

# 大力推行公正的事業活动

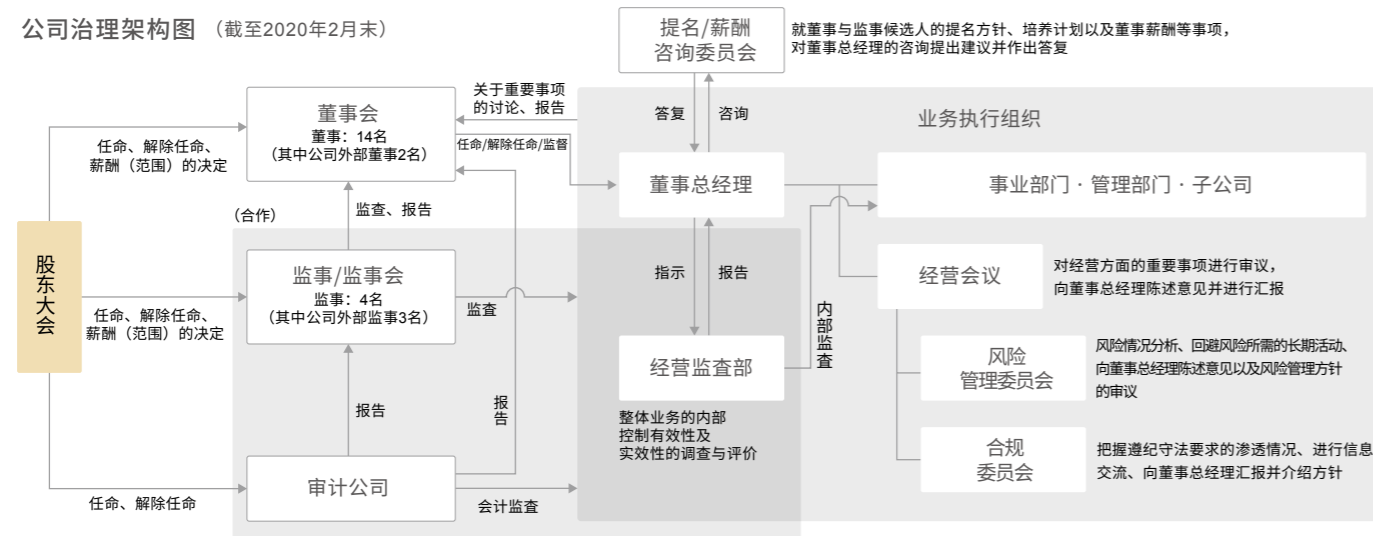
我们强化公司治理，提高员工的合规意识，密切关注永旺梦乐城全体利益相关者的人权。



## ■ 经营体制

成立经营会议，将其作为总经理的咨询机构，不断强化经营战略职能，实现决策流程的高效化。同时，每月至少召开1次由董事总经理任主席的董事会，由此强化经营监督职能。

公司治理架构图（截至2020年2月末）



**董事会** 为了强化经营监督职能，以董事长兼总经理任主席，每月召开1次以上的董事会。监事也需出席。（董事2名、监事2名均为独立董事）

**监事会** 为了提高监督的实效性、效率性，审计公司与作为内部监督部门的经营监督部随时进行信息和意见交流。

## ■ CSR推进组织图



## ■ 内部控制系统（部分主要事项）



### 信息的保存・管理

判决书、会议记录等文件在适当的保存媒体、且具有合理和精确搜索性的状态下进行保存和管理，并根据需要维持可浏览状态的同时，由“资料管理规则”所规定的主管部门实行管理防止泄密。



### 风险管理

以防患于未然及将发生危机时的受损程度降低为目的制定“经营危机管理规则（风险管理规则）”，力争降低风险和损害。发生突发且重大危险时，根据该规则传播信息并做出正确的决策进行应对。



### 提出问题及改善

设置以管理总部长为委员长的“合规委员会”，在经营会议上汇报委员会的各项事宜，重要事件也同时向董事会汇报。此外，为了不给举报者带来负面影响，我们设置了内部举报热线・永旺梦乐城“人事110”（本公司工会也设置了“工会110”）。接到报告时，责任部门应对相关内容进行详查，如果确实存在违反行为则基于公司内部规则进行相应的处理，之后制定防止再次发生的对策，并向“合规委员会”汇报。

## 合规强化措施（中国）

### ■ 合规进修

每年在各大购物中心和各单位分别实施一次干部进修和普通进修，实施对象为在华永旺梦乐城的共约800名员工。我们根据法律法规和公司内部规范等开展基础培训，并分享实际发生的舞弊事例。

### ■ 新店员工面谈

新开业的购物中心约三分之二的员工为新聘员工，我们自开业起一年内通过个人面谈培养员工的合规意识，严格落实员工初步培训。

### ■ 面向专卖店开设举报热线

专卖店或外部供应商的员工如遭遇职权骚扰等不当对待，可通过邮件或电话的形式直接向合规部进行举报。

### 成立主管部门，加强合规建设



为了长期开展旨在调查、处理和防范舞弊行为的员工培训，中国公司于2017年成立了合规部，目前共有4名工作人员。我们每年在各大购物中心和各单位分别实施一次进修，确保员工能够掌握合规知识，做出准确判断，参训学员态度十分积极，会对存在疑点的部分进行提问。

同时，除了实施新店员工面谈、对通过永旺110举报的事件进行调查之外，还为专卖店构建了内部举报机制。接到举报后，我们会在严格保密的基础上谨慎了解事实情况，实施整改措施。

在诉讼多发的中国社会，各省市的法律法规不尽相同，需要进行应急处理的机会也比较多，就本公司的企业规模（近800名）而言，包括我本人在内共有5名员工持有律师资格证，能够在突发情况下进行快速响应。要减少员工的舞弊现象，重点在于持续开展对策措施，切实将其渗透到员工内部。与合规部成立之初相比，员工们的意识已经有了逐步的提升。未来，我们将努力建设更加优越的职场环境，确保全体员工严格遵守公司规定和理念。



永旺梦乐城（中国）投资有限公司  
合规部 经理  
杨敏

## 就购物中心建设签署公平协议（东南亚地区）

本公司十分关注全体利益相关者的人权和职业健康安全。在东南亚地区建设购物中心的过程中，将对地区发展的贡献度作为选择总承包商的重要标准，要求积极促进当地就业，大力推行环保措施等。本公司作为发包方，与承包方之间签订平等承担风险的协议，确保高度公平。此外，我们通过身份识别对施工现场人员开展出入管理，防范雇佣童工及非法务工现象，为作业人员进行体检，大力开展人权保护工作。

