

コーポレートガバナンス・ガイドライン

第 1 章 総 則

(目 的) 2、2-1、2-2、2-3、3-1 (i)

第 1 条 本ガイドラインは、当社グループが「経営理念」ならびに「コーポレートメッセージ」の実践による持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るうえで、常に最良のコーポレートガバナンスを追及し、その充実に継続的に取り組むための指針を定めたものである。

【経営理念】

私達は、お客様に信頼される企業を目指します。

私達は、社員に夢を与える企業を目指します。

私達は、社会に貢献できる企業を目指します。

私達は、株主に期待される企業を目指します。

【コーポレートメッセージ】

当グループは、4°Cブランドを中心としたグローバルファッション創造企業として、お客様の一步先のニーズに応える、お客様の生活文化を向上させる企業であり続けます。

そのために、人間尊重の基本理念のもと、
変革を恐れず挑戦し続ける企業文化を大切にします。

すべては、お客様の“笑顔”や“ときめき”のために。

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方) 3-1 (ii)

第 2 条 当社グループは、意思決定の透明性・公正性を確保すると共に、保有する経営資源を十分有効に活用し、経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の各号に定める基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主を含むステークホルダーとの良好・円滑な関係を構築する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 社外取締役を活用する仕組みを構築し、取締役会による業務執行の監督機能の実効性を高める。
- (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

(サステナビリティへの取り組み) 2-3、2-3①、3-1③、4-2②

第3条 当社グループは、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への対応は、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上のための重要な経営課題の一部であると認識し、これらの課題に積極的・能動的に取り組む。

第 2 章 株主をはじめとするステークホルダーとの関係

(株主総会) 1-2、1-2①、1-2②、1-2③、1-2④、1-2⑤

第4条 株主総会は、当社の最高意思決定機関であることを認識し、株主の意思が適切に反映されるよう、次の各号に取り組む。

- (1) 株主が株主総会の議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めるとともに、発送前に当社ウェブサイト当該招集通知を開示する。
- (2) 株主総会開催日は、いわゆる株主総会の集中日を極力避け、株主が参加しやすい日時や場所を選択することによって、株主との建設的な対話の充実に努める。
- (3) 当社は、機関投資家及び外国人投資家の比率等を考慮し、必要に応じて議決権電子行使プラットフォーム及び招集通知の一部英訳を導入する。
- (4) 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については、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に努める。
- (5) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権の行使等をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議のうえ、適切な措置をとる。

(株主の平等性の確保) 1、1-1、1-1③、1-2①、1-2④、3、3-1②

第5条 当社は、いずれの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

2 当社は、合理的な範囲において企業情報及び決算情報の英文開示を進め、海外投資家に対する平等性の確保に取り組む。

(株主の権利の保護) 1-5、1-5①、1-6

第6条 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会にて必要性や合理性を十分に検討し、適正な手続きを確保するとともに、適切にその情報を開示する。

2 当社は、いわゆる買収防衛策を導入しているが、その更新や運用については、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。

(資本政策及び株主還元) 1-3

第 7 条 当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るうえで、資本効率を意識した経営に努めており、中期経営計画では、重要な経営指標の一つとして自己資本利益率（ROE）の数値目標を設定し、その達成に向けて事業戦略を推進する。

2 当社は、株主に対する利益還元を重要な経営課題の一つと認識し、安定的・継続的な配当を基本としつつ、機動的に自社株買いを実施すること等により、利益還元の水準向上に取り組む。

(政策保有株式) 1-4

第 8 条 当社グループは、中長期的な企業価値向上の観点から、主として相手先企業との関係強化、業務提携や取引の維持・拡大を目的に、「資金運用管理規程」に基づき政策保有株式を保有する場合がある。

2 当社は、毎年、当社グループにて保有する政策保有株式の保有状況を取締役会へ報告するとともに、中長期的な観点から保有の必要性・合理性を検証する。

3 政策保有株式の議決権行使は、発行会社及び当社の企業価値向上の観点から総合的に判断し、適切に行う。

(関連当事者取引) 1-7、4-3

第 9 条 当社は取締役や主要株主等との取引を行う場合、その取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、当該取引について取締役会の承認を要する。

(ステークホルダーとの関係) 2、2-3

第 10 条 当社は、すべてのステークホルダーとの理想的関係を掲げた「経営理念」に基づき、CSR経営の実践を通して、すべてのステークホルダーにとって価値をもたらす企業グループを目指す。

(人材の多様性) 2-4、2-4①

第 11 条 当社は、多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる機会を提供することが、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上につながると認識し、人材の多様性の確保を推進する。

(情報開示と透明性) 3、3-1①、5-2、5-2①

第 12 条 当社は、ステークホルダーとの信頼関係の構築に向け、情報開示については法令及び東京証券取引所が定める適時開示規制に基づく開示のみならず、ディスクロージャーポリシーに則り、当社の理解に有用な情報の積極的な開示に努める。

2 当社は、経営の基本方針として中期経営計画を策定し、公表する。中期経営計画の策

定にあたっては、収益力、資本効率等に関する具体的な目標を設定する。

(株主をはじめとするステークホルダーとの対話) 5、5-1、5-1②、5-1③

第13条 当社は、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話を促進するため、担当部門の設置や関連部門との連携等、体制整備に努める。

- 2 当社は、対話により得られた株主をはじめとするステークホルダーの意見や懸念等を、経営陣及び取締役適切かつ効果的にフィードバックするよう努める。
- 3 当社は、株主との対話をより充実したものとするため、株主名簿や投資信託の運用報告状況等を通じ、継続的に株主構造の把握に努める。

第 3 章 コーポレートガバナンスの体制

(取締役会の体制) 4、4-1、4-1①、4-3、4-6、4-8、4-9、4-11、4-11①

第14条 当社は、会社法上の機関設計として、監査等委員会設置会社を採用する。

- 2 当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にするため、執行役員制度を採用し、意思決定・監督機能は取締役会が担い、業務執行機能を執行役員が担う。
- 3 当社の取締役の人数は14名以内とし、構成員の持つ能力や経験との相互補完的なバランスを鑑みながら、取締役会としての機能を担保できる必要最小限の人数にて構成する。
- 4 当社は、取締役会の構成員について、自らが備えるべきスキルを特定したうえで、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などの組み合わせを開示する。
- 5 当社は、執行に対する監視・監督機能の実効性を担保するため、社外取締役の比率を3分の1以上確保する。

(取締役会の役割・責務) 4、4-1、4-1①、4-1②、4-3②、4-5

第15条 取締役会は、受託者責任・説明責任を認識し、効果的かつ実効的なコーポレートガバナンスの追及とその充実に継続的に取り組み、「経営理念」ならびに「コーポレートメッセージ」の実践による持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に対し責任を負う。

- 2 取締役会は、前項の責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮し経営の公正性、透明性を確保するとともに、法令、定款及び「取締役会規則」に定められた重要事項の決議等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。

(取締役候補者の選出) 3-1 (iv)、3-1 (v)、4-5、4-8、4-9、4-10、4-10①、4-11①、4-11②

第16条 取締役候補者は、経営者として高度な倫理観や誠実性を保持しており、ビジネスに関する実践的な見識と成熟した判断能力、経営に関する方針決定における幅広い訓練と経験を保持している者を、他の取締役会メンバーの持つ能力や経験との相互補完的なバランスを鑑みたくえで選出する。

- 2 社外取締役は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める「独立役員要件」を充足し、かつ、豊富な経験と高い見識及び高度な専門性を有する人物から複数名選任する。その際、他社での経営経験を有するものを含めるよう努める。
- 3 取締役候補者の指名は取締役会の承認決議により決定する。
- 4 取締役候補者の選出及び指名について、株主総会招集通知にて説明を行う。
- 5 取締役が他の上場会社の役員を兼任するときは、有価証券報告書、株主総会招集通知等にてこれを開示する。

(取締役の報酬) 3-1 (iii)、4-2、4-2①、4-10、4-10①

第17条 取締役の報酬は、株主総会にて承認決議された報酬枠の範囲内において支給する。

- 2 監査等委員である取締役を除く取締役の報酬は、取締役会の承認決議を経たくえで、代表取締役の協議により決定する。
- 3 監査等委員である取締役を除く取締役の報酬は、次の各号に定める項目にて構成されており、その内容とバランスを鑑みて支給する。
 - (1) 職務の内容に応じた固定報酬として基本報酬を支給する。
 - (2) 年間の当社業績及び各取締役の担当業務における成果に応じて賞与を支給する。
 - (3) 業績向上や企業価値の増大、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブとしてストックオプションを付与する。
 - (4) 株価変動による利益・リスクを株主と共有することにより、中長期的な業績向上や企業価値増大に貢献する意識を高めるためのインセンティブとして、信託型株式報酬制度を通じ、当社株式を付与する。
- 4 監査等委員である取締役の報酬は、次の各号に定める項目にて構成されており、その内容とバランスを鑑みて支給する。
 - (1) 職務の内容に応じた固定報酬として基本報酬を支給する。
 - (2) 社内の監査等委員である取締役に対し、株価変更の利益・リスクを株主と共有することにより、中長期的な業績向上や企業価値増大に貢献する意識を高めるためのインセンティブとして、信託型株式報酬制度を通じ、当社株式を付与する。

(監査等委員会) 3-2①、4-4

第18条 監査等委員会の人数は4名以内とし、その、過半数は社外取締役とする。

- 2 監査等委員会は、活動の実効性を確保するため、常勤の監査等委員を置く。
- 3 監査等委員は、業務の適法性及び妥当性について、内部統制システムを通じ監査を行う。

- 4 監査等委員会は、会計監査人の独立性及び監査の品質管理のための組織的業務運営について適切に評価するための基準を作成し、評価を行う。

(社外取締役) 4-7、4-8①、4-8②、4-13③

第19条 社外取締役は、独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、専門的見地から、すべてのステークホルダーの利益に配慮し、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点より助言を行う。

- 2 社外取締役は、取締役会において積極的に貢献できるよう、各取締役等との個別の面談や、監査等委員と会計監査人による意見交換の場を設けること等により、円滑なコミュニケーションを図っている。
- 3 当社は、社外取締役との連携を円滑にするため、事務局等を通じて連絡・調整を行う。

(取締役会の運営) 4-12、4-12①、4-13、4-13①、4-13②、4-13③

第20条 当社は取締役会における審議の活性化を図るため、取締役会事務局を設置のうえ、次の各号に定める基本的な考え方に沿って取締役会の運営に取り組む。

- (1) 取締役会の招集に際しては、審議予定の議題を記載した取締役会招集通知を取締役に発送する。
- (2) 取締役会資料は、目的、経緯、実施内容等を簡潔明瞭に示し、必要に応じて補足資料を用意する等、議案の内容把握と活発な議論に資するよう工夫する。
- (3) 年間の取締役会日程を前事業年度内に決定し、取締役及び事務局にて共有する。
- (4) 取締役会において十分な議論ができるよう、審議項目数と審議時間を適切に設定する。
- 2 取締役会事務局は、社外取締役を含む取締役に対し、その役割・責務を実効的に果たし、意思決定を行うために必要な情報を随時提供する。
- 3 取締役は、必要に応じて会社の経費において外部の専門家の助言を得ることができる。

(取締役会の実効性の評価) 4-11③

第21条 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、取締役会全体の実効性について、分析・評価を行ったうえで、その結果の概要を開示する。

(取締役のトレーニング) 4-14、4-14①、4-14②

第22条 当社は、取締役がその役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供し、これらにかかる費用については当社が負担する。

- 2 当社は必要に応じて、取締役に対し法律やコーポレートガバナンス、経営課題等に関する社内講義や、専門家による講義・研修を受ける機会を提供する。
- 3 社外取締役が新たに就任するときは、当社の事業内容や組織の特徴について十分な理

解が得られるよう説明を行う。

(取締役候補者の育成及び最高経営責任者等の後継者の計画) 4-1③

第23条 当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るうえで人材育成を最重要課題として認識し、次世代リーダーの育成に取り組む。

- 2 取締役に選任された者のうち、取締役としての実績に加え、「経営理念」の実現に向けた強い意志やリーダーシップ、社内外の人望の厚さ及び経験・見識・専門性等から高度な経営判断能力を有する人物を、最高経営責任者の候補とする。

(内部統制) 4-3、4-3②、4-3④

第24条 当社は、「内部統制基本方針」に基づき、当社グループの内部統制システムの整備・運用に努める。

- 2 取締役会は、前項の「内部統制基本方針」の定めに基づいた適切な内部統制を実施するため、コンプライアンス委員会を設置し、その運用状況の報告を求め、監督する。
- 3 当社は内部監査部門である監査室を活用し、内部統制や全社的なリスク管理体制の整備状況および運用状況を監督する。

(内部通報制度) 2-5、2-5①

第25条 当社は、「内部通報制度運用規程」に則り、外部の法律事務所等による相談窓口を設置するとともに、情報提供者の秘匿を守り、情報提供者に対する不利益な取扱いを禁止する。

(外部会計監査人) 3-2、3-2①(i)～(iv)

第26条 取締役会は、外部会計監査人が良質なコーポレートガバナンスの実現に重要な役割を担っていることを認識し、財務報告の信頼性を確保するために次の各号に取り組む。

- (1) 高品質な監査の実施を行うため、監査日程も含めて計画を立てる。
- (2) 代表取締役及び財務担当取締役による外部会計監査人との定期的な面談を原則年2回行う。
- (3) 外部会計監査人と監査等委員会による定期的な面談を行う。
- (4) 外部会計監査人より意見があった場合には、担当取締役を中心に不備・問題点への対応を行う。

附則

(施行)

第 1 条 本ガイドラインは平成 28 年 11 月 9 日から施行する。

(改 正)

第 2 条 本ガイドラインの改正は、取締役会決議による。

平成 29 年 6 月 9 日改正

平成 30 年 6 月 8 日改正

平成 30 年 12 月 25 日改正

2020 年 12 月 9 日改正

2021 年 11 月 24 日改正

2023 年 10 月 1 日改正