

# コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

サトレストランシステムズ株式会社

## 【 目 次 】

- 【1】 目的および基本的な考え方 (2-1、3-1(i)、3-1(ii))
- 【2】 株主の権利・平等性の確保 (基本原則 1)
  - 1) 株主総会 (1-1、1-1-1、1-2、1-2-1、1-2-2、1-2-3、1-2-4)
  - 2) 株主の権利と平等性の確保 (1-1-3、1-2-5)
  - 3) 資本政策等について (1-3、1-5、1-5-1、1-6)
  - 4) 政策保有株式および政策保有株式に係る議決権行使について (1-4)
  - 5) 関連当事者間の取引 (1-7、4-3)
- 【3】 ステークホルダーとの適切な協働 (基本原則 2)
  - 1) 経営戦略、経営計画 (3-1、3-1-1)
  - 2) 企業行動指針 (2-2、2-2-1)
  - 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 (2-3、2-3-1)
  - 4) ダイバーシティ (2-4)
  - 5) 内部通報 (2-5、2-5-1)
- 【4】 適切な情報開示と透明性の確保 (基本原則 3)
  - 1) 情報開示の充実 (3-1-1、3-1-2)
  - 2) 外部会計監査人 (3-2、3-2-1、3-2-2)
- 【5】 取締役会および監査役会の役割と責務 (基本原則4)
  - 1) 役割と責務 (4-1、4-2、4-5)
  - 2) 経営陣への委任について (4-1-1)
  - 3) 中期経営計画の策定と株主への説明責任 (4-1-2、5-2)
  - 4) 最高経営責任者等の後継者計画 (4-1-3)
  - 5) 経営陣の報酬 (3-1(iii)、4-2-1)
  - 6) 取締役、監査役、執行役員を選任 (3-1(iv)、3-1(v)、4-3-1)
  - 7) リスクマネジメント (4-3、4-3-2)
  - 8) 監査役および監査役会の役割・責務 (4-4、4-4-1、4-11)
  - 9) 独立社外取締役の役割・責務 (4-7(i)、4-7(ii)、4-7(iii)、4-7(iv)、4-10、4-10-1)
  - 10) 独立社外取締役の有効な活用 (4-8、4-8-1、4-8-2)
  - 11) 独立社外取締役の独立性判断基準および資質 (4-9)
  - 12) 任意の仕組みの活用 (4-10、4-10-1)
  - 13) 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件 (4-11、4-11-1、4-11-2、4-11-3)
  - 14) 取締役会の審議の活性化および情報入手と支援体制 (4-12、4-12-1)
  - 15) 情報入手と支援体制 (4-13、4-13-1、4-13-2、4-13-3)
  - 16) 取締役・監査役のトレーニング (4-14、4-14-1、4-14-2)
- 【6】 株主との対話 (基本原則 5、5-1、5-1-1、5-1-2、5-1-3、5-2、4-1-2)

※( )内は、コーポレート・ガバナンスコードの各原則への対応を示しています。

## 【1】目的および基本的な考え方（2-1、3-1(i)、3-1(ii)）

当社は、本基本方針において、当社および子会社で構成する企業集団（以下「当社グループ」という。）におけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方や運営指針を明らかにし、以下に掲げる「企業哲学」および「経営理念」にもとづき、適正な利益を確保しながら社会の繁栄に役立つ様々な活動を推進し、経営環境の変化に迅速に対応し得る効率的な職務執行体制、経営管理体制を構築し、株主・お客様・従業員・お取引先・地域社会等、全てのステークホルダーにとって、なくてはならない企業を目指して、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資するコーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組みます。

### 【企業哲学：フィロソフィー】

#### 私たちは、食を通じて社会に貢献します。

私たちは、人々が生きていく上で最も大切な「食」を事業の柱とし、潤いのある、楽しい食事の機会を提供することにより、豊かな暮らしを実現します。そして、地域になくてはならない企業として、適正な利益を確保しながら、社会の繁栄に役立つ様々な活動を推進します。

### 【経営理念】

#### DREAM [夢みる]：パートナーと共に、夢の実現をめざします。

パートナーとは、サトレストランシステムズで働く仲間をはじめとして、共に生きる人たちのことです。人には、それぞれ夢があります。私たちは仕事を通じて夢を実現できる、そんな会社を目指し努力を続けます。そのためには、共にレストラン業への夢を持ち、誇りある職場、誇りある企業として、パートナー一人ひとりが未来に向かって挑戦できる場を提供していきます。

#### ENJOY [楽しむ]：カスタマーと共に楽しさを分かち合います。

カスタマーとはお客様のことです。カスタマーがゆっくりとお食事をしていただき、心からおいしかった、来て良かったと喜び、感動していただくことが、私たちの楽しみです。そのためには、カスタマーの声に耳をすまして、おいしい食事、快適な店舗、心のこもったサービスを提供します。そして、より多くのお客様の満足と支持を得ていきます。

#### LOVE☆ [愛する]：コミュニティーを愛し、人びとと共に生きます。

コミュニティーとは、お店のある地域社会のことです。私たちのお店は、コミュニティーとの関わりの中にあります。来店されるお客様ばかりでなく、コミュニティーで生活する様々な人達、私たちはどなたにも心のこもったおもてなしをするとともに、地域の様々な活動に参加していきます。そして、愛し、愛され、親しまれる存在になります。

## 【2】株主の権利・平等性の確保（基本原則 1）

当社は、株主の権利の実質的な確保のため、法令に従い適切に対応するとともに、少数株主や外国人株主に十分に配慮し、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に努めます。

### 1) 株主総会（1-1、1-1-1、1-2、1-2-1、1-2-2、1-2-3、1-2-4）

- (1) 当社は、株主が株主総会議案につき十分に検討し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の開催日程を決定し、招集通知の発送については正確性を担保しつつ早期発送に努め、速やかに証券取引所および当社ウェブサイトへ招集通知に記載した情報を開示します。
- (2) 当社は、株主が株主総会においてその権利を行使するために必要と考えられる情報の提供については、招集通知、参考書類および事業報告の充実に努めるとともに、決算短信、適時開示や当社ウェブサイトへの掲示等により提供します。議決権電子行使の採用および招集通知の英訳版の作成については、現時点では株主構成等に鑑みて実施しておりませんが、今後の株主構成の変化を見ながら検討します。
- (3) 当社は、株主総会において相当数の反対票が投じられた議案については、取締役会においてその原因を分析し株主との対話その他の対応の要否を検討します。

## 2) 株主の権利と平等性の確保 (1-1-3、1-2-5)

- (1) 当社は、株主の実質的な平等性を確保するとともに、当社ウェブサイトにおいて株主向けの情報を掲載し、随時更新して適切な情報開示に努めます。また、同英文サイトにおいて決算短信の英訳を参考資料として開示します。
- (2) 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家などが、株主総会において名義株主に代わって株主総会に出席し、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は、その対応に関し、信託銀行等と協議し検討を行います。

## 3) 資本政策等について (1-3、1-5、1-5-1、1-6)

- (1) 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取組むため、収益力と資本効率の改善を進めるにあたり、中期経営計画、決算説明、株主総会、有価証券報告書、適時開示等を通じて、基本的な方針について説明します。
- (2) 当社株式の大規模買付行為を行おうとする者に対しては、当該行為の是非を株主が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて取締役会の意見などを開示し、株主の検討のための時間の確保に努め、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じます。
- (3) 当社の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）について、取締役会、監査役および監査役会は、企業価値向上の観点から当該提案の必要性や合理性を検討した上で、当社の考え方を理解していただくため、ニュースリリースや必要に応じて個別説明会等を行います。

## 4) 政策保有株式および政策保有株式に係る議決権行使について (1-4)

- (1) 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ため、業務提携、資金調達、原材料の安定調達等、経営戦略の一環として、取締役会で必要と判断する企業の株式を保有することとします。また、取締役会は、毎年、定期的に、政策保有株式について、当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ことを検証し、保有する意義が乏しいと判断する銘柄については、適宜株価や市場動向を見て売却します。
- (2) 政策保有株式の議決権の行使については、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、ならびに投資先の株主共同の利益に資するものであるか否か等を総合的に勘案し、適切に行使します。

## 5) 関連当事者間の取引 (1-7、4-3)

当社は、関連当事者間の取引を含む全ての取引について、社内規定に従い、取引の規模および重要性に応じて、必要な決裁を経て実施します。その内容については、内部監査部門が監査計画に基づき監査を実施し、加えて、社内決裁書類（稟議書等）を、総務部門が定期的に常勤監査役へ提出し、監査役が日常の業務執行状況を閲覧し、必要に応じて、取締役または関係部署にその説明を求めることができる体制をとっています。また、取締役の利益相反取引については、法令にしたがって、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役会で報告します。

## 【3】ステークホルダーとの適切な協働（基本原則 2）

当社は「最も顧客に信頼されるレストランの実現」を目指し、2015年3月期～2019年3月期を対象期間とする「中期経営計画」を策定し、その基本方針として「100年企業として必要不可欠な社会的インフラになることを目指す。」ことを掲げています。さらに、ビジョンとして【世界で愛される日本食を世界に提供し、フードサービス業界をリードし尊敬される企業グループを目指す。】を掲げ、全てのステークホルダーの満足を追求するべく努めます。

### 1) 経営戦略、経営計画 (3-1、3-1-1)

「和食さと」「すし半」「天井・天ぷら本舗 さん天」「にぎり長次郎」「かつや」を主要5業態と位置づけ、「中期経営計画」の実現を目指して、景気変動の影響を受けても安定的に利益を確保するための土台作りとして、低価格帯に位置するファストカジュアル業態の「天井・天ぷら本舗 さん天」「かつや」を中心に出店を強化するとともに、「和食さと」等の既存業態では、さらなる収益力の向上に取り組んで

まいります。「中期経営計画」の最終年度となる2019年3月期の目標として、売上高 520億円、店舗数 600店を目指します。経営戦略および中期経営計画の概要については、当社ウェブサイトIR情報において開示します。(URL: <http://sato-restaurant-systems.co.jp/ir/pyramid/>)

## 2) 企業行動指針 (2-2、2-2-1)

当社グループの経営理念を実践的な行動準則に落とし込み、役員および従業員がどのように行動すべきかを具体化した「企業倫理憲章」を定め、その浸透を図るべく「サトレストランシステムズグループ従業員規範」等具体的な方針・規程を定めております。取締役会は、内部統制監査等を通じて、企業行動指針の趣旨および精神を尊重する企業風土の醸成が図られていること確認します。

## 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 (2-3、2-3-1)

当社は、フィロソフィー・経営理念を具現化するべく、根幹規定として企業倫理憲章を据え、コーポレート・ガバナンス体制および内部統制システムを整備・構築し、これらを土台として基本的・義務的責任を完遂します。さらに一步踏み込んで自主的・主体的に設定した目標を達成していくことを目指し、日々企業活動を行っております。換言すれば、当社が、既に、長年に渡り行ってきた日々の企業活動そのものが「CSR 活動」に通じるものであったと考えております。従いまして、今後も、「CSR 活動の推進」を継続していくことが、フィロソフィー・経営理念の具現化に繋がると信じ邁進してまいります。具体的な活動内容等については、「Corporate Report～サトのコト～」を発行する他、当社ウェブサイト「CSR 情報」(URL: <http://sato-restaurant-systems.co.jp/csr/>)において、全てのステークホルダーに当社の活動を開示します。

## 4) ダイバーシティ (2-4)

異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観の存在は、持続的な成長を進めるために必要な要素の一つであると捉え、性別、国籍、障がいの有無などを問わない多様な人材を採用します。また、当社で働く社員が「より良い人生」を送れるよう環境を整えることが企業の重要な社会的責任であると考え、7日間連続の長期休暇制度の導入等、労働環境の改善に努めています。さらに、多様なライフスタイルに応じた勤務形態を選択できるように、「短時間正社員制度」を導入し、それまでパートタイマーとして勤務していた従業員を正社員として登用し、女性の一層の活躍を推進しています。女性の管理職はおりますが、現在、女性の部長および役員はおりません。今後、部長および役員に相応しい能力と胆力を有する有資格者がでてくれば、積極的に登用を考えていきます。

## 5) 内部通報 (2-5、2-5-1)

取締役会が定める「内部統制システムの構築に関する基本方針」に基づき、内部通報制度を導入しており、通報者の不利益扱いを明確に禁止するとともに、通報者の保護を図ります。通報された情報は、厳格に秘密として管理するとともに、必要に応じて、社外の弁護士の客観的な見解を踏まえ、適切に対応します。

## 【4】適切な情報開示と透明性の確保 (基本原則 3)

### 1) 情報開示の充実 (3-1-1、3-1-2)

当社は、積極的に情報の開示に取り組みます。財務・非財務情報の開示については、法定開示、適時開示、証券取引所および当社ウェブサイトにおいて開示に取組んでいるほか、「Corporate Report～サトのコト～」を発行し、財務情報と非財務情報のバランスの取れた情報提供を行っています。

さらに、決算説明会において、非財務情報の説明も充実させることで、建設的な対話を促進します。また、国内・海外投資家への情報開示の公平性の観点から、決算短信の英訳を参考資料として当社ウェブサイトに掲載しております。

### 2) 外部会計監査人 (3-2、3-2-1、3-2-2)

#### (1) 会計監査人の選定と評価

監査役会は、会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、会計監査人が独立の立場を保持し、適切な監査を実施しているかについて監視および検証します。また、日本公認会計士協会の定める「独立性に関する指針」に基づき独立性を有することを確認し、必要な専門性を有することについても検

証・確認します。会計監査人の選定および評価に際しては、当社の業務内容に対応して効率的な監査業務を実施することができる一定の規模と世界的なネットワークを持つこと、審査体制が整備されていること、監査日数、監査期間および具体的な監査実施要領ならびに監査費用が合理的かつ妥当であること、監査実績等により総合的に判断することとします。

(2) 監査への対応

当社は、会計監査人による適正な監査の実施を担保するため、高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保し、代表取締役社長、財務経理部門担当取締役とのディスカッションプロセスの確保、監査役および監査役会、内部監査部門との情報交換会の実施等により十分な連携を確保し、適切な監査環境を提供します。さらに、会計監査人が不備や問題点を指摘した場合は、監査役会へ報告し、不正を発見し適切な対応を求めた場合は、その重要性に応じて、担当部門の執行責任者が対応します。

**【5】取締役会および監査役会の役割と責務（基本原則4）**

1) 役割と責務（基本原則 4-1、4-2、4-5）

取締役会および監査役会は、株主からの受託者責任を認識し、適切にその権限を行使することにより、持続的成長、中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率などの改善を図ります。経営理念を確立し、企業戦略や中期経営計画等を定めて推進すること、内部統制システムの整備・構築やリスク管理体制を整備し、経営陣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は、取締役会の役割責務の一つであると認識し、重要な業務執行の決定や経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援します。

2) 経営陣への委任について（4-1-1）

当社は「取締役会規則」を定めており、取締役会は、当該「取締役会規則」に則り、法令および定款に定められた事項、当社および当社グループの重要事項等を決定します。また、業務執行取締役および執行役員等で構成する経営会議は、当社および当社グループに関する経営および各業務運営に関する重要執行方針を協議・決定しています。

3) 中期経営計画の策定と株主への説明責任（4-1-2、5-2）

取締役会および経営陣は、策定した経営戦略に対する株主の理解を得ることは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に不可欠であると考えおり、経営戦略の重要な要素となる予算計画や経営資源の配分等、対処すべき主要な課題について、明確かつ丁寧な説明をするように努めます。

また、取締役会および経営陣は、中期経営計画が株主に対してコミットメントの一つであるという認識に立ち、計画の進捗状況を把握、分析し達成にむけて各年度計画を立案し、決算説明会などを通じて、その内容について分かり易い説明を行うことに努めます。（URL:<http://sato-restaurant-systems.co.jp/ir/>）

4) 最高経営責任者等の後継者計画（4-1-3）

外食産業を取り巻く環境がかってないスピードで変化を見せていく中、当社グループの将来を担う最高経営責任者等の承継計画および経営陣幹部としての適性を具える人財の充実は、持続的成長を続けるための最重要課題であると位置づけ、当社グループの経営理念や行動指針、中長期の経営戦略達成のために経営者として求められる資質に基づき、指名・報酬委員会への諮問を経て、2016年3月末迄に、最高経営責任者等の後継者計画を策定し、毎期、同委員会と協議します。

5) 経営陣の報酬（3-1(iii)、4-2-1）

取締役・執行役員の報酬は「取締役・執行役員報酬ガイドライン」を設定し、同ガイドラインの報酬額に基づき指名・報酬委員会で審議し、取締役会へ提案し決定します。監査役の報酬は、株主総会で決議された額の範囲で監査役会の協議で決定します。

**【取締役報酬の考え方】**

株主総会で承認された報酬総額の範囲で、代表取締役、取締役、社外取締役の報酬年額（基本報酬）を決定します。なお、執行役員を兼務する業務執行取締役については、執行役員報酬を合わせて役員報酬としています。

#### 【執行役員報酬の考え方】

「全社業績」「重責度（執行役員が担う役割の重さ）」「業績評価（担当部門の業績目標の達成度）」を指標にして決定します。

※ 全社業績：全社の財務数値などの経営指標から決定

※ 重責度：各執行役員が担う業務遂行責任の重さを指し、「経営に対する影響度」「中期経営計画に対する戦略的重要性」等の視点で評価・決定

※ 業績評価：各執行役員の業績目標（中期経営計画に対する進捗等を考慮）の達成度

#### 6) 取締役、監査役、執行役員の選任(3-1(iv)、3-1(v)、4-3-1)

指名・報酬委員会（代表取締役社長および社外取締役2名で構成）が代表取締役社長から起案された役員選任議案を審議し取締役会へ提案します。取締役会が提案を受け、その決議をもって、株主総会議案として提出します。

また、取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の指名についての説明は、株主総会招集通知等に記載します。

##### 【取締役、監査役候補者の指名方針】

- (1) 会社法等の法令の欠格事由に該当しない者で、人格・識見ともに優れ、(2)以下の要件の少なくとも一以上を具え、当該候補者が就任することが当社および子会社を含む当社グループの企業価値向上に資すると判断できる者
- (2) 当社での勤務経験が相当あり、会社の業務に精通し、かつ情熱と行動力に富み、その職責を全うすることのできる者
- (3) 当社執行役員としての経験があり実績が優良な者
- (4) チェーンストア、流通業、外食産業、食品産業の事情に精通している者
- (5) 業界等を問わず、会社経営または組織経営に相当の経験と実績がある者
- (6) 社会情勢、経済情勢、会社経営、学識、会計、法律等について専門知識を持ち、会社経営について大所高所からの判断ができる能力を有する者

##### 【取締役、監査役候補者の選定手続】

- (1) 社内からの取締役の選定については、原則として執行役員に任命し、相当期間を経て取締役としての人格・識見・適格性・職務執行実績を確認の上、代表取締役社長が指名・報酬委員会へ起案し、当該委員会で審議の上、取締役会へ提案する。
- (2) 社外から直接採用した者からの選定に当たっては、代表取締役社長が、人格・識見・適格性・社外での実績経歴から判断のうえ、指名・報酬委員会へ起案し、当該委員会で審議の上、取締役会へ提案する。
- (3) 代表取締役社長は候補者の起案に当たり、役員構成に偏りのないよう配慮する。
- (4) 監査役候補者の選定については、法令に則り、事前に監査役会の同意を得る。

##### 【執行役員の指名方針】

- (1) 組織のモチベーションを高め、知識・経験に基づき、担当業務を最後まで責任をもってやり遂げるリーダーシップのある者
- (2) 中長期的な経営戦略を具体化し、チャレンジ精神を持って目的を達成できる者
- (3) 次世代経営陣幹部の育成に貢献できる者
- (4) 職務執行に影響を及ぼすような利害関係や取引関係が無い者

#### 7) リスクマネジメント(4-3、4-3-2)

取締役会は、「内部統制システムに関する基本方針」を定め、代表取締役社長が、その全般的な運用状況について定期的に報告を受けることで確認しています。具体的な個別のリスク事象が検出された場合は、総務部門が主管部署となり適切に対応します。

#### 8) 監査役および監査役会の役割・責務(4-4、4-4-1、4-11)

当社監査役会は、3名の監査役で構成し、内2名は当社が定める独立役員の要件を満たす社外監査役とします。監査役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者を1名以上選任し、特に、社外監

査役には、その専門分野における豊富な経験と幅広い見識を有し、財務・会計に関する専門家、弁護士、学者、企業実務家などから選任することとし、取締役会においてそれらの専門的知見より意見を述べております。常勤監査役は、経営会議、部門長会議等の重要な会議への出席および社内決裁書類（稟議書等）の閲覧ならびに取締役、内部監査部門およびその他の使用人からの情報収集を行い、その情報を監査役会において報告し、適切な監査を実施しています。

#### 9) 独立社外取締役の役割・責務（4-7(i)、4-7(ii)、4-7(iii)、4-7(iv)、4-10、4-10-1)

当社は、多様な経験と幅広い見識を有する独立社外取締役を複数名選任しています。独立社外取締役は、取締役会における議案の審議等を通じて、持続的な成長を促し、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、各々の専門性や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います。

また、より高度のコーポレート・ガバナンス実現のため、取締役会の諮問機関として、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立役員である社外取締役を委員とする任意の「指名・報酬委員会」を設置し、取締役、監査役および執行役員候補者の提案ならびに報酬制度、報酬案の客観性と透明性を高めるべく努めます。

#### 10) 独立社外取締役の有効な活用（4-8、4-8-1、4-8-2）

(1) 定款で取締役の数を10名以内と定め、現時点では、社内取締役4名に対し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、独立社外取締役2名を選任しています。

(2) 独立社外取締役のみを構成員とする会合

定期的に、独立社外取締役と、監査役会、独立社外監査役との意見交換会を設定し、客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図ります。

(3) 筆頭独立社外取締役の決定

筆頭社外取締役は選定しておりません。当社の企業規模に鑑み、業務執行者（社内取締役、経営陣幹部）との連絡・調整目的、監査役および監査役会との連携の目的で、筆頭社外取締役を設置することは、かえって、序列意識、筆頭者への依存関係が発生する懸念があります。なお、経営陣との連絡・調整や監査役、監査役会との連携が必要な場合は、取締役会事務局、経営会議事務局、監査役会事務局等が密接に連携し、適切なサポートを実施します。

#### 11) 独立社外取締役の独立性判断基準および資質（4-9）

取締役会は、社外役員の独立性に関する考え方として、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を独立社外取締役の候補者として選定することを基本方針として、当社における独立性の判断基準を策定しております。

#### 12) 任意の仕組みの活用（4-10、4-10-1）

(1) 当社は、内部統制システムに関して、代表取締役社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置し、その方針・指導・支援のもと、当社グループにおける、内部統制システムの整備・構築および適正な運用を実施しております。

(2) 商品の安全・安心のための品質保証については「品質保証委員会」を設置し、コンプライアンス等については「コンプライアンス委員会」を設置し、それぞれ、代表取締役社長を委員長として、全社横断的な管理体制を構築しています。

(3) 指名・報酬等の重要事項に関する諮問委員会の設置と独立社外取締役の適切な関与  
取締役会の諮問機関として、代表取締役社長および社外取締役2名で構成する任意の指名・報酬委員会において、取締役、監査役、執行役員の選任、報酬等につき審議し取締役会へ提案します。

#### 13) 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件（4-11、4-11-1、4-11-2、4-11-3）

(1) 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模の考え方

取締役会は、代表取締役を含む4名の業務執行取締役および2名の社外取締役（経営学・経済学を専門とする大学教授、外食産業におけるリーディングカンパニーの経営トップ経験者）の計6名で構成しています。また、取締役会には、常勤監査役を含む3名の監査役が出席しており、監査役3名の内、

2名は社外監査役であり、公認会計士、弁護士です。

当社の取締役会は、定款で取締役が10名以内、監査役は4名以内と定めており、社外取締役については2名以上、監査役については、監査役会の過半数を社外監査役とすることを基本的な考え方とします。なお、社外取締役および社外監査役は、当社役員の指名方針および社外役員の独立性判断基準に基づき指名します。

(2) 他の上場会社の役員の兼任

取締役および監査役の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、適切に開示を行います。

(3) 取締役会の実効性の分析・評価

当社は決算年度末にかけて、各取締役へ取締役会の自己評価を行います。取締役会事務局が社外取締役と毎年1回取締役会の運営状況について意見交換を実施し、次年度からの取締役会の運営改善に努めます。取締役会評価にあたっては、代表取締役を実施責任者とし評価を行います。監査役会は、毎年、取締役会の監督機能並びに業務執行機能について、ビジネス、ガバナンス、リスク管理に関する事項等を含む取締役会全体の実効性について、監査役会としての分析・評価を行い、意見を述べます。

14) 取締役会の審議の活性化および情報入手と支援体制 (4-12、4-12-1)

取締役会の審議の活性化を図るべく、取締役会の資料はその内容に応じ、取締役・監査役が事前検討に必要な時間を確保して配布するとともに、取締役会資料以外にも経営会議資料、社報等、経営状況の把握に必要な資料を随時提供します。さらに、取締役会・経営会議の年間スケジュールを各年度初めに提供し、変更があれば事前に連絡を行います。議題は日程調整のうえ相当程度前に決定するとともに、取締役会の開催頻度は適切な審議ができるよう配慮して設定し、さらに、必要な審議時間を十分確保すべく、審議項目、開催時間を適宜調整します。

15) 情報入手と支援体制 (4-13、4-13-1、4-13-2、4-13-3)

取締役および監査役は、その役割・責務を実効的に果たすべく、積極的に情報収集に努めます。取締役会および監査役会には、当社組織から合理的に判断した上で、兼務を含めて事務局を設けて、適正な人員を配置し、必要な情報の提供などの支援を行います。各事務局は、取締役および監査役から情報提供の要望があれば、速やかに要望に応じ、可能な限り必要な情報を提供します。さらに、取締役および監査役は、必要に応じて、弁護士・公認会計士等の外部専門家の助言を得ています。

常勤監査役は、経営会議、部門長会議等の重要な会議への出席および社内決裁書類（稟議書等）の閲覧ならびに、取締役、内部監査部門およびその他の使用人からの情報収集や報告を受け、監査役会において報告するとともに、社外監査役と議論を行う等により適切な監査を実施しています。

16) 取締役・監査役のトレーニング (4-14、4-14-1、4-14-2)

取締役および監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングを適宜実施します。取締役または監査役が新たに就任する際は、顧問弁護士事務所、日本監査役協会、信託銀行等が開催する法律、コーポレート・ガバナンス、財務会計等に関する研修会に参加し、就任後も同様に研修会へ継続的に参加します。

独立社外取締役および独立社外監査役が、新たに就任する際には、当社の事業内容の説明を担当取締役、担当執行役員、担当部門の責任者等が説明するとともに、営業店舗等の現場視察を行います。

【6】株主との対話（基本原則5、5-1、5-1-1、5-1-2、5-1-3、5-2、4-1-2）

- 1) 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する建設的な対話を目的とする株主からの面談の申込みを受けた場合、当該面談の目的を十分検討した上で、必要に応じて、IR担当部門が対応することを基本とします。

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として、株主との対話を統括する役員としてIR部門、経営企画部門を統括する役員を指定し、対話を補助する各部門間での情報共有を正確かつ確実にい有機的な連携を確保します。

株主との建設的な対話を促進するため、信託銀行が提供する株主構成データ等の分析、株主向けアンケート等の実施を通じて、株主構造の把握に努めます。

また、代表取締役による決算説明会を実施し、その結果を、適宜、取締役会および経営会議等で報告します。なお、株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止に努めます。

- 2) 取締役会および経営陣は、策定した経営戦略に対する株主の理解を得ることは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に不可欠であるという考えのもと、経営戦略の重要な要素となる予算計画や経営資源の配分等、対処すべき主要な課題について、明確かつ丁寧な説明をするように努めます。  
また、取締役会および経営陣は、中期経営計画が株主に対してコミットメントの一つであるという認識に立ち、計画の進捗状況を把握・分析し、達成に向けて各年度計画を立案し、決算説明会等を通じて、その内容について分かり易い説明を行うことに努めます。

以 上