



平成28年6月13日

各位

会社名 株式会社 王将フードサービス
代表者名 代表取締役社長 渡邊 直人
(コード番号 9936 東証第一部)
問合せ先 リサーチ&コンサルティング 部長 内田 浩次
(TEL 075-592-1411 (代表))

当社の取締役会評価の結果の概要 (再改訂版)

平成28年3月11日に、コーポレートガバナンス・コード (以下「CGC」といいます。)の要請に基づき、当社の取締役会全体の実効性についての分析・評価 (以下「取締役会評価」という。)の結果の概要を開示いたしました。この度、同月29日付に提出を受けた「当社におけるコーポレートガバナンスの評価・検証のための第三者委員会」の調査報告書¹ (以下「第三者委員会調査報告書」という。)における提言に関して、同年4月12日付で公表いたしました「当社の取締役会評価の結果の概要 (改訂版)」について、進展がありましたので再改訂いたしました (再改訂箇所は、下記の第3のうち、下線を引いている所です。)

なお、当社の取締役会評価の詳細については、平成28年3月11日に開示した「取締役会評価報告書」²をご覧ください。

第1 取締役会評価の実施手順

当社は、独立社外取締役3名で構成される独立社外取締役会が主体となって取締役会評価を実施いたしました。

独立社外取締役会は、下記のとおり取締役会評価のスケジュールを設定しました。質問票は、CGCの内容を参照して作成いたしました。

- | |
|---|
| <p>①平成28年1月14日
独立社外取締役会による各取締役に質問票を配布 (回答期限は同年1月29日)</p> <p>②平成28年1月29日～2月12日
独立社外取締役会における質問票の集計・分析</p> <p>③平成28年2月12日
独立社外取締役会による経営陣を含む社内取締役に対するインタビュー</p> <p>④平成28年2月12日～3月11日
独立社外取締役会による取締役会評価報告書 (案) の作成</p> <p>⑤平成28年3月11日
取締役会における取締役会評価報告書の決議、取締役会評価の結果の概要の開示</p> |
|---|

1

<http://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS00845/a3e7b956/3c18/46e1/9463/5b1568e19773/140120160329445276.pdf>

2

<http://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS00845/4f16dcd1/8b13/4dd7/8583/5c1e9063e2e2/140120160311433431.pdf>

第2 取締役会評価の結果

当社においては、コーポレートガバナンスを最重視する経営を実践しており、CGCをはじめとするコーポレートガバナンスの要請を概ね満たしていると評価できます。

問題点及び今後改善すべき点としては以下の事項が挙げられます。

- 取締役会に提出される資料の適切性（CGC 4-12①(iii)）
現状は、内容・分量的に不十分なところが多い。取締役会に提出される資料の内容の分かり易さや分量の工夫や電子化の推進が求められる。
- 取締役会に提出される資料の検討時間（CGC 4-12①(i)）
定期的な議案・議題に関する審議書類の提出時期が遅いとの問題点がある。取締役会に提出される定期的な議案・議題に関する審議書類については、可能な限り十分検討が可能な時期（例えば取締役会の1週間前）に提出されることが望まれる。
- 中期経営計画（CGC 4-1②）
当社の現在の中期経営計画は、外部のコンサルタントの協力を得て、現場からのボトムアップで作成したもので、詳細であるものの、総花的な感が否めない。また、取締役会で十分に議論して承認されたとも言えない。経営会議等でのフォローアップを見ても、実現可能性においても疑問のある事項も多い。
次回の中期経営計画（46期2019年度）からは、経営方針を達成するためにトップダウンの骨太の中期経営計画へと大幅に改善することが望まれる。
- 取締役・監査役へのトレーニングの機会の提供・斡旋（CGC 4-14、4-14①）
当社においては、取締役・監査役へのトレーニングの機会の提供・斡旋は一応与えられているものの、新任の社外取締役・社外監査役が就任する際の引継ぎ体制（レクチャーや情報提供）が不十分であると評価される。
今後、新任の社外取締役・社外監査役が就任する際には、当社を理解するためのレクチャーや情報提供を充実することが望まれる。

取締役会評価の結果、以下の事項の見直しが行われました。いずれも、平成28年3月11日の取締役会の審議により、指名諮問委員会規程の改訂により規定しました。

- 代表取締役社長の就任期間を原則として通算6年以内とすること。
- 独立社外取締役の就任期間を原則として通算6年以内とすること。

今後、取締役会に望まれる積極的な提言としては、以下の事項が挙げます。

- 取締役会の構成員（監査役を含む。）の多様性の確保（CGC 4-11、4-11①）
将来的には、海外進出やテーマに沿って、外国人や経営経験者の社外取締役を登用することも検討すべきである。
- 企業戦略の大きな方向性を示す議題（CGC 4、4-1）
今後は、より積極的に「企業戦略の大きな方向性」を示す議題が上程されてくることが望まれる。

第3 第三者委員会調査報告書の提言とそれに対する取組み

第三者委員会調査報告書は、取締役会評価に関連する評価・分析及び提言も含むものであり、取締役会評価に関する外部評価に該当するものとも評価できます。

第三者委員会調査報告書においては、取締役会に係るコーポレートガバナンスに関する事項として以下の3つの提言をしています（第三者委員会調査報告書第4章第1.1『新たな「独断専行ないし密室経営」を将来しないために』）。

- 1 業務執行役員に対するトレーニング
社内の業務執行役員の取締役としての職責に対する理解を深めるため、社内の業務執行

役員に対するトレーニングを計画的かつ重点的に実施すべきである。

2 監督機能と業務執行機能の峻別

社外役員が監督機能に専念できるよう、監督機能と業務執行機能とを峻別し、業務執行に亘る事項は、社外役員に依存することなく、実施すべきである。

3 指名諮問委員会の本来的機能の発揮

後継者プランの策定・実施は時間を要するものであり、誰が執行役員、取締役あるいは代表取締役となるかは、その育成計画や選任基準も含め、平素より中長期的視点に立って議論を深めるべき極めて重要な課題なのであって、コーポレートガバナンスの中核部分であるといえる。かかる問題は、非公式な場で議論するのではなく、指名諮問委員会という公式な場において、中長期的な視点に立って、検討を開始すべきである。

これらの提言に関して、当社は以下のとおり取り組むことといたしました。

1 業務執行役員に対するトレーニング

当該提案につきましては、平成 28 年 6 月開催予定の第 42 回定時株主総会までに、業務執行役員に対するトレーニングプログラムを策定できるよう検討して参ります。

具体的には、平成 28 年 5 月 25 日に、全役員及び執行役員を対象として、東京証券取引所の公式 e ラーニングサービスを利用した学習の機会を設けました。

2 監督機能と業務執行機能の峻別

当該提言につきましては、取締役会において議論を重ね、執行業務に対する取締役会のモニタリングが弱まることのないよう監督機能と業務執行機能を峻別して参ります。

具体的には、当社が実施している社内規程の改訂や事務フローの構築等について、出来るだけ速やかに監督機能と業務執行機能を峻別して参ります。

3 指名諮問委員会の本来的機能の発揮

当該提言につきましては、コーポレートガバナンスの中核部分と再認識し、「独断専行ないし密室経営」及び形骸化とならないよう中長期的な視点に立ち取り組んで参ります。

具体的には、今期中にも、執行役員の人事考課に関する基準について指名諮問委員会で検討いたします。

平成 28 年 5 月 12 日及び同月 22 日に指名諮問委員会を開催し、役員及び執行役員の異動について審議いたしました。その結果を踏まえ、同月 13 日及び同月 23 日の取締役会で決議をいたしました（詳細については、同月 13 日付の適時開示「代表取締役および役員の異動に関するお知らせ」及び同月 23 日付の適時開示「取締役および執行役員の異動ならびに組織改編に関するお知らせ」をご覧ください。）。

第 4 取締役会・任意の諮問委員会の重視

当社は、コーポレートガバナンスを重視し、取締役会における重要な審議については、各役員に対して事前に十分に情報提供をした上で、取締役会において十分に議論をした上で決議をいたします。

また、役員間の議論については、これまで以上に、取締役会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会における議論を重視して参ります。

以上