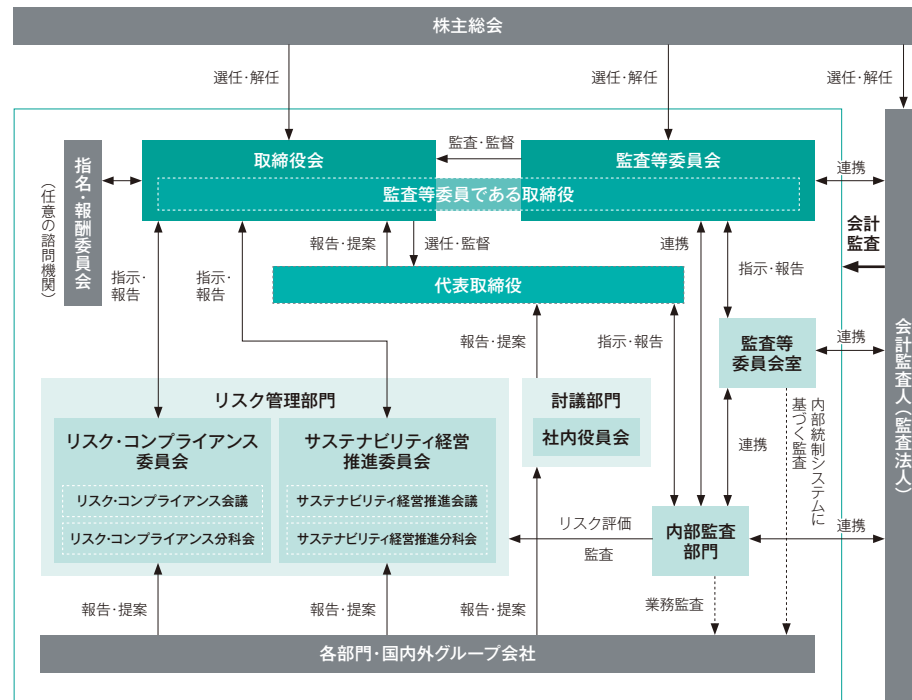


コーポレート・ガバナンス体制の強化

方針

ニトリグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を経営上の最重要課題と位置づけており、その実現のために、コーポレート・ガバナンス体制の充実が必要であると考えています。コーポレート・ガバナンス体制の充実に向けて、いかなる経営環境の変化にも迅速に対応できる組織体制を構築し、上場企業として公正かつ透明性をもって経営を行う姿勢を貫き、全てのステークホルダーに対して適宜、正確な情報開示を行うと同時に、企業の社会的責任及び企業倫理の確立に向けた社内体制の整備を進めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

当社は、取締役会において建設的かつ率直な議論を効率的に実施するため、取締役役の員数を17名以内と定めています。また、豊富な経験と高い見識を有する独立社外取締役を複数名選任することによって、取締役会における議論を一層活性化させるとともに、適切な意思決定や業務執行に対する実効性の高い監督機能が担保されるものと考えており、原則として取締役の3分の1以上を独立社外取締役とすることとしています。

現在、取締役の人数は10名、うち独立社外取締役6名により構成され、経営や業務執行の監視機能、牽制機能の整備・強化を目指しています。

業務執行上の重要な案件については、事前に協議する社内役員会を設置するとともに、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応するために執行役員制度を導入することにより、迅速な意思決定と業務執行につなげています。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会監査基準に従い、当期の監査方針、監査計画等に沿った公正な独立した立場からの経営監視体制をとっています。なお、当社は、監査等委員である取締役の員数を5名以内と定めています。

現在、監査等委員会は、取締役4名で構成されており、うち3名は独立社外取締役です。監査等委員である独立社外取締役は、取締役会への出席や内部統制システムを利用した取締役の業務執行の監査・監督を実施しています。監査等委員である取締役は、取締役会や社内役員会への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部監査部門の報告や関係者の聴取等により、取締役の業務執行の監査・監督を実施しています。

また、会計監査人からの監査方針及び監査計画を聴取し、随時監査に関する結果の報告を受け、相互連携を図っています。

なお、監査等委員会を補助する部門として監査等委員会室を設置しています。

会計監査人

当社は、会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しており、会計及び会計に係る内部統制の適正及び適法性について第三者としての視点により助言・指導を受けています。

指名・報酬委員会

当社は、取締役候補者の指名や報酬等の「方針」及び「手続き」を決定するにあたり、その客観性や透明性を確保するため、また、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるために、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。

「指名・報酬委員会」は、独立社外取締役3名及び代表取締役2名の計5名にて構成され、委員会構成員の過半数を独立社外取締役とすることと定めています。

指名・報酬委員会では、取締役候補者の選任や役員報酬の決定に関する審議を行うほか、当社の持続的成長を支える後継者育成プランの評価指標策定等についての協議を行っています。

内部監査部門

当社は、内部監査部門として内部統制室を設置しています。

内部統制室は、年間の監査計画に基づき各部門の業務内容が法令、定款及び社内規程等に照らして適正かつ効率的に実施されているかどうかを監査し、定期的に監査等委員会へ監査所見や関連情報について報告しています。また、重要な事項が発生した場合は、監査等委員会に加え、取締役会及び会計監査人に報告する体制としており、組織的連携を保っています。

リスク管理部門

当社は、当社グループが被る損失または不利益を最小限とするためにリスク管理に関する規程及び事業継続計画（BCP）を策定し、「リスク・コンプライアンス委員会」を中心とするリスク管理体制を整備しています。事業継続計画（BCP）に従い、様々な訓練を実施するとともに、毎月開催している「リスク・コンプライアンス会議」では、取締役会で決定した重要リスク単位で、新たに分科会活動を推進することにより、リスク予防体制の見直しや教育体制を強化し、新たな課題への対策を実施することで当社グループのリスク管理体制を強化しています。

また、「サステナビリティ経営推進委員会」においては、グループ全体にかかるサステナビリティ全般の事項について協議し、取締役会において取り組みの進捗状況に応じた助言等を行うことにより、サステナビリティに関するニトリグループとしての方向性や対応策等を決定しています。

役員一覧

取締役（2026年6月25日時点）												
		当社が取締役に期待する経験・知見										
氏 名	役 職	① 企業経営	② 現状否定	③ 商品開発	④ サプライ チェーン マネジメント	⑤ IT・DX	⑥ グローバル	⑦ 人材開発	⑧ 法務・リスク マネジメント	⑨ 内部統制 ガバナンス	⑩ ファイナンス	⑪ サステナ ビリティ
	にとり あきお 似鳥 昭雄	代表取締役会長 兼最高経営責任者（CEO） 指名報酬委員（委員長）		●	●	●	●	●	●	●		
	しらい としゆき 白井 俊之	代表取締役社長 兼最高執行責任者（COO） 指名報酬委員		●	●	●	●	●	●			●
	ながい ひろし 永井 弘	取締役		●	●		●	●	●			●
	みやうら よしひろ 宮内 義彦	取締役 社外・独立		●		●	●		●		●	●
	よしだ なおこ 吉澤 尚子	取締役 社外・独立 指名報酬委員		●		●	●	●	●			
	やまぐち りょうこ 山崎 良子	取締役 社外・独立		●		●	●	●		●		
	くろき たかお 久保 隆男	取締役 監査等委員			●	●			●	●	●	
	いざわ よしゆき 井澤 吉幸	取締役 社外・独立 監査等委員（委員長） 指名報酬委員		●		●	●		●	●	●	
	あんどう としゆき 安藤 久佳	取締役 社外・独立 監査等委員 指名報酬委員				●	●		●	●	●	●
	かねたか のぶひこ 金高 雅仁	取締役 社外・独立 監査等委員					●	●	●	●		●

各取締役が保有するスキルの概要については、下表をご覧ください。

① 企業経営	自ら経営者として企業経営を行った経験がある。
② 現状否定	常に現状を否定し、観察・分析・判断を繰り返しながら改善・改革に臨む、当社の経営層に必須のマインドを備えている。
③ 商品開発	「お、ねだん以上。」でトータルコーディネートを実現できるような魅力的な商品を開発するスキルを備えている。
④ サプライチェーンマネジメント	当社独自のビジネスモデル「製造物流」「小売業」を発展させ、調達から販売までの仕組みを最適化するスキルを備えている。
⑤ IT・DX	ITの利活用、DXを通じて、全社的な業務プロセスの改善を推進するスキルを備えている。
⑥ グローバル	マクロな経済観やグローバル・ビジネスに関する知見を持ち、海外事業を牽引するスキルを備えている。
⑦ 人材開発	人材教育・人材育成に関する経験が豊富であり、人的資本の増強を図るスキルを備えている。
⑧ 法務・リスクマネジメント	法務、コンプライアンス等に関する知識を有し、事業に潜むリスクを発見、コントロールするスキルを備えている。
⑨ 内部統制・ガバナンス	大組織の運営経験や内部統制に関する知識を有し、組織の管理・監督の仕組みを最適化するスキルを備えている。
⑩ ファイナンス	会計や金融、税務等に関する知識を有し、財務的な側面から企業経営を支えるスキルを備えている。
⑪ サステナビリティ	企業を持続的に発展・成長させるために不可欠なサステナビリティ経営の視点を備えている。

執行役員（2026年7月1日時点）

常務執行役員

武井 直／中村 学／
橋本 和之／吉間 淳一／
工藤 正

上席執行役員

村林 廣樹／塚田 和哉／
棚田 晃裕／丸橋 雄一／
相澤 修一

執行役員

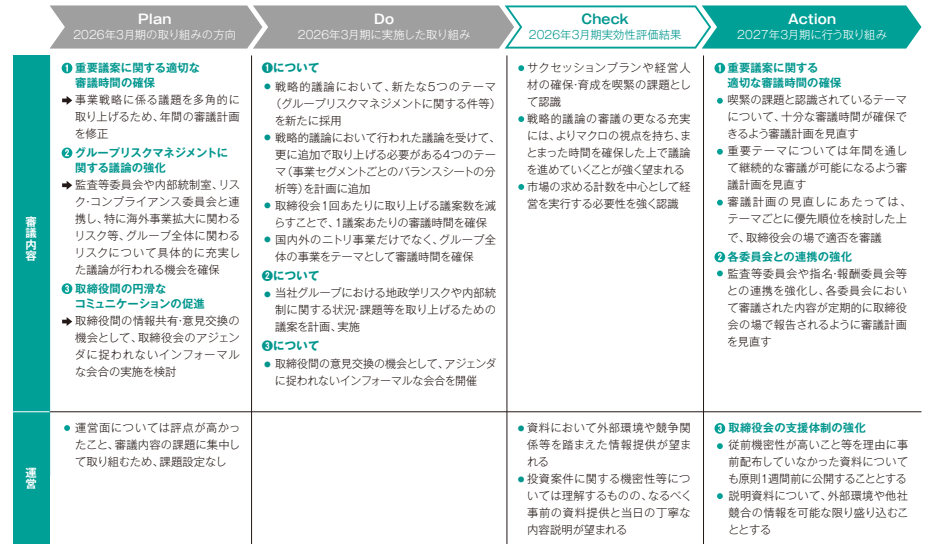
杉浦 栄／荒井 俊典／善治 正臣／奥田 哲也／山本 哲夫／佐野 雅俊／田尻 寛之／
長谷 宣明／佐々木 秀樹／高橋 陵／小林 克成／木村 文秀／川口 紺／佐藤 雅哉／
大貫 圭吾／窪田 光与之

取締役会の実効性評価

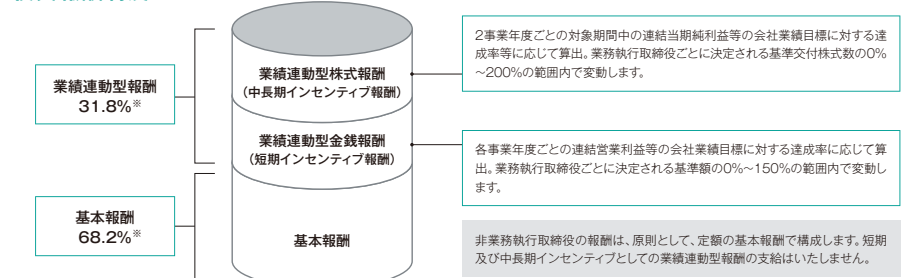
当社取締役会は、2026年3月期の取締役会の実効性を分析・評価するにあたり、2025年3月期に実施した実効性評価で明らかになった課題について、その改善状況や進捗状況を確認しました。また、2025年3月期と同様に、取締役会の実効性を評価する項目として、アンケート形式による評価カテゴリを設定した上、全取締役に対してアンケートを実施しました。取締役会の実効性評価により認識された各課題とともに、アンケートにおいて自由に回答された各取締役の忌憚のない意見を踏まえ、当社取締役会は、前年度の取り組みを継続するとともに、2027年3月期に優先的に改善すべき課題を見直し、更なる改善を図ることとしました。当社取締役会の実効性評価に関する詳細は、当社ウェブサイトにて開示しています。

▶取締役会に関する取り組み及び2025年度の実効性評価結果: <https://www.nitorihd.co.jp/ir/governance/pdf/104.pdf>

取締役会の実効性向上のためのPDCAサイクル



役員報酬制度



※上記比率は、基本報酬75%、短期インセンティブ報酬25%を基準額とし、中長期インセンティブ報酬は当該単事業年度報酬の2事業年度累計額の10%を基準額としています。

パフォーマンス・シェア・ユニット

中長期的な企業価値の向上との連動性を強化した報酬構成とするため、2事業年度毎の会社業績目標に対する達成率に応じ報酬を支給する業績連動型報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット）を採用しています。

株式交付後の譲渡制限

中長期的に株主の皆様と利益共有を進めるという観点から、業績連動型株式報酬として交付を受けた株式について、交付後3年間の譲渡制限を課す旨を当社株式保有ガイドラインにおいて規定しています。

クローバック条項

不正行為または違法行為等に起因する財務報告の重大な違反が発生した場合、当社は、当該対象取締役に対して、インセンティブ報酬の返還（クローバック）を要求することができる旨を当社株式保有ガイドラインにおいて規定しています。