

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、「お客様満足度の高い会社の実現」「社員満足度の高い会社の実現」「地域社会や環境との共生をはかる会社の実現」を経営方針に掲げ、その実現によって、社会に貢献する会社としてステークホルダーの皆さまの期待にお応えすべく積極的かつ効率的な事業推進をはかっています。監査等委員会設置会社として社内・社外の取締役、監査等委員の連携のもと経営チェック機能を充実し、経営の健全性、透明性、効率性、迅速性を意識して、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上をはかることをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

### 【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】更新

【補充原則2 - 4】

#### 1. 多様性の確保について

当社は、人材の多様性を重要視し、性別・国籍・中途採用を問わず管理職の資格にチャレンジできる人事制度を採用しています。

外国人と中途採用者の管理職登用の具体的な目標は設定しておりませんが、必要に応じて採用・登用を行っております。

一方で、当社の女性従業員の割合は、正社員では約32%、パート社員・アルバイト社員では約78%を占め、女性の活躍に向けた取り組みを進めていくことがとても重要であると認識しております。パート社員の部門責任者への登用や、能力の高い育児中従業員の活躍促進に向けた育児時短勤務者の主任登用等、女性従業員が働きやすい環境を整備しております。

また、管理職登用については、2030年度末の女性管理職層比率20%（当社社内昇格試験に合格した、マネジメント力や専門的な知見を有すると認められた人材を当社基準の管理職層と定義しています）という目標に対し、2025年度は11.6%（前年比+1.0%）に留まっております。幹部層育成を目指した女性のキャリアアップについて以下の取り組みを行っております。

・女性リーダーの育成

選抜型の「女性ステップアップ研修」によるマネジメントスキルの習得やロールモデルとの交流に加え、社長執行役員と女性社員による対談を社内報で発信するなど、教育と啓発を一体的に推進しております。これにより次世代リーダー候補のキャリア意欲を高め、女性の活躍を後押しする組織風土の醸成を図っております。

・ダイバーシティ研修

多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の構築に向け、性別・年代・職位を越えた多角的なグループ討議によるアンコンシャス・バイアス（無意識のうちに形成される思い込みや偏見等）の解消に取り組んでおります。女性活躍の推進をはじめ、誰もが働きやすい組織風土の醸成を目的とした本研修は、2025年度において計5回開催し、累計340名が受講いたしました。

・柔軟な働き方の拡充

従業員のライフイベントに応じた柔軟な働き方を推進しており、男性の育児休業取得の積極的な奨励（2025年度実績105.4%）や「限定勤務地制度」の改定を通じ、育児・介護等の制約下にある従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整備しております。

また、DE&I（ダイバーシティ エクイティ&インクルージョン）多様な人材の活躍を推進し、持続的な成長を実現するためにDE&Iの考え方を浸透させています。また個々の個性や価値観、人権を尊重し、差別やハラスメントのない安心して働ける職場環境を整え、より自分らしく活躍できることを目指しています。当社の取り組みは以下のとおりです。

・障がい者雇用

障がい者の採用を進めるだけでなく、障がい特性に応じた業務内容や勤務体系、養護学校や支援学校等からの実習受け入れなど、一人ひとりがやりがいを持って働くことのできる環境づくりに努めております。「令和7年高齢者・障害者雇用状況等報告」提出時点での障がい者雇用率は3.49%となりました。

・外国人人材の活躍

店舗において、ベトナム・インドネシアなどから外国人技能実習生および特定技能外国人の受け入れを行っております。2025年度末時点で231名が従事しております。

・認知症サポーター養成による地域社会への貢献

地域社会の一員として「認知症サポーター養成講座」の受講を推進しており、累計で全従業員の6割に相当する約15,000名のサポーターを育成しております。様々なお客様が安心してお買い物をしていただける店舗環境を整備するとともに、従業員が実務を通じて地域に貢献する喜びを実感することで、働きがいの醸成に繋げております。

・身だしなみ基準の見直し

従業員の個性や多様性を尊重し、時代に即した働きやすい職場環境を提供するため、身だしなみや服装に関する基準を緩和・見直ししました。従業員がより自由に、自分らしく能力を発揮できる環境整備を進めています。

#### 2. 多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針

当社は、当社のサステナビリティ重要課題の一つである「多様な人材の活躍」を経営の重点に置き推進していくために、2023年4月の取締役会で「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を策定しました。各方針および取り組み状況は以下のとおりです。

<人材育成方針>

当社は、従業員を最も大切な資本と捉え、従業員一人ひとりの成長が組織全体の成長に直結するという信念のもと、個々の専門分野での成長だけでなく、人間としての成長を支援しております。常に感謝の気持ちを持ち、人間的にも成長し続ける人材、そして社内のみならず地域社会でも

活躍できる人材の育成を推進しております。

- ・育成の基盤  
「平和堂フィロソフィ」の浸透を土台とし、知識・スキルだけでなく「人間として何が正しいか」を考え、判断できる人材を育成します。
- ・上司の使命  
部下を業務上の経験を通じて成長させることを上司の最大の使命と位置づけ、組織全体で「教え、教えられる」文化、自発的に学ぶ文化を醸成します。
- ・戦略的投資  
人材ポートフォリオに基づき、公平な教育機会を提供します。会社から与えられる機会を待つだけでなく、自ら学ぶ拳手制、公募型メニューを充実させ、社員の自立を促します。

#### <社内環境整備方針>

- 異なる個性を持つ人材が、お互いを尊重/支援し合い、一丸となることにより新たな価値創造につなげ、ライフステージに応じた働き方の選択により、ライフプランの充実、生産性の高い組織づくりを実現します。
- ・働き方を選択できる環境整備  
従業員が自らのキャリアやライフステージに応じた働き方を、柔軟に選択できる環境を整えます。
  - ・心理的安全性の確保  
企業倫理に基づく「コンプライアンス」の徹底とハラスメント根絶を経営の基盤とし、全従業員が心身ともに安心して業務に専念できる「心理的な安全」を大切にします。
  - ・公平と柔軟性  
全従業員に公平な成長機会を提供するとともに、前例にとらわれずに柔軟に判断・支援し合うことで、一人ひとりの挑戦を後押しします。

## 【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

### 【補充原則1 - 2】

当社は、株主の利便性や機関投資家・海外投資家による議決権行使に配慮するため、インターネットによる議決権の電子行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使も可能としております。また招集通知におきましては、内容の一部英訳を実施し、東京証券取引所ウェブサイトおよび当社ホームページ「株主総会情報」にて開示しております。

### 【原則1 - 4】

#### <保有方針>

当社の政策保有株式は、事業上の取引関係強化や地域共創・社会発展への貢献・協力、また同業他社との経営戦略の一環等、当社の企業価値の向上に資すると判断した投資株式を保有することとしております。事業上の取引には、メーカーや仕入先については商品調達、金融機関については資金調達や出店候補地の紹介やビジネスマッチング、同業他社については情報交換やノウハウの利用等、有益な効果が得られる投資株式を今後も保有していく方針です。なお、取引規模の縮小等、期待効果が得られず保有目的の合理性が乏しいと判断した場合は、保有先企業との対話を行い理解を得たうえで売却を進めることとしております。

#### <保有の合理性を検証する方法>

保有の合理性については、各取引規模（仕入先は仕入高に対する取引割合、金融機関は借入金残高に占める融資割合）や有益な効果（仕入条件、金利条件、情報提供、物件紹介等）、また、配当金と資本コストの比較等総合的に勘案し、今後の企業価値向上において重要な保有先企業であるかどうか判断しております。

#### <取締役会等における検証内容>

取締役会では、年1回、個別銘柄について取得・保有の意義、保有に伴う価値変動リスクや経営に与える影響を勘案し保有の合理性を検証しております。原則として、上場している投資株式はリスクが顕在化し評価損が発生した場合でも、当社の企業価値の向上のための取引の維持強化すべき投資株式は継続保有をすることとしております。なお、2025年度は所有している非上場株式13銘柄の内、1銘柄の保有株式の一部を売却いたしました。

#### <議決権行使>

当社では、中長期的な視点で企業価値向上につながるか、または当社の株式保有の意義が損なわれないかを当社の基準で判断し、議決権を行使しております。

### 【原則1 - 7】

当社は、当社役員との利益相反取引が発生する場合は、法令等の定めに従い、複数の独立社外取締役の意見を十分尊重しつつ、取締役会にて承認しております。また、主要株主等との取引が発生する場合は、第三者との取引条件との乖離がないか十分に検討したうえで決定しております。

### 【原則2 - 6】

当社は、平和堂企業年金基金を通じて、年金基金の加入者・受給者等に対する年金給付を将来にわたり確実に行うため、リスクを勘案しつつ年金資産に必要とされる総合収益を長期的に確保することを目標に運用しております。また、同基金が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、適切な資質を備えた人材を選出・配置するとともに、運用機関主催の各種セミナーに出席する等して専門性の向上に努めております。

### 【原則3 - 1】

当社は、実効的なコーポレートガバナンスを実現するため以下の項目を定め、当社ホームページ、平和堂統合報告書2025に開示しております。

#### ( ) 会社の目指すところ・経営計画

##### 平和堂グループの価値創造

当社グループは「100年企業」を実現するため、事業を通じた「地域社会の課題」・「地球規模の課題」の解決とグループの成長の両立を目指します。高齢化や買物難民、地域産業の後継者不足等の「地域社会の課題」や地球温暖化に伴う気候変動による環境悪化等の「地球規模の課題」を解決することに企業として取組みます。そして環境が良くなることはもちろん、事業利益との両立も果たしながら、新たな価値を生み出し持続的な成長を目指します。

当社の中長期ビジョンは、「地域密着ライフスタイル総合（創造）企業」を実現することであり、その土台としての経営理念として、人・人材育

成、筋肉質経営、平和堂グループが地域インフラになる～魅力あるショッピングセンターづくり～を掲げ取り組んでいます。

#### 第5次中期経営計画

当社は、第5次中期経営計画(2024年～2026年度)を策定し、グループの中核である小売事業の強化に資する3つの重点戦略として、「子育て世代ニーズ対応による顧客指示の獲得」、「ドミナント戦略をベースとしたHOP経済圏の拡大」、「生産性改善も含むコスト構造改革の推進」を掲げ、その重点戦略を支える土台として、「デジタル化/DXの推進や人的資本の充実による経営基盤の強化」、「サステナビリティ・ビジョンに基づき、環境目標達成に向けたESG経営の推進」について進めていき、2027年以降の更なる飛躍に繋げてまいります。

2030年の定量目標として、営業収益(連結)5,000億円以上、営業利益率(連結)4.5%以上、ROE 8%、女性管理職比率(当社基準)20%以上、CO2排出量(Scope1-2)46%削減(2013年度比)、食品廃棄額50%削減(2019年度比)を設定し、目標達成に向けて取り組んでまいります。

当社の目指すところ・経営計画については当社ホームページ、平和堂統合報告書2025に開示しております。

#### ( )コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、「お客様満足度の高い会社の実現」、「社員満足度の高い会社の実現」、「地域社会や環境との共生をはかる会社の実現」を経営方針に掲げ、その実現によって、社会に貢献する会社としてステークホルダーの皆さまの期待にお応えすべく積極かつ効率的な事業推進をはかっております。監査等委員会設置会社として社内・社外の取締役、監査等委員の連携のもと経営チェック機能を充実し、経営の健全性、透明性、効率性、迅速性を意識して、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上をはかることをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

#### ( )取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

##### 基本方針

当社の役員報酬制度は、以下の基本方針に基づいて設計、運用しております。

- ・地域に根差した社会的インフラとしての使命を追求し、会社全体の業績向上、成長を動機づける。
- ・株主や従業員をはじめとしたステークホルダーに対する説明責任の観点から透明性・公正性・合理性を備えている。
- ・報酬と業績を連動させることで継続的な成長を促進できる。
- ・適正な金額基準と設計により優秀な人材を確保、維持する。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬体系は、各役位ごとの役割に応じて決定し、毎月定額支給する固定報酬、単年度における業績目標の結果に応じて支給額を決定し年1回支給する業績連動報酬および取締役会であらかじめ設定した単年度ごとの数値目標の達成度および対象取締役の役位等に応じて算定される数の当社の普通株式を対象取締役の報酬等として付与する業績連動型譲渡制限付株式報酬で構成しています。

基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役(監査等委員である取締役を除く)の固定報酬は、代表権がある場合支給される代表権給、役位ごとに業務執行の割合に応じて支給される執行給および会社組織を監督する役割に対して支給される監督給で構成され、各役位ごとの役割に応じて固定報酬額12分の1を月額固定報酬として支給します。また、取締役(監査等委員である取締役を除く)において業務執行を行わない取締役(社外取締役を含む)の報酬は、監督給のみ固定報酬とし、月額固定報酬として支給します。

監査等委員である取締役の報酬は、各監査等委員である取締役の役職・職責に応じて監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は、短期の業績に連動する報酬(賞与)と中長期の業績に連動する報酬(株式報酬)で構成しております。

短期の業績に連動する業績連動報酬等は、取締役(監査等委員である取締役、社外取締役を除く)の事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、事業年度ごとの目標値から「業績連動報酬の構成要素」および「公表値に対する業績別支給率」に基づき算出された額を毎年一定の時期に賞与として支給します。

なお、「業績連動報酬の構成要素」に記載されている個人業績とは、対象の取締役が会社方針に基づき設定した重点取組みに対して、取締役会においてなされる進捗報告等を加味したうえで、代表取締役社長執行役員が作成した原案を、独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮問し、その答申の内容を踏まえて取締役会で決議いたしております。

中長期の業績に連動する非金銭報酬等である業績連動型譲渡制限付株式報酬(パフォーマンス・シェア・ユニット)は、取締役(監査等委員である取締役、社外取締役を除く)の報酬と会社業績および当社の株式価値との連動性をより明確化することにより、対象取締役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、対象取締役と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、中期経営計画策定時において設定した中長期の業績における単年度ごとの財務指標と非財務指標の数値目標を取締役会であらかじめ設定し、当該数値目標の達成度および対象取締役の役位等に応じて算定される数の当社の普通株式を、対象取締役の報酬等として交付します。なお、非金銭報酬等である業績連動型譲渡制限付株式報酬の総額は、取締役報酬限度額の枠内で、年額5千万円以内、発行または処分される当社の普通株式の総数は年間2万5千株以内とします。

固定報酬の額、業績連動報酬等の額および非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬水準は、東京証券取引所プライム市場上場企業である同業他社の水準レンジの中位をベンチマークとし、事業形態および世間水準に変動があった時は、取締役会決議によりその都度水準を見直します。なお、固定報酬、業績連動報酬等および非金銭報酬等の構成割合は目安として、常務執行役員以上は6:3:1、上席執行役員は7:2.25:0.75、業務執行を行わない取締役(社外取締役を含む)は固定報酬のみで構成しています。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の固定報酬および業績連動報酬等および非金銭報酬等について、代表取締役社長執行役員が、設計した制度に沿って作成した原案を任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会で決議しており、取締役会としては当該決定方針に沿うものであると判断しております。

#### ( )取締役会が取締役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き

取締役会が、取締役候補者の指名を行うに当たっての方針・手続きについては、当社が必要とする取締役の専門性(スキル・マトリックス)および下記(a)～(d)を総合的に判断して選出した候補者を、任意の諮問機関である指名・報酬委員会ですばるに審議を経たのちに取締役会で指名の手続きを行っております。

(a) 経営・企業法務・ガバナンスなど、取締役会の審議・決定内容を直接的に監督できること。

(b) 成長戦略の策定、経営戦略の決定、中期経営計画の達成等に関して自己の知見・見識を反映させることができること。

(c) その他の会社経営上の案件に対して、自己の知見、専門性、経験を踏まえた助言・指導が行えること。

(d) 当社の取締役の選任・解任基準の要件を満たしている者。

社外取締役は、会社法上および当社取締役の選任・解任基準の社外要件を満たし、更に独立社外取締役については、当社社外取締役の独立性判断基準の定める独立役員資格を満たし、一般の株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される基準に基づき選任を行っております。

また、当社取締役会は、会社の業績等の報告を通じて、経営陣幹部がその機能を十分に発揮していないと認められる場合または当社取締役の選任・解任基準の解任要件に該当する場合は、指名・報酬委員会および監査等委員会の意見を尊重したうえで、経営陣幹部を解任するための手続きをとることとしております。

( )取締役が取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

現任の取締役の選任理由については、当社ホームページ株主総会「第69回定時株主総会招集ご通知」に掲載しております。

【補充原則3 - 1】

当社は、2022年5月開催の第65回定時株主総会招集ご通知より、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮するため、内容の一部英訳を採用しました。また、2023年度より決算短信につきましても英訳資料を開示しております。なお、適時開示資料につきましても、2025年4月より英訳資料を開示しております。

【補充原則3 - 1】

1. 当社のサステナビリティについての取組み

当社のサステナビリティの取組みは、当社ホームページ、平和堂統合報告書2025をご参照ください。

2. 人的資本への投資等

人的資本への投資

戦略

当社は、平和堂グループ憲章に掲げる「全従業員の物心両面の幸福(しあわせ)を追求するとともに、お客様と地域社会に貢献し続ける企業となる」を経営理念の根幹に据え、人を付加価値の源泉である「資本」と捉える人的資本戦略を推進しております。

この考えに基づき、付加価値の最大化、効率的な組織運営による労働生産性の向上を実現し、得られた成果を再び「持続的な人への投資」へと還元することで、中長期的な企業価値の向上を継続してまいります。

重点課題と具体的な取組み

当社は、「人材育成方針」と「社内環境整備方針」に基づき、以下の3点を重点課題として具体的な取組みを推進しております。

(a) 持続的な人材の確保と育成

< ありがたい姿 >

持続的かつ安定的な人材確保のため、新卒・キャリア採用に加え、パートタイム社員からの正社員登用、パートタイム社員の役割拡大など多様な雇用形態を最適に組み合わせ、各々のキャリアステージに応じた適時・適切な育成機会を提供することで、組織の活力を永続的に維持できる体制を目指しております。

< 課題 >

労働力不足が深刻化するなか、採用競争の激化による人材確保の難化に加え、多様化するキャリア観やライフスタイルに適合した定着支援策が十分に機能せず、将来的な人手不足や組織の硬直化を招くリスクを認識しています。

< 課題解決のための取組み >

・採用チャネルの多角化

毎年の継続した新卒採用に加え、多様なバックグラウンド・専門性を持つキャリア採用を拡大し、組織全体の活力を高めています。

・パートタイム社員の正社員登用

意欲のある人材のキャリア自立を支援しています。パートタイム社員のステップアップを推進し、正社員へのコース転換を積極的に行っています。

2025年度のパートタイム社員の正社員登用者数は23人となりました。

・キャリア採用オンボーディング

入社時期を問わず全社員が共通して習得すべき基礎知識や企業理念を確実に習得できるよう、集合研修とeラーニングを組み合わせた研修体系を構築しております。また、実務に直結する技能研修を通じて、個々の専門性強化と組織全体のサービス品質の維持・向上を推進しております。

・パートタイム社員の育成・活躍促進

現場の業務を熟知し、高いスキルを持つパートタイム社員を部門運営の主要な責任者として登用する取組みを推進しております。これにより、雇用形態に関わらず活躍できる機会を拡大し、店舗運営の機動性と品質向上に繋げています。

・就業継続支援

社会保険加入に関する「年収の壁」対策として、独自の支援プランを導入し、意欲ある従業員が労働時間を柔軟に選択できる環境を整えています。

・エンゲージメントの向上

コミュニケーションツール「RECOG」を導入し、互いの貢献を認め合う「承継する文化」の醸成を通じて、従業員の帰属意識を高めています。

・技能の高度化と自律的成長の支援

当社独自の「社内認定ライセンス制度」の運用を通じて、商品加工や接客における技能の標準化とサービス品質の継続的な向上を図っております。同時に、公的資格の取得に対する報奨金制度を整備し、従業員の自律的な自己研鑽を組織的に後押しすることで、高い専門性と意欲を兼ね備えた人材の育成に注力しております。

(b) 多様な人材の活躍

< ありがたい姿 >

性別、年齢、国籍、障がい等の有無に関わらず、全ての従業員が公平な機会を与えられ、その個性を尊重しながら能力を最大限に発揮し、多様な視点を取り込むことにより生産性向上やイノベーションの創出を目指します。

< 課題 > < 課題解決に向けた取組み > につきましては、補充原則2 - 4 に掲載しております。

(c) 健康経営と安全の確認

< ありがたい姿 >

従業員の安全と健康を経営の重要課題と位置付け、心身ともに健やかに、安心して能力を発揮できる職場環境を整備し、高い生産性の実現を目指します。

< 課題 >

従業員の高齢化に伴う健康診断結果の重症化リスクの増加や、メンタルヘルス不調による休業者が及ぼす生産性への影響が、持続的な事業運営におけるリスク要因となっております。

< 課題解決のための取組み >

・健康診断受診率

従業員の健康管理を経営の重要課題と位置付け、法定の健康診断の受診率は100%を継続しています。

- ・二次検査受診率  
定期健康診断の結果から、再検査や精密検査が必要な対象者に対し、産業医と連携した個別勧奨を行うことで、疾病の早期発見・早期治療を支援しております。その結果、2025年度の二次検査受診率は管理職層の受診率は100%、全従業員においても90%に達し、高い実効性を伴う健康管理体制を構築しております。
- ・包括的サポート体制  
「健康サポートセンター」に産業医や保健師等の専門職を配置し、ストレスチェック後の面談やメンタルヘルス相談を強化しています。
- ・労働災害の防止  
従業員が安全に働くことができる環境の維持・向上に向け徹底した安全管理を行っております。2025年度の労働災害による強度率(延べ労働時間1,000時間値の労働損失日数)は0.096、度数率(延べ労働時間100万時間あたりの労働災害による死傷者数)は4.46となりました。
- ・コンプライアンス  
高い企業倫理と法令遵守を徹底するため、全従業員に対しコンプライアンス研修を定期的実施しています。また、内部通報制度(ヘルプライン)の周知と運用を強化し、不正行為の早期発見と是正、健全な事業運営に努めています。
- ・ハラスメントに対する基本方針の策定  
全ての従業員が心身ともに安心して働ける職場環境の実現に向け、ハラスメントの未然防止と迅速な対応を目的として基本方針を策定し、相談窓口、外部連携、全従業員を通じて根絶に努めています。  
また、カスタマーハラスメントについても、従業員が安心して働けるよう、対応手順を明確にした基本方針に基づき、周知と対応を進めています。

### 3. 気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響、TCFD提言への対応

#### 気候変動への対応

##### ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ全般のガバナンスに組み込まれています。体制図を含む詳細については、当社ホームページ「サステナビリティ推進体制」にて開示しております。

##### 戦略

世界では、地球温暖化に伴う気象災害の激甚化、海洋プラスチックなど廃棄物による環境汚染の深刻化、環境以外でも高齢化やLGBTQ・女性活躍など、多岐にわたるESG課題に直面しております。

特に、地球温暖化に伴う気候変動への対応は、企業や地域にとって非常に重要な課題であり対策が必要です。「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」に基づき、営業収益の約8割を占める当社について、気候変動が事業に与える潜在的なリスクや影響を、定性的および定量的に評価しております。

なお、シナリオ分析につきましては、当社ホームページ「TCFD提言への対応」にて開示しております。

##### リスク管理

気候変動に関する主なリスクは、サステナビリティ全般のリスクに含めて管理しております。詳細については当社ホームページ「平和堂のサステナビリティ」にて開示しております。

##### 指標と目標

当社グループは、「サステナビリティ・ビジョン」の一部を構成する重要課題「脱炭素社会の実現」および「廃棄物の削減と資源循環の推進」の取り組みとして、「GHG排出量」および「プラスチック廃棄物の削減」に関する目標設定をしております。詳細については当社ホームページ「TCFD提言への対応」にて開示しております。

#### 【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会規則、経営会議規則および職務権限規則等に基づき、取締役会、経営会議、代表取締役、役付取締役、本部長等の意思決定機関および意思決定者に対して、決裁、承認等に関する権限を明確に定めております。また、2022年・2023年度は取締役会に関する議案等付議基準の重要な業務執行に関する事項の担当取締役への一部委任と付議金額の大幅な見直しを行いました。

担当取締役に重要な業務執行の一部を委任することにより、意思決定の迅速化と機動性の向上、取締役会の経営監督機能の強化が図れます。

#### 【原則4 - 8】

独立社外取締役について、当社の事業内容を理解し、業務執行者から独立した立場で業務執行者を適切に監督するという責務を果たしていただくことが、当社のコーポレートガバナンス上重要であると認識しております。当社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を4名選任しており、プライム市場上場会社に求められている独立社外取締役3分の1以上の選任について条件を満たしております。

#### 【原則4 - 9】

当社は、独立社外取締役候補者を選任する際、客観性と透明性を確保するために当社の社外取締役の独立性判断基準を定め、公表しております。詳細については当社ホームページ、平和堂統合報告書2025をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 10】

当社は、2022年に任意の指名・報酬委員会を設置しました。2025年度は合計7回委員会を開催し、取締役会の諮問機関として、次期取締役候補の選定や取締役の報酬制度および業務執行取締役の個人別評価等に関して審議し、取締役会に答申することにより、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続きの客観性および透明性の確保を図っております。なお、プライム市場上場会社に求められている、各委員会の独立社外取締役過半数の条件は満たしております。

#### 【補充原則4 - 11】

当社の取締役会は、各取締役が保有するスキル・専門性等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しております。2026年度は、スキル項目の一部を見直し、各取締役の保有スキルの検証を行いました。

当社のスキル・マトリックスについては、当社ホームページ、株主総会情報「第69回定時株主総会招集ご通知」に掲載しております。

#### 【補充原則4 - 11】

取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向け、兼任については合理的範囲に留めております。なお、その兼任の状況は、事業報告や株主総会参考書類などで開示しております。

#### 【補充原則4 - 11】

当社取締役は、取締役会としての判断や会議の運営等、取締役会全体の実効性を確保するように努めております。

2024年度の取締役会の実効性を評価するにあたり、従来はアンケート形式(4段階の選択式と自由記載)で、取締役の責務に関する項目、サステナビリティの項目、グループガバナンスの取り組みに関する項目に分けて構成しておりましたが、その形式を見直し、2025年度は当社の取締役

会は何が課題でどのように修正をすべきか記述式で取締役意見に求めました。

意見の主な内容は、取締役会の運営方法(定期的な社外取締役へのブリーフィングの実施、取締役会資料の内容充実、事前説明会の実施)、社外取締役への情報共有(経営会議の審議内容、経営方針徹底集会の各部署の取り組み内容等)について指摘があり、当社の取締役会の議題と改善に向けた施策についてまとめました。

ファイル共有アプリを活用し、社外取締役が確認すべき必要な資料を閲覧できる環境を整える等、一部取り組みを実施いたしました。

#### 【補充原則4 - 14】

当社は、取締役の就任に際してその役割や責務の説明以外に必要なに応じ、社外セミナーや勉強会において、必要な知識の習得や適切な更新ができるように斡旋・受講をしております。

2025年度より、取締役のトレーニングの活性化に関して、取締役と上席執行役員・執行役員を対象とした役員トレーニングプログラムを導入し、コーポレートガバナンス、株主総会、DX・ダイバーシティ等の各テーマをWEB上で学習できる体制を整えました。また、当社の業務内容を理解してもらうために社外取締役を対象とした、店舗クリニックや社長執行役員との意見交換会を開催しました。

#### 【原則5 - 1】

当社は、経営企画部をIR担当部署とし、必要に応じて本部の各部署と連携を図る体制を構築しております。アナリスト・機関投資家に対しては、決算説明会を年2回開催しており、その説明会の内容等については、取締役会や経営会議へフィードバックしております。また、2025年度は出店エリアを中心に合計7回個人投資家向けに会社説明会を開催し、さらにスモールミーティング、1on1ミーティングは適宜開催しております。

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年4月2日

### 該当項目に関する説明 **更新**

当社は、PBRが過去7期にわたり1倍を下回っており、更なる資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、より一層の企業価値向上に取り組む必要があると認識しております。

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」を2026年4月2日にアップデートを行い、東京証券取引所より「投資者の目線とギャップのある事例」および「投資者の視点を踏まえたポイント」の公表を受け、現状分析・評価の再実施、投資家との対話の拡充、中期キャッシュアロケーション計画の見直し等を行っております。

さらに、株主還元方針として、2026年2月期は配当性向30%以上、年間配当66円とし、2025年2月期から2027年2月期の配当政策については「累進配当」を導入しております。

第5次中期経営計画を中心とした利益率の向上と資本政策を推し進め、2030年の定量目標である、連結営業利益率4.5%以上、ROE8%の達成を目指して取り組んでまいります。

取り組み内容の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております開示資料をご参照ください。

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(アップグレード)」

「株式会社平和堂 第5次中期経営計画(2024~2026年度)」

## 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)	3,659,400	7.39
夏原商事株式会社	3,500,000	7.07
平和堂共栄会	3,083,167	6.23
公益財団法人平和堂財団	3,000,000	6.06
株式会社滋賀銀行	2,500,122	5.05
株式会社ピース&グリーン	1,950,943	3.94
日本生命保険相互会社	1,861,779	3.76
平和観光開発株式会社	1,694,400	3.42
平和堂社員持株会	1,156,197	2.33
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO.,LTD.AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	1,005,100	2.03

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	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

### 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

連結子会社の中に、上場等している会社はありません。

## 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	15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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	11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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
上山信一	学者													
行木陽子	学者													
高島志郎	弁護士													
木村恵子	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) 更新

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
上山信一				上山信一氏は、行政機関および経営コンサルティングの経験を通じて多数の企業改革および自治体・国際機関の組織改革に携わってきた豊富な知識・経験を有し、当社のグループ経営戦略、構造改革に関与・監督を行うことができるものと考えております。同氏はZEN大学の副学長・教授ですが、当社は同大学への寄付は行っておらず、また同氏の兼職先の企業と当社との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。
行木陽子				行木陽子氏は、長年に渡りコンピュータ関連サービス企業において、ソフトウェア事業、グローバル・ビジネス・サービス事業の責任者として従事し、デジタル戦略における豊富な知識・経験を有しております。また、ダイバーシティに関連する講演を多数実施しており、当社のデジタルトランスフォーメーションおよびダイバーシティの推進に関与・監督を行うことができるものと考えております。同氏は中央大学商学部の特任教授ですが、当社は同大学への寄付は行っておらず、また同氏の兼職先の企業との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。
高島志郎				高島志郎氏は、弁護士として企業法務および各種法律に関する豊富な経験と専門知識を有し、また国内の事業会社の社外取締役を兼任し、独立した立場からの助言および監査に関する経験を有しており、主に企業法務並びに各種法律に関する的確な提言と、独立した立場から取締役の職務の執行を監査・監督を行うことができるものと考えております。同氏が所属する弁護士事務所と当社は顧問契約を締結しておりますが、その報酬の額は過去の3事業年度の平均が1,000万円未満であり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員に指定しております。



木村恵子				木村恵子氏は、公認会計士、税理士および不動産鑑定士として、財務、会計および税務にかかる豊富な経験と専門知識を、また公認会計士事務所および不動産鑑定所を設立し、企業経営についての経験もそれぞれ有しており、主に財務戦略にかかる客観的・専門的な視点に基づく提言と、独立した立場から取締役の職務の執行を監査・監督を行うことができるものと考えております。同氏が経営する事務所等と当社との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。
------	--	--	--	--

## 【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

なし

### 現在の体制を採用している理由

当社は、監査等委員会から求めのあった場合、専任の担当者を配置し、かつ専任者の評価および異動等においても、独立性を確保する体制を整えております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人の監査計画および監査体制の説明を受け、事業所等への実施監査に際しては立会いにより監査実施状況の確認をしております。また、監査等委員会と会計監査人は会合をもち、結果の報告を受けております。内部監査部門も含め、監査等委員、会計監査人の会合により情報共有化を図っております。

内部監査部門の監査に同行するなど実施状況の確認を行い、また監査結果報告を閲覧しております。主要な課題については取締役会等に意見陳述し改善につなげております。

## 【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

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	指名・報酬委員会	6	2	2	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	2	2	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、2022年3月24日の取締役会決議により任意の指名・報酬委員会を設置しました。第65回定時株主総会終了後の役員の新体制より委員会を開催し、第69期は合計7回委員会を開催しました。審議内容は、次期取締役候補者の選定、取締役の報酬制度の見直しおよび業務執行取締役の個人別評価の審議、取締役向け株式報酬制度の導入、サクセッションプランの策定等を行い、取締役会に提案いたしました。

## 【独立役員関係】

独立役員の数 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

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社は、2020年12月3日の取締役会決議により、業績連動報酬制度を導入しました。さらに、2024年5月16日開催の第67回定時株主総会において、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入が承認され、同日に行われました取締役会にて取締役の報酬体系の見直しを行いました。

業績連動報酬等は、短期の業績に連動する報酬(賞与)と中長期の業績に連動する報酬(株式報酬)で構成しております。

短期の業績に連動する業績連動報酬等は、取締役(監査等委員である取締役、社外取締役を除く)の事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、事業年度ごとの目標値から「業績連動報酬の構成要素」および「公表値に対する業績別支給率」に基づき算出された額を毎年一定の時期に賞与として支給します。

なお、「業績連動報酬の構成要素」に記載されている個人業績とは、対象の取締役が会社方針に基づき設定した重点取り組みに対して、取締役会においてなされる進捗報告等を加味したうえで、代表取締役社長執行役員が作成した原案を、独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮問し、その答申の内容を踏まえて取締役会で決議いたしております。

中長期の業績に連動する非金銭報酬等である業績連動型譲渡制限付株式報酬(パフォーマンス・シェア・ユニット)は、取締役(監査等委員である取締役、社外取締役を除く)の報酬と会社業績および当社の株式価値との連動性をより明確化することにより、対象取締役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、対象取締役と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、中期経営計画策定時において設定した中長期の業績における単年度ごとの財務指標と非財務指標の数値目標を取締役会であらかじめ設定し、当該数値目標の達成度および対象取締役の役位等に応じて算定される数の当社の普通株式を、対象取締役の報酬等として交付します。なお、非金銭報酬等である業績連動型譲渡制限付株式報酬の総額は、取締役報酬限度額の枠内で、年額5千万円以内、発行または処分される当社の普通株式の総数は年間2万5千株以内とします。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

## 【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 [更新](#)

第69期(2025年2月21日から2026年2月20日まで)の取締役に対する報酬は以下のとおりです。

取締役(監査等委員を除く) 7名 173百万円

取締役(監査等委員) 3名 27百万円

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

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、株主総会において決議いただいた報酬枠を限度として、役位ごとの役割に応じて取締役会の決議により個別の金額を決定しております。なお、2022年2月期の報酬より業績連動報酬制度を、2025年2月期の報酬より業績連動型譲渡制限付株式報酬制度をそれぞれ導入いたしております。

また、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において決議いただいた報酬枠を限度として、各監査等委員である取締役の役職・職責に応じて監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

### 【社外取締役のサポート体制】 更新

取締役会の招集通知送付の際に、事前に会議内容が判断できるように資料等を送付し、事前説明が必要な議案は事前説明会を行っております。

また、代表取締役との意見交換会を定期的に行い、各担当部署の役割や取り組み内容等の理解や当社の課題について認識してもらうよう取り組んでおります。

## 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) 更新

取締役会は、11名(うち監査等委員である取締役3名)で構成され、経営および業務執行にかかる最高意思決定機関として毎月開催しております。

また、経営意思決定のための協議機関として、経営会議を毎月3～4回開催するなど、経営方針に基づいて業務上の主要事項を審議決定しております。

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、幅広い視野および客観的な立場から経営や業務執行の監督・牽制を果たすべく監査等に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議を行っております。

## 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、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。この移行は、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで監査・監督機能とコーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図るためであります。

## 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	早期発送可能な範囲において、法定期限前の発送を実施しております。また、発送前に開示をしております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算日は毎年2月20日であり、従来から集中日での開催はしていません。
電磁的方法による議決権の行使	2022年5月開催の定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
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	2022年5月開催の定時株主総会より、株式会社ICJの議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年5月開催の定時株主総会より、東京証券取引所および当社ホームページにて開示しております。
その他	当社のホームページに株主総会招集通知を掲載しております。営業報告の一部に関し、映像によりビジュアル化を実施しております。

## 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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	主に出店エリアで合計7回、個人投資家向けに会社説明会を開催しました。今後も定期的に開催する予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および通期の決算発表に伴い、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催しております。またスモールミーティング、1on1ミーティングも適宜行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページに決算資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	責任者は上席執行役員経営戦略本部長が、IR担当部署は経営企画部が、担当者は経営企画部長がそれぞれ担っております。	

## 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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境問題に関し、2002年に本部および当社2店舗でISO14001の認証を取得し、2004年7月には全店舗で認証を取得しました。今後も、省エネ・省資源や廃棄物のリサイクルの推進、環境にこだわった商品の販売拡大など、各種の環境パフォーマンスの改善に取り組んでまいります。

## 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 更新

当社は、下記のとおり業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)を構築しております。

- 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
  - 取締役会の開催  
取締役は、法令および定款等を遵守するほか、取締役会を原則として毎月開催しております。
  - 当社のコンプライアンス体制  
当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を選択しており、法令遵守と企業倫理確立のための制度として、社長執行役員を委員長とする「内部統制委員会」を設置しております。  
内部統制委員会では、コンプライアンスに関する事項全般について情報収集や対策を立案し、代表取締役に報告、指示を受ける社内体制をとるとともに、「個人情報保護法」の遵守や「独占禁止法」・「中小受託取引適正化法」に関する納入業者との公正な取引を遵守するための窓口として事務局を設置しております。  
また、「コンプライアンス・マニュアル」に従業員専用アプリに掲載するなど、全役職員に周知し、高い倫理観をもって業務を遂行しております。さらに、現場の生の声を迅速に取り入れる制度として社内通報窓口である「平和堂クリーンライン」を設置しております。
  - 当社のサステナビリティ推進体制  
当社は、環境マネジメントマニュアル等に基づき、社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、配下に「環境セクター」(EMS推進部会、プラスチック対策部会、食品ロス対策部会、エネルギー対策部会)、「地域活性化セクター」(地域健康部会、地域活性化部会)、「DEI推進セクター」(ノーマライゼーション推進部会、ダイバーシティ推進部会)、「商品調達セクター」(商品調達部会)の4セクターからなる各部会を設けるとともに、2021年サステナビリティ・ビジョンを策定し、「地域の健康」の実現、廃棄物の削減と資源循環の推進、脱炭素社会の実現、安全・安心で持続可能な商品の調達、多様な人材の活躍を5つの重要課題としてそれぞれ取り組んでおります。
- 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
  - 当社は、取締役の職務の執行を記録するため、「重要文書保管取扱規程」、「取締役会規則」および「稟議規程」、「職務権限規則」に従い、取締役会議事録や稟議書類を適切に保存・管理しております。
  - 当社は、「経営会議規則」により議事の経過や決議事項につき、経営会議議事録により、適切に保存・管理しております。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - 当社の重要な投資案件については、経営会議で十分な審議をした上で、取締役会において監査等委員の意見も勘案して決定しております。
  - 全社リスク管理プロセスにおいては、「内部統制委員会」が統括し、年度単位のリスク管理方針を策定するとともに、当該リスク管理方針から想定される事象・リスクをまとめたリスクカタログにより各部門がリスク低減のための施策を実行しております。
  - 情報セキュリティに対するリスクについては「内部統制委員会」の中に「情報セキュリティ部会」を設置し、インシデント発生の予防・

早期解決のため、情報セキュリティ事故を想定した訓練等を実施しております。

- (4) 火災・地震・その他の危機管理体制については、「防災マニュアル」をはじめ、「地震マニュアル」等により予防体制および発生時の対応についてのルールを徹底しており、緊急時には、「危機管理連絡網」により即座に経営トップをはじめ関係部署店長に情報の伝達・指示・報告がとれる体制をとっております。さらに、必要とあれば「内部統制委員会」を招集し、当社としての対応がただちに実施・公表できる体制をとっております。
- (5) 当社は、店舗において発生する事件・事故に素早く対応するため、社内ネットワークを利用した「事件・事故報告」により迅速な解決ができる体制をとっております。

#### 4. 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) 当社は、取締役の職務を効率的に実行するための「組織ならびに業務分掌規則」および「職務権限規則」を定めており、また、経営会議を原則月3～4回開催し、取締役会付議議案を事前に経営会議に上程し内容を議論する等、十分な検討の機会を設けております。なお、経営会議には監査等委員も出席しており、意見陳述を受けております。
- (2) 販売面に関しては、営業会議等を毎週実施し、週次単位で損益計画や販売計画を見直し、修正実施しております。また、お客様の声を営業に反映させるための「お客様サービス室」や、販売商品の品質を管理するための「品質管理室」を設置しております。

#### 5. 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) 当社は、原則として毎年組織変更および定期人事異動を実施しており、社会情勢や顧客の変化に柔軟に対応できる組織により、役職者を含む従業員等との風通しのよい体制をとっております。
- (2) 当社は、毎年2回幹部社員全員を集めて、経営方針を周知徹底するための社員集会を実施しており、グループ会社を含む全従業員が一丸となって、目標達成にまい進しております。
- (3) 当社は、「稟議規程」を整備し、素早い意思決定が組織的にできる体制をとっております。
- (4) 当社は、コンプライアンスの維持やリスク管理、ノーマライゼーション、セクシャル・ハラスメントの防止などを周知徹底するため、従業員が個別に学習できるeラーニングの活用や従業員専用アプリに項目を設け、いつでも確認できる体制を整えています。
- (5) 当社は、内部通報制度の一つとして、社内通報窓口として「平和堂クリーンライン」を設置し、社外通報窓口として「顧問弁護士事務所」を活用しております。また、各種ハラスメント・人権問題の相談窓口として、「人権ホットライン」を設置しております。
- (6) 当社は、「監査室」を設置しており、従業員等の社内諸規則・規程等の遵守を徹底するための内部監査体制をとっております。

#### 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) 当社は、グループ会社の責任者と原則として年2回、経営方針や損益予算計画、決算、組織変更等重要案件に関する会議を実施しております。
- (2) 当社は、グループ会社と四半期に1回の定例会議を開催し、経営全般に関して相互に業務の執行状況等の確認・意見交換等を実施しております。
- (3) 当社は、グループ会社から毎月1回、業績等の報告を受けており、グループ会社ごとの評価等を実施しております。
- (4) 当社は、グループ会社に対し、定期的に当社監査室による内部監査を実施しております。
- (5) 当社は、「グループ会社管理規程」を定めており、取締役会や稟議書などのルール等グループ会社として統一的な行動・決定および議事録等の記録保管ができる体制をとっております。

7. 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、当該取締役および使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項ならびに当該取締役および使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項  
当社は、監査等委員会から求めのあった場合、専任の担当者を配置し、かつ専任者の評価および異動等においても、独立性を確保します。

#### 8. 取締役および使用人が、監査等委員に報告するための体制その他の監査等委員への報告に関する体制、およびその他監査等委員の監査が、実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社は、監査等委員と意見交換等を行う場として、「経営会議」等への出席依頼・経営会議資料の開示を求めており、積極的な意見を受けております。  
また、監査室の「監査報告書」を監査等委員に回覧し、意見および要望を受けております。
- (2) 当社は、代表取締役と監査等委員の定期的な会合を実施しております。
- (3) 当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還について、所定の手続きにより支弁しております。
- (4) 当社は、当社監査等委員に報告をした役員、従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止しております。

#### 9. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、社長執行役員を委員長とする「内部統制委員会」を中心に、財務報告の信頼性を確保する内部統制の整備と評価に関する基本方針および計画を策定し、社内規則・規程、業務マニュアルの見直し等の整備、運用を行っております。  
また、財務報告に係る内部統制が有効に行われ、その仕組みが適正に機能していることを継続的に評価してまいります。

## 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、コンプライアンス・マニュアルに基づき、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み関わりを一切持ちません。また、このような団体・個人から不当な要求を受けた場合には、警察等外部機関と連携し、関係部署が連携・協力して組織的に対応いたします。

## 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

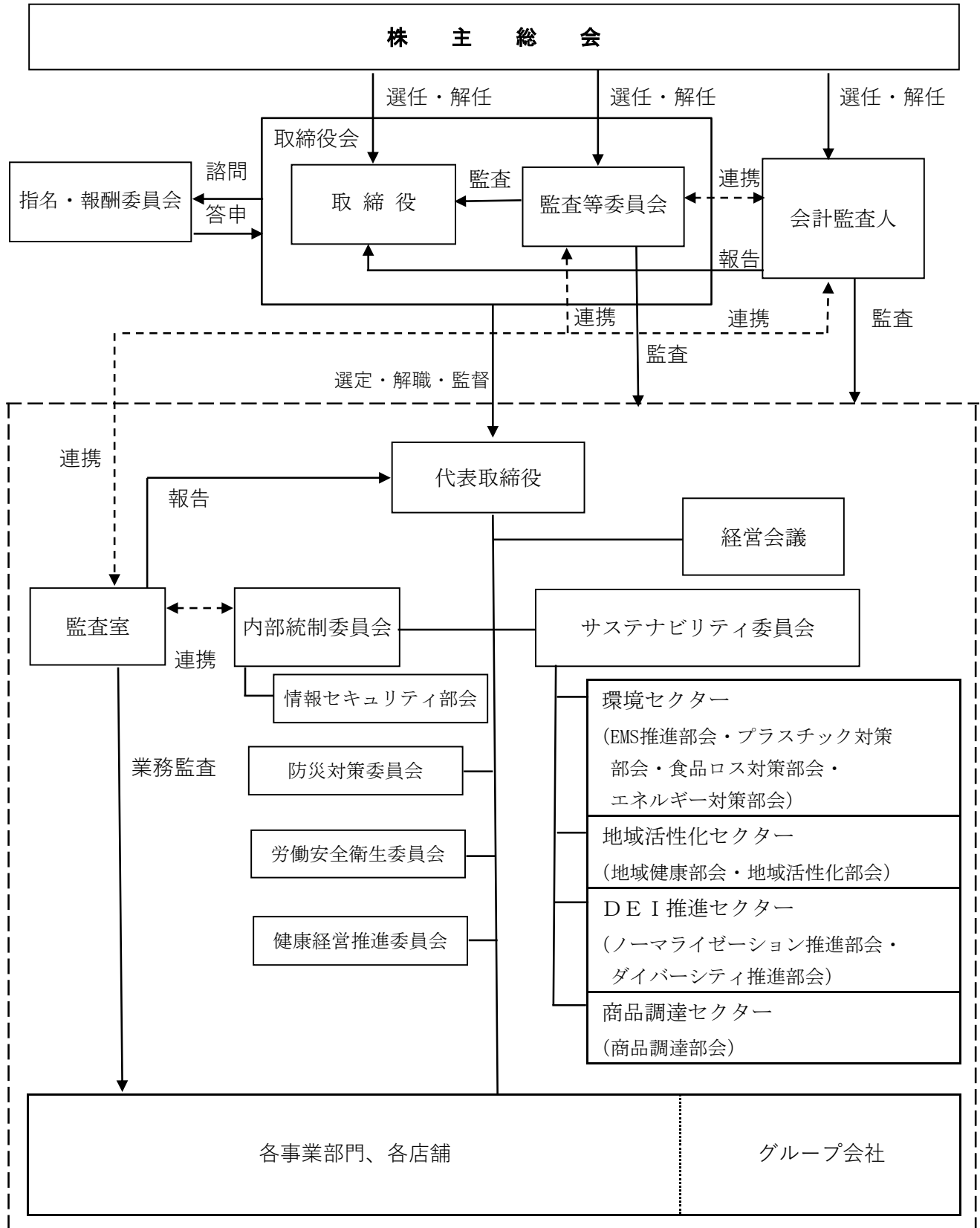
該当ありません。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

## コーポレートガバナンスに関する仕組み

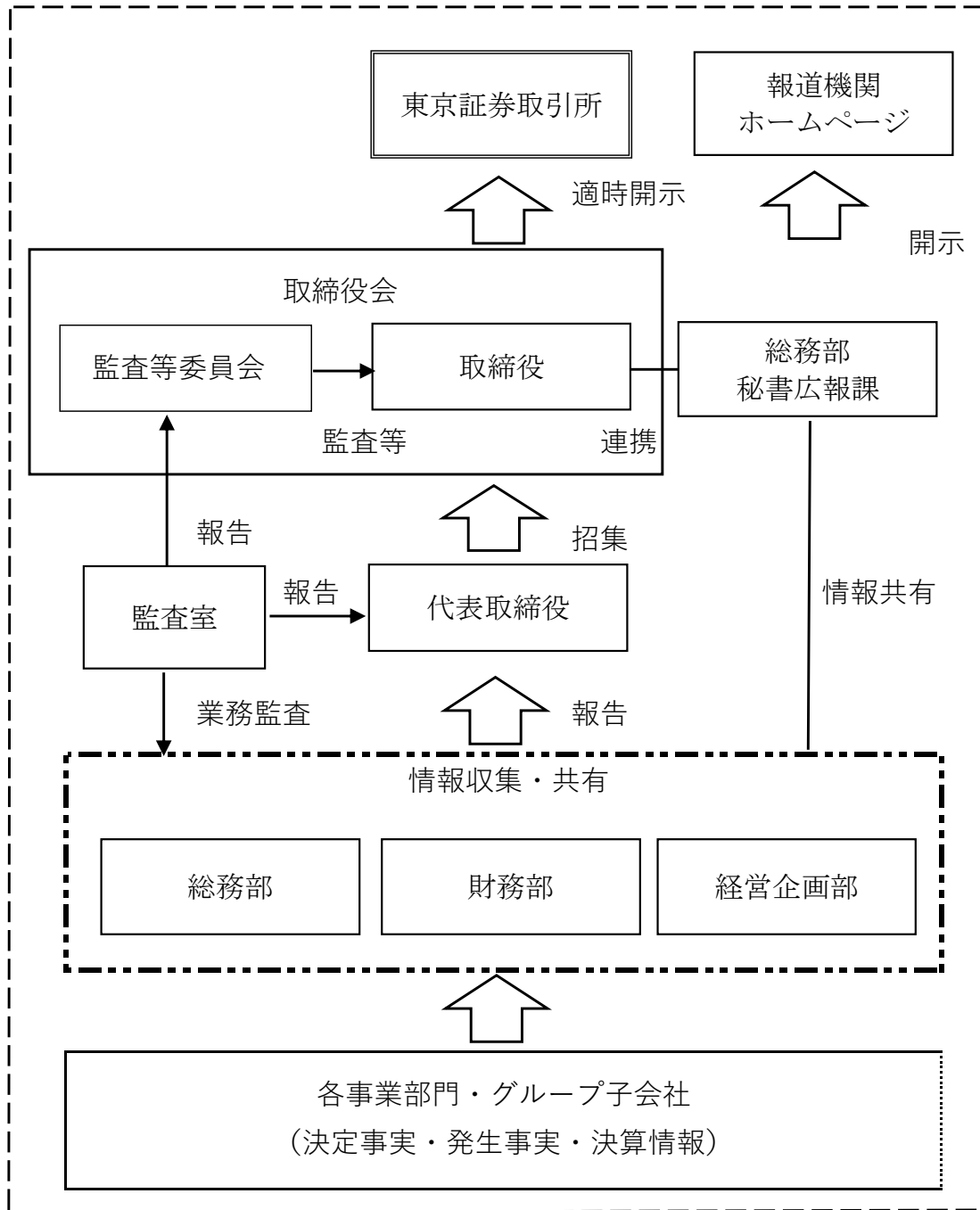
当社のコーポレートガバナンスに関する社内体制状況は、下記のとおりであります。

記



※内部統制委員会は、コンプライアンス、リスク管理等企業統治全般を担う

## 会社情報の適時開示に係る社内体制（模式図）



以上