



テーマ3 経営の透明性を高めるガバナンスの強化

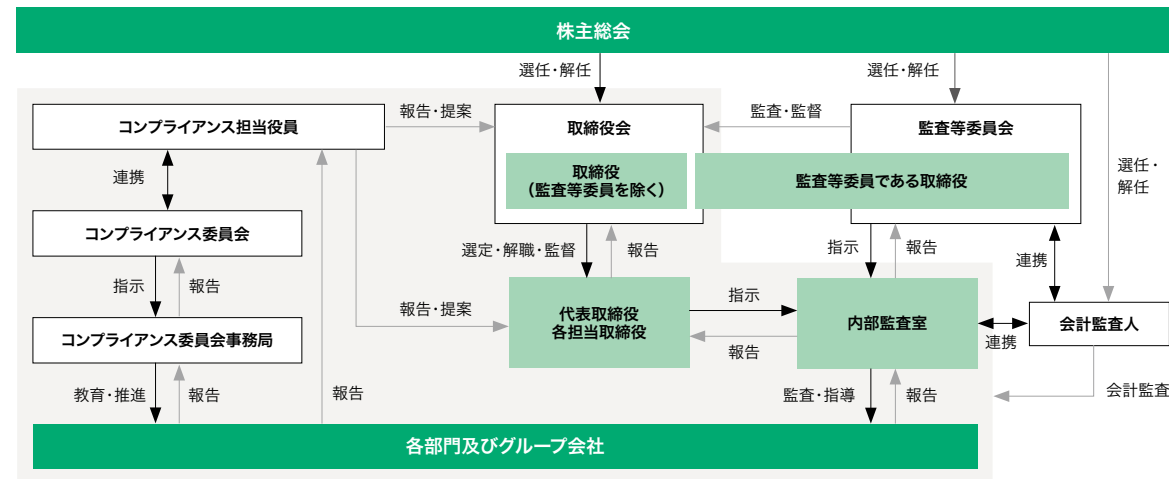
ドン・キホーテグループは、企業原理である「顧客最優先主義」を徹底するため、お客さまに最も近い存在である現場従業員に大幅に権限を委譲するという独自の組織体制を構築してきました。中長期的な企業価値向上につなげるには、取締役及び従業員一人ひとりが高いモラルと意識を持ち続けられる環境を整えることが大切だと考えています。そうしたなかで、コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの強化が重要な経営課題であると位置づけ、効率的で透明性のある経営をめざしています。

■コーポレート・ガバナンス

当社グループは、2016年9月に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っていきます。

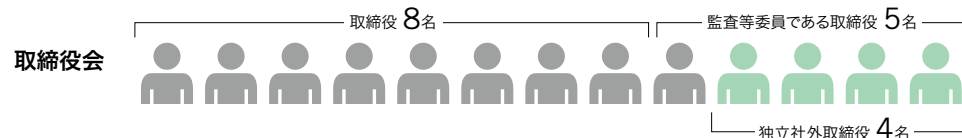
コーポレート・ガバナンス体制図 (2018年6月30日現在)



■最高意思決定機関としての取締役会

当社グループは、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グループ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13名で構成されており、そのうち社外取締役4名は独立役

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。

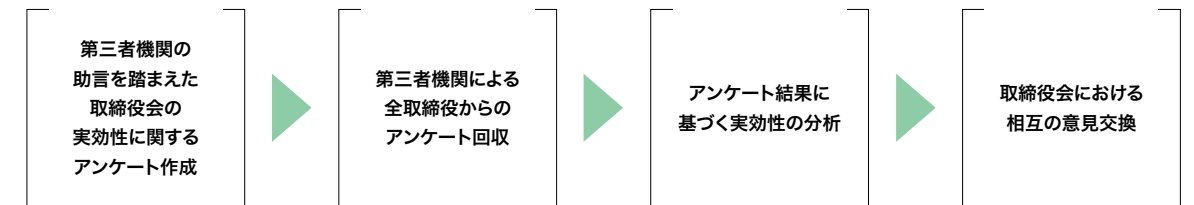


■取締役会の実効性評価

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



2018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の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。
当社取締役会の強み	<ul style="list-style-type: none"> 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 取締役会での適切な内部通報制度の構築及び定期的な運用状況の監督

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きます。
課題3 取締役会のあるべき姿の定期的な見直し	持続的な成長及び中長期的な企業価値向上を図るうえでの実効的な取締役会とは何かを議論し、取締役会での決議・報告の内容や分量などの適正化を図っていきます。





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、取締役会にて決定しています。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。

2018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)	466	219	247	-	-	10
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	6	6	-	-	-	1
社外役員	13	13	-	-	-	4
合計	485	238	247	-	-	15

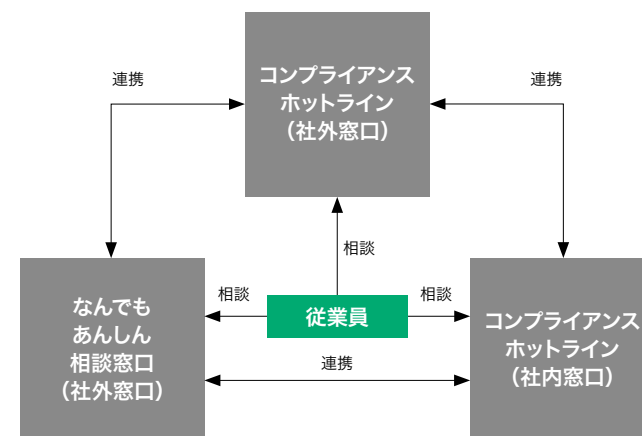
2018年6月期の個別役員(連結報酬などの総額が1億円以上である者に限る)報酬

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)ドンキホーテホールディングス	69	173	-	-	258
	(株)ドン・キホーテシェアードサービス	16	-	-	-	

コンプライアンスの取り組み強化

当社グループでは、リスク管理に関する体制として、コンプライアンス担当役員を任命し、コンプライアンス上のリスクの分析と評価及びコンプライアンスに関する事項の教育を実施しています。また、すべてのステークホルダーから信頼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、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、従業員とその家族の心とからだ、くらしに関する悩みの解決を図るため、「なんでもあんしん相談窓口」を設置しています。

内部通報制度



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。店舗を管轄する支社長や店長、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。



店舗の防災対策の強化

店舗ごとに防災対策リーダー(パド*・リーダー)を選任し、店長との協力体制のもと、店舗の防災対策の強化を図っています。定期的な店舗での防災訓練の実施や、防災意識の向上と消防法違反撲滅に貢献したパド・リーダーの表彰、震災時など取るべき行動指針のマニュアル化など、いつ何時起こるかもしれない災害に備えています。これらの取り組みにより従業員一人ひとりが高い防災意識を持ち、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。



*パド(PAD): Protection Against Disasters(防災)の頭文字

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調査を行っています。



約100項目の基準を設けた計画表と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。

