

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

当社は企業理念・経営理念等管理規程に定める理念等に基づく事業活動を通じて、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組むことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

【企業理念】

「すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する」

その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる

ES:社員満足 CS:お客様満足 IS:株主満足 SS:社会貢献

【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】

【補充原則 1 - 2】

現状、狭義の招集通知部分と議案の英訳をおこないTDnetを通じた適時開示情報閲覧サービスへの登録およびホームページにて開示しております。株主構成において海外投資家比率が些少(5%以下)なため、議決権電子行使プラットフォームの導入はあこなっておりませんが、ウェブ上で議決権行使できる機能を導入しております。

今後も市場種別に関わらず、全体的な株主構成、いただいたご意見やご要望と費用等を総合的に勘案し、ステークホルダー全員に最適な環境作りに努めます。

【補充原則 4 - 1】

当社では、最高経営責任者等の後継者計画については、最高経営責任者(CEO)が、人事担当役員の補佐を得ながら、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙[取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き]に基づき、指名・報酬委員会の意見も参考としながら十分な時間と資源をかけて計画的に育成に努めることとしております。その選定された人物の中から、最高経営責任者として会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略の実現、経験や知見などを考慮した人物を最終候補者として絞り込み、その内容を指名・報酬委員会の諮問、答申を参考にして取締役会にて議論し、候補者として選定いたします。

【補充原則 4 - 2】

当社は社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙[取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方]に基づき、取締役および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員会で、それぞれ指名・報酬委員会の諮問、答申を経て、決定しております。

その際、社外取締役を除く経営陣の報酬は、会社業績との連動性を確保しつつ、役位、経歴、実績、各種要素の基準を定め、業績、貢献度を勘案して決定しております。現在自社株報酬は設定しておりませんが、今後も持続的な成長に向けた経営陣の報酬制度を検討してまいります。

【補充原則 4 - 8】

当社は、監査等委員である取締役3名のうち、社外取締役を2名選任しております。随時必要に応じて、常勤の監査等委員である取締役から情報提供が行われ連携を確保しており、取締役会でも独立かつ客観的な立場から積極的な発言を行っております。現在、独立社外者のみの定期的な会合は開催しておりませんが、今後社外取締役を増員した時点で検討いたします。

【補充原則 4 - 8】

当社は、監査等委員である取締役3名のうち、社外取締役を2名選任しております。随時必要に応じて、常勤の監査等委員である取締役から情報提供が行われ連携を確保しており、取締役会でも独立かつ客観的な立場から積極的な発言を行っております。現在は筆頭独立社外取締役を選任しておりませんが、今後社外取締役を増員した時点で検討いたします。

【補充原則 4 - 8】

当社は、支配株主を有しておりません。今後支配株主を有することとなる場合には、社内に定める独立性判断基準に則った選任をおこなうことに併せて、その選任の基準に支配株主からの独立性を含むこと、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会の策定を検討いたします。

【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】

当社は、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙[取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き]により、性別、年齢及び国籍の区別なく、それぞれの人格及び見識などを十分に考慮の上で選任することとしております。加えて独立社外取締役は、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙[独立性判断基準]に則った人物を選任しております。現在の取締役会構成は女性が1名となっており、今後もその役割・責務を実効的に果たすため、ジェンダーや国際性の面を含んで当社の状況に見合った最適な人物の選任を検討し、求められる機能の向上、充実に努めてまいります。

【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】

当社は社内に定めたコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて、「政策保有株式を保有せず、今後も保有しないこと」を決定しております。今後、中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、保有を検討する際には、適切な対応を確保するため、あらかじめ保有の適否や便益、リスクが資本コストに見合っているか等を具体的に検証して内容を開示いたします。あわせてその議決権行使の方針・考え方についても具体的な基準を定め、その基準にあわせて対応をおこなうこととします。

【原則 1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社と役員または主要株主等との取引に該当するものについては、当社や株主共同の利益を害することのないよう事前に社内規程（取締役会規則）に順じて取締役会の承認を要するものとしております。また、定期的に内部監査や、取締役個々への関連当事者間取引も含めた調査をおこない、監視を継続しておこなっております。

【補充原則 2 - 4】

当社は、企業理念として「すべての人に夢と希望を与え社会に貢献する」と掲げております。現状測定可能な目標はありませんが、性別、年齢別、国籍別で差別をしないという考えは、採用の状況、社内人事評価にも反映し能力、識見および人格で評価し、性別等は関係していません。現状社内における女性従業員の割合は63.7%、その内、女性管理職は管理職全体の15.7%、現業社員で15.3%。性別を問わず優秀な管理職を育成するための研修にも取り組んでいる。また障害者雇用、外国人雇用も積極的におこなっており、勤務形態も正社員雇用や業務委託契約など様々な就業形態を用意、各種社内制度（キャリアパス、美容師の復職制度）も充実しております。今後も企業理念に沿って能力に応じた登用を継続しておこなう方針であります。

【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】

当社には、制度として企業年金が無く、また特定の企業年金基金にも加入しておりません。そのため、運用に伴う人材登用、配置や運営などの取組み等も行っておりません。導入を検討する際は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加え、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえて、その期待される機能を発揮できるよう社員への説明実施、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行い、これらを含めた決定内容を開示いたします。

【原則 3 - 1 情報開示の充実】

当社は、原則 3 - 1 について下記のように情報発信をおこなっております。

（ ）経営理念等や経営戦略、中期計画

当社は、企業理念をホームページ、コーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書等で開示しております。また、経営戦略として2022年度から2024年度を対象とした中期経営計画「T-ip60」を策定し、達成に向けた重点施策を実行しております。しかしながら、急激な経営環境の変化、初年度の業績を踏まえ、2023年4月27日に中期経営計画の見直しを行っております。これは、中期経営計画「T-ip60」の基本方針、取組項目はそのまま継承しつつ、計画の完遂に向けた増強施策として、「リブランディングプラン」を内包させ、より抜本的な経営改革を推進するプロジェクトとするべく「TAYA BX (Beauty Transformation) PROJECT」と名称を変更し、遂行してまいります。これにより、収益力の安定性を高め成長基盤を確立させることを目標に、経営基盤の抜本的な見直しを図り、利益体質への転換を推し進めてまいります。

（ ）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

当社は、企業理念を「すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する その意味で4つの「S」（ES：社員満足 CS：お客様満足 IS：株主満足 SS：社会貢献）を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる」を経営の基本方針とし、企業理念・経営理念等管理規程に定める理念等に基づく事業活動を通じて、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組むことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

（ ）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

当社の経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっては、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙「取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方」によって決定しており、その際には指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえたうえで決定することとしております。

（ ）取締役会が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

当社の経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっては、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙「取締役および執行役員候補者の指名方針および手続」に基づき、指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえたうえで取締役会決議で決定しております。解任にあたっては、「取締役および執行役員候補者の指名方針および手続」に該当せず、今後の任務遂行が困難な事情が生じた際には、多面的に検討判断をおこない、指名・報酬委員会の諮問・答申を踏まえたうえで取締役会決議で解任を決定いたします。

（ ）取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査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

当社は、取締役候補の指名と執行役員の選任は、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙「取締役および執行役員候補者の指名方針および手続」に基づき指名・報酬委員会にて協議し、その諮問・答申を踏まえた取締役会決議をもって決定しております。監査等委員である取締役候補の指名は、上記同様に社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙「取締役および執行役員候補者の指名方針および手続」に基づき指名・報酬委員会にて協議し、監査等委員会の同意を得た後、取締役会決議をもって決定しております。取締役、監査等委員である取締役の選解任理由の説明は、株主総会参考書類において開示をおこないます。解任にあたっては、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙「取締役および執行役員候補者の指名方針および手続」に該当せず、今後の任務遂行が困難な事情が生じた際には、多面的に検討し、指名・報酬委員会にて協議し、その意見を参考にして監査等委員については監査等委員会決議を経て、取締役会決議にて解任を決定いたします。

【補充原則 3 - 1】

当社は、経営戦略として2022年度から2024年度を対象とした中期経営計画「T-ip60」を策定し、達成に向けた重点施策を実行しております。しかしながら、急激な経営環境の変化、初年度の業績を踏まえ、2023年4月27日に中期経営計画の見直しを行っております。これは、中期経営計画「T-ip60」の基本方針、取組項目はそのまま継承しつつ、計画の完遂に向けた増強施策として、「リブランディングプラン」を内包させ、より抜本的な経営改革を推進するプロジェクトとするべく「TAYA BX (Beauty Transformation) PROJECT」と名称を変更し、遂行してまいります。これにより、収益力の安定性を高め成長基盤を確立させることを目標に、経営基盤の抜本的な見直しを図り、利益体質への転換を推し進めてまいります。この「TAYA BX (Beauty Transformation) PROJECT」にはコーポレート戦略としてESGの推進、人的資源および知的財産などに対する取り組みも含めた内容が開示・提供されております。

【補充原則 4 - 1】

当社は取締役会において、法令および定款に定められた事項、当社の重要事項等を決定しております。また経営陣に委ねる範囲については、取締役会規則、組織規程、業務分掌規程および職務権限規程等において、取締役会、代表取締役社長、各取締役、各部門と決議事項と委任範囲、職務権限を明確化しております。

【原則 4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は独立社外取締役の選任にあたっては、株主総会参考書類で開示している社内で定めたコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙【独立性判断基準】[取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き]に合致した人物で、指名・報酬委員会の諮問、答申を経た人物を選定しております。

【補充原則 4 - 10 】

当社は、現在独立社外取締役を2名選任しており、取締役会の過半数には達していません。取締役の指名・報酬に関する手続きについて、取締役会の任意の諮問機関として代表取締役を含む3名以上の委員で構成し、その過半数を独立社外取締役とする「任意の指名・報酬委員会」を設置しており、ジェンダー等の多様性やスキルの観点、意思決定プロセスの公正性、透明性および客観性を高めております。これにより独立社外取締役の関与、助言の機会を確保しております。

【補充原則 4 - 11 】

当社は選任に際して社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙【取締役および執行役員候補者の指名方針および手続き】を前提として、性別、年齢および国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分考慮の上、その職務と責任を全う出来る適任者を選定することを方針としております。その上で指名・報酬委員会の諮問・答申を経て取締役会決議で候補者が決定されます。現状、選任理由に個々の能力を記載して開示しており、スキル・マトリックスを株主総会参考書類に記載しております。今後もステークホルダー全員に最適な取締役会全体の実効性向上に取り組んで参ります。

【補充原則 4 - 11 】

当社は、社外役員を除く取締役が他の団体等の委員や役職を兼職する場合には、詳細を記載して報告する体制を構築し、社内規程を定めております。あわせて、毎年関連当事者間取引の有無と同時に兼任状況の確認をおこない、重要な兼職については株主総会招集通知に記載し開示しております。

【補充原則 4 - 11 】

当社は、毎年取締役会において、取締役全員に実効性評価をおこなっており、その内容について事務局で分析や評価をおこなった後、取締役会にフィードバックしております。実施方法は、取締役会の運営、構成、議題、支える体制の各項目についてそれぞれアンケート形式でおこないました。結果につきましては、株主総会参考書類に記載しております。今後も認識されている課題への対策を実施することで、取締役会全体の実効性向上に取り組んで参ります。

【補充原則 4 - 14 】

当社の取締役および監査等委員である取締役に対するトレーニングの方針は、社内に定めるコーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて【各々その職務に対して必要な知識を習得するために、適時外部の研修、セミナー等を受講できるよう費用を含めて支援する】という方針にしております。

【原則 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、社内にコーポレートガバナンス・ガイドライン別紙に【ディスクロージャーポリシー】を定め、株主、投資家のみならず、公平かつ適時適切な情報開示をおこなうことを社会的責任と認識し、これを遂行することをIR活動の基本方針としております。対応につきましては、「経営企画グループ」がIRの主力部署となっており、株主からの対話(面談)の申込みと対応は「総務グループ」と連携して行っております。

2. 資本構成

| | |
|-----------|-------|
| 外国人株式保有比率 | 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(%) |
|-------------------------|-----------|-------|
| 有限会社ティーズ | 1,677,000 | 32.88 |
| 田谷千秋 | 155,500 | 3.04 |
| 株式会社赤城自動車教習所 | 136,600 | 2.67 |
| 株式会社田谷 | 102,946 | 2.01 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 91,200 | 1.78 |
| 田谷和正 | 81,910 | 1.60 |
| TAYA社員持株会 | 30,570 | 0.59 |
| 株式会社三井住友銀行 | 20,000 | 0.39 |
| 東京海上日動火災保険株式会社 | 20,000 | 0.39 |
| 浜野統一 | 19,460 | 0.38 |

| | |
|-----------------|----|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | |
| 親会社の有無 | なし |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 勇垂衣子 | その他 | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

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f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 | 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 |
|------|-------|------|--------------|---|
| 田島克夫 | | | | 公認会計士・税理士として培われた豊富な知識、経験等を有しており、独立性判断基準及び開示加重要件への該当項目もなく、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いことから、監査等委員及び独立役員として、社外取締役の職務を適切に遂行いただけるものと判断し、選任しております。 |
| 勇垂衣子 | | | | 髪の毛の悩みであるAGA・薄毛・髪の毛の老化を解決する業界最先端のクリニックを開院しており、様々な髪の毛のトラブルに対応する髪質改善という分野にも力を入れております。当社は同様に医師の観点から毛髪に関する助言をいただくことのほか、消費者としての観点からも助言をいただけるものと判断し、選任しております。 |

【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 | 3 | 1 | 1 | 2 | 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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助する専従の担当セクションや担当者は設けておりませんが、監査等委員会がその職務の執行に必要な場合は内部監査課が職務遂行の補助を委嘱しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人とは、監査体制、監査計画、監査実施状況等について、必要に応じて適宜会合を開き、意見の交換をしております。また、内部監査課に所属する内部監査人が、当社の諸業務が社内規程等に準拠し合法的かつ効率的に行われているかについて内部監査を実施し、改善すべき点の指摘・勧告、更には改善策の助言を行い、業務の質や効率の向上を図っております。内部監査の実施に際しては、年間実施計画に基づき、所定の内部監査手続を実施し、その結果報告及び改善事項の提案等は社長に直接報告されるとともに、監査等委員である取締役及び会計監査人にも報告され相互に緊密な連携が保たれております。

【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 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 社内取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 指名・報酬委員会 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 社内取締役 |

補足説明

(構成と議長)

指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役(以下「委員」という。)で構成する。その構成は代表取締役を含む3名以上の委員とし、その過半数は東京証券取引所に対して独立役員として届出をした独立社外取締役とする。さらに、指名・報酬委員会には、委員の中から決議によって選定する委員長をおき、その職務執行に必要な事項に関して、委員以外のものを出席させ、その報告と意見を求めることができる。また、指名・報酬委員会の議長は、委員長がこれを行う。委員長に事故があるときは、指名・報酬委員会にあらかじめ定めた順序により他の委員がこれに代わる。

(種類と開催)

指名・報酬委員会は、あらかじめ定めたスケジュールで開催する定時指名・報酬委員会のほか、必要に応じて開催する随時指名・報酬委員会とする。また、指名・報酬委員会は原則として本店所在地において開催する。ただし、必要がある場合は、他の場所で開催することができる。

(招集権者と招集手続)

指名・報酬委員会は委員長が招集し運営する。委員は委員長に対し、指名・報酬委員会を招集するよう請求することができる。請求にかかわらず、委員長が指名・報酬委員会を招集しない場合は、その請求をした委員は、自らこれを招集し運営することができる。また、指名・報酬委員会を招集するには、指名・報酬委員会の日の3日前までに、各委員に対してその通知を発する。ただし委員全員の同意があるときは、招集の手続を経ることなく開催することができる。なお、議題は、事前に各委員に通知するものとする。ただし、やむを得ない事由があるときは、この限りではない。

(決議と報告)

指名・報酬委員会の決議は、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、その過半数をもって行う。ただし、委員会内の意見については、両論併記の上で答申を行う。前項の決議について特別の利害関係を有する委員は、議決に加わることができない。この場合、当該委員の数は、前項の数に参入しない。決議にあたっては、十分な資料に基づき審議しなければならない。また、指名・報酬委員会は、指名・報酬委員会を実施した際、もしくは取締役会または代表取締役の求めがあるときには、その職務の執行の状況を遅滞無く報告しなければならない。ただし、当該事項を取締役の全員に対して通知した際は、取締役会で報告することを要しない。また、議事の経過の要領および結果は、これを議事録に記載し、出席した委員がこれに署名又は記名押印し、文書管理規程に基づき保管を行うものとする。

(役割と責務)

指名・報酬委員会は、取締役会または代表取締役の諮問に応じ、次の事項について審議し、答申を行う。

(1) 指名に関する事項

- ・取締役、執行役員の選任、解任の方針
- ・取締役の選任、解任(株主総会決議事項)に関する事項
- ・執行役員の選任、解任に関する事項
- ・代表取締役の選定、解職に関する事項
- ・役付取締役、役付執行役員の選定、解職に関する事項
- ・育成を含む後継者計画に関する事項

(2) 報酬に関する事項

- ・取締役、執行役員の報酬等に関する方針
- ・取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- ・取締役、執行役員の個別報酬に関する事項

(3) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

【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

実施していない

該当項目に関する補足説明

当社は「取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方」を株主総会資料において開示しております。この内容に基づき、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は監査等委員会で、指名・報酬委員会の答申を受けた後、決定しております。

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 更新

2023年3月期における役員報酬
区分 員数 報酬等の額
取締役(監査等委員を除く。) 5名 74百万円
取締役(監査等委員) 3名 14百万円 (うち社外取締役)(2名 7百万円)

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

当社の役員の報酬等は、株主総会の決議によって定める旨定款に定めております。
取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は平成28年6月21日開催の第42期定時株主総会において、年額300百万円以内(ただし、使用人分給とは含まない。)、取締役(監査等委員)の報酬限度額は、年額300百万円以内と決議いただいております。
この株主総会の決議により定められたそれぞれの報酬総額の上限額の範囲内において、株主総会資料において開示しております「取締役および執行役員報酬の決定方針および考え方」に基づき、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の報酬等は取締役会で、監査等委員である取締役の報酬等は監査等委員会で、指名・報酬委員会の答申を受けて決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務を補佐する専従の担当セクションや担当者は設けておりませんが、監査等委員会がその職務の執行に必要な場合は、経営企画グループ 内部監査課が職務遂行の補助を委嘱しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 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 |
|-------|-------|--|---------------------------|------------|------|
| 保科 匡邦 | 取締役顧問 | 経営陣の一員として、事業推進と美容師の育成を側面支援(退任日 2022年6月21日) | 常勤・報酬有 | 2022/06/21 | 1年更新 |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

元代表取締役の保科匡邦は、経営陣の一員、取締役顧問として就任しております。長年に渡り当社の経営に携わってきた経験・知見等に基づき、事業推進と美容師の育成を側面支援しております。経営陣の一員として参画しており、ガバナンス上の問題は無いと考えております。

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)

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しております。取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名、監査等委員である取締役は3名(常勤1名と非常勤2名)で、うち2名は社外取締役であります。月1回定時取締役会を、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、充分審議したうえで経営上の意思決定を行っております。また、経営戦略会議を月1回開催しており、迅速且つ現場に根付いた経営判断ができるようにしております。

なお、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため執行役員制度を導入しております。本制度では、取締役会の「経営の意思決定」「執行監督機能」と執行役員の「業務執行機能」を明確に分離し、取締役会は監査等委員会の監督・監査を受けて経営方針などを審議・決定する機関、執行役員は会社の方針に基づき、会長及び社長の指揮監督のもと業務執行を担う役割と位置付けております。なお、一部の兼任した取締役は発言もしくは行動時にその立場を明確にしたうえでおこなうようにしております。

また、コンプライアンス全体を統括する組織としてCR(コンプライアンス・リスク)管理委員会を設け、コンプライアンス体制の推進を図るとともに、個人情報保護に関してはCP(コンプライアンス・プログラム)運営委員会を設け、適正な情報管理を常に心がけております。さらに、2020年4月に、任意の委員会として指名・報酬委員会を設置しており、経営陣幹部(取締役、執行役員)の指名・報酬につきましては、本委員会の諮問・答申を受けた後、決定することとなっております。

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

当社は監査等委員会設置会社の形態を採用しております。監査等委員である取締役は3名(常勤1名と非常勤2名)で、うち2名は社外取締役であります。

監査等委員である取締役は経営戦略会議その他の主要会議に出席するほか、当社の業務や財産状況の調査及び監査を実施し、取締役会の職務執行を監督しております。以上のことから、経営の監視の面では十分に機能する体制が整っていると考えております。

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 | 例年早期発送に努めております。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 例年集中日を避け、集中日より早く開催しております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 信託銀行のシステムを利用し、電子的に議決権行使を可能としております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 狭義の招集通知と議案を英文開示しております。 |

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 | <p>以下のとおりディスクロージャーポリシーを策定しております。</p> <p>株式会社田谷(以下「当社」)は、株主、投資家のみなさまに対し、公平かつ適時適切な情報開示をおこなうことを社会的責任と認識し、これを遂行することをIR活動の基本方針としています。</p> <p>情報開示 当社は、金融商品取引法に基づく有価証券報告書等は金融庁が提供する電子開示システム(EDINET)に、東京証券取引所が定める適時開示項目に該当する情報開示は適時開示情報伝達システム(TDnet)に登録することで開示をおこなっています。また、公開後は当社ホームページへ同内容を掲載しています。その他に、決算説明会開催や個別取材対応を適時おこなっており、任意開示情報として店舗出退店や改装、パブリシティ、月次売上動向などをホームページに掲載しています。</p> <p>業績予想と将来の見通し 当社の開示した業績予想、説明会などの各種資料および質疑応答の回答内容などには、将来の見通しや見解などが含まれる場合があります。これらはその時点で入手可能な情報や判断する前提に基づくものであり、今後様々な要因によって異なる可能性がありますのでご承知おきください。</p> <p>沈黙期間 当社は、決算情報の漏洩を防ぎ、株主、投資家のみなさまに対し、情報開示の公平性を確保するため、四半期の決算期日翌日から決算発表日までを「沈黙期間」としています。この期間中は、すでに開示している内容を除き、決算に関するコメントや、業績に関する質問への回答は控えさせていただきます。ただし、この期間中でも適時開示項目に該当する内容が発生した場合は、規則に従って情報開示をおこないます。</p> | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 本決算及び第2四半期決算発表時の年2回開催しております。 | 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、年次報告書を掲載しています。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR専任部署ではなく、社長直轄の経営企画グループがIRの主担部署となっており、投資家様との対応は総務部門と連携して行っております。 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

| | 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 | 当社は、社内規程にてステークホルダーに対する行動準則(行動指針、行動規範)を定め、適切に対応しております。 |
| その他 | 企業理念を「すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する」その意味で4つの「S」(ES:社員満足 CS:お客様満足 IS:株主満足 SS:社会貢献)を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となることを経営の基本方針とし、業務遂行の柱として、すべての役員および社員に周知させております。 |

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

1. 企業活動の基本方針

当社は、次の企業理念を掲げ、経営の基本方針としております。

【企業理念】「すべての人に夢と希望を与え、社会に貢献する」

その意味で4つの「S」を満足できるレベルで実現し、信頼される企業となる

ES 社員満足 CS お客様満足 IS 株主満足 SS 社会貢献

2. 取締役及び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

当社は、コンプライアンス全体を統括する組織として、社長を委員長とする「CR(コンプライアンス・リスク)管理委員会」を設け、「企業理念」の下、日ごろの職務執行の指針となる「TAYA行動規範」を明確に策定し、すべての役員及び従業員が、これをよく理解し、健全な企業風土の構築に努めております。「CR管理委員会」は、コンプライアンス体制の推進のため、役員及び従業員に教育、研修を行い、また、モニタリングにより、実施状況を把握し以後の対応方針を決定しております。コンプライアンスに関する相談や不正行為等の通報のために、内部監査課が窓口となって、通報

者の保護を徹底した内部通報制度【相談窓口】を運用しております。

当社は、社長直轄の経営企画グループに内部監査課を設置し、業務活動全般に関し、方針・計画・手続きの妥当性や業務実施の有効性、法令・社内規程の遵守状況等について定期的に内部監査を実施し、業務の改善に向け、具体的な助言、勧告を行い、監査結果を社長に報告しております。また、役員及び従業員は、内部監査課が内部監査を行う際、不当な制約をしてはならないことになっております。

3. 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

当社は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、各取締役が職務権限に基づいて決裁した文書等、取締役の職務の執行に係る情報を適正に記録し、法令及び文書管理規程等の社内規程に基づき保存及び管理をしております。

また、お客様や役員及び従業員等の個人情報保護に関しては、基本方針（プライバシーステートメント）を策定し、社内外に明らかにするとともに、「CP（コンプライアンス・プログラム）運営委員会」を設け、適正な情報管理を常に心がけております。

4. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制

当社は、リスク管理全体を統括する組織を「CR管理委員会」として、危機管理に関する規程を整備し、その運用を図っております。不測の事態が発生した場合には、社長指揮のもと対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えてまいります。

5. 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、月1回の定例取締役会のほか、適宜必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項に関して迅速かつ的確な意思決定を行っております。

取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）については、経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、任期を1年としております。また、経営の意思決定、執行監督機能と業務執行機能を分離し、それぞれの機能の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。なお、執行役員を兼任する取締役については、発言もしくは行動時にその立場を明確にしてうえでおこなうこととしております。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

当社は、監査等委員会の職務の実効性を高めるため、常勤の取締役（監査等委員）を置き、その職務の執行に必要な場合は、内部監査課課員に監査等委員会の職務遂行の補助を委嘱しております。

7. 前項使用人の取締役からの独立性に関する事項及び指示の実効性の確保に関する事項

内部監査課に配置する従業員への指揮命令は監査等委員会が行うものとし、人事異動・考課は、事前に監査等委員会の承認を得ております。

8. 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とその他の監査等委員会への報告に関する体制及び監査等委員会へ報告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

取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実・不正もしくは法令・定款違反等について、直ちに監査等委員会に報告します。従業員は、内部通報制度【相談窓口】により、不正・違反行為を内部監査課に通報します。内部通報を受けた内部監査課部門長は、社長（CR管理委員会）へ報告すると同時に監査等委員会へ報告することとしております。なお、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、通報者の保護を徹底しております。

9. 監査等委員の職務の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

監査等委員がその職務の執行について生じる費用の前払い又は償還などの請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要なないと認められた場合を除き、速やかに応じております。

10. 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

常勤の監査等委員は、取締役会の他、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、CR管理委員会、CP運営委員会、経営戦略会議などの重要な会議に出席するとともに、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じ、いつでも取締役又は従業員に説明・報告を求めることができます。また、監査等委員会は、会計監査人から会計監査内容、内部監査課から内部監査内容について説明を受けるとともにそれぞれとの情報交換を行い緊密な連携を図っております。

11. 財務報告の適正性を確保するための体制

当社は、金融商品取引法及びその他の法令の定めに従って、財務報告の適正性を確保し、適切な開示を行うため、内部統制が有効かつ適切に行われる体制を整備しております。

12. 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及びその体制

当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、さらに不当要求等の介入を断固拒否し、警察等関係機関及び顧問弁護士とも連携し、毅然と対応してまいります。

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

上記「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」の「12. 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及びその体制」に記載のとおり、当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、さらに不当要求等の介入を断固拒否し、警察等関係機関及び顧問弁護士とも連携し、毅然と対応してまいります。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の充実を重要な経営課題の一つとして考えており、倫理・コンプライアンスと内部統制の両面から方針、指針、規範を定め、健全かつ透明性が高く、経営環境の変化に即応し、迅速かつ適切な意思決定ができる組織体制の確立を目指しております。また、適時開示体制については、情報発生の段階より迅速に所定の検討、判断をおこない、透明性の高い情報提供を約束し、説明責任を全うすることを念頭に、公表すべき情報は適時開示することとしております。

それぞれの模式図は添付をご参照ください。

適時開示体制図



