価値創造の基盤 プロフィール トップメッセージ 価値創造ストーリー 価値創造の戦略 **価値創造の基盤** 財務情報・会社概要

PART

# 4

### サステナビリティの考え方

# 「人、社会、地球に、グッドライフカンパニー であること。」を目指します。

スクロールグループは、「社会から信頼される企業であること。」という社是のもと、 人々の豊かな暮らしづくりをサポートしていきます。

チャレンジ精神を持ちながら、より良い商品、サービスを生み出し、 今までになかった付加価値を提供することで、持続的な成長に努めてまいります。

そのためには、持続可能な社会であることが大前提です。私たちは事業活動を通じて環境問題、社会問題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

### サステナビリティ基本方針

- **1** 安心安全で、環境や社会に配慮した商品を通じて、お客様の豊かな暮らしの サポートをします。
- 2 一人ひとりが思う「いい会社」を目指し、全社員がスクロールグループの存在 意義を推進するパートナーとして行動するよう努めます。 また、社員がいきいきと活躍できる環境づくりを目指します。
- 環境問題や社会問題に対して共通認識のもと、取引先とともに責任ある調達に取り組みます。
- 4 経済成長と環境・社会問題への取組みを両立させ、企業価値を高めます。
- 5 社員参加型の活動を通じて、持続可能な地域社会に貢献します。



スクロールグループ統合報告書 2022 4(



### 事業活動を通じて環境コミュニケーションを推進し、 環境負荷の低減に努めます。

### 環境に関する基本的な考え方

スクロールグループは、企業活動において起こりうる環境負荷に対して、以下の環境活動方針に沿った目標を 設定し、事業を通じてバリューチェーン全体の環境負荷低減に貢献していきます。

### 環境活動方針

- (1)環境負荷の少ない安心、安全な商品・サービスの提供を推進します。
- (2)廃棄物と温室効果ガスの排出削減を推進します。
- (3)環境配慮型資源の利用および資源のリサイクルを推進します。
- (4) 社員の教育や取引先への理解促進など、環境コミュニケーションを推進します。
- (5)目標に対して定期的な結果の検証と公表を行い、環境パフォーマンスの継続的改善を推進します。

### TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、「環境負荷の低減」をマテリアリティ(重 要課題)と捉えており、気候変動がもたらす財務的な影 響について、TCFD提言に沿ってシナリオ分析を開始い たしました。今後、開示内容の充実を図っていくとともに、 脱炭素社会に向けた取組みを推進してまいります。

### ガバナンス

気候変動を経営に影響を及ぼす重要な課題の一つと して認識し、取締役会において、マテリアリティの特定 および解決に向けた施策の方向性を決定しております。 気候変動への対応を含む環境負荷低減活動の推進につ いては、2022年度、代表取締役を委員長とするサステ ナビリティ委員会を発足し、年に2回程度、事業部門と 連携して目標設定や計画に対する進捗状況のモニタリ ング、実施内容の評価等を行っていく予定です。

また、当委員会の内容は、取締役会に報告することで、 取締役会の監督が適切に図られるような体制としてま いります。

### リスクマネジメント

事業部門をリスクオーナーとして、リスクの識別と評価を 行っています。また、内部統制委員会のテーマ事務局として「リ スクマネジメント全般活動」事務局(RM事務局)を設置して おり、RM事務局が事業部門のリスク対応を支援しています。 これらの活動は、内部監査部門において監査され、監査等委 員会および取締役会に報告されています。事業活動に関す る一般的なリスクおよび当社グループ特有のリスクなどを把 握し、継続的にモニタリングできる体制を構築しています。

今後、気候変動問題に関するリスクに関しては、サステナ ビリティ委員会が識別と評価を行いながらRM事務局と連 携し、全社的なリスクマネジメントに統合して管理を行って まいります。

### 戦略

当社グループの主要なビジネスである通販・ソリューショ ン・eコマース事業を対象として、気候変動に関連する移行・ 物理的リスクおよび機会を適切に把握し、シナリオ分析を 実施しました。それぞれの気候変動リスク・機会が事業へ 及ぼすインパクトを考察するにあたり、原材料調達~輸送・ 保管~商品利用までのリスク・機会項目を考察し、国際機 関が公表する2℃シナリオと4℃シナリオを用い、2030年 時点において当社グループへの影響を考察しました。

### リスクと機会

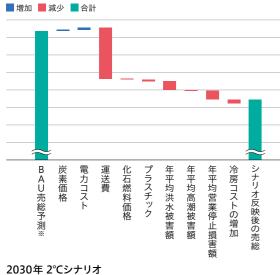
	リスク項目			事業インパクト				
	中分類	小分類	時間軸	考察:リスク	考察:機会			
	政策· 規制	炭素価格 (炭素税)	中期~ 長期	物流施設・事業所等の電気・燃料使用等に関わる コストが増加	_			
移		プラスチック 規制	中期~	プラスチック製梱包材への規制が導入され、対応 コストが発生	非プラスチック性やバイオマス由来の梱包材を使用することにより、エシカルな物流サービスを利用したい企業からの需要増加			
	製品・サービス	重要商品の 需要変化	中期~	消費者のサステナビリティ意識の高まりから、衣料品・服飾雑貨の使用期間が長くなり、販売数量の減少や競合他社との競争が激化	消費者のサステナビリティ意識の高まりから、エシカルな 消費を意識した製品の重要度が高まり、販売数量が増加			
行		顧客行動 変化	中期~ 長期	環境負荷を考慮していない、またはその明記のない商品の需要減少	環境負荷の低い商品の需要増加			
	市場	エネルギー コストの 変化	短期~ 長期	化石燃料の価格高騰に伴い、配送会社へ支払う運 送費の上昇	_			
	評判	顧客の 評判変化	中期~ 長期	環境への取組みに消極的という評価をされた場合 にはブランドイメージが毀損され、販売数量減少	【ソリューション事業】 消費者の環境意識の向上等に基づく顧客ニーズの多様化 によりCRMサポートの需要の拡大			
物理	急性	異常気象 の激甚化 (台風、砂、 雨、土等) 高潮等)	中期~長期	・サプライチェーンが寸断され、商品出荷に遅れが 出ることに伴う減収 ・異常気象による原料・輸送・カタログ用紙のコス ト増加	【通販・eコマース事業】 異常気象の激甚化により外出頻度が減少し、通販の利用 者数が増加 【ソリューション事業】 物流拠点の多拠点化により大規模災害や不測の事態への 対応ができ、リスクの軽減およびコストの抑制 【eコマース事業】 激甚的な異常気象への不安から防災用品の需要が拡大			
	慢性	平均気温 の上昇	中期~	・猛暑や暖冬の影響で季節性商品の需要が変化 ・温度や湿度の変化により、商品保存環境の整備 コスト増加	_			

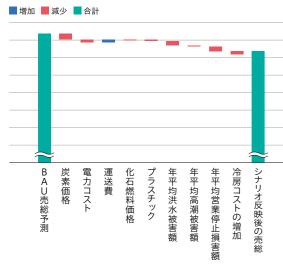
41 スクロールグループ統合報告書 2022 スクロールグループ統合報告書 2022 42

### 事業インパクト

4℃シナリオの場合は、台風・洪水等の激甚災害によ る物理的被害に加え、石油需要の高まりによる運送費 の影響度が比較的高くなる試算が得られました。その 一方で、2℃シナリオの場合は、炭素価格の影響が比較 的大きい試算となりました。両シナリオともに試算が可 能なリスク・機会に関しては、影響度はどちらも限定的 ですが、今回得られた試算結果を考慮しながら、リスク・ 機会を継続的にモニタリングしてまいります。

#### 2030年 4℃シナリオ





※ BAU 売総予測 (business as usual): 過去の業績から統計学を用いた 2030年における売上総利益数値。

### 事業への影響と今後の取組み

気候変動の影響が大きいと考えられる当社グループ の主要3事業に関するシナリオ分析を実施した結果、4℃ シナリオにおける石油需要の高まりによる運送費の影 響は大きいものの、その他の定量的に分析をした項目 に関しては、現状重大な影響は発見されませんでした。

今後は、当社事業全体への気候変動の影響確認を 目的に、移行面および物理面双方から分析を行い、影 響が大きい分野のさらなる特定および整理等を進め、 当社全体の中から対応が必要な分野について、優先 度を踏まえながら、今後の具体的対応方針を検討して いく予定です。

### 指標と目標

### スコープ1、2<sup>※</sup>におけるCO<sub>2</sub>排出量

2020年度のスコープ1、2のCO2排出量は、3,235ト ンとなりました。

スコープ2におけるCO2排出量を2030年までに2020 年度対比で50%以上削減することを目標に、当社資産 の物流施設およびオフィスビル等において以下の取組 みを実施いたします。

- ■物流センターにおける太陽光発電システムの設置
- ■CO2フリー電力の購入
- ■空調冷却装置制御のインバーター化
- ■LED照明への切り替え

### スコープ3※における排出量

2020年度のスコープ3のCO2排出量は、213,676ト ンでした。今後、サプライチェーンにおける排出量(スコー プ3)の目標設定についても検討を進めてまいります。 スコープ1、2、3のデータは右の図にてご参照ください。

※スコープ1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出。

スコープ2:他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出。 スコープ3:スコープ1、2以外の間接排出。

### 2020年度 CO2排出量

		スコープ/カテゴリ	CO2排出量[CO2e-t]	割合[%]
		スコープ1	213	0.1%
		スコープ2	3,022	1.4%
		スコープ3	213,676	98.5%
	カテゴリ1	購入した製品・サービス	167,199	78.2%
	カテゴリ2	資本財	6,205	2.9%
	カテゴリ3	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	532	0.2%
上	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	30,812	14.4%
流	カテゴリ5	事業から出る廃棄物	282	0.1%
	カテゴリ6	出張	34	0.0%
	カテゴリ7	雇用者の通勤	15	0.0%
	カテゴリ8	リース資産(上流)	該当なし	-
	カテゴリ9	輸送、配送(下流)	106	0.0%
	カテゴリ10	販売した製品の加工	該当なし	-
下	カテゴリ11	販売した製品の使用	該当なし	-
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄	8,491	4.0%
流	カテゴリ13	リース資産(下流)	該当なし	-
	カテゴリ14	フランチャイズ	該当なし	-
	カテゴリ15	投資	該当なし	-
 計			216,911	100.0%

算定範囲:下記事業会社の本社および各拠点

株式会社スクロール、株式会社スクロール360、株式会社キャッチボール、株式会社もしも、 株式会社 AXES、株式会社スクロール R&D、株式会社ナチュラム、株式会社ミヨシ

### スクロールの取組み

### 紙の使用量削減

カタログ発行部数・ページ数の削減やWEBカタログへの移行を推進し、紙の使用量 を削減します。



2030年度までにカタログ等に使用する紙の使用量25%削減(2021年度対比)



プラスチック素材の使用量削減

環境に配慮した商品梱包資材への切替えを推進します。



2030年度までにプラスチック素材の使用量65%削減(2021年度対比)

### SDGs関連商品の拡充

環境に配慮した商品や日本の伝統・技術を継承する商品、社会貢献が可能な商品等 の展開を推進します。



2025年度までにSDGs関連商品の構成比50%(アパレル商材)

現在使用している商品梱包袋



ペットボトルを再利用したスニーカー

スクロールグループ統合報告書 2022



# 社会 人材・人権

## 多様な人材の活躍を支援し、個人の資質や 個性に応じたキャリアの形成を促進します。

### 人材に関する基本的な考え方

スクロールグループは、個人として主体的・自律的なキャリア形成を求め、成果だけではなくグループの組織 力向上に貢献する人材を育成、支援します。

社員が望む多彩なキャリアの形成に応えるよう努めながら、多様性を認め合い、個々人の能力を最大限発揮す ることのできる環境づくりを目指すことが、グループの持続的な成長につながっていくものと考えます。

### タスク・ダイバーシティの推進と人事制度の改定について

スクロールグループは、人材に関する基本的な考え方のもと、社員一人ひとりが多様なキャリア形成や組織力 向上に貢献することを意識し、個人や組織の目標達成が事業発展へとつながるよう、タスク・ダイバーシティ経 営を推進しております。

タスク・ダイバーシティとは、社員個々の能力や知識、経験や価値観など、目に見えない内面の多様性を認め ることです。その推進に向け、当社グループでは2021年度にタスク・ダイバーシティの推進と人事制度の改定に 関するプロジェクトを立ち上げ、以下の取組みや制度導入等を進めてまいりました。

タスク・ダイバーシティ経営を重要課題の一つと捉え、今後もさらなる取組みを推進してまいります。

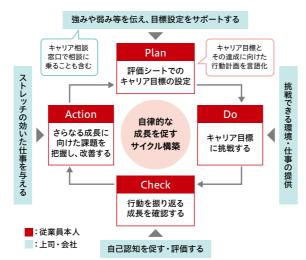
### 多様な人材が活躍できる仕組みづくり

### 人材育成の推進

社員が設定する個人目標のなかにキャリア項目を新 設いたしました。上司が個別のキャリア目標を把握する ことで、各々のキャリアパスに応じた異動やプロジェク トへの参加検討などを行い、成長機会や必要なスキル の習得を支援していきます。

またマネージャー層に向けたマネジメント研修や、新 入社員、OIT担当を対象にした基礎教育をグループ全 体で実施しております。今後も社員のスキルアップやキャ リア形成に必要な各種メニューを充実させてまいります。

### キャリア目標の設定と PDCA



### ジョブ型制度の導入

ジョブ型制度とは職務内容を明確に定義したうえで、社 員を採用、配置し、仕事の成果によって評価、報酬を決める ものです。専門性が高い人材を採用し、定着させることを目 的に導入いたしました。

これまでの人事制度における中途採用の場合は、経験や 年齢で既存社員とのバランスを重視する傾向があり、専門 性が高い人材の採用が難しい状態でした。ジョブ型制度の 導入により、評価や処遇も柔軟に対応し、高い専門知識を 有する人材などグループに必要な高度貢献人材の採用を進 めてまいります。

また在席社員のジョブ型移行も可能としており、個別のキャ リア形成においても多様性を加味した制度になっています。

### 社内表彰制度(Scroll Award)

経営メッセージの伝達や社員のロイヤルティ向上を目的と し、毎年度部門や個人の業績・功績を表彰しています。2021 年度には、「わたしが思う『いい会社』」をテーマとして小論文 を募集・表彰したフィロソフィコンテストを実施し、社員が 各人にとって「いい会社 |を自ら追求する風土の醸成に取り 組みました。今後も、社員のモチベーションアップとグループ 全体の業績アップにつなげる制度運営を行ってまいります。

### 女性の活躍推進

当社グループは、タスク・ダイバーシティ推進の一つとし て、女性の活躍推進を重要な要素と捉えており、2024年 度までにグループ全体の女性管理職を25%以上とするこ と(スクロール単体で20%以上)を目標としています。具体 的な取組みとして、継続的な管理職候補者輩出のための研 修を実施しながら人材育成を進め、継続的な女性管理職 の登用を行っていきます。さらに、グループ内で女性管理職 としての悩みや課題を抽出し、社員の意見を吸い上げる場 (コミュニティ)をつくりながら、制度を改善していきます。

女性の活躍によって多様な視点や価値観を取り入れなが ら、さらなる成長を目指してまいります。

### ダイバーシティ制度の導入

ライフステージの変化により労働時間や働き方が制限さ れる場合でも、スクロールグループで働き続けたい社員の 能力を十分に活かし、働き方の多様性を実現できるような 制度を導入しています。

具体的には妊婦や育児者、介護者、シニア人材がフレッ クスタイムや短時間勤務、在宅勤務など柔軟な働き方を選 択できるような環境づくりに取り組んでいます。

また、個人を尊重し、その個性を認め、活かすため、LGBT等、 多様な社員が一層活躍できるよう対応を進めていきます。

### TOPICS

### サプライチェーンにおける人権の尊重

スクロールは、2021年度に「生産提携先に向けた行動規範」を制定し、 提携先に対して人権の尊重、ハラスメント排除、あらゆる差別の排除、 児童労働や強制労働の禁止、良好な労使関係の維持などを明文化し、 遵守を誓約いただける工場でのみ生産をしています。

監査手法として、当社従業員の訪問による行動規範監査の実施、また は第三者認証監査による世界最大の労働・環境認定プログラムである

WRAP\*\*等の行動規範基準に基づく監査を行い、サプライチェーンにおける継続的な人権尊重の取組みを推進します。 ※WRAP: 合法的・人道的・倫理的な製造を世界中で推進・認定するためのプログラム。

スクロールグループ統合報告書 2022



社会 地域社会



## 社会貢献活動を通じて、持続可能な社会の 実現に貢献します。

地域社会に関する基本的な考え方

スクロールグループは、社員参加型の活動を通じて、持続可能な地域社会づくりに貢献します。また地域社会 の発展に資する社会貢献活動を通じて、地域の人々に愛され、信頼される企業を目指してまいります。

### 「はままつフラワーパーク」との取組み

創業の地である静岡県浜松市への社会貢献のため、 「はままつフラワーパーク」の運営事業を行う「公益財 団法人浜松市花みどり振興財団」(以下、「花みどり振興 財団1)と、2022年3月に相互協力および連携に関する 協定を締結いたしました。

花みどり振興財団は事業を通じ「持続可能な開発目 標(SDGs)」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けて 貢献することを宣言しています。当社グループもそれに 賛同し、フラワーパーク内のボランティアスタッフが着 用されるユニフォームの贈呈や、スクロールカタログに 花みどり振興財団の理事長である塚本こなみ氏にご登 場いただくなど、双方の経営資源を活用した取組みを 行っております。

今後も双方の支援、協力によって持続可能な地域社 会づくりと浜松市の発展に資してまいります。



はままつフラワーパーク内で行われた協定書締結式の様子

### クリスマスパーティーの開催

スクロールグループは創業以来、地元の方々に支えら れながら今日まで歩んできました。

クリスマスパーティーは地域社会への感謝の気持ち を表すべく行っている活動であり、2009年以降、毎年 実施しております(2020年はコロナウイルス感染拡大 の影響により中止)。

地域の子どもたちを招き、イルミネーション点灯式や ゲーム、当社代表が扮する「サンタスクロール」との記念 写真撮影などさまざまなイベントを実施しています。

毎年多くの地域の方々にお越しいただいており、イル ミネーションとあわせて、浜松の冬の風物詩として知ら れています。



地域の子どもたちを招いて行うクリスマスパーティーの様子

### 浜松市と防災協定を締結

2020年3月、静岡県浜松市と「災害時における応急生活 物資供給等の支援に関する協定 | を締結いたしました。こ れにより、浜松市において災害が発生または発生するおそ れがある場合において、浜松市からの要請に基づき、可能 な範囲で衣料品、防災用品の供給を行う体制を整えており ます。当社のグループ会社であり、防災用品の企画・販売 事業を行う(株)ミヨシの知見等を活用しながら、グループ の商材や物資供給作業時の施設提供等を通じて、地域防 災の一助となるよう努めてまいります。



### 「ピンクリボン運動 |への賛同と寄付活動

スクロールグループは創業以来、婦人会とのお取引や現 在まで続く生協様とのお取引を通じ、今日まで多くの女性の お客様にご支持をいただいてまいりました。女性のお客様 を主とする当社事業を通じて、多くの女性や乳がん患者の 方々とそのご家族を支援したいという思いから「ピンクリボ ン運動 | への寄付を開始いたしました。

乳がんについての正しい知識を広める啓発活動である「ピ ンクリボン運動 | に対して、認定 NPO 法人 I.POSHを通じ て賛同しており、当社のみならず当社商品をご購入いただい

たお客様にも関与いただける社会首 献として、特定商品の売上の一部をこ の運動に寄付しております。

2020年度より開始し、2021年度の 寄付金総額は約74万円となりました。



### 「女性ボランティア基金」による助成活動

1994年3月、当社創立50周年を契機に、社是である「社会 から信頼される企業 | を具現化・実施するため、「公益信託ス クロール女性ボランティア基金」を設立しました。この活動は、 静岡県内で高齢者・障がい者・児童等に対するボランティ ア活動を行う女性中心の団体を支援し、地域の社会福祉の 促進に寄与することを目的としています。

助成先は、静岡県内の広報誌を通じて募集し、公募があっ たボランティア団体について、「公益信託スクロール女性ボ ランティア基金 | 運営委員会の意見・勧告を得て、採否と助 成金額を決定しております。2021年度までの助成件数は 407件、助成総額は約3,921万円となりました。



助成先について



### 災害時の物資提供

当社は、日本全国において今や欠かせない生活インフラと なっている生協宅配事業を通じて、カタログ通販事業を展開 しております。災害時において、全国各拠点の生協様を通じ て物資の提供をすることで地域社会に貢献してまいりました。 2020年の九州豪雨災害時には、インナーやパジャマなど 支援物資合計約680点を提供いたしました。



### 持続的な成長と中長期的な企業価値の 向上を目指します。

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営の効率性、透明性を高め、安全かつ健全なる事業活動を通じ、企業価値を最大化することを、 コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。

この考え方のもと、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、社是および経営理念に沿って、コーポレート・ ガバナンスの充実に取り組んでおります。

### コーポレート・ガバナンスシステムの 変更について

### 取締役会の監督機能の強化について

当社は、独立社外取締役比率3分の1以上を維持した 体制を敷いておりましたが、業務執行に対する取締役会 のさらなる監督機能の強化を図るため、2022年5月31 日開催の定時株主総会の取締役選任決議を経て、取締 役会の過半数を独立社外取締役とした機関構成へと変 更しております。また、新たに女性の独立社外取締役を 選任し、タスク・ダイバーシティ経営を推進してまいります。

### 取締役会

取締役会は社内取締役4名、監査等委員である独立 社外取締役5名で構成され、取締役会での業務執行の 監督強化を図っております。取締役会は原則として毎月 1回開催し、月次の業績報告に加え、法令・定款等に定 められた事項の審議を行い、取締役相互に質疑、提案 ならびに意見を交換することにより、取締役の業務執 行状況を監視し、監督します。

### 指名報酬委員会

コーポレート・ガバナンスの充実を図り、取締役会の 構成や取締役等の指名制度および報酬制度の公正な 運営、その透明性を高めることを目的に、取締役会の諮 問機関として設置しています。3名以上の委員で構成さ れ、過半数は独立社外取締役と定めており、委員の選出 は、取締役会によるものとしています。

### 社外取締役の独立性基準

当社が指定する社外取締役の独立性は、東京証券取 引所の定める独立性基準に準拠し、以下のいずれにも 該当しない場合に、これを有するものと判断します。

- (1) 現在又は過去において、当社および当社の関係会社 (当社グループ)の業務執行者であった者
- (2) 当社の主要な取引先の過去3事業年度における業 務執行者であった者
- (3) 当社の主要株主※1又は主要株主の業務執行者
- (4) 当社又は当社の子会社の会計監査人又はその社員 等として当社グループの監査業務を担当している者
- (5) 当社から役員報酬以外に、多額の金銭、その他財 産上の利益※2を得ている弁護士、公認会計士、コン サルタント等
- (6) 当社から多額の寄付もしくは助成※3を受けている法人・ 団体等の理事、その他の取締役・監査役又は業務執行者
- (7) 近親者(配偶者および二親等以内の親族)が上記(1) から(6)までのいずれかに該当する者
- (8) 前各号の定めに関わらず、一般株主と利益相反が 生じうる特段の事由が存在すると認められる者
- ※1 当社の議決権所有割合が10%を超える者をいう。
- ※2 過去3事業年度の平均額として、年間1,000万円を超える額を受領してい る場合を指す。
- ※3 過去3事業年度の平均額として、年間1.000万円以上又は当該法人・団 体等の総費用の30%を超える場合を指す。

### 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を目的として、取締役会 の実効性に関する分析および評価を行い、取締役会の機能 強化に向けた改善を図っております。2021年度においても、 第三者機関と連携のうえ、「取締役会の運営全体」「取締役 会の運営の工夫、審議の充実」「取締役会の議事」「取締役 会の構成」「取締役会を支える体制」「取締役会の役割・責 務 | 等に関する、各取締役へのアンケートによる自己評価等 を行い、結果の評価・分析を行いました。その結果、当社取

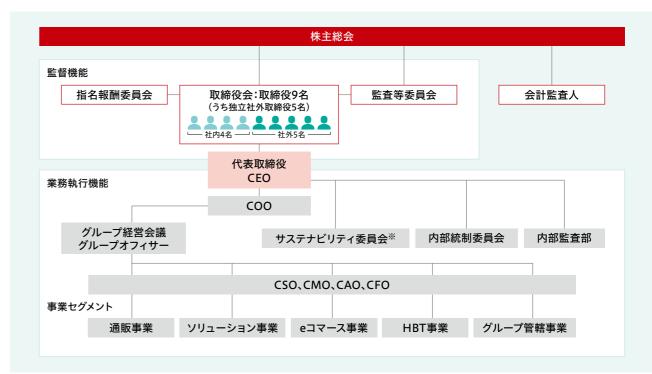
締役会の実効性は確保できていると判断いたしました。

今後も取締役会の実効性に関する評価およびその結果 を踏まえた改善を継続的に行い、取締役会のさらなる機能 向上および実効性の確保に努めてまいります。

### 監査等委員会

社外取締役全員5名で構成されており、内部監査部等と 連携し、取締役会の意思決定過程および取締役の業務執 行状況について監査しています。

### コーポレート・ガバナンス体系図



※2022年度より、新たにサステナビリティ委員会を設置する予定です。

WEB コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス・ガイドライン https://www.scroll.jp/sustainability/governance/

### 監督と業務執行の分離

取締役会の監督機能強化を図るとともに、経営の迅速な 意思決定および業務執行の分離による権限・責任の明確 化、ならびに業務執行の対応力強化を目的に、新たにオフィ サー制(グループオフィサー制・セグメントオフィサー制)を

### 導入しております。

グループオフィサーから、グループ全体の特定機能にお ける最高責任者である「グループチーフオフィサー(CxO) | を任命し、グループ横断での業務執行機能のさらなる強化 を図っております。

スクロールグループ統合報告書 2022 スクロールグループ統合報告書 2022

### 役員の指名および報酬

### 取締役の選任および解任基準

取締役会は、国際性やジェンダーなどを含む多様性 を確保しつつ、経営陣幹部として、実効性のあるコーポ レートガバナンスを実現し、当社グループの持続的な成 長と中長期的な企業価値の向上に資する人物を、取締 役候補者として指名します。

取締役の選解任については、経営戦略等を踏まえ、 取締役会が備えるべきスキル等を特定したうえで、当社 グループの事業および業務に対する知識・経験ならび に当社グループが置かれた経営環境や各経営陣幹部に 求められる役割を考慮します。なお、これら取締役の選 解任にかかる指名に関しては、取締役会の諮問機関で ある指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて決定す るものとします。

当社は、当社が選任する各独立社外取締役の知見に 基づく助言と経営に対する監督が、取締役会の健全な 経営判断に資するとの考えのもと、「社外取締役の独立 性判断基準1(49頁参照)に基づき、すべて監査等委員で ある独立社外取締役を選任します。なお、独立社外取締 役の1名以上は、他社での経営経験を有する者とします。

最高経営責任者(CEO)等の指名にあたっては、客観 性・透明性を確保する観点から、取締役会が指名報酬 委員会に対して、最高経営責任者(CEO)等の候補者案 を諮問し、同委員会が審議のうえ、取締役会に対して答 申を行い、取締役会はその内容を踏まえて、最高経営責 任者(CEO)等を指名するものとします。

最高経営責任者(CEO)等の選解任については、取締 役会が、指名報酬委員会からの答申内容を踏まえて決 定するものとします。なお、指名報酬委員会の答申は、 指名報酬委員会が策定した基準に基づくものとします。

### 報酬の基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上 を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主 利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等 の決定には役割と責務を踏まえた適正な水準とするこ とを基本方針とします。

業務執行取締役の報酬は、前事業年度の担当部門の 業績達成度合いに応じた変動的な基本報酬および譲渡 制限付株式報酬による非金銭報酬等から構成されます。

監査等委員である社外取締役の報酬は、その職務に 鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。なお、監査 等委員である各取締役の報酬については、会社法の定 めに基づき、監査等委員である取締役の協議によって 決定します。

### 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針 (報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、 役位、職責、在任年数、業界水準、当社グループの連結 業績、従業員給与の水準等を考慮し、総合的に勘案し て決定します。業務執行取締役については、これをベー スとして、前事業年度の担当部門の業績達成度合いを 加えて決定するものとします。

### 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容および 額又は数の算定方法の決定に関する方針 (報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

業績連動報酬等として、直接的な支給は行わないも のとします。ただし、基本報酬に業績連動部分があるこ とを考慮し、適宜、環境の変化に応じて決定します。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬によるものと し、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で業務 執行取締役個人別の割当数を決定します。

### 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬 等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合 の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と 同程度の事業規模や関連する業界の報酬水準を踏まえ、前 事業年度の担当部門の業績達成度合いに連動した基本報 酬を主なものとします。業績連動報酬等を採用する場合又 は新たに非金銭報酬等を実施する場合には、指名報酬委員 会においてその割合や役位に応じたウエイト等について検 討を行い、取締役会に答申するものとします。

### 業務執行取締役の個人別の報酬等の内容についての 決定に関する事項

個人別の報酬額については、指名報酬委員会の答申を踏 まえ、取締役会決議に基づき、代表取締役がその具体的内 容について委任を受けるものとします。その権限の内容は、 各業務執行取締役の前事業年度の担当部門の業績達成度 合いを踏まえた基本報酬の額の決定とします。

### リスクマネジメント

当社グループでは、事業部門をリスクオーナーとしてリスクの識別と評価を行っております。また、内部統制委員会のテーマ 事務局として「リスクマネジメント全般活動」事務局(RM事務局)を設置しており、財政状態、経営成績およびキャッシュ・フロー の状況に重要な影響を与える可能性がある主要なリスクについて外部環境と内部環境の観点で認識・評価しリスク管理を行っ ております。

### リスクの評価方法

### ●リスク管理表・リスクマップの作成

汎用的なリスクおよび各事業の固有リスクを表1のリスク 区分の項目から抽出し、一覧化した「リスク管理表 |を事業 部門ごとに作成します。さらに抽出したリスクを、「発生可能 性」、「影響度」により評価し、各事業部門のリスクマップを 作成しております。

なお、リスク管理表とリスクマップは、毎年、責任者が見 直すことで各事業部門のリスク対応を促しております。

### 2セグメントリスク・グループリスクのまとめ

RM事務局は、各事業部門のリスク評価に基づきヒアリ ングを行い、セグメント別およびグループ全体のリスク評価 を実施し、内部統制委員会で報告をしております。

### 表1 リスク区分

		リスク区分	
外部環境リスク		<ul><li>●アフターコロナ</li><li>●気候変動</li><li>●災害・事故</li><li>●競合</li><li>●顧客・マーケット</li></ul>	
内部環境リスク		<ul><li>ガバナンス</li><li>コミュニケーション</li><li>人材</li><li>企業文化</li></ul>	
事業プロセス	事業部門関連	<ul><li>SCM・商品調達</li><li>アウトソーシング</li><li>物流・運輸</li><li>財(商品・サービス)</li><li>法規制</li></ul>	
リスク	間接部門関連	<ul><li>労務・就労</li><li>コンプライアンス</li><li>環境対応</li><li>財務・会計・投資</li><li>情報システム</li><li>広報・IR</li></ul>	

WEB 有価証券報告書

https://www.scroll.jp/ir/irlibrary/securities/

51 スクロールグループ統合報告書 2022 スクロールグループ統合報告書 2022

### **役員一覧** (2022年5月31日現在)



代表取締役社長 グループオフィサー CEO兼COO

### 鶴見 知久

1989年 4月 当 入 计 2012年 4月 当社執行役員 ダイレクト事業本部通販 インナー統括部長 兼務 インターネット マーケティング部長 2013年 5月 当社取締役執行役員 ダイレクト事業本部 通販H&B統括副部長 2015年 5月 当社取締役社長執行役員 ダイレクト事業 本部 通販 H&B 統括部長 2018年 4月 当社取締役社長執行役員 ダイレクト事業 2019年4月 当社取締役社長執行役員 健粧品事業 PRS 兼務 ダイレクト事業本部長 2020年 4月 当社代表取締役社長執行役員 健粧品事業 PRS 兼務 ダイレクト事業本部長 2022年 4月 当社代表取締役社長 グループオフィサー CEO兼COO 兼務 ダイレクト事業本部長



取締役副社長 グループオフィサー CSO

### 佐藤 浩明

1995年 4月 当社入社 2013年1月 当社退社 2013年 4月 株式会社キノスラ代表取締役社長 2015年 5月 当社取締役 2018年 4月 当社取締役執行役員 e コマース事業統括 2019年 4月 当社取締役執行役員 e コマース事業 PRS 2020年 4月 当社取締役副社長執行役員 e コマース 事業 PRS 株式会社キノスラ取締役(現任) 2022年4月 当社取締役副社長 グループオフィサー CSO 兼務 e コマース事業 PRS (現任)



グループオフィサー CMO<sup>※</sup>

### 山崎 正之

1988年 4月 大和証券株式会社入社 2002年 4月 フロレゾン株式会社代表取締役 2012年 4月 株式会社エイチエーシー(現北海道アン ソロポロジー株式会社)代表取締役社長 2013年 4月 当社執行役員 ダイレクト事業本部通販 H&R 統括副部長 2017年 5月 当社取締役執行役員 ダイレクト事業本部 ソリューション事業統括部長 兼務 M&A 戦略室長 2018年 4月 当社取締役執行役員 ソリューション事業 統括 兼務 M&A 戦略室長 2019年 4月 当社取締役執行役員 ソリューション事業 PRS 兼務 M&A 戦略室長 2022年 4月 当社取締役 グループオフィサー CMO

兼務 ソリューション事業 PRS (現任)

**% CMO: Chief M&A Officer** 



取締役 グループオフィサー CAO

### 杉本 泰宣

1988年 4月 当計入計 2012年 4月 当社執行役員 ソリューション事業担当 2013年 5月 当社取締役執行役員 ダイレクト事業本部 通販ソリューション統括部長 2016年 5月 当社執行役員 ダイレクト事業本部通販 ソリューション統括部長 2016年11月 当社執行役員 経営統括部長 2019年 4月 当社執行役員 グループ管轄事業 PRS 兼務 経営統括部長 2019年 5月 当社取締役執行役員 グループ管轄事業 PRS 兼務 経営統括部長 当社取締役 グループオフィサー CAO グループ管轄事業 PRS 兼務 経営統括

部長(現任)



社外取締役(監査等委員)

### 村瀨 司

2009年 9月 株式会社 KPMG BPA マネージングディ レクター 2011年 3月 株式会社ビズイット代表取締役 2012年 5月 当社社外監査役 2013年 2月 株式会社フュージョンズ代表取締役社長 2016年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2017年 6月 フォーサイト・コンサルティング株式会社 (現株式会社ファンズオン)代表取締役 社長(現任) 2020年 3月 ジャパン・ハイブリットサービス株式会社 取締役

2021年 2月 ジャパン・ハイブリットサービス株式会社

代表取締役計長(現任)

1990年 4月 アンダーセンコンサルティング入社 2006年11月 アテイナー株式会社取締役



社外取締役(監査等委員)

1975年 4月 住友商事株式会計入計

### 宮部 貴之

1986年 9月 住商オットー株式会社出向 2000年 5月 住商オットー株式会社取締役商品部門 2001年 5月 エディー・バウアー・ジャパン株式会社 代表取締役社長 2007年 2月 住商オットー株式会社 代表取締役会長 兼社長 兼務 エディー・バウアー・ジャパン 株式会社 代表取締役会長 2012年11月 株式会社 L&S コーポレーション 代表取 締役社長 2016年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



社外取締役(監査等委員)

### 宮城 政憲

1991年 4月 東邦化学工業株式会社入社 2005年 5月 株式会社ライトマネジメントジャパン入社 2008年 7月 有限責任あずさ監査法人入社 2014年 8月 KPMGコンサルティング株式会社入社 2019年 9月 株式会社 Flexas Seven ディレクター 2020年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2020年 9月 KPMGコンサルティング株式会社 顧問 (現任) 2020年11月 株式会社 Flexas Seven パートナー (2021年8月退任) 2021年 9月 HRTF代表(現任)



社外取締役(監査等委員)

1980年 4月 株式会社静岡銀行入行

### 一杉 逸朗

2005年 6月 同行理事掛川支店長 2008年 6月 同行執行役員経営企画部長 2009年 6月 同行常務執行役員 首都圏カンパニー長 兼東京支店長 2012年 6月 同行取締役常務執行役員 支店営業担当 営業副本部長 2014年 6月 同行取締役専務執行役員 営業・業務担 当営業副本部長 2015年 6月 同行取締役専務執行役員 業務監督委員 会委員長監査部担当(2017年6月退任) 2017年 6月 一般財団法人静岡経済研究所理事長 2021年 6月 一般財団法人静岡経済研究所顧問(現任)

2021年11月 フジ都市開発株式会社社外監査役(非常勤)

2022年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

(マネージャー) 2013年 6月 小野公認会計士事務所代表(現任) 2022年 5月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役(監査等委員)

1995年10月 監査法人トーマツ入社

2002年 9月 中島公認会計十事務所代表

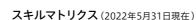
2005年 9月 株式会社ブレインリンク ディレクター

2008年 4月 GCAサヴィアングループ株式会社

バイスプレジデント

2011年 1月 株式会社アットストリーム出向

小野 亜希子



取締役候補者が有する専門的な知見の領域を視覚化するため、当社が用いるスキルマトリクスは以下のとおりです。

		專門性※					
氏名	地位	企業経営・ 事業戦略・ グローバル	当社事業· 業界経験	技術・ イノベーション	財務・会計・ M&A	法務・リスクマネジメント	ESG (環境・社会 ガバナンス
鶴見 知久	代表取締役社長 グループオフィサー CEO兼COO	•	•				•
佐藤 浩明	取締役副社長 グループオフィサー CSO	•	•				•
山崎 正之	取締役 グループオフィサー CMO		•		•	•	
杉本 泰宣	取締役 グループオフィサー CAO		•		•	•	
村瀨 司	社外取締役 (監査等委員)	•		•			•
宮部 貴之	社外取締役 (監査等委員)	•	•				•
宮城 政憲	社外取締役 (監査等委員)	•				•	•
一杉 逸朗	社外取締役 (監査等委員)	•			•	•	
小野 亜希子	社外取締役 (監査等委員)				•	•	•

※各氏が有する知識や経験のうち主なもの最大3項目を示しております。

スクロールグループ統合報告書 2022 スクロールグループ統合報告書 2022