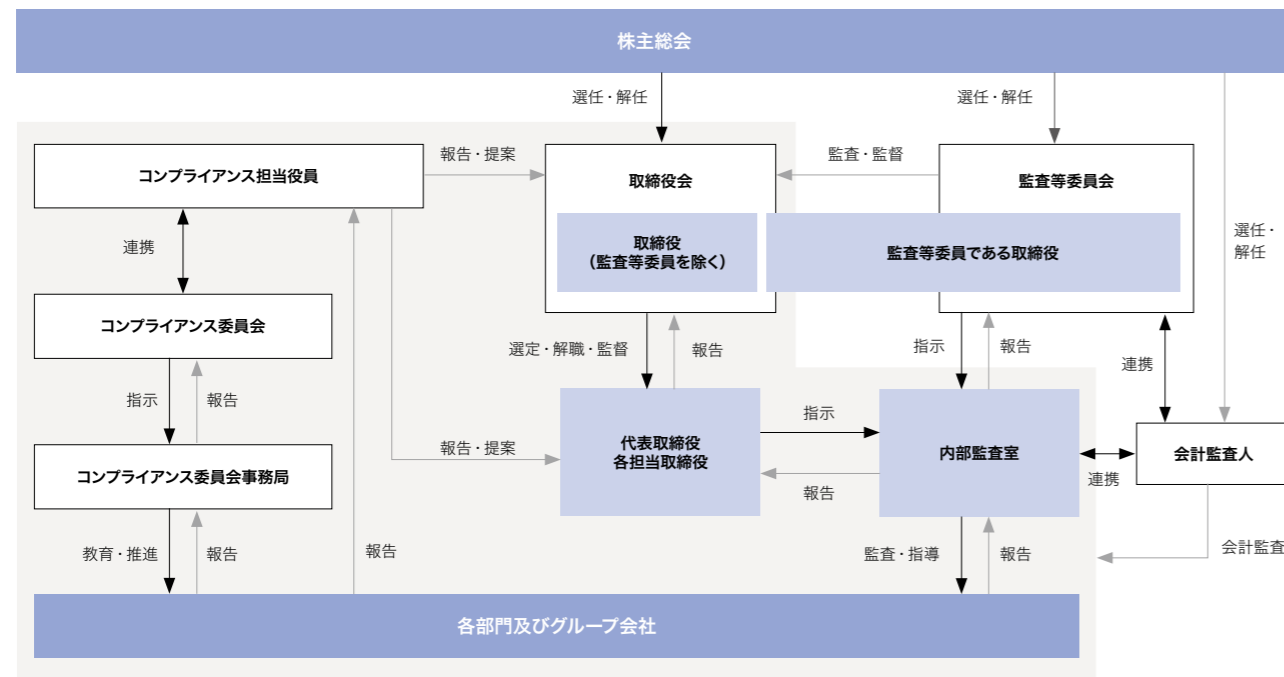


# 経営の透明性を高めるガバナンスの強化

PPIHグループは、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ていただくことが、企業価値増大のための重要な経営課題と位置づけています。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います。

とりわけコンプライアンスについては、組織体制を進化させるとともに、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り組みの徹底と充実を図りながら、企業活動を推進していきます。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2019年9月25日現在)

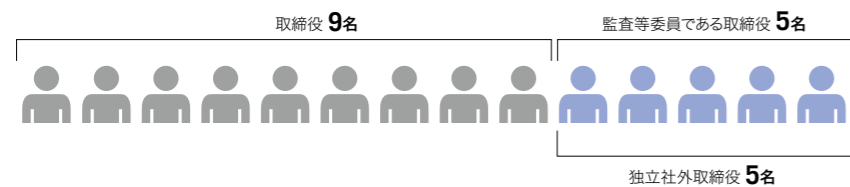


## 最高意思決定機関としての取締役会

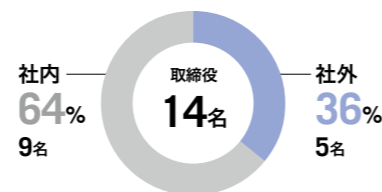
当社は、取締役会を月1回以上開催し、企業価値向上に向けた当社の重要な経営戦略の策定などについて活発な議論を行っています。取締役会は14名で構成されており、そのうち社外取締役5名全員は独立役員として選任されているため、株主の皆さまと同じ独立した視点と幅広い見識を取り入れることが可能であり、適切で透明性の高い経営判断が行われる体制になっています。

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など)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などを決定しています。

取締役会

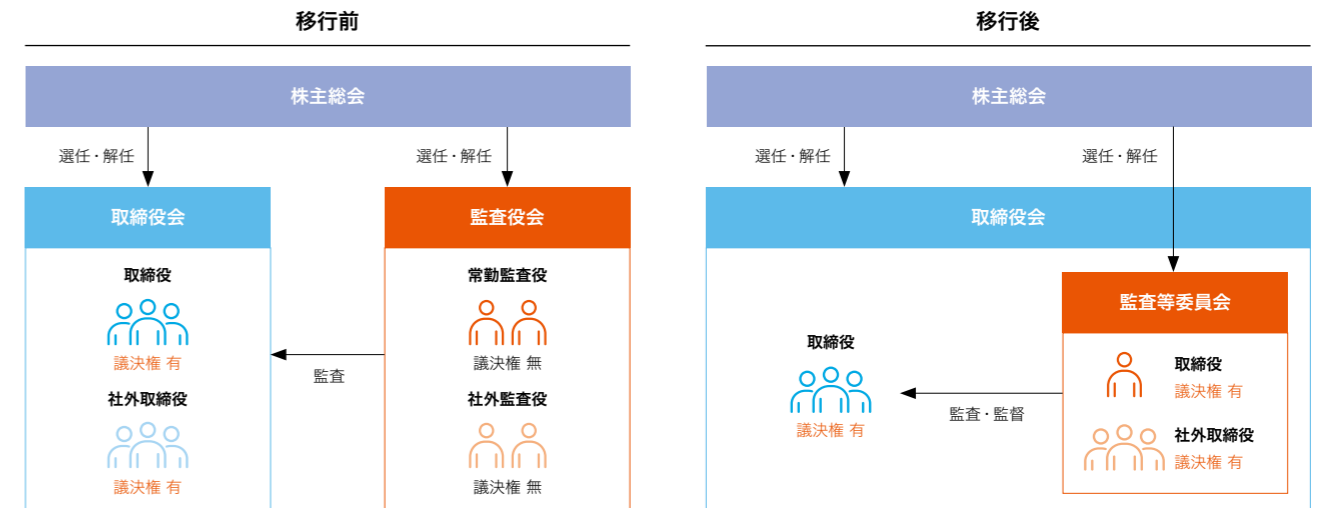


社外役員比率



## ガバナンス体制強化の変遷

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定款の変更が決議され、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。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います。



## 取締役会から経営陣への委任範囲

当社は、監査等委員会設置会社への移行に伴い、取締役会の決議による重要な業務執行の決定の全部または一部を、取締役に委任しています。

さらに当社は、激変する外部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います。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、その重要性や金額など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と努めています。

## 取締役の職務執行

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しています。

さらに、取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するために、取締役の職務分掌と権限を明確にし、組織体制に関する

規程の見直しや整備を適時適切に行っています。経営環境の変化に応じて、組織・業務運営体制の見直しも柔軟に行います。

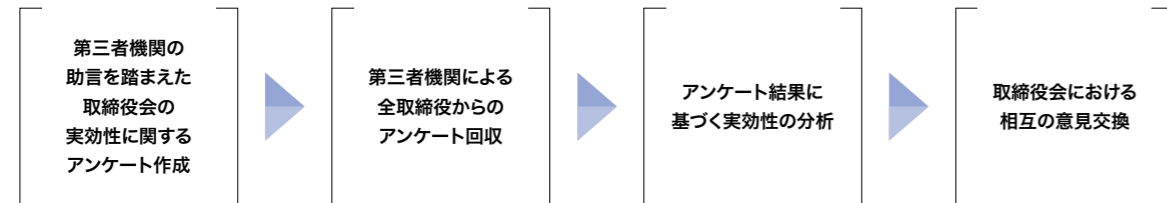
また、取締役の職務執行に関する情報の保存及び管理については、株主総会議事録、取締役会議事録及び重要な会議の議事録、並びにこれらの関連資料を保存し、管理するための担当部署を置き、これらを10年間保存し、必要に応じて閲覧が可能な状態を維持しています。



取締役会の実効性評価

当社取締役会は少なくとも1年に1回以上、第三者機関を利用して取締役会の実効性を評価しています。評価の結果を踏まえ、課題解決に向けた取り組みを進めることで、取締役会の実効性の強化に一層努めるとともに、ガバナンス体制を拡充し、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上をめざします。

評価プロセス



2019年6月期の評価結果

総評	経営理念を踏まえた活発な議論をもとに適切かつ迅速な意思決定を行うとともに、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たため、取締役会の実効性は確保されているものと評価しました。一方で、ユニー株式会社の子会社化や海外店舗が増加していることを踏まえ、グループ会社を含むコーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化が求められる結果となりました。
当社取締役会の強み	①経営理念等を十分に踏まえた取締役会運営 ②適切な業務執行権限の委譲による迅速な意思決定プロセス ③バランスのとれた取締役会の構成

当社取締役会の課題	今後の対応
課題 1 取締役へのトレーニング機会の創出	2017年9月における取締役の増員など、取締役会の構成が変化していることを踏まえ、取締役に求められる責任や役割を適切に実行するために、外部セミナーなどの活用も含め、取締役へのトレーニング機会の提供・斡旋やその支援などを充実していきます。
課題 2 社外取締役の経験を十分に活かすための適切な機会の提供	社外取締役の豊富な経験と専門的知見を活かした監督機能を十分に発揮できるよう、それぞれに期待する役割や責務を明確に定義したうえで、価値観や知見を引き出す活発な議論を行っています。
課題 3 グループ会社を含むコーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化	当社は純粋持株会社として、グループ各社の自主性を尊重しつつ、状況に応じてグループ各社の経営管理や経営指導にあたりますが、当社とグループ各社の役割・権限を明確にしていくことで、経営の監督機能に特化し、適切なガバナンス体制を構築していきます。

課題 1 への対応状況

2019年6月期においては、若手取締役に對し、専門知識を有する社外取締役との意見交換会や、外部専門機関及び取締役会事務局によるコーポレート・ガバナンスに関する講義を適宜実施しました。また、ESGやコンプライアンスなどをテーマにした外部セミナーを活用するなどして、トレーニング機会の提供や支援を行いました。

役員報酬制度

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、株主総会の決議により承認された報酬総額の範囲内で、経営成績、財務状況及び経済情勢を考慮のうえ、取締役会で決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会の決議により承認された報酬総額の範囲内で、監査等委員の協議により決定しています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の基本報酬は年額600百万円以内とし、基本報酬とは別枠の株式報酬型ストックオプションとしての報酬を年額400百万円以内と株主総会で決議しています。2019年6月期においては、個々の役員の職責や貢献、会社の業績等を勘案して報酬を決定しています。

2019年6月期の役員報酬

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数(人)
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)	619	237	382	-	-	10
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	7	7	-	-	-	1
社外役員	20	20	-	-	-	4
合計	646	264	382	-	-	15

2019年6月期の個別役員(連結報酬などの総額が1億円以上である者)報酬

氏名(役員区分)	会社区分	報酬等の種類別の額(百万円)				連結報酬等の総額(百万円)
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	
大原 孝治 (取締役)	(株)バン・パシフィック・インターナショナルホールディングス	75	220	-	-	311
	(株)バン・パシフィックシェアードサービス	16	-	-	-	
吉田 直樹 (取締役)	(株)バン・パシフィック・インターナショナルホールディングス	43	130	-	-	185
	日本商業施設(株)	7	-	-	-	
	(株)バン・パシフィックシェアードサービス	4	-	-	-	
	ルート・アドバイザー(株)	1	-	-	-	

株式報酬型ストックオプション

当社は2014年9月から、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さまと共有し、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）に對し、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ています。

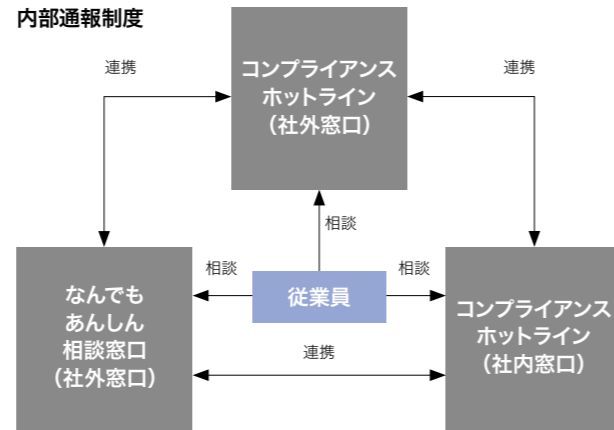
■ コンプライアンス委員会の設置

弁護士及び社外取締役などの外部有識者を中心として、不正防止の立案、検査及び調査の計画立案・検証、他社不正事例の共有と検証などを行っています。社外弁護士を委員長とするコンプライアンス委員会は、取締役、社外取締役(監査等委員)、複数名の社外弁護士で構成されています。

さらに、業務の適正を確保するための整備として、コンプライアンス担当役員を任命し、コンプライアンス及び内部統制に関する事項を統括しています。また、コンプライアンス担当役員は弁護士及び社外取締役などの外部有識者を中心とした「コンプライアンス委員会」と連携し、高い倫理観に則った事業活動を確保し、ガバナンス体制とその運営の適法性の確保に努めています。コンプライアンス担当役員と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分析と評価を実施し、リスクの最適化に対応しています。

■ コンプライアンスへの取り組み強化

当社グループは、すべてのステークホルダーから信認を得て社会的責任を全うすることが、真のコンプライアンスであると考えています。そこで、法令違反などの通報窓口として「コンプライアンスホットライン」を設置。同制度に通報された内容はコンプライアンス委員会で審議を行い、その内容を適時適切に取締役及び監査等委員会に報告しています。



■ 「パートナー様専用ホットライン」を設置

パートナーさまと節度ある健全な関係を保つために、当社グループ取引担当者の対応について、パートナーさまからお気づきの点をお知らせいただけるよう、社内外に「パートナー様専用ホットライン」を設けています。パートナーさまからの声を真摯に受け止め、速やかに改善を図るとともに、公正な取引を確保し、より強固な信頼関係の構築に努めています。



■ リスクを未然に防ぐマネジメント体制

店舗が遵守すべき法令を「ストアコンプライアンス」としてリスクランクを設定し、店長や店舗従業員を対象としたe-ラーニングや、店舗セルフチェックシートの運用により、コンプライアンス体制の増強を図っています。また、法令違反検査を担当するグループ会社による



月次単位の「チェック体制」と店舗の法令遵守徹底に向けた「改善フォロー体制」を構築。エリア責任者や店長、管掌部署が連携し、法令遵守を維持・継続する体制を強化しています。



■ 防災対策や従業員の防災意識の強化

当社グループは、店舗ごとに防災対策の責任者を選任しています。定期的な防災訓練の実施や、被災時の行動指針のマニュアル化のほか、消防法違反撲滅に貢献した従業員の表彰など、店舗の防災意識の向上に努めています。また、2014年、ユニーの稲沢本社敷地内に「免震棟」を建設しました。災害により、統括機能がマヒした場合でも、免震設備で守られたライフラインと通信機能で店舗をサポートし、速やかな営業復旧や営業継続につなげる体制を整えています。これらの取り組みにより、災害の際も慌てることなく的確な対応が可能となります。



ドン・キホーテ店舗における防災訓練の様子



ユニー店舗における防災訓練の様子

ユニー本社の「免震棟」

■ 商品調達における責任

オリジナル商品の企画製造プロセスにおいては、私たちがサプライチェーンの責任者としての自覚を持ち、生産を委託する海外工場に対して、労働基準や職場環境、各工程における安全管理や品質管理などに関する現地調査を行っています。約100項目の基準を設けた評価表と工場内部の画像報告書を作成し、適切な労働環境や品質の維持管理に努めています。

