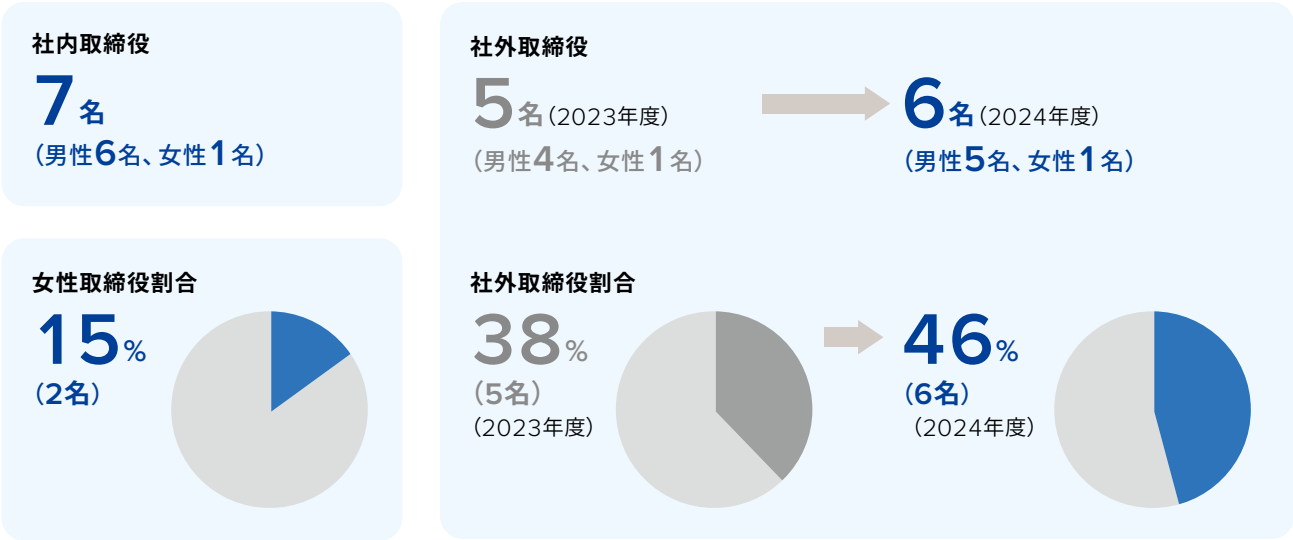


コーポレート・ガバナンスの進化

企業価値向上につながる取締役会構成 (2024年6月24日現在)

経営監督および助言機能を適切に発揮できる取締役会体制を目指し、女性取締役や社外取締役の増加など多様性も意識したさまざまな施策を講じ、ガバナンスの強化を推進しています。



2023年度の実効性評価と課題

中期経営計画関連	■ 中期経営計画2027 ■ 利益計画の策定、進捗報告	株主総会・IR・株式関連	■ 投資家向け広報(IR)活動報告 ■ 株主総会関連 ■ 株式分割の実施 ■ 東証からの開示要請への対応(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)
サステナビリティ推進	■ サステナビリティ委員会報告	リスク・コンプライアンス・監査	■ コンプライアンス取り組み計画、状況報告 ■ 監査計画、実施報告 ■ リスク管理の状況報告
役員関連	■ 役員の選定・人事 ■ 取締役の報酬 ■ 取締役の利益相反取引報告 ■ 会社役員賠償責任保険(D&O保険)の締結 ■ ストック・オプションの割り当て	個別案件・その他	■ 一定額以上の株式取得・売却、投資実行の審議 ■ 投資マネジメントフレームワークのモニタリング結果報告 ■ システム投資 ■ 2024年度の資金調達
ガバナンス	■ 取締役会の実効性評価報告、実施 ■ 指名委員会、報酬委員会の開催内容 ■ 政策保有株式の保有意義の検証		

取締役会の実効性評価と課題

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役・監査役を主要な構成員とする取締役会評価会議を設置し、取締役会の実効性について各取締役の自己評価なども参考にしつつ、原則として年1回取締役会評価会議を開催し、取締役会の監督機能の発揮、議論の状況、体制や運営方法などの分析・評価を行っています。

2022年度の課題	事業ポートフォリオの全体構成・あるべき姿。 経営資源配分・資本効率性などを踏まえ、事業ポートフォリオの全体構成・あるべき姿について、フリーディスカッションなどを通じて中長期的な議論を深めていく必要がある。
2023年度の評価	「中期経営計画2027」を踏まえた経営戦略に関する大局的で活発な議論ができた。 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応、経営戦略と人材戦略を連動させ競争優位性を確保し経営目標の達成を目指すHRX(人材・組織戦略)について、フリーディスカッションなどにより議論を行った。
2024年度の取り組み方針	中長期的な企業価値向上を踏まえ、PX(高い収益性と安定性のある事業ポートフォリオへ変革)およびHRX(人材・組織戦略)の議論を深めていく必要がある。

取締役・監査役のトレーニング

新任者をはじめとする取締役・監査役は、企業統治を担う機関の一員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などの研鑽に努めることが必要です。社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対し、就任の際、会社の事業・財務・組織などに関する必要な知識や、求められる役割と責務(法的責任を含む)の理解促進を図るための説明を行っています。就任後においても、これらの情報を継続的に更新する機会として役員研修会、情報連絡会などを実施しています。

役員研修会	原則年2回、中期経営計画や資本コストを意識した経営、DXなど経営課題に関する議論を行い、今後の経営判断に必要な要素の理解を深めています。
フリーディスカッション	取締役会開催後に必要に応じて各種経営課題の議論を行っています。 2023年度においては、HRX(人材・組織戦略)の観点から議論を行い、次のような課題を把握するに至りました。 ■ ミドル層の役割定義の明確化、それに合わせた育成・支援を充実させる必要がある ■ 求める人物像に沿った人材を採用し、一人ひとりの人材が価値を創出することで企業成長を図ることが重要
その他	上記に加え部店長会議などにおいても各事業分野の状況や経営課題の認識を行うとともに、社外取締役のみで行う情報連絡会を設けています。