

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、公正で透明性の高い経営体制、すなわち株主を重視した経営に徹しなければならないと考え、取締役会の経営監視機能及び監査等委員会設置会社体制による監査・監督機能の強化により経営陣が忠実に株主の負託に応えられるものと認識しております。その結果として、株主を始めとする数多くの利害関係者から厚い信頼を受け、経営の効率性と競争力が高まるものと考えております。

【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】

【補充原則 1-2-4 議決権の電子行使及び招集通知の英訳等】

当社は、インターネットによる議決権の電子行使は実施しておりますが、議決権電子行使プラットフォームの利用や、招集通知の英訳は実施していません。現在当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低い状況であり、今後、海外投資家の比率が一定程度以上となった時点で、議決権電子行使プラットフォームや招集通知の英訳の検討を進めてまいります。

【原則 3-1 情報開示の充実()経営計画の開示】

当社は、中期経営計画を開示していませんが、会社説明会資料等に長期ビジョンを掲げることで株主・投資家との共有認識を醸成できるよう努めております。当社は、経営環境の変化が激しい中で、迅速かつ柔軟に最適な経営判断を行うとともに、株主、投資家の皆様に当社の経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくための情報開示のあり方として、長期的な経営戦略、ビジョンを公表するとともに、事業単年度毎の業績等の見通しを公表することとしております。

また毎期初において、当該期の目標額を開示しており、その実現に向けて社員一丸となって取り組んでおります。目標額と一定の乖離が生じた際は、必要な開示を行っております。また、中期経営計画を開示する必要性も引き続き検討してまいります。

【補充原則 3-1-2 情報開示の充実】

現在当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低い状況であります。今後、海外投資家の比率が一定程度以上となった時点で、決算説明資料や招集通知等の英訳を進めてまいります。

【補充原則4-1-3 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(プランニング)】

当社は、経営幹部を支える役員や管理職の育成を持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するための重要な課題であると認識し、部門長以上を対象にした長期研修プログラム「次世代経営者候補人材育成研修」を実施しております。このプログラムを通じて、「経営者としての考え方」、「経営計画、計数目標の必要性」、「経営幹部に求められる役割と責任」などの習得を図っております。

今後、取締役会は、中長期的な企業価値向上に向けた次世代幹部の戦略的育成計画の運用状況等を適切に監督していく予定です。

【原則 4-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行い、グループ行動規範を定めております。また取締役会において決議すべき提案について、それぞれの取締役が独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行い、決議された提案は、管掌取締役が監督・執行責任を担っております。なお、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けの要否について、今後検討してまいります。

【補充原則 4-2-1 現金報酬と自社株報酬の適切な割合設定】

当社は、経営陣の報酬については、中長期的な業績と連動する報酬や、自社株報酬制度は導入していません。なお、代表取締役その他の業務執行取締役の報酬等については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けの要否について、今後検討してまいります。

【補充原則 4-10-1 任意の仕組みの活用(指名・報酬等の検討)】

当社は監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しており、独立社外取締役として3名(社外取締役1名及び監査等委員である社外取締役2名)を選任することで、指名・報酬に関わらず、従業員の人材育成方針や、将来の幹部役員の育成に関する事項等については、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ており、独立社外取締役の意見を十分に踏まえつつ取締役会で決定しております。現時点では、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の必要性はないと考えております。

【補充原則 4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、現在、取締役6名(監査等委員である取締役3名を含む。)で構成されており、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに高い倫理観を有している者をメンバーとして適切に運営されております。取締役会の構成メンバーは、経営、営業、財務・会計等の専門性、バックグラウンド・経験等やジェンダーの面を含む多様性を考慮したものとなっております。しかしながら、女性や国際性の面における多様性という点では課題があると認識しております。今後、国際性を備えた取締役人材の確保についても検討してまいります。

【原則 5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中長期的な会社の経営戦略を策定・公表しており、持続的な成長と企業価値の向上にむけて、具体的な方針として、有価証券報告書「事業の状況」に記載の通り、内部統制の強化とコーポレートガバナンス 人材の確保、育成 目標とする経営指標として自動車販売関連事業に

において、既存顧客に対するアフターサービスの充実と新規出店の推進を掲げ、自動車リサイクル事業において、知名度の向上と全部再資源化処理の推進を課題としております。定量的な目標値としては売上高経常利益率5.0%を安定的に達成することを目指しております。資本収益性については、ROEが株主資本コストを、ROICがWACCをそれぞれ上回っていると認識しておりますので、投資家に対するエンゲージメントを通じて、成長性を中心とする十分な市場評価を得るために、流動性不足への対応やIRを通じたコミュニケーションギャップへの対応が、企業価値向上の課題だと認識しております。今後、具体的な取り組みや進捗状況を早期に開示できるよう、計画策定を検討する方針です。

【原則 5-2 事業ポートフォリオの基本方針、見直しの状況】

事業の構成や経営資源の配分等の事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況については、内容・開示時期を含め検討を継続し、公表の準備を進めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

当社グループは、取引先との関係維持強化等、取引先金融機関との円滑かつ緊密な信頼関係を維持し、事業基盤の安定化を図ることを目的に株式を保有しております。個別の政策保有株式の、保有の適否については、2026年5月25日開催の取締役会において政策保有の意義、経済合理性等を検証した結果、一部の銘柄を除き当社グループの企業価値向上、中・長期的な企業価値の向上に資するため、継続保有する方針が確認されました。当該企業の株式については、今後の状況を勘案した上で段階的に売却を進めます。

なお、コーポレートガバナンス・コードが求める「個別の政策保有株式の保有目的や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等の具体的な精査の方法」については、今後の検討課題であると認識しております。

2. 政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式の議決権の行使については、保有目的、当該会社の経営・財務状況を勘案し、当社の中長期的な企業価値向上に資するよう適切に議決権を行使します。そのため、当社の中長期的な企業価値が著しく毀損されるおそれがある場合には、当該議案に対する賛否について慎重に判断します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程において、取締役の利益相反取引及び競業取引に関しては、取締役会の承認を得ることを定めております。具体的には当社役員及び重要な子会社の役員に対し、年度ごとに、本人もしくは二親等内の親族（所有会社とその子会社含む）と当社もしくは当社子会社間の取引についてモニタリングを行うとともに、重要性の高い取引については、有価証券報告書において開示します。また、監査等委員会監査等基準においては、取締役の善管注意義務及び忠実義務等の法的義務の履行状況を監視、検証することを定めるとともに、競業取引及び利益相反取引について、取締役の義務に違反する事実がないかを監視、検証することとしております。

【補充原則2-4-1 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の多様性の確保】

当社グループは、様々な従業員の多様性を尊重し、活かすことで、個々の能力や適性を最大限発揮させることを目指しております。

2020年より、女性活躍推進の取り組みとしてグループ内の男女差を是正していく女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、単発の研修で終わらせることなく、実際の現場において管理職・中核人材（人財）として成長・活躍できるまでをサポートをしていくことを育成方針とし、グループ管理職に占める女性の割合を2028年3月期に5%にすることを目標としております。このプロジェクトの推進により、将来の女性幹部職候補が増えております。このプロジェクトを通じて、女性が実力を発揮・活躍できる機会をつくり、研修で身につけた知識を活かし、マネジメント力等向上について考え実践できるように取り組んでおります。

【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】

当社は、確定拠出型個人年金制度を導入しており企業年金制度を実施していません。確定拠出型年金についても、運用が従業員の資産形成に影響を与えることは確定給付型年金と同様であり、運用機関・運用商品の選定や従業員に対する資産運用に関する説明会を定期的に開催しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 当社は、社是・理念、経営戦略を当社ウェブサイト、有価証券報告書等にて開示しております。 <https://ir.icda.jp/ja/vision.html>

中長期経営戦略

当社グループは、自動車販売関連事業及び自動車リサイクル事業をグローバルに展開するにあたり、モビリティの販売・サポートにおいて部門や企業の壁を超えた企業間連携を効率的に行うことで、最終顧客であるお客様の期待の変化に対して本質を深く理解し、商品やサービスの付加価値を最大化していく「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」の強化を推進しております。また、モビリティの販売のみならず、環境への配慮や資源のリサイクルなど様々な取り組みを推進しながら、その社会的責任を積極的に果たす努力を続けております。

上記事業戦略を実現するために、以下の項目を当社グループの優先的に対処すべき事業上および財務上の課題として認識しております。

内部統制の強化とコーポレート・ガバナンス

当社グループは、経営の基本方針を実現するため、経営の健全性と効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えております。

こうした課題の実現に向けて、責任ある経営体制の構築及び経営に対する監視・監査機能の強化並びに経営の透明性の向上に努めてまいります。さらに、新規事業、海外事業にかかる各種法的規制の遵守、個人情報保護・管理、不測の事態に適切に対応し得る体制を確立し、内部統制を強化する方針であります。

人材（人財）の確保、育成

当社グループは、モビリティの販売・サービスに加え、自動車リサイクルという多岐にわたる分野において、優秀な人材（人財）を確保し、継続的な従業員教育および次世代の幹部育成教育を推進していくことが重要であると認識しております。

そのためには、年間採用計画に基づいて定期的な採用活動を実行するとともに、ジョブローテーションの実施による組織の活性化、明確な目標設定とその実現、業績と連動した各種インセンティブを含めた育成プランを導入する等の対応を行っており、今後も引き続き従業員の更なるモチベーションアップを図っていく方針であります。

目標とする経営指標

当社グループの中長期的な経営戦略の課題解決に向けて推進してまいります。定量的な目標値としては、売上高経常利益率5.0%を安定的に達成することを目指しております。

セグメントごとの中期経営戦略は、以下のとおりであります。

(自動車販売関連事業)

a 既存顧客に対するアフターサービスの充実

当社グループは、新車販売、中古車販売から始まる自動車の車検・点検整備や自動車保険等のアフターサービスにより、従来より経営の安定化を図っておりますが、更なるアフターサービスの充実を経営課題として捉えております。これらが達成されることにより、既存顧客からの買い替え需要の掘り起こしや、車検・点検整備等の附帯収益の充実により経営が更に安定するものと考えております。また、外的要因等により、新車販売台数が激減する事態が発生した場合でも、新車販売以外の事業での、企業存続が可能であると考えております。

b 新規出店の推進

当社グループは、新規出店をベースとして事業拡大を目指す中、効率的な集客増を図るため、新車ディーラーと、中古車の買取・販売を行う業態である「ヴァーサス」あるいは「POINT」の複合店舗を、事業運営の効率性を勘案し、当面は既存店舗の近隣地域を中心に出店を促進していく方針であります。また今後は「ヴァーサス」および「POINT」を三重県以外の地域に出店することも検討しております。また、「SDGs×脱炭素経営」に向けた取り組みとして、CO2の排出量削減のために太陽光発電設備および蓄電設備等の環境に配慮した店舗開発を進めてまいります

(自動車リサイクル事業)

当社グループは、資源のリサイクルを通じ、地球環境保護に貢献したいと考えております。これらの達成のために以下の経営戦略を考えております。

a 事業の知名度向上

当社グループは、自動車リサイクル事業の知名度向上が、資源の有効活用につながるとともに、当社グループの成長に寄与するものと考えられるため、積極的な広報戦略および技術開発戦略を展開していく方針であります。

b 全部再資源化の推進

当社グループは、自動車のリサイクルにおいて、現状「手バラシ解体(注)1」にこだわり適正に解体作業を行っております。同工程において、すべての車両を全部再資源化処理ができるように一部機械化を検討しております。効率良く、「ASR(注)2」が出ない処理方法を目指していく方針であります。

(注)1. 手作業で行うことにより、高品質なリサイクル資源及びパーツの生産につながっております。

(注)2. ASRとは“AutomobileShredder Residue”の略で、自動車破砕残渣のことです。使用済自動車からエアバッグ類やフロン類、ドア、エンジンなどの部品を取り外し、有用金属を回収した後に残るのがASRです。

(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を当社ウェブサイト、本報告書1. 基本的な考え方、有価証券報告書に開示しております。

<https://ir.icda.jp/ja/vision/governance.html>

(3)当社の取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法は、取締役会において決議しております。なお、当社は業績連動報酬制度を定めておりません。

取締役(監査等委員を除く。)の基本報酬につきましては、月例の固定報酬とし、世間水準、会社業績および社員給与とのバランス等を考慮し、代表取締役社長向井弘光に一任することを取締役会で決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬につきましては、監査等委員の協議により決定しております。

取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等については、独立社外取締役が、当該決定方針との整合性を含めた、多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等の具体的内容の決定に係る委任については、代表取締役社長向井弘光に委任する旨を取締役会において決議しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには、代表取締役が最も適していることと判断したことによります。

(4)経営陣幹部・取締役候補については、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに高い倫理観を有している者を候補者としております。取締役会の構成メンバーは、経営、営業、財務・会計等の専門性、バックグラウンド・経験等やジェンダーの面を含む多様性を考慮したものとなっており、経営陣・取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、遵法精神に富んでいること、経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていることを基準として、総合的に選解任・指名しております。選解任・指名に際しては、経営に関し客観性・適時性・透明性ある手続の確立が求められていることを踏まえ、独立社外取締役の意見を聴取した上で、取締役会において審議を行うこととしております。

(5)取締役の経歴・選解任・指名理由については、株主総会招集通知参考書類にて開示のうえ、当社ウェブサイトに掲載しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティの取組み】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

(1) ガバナンス

当社グループでは、持続可能性の観点から企業価値を向上させるため、サステナビリティ推進体制を強化しており、代表取締役社長 向井弘光がサステナビリティ課題に関する経営判断の最終責任を有しております。また、部門毎(セグメント別、部門別)の月次検討会議をリスクマネジメント機関と位置づけ、当社グループの重要リスクの特定と対応策を検討しております。

持続可能性の観点で当社グループの企業価値向上をさせるため、サステナビリティに係る当社グループの在り方を提言することを目的として、以下の内容の協議等を行い、取締役会へ報告しております。

中長期的な視点に立ち、サステナビリティに関する重要課題の特定

サステナビリティに関する重要課題のリスク及び機会の識別

サステナビリティに関する重要課題のリスク及び機会への対応の基本方針の策定

取締役会はモニタリング機関としてサステナビリティ全般に関するリスク及び機会の監督に対する責任と権限を有しております。月次検討会議で協議・決議された内容の報告を受け、当社グループのサステナビリティのリスク及び機会への対応方針および実行計画等についての確認・指示を行っております。

(2) 戦略

当社グループにおける、人材(人財)の多様性の確保を含む人材(人財)育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、以下のとおりであります。

人材(人財)育成方針

・社員(アソシエイト)個々の能力や適性を常に検討し、その実力や素質を伸ばすことの出来る職場や職種へ人材(人財)配置を行う。
・社員(アソシエイト)には、見識・行動・成果等に結びつくような様々な社内外の教育・研修機会を提供する。
・次世代の管理職や経営層の育成を行うため、社員(アソシエイト)には計画的・継続的に訓練・指導すると同時に多様な仕事を体験させ、社内外の教育・研修機会を提供する。

人材(人財)育成戦略

有価証券報告書「第2事業の状況 1経営方針、経営環境及び対処すべき課題等 (1)当社グループの経営方針」に記載のとおり社是を基本理念とし、社会に必要とされる事業を構築し、「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」の革新に取り組んできました。

この「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」を通じ、C S・E S・C S Rのベスト経営を、今後さらに持続的に成長させるためには、多様性に富んだ人材(人財)及び組織が必要であるという考えのもと、人材(人財)育成目標を掲げ、次のとおり推進しております。

a 人材(人財)育成目標

当社グループは、優秀な人材(人財)を確保するため、新卒を対象とした定期採用に加え、即戦力として期待できる中途採用も積極的に行い、また各種研修を整備しております。

b 採用活動の強化

当社グループは、年間採用計画に基づいて定期的な採用活動を実行しており、各職種において、外国籍の他ジェンダー平等に配慮し採用活動を進めており、様々な能力や適性を持つ社員(アソシエイト)が、分け隔てなく、その実力や素質を伸ばすことの出来る職場や職種に人材(人財)配置し、その環境を整備しております。自ら課題を発見し、戦略を立て実行し、新しいことにチャレンジできる人材(人財)を採用します。

c 研修制度の充実

社員(アソシエイト)の個々の能力や適性を伸ばすため、様々な社内外の教育・研修機会を提供することで、新たな価値観やニーズに対して求められているスキルや能力を獲得させています。また常に社員(アソシエイト)を訓練し指導することで個々の能力を判断し、その実力や素質を伸ばすことのできる職場や職種に適材・適所へ人材(人財)配置しています。

d 多様性の確保(女性活躍、ダイバーシティの推進)

当社グループは、様々な従業員の多様性を尊重し、活かすことで、個々の能力や適性を最大限発揮させることを目指しております。

2020年より、女性活躍推進の取り組みとしてグループ内の男女差を是正していく女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、単発の研修で終わらせることなく、実際の現場において管理職・中核人材(人財)として成長・活躍できるまでをサポートすることを育成方針とし、グループ管理職に占める女性の割合を2028年3月期に5%にすることを目標としております。このプロジェクトの推進により、将来の女性幹部候補が増えています。このプロジェクトを通じて、女性が実力を発揮・活躍できる機会をつくり、研修で身につけた知識を活かし、マネジメント力等の向上についても考え実践できるように取り組んでおります。

e 働き方改革の推進(人的資本への投資、働き方)

社員(アソシエイト)それぞれが、個々の能力や適性を発揮し、自らの夢を実現できる企業文化の醸成や、現在のライフスタイルに合わせた就業体系を可能とする社内規程等の整備を通じ、働き方改革を推進することで、「働きがい」や「エンゲージメント」を高められるよう努めております。仕事と育児・介護等の両立支援については、育児・介護休業規則を拡充し、短時間勤務制度等、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。また、男性従業員による育児・介護休業の利用も促進していきます。社員(アソシエイト)の働きがいは当社の生産性の向上につながり大きく関連性があると認識しています。当社グループでは社員(アソシエイト)の夢の実現のために、高いパフォーマンスを出せる人材(人財)育成と一人ひとりの個性が輝く職場環境の整備に取り組んでおります。

f 健康に関する取り組み

社員(アソシエイト)が心身ともに健康で、安心して働ける環境を整備するため、健康診断やストレスチェック、特定保健指導やインフルエンザワクチン接種補助等のヘルスケアサービスを提供し、社員(アソシエイト)が心身の健康状態を保ち、能力を最大限発揮できる環境整備に取り組んでおります。

(3) リスク管理

当社グループにおいて組織全体のリスク管理は、リスク管理委員会において行っており、月次検討会議において識別されたサステナビリティに係るリスク及び優先的に対応すべきリスクを含む全社的なリスク管理を行い共有しております。優先的に対応すべきリスクの絞り込みについては、当社グループに与える財務的影響、当社グループの活動が環境・社会に与える影響、発生可能性を踏まえ行われます。重要なリスクは、月次検討会議と共有し戦略・計画に反映され、取締役会へ報告、監督されます。

リスク管理委員会は、組織全体のリスク管理の観点から対応を決定し、取締役会へ報告され、監督されます。また、取締役会はリスクへの対応状況について、リスク管理委員会から報告を受け、モニタリング・監督を行います。

(4) 指標と目標

当社グループでは、人材(人財)の多様性の確保を含む人材(人財)の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

役員に占める女性の割合	14.3%(2026年3月期)	14.0%(2028年3月期目標)
管理職に占める女性の割合	0.0%(2026年3月期)	5%以上(2028年3月期目標)
マネジメント職にある者に占める女性(女性幹部候補)の割合	7.3%(2026年3月期)	10.0%以上(2028年3月期目標)
男性の育児休業取得率	54.5%(2026年3月期)	60.0%以上(2028年3月期目標)

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務】

当社の取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を取締役会規程において定めております。また、取締役会規程で定めた以外のものについては経営陣へ委任し、その内容を職務権限規程として定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

この定例及び臨時の取締役会に加え、迅速かつ的確な経営及び執行判断を補完するため、代表取締役社長向井弘光が議長となり、当社取締役会を構成する取締役及び、当社グループ各社の取締役並びに部長等で構成された月次検討会議を原則毎月開催し、当社グループの経営状況・所管業務の現状を報告し、業務執行における重要課題を審議しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の候補者選定にあたり、会社法が定める社外取締役の要件や東京証券取引所及び名古屋証券取引所が定める独立性基準を当社の独立性判断基準とし、当社の経営に対し、専門的で建設的な助言および監督のできる独立社外取締役として3名(社外取締役1名及び監査等委員である社外取締役2名)を選任し、独立役員として届出を行っております。

【補充原則 4-11-1 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、現在、取締役6名(監査等委員である取締役3名を含む。)で構成されており、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに高い倫理観を有している者をメンバーとして適切に運営されております。取締役会の構成メンバーは、企業経営、営業・マーケティング、財務会計、法務・リスクマネジメント、SDGs・ESG等の専門性、バックグラウンド・経験等やジェンダーの面を含む多様性を考慮したものととなっております。なお、当社取締役のスキル・マトリックスは、当該報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4-11-2 取締役の他の上場会社の役員との兼任状況】

当社の一部の取締役は、他の会社の取締役、監査役を兼務しておりますが、他の上場会社の役員については兼務しておりません。兼務の主たるものは、グループ経営の一環として子会社の役員兼務で当社本体の業務を補完するものであり、本来の役割・責務に支障をきたすような兼務ではありません。なお、兼任については、兼任先の業務内容・業務負荷等を勘案し、取締役会決議により決定しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の自己評価】

当社は、取締役会の実効性の分析・評価について、2025年度は、6つの評価項目(議論・検討の実効性、監督機能の実効性、リーダーシップの実効性、環境整備状況の実効性、株主・ステークホルダーへの対応の実効性、取締役会の構成等に関する実効性)を定め、監査等委員を含むすべての取締役を対象に自己評価に関する無記名方式のアンケート調査(5段階評価の選択式設問)を実施いたしました。その結果の概要は以下の

通りです。

1. 評価の実施方法

取締役に対するアンケート(全6区分、31項目)の実施

アンケートの区分は以下の通りです。

- ・取締役会の議論・検討の実効性
- ・取締役会の監督機能の実効性
- ・リーダーシップの実効性
- ・環境整備状況の実効性
- ・株主・ステークホルダーへの対応の実効性
- ・取締役会の構成等に関する実効性

2. 評価結果の概要

評価結果を踏まえた取締役会の審議において、当社の取締役会は、概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は有効であったと評価しました。

特に評価が高かった項目は、以下の通りです。

- ・社外取締役が適切に意見・助言を行える状況にあるか
- ・取締役会資料は、会日に十分に先立って配布されているか
- ・審議項目数や開催頻度は適切か
- ・取締役の職務の執行の監督は適切に果たしているか
- ・利益相反取引を含め、関連当事者との取引に関する監督は、適切に果たしているか
- ・中長期的な企業価値の向上、持続的な成長に資する企業戦略の方向性を示しているか
- ・事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成にしっかり取り組んでいるか

一方で、リーダーシップの実効性において、サステナビリティ(持続可能性)等への取り組みに各種課題が認識できました。今後は中長期的な企業価値の向上、持続的な成長に資する企業戦略の方向性を示すことや、求められる人材をどのように育成していくかを取締役会で議論してまいりたいと考えております。

【補充原則4-14-2 取締役・監査等委員に対するトレーニングの方針】

当社では、取締役及び監査等委員である取締役が必要とされる知識等を習得するために、取締役会等多くの取締役及び監査等委員である取締役が参加しやすいタイミングで外部講師を招いた研修を行うほか、必要に応じ、信託銀行、証券取引所等が主催する外部セミナー等に参加しております。さらに、会社役員を取り巻く環境変化に関する最新の動向も、定期的に外部研修に参加することでリスク認識を高めております。監査等委員である取締役については、ガバナンスの一翼を担うべく、日本監査役協会等が開催する講習会や勉強会に参加し、監査等委員として必要な知識の習得および監査等委員の役割と責務の理解促進に努めています。その際の費用負担については会社にて負担しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当部長を中心としたIRの決算説明会を開催し、マネジメント自らの言葉でアナリスト・機関投資家向けに現況、戦略を伝えているほか、証券会社・IR支援会社等が企画する個人投資家向け説明会に参加しております。また、名古屋証券取引所が主催する名証IRエキスポにも積極的に出展しております。また、ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ウェブサイトにて開示しております。中長期目線の株主等と対話を行う場合には、関連部署と連携して、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的範囲内で適切に対応いたします。なお、株主・投資家との対話の際には、インサイダー情報に言及しないよう、情報管理に留意しております。また、株主等との対話において把握された株主の意見・懸念は、代表取締役その他の業務執行取締役、取締役および監査等委員会に対して適切かつ効果的に伝わるようにしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社エム・エフ	529,270	25.20
向井 俊樹	281,430	13.40
向井 弘光	272,510	12.97
ICDAグループ社員持株会	142,965	6.80
向井 なよ子	83,970	3.99
三菱UFJスマート証券株式会社	71,700	3.41
株式会社百五銀行	63,000	3.00
株式会社三十三銀行	42,000	2.00
向井 崇	40,200	1.91
奥村 学	35,200	1.67

支配株主(親会社を除く)の有無	向井 弘光 向井 俊樹
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード、名古屋 メイン
決算期	3 月
業種	小売業
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

当社は、支配株主との取引については、一般的な取引と同様の基準で合理的に決定しており、重要性のある取引については取締役会等において、その取引の妥当性を検討し、少数株主に不利益を与えることのないよう努めております。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	6 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

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
高木 純一	他の会社の出身者											
中西 貞徳	他の会社の出身者											
渡辺 義彦	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	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
高木 純一		○	――	社外取締役の高木純一氏は、長きにわたり会社経営および学校経営に携わり、豊富なマネジメント経験を有しており、これらの実績と経験に基づき、当社の事業以外の分野における経営全般に関する発言を行うことで、取締役会の意思決定および監督機能の強化が期待されるため候補者といたしました。同氏は、東京証券取引所および名古屋証券取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反を生じるおそれのある事項がないと判断し、独立役員として指定しています。
中西 貞徳	○	○	――	社外取締役(監査等委員)候補者の中西貞徳氏は、長きにわたり消防関連業務に携わり、防災および環境等に豊富な経験と高度な知識により、企業リスク等に関する発言を行うことで、取締役会の監督機能の強化が期待されるため、監査等委員である社外取締役に適任であると判断し候補者といたしました。また、過去に、直接会社経営に関与した経験はありませんが、上記理由により監査等委員である社外取締役の職務を適切に遂行できるものと判断しております。同氏は、東京証券取引所および名古屋証券取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反を生じるおそれのある事項がないと判断し、独立役員として指定しています。
渡辺 義彦	○	○	――	社外取締役(監査等委員)候補者の渡辺義彦氏は、長きにわたり金融機関に在籍し、財務および会計に関する知見を有することで、金融分野に関する豊富な経験と幅広い知識により、財務および会計に関する発言を行うことで、取締役会の監督機能の強化が期待されるため、監査等委員である社外取締役に適任であると判断し社外役員といたしました。同氏は、東京証券取引所および名古屋証券取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反を生じるおそれのある事項がないと判断し、独立役員として指定しています。

【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

監査等委員会は、内部監査部門との連携により監査等を実施していることから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人は配置しておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

社外取締役1名に加え、監査等委員3名中の2名を社外取締役とすることで経営監視機能を強化しております。社外取締役(監査等委員)2名による監査が実施されることにより、外部からの経営監視機能の客観性、中立性の確保が十分に機能する体制を整えております。また、社外取締役(監査等委員)においては、代表取締役社長及び内部監査室との意見交換会を行っており、常に情報共有を行い監査機能の向上を図る体制となっております。

さらに、監査等委員である取締役(社外取締役を含む)及び内部監査室は、会計監査人と会計監査報告の他、監査往査時等に積極的なコミュニケーションを取ることで、連携を図る体制となっております。

【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	なし
----------------------------	----

【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

当社は、社外取締役の独立性は、東京証券取引所および名古屋証券取引所が定める独立性基準に基づくとともに、当社の持続的な成長と中長期的な発展に貢献できる豊富な実績と幅広い知見を有する有識者を、社外取締役の候補者として選定しております。

【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

当社は、経営陣の報酬については、中長期的な業績と連動する報酬や、自社株報酬制度は導入しておりませんが、今後は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検討してまいりたいと考えております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

役員報酬の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、2016年6月22日開催の第7回定時株主総会において、年額300,000千円以内(内、社外取締役30,000千円以内)と決議されております。

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

当社の取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法は、取締役会において決議しております。なお、当社は業績連動報酬制度を定めておりません。

取締役(監査等委員を除く。)の基本報酬につきましては、月例の固定報酬とし、世間水準、会社業績および社員給与とのバランス等を考慮し、代表取締役社長向井弘光に一任することを取締役会で決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬につきましては、監査等委員の協議により決定しております。

取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等については、独立社外取締役が、当該決定方針との整合性を含めた、多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役(監査等委員を除く。)の個人別の報酬等の具体的内容の決定に係る委任については、代表取締役社長向井弘光に委任する旨を取締役会において決議しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには、代表取締役が最も適しているとは判断したことによりです。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、管理部から年間の取締役会開催日程及び個々の取締役会の開催案内の提供を行っており、取締役会の資料については、事前に配布しております。欠席社外取締役へのサポートは、監査等委員を除く社外取締役については管理部が、監査等委員である社外取締役については常勤監査等委員が取締役会開催後速やかに会議の内容を報告しております。

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)

(1) 企業統治体制の概要

当社は、取締役会・取締役の監査・監督機能の充実を図るため、監査等委員会設置会社を採用しております。当社及び当社グループ会社の経営方針及び当社グループ会社の経営管理に関する重要な事項に関する意思決定、並びに当社及び子会社の業務執行の監督及び監査機関として取締役会を開催しており、2025年度は代表取締役社長向井弘光が議長となり、取締役(監査等委員でない取締役)向井俊樹(代表取締役副社長)、松原佳代、高木純一(社外取締役)の4名及び、監査等委員である取締役江藤隆仁、中西貞徳(社外取締役)、渡辺義彦(社外取締役)の3名、合計7名で構成しており、月1回の定例取締役会の開催に加え、重要案件が生じたときに臨時取締役会を都度開催しております。

個々の取締役の出席状況については次のとおりであります。

向井 弘光 14/14(出席回数/開催回数)

向井 俊樹 14/14(出席回数/開催回数)

松原 佳代 14/14(出席回数/開催回数)

高木 純一 14/14(出席回数/開催回数)

監査等委員会は、常勤の監査等委員である取締役江藤隆仁が委員長であり、委員は、監査等委員である取締役中西貞徳(社外取締役)、渡辺義彦(社外取締役)の3名で構成されており、監査等委員会を月1回の定例監査等委員会に加え、重要案件が生じたときに臨時監査等委員会を都度開催し、監査等委員である取締役での情報・意見交換を行っております。また、監査等委員である取締役は取締役会に出席の他、模式図に掲げる重要な会議等に出席し意見を述べるとともに、内部監査室と連携しリスク管理体制の構築に努めており、経営監視機能の強化の向上を図っております。

(2) リスク管理体制の整備

当社及び当社グループ会社はさまざまなリスクに対し、その大小や発生可能性に応じ、事前にリスクを認識し、適切な準備を行うとともに情報の収集に努め、リスクを最小限にとどめる体制を構築しております。また、当社グループのリスクマネジメントに関する基本的事項を定め、事業を取り巻くさまざまなリスクに対して的確な管理・実践が可能となるようにすることを目的として、リスク管理規程を施行しております。なお、当社グループのリスク管理を統括する組織として、リスク管理委員会を設置するとともに、管理部内に事務局を設けております。リスク管理委員会は、代表取締役社長向井弘光が委員長となり、委員は当社取締役会を構成する取締役であり、3ヶ月に1回開催され、リスク管理の基本方針並びに全社的なリスク意識の醸成に関する事項等を審議・決定しております。

さらに、経営危機の発生した場合の会社の対応を目的として、経営危機管理規程を施行しております。想定されるリスクについては、直ちに代表取締役を本部長とした危機管理対策本部を設置し、情報の収集・分析、対応策の検討・決定・実施、再発防止策の検討・決定・実施、関係機関との連絡、報道機関への対応、その他、経営危機に関する事項等を行うこととしております。

(3) コンプライアンス委員会

当社及び当社グループ会社全従業員が日常の業務遂行において関連法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践するため、コンプライアンス規程を施行し、社内のコンプライアンスを統括する組織として、コンプライアンス委員会を設置するとともに、管理部内に事務局を設けております。コンプライアンス委員会は、代表取締役社長向井弘光が委員長となり、委員は当社取締役会を構成する取締役であり、3ヶ月に1回開催され、コンプライアンスの基本方針並びに法令遵守の普及・徹底方針に関する事項等を審議・決定しております。

(4) 月次検討会議

定例及び臨時の取締役会に加え、迅速かつ的確な経営及び執行判断を補完するため、代表取締役社長向井弘光が議長となり、当社取締役会を構成する取締役及び、当社グループ各社の取締役並びに部長等で構成された月次検討会議を部門毎に毎月1回開催し、当社グループの経営状況・所管業務の現状を報告し、業務執行における重要課題を審議しております。また、有価証券報告書「第2事業の状況 2サステナビリティに関する考え方及び取組(1)ガバナンス及び(3)リスク管理」に記載の通り、月次検討会議において、サステナビリティに関する協議等を行っています。

(5) 監査等委員会

監査等委員会は、取締役3名(うち、社外取締役2名)で構成されております。常勤監査等委員の江藤隆仁氏は、当社グループの(株)ホンダ四輪販売三重北の代表取締役及び当社取締役を務め、豊富なマネジメント経験を有しており、企業経営を統括する十分な見識を有しております。

監査等委員である中西貞徳氏(社外取締役)は、鈴鹿市消防長、鈴鹿市防災危機担当理事など、防災・環境等に豊富な経験と高度な知識を有しております。監査等委員の渡辺義彦氏(社外取締役)は、(株)百五銀行の代表取締役を務め、金融機関に在籍していたことから、金融、財務及び会計に関して豊富な知識と識見を有しております。

監査等委員3名は、取締役会以外の当社グループの重要な会議等に出席し意見を述べるとともに、内部監査室との連携を図っております。当連結会計年度において当社は監査等委員会を月1回開催しており、必要に応じて随時開催しております。個々の監査等委員の出席状況については次のとおりであります。

江藤 隆仁 14 / 14 (出席回数 / 開催回数)

中西 貞徳 14 / 14 (出席回数 / 開催回数)

渡辺 義彦 14 / 14 (出席回数 / 開催回数)

監査等委員会における具体的な検討内容としては、会計監査人との連携強化、内部統制強化及びコーポレート・ガバナンスに関する事項、固定資産の減損会計に係る事項、中古車在庫の評価に係る事項を、重点監査項目として活動をしております。

(6) 内部監査

当社及び当社グループ会社の内部監査は、当社が定める「内部監査規程」に基づき、代表取締役直属部署の内部監査室4名により実施しております。内部監査室長を責任者とし、各事業年度開始に先立って内部監査計画書を立案し、代表取締役の承認を得て、計画に基づいて内部監査を実施しております。

内部監査内容及び結果はすべて代表取締役に報告されるとともに、被監査部門に対して改善事項の指導を行い、被監査部門は改善状況を報告し、業務の改善を行うことで、実効性の高い内部監査を実施しております。これにより、不正取引の発生防止や業務の効率性改善等に務め、会社の業績向上、遵法経営を通じて会社の発展に寄与することを目的とした内部監査を実施しております。

(7) 社外役員

当社の社外取締役は高木純一氏の1名、社外取締役(監査等委員)は中西貞徳氏、渡辺義彦氏の2名で社外取締役は3名となります。3名はいずれも当社の間において、人的関係、資本的関係、又は取引関係その他の利害関係はありません。

社外取締役高木純一氏は、長きにわたり会社経営及び学校経営に携わり、豊富なマネジメント経験と識見を有しており、これらの実績と経験に基づき、当社グループの事業以外の分野における経営全般に関する発言を行うことで、取締役会の意思決定及び監督機能の強化が期待されるため選任いたしました。

また、社外取締役(監査等委員)中西貞徳氏は、鈴鹿市消防長、鈴鹿市防災危機担当理事など、防災・環境等に豊富な経験と高度な知識を有しており、企業リスク等に関する発言を行うことで、取締役会の監督強化が期待されるため選任いたしました。なお、同氏は過去に、直接会社経営に関与した経験はありませんが、上記理由により監査等委員である社外取締役の職務を適切に遂行できるものと判断しております。

また、社外取締役(監査等委員)渡辺義彦氏は、(株)百五銀行の代表取締役を務め、金融機関に在籍していたことから、財務及び会計に関する知見を有することで、金融分野に関する豊富な経験と幅広い知識により、財務及び会計に関する発言を行うことで、取締役会の監督機能が強化が期待されるため選任いたしました。

当社には、社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針はありませんが、選任にあたっては東京証券取引所及び名古屋証券取引所が定める独立役員の独立性の判断基準等を参考にしており、高木純一氏、中西貞徳氏、渡辺義彦氏を、一般株主と利益相反の生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所及び名古屋証券取引所に届けております。

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

当社が監査等委員設置会社を採用した理由としては、構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を置き、複数の社外取締役の選任を通じて取締役会の監査・監督機能を高めることにより、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るためであります。また定款の定めにより、取締役が業務執行の決定を広く取締役に委任することを可能とすることで、業務執行と監督を分離するとともに、経営の意思決定を迅速化し、更なる企業価値の向上を図るためであります。さらに、2015年5月1日施行の改正会社法によって、責任限定契約を締結することができる役員等の範囲が変更となり、社内外問わず、業務を執行しない取締役との間で責任限定契約を締結することが可能となったことから、取締役がその期待される役割を十分に発揮できると考え、当該体制を採用いたしました。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第17回定時株主総会の招集通知を2026年6月5日に発送しました。 (電子提供措置の開始日2026年5月29日) 今後も株主の皆様の議決権行使のための検討時間をさらに確保できるよう努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、定時株主総会の開催日を株主総会集中日の回避を検討しながら設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、株主の皆様に議決権行使をより積極的に進めていただくため、インターネットによる議決権の行使を、2021年6月の株主総会より可能としております。
その他	株主総会終了後、株主の皆様に当社の事業や今後の取組みについて理解いただく情報提供の場として、また、世界の鈴鹿のコースを楽しんでいただきたいとの思いから、鈴鹿サーキット「国際レーシングコース」のフルコース約5.8kmを貸切り、株主の皆様がマイカーで走行できる鈴鹿サーキットマイカーラン・試乗会・プロドライバー同乗走行を開催しております。

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
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策定し、当社ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社・IR支援会社等が企画する個人投資家向け説明会に参加しております。また、名古屋証券取引所が主催する名証IRエキスポに出展しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて決算短信、有価証券報告書、株主通信、会社説明会資料など、当社をご理解いただくための資料を掲載しております。 当社ホームページURL: https://www.icda.jp/	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社は、株主・投資家の皆様と安定的な関係を構築するため、管理部にIR担当者を配置し、IR活動を行っております。	

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	当社のコンプライアンス規程において、コンプライアンス規範を掲げており、企業倫理の向上・法令順守の確保に努めております。

【当社グループの経営方針】

当社グループの社は『我々は、すべての商品に愛情と情熱を持ち、つねに初心を忘れず、真心をもってお客様に接しご満足していただくことを誇りとする。』を企業理念としております。この社是を通じて、経営の基本方針を次のとおり定めております。『自動車流通事業を通じて、社会に必要とされる事業を構築し、「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」の革新を実現し、CS・ES・CSRのベスト経営を目指す。』

CS……お客様に次回も選んでいただける会社を目指す。

ES……社員(アソシエイト)一人一人の仕事(志事)が厳しくても、楽しみ夢のある会社を目指す。

CSR……適正利益経営のもとでの社会貢献を果たす。(スポーツ支援事業などを含む)

【ICDAグループ環境宣言】

ICDAグループは、地球規模で持続的な発展が可能な社会の実現をめざし、環境に配慮した企業活動・サービスを通じて、地球環境・地域環境の保全に貢献します。

現在、ますます深刻化する地球温暖化、増え続ける廃棄物、健康をむしばむ有害物質問題など、世界的規模で環境問題の解決が大きな社会的課題になっています。

ICDAグループは、創業以来モビリティの販売・サポートにおいて、お客様期待の変化に対して本質を深く理解し、付加価値を最大化していく「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」を推進し、モビリティの販売のみならず、環境への配慮や資源のリユース・リサイクルなど様々な取り組みを推進しながら、その社会的責任を積極的に果たす努力をしてきました。

これからも自動車流通イノベーションを進化させ続け、ICDAグループならではの「環境面で次世代に負荷を与えない社会」を実現するために、環境維持活動に取り組んでまいります。

【ICDAグループ環境基本行動指針】

1. すべての企業活動における環境保全への取り組み

私たちは、モビリティの販売・物流・サービスなど、企業活動のすべての段階で環境保全を推進します。また、取引先に対しても、環境保全活動への理解と協力を求めます。

2. 地球環境保全への取り組み

私たちは、地球温暖化の防止、循環型社会の形成、化学物質の管理を推進することにより、地球環境保全に貢献します。

私たちは、環境問題の解決に資する自動車リサイクル事業を、社会に提供することにより、3R(リユース・リデュース・リサイクル)の徹底を通じて地球環境保全に貢献します。

私たちは、産廃不用品(鉄・アルミ・ゴム・樹脂・ビニール・紙・ペットボトル)の分類を徹底することで、自然環境や生物多様性に配慮した企業活動に努めます。

3. 地域社会との共生を図る環境保全への取り組み

私たちは、環境リスクの低減に努め、環境汚染の未然防止など地域環境の保全に配慮した企業活動を推進、地域の環境美化・環境啓発活動に積極的に参画します。

私たちは、グループ全社員で地域の環境美化・環境啓発活動の一環として、各職場周辺の地域清掃活動を行います。また、定期的な清掃活動を通じて、近隣企業、住民の皆様とコミュニケーションの活性化を図りながら、環境保全への取り組みを推進します。

4. 自主的、計画的な環境保全への取り組み

私たちは、環境マネジメントシステムを導入し、自主的・具体的な目標と行動計画を定めて、日常の業務を推進します。また、環境に関する啓発・教育活動を推進し、環境意識の向上に努めます。

私たちは、ステークホルダーに対して、積極的に環境情報を発信し、環境コミュニケーションを通じてステークホルダーの意見を幅広く収集し、環境保全活動に反映します。

私たちは、グループ全社員でエネルギー資源の削減に努め気候変動対策に貢献します。また、一部店舗の屋根に太陽光パネルを設置し、電気使用効率を上げ全社で低炭素社会の実現に向けた取り組みを推進します。

【持続可能な開発目標(SDGs)への取り組み】

2015年9月の国連持続可能な開発サミットで、持続可能な世界に向けて達成すべき17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられました。

この目標は世界193か国が合意し、地球環境や気候変動に配慮しながら持続可能な暮らしや社会を営むために、企業にも積極的な取り組みが求められています。

当社グループは、自動車リサイクル事業と、自動車流通「バリューチェーンクロス・ミックスビジネス」を通して持続可能な開発目標(SDGs)の達成に貢献しています。

1. 質の高い社員教育

ICDAグループでは、定期的の実施している営業会議・等級別勉強会・研修・ミーティング・外部研修等を通じて、一人ひとりの目標達成、考える力の育成のサポートを行っております。

	2. 低炭素社会の実現に向けて 店舗での電気使用管理(漏電・消灯・電球切れ等)を徹底することや、一部店舗の屋根に太陽光パネルを設置し、電気使用効率を上げることにより、事業活動に伴うエネルギー及び資源の削減を通じ、グループ全社で低炭素社会の実現に向けて取り組んでおります。今後は、CO₂の排出量削減のために太陽光発電設備及び蓄電設備等の環境に配慮した店舗開発を進めてまいります。 3. グループ全社員で、環境活動を徹底 グループ全社員で、店舗・サービス工場・事務所等の整理・整頓・清掃、また周辺の美化活動の推進に加え、ゴミの分別や油脂(オイル・ガソリン・廃油)等の適切な取扱い、管理を徹底しております。また地元、地域活動への積極的な参加に取り組んでおります。 4. 自動車リサイクル事業 鈴鹿オートリサイクルセンターは、全部再資源化認定(自動車リサイクル法第31条認定)及びISO14001を取得し、使用済自動車のリサイクル事業を展開しております。2005年に施行された自動車リサイクル法に順守し、「使用済自動車の適正処理」、「自動車部品のリユース」、「自動車に使用されている素材の再資源化等によるゴミ等の廃棄物の抑制」を徹底し、循環型社会に貢献しております。また、海外・県内外から年間約2,500名を超える見学者を受入れ、環境啓蒙活動を積極的に行い、次世代を担う子どもたちの教育活動を支援しております。これからも気候変動の緩和と適応に貢献し、環境負荷を低減し、持続可能な社会を実現します。
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	当社では、ディスクロージャーポリシーの基本方針として、金融商品取引法の諸法令および東京証券取引所の定める有価証券上場規程の「会社情報の適時開示等」(以下、「適時開示規則」といいます)に従って、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行っております。また諸法令や適時開示規則に該当しない場合でも、株主や投資家の皆様に当社を理解いただくために重要あるいは有益であると判断した情報につきましては、フェア・ディスクロージャー(適時、公正かつ公平な情報開示)に配慮して、積極的な情報開示を進めております。
その他	女性の活躍推進について 女性活躍推進の取り組みとして、2020年度より「女性活躍推進プロジェクト」を実施しており、グループ内の男女差を是正していくプログラムを開始しております。

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

当社は会社法及び会社法施行規則に基づき、以下の通り、子会社を含む企業集団全体の内部統制システムを整備しています。

- 当社および当社グループ会社の取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 当社は、取締役会規程に基づき、取締役会を毎月1回開催し、また別途必要に応じて臨時取締役会を開催する。
 - (2) 取締役は、取締役会を通じて、他の取締役の業務執行の監督・管理を行う。
 - (3) 取締役会規程において、重要な財産の処分および譲受、多額の借入れおよび債務保証などの重要な業務執行について取締役会に付議すべき事項を具体的に定め、それらの付議事項について取締役会で決定する。
- 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - (1) 株主総会、取締役会等の議事録を、法令および規程に従い作成し、適切に保存・管理する。
 - (2) 経営および業務執行に係る重要な情報、決定事項、社内通達などは、所管部署で作成し、適切に保存・管理する。
- 当社および当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社および当社グループ会社の損失の危険(リスク)については、「リスク管理規程」および「経営危機管理規程」に基づく対応によって、リスクの発生に関する未然防止や危機拡大の防止に努める。
 - (2) 当社および当社グループ会社は、法律事務所と顧問契約を結び、重要な法律問題について適宜アドバイスを受け、法的リスクの軽減に努める。
- 当社および当社グループ会社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
 - (1) 取締役会における意思決定に当たっては、十分かつ適切な情報を各取締役に提供する。
 - (2) 業績管理に資する財務データについては、ITシステム等により適時・適切に提供する。
- 当社および当社グループ会社の使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 企業理念に関する方針・行動規準を定め、冊子を作成し、全従業員に配布するとともに、法令と社会規範遵守について教育・啓蒙・監査活動を実施し、その周知徹底と遵守に努める。
 - (2) 従業員の職務権限の行使は、職務分掌規程、稟議規程等に基づき適正かつ効率的に行う。
 - (3) 内部監査部門である内部監査室が、各拠点、各部署における業務執行が法令・定款および社内規程等に適合しているか否かの監査を実施する。
 - (4) コンプライアンスに違反する行為を認めた場合、もしくは自らが巻き込まれる恐れがあった場合の内部通報窓口として内部通報ホットライン等を設置し、コンプライアンス違反等またはその恐れのある事実の早期発見、対応に努める。
 - (5) 内部通報ホットライン等へ報告をしたものが当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益をも課してはならないと内部通報規程において規定し、その旨を周知徹底する。

- 6 当社ならびにその子会社からな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) 当社グループでは持株会社制を採用しており、当社の取締役が、取締役会を通してグループ全体の重要事項を決定および事業会社を含む子会社の業務執行の監督を行う。
- (2) 当社代表取締役社長は事業会社取締役から、毎月業務執行状況や重要な経営課題などについて報告を受け、対応方針や対応状況を確認し、また適切に指示を行う。
- (3) 内部監査部門である内部監査室が、グループ内の事業会社である子会社の内部監査を実施する。
- 7 当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項ならびに当該使用人の取締役(当該取締役および監査等委員である取締役を除く。)からの独立性および当該使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
- (1) 監査等委員会が職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、監査等委員会と協議のうえ、必要に応じて使用人を配置し、当該使用人は監査等委員会の指示に服することとする。
- (2) 使用人を配置した場合のその使用人の異動、人事考課等については、その使用人の独立性を確保するため、監査等委員会の事前の同意を得ることとする。
- 8 当社および当社グループ会社の取締役および使用人等が監査等委員会に報告をするための体制、その他監査等委員会への報告に関する体制
- (1) 監査等委員会が選定する監査等委員は、必要に応じて重要会議に出席するとともに、業務執行に関する重要な文書を閲覧し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)または使用人にその説明を求めることができる体制とする。
- (2) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、担当する業務執行の状況等を定期的に当社監査等委員会および当社グループ会社の監査役に報告することとする。
- (3) 当社および当社グループ会社の取締役(当社においては監査等委員である取締役を除く。)および使用人等は、取締役の職務執行に関して重大な法令・定款違反および不正行為の事実、または当社および当社グループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときには、速やかに当社監査等委員会に報告することとする。
- 9 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
- (1) 監査等委員会は、その職務を遂行するために必要と判断するときは、いつでも取締役および使用人に報告を求める体制とする。
- (2) 監査等委員会が、取締役および使用人からヒアリングを実施し、代表取締役、内部監査室等とそれぞれ定期的に意見交換を実施できる体制とする。
- (3) 監査等委員会がその職務について、当社に対し、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員会の職務の執行に関しなないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理することとする。
- 10 財務報告の信頼性を確保するための体制
- 当社および当社グループ会社は、財務報告の信頼性確保および金融商品取引法第24条の4の4に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、代表取締役社長の指示の下、内部統制システムの構築を行い、その仕組みが有効かつ適正に機能することを継続的に評価し、必要は正を行うこととする。

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

当社および当社グループ会社では、上記の内部統制システムに関する基本的な考え方に基づき、以下の通り反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を定めるとともに、体制の整備を図っております。企業倫理に関する基本的方針として、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断するために、対応部署として総務課を中心に、公益財団法人暴力追放三重県民センターに入会し、警察等を含む外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集などを行い、弁護士ともすみやかに連携を取り、業務の妨害が生じないように努める。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

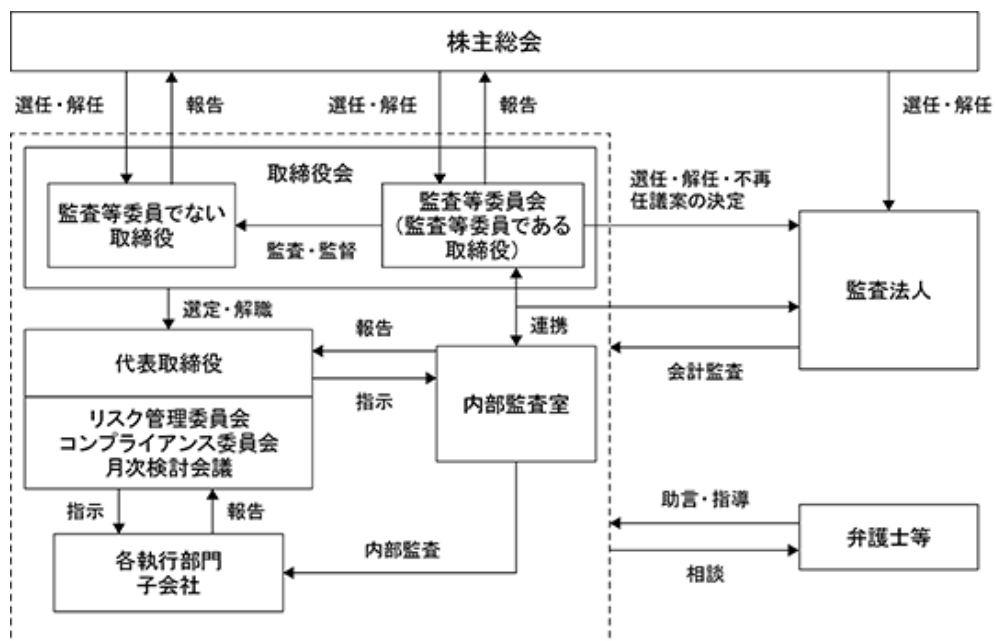
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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

適時開示に係る社内体制

当社では、ディスクロージャーへの積極的な取組みをコーポレート・ガバナンスの一環として位置づけております。また、株主等が当社発行有価証券の投資に際し、重要または有用であると判断される情報について、金融商品取引法その他法令及び東京証券取引所の適時開示規則等を遵守することが重要であると考えております。収集された情報は、逐次、情報開示取扱責任者に集められ、所要の検討・手続きを得たうえで公表すべき情報は、適時に公表することとしております。



【当社取締役のスキル・マトリックス】

氏 名	当社における地位	企業経営	業界の知見	財務会計	法務/リスクマネジメント	SDGs/ESG
向井 弘光	代表取締役	○	○	○	○	○
向井 俊樹	代表取締役	○	○	○	○	○
高木 純一	取締役(独立社外)	○			○	
江藤 隆仁	常勤監査等委員	○	○		○	
中西 貞徳	監査等委員(独立社外)				○	○
渡辺 義彦	監査等委員(独立社外)	○		○		○