、現在の女性管理職比率は10.3%となっております。
女性・外国人・中途採用者の管理職登用等における多様性の確保につきましては、現在のところ自主的かつ測定可能な数値目標の設定には至っておりません。これは、当社の事業環境が大きく変化する中で、今後の中期的な事業戦略と連動した最適な人材ポートフォリオのあり方を慎重に検討しているためです。
現在は、目標設定に向けた土台作りとして、女性活躍促進プロジェクトによる柔軟な働き方の推進や、人事制度の整備・キャリアパスの多様化に注力しております。今後は、人的資本経営の推進プロセスの中で、事業戦略に沿った具体的な人材要件を明確化し、将来的に適切な目標を設定できるよう検討を進めてまいります。なお、外国人登用につきましては、現在の事業基盤が日本国内であることから、中長期的な課題として継続して検討してまいります。
今後も、従業員一人ひとりが個性を尊重され、能力を最大限に発揮できる企業風土の醸成に努めてまいります。

【原則３－１．情報開示の充実】
（1）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

[経営理念]
当社グループは、スポーツを通じて人々の身体的・精神的・社会的な健康、すなわち「ウェルビーイング（Well-being）」の実現に寄与し、豊かなライフスタイルを支えることを使命としております。また、「Sustainable Sporting Life」を掲げ、環境と社会に調和した持続可能なスポーツ文化の創造を目指すことを経営の根幹としております。

[経営戦略・経営計画について]
中長期的な視点での成長を最重要課題と位置づけておりますが、現在、当社を取り巻く事業環境は、構造的なインフレや気候変動による季節商材への影響など、不確実性が極めて高く、先行きの予測が困難な状況にあります。
このような環境下において、現時点で中長期の数値目標を固定的に設定・公表することは、かえって蓋然性の低い情報を提供し、株主・投資家の皆様に対して誤った判断材料を与えかねないと判断いたしました。そのため、現在は形式的な中期経営計画の策定を見送り、以下の通り、足元の経営基盤を強固にするための「単年度ごとの高確度な経営戦略」の徹底を優先しております。
1）収益構造の抜本的改革
店舗およびＥＣにおけるオペレーションを刷新し、物流と販売機能の適正化を図ることで、業務効率化とコスト構造の適正化を断行いたします。
2）経営資源の選択と集中
高収益カテゴリーへの経営資源の優先配分を強化し、需要変動の激しいカテゴリーについては在庫コントロールを厳格化することで、売上総利益率の改善を最優先いたします。
3）新たな収益基盤の育成
成長領域であるリユース事業を主力事業の柱へと引き上げ、市況変化に左右されない安定した収益ポートフォリオの構築を進めております。

当社は、これら経営戦略の進捗状況および経営課題への対応策を具体的かつ適時に開示してまいります。この足場固めの期間を通じて筋肉質な経営体制を確立し、次なる成長ステージへの飛躍を目指してまいる所存です。

【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】
（1）政策保有株式に関する方針・縮減方針
当社は、中長期的な企業価値の向上および事業の持続的な成長に向けて、取引先や提携先との良好な関係の維持・強化が不可欠であると判断する場合に限り、必要最小限の政策保有株式を保有する方針としております。一方、保有の合理性が認められない株式、または保有効果が薄れたと判断される株式につきましては、対象企業との十分な対話を行い、市場への影響等に配慮したうえで、段階的に縮減・売却を進めてまいります。

（2）取締役会における保有の適否の検証
取締役会は、毎年、保有するすべての個別政策保有株式について、以下の観点に基づき保有の適否を具体的に検証いたします。
・目的の適切性：取引関係維持・拡大や事業提携等、中長期的な企業価値向上への寄与度
・経済合理性：資本コスト（WACC等）を踏まえた保有に伴う便益（取引利益・受取配当金等）およびリスクの検証
検証の結果、保有の合理性が十分でないと判断された株式については、取締役会において保有継続の要否を審議し、売却等による縮減を基本方針として取り組んでまいります。検証の概要につきましては、有価証券報告書等にて適切に開示いたします。

（3）政策保有株式に係る議決権行使の基準
当社は、政策保有株式に係る議決権の行使にあたり、保有先企業の経営方針・経営効率を尊重しつつ、単に賛否を一律に決定するのではなく、対象企業の持続的な成長と当社の中長期的な企業価値向上の両立に資するか否かを基準として総合的に判断いたします。具体的には、以下の項目等を重点的な判断基準として確認し、必要に応じて対象企業との対話（エンゲージメント）を行ったうえで適切に議決権を行使いたします。
・業績の著しい悪化や不祥事・反社会的行為の有無
・適切な企業統治（ガバナンス）体制および取締役会の実効性
・株主価値を著しく損なうおそれのある組織再編や財務政策（買収防衛策の導入等）の有無

【原則１－７：関連当事者間の取引】
当社は、役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合、会社および株主共同の利益を害することや、その懸念を生じさせることがないよう、以下の通り適切な手続と監視体制を定めて運用しております。

（1）取締役・執行役との取引（競業取引・利益相反取引）
・取締役（執行役を含む）が当社との間で行う競業取引および利益相反取引につきましては、会社法等の法令および当社「取締役会規程」に基づき、あらかじめ取締役会による承認を得ることを必須としております。
・また、当該取引の実行後は、その重要な事実について遅滞なく取締役会へ報告を行う体制をとっております。

（2）主要株主等・その他の関連当事者との取引
・主要株主や関連当事者との取引を行う場合、取引の重要性（取引金額等）や取引の性質に応じ、通常の法的・経済的条件および市場価格を十分に勘案し、一般の取引条件と同等であることを確認した上で決定いたします。
・重要性の高い取引（一定金額以上の取引等）については、取締役会での事前承認または事後報告を定めており、特定の関連当事者に有利な条件で取引が行われることがないよう厳格に監視しております。

（3）定期的な確認・調査体制
・当社は毎年、全役員および主要株主等を対象に関連当事者間の取引に関する意識調査（意向調査）を実施し、取引の有無やその条件の妥当性について把握・確認を行っております。
・関連当事者間の取引が発生した場合は、法令および財務諸表等規則の定めに従い、有価証券報告書等において適切に開示いたします。

【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、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成および当社の財政状態に影響を与えることを認識し、企業年金がアセットオーナーとして期待される機能を適切に発揮できるよう、人事面および運営面において以下の取り組みを行っております。

（1）人事面での取組み（人材の登用・育成）
・企業年金の積立金の運用管理を担当する部署・委員会に、財務・経理やリスク管理等の運用に必要な専門性・資質を有する人材を配置・登用しております。
・担当者の専門性を継続的に向上させるため、外部専門機関による研修への参加やセミナー受講などを通じ、計画的な育成を図っております。

（2）運営面での取組みおよびモニタリング
・運用機関の選定およびアセットアロケーション（基本ポートフォリオ）の策定にあたっては、運用コンサルタント等の外部専門家の知見を適切に活用しております。
・運用機関に対しては、運用成績やリスク管理状況に加え、議決権行使やエンゲージメント（対話）を含むスチュワードシップ活動の状況について、定期的なモニタリングを実施しております。

（3）利益相反の適切な管理
・運用機関の選定やモニタリングの決定過程においては、会社と受益者（加入者・受給者）との間の利益相反を回避するため、外部専門家の意見を尊重するとともに、判断基準の明確化を図り、受益者の利益を第一とした運用の管理・監督体制を確保しております。

【原則３－１：情報開示の充実】
（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
当社は、コーポレートガバナンスを企業価値の最大化と健全性の確保を両立させるために企業活動を規律する枠組みであり、経営上最も重要な課題のひとつと考えております。企業価値の最大化は、公正な企業活動により社会的使命を果たし、地域の人々の信頼と支持を得ることで達成で

きると考えており、このような観点からコーポレートガバナンスの充実に向けて取り組んでおります。
なお、コーポレートガバナンスの概要につきましては、有価証券報告書にて開示しております。当社有価証券報告書の第４【提出会社の状況】４【コーポレートガバナンスの状況等】を以下のＵＲＬからご参照ください。
https://www.hmry.jp/ir/library/securities/

(3) 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法
取締役の報酬については、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、会社の業績や経営内容、経済情勢などを考慮して総額を決定しております。総額の決定および個別の取締役の報酬額やその算定方法の決定方針および手続等については、本コーポレートガバナンス報告書、(Ⅱ経営上の意思決定、執行及び監査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、【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容)に記載のとおりです。
業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての賞与、および持続的な企業価値向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬があり、非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬は、当社における一定期間の継続した勤務を譲渡制限解除の条件とする「Ⅰ在籍条件型」と当該条件に加えて当社の取締役会が予め設定した業績目標達成を譲渡制限解除の条件とする「Ⅱ業績条件型」により構成し、必要に応じて使い分けることとしております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役の候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き
経営陣幹部の選解任は取締役会で決定しております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者については、まず代表取締役が候補者を推薦し、3名の監査等委員である取締役(うち2名は独立役員。)を構成員に含む4名の指名・報酬諮問委員会が候補者の妥当性を審議し、監査等委員会の意見を聴取したうえで取締役会に答申し、取締役会にて決定しております。
当社の取締役候補者の資格要件としては、以下の項目を方針としております。
1) 人望・品格に優れ高い倫理観を有し、遵法精神に富んでいる
2) 経営参画の資質・経験・実務実績を有す
3) 幅広い知識と広い視野および高い見識を有す
4) 当社のビジョンを実現し企業価値向上に資する能力を有す
5) 中長期的な展望を有し、前例や慣例にとらわれずに組織を改革できること
社外取締役については、社外の視点から幅広く意見をいただくために企業経営者、税理士、会計士、弁護士など、専門知識を持つ人物を候補者に選定するよう努めております。
また、監査等委員である取締役の候補者は、監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定しております。その手続きとしては、候補者に関する情報を収集のうえ、適切な経験や能力および、必要な財務、会計、法務に関する知識を有していることなどを確認し、代表取締役の推薦を経て、その責務にふさわしい人物を候補者として選定しております。
経営陣幹部および取締役の解任に関しては、任意の指名・報酬諮問委員会で審議した上で、監査等委員会の意見を聴取し、個々の実績や会社への貢献度、管理能力や資質、職務執行状況等を総合的に勘案して、取締役会で解任の是非を決定することとしております。

(5) 取締役及び監査役の候補者の指名を行う際の個々の説明
当社は(4)の方針と手続きに基づいて、当社の取締役にふさわしい人物を候補者に選定しております。なお、取締役候補者の個々の選任理由については、当社株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則3－1－3：サステナビリティについての取組み】
当社グループは、全世界で加速する温室効果ガス削減等の社会課題解決に向け、以下のとおりカーボンニュートラルを目指した取組みを実施して、自社グループの温室効果ガス排出量を、2050年までにネットゼロにすることを宣言いたしました。
1．「Sustainable Sporting Life」の浸透
地球環境の改善と保全を意識した生活とスポーツを融合させた豊かなライフスタイルの発信を行い、社会課題に対する取組みに一人一人が真摯に向き合い、実践して行く環境の醸成に貢献します。
2．当社グループからの温室効果ガス排出量(Scope1、2)
当社グループが事業活動を行うことで、使用する電力等により間接的に排出している温室効果ガスの排出量を、2030年までにネットゼロにします。
3．当社グループを取巻く事業環境からの温室効果ガス排出量(Scope3)
当社グループが事業活動を行うことで、取巻く事業環境から間接的に排出される温室効果ガスの排出量について、2050年までにネットゼロを目指します。
上記、ガーボンニュートラル宣言に基づき、具体的なScope1、2の取組みとして、太陽光や風力等のグリーン電力への切替えを、事業所所在地である地域単位で随時行うこととし、現在、33拠点の電力をグリーン電力に切替え、Scope2の温室効果ガスの排出量を33%削減いたしております。
また、Scope3の取組みとしては、サプライチェーン排出量の概念に基づき、当社の川上、川下に位置する事業環境を改善するために、配送便の本数を減らすなどの効率的な物流システムの改善、PBパッケージの簡素化、間伐材を利用したPB薪の商品化、商品の廃棄ロスを削減する取組み、環境に優しい石灰由来の買い物袋への変更などに取組んでおります。Scope3の取組みは、現在は部門単位にできることから先行して実施しておりますが、今後はサステナビリティ委員会において具体的に削減目標を定めて進捗管理を行ってまいります。

【補充原則 4－1－1：取締役会の役割・責務】
当社は、取締役会が企業価値の向上に向けた「戦略的な意思決定」および「業務執行の監督」という本来の役割を最大限に発揮し、一方で経営陣が市場環境の変化に対して機動的かつ迅速に意思決定を行えるよう、職務分掌および権限委任の範囲を明確に定めております。

(1) 取締役会における意思決定事項
取締役会は、法令・定款に定められた専権事項に加え、以下の項目をはじめとする「会社の経営の方向性を左右する重要な事項」を審議・決定する場として位置づけています。
・経営理念・経営戦略・中期的な基本方針の策定および見直し
・重要な組織再編、大規模な設備投資、重要な事業提携やM&A等の投資判断
・取締役および執行役員の指名、報酬に関する方針の決定
・経営陣の業務執行に対する定期的・網羅的なモニタリング

(2) 経営陣への委任事項
取締役会で策定された基本方針に基づき、日常的な業務執行および戦術的な意思決定については、代表取締役および執行役員に権限を委譲しております。具体的な委任範囲は「決裁権限規程」に基づき、案件の重要度、金額的規模、リスクの度合いに応じて詳細に区分しており、経営陣

が責任を持って迅速に実行できる体制としています。

(3) 業務執行の監督体制
権限を委任した業務執行が取締役会の決定した方針に沿って適切かつ効率的に遂行されているかを確認するため、経営陣から取締役会への定期的報告（業績進捗、リスク要因の分析等）を義務付けております。これにより、取締役会は経営陣の執行状況を的確に監視・統制し、必要に応じて戦略の軌道修正を迅速に指示する体制を整備しております。

【原則４－９：独立社外取締役の独立性判断基準および資質】
[独立性判断基準の考え方]
当社は、取締役会が企業価値向上に向けた実効的な監督機能を果たすためには、取締役会から独立した立場にある社外取締役の役割が極めて重要であると認識しております。
当社は、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準を基礎としつつ、実質面において当社との利害関係を有せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことを担保するため、以下の判断基準を定めております。
(1) 当社または当社の子会社（以下「当社グループ」と総称する。）の業務執行者または過去１０年間において当社グループの業務執行者であった者
(2) 当社グループを主要な取引先とする者（その直近事業年度における当社の年間連結売上高の１０％以上の支払いを、当社または当社の子会社から受けた者）またはその業務執行者
(3) 当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
(4) 当社グループから役員報酬以外に過去3年間の平均で年間１，０００万円以上の金銭その他の財産上の利益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
(5) 当社グループの主要借入先もしくはその親会社またはそれらの業務執行者（当社グループの「主要借入先」とは、当社の借入先のうち、直近の事業年度における借入額が総借入額の１０％以上の会社をいう。）
(6) 過去5年間において上記(2)から(5)のいずれかに該当していた者
(7) 上記(1)から(6)までに掲げる者の配偶者または二親等内の親族

[独立社外取締役の資質と選定方法]
当社は、独立社外取締役の候補者選定にあたり、豊富な経験と高い見識を有するだけでなく、当社の現状や事業特性（スポーツ小売およびEC・物流事業等）を深く理解し、取締役会において「率直・活発で建設的な検討」を促すことができる人物を重視しております。
具体的には、以下の視点から候補者を検討しております。
(1) 専門的知見の提供: 法務、財務・会計、経営管理、あるいはスポーツビジネス等に　関連する業界経験など、専門的な知見に基づき、取締役会の意思決定に対して客観的かつ多角的な助言・提言ができること。
(2) 建設的な議論の推進: 経営陣や他の取締役に対して、忖度のない率直な意見や質問を投げかけ、取締役会における議論をより深め、活性化させる資質を有すること。
(3) 多様な視点: 当社の経営において見落としがちなリスクや機会を指摘し、ステークホルダーの視点を代弁できること。
当社は、こうした資質を備えた人物を独立社外取締役として招聘することで、経営の透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能を強化し、持続的な企業価値向上に取り組んでまいります。

【補充原則４－１０－１：独立社外取締役を主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会の設置】
当社は、取締役会の指名および報酬決定プロセスの独立性・客観性と透明性を担保し、ガバナンス体制の実効性を高めるため、取締役会の下に任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。

(1) 委員会の構成
当委員会は、取締役会の3分の1以上を占める独立社外取締役を主要な構成員とし、原則として監査等委員である取締役を委員長に選任しております。これにより、社内の経営陣の影響を排除し、客観的な観点から審議を行う体制を確保しています。

(2) 権限と役割
当委員会は取締役会の諮問機関として、以下の事項について審議し、取締役会へ答申・提言を行います。
・指名に関する事項：取締役候補者の選任基準および選任・解任案の策定、ならびに最高経営責任者（ＣＥＯ）等の後継者計画（サクセッションプラン）の策定・運用に関する助言。
・報酬に関する事項：取締役の報酬体系および個別の報酬決定方針の策定、ならびに業績連動報酬の最低ロジックに関する検証。

(3) 指名・報酬プロセスの考え方と多様性への配慮
委員会における審議にあたっては、以下の観点を重視しています。
・スキルと経験：当社の経営戦略や事業特性（小売・ＥＣ・物流等）に照らし、取締役会全体が備えるべきスキル（スキルマトリックス）との整合性を評価します。
・多様性の尊重：ジェンダー、国籍、経歴等の属性にとらわれず、異なるバックグランドを有する人材を登用することで、取締役会における多角的な議論と健全なリスクテイクを促進します。
・独立した客観的評価：経営陣の意向を追認するのではなく、社外の視点から厳格かつ公平に評価を行うことで、株主・投資家の皆様の期待に応えるカバナンスを実践してまいります。

【補充原則 ４－11－１：取締役会の全体としてのバランス・多様性および規模に関して】
当社は、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向け、取締役会が備えるべきスキル等を特定し、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方針を定めております。
取締役会は、多様な視点を持って経営の基本方針を決定するとともに、各部門における業務執行を監督する役割を担っております。取締役候補者の選任にあたっては、こうした取締役会の機能強化を図るため、各個人の専門性のみならず、取締役会全体としての知見のバランスを考慮し、総合的に検討しております。
具体的には、当社の事業特性を鑑み、「企業経営」「財務・会計」「営業・マーケティング」「法務・リスクマネジメント」「サステナビリティ」等の重要な領域において各知見を備えた取締役を適切に配置し、的確かつ迅速な意思決定が可能な体制を構築しております。
また、取締役会の監督機能の客観性と透明性を担保するため、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者や特定の専門分野に長け

た者を選任しております。これら各取締役の知識・経験・能力を可視化し、事業特性等に応じた適切なスキル・マトリクスを策定・開示しております。
今後も、刻々と変化する事業環境を踏まえた上で、取締役会に求められるスキルを適宜見直すとともに、継続的な実効性評価を通じて、取締役会のさらなる機能向上に努めてまいります。

【補充原則４－１１－２：取締役・監査役の兼任の状況】
当社では、取締役および監査役がその職務を遂行する上で求められる役割・責務を適切に果たすため、必要な時間と労力を確保できる体制を整えております。
取締役および監査役の選任にあたっては、他の上場会社等の役員を兼任している場合であっても、その数は合理的な範囲に留め、当社の取締役会等への出席や、経営への助言・監督といった職務の遂行に支障をきたさないことを方針としております。
なお、取締役および監査役の他の上場会社における重要な兼任状況につきましては、株主総会招集ご通知およびコーポレート・ガバナンス報告書において、毎事業年度開示しております。

【補充原則４－１１－３：取締役会の実効性についての分析・評価】
当社では、取締役会全体の実効性についての分析および評価を、各取締役の自己評価によるアンケート結果を分析資料にまとめ、その結果を任意の指名・報酬諮問委員会にて議論しております。分析結果に基づく議論は2026年９月25日開催の任意の指名・報酬諮問委員会にて行いました。

１．分析・評価の方法
（１）実施時期：2026年８月～９月
（２）回答対象者：取締役全員６名（監査等委員および社外取締役を含む。）
（３）実施方法：WEBアンケートによる自己評価、総務人事部による結果の集計・分析
（４）アンケート対象期間：第51期（2025年９月１日～2026年８月31日。）
（５）評価項目：大項目６部構成
ⅰ）議論・検討の実効性
ⅱ）監督機能の実効性
ⅲ）リーダーシップの実効性
ⅳ）環境整備状況の実効性
ⅴ）株主・ステークホルダーへの対応の実効性
ⅵ）取締役会の構成等に関する実効性
（６）回答方式：５段階評価

２．分析・評価結果の概要
アンケート結果は、業務執行を担う取締役と、独立的かつ客観的な立場で業務執行状況を監督する監査等委員である取締役とを分けて集計し、それぞれの前年との比較を分析し、総務部長が意見を聴取し、その結果を指名・報酬諮問委員会において報告しております。また、取締役会のあり方や運営等に関する評価や意見を交換し、各項目についての評価を行いました。全体的には業務執行を担う取締役の平均点と監査等委員である取締役の平均点は共に3.7であり、昨年と比較すると評価の開きが縮まったこと、環境整備状況の実行性について両社とも平均点が4.0と向上していることを踏まえ、効率的な審議・決裁及び重要な業務執行の監督についての役割と責務を果たし、改善傾向にあると評価いたしました。更なる実効性向上に向け、提出議案の事前配信の徹底や適切な付議基準に基づく議案の選定等により、取締役会がより効果的に機能するべく努めてまいります。

【補充原則４－１４－２：取締役・監査役のトレーニングの方針】
当社では、すべての取締役（監査等委員である取締役を含む。）が、その役割・責務を十分に理解し、求められる機能を適切に発揮できるよう、必要な知識の習得やアップデートを支援するトレーニングを実施しております。
具体的には、新任の取締役（監査等委員である取締役を含む。）に対しては、当社の事業内容、財務状況、関連法規およびコーポレート・ガバナンスに関する基礎知識を習得するための研修を実施しております。また、就任後においても、法改正や事業環境の変化、最新のガバナンス動向等に関するセミナーや社外研修への参加機会を提供しております。
費用面においても、取締役（監査等委員である取締役を含む。）が職務遂行に必要な専門知識を習得するための外部研修受講費用や書籍購入費用等を会社が負担する仕組みを整えております。
今後も、取締役会等の実効性評価の結果等を踏まえ、各々の課題や必要性に応じた継続的な学習機会の提供を通じ、取締役（監査等委員である取締役を含む。）としての資質向上を支援してまいります。

【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の向上及び持続的な成長を実現するためには、株主・投資家との建設的な対話が不可欠であると認識しております。取締　役会は、こうした対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を承認し、その実施状況を監督しております。
具体的な方針及び取組みは以下の通りです。

（１）対話の促進体制
代表取締役または担当取締役（ＣＦＯ等）が株主との対話を統括し、ＩＲ担当部署が各関連部門と有機的に連携することで、株主・投資家からの面談の申込みに対し、合理的な範囲で前向きに対応する体制を整えております。

（２）フィードバックの共有と活用
対話を通じて得られた株主の貴重な意見や関心事項については、適宜要約の上、取締役会および経営陣へ報告・共有しております。これらの情報は、当社の現状認識や事業の方向性を整理する上での重要な知見として活用し、企業経営や情報開示のさらなる改善に努めてまいります。

（３）対話の姿勢
当社は、経営戦略の策定状況に関わらず、中長期的な視点から当社の強みや持続的な成長に向けた考え方について誠実かつ公平に説明を行い、相互理解を深めることを重視しております。

今後も、株主総会や決算説明会等の場に加え、個別面談等の機会を通じ、株主との建設的な対話の質を高め、コーポレート・ガバナンスの実効性向上に努めてまいります。

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(%)
株式会社コモリホールディングス	4,266,400	34.86
株式会社大垣共立銀行	485,250	3.96
株式会社十六銀行	464,500	3.80
小森　裕作	365,000	2.98
株式会社電算システム	301,950	2.47
ヒマラヤ従業員持株会	261,981	2.14
小森　温子	237,000	1.94
株式会社トーカイ	150,000	1.23
木島　あすか	143,600	1.17
小田　加奈代	143,600	1.17

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 スタンダード、名古屋 プレミア
決算期	8 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

―――

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

特にございません。

Ⅱ 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	社長
取締役の人数 更新	5 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
都筑　直隆	その他											○
鈴木　友美	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

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
都筑　直隆	○	○	―――	都筑直隆は、経営コンサルティング会社の代表取締役社長であり、会社経営に関してアドバイザーとしての経験を有しているとともに、証券業界や不動産業界における豊富な経験に基づく高度な見識を有していることから、重要な意思決定における監督を適切に遂行いただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任いたしました。主に出店戦略における意思決定プロセスなどへ主体的に関与して、業務執行状況の監督をいただくことを期待いたしております。
鈴木　友美	○	○	―――	鈴木友美は、会社経営に関与された経験はありませんが、弁護士の資格を保有しており、自身の法律事務所を開所して活躍されております。今後の当社の業容拡大や中長期的な企業価値の創造の過程において、様々な課題の克服やリスクの回避が不可欠なものであると考え、監査等委員である社外取締役に選任いたしました。法的な専門知識や経験を活かして、特に事業上のリスク管理やガバナンスの強化等において監督、助言をいただくことを期待いたしております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

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

監査等委員である取締役3名中、常勤監査等委員を除く独立社外取締役2名は、社内の内部事情に精通していないため、社内各部署の情報を独立的な立場で収集する事が可能な総務・法務チームの使用人が監査等委員会の業務を補助することといたしました。当該人事に関しましては、監査等委員会の事前の同意を得ております。組織上は管理本部の業務を兼務することとなりますが、当該監査等委員会の業務補助に関しては監査等委員会に守秘義務を負い、使用人に対する指示の実効性が確保できる体制を整え、業務執行取締役からの独立性を確保しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、内部監査の結果を代表取締役に対して遅滞なく報告し、監査等委員会へ内部統制の整備・運用状況の評価について適宜報告する体制を整えております。また、会計監査人へ内部統制の整備・運用状況の評価の結果を適宜報告するほか、必要に応じて意見交換を行い連携を図っております。監査等委員会は、会計監査人へ監査等委員会監査の結果を適宜報告し、連携の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・報酬諮問委員会	4	0	2	2	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・報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役の指名および報酬等の決定に関する手続の公正性、透明性および客観性を確保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、2019年8月19日に任意の指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。指名・報酬諮問委員会の構成員は4名の取締役であり、取締役会の決議により選定されております。なお、監査等委員である取締役の選定につきましては、監査等委員会にて協議を行い同意を得ております。また、指名・報酬諮問委員会の議長については、監査等委員である取締役より選定しております。指名・報酬諮問委員会の構成員は業務執行取締役1名、および監査等委員である取締役3名であり、監査等委員である取締役のうち2名は、東京証券取引所および名古屋証券取引所へ独立役員として届出ております。

【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

当社は、監査等委員である取締役のうち、都筑直隆および鈴木友美の2氏を、東京証券取引所および名古屋証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、両取引所に届出ております。

【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

該当項目に関する補足説明

当社は、取締役の指名および報酬等の決定に関する手続の公正性、透明性および客観性を向上させることにより、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実を図るため任意の「指名・報酬諮問委員会」を2019年8月に設置いたしました。
取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、2015年11月25日開催の第40期定時株主総会において年額200百万円以内（うち社外取締役分20百万円以内）と決議されており、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、会社の業績や経営内容、経済情勢などを考慮して総額を決定しております。総額の決定および個別の取締役の報酬額の配分の手続としては、まず代表取締役が素案を作成し、2名の社外取締役を含む4名の取締役を構成員とする任意の指名・報酬諮問委員会において報酬総額の妥当性と個別の業務執行状況などを勘案した個別報酬に対する妥当性などの審議を行い、監査等委員会の意見を聴取して、取締役会に素案についての答申をいたします。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、十分な審議を行い決定することとしております。
業務執行取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成されており、業績連動報酬は、短期業績を反映した金銭報酬である賞与と、企業価値の持続的な向上に資するインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬により構成されております。また、譲渡制限付株式報酬制度は、当社における一定期間の継続した勤務を譲渡制限解除の条件とする「Ⅰ在籍条件型」、および当該条件に加えて当社の取締役会が予め設定した業績目標達成を譲渡制限解除の条件とする「Ⅱ業績条件型」により構成し、必要に応じて使い分けることとしております。

ストックオプションの付与対象者	

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

該当項目に関する補足説明

当社には、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、個別報酬の開示は行っておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

当社は、2021年10月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。
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針およ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。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針の内容は次のとおりです。

1．基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責と業務執行状況を踏まえて適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等（賞与）および非金銭報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

2．基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額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。）
当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて業界他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3．業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法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。）
業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（ＫＰＩ）を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結税引前当期純利益目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとする。
非金銭報酬等は、中長期的な企業価値向上との連動性を強化した報酬構成とするため、譲渡制限付株式とし、株主総会で決議した報酬総額の範囲に基づき、取締役会にて役位、職責、在任年数に応じて他社水準、業績を考慮しながら総合的に勘案して決定するものとし、毎年一定時期に付与するものとする。また、譲渡制限付株式報酬の1/3を中期経営計画と連動させ、最終事業年度の連結経常利益目標の達成を条件とし、業績目標未達の場合は全株式を会社が無償取得する。譲渡制限付株式報酬の譲渡制限解除の時期は取締役退任時とする。

4．基本報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬諮問委員会において検討を行う。取締役会（5．の委任を受けた代表取締役社長兼ＣＥＯ）は指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。なお、中期経営計画を達成した場合、取締役の報酬等の割合については、金銭報酬（基本報酬+業績連動報酬等）が70%、非金銭報酬等が30%程度となるように設定する。

5．取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については取締役会決議に基づき代表取締役社長兼ＣＥＯ小田学がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与等の評価配分とする。委任の理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価等を的確に行うには、代表取締役社長兼ＣＥＯが最も適任であると判断するためである。取締役会は、当該権限が代表取締役社長兼ＣＥＯによって適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長兼ＣＥＯは、当該答申の内容に従って決定をしなければならないこととする。なお、株式報酬は、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議するものとする。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、2015年11月25日開催の第40期定時株主総会において年額200百万円以内（うち社外取締役分20百万円以内）と決議されており、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、会社の業績や経営内容、経済情勢などを考慮して総額を決定しております。対象となる取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は、8名以内と定款で定めており、本コーポレート・ガバナンス報告書提出日現在は2名であります。また、2021年11月26日開催の第46期定時株主総会決議において、取締役に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付与するとともに、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、上記の報酬枠の範囲内にて、当社の取締役に対し、新たに譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給することといたしました。譲渡制限付株式報酬制度は、当社における一定期間の継続した勤務を譲渡制限解除の条件とする「Ⅰ在籍条件型」、および当該条件に加えて当社の取締役会が予め設定した業績目標達成を譲渡制限解除の条件とする「Ⅱ業績条件型」により構成し、必要に応じて使い分けることとしております。本制度に基づき当社の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）に対して支給する報酬は、ⅰ）当社の普通株式あるいは、ⅱ）当社の普通株式を取得するための現物出資財産としての金銭債権とし、対象取締役は、当社の取締役会の決議に基づき、当社の普通株式について発行または処分を受けることとなります。対象取締役に対して支給する当社の普通株式または金銭債権の総額は、「Ⅰ在籍条件型」と「Ⅱ業績条件型」を合わせて年額60百万円以内（各対象取締役への具体的な配分については、取締役会において決定する。）、当社が新たに発行または処分する普通株式の総数は、「Ⅰ在籍条件型」と「Ⅱ業績条件型」を合わせて年6万株以内（ただし、当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含む。）または株式併合が行われた場合、その他譲渡制限付株式として発行または処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を合理的な範囲で調整する。）とすることが決議されております。その1株当たりの払込金額は各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として、当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利とならない範囲において、取締役会において決定します。また、本制度による当社の普通株式（以下「本株式」といいます。）の発行または処分に当たっては、当社と対象取締役との間において、ⅰ）一定期間、本株式に係る第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分を禁止すること、ⅱ）一定の事由が生じた場合には当社が本株式を無償取得することなどをその内容に含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件といたします。
監査等委員である取締役の報酬等の額は、2015年11月25日開催の第40期定時株主総会において年額40百万円以内と決議されており、その範囲内で各監査等委員である取締役の報酬額を、監査等委員である取締役の協議により決定しております。対象となる監査等委員である取締役

の員数は、4名以内と定款で定めており、本コーポレート・ガバナンス報告書提出日現在は3名であります。なお、監査等委員である取締役の報酬は、その職責を鑑みて、基本報酬のみとしております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員である社外取締役については、総務・法務チームの使用人が窓口となり各種連絡・情報提供を行うと共に、監査等委員会の事務局として運営をサポートする体制を整えております。また、取締役会の開催審議に先立ち、全社外取締役を対象とした議案の事前説明を、取締役会運営事務局より行うこととしております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
----------	----------	----------	----------	―――	----------

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

該当する事項はございません。

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

当社における経営の意思決定および監督につきましては、取締役5名（うち社外取締役2名）で構成される取締役会（原則毎月1回開催）にて行っております。これは迅速な意思決定を行うのに適正な水準であるとともに、経営の客観性と透明性を図るのに最適な構成であると考えております。

また、取締役会に付議される案件につきましては、社内取締役および監査等委員全員が出席する経営会議（原則毎月1回開催）において事前に十分な審議を行っており、これにより意思決定の適正化を図っております。

監査･監督につきましては、取締役3名（内、2名は独立社外取締役）で構成される監査等委員会が、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務の執行状況を監督するとともに、内部監査室と連携して業務の運用状況について監督し、適正な運用状況を維持しております。

会計監査人につきましては、仰星監査法人と監査契約を締結しております。同監査法人は、監査における専門性、独立性および効率性を有しており、当社の会計監査が適正に行われる品質管理体制を具備しております。

指名、報酬決定等の機能に係る事項については、独立社外取締役2名を含む取締役4名を構成員とする任意の指名･報酬諮問委員会を設置しており、指名、報酬に係る代表取締役からの素案の妥当性について審議して、取締役会に答申し、指名や報酬の決定に関する公平性や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、監査等委員である取締役を含む社外取締役2名全員が独立社外取締役であり、各々が専門的見地から経営監視の役割を担っております。社外取締役には、業務執行に対する監督機能の一層の強化を図り、経営の透明性をさらに高めることを目的に、一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立性を有するものの選任に努めており、コーポレート･ガバナンスの強化を推進しております。

また、常勤監査等委員は、取締役会の他に、原則毎月1回開催される経営会議にも参加しており、重要な意思決定のための事前の審議にも意見を述べるなど、取締役の職務執行状況に助言を与えて、監督する機能を果たせる体制を確保しております。

Ⅲ 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	株主総会招集通知の早期発送については、可能な範囲で法定期限前の発送を実施しております。第51期定時株主総会においては、開催日より3週間前である11月5日（木）に発送し、発送日から2営業日前である11月2日（月）に電子提供措置を開始しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、定時株主総会を11月に実施しており、集中日を回避した開催日としております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、議決権の行使については、当日の総会出席や書面（郵送）による事前行使の他に、電磁的方法（インターネット等）による事前行使を可能としております。書面（郵送）による事前行使につきましては、株主総会開催日の前日午後6時30分到着分まで、電磁的方法（インターネット等）による事前行使につきましては、株主総会開催日の前日午後6時30分入力完了分までを行使期限といたしております。なお、電磁的方法（インターネット等）により複数回議決権を行使された場合には、最後に行われたものを有効な議決権行使として取り扱わせていただきます。また、書面（郵送）と電磁的方法（インターネット等）により重複して議決権を行使された場合は、電磁的方法（インターネット等）による議決権の行使内容を有効とさせていただきます。
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	当社は、2021年11月26日開催の第46期定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームへ参加して、利用可能としております。
招集通知（要約）の英文での提供	当社は、株主総会招集通知の一部（狭義の招集通知および株主総会参考書類）について、当社ＷＥＢサイト、東証ＴＤnetおよびＩＣＪ議決権電子行使プラットフォーム等を通じて、英文での情報提供を行っております。

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ＩＲポリシーについては、下記ＷＥＢサイトに掲載しております。 https://www.hmry.jp/ir/other/policy/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	日本証券アナリスト協会を通じて、年1回定期説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は、IR資料を当社WEBサイトにて掲載しております。 https://www.hmry.jp/ir/library/document/	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社経営企画室が担当しております。	
その他	当社は、定期的な個別の投資家向けの説明会は開催しておりませんが、個別の申し込みに対しては適宜説明の機会を設けて対応することとしており、フェアディスクロージャー・ルールに基づき未公開の情報については回答しないこととしております。	

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
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	ヒマラヤグループ企業行動規準により、全てのステークホルダーに対し誠実に接するとともに、公平公正かつ透明な関係を維持し、フェアな取引を行うことを規定しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、サステナビリティに関するコーポレート･ガバナンスの一層の強化を図るため、2021年6月28日に「サステナビリティ委員会」を設置して、サステナビリティに関する重要課題に対して持続的に取組んでまいります。

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 更新

Ａ．内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、取締役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体制およびその他会社の業務の適正を確保するための体制について、2006年５月22日開催の取締役会において、「内部統制システムに関する基本方針」を決定し、2009年10月15日、2013年８月12日、2015年５月18日、2015年11月25日、および2017年11月15日開催の取締役会においてそれを一部改定後現在に至っております。

Ｂ．内部統制システムの整備状況

１．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
イ．当社は、コンプライアンス全体を統括する組織として、社長が指名・選任するものをコンプライアンス・オフィサー、管理本部長が委員長、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、常勤監査等委員、本部長が委員を務めるコンプライアンス・リスク管理委員および外部有識者（弁護士、会計士、税理士、学者等）をもって構成し、年に１回以上の割合で開催する「コンプライアンス・リスク管理委員会」（以下「Ｃ＆Ｒ管理委員会」という。）を設置する。
ロ．当社は、コンプライアンスを全社に浸透させる組織として、社長が指名・選任するものをコンプライアンス・オフィサー、管理本部長が委員長、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、常勤監査等委員、本部長、部長、室長および部室長代理が委員を務めるコンプライアンス・リスク管理実行委員をもって構成し、毎月１回開催する「コンプライアンス・リスク管理実行委員会」（以下「Ｃ＆Ｒ管理実行委員会」という。）を設置する。
ハ．当社は、「Ｃ＆Ｒ管理実行委員会」の委員長からその指名を受けた者に、当社グループの使用人に対するコンプライアンス教育・啓発を行わせる。
ニ．当社の役員および使用人は、重大な法令違反その他のコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合、「ヒマラヤグループ企業行動規準」に従って、「Ｃ＆Ｒ管理委員会」および「Ｃ＆Ｒ管理実行委員会」へ報告するものとする。
ホ．当社グループの重要な通報について法令違反等が確認された場合は、当社は、外部有識者を含めた調査・対応チームで調査実施のうえ、その内容と会社の対処状況・結果につき適切に役員および使用人に開示し、周知徹底する。
ヘ．当社グループのコンプライアンスの推進については、「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、ここにコンプライアンスの基本原則を設ける。
ト．当社グループの役員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、「経営理念」、「ヒマラヤグループ企業行動規準」等の実践的運用と徹底を行う体制を構築する。
チ．当社グループは、相談・通報体制（ホットライン）を社内外に設置し、当社グループの役員および使用人が、社内においてコンプライアンス違反行為が行われ、または行われようとしていることに気がついたときは、通報者の希望により匿名性を保障のうえ、通報者に不利益がないことを確保する。
リ．監査等委員会は、独立した立場から、当社グループの内部統制システムの整備状況を含め、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行を監査する。
ヌ．業務執行部門から独立した当社の内部監査室は、当社グループの内部統制システムの整備・運用状況を監査し、必要に応じて、その改善を促す。
ル．当社グループは、反社会的勢力との関係については、「反社会的勢力との関係遮断に関する基本方針」に則り、一切の関係を持たず、介入等に対しては毅然とした態度で臨むものとする。また、警察等外部機関や顧問弁護士とも緊密な連携を保ち、幅広く情報を収集するとともに不当要求は断固排除する。
ヲ．当社は、当社グループの財務報告の信頼性と適正性を確保するため、金融商品取引法等の法令に準拠し、財務報告に係る内部統制の有効性を評価・報告する体制を整備し運用する。

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
イ．法令および「文書管理規程」に基づき、文書等（電磁的記録を含む。）の保存を行う。
ロ．情報の管理については、「情報セキュリティ基本方針」および「個人情報取扱規程（個人情報保護方針を含む。）」により対応する。
ハ．当社は、会社の重要な情報開示に関連する規程を整備し、法令等または取引所の諸規則等の要求に従い、開示すべき情報が適正、適時かつ公平に開示される体制を整備する。

３．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
イ．各部・店（名称を問わずこれに準ずる組織を含む。）は、別に定める「リスク管理基本方針」および「リスク管理規程」に従って所管業務に係るリスクまたは損害発生を最小限に抑える仕組み等、内部統制の有効性を検証する。
ロ．当社の内部監査室は、当社グループの内部統制に関する全社的整備状況の監査を行う。
ハ．「Ｃ＆Ｒ管理委員会」は、当社グループの諸リスクに関する横断的監視および対応と総指揮を行う。
ニ．「Ｃ＆Ｒ管理委員会」の事務局は、当社の法務・コンプライアンスチームに設置する。

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
イ．当社グループ各社は、定例の取締役会を毎月１回以上開催し、重要事項の決定や全社計画の進捗状況の確認ならびに取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務の執行状況の監督等を行う。
ロ．取締役会付議事項および経営の基本方針に基づく全社戦略について、審議、決定するために、取締役全員が出席する経営会議を原則毎月１回開催する。

５．当社およびその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
イ．当社は、当社子会社を「関係会社管理規程」に基づき管理・運営する。
ロ．「ヒマラヤグループ企業行動規準」、「コンプライアンス・マニュアル」、「関係会社管理規程」により当社グループのコンプライアンス確保、会計基準の同一性確保等、グループ一体となった内部統制の維持・向上を図る。
ハ．当社グループに対しては、当社の内部監査室による調査の実施、および必要に応じ関係部門の担当者あるいは調査・対応チームによる聞き取り調査体制を構築する。
ニ．当社および子会社に影響を及ぼす重要な事項については、当社の取締役会審議の前に、経営会議において多面的な検討を経る体制とする。

ホ. 当社は、子会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として、重要な案件に関する事前協議等、定期および随時に当社へ報告させるものとし、経営上の重要な事項については、「関係会社管理規程」に定める事項に基づき、子会社に対して事前に当社の取締役会へ付議させるように義務づける。
ヘ. 監査等委員は、監査等委員自らまたは監査等委員会を通じて当社グループの監視・監査を効率的かつ適正に行えるよう会計監査人および当社の内部監査室との密接な連携等的確な体制を構築する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項
監査等委員会の職務遂行において職務を補助すべき使用人が必要な場合は、監査等委員会の業務補助のための監査等委員会スタッフを置くこととし、その人事については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員会が意見交換を行う。

7. 前号の使用人の取締役(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
イ. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を選任した場合、その人事異動に関しては、事前に監査等委員会へ報告することとし、懲戒を含む評価については、監査等委員会の事前承認を必要とすることとする。
ロ. 監査等委員会からその職務の執行にあたり、当該使用人に対し指示があった場合、その指示の実効性を確保するため、当該使用人は、当該指示については監査等委員会の指揮命令権に従うとともに、指示の有無・内容等につき監査等委員会に対し守秘義務を負うものとする。

8. 取締役および使用人等が当社の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
イ. 当社グループの代表取締役および業務執行を担当する取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況の報告を行う。
ロ. 当社グループの代表取締役および業務執行を担当する取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人等は、以下に定める事項について、発見またはその恐れがある場合に速やかに監査等委員会に対して報告を行う。
(1) 会社の信用を大きく低下させたもの、またはその恐れのあるもの
(2) 会社に著しい損害および不利益を及ぼす恐れのある事実
(3) 取締役の職務遂行に関して、不正行為、法令・定款に違反する重大な事実が発生する可能性もしくは発生した場合はその事実、当社の内部監査室が実施した監査の結果、関係部門の担当者あるいは調査・対応チームが取り纏めた報告書の内容
(4) 企業倫理に関する内部通報窓口およびパワハラ等に関する相談窓口に対する通報の状況
ハ. 監査等委員会が必要と判断した情報については、当社グループの取締役 (監査等委員である取締役を除く。) および使用人等に対し、報告を求めることができる。
ニ. 監査等委員会に報告を行った者が、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いをすることを禁止する。
ホ. 監査等委員が職務を執行するうえで必要な費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を支払うものとする。

9. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
イ. 監査等委員会の内、過半数は社外取締役とし、対外的透明性を担保する。
ロ. 監査等委員会は、取締役会の他、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、経営会議や「C＆R管理委員会」および「C＆R管理実行委員会」などの重要な会議に出席するとともに、当社グループの主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人にその説明を求めることとする。
ハ. 監査等委員会は、当社の会計監査人から会計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っていく。
ニ. 代表取締役と監査等委員会は、相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持つこととする。
ホ. 取締役は、監査等委員会の職務の遂行にあたり、監査等委員会が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を図れる環境を整備する。

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

当社企業集団およびその特別利害関係者、株主、取引先等は反社会的勢力とのかかわりはありません。
当社は、(社) 日本経済団体連合会が公表した「企業行動憲章　実行の手引き」(2007年4月改訂) および「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(2007年6月　犯罪対策閣僚会議幹事会申合わせ) を基本理念として尊重し、これらに沿って体制を構築し運用しております。当社企業集団における方針・基準等については、「ヒマラヤグループ企業行動規準」「コンプライアンスグループマニュアル」および2010年12月14日に取締役会で決議し、東京証券取引所および名古屋証券取引所において開示いたしました「反社会的勢力との関係遮断に関する基本方針」を定めており、社内会議および研修時に、繰り返しその内容の周知徹底を図っております。
また、当社の店長は、不当要求対応に備えて、各都府県の地元警察署が主催する「不当要求防止責任者」講習会に随時参加しております。これらの施策により、当企業集団の全ての役員、従業員は反社会的勢力との絶縁が極めて重要にしてかつ永遠のテーマであると理解しております。
社内体制としては、コンプライアンスおよびリスク管理にかかる会議体として「コンプライアンス・リスク管理委員会」を設置し、反社会的勢力に関する業務を所管する部署は総務・法務チームとし、業務上の対応として「反社会的勢力対応規程」および「反社会的勢力排除に関するマニュアル」を整備しております。

「反社会的勢力対応規程」の主な内容
(a) 反社会的勢力からの要求・介入があった場合の自己判断の禁止
(b) 株主についての反社会的勢力チェックの担当部署およびチェックの方法
(c) 取引先についての反社会的勢力チェックの担当部署およびチェックの方法
(d) 社員についての反社会的勢力チェックの担当部署およびチェックの方法
(e) 社内教育の実施

「反社会的勢力排除に関するマニュアル」の主な内容
(a) 社内体制
(b)外部団体への加盟
(c) 反社会的勢力の定義

⑷ 現場における防御対策
⑸ 具体的な対応要領

当社は、2001年5月に岐阜県企業防衛対策協議会および2008年6月に岐阜県暴力追放推進センターに加入し、反社会的勢力に関する情報の収集に努めるとともに、これらの情報等に関して随時顧問弁護士とミーティングを行っております。

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

―――

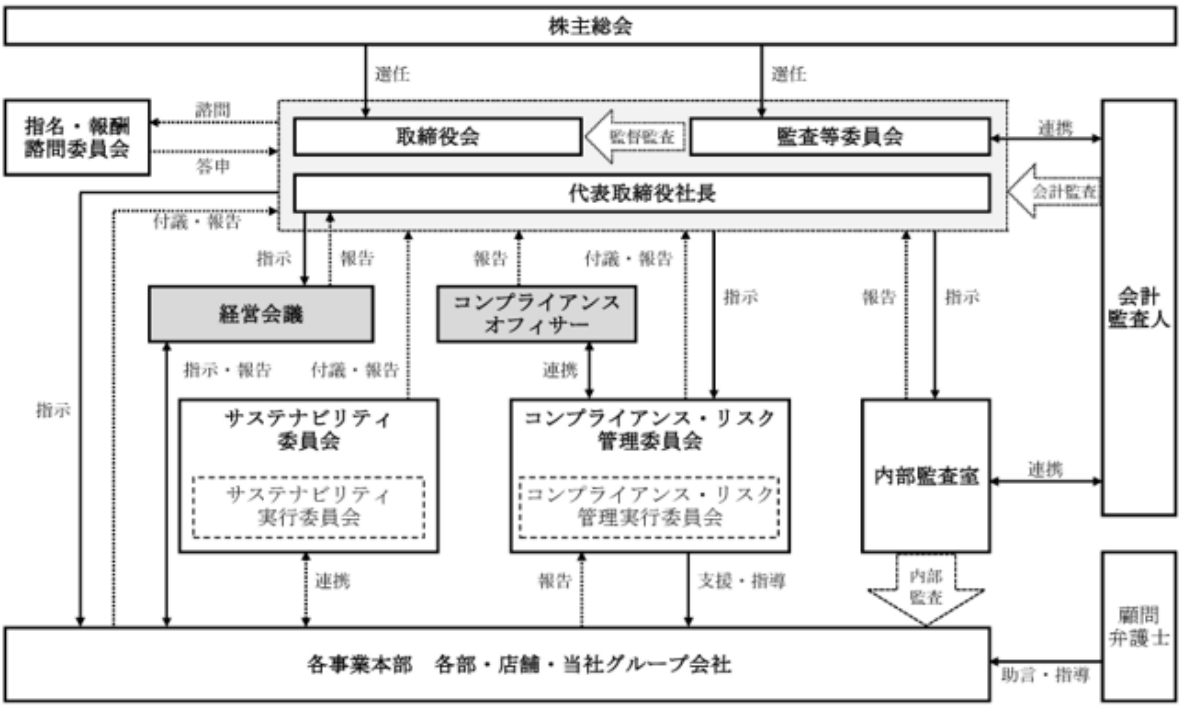
2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要
適時開示体制について
⑴ 適時開示体制の整備および運用状況

a．適時開示体制の整備に向けた取組み
投資者が当社への投資価値を的確に判断するために必要な会社情報を適時適切に開示することを基本方針として、迅速にディスクローズできる体制を構築しており、情報収集のための組織として経営企画室を情報開示担当部署としております。
適時開示に関する教育に関しては、役員・従業員に対して重要会議および研修会等の機会をとらえて適時開示の対象となる重要事案について周知徹底を図っております。
また、株主が当社に関する主な情報を公平にかつ容易に取得し得る機会を確保するために、当社ホームページ上に四半期および通期の決算短信と有価証券報告書を、また、適時開示制度において開示を求められている事項をはじめ株主の利害に直接的影響を及ぼすと思われる情報等を掲載してまいりました。さらに今後は、これらの事項のより迅速でかつ的確な情報開示を心がけ進めてまいります。

b．適時開示担当組織の状況
担当部署　経営企画室
情報取扱責任者　取締役管理本部長兼ＣＦＯ　三井　宣明

c．適時開示手続き
⑻ 決定事実に関する情報
経営企画室は取締役会、経営会議など重要会議への付議事項を予め入手するとともに、当該会議終了後遅滞なくその議事録を入手して、適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があれば直ちに開示資料を作成し取締役会の了承を得て開示します。
⑼ 発生事実に関する情報
該当事実が発生したときは、情報発生部署の所属部長・室長はその事実を速やかに経営企画室室長に報告し、取締役管理本部長が適時開示規則に定められた事項に該当するか否か検討を行い、該当する場合は直ちに開示資料を作成するとともに代表取締役社長に報告し、代表取締役社長は情報取扱責任者（取締役管理本部長）に開示を指示し、速やかに公表できる体制が整っております。
⑽ 決算に関する情報
経理部を中心に決算開示資料（決算短信、四半期決算短信）を作成し、決算日後40日以内に公表できる体制を整えております。
⑾ 企業集団に係る適時開示手続き
当社は子会社1社を有しておりますが、月次決算書を翌月の10日までに提出を受けております。これらに基づき総務部は適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があれば情報取扱責任者を通じて代表取締役社長に報告、承認を経て速やかに開示できる体制が整っております。


株主総会
選任
選任
指名・報酬
諮問委員会
諮問
答申
取締役会
監督監査
監査等委員会
連携
代表取締役社長
会計監査
付議・報告
指示
報告
報告
付議・報告
指示
報告
指示
会計
監査人
経営会議
コンプライアンス
オフィサー
指示・報告
付議・報告
連携
指示
サステナビリティ
委員会
サステナビリティ
実行委員会
コンプライアンス・リスク
管理委員会
コンプライアンス・リスク
管理実行委員会
内部監査室
連携
連携
報告
支援・指導
内部
監査
顧問
弁護士
各事業本部　各部・店舗・当社グループ会社
助言・指導