

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「信頼の経営」を経営理念としており、「高品質の特殊鋼づくり」を通じて、豊かで文化的な社会の実現に貢献するとともに、社会を構成する一員としての責任を果たすことにより、社会からの信頼の獲得を目指します。また、お客様のニーズを迅速・的確にとらえ、高品質の特殊鋼製品を適切に提供することにより、お客様からの信頼の獲得を目指します。そして、あらゆるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションに努め、社会規範に則り自律的に行動することを通じて、人と人との信頼を築いてまいります。これらのことが、企業存続の要件であり使命であると認識しています。

これを実現するために、当社は、当社グループの事業に適したコーポレート・ガバナンスの仕組みを整え、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に向け、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コードの各原則のすべてを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】(政策保有株式)

当社は、営業上の取引関係の維持・強化、提携関係の維持・発展、事業活動の円滑な推進等を通じた当社の中長期的な企業価値の向上を目的に、政策保有株式(当社関係会社株式以外のすべての株式)を保有しております。また、個別の政策保有株式について、毎年取締役会で、保有の目的、取引状況等を踏まえて保有の合理性を検証し、保有の妥当性が認められないと判断する株式については、取引先との対話・交渉を実施しながら縮減を進めており、2020年度は、取締役会における検証を踏まえ、4銘柄の政策保有株式を3億円で売却いたしました。今後も更なる縮減に向けて取り組んでまいります。

政策保有株式に係る議決権行使については、当該企業の企業価値向上に資するものであるか、また当該企業との取引状況等を踏まえ当社グループの企業価値の向上に資するものであるかを勘案し、議案ごとに賛否を判断のうえ、適切に議決権を行使します。必要に応じて、提案の内容等について当該企業と対話していきます。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

親会社グループとの取引に際しては、当社の社内規程に基づき、他社との一般的な取引条件と同様の適切な条件による取引を基本とすることを取締役会で決議しております。特に、鋼材の相互供給やキャッシュ・マネジメント・システム等の重要な取引については、その取引条件が第三者との通常の取引条件と著しく相違せず、かつ当該取引の実施は当社の事業にも貢献し、当社の利益を害するものではないことを取締役会にて確認しております。

当社と取締役との取引については、利益相反取引に該当する場合は、法令および社則である「取締役会規則」に基づき、取締役会での承認と報告を行い、いずれの取引も会社に損害を与えるものではないことを確認しております。

当社と監査役その他の関連当事者との間の取引につきましても、法令に従い、取引の重要性や性質に応じて適切に開示しております。

【補充原則2 - 4】(中核人材における多様性の確保)

当社は、性別、国籍、年齢、学歴、職歴などに関わらず、全ての従業員が、持つ能力をフルに発揮することで、当社の競争力向上に繋げていくことが重要であると考えております。当社は、多様な人材が集まって相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化により、従業員一人ひとりの成長、そして、当社グループの発展に向けて、さらなる女性活躍の推進、障がい者の安定雇用等の様々な取り組みを推進しており、2021年1月に専門組織として人事・労政部に「ダイバーシティ推進グループ」を設置しました。

女性活躍については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2020年4月から2023年3月末までの3年間で女性の平均勤続年数を2020年3月比15%伸ばし、女性管理職比率を3.9%(2020年4月時点)から1%増加させるという目標を設定し、社外研修等を通じた女性社員自身の意識づけや活躍しやすい職場風土づくりを推進しています。

また、外国人および中途採用者については、当社では現状、外国籍の管理職が1名、中途採用者の執行役員が3名、管理職が14名在籍しております。国籍・職歴によらず必要に応じて採用・登用を行っており、属性毎の具体的な数値目標は設けておりません。

当社は、これら中核人材の登用等における多様性の確保に向け、能力開発計画の中でグローバル人材の育成や女性社員のキャリア形成支援等を課題として掲げております。また、計画的な研修の機会を提供するとともに、希望する社員に対しては配置転換等の社内環境整備を通じて育成すること等により、ダイバーシティの風土醸成を図っております。

【原則2 - 6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、従業員の福利厚生の一環として確定拠出年金制度を導入しておりますが、アセットオーナーとして企業年金の積み立て等の運用に関与しておりません。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

(1) 経営理念、経営戦略・経営計画

当社の経営理念等につきましては、当社ウェブサイト等にて開示しております。

なお、中長期的な経営方針につきましては、日本製鉄グループの一員として2021年度から2025年度を実行期間とする経営計画(以下、25年中期)を2021年4月に公表しており、グローバルな特殊鋼マーケットでの企業価値の更なる向上を図ってまいります。その具体的な内容につきましては、当社ウェブサイト等にて開示しております。

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針
本報告書の「1.「基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3)取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き
報酬決定の方針

取締役の報酬については、求められる能力と責任および常勤・非常勤の別に応じた職務の内容を勘案し役位別に基準額を定めております。業務執行取締役については、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のためのインセンティブを付与すべく全額業績連動型とし、基準額を当社の連結の業績に応じて一定の範囲で変動させ、株主総会で承認を得た限度額の範囲内で各取締役に係る月次報酬の額を決定いたします。なお、業績連動報酬に係る指標は、短期および中長期業績インセンティブ(中期経営計画における収益目標等を勘案)の観点から「連結経常利益」を、また、株主への貢献の観点から「自己資本利益率(ROE)」を用いております。当社の業績連動報酬は、これらの指標の実績に基づいて定められた変動率を役位別に定めた基準額に乘じたもので算定いたします。この変動率を±20%の範囲で変動させ、短期業績インセンティブ、中長期業績インセンティブおよび株主貢献の3つの要素をほぼ均等に反映できるようにしております。

また、非業務執行取締役についてはその職務に鑑み全額固定報酬とし、株主総会で承認を得た限度額の範囲内で各取締役に係る月次報酬の額を決定いたします。

報酬決定の手続き

方針および各取締役の具体的な報酬額については、代表取締役社長および独立社外取締役からなる「役員人事・報酬会議」での検討を経て、取締役会で決議することとしております。

(4)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き

経営陣幹部の選任については、各人がその役割・責務を適切に果たし、当社グループ事業の経営課題に的確に対応しうる最適な体制となるよう、取締役会において性別・年齢・国籍等の区別なく各々人の経験・識見・専門性を判断した上で決定することを方針としております。

また、取締役・監査役候補の指名については、上記の条件に加えて、取締役会や監査役会全体としての規模やそれを構成する候補者のバランスも考慮した上で決定することを方針としております。以上の方針につきましては、取締役会にて決議しております。

経営陣幹部の解任については、その職務執行に不正または重大な法令違反もしくは定款違反等があった場合や各人がその役割・責務を果たすことができないと認められた場合は、取締役会において総合的に判断した上で決定することを方針としております。

なお、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名にあたっては、代表取締役社長および独立社外取締役からなる「役員人事・報酬会議」での検討を経た上で、取締役会にて決議いたします。監査役候補者の指名につきましては、事前に監査役会の同意を得ることとしております。

また、取締役・監査役の解任については、「役員人事・報酬会議」での検討および取締役会での決議を経て株主総会に解任議案を上程し、その決議をもって決定いたします。

(5)取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明

当社は「定時株主総会招集ご通知」の参考書類に個々人の略歴及び候補者とした理由を記載し、また、役員人事に係るプレスリリースに個々の業務分担や役職委嘱等を含む当社の役員体制を記載することにより、取締役・監査役候補者の指名についての説明を行っております。

社外取締役及び社外監査役の選任理由および独立性については、本報告書のII「1.「機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役関係】および【監査役関係】に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組み等)

当社におけるサステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等についての情報は、「山陽特殊製鋼レポート2021」に2021年度から2025年度を実行期間とする経営計画(25年中期)と併せてESGへの取組みとして取りまとめ、当社ウェブサイトにて開示しております。

また、当社は2021年10月15日にTCFD提言に賛同いたしました。このTCFD提言に沿った枠組みに基づき、気候変動に係るリスクおよび機会が自社の事業活動や収益等に与える影響等を「山陽特殊製鋼レポート2021」に記載し、当社ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則4-1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

当社は、法令・定款において取締役会で決議すべきものと定められた事項およびこれに準ずる重要事項について、社則である「取締役会規則」において、具体的に取締役会の決議事項と定め、これら以外の事項にかかる意思決定は、社長その他の業務執行取締役にそれぞれ委任しております。

【原則4-9】(独立役員)の独立性判断基準)

当社は、当社の適正なガバナンスにとって必要な客観性と透明性を確保するため、社外取締役および社外監査役の独立性については、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準に従い、当社との人的関係、資本関係、取引関係その他の利害関係を勘案し、その有無を判断します。

【補充原則4-10】(任意の委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等)

当社では、代表取締役社長および独立社外取締役3名からなる、取締役会等の他の機関から独立した「役員人事・報酬会議」を設置しており、役員人事および役員報酬全般について議論し、その内容や意見について、必要に応じて取締役会に代表取締役社長より具申しております。

【補充原則4-11】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

経営環境の変化に応じた機動的な意思決定と実効性のあるコーポレートガバナンスのしくみを整えるため、取締役会は、当社グループの事業内容や経営課題に適した規模とし、取締役会全体としての経験・識見・専門性のバランスや多様性にも考慮したメンバー構成にすることとしております。

当社の経営に対して客観的かつ高度な視点からの提言、および監督を期待し、社外取締役を3名配置しており、うち1名は女性であります。また、銀行、シンクタンクおよび大学院経済学研究科経営学専攻での勤務、ならびに投資法人における執行役員職務執行に対する監督業務、複数の年金基金(アセットオーナー)の資産運用委員、CFA協会認定証券アナリストとしての活動等により、経営に関する豊富な経験と幅広い識見を有している臼杵政治氏を社外取締役に選任しております。

なお、取締役会全体の知識・経験・能力のバランスにつきましては、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを「定時株主総会招集ご通知」の参考書類や「山陽特殊製鋼レポート2021」に記載し、当社ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則4-11】(取締役・監査役の上場会社の役員との兼務状況)

当社は、取締役・監査役候補の決定にあたり、他の上場会社の役員との兼務状況など、各候補者がその役割・責務を適切に果たすことができる状況にあることを確認しております。取締役・監査役の重要な兼職の状況については、「定時株主総会招集ご通知」の参考書類等において、毎年

開示を行っております。当社ウェブサイトに掲載しておりますので、詳細につきましてはそちらをご参照ください。

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当社は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会の実効性に関する分析および評価を実施しております。具体的には、取締役会の構成や運営方法、審議状況、社外役員との連携の状況など、取締役会に関連する全般的な事項について取締役および監査役を対象としたアンケート調査を行ったうえで、その分析結果について取締役会での評価を行っております。

なお、実効性評価においては、第三者機関を起用し、アンケート調査、調査結果の回収・集計・分析を委託しております。

2019年度に係る実効性評価の結果を踏まえ、取締役会および取締役会事務局は、2020年度に以下のとおり課題を設定し、取り組みました。

< 2020年度の課題と取り組み >

- (1) 社内取締役と社外取締役の人数比の適正化
2020年6月25日の第108回定時株主総会にて、独立社外取締役3名を含む取締役9名の選任議案が承認可決され、上場子会社に求められる独立社外取締役比率3分の1以上を達成しました。
- (2) 取締役・監査役向けトレーニングの機会の提供
2020年7月にガバナンスに関する東証ルールおよび会社法改正についての研修会を開催しました。
2020年9月にESGについての研修会を開催しました。
- (3) 株主(投資家)との対話内容の共有
IR活動報告(年2回)、株主総会の議決権行使結果報告に加え、株主である機関投資家との対話の内容について報告しました。
- (4) 社外取締役の対話の場の設定
幅広い観点からの意見交換を目指し、従来から開催している代表取締役と監査役・社外取締役の定期会合に加え、社外取締役と監査役の意見交換会を2020年8月に、社外取締役と社内取締役の意見交換会を2020年10月にそれぞれ開催しました。

以上の取り組みを踏まえた2020年度に係る実効性評価の結果、当社取締役会は有効に機能していると結論付けました。2021年度はアンケート結果を踏まえ、次の課題に重点的に取り組むことといたします。

< 2021年度の課題 >

- (1) 全社的・中長期的な視野に立った議論のさらなる充実
- (2) ESGを意識した取り組みの充実
- (3) 社外取締役と社内取締役・監査役の対話の場の充実(2020年度から継続)

今後も引き続き、上記取り組みを含め、更なる実効性向上に資する必要な改善を実施してまいります。

【補充原則4 - 14】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社は、取締役および監査役に対し、外部講師による研修等も含め、会社法等の重要な法令に基づく責務や業務に関連する制度等の必要な知識取得の機会を設けることとしております。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、株主との建設的な対話を促進するための諸施策に取り組んでおります。株主・投資家との対話全般については、財務・総務総括(担当)取締役が統括し、財務部・総務部をはじめとする社内各部門が連携して、施策の充実に努めております。

具体的には、株主に対しては、決算説明会や工場見学会などの機会に財務・総務総括(担当)取締役から当社の経営状況等についてご説明し、当社経営に関する理解促進と対話の充実を図っております。また、証券アナリストおよび機関投資家に対しては、年4回の決算テレフォンカンファレンスや年2回の決算説明会等を通じて、当社の経営戦略、事業内容、業績等をご説明する他、国内外の投資家との面談や電話会議の実施等、対話の充実に取り組んでおります。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症の拡大影響により決算説明会や工場見学会の開催は見送らざるを得ませんでしたが、代表取締役社長自らが出席するテレフォンカンファレンスやWEB会議システムを活用して機関投資家等と意見交換を行いました。こうした取り組みを通じて株主・投資家からいただいたご意見等につきましては、経営層に報告され、当社の経営に活かされております。

なお、インサイダー情報(未公表の重要事実)については、インサイダー情報に関する当社社則に従って適切に管理しております。

2. 資本構成

| | |
|-----------|-------|
| 外国人株式保有比率 | 10%未満 |
|-----------|-------|

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|-------------------------|------------|-------|
| 日本製鉄株式会社 | 28,863,844 | 52.97 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 3,531,000 | 6.48 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 3,192,900 | 5.85 |
| 山陽特殊製鋼共栄会 | 2,529,027 | 4.64 |
| 山陽特殊製鋼従業員持株会 | 793,966 | 1.45 |
| 株式会社三井住友銀行 | 639,200 | 1.17 |
| 伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社 | 621,600 | 1.14 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 569,919 | 1.04 |
| 三井住友信託銀行株式会社 | 566,000 | 1.03 |
| 第一生命保険株式会社 | 487,280 | 0.89 |

| | |
|-----------------|------------------------------------|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | |
| 親会社の有無 | 日本製鉄株式会社(上場:東京、名古屋、札幌、福岡)(コード)5401 |

- (1)「外国人株式保有比率」および「大株主の状況」につきましては、2021年9月30日現在の状況を記載しております。
(2)小数点以下第三位を切り捨てて記載しております。
(3)所有株式数の割合につきましては、発行済株式総数から自己株式を除いた株式数を母数として計算しております。

3. 企業属性

| | |
|---------------------|---------------|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 第一部 |
| 決算期 | 3月 |
| 業種 | 鉄鋼 |
| 直前事業年度末における(連結)従業員数 | 1000人以上 |
| 直前事業年度における(連結)売上高 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10社以上50社未満 |

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

当社の親会社は日本製鉄株式会社です。
親会社グループとの取引に際しては、当社の社内規程に基づき、他社との一般的な取引条件と同様の適切な条件による取引を基本とすることを取締役会で決議しております。特に、鋼材の相互供給やキャッシュ・マネジメント・システム等の重要な取引については、その取引条件が第三者との通常の取引条件と著しく相違せず、かつ当該取引の実施は当社の事業にも貢献し、当社の利益を害するものではないことを取締役会にて確認しております。
なお、取締役9名のうち3名が東京証券取引所の定める独立役員であります。当社の取締役の3分の1が独立社外取締役となっており、取締役会における多様な視点からの意思決定と、経営監督機能の充実に努めております。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

少数株主保護の観点から必要な、親会社からの独立性確保に関する当社の考え方および施策については、上記「4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針」に記載のとおりです。
また、親会社である日本製鉄株式会社におけるグループ経営に関する考え方および方針は、グループ全体として、企業価値の最大化ならびに競争力強化を目指しつつ、グループ各社には自律的な経営を行うことを求めるということになっております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

| | |
|------|---------|
| 組織形態 | 監査役設置会社 |
|------|---------|

【取締役関係】

| | |
|------------------------|--------|
| 定款上の取締役の員数 | 18名 |
| 定款上の取締役の任期 | 1年 |
| 取締役会の議長 | 社長 |
| 取締役の人数 | 9名 |
| 社外取締役の選任状況 | 選任している |
| 社外取締役の人数 | 3名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 3名 |

会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | | |
|-------|-----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | | |
| 小林 敬 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |
| 大西 珠枝 | その他 | | | | | | | | | | | | | |
| 臼杵 政治 | その他 | | | | | | | | | | | | | |

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|------|------|--|--|
| 小林 敬 | | 過去に検察官の職にあり、現在は大堅・小林法律事務所において弁護士の職にあり ます。 | 業務を執行する経営陣から独立した立場から、法曹界における豊富な経験および専門的な知識を發揮して、社外取締役として業務執行に対する監督機能を適切に果たすことと、当社の経営に対する客観的かつ高度な視点からの提言を期待し、同氏を選任しております。 また、同氏は、積水ハウス株式会社の社外監査役を兼職しておりますが、当社との間に顧問契約、その他の取引関係はなく、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。これにより、同氏を独立役員に指定しております。 |

| | | |
|-------|--|--|
| 大西 珠枝 | 文部科学省を退官された後、玉川大学芸術学部教授、玉川大学教育博物館長を務めておりましたが、2020年3月31日付で同大学を定年退職いたしました。 | 業務を執行する経営陣から独立した立場から、国、地方の行政機関や国立大学等の要職を歴任すること等により得た豊富な経験と幅広い識見に基づき、社外取締役として業務執行に対する監督機能を適切に果たすことと、当社の経営に対する客観的かつ高度な視点からの提言を期待し、同氏を選任しております。 また、同氏は、当社との間に顧問契約、その他の取引関係はなく、株式会社東京証券取引所が定める独立役員要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。これにより、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 臼杵 政治 | 現在、公立大学法人名古屋市立大学教授の職にあります。 | 業務を執行する経営陣から独立した立場から、銀行、シンクタンクおよび大学での勤務、ならびに投資法人における執行役員職務執行に対する監督業務、CFA協会認定証券アナリストとしての活動等により得た豊富な経験と幅広い識見に基づき、社外取締役として業務執行に対する監督機能を適切に果たすことと、当社の経営に対する客観的かつ高度な視点からの提言を期待し、同氏を選任しております。 また、同氏は、日本都市ファンド投資法人の監督役員を兼職しておりますが、当社との間に顧問契約、その他の取引関係はなく、株式会社東京証券取引所が定める独立役員要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。これにより、同氏を独立役員に指定しております。 |

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

| | 委員会の名称 | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 社外有識者(名) | その他(名) | 委員長(議長) |
|------------------|-----------|--------|---------|----------|----------|----------|--------|---------|
| 指名委員会に相当する任意の委員会 | 役員人事・報酬会議 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社内取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 役員人事・報酬会議 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社内取締役 |

補足説明 更新

「役員人事・報酬会議」は、代表取締役社長(議長)および独立社外取締役3名の計4名で構成され、その構成員の過半数を独立社外取締役とすることで、取締役会等の他の機関から独立したものとして、その委員会の独立性を担保しています。同会議は、役員人事および役員報酬全般に関し、議長または事務局の諮問を受けてこれを議論するとともに、議長は構成員より意見を聴取します。また、同会議での議論の内容や構成員の意見について、必要に応じて取締役会に対し議長より具申します。

【監査役関係】

| | |
|------------|--------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役員数 | 6名 |
| 監査役員数 | 4名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査につきましては、監査役と会計監査人との協議を経て監査方針が策定され、この方針に基づいて監査が実施されております。また、監査役が会計監査人から会計監査にかかる報告・説明を受ける場を随時設けており、監査役と会計監査人が連携して監査に当たることとしております。

社外監査役の選任状況

選任している

| | |
|------------------------|----|
| 社外監査役の人数 | 2名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 | 2名 |

会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m |
| 大江 克明 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 要木 洋 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|------|--|--|
| 大江 克明 | | 当社の主要な取引先である株式会社みずほ銀行に2011年9月まで在籍しておりました。 | 株式会社みずほ銀行等で培われた豊富な経験および幅広い見識に基づき当社監査体制をより一層充実していただけるものと期待し、同氏を選任しております。 なお、同氏は当社の主要な取引先である株式会社みずほ銀行に2011年9月まで在籍しておりましたが、退職後9年経過しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。これにより、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 要木 洋 | | 当社の主要な取引先である株式会社三井住友銀行に2019年6月まで在籍しておりました。 | 株式会社三井住友銀行等で培われた豊富な経験および幅広い識見に基づく監査を通じて、当社監査体制のより一層の充実を図ることができると期待し、選任しております。 なお、同氏は当社の主要な取引先である株式会社三井住友銀行に2019年6月まで在籍しておりましたが、退職後2年経過しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。これにより、同氏を独立役員に指定しております。 |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 5名 |
|--------|----|

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

| | |
|---------------------------|-------------|
| 取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 | 業績連動報酬制度の導入 |
|---------------------------|-------------|

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬は、月次報酬のみで構成し、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のためのインセンティブを付与すべく、業務執行取締役については全額業績連動型としております。

業績連動報酬に係る指標は、短期および中長期業績インセンティブ(中期経営計画における収益目標等を勘案)の観点から「連結経常利益」を、また、株主への貢献の観点から「自己資本利益率(ROE)」を用いております。当社の業績連動報酬は、これらの指標の実績に基づいて定められた変動率を役別に定めた基準額に乗じたもので算定いたします。この変動率を±20%の範囲で変動させ、短期業績インセンティブ、中長期業績インセンティブおよび株主貢献の3つの要素をほぼ均等に反映できるようにしております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2021年3月期の取締役および監査役の報酬等の額につきましては、以下のとおりであります。

| | | 基本報酬 | 業績連動報酬等 | 非金銭報酬等 | 合計 |
|----------|------|---------|---------|--------|---------|
| 取締役 | 9名 | 73百万円 | 122百万円 | | 196百万円 |
| 監査役 | 3名 | 78百万円 | | | 78百万円 |
| 合計 | 12名 | 152百万円 | 122百万円 | | 274百万円 |
| (うち社外役員) | (6名) | (80百万円) | () | () | (80百万円) |

(注) 1. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しております。

2. 業務執行取締役の報酬は、2020年4月から6月分については固定報酬(基本報酬)であり、2020年7月以降は現在の方針に基づき全額業績連動報酬であります。

3. 2020年度の業績連動報酬の算定に用いた指標の前年度実績は、「連結経常利益」が1,521百万円の赤字、「親会社株主にも帰属する当期純利益」が3,717百万円の赤字、「中期経営計画における連結経常利益(計画値の差)」が15,201百万円の未達(中期経営計画における連結経常利益は13,500百万円)でありました。

なお、2021年6月25日開催の第787回定時取締役会において、「親会社株主に帰属する当期純利益」を「自己資本利益率(ROE)」へ変更しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

本報告書の「1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】(原則3-1)(情報開示の充実)の(3)「取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続」に記載しておりますので、ご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対し、取締役会の開催に際して重要な事項につきましては、事前に説明しております。

また、従来から実施している代表取締役と監査役との定期会合への社外取締役の同席に加え、社外取締役と社内取締役、社外取締役と監査役が意見交換できる場を取締役会以外に設けることで、社外取締役と各層との対話の場の強化を図り、幅広い観点からの意見交換を行うことといたしました。

社外監査役2名はいずれも常勤であり、社内の主要な委員会・会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧を行うとともに、取締役、内部監査部門、会計監査人等と意思疎通を図りながら、情報の収集および監査環境の整備に努め、監査を実施しております。

なお、当社では監査役の職務を補佐する専属の組織(監査役室)を設け、専任スタッフを配置し、社外監査役を含む全ての監査役の監査活動へのサポートを行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は、監査役会設置会社であります。独立社外取締役3名を含む取締役会および社外監査役2名を含む監査役会が業務執行を監査・監督する体制を採用することにより、コーポレート・ガバナンスの充実を図り、意思決定の適正化・迅速化と経営の透明性・公正性を確保しております。

(取締役会)

取締役会は、取締役9名(うち独立社外取締役3名)および監査役4名(うち社外監査役2名)で構成され、原則月1回開催し、重要事項の決定と取締役の職務執行の監督を行っております。

(監査役会)

監査役会は、常勤監査役3名(うち社外監査役2名)と非常勤監査役1名の計4名で構成され、年度毎の監査方針を策定し、取締役の職務執行だけでなく、内部統制面におけるリスク管理やコンプライアンスなどを対象に幅広い視点から監査役監査を随時実施しております。その結果を踏まえて、代表取締役社長および必要に応じて他の業務執行部門に対して監査意見が表明されていることから、経営監視機能の客観性および中立性は確保されていると考えております。なお、当社は、監査体制の一層の強化を目的として、常任監査役制度を採用しております。また、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名を選任しております。

(役員人事・報酬会議)

役員人事・報酬会議は、代表取締役社長および独立社外取締役で構成される、取締役会等の他の機関から独立した任意の諮問会議体であります。同会議では、役員人事および役員報酬全般に関し議論するとともに、その内容や意見について、必要に応じて取締役会に代表取締役社長より意見具申することとしております。なお、取締役会では、同会議での検討を踏まえ、役員人事および役員報酬について決議することとしております。

(経営会議)

経営会議は、代表取締役社長および国内在勤の執行役員で構成され、代表取締役社長が議長を務める会議体であり、経営の基本方針、重要課題を確認するため、原則月2回開催しております。

(リスクマネジメント委員会)

リスクマネジメント委員会は、社外役員を含む全取締役、全監査役等で構成され、代表取締役社長が議長を務める委員会であり、原則年4回開催しております。同委員会では、内部統制システムの整備・運用状況ならびに内部通報制度の運用状況等について議論・意見交換が行われております。

他にも、経営執行につきましては、2050年カーボンニュートラルの実現を目標に掲げたゼロカーボン推進委員会や安全衛生管理委員会など、重要な業務事項の審議を行う全社委員会・会議を設置しております。

なお、当社では、「方針決定・経営監督機能」と「業務執行機能」の責任区分を明確にし、また、多様化する経営環境の変化に対し迅速な意思決定を図るために執行役員制度を導入しております。

(責任限定契約の締結)

当社は、社外取締役、社外監査役および非常勤監査役との間で責任限定契約を締結し、当該取締役および監査役がその任務を怠ったことにより当社に損害が発生した場合において、当該取締役および監査役が善意でかつ重大な過失のないときは、会社法第425条第1項に規定する最低責任限度額を限度として、当社に対する損害賠償責任を負い、当該限度額を超える部分については、免責されることとしております。

(補償契約の締結)

当社は、各取締役および各監査役との間で、会社法第430条の2第1項に規定する補償契約を締結しており、同項第1号の費用および同項第2号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償することとしております。当該契約においては、当社が各取締役および各監査役に対して責任の追及に係る請求をする場合(株主代表訴訟による場合を除く)の各取締役および各監査役の費用や、各取締役および各監査役がその職務を行うにつき悪意または重大な過失があった場合の費用については、当社が補償義務を負わないこと等を定めております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、上記の体制により、経営監視機能の客観性及び中立性が確保されていると考えております。

また、取締役会における多様な視点からの意思決定と、経営監督機能の充実を図ることを目的として、3名の独立社外取締役を選任しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|--|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 2021年6月25日に定時株主総会を開催しましたが、その招集通知は2021年6月3日(法定期日は6月10日)に発送いたしました。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日を回避して定時株主総会を開催しております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 実施しております。 |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み | (株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに登録しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 当社ウェブサイトにて英文招集通知を開示しております。 |
| その他 | 2021年6月25日開催の株主総会は、その模様をインターネットによりライブ中継いたしました。また、その録画内容は当社ウェブサイトにて2021年7月1日から9月30日まで公開いたしました。 |

2. IRに関する活動状況

| | 補足説明 | 代表者 自身による説明の有無 |
|-------------------------|--|-------------------|
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 当社の個人株主を対象に、工場見学会を実施しております。なお、2020年度は新型コロナウイルスの影響を考慮し中止いたしました。 | なし |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 社長または財務部総括取締役が出席する決算説明会を半期毎に、また、財務部総括取締役が出席する決算テレフォンカンファレンスを四半期毎に開催しております。なお、2020年度は新型コロナウイルスの影響を考慮し、WEB会議システムを活用して機関投資家と意見交換を行いました。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 例年、財務部総括取締役が海外機関投資家と面談し、海外IRを実施しておりますが、2020年度は新型コロナウイルスの影響を考慮し中止いたしました。 | なし |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社ウェブサイトにおいて、決算短信、定時株主総会招集通知、事業報告、有価証券報告書、決算説明会資料、その他の参考資料をタイムリーに開示しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 財務部において、IR活動を推進しております。 | |
| その他 | 証券アナリストなどからの要請に基づき、個別に取材をお受けしております。 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|------------------------------|--|
| 社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定 | 当社は、(社)日本経済団体連合会の「企業行動憲章」の趣旨に則って制定した「企業行動指針」の中で、高い倫理観に根ざした事業活動の展開、良き企業市民としての社会との共生など、様々なステークホルダーの利益に配慮する当社の事業基本姿勢を明確にしております。 |

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p> | <p>当社は、環境保全活動およびCSR活動として様々な取組みを展開しており、その実績は「山陽特殊製鋼レポート」にとりまとめ、当社ウェブサイトにて開示しております。こうしたCSR活動は、総務部がコンプライアンスも含めて推進しております。</p> <p>また、2021年4月には、2050年のカーボンニュートラル実現を社方針として掲げるとともに、2021年7月には、そこに向けた2030年ロードマップを公表いたしました。これらを推進する体制として、代表取締役社長を委員長とする「ゼロカーボン推進委員会」を設置しております。更に、2021年10月には、TCFD提言に賛同し、このTCFDの枠組みに基づく情報につきましても、欧州子会社Ovakoのカーボンニュートラルに向けた先進的な取組み事例等とあわせて、「山陽特殊製鋼レポート」において開示しております。</p> |
| <p>ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定</p> | <p>当社は「企業行動指針」の中で、株主の皆様をはじめ、様々なステークホルダーに対して積極的かつ公正に企業情報を開示することを明示しております。</p> |
| <p>その他</p> | <p>当社は、“女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場である”との認識のもと、性別に関わらず能力を発揮して働ける職場づくりを推進しています。</p> <p>最近では、スウェーデンのOvakoやインドのMahindra Sanyo Special Steel Pvt. Ltd.の子会社化を通じて当社グループの全従業員の約7割が外国籍となるなど、急速な事業活動のグローバル化が進んでいます。こうした中、更なるダイバーシティ経営の推進に向けて、2021年1月には専門組織として「ダイバーシティ(人材多様化・活用)推進グループ」を設置しました。</p> <p>企業におけるダイバーシティの取り組みは、性別、国籍、年齢、学歴、職歴などに関わらず全ての従業員が持てる能力をフルに発揮することで、企業の競争力向上に繋げていくことが重要です。多様な人材が集まって相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化による従業員一人ひとりの成長と当社グループの発展に向けて、さらなる女性活躍の推進、高齢社員の活用、障がい者の安定雇用等の様々な取組みを推進しています。</p> <p>2021年4月には、他の特殊鋼専門メーカーに先行して、定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。ベテラン社員の士気向上と職場全体の活力向上を図ることで、長年従事してきた業務領域における高度専門家としてさらなる能力発揮を促進するとともに、技術・技能の伝承や後進の育成を推進する環境を一層充実し、モノづくり力の維持・向上による競争力強化を目指してまいります。</p> <p>2021年8月には、「山陽特殊製鋼 健康経営宣言」を策定し、山陽特殊製鋼健康保険組合と一体となって、グループ従業員の健康保持・増進に努め、従業員一人ひとりが毎日充実して働くことができる職場環境づくりを目指してまいります。</p> <p>なお、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく行動計画、「山陽特殊製鋼 健康経営宣言」は、当社ウェブサイトにおいて開示しております。</p> |

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法をはじめとする関係法令の定めに基づき、取締役会において、内部統制システムの基本方針を以下のとおり決議し、内部統制システムの整備・運用・継続的改善を図っております。

(イ) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、経営理念「信頼の経営」に基づくコンプライアンスを前提とした誠実、公正、透明な企業経営の実現のため、「企業行動指針」に則り法令・定款及び規程の順守・徹底を図り、業務上の法令違反行為の未然防止に努める。これに必要な適正な業務遂行のための管理体制として、自律的な活動を全社的に展開することを原則とした内部統制システムを構築・運用するとともに、その継続的改善に努める。また、コンプライアンス教育の推進や内部通報制度の設置・運用、内部監査等を通じて法令順守体制の強化・充実に努める。

(ロ) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報は、社内規程に基づいて文書または電磁的媒体に記録し、適正に保存・管理する。

(ハ) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

損失の危険を回避し、または顕在化した損失の危険に迅速かつ確に対応をするため、リスクをその特性、及び必要な管理・統制の水準に応じて分類し、自律的内部統制の運用を通じたリスクマネジメント活動を推進する。また、リスクマネジメント活動のための社内規程及びマニュアルなどについて、その整備状況及び管理・推進体制を定期的に確認し、必要に応じて見直しを行う。

(ニ) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役が効率的に職務を執行できるよう取締役会において各取締役が指揮すべき担当部門を予め設定するとともに、取締役会規則及びその他の社内規程を必要の都度及び定期的に確認することにより、決裁基準及び部署ごとの分掌業務が常に明確な状態を維持する。また、経営の重要な意思決定を効率的に行うため、経営会議をはじめ、意思決定に至るまでの審議を行う各種会議体を設置する。

(ホ) 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社に対して、重要な業務執行に係る報告、ならびに各社の事業特性・規模・重要性等を踏まえた業務の適正を確保するために必要な体制(コンプライアンス・リスクマネジメント・業務執行に係る効率性確保等)の整備とその運用ならびに継続的改善を求め、そのために必要な支援を行うことにより、当社及び子会社から成る企業集団における内部統制システムの継続的改善に努める。

(ヘ) 監査役監査に関する事項

当社は、監査役職務を補助する使用人を配置するなど組織面及び人事面から、監査役職務を補助する体制を整備するとともに、その維持・管理に努め、監査役職務を補助する使用人は、業務執行取締役及びその指揮命令系統から独立し、監査役または監査役会の指示に従ってその職務を行う。

また、当該使用人の人事異動は、監査役会の意見を尊重して行い、当該使用人の人事評価については、監査役会からの求めに応じて、評価理由などを開示する。

取締役及び使用人、ならびに子会社の取締役、監査役及び使用人またはそれらの者から報告を受けた者は、当社及び子会社から成る企業集団に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、監査役から報告を求められた事項及びその他監査役の監査に係る重要な事項を監査役に報告する。なお、当社は、当該報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由に不利益な取り扱いを行わない。

当社は、監査役職務執行に係る費用について、当該費用が職務執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに処理する。

また、監査役の監査の実効性をより高めていくため、代表取締役と監査役との定期的な会合を行うなど適正かつ円滑な情報交換の機会の確保に努める。

当社では、内部統制システムを業務の適正性、財務報告の信頼性などの一層の向上を図るためのものと位置づけしており、同システムを構築・運用するとともに、その継続的改善に努めることにより、法令及び定款に適合した職務執行をより確実なものにしてまいりたいと考えております。

なお、当社は、企業としてとるべき行動規範を定めた「企業行動指針」を策定するとともに、「企業行動指針」に基づき事業活動の中で順守すべき行動の手引きとして「行動基準」を定め、役員及び従業員に対してその周知徹底を図っております。

また、企業倫理担当役員を選任、コンプライアンス相談窓口の設置などを定めた「コンプライアンス相談窓口運営規程」や、上記「内部統制システムの基本方針」に基づく、当社の内部統制システムの構築とその運用の管理について定めた「内部統制基本規程」を制定し、コンプライアンス推進体制を整備しております。

当社は、今後も企業経営上の種々の法令・ルールを順守する必要性や意義について定期的に社員教育を実施することで、より高い倫理観の涵養に努め、当社のみならず当社グループ全体の経営の健全性の維持・向上を図るとともに、高い倫理観に根ざした事業活動を推進することにより、「事業を通じて社会貢献を果たす」という企業の使命を实践してまいります。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力の排除に関しましては、当社は企業行動指針に「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体には毅然と対応し、関係遮断を徹底する」旨を定め、企業としての基本的な考え方を明確にしております。

また、企業行動指針に準拠する「行動基準」においても、当社および当社の役員・従業員が事業活動の中で順守すべき具体的な基準を示すとともに、警察等関連機関とも連携を図りながら、反社会的勢力との関係断絶に努めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

・適時開示体制の概要

(1) 適時開示に関する基本姿勢

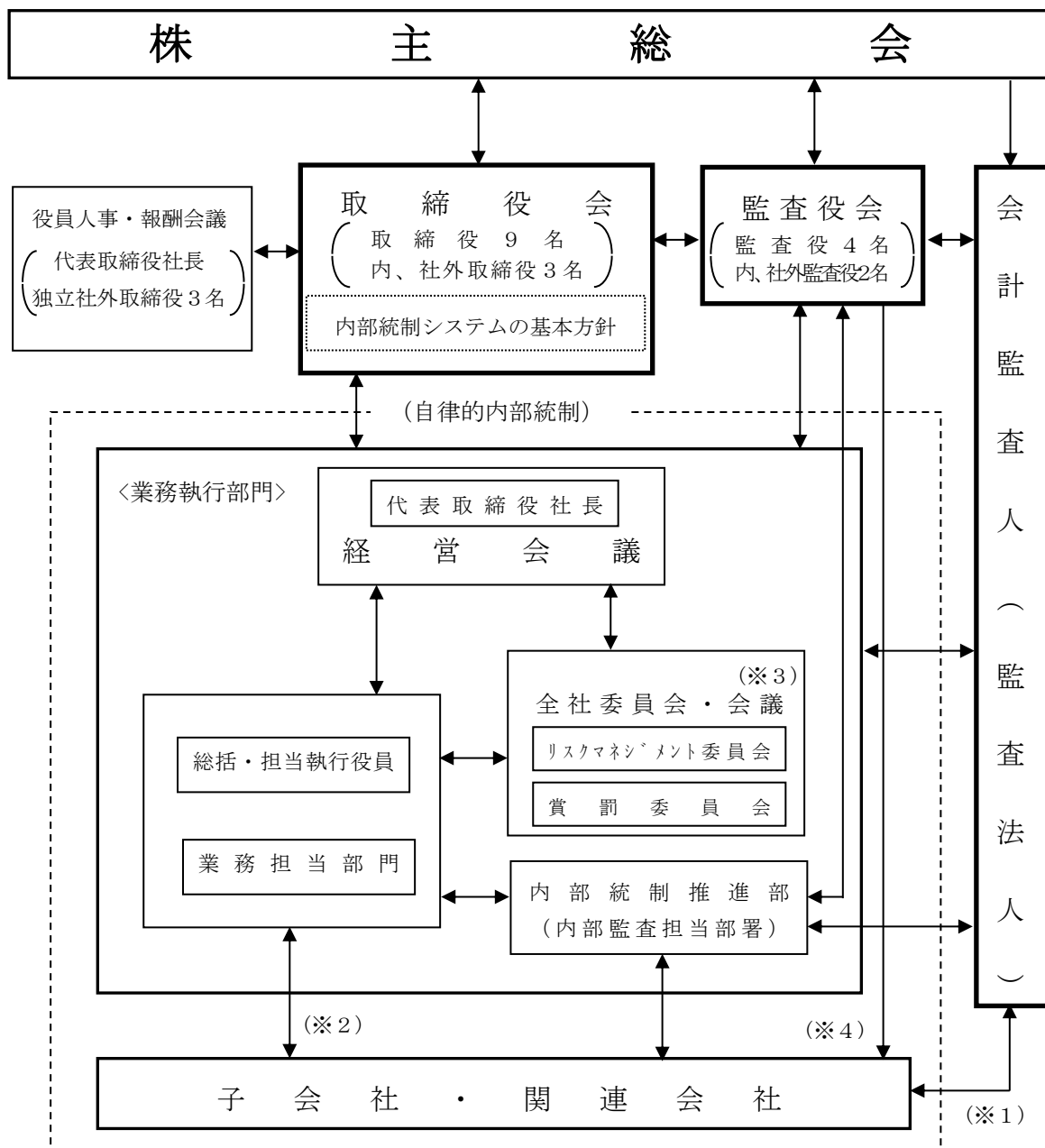
当社は、企業行動指針において、「株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公平に開示する。」と定め、会社情報の開示を適時適切に行うことを基本姿勢としています。

(2) 適時開示に関する社内体制

当社は、適時開示が求められる会社情報(以下、重要事実)の管理、ならびに適時開示を以下のとおり行っております。

- (イ) 重要事実の発生に係る部署および重要事実を入手した部署を重要事実管理部署とし、当該部署長を管理責任者とする。
- (ロ) 重要事実管理部署長は、所管する情報が重要事実該当かどうかについて、情報取扱責任者(総務部を担当または総括する取締役)に確認を行う。
- (ハ) 総務部は重要事実の公表時期、方法等を重要事実管理部署と協議のうえ決定し、重要事実の公表時点に至るまでの間、その関連の情報を厳重に管理する。
- (ニ) 重要事実のうち、決定事実および決算情報については、社長に報告し、取締役会の決議後、遅滞なく適時開示を行う。発生事実については、社長に報告し、発生後遅滞なく適時開示を行う。
- (ホ) 重要事実の公表は、できる限り早期に行うことを原則とし、情報取扱責任者がこれを行う。

<当社におけるコーポレート・ガバナンス及び内部統制の仕組み>



- (※1) 監査法人による子会社及び関連会社の監査は、連結決算の監査を通じて行っております。
- (※2) 子会社及び関連会社ごとに監督部署を設定しております。
- (※3) 他にも、ゼロカーボン推進委員会、安全衛生管理委員会等の委員会・会議体を設置しております。
なお、コンプライアンス違反の未然防止と再発防止のため、内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」を設置しております。
- (※4) 監査役は、必要に応じて子会社における業務及び財産の状況について調査を行っております。