

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

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

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則2 - 4】

1. 多様性の確保について

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

ただし、外国人および中途採用者の管理職への登用については、必要に応じて採用を行っており、具体的な目標値は設定しておりません。今後の事業展開や専門分野におけるスキルの確保のため幅広い人材採用を進めてまいります。

< 女性の管理職への登用 >

当社は、2030年までに、女性管理職比率を20%にすることを目標としています。2022年度は、女性管理職数は前年度より5名増の76名で、その比率は8.8%という結果になりました。

目標達成に向け、2022年度に教育人事部内に発足した女性活躍推進チームでは、現状の課題を整理し、両立支援、均等待遇、職場風土の整備、計画的な育成と登用の4項目にまとめ、具体策を立案しています。

2. 多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針

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

< 人材育成方針 >

従業員が最も大切な資産であり、従業員一人ひとりの成長が会社の成長に直結します。私たちは常に感謝の気持ちを持ち、人間的にも成長し続けることで、社内だけでなく地域社会でも活躍することを目指します。

・部下の育成は上司にとって最大の使命である。

・従業員一人ひとりの成長の総和が会社の成長となり、全従業員の物心両面の幸福の実現につながる。

・会社が学びの機会・環境を提供し、教える上司を含む全従業員の育成・成長を支援する。

具体的な取組みとして、タレントマネジメントシステム(従業員の人材に関する情報を可視化して、人事評価、人材活用、人材育成等を最適化するシステム)の導入、自ら学ぶ風土づくり(eラーニング、通信教育の活用)、主任力アップ研修をそれぞれ実施しました。

< 社内環境整備方針 >

異なる個性を持つ人材が、お互いを尊重/支援し合い、一丸となることにより新たな価値創造につなげ、ライフステージに応じた働き方の選択により、ライフプランの充実、生産性の高い組織づくりを実現します。

・一体感のある組織

・競争に打ち勝つ多様な能力発揮

・安心して働き続けられる会社

具体的な取組みとして、有給休暇の取得を促進するための環境整備、療養休暇を不妊治療にも利用できるように整備を行いました。

【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会を設置し、第65回定時株主総会終了後の役員の新体制より運営を始めました。2023年度は、代表取締役の後継者育成プランの策定や次期取締役候補者の育成等、計画的に実行できるように実施状況を監督するとともに、議論を進めてまいります。

【補充原則4 - 14】

当社は、取締役の就任に際してのその役割や責務の説明以外に、必要に応じ、社外セミナーや勉強会において、必要な知識の習得や適切な更新ができるよう斡旋・紹介しておりますが、明確なトレーニングの方針は策定しておりません。今後、指名・報酬委員会において独立社外取締役の意見を十分に確認しながら方針の策定に向けて進めてまいります。

【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

【補充原則1-2】

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

【原則1-4】

<保有方針>

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

<保有の合理性を検証する方法>

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

<取締役会等における検証内容>

取締役会では、年1回、個別銘柄について取得・保有の意義、保有に伴う価値変動リスクや経営に与える影響を勘案し保有の合理性を検証しております。原則として、上場している投資株式はリスクが顕在化し評価損が発生した場合でも、当社の企業価値の向上のための取引の維持強化すべき投資株式は継続保有をすることとしております。なお、2022年度は所有している上場株式17銘柄の内、6銘柄を縮減対象に設定し、その一部を売却いたしました。

<議決権行使>

当社では、中長期的な視点で企業価値向上につながるか、または当社の株式保有の意義が損なわれないかを当社判断基準として議決権の行使を行ってまいります。

【原則1-7】

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

【原則2-6】

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

【原則3-1】

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

() 会社の目指すところ・経営計画

平和堂グループの価値創造

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

当社の中長期ビジョンは、「地域密着ライフスタイル総合(創造)企業」を目指すことであり、その土台としての経営理念として、人・人材育成、筋肉質経営、平和堂グループが地域インフラになる～魅力あるショッピングセンターづくり～を掲げ取組んでいます。

当社の目指すところ・経営計画については当社ホームページ(<http://www.heiwado.jp/>)、平和堂レポート2023(<https://www.heiwado.jp/hr/report>)に開示しております。

() コーポレートガバナンスの基本的な考え方

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

() 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

基本方針

当社の役員報酬制度は、以下の基本方針に基づいて設計、運用しております。

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

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬体系は、各役位ごとの役割に応じて決定し、毎月定額支給する固定報酬および単年度における業績目標の結果に応じて支給額を決定し年1回支給する業績連動報酬で構成しています。

基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

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

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

業績連動報酬等の内容および額の算定方法の決定に関する方針

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

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

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

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬水準は、東京証券取引所プライム市場上場企業である同業他社の水準レンジの中位をベンチマークとし、事業形態および世間水準に変動があった時は、取締役会決議によりその都度水準を見直します。なお、固定報酬および業績連動報酬の構成割合は、常務執行役員以上は7:3、上席執行役員は8:2、業務を行わない取締役(社外取締役を含む)は固定報酬のみで構成しています。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

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

()取締役会が取締役の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

取締役会が、取締役候補者の指名を行うに当たっての方針・手続きについては、当社が必要とする取締役の専門性(スキル・マトリックス)および下記(a)~(d)を総合的に判断して選出した候補者を、任意の諮問機関である指名・報酬委員会で十分に審議を経たのちに取締役会で指名の手続きを行っております。

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

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

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

(d) 当社の取締役の選任・解任基準の要件を満たしている者。

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

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

()取締役が取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

現任の取締役の選任理由については、当社ホームページ株主総会「第66回定時株主総会招集ご通知」(<https://www.heiwado.jp/ir/meeting>)に掲載しております。

【補充原則3-1】

当社は、2022年5月開催の第65回定時株主総会招集ご通知より、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮するため、内容の一部英訳を採用しました。今後、海外投資家の持株比率の増加に合わせてその他の開示資料についても英訳を検討してまいります。

【補充原則3-1】

1. 当社のサステナビリティについての取組み

当社のサステナビリティの取組みは、平和堂レポート2023(<https://www.heiwado.jp/hr/report>)をご参照ください。

2. 人的資本や知的財産への投資等

(1) 人的資本への投資

当社は、従業員が最も大切な資産であり、従業員一人ひとりの成長が会社の成長に直結します。社内研修や通信教育を充実させることにより「自ら学ぶ」風土づくり、社内環境の整備を進め、誰もが働きやすい環境の整備に持続的に取り組んでまいります。

2022年度は、「自ら学ぶ」風土づくりとして、リモート研修・eラーニング、通信教育を積極的に活用し、また従業員の人材情報を可視化し、人事評価や人材活用を最適化するシステムである「タレントマネジメントシステム」を導入し、自己育成計画を上司と共に取り組んでいく仕組みを導入しました。

環境整備においては、男性社員の連続5日間の育児休業取得を義務化し、家事や子育てに積極的に取り組むことで家庭環境に良い影響を与えることを期待しています。また、安心して治療に取組めるように不妊治療に療養休暇を使えるように制度を改定しました。

健康に関しては、禁煙サポートと並行して従業員の敷地内禁煙を行いました。また、胃がん・大腸がん・肺がん検診に加え、乳がん検診の全店実施、子宮頸がんワクチン推奨、補助金制度を整えています。

(2) 知的財産への投資

当社は、蓄積してきたデータが無形資産として重要なものと位置付けています。2021年度に当社のオリジナルポイントカードである「HOPカード」の購買データと食事を管理するアプリと連動し、購入された食料品の傾向から栄養の偏りを可視化し、栄養のバランス整う食材やレシピを提案する応募者を対象とした実証実験を行いました。今後、データの利活用を促進していき、当社のサステナビリティ重要課題の一つである「地域の健康」の実現を目指して取り組んでまいります。

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

当社は、人々の生活と社会に貢献する企業として、気候変動を経営における重要な課題の一つと捉えています。そのため、TCFDが推奨する取組みを推進し、組織運営における4つの中核的要素「指標および目標」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「戦略」の情報を開示しています。

< 指標および目標 >

当社が取組む気候変動に関連する具体的な目標は「CO2排出量の削減」、「プラスチック廃棄物の削減」です。当社グループ全体のスコープ1・2（温室効果ガス）の排出量に基づき算定した実績等を基に、2030年度の削減目標に向けて全社をあげて課題意識を持ち、取組んでまいります。TCFD提言への対応の詳細につきましては、当社ホームページ(<http://heiwado.jp/csr/tcfcd>)をご参照ください。

<ガバナンス>

社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、気候変動を含むサステナビリティ全体の課題や方針について検討しています。取締役会は、同委員会から気候変動を含むサステナビリティ課題全般に関する報告を受け、方針等の検討を行っています。2021年12月に気候変動の観点を含む「サステナビリティ・ビジョン」を策定し、重点課題を特定していましたが、運用から1年が過ぎ、内容の見直しと整理を実施しました。

見直しの結果、ステークホルダーの皆さまにより解りやすくお伝えするため2023年5月に、「地域の健康」の実現、多様な人材の活躍、廃棄物の削減と資源循環の推進、脱炭素社会の実現、安全・安心で持続可能な商品の調達 に表現を改めました。

<リスク管理>

経営上のリスクとして特定した気候変動関連の事象については、社長を委員長とする内部統制委員会が統括しており、毎年同委員会で決定した方針に基づいて各部署がリスク低減のための施策を実行し、同委員会に報告しています。特に、店舗における風雪水害・感染症等については、BCPの一環として管理本部長を委員長とする防災対策委員会が統括しています。同委員会で検討・決定した方針・計画に基づいて各部署が対策を実行しています。

<戦略>

2021年に気候変動によるリスクおよび機会を認識し、現在の対策を検証することで、将来の事業戦略へと活かすことを目的に、シナリオ分析を実施しました。分析においては、2 および4 シナリオを採用し、異なる気象条件、社会環境における事業活動を検討することで、様々な環境下においても持続的な経営を可能にすることを目指しております。

2022年には、2021年特定した重要なリスクと機会に関して、財務インパクトの算定を行い、定量的な評価を実施しました。

【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会規則、経営会議規則および職務権限規則等に基づき、取締役会、経営会議、代表取締役、役付取締役、本部長等の意思決定機関および意思決定者に対して、決裁、承認等に関する権限を明確に定めております。また、2022年度は取締役会に関する議案等付議基準の付議金額の大幅な見直しを行い、重要な業務執行に関する事項を担当役員に委任することにより、取締役会のスリム化を図りました。

【原則4 - 8】

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

【原則4 - 9】

当社は、独立社外取締役候補者を選任する際、客観性と透明性を確保するために当社の社外取締役の独立性判断基準を定めております。詳細については平和堂レポート2023(<https://www.heiwado.jp/hr/report>)をご参照ください。

【4 - 10】

当社は、2022年3月の取締役会において、社内取締役2名、独立社外取締役3名で構成される、任意の指名・報酬委員会の設置を決議しました。第65回定時株主総会終了後の役員の新体制より委員会を開始し、2022年度は合計7回委員会を開催し、社外取締役の独立性判断基準、取締役の選任・解任基準、株式報酬制度導入の検討、次期取締役候補者の立案・スキルマトリックスの見直し、役員賞与・次期役員報酬の立案等を行い、取締役会に提案いたしました。なお、プライム市場上場会社に求められている、委員会の独立社外取締役過半数の条件は満たしております。

【4 - 11】

当社の取締役会は、各取締役が保有するスキル・専門性等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しております。今後、指名・報酬委員会において、スキル項目の見直し等を行い、当社の取締役会で必要となるスキルのバランスを考慮した取締役候補者を取締役会に提案いたします。当社のスキル・マトリックスについては、平和堂レポート2023(<https://www.heiwado.jp/hr/report>)、第66回定時株主総会招集ご通知(<https://heiwado.jp/ir/meeting>)に掲載しております。

【補充原則4 - 11】

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

【補充原則4 - 11】

当社取締役会は、取締役会としての判断や会議の運営等、取締役会全体の実効性を確保するように努めております。2022年度の実効性を評価するにあたり、取締役全員に取締役会の構成、取締役会の運営、取締役会の議題、取締役会を支える体制の項目に、新たにダイバーシティとサステナビリティ、グループガバナンスに関する項目を追加してアンケートを実施しました。その結果、代表取締役の後継者育成計画に関する議論、企業戦略の方向性を示す議論等の項目に関して評価が低く、当社の取締役会の運営上の課題となっております。

2022年度は「取締役会に関する議案等の付議基準」の見直しを行い、重要な業務執行の一部を取締役に委任し、上程する議案のスリム化を図りました。2023年度は企業戦略や事業ポートフォリオの見直し等の戦略的な議論を中心とした取締役会が運営できるように改革を行い、また、代表取締役の後継者育成計画は、指名・報酬委員会にて独立社外取締役の委員の意見を反映しながら計画の策定に向けて進めてまいります。

【原則5 - 1】

当社は、経営企画部および財務部をIR担当部署とし、必要に応じて本部の各部署と連携を図る体制を構築しております。株主や投資家に対しては、決算説明会を年2回開催しており、その説明会の内容等については、取締役会や経営会議へフィードバックしております。株主との対話に際しては、インサイダー情報に十分に留意する観点より、当社において重要事実などの取り扱いを定めている「内部者取引に関する社内規程」に則って対応しております。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,656,600	6.97
夏原商事合同会社	3,500,000	6.67
平和堂共栄会	3,165,467	6.03
公益財団法人平和堂財団	3,000,000	5.71
株式会社滋賀銀行	2,500,122	4.76
株式会社ピース&グリーン	1,950,943	3.71
日本生命保険相互会社	1,861,779	3.54
平和観光開発株式会社	1,694,400	3.23
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,438,300	2.74
株式会社三菱UFJ銀行	1,024,592	1.95

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	2月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

連結子会社の中に、上場等している会社はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態

監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
上山信一	学者												
行木陽子	学者												
山川晋	税理士												
高島志郎	弁護士												

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
上山信一				上山信一氏は、行政機関および経営コンサルティングの経験を通じて多数の企業改革および自治体・国際機関の組織改革に携わってきた豊富な知識・経験を有しており、当社のグループ経営戦略、構造改革に関与・監督を行うことができるものと考えております。同氏は慶應義塾大学名誉教授ですが、当社は同大学への寄付は行っており、また同氏の兼職先の企業と当社との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。

行木陽子				行木陽子氏は、長年に渡りコンピュータ関連サービス企業において、ソフトウェア事業、グローバル・ビジネス・サービス事業の責任者として従事し、情報システム・デジタル分野における豊富な知識・経験を有しております。また、ダイバーシティに関連する講演を多数実施しており、当社のデジタルトランスフォーメーションおよびダイバーシティの推進に関与・監督を行うことができるものと考えております。同氏は中央大学商学部の特任教授ですが、当社は同大学への寄付は行っておらず、また同氏の兼職先の企業との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。
山川晋				山川晋氏は、税理士法人・会社法人を設立し経営者としての経験を有し、また税理士として税務ならびに会計分野において豊富な経験と専門知識を有しており、主に税務ならびに会計に関する的確な提言と、独立した立場から取締役の職務の執行を監査・監督を行うことができるものと考えております。同氏が経営する税理士法人ならびに会社法人と当社との間に取引関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。
高島志郎				高島志郎氏は、弁護士として企業法務および各種法律に関する豊富な経験と専門知識を有し、また複数の事業会社の社外取締役および社外監査役を兼任し、独立した立場からの助言および監査に関する経験を有しており、主に企業法務並びに各種法律に関する的確な提言と、独立した立場から取締役の職務の執行を監査・監督を行うことができるものと考えております。同氏が所属する弁護士事務所と当社は顧問契約を締結しておりますが、その報酬の額は年額1,000万円未満であり、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断されるため、当社独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

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

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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

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

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

当社は、2022年3月24日の取締役会決議により任意の指名・報酬委員会を設置しました。第65回定時株主総会終了後の役員の新体制より委員会を開催し、今期は合計7回委員会を開催しました。審議内容は、社外取締役の独立性判断基準および取締役の選任・解任基準原案の策定、株式報酬制度の導入の検討、次期取締役候補者の立案およびスキルマトリックスの見直し、役員賞与および次期役員報酬の立案等を行い、取締役会に提案いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社は、2020年12月3日の取締役会において、2022年2月期以降の役員の報酬制度について業績連動報酬制度を導入することを決議いたしました。取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬水準は、東京証券取引所第一部上場企業である同業他社の水準レンジの中位をベンチマークとし、その固定報酬および業績連動報酬の構成割合は、常務執行役員以上は7:3、上席執行役員は8:2、業務執行を行わない取締役(社外取締役を含む)は固定報酬のみで構成しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した現金報酬とし、事業年度ごとの目標値から、連結業績においては「親会社株主に帰属する当期純利益」および「営業利益」、単体業績においては「経常利益」、「営業利益」、「営業収益」および「個人業績」を役位ごとにその割合を設定し、その達成率に応じた支給率に基づき算出された額を毎年一定の時期に賞与として支給します。なお、個人業績とは、対象の取締役が会社方針に基づき設定した重点取組みに対して、定期的に取締役会においてなされる進捗報告を加味したうえで、代表取締役社長執行役員が作成した原案を、独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会で決議いたしております。

ストックオプションの付与対象者

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

第66期(2022年2月21日から2023年2月20日まで)の取締役に対する報酬は以下のとおりです。

取締役(監査等委員を除く) 6名 134百万円

取締役(監査等委員) 3名 22百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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

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

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の招集通知送付の際に、事前に会議内容が判断できるように、資料等を送付しております。

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、10名(うち監査等委員である取締役3名)で構成され、経営および業務執行にかかる最高意思決定機関として毎月開催しております。

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

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

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	早期発送可能な範囲において、法定期限前の発送を実施しております。また、発送前に開示をしております。

集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算日は毎年2月20日であり、従来から集中日での開催はしていません。
電磁的方法による議決権の行使	2022年5月開催の定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2022年5月開催の定時株主総会より、株式会社ICJの議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年5月開催の定時株主総会より、東京証券取引所および当社ホームページにて開示しております。
その他	当社のホームページに株主総会招集通知を掲載しております。 営業報告の一部に関し、映像によりビジュアル化を実施しております。

2. IRに関する活動状況

	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	第2四半期および通期の決算発表に伴い、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページに決算資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部および経営企画部が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、環境問題に関し、平成14年に本部および当社2店舗でISO14001の認証を取得し、平成16年7月には全店舗で認証を取得しました。今後も、省エネ・省資源や廃棄物のリサイクルの推進、環境にこだわった商品の販売拡大など、各種の環境パフォーマンスの改善に取り組んでまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

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

- 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 取締役は、法令および定款等を遵守するほか、取締役会を原則として毎月開催しております。
 - 当社のコンプライアンス体制

当社は、法令遵守と企業倫理確立のための制度として、社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置しております。また、「コンプライアンス・マニュアル」を全役職員に配布し、高い倫理観をもって業務を遂行しております。さらに、現場の生の声を迅速に取り入れる制度として、社内通報窓口の「平和堂クリーンライン」を、社外通報窓口指定している弁護士事務所をそれぞれ設置しております。
 - 当社のサステナビリティ推進体制

当社は、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、配下に「環境セクター」(EMS推進部会、プラスチック対策部会、食品ロス対策部会、エネルギー対策部会)、「地域活性化セクター」(地域健康部会、地域活性化部会)、「DEIセクター」(ノーマライゼーション推進部会、ダイバーシティ推進部会)、「商品調達セクター」(商品調達部会)の4セクターからなる各部会を設け、「地域の健康」の実現、廃棄物の削減と資源循環、脱炭素社会の実現、安全・安心で持続可能な商品の調達、多様な人材の活躍を5つの重要課題としてそれぞれ取り組んでおります。
 - 内部統制委員会の設置

当社は、法令遵守に関して、「内部統制委員会」を設置し、コンプライアンスに関する事項全般について情報収集や対策を立案し、代表取締役へ報告、指示を受ける社内体制をとっております。「個人情報保護法」の遵守や「独占禁止法」に関する納入業者との公正な取引を遵守するための窓口として事務局を設置しております。

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

- (1) 当社は、取締役の職務の執行を記録するため、「重要文書保管取扱規程」、「取締役会規則」および「稟議規程」に従い、取締役会議事録や稟議書類を適切に保存・管理しております。
- (2) 当社は、「経営会議規則」により議事の経過や決議事項につき、経営会議議事録により、適切に保存・管理しております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社の重要な投資案件については、経営会議で十分な審議をした上で、取締役会において監査等委員の意見も勘案して決定しております。
- (2) 当社に発生した火災・地震・その他の危機管理体制については、「防災マニュアル」をはじめ、「地震マニュアル」等により予防体制および発生時の対応についてのルールを徹底しており、緊急時には、「危機管理連絡網」により即座に経営トップをはじめ関係部室店長に情報の伝達・指示・報告がとれる体制をとっております。さらに、必要とあれば「内部統制委員会」を招集し、当社としての対応がただちに実施・公表できる体制をとっております。
- (3) 当社は、各店舗において日常的に発生する事件・事故に素早く対応するため、社内ネットワークを利用した「事件・事故報告」により、迅速な解決ができる体制をとっております。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

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

5. 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、原則として毎年組織変更および定期人事異動を実施しており、社会情勢や顧客の変化に柔軟に対応できる組織により、役職者を含む従業員等との風通しのよい体制をとっております。
- (2) 当社は、毎年2回幹部社員全員を集めて、経営方針を周知徹底するための社員集会を実施しており、グループ会社を含む全従業員が丸となって、目標達成にまい進しております。
- (3) 当社は、「稟議規程」を整備し、素早い意思決定が組織的にできる体制をとっております。
- (4) 当社は、コンプライアンスの維持やリスク管理、ノーマライゼーション、セクシャル・ハラスメント、接客教育の「しつけ、身だしなみ」などを周知徹底するため、従業員全員に項目別に重要ポイントをまとめた手帳タイプの「平和堂マニュアル」を配布しております。
- (5) 当社は、内部通報制度の一つとして、社内通報窓口として「平和堂クリーンライン」を設置し、社外通報窓口として「顧問弁護士事務所」を活用しております。また、人権問題等の相談窓口として、「人権ホットライン」を設置しております。
- (6) 当社は、「監査室」を設置しており、従業員等の社内諸規則・規程等の遵守を徹底するための内部監査体制をとっております。

6. 当社ならびにその子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

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

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

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

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

9. 財務報告の信頼性を確保するための体制

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

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

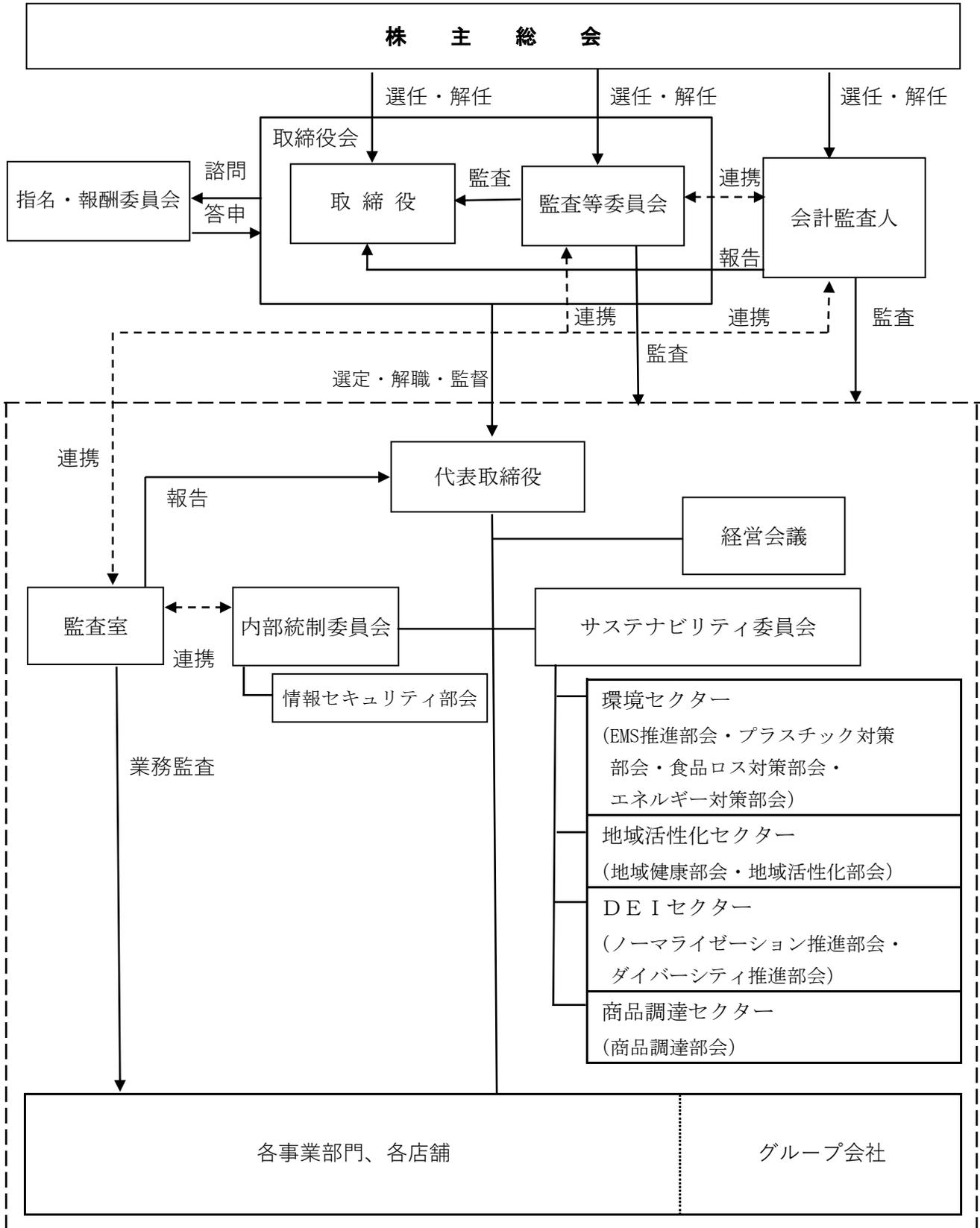
該当ありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレートガバナンスに関する仕組み

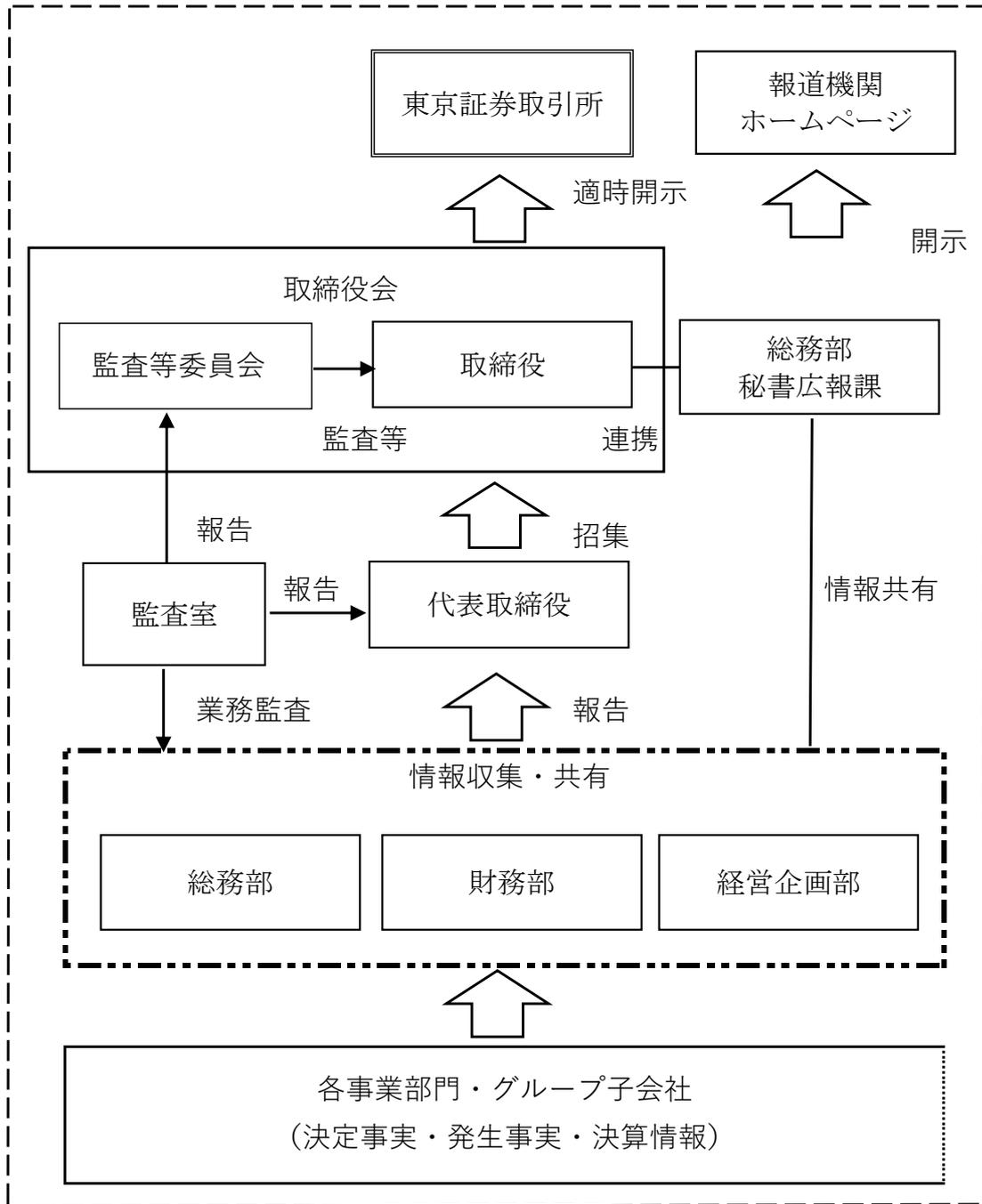
当社のコーポレートガバナンスに関する社内体制状況は、下記のとおりであります。

記



※内部統制委員会は、コンプライアンス、リスク管理等企業統治全般を担う

会社情報の適時開示に係る社内体制（模式図）



以上