

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

株式会社丸井グループのミッションは、「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、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ります。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」の調和と拡大です。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」を進めていきます。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してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

<対象コード>

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

原則1 - 4 政策保有株式(検証の内容についての開示)

当社は、毎年7月または8月開催の取締役会において、個別の保有株式について協業の状況、事業への影響、配当利回りなどの収益状況などから保有の適否を検証しておりますが、個別銘柄ごとの具体的な検証内容は、保有先企業との取引の守秘性などから開示しておりません。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社は、コーポレートガバナンス・コード各原則の趣旨を尊重し、「丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」において当社のコーポレートガバナンスの体制や取り組みを定め、実施しております。なお、コードに制定されている各原則の実施状況については、末尾「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」をご参照ください。

「丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、当社ウェブサイトに掲載しております。

(URL: https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20220419.pdf)

原則1 - 3 資本政策の基本的な方針

- 当社は、事業構造の変化に合わせ、自社の資本コスト(株主資本コストおよ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します。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バランスよく配分します。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します。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進めます。
- 配当については、EPSの長期的な成長に応じた継続的な配当水準の向上に努め、「高成長」と「高還元」の両立を図ります。
- 連結配当性向は2024年3月期以降55%程度を目標に、長期・継続的な増配をめざします。
- 自己株式の取得については、キャッシュ・フローの状況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、連結総還元性向70%を目処に適切な時期に実施します。また、2026年3月期を最終年度とする中期経営計画期間中に、資本最適化を目的とした自己株式の取得を500億円実施する予定です。なお、取得した自己株式は原則として消却します。
- 配当性向および総還元性向の基準については、定期的に検証し、適宜見直しを行います。

原則1 - 4 政策保有株式

- 当社は企業価値向上に向けて、戦略上重要な協業、およ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ません。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進めていきます。また当社では、「しあわせ」な未来を共創するパートナーとしてシナジーを発揮し合うことを目的として、ベンチャー企業などへの「共創投資」を推進しております。小売×フィンテックに「共創投資」を加えた新たな三位一体のビジネスモデルの創出をめざして、「共創投資」を拡大することに伴い、政策保有株式の保有銘柄および保有株式の時価総額が増加する可能性がございます。なお、「共創投資」は、投資先ごとに協業の進捗状況や業績の推移、マーケットの状況を勘案して個別に判断してまいります。
- 2021年3月末の政策保有株式は7銘柄(2015年12月末対比11銘柄減)となり、貸借対照表計上額は246億円(同1億円増)となりました。2015年11月に「丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定したため、2015年12月末からの削減状況を記載しています。なお、2021年3月期においては投資先との取引関係や株価などを勘案し1銘柄の売却を行いました。2021年3月末では保有株式の時価総額が上昇したため、貸借対照表計上額は増加しています。
- 保有する株式の議決権の行使については、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、総合的に判断します。

補充原則1-4-1、1-4-2 政策保有株式の取引・売却

当社は、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いません。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、その売却を妨げません。

原則1-7 関連当事者間の取引

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

- ・取締役が競業取引およ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します。
- ・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、その取引条件およ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します。

原則2-2 会社の行動準則の策定・実践

補充原則2-2 取締役会における行動準則の定期的なレビュー

当社すべての役員及び社員は、「グループ行動規範」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いたします。

また、行動規範の浸透・実践について、取締役会で適宜レビューを行います。

行動規範の改廃については、取締役会で十分に議論をした上で決定しており、直近では、2020年7月に行動規範の改定を実施しております。

[2020年7月 行動規範改定のポイント]

- ・共創サステナビリティ経営の更なる推進に向け、「将来世代」の記載を追加
- ・既存条文をステークホルダーとのパートナーシップ強化を表現する内容に変更
- ・当社環境方針改定をふまえ、「環境の配慮」の条文を刷新

コーポレートガバナンス・ガイドラインの詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の「丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン

(URL: https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20220419.pdf)

原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

補充原則2-3-1 サステナビリティを巡る課題への取り組み

補充原則3-1-3 自社のサステナビリティへの取り組み、人的資本・知的財産への投資などの情報開示

当社では、2016年から環境への配慮、社会的課題の解決、ガバナンスへの取り組みがビジネスと一体となった未来志向の共創サステナビリティ経営への第一歩を踏み出しました。それまで取り組んできた「すべての人」に向けたビジネスを「インクルージョン(包摂)」というテーマでとらえ直し、重点テーマを整理し、取り組みを進めてきました。これらは、国連の持続可能な目標「SDGs(Sustainable Development Goals)」の実現にも寄与するものです。

そして、2019年には本格的な共創サステナビリティ経営に向け、2050年を見据えた長期ビジョン「丸井グループビジョン2050」を策定し、「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」ことを宣言しました。

また、共創サステナビリティ経営の推進を目的に、2019年5月、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し、委員会内に関連リスクの管理および委員会が指示した業務を遂行する機関、環境・社会貢献推進分科会を設置しました(環境・社会貢献推進分科会は、2021年11月よりESG委員会と名称を改め、コンプライアンス推進会議の下部に移設しています)。

2021年3月期は、8月と3月に委員会を開催し、3月には、委員会で議論された、今後の丸井グループらしいグリーンビジネスやサステナビリティガバナンスについて取締役会に報告いたしました。今後定期的に、グループ全体を通じたサステナビリティ戦略および取り組みを取締役に報告、提言を行う予定です。

サステナビリティ委員会は、取締役会が執行役員の中から選任したメンバーおよ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しており、2021年6月からは、グローバルレベルのサステナビリティ経営に関する高い知見を有しているピーターD. ピーターセン氏を新たに社外取締役に迎え、サステナビリティ委員会のメンバーに加わることで、一層の取り組み強化を図ってまいります。

事業戦略の策定や投融資等に際しては、こうした体制を基に、「グループ行動規範」や「丸井グループ環境方針」をはじめとした関連する方針、社会・環境問題にかかわる重要事項を踏まえ、総合的に審議決定することで、社会・環境問題に関するガバナンスの強化を進めていきます。

2021年には新たに2026年3月期を最終年度とする5か年の中期経営計画の策定に際し、「丸井グループビジョン2050」に基づき、サステナビリティとウェルビーイングに関わる目標を「インパクト」として定義しました。インパクトは「丸井グループビジョン2050」に定める取り組みをアップデートして、「将来世代の未来を共につくる」「一人ひとりの幸せを共につくる」「共創のプラットフォームをつくる」という共創をベースとする3つの目標を定め、それぞれ重点項目、取り組み方法、数値目標に落とし込んでいきます。このうち主要な取り組み項目は、中期経営計画の主要KPIとして設定しています。

気候変動は、もはや気候危機としてとらえるべきことであり、当社は、重要な経営課題と認識し、パリ協定が示す「平均気温上昇を1.5℃に抑えた社会」の実現をめざしています。「丸井グループ環境方針(2020年4月改定)」に基づき、パリ協定の長期目標を踏まえた脱炭素社会へ積極的に対応すべく、ガバナンス体制を強化するとともに、事業への影響分析や気候変動による成長機会の取り込みおよびリスクへの適切な対応への取り組みを推進しています。当社はFSB(金融安定理事会)により設立されたTCFD(気候関連財務諸表開示タスクフォース)による提言に賛同し、有価証券報告書(2019年3月期)にて、提言を踏まえ情報を開示しました。さらに分析を重ね、有価証券報告書(2020年3月期)にて、気候変動による機会および物理的リスクなどの内容を拡充しました。今後も情報開示の充実を図るとともに、TCFD提言を当社の気候変動対応の適切さを検証するベンチマークとして活用し、共創サステナビリティ経営を進めていきます。加えて、当社ウェブサイトでは、環境・社会・ガバナンスの各項目におけるデータを「ESGデータブック」としてとりまとめ、レビューとともに開示、また、「丸井グループビジョン2050」に定めた取り組みの進捗についても開示しております。

当社の「共創サステナビリティ経営」の取り組み、および「グループ行動規範」、各方針の詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の「共創経営レポート」「VISION BOOK 2050」「丸井グループ方針一覧」「長期目標の進捗」をご覧ください。また、人的資本への投資等の無形投資に関する情報は、「FACTBOOK」にて開示しております。

(知的財産への投資は特に該当しないため、開示は行っておりません)。

共創経営レポート

(https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2021/i_report2021_a3.pdf)

長期目標の進捗

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/progress_01.html

丸井グループ方針一覧

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme04/risk.html#risk1URL>

有価証券報告書

<https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0210gfe0.pdf>

ESGデータブック

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html>

FACTBOOK

https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/factbook_2021g.pdf

原則2 - 4 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保

補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保

当社では、「個人の中」「男女」「年代」の3つの多様性を掲げ、違う個性を持つ約4,900人の社員が互いを認め合い、世の中の変化やニーズに目を向けて、さまざまな価値観を融合させることで、知の掛け合わせから必ずイノベーションを創出できると考えています。社員一人ひとりが個性を発揮してイキイキと活躍する姿の実現に向けて、「多様性推進」の3つのテーマを掲げ、取り組みを進めています。

- ・一人ひとりが個性を認め合い尊重する風土づくり
- ・一人ひとりの活躍を支える制度
- ・多様性推進を活かすためのマネジメント変革

また、2014年3月期より、女性の活躍の重点指標を「女性イキイキ指数」として設定し、「意識改革・風土づくり」と「女性の活躍推進」の2つの視点で2021年3月期までの目標数値を掲げました。

【女性イキイキ指数 ~ 2021年3月期】

・意識改革・風土づくり

項目	女性活躍浸透度	女性の上位職指向	男性社員育休取得率
2014年3月期(実績)	37%	41%	14%
2021年3月期(実績)	99%	70%	100%
2021年3月期(目標値)	100%	80%	100%

女性活躍浸透度：女性の活躍や多様性推進の目的・必要性を理解していると回答した社員の割合

・女性の活躍推進

項目	育児フルタイム復帰率	女性リーダー数	女性管理職数	女性管理職比率
2014年3月期(実績)	36%	545人	24人	7%
2021年3月期(実績)	59%	668人	50人	14%
2021年3月期(目標値)	90%	900人	55人	17%

女性リーダー：係長・主任相当

グループ横断のプロジェクト活動をはじめ、女性管理職による女性社員との座談会や、全社員に対するアンコンシャスバイアス研修などを継続的に実施するとともに、育児をしながら活躍できる「時間帯限定フルタイム勤務制度」を2015年より導入するなど、女性が活躍できる環境づくりに向けて、風土と制度の両輪で取り組みを進めてまいりました。その結果、女性活躍浸透度が99%まで上昇し、また男性社員育休取得率が3年連続100%を達成するなど、各項目において2014年3月比で大きく伸びました。一方で、女性リーダー数が伸び悩み、それを母数とする女性管理職数・比率についても目標未達成となりました。

今後、これまでの女性活躍の風土づくりをさらに進化させるため、2021年4月より女性活躍を妨げる最大の要因である「性別役割分担意識」の見直しに向けて、男女の意識改革などの具体的な取り組み項目を策定、その取り組みを可視化する指標として、2026年3月までの中期目標「女性イキイキ指数」を再設定しました。

今後、目標達成に向けて様々な取り組みを実施し、さらなる女性活躍の風土醸成を推進することで、意思決定層への女性の参画を増やしてまいります。

【女性イキイキ指数 ~ 2026年3月期】

・意識改革・風土づくり

項目	固定化した性別役割分担意識の見直し度数	男性の育休取得率100%の維持	男性の育休取得率(8週以内)	男性の育休1か月以上取得率	男性の家事・育児参画度
2021年3月期(実績)	37%	100%	36%	9%	30%
2026年3月期(目標値)	50%	100%	80%	20%	35%

固定化した性別役割分担意識の見直し度数：性別役割分担意識に対する「反対表明」の割合

・女性の活躍推進

項目	女性の上位職志向	女性リーダー比率	女性管理職比率	女性役員比率
2021年3月期(実績)	70%	31%	15%	22%
2026年3月期(目標値)	75%	40%	20%	30%

女性管理職比率は、その算出条件に社外取締役を含めているため、先に提示した2021年3月期の実績値と数値が異なります

「女性の上位職志向」は2021年3月期実績をもとに、直近基調を加味して目標値を再算出しています

なお、女性の管理職登用においては、かねてより上位職志向などにおいて男女差があることを課題としてとらえ、上記のとおり、女性活躍推進の重点指標として取り組みを進めてまいりました。一方、外国人・中途採用者においては、管理職として登用する上で国籍や採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社には、企業年金基金制度はありません。

* 社員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金制度(ライフプラン制度)を導入しています。

原則3 - 1 情報開示の充実

(i) 経営理念・経営計画

当社グループのミッションは、「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、お客さまとつながり続け、お客さまの「しあわせ」を共に創ることにあります。これこそが近年の革新と進化を支え続けてきたといえます。少しでもお客さまのお役に立ちたい、お客さまに喜んでいただきたい。そしてお客さまとのつながりを大切に、すべてをお客さま視点で考え、行動する。それが当社グループのDNAであり、私たちがめざす「共創経営」の原点です。

また、当社は、2026年3月期を最終年とする5ヶ年の中期経営計画を策定いたしました。

詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の「中期経営計画(2021年3月～2026年3月)」をご参照ください。

中期経営計画(2021年3月～2026年3月)

(https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/21_0512/21_0512_4.pdf)

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、本報告書「I-1 基本的な考え方」に記載しております。また、コーポレートガバナンスに関する基本方針につきましては、「丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定め、これを当社ウェブサイトにて開示しております。

丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン

(https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20220419.pdf)

(iii) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続

・取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が決定します。また、執行役員の報酬についても、指名・報酬委員会が決定します。

・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ことにより、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します。

・取締役の報酬は、経営の意思決定および監督機能を十分に発揮するための対価としてふさわしい水準を設定します。

・取締役および執行役員の報酬は、定額報酬のほかに、短期インセンティブとして事業年度ごとの会社業績に基づく業績連動賞与と、中長期インセンティブとして中長期的な会社業績に基づく業績連動型株式報酬で構成します。報酬の一定割合を業績と連動させることにより、持続的な成長へ向けたインセンティブとして機能させます。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から定額報酬のみとします。

・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します。

以上に加え、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、本報告書「II-1【取締役報酬関係】」に記載しております。

(iv) 取締役会が取締役・監査役の選任・指名を行う際の方針と手続

取締役候補は、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、取締役としての職務と責任を全うし、中長期的な企業価値向上に貢献できる者を選定します。監査役候補は、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、監査役としての職務と責任を全うし、公正な経営監視体制の確立に貢献できる者を選定します。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」を充足する者を選定します。

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します。

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します。なお、取締役候補は、事前に指名・報酬委員会が審議するものとし、監査役候補は、監査役会の承認を必要とします。

(v) 取締役会が取締役・監査役の選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明

現任の取締役・監査役の選任理由については以下のとおりです。

【取締役】

青井 浩

2005年から代表取締役社長を務めており、取締役会議長として取締役会を適正に運営するとともに、経営の重要な意思決定および業務執行に対する監督機能を適切に果たしております。経営者として豊富な経験・知見を有しており、代表執行役員としてもグループの経営全般を管掌し適切に職務を遂行していることから、当社の中長期的な企業価値向上に向けて十分な役割を果たすことができると判断したため、取締役候補者として選任しています。

加藤 浩嗣

経営企画、財務、IR等の業務経験を有し、2016年からは取締役として経営の重要な意思決定および業務執行に対する監督機能を適切に果たしております。また、常務執行役員として財務、サステナビリティ、ESG部門を管掌し、適切に職務を遂行していることから、当社の中長期的な企業価値向上に向けて十分な役割を果たすことができると判断したため、取締役候補者として選任しています。

小島 玲子

医師、医学博士、産業医としての豊富な経験を有し、執行役員としてグループ全体のウェルネス部門を管掌し、適切に職務を遂行していることから、当社の中長期的な企業価値向上に向けて十分な役割を果たすことができると判断したため、取締役候補者として選任しています。

【監査役】

川井 仁

株式会社三菱UFJ銀行や三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社で要職を歴任されており、その豊富な経験にもとづく財務・会計やガバナンス等への優れた見識を通じて当社監査役として公正な監査に貢献できると判断したため、監査役候補者として選任しています。

布施 成章

グループの情報システム事業において豊富な業務経験があり、また、上席執行役員としての経営経験を有し、グループの様々な事業に精通していることから、当社監査役として公正な監査に貢献できると判断し、監査役候補者として選任しています。

なお、社外取締役 岡島 悦子氏、中神 康議氏、ピーターD. ピーターセン氏および社外監査役 高木 武彦氏 鈴木 洋子氏の選任理由につきましては、本報告書「II - 1 [取締役関係]、[監査役関係]」にそれぞれ記載しております。

補充原則4 - 1 - 1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲の概要

- 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します。
- 取締役会は、法令、定款および社内規程に基づく経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行います。
- 取締役会は、自社の資本コスト(株主資本コストおよ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、その概要を開示します。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ます。
- 取締役会は、法令、定款およ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および執行役員に委任します。
- 取締役および監査役は、取締役会への出席率として、80%以上を確保します。

補充原則4 - 1 - 3 後継者計画

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します。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います。

[次世代経営者育成プログラム]

- 次世代経営者育成プログラム(共創経営塾CMA)は、2018年3月期より10年後の丸井グループの経営を担う次世代リーダーの発掘・育成と社長の後継者候補を含め、200名程度の経営幹部候補グループの形成を目的に、丸井グループ社外取締役監修のもと、取り組みを進めています。このプログラムは公募制で、2021年3月期までに累計63名が参加しています。選出された社員は、経営幹部に必要な知識の習得、経営層や外部の経営者・有識者との対話など、社外取締役の監修を受けて設計した研修により、経営の視点を1年かけて学びます。カリキュラム終了後も、協業先への出向や戦略・企画部門への配置を通じ、次世代リーダーとしての継続的な育成とモニタリングを進めています。4期目となる2021年3月期は、スタートアップ企業や将来世代との共創ビジネスを実現する人材の育成を目的としたカリキュラムへ刷新し、ビジネスの最前線で活躍する起業家との対話や新しい価値観を持つ将来世代との交流など、座学だけではなく体験・実践的な内容を実施しました。また、1~3期生によるメンター制を導入し、お互いの成長につながっています。これらの次世代経営者育成プログラムを通じ、今後も若手・女性役員候補者の発掘・育成を継続して推進していきます。

補充原則4 - 2 - 1 取締役会の役割・責務(経営陣の報酬)

- 取締役の報酬は、株主総会で決議された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上で、指名・報酬委員会が決定します。また、執行役員の報酬についても、指名・報酬委員会が決定します。
 - 取締役の報酬は、経営の意思決定および監督機能を十分に発揮するための対価としてふさわしい水準に設定します。
 - 取締役および執行役員の報酬は、定額報酬のほかに、短期インセンティブとして事業年度ごとの会社業績に基づく業績連動賞与と、中長期インセンティブとして中長期的な会社業績に基づく業績連動型株式報酬で構成します。報酬の一定割合を業績と連動させることにより、持続的な成長へ向けたインセンティブとして機能させます。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から定額報酬のみとします。
 - 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します。
- 以上に加え、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、本報告書「II-1 [取締役報酬関係]」に記載しております。

補充原則4 - 3 - 2、4 - 3 - 3 代表取締役社長(CEO)以下の経営陣の選任・解任

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のもとに、状況に応じて機動的に決定します。なお、取締役会は、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については、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します。

原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用

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図るため、原則として3分の1以上を独立社外取締役とします。

補充原則4 - 8 - 1 独立社外取締役との情報交換、認識共有

当社は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ております。2021年3月期は9月と3月の2回実施し、情報交換、課題共有をはかりました。

原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社は、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、その候補者を含む)の独立性基準を定めております。その詳細については、本報告書「II-1 [独立役員関係]」に記載しております。

補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用

- 指名・報酬委員会は、取締役および役付執行役員の選定、ならびに取締役および執行役員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します。
- 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します。
- 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任します。
- 指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役および執行役員の指名に関する次の事項を審議します。
 - (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および報酬限度額の範囲内で、取締役および執行役員の報酬に関する次の事項を審議・決定します。

(ア)取締役および執行役員の個別報酬に関する事項

(イ)取締役およ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

なお、当社では、指名・報酬委員会の構成について、「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」することを社内規程にて定めておりますが、その独立性を確保する見地から社内の委員は代表取締役1名のみとしております。現在は代表取締役1名と社外取締役2名で構成しており、社外取締役が過半数を占める構成となっております。

補充原則4-11-1 取締役会および監査役会の構成についての考え方

取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なり、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します。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します。

1. 経営の意思決定およ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図れること

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図るため、原則として3分の1以上を独立社外取締役とします。

また、監査役には、適切な経験・能力および必要な財務・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名以上選任します。員数は、定款の定めに従い、うち半数以上を社外監査役とします。

また、当社では、2019年以降、外部機関による客観的な調査を活用しながら、取締役・監査役・執行役員が備える特徴的な資質および多様性を最大限に活かす経営陣であることを、「共創経営レポート」にて開示してまいりました。また、2021年には取締役会でのディスカッションにより、当社が企業経営や中期経営計画を遂行しインパクトを創出するために、取締役会の役割を適切に果たすために共通的に求められる「共通スキル」と中期経営計画実現のために必要な「独自スキル」からなる計14のスキルが必要であると定義し、社内外の取締役・監査役・執行役員を対象に、各役員の知識・経験・能力等を踏まえ、どのスキルを持ち合わせているかを明確化した「役員スキルマトリックス」を策定・開示いたしました。「役員スキルマトリックス」の詳細につきましては、本報告書の添付資料、および当社ウェブサイトに掲載の「共創経営レポート」をご覧ください。

なお、本報告書「II-1[取締役関係]」に記載のとおり、当社の独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含んでおります。

共創経営レポート

(https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2021/i_report2021_a3.pdf)

補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況

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います。なお、重要な兼職の状況は毎年開示するものとします。

補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要

当社は、取締役会の機能向上を目的として、年1回、取締役会の実効性評価を実施することを、当社コーポレートガバナンス・ガイドラインで規定しております。当該条項に基づき、2021年3月期の取締役会の実効性評価を実施いたしました。

評価プロセス

全取締役および全監査役を対象に、以下の6項目(42設問)を自己評価アンケートにて実施いたしました。その集計結果を踏まえ、取締役会において、現状の評価結果および改善点と今後の取り組みについて共有、確認を行いました。

- ・取締役会の規模・構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役・監査役への支援体制
- ・取締役会における意思決定プロセス
- ・指名・報酬委員会/役員報酬
- ・取締役会の役割・責務

なお、第三者評価の導入について取締役会で検討を行った結果、社外取締役からも現行の自己評価の運用でも十分に機能しているというご意見ををいただいております。

結果の概要

取締役会全体としての評価については、毎年の実効性評価の結果を踏まえた対応を着実に実行することで、前年同様の高水準を維持しており、実効性は十分確保されていると評価しております。

一方、改善点としては、取締役会の規模・構成について、「サステナビリティ経営」を加速させ、今後一層の企業価値向上につなげるために、取締役会のさらなる多様性の向上に向けた提言が多く挙がり、具体的には社外取締役の比率拡大、女性役員の比率拡大、年代の多様性が課題として提示されました。

また、取締役会での中長期的な事業戦略などにおける議論について、今後の事業戦略やサステナビリティの方向性など、重要なテーマについてはしっかりと時間をかけて議論することで、一層の深化を図りたいとの指摘もございました。

【今後の取り組み】

改善点として挙げられました取締役会の多様性向上については、今年度からの新体制では、当社株式を保有する投資ファンドを運用するみさき投資株式会社の代表取締役社長を務め、経営者・従業員・株主による「三位一体の経営」で中長期的な企業価値向上をめざす中神康議氏、環境の専門家であり当社のアドバイザーを務めるピーターD・ピーダーセン氏、当社専属産業医でありWell-being 経営の推進者で執行役員CWOを務める小島玲子を新任メンバーとして迎えることで、これまで以上にさまざまなステークホルダーの視点で多面的な角度から議論できる構成となり、結果として社外取締役比率は50%、女性比率は33%といずれも向上しております。さらに長期的には、次世代経営者育成活動を通じ、若手・女性役員候補者の発掘・育成を継続して実施することで対応してまいります。

次に、取締役会における議論については、今年度より新たな中期経営計画を策定し、着実にその取組みを進めるために、重要なテーマによっては議論に時間を掛けて深化を図るなど、議論の一層の充実を推進することで、取締役会における重要な意思決定プロセスを強化してまいります。

今後、コーポレートガバナンス体制のより一層の充実を図り、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでまいります。

補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

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および情報提供についての社内体制を整備します。

- ・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います。
- ・社外取締役およ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ます。
- ・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います。

原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針

補充原則5 - 1 - 1 株主との実際の対話(面談)の対象者

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してまいります。

- ・経営理念や経営戦略、業績等に対する理解を得るため、IR活動の充実に努めます。
- ・対話全般については、代表取締役社長が統括し、適宜CFO、IR担当執行役員等と協議の上進めるものとします。
- ・株主との個別面談については、IR部を窓口とし、株主の希望およ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を行います。
- ・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の見地に基づく意見交換や情報共有を定期的に行い、連携して対応を行います。
- ・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に努めます。
- ・株主との対話にあたっては、法令および関連規則等を順守し、インサイダー情報を適切に管理します。

原則5 - 2 資本コストを意識した経営

当社は、自社の資本コスト(株主資本コストおよ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、その概要を開示します。また、策定した経営戦略、経営計画については、毎年進捗状況を確認・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ます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	35,329,500	16.44
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	17,443,800	8.11
MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND	6,911,300	3.22
青井不動産株式会社	6,019,606	2.80
株式会社三菱UFJ銀行	5,808,184	2.70
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口7)	4,955,000	2.31
東宝株式会社	3,779,300	1.76
株式会社日本カस्टディ銀行(証券投資信託口)	3,404,700	1.58
公益財団法人青井奨学会	3,247,735	1.51
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,095,719	1.44

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

1. 当社は、自己株式8,704千株を保有しておりますが、上記の大株主からは除外しております。
2. 所有割合は、自己株式を除外し、役員報酬BIP信託および株式付与ESOP信託が保有する株式(545千株)を含めて計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 東京 プライム

決算期	3月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

特にございません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
岡島 悦子	他の会社の出身者													
中神 康議	他の会社の出身者													
ピーターD. ピーダーセン	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岡島 悦子		<p>岡島悦子氏は、株式会社プロノバの代表取締役であり、当社は、2015年3月期ならびに2016年3月期において、ダイバーシティ(多様性)、女性の活躍推進に向けた研修のサポートをしていただきました。なお、同社への当社の支払額は、当該両年度中最大で4百万円であり、当社の「社外役員独立性基準」を満たしており、かつ、実質面においても独立性への影響はございません。</p> <p>・略歴、地位、担当および重要な兼職の状況</p> <p>1989年4月 三菱商事株式会社入社</p> <p>2001年1月 マッキンゼー・アンド・カンパニー入社</p> <p>2005年7月 株式会社グロービス・マネジメント バンク代表取締役社長</p> <p>2007年6月 株式会社プロノバ 代表取締役社長(現任)</p> <p>2014年6月 当社社外取締役(現任)</p> <p>2020年12月 株式会社ユージェナ 取締役(現任)</p>	<p>会社経営に加え、ダイバーシティ、次世代リーダーの育成に関する豊富な経験・知識を有しており、このような視点および独立した客観的な立場から質問・助言およびご意見をいただくなど、当社社外取締役として適切に職務を遂行していただいております。このため、今後も当社の経営の監督機能の強化等に貢献していただくと判断したことから、社外取締役として選任しています。また、当社の社外取締役として一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される客観的な立場にあり、独立役員として届け出ております。</p>
中神 康議		<p>・略歴、地位、担当および重要な兼職の状況</p> <p>1986年4月 アーサー・アンダーセン・アンド・カンパニー (現アクセンチュア)入社</p> <p>1991年7月 株式会社コーポレートディレクション (CDI)入社</p> <p>2005年3月 あすかコーポレートアドバイザー株式会社 代表取締役</p> <p>2013年10月 みさき投資株式会社 代表取締役社長(現任)</p> <p>2021年6月 当社社外取締役(現任)</p>	<p>経営コンサルティング会社および投資運用会社における豊富な経験で培った資本市場を意欲した企業経営に関する高い知見を有しており、当社社外取締役として独立した客観的な立場で経営全般の監督機能に貢献していただくと判断したため、社外取締役として選任しています。また、中神康議氏が代表取締役社長を務めるみさき投資株式会社は、当社の上位株主である MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND等の当社株式を保有する投資ファンドを運用しておりますが、「その他独立役員に関する事項」にて後述する当社の「社外取締役独立性基準」を満たしております。このように、当社の社外取締役として一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断される客観的な立場にあり、独立役員として届け出ております。</p>

<p>ピーターD. ピーダーセン</p>	<p>ピーターD.ピーダーセン氏は、2019年1月より当社のアドバイザーとして、サステナビリティ経営への提言をいただいております。また当社は、同氏が代表理事を務める一般社団法人NELISおよび特定非営利活動法人ネリスの主催する活動にも参加しております。直近の事業年度におけるアドバイザー料および活動への参加費の当社の支払額は、合わせて4百万円であり、当社の「社外役員独立性基準」を満たしており、かつ、実質面においても独立性への影響はございません。</p> <p>・略歴、地位、担当および重要な兼職の状況</p> <p>2000年9月 株式会社イースクエア 代表取締役社長</p> <p>2015年1月 一般社団法人NELIS 代表理事</p> <p>2020年2月 大学院大学至善館 専任教授(現任)</p> <p>2020年8月 特定非営利活動法人ネリス 代表理事(現任)</p> <p>2021年6月 当社社外取締役(現任)</p>	<p>環境・CSRコンサルティング会社等での豊富な経験で培ったグローバルレベルのサステナビリティ経営に関する高い知見を有しており、当社社外取締役として独立した客観的な立場で経営全般の監督機能に貢献していただけると判断したため、社外取締役として選任しています。当社の社外取締役として一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される客観的な立場にあり、独立役員として届け出ております。</p>
----------------------	--	---

<p>指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無</p>	<p>あり</p>
-----------------------------------	-----------

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	なし
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	なし

補足説明

指名・報酬委員会は、取締役および役付執行役員の選定、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しております。

- ・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に構成しております。
- ・指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任しております。
- ・指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役および執行役員の指名に関する次の事項を審議します。

1. 株主総会に提出する取締役候補選任に関する事項
2. 役付執行役員選任に関する事項
3. 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および報酬限度額の範囲内で、取締役および執行役員の報酬に関する次の事項を審議・決定します。

1. 取締役および執行役員の個別報酬に関する事項
2. 取締役および執行役員の報酬制度の変更にに関する事項
3. 上記のほか、取締役会から諮問・委任のあった事項

・当事業年度の指名・報酬委員会は5回開催し、以下の内容について審議・決定しました。

- ・2021年3月期丸井グループの役員体制について(2020年4月開催)
- ・社外取締役の報酬について(2020年5月開催)
- ・グループ役員格付の見直しについて(2020年9月開催)
- ・2021年3月期丸井グループ執行役員の業務委嘱について(2021年3月開催)
- ・グループ役員格付の処遇に関する内規の変更について(2021年3月開催)
- ・グループ役員格付の見直しについて(2021年3月開催)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査役は、会計監査人と互いに業務執行と決算内容を十分に確認するため、適宜ミーティングを開催しております。
 ・ガバナンス上のリスクについては、監査役が年度方針を策定し、監査部が監査役のサポート機能を担って速やかに対応するとともに、内部監査は監査部が独自の年度計画に従って実施しています。また、原則月1回、子会社監査役も含め定例のミーティングを開催し、グループ全体の状況の確認と情報の共有を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
高木 武彦	税理士													
鈴木 洋子	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

高木 武彦	・略歴、地位、担当 および重要な兼職の状況 2001年7月 金沢国税局長 2002年7月 税務大学校長 2003年7月 国税庁退官 2003年8月 税理士登録 2008年6月 当社社外監査役(現任)	税理士の資格を有し、会計分野に関する専門知識と経験をもとに、当社の社外監査役として現在も職務を適切に遂行していただいております。引き続き職務を全うしていただくと判断したため、社外監査役といたしました。また、当社の社外監査役として一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される客観的な立場にあり、独立役員として届け出ております。
鈴木 洋子	・略歴、地位、担当 および重要な兼職の状況 1998年4月 弁護士登録 高城合同法律事務所入所 2002年11月 鈴木総合法律事務所 パートナー(現任) 2015年4月 独立行政法人 経済産業研究所監事(現任) 2018年3月 株式会社ブリヂストン 社外取締役監査委員(現任) 2018年6月 日本ピグメント株式会社 社外取締役監査等委員(現任) 2020年6月 当社社外監査役(現任)	弁護士としての高い専門性に加え、他企業での社外取締役監査委員等としての豊富な経験と高い見識を有し、企業法務および適法性監査に精通していることから、当社社外監査役として公正な監査に貢献できると判断したため、社外監査役といたしました。また当社の社外監査役として一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される客観的な立場にあり、独立役員として届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

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(社外取締役およ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. 現に当社および当社の関係会社(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号および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:「当社グループ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。

1. 当社グループ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への当該取引先グループの取引額が1,000万円以上でかつ当該取引先グループの連結売上高(連結売上収益)または総収入金額の2%を超える者。
2. 当社グループ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1,000万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:「当社グループの主要な取引先」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

1. 当社グループ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社グループの当該取引先グループへの取引額が1,000万円以上でかつ当社グループの連結売上収益の2%を超える者。

2. 当社グループ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社グループへの当該取引先グループの負債総額が1,000万円以上でかつ当社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。
3. 当社グループ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グループの当該金融機関グループからの借入金総額が当社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、配偶者およ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、執行役員およ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、当社グループ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。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

[報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容]をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役に支払った報酬186百万円、監査役に支払った報酬51百万円、計237百万円

第85期(2020年4月1日から2021年3月31日まで)の役員報酬(単位:百万円)

	人数	定額報酬	業績連動賞与	業績連動型株式報酬	報酬等の総額
取締役	8名	178	0	7	186
(うち社外取締役)	(3名)	(37)	(-)	(-)	(37)
監査役	6名	51	-	-	51
(うち社外監査役)	(3名)	(16)	(-)	(-)	(16)
合計	14名	230	0	7	237

当期末日時点における在籍人員は、取締役8名、監査役4名であります。上記報酬には、2020年6月開催の第84回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した監査役2名分を含んでおります。

業績連動賞与および業績連動型株式報酬は、当事業年度に係る費用計上額を記載しております。

2020年3月期以降の報酬構成比率

基本報酬:業績連動賞与:業績連動型株式報酬 = 6 : 1 : 3

2021年3月期において業績連動報酬等の目標とした業績指標および実績

	目標とする指標	目標値	実績
業績連動賞与	EPS	130.00円	10.86円
業績連動型 株式報酬	財務指標	EPS	130円以上
		ROE	10.0%以上
		ROIC	4.0%以上
	非財務指標	ESG	DJSI World構成銘柄 への選定の有無
	評価指標		有

2022年3月期以降の業績連動型株式報酬

2022年3月末日で終了する事業年度から2024年3月末日で終了する事業年度の3事業年度は、各取締役の役位に応じて毎年一定の時期にポイントを付与します。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(会社業績指数EPS、ROE、ROICに加え、当社の共創サステナビリティ経営を推進するためのESG評価指標等を使用)に応じて0～110%の範囲で業績連動係数を決定し、これを累積ポイント数に乗じて各取締役に交付する株式数を算出します。

交付する株式報酬の算定式

交付する株式数 = 役位別の累積ポイント数 × (財務指標の業績連動係数 + 非財務指標の業績連動係数)

・目標とする業績指標と業績連動係数

	目標とする指標	目標値	業績連動係数 = 0～110% (それぞれの指標の達成度等により決定)
2024年3月期	EPS	140円	
	ROE	10.0%	
	ROIC	3.8%	
	CO2排出削減量等のESG評価指標		

役員ごとの連結報酬の総額等

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

< 取締役の定額報酬について >

報酬限度額は年額300百万円(使用人兼務取締役に対する使用人分給与を除く。)であり、2012年6月27日の株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は7名(うち社外取締役は1名)であります。そのうち、社外取締役の報酬限度額は年額50百万円であり、2016年6月29日の株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の社外取締役は2名であります。

< 取締役の業績連動賞与について >

報酬限度額は年額100百万円(使用人兼務取締役に対する使用人賞与を除く。)であり、2016年6月29日の株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名(うち社外取締役は2名)であります。

< 取締役の業績連動型株式報酬について >

報酬限度額(信託に拠出する金員の上限)は1事業年度当たり200百万円に対象期間の年数に乗じた金額とし、2020年3月末日で終了する事業年度および2021年3月末日で終了する事業年度の2事業年度に対しては400百万円であり、また、取締役が取得する当社株式等の数の上限は、2020年3月末日で終了する事業年度以降は、1事業年度当たり10万ポイント(10万株相当)に対象期間の年数に乗じたポイント数とし、2020年3月末日で終了する事業年度および2021年3月末日で終了する事業年度の2事業年度に対しては20万ポイントであります。なお、報酬限度額ならびに取締役が取得する当社株式数等の数の上限は、2019年6月20日の株主総会において決議しており、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は7名(うち社外取締役は3名)であります。

< 監査役の報酬について >

報酬限度額は月額6百万円であり、1987年4月28日の株主総会において決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査役員数は3名であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、以下のとおり、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会において決議しております。

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・報酬委員会にて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、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、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

2021年3月期の指名・報酬委員会は取締役会により選任された以下の3名で構成されております。

岡島 悦子(社外取締役)

田口 義隆(社外取締役)

青井 浩(代表取締役)

6. 個人別報酬のその他の重要な事項

業績連動型株式報酬については、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。

取締役会は、取締役の個人別の報酬等を決定する権限が指名・報酬委員会によって適切に行使されるよう、上記のとおり同委員会の構成員の過半数を社外取締役とする措置を講じており、また、2021年3月期における取締役の個人別の報酬等の決定に際しては、同委員会において上記の決定方針と同様の観点から多角的検討を行っているため、取締役会としても、当該報酬等の内容は上記の決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役へのサポート体制は経営企画部および総務部、監査部が担っており、社外取締役、社外監査役に対しても取締役会の資料を事前に配布しその内容を説明するなど情報伝達体制の強化に努めております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

取締役6名のうち3名は社外取締役であり、任期を1年とし執行の透明性と経営責任の明確化を図っております。取締役会は原則として年10回開催され、充実した審議と取締役の職務執行に関する監督が実行されております。当社グループ決裁規程により、当社グループの取締役および執行役員としての職務権限を明確にするとともに、子会社における重要な決議事項の当社への報告を定め、純粹持株会社として子会社の適正な事業執行を統治しております。また、当社は監査役設置会社制度を採用しております。監査役は4名、うち社外監査役が2名の体制となっており、2021年6月開催の定時株主総会において、補欠の社外監査役1名を選任しております。

なお、指名・報酬委員会については、本報告書「II - 1[取締役関係]」に記載しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

独立社外取締役を中心とした議論を活性化し、取締役会の監督機能強化を図るために現状の体制としております。また、独立した立場から経営の客観性・透明性を高めるために、豊富な経験と幅広い見識を有した人材を社外取締役に選任しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2013年6月総会より、株主総会開催日の3週間前に招集通知を発送しております。 2020年6月に開催した株主総会の招集通知は、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の影響を鑑み、18日前の発送、WEBサイト同時開示といたしました
電磁的方法による議決権の行使	2006年6月総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	2011年6月総会より、議決権電子行使プラットフォームへ参加をしております。
招集通知(要約)の英文での提供	2012年6月総会より提供しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身に よる説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	丸井グループディスクロージャーポリシーを作成し、当社ウェブサイトで公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会、MARUI IR DAY(セグメント中期経営計画進捗説明会、共創サステナビリティ説明会)など、年4回程度開催しております。 2021年3月期は3回実施	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家を個別訪問するとともに、随時来社に対応しております。また、証券会社のコンファレンスにも定期的に参加しております。 2021年3月期はコロナの影響によりオンライン会議などで対応	あり
IR資料のホームページ掲載	(IRに関するURL) https://www.0101maruigroup.co.jp/index.html (掲載している情報) 決算情報、共創経営レポート、VISION BOOK 2050、主要経営指標の推移、月次営業概況、株価情報、株主総会、報告書、株主優待制度のご案内、電子公告、ディスクロージャーポリシー、IRカレンダー、ニュースリリース等	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	グループ行動規範に規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	共創サステナビリティ経営の推進に向け、「サステナビリティ委員会」を設置し、同委員会内に「ESG・情報開示分科会」を設けてグループ横断で環境保全活動・社会貢献活動に取り組んでおります。TCFDの枠組みに沿って、その取り組み内容は「VISION BOOK 2050」としてウェブサイトで開示するとともに、有価証券報告書、「ESGデータブック」等で開示しております。 VISION BOOK 2050 (https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/s-report.html) 有価証券報告書 (https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0210gfe0.pdf) ESGデータブック (https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/esg/esg2021.pdf)

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

当社は、公正かつ透明性の高い経営の実現に向け、法令および関連規則等を順守し、適時適切に情報開示を行っております。

- ・情報開示担当部署は経営企画部、IR部、総務部、財務部としております。
- ・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・プレ財務情報にかかわらず、積極的に開示を行っております。
- ・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っております。
- ・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、提供を行っております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社グループは、グループ経営という視点で、以下の[会社の体制および運用状況]のとおり、健全で透明性が高い、効率的な経営を推進しております。

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、取締役会は、内部統制システムが有効に機能するよう体制の整備および運用状況について監督を行っております。

[会社の体制および運用状況]

取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他当社の業務ならびに当社およびその子会社からなる企業集団(以下「当社グループ」という。)の業務の適正を確保するための体制および当該体制の運用状況

体制

当社グループは、グループ経営という視点で内部統制システムの整備を進め、健全で透明性が高い、効率的な経営を推進する。

取締役の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- ・取締役は役員規程およびグループ行動規範に従い、適法かつ適正に職務を遂行する。
- ・取締役会は原則として年10回開催し、取締役の職務執行状況を監督する。
- ・監査役は監査役会規則に基づき、独立した立場から取締役および執行役員の職務執行を監督する。
- ・独立性の高い複数の社外取締役および社外監査役を選任し、経営の客観性・透明性の一層の向上を図る。
- ・取締役会の諮問機関として、以下のとおり4委員会を設置する。
 -)取締役・役付執行役員の指名および取締役・執行役員の報酬の決定に係る透明性と客観性を高めることを目的とした、指名・報酬委員会(委員3名以上、そのうち社外取締役2名以上で構成)
 -)共創サステナビリティ経営を推進することを目的とした、サステナビリティ委員会
 -)企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体および各事業の戦略課題について検討・提言することを目的とした、戦略検討委員会
 -)企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体の人材戦略課題について検討・提言することを目的とした、人材戦略委員会

取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理

- ・文書管理規程を整備し、取締役会議事録等の取締役の職務の執行にかかわる重要な文書の管理を行う。

当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・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、安全管理委員会およびインサイダー取引防止委員会により、経営上の高リスク分野の管理水準の向上を図るとともに、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。
- ・内部統制の推進を総務部と監査部が連携して行い、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。

当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- ・当社グループ決裁規程により、当社グループの取締役および執行役員としての職務権限を明確にするとともに、効率的かつ迅速な職務執行を行う。

財務報告の適正性を確保するための体制

- ・適正な財務報告を確保するための全社的な方針や手続きを示すとともに、適切な整備と運用を行う。
- ・財務報告の重要な事項に不適正な記載が発生するリスクへの評価およびリスク低減に向けた体制づくりを進める。
- ・財務報告にかかわる内部統制に関するモニタリングの体制を適切に整備し、運用状況の確認を行う。

子会社の取締役および当社グループの使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- ・グループ行動規範の周知徹底を図り、当社グループとして高い倫理観に基づく健全な企業活動を推進する。
- ・当社グループ全体で法令およびグループ内規程の順守を徹底するため、各種マニュアルの整備を行い、教育を推進する。
- ・社外の弁護士にも直接通報できるマルイグループホットライン(内部通報制度)を設け、問題発生時の未然防止と早期発見を図る。
- ・内部監査を行い職務執行の内部統制状況を把握することにより、法令・社内規程の順守を図る。

その他当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- ・内部統制システムとしてグループ各社で文書化した内容の継続的な見直しを行う。
- ・コンプライアンス推進会議および各委員会を通して、グループ各社の最新の統制状況を確認し適切な体制確保につとめる。
- ・当社グループ決裁規程により、子会社における重要な決議事項の当社への報告体制を定める。
- ・グループ各社の監査役と内部監査部門の連携を深め、適正な取引、会計処理を行うための監査体制づくりを進める。
- ・社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力などからの不当な要求には一切応じることなく、関係遮断を行うとともに、警察・弁護士などの外部専門機関との連携を強化し、反社会的勢力排除のための体制整備を進める。

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ・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・能力を有した監査役スタッフを配置する。

・監査役は、監査役スタッフに監査業務の補助を行うよう指示ができるものとし、その指示については取締役からの指揮を受けない。

当社グループの取締役および使用人等が当社の監査役に報告するための体制、報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- ・内部監査体制の充実を図り、監査役へのサポート機能を強化する。
- ・グループ各社の取締役および社員などは、不正行為、当社グループに著しい損害をおよぼすおそれのある事実、法令・定款に反する行為などを知ったときは、直ちに監査役に報告する。
- ・監査役への報告を理由とした不利益な取扱いが生じていないことの確認を行う。

監査役職務執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理にかかわる方針に関する事項

- ・監査役がその職務の執行について費用等の請求をしたときは、当該費用が必要でないと認められる場合を除きその費用を負担する。

その他監査役職務が実効的に行われることを確保するための体制

- ・取締役会は監査役職務がスムーズに遂行できるよう、その要請に対して真摯に協力する。
- ・代表取締役と監査役との定例会議を開催し、職務執行状況の相互確認を行う。
- ・監査役は重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、取締役会の他に必要に応じて経営上の重要会議に出席できる。
- ・監査役は、必要に応じて取締役および社員から報告・情報の提供を受け、資料や記録の閲覧を行うことができる。
- ・主要な子会社の監査役を当社監査役が兼務することにより、情報共有と職務執行状況の確認を的確に行う。

2021年3月期の運用状況

内部統制システム全般

- ・当社グループの内部統制システム全般の運用状況を、グループ各社の監査役と内部監査部門が連携した内部監査により把握し、改善を進めております。
- ・グループ各社の業務内容、想定されるリスクと対応策を文書化しております。その運用状況を自己評価と内部監査によりモニタリングすることで、実効性の高い内部統制を推進しております。
- ・内部統制上、運用とルールを明確にするため、グループ各社において、各種規程を整備しており、必要に応じ適宜、規程の改定等を行っております。
- ・金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制については、取締役会より委嘱を受けた内部統制委員会が整備・運用・評価を行っております。

コンプライアンス体制

- ・グループ行動規範の周知徹底をはかり、高い倫理観に基づく健全な企業活動を推進しております。
- ・法令およびグループ内規程の順守を徹底するため、各種マニュアル・運用の整備および教育をおこなっております。なお、2021年3月期は、各事業分野ごとの実務研修をはじめ、前年に引き続き重要なテーマとして「情報セキュリティ」「ハラスメント」などの研修を実施いたしました。
- ・法令違反、不正行為の抑制と是正を図ることを目的に、社外の弁護士にも直接通報できる内部通報制度マルチグループホットラインを設置し適切な運用がなされていることを確認しております。

リスク管理体制

- ・経営上の高リスク分野を管理するため、分野ごとに分科会、委員会を設置しています。1分科会（環境・社会貢献推進分科会）と、5委員会（広報IR委員会、内部統制委員会、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）を通して、効率的な統制を推進しております。
- ・環境・社会貢献推進分科会の活動を統括するサステナビリティ委員会、および5委員会の活動を統括するコンプライアンス推進会議を開催し、グループ各社におけるリスク統制状況を把握しております。なお、2021年3月期において、サステナビリティ委員会、コンプライアンス推進会議は各2回開催されております。
- ・環境・社会貢献分科会は2021年11月よりESG委員会に改称しております
- ・全社リスク管理体制の整備については、今後も継続して検討を進めることで、より充実した体制としてまいります。

取締役職務執行

- ・グループ行動規範や役員規程等の社内規程に則り適法かつ適正に職務を執行することを徹底しております。
- ・社外役員独立性基準を満たし、社外での豊富な経験や専門性を有する3名の社外取締役を選任し、取締役会の監督機能強化と経営の透明性向上を図っております。
- ・取締役会は、グループ決裁規程に基づき適切な審議を行うとともに、グループ戦略等個別テーマを設定し充実した議論を行っております。なお、2021年3月期において取締役会は9回開催されたほか、書面による決議を1回実施いたしました。
- ・取締役会が選任した執行役員で構成する経営会議を設置し、当社グループ決裁規程に定められた範囲内で業務執行に関する重要な意思決定を行うことで、経営判断の迅速化を図っております。なお、経営会議は、2021年3月期において経営会議は21回開催されております。

監査役職務執行

- ・代表取締役との定例会議を開催するなど随時情報交換を行い、職務執行状況を確認しております。なお、定例会議は、2021年3月期は4回開催されております。
- ・取締役会、経営会議等へ出席し、意思決定のプロセスや業務執行状況を把握しております。
- ・社外取締役、会計監査人、内部監査部門と定期的に情報・意見交換を実施しております。
- ・子会社8社の監査役を兼務し取締役会に出席するとともに、グループ監査役連絡会を原則として毎月開催することなどにより、子会社の職務執行状況を確認しております。
- ・2名の監査役スタッフを配置するなど、監査役の業務が円滑に遂行できる体制にしております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力などからの不当な要求には一切応じることなく、関係遮断を行うとともに、警察・弁護士などの外部専門機関との連携を強化し、反社会的勢力排除のための体制整備を進めております。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、2008年6月27日開催の第72回定時株主総会において、「当社株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)」を導入し、その後、2011年6月29日開催の第75回定時株主総会および、2014年6月26日開催の第78回定時株主総会において、内容の一部を改定した上で、更新することについてご承認いただいております(以下、更新後のプランを本プランといたします。)。本プランの有効期間は、2017年6月26日開催の第81回定時株主総会終結の時までとなっておりますが、当社は、2017年5月11日開催の取締役会において、有効期間満了をもって本プランを更新しないことを決議いたしました。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

・経営者の姿勢・方針の周知

当社では、情報開示における基本姿勢や情報開示の体制を明記した「ディスクロージャーポリシー」を制定し当社ホームページ内に掲示することで、社内外への周知を進めております。

「ディスクロージャーポリシー」の詳細は、下記URLをご参照ください。

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/management/disclosure.html>)

・自社の適時開示に関する特性・リスクの認識・分析

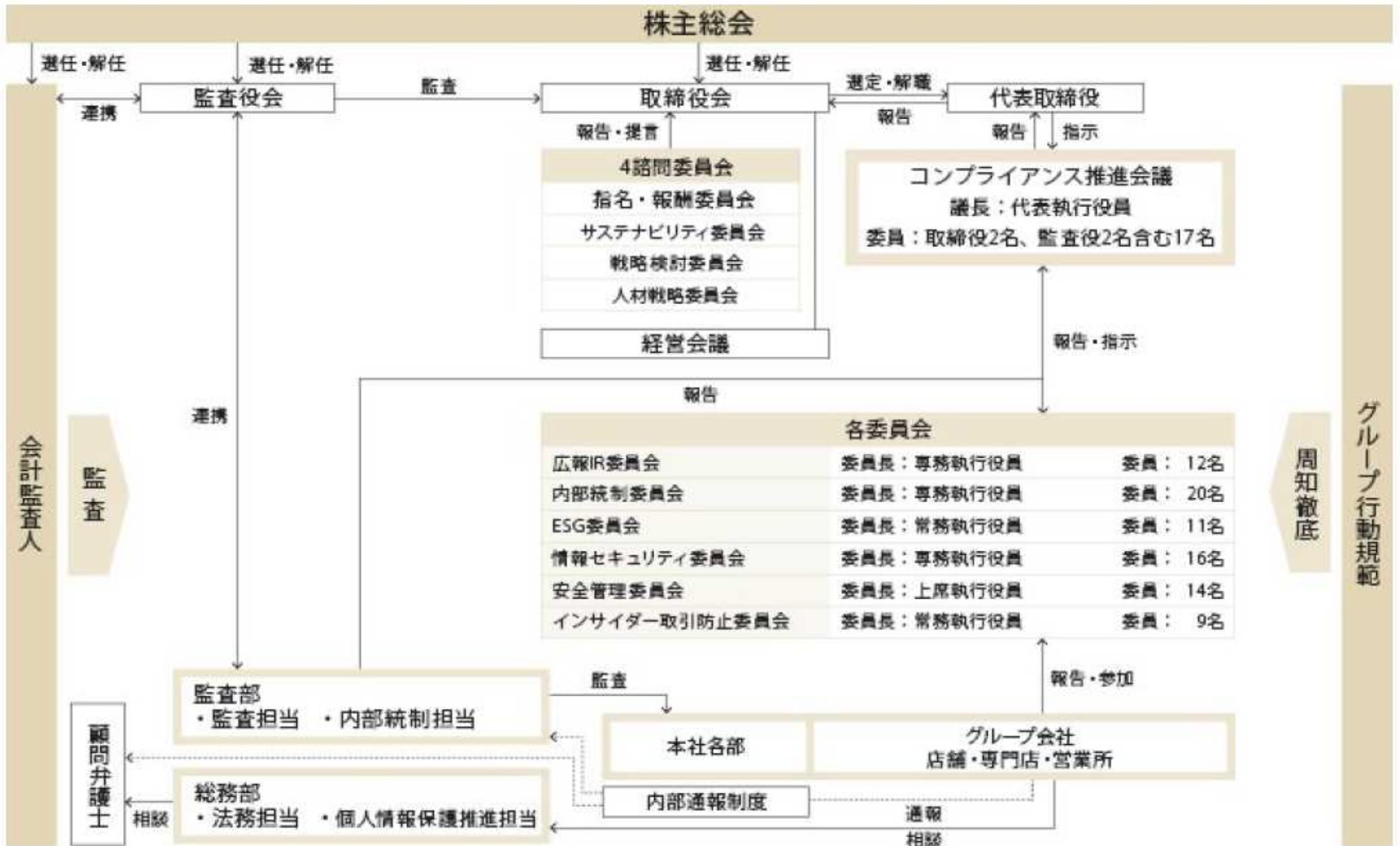
当社では、適時開示を含む、情報開示リスクの分析・管理することを目的に、「広報IR委員会」を設置しております。当社のリスク管理体制の運用状況につきましては、当報告書「内部統制システムに関する事項」2021年3月期の運用状況をご参照ください。

・開示担当組織・手続の整備

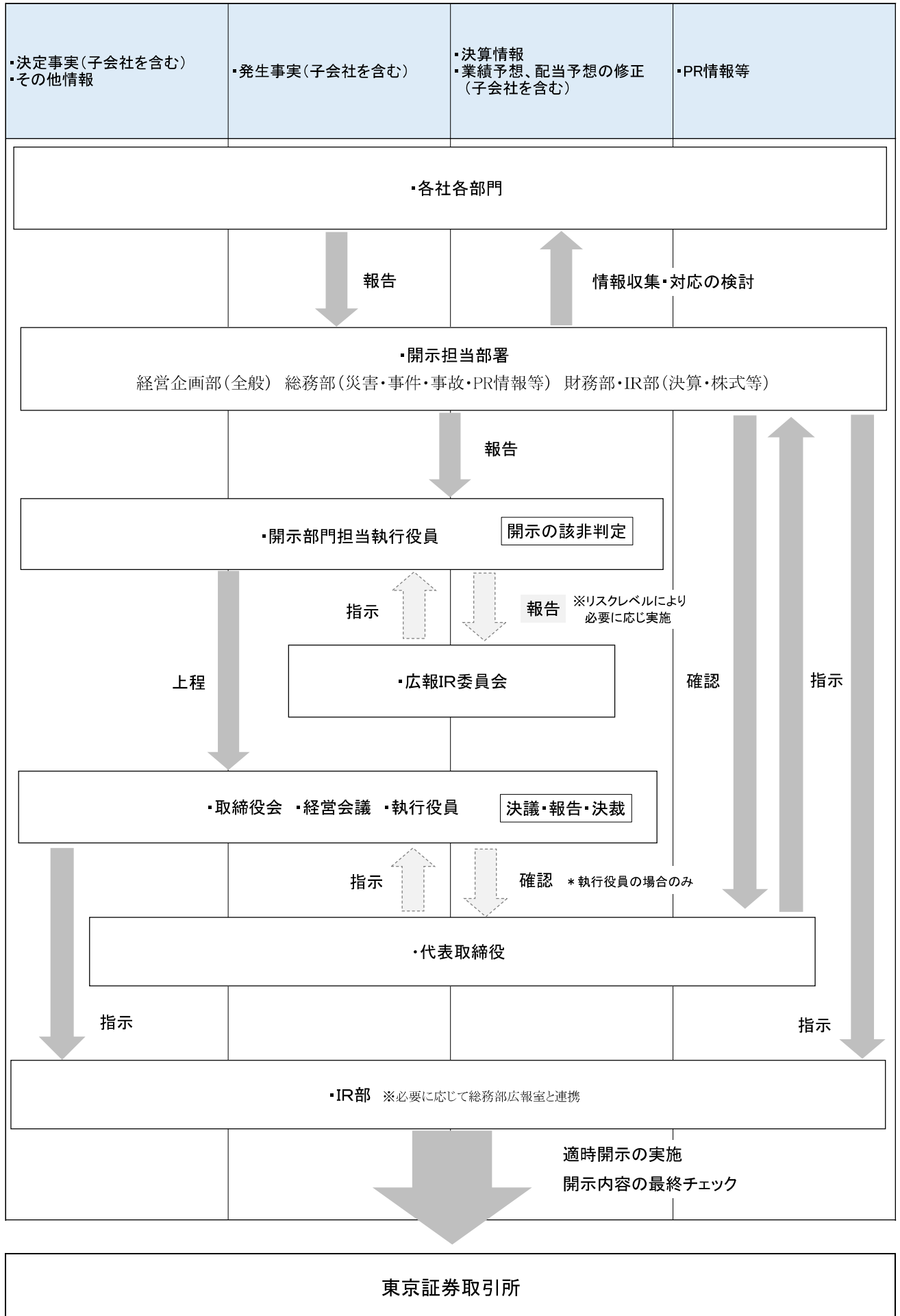
情報開示担当部署は経営企画部、IR部、総務部、財務部としております。全社的な対応体制や開示手続につきましては、別添の「適時開示体制の概要に関する模式図」をご参照ください。

・適時開示体制を対象としたモニタリングの整備

当社では、適時開示の実施部門(IR部、総務部広報室)に対し、内部監査部門による適時開示体制のチェックを実施しております。



【適時開示体制の概要に関する模式図】



SKILL MATRIX

役員スキルマトリックス



役員スキルマトリックス改定に関する、新取締役でのディスカッションの様子についてはP91に掲載しています。

役員の詳細略歴は下記よりご覧いただけます。
www.0101maruigroup.co.jp/ci/officer/

クリフトンストレngths®の特有的な資質の解説は下記よりご覧いただけます。
www.gallup.com/cliftonstrengths/ja/253721/CliftonStrengths-34資質.aspx

著作権 ©2021 Gallup, Inc. 無断複写・転載を禁ず。Gallup®、StrengthsFinder®、Clifton StrengthsFinder®、Clifton StrengthsFinderの34の資質名は、Gallup, Inc.の商標です。

	クリフトンストレngths® TOP5 特徴的な資質	共通スキル							独自スキル							スキル設定根拠	
		経営経験	経営戦略立案	人材マネジメント	ファイナンス	ガバナンス	コーポレート	リスクマネジメント	イノベーション	サステナビリティ	Well-being	DX	経験・知見 小売事業の	経験・知見 フィンテック事業の	新規事業		投資 スタートアップ
青井 浩 代表取締役社長 代表執行役員 CEO	1. 未来志向 2. 着想 3. 学習欲 4. 信念 5. 個別化																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)丸井グループ代表取締役社長(2005年4月～現任) ○経営戦略立案：代表取締役就任前より戦略企画部門を担当し、就任後も代表取締役として中期経営計画(2014年～2016年、2016年～2020年、2021年～2026年)を策定 ○ファイナンス：代表取締役として資本政策を掌管 ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議議長(2005年10月～現任) ○イノベーション：定借化の推進、「売らない店」づくり、カード事業からフィンテック事業への再定義など、ビジネスモデルの革新と進化を主導 ○サステナビリティ/Well-being：2019年に長期ビジョン「丸井グループ ビジョン2050」を策定・公表するなどグループ全体のESGの取り組みを推進、また世界経済フォーラム Global Future Council On Japanなど、サステナビリティ・Well-being関連の会議にメンバーとして参加 ○DX：アフターデジタル時代のリアル店舗を再定義、D2Cブランドやコンテンツ、サブスクリプションなどのテナトが集う「売らない店」づくりを推進 ○小売/フィンテック：代表取締役として小売・フィンテック事業を掌管 ○新規事業：複数の新規事業を社長直轄プロジェクトとして立ち上げ、推進 ○スタートアップ投資：累計31社、134億円(2021年9月末時点)のスタートアップ投資について、すべての投資判断に関与
岡島 悦子 社外取締役	1. 活発性 2. コミュニケーション 3. 最上志向 4. 個別化 5. 達成欲																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)グロービス・マネジメント・バンク代表取締役社長(2005年7月～2007年5月)、(株)プロノバ代表取締役社長(2007年6月～現任) ○経営戦略立案/人材マネジメント：経営チーム強化、リーダー育成を主とする経営コンサルティングの専門家として多くの実績を挙げ、当社においても次世代経営者育成を推進 ○ファイナンス/ガバナンス：多種多様な企業の社外取締役を歴任、ファイナンス・ガバナンス分野に精通 ○イノベーション：本業において、経営者のディスカッションパートナーを務め、企業のイノベーションを支援 ○サステナビリティ：本業において、さまざまな企業のダイバーシティ推進を支援、当社においても女性活躍推進を主導 ○Well-being：2021年に発足した日本版Well-being Initiative円卓会議初代議長としてWell-beingを通じた企業価値向上の議論を主導 ○新規事業：2007年6月に(株)プロノバを起業 ○スタートアップ投資：ベンチャー経営のリーダーが集う会議体のアドバイザーボードを務めるなど、スタートアップ企業全般についての知見を有する
中神 康議 社外取締役 戦略検討委員会 委員長	1. 戦略性 2. 活発性 3. 着想 4. 未来志向 5. 指令性																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：あすかコーポレートアドバイザー(株)代表取締役社長(2005年3月～2013年7月)、みさき投資(株)代表取締役社長(2013年10月～現任) ○経営戦略立案：約20年にわたり、幅広い業種の経営コンサルティングに従事 ○ファイナンス/リスクマネジメント：長年、投資分野に携わりファイナンス分野、投資関連のリスクマネジメントに精通 ○ガバナンス：日本取締役協会独立取締役委員会委員長(2018年2月～現任)を務め、ガバナンス分野に精通 ○イノベーション：会社・経営者と共に「働く株主」という新たなコンセプトを提唱、独自の投資スタイルを確立 ○新規事業：2013年10月にみさき投資(株)を起業
ピーター D. ピーターセン 社外取締役 サステナビリティ委員会 委員長	1. 戦略性 2. 収集心 3. 未来志向 4. 責任感 5. 運命思考																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)イースクエア代表取締役(2000年9月～2011年10月)、特定非営利活動法人ネリス代表理事(2020年8月～現任)など ○経営戦略立案：自ら設立した株式会社、NPO法人において、環境・LOHAS志向の新興企業・経営者との協業やプロジェクト活動などの戦略立案を主導 ○人材マネジメント：特定非営利活動法人ネリス代表理事として次世代リーダー育成の活動を推進 ○イノベーション：LOHASの概念を日本に初めて紹介するなど、企業、大学、省庁などとの先進的なサステナビリティの取り組みを数多く実施 ○サステナビリティ/Well-being：CSR・環境コンサルティングを手がける(株)イースクエアを共同創業、以降サステナビリティの専門家として20年以上活動 ○新規事業：(株)イースクエア、特定非営利活動法人ネリスなど、複数の起業を経験
加藤 浩嗣 取締役 常務執行役員 CFO	1. 調和性 2. 分析思考 3. 責任感 4. 公平性 5. 個別化																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：D2C&Co.(株)代表取締役社長(2020年1月～現任) ○経営戦略立案/ガバナンス：経営企画部長(2013年4月～2017年3月)として、中期経営計画の策定、ガバナンス体制の整備・進化を主導 ○ファイナンス：入社以来、財務・経理部門を中心に経験を積み、CFO(2019年4月～現任)に就任 ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議メンバー(2015年10月～現任) ○イノベーション：2016年以降、投資家の視点を反映した「めざすべきバランスシート」の構築、推進など資本政策の変革を主導 ○サステナビリティ：ESG推進/サステナビリティ担当役員(2016年10月～現任)として、サステナビリティの取り組み、積極的な開示を推進 ○DX：CDO(2017年10月～2019年3月)、(株)エムアンドシーシステム専務(2018年4月～2019年3月)としてグループ全体のデジタル戦略を主導 ○新規事業：エゴスカードを通じたつみたて投資サービスを行うtsumiki証券(株)の設立を主導 ○スタートアップ投資：累計31社、134億円(2021年9月末時点)のスタートアップ投資について、すべての投資判断に関与
小島 玲子 取締役 執行役員 CWO	1. 最上志向 2. 学習欲 3. アレンジ 4. 達成欲 5. 自己確信																<ul style="list-style-type: none"> ○人材マネジメント：産業医(2011年4月～現任)として、企業価値向上に直結するウェルネス経営の推進を主導 ○リスクマネジメント：労働安全衛生コンサルタントの資格を有し、過重労働やメンタルヘルス不調の予防など労働環境におけるリスク管理を実行 ○イノベーション：産業医としての業務範囲にとどまらず、全社プロジェクトやトップ層向けプログラムを自ら企画し、創造性の高い組織づくりを推進 ○サステナビリティ/Well-being：健康推進部長/ウェルネス推進部長(2014年4月～現任)、CWO(2021年5月～現任)として全社プロジェクトを通じて、ウェルネス経営、Well-being経営を推進

	クリフストレングス® TOP5 特徴的な資質	共通スキル							独自スキル							スキル設定根拠	
		経営経験	経営戦略立案	人材マネジメント	ファイナンス	ガバナンス	コーポレート	リスクマネジメント	イノベーション	サステナビリティ	Well-being	DX	小売事業の経験・知見	フィンテック事業の経験・知見	新規事業		投資
川井 仁 常勤監査役	1.着想 2.責任感 3.慎重さ 4.戦略性 5.アレンジ																<ul style="list-style-type: none"> ○経営戦略立案：三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株)で経営企画部長(2013年1月～2014年9月)を経験、経営戦略に精通 ○ファイナンス：銀行業務を通じて、財務・会計に関する豊富な実務経験、知見を有する ○ガバナンス：銀行業務を通じて、取引先企業などのガバナンス実務に精通 ○リスクマネジメント：銀行業務を通じて、財務・会計リスクについての知見を有する
布施 成章 常勤監査役	1.アレンジ 2.責任感 3.分析思考 4.調和性 5.達成欲																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長(2013年4月～2018年3月) ○ガバナンス：(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長として、グループ全体のIT統制・投資計画などを主導 ○リスクマネジメント：30年以上にわたり基幹システムの設計・開発・運用に携わり、情報セキュリティに関するリスクに精通 ○DX：(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長として、フィンテック事業の拡大を支えるシステム開発体制を整備
高木 武彦 社外監査役	1.調和性 2.責任感 3.分析思考 4.アレンジ 5.慎重さ																<ul style="list-style-type: none"> ○ファイナンス：金沢国税局長、税務大学校長等を歴任し、税務・会計に関する専門知識、豊富な経験を有する ○ガバナンス/リスクマネジメント：税理士資格を有し、他企業での監査役としての豊富な経験をもとに、税務監査をはじめ経営リスク全般を監査
鈴木 洋子 社外監査役	1.ポジティブ 2.包含 3.達成欲 4.コミュニケーション 5.戦略性																<ul style="list-style-type: none"> ○ガバナンス/リスクマネジメント：弁護士としての高い専門性に加え、他企業での社外取締役監査委員等としての豊富な経験と高い見識を有し、企業法務および適法性監査に精通 ○小売：小売関連企業の社外監査役を複数務め、監査役の観点による小売事業の知見を有する
中村 正雄 専務執行役員 CSO	1.個別化 2.アレンジ 3.最上志向 4.社交性 5.コミュニケーション																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)ムービング代表取締役社長(2010年4月～2011年3月)、(株)丸井代表取締役社長(2011年4月～2016年3月)、(株)エイムクリエイツ代表取締役社長(2016年4月～2019年3月)、(株)マルイホームサービス代表取締役社長(2021年4月～現任) ○経営戦略立案/ファイナンス/ガバナンス：経営企画担当役員(2019年4月～現任)、経営企画部長(2008年3月～2011年3月)を経験 ○リスクマネジメント：CSO(2021年4月～現任)としてグループ全般のリスクを管掌 ○イノベーション：定借化による小売事業の構造転換を推進 ○小売：小売事業担当役員(2015年4月～2017年9月、2020年4月～2021年3月)、(株)丸井代表取締役社長 ○フィンテック：フィンテック事業担当役員(2017年10月～2020年3月)
石井 友夫 専務執行役員 CHRO	1.分析思考 2.自我 3.責任感 4.回復志向 5.親密性																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)シーエスサービス/ (株)マルイファシリティーズ代表取締役社長(2008年10月～2013年3月)、(株)ムービング代表取締役社長(2017年4月～2019年3月) ○人材マネジメント：人事部長(2013年4月～2016年3月)、人事担当役員(2016年4月～現任)、CHRO(2021年5月～現任)として人材マネジメントを経験 ○ガバナンス/リスクマネジメント：コンプライアンス部長(2005年10月～2007年9月)、総務部長(2007年10月～2013年3月)、総務担当役員(2013年4月～現任) ○サステナビリティ：CSR推進担当役員(2007年9月～2013年3月) ○Well-being：健康経営推進最高責任者/CHO(2015年4月～2021年5月)、健康推進担当役員/ウェルネス推進担当役員(2015年4月～現任) ○小売：丸井立川店総務担当副店長(1999年1月～1999年12月)
斎藤 義則 常務執行役員	1.公平性 2.調和性 3.分析思考 4.自我 5.親密性																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)エポスカード代表取締役社長(2016年4月～現任) ○経営戦略立案：(株)エポスカード代表取締役社長としてフィンテック事業の中期経営計画(2016年～2020年、2021年～2026年)を策定 ○ファイナンス：財務部長(2008年7月～2011年3月) ○リスクマネジメント：(株)エポスカード代表取締役社長として貸倒、情報セキュリティなどのフィンテック事業特有のリスクに精通 ○イノベーション：家賃保証サービスの拡大など、独自の家計シェア最大化戦略を推進 ○小売：(株)丸井取締役WEB事業本部長(2011年4月～2012年3月)、取締役ニーズマーケティング部長(2012年4月～2013年3月) ○フィンテック：(株)エポスカード代表取締役社長、フィンテック事業担当役員(2020年4月～現任)
青野 真博 上席執行役員	1.ポジティブ 2.最上志向 3.着想 4.内省 5.社交性																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)丸井代表取締役社長(2020年7月～現任) ○経営戦略立案：(株)丸井代表取締役社長として小売事業の中期経営計画(2021年～2026年)を策定 ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議メンバー(2016年4月～2017年3月、2019年10月～現任) ○イノベーション：定借化による小売事業の構造転換などを推進 ○小売：(株)丸井代表取締役社長、小売事業担当役員(2021年4月～現任)
佐々木 一 上席執行役員	1.最上志向 2.戦略性 3.着想 4.適応性 5.親密性																<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)丸井代表取締役社長(2016年4月～2019年3月)、(株)エイムクリエイツ代表取締役社長(2019年4月～現任) ○経営戦略立案：(株)丸井代表取締役社長として小売事業の中期経営計画(2016年～2020年)を策定 ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議メンバー(2014年10月～現任) ○イノベーション/小売：(株)丸井代表取締役社長として小売事業の豊富な経験を有し、定借化による小売事業の構造転換などを推進 ○サステナビリティ：(株)エイムクリエイツ代表取締役社長として住友林業(株)との協業を通じた建築分野のサステナビリティを推進 ○小売：小売：店舗事業担当役員(2015年4月～2016年3月)、(株)丸井代表取締役社長 ○フィンテック：(株)エポスカード取締役カード企画部長(2007年10月～2009年9月)、(株)エポスカード取締役(2015年4月～2016年3月)

	クリフストレングス*	共通スキル							独自スキル							スキル設定根拠
		TOP5 特徴的な資質	経営経験	経営戦略立案	人材マネジメント	ファイナンス	コーポレート ガバナンス	リスクマネジメント	イノベーション	サステナビリティ	Well-being	DX	経験・知見 小売事業の	フィンテック事業の 経験・知見	新規事業	
相田 昭一 上席執行役員 CDO	1. 社交性 2. 達成欲 3. コミュニケーション 4. ポジティブ 5. 分析思考															<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：丸井商貿(上海)有限公司総経理(2011年4月～2014年3月) ○経営戦略立案/ファイナンス/ガバナンス：経営企画部長(2017年4月～現在)を経験 ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議メンバー(2019年4月～現在) ○イノベーション：経営企画部長、共創投資担当役員(2021年10月～現在)として、新規事業創出に向けた無形投資拡大、知識創造型企業への転換を推進 ○DX：カスタマーサクセス部長(2018年10月～現在)、CDO(2021年4月～現在)としてDX戦略を管掌 ○小売：有楽町マイル店次長(2013年4月～2014年3月)、博多マイル店次長(2016年4月～2017年3月) ○新規事業/スタートアップ投資：D2C&Co.(株)取締役(2020年1月～現在)・(株)okos取締役(2021年5月～現在)、共創投資担当役員
青木 正久 執行役員	1. ポジティブ 2. 最上志向 3. 調和性 4. 個別化 5. 包含															<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)丸井代表取締役社長(2019年4月～2020年6月) ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を担うコンプライアンス推進会議メンバー(2019年4月～現在) ○イノベーション/新規事業：新規事業の先駆けとなるアニメ事業を自ら企画、アニメ事業部長(2016年4月～2019年3月)、アニメ事業担当役員(2018年4月～2020年3月)として事業を拡大し、小売事業の変革に貢献 ○サステナビリティ：循環型ファッションプロジェクト担当課長(2010年4月～2011年3月)として、リユース・リサイクルの取り組みを推進 ○小売：新宿マルイ アネックス店長(2015年4月～2015年9月)、(株)丸井代表取締役社長 ○スタートアップ投資：共創投資部長(2020年7月～2021年9月)、D2C&Co.(株)取締役(2020年7月～2021年9月)
小暮 芳明 執行役員	1. 達成欲 2. 責任感 3. 調和性 4. アレンジ 5. 公平性															<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)マルイファシリティーズ代表取締役社長(2013年4月～2021年3月) ○経営戦略立案：経営企画部長(2011年4月～2013年3月) ○人材マネジメント：人事部長(2008年7月～2009年9月) ○ファイナンス：財務部長(2006年3月～2008年7月) ○リスクマネジメント：監査担当役員(2021年4月～現在)、グループ各社の監査役(2021年4月～現在)を務め、リスク全般を監査 ○サステナビリティ：(株)マルイファシリティーズ代表取締役社長として、RE100達成に向けた取り組みを主導 ○小売：(株)丸井WEB事業部長(2009年10月～2011年3月)
伊藤 優子 執行役員	1. 規律性 2. 分析思考 3. 慎重さ 4. 目標志向 5. 責任感															<ul style="list-style-type: none"> ○イノベーション：グループデザインセンター長(2018年4月～現在)としてnendoとのオープンイノベーションにより、グループ全体のデザイン経営を主導 ○サステナビリティ：(株)エイムクリエイツ取締役(2012年4月～現在)として住友林業(株)との協業を通じた、建築分野のサステナビリティを推進 ○小売：(株)丸井取締役(2019年4月～現在)
伊賀山 真行 執行役員	1. 分析思考 2. 着想 3. 達成欲 4. アレンジ 5. 責任感															<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)ムービング代表取締役社長(2019年4月～現在) ○リスクマネジメント：グループ全体のリスク管理を行うコンプライアンス推進会議メンバー(2016年4月～2017年3月、2019年4月～現在) ○小売：(株)丸井取締役WEB事業本部長(2014年4月～2016年3月)、取締役オムニチャネル事業本部長(2016年4月～2019年3月)
津田 純子 執行役員	1. 最上志向 2. ポジティブ 3. アレンジ 4. 着想 5. 社交性															<ul style="list-style-type: none"> ○小売：(株)丸井取締役マルイファミリー志木店長(2015年4月～2017年3月)、取締役マルイファミリー溝口店長(2018年4月～2019年3月)などを経験 ○フィンテック：(株)エポスカード取締役会員サービス部長(2019年4月～2020年9月)、取締役営業本部長(2020年10月～現在)
瓦 美雪 執行役員	1. ポジティブ 2. 最上志向 3. 個別化 4. 達成欲 5. 責任感															<ul style="list-style-type: none"> ○サステナビリティ：CSR推進部長(2012年4月～2015年3月) ○小売：(株)丸井取締役マルイファミリー溝口店長(2019年4月～2021年3月)、取締役北千住マルイ店長(2021年4月～現在) ○フィンテック：(株)エポスカード取締役提携事業部長(2015年4月～2016年3月)、取締役営業本部長(2016年4月～2018年3月)
新津 達夫 執行役員	1. 個別化 2. 着想 3. アレンジ 4. 最上志向 5. 未来志向															<ul style="list-style-type: none"> ○DX：(株)okos取締役(2021年5月～現在)としてAIテクノロジー企業との協業を推進 ○小売：(株)丸井取締役事業企画部長(2019年4月～2021年3月)、取締役EC事業部長(2021年4月～現在) ○フィンテック：(株)エポスカード取締役(2016年4月～2019年3月) ○新規事業：複数の新規事業プロジェクトのリーダーを務め、新規事業開発の豊富な経験を有する
海老原 健 執行役員 CIO	1. 調和性 2. 責任感 3. ポジティブ 4. 包含 5. 回復志向															<ul style="list-style-type: none"> ○経営経験：(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長(2021年4月～現在) ○リスクマネジメント：CIO(2021年4月～現在)、(株)エムアンドシーシステム代表取締役社長として情報セキュリティリスク対応を管掌 ○DX：取締役デジタルトランスフォーメーション推進本部長(2019年4月～2021年3月)、CDO(2019年4月～2021年3月) ○フィンテック：(株)エポスカードシステム部長(2014年4月～2018年3月)、(株)エポスカード取締役(2018年4月～2021年3月)

コーポレートガバナンス・コード実施状況表

株式会社丸井グループ

※2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています(赤字表記:改訂CGコードの新設・変更箇所)

当社のコーポレートガバナンス・コードの実施状況は、以下のとおり丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン(以下ガイドラインと表記)、及び当社ウェブサイト等で開示しております。

コーポレートガバナンス・コード			実施状況の開示場所	実施状況		
基本原則	原則	補充原則		comply	explain	
第1章 株主の権利・平等性の確保	1-1. 株主の権利の確保		ガイドライン第3章 第24条(株主の権利の確保)	●		
		1-1①	ガイドライン第3章 第26条(株主総会)	●		
		1-1②	ガイドライン第2章 第5条(取締役会の役割)	●		
		1-1③	ガイドライン第3章 第24条(株主の権利の確保) 第26条(株主総会)	●		
	1-2. 株主総会における権利行使			ガイドライン第3章 第26条(株主総会)	●	
		1-2①		ガイドライン第4章 第31条(情報開示)	●	
		1-2②			●	
		1-2③			●	
		変更 1-2④		ガイドライン第3章 第26条(株主総会)	●	
		1-2⑤			●	
	1-3. 資本政策の基本的な方針			ガイドライン第3章 第27条(資本政策の基本方針) 第3章 第28条(株主還元) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】1-3」	●	
	1-4. 政策保有株式			ガイドライン第3章 第29条(政策保有株式) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】1-4」 「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】1-4、1-4-1・2」		●
		1-4①			●	
	1-4②			●		
1-5. いわゆる買収防衛策			該当なし			
	1-5①		-			
1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策			ガイドライン第3章 第27条(資本政策の基本方針)	●		
1-7. 関連当事者間の取引			ガイドライン第3章 第30条(関連当事者間の取引) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】1-7」	●		
第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定		ガイドライン第1章 第1条(目的)	●		
				●		
	2-2. 会社の行動準則の策定・実践			ガイドライン第1章 第2条(行動規範) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】2-2、2-2-1」	●	
		2-2①			●	
	2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題			ガイドライン第1章 第2条(行動規範) 第3条(サステナビリティの取り組み) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】2-3、2-3-1」 共創経営レポート VISION BOOK 2050 有価証券報告書 ESGデータブック FACTBOOK 丸井グループ方針一覧	●	
		変更 2-3①			●	
2-4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保			ガイドライン第1章 第2条(行動規範) 第2章 第5条(取締役会の役割) 第18条(執行役員) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】2-4、2-4-1」 ESGデータブック	●		
	新設 2-4①			●		
2-5. 内部通報			ガイドライン第4章 第32条(内部通報制度)	●		
	2-5①			●		
2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮			該当なし			

コーポレートガバナンス・コード			実施状況の開示場所	実施状況		
基本原則	原則	補充原則		comply	explain	
第3章 適切な情報 開示と透明 性の確保	3-1. 情報開示の充実		ガイドライン第1章 第1条(目的) 第2章 第5条(取締役会の役割) 第11条(指名・報酬委員会) 第19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) 第20条(取締役、監査役、執行役 員の報酬)	●		
		(i)		●		
		(ii)		●		
		(iii)		●		
		(iv)		●		
		(v)		●		
		3-1①		ガイドライン第4章 第31条(情報開示)	●	
		変更 3-1②		ガイドライン第3章 第26条(株主総会)	●	
		新設 3-1③		ガイドライン第2章 第3条(サステナビリティの 取り組み) 共創経営レポート VISION BOOK 2050 丸井グループ方針一覧 有価証券報告書 ESGデータブック FACTBOOK	●	
		3-2. 外部会計監査人		ガイドライン第2章 第9条(監査役会の役割) 第22条(会計監査人)	●	
	3-2①		●			
	3-2②		●			
第4章 取締役会等 の責務	4-1. 取締役会の役割・責務(1)		ガイドライン第1章 第1条(目的) 第2章 第5条(取締役会の役割)	●		
		4-1①		●		
		4-1②		●		
		4-1③		●		
	4-2. 取締役会の役割・責務(2)		ガイドライン第2章 第20条(取締役、監査役、執行役 員の報酬) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則 に基づく開示】4-2-1」	●		
		4-2①		●		
		新設 4-2②		ガイドライン第2章 第5条(取締役会の役割) VISION BOOK 2050	●	
	4-3. 取締役会の役割・責務(3)		ガイドライン第2章 第11条(指名・報酬委員会) 第23条(リスク管理体制) 第3章 第30条(関連当事者間の取引) 第4章 第31条(情報開示)	●		
		4-3①		●		
		4-3②		●		
		4-3③		●		
		変更 4-3④		ガイドライン第2章 第23条(リスク管理体制) 本報告書「IV-1【会社の体制および運用状況】 有価証券報告書	●	
	変更 4-4. 監査役及び監査役会の役割 ・責務		ガイドライン第2章 第9条(監査役会の役割) 第16条(取締役) 第17条(監査役)	●		
		4-4①		●		
	4-5. 取締役・監査役等の受託者責任		ガイドライン第2章 第16条(取締役) 第17条(監査役)	●		
	4-6. 経営の監督と執行		ガイドライン第2章 第6条(取締役会の構成)	●		
	4-7. 独立社外取締役の役割・責務		ガイドライン第2章 第16条(取締役)	●		
変更 4-8. 独立社外取締役の有効な活用 実施状況		ガイドライン第2章 第6条(取締役会の構成) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則 に基づく開示】4-8」	●			
	4-8①		●			
	4-8②		●			
	新設 4-8③		●			
		該当なし	●			

コーポレートガバナンス・コード			実施状況の開示場所	実施状況	
基本原則	原則	補充原則		comply	explain
第4章 取締役会等の責務	4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質		ガイドライン第2章 第19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) (別表1)社外役員独立性基準 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-9」	●	
			ガイドライン第2章 第4条(組織体制) 第11条(指名・報酬委員会)	●	
	変更 4-10	4-10①	ガイドライン第2章 第4条(組織体制) 第11条(指名・報酬委員会) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-10-1」	●	
			ガイドライン第2章 第6条(取締役会の構成) 第8条(取締役会の評価) 第10条(監査役会の構成) 第19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)	●	
	変更 4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	4-11①	ガイドライン第2章 第6条(取締役会の構成) 第11条(指名・報酬委員会) 第19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) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-11-1」 VISION BOOK 2050 共創経営レポート	●	
		4-11②	ガイドライン第2章 第16条(取締役) 第17条(監査役) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-11-2」	●	
	4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	4-11③	ガイドライン第2章 第8条(取締役会の評価) 第19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) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-11-3」	●	
	4-12 取締役会における審議の活性化		ガイドライン第2章 第6条(取締役会の構成) 第16条(取締役)	●	
		4-12①	ガイドライン第2章 第7条(取締役会の運営)	●	
	4-13 情報入手と支援体制		ガイドライン第2章 第7条(取締役会の運営) 第16条(取締役) 第17条(監査役)	●	
		4-13①		●	
		4-13②		●	
	4-14 取締役・監査役へのトレーニング	4-13③	変更 4-13③	●	
		4-14①	ガイドライン第2章 第21条(トレーニングの方針)	●	
4-14 取締役・監査役へのトレーニング	4-14②	ガイドライン第2章 第21条(トレーニングの方針) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】4-14-2」	●		
		ガイドライン第3章 第25条(株主との対話) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】5-1、5-1-1」	●		
第5章 株主との対話	5-1. 株主との建設的な対話に関する方針	5-1①	●		
		5-1②	●		
5-1③		●			
5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表		ガイドライン第2章 第5条(取締役会の役割) 第3章 第27条(資本政策の基本方針) 第4章 第31条(情報開示) 本報告書「I【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】5-2」	●		
	5-2①	新設 5-2① 有価証券報告書	●		

【参考 開示資料URL】

・丸井グループ ウェブサイト

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/>)

・丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン

(https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20220419.pdf)

・共創経営レポート

(https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2021/i_report2021_a3.pdf)

・VISION BOOK 2050

(https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/s_report/2018//s_report2018_a3.pdf)

・丸井グループ方針一覧

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme04/risk.html>)

・有価証券報告書

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0210gfe0.pdf>)

・ESGデータブック

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html>)

・FACTBOOK

(https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/factbook_2021g.pdf)

株式会社丸井グループ コーポレート・ガバナンス報告書 更新履歴

更新日	主な更新内容	当報告書における記載場所
2022年 5月30日	補充原則4-11-1の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-1 取締役会および監査役会の構成についての考え方
	体制に関する記載を更新しました	IV-1 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況
	共創経営レポート、丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドラインのURLを更新しました	—
	丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン改定に基づき、実施状況表、更新履歴を更新しました	—
	添付資料にスキルマトリックス(2022年3月時点)を追加しました	—
2021年 8月5日	丸井グループコーポレートガバナンス・ガイドライン改定に基づき、実施状況表、更新履歴を更新しました	—
2021年 7月15日	「基本的な考え方」の記載を更新しました	I-1【基本的な考え方】
	「2021年6月の改訂後コードに基づき記載」の旨を追記しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 <対象コード> 2021年6月改定後コードに基づき記載
	原則1-3の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則1-3 資本政策の基本的な方針
	原則1-4の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則1-4 政策保有株式
	原則2-3の記載を更新し、補充原則2-3-1・補充原則3-1-3を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題 補充原則2-3-1 サステナビリティを巡る課題への取り組み 補充原則3-1-3 自社のサステナビリティへの取組み、人的資本・知的財産への投資などの情報開示
	原則2-4の記載を更新し、補充原則2-4-1を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-4 女性の活躍推進を含む社内での多様性の確保 補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保
	原則3-1の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則3-1(i) 経営理念・経営計画 原則3-1(iii) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するにあたっての方針と手続 原則3-1(v) 取締役会が取締役・監査役の選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	補充原則4-1-3の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-1-3 後継者計画
	補充原則4-10-1の記載を更新しました。	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用
	補充原則4-11-1の記載を更新しました。	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-1 取締役会および監査役会の構成についての考え方
	補充原則4-11-3の記載を更新しました。	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	原則5-1の記載を更新し、補充原則5-1-1を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針 補充原則5-1-1 株主との実際の対話(面談)の対象者
	大株主の状況、補足説明の記載を更新しました	I-2 資本構成 大株主の状況、補足説明
	社外取締役と会社との関係の記載を更新しました	II-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】

更新日	主な更新内容	当報告書における記載場所
2021年 7月15日	社外監査役と会社との関係の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【監査役関係】
	報酬の額、算定方法の決定方針の開示内容の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【役員報酬関係】
	株主総会通知に関する記載を更新しました	Ⅲ-1株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 株主総会招集通知の早期発送
	ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況の記載を更新しました	Ⅲ-3 ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 環境保全活動、CSR活動等の実施、英語での情報開示
	別紙「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」の記載を更新しました	Ⅳ-1内部統制システムに関する基本的な考え方および及びその整備状況 ■昨年度の運用状況
2020年 7月30日	政策保有株式の方針と削減の状況の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 原則1-4 政策保有株式
	原則2-2の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-2 会社の行動準則の策定・実践
	原則2-3の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題
	原則2-4の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-4 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保
	取締役に関する記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則3-1(v) 取締役会が取締役・監査役の選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	後継者計画の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-1③ 後継者計画
	補充原則4-8①の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-8① 独立社外取締役との情報交換、認識共有
	結果の概要の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	大株主の状況、補足説明の記載を更新しました	I-2 資本構成 大株主の状況、補足説明
	社外取締役と会社との関係の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】
	社外監査役と会社との関係の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【監査役関係】
	報酬の額、算定方法の決定方針の開示内容の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【役員報酬関係】
	株主総会通知に関する記載を変更いたしました	Ⅲ-1株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 株主総会招集通知の早期発送
	体制に関する記載を更新しました	Ⅳ-1内部統制システムに関する基本的な考え方および及びその整備状況 [会社の体制および運用状況]
	昨年度の運用状況の記載を更新しました	Ⅳ-1内部統制システムに関する基本的な考え方および及びその整備状況 ■昨年度の運用状況
記載要領の変更に伴い、記載の更新、模式図の追加をいたしました	V-2その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項 [適時開示体制の概要]	
2019年 6月21日	政策保有株式の方針と削減の状況の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 原則1-4 政策保有株式
	株主還元の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則1-3 資本政策の基本的な方針
	政策保有株式の銘柄数、貸借対照表計上額を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則1-4 政策保有株式

更新日	主な更新内容	当報告書における記載場所
2019年 6月21日	原則2-3の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題
	原則2-4の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則2-4 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保
	取締役に関する事項を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則3-1(v) 取締役会が取締役・監査役の 選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	後継者計画の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-1-3 後継者計画
	結果の概要の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	大株主の状況、補足説明の記載を更新しました	I-2 資本構成 大株主の状況、補足説明
	社外取締役と会社との関係の記載を更新しました	II-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】
	報酬の額、算定方法の決定方針の開示内容の記載を更新しました	II-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【役員報酬関係】
	補足説明の記載を更新しました	III-3 ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況
	リスク管理体制の記載を更新しました	IV-1 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況
2018年 7月10日	原則1-3を実施しない理由を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 原則1-3 資本政策の基本的な方針
	政策保有株式の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 原則1-4 政策保有株式
	補充原則1-4-1 1-4-2の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 補充原則1-4-1 1-4-2
	原則2-6の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮
	取締役に関する事項を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則3-1(v) 取締役会が取締役・監査役の 選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	記載内容を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-1-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲の概要
	補充原則4-1-3の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-1-3 後継者計画
	記載内容を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(経営陣の報酬)
	補充原則4-3-2、4-3-3の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-3-2、4-3-3 代表取締役社長(CEO)以下の経営陣の選任・解任
2018年 7月10日	補充原則4-10-1の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用
	記載内容を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-1 取締役会および監査役会の構成についての考え方
	結果の概要の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	原則5-2の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則5-2 資本コストを意識した経営
	大株主の状況の記載を更新しました	I-2 資本構成 大株主の状況

更新日	主な更新内容	当報告書における記載場所
2018年 7月10日	社外取締役と会社との関係の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】
	報酬の額、算定方法の決定方針の開示内容の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【役員報酬関係】
	記載を更新しました	Ⅳ-1 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況
2017年 7月3日	取締役に関する事項を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 原則3-1(v) 取締役会が取締役・監査役の 選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	補充原則4-2-1を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(経営陣の報酬)
	結果の概要の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	大株主の状況の記載を更新しました	I-2 資本構成 大株主の状況
	社外取締役と会社との関係の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】
	買収防衛策の有無と補足説明の記載を更新しました	V-1買収防衛策の導入の有無
2016年 7月2日	中期経営計画の記載を更新しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 3-1(i)経営理念・経営計画
	原則3-1(v)の記載を新たに記載を追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 3-1(v)取締役会が経営陣幹部・取締役・監査役の 選任・指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
	補充原則4-11-3の記載を新たに追加しました	I-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要
	外国人株主保有比率、大株主の状況の記載を更新しました	I-2 資本構成 外国人株式保有比率、大株主の状況
	補足説明の記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【取締役関係】
	報酬についての記載を更新しました	Ⅱ-1 機関構成・組織運営等に係る事項 【インセンティブ関係】
	補足説明の記載を追加しました	Ⅲ-2 IRIに関する活動状況
2015年 11月6日	コーポレートガバナンス・コードに基づき、 コーポレートガバナンス報告書を作成しました	—