

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、従来の社是を昇華させた「こどもたちの夢を育み、“えがお”あふれる世界をつくる。」というパーパスのもと、そのパーパス実現に向けた企業の方向性を示すビジョンを「夢中」で「楽しい」にぎわい空間を創り続けるえがお創発カンパニー」とし、持続可能な社会への貢献と企業価値向上を実現する企業としてサステナビリティ経営を実行してまいります。その実現に向けコーポレートガバナンスを経営の最重要課題のひとつとして認識し、実効的なコーポレートガバナンスを構築してまいります。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

1. 「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」というイオンの基本理念と当社のパーパスを、すべての企業活動の指針とします。
2. お客さま、ステークホルダーとの積極的な対話に努めるとともに、主体的な情報発信を行い、適切な協働を実現します。
3. 適切でわかりやすい情報開示を行い、意思決定の透明性・公正性を確保します。
4. 取締役会は当社の持続的成長と企業価値向上のため、経営理念に基づいた成長戦略・経営計画を示し、迅速・果敢な意思決定を支援し、実効性の高い監督を行います。
5. 当社は企業活動の中核としてサステナビリティ経営を進めていくことを掲げました。持続可能な社会への貢献と企業価値向上を実現する企業を目指し、サステナビリティ方針を制定し、具体的取組み内容と数値目標を定め、サステナビリティ経営の実効性を高めてまいります。
6. 株主との建設的な対話を通じて得られた意見や評価を経営に反映することにより、持続的成長と企業価値向上に活かします。

なお、詳細に関しては、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。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」

https://www.fantasy.co.jp/company/ircontent/corporategovernance/corporategovernance_01.html

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【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

【補充原則1-2-4 議決権の電子行使】

当社は、機関投資家等の株主構成の状況次第によっては議決権行使を行いやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供が必要と認識しており、2016年度より招集通知の英訳版を当社ホームページに掲載しております。また2021年度にインターネットによる議決権電子行使の対応を実施しております。2022年度からは議決権電子行使プラットフォームの利用を開始いたしました。

【原則1-4 いわゆる政策保有株式】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、政策保有株式を当社にとって保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使

当社は、政策保有株式の議決権行使について、政策保有先の中長期的な企業価値向上や株主還元向上の観点及び当該企業の経営状況を勘案し議案ごとに賛否を判断します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、当社が役員や主要株主と取引を行う場合において、かかる取引が会社及び株主共同の利益を害することがないよう、下記の体制を整備しております。

・当社と取締役との間の競業取引及び利益相反については、会社法に基づき原則として取締役会による承認を要することを明示しております。また、当該取引に関する取締役を特別利害関係人相当として議決から除外するなど厳格な手続きによっております。

・なお、取締役、監査役及び主要株主等との取引については、定期的にその有無を確認しております。

【補充原則2-3-1 企業価値向上視点のサステナビリティ対応に向けた体制】

当社グループは、2021年に発表した中期経営計画(2021年度～2023年度)において企業活動の中核にESG視点を取り入れることを掲げ、サステナビリティ経営の一步をスタートいたしました。

翌2022年には、これまでの社是を昇華させた「パーパス」を制定、そしてサステナビリティ経営の方向性を示す「サステナビリティ方針」を策定いたしました。また、企業の持続的成長に向けた重要課題(マテリアリティ)を特定し、コーポレートガバナンスに関する報告書提出日現在においては、S(社会面)で3つ、E(環境面)で1つ、G(ガバナンス面)で1つの合計5つの課題を設定しております。これらマテリアリティへの対応の実効性を高めるため、取締役・執行役員を含めた部署横断型チームをマテリアリティ毎に結成し、定期的な進捗管理を行いサステナビリティ経営の実効性を

高めております。当社は、サステナビリティ経営の目標数値や取組みの進捗を管理することを目的に、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しております。委員会は、代表取締役社長を委員長として、委員の3分の1以上を社外の有識者から選任し、取締役会から諮問を受けた内容について協議、答申いたします。

「サステナビリティ委員会」の下部組織として、特定したマテリアリティごとに部署横断型チーム「サステナビリティ倶楽部」を設置し、具体的な取組み内容を検討・実行いたします。各倶楽部は、次世代を担う人材がリーダーとして活動し、具体的な指標と目標を設定し取組みを進めております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用における多様性の確保】

当社は、成長の原動力は「人材」であると認識しております。この認識のもと、特に海外進出しているグローバル企業として、持続的成長のためには多様な価値観を活かす「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の推進が重要な戦略であると捉え、積極的に取り組んでおります。

まず、当社では性別・国籍・年齢・キャリアを問わず、優秀な人材の採用・起用を積極的に行っております。

現在、執行役員1名、海外子会社社長1名は女性で、内1名は外国籍です。また、事業の多角化に必要な専門人材(IT・クリエイター・メンテ・経理など)の確保も強化しており、2025年度は計9名をキャリア採用いたしました。

また、障がい者雇用にも注力し、障がいをお持ちの方が安心して継続的に働ける環境を整えております。店舗での職場見学会や実習を通じ、応募者の不安を軽減し採用に繋げていくとともに、入社後の面談及び社外相談員によるサポートを行っております。その結果定着率も向上し、法定雇用率をはるかに上回る雇用を維持しております。

上記を含めたダイバーシティ推進活動の結果、2023年の「プラチナくるみんマーク」、2024年の「プラチナえるぼし」の獲得に加え、2024年第14回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の「経済産業大臣賞」を受賞しております。「プラチナくるみん」と「プラチナえるぼし」のダブル認定は、イオングループで初めての快挙となっております。

このように、多様な人材の確保はもちろん、全ての従業員がいきいきと働きやすい環境づくりに向けて引き続き取り組んでまいります。

< 国内外女性課長職以上比率 >

計画 2030年50.0%

実績 2025年49.1%

【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】

当社は、「イオン企業年金」に加入しております。同基金は受益者への年金給付及び一時金の支払いを将来に亘り確実に行うため、許容可能なリスクの範囲内で、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に運用しており、年金財政状況をふまえ、外部の専門的知識を有する者の意見を聴取した上で、政策的資産構成割合を策定し、定期的に見直しています。同基金は資産運用委員会を設置しており、投資商品の選定及び四半期毎の運用モニタリングを実施し、受益者利益の最大化と利益相反の適切な管理のため代議員会で決定しております。また、資産運用委員会は、財務部門責任者及び外部の専門的知識を有するものを含めた体制となっております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 当社の経営理念や基本戦略及び中期計画については、当社ホームページ、決算説明会等で開示しています。

経営理念: <https://www.fantasy.co.jp/company/companyinfo/identity/>

基本戦略: https://www.fantasy.co.jp/company/ircontent/management/management_02.html

中期計画: https://www.fantasy.co.jp/company/wp-content/uploads/2024/04/final_Mediumtermmanagementplan2024_2026.pdf

(2) 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」は本報告書「基本的な考え方」に記載しています。

(3) 取締役の報酬については、社外取締役が委員長かつ過半数を占める任意の指名・報酬諮問委員会で協議した結果を取締役会へ答申し、取締役会で決定します。報酬等の決定に関する方針は、本報告書の後記の「報酬の額又はその算定の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4) 取締役候補については、任意の指名・報酬諮問委員会において、当社の経営理念、経営方針に対する理解があることに加えて、職務経験、人格、識見、能力、健康状態等を考慮のうえ協議した結果を取締役会へ答申し、取締役会で決定します。監査役候補については、任意の指名・報酬諮問委員会において、様々な分野に関する豊富な知見、経験を有していることに加えて、客観性・中立性を保ちながら、その役割を適切に果たすことができることを考慮のうえ協議した結果を取締役会へ答申するとともに、監査役会で協議し同意を得たうえ取締役会で決定します。

(5) 取締役・監査役の選解任理由については、株主総会招集通知等において開示致します。

【補充原則3 - 1 - 2 英語での情報の開示・提供】

当社は、英語での情報の開示・提供について、現状の当社株主構成とその効果を勘案し進めてまいりました。今後海外投資家に向けた英文の情報提供が必要と認識しており、2022年2月期決算において「決算短信」「決算補足資料」の英文開示を実施いたしました。また「コーポレートガバナンスに関する報告書」についての英文開示を実施いたしました。2025年4月より適時開示についての英文開示を実施しております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティの取組み、人的資本や知的財産への投資の開示・提供】

当社は、社会や子どもを取り巻く環境変化をもとに、企業に求められる社会的役割について検討を重ね、創業以来の社是により社会的存在意義への想いを加えた、「パーパス」へと昇華させ、2022年に発表しました。同時に、この「パーパス」の実現に向け、持続可能な社会への貢献と企業価値向上を実現する企業を目指し、「サステナビリティ方針」を制定するとともに、5つの「重要課題(マテリアリティ)」を特定し、「実行・推進管理体制」を構築いたしました。サステナビリティ経営を経営の重要課題として推進するため、取締役会諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しております。その下部組織として、各マテリアリティごとに対応する実行組織「サステナビリティ倶楽部」を軸に、具体的取組み内容と数値目標を定め、その進捗を管理することでサステナビリティ経営の実効性を高めております。当社が特定した5つのマテリアリティは以下の通りです。

こどもたちの未来への貢献 従業員がいきいきと働ける組織づくり 地域社会とのコミュニケーションの深化 脱炭素社会、循環型社会、生物多様性保全の実現 コーポレート・ガバナンスの強化

特に気候変動等への対応については、未来のこどもたちをはじめとしたお客さまのくらしや地域経済、ならびに社会の持続可能性に多大な影響を及ぼす重要課題と認識しております。今後は、「イオン脱炭素ビジョン2050」に基づく脱炭素への取り組みとして、使用電力量の削減や当社の事業を通じた取り組みを進めるほか、脱炭素社会の構築に向けた「リスクと機会」に関する情報開示を企業へ促すことを目的とした「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:「TCFD」) 提言の枠組みに沿った情報開示を継続するとともに、今後はISSB(国際サステナビリティ基準審議会)による国際基準や、それと整合した国内基準に準拠した開示の充実に努めてまいります。また、これらの方針や取り組み内容についての社内浸透を図るとともに、機関投資家や株主の皆さまをはじめとするステークホルダーとの対話を通じて広く社会との信頼関係の構築を図ってまいります。

人的資本につきましては、当社は持続的に成長していくための原動力は「人材」であり、人材育成は極めて重要であると認識しております。「日々の変化に自ら意思を持って対応し、周囲とともに成長しながらチームとして成果を出すことができる人材」を目指す姿勢とし、当社の「人材」であるファンタジーピープル(イオンファンタジーで働くすべての人々)の「えがお」はこどもとそのファミリーの「えがお」の源泉であると考え、従業員がいきい

きと働ける組織づくりを進めてまいります。

当社は「多様化する価値観を大切にしながら、各職位に必要なマネジメントスキルと各職務に必要な専門知識を習得する機会を提供し、自ら考え行動し、成長し続けられる人材を育成することで、会社の生産性と競争力の向上に寄与する」ことを当社の教育制度のあるべき姿とし、毎年プログラムの拡充を図ってまいりました。特に、すべてのお客さまによりよいサービスをご提供できるよう現場力の向上を目的とし、階層別の現職研修にも注力しております。また、幹部育成の一環として、2025年度には経営幹部および次期経営幹部候補へ社外の人財との交流を通じて、経営の知識を深め、会社の成長を加速させる目的で越境学習の機会の提供をスタートしました。

そして、会社主催の研修に加え、自己啓発に意欲をもつ従業員が職位や雇用形態に関係なく、自ら学べる制度（イオンファンタジー自己啓発プログラム）を構築しております。受講費用を全額会社負担とし、職務に必要なスキルの習得に向けて、多くの従業員が自ら受講に応募し、学んでおります。

また、2025年から従業員のキャリア支援を始めております。当社にはキャリアコンサルタント国家資格保持者3名が在籍しており、有資格者が主体となり、新卒やキャリア採用社員向けの研修の開催、若手を対象とするキャリア面談を行うことで、自律的なキャリア形成ができる風土構築に取り組んでおります。

一方、マテリアリティの一つである、従業員がいきいきと働ける組織づくりに向けてエンゲージメントサーベイを実施し、ファンタジーピープル一人ひとりにとって働きがいのある職場の実現にむけて取り組んでおります。

知的財産に関しては、事業領域の拡大に取り組んでいる中、国内外においては速やかに商標登録出願を行い、当社の知的財産の保護に取り組んでおります。なお、当社オリジナル商品・オリジナルキャラクターが他社との差別化においては重要な資産であると捉え、オリジナル商品の開発を積極的に拡大するとともに、オリジナルキャラクターを通じたブランディング活動に取り組んでおります。また、DXによる生産性の向上を当社中期経営計画の主要施策とし、システム投資に重点を置いております。新たな会員制度をリリースし、CRMの向上を図り、システム・デバイスの導入による作業削減・業務の効率化に努めてまいります。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割】

当社は、「取締役会規則」を制定し、法令等に準拠して取締役会で審議する内容を、取締役会に付議すべき事項として定めています。また、「職務責任権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしておき、組織変更等に応じて、常に見直しが行われる仕組みを構築しています。

【補充原則4-1-3 CEO等の後継者計画の策定】

当社は、代表取締役社長を含めた取締役、および監査役の後継者計画を指名・報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会で審議を行い決定しております。そして、後継者として期待される人材については、イオングループの経営者育成プログラム等へ派遣するとともに、2020年に新設した「イオンファンタジートップセミナー」という自社の経営者育成プログラムに推薦することで、育成スピードを加速してまいります。

<イオンファンタジートップセミナー>

社長を学長とし、受講者を経営幹部から選抜する社内最上位の教育プログラムです。リアルアウトプットに導く専門家+起業家を講師とし、「経営者に求められる経営知を学び、考え抜く力・やりぬく力・当事者意識を身につける」、「自らがリーダーとなり、経営課題解決に向けチャレンジ提案をすること」をミッションとし、約1年間かけて、次世代を担える経営幹部を育成しております。

【補充原則4-2-2 サステナビリティの基本方針策定、人的資本や知的財産権への投資の監督】

当社は、経営陣と議論を重ね「サステナビリティ方針」・「重要課題（マテリアリティ）」を制定し、2022年4月8日に開示いたしました。また代表取締役社長を委員長とし取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置し取組み状況を取締役会に報告いたします。事業ポートフォリオ戦略に基づき、国内外における人材の配置及び投資の配分を取締役会の監督のもと、行ってまいります。

【補充原則4-3-4 取締役会による内部監査部門及び内部統制部門の活用と監督】

当社は、コンプライアンス担当部署、内部監査部門及び内部統制担当の配置や代表取締役を委員長とする内部統制委員会を設置し、コンプライアンス及びリスクマネジメントを推進するとともに、内部監査部門及び監査役と連携し、コンプライアンス経営を維持する体制を構築しています。内部統制委員会の状況、全社的な内部統制の状況および業務プロセスの適正性は取締役会へ定期的に報告され、取締役会はその運用体制を確認しています。また、全社的なマネジメント構築に向けた取組みとして、リスクマネジメント担当を任命し、当社を取り巻くリスクの現状調査を実施しリスクの洗い出しと評価を行っております。この結果に基づき、優先順位を付けた対策の実施、規定等の整備、社内管理体制の整備に取り組んでおります。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社では、東京証券取引所の定める独立役員資格を満たす独立社外取締役を3名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。

【補充原則4-8-3 支配株主を有するプライム市場上場会社の独立社外取締役選任比率】

当社では、東京証券取引所の定める独立役員資格を満たす独立社外取締役を3名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。また、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以上選任いたしました。支配株主と少数株主との利益に相反する重要な取引については、独立役員にて構成する特別委員会により審議を行います。開催頻度は常設せずに事象発生時に適時開催いたします。

【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、法令および東京証券取引所が定める基準をもとに、当社独自の「社外取締役の独立性に関する基準」を作成し、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選任することとしております。

「社外取締役の独立性に関する基準」については、本報告書の後記の「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

【補充原則4-10-1 独立社外取締役を主要な構成員とした指名・報酬諮問委員会の設置】

当社の独立社外取締役は、取締役会との連携ができており、意思決定の過程において重要な役割を果たしております。2019年に指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。現状、指名・報酬諮問委員会のメンバーは社内1名、社外3名となっており、ジェンダー等の多様性やスキルの観点に基づき、構成しております。指名・報酬諮問委員会にて審議することで、取締役・監査役の指名・報酬にかかる選定・評価及び決定プロセスの客観性・透明性の確保をさらに強化しております。

【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】

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく配置しております。また、監査役には、公認会計士の資格を有し会計監査業務に関する豊富な経験と幅広い見識を有した監査役を1名、また弁護士資格を有する監査役を1名選任しており、取締役会の実効性の確保に努めております。

【補充原則4-11-1 取締役会全体のバランスに関する考え方】

当社の取締役会は、その実効性を確保するため、現在8名の取締役により構成しております。取締役会は、当社の事業に関する深い知見を備えるとともに、金融、財務・会計、IT、リスク管理及び法令順守等に関する知識・経験・専門性を備え、さらに女性や新規事業、国際経験豊富な人材を選任しており、全体としてバランスの取れた構成としております。当社の事業に精通した社内取締役と、独立した客観的な立場から取締役をはじめとする経営陣を監督する独立社外取締役の適正なバランスで取締役会を構成しております。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

当社の社外取締役及び社外監査役をはじめ、取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役および監査役の業務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めています。なお、当社は、取締役及び監査役の重要な兼任の状況を、「株主総会招集ご通知」の事業報告等の開示書類にて毎年開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性の評価】

当社取締役会は、取締役会の実効性について分析と評価を実施いたしました。その結果の概要は以下のとおりでございます。

1. 取締役会の実効性評価プロセスの概要

(1)当社取締役会は、取締役会の実効性を評価する上で必要と考えられる以下の評価のカテゴリーを設定し、取締役及び監査役にアンケートを実施いたしました。

アンケートにおける評価カテゴリー

- 取締役会の構成について
- 取締役会の運営について
- 独立社外役員に対する情報提供について
- 全体としての実効性の評価について

(2)上記アンケートによる各取締役会及び監査役の評価をもとに、取締役会事務局がその結果をまとめました。

(3)これらに基づき、各課題に対する討議を取締役会で実施いたしました。

2. 取締役会の実効性評価の結果

(1)評点の総括

各評価カテゴリーの評点の平均

評点は5段階で設定しております。

取締役会の構成について(評点平均:4.0)(前回:4.1)

取締役会の運営について(評点平均:4.0)(前回:4.0)

独立社外役員に対する情報提供について(評点平均:3.7)(前回:3.7)

全体としての実効性の評価(評点平均:4.2)(前回:4.1)

(2)評価の結果概要

各カテゴリーにおいていずれも、中位点を上回る結果となりました。「全体としての実効性の評価」についても高い評価をいただいております。今後の課題として、中期経営計画を踏まえた成長へ向けての戦略的アジェンダについての設定や海外子会社の課題に対する議論の充実を認識しております。

3. 前期の課題解決への取組み

前期の課題に対する主な取組みは以下の通りです。

- ・通期:戦略的事案について取締役会アジェンダの年間計画に組み入れ取締役会にて議論
 - ・12月:取締役・監査役のコンプライアンス研修の参加
 - ・12月:社外取締役・社外監査役による国内新業態店舗への視察と意見交換を実施
 - ・2月:アセアン子会社ベトナム・タイランドを訪問し店舗視察と意見交換を実施
- その他、議案の事前説明やオフサイトミーティング等の活用により、十分な審議時間を確保することができました。

4. 取締役会の今後の取組み

取締役会の実効性評価により認識された各課題をもとに取締役会の実効性を更に向上させるために、今後以下の通り取り組んでまいります。

(1)取締役会の多様性の充実についての検討

独立社外取締役構成についての検討

(2)中期経営計画を踏まえた成長へ向けての戦略的アジェンダについての議論

(3)海外子会社課題についての議論の充実

(4)社外取締役・監査役への情報提供の充実

(5)不実施リスクの提示と議論

【補充原則4 - 13 - 3 内部監査部門の取締役会との連携】

当社の内部監査部門と取締役・監査役は適宜情報交換を行い連携を図っています。内部監査部門が行った監査内容は、適宜取締役会、監査役会へ報告を行っております。また、社外取締役、社外監査役と会社との連絡・調整については管理統括及び総務グループが担当し、必要に応じて対応できる体制をとっております。

【補充原則4 - 14 - 2 取締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と責務を果たすため、コンプライアンスやガバナンス等に関する必要なトレーニングや研修の機会を継続的に提供しております。昨年は役員コンプライアンス研修を取締役・監査役で受講いたしました。また、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社事業への理解を深めていただくために、国内外における店舗視察の機会を設けております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定め、IRを担当する部門を株主との対話の窓口として株主と建設的な対話を促進する体制を整備しております。

「株主との建設的な対話に関する基本方針」

- (1)株主を含む投資家との良好な関係を構築するため、IR活動を通じて建設的な対話を積極的に行います。
- (2)株主との対話は、IRを担当する部門が中心となり、財務経理部門、総務部門等と有機的な連携を図り、建設的な対話の実現に努めます。
- (3)株主から個別面談の要望があった場合、当社にとって持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するという観点で、対話がなされると判断した場合に、個別の面談に応じます。
- (4)株主や投資家向けに年2回の定期的な決算説明会を開催するとともに、必要に応じてスモールミーティング等による説明の機会を設けます。

- (5) 決算説明会の説明資料等は、当社のホームページにて公表します。
- (6) 株主や投資家との対話を通じて得られたご意見等については、取締役会や経営会議で報告・討議を行い、株主や投資家との対話に反映するように努めます。
- (7) 株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取り扱いについて、株主間の平等を図ることを基本とし、金融商品取引法等の関連法案を遵守し、インサイダー情報に抵触しないよう「内部情報管理及び内部者取引規制に関する規程」に基づき、情報管理を行います。

【補充原則5 - 1 - 1 株主との経営陣幹部、社外取締役または監査役の面談】

当社は株主と適切に対応できる面談体制を整えており、代表取締役社長や取締役及びIR担当が、合理的な範囲で訪問や来社などにより面談に応じ、株主ニーズに対応できるようにしています。また株主から経営陣幹部、社外取締役または監査役と面談の要望があった場合、当社にとって持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するという観点で対話がなされると判断した場合に面談に応じます。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年5月28日

該当項目に関する説明 **更新**

当社は資本コストについて、CAPM(資本資産評価モデル)により試算しております。当社は、株主資本コストを約10%~12%、加重平均資本コスト(WACC)を約7%~9%と算出しております。これらを株主の皆さまからの最低限の収益期待値と認識し、中長期的に資本コストを安定的に上回るROEの獲得を目指してまいります。

当社の財務指標はコロナ期間中の収益の低下及び中国事業の経済の低迷・競争環境の激化による収益の低下があり構造改革を継続中ですが、自己資本比率は2026年2月期12.2%、有利子負債もコロナ前より増加しD/Eレシオは4倍超と財務の健全性は課題と認識しております。一方損益の状況は連結及び国内事業において、2026年2月期売上高・営業利益・経常利益が過去最高を更新しました。

今後ROEを高い水準で維持するためには、早期キャッシュ回収可能な業態でレバレッジを解消しつつ、高ROIC業態への投資を実施し当期純利益率、総資産回転率を向上してまいります。

2026年4月9日に開示いたしました中期経営計画(2026~2030年度)において、国内事業の成長路線を推進し、高い資本収益性が見込まれるプライズ専門店とプレイブランドの新業態を積極的に展開してまいります。アセアン各国は従来の成長重視から利益率重視へ方針を変更いたします。この中期経営計画で提示したキャピタルアロケーションは、約800億円の投資を実行し、営業キャッシュフローを約1,000億円創出いたします。その上で有利子負債を減少することでD/Eレシオ・自己資本比率を改善し財務の健全化を図りつつ、資本収益性の高い成長投資を実行することを優先しながら、安定した株主還元を努めてまいります。2030年度には連結で売上高1,500億円、営業利益率10%、ROE23%程度、D/Eレシオ1倍程度を目指し企業価値を高めてまいります。

今後につきましても機関投資家さまや個人投資家さまと適切な対話ができるよう、その機会の創出と開示資料の充実を図ってまいります。

なお、「中期経営計画」に関しては、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。

「中期経営計画 2026-2030年度」

https://www.fantasy.co.jp/company/wp-content/uploads/2026/04/20260409_MediumTermManagementPlan2030_ja.pdf

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(%)
イオン株式会社	11,963,581	60.48
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	722,100	3.65
CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH / UCITS - FULL TAX(常任代理人シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	204,800	1.04
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019(常任代理人株式会社みずほ銀行決済営業部)	193,200	0.98
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	191,000	0.97
株式会社フジ	114,998	0.58
イオンフィナンシャルサービス株式会社	114,998	0.58
イオンモール株式会社	114,988	0.58
BNP PARIBAS NEW YORK BRANCH - PRIME BROKERAGE CLEARANCE ACCOUNT(常任代理人香港上海銀行東京支店セキュリティーズ・サービス・オペレーションズ)	100,200	0.51
USBK NA JPI&WTS(常任代理人株式会社三菱UFJ銀行)	91,500	0.46

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	イオン株式会社(上場:東京)(コード) 8267

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	サービス業
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

当社は、親会社であるイオン株式会社及び同社の連結子会社・持分法適用関連会社により構成する企業グループに属しており、親会社のイオン株式会社は子会社を含めたグループにより当社の議決権の63.14%(直接保有60.61%)を保有しております。当社は事業運営にあたり、イオン株式会社の子会社であるイオンリテール株式会社等から店舗の賃借をしております。取引を実施するに当たっては、一般的な取引と同様に市場相場に基づき交渉のうえ、合理的な判断に基づき決定しております。また当該取引にあたっては、法令、社内規定に基づき、取締役会における議論を経て、取引条件が一般的な取引と同等であること等を確認の上、実施の可否を決定しており、少数株主の利益を害することがないように努めております。今後も少数株主保護の体制を維持してまいります。

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

当社は親会社であるイオン株式会社及び同社の連結子会社・持分法適用関連会社により構成する企業グループに属しており、国内をはじめ中国、アセアンのショッピングセンター内において、遊戯施設の設置運営を主力事業としたサービス事業の中核を担っております。当社はイオングループの一員として、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。」というイオンの基本理念を、「こどもたちの夢を育み、“えがお”あふれる世界をつくる。」という自社のパーパスとして共有し、日常の事業運営にあたっては独自の経営判断に基づいており、イオン株式会社並びにイオングループ各社とは相互に自主・規律性を十分に尊重しつつ綿密な連携関係を保ちながら、持続的な成長、発展、業績の向上に努めております。当社経営の意思決定につきましては現在、取締役会は取締役8名のうち3名が社外取締役で構成されており、社外取締役は3名いずれも独立役員に指定されております。併せて当社は監査役会設置会社であり、監査役4名のうち3名は社外監査役により構成され、うち2名は独立役員に指定されております。親会社であるイオン株式会社は子会社を含めたグループにより当社の議決権の63.14%(直接保有60.61%)を保有しておりますが、日常からの事業運営体制、取締役会での社外取締役の監督及び監査役会での社外監査役体制により、当社独自の経営判断を妨げるものではなく、親会社からの一定の独立性が確保されていると認識しております。また全委員数4名のうち社外取締役が3名かつ社外取締役が議長を務める指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の任命や報酬に関する独立性と客観性を確保しております。今後ともこうしたガバナンス体制の強化により少数株主の保護に努めてまいります。

なお親会社イオン株式会社の「上場子会社のガバナンスに関する方針」には、グループ会社の自律的経営を尊重しつつ、一体的なグループ経営を進めているとあり、当社はイオングループ各社との連携及びシナジーの最大化を図ることにより、少数株主の利益につながるもの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	12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	8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		
山下 真実	他の会社の出身者													
草島 智咲	他の会社の出身者													
齋藤 政彦	他の会社の出身者													

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
山下 真実			山下真実氏は、長年にわたり経営者として活躍されており、起業や経営に大変豊富な経験と知見を有しております。さらに、留学や米系投資銀行での経験から、国際ビジネスへの理解力、国内外の情報分析力も高く、当社が今後成長していくために不可欠な海外展開や新規事業について、高度な指導や助言をいただけるものと判断しましたので、同氏を社外取締役として選任いたしました。
草島 智咲		過去に当社の主要な取引先である株式会社セガの業務執行者として勤務しておりました(在籍期間 1988年から2014年)。同社との取引は通常取引であり、独立性に与える影響はありません。	草島智咲氏は、長年にわたりIT関連のさまざまな業務を担当しており、複数のシステム構築における中心的役割を果たしておりました。その後、独立系ITコンサルタントとして起業し、経営者としても大変豊富な経験と知見を有しております。アミューズメント業界への理解も高く、当社が今後成長していくために不可欠なDXの推進やオンライン分野の事業拡大について、高度な指導や助言をいただけるものと判断しましたので、同氏を社外取締役として選任いたしました。
齋藤 政彦			齋藤政彦氏は、前職においては、米国に赴任された後、アジア・中国・オセアニアにてプロダクトマーケティングのリージョン統括責任者を経て、マレーシア現地販売会社の社長を務めており、マーケティング及び海外事業に大変豊富な経験と知見を有しております。また、国内外の子会社に経営管理とガバナンス強化、各社経営課題の改善支援を行っておりました。当社が今後成長していくために不可欠な海外展開、事業多角化及びコーポレートガバナンスについて、高度な指導や助言をいただけるものと考えております。

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	4	0	1	3	0	0	社外取締役
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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

【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	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、監査役、会計監査人、業務監査室が随時意見交換を行い、互いに連携して当社グループの業務運営状況を監視して、問題点の把握、指摘、改善勧告を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
河口 仁典	他の会社の出身者													
杉本 茂次	公認会計士													
岡本 紫苑	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
河口 仁典		過去に当社の親会社であるイオン(株)の業務執行者として、また当社の兄弟会社である、(株)イオンフォレスト、(株)イオンボディ、ローアシュレージャパン(株)、リフォームスタジオ(株)の取締役として勤務しておりました。	河口仁典氏は、長年にわたり株式会社イオンフォレストにおいて企業経営に携わり、管理分野を歴任され、同社の成長発展に寄与されました。これまでの豊富な経験と幅広い見識を生かし、経営全般における監督と有効な助言をいただけるものと考え、同氏を社外監査役に選任いたしました。
杉本 茂次			杉本茂次氏は、公認会計士として監査法人において長年にわたり会計監査業務に携わり、会計監査における豊富な経験と幅広い見識を活かし、経営全般における監督と有効な助言をいただいております。同氏を社外監査役に選任いたしました。
岡本 紫苑			岡本紫苑氏は、日本および米国の弁護士資格を有し、M & A・企業再編および会社法務を中心に国内外の案件に従事してまいりました。また、新規事業関係においても経験と知見を有しております。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、経営全般における監督と有効な助言をいただけるものと考え、同氏を社外監査役に選任いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数

5名

【その他独立役員に関する事項】

【社外取締役の独立性に関する基準】

当社は、独立社外取締役(候補を含む)について、下記の独立性要件を定め、選任の条件とする。なお、独立社外取締役は、下記に定める独立性要件を就任後も維持し、主要な役職に就任した場合は、本独立性要件に基づき取締役会において独立性について検証する。

- 現在、当社及び当社の子会社の取締役(社外取締役を除く)・監査役(社外監査役を除く)または使用人でなく、過去10年間のいずれかの事業年度において、当社及び当社の子会社の取締役(社外取締役を除く)・監査役(社外監査役を除く)であったことがないこと。
- 過去5年間のいずれかの事業年度において、当社の親会社(*1)または兄弟会社(*2)の取締役(社外取締役を除く)・監査役(社外監査役を除く)・執行役・執行役員または使用人であったことがないこと
 (*1)「親会社」とは、当社の財務及び営業または事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。)を支配している会社等をいう。
 (*2)「兄弟会社」とは、当社と同一の親会社を有する会社をいう。
- 過去5年間のいずれかの事業年度において、当社の主要株主(*)である会社の取締役・監査役・執行役・執行役員または使用人であったことがないこと。
 (*)「主要株主」とは、総議決権の10%以上の株式を保有する会社をいう。
- 当社及び当社の子会社の主要な取引先(*)の取締役・監査役・執行役・執行役員または使用人でないこと。
 (*)「主要な取引先」とは、直近事業年度および過去3事業年度のいずれかにおいて当社・当社子会社との取引の支払額または受取額が、当社または取引先(その親会社および重要な子会社を含む)の連結売上高の2%以上を占めている企業をいう。
- 当社及び当社子会社から多額の寄付(*)を受けている法人・団体等の理事その他の取締役・監査役・執行役・執行役員または使用人でないこと。
 (*)「多額の寄付」とは過去3事業年度の平均で年間1,000万円または寄付先の連結売上高若しくは総収入の2%のいずれか大きい額を超えることをいう。
- 過去5年間のいずれかの事業年度において、当社及び当社子会社の会計監査人の代表社員、社員、パートナーまたは従業員であって、当社及び当社子会社の監査業務を実際に担当した者でないこと。
- 当社及び当社子会社から役員報酬以外に、多額の金銭(*)その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等でないこと。
 (*)「多額の金銭」とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円を、団体の場合は年間1,000万円または当該団体の連結売上高の2%のいずれか大きい額を超えることをいう。
- 以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を一にする者ではないこと。
 (1)当社・当社子会社の取締役・監査役または、重要な使用人(*)
 (2)過去5年間のいずれかの事業年度において、当社・当社子会社の取締役・監査役または重要な使用人であった者
 (3)上記2. から7. で就任を制限している対象者
 (*)「重要な使用人」とは本部長以上の使用人をいう。
- その他、独立社外役員としての職務を遂行する上で独立性に疑いがないこと。

【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

当社では、2007年5月に役員退職慰労金制度を廃止、取締役の報酬等を4億円以内とし、このうち金銭による報酬は業績連動型の割合を拡大し、年額3億60百万円以内としました。加えて年額40百万円以内かつ年間3万2千株を上限とする株式報酬型ストックオプションを導入することといたしました。その目的は、取締役に対する報酬等と当社の業績、株式価値との連動性をより一層高め、株価上昇によるメリットや株価下落によるリスクを株主さまと共有することで、業績向上と企業価値増大への意欲や士気を高めることとあります。この制度は第11回定時株主総会にて可決承認されております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役

該当項目に関する補足説明

社外取締役、監査役に対する報酬等につきましては、独立性を確保するため、業績連動型報酬や株式報酬型ストックオプションを採用せず固定型の月例報酬のみとしております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

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

2026年2月期の取締役および監査役に対する報酬等の総額は下記の通りです。

取締役 114百万円

監査役 22百万円

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

当社の取締役の報酬は、社外取締役が委員長かつ過半数を占める指名・報酬諮問委員会で協議のうえ取締役会に答申することにより、プロセスの客観性・透明性の高いものとしております。

1. 報酬ポリシー

(1) 報酬制度の理念・目的

- ・当社の取締役は、基本理念のもとで常に挑戦し続け、会社の持続的な成長に貢献する。
- ・当社の取締役は、役員の果たすべき役割と経営目標の達成度合いに応じた報酬を得る。

(2) 報酬制度の基本方針

- ・ステークホルダーの皆さまに理解され支持される公正感が高い制度とする。
- ・当社の業績と連動し、経営戦略の遂行を強く動機付けできる制度とする。
- ・経営を担う人材の確保・維持及びモチベーションに繋がる報酬水準とする。
- ・当社の経営環境及び業績を踏まえて、適時適切に見直すものとする。

2. 取締役報酬

(1) 基本報酬

- ・役位別に設定した基準金額内で、個別評価に基づき定め毎月支給される定額の金銭報酬とする。

(2) 業績報酬

- ・業績報酬は会社業績報酬と個人別業績報酬による構成とする。ただし、社長は会社業績と中期計画の進捗により評価する。
- ・会社業績報酬は役位別基準金額に対して、連結業績(事業全体の成長を表す連結営業収益と、収益力を表す連結経常利益及び連結税引前利益の達成水準を主な指標とする)の達成率に基づく係数により算出し、業績を総合的に勘案し決定する。
- ・個人別業績報酬は役位別基準金額に対して、中期経営計画に連動した目標達成度による個人別評価に基づく係数により決定する。

・業績報酬の支給率は、期首に設定した目標達成時に基準金額の100%を支給するものとして、当該年度の業績および個人別評価に基づき0%から200%の範囲で変動させる。

・基本報酬と合わせた総現金報酬に占める業績報酬の比重は25%から45%とし、上位役位ほどその比重を高める。

(3) 株式報酬型ストックオプション

・株価や業績と報酬との連動性を高め、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さまと共有することで、継続した業績向上と企業価値増大への意欲を高めることを目的に、業績を反映させた株式報酬型ストックオプションとして新株予約権を割り当てる。

・新株予約権の割り当て数については、役位別基準数に対して、当該年度の業績報酬と同一指標に基づき年度終了後に決定する。

(4) 社外取締役報酬

・社外取締役には基本報酬を支給する。

3. 取締役報酬の決定プロセス

取締役会の下に、社外取締役が委員長かつ過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置する。

指名・報酬諮問委員会は、取締役の業績評価の方針並びに業績評価及び基本・業績報酬の支給水準の妥当性を協議し、取締役会に答申する。

取締役会は、これに基づき、基本・業績報酬の支給について決議し、各取締役の報酬額については代表取締役社長に委任する。委任権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び担当事業等の業績による業績報酬の額とする。

以上

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役へのサポートは総務グループが行っております。取締役会の開催にあたっては、議案の事前説明を行うなど、適切な判断ができるよう必要な対応を行っております。

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

(1) 当社の取締役は8名(うち社外取締役3名)であります。取締役会は毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、監査役4名も出席しております。各取締役は、法定の決議事項及び取締役会規則に定める付議事項を審議・決議し、社外取締役や監査役からの積極的な意見や助言など活発な意見交換を行い、経営の監視機能及び内部統制機能の強化を図っております。

(2) おもに取締役会議案以外の重要な事項に関する審議・報告をするための経営会議を設置しております。経営会議は業務執行取締役、常勤監査役及び本部長で構成され、月1回開催しており、積極的な意見交換による活発な議論を行うなど迅速な意思決定と情報共有ができる体制としております。

(3) 当社は監査役設置会社であり、監査役は4名(うち社外監査役3名)であります。監査役会は毎月1回開催しており、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。監査役会において各監査役は、監査に関する重要な事項について報告を受け協議・決議しております。常勤監査役は、取締役会のほか業務執行に関する重要な会議に出席し、必要な発言を行うことができるほか、会議の記録及び決裁書類等の重要な文書を常時閲覧できるものとしております。また、内部監査部門や会計監査人と適宜情報交換を行い、実効性の高い監査に努めております。

(4) 当社は、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を有限責任監査法人トーマツに委嘱しております。当連結会計年度において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成は以下のとおりであります。

・業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 石山 健太郎

指定有限責任社員 業務執行社員 五十嵐 大典

・会計監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 15名、その他 34名

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、監査役会設置会社であり、社外取締役3名、社外監査役3名を選任しております。当社は、経営上の意思決定、業務執行、監督及び経営監視機能を明確に区分し、監査役会、社外取締役及び社外監査役による客観的かつ中立の経営監視機能が整っていると考え、現状の体制としております。今後さらに経営監視機能の強化に向けた取組みを行い、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ってまいります。

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	2026年は総会の25日前に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	2026年の開催日は5月21日です。
電磁的方法による議決権の行使	当日出席されない場合の行使方法として、郵送の他にインターネットによる議決権行使を可能にし、その旨を招集通知にご案内しております。
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年の株主総会より議決権電子行使プラットフォームの利用を開始いたしました。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義及び参考書類)の英訳版を提供しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間決算、本決算で説明会を実施し、同時にその内容をホームページで動画配信を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	最新情報を掲載すると同時に過去の決算資料はライブラリーで閲覧可能にしております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRの専任部署として経営戦略室IRを設置しております。	
その他	機関投資家との個別ミーティングと同時に個人向け会社説明会を適宜実施し、その内容をホームページで動画配信を実施し、タイムリーにフェアなディスクロージャーを進めることに努めています。	

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
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	イオングループが制定した「イオンの基本理念」に基づき、役員を含めた全従業員がお客さま、地域、社会、取引先、株主、従業員に対して取るべき行動基準を明確にし、企業倫理の遵守に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	社会貢献・環境保全活動を積極的に推進し、企業価値を継続的に高め、よき企業市民として地域社会に貢献できるよう以下の活動に取り組んでおります。 <ul style="list-style-type: none"> ・震災復興支援活動 ・子ども支援活動 ・環境保全活動
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	情報開示は重要な経営課題の一つであり、ステークホルダーから理解を得るために適切でわかりやすい情報開示を行うことが必要であると認識しております。法令に基づく開示以外にも、ステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報を含む)についても当社ホームページを通じ積極的に情報開示を行ってまいります。

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

当社は、会社法第362条第4項第6号及び会社法施行規則第100条等に基づき、以下のとおり、「内部統制システム構築に関する基本方針」を定めております。

1. 当社及び子会社の取締役及び使用人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

(1) 当社及び子会社は、より良い地域社会との関係を構築し、企業としての社会的責任を果たすとともに、コンプライアンス経営を重視したイオンの基本理念を遵守することを、取締役及び全従業員に徹底する。

(2) 当社は、代表取締役を委員長とする内部統制委員会を設置し、コンプライアンス及びリスクマネジメントを推進するとともに内部監査部門、監査役と連携しコンプライアンス経営を維持する体制とする。

(3) 当社は、親会社の内部通報制度に参加しており、当会社に関する事項は、当社の関係役員に通報され、重大な事案は取締役会及び監査役会に報告される他、親会社の監査委員会にも報告される。

2. 当社の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

(1) 社内規程に基づき、各会議議事録は事務局により作成・保管され、取締役の決定に係る決裁書は管理担当部門に適切に保管・管理される。これらの重要文書については、取締役が常時閲覧できる体制とする。

(2) 当社は、情報セキュリティ管理規程、個人情報安全管理規程等の社内規則に沿って適切に情報管理を行うとともに、規程の見直し等を適時行う。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) リスクマネジメント担当を設置し、あらかじめ具体的なリスクを想定・分類をおこない適宜、規程・マニュアル等を制定、改訂して事前に対策を講じる。

(2) 当社は、リスク管理分科会において当社グループ全体のリスクマネジメント推進に関する課題・対策の審議を行い、内部統制委員会、取締役会に報告する。

(3) 有事の際は、社内規程に従い対策本部等を設置し、災害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。また、必要に応じて親会社及びグループ会社と共同・連携した体制をとる。

4. 当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

(1) 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に、定時取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催する。

(2) 当社は取締役会規則を定め、取締役会の決議事項及び報告事項を明確にするとともに、職務責任権限基準表及び職務責任権限規程等で取締役会決議事項以外の意思決定についても決裁権限を明確にし、業務遂行に必要な組織の分掌、職務の範囲及び責任を明確にする。

(3) 取締役会は、経営の重要な意思決定と経営・業務の監督に十分な審議を尽くす。

(4) 当社は、執行役員制度を導入しており業務執行のスピードアップを図るとともに、経営会議等の会議体を活用し、グループの効率的な経営を図る。

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

グループ経営に資する事項は、親会社において報告・協議するが、当社及び子会社固有の事項及び具体的な施策に関しては、経営の自主性・独自性を保持する。コンプライアンスをはじめとして、各部門が親会社及びグループ会社の関連部門から適宜、情報提供や業務指導を受け、業務の適正を確保する。

(1) 子会社の取締役等の職務の遂行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、子会社の経営内容を的確に把握するため、社内規程に従い、当社の社長承認または定期的・臨時的に当社取締役会等への報告を求める。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の社内規程に基づき、当社のリスク管理体制に準じた自立的なリスク管理体制を構築・運用させるとともに、適切な報告を求める。

当社は、当社グループ全体のリスク管理について定める社内規程を策定し、同規程において子会社に緊急事態が発生した場合においても、損失の最小化を図るように管理する。

(3) 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

当社は、子会社の経営の独立性を尊重しつつ、適切かつ効率的な業務執行を行う体制の構築を支援する。

取締役会等における決定内容については、子会社の職務責任権限規程に基づき、子会社取締役の下、各部門長が適切かつ効率的な業務執行を行う。

6. 当社の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並びに監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役が法令及び関連する社内諸規程に定める業務を遂行するために、監査役の職務を補助する使用人を求めた場合、監査役の指揮下に執行部門から独立して配置するとともに、使用人への指示が実効的に行われる体制とする。

7. 当社の取締役及び使用人並びに当社子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者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並びに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

(1) 当社の取締役及び使用人並びに当社子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、監査役に対して定期的、臨時的に法令及び社内規程に定められた事項の他、監査役から求められた事項について報告する体制とする。

(2) 当社は、前項の監査役への報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当社および子会社の取締役、監査役並びに使用人に周知徹底する。

(3) 当社業務監査室は、当社グループにおける内部監査、コンプライアンス、リスク管理等の状況等を定期的に当社監査役に報告する。

(4) 監査役は、取締役会の他、必要に応じて経営会議その他重要な会議への参加及びその会議資料等の閲覧ができるとともに、監査役の要請があれば直ちに関係書類・資料等が提出される体制とする。

(5) 監査役の職務執行について生じる費用又は債務は、請求のあった後速やかにこれに応じる。

8. 反社会的勢力排除のための体制

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に対しては、断固としてこれらを排除し、不当な要求や請求には弁護士や警察等とも連携して、全社をあげて組織的に対処する。

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、反社会的勢力を排除することが企業の社会的責任であることを十分に認識し、反社会的勢力との関係を遮断し、断固としてこれらを排除する方針を全従業員等に明確に示します。
また、反社会的勢力による不当要求への対応を統括する部署を管理統括兼リスクマネジメント担当下、人事総務本部と定め、そのような不当要求に対し、民事及び刑事の法的対応を含め、外部専門家や捜査機関とも緊密な連携を構築し、組織として対応いたします。

その他

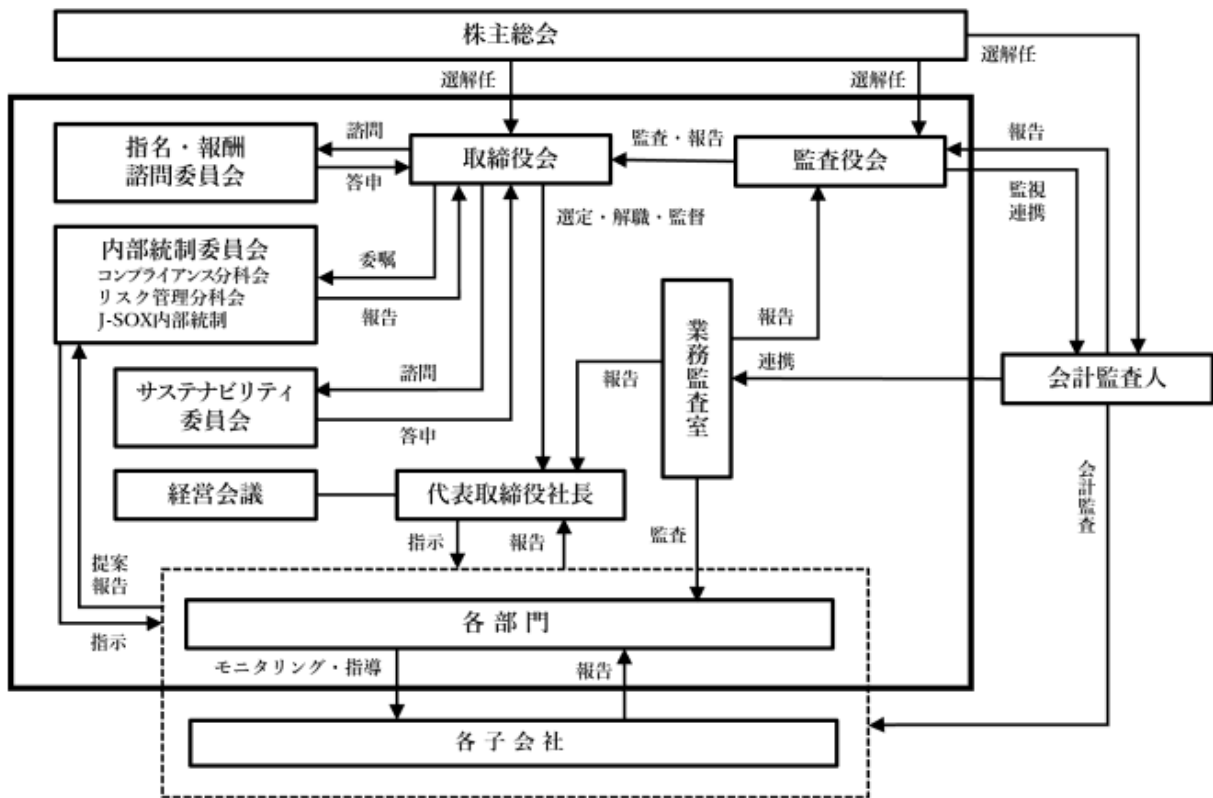
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

- (1)当社は、法令及び証券取引所が定める適時開示規則などに従い、適切でわかりやすい情報開示の充実に注力し、透明性・公正性を確保いたします。
- (2)当社は情報開示の専任部署を設置しており、適時開示を必要とする重要事実、会社情報が発生したときは、担当部門を管轄する取締役が、当該事項を取締役会に付議・報告します。同時に、内部情報を管理する情報取扱責任者である担当役員の指示のもと、東京証券取引所に適時開示を行うものとしております。



適時開示体制

