

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につきましては、当社ホームページ掲載の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/132#1071> : コーポレート・ガバナンス

#### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

#### 【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、補充原則1 - 4】

政策保有株式

(1) 政策保有株式の保有方針

当社グループは、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と認められる場合を除き、原則として政策保有株式を取得・保有しないことを基本方針としております。既に保有する政策保有株式については、毎年取締役会において、保有目的、取引状況、配当収益など、定量面と定性面から総合的に継続保有の合理性を検証しておりますが、政策保有株式縮減に向けて、市場環境や保有銘柄の状況等を勘案しつつ段階的に売却を進めてまいります。

(2) 政策保有株式に係る議決権の行使基準

政策保有株式の議決権の行使については、当該会社の持続的な企業価値の向上に繋がるか否か、また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ものであるか否かなどを総合的に判断し、各議案について適切に議決権を行使してまいります。

(3) 政策保有株主から売却の意向が示された場合の対応方針

当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)から売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆することなど、売却等を妨げる行為は行いません。

【原則1 - 7、原則4 - 3】

関連当事者間の取引

当社では、「取締役会規程」および「執行役規程」をはじめとする役員関連諸規程において、取締役や執行役等の役員本人とその特定家族と会社との間、および役員本人やその特定家族が役員に就任している会社・団体等と会社との間で、利益が相反する取引および競業となる取引が行われる場合は、事前にその取引に関する重要な事実を取締役に開示し承認を受けることを規定し周知徹底しており、取締役会はその取引について十分に審議したうえで承認の可否を判断しております。

【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

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金に移行しております。退職した従業員向けの確定給付企業年金が一部残っていますが、財政状況への影響は極めて限定的です。年金運用業務については、同業務に適した資質を有する者を担当部門に配置し、また、運用状況について金融機関より定期的な報告を受けモニタリングを行っています。

【原則3 - 1( )、原則2 - 1】

会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループは、変化の激しい時代に企業として持続的に成長し続けるために、グループ全体が大きく変革し続けることにチャレンジしてまいります。2018年に三越伊勢丹グループの存在意義であり、目指す姿である「私たちの考え方」を定めました。

社内報やイントラネットを始めとした社内媒体にて、その意味や期待する行動等をグループ内に周知しているほか、新入社員研修等でも講義を実施し“変化し続ける企業風土の醸成”を目指しています。また年に1回開催する「私たちの考え方」推進協議会には全役員が出席し、「対話」をベースとした企業風土変革に資する優秀事例紹介等を行うなどグループ全体としての浸透の深化を図っております。

また当社は、「私たちの考え方」を実践するための基盤として「三越伊勢丹グループ企業倫理行動基準」を制定し、役員を含む全従業員に対し、グループ共通の倫理観やグループ従業員の日々の行動基準とともに各ステークホルダーへの姿勢を示しております。

当社の経営理念や経営計画につきましては、ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

<https://www.imhds.co.jp/ja/company/philosophy.html>: 「私たちの考え方」

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/168>: 「私たちの考え方」の社内浸透に向けた取り組み

<https://www.imhds.co.jp/ja/ir/plan.html>: 三越伊勢丹グループ中期経営計画(3ヶ年計画)(2019~2021年度)

【原則3 - 1 ( )】

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

当社グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、株主総会、取締役会、会計監査人等、法律上の機能制度を整備・強化し、経営機構改革と併せて、コーポレートガバナンス改革を推進しております。

その一環として、当社のあるべき機関設計について一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、2020年6月より指名委員会等設置会社へ移行するという判断に至りました。

指名委員会等設置会社への移行を契機に、企業活動の透明性をさらに高めるとともに、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わるすべてのステークホルダーの皆様に対し提供すべき様々な価値の創造に努め、皆様からより一層信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などにこれからも継続的に取り組んでまいります。

詳細につきましては、ホームページ掲載の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/132#1071>

【原則3 - 1 ( )、原則4 - 2、補充原則4 - 2】

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

(1) 役員の報酬等に関する方針

当社では、役員報酬について、以下の4点を基本原則としております。(社外取締役は含まず)

株主と役員の利害一致の促進

業績や株主価値の向上に向けたインセンティブ効果の拡大

(目標達成時における)産業界全般における比較において遜色の無い水準の提供

評価方法や報酬決定方法の客観性、透明性の確保

上記の基本原則は「役員報酬ガイドライン」にて、「役員報酬原則」として規定しております。

この原則に基づき、これまで任意の諮問機関である指名報酬委員会において、報酬全体に占める短期・中長期業績との連動方法や株式報酬制度のあり方等について積極的に審議してまいりました。指名委員会等設置会社への移行後においては、社外取締役が過半数で構成される報酬委員会において、「報酬」に関する決定方針や個別報酬額の審議および意思決定を社外取締役主導で行い、役員報酬制度が当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとしてより一層機能するべく継続的に検討し取り組みを進めています。

(2) 役員報酬決定のプロセスに係る事項

上記の「役員報酬原則」を踏まえ、報酬決定プロセスの全般において、法定の委員会であり、社外取締役が過半数を占めかつ委員長を務める報酬委員会にて実効性の高い審議を行うことで、客観性、透明性を確保しております。

(3) 役員の報酬等の種類とその決定方法について

当社では役員報酬制度を、毎月の「基本報酬」、年単位で支給または付与される「賞与」および「株式報酬」の3つで構成しております。代表執行役社長を含む執行役においては業務執行に対する責任を明確にするために業績連動報酬型の賞与について、年間の全報酬に占める比率を25%として設定しております。(執行役兼務者以外の社内取締役および社外取締役については賞与の支給はありません。)

また、株主との利害一致を図るために株式報酬についても年間の全報酬に占める比率を15%として設定しております。この株式報酬については、当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的として、2020年度より株価連動条件を付した譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

< 賞与 >

代表執行役社長を含む執行役においては、役員報酬原則を反映し目標達成を強く動機づけるために、以下の通りの業績連動型賞与を導入しております。

基準賞与額 = 基本報酬 × 5ヶ月

賞与支給額 = 基準賞与額 × 支給率(全社業績目標達成度) × 配分比率(ウエイト)  
+ 基準賞与額 × 支給率(個人の定性評価) × 配分比率(ウエイト)

支給率(全社業績目標達成度)

2008年度の当社設立以来、早期にグループの基盤を整備し、経営を将来に向けた成長軌道に乗せるために、年度計画の達成を強く動機づけるべく、連結営業利益額をその指標としてまいりました。

この営業利益目標を達成した場合の支給率を1.00(100%)とし、達成度に応じて支給率は下限0.00(0%)～上限2.00(200%)で比例配分となるように設計しております。その上・下限における連結営業利益額は、目標額の絶対水準を鑑みながらメリハリのある設定となるよう毎期判断し決定しております。

支給率(個人の定性評価)

定性評価の支給率は、代表執行役社長との間で期初に面談し設定した定性的な目標の実現度を、期末に代表執行役社長が5段階(支給率は下限0.50(50%)～上限1.50(150%))で評価することとしております。

配分比率(ウエイト)

全社業績目標達成度と個人の定性評価の配分比率(ウエイト)については、毎期その在り方を判断し決定しており、2020年度の配分比率は、代表執行役社長において全社業績目標達成度を100%、その他の執行役においては全社業績目標達成度を60%、個人の定性評価を40%として設定しております。

< 譲渡制限付株式報酬制度 >

株式報酬については2019年度まで、取締役(社外取締役を除く)に対し権利行使価格を1円とする株式報酬型ストックオプションを付与してまいりました。

2020年度からは、社外取締役を含む当社の取締役および執行役に対し、株主価値の向上に対する意識を従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

またこの制度においては、社外取締役等の非業務執行取締役を除き、当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的とするため、一定期間における当社の株価に連動した譲渡制限の解除率の決定方法を設定しております。

譲渡制限付株式の金銭報酬債権額

執行役(取締役兼務者含む): 月額基本報酬額 × 3ヶ月分 × 150% ( )

非業務執行取締役：月額基本報酬額×1ヶ月分

執行役に対しては株価連動条件を設定するために、上限とする150%を乗じて割当てます。

割当株数の算出

個別金銭報酬債権÷基準株価( ) (百株未満切り捨て)

基準株価：割当決議日の前取引日(当該日に終値が付かない場合はその前取引日)の東京証券取引所における当社株式の終値の終値

譲渡制限期間および譲渡制限の解除条件

譲渡制限期間：30年間

なお、譲渡制限期間中に当社グループの全ての役員から退任した場合は、当社は当該役員が保有する譲渡制限付株式の全部を無償取得するものとしますが、当社取締役会が正当と認める場合には、当該退任の直後に全ての譲渡制限を解除します。

譲渡制限の解除率の決定方法(非業務執行取締役を除く)

1)評価期間：当該事業年度から3年間

2)譲渡制限の解除率の連動幅：33.3～100%( )

3)で定義される対TOPIX伸長率が100%のときに譲渡制限が解除される本割当株式の数を100%とした場合に、対TOPIX伸長率に連動して50～150%の範囲で解除されるように設定しています。

3)譲渡制限の解除率の決定方法：

評価期間における当社の株価および配当による株主総利回り(Total Shareholder Return、以下、TSR)を東証株価指数(TOPIX)の伸長率で除した値(対TOPIX伸長率)に基づき、下記(1)～(3)により解除率を決定します。

(1)対TOPIX伸長率が150%を上回った場合：一律100%

(2)対TOPIX伸長率が50%を下回った場合：一律33.3%

(3)対TOPIX伸長率が50～150%の範囲内にある場合：

譲渡制限の解除率(%) = 対TOPIX伸長率 × 2 / 3 × 100

【原則3-1( )( )、補充原則4-1、補充原則4-3、原則4-11】

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および個々の選解任についての説明

(1)経営陣幹部の選解任の方針

当社では、経営陣幹部である代表執行役を含む執行役の選解任を行うにあたっての方針については、「役員在任年齢上限規程」により在任の上限年齢と再任の上限を役位ごとに定め、適切なローテーションを促しております。その上で、代表執行役および役付執行役を含む執行役の選任、および1年間の委任契約期間満了後の重任の可否については、当社グループの「私たちの考え方」の具現化に資する人材であるか等の定性的な面とともに、各人の委任契約期間における定量的な成果を適切に評価し指名委員会にて判断することとしており、公正性・透明性を担保しております。

<CEOの選任および再任可否の判断>

CEOの選任および再任可否については、透明性・公正性を確保するために、指名委員会等設置会社への移行前の体制において次のように取り組んでまいりました。

( ) 現任CEOの再任可否の判断

現任CEOの再任(委任契約期間満了後の重任)の可否については、指名報酬委員会において以下のように実施してまいりました。

\*CEO就任時、CEO本人より想定在任期間のコミットメント(必達目標)を提案し、その是非を審議。

\*翌年以降は、CEOよりコミットメントに対する進捗状況や今後の業績見通し等を説明し、CEO退席後、委員である社外取締役4名にてCEO継続の可否を審議。

( ) CEOの後継者計画(サクセッションプラン)

指名報酬委員会において下記の内容を定期的に報告・共有したうえで、社外取締役が候補者をモニタリングできる機会を積極的に設けてまいりました。

\*次期CEO候補者(緊急時、任期前交代時、任期上限時)のリストアップ

\*CEOに求められる必要要件の明確化

\*各候補者の育成計画や今後経験させるべき分野への異動配置案

また候補者の育成については、管理職からの選抜教育である「ビジネスリーダープログラム」、役員就任後の「ビジネス・エグゼクティブ・プログラム」等の教育機会を体系的に設定しており、次期CEO候補者群の形成につなげております。

このように、CEOの再任可否の判断ならびにサクセッションプランについては透明性・公正性を確保しつつ取り組んでまいりましたが、指名委員会等設置会社への移行後においても、CEOの選任および再任可否の判断については指名委員会における最重要事項の1つに位置づけ、そのあり方を委員会でも積極的に審議し、これまでの取り組みのさらなる高度化を図ってまいります。

(2)取締役候補者の指名を行うに当たっての方針

取締役候補者の指名に当たっては、高い倫理観とともに幅広くかつ専門性の高い知識とスキルを有した多様なメンバーで構成されるよう考慮しております。

このうち社外取締役については、実業界で執行経験を十分に積んだ方をはじめとして、その客観的かつ専門的な視点からの幅広い意見を積極的に取り入れ、バランスの取れた経営を行うために、異なる分野・業界から招聘することとしております。

取締役候補者については、社外取締役が過半数かつ委員長を務める指名委員会にて決議し、株主総会へ上程してまいります。また経営陣幹部である執行役については指名委員会にて審議の上、取締役会で決議してまいります。

なお、取締役候補者の個々の指名理由については、「定時株主総会招集ご通知」(株主総会参考書類)に記載しております。

このように、ガバナンス上重要な「指名」に関する審議や意思決定を社外取締役主導で行い、客観性・透明性の更なる高度化を図っておりますが、今後の指名委員会におきまして当社の役員選任基準の一層の明確化に努めてまいります。

<https://www.imhds.co.jp/ja/ir/stockholder/meeting.htm>株主総会情報

【原則4、原則4-1、補充原則4-1】

#### 取締役会の責務

当社はグループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主の皆様からの受託者責任に十分にお応えするための一環として、これまで監査役会設置会社としての範囲内で、随時、取締役会が意思決定すべき付議基準の見直しと執行側への権限委譲を行い、「執行」と「監督」の分離を進め、取締役会の果たすべき意思決定機能と監督機能の強化を図ってまいりました。この中で、当社取締役会では、重要な経営課題について大局的な議論を積極的にを行い、その議論を経営計画策定につなげるとともに、進捗状況のモニタリングを通じて取締役会が起点となった経営のPDCAサイクル構築を図ってまいりました。

指名委員会等設置会社へ移行後の取締役会につきましては、この流れを一層加速させ、取締役会での決議を要する案件は原則として法定のものに限定し、経営計画や戦略的案件等、経営に関する大局的な審議を中心に行うとともに、業務執行に対する監督・モニタリングを強化してまいります。

#### 【補充原則4 - 1】

##### 中期経営計画に対するマネジメント

当社では、経営のPDCAサイクルの整備・強化のため、中長期の経営計画については取締役会にて複数回、段階的に意見交換を行い、社外役員の意見を十分に踏まえながら策定を進めております。期中においても取締役会に進捗状況を報告し議論を行い、計画の修正などに反映しております。また、株主や投資家をはじめとするステークホルダーの皆様には、株主総会や半期ごとの決算説明会および当社ホームページ等で、経営計画やその進捗状況に関する資料を開示し、説明責任を十分に果たすよう努めております。

#### 【原則4 - 6、原則4 - 7、原則4 - 8、原則4 - 11、補充原則4 - 11】

##### 取締役会の構成

当社では取締役の員数は、定款において「15名以内」と規定のうえ現在の員数は13名とし、ガバナンス強化を鑑み社外取締役が過半数（社外取締役7名・社内取締役6名）となるよう構成しております。

その上で、取締役会が高い倫理観とともに、幅広くかつ専門性の高い知識とスキルを有した多様なメンバーで構成されるよう考慮しております。特に社外取締役については、実業界で執行経験を十分に積んだ方をはじめとして、その客観的かつ専門的な視点からの幅広い意見を積極的に取り入れバランスの取れた経営を行うために、異なる分野・業界から招聘しております。なお、社外取締役については、全員が当社の独立性基準を満たしております。

取締役会の議長については取締役会規程において非業務執行取締役とすると定めており、引き続き議長を務める会長については、2020年度より非業務執行者の位置付けであることを明確にしております。

#### 【原則4 - 9】

##### 独立社外役員の独立性判断基準および資質

当社は、社外取締役を独立役員として指定するにあたって、その独立性を判断するため「三越伊勢丹ホールディングス社外役員の独立性に関する基準」を独自に定めており、以下のいずれにも該当しない社外役員を独立役員として指定しております。

当社グループの業務執行者

当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行取締役、執行役、支配人

当社グループの主要な取引先またはその業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者

当社グループの主要な借入先の業務執行者

当社グループから役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等

当社の発行済総株式数の5%以上の株式を保有している株主またはその業務執行者

過去3年間に於いて上記 から に該当していた者

上記 から の配偶者または二親等以内の親族

なお、 の「主要な取引先」とは「当社と当該取引先の連結ベースの年間取引額が、過去3年間に於いて1度でも両者いずれかの連結ベースの年間総取引額の1%を超える取引があった取引先」を、 の「主要な借入先」とは「当社グループの借入金残高が、事業年度末において当社の連結総資産の2%を超える借入先」を、 の「一定額」とは「過去3年間のいずれかの年度において1千万円以上」を意味します。

#### 【原則4 - 10、補充原則4 - 10】

##### 会社の統治機能の充実を図るための仕組み

当社は2020年6月に指名委員会等設置会社へ移行し、過半数が社外取締役により構成される、法定の指名委員会、報酬委員会、監査委員会を設置いたしました。

指名委員会および報酬委員会では、役員の「指名」「報酬」に関する審議や意思決定において、社外取締役の主体的な判断が可能となるよう、対象者との接点拡大や人事考課等の客観的指標の活用等、様々な工夫に取り組んでおります。また監査委員会では、その監査機能が十分に発揮されるよう、実効性と独立性の両面を確保した体制・運営の工夫に努めております。

#### 【補充原則4 - 11】

##### 取締役会実効性評価

当社では2016年度以降、毎年度「取締役会の実効性分析・評価」を行っております。2019年度においては社内外の取締役・監査役全員への個別アンケートを実施し、取締役会の構成や審議内容、事務局によるサポート等の運営面や、役員の「指名」や「報酬」の決定プロセス等について、定量・定性の両面から評価しております。

2019年度の評価結果では、定量的な設問全体の平均点が「標準的なレベル」を一定程度上回っており、全体感として当社取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。一方、議題の設定や議事進行、社外役員への事前の情報提供等を中心に改善すべき点が浮き彫りとなった課題については、並行して進めていた指名委員会等設置会社への移行に反映させており、体制移行を契機として今後も抜本的な改善を図ってまいります。

#### 【補充原則4 - 14】

##### 取締役へのトレーニング機会の提供

当社では、社外取締役に対しては、当社グループの重要な経営課題について深く認識し、取締役会および各委員会等において自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、就任時はもとより在任中も当社グループを取り巻く環境や当社グループの事業内容・財務状況・組織構造等に関する継続的な説明を実施しております。

一方で社内役員に対しては、在任中も知識の更新ができる選択肢を用意することを前提としつつ、特に将来の取締役・経営トップ候補となる執行

役やグループ会社社長、執行役員に対し、経営の舵取りを行うリーダーとしての意識付け・気づきの機会を提供することが最も重要であると考えております。

この考え方にに基づき、新任時には役員として必要な基礎知識の習得や役員としての意識付けを行う機会を設定するとともに、就任2年目を以降も毎年「ビジネス・エグゼクティブ・プログラム」として、対象者の属性に応じたプログラムを計画的に実施しています。また、継続して知識を更新できるよう、必要に応じて外部セミナーを斡旋し派遣しております。

【原則5-1、補充原則5-1】

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との対話は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指していくうえで重要であると認識しております。株主との建設的な対話を促進するために、コーポレート・ガバナンス強化や中長期戦略の進捗について情報開示の充実を図っております。

「適時開示規程」などの情報開示に関する規程や方針を定め、適時かつ正確な情報開示を行うとともに、「IRポリシー」に基づき、株主総会以外にも、経営トップによる決算説明会、アナリスト向けスモールミーティング、国内外の機関投資家との個別面談など、面会や説明会による対話の機会を合理的な範囲で積極的・継続的に設け、その意見を当社の経営に活かしております。

株主・投資家との建設的な対話を促進するための具体的な体制や取り組み

株主との建設的な対話を促進するため、チーフオフィサー室広報・IR部が窓口となり、代表執行役社長、執行役常務CFO、執行役常務チーフオフィサー室長等経営陣幹部と連携し体制を整備しております。

株主との対話を補助する部門として、チーフオフィサー室・総務統括部が有機的に連携をとり、担当役員等に情報を提供しております。

開示する情報は速やかに報道機関に提供するとともに、当社ホームページにて掲載いたします。また、株主には株主通信等を通じて分かりやすくお知らせしております。そのほか、IR担当者による機関投資家、証券アナリスト等との個別ミーティングなどの対話を行っております。

株主、投資家よりいただいたご意見については、社内で広く共有化するとともに、経営陣にフィードバックし、企業価値向上に活かしております。

当社はIRポリシーにより「IRサイレント期間」を設けております。同期間中におきましては、当社の役員・従業員は、業績結果および業績見通しならびに決算に関わるその他情報について、対外的にコメントすることを控えます。またインサイダー取引規程に則り、「IRサイレント期間」に関わらず、未公開の「重要事実」等については、一切言及いたしません。

## 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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	40,002,000	10.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	22,387,000	5.89
公益財団法人三越厚生事業団	13,667,832	3.59
三越伊勢丹グループ取引先持株会	8,363,978	2.20
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	7,190,100	1.89
清水建設株式会社	6,200,000	1.63
明治安田生命保険相互会社	5,697,279	1.50
株式会社日本カストディ銀行(信託口9)	4,961,800	1.30
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	4,581,368	1.20
三越伊勢丹グループ従業員持株会	4,554,486	1.20

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

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、福岡 既存市場
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	1兆円以上

#### 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

当社子会社である株式会社三越伊勢丹が保有しているイセタン(シンガポール)Ltd.は、シンガポール証券取引所に上場しております。重要な政策についての協議は、当社および株式会社三越伊勢丹、ならびに当該子会社との間で随時行ってまいりますが、子会社取締役会の独立性を尊重いたします。なお、イセタン(シンガポール)Ltd.につきましては52.7%の議決権を所有しております。

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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	13名

【社外取締役に係る事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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		
久保山 路子	他の会社の出身者													
飯島 彰己	他の会社の出身者													
土井 美和子	他の会社の出身者													
小山田 隆	他の会社の出身者													
平田 竹男	学者													
古川 英俊	他の会社の出身者													
橋本 副孝	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) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

久保山 路子					<p>花王(株) 生活者研究部 コミュニケーションフェロー  (株)三井住友銀行 社外取締役  (株)Kids Smile Holdings 社外取締役</p>	<p>花王(株)で商品広報センター・センター長を務めるなど、主に商品開発やマーケティングの部門に従事。現在は同社生活者研究部コミュニケーションフェローを務めると同時に、マーケティングに関する豊富な経験から多摩大学大学院客員教授として教鞭を執るなど多彩に活躍されています。</p> <p>当社社外取締役には2018年より就任し、その豊富な経験に基づき、消費者をはじめとした多様な視点から有益な助言をいただいております。独立した立場から業務執行に対して適切な助言および監督をいただくことが当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、引き続き社外取締役に指定いたしました。</p> <p>また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。</p>
飯島 彰己					<p>三井物産(株) 代表取締役会長  (株)リコー 社外取締役  ソフトバンクグループ(株) 社外取締役  日本銀行 参与</p>	<p>日本を代表する総合商社である三井物産(株)の経営者として卓越した手腕を発揮し、同社の成長に大きな役割を果たされてきました。現在は代表取締役会長として同社の取締役会議長を務め、経営の監督者としての立場から同社のコーポレート・ガバナンスを推進されています。</p> <p>当社取締役会においては、その豊富な経営の経験に基づいた有益な助言をいただいております。独立した立場から業務執行に対して適切な助言および監督をいただくことが当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、引き続き社外取締役に指定いたしました。</p> <p>また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。</p>
土井 美和子					<p>国立研究開発法人 情報通信研究機構 監事  奈良先端科学技術大学院大学 理事(非常勤)  東北大学 理事(非常勤)  (株)SUBARU 社外取締役  日本特殊陶業(株) 社外取締役</p>	<p>(株)東芝における情報技術分野の研究者・責任者を務め、同分野の専門家として多数の功績を上げられております。現在は国立研究開発法人情報通信研究機構の監事を務めるとともに、奈良先端科学技術大学院大学や東北大学の理事としても活躍されています。</p> <p>当社取締役会においては、その豊富な情報技術分野の経験に基づき、新時代のプラットフォームを目指す当社にとって有益な助言をいただいております。独立した立場から業務執行に対して適切な助言および監督をいただくことが当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、引き続き社外取締役に指定いたしました。</p> <p>また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。</p>
小山田 隆					<p>(株)三菱UFJ銀行 特別顧問  公益財団法人日本国際問題研究所 代表理事・副会長  三菱総研DCS(株) 社外取締役  三菱電機(株) 社外取締役</p>	<p>国内トップクラスのメガバンクである(株)三菱東京UFJ銀行(当時)の経営者として手腕を発揮されました。長年にわたる金融機関での経験の中で培われた財務に関する深い知識を備えられており、当社の社外取締役に就任以降は、その財務に関する専門的知識や経営についての高い見識から取締役会において有益な助言をいただいております。独立した立場から業務執行に対して適切な助言および監督をいただくことが当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、引き続き社外取締役に指定いたしました。</p> <p>また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。</p>



平田 竹男				早稲田大学大学院スポーツ科学研究科教授 楽天(株) 社外監査役 内閣官房 参与 日本スポーツ産業学会 会長	Jリーグの発足や2002年サッカーワールドカップの日本招致に携わるなど、日本におけるスポーツビジネスの振興に大きく貢献されてきました。現在は早稲田大学大学院スポーツ科学研究科教授として教鞭を執られるとともに、内閣官房参与としても活躍されています。 これまで当社社外監査役として、その多岐に亘る豊富な知見により適切な助言・提言をいただいております。指名委員会等設置会社へ移行後の当社取締役会においても、独立した立場から適切な助言・監督をいただくことは当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、社外取締役に指定いたしました。 また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。
古川 英俊				(株)SMBC信託銀行 取締役会長	国内有数のメガバンクである(株)三井住友銀行において長年にわたり経験を積み、同社副頭取などを経て、2015年に(株)SMBC信託銀行代表取締役社長兼最高執行役員に就任し、外資系金融機関の国内個人向け事業を統合して新ブランドを立ち上げるなど、同社の革新的で質の高いサービスの提供に大きく貢献されました。2018年には同社取締役会長に就任。金融機関の経営者としての豊富な経験と財務に関する専門知識により、当社の取締役会において独立した立場から適切な助言・監督をいただくことは、当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、社外取締役に指定いたしました。 また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。
橋本 副孝				東京八丁堀法律事務所 代表パートナー 弁護士・所長 損害保険ジャパン(株) 社外監査役	長年にわたり弁護士として第一線で活動を続けてこられ、2008年には東京八丁堀法律事務所の代表パートナー弁護士・所長に就任。弁護士活動の傍ら数社の企業の社外監査役を務めるとともに、年金記録問題の第三者委員会の委員や原子力損害賠償紛争審査会の特別委員をされるなど、国家的課題の解決にも尽力されております。 その企業法務に代表される高度かつ幅広い専門知識をもとに、当社の取締役会において独立した立場から適切な助言・監督をいただくことは、当社のガバナンス向上に大きく寄与するものと考え、社外取締役に指定いたしました。 また、当社の定める「独立役員に関する独立性の基準」に照らして厳格に審査いたしました結果、当取締役は一般株主と利益相反の生じるおそれがない者との判断をいたしましたので独立役員に指定いたしました。

## 【各種委員会】

### 各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	4	0	1	3	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社内取締役

## 【執行役関係】

執行役の人数

7名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
杉江 俊彦	あり	あり		×	なし
竹内 徹	あり	あり	×	×	なし
松尾 琢哉	なし	なし	×	×	なし
伊倉 秀彦	なし	あり	×	×	なし
西山 茂	なし	あり	×		なし
片桐 英樹	なし	なし	×	×	なし
金原 章	なし	なし	×	×	なし

## 【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の指示のもとその職務を補助する専任の組織を設置し、スタッフを配置しております。またその専任組織のスタッフの人事(任命・異動)については、同委員会の同意を得ることとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査委員会は、執行役および取締役の職務執行の適法性・妥当性をモニタリングし、監査を通じた監督機能を強化します。また、内部監査部門およびグループ各社の監査役と連携してグループ全体の監査の充実を図り、移行を契機としてグループ全体を網羅する監査体制の更なる充実化を実現してまいります。

当社では、内部監査部門と取締役・監査委員会との連携の確保を各種規程に則り実施しているほか、社外取締役からの指示を受け当社の情報を適時的確に提供できるよう、取締役会室と内部監査部門が連携し、必要・適切な情報提供のための工夫を行っております。

当社は、EY新日本有限責任監査法人との間で監査契約を締結し、同監査法人は法令等に基づき会計監査を実施しております。業務を執行した公認会計士は、梅村一彦氏、関口依里氏、衣川清隆氏の3名であります。また、当社の会計監査に係る補助者は、公認会計士31名、その他(公認会計士試験合格者等)41名であります。2008年の当社設立以来、同監査法人が会計監査を実施しております。

当社は、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たうえで、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行います。具体的には、会計監査人による監査の実効性を確保するため、次の通り体制を整備しています。

会計監査人の監査実施状況を把握し、監査の対象範囲や品質確保を考慮した工数配分の妥当性について確認しています。

会計監査人と代表執行役ほかその他の執行役とのディスカッションを定期的を実施しております。

監査委員会は会計監査人から監査計画および監査結果の説明を受け、また定期的な会合を行い十分な連携を確保しております。また内部監査部門は、会計監査人と監査計画及び監査結果、リスク情報を共有し、連携して監査を行っています。

会計監査人から執行役または取締役の職務の執行に関する不正行為または法令もしくは定款に関する重大な事実(財務計算に関する書類の適正性の確保に影響を及ぼすおそれがある事実を含む。)がある旨の報告等を受けた場合には、監査委員会において審議のうえ、必要な調査を行い、取締役会に対する報告または執行役に対する助言もしくは勧告など、必要な措置を適時に講じてまいります。

また監査委員会は、会計監査人の監査報告や定期的な会合などを通じて監査状況を把握し、また会計監査人の監査活動を定期的に評価する制度を導入しており、その評価結果等を踏まえ、監査委員会において再任の適否を毎期判断してまいります。

## 【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

当社は独立役員の資格を満たす社外取締役をすべ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・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 更新

業績連動報酬制度の導入、その他

当社では役員報酬制度を、毎月の「基本報酬」、年単位で支給または付与される「賞与」および「株式報酬」の3つで構成しております。代表執行役社長を含む執行役においては業務執行に対する責任を明確にするために業績連動報酬型の賞与について、年間の全報酬に占める比率を25%として設定しております。(執行役兼務者以外の社内取締役および社外取締役については賞与の支給はありません。)

また、株主との利害一致を図るために株式報酬についても年間の全報酬に占める比率を15%として設定しております。この株式報酬については、当社グループの中長期的な業績と企業価値向上へのインセンティブ効果を高めることを目的として、2020年度より株価連動条件を付した譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

## ストックオプションの付与対象者

### 【取締役・執行役報酬関係】

(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
(個別の執行役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

2020年3月期の有価証券報告書および事業報告書、株主招集通知において開示しております。

#### 取締役の報酬

・定額報酬 取締役13名 227百万円(うち社外取締役7名 48百万)  
 ・ストックオプション 取締役5名 66百万円(うち社外取締役0名)

#### 監査役の報酬

・定額報酬 監査役6名 80百万円(うち社外監査役3名 30百万)

注)取締役のうち執行役員を兼務する者の執行役員部分の報酬等はございません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】に記載しております。

### 【社外取締役のサポート体制】

当社では、社内外の取締役・監査委員がその役割を十分に果たすことができるように、以下のサポートの取り組みを行っております。

#### (1)社外取締役への情報提供

当社では、取締役が必要な場合に情報提供を求めることができるよう、取締役会前に社外取締役に対して事前説明を行い、必要があれば適切な情報を追加で提供する体制を整えております。

#### (2)社外取締役と監査委員・代表執行役の意見交換会の実施

社外取締役が当社グループに関する情報入手と意見交換を図る場の拡充の一環として、監査委員会とその他社外取締役との意見交換会や社外取締役全員と代表執行役社長等との意見交換会等を定期的を開催します。

#### (3)社外取締役へのトレーニング機会の提供

社外取締役が当社グループの重要な経営課題について深く認識し、取締役会および各委員会等において自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、就任時のもより在任中も当社グループを取り巻く環境や当社グループの事業内容・財務状況・組織構造等に関する継続的な説明を実施しております。

#### (4)取締役が必要と考える場合の助言費用負担について

当社では、取締役が必要と考える場合、会社の費用においてコンサルタントや弁護士等の外部の専門家から助言を受けることが出来ると各種規程に定め体制を整備しております。

### 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 名

当社は2008年の設立以来、相談役は選任しておらず、2018年4月1日付で相談役制度(相談役規程)を廃止しております。顧問については社内規定により、その目的、職業等を定めておりますが、現在該当はございません。

## 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)

当社が指名委員会等設置会社へ移行することで実現したい姿は、以下のとおりです。

・「執行」と「監督」の役割を明確に分離し、取締役会はグループの大局的な方向付けと、業務執行に対する監督・モニタリングに特化します。これにより、取締役会の監督機能が強化され、迅速な業務執行が可能となると考えます。

・法定の指名委員会、報酬委員会、監査委員会を設置し、経営トップの選解任等のガバナンス上で重要な取組みを、社外取締役主導のもとと客観性・透明性高く実施します。

### 【業務執行】

#### 取締役会の役割・責務

当社はグループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主の皆様からの受託者責任に十分にお応えするための一環として、これまで監査役会設置会社としての範囲内で、随時、取締役会が意思決定すべき付議基準の見直しと執行側への権限委譲を行い、「執行」と「監督」の分離を進め、取締役会の果たすべき意思決定機能と監督機能の強化を図ってまいりました。この中で、当社取締役会では、重要な経営課題について大局的な議論を積極的にを行い、その議論を経営計画策定につなげるとともに、進捗状況のモニタリングを通じて取締役会が起点となった経営のPDCAサイクル構築を図ってまいりました。

指名委員会等設置会社へ移行後の取締役会につきましては、この流れを一層加速させ、取締役会での決議を要する案件は原則として法定のものに限定し、経営計画や戦略的的案件等、経営に関する大局的な審議を中心に行うとともに、業務執行に対する監督・モニタリングを強化してまいります。

#### 取締役会の構成

当社では取締役の員数は、定款において「15名以内」と規定のうえ現在の員数は13名とし、ガバナンス強化を鑑み社外取締役が過半数(社外取締役7名・社内取締役6名)となるよう構成しております。

その上で、取締役会が高い倫理観とともに、幅広くかつ専門性の高い知識とスキルを有した多様なメンバーで構成されるよう考慮しております。特に社外取締役については、実業界で執行経験を十分に積んだ方をはじめとして、その客観的かつ専門的な視点からの幅広い意見を積極的に取り入れバランスの取れた経営を行うために、異なる分野・業界から招聘しております。なお、社外取締役については、全員が当社の独立性基準を満たしております。

取締役会の議長については取締役会規程において非業務執行取締役とすると定めており、引き続き議長を務める会長については、2020年度より非業務執行者の位置付けであることを明確にしております。

#### 執行側の体制・機関

チーフオフィサーおよび主要部門の業務執行責任者を「執行役」に選任のうえ、執行側の意思決定および審議の機関として「執行役会」を設置し、取締役会から権限委譲された事項を含むグループの重要事項に関して審議と意思決定を行ってまいります。

### 【監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項】

指名委員会は役員「指名」に関する審議や意思決定を社外取締役の主導により客観性・透明性高く行います。そのために役員選任基準を明確にし、人事考課等の客観的指標の活用や対象者との接点拡大等により社外取締役の主体的な判断が可能となるよう取り組みます。構成については社外取締役が過半数を占める構成とし、委員長も社外取締役が担います。また、サクセッションプランの実効性を高めるために代表執行役社長も委員としますが、ガバナンス上重要な代表執行役社長の再任可否の判断に際しては、これまでの指名報酬委員会での運営と同じく審議の場から退席する等、実効性を高めるよう工夫をします。

報酬委員会は指名委員会同様、「報酬」に関する審議や意思決定を社外取締役の主導で行い、ガバナンスの更なる向上を図ります。企業価値向上に向けた役員インセンティブの在り方等、役員報酬制度について課題と方向性を審議のうえ、社外取締役が個別報酬案の妥当性を主体的に判断できるよう、人事考課や外部の報酬サーベイへの参画等、様々な客観的指標を活用しております。構成については社外取締役が過半数を占める構成とし、委員長は社外取締役が担います。なお、恣意性を回避するために、代表執行役社長は委員には含めておりません。

監査委員会は執行役および取締役の職務執行の適法性・妥当性をモニタリングし、監査を通じた監督機能を強化します。また、内部監査部門およびグループ各社の監査役と連携してグループ全体の監査の充実を図り、移行を契機としてグループ全体を網羅する監査体制の更なる充実化を実現してまいります。なお監査委員会の委員長は、独立性向上と実効性確保のため、監査委員を1期以上務めた社外取締役とすることを方針としておりますが、監査役会からの円滑な移行を考慮し、指名委員会等設置会社への移行当初は社内取締役である常勤監査委員が委員長を務めております。

## 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

当社は、企業活動が社会に与える影響を鑑み、当社のあるべき機関設計について一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、2020年6月より指名委員会等設置会社へ移行いたしました。取締役会ならびに指名委員会・報酬委員会・監査委員会において、それぞれ社外取締役を過半数とし、「執行」と「監督」の役割を明確に分離することで、企業活動の透明性をさらに高めるとともに、コンプライアンス経営に徹してまいります。また当社グループに関わるすべてのステークホルダーの皆様に対し提供すべき様々な価値の創造に努め、皆さまからより一層信頼される企業

グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などにこれからも継続的に取り組んでいくため、現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

## 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	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に例年総会開催日の3週間前に招集通知を発送しており、本年も早期発送に努めましたが、本年は新型コロナウイルス感染症の影響により、議決権行使期限の2週間前の発送となりました。招集通知に記載する情報については、総会開催日の約1か月前に当社ホームページと東京証券取引所T Dnetに開示を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	2009年開催の第1回定時株主総会より株主様の利便性を勘案し、集中日を回避した総会の開催を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2009年開催の第1回定時株主総会より採用しております。
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	2009年開催の第1回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おります。
招集通知(要約)の英文での提供	2009年開催の第1回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へ英訳版の招集通知を提供しております。また、平成22年からは東京証券取引所のホームページ英訳版の招集通知等を掲載しております。また、当社ホームページにも掲載いたしております。

### 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	当社では日々のIR・広報活動において、適時適切な情報を公平に発信し、株主様・投資家の皆様の信頼と共感を得るためにディスクロージャーポリシー(IRポリシー)を作成し、遵守しております。なお、このポリシーは当社ホームページに掲載しております。 <a href="https://www.imhds.co.jp/ja/ir/policy/ir_policy.html">https://www.imhds.co.jp/ja/ir/policy/ir_policy.html</a> : IRポリシー	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主さまアンケートを毎年実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回(第2四半期、第4四半期)決算発表後にアナリスト説明会を実施しております。さらに、国内の大株主・機関投資家に対して、経営トップのスマールミーティングおよび個別面談を定期的に行っています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の海外カンファレンスへ年数回参加するとともに、大株主への定期的な面談を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、月次売上レポート、ニュースリリース、統合レポートなど日本語および英語版を掲載しています。 <a href="https://www.imhds.co.jp/ja/index.html">https://www.imhds.co.jp/ja/index.html</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	チーフオフィサー室 広報・IR部	

### 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
------

<p>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</p>	<p>当社グループでは、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」において「お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会」といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、株主総会、取締役会、会計監査人等、法律上の機能制度を整備・強化し、経営機構改革と併せて、コーポレートガバナンス改革を推進しております。その一環として、当社のあるべき機関設計について一層のガバナンスの高度化を図ることを目的に、2020年6月より指名委員会等設置会社へ移行するという判断に至りました。</p> <p>「指名委員会等設置会社への移行を契機に、企業活動の透明性をさらに高めるとともに、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わるすべてのステークホルダーの皆様に対し提供すべき様々な価値の創造に努め、皆様からより一層信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機構の強化、内部統制システムの充実などにこれからも継続的に取り組んでまいります」と規程し全従業員に周知徹底しています。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社は、「三越伊勢丹グループサステナビリティ基本方針」の下、社会に対する企業の責任として、ESGやSDGsの視点を踏まえ社会の様々な課題に向きあい、企業活動を通じてその解決に貢献することで、かかわりのあるすべての人々の豊かな未来と、持続可能な社会の実現に向け役割を果たしていきます。</p> <p>当社グループが持続的な成長を目指していくうえで影響のある社会課題・環境変化を抽出し、リスクと機会の観点から最も重要と考える取り組みを3つに分類しサステナビリティの重点取り組みとしています。今後は人と時代をつなぐ企業グループとして「人・地域をつなぐ」「持続可能な社会・時代をつなぐ」「従業員満足度の向上」を通じて具体的な取り組みを推進してまいります。</p> <p>また毎年当社のWEB会員のお客さまを対象にサステナビリティ活動に関するアンケートを実施、頂戴したご意見を当社のサステナビリティの取組みに活かしております。  <a href="https://imhds.disclosure.site/ja/themes/116">https://imhds.disclosure.site/ja/themes/116</a>:お客さまへのサステナビリティアンケート</p>
<p>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>	<p>グループの企業活動において、ステークホルダーの皆様へ、商品やサービスなどの営業情報の発信および財務情報についての適時適切な情報開示を行います。また、ステークホルダーに対し将来にわたりかけがえのない信頼関係を築くために、同時性・平等性の観点からホームページより情報提供を行うと同時に、様々なステークホルダーからのご意見をいただけるよう、エンゲージメント欄の設置により、双方向性の向上を目指しながら最適化に取り組んでいます。</p>
<p>その他</p>	<p>【三越伊勢丹グループのサステナビリティの考え方】  三越伊勢丹グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先などグループを取り巻く様々な関係者の方々との確固たる信頼関係を構築し、維持・向上することで、「お客さま満足」「株主満足」「従業員満足」という好循環をお取引先とともに形成し、地域・社会・地球とともに歩み続けていきたいと考えています。</p> <p>「三越伊勢丹グループサステナビリティ基本方針」「三越伊勢丹グループ人権方針」「三越伊勢丹グループ調達方針」「三越伊勢丹グループ環境方針」をホームページ等で開示、教育機会等を通じ従業員にも周知しています。  <a href="https://imhds.disclosure.site/ja/themes/86">https://imhds.disclosure.site/ja/themes/86</a>:三越伊勢丹グループのサステナビリティ推進</p> <p>【管理職等への女性の積極的な登用】  当社グループでは各種制度や勤務形態の改善、人事制度・運用の見直し等、女性の活躍を支えるワークライフバランスへの様々な取り組みを行っております。当社グループでは5名の女性役員(社外取締役2名、執行役員2名、グループ子会社社長1名)が就任しております。商品・販売・支店総務・後方部門等の重要なポストの管理職にも女性が就任しており今後も更に登用に力を入れてまいります。</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

株式会社三越伊勢丹ホールディングス(以下「当社」という。)は、健全かつ透明性の高いグループ経営と企業価値の最大化を図るため、業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制」という。)を整備する。

#### 1. コンプライアンス体制

「当社の執行役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」(会社法416条1項1号ホ、会社法施行規則112条2項4号)

- (1)取締役会を「取締役会規程」に則り定例開催し、取締役会において法令上取締役会に付議しなければならない事項(以下「法定の付議事項」という。)を中心に決議するとともに執行役の業務執行を監督し、法令および定款違反行為を未然に防止する。
- (2)総務統括部にコンプライアンスに関する所管部署・担当を設置し、内部統制・法令遵守体制の維持・向上を図る。
- (3)取締役会の意思決定および監督の適法性、効率性および妥当性を高めるため、取締役のうち過半数を社外取締役とする。
- (4)内部監査部門として、独立した専門部署を設置する。内部監査は「内部監査規程」に基づき、内部監査部門と各部門が連携しながら実施し、業務遂行の適法性・妥当性等を監査する。
- (5)当社および当社グループにおいて不正行為等があった場合に、その事実を速やかに認識し、自浄的に改善するため、従業員等からの内部通報窓口として「三越伊勢丹グループホットライン」を設置する。

#### 2. リスクマネジメント体制

「当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」(会社法施行規則112条2項2号)

- (1)事業運営上発生するリスクの特定と評価・分析を行い、その評価・分析にもとづき、優先的に対応すべきリスクを選定し、リスク発現を未然に防止する。
- (2)リスク発生の際の対策本部設置、情報管理など迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備を行い、損害の拡大、二次被害の防止、再発の防止を図る。
- (3)リスクの認識・評価・対応の観点から、関連諸規程を策定し、周知・徹底させる。
- (4)内部監査部門の監査により、当社のリスクの早期発見、解決を図る。
- (5)反社会的勢力との関係を遮断し、不当な要求などを一切拒絶し、その被害を防止する。

#### 3. 財務報告に係る内部統制体制

「財務報告の適正性を確保するための体制」(金融商品取引法24条の4の4)

- (1)適正な財務報告を確保するための全社的な方針や手続きを示すとともに、適切に整備および運用する。
- (2)財務報告の重要な事項に虚偽記載が発生するリスクへの適切な評価および対応を行うとともに、当該リスクを低減するための体制を適切に整備および運用する。
- (3)真実かつ公正な情報が識別、把握および処理され、適切な者に適時に伝達される仕組みを整備しかつ運用する。
- (4)財務報告に関するモニタリングの体制を整備し、適切に運用する。
- (5)モニタリングによって把握された内部統制上の問題(不備)が、適時・適切に報告されるための体制を整備する。
- (6)財務報告に係る内部統制に関するIT(情報インフラ)に対し、情報漏洩や不正アクセスの防止等を含めた適切な対応を行う。

#### 4. 情報保存管理体制

「当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制」(会社法施行規則112条2項1号)

- (1)執行役の職務の執行に関する以下の文書について、「文書管理規程」に基づき所定期間関連資料と共に記録・保管・管理する。
  - 株主総会議事録
  - 取締役会議事録
  - 執行役会議事録
  - 計算書類
  - 官公庁その他公的機関、金融商品取引所に提出した書類の写し
  - その他取締役会が決定する書類
- (2)会社法・金融商品取引法等の法令によって秘密として管理すべき経営情報、営業秘密および顧客等の個人情報について、保護・管理体制および方法等につき「情報管理規程」等の規程類を整備し、関係する取締役、執行役および従業員がこれを遵守することにより、安全管理を行う。

#### 5. 効率的職務執行体制

「当社の執行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」(会社法施行規則112条2項3号)

- (1)執行役の業務執行の分掌や指揮命令関係は取締役会で決定する。
- (2)取締役会は法定の付議事項を中心に決議し、その他の重要案件の意思決定は執行役に権限委譲する。執行役を中心メンバーとする執行役員にてそれら重要案件を審議のうえ決議・決定する。
- (3)執行役員制度を採用し、執行役員としての業務執行責任を明確にすることにより、業務執行の効率化を図る。
- (4)チーフオフィサー制を採用し、代表執行役社長から重要な担当領域を委任されたチーフオフィサーは、複数の部門にまたがる当社グループ全体の課題に関する統括業務の推進を行う。
- (5)業務執行については、「グループ意思決定手続規程」、「組織役割規程」、「捺印権限規程」においてそれぞれ職務および、その責任、執行手続きの詳細について定めることとする。

#### 6. グループ会社管理体制

「当社およ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」(会社法施行規則112条2項5号)

当社は、以下のとおりグループ各社の、業務の適正を確保するための体制を整備するものとする。

1. 「当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制」(会社法施行規則112条2項5号イ)

経営管理については統合会計システムの導入、対象範囲拡大による一元管理を目指すとともに、決裁、報告制度による管理を行うものとし、必要



に応じてモニタリングを行う。また「グループ会社管理規程」に基づき、当社グループ会社における重要案件に関する当社への報告および協議ルールを定め、当社グループ全体としてのリスクマネジメントおよび効率性を追求する。

2.「当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」(会社法施行規則112条2項5号ロ)

(1)当社グループにおけるリスクマネジメントに関し、「リスクマネジメント基本規程」において必要な事項を定め、リスクマネジメントに関する所管部署として、当社総務統括部内に専門部署を設置する。当該部署は、グループ各社と連携しながら、リスクマネジメントを推進する。

(2)当社グループ全体の統合的なリスクマネジメントの実現を図るために、当社代表執行役社長を議長とし、議長が指名する構成員をメンバーとするコンプライアンス・リスクマネジメント推進会議を設置する。

3.「当社の子会社の取締役等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」(会社法施行規則112条2項5号ハ)

(1)当社グループ会社における自主性を尊重しつつ、その経営管理および助言・指導を行うとともに、必要に応じて当該グループ会社に取り締役、監査役を派遣して経営を把握し、業務の適正化を推進する。

(2)当社グループ会社は、その経営に多大な影響を及ぼすと判断する重要な事項については、「グループ意思決定手続規程」に基づき当社執行役会または取締役会の承認決議を受ける。

4.「当社の子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」(会社法施行規則112条2項5号ニ)

(1)内部監査部門による当社グループ会社の内部監査を実施し、業務遂行の適法性・妥当性等を監査する。

(2)コンプライアンス・ガイドブック等を作成し、当社グループ全体に周知・徹底させるとともに、適宜、法令遵守等に関する研修を行い、コンプライアンス意識の醸成を図る。

(3)当社グループ全体を対象とする内部通報窓口として、「三越伊勢丹グループホットライン」を設置し、当社グループ従業員等からの通報に対して、コンプライアンスの視点から、是正措置・再発防止策の策定と実施を行う。

## 7. 監査委員会スタッフに関する事項

「当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項、当該取締役および使用人の執行役からの独立性に関する事項、および当該取締役および使用人に対する監査委員会の指示の実効性の確保に関する事項」(会社法施行規則112条1項1号、2号、3号)

(1)監査委員会の職務を補助する専任の組織を設置し、スタッフ(以下「監査委員会スタッフ」という。)を配置する。監査委員会はそのスタッフに対し監査業務に必要な事項を指示することができる。

(2)監査委員会スタッフは、監査委員会が求める事項の報告を行い、その報告のために必要な情報収集の権限を有する。

(3)監査委員会スタッフは、業務執行組織から独立し、専属として監査委員会の指揮命令に従いその職務を行う。当該スタッフの人事異動、評価、懲戒等その処遇については監査委員会の同意を必要とする。

(4)当社グループ全体の監査体制強化のため、監査委員会スタッフを非常勤監査役として各グループ会社に派遣する。

## 8. 監査委員会への報告に関する体制

1.「当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人が当社の監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制」(会社法施行規則112条1項4号イ)

「当社の子会社の取締役、監査役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告するための体制」(会社法施行規則112条1項4号ロ)

(1)取締役、執行役および使用人が監査委員会の求めに応じてまたは事案発生時に遅滞なく監査委員会に報告すべき事項を取締役会が定める「監査委員会規程」に定め、取締役、執行役および使用人は必要な報告を行うものとする。なお、監査委員会は前記に拘らず、必要に応じていつでも取締役、執行役、使用人に対して報告を求めることができる。

(2)子会社の取締役、監査役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査委員会に対して、当該子会社の業務または業績に影響を与える重要な事項について、報告することができる。

(3)当社グループ全体を対象とする内部通報制度である「三越伊勢丹グループホットライン」の適切な運用を維持し、その運用状況、通報内容および調査結果を定期的に監査委員会に報告することとする。

2.「1の報告をした者が当該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」(会社法施行規則112条1項5号)

監査委員会への報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。

## 9. 監査費用の処理方針

「当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項」(会社法施行規則112条1項6号)

監査委員がその職務の執行について、会社法第404条第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、当該費用または債務を処理する。

## 10. 監査委員会監査の実効性確保に関する体制

「その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制」(会社法施行規則112条1項7号)

(1)監査委員会は情報収集、情報共有および課題認識の共有のため、代表執行役、取締役会議長、監査委員以外の取締役、および会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。

(2)監査委員会が選定する監査委員は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および職務の執行状況を把握するため、重要な会議に出席することができる。

(3)内部監査部門は、グループ全体を対象とする内部監査計画、監査結果および監査の状況を監査委員会に報告するほか、情報交換等の連携を図る。なお、監査委員会は、執行役の職務の執行に関して不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実がある旨の報告を受けた場合等、その必要が認められる場合には、内部監査部門に対して調査を求め、具体的な指示をすることができる。また、内部監査部門の長の人事および懲戒には監査委員会の同意を必要とする。

## 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

当社グループは健全な社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し、グループ全体で断固として対決する。また、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、それら勢力からの不当な要求に屈することなく、法的手段により解決する。当社グループにおける反社会的勢力排除にむけた体制としては、子会社各店舗のお客様相談室を第一次対応部署とし、子会社本社の総務部門を対応統括部署とする。事

案により本社総務部門と連携し、グループ一体となり解決を図る。警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と、情報交換や各種研修への参加等により連携を強化し、社内啓蒙活動に努める。

## 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

当社は買収防衛策は導入しておりません。大量取得行為の動きがあった場合は、必要性・合理性を検討し、適切な手続きを踏んで対応いたします。また、当社株式が公開買付に付された場合には、会社の考え方を表明いたします。株主が公開買付に応じることを不当に妨げる措置はとりません。

### 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

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とおりです。

#### 1. 基本的な考え方

当社は、コンプライアンスの強化と会社情報等への信頼性の確保を目的として、「適時開示規程」を定めるとともに、開示過程における情報漏えいを防ぎインサイダー取引を未然に防止するため「インサイダー取引規程」を定め、その周知徹底を図り次のような情報開示を行っております。

#### 2. 適時開示に係る社内体制

当社は、当社及び子会社に関する「決定事実に関する情報」、「発生事実に関する情報」及び「決算に関する情報」について、上場証券取引所規則により適時開示を行うことが求められているもの、またはこれに該当しない情報でも、適時開示を行うことが適切と当社が判断する情報の取り扱いを、以下のような社内体制により整備しております。

##### (1) 決定事実に関する情報・発生事実に関する情報

・適時開示が必要とされるもの、あるいは適時開示が必要か否か明確でないものがある場合、当社に係る情報は情報を所管する部門(以下、情報所管部門)の部門長より、当社の子会社に係る情報については子会社を所管する部門(以下、子会社所管部門)の部門長より、適時開示情報取扱責任者に報告が行われます。

・適時開示情報取扱責任者は上場証券取引所規則に基づき開示の決定を行います。なおこれに該当しない情報でも、適時開示情報取扱責任者は必要に応じて執行役員に報告し、開示の決定を行うものとします。

・適時開示を行うことが適切と当社が判断した場合、開示担当部門であるチーフオフィサー室は、情報所管部門または子会社所管部門と開示内容について協議し、定められた方法により開示を行います。

##### (2) 決算に関する情報

総務統括部経理部が取締役会または執行役員会の決裁を受け、適時開示情報取扱責任者の承認を得て、開示担当部門であるチーフオフィサー室が定められた方法により開示を行います。

##### (3) 執行役員会への報告

適時開示情報取扱責任者は、適時開示された情報等について、その内容、時期、理由等を定期的に執行役員会へ報告することとします。

