

企業価値重視の コーポレートガバナンス

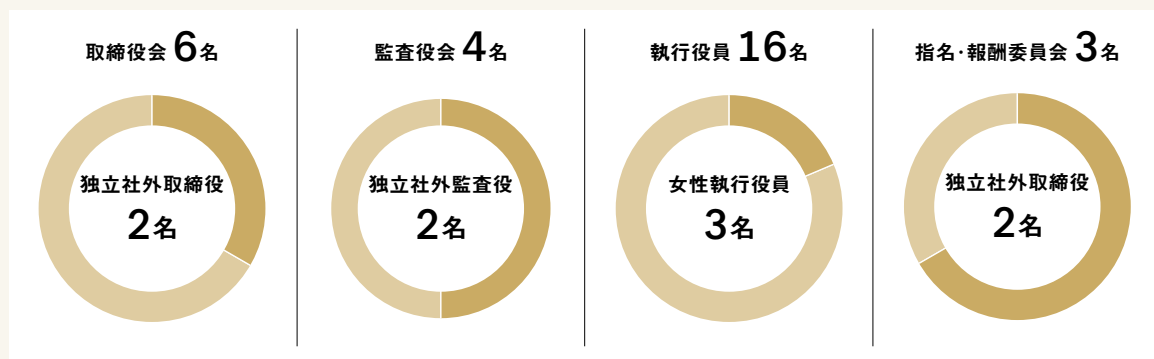
丸井グループは、「お客さまのお役に立つために進化し続ける」「人の成長＝企業の成長」という経営理念に基づき、従業員一人ひとりの「お客さまのお役に立ちたい」という想いを支援し、人の成長が企業の成長につながる好循環を生み出すことにより、中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。そのために、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の1つとして位置づけ、健全で透明性が高く、収益力のある効率的な経営を推進しています。

当社グループは、取締役会および監査役会のほか、業務執行レベルの最高意思決定機関として、16名の執行役員

で構成する経営会議を設置しています。2016年3月期は、コーポレートガバナンスの強化に向け、取締役会・経営会議の役割の再定義や、それにとまなう取締役の減員など、さまざまな取組みをおこなうとともに、「丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定し、コーポレートガバナンスの基本的な考え方や、取組み方針を体系化しました。

丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン
🌐 www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg.pdf

コーポレートガバナンス報告書
🌐 www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgr.pdf



コーポレートガバナンス強化の変遷

2007年	10月	純粋持株会社へ移行	
2008年	6月	独立社外取締役1名を選任 堀内 光一郎:富士急行株式会社の長年にわたる会社経営の経験と幅広い見識を有しており、独立した客観的な立場から積極的に意見・助言いただいています。	
		経営責任を明確にするため全取締役の任期を1年に短縮	
2014年	6月	2人目の独立社外取締役を選任 岡島 悦子:株式会社プロノバの経営経験と幅広い見識を有し、またダイバーシティ(多様性)に関する造詣も深く、独立した客観的な立場から積極的に意見・助言いただいています。	
2015年	3月	取締役会・経営会議の役割を再定義し、経営の意思決定および監督と業務執行を分離 取締役会は、より重要な案件に絞り込むとともに、企業価値向上に向けたグループ戦略構築の場として、社外取締役を中心とした議論の活発化をはかりました。そして経営会議は、経営判断の迅速化をはかるため、取締役会からの業務執行の意思決定範囲を拡大しました。	
	4月	社外役員独立性基準を策定 社外役員独立性基準 www.0101maruigroup.co.jp/outside.html	
	6月	取締役を10名から6名に減員 社内取締役を4名減員し、社外取締役の意見を経営に反映させやすくすることで、取締役会の監督機能の強化をはかりました。	
	8月	初の統合報告書「共創経営レポート2015」を発行	
	10月	IRの専任部署を設置 株主・投資家の皆さまとの企業価値共創をめざし、年2回の決算説明会を開催するほか、国内・海外の株主・投資家の皆さま向けに個別IRミーティングやスモールミーティングを実施しています。 ▶ IR P113 アメリカ「Institutional Investor」において「日本のベストIR企業ランキング」の上位に丸井グループが選出	
	11月	「丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定 コーポレートガバナンスの基本的な考え方や、取組み方針を体系化しました。本ガイドラインでは、取締役会は原則として3分の1以上を独立社外取締役とすることをはじめ、事業構造の変化に合わせた適切な資本構成の実現や原則として政策保有株式は保有しないことなど、企業価値向上に向けた方針を盛り込んでいます。 丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg.pdf	
		地域・社会とのつながりに焦点を当てた「共創CSRレポート2015」を発行	
	12月	「共創経営レポート2015説明会」を開催 丸井グループ初の試みである「共創経営レポート2015説明会」を開催しました。機関投資家・アナリスト・メディアの皆さまに向けて、「レポート内容の理解をより深めていただきたい」との想いから、共創経営の考え方や具体的な取組み事例を代表取締役社長 青井浩や各事業担当者からご説明しました。	 

2016年	3~5月	取締役会の実効性評価を実施 全取締役および全監査役を対象に実施した取締役会の実効性に関する自己評価アンケートの結果をもとに取締役会で議論しました。その結果、取締役会の実効性は十分確保されていると評価しています。主な評価点・課題点は下記のとおりです。 評価点 ・取締役の減員により、社外取締役を中心とした議論が活発化している ・社外役員の意見が尊重されている ・株主や投資家などステークホルダーの視点が組み入れられている 課題点 ・後継者の育成プログラムが確立されていない ① ・取締役の報酬が中長期的な企業価値向上と連動していない ②
	5月	① 社外取締役中心の「指名・報酬委員会」を設置 指名・報酬委員会は、取締役会決議により選任された3名以上の委員(うち2名以上は社外取締役)で構成されます。なお、2016年5月12日の取締役会では、堀内光一郎(社外取締役)、岡島悦子(社外取締役)、青井浩(代表取締役)の3名が委員に選任されました。取締役等の指名や経営陣の報酬等について、社外取締役を主要メンバーとする委員会で審議することにより、客観性および透明性を確保し、コーポレートガバナンス体制のより一層の充実をはかることを目的としています。
	6月	② 取締役および執行役員、グループ子会社の取締役に対して中長期インセンティブ(業績連動型株式報酬制度)を導入 本制度は、3カ年ごとに重要指標KPI(当初3カ年はROE、EPS、ROIC等を使用)の目標値に対する達成度に応じて、0~100%の範囲で株式を付与するものです。本制度を導入するにあたり、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託の仕組みを採用しています。これにより、取締役の報酬は、基本報酬・業績連動賞与・業績連動型株式報酬により構成されます。さらに、グループ経営幹部社員を対象に、当社の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、株式付与ESOP(Employee Stock Ownership Plan)信託に基づくインセンティブプランもあわせて導入しました。

→ 株主・投資家の皆さまとの企業価値共創

2015年10月にIR部を設置し、7名のメンバーで主に機関投資家の皆さまとの対話をおこなっています。海外も含めて、年間200~300機関の方とお会いしていますが、投資家の皆さまと対話をさせていただくと、企業価値のとらえ方や、バランスシートの考え方についてなど、貴重な話をうかがうことができます。そこで学ばせていただいたことを、2021年3月期を最終年度とする新中期経営計画では活かしたつもりです。企業価値という言葉を一言で表現するのは決して容易ではありませんが、丸井グループが企業価値をどうとらえ、この向上に取り組んでいるかを説明することはとても大切なことだと思っています。当社が、この「共創経営レポート」を発行する大きな目的の1つはそこにあります。また、レポートだけでは説明しきれない部分もあると考え、「共創経営レポート2015説明会」を開催しました。そこでは、現場の若手従業員が登壇し、共創活動が企業価値につながっていることや、自らの働きがいやイキイキと語ったことで、投資家の皆さまにも「非常によく理解できた」とおっしゃっていただけました。この1年の取組みが実ったのか、日本証券アナリスト協会から「2015年度ディスクロージャーの改善が著しい企業」に選出されたほか、アメリカ「Institutional Investor」において「日本のベストIR企業ランキング」の上位にも選出されました。今後につきましても、ステークホルダーの皆さまに深くご理解いただけるよう、丁寧なご説明に努めていきたいと考えています。



加藤 浩嗣
取締役 上席執行役員
経営企画部長 兼 IR部長