

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

当社は、居酒屋チェーンを中心に展開する企業として、「心の診療所を創造する」を経営理念に掲げ、飲食の提供と飲食の場を介し、お客様同志の健全なコミュニケーションのお役立ちをし、希薄化する人々の絆を深め地域社会に貢献することを目的として、事業に取り組んでおります。当社がこの経営理念を達成するためには、全てのステークホルダー(株主、顧客、取引先、従業員等)の満足と信頼、支持を獲得するとともに、持続的な成長と企業価値の最大化を図ることが必要と考えております。そのため、コンプライアンス(倫理・法令遵守)を柱とし、内部統制・監査機能の強化が両立したガバナンス体制の整備を行い、経営の迅速性、透明性、健全性を確保するよう取り組んでおります。

【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

1.経営ビジョン及び中期経営計画(資本政策の基本方針を含む)に関する事項について(原則1-3、原則3-1(1)、基本原則4の(1)、原則4-1、原則5-2)

当社は、現時点において、先行き不透明な経営環境等を鑑みて、経営ビジョン(ありたい姿)、資本政策の基本方針、中期経営計画の達成度を評価するための主要業績評価指標(KPI)、基本経営戦略等を示した「中期経営計画」を積極的に公表していません。しかしながら、今後、当社が持続的成長と中長期的な企業価値向上を確実に図るためには、中長期的視点に立った、確実に収益構造の見直しに取組むこと、及び内部統制システムの強化に取組むことが最重要課題であるとの認識に立っております。したがって、当社は、その課題解決に“オール・マルシェ”をスローガンとして全社一丸となって取組んでいくべく、又、株主等全てのステークホルダーに対して当社の経営ビジョンや「中期経営計画」へのご理解を深めて頂くべく、来期(平成29年3月期)以降の「中期経営計画」を策定し、平成28年3月下旬頃に公表を予定しております。また、その際には、「中期経営計画」の達成度を評価するために必要な主要業績評価指標(KPI)も、「資本政策の基本方針」と共に公表する予定であります。

2.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を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示することについて(補充原則4-11-1)

当社は取締役会の選任に関する方針・手続を明確に定めてはおりませんが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、事業の特殊性や状況等を十分に斟酌した上で、代表取締役社長が特定の者を取締役もしくは監査役候補者として取締役会へ上程し、取締役会において、その者が取締役もしくは監査役の職務を遂行するに相応しい能力と品位を保持した者であるか否か、取締役会全体としてバランスが取れる上で必要な人材であるか等を厳正に審査し決定し、定時株主総会へ会社提案として上程しているのが慣例となっております。なお、今後、取締役候補者を一定の方針もしくは基準に照らして選出することは、組織の活性化や多様性対応に有益であるとの認識から、今後、「役員規程」を策定し、取締役の選定基準を明文化することを予定しております。

3.独立役員者のみを構成員とする会合を定期的に開催すること、及び筆頭独立社外取締役を決定することについて(補充原則4-8-1、2)

当社は、取締役会事務局が主体となって、独立役員に対し情報提供や重要会議の議事録等を共有しており、取締役会での審議の前提となる必要情報が、各取締役会構成員間においてばらつかないよう努めております。よって、独立役員者のみを構成員とする会合を定期的に開催する必要はないと考えております。また、当社は、各独立社外取締役が各自に持ち得る卓越した知見を発揮できる環境創りに努めることを第一に考え、各独立社外取締役間において序列意識が発生しないよう、筆頭独立社外取締役を選定していません。

4.経営陣幹部・取締役の指名・報酬など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、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきであることについて(補充原則4-10-1)

当社取締役会は、経営監督機能に重点した運営を行っており、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等の特に重要な事項については、独立社外取締役の関与や助言を十分に尊重した上で検討しております。現在、当社取締役会の下に、内部統制システムの構築という視点から、独立社外取締役を主要な構成員とした経営委員会やリスク管理委員会を設置しておりますが、経営陣幹部・取締役の指名・報酬に関しての諮問委員会は設置していません。今後、「役員規程」や「役員報酬規程」を策定することを予定しており、その際には、独立社外取締役を主要な構成員とした経営陣幹部・取締役の指名・報酬に関する諮問委員会の設置も検討いたします。

5.招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつそれを早期に発送すること、及び招集通知に記載する情報を、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet・自社ウェブサイトにて電子的に公表することについて(補充原則1-2-2)

当社は、現在、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すること(以下、「早期発送」という)や、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社ウェブサイトにより電子的に公表すること(以下、「事前開示」という)を、決算実務スケジュールの関係や情報の正確性担保に必要な時間を確保する等を理由として、実施に至っておりません。今後、株主が総会議案の十分な検討期間を確保する観点から、取締役会の開催スケジュールの見直しや決算実務の早期化等、社内体制の改善に努めることで、早期発送や事前開

示に取組んでまいります。

6.機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)及び招集通知の英訳について(補充原則1-2-4、補充原則3-1-2)
機関投資家もしくは海外投資家による当社株式の保有割合は5%未満であることから、各種手続や費用等を勘案し、現在、議決権電子行使プラットフォームの利用もしくは英語での情報開示・提供を行っておりません。今後につきましては、機関投資家もしくは海外投資家の当社株式保有割合が20%以上となった時点で、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子講師プラットフォームの利用等)や招集通知等の英訳を検討してまいります。

7.株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきであることについて(補充原則1-2-3)
当社は、株主総会の開催日時や開催場所につき、株主の意思をより反映できるよう配慮して設定することを基本方針としております。直前期の第43回定時株主総会(平成27年6月14日開催)は、直前々期である第42回定時株主総会と同様、日曜日での開催であり、且つ、公共機関の駅から比較的近い会場(大阪市中央区大手前1-7-31 大阪マーチャンダイズ・マートビル2階)で開催することが相当であると判断し設定いたしました。しかしながら、今後、総会への出席株主数等を十分に考慮した上で、会場の手配が物理的に困難となった場合等、特別な事情が生じた場合には、基本方針を踏まえつつも、平日での開催もしくは開催場所の変更を設定の際に行う可能性があります。

8.資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与えることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明することについて(原則1-3)
実施しない理由1. においてエクスプレインしますとおり、当社は、現時点において、先行き不透明な経営環境等を鑑みて、経営ビジョン(ありたい姿)、資本政策の基本方針、中期経営計画の達成度を評価するための主要業績評価指標(KPI)、基本経営戦略等を示した「中期経営計画」を積極的に公表しておりません。しかしながら、今後、当社が持続的成長と中長期的な企業価値向上を確実に図るためには、中長期的視点に立った、確実に収益構造の見直しに取組むこと、及び内部統制システムの強化に取組むことが最重要課題であるとの認識に立っております。したがって、当社は、その課題解決に「オール・マルシェ」をスローガンとして全社一丸となって取組んでいくべく、又、株主等全てのステークホルダーに対して当社の経営ビジョンや「中期経営計画」へのご理解を深めて頂くべく、来期(平成29年3月期)以降の「中期経営計画」を策定し、平成28年3月下旬頃に公表を予定しております。また、その際には、「中期経営計画」の達成度を評価するために必要な主要業績評価指標(KPI)も、「資本政策の基本方針」と共に公表する予定であります。なお、「剰余金の配当等の株主還元に関する基本方針」につき、決算短信等において、下記のとおり公表しておりますが、今後、「資本政策の基本方針」の策定に伴い、その整合性を担保するべく見直す可能性がございます。

＜剰余金の配当等の株主還元に関する基本方針(平成27年12月4日現在)＞

利益配分に関しましては、将来の事業展開や経営体質の強化のための資金を確保しつつ、配当金に関しては、基準配当金額を設定すると共に、一定の経営成績が得られた場合には、配当性向等を勘案して利益還元を行います。

・基準配当金額 年間10円

・一定の経営成績が得られた場合の目標配当性向 30%以上

また内部留保金につきましては、新規出店や店舗改装等の設備投資等に重点配分し企業価値の増大を図ることにより、長期的な安定化経営と株主への利益還元の増加に繋げてまいります。なお、当社は、取締役会の決議により、毎年9月30日を基準日として中間配当を行うことができる旨を定款に定めております。また中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行います。

9.取締役会が、経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについて(原則3-1-(3))

当社は、現在、取締役及び監査役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関して具体的方針は定めておりませんが、平成3年11月5日の臨時株主総会において、取締役の報酬限度額は年額200,000千円以内(但し、使用人部分は含まない)、平成18年6月25日開催の定時株主総会において、監査役の報酬限度額は年額30,000千円以内と決議いただいており、取締役につきましては、職位別に定められた基本額とその職務に応じて算定された職務報酬との合計額に所定の業績評価を加算し、監査役につきましては、随時、監査役会において決定した基準に従って報酬額を決定しております。なお、今後、取締役及び監査役の報酬等の額又はその算定方法を決定するに当たっての方針と手続きを明文化することは、責任の明確化や組織の活性化等に有益に働くとの考えから、今後、「役員報酬規程」を策定する予定となっております。

10.経営陣の報酬を持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な割合や現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定することについて(原則4-2の後段、補充原則4-2-1)

実施しない理由9. においてエクスプレインしますとおり、当社は、現在、取締役及び監査役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関して具体的方針は定めておりません。現在、取締役及び監査役の報酬は、現金報酬のみとしており、自社株報酬については導入しておりません。なお、実施しない理由9. においてエクスプレインしますとおり、今後、「役員報酬規程」を策定する予定となっておりますが、その際には役員報酬を中長期経営計画の実行における成果や業績と連動する形で設計することを想定しております。その設計にあたり、現金報酬の他、起業家精神を強めていくことをも目的とした自社株報酬の付与も視野に入れて検討してまいります。

11.取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き、及びこれらを踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・氏名についての説明について(原則3-1-(4)、(5))

実施しない理由2. においてエクスプレインしますとおり、当社は経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針や手続きを明確に定めてはおりませんが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、事業の特殊性や状況等を十分に斟酌した上で、代表取締役社長が特定の者を取締役もしくは監査役候補者として取締役会へ上程し、取締役会において、その者が取締役もしくは監査役の職務を遂行するに相応しい能力と品位を保持した者であるか否か、取締役会全体としてバランスが取る上で必要な人材であるか等を厳正に審査・決定し、定時株主総会へ会社提案として上程しているのが慣例となっております。なお、今後、取締役候補者を一定の方針もしくは基準に照らして選出することは、組織の活性化や多様性対応に有益であるとの認識から、今後、「役員規程」を策定し、取締役の選定基準を明文化することを予定しております。なお、現在、取締役会において、新任取締役や新任監査役候補の指名をした場合、速やかに東京証券取引所を通じて開示しており、又、社外役員に関しての選任については、招集通知において記載しております。

12.経営ビジョン及び中期経営計画(資本政策の基本方針を含む)が未達の場合には、その原因を分析し、株主に説明し、その分析を次期以降の

計画に反映することについて(基本原則4の(1)、原則4-1、補充原則4-1-2)

実施しない理由1. においてエクスプレインしますとおり、当社は、現時点において、先行き不透明な経営環境等を鑑みて、経営ビジョン(ありたい姿)、資本政策の基本方針、中期経営計画の達成度を評価するための主要業績評価指標(KPI)、基本経営戦略等を示した「中期経営計画」を積極的に公表していませんが、株主等全てのステークホルダーに対して当社の経営ビジョンや「中期経営計画」へのご理解を深めて頂くべく、来期(平成29年3月期)以降の「中期経営計画」を策定し、平成28年3月下旬頃に公表を予定しております。当然、実行における進捗状況等につき乖離が生じた場合には、その乖離した原因を十分に分析の上、株主に株主総会や決算短信等の開示書類を通じて説明し、その分析を次期以降の計画に反映していくことを予定しております。

13.取締役会が、会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者の計画(プランニング)方針等について適切な監督を行うことについて(補充原則4-1-3)

当社は、現在、最高経営責任者等の後継者の計画(プランニング)方針等を明確に定めておりません。よって、取締役会がその方針等について適切な監督を行うというシステムは確立していません。しかしながら、本ガイドライン第20条1項でエクスプレインしますとおり、当社が持続的成長と中長期的な企業価値向上を確実に図るためには、中長期的視点に立った、確実に収益構造の見直しに取組むこと、及び内部統制システムの強化に取組むことが最重要課題であるとの認識に立っていることから、今後中期経営計画を公表する他、「役員規程」や「役員報酬規程」の策定も予定しております。当社は、経営最高責任を担う代表取締役社長の後継者計画(プランニング)方針を策定することは、上記最重要課題を解決していく上で有益であると認識しており、今後、策定予定である「役員規程」において、その方針を明文化し、その方針等について取締役会が適切な監督を行うシステムの確立に努める予定です。

14.取締役会全体の実効性につき分析・評価を行い、その結果の概要を開示することについて(原則4-11後段、補充原則4-11-3)

取締役会全体の活発な意見交換の上で意思決定していく経営方針を全役職員一同が一連の業務を遂行した結果として、当社の業績や企業価値の向上に繋がるものとの考えから、取締役会全体の実効性については、その業績や当社に関わる全てのステークホルダーの満足度において示されるものと考えております。したがって、現時点において、取締役及び監査役の主観を含めた分析・評価を行いその結果の概要を開示する予定はありません。

【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 いわゆる政策保有株式＞

・政策保有株式に係る基本方針

(1)当社は、対象先との長期的・安定的な関係の維持・強化、事業戦略上のメリットの享受などがはかられ、対象先および当社の企業価値の向上に資すると判断される場合において、政策保有株式を限定的に保有する。

(2)政策保有株式については、個別銘柄毎に、中長期的な経済合理性や将来の見通しを踏まえ、保有に伴うリスク・リターン、営業上の取引関係や業務提携等の事業戦略における保有意義等についての総合的な検証を毎年実施し、保有の可否を判断する。

(3)政策保有株式の議決権行使については、議案ごとに、1、取引先企業の中長期的な企業価値を高め持続的成長に資するか2、当社の中長期的な経済的利益の増大に資するか等を十分に考慮して行う。

＜原則1-7 関連当事者間の取引＞

・関連当事者間の取引に係る基本方針

当社と関連当事者(役員、主要株主等)間における取引については、取引の重要性やその性質に関わらず、形式的に外観より利益相反取引となるか否かを判別し、利益相反取引に該当する場合には、法令及び「取締役会規則」に基づき厳格な手続きの下、決議する。その際、取締役会は、直接の当事者でなくとも利益相反関係にあるおそれのある取締役を特別利害関係人相当として決議参加を忌避させるべく取締役会会議場から退室させた上で、その決議を行うものとする。なお、当該決議の有効性と客観性を担保するべく、独立社外取締役2名以上、独立社外監査役を含む監査役全員が同席する場においてその決議を行う。

＜原則3-1 情報開示の充実＞

(1)経営理念等

・経営理念

心の診療所を創造する

・マルシェ行動基準(平成27年4月10日制定)

私たちはすべての法令を遵守した上で、『マルシェ行動基準』を実践します。

1.「お客様に信頼していただくために」

私たちは、常にお客様の視点に立ち、お客様の声に誠実に向き合い、お客様が満足される質の高い商品とサービスの提供に努めます。そして、お客様に安心してご利用頂けるよう商品の安全性と品質を第一に考えます。

2.「従業員が誇りを持って働くために」

私たちは、同じ職場で働く従業員として男性も女性も一人ひとりが個人としてお互いを尊重します。その身分、性別等で差別されることを許しません。そして、公正な評価・処遇を行い、安心して仕事に打ち込むことのできる職場環境をつくります。

3.「地域との共生、社会との協調のために」

私たちは、地域の皆さまと共にあり、事業を通じて社会に貢献し、地域と社会にとってなくてはならない存在であることを目指すとともに環境保全に努めます。

4.「株主の方に理解し共感していただくために」

私たちは、透明性の高い企業経営を行います。経済・社会の変化に適切に対応し、質の高い商品とサービスの提供を通じて、持続的に成長する

ことを目指します。

5.「お取引先とよきパートナーとなるために」

私たちは、法令・社内基準に則って、透明かつ公平、公正な取引を行い、お取引先と良好な関係を築き、共に発展することを目指します。

2. 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

当社は、居酒屋チェーンを中心に展開する企業として、「心の診療所を創造する」を経営理念に掲げ、飲食の提供と飲食の場を介し、お客様同志の健全なコミュニケーションのお役立ちをし、希薄化する人々の絆を深め地域社会に貢献することを目的として、事業に取り組んでおります。当社がこの経営理念を達成するためには、全てのステークホルダー（株主、顧客、取引先、従業員等）の満足と信頼、支持を獲得するとともに、持続的な成長と企業価値の最大化を図ることが必要と考えております。そのため、コンプライアンス（倫理・法令遵守）を柱とし、内部統制・監査機能の強化が両立したガバナンス体制の整備を行い、経営の迅速性、透明性、健全性を確保するよう取り組んでおります。

（当社が現行の体制を採用する理由）

当社の業務につき高い知識と経験を有する社内取締役を中心として実態に即した経営にあたることで、経営の効率性及び有効性を高めるために効果的であると判断する一方で、経営の透明性と健全性を担保すべく、独立性の高い独立社外取締役を2名以上選任し取締役会の監督機能の強化を図っております。また、監査役については、当社業務に精通した社内監査役を常勤監査役に選任する一方で、2名以上の独立性が高い社外監査役（公認会計士・弁護士）を選任し、監査役監査の実効性を担保しております。当社は、外部環境及び内部環境を十分に斟酌した上で、上記記載の体制を採用することが、経営の迅速性、透明性、健全性の確保につながるものと考え、現状の企業統治体制（監査役会設置会社）を設計・採用しております。

<補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の明確化>

当社取締役は、法令や事業の特殊性を十分に踏まえた上で、可能な限り業務執行の意思決定を経営陣に委任し、経営の監督機能に重点化した運営を行うことを方針としております。経営陣への委任の範囲は、「取締役会規則」に明記した付記事項以外の事項であり、その具体的な内容は、「職務権限規程」により明確に定めております（例：現事業ドメインの範囲内における店舗出店もしくは退店の決定や新業態の開発決定等）。

<原則4-8 独立社外取締役の有効な活用>

・取締役会構成において2名以上の独立社外取締役を選任する取組み方針

当社は、取締役会規則に「取締役会は、独立社外取締役2名以上を含む取締役全員をもって構成し、業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する」旨を規定し、独立社外取締役2名以上の確保を遵守すると共に、取締役会の職務執行における監視監督機能の充実に努めてまいります。

<原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準>

当社は、独立社外役員（独立社外取締役及び独立社外監査役）の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断する。

- (1)当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」と総称する）の業務執行者（※1）又は過去10年間（但し、過去10年内のいずれかの時において当社グループの非業務執行取締役又は監査役であったことのある者にあっては、それらの役職への就任の前10年間）において当社グループの業務執行者であった者
- (2)当社グループを主要な取引先とする者（※2）又はその業務執行者
- (3)当社グループの主要な取引先（※3）又はその業務執行者
- (4)当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（※4）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者）
- (5)当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
- (6)当社グループから一定額を超える寄附又は助成（※5）を受けている者（当該寄附又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体の業務執行者）
- (7)当社グループが借入れを行っている主要な金融機関（※6）又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (8)当社グループの主要株主（※7）又は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
- (9)当社グループが主要株主である会社の業務執行者
- (10)当社グループから取締役（常勤・非常勤を問わない）を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
- (11)過去3年間に於いて上記(2)から(10)に該当していた者
- (12)上記(1)から(11)に該当する者（重要な地位にある者（※8）に限る）の近親者等（※9）

※1 業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役のみならず、使用人を含む。監査役は含まれない。

※2 当社グループを主要な取引先とする者とは、当社グループに対して製品又はサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先、その親会社及び子会社並びに当該親会社の子会社から成る企業集団をいう。以下同じ）であって、直近事業年度における取引額が、当該グループの年間連結売上高の2%を超える者

※3 当社グループの主要な取引先とは、当社グループが製品又はサービスを提供している取引先グループであって、直近事業年度における取引額が、当社グループの年間連結売上高の2%を超える者

※4 多額の金銭その他の財産とは、直近事業年度における、役員報酬以外の年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の直近事業年度における総収入額の2%を超える金銭その他の財産上の利益をいう）。

※5 一定額を超える寄附又は助成とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円又はその者の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い方の額を超える寄附又は助成をいう。

※6 主要な金融機関とは、直前事業年度末における全借入額が当社の連結総資産の2%を超える金融機関をいう。

※7 主要株主とは、議決権保有割合10%以上（直接保有、間接保有の双方を含む）の株主をいう。

※8 重要な地位にある者とは、取締役(社外取締役を除く)、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人並びに監査法人又は会計事務所に所属する者のうち公認会計士、法律事務所に所属する者のうち弁護士、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち評議員、理事及び監事等の役員、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

※9 近親者等とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

<補充原則4-11-2 取締役及び監査役の兼任>
当社は、取締役・監査役(特に社外取締役・社外監査役)は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けなければならない、取締役・監査役が他の上場会社を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきと考えております。なお、取締役・監査役の兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書等で毎年開示しております。

<補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニング>
・取締役・監査役に適合したトレーニング方針
当社は、取締役・監査役に対し、就任の際において、当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識の習得、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解する機会の提供・斡旋・費用支援を実施する。また、在任中においても、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋・費用支援を実施する。

<原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針>
・株主との建設的な対話促進に関する基本方針
(1)当社は、株主との対話全般について、下記(2)～(5)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現できるように目配りを行う経営陣または取締役を指定する。
(2)対話を補助する社内のIR、経営企画、総務、財務、経理、法務、CSR等の部門等の有機的な連携を図る。
(3)個別面談以外の対話の手段(例えば、IR活動)の充実に係る取組みを行う。
(4)対話において把握された株主の意見は、適切かつ可能な範囲において、人事総務部長が経営委員会に報告し、経営幹部もしくは取締役会はその意見に関して協議を行う。
(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関して、ディスクロージャー・ポリシーを含む「内部者取引防止規程」を策定する。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
谷垣 忠成	1,423,640	16.64
アサヒビール株式会社	586,100	6.85
麒麟麦酒株式会社	270,000	3.15
丸紅株式会社	200,244	2.34
サントリー酒類株式会社	161,520	1.88
株式会社三井住友銀行	160,200	1.87
株式会社みずほ銀行	159,120	1.86
マルシェ株式会社	151,598	1.77
谷垣 雅之	140,076	1.63
日本生命保険相互会社	102,200	1.19

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 第一部
-------------	--------

決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
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

// 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	8 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	5 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
田中 浩子	他の会社の出身者											
持永 政人	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
田中 浩子	○	——	管理栄養士として得た食生活コンサルティングや管理栄養士のビジネスマネジメントの豊富な知識と多くの経験を有しており、当社の経営に対して意見・アドバイスを頂くためであります。また、経営陣から著しいコントロールを受け得

			る者に該当せず、経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者に該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと当社として判断し、独立役員として届け出ております。
持永 政人	○	——	労務管理、教育研修、サービス全般について豊富な知識と経験を有しており、また摂南大学経済学部教授であり、当社の経営事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただけるためであります。また、経営陣から著しいコントロールを受け得る者に該当せず、経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者に該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと当社として判断し、独立役員として届け出ております。

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	なし
--------------------------------	----

【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	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人と定期的に意見交換及び情報の聴取を行い、必要に応じて監査に立ち合うなど連携を保っております。加えて監査終了後においては、監査実施概要及び監査結果についての報告を受けております。
 加えて、監査役は内部監査部門と定期的に会合を持ち、内部監査結果及び助言・勧告事項等について協議及び意見交換するなど、密接な情報交換及び連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1 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
田 浦 清	他の会社の出身者													
岩 田 潤	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
田浦 清		――	弁護士としての豊富な経験と高い見識に基づき、広範且つ高度な視野で監査していただくためであります。
岩田 潤	○	――	公認会計士としての豊富な経験と高い見識に基づき、広範且つ高度な視野で監査いただくためであります。また、岩田 潤氏は、経営陣から著しいコントロールを受け得る者に該当せず、経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者に該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと当社として判断し、独立役員として届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3 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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

現在のところ取締役へのインセンティブ付与は実施していませんが今後の検討課題と認識しております。

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	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 更新

当社は、現在、取締役及び監査役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関して具体的方針は定めておりません。現在、取締役及び監査役の報酬は、現金報酬のみとしており、自社株報酬については導入しておりません。なお、今後、「役員報酬規程」を策定する予定となっており、その際には役員報酬を中長期経営計画の実行における成果や業績と連動する形で設計することを想定しております。その設計にあたり、現金報酬の他、起業家精神を強めていくことをも目的とした自社株報酬の付与も視野に入れて検討してまいります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

なし

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役や社外監査役のサポートについては、取締役会事務局が担っております。当社は、取締役会規則において、「取締役会事務局は、取締役会が適正に開催され、その機能が十分に発揮されるよう十分に配慮すると共に、非業務執行取締役、社外取締役及び社外監査役に対して、審議に必要な情報等の提供に努める。」と明記しており、取締役会事務局は、その責務を果たすべく、取締役会付議事項等重要案件について、その内容を事前説明する等、社外取締役及び社外監査役のサポートに努めております。なお、取締役会事務局は、人事総務部総務課が担っております。

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)

当社は、取締役会及び監査役会により、業務執行とその監督及び監査、監視を行っております。現体制は取締役5名(うち社外取締役2名)、監査役3名(うち社外監査役2名)となっております。

取締役会は、毎月1回中旬までに開催し、取締役会付議事項の審議に加え利益計画等の進捗状況について討議し、事後の対策の検討・決定を行う他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定をいたしております。また、各取締役会には監査役が出席し、経営の監視を行っております。

さらに、社外取締役を招聘することにより経営監視機能の強化を図っております。

監査役体制における社外監査役は、各自の分担に従って夫々の専門的立場から独自性を発揮した監査を行うとともに、監査役会としてはガバナンスの要を成す業務執行者に対する監視・監督機能の実効性の確保に取り組んでおります。

業務執行については、各執行役員・部門長が担当し、機動的な組織体制のもと、経営の効率化を図っております。

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 更新

当社は、当社の業務につき高い知識と経験を有する社内取締役を中心として実態に即した経営にあたることで、経営の効率性及び有効性を高めるために効果的であると判断する一方で、経営の透明性と健全性を担保するべく、独立性の高い独立社外取締役を2名以上選任し取締役会の監督機能の強化を図っております。また、監査役については、当社業務に精通した社内監査役を常勤監査役に選任する一方で、2名以上の独立性が高い社外監査役(公認会計士・弁護士)を選任し、監査役監査の実効性を担保しております。

当社は、外部環境及び内部環境を十分に斟酌した上で、上記記載の体制を採用することが、経営の迅速性、透明性、健全性の確保につながるものと考え、現状の企業統治体制(監査役会設置会社)を設計・採用しております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会の開催日時や開催場所につき、株主の意思をより反映できるよう配慮して設定することを基本方針としております。直前期の第43回定時株主総会（平成27年6月14日開催）は、直前々期である第42回定時株主総会と同様、日曜日での開催であり、且つ、公共機関の駅から比較的近い会場（大阪市中央区大手前1-7-31 大阪マーチャンダイズ・アートビル2階）で開催することが相当であると判断し設定いたしました。
その他	招集通知を当社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 更新

	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	当社コーポレートガバナンス・ガイドライン及びHP上で公開しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第二四半期の決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRサイトを開設し、IR資料を自社HP上に掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	財務情報に関する内容は管理部財経課が、非財務情報に関する内容は人事総務部総務課がIRを担当し、情報取扱責任者が統括しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	経営理念、マルシェ行動基準、コーポレートガバナンス・ガイドランにおいて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、店舗運営において省エネ球を導入する等、環境に配慮した経営を実践しております。その他、政府主導の地域創生に共鳴し、地域の特産品を利用した商品づくりや、販売のお手伝いをさせて頂くことで地域の活性化の一助となる活動を行っております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ディスクロージャー・ポリシーを定め、適時適切な情報開示を行っております。
その他	<女性の活用促進を含む多様性（ダイバーシティ）に関する当社の取組み> 当社は、企業の競争力の源泉は「人」であり、多種多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことこそが、企業の力になると考えております。こうした考え方の下、年齢、性別、国籍、人種、肌の色、宗教、障がいの有無、性的指向・性自認、定期採用・キャリア採用等にかかわらず、多様な人材の活用を進めるダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいます。当社を構成する役職員は年々多様性を増しており、外国籍の方や女性の比率も拡大しております。 平成27年9月30日現在 女性役員 1名 女性役職者6名 女性従業員（パート・アルバイトを含む） 702名

外国人（パート・アルバイトを含む） 56名
障がい者（パート・アルバイトを含む） 6名
（参考）

・平成27年9月30日現在の役員及び従業員（パート・アルバイトを含む）の員数は、役員（取締役及び監査役）8名、従業員（パート・アルバイトを含む）1,501名であります。

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

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業務の適正を確保するための体制

当社では、全ての役員及び従業員が適正な業務を行うための体制を整備し、運用していくことが重要な経営の責務であると認識し、取締役会においてその考え方について決議しております。その基本的な考え方は以下のとおりであります。

(a) 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

イ 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、且つ社会的責任及び企業倫理を果たすため、行動指針としてマルシェ行動基準を定め全役職員に周知徹底する。

ロ 企業倫理委員会を設置し、法令、定款及び社内規程の遵守状況等の確認と問題点の指摘及び改善策の提案等を行う。

ハ 法令、諸規則及び規程に反する行為等を早期に発見し是正することを目的とする社内報告体制として、社内担当者、社外弁護士及び第三者機関等を直接の情報受領者とする内部通報システムを整備し、内部通報規程に基づきその運用を行う。

ニ 内部監査室は、内部監査規程に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務の執行の手続き及び内容の妥当性につき、定期的に内部監査を実施し、代表取締役及び監査役会に対しその結果を報告する。

ホ 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に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持つことのない体制を整えと共に、不当要求があった場合は、人事総務部を対応窓口として警察、顧問弁護士等と連携を密に組織的に対応する。

(b) 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

イ 取締役は、株主総会議事録、取締役会議事録等の法定文書の他重要な職務執行に係る情報が記載された文書（電磁的記録を含む。以下同じ。）を関連資料と共に、文書管理規程その他の社内規程の定めるところに従い適切に保存し管理する。

ロ 取締役及び監査役は、いつでも前項の情報を閲覧することができる。

(c) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ 「リスクマネジメント基本規程」を定め、当社及び子会社の企業活動に関連する内外の様々なリスクの管理を行う。

ロ リスク管理委員会を設置し、当社及び子会社のリスクを統括、管理する。

ハ リスク管理委員会の直下に店舗事故予防委員会を設置し、店舗における事故を未然に防止する。

ニ 各事業部門は、それぞれの部門に関するリスクの管理を行い、リスク管理委員会へ定期的にその管理状況を報告する。

(d) 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

イ 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制の基礎として月1回の定例取締役会及び適宜臨時取締役会を開催し、重要事項に関し迅速に的確な意思決定を行う。

ロ 取締役会の決定に基づく業務執行については、各役職者の権限及び責任の明確化のため、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続きの詳細について定める。

(e) 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

イ 子会社内の各組織を含めた指揮命令系統及び権限並びに報告義務を設定し、当社及び子会社全体を網羅的・統括的に管理する。

ロ 子会社を管理する部署を配置し、「関係会社管理規程」に基づいて子会社を管理する。

ハ 子会社を当社の内部監査室による定期的な監査の対象とし、内部監査部門は当社及び子会社の内部統制状況を把握・評価する。

(f) 財務報告の適正性を確保するための体制

イ 経理関連規程を策定し、法令及び会計基準に従って適切な会計処理を行う。

ロ 法令及び証券取引所の規則を遵守し、適性且つ適時に財務報告を行う。

ハ 内部監査室は、全社的な内部統制の状況や業務プロセス等の把握、記録を通じて評価及び改善結果の報告を行う。

ニ 財務報告に係る内部統制が適正に機能することを継続的に評価し、適宜改善を行う。

(g) 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事項及び使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

イ 監査役より、その職務を補助すべき使用人の配置の求めがあった場合には、監査役と協議の上、人選を行う。

ロ 当該使用人の人事については、常勤監査役と事前に協議を行い、同意を得た上で決定する。

ハ 監査役を補助する使用人に対する指揮命令権限は、その監査業務を補助する範囲内において監査役もしくは監査役会に帰属するものとし、取締役及び使用人は、監査役の補助使用人に対して指揮命令権限を有しない。

ニ 当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先して従事するものとし、当該補助使用人の人事異動、人事評価、懲罰等の決定に当たっては、事前に監査役会の同意を必要とする。

(h) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制及びその他の監査役への報告に関する体制並び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り扱いを受けないことを確保するための体制

イ 監査役は、監査役会が定める監査計画及び職務の分担に従い取締役会の他重要な会議に出席し、取締役等からその職務の執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。

ロ 取締役及び使用人は、監査役の要求に応じて自己の職務執行の状況を報告する。

ハ 取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼす事実が発生又は発生する虞があるとき、役職員による違法又は不正な行為を発見したとき、その他監査役会に報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査役にその都度直ちに報告する。

ニ 通報者に不利益が及ばない内部通報窓口への通報状況とその処理の状況を定期的に監査役に報告する。

ホ 内部通報窓口への通報内容が監査役の職務の執行に必要な範囲に係る場合及び通報者が監査役への通報を希望する場合は速やかに監査役に通知する。

(i) 監査役の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に関する事項

監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

(j) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

イ 監査役は、内部監査室と定期的に会合を持ち、内部監査結果及び助言・勧告事項等について協議及び意見交換する等、密接な情報交換及び連携をはかる。

ロ 監査役は、会計監査人とも意見交換を行い、連携且つ相互に牽制をはかる。

ハ 監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を独自に起用することができる。

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「内部統制システム構築の基本方針」として「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に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持つことのない体制を整え」と共に、不当要求があった場合は、人事総務部を対応窓口として警察、顧問弁護士等と連携を密に組織的に対応する。」と定め、全社的に反社会勢力排除に取り組んでおります。

また、関係行政機関や大阪府暴力追放推進センター等から日常的に情報収集等を行い、事案の発生時には速やかに関係行政機関や大阪暴力追放センターの他、顧問弁護士と緊密に連携して適切に対処する体制を構築しております。

✓その他

1. 買収防衛策の導入の有無

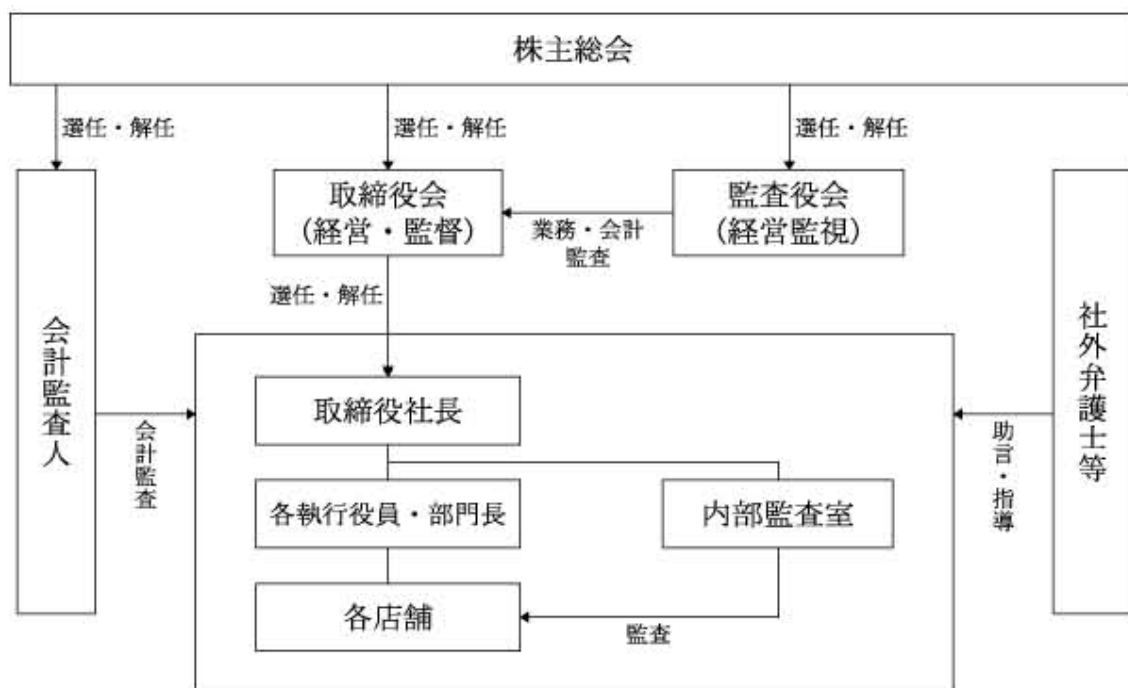
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

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)



(適時開示体制の概要図)

