

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な価値向上に資することを目的として、コーポレート・ガバナンスに関する取り組みを推進しています。

当社グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、株主総会、取締役会、監査役会、外部会計監査人等、法律上の機能制度を整備・強化し、コーポレート・ガバナンス改革を推進しております。また、企業の社会的責任を果たすという観点から、企業活動の透明性を高めるとともに、コンプライアンス経営に徹底し、当社グループに関わるすべてのステークホルダーの皆さまに対し提供すべき様々な価値の創造に努め、様々なステークホルダーの皆さまから信頼される企業グループをめざし、経営の意思決定の迅速化、経営監督機能の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組んでいます。

経営監督機構

取締役会

取締役会の役割・責務

グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主の皆さまからの受託者責任に十分にお応えするため、当社では取締役会がその役割・責務を実効性高く果たすことができる環境整備に努めております。その一環として、当社では機関設計として監査役会設置会社を選択しつつ、「執行」と「監督」の分離を進め、取締役会の果たすべき意思決定機能と監督機能の強化を図っています。

具体的には、社内諸規程（「取締役会規程」および「グループ意思決定手続規程」等）において取締役会が意思決定すべき付議基準を明確に定めると同時に、経営の機動性を高めるために、監査役会設置会社としての範囲内で、随時その付議基準の見直しと執行側への権限委譲を行っております。また、「執行」と「監督」の分離をより明確にするために、取締役会議長については代表取締役社長執行役員（CEO）ではなく、執行役員ではない代表取締役会長が務めております。

この環境のもとで、当社取締役会では手続き上必要な決議や報告にとどまらず、経営上の重要課題について大局的な議論を行う機会を積極的に設定しており、その議論を中長期的な経営計画策定に着実につなげるとともに、計画の進捗状況を取締役にタイムリーに報告することで、計画の修正や次期経営計画の策定に反映させるなど、取締役会が起点となった経営のPDCAサイクル構築を図っております。

また、株主や投資家をはじめとするステークホルダーの皆さま

には、株主総会や半期ごとの決算説明会および当社ホームページ等で、経営計画やその進捗状況に関する資料を開示し、説明責任を十分に果たすよう努めております。

取締役会の構成

当社では取締役会がその役割・責務を実効性高く果たすために、その構成において多様性を確保し、かつ経営への監督機能を十分に果たすことができる体制を整えております。このうち、社外取締役については、業務執行の監督はもとより、経営の意思決定そのものに対する妥当性までの監督・助言をしていただきたいと考え、2008年の会社設立時より多様性に配慮し、経験や専門分野の異なる業界から社外取締役を招聘しております。

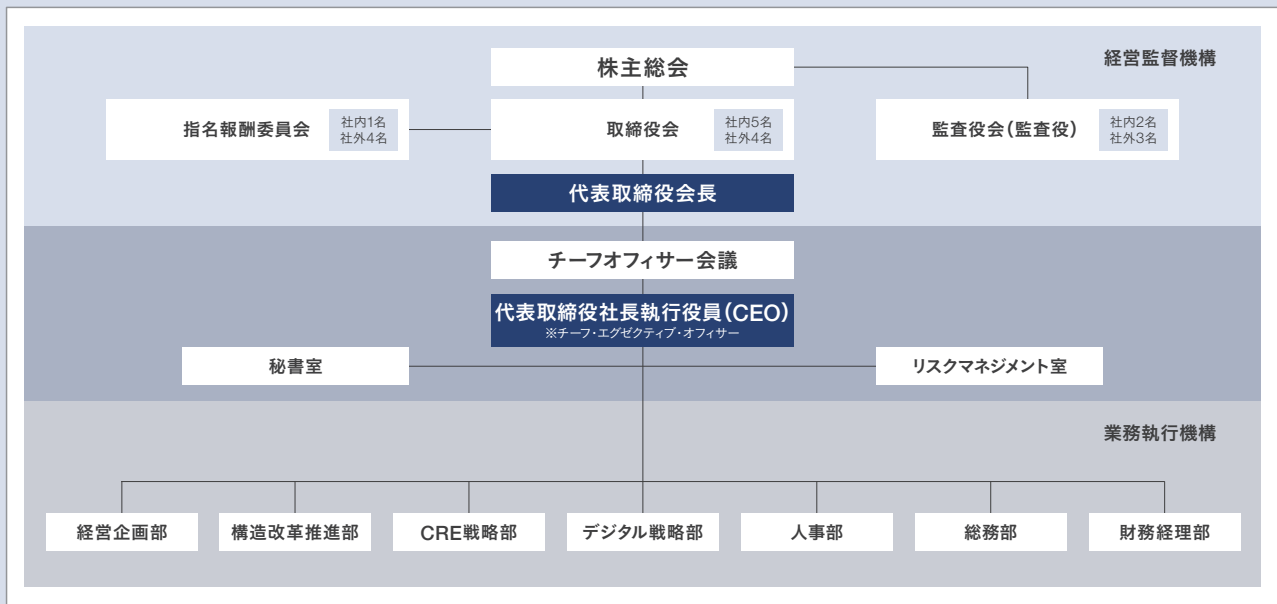
取締役会の構成

社外取締役4名（男性3名、女性1名）、取締役5名（男性5名）計9名

当社の独立性基準を満たす独立社外取締役は3名

当社の取締役会の構成に関する当社の考え方ならびに、取締役、監査役の重要な兼職状況、当社取締役会および監査役会への出席状況については、「定時株主総会招集ご通知」に記載し、開示しております。

三越伊勢丹ホールディングス



指名報酬委員会

当社では、任意の仕組みとして取締役会の諮問機関である指名報酬委員会を設置しており、社長執行役員(CEO)の人事案・後継者計画案や役員人事案、関係会社の社長候補案等の「指名」に関する事項、ならびに役員報酬制度や取締役および執行役員の賞与案、取締役・監査役の報酬案等の「報酬」に関する事項の全般について審議し、取締役に答申しております。

この指名報酬委員会は毎年10回以上開催されており、当社のガバナンスの要として統治機能の充実に大きく寄与しています。

指名報酬委員会の構成

代表取締役社長執行役員(CEO)1名、社外取締役(独立社外取締役3名および社外取締役1名) 計5名
社外取締役が委員長を務めることで透明性・公正性を十分に確保しております。

監査役および監査役会

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える健全なコーポレート・ガバナンス体制の確立に寄与します。また、定期的に代表取締役、外部会計監査人と意見交換を行うほか、内部監査部門と監査結果等について情報交換を行うことにより、監査の実効性を確保する体制を構築しております。

社外監査役は、独立且つ中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、忌憚のない意見を述べております。常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査環境の整備および社内の情報の収集に積極的に努め、且つ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証を行っております。また、監査役は、社外取締役と定期的に会合をもつなど、会社が対処すべき課題、会社を取巻くリスクのほか、監査上の重要課題等について意見を交換し、非業務執行役員間での情報交換と認識共有を図り、信頼関係を深めるよう努めています。

監査役会の構成

社外監査役3名、常勤監査役2名 計 監査役5名
当社の独立性基準を満たす独立社外監査役は2名

取締役・監査役候補の指名における方針と手続き

取締役・監査役候補の指名にあたっては、法令上の適格性を満たしていることに加え、広い見識、高い倫理観と豊かな経験を有していることを考慮しております。

経営陣幹部である代表取締役および取締役を兼務する執行役員の選解任を行うにあたっての方針

当社では、役員「指名」に関する前提として、「役員在任年齢上限規程」により、役員在任の上限年齢と上限任期を役員

ごとに定め、適切なローテーションを促しております。

その上で、CEOの選解任を含む役員の「指名」については、透明性・公正性を確保するために指名報酬委員会での審議を経ることを前提とし、具体的に次のように取り組んでおります。

CEOの選解任

CEOの選任および継続可否の判断は、指名報酬委員会における最重要事項に位置付け、重点的に取り組んでおります。

現任CEOの継続可否の判断

「役員在任年齢上限規程」における上限を前提としつつ、現任CEOの継続(委任契約期間満了後の重任)の可否については、指名報酬委員会において以下のように実施しております。

- ・ CEO就任時、CEO本人より想定在任期間のコミットメント(必達目標)を提案し、その是非を審議。
- ・ 翌年以降は、CEOよりコミットメントに対する進捗状況や今後の業績見通し等を説明し、CEO退席後、委員である社外取締役4名にてCEO継続の可否を審議。

翌年度のCEO継続の可否については、CEO本人が退席の上で審議を実施する等、実効性を高め形骸化することがないよう工夫しております。

CEOの後継者計画(サクセッションプラン)

指名報酬委員会において下記の内容を定期的に報告・共有した上で、社外取締役が候補者をモニタリングできる機会を積極的に設けております。

- ・ 次期CEO候補者(緊急時、任期前交代時、任期上限時)のリストアップ
- ・ CEOに求められる必要要件の明確化
- ・ 各候補者の育成計画や今後経験させるべき分野への異動配置案

また、管理職からの選抜教育である「ビジネスリーダープログラム」、執行役員選任後の「ビジネス・エグゼクティブ・プログラム」等の教育機会を体系的に設定しており、十分な時間と資源をかけて次期CEO候補者群の形成につなげております。

社外役員の選任について

法令上の適格性を満たしていることに加え、広い見識、高い倫理観と豊かな経験を有していることを考慮しております。

社外取締役

客観的且つ専門的な視点から幅広い意見を取り入れ、バランスのある経営を行うため、異なる分野・業界から人材を選任いたします。また、社外取締役には業務執行の監督を行うことはもとより、経営の意思決定そのものに対する妥当性までを監督・助言いただきたいと考えているため、実業界で執行の経験を十分に積んだ方を中心に招聘いたします。

社外監査役

中立的且つ客観的な観点から監督を行うため、異なる分野・業界から人材を選任します。その上で、社外監査役には特に経営の意思決定のプロセスや内容が、法的・会計的な側面から適切かどうか監査をしていただきたいと考えており、各分野に関する豊富な知識、経験を有する方を招聘いたします。

独立性基準

当社は、社外取締役および社外監査役を独立役員として指定するにあたって、その独立性を判断するため、「三越伊勢丹ホールディングス社外役員の独立性に関する基準」を独自に定めており、以下のいずれにも該当しない社外役員を5名(社外取締役3名、社外監査役2名)独立役員として指定しております。

1. 当社グループの業務執行者
2. 当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行取締役、執行役、支配人
3. 当社グループの主要な取引先またはその業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用者である者
4. 当社グループと取引のある金融機関の業務執行者
5. 当社グループから役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等
6. 当社の発行済総株式数の5%以上の株式を保有している株主またはその業務執行者
7. 過去3年間において上記1から5に該当していた者
8. 上記1から5の配偶者または二親等以内の親族

なお、2.3の「主要な取引先」とは「当社と当該取引先の連結ベースの年間取引額が、過去3年間において一度でも両者いずれかの連結ベースの年間総取引額の1%を超える取引があった取引先」を、5.の「一定額」とは「過去3年間のいずれかの年度において1千万円以上」を意味します。

取締役会実効性の分析・評価

当社では、社内外の取締役・監査役全員へのアンケート等の客観的・定量的な手法も取り入れつつ、取締役会の実効性に関する評価を実施しており、取締役会の構成や運営面にとどまらず、機関設計や指名・報酬などの幅広い観点から実効性が適切に確保されていることを確認しております。同時に、さらなる機能強化をめざし、評価の過程で浮き彫りとなった取締役会を巡る諸課題については、継続的に改善策を立案し実践を図っております。

この取り組みにより、初の女性の独立社外取締役の選任(2018年6月～)や、タイムリーで効果的な議題設定の改善などの具体的な効果が表れております。また、運営面での改善にとどまらず、機関設計や役員選解任基準、役員報酬体系等の当社のガバナンスのあるべき姿の多面的・抜本的な検討につなげております。

取締役会における審議の活性化

当社では、取締役会における審議の活性化のために、すべての社外取締役に對し事前説明を毎回個別に行っております。

また、議論の時間を十分に確保するために、取締役会の開催時間を毎回2時間30分に設定し、意思決定手続き上必要な決議や報告にとどまらず、当社グループの経営課題や中長期にめざす方向性、各主要事業の進捗状況等の幅広い議題について、自由闊達で建設的な意見交換を促しております。

取締役会の内部統制やリスク管理体制への対応

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」や「リスクマネジメント基本方針」「リスクマネジメント基本規程」等を定め、内部統制やリスク管理に関する体制を整備しております。取締役会においては、「グループホットライン(内部通報制度)」や事件事故のレポートライン等の運用状況について定期的に報告を実施し、その運用状況について総合的な監督を実施しております。

業務執行機構

当社は、業務執行の迅速化を図るため執行役員制度を採用しています。グループの経営目標を達成する上で重要な部門の部門長を執行役員と位置付け、執行責任を明確にした上で大幅な権限委譲を行っています。

チーフオフィサー制度

中期経営計画を強力に推進し早期に収益力を向上させるべくために、本年度からチーフオフィサー制度を導入しております。横串機能を強化するために統括業務を明確化しております。

チーフオフィサーは以下の通りです。

- CEO : Chief Executive Officer
- CDTO : Chief Digital Transformation Officer
- CSRO : Chief Strategy and Restructuring Officer
- CACO : Chief Administration and Compliance Officer
- CHO : Chief Human resource Officer
- CIO : Chief Information Officer



チーフオフィサー会議

本会議は社長執行役員が主催し、原則として週1回開催し、取締役会付議事項に準ずるグループの業務執行に関する重要事項について適時・迅速に決議、審議を行っています。

各推進会議

グループ内の重要な案件を推進するために横断的なメンバーで構成し、業務レベルの向上を追求しております。

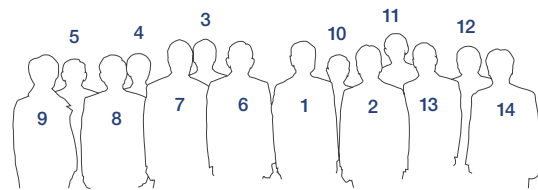
- ・「私たちの考え方」推進協議会
- ・コンプライアンス・リスクマネジメント推進会議
- ・働き方改革推進会議
- ・サステナビリティ推進会議

本社・本部のスタッフを対象に、一人ひとりが変化を意識し行動することで、新しい発想や価値の創出につなげるため、「カジュアルファッションデー」を設定しています。

チーフオフィサー会議でも同様にカジュアルファッションで、毎回様々な案件について活発な議論をしています。



ボードメンバー



取締役

代表取締役会長

① 赤松 憲 1952年9月5日生

1975年(株)三越(当時)入社。業務部長等を経た後、2008年の当社設立時に取締役常務執行役員に就任。総務・経理・管財・物流等の部門統括責任者である業務(管理)本部長として当社グループの基盤整備・拡充、コスト削減、ガバナンス体制の構築等を推進しました。その後、当社の持分法適用会社である新光三越百貨股份有限公司(台湾)の副董事長(2016年)を経て、2017年に当社および(株)三越伊勢丹の代表取締役会長に就任。その豊富な知見と卓越したリーダーシップにより当社の企業価値向上とさらなるガバナンスの強化に貢献するとともに、同じく2017年より日本百貨店協会会長として百貨店業界全体の発展のために尽力しております。

取締役

③ 竹内 徹 1960年5月21日生

1983年(株)伊勢丹(当時)入社。以来、紳士服、婦人服等を中心に従事し、長らく営業部門を牽引してきました。2013年には(株)札幌丸井三越代表取締役社長執行役員、2016年には当社グループ人財本部長を歴任した後、2017年に当社取締役および(株)三越伊勢丹取締役専務執行役員百貨店事業本部長に就任。その幅広く豊富な経験により、当社グループの基幹事業である百貨店事業全般を主導し、グループ全体の企業価値向上に大きく貢献しています。

代表取締役社長執行役員(CEO) 兼 CDTO

② 杉江 俊彦 1961年2月15日生

1983年(株)伊勢丹(当時)入社。リビング・婦人雑貨部門、営業スタッフ等を経て、2009年に執行役員営業本部MD統括部食品統括部長に就任。その後、2012年には当社の取締役常務執行役員に就任し、経営戦略本部長として当社グループ戦略の策定を主導し、2017年に当社および(株)三越伊勢丹の代表取締役社長執行役員に就任。営業・スタッフ双方の部門での豊富な経験で培った、当社グループの事業全般に精通する能力・知見と卓越したリーダーシップにより、グループ全体のさらなる企業価値向上を推進しております。また、今年度より、CDTO(チーフ・デジタル・トランスフォーメーション・オフィサー)を兼任し、当社デジタル戦略を強力に進めております。

取締役常務執行役員 CSRO

(経営企画部・構造改革推進部・CRE戦略部管掌)

④ 白井 俊徳 1959年1月28日生

1982年(株)伊勢丹(当時)入社。以来、長く経営企画部門に従事し、戦略の立案と実行の責任者として当社グループの成長戦略を推進してまいりました。2017年には当社取締役常務執行役員経営戦略本部長に就任し、グループ全体の経営計画の策定と舵取りを行い、2018年度からは当社取締役常務執行役員CSRO(チーフ・ストラテジー・アンド・リストラクチャリング・オフィサー)として経営企画や構造改革等の複数の部門を管掌し、当社グループのさらなる企業価値向上に貢献しています。

取締役常務執行役員 CACO
(総務部・財務経理部・人事部管掌)

5 武藤 隆明 1956年11月28日生

1979年(株)三越(当時)入社。以来、長く人事、総務部門に従事し、2016年には執行役員リスクマネジメント室長に就任。2017年からは常務執行役員として、当社グループの総合的なリスクマネジメントの推進に貢献してきました。2018年6月からは当社取締役常務執行役員CACO(チーフ・アドミニストレーション・アンド・コンプライアンス・オフィサー)として総務や財務経理、人事等の複数の部門を管掌し、当社グループのさらなる企業価値向上に貢献しています。

社外取締役

7 井田 義則 独立役員 1943年5月18日生

1966年いすゞ自動車(株)入社。2000年には同社代表取締役社長兼COOに就任し、同社において抜本的な構造改革の推進、海外事業強化等の経営再建を主導し、大幅な業績改善を実現させました。現在は同社特別相談役を務める一方、2013年に当社社外取締役に就任。以来、豊富な知識と経験に基づき、独立した立場から業務執行に対して有益な助言および適切な監督を行っております。

社外取締役

9 久保山 路子 独立役員 1956年4月16日生

1980年花王石鹸(株)(現・花王(株))入社。主に商品開発やマーケティング等の部門に従事し、商品広報センター センター長などを務める(現在は同社生活者研究部コミュニケーションフェロー)。マーケティングに関する豊富な経験に基づき多摩大学大学院客員教授として教鞭を執ると同時に、(株)ジャックスの社外取締役に兼職。当社社外取締役に2018年6月より就任し、消費者をはじめとした多様な視点求められる当社取締役会において、独立した立場から業務執行に対して有益な助言および適切な監督を行っております。

*久保山路子氏の戸籍上の氏名は岩崎路子であります。

社外取締役

6 槍田 松榮 独立役員 1943年2月12日生

1967年三井物産(株)入社。2002年には同社代表取締役社長に就任し、日本を代表する総合商社の経営者として社内コンプライアンス意識の徹底や制度改革、業績向上等の実績を上げました。現在は同社顧問を務めると同時に、東京電力ホールディングス(株)社外取締役等の社外役員を兼職。当社社外取締役に2013年に就任し、豊富な知識と経験に基づき、独立した立場から業務執行に対して有益な助言および適切な監督を行っております。

社外取締役

8 永易 克典 1947年4月6日生

1970年(株)三菱銀行(当時)入行。2008年(株)三菱東京UFJ銀行(当時)頭取。2010年(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ取締役社長。現在は(株)三菱UFJ銀行特別顧問を務めると同時に、キリンホールディングス(株)社外取締役、新日鐵住金(株)社外監査役等の社外役員を兼職。当社社外取締役に2014年に就任し、その長年にわたる日本を代表する金融機関の経営者としての豊富な経験と財務に関する知見に基づき、業務執行に対して有益な助言および適切な監督を行っております。

監査役

常勤監査役

10 竹田 秀成 1954年7月5日生

1978年(株)三井銀行(当時)入行。同行での長年の経験後、2006年に(株)三越(当時)入社。経営企画や営業政策の部門に従事した後、2010年(株)エムアイカード代表取締役社長、2013年当社取締役常務執行役員関連事業本部長を経て、2015年に当社常勤監査役に就任。財務および会計に関する豊富な知識や経営企画、関連事業等における幅広い経験を生かして監査を行うとともに、取締役会等において意思決定の妥当性・適正性を確保すべく適切な助言・提言を行っております。

社外監査役

12 宮田 孝一 1953年11月16日生

1976年(株)三井銀行(当時)入行。2011年(株)三井住友フィナンシャルグループ取締役社長。現在は同社取締役会長を務めると同時に、ソニー(株)社外取締役等の社外役員を兼職。当社社外監査役には2016年に就任し、その長年にわたる日本を代表する金融機関の経営者としての豊富な経験と財務に関する知見を生かして当社の監査に貢献しています。また、その幅広い見識により当社の取締役会において、意思決定の妥当性・適正性を確保すべく適切な助言・提言を行っております。

社外監査役

14 平田 竹男 独立役員 1960年1月16日生

1982年通商産業省(当時 現・経済産業省)入省。2002年に転職し、(財)日本サッカー協会専務理事に就任。現在は早稲田大学大学院スポーツ科学研究科教授としてスポーツビジネスの振興に大きく貢献すると同時に、楽天(株)の社外監査役を務め、2013年には内閣官房参与にも就任。当社社外監査役には2017年に就任し、その多岐に亘る豊富な知見を当社の監査に発揮し、当社グループのガバナンス機能の一層の強化に貢献するとともに、より多様な視点求められる当社の取締役会において、独立した立場から適切な助言・提言を行っております。

常勤監査役

11 瀧野 良夫 1956年5月11日生

1981年(株)伊勢丹(当時)入社。以来、百貨店の営業政策や店舗運営に関する業務を中心に従事し、2011年(株)三越伊勢丹執行役員伊勢丹立川店長、2013年同社常務執行役員伊勢丹新宿本店長、2014年当社常務執行役員リスクマネジメント室長を経て、2016年に当社常勤監査役に就任。営業部門およびコンプライアンスやリスクマネジメントに係る管理部門等での豊富な経験を生かして監査を行うとともに、取締役会等において意思決定の妥当性・適正性を確保すべく適切な助言・提言を行っております。

社外監査役

13 藤原 宏高 独立役員 1954年5月21日生

1985年飯島山田法律特許事務所入所。1995年ひかり総合法律事務所設立。2007年より慶應義塾大学法務研究科(法科大学院)非常勤講師。2015年には弁護士法人ひかり総合法律事務所を設立し、代表弁護士に就任。当社社外監査役には2016年に就任し、長年にわたる弁護士活動で培われた高い見識およびこれまでの他社での監査役の経験を当社の監査やコンプライアンス体制の構築・維持に発揮するとともに、独立した立場から、当社の取締役会において、意思決定の妥当性・適正性を確保すべく適切な助言・提言を行っております。

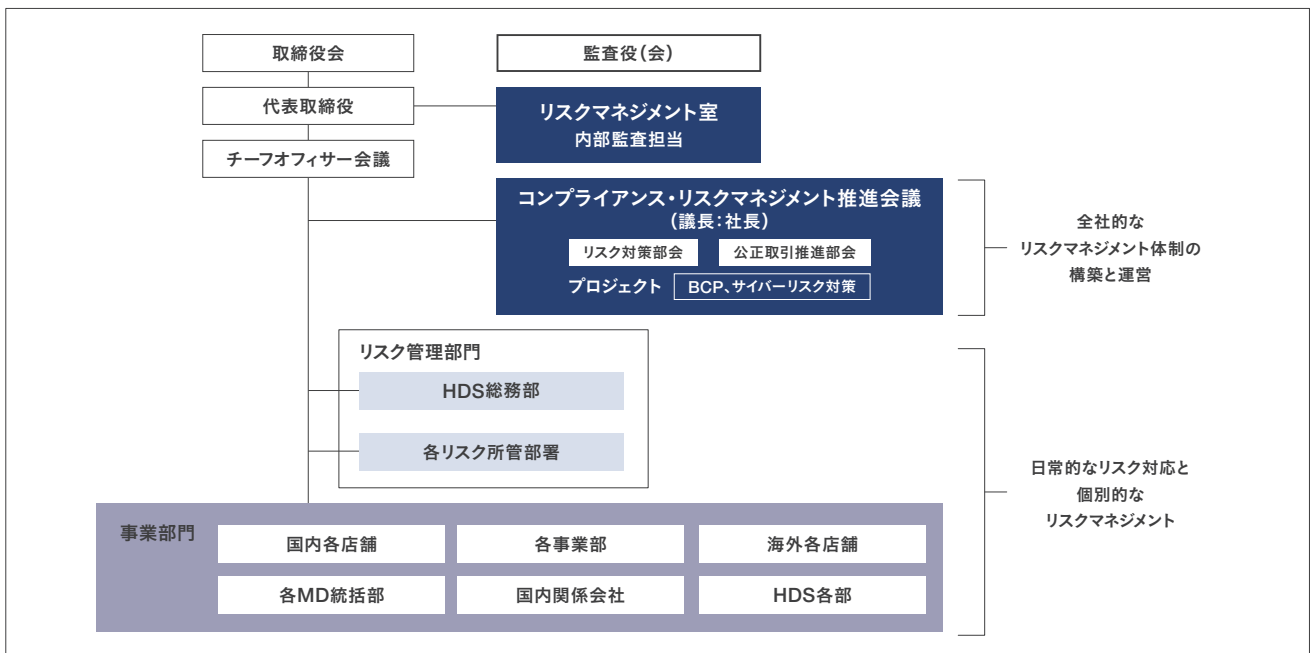
リスクマネジメント(2018年11月時点)

リスクマネジメントに関する考え方について

当社グループでは、グループ全社の総合的なリスクマネジメントの実現を目的として「リスクマネジメント基本規程」を定め、平時のリスク管理および緊急時の危機管理について諸施策を講じています。

また、当社グループを取り巻くリスクを可視化し、発生時の影響を最大限軽減するための対策を強化すべく、毎年「リスクマップ」を作成し、環境の変化に応じたターゲットリスクを決定・対策を講じることにより、リスクマネジメントを推進しています。

当社グループリスクマネジメント体制図



リスクマネジメント室の役割

経営直下の独立した部門としてグループ全体を取り巻くリスクを一元的に統括しマネジメントを推進しています。

平時のマネジメントとして、企業価値を損なうリスクや品質・安全・衛生・労働に対するリスクマネジメント、コンプライアンスの徹底、内部統制の質の向上、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを行っております。

リスク発現(発生)時においては、迅速かつ機動的なリスク対応を行っております。

19名の合計20名で構成し、年に2回実施しています。また、推進会議にはオブザーバーとして監査役のほか関連部署が出席し、情報共有を行っております。

事業継続計画(BCP)

当社は大規模な自然災害(地震や水害)、パンデミックを想定した事業継続計画(BCP)を策定しております。さらに、計画の実効性を高めるための訓練を計画的に実施し、効果を検証、継続的なレベルアップの実現に努めております。

コンプライアンス・リスクマネジメント推進会議の役割(2018年度から)

2017年度までの「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」の実効性をより高めるために、2018年度より「コンプライアンス・リスクマネジメント推進会議」とし、リスク発生時の影響を最大限軽減することとリスク発生の予防のために、各リスクに関する実行計画や対応状況を監視し、グループ全社の総合的なリスクマネジメントの実現に向けた推進をしております。

推進会議は代表取締役社長が議長を務め、議長が指名した

情報セキュリティ管理体制の整備と運用

グループ内で所有または管理する情報システムおよび関連する情報について、事故、犯罪、過失等のリスクから保護するため、「情報セキュリティ管理規程」で取り扱いや管理、遵守に向けた対策基準を定めています。コンプライアンス・リスクマネジメント推進会議の下部組織である「サイバーリスク対策プロジェクト」はグループ全体のサイバーリスク対策を立案および推進する組織で、ガバナンス、従業員への教育訓練、日常の防御策、日常監視フローの見直しをポイントに活動しています。

コンプライアンスに関する考え方について

■ 当社グループは、グループで働く従業員が、法令をはじめ倫理や社会規範・ルール等を遵守していくために、コンプライアンスを価値観や意識・行動まで根付かせ実践していくことが重要であると考えています。このために、役員および従業員の行動規範として「私たちの考え方」のもと、『企業倫理行動基準』を制定し、全社に浸透を図るとともにコンプライアンス体制の維持向上に取り組み、社会的信頼の確保を行っています。

■ また、業務遂行の適法性や妥当性を監査するために、独立した部門としてリスクマネジメント室に内部監査部門を設置し、体制を整備しております。

■ 従業員には、お客さま・お取引先との関係性において順守すべき法令や従業員としての倫理行動基準を定めた『コンプライアンスガイドブック』を配布し、日々の業務における法令順守の周知徹底を図っています。

個人情報保護の取り組み

当社グループではお客さまからお預かりする個人情報を適切に管理し、正しく利用するために『プライバシーポリシー』を制定公開し、お客さまの信頼とご期待にお応えしています。

また、プライバシーポリシーに基づき『個人情報取扱規程』を定め、お客さまの個人情報の適切な利用と厳重な保護・管理を行っております。

インサイダー取引防止体制の整備と運用

当社グループでは未公開の重要な内部情報の取り扱いについて『インサイダー取引防止規程』を定め、情報の厳重な管理と意識向上に向けた取り組みを行うことで証券市場やステークホルダーの皆さまから信頼される運用体制の整備と運用を行っています。

役員をはじめ特定部門に所属している従業員が株式等を売買する際には事前届出を義務付ける等、インサイダー取引の未然防止を図る体制を整備しております。

IRポリシーの制定

当社グループではIR活動(株主さま・投資家さまへの広報活動)において、株主さま・投資家さまのご信頼と共感を得られる企業をめざし『IRポリシー』を制定・公開し、公平な情報開示やコミュニケーションの充実を図っております。

公正取引を推進するための体制構築と運用

当社グループでは、「公正取引に関する指針」を定め、公正且つ自由な競争を堅持し、広く社会に貢献し続ける企業であるために、不当な取引制限等を排除するための体制構築と厳格な運用を推進しております。

反社会的勢力への対応について

当社グループでは、『内部統制システム構築の基本方針』において反社会的勢力との関係遮断、不当要求の拒絶、被害の防止を掲げております。

事例 健全な企業体質

不当要求防止責任者講習の実施

三越伊勢丹グループは反社会的勢力による不当要求にも毅然と対応するべく、各店や関連会社の現場責任者に対し「不当要求防止責任者講習」の受講を推奨しています。警視庁や暴力団追放運動推進都民センター職員、委嘱講師による講義聴講のほか、研修ビデオにて学び、研修終了後には受講証を付与され、実践に役立てています。



研修受講者数

2015年	142名
2016年	98名
2017年	105名

内部通報窓口の設置と運営

当社グループではグループ内で不正行為や違法行為、ハラスメントが発生した場合、その事実を速やかに認識し改善していくために『グループホットライン規程』を定めています。当社グループ内で働く全従業員と当社グループのお取引先を対象とした内部通報システム『グループホットライン』を設置し、社内の専門部署および社外(法律事務所等)にて通報を受け付ける体制を整備しています。

独占禁止法の不当な取引制限(カルテル・談合)防止に向けた取り組み

株式会社三越伊勢丹は2018年1月12日に、公正取引委員会から独占禁止法に基づく排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。これらの命令を受けて、同社では従業員教育を実施し、再発防止に向けた取り組みを行っております。

これを受けて、当社グループは改めて公正な取引を推進するにあたり、新たに同業他社・競争事業者との接触ルールを策定し、公正取引に関する指針に不当な取引制限の禁止を定めるなど、公正取引の強化徹底に努めております。