

2022年8月2日

コーポレート・ガバナンスに関する当社の取り組み

当社は、経営の効率性、健全性を高め、企業価値を永続的に向上させるため、積極的にコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおり、具体的には、組織・態勢を整備する取り組みと、役職員個人へ働きかける取り組みとを組み合わせ、コーポレート・ガバナンスの有効性の向上を図っております。

当社のコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する対応状況について、一部更新がありましたのでお知らせいたします。当社では、今後も引き続き、コーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいります。

コーポレート・ガバナンス報告書（当社ホームページ）

www.ichigo.gr.jp/ir/management_policies/corporate_governance.html

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営理念（Mission Vision Values）を「日本を世界一豊かに。その未来へ心を尽くす一期一会の『いちご』」とし、定款に定めています。私たちは日本社会の一員として、商号の由来である「一期一会」の心得のもと、この実現を最大の目標としています。

「心で築く、心を築く」という信条のもと、当社は、経営の効率性、健全性を高め、長期的に企業価値を向上させるため、積極的にコーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

コーポレートガバナンス・コードへの当社の対応状況は、以下のとおりです。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

(対応状況)

当社は、すべてのステークホルダーに対し、迅速、正確、公平、継続を基本に会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令ならびに東京証券取引所が定める規則を遵守し、情報提供に努めております。

また、機関投資家、海外投資家および少数株主等が容易に権利行使可能な体制を確保するための体制整備に努め、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境整備を行っております。

【原則1-1 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

(対応状況)

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の皆様の権利が実質的に確保されるよう、積極的な情報開示および円滑な議決権行使のための環境整備を行っております。

【補充原則 1-1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

(対応状況)

当社では、株主総会における議決権行使結果を株主総会終了後に取締役および経営陣幹部で共有しております。取締役会は、株主総会における議決権行使結果を真摯に受け止め、相当数の反対票が投じられた場合には、原因分析および対応の要否の検討を行うものいたします。

【補充原則 1-1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

(対応状況)

当社は、機関設計を指名委員会等設置会社としております。当社の全ての取締役は、株主に対する受託者責任を負っていることを認識するとともに、当該責任に基づき全てのステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社と株主の共同の利益のために行動しております。

取締役会は、長期的な展望に立つ経営の基本方針の制定や業務執行の監督に徹するため、業務執行に関する意思決定権限を執行役へ委任しており、経営の透明性と機動性を追求しております。

【補充原則 1-1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社およびその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

(対応状況)

当社は、少数株主を含めた全ての株主が、権利の行使を円滑に行えるように配慮し、いずれの株主に対しても実質的な平等が確保されるよう努めております。

【原則 1-2 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

(対応状況)

当社では、株主総会を土曜日、日曜日または祝日に、交通の便がよい場所で開催するよう努めているほか、株主総会に出席できない株主がいることを考慮し、議決権行使書の郵送およびインターネットによる議決権行使方法を用意し、議決権を行使しやすい環境を整えております。また、株主の皆様との対話を通じ、持続的な企業価値の向上に資するよう努めてまいります。

【補充原則 1-2 ①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

(対応状況)

当社では、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を適確に提供すべきと考えており、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所・TDnet等を通じて必要な情報を開示しております。

【補充原則 1-2 ②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

(対応状況)

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮し、招集通知の早期発送に努めるとともに、招集通知を発送日前に当社ウェブサイトおよび東京証券取引所を通じて開示しております。

【補充原則 1-2 ③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

(対応状況)

当社では、株主総会は株主の皆様との対話の場であるという観点から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう、原則として土曜日、日曜日または祝日に株主総会を開催しております。

【補充原則 1-2 ④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

(対応状況)

当社は、2006年2月に議決権電子行使プラットフォームに参加するとともに、海外投資家に向けた英文の招集通知を、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所にて開示しております。

【補充原則 1-2 ⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

(対応状況)

当社では、定款の規定に従い、株主総会に出席し議決権を行使できる株主は、株主名簿に記載または記録された者およびその代理人に限定しております。

ただし、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が、株主総会の傍聴をあらかじめ希望する場合には、所定の手続きを経たうえで、株主総会への入場および傍聴を認めるものいたします。

また、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が、株主総会での議決権行使をあらかじめ希望する場合の対応につきましては、法令および実務上の問題点を踏まえ、信託銀行等との協議を行い、対応を検討してまいります。

【原則 1-3 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

(対応状況)

当社は、株主価値の持続的な向上を目指し、成長が可能となる事業機会を迅速・確実に捉えるために必要となる十分な株主資本の水準を保持することを基本とし、事業に必要な資本の水準は、事業の選択と集中を行いつつ、事業活動に伴うリスクと比較し、十分に検討する方針です。なお、持続的な成長をはかるため、株主価値の最大化を基本方針とする長期ビジョンを策定し、重要な業績指標および株主価値向上にかかる指標を公表し、その達成に取り組んでおります。

また、株主還元の基本方針として「累進的配当政策」を導入しており、各年度の1株当たり配当金（DPS）の下限を前年度の1株当たり配当金とし、原則として「減配しない」こととし、株主価値の向上を図るとともに、将来の配当水準の透明性を高めます。

【原則 1-4 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

(対応状況)

当社は、原則として政策保有株式（いわゆる持合株式）を保有しておらず、今後も保有しない方針です。

【補充原則 1-4 ①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

(対応状況)

当社は、第三者に対して当社株式の政策保有を要請しておりません。仮に取引先が当社の株主である場合であっても、当該取引先の自主的な判断を尊重し、当社株式の取得または売却をもって当該取引先との取引を増減させることはありません。

【補充原則 1-4 ②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

(対応状況)

当社は、相手方が当社の株主であることを理由として、当該相手方との取引の開始または中止を判断することはありません。

【原則 1-5 いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

(対応状況)

当社は、永続的な株主価値向上は使命であると考えており、いわゆる買収防衛策を導入しておらず、今後も導入する予定はありません。

【補充原則 1-5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

(対応状況)

当社株式が公開買付けに付された場合には、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社監査委員会にて協議の上、取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示いたします。また、当社は、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げる措置は講じません。

【原則 1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策(増資、MBO等を含む)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

(対応状況)

資本政策の必要性が生じた場合には、受託者責任を全うする観点から、監査委員会にて協議の上、取締役会にて必要性および合理性につき十分な検討を行い、判断してまいります。また、適時開示規則に則り、株主への十分な説明に努めてまいります。

【原則 1-7 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。

(対応状況)

当社が関連当事者(役員もしくは役員が議決権の過半数を保有する会社または主要株主)と取引を行う場合、その相当性について十分に検証した上で、取締役会で決議または報告する運用を行っており、監査委員会においても審議を行っております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

(対応状況)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出には、顧客、取引先、債権者、従業員、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

当社は、企業の存在意義は社会貢献にあると考えており、経営理念を『日本を世界一豊かに。その未来へ心を尽くす一期一会の「いちご」』と定め、日本社会の一員として、国民のために果たすべき役割を認識し、商号の由来である「一期一会」の心得のもと、この実現を最大の目標として掲げております。

【原則 2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

(対応状況)

当社は、経営理念（Mission）を「日本を世界一豊かに。その未来へ心を尽くす一期一会の『いちご』」とし、これを定款に定めております。私たちは日本社会の一員として、商号の由来である「一期一会」の心得のもと、この実現を最大の目標としています。

【原則 2-2 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

(対応状況)

当社は、当社およびグループ会社において基本的な価値観や倫理観を共有し、業務に反映させていくための行動準則として、取締役会にて企業倫理綱領を制定し、当社ウェブサイトにて公表しております。当該企業倫理綱領の遵守は、日常業務の根幹であり、基本動作として定着させてゆくものであります。

【補充原則 2-2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

(対応状況)

当社は、全役職員が企業倫理綱領を深く理解し確実に実践するよう、グループ各社が「行動規範」を定めて共有し、職務評価や研修を通じて、全社員にこの浸透を図っております。

【原則 2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

(対応状況)

当社は、人類、社会そして地球の一員として「サステナビリティ経営」の実現を重要な経営課題としております。当社は、サステナビリティの推進に主体的に取り組むことを目的に、「いちごサステナビリティ方針」を定め、当社ウェブサイトにて公表しており、環境負荷の低減や環境貢献活動に積極的に参加してまいります。

【補充原則 2-3 ①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

(対応状況)

当社は、基本的な価値観や倫理観をあらわす行動規範である「企業倫理綱領」において、「地球環境の保全に真剣に取り組む、主体的に環境負荷の低減や環境貢献活動に参加します。」と規定するとともに、サステナビリティの推進に主体的に取り組むことを目的として、「いちごサステナビリティ方針」を定め、環境負荷の低減や環境貢献活動に積極的に参加しております。

事業活動を通じた環境配慮へのコミットメントを表明するため、持続可能な社会形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として環境省が策定した「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）」に参加、また、事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際的なイニシアティブである「RE100」に加盟しております。

事業活動においては、サステナブル(持続可能)な社会形成への貢献を標榜し、いちご ECO エナジー株式会社を中心にクリーンエネルギー事業を展開しており、太陽光発電、風力発電およびバイオマス発電等を積極的に推進し、山林の維持と水害対策を徹底した遊休不動産の活用、地域活動支援と地域雇用の創出、防災性能や景観対策への貢献に取り組んでおります。

また、心築事業において、GRESB等の環境性能評価に基づく物件スペックの向上を図るとともに、建物を壊すのではなく、ソフト面・ハード面で当社の不動産技術、運用ノウハウを活用したバリューアップを図ることにより、既存ストックを活用し高効率・省資源な「サステナブル不動産」、ひいては「サステナブル社会」を実現すべく努めております。

さらに、心築事業で得たノウハウやネットワークを活用し、さまざまな人々の経済活動・創作活動の支援に取り組んでおります。社内においては、差別やハラスメントのない健康で安全な職場環境を維持することを目的に、行動規範において「人材募集、雇用、訓練、昇進、その他の求職者や役職員等への対応に当たり、人種、信条、宗教、皮膚の色、国籍、年齢、性別、性的指向、性同一性、身体障害やその他業務利益に関係のない要素を排除する」ことを明記するとともに、役職員の健康増進、健康管理を経営課題として捉えた「健康経営」を推進するほか、社内研修機会の充実を図ることにより、役職員が長期にわたり就業できる環境づくりを行っております。

当社の取締役会は、上記の取り組みが適切に行われるよう監督し、必要な検討を行ってまいります。

【原則 2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

(対応状況)

創造性と多様性を大切にする経営を目指す当社においては、女性の活躍は持続的な成長を支える重要な原動力の一つです。性別に関わらず誰もが活躍のチャンスを持つ企業としてダイバーシティ・マネジメントに取り組んでまいります。

【補充原則 2-4 ①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

(対応状況)

当社およびグループ会社の人員構成は多様な職歴をもつ中途採用者が 9 割以上を占めており、中核人材の登用においては、期待する役割に応じた能力と実績により判断するものとし、性別、年齢、国籍に囚われないことを人財ポリシーとしております。当社およびグループ会社は、女性管理職の比率を、役職員の男女構成比率と同水準にすることを目標とし、専門性の向上とキャリアアップの促進、仕事と家庭の両立支援に取り組んでまいります。

当社の人財ポリシー、役職員の構成情報および社内環境については、当社ウェブサイトおよびサステナビリティレポートにて開示しておりますが、当社の事業領域の拡大に合わせた創造性と多様性の確保に向けて、常に発展的な施策に取り組み、適宜状況を開示してまいります。

【原則 2-5 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

(対応状況)

当社は、監査委員会にて協議の上、取締役会にて「内部統制システム構築基本方針」および「内部通報規程」を制定しており、全役職員が不利益を被ることなくグループ内の通報窓口または社外の弁護士を通じて通報できる体制を整えております。

取締役会は、内部通報の受付・対応結果等について、コンプライアンス委員会より報告を受けております。

【補充原則 2-5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

(対応状況)

当社は、「内部通報規程」を制定し、当該規程に基づき、内部通報窓口として外部の弁護士事務所に社内から独立した内部通報窓口を設置するとともに、内部通報により通報者が不利益を被らないよう保護される体制を整備しております。

【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】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

(対応状況)

当社は、企業年金制度を備えておらず、積立金の運用の委託または指図をすることはありません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

(対応状況)

当社の取締役会および監査委員会は、情報開示について経営上重要な事項として取り組んでおり、株主を初めとするステークホルダーから理解を得るために適切な情報開示を行うことが不可欠であると考えております。適切な情報開示を実践するため、法令に基づく開示以外の非財務情報につきましても、株主を初めとするステークホルダーにとって重要と判断される情報について、積極的に開示を行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 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
- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて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

(対応状況)

- (i) 経営理念、経営戦略、長期ビジョンは当社ウェブサイトをはじめ、決算説明会資料等にて開示しております。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な方針は有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書にて開示しております。
- (iii) 取締役および執行役の報酬を決定するに当たっての基本方針は有価証券報告書、

コーポレートガバナンス報告書、事業報告に記載しております。

(iv) 取締役会が執行役の選解任と取締役候補の指名を行うことに当たっては、下記(1)または(2)を総合的に判断し社外取締役が過半数を占める指名委員会にて選定し取締役会にて所定の手続きを行っております。

(1) 取締役候補および執行役の選定について

当社の機関設計は指名委員会等設置会社であり、当社の取締役候補および執行役の選定については、社外取締役が過半数を占める指名委員会にて選定および指名を行っております。当社の経営理念、行動規範に基づき、グループの発展に邁進し、さらには業界全体の発展に貢献できること、法令および企業倫理に遵守する見識を有する等総合的に判断し選定および指名を行います。

(2) 社外取締役候補の選定について

社外役員候補の選定については、東京証券取引所の定める独立性の要件に従い、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係が無いことを条件とし、経営、法務、財務会計、金融等の分野で豊富な知識と経験を有し、客観的かつ高度な見識から、業務執行に係る経営監督者としての役割を期待できる等を総合的に判断し、指名委員会にて選定し、取締役会にて議案を承認しております。

(v) 指名委員会、取締役会が上述(iv)を踏まえて経営陣幹部を選解任および取締役候補を指名する際の個々の選解任・指名理由については、株主総会招集通知にて開示をしております。

【補充原則 3-1 ①】

上記の情報の開示(法令に基づく開示を含む)に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

(対応状況)

当社は、情報開示を経営上重要な責任の一つと認識しており、わかりやすい内容で、迅速かつ正確に情報開示を行い、閲覧が容易となる方法で開示するよう努めております。

【補充原則 3-1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

(対応状況)

当社は、決算短信、決算説明資料、プレスリリース、株主総会招集通知、コーポレートガバナンス報告書等の開示にあたり、和文および英文の双方の開示を行っております。

【補充原則 3-1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

(対応状況)

当社は、サステナビリティの推進に主体的に取り組むことを目的として、「いちごサステナビリティ方針」を定めており、当該方針に従った取組みについて当社ウェブサイトにて開示を行っております。

当社の事業においては、役職員のノウハウは重要な要素であり、役職員を人財と捉えて社内研修等の成長機会の充実を図っているほか、健康増進を経営課題として捉えた「健康経営」を推進し、役職員が能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、その取組みについて当社ウェブサイトにて開示を行っております。また、知的財産への投資については、長期ビジョンにおいて不動産 DX の推進を開示しており、業務効率化と正確性の向上を目的としたソフトウェア投資を行っております。

また、気候変動にかかる取組みとして、当社は事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーとすることを目指す国際的なイニシアティブである「RE100」に加盟して、これを重要な経営目標と捉えており、もっぱらこれに取り組む部門を設置しております。現在、気候変動のシナリオ分析にかかるデータの収集と分析の最終段階であり、気候変動リスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益、財務計画にもたらす影響等の分析をもとに、気候変動に対する当社の中長期目標を設定した上で、TCFDの枠組みに従って今期中の開示に向け準備を進めております。

【原則 3-2 外部会計監査人】

外部会計監査人および上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

(対応状況)

当社は、外部会計監査人が上場会社の開示情報の信頼性を担保する重要な責務を負っていることを認識し、外部会計監査人が、監査委員会および関連する業務執行部門と連携して業務状況にかかる情報の収集・把握を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程および監査体制の確保に努めております。

【補充原則 3-2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

(i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

(ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(対応状況)

(i) 監査委員会は、関連する業務執行部門に対し、外部会計監査人の監査活動の状況の確認を、四半期毎に行っております。また、「会計監査委任評価選定基準」を定め、期末に外部会計監査人との協議を行い、外部会計監査人の独立性ならびに監査の適正性および品質について、同基準に照らして評価を行っております。

(ii) 外部会計監査人の当社に対する独立性については、監査委員会が「会計監査委任評価選定基準」に照らし、外部会計監査人の独立性および専門性の有無を確認しております。また、外部会計監査人の監査チームは、同会計監査人において独立性にかかる審査をうけて選定されたチームであることを確認しております。

【補充原則 3-2 ②】

取締役会および監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

（対応状況）

- (i) 当社監査委員会は、外部会計監査人の監査時間について、これまでの実績と当該期に想定される監査事項の内容を踏まえ、外部会計監査人が業務執行部門と協議した監査スケジュールに過不足がないかを検証しております。
- (ii) 外部会計監査人は、期末監査を行うに際して代表執行役および財務部門の責任者と、経営方針・財務状況について定期的に協議を行っております。
- (iii) 外部会計監査人は、監査委員会に出席し、会計監査計画および会計監査結果等につき協議を行っております。また、必要に応じて内部監査結果と財務諸表に係る内部統制の評価結果について、監査部と協議を行っており、社外取締役も外部会計監査人からの依頼に応じ、迅速にアクセスできるよう対応しております。
- (iv) 当社では、外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合、代表執行役の指示により、各管掌執行役が中心となって調査・是正を行い、その結果を報告する体制としております。また、監査委員会は、監査委員長が中心となり、監査部その他関連部門と連携、調査、是正を行うこととしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的立場から、経営陣（執行役およびいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと。

をはじめとする役割・責務を果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役および監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

（対応状況）

当社は、機関設計を指名委員会等設置会社としております。当社の取締役会は、法令、定款その他取締役会規程、取締役会決議事項に定める事項以外の一切の事項を、執行役へ委任しており、執行役は、取締役会によって決議された経営方針、職務分掌に従い、効果的、効率的に意思決定を行い、従業員を指揮し業務を執行しております。

また、当社取締役会は、長期的な展望に立つ経営の基本方針の制定や業務執行の監督を行っており、実質的な議論を活発化するとともに実効性のある内部統制システムを構築するため、当社の事業領域における優れた専門性や東証上場企業の社長経験を有する過半数の社外取締役が、独立した客観的立場から監督を行っております。

【原則 4-1 取締役会の役割・責務 (1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

（対応状況）

当社の取締役会は、監査委員会における協議を経た上で、長期的な展望に立つ経営の基本方針である経営理念および企業倫理綱領に基づき、中期的な経営目標として長期ビジョンを定めております。当社の経営陣は、当該長期ビジョンに沿った経営戦略を遂行し、取締役会はその進捗報告を受け、必要に応じて議論を行っております。

【補充原則 4-1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

(対応状況)

当社の機関設計は指名委員会等設置会社としており、取締役会は、法令、定款その他取締役会規程、取締役会決議事項に定める事項を決定しております。この取締役会決議事項以外の一切の事項については、その決定を執行役へ委任しております。

各執行役は、取締役会によって決議された経営方針に従い、組織規程に定める職務権限に基づいて、個別事案毎に適切な意思決定と業務執行を行っております。

【補充原則 4-1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

(対応状況)

当社は、取締役会にて長期ビジョンを制定し、開示を通じて株主・投資家との共有認識を醸成できるよう努めております。また、業績が長期ビジョンと一定の乖離または目標が未達となった場合には、取締役会において十分にその原因分析を行い、その結果および課題について株主に説明を行って参ります。

【補充原則 4-1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

(対応状況)

当社は、代表執行役社長等の後継者の育成は重大な経営課題であると認識しております。社外取締役が過半を占める指名委員会では、「原則 3-1 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き」記載の基準に従って、当社の次世代経営者の候補者を複数名選定し、部門責任者、子会社等の社長等の経験を通じて、経営に必要な資質を有する人材の育成に取り組んでおります。

【原則 4-2 取締役会の役割・責務 (2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

(対応状況)

当社は、取締役会で決議すべき事項について、十分な審議検討を行い、決定内容について執行役がこれを業務執行いたします。また、経営陣の報酬については、社外取締役が過半数を占める報酬委員会にて、各人の職責に応じ、会社への貢献度等を考慮の上決定しております。

【補充原則 4-2 ①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

(対応状況)

当社の取締役および執行役の報酬は、月額基本報酬および業績連動報酬で構成され、基本報酬は役割と責任に応じた一定額、業績連動報酬は全社、部門および個人の業績に連動させ、社外取締役が過半数を占める報酬委員会で決定しております。また、取締役および執行役の業績向上に対する意欲と士気を高め、株主との意識の共有を図るため、ストック・オプションを一定の基準に基づいて計画的に付与しております。

【補充原則 4-2 ②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

(対応状況)

当社の取締役会は、「企業倫理綱領」において「地球環境の保全に真剣に取り組み、主体的に環境負荷の低減や環境貢献活動に参加します。」と規定しております。当社の取締役会

は、当該規定に基づいて、「いちごサステナビリティ方針」を定め、サステナビリティの推進に主体的に取り組んでおり、執行役の業務執行報告を通じて、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

企業価値創造の源泉となる人的資本への投資については、個と組織の活性化を目的とし、人財ポートフォリオの把握、いちご大学による学びの場の提供、リスキル、役職員エンゲージメントの向上のための施策に積極的に経営資源を配分してまいります。

また、当社の取締役会は、経営理念に則って長期ビジョンを策定し、実効性のある経営資源の配分や事業ポートフォリオに実効性があるか、執行役の業務執行報告を通じて、その推進状況につき監督、議論、助言を行っております。

【原則 4-3 取締役会の役割・責務 (3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

さらに、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

(対応状況)

当社の取締役会は、独立した客観的な立場から監督を行うことを目的として、社外取締役が過半を占める構成としており、公正性・透明性の高い人事評価制度のもと、適切な業績評価を行うよう努めております。

また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、重要な開示情報は取締役会にて審議するとともに、適切な内部統制やリスク管理の体制を構築しております。

さらに、関連当事者との取引については、取締役会にて審議および報告を行うとともに、監査部門が取引の有無についての調査、検証する体制を構築しております。

【補充原則 4-3 ①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

(対応状況)

当社の取締役会は、「原則 3-1 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き」記載の基準に従い、取締役候補者の選定を行います。また、執行役の選任・解任にあたっては、グループ役員服務規程に定める知識や技能および行動の基準を選任および解任の基準としております。

【補充原則 4-3 ②】

取締役会は、CEO の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた CEO を選任すべきである。

(対応状況)

当社は、社外取締役が過半を占める指名委員会において「原則 3-1 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き」記載の基準に従って十分な時間をかけて審議の上、代表執行役社長を選定しており、指名委員会の報告を受けた取締役会は、その内容を審議した上で、代表執行役社長を決定しております。

【補充原則 4-3 ③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

(対応状況)

当社では、社外取締役が過半を占める報酬委員会において、各期ごとに経営計画の進捗、定量および定性的課題の達成度、コンプライアンス、社会的貢献等を指標として、代表執行役社長の評価を実施しております。当該評価は、社外取締役が過半を占める指名委員会において、次期の代表執行役社長選定の審議にあたっての基礎的資料として活用しており、指名委員会の報告を受けた取締役会は、その内容を審議した上で、次期の代表執行役社長を決定しております。

【補充原則 4-3 ④】

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

(対応状況)

当社は、グループ各社が連携して法令遵守を推進する体制を構築しており、社外取締役が半数以上を占めるコンプライアンス委員会を中心に当該体制のモニタリングを行っております。また、内部統制に関しては、社外取締役が過半数を占める監査委員会において、内部統制システムの整備状況および運用状況のモニタリングを行い、取締役会は、各委員会からの報告を受け、これを監督および必要な助言を行っております。

当社の取締役会は、リスク管理規程を制定し、当社の事業における様々なリスクをコントロールすることを目的として、多様な項目にわたるリスク評価を定期的実施し、適切な対応策を立案・実行・検証を行った上で、その内容を取締役会および監査役会に報告し、必要な助言を受け体制となっております。

【原則 4-4 監査役および監査役会の役割・責務】

監査役および監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役および監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

(対応状況)

当社監査委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、取締役および執行役の職務執行の監査を客観的な立場で行い、経営陣に対して適切に意見を述べております。また、外部会計監査人の再任決議権限、不再任および選解任に関する株主総会の議案の決定権限ならびに会計監査報酬への同意権限を適正に行使しております。

【補充原則 4-4 ①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすることおよび常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

(対応状況)

当社の監査委員会は、社外取締役を半数以上としており、強固な独立性を有しております。監査委員会は定期的開催され、監査委員は重要会議への出席、経営陣への聴き取り、監査委員会補助従業員との情報交換を実施し、情報収集力の強化を図ることができる体制を整備しております。

【原則 4-5 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役および経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

(対応状況)

当社の取締役会および指名・監査・報酬の各委員会は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めることを重要な経営課題と認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じ、会社や株主共同の利益のためにそれぞれの役割を果たすよう行動しております。

【原則 4-6 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

(対応状況)

当社は、機関設計を指名委員会等設置会社とし、取締役会は独立した客観的立場から実効性の高い経営監督を行うことを目的として、社外取締役が過半を占める構成としております。取締役会は、コーポレートガバナンスの高度化を図る目的から、経営の監督と業務執行を分離し、業務執行にかかる意思決定を執行役に委任しております。

【原則 4-7 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

(対応状況)

当社の社外取締役は、上場企業の重要な役職を歴任し企業経営に精通した経験者および豊富な知識・経験を有する専門家等から構成され、その専門的知識と豊富な経験に基づき、経営の監督、業務執行におけるチェック機能、経営方針や経営計画等に対する意見および支配株主との利益相反取引の監督等を行っております。

また、当社の指名委員会、監査委員会、報酬委員会は、それぞれ社外取締役を過半数として構成されており、経営陣、支配株主から独立した立場で、少数株主保護の観点からステークホルダーの意見を取締役会に反映させております。

【原則 4-8 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

（対応状況）

当社は機関設計を指名委員会等設置会社とし、取締役会は独立した客観的立場から実効性の高い経営監督を行うことを目的として、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たす独立社外取締役が過半を占める構成としております。

【補充原則 4-8 ①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

（対応状況）

当社では独立社外取締役のみを構成員とする「社外取締役意見交換会」を定期的で開催し、経営課題および中長期的な経営方針にかかる議論を行っております。

【補充原則 4-8 ②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

（対応状況）

当社は、独立社外取締役の互選により「筆頭独立社外取締役」を選定しております。

また、当社の監査委員会は当社の執行役、グループ会社の代表取締役との間で情報交換、認識共有の場を適宜設けており、経営陣との連携の体制は整備されております。

【補充原則 4-8 ③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

(対応状況)

現時点において当社に支配株主は存在しておりませんが、当社の取締役会の構成は、独立社外取締役が過半となっております。また、大株主との取引に関しては、少数株主の利益を害することが無いよう適切な対応を行っており、かつ、社外取締役が過半を占める監査委員会において、定期的にモニタリングを行っております。

【原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

(対応状況)

当社は、会社法および東京証券取引所が定める独立役員の基準をもとに、上場企業にて重要な役職を歴任し企業経営に精通した経験者および豊富な知識・経験を有する専門家等を独立社外取締役に選定しております。当社の独立性判断基準は、当社の事業規模、今後の事業展開方針を踏まえ、東京証券取引所の定めに準じるものとしており、その内容については有価証券報告書および株主総会招集通知にて開示しております。

【原則 4-10 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能のさらなる充実を図るべきである。

(対応状況)

当社は、指名委員会等設置会社として求められる機関以外に、業務執行組織から独立したコンプライアンス委員会を任意に設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議しており、統治機能の充実を図っております。

【補充原則 4-10 ①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

(対応状況)

当社の機関設計は指名委員会等設置会社であり、取締役候補の指名および執行役の選解任ならびにその報酬等の特に重要な事項は、独立した客観的立場から検討を行うことを目的として、独立社外取締役が過半数を占める指名委員会、報酬委員会において、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を踏まえた審議を行っております。

【原則 4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

(対応状況)

当社の取締役会は、性別、国籍、年齢を問わず、有能な人材を配しております。執行役を兼務している取締役については、これまでの当社が属する業界に対する経験や経歴ならびに知見が豊富であり、人物としても誠実性があり取締役として十分に適任性があるものと考えております。また、社外取締役については上場会社にて重要な役職を歴任し企業経営に精通した経験者および豊富な知識・経験を有する専門家等から構成され、各人の専門性と豊富な経験、人脈等を踏まえ、業務執行者を監督する立場として十分に独立性および適任性を確保しております。

取締役会は、取締役会の実効性を分析および評価を行うため、取締役全員による自己評価を通じて取締役会の実効性を評価し、その結果を取締役会に報告しております。

監査委員会は、監査委員全員の自己評価方式による監査委員会の実効性評価を実施し、当該評価結果を取締役会に報告しております。

【補充原則 4-11 ①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

(対応状況)

取締役会の全体としての知識、経験、能力のバランス、多様性等に関する考え方については、取締役候補の指名に関する考え方と一致しており、その基準については「原則 3-1 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」に記載のとおりであります。取締役のスキル・マトリックスについては株主総会招集通知にて開示をしております。

取締役会の規模は、定款において 12 名以内と規定し、その過半数を独立社外取締役とし、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者を含むことを基準としており、当該基準は、経営の監督および有効な審議を行うため、適切な規模であると考えております。

【補充原則 4-11 ②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

(対応状況)

社外取締役をはじめとした各取締役の兼任状況は合理的な範囲であり、その役割・責務を適切に果たす事ができる体制となっております。取締役が他の会社の役員を兼任する場合には、予め会社に通知の上、取締役会にて報告をするよう定め、合理性を確認することとしております。なお、取締役の兼任状況は株主総会招集通知および有価証券報告書に記載のとおりであります。

【補充原則 4-11 ③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

(対応状況)

当社の取締役会は、取締役会の実効性を分析および評価を行うため、筆頭独立社外取締役が中心となり、取締役全員による自己評価による取締役会の実効性評価を定期的実施しており、その結果を取締役に報告しております。当該自己評価の分析結果および取締役会における審議の結果は、速やかに開示することとしております。

【原則4-12 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

(対応状況)

当社は、取締役会に上程される決議事項、報告事項の全てにおいて、社外取締役から質疑を受け、活発な意見交換を実施しております。また、上程される決議事項および報告事項以外においても、問題提起を含めた自由闊達で建設的な議論がなされており、取締役会全体の実効性について十分に機能していると考えております。

【補充原則4-12 ①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

(対応状況)

当社は、取締役会の原則的な年間スケジュールを作成し、主要な審議事項を定め、十分な審議時間を確保しております。取締役会の議案にかかる資料は、会日に先立って各取締役に配布し、必要に応じて、事前に直接説明をする機会を設ける等、審議の活性化をはかっております。

【原則 4-13 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

(対応状況)

当社は、円滑な情報提供の機会を確保するために、事前に直接説明をする機会を設ける等の体制を整えております。また、取締役会事務局以外に、指名委員会、報酬委員会、監査委員会、コンプライアンス委員会には、委員会毎に補助すべき従業員および事務局を設置しております。各事務局は議案や資料等の取りまとめ、議案に関する事前説明、招集や開催等に関する事務、議事録に関する事務につきサポートをしております。

取締役会は、取締役会事務局が取締役の求める情報や資料を円滑に提供しているか、取締役会の実効性評価において毎年確認を行っております。

【補充原則 4-13 ①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

(対応状況)

前述「補充原則 4-12 ①」に記載のとおり、取締役が必要と考える場合には追加の情報提供を執行部門に求めており、執行部門は速やかにその情報提供を行っております。また当社の監査委員会の調査権限については「監査委員会に対する報告に関する規程」に規定されており、監査委員は当該権限を行使して適切に情報入手を行っております。

【補充原則 4-13 ②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

(対応状況)

当社の取締役は、必要に応じて外部の専門家の助言を得ることができるほか、執行部門に対し、外部専門家の意見を報告するよう求めることができ、社外取締役のみで構成される監査委員会は、当社が定める監査委員会規程に基づき、会社の費用にて外部の専門家の助言を得ることができる体制を整えております。

【補充原則 4-13 ③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

(対応状況)

当社の内部監査部門は、監査委員会の事務局を兼ねており、緊密な連携が図られており、内部監査部門は監査委員会のみならず、取締役会に対して直接報告を行うことができます。また、前述「原則 4-13 情報入手と支援体制」に記載のとおり、取締役会および各委員会にそれぞれ事務局を配置し、社外取締役が必要とする情報を適宜提供できる体制を構築しております。

【原則 4-14 取締役・監査役トレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

(対応状況)

当社は、取締役・執行役に限らず、広く全役職員に対し、職責や業務上必要な知識の習得等のために、いちご大学を開設しており、各種講座を開催しております。また、資格・免許等取扱規程を制定しており、業務上必要となる資格、免許の取得機会を斡旋、費用負担のサポートを行っております。

また、当社の役職員に対し、コンプライアンス研修（インサイダー取引にかかる研修を含む。）を定期的実施しております。

当社は、取締役が各種研修・セミナーに参加する機会を付与しており、経営を監督する上で必要となる情報や知識の研鑽、トレーニングのために必要な費用負担については、会社に請求できることとなっております。

【補充原則 4-14 ①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

(対応状況)

当社は、取締役が会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解するために、セミナーや勉強会に参加し、必要な知識の習得および更新等の励んでおります。その際の費用負担については会社に請求できることとなっております。

【補充事項 4-14 ②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

(対応状況)

当社は、独立社外取締役を含む取締役に対し、各種研修・セミナーに参加する機会を付与しています。また、業務の執行状況を監督するうえで必要となる情報や知識を習得するための費用等、取締役自らの役割を果たすために必要な経費の負担については会社に請求できることとしております。

なお、社外取締役が就任する際には、現況のガバナンスの仕組みや当社の事業および連結財務諸表の説明を個別に行っております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、そ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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

(対応状況)

当社は、グループ各社が共有する企業倫理綱領の「経営の透明性・健全性」の項において、「お客様や株主、投資家等のステークホルダーとの適切で調和のとれた関係を保ち、経営情報を公正かつ適時適切に開示します。」との基本方針を定め、この基本方針のもと、代表執行役会長および代表執行役社長をはじめとした経営トップが、直接株主や投資家と積極的な対話を行い、株主や投資家からの意見を経営に反映できる体制を構築しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

(対応状況)

当社は、国内のアナリストおよび機関投資家に対して決算説明会を開催し、適宜テレフォンカンファレンスも実施し、当該説明会の内容を、当社ウェブサイトにて配信しております。

株主からの問い合わせは、電話、電子メール、郵便等各種のお問合せに対応しており、適宜必要な範囲で適切な情報提供を行うとともに、全ての対応内容を経営幹部と共有しております。

【補充原則5-1 ①】

株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

(対応状況)

決算説明会には代表執行役を始めとする経営陣幹部、原則として、筆頭独立社外取締役も出席し、株主と直接対話を出来る体制としております。

【補充原則5-1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii)～(v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や IR 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

(対応状況)

当社では、IR 担当執行役を中心として、他部署との情報共有を密に行っております。

機関投資家およびアナリストに対しては、決算説明会を実施し、海外投資家に対しては、グローバルカンファレンスコールによる説明会を開催しております。

上記説明会の内容および別途のお問い合わせ等の内容は、経営陣に全て報告しております。

また、対話の際には、内部情報管理に留意をして対話時期を設定し、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に関する事項を対話のテーマとすることにより、情報管理を図っております。

【補充原則5-1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

(対応状況)

毎年2月末および8月末時点における株主名簿にて株主構造の把握をするとともに、必要に応じ、外部機関を活用して株主調査を実施し、実質の株主の把握を行っております。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

(対応状況)

当社は、持続的な成長のエンジンとするため、長期ビジョンを策定しております。当該計画においては、収益計画および資本政策の基本的な方針を示し、収益力および資本コストを含めた資本効率等の株主価値向上にかかる指標を定めております。また、各期において策定する経営計画においては、新規事業開発を含めた事業展開、必要となる設備投資、人材採用および教育研修等の具体的なアクションプランを策定しております。

当該計画の進捗状況および重要な経営指標の状況は、決算説明会、当社ウェブサイトでの公表等を通じ、株主の皆様に分かりやすい説明を行ってまいります。

【補充原則5-2 ①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

(対応状況)

当社は、取締役会において、長期ビジョンの検討を通じて目指すべき事業ポートフォリオを検証しております。また、各四半期の決算時にこれらの進捗および今後の見通しについて報告を受け、必要な議論および助言を行っております。この事業ポートフォリオの基本的な方針、進捗や変更については、決算説明資料等および事業報告等において開示しております。

以上