

コジマ人権方針

コジマは、「家電を通じて 笑顔あふれる 明るく暖かいみらいをつくる 暮らし応援企業であること」のパーパスのもと「お客様のくらしを『より快適に』『より便利に』『より楽しく』します。くらし応援コジマ」をビジョンに掲げ、地域の皆様からもっとも身近で愛され必要とされる企業を目指しています。

私たちは、パーパスおよびビジョンを実現するには、サステナビリティ推進活動に積極的に取り組むとともに、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、その責務を果たすことが不可欠であると考えています。このような理念のもと、コジマにおける「人権尊重」の基本的な考え方を明確に示すため「コジマ 人権方針（以下、本方針）」をここに定めるものです。

1. 人権尊重の責任

コジマは、事業活動を通じてすべての人の人権を尊重する責務があることを認識しています。私たちは、人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・年齢・身体的特徴・性別・性的指向・性自認および障がいの有無などによる一切の差別を行いません。

また、安全かつ健康的な労働環境の整備、公正な労働条件の確保、結社の自由、建設的な労使対話、児童労働・強制労働やその他の非人道的な活動の禁止、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどの全ハラスメントの禁止、プライバシーの保護を人権に関する重要な課題ととらえ、事業に関わるすべての人の人的尊重の取り組みを進めます。

2. 国際規範等の尊重および遵守

本方針は、「世界人権宣言」をはじめとする「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関するILO（国際労働機関）宣言」および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。

私たちは、事業活動を行うすべての地域において適用される法令および規則を遵守するとともに、国際的に認められた人権規範と各国や地域の法令および規制に矛盾があると疑われる場合、国際的に認められた人権規範を最大限に尊重する方法を追求します。

3. 適用範囲

本方針は、コジマのすべての役員および従業員に適用します。また、私たちは、協力会社、お取引先様を含むすべてのビジネスパー

トナーの皆さまにおかれましても、本方針を理解し、支持していただくことを求めます。

4. 人権デュー・ディリジェンス

コジマは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、私たちの事業活動に関わる人権尊重の責務を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定・評価するとともに、これらの防止と軽減に継続的に取り組みます。

5. 是正・救済

コジマが、人権に対する負の影響を引き起こした、若しくはこれを助長した、あるいは負の影響に関与したことが明らかになった場合は、対話と適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

6. 教育・研修

コジマは、本方針がすべての事業活動に浸透・定着するように、役員および従業員が十分な理解を得るために必要な教育・研修を継続して実施します。

7. ステークホルダーとの対話・情報開示

コジマは、人権に対する負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーとの対話・協議を継続的に行います。また、本方針に関する人権尊重の取組みをウェブサイトや各種報告書等で定期的に開示していきます。

8. 人権マネジメント

コジマは、代表取締役社長を議長とするサステナビリティ推進委員会で、人権尊重の取り組みについて評価し改善を促すとともに、「本方針」の定期的な見直しを進めます。

また、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築や、それを通じた人権に対する負の特定・評価、その防止・軽減への対策については、サステナビリティ推進担当部門が関係部署と連携し、推進します。

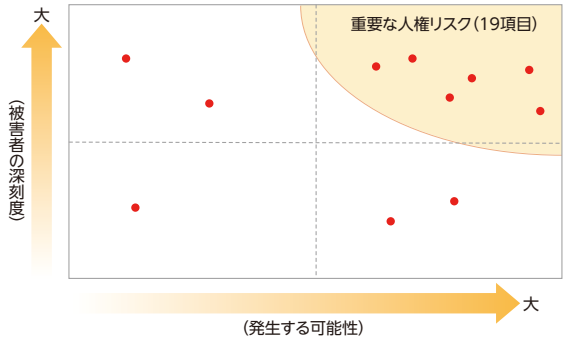
2023年5月29日

株式会社コジマ

代表取締役社長 中澤裕二

「被害者の深刻度」と「発生する可能性」をそれぞれ5段階で評価し、人権リスク・マトリックスを作成し、当社の事業活動における「重要な人権リスク」を特定しました。

人権リスク・マトリックス



重要な人権リスク(19項目)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| ・ 賃金の不足・未払、生活賃金 | ・ プライバシーの保護、個人情報の保護 |
| ・ 同一労働、同一賃金の尊重 | ・ 消費者の安全と知る権利 |
| ・ 過剰・不当な労働時間 | ・ 人権に配慮した店舗運営 |
| ・ 労働安全衛生(健康管理を含む) | ・ 差別的な広告表現 |
| ・ 公正な採用・評価を受ける権利 | ・ 倫理に反するマーケティング |
| ・ 全てのハラスメント | ・ あらゆる差別の禁止 |
| ・ 強制的な労働 | ・ ジェンダーに関する人権問題 |
| ・ 結社の自由、団体交渉権の尊重 | ・ 先住民族・地域住民の権利 |
| ・ 外国人労働者の権利 | ・ サプライチェーン上の人権問題 |
| ・ 児童労働 | |

環境への取り組み～TCFDに基づく情報開示～

当社は、年々激化する気候変動問題への対応は、重要な経営課題の一つと認識しており、2022年8月31日に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同表明を行いました。

当社は、気候関連のリスクおよび機会に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」について検討と対応を行っています。

ガバナンス

気候関連のリスクおよび機会についての取締役会による監視体制

当社の取締役会は、サステナビリティ関連課題への対応に関する重要事項について審議・決定するとともに、各取締役から対策や進捗状況を、適宜報告を受けることで、取締役会としての指揮・監督を行うこととしています。

また、当社では取締役会とは別にTCFDへの対応をはじめとするサステナビリティ関連課題を審議・諮問する機関として、代表取締役および業務執行取締役並びに常勤監査等委員を構成員とし、必要に応じて、委員以外の者(弁護士、公認

会計士等の外部の専門家を含む。)がオブザーバーとして参加するサステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会の構成員は取締役を中心に構成されることから、代表取締役社長が議長を務める取締役会においてもサステナビリティ関連課題への対応に関して、迅速な意思決定や重要な業務執行の監督を可能とする体制を整備しています。

戦略

短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会

対象事業	当社のすべての事業
時間軸	短期:～3年、中期:3年～8年、長期:8年～
参照したシナリオ	IEA2DS(2℃シナリオ)、IPCC RCP8.5(4℃シナリオ)

気候シナリオ分析の結果

リスク・機会の種類	評価項目大分類	事業へのインパクトに関する考察	当社にとってのリスクと機会の内容	2℃		4℃	
				時間軸	事業/財務への影響	時間軸	事業/財務への影響
移行リスク	政策および法規制	温室効果ガス排出抑制の強化	・温室効果ガス排出抑制に向けた新たな政策 ・導入や、法規制強化に伴う店舗運営コストの増加	中期	中	長期	低
		炭素税の導入	・炭素税の導入による税負担の増加				
	市場	消費者行動の変化	・気候変動問題に対する消費者の意識や行動 ・変化に対応できないことで新たな成長機会が失われる	長期	中	長期	低
	評判	消費者の信頼低下	・気候変動問題に対応する姿勢が見られないことにより消費者の信頼が低下する	長期	中	長期	低
投資家の評価下落		・気候変動問題に取り組む姿勢が無いことでステークホルダーの評価が下がり株価にも影響を与える					
物理的リスク	急性	大型台風、集中豪雨などの自然災害が増加	・自然災害の発生により店舗の施設・設備が被害を受ける若しくは従業員の出勤が不能となる等により営業休止を余儀なくされる ・自然災害に備える対策や災害復旧コストが増加する	短期	高	短期	中
	慢性	平均気温上昇	・自然災害の増加によりBCP対策コストが増加する ・熱中症など従業員の健康リスクが高まる ・媒介生物の生息域拡大により、感染症罹患リスクが高まる	短期	高	短期	中
機会	製品・サービス	省エネ家電製品のニーズの高まり	・電力消費量が少ない家電製品の売り上げ増加	短期	中	中期	低
	運用	CO ₂ 削減	・空調設備の運用改善や照明器具の高効率化による収益改善	中期	中	長期	低

分析の結果、炭素税や排出量取引制度などが導入され、GHGの排出に対するコストが増加するほか、排出量報告義務の強化や家電製品に対する省エネ基準の強化、消費者の気候変動意識の向上と購買行動の変化などの影響が生じることが明らかになりました。

また、大型台風や集中豪雨など、極端な気象事象が増加し、店舗や物流網の被害が増えたり、猛暑や平均気温の上昇など、当社の店舗運営と商品販売に影響を及ぼすことが分析の結果明らかになりました。

リスク管理

a) 気候関連リスクを識別・評価するプロセス

当社は、代表取締役及び業務執行取締役並びに常勤監査等委員を構成員とし、必要に応じて、委員以外の者(弁護士、公認会計士等の外部の専門家を含む。)がオブザーバーとして参加するサステナビリティ推進委員会にて、気候変動に関連するリスク・機会の洗い出しを行います。洗い出されたリスク・機会は、代表取締役社長が議長を務める取締役会にて審議し決定されます。特定したリスク・機会は、本部長や組織長から各部門に落とし込みを行い具体的な施策を検討し実施します。また、プロセスの対象は自社のみではなく、上流・下流も含みます。

b)気候関連リスクを管理するプロセス

特定したリスク・機会の具体的な施策の効果等について

は、リスク管理委員会にて定期的に管理・検証を行うこととしています。

識別された各リスクにおいて、リスク回避策(コントロール)策を検討していきます。

気候関連リスクの管理プロセス	担当(会議体・部門)
リスクの識別・評価	サステナビリティ推進委員会
全社的なリスク管理への統合	リスク管理委員会
	サステナビリティ推進委員会
リスク管理の実施	リスク管理委員会
	サステナビリティ推進委員会
モニタリング・監督	サステナビリティ推進委員会

c) 気候関連リスク管理と全社的リスク管理の統合状況

識別・評価された気候関連リスクは、全社的なリスク管理の観点からサステナビリティ推進委員会で協議を行い取締役会に報告していきます。

指標と目標

気候関連リスクおよび機会の評価に用いる指標および目標

当社は、気候関連リスク及び機会の評価について、温室効果ガス排出量(Scope1、Scope2、Scope3)を指標と定

め、2030年までにScope1,2合計の温室効果ガス排出量を2017年度比で55%削減することを目標としています。

これまでの温室効果ガス排出量(Scope1、Scope2、Scope3)

温室効果ガス排出量(Scope1、Scope2)					(単位:t-CO ₂)
スコープ	2017年度 (2017年9月～2018年8月)	2022年度 (2022年9月～2023年8月)	2023年度 (2023年9月～2024年8月)	2023年度-2017年度対比 (増減率)	
Scope1	2,062	1,515	1,568	76.1% (△23.9%)	
Scope2 (マーケット基準)	50,677	26,906	31,430	62.0% (△38.0%)	
合計	52,739	28,421	32,998	62.6% (△37.4%)	

温室効果ガス排出量 (Scope3)

カテゴリ		2017年度 (2017年9月～2018年8月)	2022年度 (2022年9月～2023年8月)	2023年度 (2023年9月～2024年8月)	2023年度-2017年度対比 (増減率)
1	購入した製品・サービス	517,999	431,928	421,881	81.4% (△18.6%)
2	資本財	8,913	4,758	5,143	57.7% (△42.3%)
3	Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	7,840	5,013	5,399	68.9% (△31.1%)
4	輸送・配送 (上流)	28,303	33,448	32,802	115.9% (15.9%)
5	廃棄物	※対象外	6,535	6,195	—
6	出張	327	378	377	115.3% (15.3%)
7	通勤	2,358	3,277	3,282	139.2% (39.2%)
8	リース資源 (上流)	対象外	対象外	対象外	対象外
9	輸送・配送 (下流)	対象外	対象外	対象外	対象外
10	販売した製品の加工	対象外	対象外	対象外	対象外
11	販売した製品の使用	2,452,609	1,819,189	1,708,351	69.7% (△30.3%)
12	販売した製品の廃棄	6,925	6,308	6,448	93.1% (△6.9%)
13	リース資源 (下流)	1,097	904	1,297	118.3% (18.3%)
14	フランチャイズ	対象外	対象外	対象外	対象外
15	投資	対象外	対象外	対象外	対象外
Scope3合計		3,026,371	2,311,738	2,191,175	72.4% (△27.6%)

※算定に必要な活動量の収集が困難なため、2017年度(2017年9月～2018年8月)は算定対象外としています。

温室効果ガス排出量 (Scope1、Scope2、Scope3)

スコープ	2017年度 (2017年9月～2018年8月)	2022年度 (2022年9月～2023年8月)	2023年度 (2023年9月～2024年8月)	2023年度-2017年度対比 (増減率)
Scope1～3合計	3,079,110	2,340,159	2,224,174	72.2% (△27.8%)

なお、温室効果ガスの算定は、GHGプロトコルを参照した方法で行っており、Scope1、Scope2およびScope3(カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,11,12,13)について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者検証を実施し、保証を受けています(検証基準:ISO14064-3に準拠 保証水準:限定的保証水準)。

第三者保証

当社は、2023年9月1日～2024年8月31日の当社における事業運営並びに活動を対象範囲とする、GHG排出量 (Scope1、Scope2(ロケーション基準、マーケット基準))および当社のバリューチェーンで発生するその他の間接GHG排

出量 (Scope3(カテゴリー:1,2,3,4,5,6,7,11,12,13))において、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より第三者保証を受けました。

保証対象情報

対象情報	GHG排出量 (Scope1およびScope2(ロケーション基準、マーケット基準)並びにScope3(カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,11,12,13))
期間	2023年9月1日～2024年8月31日
対象範囲	株式会社コジマが運営する店舗および事業所

独立した第三者保証報告書



各種外部評価

主なESG投資指数への組み入れ



FTSE Blossom
Japan Index

初選定



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

初選定

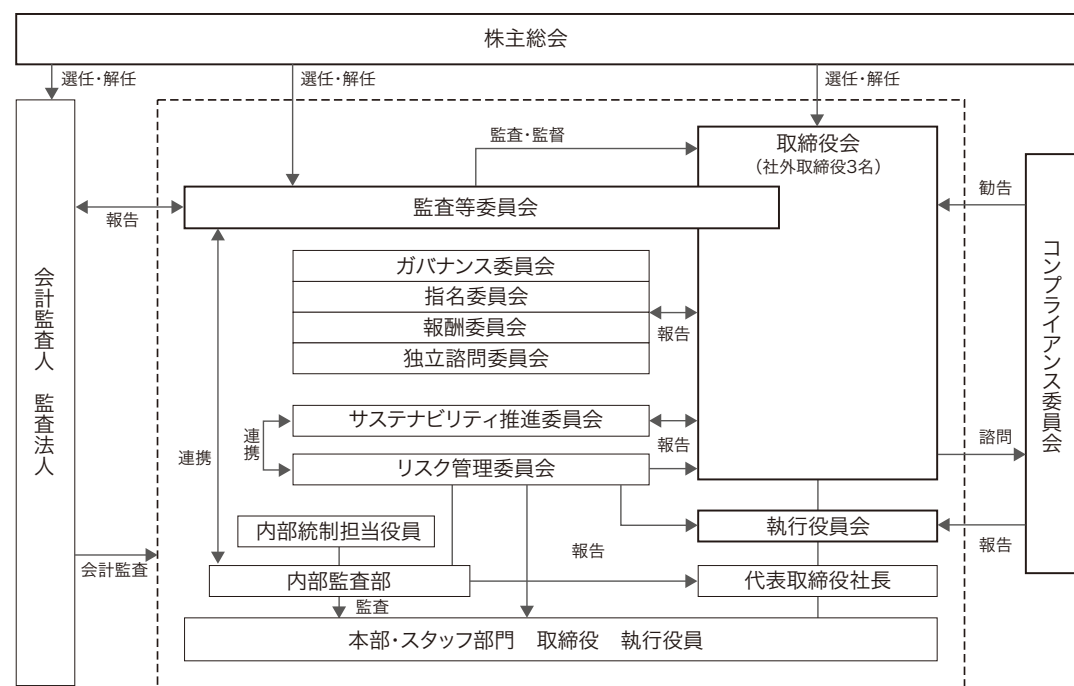


S&P/JPX カーボンエフィシエント指数

当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方は、それが
有効に機能することの意義を十分に認識し、公正な経営シス
テムの維持を図ることで、株主価値の向上を目指した株主重
視の経営を心がけることを基本としています。

当社は監査等委員会制度を採用しており、社外取締役を含む監査等委員会が取締役会の意思決定および業務執行の状況につき監査を実施するとともに、取締役間の相互牽制により取締役会自身が監督・監視機能を果たす体制としています。一方、意思決定および業務執行の迅速化を図る観点から、取締役および執行役員を中心とする執行役員会を設置しています。また、コンプライアンス委員会を設置し、権限を付与することによって第三者の視座が経営判断に反映される体制を構築しています。

当該体制は、内部統制システムおよびリスク管理体制と合



- [illegible]

9 内部監査部
当社では、内部統制の有効性と業務執行の状況につき、内部監査部が全部門を対象に業務監査を実施しており、当社が定める内部監査規定に基づき、業務運用及び管理体制の実態を調査し、社内規定への準拠性を確認しています。
その監査結果は都度、代表取締役社長、常勤監査等委員及び被監査部門を含め関係部署の責任者に直接報告されています。

取締役会の監督機能の強化

当社取締役会は、東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たす者を、当社からの独立性を有していると判断します。

また、取締役会は、この基準を満たしていることに加え、実質的にも独立性があると判断されること、更に、経験・知識・専門性から判断して取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を候補者として選定するよう努めています。

当社は、取締役会の下に社外取締役が過半数を占める任意の独立した諮問委員会として、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を設置しています。また、2021年12月には、支配株主から独立性を有する者だけを構成員とする独立諮問委員会を設置しました。独立諮問委員会では、支配株主との取引において少数株主の利益を害する行為が行われないよう

に取引内容について審議することとしています。また、取締役のスキルマトリクスにつきましても独立社外取締役からの適切な関与・助言を得ています。

当社は、取締役会の多様性の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランスを考慮し、その構成員たる取締役の管掌部門に偏りがないように十分配慮することに加え、独立し客観的な立場で、ステークホルダーの意見を取締役会に反映させるべく、社外取締役を2名以上選任することを方針としています。

取締役候補者は、社外取締役を議長とする指名委員会に諮問し、その意見を踏まえて取締役会の決議により決定し、その選任は株主総会の決議によることとしています。

取締役会開催状況(2024年8月期)

開催数:全18回

主に議論された事項

- ・経営戦略について
- ・組織変更および執行役員人事について
- ・新規出店、退店について
- ・決算、配当について

- ・株主優待券について
- ・コーポレート・ガバナンスの状況について
- ・統合報告書について
- ・サステナビリティに関する取り組みについて

- ・リスクマネジメントについて
- ・コンプライアンスに関する件について
- ・各本部からの業績報告について

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性等の評価として、取締役会に参加する全役員に自主点検シートによるアンケートを実施しています。

取締役会の実効性評価アンケートの内容

アンケートの概要	取締役会の実効性評価として、毎年10月に開催される取締役会にて、前期に開催された取締役会に対して、自主点検シートによるアンケートを実施しております。 対象者は、取締役全員(9名)となり、1(大変不満)～7(大変満足)までの7段階の選択肢を設け、以下の質問項目で構成されております。 ・取締役会の役割 ・取締役会の運営 ・コーポレートガバナンス・コード対応 ・取締役会の構成に対する評価 ・その他
分析・評価結果	2024年8月期の評価結果では、多くの設問項目で、5(やや満足)～7(大変満足)との回答となっており、概ね実効性の高いガバナンスを保持していると評価しております。 一方、「重要案件に的を当て社外取締役の意見を聞いたり議論する工夫があると良い」といった意見や、「中長期で価値向上を実現するための議論に時間を費やすことが出来れば良い」との意見が出されました。 今後、自主点検シートの結果に基づき、取締役会の実効性強化により一層注力してまいります。

選出プロセス

当社では、定款により取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期を、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで、と定めています。また、取締役選任基準を以下のとおり定めています。

①取締役全般に関する基準

1. 取締役としての職務執行に影響を及ぼすような利害関係を有していないこと
2. 取締役としての職務執行に豊かなバイタリティを有していること
3. 優れた人望、品格、倫理観を有していること
4. 豊かな経営的知識を有し、客観的判断能力、先見性等に優れていること
5. その他、コーポレート・ガバナンス構築の観点から取締役に求められる資質を有していること

②取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に関する基準

業務に関する高い知識、能力、ノウハウ、経験、実績を有し、自己の経験分野のみならず、当社の業務全般を俯瞰し、意思決定ができること

③社外取締役(監査等委員を除く。)に関する基準

1. 出身の各分野において高い知識を有していること

取締役の報酬に関する基本方針

①役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は、2015年11月25日開催の第53期定時株主総会において年額400百万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議いただいています。また、2018年11月14日開催の第56期定時株主総会および2021年11月18日開催の第59期定時株主総会において、上記の報酬等の額とは別枠で取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する株式報酬型ストック・オプションに関する報酬限度額を年額80百万円以内と決議いただいております

2. 独立かつ客観的な立場から、取締役会における意思決定にあたり、公正かつ透明性の高い適切な助言、提言ができること
3. 独立かつ客観的な立場から、経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の助言を行えること
4. 独立かつ客観的な立場から、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督できること
5. 独立かつ客観的な立場から、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に反映させることができること

また、取締役会の選任に関しては、定款により株主総会の決議によって選任すると定めており、取締役一人ひとりの選任に関する議案を上程しています。

リスク管理教育

常勤監査等委員を中心に定期的にリスクマネジメントや監査実務に関するセミナーの受講、関連資格の取得を行っています。直近では、2023年3月に日本監査役協会主催の監査実務者向けのセミナーを受講したり、2023年12月には一般社団法人日本公認不正検査士協会が主催する公認不正検査士の資格取得を行いました。

が、2024年11月20日開催の第62期定時株主総会において、株式報酬型ストック・オプション制度を廃止し、上記の報酬等の額とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬限度額を年額80百万円以内、各事業年度に係る定時株主総会の日から1年以内に割り当てる譲渡制限付株式の数は80,000株を上限とすると決議いただいています。取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2015年11月25日開催の第53期定時株主総会において年額50百万円以内と決議いただいています。提出日現在において、これらの支給枠に基づく報酬等の支給対象となる役員は、取締役(監査等委

員を除く。)5名、取締役(監査等委員)4名であります。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。)の個人別の報酬にかかる基本方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会(2018年12月26日設置)へ諮問し、答申を受けています。

また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、報酬等の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

当社の取締役の報酬体系は、各取締役に対して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、個々の取締役の報酬の決定に際しては、役職や職責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、取締役の報酬は、①各取締役の役割に応じた金銭による「基本報酬」、②短期インセンティブとしての会社業績と個人のミッション達成状況からなる金銭による「業績連動報酬等」、③中長期インセンティブとしての「譲渡制限付株式報酬」から構成します。

なお、監査等委員である取締役の報酬等の額は、常勤と非常勤の別、社内取締役と社外取締役の別、業務の分担等を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定し、監査等委員である取締役の報酬は、客観的立場から取締役の職務の執行を監査する役割を担うことから基本報酬のみを支給することとします。

また、中長期の業績にコミットする観点から、各取締役(監査等委員である取締役を含む。)は、月額報酬額の一定額を当社役員持株会に拠出することにより、当社株式を取得し、取得した株式の保有を在任任期中、継続する制度を設けています。

取締役の個人別の報酬等にかかる決定方針の内容は、次のとおりです。

イ 基本報酬(固定報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関

する方針を含む。)

取締役の基本報酬は、各取締役の役職や職責、当社の業績、市場水準等を考慮しながら、あらかじめ定められた基準額の範囲内で決定された額を月次の報酬として支給する。

監査等委員である取締役の基本報酬は、職責に相応しいものとし、各々の果たす役割や専門知識・経験等を考慮して監査等委員である取締役の協議により、個別に決定し、月次の報酬として支給する。

ロ 業績連動報酬等にかかる業績指標の内容の決定に関する方針

取締役に対する業績連動報酬等にかかる業績指標は、企業価値の持続的な向上を図るためには収益力の向上が重要であるため、業績連動報酬については売上高、営業利益とする。業績指標については、環境の変化に応じて報酬委員会の答申を踏まえ見直しを行うものとする。

ハ 業績連動報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

取締役に対する金銭による業績連動報酬等は、業績指標の年度ごとの達成状況を考慮し、各事業年度終了後に会社及び個人の業績評価に応じて個人別の額を算定するものとし、在任任期中、月次の報酬として支給する。

ニ 譲渡制限付株式報酬の内容及びその数の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

取締役に対する譲渡制限付株式報酬は、持続的な企業価値の向上を目的とした株式報酬制度であり、その割当数は取締役会の決議をもって決定する。

各事業年度における営業利益等を参考に業績目標を定め、業績目標を達成した場合に割り当てるものとする。その割り当てる時期は、取締役会で決定するものとする。また、退任時に限り譲渡制限解除を認めるものとする。

なお、取締役の行為が、法令又は当社の社内規程等に違反したと取締役会が判断したとき、譲渡制限付株式に係る譲渡制限付株式割当契約書に定める事項に違反し

たとき、会社の名誉を毀損し、あるいは会社に著しい損害を与えたと取締役会が判断したとき、当社の事前の書面による承諾なく競業会社の役職員又は顧問等に就任したときは、累積した譲渡制限付株式を当社が無償で取得するものとする。

ホ 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法に関する事項

取締役の個人別の報酬等の内容については取締役会の決議に基づき代表取締役社長にその具体的な決定を一任する。

代表取締役社長に一任する権限の内容は、株主総会決議により定められた上限額等の範囲内における取締役の個人別の基本報酬の額、業績連動報酬等の額、及び譲渡制限付株式の割当数の決定とする。

また、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、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置し、代表取締役社長が上記委任に基づき取締役の個人別の報酬等の内容を決定するに際して、

予め、報酬委員会の答申を得た上で、当該答申の内容を最大限尊重することを上記委任の条件とする。

監査等委員である取締役の基本報酬については、株主総会決議により定められた上限額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により個人別の報酬額を決定する。

ヘ 基本報酬、業績連動報酬等の額の割合、及び譲渡制限付株式の割り当ての決定に関する方針

取締役の報酬水準、並びに基本報酬、業績連動報酬等の額の相互の割合は、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参照して決定する。具体的には、現金報酬は基本報酬50%、業績連動報酬等50%とし、譲渡制限付株式は前記二のとおり、業績目標を達成した場合に割り当てるものとする。

取締役会の一任を受けた代表取締役は、報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された報酬割合の範囲内で各取締役の報酬等の内容を決定する。

●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員を除く。) (社外取締役を除く。)	140	70	70	—	4
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く。)	16	16	—	—	1
社外役員	17	17	—	—	3

(注)非金銭報酬等は、当社の中長期にわたる中期経営目標の達成と持続的な企業価値の向上を目的とした譲渡制限付株式を割り当てる株式報酬制度であります。
なお、非金銭報酬等の内容については、「①役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項 ニ」に記載しております。



執行役員
経営企画本部
経営企画部長

宮坂 貞広

コーポレート・ガバナンスについて

コーポレート・ガバナンスとは、株主、顧客、取引先、地域社会、従業員をはじめとするステークホルダーの皆様に対して継続的な企業価値の向上を図るため経営の透明性と健全性を確保し、コンプライアンス遵守の徹底にも努めるとともに、環境変化に迅速に対応できる経営機能の強化を図ることであると考えています。

また当社では、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することを確認するため、独立社外取締役を主要な構成員とするガバナンス委員会や独立諮問委員会を設置し、経営状況を適宜確認することにより経営監督機能の強化に努めています。

取締役一覧



代表取締役社長

中澤 裕二

在任年数
所有する当社の株式数

4年
17,300株

1995年 6月 当社入社
2000年 7月 当社NEW青葉台店店長
2010年 4月 当社マーケティング企画室マネージャー
2012年 2月 当社マーチャンダイジング部マネージャー
2014年 9月 当社執行役員営業本部営業部営業企画管理支援室長
2016年 9月 当社執行役員営業本部営業企画・管理部長
2018年 9月 当社常務執行役員営業本部営業企画・管理部長
2020年 9月 当社社長執行役員
2020年11月 当社代表取締役社長 社長執行役員（現任）
2020年11月 株式会社ビックカメラ取締役（現任）
2021年 6月 株式会社とちぎテレビ社外取締役（現任）



代表取締役専務

荒川 忠士

在任年数
所有する当社の株式数

11年
25,600株

1991年10月 当社入社
2009年11月 当社情報システム本部長
2011年10月 当社情報システム本部長兼経営企画室長
2012年 6月 当社執行役員経営企画室長兼情報システム本部長
2012年 6月 株式会社コジマエージェンシー監査役
2012年11月 当社執行役員経営企画室本部長
2013年11月 当社取締役執行役員経営企画本部長
2018年 9月 当社取締役常務執行役員経営企画本部長
2020年 9月 当社代表取締役専務 専務執行役員経営企画本部長（現任）



取締役（監査等委員）

水沼 貞夫

在任年数
所有する当社の株式数

7年
6,100株

1993年 4月 当社入社
1999年 3月 当社NEW垂水店店長
2000年 9月 当社NEW名谷店店長
2002年11月 当社NEW堺店店長
2004年 5月 当社営業本部マネージャー
2010年 4月 当社営業本部営業支援室マネージャー
2012年11月 当社人事部マネージャー
2014年 9月 当社総務人事本部総務人事部長
2017年11月 当社取締役（監査等委員）（現任）



独立社外取締役（監査等委員）

相澤 光江

在任年数
所有する当社の株式数

9年
6,900株

1976年11月 司法試験合格
1979年 4月 東京弁護士会弁護士登録
1981年 4月 三宅・今井・池田法律事務所入所
1985年 4月 新東京総合法律事務所開設 同事務所パートナー
2000年 6月 サミット株式会社社外監査役
2005年 6月 当社監査役
2007年10月 ビンガム・坂井・三村・相澤法律事務所（外国法共同事業）パートナー
2012年 3月 ELGC株式会社（現ELCジャパン株式会社）社外監査役
2015年 4月 TMI総合法律事務所パートナー（現任）
2015年 6月 オカモト株式会社社外取締役（現任）
2015年11月 当社取締役（監査等委員）（現任）
2015年11月 株式会社富士ロジテックホールディングス社外監査役
2016年 6月 ブルデンシャル・ホールディング・オブ・ジャパン株式会社社外監査役



取締役常務執行役員

紫藤 竜二

在任年数
所有する当社の株式数

6年
9,300株

1995年 4月 当社入社
2003年11月 当社NEW川越インター店店長
2005年 6月 当社NEW新座店店長
2008年 6月 当社NEW柏店店長
2011年10月 当社成城店店長
2012年 4月 当社営業本部営業部ブロックマネージャー
2013年 9月 当社執行役員営業本部営業部ブロックマネージャー
2018年 9月 当社執行役員総務人事本部長兼人事部長兼内部統制担当
2018年11月 当社取締役執行役員総務人事本部長兼人事部長兼内部統制担当
2020年 9月 当社取締役常務執行役員総務人事本部長兼人事部長兼内部統制担当（現任）



取締役執行役員

久保田 一史

在任年数
所有する当社の株式数

4年
11,900株

1997年 4月 当社入社
2010年10月 当社NEW井草店店長
2012年 4月 当社NEW高井戸東店店長
2013年 2月 当社営業本部営業部
2015年 9月 当社営業本部営業部新店準備室長
2016年 5月 当社営業本部営業部開発室長
2017年 9月 当社営業本部開発部長兼店舗リノベーション室長
2018年 9月 当社執行役員営業本部開発部長兼店舗リノベーション室長
2020年 9月 当社執行役員営業本部長兼開発部長
2020年11月 当社取締役執行役員営業本部長兼開発部長（現任）



独立社外取締役（監査等委員）

土井 充

在任年数
所有する当社の株式数

9年
6,800株

1980年 3月 公認会計士開業
1983年 3月 税理士登録
2003年 5月 株式会社カチタス社外監査役
2005年 6月 ジャパン・フード&リカー・アライアンス株式会社社外監査役
2009年 6月 当社監査役
2015年11月 当社取締役（監査等委員）（現任）
2016年11月 ジャパン・フード&リカー・アライアンス株式会社社外取締役（監査等委員）
2016年 2月 国際興業ホールディングス株式会社社外監査役（現任）
2021年 1月 中和有限責任監査法人代表社員（現任）



独立社外取締役（監査等委員）

高井 章光

在任年数
所有する当社の株式数

4年
1,300株

1992年10月 司法試験合格
1995年 4月 第二東京弁護士会弁護士登録
1995年 4月 あさひ法律事務所（現あさひ法律事務所、西村あさひ法律事務所）
アソシエート弁護士
1999年 6月 須藤・高井法律事務所開設 共同パートナー
2007年11月 第二東京弁護士会仲裁センター仲裁人候補者（現任）
2011年 9月 文部科学省原子力損害賠償紛争審査会特別委員（現任）
2016年 6月 高井総合法律事務所開設代表パートナー（現任）
2016年 6月 株式会社ティクアンドギヴ・ニーズ社外監査役（現任）
2016年11月 日本商工会議所経済法規専門委員会委員（現任）
2017年 6月 株式会社NEW ART HOLDINGS社外監査役（現任）
2020年11月 当社取締役（監査等委員）（現任）
2021年 2月 株式会社ノダ社外取締役（現任）
2021年12月 大和証券リビング投資法人監督役員（現任）
2022年 4月 一橋大学大学院法学研究科特任教授
2024年 4月 一橋大学大学院法学研究科客員教授（現任）



取締役

秋保 徹

在任年数
所有する当社の株式数

2年
600株

1997年 3月 株式会社ビックカメラ入社
2012年 9月 同社執行役員第二商品部長
2013年10月 同社執行役員商品部長
2015年10月 同社執行役員EC事業部長
2017年 2月 同社常務執行役員EC事業本部長
2018年 9月 同社常務執行役員EC本部長
2018年11月 同社取締役常務執行役員EC本部長
2019年 8月 同社取締役常務執行役員商品本部長兼EC本部長
2020年 9月 同社取締役専務執行役員事業推進部門管掌商品本部長
2020年12月 同社取締役専務執行役員事業推進部門管掌マーケティング本部長
2022年 9月 同社代表取締役社長 社長執行役員（現任）
2022年11月 当社取締役（現任）

執行役員		
営業本部 営業部長	岩田 友和	
総務人事本部 総務部長	成田 博芳	
経営企画本部 経営企画部長	宮坂 貞広	
営業本部 営業企画・管理部長	染野 幹也	
営業本部EC事業部長兼 経営企画本部 経営企画部新規事業開発室長	浅野 信行	
営業本部 法人事業部長	山口 雅士	
営業本部 住設事業部長	西村 禎彦	
内部監査部長	高橋 有美子	
営業本部 営業部部長兼ブロックマネージャー	上西 伸一	
総務人事本部 人事部 ウェルネス推進室長	大野 幸恵	
経営企画本部 経営企画部 サステナビリティ推進室長	澤田 樹枝	

スキルマトリクス														
業務執行	独立	監査等 委員	氏名	性別	企業経営	法務・ リスク	財務・ 会計	営業・ マーケ ーティ ング	商品企画・ 開発	店舗開発	人事・労務・ ダイバー シティ	IT・ デジタル	サステナ ビリティ	株主 エンゲージ メント
●	—	—	中澤 裕二	男	●			●	●	●		●	●	●
●	—	—	荒川 忠士	男	●		●					●	●	●
●	—	—	紫藤 竜二	男		●		●			●		●	
●	—	—	久保田一史	男				●	●	●			●	
—	—	—	秋保 徹	男	●				●				●	●
—	—	●	水沼 貞夫	男		●	●				●		●	
—	●	●	相澤 光江	女		●							●	●
—	●	●	土井 充	男			●						●	●
—	●	●	高井 章光	男		●							●	●

社外取締役メッセージ



コジマは、多様な知見・キャリアを有する

3名の独立社外取締役を招き、様々なステークホルダーの

視点に立った意見を経営に反映させています



独立社外取締役（監査等委員）

相澤 光江

1967年 慶應大学経済研究科終了
1979年 東京弁護士会にて弁護士登録
1981年 Howard Law School 卒業 三宅・今井・池田法律事務所に就職
1985年 新東京法律事務所開設
2007年 ビンガム・坂井・三村・相澤法律事務所開設
2015年 TMI総合法律事務所に参加

活発な議論ができる企業風土が根付いていると感じますが、今後も緊張感のある経営を続けていくことで更なる発展が期待されます

私は、事業再生の専門家として、上場企業の危機から再生に至る場面で責任者を務めてきた背景を活かして、会社の業態や財務状況を理解することに努め、経営陣に率直に意見を言い、社外取締役の責任を果たすことを信条としています。

当社の経営計画においては、人口減少等により、店舗による成長が厳しいという経営環境を考慮し、Z世代を含めた消費者行動や競合動向などのデータを蓄積・分析して経営へフィードバックし、店舗を再構築して差別化を図ることが目指されています。その点、出店計画の精度を高め、スクラップアンドビルドを促進することが今後一層求められると思います。そして、対象地域をある程度絞って、ドミナント化を図り、対象地域でブランド力を高めていくことが重要と考えますが、経営計画ではその点が重視されています。

また、当社では人的資本である社員のやりがい高め、納得を得られる評価制度を導入しました。研修、フィードバック、業務改善、評価、見える化で労働生産性向上を目指している点、人財の定着率も向上している点も高く評価できます。

成長3事業のうち法人営業、住設は利益率が高く、顧客接点もあり、複合的に事業を展開する上で柱とすべきです。他方、これらにはリスクもあり、特に住設については、家電の販売とは異なるスキルも求められ、専門性の向上が必要ではないかと思います。一方、採算性が課題のECにはスピード感を持った改善が求められます。上場企業として資本効率の向上に向け、収益力を上げながら将来への投資余力を持ったキャッシュ・フロー経営を目指していくべきです。この点、経営計画で掲げられた目標がどう具体化されていくのか、期待と緊張感を持って注視し、経営陣と意見交換をしていきたいと考えています。



独立社外取締役（監査等委員）

土井 充

1972年 京都大学理学部卒
1980年 公認会計士開業
1983年 税理士登録
2021年 中和有限責任監査法人代表社員

活性化の企業風土が広がり、健全経営の実現につながると感じています

私は、公認会計士として民間のシンクタンクや外資系会計士事務所などを経て、会計面のコンサルティングに携ってきました。長年の経験から経営計画とは企業を変革するための良い機会ととらえています。社会の変化を乗り越え、持続的成長を目指して計画を練り実行することで、より高い目標の達成が可能となります。

当社の第一の課題はエリア展開と店舗投資です。現状のエリア展開には偏りがあり、収集・分析した情報をもとに改善する余地があります。また、仕入れによる差別化が厳しい中、「エアコンのコジマ」を超えた付加価値を持つ独自のブランド強化策が必要です。ビックカメラとの連携を活かした独自性、アドバンテージをより明確にしてコジマの再認知を図るべきです。それには接客力がカギとなります。顧客との接点を深めるために社員の接客研修と改善・評価を一体化した新制度を導入しました。住設では、店舗にいる全員が接客できるように人的配分を工夫するとともに、ビックカメラとのシナジーを高めるための調整も行っています。これらの取り組みは、必ずや生産性と資本効率向上につながると見えています。

経営陣に対しては、常に資本効率、利益率の観点から事業を検証するよう提言しています。中でも店舗の撤退コスト・リスクの減少は大きな課題です。また、株主の皆様への還元を非常に重要なものと考えています。当社に根付いている株主様＝お客様という考え方を継続させ、さらに多くの方々にファンになっていただけることを願っています。

コジマは活性化しています。経営陣や様々な社員が気軽に相談に訪れ、新たな見解を取り入れ、迅速に動く企業風土が広がっています。それが成長機会の拡大とリスクの軽減につながり、健全経営の実現につながると感じています。



独立社外取締役（監査等委員）

高井 章光

1992年 司法試験合格
1993年 東京大学法学部卒業
1995年 第二東京弁護士会弁護士登録
1995年 あさひ法律事務所（現あさひ法律事務所、西村あさひ法律事務所）アソシエイト弁護士勤務
1999年 須藤・高井法律事務所開設（開設時 須藤・遠山・高井法律事務所）
2016年 高井総合法律事務所開設 代表

経営陣と従業員の力によって、生活者目線の独自性の高い展開が続くと見えています

私は、これまで一貫して企業法務の案件に関わってきました。危機管理対応と紛争解決処理の両面、つまり企業側だけでなく、その対局にある人権分野の仕事も手がけました。これらの知見を活かして企業のM&Aや事業再生の分野で専門的な取り組みを続けています。

人口減少や若年層の生活スタイルの変化などにより、国内における家電商品等の市場規模は縮小が予想されています。当社の経営計画の策定にあたっては、ビックカメラとのグループシナジーとブランド力の強化、そして業界の枠を超えた独自性のある成長を目指すよう提言しました。具体的には、エリア別などの出店戦略を含めた店舗ブランド力の強化と法務的な側面でのリスク低減を課題としました。全ての商品を備えた大型店舗ではなく、地域特性に応じたサテライトオフィスや、ECと組み合わせるなど、生活者意識の変化に先見性と独自性で対応することで新しいブランド力を構築し強化すべきと考えております。また、人手不足が進む中で従業員一人ひとりのスキルアップによる生産性の向上も喫緊の命題です。

業界全体が厳しい経営環境にある中で、当社の成長3事業は順調に成長しています。住設と法人営業は今後更に足元を固め、骨太な体制にしていけることが肝要です。また、売上高と利益率が向上する中、有利子負債の削減に努めつつ今後の成長のための投資を行い、資本効率を向上させていく必要があります。そのためのリスク管理にも注力していきます。

比較的若い当社の経営陣は、私を含めた社外取締役の活発な提言に真摯に耳を傾け、経営改善に役立てているように思われます。そうした経営陣と従業員の力によって、生活者目線の独自性の高い展開が続くと見えています。