

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、基本理念、ビジョン、ミッション(使命)の実現のために、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を図ってまいります。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- (1) 事業会社の自主・自律性を尊重し、共通する理念である「お客さま第一」「地域社会への貢献」に基づき、設立時に制定した基本理念、ビジョン、ミッション(使命)を基本とする。
- (2) 株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働を実現するため、意思決定の透明性及び公正性を確保する。
- (3) 中長期的視点で適切な協働ができる株主、特に日々のお買物を通じてご意見いただけるお客さま株主をはじめとするステークホルダーを重要なパートナーと位置づけ、建設的な対話ができる環境を整備し、経営に活かせる体制を構築する。
- (4) (1)～(3)を前提とし、経営の意思決定過程の合理性を確保することにより、健全な企業家精神を発揮し、会社の迅速・果断な意思決定を実現することにより、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る。

【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】

本報告書の各項目の記載については、2021年6月改訂後のコーポレート・ガバナンス・コードに基づき、記載しております。また、現時点において当社はコーポレート・ガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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】

当社は、政策保有株式に関する方針及び政策保有株式に係る議決権行使基準を以下のとおり定めております。

1. 政策保有株式に関する方針

- (1) 当社は株式の政策保有を行わないことを基本方針とする。ただし、食品スーパーマーケットを運営する当社にとって、お客さまのニーズに対応するために商品の調達先をはじめ多くの取引先企業との協働は重要であるとの認識から、相互の企業連携を深め、当社の中長期的な発展に必要と認められる場合に限り、政策保有を行うことがある。
- (2) 保有の意義については、中長期的に取引先企業との取引関係の構築・維持・強化や情報収集が当社及び取引先企業の利益に資するものかを総合的に判断する。また、政策保有するに当たり、保有する企業の健全性に留意し、リスクの把握に努め主要な政策保有株式については、取締役会にて保有目的、合理性について検討する。

2. 政策保有株式に係る議決権行使基準

- (1) 全ての議案の内容を精査し、当社の株主価値の向上に資するものかどうかを判断した上で適切に議決権を行使する。
- (2) 投資先企業の中長期的な企業価値の向上の観点から、適切に議決権を行使する。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引については、該当する役員を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外し、取締役会において決議しています。また、当社及び子会社を含む全ての役員に対して、半期ごとに関連当事者間の取引の有無について確認を求め、関連当事者間取引について管理する体制を構築しております。なお、取締役・監査役は関連当事者間取引規程及び取締役会規程を遵守し、競業取引・利益相反取引等については、事前に取締役会の承認を得ることとしております。

【補充原則2-4-1. 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

当社グループでは、女性正社員等を含めた多様性のある人材を積極的に活用し、一人ひとりが生き生きと働きがいのある職場環境を進めております。従来店舗を中心として女性の活用は定着していましたが、ダイバーシティを推進するため、女性に加え、シニア・外国人・障がい者等の活躍できる職場環境を推進しております。当社の事業会社のカスミでは、2016年4月施行の女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組み状況等が優良な企業として、茨城県初となる厚生労働大臣認定の「えるぼし」マーク3段階目を取得しました。また、同マルエツでも、女性活躍推進法認定「えるぼし」の2段階目を取得しており、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画書を策定し、課題解決に取り組んでおります。また、働き方改革を推進するための各種制度の充実を図り、働くすべての従業員の課題解決に取り組んでおります。

■当社グループの女性管理職比率(目標30%):

女性管理職比率(2026年2月末現在)

- ・株式会社マルエツが10.6%
- ・株式会社カスミが13.1%
- ・マックスバリュ関東株式会社が13.0%

・株式会社いなげやが2.9%

ダイバーシティの推進は社会的課題への対応だけではなく、経営戦略の一つとして捉えております。国籍・性別・年齢・心身の障がいの有無・性的指向と性自認等による差別を排し、能力と成果に貫かれた人事を基本的な考え方としております。多様な人材の能力を十分に活かし、環境の変化に柔軟に対応し続ける組織の実現を目指し、人的資本の価値を高める戦略を立て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】

当社グループは、受益者への年金給付を将来に亘り確実に行うため、リスクを勘案しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的として年金資産の運用を行っており、運用機関から意見を聴取した上で、中長期的観点から政策的資産構成割合を策定しています。年金資産の運用状況については定期的にモニタリングを行い、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合を見直します。また、運用機関に対しては、運用実績などの定量面のみならず、投資方針、運用プロセス、コンプライアンス等定性評価を加えた総合的な評価を行います。当社財務部門が各事業会社の運用状況を確認し、各社に助言・提案する体制としています。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

当社は、情報開示の充実の観点から、以下の通り方針や手続きについての開示を行っております。

1. 経営理念やビジョン、ミッション(使命)等については、冒頭に記載するとともに当社のウェブサイトにおいて開示しております。経営戦略や経営計画(2027年度を終期とする目標値)については、2025年4月10日に公表した第4次中期経営計画において開示しております。
2. 当社は「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定め、当社ウェブサイトを開示しております。
3. 2016年5月開催の定時株主総会以降、独立社外役員を主な構成員とする「人事・報酬諮問委員会」を設置し、議論を行い、2017年4月11日開催の取締役会において中長期的な業績と連動する報酬の導入を承認いただきました。2017年5月開催の第2回定時株主総会の決議による取締役及び監査役それぞれの報酬総額の限度内で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を考慮し、取締役の報酬は取締役会の決議によって決定し、監査役の報酬は監査役会の決議によって決定しております。今後、当社の社外取締役を除く取締役に対する報酬制度については「中長期的な業績等を反映させ、取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と企業価値の向上を促進させること」を目的に、新たな役員報酬体系を運用してまいります。
4. 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

当社の取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続については、社内規程等で定めはおりませんが、下記(1)～(4)を総合的に判断しております。なお、株主総会への解任案提出については、(5)の手続を行ってまいります。

- (1)取締役候補の指名・・・当社の経営理念に基づき、当社グループ全体の更なる発展に貢献することが期待できる人物であること、加えて、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること等を総合的に判断し指名を行う。
 - (2)監査役候補の指名・・・当社の経営理念に基づき、取締役の職務執行を監査し、法令又は定款違反を未然に防止するとともに、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、及び中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること等を総合的に判断し指名を行う。
 - (3)社外役員候補の指名・・・社外役員は、経営、法務、財務・会計、人事・労務、小売業界等の分野で豊富な知識と経験を有していること、及び当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断して指名を行う。
 - (4)独立社外役員候補の指名・・・独立社外役員は、「独立社外役員の独立性に関する基準」の要件に従うとともに、経営、法務、財務・会計、人事・労務、小売業界等の分野で豊富な知識と経験を有していること、及び、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断して指名を行う。
 - (5)社内取締役及び社外取締役の解任の基準は、法令及び定款に違反する行為又はその恐れのある行為があった場合、その他、職務を適正に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合とし、上記事由が生じた場合は人事・報酬諮問委員会が、解任基準に該当する否かを協議し、取締役会に答申する。
5. 取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名の理由及び期待する役割等については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3. 情報開示の充実】

サステナビリティを巡る課題への対応は、これまで当社グループでは中期経営計画の推進に当たって不可抗力となる地球環境問題、社会持続性問題については対症療法的であったことを鑑み、社会性に対する思想とビジネスの関係を整合していく必要性の高まりから、当社グループの基本理念実現の根幹となる「サステナビリティ基本方針」を2023年4月に策定いたしました。

<サステナビリティ基本方針>

私たちは、基本理念において、「お客さまの豊かで健康的な食生活」や「地域の発展と繁栄」に貢献し、「時代に適応する企業」として、中長期的な企業価値の最大化と永続的な発展を実現していくことを掲げ、事業を通じた社会と企業の持続可能性の両立を目指しています。この実現のため、私たちは、お客さまや地域社会、従業員、ビジネスパートナーをはじめとするステークホルダーの皆さまとのつながりを深め、その期待や信頼にしっかりと応えていくとともに、持続可能な循環型社会の実現に貢献し、「豊かさ」「楽しさ」「健康」などの新たな価値を提供していくことのできる、食に関する事業の創造と革新に向けて、グループの総力を結集して取り組んでまいります。

『カーボンニュートラルの実現』においては、2030年には店舗使用電力の50%を再生可能エネルギーに転換し政府目標のCO₂排出量の46%削減(2013年度比約30万トン)の達成、2040年には店舗の排出CO₂を総量でゼロにすることを目標に取り組みを推進してまいります。2025年度は店舗での省エネ、太陽光などの創エネを中心に約29万トンのCO₂排出量を削減致しました。

『廃棄物の削減と再生利用の推進』については、2030年度までに廃棄物・プラスチック50%削減(2020年度比)を目標として、一般廃棄物やプラスチックの削減の強化や、フードロス削減のための食品リサイクルループの拡大やフードバンク・フードドライブの取組みにより、2025年度は約9,801トンの廃棄物(2020年度比28.3%)を削減致しました。

また、当社はイオングループの一員として、お客さまに対する価値創造を担う従業員を最も重要な経営資源であると捉えております。従業員の満足度を高めることでサービスや商品の質が向上し、その結果お客さまの満足度も改善して最終的に企業の収益が向上するという好ましい循環を形成する起点として従業員エンゲージメントの向上に取り組んでおります。

2025年度の回答傾向として「ナレッジの汎用化・標準化」や「未来に向けた先行的な取り組み」に対する従業員の期待度が高いものの、満足度が低いという結果が出ており、この課題を当社グループ全体のものとして捉えて改善の取り組みを進めてまいります。

また、2024年度の回答結果と比較して「事業の成長性や将来性」「経営陣に対する信頼」の期待度が大幅に改善される一方で満足度が低いという結果が出ており、USMHグループの一体経営の推進を目指して、「理念・戦略の発信や浸透」に関する活動の開始にあたり“従業員の皆さんの声を経営に生かす”活動を開始しました。

具体的には当社グループの全従業員約5万2千人を対象とした『第1回共同アイデアグランプリ』-5万人のOne Voice-を実施しました。当社および事業会社各社に所属し、雇用区分を問わず広くアイデアを募集した結果、約4,800件の提案が寄せられ、従業員の挑戦機会を広げるとともに、現場から生まれる発想をグループ全体の成長につなげる取組を展開しています。

項目名	25年度実績	26年度目標
「イオンの基本理念」への共感度	3.67	3.8
エンゲージメントレーティング(エンゲージメントスコア)	B(51.9)	BB(54.0)
総合満足度(他社平均)		
会社満足度	3.0(3.4)	3.4
仕事満足度	3.1(3.4)	3.4
上司満足度	3.0(3.4)	3.4
職場満足度	3.1(3.4)	3.4

(注)1.エンゲージメントレーティングは、25年度までに組織の信頼関係が健全な状態であることを示すBBランク以上に

当社グループが達することを目標に掲げ、エンゲージメントの改善に取り組んでまいります

2.エンゲージメントスコアは㈱リンクアンドモチベーション社の「モチベーションクラウド」によって算出し、他社平均50.0に対する偏差値を開示しています

上記のように、直面する課題に向き合い、価値創造により持続的な成長を遂げていくには、様々な知識や経験を持つ人が集い、多様な能力や個性を存分に発揮できる組織とするため、人的資本に関する基本的な考え方を示し、『多様な人財の活躍と働きがいの追求』を推進してまいります。なお、これらの詳細内容は統合報告書として開示しております。

当社ウェブサイト:https://www.usmh.co.jp/ir/investors_guide

【補充原則4 - 1 - 1.取締役会の役割・責務(1)】

当社は、職務権限規程・決裁基準表に基づき、取締役会、経営会議、代表取締役の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁、審議、承認等に関する権限を明確に定めております。

当社は、事業会社に係る課題の対策を協議する場を定期的に設け、グループ全体としての利益を最優先とし最適な方向付けを行っております。また、事業会社の自主自律を尊重するというコーポレート・ガバナンスの基本方針に基づき、事業会社に適正に権限を委譲することで迅速な業務執行がなされる体制を構築しております。

当社は、業務執行に関する重要事項として1.基本事業運営方針(中長期事業計画を含む)2.年度事業計画3.重要な営業方針4.新規事業5.組織再編等について、取締役会で審議が必要な事項と定めております。なお、当社取締役会で決議する事項については、取締役会規程において定めております。

【補充原則4 - 2 - 2.取締役会の役割・責務(2)】

当社は、企業の使命とは法令の遵守だけではなく、企業倫理に則した公正かつ適切な事業運営を通じて、地球環境及び人類の持続可能な発展に貢献することと考えています。この使命を果たすため、当社は、「基本理念」及び「行動規範」を基に「環境基本方針」を定めております。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、当社の企業価値向上や持続的成長に向け、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が図られているかを取締役会にて監督しております。

【補充原則4 - 8 - 3.独立社外取締役の有効な活用】

当社は監査役会設置会社であり、2024年5月開催の定時株主総会以降、独立社外取締役3名の体制にしております。独立社外取締役は、取締役会において独立した客観的な立場から経営の監督を行うとともに、他の社外取締役や監査役会との連携により、コーポレート・ガバナンスの有効性を確保しております。また、当社は、これまで独立社外取締役を議長とし、委員の過半数を独立社外役員とする「人事・報酬諮問委員会」を設置しております。また、特定な事項に関する検討に当たり、更に独立性を高めた特別委員会を設置し、審議・答申する体制を整備してまいります。

【原則4 - 9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法及び東京証券取引所が定める基準をもとに、当社独自の「独立社外役員の独立性に関する基準」を作成し、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選任することとしております。「独立社外役員の独立性に関する基準」については、当社ウェブサイトを開示しております。

【補充原則4 - 11 - 1.取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、現在7名の取締役が就任しており、迅速な意思決定を継続して推進していく規模として適切と考えております。また、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する考え方は、【原則3 - 1】4に記載の通りであります。当社ウェブサイト(<https://www.usmh.co.jp/company/governance>)等へ内容を開示してまいります。なお、取締役の有するスキル等の組み合わせについては、招集通知等へ開示しております。

【補充原則4 - 11 - 2.取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

社外取締役及び社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等において、毎年開示を行います。現在、非業務執行取締役のうち2名は、それぞれ他の上場会社の相談役、又は他の上場会社の執行役及び監査役を兼任しております。また、業務執行取締役のうち1名は、他の上場会社の執行役及び他の上場会社2社の取締役を兼任しており、1名は当社子会社の代表取締役を兼任しております。なお、社外取締役のうち1名は、他の上場会社の社外取締役(監査等委員)を兼任しておりますが、いずれの兼任についても、兼任社数は合理的な範囲であり、当社取締役としての職務を適切に果たすことができるものと考えております。

また、常勤監査役1名は、他の上場会社の役員を兼務しておらず、監査役の業務に専念できる体制となっております。監査役のうち1名は、他の上場会社の子会社の常勤監査役を兼任しておりますが、兼任社数は合理的な範囲であり、当社監査役としての職務を適切に果たすことができるものと考えております。

【補充原則4 - 11 - 3.取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、以下のプロセスにより第10回(2025年度)の取締役会実効性評価を実施し、その結果、当社取締役会の実効性は確保されていると評価しております。なお、調査票の作成、回収及び一部の分析に当たっては、外部機関を活用することで評価の透明性を高め、実効性を確保しております。

当社では、評価諮問委員会による分析・評価を踏まえ、継続的に取締役会の実効性向上に取り組めます。

<実効性評価プロセス>

第三者機関の助言を踏まえた取締役会の実効性に関するアンケートの作成

取締役会メンバーからのアンケートを第三者機関により回収

アンケート結果に基づく実効性の分析

評価諮問委員会及び取締役会における相互の意見交換

なお、第9回(2024年度)の取締役会実効性評価の概要及び分析・結果の概要については、第11回定時株主総会招集ご通知に記載いたしております。また、第10回(2025年度)の取締役会実効性評価の概要及び分析・結果の概要については、当社ウェブサイトに記載いたします。

当社ウェブサイト: <https://www.usmh.co.jp/company/governance>

【補充原則4-14-2.取締役・監査役のトレーニング】

当社は、「取締役及び監査役がそれぞれの役割や責務を果たすため、必要となるトレーニングの機会を継続的に提供する」という方針に基づき、会社法、コンプライアンス、経営等の知識習得に関する研修やトレーニングの場を提供しております。

また、社外取締役、社外監査役においては、小売業界の知識や情報を得る機会を提供することとしております。社外取締役、社外監査役は積極的に参加し、新しい知識の習得や研鑽に努めており、時代の変化に応じた知識や情報を得ることで当社グループ全体の発展に寄与しております。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定め、広報IRを株主との対話の窓口として株主と建設的な対話を促進する体制を整備しております。「株主との建設的な対話に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの開示しております。

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(%)
イオンマーケットインベストメント株式会社	67,159,060	34.33
イオン株式会社	36,065,811	18.44
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,379,100	4.28
U.S.M.Hグループ取引先持株会	3,009,605	1.53
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,467,200	1.26
公益財団法人神林留学生奨学会	2,300,000	1.17
三菱食品株式会社	1,733,216	0.88
国分グループ本社株式会社	1,717,688	0.87
株式会社日本アクセス	1,541,546	0.78
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,282,561	0.65

支配株主(親会社を除く)の有無

——

親会社の有無

イオン株式会社 (上場:東京) (コード) 8267

補足説明 更新

上記「大株主の状況」は、2026年2月28日現在の株主名簿に基づき記載しております。当社は、同日現在、自己株式3,516,035株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。また、割合は自己株式を控除して計算しております。

なお、イオンマーケットインベストメント株式会社は、イオン株式会社が100%を出資する会社であるため、2026年2月28日現在では、当社の親会社に該当していましたが、同年7月6日付でイオンマーケットインベストメント株式会社が保有していた当社株式全部をイオン株式会社に対して現物配当したことにより、イオンマーケットインベストメント株式会社は当社の親会社に該当しないこととなりました。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分

東京 スタンダード

決算期

2月

業種

小売業

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

当社グループは、親会社であるイオン株式会社及び、同社の連結子会社・持分法適用関連会社により構成する企業グループに属しており、当社グループ各社は商品仕入等について親会社と取引を行っておりますが、当該親会社との取引は、第三者との取引同様、公正に行っており、親会社との取引が少数株主の利益を害することがないように努めております。

今後も、親会社の影響を受けず、親会社に有利な取引、投資、事業展開を行うことなく、少数株主の保護上問題のない体制を構築してまいります。

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

当社の親会社であるイオン株式会社の執行役2名が、当社の取締役を兼任しております。しかしながら当社グループは事業運営に当たっては、独自の経営判断に基づき遂行し、イオン株式会社とは相互に自主・自律性を尊重しつつ連携を保ち、持続的な成長、発展及び業績の向上につながるような組織体制を重視したコーポレート・ガバナンス体制を有しており、イオン株式会社からの独立性を確保しております。

なお、イオン株式会社の「上場子会社のガバナンスに関する方針」は以下のとおりです。

『当社は、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」という基本理念の下に、グループ会社の経営の自主性・独自性を重視し、分権制によるグループ経営を実践することで、グループ全体の企業価値が向上するものと考え、創業以来これを実践してまいりました。

そのような中、親会社である当社は、グループガバナンスの透明性と経営のスピードを高めるため、指名委員会等設置会社へ2003年にいち早く移行、更に特定の事業に偏することなくグループの視点に立った経営を強化すべく2008年に純粋持株会社に移行し、グループ全体のシナジーを高めるための経営諸施策を実施しております。

グループ会社のうち、特に事業・地域の特性を踏まえた自律的経営により持続的な成長が促進され、資本市場からの規律によりその経営の質が向上すると見込まれるものについては上場子会社としております。そして、上場子会社の少数株主保護の観点から、独立社外取締役の選任や独立役員による諮問委員会の設置などを要請しております。』

以上のとおり、当社は、イオングループ各社との連携及びシナジーの最大化を図ることにより、少数株主の利益につながるものと認識しております。

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	16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	7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
岡本 忍	税理士											
牧野 直子	他の会社の出身者											
北口 建	弁護士											

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
岡本 忍	○	山一電機株式会社社外取締役(監査等委員)	1. 社外取締役に選任した理由 税理士として企業会計に関する豊かな経験と税務及び会計に関する幅広い知見を有しており、同氏の豊かな経験や見識に基づき、独立した客観的な立場から当社社外取締役として適切な職務及び引き続き諮問委員会の委員として独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うことを期待できると判断しております。 2. 独立役員に指定した理由 経営陣から独立した客観的な立場にあり、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する要件を満たしていることから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、指定しています。
牧野 直子	○	——	1. 社外取締役に選任した理由 管理栄養士として活動を始め、現在、日本肥満学会学会員及び女子栄養大学生涯学習講師並びに女子栄養大学講師を兼務しており、料理研究家として食に関する豊かな経験と栄養及び料理に関する幅広い知見や経験等を経営に活かすこと、また、同氏は、諮問委員会の委員としても独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うことを期待できると判断しております。 2. 独立役員に指定した理由 経営陣から独立した客観的な立場にあり、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する要件を満たしていることから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、指定しています。
北口 建	○	株式会社PMIパートナーズ代表取締役	1. 社外取締役に選任した理由 弁護士として企業法務及びコンプライアンスに関する高度な専門性と豊富な経験を有しており、同氏の経験や見識に基づき、独立した客観的な立場から、当社社外取締役としての適切な職務及び当社グループのガバナンス強化に資する監督を行うことを期待できると判断しております。 2. 独立役員に指定した理由 経営陣から独立した客観的な立場にあり、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する要件及び当社の定める独立社外役員の独立性に関する基準を満たしていることから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、指定しています。

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	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	人事・報酬諮問委員 会	7	0	0	4	0	3	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	人事・報酬諮問委員 会	7	0	0	4	0	3	社外取 締役

補足説明

当社は、指名委員会と報酬委員会に当たる任意の委員会を「人事・報酬諮問委員会」としております。この任意の委員会は、独立社外取締役を議長とし、委員の過半数を独立社外役員(独立社外取締役3名、独立社外監査役1名)とその他3名の合計7名で構成しております。

なお、人事・報酬諮問委員会は、毎年4月に事業会社ごとの前年業績結果を確認し、取締役の報酬について検証しており、2025年度の報酬水準については、妥当であったと判断しております。

【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	5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

会計監査人である有限責任監査法人トーマツとは、定期的に会計監査業務についてのアドバイスをいただくとともに、密に情報交換を行っております。また、事業会社の監査役及び内部監査部門との連携を図ることを目的に「グループ監査業務連絡協議会」を開催し、実効性の高い監査に努めており、統治機能及び内部監査機能の強化を図っております。

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
入江 道之	他の会社の出身者												
三井 聡	公認会計士												

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
入江 道之		イオンビッグ株式会社常勤監査役	経営管理及び子会社ガバナンスの知識と監査役としての豊富な経験と、その経験を通して培われた高い見識を有しております。当社の経営を中立的・客観的な視点から監査する社外監査役として適切であると判断しております。
三井 聡	○	日本調理機株式会社社外取締役(監査等委員)	公認会計士及び税理士として企業会計に関する豊かな経験と、企業経営者としての経験を通して培われた高い見識を有しており、税務及び会計に関する幅広い知見を経営に活かしていただくことができます。 また、独立した客観的な立場から、社外監査役としての職務を適切に遂行し、実効性の高い監査を行っていただけるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 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	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------------------

該当項目に関する補足説明

2017年5月19日開催の第2回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役及び非常勤取締役を除く。以下「対象取締役」という。)を対象に当社の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、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議され、従来の取締役の報酬等とは別枠として、譲渡制限付株式に関する報酬等として対象取締役に支給する金銭報酬債権の報酬額の上限を年額150百万円以内とし、付与を受ける当社株式の総数は、年200,000株以内としております。また、2020年5月20日開催の第5回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬制度の一部を改訂し、中期経営計画の1年目、2年目、3年目にそれぞれ譲渡制限期間が1年の株式を付与し、前事業年度の業績達成ポイントが、100%以上の場合はすべて解除し、100%未満の場合はすべて没収する事前確定届出型へ変更いたしました。ただし、譲渡制限付株式報酬制度に係る金銭報酬債権は、対象取締役に對しては、1年分の職務執行の対価に相当する額を一括して支給する場合を想定しており、実質的には年額50百万円以内かつ66,667株以内と前制度を踏襲しております。

株式報酬型ストックオプションの付与については、対象取締役に對し、オプション評価モデルを用いて合理的に算定される公正価格を払込金額とする新株予約権を割り当てて一方、当該払込金額に相当する金銭報酬を支給することとし、払込みに代えて金銭報酬債権と新株予約権の払込金額の払込債務とを相殺する方法により行います。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役
-----------------	-------------------

該当項目に関する補足説明

対象は、社内取締役は2名、子会社取締役16名、当社執行役員5名となります。

【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

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、開示しておりません。

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

当社は、2021年3月1日施行の会社法改正に伴う対応として、2021年2月26日開催の取締役会にて、当社のコーポレートガバナンス・ガイドラインの方針に基づき、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針を決議しております。

当社の社外役員を除く当社の役員報酬は、「中長期的な業績等を反映させ、取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と企業価値の向上を促進させること」を基本方針とし、業績連動の割合を高めた役員報酬体系としており、取締役会は、人事・報酬諮問委員会の答申に基づき、取締役の報酬の額は、株主総会の決議によって決定された報酬限度額の範囲内において、取締役会の決議により決定しております。

また、社外取締役及び監査役の報酬は、月例報酬のみで構成し報酬の水準は、第三者による国内企業の報酬水準を参考にしており、監査役の報酬の額は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、監査役の協議により決定しております。

なお、取締役会の下に独立社外役員を主たる構成員とする「人事・報酬諮問委員会」を継続的に配置し、毎年4月に事業会社ごとの前年業績結果を確認し、報酬水準の妥当性を検証することにより、客観性、透明性に配慮したものとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役・社外監査役へのサポート体制は総務部が担っており、社外取締役、社外監査役に対しても取締役会の資料を事前に配付しその内容を説明するなど、情報伝達体制の強化に努めております。

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・監査役会設置会社であり、それぞれの機関を通じて、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。会社の重要事項の審議・決定は「取締役会」「経営会議」を通じて行います。

「取締役会」は取締役7名(うち社外取締役3名)で構成され、監査役も出席し、業務執行取締役または執行役員(以下「業務執行役員」といいます)の業務執行の状況を監査できる体制となっております。取締役会は、原則として毎月1回開催しており、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会において各取締役は、法定の決議事項及び取締役会規程に定める付議事項を審議・決議し、法令遵守と適切リスク管理の下で業務執行役員の業務の執行状況について監督を行っております。また、当社は純粹持株会社として、事業会社における重要な決議事項の当社への報告を定め、事業会社の適正な業務執行を統治しております。

「経営会議」は業務執行役員、監査役(社外監査役を除く。)及び部門責任者以上で構成され、原則として毎週1回開催しており、取締役会決議事項以外の重要な事項や、経営会議規程で定める付議事項を審議・決議するとともに、事業会社の業務執行状況の報告を受け、情報の共有化と迅速な意思決定及び方向付けを行っております。

「監査役会」は、監査役3名(うち社外監査役2名)で構成され、原則として毎月1回開催しており、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。監査役会において各監査役は、監査に関する重要な事項について報告を受け協議し、決議を行っております。各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、業務分担等に従い、取締役の職務執行の適法性、財産の状況等の監査を行っています。また、事業会社の監査役及び内部監査部門との連携を図ることを目的に「グループ監査業務連絡協議会」を開催し、実効性の高い監査に努め、統治機能及び内部統制機能の強化を図っております。

会計監査につきましては有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しております。

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

当社は、監査役会設置会社であって、社外取締役を選任しております。したがって、当社は経営上の意思決定、業務執行、監督及び経営監視機能を明確に区分し、監査役会、社外取締役及び社外監査役による監視強化を図る体制が、当社にとって効率的・効果的なコーポレート・ガバナンス体制と考えております。

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り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年は、15日前の2026年5月7日に発送いたしました。また、総会開催の22日前の2026年4月30日にWEB開示を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した日に株主総会を開催するように努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	2016年から電磁的方法による議決権行使に対応しております。また、2020年度からスマートフォンやタブレットなどのQRコードによるスマート行使を採用しました。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み	対応しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(参考書類部分)の英文での提供をしております。
その他	株主総会における報告事項はビジュアル化し、株主にわかりやすいプレゼンテーションを実施しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	株主懇談会(不定期)を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会(年2回)を実施するとともに、個別の訪問・説明によりアナリスト・機関投資家の皆様に積極的なIR活動を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト(https://www.usmh.co.jp)を通じ、決算短信、参考資料及び決算説明会資料等の開示を実施しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報・IR部が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社は、お客さまの豊かで健康的な食生活に貢献し、地域の発展と繁栄を願い地域に深く根差した企業となるとともに、常に革新と挑戦を続け時代に適応する企業であり続けることを基本理念とし、当社及び事業会社において行動規範を定め株主、お客さま、従業員、お取引先さま、地域社会等のステークホルダーの立場の尊重を規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	事業会社である株式会社マルエツ、株式会社カスミ、株式会社いなげや及び株式会社イオンフードスタイルにおいて、以下のとおり環境・社会貢献活動を行っております。店頭での資源物回収、カトラリー、レジ袋などのプラスチック削減、環境配慮型商品の開発・販売、店頭募金(盲導犬募金、国内外の被災地支援募金)や森林再生事業等及び社会貢献活動を実施しております。年間の活動結果は、会社案内、統合報告書等にて報告するとともに、事業会社のウェブサイトに掲載しています。
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	当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、ステークホルダーから理解を得るために適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。その認識を実践するために、法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報を含む)についても、当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示を行ってまいります。

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

内部統制システム構築に関する基本方針について、以下のように定めております。なお、当該基本方針については、社内外の環境変化等、必要に応じて適宜見直しを行います。

1. コンプライアンス管理体制

- (1) 当社及び子会社の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、行動する指針として定めた「U.S.M.H行動規範」を全対象者に周知徹底します。
- (2) 経営管理本部は、弁護士、公認会計士等の外部の専門家と連携を図り、法令等への対応及び周知徹底のための教育、リスク管理体制の基盤の整備などを当社及び子会社に対し実施します。
- (3) 内部統制室は、当社の監査役及び会計監査人と連携・協力のうえ、独立及び客観的立場から当社及び子会社全体の監査を実施し、内部監査・内部統制の状況について、定期的に「経営会議」に報告します。
- (4) 当社及び子会社において不正行為等があった場合に、役職員又は取引先等が直接情報提供を行う手段として「内部通報窓口」を当社及び子会社に設置し、当社及び子会社の役職員に周知します。通報内容は法令・社内規程に従い秘密として保持し、通報者に対する不利益な取扱いは行いません。また、通報内容の概要、通報件数等を、「経営会議」に報告します。
- (5) 市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には、毅然とした態度を貫くことを、「U.S.M.H行動規範」に定めて、一切の関係を遮断します。

2. 情報保存体制

- (1) 取締役会、経営会議その他重要な会議の意思決定に係わる情報の保存及び管理は、文書管理規程の定めるところに従い、保存・管理し、必要な関係者が閲覧できる体制を整備します。
- (2) 会社法・金融商品取引法等の法令によって機密事項として管理すべき経営情報、及び顧客・株主等の個人情報について、保護・管理体制及び方法等につき、「内部者取引管理規程」「個人情報保護に関する規程」等の規程類を整備し、安全管理を図ります。

3. リスク管理体制

- (1) 当社及び子会社のリスク管理に関する基本的な事項を「リスク管理規程」に定め、その徹底を図ります。
- (2) 当社は、大規模災害(首都直下型地震)を想定した事業継続計画(BCP)を策定しています。計画の実効性を高めるための訓練を定期的実施してまいります。
- (3) 財務報告に係わる内部統制構築(「J-SOX法」への対応)に関し子会社を含め取り組みます。

4. 効率的職務執行体制

- (1) 当社及び子会社は、職務執行上の責任を明確にするため、取締役及び執行役員の任期を1年と定めております。
- (2) 当社及び子会社の経営に係る重要事項は、職務の有効性と効率性の観点から、経営会議の審議を経て、当社の取締役会において決定します。
- (3) 取締役会等での決定に基づく職務執行については、「職務権限」「業務分掌」等に基づき権限が委譲され、効率的かつ適正に職務執行が行われる体制の維持・向上を図ります。
- (4) 組織のスリム化、ITの適切な活用を通じて業務の効率化を推進します。

5. 当社及び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) 当社の関係会社を適切に管理することにより、関係会社への指導と支援を円滑に遂行し、当社グループの安定成長、経営の効率化及び内部統制に資することを目的に「関係会社管理規程」を定めています。
- (2) 当社は関係会社管理規程において、子会社に対し、営業成績、財務状況その他一定の経営上の重要事項について定期的に当社に報告することを義務付けています。
- (3) 子会社の独自性を尊重しつつ、定期的に経営状況の報告を受け、経営方針・会社間の緊密な連携等に関する協議を実施します。
- (4) 子会社と緊密な連携を確保し、経営ノウハウ又は情報その他の資源の有効活用を促進して、業務遂行の効率化を図ります。
- (5) 内部統制室は、子会社の内部統制システムの整備状況の監査に協力し、モニタリングや必要に応じて子会社の監査を実施し、内部管理体制、内部監査体制の適切性や有効性を検証します。

6. 監査役を補助する使用人の体制

- (1) 取締役は、監査役の求めにより、監査役の職務を補助する専任の使用人として適切な人材の配置を行います。
- (2) 内部統制室の使用人に対して、監査役がその職務を補助することを求めた場合、取締役は、当該使用人に対して、これを命じるものとします。
- (3) 監査役の職務を補助することを命じられた使用人は、監査役の指示に従い、監査役の監査に必要な調査をする権限を有します。

7. 前項の使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保

- (1) 監査役を補助する使用人については、その適切な業務を遂行するため、人事考課、人事異動に関して、事前に監査役会の意見を尊重して、同意を得るものとします。
- (2) 監査役を補助する使用人は、監査役の指揮命令に従うものとし、当社はその旨を取締役及び使用人に周知徹底します。

8. 取締役及び使用人が監査役に報告する体制

- (1) 当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人は、経営及び事業運営上の重要事項並びに業務執行の状況及び結果について、監査役に報告するものとします。
- (2) 当社の取締役及び使用人並びに関係会社の取締役、監査役及び使用人(以下「当社グループ役職員」といいます)は、業績見込みに影響を与えるような損失やコンプライアンス違反の発生のおそれがあると認識した場合には、直ちに監査役に報告します。
- (3) 当社グループ役職員は、監査役から業務執行に関する報告を求められた場合には、誠実かつ速やかに当該事項について報告します。

9. 監査役に報告した者が当該報告したことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、監査役への報告を行った当社及び子会社の取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社及び子会社の取締役及び使用人に周知徹底します。

10. 監査役職務執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針

に関する事項

監査役がその職務の執行について当社に対して会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは担当部署において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が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、速やかにこれに応じるものとします。

11. その他監査役の監査が実効的に行われる体制

- (1) 代表取締役と監査役は、相互の意思疎通を図るため、適宜会合をもち、意見交換をします。
- (2) 取締役は、監査役職務の遂行のため、監査役と社外取締役、監査役と子会社等の取締役等との意思疎通、情報の収集・交換が適切に行えるよう協力します。
- (3) 取締役は、重要な業務執行に係わる会議体への監査役の出席を求め、監査が実効的に行われるようにします。
- (4) 内部統制室は、常勤監査役に当社及び子会社の内部監査の実施状況について、適時報告を行うとともに、意見・情報交換を行う等の連携体制を構築し、監査の実効性確保を図ります。

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、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫き、一切の関係を遮断します。当社は、反社会的勢力の排除を規定し、全従業員に周知するとともに、反社会的勢力に対処するため警察や弁護士との連携を図ります。

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

当社株式が公開買付けに付された場合、株主構成に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示いたします。その際には、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 会社の適時開示に関する基本方針

当社は、投資家への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分に認識し、常に投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行っていきます。

2. 適時開示に係る社内体制

(1) 開示担当部署について

適時開示の担当部署は管理本部です。経営管理本部は、関連部署及び子会社と連携して適時開示の対象となる可能性のある会社情報の集約を行います。

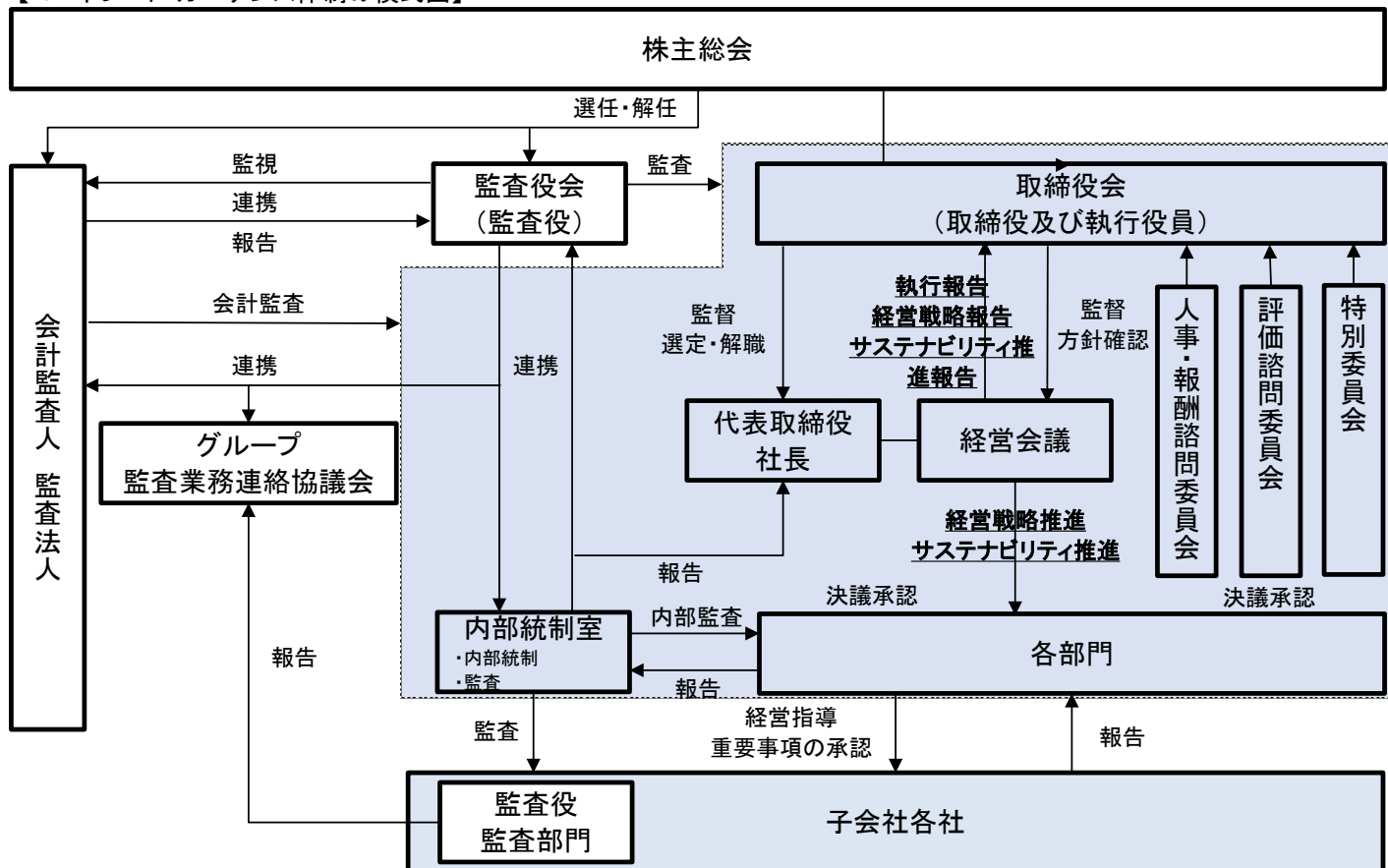
(2) 決定事実に関する情報(子会社に係る情報を含む)

取締役会で付議される決定事項について、適時開示の要否の判断を管理本部、関連部署及び子会社と連携して検討し、開示手続は、取締役会で承認を得た後、財務経理にて行います。また、広報IRを通じて各報道機関への開示を行います。

(3) 発生事実に関する情報(子会社に係る情報を含む)

集約された発生事実について、適時開示の要否の判断を管理本部、関連部署及び子会社と連携して検討し、開示手続は、経理・財務部にて行います。また、広報IRを通じて各報道機関への開示を行います。

【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】



【適時開示体制の模式図】

