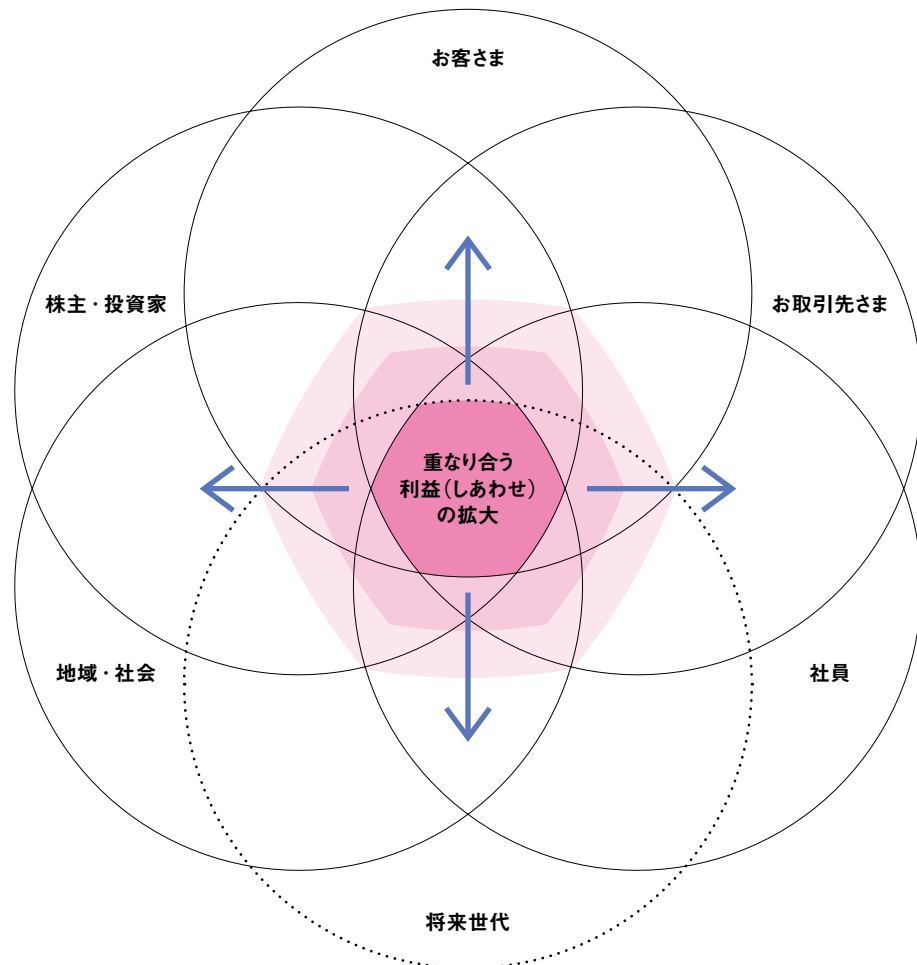


丸井グループが考える「企業価値」

丸井グループは、2050年を見据えた長期ビジョンを定めるにあたり、これまでの5つのステークホルダーの輪の中に「将来世代」を加え、6つのステークホルダーとしました。これは、丸井グループがめざすステークホルダーの利益が、現世代だけでなく、将来世代を含めた利益の拡大であることを明確にするためです。

現世代と将来世代の利益は、トレードオフの関係にあるとも言われていますが、丸井グループではLTV(生涯利益)の考え方を導入することで、現世代と将来世代の利益の対立は、どちらかに偏ることなく平準化されて持続的に積み上がっていくと考えています。丸井グループがめざす共創サステナビリティ経営は、6ステークホルダーの利益(しあわせ)を調和・拡大させ、新たな価値を創出することです。

将来世代を加えた「6ステークホルダーガバナンス」へ



LTVによる利益(しあわせ)の拡大

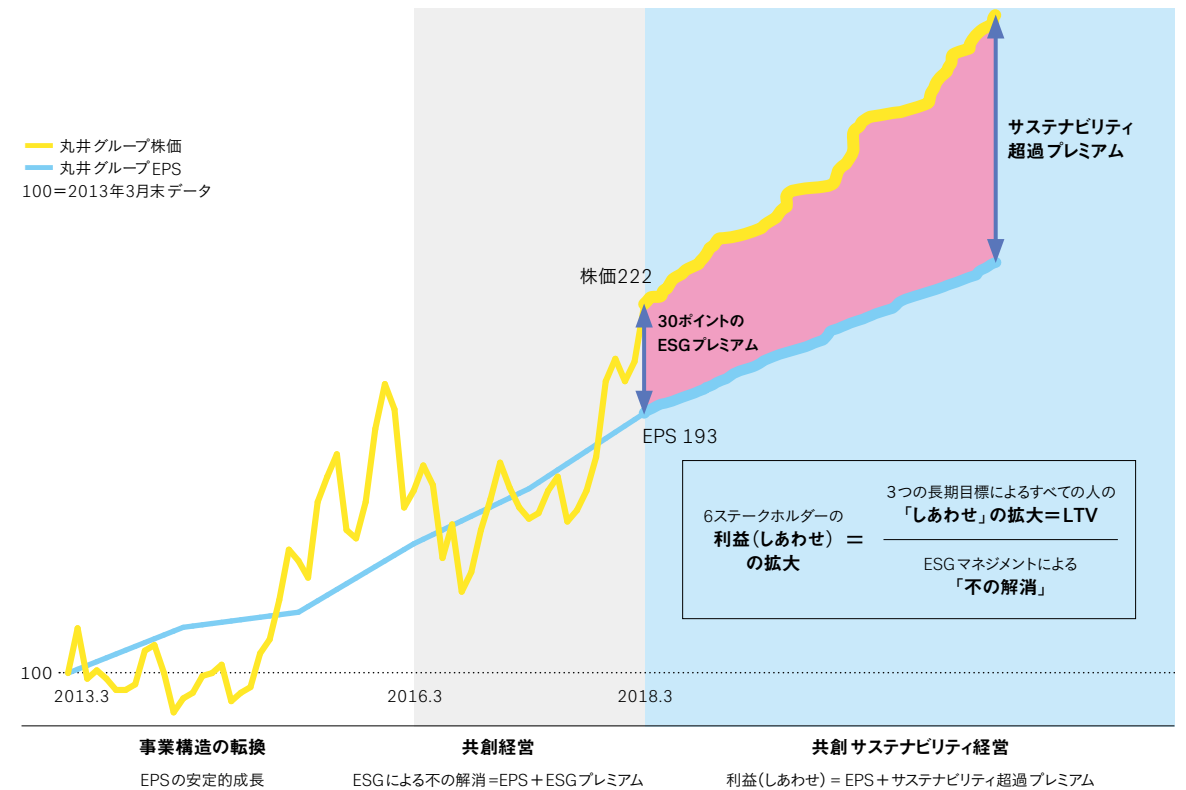
事業戦略によるEPSの安定向上

丸井グループは、2014年以降、EC化・キャッシュレス化、少子高齢化など社会構造の変化に対応するため、期間収益に左右される収益構造から、店舗不動産収入、カード決済による手数料など、定期収入を主としたビジネスモデルに転換したため、1株当たり当期純利益(EPS)が安定的に向上する収益構造になりました。さらに、2016年からESGの取り組みを本格化させたことで、丸井グループの株価は、2013年3月期末から2018年3月期末までの5年間で2.2倍とTOPIXの伸びを上回り、同期間の株価の伸びはEPSを30ポイント上回りました。この株価とEPSの差分によるプレミアムは、利益成長以外のプレ財務、すなわちESGの取り組みが株式市場から評価されたためであると考えています。

サステナビリティによる超過プレミアム

丸井グループはLTV(生涯利益)指標を、シェアリングをはじめ、商業施設の管理、積立投資など資産形成ビジネス領域の収益指標として採用してきましたが、それにとどまらず、この考え方をさらに拡張させ、二項対立を乗り越える「3つのビジネス」を実現するための企業価値指標としていきます。そして、株式市場からの評価軸にESGのウェイトが強くなる中、私たちはこれまでの共創経営を共創サステナビリティ経営へと進化させ、ESGマネジメントによる不の解消と共に、3つのビジネスによる新たな事業創造でLTV(生涯利益)を拡大し、利益(しあわせ)の向上を図ることで、今後EPSをさらに上回るサステナビリティ超過プレミアムを実現していきます。

6ステークホルダーの利益(しあわせ)の拡大



中長期業績連動報酬にサステナビリティ目標の導入を検討

取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、グループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に考慮した上で、指名・報酬委員会が決定します。また、執行役員報酬についても、指名・報酬委員会が決定します。

取締役の報酬は、経営の意思決定および監督機能を十分に発揮するための対価としてふさわしい水準に設定します。取締役の報酬は、定額報酬のほかに、短期インセンティブとして事業年度ごとの会社業績に基づく業績連動賞与と、中長期インセンティブとして中長期的な会社業績に基づく業績連動型株式報酬で構成します。報酬の一定割合を業績と連動させることにより、持続的な成長に向けたインセンティブとして機能させます。ただし、社外取締役については、その役割と独立性の観点から定額報酬のみとします。

業績連動賞与は、報酬額の90分の10に相当する額を基礎とし、事業年度ごとの業績目標(連結営業利益)に対する達成度合いに応じて90~110%の範囲内で変動させて決定します。業績連動型株式報酬は、2017年3月期~2019年3月期の3カ年を対象として、各取締役の役位に応じてポイントを毎年一定の時期に付与し、重視する3つのKPI(ROE、ROIC、EPS)の目標値に対する達成度に応じて0~100%の範囲で業績連動係数を決定し、これを累積ポイント数に乗じて各取締役に交付する株式数を決定します。

中長期インセンティブの初回の業績連動期間が2019年3月期で終了することを見据え、取締役会で、ガバナンスの取り組みの一つである役員報酬について議論する機会を設けました。当社の変動報酬割合が国内他企業と比較しても低いことを再認識するとともに、業績連動報酬の評価指標としてESG関連などのプレ財務情報を導入する企業事例を把握し、今後の役員報酬を設計する上での検討項目を整理することができました。

2018年5月に実施した取締役会の実効性評価でも、「後継者計画の途上」と「役員報酬の中長期インセンティブ変動報酬割合の低さ」が課題点として挙げられました。そこで、2020年3月期に見直しを予定している短期インセンティブの業績連動報酬の拡大や従来の評価指標に加え、世の中の動向や国内他企業状況を把握した上で、中長期インセンティブの業績連動項目としてサステナビリティ目標の導入検討を進め、共創サステナビリティ経営と連動した役員報酬の設計を行っていきます。



2018年3月期の役員報酬(百万円)

	定額報酬	業績連動賞与 (短期インセンティブ)	業績連動型株式報酬 (中長期インセンティブ)	報酬等の総額
取締役(社外取締役を除く)	148	16	16	181
代表取締役社長	84	9	9	102
社外取締役	38	0	0	38
監査役(社外監査役を除く)	34	0	0	34
社外監査役	15	0	0	15

取締役の報酬限度額を年額300百万円、取締役に支給する業績連動賞与の報酬限度額は年額100百万円、取締役に付与・交付を行う業績連動型株式報酬の報酬限度額は年額300百万円、監査役報酬限度額は月額6百万円と株主総会で決定しています。

「サステナビリティアドバイザーボード」を新たに設置

2016年7月に設置した「アドバイザーボード」は、急激に変化する外部環境や多様化する社会に対応し、グループ一体となって中期経営計画の達成および中長期的な企業価値向上に向けた戦略を策定するため、経営戦略や各事業への知見を有する社外の有識者から多面的な助言・提言を得ることを目的としています。現メンバーとの契約期間は、2018年7月1日から2019年6月30日までの1年間の予定です。代表取締役社長や関連する取締役・担当

者を交えた2カ月に1回程度定例会議のほか、個別テーマに応じた提言をいただくとともに視察などもしていただいています。

2019年1月より、その役割をさらに強化し、今後の外部環境変化に対応した長期的な共創サステナビリティ経営を実現するため、ESG分野の有識者を新たに「サステナビリティアドバイザーボード」として3名招請しました。



富山 和彦氏
株式会社経営共創基盤 代表取締役 CEO

選任理由: 産業再生機構で数多くの企業の再生支援に携わり、現在も経営共創基盤にてコンサルティング・企業再生に従事。また、社外取締役やコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議のメンバーなど、企業のガバナンスにおける豊富な経験と知見を有し、当社のコーポレートガバナンスを強化する上で、適切な助言・提言が期待されるため。

ガバナンス分野



ビーター D. ビーダーセン氏
一般社団法人 NELIS 共同代表、PwCサステナビリティ合同会社 アドバイザー

選任理由: 企業コンサルタントとして日本を代表する企業、大学、経済団体、省庁など多数のプロジェクトで環境・CSRコンサルティングや国際シンポジウムの開催などに携わる。当社が今後の外部環境変化に対応し、企業価値向上を実現するための環境・サステナビリティ分野におけるグローバルで先進的な経験と知見に基づく助言・提言が期待されるため。

環境分野



鈴木 雅剛氏
株式会社ボーダレス・ジャパン 代表取締役副社長

選任理由: 世界で数少ない「ソーシャルビジネスしかやらない会社」として株式会社ボーダレス・ジャパンを共同で創業。貧困、差別・偏見、環境問題などの社会課題をソーシャルビジネスで解決。当社のインクルーシブで豊かな社会を共に創るための社会課題の解決における助言・提言が期待されるため。

社会分野

アドバイザーボードメンバー



大江 匡氏
株式会社ブランテックアソシエイツ 代表取締役会長兼社長

ユーザー視点での不動産活用において、店舗・物流センターの視察、店舗のリノベーション案や物流センターの環境改善提言、グループ会社での講演を実施いただいています。



山本 雄士氏
株式会社ミナケア 代表取締役、医師

健康経営推進に向けて、「健康」と「生産性」の関連の見える化に向けた相関分析・提言、健康経営銘柄取得への指導、社外事例などの共有・提言をいただいています。



増島 雅和氏
森・濱田松本法律事務所 パートナー

新たなフィンテック事業展開において、成長投資先の具体的な提案、証券事業参入に向けた助言・提言、フィンテックに関する法律への助言をいただいています。



山田 メユミ氏
株式会社アイスタイル 取締役

シェアリング・オムニチャネル戦略の推進に向けて、シェアリングエコノミーやオムニチャネルなどの世の中の潮流に関する議論・情報提供をいただいています。

デジタルトランスフォーメーションの推進

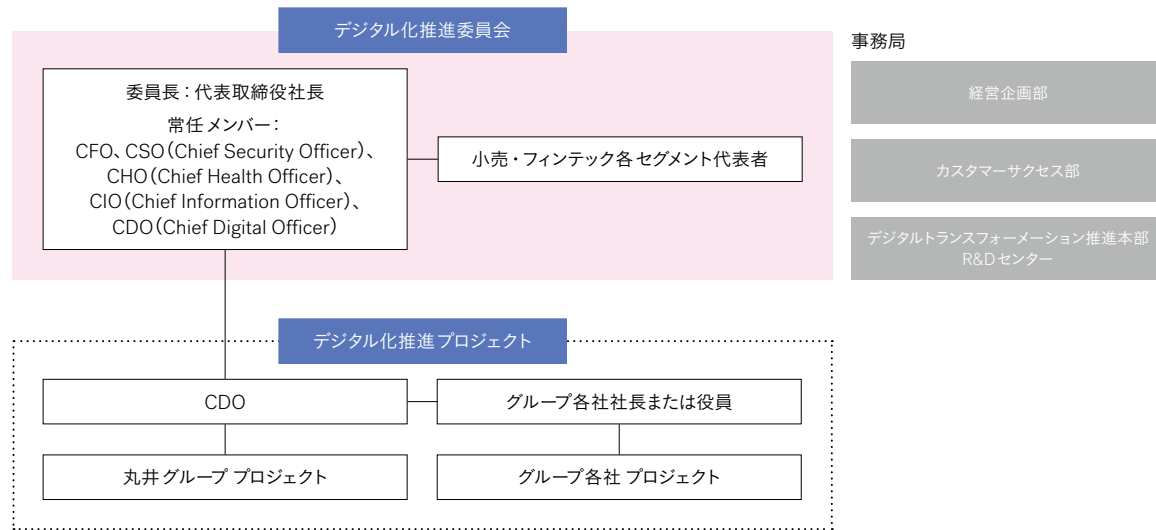
丸井グループは1960年のクレジットカード発行以来、システム管理と開発をグループで内製化することにより、小売と金融の一体化を実現しています。この強みを活かした独自のビジネススキームが、カード事業やEC事業、そして証券事業などの新規事業です。

近年はIoTの普及や、ネット時代の激しい外部環境の変化に対応し、デジタル化・技術革新による事業構造転換のさらなるスピードアップがグループ全体の課題であると捉え、2017年10月にCDO(Chief Digital Officer)を任命。そして経営トップ自らが参加する「デジタル化推進委員会」を設置し、グループのIT部門にデジタルトランス

フォーメーション推進本部R&Dセンターを設立しました。さらに、デジタル化を主導する経営層に対し、株式会社エムアンドシーシステムの若手社員を「リバースメンター」として配置。月1回の対話を行い、身近なシステムから最新技術などの知見を共有し、ITリテラシーの向上を図っています。

エポスカードのデジタル化の推進では、他社が金融サービス参入に向けコストをかけて決済サービスを導入する中、丸井グループは既存の決済・金融機能をデジタル化することで、2021年3月期までに収集した顧客データのAIによる活用やリコメンドを強化したアプリの提供を実現します。

「デジタル化」活動を推進するグループ横断の組織体制



デジタル化推進委員会

経営トップを委員長とし、グループ各社のデジタル化推進プロジェクトで抽出された業務課題と解決方法を共有、グループ横断のデジタルトランスフォーメーションを推進。

デジタル化推進プロジェクト

すべてのグループ会社で、各社長または役員、社内公募による選出メンバーで構成されており、各社事業・業務の課題抽出と課題解決の実行、デジタル化カルチャーの醸成・浸透を推進。各プロジェクトとも社長直轄組織として活動し、最大速度でPDCAを回し、よりスピード感をもって対応。

システム投資委員会

経営トップを委員長とし、CFO、CSO、CHO、CIO、CDO、小売・フィンテック各セグメント代表者で構成され、企業価値の向上や経営戦略上投資すべきシステム案件について、グループ視点、長期的視点で戦略的に投資を判断。

デジタルトランスフォーメーション推進本部R&Dセンター

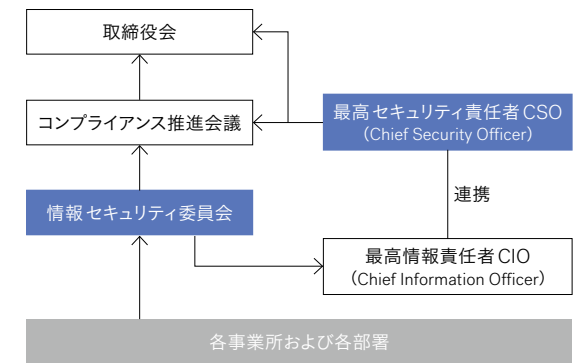
グループ全般に関わる新たなIT技術・サービスの情報収集・導入検討を目的に設立。丸井グループのシステム情報サービス会社株式会社エムアンドシーシステム所属の社員で構成。

グループ全体の情報セキュリティの強化

丸井グループでは、お客さまの情報はじめ、丸井グループが保有する情報資産を、不正アクセスやサイバー攻撃などのさまざまな脅威から保護し、グループ全体の情報セキュリティを強化していくことが、経営上の最重要課題であると認識しています。

丸井グループの情報システムのリスクマネジメントについては、株式会社丸井グループ代表執行役員を議長とするコンプライアンス推進会議がグループ全体をガバナンスの一環として統括しています。新たに2018年6月、「情報セキュリティ委員会」を設置し、グループ全体の情報資産などを保護・管理する最高セキュリティ責任者として、CSO(Chief Security Officer)を配置しました。CSOは、グループ全体の情報セキュリティシステムを管理する最高情報責任者CIO(Chief Information Officer)と連携しています。重大な情報セキュリティインシデントが発生した場合には、それを知られた部署の所属長は、情報セキュリティ委員長およびCSOに報告。情報セキュリティ委員長は、CIOに報告・共有するとともに、CSOは株式会社丸井グループCEOに適宜報告します。加えてCSOは専門チームを

丸井グループの情報セキュリティ体制



設置し、具体的事案への対応を実施します。

また、グループ全体の情報セキュリティ対策を整備するために必要な人材の育成・確保を計画的に行い、グループ役員・社員に対する啓発と教育を実施しています。さらに、丸井グループ全体の情報セキュリティ体制・レベルについての現状を把握するために、専門の第三者機関による情報セキュリティアセスメントを実施しました。今後も定期的にアセスメントを行い、さらなる改善につなげていきます。

グループ情報セキュリティ方針(抜粋)

目的

本グループ方針は、お客さま、および丸井グループの情報資産を、社内外の故意または偶然によるすべての脅威から保護し、安定した事業活動を継続することを目的として、情報セキュリティマネジメントシステムを構築・運営するための方針として定めます。

基本原則

- (1) 丸井グループは、その事業において、個人および組織から提供を受けた情報を適切に取り扱い、当該個人および組織の権利・利益を保護します。
- (2) 丸井グループは、その事業において、営業秘密、技術情報、その他の価値ある情報を適切に取り扱い、丸井グループの権利・利益を保護します。
- (3) 丸井グループは、情報セキュリティ対策に関わる研究および人材育成に努めることで、お客さまの情報セキュリティの確保・向上を図り、お客さま、ひいては社会全体の信頼に応えます。

丸井グループの4つの重点テーマ

丸井グループは、すべての人が取り残されることなく「しあわせ」を感じられる、インクルーシブで豊かな社会をめざし、2016年11月に「インクルージョン(包摂)」視点で4つの重点テーマを定めました。インクルージョンには、これまで

見過ごされてきたものを包含する・取り込むという意味があり、国連のSDGsの理念と同じ方向性を示すものです。丸井グループは、すべてのステークホルダーとの共創により、この目標達成に向けて積極的に取り組んでいきます。

重点テーマ 1

お客さまのダイバーシティ&インクルージョン

お客さまの年齢・性別・身体的特徴などを超え、すべてのお客さまに喜んでいただける商品・サービス・店舗のあり方を追求していきます。



重点テーマ 3

エコロジカル・インクルージョン

環境負荷の少ない事業を推進し、低炭素社会や循環型社会の実現をめざし、自然と環境の調和を図るエコロジカルなライフスタイルを提案していきます。



バウダリについて：主要データにおける集計範囲は、すべて連結子会社を含む丸井グループとして報告しています。

主要データ：重点テーマ 1

	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
小売セグメント取扱高(百万円)	—	—	341,478	326,327	328,486
入店客数(万人)	18,603	18,665	19,556	20,710	21,053
買上客数(万人)	8,015	8,348	9,172	9,061	9,352
お客さま満足度 ('共創サステナビリティレポート'への共感度)(%)	—	—	—	78	79
自社ECサイト訪問回数(万回)	9,219	9,322	9,969	11,248	12,000
サービス介助士資格取得者数(人)*1	430	460	540	568	571
LGBT研修累計受講者数(テナントさま)(人)	—	—	75	500(28)	1,767(251)
ユニバーサルマナー検定3級受講者数(テナントさま)(人)	—	—	309	1,249(4)	2,787(131)
フィンテックセグメント取扱高(百万円)	—	—	1,473,539	1,723,254	1,972,482
エポスカード会員数(うち新規)(万人)	542(71)	591(73)	613(73)	636(74)	657(75)
エポスカード会員18~39歳比率(%)	58.8	56.5	54.0	52.0	50.7
エポスカード1枚当たり利益(円)*2	4,400	5,400	5,900	6,500	7,000
エポスカード稼働率(%)	65.4	62.9	63.7	65.3	65.9
エポスカード貸倒率(%)	1.84	1.68	1.57	1.45	1.60

重点テーマ 2

ワーキング・インクルージョン

「お客さまのお役に立つために進化し続ける」「人の成長=企業の成長」という考えのもと、社員一人ひとりにとっての活躍の場を提供していきます。



重点テーマ 4

共創経営のガバナンス

すべてのステークホルダーの利益、「しあわせ」の調和を図るために、ステークホルダーをインクルードした経営の仕組みづくりを進めていきます。



主要データ：重点テーマ 2

	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
社員数(人)	5,966	5,918	5,899	5,732	5,548
女性社員数(人)	2,655	2,641	2,685	2,584	2,466
男性社員数(人)	3,311	3,277	3,214	3,148	3,082
平均年齢(歳)	40.4	40.9	41.2	42.0	42.9
1人当たり年間平均残業時間(時間)	40	44	46	44	42
グループ会社間異動率(%)**3	8	18	25	34	43
妊娠・育児のための短時間勤務(男女)(人)	312	345	416	473	484
女性育児フルタイム復帰率(%)	36	55	66	81	63
男性社員育児取得率(%)	14	54	66	94	109*4
障がい者雇用率(%)**5	2.06	2.12	2.08	2.16	2.50
労働災害による負傷者数(人)	74	87	100	76	61
休業災害発生率(LTIFR)(請負業者)(%)**6	0.58(0)	1.36(0)	0.72(0)	1.40(0)	0.83(0)
職業性疾病発生率(OIFR)(LTIIFR)(請負業者)(%)**6	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
新規採用者数に占める女性比率(%)	—	—	—	—	60.8
社員離職率(定年退職者除く)(%)**6	2.3	2.0	1.6	2.6	2.3
組合加入社員比率(%)**7	—	—	—	93	94
人材への投資額(百万円)**8	—	—	—	474	725

主要データ：重点テーマ 3

	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
GHG 排出量 (Scope 1) (t-CO ₂)*9	13,044	12,580	14,434	14,920	13,818
GHG 排出量 (Scope 2) (t-CO ₂)*9	106,085	98,637	89,179	103,264	99,286
GHG 排出量 (Scope 3) (t-CO ₂)*9	550,612	530,595	509,070	489,439	412,256
GHG 排出量原単位(連結営業利益当たり)	24.7	22.9	20.7	19.4	14.9
エネルギー使用量(GJ)	2,525,815	2,350,595	2,305,099	2,341,454	2,327,713
購入・生成した総再生可能エネルギー(千kWh)	0	78	387	395	386
エネルギーコスト(百万円)	—	—	—	3,685	3,844
廃棄物排出量(t)**6	13,620	13,390	12,900	15,039	14,527
廃棄物回収量(t)**6	7,860	7,840	7,700	8,839	8,351
廃棄物のリサイクル率(%)**6	58	59	60	59	57
最終処分量(t)**6	5,760	5,550	5,200	6,200	6,175
水資源使用量(千m ³)*6	1,523	1,460	1,460	1,455	1,443
CSR 調達実施お取引先さま数(社)	—	—	—	20	57
製品カーボンフットプリント型番数(型)	1	1	1	9	29

主要データ：重点テーマ 4

	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
取締役数(人)	8	10	6	6	7
独立社外取締役比率(%)	13	20	33	33	43
女性取締役比率(%)	0	10	17	17	14
取締役の平均年齢(歳)	55	54	55	55	56
監査役数(人)	4	4	4	4	4
独立社外監査役比率(%)	50	50	50	50	50
執行役員数(人)	12	13	16	16	17
女性執行役員比率(%)	0	7.7	12.5	18.8	17.6
寄付金額(寄付金+賦課金)(百万円)	—	—	—	141	135
政治献金額(円)	0	0	0	0	0
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	5.0	5.2	6.0	6.7	7.6
投下資本利益率(ROIC)(%)	3.0	3.3	3.3	3.1	3.2
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	56.29	58.87	70.68	80.24	93.18
グループ総取扱高(百万円)	1,297,250	1,469,111	1,703,353	1,933,685	2,189,374
配当性向(%)	32.0	32.3	31.1	41.1	40.8



















*1 次期4月1日現在 簿データより算出 *2 フィンテックセグメント営業利益÷稼働客数
*3 役員・管理職を除く累計。各年4月と10月の異動時の合計
*4 配偶者の出産と育児の取得年度がずれる場合があるため、100%を超えています。 *5 各年6月1日現在
*6 2018年3月期から、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さまより検証を受けています。
*7 役員・管理職を除く対象者より算出 *8 2019年3月期は1,030百万円の見通し
*9 2017年3月期から、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さまより検証を受けています。

詳しくはESGデータブックをご覧ください。
www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html



執行役員スキルマップ

丸井グループはミッションや長期ビジョンの実現に向けて、各分野の代表者である執行役員の性格特性やマネジメントスキルを多面的に理解いただくために、このスキルマップを初の試みとして作成しました。本スキルマップは、各種タイプ論・キャリア論などをもとにマッピングした後、本人を除く上司・同僚・部下による360度評価の結果を反映したものです。今後、各項目の定義も踏まえ、改善改良を行いながら、マネジメントの質の見える化を図っていきます。

	ベーシック・キャラクター					行動パターン				マネジメントスキル							キャリア*1
	外向的 (能動性)	内向的 (受容性)	活動的・ 指導力	忍耐性・ 持久力	柔軟性・ 適応力	インスピレーション (直観・情熱)	シンキング (論理・知識)	フィーリング (感情・共感)	プラクティカル (現実・堅実)	イノベーション (事業開発)	マーケティング (開拓精神)	オペレーション (経営管理)	ファイナンス (財務・経理)	人材マネジメント (人材開発)	コミュニケーション (Web・EC)	サステナビリティ (ESG・リスク)	
 青井 浩 代表取締役社長 代表執行役員																1986年入社。財務、経営企画等を経て、1991年 取締役 営業企画本部長。1995年より常務取締役として、営業企画部長、営業本部長、企画・人事・財務担当を務める。2004年 代表取締役副社長、2005年 代表取締役社長に就任。2006年より代表取締役社長 代表執行役員。現職：代表取締役社長 代表執行役員。	
 佐藤 元彦 専務執行役員																1977年入社。情報システム分野、仕入・物流管理、店長を経て、2005年 取締役 グループ経営企画部長。2008年 常務取締役 常務執行役員。2012年 専務取締役 専務執行役員。経営企画・監査・人事・財務・カード事業・情報システム等を担当。現職：専務執行役員 CFO、IR・財務担当。	
 石井 友夫 取締役 専務執行役員																1983年入社。クレジット担当、総務部、副店長等を経て、2007年 執行役員グループコンプライアンス部長。2009年 取締役 執行役員総務部長。人事部長、健康経営推進最高責任者等を務める。現職：取締役 専務執行役員 CSO、CHO、監査・総務・人事・健康推進担当 兼 (株)ムービング 代表取締役社長。	
 中村 正雄 取締役 常務執行役員																1983年入社。販売促進担当、店舗企画部長、店長等を経て、2007年 執行役員グループ事業開発部長。2008年 取締役 執行役員経営企画部長 兼 事業開発部長。2011年 (株)丸井 代表取締役社長に就任。現職：取締役 常務執行役員 フィンテックセグメント責任者 兼 (株)エイムクリエイツ 代表取締役社長。	
 瀧元 俊和 常務執行役員																1982年入社。接客販売、クレジット企画、経営企画、副店長等を経て、2006年(株)エポスカード 取締役 カード事業部長。2009年 執行役員、2012年 取締役 執行役員 兼 (株)エポスカード 代表取締役社長に就任。現職：常務執行役員 小売セグメント責任者、CIO 兼 (株)エムアンドシステム 代表取締役社長。	
 若島 隆 常務執行役員																1981年入社。商品部バイヤー、仕入・物流管理、経営企画等を経て、商品企画部長、店長等を務め、2006年 取締役 営業本部長、EC事業責任者。2011年 取締役 執行役員 兼 (株)ムービング 代表取締役社長。現職：常務執行役員 サステナビリティ・不動産事業・建築担当 兼 (株)エイムクリエイツ 取締役。	
 佐々木 一 上席執行役員																1986年入社。接客販売、商品企画、副店長、カード事業等を経て、2007年(株)エポスカード 取締役 カード企画部長。2009年より(株)丸井 ニーズマーケティング部長、2012年(株)丸井 取締役 自主商品部長、2013年 執行役員、2014年 取締役に就任。現職：上席執行役員 兼 (株)丸井 代表取締役社長。	
 高藤 義則 上席執行役員																1986年入社。接客販売、仕入管理、財務、経営企画等に従事し、企画部長、店長を経験後、2008年 執行役員 財務部長。(株)丸井 取締役 Web事業部長を経て、2013年(株)エポスカード 取締役 営業本部長。現職：上席執行役員 兼 (株)エポスカード 代表取締役社長、(株)エムアンドシステム 取締役。	
 加藤 浩嗣 取締役 上席執行役員																1987年入社。接客販売、財務、カード事業、経営企画等に従事。2015年 執行役員 経営企画部長、2016年 取締役 上席執行役員に就任し、IR部長、ESG推進担当を兼任。現職：取締役 上席執行役員 CDO、IR部長 兼 経営企画・ESG推進担当、(株)エムアンドシステム 専務取締役、tsumiki証券(株) 取締役。	
 小暮 芳明 執行役員																1983年入社。接客販売、商品部バイヤー、広報、販売促進、副店長等を経て、2006年 グループ 財務部長。2007年 執行役員に就任。人事部長、経営企画部長、(株)丸井 Web 事業部長等を務める。現職：執行役員 兼 (株)マルイファンティーズ 代表取締役社長、(株)マルイホームサービス 取締役。	
 青野 真博 執行役員																1984年入社。クレジット担当、接客販売、紳士・婦人バイヤー、商品企画、副店長等を経て、2008年(株)丸井 婦人・雑貨部長、2011年(株)丸井 取締役 事業推進部長に就任。2013年より執行役員。現職：執行役員 兼 (株)丸井 常務取締役 店舗事業本部長、(株)エイムクリエイツ 取締役。	
 伊藤 優子 執行役員																1986年入社。建築、店舗企画、店装開発営業等専門分野に従事し、2007年 建築部長。2012年(株)エイムクリエイツ 取締役、2014年 執行役員に就任。現職：執行役員 グループデザインセンター長 兼 建築部長、(株)エイムクリエイツ 取締役 空間プロデュース事業本部副部長 兼 クリエイティブ統括部長。	
 伊賀山 真行 執行役員																1987年入社。接客販売、販売促進、店長等を経験後、ダイレクトマーケティング事業企画、事業開発等に従事。2009年 新規事業担当部長。2014年(株)丸井 取締役 Web事業本部長。2015年より執行役員。現職：執行役員 兼 (株)丸井 取締役 オムニチャネル事業本部長、(株)ムービング 取締役。	
 津田 純子 執行役員																1995年入社。接客販売、販売促進、婦人用品担当、ニーズマーケティング担当を経て、2010年より店舗運営に従事。2014年(株)丸井 中野マルイ店長、2015年 執行役員 兼 (株)丸井 取締役 マルイファミリー志木店長に就任。2017年 新規事業推進部長。現職：執行役員 兼 (株)丸井 取締役 マルイファミリー満口店長。	
 瓦 美雪 執行役員																1986年入社。接客販売、婦人バイヤー、商品企画等を経て、2007年(株)丸井 神戸マルイ店長。2008年(株)丸井 ブランド開発事業部長。2012年 CSR推進部長。2015年(株)エポスカード 取締役 営業本部提携事業部長に就任。2016年 執行役員 兼 (株)エポスカード 取締役 営業本部長。現職：執行役員 兼 (株)丸井 取締役 上野マルイ店長。	
 青木 正久 執行役員																1992年(株)ムービング入社。同社にて営業開発、商品企画、経営企画、ファッション物流等に従事。(株)丸井 業務企画、新宿マルイアネックス店長等を経て、2015年 アニメ事業部開設準備室を担当。2016年 アニメ事業部長。2017年より執行役員。現職：執行役員 新規事業推進部長 兼 アニメ事業担当。	

*1 役職名で社名の記載がないものは、(株)丸井グループの役職名です。