

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

イオン北海道は、北海道に根ざした北海道を愛する企業として、お客さまや地域社会への限りない貢献、そして従業員の幸せの実現こそが、小売業である当社の永遠の使命であるとの信念を貫いてきました。

こうした信念に基づき、「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」イオンの基本理念を共有し、全ての企業活動の指針とします。

この基本理念にあるように、小売業は平和があってこそ成り立つ産業であり、小売業の繁栄は平和の象徴であるとの考えから、自ら平和を追求し続けなければならないということです。

人間を尊重し、人間の持つ可能性を信じ、人間的な絆、つながりを重視するということであり、とりわけ小売業は、人間即ちお客さま第一にとどまらず企業においては従業員が最大の資産であるということです。

北海道の文化や歴史、風土を踏まえ、日々の暮らしに根ざし、北海道の発展や健全な自然環境の維持に貢献することで、北海道に不可欠な企業にならなくてはならないということです。

この理念のもと、絶えず革新し続ける企業集団として、小売業の原点に立ち返り、お客さまのさまざまなニーズにお応えし、地域社会との信頼関係をより強固なものにして、「北海道で信頼される企業No.1」の実現を目指しています。

北海道で「信頼される企業」とは、「北海道を愛し、北海道の美しい自然環境を守り、北海道経済・生活・社会に貢献していく」とことと考えており、「当社から北海道の豊かな文化を日本全国、さらに世界に広めていく」ことも当社だからこそできる重要な使命と考えております。

また、このようなことを自ら実践・実現できる「従業員を育成し、働きやすい、共に成長できる環境を作っていく」ことであると信じています。

お客さまの「信頼」と「期待」に応え、当社のビジョンの実現と北海道の発展を目指して、すべてのステークホルダーの皆さまと良好な関係を築き、最良のコーポレートガバナンスの実現のため、「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. お客さま原点、現場主義による価値創造

お客さまの幸せ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第一主義を貫き、常にお客さまが原点であることを忘れず、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. 北海道とともに発展する姿勢

地域社会の一員、心豊かな企業市民として、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、北海道の豊かさ、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

お客さまや地域社会の期待に応え続けるために、変化する経営環境への対応を目指して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

お客さまを含む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、透明性と規律ある経営を追求します。

詳細に関しては、「コーポレートガバナンス基本方針」を、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-hokkaido.jp/corporation/profile/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】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則 1 - 2 議決権の電子行使の環境作りや招集通知の英訳】

当社は現状の株主構成を勘案し、議決権の電子行使プラットフォームや招集通知の英訳は行っておりません。今後、株主構成や海外投資家比

率を踏まえ、状況に応じて検討してまいります。

【補充原則 3 - 1 英語での情報開示・提供】

当社は現状の株主構成を勘案し、英文での情報開示については現在のところ行っておりませんが、今後、株主構成や海外投資家比率を踏まえ、状況に応じて検討してまいります。

【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 - 7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしています。また、当社役員に対し定期的に関連当事者間の取引の有無について確認を求めるなど、関連当事者間取引について監視する体制を構築しており、取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しています。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、「働き続けたい企業北海道 1」を目指し、ダイバーシティ経営を推進しております。多様な人材が活躍する企業の実現と、一人ひとりが自分らしく働けるよう、「働き方、仕事と育児・介護の両立、キャリアアップに向けた取り組み」を推進しております。

また、中期経営計画の重点取り組みの一つである「事業改革に合わせた多様な人材の育成」においては、スキルや雇用形態、人材接点の多様化に応じた採用手法の見直しに加え、新分野・デジタル分野等の人材不足領域に対応した学習プログラムの拡大、キャリアアップを通じた経験の蓄積、インターネットを活用した教育機会の拡大などを進めております。その中で、多様な人材が活躍する企業の実現に向け、2025年度女性管理職比率20%を目標として掲げてまいりました。これに対し、2025年度の女性管理職比率は15.7%となり、目標は未達となりました。女性管理職候補者のキャリアディベロップメントプランの確認や、経営陣を交えた管理職登用にに向けた議論を継続的に実施してまいりましたが、目標達成には至りませんでした。

一方で、ダイバーシティの重要性に関する理解を深める研修の実施や、育児・介護に関する制度理解を促進する施策など、女性のキャリア形成支援及び働きやすい職場環境づくりに継続して取り組んでおります。今後につきましても、中長期的な視点で計画的な育成と登用を進め、多様な人材が能力に応じて活躍できる職場環境の実現を目指してまいります。さらに、外国人登用につきましても、既に国籍等を問わず多様な人材を採用しており、今後も能力に応じて活躍できる職場環境の実現を目指してまいります。

ダイバーシティの取り組みについては、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-hokkaido.jp/corporation/profile/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「イオン企業年金基金」に加入しております。同基金は受益者への年金給付及び一時金の支払いを将来にわた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て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おります。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なっております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

- () 経営理念や経営戦略を当社ホームページ、決算説明資料等に開示しておりますが、今後更に充実させてまいります。
- () コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を本報告書に、また、「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開示しております。
- () 当社は取締役の指名・報酬の諮問委員会として「独立役員会議」を設置しています。同会議は、取締役等の人事や報酬等を審議することにより、これらの事項に関する客観性及び透明性を確保して、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的とし、取締役会決議により取締役及び監査役より選任された5名以上の委員（過半数は独立社外取締役・独立社外監査役）で構成されるものとしています。同会議における審議・答申事項は以下の通りです。

1. 取締役等の人事（選解任）に関し、取締役会の諮問に基づき審議・答申する事項

- ・株主総会に提出する取締役、監査役の選任・解任に関する議案の原案の内容
- ・代表取締役、取締役会長、取締役社長、顧問の選定・解職の原案
- ・執行役員の選任・解任の原案
- ・役員執行役員の選定・解職の原案

2. 取締役等の報酬等に関し、取締役会の諮問に基づき審議・答申する事項

- ・取締役、執行役員の報酬等に関する方針・制度
- ・取締役、執行役員の個人別の報酬等の原案の内容
- ・株主総会に提出する取締役、監査役の報酬等に関する議案の原案の内容

3. 取締役、監査役、執行役員のトレーニングの内容及び方針

4. 取締役会の実効性評価と分析

5. その他必要とされる事項

- () 当社の取締役・監査役の選任・指名理由については、2026年度に行う株主総会の招集通知で、「取締役候補者・監査役候補者とした理由及び期待する役割」の概要として開示しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み】

1. 自社のサステナビリティについての取り組み

当社は、「イオンの地域での成長が、地域の豊かさに結びつく循環型且つ持続可能な経営」をありたい姿と掲げ、「環境」「社会」の両側面で地域に根付いた企業として、地元と連携し、また地域行政と連携し、地域の生活基盤としての機能にもかかわってまいります。

2. 人的資本や知的財産への投資等

当社は「従業員は最大の資産である」と定義し、多様な人材が活躍する企業を実現するための環境づくりを進めております。特に人材育成では、ビジネスパーソンとしての土台を構築する「階層別研修」、各職能で活躍するための知識・スキルを習得する「職能別研修」、自らの未来を切り拓くための「キャリア研修」、お客さま満足、生産性向上など営業数値に直結する「実務訓練」を4本柱として進めている他、公募制度を通じたグループ企業への出向、グループ主催の研修への派遣など従業員の育成・能力向上を目指しております。

サステナビリティの取り組みについては、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-hokkaido.jp/corporation/social/sustainability/>)

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営執行会議を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っています。取締役会は、法令及び定款、規則に定められた事項、当社の重要事項等を決定しています。経営執行会議は、代表取締役が指名した役員が議長となり、各事業分野の最高執行責任者及び取締役会が指名した執行役員等で構成され、取締役・監査役に報告され、現場の具体的な課題・問題を迅速に察知・対処できる仕組みとしています。最高執行責任者は、「営業本部」「商品本部」「管理本部」「ディベロッパー本部」の各事業分野における担当取締役が選任され、取締役会や経営執行会議で決定された事業計画に基づき、各事業分野内における施策の決定や業務遂行を行っています。事業分野毎の会議体は、最高執行責任者又は執行役員が議長となり、事業分野内の執行役員及び部長等で構成され、事業分野内での経営課題や業務執行に関して協議を行っています。執行役員は各事業分野内に置かれている統括部門の責任者として配置され、上位組織で決定された事項に基づき、統括部門における業務遂行の実施責任を負っています。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、当社の定める独立性基準を満たす社外取締役を4名選任することによって、中立した立場からの客観的な意見を踏まえて取締役会の議論を行っております。当社は、より多様な専門的知識、経験を有した独立社外取締役を選任することが取締役会における適正な意思決定や監督の実施を担保するものと考えております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法及び東京証券取引所の独立性基準をもとに「独立社外役員の独立性に関する基準」を定めており、その基準に基づいて取締役会で審議検討し、独立社外取締役の候補者を選定しております。

独立社外役員の独立性に関する基準については、当社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-hokkaido.jp/corporation/profile/governance/>)

【補充原則4 - 10 指名・報酬委員会の独立性に関する考え方等】

当社は、役員の指名・報酬に係る手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社のコーポレートガバナンスの充実に資するため、取締役会の諮問機関として、独立役員会議を設置しており、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。独立役員会議は、過半数を独立役員で構成しており、独立社外取締役が委員長を務めています。2025年度は4回開催し、取締役の選解任の方針及び取締役の報酬制度のほか、取締役会の実効性評価の結果などについて審議しております。

【補充原則4 - 11 取締役の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会は、当社の事業活動において適切かつ機動的な意思決定と、執行の監督を行うことができるよう、取締役会全体として専門能力・知識を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや地域社会の視点から、成長戦略やコーポレートガバナンスの充実に資する積極的な意見を述べ、問題提起を行うことができる複数の独立社外取締役により構成することを基本方針としております。その人数は定款で定める員数である13名以内とし、9名から11名の規模で構成しております。また、取締役の選任に関する方針・手続については、基本方針に記載の通りとし、取締役全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、当社の規模を踏まえ十分議論のうえ、最終的に取締役会で決定しています。

現在、スキル・マトリックスは開示しておりませんが、当社のミッションを踏まえた経営戦略である中期経営計画の実現に向けた最適な役員構成となるようその多様性やスキルの確認に資するため指名報酬諮問委員会（独立役員会議）にて活用されております。また、スキル項目の選定については取締役会全体として当然に備えるべき項目として「企業経営」「商品戦略」「業態戦略」「財務戦略」「法務・リスクマネジメント」を掲げ、また近年の企業経営については「サステナブル経営」「DX推進」、さらに小売業としての必要な「地域連携」「物流PC」「顧客化」といった項目を掲げております。各取締役選任理由及び期待する役割の中において、それらの期待する役割（スキル項目）について詳細に説明しております。

【補充原則4 - 11 取締役及び監査役の兼任状況】

社外取締役及び社外監査役の他社との兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書を通じて毎年開示を行っております。現在、社外取締役4名のうち2名及び社外監査役3名のうち1名は、他の上場会社の取締役を兼任しておりますが、兼任社数は合理的な範囲であり、当社の監督業務を適切に果たすことができるものと考えております。また、業務執行取締役は他の会社の社外役員を兼務しておりません。そのほかの監査役は他の会社の社外役員を兼務しておりますが、監査役の業務に専念できる体制となっております。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性についての分析・評価】

1. 分析・評価のプロセス

取締役・監査役の全員を対象に、例年実施している取締役会の在り方、取締役会の構成、取締役会の運営、経営戦略・経営計画、指名・報酬、社内外取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制、トレーニング、株主・投資家との対話、執行業務に関する自己評価等についてのアンケート評価に加え、取締役・監査役13名を対象に、第三者評価機関を活用したインタビューを行いました。

評価結果につきましては第三者評価機関により、評価プロセスの有効性及び適正性を検証した上で、アンケートにおける定量結果及び自由記載における定性結果と共に、インタビュー結果に基づく深掘り分析を行い、2026年4月開催の役員意見交換会において報告し、課題等について討議いたしました。この討議に基づき、取締役会の実効性をさらに改善する点について、2026年5月21日開催の取締役会にて分析・議論・評価を行いました。

< 取締役会の実効性評価内容の分類 >

- (1) 取締役会の在り方
- (2) 取締役会の構成
- (3) 取締役会の運営
- (4) 経営戦略・経営計画
- (5) 内部統制・リスク管理
- (6) 指名・報酬
- (7) 社内・社外取締役のパフォーマンス

- (8) 取締役・監査役に対する支援体制
- (9) トレーニング
- (10) 株主・投資家との対話
- (11) 取締役・監査役としての取り組み
- (12) 指名・報酬委員会監督(独立役員会議)の評価

2. 評価結果の概要等

当社の取締役会の実効性については、アンケートの大部分の項目において概ね高い評価を得られており、インタビュー結果も踏まえ、重大な指摘事項はなく、当社の取締役会の実効性については概ね確保されていることを確認しました。

当社取締役会の強みとしては、第一に、議長による適切な議事運営のもと、社外役員を含めた建設的な議論が行われている点が挙げられます。第二に、社内外取締役の比率や専門性の面でバランスの取れた構成となっており、多様な視点から審議・監督が行われています。第三に、取締役会事務局が安定的に機能し、資料準備や運営面を着実に支えたとともに、実効性向上に向けた改善対応を継続している点が評価されました。

一方で、取締役会のさらなる実効性向上に向けた課題も認識しています。具体的には、中長期的な経営戦略や資本コスト、DX、人的資本などの重要テーマについて、取締役会における議論の深度及び具体性を一層高める必要があります。また、取締役会資料については、情報の網羅性や提出時期に一定の評価がある一方で、分量や論点の整理、要約資料の充実、原因分析や次の打ち手の明確化など、より戦略的・本質的な議論につなげるという点において改善の余地があります。加えて、社内取締役には、所管領域を超えたより全社的・監督的な視点での関与強化が期待されています。さらに、独立役員会議においては、CEO及び社外取締役のサクセッションに関する体系的な論議や、報酬・評価、運営の透明性向上について、継続的な検討が必要です。

3. 今後の対応

当社取締役会は、この評価結果を踏まえ、2026年度は、取締役会における中長期視点での経営戦略及び個別戦略に関する議論の強化、取締役会付議資料の高度化、社内取締役の役割認識の共有やオンボーディング支援について検討してまいります。さらに独立役員会議においては、サクセッション及び報酬・評価、活動内容の透明性向上について、検討してまいります。

今後とも取締役会の「透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定」による「持続的な成長と中長期的な企業価値向上」を図ってまいります。

【補充原則4 - 14 取締役及び監査役のトレーニング方針】

当社は、取締役及び監査役が、その役割及び機能を果たすために必要な、業界動向、法令遵守及び財務会計その他の事項に関する情報を提供し、取締役及び監査役の職務遂行を支援します。新任取締役及び新任監査役(社外取締役及び社外監査役を除く)が就任時、新任取締役研修、新任監査役研修に派遣し必要な知識、役割と職務の理解促進を図っております。また、毎年イオン(株)主催のトップセミナーにも派遣し、時流に応じた経営課題の認識とその解決に向けた行動を促す機会を設けております。取締役会の実効性評価で抽出された課題につきましても外部講師による「役員セミナー」や「WEB講座」などを利用した育成機会を創出し、今後も継続して求められるトレーニングの充実を図ってまいります。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話を通じて双方の理解を深めることが重要と認識し、コーポレートガバナンス基本方針において、株主との対話に関する方針を定めております。具体的には、総務部をSR担当部署とし、コーポレートコミュニケーション部、経営企画部、財務経理部等と連携して対応を行い、株主との対話を行っております。株主に対しては、SR担当の総務部が主管となり、株主総会や株主懇談会で取締役や経営陣幹部が株主との対話の場を設けるとともに、投資家に対しても決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、アナリストミーティングなどを実施しています。今後につきましても株主・投資家の理解を深めるための情報の開示や対話機会の充実を更に進め、株主・投資家のご意見を活かした経営を実践していきます。

【補充原則5 - 2 事業ポートフォリオに関する基本的方針】

当社は、GMS(総合スーパー)を核にSM(スーパーマーケット)やDS(ディスカウントストア)、小型スーパー、EC(インターネット販売事業)など多様な業態を有する小売業を主力事業としております。当社は小売事業及びその付随業務の単一セグメントであるため、事業ポートフォリオに関する基本的な方針の決定や事業ポートフォリオの見直しは行っていませんが、業態別に方針、目標を立て、業績管理を行っております。

【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	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 更新

当社は、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、2023年度より以下の通り取組みを強化し、対応しております。

(1)現状分析と課題

当社は東京証券取引所が示す一連の対応を「中期経営計画の策定・実施プロセス」に組み込み、取締役会にて中期施策や投資方針等について議論を深めてまいりました。2025年度末において、当社のPBRは1倍を上回る1.71倍ですが、ROEは6.72%の目標に対し実績は5.07%と目標未達となりました。株主資本コストは5.7%であり、西友の北海道事業承継に伴う資産増加に対し、現時点では十分な収益創出に至っていないことに加え、同時期における賃上げ、原材料価格及びエネルギーコストの高騰が収益を圧迫いたしました。これらの外部要因に対し、コスト削減等の内部努力を講じたものの、営業総利益の伸長で十分に吸収するには至らず、結果としてROEは資本コストを下回る水準となりました。取締役会においては、PBRの更なる向上のためにはROEの向上が不可欠であり最重点課題であることを再認識しており、課題解決に向けた取組みを進めております。

(2)ROE向上の取り組み

新中期経営計画においては、足元の事業環境や当社の財務・事業構造を踏まえ、より実現可能性と再現性を重視した水準として、ROEの目標値を6%に設定いたしました。ROEは利益成長と財務バランスの双方の結果として表れる指標であり、数値目標を高く設定すること以上に、確実に

達成し、持続的に改善していくことが重要であると考えています。2026年度は、新中期経営計画に基づいた施策を確実に実施することでROE向上を図ってまいります。特に新規出店や既存店の活性化、業態転換、商品分野ではPB比率の向上やグループによる共同調達の拡大を実施するとともに、当社の強みである潤沢なキャッシュフローを活用し、収益を生み出す投資を積極的かつ着実に実施し、利益を確保してまいります。引き続き経営スピードを上げ、施策の実効性を高め、利益率の向上及び資本政策を進めてまいります。

(3)IR活動の強化

当社の事業をより深く理解していただき、企業価値の向上を図るべく、株主さまや投資家さまとのコミュニケーションの強化に取り組んでおります。

【2025年度 実施状況】

- ・株主懇談会の実施(当社とイオン株式会社で合同開催、札幌市で2025年11月に実施)
- ・個人投資家さま向け説明会(札幌市で対面形式にて2025年8月に開催)
- ・機関投資家さま向け説明会(リアル会場とWebのハイブリット形式にて東京都で2025年7月に開催)
- ・個別ミーティング(IR担当部長が担当し5社10回実施)

上記のいずれにつきましても、株主さまや投資家さまより様々なご意見をいただき、貴重な機会となりました。2026年度においても、引き続き対話の機会を創出し、積極的にコミュニケーションを図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
イオン株式会社	91,289,550	65.62
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,980,500	3.58
イオンフィナンシャルサービス株式会社	1,272,000	0.91
加藤産業株式会社	1,012,560	0.73
イオン北海道従業員持株会	914,976	0.66
株式会社フジ	566,400	0.41
JP MORGAN CHASE BANK 385781	440,846	0.32
総合商研株式会社	421,800	0.30
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	416,100	0.30
東洋水産株式会社	372,300	0.27

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 スタンダード、札幌 既存市場
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社未満

柚木 和代	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中田 美知子			(株)エフエム北海道の常務取締役等を歴任し、その多様な経験と専門的知識を活かし、当社のダイバーシティ経営や女性活躍推進、顧客化の推進などに向けた建設的な議論に貢献いただいております。また、複数の上場会社の社外取締役として幅広い知見を有しており、このような実績と高度な知見を踏まえ、企業理念の実現に向けた、サステナビリティ経営、SDGsの推進など当社の経営に資する役割を期待し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
廣部 眞行			弁護士としての豊富な経験と専門知識並びに高い法令遵守の精神を有しており、独立役員としての立場から当社の経営の健全性の確保に貢献していただいております。このような実績と高度な知見に加え、企業理念の実現に向けたリスクマネジメント及びコンプライアンス、さらにガバナンスの強化に向けた適切な経営と監督に資する役割を期待し、社外取締役として選任しております。なお、同氏は社外役員として以外に会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
樋泉 実			長年にわたり北海道の放送業界に関わり、経営者としての多様な経験と専門的知識を活かし、日本の放送文化の質的な向上に寄与されております。また、北海道大学において産学・地域協働推進機構の客員教授を務められ、産学協働及び地域の課題解決に向けた地域協働を推進するとともに、将来を担う人材の育成に取り組んでおられます。このような実績と豊富な経験、高い知見を踏まえ当社が推進する企業理念の実現に向けた地域との連携、SDGs、DX推進などの事業戦略に反映していただけることを期待し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

柚木 和代		国内大手百貨店グループ企業の経営者などを歴任され、ガバナンスの強化や事業ポートフォリオ改革、さらにはダイバーシティのロールモデルとしても多様な取り組みによる飛躍的な業績向上に寄与されるなど、豊富な実績と経験を有しております。その高い知見を踏まえ、当社が推進するエリア戦略、ガバナンス及びダイバーシティ経営、SDGs推進に向けた事業推進に反映していただけることを期待し、社外取締役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
-------	--	---

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	独立役員会議	8	0	2	4	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	独立役員会議	8	0	2	4	0	2	社外取締役

補足説明

当社は、独立社外取締役・独立社外監査役が過半数を占める任意の委員会として「独立役員会議」を設置し、取締役の指名・報酬などの重要事項を審議することで、これらの事項に関する客観性及び透明性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図ることを目的としております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5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、会計監査人である有限責任監査法人トーマツによる店舗及び本社の会計監査に立会い、また会計監査人より監査結果の報告を受け適正な会計処理及び透明な経営の確保に努めております。また内部監査部門として、経営監査室を設置し業務全般の業務監査及び内部統制の有効性及び効率性に関して計画的に評価・監査を実施しております。監査役は、経営監査室と定期的に情報交換・意見交換を行う等の連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
水野 克也	公認会計士													
西川 克行	弁護士													
齋藤 達也	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
水野 克也			公認会計士として専門的な知識と経験を有しております。その豊富な専門知識と経験をもとに当社の経営全般に関する監督と有効な助言をいただくと判断し、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
西川 克行			直接企業経営に関与された経験はありませんが、検事・弁護士としての豊富な経験から、法律・コンプライアンス分野に精通されており、法律の専門家としての視点をもって、当社の経営の監督と有効な助言をいただくと判断し、社外監査役として選任しております。また、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
齋藤 達也		2022年5月～2024年5月21日まで当社の兄弟会社であるイオン保険サービス株式会社の業務執行者でありました。	グループ企業の経営者及び財務・経営管理部門を歴任され、その見識・経験等を活かし、当社の監査役としての適切な役割を果たしていただけると判断し、社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

経歴、当社との関係・地位から、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員に指定しました。当社の定款で定める、責任限定契約を締結しております。

【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

当社は税制非適格である「株式報酬型ストック・オプション」を、社内取締役に対して導入しています。年間の付与個数上限は730個であります。

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

社内取締役かつ、出向社員を除く当社に在籍する取締役に付与します。

【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

取締役全員の総額開示と、うち社外取締役の総額開示をしております。

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

1. 基本方針

取締役に対する報酬等については、経営方針遂行を強く動機づけ、業績拡大及び企業価値向上に対する報酬等として有効に機能するものとする。また、取締役の基本報酬等の額は、従業員給与とのバランスを勘案し、役位、在任期間の業績・成果等を考慮して決定する。また、社外役員を主な構成員とする独立役員会議(指名報酬諮問委員会)において審議することを必須とすることにより、客観性、透明性に配慮したものとする。取締役の報酬は、基本報酬、業績報酬及び株式報酬型ストックオプションで構成する。

(1) 基本報酬

役位別に設定したイオン北海道役員報酬テーブル基準額内で、個別評価に基づき決定し、毎月支給される定額の金銭報酬とする。

(2) 業績報酬

取締役の任期1年間の成果に報いる趣旨で年度終了後に支給される金銭報酬とする。基本報酬と合わせた総現金報酬に占める業績報酬の比重は25%から35%程度とし、役位に応じてその比重を高める。

特に個人別業績評価については独立役員会議(指名報酬諮問委員会)において確認し、これに代表取締役社長による評価を加えて決定することとしている。

(3) 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、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。新株予約権の割当数については、役位別基準数に基づき決定する。新株予約権の割当数については、役位別基準数に対して当該年度の業績に基づき年度終了後に決定する。

(4) 業績連動報酬の報酬構成

業績報酬及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し、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、業績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。

(5) 業績連動報酬に係る指標・実績

業績報酬及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営業収益と総合的な収益力を表すものとして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、当該年度の業績及び個人別評価に基づき0%から200%の範囲で変動させる。

- ・当該指標を選択した理由は、中長期での成長・企業価値向上に向けて経営戦略と連動した役員報酬とするためであります。
- ・なお、社外取締役は基本報酬のみとし、業績報酬及び株式報酬型ストックオプションについては適用対象外とする。
- ・当社の取締役の報酬限度額は、2007年5月30日開催の定時株主総会において年額300百万円以内とする旨が決議されている。
- ・監査役の報酬額は株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、常勤監査役と非常勤監査役の別、業務の分担などを勘案し、監査役の協議により決定されている。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会における活発な議論と適切な意思決定を可能にするため、取締役会資料の事前配布や必要に応じた事前説明、経営全般の重要情報の共有を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は、取締役の相互牽制をはたかせる為、4名の監査役のうち社外監査役を3名選任しており、これにより取締役会や監査を通して、企業経営の公正性や透明性の観点から適切な企業統治を実践いたしております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査役会設置会社であり、監査役会を設置し、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の発送の早期化に努めており、株主総会開催日から3週間前を目途に発送することを心がけております。
集中日を回避した株主総会の設定	毎年5月中に開催しており、集中日を回避した設定となっております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンまたは携帯電話からインターネットを利用した議決権行使を採用しております

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間決算・期末決算の記者発表時と同時期に、アナリスト説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IR情報として、決算情報、事業報告書、月次売上高推移などを掲載しております。また株主総会に関連する資料(招集ご通知、招集ご通知に際してのインターネット開示事項、議決権行使結果)とともに、株主の優待制度についてのご案内を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部	

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	「イオンの基本理念」を企業活動の指針とし、お客さまやお取引先さま、株主さまなどステークホルダーへの考え方、判断基準を共有しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、北海道で信頼される企業として、「地域社会貢献ナンバーワン」の活動を目指し、各種募金活動、店舗・本社周辺のクリーン活動、植樹活動などに取り組んでいます。また、店舗がある全ての自治体と災害支援協定を締結するなど、地域の安心なまちづくりへ貢献するための活動も積極的に実施しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	会社案内や株主報告書等を発行し、当社の環境保全活動やCSR活動、ダイバーシティ推進などをわかりやすく掲載しており、今後も継続的に情報発信をまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法第362条第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項及び第3項等に基づき、以下のとおり、「業務の適正を確保するための体制」（「内部統制システム」）構築の基本方針を定める。

取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- イ. 職務の執行にあたっては、グループ共有の「イオンの基本理念」「イオングループ未来ビジョン」に基づく経営により、法令あるいは定款の違反を未然に防止する。
- ロ. 「コンプライアンス委員会」を設置し、代表取締役を委員長としてコンプライアンス経営の監視、統制を確保する。
- ハ. 取締役及び使用人が他の取締役などの法令及び定款の違反行為を発見した場合は、ただちに監査役会及び取締役会に報告するなどガバナンス体制を強化する。
- ニ. 当社はグループ全従業員を対象としたイオン株式会社の内部通報制度「イオンコンプライアンスホットライン」に参加しており、通報・相談内容に対しては関連部署が調査を行い、法令遵守の観点から、これに反する行為や問題が確認された場合は是正・再発防止策を講じる。なお、通報者に対しては不利益な取り扱いを行わない。
- ホ. 「サステナブル委員会」を設置し、環境方針の審議、環境目的・目標の検討、関連法規制の遵守状況など、経営層に常に必要な情報が報告される体制を確保する。

取締役及び使用人の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- イ. 取締役会並びに経営執行会議の決定に関する記録については、取締役会規則などに則り、作成、保存及び管理を行う。
- ロ. 職務の執行に係る文書（電磁的記録を含む）その他の情報につき、これに関する資料と共に該当する文書管理規程に基づいて、適切に保存し管理する。
- ハ. 個人情報保護については、グループ個人情報安全管理規程及び個人情報管理諸規程、情報セキュリティ管理規程に基づき対応し管理する。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- イ. 当社はリスク管理の最高責任者を代表取締役社長、各本部の責任者を担当取締役とし、事業の継続と人命の安全を確保するための体制と環境を整え、危機の未然防止及び危機発生時の被害最小化を目的とした「リスクマネジメント規程」を策定し、リスクマネジメント委員会にてリスクにかかわる課題、対応策の審議を行うとともにリスクの減少及び被害の低減に努める。
- ロ. 各部門の所管する以下のリスクについて、人命の安全と事業の継続を確保するための環境と体制を整備する。
 - () 地震、洪水、火災、感染症、事故などの災害により重大な損失を被るリスク。
 - () 取締役及び使用人の不適切な業務の執行により販売活動に重大な支障を生じるリスク。
 - () その他、取締役会が極めて重大と判断するリスク。
- ハ. 当社は災害、環境、コンプライアンス等に係る経営リスクについては、コンプライアンス委員会及び担当部署において規則・業務手順書の制定・マニュアルの作成・配布及び研修などを実施することにより全従業員に徹底する。
- ニ. 全社的なリスクは総務部が統括し、各部署が所管するリスクは各部署の長が、リスク管理の状況を把握し、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、取締役会などにおいて定期的に報告し、分析、対策を実施する。
- ホ. 社会秩序や健全な企業活動を阻害するおそれのある、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、万一それらの勢力から不当要求事実などの発生時には、警察当局・弁護士などとの緊密な連携により、組織全体として毅然とした態度で法的手段を含め以下のように対応する。
 - () 不法不当な要求行為に対しては断固としてこれを拒否する。
 - () 株主権の行使に関し、財産上の利益を供与しない。
 - () 法令と企業倫理を守り、社会的責任を全うする。
- ヘ. 当社は「グループ情報セキュリティ管理規程」に基づき、情報資産の保護、管理を行うと共に情報セキュリティに関する体制を構築し、情報セキュリティレベルの継続的な維持、向上に努める。

取締役及び使用人の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

- イ. 当社は業務の有効性と効率性を図る観点から、経営に係る重要事項については、会社規程に従い、各部門の会議、開発会議、及び経営執行会議の審議を経て取締役会において決定する。
- ロ. 取締役会及び経営執行会議での決定に基づく業務執行は、代表取締役のもと、取締役及び使用人が迅速に遂行し、あわせて内部牽制機能の確立を図るため組織規程を定め、それぞれの職務権限や職務責任を明確にし、適切な業務執行と能率の向上を図る。
- ハ. 取締役会の諮問機関として過半数は独立役員で構成される「独立役員会議」を設置する。「独立役員会議」は取締役などの人事（選解任）、報酬などに関し取締役会の諮問に基づき検討の上、審議・答申を行う。

二. 会社方針に基づいて現場である店舗が適正に運営されているか、内部監査部門が定期的に監査し取締役及び使用人並びに各部署の長に報告する。必要がある場合は、担当する取締役及び使用人並びに各部署の長は是正処理を講ずる。

- 次に掲げる体制その他の当社並びにその親会社及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
- イ. 子会社の取締役、執行役、業務を執行する社員、法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者(八及び二において「取締役等」という。)の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制。
 - ロ. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制。
 - ハ. 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。
 - ニ. 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制。
 - () イオングループ各社の関係部門が定期的に担当者会議を開催し、法改正の動向並びに対応の検討及び業務効率化に資する対処事例の水平展開などを進めている。ただし、独立性の観点から具体的対応の決定については、各社の事情に応じて各社が自主決定するものとしている。
 - () 当社としては、親会社の内部監査部門の定期的監査を受け入れ、コンプライアンス遵守状況などに係る報告などを適宜受け取り、コンプライアンス体制を強化する体制をとっている。
 - () 親会社及び子会社、関係会社との賃貸借契約やプライベート商品の売買取引などの利益相反取引については、一般取引条件と同様に交渉の上決定している。

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

- イ. 監査役がその業務を補助すべき使用人を必要とする時は、業務内容、期間などを決めて、適切な使用人を確保するように取締役または取締役会に対して要請するものとする。
- ロ. 監査役補助業務にあたる者は、その間は業務執行者から独立し監査役の指示に従い職務を行うものとする。

前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役がその業務を補助すべき使用人を選定した場合、その使用人の独立性を確保するため、監査役は補助使用人の権限、属する組織、指揮命令権、人事異動及び人事評価などに対する監査役の事前の同意権を明確にするものとする。

監査役の第一号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当該使用人が、他部署の使用人を兼務する場合は、監査役に係る業務を優先して従事するものとする。

次に掲げる体制その他の当社の監査役への報告に関する体制

- イ. 取締役及び会計参与並びに使用人が当該監査役設置会社の監査役に報告をするための体制。
- ロ. 子会社の取締役、会計参与、監査役、執行役、業務を執行する社員、法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人またはこれらの者から報告を受けたものが当社の監査役に報告をするための体制。
 - () 取締役及び使用人は以下に定める事項について発見次第速やかに監査役に対し報告する。
 - a. 当社の業務、財務に重大な影響及び損害を及ぼすおそれがある事実。
 - b. 当社の取締役及び使用人が法令または定款に違反する行為で重大なもの。
 - c. 内部通報制度にもたらされた通報の内容。
 - d. 会社の信用を大きく低下させたもの、またはそのおそれのあるもの。
 - () 経営の状況、事業の状況、財務の状況並びに内部監査の実施状況、リスク管理及びコンプライアンスの状況などは、取締役会などで定期的に報告する体制をとっている。

前号の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

- イ. 通報者に不利益が及ばない内部通報窓口への通報状況とその処理の状況を定期的に監査役に報告する。
- ロ. 内部通報窓口への通報内容が監査役職務の執行に必要な範囲に係る場合及び通報者が監査役への通報を希望する場合は速やかに監査役へ通知する。

監査役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き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の前払または償還等の請求をしたときは、当該監査役職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに関係部門により、当該費用または債務を処理する。

その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

- イ. 監査役は、代表取締役及び取締役、並びに監査法人と、会社の課題、リスク、監査環境の整備、監査上の重要課題について、それぞれ定期的に意見の交換を行うものとする。
- ロ. 前項にかかわらず、監査役はいつでも必要に応じて取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとする。
- ハ. 監査役は内部監査部門などと連携体制が実効的に構築され、かつ運用されるよう取締役または取締役会に対して体制の整備を要請するものとする。

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

社会秩序や健全な企業活動を阻害するおそれのある、反社会的勢力との一切の関係を遮断し、反社会的勢力との接触を未然に回避するとともに、万一それらの勢力からの不当要求事実などの発生時には、警察当局・弁護士などとの緊密な連携により、組織全体として毅然とした態度で法的手段を含め以下のように対応することを基本的な考え方としております。

- a. 不法不当な要求行為に対しては断固としてこれを拒否する。
- b. 株主権の行使に関し、財産上の利益を供与しない。
- c. 法令と企業倫理を守り、社会的責任を全うする。

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

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、情報開示の正確性、公正性及び適時性を確保することに留意し、決定事項に関する情報、発生事項に関する情報及び決算に関する情報のうち金融商品取引法及び証券取引所の定める適時開示規則が要請される重要情報、並びに投資判断に影響を与えられる情報などについては、取締役会の承認をもって速やかに情報取扱責任者が開示することとし、情報開示は、証券取引所が運営する適時開示情報伝達システム(TDnet)及び記者発表等によって行っております。併せて、株主が当社に関する主な情報を公平にかつ容易に取得し得る機会を確保するため、当社ホームページに掲載しております。

