

2024年5月28日

株式会社ワールド

代表取締役 社長執行役員 鈴木信輝

問合せ先：IR・グループコミュニケーション室 03-6887-1300

証券コード：3612

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・ガバナンスに関する基本的な考え方は、企業価値・株主価値を継続的に向上させていくために、経営の透明性を高め、法令及び社会規範の遵守を前提にした健全で競争力のある経営管理組織及び経営の意思決定の仕組みを構築することであると認識しております。

【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】

更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。また、プライム市場向けの内容を含めた改訂後のコードに基づき記載しております。

【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】

当社は、政策投資株式につきましては、順次縮減を進めており、原則、保有しない方針です。ただし、取引関係の維持や事業機会の創出等につながり、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると認められた場合に限り、政策的に他社株式を保有することがあります。

また、政策保有株式の議決権行使に際しては、その議案の内容が相手先企業の価値向上に資するかどうか、及び当社の企業価値に与える影響などを勘案して、総合的に判断を行います。

なお、当社は、当社グループの保有する政策保有株式（M&Aに伴い保有することとなったものを含む）につきましては、毎年、取締役会で個別銘柄毎に保有継続の必要性・合理性について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクなどに照らし検証することとしております。

【原則1-7】

当社は、「関連当事者取引管理規程」を定め、関連当事者との取引を行う際には、取引の合理性（事業上の必要性）と取引条件の妥当性を十分に検討したうえで取締役会の承認を得ることとし、また、毎事業年度末時点で取引が継続している関連当事者取引について、その取引継続の合理性（事業上の必要性）と取引条件の妥当性を取締役会に報告することとしております。

【補充原則2-4①】

（i）中核人材の登用における多様性の確保の現状及び今後の目標

当社グループの2024年2月末現在における役職者（店長等を含む組織の責任者としての役割を担っている人材）のうち、女性の占める割合は68.1%（1,234名）、中途採用者の占める割合は61.9%（232名）、外国人の占める割合は0.3%（1名）であり、女性については役職者を2030年までにその時点での労働構成比と同等とすることを、中途採用者については管理職比率50%以上を維持することを目標としております。なお、外国人については、現時点で当社グループの海外売上比率がわずかであり、今後も急激な伸びを計画していないことに鑑み、具体的な数値目標は定めておりませんが、国籍にとらわれず個人の能力・成果に応じた人事評価を行っております。

また、今後、ライフステージ、年齢、性別、障がいの有無等にかかわらず個々の能力を最大限発揮し成長できる制度及び環境を整備すべく、人的資本経営のフレームワークの構築やダイバーシティの推進を行い、企業価値のさらなる向上を図るため、引き続き、多様性の確保、人材育成及び社内環境の整備に努めて参ります。

（ii）多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針に関して

〈人材育成指針〉

社員の成長は組織の責務と捉え、従業員価値を高めポテンシャルを最大限引き出し、企業価値を高めるために、多様な事業形態を運営する当社グループならではの「複数のキャリアパスの整備」と「誰もが学び続けられる育成プログラム」を推進します。また、女性や中途入社従業員、障がい者等、あらゆる従業員が安心して働き、活躍できる環境を整備、改善してまいります。

〈社内環境整備方針〉

・安全、健康に働ける環境

グループ横断の安全衛生委員会を毎月開催し、全ての事業所の職場環境の改善と従業員の健康推進を実施しております。

・従業員エンゲージメント

従業員に対して組織力調査を毎年実施し、組織単位の課題と改善策を明確にして、風土改革や生産性向上につなげております。

・ダイバーシティの推進

アンコンシャス・バイアス研修や社内で活躍する女性達の経験値を共有する「女性活躍推進に向けた座談会」の実施、従業員のライフステージと生産性を両立する様々な制度（ライフ優先型勤務、副業制度など）の運用を推進しております。

【原則2-6】

当社について、該当事項はありません。

【原則3-1】

(i) 当社グループの経営理念を当社ウェブサイトにて開示しています。また、経営戦略につきましては、有価証券報告書等において開示しているほか、当社ウェブサイト、決算説明会資料等での開示を進めてまいります。

(ii) 当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を当社ウェブサイトにて開示しており、また本報告書「I. 1. 基本的な考え方」にも記載しております。

(iii) 取締役の報酬は、取締役（監査等委員である者を除く）と監査等委員である取締役に区分して、株主総会において定められた報酬総額の範囲内において各取締役に配分するものとし、その配分は、委員の過半数が社外取締役で構成される指名・報酬委員会の審議を経たうえで、取締役会において決定します。ただし、監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議により決定します。

(iv) 取締役候補者の選任にあたっては、社内外における豊富な業務経験や経営者としての資質、見識等（社外取締役の候補者については高度な専門知識を含む）を総合的に勘案するとともに、委員の過半数が社外取締役に構成される指名・報酬委員会の審議を経ることとして手続の客観性及び透明性を担保しております。また、監査等委員である取締役の候補者につきましては、監査等委員会の同意を得るものとしております。なお、経営陣のうち社長執行役員につきましては、執行のトップとして重責を担う立場にあることから、指名・報酬委員会において、その選任に当たり求められる具体的な要素を確認すること、その機能を十分に発揮していないと認められた場合において解任検討がなされるべき具体的な基準を明確にすることなど、選解任に係る手続を整備しております。

(v) 株主に対して送付する株主総会議案に関する参考書類において、取締役（監査等委員である者を除く）と監査等委員である取締役の個々の選任理由を記載することとしております。また、経営陣のうち社長執行役員につきましては、(iv)に記載する手続のなかで選解任に係る説明が適切に行われる仕組みとしております。

【補充原則3-1③】

詳細は、「WORLD SUSTAINABILITY PLAN」(<https://corp.world.co.jp/csr/>)をご参照ください。

【補充原則4-1①】

当社は監査等委員会設置会社であり、会社法399条の13第6項の規定により、取締役会の決議によって重要な業務執行（同条第5項各号に掲げる事項を除く）の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定めております。この定めに従い、取締役に委任する内容を取締役会で決議し、その内容に沿って取締役会規則の別表として取締役会決議事項を一覧表にして明確化しております。なお、取締役に委任する内容は、取締役会にて適宜見直しを行い、見直し結果に応じた変更手続を行っております。

【原則4-9】

当社では、東京証券取引所が定める独立性に関する判断基準を踏まえて、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役を独立役員に指定することとしております。

【補充原則4-1①①】

詳細は、本報告書の「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における「任意の委員会」の「補足説明」をご参照ください。

【補充原則4-1①①】

取締役会は、審議の活性化のための適正な員数を考慮しつつ、社内外から経営に資する豊富な経験、高い見識、高度な専門性、優れた人格や倫理観などを有する者を取締役候補に指名し、株主総会で選任することで、取締役会の多様性及び全体としての知識・経験・能力のバランスが当社にとって最適となるよう努めております。また、取締役候補者の指名にあたっては、指名・報酬委員会の審議を経て、監査等委員会に確認と意見を求めたうえで、取締役会及び株主総会に取締役選任議案として付議しております。なお、当社の取締役の選任に関する方針・手続及びスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4-1①②】

各取締役の重要な兼職状況については、株主に対して送付する株主総会議案に関する参考書類において開示しております。また、当社の取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合がありますが、兼任社数は合理的な範囲内と考えております。

【補充原則4-1①③】

当社は、取締役会における実効性の更なる向上を目的として、年1回、取締役全員を対象に、取締役会の構成、運営、審議の状況等に関する自己評価をアンケート方式にて行い、その結果に基づき、実効性の分析、評価を実施しております。

2024年2月期における評価の結果、当社の取締役会は、その過半数を社外取締役に構成する客観性、透明性が高い環境のもと、経営・事業等に関する多様な情報共有を通じて、具体的なかつ建設的な議論・意見交換が行われており、取締役会の実効性は、全体として、概ね有効、適切に機能していることを確認しております。また、今後においては、人的資本経営に関する認識をより高め、議論を深める必要がある等の意見が挙げられました。評価を通じて認識された課題につきましては、今後も継続的に改善、取組を進めてまいります。

あわせて、事業環境変化に応じたスキルミックスを考慮し、取締役の多様性をより高めるとともに、今期より、取締役会議長を社外取締役に担うことにより、

さらなるコーポレートガバナンスの高度化を図り、取締役会の実効性を一層高めてまいります。

今後も、年1回、定期的にアンケートなどによる自己評価と、その結果の分析、評価を行い、さらなる実効性の向上に取り組んでまいります。

【補充原則4-14②】

当社は、取締役就任時、取締役として遵守すべき法的な義務、責任等について適切な説明を行い、また、新任の社外取締役には、就任時において、当社の経営戦略、事業内容、財務内容等に関する知識・情報を説明、提供しております。また、社外取締役に対しては、取締役会上程案件を中心に、適宜、職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供し、取締役会での審議の充実を図るとともに、議案審議以外の時間を設けて、当社グループの事業・課題の理解を深めることを目的とした事案や状況の説明等を実施しております。

【原則5-1】

当社は、株主等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、株主等との対話全般については、IR部門が担当し、対話を補助する社内に関連部門間で積極的な連携を図ってまいります。また、株主等との建設的な対話を促進するため、決算説明会やウェブサイトでの情報提供等のIR活動を実施してまいります。さらに、IR活動を通じて得た意見や要望等については、適宜取締役会等に報告し、企業価値の向上に生かしていくものといたします。なお、株主等の対話に際しては、インサイダー情報の管理についても十分に留意いたします。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、資本コスト及び資本収益性の分析、改善目標の設定、当該目標の実現に向けた計画を中期経営計画にて公表しております。詳細は、決算説明会資料 (<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3612/tdnet/2418043/00.pdf>) をご参照ください。なお、当面は、主には純利益の高い成長力を背景として、自己資本利益率 (ROE: 2024年2月期実績で8.2% (決算期変更により11ヶ月換算。(参考)12ヶ月換算のROE: 9.6%)) が株主資本コスト (COE: CAPMを用いて8.92%と算出) を持続的に超過することへ注力し、投下資本利益率 (ROIC) が加重平均資本コスト (WACC) を上回る状態を目指します。このため、これまでのROA (コア営業利益ベース) に替えて、新たにROICを経営指標に設定しており、当中期経営計画最終年度には目標値8.5%を射程圏とできるよう努めます。次期の中期経営計画で本格的な成長戦略を追求できるよう、価値創造的な状態を当中期経営計画で創り上げることが重要と認識しております。

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,129,300	12.1
寺井 秀藏	2,364,754	6.9
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	2,027,000	6.0
合同会社エイ・ティ興産	1,000,000	2.9
合同会社ケイ・エム興産	1,000,000	2.9
合同会社ワイ・アール興産	1,000,000	2.9
GOVERNMENT OF NORWAY	989,300	2.9
合同会社イー・エイチ興産	840,000	2.5
畑崎 重雄	723,373	2.1
上山 健二	682,100	2.0

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

—

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	2月
業種	繊維製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1,000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1,000億円以上 1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上 50社未満

4. 支配株主との取引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る特別な事情 更新

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

当社のグループ経営においては、各子会社が自主独立の責任をもって事業の発展を図ることを基本原則とし、当社と常に密接な連携を保ちつつ機動的運営を図り、ともに発展を期すことを基本方針としております。関係会社戦略は、グループ総合戦略に基づき、各子会社が関係部署及び当社関係会社管理組織と調整のうえで立案しております。また、当社グループ行動規範を上場子会社を含む国内連結子会社へ適用するものとし、グループで共通化できるルールは社内規程においてグループ共通諸規程とし、行動規範及び社内規程を基軸として、当社グループ全体でのコンプライアンス体制を推進しております。加えて、当社関係会社管理組織が役割機能別に上場子会社を含む子会社を管掌することや、各社との間で合意した規程に基づき一定の事項について当社の審査・合議などを受けるものとする、グループ内部監査室がグループ会社監査を実施することなどにより、グループ全体のガバナンス体制の実効性を確保しています。

(2) 上場子会社を保有する意義

当社は、2022年2月21日をもって、株式会社ナルミヤ・インターナショナル（東証・スタンダード市場）の親会社となりました。持分法適用関連会社であった同社を連結子会社化することにより、当社及び同社が保有する人材、店舗資産、資金、事業運営上で収集される商品・販売・在庫などの機密性の高いデータなど、持分法適用関連会社といえども共有できなかった経営資源の共有が可能となり、これらの経営資源の相互活用を通じて、両者のシナジーの最大化を目指します。この目的のため、同社との間で2022年1月13日に資本業務提携契約を締結しておりますが、グループ経営に関連した契約は締結しておりません。同社においては、同社グループの経営理念・経営方針に基づいた独自の意思決定が行われており、独立性は確保されていると考えております。同社は上場していることで顧客や取引先からの信用に繋がり、収益機会の増大等企業価値を高め、合わせて当社グループの企業価値を高めるものと判断しております。以上の理由により、同社が上場していることによるメリットが当社以外の株主の利益に配慮することに伴う制約やコストを上回っていることから、上場会社として維持する意義は充分にあると考えております。

(3) 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

上場子会社の事業運営においては、当社の他に一般株主によるガバナンスを入れることで、均衡のとれた規律のもと企業価値向上が進むよう、上場を維持しています。なお、当社の取締役副社長執行役員を務める中林恵一が株式会社ナルミヤ・インターナショナルの取締役を兼務しておりますが、同社は取締役（監査等委員である取締役含む）7名中、独立社外取締役（監査等委員である取締役含む）4名を選任しており、一般株主との利益相反のないよう独立性を確保しています。当社と同社との間に商品仕入れ等の直接の取引関係はございませんが、当社連結子会社と同社との間に商品仕入れ等以外の取引関係がございます。当社と同社との間で取引が発生する場合には、当該取引条件を一般の取引条件に照らして決定するものとし、公正かつ適正な取引関係の維持に努め、少数株主の利害を害することのないようにいたします。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	9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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
青木 英彦	他の会社の出身者													
佐藤 秀哉	他の会社の出身者													
堤 はゆる	他の会社の出身者													
福島 かなえ	弁護士													
富田 尚子	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）

更新

- 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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
青木 英彦		○		国内外における小売・流通業界担当の証券アナリストとしての豊富な経験に加えて、上場企業の社外役員の経験もあり、当社業界にも精通しておられ、資本市場での業務経験も有しておられます。同氏の豊富な経験と知見を活かして、当社経営へのアドバイス及び監督をいただき、当社の企業価値向上に貢献いただくことを期待し、当社の社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を踏まえて策定した当社基準を満たしているため独立役員として指定しております。
佐藤 秀哉		○		クラウドを活用したシステムソリューションの将来性をいち早く察知し、2006年に株式会社テラスカイを創業して同社の東証一部上場を主導され、経営全般について豊富な経験に基づく高い見識を有しておられること、また、当社にとってはデジタル軸での一段の成長が不可欠であり、日本企業のデジタルトランスフォーメーションを強力に後押しされてきた同氏には、当社経営へのアドバイスをいただき、企業価値向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を踏まえて策定した当社基準を満たしているため独立役員として指定しております。
堤 はゆる		○		多様な業界における組織開発・人材育成・組織マネジメントの経験に加えて、会社経営者としての実績もあり、上場会社の社外取締役の経験も有しておられます。当社の経営に適切な助言及び業務執行の監督等に十分な役割を果たすことを期待し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を踏まえて策定した当社基準を満たしているため独立役員として指定しております。
福島 かなえ	○	○		2000年に裁判官に任官後、家庭裁判所、地方裁判所、高等裁判所において民事、刑事、行政事件を取り扱うなど高度な専門知見に加えて、上場会社の社外役員の経験も有しておられます。高度な専門知見と経験を活かして経営に参画いただくことで監督・監査を通じた会社の健全で持続的な成長の確保と、業務執行やコーポレートガバナンスに関する意思決定において適切な提言をいただくことを期待し、同氏を監査等委員である社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を踏まえて策定した当社基準を満たしているため独立役員として指定しております。
富田 尚子	○	○		会社経営者としての幅広い経験や見識に加えて、米国公認会計士の資格を保有し、上場会社の社外取締役の経験も有しておられます。会計や金融を中心に幅広い見識と経験を活かして経営に参画いただくことで、監督・監査を通じた会社の健全で持続的な成長の確保と、業務執行やコーポレート・ガバナンスに関する意思決定において適切な提言をいただくことを期待し、同氏を監査等委員である社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を踏まえて策定した当社基準を満たしているため独立役員として指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社における監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関しては、以下のとおり取り決めております。

- ・ 監査等委員会の職務は、グループ内部監査室において補助するものとする。
- ・ 監査等委員会を補助すべき者を置くものとし、その任命及び解任、評価等については監査等委員会の事前の同意を要するものとし、取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性を確保する。
- ・ 監査等委員会を補助すべき者が監査等委員会の職務を補助する場合には、監査等委員会の指示に従うものとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社内に内部監査担当部門を設置しており、各事業部及び関係会社の業務について、内部監査を行っております。内部監査体制については、当社に代表取締役社長執行役員直轄の内部監査担当部門として「グループ内部監査室」を設置し、当社グループにおける内部監査（①内部監査業務、②内部統制モニタリング、③監査結果を受けた業務改善指導、④監査等委員会及び監査法人との連携等）を実施しており、当社の内部監査の人員は4名となっております。

監査等委員会は、取締役の職務の執行の監査等をしております。なお、会計監査人であるPwCあらた有限責任監査法人から、通常の会計監査を受けております。

内部監査担当部門、監査等委員会、会計監査人は相互に連携しております。監査等委員会は内部監査担当部門より監査計画及び結果について定期的に報告を受ける等、随時、情報交換を行い連携しております。また、監査等委員会及び内部監査担当部門は会計監査人より監査計画及び結果につき定期的に報告を受ける等、会計監査人とも連携を図っております。

【任意の委員会】

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、委員構成及び委員長（議長）の属性

指名委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社内有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
7	0	2	5	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社内有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名・報酬委員会については、委員の過半数は独立社外取締役で構成するものとし、独立社外取締役5名（青木英彦、佐藤秀哉、堤はゆる、福島かなえ、富田尚子の各氏）及び鈴木信輝（代表取締役社長執行役員）、中林恵一（取締役副社長執行役員）の計7名で構成されております。また、委員長は独立社外取締役である青木英彦氏が務めております。指名・報酬委員会では、同委員会規則に定める手続に従い、取締役（監査等委員を含む）候補者の原案、代表取締役社長執行役員の選任・解任に関する事項及び後継者計画（育成を含む）に関する事項についての審議及び決議並びに取締役（監査等委員を除く）の個人別の報酬額に係る事項及びその他、取締役等の経営陣の報酬に係る事項についての審議を行っており、最近事業年度中には4回開催しております。

【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】 更新

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 | 業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

報酬等の種類については、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬（譲渡制限付株式）の3種類の組合せとしております。ただし、監査等委員及び社外取締役については、その役割の性質上、利益向上そのものを目標としないことに照らして、基本報酬のみとし、業績連動報酬及び株式報酬は支給しない方針としております。

業績連動報酬に係る指標としては、連結コア営業利益（売上収益から売上原価、販売費及び一般管理費を控除したものと）と連結当期利益を採用しております。その理由は、連結コア営業利益は会社の実力（本業の稼ぐ力）をもっとも

直接的に示すものとして最重要視しつつ、株主還元の原因となる当期利益についても考慮するという考え方からであり、これら指標の計画比の達成度に応じ予め設定した係数をベースにして報酬を決定することとしております。なお、第67期（自 2024年3月1日 至 2025年2月28日）以降については、業績連動報酬に係る指標にESG指標の計画達成度を追加する予定としております。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況 個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社の取締役の報酬は、総額を開示しております。

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

取締役の報酬等は、取締役（監査等委員である者を除く）と監査等委員である取締役を区分して、株主総会において定められた報酬総額の範囲内において各取締役に配分するものとし、その配分は、委員の過半数が社外取締役に構成される任意の指名・報酬委員会の承認を経たうえで、取締役会において決議しております。

報酬等の種類については、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬（譲渡制限付株式）の3種類の組合せとしております。ただし、監査等委員及び社外取締役については、その役割の性質上、利益向上そのものを目標としないことに照らして、基本報酬のみとし、業績連動報酬及び株式報酬は支給しない方針としております。

基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬の内容は、全て任意の指名・報酬委員会にて承認され、かつこれらの報酬の割合（構成比率）についても、任意の指名・報酬委員会で承認を経て、取締役会にて決議されております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

a. 基本報酬に関する方針

確定額報酬等については、基本報酬として職位に応じて定めた額を毎月支給しております。

b. 業績連動報酬等に関する方針

業績連動報酬等については、職位に応じて定めた業績連動報酬の標準値の額に連結コア営業利益及び連結当期利益の計画達成度の指標に従って係数をかけ、翌年6月に支給しております。

c. 非金銭報酬等に関する方針

非金銭報酬等（株式報酬・ストックオプション）については、職位に応じて定めた額の株式報酬を各事業年度の一定の時期に支給しております。株式報酬は譲渡制限付株式（RS）としており、1年間の任期を全うすることを条件に3年間の譲渡制限期間が満了した時点で譲渡制限が解除されます。

d. 報酬等の割合に関する方針

基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬の内容は、全て任意の指名・報酬委員会にて承認され、かつこれらの報酬の割合（構成比率）についても、下表を基本方針として、任意の指名・報酬委員会で承認を経て、取締役会にて決議されております。

区分	基本方針		
	基本報酬	業績連動報酬等	株式報酬
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）	66.77%	14.24%	18.99%
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く。）	100%	0%	0%
社外役員	100%	0%	0%

【社外取締役のサポート体制】

取締役会上程案件を中心に、適宜、職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供し、取締役会での審議の充実を図るとともに、議案審議以外の時間を設けて、当社グループの事業・課題の理解を深めることを目的とした事案や状況の説明等を実施しております。

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）

【会社の機関の内容】

当社は監査等委員会設置会社制度を採用しており、取締役（監査等委員である取締役を除く）6名中社外取締役は3名、監査等委員である取締役3名中社外取締役は2名であります。

業務執行・監視の仕組みについては、取締役会に加えて取締役間にて随時打ち合わせを行い、効率的な業務執行及び取締役間の執行監視を行っております。監督と執行の分離で迅速な意思決定を行うことにより、グループ企業価値の更なる向上を目指しております。同時に、社外取締役が過半数を占める取締役会の監督機能の強化なども図っており、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化に取り組んでおります。

【取締役会】

当社では戦略的意思決定を行う取締役会が最高経営意思決定機関と位置付けられております。取締役会は、全ての取締役で組織されており、定時取締役会は、原則、毎月1回開催しております。

【監査等委員会】

当社の監査等委員会規則を制定し、監査等委員会に関し、法令及び定款の定めるところに従って、その適正かつ円滑な運営を図ることを目的とするとともに、監査等委員会は、当社グループの業務の適法性、妥当性かつ効率的な運営に資することを目的として、監査・監督活動を行うものとしております。

監査等委員会は、株主総会の決議によって選定された監査等委員である取締役を以て構成するものとしております。

【経営会議】

当社に、社長執行役員らの執行責任者及び常勤監査等委員をメンバーとする経営会議を設置し、重要な業務執行案件に関する決議、審議、報告を毎月1回以上行っております。

【取締役の責任限定契約】

当社は法令及び定款の規定に基づき、社外取締役及び監査等委員である取締役との間で責任限定契約を締結しております。

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、2015年6月より、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

当社が監査等委員会設置会社を選択した理由は、事業に関する主要な権限を執行側へ権限委譲することにより、執行者が会社経営を行い取締役会は業務執行・経営機関を監視するモニタリング・モデルの機関形態へ移行するためであります。また、この移行に伴い監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことにより監査・監督機能の更なる強化が図られております。

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

更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	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てまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	正確な情報提供等の観点を考慮しつつ、株主の利便性にも資するように株主総会の日程を設定するよう努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	2023年より、インターネットによる議決権の行使を可能としています。
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	2023年より、議決権行使プラットフォームを採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知(要約)を開示しております。 URL: https://corp.world.co.jp/english/ir/news/

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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ホームページにおいて公表しております。 URL: https://corp.world.co.jp/ir/management/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	今後、検討してまいります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に投資家等への説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後、検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	掲載しております。 URL: https://corp.world.co.jp/ir/library/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRを担当する部署を設置しております。	

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	ワールドグループ行動規範を取締役会にて制定し、ステークホルダーの立場を尊重し、企業の社会的責任を遂行するため、全ての取締役、役員及び社員一人ひとりが守らなければならない行動原則を定めて当社ウェブサイトで公開しております。ステークホルダーへ向けた行動原則として、以下の内容を行動規範へ定めております。 1. お客様に対する姿勢 2. 社員に対する姿勢 3. 取引先様に対する姿勢 4. 株主に対する姿勢 5. 社会・行政に対する姿勢 6. 環境に対する姿勢 7. 会社に対する姿勢 8. 国際社会に対する姿勢 9. 人権に対する姿勢 10. 危機管理に対する姿勢
環境保全活動、CSR活動等の実施	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するとともに、サステナビリティプラン (https://corp.world.co.jp/csr/) を開示しております。当社グループは1992年に顧客価値と生産性の最大化を目的に消費者を起点に小売から生産までを一貫通貫させ、ロス・無駄を価値に変える「SPARCS(スパークス)」構想を発表し、多業態・多ブランド戦略を実現してまいりました。これからも「生活文化の多様性」と「ロス・ムダのない産業世界」の高次元の両立によって、多様な選択肢のある持続可能な社会を実現していくことを目指しています。 TCFD 提言への賛同を契機に、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを一層充実させるとともに、気候変動がもたらす事業へのリスクと機会について、TCFDの情報開示フレームワークに沿ってステークホルダーの皆さまへより分かりやすく情報開示をお伝えできるよう取り組んでまいります。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等	経営の透明性を高めるため、各ステークホルダーに対し、東京証券取引所の定める規則及び金融商品取引法に基づき、適時・適切に開示してまいります。

の策定	
その他	
更新	<p>女性の取締役は現在3名であり、2023年6月に福島かなえ氏が監査等委員である取締役（社外）に就任され、高度な専門知見と経験を活かして経営に参画いただくことで監督・監査を通じた会社の健全で持続的な成長の確保と、業務執行やコーポレートガバナンスに関する意思決定において適切な提言をいただける体制となっております。また、2024年5月には堤はゆる氏が取締役（社外）、富田尚子氏が監査等委員である取締役（社外）に就任され、堤氏においては多様な業界における組織開発・人財育成・組織マネジメントの経験に加えて、会社経営者としての実績もあり、上場会社の社外取締役の経験も有していることから、当社の経営に適切な助言及び業務執行の監督等に十分な役割を果たす体制となっており、富田氏においては会社経営者としての幅広い経験や見識に加えて、米国公認会計士の資格を保有し、上場会社の社外取締役の経験も有しており、会計や金融を中心に幅広い見識と経験を活かして経営に参画いただくことで、監督・監査を通じた会社の健全で持続的な成長の確保と、業務執行やコーポレート・ガバナンスに関する意思決定において適切な提言をいただける体制となっております。</p> <p>当社とグループ会社では、次世代育成支援対策法に基づき2011年に基準適合一般事業主の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得するとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画による男女公平な評価、処遇、登用を行なうことを目標に掲げており、安心して働き続けられる職場環境や育児支援、職場復帰支援といった制度の整備を通じて女性の登用促進に向けた取組みを行なっております。</p>

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

【内部統制システム構築に関する基本方針】

当社は、取締役会において、当社の業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制システム」という）について、以下のとおり決議しております。

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、内部統制システムを整備する。

a. 当社の取締役及び使用人（グループ執行役員を含む。以下同じ。）並びに当社子会社の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

- ・当社及び当社子会社（以下「当社グループ」という）は、「ワールドグループ行動規範」において、法令を遵守し、社内規程、企業倫理、社会規範及び経営理念に従い誠実に行動すべきことを行動規範として規定し、これを全ての取締役及び使用人が遵守すべき最重要ルールと位置付け、その制定改廃は取締役会の承認を要するものとする。

- ・代表取締役社長執行役員のもと組織されるリスクマネジメント委員会の下にリスクマネジメント担当役員及び担当部署を設置し、当社グループ全体のコンプライアンス・リスクマネジメントプログラムを推進する。

- ・当社グループ全体のコンプライアンスプログラム全般を統括する「コンプライアンス規程」を制定し、組織体制、リスク評価、教育、監査、問題発生時の対応等を定める。

- ・「内部通報規程」に基づき、内部通報制度（企業倫理ホットライン）を運用し、行動規範違反・不正行為等の情報収集を図るとともに、通報案件に対応する。

- ・当社にグループ内部監査室を設置し、当社グループの財産保全及び業務運営の実態を適正に調査し、不正・誤謬の発生を防止する。更に、経営の合理化及び効率化に寄与するとともに、意思の疎通及び業務改善の実をあげ、内部管理体制の有効性を評価する機能を担い、あわせて企業の健全な発展を図る。

b. 当社の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取締役会議事録、社内決裁、契約書等の重要情報を保存するものとし、情報の保存及び管理に関する体制の詳細は、以下の各規程において定めるところによる。

文書保存・管理全般：「文書管理規程」

機密情報管理：「機密情報保護規程」

契約書管理：「契約規程」

- ・情報の保存及び管理に関する社内規程・マニュアルに基づき、取締役及び使用人に対する教育・監査等を実施する。

- ・諸規程集等、所定の文書は、ITを活用して常時閲覧できるシステムを構築するものとする。

c. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・当社のリスク管理に関する規程（危機管理規程）の対象範囲を当社グループ全体に適用するものとし、リスクマネジメント委員会は、当社グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理する。

- ・危機管理規程及びリスク分類別マニュアルに基づき、グループ内部監査室が監査等を実施する。

危機管理規程に定義されたリスクの発生状況、対応結果及び影響等については、リスクマネジメント担当部署が一元管理を図る。

- ・代表取締役社長執行役員のもと組織されるリスクマネジメント委員会の下に担当役員及び担当部署を設置し、当社グループ全体のコンプライアンス・リスクマネジメントプログラムを推進する。

- ・当社に設置されたリスクマネジメント委員会は、当社グループ全体のリスク管理を推進する機関とし、推進にかかわる課題・対応策を審議する。

d. 当社グループの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

- ・当社の執行役員制度により、意思決定の迅速化・効率化と、事業責任の明確化を図るものとする。

- ・当社グループの職務権限や決裁権限に関する規程に基づき、決裁権限ルートを明確化し、定期的に見直すことにより、

取締役の意思決定の効率化を図るものとする。

- ・当社と当社子会社とが、相互に密接な連携のもとに経営を円滑に遂行し、ワールドグループとして総合的に事業の発展を図ることを目的とした当社グループに関する規程を定めるものとする。
- ・当社のグループ総合戦略に基づく当社子会社戦略は、各子会社が関係部署及び当社関係会社管理組織と調整のうえで立案する。

e. 当社子会社の取締役及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- ・当社が定める関係会社管理規程において、子会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務づける。

・当社は、当社子会社経営計画検討会を定期的に開催し、会議には、各当社子会社社長又は当社子会社を代表する役員及び当社関係者が出席し、各社ごとに営業状況、利益目標、経営方針及び計画等について討議するものとする。

f. 当社並びにその親会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

- ・「ワールドグループ行動規範」を国内連結子会社へ適用するものとし、グループで共通化出来るルールは社内規程においてグループ共通諸規程とし、行動規範及び社内規程を基軸として、ワールドグループ全体でのコンプライアンス体制を推進する。

・関係会社管理規程に基づき設置された関係会社管理組織が、役割機能別に子会社を管掌する。

・グループ会社管理における一定の事項は、当社の審査・合議などを受けるものとする。

・グループ内部監査室がグループ会社監査を実施する。

・当社は、財務報告の信頼性を確保するために、関連する諸法令等に準拠し、財務報告に係る内部統制の体制構築・整備を推進する。

g. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）

からの独立性に関する事項及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・監査等委員会の職務は、グループ内部監査室において補助するものとする。

・監査等委員会を補助すべき者を置くものとし、その任命及び解任、評価等については監査等委員会の事前の同意を要するものとし、取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性を確保する。

・監査等委員会を補助すべき者が監査等委員会の職務を補助する場合には、監査等委員会の指示に従うものとする。

h. 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人並びに当社子会社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制

取締役及び各主管部署の責任者は下記事項につき監査等委員会及びグループ内部監査室長（iiiを除く）に報告をする。

（i、iiは随時、iii、ivは定例的）

i 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実

ii 取締役・使用人の法令、定款違反等の不正行為

iii 内部監査の結果

iv 内部通報制度による情報収集及び通報案件への対応の状況

i. 当社の監査等委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

・通報者に対する不利益な取扱いの禁止を内部通報に関する社内規程において定める。

j. 当社の監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・取締役及び使用人は、監査等委員会が監査の実施のために弁護士、公認会計士、その他の社外の専門家に対して助言を求める又は調査、鑑定その他の事務を委託するなど所要の費用を請求するときは、当該請求に係る費用が監査等委員会の職務の執行に必要なと認められる場合を除き、これを拒むことができない。

・監査等委員会は、定期的に代表取締役及び会計監査人と意見交換する機会を設定するものとする。

・必要に応じて専門家（弁護士、公認会計士、税理士、コンサルタント等）から監査業務に関する助言を受けるなど、監査等委員会の円滑な監査活動を保障する。

k. 反社会的勢力の排除に関する体制

・「ワールドグループ行動規範」へ、総会屋や暴力団等企業活動に重大な脅威を与える反社会的勢力に対し、組織的な対応と毅然たる態度で臨み、反社会的勢力から持ちかけられる要求に対しては恐れることなく拒否し、関係を一切持たない旨を規定し、反社会的勢力とは一切の関係を持たないこと、及び不当要求については拒絶することを基本方針とする。

企画運営部を反社会的勢力対応部署と位置付け、対応基準としての「反社会的勢力対応マニュアル」を整備し、当社と外部機関の連携体制、反社会的勢力の定義、不当要求・不当行為発生時の対応と報告・相談先等に関して定める。

特殊暴力防止対策連合会、企業防衛対策協議会等の外部専門組織に加盟する等、外部専門機関との連携を図るとともに、対応部署の社員を中心に積極的に講習への参加等を通じ収集した情報の一元管理・蓄積等を行う。また反社会的勢力による不当要求が発生した場合には、外部専門機関と連携し、対応を行えるよう協力体制を構築する。

取引先については、外部調査機関を用いて情報収集を行い、事前にチェックを行う。取引先との間で締結する基本契約書には、取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、契約を解除できる旨の暴力団排除条項を盛り込んだ上での契約締結を推進する。

当社グループの社員で基本的な考え方を共有化するため、「ワールドグループ行動規範」及び「反社会的勢力対応マニュアル」は、社内イントラネットへ掲載のうえ、当社グループ社員に周知徹底する。

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

「ワールドグループ行動規範」及び「内部統制基本方針」にて、反社会的勢力とは一切の関係を持たないことを基本方針としております。反社会的勢力の排除体制の整備状況は以下のとおりです。

(1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

対応部署を企画運営部と定め、企画運営部長を反社会的勢力対応責任者としています。

(2) 外部の専門機関との連携状況

警察、特殊暴力防止対策連合会、企業防衛対策協議会等の外部専門組織と連携を取り、反社会的勢力への対応に関する指導を仰いでいます。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

対応部署において、反社会的勢力に関する情報を日常的に収集・蓄積しています。

(4) 対応マニュアルの整備状況

「反社会的勢力対応マニュアル」を定期的に見直し、整備しております。

(5) 研修活動の実施状況

当社グループのコンプライアンス研修等を通じて、定期的に反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方や対応について教育を実施しております。

V. その他

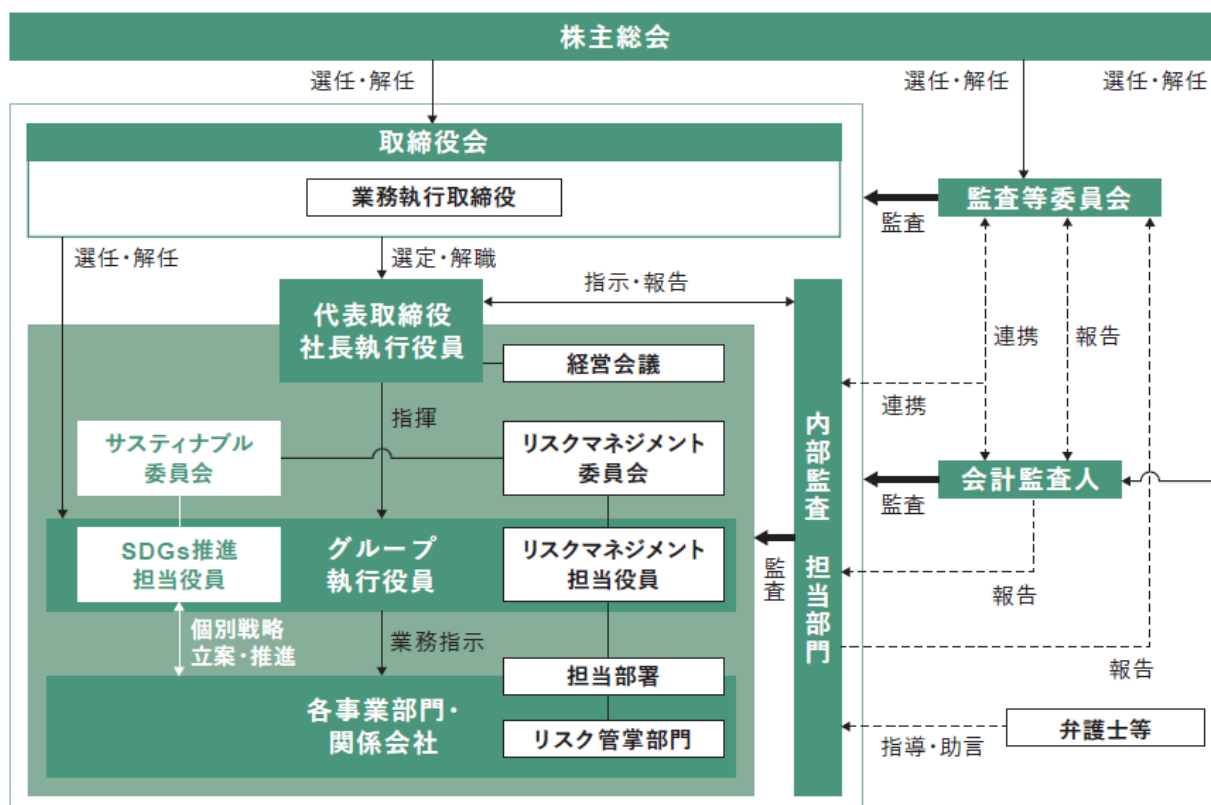
1. 買収防衛策の導入の有無

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	
今後も予定しておりません。	

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

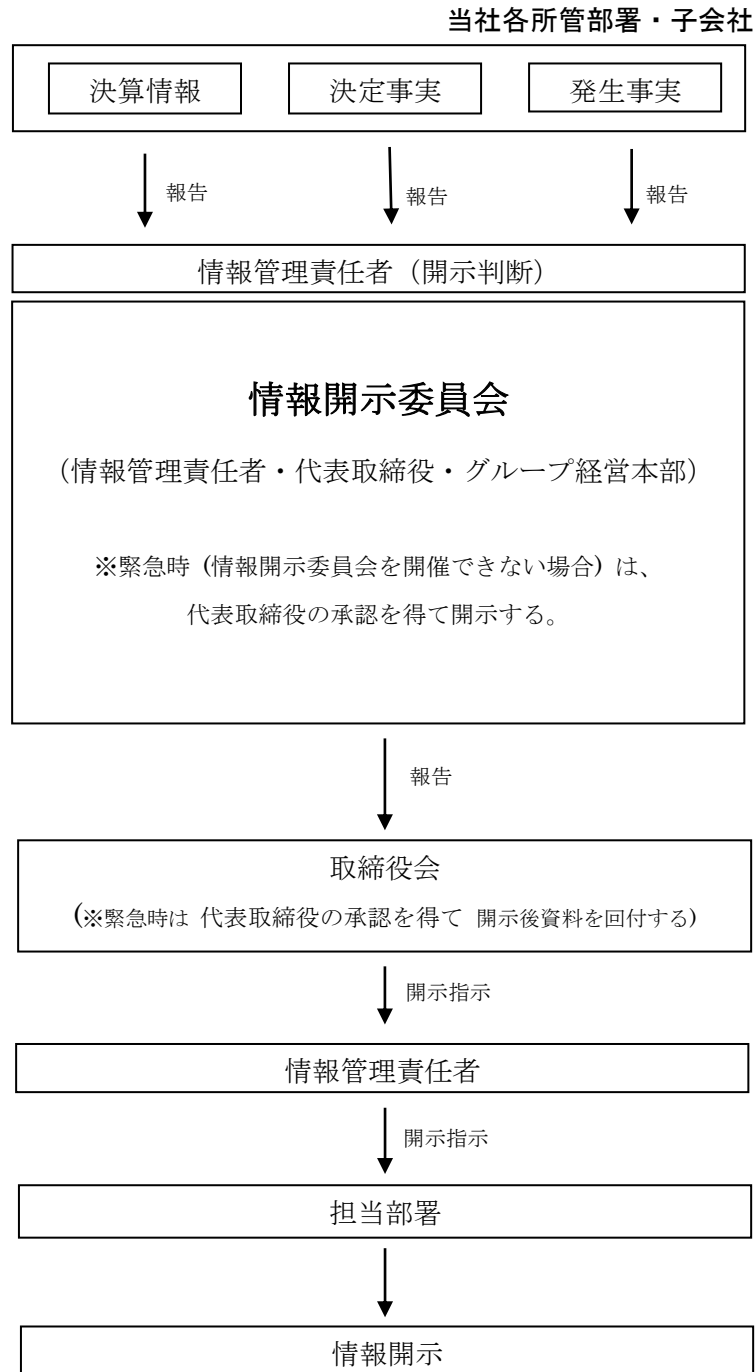
—

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要（模式図）】

＜情報開示体制図＞



以上