

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

当社は、「お客様の信頼を得ること」、「お客様に『高感度・高品質・リーズナブルプライス』という価値を提供すること」、そして、「お客様の声に真剣に向き合うこと」を経営理念として掲げ、その実現を通して持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことを基本方針としております。

そして、すべての利害関係者と社会全体に対し、企業としての責任を果たすため、コーポレート・ガバナンスの要諦である経営の透明性、活動の公平性、意思決定の迅速性、及び適切な情報開示を経営の最重要課題と位置づけ、戦略を展開してまいります。

【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・コードの各原則について、すべ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】

当社は、投資目的以外の目的で上場株式を保有しておりません。また、今後とも保有する予定はありません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社取締役、子会社等、ならびに主要株主等との間で行う取引に関して、社内規定する「関連当事者間取引にかかるガイドライン」に基づく手続きをふまえて審議のうえ判断することとしております。

【補充原則2 - 4. 】

当社は、人材の多様性を尊重し、従業員一人ひとりがいきいきと働き、様々な分野で継続的に活躍できる環境づくりを目指しております。

当社は、女性従業員のより一層の活躍推進を図るとともに、すべての従業員にとって働きやすい環境づくりに取り組んでおります。多様性の確保の観点から、女性活躍推進は経営の重要課題のひとつと認識し、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく行動計画を策定して目標達成に向けた取り組みを行っております。

管理職に占める女性比率 2025年5月期目標 45%(2024年5月 42.1%)

また、管理職への登用は従来より、中途採用、外国人に関わらず適材適所の観点で取り組んでおり、執行役員をはじめとするすべての管理職で、その能力や成果に応じた活躍をしております。海外子会社においては、現地採用の外国人従業員を登用し、管理職の大部分を占めております。

当社のダイバーシティならびにインクルージョンにかかる取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.honeys.co.jp/sustainability>)

【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】

当社は企業年金制度を導入しておりません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 経営理念等や経営戦略、経営計画

当社ウェブサイト、決算発表及び決算説明会資料、中期経営計画等で情報を開示しております。

経営理念 (<https://www.honeys.co.jp/company/>)

決算説明会資料 (<https://www.honeys.co.jp/ir/library>)

() 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

本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬の決定に関する基本方針と手続につきましては、本報告書「1 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」、及び有価証券報告書「第4 提出会社の状況 4 コーポレート・ガバナンスの状況等(4) 役員の報酬等」に記載しております。

執行役員の報酬につきましては、給与規程の定めに基づき、年2回実施する人事考課を勘案し、代表取締役社長が他の業務執行取締役と協議のうえ決定しております。

() 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

< 経営陣幹部の選解任 >

執行役員につきましては、これまでの業務経験、実績、課題遂行能力等を総合的に勘案し、代表取締役社長が他の業務執行取締役と協議のう

え選定し、指名報酬委員会に諮り決定しております。また、業務遂行実績等から勘案し、執行役員の職にふさわしくないと判断した場合は、他の業務執行取締役と協議のうえ、指名報酬委員会に諮り解任を決定します。

< 業務執行取締役の指名 >

業務執行取締役につきましては、これまでの業務経験、実績、課題遂行能力等を総合的に勘案し、代表取締役社長が他の業務執行取締役と協議のうえ、原則として、執行役員経験者の中から候補者を選定し指名報酬委員会に諮り、その後、取締役会の決定を経たうえで、株主総会に取締役候補者選任議案として提案しております。

また、担当職務における年間の業務実績等を勘案し、職務継続が困難であると判断した場合は、指名報酬委員会に諮り、任期満了をもって解任します。

< 監査等委員である取締役の指名 >

監査等委員である取締役ににつきましては、経営の監督者として相応しい人物を選定し、監査等委員会における審議承認、及び取締役会の決議を経たうえで、株主総会に取締役候補者選任議案として提案しております。

また、担当職務における年間の業務実績等を勘案し、職務継続が困難であると判断した場合は、監査等委員会において審議承認のうえ任期満了をもって解任します。

() 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役の選任理由は、本報告書「会社との関係②」及び株主総会招集通知に選任の理由を記載しております。

なお、経営陣幹部のうち執行役員の選解任については、外部への理由説明等は行っておりません。

【補充原則3-1. 】

当社は、ファッション産業が与える環境負荷や社会問題等について、持続可能性を強く意識した観点にたって環境等に配慮した原材料を基に商品開発に取り組んでいるほか、自社工場及び生産委託先工場に対して、第三者機関を活用するなどしてそれぞれにおける適正な労務管理状況の把握に努めております。

自社サステナビリティについての取り組み

当社のサステナビリティの考え方や方針、取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.honeys.co.jp/sustainability>)

人的資本への投資等

当社は、従業員一人ひとりの成長を支援する「働きがいのある会社」と、多様な人材の多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指し、それぞれが能力を発揮できるような環境の整備に取り組んでおります。その取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.honeys.co.jp/sustainability>)

気候変動にかかるリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

当社は、気候変動への対応は経営の重要課題のひとつであると捉えており、人と環境が調和した持続可能な社会の実現や中長期的な企業価値の向上にむけた取り組みを推し進めております。また、TCFD提言に賛同し、その開示項目に沿って取り組みを開示しております。その取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.honeys.co.jp/sustainability>)

【補充原則4 - 1. 】

取締役会は、法令及び定款に定める事項のほか、「取締役会規程」をはじめ職務権限に関する規程に基づく事項を審議のうえ決定しております。

その概要は有価証券報告書等において開示しております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、東京証券取引所が定める「社外役員の独立性基準」ならびに当社の定める社内基準を満たす独立社外取締役を3名選任しております。

なお、当社の独立社外取締役は、法務の専門家、会計の専門家、企業経営の経験者の3名であり、現時点で取締役会に占める割合は3分の1を超過しております。

独立社外取締役の員数については、現有人数でその求められる機能を十分に発揮できているものと認識しております。

【補充原則4 - 8. 】

当社は、支配株主を有していませんが、監査等委員である取締役から独立社外取締役3名を選任しており、全取締役に占める割合は現時点で3分の1を超過しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、以下のとおり、「社外取締役の選任ガイドライン」及び「社外取締役の独立性基準」を定めております。

< 社外取締役の選任ガイドライン >

当社は、誠実な人格と高い識見を有し、経営の監督者として相応しい人物を社外取締役候補者として選任することを定めています。

< 社外取締役の独立性基準概要 >

当社は、社外取締役候補者の選任にあたり、東京証券取引所が定める独立性の判断基準に加え、社内規定する基準等によって、当該候補者と当社の一般株主との間に利益相反の生じる恐れがないことを確認することとしております。

【補充原則4 - 10. 】

当社の取締役会の現在の構成は、取締役総数8名であり、うち独立社外取締役は3名となっております。

当社は、取締役会の諮問機関として、代表取締役会長、及び独立社外取締役3名からなる指名報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を強化することで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図っております。

【補充原則4-11. 】

当社の取締役会は、事業規模や事業内容等を勘案し、業務執行取締役5名以内、監査等委員である取締役5名以内の規模で構成することとしております。

業務執行取締役候補者は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、これまでの業務経験等総合的に勘案して選任することとしており、知識、経験、能力のバランスに配慮した構成となるよう心掛けております。

また、監査等委員である取締役候補者については、経営の監督者として相応しい人物を選定しております。現在は、監査等委員である取締役4名のうち3名については東京証券取引所が定める独立役員基準を満たす社外取締役であることに加え、当社が定める「社外取締役選任ガイド

ライン」及び「社外取締役の独立性基準」を満たす候補者を選定しております。
各取締役の有するスキル等については、株主総会における招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11.】

当社取締役における、他の上場会社役員などとの兼任状況については、定期的に調査を実施して確認しておりますが、現時点では合理的な範囲であると判断しております。

なお、当社の取締役の兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書のほか、本報告書において毎年開示しております。

【補充原則4 - 11.】

当社は、毎年、議長を除く全取締役を対象として、「取締役会の実効性に関するアンケート調査」を実施しております。調査結果は、社内で集計分析し、取締役会においてその結果に関して評価を実施しており、結果の概要については当社ウェブサイトにおいて過年度実施分を含めて開示しております。

【補充原則4 - 14.】

当社は、すべての取締役がその役割・責務を適切に果たせるよう、取締役としての責任と義務、法的リスクなどの知識の習得について自己啓発を促しているほか、外部機関主催のセミナーなどの情報を提供しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主や機関投資家との建設的な対話を促進し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、体制の整備ならびに取り組みに関する方針を次のとおり定めております。

<株主との建設的な対話に関する方針>

1. 株主等からの対話(面談)の申込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応する。
2. 株主等との対話全般についてIR担当取締役が統括し、他の経営陣幹部との連携のもと、その充実に努める。
3. 株主等との対話を促進するため、IR担当部門である経営企画室を窓口とし、IR活動に関連する部門と横断的に連携する。
4. 必要に応じて株主等との個別面談や電話会議等を実施するほか、それ以外の対話の手段として、代表取締役社長及びIR担当取締役が出席するアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を年2回開催するとともに、当社ウェブサイト等を活用して有用と思われる情報の開示に努める。
5. 株主等との対話を通じて得られた建設的な意見等は、取締役会や経営陣に適切にフィードバックし、持続的な企業価値向上への取り組みに活用する。
6. いわゆるインサイダー情報の管理は、関連する社内規程に従い、インサイダー情報の管理を徹底する。

【原則5 - 2】

<資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応>【英文開示無し】

当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社ウェブサイトに掲載しております。

決算説明会資料(<https://www.honeys.co.jp/ir/library>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新 10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社E・E・Y	9,320,000	33.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,696,100	6.09
公益財団法人ハニーズ財団	1,000,000	3.59
江尻 義久	830,000	2.98
江尻 英介	826,000	2.96
江尻 あい子	636,000	2.28
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	484,600	1.74
福山通運株式会社	421,700	1.51
BNP PARIBAS NEW YORK BRANCH-PRIME BROKERAGE SEGREGATION ACCOUNT	332,000	1.19
MSIP CLIENT SECURITIES	270,000	0.97

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	5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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

当社は、特定の資本系列や株式の持ち合い関係はなく、企業属性からみた支配関係は存在しません。
また、当社は、親会社や上場子会社を有しておらず、資本構成に関して、コーポレート・ガバナンスに影響を与える要素は存在しません。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10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	8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		
國井 達夫	弁護士													
鈴木 芳郎	公認会計士													
金子 基宏	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
國井 達夫				國井達夫氏は、弁護士として企業法務に精通していることから、当社経営の透明性、公平性、遵法性に関して、専門的視点から監督できる立場にあると判断したためであります。 また、東京証券取引所の定める独立役員の要件に適合しており、当社経営陣との間に利害関係を有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
鈴木 芳郎				鈴木芳郎氏は、公認会計士及び税理士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有していることから、当社経営の透明性、公平性、遵法性に関して、専門的視点から監督できる立場にあると判断したためであります。 また、東京証券取引所の定める独立役員の要件に適合しており、当社経営陣との間に利害関係を有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
金子 基宏			金子基宏氏が2012年3月まで業務執行者であった株式会社みずほ銀行との間には取引関係がありますが、株式会社みずほ銀行からの借入はなく、主要取引先にも該当しないため、取締役として独立した立場で株主のために判断することに支障はないと判断しております。	金子基宏氏は、株式会社みずほ銀行の業務執行者として勤務するなど、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有していることから、社外取締役として適任であると判断いたしました。 また、株式会社みずほ銀行との取引の規模、性質に照らして、株主及び投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等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業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は、その職務の遂行に必要な場合、内部監査室所属の従業員を監査等委員会を補助する従業員とすることができ、また、内部監査室所属の従業員に対して監査業務上必要な事項を命令することができることとしております。なお、監査等委員会より監査業務上必要な事項の命令を受けた内部監査室所属の従業員は、その命令に関して、監査等委員以外の取締役及び内部監査室長等の指揮命令を受けないこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、独立監査人としてEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しております。また、内部統制に関する問題等について、助言及び指導を受けております。

監査等委員会、会計監査人ならびに内部監査室は、計算書類及び内部統制等に関する社内情報を共有し、密に連携を図っております。

監査等委員会と会計監査人は、年2回定期会合を開催するほか、監査等に関する新たな課題がある場合は、随時会合を持っております。

内部監査室は、監査等委員会に対し、年間監査スケジュールに基づいた監査報告書を提出するほか、随時会合を持って、内部統制等に関する課題を協議しております。また、内部監査室による内部監査の実施状況は、即時、監査等委員会に報告され、会計監査人により監査を受けております。

【任意の委員会】

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	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

(指名報酬委員会)

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、代表取締役会長及び独立社外取締役3名からなる指名報酬委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

3名

その他独立役員に関する事項

【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

該当項目に関する補足説明

「業績連動報酬」については、取締役会の決議に基づき、当該事業年度の営業利益率(連結ベース)を基礎とした係数を年間報酬額に乗じて算出しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(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

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、開示しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

当社は、2021年2月19日開催の取締役会において、取締役の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。

取締役の報酬等の内容に係る基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上をはかるインセンティブとして十分に機能するよう株主利益を意識した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬としての固定報酬と業績に連動した変動報酬により構成し、監督機能を担う監査等委員である取締役については、その職務を鑑み、固定報酬のみを支払うこととしております。

基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の固定報酬は、固定報酬年額を12分割して月例で支払うこととしております。個人別の固定報酬額については、それぞれの役位、職責、在任年数に応じて当社の業績、従業員給与の水準のほか他社水準なども考慮しながら、総合的に勘案して決定することとしております。

業績連動報酬等の内容および額又は数の算定方法の決定に関する方針

業績連動の変動報酬は、業績指標を反映した現金報酬とし、当社グループ全体の業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の連結営業利益率を業績として、その目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を役員賞与として毎年、一定の時期に支給しております。目標となる業績指標の値は、各事業年度の期首に策定する事業計画(連結)に基づいて設定し、指名報酬委員会の答申を踏まえて取締役会にて決定することとしております。

金銭報酬の額、並びに業績連動報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、役位によらず一律としております。

固定報酬については、役位ごとに定め、指名報酬委員会において検討を行います。取締役会は、指名報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申を踏まえて取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとしております。

変動報酬については、直前事業年度の実績による業績指標の達成度合いに基づいた係数を固定報酬(年額)に乗じて算定した金額としております。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、業績指標を100%達成した場合、固定報酬:変動報酬=100:25としております。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、代表取締役社長がその具体的内容として、業務執行取締役の固定報酬(年額)の額及び変動報酬における業績指標の達成度合いに基づく配分係数を策定することとしております。取締役会は、代表取締役社長によってその権限が適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問して答申を得るものとし、指名報酬委員会の答申を踏まえて、取締役会で決議しております。指名報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当事業年度の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長に具体的内容について委任しております。委任した理由は、当社グループ全体の経営状況に精通しており、各取締役の業務執行状況の評価を行うには、代表取締役社長が最も適しているためであります。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬委員会に原案を諮問し、答申を得ております。

株主総会決議

取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は、2015年8月18日開催の定時株主総会において、固定報酬枠(年額80百万円以内)と業績連動型の変動報酬枠(年額40百万円以内)をあわせた年額120百万円以内(ただし使用人給与は含まない)と決議しております。

また、取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2015年8月18日開催の定時株主総会において年額30百万円以内と決議しております。

業績連動報酬の額の決定方法

当事業年度の営業利益率(連結)の実績に基づく下記係数を対象取締役個別の報酬年額に乗じて算定した金額を支給することとしております。なお、当該係数については、当該年度の目標営業利益率を基準にして「0.10」から「0.50」までの6段階に設定しております。当事業年度の事業計画に基づく営業利益率の目標値にかかる係数を「0.25」と定めており、営業利益率の達成に応じて該当する係数を決定しております。

したがって、業績に連動する変動報酬の支給金額下限は当該取締役の個別報酬年額の10%相当額であり、上限は同50%相当額となります。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役はすべて監査等委員であるため、内部監査室が主管部署としてサポートしているほか、総務部と連携して、取締役会や執行役員会議など重要な会議の開催予定を社外取締役に連絡するとともに、会議資料を事前に届けることによって、取締役会の実効性の確保に努めております。

また、常勤の社内取締役は、他の社外取締役と密に連絡を取るなど、情報の共有化を図っております。

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)

1. 企業統治の体制

当社は、2015年8月18日開催の第37回定時株主総会において、「監査等委員会設置会社」に移行し、社外取締役を複数選任するとともに、監査等委員である取締役により構成される監査等委員会による監査を実施するなど様々な施策を講じることで、コーポレート・ガバナンス体制を強化するとともに、取締役への権限委譲により迅速な意思決定を図っております。

(取締役会)

当社の取締役会は、会長を議長として、その他業務執行取締役3名と監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)の合計8名で構成しております。取締役会においては、経営における機動性と効率性及び透明性を重視し、経営方針等の重要事項を審議の上決定するとともに、各取締役の業務執行を監督する機能を有しております。

取締役会は、定例取締役会として毎月1回開催するほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催しております。

(監査等委員会)

当社は監査等委員会を設置しております。

監査等委員会は、3名の社外取締役を含む4名の監査等委員である取締役で構成し、取締役の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性、内部統制システムの構築・運営、会計監査人の監査の方法及び結果について監査を行い、会計監査人の選任・解任の要否について評価・決定しております。

(執行役員会議)

当社は業務執行責任の明確化と意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しております。業務執行取締役、執行役員並びにその他の部門責任者で構成される執行役員会議を定例で月1回開催し、事業運営上の重要事項を審議するほか、執行結果を報告して全社横断的な情報の共有に取り組んでおります。また、監査等委員である取締役のうち、常勤の監査等委員1名が執行役員会議に出席しております。

(指名報酬委員会)

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、代表取締役会長及び社外取締役3名からなる指名報酬委員会を設置しております。なお、指名報酬委員会の委員長は、社外取締役である委員から選定することとしております。

2. 内部監査及び監査等委員会、会計監査の状況

(内部監査)

当社の内部監査室は3名が在籍し、業務執行部門から完全に独立した組織であります。内部監査室においては、期初に定めた監査計画に基づく業務監査並びに内部統制監査を実施しており、それらの監査結果については代表取締役社長並びに監査等委員会に報告しております。また、内部監査室は監査等委員会並びに会計監査人とも適宜会合を開催することにより、内部監査の実効性を確保しております。

(監査等委員会)

監査等委員会は、内部統制システムを活用した監査を実施するとともに監査等委員それぞれが取締役会をはじめとして社内で開催される重要な会議に出席するほか、必要に応じて業務執行部門(子会社含む)から事業の報告を受けるなど、当社の財産の状況に関する調査の実施を通して、各業務執行取締役並びに業務執行部門に対する監督・監査機能を十分に果たしております。

監査等委員会では、内部監査室が実施した内部統制監査の結果について報告を受けるほか、内部統制システムの整備並びに体制の状況を監視・検証するとともに、内部統制部門への必要な助言並びに指導等を行っております。

また、監査等委員会は会計監査人と定期的に会合をもって積極的に意見及び情報の交換を行っているほか、会計監査人から監査に関する報告を適時かつ随時に受領するなど、会計監査人と緊密な連携を保ち、実効的かつ効率的な監査を実施することができるよう、その体制の整備に努

めております。

なお、監査等委員会では常勤の監査等委員1名を選定しております。常勤の監査等委員は、監査等の環境整備のほか社内での情報収集に努めるとともに、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証することとしております。合わせて、常勤の監査等委員は、その職務の遂行上知り得た情報について、適宜、他の監査等委員との情報共有に努めております。

3. 責任限定契約の内容の概要

当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)との間において、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項に定める責任を限定する契約を締結しております。なお、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令が定める額としております。

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、複数の社外取締役の選任、及び監査等委員である取締役により構成される監査等委員会による監査により、経営の透明性、健全性、効率性の向上を図っております。また、意思決定の迅速化による経営の効率性向上のため、取締役会から代表取締役社長への一部権限の委譲を行っております。

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、当社の事業内容、ならびに経営の効率性及び透明性の観点から、現時点において最適であり、当社の企業価値の向上に資するものと判断しております。

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	株主総会招集通知は、開催日の約3週間前に発送しております。また、電子提供措置として招集通知の発送前に当社ウェブサイトに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の株主総会は、毎年8月下旬に設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、第43回定時株主総会(2021年開催)より、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
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	当社は、第44回定時株主総会(2022年開催)より、株式会社ICJが運営する「議決権プラットフォーム」に参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、第44回定時株主総会(2022年開催)より、招集通知(要約)の英文を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	株主総会招集通知(英文含む)は、開催日の約3週間前に当社ウェブサイトに掲載しております。 (https://www.honeys.co.jp/ir/library/generalmeeting)

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期毎に決算説明会を開催しております。また、随時、スモールミーティングや個別ミーティングを実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催のカンファレンスに参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	一連のIR資料を掲載しております。 URL: https://www.honeys.co.jp/ir	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室が担当部署となっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	<p>株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様の理解を促進し、適正な評価をいただくため、当社に関する重要情報の適時・適切な開示を定めた適時開示方針を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社のサステナビリティの考え方や方針、取組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。 (https://www.honeys.co.jp/sustainability)</p> <p>環境保全への取組み 当社は、ファッション産業が与える環境負荷を強く意識した観点にたち、自然環境の維持や生態系の保全に配慮した原材料を基に商品開発に取り組みほか、店舗照明のLED化など省電力化に取り組んでいます。</p> <p>CSR活動等 当社は、社会貢献活動の一環として、児童・生徒への職場体験(インターンシップ)の受け入れや、地元自治体での就業体験事業(いわき市体験型経済教育施設Elem)への参画などを通して、子供たちの「未来」を育む教育活動を支援しております。 また、地域貢献として、地元自治体の観光振興に寄与する各種事業(いわきサンシャインマラソンへの協賛やアロハシャツ製作協力など)への協力を継続的に実施しており、地域社会の発展と融和に貢献しているほか、地元自治体設置の犯罪被害者支援組織の支援にも取り組んでいます。</p> <p>ダイバーシティ・インクルージョン 当社は、人材の多様性を尊重し、従業員一人ひとりがいきいきと働き、様々な分野で継続的に活躍できる環境づくりを目指しております。</p> <p>ワーク・ライフ・バランス 当社は、すべての従業員が仕事と生活の調和をとり、その両方を充実させる働き方や生き方を実現できるよう、働き方や人材の多様性を踏まえた柔軟な就業環境の整備に取り組んでいます。 また、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく行動計画を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。</p> <p>(主な取組み)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児短時間勤務制度 ・ 育児介護期間働き方選択制度(店舗勤務者を対象) ・ 保育料補助制度 ・ 年次有給休暇の取得促進(1時間単位で取得可) ・ 正社員への登用制度 ・ 勤務エリア限定正社員制度 ・ 労働時間の適正化 <p>女性活躍推進 当社は、女性従業員のより一層の活躍推進を図るとともに、すべての従業員にとって働きやすい環境づくりに取り組んでいます。 また、「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定し、採用や育成に注力しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性役員の状況: 取締役執行役員として1名選任 (上記のほか、子会社において女性執行役員1名、非連結子会社において女性取締役1名をそれぞれ選任しております。) ・ 女性正社員比率: 96.1% ・ 管理職に占める女性比率: 42.1% <p>2024年5月31日時点</p> <p>障がい者雇用 当社は、当社における自社雇用に加えて、障がい者の雇用促進と就業機会の創出を目的として、2013年2月1日に株式会社ハニーズハートフルサポート(非連結子会社)を設立いたしました。同社は2013年3月18日付で障がい者の雇用の促進等に関する法律に基づく特例子会社として認定を受けております。 当社は、すべての従業員がいきいきと働き、様々な分野で継続的に活躍できる環境づくりを目指し、法定雇用率の遵守はもちろんのこと、一人ひとりの個性や能力が最大限に発揮できるよう取り組んでいます。</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

1. 基本的な考え方

当社の経営戦略は、「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に記載しました経営理念をベースにおいて組み立てられていますが、「お客様を中心に据えて事業を拡大していく」という経営理念を実現するためには、経営の有効性・効率性を高め、財務報告書の信頼性を確保し、事業に関する法令等の遵守を促すなど、内部統制システムの向上がより重要な役割を果たすものと認識しています。

従いまして、当社ならびに当社グループ会社は、役職員はもとより、パート従業員に至るまで、すべてのレベルで業務の適正を確保するため、経営陣が率先して内部統制システムの構築を進めてまいります。

2. 業務の適正を確保するための体制

当社は次の通り内部統制システム構築の基本方針を制定するとともに、これに則った業務の適正を確保するための体制整備を行っております。

(1) 取締役(監査等委員である取締役を含む。)の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

イ. 当社は、「私たちの行動指針」、「ハニーズグループ法令遵守マニュアル(役員用)」を制定し、代表取締役社長及び取締役が率先してその精神を実践し、役職員に伝えることによって、関係法令の遵守及び社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底する。

ロ. 取締役会は、業務執行取締役の中から法令遵守担当取締役を任命し、全社横断的なコンプライアンス体制の整備、教育、及び問題点の把握に努める。

ハ. 法令遵守担当取締役を委員長、法令遵守担当部長を事務局とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議し、結果を取締役に報告する。

ニ. 法令遵守担当者、取締役、従業員がコンプライアンス上の問題を発見した場合は、すみやかに法令遵守担当部長に報告しなければならない。報告を受けた法令遵守担当部長は、法令遵守担当取締役と協議し、内容を調査したうえで再発防止策を含め適切な対応を図る。なお、通報者の匿名性を保障するとともに通報者に不利益がないことを確保する。

(2) 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

イ. 代表取締役社長は、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理につき、全社的に統括する文書管理担当部長を任命する。

ロ. 文書管理担当部長は、文書管理規程に基づき、取締役の職務の執行に係る情報を文書または電子媒体に記録し、定められた場所に、定められた期間保存する。

ハ. 取締役は、常時、これらの保存文書等を閲覧できるものとする。なお、文書管理規程を変更する場合は、事前に、監査等委員会の承認を受けるものとする。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ. 経営に重大な影響を及ぼすリスクを、全社横断的に把握し、適正に管理・対処していくため、リスク管理規程を制定する。

ロ. リスクを総合的に認識・評価・管理する組織体として、管理部門担当取締役を委員長、各部室長を構成員、総務部を事務局とするリスク管理委員会を設置する。

ハ. リスク管理委員会は、当社が業務を遂行していくうえで発生する可能性のあるリスクを、そのリスク特性に応じて分類し、リスク種類ごとに管理を行う所管部署を決定する。

ニ. リスク所管部署は、所管するリスクについて、リスクを発生させない仕組み、リスクの管理方法、許容できるリスクの量などを検討し、リスク管理委員会に報告する。

ホ. リスク管理委員会は、全社横断的なリスク状況、リスク対応方針等を取りまとめ、取締役会に報告する。

(4) 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

当社は、以下の経営管理システムを通じて、取締役の職務の執行の効率化を図る。

イ. 執行役員制度を導入し、戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確に区分して効率的な業務運営を行う。

ロ. 業務執行取締役、執行役員ならびに部門責任者を構成員とする執行役員会議を設置するほか、業務執行に関わる重要事項を評議するための各種会議体を設置する。

ハ. 取締役会規程、職務権限規程による意思決定、判断ルールの明確化を図る。

ニ. 取締役会による中期経営計画の策定、中期経営計画に基づく年間業績目標と予算策定、ITを活用した月次業績管理を実施する。

ホ. 取締役会及び執行役員会議による月次業績レビューと改善策の実施を図る。

(5) 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

イ. 当社は、「私たちの行動指針」、「ハニーズグループ法令遵守マニュアル(従業員用)」を制定し、代表取締役社長が率先してその精神を従業員に伝えることによって、関係法令の遵守及び社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底する。

ロ. 取締役会は、法令遵守担当取締役を任命し、全社横断的なコンプライアンス体制の整備、教育、及び問題点の把握に努める。

ハ. 法令遵守担当取締役を委員長、法令遵守担当部長を事務局とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議し、結果を取締役に報告する。

ニ. 法令遵守担当者、取締役及び従業員がコンプライアンス上の問題を発見した場合は、すみやかに法令遵守担当部長に報告しなければならない。報告を受けた法令遵守担当部長は、法令遵守担当取締役と協議し、内容を調査したうえで再発防止策を含め適切な対応を図る。なお、通報者の匿名性を保障するとともに通報者に不利益がないことを確保する。

ホ. 内部監査室は、内部監査規程に基づき、従業員の職務遂行状況について合法性、合理性、信頼性の観点から評価するとともに、法令、定款の重大な違反に関し、モニタリングを行い、結果を代表取締役社長ならびに監査等委員会に報告する。

(6) 当社及び子会社からなる企業集団(以下、「当社グループ」という。)における業務の適正を確保するための体制

イ. 当社グループの業務の適正に関して責任を負う担当取締役を業務執行取締役の中から任命し、担当部署を設置する。

ロ. 当社が定める法令遵法体制、リスク管理体制等の内部統制機能は、当社グループ全体を規定するものである。

ハ. 当社グループに属する会社間の取引は、法令・会計原則・税法その他の社会規範に照らし適切なものでなければならない。

ニ. 内部監査室は、当社グループの内部監査を実施し、その結果を監査等委員会のほか担当取締役及び担当部署に報告し、担当部署は、必要に応じて、内部統制の改善策の指導、実施の支援・助言を行う。

(7) 財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制

当社は、財務報告の適正性と信頼性を確保するために必要な体制を整備し、有効性を定期的に評価して、その評価結果を取締役に報告する。

(8) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

イ. 監査等委員会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合、内部監査室所属の従業員を、監査等委員会を補助する従業員とする。

ロ. 監査等委員会は、内部監査室所属の従業員に対して、監査業務上必要な事項を命令することができる。

(9) 前号の使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会より、監査業務上必要な事項の命令を受けた内部監査室所属の従業員は、その命令に関して、監査等委員以外の取締役、内部監査室長等の指揮命令を受けないものとする。

(10) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

イ. 取締役または従業員は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当社グループに重大な信用失墜や損害を及ぼす恐れのある事象、社内不祥事や法令違反等の重大な不正行為が発生した場合は、遅滞なく報告する。

ロ. 内部監査室が行う監査結果や内部通報制度による通報の状況についても報告する。

(11) 監査等委員会へ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

当社グループは、監査等委員会へ報告を行った当社グループの監査等委員以外の取締役、使用人等に対して、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。

(12) 監査等委員である取締役の職務執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員である取締役の職務の執行に必要な費用又は債務は当社が負担し、会社法に基づく費用の前払等の請求があった場合はこれに応じる。

(13) その他監査等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

イ. 監査等委員会は、業務執行の監査が実効的に行われることを確保するため、代表取締役社長と定期的に意見交換を行うとともに、執行役員会議など業務執行部門の重要な会議に出席する。

ロ. 監査等委員会と会計監査人が相互に連携を保ち、効率的な監査のできる体制を確保する。

ハ. 監査等委員会が、必要に応じて、専門の弁護士、公認会計士等を任用し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障する。

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

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を及ぼし、経済活動にも障害となる反社会的勢力との一切の関係を遮断することを行動規範等の社内規定に明記し、そうした反社会的勢力ならびに団体による不当な要求には断固とした態度でこれを拒絶します。

反社会的勢力による不当な要求に対しては、総務部を対応統括部署として、警察、暴力追放運動推進センター及び弁護士等の外部専門機関との緊密な連携により、関係部門との協議のうえ対応いたします。

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

当社では、会社の財務及び事業方針の決定を支配する者のあり方に関する基本方針については、特に定めておりません。

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

1. 適時開示方針

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの当社に対する理解を促進し、適正な評価をいただくために、適時開示方針を定め公表しています。

2. 適時開示体制

当社は、情報開示担当部署を経営企画室とし、情報開示担当取締役が関連部門と密接な連携の下に、適時開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集します。経営企画室の適時開示担当者は、東京証券取引所が主催する「適時開示セミナー」等へ出席し、適時開示制度に関する理解を深めています。

3. 情報の正確性・適法性の確保

経営企画室は、情報の正確性を確保するとともに、関連法令、上場規程等を遵守し、適時開示業務を遂行します。

経理部、総務部、人事部等関連部門は、情報の正確性、適法性の確認に加え、内容の十分性、明瞭性にも配慮して開示資料を作成し、経営企画室が内容を精査したうえで、取締役会に諮り公表します。

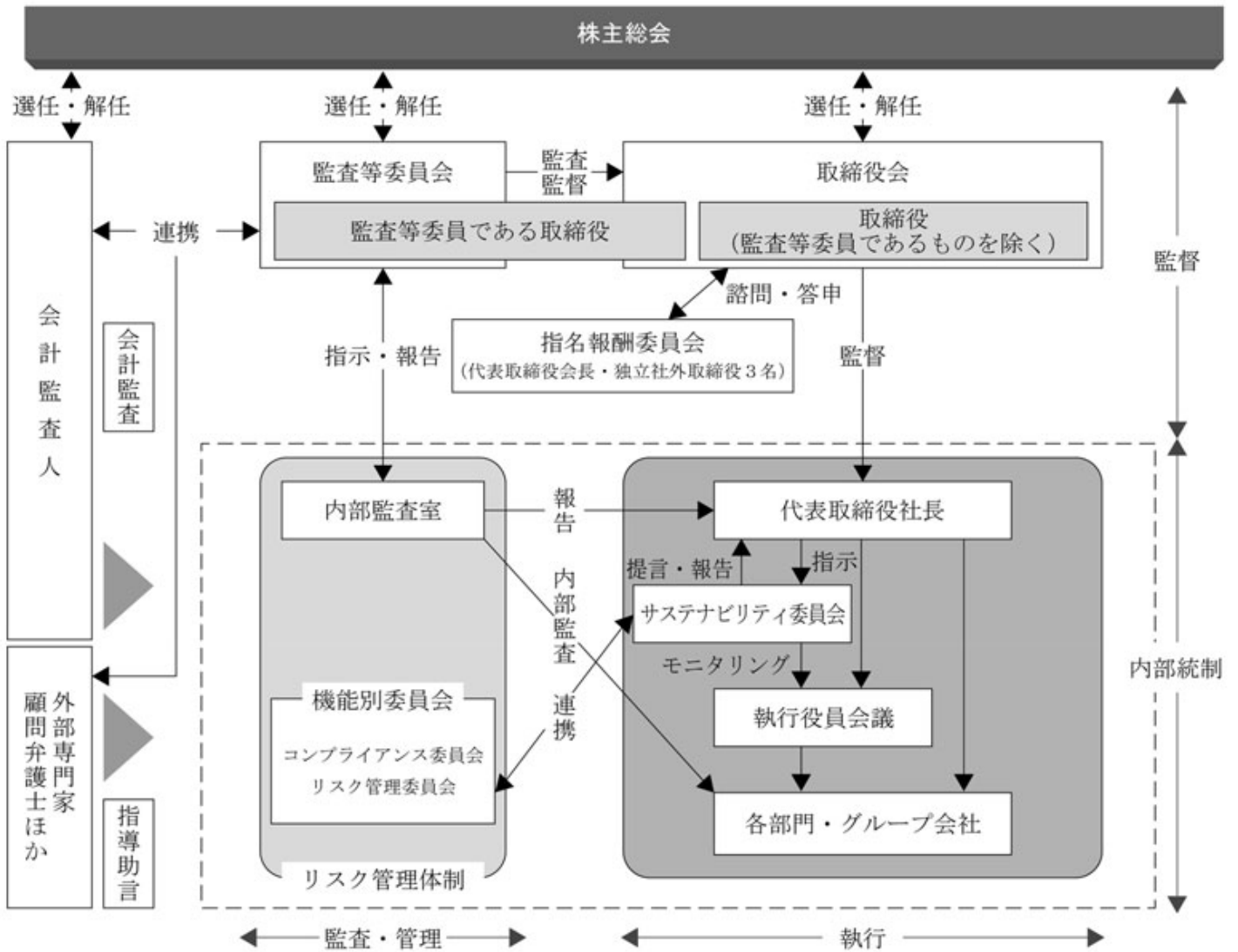
4. 適時開示の方法

情報の開示は、有価証券上場規程に従い、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDネット)を通じて行い、公表の公平性を確保します。

5. インサイダー取引の禁止

当社は、法令遵守マニュアルを定め、インサイダー取引を禁止しています。法令遵守マニュアルは当社のすべての役職員を対象とし、「インサイダー情報」の管理及び開示方法を厳格に定めています。

当社コーポレート・ガバナンス体制



取締役のスキルマトリックス

\			企業 経営	事業 戦略	商品企画 SCM	IT DX	法務 リスク 管理	財務 会計	ESG	海外 事業
江尻義久	代表取締役 会長	社内	●	●	●		●	●	●	●
江尻英介	代表取締役 社長	社内	●	●	●	●			●	●
大内典子	取締役 常務執行役員 商品本部長	社内	●	●	●				●	●
佐藤成展	取締役 常務執行役員 管理本部長	社内	●	●		●	●	●	●	
西名 孝	取締役 監査等委員長	社内	●			●	●	●	●	●
國井達夫	取締役 監査等委員	社外					●		●	
鈴木芳郎	取締役 監査等委員	社外						●	●	
金子基宏	取締役 監査等委員	社外	●			●	●	●	●	

(注) 上記は特に専門性の発揮を期待する分野を示しており、取締役が保有する経験や知見の全てを表すものではありません。