

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

イオンは創業以来、お客さま志向に徹し、お客さまや地域社会への限らない貢献、そして従業員の幸せの実現こそが小売業の永遠の使命であるとの信念を貫いてきました。

こうした価値観に基づき、「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。イオンは、小売業が平和産業であり、人間産業であり、地域産業であると信じ、その使命を果たす企業集団として永続するために、お客さまを原点に絶えず革新し続けてゆきます。」を基本理念に定め、すべての企業活動の指針としております。

平和は、戦争や災害からの復興にしても、平穏な生活の維持・増進にしても、能動的で意識的な関与なしにはもたらされません。こうした思いの原点には、岡田卓也名誉会長相談役の実体験があります。戦後、チラシを手にして店頭に並べられたお客さまが「戦争が本当に終わったんだな」と涙された姿を見て、小売業の存在こそが平和の象徴であると実感したと言います。そこから、小売業が成り立つためには平和が大前提であり、小売業は平和の維持に貢献していかなければならないと決意したのです。

平和とは、戦争や暴力がないというだけに止まりません。心の安寧に加えて、戦争や災害さらにはさまざまな不幸から立ち上がり、乗り越える力をも含むものです。21世紀になっても戦争は止まず、大震災や異常気象などの自然災害が頻発しています。今こそ平和の価値があらためて問い直されています。平和はそのまま与えられるものではありません。平和は、わたしたちが能動的で意識的に関与することによってはじめて保たれるのです。

イオンは平和に反することは決して行いません。また、そうした行為や活動には与しません。イオンが目指すのは積極的な平和への貢献です。

人間に関しては、一人ひとり信じ、尊重することで、その人の能力や思いが花開き、さらに人とつながることによって、より幸福な状態が生じます。

岡田名誉会長は、小売業を「人間くさい産業」と呼びました。それは「人の道」を重んじること、すなわち人間を尊重することです。個性、尊厳、自律性の尊重は言うまでもありません。それに加えて、人間が持つ可能性を信じ、仕事や学びを通じて成長し、よりよく人間的になることを後押しすることでもあります。人間はひとりで成長することは困難です。「人とのつながり」のなかで、他者とともによりよく人間的になっていくのです。それは幸福の実現であるとともに、人間にある規範を求めるものでもあります。小売業は人々の幸福と規範の産業なのです。

地域もまた、地域ごとの多様性と自立性に敬意を払い、その特有のニーズに答え、手入れをし続けることによってはじめて豊かなコミュニティが実現します。

小売業はもともと地域に根ざした産業であり、地域とともに繁栄するものです。地域やそこにおけるコミュニティの豊かさを守っていくためには、不断に手入れを怠らないことが必要です。それは、小売業の重要な使命のひとつなのです。これからはますます、地域やコミュニティの重要性が増していきます。イオンは、地域に特有の産品を發展させ、地域の人々の豊かな暮らしを促進し、地域やコミュニティの繁栄に能動的に貢献してゆきます。

イオンが目指しているのは、こうした平和への積極的な関与・人間の幸福と規範の下支え・地域の繁栄への貢献です。それが「お客さまを原点に」、すなわちお客さまを第一にするということの重要な基盤なのです。

お客さまを第一にするということは、自分第一ではない、つまり自分たちの都合で考え、動くのではないということです。その反対に、常にお客さまを第一に考え、誠実に行動すること、これがイオンの基本です。これを自分を映す鏡とし、すべてのイオンビールのあらゆる判断と行動の基準とします。ややもすれば自社や自分にとって有利なこと、都合が良いことに流されがちになりますが、そうした傾向を断固否定し、乗り越えてゆくことが求められています。

そのためには、イオンは革新し続ける企業集団でなければなりません。

企業にとって、成長し存続し続けることは最重要の課題です。しかし、革新し続けることなくしては、企業は衰退し滅亡してしまいます。たとえ現状を続けることが安定的で楽なことであっても、それに安住せず、常に自らを変えていかなければなりません。そして、革新し続けるためには、お客さまの変化やさまざまな社会の変化について、常に先を見る先見性や洞察力が必要です。イオンビールの一人ひとりは、お客さまの生活や社会が求めるものの進化と変化を先取りしてゆく所存です。

家業から企業へ、そして産業へとイオンは変貌してきました。もともとダイナミックな企業文化を備えているのです。何よりも恐れているのは、ますます激しくなっていく変化の中で、求められる革新や企業家精神を失い、大企業に特有の停滞に陥っていくことです。変化することのない、現状のままが続くような静的な均衡は続きません。より新しい革新に取って代わられないためには、イオンが最大かつ最先端の革新者であり続けるしかありません。それは創業の精神を保持することで常に刷新し続け、時代を先取りした組織であるという覚悟なのです。

イオンは、以上のことの浸透と実践を通じて、平和、人間、地域の維持と発展に貢献しうると信じて、行動してゆきます。

このような認識の下、イオンの基本理念や革新のDNAを基盤とした長期的な視野に立った経営を、時代を超えて継続していくために、イオンのコーポレートガバナンスにおいて重視すべき価値観、経営姿勢、企業統治の基本的な考え方を、以下に示す「コーポレートガバナンスにおける基本姿勢」として定め、これを中核とした「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し公表します。

<コーポレートガバナンスにおける基本姿勢>

(1)お客さま基点、現場主義による価値創造

お客さまの幸福感の実現を最大の企業使命として、お客さまとの接点である現場主義を貫き、常にお客さま基点で考えることで、変化のお客さまのニーズに対応した最適な価値創造を追求します。

(2)最大の経営資源である人間の尊重

人間こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、従業員を尊重し、多様性を重視し、教育機会を積極的に提供することで従業員が自己成長に努め、強い絆で結ばれ、お客さまへの貢献を至上の喜びとする従業員で構成された企業を目指します。

(3)地域社会とともに発展する姿勢

地域社会の一員、心を持った企業市民として、同じ地域社会の参加者であるお客さま、従業員、株主、取引先とともに発展し、地域社会の豊かさ、自然環境の持続性、平和に貢献することを目指します。

(4)長期的な視野と絶えざる革新に基づく持続的な成長

お客さま、地域社会の期待に応え続けるために、変化する経営環境に対応するための絶えざる革新に挑戦することで、長期的な視野に立った価値創造を伴う持続的な成長と、グループ全体の継続的な価値向上を志向する経営に努めます。

(5)透明性があり、規律ある経営の追求

お客さま、ステークホルダーとの積極的な対話に努め、評価を真摯に受け止め、常に自らを律することで、透明性と規律がある経営を追求します。

なお、詳細に関しては、当社ホームページに掲載していますのでご参照ください。

「イオンの基本理念」

<https://www.aeon.info/company/concept/>

「コーポレートガバナンス基本方針」

<https://www.aeon.info/ir/policy/governance/>

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

当社は同じ地域社会のさまざまなステークホルダーの皆様とともに発展し、長期的な視野に立った価値創造を伴う持続的な成長を志向しています。このような観点から、当社は、業務提携、取引・協業関係の構築、維持・強化などにより、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、取引先等の株式を保有する場合があります。また、政策保有株式については、毎年、取締役会において、中長期的な企業価値向上の視点で保有目的や経済合理性を検証し、その意義が乏しいと判断される株式については市場への影響等を勘案しつつ売却します。政策保有株式の議決権につきましては、議案内容や取引・協業の状況等を精査の上で、当社及び発行会社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点で判断し、必要に応じ発行会社と対話を行いつつ適切に行使します。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

透明性があり、規律ある経営を追求する観点から、当社では、取締役・執行役に対し、競業取引及び利益相反取引を行う場合、取締役会に事前報告を行うことを就任時より徹底しています。取締役会では付議された案件について審議・決議しています。また、定期的に関連当事者間の取引状況を確認して取締役会に報告するとともに、法令の定めに基づき重要な関連当事者間の取引については有価証券報告書等で開示しています。

【補充原則2 - 4 - . 人材の多様性の確保】

当社では、従業員こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、多様な従業員が健康で能力を発揮し続ける企業を目指し、ダイバーシティ経営を推進しています。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に基づき、多様な従業員の能力を十分に活かし、環境の変化に果敢に対応し、革新し続ける組織の構築を目指しています。2013年には専任組織ダイバーシティ推進室(現:DE&I推進室)を設置し、主要グループ企業と連携し、女性、障がい者の活躍推進等に目標数値を掲げて取り組んでいます。なかでも女性の活躍推進においては、2025年度女性管理職比率50%を目標として掲げ、グループ横断的な階層別研修を通じて、女性経営者、次世代の女性管理職および管理職候補者層の育成を強化しています。さらに、多様な人材のマネジメント・育成を担う既存の管理職層の意識改革を促す研修等多面的な環境整備に取り組んでいます。

なお、イオンは、アジアを中心に14ヶ国で事業を展開し、管理職を含む多くの外国人が就労しており、また、国内外を問わず多様性を確保するために、中途採用にも積極的に取り組んでおります。外国人や中途採用に関する目標等は定めておりませんが、ビジネス環境の変化に対応し、高度な専門性や多様な視点、価値観を持つ多様性を重視した人材活用に加え、女性のパートタイム社員からの管理職登用も進めてまいります。多様性のある人材活用や育成の考え方に関する詳細は当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

AEON Report(統合レポート)

<https://www.aeon.info/ir/library/aeon-report/>

イオンのダイバーシティ&インクルージョン

<https://www.aeon.info/diversity/>

【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、企業年金基金が受益者への年金給付及び一時金の支払いを将来に亘り確実にを行うため、許容可能なリスクの範囲内で、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に運用しており、年金財政状況をふまえ、外部の専門的知識を有する者の意見を聴取した上で、政策的資産構成割合を策定し、定期的に見直しています。同基金は資産運用委員会を設置しており、投資商品の選定及び四半期毎の運用モニタリングを実施し、受益者利益の最大化と利益相反の適切な管理のため代議員会で決定しています。また、資産運用委員会は、財務部門責任者及び外部の専門的知識を有するものを含めた体制としています。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、全ての企業活動の指針となる「イオンの基本理念」、イオンが進むべき方向を明らかにした「イオングループ未来ビジョン」、前記のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、当社ホームページで公表しています。

また、当社は、「2021～2025年度中期経営計画」を策定・公表しており、その中で経営戦略、経営計画について説明しています。なお、詳細に関しては、当社ホームページに掲載していますのでご参照ください。

「イオンの基本理念」

<https://www.aeon.info/company/concept/>

「イオングループ未来ビジョン」

https://www.aeon.info/company/code_of_conduct/

「2021～2025年度中期経営計画」

<https://www.aeon.info/ir/policy/strategy/>

(ii) 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

当社は、取締役会で「コーポレートガバナンス基本方針」を定め、当社ホームページに掲載していますのでご参照ください。

「コーポレートガバナンス基本方針」

<https://www.aeon.info/ir/policy/governance/>

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

透明性があり、規律ある経営を追求する観点から、当社では、社外取締役が、議長、かつ過半数を占める報酬委員会が、取締役及び執行役の報酬等の内容を決定する権限を有しています。報酬等の額の決定の方針については、本報告書の後記の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

・当社は、取締役会を定款上の員数である12名以内とし、取締役会を実効的かつ安定的に運営するために、次にあげる事項を原則とした構成としています。また、当社の取締役候補者指名手続は、社外取締役が議長であり、かつ過半数を占める指名委員会にて決定することにより、透明性・公平性が高いものとしています。また候補者の指名基準は以下の通りとしております。

(1) 取締役会に対する経営に対する監督機能という役割を踏まえ、社外取締役の員数を取締役会の過半数とする。

(2) 社外取締役は、最高経営責任者等経営者としての豊富な経験、もしくはそれに準ずる経験・知見を有する者とする。また、当社の経営陣に対し、経営戦略の推進、コーポレートガバナンスの強化、コンプライアンス経営等について、指導・監督できる高い見識や豊富な経験を有する者とする。

(3) 社内取締役は当社及びグループの基本方針・戦略立案・経営執行に責任を持ち、取締役会への説明責任を果たすことのできる当社の執行役、または子会社社長・社長である者とする。但し、執行役を兼務しない社内取締役を選任する際は、この限りではない。

(4) 株主総会への社内取締役及び社外取締役の解任案提出の基準は、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、職務を適切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、指名委員会で決定する。

・執行役は、定款上の員数である25名以内とし、執行役の選解任案は代表執行役が提案し、取締役会の決議により選解任する。執行役の選任においては、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上にむけて業務執行に邁進できることを要件とし、解任事由については取締役と同様とする。

(V) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者の選解任・指名を行う際の説明

選解任理由に関しては、株主総会参考書類等で開示しています。

【補充原則3 - 1 - . サステナビリティについての取り組み等】

< サステナブル経営の推進 >

企業が持続的に成長していくためには、環境・社会が抱えるグローバルレベルでの課題解決を経営戦略に織り込み長期的に実行していくことが重要であるとの認識の下、2011年には「イオン サステナビリティ基本方針」を定め「持続可能な社会の実現」と「グループの成長」を両立するサステナブル経営を推進しています。

また、2030年のありたい姿として「地域での成長」が「地域の豊かさ」に結び付き、循環型かつ持続的な経営の実現を掲げ、その実現に向け2021年4月には、「2021～2025年度 中期経営計画」を策定しました。「デジタルシフトの加速と進化」「サプライチェーン発想での独自価値の創造」「新たな時代に対応したヘルス&ウェルネスの進化」「イオン生活圏の創造」「アジアシフトのさらなる加速」の5つの変革に加え、急速に重要性が高まる環境・グリーンへの取り組みをグループ共通戦略として掲げ新たな成長のための事業基盤の構築に向け取り組んでいます。脱炭素化の取り組みでは、気候変動に係る対応に関して、リスク項目の特定と重要度の評価、そのシナリオ検討について、TCFDの枠組みに準拠したインパクト評価を行い、取るべき対策を設定するとともに、その内容についてもAEON Reportで具体的に開示しています。

< 人的資本・知的財産への投資 >

イオンは、従業員の一人ひとりの成長を信じ、それぞれが自律的に成長する集団を目指しています。成長戦略の実現に向けた人材の育成、登用、採用の強化を図っており、DXが進展するなか、デジタル人材の育成に関しては、2025年までの目標を2千名と定め、社内育成と外部採用により人材確保に努めています。また、小売業では限定的な時間のなかで働く方が活躍するチャンスが大きく、こうした人材が柔軟に働くための環境整備にも力を注いでおり、従業員の8割を占める約40万人のパートタイマーの賃金を2年連続で7%引き上げる方針を発表しました。革新しつづける企業集団として、人的資本への投資と生産性向上への取り組みの両輪で持続可能な成長を目指しています。また、当社では、知的財産が重要な資産であるとの認識のもと、ブランド全般の管理を行う部署としてブランディング部を設置し、自社の知的財産権の保護に努めています。

なお、サステナビリティについての取り組みの詳細に関しては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

* イオンサステナビリティ基本方針 <https://www.aeon.info/sustainability/guidelines/>

* 中期経営計画、サステナブル経営の取り組み <https://www.aeon.info/ir/policy/strategy/>

* AEON Report (統合レポート) <https://www.aeon.info/ir/library/aeon-report>

【補充原則4 - 1 (1) . 取締役会の役割・責務】

当社は、グループ全体を視野に入れた基本理念に基づく経営、透明かつ持続性と安定性を持った経営、お客さまを原点とした絶えざる革新を志向し、これらを実践するための最適な企業統治体制として、指名委員会等設置会社を選択しています。経営の監督と業務執行を分離、執行役に大幅に権限委譲を行い迅速な経営の意思決定を実現するため、取締役会は、法令上または定款上、取締役会で決議しなければならない事項を除いては、代表執行役に権限を委任しています。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外取締役の独立性基準については、本報告書の後記の「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

【補充原則4 - 11(1) . 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役会を定款上の員数である12名以内とし、取締役会を実効的かつ安定的に運営するために、次にあげる事項を原則とした構成としています。また、当社の取締役の選解任手続は、社外取締役が議長であり、かつ過半数を占める指名委員会にて決定することにより、透明性・公平性が高いものとしています。

- (1) 取締役会による経営に対する監督機能という役割を踏まえ、社外取締役の員数を取締役会の過半数としています。
- (2) 社外取締役は、最高経営責任者等経営者としての豊富な経験、もしくはそれに準ずる経験・知見を有する者としています。また、当社の経営陣に対し、経営戦略の推進、コーポレートガバナンスの強化、コンプライアンス経営等について、指導・監督できる高い見識や豊富な経験を有する者としています。
- (3) 社外取締役に関しては、独立性を保つために「社外取締役の独立性基準」を定めています。さらに取締役会は、ジェンダーや国際性を含むダイバーシティの視点が重要であると認識し女性や外国人を含む体制としております。現在、当社の取締役会は、取締役9名(男性6名、女性3名)で、うち過半数の5名(男性4名・女性1名で、内3名は外国籍)を独立社外取締役としており、独立社外取締役には、他社での経営者としての経験を有する者が含まれております。
- (4) 社内取締役は当社及びグループの基本方針・戦略立案・経営執行に責任を持ち、取締役会への説明責任を果たすことのできる当社の執行役、または子会社社長・社長である者としています。
- (5) 取締役については、その監督機能を十分に発揮させるため、経営者、グローバル経営、リスク管理、法令遵守、財務会計、金融、IT・デジタル、環境等のいずれかの分野で高い見識や豊富な経験を有する者としています。

なお、各取締役が有するスキル(経験・見識・専門性等)及び選任理由は以下のとおりです。

・岡田 元也 取締役

1997年に代表取締役社長就任以来、経営者として強力なリーダーシップを発揮し、既存事業の発展とM&A等による事業拡大を実現し、当グループを国内トップの流通企業グループへ成長させてまいりました。小売業をはじめとする当社グループの事業に精通し、広くグループ全体の経営管理を遂行する豊富な経験と見識を有しており、今後の当社グループの成長と持続可能な社会の実現を両立するサステナブル経営を実践できると判断し、選任しています。

・吉田 昭夫 取締役

当社及び当社グループのディベロッパー事業及びデジタル事業の責任者、また主要な子会社の代表取締役社長を歴任するなど、豊富な経営経験と実績を有しています。2020年3月より代表執行役社長として、中期経営計画を策定し成長戦略を推進しています。重要な意思決定や取締役会での監督を適切に行っており、今後の当社グループの成長と中長期的な企業価値向上を実践できると判断し、選任しています。

・羽生 有希 取締役

当社および当社グループの中国事業およびデジタル事業の責任者、また主要な子会社の代表取締役社長を歴任するなど、豊富な経営経験と実績を有しています。2020年3月より執行役副社長として、中期経営計画の柱となるデジタル事業を担当しており、当社グループの事業基盤の確立と中長期的な成長および企業価値向上を実践できると判断し、選任しています。

・土谷 美津子 取締役

当社および当社グループの商品に関する責任者、また主要な子会社の代表取締役社長を歴任するなど、豊富な経営経験と実績を有しています。2022年3月より執行役商品担当として、プライベートブランド商品(PB)の売上げ伸長に尽力しました。グループ会社との連携を強化し、グループにおけるPB構成比拡大と利益率向上を推進しており、当社グループの中長期的な成長および企業価値向上を実践できると判断し、選任しています。

・塚本 隆史 社外取締役

大手金融機関の経営者を務め国際的に活躍され、金融・財務会計分野において高い見識と豊富な経験を有しており、経営全般の透明性と健全性の維持向上およびコーポレートガバナンスの向上にあたり、助言・指導いただくため、社外取締役として選任しています。

・ピーターチャイルド 社外取締役

世界的に有名な大手コンサルティング会社において、消費財および小売グループのリーダーを務めるなど、リテール分野に関する専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたり、助言・指導いただくため社外取締役として選任しています。

・キャリー ユー 社外取締役

英国、香港、カナダの会計士協会に所属し、世界的に有名な大手コンサルティング会社においてアジア太平洋地域の小売および消費者グループのリーダーを務めるなど、財務会計およびリテール分野に関して国際的かつ専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたり、助言・指導いただくため社外取締役として選任しています。

・林 眞琴 社外取締役

東京高等検察庁検事長・検事総長を歴任された弁護士として、法律・コンプライアンスに関する豊富な経験・見識を有しており、リスク管理、法令遵守などコンプライアンス経営の推進にあたり、助言・指導いただくため、社外取締役として選任しています。

・リシャルド コラス 社外取締役

欧州・アジアにおいてグローバル企業の事業責任者および日本法人社長を歴任するなど、リテール分野におけるグローバル経営に関する専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたり助言・指導いただくため、社外取締役として選任しています。

【補充原則4 - 11(2) 取締役の兼任状況】

取締役の兼任状況は、「株主総会招集ご通知及び株主総会資料」の事業報告で開示しています。

【補充原則4 - 11(3) . 取締役会の実効性についての分析・評価の概要】

<取締役会の実効性に関する分析・評価方法>

「社外取締役ミーティング(意見交換を実施)」「記述式アンケート」「個別インタビュー」を実施しています。

<実効性向上に向けた取組み>

- (1) 2023年度は、取締役会の他、政策審議ミーティング、国内外の店舗視察、事前説明会等の多様な機会を設けることで、社外取締役の入手すべき情報量が増え、理解度を深めた上で取締役会の場に臨めるようになりました。
- (2) 前年同様、社外取締役のみで構成される社外取締役ミーティングを開催し、議論を深めました。特に中期経営計画の主要施策の実行に向けた議題提案や取締役会の活性化に向けた運営上の工夫について、それぞれの見解を共有し、十分な時間をかけて相互に意見交換をしました。
- (3) 取締役会の実効性向上に資する意見や改善提案を踏まえ、2023年度は経営統合など重要な事案については事前説明会を行い、社外取締役の豊富な知識や経験が支える討議中心の取締役会となり、ガバナンス機能を発揮しています。

<前年度の実効性評価において設定した課題>

- (1) 中期経営計画に掲げた「5つの変革」及びグループにとって重要な取組に関する議案を中心に進捗報告を行い、社外取締役のアイデアや問題提議を新たな付加価値として共有する。
- (2) 深い議論が必要な案件については事前の説明会を行い、取締役会では審議を中心に効率的な運営を行う。

< 上記課題への取組み及び評価 >

・2023年度の取締役会では、中期経営計画に沿って四半期毎に事業報告を行った他、取締役会を補完する会議体にて議論を重ねてまいりました。特に深い議論が必要な取組については、社外取締役からの社内とは異なる視点での指摘や忌憚のない意見を執行側は真摯に受け止め、経営に取り入れようとしており、議論の充実に繋がっております。

< 2024年度取締役会について >

- (1) 中期経営計画の最終年度である2025年に向けて、中期経営計画の主要政策に加え、「環境・グリーン戦略」「人事戦略」などグループにとって重要な取組については、社外取締役の知見や問題提議を踏まえた議論を計画的に行います。
- (2) 取締役会の実効性向上に向けた事前説明会の実施と幅広い情報共有を充実させ、業務執行のモニタリングを強化します。また、取締役会で合意された決定事項や解決すべき問題については、適宜進捗状況のフォローアップにより、継続的な監督機能を高めめます。
- (3) 社外取締役によるグループ事業の視察機会を充実させ、社内での常識にとらわれない異なる視点から中長期的な観点で取締役会の議論に反映させます。

【補充原則4 - 14(2) . 取締役に対するトレーニングの方針】

当社では、グループ全社の取締役・執行役・監査役に対し、新任役員セミナーをはじめとする経営幹部対象の教育を行い、経営者として必要な知識を習得できるようにします。

また、社外取締役がその機能を十分に発揮できるようにするため、就任の際、または就任後も継続的にグループの戦略・事業・組織・財務などに関する情報を提供します。更に、社外取締役は国内外の店舗視察、政策討議の場やグループ内部での政策方針発表への参加、植樹などイオンの社会貢献活動への参加などにより、イオンのグループ経営への理解を深めます。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主・投資家の皆さまと建設的な対話に関して、以下のとおり方針を定めています。

イオンは、お客さまや、地域社会、株主・投資家等すべてのステークホルダーを経営のパートナーと位置づけ、積極的な対話に努めます。株主・投資家からいただいたご意見を経営に適切に反映することを通じて、革新的で健全な経営の実現に努めます。

(1) イオンは、正確かつ迅速に情報を開示し透明性の高い経営を実践します。

株主・投資家に対して、適時・適切な情報開示と長期的な視野に基づく建設的な対話を行い、経営戦略や財務情報に加えて、環境・社会貢献・企業統治等非財務情報についても理解の促進に努めます。

(2) イオンは、株主・投資家との担当部門を設置し社内関連部署と連携した建設的な対話に努めます。

株主・投資家との建設的な対話を進めるための窓口として、株式の管理を管掌する執行役の下に株式グループ、またiRを管掌する執行役の下にiRグループを設置しています。また、適時・適切な情報開示や建設的な対話を促進するため、広報、戦略、環境・社会貢献、財務、経理、事業会社等の関連組織が有機的に連携し、対話内容の充実に努めます。対話においては株式及びiRを担当するグループが個別に対応するほか、重要事項については取締役、執行役、経営幹部等が対応します。

(3) イオンは、株主・投資家の理解を深めるための対話機会の充実に努めます。

「開かれた株主総会」という方針のもと、株主総会において積極的な経営方針の開示・説明と丁寧な質疑応答に努めるほか、機関投資家を対象とした説明会や国内外事業所の視察の実施、個人株主を対象とした各地域での株主懇談会や企業概要説明会等の実施、情報通信技術の活用等を通じて、株主・投資家の理解をより深める情報開示や対話の充実に努めます。

(4) イオンは、株主・投資家のご意見を活かした経営を実践します。

株主・投資家のご要望・ご意見を活かした経営を実践するため、対話を通じて得られたご意見等に関しては、取締役会や経営会議において適時・適切に討議を行い、その内容について株主・投資家との対話に反映するよう努めます。

(5) イオンは、公正・公平な情報管理を徹底します。

インサイダー情報が外部へ漏洩することを防止するため「内部情報管理及び内部取引規制に関する規程」及び「ディスクロージャー・ポリシー」に基づき情報管理を徹底し、株主・投資家に公正かつ公平に情報が伝達されるよう努めます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(英文開示有り)

当社は、中長期的な成長による企業価値向上と利益還元のパランスの最適化を図ることを重点施策として位置づけています。健全な財務バランスを維持しながら、資本の効率性を高めることを財務上の基本方針とし、ROEを重要な財務指標の一つとして捉えています。

当社の中期経営計画(2021-2025年度)では、ROEの目標を7%と設定しています。2023年度のROE実績は4.4%であり、当社試算の株主資本コストには達していないものの、前年から2.2ポイント、一昨年から3.7ポイントの改善となりました。ROICは、3.9%と前年から0.5ポイント、一昨年から1.0ポイントと改善が進み、当社試算のWACC(3%弱)を上回りました。また、当社のPBRは2.9倍で、1倍を大きく上回っています。

さらなる企業価値向上を実現していくためには、中期経営計画で掲げている成長戦略の着実な実行とその浸透が重要と認識しております。具体的には、商品・サプライチェーン改革による荒利益の拡大や、DXを活用した生産性向上による小売事業の収益向上を図り、グループポートフォリオにおける小売のシェアを高めると共に、効率的な事業ポートフォリオへの組み替え等を推進し、一層の資本効率の改善を図ってまいります。

なお、資本コストや株価を意識した経営等に関しては、当社ホームページにて掲載している統合報告書における「財務・経営管理 / 役員メッセージ」や、「財務担当からのメッセージ」もご参照ください。

<https://www.aeon.info/ir/library/aeon-report/>

<https://www.aeon.info/ir/policy/cfo-message/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|-------------------------|-------------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 113,729,700 | 13.27 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 38,133,900 | 4.45 |

| | | |
|--|------------|------|
| 株式会社みずほ銀行 | 33,292,700 | 3.88 |
| 公益財団法人岡田文化財団 | 22,002,700 | 2.57 |
| 公益財団法人イオン環境財団 | 21,811,100 | 2.54 |
| 農林中央金庫 | 18,133,526 | 2.12 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY505234 | 12,127,758 | 1.41 |
| イオン社員持株会 | 12,022,616 | 1.40 |
| イオン共栄会(野村證券口) | 11,830,296 | 1.38 |
| 東京海上日動火災保険株式会社 | 10,061,692 | 1.17 |

| | |
|-----------------|----|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | |
| 親会社の有無 | なし |

補足説明

3. 企業属性

| | |
|---------------------|---------|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 プライム |
| 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 | 1兆円以上 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 300社以上 |

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

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

イオンは、「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、さらに特定の事業に偏することなくグループ全体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。

当社グループは、当社および309社の連結子会社と25社の持分法適用会社(2024年2月末現在)により構成され、日本およびアセアン諸国、中国にて事業を展開しています。当社は純粋持株会社として、経営方針や中期経営計画の策定を行い、セグメントごとにその進捗状況を定期的にモニタリングしています。また、多様なリスクに対応するため、各子会社に原則として取締役および監査役を派遣し、これらの取締役および監査役が各子会社の職務執行を監督・監査することで、取締役や従業員の職務が法令および定款に適合するよう努めています。また、当社グループが直面する様々なリスクに対応するために、各種社内委員会および責任部署を設置し、必要なリスク管理体制と手法を整備することで、リスクを総合的かつ個別に管理しています。

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。上場子会社の独立性を尊重し、株主平等の原則に反する行為を一切行いません。特に、当社と上場子会社の一般株主との間に利益相反リスクが存在しうることを踏まえ、上場子会社として独立した意思決定を担保するために、上場子会社に対し、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を要請しています。

なお、各上場子会社との連携を強化しシナジーを追求する一方で、グループ間で取引を行う場合には互いの経済合理性を追求することを前提に、市場価格を勘案するなど公正かつ適正な取引条件を決定しています。また、当社は、上場子会社の独立役員を選任・解任に関する議決権行使や独立役員の指名プロセスにおいて、各社取締役会の判断を十分に尊重しています。

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| リシャル コラス | 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) 更新

| 氏名 | 所属委員会 | | | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---------------|-------|-------|-------|------|--|--|
| | 指名委員会 | 報酬委員会 | 監査委員会 | | | |
| 塚本 隆史 | | | | | 塚本隆史氏は2002年～2013年まで株式会社みずほ銀行の執行役員、常務、取締役頭取を歴任してこられました。2013年の同行退任後10年以上経過しており、現在は同行の業務執行に携わっておりません。また、同行は当社の複数ある主な借入先のひとつではありますが、当社の意思決定に著しい影響を与える取引先ではなく、十分な独立性を有していると判断しています。 | 塚本隆史氏は大手金融機関の経営者を務め、金融・財務分野において国際的に活躍され、経営全般について高い見識と豊富な経験を有しており、経営全般の透明性と健全性の維持向上およびコーポレートガバナンスの向上のため、社外取締役として選任しています。また、当社が定める「社外取締役の独立性に係る基準」を満たしており、且つ、東京証券取引所が定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。 |
| ピーター チャイルド | | | | | ピーター チャイルド氏は、マッキンゼー・アンド・カンパニーの各支社でシニアパートナー等を歴任してこられ、当社は、同社と取引がありますが、当社からの支払額は、連結の販売費および一般管理費の0.1%未満であり、当社の経営に影響を与えるような関係ではなく十分な独立性を有していると判断しています。 | ピーター チャイルド氏は、世界的に有名な大手コンサルティング会社において、消費財および小売グループのリーダーを務めるなど、リテール分野に関する専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたりご指導いただくため社外取締役として選任しています。また、当社が定める「社外取締役の独立性に係る基準」を満たしており、且つ、東京証券取引所が定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。 |
| キャリー ユー | | | | | キャリー ユー氏は、プライスウォーターハウスクーパーズ(略称PwC)香港のシニアアドバイザーを務めており、当社は、PwCの複数のメンバーファームと取引がありますが、当社からの同社への支払額は、連結の販売費および一般管理費の0.1%未満であり、十分な独立性を有していると判断しています。 | キャリー ユー氏は、英国、香港、カナダの会計士協会に所属し、世界的に有名な大手コンサルティング会社においてアジア太平洋地域の小売および消費者グループのリーダーを務めるなど、会計およびリテール分野に関して国際的かつ専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたりご指導いただくため社外取締役として選任しています。なお、同氏は、当社が定める「社外取締役の独立性に係る基準」を満たしており、且つ、東京証券取引所が定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。 |
| 林 眞琴 | | | | | 林眞琴氏が客員弁護士として所属する森・濱田松本法律事務所と当社の間には、取引がありますが、当社から同事務所への支払額は、連結の販売費および一般管理費の0.1%未満であり、当社の経営に影響を与えるような関係ではなく十分な独立性を有していると判断しています。 | 林眞琴氏は、東京高等検察庁検事長、検事総長を歴任された弁護士として、法律・コンプライアンスに関する豊富な経験・見識を有しており、リスク管理、法令遵守などコンプライアンス経営の推進にあたり助言・指導いただくため、社外取締役として選任しています。また、当社が定める「社外取締役の独立性に係る基準」を満たしており、且つ、東京証券取引所が定める独立性基準に照らし一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。 |

| | | | | | |
|--------------|--|--|--|------|---|
| リチャール コラス | | | | 該当なし | リチャール コラス氏は、欧州・アジアにおいてグローバル企業の事業責任者および日本法人社長を歴任するなど、リテール分野におけるグローバル経営に関する専門的な知見を有しており、当社のグローバル経営の推進にあたり助言・指導いただくため、社外取締役として選任しています。また、当社が定める「社外取締役の独立性基準」を満たしており、且つ、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしていることから十分な独立性を有していると判断し独立役員に指定しています。 |
|--------------|--|--|--|------|---|

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性 更新

| | 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) |
|-------|--------|---------|----------|----------|---------|
| 指名委員会 | 3 | 0 | 1 | 2 | 社外取締役 |
| 報酬委員会 | 3 | 0 | 1 | 2 | 社外取締役 |
| 監査委員会 | 4 | 0 | 0 | 4 | 社外取締役 |

【執行役関係】

執行役の人数 更新 15名

兼任状況

| 氏名 | 代表権の有無 | 取締役との兼任の有無 | | | 使用人との兼任の有無 |
|--------|--------|------------|------|------|------------|
| | | | 指名委員 | 報酬委員 | |
| 岡田 元也 | あり | あり | | | なし |
| 吉田 昭夫 | あり | あり | × | × | なし |
| 羽生 有希 | なし | あり | × | × | なし |
| 土谷 美津子 | なし | あり | × | × | なし |
| 渡邊 廣之 | なし | なし | × | × | なし |
| 井出 武美 | なし | なし | × | × | なし |
| 神尾 啓治 | なし | なし | × | × | なし |
| 大池 学 | なし | なし | × | × | なし |
| 四方 基之 | なし | なし | × | × | なし |
| 尾島 司 | なし | なし | × | × | なし |
| 江川 敬明 | なし | なし | × | × | なし |
| 手塚 大輔 | なし | なし | × | × | なし |
| 後藤 俊哉 | なし | なし | × | × | なし |
| 古澤 康之 | なし | なし | × | × | なし |
| 岡田 尚也 | なし | なし | × | × | なし |

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

- ・他の業務執行から独立した内部監査部門が事務局として職務の補助を行っています。
- ・内部監査部門担当者の異動については監査委員会の同意を必要としています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

【監査委員会と会計監査人の連携状況】

・監査委員会に対して、定期的に報告の場を設け、監査計画、監査及び四半期レビュー結果、監査上の主要な検討事項(KAM)等を直接報告しています。

【監査委員会と内部監査部門の連携状況】

・内部監査部門は、重要な会議に出席するほか、執行役等からその職務執行状況の報告を聴取し、監査委員会に報告しています。また、グループ全体を対象とした内部監査・内部統制の状況等は、定期的に監査委員会に報告されています。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

5名

その他独立役員に関する事項

社外取締役と当社との間に特別な利害関係はないことから、社外取締役5名全員を独立役員として指定し、東京証券取引所に届出しています。

当社では、イオンの基本理念等の考え方を共有し、経営者としての経験やそれに準ずる経験・知見を有することなどを、社外取締役候補者の指名基準として定めています。また、社外取締役の独立性判断基準を下記のとおり定めています。

【社外取締役の独立性基準】

当社の社外取締役は、独立性を保つため、以下に定める要件を満たしたものとします。

1. 現在、及び過去10年間、当社または当社子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、使用人(以下、業務執行者という)ではない者。
2. 本人が、現在または過去3年間において、以下にあげる者に該当しないこと。
 - (1) 当社の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)、またはその業務執行者。
 - (2) 当社の会計監査人のパートナーまたは当社の監査に従事する従業員。
 - (3) 当社の主要な借入先(連結総資産の2%を超える金額の借入先)の業務執行者。
 - (4) 当社の主要な取引先(当社グループとの取引が、当該取引先の最終事業年度における年間連結売上上の2%を超える金額の取引先)の業務執行者。
 - (5) 弁護士、公認会計士または税理士その他コンサルタントであって、当社グループより役員報酬以外に年間1,000万円を超える報酬を受領している者。
 - (6) 非営利団体に対する当社グループからの寄付金が、1,000万円を超え、かつ当該団体の総収入もしくは経常利益の2%を超える金額の団体の業務執行者。
 - (7) 上記1、及び(1)～(6)の配偶者または2親等以内の親族。

但し、上記(1)～(7)のいずれかの項目に該当する場合でも、当該人物の人格、識見等に照らし、実質的に独立性を有すると判断した場合には、その理由を対外的に説明することを条件に、社外取締役候補者とすることができるものとする。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

- ・「業績連動型報酬」は執行役に導入しています。
- ・「執行役業績報酬」は、執行役に対し年間業績に基づき年度終了後に支給され、「全社業績報酬」と「個人別業績報酬」の合計額としています。但し、会長・社長は「全社業績報酬」と中期経営計画の進捗により評価する。
- ・「全社業績報酬」は、個人別規定額に対して、連結営業収益と連結経常利益の各予算の達成率に基づく係数により算出し、業績を総合的に勘案し決定する。
- ・「個人別業績報酬」は、個人別規定額に対して、中期経営計画と連動した目標達成度による個人別評価に基づく係数により決定する。

ストックオプションの付与対象者

執行役、子会社の取締役、その他

該当項目に関する補足説明

・「株主報酬型ストックオプション」は執行役(グループ会社の役員等に就任する場合であって、当社の執行役に準ずる者と報酬委員会が提案し、取締役会が承認した者を含む)に対し年間業績に基づき年度終了後に新株予約権として付与されます。

【取締役・執行役報酬関係】

| | |
|-----------------|---------------|
| (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 |
| (個別の執行役報酬の)開示状況 | 一部のものだけ個別開示 |

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

- ・取締役に関しては、「基本報酬」を支給し、支給人員および支給総額を開示しています。また、社外取締役の支給人員および支給総額を開示しています。
- ・執行役に関しては、「基本報酬」「業績報酬」「株式報酬型ストックオプションによる報酬」に関して、支給総額を開示しています。

< 2023年度における当社取締役及び執行役の報酬総額 >

- ・社外取締役5名・・・基本報酬60百万円
 - ・執行役16名・・・基本報酬514百万円、業績報酬358百万円、株式報酬型ストックオプション278百万円
- うち、代表執行役会長の報酬は137百万、代表執行役社長の報酬は171百万になります。

| | |
|---|----|
| 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新 | 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、執行役の報酬は社外取締役が議長かつ、過半数を占める報酬委員会で決定することで、客観的な視点を入れた透明性の高い報酬制度としています。

1. 報酬ポリシー

- ・当社の役員は、基本理念のもと、絶えず革新し続け果敢に挑戦し、当社グループの持続的な成長に貢献する。
- ・当社の役員は、役員の果たすべき役割と、経営目標の達成度合いに応じた報酬を得る。

【報酬制度の基本方針】

- (1)お客さま、従業員、株主さまに理解され支持される公正感が高く透明性のある適切な基準で決定する。
- (2)当社グループの中長期の経営戦略および業績と連動し、経営戦略遂行を強く動機付けできる制度とする。
- (3)当社グループの経営を担う人材の確保・維持に繋がる報酬水準とする。
- (4)経済・社会情勢、当社グループの経営環境・業績を踏まえて報酬体系・水準を適時適切に見直すものとする。

2. 取締役報酬

- (1)取締役には、基本報酬を支給する。
- (2)業務の執行を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しない。

3. 執行役報酬

基本報酬

役位別に設定した基準金額内で、個別評価に基づき定める。

業績報酬

総現金報酬(基本報酬+業績報酬)に占める執行役業績報酬のウエイトは、30%から50%程度とする。

株式報酬型ストックオプション

株価や業績と報酬との連動性を高め、継続した業績向上と企業価値増大への意欲や士気を高めることを目的に、業績を反映させた株式報酬型ストックオプションとして新株予約権を割り当てる。新株予約権の割り当て数については、役位別基準数に基づき決定する。

業績連動報酬の報酬構成

業績報酬および株式報酬型ストックオプションは、全社業績報酬と個人別業績報酬による構成とする。

ただし、会長・社長は全社業績と中期経営計画の進捗により評価する。

a. 全社業績報酬

役位別基準金額・割当数に対して、連結営業収益と連結経常利益の各予算の達成率に基づく係数により算出し、業績を総合的に勘案し決定する。

b. 個人別業績報酬

役位別基準金額・割当数に対して、中期経営計画に連動した目標達成度による個人別評価に基づく係数により決定する。

業績連動報酬に係る指標

業績報酬および株式報酬型ストックオプションの支給に係る指標は、事業全体の成長を表す連結営業収益と、総合的な収益力を表すものとして、連結経常利益の達成水準を主な指標とする。業績連動報酬の支給率は、期首に設定した目標達成時に基準金額の100%を支給するものとして、当該年度の業績および個人別評価に基づき0%から200%の範囲で変動させる。

【社外取締役のサポート体制】 更新

- ・取締役会・委員会ごとに、社外取締役とのブリッジ機能として事務局を設置しています。
 - ・社外取締役に対し執行における意思決定状況を報告するために、イオン・マネジメントコミティの議事録等を随時送付しています。
- また、社外取締役が把握すべき大きなトレンドやイオンとして捉えている環境分析、数値状況の要因、背景などをタイムリーに情報提供しています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等) | 社長等退任日 | 任期 |
|------|---------|------------------------------|---------------------------|-----------|------|
| 岡田卓也 | 名誉会長相談役 | イオンの基本理念を具現化する社会貢献活動等(経営非関与) | <勤務形態> 非常勤 <報酬> あり | 2000/5/16 | 定めなし |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

岡田卓也氏の社長等退任日は、代表取締役会長の退任日になります。同氏は、当社の経営に長年携わった経験・知見を活かし公益財団法人等の活動サポート等に従事しており、当社の経営の意思決定には関与していません。

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) 更新

企業統治の体制

当社は、グループ全体を視野に入れた基本理念に基づく経営、透明かつ持続性と安定性を持った経営、お客さまを原点とした絶えざる革新、これらを実践するための最適な企業統治体制として、指名委員会等設置会社を選択しています。指名委員会等設置会社は、当社にとって現時点における最適な経営統治形態であると判断しています。当社は指名委員会等設置会社であるため、取締役会が執行役に業務執行の執行権限を大幅に委譲し、迅速な意思決定を行う体制をとっています。取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、重要な業務執行方針や重要案件については、代表執行役をはじめとする経営幹部で構成する「イオン・マネジメントコミティ」で審議・決定することとしています。

各機関の主な役割について

(1) 取締役会

取締役会は、当社の経営の意思決定機関として法定事項を決議するとともに、経営の基本方針並びに業務執行上の重要な事項を決定・承認し、取締役及び執行役の職務の遂行を監督します。

(2) 監査委員会

取締役及び執行役の業務遂行の監査並びに監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定を行います。

(3) 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案を決定します。

(4) 報酬委員会

取締役及び執行役が受ける個人別の報酬に関する方針と内容等を決定します。

なお、取締役、執行役の報酬に関する基本方針は前記のとおりです。

監査委員会による監査の状況

当社の経営監視機能の中心的役割は取締役会及び監査委員会が担っています。監査委員会の構成メンバーは全員が社外取締役であり、業務執行からの独立性を一層明確にしています。監査委員会は、執行役から直接、もしくは内部監査部門を通じて、内部統制の状況に関する報告を受けています。また、会計監査人から年間監査計画、四半期に1度以上の頻度で会計監査及びレビューに関する報告を受けるほか、定期的に、または必要に応じて意見・情報交換を行い、監査の実効性を高めるため、相互に連携強化に努めています。また、会計監査人に対する監査報酬については、財務・経理部門から説明を受け監査委員会として同意しています。

取締役会の構成および活動状況等に関して

・当社の取締役会は、経営の監督機能という役割を踏まえ、取締役9名(男性6名、女性3名)のうち5名(男性4名・女性1名で、内3名は外国籍)を社外取締役で構成しています。社外取締役と当社との間に特別な利害関係はないことから、当社は社外取締役全員を「独立役員」として指定し、東京証券取引所に届け出ております。また、指名委員会と報酬委員会は3名中2名、監査委員会は4名全員を社外取締役とし、3委員会の議長は、全員、社外取締役とすることで、透明性の高い経営を実践しております。当社では、イオンの基本理念等の考え方を共有し、経営者としての経験やそれに準ずる経験・知見を有することなどを定めた「社外取締役候補者の指名基準」、経営陣から独立した判断を下すことができる人物とすることを定めた「社外取締役の独立性基準」のもとに、社外取締役を選任しています。

・当社は、社外取締役として有用な人材を迎えることができるように、社外取締役の各氏と会社法423条第1項の責任につき、社外取締役の各氏が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、当社に対して賠償すべき額は金1,500万円または法令の定める額のいずれか高い金額を限度とし、この限度を超える社外取締役の損害賠償義務を免除する旨の責任限定契約を締結しています。

・2023年度は、取締役会を8回、監査委員会を9回、指名委員会を4回、報酬委員会を3回開催しました。なお、個々の役員の取締役会への出席状況に関しては、第99期の定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料の事業報告で開示しております。

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

・中長期目標の達成に向け、執行役に大幅な権限委譲を図ることで、迅速な経営の意思決定を実現するとともに、取締役会による監督機能を強化し、透明性と客観性を担保することが主な理由です。

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組み状況 更新

| | 補足説明 |
|--|--|
| 株主総会招集通知の早期発送 | ・従来から招集通知の早期発送に取り組み、3週間前には発送できる体制を実現。 2024年は、29日前の2024年4月30日に発送しました。また総会開催前の33日前の2024年4月26日にweb開示を行っています。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | ・第99期定時株主総会は2024年5月29日に開催しました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 2003年度から電磁的方法による議決権行使を採用 |
| 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 向上に向けた取組み | ・2006年度より日本取引所グループが運営している「議決権電子行使プラットフォーム」に参加。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | ・招集通知(要約)を英文で提供しています。 |
| その他 | より多くの株主の皆さまが、株主総会にご出席いただけるよう、2021年より、バーチャル出席型の株主総会を開催しています。 |

2. IRに関する活動状況 更新

| | 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 | 当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまが、当社へのご理解を深めていただけるよう、当社に関する重要な会社情報の適時・適切な開示を行っています。 ・適時開示規則に該当する情報の開示は、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)で公開しています。原則としてTDnetで公開した情報に関しましては、当社ウェブサイト上にも速やかに掲載することとしています。 また、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合にも、適時開示の趣旨を踏まえて適切な方法により、できるだけ正確かつ公平に当該情報が投資家の皆さまに伝達されるよう配慮しています。 ・当社は決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算発表日前の一定期間を沈黙期間に設定しています。沈黙期間は、本決算、四半期決算ともに、概ね決算発表日前の4週間としています。これらの期間中は、決算情報に関するご質問への回答やコメントを差し控えています。 但し、沈黙期間中に、公表している業績予想と著しく異なる見通しが発生した場合には、適宜、TDnet等により情報開示を行います。 | |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | ・2023年度は、ラージミーティング(決算説明会)を4回開催したほか、代表執行役社長をメインスピーカーとするとスモールミーティングを1回開催しました。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | ・2023年度は、海外投資家向けのカンファレンスに2回参加し説明会を実施しました。 | なし |

| | |
|------------------|--|
| IR資料のホームページ掲載 | ・IR情報は、 http://www.aeon.info/ir/ で掲載しています。 「IR情報」として、要約財務データ10年間の推移、事業セグメント別構成比、月次連結営業概況、決算情報、株価情報等を掲載。また、株主総会等の模様や、関連する資料(招集ご通知、株主総会資料、議決権行使結果等)、株主優待制度等についてのご案内を掲載しています。 |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | ・財務部内にIRグループを設置しています。 |
| その他 | ・役員と株主との対話の場として、2023年度は、株主懇談会を札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡の全国7ヶ所で開催しました。 |

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 | お客さま、地域社会、株主・投資家などステークホルダーの立場を尊重するため、「イオンの基本理念」「イオングループ未来ビジョン」「コーポレートガバナンス基本方針」などを定め企業活動の指針としています。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | ・環境保全・社会貢献活動については、当社ホームページにてご確認いただけます。 https://www.aeon.info/sustainability/ |
| 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 | ・ステークホルダーとのコミュニケーションに関する考え方を、「コーポレートガバナンス基本方針」に掲載しています。なお、当社の経営に関して、より理解が深まるように、会社案内、イオンマガジン、イオンレビュー、株主報告書、AEON Report(統合報告書)、ホットプレス等を発信し情報提供の充実に努めています。 |
| その他 | <p><ダイバーシティの推進> グループの更なる成長と拡大、イオンピープルの誰もが活躍し、革新し続けることを目指し、すべての従業員が働きやすく、活躍できる企業環境づくりを実現するために、ダイバーシティが生み出す従業員とその家族、お客さま、会社の3者の満足の実現を目指す活動を“ダイ満足”と名づけ、グループ全体で様々な活動に取り組んでいます。革新し続ける企業集団であるためには、多様な人材がそれぞれの個性を活かして活躍できる、時代の変化に適した環境整備が重要となります。更なる女性活躍推進を目指し、その活躍を阻む偏見や思い込みを払拭するために、経営層、管理職層、一般従業員の3層に研修を実施し、合計3,822名が参加しました。研修に参加して終わるのではなく、そこでの気づきを研修後も意識し、その気づきを行動に変えるきっかけとし、継続性をもたせました。グループ各社のベストプラクティスを共有する、“ダイ満足”アワードは10回目を迎え、海外各社の事例共有を新たに加え、28社より30の取り組み施策が報告されました。女性社員による地域密着、お客さま視点の売場作り、商品開発、時間給社員店長活躍、意思決定の場への女性の登用の仕組み作り、風土改革、Well-being、LGBTQ+フレンドリーな買い物環境作りなど、優れた取り組みが生まれ、多様性が生み出す価値創造の実現に大きく貢献しています。なお、女性管理職比率については、50%を目標として取り組んでおり、2024年2月末時点では28.7%となりました。また、障がい者雇用の拡大、活躍推進においてはグループ各社の取り組みが進み、障がい者雇用率は、2.85%となりました。詳細に関しては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。 https://www.aeon.info/diversity/</p> <p><健康経営への取り組み> イオンは、グループとして社員の健康づくりが企業活動の要であり、社員が健康であってこそ地域のお客さまの健康と幸せの実現に貢献できるという考えのもと、従業員とその家族の健康増進に取り組んでいます。受動喫煙対策・卒煙の取り組みとしてグループ国内15社で従業員の就業時間内禁煙・敷地内の禁煙を実施、生活習慣改善に向けた特定保健指導実施率向上や健康チャレンジキャンペーン、女性の健康に対する学習など、心と身体の健康づくりと安全安心で活力ある職場づくりに取り組んでいます。こうした取り組みが評価され「健康経営優良法人2024(ホワイト500)」に認定されました。</p> |

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 更新

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方

(1) 監査体制関連事項

- ・内部監査部門は監査委員会の職務の補助を行い、内部監査部門の異動については監査委員会の同意を必要とします。
- ・グループ全体を対象とした内部監査・内部統制の状況、及びグループの全従業員を対象とした内部通報制度への通報内容は、定期的に監査委員会に報告されます。
- ・内部監査部門は、重要な会議に出席するほか、執行役等からその職務執行状況の報告を聴取し、監査委員会に報告します。

(2) 情報保存管理体制

・各会議議事録は事務局によって作成・保管され、決裁書は立案者によって保存・管理されます。

(3) リスク管理体制

・リスクマネジメント管掌(リスクマネジメント委員会を招集)を設置し、イオン・マネジメントコミッティ(最高経営会議)のもとにリスクマネジメント体制を構築するとともに、その運用状況を内部監査部門が監視しています。

・取引を含め、反社会的勢力を排除すべく、社内規定の整備や捜査機関等との緊密な連携を通じ、組織として対応しています。

・財務報告に係る内部統制構築(いわゆる「J-SOX法」への対応)に関し、グループ会社を含め取り組みます。

(4) 効率的職務執行体制

・職務責任権限規程により、各職位の職務及び権限を定め、業務の組織的かつ効率的な運営を図るとともに、協議先部門を定めて牽制機能を果たすようにしています。

(5) コンプライアンス体制

・遵守すべき規範を定め、グループ全従業員に徹底するとともに、コンプライアンス指導を定期的実施し、最新の法改正に対応したコンプライアンス体制を構築してまいります。

(6) グループ会社管理体制

・グループ会社に対して、事業別・機能別に開催する会議体等において経営計画を審議するとともに、グループ本社として本社各部門が業務指導を行い、各社の経営の自主性・独自性を保持しつつ、一体的なグループ経営を進めています。

2. 内部統制システムに関する状況

・当社は、全てのステークホルダーに対する責任を果たすことを目的に、経営の透明性、公正性を担保し、持続的で安定的な経営の実践に努めています。これらを支える仕組みとしての内部統制に係る体制整備やコンプライアンス、リスクマネジメントの進化に常に取り組んでいます。

内部統制システムの整備にあたっては、まずその基盤となる企業倫理推進体制の強化に取り組んでいます。グループ全従業員に対して、イオンが共有する日常行動の基本的な考え方や判断基準の周知徹底を図るとともに、コンプライアンス意識の向上やイオンの基本理念の共有を目的とした研修を継続して実施しています。また、法令や倫理規定に違反する行為の未然防止及び早期発見を目的に、当社及び社外の連絡先を窓口とするグループとしての内部通報窓口を設置しています。通報・相談内容に対しては、関連部署が調査確認し是正・再発防止策を講じています。2020年1月には、グループ内部通報制度の整備拡充として、日本国内にて弁護士事務所通報窓口(役員が関与する不正行為専用窓口)を設置し、更に海外(中国・アセアン)について、2021年3月より役員が関与する不正行為専用窓口を開設しました。

・リスクマネジメントについては、各社、各部署において責任を持って取り組むべき重要な経営課題と位置づけています。このような認識に基づき、日常的なリスクマネジメントは、各社・各部署単位で対応するとともに、リスクマネジメント統括部が、リスクマネジメント委員会の運営を行い、各社、各部署のリスクマネジメントへの取組の進捗状況のモニタリングを行っています。加えて人権デュー・ディリジェンス委員会を立上げ、従業員のみならずサプライチェーン上に関わる全ての方、地域の住民やお客さまの人権課題への取組を進めています。また、事件事故が発生した後の影響を最小限にするため、速やかに「対策本部」を設置し、総務部およびリスクマネジメント統括部が中心となって対応を図っています。一方、リスクの予見・予知・予防に対して、特に影響度の高いリスクでは、部門横断タスクフォースを編成しています。

・内部統制全体の整備・運用状況は、内部監査部門が監視し、イオン・マネジメントコミッティ及び監査委員会に報告しています。

・当社と会計監査人は財務報告の信頼性を確保する業務については適切な内部統制システムの実現が不可欠であることを認識し、共同して適切な監査の実現に努めています。当社は有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しています。また、同法人は、業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与させない措置をとっています。当社は予め定めた会計監査人の評価・再任・選定等に関する基準に基づき評価を実施し、監査委員会がその評価に基づき会計監査人の選定を行っています。

なお、2023年度の会計監査業務を執行した公認会計士は、丸山友康氏、淡島國和氏、辻伸介氏の3名であります。また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士13名、その他53名であります。

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 更新

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

イオンは、反社会的勢力を排除するために、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律、各都道府県の暴力団排除条例等を遵守し、取引を含めた一切の関係を遮断します。不当要求に対しては対応責任部署を明確にし、民事及び刑事の法的対応も含め、外部専門機関とも緊密な連携を持って、組織として対応します。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

・イオンは、反社会的勢力の排除に向けて、「防犯規程」等で具体的対応策を規定するとともに、定期的に反社会的勢力の不当要求に対する対応教育を実施しています。

・反社会的勢力の不当要求情報を得ることを目的として、「不当要求情報管理機関」である公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、反社会的勢力の排除に努めています。

・不当要求防止責任者講習受講を推進し、グループ各社も含めて、反社会的勢力排除のための組織づくりを進めています。

・取引基本契約書をはじめとする諸契約書等に、「反社会的勢力の隔絶」条項を設置し、排除を明確にしています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明 更新

・当社株式は、金融商品取引所(証券取引所)に上場され自由な売買が可能ですが、万一短期的な利益を追求するグループ等による買収が開始されて不公正な買収提案がなされると、株主の皆さまに結果として不利益を与えるおそれもあります。買収提案を受け入れるか否かは株主の皆さまの判断によるべきものですが、買収提案があった際に、株主の皆さまが、十分かつ正確な情報と十分な時間のもとにご判断いただけるように十分な資料提供をするように所定の手順をふむことを求めるとともに、明らかに株主一般の利益を害すると判断される買収行為には対策を講じることができるように、「当社株式の大量取得行為に関わる対応方針の承認の件」を2024年5月29日開催の第99期定時株主総会に付議し、株主の皆さまのご承認をいただきました。

・これは「事前警告型」の買収への対応策であり、当社議決権の20%以上の株式取得を行おうとする者に対しては、大量株式取得者の概要、取得対価の算定根拠、買収方法、買収資金源、買収後の経営方針等につき当社への十分な情報提供を行うことなどの買収ルール遵守を要請します。当社取締役会は、大量株式取得者が登場し次第、その事実を開示するとともに、外部の専門家1名以上と社外取締役から成る独立委員会

を設置し、提供された情報(追加提供を求める場合にも意向表明書受領日から60日以内の日を最終回答期限とします)をもとに、同委員会に意見を求め、その意見を最大限尊重した上で、所定の評価期間(60日間または90日間)内に、当該買収提案に対する評価結果等を発表します。この取締役会及び独立委員会においては、判断の客観性をさらに高めるため、適宜他の専門家にも意見を求めることができます。また、上記ルールが守られない場合や、株式の高値買戻要求や高値売抜けが目的であると推測されるなど、株主の皆さまの利益が害されることが明らかである場合には、所定の評価期間の経過を待たずに、当社取締役会が新株発行、新株予約権発行などの対抗策をとり得ることとします。なお、大量株式取得者の権利行使が制限される行使条件差別型新株予約権を発行するときは、株主の皆さまにわずらわしい手続をしていただかなくてもいいように、会社による取得条項付とさせていただきます。また、対抗措置の内容・採否は、取締役としての善管注意義務に従い、原則として取締役会が決定・実施していきますが、例外的には、その内容・効果等に鑑みて株主の皆さまのご判断を仰ぐべきであるとして、当社株主総会にその採否をご決議いただくことがあります。

・株主の皆さまには、手続の各段階において、適時に十分に情報開示し、ご判断に供していただけるようにしていきます。

・なお、この対応方針の有効期間は2027年5月に開催予定の定時株主総会の終結時までです。

・当社取締役会は、上記対応方針はイオンの基本理念及び当社の株主の共同の利益に沿うものであり、また、当社従業員の地位の維持を目的とするものではないと判断しています。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

< 会社情報の適時開示に係る社内体制の状況 >

1. 当社は、会社法に規定する指名委員会等設置会社であり、経営に対する監督機能を強化し、透明性と客観性を担保しています。この体制のもと、取締役会は経営の基本方針等を決定し、執行役の業務執行を監督する一方、会社の業務執行に関する権限は取締役会から執行役に大幅に移譲され、意思決定・業務執行の迅速化を図っています。

2. 当社は、会社情報(投資者の投資判断に重要な影響を与える事実や決算情報等)を代表執行役・イオン・マネジメントコミッティ及び、取締役会を経て、情報取扱責任部署である財務部に伝達し、TDnetを使って東京証券取引所に適時開示を行っています。

(1) 決定事実・発生事実に関する情報は、社内各部門より代表執行役・イオン・マネジメントコミッティに伝達され、審議・承認を経て、財務部に伝達されます。

(2) 決算に関する情報は、主に財務・経営管理部門が作成しイオン・マネジメントコミッティの審議及び取締役会の承認を経て、財務部に伝達されます。

(3) 内部監査部門は、業務執行のプロセスが適正・有効に機能しているかを監査し、監査委員会、イオン・マネジメントコミッティに報告します。

なお、東京証券取引所へ適時開示を行うとともに、当社ホームページ上にも適時開示後速やかに、同一資料を開示しています。

□ 参考資料 コーポレート・ガバナンス体制 模式図

