

人を信じ、
人を愛し、
人につくす

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

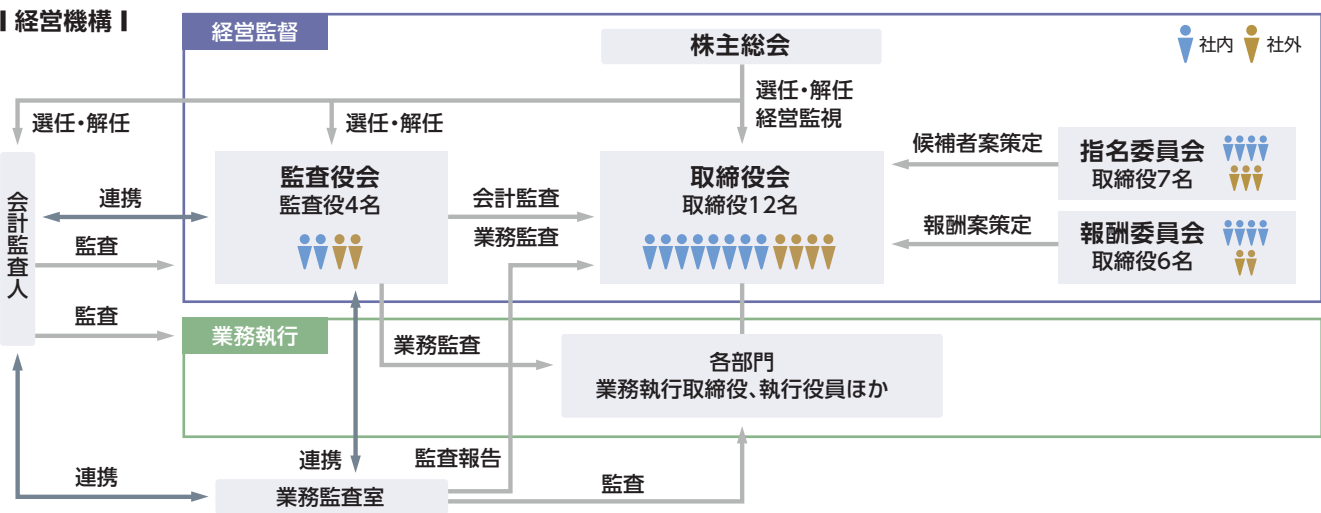
当社は、経営理念「いつも、人から。」に基づき、「人を信じ、人を愛し、人につくす」ところを大切に、社会に貢献し続ける企業グループをめざしています。これを実現し、企業価値の向上とお客様、株主・投資家の皆様をはじめとしたさまざまなステークホルダーのご期待に応えるために、コーポレートガバナンスの強化を経営上の重要な課題と認識し、以下の取り組みを進めています。

百貨店業を中核とする当社では、お客様の視点に立った経営を進めるため、お客様の情報や日常の業務情報を迅速に把握して直接経営に反映させることが極めて重要と考えています。今後もこうした考えに基づき、「経営」から「現場」までの全マネジメントの段階で、コーポレートガバナンスを一元的に機能させていきます。

- ① 執行役員制度を導入し、取締役会を活性化・高度化
- ② 取締役会から業務執行ラインへの権限委譲を進め、意思決定・施策実行をスピードアップ
- ③ 取締役（執行役員含む）の任期を1年とし、事業年度ごとの責任を明確化
- ④ 業績連動報酬体系を取り入れた役員報酬制度を導入し、業績向上、企業価値向上に向けたインセンティブを強化
- ⑤ 社外取締役をメンバーとする指名委員会、報酬委員会を設置し、公正性・透明性を確保

コーポレートガバナンス体制

当社における企業統治の体制は、取締役会および監査役制度を基本としています。



取締役会

取締役会は当社および当社グループの業務執行を決定するとともに、取締役の職務の執行が適切に行われるよう監督します。その機能強化に向けては、グループ全体を最適化する観点から活発な議論と適切な意思決定が行われるよう、取締役の員数をスリム化（12名）し、執行役員制度を導入し

ています。また、広い視点に立った有益な助言を得ることを企図して取締役のうち4名を社外取締役とし、取締役の任期を1年とすることで、事業年度ごとの責任を明確化しています。加えて、業績・企業価値向上に向けたインセンティブ強化のため「業績連動報酬体系」を導入しています。

監査役会

監査役会は、4名の監査役のうち2名を社外監査役とし、それぞれ独立した視点から取締役の業務執行を日常的に監視しています。社内監査役については、適切な経営監督を行い、経営陣に対して提言を行うための経営全般に対する高い知見を有しているかを考慮し選定しています。社外

監査役については、独立性の確保を重視し、中立的かつ客観的な視点、および財務・会計・法務などの専門的な知見に基づく監査の実効性向上を期待しています。会計監査については、有限責任 あずさ監査法人と連携し、適正に監査を実施しています。

指名委員会と報酬委員会

当社は、経営の公正性・透明性の確保に向けて、取締役会の諮問機関として「指名委員会」「報酬委員会」を設置しています。「指名委員会」については、社外取締役を参画させ、取締役・

執行役員の候補者案・人事案を審議しており、2023年度は2回開催しました。「報酬委員会」については、社外取締役を委員長として、取締役・執行役員の評価および個別報酬額を審議しており、2023年度は4回開催しました。

指名委員会	目的・権限：役員指名における一層の透明性、公正性を確保し、適正な経営体制を構築する 人数：7名（うち、社外取締役3名） 委員長：社内取締役
報酬委員会	目的・権限：取締役および執行役員の報酬の公正性、妥当性、透明性を向上させる 人数：6名（うち、社外取締役2名） 委員長：社外取締役

コーポレートガバナンス体制

取締役会の実効性

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値を向上させることを目的として、2015年度より取締役会評価を行っています。2023年度は2024年2月に実施しました。

評価項目につきましては、コーポレートガバナンス・コードにおいて関係する原則などを踏まえ、当社取締役が果たすべき責務・役割が発揮できているか、機能発揮のための適切な体制整備や取締役会運営ができているか、といった視点で実施しました。

評価の手法は、すべての取締役12名、監査役4名に対してアンケートを実施し、社外取締役4名、社外監査役2名に対してはアンケート結果を基にした個別ヒアリングを実施しました。そのアンケート・ヒアリング結果を踏まえ、2024年2月

取締役会において取締役会の自己評価を行いました。

アンケート・ヒアリング内容はおおむね肯定的な結果であり、その結果、当社の取締役会として果たすべき意思決定や経営監督の機能発揮や、機能発揮のための体制整備および運営に大きな問題がないことが確認されました。

なお、社内外の取締役、監査役より、さらなる取締役会の実効性向上のための前向きな改善意見が提出されました。具体的には、取締役会におけるグループ全体の戦略に関する議論の充実、モニタリング機能の向上、指名委員会の実効性の向上が必要であることが確認されました。これらの課題に対しては個別対策案も同取締役会内で検討され、次年度取締役会より順次実行しています。

取締役会の構成

当社の取締役は、3名以上15名以内とする旨を定款に定め、審議の活性化につながる多様性を確保しています。

社内取締役は、当社グループを取り巻く経営環境や経営状況に対して課題解決していくための多角的理解力や判断力、および経験、業績評価等を総合的に勘案し、各々取締役が

持つスキルがバランスよく構成されるように指名・選任しています。また、社外取締役には独立性の確保を重視し、異なる分野での多様な経験と専門的な知見に基づく客観的な観点、およびステークホルダー視点からの経営への助言と監督を期待し指名しています。

スキルマトリックス

当社取締役会が備えるべきスキル								
氏 名	役 職	性別	マーケティング	国内外事業開発・不動産開発(まちづくり)	経営企画・財務・人事	ESG	法務・リスクマネジメント	IT・DX
村田 善郎	代表取締役社長	▼	●	●		●	●	●
横山 和久	代表取締役専務	▼	●		●	●		●
園田 篤弘	代表取締役専務	▼			●	●	●	●
八木 信和	代表取締役常務	▼		●	●		●	●
高山 俊三	常務取締役	▼	●	●				
宇都宮 優子	常務取締役	▲	●	●		●		
牧野 考一	常務取締役	▼	●	●		●		
清瀬 雅幸	取締役	▼		●	●	●		
後藤 晃	取締役(社外)	▼					●	●
横尾 敬介	取締役(社外)	▼			●			●
有馬 充美	取締役(社外)	▲			●	●		●
海老澤 美幸	取締役(社外)	▲	●				●	

社外取締役

当社は、独自の社外役員の独立性判断基準を定めています。その要件を満たし、業務執行の監督並びに幅広い視野に立った

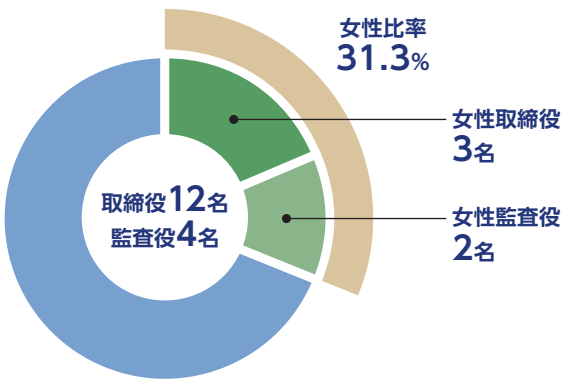
有益な助言を得られていることから、4名の社外取締役全員を独立役員に指定しています。

社外取締役の状況

区 分	氏 名	主な活動状況
取締役	後藤 晃	当事業年度に開催された取締役会15回のすべてに出席し、学識経験者としての専門知識や経験など、および元公正取引委員会委員としての経験を活かし、議案審議などに必要な発言を適宜行っています。
取締役	横尾 敬介	当事業年度に開催された取締役会15回のうち14回に出席し、会社経営者としての専門知識や経験などを活かし、議案審議などに必要な発言を適宜行っています。
取締役	有馬 充美	当事業年度に開催された取締役会15回のすべてに出席し、金融分野での専門知識や経験を活かし、議案審議などに必要な発言を適宜行っています。
取締役	海老澤 美幸	当事業年度に開催された取締役会15回のすべてに出席し、弁護士としての専門知識や経験などを活かし、議案審議などに必要な発言を適宜行っています。

女性取締役

当社の女性取締役は3名(社内1名、社外2名)です。監査役の2名(社内1名、社外1名)を加えると、プライム市場上場会社に求められる役員の女性比率30%を超えていますが、次世代役員の育成を見据え、女性のさらなる管理職登用を進めています。



取締役の報酬

当社では、役員報酬の決定プロセスにおける公正性、透明性を確保する目的で、社外取締役を委員長とする「報酬委員会」を取締役会の諮問機関として設置し、個人別の報酬などの内容に係る決定方針に基づいて、取締役・執行役員の

評価および個人別報酬額について審議しています。

役員報酬は、月額報酬と役員賞与とで構成されており、月額報酬は、固定部分(基本報酬、自社株取得報酬)と変動部分(業績連動報酬)とで構成されています。

業績連動報酬の評価ウェイト

		会長、社長	専務		常務(店長を除く)		店長	
業績評価	連結	連結70%	50%	連結20%	40%	連結10%	—	
	百貨店(単体+分社)	—		百貨店30%		百貨店30%	60%	百貨店10%
	担当店	—	—	—	—	—		担当店50%
重点課題評価		30%	50%		60%		40%	

役員一覧 (2024年11月30日現在)



村田 善郎

代表取締役社長

1985年4月入社。2019年3月取締役社長（代表取締役）、業務監査室担当、現在に至る。
【選任理由】代表取締役常務総務本部長、代表取締役常務企画本部長などを経て、2019年より代表取締役社長を務めており、リーダーシップと発想力、構想力と経営戦略を実現していく実行力を有していることから、引き続き取締役といたしました。



横山 和久

代表取締役専務

1988年4月入社。2023年5月専務取締役（代表取締役）営業本部長、ライフデザインオフィス長、現在に至る。
【選任理由】執行役員経営戦略部長、上席執行役員企画本部副本部長、財務部長などを経験し、グループ会社のガバナンス強化や構造改革を推進し、2023年より代表取締役専務営業本部長を務めており、豊富な経験と知見を有していることから、引き続き取締役といたしました。



園田 篤弘

代表取締役専務

1988年4月入社。2024年5月当社専務取締役（代表取締役）、企画本部長、史料館担当、現在に至る。
【選任理由】経理財務業務に精通し、執行役員財務部長を経験し、グループ会社のガバナンス強化に努めるとともに財務視点に立脚したIR活動を推進し、2024年より代表取締役専務企画本部長を務めており、税理士の資格を持ち豊富な経験と知見を有していることから、取締役といたしました。



八木 信和

代表取締役常務

1987年4月入社。2023年5月常務取締役（代表取締役）総務本部長、秘書室担当、現在に至る。
【選任理由】1998年から11年間、ニューヨークにおいて米国事業の運営に携わり、帰国後経営企画グループ長、アジア事業統括室長、執行役員財務部長、上席執行役員総務本部副本部長、業務部長を経験し、アジアでの開店とコスト構造改革の推進に取り組みました。2023年より代表取締役常務総務本部長を務めており、豊富な経験と知見を有していることから、引き続き取締役といたしました。



高山 俊三

常務取締役

1983年4月入社。2021年5月常務取締役関西代表、営業本部大阪店長、現在に至る。
【選任理由】常務取締役営業推進部長、高島屋スペースクリエイツ株式会社代表取締役社長などを経て、2021年より常務取締役関西代表・大阪店長を務めており、百貨店の構造改革を推進していることから、引き続き取締役といたしました。



宇都宮 優子

常務取締役

1979年4月入社。2023年3月常務取締役営業本部企画宣伝部長、現在に至る。
【選任理由】東神開発株式会社取締役、同社代表取締役副社長などを経て、2022年より常務取締役営業本部副本部長、MD本部長、2023年より常務取締役企画宣伝部長を務めており、豊富な経営経験と知見を有していることから、取締役の職務を適切に遂行できるものと判断し、引き続き取締役といたしました。



牧野 考一

常務取締役

1985年4月入社。2024年5月当社常務取締役営業本部副本部長、MD本部長、現在に至る。
【選任理由】株式会社ジェイアール東海高島屋常務取締役営業本部長、当社執行役員新宿店長、上席執行役員MD本部副本部長などを経験し、現在営業本部副本部長、MD本部長として特徴化を推進して品揃え強化を図り、営業利益の拡大に努めています。豊富な経験と知見を有していることから、当社取締役としての職責を適切に遂行できるものと判断し、取締役といたしました。



清瀬 雅幸

取締役

1992年3月東神開発株式会社入社。2024年3月当社取締役、現在に至る。
【選任理由】東神開発株式会社取締役、同社代表取締役副社長などを経て、2021年より当社代表取締役常務企画本部長、2023年より代表取締役専務企画本部長、2024年より東神開発株式会社代表取締役会長を務めており、豊富な経営経験と知見を有していることから、引き続き取締役といたしました。



後藤 晃

社外取締役

1982年成蹊大学経済学部教授。2014年5月株式会社 高島屋社外取締役、現在に至る。[兼業状況]公益財団法人公正取引協会会長
【選任理由】学識経験者としての専門知識と豊富な経験、および公正取引委員会委員の経験を有していることから、引き続き社外取締役といたしました。これまで同様、専門家としての豊富な知見を活かし、当社の経営への助言と監督を行っていただくことを期待いたします。



横尾 敬介

社外取締役

1974年4月株式会社日本興業銀行（現株式会社みずほ銀行）入行。2020年5月株式会社 高島屋社外取締役、現在に至る。[兼業状況]ソナー・アドバイザーズ株式会社取締役会長、株式会社産業革新投資機構代表取締役社長CEO、株式会社リコー社外取締役
【選任理由】企業経営者としての豊富な経験と高い知見を有していることから、引き続き社外取締役といたしました。これまで同様、主に経営的な観点から、当社の経営への助言と監督を行っていただくことを期待いたします。



有馬 充美

社外取締役

1986年4月株式会社第一勧業銀行（現株式会社みずほ銀行）入行。2020年5月株式会社 高島屋社外取締役、現在に至る。[兼業状況]株式会社西武ホールディングス社外取締役、カルチュア・エンタテインメントグループ株式会社社外取締役、株式会社商工組合中央金庫社外取締役
【選任理由】金融の分野における豊富な経験と、企業が意識すべき社会的課題に関し、学びや取り組みを通じて深い知見を有していることから、引き続き社外取締役といたしました。これまで同様、主に経営的な観点から、当社の経営への助言と監督を行っていただくことを期待いたします。



海老澤 美幸

社外取締役

1998年4月自治省（現総務省）入省。2017年1月弁護士登録、2022年5月株式会社 高島屋社外取締役、現在に至る。[兼業状況]タキヒヨー株式会社社外取締役
【選任理由】三村小松法律事務所にて、ファッション業界の法律問題に特化した法分野であるファッション・ローに取り組んでおり、多彩なキャリアを有していることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、引き続き社外取締役といたしました。弁護士としての豊富な知見を活かし、当社の経営への助言と監督を行っていただくことを期待いたします。



片岡 不二恵

監査役（常勤）

1982年4月入社。2020年5月監査役、現在に至る。
【選任理由】業務監査室長、総務本部副本部長・総務部長などを経て、2020年より常勤監査役を務めており、財務、会計および法務をはじめとする会社の管理に関する適切な知見を有していることから、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、引き続き監査役といたしました。



岡部 恒明

監査役（常勤）

1984年4月入社。2023年5月監査役、現在に至る。
【選任理由】常務取締役営業本部営業推進部長、企画本部長、総務本部長などを経験しており、営業、企画、総務の3本部に関わる経験と知見を有していることから、当社監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、引き続き監査役といたしました。



菅原 邦彦

社外監査役

1979年3月公認会計士登録、2023年5月株式会社 高島屋社外監査役、現在に至る。[兼業状況]公認会計士菅原邦彦事務所代表、株式会社サカタのタネ社外取締役、特定非営利活動法人国連UNHCR協会監事
【選任理由】公認会計士の資格を有しており、財務および会計に関する適切な知見を有していることから、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、引き続き社外監査役といたしました。



寺原 真希子

社外監査役

2000年4月弁護士登録、2023年5月株式会社 高島屋社外監査役、現在に至る。[兼業状況]株式会社アドバンテッジリスクマネジメント社外取締役、日本フェイウィック株式会社社外取締役、イオンリート投資法人監督役員、株式会社ニッスイ社外監査役、弁護士法人東京表参道法律会計事務所共同代表
【選任理由】日本および米国ニューヨーク州において弁護士の登録を行い、複数の企業の社外取締役を務めており、法務および企業会計に関する適切な知見を有していることから、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、引き続き社外監査役といたしました。

コンプライアンス経営の推進

コンプライアンスは、基本的CSRとして、経営の基盤であり、企業活動の継続のために何よりも優先されるべきものです。当社グループで働く全員が、独禁法をはじめ下請法、景品表示法、労働基準法、食品衛生法、個人情報保護法など、多くの法令やルールに日々密接に接して業務に携わっています。私たちの仕事に関連する法令を正しく理解した上で、一人ひとりが自ら考え、自ら行動することを継続していくことが求められています。経営者・経営層も自ら率先して法令の理解と遵守を推進していきます。

また、社内規則、社内基準などがルールとして定められています。これらは法令を守るための手順になっており、ルールを守ることもコンプライアンスです。

当社グループは常にコンプライアンスに関する感度を高めて、知識をアップデートしていきます。法令は、社会が適正に運営されるよう、多くの知恵を集めて作られています。時代の変化に応じて法令が改正されることも、法に沿った判断が変化することもあるからです。

コンプライアンスに反する行為を、行わない、指示しない、指示されても従わない、見過ごさない、の4原則を定めて、コンプライアンス経営を推進していきます。

コンプライアンス推進体制

1	当社グループの経営理念は、「いつも、人から。」です。この経営理念には「高島屋グループは誠実な企業活動を通じて、関わるお客様、従業員、お取引先、株主・投資家、地域社会、地球社会などすべての人々に対して、信じ、愛し、つくすことを大切にすることにより、人々が輝き続けられるような社会づくりに貢献する」という思いが込められています。経営トップをはじめとする全取締役、執行役員は、コンプライアンス経営の推進に自ら率先垂範して取り組み、経営理念の浸透・定着に全力を傾注し、この倫理観・価値観をグループ全体で共有し実践します。
2	取締役会は、当社およびグループ各社の業務執行がグループ全体として適正かつ健全に行われるために、取締役の職務執行状況を適切に監督します。中長期的な企業価値向上においては、グループ全体のコーポレート・ガバナンスの強化が不可欠であり、実効性のある内部統制システムの構築に努めます。また、内部統制システムの基本方針に基づく運用状況や課題について定期的に確認します。
3	監査役は、内部統制システムの機能と有効性を監査するとともに、取締役の違法行為を是正・防止するため、取締役の職務執行に関する意思決定の適法性を検証し、監視機能の実効性向上に努めます。
4	社長を委員長とする「高島屋グループCSR委員会」の下、コンプライアンス経営の徹底に加え、内部統制の状況や新しい社会課題に対するCSR領域への取組状況などをグループ横断的に検証し、強化します。
5	社長を委員長とする「高島屋グループリスクマネジメント委員会」の下、「公正取引」「個人情報」「環境」など個別課題に対して、本社主管部門が関連各部門・各社と連携し、ラインを通じてコンプライアンス経営の徹底を図ります。

コンプライアンス教育

総務部および人事部は、「コンプライアンス・ガイドブック」などを利用し、教育・研修など様々な場を通じて経営理念に基づいたコンプライアンスの周知徹底を図ります。

新任経営層コンプライアンスセミナー 「不祥事・リスクへの対応とグループ会社ガバナンス強化について」 2023年3月実施	新任マネジャー・バイヤー研修 「コンプライアンスについて」 2023年3月実施
高島屋グループ入社時研修 「コンプライアンスについて」 2023年4月実施	著作権法セミナー 2023年4月実施
高島屋グループ法務研修 「インサイダー取引規制の基本と実務上の留意点」 2023年6月実施	キャリア採用入社時研修 「コンプライアンス」「個人情報管理」 2023年9月実施
コンプライアンス研修 2023年度：公正取引、景品表示法、個人情報管理、 カスタマーハラスメント、人権学習、改正障害者差別解消法	新任課長職「コンプライアンス教育」 2024年2月実施

内部通報・相談制度

グループ全体で「高島屋グループ・コンプライアンス・ホットライン」「ハラスメント・ホットライン」「就労相談窓口」「法務相談窓口」を設置し、不正行為などの通報を受け付ける体制を運営します。秘匿性を保障し、通報者に不利益がおよばないことを確保し、迅速な事案対応に向け、当社および

グループ各社の通報制度に係る担当者への教育を実施します。また、当社およびグループ各社の全従業員に対し通報制度について周知を行い、より多くの内部通報を受け付け、自浄作用を高めます。

Ⅰ 高島屋グループ相談窓口一覧Ⅰ		コンプライアンス・ホットライン（社内・社外）	
ハラスメント相談窓口（社内・社外）		就労相談窓口（社内）	
LGBTQはたらく相談窓口（社内・社外）		法務相談窓口（社内）	

高島屋グループ 腐敗防止方針

当社グループは、経営理念である「いつも、人から。」を実現すべく、「社会から信頼される行動」を指針の1つとして掲げており、「高島屋グループ取引指針」においては、公正で透明な取引の推進のため、汚職・賄賂および不適切な利益供与・受領を行わないことを宣言しています。

これらの経営理念・指針に基づいた経営をさらに推進し、ステークホルダーの皆様の期待に応えるべく、当社グループは、企業の社会的責任として腐敗防止をグループ全体で徹底し、国内外の法令および本方針にのっとり、贈収賄および

不適切な利益の供与・受領の防止に取り組んでまいります。本方針は、当社グループにおける腐敗防止に対する基本姿勢を明確化するものであり、当社グループで働く役員および雇用形態にかかわらずすべての従業員に適用されます。

また、腐敗防止の徹底にあたっては、当社グループの事業を支えていただいているビジネスパートナーの皆様のご理解とご協力が不可欠であり、当社グループは、すべてのお取引先に対しても、法令および本方針にのっとりた腐敗防止に取り組んでいただけるよう努めます。

1. 腐敗行為の禁止

高島屋グループは、事業を行うすべての国および地域において、直接または間接を問わず、一切の腐敗行為に関与しません。

ここでいう腐敗行為とは、贈収賄※、利益供与の強要、横領、背任など、与えられた権限を濫用して私的利益を得る一切の行為を指します。また、高島屋グループは、ビジネスパートナーとの間で、正常な商慣習または社会通念上相当な範囲を逸脱するような接待、贈答、便益その他の利益についても供与または受領しません。

※公務員等または民間人に対し、営業上の不正の利益を得るために、金銭その他の利益を供与し、または申し込みもしくは約束をすること、およびこれらの供与、申込み、約束を受けることをいいます。また、贈賄には、ファシリテーション・ペイメント（通常の行政サービスにかかる手続の円滑化を目的とした公務員への少額の支払いをいいます。）を含みます。

2. 法令遵守

高島屋グループは、不正競争防止法などの国内関連法令をはじめ、事業を行う国および地域で適用される法令および規制を理解し、これを遵守します。

3. 腐敗防止のための体制整備

高島屋グループは、本方針の実効性を高めるべく、社内規程や組織体制、内部通報制度を適切に整備・運用するとともに、すべての役員および従業員に向けた教育などを通じ、本方針の周知徹底を図ります。なお、本方針に違反する行為、およびその疑いに関する通報については、内部通報制度に基づくコンプライアンス・ホットラインにて受け付けます。また、本方針の遵守状況につき、内部監査等により定期的なモニタリングを行い、本方針および組織体制の改善に継続して取り組みます。

2024年11月制定

リスクマネジメント基本方針

リスクマネジメント体制

当社およびグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1

社長を委員長とする「高島屋グループリスクマネジメント委員会」は、当社グループの横断的なリスク管理体制の構築に努めるとともに、経営環境の変化に伴う新たなリスクに適切に対応できるよう、常に管理体制を見直し、強化します。また、新たな取り組みに関するリスクについても、リターンとのバランスを考慮し、グループ横断的にコントロールしていきます。

2

「高島屋グループリスクマネジメント委員会」は、当社グループの業務執行に伴うさまざまなリスクを抽出し、リスク発生時の損失極小化に向けた対応をマニュアル化した「イエローファイル」の整備を行います。併せてリスク発生を未然に防ぐ予防体制を強化し、ラインを通じてリスク管理の徹底を図ります。

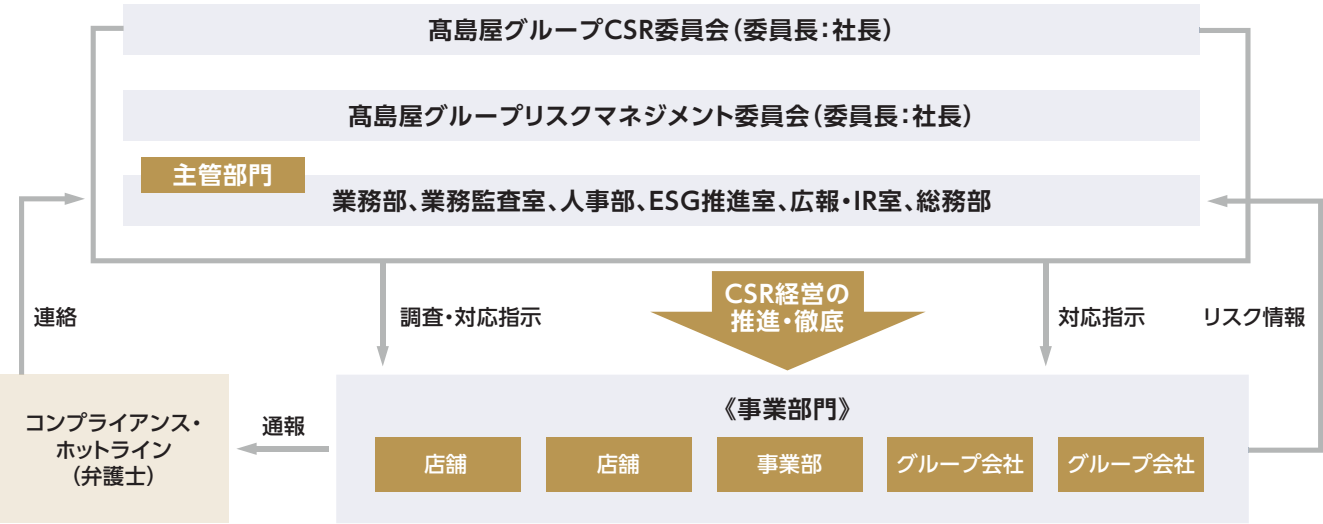
3

「高島屋グループCSR委員会」は、地球環境への配慮、人権尊重、働き方改革の推進など、サステナビリティを巡る課題への対応がリスクの減少のみならず、収益機会の拡大や中長期的な企業価値向上につながる重要な経営課題であると認識し、グループESG経営に積極的に取り組みます。

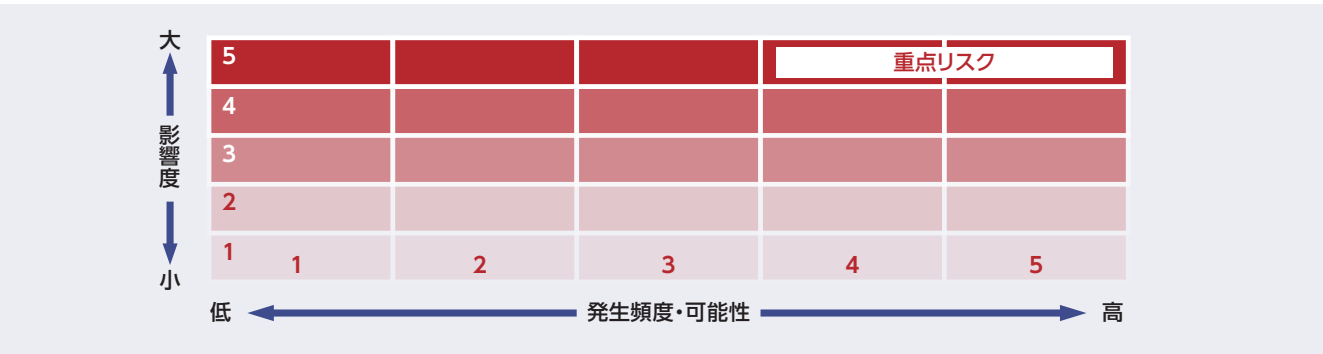
4

反社会的勢力排除のために、総務本部に「法務・リスクマネジメント室」を設置するなど体制整備に取り組むことで、グループ一体となって不当な要求を拒絶し、その被害を防止します。

リスク管理体制



リスクマップ



重要なリスク

影響度 ◎:特に大 ○:大

リスク区分と影響度	リスク	機会
社会構造の変化 ○	・少子高齢化、地方都市空洞化に伴うマーケットの縮小 ・労働人口の減少に伴う必要人材の確保難	・リスクによる人材有効活用の促進
自然災害 (地震・台風・洪水等) ○	・店舗など営業用資産の損壊によるビジネス機会の逸失 ・交通機関や通信網の破綻によるビジネス機会の逸失 ・金融市場の混乱による資金調達への悪影響	・地域の安全・安心に向けた取り組みへの貢献
新たなパンデミックの発生 ◎	・店舗の休業・営業時間の短縮によるビジネス機会の逸失 ・消費マインドの低下および来店頻度の減少	・新たな社会環境や消費行動に対応した事業展開 ・アセットの多角化、経営資源の有効活用によるグループ事業の成長
事業活動における人権問題の発生 ◎	・接客時や媒体表現における差別的対応(国籍・ジェンダーなど)によるレピュテーション低下 ・プライバシー保護に関する不備によるレピュテーション低下 ・サプライチェーン上における人権問題(不当労働、差別など)に起因するレピュテーション低下、不買運動などによる損失の発生	・人権を尊重する経営の実践によるステークホルダーからの信頼獲得と高島屋ファンの増大
ESG経営への取り組みの遅れ ◎	・ステークホルダーからの信用喪失 ・グループ収益の根幹となるブランド価値の毀損 ・法令違反によるレピュテーションの低下、営業損失	・当社の社会的評価、存在意義の確立
デジタルトランスフォーメーションへの対応の遅れ ○	・新たなニーズの掘り起こしと新たな顧客層開拓への支障 ・グループコスト構造への悪影響 ・情報漏洩事故 ・ITシステム維持コストの増大	・着実なデジタルトランスフォーメーションの推進による事業効率の向上 ・新たな情報発信手法による顧客ターゲットへの確実な訴求
サプライチェーンの破綻 ○	・取引先の倒産や事業終了による百貨店の商品調達への支障、品揃えの魅力度低下 ・テナントの賃料支払能力低下による賃貸収入の減少 ・売場レイアウト破綻による売場空間の魅力低下	・取引先との強固な関係構築による品揃えの魅力度向上と安定的な利益確保

情報セキュリティの考え方

適切な情報の管理を図るべく、取引などを通じて知り得た機密情報・個人情報については、第三者に漏洩することのないよう厳密に管理しています。特にお客様から取得した個人情報の保護に関しては、プライバシーポリシーを制定し、高度な倫理観と企業行動が求められることを自覚し、「個人情報の保護に関する法律」を遵守することはもちろん、法規制よりもさらに踏み込んだ厳格な自主基準を策定し、

これを遵守します。

デジタルトランスフォーメーションの着実な推進と効果の最大化に向け、グループ従業員および各組織のITリテラシーの向上を図るとともに、情報セキュリティの観点からは、セキュリティポリシーを随時見直し、それに基づく厳格なシステム運用を行っていきます。