

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 更新

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「自己実現し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・ガバナンスの充実に努め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き、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1-1、「基本的な考え方」内の、「取締役会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】 更新

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。

< 補充原則5-2(1): 事業ポートフォリオに関する基本方針や事業ポートフォリオの見直しの状況 >

当社では、保有上場株式の出資方針(事業継続、撤退等の判断)について、政策保有株式として毎年取締役会に上程し、主要子会社を含む政策保有株式以外の出資方針についても報告しておりますが、今後、事業ポートフォリオに関する基本方針や見直しについて取締役会において議論を進めるとともに、2022年4月に公表してまいります。

### 【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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する取り組みについては、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(連結自己資本当期純利益率)及びEPS(1株当たり連結当期純利益)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、安定的に1株当たり年間150円を下限とした上で、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。

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、2021年2月末日現在、4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門が各社の経営状況(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、取締役の就業取引、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): 中核人材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、管理職等の中核人材においても

多様性を確保するべく、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なければなりません。そのために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活かして、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り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、2020年度で10.7%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、2020年度には取得率94%に達しました。男性の育児参加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150名以上が在籍し活躍しております。(2020年度末の国際社員比率3.4%)

外国籍社員の管理職比率につきましては、2020年度で1.1%となっており、新卒採用における国際社員比率15%を目標に採用継続するとともに、引き続き育成・登用を継続していきます。

##### 【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、2020年度で42.7%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材育成方針、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材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現現していける人、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材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協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、多様な人材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材育成方針と社内教育方針等につきましては、当社の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.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ろう。
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、ひとつになるよう。
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/](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1-1.「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2-1.「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する方針

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恐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。

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5百万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、専任部署としてSDGs推進部も設置し、新たな体制で取り組みを一層強化しております。課題への対応については、SDGs委員会が定期的に「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り組みを推進しております。また、重点課題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削減」「食品ロス削減」「プラスチック削減」「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、取り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.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/policy/sustainability\\_policy/](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)を決定する上で、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」「指標及び目標」に関する情報の開示を進めております。

なお、TCFDへの対応については、当社の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.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「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「働きがい改革プロジェクト」を設置し、評価制度の変更やチャレンジ後押し施策、ジョブ型制度検討やリモート活用などを進めており、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、当社の知的資本として、同じく「ローソングループ大変革実行委員会」の「グループデータ元利活用プロジェクト」において、当社グループの基盤であるPonta会員やローソンWeb会員等のお客さま満足度を高める会員基盤の活用を進めるとともに、セルフレジ、ローソンスマホレジ、自動釣銭機付きセルフレジ等の店舗生産性を実現するデジタル技術への積極的な投資を行っております。なお、商標権やブランド等の知的財産の保持・価値向上は当社の持続的成長と社会への価値創造のために不可欠であると認識し、国内外における知的財産権を取得・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、知的財産の保護を進めます。また、その実現のための投資等については積極的な開示に取り組んでまいります。

< 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(7名中6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。

[当社の最高経営責任者に求められる資質、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。

高潔な倫理感

社会の公器とも言える上場企業の最高経営責任者として、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、社内出身者か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の選解任方針」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7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6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の選解任方針」「役員選任基準」をご参照ください。

なお、2021年5月26日現在、当社の取締役は7名(うち3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、2021年5月26日現在、女性役員は6名(取締役3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、本年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/](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2-1、「[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「取締役会の実効性に関する自己評価」を実施しております。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。2020年度の調査の結果、重要な不備を指摘するコメントはなく、現在の当社の取締役会は、経営上重要な事項の決議と業務執行の監督を適切に行うための実効性が確保されているものと評価され、その内容について取締役会において共有、議論を行いました。この調査において、より一層高い実効性を確保するために、建設的な改善要望もあり、それらについても取締役会で議論いたしました。今後は、これらの意見も参考のうえ、取締役会の実効性をより一層高めるための改善を進めてまいります。なお、この自己評価は、3年に1回を目途に、外部機関を活用し、分析結果の客観性を確保しております。

< 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となる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。

(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。(ただし、新型コロナウイルスの感染防止のために時間短縮を行っている場合があります。)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、ホームページ上に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。(ただし、新型コロナウイルスの感染防止のためにWeb会議を利用している場合があります。)

(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おりません。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】

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	50.12
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,119,400	5.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,886,500	2.88
KDDI株式会社	2,110,000	2.11
株式会社NTTドコモ	2,092,000	2.09
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	1,433,788	1.43
ローソン社員持株会	844,103	0.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	812,700	0.81
日本証券金融株式会社	799,000	0.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	790,300	0.79

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

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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 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。

なお、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うる特別な事情

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	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
林 恵子	他の会社の出身者													
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
林 恵子		株式会社DoCLASSE the Store代表取締役 株式会社DoCLASSE代表取締役 IMA Holdings株式会社代表取締役 株式会社fitfit代表取締役 株式会社IMAピール代表取締役	経営者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恐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。

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恐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「自分へのご褒美消費」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恐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	7	0	1	3	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	7	0	1	3	0	3	その他

補足説明

2020年度は指名・報酬諮問委員会を4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本部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)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
辻山 栄子	学者													
五味 祐子	弁護士													
吉田 恵子	公認会計士													

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
辻山 栄子		早稲田大学名誉教授	公認会計士の資格を有し、学識者として金融庁企業会計審議会委員、国税庁国税審議会委員を務めるとともに、名誉教授(会計学)として財務及び会計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。 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恐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。
五味 祐子		弁護士(当社との取引関係はありません)	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。 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恐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。
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)	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。 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恐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。

## 【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
---------------

## 【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2-1.「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
--------------

2020年度の取締役報酬等支払額は、取締役9名に対し252百万円、うち社外取締役4名に対し34百万円であります。上記の報酬等の額は、2020年度に係る以下の報酬により構成されております。

(1)2020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150百万円(うち固定報酬116百万円、変動報酬33百万円)

社外取締役4名に対して30百万円(うち固定報酬30百万円)

(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68百万円

社外取締役4名に対して4百万円

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	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：辻山栄子(社外監査役)

副委員長：林 恵子(社外取締役)

委員：岩村水樹(社外取締役)

鈴木智子(社外取締役)

菊地清貴(取締役)

五味祐子(社外監査役)  
吉田恵子(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金額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(1株当たり連結当期純利益)」「既存店総値入高前年比」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。

KPI指標につきましては、第47期から一部見直しを行い、「EPS」「SDGs目標(CO2削減率等)」の予算達成率に基づき決定することといたしました。「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 Challenge2050!」の実現のために、当該目標を設定いたしました。

なお、業務執行取締役でない林恵子、岩村水樹、鈴木智子、菊地清貴の4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おりません。

#### 【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。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

名

その他の事項

該当はありません。

## 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)

取締役会は7名の取締役(男性4名、女性3名、内3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(2020年度13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、原則上級執行役員以上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(2020年度13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、2020年度は、社外監査役辻山栄子氏を委員長・社外取締役林恵子氏を副委員長とし、7名中6名が独立役員で構成される指名・報酬諮問委員会を4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「監査指導本部」(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、2020年度17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な利害関係はなく、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4名、社外取締役3名(内独立役員3名)の計7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ているとともに、独立役員である社外取締役も複数名選任されているため、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恐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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	本年第46回定時株主総会においては、株主総会招集通知を会日の25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も掲載しております。
その他	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。

### 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	半期毎に説明会を実施している他、四半期決算では役員による電話会議を実施し、代表者自らタイムリーディスクロージャーに努めております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	開示の公平性を重視し、開示情報や重要な情報及び決算説明会の資料については、できるだけ速やかに当社ウェブサイトに掲載しております。また、海外の投資家や外国人投資家に役立つよう英語によるディスクロージャーについても積極的に取り組んでおります。	なし
IRに関する部署(担当者)の設置	「管理本部」内に「IR部」を設置し、IR担当者を配置しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	<p>「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。</p> <p>【ローソングループ人権方針の制定と遵守】            当社は、2021年6月、「ローソングループ人権方針」を制定し、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。また、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。当社は、人権尊重の取組みとして、救済・是正、教育・研修のほか、人権デューデリジェンスを構築し、実践してまいります。この方針は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重するものです。</p>

## 環境保全活動、CSR活動等の実施

グループ理念に基づき、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、SDGs委員会を設置し、同委員会を核に、全社を挙げて事業活動において社会課題の解決につながる取り組みを一つひとつ進めております。さらに、重要性を増すSDGsへの取り組みを積極的に推進するため、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くこととなりました。新たな体制のもと、取り組みを一層強化してまいります。

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を洗い出し、優先すべき社会課題を特定して「6つの重点課題」を決定し、取り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

特に、6番目の脱炭素社会への持続可能な環境保全活動については、社会・環境面に關わる目標(KPI)として、CO2排出量削減、食品ロス削減、プラスチック削減(容器包装、レジ袋)の3つに関して「2030目標(KPI)」を設定し、重点的に取り組みを進めております。さらに、2050年のあるべき姿に向けて環境ビジョン「LAWSON Blue Challenge 2050! ~ “青い地球”を維持するために! ~」と題して、脱炭素社会の形成及びSDGsが目指す姿にさらに貢献すべく高い目標にチャレンジしております。その進捗をスピード感をもって対応するため、「CO2削減」「食品ロス削減」「プラスチック削減」「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、取り組みの強化にあっております。

### CO2排出量削減への取り組み

2030年目標(KPI):1店舗当たりのCO2排出量2013年対比50%削減

地球温暖化防止及び店舗の電気使用量の削減のため、「ノンフロン(CO2冷媒)冷凍・冷蔵システム」の導入を推し進め、2021年2月末日までに約4,200店舗(前期末比約500店舗増)に導入いたしました。併せて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、激化する気候変動問題に対応するため、気候に関連するリスクと機会を分析し、第二次の開示を2021年6月に公式ウェブサイトで実施いたしました。今後さらに移行リスク及び物理的リスクの主なものについてシナリオ分析を実施し、事業戦略への影響を把握して対策を検討するとともに、積極的な情報開示に努めてまいります。

### 食品ロス削減への取り組み

2030年目標(KPI):2018年対比50%削減

食品ロス削減については、発注数の適正化や値引き販売による売り切り、催事商品の予約販売などで売れ残り食品の発生を抑制すると同時に、売れ残ってしまった食品はリサイクル工場に搬入して、豚やニワトリなどの家畜の飼料や野菜を育てる肥料に加工しております。廃油もまた、飼料用添加剤やバイオディーゼル燃料に再生しております。

### 容器包装プラスチック使用量削減への取り組み

2030年目標(KPI):2017年対比30%削減(オリジナル商品の容器包装環境配慮型素材50%使用)

店内淹れたてコーヒーサービス「MACHI café」のアイスコーヒーやカフェラテのカップをプラスチック製から紙製に切り替えるとともに、ストローが不要なフタを採用するなどの取り組みを実施いたしました。

### レジ袋削減への取り組み

2030年目標(KPI):プラスチック製レジ袋100%削減

レジ袋については、2020年7月から日本全国で義務づけられたプラスチック製レジ袋の有料化に対応し、レジ袋を有料化するとともに、植物由来の素材を30%配合してプラスチック削減に努めております。これら取り組みにより2021年2月末時点でレジ袋辞退率74.9%になっております。

このほか、ひとり親家庭で就学が困難な生徒さんの夢を応援する「ひとり親家庭支援奨学金制度」を継続し、2020年度の奨学生400名を決定し奨学金を給付いたしました。

また、2019年8月から、店舗への納品期限の切れたオリジナルのお菓子や加工食品などを定期的に一般社団法人全国フードバンク推進協議会や一般社団法人こども宅食応援団などに寄贈しております。商品は全国各地の団体へ送られ、各団体から食品の支援を必要とするご家庭や、こども食堂、児童養護施設、障がい者福祉施設などに提供されております。2020年度はオリジナル商品及びナショナルブランドの当社留め型商品なども併せ、約270,000個(約30トン)を寄贈いたしました。

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り組みを通してSDGs推進への貢献に努めてまいります。

なお、サステナビリティ方針については、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.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/policy/sustainability\\_policy/](https://www.lawson.co.jp/company/activity/sustainability/policy/sustainability_policy/)

## 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り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

当社は、「2020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、2021年2月17日開催の取締役会で、「2021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。

「2021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「2021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、執行委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、法令等遵守(以下「コンプライアンス」といいます。)のための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) 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、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) 法務部門を強化し、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、法的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、適用法令等の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) 法令等又は社内ルールの違反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、通報者の保護を徹底した相談・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)を設置して周知することにより、ローソングループ及びローソングループ全体における法令等違反又はそのおそれのある事実の早期発見に努めます。法令等又は社内ルールの違反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、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材配置等により、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・関係会社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、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。

#### 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) 働き方改革を推進することにより、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) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制、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について
  - [1] 子会社及び関連会社(以下総称して「関係会社」といいます。)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ングランドの維持・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。
  - [2] 関係会社管理体制を統括する部署を設置し、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) 子会社のリスクの管理に関する規程その他の体制、子会社の取締役等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] 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。
  - [2] 関係会社を主管する組織(責任部門、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。
  - [3] 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責任者」といいます。)を配置します。当社の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。
  - [4] 関係会社コンプライアンス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。
  - [5] 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、定期的に取締役会に報告します。

#### 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

監査役スタッフの適切な職務の遂行のため、人事考課は常勤監査役が行い、人事異動は常勤監査役の事前同意を必要とします。

#### 9. 当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役等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。
- (1) 監査役は、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監査役会に報告します。
  - (2) 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。
  - (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. その他監査役を補助する専任の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) 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。
  - (3) 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。
  - (4) 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。
- (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。
  - (3) 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。
  - (4) 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。
  - (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。

## 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CR管掌を任命し、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・地区にCRO(コンプライアンス・アンド・リスク・マネジメント・オフィサー)を配置しております。また、CROを委員として法令等遵守及び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)を設置して、問題を掌握し、不祥事等の発生を未然に防止する体制の整備・実施を行っております。

#### (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、コンプライアンス研修(eラーニング、職種別集合研修)を定期的実施しております。また、行動規範として「ローソン倫理綱領」及び「ローソングループ企業行動憲章」等を制定し、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。

また、全従業員を対象にした意識調査のほか、お取引先(主要な子会社のお取引先を含む)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。

内部通報制度につきましては、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、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を毎月1回開催し、同会議とその下部小委員会でリスクの評価と対応を行い、問題解決に向けての優先順位の明確化と防止策の立案・推進及び解決プロセスの進捗管理を行うなど、リスク発生の予防を図っております。

また、リスク発生時には緊急リスク管理委員会を設置し、リスクから発生する問題悪化の防止と経営へのダメージの最小化に努め、リスクの発生要因を洗い出し分析して、信用回復と再発防止策に注力するとともに、研修を通して従業員にフィードバックすることによってリスク管理能力の更なる向上を図ることとしております。

なお、災害対策マニュアルを事業所(本社各部)単位で備え付け、店舗の各種マニュアルにも災害対策を掲載して、大規模な災害発生時には、ただちに災害対策本部を設置し、迅速な災害対策を実施する体制を整備しております。災害対策マニュアルは、年3回の訓練を行うことにより問題点を改善して見直しを行っております。

### 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、セキュリティの厳重な外部倉庫で厳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厳重な外部倉庫で、契約終了から7年を経過するまで、厳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

CR管掌の責任のもと、経緯書及び議事録として記録及び保存し、厳重に管理しております。閲覧に当たっては、CR管掌の承認のもと、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

責任部署の事務局長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、コンプライアンス及びリスク管理の責任者が配置されております。CR管掌は、当該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関係会社コンプライアンス責任者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。

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ひ、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

### 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、「2021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、2010年9月に「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

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(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います。
- (2) 当社役職員は、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います。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います。
- (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（2021年8月1日現在）

