

# 治理

Governance



## 公司治理

### 方针

#### 公司治理的基本思路

本公司将“客户第一”作为基本理念，将“永旺梦乐城是携手地区共创‘未来生活蓝图’的‘Life Design Developer’”纳入了经营理念。“Life Design”被定义为一种超越商业设施框架、进行着眼于当地客户每个人的生活阶段的各种功能扩充、设计不仅包括购物还包括结识新人和文化发展在内的“未来生活蓝图”。

本公司的方针是通过进一步强化从零售业发展起来的开发商的优势，同时在日本国内外从本土化的角度推动在各地地区打造独具特色的购物中心，为改善人们的生活方式和发展当地的经济和文化社会做贡献。此外，通过推进长期愿景及中期经营计划中的发展措施，持续为地区和社会的问题提供解决方案，从而确立作为当地社区核心设施的社会基础设施功能地位。为了实现这些目标，我们认为公司治理是经营的最重要事项之一，并不断加强公司治理。

#### 公司治理体制构建指针

1. 确保股东权利、行使权利的环境和平等，促进与股东的适当联动，实现可持续发展。
2. 董事会和经营层发挥领导作用，以营造尊重客户、当地社会、合作伙伴企业、员工、股东、投资人等利益相关者的权利和地位以及事业活动道德的企业文化和环境，并积极实施可持续发展的举措。
3. 关于财务信息和非财务信息，制定“披露方针”和“信息披露管理规则”，进行适当、通俗易懂的信息披露，确保透明度和公平性。
4. 董事会由具有不同经验和专业知识的成员组成，在充分利用从零售行业发展起来的开发商的优势的同时，通过选任独立外部董事来强化监督体制，实现高度透明的经营管理，制定长期愿景、中长期计划等重要企业战略并推进措施的执行。
5. 将通过与股东的建设性对话而获得的意见和评价反映给经营层来帮助提高企业价值。

#### 交叉持股基本方针

关于交叉持股，本公司的方针是综合考虑事业战略和交易关系等，以从中长期视点来看有助于提高本集团公司的企业价值为目的而持股。

对于每个交叉持股，综合判断持股目的、股份的分红收益是否超过资本成本，以及考虑持有风险和与发行人交易之后的长期持有价值等，由董事会每年对是否适合持有审核1次，并公布审核结果。

此外，在对交叉持股行使表决权时，需要确认每项议案是否有助于提高该公司的中长期企业价值，是否不会损害本公司的企业价值，在进行此确认的基础上，根据需要与发行公司进行对话，同时，综合判断是否持有。

## 公司治理

#### 关于相关当事人之间的交易的基本方针

为了避免在与董事及主要股东进行交易（相关当事人之间的交易）时损害本公司及股东的共同利益，本公司制定了以下制度。

#### 与相关当事人之间的交易相关的基本方针

1. 关于董事的竞争性交易及本公司与董事之间存在利益冲突的交易，由公司外部董事组成的治理委员会（暂定名称）事先进行审议，在听取专家对交易适当性的意见后，提交给董事会开会讨论，由此对是否损害本公司及股东的共同利益慎重地进行细查。此外，我们通过将与该交易有利益关系的董事作为特殊利益相关方排除在外，然后再做出决议，以此来确保程序的公正性。
2. 本公司在与相关当事人进行交易时，按照“相关当事人交易管理规则”，公布“相关当事人名单”以明确相应的企业，并在审批时添附与相关当事人以外的企业等之间的交易事例比较表，制定这些规则以保证交易条件的客观性。此外，按照“授权规则”根据交易的重要性和性质提交董事会开会讨论的事项应就交易的合理性（事业上的必要性）和交易条件的对等性向独立董事及监事听取意见，然后再进行审议，每年就与相关当事人交易商各公司之间的年度交易实绩增减率等进行1次报告，细查交易的合理性和对等性。

#### 与母公司之间的关系

本公司属于由永旺株式会社（纯控股公司）及其合并子公司和适用权益法的相关公司组成的企业集团。永旺集团以将GMS事业作为核心的零售事业为中心，发展综合金融、开发商、服务等各项事业的综合业务，作为永旺集团的核心企业负责开发商事业。

永旺株式会社负责制定集团战略方案、优化集团经营资源配置、宣传和控制经营理念和基本原则、提供共同服务等，最大限度地发挥集团协同效应，同时，包括本公司在内的集团各公司通过提高专业性和进行与当地社区密切相关的经营，进一步提高客户满意度。

在本公司的事业中，我们利用集团企业超过8万亿日元的销售额规模，实施利用永旺信用卡和永旺电子货币“WAON”等永旺集团基础设施的促销计划，从而努力提高吸引客户的能力。

永旺株式会社持有本公司及其相关公司58.8%（截至2021年2月末）的投票权（直接持股为58.2%），各公司在日常事业运营中自行做出经营决策，但重要问题要与永旺株式会社协商或向该公司报告。我们与永旺株式会社和集团企业在充分尊重彼此的自主性和独立性的同时保持密切合作，并努力实现可持续增长、发展和提高业务绩效。

## 公司治理

### 对性别多样性的承诺

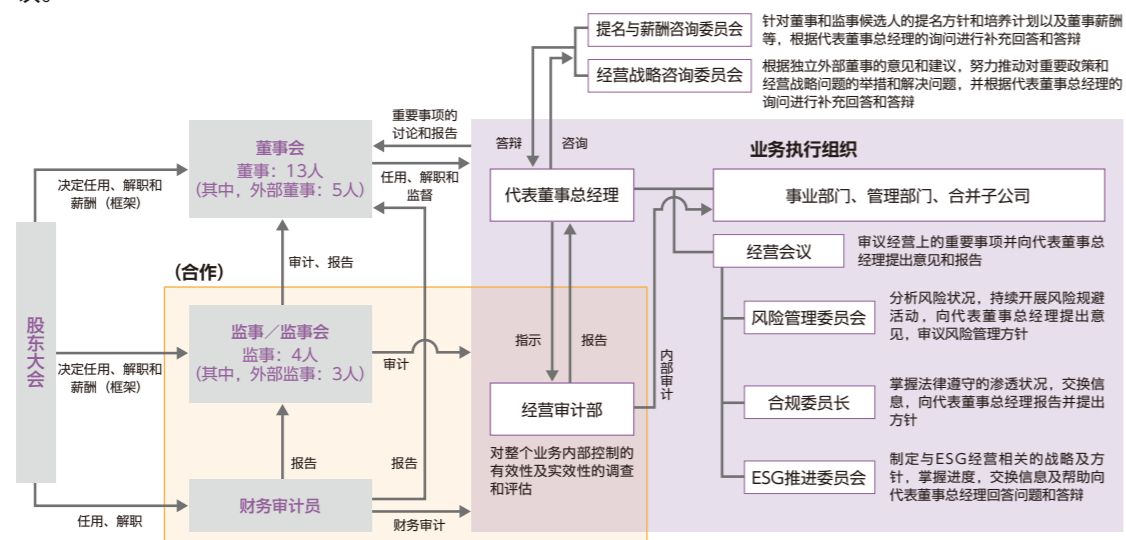
根据公司章程,为了能够积极审议和及时决策,董事会成员人数上限为20人,目前董事为13人,其中高度独立的外部董事为5人(2021年5月20日)。公司内部董事由能够把握业务整体并开展活动、具有平衡感、实绩和决定能力、具有各种专业知识的成员组成。此外,外部董事由具有多种视角、丰富的经验、高水平的见解、专业知识且具有独立性、在多种行业有经验的经营者和专家组成。而且,从开发、管理和运营购物中心的业务内容可知女性的价值观和想法非常重要,要促进将女性纳入董事会成员等多元化经营,不分国籍、种族、性别、年龄、学历和宗教等,充分利用多种多样的人才。此外,董事候选人的提名由代表董事总经理提案,在提名与薪酬咨询委员会听取独立董事的意见后,作为董事会讨论议案在股东大会上决定,然后作为股东大会提案提交。

## 管理

### 公司治理体制

作为总经理的咨询机构,我们设立了由常务董事以上的董事、专职监事及董事总经理提名的人员组成的经营会议,以强化经营战略功能并提高决策程序的效率。此外,我们通过每月至少召开1次由代表董事总经理为议长的董事会来努力强化经营监督功能。

除此之外,我们还通过代表董事以下的各部门长和干部员工参加的会议组织致力于共享信息和高效的事业活动。此外,我们还采用了以公司外部监事为中心的监事制度,构建在努力与财务审计师、经营审计部合作的同时充分履行监事的审计功能的机制。每位监事都出席董事会,专职监事还保持出席经营会议。



## 公司治理

### ESG推进体制



### 董事会的运营

除了每月至少召开1次董事会会议外,必要时可临时召开,关于由总经理批准的、有可能在本集团公司产生重大风险的决策事项,在经营会议审议的基础上,由总经理或董事会决定。关于业务执行,通过预先规定的“职务管理规则”、“业务分掌规则”、“权限规则”、“申请批准规则”和“相关公司管理规则”明确执行每项业务所必需权限和职责。

### 董事的解职及解职标准

董事候选人的提名由代表董事总经理按照以下标准提案,在提名与薪酬咨询委员会听取独立董事的意见后作为股东大会讨论议案,由董事会决定并作为股东大会提案进行提交。

### 董事候选人的提名方针

- 公司内部董事必须具备各自专业领域的的能力、知识、经验和成就,同时,具有把握业务整体并开展活动的平衡感和决断力。
- 外部董事必须在其出身的各个领域具有丰富的经验和高水平的见解,有足够的时间履行作为本公司董事的职责,必须具备从独立的立场对确保董事会决策的妥当性和正确性提出建议的资质。

### 监事候补人员的提名方针

- 必须能够从经营整体的角度识别经营问题。
- 不得存在可能影响监事履行职责的利益关系和交易关系。
- 必须具有一定程度与财务及会计相关的知识和见解或在专业领域的的能力、知识和经验。

本公司CEO的任用及解职由董事会决议决定。被任用的人员是否具有CEO所需的素质、评价和经验由以独立董事为中心的提名与薪酬咨询委员会进行讨论,并经过董事会审议,以确保所执行的程序具有高度都的透明度和公正性。作为对本公司CEO的要求,任命一位具有相应丰富经验、高水平的见解、高水平专业知识,以及实现本公司事业可持续发展所需的、有足够经营能力及领导力的人。



## 公司治理

### 董事构成 (截至2021年5月20日)

区分	姓名		董事会(2020年度) 出席次数/举行次数(次)	监事会(2020年度) 出席次数/举行次数(次)
代表董事总经理	岩村 康次	海外事业本部长	16/16	—
专务董事	藤木 光广	CX创造本部长	16/16	—
常务董事	佐藤 久之	开发本部长	16/16	—
常务董事	冈本 正彦	管理本部长	16/16	—
常务董事	横山 宏	财经本部长	16/16	—
董事兼顾问	冈田 元也		16/16	—
董事	伴井 明子	市场统括部长	16/16	—
董事	桥本 达也	中国事业负责人	12/12 <sup>*5</sup>	—
外部董事	河端 政夫 <sup>*1</sup>		12/12 <sup>*5</sup>	—
外部董事	腰塚 国博 <sup>*2</sup>		12/12 <sup>*5</sup>	—
外部董事	山下 泰子 <sup>*2</sup>		12/12 <sup>*5</sup>	—
外部董事	黑崎 裕伸 <sup>*2*6</sup>		—	—
外部董事	大和田 顺子 <sup>*2*6</sup>		—	—
外部董事	榎本 知佐 <sup>*2*6</sup>		—	—
监事	渡部 Maki <sup>*3</sup>		16/16	14/14
监事	村松 高男 <sup>*3*4</sup>		15/16	13/14
监事	鸟居 江美 <sup>*3*4</sup>		16/16	14/14
监事	西松 正人		12/12 <sup>*5</sup>	11/11 <sup>*5</sup>

\*1 外部董事河端政夫先生已于2021年5月20日退休。

\*2 腰塚 国博、山下 泰子、黑崎 裕伸、大和田 顺子和榎本 知左是外部董事，是基于东京证券交易所规定的独立董事。

\*3 渡部 Maki、村松 高男和鸟居 江美是外部监事。

\*4 村松 高男和鸟居 江美是基于东京证券交易所规定的独立董事。

\*5 在2020年5月19日第109财年普通股东大会上被任命为本公司外部董事并于同日就职以来，董事会已召开12次会议。

\*6 在2021年5月20日的股东大会上被任命为本公司外部董事，并于同日就职。

### 其他委员会召开次数

2020年度，风险管理委员会召开了4次会议，提名与薪酬委员会召开7次会议。

## 公司治理

### 评估董事会实效性的举措

为了让公司治理有效地发挥作用并加强公司治理，通过验证董事会的贡献度，发现并改善问题，董事会自己对董事会整体的实效性进行分析和评估。

### 分析和评估流程

通过问卷调查以自我评估方式实施董事会的实效性评估，由第三方机构对回答内容进行分析，同时，实施以外部董事为中心的意见交换和讨论，然后董事会根据其结果进行验证和讨论。

### 分析和评估结果的概要

董事会设置适当的议案，并由拥有多方面知识、见解和经验的董事及公司监事进行热烈的讨论，然后判断其是否在适当地发挥作用。

### 今后的应对

随着海外事业规模的扩大，致力于支持适当承担风险的全球治理，改进风险管理，并稳步实施改善董事会职能的措施，从而努力进一步充实审议和提高其实效性。

### 董事薪酬等

#### 与决定董事薪酬等的金额或其计算方法相关的方针事项

本公司规定了与决定董事薪酬等的金额或其计算方法相关的方针，其内容如下。

1. 董事薪酬为经营方针的执行提供强有力的动力，并与业绩挂钩，兼顾客观性和透明度。
2. 董事薪酬由“基本薪酬”、“绩效薪酬”和“股票补偿型股票期权”构成。

#### ①“基本薪酬”

在每个职位设定的标准金额内，根据个人评价决定并按月支付。

#### ②“绩效薪酬”

绩效薪酬在总现金薪酬(基本薪酬+绩效薪酬)中的占比在30%左右，并根据责任增加比例。

每位董事(个人)支付的绩效薪酬金额按“绩效薪酬规程金额×绩效薪酬支付率”计算，并将基于公司业绩的支付率(0%至170%)和个人绩效评价反映到其中。此外，作为最能代表通常事业成绩的指标，我们选择通常利润预算达标率作为公司绩效。

此外，个人绩效评估由作为提名和薪酬咨询委员会成员的每个独立外部董事根据每个董事的年度业务报告进行个人评价，并将总经理的评价添加到该评价中后决定。同时，关于每位董事的最终评价结果及绩效薪酬支付率，将由总经理向独立外部董事进行反馈。

#### ③“股票补偿型股票期权”

通过提高股价、绩效和薪酬之间的联动性，不仅与股东分享股价上涨的收益，也分享股价下跌的风险，以提高持续改善绩效和增加企业价值的愿望和士气为目的，作为反映绩效的股票补偿型股票期权而分配新股票预约权。分配的新股票预约权数量是针对每个董事职位的标准数量，根据该年度的绩效决定的。如果付与年度的通常利润低于预算的80%，则付与预定金额的一半，如果通常利润为亏损，则不付与。

## 公司治理

- 外部董事仅获得固定薪酬，不在全公司绩效和个人绩效评估的对象范围内。
- 董事薪酬上限经2007年5月17日召开的第96次普通股东大会决定为每年6亿日元以内。此外，作出该决议时的董事人数为20人。
- 有权决定本公司董事的薪酬等的金额或计算方法的人是代表董事总经理，其权限内容及裁量范围为每位董事的个人薪酬金额（金钱）相关部分。2018年11月召开的董事会会议决定设立“提名与薪酬咨询委员会”，并自2019年1月起开始运用。“提名和薪酬咨询委员会”的目的是根据代表董事总经理的询问，与以5名独立外部董事（2021年2月28日）为中心的成员进行讨论，并向代表董事总经理提供建议或答辩。经委员会讨论和答辩后，代表董事总经理根据公司业绩和每位董事的个人业绩，在规定的范围内决定绩效薪酬。
- 监事从独立的立场对董事的履职情况进行监督，因此仅支付固定薪酬。薪酬水平应该为确保建立和运营良好的公司治理方面发挥重要作用的人才所需的水平。在2002年5月8日召开的第91次普通股东大会上，监事的报酬金额被决定为每年5,000 万日元以内，在此范围内，经与监事协商后决定。作出该决议时的监事数为4人。

此外，与监事的各种薪酬相关的方针如下所示。

### ①“基本薪酬”

根据各监事的经验、见解和职称支付固定金额的基本薪酬。

### ②“绩效薪酬”

对监事不支付绩效薪酬。

### ③“股票补偿型股票期权”

对监事不支付股票相关薪酬。

## 公司治理

### ■ 董事的各个职位的各种类薪酬比例

职位	董事薪酬构成比例			合计
	基本薪酬	绩效挂钩薪酬		
		绩效薪酬	中长期激励股票补偿型股票期权	
在位董事	61%~69%	22%~30%	9%	100%
董事	68%~72%	22%~25%	6%~7%	
外部董事	100%	0%	0%	

(注)

- 本表是绩效薪酬相关目标完成度为100%时的模型，上述比例随本公司业绩和股价的变化而变化。
- 由于每个董事的职位等级适用不同的薪酬表，因此即使在同一职位上，每个人的薪酬类别的比例也不同。

### 董事会的活动内容

相应事业年度的董事薪酬的审议和决定如下所示。

- 2020年4月13日：关于董事绩效薪酬的决定
- 2020年4月13日：关于作为第13次股票补偿型股票期权而发行新股票预约权
- 2020年4月13日：关于作为第13次股票补偿型股票期权而分配新股票预约权
- 2020年5月19日：关于针对董事的2020年度基本薪酬的决定

### 提名与薪酬咨询委员会的职责和活动内容

提名和薪酬咨询委员会作为代表董事总经理的咨询机构，其目的是针对董事基本薪酬和绩效薪酬的支付水平的妥当性，以及决定董事的基本薪酬和绩效薪酬时对各个董事的业绩评估的妥当性进行讨论和交换意见，并向总经理提出建议或答辩。

- 2020年3月3日：与业务执行董事个人绩效评估相关的事项
- 2020年4月9日：与个人绩效评估结果及绩效薪酬支付率报告相关的事项
- 2020年7月21日：与选择委员长、董事的规模和构成相关的事项，与董事会实效性评估相关的事项
- 2020年9月23日：与董事的规模及构成相关的事项
- 2020年11月19日：与董事的规模及构成相关的事项，与董事会实效性评估相关的事项
- 2020年12月22日：与董事会实效性评估相关的事项
- 2021年1月20日：关于新任外部董事候选人及下一期董事制度，与董事会实效性评估相关的事项

### 各类董事的薪酬等总额、各类别薪酬等的总额、对象董事的人数

董事分类	薪酬等的总额 (百万日元)	各类别薪酬等的总额(百万日元)			对象董事人数 (人)
		基本薪酬	股票期权	董事奖金预计金额	
董事(不包括外部董事)	216	168	24	22	12
监事(不包括外部监事)	—	—	—	—	—
外部董事	43	43	—	—	7

(注) 以上内容不包括1名无薪酬董事及2名监事。

## 公司治理

### 每位董事的合并薪酬等的总额等

因为没有合并薪酬总额在1亿日元以上的人员,所以没有记载。

### 员工兼职董事的员工工资中的重要部分

没有适用事项。

## 风险管理

### 方针

#### 基本方针

随着围绕企业的各种风险不断扩大,本公司努力通过预防危机或在发生危机时迅速应对来降低风险,不仅是为了防止对本公司品牌造成损害,也是为了提高企业价值。此外,我们通过确保客户、交易商和所有员工的安全、与当地社会及交易商合作并继续我们的事业来履行本公司的社会使命。

#### 与ESG相关的罚款和和解金

2020年度,在废弃物、空气、土壤等环境污染及其他ESG所有方面未被罚款。

### 管理

#### 风险管理推进体制

本公司以代表董事总经理作为风险管理的最高负责人、以担当董事作为各本部的负责人,建立了确保事业连续性和人的生命安全的制度和环境。此外,我们还制定了“经营危机管理规则(危机管理规程)”并努力降低风险和损失,以防止危机发生并在发生危机时将损失降至最低。此外,通过为每个风险项目设立主管部门,对本集团公司整体的损失危险进行管理,不仅防止品牌价值受损,而且努力提高企业价值。在发生紧急且重大的损失危险时,我们将根据“经营危机管理规则(危机管理规程)”进行适当的信息传达和决策,进行将损失降至最低等适当的应对。该风险管理体制参考了代表性风险管理框架ISO31000。

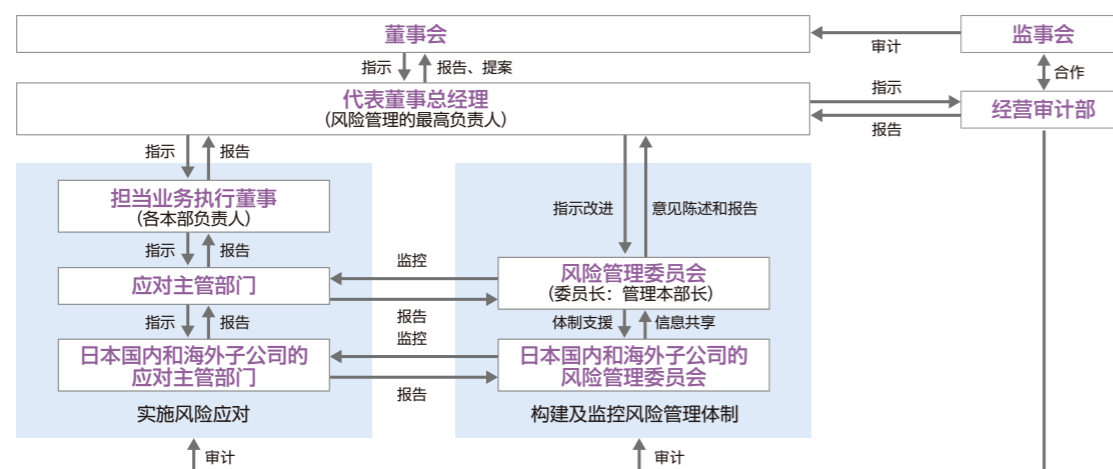
作为负责管理风险的机构,设立了由管理本部长任委员长的风险管理委员会,审议与本集团公司整体的风险管理推进相关的课题和应对措施,同时,作为总经理的咨询机构,将风险管理委员会的议案向由常务以上的董事、专职监事及总经理任命的人员组成的经营会议报告。此外,重要的案例将向董事会报告并进行年度报告。内部审计担当部门根据“内部审计规则”制定年间审计计划并进行内部审计,以提高风险管理的实效性。此外,年度审计报告将向董事会报告。

董事会还监督事业活动中与ESG(环保、社会、治理)相关的风险。

经营审计部制定年度审计计划以提高风险管理的实效性,并进行包括风险管理流程在内的内部审计。年度计划将向董事会报告。而且,我们将对内部控制的有效性进行验证和评估,以确保本公司及子公司的业务运营正常运行,并提出改进和提高业务质量的建议。这些审计结果将报告给总经理、担当董事、监事等,同时,反馈给对象部门并跟踪其后的改进进度。此外,我们定期向经营会议会、董事会和董事会报告审计结果,并通过定期和不定期交换意见和共享信息与监事合作。

## 风险管理

### ■ 风险管理推进体制图



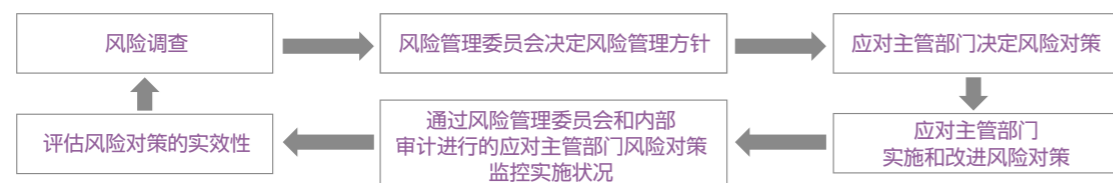
### 风险管理流程

本公司在进行风险管理时，为了对各种各样的风险进行高效和有效的管理，我们特别识别出对本集团公司有影响的风险项目，并由风险管理委员会向代表董事总经理提交管理这些风险的体制。之后，选定各风险项目的应对主管部门，由相应部门策划、实施风险对策并进行总结，通过由风险管理委员会和内部审计对执行机构的实施情况进行监控，并评估风险对策的实效性。

此外，关于应对主管部门针对识别出的每个风险项目而进行的风险对策的讨论和进度状况，根据风险的性质划分为经营战略风险、合规风险和其他风险这3个种类进行管理。决定根据分类将经营战略风险向担当业务执行董事报告，该董事每季度向董事会报告风险对策的进展状况。同样，合规风险向合规委员会报告，其他风险向风险管理委员会报告，必要时对风险对策的内容和进度进行讨论。最终，每个风险项目的风险对策都由风险管理委员会汇总和管理。

风险对策的实施由风险应对主管部门在获得公司内部批准后决定并实施。

### ■ 风险管理流程



### 风险识别

在风险识别方面，我们根据风险性质筛选出对本集团公司有影响的风险。识别方法如下。

#### 抽出风险

对董事、监事和员工实施风险调查（问卷调查和直接听取），并进行定量和定性评估。

## 风险管理

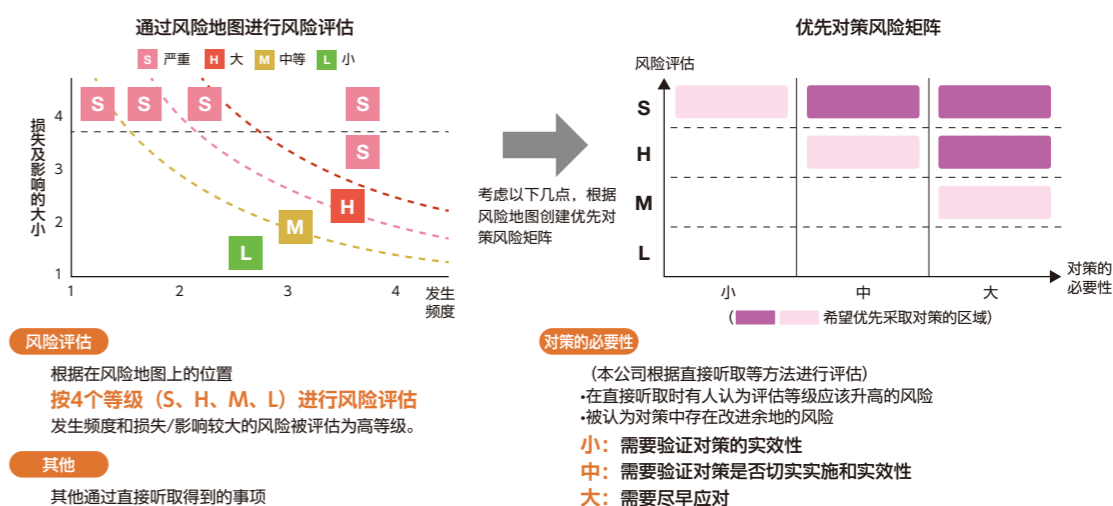
### 通过风险地图进行风险评估和识别

根据风险调查的结果，创建以风险发生频度和损失/影响的大小为轴的风险地图。评估风险并确定应采取对策的风险。

### 按优先对策风险矩阵设定对策优先级

考虑识别出来的风险的现有对策状况，根据对策的必要性创建优先对策风险矩阵，确定应优先采取对策的风险。

通过上述方法，本公司已识别出92项风险，并根据对策优先级采取了风险对策。此外，由于风险评估随着事业环境的变化而变化，因此除了上述调查外，还根据需要更新应优先采取对策的风险。



### 合规推进体制

为了与当地社会建立更好的关系并履行作为企业的社会责任，我们重视合规经营并遵守永旺集团行为规范——“永旺行为规范”。

此外，还成立了由管理总部本部长担任委员长的“合规委员会”，在本集团公司内确认遵守法律法规、公司章程和公司内部规程的情况，指出问题，审议改进措施，同时，将合规委员会的议案向经营会议报告，对于重要案例，则在向董事会报告的同时进行年度报告。

此外，作为内部举报窗口，我们设立了求助热线和永旺梦乐城“热线”（本公司工会也设立了“工会110”）。求助热线和永旺梦乐城“热线”、“工会110”可供社区员工、返聘员工、弹性工作制员工、派遣员工和临时员工等在本公司工作的所有员工使用。子公司设立基于本公司机制的求助热线。除了确保让所有人都知道使用该求助热线的人员不会受到不利的对待外，如有报告或举报，主管部门将对内容进行仔细检查，如有违规行为，则根据公司内部规程进行必要的处理，并自行制定防止再次发生的措施，或让事发部门制定并在全公司范围内实施，同时，向“合规委员会”报告。



## 风险管理

### 实施“永旺行为规范问卷调查”

自2003年起,我们每年实施1次匿名监控(永旺行为规范问卷调查),以掌握“永旺行为规范”的推进情况、职场问题、员工的工作作风、工作满意度等。通过这份问卷调查,我们衡量包括海外在内的整个永旺集团的职场文化和员工意识,例如推进活动本身的认知度、个人意识和职场状况等,并将其用作推进活动的基础资料。将这些统计和分析的结果在集团企业之间共享,以帮助解决具体问题。

我们在2020年度以海外集团企业中的67家公司为对象实施了问卷调查,收到了54,402人的回答。2021年度以后仍将实施同样的问卷调查,各公司根据对回答结果的分析,把握现状,构建对职场文化的改革措施制定方案并执行的体制,从而努力强化合规风险应对。

## 防止腐败

### 方针

#### 防止腐败行为

本集团公司在任何情况下均不以贿赂等非法手段谋取利益,并且让全体员工认识到这一点。

此外,集团员工在遵守本公司及集团各公司规定的内部规则的同时,承诺对于在每件具体的事情中如何应对公务员等的要求将自行思考、判断其是否符合社会正义并采取适当行动。同样,我们认为,带有非法目的的提供便利、负担经费、捐赠和补贴不仅损害本集团公司的企业文化,而且这种带有非法目的的行为会妨碍该国家和地区的健全发展,使本集团公司对合规的努力失去信任。而且,我们表明以坚定的决心和高尚的理念为防止各种腐败行为而做出真诚的努力。

为实现上述目标,本集团公司制定了“防止行贿基本规则”,集团员工遵守该规则并以此作为行为规范。而且,以渗透和植根企业道德为目的,我们对董事及员工按级别实施研修,并将企业道德纳入目标管理制度行为评估中。

此外,永旺株式会社的行为规范中还公开了“不接受交易商赠予的金钱、物品和款待”等防止受贿的方针,永旺梦乐城株式会社就业规则中也明确规定“不得接受未经公司许可的业务相关金钱和物品赠予或款待”、“不得让他人使用公司的资金和物品,也不得私用”,本集团公司也遵守这些规范和规则。

#### 防止贿赂的基本方针

永旺梦乐城株式会社 防止贿赂基本方针

请从以下网站确认防止贿赂的基本方针

<https://www.aeonmall.com/static/detail/anti-bribery>

### 管理体制

#### 与防止董事的腐败行为相关的监督

本公司设立了由管理本部长任委员长的风险管理委员会,审议与本集团公司整体的风险管理推进相关的课题和应对措施,同时,相应议案的相关内容向经营会议报告。此外,重要的案例将向董事会报告并进行年度报告。

内部审计担当部门根据“内部审计规则”制定年间审计计划并进行内部审计,以提高风险管理的实效性。而且,年度审计计划相关内容将向董事会报告。

作为经营会议的下属组织设立风险管理委员会和合规委员会,合规委员会每年举行5次讨论,以维护和加强合规体制。委员会特别针对那些可能直接导致欺诈等合规风险的案例,将过去的案例作为研究事例,对原因和防止再次发生的措施进行讨论。此外,针对干部和一般员工的教育每年重复实施基于永旺行为规范的企业理念的基础教育,并且每年基于年度重点主题实施教育和启发,以帮助构建合规遵守体制。



## 防止腐败

### 组织体制

在合规委员会的下面,我们建立了人事、法务、会计、内部审计等各部门开展实际工作的体制,以根据“防止行贿基本规则”妥善实施各项措施。

在子公司中,为了完善防止行贿的体制,为各子公司分别设立了合规委员会,任命了委员长并根据子公司内部规则办理审批手续,同时,将有关实施的情况定期向本公司合规委员会报告。

此外,为避免因在中国和东盟的业务扩张而增加行贿风险,首先由日本总公司于2018年9月1日首次制定了“防止行贿基本规则”及相关程序规则,并公之于众,经过一段时间后,于同年12月21日生效。根据本规则,为了规避行贿风险,我们正在收紧某些支出的手续,并进一步加强防止行贿的举措。日本国内和海外的子公司也在推进同样的规则,我们正在构建一个即使在渎职特别多、被要求行贿的风险很高的地区也能防止行贿的机制。

在中国的治理体制方面,我们建立了由永旺梦乐城日本总部经营审计部和永旺梦乐城(中国)投资有限公司经营审计部双重审计的体制,定期进行内部审计和月度财务审计。此外,永旺梦乐城(中国)投资有限公司成立于2013年7月,以统括中国事业为目的,通过将本公司在中国发展的整个事业的总公司职能赋予该公司,确立了管理整个中国事业的体制。

## 评估

### 应对腐败防止的过程和流程

#### 应对报告义务和违规行为

当员工发现违反“防止行贿基本规则”的行为时,应立即向该员工所属的集团公司设立的求助热线、永旺梦乐城“热线”报告。人事统括部长接到报告后,根据经营危机管理规则进行报告并采取必要措施。

此外,如果员工违反与行贿受贿相关的法律、本基本规则及其规定的公司内部规则,将根据就业规则受到处罚。而且,还规定不得对举报员工采取报复等有损其利益的行动。

#### 协商

如果员工在向公职人员等提供利益方面有任何问题、疑问或产生了怀疑,应向法务、合规部门或合规委员会咨询、讨论并解决有关问题。法务与合规部或合规委员会在出现问题、疑问或产生了怀疑时,应咨询律师等外部专家,征求意见和建议。

## 防止腐败

### 腐败风险评估流程

#### 招待、送礼及其他提供利益的预先审批程序

员工在向公职人员提供招待、送礼及其他利益时,必须按照以下程序进行。

关于事先审批程序,必须将规定的申请书及作为其附属资料的“招待、送礼及其他利益的流程图”及证明材料提交给合规委员会,并获得委员长的书面批准。此外,如果需要根据公司内部权限规则单独进行审批,则在申请书中附上准备提交的审批文件及附加资料。

#### 被评为高风险的业务中的腐败风险应对步骤

向与风险有关的各部门提出建议。

### 与腐败有关的新客户尽职调查

#### 资格审查

员工在任命代理店或顾问时,作为资格审查,必须事先对诚信、廉洁及业务执行能力实施尽职调查。此外,即使连续使用已任命的代理店和顾问,作为资格审查,也必须根据之前的业务绩效和实际情况实施与前项相同的尽职调查。

### 进行与腐败有关的风险评估的事业所

风险管理委员会决定应对主管部门并进行应对。

#### ■ 合规风险

风险项目	应对主管部门
人事和法务风险	人事部
法务和道德风险	人事部 总务部
IT和信息管理风险	人事部
海外(国家)风险	中国本部和东盟本部
法务和道德风险	人事部 总务部

## 防止腐败

### 针对员工的举措

#### 担保机密性及匿名性、以全体员工为对象的救济机制

作为内部举报窗口，我们设立了求助热线和永旺梦乐城“热线”，本公司工会也设立了“工会110”。求助热线、永旺梦乐城“热线”和“工会110”可供在本公司工作的所有员工使用。此外，该内部举报系统还涵盖了与防止腐败、行贿等相关的举报，举报人可以选择匿名和秘密举报。子公司设立基于本公司机制的求助热线。除了确保让所有人都知道使用该求助热线的人员不会受到不利的对待外，如有报告或举报，主管部门将对内容进行仔细检查，如有违规行为，则根据公司内部规程进行必要的处理。在此基础上，自行制定防止再次发生的措施，或让事发部门制定防止再次发生的措施，在全公司范围内实施并向“合规委员会”报告。

此外，我们还制定了“公共利益举报人保护规则”，确立了员工等对组织或个人违法违规行为的咨询或举报机制。除了在公司内部设立求助热线、永旺梦乐城“热线”和“工会110”两个窗口外，我们还就向整个集团的窗口“永旺行为规范110”举报与负责部门合作并进行适当的应对。举报的状况和内容定期向合规委员会及董事会报告。

#### 针对防止腐败与所有员工进行交流

人事和教育部门已经以员工为对象建立并执行了定期进行与防止向公务人员行贿相关的合规教育和研修的体制。合规委员会制定教育和研修方面的方针并监督教育和研修是否已正确进行。

此外，以渗透和植根企业道德为目的，我们对董事及员工按级别实施研修，并将企业道德纳入目标管理制度的行为评估中。而且，针对包括海外子公司在内的所有员工，都让其了解永旺制定的“永旺行为规范”并每年进行公司内部研修。“永旺行为规范”要求员工与供应商进行公平交易，并规定他们不得接受贿赂。在中国和东盟，我们还为现地法人的董事和员工举办与防止违法等相关的研讨会。

#### 包括防止腐败行为相关方针的员工培训

##### 教育与启发活动

- 2020年度永旺行动规范和人权研修
- 与上次委员会会议中的指正事项相关的进展、提高应对服务水平问卷调查及消除骚扰
- 利用和理解共同宣言
- 面向DV事业董事的合规研修

## 防止腐败

#### 实施合规基础的线上培训(e learning)

为了加深员工对2018年9月1日制定的“防止行贿基本规则”的理解，我们开展了全体员工都应该了解的防止行贿基础线上培训(e learning)。此外，在中国的合规风险管理中，由本公司顾问律师为所有员工实施“合规研修”，以防止商业贿赂。

### 政治捐款

#### 政治捐款金额

在政治资金管制法的范围内应对。

	单位	范围*1	边界	2018年度	2019年度	2020年度
政治捐款金额	日元	②	整栋建筑物	0	0	0

※1 ①国内直营商场：不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。

②合并。(包括海外和子公司。)

### 违反

#### 因违反合规而被处分或被解雇的员工人数

##### 求助热线、永旺梦乐城“热线”状况(日本国内)

在与不明工作时间和权力骚扰相关的咨询中，确认了相关事实，并对相关人员进行了处分。

##### 处分情况

处分事件为12件，比上一年增加1件，其中解雇处分为0件。

#### 与腐败行为相关的罚款、处罚及和解金额

2020年度未发生因不遵守防止腐败相关规程而严重违法违规的行为，此外，也未发生与腐败相关的支付罚款情况。