

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

当社の経営理念は、「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」です。この経営理念を追求し中長期的な企業価値を高めるうえで、コーポレート・ガバナンスが重要であると認識しており、経営管理組織等を強化することで経営の透明性・公正性を高め、健全で効率的な経営を行うことを基本としております。

そのためには、組織の見直しやリスク管理体制の強化を図るなどの内部統制システムを改善するとともに、適切な情報開示と株主の皆様への権利確保や対話、その他ステークホルダーの皆様との適切な協働等により、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ってまいります。そしてこの3つの経営理念を追求し企業価値を高めることで、株主の皆様やその他ステークホルダーの皆様への期待にお応えしてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4】政策保有株式

当社は、現在関係会社株式を除く政策保有株式は保有しておりません。当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断する場合を除き、関係会社株式を除き政策保有株式として上場株式を保有しません。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、取締役との間で会社法に定める利益相反取引を行う場合は、取締役会の決議を要する旨を取締役会規程に定めております。また、当社取締役による利益相反取引を把握するため、定期的に関連当事者を特定するとともに、関連当事者との取引の有無を各役員に確認しております。この他、主要株主及び子会社や関連会社等の関連当事者との取引も、職務権限規程に基づき社内承認手続きを実施することとしております。

【補充原則2-4】中核人材の登用等における多様性の確保

当社グループは、女性、外国人、中途採用者や障がい者等全ての方々の活躍が、企業の成長において重要であると認識しており、それぞれが能力を高めやすスキルを持ち、社内資格試験制度の合格を前提に中核人材として活躍していただくこととしております。

女性管理職比率は、当社では2020年度の約10%から3年後に15%程度に、連結子会社では管理職を含む女性の勤続年数を2021年の8年強から伸長することを目標としております。外国人については、全ての事業が国内であることなどから管理職はあらず当面増やす予定はありません。中途採用者の管理職比率は現在約半数であり、当社ではデジタル・IT部門を中心に活躍されております。低い水準ではないことから、特に増減の目標はありませんが、今後も適材適所で活躍していただける方を採用する予定です。

人材育成方針は、それぞれが能力に応じて生きがいをもってチャレンジできる舞台を用意し、教育環境を整備して活躍していただくことです。具体的には新卒の方には男女等を問わず新規プロジェクトや新規事業等に積極的に参画、中途採用者の方にはお持ちのスキルを最大限に生かせる職務にチャレンジしていただく適材適所の配置を行っております。

社内環境整備については、育休・在宅勤務・有給休暇の取得や残業の削減を推進する方針であり、女性の育休については概ね取得できており、今後は取得の少ない男性の育休制度の推進、在宅勤務については、昨年より在宅手当制度をスタートし今後も推進・拡充してまいります。

【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、確定給付及び確定拠出年金制度を採用しております。

確定給付企業年金の積立金の運用については、従業員の安定的な資産形成と当社の財政状態に影響を及ぼすことを認識し、利益相反の排除や専門性を有することから、複数の国内運用機関に委託しております。また、担当部門に適切な資質を持った人材を配して、定期的に運用実績等についてモニタリングを行い担当取締役に報告するとともに、必要に応じて資産構成を見直す等の取組みを行っております。

確定拠出年金制度では、導入時に従業員への説明を行い、その後はいつでも閲覧できる説明資料や動画を提供しております。

【原則3-1】情報開示の充実

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)、や経営戦略、経営計画

・当社グループの経営理念は、当社ホームページに開示しております。

経営理念<https://www.aoki-hd.co.jp/group/philosophy.html>

・当社グループの「中期的目標」は、2022年3月期の有価証券報告書に記載しており、当社ホームページに開示しております。

有価証券報告書 <https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/IRFiling/FinancialReport.html>

(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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針は、本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(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

取締役の個人別報酬等の方針は後述の「取締役報酬関係」に記載しております。

執行役員報酬については譲渡制限付株式報酬はありませんが、その他は同様です。なお、社外取締役の報酬については、独立性維持の観点から固定報酬としております。

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

明確な方針は定めておりませんが、取締役候補及び執行役員については、経営陣及び取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性・規模を考慮し、個人的にも専門性や企業倫理を有した確かつ迅速な意思決定が出来ること、また、経営理念を追求し続けられることを基準に

選任、指名しております。

監査役候補については、当社事業についての知識や経験、財務・会計に関する知見等を総合的な視点により指名しております。

手続きは、上記基準に基づき指名・報酬委員会への諮問、答申を踏まえ、取締役会で決議しております。

経営陣幹部の解任については、不正又は重大な法令もしくは定款違反等、企業価値を著しく毀損する行為を行った場合に、取締役会で審議し決定することとしております。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社ホームページに掲載しております「定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に、指名を行う際の個々の選任理由を記載しております。

<https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

【補充原則3 - 1】サステナビリティの取組み、人的資本・知的財産への投資情報

2021年12月に「サステナビリティ委員会」を設置し重要課題の検討やモニタリングを行ってまいりました。また、ESGへの取組みは、当社ホームページに掲載しておりますが、2021年よりSDGsに対応すべくプロジェクトを立ち上げ、重点課題や事業機会等について検討しており、継続的にプロジェクトを進展するためサステナビリティ推進室にその機能を移管するとともに、具体的な課題等を明確にしTCFDの枠組みへの取組みについてもホームページで開示 (<https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/esg/index.html>) しており、今後も内容の充実を進める予定です。

人的資本について、当社グループは、ポートフォリオ経営を推し進めており、共通の事業コンセプトである「人々の喜びを創造する」は、グループで働くすべての人々も含まれ、一人ひとりが個性を発揮いきいきと活躍し、お客様にお喜びいただくことがグループの中長期的な企業価値の向上に資するものと考えております。そのために、本社では各階層ごとに必要能力と学習内容を明確にし、営業部門では各事業会社の教育体系に基づく学習を行い、それぞれライセンス制度により昇格基準を明確にしております。その内容は「AOKI GROUP Learning」として確認できる環境を整備しております。その他詳細は、ホームページにも掲載しております。

<https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/esg/employee.html>

知的財産について、当社グループは小売・サービス業が中心であり、主に業態、新商品やそれに関するブランド等について商標登録を行っております。これらの投資については、将来の継続的な企業価値の創造において重要な要素であり、それぞれの事業活動の中で引き続き推進してまいります。なお、ホームページに掲載しております統合レポートにおいて、価値創造モデルの要素として人的資本や知的財産について記載しております。<https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/ir/irfiling/integratedreport.html>

【補充原則4 - 1】取締役会の経営陣に対する委任の範囲、その概要

取締役会は、法令及び定款に定められた事項の他、重要な業務に関する事項として取締役会規程の取締役会決議事項として明確化しております。取締役会規程に記載の重要事項以外の業務執行の決定については、職務権限規程に基づき、各取締役及び執行役員に委任されております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社の独立社外取締役の独立性の判断基準は、東京証券取引所が定める独立性基準としており、取締役会で建設的な検討への貢献が期待される見識と経験があり、会社の持続的成長と企業価値の向上に情熱を持って貢献していただける方を独立社外取締役候補として選定しております。

【補充原則4 - 10】指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割

当社は、社外監査役を含む独立社外役員を過半数とする任意の「指名・報酬委員会」を設置しております。独立性に関する考え方・権限・役割等は後述の「取締役関係」補足説明に記載しております。

【補充原則4 - 11】取締役全体としての多様性及び規模

当社の取締役会は、異なる事業をサポートする持株会社として、専門知識や経験の異なる取締役で構成するとともに、一部の取締役が主要子会社の役員と兼任することや定期的な会議等で迅速かつ効率的な体制としております。規模については、異なる事業のサポートと持株会社としての役割を果たすため、現在の員数としております。取締役の選任に関する方針・手続きについては、原則3 - 1(4)に記載しております。

なお、取締役の有するスキル等の組み合わせの開示については、2022年5月に開示しました株主総会招集通知において、スキル・マトリックス等の記載をしております。

【補充原則4 - 11】取締役、監査役の兼任状況

当社取締役及び監査役は、他の上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲内にとどめる方針です。各取締役及び監査役の兼任状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書において開示しております。

なお、現在他の上場会社の役員と兼任する取締役は、社外取締役の1名です。

【補充原則4 - 11】取締役会全体の実効性についての分析・評価とその概要の開示

当社は、2022年4月から6月に取締役会の実効性評価を行いました。

評価の方法は、取締役会において事前に評価の主旨について説明し、取締役会の構成や運営等について全取締役を対象として無記名アンケートを行いました。アンケート結果は社外取締役に提出され、集計結果は6月の取締役会で報告・分析が行われました。その結果の概要は、取締役会は全体として実効的に機能していると判断いたしました。一方、取締役会の十分な議論が不足している、或いは監査室とリスクマネジメント委員会やコンプライアンス委員会との連携が不透明である等の意見があり、今後については、取締役会の時間を十分取ることや取締役会前後に情報交換を行える時間を確保すること。については、取締役会において委員会から定期的に報告を受ける機会を設けるよう改善してまいります。短期には改善が難しいものもありますが、今回の実効性評価の方法やその結果を踏まえ、取締役会の実効性を更に高めるべく改善してまいります。

【補充原則4 - 14】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対し事業環境等に有用な情報に関する勉強会を適宜実施するとともに、外部機関によるセミナーへ参加する機会を提供しております。

社外取締役及び社外監査役には、当社グループの事業内容等の説明や当社グループについての理解を深めるため、必要に応じて各事業所の視察を行う機会を設けております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主の皆様との建設的な対話が重要であると考えており、そうした対話を継続することで長期的な信頼関係を築いていきたいと考えております

(1) 株主の皆様との建設的な対応を行うため、管理・財務担当役員がその統括を行います。

(2) 株主の皆様との面談は、管理・財務担当役員とIR室が行い、IR室は必要に応じて経理部や経営管理室、各事業会社の経営戦略企画室等との連携を図ります。また、投資家からの要望等により社外取締役が同席できる体制としております。

(3) 個別面談以外の対話は、機関投資家については年2回の決算説明会、施設見学会やスモールミーティングなどを行うとともに、個人投資家説明会を適宜行い、その内容等の充実にも努めております。

(4) 対話において把握した株主・投資家の皆様からの意見・懸念については、統括する管理・財務担当役員が必要に応じて代表取締役や取締役会へフィードバックしております。

(5) インサイダー情報の管理については、社内規程の徹底を図るとともに、四半期ごとの決算日の翌日から決算発表日までの間は、決算情報に関する対話を行わないこととしております。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社アニヴェルセルHOLDINGS	33,415,200	39.35
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,462,100	6.43
株式会社トレイデアーリ	4,300,000	5.06
青木彰宏	2,573,400	3.03
青木 柁允	2,554,000	3.00
AOKIホールディングス従業員持株会	1,913,625	2.25
青木寛久	1,846,288	2.17
青木 拓憲	1,843,266	2.17
AOKIホールディングス取引先持株会	1,705,200	2.00
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,356,100	1.59

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

株式会社アニヴェルセルHOLDINGSは、当社のその他の関係会社です。

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	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	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、「人々の喜びを創造する」を事業コンセプトとして、自主自立経営により主にファッション事業、アニヴェルセル・ブライダル事業及びエンターテインメント事業を展開しており、それぞれの強みを活かし、グループとして互いに補完しあうことで安定した企業価値の向上を目指すポートフォリオ経営を行うことを基本としております。

2. 上場子会社を有する意義及び上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社は、上場子会社として株式会社ランシステム(持株比率55.47%)を有しております。

同社は、主にエンターテインメント事業を展開しておりますが、現状において持続的な成長を図るためには上場を維持し、企業としての信頼性と経営の透明性をさらに強化し、優秀な人材確保やお客様・お取引先様からの信用力と従業員のモチベーションの向上が必要であると考えております。同社の取締役8名のうち、当社取締役が2名兼任しておりますが、社外取締役は3名であり経営判断や利益相反取引などの監督機能により、また、資本業務提携契約書において同社の独立性の維持について定めていること等から独立性は確保されていると判断しております。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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	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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
稲垣 稔	公認会計士													
尾原 蓉子	他の会社の出身者													
高橋 光夫	他の会社の出身者													
中村 英一	他の会社の出身者													
菅野 園子	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
稲垣 稔			公認会計士としての経験を重ね、豊富な専門知識と経営に関する高い知見を有しており、客観的視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。

尾原 蓉子		長年にわたる会社経営などの経験に基づき、客観的視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
高橋 光夫		ファッション事業及び他社における豊富な経験と高い識見を有しており、客観的視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
中村 英一		衣料業界や他社における経営陣としての豊富な経験と高い識見を有しており、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役として選任しております。また、他社における幅広い経験を活かし、今後の当社事業の変革や企業価値向上などに有用な助言をいただけるものと考えております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
菅野 園子		弁護士としての経験を重ね、豊富な法律知識と幅広い識見を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。直接企業経営に関与した経験はありませんが、弁護士としての経験と知識を活かし、業務を行う経営陣から客観的視点で、独立的な立場から業務執行の監督を担う取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、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・報酬委員会	4	0	1	2	0	1	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	4	0	1	2	0	1	社外取 締役

補足説明

任意の指名・報酬委員会は、指名委員会及び報酬委員会の双方の機能を担っております。
その他1名は社外監査役です。

指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等は以下のとおりです。

・独立性に関する考え方

本委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。また、審議の透明性と客観性を確保する観点から、委員長は委員である独立社外取締役の中から選定することにより、独立性を確保します。

・役割及び権限

本委員会は、取締役会の任意の諮問機関としての役割を担い、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、取締役会に対して答申を行う権限を有します。

- (1) 取締役の選任及び解任並びに報酬に関する事項
- (2) 代表取締役及び役付取締役の選定及び解職に関する事項
- (3) 執行役員を選任及び解任並びに報酬に関する事項
- (4) 役付執行役員を選定及び解職に関する事項
- (5) 取締役の個別報酬等の決定方針及び個別報酬等に関する事項

- (6) 後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- (7) 重要子会社の取締役及び監査役候補者に関する事項
- (8) 重要子会社の代表取締役に関する事項
- (9) その他取締役会が必要と認めた事項

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

期初においては、会計監査人による監査計画、監査役による監査計画について相互に情報交換を行っております。また、会計監査及び四半期レビューの結果については、常勤監査役に報告され、会計監査人からの改善指摘事項等について、その改善に向けて適宜助言を行っております。監査室の監査結果については、監査役に適切に報告され必要に応じて適宜助言を行っており、またその重要なものは取締役会に報告されております。

社外監査役員の選任状況	選任している
社外監査役員数	2名
社外監査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	l	m
渡邊 一正	他の会社の出身者													
發知 敏雄	公認会計士													

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 社外役員と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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

渡邊 一正		実業界における長年の経験で蓄積した幅広い知識と見識を活かし、独立した立場から経営の監視を行っていただけると判断し、選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。
發知 敏雄		公認会計士・税理士として企業会計や税務に精通し、その専門知識と経験を活かし監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しております。 また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないため、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
その他独立役員に関する事項	

独立役員の資格を充たす社外役員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、ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	--------------------------------

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬は、固定の基本報酬と短期の業績に連動した賞与、中長期的にはストック・オプション制度及び譲渡制限付株式報酬制度からなっております。
当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、2019年6月27日の取締役会決議により、株式報酬型ストック・オプションを付与いたしました。なお、当該株式報酬型ストック・オプションには、行使条件に営業利益高が定められております。
また、譲渡制限付株式報酬制度は2018年6月27日開催の第42回定時株主総会決議により導入され、当社株式を付与することで中長期的なインセンティブとして機能するものと考えております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員、その他
-----------------	-------------------------------

該当項目に関する補足説明

2022年5月末現在
株式報酬型ストック・オプション
当社取締役(社外取締役を除く)、執行役員及び従業員 39名 2,200個(1個当たり100株)
当社子会社取締役、執行役員及び従業員 544名 7,820個(1個当たり100株)

【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

当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は、有価証券報告書において開示しており、その内容は以下のとおりです。

2022年3月期の報酬等の総額

取締役10名(社外取締役を除く)固定報酬154万円、業績連動報酬(賞与)20百万円、譲渡制限付株式報酬47百万円、ストック・オプション25百万円 合計248百万円

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

・ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、任意の指名・報酬委員会への諮問・答申を受け取締役会において、取締役の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。

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を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、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しております。

基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

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、各事業年度の連結営業利益率の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、事業年度の計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。

非金銭報酬等について、譲渡制限付株式報酬の対象期間(支給基準期間)は、定時株主総会の翌日から次期定時株主総会の日までの期間とし、支払時期は取締役会で定めるものとします。その基準額は各対象取締役の報酬月額に役位ごとの倍率を乗じた額とし、その数は取締役会決議の前日の東京証券取引所における当社普通株式の終値で除した数(単元未満の数は切り上げ)とする。ストック・オプションの付与は経営環境等を総合的に勘案し、その時期又は条件の決定は取締役会の決議によるものとします。

取締役の種類別の報酬については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえた基本報酬に基づき算定され、上位の役位ほど非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)のウエイトが高まる構成とする。取締役会決議に基づき委任を受けた代表取締役社長は、基本報酬について指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、取締役の個人別の基本報酬を決定するものとします。

報酬等の種類ごとの比率は、基本報酬の年額を12とした場合、業績連動報酬は2.4、非金銭報酬(株式報酬)は役位により1.5から4.5とします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

監査役は、必要に応じて経営管理室の従業員に監査業務に必要な事項を命令することが出来ることとしております。

また、公認会計士である社外取締役は、専門知識や長年の経験を活かし、取締役会や常務会の他、子会社の社長も参加し開催されるグループ週次報告会やその他重要な会議に参加し、助言や意見交換、情報収集を行っております。その他社外取締役及び1名の社外監査役には、取締役会の重要な案件について直接事前に説明するなどの対応を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

現状の体制の概要

当社は、監査役設置会社であり、客観性や中立性を確保するため、公認会計士・税理士として財務、会計に精通監査役及び経験豊富な社外監査役を2名を含む4名を選任し、監査室や各委員会、また顧問弁護士や会計監査人と連携することで、取締役会等を監視するとともに、法令順守やリスク管理を行う体制を採用しております。また、常勤監査役1名は重要な会議に参加するなど取締役の業務執行状況を監督しております。

取締役会については、社外取締役5名を含む取締役12名で構成され、月1回、その他臨時取締役会を開催するとともに、子会社社長や常勤監査役を含めて常務会を月1回開催し、重要事項の意思決定や経営課題の報告、情報交換がなされております。また、執行役員制度を導入しており経営の意思決定の迅速化を図っております。

2019年4月に役員を選任及び役員報酬の決定に関する公正性、透明性を更に高めるため、指名・報酬委員会を設置いたしました。社外取締役を委員長とし、その他社外取締役、社外監査役、取締役2名を含む4名体制としております。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関わる課題の検討を行うほか、個別案件については顧問弁護士を交えて協議する法務相談会を月1回開催しており、当社グループの内部統制システム強化のため、必要に応じて規程やマニュアル等を整備するとともに勉強会等により、その周知を図っております。

リスクマネジメント委員会は、グループで想定されるリスクの評価やその対策等について検討し、それをリスクマネジメント基本ガイドラインとしてまとめるとともに、その内容について定期的に見直しを行っております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社グループは、4つの事業を主に展開しており、常務会やグループ週次報告会において情報を共有し意思疎通を図ることで、経営の意思決定の迅速化と効率的な経営を行うとともに、会社経営の経験と専門的知識の豊富な社外取締役を5名体制とし、また、会計・税務に精通した社外監査役を含む社外監査役2名の体制とすることで、独立性や客観性、中立性を更に強化する現在の体制としております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2022年6月29日(水)に開催された第46回定時株主総会の招集通知は、2022年6月7日(火)に発送いたしました。また、2022年5月31日に東京証券取引所及び当社ホームページで開示しております。
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可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(要約版)を作成し東京証券取引所への開示及び当社ホームページへ掲載しております。 英文ホームページ https://ir.aoki-hd.co.jp/en/ir/stock/meeting.html
その他	株主総会招集通知及び決議通知を当社ホームページの株主・投資家情報サイトに株式情報として掲載しております。 和文ホームページ https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html

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	当社ホームページの株主・投資家情報サイトにIRポリシーとして掲載しております。 https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/IRPolicy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を期末及び第2四半期の年2回開催しております。2022年3月期第2四半期の決算説明会は2021年11月19日(金)、2022年3月期の決算説明会は2022年5月26日(木)に電話会議(代表取締役社長及び取締役副社長が説明)及びWEB説明会(代表取締役社長、取締役副社長及び事業会社社長が説明)で開催いたしました。	あり
IR資料のホームページ掲載	下記資料を当社ホームページの株主・投資家情報サイトに掲載しております。 月次情報 https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/Finance/MonthlyReport.html 決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、事業報告書はIRライブラリー https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/IRFiling.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	2011年8月よりIR室を設置し、公平かつタイムリーな情報開示に努めるとともに、積極的なIR活動を行っております。	
その他	上記以外に、下記のような活動を行っております。 ・個人投資家説明会を適宜、証券会社支店等で会社説明会を行っております。2019年3月15日(金)に大阪市内で個人投資家説明会を行いました。 ・不定期で機関投資家向けに、店舗見学会や事業責任者を交えたスモールミーティングを実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループは、2022年3月1日(火)に続き9月1日(木)に経営理念の1つである「公共性の追求」の一環として、「新日本フィルハーモニー交響楽団」による「第24回AOKIグループハーモニーコンサート」を東京赤坂のサントリーホールにて1000組、2000名を無料でご招待し開催いたしました。 ・当社グループのファッション事業では、1996年に日本初のウールエコサイクル・プロジェクトを立ち上げ、お客様が着用しなくなったスーツなどのウール衣料を店頭で回収し、提携工場でオイルの吸着マットやフラワーポットなど様々なリサイクル製品に再生するリサイクルを行っております。また、環境負荷の低い商品開発に取り組んでおり、2009年に発売して以降「プレミアムウォッシュシリーズ」は、ドライクリーニング溶剤を使わず自宅で水洗いできるため、環境保全に役立つものと考えております。 ・ファッション事業のAOKIでは、2012年2月までにAOKI全店にLED照明を導入し、またその他事業会社においてもLED照明を順次導入するなど、グループをあげて使用電力の削減に取り組んでおります。 ・2011年に一般財団法人AOKI教育・文化振興財団(現 公益財団法人AOKI財団)を設立し、人材育成、教育活動や文化振興活動に取り組んでおり、教育用DVDの制作や大学の寄附講座の開催、ベストドレッサー賞への協賛などを行っております。
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	<p>「IRポリシー」を策定し、当社ホームページで開示しております。 https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/IRPolicy.html</p>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1 内部統制システムについての基本的な考え方

当社グループは、「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」の3つの経営理念と「人々の喜びを創造する」という事業コンセプトに基づき事業を展開しており、企業価値の向上のためには内部統制システムの整備が重要であると認識し、下記の体制を継続的に整備・運用していくことを基本としております。

2 内部統制システムに関する整備状況

業務の適正を確保するための体制に関する決定内容の概要は以下のとおりであり、整備状況については定期的に確認・見直しを行い、内部統制システムの更なる充実に努めてまいります。

1. 取締役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) 当社グループの全役員・全従業員は、「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」の3つの経営理念に基づき、経営・業務活動を推進することを基本とする。

(2) 取締役会を毎月1回開催することに加え必要があるときは随時開催し、重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督する。

(3) 常勤の取締役と子会社の社長から構成される常務会を月1回、また、グループ週次報告会を開催し、子会社を含めた経営課題の検討や報告を行う。

(4) 執行部門から独立した監査室により、業務運営の適正・有効性を検証する。

(5) 「内部通報制度」の活用により、問題の早期発見と、適時適切な対応を行う。

(6) グループ会社全てに適用する「グループコンプライアンス規程」を定め、当該規程に基づきコンプライアンス委員会が主催する弁護士を含めた法務相談会を定期的に開催し、勉強会を適宜開催するとともに、コンプライアンスの周知徹底を図る。

(7) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、関係機関と緊密に連携し、事由の如何を問わず、グループとして組織的に毅然とした姿勢をもって対応する。

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

取締役の職務の執行に係る情報は、「文書管理規程」や「取締役会規程」等の社内規程に基づき適切に保存・管理する。

3. 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

(1) グループ会社全てに適用する「グループリスク管理規程」を定め、当該規程に基づきリスクマネジメント委員会を設置し、組織目標の達成を阻害する要因として想定されるリスクの分析と対応策について検討し、その体制を整備する。

(2) 自然災害などの緊急事態に備え、個別のマニュアルを作成し、訓練や緊急時の対応の指針とする。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

(1) 定例取締役会を月1回、その他臨時取締役会を適宜開催するとともに、常勤の取締役と子会社の社長から構成される常務会を月1回、グループ週次報告会を開催し、子会社を含めた経営課題の検討や報告を行う。

(2) 取締役会において取締役の業務分担を決定し、取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保する。

(3) 執行役員制度を採用し、経営の意思決定の迅速化を図る。

5. 当社及び子会社からな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) 「社会性の追求」、「公益性の追求」、「公共性の追求」の3つの経営理念は、グループ会社全てに適用する最も基本となる行動指針と位置付ける。

(2) グループ横断的な業務を担当する取締役は、各社の業務について十分にその実態を把握し適切な指示を与えるとともに、適宜社長や取締役会へ報告する。

(3) 「常務会規程」に基づき、各子会社の取締役会における重要決定事項は、毎月1回開催する常務会で報告を行う。

(4) 当社監査室は、グループ全体の内部監査を実施し、業務の適正の確保に対する検証を行う。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査役は、経営管理室の従業員に、監査業務に必要な事項を命令することができるものとする。

(2) 前号の従業員は、監査役からの監査業務に必要な命令に関し、取締役等の指示命令を受けないものとし、監査業務の実効性を確保する。

(3) 前号(1)(2)に関する事項は、監査役会から取締役にその整備を要請する旨を「監査役会規程」に明記し、これを徹底する。

7. 当社及び子会社の取締役及び使用人等が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

(1) 監査役は、取締役会や常務会その他重要な社内会議に出席し、あるいは会議議事録やその他の資料を閲覧して、情報を共有化することができる。

(2) 監査室は、監査役への内部監査の結果等の適切な報告を行い、緊密な連携を保つものとする。

(3) 監査役は、必要に応じ、当社及び子会社の取締役・執行役員・従業員並びに子会社の監査役に対し、業務の報告を求めることができる。

前号の従業員は、監査役からの監査業務に必要な命令に関し、取締役等の指揮命令を受けないものとする。

(4) 当社グループの役員及び従業員は、法令等の違反行為等、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実について発見したときは、直ちに当社監査役に報告する。

(5) 当社グループは、「公益通報者保護に関する内部規程」で通報者に対して不利益な取扱いを行わないことを規定している。

8. その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 代表取締役と監査役との定期的な意見交換や、監査役と子会社監査役及び内部監査部門との緊密な連携により監査役監査の実効性を高める。

(2) 監査役は、会計監査人と監査実施状況並びに当社及び子会社の監査に関する情報・意見交換を行うことにより緊密な連携を図り、効率的な監査役監査を実施する。

(3) 監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

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、前述の取締役会での決定内容に加え、グループコンプライアンス規程において、その基本的な考え方や対応について以下のとおり規定しております。

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対して、経営トップが基本方針を明確に打ち出し、組織的対応体制を確立することにより、反社会的勢力を排除することを基本としております。

反社会的勢力の威嚇に対しては、警察等との連携、また業界団体や地域企業と連携し反社会的勢力の排除に取り組みます。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

1. 基本的な考え方

当社は、当社を取り巻く環境が著しく変化するなかで、適時開示が投資者にとって重要なものであることを十分理解しており、適時開示体制を整備することで、会社情報の開示を迅速、正確かつ公平に行うことを基本としております。

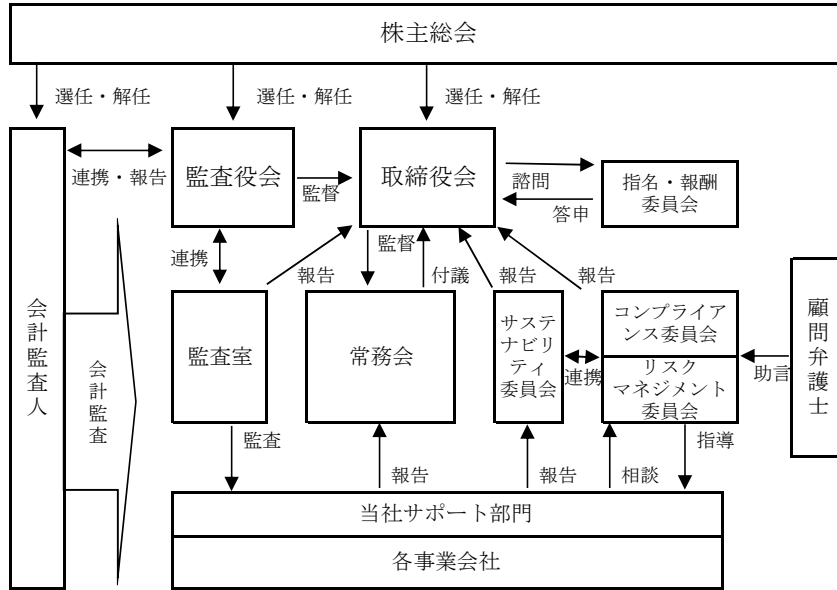
2. 適時開示の社内体制

(1) 情報開示は、各部門及び各事業会社から常務会又は取締役会に報告又は決議された事項に基づき、代表取締役社長及び情報取扱責任者の協議により決定し、IR室が行っております。なお、情報取扱責任者は、週次及び月次の重要な会議等に出席し、情報収集に努めております。

(2) 発生事実に関する事項で、緊急事態の場合は「緊急事態対策本部」が設置され、責任者からの報告に基づき、代表取締役社長及び情報取扱責任者の協議により決定し、IR室が開示を行っております。

3. 情報管理は、「内部情報管理規程」等に基づいて行われております。

コーポレート・ガバナンスの体制



適時開示の体制

