

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

当社グループは、「おいしさ」と「便利さ」で、笑顔あふれる社会を実現するという使命を果たし、お客さま、加盟店、株主の皆さまをはじめとする、すべてのステークホルダーから、常に信頼され、期待される企業であり続けるため、法令等の順守はもちろんのこと、経営諸課題に対する透明、公正かつ迅速、果敢な意思決定を可能とする、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を目指し、継続的に経営管理体制の充実に取り組むことを基本的な考え方としています。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、以下のとおり、株式の政策保有に関する基本方針を定めています。

- (1)当社は、政策保有株式について、事業戦略、取引関係等を総合的に勘案し、中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資することを目的として保有することを方針としています。
- (2)個別の政策保有株式については、年1回の取締役会において、保有目的、保有コスト、資本コスト等を含めた経済合理性を総合的に検証し、保有の合理性を判断しており、その意義が乏しいと判断される株式については、市場への影響を勘案しつつ売却を検討し、その結果について開示していきます。
- (3)政策保有株式の議決権行使においては、議決案毎に当該企業の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上につながるか、当社の企業価値を毀損することはないかを確認のうえ、必要に応じ発行会社と対話をおこないつつ、総合的に賛否を判断することとします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社および株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり取締役や主要株主等と取引を行う場合の手続を定めています。

- (1)取締役が、自己または第三者のために当社と取引をしようとするとき、または当社が取締役以外の者との間において、当社と当該取締役との利益が相反する取引をしようとするときは、取締役は取締役会において、当該取引について重要な事実を開示し承認を受けるとともに、当該取引後、遅滞なく取締役会に報告します。
- (2)当社が、主要株主、子会社、関連会社その他の関連当事者と取引をしようとするときは、社内諸規程に基づき承認手続を受けるとともに、会社法および金融商品取引法、その他の関係法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従い開示します。
- (3)当社ならびに当社の子会社の取締役および監査役に対し、関連当事者取引について、毎年定期に報告を求め確認しています。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針>

当社は働く一人ひとりに対して、その個性と能力を十分に発揮できるよう性別や雇用形態に関わらず、多様な人材が活躍し全員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。多様な属性の従業員や多様な価値観をもった人材が異なる意見を交わすことによって、新しい価値を創造する経営を実現することが今後は重要であると考えています。少子高齢化が進み、個人を尊重する働き方が増えるなか、当社が存続・発展するためには、多様な人材が活躍できる組織であることが必要です。また、多様な人材が活躍する組織は従来のような画一的な組織と比べ、人材が定着するだけでなく新たなイノベーションが起きやすいと言われており、当社の中期経営計画を実現するための競争力の強い組織になると考えています。

2024年に人事制度を改定し、従業員の賃金を見直し、地域限定社員制度を新設し、従業員一人ひとりの働きやすい環境整備を進めました。高度人材活用においては、2024年度に新たにプロフェッショナル資格(Pコース)を新設しました。高度人材が保有するスキルや知見に応じたハイクラスの賃金テーブルを導入することで、従来では獲得の難しかった高度デジタル人材や法務部門のスペシャリストといった人材の獲得に繋がっています。

「事業の成長を支えるスペシャリスト人材を育成し、組織型学習風土が醸成される」という姿を目指し、「問題解決のプロセスに沿って、中期経営計画から各部門へと落とし込まれた方針を実現できる人材」を育成していきます。

・従業員一人ひとりが、問題解決スキルを身につけ、現状の問題点とその真因を正確に把握し解決方法を導き出す思考(「観察・分析・判断」の考え方)を定着させていきます。

・必要な知識とスキルをOJTとOff-JTに連動させ、マネジャーを育成していきます。

・実務教育訓練を中心とした実践に役立つスキルを身につけさせ、店舗指導員の指導力を向上していきます。

【女性活躍推進】将来の管理職計画に女性管理職の配置を織り込み、そこからバックキャストして候補者の計画的な育成をしていきます。

なお、具体的な行動計画および2026年度の目標は次のとおりです。

【取組み1】次世代女性管理職の育成について

・女性採用について新卒入社社員女性比率50%を目指します。

・管理職候補者一人ひとりのCDP(1)を立案し、3年、5年のなかで計画的な教育と配置を行います。(直営店舗を管理する女性マネジャー比率30%)

・候補者を選定し次期役員としての専門的な教育を行い、計画的に育成します。(女性執行役員1名登用)
・立案した個別のCDPを元に定期異動の際に配置しながら、個人を尊重する働き方を推進します。(女性管理職比率20%)
女性管理職比率については、2030年度30%目標を達成するため毎年目標を設定し進めます。
(1)CDPとは、企業が従業員を育成するプログラムの一つで、個人の適性・希望を考慮しながら、教育研修や配属先を決定し、従業員の能力を最大化するための長期的なプログラム
【取組み2】ワークライフバランスの意識醸成
・月に1度、全従業員が一堂に会する「全体朝礼」やオンラインの教育プラットフォームである「まなびば」において、DE&Iの共有を図り、従業員が自ら考える機会を作ります。(育児勤務制度や給付金制度など最重要テーマを選定し年1回以上の情報発信)
・共に働く部下のワークライフバランス(仕事と生活の両立)を尊重し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績向上につなげる上司であることを認定するイクボス検定を活用し、ワークライフバランスの考え方を管理職に醸成します。(課長職以上のイクボス検定初級合格率100%)
・男性従業員の配偶者出産休暇について、人事部が主導し対象者に対して積極的に休暇の案内と期間中の取得を推奨、推進します。(男性社員の配偶者出産休暇取得率100%)
【外国人活躍推進】すべての従業員が平等な機会を享受できるよう多様な国籍の人財を採用、育成しています。
【中途採用者活躍推進】直営店舗で働く(パート・アルバイト従業員を店長(契約制社員)へ積極的に登用しています。登用された契約制社員には、マニュアル検定さらにMSP(ミニストップステップアッププログラム)に参加することにより、着実に店長業務を習得できる体制を整えています。さらに契約制社員から正社員への登用も積極的に行っています。また、個々のキャリアが画一的になりやすい新卒一括採用だけでなく、社外からの中途採用やイオングループのリソースを活用したグループ間の人財交流を積極的に進めています。
中期経営計画を達成するため、組織の専門性と多様性を高め、成果に繋げられる中核人財を育成しています。
外国人および中途採用者の登用に関して、自主的かつ測定可能な目標は定めていませんが、さらなる多様性、専門性の確保に向けて継続して議論と検討を進めていきます。

<多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況>

営業部門については、全従業員と問題解決教育を行いました。現状の問題点とその対策を正確に把握し解決方法を導き出す思考(「観察・分析・判断」の考え方)に沿って、店舗指導員が担当している店舗の課題と解決方法を導きだし、本質的な活動が行えるような学習を進めました。また、その他部門に関しては、応募型研修として主体的に学習できる場を設定し、営業部門と同様の研修を行い知識の蓄積を図りました。
管理職教育としては、新任・既存管理者を偏りなく、数値管理(予算、経費、内部統制)、マネジメント、人材育成に関わる教育を行いました。合わせて以下の外部機関を活用した選抜型教育も行いました。
・株式会社日本リテリングセンターが運営するチェーンストア研究団体「ベガサスクラブ」が主催するセミナー
(流通業における欧米のチェーンストアの経験法則に基づく理論と原則について、階層ごとに自身の職務と役割に落とし込んで学習するセミナー)
・株式会社ブレセナ・ストラテジック・パートナーズが主催するセミナー
(問題解決研修、ロジカルプレゼンテーション研修、ロジカルシンキング研修、ビジネスファシリテーション等のビジネススキルセミナー)
【女性活躍推進】

2025年2月末時点の女性管理職比率は12.1%でしたが、2026年度の目標は20%としています。未来組織図や将来の管理職計画に女性管理職の配置を織り込み、そこに向けた候補者の選定と計画的な育成を行っています。管理職候補者のうち9名をイオンの女性活躍プログラムへ参加させキャリアアップを目指す意識の醸成や管理職を担ってもらうための動機付けを行いながら育成をしています。

【外国人活躍推進】日本人従業員と同じ研修プログラムを提供し、業務に必要なスキルや知識を均等に習得できるようにしています。外国籍従業員の能力に応じた昇進や異動の機会を公平に設けています。また、従来では獲得の難しかった高い専門性を持つ高度人財の獲得に向けて、外国人留学生向け就職フェアに2025年2月と5月に出席しました。

【中途採用者活躍推進】2024年度は新たにマーケティング部門・EC部門・アプリケーション部門、マーチャンダイザー部門、法務部門の8名の人財を採用しました。高い専門性を持った高度人財として、その専門性を活かし既存従業員にはない視点や知見を持ち活躍をしています。

<当社の多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標について>

<https://www.ministop.co.jp/corporate/ir/policy/diversity.html>

【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】

当社はイオン企業年金基金に加入し、企業年金基金が受益者への年金給付および一時金の支払いを将来にわたり確実に行うため、許容可能なリスクの範囲内で、必要とされる総合収益を踏まえ、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。基金は資産運用委員会を設置しており、投資商品の選定およ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。資産運用委員会には、イオン株式会社の財務部門責任者および外部の専門的知識を有するものを含めた体制となっています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1)当社グループは、「私たちは、「おいしさ」と「便利さ」で、笑顔あふれる社会を実現します。」というミッションのもと、中長期的な経営戦略として、他社が真似できない2つの「コアコンピタンス」である「グループ内・外でEC/外販含め、販路拡大可能とする「商品開発力」」と「ミニストップ・パートナーシップ契約で本部・加盟店共に稼ぐことが可能な「経営指導力(現場力)」」により事業の成長を目指す姿を定めています。
当社は構造改革の断行と戦略的成長の推進を中期的な経営戦略としています。加盟店と本部が一体となって創出した事業利益を分け合うFCビジネスの中でも日本初となる、ミニストップ・パートナーシップ契約で利益を上げ、フランチャイズ契約店舗・直営店舗を問わず、すべての店舗で有効な経営指導ができる組織となり、ミニストップ店舗の店頭をはじめ、デリバリーやEコマース、職域事業(オフィス内コンビニ等)、外販といったあらゆる販路で、お客さまが求める高い価値の商品を供給できるユニークな企業集団を目指しています。

【国内事業】

事業利益が手元に残ることを重視した活動の発想転換を根幹に、経営指導改革と人材採用・教育をはじめとしたマネジメントシステム改革へ経営資源を集中しています。

2024年5月に開店したNewコンポストアモデル第2フェーズフラッグシップ店舗にて成果を上げた成長戦略を、新店では第2フェーズプロト店舗として移植し、既存店では第3フェーズとして活性化を進め、新たな事業の確立と機能化に取り組み、お客さまの購買体験を変革していきます。

【海外事業(ベトナム事業)】

MD政策の再設計と収益を上げる個店モデルの水平展開に取組み、変化するお客さまの消費動向に対応した売場づくりと商品開発、価値訴求を進めています。

各商品カテゴリーの役割を再定義し、価格と価値の二軸を明確にした商品戦略を進めています。

・お客さまがミニストップ店舗に足を運ぶ理由(ディスティネーション)として、FFドリンク

・よく売れる商品(プリファード)として、イオングループのシナジーを活用した売れ筋のデリカ商品

・年間を通じて売れる定番商品(ルーティン)として、日常使いの乳製品

・お客さまが便利だと思える商品を店頭配置する(コンビニエンス)として、売れ筋を厳選したデイリー商品

なお、親会社としてのミニストップがバックアップを継続し、MD政策、個店モデル確立へサポートしていきます。

(2)当社グループは、お客さま、加盟店、株主の皆さまをはじめとする、すべてのステークホルダーから、常に信頼され、期待される企業であり続けるため、法令等の順守はもちろんのこと、経営諸課題に対する透明、公正かつ迅速、果敢な意思決定を可能とする、実効的なコーポレート・ガバナ

ンスの実現を目指し、継続的に経営管理体制の充実に取り組むことを基本的な考え方としています。

(3)当社は、取締役の報酬に関し、以下のとおり、基本方針および手続を定めています。

ア. 取締役の報酬は、株主総会において承認された取締役報酬総額の限度内において、取締役会で了承された方法により決定します。

イ. 報酬制度の理念・目的

当社の役員は、基本理念のもと、絶えず革新し続ける企業集団として、リスクを恐れず挑戦し、当社グループの持続的な成長に貢献します。

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ます。

ウ. 報酬制度の基本方針

お客さま、従業員、株主の皆さまに理解され支持される公正感が高く判りやすい制度とし、公正性を担保する透明性のある適切なプロセスで決定します。

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します。

当社グループの経営を担う人財の確保・維持およびモチベーションに繋がる報酬水準とします。

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します。

エ. 取締役の個人別報酬額は、会社業績および個人別評価、その他の諸状況を総合的に判断し、決定します。

オ. 取締役の報酬は、経営戦略遂行を強く動機づけるとともに業績と連動するものであり、公正、透明性に配慮したものです。

カ. 取締役の報酬は、「基本報酬」、「業績報酬」、「株式報酬型ストックオプション」および「住宅貸与による非金銭報酬」で構成されます。

「基本報酬」は、役位別に設定した基準金額内で、個別評価に基づき定め、月額払いで支給します。

「業績報酬」は、総現金報酬（基本報酬＋業績報酬）に占める業績報酬のウエイトは30%前後とし、責任に応じてそのウエイトを高めています。

業績報酬の支給率は、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、当該年度の業績および個人別評価に基づき0%から200%の範囲で変動幅があります。業績報酬は、役位別基準金額に対して、連結および会社業績の達成率に基づく支給率により算出し、業績を総合的に勘案し決定します。また、個人別業績評価は、役位別基準金額に対して、担当部門別業績と経営目標達成度による個人別評価により業績報酬支給率に反映します。

「株式報酬型ストックオプション」は、株価や業績と報酬との連動性を高め、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主の皆さまと共有することで、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、業績および個人別評価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ます。新株予約権の割り当て数については、役位別基準数に対して、当該年度の業績および個人別評価に基づき決定します。

・取締役就任時に通勤圏内に自己所有の住宅が無い場合、社宅を用意し、毎月社宅費を徴収した上で貸与します。社宅賃料から社宅費を引いた額を、取締役に對する非金銭的報酬とします。なお、社外取締役への社宅の貸与は行わないものとします。

キ. 社外取締役は、基本報酬のみの支給とします。

ク. 取締役の報酬限度額は、2023年5月19日開催の第44期定時株主総会において年額300百万円以内、このうち金銭報酬として年額240百万円以内、株式報酬型ストックオプションの公正価値分として年額60百万円以内と決議しています。また社宅貸与による非金銭報酬の上限は30百万円とします。

ケ. 当社の取締役の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役（社外取締役を除く）の担当業務の状況を踏まえた業績連動報酬の額とします。なお、業績連動報酬に係る指標は、連結経常利益の達成水準を主な指標とし、実支給額の決定にあたっては、一過性の利益の有無、期中での経営環境の変化などを反映して決定します。平常の事業成績を最も適切に表すことができる指標として、連結経常利益を主な指標とします。これらの権限を代表取締役社長に委任した理由は、当社を取り巻く環境、当社の経営状況等を当社において最も熟知しており、総合的な観点から取締役の報酬額を決定できるとともに、機動的な報酬額の決定に資すると判断したためです。また、取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行きわたるよう、指名・報酬委員会に対し、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の適用方法の妥当性について諮問し答を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を踏まえて決定しなければならないこととします。

コ. 取締役の役位ごとの「住宅貸与による非金銭報酬」を除く、種類別報酬割合は次のとおりとなります。

役付取締役 基本報酬53%～62%、業績報酬24%～27%、株式報酬型ストックオプション13%～21% 合計100%

取締役 基本報酬60%～63%、業績報酬25%～27%、株式報酬型ストックオプション10%～13% 合計100%

社外取締役 基本報酬100%、業績報酬0%、株式報酬型ストックオプション0% 合計100%

なお、業績報酬に係る目標に対する達成度合いが100%である場合のモデルであり、業績および株価の変動等に応じて上記割合も変動します。

(4)当社は、取締役の選任に関し、以下のとおり、基本方針および手続を定めています。

ア. 取締役は、代表取締役社長が提案し、指名・報酬委員会にて審議のうえで、株主総会付議議案として取締役会において決定した取締役候補者を、株主総会において選任します。

イ. 取締役会における取締役候補者の提案は、代表取締役社長が行い、各取締役候補者の経歴、知見、選定の理由等について十分説明のうえ、指名・報酬委員会にて審議を行います。

(5)取締役候補者および監査役候補者の指名を行う際の個々の選任および指名の理由については、株主総会招集通知において開示しています。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

当社は、ミニストップサステナビリティ基本方針のもと、事業を通じ持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。「環境」「社会」の両側で、グローバルに考え、それぞれの地域に根ざした活動を多くのステークホルダーの皆さまと共に積極的に推進しています。

【SDGs推進に向けた取組み】

https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/csr/activities.html

当社は、2022年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同しましたので、TCFD提言が推奨する気候変動に関するガバナンス、戦略、リスク管理、対応策および指標と目標に関する情報を開示しております。

< 気候変動関連体制 >

【ガバナンス】

当社は気候変動対応事務局を設置し、リスクと機会の管理を行うとともにシナリオ分析を進めています。サステナビリティをリスクと機会の両面で捉え、「機会」については経営会議にて、「リスク」については内部統制システム委員会にて審議し、取締役会に報告を行っています。2024年度は、気候変動対応に関する考え方および取り組みについて順を追って整理し、取締役会へ報告しました。

具体的には、プラスチック規制に関する対応を早めることで加盟店経費の削減や環境に配慮したブランドイメージが高まるという機会について経営会議で議論し、ソフトクリームに添える「プラスチックスプーン」を「食べるスプーン」へ切り替えること、アイスコーヒーに使用していたプラスチックカップを紙カップに変えるといったプラスチックの削減を決め、取締役会に報告しました。

【戦略】

■ リスクと機会の特定

当社が事業を展開している日本国内における主な気候変動リスクと機会を外部情報に基づいて整理し、それぞれのリスクと機会に関する将来予測データを収集しました。

・移行リスクについては、「電力価格」「プラスチック規制」「炭素税・炭素価格」「電気自動車の普及」等の項目について、省電力機器への入れ替えによる投資、エネルギーコストや原材料調達コストの増加による影響を想定しています。

・物理的リスクについては、「異常気象の激甚化」「降水・気象パターンの変化」「海面の上昇」「平均気温の上昇」の項目について、豪雨等による店

舗施設の被害や休業による売上損失、配送センターの被災による商品供給の停止を想定しています。

・機会については、省エネ機器への入れ替えや太陽光パネル等の設置による購入電力の削減、環境配慮型商品の開発によるブランディング化、店舗の早期営業体制の構築を想定しています。

詳細は下記URLよりご参照ください。

<https://www.ministop.co.jp/corporate/ir/policy/tcfd.html>

■シナリオ分析

当社は、2030年を対象年とし、主に事業を展開している日本国内のミニストップ店舗をシナリオ分析の対象事業としています。分析対象は以下のとおりです。

- ・炭素税の導入やプラスチック規制による店舗運営コストの増加
- ・電力価格高騰によるエネルギーコストの増加
- ・お客さまの嗜好変化
- ・異常気象や降水・気象パターンによる店舗での物理的な影響などについて分析

【リスク管理】

当社は、主に事業を展開している日本国内のミニストップ店舗における気候変動リスク・機会を整理しています。「脱炭素社会への移行に伴うリスクと機会」「気象パターンの変化や気象災害の激甚化等による物理的リスクと機会」について検討し、当社の事業に影響を与えうる重要なリスクと機会を特定し、1.5～2 および4 上昇シナリオに基づいて日本国内の事業に与える影響値を分析しています。最近の社会は不確実性が高く、将来の見通しがさらに難しくなっているため、適宜見直しを行っています。

【対応策および指標と目標】

- ・2030年までに店舗で排出するCO2等を2013年度比50%削減する
- ・2030年までに店舗で発生する食品ロス等を2015年度比50%削減する
- ・2030年までに使い捨てプラスチック利用量を2018年度比半減する

< 人的資本への投資 >

当社は人こそが会社の中核、会社の源泉であり、人こそが企業文化を作り、事業を作り、企業理念を実現する原動力と考えています。従業員一人ひとりが仕事の本質を「自身を成長させる好機」と考えるようになれば、ビジネスの変革が生み出され、最終的には企業の成長に繋がると考えています。

当社が属するイオングループの人事の基本理念である「従業員の『志』を聴き、従業員の『心』を知り、従業員を活かす」という考え方のもと、活躍し成長し続けられる企業環境づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりを最も重要な経営資源として考え、「教育は最大の福祉」という言葉に込められた「教育による成長が従業員の人生を豊かにする」という想いのもと、従業員の成長をサポートしています。そのために「キャリア自律啓発」、「スキル獲得・職場実践」のもと教育体系を強化しています。

2024年度は、階層別教育・職務別教育を踏まえ、営業部門を中心に実務訓練教育を行いました。店長や店舗勤務社員に向けては、職務要件チェック表において習得度の低い項目を中心に教育を行い、習得度が改善しました。店舗指導員(ストアアドバイザー)に向けては、会議にて加盟店オーナーへの巡回を想定したロールプレイングを行い、店舗指導の実務スキル向上に努め、人的資本の蓄積に繋がりました。

2025年度は、2024年度の取り組みの継続と自律型人材の育成を目的にリスクリングを推奨した教育を追加する予定です。具体的には、若年層へメンター制度の導入、階層・職務・役職別・選抜型での教育研修、および社内にて行う問題解決研修のもと、実務訓練教育を通じ、方針と戦略を実行し、小売業に精通した人材の育成を進めています。

また、当社は従業員の健康が経営戦略の一環となること、従業員と家族の健康を守り、社会を笑顔にする目的のため健康経営宣言を行いました。「ミニストップは健康経営の推進により、従業員と家族の健康をサポートし、笑顔あふれる社会を実現します。」という健康経営宣言をもとに健康経営に取り組んでいます。2024年度においても、経済産業省と日本健康会議が開始した優良な健康経営を実施している法人を認定する制度である、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に4年連続で認定されました。

【定量データ(2024年度:2024年3月1日から2025年2月28日まで)】

■年間研修受講者数:4,719名(当社人事部主催研修のみ)

■年間延べ研修実施時間:12,533時間(当社人事部主催研修のみ)

■1人あたり平均研修時間:15時間

(年間延べ研修実施時間を全従業員で割り一人あたりになおしたもの。このほかに会社が提供するオンライン学習プラットフォームを利用した自己啓発時間あり)

■教育・研修費総額:69,769,424円(教育研修費+外部研修機関への研修業務委託料)

■1人当たり教育費:82,861円(教育・研修費総額を全従業員で割り一人あたりになおしたもの)

< 知的財産への投資 >

当社は国内外で多数の商標権その他の知的財産権を保有しており、知的財産が重要な資産である認識のもと、専門部署が目を配り必要な対策を適切に実施すべく体制を構築しています。なお、知的財産に係る商品部門を中心にコンプライアンス体制構築の一環として、教育を行っています。

< サステナブルなサプライチェーン >

■イオンサプライヤーCoC研修

イオン株式会社が2003年に制定しましたイオンサプライヤー取引行動規範(イオンサプライヤーCoC)のもと、全従業員に対しイオンサプライヤーCoC研修を実施しています。

■お取引先とのコミュニケーション

当社は、公正な取引を通じて良好な関係を構築するとともに、相互に発展するパートナーシップを築いています。また、当社はお取引先さまと協力して企業活動を行うパートナーとして考えています。そこで、当社の方針や商品政策について理解していただき、一緒に成功を目指すために『ミニストップ会』を開催しています。日常のコミュニケーションに加え、年2回の政策発表を開催し、当社の年度方針と上期および下期の商品政策の共有を通じて相互の発展に努めています。

■お取引先アンケート

当社のお取引先さま(加盟店オーナーを除く)を対象に年1回アンケート調査を実施しています。昨年度までは、下請法に該当する可能性が高い商品部門、開発部門のお取引先さまを中心にアンケート調査を実施していましたが、2024年度からは全てのお取引先さまを対象に実施しています。なお、内部統制システム委員会および、経営会議にて調査結果を報告し、ご指摘・ご意見・ご要望等について改善を図っています。

・報酬や料金の支払いについて(不当な減額要求などの有無など)

・当社の役員・従業員の商談の態度について

・価格転嫁、値上げ交渉について

・当社の役員・従業員の法令違反行為などの指示の有無について

■持続可能な調達を目指して

当社は、従来取り組んできた持続可能なコーヒーの調達へ向けた取り組みをより一層推進するため、レジで注文して挽き立ての味が楽しめるコーヒー(ホット・アイス)に使用するコーヒー豆を「サステナブル・コーヒー・プロジェクト」にて調達したコーヒー豆に変更しました。

詳細は下記URLよりご参照ください。

< 人権への対応 >

■ ミニストップ人権デュー・デリジェンス委員会

イオン株式会社のリスクマネジメント委員会と連携し、2024年3月にミニストップ人権デュー・デリジェンス委員会を発足しました。以下の課題を設定し、年間を通して改善を図りました。

- ・管理職含めた従業員の時間外労働の削減
- ・店舗における外国人の労働時間の厳守
- ・加盟店における年少者の夜間労働の撲滅
- ・配送ドライバーの時間外労働上限規制の順守
- ・ミニストップベトナムの法令順守、社内規程の整備
- ・取引工場における各種法令の遵守

< 地域との共生 >

■ セーフティステーション活動

2000年に警察庁から、「まちの安全・安心の拠点」としての活動要請を受け、社団法人日本フランチャイズチェーン協会に加盟するコンビニエンスストアでスタートしたセーフティステーション活動は、単に利便性を追求するだけの場所にとどまらず「まちのインフラ」「災害時のライフライン」として、多くのお客さまから支援されています。当社は、この活動に当初から積極的に参加し、強盗や万引きなどの自主防犯体制を強化するとともに、災害や事故・急病人などの通報、女性や子どもの駆け込みへの対応、高齢者・身体障害者の方への買い物のお手伝いと連絡、地域の安全情報の発信・提供ができるよう取り組んでいます。

■ 包括協定の締結

当社は、イオングループの一員として、出店地域の自治体等と包括協定を締結しています。地域のニーズに応じた商品やサービスを展開することで、地域経済の活性化と住民の生活向上に貢献しています。イオングループ全体として、地域社会との連携を強化し、持続可能な社会の実現を目指しています。また、当社は独自に災害時帰宅困難者の支援に関する協定を各自治体と結んでいます。

■ 防災への取組み

当社は、災害時に当社の機能を維持し、重要事業の早期復旧を図るため事業継続基本計画書(BCP)を定めており、毎年見直しています。

< サステナビリティデータ >

https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/eco_report/

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会において決定すべき事項ならびに取締役に決定を委任する事項について、以下のとおり定めています。

(1) 取締役会において決定すべき事項

- ア. 会社法その他の法令に基づき、取締役会において決議すべき旨が定められた事項
- イ. 定款および取締役会規則その他の社内諸規程に基づき、取締役会において決議すべき旨が定められた事項
- ウ. 株主総会の決議により取締役会に委任された事項
- エ. その他の重要な業務執行に関する事項

(2) 取締役に決定を委任する事項

社内諸規程に基づき、取締役に委任された事項

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社は、以下のとおり、独立社外取締役の独立性判断基準を定めています。

(1) 当社または当社の子会社の業務執行取締役、支配人、その他の使用人(以下「当社グループの業務執行者」という)でなく、かつ、その就任の前10年間、当社グループの業務執行者であったことがないこと。

(2) 就任の前10年間のいずれかの時において、当社または当社の子会社の取締役、会計参与または監査役であったことがある者(当社グループの業務執行者であったことがあるものを除く)にあっては、当該取締役、会計参与または監査役への就任の前10年間、当社グループの業務執行者であったことがないこと。

(3) 以下のいずれにも該当する者でないこと。

ア. 当社の親会社および当社の親会社の子会社等(当社および当社の子会社を除く)の取締役、執行役、支配人、その他の使用人(以下「業務執行者等」という)

イ. 当社グループの業務執行者の配偶者または二親等内の親族

(4) 以下のいずれにも該当する者でないこと。

ア. 当社または当社の子会社を主要な取引先(直近事業年度の連結売上高の1%以上を基準に判定する)とする者もしくはその業務執行者等

イ. 当社または当社の子会社の主要な取引先もしくはその業務執行者等

ウ. 当社または当社の子会社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等

(5) 就任の前3年間に、以下のいずれにも該当していた者でないこと。

ア. (4)ア・イ・ウに掲げる者

イ. 当社の親会社の業務執行者等および業務執行者でない取締役

ウ. 当社の親会社の子会社等(当社および当社の子会社を除く)の業務執行者等

(6) 以下のいずれかに該当する者の配偶者または二親等内の親族でないこと。

ア. (5)ア・イ・ウに掲げる者

イ. 当社グループの業務執行者

ウ. 当社の親会社の業務執行者等または業務執行者でない取締役

エ. 当社の親会社の子会社等(当社および当社の子会社を除く)の業務執行者等

オ. 就任の前3年間に、当社グループの業務執行者であった者

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役の選任解任、取締役の報酬、代表取締役社長等の後継者計画、子会社社長および取締役の選任解任、子会社社長および取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申する指名・報酬委員会を設置します。当委員会は独立社外取締役を議長とし、独立社外取締役を過半数、代表取締役社長を含めて3名以上で構成され、年に2回以上開催します。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は、取締役会全体としての、知識、経験、能力のバランス、多様性、および規模に関し、以下のとおり基本方針を定めています。

- (1)取締役会は、全体として知識、経験、能力をバランスよく備え、多様性と適正規模が両立するよう構成します。
- (2)取締役会の適正規模は、経営会議への適切な権限移譲を前提として、重要な業務執行の決定および取締役の職務の執行の監督を実効的に行うための、社外取締役を含めた人材の必要性を勘案し判断します。
- (3)社内取締役は、当社グループの事業に精通し、経営戦略の立案や、各部門の運営等に必要な実務経験、知見、資質を重視します。
- (4)社外取締役は、社内取締役では得られない多様な経験、知見、高い見識に加え、各ステークホルダーの意見を適切に反映する独立性を重視します。
- (5)監査役は、業務執行者からの独立性に加え、当社の監査体制に有益な関係業界、経営、財務および会計等に関する幅広い知識、経験を重視します。
- (6)監査役には、財務および会計に関する適切な知見を有する者を1名以上配置します。
- (7)スキルマトリックス

当社は、“私たちは、「おいしさ」と「便利さ」で、笑顔あふれる社会を実現します。”というミッションのもと、他社が真似できない2つの“コアコンピタンス”である「グループ内・外でEC/外販含め、販路拡大可能とする“商品開発力”」と「ミニストップ・パートナーシップ契約で本部・加盟店共に稼ぐことが可能な“経営指導力（現場力）”」により事業の成長を目指す姿を定めています。

その中で、取締役が再建を加速させ、持続可能な成長戦略の構築と収益の回復を示すこと、経営陣によるリスクを適切に評価し、管理する体制を整備すること、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを実現させるために、その構成について次のとおり定めた上で、指名・報酬委員会において議論を重ねています。

- 社内取締役においては、得意とする専門分野における能力・知識・経験・実績を有するとともに、業務全般を把握し活躍できるバランス感覚と決断力を有していること。
- 社外取締役においては、出身の各分野における豊富な経験と高い見識を有していること、当社取締役として職務遂行のための十分な時間が確保できること、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための監督・提言ができる資質を有していること。

当社は、取締役会がその役割・責務を適切に「イオングループ未来ビジョン」「ミニストップのミッション」および中期経営計画等に照らして、各取締役に對して、以下の分野における知識、経験、能力のバランス、多様性、および規模に関して、特に期待しており、取締役会全体として必要なスキルが備わっているものと考えています。

<当社が特にスキルの発揮を期待している分野>

- 中期的な経営戦略を単年度に落とし込み、経営計画およびその進捗状況等について実行するためには不可欠な指標である「経営全般」
- 当社の中期的な経営戦略である構造改革の断行と戦略的成長の推進の完遂や人的資本経営の基盤となる「人事・労務・人材開発」
- 当社のコアコンピタンスである「商品開発・物流」「営業店支援」
- 海外展開している当社にとって必須となる「海外経験」
- 当社に新たな価値を提供するうえで欠かせない「IT・情報システム」
- 事業活動に係る意思決定のベースとなる「法務・リスク管理」「財務・会計・税務」
- 持続可能な社会の実現へ向け、地域に根ざした活動をするうえで必要な「サステナビリティ（環境・社会）」
- 当社が持続的に成長するうえで欠かせない「店舗開発」

また、監査役においても、取締役の職務執行を監査する監督役の役割・責務に照らして、「財務・会計・税務」「法務・リスク管理」におけるスキルの発揮を特に期待しており、監査役会として必要なスキルが備わっているものと考えています。

取締役・監査役のスキルマトリックスについては、下記URLよりご参照ください。

<https://www.ministop.co.jp/corporate/ir/policy/directors.html>

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、取締役および監査役が、その役割および責務を適切に果たすため、他の上場会社の役員を兼任する場合は、その数を合理的な範囲にとどめる方針としています。なお、主な兼任状況につきましては、株主総会招集通知において開示しています。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

当社は中長期的な企業価値の向上を念頭におき、重要な経営課題に関する議論の充実とコーポレート・ガバナンス強化のため、各取締役および監査役に対し、取締役会の実効性に関する分析、評価を行っています。独立社外取締役が経営陣・支配株主から独立した立場で、その見識を最大限に発揮できる体制として以下のとおり取り組んでいます。

【特別委員会（2021年設置）】

取締役会の諮問機関として、合併・会社分割・株式移転その他の組織再編、他社株式に対する公開買付、自社株式の非公開化、その他当社の経営ないし統治機構に関する重要事項等について審議し、取締役会に答申します。独立社外取締役を議長とし、当社の定める独立社外取締役、および独立社外監査役の要件を満たす者全員にて構成しています。当委員会が提言をすべき事象が発生した場合、または発生する見込みとなった場合に随時開催しています。

【指名・報酬委員会（2021年設置）】

過半数を独立社外取締役に構成し、取締役の選任解任、取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申します。

【社外役員連絡会】

独立社外取締役と監査役全員にて構成し、取締役会における建設的な議論に積極的に貢献できるよう客観的な立場からの情報交換および認識の共有を図るため3か月に1度開催しています。

取締役会実効性評価の概要について、以下のとおり継続して実効性向上に向けて取り組んでいます。

(1)評価方法

2024年7月から8月にかけて、各取締役および監査役に対し、アンケートならびにインタビューの結果を分析・評価し、取締役会実効性評価を行いました。

アンケートの構成

【運営面】取締役会の開催頻度、議題内容、資料、議事運営、サポート体制

【実質面】取締役会の構成、議案の説明、審議の充足度、重要議題の審議、意思決定、役割や責務等に関する課題、取締役会に関するその他の課題

また、上記に加えコーポレートガバナンス・コードの新たな要求に対する取組みや当社の課題など新しい視点での設問、新任役員による就任後の気づきを確認しました。

(2)各取締役および監査役に対するアンケートおよび、社外役員に対するインタビュー結果

2023年度の取締役会は、成長に向け改善する余地があるものの、実効性が確保されていると評価されました。

<当社の強み>

アンケートおよびインタビュー結果の分析により、当社の課題解決に向けた行動が明確になっているとの評価となりました。

<当社の課題>

以下の点は、改善・向上が求められる課題とされています。

ア. 中期経営計画を達成させるための議論
イ. 中長期的な企業価値の向上を念頭においた意思決定
(3)取締役会の実効性のさらなる向上のための課題および改善に向けた対策
「中期経営計画を達成させるための議論」「中長期的な企業価値の向上を念頭においた意思決定」については重要課題と認識し、経営会議等で内容を吟味し十分に議論を重ね、その他の課題についても各会議体で対応策を検討し、取締役会の実効性を高めていきます。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニング】
当社は、取締役および監査役に対するトレーニングに関し、以下のとおり基本方針を定めています。
(1)個々の取締役および監査役に適合した社内外におけるトレーニングの機会の提供、斡旋または費用の支援を行うものとし、取締役会はこれらの適切な対応が行われているか確認します。
(2)取締役および監査役に対し、就任の際、当社グループの事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、取締役および監査役に求められる役割および責務を十分に理解する機会を提供するとともに、就任後も必要に応じこれらを継続的に更新する機会を提供します。
2024年度は、中期経営計画を達成するため外部機関を活用したトレーニングを行っています。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下のとおり株主の皆さまとの建設的な対話に関する方針を定めています。
(1)株主の皆さまに対して、適時・適切な情報開示と中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、非財務情報に関しても理解の促進に努めます。
(2)株主の皆さまとの建設的な対話を進めるための窓口として、株式管理を管掌する取締役の下に関連部署を一括して置いています。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、関連部署である総務・法務部、環境・コミュニケーション部(広報および環境・社会貢献)、経営企画部(経営戦略)、財務・経理部、コントロール部が有機的に連携し、対話内容の充実に努めます。対話においては総務・法務部もしくは、コントロール部が個別に対応するほか、重要事項については取締役、執行役員が対応します。
(3)機関投資家に対しては、半期ごとの決算説明会の開催および国内外の機関投資家との個別ミーティングを積極的に行います。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、株主の皆さまの理解をより深める情報開示や対話の充実に努めます。また、ウェブや電話で意見・質問をいただいた場合には速やかに対応します。
(4)株主の皆さまのご要望・ご意見を活かした経営を实践するため、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の皆さまとの対話に反映するよう努めます。
(5)インサイダー情報が外部へ漏えいすることを防止するため「インサイダー取引防止規程」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】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2025年5月30日

該当項目に関する説明

当社は、資本コストを上回る資本収益性を達成するための指標として、ROE(自己資本利益率)を重視しています。資本コストの算定に当たっては、複数の金融機関の意見を参考とし、一定の前提を置いてこれを把握しています。
適切な資本コストを踏まえた上で、事業ポートフォリオの観点から適正な経営資源についての配分のあり方を協議しており、経営計画の策定や投資判断を取締役に検討しています。
現在、構造改革の断行と戦略的成長の推進を方針とし、既存事業および成長分野への投資を進めながら、健全な財務基盤の確立を目指しています。具体的には、加盟店と共に働き、一緒に努力をすることで得られた事業利益を共に分け合う真のパートナーシップである「ミニストップ・パートナーシップ契約」を踏まえた経営指導力を高めるため、直営店経営モデルの再生から取り組みを進め、あわせて人材採用・教育体制の再設計に着手しています。また、「ファストフード」と「コンビニエント」それぞれの価値を磨き上げ個店競争力を向上させるNewコンボストアモデルの確立と、デジタル事業、職域事業といった新事業、海外のベトナム事業を推進していきます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
イオン株式会社	14,130,213	48.71
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,449,800	4.99
株式会社コックス	687,001	2.36
イオンフィナンシャルサービス株式会社	403,753	1.39
株式会社フジ	392,753	1.35
ミニストップ協力会	364,051	1.25
UBS AG LONDON A / C 1PB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	359,400	1.23

GOLDMAN SACHS BANK EUROPE SE	325,000	1.12
株式会社千葉銀行	195,675	0.67
三菱UFJ信託銀行株式会社	144,900	0.49

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

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 更新	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

更新

当社の親会社はイオン株式会社(東京証券取引所 プライム)であり、同社は子会社を含めたグループで当社の議決権の54.1%(直接所有48.8%)を所有しています。

当社は、当社とイオン株式会社およびグループ企業との取引を行う際において、少数株主の利益を害することのないよう、一般の取引と同様に取引条件を決定し、独立性、公正性を確保するとともに、重要な取引については、取締役会の諮問機関として特別委員会からの答申を受け、東京証券取引所が有価証券上場規程に定める独立役員である社外取締役および社外監査役が出席する取締役会において、取引の内容、条件、公正性、妥当性等について慎重に審議し、決議の上で実施しています。

なお、当社は、親会社および親会社グループ各社と以下の取引がありますが、これらの取引に際しては、市場価格に基づいた適正な条件により取引を行い、年1回関連当事者取引先各社との年間取引実績の増減率等の報告を取締役会に行い取引の合理性・相当性を精査しています。

商品の仕入れは、大量一括購入により価格交渉力を高め、競合他社と比較し有利な価格で当該グループ会社より購入しているものであります。

店舗賃貸借に関する条件は、一般取引条件と同様に近隣相場を参考にして交渉の上で決定しています。

取引条件については、一般取引条件と同様に交渉の上で決定しています。

【独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会】

当社は、取締役会の諮問機関として、合併・会社分割・株式移転その他の組織再編、他社株式に対する公開買付、自社株式の非公開化、その他当社の経営ないし統治機構に関する重要事項等について審議し、取締役会に答申する特別委員会を設置します。当委員会の構成は、当社の経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させるよう独立社外取締役を議長とし、当社の定める独立社外取締役、および独立社外監査役の要件を満たす者全員にて構成します。当委員会が提言をすべき事象が発生した場合、または発生する見込みとなった場合に随時開催するものとします。なお、2024年3月14日に特別委員会を開催し、独立社外取締役および独立社外監査役の要件を満たす4名全員が出席しました。EC酒販免許取得に向けた合併契約について取締役会に答申しています。

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

更新

当社の親会社はイオン株式会社(東京証券取引所 プライム)であり、同社は子会社を含めたグループで当社の議決権の54.1%(直接所有48.8%)を所有していますが、当社は独自にコンビニエンスストア事業等を営んでおり、独立性を確保しています。

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きました。

お客さまを基点とした事業を複合展開し、そのそれぞれが、持株会社やグループ各社との連携の下に、地域ナンバーワンないし業界トップを目指して自主的・自律的な事業活動を展開することで、グループおよび各社の企業価値向上を図っています。イオンは、上場子会社ガバナンスの実効

性を確保するための様々な仕組みを確立し実践することで、グループ会社である上場子会社それぞれが企業価値をさらに向上させていくこと、グループ会社全体の企業価値の中長期的向上の両方が、同時に達成できるものと考えています。

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。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います。

そのような中、イオン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。以上のとおり、当社はイオングループ各社との連携およ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います。

【親会社との間での資金管理(キャッシュ・マネジメント・システム)を行う意義】

当社では、一時的に発生した手元余剰資金を運用するため、イオングループのキャッシュ・マネジメント・システムを利用しており、その場合、連結貸借対照表の流動資産の部に「関係会社預け金」として計上されます。同預け金を行う場合の条件は、市場金利をベースとして3ヶ月ごとに見直しており、取引金融機関との預金取引より有利な条件で一時的な運用が可能であることから、手元資金状況とのバランスを勘案しながら実施しています。

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	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 更新	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

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
香川 進吾	他の会社の出身者											
池側 千絵	他の会社の出身者											
榊枝 誠	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
香川 進吾	○	同氏は、当社の取引先である富士通株式会社にて2016年4月から2018年4月までCTOデジタルサービス部門長として勤務していました。	同氏が培ってきた経営者としての豊富な経験と幅広い見識、IT&DXの豊富な実績により立証された先進的な取組みに基づき、社外取締役の立場から取締役会の建設的な議論において必要かつ適切な発言を行っていただくため、社外取締役に選任しています。なお、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれのある属性等として掲げられている事由のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。
池側 千絵	○	——	同氏が培ってきた経営者としての豊富な実績と経験、グローバル事業、M&Aおよびリスク管理についての幅広い見識を、当社の取締役会の建設的な議論および実効性評価に貢献していただくため、社外取締役に選任しています。なお、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれのある属性等として掲げられている事由のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。
榊枝 誠	○	同氏は、当社の取引先であるUCC上島珈琲株式会社に2003年4月から2007年10月までマーケティング本部業務用企画部長として勤務していました。	同氏が培ってきた外食産業等の経営者やコンサルタントとしての豊富な実績と経験、バリューチェーンの各事業活動に関する幅広い知見を有していることから、社外取締役に選任しています。なお、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれのある属性等として掲げられている事由のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。

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	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役の選任解任、取締役の報酬、代表取締役社長等の後継者計画、子会社社長および取締役の選任解任、子会社社長および取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申する指名・報酬委員会を設置しています。当委員会は独立社外取締役を議長とし、独立社外取締役を過半数、代表取締役社長を含めて3名以上で構成され、年に2回以上開催しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人と密接な連携を保ち、監査計画の立案および監査結果の報告とともに期中においても必要な情報交換を行っています。また、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門として配置された「経営監査室」の3名の専従スタッフと連携し、効果的かつ効率的な監査を実施しています。経営監査室の専従スタッフは監査役会へ適時参加するほか、監査役の要請に基づいて情報提供に協力するなど、社外監査役による監査を支える体制を確保しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	3 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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
谷口 勉	他の会社の出身者													
東海 秀樹	弁護士													
本田 陽生	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
谷口 勉		同氏は、当社の兄弟会社であるイオンコンパス株式会社に2020年11月から2022年2月まで取締役営業担当として勤務していました。 同氏は、当社の兄弟会社であるイオンデライト株式会社に2022年3月から2025年2月まで執行役員として、2025年3月から2025年5月15日まで顧問として勤務していました。	同氏の培ってきたイオングループ各社での豊富な経験と実績を活かして、経営全般にわたる監督と有効な助言を当社の監査体制に活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。
東海 秀樹	○	――	同氏の培ってきた税務行政における豊富な経験および税理士としての専門的知見を当社の監査体制に活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。なお、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれのある属性等として掲げられている事由のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。

本田 陽生	同氏は、当社の兄弟会社であるイオンリテール株式会社に在籍し、2016年10月から2024年6月まで公益財団法人イオン1%（ワンパーセント）クラブ事務局長として勤務していました。	同氏の培ってきた小売業界に関する幅広い知識や経験と、他社での取締役としての経験を活かし、経営全般に精通した実効性の高い監査をいただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。
-------	--	--

【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

当社は、独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しております。

【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

役員報酬と企業業績・株式価値との連動の視点から、株価の上昇によるメリットのみならず株価下落のリスクまでも株主の皆さまと共有し、継続した業績向上への意欲や士気を高めることを目的として、取締役の退職慰労金制度を廃止し、これに代えて行使価額を1円とする株式報酬型ストックオプションを割当てております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役
-----------------	-------

該当項目に関する補足説明

監査役についてはその独立性を確保するため固定型の月例金銭報酬のみとしております。

【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 更新

2025年2月期における当社の取締役に対する報酬等の総額は以下のとおりです。
取締役の報酬等の総額 82百万円
対象となる取締役の員数 9名
注1. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
注2. 2025年2月期末の取締役の員数は8名です。

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

当社の取締役の報酬等は、経営戦略遂行を強く動機づけるとともに業績と連動するもので、公正・透明性に配慮したものとしております。個人別の報酬等については株主総会にて決議された総額の範囲内において、「基本報酬」、「業績報酬」、「株式報酬型ストックオプション」、および「社宅貸与

による非金銭報酬」により構成され、それぞれの決定方針は以下のとおりであります。

「基本報酬」は、取締役に対し、月額払いで支給され、役位別に定める基準金額内で各人別に支給されております。

「業績報酬」は、役位別基準金額に対して、連結及び会社業績の達成率に基づく支給率により算出し、業績を総合的に勘案し決定する。

「株式報酬型ストックオプション」は、取締役に対し、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ております。

「社宅貸与による非金銭報酬」は、取締役就任時に通勤圏内に自己所有の住宅が無い場合、社宅を用意し、毎月社宅費を徴収したうえで貸与します。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制] 更新

当社は、社外取締役および社外監査役への情報伝達等事務を総務・法務部が担当し、毎月1回以上開催する取締役会の開催に際して、資料を事前配付するとともに、事前に質問、意見、指摘等を求め、提案部署に伝達しています。

また、当社の監査役は4名中3名が社外監査役であり、会計監査人と情報交換を行い密接な連携を保つとともに、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門として配置された「経営監査室」の3名の専従スタッフと連携し、効果的かつ効率的な監査を実施しています。経営監査室専従スタッフは監査役会へ適時参加するほか、監査役の要請に基づいて情報提供等に協力します。さらに、監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合には、業務執行部門から独立した「監査スタッフ」として、適切な人材を配置することとするなど、社外監査役による監査を支える体制を確保しています。

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

【現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要】

当社は、取締役会を毎月1回以上開催し、子会社を含めた当社グループ全体に関わる重要事項の意思決定と取締役の職務遂行の監督を行っています。加えて、取締役会を補完し経営諸課題に対する迅速かつ適切な対応を図るため、取締役および各部門執行責任者による経営会議を毎月2回以上開催しています。

また、豊富な経験と高い見識を有する社外取締役3名(いずれも独立役員)および社外監査役3名(うち独立役員1名)が取締役会に参加するとともに、社外監査役である常勤監査役を経営会議の構成員として招集し、資料および議事録を閲覧できる体制を整備するなど、業務執行および監査・監督機能等の充実を図っています。

さらに、監査役は、会計監査人と情報交換を行い密接な連携を保つとともに、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門として配置された「経営監査室」の3名の専従スタッフと連携し、効果的かつ効率的な監査を実施しています。

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います。2025年2月期において業務を執行した公認会計士の氏名は井出正弘氏(業務執行1期目)および佐瀬 剛氏(業務執行2期目)で、会計監査業務に関わった補助者は公認会計士8名、その他21名です。

なお、有限責任監査法人トーマツおよび同監査法人の業務執行社員と当社との間には特別な利害関係はありません。

【監査役の機能強化に向けた取組状況】

当社の監査役には、営業、商品、経営管理部門担当等の経歴者や税理士等多様な人材が選任され、業界にとどまらぬ高い見識と、財務・会計等を含む幅広い知識・経験を活用した高い経営監視機能が期待されます。また、監査役4名中3名が社外監査役であり、監査の公正性、透明性と十分な独立性を確保しています。さらに、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門として配置された「経営監査室」の3名の専従スタッフと連携し、効果的かつ効率的な監査を実施しています。経営監査室専従スタッフは監査役会へ適時参加するほか、監査役の要請に基づいて情報提供等に協力します。さらに、監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合には、業務執行部門から独立した「監査スタッフ」として、適切な人材を配置することとするなど、監査役監査を支える体制を確保しています。

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 更新

当社は、取締役会を毎月1回以上開催し、子会社を含めた当社グループ全体に関わる重要事項の意思決定と取締役の職務遂行の監督を行っています。加えて、取締役会を補完し経営諸課題に対する迅速かつ適切な対応を図るため、取締役および各部門執行責任者による経営会議を毎月2回以上開催しています。

また、豊富な経験と高い見識を有する社外取締役3名(いずれも独立役員)および社外監査役3名(うち独立役員1名)が取締役会に参加するとともに、社外監査役である常勤監査役を経営会議の構成員として招集し、資料および議事録を閲覧できる体制を整備するなど、業務執行および監査・監督機能等の充実を図っています。

さらに、監査役は、会計監査人と情報交換を行い密接な連携を保つとともに、業務執行部門から独立した社長直轄の内部監査部門として配置された「経営監査室」の3名の専従スタッフと連携し、効果的かつ効率的な監査を実施しています。これら現状のコーポレート・ガバナンス体制により、当社の事業内容・事業規模等の現状に照らして、適切なコーポレート・ガバナンスが機能するものと判断しています。

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組み状況 更新

補足説明	
株主総会招集通知の早期発送	2025年度は株主総会の16日前に発送し、Web開示は22日前に行いました。
集中日を回避した株主総会の設定	第46期定時株主総会は2025年5月16日に開催しました。

電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人が運営するサイトにて、インターネットによる議決権行使を可能としています。
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組み	2021年度より議決権行使プラットフォームを開始しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年度より招集通知の英訳を同時開示しています。
その他	株主総会では、VTRによる営業報告の実施等のビジュアル化により、株主さまにとって分かりやすい総会運営に取り組んでいます。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として、決算発表と中間決算発表の翌日に決算説明会を行い、説明と質疑応答を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算短信補足資料、事業報告、月次業績速報、有価証券報告書、IRカレンダー等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コントロール部にIR担当者を設置しています。2024年度は6社(計8回)個別面談による双方向の対話を行いました。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	イオングループでは「イオンの基本理念」に則り、グループ各社とイオンビールの想いと力を込めて、未来に向かって取り組むための道しるべとして「イオングループ未来ビジョン」を策定しています。このビジョンでは、「イオングループが実現したい未来」とその実現のための「イオングループのありたい姿」、イオンビールが共有する「大切に作る姿勢と誓い」の3つで構成されています。 当社は、このビジョンに基づき、お客さま、地域社会、株主の皆さま等のステークホルダーとの共創による取り組みを通じて良好な関係を築いていきます。 <イオングループ未来ビジョンについて> https://www.aeon.info/vision/jp/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、ミニストップサステナビリティ基本方針のもと、事業を通じ持続可能な社会の実現へ向けて取り組んでおり、5つの環境方針と3つの環境目標を設定しています。本取り組みは、「環境」「社会」の両側面で、グローバルに考え、それぞれの地域に根ざした活動をするステークホルダーの皆さまと共に積極的に推進しています。 <ミニストップのサステナビリティの取り組みについて> https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/
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	行動規範や環境方針、情報開示規程、内部統制規程等により、ステークホルダーへの情報提供に関する方針を定めています。

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

当社は、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その他当社および当社グループの業務の適正を確保するための体制に関し、「内部統制システム構築の基本方針」を定めています。「内部統制システム構築の基本方針」につきましては、2008年4月7日開催の取締役会において、反社会的勢力との関係遮断に関する方針の追加を決議、また、2009年2月13日開催の取締役会において、財務報告の適正性を確保するための体制の整備に関する方針の追加を決議、また、2015年4月17日開催の取締役会において、監査役の監査を支える体制、企業集団における内部統制等に関する規程の改定(2015年5月1日付)を決議、また、2022年8月19日開催の取締役会において、近年の社会情勢を踏まえ、会社法および会社法施行規則の改正や監査体制および企業集団内部統制に関する規程等の改定を決議、さらに、2023年4月12

日開催の取締役会において、「イオンの基本理念」のナラティブ策定に伴い、規程の改定を決議するなど、適時、内容の改善、見直しに努めています。

[内部統制システム構築の基本方針]

(1) 取締役および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

ア. 取締役および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し、その社会的責任を果たすため、イオンの基本理念およびコンプライアンス・ポリシーを取締役および使用人の全員に周知徹底させます。

イ. 取締役会は、法令等遵守(以下、「コンプライアンス」といいます。)体制を含む内部統制システムの整備の方針および計画について決定するとともに、定期的に運用の状況について報告を受けます。

ウ. 監査役は、独立した立場から、内部統制システムの整備、運用の状況を含め、取締役の職務執行を監査します。

エ. 内部統制基本規程を定め、当該規程に基づき「内部統制システム委員会」ならびにその下部組織として「コンプライアンス委員会」および「定時危機管理委員会」を設置し、また、「コンプライアンス委員会」の下に「個人情報安全管理部会」および「公正取引推進部会」を設置し、これらが連携して、コンプライアンス体制を含む内部統制システムの整備、運用を推進します。

オ. 代表取締役社長を内部統制システム委員会委員長とし、内部統制システム全般を担当する責任者として内部統制担当役員を置きます。また、内部統制担当役員は、コンプライアンス担当およびリスク管理担当を兼務します。

カ. 取締役および使用人に対するコンプライアンスに関する研修や、マニュアルの整備等により、取締役および使用人のコンプライアンスに関する知識を高め、コンプライアンスを尊重する意識を醸成します。

キ. イオングループの全従業員を対象とする内部通報制度を設置し、内部通報に係る適切な体制を整備することにより内部統制の実効性を高め、社内教育等を通じて社員の意識向上に努めます。

ク. 取締役会は、反社会的勢力との関係遮断のための基本方針を定め、社内体制の整備を行い、反社会的勢力からの不当な要求に対して、当社グループをあげて組織的に対応する風土を構築します。

ケ. 内部監査部門は、「内部監査規程」に基づき、年度監査計画書を策定し内部監査を行います。内部監査を通じて判明した内部統制システム上の問題点は、代表取締役社長に報告し、代表取締役社長は該当部門に改善策の立案、実施を指示します。内部監査の結果および改善策は、取締役会および監査役に報告します。

(2) 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

ア. 取締役会、経営会議その他の重要な会議の意思決定に係る情報、重要な決裁に係る情報、財務に係る情報、リスクおよびコンプライアンスに関する情報、その他の取締役の職務の執行に係る情報を記録、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。

イ. お客さま情報を含む個人情報が適切に取り扱われるよう、「個人情報安全管理部会」および「個人情報管理責任者」を設けるとともに、個人情報の安全管理に関連する規程を整備し、当社グループ全体で個人情報の安全管理を徹底します。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ア. 当社は、リスク管理の最高責任者を代表取締役社長とし、当社グループ経営に重大な影響を及ぼすリスクを認識し、評価する仕組みを整備するとともに、リスク管理に関連する規程を整備し、事前予防体制を構築します。

イ. 組織的、人的、物理的、技術的な各側面から情報資産の保護、管理を可能とすることを目的として、当社グループを含め「情報セキュリティ管理基準」を制定し、情報セキュリティに関する責任体制を明確化し、当社が取り扱う情報や情報システムのセキュリティレベルの維持、向上に努めます。

ウ. 当社グループ経営に重大な影響を及ぼす事態が発生し、または発生する恐れが生じた場合の体制を事前に整備し、有事の対応を迅速に行うために「定時危機管理委員会」を設置します。

エ. 「定時危機管理委員会」は、経営に重大な影響を及ぼすリスクに対応するためのマニュアル等を整備し、リスク管理体制を構築します。

(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

ア. 中期事業計画を定め、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、取締役ごとに業績目標を明確化し、かつその評価方法を明らかにします。取締役の報酬額については、業績連動報酬を導入します。なお、適切に行われるよう取締役会が指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会が取締役に答申します。

イ. 取締役会を毎月1回以上開催し、子会社を含めた当社グループ全体に関わる重要事項の意思決定および取締役の職務遂行の監督を適切に行います。

ウ. 取締役会を補完し、経営諸課題に迅速かつ適切に対応するため、取締役および各部門執行責任者を中心に構成する経営会議を毎月2回以上開催し、迅速な意思決定と機動的な経営が可能な体制を構築します。

(5) 当社ならびに親会社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

ア. 親会社、子会社、イオングループ各社との取引に関する体制

取締役が、自己または親会社、子会社、その他イオングループ各社など第三者のために当社と利益が実質的に相反する恐れのある取引や競業関係に立つ取引を行う場合、取締役会の承認を得てから実施します。また特別利害関係人を除外した上で決議し、手続の公正性を確保します。

イ. イオングループ各社との取引に関する体制

イオングループ各社と取引を行う場合は、市場価格に基づいた適正な条件により取引を行い、年1回関連当事者取引先各社との年間取引実績の増減率等の報告を取締役会に行い取引の合理性・相当性の精査をします。

ウ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

国内関係会社管理規程および海外関係会社管理規程に基づき、子会社に対し、当社の取締役会または経営会議への事業内容の定期的な報告を求めます。

エ. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「定時危機管理委員会」は、リスク管理に関連する規程およびマニュアル等に基づいて、子会社を含む当社グループ全体のリスクを適切に評価し、管理する体制を構築します。

オ. 子会社の取締役等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

当社グループ全体の重点経営目標および予算配分等を定め、当社グループ経営を適正かつ効率的に運営する体制を構築するとともに、関係会社管理規程に基づき、子会社の担当部署および担当責任者を置き、重要案件について事前協議を行うなど、子会社の自主性を尊重しつつ、状況に応じて必要な管理を行います。

カ. 子会社の取締役等および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

イオンの基本理念およびコンプライアンス・ポリシーを子会社の取締役等および使用人の全員に周知徹底させるとともに、「コンプライアンス委員会」は、当社グループ全体のコンプライアンス管理に必要な体制の整備を行い、子会社を含む当社グループ全体のコンプライアンス体制を構築します。

キ. 当社および子会社の業務全般に関する監査体制

内部監査部門は、当社および子会社の業務が適正に運営されているか、「内部監査規程」に基づき、当社および子会社の監査を実施し、内部統制システムの欠陥その他の問題点が発見された場合は、内部統制システム委員会に迅速に報告をします。内部統制システム委員会の指示によ

り、再発防止を策定し、内部統制システムを改正します。

(6)財務報告の適正性を確保するための体制

当社および当社グループにおける財務報告に関する重要な虚偽記載が発生するリスクを識別、分析し、リスク低減のため、財務報告に関する規程の整備、業務手順の明確化を行い、毎年、その整備、運用の状況の評価を行います。

(7)監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合には、業務執行部門から独立した「監査スタッフ」として、適切な人材を配置します。

(8)監査役がその職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項

「監査スタッフ」の人事異動、人事評価および懲戒に関しては、監査役会の事前の同意を得るものとします。

(9)監査役がその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

「監査スタッフ」は、他部署を兼務せず、監査役の指揮命令に従うものとします。

(10)監査役への報告に関する体制

ア.取締役および使用人が監査役に報告をするための体制

取締役および使用人は、当社グループ経営に重大な影響を及ぼす事態が発生し、または発生する恐れがあるとき、取締役および使用人による違法または不正な行為を発見したとき、監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたとき、その他監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査役へ速やかに適切な報告を行います。また、各部門を統括する取締役は、監査役会と協議の上、適宜、担当部門のリスク管理体制について報告を行います。

イ.子会社の取締役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制

子会社の取締役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、当社グループ経営に重大な影響を及ぼす事態が発生し、または発生する恐れがあるとき、当該子会社の取締役等および使用人による違法または不正な行為を発見したとき、当社の監査役から当該子会社の業務執行に関する事項について報告を求められたとき、その他当社の監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、当社の監査役へ、速やかに適切な報告を行います。

(11)監査役へ報告をした者が当該報告を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

監査役へ報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、これを当社グループ全員に周知徹底させます。

(12)監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務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生ずる費用等を支弁するため、毎年度、一定額の予算を設け、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該監査役の職務の執行に必要でないことが認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理します。

(13)その他監査役がその職務を執行するに必要となることを確保するための体制

ア.取締役および使用人の監査役監査に対する理解を深め、監査役監査の環境を整備するよう努めます。

イ.監査役と代表取締役との定期的な意見交換会を開催するなど、執行部門と監査部門の連携および意思疎通を図ります。

ウ.監査役は、内部監査部門から年度監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求めます。監査役は、内部監査部門の監査結果を内部統制システムに係る監査役監査に実効的に活用します。

エ.常勤監査役を毎月2回以上開催する経営会議の構成員として招集するとともに、資料および議事録を閲覧できる体制を整備します。

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

「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」(平成19年6月19日内閣府犯罪対策閣僚会議幹事会申合わせ)における“反社会的勢力による被害の防止は内部統制システムに明確に位置づける必要がある”との提言を踏まえて、2008年4月7日開催の取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針」への反社会的勢力との関係遮断に関する方針の追加を決議し、取締役会は、反社会的勢力との関係遮断のための基本方針を定め、社内体制の整備を行い、反社会的勢力からの不当な要求に対して、当社グループをあげて組織的に対応する風土を構築する旨を確認しております。

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

2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【適時開示体制の概要】

当社は「内部統制基本規程」「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」および「開示マニュアル」に沿って、内部情報の管理、内部情報の公表

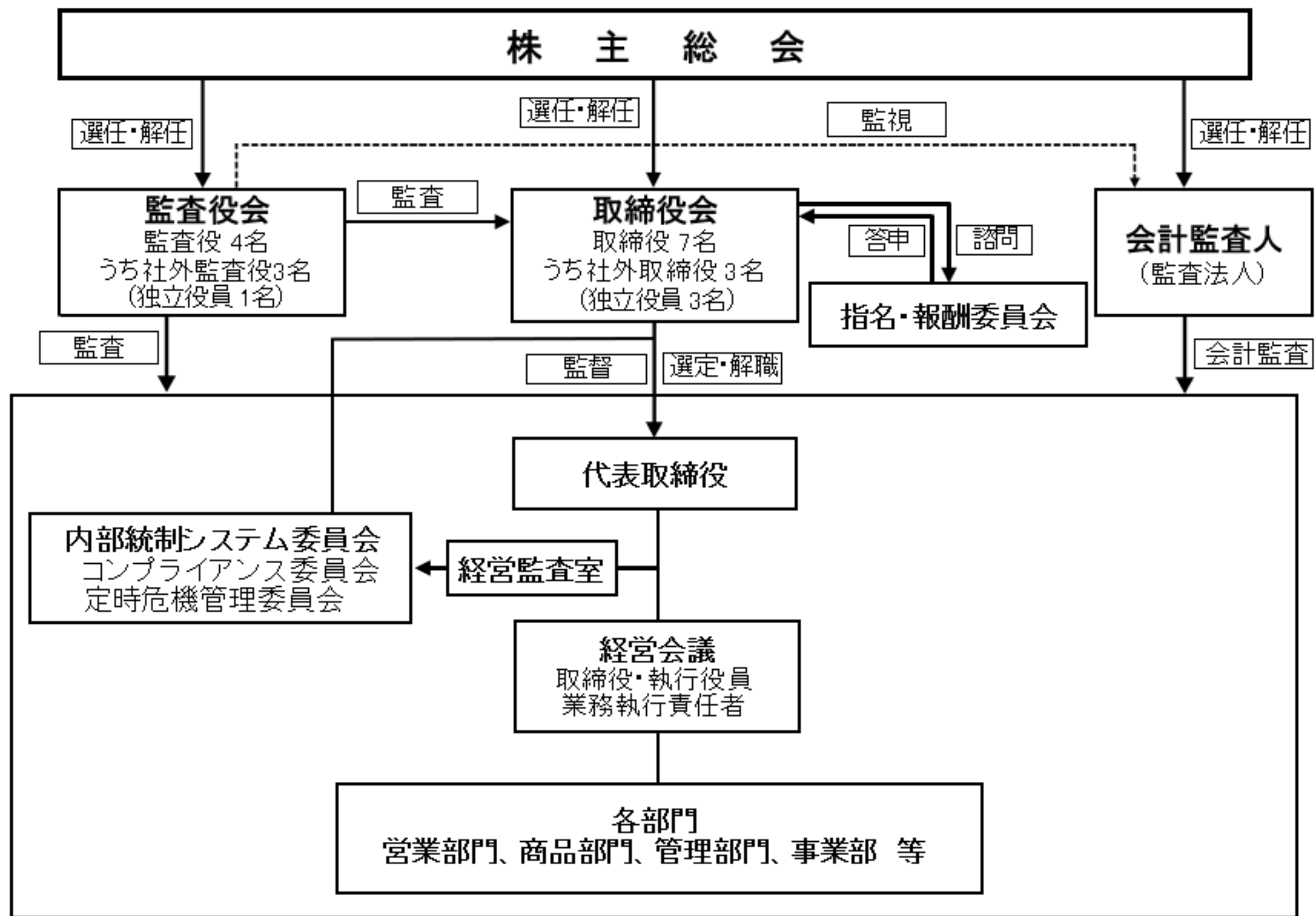
基準を定め、重要な経営情報については、経営会議での審議を経て取締役会に報告を行い、公表の具体的な時期や方法を決定しています。緊急な場合は、これを代表取締役が決定することとしています。また、「リスク管理規程」を定め、重大な自然災害、事件・事故等が発生した際には、設置される対策本部の指示に基づき、情報開示を行うこととしています。

上記の社内開示体制のもと、株式管理を管掌する取締役を情報取扱責任者として選任するとともに、役員全員が適時開示の重要性を十分に認識し、関連部署への周知徹底を図っています。なお、株式管理を管掌する取締役の下に関連部署を一括して置いています。

適時開示が求められる重要な会社情報(決定事実、発生事実、決算情報、業績予想・配当予想の修正等、子会社の情報含め)は、情報取扱責任者である代表取締役社長のもとに集約され、関連部署より取締役会に上程の後、情報取扱責任者の指示のもと、総務・法務部または財務・経理部がTDnet等を活用し東京証券取引所に適時開示を行っています。

また、東京証券取引所の適時開示規則等に該当しない情報を開示する場合も、当社ホームページ等をおして適時開示の趣旨を踏まえ、できるだけ公平に当該情報が伝達されるよう努めています。

■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

