

丸井グループ
コーポレートガバナンス・ガイドライン



— 目 次 —

第1章 総則

- 第1条 目的 [2-1、3-1(i)(ii)、4-1]
第2条 行動規範 [原則2、2-2、2-2①、2-3、2-3①、2-4、2-4①]
第3条 サステナビリティの取り組み [原則2、2-3、2-3①、3-1③、4-2②]

第2章 コーポレートガバナンスの体制

- 第4条 組織体制 [4-10、4-10①]
第5条 取締役会の役割
[2-4、2-4①、原則3、3-1、3-1③、原則4、4-1、4-1①②③、4-2②、
4-11①、4-13、4-13③、5-2、5-2①]
第6条 取締役会の構成 [4-6、4-8、4-11、4-11①、4-12]
第7条 取締役会の運営 [4-12①、4-13、4-13③]
第8条 取締役会の評価 [4-11、4-11③]
第9条 監査役会の役割 [3-2、3-2①、4-13、4-13③、4-4、4-4①]
第10条 監査役会の構成 [4-11]
第11条 指名・報酬委員会 [3-1(iii)(iv)、4-3、4-3①、4-10、4-10①、4-11①]
第12条 サステナビリティ委員会
第13条 戦略検討委員会
第14条 人材戦略委員会
第15条 DXビジョン&戦略委員会
第16条 経営会議
第17条 取締役 [4-4①、4-5、4-7、4-8①②、4-11②、4-12、4-13、4-13①②③]
第18条 監査役 [4-4、4-5、4-11②、4-13、4-13①②]
第19条 執行役員 [2-4]
第20条 取締役・監査役候補者と代表取締役社長(CEO)以下の経営陣の選任・解任
[3-1(iv)(v)、4-3①②③、4-9、4-11、4-11①③]
第21条 取締役、監査役、執行役員の報酬 [3-1(iii)、4-2、4-2①]
第22条 トレーニングの方針 [4-14、4-14①②]
第23条 会計監査人 [3-2、3-2①②]
第24条 リスク管理体制 [4-3、4-3④]

第3章 株主との関係

- 第25条 株主の権利の確保 [原則1、1-1、1-1③]
第26条 株主との対話 [原則5、5-1、5-1①②③]
第27条 株主総会 [1-1①③、1-2、1-2②③④⑤、3-1②]
第28条 資本政策の基本方針 [1-3、1-6、5-2]
第29条 株主還元 [1-3]
第30条 政策保有株式 [1-4、1-4①②]
第31条 関連当事者間の取引 [1-7、4-3]

第4章 その他

- 第32条 情報開示 [1-2①、原則3、3-1①、3-1②、4-3、5-2]
第33条 内部通報制度 [2-5、2-5①]
第34条 改廃

(別表1) 社外役員独立性基準 [4-9]

(別表2) 丸井グループ各種方針

※ [] 内は対応するコーポレートガバナンス・コードの原則を表しています

丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン

第1章 総則

第1条（目的）

[2-1、3-1(i)(ii)、4-1]

株式会社丸井グループ（以下「当社」という。）のミッションは、以下の経営理念に基づき、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会をステークホルダーの皆さまと共に創ることにある。当社がめざすのは、お客さまをはじめ、株主・投資家の皆さま、地域・社会、お取引先さま、社員、将来世代すべてのステークホルダーの「利益」と「しあわせ」の調和と拡大である。すべてをステークホルダー視点で考え、行動することにより共有できる価値づくりに取り組み、結果として企業価値の向上を図る「共創サステナビリティ経営」を進めていく。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一つとして位置づけ、健全で透明性が高く、収益力のある効率的な経営を推進することを目的として、本ガイドラインを定める。また、継続的に本ガイドラインの内容を精査し、進化させていくことでコーポレートガバナンスの充実に努めるものとする。

【経営理念】

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

第2条（行動規範）

[原則2、2-2、2-2①、2-3、2-3①、2-4、2-4①]

当社は、前条の目的を実現するため、以下のとおり「グループ行動規範」を定め、すべての役員及び社員は、かかる行動規範の実践を自らの重要な役割であると認識し、着実に遂行するとともに、グループ内に周知徹底する。また、取締役会は、行動規範の浸透・実践について、積極的、能動的に検討を行う。

なお、行動規範の改廃については、取締役会で十分に議論した上で決定する。

【グループ行動規範】

丸井グループが目指すのは、世界に存在するあらゆる二項対立を乗り越え、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を実現することです。その実現に向けては、丸井グループ社員をはじめ、お客さま、株主・投資家、地域・社会、お取引先さま、将来世代の皆さまとの共創が不可欠です。丸井グループは、ステークホルダーの皆さまを、未来の「しあわせ」を共に創るパートナーと捉えています。

私たちがめざす「しあわせ」は、これらすべてのステークホルダーとの共創を通じて、初め

て実現できるものです。この考えのもと、関係法令、国際ルールおよびその精神を順守し、丸井グループの行動指針として「グループ行動規範」を定め実行します。

1. お客さま

私たちにとってお客さまは、すべての事業活動の起点です。「お客さまのお役に立つために進化し続ける」という経営理念のもと、お客さまとの共創により、安心・安全かつ、すべての人に喜んでいただける商品・サービス・店舗のあり方を追求します。

2. 株主・投資家の皆さま

私たちは株主・投資家の皆さまの期待に応えていくため、エンゲージメントを強化し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざします。

また、適時・適切に情報を開示し透明性の高い企業活動を推進するとともに、インサイダー取引防止に努めます。

3. 地域・社会

私たちは事業活動を通じて、地域や社会と広くつながっています。私たちはビジネスを通じて地域・社会の課題解決や活性化に貢献することで、地域・社会との信頼関係を構築します。

4. お取引先さま

私たちの事業活動は、国内外のお取引先さまとの共創によって支えられています。公平・公正な取引を通じた信頼関係を築きながら、共に発展していくパートナーとしてさらなる絆を深め、共存・共栄をはかります。

5. 社員

私たちは「共感する力」をベースに「革新する力」をあわせ持つ社員が、ビジネスを通じた社会課題の解決を実現すると考えています。安全で健康的な職場環境はもとより、多様な価値観を尊重し、一人ひとりがイキイキと成長する企業文化を醸成します。

6. 将来世代

私たちは、子どもたちや未来の世代、つまり将来世代もステークホルダーを構成する一員だと考えています。ビジネスを通じて持続的な社会・地球環境などあらゆる面において、将来世代と共に未来に向けた価値創造に取り組みます。

7. 環境への配慮

私たちは、ビジネスを通じて持続可能な社会・地球環境を実現することが、将来世代への倫理的責任であると考えます。地球と共存する選択肢の提供である「グリーン・ビジネス」として、環境負荷低減の活動と収益の両立する取り組みを進めます。

8. 人権の尊重

私たちは人権に関する国際規範を常に支持し、すべての人の人格と個性を尊重します。また、人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢はもとより、身体的特徴・性自認・性的指向などにより差別は行いません。

9. 公正で透明な取引

私たちは国内外の社会倫理・法令、社内規程を順守し、腐敗行為（贈収賄、不適切なキックバック、マネーロンダリング、不適切な利益相反、不適切なロビー活動や政治献金など）をはじめとした、あらゆる不適切な行為を防止し、公平・公正な取引・競争を行います。

10. 反社会的勢力排除

私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係遮断を徹底します。

11. 情報等の保護・管理

私たちは事業活動を通じて、個人情報、機密情報および知的財産などを取り扱っています。これらの情報を個別方針および社内規程に従い、保護・管理するとともに、他者の知的財産の侵害を未然に防止します。

適用範囲・運用

- ・ 「グループ行動規範」は、グループの全役員および全社員に適用されます。「グループ行動規範」に反する行為や、違法や不正などの不適切行為を早期に発見し、問題を解決するために内部通報制度を設置しています。
- ・ 「グループ行動規範」は取締役会において、その浸透・実践について積極的、能動的に検討を行うとともに、適宜レビューをおこない、十分に議論した上で改廃を決定します。「グループ行動規範」に反する重大な事態が発生したときには、原因究明と再発防止に努めます。
- ・ 当社は、「グループ行動規範」に基づき、丸井グループの行動指針およびステークホルダーとの共創の考え方、ガバナンスの重要課題への取り組み方針として、その詳細を「丸井グループ各種方針」に定めています。（別表2 丸井グループ各種方針）

第3条（サステナビリティの取り組み）

[原則 2、2-3、2-3①、3-1③、4-2②]

当社は、環境への配慮、社会的課題の解決、ガバナンスへの取り組みとビジネスが一体となった「共創サステナビリティ経営」を進め、ビジネスを通じた社会課題解決により、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成にも貢献する。また、共創サステナビリティ経営の推進にあたって、「ビジネスを通じてあらゆる二項対立を乗り越える世界を創る」ことを長期ビジョンとして定め、それに基づき基本方針・重点項目を策定し、取り組みを進め、その状況を適時・適切に開示する。

第2章 コーポレートガバナンスの体制

第4条（組織体制）

[4-10、4-10①]

当社は、監査役会設置会社を選択する。取締役会及び監査役会のほか、取締役、執行役員の名指に関する諮問機関、かつ取締役及び執行役員報酬に関する決定機関として指名・報酬委員会を、共創サステナビリティ経営に関する諮問機関としてサステナビリティ委員会を、事業戦略に関する諮問機関として戦略検討委員会を、人材戦略に関する諮問機関として人材戦略委員会を、DX戦略に関する諮問機関としてDXビジョン&戦略委員

会を、業務執行レベルの最高意思決定機関として経営会議を設置する。また、経営の意思決定及び監督と業務執行を分離するとともに、業務執行の機動性を高めるため、執行役員制度を採用する。

第5条（取締役会の役割）

[2-4、2-4①、原則3、3-1、3-1③、原則4、4-1、4-1①②③、4-2②、4-11①、4-13、4-13③、5-2、5-2①]

取締役会は、実効性の高いコーポレートガバナンスの実現を通じて、その監督機能を発揮するとともに、公正な判断により最善の意思決定を行い、適切に権限を行使することで、持続的な企業価値向上をめざすものとする。

- ・ 取締役会は、法令、定款及び社内規程に基づく経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行う。
- ・ 取締役会は、自社の資本コスト(株主資本コスト及び加重平均資本コスト(WACC))を的確に把握した上で、経営理念を踏まえた経営戦略や経営計画を策定し、その概要を開示する。策定した経営戦略、経営計画については、毎年進捗状況等を確認・分析した上で、必要に応じて、事業構造の見直しや新たな事業投資や設備投資、および人材育成への投資などの経営資源の配分計画を含む修正を行い、具体的に情報を開示する。
- ・ 取締役会は、代表取締役社長等の後継者計画の一環として、代表取締役社長等を含む経営幹部の発掘と育成を目的とした次世代経営者育成プログラムの策定・運用に主体的に関与する。また、経営理念や経営戦略等を踏まえ、同プログラムの内容や、同プログラム参加者のその後の配置・登用による育成を含め適切に監督を行う。
- ・ 取締役会は、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示する。
- ・ 取締役会は、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示し、その状況を適時・適切に開示する。
- ・ 取締役会は、自らが備えるべきスキルを特定した上で、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキルなどの組み合わせを適時、開示する。
- ・ 取締役会は、内部監査部門より直接報告を受けるなど、適切に連携を確保する。
- ・ 取締役会は、法令、定款及び社内規程に基づく取締役会で決定すべき事項以外の業務執行について、その意思決定を経営会議及び執行役員に委任する。
- ・ 取締役及び監査役は、取締役会への出席率として、80%以上を確保する。

第6条（取締役会の構成）

[4-6、4-8、4-11、4-11①、4-12]

取締役会は、専門知識や経験、能力などの取締役として有するスキル、ジェンダーや国際性、職歴、年齢などを踏まえて、多様な取締役で構成する。員数は定款の定めに従い、以下の観点から最も効果的・効率的に取締役会の機能が発揮できる適切な員数を維持する。

①経営の意思決定及び監督を行うために十分な多様性を確保できること

②取締役会において独立社外取締役を中心とした議論の活性化がはかれること

社外での豊富な経験や専門性を当社の経営に活かすとともに、取締役会の監督機能強化と経営の透明性向上をはかるため、独立社外取締役は他社での経営経験を有する者を含むものとし、かつ、原則として取締役の3分の1以上を独立社外取締役とする。

第7条（取締役会の運営）

[4-12①、4-13、4-13③]

- ・ 取締役会の付議議案数や審議時間、開催頻度については、十分な議論ができるよう、適切に設定する。
- ・ 取締役会において活発な議論を促進するため、取締役会出席者の事前準備に要する期間に配慮し、原則として事前に付議議案の資料配付を行う。
- ・ 取締役会の年間スケジュールや予想される付議議案については、可能な範囲であらかじめ決定する。
- ・ 取締役会の事務局は経営企画部とし、関連部署と連携して、取締役及び監査役に対して必要な情報提供を行う。

第8条（取締役会の評価）

[4-11、4-11③]

取締役会の機能向上を目的に、原則として1年に1回、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

第9条（監査役会の役割）

[3-2、3-2①、4-13、4-13③、4-4、4-4①]

監査役会は、経営陣から独立した組織として、取締役及び執行役員の職務執行、内部統制体制、会計等についての監査を行う。

- ・ 監査役会は、会計監査人を適切に評価するための基準を作成する。毎年1回、その基準に基づき、会計監査人の独立性、専門性について評価し、会計監査人の選解任等に関する株主総会への提出議案の内容を決定する。
- ・ 監査役会は、社外取締役が独立性を確保した上で円滑に情報収集できるよう、社外取締役との十分な連携をはかるものとする。
- ・ 監査役会は、財務部門、内部監査部門をはじめとした関連部署との連携を確保し、適正に監査するために必要かつ十分な情報収集を行う。
- ・ 監査役会は、内部監査部門より直接報告を受けるなど、適切に連携を確保する。
- ・ 監査役会は、取締役会の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすにあたって、独立した客観的な立場において適切な判断を行う。

第10条（監査役会の構成）

[4-11]

監査役の員数は定款の定めに従い、うち半数以上を社外監査役とする。監査役には適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、特に財務・

会計に関する専門性を有する者を1名以上選任する。

第11条（指名・報酬委員会） [3-1(iii)(iv)、4-3、4-3①、4-10、4-10①、4-11①]

指名・報酬委員会は、取締役及び執行役員を選定、ならびに取締役及び執行役員の報酬制度に関する審議プロセスの透明性と客観性を高めることを目的として設置する。

- ・ 指名・報酬委員会は、委員3名以上で組織し、原則として、そのうち2名以上を社外取締役で構成する。
- ・ 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任する。
- ・ 指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役及び執行役員の指名に関する次の事項を審議する。
 - (ア)株主総会に提出する取締役候補選任に関する事項
 - (イ)役付執行役員及び特任執行役員、並びに取締役会が別途指定した子会社取締役の選任に関する事項
 - (ウ)上記のほか、取締役会から諮問のあった事項
- ・ 指名・報酬委員会は、取締役会の委任に基づき、取締役の報酬については株主総会で決議された報酬制度及び報酬限度額の範囲内で、取締役及び執行役員の報酬に関する次の事項を審議・決定する。
 - (ア)取締役及び役付執行役員及び特任執行役員、並びに取締役会が別途指定した子会社取締役の個別報酬に関する事項
 - (イ)取締役及び執行役員の報酬制度の変更に関する事項
 - (ウ)上記のほか、取締役会から諮問・委任のあった事項

第12条（サステナビリティ委員会）

共創サステナビリティ経営の推進を目的に、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置する。

- ・サステナビリティ委員会は、グループ全体を通じたサステナビリティ戦略及び取組みを検討し取締役会に報告、提言を行う。
- ・サステナビリティ委員会は、取締役会が取締役・執行役員の中から選任したメンバー及びその目的に照らし取締役会が適切と認めて選任したメンバーにより構成する。

第13条（戦略検討委員会）

企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体及び各事業の戦略課題について検討・提言することを目的に、取締役会の諮問機関として戦略検討委員会を設置する。

- ・戦略検討委員会は、グループ全体、各事業の戦略及び取組みを検討し取締役会に報告、提言を行う。
- ・戦略検討委員会は、取締役会が取締役・執行役員の中から選任したメンバー及びその目的に照らし取締役会が適切と認めて選任したメンバーにより構成する。

第14条（人材戦略委員会）

企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体の人材戦略課題について検討・提言することを目的に、取締役会の諮問機関として人材戦略委員会を設置する。

- ・人材戦略委員会は、経営戦略と連動した人材戦略及び取組みを検討し取締役会に報告、提言を行う。
- ・人材戦略委員会は、取締役会が取締役・執行役員の中から選任したメンバー及びその目的に照らし取締役会が適切と認めて選任したメンバーにより構成する。

第15条（DXビジョン&戦略委員会）

企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体及び各事業のDXにおける戦略課題について検討・提言することを目的に、取締役会の諮問機関としてDXビジョン&戦略委員会を設置する。

- ・DXビジョン&戦略委員会は、グループ全体、各事業のDX戦略及び取組みを検討し取締役会に報告、提言を行う。
- ・DXビジョン&戦略委員会は、取締役会が取締役・執行役員の中から選任したメンバー及びその目的に照らし取締役会が適切と認めて選任したメンバーにより構成する。

第16条（経営会議）

業務執行の意思決定の迅速化をはかるため、経営会議を設置する。経営会議は、執行役員の中から取締役会が選任したメンバーで構成し、取締役会から委任を受けた範囲内において、業務執行に関する重要な意思決定を行う。

第17条（取締役） [4-4①、4-5、4-7、4-8①②、4-11②、4-12、4-13、4-13①②③]

- ・取締役は、その任期を1年とし、毎年、株主総会で選任される。
- ・取締役は、受託者責任を認識し、取締役会メンバーとして重要な意思決定に参画するとともに、業務執行を監督する。
- ・取締役は、取締役会において積極的に発言し、建設的な議論を行う。
- ・取締役は、役割、職務を適切に果たすために、十分な情報収集を行うとともに、必要となる知識の習得、研鑽に努めるものとする。情報収集にあたっては、必要に応じて弁護士や会計士等の専門家に意見を求めるものとする。
- ・他社役員との兼職は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行う。なお、重要な兼職の状況は毎年開示するものとする。
- ・独立社外取締役は、自らの経験と知識を活かし、独立した立場から、経営の監督機能、経営への助言機能、利益相反の監督機能を果たすとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に反映させる。
- ・独立社外取締役がその役割を果たすために必要な情報は、経営企画部を窓口として、随時提供する。
- ・経営の監督機能強化に向け、独立社外取締役と監査役で構成する会合を定期的開催

し、情報交換・課題共有をはかるものとする。

第18条（監査役）

[4-4、4-5、4-11②、4-13、4-13①②]

- ・ 監査役は、その任期を4年とし、株主総会で選任される。
- ・ 監査役は、受託者責任を認識した上で、取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、必要に応じて客観的な立場から意見を述べるものとする。
- ・ 監査役は、役割、職務を適切に果たすために、十分な情報収集を行うとともに、必要となる知識の習得、研鑽に努めるものとする。情報収集にあたっては、必要に応じて弁護士や会計士等の専門家に意見を求めるものとする。
- ・ 監査役の要請に基づき、その職務を執行するために必要な知識・能力を有するスタッフを配置する。
- ・ 他社役員との兼職は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行う。なお、重要な兼職の状況は毎年開示するものとする。

第19条（執行役員）

[2-4]

- ・ 執行役員は、その任期を1年とし、取締役会で選任される。
- ・ 執行役員は、経営会議の構成メンバーとして重要な意思決定に参画するとともに、取締役会から委任された業務について、グループ全体最適の視点で業務執行を行う。
- ・ 執行役員は、役割、職務を適切に果たすために、十分な情報収集を行うとともに、必要となる知識の習得、研鑽に努めるものとする。情報収集にあたっては、必要に応じて弁護士や会計士等の専門家に意見を求めるものとする。
- ・ 執行役員は、専門知識や経験等のバックグラウンドの異なる者を選任し、経営層の多様性を推進する。

第20条（取締役・監査役候補者と代表取締役社長（CEO）以下の経営陣の選任・解任）

[3-1(iv) (v)、4-3①②③、4-9、4-11、4-11①③]

取締役・監査役候補者と代表取締役社長（CEO）以下の経営陣の選任・解任については、取締役会にて会社の業績等の評価を踏まえ、委員の過半数が社外取締役で構成される指名・報酬委員会における公正かつ透明性の高い審議をもとに、状況に応じて機動的に決定する。

取締役・監査役候補者と代表取締役社長（CEO）以下の経営陣の選任は、性別や年齢、国籍の区別なく、それぞれの人格や見識等を十分に考慮した上で、各々の職務と責任を全うし、取締役候補者・代表取締役社長（CEO）以下の経営陣については中長期的な企業価値向上に貢献できる者、監査役候補者については公正な経営監視体制の確立に貢献できる者を選定する。なお、社外役員候補は、会社法上の要件に加え、当社の「社外役員独立性基準」（別表1）を充足する者を選定する。また、それぞれの候補者の選任理由については、株主総会の招集通知等で開示する。

社内取締役・社内監査役候補は、指名・報酬委員会における個別評価や人事評価等を基に、取締役による推薦を受け、経営会議、取締役会で議論を経て決定する。社外取締役・社外監査役候補は、当社の取締役会に必要な知識・能力・経験を有する者を選定し、経営会議、取締役会で議論を経て決定する。なお、取締役候補は、事前に指名・報酬委員会で審議するものとし、監査役候補は、監査役会の承認を必要とする。

第21条（取締役、監査役、執行役員の報酬）

[3-1(iii)、4-2、4-2①]

- ・ 取締役の個別報酬は、取締役会の委任に基づき、株主総会で決議された報酬制度および報酬限度額の範囲内で、グループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に考慮したうえで、指名・報酬委員会が決定する。また、執行役員の報酬についても、指名・報酬委員会が決定する。
- ・ 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十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とする。
- ・ 取締役（社外取締役および国内非居住者を除く）の報酬は、定額の基本報酬のほかに、短期インセンティブとしての事業年度ごとの会社業績にもとづく業績連動型の賞与制度と、中長期インセンティブとしての中長期的な会社業績にもとづく業績連動型の株式報酬制度で構成することとする。
- ・ 報酬水準およびその報酬構成比率については、外部調査機関の役員報酬調査データより、同規模程度の企業の役員報酬水準および報酬構成比率をベンチマークとして設定し、毎年報酬水準および報酬構成比率の確認を行う。また、報酬構成比率については、この基本方針に照らし、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定を行うこととする。
- ・ 社外取締役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとする。
- ・ 監査役の報酬は、定額報酬のみとし、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査役会での協議により決定する。

第22条（トレーニングの方針）

[4-14、4-14①②]

取締役会は、取締役、監査役、執行役員がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供についての社内体制を整備する。

- ・ 取締役、監査役、執行役員が新たに就任する際は、法律や財務、コーポレートガバナンス、リスクマネジメント等に関する研修を行う。
- ・ 社外取締役及び社外監査役が新たに就任する際は、経営理念や企業文化、事業内容、財務、組織等、社内の情報について共有する機会を設ける。
- ・ 取締役、監査役、執行役員への就任後は、それぞれの責務や能力、経験等に合わせたトレーニング機会の提供・斡旋やその費用の支援を継続して行う。

第23条（会計監査人）

[3-2、3-2①②]

会計監査人は、開示情報の信頼性を担保するための重要な役割を担い、株主や投資家に

対して責務を負う。

- ・ 会計監査人は、当社からの独立性を確保しなければならない。
- ・ 会計監査人は専門性を維持し、会計監査を行うために必要な品質を確保しなければならない。
- ・ 取締役会及び監査役会は、会計監査人が適正な監査を行えるよう、会計監査人が監査役、社外取締役、内部監査部門と十分な連携ができる体制を整備する。また、必要に応じて代表取締役社長、CFO等から情報を得る機会を設ける。
- ・ 会計監査人が不正等を発見し当社に適切な対応を求めた場合や不備または問題点等を指摘した場合は、速やかに対応を行う。

第24条（リスク管理体制）

[4-3、4-3④]

取締役会は、健全で透明性が高い、効率的な経営を推進するためにコンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスク管理等に関して、グループ経営という視点で内部統制システムが有効に機能するよう体制の整備及び運用状況についての監督を行う。内部統制の精度を高めるために、グループ各社の業務内容、想定されるリスクとその対応策の文書化・モニタリングなどを通じて、経営上のリスクの最小化を推進する。

取締役会は、広報IR委員会、内部統制委員会、ESG委員会、情報セキュリティ委員会、安全管理委員会、インサイダー取引防止委員会、金融リスク委員会により、経営上の高リスク分野の管理水準の向上をはかるとともに、各委員会の統括機能として、代表取締役を長とするコンプライアンス推進会議を設置し、当社グループ全体のリスク管理を行う。また、情報資産のセキュリティを確保するための体制、対応方針を含めたグループ情報セキュリティ方針、および、税法の順守、税務リスクの最小化に向けた取り組みなどを明記したグループ税務方針などの各方針を制定する（別表2）。

第3章 株主との関係

第25条（株主の権利の確保）

[原則 1、1-1、1-1③]

当社は、少数株主や外国人株主を含むすべての株主について、保有する株式数に応じて実質的に平等に扱われるとともに、株主総会における議決権行使をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応に努める。

第26条（株主との対話）

[原則 5、5-1、5-1①②③]

当社は、株主との建設的な対話を通じ、中長期的な企業価値向上をめざす。

- ・ 経営理念や経営戦略、業績等に対する理解を得るため、IR活動の充実に努める。
- ・ 対話全般については、代表取締役社長が統括し、適宜CFO、IR担当役員等と協議の上すすめるものとする。
- ・ 株主との個別面談については、IR部を窓口とし、株主の希望及び面談の目的等を踏

まえて、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談を行い、合理的な範囲で適切に対応する。

- ・ 株主との建設的な対話を促進するため、IR部と関連部署は専門的見地に基づく意見交換や情報共有を定期的に行い、連携して対応を行う。
- ・ 株主との対話を通じて得た有用な意見・要望は、適宜取締役会等にフィードバックを行う。
- ・ 株主構造については定期的に調査を行い、その結果を踏まえ、株主に合わせた適切な方法により、コミュニケーションの充実をはかる。
- ・ 株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を適切に管理する。

第27条（株主総会）

[1-1①③、1-2、1-2②③④⑤、3-1②]

株主総会は、当社の最高意思決定機関であり、株主の意思が経営に最大限反映されるよう、十分な環境整備を行うものとする。

- ・ 株主総会関連の日程は、株主が適切に議決権を行使できるよう設定する。株主が、総会議案について十分な検討時間を確保できるよう、招集通知は、情報の適正性を確保した上で、原則として開催日の3週間前までに発送する。なお、発送前に電子的方法により公表するものとする。
- ・ すべての株主が適切に議決権を行使できるよう、招集通知の英訳や議決権電子行使プラットフォームへの参加等により、株主の利便性を確保する。
- ・ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使を希望する場合に備え、信託銀行等とあらかじめ協議等を行う。
- ・ 株主総会の議決権行使において、相当数の反対票が投じられた議案については、原因の分析を行い、以後の対応の可否を取締役会で検討する。

第28条（資本政策の基本方針）

[1-3、1-6、5-2]

当社は、事業構造の変化に合わせ、自社の資本コスト(株主資本コスト及び加重平均資本コスト(WACC))を把握した上で、適切な資本政策を実施する。企業価値向上に向けて、基礎営業キャッシュ・フローは成長投資と株主還元にはバランスよく配分する。重要な経営指標の一つとしてROEの目標値を設定するとともに、利益成長によるROICの向上と、グループの事業構造に見合った最適資本構成を構築し、安定的にROICが資本コスト(加重平均資本コスト(WACC))を上回る構造の実現をめざす。

なお、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会にてその必要性・合理性について十分に検討した上で、会社法、金融商品取引法ならびに東京証券取引所規則等に従って、株主等に十分な説明を行い、適法かつ適正に手続きをすすめる。

第29条（株主還元）

[1-3]

株主還元については、適正な利益配分を継続的に実施することを基本方針とする。

- ・ 配当については、EPSの長期的な成長に基づく継続的な配当水準の向上に努め、「高成長」と「高還元」の両立をはかる。
- ・ 株主資本配当率(DOE)10%程度を目安とし、長期安定的な増配の実現をめざす。
- ・ 自己株式の取得については、最適資本構成、財務状況および株価水準等を総合的に勘案し、資本効率と株主利益の向上に向けて、適宜機動的に実施する。なお、取得した自己株式は原則として消却する。
- ・ 配当の基準および自己株式取得の方針については、定期的に検証し、適宜見直しを行う。

第30条（政策保有株式）

[1-4、1-4①②]

- ・ 当社は企業価値向上に向けて、戦略上重要な協業及び取引関係の維持発展が認められる場合を除き、原則として政策保有株式を保有しない。
- ・ 保有する株式については、保有の合理性について定期的に検証を行い、毎年取締役会で確認を行うものとし、その検証内容の概要を開示する。なお、保有意義の薄れた株式については、当該企業の状況を勘案した上で、段階的に売却をすすめる。
- ・ 保有する株式の議決権行使については、当該企業の経営方針を尊重した上で、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるかを議案毎に確認し、総合的に判断する。
- ・ 当社の株式を保有している企業と、経済合理性を欠くような取引は行わない。また、当該企業から株式の売却の意向が示された場合には、その売却を妨げない。

第31条（関連当事者間の取引）

[1-7、4-3]

関連当事者との取引にあたっては、企業価値及び株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり定める。

- ・ 取締役が競業取引及び利益相反取引を行う場合は、事前に取締役会の承認を得るとともに、取引終了後速やかに取締役会へ報告するものとする。
- ・ その他の関連当事者との取引のうち、重要な取引については、その取引条件及びその決定方法の妥当性に関して取締役会で審議し決定する。

第4章 その他

第32条（情報開示）

[1-2①、原則3、3-1①、3-1②、4-3、5-2]

当社は、公正かつ透明性の高い経営の実現に向け、法令及び関連規則等を遵守し、適時適切に情報開示を行う。

- ・ 情報開示担当部署は、経営企画部、IR部、総務部、財務部とする。
- ・ 株主をはじめとするステークホルダーが当社への理解を深めるために有益な情報については、財務情報・非財務情報にかかわらず、積極的に開示を行う。
- ・ 開示にあたっては、株主をはじめとするステークホルダーがアクセスしやすい方法で

行う。

- ・ 開示書類のうち、必要とされる情報については英語での開示・提供を行う。

第33条（内部通報制度）

[2-5、2-5①]

当社は、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為等の抑制と是正をはかることを目的に、丸井グループホットライン（内部通報制度）を設置する。

丸井グループホットラインは、社内規程に基づいて運用することとし、通報窓口をグループ内及び社外の弁護士事務所に設ける。当社は、通報者に対して不利益な取扱いを行わない。

第34条（改廃）

本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議による。

（附則）	本ガイドラインは、2015年11月6日より施行する。		
	2016年 5月12日	指名・報酬委員会の新設	一部、改定。
	2017年 11月9日	グループ行動規範	一部、改定。
	2018年 6月25日	企業統治指針改定の対応	一部、改定。
	2019年 5月14日	サステナビリティ委員会の新設 リスク管理体制の変更 株主還元	一部、改定。
	2020年 6月29日	行動規範	一部、改定。
	2021年 8月5日	目的 行動規範 サステナビリティの取り組みの新設 取締役会の役割 取締役会の構成 監査役会の役割 サステナビリティ委員会 取締役、監査役、執行役員 の報酬 リスク管理体制 株主との対話 情報開示	一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。
	2021年 11月11日	戦略検討委員会の新設 組織体制 サステナビリティ委員会 リスク管理体制	一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。 一部、改定。

2022年	4月19日	人材戦略委員会の新設	
2023年	3月17日	指名・報酬委員会	一部、改定。
2023年	5月9日	株主還元	一部、改定。
2024年	5月14日	社外役員独立性基準	一部、改定。
2024年	8月6日	リスク管理体制	一部、改定。
2025年	5月13日	株主還元	一部、改定。
2025年	10月1日	D X ビジ ョ ン & 戦 略 委 員 会 の 新 設	
		組織体制	一部、改定。
2026年	2月10日	組織体制	
		指名・報酬委員会	一部、改定。

以上

【社外役員独立性基準】

[4 - 9]

株式会社丸井グループ（以下「当社」という）は、当社の適正なガバナンスにとって必要な客観性と透明性を確保するために、当社における社外役員（社外取締役及び社外監査役をいい、その候補者を含む）の独立性基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目を全て満たす場合、当社にとって十分な独立性を有しているものとみなします。

1. 現に当社及び当社の関係会社（以下、併せて「当社グループ」という）の業務執行者（注1）ではなく、かつ就任前10年以内に業務執行者であったことがないこと。
2. 当社グループを主要な取引先としている者（注2）、またはその業務執行者でないこと。
3. 当社グループの主要な取引先（注3）、またはその業務執行者でないこと。
4. 当社の議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している当社の大株主、またはその業務執行者でないこと。
5. 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者の業務執行者でないこと。
6. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注4）を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家および弁護士等の法律専門家でないこと。なお、これらの者が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
7. 当社グループから多額の金銭その他の財産（注4）による寄付を受けている者でないこと。なお、これらの者が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
8. 当社の会計監査人でないこと。なお、会計監査人が法人・組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
9. 過去5年間において、上記2～8までに該当していた者でないこと。
10. 近親者（注5）が上記の2から8までのいずれか（6号及び8号を除き、重要な業務執行者（注6）に限る）に該当する者でないこと。
11. 社外役員の相互就任関係（注7）となる他の会社の業務執行者でないこと。

（注釈）

注1：「業務執行者」とは、株式会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、会社以外の法人・団体の理事、その他これらに類する役職の者および会社を含む法人・団体の使用人等をいう。

注2：「当社を主要な取引先としている者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・当社に対して商品またはサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先が属する連結グループに属する者をいう、以下同様とする）であって、直前事業年度における当社グループの当該取引先グループへの支払額が1億円以上でかつ当該取引先グループの連結売上高または総収入金額の2%を超える者。
- ・当社が負債を負っている取引先グループであって、直前事業年度末における当社グループの当該取引先グループへの負債総額が1億円以上でかつ当該取引先グループの当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

注3：「当社の主要な取引先」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・当社が商品またはサービスを提供している取引先グループであって、直前事業年度における当該取引先グループの当社グループへの支払額が1億円以上でかつ当社の連結売上高の2%を超える者。
- ・当社に対して負債を負っている取引先グループであって、直前事業年度末における当該取引先グループの当社グループへの負債総額が1億円以上でかつ当社の当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。
- ・当社が借入れをしている金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属する者をいう）であって、直前事業年度末における当社の当該金融機関グループからの借入金総額が当社の当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

注4：「多額の金銭その他の財産」とは、その価額の総額が直前事業年度において1,000万円以上のものをいう。

注5：「近親者」とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

注6：「重要な業務執行者」とは、取締役、執行役、執行役員及び部長格以上の業務執行者またはそれらに準ずる権限を有する業務執行者をいう。

注7：「社外役員の相互就任関係」とは、当社の業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外役員である関係をいう。

(別表2)

【丸井グループ 各種方針】

- ・ ディスクロージャーポリシー
- ・ 腐敗行為防止方針
- ・ 税務方針
- ・ 情報セキュリティ方針
- ・ プライバシーポリシー
- ・ ソーシャルメディアポリシー
- ・ ITサービスマネジメント基本方針
- ・ 調達方針
- ・ 人権方針
- ・ お客さまエンゲージメント方針
- ・ 安全衛生方針
- ・ 人材開発方針
- ・ 環境方針
- ・ 取締役報酬決定方針
- ・ マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止のための基本方針
- ・ カスタマーハラスメント対応方針
- ・ AIポリシー

ディスクロージャーポリシー

1.基本姿勢

当社は、ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を通じ、中長期的な企業価値向上をめざしています。そのために、広く社会とのコミュニケーションを行い、情報の適時、適正な開示により、透明性の高い企業活動を進めてまいります。

2.情報開示の基準

会社法や金融商品取引法等の法令および証券取引所の定める規則に沿って情報開示を行います。また、これ以外の情報につきましても、ステークホルダーの皆さまが当社への理解を深めるために有益な情報については、財務情報・プレ財務情報（非財務情報）に関わらず、積極的に開示を行ってまいります。

3.情報開示の手段

法令により開示が必要とされる情報について当該法令に従った手段により開示を行うほか、適時開示規則に基づいて開示が必要な情報は、T D n e t（東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム）にて公開し、当社ホームページにおいてもすみやかに掲載いたします。これ以外の情報につきましても、当社ホームページへの掲載など、ステークホルダーの皆さまがアクセスしやすい方法で開示いたします。

4. I R活動の充実

経営理念や経営戦略、業績等に関する理解を得るため、I Rの充実に努めてまいります。株主・投資家さまとの個別面談については、I R部を窓口とし、希望及び面談の目的等を踏まえて、合理的な範囲で適切に対応を行います。株主構造については定期的に調査を行い、その結果を踏まえ、株主・投資家さまに合わせた適切な方法により、コミュニケーションの充実をはかります。対話にあたっては、法令および関連規則等を遵守し、インサイダー情報等を適切に管理します。対話を通じて得たご意見等は、経営陣を含む社内関係者にフィードバックし、さらなる企業価値向上に役立ててまいります。

5.情報開示の体制

情報開示の担当部署は経営企画部、I R部、総務部、財務部としております。

当社および当社グループ各社の内部情報については取締役会において報告され、共有化がはかられております。特に、適時開示規則に基づいて開示が必要になるとと思われる情報については、関係部署と情報開示担当部署が連携し、情報の把握を行っております。取締役会での決定事項のうち、適時開示が必要な事項については、取締役会において開示する内容・日時・方法などを決定し、情報開示担当部署による手続きを通じて、すみやかに情報開示を行っております。また社長が議長を務めるコンプライアンス推進会議の構成委員会である広報 I R委員会において、適宜、情報開示活動が適時・適切に行われているかを確認しております。

公正かつ一貫性ある開示を行うため、当社は、社長、CFO、I R部長、I R担当課長、財務部長を株主・

投資家さまとの対話にあたるスポークスパersonといたします。一方で、プレ財務情報（非財務情報）などについても積極的に情報開示をしていく観点から、上記以外の役員及び社員についても、都度スポークスパersonが認める範囲において、対話を行ってまいります。

6.沈黙期間

決算情報の漏洩防止と公平性確保の観点から、各四半期決算日の10日前から決算発表日までを沈黙期間とし、原則として面談・取材等は控えさせていただきます。ただし、沈黙期間中に適時開示規則に基づいて開示が必要な事項が発生した場合は、すみやかに情報開示を行います。

7.第三者による業績予想等について

アナリストレポートなど第三者による意見・業績予想等に対するコメントは原則として行いません。ただし、重大な事実誤認・間違いがあると判断した場合には、当該事実の誤認等について指摘する場合がございます。

※プレ財務情報・・・未だ財務情報に顕在化していないけれども財務情報と同様に重要な情報

2016年5月制定

2017年5月改定

2018年5月改定

2019年8月改定

丸井グループ腐敗行為防止方針

基本的な考え方

丸井グループがめざすのは、ビジネスを通じて世界に存在するあらゆる二項対立を乗り越え、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を実現することです。その基盤として、ガバナンスを強化し、健全で透明性が高い経営を推進していくため、「丸井グループ腐敗行為防止方針」を定めました。法令や社会倫理を順守し、権力や立場を利用した不正や非倫理的な行為などのあらゆる腐敗行為（贈収賄、不適切なキックバック、マネーロンダリング、不適切な利益相反、談合、詐欺、不適切なロビー活動や政治献金など）のない誠実な企業活動を実行していきます。

1. 適用範囲

本方針は、グループの全役員および全社員に適用されます。また、ビジネスパートナーに対しても腐敗行為防止への取り組みを求めています。

2. 腐敗行為防止のマネジメント

丸井グループでは、本方針に基づき、代表取締役社長を議長とするコンプライアンス推進会議で、腐敗行為に関する自社の取り組みを適宜レビューし、取締役会に報告します。コンプライアンス推進会議は、内部統制委員会やインサイダー取引委員会などを監督し、それらの委員会から報告を受け、グループ全体のリスク管理を行います。この体制のもと、各部署で腐敗行為防止の取り組みを行うことで、全役員・全社員の意識を高め、腐敗行為に関するマネジメントを行います。また本方針および腐敗行為防止への取り組みは適時見直しを行っています。

腐敗行為防止に関する意識向上

丸井グループは、「丸井グループ腐敗行為防止方針」の実効性を高めるため、本方針および「グループ行動規範」の周知に取り組みます。また、全社員を対象とした腐敗行為防止・コンプライアンスに関する教育・研修を実施するとともに、事業・業務の特性に応じた個別研修を定期的に行います。

リスクマネジメント

丸井グループでは、内部統制システムに基づき、腐敗行為防止に努めます。グループ各社の業務内容および想定されるリスクとその対応策を文書化・モニタリングするとともに、内部監査を通じてその実効性をチェックします。

ビジネスパートナーおよびグループ全社員を対象とした通報窓口（内部通報制度）を設置し、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為等の抑制と是正をはかります。通報者は匿名で通報することができ、通報の受付は監査部および社外の弁護士事務所が行います。なお、社外の弁護士事務所での受付時は実名になりますが、弁護士から会社に通報する際は匿名にすることができます。通報者に対しては不利益が生じないよう、法律に基づき、秘密保持を徹底します。

腐敗行為が発覚した際には、社内規程にしたがって懲戒処分など厳正に処分・対応するとともに、再発防止策を講じます。

情報開示

丸井グループは、腐敗行為および腐敗行為防止の取り組みについて、適時情報開示を行います。

行動指針

1. 法令順守

丸井グループは、不正競争防止法や独占禁止法をはじめ、贈収賄などの腐敗行為防止に関する関係各国の法令を順守した企業活動を行います。

2. 公正で倫理的な事業活動

丸井グループは、本方針および「グループ行動規範」に基づき、国内外の社会倫理・法令、社内規程を順守し、あらゆる腐敗行為を防止して公平・公正な事業活動を行います。

お取引先さまとの関係

丸井グループは、お取引先さまと公平・公正な取引を通じた信頼関係を築きながら、共に発展するパートナーとして絆を深め、共存・共栄を図ります。健全な調達取引の徹底や業務委託先との公正な取引、営業・販売における自由で公正な競争を行います。また、お取引先さまの権利の侵害や優先的地位の濫用となる行為は行いません。

新規取引や投資の際には腐敗行為に関するリスクの調査をし、腐敗行為の事実を確認した場合は取引の見直しや中止を判断します。

政治・行政との関係

丸井グループは、政治・行政との健全かつ正常な関係を保ちます。政治家や公務員に対する贈賄行為（ファシリテーションペイメント*を含む）は一切行わず、政治献金は原則として行いません。

*行政サービスに関わる各種手続き円滑化のため、根拠がない少額の支払いをすること

その他団体との関係

丸井グループは、業界団体を通じた政策提言活動や NPO 団体・慈善団体などへの寄付をする際、不適切な金銭授受を行いません。

反社会的勢力との関係

丸井グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および反社会的勢力と関係あるお取引先さまや個人との関係遮断を徹底します。反社会的勢力と関わるいかなる取引も行いません。

3. 私的利益追求の禁止

丸井グループでは、社内規程の整備や社員への啓発などにより法令や社会倫理の順守を徹底し、業務上知り得た情報の悪用や立場を利用した私的利益を追求する行為を防ぎます。

利益相反

丸井グループでは、グループの役員が競業取引および利益相反取引を行う場合は、事前に取り締役会の承認を得るとともに、取引終了後速やかに取締役会へ報告するものとします。また、社員は、自分自身または親族その他の第三者の利益と、会社の利益が相反するおそれがある場合には、速やかに会社に報告し、利害の対立を回避するための適切な対応を講じます。

横領・詐欺

丸井グループでは、社内規程により未然に不正を防止し、会社財産の保全に努めます。全役員・全社員は、会社財産の私的流用・着服、不正請求による詐欺行為など、個人および利害関係者が不正に利益を得るような行為は行いません。

インサイダー取引

丸井グループでは、インサイダー取引防止委員会を設置し、全役員・全社員への啓発・教育活動を行い、インサイダー取引の未然防止策を徹底します。職務を通じて取得した未公表の重要な情報をもとに、丸井グループや他の上場会社の株式などについて、売買その他の取引を行いません。職務として重要な情報に関わった者は、当該情報が公表されるまでの間、関係者以外に伝達されないよう重要情報を厳重に管理します。

2021年3月制定
株式会社丸井グループ
代表取締役社長 代表執行役員
青井 浩

グループ税務方針

基本方針

丸井グループ（株）丸井グループを中心とする企業グループ）は、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会をめざし、ステークホルダーとの共創サステナビリティ経営をすすめています。

税務においては、法令を順守し、適正な納税を通じて地域・社会に貢献することが当社グループの経営と同じ方向性を示すものであります。私たちはこの考えのもと、税務方針を定め、事業の実態を適切に反映した納税責任を果たすとともに、税の透明性を確保し、税務リスクの最小化に努めます。

1. 法令順守

私たちは、税務関連法令を順守し、適切に納税義務を果たします。

事業実態を伴わない施策による優遇税制の利用や、タックスヘイブンとみなされる地域を利用した租税回避は行いません。また、国際取引においては、各国の法令および租税条約、国際的な課税ルールを順守します。

2. 透明性

私たちは、準拠すべき会計基準、開示基準に従い、すべてのステークホルダーに対して適切な情報開示に努めると共に、税務当局の要請に対しては協力的に情報の提供を行い、良好な信頼関係を構築します。税務上の問題点を発見した際は、速やかに改善措置を講じ、再発の防止に取り組みます。

3. 税務リスクの最小化

私たちは、税制の正しい理解を通じて、企業価値向上にむけた税務リスクの最小化をめざします。事業活動における税務上の解釈が不明確な取引については、専門家からのアドバイスを受けて事前に十分な検討を行い、必要に応じて税務当局への確認を実施することで、税務リスクの低減に努めます。

4. 税務機能とガバナンス

税に関する業務は、社内規程により定められた経理責任者が行います。

税務のガバナンス体制は、丸井グループのCFOを頂点として構成され、経理責任者は会計・税務の状況について適宜報告します。また、税務にかかる業務執行の監視については、財務・会計・法務に関する専門知識を有する者で構成される監査役会および監査部門が担っています。

2018年6月25日制定

グループ情報セキュリティ方針

丸井グループ（(株)丸井グループを中心とする企業グループ）は、小売・金融の一体化による事業活動を通じて、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの「しあわせ」を共に創る共創経営を進めています。これを実現するために丸井グループでは、お客さまの情報はじめ、丸井グループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護し、グループ全体の情報セキュリティを強化していくことが、経営上の最重要課題であると認識しています。

この考え方のもと、丸井グループは「グループ行動規範」の趣旨に基づき、「グループ情報セキュリティ方針」を以下の通り定めました。今後は、本方針および別掲の「グループ プライバシーポリシー」「グループ ソーシャルメディアポリシー」を役員・社員が順守し、かつ適正に取り扱うことを通じて、情報セキュリティの維持・向上に努めます。

1. 目的

本グループ方針は、お客さま、および丸井グループの情報資産を、社内外の故意または偶然によるすべての脅威から保護し、安定した事業活動を継続することを目的として、情報セキュリティマネジメントシステムを構築・運営するための方針として定めます。

2. 基本原則

- (1) 丸井グループは、その事業において、個人および組織から提供を受けた情報を適切に取り扱い、当該個人および組織の権利・利益を保護します。
- (2) 丸井グループは、その事業において、営業秘密、技術情報、その他の価値ある情報を適切に取り扱い、丸井グループの権利・利益を保護します。
- (3) 丸井グループは、情報セキュリティ対策に関わる研究および人材育成に努めることで、お客さまの情報セキュリティの確保・向上を図り、お客さま、ひいては社会全体の信頼に応えます。

3. 適用範囲

本方針は、丸井グループの役員・社員に適用します。

4. 情報セキュリティの定義

- (1) 「情報セキュリティ」とは、丸井グループが取り扱う情報資産を「機密性」「完全性」「可用性」に関する脅威から保護することをいい、サイバーセキュリティを含みます。
- (2) 「サイバーセキュリティ」とは、情報の漏えい、滅失または毀損の防止など、当該情報の安全管理のために必要な措置、および情報システムや情報通信ネットワークの安全性・信頼性の確保のために必要な措置を講じ、その状態が適切に維持管理されていることをいいます。

5. 情報セキュリティ体制

丸井グループは、情報セキュリティを脅かすさまざまな要因を事業遂行上のリスクとして認識し、以下の内容の情報セキュリティ体制を整備します。

- (1) 丸井グループの情報システムのリスクマネジメントについては、(株)丸井グループの代表取締役社長を議長とするコンプライアンス推進会議がグループ全体を統括するものとします。
- (2) 丸井グループは、情報セキュリティの状況を正確に把握し、その対策を議論するための情報セキュリティ委員会を設置します。情報セキュリティ委員会は、コンプライアンス推進会議に活動内容を報告し、グループ全体の情報セキュリティ対策を速やかに実施できる体制を構築します。
- (3) 丸井グループは、グループ全体の情報資産等を保護し、適切な管理を行うために最高セキュリティ責任者として、CSO (Chief Security Officer)を配置し、CSOは丸井グループにおける情報セキュリティ対策の実行に関して責任と権限を持つものとします。
- (4) CSOは、職務の実行状況について、(株)丸井グループの取締役会、およびコンプライアンス推進会議において、必要に応じて報告を行います。
- (5) 丸井グループは、情報セキュリティシステムを管理・運営するグループ会社の(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長を最高情報責任者CIO (Chief Information Officer)として配置します。
- (6) 丸井グループでは、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為等の抑制と是正を図ることを目的に、「丸井グループホットライン (内部通報制度)」を設置しています。当制度は、社内規程に基づいて運用し、通報窓口は(株)丸井グループの監査部および社外の弁護士事務所に設け、通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを規定しています。

6. 情報セキュリティ対策

- (1) 情報セキュリティ対策フレームワークの構築
丸井グループは、情報セキュリティのリスクに応じた対策の実施計画を策定し、その計画が確実に実施されているかを評価します。また、継続的に改善するためのプロセス (PDCA) に基づくフレームワークを整備します。
- (2) 関連規定の整備・法令順守
丸井グループは、情報セキュリティ対策を適切に実施するための関連社内規程を整備し、役員・社員に周知徹底します。情報セキュリティに関連する法令または社内規程の違反に対しては、厳しく対処します。
- (3) リソースの確保
 - ① 丸井グループは、情報セキュリティ対策を適切に実施するために必要な経営資源を確保・投入します。
 - ② 丸井グループは、情報セキュリティ対策を実施する上で必要な人材の育成・確保を計画的、継続的に行います。
 - ③ 丸井グループは、役員・社員に対し、情報セキュリティに関する啓発と教育を行い、その重要性を認識させ、行動させます。

- ④ 丸井グループは、外部の情報共有活動に積極的に参加し、情報セキュリティ対策に反映します。
- (4) お取引先さま・ビジネスパートナーさま等との情報セキュリティ確保の共有
丸井グループは、お取引先さま、および関係企業や外部委託先などのビジネスパートナーさまに対して、丸井グループの情報セキュリティに関する方針等を周知するとともに、適切な情報セキュリティの確保を求めます。
- (5) 情報開示
丸井グループは、ステークホルダーからの信頼性を高めるために、情報セキュリティへの取り組みに関する情報を適切に開示します。
- (6) 監査体制の整備・充実
丸井グループは、業務の遂行において情報セキュリティに関する諸法令、行政機関・業界団体の規範、社内規程・ルールなどが順守され、有効に機能していることを検証するため、定期的かつ必要に応じて情報セキュリティの監査を行い、違反する行為があれば厳しく対処して情報を適切に管理します。
- (7) 情報セキュリティ対策を反映したシステムの実現
丸井グループは、情報資産に対する不正アクセス・破壊・情報漏えい・改ざんなどの事故を未然に防止するため、情報セキュリティ対策を反映したシステムを実現します。
- (8) 情報セキュリティリテラシーの向上
丸井グループは、役員・社員に対して、情報セキュリティリテラシーの向上を図り、グループ全体の情報資産の適切な管理を実行するための教育・訓練を継続的に実施します。

7. お客さまの個人情報保護

丸井グループは、全事業活動において取り扱う個人情報について、「グループ プライバシーポリシー」に基づいた個人情報保護活動を行い、必要な保護と適切な安全対策を講じます。

8. 情報セキュリティインシデントの対応

丸井グループは、情報セキュリティリスクの顕在化（以下、「情報セキュリティインシデント」という）に備え、以下の内容の体制・対応方針を整備します。

- (1) 丸井グループは、情報セキュリティインシデントに対する報告体制や初動対応マニュアルを装備し、関係者に周知徹底させ、定期的かつ実践的な訓練を行います。
- (2) 丸井グループでは、重大な情報セキュリティインシデントが発生した場合、認知した部署の所属長は情報セキュリティ委員長およびC S Oへ速やかに報告します。
情報セキュリティ委員長は、C I Oへ報告し、C S Oは（株）丸井グループ代表取締役社長に適宜報告します。
- (3) C S Oが重大な情報セキュリティインシデントの発生の報告を受けた場合、C S Oの指揮のもと、専門チームを設置し、対応します。
- (4) （株）丸井グループの代表取締役社長が緊急事態の報告を受けた場合、必要に応じて、速やかに対策本部を設置します。当対策本部は、適切な対応によって問題の早期解決を図るとともに、原因

究明に努め、再発防止策を立案・実行します。

- (5) 情報セキュリティインシデントの発生に際しては、官公庁への届け出や関係者への通知を状況に応じて適切に行います。

9. 本方針の改廃

本方針の改廃については、(株)丸井グループの取締役会で適宜レビューを行い、十分に議論した上で決定します。

ただし、組織名の変更などの軽微な改定は、CSOの裁量により行うことができます。

10. 継続的改善の実施

丸井グループは、以上の取り組みを定期的に評価し、見直すことで、社内外の情報セキュリティの最新動向やIT技術の変化に応じて情報セキュリティマネジメントを継続的に改善します。

11. 第三者評価・認証取得の状況

- (1) 情報セキュリティマネジメント (ISO27001)

(株)エムアンドシーシステムのシステムセンター事業本部では、2006年にISMS認証を取得しました。さらに、2007年3月には、ISMSの国際規格化、およびJIS化に伴い、ISO27001認証を取得しています。

- (2) ITサービスマネジメント (ISO20000)

(株)丸井の営業商品・通販系システムおよび(株)エポスカードの基幹系システムでは、2008年4月にISO20000認証を取得しました。システム障害発生時の迅速な対応、再発防止体制などの高品質なサービス内容が評価されました。

- (3) プライバシーマーク (JIS Q 15001) の認定

個人情報を取り扱うグループ会社の(株)エムアンドシーシステム、(株)エポスカード、(株)ムービング、(株)エムアールアイ債権回収、(株)マルイホームサービスは、個人情報保護に関する整備水準について、JIS規格に適合しています。これにより、JIPDEC(一般財団法人日本情報経済社会推進協会)に認定され、プライバシーマークの使用を許可されています。

2018年6月25日制定

2022年5月25日改定

丸井グループ プライバシーポリシー

丸井グループ((株)丸井グループを中心とする企業グループ)は、事業活動を通じてお客さまにご満足いただける高いサービスをご提供するために、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの個人情報をお預かりしています。これらの個人情報は、丸井グループが持続的に成長するための貴重な財産であり、お預かりした個人情報を適切に管理することは、経営の重要な責務であることから、グループ共通の考え方として本プライバシーポリシーを定めます。丸井グループ各社においても、この考え方に基づきプライバシーポリシーを定め、お預かりしたすべての個人情報の適切な管理・保護に努めます。

1. 適用範囲

本プライバシーポリシーは丸井グループの全役員および全社員に適用されます。

また、ビジネスパートナーに対しても本プライバシーポリシーの順守を求めています。

2. 丸井グループの情報セキュリティについて

丸井グループでは、グループ全体の情報資産等を保護し適切な管理を行うため、最高セキュリティ責任者としてCSe0 (Chief Security Officer) を配置し、CSe0 は、個人情報の適切な管理・保護を含む丸井グループにおける情報セキュリティ対策の実行に関して責任と権限を持つものとしています。また、情報セキュリティの状況を正確に把握し、その対策を議論するため、情報セキュリティ委員会を設置し、(株)丸井グループの代表取締役社長を議長とするコンプライアンス推進会議に活動内容を報告し、グループ全体の情報セキュリティ対策を速やかに実施できる体制を構築していきます。

3. 個人情報の適切な取得・利用・委託・提供

丸井グループ各社は、個人情報の取得にあたって、ご本人に対して個人情報の利用目的を明らかにし、偽りその他不正の手段によらず適正に個人情報を取得します。取得した個人情報を当初の利用目的の範囲に限定して利用し、適切に取扱い、目的外利用を行わないための措置を講じます。

丸井グループ各社は、ご本人の同意がある場合、および各種法令の規定により公的機関等から個人情報の提供を求められた場合その他法令に定めのある場合を除き、取得した個人情報を第三者に提供しません。個人情報の取扱いを外部に委託する場合には、十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約等によって保護水準を守るよう定め、適切に取扱います。

4. 個人情報に関する安全管理措置

丸井グループ各社は、個人情報への不正アクセス、個人情報の滅失、毀損および漏洩などについては、予防措置を講じています。万一の事故等の発生時には速やかな是正措置を実施します。適切な個人情報の取扱いと運用に関しては、具体的なルールを定め、その管理に関する責任者を設け、グループの役員・社員に対する教育を徹底します。また、個人情報が適切に保護されるよう、個人情報を取扱う部署および委託先(再委託先等を含みます)に対して、必要かつ適切な監査を行います。

5. 個人情報に関する法令および規範の順守

丸井グループ各社は、個人情報の取扱いについて、「個人情報の保護に関する法律(以下「個人情報保護法」という)」をはじめ、関連する法令、国が定める指針、その他の規範等を順守します。また、本プライバシーポリシーを順守するために内部規程・マニュアル等を定め、それらを順守させるとともに、個人情報の漏洩等が発生した場合については懲戒処分を含む適切な対応をします。

6. 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善

丸井グループ各社は、個人情報保護を適切に維持するため、個人情報保護マネジメントシステムを実施・運用し、これを継続的に改善します。

7. 個人情報に関するお問い合わせ

丸井グループ各社は、取得した個人情報について、ご本人または代理人から開示、訂正・削除の要求、苦情、または相談があった場合にはこれに応じます。

8. クッキー(Cookie)の利用について

丸井グループ各社は、Web サイトの一部のコンテンツにおいて、Cookie を使用することがあります。Cookie とは、Web サイトにアクセスした際にブラウザに保存される情報です。なお、この情報には「お客さま個人を識別できる情報」は含まれませんが、他の情報と組み合わせて特定の個人を識別できる情報として使用場合があります。その場合丸井グループ各社は、個人情報保護法および関連するガイドラインに従った態様でお客さまの同意をいただいた場合(あるいは既に同意をいただいていることを確認した場合)にのみ、取得・利用します。

ブラウザの設定により、Cookie を使用しないようにすることも可能です。その場合は Web サイトの閲覧に一部支障をきたすことがあります。

9. プライバシーポリシーの改定

本プライバシーポリシーにおいて重要な変更がある場合には、コーポレートサイト上に掲載します。その場合、改定版の公表の日から変更後のプライバシーポリシーが適用されることとなります。

丸井グループ各社のプライバシーポリシー

株式会社丸井グループ

株式会社エポスカード

株式会社丸井

株式会社エムアンドシーシステム

株式会社マルイファシリティーズ

株式会社ムービング

株式会社エムアールアイ債権回収

株式会社エイムクリエイツ

株式会社マルイホームサービス

株式会社エポス少額短期保険

t s u m i k i 証券株式会社

D2C&Co.株式会社
株式会社okos
株式会社マルイキットセンター

(株) 丸井グループ プライバシーポリシー

株式会社丸井グループ（以下、「当社」という）は、お客さま、お取引先さま、株主さま、採用候補者さまおよび役員・社員の氏名、住所、メールアドレス等の個人情報の取扱いに関する方針を次のとおり定めます。

なお、本文中の用語の定義は、個人情報の保護に関する法律（以下、「個人情報保護法」という）および関連法令によります。また、下記 5. に定める当社以外の丸井グループに属する各会社（以下、「丸井グループ各社」という）がそれぞれ取得する個人情報、その他当該各社の規程が個別に適用対象として定める個人情報の当該各社による取扱いについては、それぞれ、当該各社の規程に従うものとします。

1. 当社の名称・住所・代表者の氏名

株式会社丸井グループ
〒164-8701 東京都中野区中野 4-3-2
代表取締役社長 青井 浩

2. 関係法令・ガイドライン等の順守

当社では、個人情報保護法、その他の関係法令、個人情報保護委員会の定めるガイドライン等および本プライバシーポリシーを順守し、個人情報を適法かつ適正に取扱います。

3. 個人情報の取得

当社は、個人情報を適法かつ適正な手段により取得します。

当社は、要配慮個人情報として法令で定められている情報を取得する場合には、ご本人の同意の上取得します。

当社は、行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律に基づく個人番号（マイナンバー）および特定個人情報については、法律に定められた利用目的の範囲内でのみ取得・利用します。

4. 個人情報の利用目的

当社は、当社が取得した個人情報について、以下の利用目的の範囲内またはその取得状況から明らかである利用目的の範囲内で利用し、ご本人の同意がある場合または法令で認められている場合を除き、他の目的で利用しません。

<お客さまおよびお取引先さまの個人情報の利用目的>

- (1) お客さまおよびお取引先さまの本人確認・個人認証のため
- (2) 小売、フィンテック、その他当社および丸井グループ各社が行う事業（以下、「丸井グループ事業」という）における取引の実施、およびこれらに関連する各種手続き業務の実施のため

- (3) 丸井グループ事業の商品・サービス等に関する情報のお知らせのため (※)
 - (4) お客さまおよびお取引先さまからのお問い合わせ、ご相談等への対応のため
 - (5) 当社アンケート、その他お寄せいただいたご意見に基づく当社の提供するデジタル・サービス（ウェブサイト・アプリなど）の改善・向上のため
 - (6) 丸井グループ事業における商品・サービス等の開発・改善や社内システムの検証を含む各種分析の実施のため
 - (7) 前記 (1) から (6) に付帯する各種事務処理のため
- (※) 当社がお客さまから取得したウェブサイトの閲覧履歴や購買履歴等の情報を分析し、または、当社以外の第三者から取得したお客さまの趣味嗜好・閲覧履歴等の情報を当社が既に有しているお客さまの個人情報と紐づけて、商品・サービス等の広告配信等に利用する場合があります。

<株主さま（株主さまが法人の場合はその役職員の皆さま）の個人情報の利用目的>

- (1) 会社法に基づく権利の行使・義務の履行のため
- (2) 丸井グループ事業および当社株式に関する情報のお知らせのため
- (3) 丸井グループ事業に関する株主さまとの意見交換のため
- (4) 株主優待等、当社からの各種便宜を提供し、又は検討・改善するため
- (5) 丸井グループ事業における商品・サービス等の開発・改善や社内システムの検証を含む各種分析の実施のため
- (6) 法令に基づく株主さま管理のため
- (7) 株主さまからのお問い合わせ、ご相談への対応のため

<採用候補者さまの個人情報の利用目的>

- (1) 採用候補者さまの本人確認のため
- (2) 選考および入社の手続き業務のため
- (3) 丸井グループ事業に関する情報のお知らせのため
- (4) 各種イベントのご案内や新たな採用機会のご案内のため
- (5) 採用体験を含む、採用プロセスの改善・向上のため
- (6) 前記 (1) から (5) に付帯する各種事務処理のため

<当社および丸井グループ各社の役員・社員の個人情報の利用目的>

- (1) 業務連絡のため
- (2) 報酬（賃金・賞与・諸手当等）の支払い、人事・労務管理の履行、福利厚生の提供のため
- (3) 安全衛生、健康管理・推進に関する業務のため
- (4) 社会保険、福利厚生に関する業務のため
- (5) その他、役員・社員のために行う業務（退職後に発生する業務も含む）のため

5. 個人情報の共同利用

当社は、当社が取得した氏名、住所、属性情報、メールアドレス等の個人情報（名刺情報を含む）を、上記 4. 記載の各個人情報の利用目的に定める目的を当社および丸井グループ各社により総合的に実現するため、以下記載の当社以外の丸井グループに属する各社との間で共同利用

する場合があります。なお、当該各社の規程等において共同利用の対象外と定めているものは除きます。また、各社がそれぞれ取得した個人情報の共同利用については、当該各社の規程に従うものとします。

共同利用する会社は、以下のとおりです。

株式会社丸井グループ

株式会社エポスカード

株式会社丸井

株式会社エムアンドシーシステム

株式会社マルイファシリティーズ

株式会社ムービング

株式会社エムアールアイ債権回収

株式会社エイムクリエイツ

株式会社マルイホームサービス

株式会社エポス少額短期保険

t s u m i k i 証券株式会社

D 2 C & C o . 株式会社

株式会社 o k o s

株式会社マルイユナイト

株式会社マルイキットセンター

共同して利用する個人情報の管理について責任を有する者は上記 1 に記載のとおりです。

上記のほか、当社は、当社および丸井グループ各社の役員・社員の個人情報について、上記 4 <当社および丸井グループ各社の役員・社員の個人情報の利用目的>に定める目的を総合的に実現するため、共同して利用する個人情報の管理について責任を有する者を当社として、丸井グループ各社および丸井健康保険組合ならびにマルイグループユニオンとの間で共同利用します。

6. 個人情報の委託

当社は、業務を円滑に進め、お客さま、株主さまにより良いサービスを提供するため、個人情報の取扱いを第三者に委託する場合があります。ただし、委託する個人情報は、委託する業務を遂行するために必要最小限の情報に限定します。

7. 個人情報の第三者提供

当社は、ご本人の事前同意がある場合、および各種法令の規定により公的機関等から個人情報の提供を求められた場合その他法令に定めのある場合を除き、個人情報を第三者（委託先を除くものとし、以下同じ）に提供しません。

8. 安全管理措置に関する事項

当社は、個人情報について、漏えい、滅失またはき損の防止等、その管理のために必要かつ適切な安全管理措置を講じます。また、個人情報を取扱う部署や委託先（再委託先等を含みます）

に対して、必要かつ適切な監督を行います。

<個人情報保護指針の策定>

- ・個人情報の適正な取扱いの確保のため、関係法令・ガイドライン等の遵守、質問および苦情処理の窓口等について本プライバシーポリシーを策定しています。

<個人情報の取扱いに係る規律の整備>

- ・取得、利用、保存、提供、削除・廃棄等の段階ごとに、取扱い方法、責任者・担当者およびその任務等について「個人情報取扱規程」を策定しています。

<組織的安全管理措置>

- ・個人情報の取扱いに関する実務管理責任者および管理統括責任者を設置するとともに、個人情報を取扱う社員および当該社員が取扱う個人情報の範囲を明確化し、個人情報保護法や個人情報取扱規程に違反している事実または兆候を把握した場合の管理統括責任者への報告連絡体制を整備しています。
- ・個人情報の取扱い状況について、定期的に自己点検を実施するとともに、監査部門による監査を実施しています。

<人的安全管理措置>

- ・個人情報の取扱いに関する留意事項について、社員に定期的な研修を実施しています。
- ・個人情報についての秘密保持に関する事項を就業規則に記載しています。

<物理的安全管理措置>

- ・個人情報を取扱う区域において、必要に応じて社員の入退室管理および持ち込む機器等の制限を行うとともに、権限を有しない者による個人情報の閲覧を防止する措置を実施しています。
- ・個人情報を取扱う機器、電子媒体および書類等の盗難または紛失等を防止するための措置を講じるとともに、事業所内の移動を含め、当該機器、電子媒体等を持ち運ぶ場合、容易に個人情報が判明しないよう措置を実施しています。

<技術的安全管理措置>

- ・アクセス制御を実施して、担当者および取扱う個人情報データベース等の範囲を限定しています。
- ・個人情報を取扱う情報システムを外部からの不正アクセスまたは不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入しています。

<外的環境の把握>

- ・個人情報が海外に保管される場合には、保管する外国の個人情報の保護に関する制度を把握した上で安全管理措置を実施します。
※海外での保管状況および安全管理措置の内容等についてはこちらをご覧ください

9. 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善

当社は、個人情報を適切に管理するため、個人情報保護マネジメントシステムを実施・運用するとともに、これを継続的に改善します。

10. 保有個人情報の開示等請求

当社は、個人情報保護法が定める事由による個人情報の開示・訂正・利用停止・消去等のご要望があったときは、所定の手続きでご本人であることを確認のうえ、すみやかに対応します。手続きの詳細は以下<開示等請求の手続き>をご確認ください。

なお、この開示等請求の手続きその他本プライバシーポリシーに関してご質問がある場合は、下記 14. のお問い合わせ等窓口にご連絡ください。

<開示等請求の手続き>

お客さまの個人情報に対する開示等の請求に関しましては、郵送にて承ります。下記「開示等請求書」の該当書類に必要事項をご記入の上、申請書と申請者ご本人であることを確認できる公的証明書（免許証・住民票等）の写しを 14. 記載の窓口へ郵送いただきます（代理人によるご請求の場合、「開示等請求書委任状」もご提出ください）。なお、開示等の請求のお手続きにより取得した個人情報は、開示等の請求に関する対応に必要な範囲でのみ取扱うものとします。

- ・ 開示等請求書（PDF）
- ・ 開示等請求書委任状（PDF）

11. 仮名加工情報の取扱い

- (1) 当社は、仮名加工情報を作成・利用します。
- (2) 当社は、仮名加工情報を作成するときは、法令に定める基準に従い、特定の個人を識別することができる記述・個人識別符号を削除し、他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないよう、適正に加工します。
- (3) 当社は、仮名加工情報について、法令に基づく場合を除くほか、社内での利用にとどめ、第三者への提供はいたしません。
- (4) 当社は仮名加工情報の利用にあたって、その作成に用いた個人情報と照合したり、仮名加工情報を利用してご本人に連絡を取ったりすることはありません。
- (5) 当社は、仮名加工情報の作成に用いられた削除情報等の漏えいを防止するための安全管理措置を講じます。
- (6) 当社は、仮名加工情報を、丸井グループ事業における運営状況の分析、商品・サービス等の開発・改善や社内システムの検証・分析等に利用します。
- (7) 当社は、当社が取得した前記 5. に定める個人情報を前記 (2) の定めに従い加工して作成した仮名加工情報を、前記 (6) の目的を実現するため、丸井グループ各社との間で共同利用する場合があります。
共同して利用する個人情報の管理について責任を有する者は上記 1. に記載のとおりです。

12. 匿名加工情報の取扱い

- (1) 当社は、匿名加工情報を作成する時は、特定の個人を識別することおよびその作成に用いる個人情報を復元することができないようにするために必要な措置を取ります。
- (2) 当社は、匿名加工情報を自ら利用する時は、元の個人情報に関わる本人を特定する目的で他の情報と照合することをしません。
- (3) 当社は、匿名加工情報を作成した時は、法令に基づき、作成した匿名加工情報に含まれる個人に関する項目を公表します。
- (4) 当社は、匿名加工情報を第三者に提供する時は、法令に基づき、当該情報に含まれる個人に関する情報の項目およびその提供方法について公表するとともに、当該第三者に対して提供する情報が匿名加工情報であることを明示します。
- (5) 当社は、匿名加工情報を作成した場合、匿名加工の作成に用いた個人情報から削除した記述や個人識別符号、加工方法に関する情報が漏えいしないように安全管理措置を講じます。

13. クッキー (Cookie) の利用について

当社は、Web サイトの一部のコンテンツにおいて、Cookie を使用することがあります。Cookie とは、Web サイトにアクセスした際にブラウザに保存される情報です。なお、この情報には「お客さま個人を識別できる情報」は含まれませんが、他の情報と組み合わせると特定の個人を識別できる情報として使用することがあります。その場合、当社は、個人情報保護法および関連するガイドラインに従った態様でお客さまの同意をいただいた場合（あるいは既に同意をいただいていることを確認した場合）にのみ、取得・利用します。

ブラウザの設定により、Cookie を使用しないようにすることも可能です。その場合は Web サイトの閲覧に一部支障をきたすことがあります。

14. お問い合わせ等窓口

当社における個人情報の取扱いに関するご質問やご苦情、ならびに上記 10. の開示等請求の手続きに関しては下記の窓口にご連絡ください。

担当部署：株式会社 丸井グループ 総務部 コンプライアンス・法務課

アドレス：privacy@0101.co.jp

開示等請求送付先：〒164-8701 東京都中野区中野 4-3-2

15. プライバシーポリシーの改定

当社は、プライバシーポリシーの内容について、取締役会で適宜レビューを行い、十分に議論した上で必要に応じて変更することがあります。ただし、組織名の変更など軽微な改定は、CSe 0 の裁量により行うことができます。重要な変更がある場合には、当社のホームページ上においてお知らせいたします。その場合、改定版の公表の日から変更後のプライバシーポリシーが適用されることとなります。

2018年6月25日制定

2019年9月20日改定

2020年3月2日改定

2021年4月14日改定

2026年4月1日改定

丸井グループ ソーシャルメディアポリシー

丸井グループ（(株)丸井グループを中心とする企業グループ）では、すべてのステークホルダーの皆さまとの共創活動におけるコミュニケーションツールとしてソーシャルメディアを活用しています。丸井グループは、ソーシャルメディアの活用にあたり、公式アカウントの運営および、グループの役員・社員によるソーシャルメディアの私的利用の方針を以下の通り定め、順守します。

1. 基本方針

丸井グループの役員・社員は、ソーシャルメディアの利用にあたり、関係法令はもちろんのこと、「グループ行動規範」および社内規程等を順守します。また、ソーシャルメディアには、一度ネット上に公開した情報が拡散された場合、それを完全に削除することが困難であることなどの特性があります。グループの役員・社員はこれらの特性を十分理解した上で、良識ある行動を常に心がけます。丸井グループが運営する公式アカウントについては、すべてのステークホルダーの皆さまの多様な考え方を尊重し、誠実かつ適正なコミュニケーションに努めます。なお、ソーシャルメディアの私的利用および公式アカウントの運営に関して、別途ガイドラインを定めます。

2. 私的利用に関する啓発活動

丸井グループは、ソーシャルメディアの私的利用について、ガイドラインを踏まえた定期的な啓発活動を実施し、グループの役員・社員の意識向上を継続的に図ります。

なお、ソーシャルメディアの私的利用によるグループ役員・社員の発信情報は、あくまで個人的な見解です。丸井グループの公式な発表・見解の発信情報は、丸井グループコーポレートサイトおよび丸井グループが運営する公式アカウントで行います。

3. 丸井グループの公式アカウント

丸井グループは、ソーシャルメディアの公式アカウントを適正に利用し、お客さまとのコミュニケーションを促進するために、ガイドラインを定め、以下の運用を実施します。

ソーシャルメディアの公式アカウントの開設に関する基準を定め、社内で認定します。

また、公式アカウントを運営する場合、発信意図と異なる解釈を受けることなどが契機となり、不測の事態を招く可能性があります。丸井グループは、こうした可能性についても十分に認識し、適切な表現に努めます。万が一、不適切な表現・投稿であると判断した場合は、当該内容を削除することがあります。

2022年3月4日改訂

(株) M&C (丸井グループ) ITサービスマネジメント基本方針

IT サービスは、今日の企業活動においては不可欠なほどその重要性を高めており、顧客が IT サービスに求めるニーズは多様化し、かつ高度化しています。

変化の激しい顧客ニーズに、よりの確かつ迅速に対応していくためには、当社が真の IT サービス企業を目指して変革を行い、顧客の企業価値を高めるサービスを提供していく必要があります。

顧客の企業価値を高めるためには、顧客の事業・業務ニーズに合わせた IT サービスを提供し、顧客の事業目的の達成に貢献しなければなりません。顧客の事業が発展してこそ、当社の存在価値があると当社に従事する者は理解しています。

当社は、IT サービスマネジメント管理態勢を構築し、継続的な改善に努めます。この活動により、IT サービスの品質と顧客満足度の向上をはかることが、当社の使命であり課題であります。

当社における ITSMS (ITサービスマネジメントシステム) に関する基本的な方針を以下の4点とします。

1. 顧客の事業目的達成に向けた IT サービス提供

提供する IT サービスが顧客企業の事業目的の達成に寄与するよう、技術的な要件だけでなく、顧客のビジネス自体に関するニーズを正確に把握し、最適な IT サービスを提供します。

2. 高品質なサービスの提供と継続的な改善

現在のサービス品質に満足することなく、継続的な改善に努め、IT サービスの問題点を明らかにし、具体的な改善計画を立案・実行します。

3. 適正な価格でのサービス提供

提供する IT サービスの高品質化とともに、継続的なコスト削減努力と価格の透明性追求により、サービス内容と価格との適正なバランスを保ちます。

4. 管理プロセスの構築・運用

IT サービスを提供するにあたって、情報システムの運用管理業務を管理プロセスとして構築・運用するとともに、組織体制や運営規定を整備します。

2021年4月

株式会社エムアンドシーシステム

取締役社長 海老原 健

丸井グループ 調達方針

丸井グループは、商品の製造過程における社会的責任を果たすことを目的に、安心・安全な商品・サービスの供給、法令等の順守など調達に関する基本的な事項はもとより、人権や労働環境への取り組み方針として、「丸井グループ 調達方針」を制定しております。

本方針が定める順守すべき事項について、丸井グループの商品の生産・サービスに関わるお取引先さまと協力して取り組んでまいります。

また、お取引先さまには、お取引先さまの生産委託先にも同様の取り組みの推進をお願いしてまいります。

1. 安心・安全な商品・サービスの供給

- ・品質管理体制にもとづいて、常に商品の品質の向上をはかる。
- ・商品使用時の健康、安全の確保に努める。

2. 法令等の順守

- ・事業活動を行う国および地域で適用される法令、条約、業界基準等の関連する国際ルール（以下、「法令等」という）を順守する。

3. 人権の尊重

- ・児童労働を行わない。
また、若年労働者を健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働に従事させない。
- ・社員の自発的な意思による労働が行われている。
- ・体罰、精神的または肉体的な強制、言葉による虐待を行わない。
- ・差別は行わない。

4. 労働環境の整備

- ・賃金と諸手当の支払、福利厚生を提供、労働契約の締結を適正に行う。
- ・法令等に定められた労働時間を順守し、休日、休暇、休憩を設定する。
また、超過労働は社員の同意および法定の手続にもとづいて行う。
- ・労働条件を協議する手段として、社員が妨害、抑圧を受けることなく組織を作り、加入し、団体交渉する権利を尊重する。
- ・すべての社員に安全で健康的、衛生的な建物、設備などの職場環境を提供する。

5. 公正な取引

- ・ 不当な利益、優遇措置の取得や維持を目的とする贈答や接待を禁止し、健全、公正な取引を行う。
- ・ 市場の自由競争の阻害につながるような行為や、優位な立場を利用した一方的な取引を行わない。
- ・ 輸出入取引は適切に行う。
- ・ 商標権、著作権、特許権等の知的財産権を保護し、第三者が有する知的財産権を尊重する。
- ・ 反社会的勢力とは関係を持たない。

6. 情報の保護

- ・ 機密情報、個人情報を適切に管理する。

7. 環境の保護

- ・ 環境に関連する法令等を順守し、環境汚染の防止、環境負荷の低減に向けた取り組みを行う。

8. 地域コミュニティへの貢献

- ・ 地域コミュニティとかかわりを持ち、良好な関係を築く。

9. 実践のための仕組みの構築・運用

- ・ 本方針の内容の実践に向けて仕組みをつくり、社員と共有する。
- ・ 丸井グループ、または丸井グループが選定した代理人が、お取引先さまの現地にて本方針が定める事項の順守状況の確認を行う場合は、相互に協力して行う。

以上

丸井グループ人権方針

基本的な考え方

丸井グループがめざすのは、世界に存在するあらゆる二項対立を乗り越え、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を実現することです。私たちがめざす「しあわせ」は、丸井グループ社員をはじめ、お客さま、株主・投資家、地域・社会、お取引先さま、将来世代の皆さまとの共創を通じて、初めて実現できるものです。そのため丸井グループでは、ステークホルダーの皆さまを、「しあわせ」を共に創るパートナーと捉えています。この考えのもと、人権に関する国際規範や関係法令およびその精神を順守し、すべての人の人権を尊重するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、「丸井グループ人権方針」を定め実行します。

1. 人権尊重の約束

丸井グループは、人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向などによる差別は行わず、お客さまをはじめとした、丸井グループの事業に関わるあらゆる人々の人格と個性を尊び、人権を尊重します。

2. 法令順守と国際規範へのコミットメント

丸井グループは、人権の関連法令を順守し、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際規範を常に支持・尊重します。法令と国際規範に乖離がある場合は、可能な限り国際規範を尊重し優先とする取り組みをめざします。

3. 適用範囲

「丸井グループ人権方針」は、グループの全役員および全社員に適用されます。また、サブライヤーなどの丸井グループの事業にかかわるビジネスパートナーや関係者において、人権に対する負の影響が明らかになった場合、丸井グループはそのビジネスパートナーや関係者に対し、人権を侵害しないよう求めます。

人権尊重への取り組み

1. 人権デューデリジェンス

丸井グループは、人権にかかわる潜在的または実際の重要なリスクを評価・特定する人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権にかかわる重要なリスクを特定したうえで、リス

クの防止および低減に継続的に取り組みます。運用にあたっては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、適宜見直しを図るとともに、時代に合わせて改善します。

2. 救済

丸井グループは、人権に対して負の影響を引き起こすか関与したことが明らかになった場合は、適切な救済措置を講じます。また丸井グループでは、相談窓口の設置をはじめ苦情処理等の手続きを整え、是正措置や救済措置の実効性を高めています。

3. ステークホルダーとの対話

丸井グループは、人権にかかわる潜在的リスクおよび負の影響に対する措置等について、多様なステークホルダーとの対話や協議を行うことで、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

4. 人権意識の向上

丸井グループは、すべての事業活動に「丸井グループ人権方針」が組み込まれ、効果的に実行されるように、グループの全役員および全社員に対する研修やお取引先さまへの啓発活動などを積極的に実施し、すべてのステークホルダーと共に人権意識の向上に努めます。

5. 人権のマネジメント

丸井グループでは、「丸井グループ人権方針」に基づき、代表執行役員を議長とするコンプライアンス推進会議で、自社の取り組みを適宜レビューし、業務プロセスへ反映することで、人権課題のマネジメントを強化します。また、人権リスクの特定や未然防止のため、丸井グループ主管部署や事業会社およびマルイグループユニオンが連携して、継続的な取り組みを推進し、「丸井グループ人権方針」についても毎年見直しを行います。

6. 情報開示

丸井グループは、人権尊重への取り組みや、潜在的および実際の人権への影響に対する対応について、適宜適切な情報開示を行います。

人権に関する重要課題

丸井グループでは、リスクマップにより人権リスクを洗い出し、下記の重要課題を選定しました。なお、重要課題は、丸井グループの事業や社会情勢の変化に基づき、適宜適切に見直すものとします。

<個人の尊厳の尊重>

- 人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向などによるあらゆる差別の禁止

<労働者の権利の尊重>

- 強制労働・児童労働の禁止
- 選択肢のある働き方の尊重
- 低賃金労働（最低賃金を下回る労働）の防止・生活賃金への配慮
- 長時間労働の防止
- 結社の自由および団体交渉する権利
- パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等のハラスメントの禁止
- 労働者の安全衛生・健康推進

<事業に関わる脆弱な人々・将来世代の権利の尊重>

- 女性、子ども、障がいのある人、高齢者、中間・低所得者層、在留外国人など脆弱な人々の権利の尊重
- 将来世代の権利の尊重

<プライバシーの保護>

- お客さま、社員を含めた個人情報の保護等のプライバシーの尊重

2017年11月制定

2020年7月改定

株式会社丸井グループ

代表取締役社長 代表執行役員

青井 浩

丸井グループ お客さまエンゲージメント方針

基本的な考え方

丸井グループがめざすのは、ビジネスを通じて世界に存在するあらゆる二項対立を乗り越え、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を実現することです。私たちがめざす「しあわせ」は、ステークホルダーであるお客さま、株主・投資家、地域・社会、お取引先さま、将来世代、社員との共創を通じて実現できるものです。そのため丸井グループでは、ステークホルダーの皆さまを、「しあわせ」を共に創るパートナーと捉えています。なかでも私たちにとってお客さまは、最重要ステークホルダーであり、すべての事業活動の起点です。「お客さまのお役に立つために進化し続ける」という経営理念のもと、お客さまとの関係性とその在り方を社会に約束する「丸井グループお客さまエンゲージメント方針」を定め実行します。

適用範囲

本方針は、グループの全役員および全社員に適用されます。また、ビジネスパートナーにおいても、本方針の順守に協力を求めます。

法令順守および国際的合意事項への依拠

丸井グループは、消費者基本法をはじめ、お客さまに関連する法令^{※1}、地域の条例・協定、各国法令などの順守はもとより、経団連企業行動憲章や、OECD 多国籍企業行動指針、社会的責任に関する規格（ISO26000）、国連の持続可能な開発目標（SDGs）をはじめとするお客さまに関わる国際的な合意事項などに配慮しながら、社会における企業の倫理的責任を果たします。

※1 景品表示法・商標法・著作権法、PL法、貸金業法・割賦販売法・犯罪収益移転防止法・特定商取引法、個人情報保護法・消費者契約法など、社内規程などで対象とする関連法令

マネジメント

丸井グループでは、本方針に基づき、取締役会や経営会議にて取り組みを適宜レビューし、業務プロセスを改善することで本方針の違反を未然に防止するよう努めます。問題が生じた場合には、情報セキュリティ委員会・安全管理委員会などの各委員会を通じてコンプライアンス推進会議に報告するとともに、責任のある対応を迅速・適切に行った上で、根本原因を究明し、再発防止に努め、継続的な改善を行います。

本方針および関連社内規程、「丸井グループ品質基準」などは適時見直しを行うとともに、常に最新の法令などを確認し、必要に応じて改定します。本方針改定時には、全役員・社員

をはじめとする適用範囲者へ周知徹底します。また、本方針を違反する行為を早期発見・解決し、是正や救済の実効性を高めるため、お客さま相談窓口を設置するとともに、苦情処理などの手続き体制や内部通報制度を整備しています。

お客さまエンゲージメントに関する意識向上

丸井グループでは、本方針を実践するために必要となる価値観の醸成・浸透を目的とした学びの場を、全役員・社員に対して適時提供します。各事業においては、基礎知識・専門知識を得るための教育・研修を適時実施しています。また、本方針の実践を可能とする職場環境や人事評価制度、ガバナンス体制の設計・整備を行います。お客さまに直接かかわる立場にあるビジネスパートナーや関係者においても、関連する研修へ参加を働きかけます。

情報開示

丸井グループでは、お客さまの意思決定にとって重要となる情報を Web サイトなど適切な媒体を通じて適時、開示します。商品情報やサービスの改定情報、リコールや情報漏洩、本方針の運用違反が生じた場合は、即時通知を行い、透明性の高い情報開示を推進します。

重点テーマと行動指針

丸井グループにとってお客さまは、すべての事業活動の起点です。私たちは、インクルージョン（包摂）という考えのもと、丸井グループと接点をもつすべての人をお客さまと捉えています。丸井グループは衣・食・住・遊などのライフスタイル全般において、すべてのお客さまの多様性を尊重し、お客さまが「自分らしく」「しあわせ」に生きるための選択肢を提供し、誰も取り残されることのない社会をステークホルダーと共に創るために、次の6つの重点テーマを特定しました。

1. お客さまとの共創

丸井グループには、創業者の言葉「信用は私たちがお客さまに与えるものではなく、お客さまと共につくるもの」に由来する「信用の共創」という独自の価値観があります。時代やお客さまの価値観が変化中、お客さまの声を聴き、対話を重ね、小売事業・フィンテック事業、そして新規事業に至るまでをお客さまと共に創ります。

2. ダイバーシティ&インクルージョン

丸井グループは、「丸井グループ人権方針」に定める通り、人種・民族・国籍・宗教・思想信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向、所得格差などによる差別は行いません。一人ひとりのお客さまの多様性をビジネスにインクルードすることで、すべてのお客さまに商品・サービス・店舗環境・広告・Webサイト・SNS・接客などにおいて、均等な機会を提供します。

3. 持続可能な社会につながる選択肢の提案

丸井グループは、環境負荷低減や人権の尊重をはじめとする社会課題の解決と収益が両立する商品・サービスをステークホルダーと共に創ります。お客さまへの健康配慮はもちろん、環境、人権、地域貢献、動物福祉などに配慮し、サステナブルで多様な選択肢を提供します。

4. お客さまの安全・安心

丸井グループは、お客さまに安全・安心な商品・サービスを提供するため、すべてのお客さま接点において関連する各種法令・規制や社内規程を順守します。販売・契約時は、お客さまの意思決定において必要な情報提供を行い、お客さまをサポートします。販売・契約後にリスクが発生した場合や重大な欠陥があることがわかった場合は、適切な手段によって解約・リコールを行う仕組みを構築しています。また、情報提供によるアフターフォローを、店舗、エポスカスタマーセンター、グループ各社ホームページ Web サイトなどで実施しています。

5. 責任あるマーケティング・コミュニケーション

丸井グループは、商品・サービス・店舗環境・広告・Web サイト・SNS・接客など、お客さまとのあらゆる接点において、不公正や虚偽、誤解を招くマーケティングや表現・表示を行いません。差別的・攻撃的な表現や音声・画像を使用しないとともに、子どもを含む社会的弱者には、より一層の配慮をもって責任ある活動を行います。当該部署では、内容・表現・運用が適切であることの確認を行います。

また、消費者基本法「消費者教育を受ける権利」に留意し、情報発信、啓発活動を進めます。

丸井グループは、すべてのお客さまとの接点において、他社の商品・サービスについて事実と異なることをお客さまに語り、他社の信用を傷つけるような行為は行いません。

「4.お客さまの安全・安心」・「5.責任あるマーケティング・コミュニケーション」におけるセグメント特有の取り組み

1. 小売セグメント

- ・ 自主商品の企画においては、法令に則った社内規程「丸井グループ品質基準」を順守
- ・ 店舗では、ユニバーサルデザインおよび多言語対応可能な設備・環境を整備
- ・ 店舗では、年2回の消防訓練と年1回の震災訓練を実施し、社員・テナント社員の高い防災意識を醸成
- ・ Web 通販サイトでの商品画像と実商品のイメージ差異への配慮、返品・交換に関するわかりやすい提示

2. フィンテックセグメント

- ・ エポスカードの申し込み時や金融商品契約時（クレジット契約、キャッシング、証券など）における、個人情報保護法、割賦販売法、貸金業法、金融商品取引法などの法令順守、および社会倫理、当社理念、行動規範に則った事業の推進
- ・ お客さまのご利用実績に応じた利用可能額の適切な設定・管理
- ・ ご返済額と返済時期を選択できるサービスの提供
- ・ お客さまの意図に反する不正利用への対応、カード利用通知サービス、オンライン利用時の情報保護などを通じた安心なサービスの提供
- ・ お客さまの資産を守り、安全に安心してご利用いただくための情報を適宜提供
- ・ 証券・保険事業においては、「金融商品の販売等に関する法律」に基づく勧誘方針の制定と順守

6. お客様情報の管理

丸井グループは「丸井グループ情報セキュリティ方針」「丸井グループ プライバシーポリシー」「(株)丸井グループ プライバシーポリシー」「丸井グループ ソーシャルメディアポリシー」に定める通り、お客様にご満足いただける高いサービスをご提供するために、お客様の個人情報をお預かりしています。お客様の個人情報は、丸井グループが持続的に成長するための貴重な財産であり、お預かりした個人情報を適切に管理することは、経営の重要な責務であると考えています。

取得した個人情報について、ご本人または代理人から開示、訂正・削除の要求、苦情、相談があった場合には、これに応じます。また、お客様の個人情報ははじめ丸井グループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護するため、取締役および執行役員で構成される情報セキュリティ委員会を中心に、グループ全体の情報セキュリティの強化、管理運用の精度向上を図ります。

2021年3月制定
株式会社丸井グループ
代表取締役社長 代表執行役員
青井 浩

グループ安全衛生方針

丸井グループは、小売・金融一体の事業活動を通じて、お客さまの「しあわせ」を共に創る企業グループです。私たちは、健康で安全な職場環境を整備することが、従業員一人ひとりの成長を支える基盤となり、組織全体の活力を高め、企業価値向上の原動力になると考えています。丸井グループは、この考え方をすべての事業活動に取り入れ、安全衛生水準の向上と、自主的な安全衛生活動を全社的に推進することを宣言します。

1 健康と安全を優先した職場づくり

私たちは、従業員の健康と安全が、従業員一人ひとりの成長を支える基盤であるという考え方のもと、安全衛生に関する意識・知識の向上をはかり、従業員が心身ともに健康で、安全に安心して働くことのできる環境づくりを常に優先し、すべての職場で実践します。

2 自主的な安全衛生活動の推進

私たちは、自主的な安全衛生活動を全社的に推進するため、グループ安全衛生計画にもとづき、グループ各社および各事業所の安全衛生目標を設定し実行するとともに、定期的に見直しを実施することで、グループ全体の安全衛生水準の向上をはかります。

3 安全衛生に関わる法令等の順守

私たちは、労働安全衛生法など労働関連法令をはじめ、グループ各社、各事業所において定めた安全衛生に関わる規程等を順守します。

4 安全でリスクの少ない職場環境の整備

私たちは、労働災害の防止に向けて、各事業におけるリスクの要因と大きさを特定した上で、それらを除去・低減する施策を策定・実行し、安全でリスクの少ない職場環境を整備します。

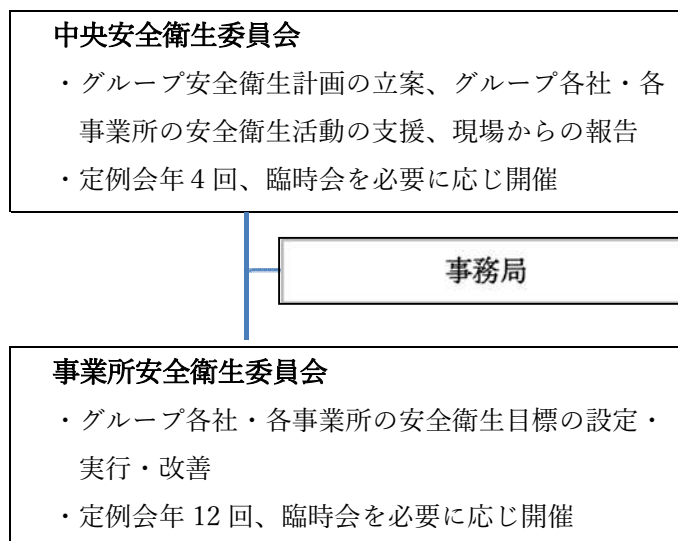
5 従業員の健康維持・増進

私たちは、人が成長していくための基盤は健康であるという考え方のもと、メンタルヘルス対策や生活習慣病の予防はもとより、従業員一人ひとりが今よりもっと活力高く働くことのできる健康経営を推進します。

6 安全衛生の企業風土の醸成

私たちは、安全衛生の企業風土を根付かせるために、安全衛生に関する従業員教育や啓発活動を積極的に実施します。また、この「グループ安全衛生方針」は、グループの全役員および全従業員への適用はもちろん、お取引先さまをはじめとするすべての外部関係者の方にご賛同いただくとともに、一般にも公開します。

① 安全衛生の管理体制



<中央安全衛生委員会>

議長：丸井グループ 執行役員

メンバー：グループ会社3名、労働組合4名、丸井健康保険組合常務理事1名、産業医1名

事務局：丸井グループ 人事部労務課

<事業所安全衛生委員会>

メンバー：総括安全衛生管理者1名、安全管理者1名、衛生管理者1~3名、産業医1名、労働組合4~6名

② 健康経営の推進体制

従業員のメンタルヘルス対策、生活習慣病の予防、受動喫煙の防止、時間外労働の削減に加え、従業員の健康に対する意識向上をめざした健康経営を推進しています。丸井グループの人事部と健康推進部が主導し、丸井健康保険組合とも連携してすすめています。

③ 相談窓口

丸井グループ健康推進部内には産業医・産業保健スタッフが常駐し、メンタルヘルスを含めた健康相談や生活習慣の改善支援をおこなっています。また第三者相談窓口として、外部専門機関と提携した「HANASOU」を設置しています。

2021年4月30日

株式会社丸井グループ
代表取締役社長 代表執行役員
青井 浩

丸井グループ人材開発方針

<基本的な考え方>

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」という経営理念を掲げており、「すべての人がしあわせを感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創る」ことをミッションとしています。

丸井グループは、社員を社会からお預かりしている大切な人材であると考えています。社員一人ひとりが丸井グループを活躍の場として、さらには、地域や社会の一員としての役割も果たしていくよう、成長を促していきます。

丸井グループでは、社員がめざすべき人物像として「求める人物像」を制定しています。社員一人ひとりが多様なステークホルダーの視点に立ち、相手の想いや痛みを理解できる「共感する力」を育むことが、社会課題の解決をビジネスとして実現する「革新する力」を生み出す源になると考えています。

そのため、年齢、性別、国籍、身体的特徴、性自認、性的指向などにかかわらず互いを認め合い、多様な働き方やキャリア形成を活かすことで、イノベーションを生み出し、多様な社員の活躍や成長を推進していきます。世の中のお役に立てる企業であり続けるために、社員一人ひとりが、さまざまな自発的な学びを通じて知見と視野を広げ、利他の心で物事を見ることが出来る有為な人材として成長する取り組みを推進しています。

そして、社員一人ひとりの個の力をグループの力へと転換し、経営理念を実現します。

<求める人物像>

丸井グループは、グループ社員がめざすべき人物像として、「求める人物像」を制定しています。

共感する力をベースに、
革新する力を合わせ持つ人を求めています。

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、誰も置き去りにされることなく、
すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創ることを
めざしています。

この実現のためには、すべての社員が多様なステークホルダーの視点に立ち、
相手の想いや痛みを理解できる「共感する力」が何よりも大切です。
社員一人ひとりが売場を経験し、目の前のお客さまに接することで培ってきた
この「共感する力」こそがお客さまをはじめ、
社会課題の解決をビジネスを通じて実現する「革新する力」を生み出す源になると
考えています。

共感する力

Empathy

相手の立場に立ち、想いを共有し理解できる人

- 人が好きで、人に喜んでもらうことに喜びを感じられる人
- 一人ひとりの想いや痛みと向き合うことができる人
- 世のため人のために、お役に立ちたいという想いを持つ人

革新する力

Innovation

「自分の頭」で考え、自ら行動する習慣のある人

- 目標を持ち、さまざまな学びを通じて、成長し続けることに意欲的な人
- 人がやっていないことに挑戦できる人

「変化や違い」を楽しむことのできる人

- 世の中や環境の変化に気づき、自らが変わることに前向きな人
- 多様な立場や意見の違いを受容られる人

<実現する仕組み>

丸井グループにとって人材は将来の企業価値の源泉となる無形資産であると考え、積極的に人材に投資を行います。

丸井グループでは、すべての社員が純粋持株会社である株式会社丸井グループに採用され、グループ共通の人事・賃金制度、労働時間のもとで各グループ会社に配属されています。そして、「手挙げ*」を基盤に、職種変更、出向、評価制度をはじめとする仕組みによって、社員一人ひとりの成長を促していきます。また、年齢、性別、国籍、身体的特徴、性自認、性的指向などにかかわらず互いを認め合い、活力高くイキイキと働く個人と組織づくりを重視することで、この仕組みの実効性を高めています。

1-1. 「手挙げ*」

丸井グループは、イノベーションを創出し続ける企業をめざしています。そのために必要なことが、自律的な組織を事業の基盤とすることであり、この自律的な組織は社員の自主性によりつくられると考えています。そのため、社員自らの意志で挑戦する自主性を促す「手挙げ*」を推奨します。経営にとって重要なテーマを議論・対話する場をはじめ、さまざまな学びの場、新規事業創出、職種変更など幅広い機会を設けています。

*参加意思を持った社員が、自ら機会に応募・申請すること。全グループ社員が対象。

1-2. 職種変更・出向

丸井グループは、個人の中の多様性や組織の変革につながる仕組みとして、グループ会社間人事異動である「職種変更」を行います。個人の気づきを、組織変革や事業のイノベーションにつなげることで、経営理念を実現します。

また、投資先を中心としたスタートアップ企業への「出向」により、将来を見据えた新規事業の創造につながる視野を養い、個人の裁量で意思決定する機会を多く経験し、異なる知と知が融合することで、オープンイノベーションを実現していきます。

1-3. 評価・フィードバック・進捗確認

丸井グループは、社員一人ひとりの成長が企業の持続的な成長につながるよう、中長期的な視点に立った評価制度を整備しています。人事評価は、経営理念に基づく主体的な取り組みや個人の成長を促す「バリュー評価」と、チームごとの期間実績である「パフォーマンス評価」として行います。「バリュー評価」はチーム内での360度評価をふまえ、評価会議で決定します。そして、社員一人ひとりの課題確認と改善の方向性を確認する機会として、進捗確認（四半期に1度）とフィードバック（半期に1度）を、すべての部署で上司との対話により実施します。以上の取り組みを、気づきや学びを得る場とし、一人ひとりの今後の成長

へとつなげます。

1-4. 社内昇格制度

丸井グループは、能力・資質を十分に発揮し続け、企業価値向上に貢献する人材を積極的にリーダーとして登用します。登用は、年齢、性別、国籍、職歴などを問わず、公正公平に行います。

1-5. 次世代経営者育成プログラム

丸井グループは、公募制の次世代経営者育成プログラムを行っています。参加者は1年間のプログラム終了後、協業先への出向や戦略・企画部門への配置を通じて、将来を見据えた新規事業の視野を養い、個人の裁量での意思決定を多く経験させることで、次世代リーダーとしての成長を促します。

2. マネジメント体制

丸井グループでは、「丸井グループ人材開発方針」に基づき、取締役会・経営会議で、自社の取り組みを適宜レビューし、業務プロセスへ反映することで、人材開発のマネジメントを強化します。また、人事制度改定、組織改編などにおいては、丸井グループ主管部署や事業会社およびマルイグループユニオンが連携し、取り組みや適正さを確認します。また「丸井グループ人材開発方針」についても毎年見直しを行い、社内理解浸透の取り組みや、目標数値および進捗について適時情報開示を行います。

2021年3月制定

株式会社丸井グループ

代表取締役社長 代表執行役員

青井 浩

丸井グループ環境方針

基本的な考え方

丸井グループは、ビジネスを通じて持続可能な社会・地球環境を実現することが、将来世代への倫理的な責任であると考え、長期ビジョン「丸井グループビジョン 2050」に掲げた、地球と共存する選択肢を提供する「グリーン・ビジネス」の取り組みを進めています。

環境負荷低減の活動と収益を両立する取り組みを PDCA サイクルでマネジメントすることが重要であると考え、基本的な考えを明確にし、重要課題と行動指針を定めました。

1. 環境課題のマネジメント

丸井グループは、取締役会の諮問機関である「サステナビリティ委員会」および、コンプライアンス推進会議の下部組織である「ESG 委員会」にて、環境課題への取り組みについて審議・決定・実行するとともに、PDCA サイクルによる継続的なマネジメントを行います。また、環境課題の解決に向けて、エネルギー、資源、商品、テナント開発・管理、サステナビリティに関連する各部署が連携して取り組みを推進します。取締役会に適宜報告・提案することで環境課題のマネジメントに関するガバナンスを強化し、「環境方針」についても毎年見直しを行っていきます。

2. コンプライアンスの遵守

丸井グループは、環境関連の法令、地域の条例・協定、各国法令などの遵守はもとより、国際的な環境基準などを踏まえ行動します。さらに、国連の持続可能な開発目標（SDGs）をはじめとする国際的な合意を重視します。

3. 環境デューデリジェンスの実施

丸井グループが今後取り組むべき重要課題は、丸井グループのみでは解決できず、すべてのステークホルダー、さらにはバリューチェーン全体に及ぶ共創が必要です。さまざまなステークホルダーの意見を踏まえ、環境面での重要なリスクを正しく特定し、報告、改善、フォローなどにより環境デューデリジェンスを実施します。

4. ステークホルダーとのエンゲージメント

丸井グループは、お客さま、株主・投資家、お取引先さま、地域・社会、社員、将来世代の6つのステークホルダーの重なり合う利益（しあわせ）の調和と拡大の実現を企業の存在意義としています。多様なステークホルダーの声を聞き、エンゲージメントを深化させながら、共創による環境課題の解決をめざします。

5. 環境意識の向上

丸井グループは、「環境方針」や環境課題などの理解・浸透・実行に向けて、グループ役員・社員の研修はもとより、お客さまやお取引先さまとのコミュニケーション活動などを通して、さまざまなステークホルダーと共に環境意識の向上に努めていきます。

6. 環境情報開示の透明化

丸井グループは、TCFD などの国際的な情報開示基準に則った開示を進め、第三者検証を実施しながら、環境関連の活動内容・実績、財務影響等を定期的に開示し、透明化を推進します。

重要課題と行動指針

① 気候変動

気候変動は人類の生存を脅かすものとして、もはや気候危機ととらえられています。パリ協定の合意のもと、気候変動の適応と緩和を推し進めるべく、丸井グループは新たな施策へのチャレンジや国際的イニシアチブへの参画、サプライチェーンへの働きかけなどにより、カーボンネガティブの実現をめざします。

（温室効果ガスの削減）

省エネルギーや再生可能エネルギーの取り組みを推進し、温室効果ガスの削減を進めていきます。また、自社およびバリューチェーンの排出量を継続的に算定し、国際的イニシアチブである SBT に認定された削減目標の達成に取り組み、「平均気温上昇を 1.5℃に抑えた世界の実現」をめざしていきます。

（省エネルギーの推進）

店舗・事業所などへの省エネルギー設備の導入や節電をはじめ、働き方改革による残業時間の削減やグリーンビルディングの推進、環境負荷低減に取り組むテナントさまの誘致、お取引先さまへの省エネルギーの働きかけなどにより、ステークホルダーとの共創による省エネルギーの推進に取り組んでいきます。

（再生可能エネルギー化の推進）

丸井グループは、RE100 に加盟しており、中長期目標の達成に向けて自社の店舗・事業所への再生可能エネルギーの導入を進め、電力調達の 100%再生可能エネルギー化をめざします。また、お客さまへの再生可能エネルギー電力への切り替えの提案などにより、環境に配慮した豊かなライフスタイルを提案します。

② 資源循環

丸井グループは、限られた資源を大切に活用するために、生産、流通、使用段階を含めたバリューチェーン全体での資源循環の実現を推進します。お客さまやお取引先さまなどの共創を通じて、資源の有効活用や廃棄物の削減、適正な化学物質の管理による汚染防止などにも努め、持続可能な循環型社会をめざします。

（廃棄物の削減）

自社から排出される廃棄物の削減はもとより、材料の調達からモノづくり、商品の販売から廃棄されるまでのバリューチェーン全体において責任があると認識しています。自社における3R（リデュース・リユース・リサイクル）を推進し、お取引先さまに対しても、過剰生産・使い捨ての削減などを働きかけていきます。

（持続可能な商品の開発）

生分解性プラスチックやバイオ素材、再生素材などを活用した循環型の商品開発に努めていきます。お取引先さまとの共創により、環境負荷の低減や化学物質の適正な管理など、サプライチェーンを含めた持続可能な商品・サービスの提供をめざします。

（廃棄物の適正処理）

食品廃棄物や産業廃棄物等の処理体制を整備し、汚染防止なども含めた廃棄物の適正処理を推進します。また、テナントさまも含め、事業所内での廃棄物の分別により、リサイクル率の向上に努めます。

（包装材の環境負荷低減）

社会に排出されるプラスチックなどを削減するため、店舗やECにおけるショッピングバッグ・ギフト包装・梱包材などを環境負荷の低い素材へ変更し、環境関連認証の取得などを進めます。テナントさまにもショッピングバッグや商品パッケージの素材の変更などを働きかけます。

（フードロスの削減）

お客さまやお取引先さまと共に、食品の小分け提供やプレオーダーなどを推進し、フードロスの削減に取り組みます。あわせて、事業所内での食品廃棄物の分別の徹底などにより、リサイクル率の向上につなげます。

（水資源の管理）

水質汚染や有害な化学物質放出の最小化、水の使用量の削減などをめざし、水資源の管理を推進していきます。お取引先さまやサプライチェーンにおいては、商品の生産における有害物質の使用や水資源の汚染を防止するため、CSR調達の方針に基づき行動していきます。

③ 持続可能な生態系

私たちの暮らしや経済活動は、持続可能な生態系が生み出す自然の恵みから成り立っています。丸井グループは、ステークホルダーとの共創により、生物多様性に配慮するとともに、責任あるサプライヤーとのCSR 調達などの取り組みを通して、持続可能な生態系の保全をめざします。

(持続可能な調達)

自社さらにはお取引先さまへの働きかけを通じて、安全・安心な商品をお客さまに提供するため、サプライチェーン全体で責任ある持続可能な調達をめざします。化学物質の管理がなされたオーガニック素材や、アニマルウェルフェア、原産地域の持続可能性への配慮など、素材・食品の適正な調達・活用を推進し、トレーサビリティの信頼性の向上に努めます。

(自然との共生)

健全な生態系を保全するため、生物多様性に配慮した店舗環境の整備や緑の創出、ヒートアイランド対策などを地域社会との共創により進めます。お客さまが自然と触れ合う機会や場の提供などを通じて、お客さまとの共創による自然との共生を推進します。

セグメント別に推進する取り組み

丸井グループでは、重要課題における行動指針に基づき、セグメント別に以下の取り組みを推進します。

<小売セグメント>

1. 店舗の取り組み

- ・省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの導入
- ・テナントさまと協力した廃棄物および水使用量の削減やリサイクルなどの取り組み
- ・包装材の素材変更やレシートの電子化など省資源化につながる取り組み
- ・食品の小分け提供やプレオーダーなどによるフードロス削減
- ・施設の内装および外装における持続可能な材料の利用促進
- ・体験型や D2C などのテナントさまの誘致

2. オムニチャネルの取り組み

- ・商品受け渡し拠点の拡充による再配達抑制
- ・拠点間の循環物流など環境に配慮した物流事業の取り組み
- ・梱包材の見直しによる環境負荷の低減

3. 商品・サービスの開発

- ・お客さまとの共創による環境負荷の低い商品・サービスの開発

- ・お客さまのニーズに沿った商品提供による廃棄の抑制
- ・サーキュラーエコノミーに対応したビジネスモデルの開発

＜フィンテックセグメント＞

1. クレジットカード関連の取り組み

- ・環境負荷の低い素材を使用したカード券面の開発
- ・利用明細の電子化などによる省資源化の推進

2. カード会員に向けた環境配慮への取り組み

- ・再生可能エネルギー電力への切り替えの提案
- ・環境 NPO などへのポイント寄付メニューの提供

＜新規事業＞

1. 環境負荷の低い商品・サービスの開発

- ・再生素材などを使った新商品の開発
- ・素材や食品のトレーサビリティなどによる持続可能な調達
- ・環境関連認証を取得した素材の活用

2. 環境に配慮したライフスタイルの提案

- ・新たな価値観に則した事業の創出
- ・環境に配慮した新たな食の選択肢の提案
- ・環境負荷の低い住環境の提案

2008 年制定

2016 年 11 月改定

2020 年 4 月改定

2022 年 3 月改定

丸井グループ 取締役報酬決定方針

1. 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十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とする。

具体的には、当社の取締役（社外取締役及び国内非居住者を除く。）の報酬は、定額の基本報酬のほかに、短期インセンティブとしての事業年度ごとの会社業績に基づく業績連動型の賞与制度と、中長期インセンティブとしての中長期的な会社業績に基づく業績連動型の株式報酬制度で構成することとする。

報酬水準およびその報酬構成比率については、外部調査機関の役員報酬調査データより、同規模程度の企業の役員報酬水準および報酬構成比率をベンチマークとして設定し、毎年報酬水準および報酬構成比率の確認を行う。

社外取締役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとする。

2. 個人別報酬の固定報酬（基本報酬）の額の決定方針（報酬付与の時期・条件の決定方針を含む）

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、上記 1 記載の基本方針に照らし、指名・報酬委員会が定めた役位等に基づく支給条件に応じて支給することとする。

3. 個人別報酬の変動報酬（賞与及び株式報酬）の内容及び額又は数の算定方法の決定方針

（業績指標の内容及び当該業績指標の額又は数の算定方法の決定方針、並びに報酬付与の時期・条件の決定方針を含む）

・業績連動賞与

各取締役の職責に基づき、事業年度ごとの会社業績向上に対する意識を高めるため、単年度の業績指標の目標に対する達成度合いに応じて業績連動係数を決定し、これを役位別の基準額に乗じて業績連動賞与支給額を決定することとする。

・業績連動型株式報酬

役員報酬 BIP 信託の仕組みを活用し、当社が金銭を拠出した信託（以下「本信託」という）を用いて、各取締役に当社の株式等を交付する。

具体的には、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めるため、中期経営計画と整合するよう複数年の事業年度を定め、その最終事業年度の会社業績指数の目標達成度等の業績指標に応じて業績連動係数を決定し、これを各取締役の役位に応じて事業年度ごとに付与したポイントの累計ポイント数を乗じて、各取締役に交付する株式等を決定することとする。なお、各取締役は当該ポイントの一定割合に相当する当社株式の交付を受け、残りの当社株式については本信託で換価したうえで、換価処分相当額の金銭の給付を受ける。

ただし、当初の対象期間である 2020 年 3 月 31 日で終了する事業年度および 2021 年 3 月 31 日で終了する事業年度について交付する株式には、交付時から 1 年間の譲渡制限期間を設ける。また、対象期間を延長し本信託を継続させる場合においては、その時点の中期的な計画に対応する年数とし、新たな対象期間を 2 年間とするときは、当該対象期間について交付する株式にも、同様の株式交付時から 1 年間の譲渡制限期間を設ける。

・業績指標

業績連動賞与および業績連動型株式報酬の業績指標は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて取締役会で決定することとする。

- ・業績連動賞与の交付時期

毎事業年度終了後、翌事業年度中の一定の時期に支給する。

- ・業績連動型株式報酬の交付時期

受益者要件を充足する取締役には、原則として対象期間の最終事業年度の直後の6月以降に、算出された累計ポイント数に応じた株式等の交付を受ける。

4. 個人別報酬の報酬割合の決定方針

報酬構成比率については、上記1記載の基本方針に照らし、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定を行うこととする。

5. 個人別報酬の内容の決定方法

取締役の個人別の報酬については、報酬に関する審議プロセスの透明性と客観性を高めることを目的として取締役会の委任に基づき指名・報酬委員会で決定することとする。

指名・報酬委員会は委員3名以上で組織し、原則として2名以上を社外取締役で構成し、委員は取締役会の決議により選任することとする。

また、指名・報酬委員会では、株主総会で決議された報酬制度および報酬限度額の範囲内で、グループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に考慮したうえ、次の事項を審議・決定することとする。

- ・取締役の個別報酬に関する事項
- ・取締役の報酬制度の変更に関する事項
- ・上記のほか、取締役会からの諮問・委任があった事項

6. 個人別報酬のその他の重要な事項

対象取締役等に重大な不正・違反行為が発生した場合、当該対象取締役等に対し、交付予定株式の受益権の没収（マルス）、交付した株式等相当の金銭の返還請求（クローバック）ができる制度を設けることとする。

以上

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止のための基本方針

丸井グループ((株)丸井グループを中心とする企業グループ)は、犯罪による収益の移転防止に関する法律並びにこれに関連する政省令及び各監督官庁によるガイドライン類(以下総称して「関係法令等」といいます。)に従ったマネー・ローンダリング及びテロ資金供与(以下「マネロン・テロ資金供与等」といいます。)の防止が経営上の重要課題の一つであることを認識し、以下のとおり、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止のための基本方針」を定め、これを遵守します。

1. 態勢整備

丸井グループは、グループ内の特定事業者(丸井グループ内の各社のうち、関係法令等に定める特定事業者に該当する会社をいいます。以下同じ。)において、それぞれに適用される関係法令等の遵守のため、マネロン・テロ資金供与等の防止態勢における責任者及び関連する各組織等の役割等を定めた上で、適切な管理態勢を構築し、これを維持するとともに、グループ内で密接な情報共有・連携を図る管理態勢を構築します。

2. 経営陣関与

丸井グループの経営陣は、関係法令等に従ったマネロン・テロ資金供与等の防止対策に主導的に関与し、経営戦略の重要課題の一つとして、継続した態勢強化に取り組みます。

3. 管理態勢

グループ内の特定事業者は、各社が提供する商品・サービス等に応じて、関係法令等に従ってマネロン・テロ資金供与等のリスクを特定、評価を実施し、リスク低減に向けた適切な措置を講じます。

4. 顧客管理

グループ内の特定事業者は、関係法令等に基づいて、取引時確認を実施し、かかる確認及び取引に関する記録を保管し、マネロン・テロ資金供与等の防止のため、これらの記録を活用します。

5. 疑わしい取引の届け出

グループ内の特定事業者は、疑わしい取引の届出等、マネロン・テロ資金供与等の防止対策に関して、関係法令等及び行政庁等により求められる事項に対し、適切に対応します。

6. 役職員の研修

グループ内の特定事業者は、関係法令等の遵守のため、その役員及び社員等に対して、その役割に応じてマネロン・テロ資金供与等の防止に係る教育研修を実施し、必要な知識の習得及び意識の醸成とその向上に努めます。

7. 内部統制

丸井グループは、本基本方針に定めるマネロン・テロ資金供与等の防止態勢の整備状況について定期的に内部監査を実施し、その監査結果を踏まえて、さらなる社内態勢の高度化に努めます。

2024年8月制定

株式会社丸井グループ

代表取締役社長 代表執行役員

青井 浩

「丸井グループ カスタマーハラスメント対応方針」

○はじめに

丸井グループは、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブな社会の実現をめざしています。その実現に向けては、ステークホルダーの皆さまとの共創が不可欠です。その中でもお客さまは、当社にとってすべての事業活動の起点であり、「お客さまのお役に立つために進化し続ける」という経営理念のもと、お客さまとの共創により、安全・安心かつ、すべての人に喜んでいただけるサービスのあり方を追求しています。一方で、一部のお客さまからの暴言や不当な要求、誹謗中傷などのハラスメント行為により、社員の人権や就業環境を著しく害する事案が発生しています。多くのお客さまに対して、より質の高いサービスを提供するためには、当社で働くすべての人が安心してイキイキと働くことが何よりも重要と捉え、「丸井グループ カスタマーハラスメント対応方針」を策定し、公表いたします。

○カスタマーハラスメントの定義

お客さまからのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、社員の就業環境が害されるおそれがあるものをカスタマーハラスメントと定義します。

【該当する行為】

- ・暴言、威嚇、脅迫行為
- ・暴力、器物損壊
- ・不当な金品の要求
- ・過剰な謝罪の要求（土下座等）
- ・長時間の拘束、執拗な問い合わせ
- ・ストーカー行為
- ・わいせつな言動
- ・人格否定、差別的な言動
- ・社員に対する個人攻撃
- ・プライバシー侵害行為
- ・SNS やインターネット上での誹謗中傷

※上記は例示であり、これらに限られるものではありません。

○カスタマーハラスメントへの対応

上記に該当する行為があったと当社が判断した場合、今後のご利用、お取引、サービスのご提供等をお断りさせていただく場合がございます。また、当社が悪質と判断した場合には、警察・弁護士等に連絡のうえ、法的措置を含めて適切な対処をさせていただきます。

○当社グループにおける取り組み

当社では、カスタマーハラスメントの発生防止、および発生後の適切な対応に向けて、以下の取り組みをおこないます。

- ・本方針による企業姿勢の明確化、および当社グループ社員への周知・啓発
- ・カスタマーハラスメント発生時の対応方法、手順の策定
- ・社内での教育・研修の実施
- ・社員からの相談・通報窓口の設置

2025年1月制定

丸井グループ AI ポリシー

丸井グループは、「すべての人が『しあわせ』を感じられるインクルーシブな社会を共に創る」ことをミッションに掲げています。このミッションの実現に向けて、私たちはビジョン 2050 を宣言し、「インパクト」と「利益」を両立するビジネスを推進しています。社会課題の解決と企業価値の向上という二項対立を乗り越え、イノベーションを創出していくうえで、私たちは AI を重要な技術ととらえており、今後も積極的に活用してまいります。しかしその一方で、AI 利用が孕む倫理上の懸念や、安全性についても十分に配慮する必要があると認識しています。この認識のもと、適切なガバナンス体制を構築し、責任ある AI 活用を推進するための指針として「丸井グループ AI ポリシー」を策定し、公表します。

1. 人間中心

私たちは、ミッション・ビジョンの実現に向け、AI を人間の能力を拡張し、さまざまな意思決定を支援するためのツールとして活用します。しかし、AI はその特性上、偽情報、誤情報を出力することがあります。私たちはその特性を十分に理解したうえで、必要な対策を講じます。

2. 安全性

AI の活用においては、個人の生命・身体・財産等に配慮したうえで適正に利用し、学習等に用いるデータについても正確性、安全性の確保と法の遵守に努めます。そのために必要な AI モデルの更新についても、合理的な範囲で適切に実施してまいります。

3. 公平性

当社の行動規範・人権方針に則り、あらゆる人権を尊重し、公平かつ公正な業務遂行に努めます。特に、AI の出力結果が公平性を欠くことがないよう、適切なタイミングで人間の判断を介在させるなど、潜在的なバイアスに留意し、利用します。

4. プライバシー保護

AI 技術の利活用にあたって収集・活用するデータが、個人・団体の権利や利益に及ぼす影響を認識し、データが適切な環境下で取り扱われるよう、プライバシーの保護に努めます。個人情報の取り扱いに際しては、当社のプライバシーポリシーと関連法令を遵守し、適切に管理・運用します。

5. セキュリティ確保

AI を利用したシステム・サービスの利用・提供にあたっては、その機密性・完全性・可用性を維持するために、最新動向に留意し、その時点で合理的な対策を講じます。また、当社の情報セキュリティ方針に則ったマネジメントシステムにより、安定的な事業活動の継続に努めます。

6. 透明性・アカウンタビリティ

AI を活用するにあたり、ステークホルダーに対して必要な説明責任を果たせるよう情報提供をおこなうとともに、誠実かつ適切なコミュニケーションに努めます。万一、AI による重大な事故や人権侵害が起こった際には、速やかに情報を開示します。

7. 教育・リテラシー

AI を利用する可能性のあるすべての社員に向け、十分なリテラシーを確保できるよう、教育機会の提供に努めます。また、日々進化する AI についての情報発信も積極的におこないます。

今後も発展を続ける AI 技術や、それともなう社会の変化をとらえ、本ポリシーは適切な内容に見直してまいります。

2025 年 8 月制定
株式会社丸井グループ
代表取締役社長 代表執行役員
青井 浩