

CSR活動

パルコグループは、CSRの取り組みは「事業活動=本業」を通じた活動だと定義しています。CSR活動を推進していく上で、ESG（Environment/環境・Society/社会・Governance/ガバナンス）の視点で捉え、課題に積極的に対応していくことで、持続的な成長を目指しています。

また、2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」において「持続可能な開発のための2030年アジェンダ」が採択され、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs : Sustainable Development Goals）」が掲げられました。パルコグループは、CSR活動を通して、さまざまな社会課題の解決に貢献していきたいと考えています。



社会への取り組み



「お客さま」「ご出店テナント」をはじめ、「従業員」「株主/投資家」「地域/社会」「地権者」「お取引先」をステークホルダーととらえ、7つのステークホルダーの皆さまから共感を得て、支持されることにより、企業価値の向上を目指しています。

＞ お客様

お客さまからいただいたご意見などをデータベース化し、これらをもとにサービスの改善に取り組んでいます。

＞ ご出店テナント

ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと捉えています。

＞ 地域/社会



パルコでは来店されるお客さまの安心・安全を守るため、さまざまな対応を図っています。また、地域と連携したイベントなどを積極的におこなっています。

＞ 株主・投資家の皆さま

株主や投資家の皆さまに向けた、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に努めています。

＞ 従業員



パルコでは、社員を最も重要な資産であり、将来の成長基盤であると考えます。

ショッピングセンター事業とそれに関連する活動分野のなかで、地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進しています。そのために、パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、また、お客さまや地域の方々のご理解をいただきながら、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指します。

基本方針

地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進しています。

活動報告

省エネルギー・省資源への取り組み、環境に関するキャンペーンへの参加や制度への登録、環境配慮型商業施設を広げる取り組みです。

環境データ

インプットとして電気、ガス、水の使用量、アウトプットとしてCO2排出量、リサイクル率、排水量などを記載しています。

ガバナンスへの取り組み

パルコは、持続的な企業価値向上のためには、株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

社会

お客さま

パルコグループは、ご出店テナント、地域・社会、お取引先など、すべてのステークホルダーに向けた取り組みを通じて、お客さまの信頼と満足を得る取り組みを進めていきたいと考えています。

サービスの向上

販売員やインフォメーションスタッフが接客の中で伺いしたご意見などを当社スタッフが情報収集、お電話やお手紙、メールにて頂戴したお客さまからのお褒めやお叱りの声を全社で共有し、これらをもとにサービスの改善に取り組んでいます。また、PARCOのさまざまな情報をWebを使ってタイムリーかつ豊富に配信するなど、積極的なWebの活用をおこなうことで、お客様とのつながりをさらに深めています。

トイレ・パウダールーム・授乳室の改善

お客さまのご意見を新しいトイレに反映させているほか、パウダールームの新設や改善、授乳室の設置などをおこなっています。

PARCO_yaでは、“素の心地よさ”をテーマに、ヒノキ素材を使用し、ゆったりと心地よい時間の演出提案をおこないました。



PARCO_ya 6階 お客さま用トイレ



PARCO_ya 3階 ベビー休憩室

ベビーカーの貸出し

館内にベビーカーを設置し、館内で必要とされるお客さまにお貸出ししています。

救護室の設置

館内で体調が悪くなったお客さまのために救護室をご用意しております。

喫煙室の設置

お客さま用の喫煙室を順次新設しています。
福岡PARCO新館と仙台PARCO 2では、男女兼用の喫煙室に加え、女性トイレ内に女性専用の喫煙室を設けています。



仙台PARCO 2
女性専用の喫煙室は落ち着いた空間

Webを活用した情報発信

お客さまとのコミュニケーションの一つとして、Webを活用した情報発信を強化しています。

PARCO館内の情報をいち早く、魅力的に発信するために、ご出店テナントの皆さまには「パルコショップブログ」をご活用いただき、約3,000のテナントが来店を促進する情報発信をおこなっています。

また、パルコショップブログに掲載した店頭商品をWeb上で取り置き予約と通販注文できるサービス「カエルパルコ」や、スマートフォンアプリケーション「POCKET PARCO（ポケットパルコ）」を運用し、Webを通じてお客さまに24時間パルコを楽しんでいただける環境づくりに取り組んでいます。

PARCOのポータルサイトでは、各店舗の情報や企業情報、ニュースリリース、お知らせなどをタイムリーに公開しています。アクセス集中時にも快適にご利用いただけるよう改修したり、見やすさ、使いやすさに配慮してリニューアルするなど、利便性の向上に向けて、改善を続けています。



仙台PARCO2

デジタルサイネージの活用

デジタルサイネージを活用することで、情報のペーパーレス化を図っています。時間帯や季節を反映した豊かな演出とともに、館内のセール情報などをいち早くお伝えします。



仙台PARCO 2 4 Fフロアマップ及び全館サイン。背景のビジュアルが朝・昼・夜と1日で変化するほか、季節感も演出



仙台PARCO 2 レストランフロアのサイネージは、ブログと連動していち早い情報を掲載

社会

ご出店テナント

パルコは、ご出店いただいているテナントの皆様とともに成長を目指す「イコールパートナーシップ」をショッピングセンター事業の基本とし、ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと捉えています。

イコールパートナーシップの実現に向けて

テナントスタッフの方々とコミュニケーションを密にとり、問題解決や新しい提案を実行することに加え、研修の機会を充実させるなど、イコールパートナーシップの実現に努めています。

パルコ会活動

パルコは、ご出店いただいている約800社、2,050テナントの皆様とともに成長を目指しています。その関係性の維持・発展を推進しているのが、ご出店テナントで構成されているパルコ会です。パルコおよびパルコ会メンバーは、イコールパートナーシップの精神のもと、地域への貢献と共同の繁栄を目指して一体となって取り組みます。

ショップスタッフサポート体制

パルコでは売場に立つスタッフの皆様が、お客様を大切に想い、自分で考え行動できるスタッフになっていただけるよう、様々な研修でサポートしています。

ニーズを汲み、お客様にお買い物を楽しんでいただく提案ができるスタッフの接客力向上を目指した「接客研修」に加え、新たにSNSを活用しショップのファン拡大を目指した「SNS研修」、スタッフの育成指導に悩みを持つ店長を対象とした「人材定着研修」を導入しました。スタッフが売場でやりがいを持って楽しく働けるよう、「リアル」に対応した育成研修を実施しています。また、チーム全体の接客力向上を目的とした「チームで輝く★接客ロールプレイングコンテスト」など、成長を確認できる機会を用意し、各店舗が積極的に取り組んでいます。



津田沼PARCO SNS研修



池袋PARCO ロールプレイングコンテスト受賞者

ショップスタッフの働く環境を改善

ショップスタッフの方々が接客に集中できるよう、働く環境の改善を推進しています。休憩スペースの刷新や、ショップスタッフ専用の電話個室ブース、コンビニエンスストアの設置など進めています。



仙台PARCO 2 従業員休憩室/電話個室ブース



名古屋PARCO 従業員休憩室/コンビニエンスストア

ICTを活用した業務負荷の軽減と接客力向上

パルコとショップをつなぐコミュニケーションツール「パルコSCグループウェア」での管理業務負荷の軽減や、売場に立つショップスタッフが全員受講する「オリエンテーション（入店前）研修」のWeb動画導入により、離れることが難しい場合でも、空き時間を活用し、いつでも学んでいただくことができるようになりました。

ショップスタッフ向けのWebサイト「SUTEKI LABO（ステキラボ）」では、集合研修に参加しなければ学ぶことができなかった情報や、接客の見本となる動画などをパソコン・スマートフォンから閲覧することができます。

また、パルコのオリジナルスマートフォンアプリ「POCKET PARCO」にご登録いただいているお客様からアプリを通して頂いた「ショップサービス評価（五段階評価・コメント）」を、テナントスタッフの皆様へ毎日お届けしています。お客様からのお褒めのメッセージやご要望などをスタッフの皆様と共有し、日々の業務の励みや売場の改善に繋げていただいています。



オリエンテーション研修のWeb動画



2017年度「POCKET PARCO接客評価サービス」実績

パルコのクレド

パルコでは、お客さまに向けてパルコとテナントが行う全ての活動への気持ちの原点として、ショップスタッフ行動指針=クレドを設けています。

クレドに基づき具体的な活動に取り組みながら、パルコ全体でお客さまとの接点の質的向上を目指しています。

▶ [パルコ ショップスタッフ行動指針](#) [パルコのクレド](#)

「パルコショップスタッフ・コンプライアンス通報窓口」

社員の通報制度に加え、テナント従業員の当社にかかわる法令・コンプライアンス違反事項に関する相談・通報窓口を、2010年に新設しました。パルコのショップで働くすべてのテナント従業員を対象に、職場のルール違反をなくし、テナント従業員が安心して日々の仕事に取り組むことで、より働きやすい職場を作ることを目指しています。

パルコのクレド(ショップスタッフ行動指針)

パルコでは、お客さまに向けてパルコとテナントが行う全ての活動への気持ちの原点として、ショップスタッフ行動指針=クレドを設けています。

クレドに基づき具体的な活動に取り組みながら、パルコ全体でお客さまとの接点の質的向上を目指しています。

パルコのクレド

お客さまをステキにするために、わたしたちがステキでいよう。

1：あなたは個性をたいせつにしていますか？

お客様のニーズを読み、その予想を超える提案で、ひとつ先のときめきや感動を生み出すのは決められたマニュアルではなく、あなたの人としての魅力と個性です。

2：あなたは素直さと正直さをたいせつにしていますか？

心からの笑顔、明るいあいさつ、ありがとうの言葉は、お客さまはもちろん、あなたが出会うすべての人を気持ちよくします。

だれに対しても気持ちよく接すれば、あなたの心も気持ちがよいはずです。

3：あなたは仲間をたいせつにしていますか？

パルコではたらくことがなければ、出会えなかった仲間がいます。

情報はみんなで共有し、知らないことは教えあう。おたがいを信じ、助けあいながら成長する。

パルコではたらくわたしたち全員が、かけがえのない友情でむすばれていることを忘れないでください。

社会

地域 / 社会

パルコは、イタリア語で“公園”を意味します。パルコグループは“公園”すなわち、「人々が集い、時間と空間を共有し、楽しんだりくつろいだりする場（空間）」を提供し、地域や街の魅力向上に努めるとともに、先見的、独創的な事業活動を通して、都市生活者が心豊かになる社会の実現に貢献したいと考えています。

地域と連動したイベントやプロモーション

パルコグループは、さまざま形で地域のコミュニティへ積極的に関与することで街や地域の魅力向上に貢献し、ともに発展していくことが重要であると考えており、PARCO各店舗は、出店している地域の皆さまと共存しています。地域のクリエイターや産業をサポートする店舗企画や、近隣商業施設・商店街などと連携したイベントの開催など、事業活動を通じた取り組みを推進することで、地域の魅力向上に努めています。



広島PARCO 広島ファッションウィークを主催

安全・安心への取り組み

パルコでは来店されるお客さまの安心・安全を守るため、さまざまな対応を図っています。

「生活の安全」への取り組み

PARCOに出店している飲食店、食料品店は、それぞれ厳重な衛生管理をおこなっています。さらにパルコでは、独自に衛生検査を定期的におこない、厨房の衛生状態や食品・食材の保管状況を点検しています。また、レストランメニューの適正表示、原材料やアレルギー物質、消費期限などの表示についても、随時確認をしています。



第三者機関による厨房衛生検査の様子

「売場の安全」への取り組み

PARCOの売場にあるショーウィンドウなど多数のガラス面には、万が一に備えて「飛散防止フィルム」が貼られています。また、大型陳列棚には転倒防止措置が施されています。

防災活動には専門のスタッフがおり、日々訓練をおこなっています。各地の消防署主催の「消防技術研修会」にも積極的に参加しており、良好な成績を収めています。また、ショップスタッフの皆様に対しても、的確な初期消火ができるよう消火器の使用法などを指導しています。緊急時には迅速な対応ができるよう、ショップから防災センターへの通報システムも完備しています。

さらに、迷惑行為者の事例共有などのため、防犯講習会を定期的開催し、防犯活動にも積極的に取り組んでいます。



消防訓練の様子



防犯講習会の様子

「生命の安全」への取り組み

お客さまの怪我や急な発病に備え、PARCOの警備員やメンテナンススタッフは、全員が消防署による「救急救命講習」を受講しています。またAED（自動体外式除細動器）も全店に配備しており、操作訓練も受けています。



消防訓練の様子

パルコグループのBCP（事業継続計画）※

パルコグループでは、PARCO館内スタッフの定期的な消防訓練の実施、救急救命講習の受講などによる人命の安全確保、資産の保護など、防災の観点に加え、サービスの継続提供のために、大規模災害発生時などに起こりうるさまざまなリスクを未然に防ぐ、また最小化するための手順を定めています。

パルコでは、「PARCO大規模地震災害 事業継続基本計画」を2011年に制定し、二度の改訂を経て、2014年2月には全面改訂しました。実際に大規模災害が発生した場合に速やかに対応できるよう、毎年定期的にBCP訓練を実施しています。

名古屋PARCOでは、自然災害時における水の供給対策を目的として、地下水のろ過システムを導入しました。精製された地下水は、館内における飲料水や施設設備に利用されています。



名古屋PARCO 地下水ろ過システム

※BCPとはBusiness Continuity Plan（事業継続計画）の略で、事業活動を中断・停止させない、また早期に復旧させるための計画を意味します。

社会

株主・投資家の皆さま

IRに関する基本方針

パルコは、株主や投資家の皆様に向けた、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に努めています。

金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則等を遵守した情報の開示に努めるとともに、当社をご理解いただくために有効な情報を、積極的に開示しています。

パルコサイト内の「企業情報」「IR情報」を充実、メディアへの情報発信をおこない、また、国内外での説明会、各種印刷物をはじめとするさまざまな情報媒体を通じて、株主や投資家の皆様がアクセスしやすい環境でわかりやすい開示をおこなうよう努めています。

さらに情報を受け取りやすくするために、RSS、facebook、Twitterによる情報発信もおこなっています。

半期ごとの決算説明会

半期ごとに決算説明会などのアナリスト説明会を開催しています。



国内での個人投資家説明会

個人投資家の皆様に、パルコへのご理解を深めていただくため、個人投資家説明会を不定期におこなっています。



[> パルコ IR情報](#)

社会

従業員

パルコグループは、「人」すなわち「社員」の心と知恵によって支えられています。社員の心と知恵でお客さまに新しい提案をおこない続け、それに共感したご出店テナントがパルコを応援し、その結果、お客さまが共感をしてくださる、と考えます。社員ひとりひとりが生き活きと能力を発揮できる環境を整えることがすべてのステークホルダーに対して大切なことだと考え、多様性を担保する制度整備と風土醸成を進めています。

[ダイバーシティ経営](#)

[ワークライフバランス支援の推進](#)

[人材育成の取り組み](#)

[女性の活躍を推進](#)

[コンプライアンスの徹底](#)

[参考指標](#)

ダイバーシティ経営



多様な能力・個性を持った人材が活躍し協働を通じて新しい価値創造に繋げていくことが企業価値の向上・発展・成長に寄与するものと考え、ダイバーシティ経営を推進しています。

パルコグループ横断での「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、多様な人材が持つ個性と能力を活かすことができるよう、グループ間・社内の活発なコミュニケーション構築や啓蒙活動、外部組織・団体とのネットワーキングを通じた風土づくりやダイバーシティの視点を活かした事業活動への貢献をおこなっています。

また、ダイバーシティ推進委員会では、多様な人材の柔軟な働き方を実現するためのトライアルを通じた新たな制度の導入や社内研修、外部活動団体への参画を通じてダイバーシティ経営に対する意識改革をおこない、多様な働き方に繋がるアクションをおこなっています。

[ダイバーシティ推進委員会活動報告 \(PDF\)](#)

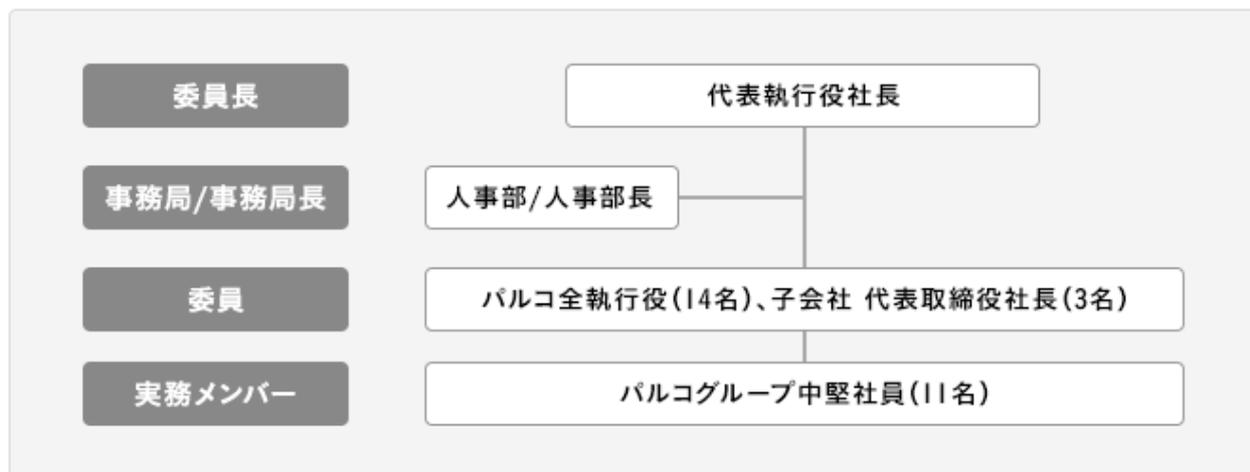
【パルコグループのダイバーシティ経営に向けたビジョン】

多様な人材が、多様な働き方で、多様な提案を生むことで、選ばれる企業集団になる

【key message】

difference is value. 違いは価値

ダイバーシティ推進委員会組織体制



ダイバーシティ推進委員会設立の経緯

2005年度より「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」として女性活躍推進を目指す全社横断的なプロジェクトを立ち上げました。2011年度からは「ダイバーシティ推進プロジェクト」として女性だけにテーマを限定しないダイバーシティ&インクルージョンの活動へと幅を広げ、社内の風土づくりや意識改革のための多様な活動をおこなってきました。

グローバル化や市場競争など急速に変化する経済環境に柔軟かつ迅速に対応するため、2014年度には、経営戦略に則してさらに強力にダイバーシティ経営を推進するために代表執行役社長が委員長となって、パルコグループ各社社長とパルコ執行役を委員とする「ダイバーシティ推進委員会」を新設しました。パルコグループ中堅社員が実務メンバーとなり、経営層のトップダウンと現場からのボトムアップの双方からのアプローチによるダイバーシティ活動を、パルコグループ一体となって推進しています。

ワークライフバランス支援の推進



働き方の見直しと育児・介護と仕事の両立の関する施策で、社員のワークライフバランスを支援し、女性社員の活躍を進める施策もおこなっています。

働き方の見直しの推進

フレックスタイム制

社員のワークライフバランス促進の一環として、効率的で柔軟に働ける「フレックスタイム制」を、2016年5月全社に拡大しました。業務やプライベートの予定にあわせて日々の勤務時間を調整することが可能となり、個々のインプットの時間が増え生産性が高まることでより大きな成果につながります。それに伴い社員の業務の効率化や労働時間に対する意識も高まりました。「フレックスタイム制」は、以前より本部には導入済みでしたが、店舗では一部店舗での試行を経て、全社への導入となりました。

ノー残業デイ

メリハリを持った業務をおこなうために、ノー残業デイを設定し継続的に実施しています。

モバイルワーク

外出を伴う業務が多い社員を対象に、移動時間を活用するなど時間当たりの生産性を上げるためのモバイルワーク（リモートデスクトップサービス）を推進しています。また、育児や介護などの事由で働く時間に制約がある社員には、在宅ワークを2017年3月より制度として導入し運用を開始しています。



在宅ワーク活用に向けたシステム説明会

休暇取得促進

「しっかり働き、ゆっくり休む」環境づくりも推進しています。社員がもつ力を存分に発揮して仕事で成果を上げるためには、十分な休養をとり次の仕事への英気を養うことが欠かせません。新しいアイデアを生み出すためにも休暇の取得は大きな意味を持っています。パルコでは、積極的な休暇取得のために、年間の「休暇取得促進日」の設定や部門毎の「休暇取得促進日」の設定を推奨しています。また、有給休暇の取得平均日数が多かった部門の表彰もおこなっています。

幹部向けセミナーの開催

働く時間を効率化して生活との両立をはかり多様な社員の成長と活躍を推進するため、幹部向けの意識変革を促すセミナーを実施しています。2016年9月には、外部講師による「イクボス（部下の私生活とキャリアを応援し自らもワークライフバランスを満喫しながら組織の成果を高め目標を達成する上司・経営者・管理職）セミナー」を実施しました。

育児・介護と仕事の両立支援

パルコでは育児・介護と仕事の両立支援に取り組んでいます。

2007年、2012年と2015年には、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定・達成した「基準適合一般事業主」として認定を受け、「くるみん」マークを取得しました。これら制度の整備と社内の雰囲気醸成の結果、産休・育休後2012年度以降の復職率は100%となっています。

また、2017年1月の育児・介護休業法改正に伴って、両立支援制度の改定を行うとともに、一部制度では法定の基準以上に拡充をはかっています。



法定の基準を上回る制度

※特に記載のないものについても、法定基準を満たした制度を整えています。

1) 妊娠中に利用できる制度

妊娠中の勤務緩和	1日あたり1時間まで、有給扱いでの勤務緩和適用が可能です
失効年次有給休暇の復活	前年度に失効した年次有給休暇を、復活させて取得できます

2) 出産時に利用できる制度

配偶者出産休暇	配偶者（事実婚などを含む）の出産時、3日間の有給休暇を取得できます
---------	-----------------------------------

3) 育児・介護期間中に利用できる制度

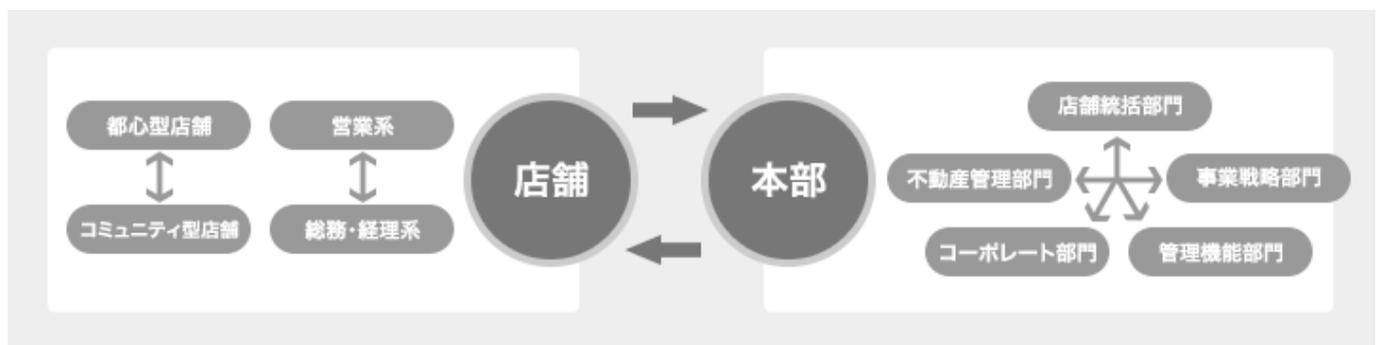
育児休職	育児	子が1歳を迎えた次の4月10日まで休職が可能です。（正社員） 保育園に入所できないなどの理由がある場合、子が1歳6か月を迎えるまで休職が可能です
介護休職	介護	対象家族1人につき通算1年までの期間、3回まで分割して休職できます
復職部門希望制度	育児 介護	育児・介護休職からの復職時、復職部門を希望することができます。復職から原則2年間は異動対象となりません
育児時間	育児	子が1歳を迎えるまで、1日あたり1時間まで有給扱いでの勤務時間短縮が可能です
育児のための勤務時間短縮	育児	子の中学校就学前まで、1日あたり2時間までの勤務時間短縮が可能です
介護のための勤務時間短縮	介護	介護が継続する間、期間や回数の制限なく、1日あたり2時間までの勤務時間短縮が可能です
時短・休日選択制	育児 介護	1日あたり2時間までの勤務時間短縮分を、休日に換算して取得することができます。時短と休日の併用も可能です
勤務地域選択制度	育児 介護	育児は子が中学校就学前まで、介護は対象家族の介護が継続する間は、転居を伴わない範囲で勤務地域の選択を行うことができます
退職者の再雇用制度	育児 介護	育児・介護事由での退職時に申請して認められた場合、退職から3年以内は再雇用制度の適用を受けられます

2020年6月までの間を第4期「一般事業主行動計画」期間とし、「両立支援制度の利用促進と雇用環境の整備、働き方の改善」の目標への対策として、「働き方の見直しの推進」「育児（・介護）と仕事の両立支援制度の周知強化と推進」を制定しています。

[次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」](#)

人材育成の取り組み

社員一人一人のモチベーション向上とスキルアップを目指し、各キャリア・各分野に応じた教育プログラムを実施しています。また、多くの職務を経験し、広い視野と変化対応能力を体得するために、パルコでは、定期異動により様々な部門/業務/地域を経験する教育ローテーションをおこなっています。様々な業務経験を通じ、適性や能力に応じてキャリアアップできる仕組みを導入しています。



研修制度

経験を通じて学ぶローテーション制度に加え、様々な研修や学習機会をもうけ、社員の能力開発をサポートしています。

主な実施研修

1) 新入社員

入社前学習(eラーニング、研修旅行)、配属前研修(約2ヶ月間)、フォローアップ研修

2) 若手中堅社員

ビジネススキル研修、チューター(新入社員育成)研修、異業種交流研修、ビジネススクール通学支援、外部公開セミナー受講支援、次世代リーダー研修

3) その他

各部門専門スキル研修、マネジメント研修、マーケット視察研修、eラーニング・通信教育、資格取得祝金・受験料支給、女性リーダー育成研修

パルコグループでは、女性の活躍を推進することは重要な課題と捉え、キャリア研修、マネジメント研修、ワークライフマネジメントの社内浸透を図り、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）への対応にも取り組んでいます。

パルコでは、女性の活躍を推進するために、様々な施策を講じていきます。

女性が働きやすく貢献できる環境のため、全社的な「労働時間の短縮＝有給休暇の取得推進」に取り組むほか、活躍をさらに促進し「女性管理職比率の向上」につなげるために、女性管理職候補者の育成やキャリア意識向上機会の提供、時間制約のある社員が働きやすい職場の整備など、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に対応した行動計画を策定しました。

年次有給休暇取得日数平均は2014年度の5日を2020年度までに10日にすること、管理職に占める女性比率は2015年度3月時点の11%を2020年3月には20%以上にすることを目指し、取り組んでいます。

[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)

異業種合同企画への参加

仕事と女性のキャリア育成や、ワークライフバランスについて考える異業種合同企画などに積極的に参加し、情報共有をおこなっています。



仕事と子育ての両立を目指す女性向け座談会

コンプライアンスの徹底

パルコは「コンプライアンス基本理念」で、パルコの全役員、全社員は、業務遂行に当たり、国内及び海外の各種法令、社会ルール、社会的規範及び社内諸規程を遵守し、公正で透明性の高い企業活動をおこなうことを定めています。

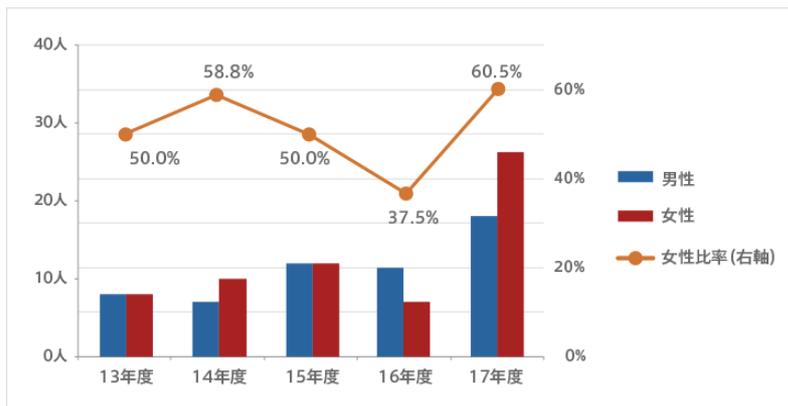
また、改正個人情報保護法やソーシャルメディアとネット炎上などをテーマにコンプライアンス研修をおこなうとともに、全社員を対象にハラスメント研修を実施し、ハラスメントに対する知識の向上による未然防止に取り組んでいます。

さらに、グループ各社内の法令違反行為などの通報を受け付け、不正行為などの早期発見と是正を図り、より良い会社を作っていくことを目的に、複数の内部通報制度を整備しています。

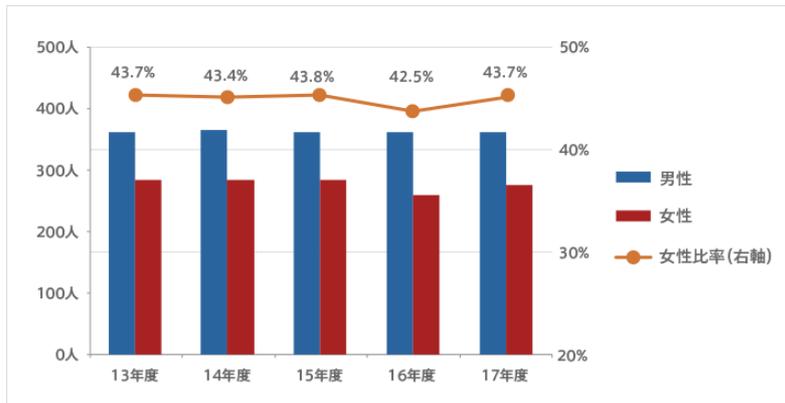
[コンプライアンス基本理念](#)

参考指標(株式会社パルコの実績)

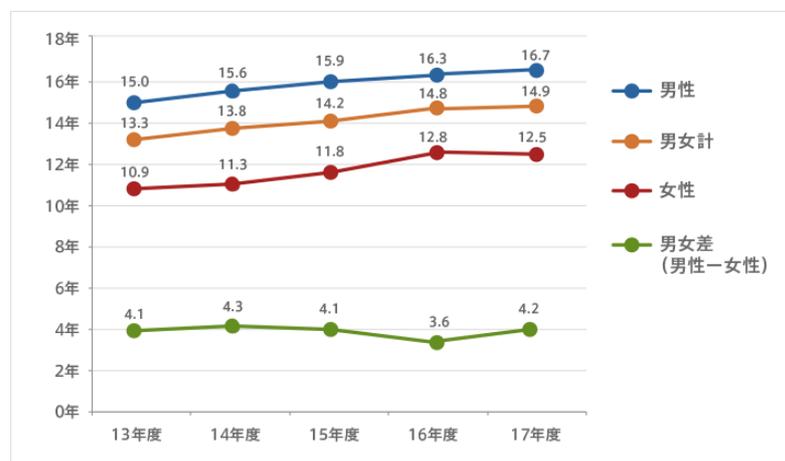
採用者数の推移、男女内訳と比率（新卒／中途、正社員／契約社員にかかわらず、新たに採用された社員）



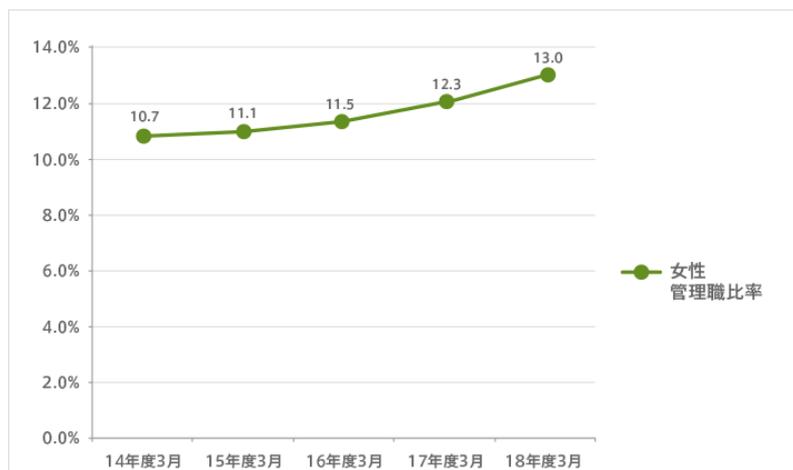
男女別社員数／女性比率推移（正社員・契約社員 計）



勤続年数の推移（各年度末）



女性管理職比率の推移



環境

基本方針

パルコグループは、ショッピングセンター事業とそれに関連する活動分野のなかで、地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進してまいります。そのために、パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、また、お客さまや地域の方々のご理解をいただきながら、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指します。

行動指針

環境保全活動

1. パルコグループすべての店舗及び事業所において、環境に配慮し省資源・省エネ化を進めます。環境への取り組みについて定期的に検証を行い、継続的な改善を実施します。
2. 商業施設の使用エネルギーの大半を占める電気使用量の削減に取り組みます。特に、ショッピングセンターの営業に欠かせない空調機・昇降機・照明器具など各種設備機器の省電力化に努め、さらに最新技術の導入などにより、効率的なエネルギー使用を目指します。
3. パートナーであるテナント企業などと協力しながら、冷房温度の緩和など館内温度適正化、設備機器の運転時間の適正化による省エネを継続します。
4. パートナーであるテナント企業などと協力しながら、リサイクル・リユースの推進と廃棄物の排出抑制に取り組み、環境負荷を低減すべく努めます。
5. 店舗の計画においては、建築・設備・内装デザインの全てに渡って、環境負荷の少ない新しい商業施設の創造にチャレンジします。

地域活動

6. 地域社会の一員として、社会貢献活動に積極的に参加し、ホスピタリティあふれる街づくりに貢献します。

イベント活動

7. パルコグループが主催するイベントや販売促進活動においても、環境テーマを取り入れたキャンペーンを積極的に実施します。

社員意識と教育

8. パルコグループの全社員は、自身が環境保全活動の当事者であることを意識し、リサイクル・省エネ・ゴミの分別など、職場・家庭を問わず環境改善につながる活動を率先して行います。
また、パルコグループは、パートナーであるテナント企業などと連携しながら、この活動が促進されるように社員に働きかけ支援します。

法令遵守

9. 地域社会の一員として、社会貢献活動に積極的に参加し、ホスピタリティあふれる街づくりに貢献します。

環境

活動実績

省エネルギー・省資源への取り組み



館内空調温度の緩和

フロア毎・時間帯別に館内温度を実測し適切な温度管理を徹底しています。年間を通じて空調の間欠運転や外気取入量の最適化を積極的に行い、省エネルギー化に取り組むことで、電力使用量を削減し、CO2排出量の削減を進めています。



店舗入口ステッカー

照明LED化の推進

LEDを中心とした省エネ型照明器具の積極的な導入により、器具自体から発する熱量の抑制と、CO2排出量の低減に努めています。2012年以降PARCO各店の共用部において、高効率照明や蛍光灯を除き、集中的にLED化を実施しました。

また、各ショップ区画においても、改装などのタイミングで着実にLEDの導入を進めていただいています。



LED化した店内共用通路

ショップにおける環境負荷の軽減

ショップの新規出店や改装時に店舗設計段階から電気支給容量の抑制を図っているほか、グループ会社であるパルコススペースシステムズ連動のもと、各ショップの省エネ診断や省エネサポートを実施するなど、省エネ化を推進しています。

リサイクル・リユースの推進

テナント企業のご協力のもと、事業所ゴミの減量・再資源化に積極的に取り組んでいます。プラスチックハンガーの再利用や、ダンボール、廃油の100%リサイクル、生ゴミの肥料化によるリサイクルなどを積極的に実施しています。

さらに廃棄物計量器を利用し、テナント毎の品目別排出量の見える化を推進、リサイクルできる品目は確実にリサイクルしていく体制を整備しています。



浦和PARCO 廃棄物計量器

省エネ設備の導入

PARCO全店舗を対象に、春期・秋期・冬期の外気冷房の採用、省エネランプの導入やスイッチタイマーによる節電に取り組むとともに、節水型バルブ、トイレ擬音装置、自動節水センサー導入などによる節水に努めています。また、井戸設備による地下水の汲み上げや、湧水・中水・雨水を清掃し、トイレ排水などへの再利用にも取り組んでいます。名古屋PARCO、浦和PARCO、札幌PARCOではコージェネレーションシステムを採用し、発電により生じた廃熱を給湯・プールなどに有効利用しています。



中水設備

グリーン電力証書の調達

一部店舗では、太陽光などの自然エネルギーで得られた電力の付加価値を証書化した「グリーン電力証書」を調達しています。将来のCO2排出量の削減義務履行時に活用していく予定です。

環境に関するキャンペーンへの参加や制度への登録



Fun to Shareへの企業登録

「Fun to Share」とは、2014年3月に環境省が開始した企業や国民一人ひとりが実践しているCO2削減のための「情報・技術・知恵」を、広く共有して連鎖的に広げていくことで低炭素社会を目指す環境キャンペーンです。パルコも環境方針を定め省エネルギーに取り組んでおり、同キャンペーンに企業登録を行い環境取り組みを宣言いたしました。



Fun to Share ロゴマーク

クールシェア・ウォームシェアスポットに全国のPARCOを登録

「クールシェア」・「ウォームシェア」とは、一人1台のエアコン使用をやめ、みんなで涼しい、または暖かい場所に集まってシェア（共有）し、地域全体で節電を行うキャンペーンです。PARCOは全店舗クールシェア・ウォームシェアスポットとして登録されています。

エアコン消して 涼しいところ集まろう

COOL
SHARE

ライトダウンキャンペーンへの参加

環境省が中心となり、建物の照明を消してCO2排出量の削減を呼びかける「ライトダウンキャンペーン」に、PARCO全店で参加しています。

ライトダウンキャンペーンは毎年夏至（6月21日頃）とクールアースデー（7月7日）に開催されており、PARCO各店でも、屋上照明や看板照明などを一斉に消灯しています。



調布PARCO 消灯前（左）消灯後（右）

武蔵野市Ecoパートナーとして認定

吉祥寺PARCOは、「武蔵野市Ecoパートナー」として表彰、認定されています。この認定制度は、東京都武蔵野市が事業系廃棄物の減量を促進するため、雑誌、生ゴミの資源化などで一定基準に適合した事業者を表彰、認定するものです。

調布エコ・オフィスゴールドランクに認定

調布PARCOの事務所は「調布エコ・オフィス」ゴールドランクに認定されています。「調布エコ・オフィス」は地球に優しい事業所づくりを応援するための調布市による認定制度です。積極的にごみ減量、リサイクル、意識啓発に取り組んでいる事業所をゴールド、シルバー、ブロンズの三段階で表彰、認定しています。

環境配慮型商業施設を広げる取り組み



P'es Lighting (ピースライティング)

パルコスペースシステムズでは、環境負荷低減に配慮したオリジナル照明器具「P'es Lighting」を他社との協業により開発し、販売しています。P'es LightingをLED照明などと組み合わせ、ECOをテーマとしたデザインや内装工事、ビルメンテナンスをトータルで提案しています。

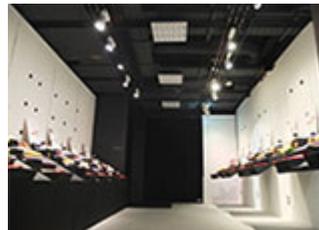


照明コンサルティングの実施

パルコスペースシステムズでは売場それぞれの特性を考慮した照明計画をおこなうとともに、ショップを含めた照明面での設計管理をおこなうことで、施設全体の環境のイメージを統一し、お客さまにとって心地よい商環境構築の提案をおこなっています。

最新LEDの比較検証会実施

パルコスペースシステムズではクライアントの求める空間条件に見合った最適な照明計画を提供するために、メーカーなどと協力しLED照明器具の比較検証会を定期的を実施して、最新器具をはじめ、様々な照明器具の性能および省エネ効果を検証しています。



「ISO50001」認証取得による継続的な維持・改善

パルコスペースシステムズの本社は、エネルギーパフォーマンス、エネルギー効率や省エネルギーの継続的改善を図ることを目的とした国際規格である

「ISO50001」について、一般財団法人日本品質保証機構(JQA)より認証を取得しています。

これは、設計・施工・ビルマネジメント業界内では初の認証取得です。今後もこれを活かし、環境負荷やエネルギーコストの低減に配慮した提案を積極的に進め、業務受託の拡大を目指します。



コピー用紙使用量の削減

パルコの事務所では、コピー用紙の両面印刷やNアップ印刷（複数ページデータを1ページにレイアウトしてプリントすること）、ミスコピー用紙の裏紙印刷を推進しています。

また、複合機から出力する際に社員番号を入力し、印刷のミスを防ぐシステムや、社内手続き書類や掲示文書などのオンライン化など、ペーパーレスシステムを構築し、コピー用紙使用量の削減に努めています。

環境に配慮した商品の購入

コピー用紙は環境負荷低減につながるものを優先的に選んでいます。文房具や各種ファイル、DVDディスクなど社内事務用品の一部は、グリーン購入法に対応したものを購入しています。

また、カーボンオフセットを設定した洗剤、ワックスなどの清掃用品の購入を進め、CO2削減に寄与しています。

ペットボトルキャップの回収

NPO法人「Reライフスタイル」を通じてペットボトルキャップをリサイクル資源として売却し、利益をワクチン募金として国際支援団体「NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会」に寄付しています。

クールビズ・ウォームビズ

空調エネルギー使用を削減するために、社内事務所の室温設定を夏期・冬期それぞれで設定し、クールビズおよびウォームビズを実施しています。

社員にはノーネクタイ・ノージャケットのほか半そでシャツやポロシャツなど、夏期の職場環境において快適に仕事ができるスタイルを奨励しています。

社員の意識向上

パルコでは、社員一人ひとりが身近な問題として環境について考える機会となるよう、環境省主催の「チャレンジ25キャンペーン」及び「Fun to Share」に参画するとともに、東京商工会議所主催の「環境社会検定試験®（eco検定）※」の受験を社内で奨励しています。

2016年度末現在、累計でパルコでは186名、パルコグループで378名の合格者を輩出しています。

検定については、受験料の全額支援並びにテキストの配布・貸出しを行い、社員が受験しやすい社内制度を設けています。

※環境社会検定試験®は東京商工会議所の登録商標です。



› [活動実績をもっとみる](#)

› [活動実績](#)

› [環境データ](#)

電気使用量



ガス使用量



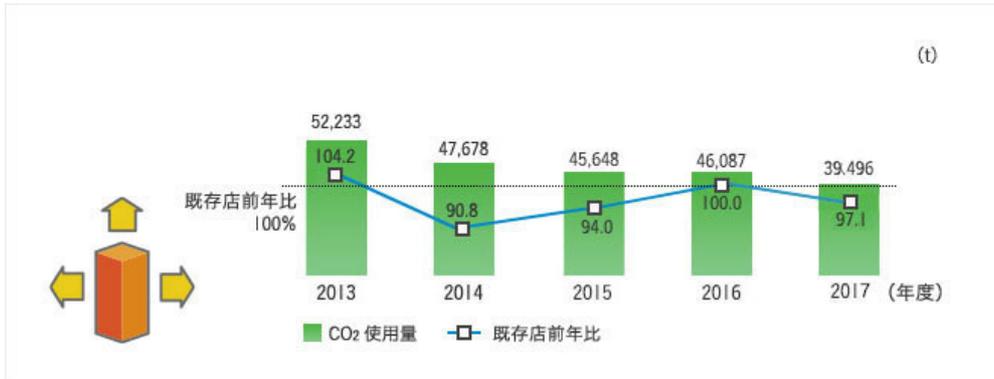
2015～2017年度のガス使用量の増加は空調のGHP※、ガスコージェネレーションなどの導入によるものです。それにより電気使用量が削減され単位あたりのエネルギー使用量の削減を図っています。

※GHP（ガスヒートポンプ）は、室外機の圧縮機をガスエンジン駆動し、ヒートポンプ運転によって冷暖房を行なう空調システムです。

総水使用量



CO2排出量



2013年度CO2排出量の増加は、各電力会社によるCO2排出量算出換算係数（燃料比率により毎年変動）が、前年より上昇したことが主な要因です。

廃棄物排出量

最終処分量

リサイクル率



廃棄物排出量と最終処分量の削減取り組みを継続した結果、リサイクル率は毎年向上しています。

排水量



2014年度の排水量の増加は、一部店舗において湧水が増加したことによります。

既存店前年比については、前年同月に営業実績のある店（ビル）の合計値です。

仙台PARCO 2（2016年度開業）、渋谷PARCO（2016年度一時休業）、千葉PARCO（2016年度閉店）、大津PARCO（2017年度閉店）、PARCO-ya（2017年度開業）を除き算出しています。

なお、廃棄物排出量・リサイクル率・最終処分量以外の環境データ数値はテナント区画を除いたものです。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な企業価値向上のためには、株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

経営における監督機能と執行機能の分離を明確化し、透明性の高いコーポレートガバナンス体制を構築するとともに、迅速な意思決定・執行を確立するため、指名委員会等設置会社形態を採用しています。

当社は、2016年に「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めました。本基本方針は、当社の[経営理念](#)に基づき、お客様やテナント、株主等のステークホルダーに満足していただける価値を創造し提供していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、最良となる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を定めたものです。

[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)  [PDF] 344 KB (2018.7.26)

[コーポレートガバナンス報告書](#)  [PDF] 5.6 MB (2018.10.3)

[当社のコーポレートガバナンス体制の概要](#)

[委員会議長メッセージ](#)

[内部統制・リスク管理体制](#)

[株主を含むステークホルダーとの関係](#)

[独立社外取締役の独立性判断基準および資質](#)

[関連当事者間の取引](#)

[取締役会全体の実効性の分析・評価](#)

[役員のトレーニング方針](#)

[取締役の選任理由と活動状況](#)

[役員報酬の考え方](#)

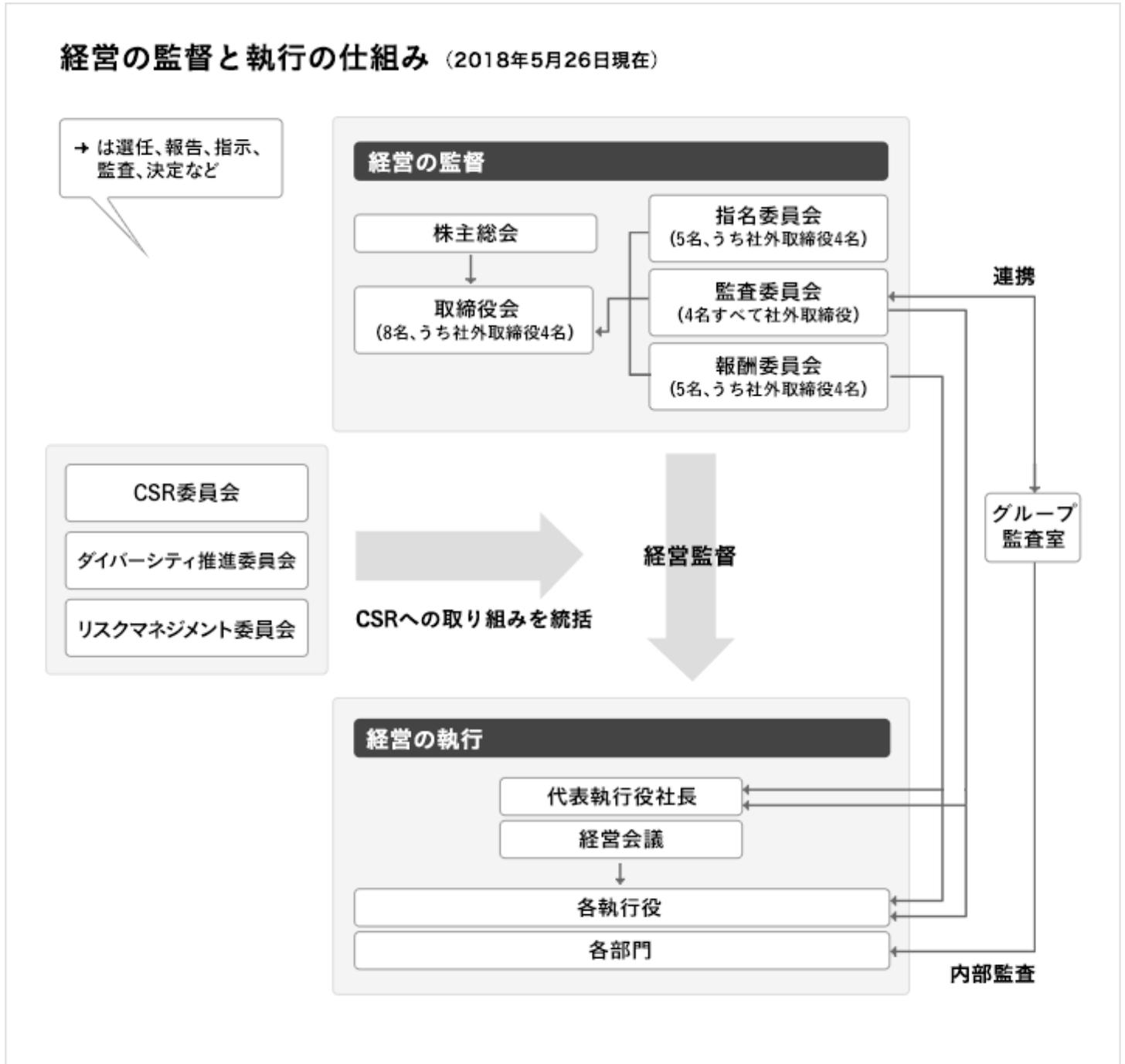
[株式の保有方針](#)

[議決権行使基準](#)

[株式の保有状況](#)

当社のコーポレートガバナンス体制の概要

経営の監督と執行の仕組み (2018年5月26日現在)



取締役会

会社の持続的な企業価値向上のため、株主に対する受託者責任、説明責任をふまえ、企業戦略の方向付けや、リスク管理体制の環境整備および指名委員会・監査委員会・報酬委員会と連携し、取締役・執行役に対する実効性の高い監督を行います。

取締役会の構成

指名委員会で定めている役員選任基準に基づき、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しています。半数以上を独立社外取締役とし、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持しています。

役員選任基準は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」で開示しています。

委員会

当社では、指名委員会等設置会社として、当社取締役で構成される指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。各委員会は、それぞれの権限に基づき経営監督および取締役会報告を行います。また、各委員会の活動を補佐するために、経営陣から独立した委員会事務局を設置し、専従スタッフを配置しています。

指名委員会

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会に提出する議案内容の決定、取締役会に対する代表執行役・執行役候補者の推薦、解任提案をする権限を有します。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とします。

監査委員会

監査委員会は、取締役・執行役の職務執行の監査、会計監査人の選解任・不再任に関する株主総会に提出する議案内容の決定をする権限を有します。3名以上の取締役で構成し、原則として独立社外取締役とします。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役・執行役の個人別報酬内容を決定する権限を有します。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とします。

執行役・経営会議

執行役は、取締役会の決定した基本方針に基づき、具体的な業務執行を行います。経営会議は、代表執行役社長が具体的な業務執行上の意思決定をするための審議機関とします。

外部会計監査人

実効性のある監査を行うため、監査委員会は外部会計監査人の評価の確認及び独立性・専門性の確認を行うと共に、外部会計監査人は代表執行役社長とコミュニケーションを取り、監査委員会と連携して不正や誤謬などへの対応協議を行っています。

監査委員会議長



高橋 廣司（たかはし ひろし）

社外取締役（独立役員）

監査委員会の委員4名は、全員が独立役員である社外取締役で構成されています。監査委員会は、会社の健全で持続的な成長を確保し、皆さま方の信頼に応える良質な企業統治体制を確立するために、「内部統制システムの構築および運用の状況」を監視・検証することにより監査が実効的におこなわれることを確保する体制を維持することに努めています。

監査委員会は、グループ監査室、会計監査人およびグループ各社監査役からの報告を受け、関係する執行役に報告を求め、毎週開催される経営会議など、重要会議に出席することにより、「執行役等の善管注意義務、忠実義務の法的義務の履行状況」などを監査しています。

内部監査担当部門でありますグループ監査室との連携により、企業集団における財務報告の信頼性・業務の適正性に対する監査だけではなく、コーポレートガバナンス・コードの目指す「攻めのガバナンス」により企業価値の向上を実現すべく、重要な改善提案をおこなうことを心がけています。

指名委員会議長



伊藤 友則（いとう ともりのり）

社外取締役（独立役員）

指名委員会は、独立役員である社外取締役4名と取締役兼代表執行役社長の計5名で構成されています。

指名委員会では法律が定める「株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定」と当社規程に基づく「取締役会に対する執行役および代表執行役候補者の推薦」ならびに「執行役および代表執行役の解任に関する提案」の2点を職務としています。

コーポレートガバナンス・コードが制定されてから3年が経過しましたが、その間、日本のコーポレート・ガバナンスも大きく変革を遂げてきました。さまざまなガバナンス形態を各社が採用する中で、任意を含め指名委員会を設置する企業が増えてきました。代表執行役の評価および後継指名を担う指名委員会の重要性がますます認識されてきていますが、長期的視点に立った株主価値の創造に貢献できるような指名委員会の運営を心掛けています。



中村 紀子（なかむら のりこ）

社外取締役（独立役員）

報酬委員会は、独立役員である社外取締役4名と取締役兼代表執行役社長の計5名で構成されています。

「取締役および執行役が受ける個人別報酬の内容の決定」を報酬の方針ならびに制定された規程・基準に従い、取締役はその役割に基づき、執行役は役位・役割および会社業績ならびに各人の職務執行結果としての評価に基づき、個人別の報酬を決定しています。

報酬の決定に係わるプロセスの客観性と透明性の確保が重要であると認識しています。あらかじめ定めた基本年俸や評価ルールに則り、公平、公正な決定をおこなうことで、株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすとともに、企業価値向上にも貢献したいと思っております。

内部統制・リスク管理体制

当社は、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守ならびに資産の保全等において、当社および当社グループの業務の適正性を確保する体制を定め、企業価値の向上に努めます。

リスク管理体制

リスクマネジメント委員会が中心となり、企業活動に内包するリスクの洗い出し、リスク評価、対策の検討、社内啓蒙活動を行うと共に、緊急時の対策本部の設置、情報管理などリスクの発現時に迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備に努めています。

コンプライアンス体制

全社員が遵守し実践すべき「[コンプライアンス基本理念](#)」、「[行動規範](#)」を制定しているほか、全役員・全社員にコンプライアンス活動の指針を盛り込んだ「パルコ社員ハンドブック」を配布するなど、社内啓蒙活動を進めています。また、当社グループの社内通報制度を設け、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとっています。

内部監査体制

当社グループの内部監査業務機能の強化を図るため、グループ監査室を設置しており、専任の執行役のもと、監査計画に基づき当社グループの業務全般にわたる合法性、合理性、リスク管理状況の監査を行っています。さらに、監査委員会・グループ子会社の監査役と随時監査情報を交換しながら効率的な監査に取り組んでいます。

株主を含むステークホルダーとの関係

株主の権利及び平等性の確保

当社は、持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護が不可欠であると認識し、少数株主を含む株主の権利の確保、株主総会での議決権行使のための環境の整備や、資本政策及び関連当事者間の取引等の株主の利益を害する可能性のある取引についての監督を行っています。

株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築のため、経営理念・行動指針の策定や女性の活躍促進を含むダイバーシティの推進、コンプライアンス経営の強化に取り組んでいます。

CSRの取り組み

当社グループのCSR（企業の社会的責任）活動の推進に加え、内部統制の強化を図るため、CSR委員会を設置しています。CSR委員会は、当社グループにおけるCSR活動の指針づくり、行動計画づくり、社外広報支援、社内情報共有の推進、外部企業・団体との協働に向けた取り組みの推進を行います。

国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、ダイバーシティ推進委員会、リスクマネジメント委員会・社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進めています。

女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保・ダイバーシティ推進

当社グループにおいてダイバーシティへの全社的な取り組みを推進するため、ダイバーシティ推進委員会を設置しています。ダイバーシティ推進委員会は、多様な価値観や能力、文化を受け入れ活用する企業風土の醸成に向けた取り組みを行います。女性の活躍も重要な課題と捉え、経営幹部やリーダー層への女性登用を積極的に行うなど、女性の活躍を促進しています。国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進めています。

内部通報制度

コンプライアンス経営の強化を図るため、法令等違反行為に関する通報の適正な処理の仕組みを定める当社グループの社内通報制度を設けており、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとっています。また、通報者及び通報内容の調査協力者に対し、通報を行ったことを理由とした解雇その他いかなる不利益取扱いも行いません。

独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社は、東京証券取引所および日本取締役協会の定める独立性判断基準を基に、当社の独立社外取締役の独立性判断基準を策定し、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」にて開示しています。

関連当事者間の取引

当社は、当社および子会社を含むすべての役員に対し、関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を実施し、当社と当社役員および主要株主などとの取引状況を取締役会にて報告し、関連当事者間の取引の適正性について管理する体制を構築しています。当社と取締役・執行役との間の利益相反取引については、法令・取締役会規則に基づき、取締役会の承認を得るものとします。

取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、全取締役を対象とした取締役会の実効性評価を実施しています。評価プロセス、評価ポイント、結果および導かれた改善点について、下記に開示します。

(i) 評価プロセス

委員会事務局および取締役会事務局にて、全取締役を対象に、取締役会の実効性評価についてのアンケート調査とヒアリングを個別に実施しました。

(ii) 評価ポイント

取締役会の構成、議論状況、議題、運営・サポート体制等に関する現状および昨年度評価時からの改善状況に関する評価、今後の取締役会の実効性を高めるための意見集約を行いました。

(iii) 2017年12月～2018年1月に実施した実効性評価の結果

2015、2016年度と2回の実効性評価を実施し、2017年度は中期経営計画初年度として、重点事業を中心とした戦略的議案の設定や取締役会の開始時間前倒しによる本質的議論の確保や、取締役への情報提供、執行サイドとのコミュニケーション強化などの対応策を実施した結果、2017年度の評価としては全体的に改善傾向にあり、各取締役による評価ポイントも一定の評価があり、指名委員会等設置会社として取締役会の有効性の向上が見られます。

特に高い評価が得られた項目としては、「指名委員会等設置会社の機能の有効性」、「取締役会議論・決議の経営への貢献」、「取締役会の時間設定、年間開催数、委員会のサポート体制」でした。

(iv) さらなる実効性向上に向けた今後の改善点

- 1、経営戦略、財務政策等重要度の高い戦略的テーマにおける本質的議論の充実
- 2、上記議論に向けた、議事進行、執行の企画提案力の向上
- 3、取締役の社内理解の更なる促進、執行サイドとの双方向コミュニケーション機会の確保

評価結果については取締役会にて共有し、実質的な議論を行いました。また、取締役会の実効性評価については、評価、分析、議論、改善を継続して繰り返すことで、取締役会が変化し、実効性の向上に繋がると考え、毎年実施します。

役員の特レーニング方針

社内取締役を含む新任の執行役については、取締役・執行役の役割や義務、責任、会社との契約形態および関連規程などの説明を就任時に実施します。就任後には、コンプライアンス研修会などを開催しています。また、新任の社外取締役については、会社概要、経営理念、経営状況、コーポレートガバナンスに関する事項および関連規程などの説明を、就任時に実施します。さらに就任後は、当社への理解を深めることを目的に、当社の事業活動、小売業界の動向、当社の経営環境などについて、継続的な説明や店舗の視察などを実施しています。

取締役の選任理由と活動状況

パルコでは取締役の半数以上を社外取締役に構成しており、社外取締役は取締役会、各委員会への出席を通じて、執行役の職務執行の監督など、内部統制の有効性向上に努めています。

取締役

氏名	選任理由
牧山浩三	長年にわたり店舗統括部門に携わり、2011年5月から代表執行役社長に就任し、広く当社事業全般に関する豊富な経験を有しているほか、2008年5月以降、当社取締役として取締役会における協議・検討に積極的に貢献しており、これまでの経験と実績に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。
平野秀一	長年にわたり店舗統括部門、コーポレート部門に携わり、2008年3月から代表執行役社長、2011年5月から専務執行役に就任し、広く当社事業全般に関する豊富な経験を有しているほか、2008年5月以降、当社取締役として取締役会における協議・検討に積極的に貢献しており、これまでの経験と実績に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。
小林泰行	J. フロント リテイリング株式会社の代表取締役兼専務執行役員を務め、経営及び小売事業について豊富な経験、実績、見識を有しており、取締役として、当社の事業における執行役による円滑かつ適正な業務の執行に対し、企業経営の経験を生かした有益な助言を期待したためです。2012年5月から当社取締役を務めています。
澤田太郎	株式会社大丸松坂屋百貨店の取締役兼常務執行役員を務め、経営および小売事業について豊富な経験、実績、見識を有しており、取締役として、当社の事業における執行役による円滑かつ適正な業務の執行に対し、企業経営の経験を生かした有益な助言を期待したためです。

社外取締役

社外取締役各氏は経営を監督する立場にあり独立性を十分有していることから、独立役員として指定いたしました。

氏名	選任理由	主な活動状況（2017年度）
高橋廣司	公認会計士（元新日本有限責任監査法人シニアパートナー）および株式会社プロネットの代表取締役社長であり、その経歴を通じて培われた財務・会計に関する専門的な知識、経験、見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。2011年5月から当社社外取締役を務めています。	当期開催の取締役会14回および監査委員会13回のすべてに出席し、必要に応じ、主に公認会計士としての専門的見地から発言をおこなっています。
伊藤友則	一橋大学大学院経営管理研究科の教授であり、国内外での豊富なキャリアとその経歴を通じて培われた知識、経験、見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。2012年5月から当社社外取締役を務めています。	当期開催の取締役会14回のうち11回に、また監査委員会13回のうち11回に出席し、必要に応じ、主に学識者としての専門的見地から、発言をおこなっています。
中村紀子	株式会社ポピンズホールディングス代表取締役CEO、株式会社ポピンズの代表取締役会長および株式会社日本経済新聞社経営アドバイザリーボードメンバーであり、その経歴を通じて培われた経営者としての知識、経験およびグローバルな視点での見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。	当期開催の取締役会14回のうち13回に、また監査委員会13回のうち11回に出席し、必要に応じ、主に経験豊富な経営者の観点から発言をおこなっています。
関忠行	長年にわたり伊藤忠商事株式会社の経営に携わったことで培われた経営者としての知識、経験およびグローバルな視点での見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。	当期開催の取締役会14回および監査委員会13回のすべてに出席し、主に経験豊富な経営者の視点とグローバルな知識や見解に基づき発言をおこなっています。

役員報酬の考え方

報酬委員会にて報酬基準を定め、取締役及び執行役各人の役割、職責、職務執行結果としての評価に基づき、公平、公正に個人別の報酬内容を決定しています。

役員報酬基準

1. 取締役の年俸は、役割に応じた「基本年俸」「委員会議長年俸」および「委員会委員年俸」の確定報酬とします。
2. 執行役の年俸は、役位・役割に応じた「基本年俸」、会社業績および個人業績に基づく「成果年俸」および役位、役割に応じた株式交付信託による「株式報酬」の確定報酬とします。
3. 執行役の「基本年俸」「成果年俸」（標準）及び「株式報酬」の比率は、役位、役割に基づき40～50%、：30%相当、：20～30%相当とします。
4. 執行役の「基本年俸」は当期の役位・役割に基づき決定します。
5. 執行役の「成果年俸」は、前期の会社業績に連動した支給総額を個人業績（0%～200%）に基づき配分します。
6. 執行役の「株式報酬」は、当期の役位・役割に基づき決定します。
7. 執行役兼務取締役については、取締役年俸に執行役年俸を加算支給します。

2017年度における役員報酬総額

役員区分	支給人員	支給額（百万円）
取締役（社外取締役をのぞく）	4	25
社外取締役	4	31
執行役	16	433
合計	24	489

- ※1. 退職慰労金は、2004年度末日をもって廃止し、同日在任の取締役及び執行役に対しては、退職慰労金支給額を決定・未払金計上し、取締役及び執行役の退任時に支給します。2017年度末日における未払い退職慰労金残高の内訳は取締役5百万円、執行役2百万円です。
- ※2. 当連結会計年度末現在の人員は、取締役（社外取締役を除く）4名、社外取締役4名、執行役16名で、うち2名は取締役と執行役を兼務しています。

ストックオプション

実施しておりません

株式の保有方針

当社は、政策保有株式を原則として保有しません。ただし、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展を通じた、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合には保有します。

議決権行使基準

当社および投資先企業の企業価値向上に寄与するか否かを総合的に判断し、適切に議決権を行使します。

株式の保有状況

1. 純投資目的以外の目的である投資株式

銘柄数 6銘柄

貸借対照表計上額の合計額 517百万

2. 純投資目的以外の目的である投資株式の保有区分、銘柄、株式数、貸借対照表計上及び保有目的
該当事項はありません。

3. 保有目的が純投資目的である投資株式

該当事項はありません。

コーポレートガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

本基本方針は、当社の「経営理念」に基づき、お客様やテナント、株主等のステークホルダーに満足していただける価値を創造し提供していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、最良となる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を定めるものである。

1. 経営理念

「訪れる人々を楽しませ、テナントを成功に導く、先見的、独創的、かつホスピタリティあふれる商業空間の創造」

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組む。

3. 当社の企業統治システム

経営における監督機能と執行機能の分離を明確化し、透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築するとともに、迅速な意思決定・執行を確立するため、指名委員会等設置会社形態を採用する。

第2章 当社のコーポレートガバナンス体制の概要

1. 取締役会・取締役

取締役会は、会社の持続的な企業価値向上のため、株主に対する受託者責任・説明責任をふまえ、企業戦略の方向付けや、リスク管理体制の環境整備及び指名委員会・監査委員会・報酬委員会と連携し、取締役・執行役に対する実効性の高い監督を行う。

(1) 取締役会の役割

取締役会は、当社の経営の基本方針に関する意思決定、取締役及び執行役の職務執行の監督を行う。

(経営陣に対する委任の範囲)

当社は、指名委員会等設置会社形態を採用しており、取締役会は、法令・定款に定められた事項を除き、原則として執行役に権限委任を行い、取締役会はその執行状況の監督を行う。一方、取締役会が必要と認める事項については、取締役会の決議事項とする。

(後継者計画の監督)

指名委員会は、後継者の候補を選定し、モニタリングを通じて指名に繋げる。また、指名委員会にて適宜その進捗状況を確認し、取締役会と連携して監督を行う。

(2) 取締役会の構成

取締役会は、指名委員会にて定めている役員選任基準に基づき、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成し、半数以上を独立社外取締役とし、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持する。

(独立社外取締役の有効な活用)

当社は、経営に対する客観性を担保すべく取締役の半数以上を独立社外取締役とする。多様な見識や経験を有する独立社外取締役の視点を当社取締役会に取り入れることにより、経営の透明性と業務執行の監督の実効性をより一層向上させることを目的とする。独立社外取締役は東京証券取引所が定める独立性判断基準及び当社が定める独立性判断基準を満たし、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各議長または委員に就任するものとする。さらに、各委員会は、指名委員による代表執行役社長の評価の審議など、必要に応じて社外取締役のみでの会合を開催する。

筆頭独立社外取締役は設置しないが、監査委員会議長が経営会議にもオブザーバーとして出席するなど、経営陣と連携を行う。また、各委員会の議長が経営陣と連携を図る。

(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社は、東京証券取引所及び日本取締役協会の定める独立性判断基準を基に、当社の独立社外取締役の独立性判断基準を策定する

(取締役の受託者責任)

取締役会は、取締役の半数以上を独立社外取締役で構成し、社内取締役は、当社事業の幅広い経験と知識に基づく経営の監督とチェック機能を担い、社外取締役は取締役会、各委員会への出席を通じて、執行役の職務執行の監督、内部統制の有効性向上に努める。

(取締役の他社兼任状況の開示)

各取締役は取締役職務規程に基づき職務にあたり、他社兼任については職務の遂行に支障がない範囲とする。取締役の主な兼任状況については開示する。

(3) 役員選任の考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、指名委員会にて役員選任基準を定め、当社取締役・代表執行役・執行役として相応しい者を候補者として選定し、株主総会の議案、取締役会への推薦内容を決定するものとする。また、役員選任基準および、取締役個々の選任・指名理由について開示する。

(4) 役員報酬の考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、報酬委員会にて報酬基準を定め、取締役及び執行役各人の役割、職責、職務執行結果としての評価に基づき、公平、公正に個人別の報酬内容を決定する。また、報酬基準について開示する。

(5) 取締役会に関する審議の活性化

当社は、取締役会での審議の活性化に向けた取り組みを継続的に行い、早期の年間スケジュール確定や付議議案の設定、事前説明・資料配布を行うほか、各取締役からの要望に応じて、情報提供環境の改善に努める。

(6) 実効性の分析・評価

当社は、持続的成長と中長期的な企業価値向上のためには取締役会の実効性の向上が重要であると考え、全ての取締役から、取締役会における構成、議論内容、運営及びサポート体制などに関する意見を収集し、取締役会の実効性について分析・評価を行い、結果の概要を開示する。

また、取締役会の実効性評価については、評価、分析、議論、改善を繰り返すことで取締役会が変化し、実効性の向上に繋がると考え、毎年継続して実施する。

(7) 内部統制・リスク管理体制

当社は、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守ならびに資産の保全等において、当社および当社グループの業務の適正性を確保する体制を定め、もって企業価値の向上に努める。

(リスク管理体制)

リスクマネジメント委員会が中心となり、企業活動に内包するリスクの洗い出し、リスク評価、対策の検討、社内啓蒙活動を行うと共に、緊急時の対策本部の設置、情報管理などリスクの発現時に迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備に努める。

(コンプライアンス体制)

当社は、全社員が遵守し実践すべき「コンプライアンス基本理念」、「行動規範」を制定しているほか、全役員・全社員にコンプライアンス活動の指針を盛り込んだ「パルコ社員ハンドブック」を配布するなど、社内啓蒙活動を進める。また、当社グループの社内通報制度を設け、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとる。

(内部監査体制)

当社は、当社グループの内部監査業務機能の強化を図るため、グループ監査室を設置しており、専任の執行役のもと、監査計画に基づき当社グループの業務全般にわたる合法性、合理性、リスク管理状況の監査を行う。さらに、監査委員会・グループ子会社の監査役と随時監査情報を交換しながら効率的な監査に取り組む。

(8) 情報入手と支援体制

取締役および委員会委員は、その役割責務を果たすために必要な情報の入手に努め、取締役会事務局および委員会事務局は、情報を提供するための適切な体制をとる。また、監査委員は内部監査部門との連携を行う。

取締役がその職務執行に係る、外部専門家の助言を得るためにかかった合理的な費用は、原則として会社が負担する。

(9) 役員のトレーニング方針

社内取締役を含む新任の執行役については、取締役・執行役の役割や義務、責任、会社との契約形態および関連規程等の説明を就任時に実施する。就任後には、コンプライアンス研修会等を開催する。

また、新任の社外取締役については、会社概要、経営理念、経営状況、コーポレートガバナンスに関する事項および関連規程等の説明を、就任時に実施する。さらに就任後は、当社への理解を深めることを目的に、当社の事業活動、小売業界の動向、当社の経営環境等について、継続的な説明や店舗の視察等を実施する。

2. 委員会

指名委員会等設置会社として、当社取締役で構成される指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置する。

(1) 役割

各委員会は、それぞれの権限に基づき経営監督および取締役会報告を行う。また、各委員会の活動を補佐するために、経営陣から独立した委員会事務局を設置し、専従スタッフを配置する。

(2) 委員会の構成

(指名委員会)

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会に提出する議案内容の決定、取締役会に対する代表執行役・執行役候補者の推薦、解任提案をする権限を有する。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする。

(監査委員会)

監査委員会は、取締役・執行役の職務執行の監査、会計監査人の選解任・不再任に関する株主総会に提出する議案内容の決定をする権限を有する。3名以上の取締役で構成し、原則として独立社外取締役とする。

(報酬委員会)

報酬委員会は、取締役・執行役の個人別報酬内容を決定する権限を有する。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする。

3. 執行役・経営会議

執行役は、取締役会の決定した基本方針に基づき、具体的な業務執行を行う。経営会議は、代表執行役社長が具体的な業務執行上の意思決定をするための審議機関とする。

4. 外部会計監査人

実効性のある監査を行うため、監査委員会は外部会計監査人の評価の確認及び独立性・専門性の確認を行うと共に、外部会計監査人は代表執行役社長とコミュニケーションを取り、監査委員会と連携して不正や誤謬などへの対応協議を行う。

(1) 実効的な監査を保つための体制

監査時間については、監査計画に基づいて十分に時間を確保する。また、代表執行役社長との計画的なコミュニケーションを行い、監査結果に関しては監査委員会議長とのディスカッションを実施し、不正や誤謬などが見つかった場合には、都度報告及び監査委員会との協議を実施する。

(2) 監査委員会による外部会計監査人の評価

監査委員会は、独立性・専門性その他の監査業務の遂行に関する事項から構成される会計監査人の選定・評価基準を策定し、これらに基づいた評価を行う。また、日本公認会計士協会による品質管理レビュー、公認会計士・監査審査会による検査結果及び会社計算規則第131条に基づく通知事項等の確認を行う。

第3章 株主を含むステークホルダーとの関係

1. 株主の権利及び平等性の確保

当社は、持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護が不可欠であると認識し、少数株主を含む株主の権利の確保、株主総会での議決権行使のための環境の整備や、資本政策及び関連当事者間の取引等の株主の利益を害する可能性のある取引についての監督を行う。

(1) 株主総会での権利行使に係る環境整備

当社は、株主総会において、株主が議決権その他の権利を適切に行使できるよう、情報提供や適切な日程の設定、事前通知などの環境整備に努める。

(情報提供、招集通知)

株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、迅速かつ適切に開示すべきと認識し、株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知を法定期日前に発送する。招集通知は当社及び東京証券取引所のウェブサイトへ招集通知発送日前に開示する。また、狭義の招集通知及び株主総会参考書類の英訳を当社ウェブサイトを開示する。

(開催日)

株主総会の開催日は、株主総会集中日の開催を避け、株主の出席しやすい日程を考慮して設定する。

(議決権の電子行使)

議決権電子行使プラットフォームに参加する。

(実質株主による議決権行使に関する対応)

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合の対応について、信託銀行等と協議しつつ、検討を行う。

(2) 株主総会において相当数の反対票が投じられた際の必要な対応

当社は、株主総会の議決権行使結果について、取締役会及び経営会議に報告するとともに、相当数の反対票が投じられた際は、要因の分析を行い必要に応じて対応の検討を行う。

(3) 株主総会決議事項の取締役会への委任

当社は、適正なコーポレートガバナンス体制を敷いており、株主総会での決議事項の中で会社法にて取締役会への委任が許容されている事項のうち、定款に定められている剰余金の配当、自己株式の取得など、経営判断の機動性、専門性を確保すべきものについて、その決議を取締役に委任する。

(4) 資本政策の基本的な方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することで、株主への利益還元を果たすことを重要政策の一つと位置づけ、剰余金の配当については安定配当を行うことを基本とし、業績と配当性向を勘案して実行する。内部留保金については財務基盤の充実を図るとともに、今後の成長戦略における事業展開を推進するために有効活用する。

また、希薄化を伴う可能性のある資本政策を実行する場合には、既存の株主の権利を不当に害することがないよう、半数以上が独立社外取締役で構成される取締役会にて審議する。

（５）政策保有株式

（株式の保有方針）

当社は、政策保有株式について、原則として保有しないことを基本方針とする。但し、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展を通じた、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合のみ、政策保有株式を保有する。

（議決権行使基準）

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、当社及び投資先企業の企業価値向上に寄与するか否かを総合的に判断し、適切に議決権を行使する。

（６）会社の支配に関する基本方針

当社は、大規模買付行為に対して、「会社の支配に関する基本方針」に基づき、株主への十分な情報提供や検討時間の確保等のため、金融商品取引法、会社法その他関連法令の許容する範囲内で適切な措置を講じる。

（７）関連当事者間の取引

当社は、当社および子会社を含むすべての役員に対し、関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を実施する。当社と当社役員及び主要株主等との取引状況については取締役会にて報告し、関連当事者間の取引の適正性について管理する体制を構築する。当社と取締役・執行役との間の利益相反取引については、法令・取締役会規則に基づき、取締役会の承認を得るものとする。

２．株主以外のステークホルダーとの適切な協働

株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築のため、経営理念・行動指針の策定や女性の活躍促進を含むダイバーシティの推進、コンプライアンス経営の強化に取り組む。

（１）中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定

当社は、経営理念を現実のものにしていくことによって、お客様やテナント、株主など皆様に満足していただける価値を創造し、提供し続けていくことを望み、その活動の成果として、適正な利潤を得ることにより企業として発展・成長していくことを目指す。

（２）会社の行動準則の策定・実践

日ごろの行動をより経営理念に近づけ、全社で共有できる価値観・行動基準として、当社グループ社員の「行動指針」を定めるものとする。

（３）CSRの取り組み

当社は、当社グループのCSR（企業の社会的責任）活動の推進に加え、内部統制の強化を図るため、CSR委員会を設置する。CSR委員会は、当社グループにおけるCSR活動の指針づくり、行動計画づくり、社外広報支援、社内情報共有の推進、外部企業・団体との協働に向けた取り組みの推進を行う。

国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、ダイバーシティ推進委員会、リスクマネジメント委員会・社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進める。

（４）女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保・ダイバーシティ推進

当社は、当社グループにおいてダイバーシティへの全社的な取り組みを推進するため、ダイバーシティ推進委員会を設置する。ダイバーシティ推進委員会は、多様な価値観や能力、文化を受け入れ活用する企業風土の醸成に向けた取り組みを行う。女性の活躍も重要な課題と捉え、経営幹部やリーダー層への女性登用を積極的に行うな

ど、女性の活躍を促進する。国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進める。

（５）内部通報制度

当社は、コンプライアンス経営の強化を図るため、法令等違反行為に関する通報の適正な処理の仕組みを定める当社グループの社内通報制度を設けており、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとる。また、通報者及び通報内容の調査協力者に対し、通報を行ったことを理由とした解雇その他いかなる不利益取扱いも行わない。

第4章 情報開示

1. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対し、透明性、公平性、継続性を基本として迅速な当社情報の開示に努める。適時・適切な情報開示により、経営の透明性を高めるとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築と、当社への一層の理解促進に取り組む。

株主・投資家をはじめとするステークホルダーへの適切な情報開示のため、経営理念や中期経営計画、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」、役員に関する報酬や選解任、指名等についての情報を開示する。

開示に際しては、株主・投資家などの利用者にとって利便性の高い情報開示を心がけ、また、当社ウェブサイト上に開示するものに関しては、必要に応じて英語での開示も行う。

2. 株主との建設的な対話に関する方針

株主との対話は、IR担当部門執行役が担う。株主・投資家のみなさまからの建設的な対話の申し入れには、趣旨や目的を思議し、代表執行役社長、各事業部門の担当執行役、または社外取締役が対応する。IR担当部門は社内との関係部門と綿密な連携を取り、株主との対話に臨む。

（１）経営陣及び社外取締役による面談

当社は、株主を含む投資家との円滑な関係を構築し、相互理解の促進に向けた対話を積極的に行い、中長期的な企業価値の向上に資するIR活動を推進する。

また、定期的な調査により株主構成の把握に努める。

なお、社外取締役による面談の対応については、必要に応じて実施する。

（２）個別の対話

当社は、機関投資家・アナリストに対し、定期的に決算説明会を開催し、事業の進捗に応じて個別に説明会を開催する。決算説明会での説明資料、動画などは当社ウェブサイト上にて英語版もあわせて開示する。個人投資家に対しては迅速性、利便性を重視した情報提供を行う。建設的な対話のためのツールのひとつとして、統合報告書型アニュアルレポートを作成する。

（３）経営陣及び取締役会へのフィードバック

当社は、投資家との対話により得られた意見・質問は経営陣幹部へ適宜報告する。また決算説明会の結果を総括し、取締役会に報告を行う。

(4) インサイダー情報の管理

当社は、当社及び子会社に関する内部情報等の管理並びに当社役職員による当社及び公開子会社の株式等の売買等に関する規程（「パルコグループ内部者取引管理規程」「内部者取引防止規程」）を定め、役職員による内部者取引の防止に努める。

また、「情報開示の基本方針」「情報開示の基準」「情報開示の方法」「情報の充実」「沈黙期間」および「将来予想について」からなるディスクロージャーポリシーを定め、当社ウェブサイトにて開示し、透明性・公平性・継続性を基本とした対応に努める。

(5) 経営戦略の策定・公表

当社は、長期経営ビジョンおよび中期経営計画を公表し、戦略・戦術において目標達成に向けた定性、定量目標および投資計画を明示する。

(附則)

本基本方針の改廃は、取締役会の決議による。

本基本方針は、2016年1月29日より施行する。

独立社外取締役の独立性判断基準

当社の独立社外取締役は、当社及び当社一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有している者から選任されるものとする。なお、その独立性の判断基準は、次のいずれにも該当しないこととする。

- ①当社グループの業務執行者（過去10年間に該当していた者を含む。）
- ②当社の親会社及びその子会社（その業務執行者を含む。以下③～⑧において同じ。）
- ③当社の主要株主
- ④当社グループの主要な取引先
- ⑤当社グループの主要な借入先
- ⑥当社グループから役員報酬以外に一定額以上の支払を受ける法律事務所、監査法人その他のコンサルタント等
- ⑦当社グループが一定額以上の寄付を行っている寄付先
- ⑧当社グループと役員相互就任関係となる場合のその関係先
- ⑨過去5年間において、上記②～⑧に該当していた者
- ⑩上記①～⑨の配偶者又は二親等以内の親族

なお、上記において、「業務執行者」とは「業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等」を、「主要株主」とは「議決権所有割合10%以上の株主」を、「主要な取引先」とは「過去5年間のいずれかの年度において、当社グループとその取引先との間で、当社の連結年間売上高又はその取引先の年間売上高の2%以上の取引が存在する取引先」を、「主要な借入先」とは「当社の借入先のうち、直近の事業年度における借入額が上位3位以内の会社」を、「一定額」とは「過去5年間のいずれかの年度において年間1千万円」をいうものとする。

また当社において、現在独立社外取締役の地位にある者が、独立社外取締役として再任されるためには、通算の在任期間が原則として6年間を超えないことを要する。

取締役・執行役の報酬基準

当社は、取締役および執行役の報酬委員会の報酬基準を以下のとおり定め、運用する。

1. 取締役年俸は、役割に応じた「基本年俸」「委員会議長年俸」及び「委員会委員年俸」の確定報酬とする。
2. 執行役年俸は、役位・役割に応じた「基本年俸」、会社業績及び個人業績に基づく「成果年俸」及び役位、役割に応じた「自社株取得目的報酬」の確定報酬とする。
3. 執行役の「基本年俸」「成果年俸」（標準）及び「自社株取得目的報酬」の比率は、50%：45%（相当）：5%（相当）とする。
4. 執行役の「基本年俸」は当期の役位・役割に基づき決定する。
5. 執行役の「成果年俸」は、前期の会社業績に連動した支給総額を個人業績（0%～200%）に基づき配分する。
6. 執行役の「自社株取得目的報酬」は、当期の役位・役割に基づき決定する。
7. 執行役兼務取締役については、取締役年俸に執行役年俸を加算支給する。

役員選任基準

当社は、指名委員会等設置会社として、役員選任の方針、手続に関し「指名委員会細則」に以下のように定める。

取締役の選任

①指名委員会は、次項に定める各要件を満たし、指名委員から推薦を受けた者の中から、当社取締役として相応しい者を選任（新任又は再任）候補者として選定し、株主総会の議案を決定するものとする。

②取締役選任候補者の要件は、次のとおりとする。

1. 業務執行取締役

- (1) 経営感覚に秀で、企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 国際的視野に立ち、経営環境の変化に対応した戦略構築力が優れていること
- (3) 遵法精神に富んでいること
- (4) 人格・識見に優れていること
- (5) 心身ともに健康であること

2. 非業務執行取締役

- (1) 経営感覚に秀で、企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 国際的視野に立ち、豊かな経営職経験あるいは専門職経験を有すること
- (3) 遵法精神に富んでいること
- (4) 人格・識見に優れていること

- (5) 社外取締役の場合は独立性を維持できること
- (6) 心身ともに健康であること

執行役及び代表執行役候補者の推薦

①指名委員会は、次項に定める各要件を満たし、指名委員から推薦を受けた者の中から、当社執行役として相応しい者を執行役に、又、執行役の中から、代表執行役として相応しい者を代表執行役に各々選定し、取締役会に推薦（新任又は再任）するものとする。

②執行役及び代表執行役候補者推薦の要件は、次のとおりとする。

1. 執行役

- (1) 経営感覚に秀でていること
- (2) 優れた業務実績を有すること
- (3) 経営環境の変化に対応した戦略・戦術構築力が優れていること
- (4) 強靱な意志・リーダーシップを有していること
- (5) 先見力、洞察力、改革力、計画力、行動力が優れていること
- (6) 統率力、指導力、育成力が優れていること
- (7) 遵法精神に富んでいること
- (8) 人格・識見に優れていること
- (9) 心身ともに健康であること

2. 代表執行役

前1. の執行役の要件に加え、

- (1) 企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 独自の経営ビジョンの創造ができること
- (3) 業務執行に関し、当社グループ全体の視野に立ち、会社を代表する者として、適時・的確に判断・決定できること

コンプライアンス

コンプライアンス基本理念

当社の全役員、全社員は、業務遂行に当たり、国内及び海外の各種法令、社会ルール、社会的規範及び社内諸規程を遵守し、公正で透明性の高い企業活動を行います。

行動規範

1. 当社の全役員、全社員は、一人ひとりの基本的人権を尊重し、差別、ハラスメントを行いません。
2. 当社の全役員、全社員は、人と地球環境に配慮した活動を行い、環境に関する条約、法令等を遵守します。
3. 当社の全役員、全社員は、企業活動で蓄積した知的財産、業務上の秘密情報等を適切に取扱い、管理します。
4. 当社の全役員、全社員は、株式等の不正取引（インサイダー取引）は、行いません。
5. 当社の全役員、全社員は、公私のけじめを付けるとともに、会社の利益に反する行為は致しません。
6. 当社の全役員、全社員は、贈答・接待等において、法令に反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲で行います。
7. 当社の全役員、全社員は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には毅然とした対応をし、その要求には一切応じません。
8. 当社の全役員、全社員は、この規範に反する行為については、これを発見した場合または不注意により自ら行った場合を問わず、社内通報規程に従い、速やかに報告します。