

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、「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」というグループ理念のもと、ステークホルダーを重視し、

- (1)お客さまにとって「いつでも立ち寄りたくなる大好きなところ」
- (2)フランチャイズ加盟店オーナーにとって「自己実現生きがいを感じる場所」
- (3)クルー（パート・アルバイト）にとって「自分自身が成長できる場所」
- (4)お取引先にとって「夢のある提案をいっしょに形にする場所」
- (5)従業員にとって「仕事への誇りと社会的意義を実感できる場所」
- (6)株主にとって「間接的な社会貢献と将来への夢を託せる場所」
- (7)社会にとって「すべてのマチから喜ばれる安心安全な場所」

であることを目指し、その実現こそが企業価値の増大につながると考えております。

そのためには、法令遵守や社会規範等の遵守のみならず、グループ理念と「ローソン倫理綱領」に基づいた「思いやり」のある行動の実践及び「情報開示の基本原則」に基づいた積極的なディスクロージャーを通じて、経営の健全性・透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要であると考えております。

上記の基本的な考えに基づく、当社の取締役会構成の考え方及び役員の選解任方針につきましては、本報告書「1. 基本的な考え方」内の、「(4)取締役会の構成の考え方及び役員の選解任方針」をご参照ください。

【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月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づき、記載しております。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を、すべて実施しております。

【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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する取組みについては、本報告書のほか、株主総会招集通知、有価証券報告書及び統合報告書等にも掲載しております。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

<原則1-3: 資本政策の基本方針>

当社は、株主資本の最適活用を図るとともに、株主との一層の価値共有を図り会社業績に連動させるため、ROE(親会社所有者帰属持分当期利益率)及びEPS(基本的1株当たり当期利益)の向上を目標として、事業の成長に取り組んでおります。

また、当社グループの持続的な成長の過程において、将来の事業展開に必要な内部留保を確保しつつも、年間配当金の下限を設けた上で、連結配当性向50%を目標として、配当金を支払うことを基本方針としております。年間配当金の下限は以下の通りです。

-2023年2月期 150円

-2024年2月期 200円

-2025年2月期 225円

-2026年2月期 250円

なお、内部留保資金については、新規出店、既存店舗の改装及び新規ビジネス等の必要な事業投資に充当し、企業価値向上に努めます。

<原則1-4: 政策保有に関する方針及び政策保有株式の議決権行使の基準>

当社は、相互の企業連携により中長期的に当社の企業価値向上につながる上場株式を政策的に保有する場合がありますが、必要最低限の保有としております。保有に際しては、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を個別銘柄毎に精査し、毎年取締役会で保有の適否を検証しており、2023年2月末日現在、3銘柄の上場株式を保有しております。企業価値向上の効果等を勘案して、それら政策保有の意義を適宜、見直すこととしております。また、上場株式の取得・処分には、インサイダー取引規制の遵守を徹底しております。

政策保有株式に係る議決権は、当社の企業価値向上に資することを前提に、投資先企業の中長期的な株主価値向上の観点から各議案を検討したうえで、行使することとしております。議決権の行使にあたっては、剰余金処分や役員の選任、役員報酬改定等の各議案について、社内規程に基づき主管部署が各社の経営状況(業績、資本効率等)等を定量・定性の両面から検討のうえ、適切に議決権を行使することとしております。また、議案の趣旨確認などが必要な場合には、投資先企業との対話を行ったうえで、議決権行使の判断を行います。

<原則1-7: 関連当事者間取引の確認に係る枠組み>

当社は、取締役会規程において、取締役の競業取引、自己取引及び利益相反取引を取締役会の承認事項と定め、周知徹底しております。また、取締役会の承認を受けて実行された取引につきましては3か月に一度取締役会に報告することを同規程に定めるとともに、主要株主等との取引につきましても、会社や株主共同の利益を害することがないような体制としております。

< 補充原則2-4(1) : 中核人財の登用等における多様性の確保 >

(1) 多様性の確保についての考え方

当社では、女性や外国籍等の社員を含めた全社員が持っている能力と可能性を最大限に生かして、新たなイノベーションを起こすことが企業価値の向上に繋がると考え、ダイバーシティを経営戦略の一つとして位置づけております。ダイバーシティ経営を推進するために、社長をトップに人事本部と連動してダイバーシティ推進担当役員を配置し、必要な制度設計・運用・登用などを行っております。また、管理職等の中核人財においても多様性を確保すべく、積極的な登用に努めております。

【ダイバーシティポリシー】

ローソンのグループ理念は「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」です。

これは、社会に存在している多様性を認め合い、環境の変化に対応した新しいモノやサービスを生み出すことで、マチに貢献し、マチと一緒に幸せになれることを意味しております。性別・性指向や性自認、国籍、年齢といった違いから、人々にはさまざまな考え方が生まれ、そして社会にもさまざまな考え方が存在しております。私たちは、そのような違いを差別することなく平等な雇用機会を設けてまいります。また、グローバルなコミュニティの一員として成長し、企業価値の向上を目指していくには、日本のみならず世界の多様な人々と関わっていかねばなりません。そのため私たちは固定概念を捨て、全員がもっている能力と可能性を最大限に生かして、新たなイノベーションを起こし、企業価値向上に努めます。これが、ローソンの考える“ダイバーシティ”つまり多様性です。

ダイバーシティはローソンの成長に欠かせない強みであり、私たちは積極的にダイバーシティを推進してまいります。

(2) 多様性の確保の状況及び自主的かつ測定可能な目標

【女性社員】

女性が活躍し続けられる会社を目指し、若手社員向けキャリア開発研修、育児休職社員研修、選抜型のリーダーシップ研修など、キャリア・ライフプランをともに考え、活躍を後押しする取組みを実施しております。また、部長職を対象とした経営層による次世代リーダー育成を目指す「次世代育成委員会」において、女性幹部候補についても育成に取り組んでおります。2030年女性社員比率30%を目標に採用を強化しており、2005年から新卒採用の男女比率を50%とすることを目標に継続して取り組んでおります。また、女性管理職比率は、2022年度で13.0%となっており、「女性が子育てをしながら活躍し続けられる会社であること」という定性目標を掲げるとともに、2030年の女性管理職比率30%を目標としております。また、2014年に事業所内保育施設「ハッピーローソン保育園」を開所し、社員が仕事と育児を両立しながら活躍し続けることを支援しております。「男性社員の育児取得率90%」も目標に掲げ、2016年度には取得率80%を突破、2018年度には取得率90%を達成し、2022年度には取得率92%に達しました。

2021年度の男性育児休業取得日数は平均4.8日となりましたが、2022年9月に出生時育児休業制度(産後パパ育休)を導入し、eラーニングやオンライン共有会などを行った結果、2022年度の平均取得日数は22.3日に増加しました。2023年3月には東京都の「育業」促進企業の一社として、「こどもスマイルムーブメント」のウェブサイトでも紹介されております。男性の育児参画を促進することにより、男女ともに働きやすい会社を目指してまいります。

【外国籍社員】

外国籍社員につきましては、2008年から積極採用をスタートし、以降新卒採用において外国籍社員比率10~20%を目標に採用を継続しており、すでに145名以上が在籍し活躍しております。(2022年度末の外国籍社員比率3.2%)

外国籍社員の管理職比率につきましては、2022年度で1.4%となっており、新卒採用における外国籍社員比率15%を目標に採用継続するとともに、引き続き育成・登用を継続してまいります。

【中途採用社員】

中途採用社員につきましては、他業種での職務経験や特殊なスキル、ノウハウ等を有し、業界や社内の固定概念にとらわれない様々なキャリアの人材を中心に採用しております。中途採用者の管理職比率は、2022年度で42.3%となっており、今後も同程度の比率となるように努めてまいります。

(3) 多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況

当社では、グループ理念及び行動指針「ローソンWAY」の実現を担っていくコアな人財の育成に力を入れております。当社が求める人材像は、協業してチームワークとして価値を発現していける人、常に価値を生み出すために変革していける人、そして目標達成に向けてやり抜く人であり、行動様式として重要なのが「自ら考え、自ら行動する」です。グループ理念の実現に向け、社員としてどのように行動すべきか、年度ミッション達成に向けてどのように職務を全うするかを社員一人ひとりが「自ら考え、自ら行動する」ことができるよう、それを支える「育成型人事制度」を運用しております。

自ら行動する風土づくりのため、人事制度ではそれぞれの職務に応じて責任範囲と果たすべき役割を明確にするとともに、個々の社員の行動評価を実施する制度を導入しております。成果に結びつく行動(プロセス)を評価し、行動の結果である業績評価と合わせて2つの評価で処遇を決定して人財の育成につなげます。また、社員一人ひとりが自らの将来のキャリアパスを明確に描けるよう「キャリア開発シート」を活用し、個々人に過去の経歴、現在の役職などを振り返って将来のあるべき姿を明確に宣言してもらうとともに、面談を行って個人の成長を支援します。

多様な価値観をもった社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンをつくっていくことを目指してダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。社長をトップとしたダイバーシティ推進体制を整え、障がい者雇用を促進する特例子会社の設置、事業所内保育施設の設置、社員の業務効率や就労環境の改善に関する労使協議の場の設置などに取り組んでおります。採用にあたっては、性別・国籍・年齢・学歴・出身などを問わず、一人ひとりの適正と意欲・能力を重視しております。また、多様な人財の活躍を推進すべく、育児・介護・がん治療などの両立支援を目的としたフレキシブル正社員制度(勤務地限定制度)の導入、全社員を対象とした「リモートワーク制度」の制定、さらに2021年3月から定年年齢を65歳へ引き上げアクティブシニア正社員制度を導入するなど、働きがいをもって働き続けられる会社を目指し取り組んでおります。

なお、これら多様性の確保を含めた人財育成方針と社内教育方針等につきましては、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/employee/>

< 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 >

当社では、信託銀行を運営管理機関として、確定拠出年金制度を導入しております。企業会計上の将来リスクの軽減を図るとともに、社員一人ひとりがそれぞれのライフプランに合わせた資産運用ができるよう、運営管理機関と相談のうえ、商品を選択し、提供しております。また、加入時に運用商品の選択を忘れた場合の本人不利益を回避するため、指定運用方法を定めております。

< 原則3-1: 主体的な情報発信 >

(1) 会社の経営理念、経営戦略及び経営計画

当社は、すべての企業活動の根底にあるものとしてグループ理念を策定しております。

【グループ理念】

私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。

また、このグループ理念のもとに、ローソンが目指すべきゴールイメージを明確化し、すべての活動をこのゴールイメージに向かうものとするべく、ビジョンを掲げております。

【ビジョン】

目指すは、マチの“ほっと”ステーション。

併せて、このビジョンを実現するために全員が一丸となって邁進していくことが可能となるよう、個人に求められる行動を明確化した「ローソンWAY」を定めております。

【ローソンWAY】

1. マチ一番の笑顔あふれるお店をつくらう。
2. アイデアを声に出して、行動しよう。
3. チャレンジを、楽しもう。
4. 仲間を想い、ひとつになろう。
5. 誠実でいよう。

なお、経営戦略等については、統合報告書に掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.lawson.co.jp/company/ir/library/annual_report/

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針につきましては、本報告書 -1.「基本的な考え方」をご参照ください。

(3)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

当社の取締役及び監査役の報酬方針につきましては、本報告書 -1.「取締役報酬関係」内の、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4)取締役会の構成の考え方及び役員を選任の方針

当社では、取締役及び監査役候補者を選任する際の基準として、「役員選任基準」を設けております。また、取締役会全体として多様性を確保し、適切な意思決定と監督が行えるよう、異なる専門性・経験等を持つ者を取締役候補者として選任しております。さらに、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準に加え、当社独自の「独立性に関する判断基準」を設け、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員を取締役の3分の1以上選任し、経営の透明性・公正性の確保に努めております。また、社外取締役と経営陣との連絡・調整や監査役又は監査役会との連携に係る体制整備を図るため、互選により、筆頭独立社外取締役(2023年5月25日現在 岩村水樹氏)を選定しております。

なお、取締役の員数については、当社定款において11名以内と定められており、取締役会での十分な検討・審議と機動性の維持が両立できる体制とするともに、執行役員制度の導入により経営の意思決定・監督と業務執行を分離し、迅速な意思決定と業務執行を行える体制としております。

また、監査役につきましては、監査職務に必要となる財務・会計・リスク管理・法律等の知見と専門性を有する者を選任しております。

<役員選任基準・手続き等>

当社は上記方針を踏まえ、以下の役員選任基準に沿って役員候補者を選定しております。また、以下の独立性に関する判断基準に抵触しない人物を社外役員候補者としております。さらに、取締役候補者、代表取締役候補者を取締役会に答申する諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を任意で設置しており、取締役及び代表取締役が、就任後、企業価値を著しく毀損する行為を行った場合や役員選任基準を満たさなくなった場合には、同委員会での諮問を経たうえで、解任について検討します。

<役員選任基準>

- ・「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」という当社グループ理念に深く共感できること
- ・当社グループの持続的成長及び企業価値の向上に資する能力を有していること
- ・職務遂行上、心身ともに健康に支障がないこと
- ・人望、品格、高い倫理観を有し、遵法精神に富んでいること
- ・客観的な判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること
- ・企業経営、専門分野などにおける豊富な実績と識見を有していること
- ・職務遂行を行うための十分な時間を確保できること
- ・会社法に定める欠格事由に該当しないこと
- ・独立役員については、当社が定める「独立性に関する判断基準」に抵触しないこと

<独立性に関する判断基準>

- ・当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者
当社グループに対し商品又はサービスを提供している取引先グループであって、直前事業年度における当社グループへの当該取引先グループの取引額が当該取引先グループの連結売上高の2%以上の場合
- ・当社グループの主要な取引先又はその業務執行者
当社グループが商品又はサービスを提供している取引先グループであって、直前事業年度における当社グループの当該取引先グループへの取引額が当社グループの連結売上高(営業総収入)の2%以上の場合
- ・当社グループ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
- ・当社グループから役員報酬以外に金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家であって、過去2年間において、当社グループから年間500万円以上の報酬を得ている者
- ・当社の主要株主(当該主要株主が法人である場合は、当該法人の業務執行者)
- ・(近親者が)当社グループの業務執行者
- ・(近親者が)当社グループの非業務執行取締役又は会計参与(独立役員が社外監査役の場合)
- ・再任時において、通算の在任期間が社外取締役においては8年、社外監査役においては12年を超える者。なお、上記のいずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有する者と取締役会が判断した場合には、当該人物を独立性のある社外役員候補者として選定することができる。その場合には、社外役員選任時にその理由を説明、開示する。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

当社では、株主総会招集通知において、取締役及び監査役候補者の選任理由を記載しております。

< 補充原則3-1(3):サステナビリティについての取組み等 >

(サステナビリティについての取組み)

当社は、グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」のもと、「マチの“ほっと”ステーション」を目指してお客さま起点で事業活動を推進しております。マチの幸せを実現するには、未来に向けてサステナブル(持続可能)な社会を実現し、ステークホルダー(利害関係者)と共生していくことが不可欠です。ローソングループは、子どもたちに豊かな未来を引き継ぐため、「ローソングループ企業行動憲章」に基づき「ローソングループサステナビリティ方針」を制定し、ステークホルダーとともに持続可能な事業活動を推進しております。2021年3月1日から、CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー:最高サステナビリティ責任者)を設置し、代表取締役社長がこの任に就いております。加えて、専任部署を社長直轄のSDGs推進室として設置し、取組みを一層強化しております。課題への対応については、CSOのもと、各組織の長が委員として参加する「SDGs委員会」において「3つの約束」に即した課題の設定とグループ全体の進捗の共有を行うとともに、各部門が事業活動における自主的な取組みを推進しております。また、重点課題の主な取組み・サービスの中でも特にスピード感をもった対応が必要であると考えられる「CO2排出量削減」、「食品ロス削減」、「プラスチック使用量削減」、「サプライチェーン拡大」、「情報開示」については、SDGs委員会のもとにワーキンググループなどを設置し、取組みの強化にあっております。

当社のサステナビリティについての取組み等につきましては、本報告書「-3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「環境保全活動、CSR活動等の実施」をご参照ください。

なお、サステナビリティ方針については、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/policy/sustainability_policy/

ローソングループは、豊かな地球の恵みを次世代へ引き継ぐため、常に自然環境及び地域社会に配慮した事業活動を行うとともに、地域社会との共生と持続可能な発展に向けて積極的に行動することを「ローソングループ環境方針」の基本理念として掲げております。また、グループの重点課題(マテリアリティ)を決定するうえで、年々激化する気候変動問題についても非常に重要な項目の一つとして捉えており、ローソングループの中核会社であるローソンは、2020年4月に「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」に賛同し、TCFDが推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報の開示を進めております。

(気候変動に関するガバナンス)

ローソングループは気候変動等の激化する環境問題に対応すべく、「SDGs委員会」において「脱炭素社会への持続可能な環境保全活動」に取り組んでおります。そして、環境ビジョン「Lawson Blue Challenge 2050! ~ “青い地球”を維持するために!~」として、GHG(CO2)の排出量削減、食品ロス削減、プラスチック使用量削減において高い目標を掲げてチャレンジしております。

(気候変動に関する戦略)

ローソングループの気候変動に関するリスク・機会を分析し、主要なリスク・機会についてシナリオ分析を実施することで、事業戦略への影響を把握するとともに、気候変動の緩和や適応につながる対策を検討しております。

(気候変動に関するリスク管理)

ローソングループのサステナビリティに関する重点課題(マテリアリティ)を決定するうえで、気候関連リスクを非常に重要な項目の一つとしてとらえており、リスクが顕在化、又は将来新たに生じる可能性、及びリスクがもたらす影響の大きさを分析・評価し、事業への影響度の評価を行うとともに、他の主要なリスクと合わせて全社リスクマップとして可視化を行うことで、リスクの重要度に応じた対応を協議し、リスクの回避、低減や保険付保による移転等の対応方法を策定しております。

(指標と目標)

目標(KPI)として2030年に1店舗当たりのCO2排出量を2013年比50%削減、2050年には同年比100%削減を目指し、再生可能エネルギーの調達や店舗の要冷機器において省エネ効果の高い機器への入れ替えなどを進めております。また、ローソングループのGHG削減目標がパリ協定に整合しているとの認定を受ける「SBT認定」の取得を目指し、事業活動に伴うGHG排出対象の特定とデータの収集、削減活動の推進、削減目標の設定を進めております。

なお、TCFDへの対応については、当社のウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/environment/tcdf/>

(人的資本、知的財産への投資等)

当社は、グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」を実現するため、「圧倒的な美味しさ」「人への優しさ」「地球(マチ)への優しさ」の3つの約束を掲げており、「人への優しさ」においては、すべての人の健康増進と活躍の支援をするとともに、ローソンで働く人々にとって働きやすく、働きがいのある環境を提供していくことを掲げております。また、すべての社員が働きやすいよう、ダイバーシティ推進とワークライフバランス実現に取り組むとともに、「Challenge 2025」に向けて取り組んでいる「ローソングループ大変革実行委員会」の中に「人事制度改革プロジェクト」及び「働きがい改革プロジェクト」を設置し、人事制度改革やチャレンジ後押し施策、ジョブ型制度検討や多様な働き方などを進めており、人的資本経営としてこれらを実現することで、当社の持続的成長と企業価値の向上に努めてまいります。

また、技術、ブランド、デザイン、コンテンツ、データ、ノウハウ、顧客ネットワーク、信頼・レピュテーション、バリューチェーン、サプライチェーン等を含めた知財・無形資産については、当社が競争優位性を確保するための重要な要素であり、更なる企業価値の向上に向けた取組みとして、これらへの投資は不可欠と考えております。

当社では、「ローソングループ大変革実行委員会」のもと、AIを活用した新セミオート発注システム、値引き販売推奨実験及び店舗配送ダイヤグラム最適化、グループデータの当社マーケティング施策への活用、さらにはブランドイメージ向上のためのグループ横断施策展開等について検討・推進し、積極的な成長投資とともに中長期視点の構造改革に取り組んでおります。併せて、最先端の技術を次世代コンビニエンスストアのビジネスモデルに活用すべく、オープン・イノベーションセンターにおいて、非連続型の研究開発も進めております。

なお、商標権やブランド等の知的財産の保持・価値向上は当社の事業継続と持続的成長に不可欠であると認識し、国内のみならず海外においても知的財産権を取得・維持するとともに、模倣品等これらの価値を毀損する商品やサービス等に対して迅速かつ厳格に対処するなど、知的財産の保護も進めております。

知財・無形資産の活用を踏まえた経営戦略については、決算説明会資料に掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.lawson.co.jp/company/ir/library/pdf/presentation/ps_2023.pdf

< 補充原則4-1(1):取締役会から経営陣への委任の範囲の概要 >

当社では、取締役会決議事項を取締役会規程及び取締役会付議事項ガイドライン等で定めており、法令及び定款に定められた事項や当社及びグループ会社の重要事項等について、取締役会の決議をもって決定することとしております。一方、経営における責任体制の明確化と権限委譲による意思決定の迅速化を図るため、2002年から執行役員制度を導入しており、取締役会規程に定める事項以外の業務執行上の事項については、原則、常務以上の役付執行役員及び代表取締役社長が指名したメンバーが出席する経営会議に権限を委譲しております。

< 補充原則4-1(3):最高経営責任者の後継者計画 >

当社は、最高経営責任者である社長の後継者計画を重要な経営課題の一つとして認識しており、手続きの客観性・適時性・透明性を高めるため、

取締役会の諮問機関であり、非常勤役員のみ(6名中5名が独立役員)で構成する指名・報酬諮問委員会で議論しており、以下のとおり当社の最高経営者として必要な資質や属性を定めるとともに、後継者の育成、指名方法を代表取締役社長から同委員会に提示し、了承を得ております。

【当社の社長に求められる資質、属性等】

変化対応力と変化創造力
社会のインフラでもあるCVS事業継続のためにも、目まぐるしく変化する外部環境や社会、顧客ニーズにスピード感を持って対応する必要がある。また、顧客や社会の新たなニーズを掘り起こし、イノベーションにより、変化を創造する力が必要である。

強力なリーダーシップ
チェーンブランドの維持・向上のためには、社員のみならず、全国の加盟店を統率する強力なリーダーシップが必要である。

高いコミュニケーション能力
トップ自らが、株主・投資家・マスコミ等へ説明し、対外的な情報発信をする必要があり、また、全国の加盟店オーナーに経営方針やグループ理念を十分に理解いただくためにも、高いコミュニケーション能力が必要である。

グループ全体を見渡す広い視点と高いガバナンス意識
連結経営に資するためには、グループ全体最適を追求する広い視点と、規律をもってグループガバナンスを推進する高い意識が必要である。

高潔な倫理観
社会の公器とも言える上場企業の社長として、またCVSチェーンを統率するトップとして、何事においても高潔な倫理観をもって誠実に対応することが必要である。

なお、後継者の属性は、社内出身者が社外出身者等は問わず、特段定めない。

<原則4-9:独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準>

上記「(4)取締役会の構成の考え方及び役員を選解任方針」に記載しております。

<補充原則4-10(1):指名・報酬諮問委員会の構成の独立性に関する考え方・権限、役割等>

当社は、取締役候補者、代表取締役候補者を取締役会に答申する諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を任意で設置しております。同委員会のメンバーは6名全員が非業務執行取締役又は非常勤社外監査役で、うち5名が独立役員で構成しており、高い独立性のもと、取締役候補者、代表取締役候補者及び役職を取締役に答申する体制としております。

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

上記「(4)取締役会の構成の考え方及び役員を選解任方針」「役員選任基準」をご参照ください。
なお、2023年5月25日現在、当社の取締役は5名(うち2名が独立役員)、監査役は5名(うち3名が独立役員)となっております。さらに、積極的な女性役員の登用も進めており、2023年5月25日現在、女性役員は5名(取締役2名、監査役3名)となっております。また、当社のあるべき取締役会構成として、取締役及び監査役の主な経験・専門性等(スキル・マトリックス)を2021年から株主総会招集通知で開示しており、2021年8月には項目の見直しを実施のうえ、統合報告書において開示しております。

<https://www.lawson.co.jp/company/ir/library/stockholder/>

https://www.lawson.co.jp/company/ir/library/annual_report/

<補充原則4-11(2):取締役及び監査役の兼任状況>

当社の取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況は、株主総会招集通知において、開示しております。
本報告書の更新日時点における社外取締役・社外監査役の重要な兼職の状況は、本報告書「1.「取締役関係」「監査役関係」にも記載しておりますので、ご参照ください。

<補充原則4-11(3):取締役会全体の実効性に関する分析・評価結果の概要>

当社では、取締役会の更なる実効性確保及び機能向上を目的に、全取締役及び全監査役への書面調査を中心とした「取締役会の実効性評価」を毎年実施しております。この調査では、取締役及び監査役の全員から回答を得たうえで、その集計・分析を行っております。

2022年度につきましては、3年に一度実施している外部評価を実施いたしました。

1. 外部コンサルタントを起用した全役員へのアンケート及び個別インタビューの実施
2. 外部コンサルタントによる取締役会資料等の確認・分析、アンケート及び個別インタビュー結果の分析・評価
3. 独立役員意見交換会における評価結果に対する意見交換の実施
4. 取締役会への分析・評価結果の報告及び議論の実施

取締役会実効性評価を踏まえた外部機関の見解

・取締役会において各取締役・監査役が活発に意見を交わし、執行からの真摯な報告をベースに業務執行のモニタリングが行われるなど、監督機能の発揮に各役員が積極的に取り組まれていると考える。

・より実効性の高い取締役会とするためには、以下の点について、優先順位をつけて議論・共有を進めることが望ましい。

取締役会で決定すべき重要な議題の共有(中期の戦略、事業ポートフォリオ等)

取締役会によるモニタリング対象・モニタリング方法の精査(現在のルール・基準の妥当性検証を含む)

取締役会の構成等

・いわゆる「親子上場」であることから、少数株主やその他のステークホルダーへの説明可能性を確保する観点も非常に重要である。

・上記の議論・共有を進めるにあたり、執行側からの情報共有が非常に重要となる。議論に必要な情報の内容・粒度や、取組みの取捨選択・優先順位を、執行側とも十分にすり合わせて進めることを推奨する。

今後は、上記の取締役会実効性評価結果に加え、独立役員意見交換会及び取締役会での議論も参考にしつつ、中長期的な経営課題に関する議論や取締役会の在り方に関する議論を充実させるとともに、取締役会の運用をさらに改善させることで、取締役会の実効性をより一層高めてまいります。

<補充原則4-14(2):取締役・監査役に対するトレーニングの方針>

当社は、取締役及び監査役が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供します。取締役及び監査役については、必要に応じて、会社の意思決定に必要なそれぞれの役割と責任等について、内部又は外部の研修機会を設けます。また、非業務執行取締役及び非常勤社外監査役については、当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識が習得できる機会を設けるとともに、当社グループの事業内容への理解を深めるため、全社方針発表会など必要なイベントへの参加や当社グループ関連施設の視察機会も設けます。なお、これらにかかる費用については当社が負担することとしております。

<原則5-1:株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針>

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制の整備・取組みに関する方針を以下のとおり定めております。

(1)基本的な考え方

当社は、価値創造による持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、株主・投資家の皆さまのご理解とご支援が不可欠であると認識しております。

このため、適正、適時、かつ公平な情報開示に努めるとともに、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を行い、長期的な信頼関係を構築していきたいと考えております。また、建設的な対話に必要な中長期的な資本収益性などの指標についても決算関連資料や統合報告書などで開示しております。

(2) IR体制

株主・投資家の皆さまとの対話につきましては、社長を責任者とし、CFOの統括のもとIR専門部署が関係部署と連携し、積極的かつ透明性の高い情報開示に努めております。

(3) 対話の方法

当社は、株主総会を重要かつ貴重な株主との対話の場と認識し、質疑応答に十分な時間を確保しております。また、決算説明会を年に2回開催し、アナリスト、機関投資家の皆さまに対して、決算内容や事業戦略についての情報発信を行っております。さらに、ウェブサイト上にIR専用ページを設け、業績、事業内容、経営方針、月次情報などを個人投資家や海外投資家の皆さまにもわかりやすく掲載いたしております。また、社長、CFO、IR専門部署が積極的に国内外の機関投資家への訪問や個別取材の対応を行っており、直接対話によるコミュニケーションに努めております。

(4) 社内へのフィードバック

株主・投資家の皆さまとの対話内容は、必要に応じ、社長をはじめとする経営陣にフィードバックしております。

(5) インサイダー情報及びクワイエットピリオド

株主・投資家の皆さまとの対話において、インサイダー情報(未公表の重要事実)を伝達することはしていません。なお、公平性を確保するとともに、決算情報漏えいを防ぐことを目的に、四半期毎にクワイエットピリオドを設けております。

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(%)
三菱商事株式会社	50,150,100	50.11
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,074,600	8.07
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	2,596,300	2.59
KDDI株式会社	2,110,000	2.11
株式会社NTTドコモ	2,092,000	2.09
SMB C日興証券株式会社	1,958,800	1.96
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	1,636,724	1.64
日本証券金融株式会社	1,180,400	1.18
JP MORGAN CHASE BANK 385771	1,084,700	1.08
ローソン社員持株会	929,014	0.93

支配株主(親会社を除く)の有無	
-----------------	--

親会社の有無	三菱商事株式会社(上場:東京)(コード)8058
--------	--------------------------

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	1兆円以上
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 更新

当社は上場会社として一定の独立性を確保し、親会社である三菱商事株式会社及び同社グループ各社との取引においても、一般取引と同様に、他社の提示価格や市場の実勢価格等と比較検討のうえ取引条件を決定しており、少数株主に不利益を与えることがないようにしております。当社は、補充原則4-8(3)に基づき、支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を3分の1以上選任するとともに、親会社である三菱商事株式会社と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為等について審議検討を行う「特別委員会」を任意で設置しております。同委員会は、委員長をはじめとするメンバー5名全員が親会社からの独立性を有する独立社外取締役及び独立社外監査役で構成しており、高い独立性のもと、該当する重要な取引・行為等について、その必要性、合理性、妥当性、公正性等を検証し、取締役会に答申する体制としております。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

三菱商事株式会社は、現在当社の議決権を50.2% (50,150千株)保有する当社の親会社であります。当社は、同社と業務提携を行っておりますが、経営判断及び事業活動全般については当社の機関で独自に決定しており、上場企業として独立性を確保のうえ、事業運営を行っております。また、同社と締結している業務提携契約では、当社の独立性、主体性を尊重した業務提携を行うことが合意されており、親会社からの独立性が確保されていると認識しております。

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	11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	5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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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	
岩村 水樹	他の会社の出身者												
鈴木 智子	学者												

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

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
岩村 水樹		グーグル合同会社 バイスプレジデント アジア太平洋・日本地区 マーケティング	グローバルなIT企業のバイスプレジデントとしての豊富な経験と知見を有しており、現に当社経営に対して適切な監督を行っているため。 また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性に関する判断基準」に定められるいずれの要件にも該当しない独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立した立場で当社経営の監督を行う独立役員として、当社取締役会にて指定されている。
鈴木 智子		一橋大学大学院経営管理研究科国際企業戦略専攻准教授	学識者として消費者行動、マーケティング、ブランド・マネジメント等に関する豊富な知見を有するとともに、「おもてなし経営」や「サービス産業のグローバル化」などに関連する、官民の委員会等の委員を歴任、多数の論文・学会発表や受賞歴があり、現に当社経営に対して適切な監督を行っているため。 また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性に関する判断基準」に定められるいずれの要件にも該当しない独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立した立場で当社経営の監督を行う独立役員として、当社取締役会にて指定されている。

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・報酬諮問委員会	6	0	1	2	0	3	その他
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	6	0	1	2	0	3	その他

補足説明 更新

2022年度は指名・報酬諮問委員会を3回開催し、取締役候補者の指名や取締役報酬に関する取締役会への提言を行っております。

【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

監査役の人数

5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査役は、会計監査人である有限責任監査法人トーマツと次のとおり緊密な意思疎通及び情報交換を行っております。

- 1) 会計監査人の監査計画の説明聴取 年1回
- 2) 会計監査人の期中及び期末の監査(レビューを含む)報告の受領及び説明聴取 年16回
- 3) 会計監査人の独立性の監視 随時
- 4) 会計監査人の監査への立会い 監査の都度随時
- 5) その他情報交換や意見交換のための会合 随時

また、内部監査部門である監査指導室と次のとおり緊密な意思疎通及び情報交換を行っております。

- 1) 内部監査部門の年度計画についてのヒアリング 年1回
- 2) 内部監査の監査報告内容についての意見交換 内部監査報告の都度
- 3) 内部統制の状況にかかわる情報交換 随時(ほぼ毎月)

社外監査役の選任状況

選任している

社外監査役の人数

3名

社外監査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	l	m
五味 祐子	弁護士													
吉田 恵子	公認会計士													
宮田 裕子	その他													

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
----	------	--------------	-------

五味 祐子	弁護士(当社との取引関係はありません)	<p>弁護士の資格を有し、企業法務の分野を中心に法令及びリスク管理等の実務に携わっており、現に取締役の職務執行等に対する適切な監査を行っているため。</p> <p>また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性に関する判断基準」に定められるいずれの要件にも該当しない高い独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立した立場で当社経営の監督を行う独立役員として、当社取締役会にて指定されている。</p>
吉田 恵子	公認会計士・税理士(当社との取引関係はありません)	<p>公認会計士の資格を有し、会計事務所の代表を務め、税務・会計・経営に関する相当程度の知見を有しており、現に取締役の職務執行等に対する適切な監査を行っているため。</p> <p>また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性に関する判断基準」に定められるいずれの要件にも該当しない高い独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立した立場で当社経営の監督を行う独立役員として、当社取締役会にて指定されている。</p>
宮田 裕子	人事コンサルタント(当社との取引関係はありません)	<p>米国や英国での海外勤務を含めグローバルな経験を有する人材であり、ユニリーバ・ジャパン株式会社の取締役人事総務本部長やバイエルホールディング株式会社の執行役員人事本部長を歴任するなど、グローバルな企業において、幅広い人事・労務業務の経験を有するとともに、事業全般の意思決定、ガバナンス、コンプライアンスに関する知見を相当程度有しており、同氏の経験等を当社の監査及び監督に生かしていただきたいため。</p> <p>また、「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社の「独立性に関する判断基準」に定められるいずれの要件にも該当しない高い独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがない独立した立場で当社経営の監督を行う独立役員として、当社取締役会にて指定されている。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数	5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、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	

本報告書 -1.「取締役報酬関係」内の、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、その他
該当項目に関する補足説明	

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し、株価上昇及び業績向上への意欲や士気を高めることを目的として、社内取締役、社外取締役及び執行役員にストックオプションを付与しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 **更新**

2022年度の取締役報酬等支払額は、取締役8名に対し202百万円、うち社外取締役3名に対し25百万円です。上記の報酬等の額は、2022年度に係る以下の報酬により構成されております。

(1)2022年度中に支給した基本報酬額

取締役5名(社外取締役を除く)に対して141百万円(うち固定報酬81百万円、変動報酬59百万円)

社外取締役3名に対して22百万円(うち固定報酬22百万円)

(2)ストックオプションによる報酬額

取締役5名(社外取締役を除く)に対して35百万円

社外取締役3名に対して3百万円

また、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額等については、有価証券報告書にて個別開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等の決定に関する方針と手続き

(1)取締役報酬決定の基本方針

当社の取締役報酬については、企業価値の向上、持続的な成長、業績向上へのインセンティブとして十分に機能し、株主利益と連動した報酬体系となるよう設計し、各取締役の職務執行の対価として十分かつ適正な水準で支給することを基本方針としております。

(2)取締役報酬の決定プロセス

当社の取締役報酬については、経営の透明性を高めるため、非業務執行取締役及び非常勤社外監査役のみで構成する指名・報酬諮問委員会の答申に基づき、取締役会で決議しております。

取締役個別報酬については、指名・報酬諮問委員会において、「今期ミッション確認面談」、「次期ミッション設定面談」、「基本報酬、取締役評価の審議」を行い、その答申を踏まえ取締役会にて決議しております。

指名・報酬諮問委員会メンバー：

委員長：五味祐子(社外監査役)

副委員長：岩村水樹(社外取締役)

委員：鈴木智子(社外取締役)

菊地清貴(取締役)

吉田恵子(社外監査役)

宮田裕子(社外監査役)

(3)取締役報酬の内容

当社の取締役報酬は、月毎の現金の支給による基本報酬とストックオプションの付与による株価連動報酬から構成されております。

【基本報酬】

取締役の基本報酬については、毎月定額で支給される固定報酬と各期の業績評価に連動した変動報酬から構成されております。

1)固定報酬(割合:60%)

内規に基づき役位に応じた基準報酬を設定しております。

2)変動報酬(割合:40%)

取締役報酬を株主利益と連動させるため、業績連動報酬を採用しております。

変動報酬は、「EPS(基本的1株当たり当期利益)」、「SDGs目標(1店舗当たりのCO2削減率等)」の予算達成率に基づき決定しております。これに指名・報酬諮問委員会面談を踏まえた定性面(10%)の評価も加え変動報酬金額を決定しております。

「EPS」については、株主との一層の価値共有を図り会社業績に連動させるためであり、「SDGs目標」については、環境ビジョン「Lawson Blue Challenge 2050!」(CO2排出量削減、食品ロス削減、プラスチック使用量削減)の実現のために、当該目標を設定いたしました。

また、2023年3月から一部見直しを行い、「事業利益(営業収益から売上原価並びに販売費及び一般管理費を控除した、日本基準における連結営業利益に相当する指標)」の予算達成率を追加することとしました。従業員と同じ目標を掲げることで、会社の競争力向上につなげてまいります。

なお、業務執行取締役でない岩村水樹、鈴木智子、菊地清貴の3氏については、代表取締役及び取締役会の監督及び助言という役割に特化しているため、業績に連動した変動報酬は支給していません。

【株価連動報酬】

株式報酬型ストックオプション

報酬の一部に株価連動報酬である株式報酬型ストックオプションを組み入れることにより、株主の皆さまと株価上昇によるメリット及び株価下落によるリスクを経営陣が共有する仕組みとしており、中長期的な企業向上に連動した報酬として位置づけております。株式報酬型ストックオプションの1株当たりの行使価格は1円であり、役位に応じた基準個数にEPS達成率を乗じて、増減する仕組みとしております。また退任後一定の期間においてのみ行使が可能となっており、在任中の行使はできない仕組みとしております。

(4) 取締役報酬の限度額

当社の取締役報酬の限度額は、法令に基づき、株主総会で決議しております。

1) 取締役の報酬額

2001年5月24日株主総会決議年額400百万円以内

2) 取締役に対するストックオプション報酬額

2014年5月27日株主総会決議年額300百万円以内

監査役の報酬等の決定に関する方針

1) 監査役報酬決定の基本方針

当社の監査役報酬については、各監査役の職務執行の対価として十分かつ適正な水準で支給することを基本方針としております。

2) 監査役報酬の決定プロセス

当社の監査役報酬については、株主総会決議に基づく報酬額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

3) 監査役報酬の内容

当社の監査役報酬は、現金の支給による基本報酬(固定報酬)であります。

基本報酬につきましては、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況等を考慮のうえ、監査役の協議により決定しております。

4) 監査役報酬の限度額

当社の監査役報酬の限度額は、法令に基づき、株主総会で決議しております。監査役の報酬額

2020年5月27日株主総会決議年額100百万円以内

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会事務局が設置され、取締役会の運営事務・非常勤役員との連絡事務を行い、また、事件・事故発生時は同事務局から都度報告を実施する体制をとっております。また、監査役をサポートする「監査役室」を設置し、専従スタッフ2名を配置、監査業務の補助や監査役会の運営事務、社外監査役との連絡事務を行っております。

なお、独立社外役員が、取締役会における議論に積極的に貢献するためにも、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有の機会として、独立社外役員のみを構成員とする意見交換会を、少なくとも年に1回以上開催することとしております。

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) 更新

取締役会は5名の取締役(男性3名、女性2名。内2名は独立役員。)で構成し、法令及び定款で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行状況の監督を実施しております(2022年度12回開催)。また、執行役員制度を採用し、権限委譲により、執行の迅速化を進めております。また、原則常務以上の役付執行役員及び代表取締役社長が指名したメンバーが出席する経営会議を開催し、取締役会の意思決定の補完を行っております(2022年度14回開催)。

さらに、コンプライアンス・リスク管理体制の実効性確保のため「コンプライアンス・リスク管理委員会」、財務報告内部統制体制整備のため「財務報告内部統制委員会」を設置しております。

取締役の報酬につきましては、2022年度は、社外監査役辻山栄子氏を委員長・社外取締役岩村水樹氏を副委員長とし、6名中5名が独立役員で構成される指名・報酬諮問委員会を3回開催し、取締役報酬の決定方法等に関し、取締役会に提言しました。

内部監査部門としては、社長直轄の「監査指導室」(18名)があり、関係会社を含めた業務監査を実施し問題点の把握、改善指導を行っております。

監査役は5名(男性2名、女性3名。内3名は独立役員。)で、取締役会及び重要な会議体への出席、意見陳述、重要な書類の閲覧等により、取締役の職務執行を監査しております(監査役会は、2022年度16回開催)。

会計監査につきましては、当社は監査契約を有限責任監査法人トーマツと締結し、会社法監査と金融商品取引法監査を受けております。会計監査人と当社の間には特別の利害関係はなく、会計監査人は、監査役、取締役等と緊密な連携を保ち、監査計画及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又は意見交換を行い、効果的かつ効率的な監査を実施しております。

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、監査役制度を採用しており、社外監査役3名(内独立役員3名)を含む5名の監査役が、取締役の職務執行を監査しております。

当社の取締役は、社内取締役3名、社外取締役2名(内独立役員2名)の計5名となっております。迅速な経営判断を行うことができるよう少人数で構成されるとともに、独立役員である社外取締役も1/3以上選任しているため、全社経営戦略の策定をはじめとする会社運営上の重要事項について、一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立した立場で、幅広い見識や知見を取り入れることができ、適切な判断が行われる体制になっていると考えております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	本年第48回定時株主総会においては、株主総会招集通知を会日の22日前に発送するとともに、発送日に先立って当社ウェブサイトにおいて招集通知（英訳版を含む）を掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	2009年第34回定時株主総会から、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
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組み	2009年第34回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	2001年第26回定時株主総会から、株主総会招集通知の英訳版を作成し、ウェブサイトにおいて掲載しております。
その他	<p>株主総会当日は、会場受付係が店舗の制服を着用するなど、親しみやすい株主総会の雰囲気づくりを心がけております。また、株主総会終了後には、当社ウェブサイトにおいて、事業報告の内容を開示するとともに、議決権行使の結果を開示しております。</p> <p>また、2022年第47回定時株主総会から、参加型バーチャル総会を採用しており、株主向けに株主総会の様子をライブ配信しております。また、事業報告の内容については、株主総会后に別途ウェブサイトを開示しております。</p>

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	社内規程である「情報開示基本規程」に基づき策定した「情報開示の基本原則」を、当社ウェブサイトに掲載し、当社の情報開示に関する考え方をお知らせしております。 なお、「情報開示の基本原則」は、下記ウェブサイトで開示しております。 https://www.lawson.co.jp/company/activity/governance/disclose/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期決算毎に社長、CFOによる決算説明会及びスモールミーティングを開催し、四半期決算毎にCFOによる電話会議及び役員によるスモールミーティングを開催しております。また、IR セミナーを年に2回開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米の機関投資家向けに定期的に対話を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにてIR専用ページを設け、決算関連資料を掲載しております。IR専用ページは、下記ウェブサイトをご参照ください。 https://www.lawson.co.jp/company/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR専門部署として「管理本部」内に「IR部」を設置しております。IR担当役員はCFOが務めております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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

「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」をグループ理念として制定し、その具現化に向け、各ステークホルダーに対する基本姿勢を「ローソングループ企業行動憲章」の中に定め、当社ウェブサイトにて公開しております。

【ローソングループ人権方針の制定と遵守】

当社は、「ローソングループ人権方針」を制定しております。この方針は、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「子どもの権利とビジネス原則」等といった国際規範を支持、尊重するものです。当社は、この方針に基づき、事業活動において人権を尊重し、誠実な対応により事業活動に関わるすべての人々と信頼関係を築きます。そして、事業活動を支えるお客さま、お取引先さま、地域社会等の各ステークホルダーにこの方針への賛同を期待し、各ステークホルダーとの対話と協議を通じて、人権尊重への取組みを続けます。人権デュー・ディリジェンスの実践のほか、人権に関する教育・啓発、救済窓口の構築・運用を推進してまいります。

なお、ローソングループ人権方針は、下記ウェブサイトで開示しております。
<https://www.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/policy/respect/>

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社はグループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき、当社の事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指すため、2019年3月1日付でSDGs委員会を設置しました。同委員会を核に、すべての事業活動において社会課題の解決につながる取組みを進めております。さらに、2021年3月1日に、CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー：最高サステナビリティ責任者)に代表取締役社長が就任し、取組みを一層強化しております。

具体的には、当社のバリューチェーンまでを含めた事業活動において環境・社会・経済に対する影響が大きい課題から優先すべき社会課題を「6つの重点課題」として整理して取組みを進めております。

<6つの重点課題>

1. 安全・安心と社会・環境に配慮した圧倒的な高付加価値商品・サービスの提供
2. 商品や店舗を通じてすべての人の健康増進を支援
3. 働きやすく、働きがいのある環境の提供
4. 子どもの成長と女性・高齢者の活躍への支援
5. 社会インフラの提供による地域社会との共生
6. 脱炭素社会への持続可能な環境保全活動

環境への取組みは、2019年に環境ビジョン「Lawson Blue Challenge 2050! ~ “青い地球”を維持するために! ~」を策定し、CO2排出量削減、食品ロス削減、プラスチック使用量削減(容器包装、レジ袋)の3つに関して重点的に取組みを進めております。また、気候変動問題に対応するため、「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」に基づき、気候に関連するリスクと機会を分析し、当社の事業活動及び財務への影響に関する開示を進めております。

環境ビジョンについては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/bluechallenge/>

TCFDに基づく開示についても当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/environment/tcdf/>

社会への取組みは、人権尊重・ダイバーシティ(多様性)の推進・健康経営の推進・社会貢献活動などを推進しております。

・人権尊重

グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」の実現に向け、2021年6月に制定した人権に関する最上位の基本方針「ローソングループ人権方針」のもと、サプライチェーンを含めローソングループに関わる人々の人権尊重を重視しております。2022年5月には、国際社会において持続的な成長を実現するための世界的な取組みである「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。当社は国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を支持・尊重しながら、人権方針に基づき、事業活動のあらゆる場面において人権を尊重し、事業活動に関わるすべての人々と信頼関係を築き、人権尊重の取組みを進めてまいります。

人権尊重につきましては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/human_rights/

・ダイバーシティ(多様性)の推進

多様な価値観をもった社員が集い、全社員が最大限の力を発揮してさらに強いチェーンをつくっていくことを目指し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。社員の採用にあたっては、性別・国籍・年齢・学歴・出身などを問わず、一人ひとりの適性と意欲・能力を重視していることに加え、定期採用は2005年から男女比率50%を目標とし、2008年から外国籍社員の積極的採用に継続して取り組んでおります。また、2030年度に女性管理職を30%にすることを目標とし、部長職を対象とした経営層による次世代リーダー育成において、女性幹部候補の育成にも取り組んでおります。

ダイバーシティにつきましては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/employee/>

・健康経営の推進

お客さまの健康生活全般をサポートする企業として、2013年に「健康宣言」を発信しました。社長が健康ステーション推進委員会委員長を務め、健康経営推進体制を整えて社内及びお客さまに向けた健康の取組みや、健康経営を強化・牽引しております。

健康経営の推進につきましては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/social/employee/health/>

・社会貢献活動

マチ(地域社会)の一員として、「子どもたちの未来のために」というコンセプトのもと、さまざまな社会貢献活動に取り組んでおります。「ひとり親家庭支援奨学金制度」では、2017年度から2022年度まで、毎年奨学生400名に対して返還不要の奨学金を給付し、子どもたちの夢を応援しております。

社会貢献活動につきましては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.lawson.co.jp/company/activity/edusupport/>

当社はこれからも社会の一員として、FC加盟店やお客さま及びお取引先とともに、社会・環境の課題解決への取組みを通してSDGsへの貢献に努めてまいります。

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

取締役会にて「情報開示基本規程」を定め、当該規程に基づき、当社ウェブサイトにおいて、「情報開示の基本原則」を掲載し、ステークホルダーに対する情報開示の基本的な考え方を公表しております。
また、当該規程に則り、「経営戦略本部」「コミュニケーション本部」「事業サポート本部」「管理本部」等にて、各ステークホルダーへの取組みを進めております。

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、「2022年度内部統制システムの整備の基本方針」の構築及び運用の状況を踏まえ、2023年2月15日開催の取締役会で、「2023年度内部統制システムの整備の基本方針」を決定し、実行しております。

「2023年度内部統制システムの整備の基本方針」

当社は、コンビニエンスストア事業を中核として高品質スーパーマーケット事業、エンタテインメント関連事業、金融関連事業、電子商取引事業及びコンサルティング事業を組み合わせた広範な事業領域において、全都道府県に存在する多数の店舗で多種多様な商品・サービスを提供しているため、遵守すべき法令等が多く、対応すべき損失の危険(以下「リスク」といいます。)も多種多様であるという特性を有しています。また、当社のコンビニエンスストア事業は、フランチャイズシステムを採用しているため、多数の加盟店を適切にサポートすることが必要です。このような事業特性のもとで、健全で持続的な発展をするために内部統制システムを構築及び運用(以下総称して「整備」といいます。)することが経営上の重要な課題であると考え、会社法及び会社法施行規則並びに金融商品取引法の規定に従い、次のとおり「2023年度内部統制システムの整備の基本方針」(以下「本方針」といいます。)を決定し、もって業務の有効性、効率性及び適正性を確保し、企業価値の維持・増大につなげます。

当社は、本方針に基づく内部統制システムの整備状況及び経営環境の変化等に応じて、本方針の不断の見直しを行い、実効的かつ合理的な内部統制システムの整備に努めます。

本方針は、当社のすべての役員(取締役、監査役、執行役員等又はこれらに準ずる者をいいます。以下同じ。)及び従業員(嘱託社員、臨時社員、派遣社員等又はこれらに準ずる者を含みます。以下同じ。)に適用されます。

1. 取締役、執行役員及び従業員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について

- (1) 取締役会は、コンプライアンス体制を含む内部統制システムの整備方針・計画について決定するとともに、定期的に状況報告を受けます。
- (2) 社外取締役を継続して置くことにより、取締役の職務執行に対する監督機能の維持・向上を図ります。
- (3) 監査役は、独立した立場から、内部統制システムの整備状況を含め、取締役の職務執行を監査します。
- (4) 専門の委員会(コンプライアンス・リスク管理委員会)を設置し、コンプライアンス統括責任者及びコンプライアンスを統括する部署の設置、コンプライアンス担当者の各部署への配置、コンプライアンスに関連する規程の整備並びに倫理研修及びコンプライアンスに関する意識調査の定期的実施等により、「ローソングループ企業行動憲章」及び「ローソン倫理綱領」を周知徹底し、取締役、執行役員及び従業員のコンプライアンス意識の維持・向上を図ります。
- (5) 法務部門において、当社の事業に適用される法令等を識別して、その内容を関連部署に周知徹底することにより、要求事項を遵守する基盤を整備します。特に独占禁止法・下請法、景品表示法・食品表示法・食品衛生法を含む消費者関連法、知的財産法及び労働法等の遵守に向けて、社内周知に努めます。
- (6) 業務執行部門から独立した内部監査部門は、内部統制システムの整備状況を効率的かつ実効的に監査し、必要に応じて、その改善を促します。
- (7) 法令等若しくは社内ルールの違反又は当社の事業遂行にあたっての人権に対する負の影響(以下総称して「法令違反等」といいます。)を報告するための通常の報告ルートを整備するとともに、通報者を特定させる事項の秘匿性を確保し安心して利用できる相談・通報窓口(社内相談窓口、グループ横断的な社外相談窓口及び加盟店従業員・取引先が利用できる相談窓口)を設置して利用者に周知することにより、ローソングループ及びローソンチェーン全体における法令違反等の早期発見に努めます。法令違反等が発見された場合は直ちに是正措置をとり、再発防止策を講じます。
- (8) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、不当な要求に対しては弁護士や警察等とも連携し毅然とした姿勢で対応します。
- (9) 業務の属人化を排し不祥事を防止するため、従業員の人事ローテーションを定期的に行います。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制について

- (1) 取締役会その他の重要な会議における意思決定に係る情報、代表取締役社長決裁その他の重要な決裁に係る情報並びに財務、事務及びコンプライアンス・リスクに関する情報(電磁的情報を含みます。)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。
- (2) 情報システムを安全に管理及びモニタリングし、適切なコンティンジェンシー対応により維持します。
- (3) 文書(電磁的記録を含みます。)の保存・管理について定めた規程等を整備し、文書管理の責任及び権限並びに文書の保存期間・管理方法等の周知徹底に努め、保存・管理状況を定期的にモニタリングします。
- (4) 個人情報保護及び営業秘密管理に関連する規程を整備し、個人情報及び重要な営業秘密を適切かつ安全に保存・管理します。
- (5) 情報セキュリティをリスクマネジメント及びシステム・テクノロジー・セキュリティの両面から統合的・一体的に推進するために、専門の委員会(情報セキュリティ委員会)を設置し、情報セキュリティ統括責任者及び情報セキュリティを統括する部署の設置並びに同部署への適切な人財配置等により、ローソングループの情報セキュリティ体制を整備・確立します。
- (6) 会社の重要な情報の開示に関連する規程を整備し、法令等及び取引所の諸規則等の要求に従い開示すべき情報が適正、適時かつ公平に開示される体制を整備します。

3. リスクの管理に関する規程その他の体制について

- (1) リスク管理を統括する部署を設置し、リスク管理に関連する規程を整備し、平時におけるグループ横断的な事前予防体制を整備します。また、各部署において事業目的と関連した経営に重大な影響を及ぼすリスクを識別し、当該リスクが生じる可能性及びリスクがもたらす影響の大きさを分析し、重点的に対策を講じるべきリスクかどうかを評価してリスクの特性に応じた対応を実施します。
- (2) リスク管理の実効性を確保するために、専門の委員会(コンプライアンス・リスク管理委員会)を設置し、委員会及び委員長の職務権限と責任を明確にした体制を整備するとともに、リスク管理担当者の各部署並びに子会社及び関連会社(以下総称して「関係会社」といいます。)への配置及びリスク管理教育訓練の実施により、リスク管理意識の維持・向上を図ります。
- (3) 経営に重大な影響を及ぼす不測の事態が発生し又は発生するおそれが生じた場合の体制と対策組織の編成方針を事前に整備し、有事の対応を迅速に行うとともに、再発防止策を講じます。
- (4) 大規模災害や新型インフルエンザ等感染症の流行等の会社に著しい損害を及ぼす事態の発生を想定し、指定公共機関として事業中断を最小限にとどめコンビニエンスストアが持つ生活インフラ機能を維持するために、事業継続計画(BCP)を策定し、事業継続マネジメント(BCM)体制の整備に努めます。また、大震災に備え、防災訓練を年間3回実施し、「災害対策マニュアル」及び「BCPマニュアル」の実効性の確保に努めます。

(5)事業上のリスクのうち、人権侵害リスクについては、「ローソングループ人権方針」のもと、人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権に関する負の影響の回避・軽減のための取組みを進めます。

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について

- (1)役員及び従業員による意思決定と業務執行についての権限及び責任を明確にするとともに、職務分掌に関する規程を整備し、組織間の適切な役割分担と連携を確保します。
- (2)業務の簡素化、組織のスリム化及びITの適切な利用を通じて業務の効率化を推進します。
- (3)ITインフラの刷新等を通じてデジタルトランスフォーメーションを推進します。
- (4)役員と従業員との間の適切な情報伝達と意思疎通を推進するため、役員から従業員へ経営方針や本方針が伝達され、従業員から役員へ重要な情報が適時・適切に伝達される仕組みを整備します。
- (5)働きがい改革を推進し、従業員の労働意欲や働きがいを高めることを通じて、労働生産性の改善を図ります。

5. 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について

(1)関係会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制、関係会社の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について

関係会社の管理について定めた規程を整備し、関係会社との緊密な連携のもとにローソnbrandの維持・向上に努めます。但し、関連会社については、主導的立場にある他株主等との関係や海外においては当該国の法令・慣習等の違い等を勘案し、段階的な導入を進める等、適切な方法により体制整備に努めます。

関係会社の独立性を尊重しつつ、当社の関係会社への出資目的等を踏まえて、必要に応じて協議や助言を行い、関係会社からの報告体制を整備する等、関係会社管理体制の最適化に向けた取組みを強化します。

(2)関係会社のリスクの管理に関する規程その他の体制、関係会社の取締役、執行役員及び従業員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について

関係会社の独立性を尊重しつつ、当社の関係会社への出資目的等を踏まえて、「ローソングループ企業行動憲章」の関係会社への周知徹底に努めます。

関係会社を主管する主管部署及び専門的見地から関係会社を支援する専門部署を設置し、関係会社の業務の適正の確保に努めます。

主要な関係会社には、コンプライアンス・リスク管理の推進責任者(以下「関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者」といいます。)を配置します。当社のリスク管理を統括する部署及びコンプライアンスを統括する部署は、関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者と定期的に会合を持つとともに、各社における規程の整備状況を定期的に確認し、必要に応じて助言を行うことにより、ローソングループ全体の業務の適正の確保に努めます。

関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者が自社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を認知した場合は直ちに当社に報告される体制を整備します。

内部監査部門は、関係会社の内部統制システムの整備状況の監査に協力し、その監査結果を踏まえ改善を促します。

(3)当社及び関係会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を認知した場合は直ちに親会社に報告する体制を整備します。

6. 当社及びその属する企業集団に係る財務報告の適正性を確保するために必要な体制について

(1)適正かつ適時の財務報告のために、会計責任者を設置し、法令等及び会計基準に従った財務諸表を作成し、情報開示に関連する規程に則り協議・検討・確認を経て開示する体制を整備します。

(2)財務報告に係る内部統制として、金融商品取引法の内部統制報告制度を適切に実施するため、社内に統括組織を設置し、全社的な内部統制の状況や重要な事業拠点における業務プロセス等の把握・記録を通じて、自己及び第三者による評価並びに改善を行う体制を整備します。なお、当社及び重要な子会社の評価・改善結果は、定期的に取り締役に報告します。

7. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項及び監査役の当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項について

(1)監査役を補助する専任の従業員(以下「監査役スタッフ」といいます。)として適切な人材を監査役室に配置します。

(2)監査役スタッフは、関係会社の監査役を兼務することができるものとします。

(3)監査役スタッフは、監査役の指示に従い、監査役の監査に必要な調査をする権限を有します。

8. 前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項について

(1)監査役スタッフの適切な職務の遂行のため、人事考課は監査役が行い、人事異動及び懲戒処分は監査役の事前同意を必要とします。

9. 当社の取締役、執行役員及び従業員並びに関係会社の取締役、監査役、執行役員及び従業員が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制について

(1)監査役は、職務の効果的な遂行のため、取締役、執行役員及び従業員は、会社経営及び事業運営上の重要事項並びに業務執行の状況及び結果について監査役に報告します。この重要事項にはコンプライアンスに関する事項及びリスクに関する事項その他内部統制に関する事項を含みます。

(2)取締役、執行役員及び従業員並びに関係会社の取締役、監査役、執行役員及び従業員は、当社又は関係会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は直ちに当社の監査役に報告します。

(3)監査役への報告は、誠実に洩れなく行うことを基本とし、定期的な報告に加えて、必要の都度遅滞なく行います。

(4)グループ横断的な社外相談窓口への相談・通報内容が監査役へ適時に報告される体制を整備します。

(5)監査役に報告をしたことを理由として、当該報告をした者に対し不利な取扱いを行わないものとします。

10. その他監査役は、監査が実効的に行われることを確保するための体制について

(1)代表取締役と監査役は、相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持ちます。

(2)取締役は、監査役は、職務の適切な遂行のため、監査役と関係会社の取締役等との意思疎通、情報の収集・交換が適切に行えるよう協力します。

(3)取締役は、監査役が必要と認めた重要な取引先の調査にも協力します。

(4)取締役は、監査役は、職務の遂行にあたり、監査役が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携が図られる環境を整備します。

(5)法務部門、リスク管理部門、内部監査部門及び財務経理部門等は、監査役の求めにより監査に必要な調査を補助します。

(6)監査役は、職務の執行のための費用等については、当社が監査役の職務の執行に必要なでないことを証明した場合を除き、速やかにこれを支払うものとします。

内部統制システムの整備状況

1. コンプライアンス体制及びリスク管理体制の整備状況

当社は、コンプライアンスの推進・定着及びリスク管理の統括責任者としてCRO(最高コンプライアンス・リスクマネジメント責任者)を任命し、CRO

のもとにコンプライアンスを統括する部署として法務部を、リスク管理を統括する部署としてリスク・情報セキュリティ統括部を設置し、各部門・カンパニーにCR責任者(コンプライアンス・リスク管理責任者)を配置しております。CR責任者は、施策推進の旗振り役として、自組織のコンプライアンス施策やリスク対応策を策定・周知・実行し、社会規範の遵守を重視する風土づくりを推進しております。

法務部とリスク・情報セキュリティ統括部は連携して、組織横断的なコンプライアンス・リスク管理委員会会議の事務局となり、各組織にて実施している施策の進捗管理を行って、実効的なコンプライアンス・リスク管理体制の推進に取り組んでおります。また、リスク・情報セキュリティ統括部はIT部門と連携し、情報セキュリティ委員会会議の事務局となり、情報セキュリティリスクのさらなる管理強化を進めております。なお、コンプライアンス・リスク管理委員会会議のもとに4つの小委員会(リスクマネジメント小委員会、安全対策小委員会、知財・景品表示対策小委員会、海外事業関連コンプライアンス小委員会)を別途設置して、重点施策の進捗管理を行い、リスクの予防を図っております。

(1)コンプライアンス体制の整備状況

当社は、法令等遵守、モラルや社会が求める企業姿勢を常に尊重するために、コンプライアンスに関する規程を整備・充実しております。さらに行動規範として「ローソングループ倫理綱領」及び「ローソングループ企業行動憲章」のほか、「ローソングループ人権方針」、「ローソングループ取引方針」等の各種方針を制定し、これらを「ローソングループC&Rハンドブック」に掲載して全従業員に配布・周知し、グループ全体で適正な業務を遂行するよう取り組んでおります。

教育・研修につきましては、全従業員に対するコンプライアンス・リスク管理研修を毎年実施し、倫理意識や危機対応力のさらなる向上を目指しております。また、入社時や管理職登用時の研修、職種別の研修、経営層に対する外部講師による研修及び自由参加型の勉強会等を実施することにより、体系的な学習ができる教育体制を整備しております。これらの研修を社会環境等の変化に応じて内容を見直しながら継続して実施することにより、あらゆる職位・職種の従業員が問題点を共有して業務改善へとつなげるよう取り組んでおります。

全従業員を対象にした意識調査のほか、商品の納入や店舗建設等のお取引先を対象にしたアンケートを行い、コンプライアンス推進活動や取引態様の問題点や課題を把握して、広い視野に立ったコンプライアンス体制の見直し・改善につなげております。また、内部監査部門が実施する監査結果に基づき施策の徹底指導や改善提案を行っております。

内部通報制度につきましては、人事部門が相談を受け付けるセクハラ・パワハラ専用の窓口のほか、人権侵害、不正・腐敗、労務問題等を含むコンプライアンス・リスク管理上の相談や内部通報を受け付ける相談・通報窓口(社内相談窓口、グループ横断的な社外相談窓口及び加盟店オーナー・加盟店従業員・お取引先が利用できる相談窓口)を設置して、社内の問題点を早期発見して対応するシステムを整備しております。内部通報事案に対しては適正に対処し、再発防止のために仕組みを見直し、具体的事例を会議・研修・社内通知等で周知することにより、組織内の自浄作用の強化を図っております。

(2)リスク管理体制の整備状況

当社では、リスク管理に関する規程を整備・充実し、「品質・衛生管理」、「情報セキュリティ」、「災害対策」、「防犯対策」に重点を置き、緊急対策が必要な事態が発生した場合に備え、迅速な問題解決を図ることができる体制を整備しております。

平常時には、コンプライアンス・リスク管理委員会会議及び情報セキュリティ委員会会議並びに4つの小委員会を定期的開催し、リスクの評価やリスク回避策の立案・推進を行い、リスク対応を図っております。

重大リスク発生時には、対策本部を設置して迅速な問題解決を図り、ダメージの最小化に努めております。また、問題収束後はリスク発生要因を分析し、施策の見直し・改善を行い、再発防止へとつなげております。

さらに、重大な被害を伴う緊急事態が発生した場合であっても、重要な業務を中断させない事業継続(BC)体制をとることができるよう、事業継続計画(BCP)の策定や減災対策の実施などに取り組む、危機対応能力の向上に努めております。

品質・衛生管理体制につきましては、オリジナル商品の開発、製造、販売の過程において、品質・衛生管理を徹底しております。当社自主基準に基づき審査に合格した工場の原材料を採用し、商品仕様審査後に製造ラインで試作した商品も検査を行い、安全性を確認しております。オリジナル商品の製造工場では、HACCPの考え方に基づいた工場管理手法を取り入れており、調理時間とその品温等や金属異物有無等の各重点管理項目を記録し、問題発生時に直ちに原因を究明し対応できる体制を整えております。商品情報の表示(サーマルラベル)は、法令に準じた表示とし、品質管理部門及び第三者機関が表記内容をチェックしております。店舗における衛生管理を徹底するために、店舗における自主点検と本部による衛生調査等を毎月実施するほか、外部機関による抜き打ち調査も実施しております。

情報セキュリティ体制につきましては、「ローソングループ個人情報保護方針」を制定し、CROの統括のもと、個人情報保護に係る管理体制を整備しております。個人情報保護方針の内容を実行できるよう、店舗で起こりうるミス・クレームとその具体的な対応法を店舗の各種マニュアルで周知し、意識の向上を図っております。本部従業員に対しては「情報セキュリティガイドブック」として遵守すべき事項をまとめたもとに、従業員一人ひとりが確実に実践できているか、定期的なチェックを行っております。また、近年のサイバー攻撃リスクの高まりも踏まえ、サイバーセキュリティに関しては、技術的側面、プロセス/人的側面、物理的側面等、多面的に対策を講じて、セキュリティの強化に努めております。なお、万一問題が発生した際に備え、平時には訓練を行い、当該リスクの低減に努めております。

災害対策体制につきましては、災害対策への考え方と災害時の従業員と組織の行動基準を定めた災害対策マニュアルを策定しております。災害対策マニュアルには「共通編」「初動編」「緊急対策編」があり、全従業員全組織における災害レベルに応じた対策の対応ルールと手順が記載されております。大規模な災害が起こった時には、まず加盟店及び本部従業員の安否確認対策を重視しております。年3回全社で実施している訓練では、電話・メール・災害用伝言ダイヤル・自社の安否確認システムなどのさまざまな手段を体験することで、万一の際にも社員一人ひとりがスムーズな対応を取れるようにしております。また、店舗には、災害時に必要となる備品や対応マニュアルを配備しております。災害時には、本社、エリアカンパニーオフィス、被災エリアを管轄する支店の3ヵ所に災害対策本部を迅速に立ち上げます。さらに災害状況をリアルタイムで確認できる災害情報地図システムなどを活用して、店舗や製造工場、配送センターなどへの支援を実施し、被災エリアの店舗が早期に営業再開できるように対応します。本部と加盟店が相互に発生しうるハザードと避難場所を確認して従業員に周知して避難に備えております。

防犯対策体制につきましては、店舗では身の安全を最優先に行動し、明るく元気な声であいさつをするなど、防犯を常に意識して行動するように、教育を行っております。本部としても、各警察及び一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会に働きかけ、コンビニエンスストア業界全体として防犯対策に取り組んでおります。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制の整備状況

(1)取締役会、経営会議その他の重要な会議における意思決定に係る情報、代表取締役決裁その他の重要な決裁に係る情報並びにコンプライアンス・リスクに関する情報の記録、保存及び管理体制の整備状況

1)取締役会、経営会議その他の重要な会議における意思決定に係る情報の保管管理

代表取締役の責任のもと議案書並びに議事録として記録及び保存し、取締役会議事録原本につきましては、直近10年分は本店の執務室内の書庫で厳重に管理し、10年を超えた分につきましてはセキュリティの厳重な外部倉庫で管理しております。経営会議その他の重要な会議の意思決定に係る議案書及び議事録は、直近1年分は本社の執務室内の書庫で厳重に管理し、1年を超えた分につきましてはセキュリティの厳重な外部倉庫で管理しております。

2)稟議書及び契約書の保管管理

代表取締役決裁その他の重要な決裁に係る情報は、2012年11月から稟議システムを導入し、稟議書は添付書類を含め完全ペーパーレス化しておりますが、それ以前につきましては代表取締役及びその他決裁者の責任のもと、次のとおり記録及び保存しております。

ア 代表取締役決裁稟議書は添付書類とともに直近2年分は本社の執務室内で、2年を超えた分につきましてはセキュリティの厳重な外部倉庫で管理しております。

イ 代表取締役決裁分以外の稟議書は本社にて集約し、1年経過をめぐりにセキュリティの厳重な外部倉庫に移管して管理しております。

契約書は、次のとおり保管しております。なお、電子契約も順次導入しており、セキュリティの信頼性が高いサービスを選定し、適切に管理しております。

ア 当社のビジネスの根幹を成すフランチャイズ契約書及び店舗の賃貸借契約書(これらの付属覚書を含む)は、契約後速やかに、セキュリティの

嚴重な外部倉庫で嚴重に保管しております。

イ その他の契約書は、各主管部署が施錠できる場所、またはセキュリティの嚴重な外部倉庫で、契約終了から7年を経過するまで、嚴重に保管しております。

3)コンプライアンス・リスクに関する情報の保管管理

CROの責任のもと、経緯書及び議事録として記録及び保存し、嚴重に管理しております。閲覧に当たっては、CROの承認のもと、リスク・情報セキュリティ統括部長が対応することになっております。

4)上記以外の会議体の議事録及び重要書類の保管管理

責任部署の事務局の裁量と責任で保管・管理しております。

(2)情報システムを安全に管理及びモニタリングし、適切なコンティンジェンシー対応により維持する体制の整備状況

情報システムにつきましては、当社「情報セキュリティ・ポリシー」に基づき、情報システムの情報セキュリティの維持・向上、並びに信頼性・有効性・効率性の向上を目的として、関係する各部署が遵守すべき事項を「情報システム管理規程」として定め、システムを安全に管理、運用し、適切な予防や、万が一のコンティンジェンシー対応が取れる体制を保持しております。

当該規程の対象範囲は、情報システムや情報システム機器並びに関連設備の計画、開発、保守及び運用に係る事項とし、利用者への遵守事項のほか、情報システム障害時の管理、情報システム変更の管理、外部委託の管理、情報システムセキュリティ管理、アクセス管理、プロジェクト・リスク管理、業務継続管理、法令の遵守などを制定しております。

3. 会計監査人の内部統制

当社は、監査契約を有限責任監査法人トーマツと締結しております。同監査法人及び当社監査業務に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。会計監査人は、監査役及び取締役等と緊密な連携を保ち、監査計画及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、または意見交換を行い、効果的かつ効率的な監査を実施しております。さらに、監査役は会計監査人より「職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制」(会社計算規則第131条各号に掲げる事項)を「監査に関する品質管理基準」(平成17年10月28日企業会計審議会)等に従って整備している旨の通知と説明を受けております。

なお、監査役会は、当該会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める事由に該当すると判断した場合、及び公認会計士法等の法令に違反又は抵触した場合等、その必要があると判断した場合は、監査役全員一致の決議により当該会計監査人を解任します。この場合、監査役会が選定した監査役が、解任後最初に招集される株主総会において、会計監査人を解任した旨及びその理由を報告します。また、監査役会は、当該会計監査人を独立性、監査品質、監査実施の有効性及び効率性等の観点から検討し、監査を遂行するに不十分であると判断した場合は、当該会計監査人の不再任に関する株主総会の議案の内容を監査役全員一致の決議により決定します。

4. グループ会社における業務の適正を確保するための体制の整備状況

当社の主要関係会社には、関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者が配置されております。CROは、関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者と当社の関係会社主管部署担当者をメンバーとしてローソングループコンプライアンス・リスク管理会議を開催しているほか、海外子会社については、海外事業関連コンプライアンス小委員会を開催し、ローソングループとして、情報と知識を共有し、不祥事その他の問題を未然に防止するとともに、万一問題が発生した場合には迅速に対応できるよう体制の整備・実施を行っております。関係会社コンプライアンス・リスク管理責任者は、倫理綱領の策定や研修によって従業員の意識向上を図るほか、当社で行っている従業員意識調査とお取引先アンケートを実施しております。また、当社は関係会社の健全な経営を支援するため、取締役・監査役及び従業員を関係会社に派遣(出向)して、関係会社の業務の適正化・効率化をサポートするとともに、意思疎通・情報共有を図っております。関係会社管理体制を統括する部署を設置し、関係会社においてリスクが発生した場合には当社に報告される体制が整備されており、当社及び関係会社のリスク案件に関する情報は親会社に適時かつ適切に報告されております。

当社は、関係会社を主管する組織及び専門的見地から関係会社を支援する部署を設置し、関係会社の業務の適正の確保に努めております。当社の内部監査部門は、原則として毎年1回、関係会社の業務監査を実施することで、関係会社に必要な規程の整備等、適宜問題点の確認を相互に行うとともに、その改善等に向けた助言・指導等を行っております。

当社は、年次・四半期・月次の決算時に関係会社より経営状況や課題の報告を受けるとともに、経営課題解決に必要な指導・助言等を行っております。

さらに、当社の監査役が主催するグループ監査役連絡会に関係会社各社の監査役に出席願い、監査活動の進捗状況を相互に確認するとともに、必要に応じて監査上の留意点を説明するなど、各社の監査役が適切に職務を遂行できるよう必要な協力・支援を行っております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会的勢力による被害の防止を業務の適正を確保するために必要な事項として、「2023年度内部統制システムの整備の基本方針」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、不当な要求に対しては弁護士や警察等とも連携し毅然とした姿勢で対応します。」と明文化しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、反社会的勢力排除に関して「ローソングループ企業行動憲章」及び「ローソン倫理綱領」に明文の根拠を設け、組織全体として対応することとしております。

社内体制としましては、反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応を統括する部署(以下「反社会的勢力対応部署」といいます。)が、反社会的勢力に関する情報を一元管理し、反社会的勢力との関係を遮断するための組織的取組みを支援するとともに、警察庁・警視庁・道府県警察本部等との連携等を行っております。反社会的勢力からの不当な要求に対しては、反社会的勢力対応部署は、上記機関に相談し対応することとしております。

また、「ローソングループ取引方針」を制定し、サプライチェーン全体でこの問題に取り組んでおります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

(適時開示体制の概要)

(1) 当社は、適時開示主管者をコミュニケーション本部長に、適時開示主管部署を同部署と定め、当社内で適時開示の重要性について周知に努めております。

(2) 当社役員は、重要な情報に当たると判断される事実が判明した場合、適時開示主管者に、報告・相談が義務付けられております。また、内部情報に該当するかの判断のため、適時開示主管者は、管理本部長にその情報を伝えております。

(3) 適時開示主管者は、相談・報告のあった情報について適時開示の要否、開示内容、開示時期を担当役員、経営戦略本部長、管理本部長他、関係部署と協議・検討を行うなど、適切な情報の適時開示ができる体制をとっております。

(4) 当社は、2006年8月に「情報開示基本規程」を制定し、重要な情報の開示に係る社内体制を整備し、また、インサイダー取引については、「内部者取引防止規程」を2000年7月に制定し、監視体制の整備を行っております。

当社のコーポレート・ガバナンス体制 (2023年5月25日現在)

