最終更新日：2019年10月3日

株式会社ツルハホールディングス
代表取締役社長　堀川　政司
問合せ先：齋藤　潤
証券コード：3391
http://www.tsuruha-hd.co.jp/

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。

Ⅰ 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

当社はコーポレートガバナンスについて、会社が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るための根幹をなすものと考えております。その実現のためには、当社グループの全役員、従業員が経営理念、経営目的を理解して上場企業としての社会的な役割を認識するとともに、各ステークホルダーと良好な関係を保ち、地域密着化をより向上させて誰からも支持される企業を目指します。

【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

【原則4-3．　取締役会の役割・責務(3)】
【補充原則4-3-2】【補充原則4-3-3】
当社はＣＥＯの選解任は経営上の最重要意思事項と認識いたしておりますが、その決定が客観性・透明性を担保出来るプロセスを経る様、選解任基準について慎重に策定を進めます。

【原則4-10．　任意の仕組みの活用】
【補充原則4-10-1】
指名・報酬などの特に重要な事項の検討については、公正性、透明性および説明責任を果たすことの出来る社内プロセスの明確化を推進しておりますが、役員報酬については、このたび代表取締役2名・執行役員管理本部長・社外の有識者2名および管理部門管理職3名で構成するグループ報酬諮問会議を発足しました。将来的には任意の諮問委員会への発展を継続して検討をいたします。

【原則5-2．経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社は中期目標である2024年5月期3,000店舗・売上高1兆円の達成を目指し、あらゆる施策を通じて営業基盤の拡大ならびに企業価値の向上に全社一丸となって取り組んでおります。資本コストを的確に把握した中長期な経営計画の開示につきましては、重要な経営課題と認識いたしております。目標とする指標、事業ポートフォリオ、経営資源の配分を考慮した経営計画の策定について検討を行い、株主の皆様に十分なご理解がいただけます様準備を進めてまいります。

【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

【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】
当社グループは、一部の子会社において確定給付型企業年金を導入しております。当社といたしましては、企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮が求められたことに伴い、当社の財務担当部門が定期的に企業年金の運用状況をチェックする体制としております。

【原則1-4．政策保有株式】
当社グループは、業務提携、取引の維持・強化等事業活動を行う上で必要があると判断される場合に限り、上場株式を保有します。但し保有の意義が希薄と判断される政策保有株式については、順次売却し、縮減して行くことを基本方針とします。
取締役会は、毎年個別の保有株式について、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を検証し、保有継続の可否および株式数の見直しを実施します。
政策保有株式の議決権に関しましては、適切なコーポレートガバナンス体制の整備や発行会社の中長期的な企業価値の向上に資する提案であるかどうか、また当社への影響等を総合的に判断して行使します。

【原則1-7．関連当事者間の取引】
当社は、当社グループの役員について、利益相反取引、競業取引がないかどうかを定期的に確認を行っております。当社は当社役員または関連当事者との取引を行なう場合、取締役会の承認を必要とします。

【原則3-1．情報開示の充実】
(ⅰ)会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、お客様の生活に豊かさと余裕を提供するという経営理念の下、日本一のドラッグストアチェーンを構築すべく、国内全域で店舗のドミナント化を進めております。中期目標としては2024年５月期グループ国内店舗3000店、売上高1兆円を掲げ、当社の強みである接客力と高度な商品知識によりお客様に対して「しんせつ第一、信用第一」を実践するとともに、お客様が必要とする商品を、高品質でお求めやすい価格で提供し地域の皆様にとってなくてはならない存在であることを使命としております。なお、当社の経営戦略は、当社ウエブサイトにも掲載しておりますので、以下ＵＲＬをご参照ください。
http://www.tsuruha-hd.co.jp/company/groupinfo/

(ⅱ)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
(1)基本的な考え方
当社は、会社が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実が経営上の最重要課題と考えております。その実現のため、当社の定める「経営理念」「経営目的」の下、当社グループの全役員、従業員が上場企業としての社会的な役割を認識するとともに、全てのステークホルダーと良好な関係を保ち、地域密着化を図って誰からも支持される企業となることを目指します。

(2)基本方針

当社は基本的な考え方に基づき、以下のとおり基本方針を定め実行します。
①法令遵守の徹底:当社グループ全社において、法令遵守の精神を徹底させます。
②高度な経営判断に基づいた取締役会運営
各取締役が担うべき責務を理解し、経営判断を明確にした取締役会運営を行ないます。
③監査役および監査役会は、当社のガバナンス体制の構築において、重要な責務を負っているとの認識に立ち、独立した立場で経営を監督します。
④役員はステークホルダ―を意識した経営を行なうとともに、経営計画、経営ビジョンを明確にし、その開示と検証を行う責務を負います。
⑤株主の権利の確保
当社は外国人および国内の機関投資家の持株比率を考慮し、議決権行使を行ないやすい環境づくりに努めています。具体的には、インターネット行使の採用、ICJの議決権行使プラットホームへの参加、招集通知の議案の英文作成、目に優しいフォントを採用した読みやすい招集通知の作成などに取り組んでいます。
株主総会の議決権行使結果については、反対票が多かった理由の分析を行い、その要因を把握するとともに、株主と会社の価値観の共有のため、投資家向け説明会等を行なって株主との対話の機会を増やす方針を採っております。
重要議案を株主総会に上程するにあたっては、当社のガバナンス体制に沿ったものであるか十分に検討するとともに、必要であれば弁護士、公認会計士等の外部の専門家の判断を仰いでおります。
⑥人を大切にし、幸せにする経営
経営とは企業に関係するすべての人を永遠に幸せにするための活動であるとの認識の下、従業員を尊重し、働くことで喜びを見いだせる企業となることを目指します。
⑦買収防衛策等についての方針
当社は安定した高い成長性と収益力を確保し、株価が上昇し企業価値を向上させることが最大の買収防衛策と判断しています。当然のことながら、新たな買収防衛策を導入する場合は、株主がその必要性を理解し、取締役会において十分に審議を尽くしたうえで、導入提案を行ないます。当社は、当社の株式ががTOBの対象になった場合、速やかに当社としての考えを明確にして開示します。また、対抗措置についてもその方針を明らかにします。ただし、その方法は、法を逸脱することなく、あくまで株主の自主的な判断にゆだねる方法をとります。
⑧社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ―に対する取組み
当社は環境保護と法令遵守の両方の観点から、照明のLED化、節電システムの導入等による電気使用量の削減、CO2削減等の環境対策に積極的な取り組みを行なっております。
また、当社は地域貢献活動が当社の企業価値を向上させる重要な一翼を担うとの認識の下、地方公共団体と連携した災害時の被災者支援、高齢者が健康であり続けることを目指したNPO法人を通じたセミナー開催を行うなど、経営上の重要な課題と位置付けております。
⑨女性の活躍躍進を含む社内の多様性の確保
当社は女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでおります。特に育児休業、職場復帰後の子供が9歳になるまで利用可能な短時間勤務制度の導入（法定3歳まで）など、従来より多くの女性が利用しており、長期間働いてもらいその能力を向上させる仕組みを構築しております。
⑩内部通報制度
当社では、内部通報規程を制定し、グループ内における社内規則、法令違反行為等、企業倫理違反行為の内容を通報する体制を整えております。社内のあらゆる役員、部署から独立した内部通報担当者を設置するとともに、内部通報規程において、情報提供者が保護されるべき事項について定め、運用する体制を構築しております。

(iii)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
役員報酬は、役位を踏まえた固定報酬、業績や中長期的業績向上に向けた取り組みに連動するインセンティブな賞与及び譲渡制限付き株式報酬の変動報酬とで構成されております。

・固定報酬は役位別基準額をもとに各人ごとに定める基本報酬であり、社外の有識者を交えたグループ役員報酬の協議機関であるグループ報酬諮問会議にて　同業他社や同規模他社の動向やグループ経営のための必要性等の提言を踏まえ審議し、人事部にて各人別の報酬を立案の上、管理部門担当役員が社長と十分協議し、取締役会の承認のもと、社内での決裁を受けます。

・賞与は、役位別に定める固定報酬との比率・連結業績・当該役員の業績への寄与度を加味し、決定します。決定にあたっては固定報酬と同様、グループ報酬諮問会議での検討のもと、人事部にて各人別の報酬を立案の上、取締役会の承認のもと、社内での決裁を受けます。

・譲渡制限付株式報酬は、株価と役位基準により出された各役員別の付与株数を取締役会により決定します。
・尚、さらに客観性・透明性を確保できる体制づくりを進めるため、社外取締役を交えた任意の報酬委員会などの検討体制への進展について、具体的な協議を実施しています。

(iv)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当該候補者の選任議案を株主総会に上程することを取締役会が決議するに当たり、議長はその者が、十分にその職責を果たすに足る知識、経験を有しており、当社の企業価値向上に貢献しうる人物であるかを検討して候補者として推薦する旨を説明して承認を得る手順をとっております。また、経営幹部の解任提案にあたっては、以下の解任基準を踏まえたうえで、取締役会において決定いたします。（解任基準）①公序良俗に反する行為を行った場合②健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合③職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合④経営幹部としての資質が認められない場合

(v)取締役会経営陣幹部の選解任と取締役・監査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
候補者の指名については、社長が人選を行ないます。その際、以下の考え方に基づき実施することで、公平性、客観性が保たれる様努めております。
1.取締役会の構成の基本方針
当社は、持ち株会社としてグループ全体の企業価値の最大化及びコーポレートガバナンスの強化・徹底に努めるため、取締役の員数を15名以内と定めます。また、社外取締役として複数名を選任し、専門分野における個々の高い資質を経営に生かすことに加え、女性役員の起用・業界に対する異なる経験などの多様性を考慮しながら、最適な規模で実効性のある取締役会となるよう努めます。
2.取締役候補者の指名・選解任などを行うにあたっての方針と手続き
当社は、取締役候補者の氏名を行うに当たり、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現に向けた経営全般を担うにふさわしい資質を持つものを指名すべきと考えています。
候補者は、性別・国籍・年齢などを問わず、知識・経験・能力の多様性とバランスを考慮するとともに、人格・実績・識見を評価し、取締役会での意思決定・監督を適切に行う能力を持ち、当社の企業理念の実現・中長期的な企業価値の向上に寄与する人物から選任します。
当社の独立社外取締役は、その独立性を担保するため、東京証券取引所の定める独立性基準に準拠して候補者を選定し、複数名を選任します。
なお、今後の選解任の透明性・客観性をさらに高めることができるよう、社外取締役を交えた任意の指名委員会などによる検討体制への進展に

ついて、具体的な協議を実施しています。

【原則4-1．取締役会の役割・責務(1)】
【補充原則4-1-1】
当社は、定款及び法令に定めるもののほか、取締役会において決議する事項を取締役会規程において定めております。取締役会は、当社の経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行ないます。一定の業務執行に係る意思決定については、迅速化の観点から権限を各業務を担当する執行役員に委任しております。

【原則4-9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は独立社外取締役の独立性判断基準については、東京証券取引所の定める独立性基準に準拠しております。また、選任に際しては、基本原則4-7に定める期待される役割、責務を果たし得る資質を備えていることを第一条件としております。

【原則4-11．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
【補充原則4-11-1】
当社は定款に定める取締役人数は15名以内であり、現在は取締役が13名で、内4名が社外取締役と、取締役会を有効に機能させる構成としては適正と判断しております。4名のうち2名の社外取締役は上場企業の取締役であり、その多様な経営経験と専門的知識が当社の取締役会運営に有意義に生かされ、社外取締役に客観・中立的な立場から取締役会において積極的な判断をいただいております。またこの4名を含めて非業務執行取締役は6名、業務執行取締役は7名で構成されており、取締役会として知識、経験、バランスが取れており、付議事項について活発な議論を行ない、高度な経営判断が行なわれる体制となっております。なお、選任につきましては取締役の選任案を取締役会において決議のうえ株主総会に付議しております。

【補充原則4-11-2】
取締役、監査役の他の上場会社の兼任状況については、社数は合理的な範囲にとどめられており、毎年事業報告において、その状況を開示しております。

【補充原則4-11-3】
当社は、取締役会の実効性を分析および評価するにあたり、当社の取締役、監査役全員による「取締役会の実効性の評価に関するアンケート」を用いて、各評価項目に対する自己評価を実施するとともに、取締役会でこのアンケートの分析結果に関する審議を行い、その意見を踏まえて評価いたしました。なお、実施に際しては、独立した第三者の関与する仕組みを導入し、客観性を担保するため、顧問弁護士による手続き、分析を導入しております。なお、実施した取締役会の実効性評価の概要については、速やかに東京証券取引所に開示を行っております。

【原則4-14．取締役・監査役のトレーニング】
【補充原則4-14-2】
監査役・取締役に対するトレーニングの方針
1.当社は、株主から負託された取締役・監査役に求められる役割（受託者責任）と法的責任を果たすため、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスに関して十分に理解する機会を設けます。
2.取締役・監査役は、自らが負う責務を果たすのに必要な知識を自己研鑽により習得するとともに、社外セミナー、海外視察等への参加により経営スキルに磨きをかけるトレーニングを実施しております。その費用は会社が支援します。またトレーニングは画一的に行うものではなく、各役員の役割、責務、必要な知識を考慮した内容としております。
1)新任社内役員に対しては、取締役・監査役の法的な役割、責務についての説明
2)新任社外役員に対しては、当社グループの事業・財務・組織等についての説明
3)重任者に対しては、特に社外役員に対し、経営上の重要な変更や最新の業界動向の説明

【原則5-1．株主との建設的な対話に関する方針】
株主との建設的な対話に関する方針
当社は、当社グループの持続的な成長と、企業価値向上を図るべく、株主との対話に積極的に取り組み、強固な信頼性の構築に努めております。
1.経営陣又は取締役のうち株主との対話全般を統括する者の指定
当社は広報・IR担当役員を統括責任者といたします。
2.対話を補助する社内の各部門が有機的に連携するための方策
社内の各部門の連携としては、経理部IRグループが社内の各部門、グループ各社と連携し、株主との対話が有機的に行える資料の作成を行なうとともに、内容についての社内でのディスカッションの場を設けております。株主および国内外機関投資家との面談のスケジュール調整、プランニングも同グループが行なっております。
情報開示については総務部総務グループが担当し、ステークホルダーに当社に関する情報を適時適切に開示できる体制をとっております。
3.個別面談以外の対話の手段の充実に関する取り組み
当社は個別面談以外にも多様な方法で、ステークホルダーとの対話促進に努めております。
①投資家・アナリスト向け説明会の開催
②国内・海外機関投資家との電話会議の実施
③全国各地での個人投資家説明会の開催
④機関投資家向け店舗見学会の実施
4.取締役会等へのフィードバックの方策
当社は、各四半期ごとに決算短信に関する決算説明会、機関投資家訪問を行なっており、実施直後の取締役会において、担当役員より投資家の反応等に関する報告を行なっております。
5.対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策
当社はインサイダー取引規程を制定しており、厳格な運用を行なっております。未公開の重要情報を特定の者に個別的に開示することはいたしません。
6その他
当社は、株主との建設的な対話の前提として、株主構造・構成の把握が重要との認識から、定期的に株主判明調査を実施しております。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
イオン株式会社	6,313,600	13.06
STATE STREET CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02	2,600,536	5.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,153,500	4.45
THE CHASE MANHATTAN BANK 385036	1,783,014	3.68
RBC IST 15 PCT LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	1,539,296	3.18
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	1,439,300	2.97
鶴羽　樹	1,409,040	2.91
OBIS SICAV	1,111,699	2.29
鶴羽　弘子	1,012,604	2.09
鶴羽　暁子	1,001,566	2.07

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 第一部
決算期	5 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

―――

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	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	13 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2 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
藤井　文世	その他								○			
岡田　元也	その他							○				
山田　恵司	その他											
佐藤　はるみ	税理士											

※　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fのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2) 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
藤井　文世	○	藤井文世氏が役員となっている株式会社北洋銀行と当社および子会社は一部の預金関連取引を行なっているのみであり、当社の主要な取引先には該当しないことから同氏の独立性に影響を及ぼす恐れがないものと判断しております。	長年金融機関で培った金融に関する豊富な経験と知識を有しており、当社の社外監査役として監査体制の強化に貢献して頂きました。 独立的な立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化が期待されると判断したため。

岡田　元也		岡田元也氏はイオン㈱取締役兼代表執行役社長 グループＣＥＯであります。イオン㈱は当社の大株主であるとともに、当社グループは同社グループが経営するショッピングセンターへ出店しており、賃借等の営業取引がありますが、取引額は当社営業経費の1.5%であり僅少であります。また、当社グループは同社グループから商品仕入れを行っておりますが、総仕入れ額の0.2%であり僅少であります。	イオン株式会社取締役兼代表執行役社長グループＣＥＯとして高度な経営判断をされており、当社の取締役会においても有益な発言をいただいていることから、取締役として当社の経営全般に有益な指導をいただけるものと判断したため。
山田　恵司		―――	証券会社役員としての豊富な経験、実績があり、金融･証券分野の専門知識を駆使し、社外取締役として当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと判断したため。
佐藤　はるみ	○	―――	税理士としての税務に関する専門的な知見を有しております。税理士としての豊富な経験と高い見識に加え、女性としての当社の経営判断に有用な視点を有しております。これらを当社経営に反映し、社内経営陣から独立した客観的視点から様々な提言を頂けると判断したため。

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	なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6 名
監査役の人数 更新	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人とは、定期的に会議を開催し、情報交換を行い連携を密にしております。
また、監査役と内部監査部門においては、内部監査部門である監査室が社内の監査状況を監査役に報告し、定期的な会議の開催により連携を密にしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数 更新	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新	1 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
土井　勝久	弁護士													○
酒井　純	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) 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
土井　勝久	○	当該職務における専門知識を有し、業務執行について、適法性、妥当性の観点から適切な判断を行う人材である。	弁護士として企業法務に精通し、企業経営を監査する十分な見識を持っている人材である。 同氏は当社との取引関係がなく独立性が確保されていることから、同氏を社外監査役として選任し、かつ一般株主との間に利益相反が生じる虞はないと判断し、独立社外役員として指定している。
酒井　純		当該職務における専門知識を有し、業務執行について、適法性、妥当性の観点から適切な判断を行う人材である。	公認会計士として、企業会計に精通し、その豊富な経験と高い見識を活かした有効な助言を期待するものである。 同氏の所属する会計事務所とは取引関係がなく、独立性が確保されているため同氏を社外監査役として選任している。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	3 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	その他

該当項目に関する補足説明

2017年8月10日開催の第55回定時株主総会の決議をもって、取締役および監査役を対象とする譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。
確定額金銭報酬とは別枠として、譲渡制限付株式報酬額を、取締役につき年額1億円以内（うち社外取締役3千万円以内）、監査役につき年額5千万円以内としております。
また、本制度の導入に伴い、2008年8月12日開催の第46回定時株主総会において導入した、株式報酬型ストックオプションの新規付与は行わない予定であります。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【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

社内取締役の年間報酬総額、社外取締役の年間報酬総額を開示している

報酬の額又はその算定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方針の開示内容

取締役の報酬は、位を踏まえた固定報酬、業績や中長期的業績向上に向けた取り組みに連動するインセンティブな賞与及び譲渡制限付き株式報酬の変動報酬とで構成されております。
・固定報酬は役位別基準額をもとに各人ごとに定める基本報酬であり、社外の有識者を交えたグループ役員報酬の協議機関であるグループ報酬諮問会議にて　同業他社や同規模他社の動向やグループ経営のための必要性等の提言を踏まえ審議し、人事部にて各人別の報酬を立案の上、管理部門担当役員が社長と　十分協議し、取締役会の承認のもと、社内での決済を受けます。
・賞与は、役位別に定める固定報酬との比率・連結業績・当該役員の業績への寄与度を加味し、決定します。決定にあたっては固定報酬と同様、グループ　報酬諮問会議での検討のもと、人事部にて各人別の報酬を立案の上、取締役会の承認のもと、社内での決済を受けます。
・譲渡制限付株式報酬は、株価と役位基準により出された各役員別の付与株数を取締役会により決定します。
・尚、さらに客観性・透明性を確保できる体制づくりを進めるため、社外取締役を交えた任意の報酬委員会などの検討体制への進展について、具体的な協議を実施しています。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会、監査役会への出席状況は良好で、当社の経営に対して長期的視点にたった適切なアドバイス、意見を得ている。

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）

(1)社外取締役に関する事項
取締役会の意思決定について、当社から独立した視点での監督、提言をいただくため、社外取締役を4名選任している。
これにより多角的視野の下での経営判断を実現しつつ、業務執行のモニタリング機能を高めている。
(2)監査役の機能強化に係る取組み状況
監査役と会計監査人の連携状況、監査役と内部監査部門の連携状況参照。

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

機動的な経営を実現するため、経営（監査・監督）と業務執行とが明確に分離される社内体制を構築している。また、社内取締役へのアドバイスおよび業務執行についてのモニタリング強化のため、社外取締役を設置している。監査役についても、その独立性を維持しながら取締役の業務執行をモニタリングするために監査役会を設置している。経営判断の迅速性および適正性を実現する体制として有効であると判断している。

Ⅲ 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	株主総会開催の２２日前に発送。
電磁的方法による議決権の行使	当社議決権行使サイトにより行使可能。
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	東証プラットフォームによる議決権行使が可能。
招集通知（要約）の英文での提供	狭義の招集通知および参考書類につき英文で提供。
その他	株主総会終了後の株主懇親会の開催。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回、各地域ごとの個人投資家を対象に開催している	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算ごとに説明会を実施している	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページに財務ハイライト、IR活動の状況を掲載するほか、ニュースリリース、決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料等を掲載している。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経理部にIRグループを設置し、専任者を設けている。	

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
その他	ツルハグループのＣＳＲに関する主な取組み（各種フォーラム・セミナー等、社会福祉活動、育 児支援等）をホームページ上で公開している。

Ⅳ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

1　当社の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
当社の取締役の職務執行に係る情報については、その保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存･管理することとし、必要に応じて10年間は閲覧可能な状態を維持することとする。
2　当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
a)当社および当社子会社は、当社グループ業務執行に係るリスクについて、その把握と管理、個々のリスクについての管理責任者についての体制を整えることとする。
b)リスク管理体制の基礎として、危機管理規程を定め、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従ったリスク管理体制を構築する。不測の事態が発生した場合には、当社社長を本部長とする対策本部を設置し、情報連絡チームおよび顧問弁護士等を含む外部アドバイザリーチームを組織し迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限に止める体制を整える。
3当社および当社子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
a) 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の基礎として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催するものとし、当社の経営方針および経営戦略に関わる重要事項については事前に本部長クラスの月2回の定例ミーティングまたは経営会議において議論を行い、その審議を経て執行決定を行うものとする。
b) 取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、職務分掌規程において、それぞれの責任者およびその責任、執行手続の詳細について定めることとする。
4　当社および当社子会社の取締役および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
a) コンプライアンス体制の基礎として、コンプライアンス規程を定める。
社長直轄のコンプライアンス統括グループを設置し、内部統制システムの構築･維持･向上を推進するとともに、当社グループのコンプライアンス体制の整備および維持を図ることとする。必要に応じて各担当部署にて、規則･ガイドラインの策定、研修の実施を行うものとする。
b) 内部監査部門として執行部門から独立した監査室を置く。
c) 取締役は当社における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重大な事実を発見した場合には直ちに監査役に報告するものとし、遅滞なく取締役会において報告するものとする。
d) 法令および定款違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、コンプライアンス統括グループを直接の情報受領者とする社内通報システムを整備し、内部通報規程に基づきその運用を行うこととする。
e) 監査役は当社の法令遵守体制および内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができるものとする。
5　当社およ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
a) 当社およびグループ各社における内部統制の構築を目指し、コンプライアンス統括グループが当社およびグループ各社間での内部統制に関する協議、情報の共有化、指示･要請の伝達等が効率的に行われるシステムを含む体制を構築する。またコンプライアンス統括グループは当社への決裁･報告制度による子会社経営の管理を行うものとし、必要に応じてモニタリングを行うものとする。
取締役は、グループ会社において、法令および定款違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、監査役に報告するものとする。
b) 子会社が当社からの経営管理、経営指導を受けるに際して、その内容について法令および定款に違反し、その他、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、監査室またはコンプライアンス統括グループは直ちに監査役に報告を行うとともに、意見を述べることができるものとする。
6　監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
a) 監査役の職務の補助者として、当社の使用人から監査役補助者を任命することができるものとする。監査役補助者の評価は監査役が行い、取締役からの独立を確保するものとする。
b) 監査役補助者は業務の執行に係る役職を兼務しないこととする。
7　当社および当社子会社の取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制および監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
a) 当社グループの取締役および使用人は当社および当社子会社の業務または業績に与える重要な事項について監査役に都度報告するものとする。前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役および使用人に対して報告を求めることができることとする。
b) 社内通報に関する規程を定め、その適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査役への適切な報告体制を確保するものとする。
c) 上記の報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けない体制を確立し、社内通報に関する規程に明記する。
d) 監査役が、その職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
8　財務報告の適正性を確保するための体制の整備
当社は、当社および子会社の財務報告の信頼性を確保するため、「内部統制委員会」を設置し、金融商品取引法およびその他関係法令等が求める財務報告の適正性を確保するための体制を整備する。
9 業務の適正を確保するための、運用状況
当社では、上記に掲げた内部統制システムを整備しておりますが、その基本方針に基づ き以下の具体的な取り組みを行なっております。
a) 年に4回開催している内部統制委員会において、内部統制システムの運用状況のモニタリングを行なっております。また、本委員会において、各年度の内部統制システムの運用の最終評価をいたします。
b) コンプライアンス統括グループが中心となり、グループ各社の管理者クラスの従業員を中心に内部統制システムの重要性に関する研修を行い、内部統制に対する意識づけを高める教育を行なっております。
c) 毎月開催される、グループ各社の部長クラス以上の経営幹部が出席する経営会議において、経営課題の把握と対応方針、各種リスクが顕在化した場合の解決策について討議を行うとともに、情報の共有化を図っております。
d) グループ各社の内部監査室が定期的に監査実施状況について情報交換会議を行い、グループ一体となって監査部門の強化を図っております。また監査役は内部監査と定期的に情報交換を行い、業務執行部門の監査状況の把握をいたしております。

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

当社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与えるいずれの勢力とも関わりを持たず、不当な要求を受けた場合には、毅然とした姿勢で組織的に対応する。

V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

コンプライアンス規程、内部通報規程の制定。法令遵守のための従業員教育の実施。

