

# 企業統治・CSRマネジメントの強化

傘下の事業会社を監督・統括する持株会社として

コーポレート・ガバナンスの強化とグループ企業価値の最大化を使命としています。

## 執行役員制度と監査役制度を軸とした企業統治

セブン&アイHLDGS.の取締役会は、14名の取締役（うち4名は独立社外取締役）で構成されています。取締役の任期は、株主の意向をより適時に反映するために1年としています。また、迅速な意思決定と業務執行のために執行役員制度を導入。取締役会は経営戦略の立案と業務執行の監督を行い、取締役兼務者を含む19名の執行役員が業務執行にあたっています。

監査役会は5名の監査役（うち3名は独立社外監査役）から構成されており、経営をモニタリングしています。監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に出席することに加え、代表取締役との意見交換や取締役に業務執行状況を聴取しています。また事業会社の取締役、監査役とも情報共有などを図り、取締役の職務の執行を厳しく監査するとともに会計監査人とも情報交換を行い、会計監査における緊密な連携を図っています。

社外取締役・社外監査役は、取締役会の意思決定および業務執行の妥当性と適正性を確保するための助言や提言を実施しているほか、取締役などとのミーティン

グで会社の経営やコーポレート・ガバナンスなどについて意見交換することにより、業務執行を監督・監査しています。

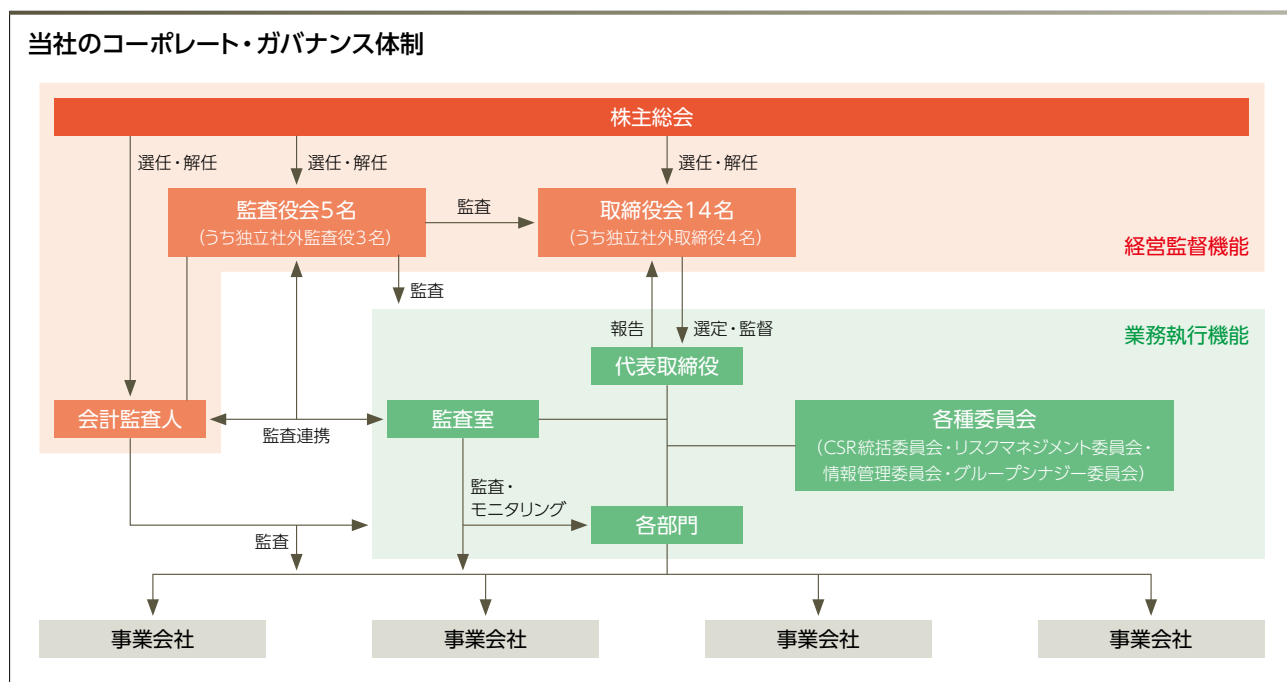
※1 セブン&アイHLDGS.は、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、客観的で中立的立場から専門知識や経験を活かした監督・監査と助言、提言などをしていただけるよう、社外取締役、社外監査役の選任については、独立性を重視しています。

※2 人数は2014年8月末のものです。

## 内部統制システム

セブン&アイHLDGS.では、①業務の有効性と効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動における法令の遵守、④資産の適正な保全を目的に、内部統制システムの充実と強化に取り組んでいます。

独立した内部監査部門である監査室には、主要事業会社の内部監査を確認し指導する、または直接監査する統括機能と、持株会社であるセブン&アイHLDGS.自体を監査する内部監査機能があります。これらの業務にあたる「業務監査担当」に加え、主要事業会社の内部統制評価を実施する「内部統制評価担当」を設置しています。



## 各種委員会

セブン&アイHLDGS.は、代表取締役のもとに「CSR統括委員会」「情報管理委員会」「リスクマネジメント委員会」「グループシナジー委員会」を設置しています。各委員会が事業会社と連携しながらグループの方針を決定し、その浸透と実行を管理・監督することでコーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

### CSR統括委員会

CSR統括委員会は、さまざまなステークホルダーに「誠実に対応すること」を基本に「セブン&アイHLDGS.企業行動指針」の遵守の徹底に努めています。本指針を確実に遵守していくため、委員会の傘下に「企業行動部会」「消費者・公正取引部会」「環境部会」を設置しています。各部会では、グループの事業特性を考慮して取り組むべき主要課題に優先順位をつけ、課題解決策を立案・実行しています。

なお、2013年11月に株式会社そごう・西武および株式会社モールエスシー開発が管理する店舗施設内の飲食テナントの一部店舗において、実際に使用された食材とメニューなどの表示が異なった不適切な表示がありました。そのためそごう・西武では、不適切な表示が判明した時点で速やかに是正するよう各テナントおよびその運営会社に対し徹底させるとともに、再発防止に向けてメニューなどの表示の確認を一層強化していきます。

### 情報管理委員会

情報管理委員会は、情報管理上の課題を統括することを目的に活動しています。

2013年度は、情報セキュリティの強化を目指し、「IT情報セキュリティネットビジネス関連ガイドライン」の遵守状況に関する自主点検および第三者チェックを、前年

度を実施しなかった5社について実施し、点検結果に基づく改善を進めました。

2014年度は、2012年度にセキュリティ診断を実施した7社の再点検を実施するとともに、外部環境の変化に対応したグループ共通の情報セキュリティポリシーとITセキュリティ基準の策定を進めています。

### リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会では、事業の継続を脅かし持続的成長の妨げとなるすべての事象をリスクとして認識し、包括的かつ統合的なリスク管理の強化に努めています。

2013年度は、リスク評価方法の改善や事業会社間での知見・ノウハウの共有化を進め、リスク管理の適正性向上を図りました。

2014年度は、グループの経営健全性、事業継続性に対する管理を継続するとともに、持続的成長を確かなものとすべく、経営管理との連携強化やコンプライアンス・リスク管理の強化に取り組んでいます。

### グループシナジー委員会

グループシナジー委員会は、マーチャンダイジング、システム、建築設備、販売促進などの部会で構成しています。各事業会社が個々に培ってきた「商品開発」「販売」「プロモーション」などのノウハウを共有・活用することで、「セブンプレミアム」に代表される安全・安心かつ便利で高品質な商品・サービスを生み出しています。また、グループのスケールメリットを活かし、商材・建築資材の共同購入によるコストダウンに努めています。

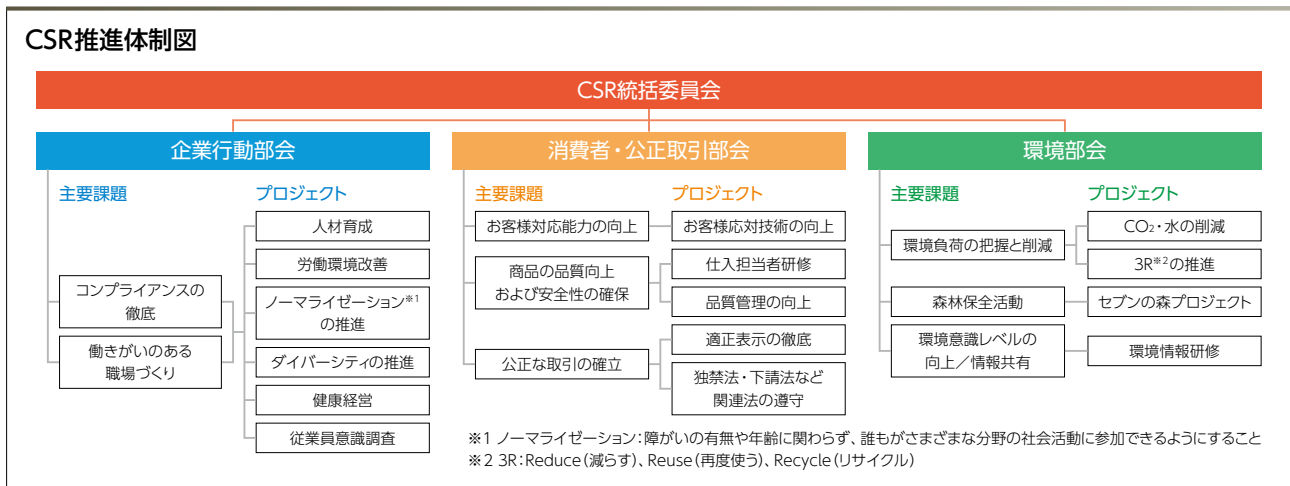
2013年度下期からは、グループ戦略であるオムニチャネルの推進に向けた新たな部会組織を編成し、その進捗について共有および確認を行っています。

## CSR推進体制

セブン&アイHLDGS.では、CSRの取り組みを推進するために、社長を委員長としたCSRに関連する責任者で構成する「CSR統括委員会」と、その下部組織として「企業行動部会」「消費者・公正取引部会」「環境部会」の3つ

の部会を運営しています。

各部会にプロジェクトを設けて、重点課題の解決に向けた具体的な対策を検討・立案し、部会の承認をもってグループ全体で実行しています。



ステークホルダーとの対話を深め、本業を通じた社会課題の解決に積極的に取り組んでまいります。



取締役執行役員  
CSR統括部 シニアオフィサー  
**伊藤 順朗**

昨年発生した食品偽装など、食に対する安全性や信頼性へのお客様の不安感の増加、金融庁による「日本版スチュワードシップ・コード」\*1の公表、IPCC\*2第5次評価報告書にみる気候変動に伴うリスクの増加など、ステークホルダーの要請は変化し、日本国内およびグローバルにおける社会課題に対し、中長期的視点に立った企業行動への期待が一層高まっています。

セブン&アイHLDGS.では、これまでCSR統括委員会および傘下3つの部会の推進体制の下、主に事業を遂行する上での法令の遵守(コンプライアンス)並びに事業活動自体が環境・社会に及ぼす負の影響を認識・把握した上で、その除去・低減・改善など「企業の責任」としての取り組みに傾注してきました。

現在、「企業の責任」を全うすることを徹底しつつ、社会課題の解決と企業の競争力向上を両立させ、社会と企業の両方に価値を生み出す取り組み=CSV(Creating Shared Value=共有価値の創造)を推進することで、持続可能な社会に向けたより大きな価値を生み出すことを目指しています。

今後も信頼される誠実な企業であり続けるために、ステークホルダーとの対話を深め、企業の責任を果たすとともに、本年度特定した「5つの重点課題」の解決に、本業を通じて積極的に取り組んでまいります。

※1 「日本版スチュワードシップ・コード」

機関投資家が対話を通じて企業の中長期的な成長をうながすなど受託者責任を果たすための原則(2014年2月金融庁「日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」が公表。)

金融庁は本コードに賛同して参加を表明した機関投資家に対して、取り組み方針や実践結果の公表・報告を求めている。

※2 IPCC

気候変化、影響、適応および緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988年に世界気象機関(WMO)と国連環境計画(UNEP)により設立された組織(第5次評価報告書は、2014年3月公表)

## 各部署の目標と進捗状況

2013年度の主な活動計画	2013年度の活動実績	評価	2014年度の活動計画
<b>企業行動部</b>			
<b>コンプライアンスの徹底・働きがいのある職場づくり</b>			
社などグループ共通の従業員向け教育基本項目の策定と教育ツールの開発	基本9項目を策定し、教育ツールに反映	○	基本項目に関する各社の教育状況のチェックとフォローの実施
グループ全体の障がい者雇用の促進と法定雇用率の達成	障がい者雇用率2.19% (グループ適用)	○	2015年4月の雇用納付金対象会社拡大に対応して、常用雇用労働者101人以上の事業会社の障がい者雇用促進をサポート
ノーマライゼーション浸透のための従業員の意識啓発とツールの作成	人事・採用・教育担当者向け「セブン&アイHLDGS. ノーマライゼーションサポートガイド」を作成	○	「ノーマライゼーションサポートガイド」の活用促進と体験学習見学会の開催
グループの労働環境に関わる基準作成	休日・休暇の取得や時間外労働に関わるグループ基準を策定	○	基準達成とさらなる改善を目指してグループ各社の取り組み情報の共有促進
従業員の健康増進に関する取り組みのプロジェクト化	セブン&アイ健康経営プロジェクトを発足しグループ従業員の健康増進に関する課題の抽出	○	健康増進に関する課題整理と目標設定、行為計画の立案 健康経営を取り組む組織体制の整備 従業員の健康増進に向けた、健康管理システムの導入
<b>【ダイバーシティ(人材の多様性)推進プロジェクト]</b>			
女性のネットワークづくりのためのイベントの拡大	子育て中の女性社員を対象にしたイベントを隔月で6回開催	○	女性のネットワークづくりイベントの各事業会社への拡大
育児休職復職者へのオリエンテーションの実施	ロールモデルを紹介したDVDを作成し、グループ各社でオリエンテーションを実施	○	育児復職者オリエンテーションの実施会社の拡大と運用方法の見直し
管理職向けの啓発のためのイベントの実施	ダイバーシティ推進に関する講演会を8月、2月に実施	○	管理職向けの啓発のためのイベントの実施
社内報などを活用した啓発活動の継続	社内報などを活用した啓発活動の実施	○	女性の活躍推進に特化したコーナーを社内報に年間掲載
社外への積極的な情報発信(ポジティブアクション宣言の実施)	ポジティブアクション宣言の実施・エンパワメント大賞受賞 など	○	社外への継続的な情報発信
子育て中の男性社員に向けた啓発活動の実施	子育て中の男性社員に向けた育児参画意欲向上のためのイベント実施	○	父親向けの育児参画意欲向上のためのイベントの実施
			管理職向けのハンドブックの制作
<b>消費者・公正取引部</b>			
<b>①お客様対応能力の向上</b>			
お客様相談室新人向けグループ合同研修会開催	4月に新任者向け、10月に経験者向けの合同研修会を開催	○	お客様相談室経験者向けグループ合同研修会の継続開催
<b>②商品の品質向上と安全性の確保</b>			
検査機関と連携した衣料仕入れ担当者向け合同研修会開催	グループ合同繊維研修会を年4回実施(209名、受講率78%)	○	衣料・住まいの品仕入れ担当者向けグループ研修会開催
(衣料・住まいの品)「製品安全に関する流通事業者ガイド」に基づく品質管理体制の検証	「製品安全ガイド」に基づくグループ各社の品質管理体制の整備	○	グループ各社の品質管理体制整備・品質方針の策定
(食品)グループ各社QC担当によるお取引先工場の合同チェック	グループ共通の工場検査表による検査項目の確認を実施(5月、1月)	△	(食品)商品・メニューの表示に関する自主ガイドラインの見直し
<b>③公正な取引の確立</b>			
グループ各社の公正取引に向けた取り組みの共有と良さの拡大	新規グループ加入会社を含め体制確認と整備を実施各社の取り組みを共有	○	グループ各社の公正取引を確保のための管理体制と教育体制の整備継続
「下請法」、「独占禁止法」に関わる定期研修会の開催	4月、11月にグループ合同研修会を実施	○	「下請法」、「独占禁止法」に関わる定期研修会の継続開催
消費税転嫁法に対するグループ各社対応の共有	6月にグループ各社合同研修会を実施行政対応状況などを共有	○	2015年増税に向けたグループ各社の対応共有
<b>環境部</b>			
<b>①環境負荷の把握と低減</b>			
CO <sub>2</sub> マネジメントの改善(目標設定、第三者検証の強化)	温室効果ガス排出量第三者検証の対象事業会社を5社⇒9社へ拡大	○	温室効果ガス排出量第三者検証の対象事業会社を9社⇒10社へ拡大
食品リサイクルの推進、ペットボトル回収機の設置拡大	食品残さを利用した循環型農業セブンファーム7カ所⇒10カ所へ拡大 ペットボトル自動回収機207店舗⇒230店舗へ設置拡大	○	食品リサイクルの推進 ペットボトル回収機の設置拡大
環境マネジメントシステムの強化	セブン・イレブン・ジャパンのISO14001取得	○	ISO取得範囲の拡大
<b>②森林保全活動</b>			
従業員ボランティアの継続	森林保全活動など28回151名のグループ社員が参加	○	従業員ボランティアの拡大
間伐材利用のプライベートブランド商品の開発	プライベートブランド商品でセブンの森の間伐材を使用した紙製飲料2アイテムを開発	○	環境配慮型商品のアイテム数の増加
<b>③環境意識レベルの向上/情報共有</b>			
環境情報研修の実施	グループ各社の従業員の階層別教育における環境研修の実施	○	従業員教育の強化とeco検定取得チャレンジ