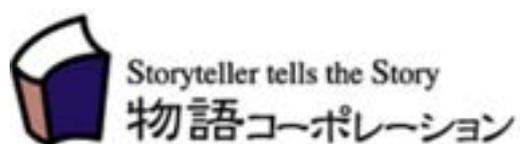


【コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み】

2016年3月18日 初版

2025年9月26日第14版



第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、少数株主を含む全ての株主に対して、迅速、正確、公平、継続を基本に金融商品取引等の関連法令および東京証券取引所の定める適時開示等に係る規則を遵守し、速やかな情報開示を行っております。また、その他の情報につきましても、適時開示の趣旨を踏まえて適切な方法により迅速、正確かつ公平に開示する方針です。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、積極的な情報開示を行い、かつ円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

【補充原則1-1① 反対票の原因分析】

取締役会は、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があったと認めるときは、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の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における決議事項について、議決権行使結果を真摯に受け止め、取締役会で反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行っております。また、その分析結果をもとに株主との対話について検討を行っております。

【補充原則1-1② 取締役会への委任】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているかを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、株主総会決議事項の一部を取締役に委任できる事項として、自己株式の取得および中間配当を取締役会の決議により決定することができる旨を定款で定めております。現在の取締役会の体制は7名（うち3名は社外取締役）であります。なお、社外取締役3名全員を東京証券取引所へ独立役員として登録を行っております。また、監査役については、4名全員が社外監査役であり、社外監査役全員を東京証券取引所へ独立役員として登録しております。引き続き、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るよう、社外取締役・監査役を複数名選任し、取締役の業務執行における監督機能を担保する体制を整えてまいります。

【補充原則 1-1③ 少数株主の権利確保】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社およびその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮しております。また、少数株主にも認められている権利については、株式取扱規程により手続きを定め、少数株主の権利行使の確保に十分配慮しております。

【原則 1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しており、より多くの株主が株主総会に出席できるよう開催日時および開催場所の設定に努めております。また、株主総会当日はインターネットによるライブ中継を実施しております。加えて、当日ご出席できない株主については議決権行使書の郵送による議決権行使方法の採用、さらにインターネットによる議決権行使の環境整備を行い、より株主が議決権行使しやすい環境整備を推進しております。

【補充原則 1-2① 適切な情報開示】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報提供について必要に応じ適確に提供すべきと考えており、株主総会付議議案については、取締役会決議の後、速やかに当社ウェブサイトおよび東京証券取引所・適時開示情報閲覧サービスにて開示しております。

【補充原則 1-2② 招集通知の早期発送】

上場会社は、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、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、T D n e t や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社では、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう株主総会招集ご通知を3週間前に早期開示を行っております。取締役会決議等の諸手続き完了後、招集通知発送前に当社ウェブサイトおよび東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」にて閲覧ができるよう開示を行っております。なお、第56期定時株主総会の招集ご通知は2025年9月4日に電子提供措置の開始、9月5日に発送しております。

【補充原則1-2③ 株主総会等の適切な日程】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場であると認識し、株主総会の開催日程については、より多くの株主が出席しやすいよう、集中日と予測される日程を避けて設定しております。なお、第56期定時株主総会は2025年9月26日に開催しており、株主総会の集中日に該当しません。

【補充原則1-2④ 議決権行使プラットフォーム、招集通知の英訳】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、株式会社ICJが運営する機関投資家向けの議決権行使プラットフォームの採用に加えて、書面やインターネット等で議決権行使ができる体制を整えております。また、招集通知の英訳についても実施しております。

【補充原則1-2⑤ 実質株主との対話】

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、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、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、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、信託銀行や弁護士等と協議しつつ、法令・定款上許容される範囲において、対応を検討して参ります。

【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、安定的な配当を継続することを基本とし、将来に向けた成長投資に利益を配分するとともに、株主の皆様への利益還元重視の姿勢をより明確にするため、連結配当性向20%以上を目安に、持続的な利益成長を通じた1株当たり配当金の安定的・持続的な増加を原則とする累進配当を目指してまいります。

【原則1-4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、政策保有株式を保有しないことを原則としております。ただし、例外的に上場株式を新規に政策保有する場合、もしくは既に政策保有している場合については、資本効率や事業戦略、取引関係等を総合的に勘案し、中長期的な観点から当社の企業価値の向上に資することを当社取締役会で確認したうえで新規保有や継続保有の是非を判断します。当社の企業価値向上に資すると認められない上場株式については適宜売却をいたします。当社は中長期的な視点において企業価値向上に資するか、または当社の株式保有の意義が損なわれないかを当社判断基準として議決権の行使を行っております。

【補充原則1-4① 政策保有株主からの株式売却等の妨げないこと】

上場会社は、自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）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどは一切せず、適切に対応致します。

【補充原則1-4② 政策保有株主との間で会社や株主の利益を害する取引を行わないこと】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との取引等については、他の一般取引先と同様の取引条件としております。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることを最重要課題と認識しており、現段階では買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則1-5① 株式公開買付け時の取締役会の説明責任】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合、株主構成に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示いたします。その際には、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）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・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社が、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際には、既存株主を不当に害することのないよう取締役会・監査役は、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行う方針です。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、役員や主要株主との取引を行う場合には、取締役会において社外取締役や監査役からの意見を求め、審議したうえで、承認を得ることとしております。その利益相反取引の状況等については、取締役会毎に当社全ての役員に対して、関連当事者間取引の有無について確認するアンケート調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めるべきと認識しております。「サステナビリティ基本方針」を定め、事業活動を通じて「持続可能でイキイキとした社会づくりへの貢献」と「お客様に必要とされるブランド・会社」の両立の実現を目指し、社会の課題解決と持続的発展に貢献していきます。その実現に向けて、従業員・顧客・取引先・債権者・地域社会等のステークホルダーとの長期持続的で良好な信頼関係の構築・維持・発展を図り、魅力ある企業文化・風土の醸成に努めております。

また、当社は「人権方針」、「調達方針」、「贈収賄・腐敗防止方針」および「顧客責任方針」等を作成し、当社ホームページに掲載しております。

(https://www.monogatari.co.jp/sustainability/policy/anti_bribery/)

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社の経営理念である「Smile & Sexy(スマイル アンド セクシー)」とは、自己実現を目指す経営理念であり、「自立した人間は素敵であり、自ら意思決定ができる」ということを表現しています。この体現こそ当社の強みである「人財力」の源泉であり、当社が厳しい環境変化に対応し、勝ち抜くための底力であると考えています。また、経営理念を達成するための具体的な実践項目として「お客様の心のリラックス」「物語人の心の自立」を掲げ、事業を通じて「豊かな社会」と「お客様に必要とされるブランド・会社」の両立の実現を目指し、社会の課題解決と持続的発展に貢献していきます。そして、様々なステークホルダーとともに価値を創造し、互いに成長することにより、中長期的な企業価値の向上に努めております。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、「サステナビリティ基本方針」を定め、年1回役員および重要な職責を担う管理職従業員に対して、本方針に係る宣誓を求めています。また、本方針は当社の社内向けホームページから閲覧できる体制を構築しております。加えて、本方針の精神と理念を実現するために、全ての役員および従業員が従うべき行動規範である「物語人はかくありき」を定め、日々の事業活動を通じて、社会的信頼を高め、より一層魅力ある会社を目指しております。行動規範は、全社員が携帯している「物語レシピ」に掲載し、全社員が随時確認できる環境を整備し、その精神の浸透に努めております。

【補充原則 2-2① 行動準則の策定・実践】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、経営理念が全社員の判断基準となっており、年1回開催の全社員が参加する「物語ファミリーコンベンション」、社内報、経営理念や行動指針を掲載した「物語レシピ」、社内グループウェアを活用することで全社員への浸透を図っております。また取締役会には、経営陣が適宜報告を行い、レビューを行っております。

【原則 2-3. 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】

上場会社は、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について、適切な対応を行うべきである。

当社は、事業活動を通じて、「持続可能でイキイキとした社会づくりへの貢献」と「お客様に必要とされるブランド・会社」の両立の実現を目指し、社会の課題解決と持続的発展に貢献することを基本としております。その実現に向けて、当社は、サステナビリティ基本方針を策定し、事業に関わるリスクと機会を分析したうえで9つのマテリアリティ（重点課題）を特定しております。加えて、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、当社のサステナビリティ経営を推進するとともに、サステナビリティを巡る課題への対応について積極的に取り組む体制を構築しております。

なお、当社のマテリアリティ（重点課題）の解決に向けた具体的な取り組みについては、当社ホームページ (<https://www.monogatari.co.jp/sustainability/>) にて掲載しております。

【補充原則 2-3① サステナビリティを巡る課題に対する取り組み】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社の取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応については、リスク管理の観点に留まらず、事業機会の観点から重要な経営課題と認識しております。そのため、当社では、事業に関わるリスクと機会を分析したうえで9つのマテリアリティ（重点課題）を特定し、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、これらの課題に対して積極的に取り組む体制を整えております。また、これらの課題への取り組み状況は、適宜、取締役会および経営会議に報告され、取締役会が監督する体制を構築しております。

【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、様々な視点や価値観の存在は会社の持続的な成長を確保するうえでの強みとなることを十分に認識しております。性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せず、多国籍な人財、多様なバックグラウンドを持つ人財を積極的に登用することで社内の多様性の確保を図っております。また、女性社員の活躍を積極的に推進するとともに、子育てと仕事の両立など多様なライフスタイルに応じ、社員の誰もが継続的に活躍できる環境の提供に努め、多様性を尊重する企業風土の醸成を図っております。

【補充原則 2-4① 多様性の確保の考え方と目標、社内活況整備方針の実施状況】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、当社の企業理念である「Smile & Sexy(スマイル アンド セクシー)」のもと、「自ら意思決定できる自立した人財」の活性化が成長戦略の重要な柱と認識しております。

そのために、当社は、ダイバーシティ&インクルージョンを基盤とし、多様な人財が自分らしくイキイキと働ける企業文化の醸成を推進しております。

また、従業員の管理職や中核人材への登用においても性別や国籍、キャリア採用者等の枠を超えた多様性の確保を目指してまいります。当社の女性管理職比率は6.4%であり、女性従業員の管理職への登用については不十分であると認識しております。また、外国人従業員の管理職への登用も十分な状況ではなく、当社はこれらの比率向上に向けて引き続き取り組んでまいります。また、当社の女性の管理職比率や多様性確保に向けた具体的な取り組みについては、当社ウェブサイトにて開示を行っております。

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

【原則 2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程を策定し、従業員等が不利益を被ることなく違法又は不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう公益通報者保護法が遵守される体制を構築しております。また、適宜取締役会に対して内部通報制度の運用状況について報告を行っております。

【補充原則 2-5① 経営陣から独立した窓口の設置】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、社内から独立した外部の弁護士事務所に内部通報窓口を設置しております。また内部通報に関する社内規程により通報者が保護される体制を整備し、内部通報制度認証（WCMS認証）を2019年に取得しております。（法人番号：7180301007414）

【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】

上場会社は、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て自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる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用面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、企業年金制度を採用しておりません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示が重要な経営課題の一つであり、ステークホルダーから理解を得るために適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しております。その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報も含む）については、任意で適時開示を行っております。

その他、当社への理解をより深めていただくための追加情報についても当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示を行っております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、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・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード（原案）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
- (iii) 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
- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記（iv）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

- (i) 経営理念や経営戦略、中期経営計画を当社ウェブサイトに掲載しております。また、株主をはじめとするステークホルダーの皆様へ経営戦略・経営計画を説明することに努めており、決算説明会資料等も当社のホームページにて開示しております。

(<https://www.monogatari.co.jp/ir/library/lib07/>)

- (ii) コーポレートガバナンスの基本方針を当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書に記載しております。
- (iii) 取締役の報酬等の額またはその算定方法に関する方針については、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を経営上の最重要課題と位置付けており、取締役の報酬制度についても、当社の成長や企業価値の向上に資するべきものであると考えております。また、基本方針として、「経営理念を実践する優秀な人材を登用できる報酬体系」「持続的な企業価値向上を動機づける報酬体系」「報酬の決定プロセスは透明性・客観性」を定めております。加えて、取締役の報酬の総額は株主総会で決議された範囲内で支給することとし、取締役の個人別の報酬額は、指名・報酬委員会で審議のうえ、取締役会で協議し決定しております。

取締役の報酬制度は、「基本報酬」「業績報酬」「個人評価報酬」および「株式報酬」で構成され

ております。これら報酬は株主総会で承認された限度額の範囲内で支給しております。

また、基本報酬は、「役位報酬」「加算報酬」「職責報酬」からなり、「役位報酬」は役位毎にその役割に応じた業績報酬とし、「加算報酬」は人材難易度等を考慮して個別に支給額を決定し、「職責報酬」は職責に応じて支給額を決定しております。

加えて、短期的なインセンティブとして「業績報酬」を設定しています。前連結会計年度の連結経常利益と純利益を評価基準としたうえで、総合的に評価しております。そして、中期経営的なインセンティブとして「株式報酬（譲渡制限付株式報酬）」を導入しております。各役位の職責や貢献度を踏まえ、原則として役位が高くなるに応じて、業績連動報酬や株式報酬の割合が大きくなる設定しております。

「個人評価報酬」は、毎年代表取締役社長による評価項目を設定したうえで、業務執行取締役を個人毎に評価し、その評価結果を指名・報酬委員会で審議しております。

監査役および社外取締役の報酬は、基本報酬のみで構成しております。なお、監査役報酬については、株主総会で承認された監査役報酬等の限度額の範囲内で、監査役会での協議により決定しております。

上記に加え、当社は、2025年8月18日開催の取締役会において、取締役の報酬制度の見直しを行い、新たにESGに関する数値目標の達成度に連動した譲渡制限付株式報酬制度（以下「追加制度」といいます。）の導入を決議し、追加制度に関する議案を2025年9月26日開催予定の第56期定時株主総会にて承認されております。

- (iv) 取締役候補については、当社の持続可能な成長と企業価値向上に資する候補者であるか等の別途定める選任基準に基づき選定し、候補者との対話の機会を持ったうえで指名・報酬委員会で審議したのち、取締役会にて決定します。また、監査役候補については、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資する人物であり、中立的・客観的に監査を行うことができる候補者であるか等を監査役会において協議・同意をしたうえで、最終的に取締役会にて決定しております。
- (v) 取締役会は、上記の(iv)を踏まえて、経営幹部および取締役・監査役候補者の個々の内容を検討したうえで、選解任・指名を決議しています。また、個々の選解任・指名の理由については都度開示することとしております。

【補充原則3-1① ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避けること】

上記の情報開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、情報開示（法令に基づく開示を含む）にあたり、わかりやすい内容で迅速且つ正確に情報開示を行い、閲覧が容易となる多様な方法にて開示するよう努めております。

【補充原則 3-1② 英語での情報開示・提供】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、国内・海外投資家への情報開示の公平性の観点から、株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料およびその他必要と判断した事項において英訳を参考資料として T D n e t および当社ウェブサイト等に掲載しております。

【補充原則 3-1③ サステナビリティ取り組みの開示（TCFDの枠組みに基づく開示）】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取り組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスクおよ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、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである T C F D またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は、サステナビリティ基本方針を定め「持続可能でイキイキとした社会づくりへの貢献」とお客様に必要とされるブランド・会社」の両立の実現を目指し、社会の課題解決と持続的発展に貢献することを基本としております。そのための具体的な取り組みについては、原則 2-3 に記載のとおりです。

■サステナビリティへの取り組み

当社は、サステナビリティに対する取り組みが当社事業の持続可能性を高め、中長期的な企業価値の向上に資する重要な経営課題であると考えています。なお、当社の具体的なサステナビリティに関する取り組みについては、当社ウェブサイト (<https://proxy.monogatari.co.jp/sustainability/>) にて開示を行っております。

■人的資本に関する取り組み

当社は、多様なバックグラウンドを持った人財が活躍することが当社の成長基盤であると認識しています。また、当社の経営理念である「Smile & Sexy(スマイル アンド セクシー)」に共感してくれる「理念型人財」の採用を推進し、お客様をお待たせしないサービスや料理提供などの「基本価値」を担保する店舗運営の実現はもちろん、一人ひとりのお客様に寄り添い「また来たい」と思ってもらえる「付加価値」を生み出す人財力の向上へとつなげております。そのために、社内の教育部門である物語アカデミーが主催する階層や属性ごとに設けた研修の実施、各種会議体への参画など、理念行動ができる「個」の輩出に向けた取り組みを実施しております。

加えて、勤務地を限定する「myエリア制度」など新たな勤務形態の導入や、「ダブルレインボー制度」等をはじめとする福利厚生を強化することで、就業満足度や能力発揮に対する意識を高めるとともに、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境を整備してまいります。

■無形資産に関する取り組み

当社は、企業価値の向上において、知的財産をはじめとする無形資産への投資は重要な経営戦略と認識しております。具体的な取り組みとしては、2021年11月にDAIZ株式会社と資本業務提携を締結いたしました。早期の代替タンパク質の獲得に向けて、DAIZ社の特許技術により開発された植物肉「ミラクルミート」の販売や新商品開発による事業拡大ならびにSDGs（持続可能な開発目標）への貢献を目的に協業を進めてまいります。

■気候変動に関する取り組み

当社は、気候変動を重要な経営課題の1つとして認識しております。具体的な取り組みとしては、TCFD提言に基づいて、気候変動に係るリスクおよ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シナリオ分析等を実施しております。また、当社は2023年9月にTCFDへの賛同を行い、TCFD提言に基づいた気候関連リスクと機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の開示を行っております。

【原則3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人および上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人が適正な監査の確保ができるよう、監査役会、内部監査部、経理部および成長戦略・サステナビリティ推進部等と連携して意見交換を行い、監査スケジュールや監査体制の調整に努めております。

【補充原則3-2① 監査役会による外部会計監査人の評価】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 当社の監査役会は、外部会計監査人の選解任等の議案決定権を行使するに当たって、現任の外部会計監査人の監査活動について適切性・妥当性を評価することが求められており、評価に当たっては、経営執行部門から外部会計監査人についての報告を受けるほか、外部会計監査人とのコミュニケーションや監査現場の立会等を行い、外部会計監査人が監査品質を維持し、適切に監査しているかを評価することとしております。この結果を、監査役会が定めた評価基準表の項目に従い、常勤監査役が確認するとともに、監査役会において、監査役全員で評価することとしております。
- (ii) 当社の監査役会は、外部会計監査人との定期的な意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である有限責任監査法人トーマツは、独立性・専門性共に問題はないものと認識しております。

【補充原則 3-2② 高品質な監査を可能とするための取締役会および監査役会の対応】

取締役会および監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
 - (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
 - (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
 - (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立上場
- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施のうえ、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
 - (ii) 外部会計監査人と経営幹部陣との面談等については、要請の有無に関わらず面談時間を確保し対応を行っております。また常勤監査役は内部監査部と連携し、随時必要な情報交換を行うと共に、外部会計監査人は内部監査部と直接的な連携を取れるようになっているため、外部会計監査人が必要とする情報について随時開示が可能な体制となっております。
 - (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役との連携を確保しております。また、社外取締役においても、外部会計監査人からの依頼に応じ迅速にアクセスできるよう体制を構築しております。
 - (iv) 外部会計監査役が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合、代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり調査・是正を行い、その結果を代表取締役社長および経営会議に報告いたします。また、監査役会は、内容を吟味し、必要に応じて常勤監査役が、関連部署と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めることとしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役およびいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役および監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

- (1) 当社の取締役会は、中期経営計画および年度予算の策定に当たって、経営戦略等の会社が進むべき方向性を明確にしております。また、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、適時開示やコーポレートサイトでの情報発信のみならず、年4回の決算説明会やインターネットによる決算説明会の配信を行っております。
- (2) 当社は、執行役員制度を導入し「経営の重要事項の意思決定および監督機能」と「業務執行機能」を分離することで、責任の明確化と経営の公正性・透明性の向上を図り、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行っております。
- (3) 当社は、取締役7名を選任しており、そのうち3名を社外取締役として選任し、東京証券取引所へ独立役員として登録を行っております。また、監査役は4名を選任し、その全員が社外監査役であり、東京証券取引所へ独立役員として登録を行っております。当社の取締役会の監督機能を強化することで、当社のコーポレートガバナンスの充実を図っております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社の取締役会は、経営理念「Smile & Sexy(スマイル アンド セクシー)」を実現するために、具体的な経営戦略や中期経営計画等について適宜議論を行っております。また、その基本方針の決定に当たっては、社外取締役・社外監査役を交えた自由・闊達な意見交換を通じて、建設的な議論を行っております。

【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、経営の意思決定・監督機能としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営会議を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。取締役会は、監督機能を発揮するとともに、法令および定款に定められた事項、当社の重要事項を決定しております。経営会議は、社内規程に定められたもの以外にも、取締役会で決議された事項の執行および課題への対応を委任されております。

【補充原則4-1② 中期経営計画に対するコミットメント】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、中期経営計画および単年度予算を策定し、公表しております。中期経営計画および単年度予算の進捗状況は毎期分析を行い、その結果を決算説明会や株主総会等で説明を行っております。また、次期以降の中期経営計画に大きく変更が生じる場合は速やかに説明をいたします。

【補充原則4-1③ 最高経営責任者等の後継者計画の監督】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社の取締役会は、将来を担う最高経営責任者等の継承計画および経営陣幹部としての適性を備える人材育成は、当社の持続的成長を続けるための重要課題であると位置づけ、長期的な視点に立って将来の最高経営責任者をはじめとする経営陣の後継者のプランニングについて、その情報を共有し監督することとしております。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、取締役会で決議すべき事項について、十分な審議検討を行い、決定した内容について執行役員がこれを執行しております。また、経営陣の報酬については、当社の中長期的な企業価値および株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

【補充原則4-2① 業績連動報酬、株式報酬の適切な割合設定】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観的・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社の報酬は、「基本報酬」「業績報酬」「個人評価報酬」および「株式報酬」で構成されております。

基本報酬は、「役位報酬」「加算報酬」「職責報酬」からなり、「役位報酬」は役位毎にその役割に応じた業績報酬とし、「加算報酬」は人材難易度等を考慮して個別に支給額を決定し、「職責報酬」は職責に応じて支給額を決定しております。

また、短期的なインセンティブとして「業績報酬」を設定しています。前連結会計年度の連結経常利益と純利益を評価基準としたうえで、総合的に評価しております。加えて、中期的なインセンティブとして「株

式報酬（譲渡制限付株式報酬）」を導入しております。各役位の職責や貢献度を踏まえ、原則として役位が高くなるに応じて、業績連動報酬や株式報酬の割合が大きくなる設定としております

そして、「個人評価報酬」は、毎代表取締役社長による評価項目を設定したうえで、業務執行取締役を個人毎に評価し、その評価結果を指名・報酬委員会で審議しております。

なお、業績報酬と業績報酬以外の報酬等の支給割合決定に関する方針は定めておりません。監査役および社外取締役の報酬は、基本報酬のみで構成しております。

【補充原則4-2② サステナビリティ取組の基本方針の策定、実効的な監督】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、原則2-3に記載のとおり、サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針として、「サステナビリティ基本方針」を策定し、取締役会で決議しております。また、当社は社会の一員として、当社の事業活動を通じて、「持続可能でイキイキとした社会づくりへの貢献」と「お客様に必要とされるブランド・会社」の両立の実現を目指し、社会の課題解決と持続的発展に貢献してまいります。

加えて、当社では、経営理念推進・サステナビリティ担当である代表取締役社長が、サステナビリティ委員会の委員長として積極的にサステナビリティに関する取組みの実効的な監督を行っており、適宜取締役会へ報告を行っております。また、人的資本・知的財産などの経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する監督についても、中期経営計画等の経営計画策定の際に取締役会で議論しており、実効的な監督を行っております。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、取締役会における経営の意思決定・監督機能の強化および透明性の向上を図るため、独立社外取締役を選任・配置しております。加えて、取締役会としての課題認識や取締役会全体の機能向上を図るため、各取締役に対し毎年取締役会の実効性評価を実施しております。

また、社外役員の選任および解任については、代表取締役および取締役との直接的な利害関係がなく、当社の一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立性を有することを基本方針と定めており、現時点では社外取締役3名の体制を継続させております。その他経営陣幹部の評価基準については社内規程等で定めてはおりませんが、今後は中長期的な業績と連動する報酬についても検討しており、導入の際はその割合や自社株と現金との割合についても適切に設定すべきと考えております。

そして、当社は情報開示責任者を定め、適時正確な情報を開示する体制を構築しております。

さらに、利益相反取引の状況等については、取締役会毎に当社全ての役員に対して、関連当事者間取引の

有無について確認をするアンケート調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【補充原則4-3① 経営陣幹部の選解任】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社は、社外役員の選任および解任については、代表取締役および取締役との直接的な利害関係がなく、当社の一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立性を有することを基本方針と定めております。その他経営陣幹部の選任・解任については、会社の業績等の評価を踏まえ、指名・報酬委員会に諮問する等の社内規程の方針・手続きに従い公正かつ透明性の高い体制を構築しております。

【補充原則4-3② 最高経営責任者の選任】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続きに従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社の取締役会は、CEOの選解任に係る手続き・基準を別途定めており、CEOの選解任を会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任します。

【補充原則4-3③ 最高経営責任者を解任するための手順の確立】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きを確立すべきである。

当社の取締役会は、CEOの選解任に係る手続き・基準を別途定めており、CEOの解任について、客観性・適時性・透明性ある手続きを確立しております。

【補充原則4-3④ リスク管理体制の整備】

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、「コンプライアンス・リスクマネジメント規程」を定めており、適切なリスクマネジメントを行うために内部統制推進委員会およびコンプライアンス・リスクマネジメント部会を設け、定例委員会の内容を速やかに社内取締役および執行役員で構成される経営会議に報告することで、リスクの未然防止およびリスク管理を行う体制を構築しております。また、内部監査部門の運用状況については、定期的に取り締り委員会および経営会議に報告をおこなっており、取締役会にて監督しております。

【原則4-4. 監査役および監査役会の役割・責務】

監査役および監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役および監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社は、監査役4名全てを社外監査役として選任し、東京証券取引所へ独立役員として登録しております。また、弁護士・公認会計士等専門性の高い知識と豊富な経験を有しており、取締役会および経営陣に対して積極的に意見を述べております。

【補充原則4-4① 社外取締役との連携】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすることおよび常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社は、監査役4名全てを社外監査役として選任しており、かつ、常勤監査役として1名選任しております。常勤監査役は社内の経営会議を含む重要な会議にも参加し、監査役として積極的に意見を述べており、他の監査役にも積極的に情報の共有を行っております。社外取締役とも定期的に会合を開催し、意見交換を行う等連携を図っております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役および経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社は、各ステークホルダーに対して必要な情報を適時正確に提供しております。また、重要な情報の開示については取締役会で審議検討しており、社外役員を含む客観的な意見も踏まえ行動しております。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社の取締役会は、経営の意思決定・監督機能の強化および透明性の向上を図るため、独立社外取締役3名を含む取締役7名で構成しております。社外取締役の設置は、取締役会等において、経営に関する幅広い知識・経験を有する人財が経営の専門家として客観的な立場から意見を述べるとともに、取締役の業務執行を監督することを目的とするものであります。また、監査役4名は全員社外監査役であり、弁護士・公認会計士等専門性の高い知識と豊富な経験を有し、独立性の高い監査役会として、取締役会において積極的な発言を行っております。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

当社は、独立社外取締役を3名選任しており、経営に関する幅広い知識・経験を有する人財であります。また、取締役会における議案の審議等を通じて、中長期的な企業価値の向上を図る観点や、取締役・主要株主等との利益相反取引を監督する観点より、幅広い見地から有益な助言を述べており、これらの助言内容等を当社経営に反映しております。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は現在、独立社外取締役を3名選任しております。現在、取締役7名のうち独立社外取締役は3分の1以上となっており、社外取締役独自の独立した視点から各取締役や監査役、経営陣等と適宜意見交換を行い、現段階において当社の独立社外取締役としての責務を十分に果たしております。

【補充原則4-8① 独立社外取締役の情報交換・認識共有】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

現在、当社では、独立社外取締役を3名選任しております。現在、取締役7名のうち独立社外取締役は3分の1以上となっており、社外取締役独自の独立した視点から各取締役や監査役、経営陣等と適宜意見交換を行い、現段階において当社の独立社外取締役としての責務を十分に果たしております。

【補充原則4-8② 独立社外取締役の経営陣・監査役との連携】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役は現在3名であり、各取締役、経営陣との連絡・調整、監査役との連携体制は構築されております。

【補充原則4-8③ 支配株主から独立性を有する取締役の選任または特別委員会の設置】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または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を設置すべきである。

当社は支配株主を有しておりません。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、会社法2条15号および東京証券取引所が定める基準をもとに、独立社外取締役の候補者に関する指名・報酬委員会からの答申を踏まえ、取締役会で審議することで候補者を選定しております。今後は当社独自の独立性判断基準を策定することも検討してまいります。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、法定の機関設計以外に、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会を設置しております。また、内部統制推進委員会やサステナビリティ委員会等の任意の機関を定め、統治機能の強化やサステナビリティ経営等を推進しております。今後も必要に応じて任意機関を定め、統治機能の強化やサステナビリティ経営等のさらなる強化を図ってまいります。

【補充原則4-10① 指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、任意の指名・報酬委員会を設置しており、全委員6名のうち過半数となる4名は独立社外取締役3名、独立社外監査役1名の社外役員で構成され、透明性・公正性確保のため独立社外取締役を委員長としております。また、当該委員会では、同業他社との報酬水準等の比較検討や取締役会における多様性の構成、スキル・マトリックスの原案を審議、作成する等の議論を行い、取締役会へ答申しております。今後も取締役の指名や報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任のさらなる強化を行い、コーポレートサイトガバナンス体制の充実を図ってまいります。

【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】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社は取締役7名、監査役4名のうち、女性取締役2名・女性監査役2名が選任されております。これら取締役会および監査役会は、経営、財務会計、営業、法務、監査の専門的知識と経験を有した者で構成されており、役割・責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立していると認識しております。また、補充原則4-11③に記載のとおり、全取締役を対象とした取締役会の実効性評価のアンケートを定期的に実施しております。さらなる女性・外国人取締役の選任については引き続き検討してまいります。

【補充原則4-11① 取締役会全体として多様性】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、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等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は、取締役会全体として知識・経験・能力のバランスや多様性等に関する考え方を考慮し、任意の指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、取締役候補者の指名を行っております。社内取締役については、営業・会計・税務・法律・リスク管理等、能力のバランスを考慮しております。社外取締役については、経験・能力のバランスに加え、他社での経営経験および多様性も考慮しております。必要に応じて、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模をより意識した体制を構築しております。また、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集通知にて開示しております。(<https://www.monogatari.co.jp/ir/library/lib05/>)

【補充原則4-11② 役員の兼任状況】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の取締役・監査役は、その役割・責務を果たすために必要となる時間・労力を当社の業務に振り向けることとしており、上場会社の役員を兼任する場合には、合理的な数の範囲内に留める方針です。加えて、取締役会毎に関連当事者間取引の有無・兼任状況を確認するアンケートを実施しており、全取締役・監査役の兼任状況について管理する体制を構築しております。その結果については毎年定時株主総会の事業報告書において開示しております。

【補充原則 4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、取締役会の実効性評価を年次で実施しております。すべての取締役・監査役からアンケートによる取締役会に関する実効性の自己評価を得た上で、その結果を分析・評価しています。評価結果については取締役会へ報告し、議論することによりPDCAサイクルを回し、取締役会の実効性の維持・向上に努めております。

＜前回（前事業年度）の取締役会の実効性の評価結果への対応＞

前事業年度の取締役会の実効性評価で指摘された課題を踏まえ、ガバナンス体制・仕組みの強化に向けて下部の会議体との連携強化や海外子会社への監督機能の強化、内部監査部門と社外取締役の連携強化、大きな方向の議論の充実に向けた企業価値創造に向けた資本コストを踏まえた事業ポートフォリオに関する審議の充実を行いました。また、役員研修の充実、情報共有の促進など、取締役・監査役へのサポートを引き続き強化しました。

＜当事業年度の取締役会の実効性の評価結果の概要＞

当事業年度の取締役会の実効性評価については、外部の第三者機関の助言を参考に、ガバナンス体制・仕組み、取締役会の役割・責務、取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会における審議の活性化、経営の監督・経営陣との関係、リスク把握、ステークホルダーとの関係性を評価し、実効性は確保されている旨を確認しております。各取締役・監査役からは、取締役会の構成に関して多様性の確保に向けた取り組みが必要との指摘がなされました。また、海外事業・資本政策・投資に関して今後の展開を見据え、より丁寧に対応する必要があるとの意見も寄せられました。

当社は、引き続き、あらゆるステークホルダーからの信頼獲得および持続的な企業価値の向上に向け、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

【原則 4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社は、取締役会における決議事項および報告事項のすべてにおいて、社外取締役から質疑を受け、意見交換を実施しております。また、社外取締役からの問題提起も適宜なされており、監査役を含む取締役会出席者全員が上程された議案について活発な意見交換がなされております。

【補充原則 4-12① 取締役会における審議の活性化のための取り扱い】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社取締役会は、月1回の定例取締役会を開催しており、1年毎に翌年の開催スケジュールを設定し、社外取締役3名および監査役4名を含めた全取締役・監査役が出席しやすい環境を整えております。また、必要に応じ臨時取締役会を開催することで、審議項目数や開催頻度を適切に設定するとともに、審議時間を十分に確保するよう努めております。

取締役会資料は、出席者に対し、可能な限り早めに事前配布することを心掛けております。また、資料の内容については、定型のもの以外に適宜、必要な資料を準備しており、いずれも要点を把握しやすいように整理・分析された形で提供されるように努め、審議の活性化を図っております。

【原則 4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役・監査役は、その職務の遂行に必要となる情報および資料がある場合には、事務局や関連する部門に対し情報および資料の提供を求めており、これら求められた部署は速やかにその情報および資料を提供しております。また、社外取締役および社外監査役は、代表取締役および他の取締役と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査上の重要課題などについて相互の情報提供や意見交換を行っております。

さらに、取締役・監査役の支援体制、とりわけ新任者や社外役員については、当社の企業文化に対する理解を促すと共に、取締役会事務局・管掌役員等を通じ、社内の情報を十分に共有する体制を整えております。

【補充原則 4-13① 会社からの積極的な情報入手】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役・監査役は、必要と考える追加情報や資料がある場合には積極的に提供を求め、求められた部署は速やかに追加情報や資料を提供しております。また監査役は必要に応じて、適宜調査権限を行使し、必要な情報を得ております。

【補充原則 4-13② 外部の専門家の助言入手】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社では、取締役・監査役が重要な経営判断を行うにあたり必要な場合には、会社の費用において適宜外部専門家の助言を得ております。

【補充原則 4-13③ 取締役・監査役と内部監査部門との連携】

上場会社は、取締役会および監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

内部監査部による監査結果から把握された業務執行体制や執行状況に関する問題点等について、適宜取締役や監査役へ報告がなされております。報告された問題点等については、取締役会から担当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行っております。また、当社では、各事業分野における担当取締役や常勤監査役を通じて、本社各部門が社外取締役や社外監査役からの依頼を常時受けられる体制を確保しております。

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役・監査役に限らず広く全社員に対し、職責や業務上必要な知識の習得や適切な更新等のために様々な研修機会を斡旋しております。また、取締役・監査役が経営を監督する上で必要となる情報や知識を適宜提供するなど、自らの役割を果たすために必要な機会を提供しており、その際の費用については会社に請求できることとなっております。

【補充原則 4-14① 役員就任にあたっての必要な知識等の取得】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社では、取締役・監査役就任時には、会社の事業・財務・組織などに関する必要な知識を習得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を理解するために研修の参加などの機会を設けております。

【補充原則 4-14② 取締役・監査役のトレーニング方針】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、当社取締役および監査役が、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継続的に提供することを基本方針としております。また、各取締役等に対し、自己啓発等を目的に外部セミナー等の活用を推奨するとともに、その費用については社内規程に基づき当社にて負担しております。

第5章 株主との対話

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に積極的に取り組み、株主と双方向のコミュニケーションの充実に努めております。そのために、IR体制を整備し、当社の成長戦略に対する理解を深めるための機会創出に努めております。また、株主との対話を通じて当社に対する関心や懸念を把握し、当社の経営方針をわかりやすく明確に説明し、株主を含むステークホルダーからの理解を得られるように取り組んでおります。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の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、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、成長戦略担当取締役の指揮の下、広報・IR部にIR体制を整備し当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家からの取材に積極的に応じております。また、アナリスト・機関投資家向けには毎年8月の決算説明会の他に、11月、2月、5月の四半期決算説明会を開催し、代表取締役社長が、決算内容および業績見通し、経営戦略等を説明しております。加えて、証券アナリストや投資家の求めに応じて個別のミーティングも実施しております。

【補充原則 5-1① 株主との面談の対応者は経営陣幹部等が行うこと】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との実際の対話につきましては広報・IR部を窓口とし、IR担当者が対応しております。また、株主・投資家からの要望内容を踏まえ、合理的な範囲で成長戦略担当取締役や執行役員、社外役員が面談に対応すべく善処しております。

【補充原則 5-1② 株主との対話を促進するための方針】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) (ii) 当社では、I R 担当部署である広報・I R 部を管掌する取締役を I R 担当取締役に選任することで、有機的な連携に努めております。また、I R に関連する他部署との情報共有を密にすることで連携を強めるよう努めております。
- (iii) 広報・I R 部にて個別面談に積極的に対応するとともに、アナリスト・機関投資家向けに、毎年 8 月の決算説明会の他に、11 月、2 月、5 月の四半期決算説明会を開催し、代表取締役社長が決算内容および業績見通し、経営戦略等を説明しております。当該説明会用の資料は、一般株主を含む全てのステークホルダーが閲覧できるよう、当社ウェブサイトの I R 情報コーナーに掲載しております。
- (iv) I R 活動にて把握された意見等については、経営会議や取締役会において報告・共有されております。
- (v) 株主・投資家・アナリストとの対話の際には、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に資する事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しております。

【補充原則 5-1③ 株主構成の把握】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、半期に 1 回、株主名簿上の株主構成を把握しております。また、必要に応じて実質株主の把握にも努めており、I R 活動に活用しております。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、中期経営計画の策定にあたり、自社の資本コストについては加重平均資本コスト (WACC) を用いて把握しております。そのうえで、収益計画および株主還元方針等の資本政策の基本的な方針と合わせ、資本コストを上回る ROE を目標として設定し、開示しております。加えて、売上高および営業利益等の計数目標を開示し、株主からの理解が得られるように努めております。さらに、株主総会や決算説明会等にて目標達成に向けた具体的な施策を説明しております。

【補充原則5-2① 事業ポートフォリオに関する基本方針】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社の事業ポートフォリオは外食事業を営む単一事業であり、その業態戦略など経営方針については有価証券報告書・決算説明会資料などにおいて開示しております。なお、今後、事業ポートフォリオの見直しの必要性がある場合は、速やかに当社の経営方針を明確に説明したうえで、その理解を得るよう努めてまいります。

以上