最終更新日：2025年10月1日
株式会社ブルーゾーンホールディングス
代表取締役社長 川野　澄人
問合せ先：取締役管理本部長　上池　昌伸　（代表）049-290-1000
証券コード：417A
https://www.bluezonesholdings.co.jp/

**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。**

## Ⅰ 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

当社のコーポレート・ガバナンスの基本は、株主をはじめとした利害関係者（ステークホルダー）のご期待にお応えし、効率的で健全な企業経営を行うことにより企業価値を最大化することにあります。そのために最も重要なことは、会社法制は勿論のこと、各種法令・ルール・社会規範を遵守し、経営の高い志と求心力を維持しながら、透明でかつ公正な事業の執行をすることにより、企業の安定的・継続的な成長を維持することであると考えます。また、同時にスーパーマーケット事業をとおして、商品の安全性確保や社会環境に適合するなど企業の社会的責任（ＣＳＲ)を広く果たし、お客さまや地域社会に貢献し、独自の存在感ある企業を目指して経営を行うこととも位置づけております。　上記のコーポレート・ガバナンスの考え方を具体的に実践するために、取締役会が取締役の業務執行を有効に監督し、徹底したコンプライアンス体制のもと財務の信頼性を確保するとともに、人的依存度の高いスーパーマーケット事業として、その担い手である社員一人ひとりの高いモラールやモチベーションの維持について特に留意しております。それは、当社の経営理念に謳われている設立精神を徹底することが、自主的かつ主体的にコーポレート・ガバナンスが貫徹された企業を創造することになると考えられるからです。万一問題が生じた場合にも、経営が高い求心力を持って組織的かつ迅速に適切な対応をいたしてまいります。

当社は株式会社ヤオコーより単独株式移転を行い、2025年10月１日付で新設された持株会社です。本報告書における当社の取組の状況は、過年度の株式会社ヤオコー及びそのグループとして取りまとめた実績を含みます。

### 【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】

【補充原則1-2-4　議決権電子行使プラットフォームの利用】

当社では、議決権の電子行使サービスの利用及び招集通知の一部英訳を予定しております。現時点では当社の株主構成等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームは利用の導入は予定しておりません。今後、株主構成等の変化や議決権行使状況等を踏まえて、議決権電子行使プラットフォームの利用を検討してまいります。

【補充原則4-8-2　「筆頭独立社外取締役」の決定】

当社では以下の理由により筆頭独立社外取締役を定めておりません。

・筆頭独立社外取締役を定めることで、独立社外取締役間の序列意識、筆頭者への依存する意識を醸成する可能性があります。
・独立社外取締役はそれぞれ卓越した知見を有しており個々にその持ち味を発揮することが求められていることから、
　必ずしも独立社外取締役間で意見が統一される必要はないと考えます。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4　政策保有株式の保有と議決権行使について】

⑴ 基本的な考え方　当社及び当社の関連会社（以下、併せて「当社グループ」といいます。）は、商品の開発・調達、物流、販売、店舗出店、資金の安定調達等、あらゆる過程におけるさまざまな企業との協力関係や事業戦略を考慮し、中長期的視点で政策保有株式として保有しております。ただし、継続して保有する必要がないと判断した株式は売却を進めるなど、政策保有株式の縮減に努めます。

⑵ 保有状況の確認　当社グループは、主要な政策保有株式について、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を検証の上、保有のねらい、合理性を取締役会で毎年確認します。

⑶ 議決権行使　当社グループは、政策保有株式に係る議決権行使を行う場合、投資先企業の経営方針、戦略、リターン等を踏まえ、発行会社との対話を通じ、議案の賛否を検討します。具体的には、別に定める議決権行使基準に則り、適切に対応します。

【原則1-7　関連当事者間の取引について】

当社は、役員との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会による承認を得ることとなっております。また、当社グループ各社の役員も含め、１年に１回関連当事者間取引に関する調査を実施し、財務部長によるチェックを行います。

【補充原則2-4-1　中核人材の多様性について】

当社では、ホームページ「サステナビリティ／社会」にて女性活躍の行動計画と取組み実績、外国人技能実習生を含む外国人登用、障がい者雇用の状況を開示しております。また、当社は、同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／有価証券報告書/半期報告書／有価証券報告書」にて人的資本に関する開示について、同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／統合報告書」にて人的資本について、それぞれ開示しております。
（https://www.yaoko-net.com/sustainability/contribution.html）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/securities.html）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html）

【原則2-6　企業年金の運用における人事面や運用面の取組みについて】

当社は、子会社からの兼務出向者で構成されており、企業年金は運用しておりません。主要な子会社である株式会社ヤオコーでは、2022年３月１日付で確定給付年金制度（DB）の一部を除き、確定拠出年金制度（DC）へ移行いたしました。現在、この制度は、株式会社ヤオコーのほか、株式会社フーコット、株式会社せんどうにおいて利用されています。運用機関・運用商品の選定や従業員に対する資産運用に関する教育は、プログ

ラムを各子会社が用意し適切に実施しております。

【原則3-1　各種開示・公表について】
⑴ 設立精神・経営理念については、ホームページ「会社情報」に、経営の基本方針、グループ中期計画については同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／経営方針」に、サステナビリティに関する基本方針は、同「サステナビリティ／サステナビリティ基本方針」に開示しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/corporate/ ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/management/ ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/policy.html ）
⑵ コーポレート・ガバナンスに関する基本方針は、ホームページ「サステナビリティ／コーポレート・ガバナンス」に開示しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/governance.html ）
⑶ 取締役会は、任意の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置し、指名委員会に取締役の選任・解任、監査役候補者の推薦等に関する事項を、報酬委員会に取締役の個人別の報酬等に関する事項を諮問し、各委員会の答申を十分に考慮して意思決定を行います。取締役の報酬等の額は、株主総会が決定する報酬総額の限度内において、取締役会で定めた取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針に基づき決定します。なお、当社は、上記報酬限度額とは別枠で、社内取締役に対する株式報酬制度を導入しております。この株式報酬制度は、社内取締役に対して、当社取締役会が定める株式交付規程に従って付与されるポイント数に応じ、当社株式が信託を通じて交付される株式報酬制度です。
⑷ 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっては、取締役・監査役の職務を遂行できる知識及び経験を有している者を候補者として選定する方針です。
⑸ 社外役員の個々の選任理由、取締役・監査役候補者の指名理由については、ホームページ「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／統合報告書」に記載しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html）
※取締役の解任提案については、次に定める忠実義務及び善管注意義務が守られているか等を踏まえて、取締役会において決定致します。
1、役員は、定款、法令及び会社諸規程の定めるところに従って行動しなければならない。
2、役員は、経営の責任者であることを自覚し、他の模範とならなければならない。
3、役員は、業務の遂行にあたって、率先してことに当り、誠心誠意努力し、決して私情や体面にとらわれてはならない。
4、役員は、報告、連絡を互いに緊密にし、秩序を乱すような独断、越権行為は厳に慎まなければならない。
5、役員は、会社の機密を漏らし、また会社の不名誉、不利益となるような行為があってはならない。
6、役員は、公私混同があってはならない。

【補充原則3-1-3　サステナビリティについての取組み開示】
当社は、経営理念として「地域のすべての方々の食生活をより豊かに、より楽しく」を掲げ、その実現と企業価値をさらに向上させるため、サステナビリティの観点を取り入れ事業運営を行います。サステナビリティに関する考え方及び取組については、有価証券報告書に開示しておりますが、特に人的資本への投資、気候変動につきましては、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の枠組みに添って公表しております。　ホームページ「サステナビリティ／サステナビリティ基本方針」にてサステナビリティ基本方針を策定し開示しております。また、同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／統合報告書」における開示のほか、人的資本への投資等、取り組み状況については、同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／有価証券報告書/半期報告書／有価証券報告書」、健康、環境、社会、コーポレート・ガバナンスについては同「サステナビリティ」、気候変動リスク及び機会については同「サステナビリティ／環境／TCFD提言への対応について」にて情報を開示しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/policy.html ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/securities.html ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/ ）
（https://www.yaoko-net.com/sustainability/tcfd.html ）

【補充原則4-1-1　取締役会による委任について】
当社は、経営の監督機能と業務執行機能を明確に分離し、迅速な意思決定と効率的な業務執行を実現するため、「取締役会規程」「決裁権限規程」において明確に決裁権者を定めております。特に影響の大きい重要事項となる株式に関する事項、組織および人事に関する事項、重要な業務執行に関する事項等は取締役会付議事項として留保し、その他の事項は決裁権限規程に沿って経営陣が判断、決定を行います。
具体的には、一例として次のような区別をしております。
・重要人事は取締役会付議事項、その他の人事異動は社長もしくは人事総務部長決裁事項
・長中期経営計画および新規事業計画は取締役会付議事項、年度経営計画は社長決裁事項
・資金計画は取締役会付議事項、金融機関との取引条件の決定は社長決裁事項
決裁権限規程は定期的に見直しを行い、業務遂行を監督する取締役会において改廃を行います。

【原則4-9　独立性判断基準の策定・公表】
当社では、東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役を選任しております。

【補充原則4-10-1　指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】
当社では、指名委員会及び報酬委員会は、それぞれ構成員の過半数を独立社外取締役とし、かつ委員長を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を保っています。また、両委員会の答申は取締役会での議案に反映されており、指名委員会は取締役の選任・解任、監査役候補者の推薦等に関する事項を、報酬委員会は取締役の個人別の報酬等に関する事項を審議、取締役会に答申しております。　指名委員会・報酬委員会の役割は、既定の方針・基準に基づき個別の選任・報酬議案等を審議しております。

【補充原則4-11-1　取締役のスキル・マトリックスと選任に関する方針・手続】
取締役のスキル・マトリックスは、ホームページ「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／統合報告書」に記載しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html ）
取締役の選任に関する方針・手続は、コーポレートガバナンス・コード原則3-1 ⑶、⑷、⑸ の開示をご参照ください。

【補充原則4-11-2　取締役・監査役の兼任状況について】
取締役・監査役の当社以外の役員等の兼任に関する方針はホームページ「サステナビリティ／コーポレートガバナンス」内のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針に記載し、重要な兼職の状況は毎年同「株主・投資家の皆さまへ（IR）／IRライブラリー／統合報告書」に記載しておりますのでご参照ください。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/governance.html ）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html ）

【補充原則4-11-3　取締役会の実効性評価】
　持株会社体制移行前の株式会社ヤオコー取締役会において2024年度における取締役会全体の実効性に関する分析・評価を実施いたしました。その方法及び結果の概要は以下に記載のとおりです。
1. 対象者　2025年2月末時点における全取締役（8名）及び全監査役（4名）
2. 実施方法　2025年2月から3月にかけて、全対象者が「取締役会実効性評価アンケート」に基づき自己評価を実施いたしました。※当該アンケートは、第三者である外部アドバイザーの意見を参考にして取締役会事務局が作成したものです。
3. 質問内容
　⑴ 取締役会の運営・取締役会を支える体制
　⑵ 取締役会の審議
　⑶ 取締役会の構成
　⑷ 取締役会の機能
　⑸ 意見交換会
　⑹ 役員合宿・トレーニングの機会
　⑺ 取締役会の実効性評価・課題への取組み
4. 評価方法　アンケート集計結果をもとに取締役による意見交換を実施し、その内容を踏まえて取締役会において取締役・監査役による議論を行い、取締役会の実効性の評価、課題に対する1年間の取組状況の評価、及び今後の課題設定を行いました。
5. 評価結果の概要　アンケートの結果、及び取締役・監査役による議論を通じて、当社の取締役会の実効性が確保されていることを確認いたしました。また、取締役は取締役会で意思決定された事業計画を迅速に業務執行しており、取締役会はその業務執行を適切に監督できていると評価いたしました。
　前年に設定した課題への取組みとして、「社内外取締役間の議論の活性化」、「実質株主判明調査の実施」、「株主との対話に関しても取締役会での議論活性化をはかるため、コーポレートブランド戦略部により取りまとめた投資家意見等を取締役会の場で報告」を実施いたしました。今年度の取組みとしては、「非財務情報に関する議題の状況報告強化」、「投資家との面談への取締役の同席回数増加」、「役員トレーニングの内容充実」などを引き続き当社課題として取り組んでまいります。

【補充原則4-14-2　取締役・監査役に対するトレーニング】
　当社では、取締役に対して、原則として毎年2日間の集中合宿形式による研修を実施しており、グループ戦略やグループ経営方針などについて討議を行います。また、社外取締役・社外監査役には、当社グループの沿革・企業理念等について社内研修を予定しております。

【原則5-1　株主との対話・面談】
　当社は、株主・機関投資家からの面談申込みに対し、リアルでの面談のほか、オンラインの仕組みや電話を利用して、1on1ミーティング、スモールミーティングを定期的に実施し、個人投資家向け説明会を不定期に実施してまいります。また、面談に際しては適宜担当部署の情報提供を受けるなど内容の充実に努めます。対話内容については、必要に応じ、コーポレートブランド戦略部より経営にフィードバックをいたします。また、株主との実際の対応者については、IR担当だけでなく、株主の希望と議論内容を踏まえたうえで、合理的な範囲で、社外取締役を含む取締役との個別面談も実施いたします。
　株主との対話全般についてはコーポレートブランド戦略部と人事総務部が協力して担当します。株主総会や株主懇談会の際に株主から指摘のあった事項、質問、意見等は、人事総務部にて集約、分析して、取締役会に報告され、日頃の職務執行に生かしてまいります。期末決算、第2四半期決算時には、リアルとオンラインでのハイブリッド決算説明会を予定しており、社長自ら経営成績、以降の経営計画、株主還元方針等について説明し、質疑応答を行います。なお、決算説明会の動画、質疑応答内容はホームページに掲載し、決算説明会に参加できなかった投資家にも情報共有を図る予定です。また、ホームページ「株主・投資家の皆さまへ（IR）」において、株主向けの情報発信をこまめに実施いたします。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/ ）

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

| | |
|---|---|
| 記載内容 | 取組みの開示（初回） |
| 英文開示の有無 | 有り |

### 該当項目に関する説明

　2025年3月期から2027年3月期のグループ中期経営計画においてキャピタルアロケーション基本方針を示しました。具体的には、ROEは10%以上を確保することを目標に掲げて、以下施策に取り組みます。
①財務健全性を維持しながら、事業成長に必要な投資を実行
②配当性向を段階的に引き上げ
③投資指標としてROICを活用し、投資判断には資本コストを意識
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/management/strategy.html）

　2025年3月期から2027年3月期のグループ中期経営計画についてはヤオコーグループ統合報告書において、2025年3月期の進捗と2026年3月期の見込みについては2025年5月12日に行われた株式会社ヤオコー決算説明会資料において記載があり、いずれもホームページ上で英文開示を行っております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/annual.html）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/library/presentation.html）
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/en/）

## 2．資本構成

| | |
|---|---|
| 外国人株式保有比率 | 10%以上20%未満 |

【大株主の状況】

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|---|---|---|
| 株式会社川野商事 | 7,679,758 | 18.33 |
| 株式会社川野パートナーズ | 4,222,600 | 10.07 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 3,495,300 | 8.34 |
| 公益財団法人川野小児医学奨学財団 | 1,900,800 | 4.53 |
| 株式会社武蔵野銀行 | 1,292,544 | 3.08 |
| 株式会社三井住友銀行 | 1,292,544 | 3.08 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 1,141,539 | 2.72 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託E口) | 1,111,500 | 2.65 |
| ヤオコー従業員持株会 | 917,731 | 2.19 |
| 川野清巳 | 819,564 | 1.95 |

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

補足説明

当社は、株式移転により2025年10月1日に設立された新設会社であるため、【大株主の状況】につきましては、2025年3月末日時点の株式会社ヤオコーの株主名簿に基づき作成をしております。(株式移転における株式移転比率は1:1となっております。)

### 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 | 3 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 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 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うる特別な事情

―――

## II 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 | 監査役設置会社 |

【取締役関係】

| | |
|---|---|
| 定款上の取締役の員数 | 12 名 |
| 定款上の取締役の任期 | 1 年 |
| 取締役会の議長 | 社長 |
| 取締役の人数 | 7 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 |
| 斉藤　麻子 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 葛原　孝司 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 鎌田　由美子 | 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)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|
| 斉藤　麻子 | ○ | 独立役員に指定しております。<br><br>【重要な兼職の状況】<br>三菱鉛筆(株)社外取締役<br>(株) サーキュレーション社外取締役<br>(株) BLOOM代表取締役<br>スパークス・グループ (株) 社外取締役 (監査等委員)<br>(株) ヤオコー取締役<br>当社は、三菱鉛筆(株)、(株) サーキュレーション、(株) BLOOM及びスパークス・グループ (株) との間には特別な利害関係はありません。<br>当社は、(株) ヤオコーの親会社にあたります。 | コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、企業価値や経営の透明性をさらに向上させることを目的としております。<br>経営者としての経験、見識を有しており、当社経営体制の強化及び業務執行の監督に十分な役割を果たしていただけると判断し、選任いたしました。また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 葛原　孝司 | ○ | 独立役員に指定しております。社外取締役の葛原氏は、(株)リクルートの執行役員及び(株)リクルートジョブズ代表取締役社長として2020年まで就任していました。現在、(株)リクルートとの間に採用に係る取引がありますが、取引額は同社の年間売上高の1%未満と軽微であり、独立性に影響を及ぼすものではございません。<br><br>【重要な兼職の状況】<br>(株)パック・エックスホールディングス社外取締役<br>(株) ヤオコー取締役<br>当社は、(株)パック・エックスホールディングスとの間には特別な利害関係はありません。<br>当社は、(株) ヤオコーの親会社にあたります。 | コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、企業価値や経営の透明性をさらに向上させることを目的としております。<br>経営者としての経験、見識を有しており、当社経営体制の強化及び業務執行の監督に十分な役割を果たしていただけると判断し、選任いたしました。また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |
| 鎌田　由美子 | ○ | 独立役員に指定しております。社外取締役の鎌田氏は、カルビー株式会社の上級執行役員事業開発本部長として2019年まで就任していました。現在、カルビー株式会社と当社の間には商品仕入れに係る間接的な取引がありますが、取引額は同社の年間売上高の1%未満と軽微であり、独立性に影響を及ぼすものではございません。<br><br>【重要な兼職の状況】<br>(株)ONE・GLOCAL代表取締役社長<br>(株)民間資金等活用事業推進機構社外取締役<br>(株)Aoba-BBT社外取締役<br>多摩大学大学院客員教授<br>(株) ヤオコー取締役<br>当社は、(株)ONE・GLOCAL、(株)民間資金等活用事業推進機構、(株)Aoba-BBT、多摩大学大学院との間には特別な利害関係はありません。<br>当社は、(株) ヤオコーの親会社にあたります。 | コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、企業価値や経営の透明性をさらに向上させることを目的としております。<br>経営者としての経験、見識を有しており、当社経営体制の強化及び業務執行の監督に十分な役割を果たしていただけると判断し、選任いたしました。また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |

| | |
|---|---|
| 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 | 指名委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 報酬委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

### 補足説明

任意の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置し、指名委員会に取締役の選任・解任、監査役候補者の推薦等に関する事項を、報酬委員会に取締役の個人別の報酬等に関する事項を諮問し、各委員会の答申を十分に考慮して意思決定を行います。

## 【監査役関係】

| | |
|---|---|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |

| | |
|---|---|
| 定款上の監査役の員数 | 4 名 |
| 監査役の人数 | 4 名 |

## 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人とは定期的な会議を開催し、監査計画や期中監査の実施状況の経過･結果について報告を受け、意見交換をいたします。また、会計監査人の監査への立会いや監査体制の課題等に関しても、対応策に関する意見交換をいたします。内部監査部門とは、リスク管理の観点から、防犯や衛生管理に関する事項について、共同監査を実施いたします。内部監査部門による監査結果については、その都度常勤監査役にも報告を行い、その結果を踏まえて監査役会とは、随時情報交換を実施してまいります。

| | |
|---|---|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 3 名 |
| 社外監査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 | l | m |
| 佐藤　幸夫 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 橋本　勝弘 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 五十嵐　毅 | 税理士 | | | | | | | | | | | | | |

※　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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

## 会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|
| 佐藤　幸夫 | ○ | 独立役員に指定しております。<br><br>【重要な兼職の状況】<br>（株）ヤオコー監査役（非常勤）<br>当社は、（株）ヤオコーの親会社にあたります。 | 長年にわたり従事され得られた経験と見識を活かし、店舗防犯対策及び当社が受ける犯罪対策に対し有効な助言や情報提供をいただくこと、及び当社の監査体制の強化･充実を図ることを目的としております。<br>また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 橋本　勝弘 | ○ | 独立役員に指定しております。<br><br>【重要な兼職の状況】<br>(株) ヤオコー監査役 (非常勤)<br>当社は、(株) ヤオコーの親会社にあたります。 | 長年にわたり従事され得られた経験と見識を活かし、生鮮食品を中心とした食品の衛生管理に対し有効な助言や情報提供をいただくこと、及び当社の監査体制の強化・充実を図ることを目的としております。<br>また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |
| 五十嵐　毅 | ○ | 独立役員に指定しております。<br><br>【略歴】2018年7月 関東信越国税局退官<br>2018年8月 税理士登録・開業(現任)<br><br>【重要な兼職の状況】<br>えちご中越農業協同組合監事 (非常勤)<br>(株) エヌ・シー・ティ監査役 (常勤)<br>(株) ヤオコー監査役 (非常勤)<br>当社は、えちご中越農業協同組合及び(株) エヌ・シー・ティとの間には特別な利害関係はありません。<br>当社は、(株) ヤオコーの親会社にあたります。 | 経営職務遂行の妥当性を税務という専門家の観点から有効な助言や情報提供をいただくこと、及び当社監査体制の強化・充実を図ることを目的としております。<br>また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのないことが認められることから、当社独立役員として指定しております。 |

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 6 名 |

### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす全ての社外役員を独立役員に指定しています。

## 【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 | その他 |

### 該当項目に関する補足説明

株式報酬制度を導入しております。

| | |
|---|---|
| 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 | 一部のものだけ個別開示 |

### 該当項目に関する補足説明

基本報酬･賞与･株式報酬（役員株式給付引当金繰入額）に分け、総額を開示しております。報酬等の総額が1億円以上の場合、有価証券報告書にて個別に開示致します。

| | |
|---|---|
| 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

⑴ 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図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各取締役の役位及び職務の内容を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬（以下、「固定報酬」といいます。）により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬のみを支払うこととします。
⑵ 当社の固定報酬は月例の固定金銭報酬とします。また、役位及び職務の内容に応じた業績の評価、経営成績、在任年数、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定します。
⑶ 業績連動報酬は、短期の業績に連動する報酬（賞与）と中長期の業績に連動する報酬（株式報酬）で構成します。短期の業績に連動する報酬は金銭報酬（賞与）とし、各事業年度の経常利益の目標値に対する達成度合いを一つの目安として算出された額を賞与として、毎年、一定の時期に支給します。目標となる経営指標は、連結での売上高経常利益率4％以上の達成としますが、環境の変化に応じて報酬委員会の答申を踏まえて見直します。中長期の業績に連動する報酬は非金銭報酬等（株式報酬）とし、株式交付規程で各取締役の職務の責任の大きさに応じて定める役位別基準に 従って毎月付与されるポイント数に応じ、当社株式が交付されます。（なお、株式の交付時期は原則として、退任時です。）
⑷ 社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合については、業績連動報酬3割、業績連動報酬以外の報酬7割をおおよその目安とします。
⑸ 個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び各取締役の職務の内容に応じた業績の評価を踏まえた短期の業績に連動する報酬（賞与）の評価配分とします。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、報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をします。なお、中長期の業績に連動する報酬（株式報酬）の役位別基準ポイントは、報酬委員会でそのポイント数の妥当性を確認し、必要に応じて取締役会に見直しを促す答申をします。

### 【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、人事総務部からの事前の取締役会資料送付や各種委員会への参加等取締役との情報交換によって、情報･課題認識の共有を図ってまいります。
社外監査役へのサポートは、常勤監査役が定例の監査役会において、月次の業績･経営課題に関する報告･社内外の監査関連情報の伝達による情報の共有を図ってまいります。また、各部室長からの課題に関する報告を実施し、課題認識の統一を図ってまいります。

## 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）

当社の最高意思決定機関である取締役会は、取締役7名で構成しており、原則として毎月1回開催されるほか必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催し、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務の執行の状況を逐次監督いたします。スーパーマーケット事業を展開する子会社はそれぞれ自律した経営にまい進する一方で、株式会社ヤオコーを除く当該各子会社代表は当社の執行役員を兼ねており、当社の経営理念のもと子会社同士の情報交換や人材交流を行いやすい環境づくりを図っております。なお、4名の監査役は、取締役会に出席し、取締役の職務執行の監査を行い、また各監査役の専門分野からの助言や情報提供を行ってまいります。監査役は取締役会及び経営関連の重要な諸会議に出席するほか、稟議書をはじめ重要な書類等を適宜閲覧するなど会社の情報を収集し、取締役の職務執行を監査するとともに、監査役会を原則として毎月1回以上開催し、監査役相互の情報共有と意思確認を行ってまいります。監査役と当社グループとの取引関係等利害関係はありません。
なお、監査役は職務遂行にあたり必要な場合は、監査部の所属員を補助者として起用することができます。監査役職務補助者が当該補助職務を実施するに当たっての、当該職務補助者に対する指揮命令権限は、監査役に専属します。
任意の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置し、指名委員会に取締役の選任･解任、監査役候補者の推薦等に関する事項を、報酬委員会に取締役の個人別の報酬等に関する事項を諮問し、各委員会の答申を十分に考慮して意思決定を行います。
当社は、社外取締役3名及び社外監査役3名全員との間に、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。
会計監査につきましては、監査法人A&Aパートナーズと監査契約を締結しており、法定基準のほか、会計上の課題について随時確認を行い、適正な処理を行ってまいります。

## 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

当社においては、独立性を保持し、経営に関する経験･知見を有する複数の社外取締役を含む取締役会による「経営事項の決定」および「業務遂行の監督」と、独立性を保持し、財務会計や専門的な知見を有する複数の社外監査役を含む監査役（監査役会）による、会計監査人･内部監査部門と連携した「監査」が行われております。この体制は、当社のコーポレート･ガバナンスを実現するために実効性があり、健全な企業経営を行えるものと判断し、当社は現状のガバナンス体制を採用しております。
当社取締役会は社外取締役3名（3名とも独立役員）を含む取締役7名体制です。社外取締役は、自らの知見及び外部からの視点に基づいて、取締役会にて助言･議論･意思決定することを通じ、経営の監督を行ってまいります。
当社監査役会は社外監査役3名（3名とも独立役員）を含む監査役4名体制です。社外監査役は法律、財務会計等の専門的知識及び高い見識

を有し、取締役会に出席して客観的な立場で意見を述べ、監査を実施してまいります。これらにより、経営の監視機能の客観性及び中立性の確保等十分に機能する体制が整っていると考えております。

## Ⅲ 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2週間前までに招集通知の発送を行います。株主総会22日前までにホームページ、TDnetにおいても公開いたします。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日を回避した日に株主総会を開催する予定でおります。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 議決権の電子行使サービスの利用を予定しております。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 招集通知（要約）の英文は、株主総会22日前までにホームページで公開いたします。 |
| その他 | 報告事項はPower Pointを使い、分かりやすいプレゼンテーションを展開する予定でおります。また、株主総会とは別に株主懇談会を開催し、株主の皆様との交流の場を設ける予定でおります。 |

### 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 | 当社は「透明性の高い経営の実現」を目指し、積極的かつ公平に情報開示を行うことを基本方針としています。株主や投資家の皆さまに当社への理解を深めていただけるよう、当社に関する重要あるいは有益な会社情報の適時・適切な開示を行う旨をディスクロージャーポリシーと定め、ホームページ上で公表しております。<br>（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/management/irpolicy.html） | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 決算・第2四半期決算後の年2回、社長を説明者としたリアルとオンラインでのハイブリッド決算説明会を、また年1回程度社長参加のスモールミーティングの開催を予定しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算短信、決算参考資料、決算プレゼンテーション資料、有価証券報告書、統合報告書、その他適時開示資料等の掲載を予定しております。<br>（https://www.bluezonesholdings.co.jp/ir/）<br>また、いずれの資料においても英語版の掲載を予定しております。<br>（https://www.bluezonesholdings.co.jp/en/） | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | コーポレートブランド戦略部に担当者を設置しております。IRに関するお問い合わせは代表電話にて承ります。<br>（代表電話　049-290-1000） | |

### 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 | サステナビリティ基本方針の中で、各ステークホルダーへの行動指針を明確にしております。<br>（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/policy.html） |

| | |
|---|---|
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 当社グループは経営理念に基づき、スーパーマーケット事業を通して、地域社会の健康促進に貢献することを目指しています。また、地域のライフラインであるとともに、サプライチェーン全体で環境負荷を軽減することで地球環境問題に真摯に取組み、地球環境を守り、「当社グループのお店があってよかった」と思っていただける持続可能な経営を推進しています。 ESG、サステナビリティ、気候変動対策に関する活動については、ホームページで情報公開しており、コーポレートガバナンス・コード補充原則3-1-3の開示をご参照ください。 |
| その他 | 当社グループでは、女性や外国籍の社員などを含めた多様性のある人材を積極的に活用し、一人 一人が活き活きと働きがいのある環境づくりを進めています。従来より店舗を中心としてパートナー社員（パートタイマー）の活用は定着しておりましたが、ダイバーシティ推進のため、主要な子会社である株式会社ヤオコーでは人事総務部内に担当者を置き、女性、シニア、外国人、障がい者等の活躍を推進しています。取組みの一例として、 ⑴ パートナー社員の雇用期限を70歳まで延長。 ⑵ 女性管理職登用へのステップとなる地域限定正社員制度の設置。 ⑶ 次期女性管理職候補の研修。 ⑷ 企業内保育所の設置。などを実施しております。 当社の女性登用の現況としては、取締役に女性2名を選任しています。その他、株式会社ヤオコーにおいては部長2名、 担当部長3名、店長5名、副店長13名など女性管理職は81名（全管理職に対する割合8.5%、2025年3月31日現在）となっております。今後は当社グループ各社においても取り組みを進めてまいります。 |

# Ⅳ 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．内部統制システム構築に関する基本的な考え方

当社の内部統制は、設立精神を明文化したものとしての経営理念にその基本を置いております。当社の経営理念は、「地域のすべての方々の食生活をより豊かに、より楽しく」としており、一企業集団として単に儲かればいいという収益を追求することだけではなく、その事業をとおして「地域にお住まいのすべての方が、健康に毎日を楽しめる世界（ブルーゾーン）を実現する」を使命としております。地域の皆さまに自信をもってお勧めできる商品を取りそろえ、従業員自身が身近な方に働いてもらいたい、取引してもらいたいと思える会社であるには、従業員がお互いに信頼しあえる行動をとることが必要であり、その信頼の根幹は「正直であること」としています。嘘偽りのない正直な商売・風通しの良い健全な経営の実践を第一義に、当社グループ各社 が互いに切磋琢磨してまいります。

以上を踏まえて、会社法第362条第４項第６号に規定する「取締役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その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」及び金融商品取引法で規定された「財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する体制の整備」について、「内部統制システム構築の基本方針」を定めております。なお、本方針は、会社法及び会社法施行規則に基づき、2025年10月１日の取締役会において決議・制定しております。
（https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/governance.html）

2．内部統制システムの整備状況

⑴ コンプライアンス体制

a. コンプライアンス全体を統括する組織として、コンプライアンス委員会を設置し、事務局はリスクマネジメント室が務める。

b. コンプライアンス委員会は、社長が主宰し、コンプライアンスに関する基本方針及び年度計画の策定、コンプライアンスに関する諸規程・諸制度の制定・改廃・運用を行い、さらにはコンプライアンスに関する当社グループ 内外の啓発・使用人の研修、公正取引の推進等コンプライアンスに関する重要事項について、検討・決定する。

c. コンプライアンス委員会において、当社グループとして遵守すべき行動の規準・考え方を、「ブルーゾーンホールディングス行動基準」として制定し、教育・研修を行い、コンプライアンスの重要性について啓発するとともに、コンプライアンス関連の必要な情報・知識を提供し、コンプライアンスを尊重する意識・理解の徹底を図る。

d. 財務報告の適正性を確保するための社内体制の整備・運用状況を評価・改善する組織として、社長が主宰する内部統制委員会を設置し、事務局はリスクマネジメント室が務める。また、「経理規程」その他の社内規程を整備し、会計基準その他関係諸法令を遵守し、財務報告の適正性を確保する。

e. 使用人は、重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、直ちに所属の上長等をとおしてリスクマネジメント室にその旨報告する。

f. コンプライアンス違反または法令遵守上疑義ある行為等について、使用人がリスクマネジメント室長に直接情報提供を行う手段として、公益通報者保護法に基づく通報窓口をリスクマネジメント室に設ける。

g. 取締役及び使用人がリスクマネジメント室または監査役へ内部通報した場合、当該通報者に対し、相談または通報したことを理由として解雇その他いかなる不利益な取扱いも行わない。

h. 重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実が報告された場合には、リスクマネジメント室は報告された事実について調査を指揮・監督し、社長と協議のうえ再発防止策など必要な対策を実施する。 重要な通報については、その内容を関連部署の責任者に開示し、会社として必要な対処をする。 同時に、その結果について、関係取締役等に報告し、周知徹底を図る。

⑵ 情報管理体制

a. 取締役会議事録等重要な意思決定及び報告に関する書類については、文書の作成・保存・廃棄に関するルール を定めた「文書管理規程」及び関連の管理ルール等に基づき適切に対応する。

b. 個人情報の管理等については、法令に基づき、関連のその保護・利用・管理を適切に行うほか、重要事項についてはコンプライアンス委員会で検討・決定する。

(3) リスク管理体制

a. 当社グループのリスク管理に関する事項を統括する組織として、社長が主宰するリスクマネジメント委員会を設置し、事務局はリスクマネジメント室が務める。 リスクマネジメント委員会は、当社を取り巻くリスクの特定、リスクの顕在化を防ぐための手続きや体制及びリスクが顕在化した場合の対応方針や体制の整備に関する重要事項を決定する。

b. 具体的な危機管理の対応については、危機管理計画書や地震・火災等緊急時を想定した対応マニュアル等に基づき、適切な対応を図る。

c. 新たに生じたリスクについては、速やかに対応責任者となる取締役を定める。

(4) 効率的職務執行体制

a. 定例の取締役会を原則として毎月１回開催し、「取締役会規程」 に定められている重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。また、経営及び各業務運営管理に関する重要執行方針を協議・決定する機関として、経営推進会議を設置し、原則として毎月１回開催す

る。 経営推進会議は社長の諮問機関として、各取締役はじめ本社各主管部門の責任者、子会社の取締役で構成され、「経営推進会議規程」に基づき、中長期の経営計画、各年度の予算・決算、資金調達、組織・制度及び店舗に関する事項等経営の重要事項について協議する。
b. 業務の具体的な運営については、前号で決定した中期経営計画及び各年度予算等に基づき、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、各子会社においては、それぞれの目標達成に向け具体策を立案する。
⑸ グループ会社管理体制
a. 子会社管理の担当責任部署を置くとともに、「子会社管理規程」を定め、同規程及び法令・会計原則・税法等に基づき子会社の状況に応じ適切な管理・支援・指導を行う。
b. 当社社長及び子会社管理担当取締役は、子会社の業務執行状況について、定期的に子会社より報告させる他、 必要に応じ適宜説明を求めるとともに、当社グループ 全体の経営効率向上ならびに親会社と子会社及び子会社相互間に発生する経営上の重要事項を合理的に解決する。
c. 監査部は、子会社の業務監査を随時実施し、業務全般にわたり適切な運営が行われているか監査し、その結果について、必要に応じ当社社長及び子会社管理担当取締役並びに常勤監査役に報告する。
d. 監査役は、監査部と連携して、子会社の監査等当社グループ全体の監査を適切に行う。
⑹ 監査体制
a. 監査役は職務遂行にあたり必要な場合は、監査部の所属員を補助者として起用することができる。 監査役職務補助者が当該補助職務を実施するにあたっての、当該職務補助者に対する指揮命令権限は、監査役に専属するものとする。 監査役職務補助者の当該業務に係る人事考課は監査役が行い、その他の人事に関する事項の決定には監査役の同意を得る。
b. 社長及び業務執行を担当する取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況の報告を行う。
c. 取締役及び使用人は会社に重大な損失を与える事項が発生しまたは発生するおそれがあるとき、違法または不正な行為を発見したとき、その他監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査役に報告する。
d. 子会社の取締役、監査役及び使用人は、子会社に重大な損失を与える事項が発生しまたは発生するおそれがあるとき、違法または不正な行為を発見したときは、リスクマネジメント室に報告し、リスクマネジメント室長は直ちに監査役に報告する。
e. 監査役は、取締役会及び経営関連の諸会議に必要に応じ出席するとともに、稟議書をはじめ重要な書類等を適宜閲覧するなど会社の情報を収集し、取締役の職務執行を十分監視する。
f. 監査役の過半数は社外監査役とし、対外透明性を確保する。
g. 監査役会は、社長及び他の業務執行責任者としての各取締役との意見交換やヒアリングにより、迅速な情報収集・適切な意思疎通を行い、正確かつ効率的な監査業務の遂行を図る。
h. 監査部は、監査役と共同で監査を実施するなど密接な連携により、監査の適切な実施に協力する。
i. 監査役は、必要な場合には、弁護士・公認会計士・税理士等の専門家と意思疎通を図るなど、円滑な監査活動を確保する。

## 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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
反社会的勢力は、従業員を含めた企業自身に多大な被害を生じさせるものであることから、企業防衛の観点や社会的責任の観点からも、反社会的勢力との関係遮断は必要不可欠な要請であり、コンプライアンスそのものであると考えます。当社では、「ブルーゾーンホールディングス行動基準」の中でこれを記述し、組織全体としての対応を基本に、外部専門機関との連携、取引を含めた一切の関係遮断、裏取引や資金提供の禁止等の徹底を図っております。また、不当要求が行われた場合には、あらゆる民事上の法的対抗手段を講ずるとともに、刑事事件化についても躊躇しない考えです。

2. 反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況
⑴ 反社会的勢力排除に向けた指針は、「ブルーゾーンホールディングス行動基準」の 第4章 社会的信頼を得るために 5. 地域社会との関係の中で次のように表現しております。
(https://www.bluezonesholdings.co.jp/sustainability/policy.html)

第4章 社会的信頼を得るために
5. 地域社会との関係
当社グループは、地域社会との連携と協調を図り、良好な関係を維持することにより、地域社会の一員としての責任を果たします。
そして、豊かな消費生活づくりを支援します。 また、反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で対応し、これらの脅威には屈しません。
(1)～ (4) 略
(5) 社会の秩序や市民社会の安全に脅威を与える反社会的勢力、反社会的組織または団体とは関わりを持たず、
これらの圧力に対しては断固として対決し、これを排除いたします。

⑵ 「反社会的勢力に加担しない」「反社会的勢力の圧力に屈しない」「民事介入暴力は絶対に許さない」という信念を貫くこと、毅然とした態度で対応することを徹底させております。具体的には、被害を防止するための基本的な考え方(基本方針)、日常での対応、不当請求がなされた場合の対応(対応の責任者・警察への届出・仲介の排除等)です。
また、反社会的勢力による被害の防止のため、業務の適正運用がなされることが前提になりますので、適正運用を確保するために必要な法令遵守・リスク管理事項としての内部統制システムに明確な位置づけをいたしております。

# V その他

## 1. 買収への対応方針の導入の有無

| | |
|---|---|
| 買収への対応方針の導入の有無 | なし |

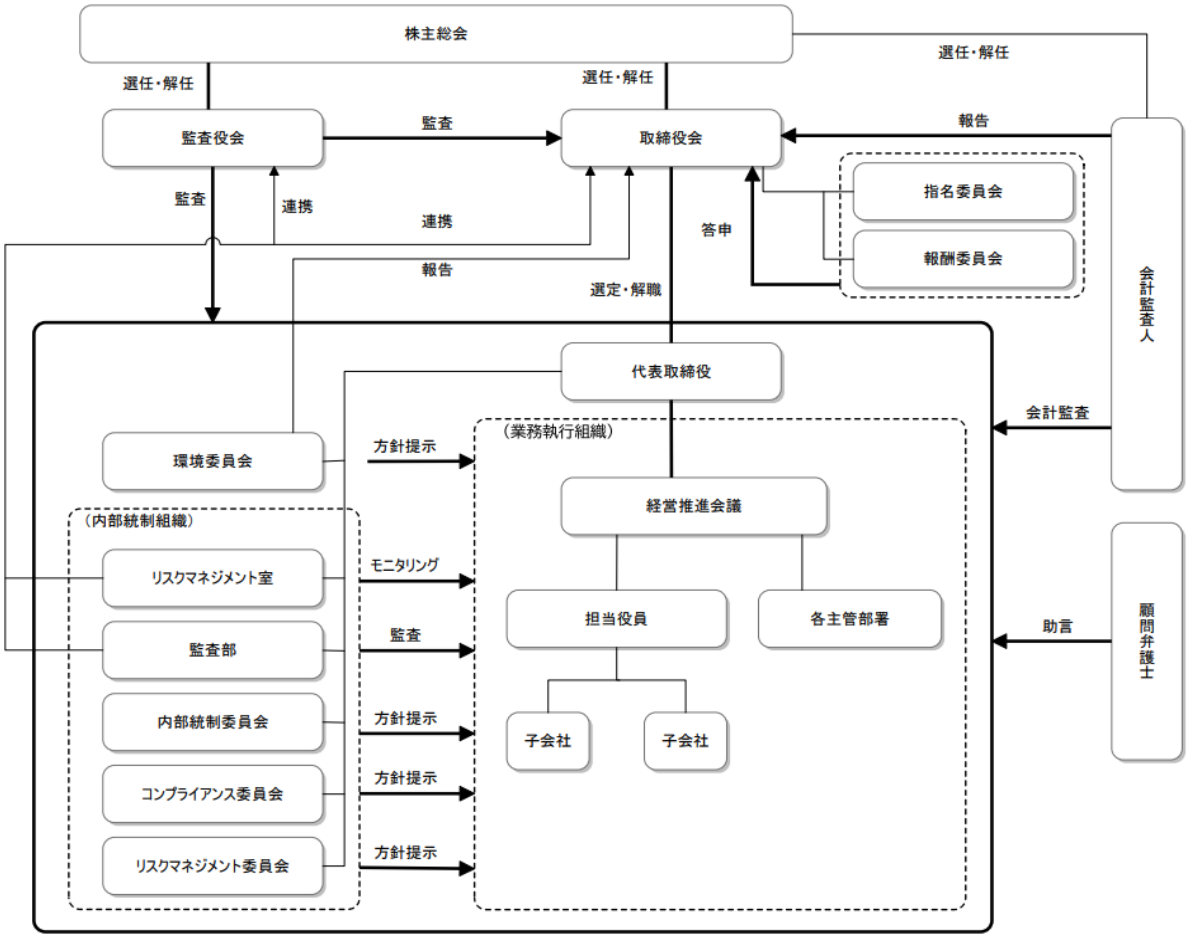
該当項目に関する補足説明

———

## 2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

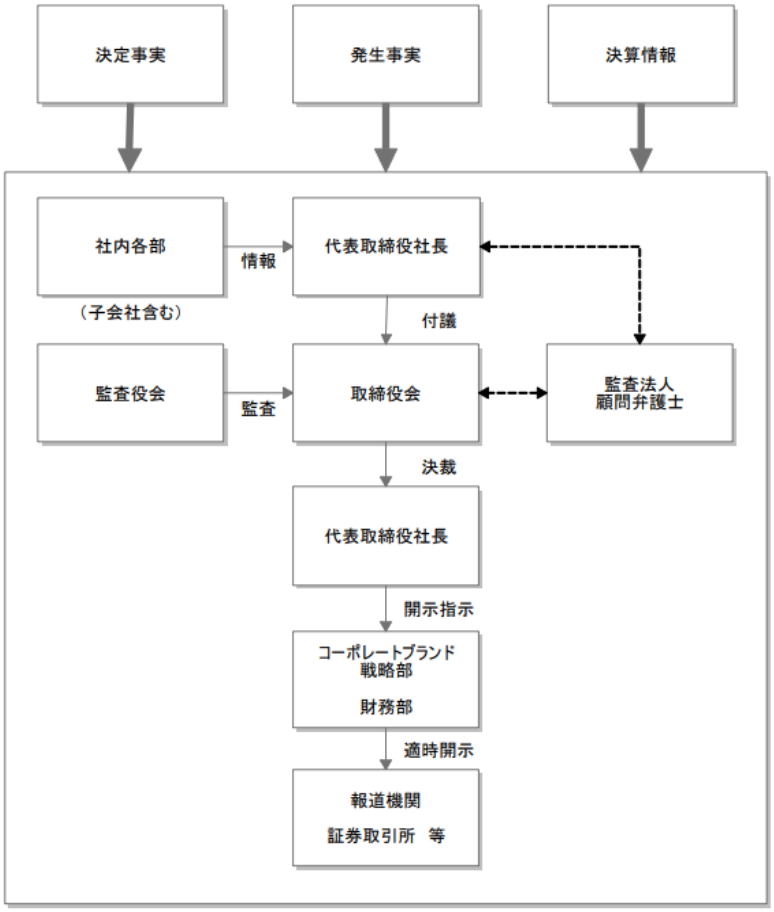
―――

コーポレートガバナンス体制についての模式図

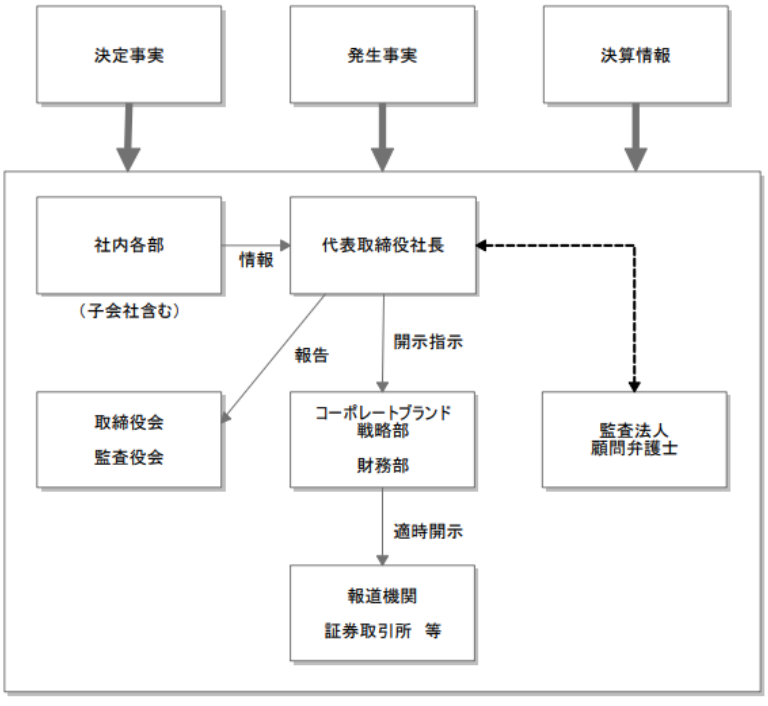


適時開示体制の概要図

【通常の開示事案】




【緊急性がある開示事案】




情報開示
①TDnetにより公表文データを東証へ送信、東証ホームページに掲載される
②インターネット上の当社ホームページに掲載
③社内イントラネットに掲載し、社内周知徹底