

イオン北海道株式会社 コーポレートガバナンス基本方針

第1章 コーポレートガバナンス基本方針の目的と位置づけ

コーポレートガバナンス基本方針は、イオン北海道（以下、「当社」といいます）の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指した、企業統治に関する方針を明示したものです。

第2章 当社が目指す企業のあり方

当社は、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なのです。

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なのです。

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なのです。

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」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。基本方針の制定・改廃は、取締役会の承認によるものとします。

《 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、変化する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。

第3章 当社のコーポレートガバナンスの行動指針

1. (事業活動)

- ・ 当社は、事業活動のあらゆる場面で基本理念に則った行動ができるよう従業員全員への「イオングループ未来ビジョン」の浸透を図ります。
- ・ 当社は、イオンの基本理念で掲げているお客さまや地域社会に対する価値創造を実践するために、当社が目指すべき経営方針の策定や、経営資源配分の最適化に取り

組みます。

2. (従業員・人材)

- ・ 当社は、お客さまに対する価値創造を担う、最も重要な経営資源である従業員を尊重します。
- ・ 従業員の人権を尊重し、国籍、人種、信条、性別、学歴、宗教、心身の障害などを理由とした差別を行うことは一切なく、公平・正当な評価と、学び成長し、能力を発揮する機会を均等に提供します。
- ・ 多様な価値観を活かした革新ある経営を実践するために、ダイバーシティなどの人材育成・活用を推進します。

3. (環境・社会貢献)

- ・ 当社は、事業を通じて北海道に貢献します。
- ・ 当社はサステナブルな経営を推進するために、「イオンのサステナビリティ基本方針」を基本に、特に重要な課題である「低炭素社会の実現」「生物多様性の保全」「資源の有効利用」「社会的課題への対応」へ北海道のトップランナーとして取り組みます。
- ・ 当社は、北海道や自治体と包括連携協定を締結し、双方の資源を有効に活用した協働による活動の推進に取り組みます。
- ・ 当社は、次代を担う子どもたちの健全な育成と、環境の保全についての教育・啓発の場を提供します。

4. (内部統制・リスク管理)

- ・ 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、これを支える仕組としての内部統制に係る体制構築やコンプライアンス、リスクマネジメントを常に進化させていきます。
- ・ 内部統制への取り組みについては、内部監査部門による徹底したチェック体制を構築し、もっとも適正な組織運営を推進します。コンプライアンスの実践については、経営幹部をはじめとする当社の従業員の全員にコンプライアンスの学習と実践を徹底することに努めます。
- ・ 代表取締役をはじめとする全ての取締役・執行役員が責任を持ってリスク管理を主導します。そのためのリスク管理体制として代表取締役の直下にコンプライアンス委員会及びリスクマネジメント委員会を配置し、事業横断的な統括体制を構築することで、法令等の遵守、多様なリスクや危機に備えます。また、取引先との協力体制のもと物資の供給体制の整備や、地域の防災拠点としての活用などを含む「事業継続基本計画」を定め、リスクに対応した事業の継続性の強化に努めます。

5. (ステークホルダーコミュニケーション)

- ・ 全てのステークホルダーと共に発展していくサステナブルな経営の実践、長期的な視野に基づく企業価値向上の観点から、各ステークホルダーに対する透明性の高い情報提供と建設的な対話を実践します。
- ・ お客様の声を経営の原点と考え、積極的な情報発信や対話を通じてお客様の「知る権利」に応えるとともに、お客様の当社に対する期待や要望を把握し、お客様の声を活かした経営を実践します。
- ・ 経営のパートナーである株主に対して、長期的な視野に基づく企業価値向上の観点から、経営方針や財務状況などをわかりやすく、正確・迅速に開示することで透明性の高い経営を実践します。株主総会のみならず定期的な対話の場を設けることで、株主の意見を活かした開かれた経営に努めます。
- ・ 革新的な事業展開の実践に不可欠である取引先を尊重し、適切な手続きと信頼に基づいた公正な取引を通じて互いの繁栄を目指します。
- ・ 様々な機会を設けて従業員の声に耳を傾けることで、「従業員の志を聞き、従業員の心を知り、従業員の活力を活かす」という人事の基本理念の実践に努めます。また、従業員の代表である労働組合との対話を通じて経営への意見を把握し、従業員の声を活かした経営の革新に努めます。

6. (財務・資本政策)

- ・ 持続的な成長と収益性および資本効率の向上による企業価値向上を追求するとともに、長期的な視点で財務基盤の強化に努めます。
- ・ 株主との長期的なパートナーシップを構築することを目指し、常に株主平等の精神に則って、安定的な配当と持続的な企業価値向上による株主還元を努めます。

第4章 企業統治を支える仕組み

1. (企業統治体制)

- ・ 当社は、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、お客様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、監査役会設置会社を選択しています。
- ・ 当社は、経営の意思決定と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執行役員等で構成される「経営執行会議」を設け、経営の意思決定と業務執行の分離を確立する一方、社外取締役2名以上を含めた独立役員会議を設置し、経営の透明性と客観性を担保します。
- ・ 常に最適な企業統治を目指し、継続的に体制の検討・見直しを実施します。

2. (取締役会の役割と体制)

- ・ 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、経営の基本方針ならびに業務執行上の重要な事項を決定・承認し、取締役及び執行役員の職務の遂行を監督します。
- ・ 取締役会の実効性を高めるため、多様な経験・能力・専門知識を持つ取締役ににより取締役会を構成し、適切な員数とします。
- ・ 取締役会の監督機能を高めるため、独立社外取締役を2名以上とします。
- ・ 補欠候補者を含む新任取締役の候補者を選定する場合は、独立役員会議にて独立社外取締役に説明し、助言を得たうえで取締役会にて決定します。
- ・ 独立社外取締役を選任する際の判断基準は、東京証券取引所の定める独立性判断基準を参考とした取締役会が定めた「社外役員の独立性基準」を満たすものとします。
- ・ 独立社外取締役および独立社外監査役は、当社以外に5社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任してはいけないものとします。

3. (取締役会の運営)

- ・ 取締役会議長は、取締役会における活発な議論と適切な判断、公正な監督を可能にするための体制を整備します。
- ・ 取締役会資料の事前配布、必要に応じた事前説明、経営全般の重要情報の共有などを通して、社外取締役に十分な情報提供をすることで、社外取締役の知見や客観性に基づく意見を取締役会の運営に反映させます。
- ・ 中期経営計画や重要な政策など重点的な議論が必要な課題に対しては、取締役会における審議に向けて別途議論の機会を設け、取締役による十分な議論の時間を確保します。
- ・ 年度終了後の取締役会にて前年度の活動と成果を討議し、その結果を経営陣に共有するとともに、その概要を開示します。

4. (監査役会の役割と体制)

- ・ 監査役会は、取締役及び執行役員の職務が適法かつ妥当に運営されるべく監督します。また、業務執行部門から独立した内部監査部門による職務の補助、外部会計監査人との連携によりその機能向上に努めます。
- ・ 監査役会は、監査体制の実効性を高めるため、多様な経験・能力・専門知識を持つ監査役により監査役会を構成し、監査役の半数以上を社外監査役とするとともに、監査役の中から常勤監査役若干名を選定し、適切な員数とします。
- ・ 補欠監査役を含む新任監査役の候補者を選定する場合は、独立役員会議にて独立社外取締役に説明し、助言を得たうえで、監査役会の同意を経て、取締役会で決定します。

5. (独立役員会議)
 - ・ 独立役員会議は、独立社外取締役を2名以上として構成されるとともに、議長を独立社外取締役より選任することで、より客観性・透明性の高い運営を行います。
6. (取締役)
 - ・ 代表取締役は、当社を代表し、取締役会から委任された事項の決定及び業務に関する一切の行為を行います。取締役は、代表取締役の指揮命令のもとに、取締役会決議に基づき委任を受けた事項の決定、及び経営執行を行います。
7. (業務執行に関わる意思決定)
 - ・ 取締役会の権限を、会社法上または定款上、取締役会で決議しなければならない事項を除き、代表取締役に委任し、より迅速な意思決定を行います。
 - ・ 代表取締役をはじめとする経営幹部で構成する「経営執行会議」において業務執行方針や重要案件を付議し、協議を経て代表取締役と取締役会がこれを決定します。
 - ・ 代表取締役は、各取締役の職務と権限を明確にすることで、責任体制の明確化と経営判断の迅速化を図ります。
8. (取締役等の報酬等)
 - ・ 業務執行取締役の報酬は、月例の基本報酬と業績連動型報酬で構成し、業績達成度を反映し貢献度に応じた報酬とします。
 - ・ 株主の中長期利益に連動するとともに、当社の持続的な成長と企業価値向上に向け、その業務執行取締役の意欲をより高めることのできる、株式報酬型ストックオプション制度を導入し、適切、公正かつバランスのとれた報酬とします。
 - ・ 取締役会は、業務執行取締役の報酬額を、独立役員会議で独立社外取締役に説明し、助言を得たうえで、当社が定めた一定の基準に基づき一部業績連動の要素を反映させて決定します。
 - ・ 独立社外取締役の報酬等は、各独立社外取締役が当社の業務に関与する時間と職責が反映されたものとし、株式関連報酬その他業績連動型の報酬を含まないこととします。
 - ・ 取締役に対して支払われた報酬等の額について、適切な方法により開示します。
9. (経営人材の育成と経営幹部への情報提供・サポート)
 - ・ 社内全体より次世代の経営人材を選抜し、個人ごとの育成方針を決定して、その方針に基づいた配置・教育により経営人材を育成します。
 - ・ 社内の取締役・執行役員・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。

- ・ 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、社外取締役は店舗視察、政策方針発表への参加、社会貢献活動への参加などにより、経営への理解を深めます。

10. (内部通報の体制整備と監督)

- ・ 内部通報制度を制定し、「イオンコンプライアンスホットライン」を設置します。内部通報の体制整備・運用状況は人事教育部が監視し、取締役会及びコンプライアンス委員会に報告します。
- ・ 「イオンコンプライアンスホットライン運用規程」を定め、相談者及び調査に協力した者の保護をはじめとする適切な運用に努めます。

11. (外部会計監査人の役割と選任)

- ・ 当社は、外部会計監査人が財務報告の信頼性を担保する重要な役割を担うことを認識し、適切な監査を行うことができる体制を確保します。
- ・ 監査役会は、外部会計監査人の選定・評価・再任基準を定め、毎年、この基準に基づく評価を実施し、その評価に基づく再任・選定を行います。

以 上

2016年6月17日制定

2023年6月22日改定