

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 更新

(1) ワコールグループの経営理念

「相互信頼」: 私たちの事業活動は、一人ひとりのお客様の声に耳を傾け、謙虚に自らを変革し、人と人が「互いに信頼し合う関係」を積み重ねることで成り立っています。こうした「相互信頼」の考え方がワコールの原点であり、創業以来の経営理念でもあります。

: 「統合レポート2021」の16、17ページに、創業の精神(原点)と併せてグループ経営理念を掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/ar/>

(2) コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社グループでは、「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と「相互信頼」の関係を築くため、企業経営の透明性を高め、公正性、独立性を確保することを通じて企業価値の持続的な向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としております。

: この基本的な考え方を含む当社の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をホームページに掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/group/governance/>

【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

- ・2021年6月の改定後のコードに基づいて記載しております。
- ・また、当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【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】

(1) 政策保有に関する方針

・当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、中長期的な企業価値向上の観点から、取引関係の維持・強化、事業展開における協力・取引関係の構築・維持・強化、安定的な金融取引の維持等を目的に政策保有株式を保有する場合があります、と定めております。

・中期経営計画(2020年4月～2022年3月)における売却方針: 当社は、資産効率向上の観点から、2022年3月末までに、政策保有株式を3割(200億円以上)縮減させていく方針としております。

(2) 政策保有株式に係る検証

・中長期的な観点から保有目的が適切か、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検証し、定期的に取り締役に報告しております。取締役会においては、検証結果を基に当社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかを見極め、保有の継続、処分の判断を行っております。保有意義の薄れた株式については、相手先企業の状況も勘案したうえで、順次処分・縮減を進めております。なお、保有意義の見直しは、取締役会において個別の銘柄ごとに検証を行っております。

・中期経営計画期間中(2020年4月～)の検証結果: 取締役会にて、個別の銘柄ごとに、保有によって実現している収益が当社資本コストを上回っているか、当社の企業価値向上につながっているかを検証いたしました。検証の結果、保有意義が希薄化した銘柄について、この中計期間中(2020年4月-2021年9月末時点)累計で28銘柄、193億円の処分・縮減を進めました。

(3) 議決権の行使基準

・政策保有株式の議決権行使については、投資先企業の経営方針を十分に尊重したうえで、当該企業及び当社の企業価値向上に資するものかどうかを総合的に精査し、議案への賛否を判断しております。また、一定期間連続して業績が赤字になること、組織の改編などにより株主価値が大きく毀損される事態や社会的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には、内容を特に厳しく精査して対応いたします。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

・関連当事者間取引についてガイドラインを定め、関連当事者については、定期的な調査を実施しております。関連当事者間取引について、重要な取引または定型的でない取引については、事前に取締役会による承認を得ることとしております。

【補充原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保(中核人材の登用等における多様性の確保)】

(1) 多様性の確保について

・当社は、従業員一人ひとりの働きがいを高める仕組みを追求しつつ、人的資源の量的・質的な適正化を図ることによって、健全な企業風土と強

固な経営体質の構築を進めております。

・「相互信頼」の経営理念のもとに、多様な人材や価値観を受容し相互に信頼関係を深め、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しております。引き続き、多様なキャリアパスや働き方の選択肢を拡充させるほか、新しい人事評価制度の導入を進めるなど、事業ポートフォリオの見直しをはじめ、変化の激しい市場に対する組織の意思決定において、従業員の多様性を活かすことができる人材施策を実行してまいります。

< 女性の管理職への登用 >

・2021年2月、当社の特定完全子会社である株式会社ワコールは、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業のひとつとして、厚生労働省から「えるぼし認定」を取得いたしました。

・株式会社ワコールでは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しており、2025年3月期までに課長級以上の女性管理職の比率を30%以上に高めることを目指しております。他方、株式会社ワコールの小売店舗で店長職を務めるリーダーの人数を課長級以上の女性管理職に加えた、実質的な女性リーダー比率は現時点で60%を超えております。同じく2025年3月期までに、このリーダー比率を70%にまで高めることを目指してまいります。

・当社は、女性特有のライフステージに応じた就労環境を整備しながら、さらに柔軟な働き方を促進する一方で、性別を問わず能力による採用および育成を重視しております。早い段階からリーダー適性の高い人材の発掘を行い、経営幹部候補への育成機会供与に努めてまいります。社員の自律的な成長をサポートし、事業経験の蓄積を促しつつ、継続的なキャリア意識の醸成に取り組みることによって、将来的に経営の意思決定に関わる、執行役員や取締役といった経営幹部への女性登用の早期実現を目指してまいります。

・詳しくは当社ホームページ及び「統合レポート2021」に掲載しておりますのでご参照ください。

：女性活躍推進法に基づく行動計画 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/women/>

：ESGデータ集(ダイバーシティ&インクルージョンほか) https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/esg_presentation/

：統合レポート2021(人的資産の強化) <https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/ar/>

：【厚生労働省HP】女性の活躍企業データベース・「株式会社ワコール」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=284>

< 外国人の管理職への登用 >

・当社は世界の国や地域で事業を営む企業グループとして、米国や欧州をはじめとする海外各法人の代表(社長)及び重要な経営ポストに現地人材を登用しております。また、フィリピンワコール株式会社及び株式会社インティメイツオンライン(米国)の代表(社長)は女性が務めております。

・今後も引き続き、海外各市場での顧客視点による事業拡大、競争優位性の強化のために、国籍を問わない多様な現地人材の採用と重要な管理職ポストへの登用を継続的に推進してまいります。

< 中途採用者の管理職への登用 >

・当社は、先人たちが前例にこだわることなく今日の企業グループを築いてきたように、今後も大胆に、また果敢にチャレンジする風土を大切にしながら、新風を吹き込み新しい価値を創造する多様性の尊重こそが競争の源泉になると考えており、キャリア採用にも力を入れております。

・2021年11月末現在、株式会社ワコールにおける総合職の年間新規採用人員の内、26%がキャリア採用となっております。また、総合職を含めた全職種では採用人員の内、52%がキャリア採用に当たります。さらに、中途採用者の管理職比率(課長級以上)は19%を占めております。

・株式会社ワコールでは、今後も引き続き、経営幹部候補人材、グローバルやDX等の専門人材の補完など、総合職の新規採用人員の3割程度をキャリア採用としていく予定であります。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

・商品の企画開発から材料調達、生産、販売まで、独自のネットワークを擁してバリューチェーンを築いている当社にとって、最大の経営資源は「人材」であり、グループ従業員の働きやすさと働きがいを両立する、魅力ある企業風土を実現していくことが持続的な成長につながっていくものと考えております。

・「Meet My Careerプログラム」：株式会社ワコールは、従業員が自らのキャリアを主体的かつ前向きに切り拓いていくことを目的にした、キャリア形成に伴う多様な制度・仕組みを拡充し、キャリア自律を促進することによって働きがいの向上と組織の活性化を目指す「Meet My Careerプログラム」を導入しております。このプログラムでは、従来型の自己申告やキャリア面談、研修・自己啓発、異動に加えて、ジョブチャレンジや社内公募、社外キャリアチャレンジ、長期休職、副業など、従業員が主体的にキャリア・可能性を切り拓くための機会を体系的に示すことによって、従業員に対して多様な働き方の能動的な実践を促し、同時に今までと異なるスキルを身につけ、磨く機会を供し、個々人の多様なキャリア開発の実現を早めることを目指しております。

・「女性活躍メンタープログラム」：株式会社ワコールは、女性活躍推進法に基づく行動計画の実現の後ろ盾となるメンタープログラムを今期(2022年3月期)から導入いたしました。このプログラムでは、マネジメント層未満の女性従業員が管理職を目指すうえでのキャリアパス、能力開発について直属の上司以外の女性管理職に相談できる機会を供しております。これにより、子育てや介護といったプライベートと業務マネジメントを両立するイメージを具体的に描きやすくして、管理職になることを視野に入れたキャリア形成のモチベーション向上を図っております。

・「従業員エンゲージメントの向上による労働生産性とレジリエンスの高い組織への進化」：株式会社ワコールは、流通チャネル別の縦割り組織体制からの脱却・再編に、リモートワークの積極的な活用、フレックスタイム制勤務の促進、勤務地限定制度の運用などを組み合わせ、いかに労働生産性を高めることができるかといった意識と行動変容を求めた取り組みを推進しております。実績・結果を重視する組織改革を進める一方で、多様な意見、価値観を認め合いビジネスパートナーとして個々を尊重する組織風土づくりに注力しております。このほか、女性の活躍推進にとどまらず、多様な人材獲得と活躍機会の拡充を進めることによって、一人ひとりの従業員が意欲や能力に応じた就業機会の確保と公正な評価を得ることができる社内環境の整備を続けております。

：障がい者雇用や再雇用制度等については、当社ホームページをご参照ください。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/resource/>

【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、財務・人事・経理等の部門長らで構成する年金委員会を設置し、資産運用方針や政策的資産構成割合等を検討しております。外部の運用コンサルティング会社を起用することで、専門能力・知見を補完し適切な運用を図るとともに、企業年金基金の運用に携わる人材の専門性向上に取り組んでおります。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

・当社は、適時・適切な情報の開示が、あらゆるステークホルダーの皆さまとの信頼関係を築く基盤となること、また、当社の企業価値について適正な評価を得るための前提であることをよく理解し、関係法令等の要件を充足しつつ、企業理念や経営戦略、経営計画をはじめ、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、取締役の報酬に関する方針と手続、取締役候補の指名を行うに当たったの方針と手続等に関して、コーポレートガバナンス報告書等で、英文対応も含めて、積極的なディスクロージャーを行っております。

(1) 経営理念や経営計画他

・本報告書の「1. 基本的な考え方」及び当社ホームページをご参照ください。
グループ経営理念 <https://www.wacoalholdings.jp/group/vision/>
中長期の経営戦略 <https://www.wacoalholdings.jp/ir/management/plan/>

(2) コーポレートガバナンスの基本的な考え方と基本方針

・本報告書の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定め、当社ホームページに掲載しております。
: コーポレートガバナンス・ガイドライン <https://www.wacoalholdings.jp/group/governance/>

(3) 経営陣幹部、取締役の報酬に関する方針と手続き

・取締役の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスのとれたものとして定めております。
・取締役の報酬制度は、独立社外取締役が委員長を務める役員報酬諮問委員会で設計しております。
・なお、業務執行から独立した立場である独立社外取締役及び監査役は、固定報酬である「基本報酬」のみとしています。
・報酬の決定方針の詳細に関しては、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」に記載しております。

(4) 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

・「役員を選解任基準」を制定しており、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等にかかる事項」の「独立役員関係」に記載しております。取締役候補者は「役員指名諮問委員会」の公正で厳格な審議に基づいて、また、監査役候補者は監査役会の同意を得たうえで、取締役会で決定しております。
・経営戦略に照らし、バランスを考慮した候補者を決定しており、その後、それぞれの候補者を株主総会の議案として提出しております。また、各々の取締役及び監査役が有する知識、経験、専門性を一覧化したマトリックスを作成しております。

(5) 取締役会が経営陣幹部等の選解任と指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

・経営陣幹部の選解任を取締役会で決議した際には、速やかにプレスリリースとして開示しております。
・また、取締役及び監査役候補者の個々の選任・指名の理由については、定時株主総会招集ご通知の株主総会参考書類において記載しております。
: 定時株主総会招集ご通知は、当社ホームページに掲載しております。 https://www.wacoalholdings.jp/ir/general_meeting/

【補充原則3 - 1 情報開示の充実(サステナビリティについての取り組み等)】

(1) 当社のサステナビリティについての取り組み

・当社は、社会の要請と期待に応え、社会から信頼される関係があってこそ、健全な企業活動は遂行され、持続的な成長が可能になると考えております。土地、エネルギー、人材、多くの原材料など、さまざまな資源を社会から調達し事業活動を行っていますが、もしも社会との信頼関係がなければ、必要な経営資源の調達はできません。これからも、市場が存在する社会への配慮と貢献を念頭に置いて事業活動に取り組んでまいります。
・「CSR活動の基本方針」: 当社が果たすべき基本的な社会的責任は、愛される商品を作り、時代の要求する新製品を開発し、大いなる将来を考えた正々堂々と営業することです。正々堂々と事業活動を展開し、お客さまが求める商品を提供する「まじめなものづくり」に取り組み、それを通じてお客さまと社会との信頼関係を構築することをCSRのベースにおいて活動しております。
: 詳細は当社ホームページに掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/policy/>

気候変動・地球環境問題

・当社は、グローバルな事業活動において、地球環境を守ることは企業の責務と考え、社会との調和をめざす「相互信頼」の精神に従い、地球環境の保全に取り組んでおります。
i 業務改善によって事業活動の各過程における環境負荷を少なくし、汚染の予防に努める
ii 以下を中心とする環境目標を定め、環境管理システムを基に目標達成を図る
(省エネルギー、省資源、CO2排出量の削減、廃棄物の減量と再資源化、人と環境にやさしい製品・技術開発、人と環境にやさしい材料・資材・事務用品などの購入)
iii 環境に関する法律・条例および自主管理基準を守る
iv 環境教育を通じ従業員の意識向上を図り、地域社会の一員として環境保全活動に協力・貢献できるように努める
v 環境方針と環境保全への取り組み状況を一般に公開し、社会と一体となった活動をめざす
環境活動実績ほか、詳しくは当社ホームページをご参照ください。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/environment/>
・また、当社は、ワコール事業(国内)のサプライチェーン全体における温室効果ガス排出量(Scope3)を算定し、2021年7月末に、国際的な非営利団体のCDPの気候変動質問書へ当該排出量を含めて回答いたしました。さらに、2021年9月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言へ賛同を表明いたしました。今後はTCFDの提言に沿って「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目についての情報開示を推進してまいります。
・同時に、2030年に向けた地球環境に係る取り組み目標を、次の3つに設定し「国内事業所における温室効果ガスの排出量をゼロに」「株式会社ワコールの製品廃棄をゼロに」「有機栽培コットン、再生繊維、リサイクル糸などの環境配慮型素材の使用率を50%に」すべく、取り組んでおります。

人権の尊重

・当社は、創業以来、経営理念である「相互信頼経営」と「人間尊重の経営」を積み重ねてまいりました。「自由に生きる権利」「人間らしく生きる権利」という人権に対する基本理解を深め、企業活動を通じて実践しております。
・別途、「企業倫理・ワコールの行動指針」を定めており、人権に関して次の方針を明示しております。
(人権を保護し個人を尊重します、安全・清潔・快適な職場環境を維持します)
・また、当社は、個人情報の適切な利用と保護を社会的責任と考え、次の取り組みを確実に推進しております。
(情報セキュリティ対策組織を設け個人情報保護方針及び関連規定を策定、従業員対象の教育実施、個人情報の運用状況をチェックする体制・お客さま本人からのお問い合わせなどに対応する体制の整備、個人情報を取り扱う得意先・購買先・業務委託先に対し当社と同水準の情報保護の要求)
・人権に対する基本的な考え方は、こちらをご参照ください。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/rights/>
・「CSR調達ガイドライン」: 当社は、社会の期待に応え、相互信頼と協働の考え方に基いて、製造委託先とともにCSR調達を推進することが、製造委託先と当社共通の利益を最大化し、双方の持続的成長に資するものと考え、積極的な取り組みに努めております。また、グループ共通の調達方針として、人権、労働慣行、環境や倫理など、社会的要事項への配慮を重視する製造委託先との信頼と協働に基づく取引を推進することなどを、「CSR調達ガイドライン」に定め活動を推進しております。
・詳しいCSR調達の取り組みを当社ホームページに掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/>

従業員の健康・労働環境への配慮・公正適切な処遇

- ・当社は、商品の企画開発から材料調達、生産、販売まで、独自のネットワークを擁してバリューチェーンを築いているグループにとって、最大の経営資源は「人材」であり、グループ従業員の働きやすさと働きがいを両立できる、魅力ある企業風土を実現していくことが、持続的な成長につながっていくものと考えております。
- ・当社では、性別、年齢、国籍、人種、障がいの有無、また、育児や介護など時間的な制限を伴うライフスタイルのちがいを含めて、多様な従業員が働いております。それぞれの人材の個性を活かし、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことで、新たな価値創造を実現するための「ダイバーシティ&インクルージョン」を人材戦略のベースに位置づけ、「人材育成」「働き方・休み方改革」「健康経営」などを推進しております。
- ・特定完全子会社の株式会社ワコールでは、従業員のWell-being(心も体も社会的に満たされた状態)実現は持続的成長のための重要な経営土台であると位置づけ、「ワコールGENKI計画2025」を策定、「健康経営」を戦略的に進めております。この計画には、従業員が自発的に健康改善に取り組む環境の整備、女性特有の健康課題に対する取り組みの強化などを新しく織り込み、それらの成果を、従業員のエンゲージメントや組織のインテリジェンスの向上につなげていく目標を掲げております。
- ・女性の活躍推進、働き方・休み方改革、人材マネジメント(育成)、健康経営など、人材の個性を活かす重要な取り組みについて、当社ホームページに掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/>

取引先との公正適正な取引

- ・当社では、「企業倫理・リスク管理委員会」が策定したコンプライアンスに関するグループ方針の下、役員・従業員が法令および定款を遵守し、健全な社会規範に従った業務を執行するため、独自の「ワコール倫理規範」と「企業倫理・ワコールの行動指針」を制定し、コンプライアンスに関する推進体制を構築しております。
- ・「企業倫理・ワコールの行動指針」では「商売の正道を歩む」ことを明記しています。日々の事業活動で心がけること、特にものづくりや販売活動をする場面で、注意すべきことや法律・ルールに関して、次のような行動の指針を示しております。
(品質を最優先し「ワコール」のブランドを大切にします、安全な商品を企画・研究・開発し生産・販売します、独占禁止法を守ります、市場の競争ルールを守ります、得意先・購買先を尊重するとともに公正に選定します、投機的取引は行ないません、反社会的な個人・グループの要求は毅然として拒否します)
- ・詳細は当社ホームページに掲載しております。 https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/risk_management/fair_trade/

自然災害等への危機管理

- ・当社では、「企業倫理・リスク管理委員会」が取締役会の承認のもと、「リスク管理基本規程」を定めております。同規程をもとにリスクカテゴリーごとの責任体制を明らかにし、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理するリスクマネジメント体制を構築しております。
- ・また、当社は「企業倫理・リスク管理委員会」の下部組織として「事故・災害対策委員会」を設置しており、ここでは自然災害等による事故や被害などを想定した上で、非常事態に対する予防や発生時の対応に関する方針を策定するほか、犯罪や不祥事に纏わるモニタリングを実施しております。
- ・リスクマネジメント体制ほか、詳しくは当社ホームページをご参照ください。 https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/risk_management/

(2) 人的資本や知的財産への投資等

- ・当社は、従業員一人ひとりの働きがいを高める仕組みを追求しつつ、人的資源の量的・質的な適正化を図ることによって、健全な企業風土と強固な経営体質の構築を進めております。
- ・株式会社ワコールは、2019年4月より、経営理念を具現化できる自律革新型人材の育成と人が育つ風土醸成を目的に、新たな人材育成体系「WACOAL TERA KOYA」の運用を開始しました。新たな体系では、従業員の自発的なキャリア構築と継続的な学習をサポートするため、階層別研修以外の研修を拡充するとともに手挙げ制で参加できる機会を増やしております。
- ・事業成長に向けたCX、DX戦略への投資を推進しつつ、「ワコールGENKI計画2025」を通じた健康投資や「要員計画マネジメント」の戦略的な実行によって、人員の量的・質的な適正配置のみならず、従業員エンゲージメントの向上を促し、コスト競争力や生産性、レジリエンスの高い組織への進化を図っております。
- ・要員計画マネジメントや人材育成のプログラム(抜粋)等については、当社の「統合レポート2021」をご参照ください。 <https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/ar/>
- ・当社は、「女性のからだ(サイズ)とこころ」に関する多くのデータを蓄積し豊富な知見を備える、世界に有数の会社を目指しております。これまで培ってきた独自の身体計測・研究・接客などのノウハウをデジタル技術で進化させ、顧客起点の新しい接客サービス「3D smart & try」として開始・展開したことに加えて、そのサービスを活用したさまざまな分野との協業により、事業領域の拡大にチャレンジする姿勢が評価され、当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「DX注目企業2021」に選ばれました。
- ・2021年3月期に実行した投資56億円の内、無形投資は28億円となっております。なお、この無形投資額は人材・研究開発投資、新規事業領域への投資を含んでおりません。(知的財産に限った投資に関する開示はしてありません)

(3) 気候変動リスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響

- ・当社は、地球や企業活動に重大な影響を及ぼす気候変動が、グループの経営にとってリスクであると同時に、新たな事業機会をもたらすものと考えております。環境課題の解決や改善に取り組むことが、健全な企業としての発展と持続可能な社会を実現するとの認識のもと、2021年9月、当社は気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同を表明し、TCFDの枠組みに沿った開示に向けて取り組んでおります。
- ・脱炭素社会の実現に向けた取り組みを進め、サプライチェーンにおける温室効果ガスの排出量削減をより確実なものにするため、2021年7月、当社は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.3)」に従い、ワコール事業(国内)のサプライチェーン全体における温室効果ガス排出量(Scope3)を算定いたしました。また、気候変動への取り組みに関する情報開示を推進するため、国際的な非営利団体であるCDPの気候変動質問書に2021年7月末に回答いたしました。
- ・当社ホームページに掲載しておりますESG説明資料もご参照ください。 https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/esg_presentation/

[補充原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)(経営陣に対する委任の範囲)]

- ・取締役会では法律や定款に定める重要な事項の意思決定の他、中長期的な経営戦略や社会的課題の検討を行っております。サステナビリティを巡る課題に対し、当社の基本的な方針を策定するとともに、持続的な成長に資するよう、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を監督しております。
- ・具体的な審議事項は「取締役会規則」に定めています。
- ・取締役会で定めた中長期的な経営戦略のもと、グループ経営戦略の策定や重要な経営課題の検討は「グループ経営会議」で行っております。また「経営課題検討会」「四半期業績確認会」では、事業計画の検討や四半期実績の進捗を確認しております。これらの体制を整えることで、取締役会の監督機能の実効性向上と執行機能の迅速化を図っております。

[原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

・当社では「社外役員の独立性基準」を制定しており、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等にかかる事項」の【独立役員関係】に記載しております。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用(独立した指名委員会・報酬委員会の設置等)】

・現在、当社の取締役会は7名で構成されており、この内、独立社外取締役が3名となっております。
・取締役、および特定完全子会社の代表に対する指名・昇格・報酬については、独立社外取締役が委員長を務める任意の「役員指名諮問委員会」及び「役員報酬諮問委員会」を設置し検討しており、決議事項を取締役に答申しております。前者は社外取締役3名と社内取締役2名で構成され、1月の取締役会開催日の開催を原則としております。後者は社外取締役3名、社内取締役1名、その他1名で構成され、4月、7月、2月の取締役会開催日の開催を原則としております。両委員会ともに、社外取締役が過半数を占めることで独立性・客観性を高めております。また、委員全員の出席により成立し、全会一致をもって決議とすることで、透明性と公平性の高い運営を行っております。
・取締役候補者の指名にあたり、「役員指名諮問委員会」は、当社が取締役に求める知見・経験や、経営戦略に照らして必要となる専門性を一覧化したマトリックスを検討し、適切な関与と助言を行うものとしております。

【補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(取締役の選任に関する方針・手続等)】

・「役員の選解任基準」において、取締役に必要な資質や、知識、経験、専門能力、また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢などを踏まえた、取締役会の目指す多様性の確保について定めています。選解任基準の内容は本報告書の「1. 機関構成・組織運営等にかかる事項」の【独立役員関係】を参照ください。
・取締役候補者は「役員指名諮問委員会」の公正で厳格な審査に基づいて、取締役会で決定いたします。経営戦略に照らし、バランスを考慮した候補者を決定しております。また、各々の取締役が有する知識、経験、専門性を一覧化したマトリックスを作成しております。
・当社は定款で取締役の員数の上限を8名としております。定めた取締役の員数に従い、事業のポートフォリオや規模などを勘案し、最も効果的・効率的に取締役会の機能が発揮できる、適正な取締役の人数により取締役会を構成しております(現在は7名)。また現在、独立社外取締役は3名であり、この内、2名は他社での経営経験を有しており、1名は女性であります。
・取締役のスキルマトリックスは、当社ホームページに掲載しております。 <https://www.wacoalholdings.jp/group/governance/system/>

【補充原則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・監査役の兼任状況)】

・「役員の選解任基準」において、社外取締役、社外監査役の当社を除く上場会社役員の兼任数を4社未満と定めております。社内取締役、社内監査役においては、他の上場会社役員を兼任している者はおりません。
・取締役、監査役の上場会社役員など重要な兼職の状況については、定時株主総会招集ご通知の株主総会参考書類に記載しております。
https://www.wacoalholdings.jp/ir/public_item/soukai/files/soukai_notice210603.pdf

【補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(取締役会の実効性分析・評価)】

(1) 取締役会の実効性向上のための評価プロセス

・当社は、独立社外役員会議において取締役会の実効性評価に関するヒアリングを行い、課題を抽出し改善に向けた取り組みを継続的に推進しております。

(2) 評価結果の概要

・独立社外役員会議でのヒアリング内容をとりまとめたくうで取締役会に報告しました。主な内容は以下の通りです。

2020年3月期の実効性評価での指摘事項への取り組み状況

(指摘事項): 当社事業の理解深耕を目的に、現場視察等を通じた当社グループとの接点拡大及びMD戦略・ブランド戦略を理解する場の設定をして欲しいとの意見がありました。

(取り組み状況): 3Dボディキャナー導入店舗など現場視察の準備、グループ事業の理解深耕を目的に、社外役員を対象とした視察プランを作成しましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で一部の視察以外は実施できませんでした。今後当該ウイルス感染症対策をおこなったうえで、視察を実施します。

2021年3月期の実効性評価での指摘事項と取り組み計画

- i 取締役会事前配布資料の内容充実や配布タイミングを早期化する等、取締役会の一層の充実に向けた効率的な運営を図ること
 - ii 役員指名諮問委員会・役員報酬諮問委員会・独立社外役員会議について議題、開催頻度、参加メンバーや運営方法等について再検討すること
 - iii 執行役員や部長など執行部門との接点を拡大すること。
- の意見がありました。指摘事項に沿って検討・改善を進めます。

(3) 更なる実効性向上のための取り組み

・当社は、「ステークホルダーからの信頼感の向上(社会的価値創造)」、「組織のパフォーマンス向上(企業価値向上)」という2つの観点で、取締役会が適正に機能・貢献しているのか、外部専門家の助言を求めながら、その実効性を分析・評価する手法を見直しております。

・「取締役会の役割・責務」、「取締役会の構成」、「取締役会の議題・運営」などについて、取締役と監査役の全員へアンケートを実施した上で、アンケートの回答に基づき、外部専門家の助言を含めながら、当社内での分析・評価を実施する機能を高めることを予定しております。

・分析・評価結果を踏まえて、取締役会では実効性向上に関する課題を審議し、改善計画を具体化してまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング(トレーニングの方針)】

・取締役および監査役に対して、それぞれの役割を果たすうえで必要になるトレーニングの機会を提供しております。
・社内取締役・社内監査役に対しては、経営者や監査役としての素養、会社法やコーポレートガバナンス等に関する知識、法令の順守、経営に関する有用な情報等の提供をしております。
・社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループの経営戦略や事業概要とその状況、業界や当社グループを取り巻く環境等への理解を深めるために、就任時にこれらの説明を行うとともに、その後も適宜情報提供を行っております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

・当社は、「株主等との建設的な対話に関する基本方針」を定め、以下の通り、当社ホームページに公表しております。https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/talk_with_stockholder/

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(%)
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,000,300	6.41
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,938,800	6.31
株式会社三菱UFJ銀行	3,095,014	4.96
明治安田生命保険相互会社	3,050,000	4.89
株式会社京都銀行	2,352,530	3.77
日本生命保険相互会社	1,836,261	2.94
株式会社滋賀銀行	1,775,122	2.84
三菱UFJ信託銀行株式会社	1,525,000	2.44
第一生命保険株式会社	1,366,062	2.19
旭化成株式会社	1,241,207	1.99

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 [更新](#)

・大株主の状況(上表)は、2021年3月31日現在の状況を記載しております。

・2018年4月13日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループが2018年4月9日現在で以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2021年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況では考慮しておりません。

・なお、大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

氏名又は名称	所有株式数	割合
株式会社三菱UFJ銀行	3,295千株	4.60%
三菱UFJ信託銀行株式会社	3,167千株	4.42%
三菱UFJ国際投信株式会社	187千株	0.26%
合計	6,649千株	9.28%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	繊維製品
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	50社以上100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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8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	7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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
黛 まどか	その他													
齋藤 茂	他の会社の出身者													
岩井 恒彦	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
黛 まどか		北里大学客員教授 昭和女子大学人間文化学部日本語日本文学科客員教授 京都橘大学文学部日本語日本文学科客員教授 公益財団法人東日本鉄道文化財団評議員	俳人として国内外の文化芸術分野において広く活躍されております。2014年4月より当社顧問として、社会的課題解決の見地からの助言、並びに当社及び株式会社ワコールの従業員教育を委嘱してございました。その見識と経験をもって当社の多様性尊重の経営に貢献していただくことが期待できることから、当社の社外取締役として適しております。 なお、同氏は過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから独立役員として指定しております。
齋藤 茂		株式会社トーセ代表取締役会長兼CEO 株式会社SCREENホールディングス社外取締役	他社において代表取締役会長を現任されており、長年の経営者として豊富な経験と、見識を有する同氏は、経営の監督機能をより高めることを目指す当社の社外取締役として適しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから独立役員として指定しております。
岩井 恒彦		株式会社宮本製作所顧問	経営者として豊富な知見や経験に加え、研究、生産、技術分野に関する専門知識を有する同氏は、経営の監督機能をより高めることを目指す当社の社外取締役として適しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから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	役員指名諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬諮問委員会	5	0	1	3	0	1	社外取締役

補足説明 更新

- ・取締役及び特定完全子会社の代表に対する指名・昇格・報酬については、独立社外取締役の岩井恒彦氏が委員長を務める「役員指名諮問委員会」及び「役員報酬諮問委員会」を設置し検討しており、決議事項を取締役に答申しております。
- ・前者は1月の取締役会開催日の開催を原則とし、後者は4月、7月、2月の取締役会開催日の開催を原則としております。
- ・両委員会ともに、社外取締役が過半数を占めることで独立性・客観性を高めております。また、委員全員の出席により成立し、全会一致をもって決議とすることで、透明性と公平性の高い運営を行っております。
- ・取締役候補者の指名にあたり、「役員指名諮問委員会」は、当社が取締役に求める知見・経験や、経営戦略に照らして必要となる専門性を一覧化したマトリックスを検討し、適切な関与と助言を行うものとしております。

【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	5名
監査役員数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査役と内部監査部門(監査室)は、毎月1回の頻度で定期的な報告確認会を実施しております。主な内容は、監査役の出席している主な会議内容の報告、監査室の活動報告等です。監査に必要な文書等の情報が共有できる体制を整えており、監査調書についても相互に交換・確認を行うなど、両者が連携して、より効率的・効果的な監査を実施できる運営を行っております。

・また、監査役と会計監査人は、年6回の頻度で定期的な打ち合わせを催しております。打ち合わせの内容は、監査計画及び監査状況の報告と確認、経営に関する意見交換等であります。このほか、必要に応じ、随時会合を行っております。

社外監査役員の選任状況	選任している
社外監査役員数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3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
白井 弘	公認会計士													
浜本 光浩	弁護士													
島田 稔	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
白井 弘		公認会計士・白井公認会計士事務所所長 株式会社アルテコ社外監査役 公立大学法人大阪監事	公認会計士としての米国会計基準を含む会計・財務の専門的な知識・経験等が、当社の社外監査役として適しております。 なお、同監査役は、2007年8月から2011年9月まで、当社の監査法人である有限責任監査法人トーマツに所属されておりましたが、その間当社の監査業務に関与したことはなく、同監査法人を退所後すでに10年以上が経過しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから独立役員として指定しております。
浜本 光浩		浜本総合法律事務所代表弁護士 株式会社TVE社外取締役 大阪兵庫生コンクリート工業組合員外監事	弁護士としての法的な知識、専門とするビジネス法務分野全般の案件で蓄積した経験が、当社の社外監査役として適しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから独立役員として指定しております。
島田 稔		綜通株式会社常勤顧問 株式会社フルタイムシステム特別顧問	金融業界での経験が長く、異業種で培った幅広い経験と知識が、当社の社外監査役として適しております。 また、当社が定める「社外役員の独立性基準」を満たしており、一般株主との関係においても利益相反となる利害関係を生じるおそれがないことから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 更新

6名

その他独立役員に関する事項

【社外役員の独立性に関する考え方】

・当社は「役員の選解任基準」及び「社外役員の独立性基準」を明文化しております。

【役員の選解任基準】

・当社は取締役及び監査役（以下「役員」と総称します）を選任するにあたっては、以下に定める選解任基準に従います。

・選任基準

- (1) 人格、見識にすぐれ、心身ともに健康であること。
- (2) 遵法精神に富んでいること。
- (3) 事業運営、会社経営、法曹、行政、会計、教育、文化芸術のいずれかの分野で豊富な経験を有すること。また再任時には、さらに任期中の経営実績やグループ経営への貢献度を考慮されること。
- (4) 取締役のうち1/3以上は社外取締役とし、社外取締役及び社外監査役（以下「社外役員」と総称します）については、当社が別途定める「社外役員の独立性基準」に抵触しないこと。
- (5) 社外役員については、現に4社以上の上場会社の役員に任ぜられていないこと。
- (6) 当該候補者が選任されることで、取締役会および監査役会それぞれが、知識・経験・専門能力のバランスがとれ、ジェンダーや国際性、職歴、年齢などを踏まえた多様性が確保されること。

・解任基準

- (1) 公序良俗に反する行為を行った場合。
- (2) 職務懈怠等により、その機能を十分に発揮していないと認められる場合。

【社外役員の独立性基準】

・当社は、社外取締役および社外監査役（以下「社外役員」と総称します）が当社の一般株主と利益相反関係を生じないよう、十分な独立性を有していることが望ましいと考えております。かかる観点から、当社は以下に掲げる事項のいずれにも該当しない者を社外役員候補者として選定することとしております。

- (1) 当社およびその連結子会社（以下「当社グループ」と総称する）に過去に一度でも業務執行者（注1）として所属したことがある者
- (2) 当社の株式を自己または他者の名義をもって議決権ベースで5%以上保有する大株主。当該大株主が法人、組合等の団体（以下「法人等」という）である場合は当該法人等に所属する業務執行者
- (3) 次のいずれかに該当する者
当社グループの主要な取引先、または当社グループを主要な取引先とする者。当該者が法人等である場合は当該法人等に所属する業務執行者（注2）
当社グループの主要な借入先。当該借入先が法人等である場合は当該法人等に所属する業務執行者（注3）

当社の主幹証券会社に所属する業務執行者
 当社グループが議決権ベースで5%以上の株式を保有する法人等に所属する業務執行者
 (4) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
 (5) 当社グループから多額(注4)の金銭その他財産を得ている弁護士、会計士、税理士、弁理士、コンサルタント等の専門家。当該者が法人等である場合は当該法人等に所属するこれら専門家
 (6) 当社グループから多額の寄付を受けている者(注5)。当該者が法人等である場合は当該法人等に所属する業務執行者
 (7) 社外役員の相互就任関係となる他の会社に所属する業務執行者
 (8) 上記1から7までのいずれかに該当する者(重要な者に限る)の配偶者または2親等以内の親族(注6)
 (9) 最近3年間に於いて、上記2から8までのいずれかに該当していた者
 (10) その他当社の一般株主と利益相反関係が生じうる特段の理由が存在すると認められる者
 なお、上記2から9までのいずれかに該当する者であっても、当該人物が会社法上の社外役員の要件を充足しており、当社が社外役員としてふさわしいと判断する場合は、判断する理由を示したうえで例外的に社外役員候補者とする場合があります。

(注1) 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他これらに準じる使用人をいう。
 (注2) 主要な取引先とは、当社グループまたは相手方から見た販売先、仕入先であって、その最近3年間における年間取引額の平均が、当社グループまたは相手方の連結売上高の2%を超えるものをいう。
 (注3) 主要な借入先とは、当社グループが借入れを行なっている金融機関または個人であって、最近3年間における事業年度末における借入金残高の平均が、当社または当該借入先の連結総資産の2%を超えるものをいう。
 (注4) 多額とは、当該専門家が、個人として当社グループに役務提供する場合、当該専門家が所属する団体がこれをする場合かを問わず、役務の対価が最近3年間の平均で年間1千万円を超えることをいう。
 (注5) 多額とは、寄附金額が最近3年間の平均で年間1千万円を超えることをいう。
 (注6) 重要な者とは、(i) 監査法人または会計事務所に所属する公認会計士の場合、社員またはこれと同等の者、法律事務所に所属する弁護士の場合、パートナーまたはこれと同等の者、その他法人等に所属する専門家の場合、これらと同等の者、また、(ii) 法人等の業務執行者である場合には、業務執行取締役、執行役、執行役員、部長格以上の上級管理職にある使用人、および評議員、理事、監事等の役職者、ならびにこれらと同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

【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、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

・各事業年度の業績に連動する「業績賞与」及び中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」により構成しております。
 (2021年6月29日開催の第73期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対して、株価変動リスクを株主の皆さまと共有し株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、株式報酬型ストックオプションを廃止し、新しく譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されました)

ストックオプションの付与対象者 [更新](#)

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

・上述の通り、2021年3月期を以て株式報酬型ストックオプションを廃止し、2022年3月期より新しく譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2021年3月期の報酬総額

	報酬等の総額	基本報酬	ストックオプション	賞与	左記のうち、非金銭報酬等
取締役報酬(5名) (社外取締役を除く)	263百万円	219百万円	43百万円	-	43百万円
監査役報酬(3名) (社外監査役を除く)	32百万円	32百万円	-	-	-
社外役員6名)	50百万円	50百万円	-	-	-

連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額

	報酬等の総額	基本報酬	ストックオプション	賞与	先のうち、非金銭報酬等
塚本能交 (株)ワコールホールディングス 代表取締役会長)	129百万円	110百万円	19百万円	-	19百万円

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、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針(以下、本決定方針)を定めております。
- ・当社の取締役の報酬制度は、固定報酬である「基本報酬」と、各事業年度の業績に連動する「業績賞与」及び中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」により構成されております。
- ・なお、業務執行から独立した立場である独立社外取締役及び監査役は、固定報酬である「基本報酬」のみとしております。

【基本報酬】

- ・基本報酬については、各役員に応じてシングルレートを原則として設定する設計であり、月額固定報酬としております。報酬水準については、毎年、外部機関による報酬調査結果をもとに、同業種あるいは同規模の他企業の報酬水準レンジとの妥当性の検証を行い、当社の業績や規模に見合った水準を設定しております。
- ・取締役の基本報酬については、役員報酬諮問委員会における審議結果を踏まえ、取締役会がその具体的内容を決定し、監査役の基本報酬は、監査役の協議により決定しております。

【業績賞与】

- ・業績賞与は、連結業績との連動度合いを高めるため、単年度の連結営業利益の基準値に対する達成率を基本としたうえで、その他の業績等(連結売上高、連結税前利益等)を加味し賞与総額を決定しております。その支払いは当該年度の株主総会で総額を承認されたのちの当月1回としております。
- ・取締役の業績賞与の額については、役員報酬諮問委員会における審議結果を踏まえ、取締役会にて確定し、総額を株主総会決議にて決定しております。

【譲渡制限付株式報酬】

- ・当社の取締役(社外取締役を除く。以下、「対象取締役」という)が、株価変動リスクを株主の皆さまとより一層共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、対象取締役に対し、譲渡制限付株式を割り当てる報酬制度として導入しております。
- ・長期にわたり株主の皆さまとの価値共有を図るという趣旨から、譲渡制限付株式の割り当てを受けた対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から、当社及び当社取締役会が定める当社子会社の取締役、監査役及び執行役員いずれの地位からも退任する日までの間、割り当てられた株式の譲渡制限を解除できないものとしております。
- ・譲渡制限付株式報酬の詳細はこちらの開示資料をご参照ください。 https://www.wacoalholdings.jp/ir/topics/files/wacoalholdingsnews20210514_2.pdf

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

- ・社外取締役に対しては、経営企画部より、取締役会議案及び資料の事前配布、並びに重要項目の事前説明を実施しております。
- ・監査役に対しては、監査役会事務局を設置しており、社外監査役も含めてサポートする体制をとっております。また、社外監査役に対する取締役会議案及び資料の事前説明は、社内監査役より行っております。

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) 更新

(1) 現状の体制の概要

・当社は、持株会社としてグループ会社におけるコーポレート・ガバナンスの確保のため、監査役制度を採用し、取締役会と監査役会による業務執行の監督及び監視を行っております。

< 取締役会・監査役会 >

・取締役会は、客観的な観点による監督と経営判断を行うため、3名の社外取締役を含む7名(うち女性1名)にて構成しており、監督機能の強化と意思決定の向上を図っております。また、経営責任を明確にするため、取締役の任期を1年とし、環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築を図っております。

・取締役会による監督機能に加え、監査役会は、3名の社外監査役を含む5名にて構成しており、経営に対する監視・監督機能の強化を図っております。

・なお、社外取締役3名と、社外監査役3名の計6名を独立役員として指定しております。

・当社は、持株会社として、次の業務執行、監査・監督の体制によりグループ統制を図っております。

・取締役会は、取締役会規則に基づき、定例取締役会を毎月開催し、加えて必要に応じ臨時取締役会を随時開催し、経営方針、経営戦略などの重要な業務に関する事項や法令、定款で定められた事項の決定を行っております。また、取締役及び主要な経営メンバーで構成するグループ経営会議を設置し、グループ経営戦略やその他の主要な経営課題に関する事項の検討、並びに取締役会での審議事項の事前審査を行っております。

・監査役会は、監査役会規則に基づき、定例取締役会に運動する形で毎月開催し、加えて必要に応じて臨時監査役会を随時開催し、監査報告の作成及び監査の方針、業務及び財産の状況の調査の方法その他の監査役職務の執行に関する事項の決定を行っております。

< 役員指名諮問委員会・役員報酬諮問委員会 >

・取締役に対する指名・昇格・報酬については、独立社外取締役を委員長を務める「役員指名諮問委員会」及び「役員報酬諮問委員会」を設置して検討し、決議事項を取締役に答申しております。前者は1月の取締役会開催日の開催を原則とし、後者は4月、7月、2月の取締役会開催日の開催を原則としております。両委員会ともに、社外取締役が過半数を占めることで独立性・客観性を高めております。また委員全員の出席により成立し、全会一致をもって決議とすることで、透明性と公平性の高い運営を行っております。

< 独立社外役員会議 >

・独立役員を中心としたメンバーで構成する独立社外役員会議では、取締役会に関する意見交換を通じて、取締役会の評価を実施しております。また、その内容を取締役に答申後、コーポレートガバナンス報告書で情報を開示しております。

< 企業倫理・リスク管理委員会 >

・コンプライアンス体制を整備し、ワコールグループに重大な影響を与えるコンプライアンス上の問題の検討、企業倫理の浸透と啓発、ワコールグループの経営上のリスクの統括管理を実効的に推進するため、当社の代表取締役社長を統括責任者とし、グループ管理統括担当取締役を委員長とする企業倫理・リスク管理委員会を設置しております。

< 会計監査人 >

・当社は有限責任監査法人トーマツとの間に、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査契約を締結しております。同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。2021年3月期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成については以下の通りです。

業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 : 佃弘一郎、酒井宏彰、辻知美

会計監査業務に係る補助者の構成 : 公認会計士8名、公認会計士試験合格者5名、その他8名

(2) 社外取締役の機能および役割

・当社の社外取締役は、国内外の文化芸術分野において広く活躍する者及び経営者として豊富な知見と経験を有する者が就任しており、各分野での豊富なキャリアと専門的知識に基づいた客観的、中立的な助言によって取締役会の意思決定の適正性を向上させる役割を担っております。

(3) 監査役の機能強化に係る取り組み状況

・監査役につきましては常勤監査役2名、社外監査役3名の体制の下、適法性監査のみならず妥当性監査の領域にも踏み込んだ監査を行っております。定例監査役会は毎月開催し、加えて必要に応じ随時臨時監査役会を開催しております。

・監査の実施にあたっては年間の監査計画に基づき主として常勤監査役が中心となり分担を決め進めております。その際、監査役は、監査室に対し、監査業務に必要な事項を要求することができるものと定めております。また、会計監査につきましては会計監査人と連携して適正な監査の遂行に努めています。

・常勤監査役のうち1名は、財務・会計に関する知見を有する者を選任しています。また、社外監査役3名は、財務・会計に関する高い知見を有する公認会計士、当社から独立した立場にある弁護士、金融業界における幅広い経験と経営者としての豊富な見識を有する者が就任しており、各々高い独立性を保持しつつ、かつその有する知識、経験により監査体制の強化を図っています。

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、事業に精通した社内取締役と多様なキャリアを有する社外取締役で構成する取締役会と、社外監査役を含む監査役会によるガバナンス体制を採用しております。当社はこのガバナンス体制が、持株会社としてグループ会社各社における業務執行の監督・監査を実施し、より良質な経営を実現・維持するために有効であると考えております。

・以上が、現状のガバナンス体制を採用している理由であります。

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	議案の検討期間を十分に確保できるように、法定では2週間前のところを、3週間以上前に発送しています。
電磁的方法による議決権の行使	2016年6月29日開催の第68期定時株主総会より、電磁的方法(パソコン、スマートフォン、タブレット端末)による議決権行使を採用しています。
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	2016年6月29日開催の第68期定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「議決権行使プラットフォーム」に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英文(全文)を東京証券取引所に提出しています。

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	「情報開示の基本方針」を含む、コーポレート・ガバナンス・ガイドラインを2015年に制定し、当社ウェブサイトにて公表しています。 https://www.wacoalholdings.jp/group/governance/ https://www.wacoalholding.s.jp/ir/management/discloser/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	説明会等を年に数回開催するほか、当社ホームページを利用して情報を発信しています。また、「企業勉強会」や「会社施設見学会」も適宜開催しています。(2021年3月期については、感染症の影響を受け、オンラインツールを活用した会社説明会を開催しました)	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎月11月中旬及び5月中旬に開催しており、代表取締役社長執行役員による決算内容の説明及び経営方針、並びに経営戦略の説明を行っています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家の定期的な個別訪問・来社に対応しています。また、証券会社主催のカンファレンスに年に数回参加しています。そのほか、海外の機関投資家を対象に業績及び経営戦略を説明するため、取締役が個別訪問形式で開催しています。(2021年3月期は感染症の影響により、証券会社主催のオンライン・カンファレンスへ参加しました)	あり
IR資料のホームページ掲載	法定および任意の開示資料(株主総会招集通知、有価証券報告書(四半期報告書)、適時開示資料、決算短信(四半期財務・業績の概況)、統合レポート、月次店頭売上などの業績先行指標など)を掲載しています。また、本決算および第2四半期決算発表に合わせて開催する代表取締役社長執行役員による説明会の動画配信を行っているほか、四半期ごとの決算プレゼンテーションについても取締役による説明動画を配信しています。 https://www.wacoalholdings.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部が、IRを担当しています。また、IR担当役員は、取締役常務執行役員(グループ管理統括担当)の宮城晃が務めています。	
その他	年に2回の定期的な説明会のほかに、逐次、個別事業や重要テーマに特化した説明会や個別訪問を実施しています。	

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	「企業倫理・ワコールの行動指針」を定め、「ワコールと事業活動」、「ワコールと社会」の章で、ステークホルダーの立場の尊重を規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	コーポレートコミュニケーション部にサステナビリティ推進担当を設け、グループのCSR活動を積極的に推進し、CSR報告書とアニュアルレポートを統合したレポートを年1回発行しています。 環境活動については、グループの中心会社である株式会社ワコールがISO14001を認証取得し、環境委員会を中心に実践的に取り組んでいます。 また、乳がん撲滅のための啓発活動「ピンクリボン活動」の支援も積極的に行っています。さらに京都服飾文化研究財団を人的、資金的に支援しています。
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	当社は「企業倫理・ワコールの行動指針」を定め、ステークホルダーが必要としている情報の適時・適切な情報開示の意識の徹底を図っています。 情報開示についての基本方針を定め、ステークホルダーに対する情報開示を積極的に行っています。
その他	当社は2001年に「女性共感企業」を宣言し、女性の気持ちや感性を大切に、すべてのビジネスプロセスにおいて女性に共感し、共鳴される企業を目標にしています。真の「女性共感企業」の実現に向けて、女性社員が様々な場面においてさらに活躍できる会社にするために、女性が活躍できる機会の提供や人材育成面・人事制度上の課題を明確にし、解決する取り組みを進めております。 また、当社では人種、性別、年齢、障がいの有無などをはじめ、育児や介護など、時間制限を伴うライフスタイルも含めて、多様な人々が働いています。このため、それぞれの人材の個性を活かし、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことで、新たな価値創造を実現するための「ダイバーシティ&インクルージョン」を人材戦略のベースに位置づけ、「人材育成」「働き方・休み方改革」「健康経営」などを推進しております。

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

(1) 業務の適正を確保するための体制

・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については、当社取締役会で以下の通りの内容を決議しております。

< 取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制 >

・当社及び当社子会社からなる企業集団(以下「ワコールグループ」といいます)の取締役・使用人が法令及び定款を遵守し、健全な社会規範の下に業務を執行するため、「ワコール倫理規範」「企業倫理・ワコールの行動指針」を制定しております。

・コンプライアンス体制を整備し、ワコールグループに重大な影響を与えるコンプライアンス上の問題の検討、企業倫理の浸透と啓発、ワコールグループの経営上のリスクの統括管理を実効的に推進するため、当社の代表取締役社長を統括責任者とし、グループ管理統括担当取締役を委員長とする企業倫理・リスク管理委員会を設置しております。事務局は経営企画部が担当し、ワコールグループ全体に対する企業倫理およびリスク管理の対応を行っております。

・ワコールグループの取締役・使用人が「ワコール倫理規範」「企業倫理・ワコールの行動指針」に違反するおそれのあるコンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかに法務・コンプライアンス部へ報告できる体制となっております。この体制には内部通報制度(企業倫理ホットライン:法務・コンプライアンス部および外部法律事務所が窓口)も含まれます。報告・通報を受けた法務・コンプライアンス部は内容を調査し、担当部門と協議のうえ再発防止策を決定しております。重要な問題については企業倫理・リスク管理委員会へ付議し、審議結果を取締役会・監査役会へ報告いたします。

・当社では、「企業倫理・ワコールの行動指針」において反社会的勢力の要求は毅然として拒否することを定めております。また反社会的勢力からの不当要求に対処するために、外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理、及び社内体制の整備を行っております。

< 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 >

・取締役会の承認の下、「文書管理規程」を制定しており、これにより、次に定める文書(電磁的記録を含むものとします。以下、同じ)を関連資料とともに保存しております。(株主総会議事録、取締役会議事録、グループ経営会議議事録、取締役を最終決裁者とする書類等、その他「文書管理規程」に定める文書)

・前記に定める文書の保管期間及び保管場所は「文書管理規程」に定めるところによりますが、保管期間は少なくとも10年間としております。社外役員を含む取締役又は監査役は常時これらの文書を閲覧できるものと定めております。

< 損失の危険の管理に関する規程その他の体制 >

・ワコールグループの経営全般に関するリスクを把握し、リスク管理体制を整備・強化するために、代表取締役社長執行役員を統括責任者とし、グループ管理統括担当取締役を委員長とする企業倫理・リスク管理委員会を設置し、事務局は経営企画部が担当しております。

・リスク管理体制の基礎として、企業倫理・リスク管理委員会は取締役会の承認の下、「リスク管理基本規程」を定めております。企業倫理・リスク管理委員会は、同規程をもとにリスクカテゴリー毎の責任体制を明らかにし、ワコールグループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理するリスク管理体制を構築するものとしております。

・企業倫理・リスク管理委員会はワコールグループ全体のリスク管理体制の運営状況を定期的に取締役会へ報告を行っております。

< 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 >

・取締役の意思決定の妥当性を高めるため、取締役のうち1/3以上は独立社外取締役とするものと定めております。

- ・取締役・使用人が共有するワコールグループ横断的な中期経営計画を策定し、これに連動した部門毎の中期及び短期の活動方針と業績目標の設定を指示し、確認しております。
- ・ワコールグループ各社の業績は、月次単位で把握し取締役会へ報告します。また、四半期毎に四半期業績確認会を開催することにより業績及び施策の実施状況を確認し、目標に未達の場合はその改善策を検討したうえで必要に応じて目標の見直しを行っております。
- ・グループの主要な会社では執行役員制度により権限の委譲と責任体制の明確化を図り、適正かつ効率的な体制を構築いたしております。

< 当社及び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 >

- ・「グループ会社管理規程」を制定しており、グループ会社の管理の基本方針を定めるとともに、当社取締役会で決裁する事項及び当社へ報告すべき事項を定め、この規程に従いグループ会社管理を行っております。
- ・グループ会社間の取引は、公正で、法令・会計原則・税制に適合したもので行うと定めております。
- ・監査室は、コンプライアンス体制やリスク管理体制の構築・運営状況の監査を含めてグループ会社の業務監査を実施し、その結果を取締役会及び管轄部門に報告するとともに、グループ会社に対して上記に関わる指導・助言を行っております。
- ・外国の子会社については、各国の法令等を遵守し、合理的な範囲で本方針に従った体制を築くものとしております。

< 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項 >

- ・監査役は、監査役の職務を補助すべき使用人として、当社の使用人から監査役補助者を任命することができるものと定めております。
- ・監査役補助者については専任としております。また監査役補助者の実効性と独立性を確保するため、その任命・評価・人事異動・懲戒等、人事に関する決定には、監査役の同意を必要としております。

< 取締役及び使用人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 >

- ・ワコールグループの取締役は、法令・定款に違反する重大な事実、不正行為または会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したときには、速やかに監査役に報告するものと定めております。
- ・ワコールグループの使用人は、法令・定款に違反する重大な事実、不正行為または会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したときには、監査役に直接報告することができ、当該報告をした者は、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないと定めております。
- ・ワコールグループの取締役及び使用人は、監査役に対して法定の事項に加え、下記の事項を報告することにより、監査役の監査が実効的に行われることを目指しております。
- ：グループ経営会議に付議された事項
- ：月次、四半期のグループ経営状況
- ：業務監査結果
- ：内部通報制度への通報の状況
- ：上記の他重要な事項

< その他監査役の監査が実効的に行われることを確保する体制 >

- ・監査役の過半数は独立社外監査役とし、監査の透明性・中立性を高めるものと定めております。
- ・監査役は、監査室所属の使用人に対して、その職務に必要な事項を要求することができ、また、監査役の職務に必要な費用は会社に請求できると定めております。
- ・監査役は、取締役会に出席する他、ワコールグループの主要な会議に出席することができます。
- ・監査役は、監査室及び会計監査人と定期的に打ち合わせを行い、報告を受けるとともに意見交換を行っております。
- ・監査役会は、必要と認めるときは、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを、当社の費用で独自に任命することができます。

(2) 「業務の適正を確保するための体制」に係る運用状況の概要

< 取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制 >

- ・コンプライアンス体制を具体的に整備・運営するためにコンプライアンス委員会を、企業倫理・リスク管理委員会の下に設置しております。コンプライアンス委員会は四半期毎に開催し、コンプライアンスの啓発や内部通報された案件に関する検討等を実施しております。
- ・法務・コンプライアンス部では、社員への啓発活動として階層別の集合教育やe-ラーニング等を継続して実施しております。また、海外グループ会社に対する啓発活動や外部機関による法令遵守ヘルスチェック、外部企業倫理ホットラインの拡大といった内部通報制度の充実に順次取り組んでおります。

< 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 >

- ・「文書管理規程」に定める書類は、「文書管理規程」に基づいて適切に保存されており、取締役及び監査役は適時閲覧することができる状況にあります。

< 損失の危険の管理に関する規程その他の体制 >

- ・企業倫理・リスク管理委員会では、リスクの把握と対応策の実施状況のモニタリングを行い、四半期毎に取締役会へ報告しております。
- ・企業倫理・リスク管理委員会の傘下にCSR調達委員会を設置し、グループの調達方針として、人権・労働慣行・環境や倫理などの社会的要求事項への配慮を重視する企業との取引を推進することなどを定めた「ワコールグループCSR調達ガイドライン」の浸透に取り組んでおります。仕入先さまの遵守状況について、仕入先さまの自己評価によるモニタリングに始まり、分析・評価のフィードバック実施、是正・改善計画の立案、フォローアップの推進という、一連のサイクルを機能させる取り組みを継続しております。また、対象範囲とする仕入先さまも段階的に拡大しております。
- ・2020年2月より新型コロナウイルス感染症への対応として、企業倫理・リスク管理委員会傘下に新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、関連情報の収集を行うとともに、政府や地方自治体等の指導内容を踏まえ、対応方針、対策を決定し、グループ各社への周知徹底を行っております。

< 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 >

- ・取締役7名のうち3名を独立社外取締役とし、透明性の高い意思決定を行っております。
- ・2022年3月期のワコールグループ経営方針について検討・立案いたしました。
- ・四半期業績確認会を四半期単位で開催し、業績及び施策の実施状況の確認と検討を行っております。

< 当社及び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 >

- ・子会社の決裁・報告事項は、「グループ会社管理規程」に基づいて適正に運営しております。
- ・監査室は、年度毎の監査計画を定め、当社及び国内外の子会社を対象に業務監査及び内部統制監査を実施しています。

< 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制 >

- ・監査室は、監査役の求めに応じて適宜その職務の補助を行っております。なお、監査役からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められ

いませんので、監査役補助者は任命されていません。

<取締役及び使用人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>

・監査役は、主要な会議に出席して付議事項や経営状況について報告を受けております。また業務監査結果や内部通報制度に通知のあった事案についても適宜報告を受けております。

<その他監査役の監査が実効的に行われることを確保する体制>

・監査役5名のうち3名は独立社外監査役とし、監査の実効性を高めております。

・会社は、監査役がその職務に必要な費用の全てを負担することを定めております。

・監査役は、取締役会その他重要な会議に出席するとともに、取締役会へのヒアリング、子会社往査などを行っております。またグループ監査役会議を主宰し、国内子会社監査役から定期的な報告を受けております。

・監査役は、会計監査人、監査室と定期的及び必要な都度、情報交換や意見交換を実施しております。

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

・当社では、「企業倫理・ワコールの行動指針」において反社会的勢力の要求は毅然として拒否することを定めています。また反社会的勢力からの不当要求に対処するために、外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理、及び社内体制の整備を行っています。

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

・当社は2018年4月26日の取締役会において、同年6月28日の当社定時株主総会の終了時をもって、当該策の継続を行わないことを決議いたしました。

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

・当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下の通りです。

(1) 適時開示に係る基本姿勢について

・当社は、「社会によって生かされている」「商売の正道を歩み、正々堂々と経営にあたる」といった創業者、現経営トップによる経営の原点となる考え方の下、これを全役員・従業員の企業活動全般にわたる具体的な規範とするために企業倫理規程「ワコールの行動指針」を制定しております。

・この行動指針を全員が共有するため、管理職を対象とした企業倫理実践研修を行い、また一般社員に対しては管理職社員による指導を行っています。この中で、情報開示に関する内容を次の通り記述しております。

：「ワコールにとって都合の良い情報だけを公開し、都合の悪い情報は隠すといった行為は、透明性を失い、投資家を誤った判断に導くこととなります。」

：「ワコールは、金融商品取引法に定められた重要事実をはじめ、ステークホルダーが必要としている情報を、株価の作用にかかわらず、適時、適切に開示します。経営に関する情報の透明性を高めることで、信頼を確保します。」

：「業務中に知り得た重要情報を、たとえ親族であっても第三者に伝えてはいけません。また、事実が公表される前に株式などの取引を行うこと（インサイダー取引）は厳に禁止されています。」

(2) 適時開示に係る社内体制と運営について

・当社において、適時開示を必要とする重要な財務情報、非財務情報については、以下の運用を行っております。

当社における適時開示情報の識別

：金融商品取引法に基づく法定開示事項 及び 証券取引所適時開示規則に基づく重要事実

：開示する必要があると判断される重要な情報（投資者が投資決定をする上で重要であると合理的に予見される情報）

社内体制

・経営企画部、コーポレートコミュニケーション部、経理部、総務・資産管理部、法務・コンプライアンス部を適時開示情報に係る情報管理担当部門としております。これらの担当部門は、社内に定めた「情報開示についての基本方針」に従い、該当する事実の決定後または発生後、グループ管理統括担当取締役の確認を踏まえて、すみやかに開示を行うものとしております。

・決算に関する情報については、取締役会による承認後、同日中の開示を原則としております。

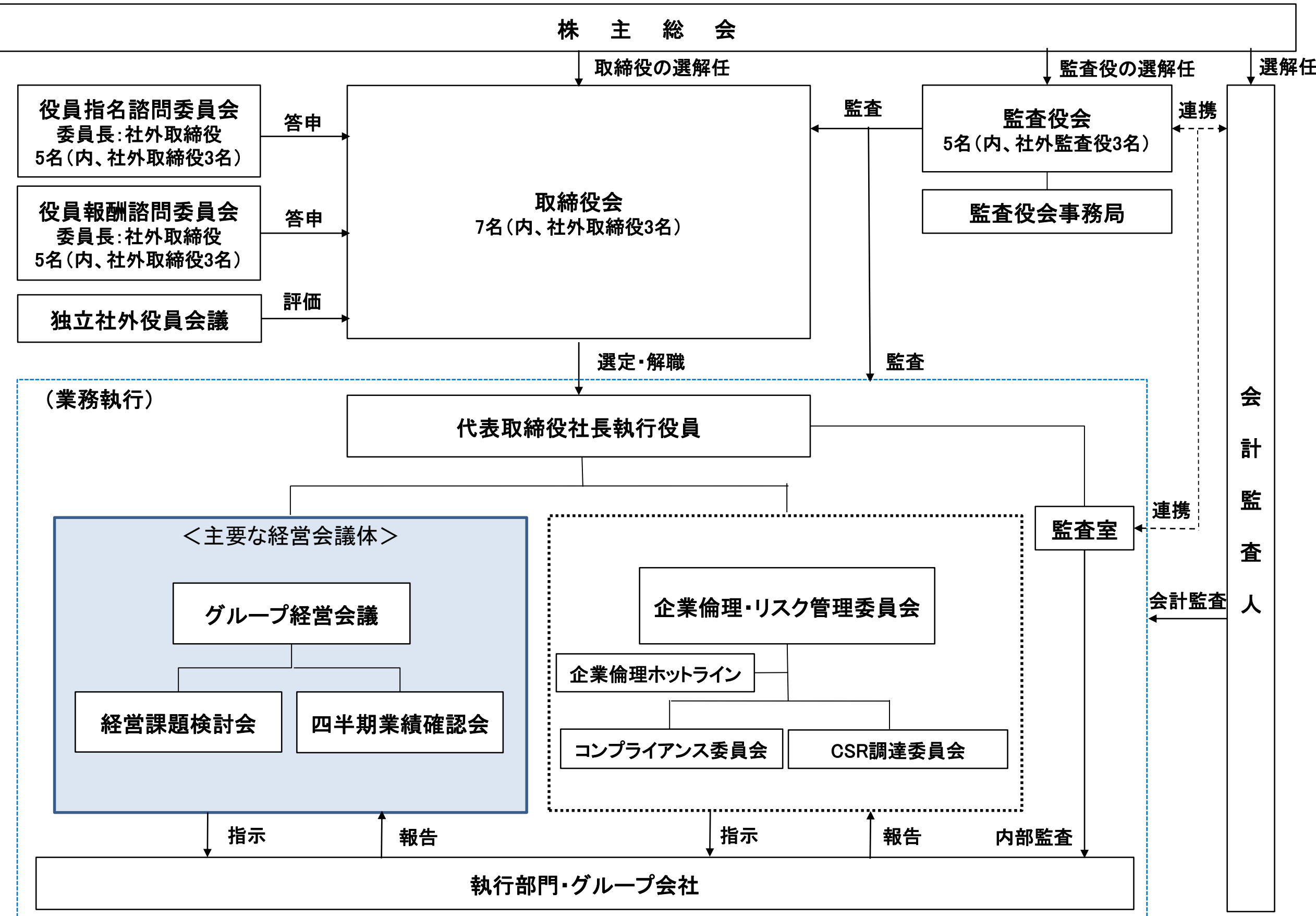
・子会社において決定又は発生した事実に関しては、子会社代表者を通じ、これを経営企画部が掌握し、同様の手続きにより開示を行っております。

・経営企画部は当社における重要な方針などの決定や決算業務における情報を統括し、コーポレートコミュニケーション部、経理部、総務・資産管理部とともに発生事実に係る情報を統括しております。

・また法務・コンプライアンス部は法的な側面から各種情報の重要性を判断するとともに、これら情報開示にあたり東京証券取引所および金融庁との間の窓口を務めております。

・なお、当社では情報開示の適正性を確保するため、代表取締役社長は監査室を以て、適時開示事項に係る監査及び開示の実施状況や社内体制について監査を実施させております。

当社グループのコーポレートガバナンス体制及び内部統制体制の模式図



適時開示に係る社内体制

