

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

当社は企業理念を「すべての人々に、スポーツを遊ぶ楽しさを」「スポーツ本来の「体を動かす楽しさ」、「競い合う楽しさ」を提供することで一人一人のいきいきとしたライフスタイルの創造に貢献します」と定めております。この理念に則り、法と企業倫理に従い、誠実で公正かつ透明に事業活動を展開することが、企業の社会的責任であると認識しており、コーポレート・ガバナンスをより機能させるためにコーポレートガバナンス・コードへの対応や外的環境の変化に合わせ柔軟に体制や取り組みを進化させることが、継続的な企業価値向上においても経営上のもっとも重要な課題のひとつと考えております。その実現のために、人材戦略スローガン(キーマッセージ)を「プロとしてのこだわりを持ち、競い合い、やりがいを目指す人」、行動指針(不可欠な価値観)を「1. 既成概念を打破し利益を創出する、2. 顧客の期待を超える創造をする、3. 諦めずに協走してやり遂げる」とそれぞれ設定し、当社グループの成長に必要な人材の根幹となる要件としてグループ各社に浸透させるとともに、「デサントグループ倫理綱領」を定め株主の皆様やお客様をはじめ、お取引先、地域社会、従業員などさまざまなステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人などの法律上の機能に加えて、さまざまな手段を講じて、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。

人材戦略スローガン及び行動指針については、以下のURLからご参照ください。

<https://www.descente.co.jp/jp/csr/employees/>

デサントグループ倫理綱領については、以下のURLからご参照ください。

<http://www.descente.co.jp/jp/csr/policy/ethics/>

【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】

当社は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しております。

【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】

<政策保有株式に関する方針・考え方> 当社は取引関係・協業関係の構築・維持強化のため、政策保有株式を保有しております。政策保有株式については、毎年、取締役会で保有の意義や効果について検証し、当社が継続して保有する意義が乏しいと判断した政策保有株式については、売却するなどして政策保有株式の縮減に努めております。

<個別の政策保有株式の保有の適否の検証> 当社は、所管部署において、個別銘柄ごとに、定性的な観点から株式保有による戦略的なメリットや必要性を検討することに加え、資本コストや事業貢献等の定量的な観点から投資損益を一定の定量基準で評価するなどして、保有の適否を判断しております。その上で、保有の意義が相対的に乏しいと認められた銘柄については、保有方針の見直しを行い、株式の売却を進めることとしております。取締役会においては、毎年1回、かかる政策保有株式の保有の適否及び今後の保有方針について、検証を行っております。

<政策保有株式の議決権行使の基準> 政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、当社及び投資先の中長期的な企業価値向上の観点から、十分に検討した上で総合的に判断します。特に、反社会的行為等が発生している場合や当社にとって不利益となるなど、当社の企業価値を損なう可能性がある場合については、原則として当該議案には反対することとし、賛否を慎重に検討した上で、議決権を行使いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、当社と当社の役員との間の取引については、「取締役会規則」及び「役員規程」に則り、取締役会の承認を受けて実施いたします。また、当社と主要株主(金融商品取引法の定義に従う)との間の取引については、独立第三者間取引と同様に、市場価格等を勘案し、取引条件を決定するとともに、当社において、定性的・定量的な観点から当該取引の重要性を判断し、「取締役会規則」を始めとする当社の社内規程に則り、取締役会等の適切な社内承認を受けて実施いたします。さらに、主要株主その他の関連当事者との間で行う取引の状況について、取締役会への定期的報告を行うとともに、必要・適当と認められる場合には、独立社外役員等への諮問等の手続的配慮や情報開示を行います。

【補充原則2-4-1中核人材の登用等における多様性の確保】

当社ではダイバーシティ(多様性)推進の一步目として女性の活躍推進に注力しております。2026年3月末時点で改めて管理職に占める女性従業員の割合を18%以上を目標に行動計画を策定し、2024年3月末時点で株式会社デサントとデサントジャパン株式会社を併せた管理職層における女性の比率は14.4%となっています。中途採用者や外国人の登用・採用状況については、17名の管理職層が中途入社であり、外国籍の従業員も9名在籍しております。海外子会社では、1,072人ほどの現地従業員が活躍しており、管理職層に占める現地従業員の割合は約96%、女性管理職層比率は約48%となっております。今後も当社が事業を持続する上で必要とするスキルを保有する人材を性別・国籍・他社での業務経験の有無に関わらず公正に採用してまいります。ダイバーシティに関する各種取り組みは当社有価証券報告書にも掲載しておりますのでご参考ください。

第67期有価証券報告書:<https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/240613Q4.pdf> (P13をご参照ください)

【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】

当社では、デサント企業年金基金において、企業年金の積立金の運用を行っております。企業年金の運用が従業員の安定的な資産形成だけでなく、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用にあたる人材については、実務や研修等を通じて資質向上に努めるとともに、法令や制度運営に関する情報収集を継続的に行っております。また、運用受託機関等の評価等について意思決定を補助することを目的として、資産運用

委員会を設置しております。

当企業年金基金では、資産運用基本方針に基づき、運用受託機関の選任・評価・管理等を行い、運用目標を達成するための資産構成割合を策定しております。

積立金の運用はすべてを委託運用としております。投資先企業の選定や議決権行使の判断は運用受託機関に委ねているため、運用受託機関へのモニタリングを行うことにより、従業員利益の最大化に努めております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 経営理念、経営戦略、経営計画

企業理念については、以下のURL からご参照ください。

<http://www.descente.co.jp/jp/company/about/>

人材戦略スローガン及び行動指針については、前掲1-1の「基本的な考え方」の「人材戦略スローガン及び行動指針」のURLからご参照ください。

中期経営計画については、以下のURLからご参照ください。

https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2024/05/240513_SummaryJr.pdf

(ii) 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

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については、前掲1-1の「基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 役員報酬決定の方針と手続

当社取締役の金銭報酬額は2006年6月21日開催の第49回定時株主総会において年額300百万円以内と決議しており、当該決議時の取締役は6名です。当該金銭報酬とは別枠で、2017年6月22日開催の第60期定時株主総会において譲渡制限付株式報酬の額を年額200百万円以内、発行および処分される普通株式の総数は年50,000株以内と決議しており、当該決議時の取締役は10名です。当社監査役の金銭報酬額は、2024年6月13日開催の第67回定時株主総会において年額50百万円以内と決議しており、当該決議時の監査役は3名です。

当社の取締役の報酬は役位別の基本報酬と毎年一定の時期に支払われる役位別の譲渡制限付株式報酬から構成されます。譲渡制限付株式報酬については、社外取締役を除く当社の取締役のみに支給しております。また、2021年度から、取締役の業績向上に対する意欲や士気を一層高めることにより、企業価値の持続的向上を図るため、社外取締役を除く当社取締役を対象とする業績連動報酬を導入いたしました。その支払総額は、基本報酬と併せて、2006年6月21日開催の第49回定時株主総会において決議された年額300百万円以内といたします。報酬の種類毎の割合等については、単年度業績のみならず中長期的な会社の業績に対するインセンティブ付けとなるよう設計し、指名・報酬委員会の審議を経て決定しております。当社の監査役の報酬としては、月例の基本報酬のみを支給しております。

当社は、取締役候補の指名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に、また取締役の報酬に関する手続きの客観性・透明性を確保する目的で社外役員を含めた指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会より諮問を受け、当該方針を含む報酬プログラムについて審議・答申を行います。取締役会は、指名・報酬委員会からの答申に基づき、これを決定しています。なお、決定の全部又は一部の取締役への再一任は行っておりません。報酬額の決定過程における指名・報酬委員会の構成は、以下のとおりです。

委員7名(社外5、社内2)

委員長(社外)笠原取締役

委員(社外)吉岡取締役、滝澤取締役、松本監査役、柿田監査役

委員(社内)小関代表取締役社長、土橋専務執行役員

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続

経営陣幹部については、当社の事業内容、規模、経営環境、戦略等を考慮の上、取締役会の機能の発揮に貢献できるよう、グローバルな視点や企業経営に関する知識・経験又は資質等を有する人材とし、独立性(社外のみ)、企業経営、財務会計、業界の知見、営業・マーケティング、国際ビジネス、法務、リスク・コンプライアンス、小売、社会・環境、人材開発の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性に配慮いたします。さらに経営陣幹部の選解任については、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任強化のため、代表取締役社長、社外取締役、社外監査役らを構成員に含む任意の指名・報酬委員会にて審議した上で、取締役会にて決定いたします。監査役候補者については、当社の事業内容、規模、経営環境及び監査体制等を考慮の上、公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる資質を有し、財務・会計・法務等幅広い知識や経験を持ち、取締役会に対し有益な助言や提言を行える有能な人材を、代表取締役社長が推薦し、監査役会が「監査役監査基準」に基づき当該候補者について同意をした上で、取締役会において慎重に審議し、決定いたします。

(v) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の個々の選任・指名についての説明

取締役候補者及び監査役候補者の選任理由については、株主総会招集ご通知にて公表しております。本年度の開示については、以下のURL からご参照ください。

https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2024/05/240517_GMJ.pdf(P.7以降をご参照ください)

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティの取り組み等の開示】

(i) サステナビリティについての考え方

当社の定めるサステナビリティ方針については以下のURLからご参照ください。

<https://www.descente.co.jp/jp/csr/policy/>

サステナビリティ方針をもとに、より実現性のある効果的な活動につなげるため、当社が優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を以下の4つに特定しています：

- ・持続可能なモノ・仕組みづくりへの「挑戦」
- ・新たな「価値」創造
- ・「誠実」な組織と仕組み、従業員
- ・地域・社会との「調和」

特定したマテリアリティを経営戦略に反映させ、グループとしての課題解決を目指します。当社の取り組みについては以下のURLからご参照ください。

デサントグループ統合報告書2023:

<https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/IntegratedReport2023J.pdf>

(P.27以降をご参照ください)

(ii) サステナビリティについての取り組み

当社は、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)が推奨する(1)ガバナンス、(2)戦略、(3)リスク管理、(4)指標及び目標に関する情報の開示を行っております。なお、文中の将来に関する事項は、2024年3月期末において当社グループが判断したものであります。

(1) ガバナンス

当社は経営企画室を主管として、グループ全体におけるサステナビリティ推進に向けた活動戦略の策定及び実務状況の管理を行っています。2024年3月期からは経営会議の諮問機関として、専務執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、年4回定例会を開催、議論内容を取締役会に報告しています。また、気候変動対応に向けた実践組織としてサステナビリティ委員会の下部にサステナビリティ推進ワーキンググルー

プを設置し、各種サステナビリティのテーマについて議論を行い、サステナビリティ推進の実効性を担保しています。また、2023年度に当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しています。

(2) 戦略

気候変動・環境問題に関する取り組み(TCFD提言への対応)

気候変動・環境問題の顕在化は当社の生産面において仕入値の高騰やサプライチェーンにおける混乱、また消費者の行動変化やスポーツのできる環境変化などが想定され、これらは当社の事業戦略や財務に直接的に影響を及ぼします。当社では、気候変動に係る事業へのリスクおよび機会について、2023年3月期より「移行リスク」「物理的リスク」及び「機会」に区分し、取締役会にて確認しております。2024年3月期に向けて、再度リスクおよび機会の見直しを実施し、気候関連シナリオに基づくシナリオ分析・財務インパクトの試算に取り組み、財務影響額を把握しています。把握したリスク及び機会についてはサステナビリティ推進ワーキンググループにて検討し、対処しています。詳細な情報につきましては、2024年9月に発行する予定の統合報告書及び当社ホームページにて開示いたします。

人材育成方針

当社グループは、当社の成長に必要な人材の根幹となる要件として、「人材戦略スローガン(求める人物像)」及び「行動指針(不可欠な価値観)」を2024年4月より新たに設定しました。この新スローガンと行動指針を軸として、採用・育成方針の再定義、評価制度の最適化、組織文化の変革を進め、また、多様性の確保を推進するため中途採用者の積極的な採用を実施しています。

2023年度の採用実績(日本セグメント合計)(本報告書最終ページ図1参照)

人材戦略スローガン(求める人物像のキーマッセージ)

「プロとしてのこだわりを持ち、競い合い、やりがいを追求する人」

行動指針(不可欠な価値観)

1. 既成概念を打破し利益を創出する
2. 顧客の期待を超える創造をする
3. 諦めずに協走してやり遂げる

社内環境整備方針

エンゲージメントサーベイを2022年10月からオフィス勤務者(工場、ショップ勤務除く)に導入しています。定期的に従業員エンゲージメントを測定し、各職場において改善活動を推進しています。また、働きやすい環境の整備としてオフィス勤務者はコアタイムのないスーパーフレックス制度や在宅勤務など時間と場所を各社員が業務の生産性を判断し自由に選択できる制度を設けています。更に、育児休職や育児短時間勤務については法令を上回る制度も多く、男性の育児休業取得も推奨しています。休職後の早期復職および早期フルタイム勤務復帰を推奨し、キャリア支援に努めています。そのため女子1歳未満の育児時間の有給化や子どもが3歳までにフルタイム勤務復帰した場合の延長保育支援を開始し、男女賃金差異の是正に努めています。

知的財産

当社グループは国内外において、多くの特許権・商標権等の知的財産権を所有しており、ブランディング強化を含む事業活動の推進のために、当社グループの保有する知的財産を適切に保護・管理・活用しております。また、知的財産戦略の要素の一部である研究開発活動については有価証券報告書にて公表しております。本年度の開示については、以下のURLからご参照ください：

第67期有価証券報告書：<https://www.descence.co.jp/wp-content/uploads/2024/06/240613Q4.pdf>(P21をご参照ください)

(3) リスク管理

事業に重大な影響を与える事態の発生防止と万一の発生時の損害・影響の最小化、並びに事業の継続性及び業務の適正性の確保を目的に、「リスク管理規程」「リスク管理運用規則」を定めています。これらに則り、経営企画室を主管として全連結子会社のリスク全般を可視化し、予防と発生時における対策の整備をリスク管理責任者が設定・管理しています。リスク管理責任者は半年ないしは1年ごとにレビュー結果を経営企画室に報告し、経営企画室が取締役に報告しています。また、気候変動・環境問題に関するリスクを最も重要度の高い監視対象リスクと位置付け、前述の対応を行っています。重要度の高いリスクに関しては定期的な進捗報告を行うことで、重大なリスクへの対策を集中して行い、リスク発生の回避や発生時の影響の最小化を図っています。引き続き、取り巻くリスクの分析・評価を把握し、統合的リスク管理の枠組みの中で管理する体制の構築を進めていきます。

(4) 指標と目標

気候変動・環境問題(TCFD提言への対応)

当社ではアパレル業界において大きな環境問題となっている過剰生産・過剰廃棄から脱却すべく、適正な商品量の生産に取り組んでおります。気候変動・環境問題に関するリスクは2030年・2050年を発生時期と設定しており、前述のリスク管理項目として加え、サステナビリティ推進ワーキンググループにてリスクに対する対応策及び機会の活用施策を検討しています。また、その状況をサステナビリティ委員会に定期的に報告し、さらに取締役会に報告し議論しています。2023年度以降はGHG排出量のScope1, 2の測定範囲を海外にも拡大することに加え、国内ではScope3の捕捉に取り組んでおります。2023年度の国内事業所及び直営店におけるGHG排出量は、Scope1, 2を合わせて2,197t-CO2(第三者監査前)となりました(2023年度より国内Scope2の算定範囲を直営店に拡大)。また、2023年度から直営店を算定範囲に加えたため、排出量が増加していますが、2022年度の算定範囲である国内事業所のみでのGHG排出量は657t-CO2(第三者監査前)で、2019年度対比で58%の削減となりました。新たに算出した海外事業所及び海外の算定可能な店舗のGHG排出量はScope1, 2を合わせて3,338t-CO2(第三者監査前)となりました。今後、政府の宣言に倣い、2050年までにカーボンニュートラルを目指すほか、当社グループでは「D-Summit 2026」の重点戦略としてサステナビリティ経営の実践を掲げており、2030年の国内事業所カーボンニュートラルに向けた対応を加速するほか、その他気候変動・環境問題を含むサステナビリティ上の重要課題解決に向けた取り組みを推進してまいります。

2030年の国内事業所カーボンニュートラルに向けた取り組み・国内事業所のGHG排出量(t-CO2)(本報告書最終ページ図2参照)

人材育成方針

当社グループは「サステナビリティ基本方針」「デサントグループ人権方針」を定め、高い倫理観と向上心を持ち、「人材戦略スローガン」「行動指針」を体現する人材育成に取り組んでいます。なお、当社グループとして取り組みはすべて連結会社を対象としているものの、海外子会社においては国内と同一に取り組むことが困難であると考えられるため、次の指標に関する目標及び実績は、当社及び国内連結子会社を対象とするものであります。日本セグメントにおいては、管理職候補者はOJTによる育成のみならず、外部のアセスメントを受講し、強みと課題を上司と共有し計画的な育成に繋がっています。また、希望者はe-learningの受講やマネジメントスクールの受講が可能でリスティングを支援しています。加えて、新入社員と同部署の先輩、中堅社員と他部署の先輩によるメンター・メンティー制度を導入しており、離職の防止と共に先輩社員のコーチングスキル開発に努めています。2023年度においては管理職対象にアンコンシャスバイアス研修を実施し、2024年度からは新スローガン・行動指針を軸として、CAOを責任者とした女性社員の育成強化、女性管理職の増加に取り組んでいます。

管理職に占める女性労働者の割合(本報告書最終ページ図3参照)

社内環境整備

当社では、女性の活躍をはじめとしたダイバーシティを推進するとともに、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めています。多様な経験やスキルを持った人材の採用と育成を推進するために、テレワークやフレックス制度をはじめとする多様な働き方の導入、働きやすいオフィスづくりへの投資を継続します。多様な価値観を積極的に取り入れ、公平性を担保し、社員一人ひとりがやりがいを持ちながら、最大のパフォーマンスを発揮し成長し続けることを目指しています。

男性の育児休業取得率(本報告書最終ページ図4参照)

【補充原則4-1-1 取締役会の役割、経営陣に対する委任の範囲の明確化】

取締役会は、「取締役会規則」及び「職務権限規程」に基づき、経営方針や経営計画の策定・改定にあたる重要な業務執行の決定を行っております。また、上記以外の事項については、「職務権限規程」に基づき、社長又は執行役員に権限を委譲することにより、効率的かつ迅速な意思決定と業務執行を行っております。

【補充原則4-1-3 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画】

当社は複数いる取締役および執行役員を候補者として、能力・経験・資質を勘案して、指名・報酬委員会で審議の上、取締役会において最高経営責任者等を指名・決議しています。取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会にて後継者計画に関する議論を継続します。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

現在、独立社外取締役3名、社外監査役2名を選任しております。また、独立社外取締役は、取締役全体の7分の3を構成しております。独立社外取締役の笠原氏は婦人服と小売業における豊富な経験と知識から、当社が日本事業で目指すDTC事業の拡大における的確な助言および業務執行への適切な監督を行っております。吉岡氏は長年にわたる弁護士としての経験を有し、企業法務に関する豊富な知見と当社の経営戦略、各事業会社の現況、課題等を熟知しており、的確な助言をもって適法性だけでなく妥当性の観点からも当社の業務遂行の監督を行っております。滝澤氏は経済学における豊富な経験と高い見識から、当社が目指す収益性向上に的確な助言及び業務執行に対する適切な監督を行っております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役については、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じない者を独立社外取締役として選任しております。

【補充原則4-10-1 指名・報酬委員会構成の独立性、権限・役割等の開示】

取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の詳細については、本報告書の「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」に記載の「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」の「補足説明」(P8)に記載しておりますのでご参照ください。

【原則4-11-1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役会の員数は、定款所定の10名以下の範囲内で、都度適切な規模を決定するものとします。経営戦略に照らし各取締役が備えるべきスキル等は、取締役の選任に関する方針・手続について定めた、前掲【原則3-1 情報開示の充実(iv)】に記載の通りであり、現取締役および監査役のスキル等を一覧化したスキル・マトリックスについては本報告書最終ページの図をご参照ください。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況】

取締役または監査役の重要な兼職の状況については、以下のとおりです。

- ・取締役 諸藤 雅浩: デサントジャパン株式会社 取締役
- ・取締役 清水 源也: DESCENTE KOREA LTD. 代表取締役会長兼社長、DESCENTE GLOBAL RETAIL LTD. 代表取締役社長
- ・取締役 嶋田 剛: デサントジャパン株式会社 代表取締役社長
- ・社外取締役 吉岡 浩一: 弁護士
- ・社外取締役 滝澤 美帆: 学習院大学経済学部 教授
- ・監査役 中島 幹夫: デサントジャパン株式会社 常勤監査役、デサントアパレル株式会社 監査役
- ・社外監査役 松本 章: 公認会計士、株式会社MIT Corporate Advisory Services 代表取締役
- ・社外監査役 柿田 徳宏: 弁護士

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社は定期的に自社または外部機関による取締役会の実効性評価を実施しています。これまでの評価としては、重要な経営課題に関し、監査役を含む各役員が積極的かつ的確に議論、意見交換、助言を行っており、監督機能を適切に果たしていることを確認しており、その旨を取締役に報告しています。2024年3月期の取締役会実効性評価については自社で実施し、現在その結果を分析しており、今後取締役会で分析結果の報告を予定しています。引き続き中長期的な企業価値の向上を念頭に置きつつ、重要な経営課題に関する議論の充実に努めてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役及び監査役に求められる責務を果たすため、次のような取り組みを行います。

- (i) 社内役員・社外役員を対象に、就任時に会社の事業等に関する知識を取得するため、現場視察を含む研修等を実施します。
- (ii) 取締役及び監査役を対象に、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、会計、税務等に関する研修を実施します。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

(i) 株主との対話全般株主との対話については、専務執行役員(CFO)が統括します。

(ii) 株主との対話を補助する社内体制

個人株主、機関投資家ともにグローバル事業統括・IR課が窓口となり、株主との建設的な対話に資するよう、他部署と連携しながら株主との対話の支援を行います。

(iii) 対話の手段の充実に関する取り組み株主との対話の手段を充実させるため、全ての株主に対しては、各種配布物やHP等を通じて当社からの情報開示に努め、集中日を回避した株主総会の開催を行います。機関投資家対応としては、四半期ごとの投資家向け説明会の他、工場や店舗視察、個別面談等を行い、必要に応じて社長や取締役等が対応します。また、当社ホームページの「IR情報」ページに「IR(投資家様向け情報)に関するお問い合わせ」ページを設置し、個人・機関投資家問わず、幅広く問い合わせを受け入れる体制を整備しております。2024年6月発行の株主通信の中にも本お問い合わせページのQRコード・URLを記載し、個人投資家の問い合わせ窓口の周知に努めております。

(iv) 社内へのフィードバック

上記の株主との対話を通じて得られた意見や懸念等を踏まえて、当社の持続的な成長と中長期的な価値向上の取り組みの参考とします。
(v) インサイダー情報の管理株主との対話を行うにあたり、四半期ごとの決算日の翌日から業績開示(決算発表)の当日までは、決算に関するお問い合わせへの回答やコメント等を控えさせていただいております。社内では、「インサイダー取引管理規程」に従い、インサイダー情報を適切に管理し、公平な情報開示を徹底します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
BSインベストメント株式会社	33,584,300	44.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,691,300	7.53
日本生命保険相互会社	3,238,594	4.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,254,400	2.98
帝人フロンティア株式会社	2,232,500	2.96
株式会社三井住友銀行	1,910,131	2.53
公益財団法人石本記念デサントスポーツ科学振興財団	1,652,743	2.19
MSIP CLIENT SECURITIES	1,520,112	2.01
UBS AG HONG KONG	1,394,700	1.85
デサント共栄会	758,827	1.00

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

- 所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、以下のとおりであります。
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)5,691千株
株式会社日本カストディ銀行(信託口)2,254千株
- 上記のほか当社保有の自己株式1,388千株(1.80%)があります。
- BSインベストメント株式会社は、伊藤忠商事株式会社の完全子会社であります。
- 大株主の状況は2024年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

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	繊維製品
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 更新

BSインベストメント株式会社は、当社発行済株式総数の44.46%を所有するその他の関係会社であります。独立性の確保に関する考え方及びそのための施策につきましては、取締役会、経営会議等により充分に審議のうえ決定していることから、一定の独立性が確保されているものと考えております。

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	10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		
笠原 安代	他の会社の出身者													
吉岡 浩一	弁護士													
滝澤 美帆	学者													

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i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
----	------	--------------	-------

<p>笠原 安代</p>			<p>< 選任理由 > 笠原安代氏は、株式会社大丸松坂屋百貨店で の婦人服の販売及びバイヤーアシスタント業 務、販売推進業務に携わり、3年間のイタリアミ ラノの駐在を経て婦人雑貨及び婦人服の本社 セントラルバイヤーとして活躍。その後株式会 社ワールドではアクアガール・シニアバイヤー として活躍しただけでなくセレクトショップのブラン ディングおよび運営推進事業にも携わり見識 を広げました。現在は独立し、シジェーム・ギン ザのウイメンズフロアのプランと運営に携わる などファッションディレクターとしてアパレルのブ ランディング、バイイングディレクションなどを遂 行し、日本流行色協会レディスウェア部会専門 委員を務めています。同氏の婦人服と小売業 における豊富な経験と知識は、当社が日本事 業で目指すDTC事業の拡大において的確な助 言および業務執行への適切な監督が期待でき ると考え、社外取締役として選任しております。 < 独立役員指定理由 > 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取 引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬 を支払っているコンサルタント等の専門家なら びに主要株主等ではありませんので、一般株 主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営 陣から独立した立場で職務を十分に果たすこと が可能であると判断し、指定しました。</p>
<p>吉岡 浩一</p>			<p>< 選任理由 > 吉岡浩一氏は、長年にわたる弁護士としての 経験を有し、企業法務に関する豊富な知見を 持っており、2019年6月より当社の社外監査役 として、取締役の職務執行に対し、適法性の観 点から適切な監査を行っています。同氏は、当 社の経営戦略、各事業会社の現況、課題等を 熟知しており、的確な助言をもって適法性だけ でなく妥当性の観点からも当社の業務遂行を 監督できると考え、社外取締役として選任して おります。 < 独立役員指定理由 > 同氏は、当社、関連会 社及び当社の主要な取引先の業務執行者で はなく、また、当社が報酬を支払っているコンサル タント等の専門家ならびに主要株主等では ありませんので、一般株主との間に利益相反 が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場 で職務を十分に果たすことが可能であると判断 し、指定しました。</p>
<p>滝澤 美帆</p>			<p>< 選任理由 > 滝澤美帆氏は、2020年より学習院大学経済学 部の教授を務めています。専門分野はマクロ 経済学、日本経済論、生産性分析、人的資本 投資を含む無形資産に関する経済分析、デー タ分析等、幅広い分野での専門性を有していま す。同氏は中小企業政策審議会委員、社会保 障審議会臨時委員、経済財政諮問会議特別 セッション有識者等を務め、2023年4月からは 株式会社ヒューマンテクノロジーズの社外取締 役として、同社の経営に対する的確な助言及 び業務執行に対する適切な監督を行っており、 同氏の経済学における豊富な経験と高い見識 は、当社が目指す収益性向上に的確な助言及 び業務執行に対する適切な監督ができると考 え、社外取締役として選任しております。 < 独立役員指定理由 > 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取 引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬 を支払っているコンサルタント等の専門家なら びに主要株主等ではありませんので、一般株 主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営 陣から独立した立場で職務を十分に果たすこと が可能であると判断し、指定しました。</p>

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
松本 章			<p>< 選任理由 > 松本章氏は、会計士資格を有することから財務及び会計に関する専門知識を持ち、取締役の職務執行に対する適切な監査を行っていく等、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと考え、社外監査役として選任しております。</p> <p>< 独立役員指定理由 > 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。</p>
柿田 徳宏			<p>< 選任理由 > 柿田徳宏氏は、弁護士資格を有し、その法務における豊富な経験と高い見識は、当社取締役の職務執行に対する適切な監査を遂行していただけるものと考え、社外監査役としての選任しております。</p> <p>< 独立役員指定理由 > 同氏は、当社、関連会社及び当社の主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主との間に利益相反が生じる恐れがなく、経営陣から独立した立場で職務を十分に果たすことが可能であると判断し、指定しました。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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

報酬は、業績・成果を勘案のうえ、決定されております。

また、2017年6月22日開催の第60回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役を除く)に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されました。

そのほか、2021年度から社外取締役を除く当社取締役を対象とする業績連動報酬を導入いたしました。詳細は[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3-1 情報開示の充実]「()役員の報酬決定の方針と手続」をご参照ください。

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 更新

取締役に対する報酬の内容は、下記のとおりであります。(2024年3月期)

取締役(7名)の年間報酬総額 251百万円

連結報酬等の総額が1億円以上である者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。

有価証券報告書は当社のホームページにも記載し、公衆の縦覧に供しております。

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

[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3-1 情報開示の充実]「(iii) 役員の報酬決定の方針と手続」をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポートについては、「経営企画室」、「監査室」および「デサントジャパン株式会社経理財務部」において行っております。

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) 更新

取締役会は、取締役7名で構成されており、監査役同席のもと、原則月1回開催とし、法令に定められた事項及び会社の経営戦略に関わる重要事項について決定するとともに、取締役の業務の執行について監督しております。また、監督機能とコーポレート・ガバナンスの強化を図り、経営の透明性を高め、株主価値の向上を目的として社外取締役を選任しております。

なお、当社の取締役は、10名以内とする旨を定款で定めております。

「指名・報酬委員会」は取締役会の諮問機関として取締役候補の指名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に、また役員報酬制度の諮問機関として業績評価の公正性・透明性を確保するために、代表取締役社長・専務執行役員(CFO)・社外取締役・社外監査役で構成し、運営しております。

経営会議は社長の諮問機関として常勤取締役を中心に、月1回開催し、事業運営並びに業務執行全般に亘る重要事項について迅速な意思決定

を行っております。

また、2020年4月に、中期経営計画「D-Summit 2021」の重点戦略である「モノづくりの強化」「アジアへの集中」「日本事業の収益改善」を確実に実行するため、従来当社が有していたグローバルに係る各ブランドの企画開発を含むブランドマーケティングの機能をデサントジャパン株式会社に移管し、当社はグループ経営に集中する体制に移行いたしました。これにより、当社がグローバル本社として立案する経営戦略のもとに、各国事業会社が現地に適応した事業展開を行うとともに、「職務権限規程」に基づき、各事業会社社長又は執行役員に権限を委譲することで、効率的かつ迅速な意思決定と業務執行を行っております。

当社は、監査役制度を採用しております。監査役会は、監査役3名で構成され、経営の透明性・公正性を確保するため、専門的知識を有する社外監査役を過半数の2名選任して、上記執行機関による体制を監督しております。

また、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役及び社外監査役との間に、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく責任の限度額は、法令が規定する額であります。

会計監査の状況

1. 業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員、業務執行社員 小幡 琢哉 (有限責任 あずさ監査法人)
指定有限責任社員、業務執行社員 雨河 竜夫 (有限責任 あずさ監査法人)

2. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 9名

上記の他、公認会計士試験合格者、IT技能者で構成されております。

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

当社は監査役制度を採用しております。監査役会は、監査役3名で構成され、経営の透明性・公正性を確保するため、専門的知識を有する社外監査役を過半数の2名選任しております。それぞれ独立した視点からの社外監査役による監査の実施により、取締役の業務執行を管理監督する機能を持つ取締役会に対する監視機能の強化を図っております。

また、取締役の業務執行に対する監督機能の強化を図り、経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンスを強化し、株主価値の向上を目的として社外取締役3名を選任しております。

当社では、独立社外取締役を含む取締役会による監督強化の充実を図っております。

法令遵守の体制につきましては、経営企画室を主管として、「デサントグループ倫理綱領」の徹底を図っております。また、社内に倫理・ハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、全ての役員・従業員及び関係会社に対して法令遵守の啓蒙活動を行っております。

リスク管理体制の整備につきましては、会社に重大な影響を与える事態の発生防止に努めるとともに不測の事態が発生した場合は、損害・影響額を最小限にとどめ、事業の継続を確保するための体制を経営企画室を主管部署とし、整備しております。

財務報告の信頼性・透明性の確保につきましては、スタッフ各部署が各部の業務運営について日常的に監視を行ない、また必要に応じて、外部の専門家から指導・助言を受けております。

内部統制の強化・充実を目的に「内部統制委員会」を設置し、財務報告の適正性を確保するため必要な管理体制の構築・整備・運用を行っております。

情報管理体制の整備につきましても、経営企画室を主管として、企業秘密の適切な管理及び活用を図るとともに、個人情報適正に保護するための体制を整備しております。

また、専門的な知見を有する社外取締役や監査役会、監査室、会計監査人との連携により、適正かつ効果的なコーポレート・ガバナンスが十分に機能する体制が整っているものと判断しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の発送日 2024年5月23日
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会の招集日 2024年6月13日
電磁的方法による議決権の行使	2017年6月の株主総会より実施しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2017年6月の株主総会より、(株)ICJが運営する議決権行使プラットフォームを利用。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英語版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、自社のホームページに掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末の決算発表後定期的に開催	あり
IR資料のホームページ掲載	資料はHPに掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署 経営企画室 グループ事業統括・IR課	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「デサントグループ倫理綱領」により、顧客第一志向、情報の積極開示、社員の職場環境への配慮、地域社会への貢献等の方針を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>デサントグループは、社会から期待される責任を果たし、事業の持続可能な成長をより促進させるため、従来の「CSR基本方針」を2021年度より「サステナビリティ方針」へと名称を変更しました。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. デサントグループは、企業理念に基づき、スポーツを通じて人々の身体と心を豊かにし、健全なライフスタイルの創造に貢献します。 2. デサントグループは、経済・社会及び環境との関わりの中で求められる期待に、事業活動を通じて応えることによって、社会とともに持続的な相乗発展を目指します。 3. デサントグループは、事業活動の根幹となるスポーツを支えるフェアプレー精神に則り「デサント人権方針」、「デサントグループ倫理綱領」により、国内外において人権を尊重します。また、すべての事業活動において、関連法令及び国際ルールを順守しつつ、高い倫理観と向上心を持って行動します。また、国連グローバル・コンパクトの一員として、その理念である「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の分野10原則を支持し、社会の良き一員として責任あるリーダーシップを発揮すると同時に、当社グループが一層のグローバル化を進めるうえでの基本となる行動指針として捉えております。CSR活動に関する実施内容を記載したデサントグループ統合報告書2023とサステナビリティニュースを作成し、当社ホームページに掲載しております。以下のURLからご参照ください。 <p>デサントグループ統合報告書2023： https://www.descente.co.jp/wp-content/uploads/2023/09/IntegratedReport2023J.pdf (P27以降をご参照ください) サステナビリティニュース：https://www.descente.co.jp/jp/csr/topics/</p>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「デサントグループ倫理綱領」及び「デサント倫理行動基準」により情報の積極開示を規定しております。
その他	<p><健康への取り組みについて> 社員の健康が会社の原動力である考え「デサント健康宣言」「デサント従業員10の目標」に則り、健康診断の拡充、運動習慣づくりの支援、社内食堂のメニュー変更など取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、2024年3月には経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、大規模法人部門で「健康経営優良法人2024」に認定されました。</p>

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

経営と執行の分離を推進し、機動的な経営体制を取るため、取締役と執行役員の役割を定義しております。取締役は会社(グループ)全体の経営と監督を行い、執行役員は管掌範囲について業務執行を行う「役付執行役員」と、基幹事業の責任者もしくはこれに準じる担当業務を執行する社員である「執行役員」に分け、各業務執行の範囲、責任、権限を明確にしております。さらに取締役会、監査役会等による監督により、業務の有効性と効率性を常に図っております。

法令遵守の体制につきましては、CAO管掌下の法務チームを主管として「デサントグループ倫理綱領」の徹底を図っております。また、社内に倫理・ハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、全ての役員・従業員及び関係会社に対して法令遵守の啓蒙活動を行っております。

リスク管理体制の整備につきましては、会社に重大な影響を与える事態の発生防止に努めるとともに不測の事態が発生した場合は、損害・影響額を最小限にとどめ、事業の継続を確保するための体制を、経営企画室を主管部署とし、整備しております。

財務報告の信頼性・透明性の確保につきましては、スタッフ各部署が各部の業務運営について日常的に監視を行ない、また必要に応じて、外部の専門家から指導・助言を受けております。

内部統制の強化・充実を目的に「内部統制委員会」を設置し、財務報告の適正性を確保するため必要な管理体制の構築・整備・運用を行っております。

情報管理体制の整備につきましても、CAO管掌下の法務チームを主管部署として、企業秘密の適切な管理及び活用を図るとともに、個人情報に適切に保護するための体制を整備しております。

社長直属の監査室(3名)につきましては、関係会社を含めた業務の執行状況について、独立的に監視・牽制を行っております。

会社情報の適時適切な開示につきましては、「インサイダー取引管理規程」により社内体制を整え、内部情報管理統括責任者が発生事実や決定事項・決算情報などの情報の区分ごとに会社情報の開示を行っております。

業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議の内容の概要

1) 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

1.当社は、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「デサントグループ倫理綱領」及び「デサント倫理行動基準」を制定し、これらに基づき、役員及び幹部社員は自ら率先垂範の上、管理指導と社内体制の整備を行う。

2.経営企画室が主管部署となり、デサントジャパン株式会社人事総務部と連携して、倫理推進活動の実施、及び「倫理・ハラスメント相談窓口」を設置、コンプライアンスについての社内啓蒙、コンプライアンス体制の充実を図る。

3.監査室は、各部署に対して、「内部監査規程」に基づき、法令及び社内規程の順守状況及び業務の効率性等の監査を実施し、その結果を代表取締役社長に報告する。

2) 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

取締役の職務の執行に係る記録(取締役会議事録、経営会議議事録等)については、当社の「文書保存年限基準表」等に従い、適切に保存及び管理を行う。

3) 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1.「リスク管理規程」をはじめリスク管理に係る諸規程の整備をする。

2.「職務分掌規程」、「職務権限規程」、「与信管理規程」等により、職務の範囲と権限を明確に整備する。

3.リスク管理体制の構築により、当社及び子会社に重大な影響を与える事態の発生防止に努めるとともに不測の事態が発生した場合は、損害・影響額を最小限にとどめ、事業の継続を確保するための態勢を整備する。

4) 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

1.職務が効率的に行われることを確保するために、「職務分掌規程」、「職務権限規程」等の諸規程の整備を行う。

2.原則として月1回以上取締役会を開催し、迅速な意思決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。

3.「執行役員制度」により、取締役の執行機能を補佐強化し、経営体制の強化、経営効率の向上を図る。

5) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

1.当社子会社と一体となったコンプライアンスの推進を行うものとし、各子会社において、当社に準拠したコンプライアンスプログラムを整備する。また、子会社におけるコンプライアンスの周知・徹底及び推進のための教育・研修を支援する。

2.「職務分掌規程」、「職務権限規程」及び「関係会社管理規程」に基づき、主管部署及び管掌執行役員等が経営内容を把握し、子会社の業務支援、連絡、調整を行い、万全を期す。また、管掌執行役員等は上記規程に基づき適宜または定期的に取締役会に報告する。

3.関係会社に対する監査は、原則として子会社を対象として監査室が、また、必要がある場合は会計監査人がこれを行い、監査の結果、必要があれば代表取締役社長及び主管部署の管掌執行役員等が指導し、取締役会に報告する。

4.代表取締役及び主管部署の管掌執行役員等は、それぞれの職務分掌に従い、子会社が適切な内部統制システムの整備を行うよう指導する。

6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制

監査役から求めのあった場合、その職務を補助すべき担当者を配置し、且つ当該担当者の評価及び異動等において独立性並びに当該担当者に対する指示の実効性を確保する体制を整える。

7) 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

1.代表取締役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。

2.当社の取締役または子会社の取締役及び監査役、子会社の主管部署、「倫理・ハラスメント相談窓口」、その他の相談窓口に従事する使用人は、当社または子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実等を発見したときは、直ちに当社の監査役に報告するものとする。

3.当社及び子会社の取締役及び使用人は、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。

4.当社は、上記2及び3における監査役への報告等を行った者が当該報告等を行ったことを理由として不利益な扱いを受けることを禁止し、その旨の周知徹底を行う。

8) その他監査役が効率的に行われることを確保するための体制

1.常勤監査役は、取締役会のほか、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、経営会議などの重要会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文章を閲覧し、必要に応じて取締役またはその使用人に説明を求めることとする。

2.監査役は、必要に応じて、自らの判断で、弁護士、公認会計士、その他外部の専門家に相談ができる体制を確保する。

3.当社は、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、会社法第

388条の規定に基づき、これに応じる。

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

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に記載の通り「デサントグループ倫理綱領」を定め、「デサントグループは、民事介入暴力など市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体からの不当な要求には絶対に応じません。問題が起これば、会社として組織的に対応するとともに警察との連携により対処します。」と表明しております。また、経営企画室が主管部署となり、全社への理解浸透を促し、体制を整えるとともに社内での徹底を図っております。

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

該当項目に関する補足説明

当社は企業価値・株主共同の利益、中長期的な株主価値の確保・向上に取り組んでまいります。

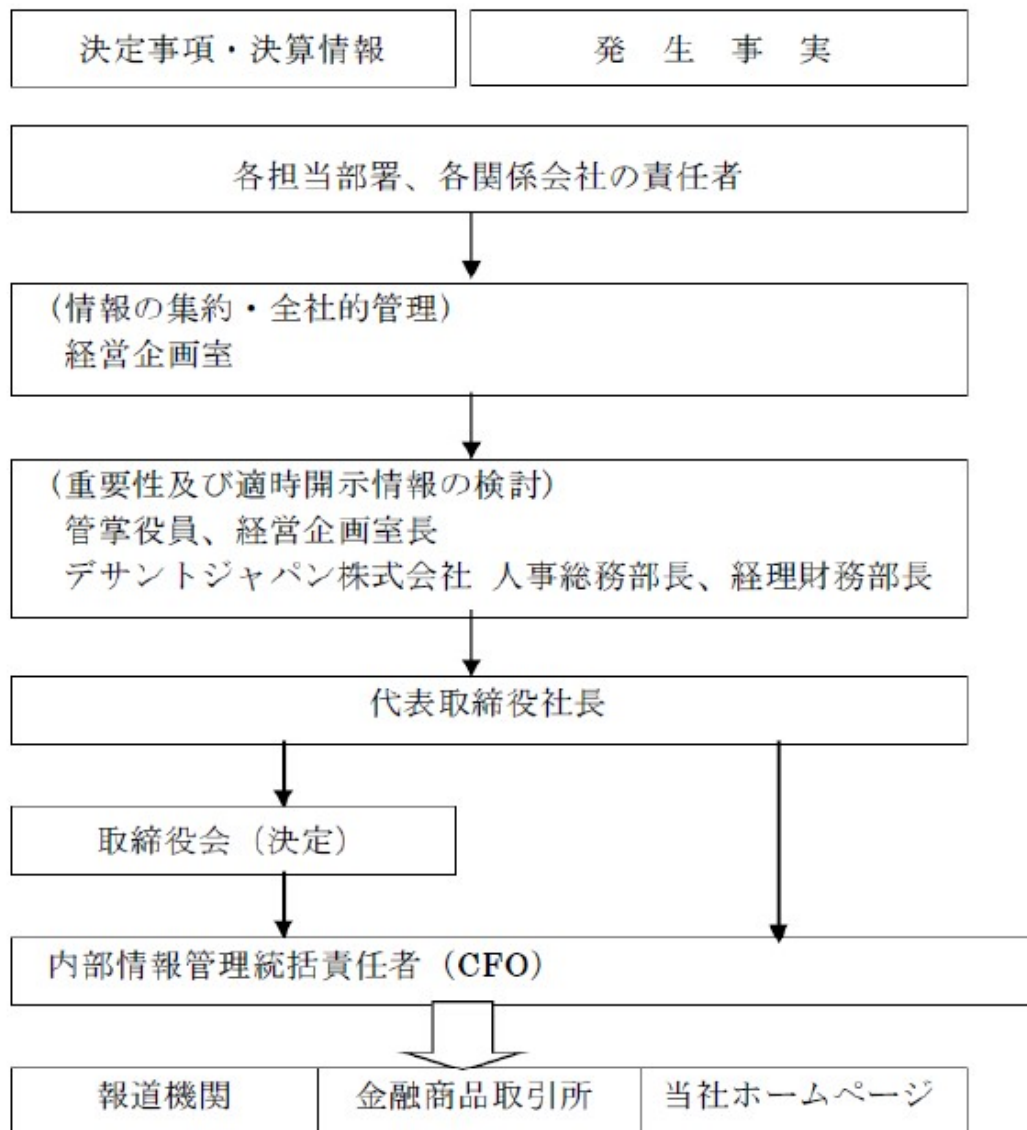
また大量取得行為の提案があった場合には、株主の皆様がご判断をされるために必要な情報を積極的に収集し、随時適切な情報開示を行い、

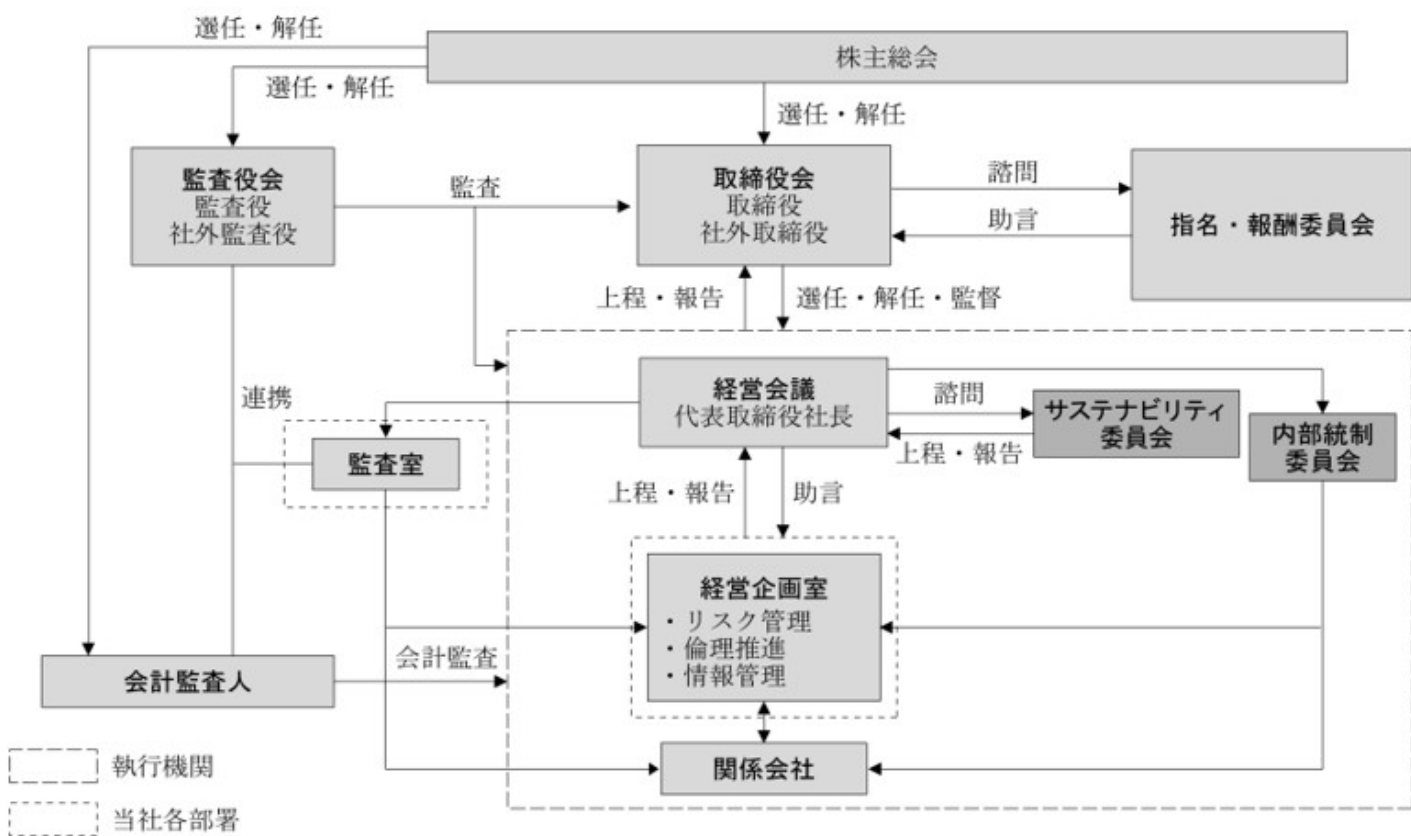
株主の皆様への検討のための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関連法令及び定款の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<適時開示体制の概要> 当社は、会社情報の適切な開示に関し「インサイダー取引管理規程」を定め、取締役会で決定した事項や各部署で把握した事項について、金融商品取引法および金融商品取引所の定める適時開示規定により開示が要請される重要情報、ならびに投資判断に影響を与えらると思われる情報の適時・適切な開示活動に努めております。

(適時開示に係わる社内体制概略図)





(○は専門的経歴／知見を持つ分野を示す)

氏名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
小関 秀一		○	○	○	○	○		○		○	○
諸藤 雅浩		○		○	○	○		○		○	○
清水 源也		○	○	○	○	○		○	○		○
嶋田 剛		○	○	○	○	○		○	○	○	○
笠原 安代	○			○	○	○		○	○		
吉岡 浩一	○					○	○	○			
滝澤 美帆	○		○					○		○	○
中島 幹夫		○		○		○	○	○			
松本 章	○	○	○			○		○			
柿田 徳宏	○						○	○		○	

A：独立性（社外のみ）

B：企業経営

C：財務会計

D：業界の知見

E：営業・マーケティング

F：国際ビジネス

G：法務

H：リスク・コンプライアンス

I：小売

J：社会・環境

K：人材開発

図1

2023年度の採用実績(日本セグメント合計)

	採用人数	割合(%)
新卒採用者	30	21.3%
中途採用者	111	78.7%
日本セグメント合計	141	

図2

2030年の国内事業所カーボンニュートラルに向けた取り組み:国内事業所のGHG排出量(t-CO2)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	212	272	239	132	136
Scope2	1,364	825	760	611	521
合計	1,576	1,097	999	743	657

図3

管理職に占める女性労働者の割合

	2023年度	2025年度 目標
(株)デサント	25.0%	33.0%
デサントジャパン(株)	13.7%	18.0%
デサントアパレル(株)	-	20.0%
日本セグメント合計	14.4%	18.0%

図4

男性の育児休業取得率

	2023年度	2025年年度 目標
(株)デサント	100.0%	100.0%
デサントジャパン(株)	100.0%	100.0%
デサントアパレル(株)	-	100.0%
日本セグメント合計	100.0%	100.0%