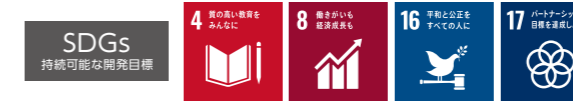


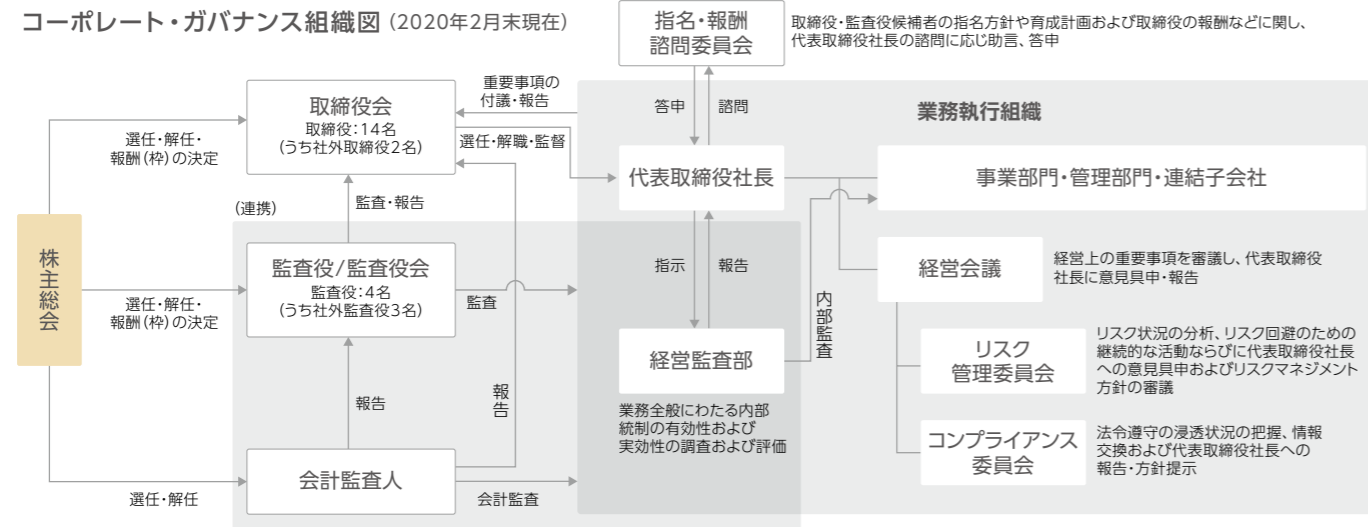
公正な事業遂行のために

私たちは、ガバナンスを強化し、従業員のコンプライアンスへの意識を高めてイオンモールに関わる全てのステークホルダーの皆さまの人権配慮を徹底しています。



■ 経営体制

社長の諮問機関として経営会議を設置し、経営戦略機能の強化と意思決定プロセスの効率化を進めています。また、代表取締役社長を議長とする取締役会を月1回以上開催することにより、経営監督機能の強化を図っています。



取締役会 経営監督機能の強化のため、代表取締役社長を議長とし、月1回以上開催。監査役も出席。(取締役2名、監査役2名が独立役員)
監査役会 監査の実効性・効率性向上のため、会計監査人と内部監査部門である経営監査部と都度相互の情報交換・意見交換を実施。

■ CSR推進体制図



■ 内部統制システム(主要事項の一部)

情報の保存・管理
 決裁書、会議議事録などの文書は、その保存媒体に応じた適切かつ確実な検索性の高い状態で保存および管理を行い、必要に応じて閲覧可能な状態を維持するとともに、「文書管理規則」に定められた主管部門が社外漏洩を防止します。

リスクマネジメント
 危機の未然防止および危機発生時の被害最小化を目的とした「経営危機管理規則(リスクマネジメント規程)」を策定し、リスクの減少および被害の低減に努めます。緊急かつ重大な損失の危険が発生した場合は、同規則に基づき適切な情報伝達および意思決定により的確な対応を行います。

問題点の指摘と改善
 管理本部長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設け、委員会の議事については、経営会議に報告するとともに、重要案件については、取締役会に報告します。また通報者に不利益が及ばない内部通報窓口として、ヘルプライン・イオンモール「人事110番」を設置します(当社労働組合においても「組合110番」を設置)。報告・通報があった場合、担当部門はその内容を精査して、違反行為があれば社内規程に基づき必要な処置をすたうえで、再発防止策を策定し、「コンプライアンス委員会」に報告します。

コンプライアンス強化の取り組み(中国)

■ コンプライアンス研修

中国で働くイオンモールの従業員約800名を対象に、年に一度モールや事業所ごとに幹部研修および一般研修を実施しています。法律法規や社内規範などをもとに、基礎教育や実際に発生した不正事例の共有をしています。

■ 新店従業員面談

新規モールは従業員の約3分の2が新規採用社員で構成されるため、オープンから一年以内を目処に個人への面談を通してコンプライアンス意識を醸成するなど初期段階の社員教育を徹底しています。

■ 専門店向けの通報窓口の設置

専門店や外部業者の方がハラスメントなどの不当な扱いを受けた場合、メールや電話によりコンプライアンス部に直接通報いただけます。

■ 専門部署を設立しコンプライアンスを強化



不正行為の調査・対応や、防止のための継続的な従業員教育の実施を目的に中国では2017年にコンプライアンス部が発足し、現在4名体制で活動しています。コンプライアンスの知識を身につけ正しい判断ができるように年に一度各モールや事業所で研修を行っており、疑問点には質問が挙がるなど積極的に参加いただいています。さらに新店の従業員向けの面談やイオン110番で通報があった案件の調査を実施するほか、専門店向けにも内部告発の仕組みを構築しています。通報を受けたときは、秘密情報を管理のうえで慎重に事実確認を行い、是正措置に取り組みます。

訴訟が頻発する中国社会では省や市によって法律法規が異なり緊急の対応を求められる機会も多いため、当社の企業規模(800名弱)で、私を含めて5名もの弁護士資格を持つ社員が在籍し、万一の際に迅速に対応しています。従業員の不正を減らすためには、取り組みを継続して着実に浸透させることが重要です。コンプライアンス部が発足した当初と比べて皆さんの意識は向上していますね。全従業員の会社規定や理念の遵守を目指し、より良い職場環境づくりに努めてまいります。



イオンモール(中国)投資有限公司
 コンプライアンス部 マネージャー
 楊 敏(ヤン ミン)

モールの建設において公平な契約を締結(アセアン)

当社では、あらゆるステークホルダーの人権や労働安全衛生に配慮しています。アセアンのモール開発においても、ゼネコンの選定基準として現地雇用の積極採用や環境保全対策など地域振興への貢献度を重視。発注者である当社と請負者の間で平等にリスクを分担する契約を締結し、高い公平性を維持しています。また、現場への人の出入りをID監視し、児童労働や不法就労を防止するほか作業員の健康診断を実施するなど、人権保護に取り組んでいます。

