

2024年7月10日

株式会社 井筒屋

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図ることを目的として、2024年2月期における当社取締役会の実効性について、分析・評価を実施いたしましたので、その結果の概要についてお知らせいたします。

1. 評価の方法

昨年度と同様に、アンケートを実施

【対象者】 当社取締役および監査役

【実施時期】 2024年5月

【質問項目】 (1) 取締役会の構成について
(2) 取締役会の運営について
(3) 取締役会の議案について
(4) 取締役会を支える体制について
(5) 取締役会の実効性向上に向けての提言・課題について（自由記載）

2. 分析・評価結果の概要

(1) 取締役会の構成

- ・ 取締役会の人数、構成は適正であること、また、社外取締役に關しても兼任状況・就任期間も適切であることおよび、取締役会において積極的に活発な発言を行っていることが確

認された。

(2) 取締役会の運営

- ・ 年間スケジュール、開催頻度、議案の範囲・分量、資料の内容・分量、審議時間等については、概ね適切に運営されていることが確認された。
- ・ 取締役会の議長の議事進行は概ね適切であり、社外役員、監査役が自由に発言できる雰囲気の中で議論を行っていることが確認された。

(3) 取締役会の議案

- ・ 企業戦略の大きな方向性を示す議題の審議、中期経営計画のフィードバック、自社の資本コストを踏まえた経営戦略・経営計画の説明および、事業ポートフォリオの見直しや経営資源の配分等を含む経営戦略・経営計画の説明が行われているかについては概ね適正であるとされたが、中期的な設備投資計画、社員・役員の処遇改善計画、資本政策等の明確化についてやハードルレート、コーポレートファイナンス議論について改善の意見があった。
- ・ 中長期的な企業価値の向上や ESG・SDG's の観点で、サステナビリティについての取り組みに関する議論が行われているかについて、概ね適切であるという意見であった。
- ・ 人的資本や知的財産への投資等について、有価証券報告書に人的資本ならびに人材戦略が明記され改善されたことが評価されたが、女性を含めた人材育成について更なる議論、計画が必要という意見があった。
- ・ 代表取締役の後継者の計画については、社外役員と各役員及び候補者の面談が行われていることが評価されたが、後継者の育成方針について課題が残る旨の意見があった。

(4) 取締役会を支える体制

- ・ 社外役員に対する情報提供等の工夫および内部統制室や取締役・監査役との連携や、必要に応じた会社費用による外部専門家の助言を得る機会の確保については、概ね適正になされていることが確認された。
- ・ 独立社外者のみを構成する会合の定期的な開催や個々の取締役、監査役に適合したトレー

ニングの機会提供などについて、概ね適正になされていることが確認された。

(5) 取締役会の実効性向上に向けての提言・課題（任意）

特記事項なし。

以上から、当社取締役会の実効性は概ね適正に確保されているとの評価結果に至っている。

3. 今後の課題と対応

「(3) 取締役会の議案について」において、中長期的な設備投資計画、社員・役員の処遇改善計画、資本政策等の明確化や取締役後継者の育成に対しご意見を頂戴しています。

新たに有価証券報告書への人的資本ならびに人材戦略が明記されたことが評価された一方で、人的資本への投資、女性を含めた人材育成について更なる議論、計画が必要というご意見もありました。また、不十分という評価ではないものの、取締役会の運営、議案、体制についてのご意見も頂戴しております。

当社取締役会の実効性についての上記分析・評価を踏まえ、抽出された課題を重点的に検討し、引き続き企業価値の向上を図ることを目的に取締役会の実効性を高めてまいります。

以 上