

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、企業原理である「顧客最優先主義」を徹底し、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの強化を図るとともに、積極的なディスクロージャーを行い、社会と共生する当社への理解を深めることが、企業価値増大のための重要な経営課題と位置づけております。高い倫理観に則った事業活動こそが、企業存続の前提条件であるとの理念に立ち、社内での早期対応体制を構築し、社外専門家の助言を仰ぎながら、企業統治体制とその運営の適法性を確保しております。とりわけコンプライアンスについては、これまで以上に組織体制を強化するとともに、法令遵守意識の向上、経理部門及び内部監査部門、検査・調査部門の強化などの取組みの徹底と充実を図りながら、企業活動を推進してまいりたいと考えております。

### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4 政策保有株式】

当社は、保有目的が純投資以外の目的である投資株式については、投資株式の合理性について、投資先との協力関係を築くことが可能であり、かつ、当社グループの企業価値の向上が期待できると判断した場合に株式を保有しております。また、投資先との関係、取引状況、投資リスクが資本コストに見合っているか、投資先の企業価値の向上が期待できるか等を総合的に勘案し、保有・売却の判断を行っております。純投資以外の目的である投資株式に係る議決権については、当社の株主としての利益や発行会社の企業価値の向上が期待できるかという観点で踏まえて総合的に勘案し、行使することとしております。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役との間の競業取引及び利益相反取引については、法令及び社内規程に基づき、取締役会の承認を得ることとしております。さらに、これらの競業取引及び利益相反取引の状況・結果等の重要な事実については、事後的に取締役会において報告を要することとしており、事後的な監視体制も整えております。

また、決算期ごとに役員に対して関連当事者取引の有無に関する調査を実施し、当社として漏れの無いように把握する体制を構築しております。なお、その他の関連当事者との取引についても、その取引の重要性を精査し、当社や株主共同の利益を害することのないよう、必要に応じて取締役会に諮ることとしております。

#### 【補充原則2-4 中核人材の多様性】

##### (1) 多様性の確保についての考え方

PPIHグループは、企業理念集「源流」において「多様性を認める企業」であることを掲げており、「多様性の容認と働きがいのある職場づくり」をマテリアリティ(重要課題)に掲げ、グループ全社でダイバーシティ推進に取り組んでおります。

2020年に発足したダイバーシティ・マネジメント委員会(以下、DM委員会)は、ダイバーシティ・マネジメントを管掌する取締役が委員長を務め、複数の関連部署が横断的に連携する形で構成されております。DM委員会は、役員・管理職を含むあらゆる職域において、女性が活躍できる環境づくりを推し進めるとともに、LGBTQ+・シニア・外国人の活躍推進、障がい者雇用の促進などダイバーシティを推進する施策を企画・立案し、実行しております。また、さまざまな価値観やライフスタイルの顧客との親和性を確保し、新たなイノベーションを創造するために、管理職等の中核人材の登用においても性別や国籍等による差別は一切行わず、女性や外国籍人材の積極的な登用に努めております。中途採用においては、パートタイム・アルバイトの社員登用を積極的に行うとともに、キャリア人材の採用も積極的に行っております。社外で蓄積されたスキルやノウハウを持った社員は当社グループにとって重要な人的資源であり、多くの中途採用者が管理職として活躍しております。

##### (2) 自主的かつ測定可能な目標及びその状況

顧客の6割以上が女性のお客さまである当社グループにおいて、現場で女性が活躍することは事業成長にも結び付くものと考え、女性店長の拡大及び女性の定着率向上を女性活躍推進目標として設定しております。

女性店長を100人に拡大(対象:国内)

数値目標:2026年6月期までに50人、2030年6月期までに100人

進捗状況:2024年6月末時点 39人

女性社員の定着率の向上(対象:国内)

数値目標(離職率):2026年6月期までに8.8%、2030年6月期までに5%

進捗状況:2024年6月期実績 7.6%

##### 目標達成に向けた施策

- ・女性店長輩出を目的に、必要な知識やスキルを身に着けるための研修プログラムを2021年より継続実施
- ・女性社員を対象に、思考力やリーダーシップ力などの能力開発につながるキャリアアップセミナーを実施

- ・全管理職を対象に、部下のキャリアやモチベーションを阻害する無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を取り除くための研修(全4回)を実施
- ・女性の部下を持つ管理職に向け、自部署における女性社員の人数や管理職比率、退職者数の推移を把握できる報告書を年4回配信
- ・女性活躍推進施策の妥当性の確認や働きやすい環境の整備を目的に、女性社員を対象とした意識調査を実施
- ・新卒採用において、女性の働き方やキャリアに特化したオープン・カンパニー及び内定者イベントを開催

ダイバーシティ・マネジメントの取組み状況については当社ホームページ内サステナビリティサイト「マテリアリティ2 多様性の容認と働きがいのある職場づくり」(<https://ppih.co.jp/sustainability/materiality2/>)に掲載しております。

#### 【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】

当社には、基金型・規約型の確定給付年金及び厚生年金基金の制度はありませんが、企業型確定拠出年金制度を導入しており、従業員に対して資産運用に関する教育を行っております。

#### 【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の企業原理である「顧客最優先主義」やビジネスモデル等の考え方、経営戦略及び経営計画については、当社ホームページのIR情報、決算説明会資料及び統合報告書等の各種ツールにおいて、その内容や現状を開示しております。

IR情報URL:<https://ppih.co.jp/ir/>

(2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

当社は、企業原理である「顧客最優先主義」を徹底し、コーポレートガバナンスとコンプライアンスの強化を図るとともに、積極的なディスクロージャーを行い、社会と共生する当社に対する理解を深めることが、企業価値増大のための重要な経営課題であると位置づけております。

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及び方針については、本報告書「基本的な考え方」において開示しております。

(3) 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

経営陣幹部・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬を決定するに当たっての方針と手続及び決定に対するプロセス等については、本報告書「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) 取締役会が経営陣幹部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

経営陣幹部の選解任及び取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補の指名におきましては、急変する経営環境に対応するための迅速な意思決定、適切なリスク管理業務執行の監督機能等考慮し、当該候補者の能力や経験、人柄を踏まえた上で、適材適所の観点より総合的に勘案し、取締役会において決定しております。

なお、業務執行取締役候補者の選任に当たっては、これらに加え、取締役会決議の前に、諮問機関である指名・報酬委員会にて審議及び答申を行うこととしております。

また、監査等委員である取締役候補者の選任については、人格・見識、経歴等を元に、多様な視点が確保できるように、指名・報酬委員会での審議や監査等委員会と協議の上、取締役会にて決定しております。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と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

経営陣幹部の選解任におきましては、法令に則って適切に開示してまいります。

また、取締役候補者の経歴及び指名理由等におきましては、株主総会参考書類に記載しておりますが、今後も説明内容のさらなる充実を図ってまいります。

株主総会招集通知

<https://ppih.co.jp/ir/stock/meeting/>

#### 【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組みの開示】

当社グループは、企業原理「顧客最優先主義」のもと、地域のお客さまの暮らしを支えお買い物の楽しさを提供することを第一に、本業の総合小売業の事業活動を通じて環境・社会における重要課題(マテリアリティ)の解決に取り組んでおります。また、サステナビリティにおいても、PPIHグループのコアバリューである企業理念集「源流」に定める企業理念・行動指針を徹底し、事業活動を通じて顧客や社会へ貢献することを最終目的としております。これは結果として従業員の使命感と誇りを高め、最終的に企業価値向上につながります。この好循環の連鎖を常に念頭に置いて取組みを進め、環境・社会課題の解決とグループの事業成長の両立を目指し、果敢に挑戦しております。サステナビリティ活動の取組み状況については当社ホームページ内サステナビリティサイト(<https://ppih.co.jp/sustainability/>)に掲載しております。

##### マテリアリティ(重要課題)

- ・事業活動で生じる環境負荷の低減
- ・多様性の容認と働きがいのある職場づくり
- ・持続可能な商品調達と責任ある販売
- ・地域社会との共生による社会課題の解決
- ・確固たるガバナンス

##### < TCFD等の枠組みに基づく開示 >

気候変動問題への取組みは、当社グループの持続的な発展、中長期的な企業価値向上のための重要課題と認識しております。その取組みを確実なものとするため、2022年2月「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」に賛同し、TCFDの枠組みに基づいたシナリオ分析と開示を行っております。

その内容については当社ホームページ内「TCFDに基づいた気候変動への対応」([https://ppih.co.jp/sustainability/materiality1/climate\\_change/](https://ppih.co.jp/sustainability/materiality1/climate_change/))に掲載しております。

##### < 人的資本や知的財産への投資等に関する開示 >

###### 人材育成に関する取組み

当社では、従業員一人ひとりが自身の強みを発揮し失敗をおそれず果敢に挑戦を続けた先に、変化に柔軟な対応をしながら稼ぐ力を持った組織が構築されると考えております。そのため、当社の企業文化である「権限委譲」のもと、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できる環境や制度を整備し、適材適所で活躍できる生産性の高い組織づくりを行っております。さらに、中長期経営計画「Visionary 2030」の実現においてIT/デジタル戦略が欠かせないことから、IT人材の育成も実施しております。

従業員一人ひとりが主体的に活躍するための教育や制度

・世界中の従業員が共通の視点・方向性で業務に従事することを目的とした企業理念集「源流」の理解浸透

・新卒・中途入社者を対象に源流研修を実施(国内)

- 「源流」は日本語のほか英語、中国語(簡体字・繁体字)、タイ語に翻訳

- 国内・海外ともに従業員を対象とした『源流』理解度テストを年2回実施
- 管理職には『源流伝道士』の社内資格試験を年2回実施。合格者は日々の業務において『源流』を実践するとともに、各所属組織において理念や文化の実現に貢献する人材育成を実施
- ・年齢や性別、国籍、勤続年数などに関わらず、一人ひとりの実力を評価する人事制度の運用
  - 自立したキャリアに向けて自ら挑戦するためのプログラム
- ・全従業員を対象に新たな知識・スキル習得につながる「キツキスキルアップセミナー(自己成長セミナー)」を開催
- ・店舗の優秀人材発掘を目的に、若手を中心にマーケティング思考と陳列の技術を競う社内コンペティションを実施
- 成績優秀者の中からアジア各国への出向者を輩出し、日本の店舗の陳列技術などを現地の従業員に横伝播
- ・従業員が自身のキャリアアップや経験幅を広げるための「公募.com(社内公募システム)」の活性化
- ・若手の優秀人材の発掘・成長促進を目的に、若手と幹部社員による編成で営業課題に取り組むプロジェクトチームの発足
- ・経営幹部候補の育成を目的に、公募により選任された社員が支社長として100万人商圏、年商100億円規模の支社を統括する「ミリオンスター制度」の運用
- ・社外取締役の監修のもと、次世代の経営幹部育成プログラムを実施
  - IT人材育成の取組み
- ・店舗経験者の中からIT分野に関心がある従業員をIT部門に配置し、社内研修などの取組みを通じたりスキリングを推進
- ・若手従業員とIT部門によるデザインシンキングの実施

#### 社内環境整備に関する考え方

##### 従業員が健康で安心して働くための環境整備

すべての従業員が安心して働くためには、なによりも心身ともに健康を維持できる適切な社内環境の整備が必要です。当社グループでは、社内外への相談窓口の設置や個別ヒアリングなどで個人が抱える問題やグループ全体の労働環境における問題点を把握し、改善に取り組んでおります。従業員一人ひとりが安心して声をあげられる環境を構築し、エンゲージメントの高い組織づくりに努めております。

##### 従業員一人ひとりが自分らしく働くための環境整備

当社グループでは、企業理念集『源流』において多様性を認め尊重することを謳っております。多様な個性を認め合うことで、従業員一人ひとりの強みを発揮することによる組織力が当社の強みですが、そのためにも自分らしく働ける環境を重視しております。その取組みの1つとして、2022年より服装ルールを緩和し、髪色自由化を実施しております。また、性的マイノリティ(LGBTQ+)の従業員に向けた対応として、福利厚生適用拡大をはじめとした社内制度の改定や従業員の理解促進に取り組んでおります。当連結会計年度においては約4,700人がLGBTQ+研修を受講し、研修を開始した2021年から延べ約4万2,000人が受講しております。

##### ライフスタイルに合わせて選択可能な就業環境整備

当社グループでは、従業員一人ひとりのライフスタイル・ライフイベントに合わせた働き方を選択できる制度として、地域限定社員制度を導入しております。また、育児と仕事の両立ができるよう、産休・育休取得を後押しする取組みの推進に加え、子どもが小学校を卒業するまで勤務時間を短縮できる制度を設けております。さらに、退職した人材に対し、経験やスキルを発揮して再びPPIHグループで活躍する機会を提供する、アルムナイ採用(ウェルカムバック採用)の制度を設けております。

#### 【補充原則4-1 取締役会から経営陣への委任範囲の概要】

当社の取締役会は、経営の意思決定機関として、法令や定款による取締役会の専決事項とされている項目及び取締役会規程に定められている重要事項(重要な経営方針の策定、重要な規程・管理制度の制定及び改廃、設備投資計画、他)を決議しているほか、純粋持株会社として、グループ全体の経営方針等を決定しております。

また、当社は、2016年9月28日開催の第36期定時株主総会による決議を得て、監査等委員会設置会社へ移行しており、この移行に伴いまして、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任しております。

さらに、当社グループは、小売業を主たる事業とする企業グループであり、激変する商環境に柔軟かつ迅速に対応するため、現場に対して大胆な権限委譲を行っておりますが、職務権限規程において、取締役をはじめとする経営陣及び経営幹部に委任される事項を、その重要性や金額等によって明確に定めるなど、事業運営に関するガバナンスの充実に努めております。

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

現在、当社の取締役15名中、社外取締役は6名となっております。社外取締役6名のうち5名は、当社からの独立性を有していることから、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。社外取締役は、取締役会等で独立した視点から有用な意見を述べるなど、会社として適切な意思決定を実施するための責務を果たしていると考えております。

#### 【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、独立社外取締役の候補者の選定においては、会社法に定められている社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立役員要件を基準とし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを前提に、加えて独立社外取締役として公正な立場から経営監視機能を果たすために相応しい、豊富な見識や人格を有している人物であることを条件としております。

#### 【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。この指名・報酬委員会は、取締役等の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスにおける公平性、客観性、透明性の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させることを目的として設置しております。

指名・報酬委員会は、委員3名以上で組織し、その過半数を独立社外取締役で構成することとしております。また、委員長は取締役会の決議によって独立社外取締役の委員の中から選任することとしております。

なお、指名・報酬委員会が取締役会の諮問に応じ、審議・答申する事項は以下のとおりであります。

- ・取締役の選解任の審議
- ・当社の取締役の個人別の報酬等の決定方針
- ・当社の経営者報酬制度の確認・審議
- ・経営者報酬を取り巻く最新状況の整理
- ・経営者報酬制度に関する検討等

#### 【補充原則4-11 取締役選任の方針・手続き】

当社の継続的な成長及び企業価値の向上を図るため、また、取締役会における迅速かつ合理的な意思決定を行うため、当社の取締役会は、優れた人柄であることはもちろんのこと、当社の主力事業である小売業をはじめとする各種事業における豊富な知識や経験、能力を有する者を取締役候補者として株主総会に諮り、適切な人数を選任することとしております。

また、社外取締役については、公正・中立な観点から当社の経営を監視していただくため、要職歴任者、経営者及び各方面の識者等から適切な人数を選任することとしております。

なお、取締役のスキル等を特定するスキル・マトリックス及び選任理由等を株主総会招集通知にて公開しております。

株主総会招集通知  
「株主総会招集ご通知 株主総会参考書類」  
<https://ppih.co.jp/ir/stock/meeting/>  
ウェブサイト（スキル・マトリックスのみ）  
コーポレート・ガバナンス 取締役  
<https://ppih.co.jp/ir/governance/officer/>

#### 【補充原則4 - 11 取締役の兼務状況】

当社の取締役及び取締役候補者に関する上場会社役員を含む重要な兼職の状況につきましては、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書等の開示書類にて毎年開示を行っております。

#### 【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性分析・評価の結果概要】

当社取締役会は、少なくとも1年に1回以上、取締役会の実効性について評価をすることとしております。2024年6月期は、以下のプロセスにより取締役会の実効性を評価し、その結果、取締役会メンバーが経営理念を十分に踏まえた活発な議論を基に適切かつ迅速な意思決定を行うとともに、内部管理体制のモニタリングをはじめ、厳格な監督機能を発揮することで、中長期的な企業価値向上に実効的な役割を果たしていることを確認することができました。また取締役会のバランスの取れた構成やオープンな議論のできる環境、ダイバーシティに関する積極的な取組みは評価がしっかりとなされている一方で、一部テーマの議論のさらなる充実、議題の上程方法の見直し、結果報告や全社的な視点での議論の充実が求められる結果となりました。

なお、調査票の作成、回収及び一部の分析にあたっては、外部機関を活用することで評価の透明性を高め、実効性を確保することとしております。

#### <取締役会の実効性評価プロセス>

- (1)第三者機関の助言を踏まえた取締役会の実効性に関するアンケートの作成
- (2)取締役会全メンバーから第三者機関によるアンケートの回収
- (3)アンケート結果に基づく実効性の分析
- (4)取締役会における相互の意見交換及び実効性評価の決定

#### <取締役会実効性評価結果の概要>

##### 【当社取締役会の強み】

- ・保有スキルや専門知識等バランスの取れた取締役会の構成
- ・企業理念「源流」の浸透により、オープンな議論のできる環境
- ・ジェンダー・ダイバーシティへの取組みに関する議論の充実

##### 【当社取締役会の課題】

- ・中長期的な経営戦略や人材育成に関する議論機会のさらなる充実
- ・投資案件など過去に議論された事項に関する結果報告の充実

上記の評価結果を踏まえ、今後、課題解決に向けた取組みを進め、取締役会の実効性の一層の強化に努めるとともに、ガバナンス体制の拡充を図ってまいります。

#### 【補充原則4 - 14 取締役のトレーニング方針】

取締役は、取締役として求められる法令、財務、会計をはじめとする各方面の知識・経験が豊かで、その役割と責任を十分に果たし得る者を選任しておりますが、就任後においても取締役に対する各種情報の報告・提供を適切に行うことができる体制を整え、弁護士や会計士等の専門家から直接説明を受ける機会や必要に応じて適宜研修会なども開催しております。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すため、株主・投資家の皆さまとIR活動を通じて、建設的な対話を積極的に行い、当社の経営方針や経営実績を正確に理解していただけるよう、努めております。

- (1)IR掌管役員及び東京証券取引所に届け出ている情報取扱責任者が社内の重要な情報を把握するため、連携を取りながら当該役員に情報が集約される体制を構築し、IR担当部署は、必要に応じて、法務、財務、経理、営業、物件開発等の各部署と横断的に連携を図り、適切な情報開示を行うこととしております。
- (2)IR掌管役員及びIR担当部署は、アナリスト・機関投資家の皆さまからの取材申込に適切に対応するとともに、四半期ごとに決算説明会を開催しており、代表取締役社長も適宜参加することとしております。また、当社HP「IR情報」(<https://ppih.co.jp/ir/>)に、適時開示情報、各種決算情報や経営資料(決算短信、有価証券報告書、統合報告書、PPIHレポート、月次売上高速報等)を随時掲載し、株主・投資家の皆さまの投資判断の一助となるよう、努めております。
- (3)株主・投資家の皆さまから得られた貴重なご意見は、必要に応じて取締役会や経営幹部に共有され、当社の経営に活かしております。
- (4)当社は、各決算発表前の一定期間を、IR自粛期間と定めており、この期間は決算内容に関するコメントは行わないこととしております。また、未公表の重要事実(インサイダー情報)についても、法令・諸規則を遵守するとともに、インサイダー取引防止規程を定め、厳格に管理することとしております。

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、企業価値の向上を図るべく、中長期経営計画「Visionary 2030」の2030年6月期の定量目標である営業利益2,000億円の達成に向けて、成長投資は維持しながら、収益性向上によるROEの高水準での安定化や配当政策の強化など、資本コストや株価を意識した経営による企業価値向上の実現を目指しております。

2024年6月期においては、中長期経営計画「Visionary 2025」の目標であった営業利益1,200億円を1年前倒して達成したことで、資本コストを上回るROEを実現しており、PBRも1倍を大きく上回る水準にあります。

経営陣や事業責任者による市場との対話を積極的に実施し、統合報告書の発行、英文開示の充実、各評価機関への対応など、開示やIR活動の拡充も継続しております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
DQ WINDMOLEN B. V.	134,028,000	22.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	67,795,500	11.36
株式会社安隆商事	33,120,000	5.55
株式会社ファミリーマート	33,057,384	5.54
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	32,883,400	5.51
公益財団法人安田奨学財団	14,400,000	2.41
GIC PRIVATE LIMITED - C	13,984,139	2.34
JP MORGAN CHASE BANK 385632	11,530,621	1.93
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	8,927,036	1.50
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	7,123,577	1.19

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	6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	1兆円以上
-------------------	-------

直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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	監査等委員会設置会社
------	------------

**【取締役関係】**

定款上の取締役の員数	27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	15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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
吉村 泰典	学者													
西谷 順平	学者													
久保 勲	他の会社の出身者													
加茂 正治	他の会社の出身者													
小野 貴樹	他の会社の出身者													
岸本 尚子	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



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
吉村 泰典			<p>監査等委員である社外取締役の吉村泰典氏は、mederi株式会社の社外取締役であります。当社は同社が提供するオンライン処方サービス「mederi for biz(メデリフォービズ)」を福利厚生として、国内グループ会社の女性社員及び社員のパートナーを対象に、低用量ピル服用に係る費用の補助をしております。これは、女性の働きやすい環境づくりの一環として、女性社員の心身の健康維持をサポートし、能力をさらに発揮しやすい職場づくりを提供することができると思われ導入しております。また、その費用は5百万円程度(当社連結売上高及び販管費の0.01%未満)と僅少であることから、同氏は、当社に対し十分な独立性を有していると考えております。</p>	<p>内閣官房参与、大学教授や各種学会理事長等の要職を歴任されている経験を有しております。これらの知見を活かし、客観的な立場から当社の監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行されると判断して、社外取締役に選任しております。また、同氏は、当社一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、独立役員として適当であると判断し、指定いたしました。</p>
西谷 順平				<p>大学の経営学部教授として、会計や経済について高度の専門知識と幅広い経験を有しております。これらの知見を活かし、客観的な立場から当社の監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行されると判断して、社外取締役に選任しております。また、同氏は、当社一般株主と利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適当であると判断し、指定いたしました。</p>
久保 勲				<p>伊藤忠商事株式会社及び株式会社ファミリーマートにおいて要職を歴任され、経営管理に関する豊富な知見を有しております。これらの経営に関する豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的な立場から当社の社外取締役としての職務を適切に遂行されると判断して、社外取締役に選任しております。また、同氏は、当社一般株主と利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適当であると判断し、指定いたしました。</p>
加茂 正治			<p>監査等委員である社外取締役の加茂正治氏は、株式会社加茂事務所の代表取締役であります。当社は同所との間で、当社グループの次世代経営層となり得る中堅幹部従業員に対する研修の講師等に関する業務委託契約を締結しております。研修の内容は、企業経営及び組織運営の基礎知識や考え方、会計指標の基礎等に関するものであります。次世代経営層の人材育成は常に企業において重要な課題であり、本研修はその課題解決の一助となる意義を持つものとして実施しております。加茂正治氏は、コンサルティング会社での勤務経験及び事業会社での経営幹部を歴任されたご経験もことから、本テーマの研修講師として最適であると考えております。また、その業務委託費用は9百万円程度(当社連結売上高及び販管費の0.01%未満)であることから、同氏は、当社に対し十分な独立性を有していると考えております。</p>	<p>コンサルティング会社や事業会社において要職を歴任され、企業経営に長年携わってきたことから経営企画等に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの経営に関する豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的な立場から当社の監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行されると判断して、社外取締役に選任しております。また、同氏は、当社一般株主と利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適当であると判断し、指定いたしました。</p>
小野 貴樹				<p>銀行において要職を歴任され、財務・金融分野において豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの財務・金融分野に関する豊富な経験と幅広い見識を活かし、客観的な立場から当社の職務を適切に遂行されると判断して、社外取締役に選任しております。</p>

岸本 尚子				弁護士資格を有しており、高度な専門知識と幅広い経験及びグローバルな取引を展開する企業での見識も有しております。これらの弁護士としての経験・知見及びグローバルな視点を活かし、客観的な立場から当社の職務を適切に遂行されると判断して社外取締役役に選任しております。また、同氏は、当社一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、独立役員として適当であると判断し、指定いたしました。
-------	--	--	--	--

## 【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	5	0	0	5	社外取締役

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

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

- (1)監査等委員会の求めに応じ、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置する。
- (2)監査等委員会事務局スタッフについての人事(処遇や懲罰を含む)については、事前に監査等委員会に報告しなければならない。
- (3)監査等委員会事務局スタッフが他部署の業務を兼務する場合、監査等委員会より監査業務に必要な指示を受けた際には、当該指示を優先して従事するものとする。また、兼務する他部署の上長は、当該指示の遂行にあたって要請があった場合は、必要な支援を行う。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- (1)内部監査室は内部統制整備の実施状況について、適時適切に監査等委員会に対し報告するものとしております。
- (2)当社及びグループ会社各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び従業員は、当社及びグループ会社各社の事業に影響を与える、あるいは与えるおそれのある重要事項について、監査等委員会に速やかに報告するものとしております。
- (3)当社及びグループ会社各社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び従業員は、監査等委員会及び監査等委員会事務局から会社の業務の実施、財産の状況等について報告を求められたときは、速やかにこれに応じるものとしております。
- (4)上記各項目に係る報告をしたことを理由として、当社監査等委員会に報告を行った者に対して不利な取扱いをすることを禁止しております。

## 【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	3	1	1	2	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・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役



## 補足説明

指名・報酬委員会は、取締役等の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスにおける公平性、客観性、透明性の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として設置いたしました。

当社の指名・報酬委員会の役割は、取締役会の諮問に応じ、取締役の選任及び解任に関する事項、代表取締役等の選定及び解職に関する事項、取締役等の報酬等に関する事項、その他取締役会が諮問した事項について審議し、答申を行うこととしております。また、指名・報酬委員会の構成は、委員3名以上で、かつ、その過半数は独立社外取締役で構成されます。なお、委員長は取締役会の決議によって独立社外取締役の委員の中から選任することとしております。当社の取締役の個人別の報酬等の決定方針は、指名・報酬委員会において、その妥当性を検証したうえで取締役会にて決定しております。

(指名・報酬委員会の構成)

委員長(社外取締役) 西谷 順平氏  
委員(社外取締役) 吉村 泰典氏  
委員(代表取締役社長) 吉田 直樹氏

(指名・報酬委員会の取締役の個人別の報酬等に関する主な審議事項等)

- ・役員報酬制度の改定に関する審議
- ・2023年6月期業績連動型金銭報酬(年次賞与)の業績評価及び支給額に関する審議
- ・2024年6月期業績連動型金銭報酬(年次賞与)のインセンティブカーブに関する審議
- ・当社の取締役の個人別の報酬等の決定方針に関する審議
- ・開示事項の審議 等

## 【独立役員関係】

独立役員の人数 5名

### その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

## 【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

・業績連動報酬制度  
本報告書「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制度  
2014年9月26日開催の第34期定時株主総会の決議により、役員退職慰労金制度を廃止するとともに、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と共有し、取締役の中長期的な業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高めるため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対し、行使価格を1円とする株式報酬型ストックオプション制度を導入し、これまでに7回発行しております。なお、同株式報酬型ストックオプションは、既存の金銭報酬の額とは別枠にて、年額4億円以内の範囲で割り当てることにつき、株主総会にてご承認いただいております。

ストックオプションの付与対象者 社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

### 該当項目に関する補足説明

当社は、業績向上に対する意欲や士気を一層高めることを通じて、株主価値の向上を図ることを目的とし、1998年よりストックオプションの付与を行っております。付与対象者は当社取締役、執行役員含む当社従業員、国内外の当社関係会社取締役及び国内外の当社関係会社従業員としております。

また、2014年9月26日開催の第34期定時株主総会の決議により、役員退職慰労金制度を廃止するとともに、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と共有し、取締役の中長期的な業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲や士気を一層高めるため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対し、行使価格を1円とする株式報酬型ストックオプション制度を導入いたしました。

## 【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

2024年6月期は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)7名に対して総額222百万円、監査等委員である取締役3名に対して総額20百万円の報酬を支払っております。そのうち、社外取締役4名に対しては27百万円の報酬を支払っております。また、連結報酬の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### 1、役員報酬制度の基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能するように株主利益を考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

#### 2、役員報酬制度の体系

当社の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対する報酬体系は、月例の固定金銭報酬としての基本報酬、及び短期のインセンティブ報酬としての業績連動型金銭報酬(年次賞与)、株主利害の共有を目的とした株式報酬型ストック・オプション(非金銭報酬)から構成しております。当社の社外取締役の報酬体系は、その役割を鑑み、基本報酬のみとしております。また、当社の監査等委員である取締役の報酬体系は、その役割を鑑み、基本報酬のみとしております。

基本報酬は、月例の固定金銭報酬とし、各取締役の役位及び、職責に応じて、当社と同規模の他社における役員報酬の水準、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

短期のインセンティブ報酬としての業績連動型金銭報酬(年次賞与)は、代表取締役においては、単年度の会社業績に連動する報酬とし、当社においては本業における収益向上の観点から業績連動(KPI)を「連結営業利益」とします。なお、KPIである2024年6月期の「連結営業利益」の目標額は1,110億円であり、その実績額は1,402億円となりました。

また、支給額はその予算達成度に基づき決定されるものとし、予算達成度に応じて、0%~150%の比率で変動するものとします。さらに、代表取締役以外の取締役においては、前述する代表取締役と同様の全社業績連動部分を50%とし、それに加え、個人業績連動部分を50%といたします。なお、個人業績連動部分は、予算達成を基準に査定することを原則として、指名・報酬委員会にて審議を行い、最終的に代表取締役社長が0%~150%の範囲内で支給率を決定いたします。

株式報酬型ストック・オプションは過去の付与実績等を考慮のうえ、都度付与の必要性を判断するため、その割合やその支給時期を明確に定めておりません。ただし、当社の株式報酬型ストック・オプションの付与頻度等は、適切な役員報酬制度のあり方の中で今後継続的に検討してまいります。

また、当社の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)の報酬構成の割合につきましては、基本報酬である固定報酬70%、短期のインセンティブ報酬としての業績連動型報酬(年次賞与)30%を基準として設計するものとします。

なお、報酬などの支給時期に関しましては、基本報酬である固定報酬は、月次で支給し、短期のインセンティブ報酬としての業績連動型金銭報酬(年次賞与)は、会社業績が確定したのち、定時株主総会終了後に支給することとしております。

#### 3、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法に関する方針

当社の取締役の個人別の報酬等の内容の決定について、当社の指名・報酬委員会に諮問を行い、その答申を受けて取締役会において決議しております。

ただし、代表取締役社長以外の取締役の基本報酬に関しては、取締役会で別途決定する上限額・下限額のもと、個々の取締役の役割・責任の大きさを鑑みて、その最終的な金額を決定するという権限を、また、業績連動型金銭報酬(年次賞与)に関しては、個人業績連動部分の支給率を最終的に決定する権限を、代表取締役社長に委任するものとします。委任した権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会を通じ独立社外取締役とも十分協議を行わなければならないこととしております。

## 【社外取締役のサポート体制】

当社の取締役15名のうち6名が社外取締役であり、そのうち社外取締役5名が監査等委員である取締役であります。取締役会事務局及び監査等委員会事務局が社外取締役の求めに応じ、その職務を補助する体制をとっております。

## 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)

取締役の活動状況(開催回数・個々の役員の出席状況等)については(<https://ppih.co.jp/ir/governance/system/>)に掲載しております。

### (1)取締役会

当社は、代表取締役社長を議長とした取締役会を月1回以上開催し、業務執行上の重要事項の審議及び決定を行っております。取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)10名(うち社外取締役1名)及び監査等委員である取締役5名(うち社外取締役5名)の合計15名で構成されております。

監査等委員会は5名全員が社外取締役に構成されており、取締役の職務の執行状況等についての監査を行い、必要に応じて会計監査人と連携を行うなど有効に監査が行われるよう努めております。

また、社外取締役6名のうち5名が独立役員として選任されており、全社経営戦略の策定をはじめとする会社運営上の重要事項について、一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立した立場で幅広い見識を取り入れることが可能であり、適切な経営判断が行われる体制になっていると考えております。

### (2)コンプライアンス委員会

不正防止の立案、検査及び調査の計画立案、検査及び調査結果の検証、他社不正事例の共有と検証等を行っております。

なお、構成員につきましては、法務・コンプライアンス担当執行役員を委員長とし、委員として、代表取締役兼専務執行役員CSO 森屋 秀樹氏、取締役(監査等委員) 岸本 尚子氏、関連部署の執行役員及び部門長の合計9名で構成されております。なお、取締役(監査等委員) 岸本 尚子氏は社外取締役であります。

### (3)指名・報酬委員会

取締役等の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスにおける公平性、客観性、透明性の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として委員の過半数を社外取締役にとする指名・報酬委員会を設置しております。

当社の指名・報酬委員会の役割は、取締役会の諮問に応じ、取締役の選任及び解任に関する事項、代表取締役等の選定及び解職に関する事項、取締役の報酬等に関する事項、その他取締役会が諮問した事項について審議し、答申を行うこととしております。なお、指名・報酬委員会の構成員は、取締役(監査等委員)西谷 順平氏が委員長を務め、委員として代表取締役社長CEO 吉田 直樹氏、取締役(監査等委員)吉村 泰典氏の合計3名で構成されております。なお、取締役(監査等委員)西谷 順平氏及び取締役(監査等委員)吉村 泰典氏は社外取締役であります。

### (4)社外取締役

当社の社外取締役6名であります。

社外取締役は経営に関する専門知識・経験等に基づき、社外の立場から経営に関する意見や指摘を行い、経営の健全性・透明性の向上等を期待して選任しております。また、社外取締役6名のうち5名を、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

当社は、社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針として明確に定めたものではありませんが、その選任に際しては、経営に関する専門知識・経験等に基づき、社外の立場から経営に関する意見や指摘を行い、経営の健全性・透明性の向上等が図れること及び当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しております。

### (5)内部監査室

内部監査室は取締役会直轄の組織として機能し、業務執行部門から独立しております。監査計画書に基づき、各部門及び当社グループ子会社の業務の適法性及び有効性、効率性についての監査、財務報告に係る内部統制の評価を実施しており、監査等委員会と適宜、報告及び相互連携をしております。重要な事項については、監査等委員会に加え、取締役会にも適宜報告する体制としており、組織連携を図っております。

また、財務報告に係る内部統制の整備及び運用状況評価に関して、会計監査人との間にも定期的に情報共有の場を設け、的確かつ効率的な内部統制監査のための連携に努めております。

なお、内部監査室の従業員は5名で構成されております。

### (6)その他

法務部が主催する法律相談日に、重要事項の適法性について、顧問弁護士から直接アドバイスを受けております。法律相談日は、定期的で開催され、コンプライアンスに関する強化・徹底がなされております。

会計監査人とは、通常の会計監査はもとより、ディスクロージャーの適時性と正確性を確保する観点から、個別案件ごとに適法性や会計基準の準拠性に関して事前確認を行い、適時アドバイスを受けております。

## 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、2016年9月28日開催の第36期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、同日付をもって監査役会設置会社から、監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員会を設置し、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、取締役会の監査・監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実及び企業価値の向上を図ることを目的としております。

## 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	2024年9月27日開催の第44期定時株主総会において、招集通知の発送は法定期日の前日に行っておりますが、来年以降は可能な限りさらなる早期発送を実現できるよう努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は6月決算会社であり、定時株主総会は毎年9月下旬に行っております。
電磁的方法による議決権の行使	証券代行機関が開発したウェブサイトを利用し、電子投票制度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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英文版を作成し、当社ウェブサイトに掲載することで、外国人株主の皆さまの便宜に供しております。
その他	株主総会を株主と会社とのコミュニケーションの場と考え、営業報告をビジュアルで行うなど、株主総会の活性化を目指した取組みを行っております。

### 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	2024年6月期においては、四半期ごとに、アナリスト・機関投資家向けに決算数値・経営戦略についての説明会を開催し、常務執行役員CSOが説明しております。また、代表取締役社長も適宜説明会に出席し事業戦略等について説明いたしました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	北米、アジアなどの海外投資家からのミーティング依頼に随時対応しております。また、証券会社主催の海外投資家向けコンファレンスにも参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	投資者等に当社をより適切に理解していただくため、当社ホームページ( <a href="https://ppih.co.jp/ir/">https://ppih.co.jp/ir/</a> )に、決算短信、決算業績説明資料、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書や四半期報告書等のIR資料を掲載しております。また、外国人投資家に役立つよう、英語によるディスクローチャーについても積極的に取り組んでおります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR本部IR部をIR担当部署としております。	

### 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
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>ステークホルダーエンゲージメントの考え方 当社は、ステークホルダーとのコミュニケーションを通して課題を認識し、信頼関係と協働関係を構築しながら社会的責任を果たすことで、より大きな成果を生み出しながら持続可能な社会の実現に貢献することが目指すべき最終目的であると考えております。そのため、積極的な「ステークホルダー・エンゲージメント」を重視し、その過程で把握した関心や期待、要請などを経営や事業活動に反映させております。</p> <p>ステークホルダーと主なエンゲージメント方法については (<a href="https://ppih.co.jp/sustainability/stakeholder/">https://ppih.co.jp/sustainability/stakeholder/</a>)に掲載しております。 サステナビリティに関連する各種方針は (<a href="https://ppih.co.jp/sustainability/basic_policy/">https://ppih.co.jp/sustainability/basic_policy/</a>)に掲載しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>サステナビリティ活動における基本的な考え方 当社は、企業原理「顧客最優先主義」のもと、地域のお客さまの暮らしを支え、お買い物の楽しみを提供することを第一に、本業の総合小売業の事業活動を通じて環境・社会における重要課題(マテリアリティ)の解決に取り組んでおります。ステークホルダーと対話を重ねながら、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上の両立を目指します。詳しくは(<a href="https://ppih.co.jp/sustainability/strategy/">https://ppih.co.jp/sustainability/strategy/</a>)に掲載しております。</p>
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	<p>情報提供に係る方針については「コーポレート・ガバナンスの考え方」に掲載しております。 当社は、企業原理である「顧客最優先主義」を徹底し、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの強化を図るとともに、積極的なディスクロージャーを行い、社会と共生する当社への理解を深めることが、企業価値増大のための重要な経営課題と位置づけております。高い倫理観に則った事業活動こそが、企業存続の前提条件であるとの理念に立ち、社内での早期対応体制を構築し、社外専門家の助言を仰ぎながら、企業統治体制とその運営の適法性を確保しております。 コーポレート・ガバナンスの考え方は(<a href="https://ppih.co.jp/ir/governance/basic_views/">https://ppih.co.jp/ir/governance/basic_views/</a>)に掲載しております。</p>



## 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、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、業務の適正を確保するための内部統制システムを整備しております。

#### 1. 取締役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)取締役は平素より法令遵守に基づいた経営を目指し、当社及びグループ会社に法令遵守の精神が徹底されるよう引き続き率先して行動する。
- (2)取締役の適正な職務執行を図るため、社外取締役を継続して選任し、取締役の職務執行の監督機能を向上させるとともに、社外取締役を含む監査等委員会が、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と独立した立場から、公正で透明性の確保された監査を徹底する。
- (3)コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス(法令遵守)及び内部統制に関する事項を統括せしめる。また、コンプライアンス委員会は、弁護士などの外部有識者と連携し、高い倫理観に則った事業活動を確保し、企業統治体制とその運営の適法性をも確保する。

#### 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

- (1)株主総会議事録、取締役会議事録及び重要な会議の議事録、並びにこれらの関連資料を保存し、管理するための担当部署をおき、これらを10年間保存し、必要に応じて閲覧が可能な状態を維持する。
- (2)社内の情報ネットワークセキュリティ向上のためのツールの導入及び「情報セキュリティ管理規程」の適時適切な見直しを行い、社内における情報の共有を確保しつつ、その漏洩を防止する体制を確保する。

#### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)コンプライアンス委員会は、グループ会社も含めた組織横断的なコンプライアンス上のリスクの分析と評価を実施し、リスク対応について検討を行う。
- (2)業務マニュアル、諸規程の体系化及び業務の標準化を適時適切に行い、オペレーショナル・リスクの最適化を目指す。
- (3)財務、仕入、販売、店舗及び法務等に係るリスクをコントロールするための組織・業務運営体制を適時適切に整備し、リスクの最適化を目指す。

#### 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)取締役の職務分掌と権限を明確にするため、組織体制に関し、関係諸規程の見直しや整備を適時適切に行う。
- (2)経営環境の変化に応じ、組織・業務運営体制の随時見直しを行う。

#### 5. 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)取締役会の決議に基づきコンプライアンス委員会がコンプライアンスの推進・徹底を図る。
- (2)コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関する事項の教育を含めた企画立案を行い、コンプライアンス委員会の指示に基づき、コンプライアンス委員会事務局がその運営を行う。
- (3)法令及び社内ルールに関して疑義のある行為について、従業員及び当社グループの取引先が社外機関及び社内の専門部署へ直接通報できる「コンプライアンスホットライン」制度を設置し、同制度が有効に機能するよう同制度の周知を徹底する。また、同制度の運用にあたっては、通報者に不利益が及ぶことのないように、その保護を最優先事項とする。

#### 6. 当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

- (1)グループ会社各社の業務の遂行状況について、適時適切に当社取締役会へ報告がされなければならない。
- (2)グループ会社各社の業務の遂行の適正を確保するため「内部監査室」が、グループ会社各社と連携し、内部統制整備の実施状況を把握する。さらに、グループ全体の内部統制について、共通認識のもとに体制整備を行うべく、「コンプライアンス委員会」が必要に応じて指導や支援を実施する。
- (3)グループ会社各社の適正な業務の遂行を図るために、「関係会社管理規程」を整備し、グループ会社各社の管理を行う。

#### 7. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人をおくことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査等委員会の求めに応じ、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置する。

#### 8. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(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及び監査等委員会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

- (1)監査等委員会事務局スタッフについての人事(処遇や懲罰を含む)については、事前に監査等委員会に報告しなければならない。
- (2)監査等委員会事務局スタッフが他部署の業務を兼務する場合、監査等委員会より監査業務に必要な指示を受けた際には、当該指示を優先して従事するものとする。また、兼務する他部署の上長は、当該指示の遂行にあたって要請があった場合は、必要な支援を行う。

#### 9. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

- (1)内部監査室は内部統制整備の実施状況について、適時適切に監査等委員会に対し報告を行う。
- (2)当社及びグループ会社各社の取締役及び従業員は、当社及びグループ会社各社の事業に影響を与える、あるいは与えるおそれのある重要事項について、監査等委員会に速やかに報告するものとする。
- (3)当社及びグループ会社各社の取締役及び従業員は、監査等委員会及び監査等委員会事務局から会社の業務の実施、財産の状況等について報告を求められたときは、速やかにこれに応じなければならない。
- (4)上記各項目に係る報告をしたことを理由として、当社監査等委員会に報告を行った者に対して不利な取扱いをすることを禁止する。

#### 10. その他監査等委員会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)監査等委員会と取締役(監査等委員である取締役を除く。)及びグループ会社各社の取締役、監査役との意思疎通を図る機会を設け、監査の実効性を確保する。監査等委員会は内部監査室と緊密な連携を保ち、内部監査報告書を閲覧して、社内諸規程に対する準拠性の監査を補完するものとする。また、会計監査人から監査報告書を受領した場合には、その報告の内容が相当であることを確認しなければならない。
- (2)「コンプライアンスホットライン」制度の運用状況について、定期的に監査等委員会に報告するものとする。
- (3)監査等委員である取締役がその職務の執行について必要となる費用の支払いを請求したときは、速やかにこれに応じるものとする。



## 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

当社グループは、以下のとおり、反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方を定め、社内体制を整備しております。

1. 当社グループは、反社会的勢力の不当要求等に応じず、また、取引先がこれらと関わる個人、企業及び団体等であることが判明した場合には取引を解消します。
2. 反社会的勢力からの不当要求等に毅然とした態度で対応するため、不当要求防止責任部署を「危機管理部」とし、社内教育研修や事案の対処を行います。
3. 「危機管理部」は、警察当局や弁護士等の外部専門機関と連携のもと、情報の収集を行います。また、社内には不当要求防止責任者を設置し、社内ネットワークの整備、事案発生時に迅速に対処できる社内体制を構築しております。

### その他

#### 1. 買収防衛策の導入の有無

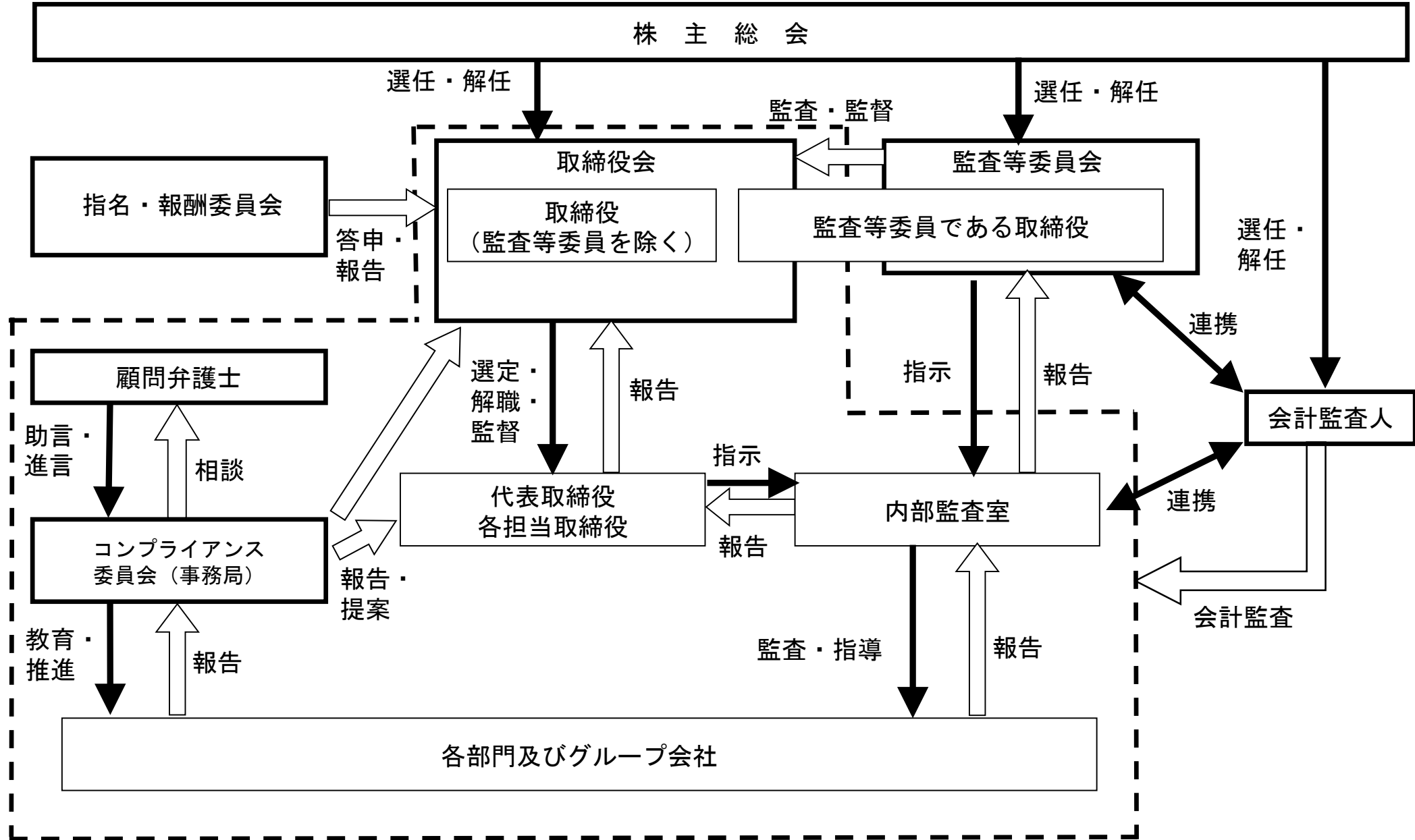
買収防衛策の導入の有無

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

<コーポレートガバナンス体制図>



# <適時開示体制 模式図>

