

## コーポレートガバナンス方針

本方針は、株式会社高島屋を中核とする高島屋グループ(以下、当社グループ)の持続的な成長と中長期的な価値向上に資することを目的として、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、仕組み及び指針を定めるものです。

### 第1章 総則

#### 1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、経営理念「いつも、人から。」に基づき、「人を信じ、人を愛し、人につくす」ことを大切に社会に貢献し続ける企業グループです。当社グループの「グランドデザイン」においては、創業200周年を迎える2031年に目指す姿を『すべてのステークホルダーの「こころ豊かな生活を実現する身近なプラットフォーム」』と定めました。グループが持つ各事業のノウハウを結集しながら、各々の経営資源を相互に活用する「まちづくり」を通じ、これからもお客様や株主の皆様をはじめとして、お取引先、従業員等、様々なステークホルダーの夢や思いを共に創りあげる場所であり続けます。そして、高島屋(Takashimaya)ブランドの持つ伝統や信頼を背景に、グループ各社の事業基盤強化及び各社間のシナジー発揮により、グループとしての更なる成長を目指します。

当社グループにおけるコーポレートガバナンスとは、これらの実現のために、コンプライアンスをすべての企業行動の土台に置き、持続的成長に向けた適切なリスクテイクも後押しできる、高い倫理観に基づいた企業統治体制のことであります。この認識のもと、攻めと守りのコーポレートガバナンスの深化に不断の努力を続け、すべてのステークホルダーと共に豊かな未来を目指して歩んでいきます。

#### 2. 高島屋グループの基本的価値観

<グループ経営理念>

「いつも、人から。」

～高島屋グループは、「人を信じ、人を愛し、人につくす」ことを大切に、社会に貢献します。～

○5つの指針

- ・こころに残るおもてなし
- ・未来を切り拓く新たな生活・文化の創造
- ・いきいきとした地域社会づくりへの貢献
- ・地球環境を守るためのたゆまぬ努力
- ・社会から信頼される行動

＜創業の精神：店是＞

- ・確実なる品を廉価(れんか)にて販売し、自他の利益を図るべし
- ・正札掛値(しょうふだかけね)なし
- ・商品の良否は、明らかにこれを顧客に告げ、一点の虚偽あるべからず
- ・顧客の待遇を平等にし、いやしくも貧富貴賤(ひんぷきせん)に依りて差等を附すべからず

## 第2章 高島屋グループの目指す未来を実現するための姿勢と取組

### 1. ステークホルダーとの価値共創

#### (1) お客様

当社グループは、お客様の生涯に寄り添い、親から子へ、子から孫へ、世代をこえて喜びをつなぐプラットフォームでありたいと考えています。そのためにも、お客様の声を速やかに施策に反映し、お客様の人生に上質な生活と安全・安心を提供する企業集団であり続けます。また、グループの総合戦略である「まちづくり」を通じて、人々の集う「場」を提供し、心に残る体験価値を創造します。

#### (2) 株主・投資家

株主・投資家の皆様は、出資者であると同時に、株主総会での議決権行使を通じてグループの経営に参画しています。当社が目指す「こころ豊かな生活を実現する身近なプラットフォーム」に共感していただき、寄せていただく期待に応えることこそ、当社グループの持続的成長につながるものと確信しています。株主・投資家の皆様の有する様々な権利が実質的に確保されるよう適切に対応を行うと共に、その権利を適切に行使できる環境の整備にも努めます。成長によってもたらされる利益は、株主・投資家の皆様とも分かち合い、株式を継続保有いただけるサイクルを構築していきます。

#### (3) お取引先

当社グループは、お取引先を当社のブランド価値を磨き上げる最良のパートナーと考え、共に価値共創に取り組みます。また、直接のお取引先を通じてその先のお取引先へも働きかけることで、サプライチェーン全体を巻き込んでの付加価値向上に取り組み、皆様と共存共栄を目指します。この当社グループの姿勢については、「[パートナーシップ構築宣言](#)」で詳しく公表しています。

[「パートナーシップ構築宣言」](#)

#### (4) 従業員

当社グループは、当社で働くすべての人が、百貨店の営業力強化やグループ事業の業界競争力向上、持続的成長のための事業領域拡大における、もっとも重要なファクターであると認識しています。そのため、公正な労働環境を整え、心理的安全性を確保し、従業員のエンゲージメント向上に資する人材育成などの取組を進め、会社の成長が個人の成長につながると実感できる体制を築きます。また、多様性を尊重し、女性、外国人、中途採用者を含むすべての従業員が活躍できる、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進にも取り組みます。

[「ダイバーシティ推進 | 社会 | サステナビリティ」](#)

#### (5) 地域社会

当社グループは、企業は社会の公器であるとの認識のもと、百貨店店舗やショッピングセンター(SC)、グループ各社の立地する地域の活性化、雇用の創出に貢献します。また、これからの当社グループが手掛ける商業施設を「次世代型 SC」へと転換することで、循環型社会のターミナルとしての活用や、災害発生時の避難場所など、地域インフラとしての役割を發揮し、まちと共に発展を続けていきます。

## (6) 地球環境

当社グループは、地球環境も重要なステークホルダーのひとつと捉えています。なぜなら、グループの事業活動は、様々な商品を販売する百貨店や商業施設、建装事業やレストラン事業など、地球環境とそこからもたらされる自然資本に依拠し、かつ影響を与えているからです。

「高島屋グループ環境方針」で定めているように、事業活動及びサプライチェーン全体での環境負荷軽減を推進するため、お取引先や地域社会との共感・協働を拡大しながら、温室効果ガス(GHG)や廃棄物の削減、省資源化等に取り組みます。また、持続可能な自然資本の活用により水資源や生物多様性の保全にも努めます。様々なステークホルダーへの働きかけを通じ、地球環境を守るためのたゆまぬ努力を続けていきます。

[「環境 | サステナビリティ | 企業情報」](#)

## 2. 事業活動におけるサステナビリティの取組

### (1) 高島屋グループのESG経営

当社グループの経営理念「いつも、人から。」はSDGsが目指す「誰一人取り残さない」社会の実現と強く結びつくものです。この経営理念のもとに策定したCSR領域には、事業活動を通じて得た利益をステークホルダーの皆様に還元する「経済的役割」や「コンプライアンス」といった基本的な活動に加え、「企業倫理」に基づく行動や新しい価値の創造、社会問題を解決する「社会的役割」の実現などが含まれます。こうしたCSR経営にSDGsの概念を融合し推進しているのが「グループESG経営」です。取締役会決議を経た「高島屋グループ サステナビリティ基本方針」に則り、事業活動を通じた環境・社会課題の解決と、グランドデザインの実現を通じ、「すべての人々が21世紀の豊かさを実感できる社会の実現」に貢献すると共に、社会的価値の実現と企業価値向上の両立を目指します。

[「サステナビリティ基本方針」](#)

### (2) 高島屋グループのサステナブル活動

当社グループでは、お客様・お取引先との共創によるサステナブル活動「TSUNAGU ACTION」を展開しています。環境負荷軽減とデザイン性・機能性を両立する商品開発や、多様性を尊重する(インクルーシブ化)商品提案、施設のユニバーサル化、建物のエコフレンドリー化などを通じて、お客様や地域社会に対するサステナブルなライフスタイルの提案や、社会課題解決への貢献を続けていきます。

この前提として、当社グループの役員・従業員に対しては、サステナビリティに関する考え方や取組についての理解浸透に向けた教育並びに啓発活動を継続的に実施しています。さらに、お取引先・パートナー企業の従業員に対しても、当該の考え方や取組を丁寧に説明し、共感を得ながら、

「TSUNAGU ACTION」をはじめとする当社グループのサステナブル活動を拡大できるよう努めています。

### 3. 資本政策に関する考え方

当社グループは、将来の事業リスクに備え、財務健全性を担保しつつ、適切な財務レバレッジの活用を進めています。また、資本コストを意識した経営の実効性を高めるため、グループ全体で各事業の特性を踏まえたROIC経営を推進しています。さらに、市場との対話の充実により株価収益率を上昇させることでPBRの向上を図ります。配当は、純資産増加をベースとした累進配当に加え、各種経営指標を考慮しています。業績が好調に推移し想定以上のフリーキャッシュフローが創出された場合には、人的資本・ESG投資を含む追加の成長投資、及び、株主還元等、マルチステークホルダーへのバランスを重視した利益配分の観点から、資金使途を機動的かつ総合的に判断します。

### 4. 情報開示に関する考え方

当社グループは、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・公正性を確保する観点から、経営理念や経営戦略、コーポレートガバナンスに関する考え方、取締役候補の指名方針と手続き、役員個々の報酬を決定するにあたっての方針と手続き、経営陣の選解任の理由などについて、主体的に開示することが重要と認識しています。また、当社が目指す姿(＝グランドデザイン)やサステナビリティに関する取組を広くステークホルダーの皆様にご理解いただくことも、当社グループの持続的成長につながるのと考えるのもと、コーポレートガバナンス報告書や有価証券報告書、当社グループホームページや統合報告書を通じて、主体的に開示を行います。(英文開示を含む)

### 5. 株主・投資家との適切な対話

当社グループは、株主・投資家の皆様との建設的な対話を通じ、その場でもたらされた気付きや相互理解が、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つながると認識しています。そのため、広報・IR室を窓口とし、社内の関連部署と連携しながら、積極的な情報開示と対話機会の充実に努めます。

機関投資家の皆様に対しては、取締役社長をメインスピーカーとした半期ごとの決算説明会とスモールミーティングを開催するほか、広報・IR室を窓口とした個別面談を実施しています。個人株主の皆様には、株主アンケートの実施を通じて広く意見を把握します。これらの取組を通じて把握した意見・要望については、当社グループの持続的成長に資するものとして、速やかに社内関連部署と共有し、取締役会へフィードバックします。

## 第3章 高島屋グループのコーポレートガバナンス体制

### 1. 企業統治の体制

当社は、百貨店を中心にグループ全体で培ってきた高島屋(Takashimaya)ブランドを基軸に、各社の自立性を尊重しつつ、事業間のシナジーを最大限に発揮することにより、グループ全体の持続的な成長を実現する事業持株会社形態を採用しています。この体制の下では、グループ全体の戦略、資源配分及び統制に関する意思決定を業務執行に確実につなげ、その責任を完遂していく必要があることから、業務執行側のメンバーを取締役に一定数配置しています。

そのような中、業務執行における監督機能をより強化するため、当社は会社法に基づく機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使することにより、業務執行に対する実効的な監督を行い、コーポレートガバナンスの実効性及び透明性を確保します。また、任意の諮問委員会として、指名委員会及び報酬委員会を設置しています。両委員会は社外取締役が過半数を占め、委員長も社外取締役とすることにより、取締役の指名・報酬決定の客観性及び透明性を高めます。

加えて、当社グループでは、お客様の視点に立った経営を進めるためには、お客様の情報や日常の業務情報を迅速に把握して直接経営に反映させることが極めて重要と考えています。そのため、上記機関設計において、取締役会から取締役への業務執行の決定権限に関する委任範囲を拡大すると共に、執行役員制度の下で日常的・個別的な執行判断を執行役員が担うことも併せて、意思決定及び施策実行の更なる迅速化を図り、経営の機動性を高めます。

## 2. 取締役会

### (1) 取締役会の役割と体制

当社の取締役会は、当社及び当社グループの重要な意思決定を行うと共に、取締役の職務執行が適切に行われるよう監督します。その機能強化に向けては、グループ全体最適の視点から活発な議論と適切な意思決定が行われること、並びに、広い視点に立った有益な助言を得ることを企図しています。特に、グループとしての経営戦略や中長期的課題について議論を充実させるよう、取締役会への付議基準の見直し、及び、業務執行の決定権限に関する委任範囲の拡大を通じ、取締役会における十分な議論時間を創出します。

体制については、当社は社外取締役6名(うち、3名は監査等委員である取締役)を選任しており、取締役会における意思決定及び監督機能の実効性を高めています。また、監査等委員である取締役を除く取締役の任期を1年とすることで、事業年度ごとの経営責任を明確化します。

当社の取締役会は、多様性を確保し審議を活性化させるべく、経験や資質、スキルがバランスよく構成されるよう取締役候補者を指名しています。その候補者には、人格やリーダーシップといった資質に加え、発想力・構想力、変革力、決断力などの能力を求めています。

社外取締役の選定にあたっては、当社の定める独立性判断基準(注)のいずれにも該当しないと判断される場合、独立性を有していると判断し、候補者とします。

### (2) 取締役会の実効性

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値を向上させることを目的として、毎年、すべての取締役(監査等委員である取締役を含む)を対象としたアンケート調査や、社外取締役に対する個別ヒアリングを実施し、取締役会の実効性評価を行います。当該評価においては、取締役会として果たすべき意思決定機能及び経営監督機能が適切に発揮されているか、議題の選定及び審議時間の

十分性、提供資料の内容及び情報提供の適切性、自由闊達な議論が行われているか等の観点から検証します。取締役会の体制及び運営状況の確認を行うと共に、抽出された課題については都度議論及び検討を行い、取締役会の更なる実効性向上に努めます。

また、社外取締役は、社内の業務執行や統制に関する審議資料及び議事録の閲覧が可能であるほか、必要に応じて当該の審議にオブザーバーとして参加することもできるなど、議論の内容及びプロセスを把握した上で、独立した立場から当社グループの経営に対する監督及び提言を行います。

### 3. 監査等委員会

#### (1) 監査等委員会の役割と体制

監査等委員会は、株主の負託を受けた機関として、良質で堅固なガバナンス体制の構築に向け、取締役の職務執行についてその適法性及び妥当性の観点から監査を行います。取締役会の意思決定及びその執行に対しては、監督機能を発揮します。監査の方法としては、重要な会議への出席、取締役、執行役員及び使用人等からの報告聴取、業務及び財産の調査等を行います。これらを通じて、取締役又は執行役員、使用人に対する意見の表明及び必要な措置を適時に実施します。重要な経営判断及び戦略の遂行状況については、意思決定プロセス及びモニタリングの実効性を監督します。さらに、監査等委員である取締役以外の取締役の選解任及び報酬等に関して、監査等委員会としての意見を決定します。監査等委員会は常勤監査等委員及び独立性を有する社外監査等委員で構成し、社外監査等委員が過半数を占めます。監査等委員会は、監査及び監督に関する意見を形成する協議・決議機関として、監査方針及び調査方法等の監査に必要な事項の決定、その他法令及び定款に定められた職務を行います。また、監査及び監督の実効性を確保するため、代表取締役及び社外取締役との会合、会計監査人、グループ会社監査役並びに内部監査部門である業務監査室との連携を行います。

監査等委員である取締役の選定は、監査等委員である取締役選定基準に基づき、監査等委員である取締役として2年の任期を全うすることができること、業務執行者からの独立性が確保されていること、監査に必要な経験及び能力並びに財務・会計・法務等に関する知識を有することを要件としています。特に財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上確保します。加えて、取締役会の議決に参加する立場から、経営戦略、重要な業務執行の決定及びリスク判断について、その内容及び妥当性を理解し、評価した上で、監査及び監督の観点から適切に関与できる知見を有することも要件としています。

#### (2) 会計監査人との連携

監査等委員会は、会計監査の適正性及び信頼性の確保のため、会計監査人から職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めます。期初に監査計画の説明を受け、期中に監査状況を聴取し、期末には会社法監査及び金融商品取引法監査の結果報告を受領します。適宜コミュニケーションの機会を設けて連携強化に取り組むと共に、会計監査人と取締役等との連携状況についても確認します。

また、監査等委員会は、「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」に則り、会計監査人の職業倫理、独立性、専門性、効率性及び品質管理体制を審査します。併せて、「会計監査人の評価

基準」に則り、各事業年度の会計監査人の監査の実施状況を調査の上評価を行い、会計監査人の再任の適否を毎期判断します。

#### 4. 取締役(監査等委員である取締役を含む)に対する支援とトレーニング

取締役(監査等委員である取締役を含む)は随時、社内外の経営講座やセミナー等に参加することにより、取締役に求められる戦略的な思考力や判断力の向上並びに社外ネットワークの構築等に努めます。また、社外取締役(監査等委員である取締役を含む)に対しては、就任時に当社関連諸規則、事業内容、経営戦略及び方針等に関する説明会を実施すると共に、適宜ブリーフィング等の機会を設けてグループ会社の課題や社内検討事項等を共有するなど、適切な経営判断及び監査・監督を行うための支援を行います。

さらに、当社グループは新任執行役員及びグループ会社新任取締役・監査役に対して、取締役・監査役等の義務、権限及び責任に関する社内セミナーを実施し、必要な知識の習得に取り組みます。

#### 5. 業務執行の体制

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)は、経営監督と業務執行を一定程度兼務する体制としています。また、監査等委員会設置会社として取締役会から取締役への業務執行の決定権限に関する委任範囲を拡大すると共に、執行役員制度のもと業務執行の権限を適切に委任することで、意思決定及び業務執行の更なる迅速化を図り、経営の機動性を高めています。

#### 6. 任意の委員会

##### (1) 指名委員会

当社では、取締役及び執行役員の指名における一層の透明性及び公正性を確保し、適正な経営体制を構築するため、取締役会の諮問機関として「指名委員会」を設置しています。

指名委員会は、社外取締役が過半数を占める構成とし、監査等委員である社外取締役を含むこととします。また、委員長は社外取締役とします。

指名委員会では、取締役、執行役員に求められる知識、経験及び能力等を踏まえ、候補者案及び人事案について審議し、その結果を取締役に答申します。また、その前提となる、取締役の選解任の方針・基準、中長期を含めた後継者計画、取締役会の構成、スキルマトリックスに関する事項等、取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に答申します。

なお、監査等委員会は、取締役の選解任等が当社の持続的成長及び中長期的な企業価値向上に資する適切なプロセスに基づき行われているか、という観点から、必要に応じて指名委員会における審議内容及び検討プロセスについて説明を受け、監査等委員会としての意見を表明します。

##### (2) 報酬委員会

当社では、取締役及び執行役員の報酬の公正性、妥当性及び透明性を向上させるため、取締役会の諮問機関として「報酬委員会」を設置しています。

報酬委員会は、社外取締役が過半数を占める構成とし、監査等委員である社外取締役を含むこととします。また、委員長は社外取締役とします。

報酬委員会では、取締役、執行役員の評価並びに個別報酬額について審議し、その結果を取締役会に答申します。また、その前提となる、取締役及び執行役員の報酬等の方針・基準、報酬体系の構成、業績指標の内容及び評価方法等、取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に答申します。

なお、監査等委員会は、報酬決定プロセスが公正かつ合理的に運用されているか、また、報酬制度が中長期的な企業価値向上に資する設計となっているか、という観点から、必要に応じて報酬委員会における審議内容及び検討プロセスについて説明を受け、監査等委員会としての意見を表明します。

## 7. 役員報酬に関する考え方

当社では、取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）及び執行役員の業績並びに企業価値向上への取組に対するインセンティブを強化するため、「業績連動報酬体系」を導入しています。個人別の報酬等の内容に係る決定方針は2021年2月開催の取締役会にて決めました。

<個人別報酬決定の基本方針>

- ・各役位に求められる役割に応じて報酬水準及び評価指標を設定し、客観性のある評価プロセスにより、公正性及び透明性を担保します。
- ・各役位に設定する固定報酬と、単年度の業績に応じて支給する変動報酬で構成し、自らが担当する部門の業績向上に向けたインセンティブを担保します。
- ・自社株取得報酬により、株主・投資家との利益及びリスクの共有化を図り、中長期的な業績向上と企業価値向上に向けたインセンティブを担保します。
- ・社外取締役及び監査等委員である取締役については固定報酬のみとし、業績指標に対する達成度に連動して報酬額が変動しない報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保します。
- ・その他、取締役会において、固定報酬の個人別報酬額決定方針、業績連動報酬の個人別報酬額決定方針、個人別報酬における固定報酬及び業績連動報酬の割合の決定方針などを定めています。
- ・監査等委員である取締役の報酬については、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内において、監査等委員会における監査等委員による協議によって決定します。

## 8. 内部統制システム

### (1) 内部統制システムの推進体制

当社は、取締役会において決議された「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、内部統制システムを整備し、適切に運用しています。内部統制システムについては、毎年度その運用状況を確認し、必要に応じて見直しを行います。

当社の内部統制システムに関わる主な会議として、社長を委員長とする「高島屋グループサステナビリティ委員会」及び「高島屋グループリスクマネジメント委員会」を設置しています。当該の両委

員会では重要事項について審議及び確認を行い、取締役会に報告しています。

<高島屋グループサステナビリティ委員会>

当社グループのコンプライアンス経営の徹底に加え、内部統制の状況や新しい社会課題に対するCSR領域への取組状況等をグループ横断的に検証し、強化します。

<高島屋グループリスクマネジメント委員会>

当社グループのコンプライアンスリスク、自然災害リスクなどの予防、極小化に向けて、グループ横断的に統制を図ります。また、事業戦略上発生するリスクに対しては、リターンとのバランスを考慮しながら的確にコントロールし、グループ全体のリスクマネジメント体制を確立します。

(2) 内部通報制度の整備

当社グループの自浄作用を高めるための取組として、グループ全体で「高島屋グループ・コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント・ホットライン」「就労相談窓口」「法務相談窓口」を設置し、不正行為等の通報を受け付ける体制を運営しています。通報にあたっては秘匿性を確保し、通報者に不利益が及ばないことを確保した上で是正に向けて迅速に対応します。

内部通報制度に係る体制の整備及び運用状況等については、定期的に取り締役会へ報告します。加えて、通報内容の重大性に応じて、代表取締役、及び、監査等委員会又は監査等委員である取締役へ個別事案の報告を適宜行います。

当該制度の趣旨及び仕組みの理解浸透に向けては、当社及びグループ各社の担当者への教育を実施します。また、当社及びグループ各社の全従業員に対しては当該制度について周知し、より多くの内部通報を受け付ける体制を整えています。

(3) 内部監査

内部統制システムを維持・強化するための内部監査機能として、本社に業務監査室を設置し、定期的に業務監査及び財務報告に係る内部統制の整備及び運用状況の評価を行っています。

業務監査室は、諸法令及び社内諸規則の遵守状況、経営活動全般にわたる管理及び運営状況並びに重点施策の執行及び浸透状況について、独立した立場から検討及び評価を行い、その結果に基づく問題点の指摘、改善の方向性の提案及び改善状況の確認を行っています。また、業務監査室は取締役会及び監査等委員会に監査結果を報告すると共に、取締役及び監査等委員会との意見交換を定期的に行うことにより、経営に資する有効な監査の実施に努めています。

さらに、監査等委員会は、業務監査室と連携すると共に必要に応じて調査協力を要請し、内部監査の実効性の向上を図ります。

(注) 当社の「社外役員の独立性判断基準」は、東証の定める「上場管理等に関するガイドラインⅢ5. (3) の2」に基づき、以下の通りとしています。

- ① 当社及び当社の子会社(以下「当社グループ」という。)の業務執行者(※1)又は過去10年間において当社グループの業務執行者であった者
- ② 当社グループの主要な取引先(※2)の業務執行者
- ③ 当社グループの主要な借入先(※3)の業務執行者
- ④ 当社の主要株主(※4)又はその業務執行者
- ⑤ 当社グループが主要株主(※4)である会社の業務執行者

- ⑥ 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
  - ⑦ 当社グループから、役員報酬以外に多額(※5)の金銭その他の財産上の利益を得ている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等
  - ⑧ 当社グループから、多額(※5)の寄付又は助成を受けている者又は法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者
  - ⑨ 当社グループの業務執行者を役員に選任している会社の業務執行者
  - ⑩ 上記②～⑨のいずれかに過去3年間において該当していた者
  - ⑪ 次のいずれかに掲げる者(重要な者(※6)に限る)の配偶者又は二親等内の親族
    - A) 当社グループの業務執行者(監査等委員である社外取締役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む)
    - B) 就任前1年間のいずれかの時期において、前A)に該当していた者
    - C) 上記②～⑨のいずれかに該当する者
  - ⑫ その他、一般株主との間に実質的な利益相反が生じるおそれがあり、独立した社外役員として職務を果たせないと合理的に判断される事情を有している者
- ※1 業務執行者とは、法人その他の団体の業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人をいう
  - ※2 当社グループの主要な取引先とは、過去3年間のいずれかにおいて、当社の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社に行っている取引先、又はその取引先の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社から受けた取引先をいう
  - ※3 当社グループの主要な借入先とは、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している借入先をいう
  - ※4 主要株主とは、総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者をいう
  - ※5 多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人、組合等の団体の場合は、当該団体の総収入の2%を超えることをいう
  - ※6 重要な者とは、取締役、執行役、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう

## 附則

### 1. 見直し

本方針は、当社の事業や経営環境の変化を踏まえ、必要に応じて取締役会にて決議の上改定します。

以上