最終更新日：2019年6月21日
株式会社 丸井グループ
取締役社長 青井 浩
問合せ先：経営企画部　TEL：03（3384）0101
証券コード：8252

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。

Ⅰ 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、社員一人ひとりの「お客さまのお役に立ちたい」という想いを支援し、人の成長が企業の成長につながる好循環を生み出すことにより、中長期的な企業価値の向上に取組んでまいります。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】 更新

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、個別銘柄ごとにその保有の適否に関する具体的な検証内容は、保有先企業との取引の守秘性等から開示しておりません。

（政策保有株式の方針と削減の状況について）
・当社は政策保有株式を原則保有しない方針であり、2016年2月開催の取締役会において、段階的に保有株式を削減することとしました。なお、毎年7月または8月開催の取締役会において、配当利回り等の収益状況を検証するとともに、保有金額全体の削減状況を確認しています。

【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: http://www.0101maruigroup.co.jp /ci/governance.html）

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に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。
・連結配当性向の目安を40%以上から段階的に高め、2024年3月期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。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。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進めます。
・2019年3月末の政策保有株式は6銘柄（2015年12月末対比12銘柄減）となり、貸借対照表計上額は139億円（同106億円減）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。
・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
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2－3　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
当社は、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「共創サ

ステナビリティ経営」をすすめております。その推進を目的に、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、年2回、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取締役会に報告、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ます。
また、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。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「グループ環境方針」や気候変動に係る重要事項を踏まえ総合的に審議し決定することで、気候変動に関するガバナンスの強化を進めていきます。

当社の「共創サステナビリティ経営」の詳細につきましては、「共創経営レポート2018」
「VISION BOOK 2050」をご覧ください。
共創経営レポート
(http://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2018/i_report2018_a3.pdf)
VISION BOOK 2050 (http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/s_report/2018/s_report2018_a4.pdf)

原則2－4　女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保
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5,500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、取り組みをすすめています。

一人ひとりが個性を認め合い尊重する風土づくり
・グループ横断の公認プロジェクト
・中期経営推進会議の取り組み
・グループ横断の職種変更

一人ひとりの活躍を支える制度
・仕組みづくり
・働き方改革（残業時間の削減）
・両立支援制度

多様性推進を活かすためのマネジメント変革
・コミュニケーション変革
・全員参加運営の機会づくり
・自ら変わる風土づくり

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ています。

・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	37%	41%	14%
2019年3月期	98%	69%	97%
2021年3月期（目標値）	100%	80%	100%

・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	36%	545人	24人	7%
2019年3月期	74%	654人	46人	12%
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

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、2021年3月期を最終年度とする5ヶ年の中期経営計画を策定いたしました。その骨子は、以下のとおりです。
1. グループの統合的な運営による企業価値の向上
2. グループ事業の革新による新たな事業の創出
3. 最適資本構成の構築と生産性のさらなる向上
詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の2016年5月12日付「中期経営計画の策定について」をご参照ください。
(http://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/16_0512/16_0512_1.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」　http://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance.html ）

(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、定額報酬と業績連動報酬で構成します。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。

(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。

中村　正雄
経営企画や事業開発、店舗企画等の業務経験を有し、2008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、専務執行役員としてフィンテック事業および経営企画、不動産事業、カスタマーサクセ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。

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、投資調査、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。

青木　正久
物流や店舗・Web事業の企画部門、丸井店舗店長職の業務経験を有し、上席執行役員として、店舗・Web事業およびアニメ事業を管掌し、適切に業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。

伊藤　優子
建築や内装の企画施工管理部門の業務経験を有し、執行役員としてグループ全体のデザイン戦略および建築部門を管掌し、適切に業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]
藤塚　英明
株式会社三菱東京ＵＦＪ銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）やオリンパス株式会社等で要職を歴任されており、その豊富な経験をにもとづく、財務・会計やリスク管理等への優れた見識を通じて、引き続き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。

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、田口　義隆氏、室井　雅博氏および社外監査役　　大江　忠氏、高木　武彦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]
・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外部機関、丸井グループ社外取締役監修のもと、取り組んでいます。
2019年3月期は財務・企業価値・法律・ガバナンス・経営戦略・リーダーシップなど、経営幹部に必要な知識の習得や経営者やゲストスピーカーとの対話、個人ワークによる自社研究等を実施いたしました。
プログラム終了後も、協業先への出向や戦略・企画部門への配置を通じ、継続的な育成とモニタリングを進めています。

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うえで、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。

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をもとに、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。

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

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。

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、2019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、取締役会の規模・構成、運営体制、意思決定プロセス、役割・責務や、取締役・監査役への支援体制や報酬などの実効性に関する6項目41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、確認を行ないました。

■結果の概要
後継者計画としての次世代経営者育成プログラムが推進されており、社内・社外役員の人数バランスや専門性・経験知識など取締役会の構成

も適切であり、取締役会全体としての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、取締役会での中長期的な事業戦略などにおける議論が不足していることや、後継者計画として2018年3月期より開始した次世代経営者育成プログラムの関与と監督がまだ、不十分であるということが挙がりました。

また、昨年度より、役員報酬の中長期インセンティブ（株式報酬）の割合が低く、中長期的な企業価値向上へ向けた報酬制度になっていないという継続的な課題がございました。この点については、役員報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な企業価値向上へ向け、中長期インセンティブの割合を高め、ＥＳＧ関連の評価指標を導入する報酬プランを策定し、昨年度より取締役会にて、議論・検討を重ねてまいりました。今年度においては、共創サステナビリティ経営を推進するための新たな役員報酬制度へと改定をおこないます。今後も、株主の皆さまとの一層の価値共有をはかれる報酬制度に近づけるよう継続的に検討をしてまいります。

【今後の取り組み】
改善点として挙がりました取締役会の議論については、戦略的な議論へ向けた重点分野（企業価値向上に向けた戦略、デジタル化、人材育成）を策定し、それに基づく年間の議論テーマを設定しました。今後は、企業価値向上へ向け、重点分野における戦略的な議論を推進し、共創サステナビリティ経営を実現していきます。

また、後継者計画としての次世代経営者育成プログラムは今年度で3年目を迎えますが、引き続き、プログラムおよび配置・登用を含めた育成内容を進化させるとともに、次世代の経営幹部候補者を継続的にモニタリングできる機会、環境をつくることも検討してまいります。

今後も、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
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、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を図ります。
・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	20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

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）	34,194,600	15.69
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	17,825,800	8.18
青井不動産株式会社	66,019,606	2.76
株式会社三菱ＵＦＪ銀行	5,808,184	2.66
資産管理サービス信託銀行株式会社（証券投資信託口）	4,284,800	1.97
東宝株式会社	3,779,300	1.73
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口７）	3,699,800	1.70
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口５）	3,274,300	1.50
公益財団法人青井奨学会	3,237,835	1.49
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口９）	2,992,300	1.37

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 更新

1．当社は、自己株式5,712千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（502千株）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 第一部
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 更新	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 更新	8 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								△			
田口　義隆	他の会社の出身者								○			
室井　雅博	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f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	○	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。	会社経営の経験と幅広い見識を有し、またダイバーシティ（多様性）に関する造詣も深く、独立した客観的な立場から当社社外取締役として現在も適切に職務を遂行していただいており、引き続き経営の監督機能の強化等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。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。

田口　義隆	○	田口義隆氏は、当社グループの取引先である西濃運輸株式会社およびセイノースーパーエクスプレス株式会社の代表取締役を務めておりますが、直近事業年度において当社子会社が店舗内配送業務等の受託料として計上した金額は24百万円、当社連結売上収益に占める割合は0.01%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。	長きにわたり会社経営者として活躍されており、豊富な経験と幅広い見識を有しております。当社社外取締役として独立した客観的な立場で、引き続き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。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。
室井　雅博	○	室井雅博氏は、当社を取引先とする株式会社野村総合研究所の取締役を務めておりましたが、2017年6月をもって退任いたしました。なお、退任前の直近事業年度における同社への当社の支払額は8百万円であり、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。	会社経営者としてコーポレートガバナンス改革を主導してきた経験の他に、先端技術・デジタル分野に関する造詣も深く、当社が現在推進しているデジタルイノベーションによる成長戦略を展開するにあたり、経営の監督機能の強化等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。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。

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	あり

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で構成しております。
・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

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	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
社外監査役の人数	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
大江　忠	弁護士													
高木　武彦	税理士													

※　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
大江　忠	○	―――	弁護士として長年培ってきた法的な専門知識と経験をもとに、当社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、引き続き職務を全うしていただけると判断したため、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。
高木　武彦	○	―――	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、引き続き職務を全うしていただけると判断したため、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	業績連動型報酬制度の導入

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 更新

取締役に支払った報酬225百万円、監査役に支払った報酬50百万円、計276百万円

■第83期（2018年4月1日から2019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	190	17	17	225
（うち社外取締役）	(4名)	(33)	(—)	(—)	(33)
監査役	5名	50	—	—	50
（うち社外監査役）	(2名)	(15)	(—)	(—)	(15)
合計	13名	241	17	17	276

※当期末日時点における在籍人員は、取締役7名、監査役4名でありますが、上記報酬には、2018年6月開催の第82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社外取締役1名分および監査役1名分を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

[取締役・監査役に対する報酬制度]
当社の取締役（社外取締役および国内非居住者を除く。）の報酬制度は、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（BIP信託）で構成されています。報酬水準および業績連動報酬の比率は、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をベンチマークとして設定し、毎年報酬水準の確認をしています。社外取締役および監査役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとしています。
なお、報酬水準と報酬構成比率については、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高め、株主との利害関係の一致と株主視点での経営強化を図ることを目的として、基本報酬以外の業績連動報酬の割合を高めるため見直しています。

2019年3月期以前　基本報酬：業績連動賞与：業績連動型株式報酬　＝ 8：1：1
2020年3月期以降　基本報酬：業績連動賞与：業績連動型株式報酬　＝ 6：1：3

（報酬の決定方針と決定する機関と手順について）
（ⅰ）指名・報酬委員会の役割と活動内容
指名・報酬委員会の役割につきましては、前述の補充原則４－１０－１［任意の仕組みの活用］に記載しております。

当事業年度の指名・報酬委員会は4回開催し、以下の内容について審議・決定しました。
・2019年3月期新任社外取締役等の役員報酬について（2018年4月、6月開催）
・2020年3月期役員報酬の金額について（2019年2月、3月開催）
なお、2020年3月期の業績連動報酬については、2019年5月に審議・決定しました。

（ⅱ）報酬の決定に関する取締役会の活動内容
2019年2月の取締役会において「役員報酬の改定」をテーマに議論を行い、最終的な役員報酬の改定にともなう2019年6月20日開催の定時株主総会の議案については、2019年5月の取締役会にて審議・決定しました。

（業績連動報酬について）
（ⅰ）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の支給額を決定します。
・2019年3月期は、目標とする業績指標を連結営業利益（公表計画）とし、目標達成度合いに応じて業績連動係数の変動幅を90%～110%の範囲で決定しています。
・2020年3月期は、株主との一層の価値共有を図り会社業績に連動させるため業績指標をＥＰＳ（公表計画）とし、目標達成度合いに応じて業績連動係数の変動幅を0%～200%へ拡大しています。

□ 業績連動賞与の算定式
業績連動賞与　＝　役位別の基準額　×　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	実績（特殊要因除き）	業績連動係数
2019年3月期	連結営業利益	410億円	412億円（403億円※）	98%※
2020年3月期	ＥＰＳ	127.20円	－	0%～200%

※2019年3月期の業績連動係数は、債権流動化による譲渡益等の特殊要因を除いた実績に基づき算出しています。

□ 業績連動賞与の報酬限度額
・取締役（社外取締役を除く）に支給する業績連動賞与の報酬限度額は年額100百万円（使用人兼務取締役に対する使用人賞与を除く）（株主総会決議の日 2016年6月29日）。

（ⅱ）業績連動型株式報酬
当社グループの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ことを目的として、2017年3月期より業績連動型株式報酬制度（BIP信託）を導入しています。本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定した信託（以下「本信託」という。）を用いて、取締役に当社株式の交付等を行う制度です。
・2017年3月末日で終了する事業年度から2019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標（ＥＰＳ、ＲＯＥ、ＲＯＩＣの3項目とする）の目標値に対する達成項目数に応じて0%～100%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。
・2020年3月末日で終了する事業年度から2021年3月末日で終了する事業年度の2事業年度については、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第三者機関の調査に基づく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	実績	業績連動係数
2019年3月期	財務指標	EPS	100円以上	115.99円	3指標達成により100%
		ROE	8.0%以上	9.1%	〃
		ROIC	3.6%以上	3.7%	〃
2021年3月期	財務指標	EPS	130円以上	―	3項目達成100%、2項目達成70%、1項目達成30%、すべて未達成　0%
		ROE	10.0%以上	―	〃
		ROIC	4.0%以上	―	〃
	非財務指標	ESG評価指標	DJSI World (※) の構成銘柄への選定の有無	―	0%または10%

※Dow Jones Sustainability World Index：長期的な株主価値向上への観点から、企業を経済・環境・社会の3つの側面で統合的に評価・選定するESGインデックス。

□ 業績連動型株式の限度額

当社が拠出する金員の上限

・2017年3月末日で終了する事業年度から2019年3月末日で終了する事業年度の3事業年度300百万円（株主総会決議の日 2016年6月29日）。

・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200百万に対象期間の年数を乗じた金額とし、2020年3月末日で終了する事業年度から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（株主総会決議の日 2019年6月20日）。

取締役が取得する当社株式等の数の上限

・2017年3月末日で終了する事業年度から2019年3月末日で終了する事業年度の3事業年度を対象として、1事業年度当たり6万ポイント（6万株相当）（株主総会決議の日 2016年6月29日）。

・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）に対象期間の年数を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から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（株主総会決議の日 2019年6月20日）。

□ 取締役に対する株式等の交付等

・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、算出されたポイント数に応じた当社株式等の交付等を受けるものとします。このとき当該取締役は、当該ポイントの一定の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、換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。ただし、当初の対象期間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（譲渡、担保権設定その他の処分をしてはならない期間）を設けることとしています。

・対象期間を延長し本信託を継続させる場合においては、その時点で当社経営の中期的な計画に対応する年数とします。また、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こととしています。

□ クローバック制度等

・対象取締役等に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該対象取締役等に対し、本制度における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ています。

□ その他報酬の限度額

・取締役の基本報酬の限度額については年額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)(株主総会決議の日 2012年6月27日)。

・監査役の報酬限度額については月額6百万円(株主総会決議の日 1987年4月28日)。監査役個々の報酬は、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ています。

[役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数（2019年3月期）]

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数(人)
		基本報酬	業績連動賞与	業績連動型株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	191	156	17	17	4
監査役(社外監査役を除く)	35	35	―	―	3
社外役員	49	49	―	―	6

（注）1　当期末時点における在籍人員は、取締役（社外取締役を除く）4名、監査役（社外監査役を除く）2名、社外役員5名でありますが、上記報酬には2018年6月25日開催の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1名分および社外役員1名分を含んでいます。

2　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います。

[役員ごとの連結報酬等の総額等（2019年3月期）]

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額（百万円）		
				基本報酬	業績連動賞与	業績連動型株式報酬
青井　浩	103	取締役	提出会社	84	9	9

(注) 連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

【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8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9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、純粋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、2019年3月期に係る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。

Ⅲ 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	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。
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。	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。	あり
IR資料のホームページ掲載	（IRに関するURL）　http://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 更新

	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	マルイ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	「サステナビリティ委員会」を設置し、同委員会内に「環境・社会貢献推進分科会」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。その取り組み内容を「VISION BOOK 2050」としてまとめ冊子を作成するとともにウェブサイトで開示しております。 （「VISION BOOK 2050」 http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/s-report.html）
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。

Ⅳ 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すすめ、健全で透明性が高い、効率的な経営を推進する。
①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9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査する。
・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。

②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係る重要な文書の管理を行う。

③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
・経営上の高リスク分野を管理するため設置した、広報IR委員会、内部統制委員会、環境・社会貢献推進委員会、個人情報保護推進委員会、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、スピーディな業務の改善と事故の未然防止を図るとともに、各委員会の統括機能として代表取締役を議長とするコンプライアンス推進会議を設置し、当社グループのリスク管理を行う。
・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を制定する。（URL: http://www.0101maruigroup.co.jp /ci/governance.html）
・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。

④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。

⑤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。
・財務報告に係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。

⑥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おこない、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。

⑦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。

⑧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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、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。

⑨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等は、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。

⑩監査役の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係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。

⑪その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・取締役会は監査役の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。

■昨年度の運用状況
①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。

②コンプライアンス体制
・グループ行動規範の周知徹底を図り、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。なお、2018年3月期より、これまでにグループがすすめてきた取り組みや考え方を取りまとめる形でグループ行動規範の改定を行い、地域・社会への貢献、人権の尊重、取引上の不適切な行為の排除、情報等の保護・管理について明記しております。
・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行っております。なお、昨年度は、各事業分野ごとの実務研修をはじめ、「個人情報」「ハラスメント」を重点テーマとして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イ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。

③リスク管理体制
・経営上の高リスク分野を管理するために設置した、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。
・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、コンプライアンス推進会議は、昨年度2回開催されております。

④取締役の職務執行
・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、取締役会は、昨年度10回開催されております。
・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、昨年度21回開催されております。

⑤監査役の職務執行
・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、昨年度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。

Vその他

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した（以下、更新後のプランを本プランといいます。）。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したが、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

[適時開示体制の概要]

1．情報開示の担当部署

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。

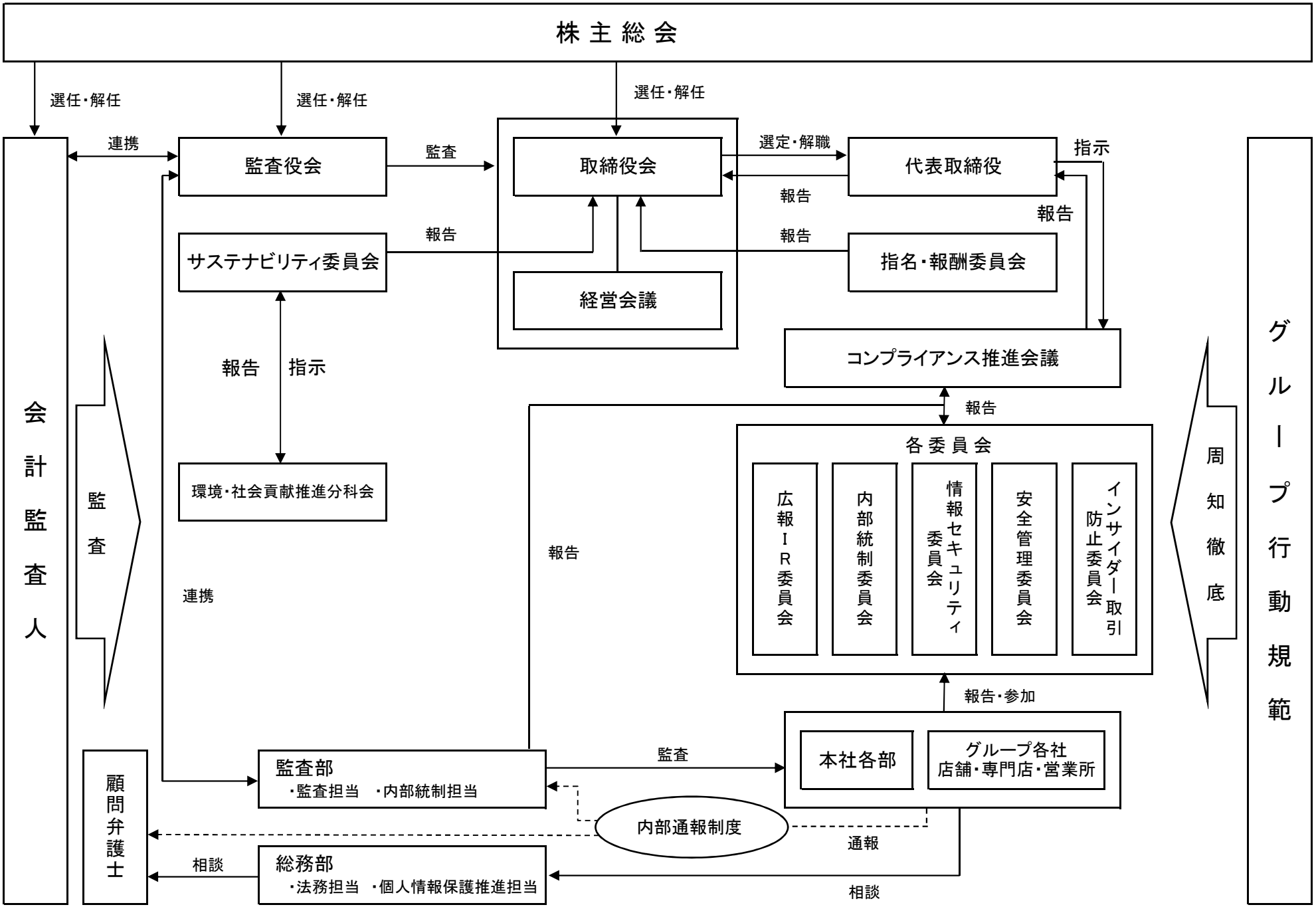
2．情報収集の体制

取締役会において、当社および当社グループ各社の内部情報が報告され、共有化が図られております。

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。

3．情報開示に係わる対応の決定機関

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。


株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
会計監査人
連携
監査役会
監査
取締役会
選定・解職
代表取締役
指示
報告
報告
報告
報告
サステナビリティ委員会
指名・報酬委員会
経営会議
報告
指示
コンプライアンス推進会議
報告
監査
環境・社会貢献推進分科会
各委員会
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
周知徹底
グループ行動規範
連携
報告
報告・参加
顧問弁護士
監査部
・監査担当　・内部統制担当
監査
本社各部
グループ各社
店舗・専門店・営業所
内部通報制度
通報
相談
総務部
・法務担当　・個人情報保護推進担当
相談

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

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・ガイドラインにて開示しております。

コーポレートガバナンス・コード			丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドラインにおける実施状況の開示場所	実施状況	
基本原則	原則	補充原則		comply	expiain
第1章 株主の権利・平等性の確保	1－1. 株主の権利の確保		第3章 第20条（株主の権利の確保）	●	
		1－1①	第3章 第22条（株主総会）	●	
		1－1②	第2章 第4条（取締役会の役割）	●	
		1－1③	第3章 第20条（株主の権利の確保） 第3章 第22条（株主総会）	●	
	1－2. 株主総会における権利行使		第3章 第22条（株主総会）	●	
		1－2①	第4章 第27条（情報開示）	●	
		1－2②	第3章 第22条（株主総会）	●	
		1－2③	第3章 第22条（株主総会）	●	
		1－2④	第3章 第22条（株主総会）	●	
		1－2⑤	第3章 第22条（株主総会）	●	
	1－3. 資本政策の基本的な方針		第3章 第23条（資本政策の基本方針） 第3章 第24条（株主還元）	●	
	1－4. 政策保有株式		第3章 第25条（政策保有株式）		●
		1－4①	第3章 第25条（政策保有株式）	●	
		1－4②	第3章 第25条（政策保有株式）	●	
	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		第3章 第23条（資本政策の基本方針）	●	
	1－7. 関連当事者間の取引		第3章 第26条（関連当事者間の取引）	●	
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		第1章 第1条（目的）	●	
	2－2. 会社の行動準則の策定・実践		第1章 第2条（行動規範）	●	
		2－2①	第1章 第2条（行動規範）	●	
	2－3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティーを巡る課題		第1章 第2条（行動規範）	●	
		2－3①	第1章 第2条（行動規範）	●	
	2－4. 女性の活用を含む社内の多様性の確保		第1章 第2条（行動規範） 第2章 第14条（執行役員）	●	
	2－5. 内部通報		第4章 第28条（内部通報制度）	●	
		2－5①	第4章 第28条（内部通報制度）	●	
	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		
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		第2章 第4条（取締役会の役割）	●	
		(i)	第1章 第1条（目的）	●	
		(ii)	第1章 第1条（目的）	●	
		(iii)	第2章 第10条（指名・報酬委員会） 第2章 第16条（取締役、監査役、執行役員の報酬）	●	
		(iv)	第2章 第10条（指名・報酬委員会） 第2章 第15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）	●	

コーポレートガバナンス・コード			丸井グループ　コーポレートガバナンス・ガイドラインにおける実施状況の開示場所	実施状況	
基本原則	原則	補充原則		comply	expiain
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	(v)	第2章　第15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）	●	
		3－1①	第4章　第27条（情報開示）	●	
		3－1②	第3章　第22条（株主総会）	●	
	3－2．外部会計監査人		第2章　第8条（監査役会の役割） 第2章　第18条（会計監査人）	●	
		3－2①	第2章　第8条（監査役会の役割） 第2章　第18条（会計監査人）	●	
		3－2②	第2章　第18条（会計監査人）	●	
第4章　取締役会等の責務	4－1．取締役会の役割・責務（1）		第1章　第1条（目的） 第2章　第4条（取締役会の役割）	●	
		4－1①	第2章　第4条（取締役会の役割）	●	
		4－1②	第2章　第4条（取締役会の役割）	●	
		4－1③	第2章　第4条（取締役会の役割）	●	
	4－2．取締役会の役割・責務（2）		第2章　第16条（取締役、監査役、執行役員の報酬）	●	
		4－2①	第2章　第16条（取締役、監査役、執行役員の報酬）	●	
	4－3．取締役会の役割・責務（3）		第2章　第10条（指名・報酬委員会） 第2章　第19条（リスク管理体制） 第3章　第26条（関連当事者間の取引） 第4章　第27条（情報開示）	●	
		4－3①	第2章　第10条（指名・報酬委員会） 第2章　第15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）	●	
		4－3②	第2章　第15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）	●	
		4－3③	第2章　第15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）	●	
		4－3④	第2章　第19条（リスク管理体制）	●	
	4－4．監査役及び監査役会の役割・責務		第2章　第8条（監査役会の役割） 第2章　第13条（監査役）	●	
		4－4①	第2章　第8条（監査役会の役割） 第2章　第12条（取締役）	●	
	4－5．取締役・監査役等の受託者責任		第2章　第12条（取締役） 第2章　第13条（監査役）	●	
	4－6．経営の監督と執行		第2章　第5条（取締役会の構成）	●	
	4－7．独立社外取締役の役割・責務		第2章　第12条（取締役）	●	
	4－8．独立社外取締役の有効な活用実施状況		第2章　第5条（取締役会の構成）	●	
		4－8①	第2章　第12条（取締役）	●	
		4－8②	第2章　第12条（取締役）	●	
	4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質		第2章　第15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	●	
	4－10 任意の仕組みの活用		第2章　第3条（組織体制） 第2章　第10条（指名・報酬委員会）	●	
		4－10①	第2章　第3条（組織体制） 第2章　第10条（指名・報酬委員会）	●	
	4－11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件		第2章　第5条（取締役会の構成） 第2章　第7条（取締役会の評価） 第2章　第9条（監査役会の構成） 第2章　第15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）	●	
		4－11①	第2章　第5条（取締役会の構成） 第2章　第10条（指名・報酬委員会） 第2章　第15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）	●	
		4－11②	第2章　第12条（取締役） 第2章　第13条（監査役）	●	

コーポレートガバナンス・コード			丸井グループ　コーポレートガバナンス・ガイドラインにおける実施状況の開示場所	実施状況	
基本原則	原則	補充原則		comply	expiain
第4章　取締役会等の責務	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	第2章　第7条（取締役会の評価） 第2章　第15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）	●	
	4－12 取締役会における審議の活性化		第2章　第5条（取締役会の構成） 第2章　第12条（取締役）	●	
		4－12①	第2章　第6条（取締役会の運営）	●	
	4－13 情報入手と支援体制		第2章　第6条（取締役会の運営） 第2章　第12条（取締役） 第2章　第13条（監査役）	●	
		4－13①	第2章　第12条（取締役） 第2章　第13条（監査役）	●	
		4－13②	第2章　第12条（取締役） 第2章　第13条（監査役）	●	
		4－13③	第2章　第6条（取締役会の運営） 第2章　第12条（取締役）	●	
	4－14 取締役・監査役のトレーニング		第2章　第17条（トレーニングの方針）	●	
		4－14①	第2章　第17条（トレーニングの方針）	●	
		4－14②	第2章　第17条（トレーニングの方針）	●	
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		第3章　第21条（株主との対話）	●	
		5－1①	第3章　第21条（株主との対話）	●	
		5－1②	第3章　第21条（株主との対話）	●	
		5－1③	第3章　第21条（株主との対話）	●	
	5－2.　経営戦略や経営計画の策定・公表		第2章　第4条（取締役会の役割） 第3章　第23条（資本政策の基本方針） 第4章　第27条（情報開示）	●	

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
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
	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

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	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
	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　IR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・コードに基き、 コーポレートガバナンス報告書を作成しました	―