

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

1. 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを、当社が本来有する力を最大限に発揮するように経営の効率性を高め、持続的成長と企業価値の最大化を担保するシステムと定義しております。当社は、この実現のため、経営監視監督機能と職務執行機能を明確に区分して企業内意思決定の効率化と適正化を図るとともに、関連諸規定の整備やそれを運用する体制を構築して、当社グループ全体における業務の適正を確保しております。当社は、コーポレート・ガバナンスの不断の改善を進め、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに長期にわたって信頼され、ご愛顧いただくことを目指します。

当社は、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2) 株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3) 会社に関する情報を適切かつ積極的に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たすと同時に、透明性を確保します。
- (4) 取締役会、監査役および監査役会が経営監視監督機能を十分に果たせるよう、それぞれの役割・責務を明確化します。
- (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行ないます。

【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】更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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】

< 政策保有の目的 >

当社は、原則として、保有先企業との十分な対話を行ったうえで、政策保有株式の縮減を図っていきます。

ただし、当社の中長期的な成長・企業価値の向上を目的として業務提携・共同研究開発をはじめとした戦略的パートナーの株式を保有することがあります。

< 政策保有株式の管理 >

当社は、非上場株式を含む政策保有株式について、保有方針に基づいた中長期的な保有意義の確認や保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか否かという観点から経済合理性の検証を行うことにより、個別銘柄の保有の適否を確認し、取締役会に報告しています。2021年度においては、前事業年度末時点で保有していた政策投資株式132銘柄(上場株式44銘柄および非上場株式88銘柄)のうち、2銘柄を全数売却しました。

< 議決権の行使基準 >

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたって、議案毎に、当該企業の中長期的な企業価値向上につながるか、当社の企業価値を毀損させることがないかを確認し、疑義が生じた場合は、当該企業との対話などを通じて、賛否を判断します。なお、議案に賛成できないと判断する場合は、当該企業の株式売却について検討することがあります。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引について、会社法および会計基準に基づく対象範囲に関し、一定以上の取引額となる重要な取引を取締役に報告し、有価証券報告書、計算書類注記表において開示しております。また、取締役の利益相反取引は取締役会の承認が必要となっております。

【補充原則2 - 4 - 1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

< 多様性の確保についての考え方 >

IHIグループは、ダイバーシティ・インクルージョンを重要な人材戦略のひとつとして位置づけ、積極的に推進しています。ダイバーシティ推進の目的は、多様なバックグラウンド、多様な経験、異なる視点を持った多様な人材が集まることにより、新たな価値創造・イノベーションを起こしていくことにあります。とりわけ中核人材として、女性従業員の積極的な採用・育成・登用を進めます。

< 多様性の確保の目標 >

(1) 女性の管理職への登用について

当社は、女性従業員の積極的な採用・育成・管理職登用を進めることを、重要な人事戦略の一つとして位置付けており、女性の管理職に関連する目標を設定し取り組んでいます。

目標(2026年度)

- ・女性管理職比率 7%
- ・新卒女性採用比率(大卒) 20%程度

参考(2030年度) 進捗に合わせ適宜見直す

・女性管理職比率 15%程度を目指す

・新卒女性採用比率(大卒) 20%以上を目指す

(2)外国人・キャリア採用者の管理職登用について

当社は、国籍や採用時期を問わず優秀な人材の採用・育成を進めております。事業環境の変化が激しい時代にあつて、事業戦略・技術戦略に基づき求められる資質を持った人材を柔軟かつタイムリーに採用することが必要です。新卒者の定期的な採用だけでなく、事業に必要な経験や専門性を持った多様な人材をさまざまなチャネルを活用して採用しています。

また、早期に活躍できることを目指した教育・支援プログラムの整備や、経営人材育成教育への積極的な人選など、外国人・キャリア採用者がより活躍できる環境づくりに取り組んでいます。管理職の登用においても、国籍や採用時期による差は生じておらず、継続的に優秀な人材の登用・処遇を図っていきます。

<多様性の確保の状況等>

多様性の確保の状況や、人材育成方針等の詳細につきましては、「Sustainability Data Book」の「多様な人材の育成」に記載しておりますので、ご覧ください。

(<https://www.ihico.jp/csr/download02/index.html>)

【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、従業員の老後の所得確保と生活の安定に向けた自主的な努力を支援することを目的に、確定拠出年金制度を導入しております。

なお、当社がアセットオーナーとなる企業年金制度は導入しておりません。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(1)経営理念等、経営戦略、経営計画

当社は、「技術をもって社会の発展に貢献する」、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」の経営理念のもと、「IHIGグループビジョン」および「グループ経営方針」を策定しております。内容につきましては、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.ihico.jp/ihico/company/policy/>)

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針につきましては、本報告書の「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」の「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3)役員報酬決定の方針と手続き

当社は2021年5月13日の取締役会において、次のとおり役員報酬の決定に関する方針の改定について決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめその内容について報酬諮問委員会(社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役および財務担当取締役の6名にて構成し、委員長を社外取締役とする。)へ諮問し、審議・答申を経ております。

a. 取締役(社外取締役を除く)

(a)報酬の決定に関する基本方針

当社および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を目的として、経営理念・グループビジョンならびにグループ経営方針に則した職務の遂行を最大限に促し、また具体的な経営目標の達成を力強く動機付けるものとします。

固定の基本報酬、年度の業績と連動する年次インセンティブ(業績連動賞与)、および広くステークホルダーとの価値観を共有することを目的とした中長期的な業績や企業価値と連動する長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神の発揮に資するものとします。

「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との経営理念のもと、当社の経営環境および当社が担う社会的役割や責任等を勘案した、当社役員に相応しい処遇とします。

(b)報酬水準および報酬構成の割合

当社の事業の性質やインセンティブ報酬の実効性および職責等を考慮して、適切な報酬水準・報酬構成割合に設定します。また、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを定期的に測定し検証します。

報酬構成については、標準的な業績の場合、代表取締役社長および代表取締役会長について固定の基本報酬:業績連動賞与:業績連動型株式報酬の割合が概ね50%:30%:20%、その他の取締役は概ね55%:25%:20%となるように設定しております。

(c)インセンティブ報酬の仕組み

業績連動賞与(年次インセンティブ)

1)業績指標の内容およびその選定理由

業績指標は、株主との価値共有を目的とした「親会社の所有者に帰属する当期利益」、成長に必要なキャッシュ創出力の強化を目的とした「連結営業キャッシュ・フロー」、「役員ごとのミッションに応じた個別評価指標」等とし、経営環境や各役員の役割の変化等に応じて適宜見直しを検討することとします。

2)報酬の算定方法

毎期支給する金銭の額は、役職位ごとに定められた標準支給額に、利益指標の達成率に応じた業績評価支給率を乗じ、個別評価指標に基づく支給額を加算したものであり、業績目標を達成した場合に支給する額を100とすると、その達成度に応じて概ね0~200程度で変動します。また、算定結果にかかわらず、無配の場合は取締役に対する年次インセンティブを不支給としております。

業績連動型株式報酬(中長期インセンティブ)

1)業績指標の内容およびその選定理由

業績評価期間は、将来の3事業年度とし、業績評価期間開始時点において業績評価期間最終事業年度の業績目標を設定します。また、業績指標は、グループ経営方針で重視する業績指標であり、投資効率を意識した事業運営や持続的な成長と企業価値の向上をはかることを目的とした業績指標である「連結ROIC」とし、グループ経営方針の見直しに応じて適宜変更を検討することとします。

2)報酬の算定方法

業績連動型株式報酬として個人別に交付する株式の数(一部については、株式の時価に相当する額の金銭が交付されます。)は、役職位ごとの基準交付株式数に、「連結ROIC」の目標達成率に応じた係数を乗じたものであり、業績目標を達成した場合に交付する数を100とすると、その達成度に応じて概ね0~150程度で変動します。

(d)決定の手続き

取締役の個人別の報酬等の内容も含め、役員の報酬に関する事項は、その妥当性と客観性を確保するため、当社が任意に設置する報酬諮問委

員会における審議・答申を経て、取締役会で決定しております。

b. 社外取締役および監査役

社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、基本報酬のみとします。監査役の報酬は、当社グループ全体の職務執行に対する監査の職責を負うことから基本報酬のみとし、監査役の協議により決定します。社外取締役および監査役の基本報酬は、各役員が担う役割・責任等を考慮して、適切な水準に設定します。また、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを定期的に測定し検証します。

(4) 役員人事に関する方針と手続き

当社取締役会は、別記の「役員に求める人材像」および「社外役員独立性判断基準」に従って、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために最適な役員人事を行なうことを基本方針とします。

また、当社取締役会は、取締役会の独立性・客観性と説明責任を強化すると共に社外取締役の関与と助言および監督を積極的に得るため、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役全員、代表取締役社長で構成する「指名諮問委員会」（以下「委員会」）を設置し、委員会が人事に係る手続きの適切な行使を監督し助言します。

委員会は、取締役会より、経営陣幹部（最高経営責任者、代表取締役）の選定案および取締役・監査役候補者の選任案に関し諮問を受けるとともに、個々の選定・選任理由について予め報告を受け、検討に関与し、助言を行ない、その審議結果を取締役に答申します。

委員会は、執行役員の選任案に関しても、取締役会への付議に先立って報告を受け、人選の妥当性を確認します。

取締役会は、これら役員人事に関する議案については、委員会からの答申を受けた後に決議します。委員会は、取締役会で答申と異なる決定をした場合には、その理由の説明を取締役に求めることができます。

なお、経営陣幹部および執行役員が「役員の解任基準」に該当する場合は、取締役会が速やかにその解任を決議します。

以上に記した役員人事の基本方針と手続き（含む、「役員に求める人材像」、「社外役員独立性判断基準」および「役員の解任基準」）は、委員会が取締役会から諮問を受け、妥当性を審議した後に取締役会に答申した内容であり、今後改訂を行なう場合も同様に取り扱います。

< 役員に求める人材像 >

当社は、心身ともに健康であり、以下の各項目を満たす者から当社役員を選任します。

- ・当社グループの経営理念・ビジョンに対して、深い理解と共感を有すること
- ・当社グループのビジョンに従って社会的課題を解決し、もって当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資すること
- ・卓越した先見性と、深い洞察力を有し、当社グループの経営に関し適切な意思決定を行なえること
- ・高い倫理観を有する人格者であること
- ・豊富な経営者としての経験もしくは高度な専門知識を有し、かつグローバルで幅広い視野と見識を兼ね備えること

< 役員の解任基準 >

- ・法令の定める取締役の欠格事由に相当する事項に該当した場合
- ・不正・不当あるいは背信を疑われる行為があったとき、または適格性に欠ける等の事由がある場合
- ・職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
- ・「役員に求める人材像」に掲げる要件を欠くことが明らかな場合

(5) 役員人事の個別説明

社外取締役、社外監査役候補者の選任理由につきましては、本報告書の「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における【取締役関係】、【監査役関係】に記載しておりますので、ご参照ください。なお、社外取締役、社外監査役以外の取締役、監査役の選任理由につきましては、2016年に開催の定時株主総会から、招集ご通知に記載することにより開示しております。

【補充原則3 - 1 - 3】(サステナビリティについての取組み等)

当社は、サステナビリティについての取組みに関する方針として、2021年11月に「IHIグループのESG経営」を策定し、公表しております。
(https://www.ihico.jp/ihico/all_news/pdf/IHIG-ESG.pdf)

また当社は、2019年5月に取締役会での決議を経て、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 提言の趣旨に賛同しており、「Sustainability Data Book」の「気候変動への対策」において、TCFDに基づく「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の各項目や、「シナリオ分析」の結果について開示しております。

(<https://www.ihico.jp/csr/download02/index.html>)

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会から経営陣に対する委任範囲の概要)

当社は、取締役会が自ら決議する事項を取締役会規則において次のとおり定めております。

(1) 株主および株主総会に関する事項

株主総会の招集および目的事項等(2)株式に関する事項

募集株式の発行、自己の株式の取得、募集社債の発行等(3)決算・財務に関する事項

計算書類・事業報告および附属明細書の承認、重要な財産の処分および譲受け、多額の借財等(4)取締役、執行役員、組織等に関する事項

代表取締役の選定、執行役員の選解任、支店その他の重要な組織の設置・変更および廃止、取締役の利益相反取引等

(5) 経営方針、事業再編等に関する事項

中長期経営計画、年度利益計画、重要な事業の提携または提携の解消、事業譲渡または事業譲受け、子会社の設立等

なお、取締役会の決議事項以外の業務執行上の重要事項については、最高経営責任者(CEO)の諮問機関である経営会議にて十分に審議しております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

東京証券取引所が規定する独立役員の要件に加え、以下の基準に基づき独立性を判断します。

(1) 大株主との関係

当社の議決権所有割合10%以上の大株主ではない(法人の場合は取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員)。

(2) 主要な取引先等との関係

以下に掲げる当社の主要な取引先等の取締役、監査役、執行役、執行役員および従業員ではなく、また、過去において業務執行取締役、執行役、執行役員ではない。

- ・当社グループの主要な取引先(直近事業年度の取引額が当社の連結売上収益2%以上を占めている)
- ・当社グループを主要な取引先とする企業(直近事業年度の取引額が取引先の連結売上収益2%以上を占めている)
- ・当社の主要な借入先(直近事業年度の事業報告における主要な借入先)
- (3) 専門的サービス供給者との関係(弁護士・公認会計士・コンサルタント等)

当社から役員報酬以外に、年間1,000万円以上の金銭その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等ではない。

(4) 会計監査人との関係

当社の会計監査人の代表社員、社員ではない。

(5) 役員等を相互に派遣する場合

当社と相互に取締役、監査役を派遣していない。

(6) 近親者との関係

当社グループの取締役、監査役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員の配偶者または2親等内の親族ではない。また、(1)から(4)に掲げる者*の配偶者または2親等内の親族ではない。

* 大株主、主要な取引先等が法人である場合、その取締役、監査役、執行役、執行役員およびこれらに準じた幹部従業員に限る。

上記に加えて、社外役員候補者の指名にあたっては、年齢、兼任状況、就任期間等についても考慮します。

【補充原則4 - 10 - 1】(独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言)

< 指名諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等 >

当社は、役員人事が適正に実施されることを目的に、取締役会の任意の諮問機関として、構成員の過半数が独立社外役員である「指名諮問委員会」(構成:社外取締役4名および代表取締役社長の5名)を設置しております。指名諮問委員会は、取締役会での審議に先立ち、「役員人事に関する方針と手続き」、「取締役および監査役候補者の選任案」および「経営陣幹部(最高経営責任者、代表取締役)の選定案」(後継者計画を含む)についての審議を行ない、取締役に答申します。取締役会が答申と異なる決定をした場合には、その理由の説明を取締役に求めることができます。また、執行役員の選任案の妥当性についても確認を行ない、取締役に意見を表明します。

< 報酬諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等 >

当社は、役員報酬の妥当性と客観性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関として、構成員の過半数が独立社外役員である「報酬諮問委員会」(構成:社外取締役3名、社外監査役1名、人事担当取締役および財務担当取締役の6名)を設置しております。報酬諮問委員会は、取締役会での審議に先立ち、取締役および執行役員が受ける報酬の方針および個人別の報酬の内容について、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データも踏まえつつ、審議を行ない、取締役に答申します。取締役会が答申と異なる決定をした場合には、その理由の説明を取締役に求めることができます。また、監査役より各監査役の報酬について意見を求められた場合は、答申を行なうことができます。

なお、両委員会の具体的な委員名および活動状況については、「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における【補足説明】に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会のバランス・多様性および規模に関する考え方)

取締役会には、重要な業務執行上の決定を行なうとともに、経営全般に対する監視監督機能を発揮することが求められます。その機能を十分に果たすために、取締役を15名以内とし、現在12名を選任しています。また、そのうち4名が社外取締役であり、主として取締役会の議論を通じて監視監督機能を強く働かせております。

取締役の選任にあたっては、「役員に求める人材像」*において「豊富な経営者としての経験もしくは高度な専門知識を有し、かつグローバルで幅広い視野と見識を兼ね備えること」を定めており、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性にも考慮しております。

なお、現任の取締役および監査役の専門性と経験(スキル・マトリックス)につきましては、当社ホームページに掲載しております「第205回定時株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.ihico.jp/ihico/ir/stock/meeting/index.html>)

* 「役員に求める人材像」については、原則3 - 1. 情報開示の充実(4)をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役・監査役の兼任状況)

取締役および監査役の兼任状況につきましては、当社ホームページに掲載しております「第205回定時株主総会招集ご通知」の参考書類および事業報告の「会社役員に関する事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.ihico.jp/ihico/ir/stock/meeting/index.html>)

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会全体の実効性分析・評価の結果概要)

当社は、取締役会の実効性を高める取り組みとして、2015年度から取締役会の実効性評価を原則として毎年実施しております。

< 評価方法 >

実効性評価の基本的な実施方法は、次のとおりです。

- ・取締役および監査役全員を対象とした外部コンサルティング会社による匿名のアンケートの実施。アンケート項目は、取締役会の構成・運営、リスクマネジメント、ボードカルチャー等。
- ・外部コンサルティング会社によるアンケートの集計および分析。
- ・アンケートおよび分析結果をもとにした対象役員全員からのヒアリング。
- ・以上の結果を取締役会としての自己評価としてとりまとめ、改善すべき課題を抽出。

< 2021年度の実効性評価 >

前年度の実効性評価において、ESGへの対応および事業ポートフォリオなどの議論をさらに深める必要性が認められたため、2021年度の実効性評価は次の事項に取り組みました。

- ・取締役会の議題配置の軸となる「年度重点テーマ」を設定(「IHIGグループのESG経営」の策定、成長事業創出の進捗、後継者育成計画)
- ・取締役会当日の議論を活発にするため、Web会議の活用により社外役員への事前説明を充実させるなどの運営上の工夫を実施

< 2021年度の実効性評価と新たに識別された課題 >

2021年度の実効性評価においては、分析・評価の独立性・客観性をより高める観点から、第三者評価機関による第三者評価を実施しました。具体的には、従来からの継続性を担保したアンケート分析に加え、役員全員のヒアリング、議事録による審議時間・発言内容等の分析およびそれらを取りまとめた総合的な評価を行ないました。

第三者評価の結果、重要な経営の意思決定機能や監督機能は実効的に機能しているとの結論を得ましたが、一方で、更なる発展・改善の余地があることを確認しました。

特に優先度が高い課題として、中長期戦略の審議・モニタリングやリスクマネジメントに関する議論の更なる充実、取締役会運営の更なる改善が必要であると認められたため、これを受けて2022年度の実効性評価は次の事項に取り組んでまいります。

・前年度までの取組みと新たな課題を踏まえた「年度重点テーマ」を設定(「IHIGグループのESG経営」の進捗、ビジョンの改訂および次期中期経営計画の策定、将来の事業機会・リスクの議論)

- ・取締役会において指摘された事項の取締役会への定期的なフィードバックの実施
- ・取締役会以外での役員間のコミュニケーション機会の充実

今回の取締役会評価は、2022年度中に実施する予定です。

〔補充原則4 - 14 - 2〕(取締役・監査役のトレーニング方針)

当社は、取締役・監査役および執行役員がその役割、責任を果たすため必要な知識等の習得にあたり、その機会を設定するとともに、それらにかかる費用については会社が負担することとしております。また、各役員の実情に基づく、有識者・専門家を招いたセミナーの開催や社外セミナーへの参加なども、随時会社の負担により実施しております。

〔原則5 - 1.株主との建設的な対話に関する方針〕

<基本的な考え方>

当社は、投資者への適時、適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識し、情報開示については、透明性の高い経営の全社的な推進をその基本理念とし、資本市場関係者に対して、経営または業務に関する重要な情報を、常に投資者の視点に立って迅速、正確、継続的、公平に開示し、また経営の方向性および主要な業務について誠実に説明責任を果たすことを基本方針としております。

<株主との対話>

当社は、この基本方針のもと、IR(インベスターリレーション)・SR(シェアホルダーリレーション)活動を推進しており、各種開示資料の充実を図るとともに、決算に関する説明会や事業部門ごとの説明会を開催し、その内容をインターネットで配信するなど積極的かつ公平な開示に努めております。

また、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主さまと、重要な経営上の方針およびコーポレート・ガバナンスなどについて議論することとしており、IRについてはコーポレートコミュニケーション部が、SRについては総務部が中心となって対応し、申込者や対話の目的、内容に応じ、取締役または担当する執行役員が同席しております。また、主要な対話内容については、取締役会へ報告しております。

<推進体制>

コーポレートコミュニケーション部を担当する取締役がIR活動の統括を、総務部を担当する取締役がSR活動の統括を行なうとともに、重要情報の収集、共有化、開示、保存その他IR活動全般について情報共有を図るため、コーポレートコミュニケーション担当取締役のもと、コーポレートコミュニケーション部、総務部、経営企画部、財務部から構成する連絡会を設けております。

<インサイダー情報の管理>

インサイダー情報の管理については、社内規定である「情報開示に関する規程」において重要情報の管理体制ならびに開示に係る体制を定め、対応しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	23,902,200	15.74
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	14,336,600	9.44
第一生命保険株式会社	5,406,070	3.56
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	4,597,900	3.02
JPMorgan証券株式会社	2,937,201	1.93
IHI共栄会	2,759,200	1.81
IHI従業員持株会	2,571,313	1.69
住友生命保険相互会社	2,284,870	1.50
MLI FOR CLIENT GENERAL OMNI NON COLLATERAL NON TREATY-PB	1,665,006	1.09
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,658,880	1.09

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

・野村證券株式会社が提出した2021年9月24日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、同社およびその共同保有者2社が2021年9月15日現在で当社株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができていないため、大株主の状況には含めていません。

・当社は自己株式を2,827,331株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。

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f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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中西義之		中西義之氏は、2017年12月までDIC株式会社の代表取締役社長執行役員を務められ、現在は同社の相談役であります。当社子会社において、同氏が過去に業務執行者であったDIC株式会社との間に、産業機械の保守、販売等の取引関係がありますが、その取引金額は当社連結売上収益の0.01%未満と僅少であり、またDIC株式会社からの仕入れ等の実績はない(2022年3月期実績)ことから、独立性に影響を与えるものではありません。	中西義之氏は、グローバル化学メーカーの製品およびサービスの販売に関する経験を経て、同社の重要事業の運営に携わった後、経営トップとして事業環境の変化に対応した様々な施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しております。引き続き、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただくべく、社外取締役としました。
松田千恵子		該当事項はありません。	松田千恵子氏は、金融・資本市場業務および経営コンサルティング業務を通じた豊富な経験と知見、また企業戦略・財務戦略に関する研究者としての非常に高い専門性を有しているほか、複数社の社外役員としての幅広い見識を有しております。引き続き、これらの経験や見識を当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただくべく、社外取締役としました。
碓井稔		碓井稔氏は、2020年3月までセイコーエプソン株式会社の代表取締役社長を務められ、現在は同社の取締役会長であります。当社グループは、同氏が過去に業務執行者であったセイコーエプソン株式会社との間に、不動産賃貸等の取引関係がありますが、その取引金額は当社連結売上収益の0.01%未満かつセイコーエプソン株式会社の連結売上収益の0.01%未満(2022年3月期実績)と僅少であることから、独立性に影響を与えるものではありません。	碓井稔氏は、グローバルに事業を展開する精密電子機器メーカーで技術開発分野の責任者等を経た後に、経営トップとして事業環境の変化に対応した様々な施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と実績および幅広い見識を有しております。引き続き、それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただくべく、社外取締役としました。
内山俊弘		内山俊弘氏は、2021年3月まで日本精工株式会社の取締役代表執行役社長最高経営責任者を務められ、現在は同社の取締役会長であります。当社グループは、同氏が過去に業務執行者であった日本精工株式会社との間に、産業機械の保守、航空機部品の仕入れ等の取引関係がありますが、その取引金額は当社連結売上収益の0.01%未満かつ日本精工株式会社の連結売上高の0.2%未満(2022年3月期実績)と僅少であることから、独立性に影響を与えるものではありません。	内山俊弘氏は、グローバルに事業を展開する精密機械メーカーで製品やサービスの販売、海外現地法人での生産改革などに取り組んだ後に、経営トップとして事業環境の変化に対応した様々な施策を推進するなど、企業経営全般に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。それらを当社の経営に反映していただくとともに、独立した立場から経営の監視・監督機能を発揮していただくべく、社外取締役としました。

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	指名諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	2	3	0	1	社外取締役

補足説明 更新

取締役会は2021年度に定例会12回、臨時会5回の計17回開催されました。また、個々の役員の取締役会出席状況(役員就任後)は次のとおりです。

・取締役

満岡 次郎	全17回中17回(100%)
井手 博	全17回中17回(100%)
山田 剛志	全17回中17回(100%)
識名 朝春	全17回中17回(100%)
粟井 一樹	全14回中14回(100%)
川上 剛司	全17回中17回(100%)
茂垣 康弘	全17回中17回(100%)
盛田 英夫	全14回中14回(100%)
石村 和彦	全17回中17回(100%)
中西 義之	全17回中17回(100%)
松田 千恵子	全17回中17回(100%)
碓井 稔	全14回中14回(100%)

・監査役

新村 高志	全17回中17回(100%)
丸山 誠司	全14回中14回(100%)
岩本 敏男	全17回中17回(100%)
関根 愛子	全17回中16回(94%)
早稲田 祐美子	全14回中14回(100%)

指名諮問委員会については、「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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の【原則3 - 1. 情報開示の充実】(4)に記載のとおりです。なお、指名諮問委員会の構成および開催回数は次のとおりです。

< 指名諮問委員 > (2022.6.23 ~)

委員長 代表取締役社長 井手 博

委員 社外取締役 中西 義之

委員 社外取締役 松田 千恵子

委員 社外取締役 碓井 稔

委員 社外取締役 内山 俊弘

< 指名諮問委員会の開催回数 > (2021年度)

6回

< 指名諮問委員の出席状況 > (2021年度)

松田委員 1回欠席(他の委員の欠席はありませんでした。)

報酬諮問委員会については、「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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の【原則3 - 1. 情報開示の充実】(3)に記載のとおりです。なお、報酬諮問委員会の構成および開催回数は次のとおりです。

< 報酬諮問委員 > (2022.6.23 ~)

委員長 社外取締役 中西 義之

委員 社外取締役 碓井 稔

委員 社外取締役 内山 俊弘

委員 社外監査役 岩本 敏男

委員 代表取締役 山田 剛志(財務担当取締役)

委員 取締役 瀬尾 明洋(人事担当取締役)

< 報酬諮問委員会の開催回数 > (2021年度)

3回

< 報酬諮問委員の出席状況 > (2021年度)

委員の欠席はありませんでした。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と定期的な情報・意見の交換を行なうとともに、監査結果の報告を受けるなど緊密な連携をとっております。また、監査役は、内部監査部門から随時内部監査実施状況の報告を受け、情報の交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査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	l	m
岩本敏男	他の会社の出身者													
関根愛子	公認会計士													
早稲田祐美子	弁護士													

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

岩本敏男	<p>岩本敏男氏は、2018年6月まで株式会社エヌ・ティ・ティ・データの代表取締役社長を務められ、現在は同社の相談役であります。</p> <p>当社グループは、同氏が過去に業務執行者であった株式会社エヌ・ティ・ティ・データとの間に、システムの開発・保守・運用およびライセンス利用等の取引がありますが、その取引金額は同社の連結売上高の0.01%未満と僅少であり、同社に対する売上げ等の実績はない(2022年3月期実績)ことから、独立性に影響を与えるものではありません。</p>	<p>岩本敏男氏は、最先端IT企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査に反映していただくべく、社外監査役としました。</p>
関根愛子	該当事項はありません。	<p>関根愛子氏は、PwCあらた有限責任監査法人の代表社員に加え、日本公認会計士協会の会長としての豊富な経験と見識を有しており、それらを独立した立場から当社の経営監査に反映していただくべく、社外監査役としました。</p>
早稲田祐美子	該当事項はありません。	<p>早稲田祐美子氏は、弁護士としての豊富な経験および見識、特に知的財産法について極めて高い専門性を有しており、社外監査役としての豊富な経験も有しております。このような経験と見識を、独立した立場から当社の経営監査に反映していただくべく、社外監査役としました。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、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

当社の役員報酬等の決定に関する方針は、「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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の〔原則3-1. 情報開示の充実〕(3)に記載のとおりです。

なお、当社は、2017年6月23日開催の第200回定時株主総会において、株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、取締役(社外取締役を除きます。)を対象に、業績連動型株式報酬制度を導入することを決議しております。

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	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

2022年3月期に係る取締役および監査役の報酬等の総額および員数は次のとおりです。

- ・社内取締役10名に対し、総額613百万円(基本報酬366百万円,業績連動賞与154百万円,業績連動型株式報酬93百万円)を支給しております。
- ・社外取締役5名に対し、基本報酬48百万円を支給しております。
- ・社内監査役3名に対し、基本報酬72百万円を支給しております。
- ・社外監査役4名に対し、基本報酬36百万円を支給しております。

(注)1 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

(注)2 業績連動型株式報酬制度「株式給付信託」を導入しており、一定期間が経過した後、当社普通株式等を給付します。業績連動型株式報酬の総額は、当事業年度に計上した付与ポイントに対する株式取得費用の引当金の額であり、実際の支給総額とは異なります。

(注)3 2022年3月31日現在の取締役は12名(うち社外取締役4名)、監査役は5名(うち社外監査役3名)であります。上記の取締役、監査役の員数と相違しておりますのは、2021年6月24日開催の第204回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名および監査役2名が含まれていることによります。

なお、一部の取締役について有価証券報告書において個別開示を行なっております。

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

当社の取締役の報酬等に関する株主総会の決議年月日は2017年6月23日であり、取締役の報酬限度額を年額1,090百万円以内(社外取締役の報酬総額60百万円以内を含みます。使用人分給与は含みません。)と決議されております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は14名(うち、社外取締役は4名)です。

また、業績連動型株式報酬につきましては、2017年6月23日の株主総会において、取締役の報酬総額とは別枠として、当社が設定した信託を通じて、取締役に当社普通株式および当社株式の時価に相当する額の金銭を給付するために、毎期、事業年度の開始の時から終了の時点までの期間の職務執行に係る取締役(社外取締役を除く)への報酬として、450百万円を上限として金銭を拠出すること、ならびに付与されるポイントの上限は150,000個(当社普通株式150,000株相当)と決議されました。当該定時株主総会終了時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は10名です。

なお、当社の監査役の報酬等に関する株主総会の決議年月日は2014年6月27日であり、監査役の報酬限度額を年額120百万円以内と決議されました。当該定時株主総会終了時点の監査役の員数は5名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、総務部が取締役会の議案の事前説明等を行なうなど、職務執行に関する補佐を行なっております。社外監査役に対しては、当社従業員をもって充てた監査役事務局を置き、その職務執行を補佐するとともに、常勤監査役から日常の監査状況について報告し、情報の共有を図っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 **更新**

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
武井俊文	名誉顧問	財界活動等社外活動に従事。	非常勤・報酬無	2001/6/28	
伊藤源嗣	名誉顧問	財界活動等社外活動に従事。	非常勤・報酬無	2007/12/31	
釜和明	特別顧問	【主な社外の活動】 ・(一財)機械振興協会 会長 ・(独法)日本貿易振興機構 東京貿易情報センター 会長	非常勤・報酬有	2016/3/31	2024年
斎藤保	相談役	【主な社外の活動】 ・東京商工会議所 副会頭 ・(一社)日本産業機械工業会 会長 ・(公財)福島イノベーション・コースト構想推進機構 理事長 ・日本船舶輸出組合 理事長	常勤・報酬有	2020/03/31	2024年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

4名

- ・相談役には任期を定めております。
- ・相談役任期満了後、特別顧問とする場合があります、同じく任期を定めております。
- ・名誉顧問・特別顧問・相談役は、当社の業務執行・意思決定には一切関与しておりませんが、経営陣の求めに応じ意見を述べております。
- ・名誉顧問・特別顧問・相談役の就任については、取締役会で決議しております。

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) 更新

当社の企業統治体制は別添「経営機構図」のとおりであり、主な内容は次のとおりであります。

1. 企業統治の体制の概要

当社は監査役会設置会社であり、取締役の職務の執行を監査するため監査役5名(うち社外監査役3名)を選任しております。取締役会は、取締役12名(うち社外取締役4名)で構成され、当社経営上の重要事項およびグループ経営上の重要事項に関する意思決定を行なうとともに、取締役の業務執行について監督を行なっております。なお、社外取締役は、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有する者および高度な専門知識と多面的な経験を有する者を選任しており、業務執行を行なう経営陣から独立した立場にて、取締役会の意思決定に参加するとともに、当社経営に対して助言・提言を行なっております。

任意の委員会として、「報酬諮問委員会」および「指名諮問委員会」を設置しております。これらの委員会については、「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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の「原則3-1. 情報開示の充実」(3)および(4)ならびに「補充原則4-10-1」に記載のとおりです。

取締役会の意思決定機能と監督機能の強化および業務執行の効率化を図るため執行役員制度を導入しております。執行役員は、取締役会の決議をもって任命されております(22名、うち取締役兼務者7名)。最高経営責任者は、執行役員の職務を統括し、指揮監督するものとし、執行役員はこれに従い、担当職務を執行します。

最高経営責任者の意思決定および業務執行をサポートする機関として「経営会議」があり、最高経営責任者の指名する者により構成されております。「経営会議」は2021年度中37回開催されました。

また、最高経営責任者が自ら議長を務める機関として、ESG経営の基本方針や具体的施策を検討するとともに、実施状況を評価・改善することを目的とした「ESG経営推進会議」(年2回以上開催)、当社グループのリスク管理を統括し、リスク管理全般に係る重要事項について協議・承認を行なう「リスク管理会議」(年4回開催)を設置しております。

2. 内部監査および監査役監査

社長直属の内部監査部門として「内部監査部」(31名)を設置し、社内各部門や関係会社における業務執行についての内部監査を計画的に実施しており、本社部門による事業部門のモニタリングと指導および関係会社の内部監査部門が実施する内部監査などと併せて、当社グループ全体の内部統制機能の向上を図っております。

内部監査部は、取締役会および監査役会に対して内部監査の年次計画および結果ならびに進捗の報告を行なうとともに、監査役および会計監査人とは定期的な連絡会を通じて情報・意見の交換を行なう等の緊密な連携を図っております。

監査役は、監査役会で定めた監査役監査基準に則り、取締役会その他重要な会議への出席、取締役および従業員等から受領した報告内容の検討、会社の業務および財産の状況に関する調査等を行ない、取締役の職務の執行を監査しております。なお、監査役の職務執行を補佐するため「監査役事務局」(専任5名)を置いております。

監査役は、会計監査人および内部監査部門から監査実施状況および監査結果の報告を受けるとともに、定期的な連絡会を通じて情報・意見の交換を行なう等の緊密な連携を図っております。

3. 会計監査の状況

当社は、会計監査業務をEY新日本有限責任監査法人に委嘱しており、当社の会計監査業務を執行した当該監査法人に所属する公認会計士の氏名、当社にかかる継続監査年数、および監査業務に係る補助者の構成は、以下のとおりであります。

佐久間佳之(継続監査年数2年)
大屋浩孝(継続監査年数5年)
高梨洋一(継続監査年数6年)

監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 37名
その他 54名

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、前項に記載した企業統治体制が、経営の効率性を確保しつつ、経営全般に対する監査・監督を十分に果たすことができる機能を有するものであると考えているため、本体制を採用しております。

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

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	一般投資家向けに株主名簿管理人のウェブサイトにおける議決権行使を導入しております。

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	機関投資家向けに東証プラットフォームにおける議決権行使を導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(全文)の英訳版を作成し、提供しております。
その他	招集通知の発送前に当社ホームページに議案の内容を掲載しており、可能な限り早期の情報提供に努めております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第1四半期決算および第3四半期決算にテレフォンカンファレンスを開催し、第2四半期決算および期末決算に決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家訪問を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報のほか、経営方針、経営情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部に専任のIR担当者を置いております。	
その他	機関投資家に対して、必要に応じ個別訪問をし、経営状況の説明を行なっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「IHIグループ基本行動指針」にて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	国内すべての生産拠点において、ISO14001を取得しております。また、最高経営責任者を議長とする「ESG経営推進会議」や、全社委員会「環境委員会」「コンプライアンス委員会」等を組織して活動しており、これらの取組みをSustainability Data Bookおよび統合報告書にて報告しております。
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	「IHIグループ基本行動指針」に基づき、「情報開示に関する規程」において情報提供の基本方針等を定めており、その具体的な手続は「情報開示に関する手続」において定めております。
その他	当社のダイバーシティ推進に関する取組みにつきましては、「コーポレートガバナンス・コード」の各原則に基づく「開示」の【補充原則2-4-1】および「Sustainability Data Book」をご覧ください。 (https://www.ihico.jp/csr/download02/index.html)

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、当社グループのコーポレート・ガバナンスの実効性を高め、もって企業価値向上に資することを目的として、会社法が規定する「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務ならびに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制」に関する基本方針を定めております。その具体的な内容は、以下のとおりであります。

1. 取締役・従業員の職務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

取締役は、職務執行において法令および定款に適合することを確保するため、関連する規定を制定し、取締役・従業員はこれらに服す。

取締役は、職務執行にあたっては、全社および各部門、関係会社の単位で業務の実態に即した実施体制を整備するとともに、職務執行が適正に行なわれていることを監査するための体制を整備する。

(1) 規定の整備

「HIグループ基本行動指針」等、取締役・従業員が法令等、職務を執行するうえで必要となるルールや手続きを、当社グループに共通するものはHIグループ規定として、全社に共通するものは全社規定として、各部門固有の業務を規定するものは部門規定として整備する。また、それぞれの規定には所管部門を明確にし、法令等の変更があった場合に規定を改廃するための仕組みも整備する。

(2)コンプライアンス活動体制

コンプライアンスに関する活動は、コンプライアンス担当役員を委員長とする全社委員会の「コンプライアンス委員会」が、全社共通の活動方針を策定する。全社共通の活動方針は、事業部門毎の活動計画に展開され、事業部門は具体的な施策を立案し活動する。従業員に対する周知は、法務部が企画し実施する全社教育のほかに、基幹職や中堅社員、新入社員などの階層別教育、さらに人事や財務、調達などの専門教育を通じて実施する。

(3)活動状況の確認と是正のための体制

各部門の業務の実態を把握し、これを検証・評価することにより、それらの適正を確保するための内部監査制度を設け、各部門から独立した部門である内部監査部門として「内部監査部」を設置し、監査結果について適宜取締役会に報告する。また、内部通報制度として「コンプライアンス・ホットライン」を設けて、職制とは別に、法務部を相談・通報の窓口として、自浄作用を発揮し、コンプライアンス違反を未然に防ぐための体制を整備する。

2. 情報の保存及び保管に関する体制

取締役は、職務の執行に係る情報を文書または電磁的記録による方法により保存し、これらの保存および保管に係る管理体制については、文書または電磁的記録の保存および保管に係る基本規定を整備し、これに定めるところにより適切に管理する。文書または電磁的記録の保存および保管に係る基本規定を改訂する場合には、取締役会の承認を得るものとする。

3. リスク管理に関する体制

取締役は、当社グループのそれぞれ担当部署において、継続的に事業等のリスクを評価・識別・監視する。取締役は、当社グループの業務執行に係る種々のリスクとして、以下の各号に掲げるリスクの評価・識別・監視の重要性を認識し、適切なリスク管理体制の整備ならびにその運用・評価のための体制を整備する。

(1)契約

競争環境、他社との連携・M&A、事業統合、海外事業、資材調達、債務保証等、各種契約にかかる経営上のリスク

(2)設計・製造・技術

生産立地、品質保証、技術契約、研究開発等における期待を下回るリスク

(3)法令・規制

法令等に違反することにより信用を失墜し、または損失を蒙るリスク

(4)情報システム

情報資産の漏洩、盗難、紛失、破壊等に関するリスク

(5)安全衛生・環境

事業所および建設現場等における安全衛生・環境保全に問題が生じるリスク

(6)災害・システム不全

災害や事故、情報システムの機能停止等により、業務遂行が阻害されるリスク

(7)財務活動

為替・金利動向等、財務活動に係るリスク

(8)財務報告

財務報告における虚偽記載(不正、誤謬いずれによる場合も含む)リスク

取締役は、当社グループのそれぞれの担当部署において、継続的に事業等のリスクを評価・識別・監視するとともに、新たに生じたリスクについては速やかに対応責任者を定める一方で、当社グループの業績、財政状態および株価に影響を及ぼす可能性のあるリスクについては、当社取締役会に報告する。

4. 職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

取締役は、職務の執行が効率的に行なわれることを確保するために、経営監視監督機能と職務執行機能を明確に区分し、職務執行権限については、執行役員にその権限を大幅に移譲し、職務の執行の効率化を促進する。執行役員・長である最高経営責任者は、多面的な検討を経て慎重に意思決定を行なうために、その諮問機関として経営会議を組織し、当社グループの重要事項について審議する。取締役は、毎期当初に事業領域・SBUごとに収益性に関する数値目標を含む利益計画の設定を行ない、月次で目標の達成状況を確認し、職務の執行状況の管理を行なう。

5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制

取締役は、当社グループ会社管理に関する規定を整備し、当社グループを管理・監督・指導する主管部門を定めることにより、グループ企業を含めた当社グループの事業全般に対して責任あるガバナンスが確保できる体制を整えるとともに、グループ企業に関わる重要な事項については、一定の基準に従い当社の取締役会、経営会議において審議・報告する。取締役は、グループ企業各社への非常勤監査役の派遣もしくは各社を担当する従業員を配置することによりグループ企業各社の経営状況を日常的に確認し、必要であれば、主管部門および関連する部門により業務の適正を確保するための支援を行なう。グループ企業に共通する管理制度の制定、整備およびグループ経営に関する事項全般を統括するため、経営企画部にグループ経営企画担当を設置しこれにあたる。

6. 監査役職務を補助する従業員に関する事項

監査役は、監査役職務の執行を補助するために監査役事務局を置く。当社従業員の基幹職他数名を監査役事務局の従業員とし、その人事に係る事項は、監査役と関係取締役の協議により定める。監査役事務局の従業員は監査役の指示に従い、取締役は、監査役事務局の従業員の業務執行者からの独立性の確保および監査役の監査役事務局の従業員に対する指示の実効性の確保に留意する。

7. 監査役職務に関する事項

監査役は、監査役会において定めた監査の方針等に則り、取締役会のほか、経営会議等の重要会議に出席するとともに、取締役等から職務執行状況の聴取や重要な決裁書類等の閲覧、社内各部門や重要な子会社の業務および財産の状況の調査等を通じ、取締役の職務の執行を監査する。また、監査役が職務執行上必要とする費用は、会社がこれを負担する。

8. 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員は、監査役または監査役会に対して、法令に定める事項、内部監査の結果、内部通報制度による通報の状況および内容、その他当社グループに影響を及ぼす重要事項について、遅滞なく報告するものとする。なお、当該報告をした者は報告したことを理由として不利な取扱いを受けることはないものとする。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

反社会的勢力は、社会の秩序と安全を脅かす存在であり、行政・市民などと一致結束して毅然とした態度で臨まなければならないと考えております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力排除に向けた整備といたしましては、基本行動指針等に基づき「暴力団等反社会的勢力排除宣言」を行ない、全従業員に周知しております。平素からの対応状況といたしましては、以下のとおりであります。

(1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

総務部に担当者を置いて対応しております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

特殊暴力防止対策協議会に会員として参加しており、また、暴力団追放運動推進都民センター、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会との情報交換を実施しております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

上記団体会合に参加し、発行誌を入手することで情報収集を行っており、随時資料をとりまとめております。

(4) 対応マニュアルの整備状況

対応部署である総務部にて、対応マニュアルを作成・整備しております。

(5) 研修活動の実施状況

当社および当社グループに対し、定期的に研修会を実施しております。

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

いわゆる濫用的買収者が大量の株式を取得する可能性については、経営上のリスク要因として認識し、企業価値の向上に向けた努力を含む対策を行っておりますが、買収防衛策については、現時点では導入に向けた具体的な検討は行っておりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の適時開示体制は別添「情報開示体制概念図」のとおりであり、その主な内容は次のとおりです。

1. 基本方針

当社は、投資者への適時、適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを十分に認識し、情報開示については、透明性の高い経営の全社的な推進をその基本理念とし、資本市場関係者に対して、経営または業務に関する重要な情報を、常に投資者の視点に立って迅速、正確、継続的、公平に開示し、また経営の方向性および主要な業務について誠実に説明責任を果たすよう努めております。

2. 社内体制

(1) 適時開示情報の管理体制

当社は、各部門における適時開示情報の総括的な管理責任を負う者として、担当役員(取締役または執行役員)をもって充てた「総括管理責任者」を置いております。さらに、総括管理責任者は、重要情報の管理を徹底するため「重要情報管理責任者」を任命しております。

(2) 開示体制

a. 社内規定である「情報開示に関する規程」において適時開示の対象となり得る情報を周知徹底しており、総括管理責任者および重要情報管理責任者は、各部門においてこれらの情報(子会社に関する情報を含む。)を定定期的に収集します。

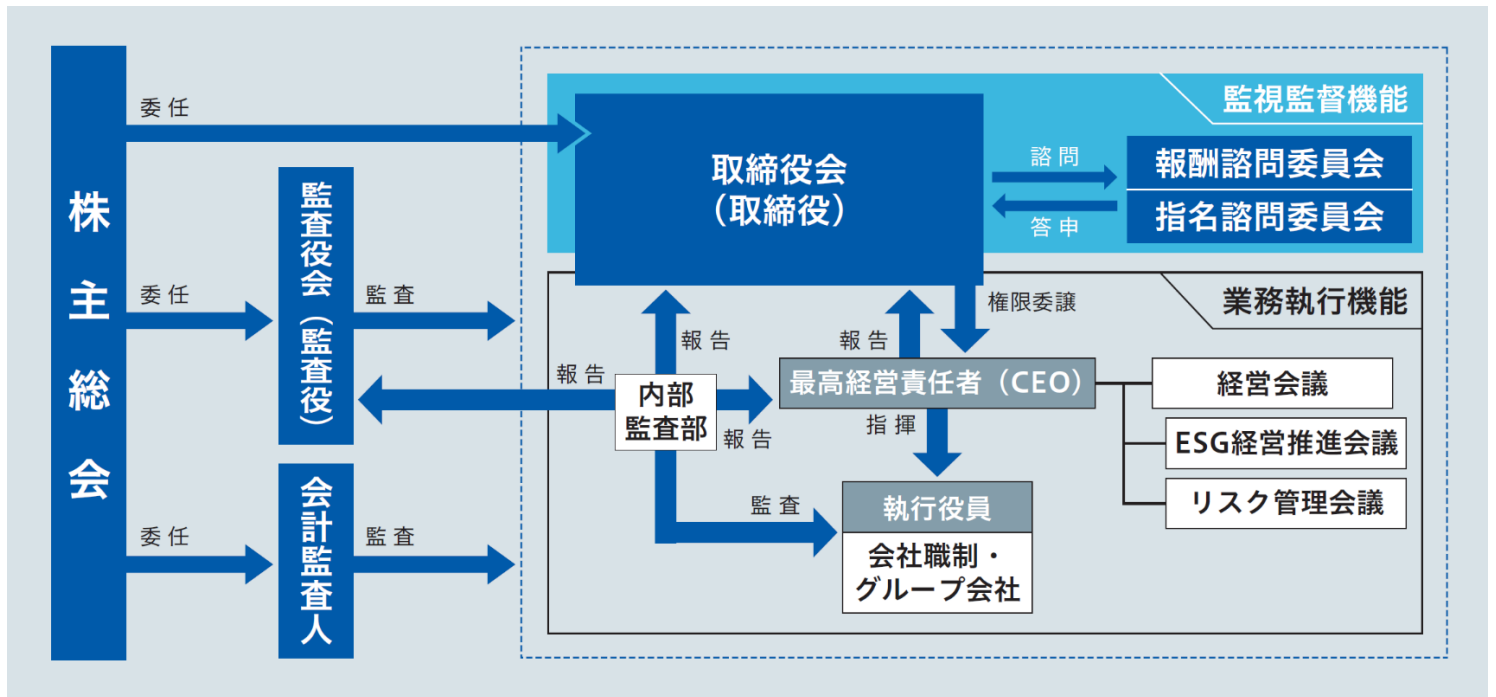
b. 各部門において収集された情報は、経営会議規則および取締役会規則に定める付議基準に基づき、適宜経営会議および取締役会に付議または報告されます。

c. 経営会議または取締役会において決議・決定された決定事実や決算情報、外部要因により生じた発生事実は、すべてコーポレートコミュニケーション部長に集約、コーポレートコミュニケーション部長が適時開示の要否を判断します。

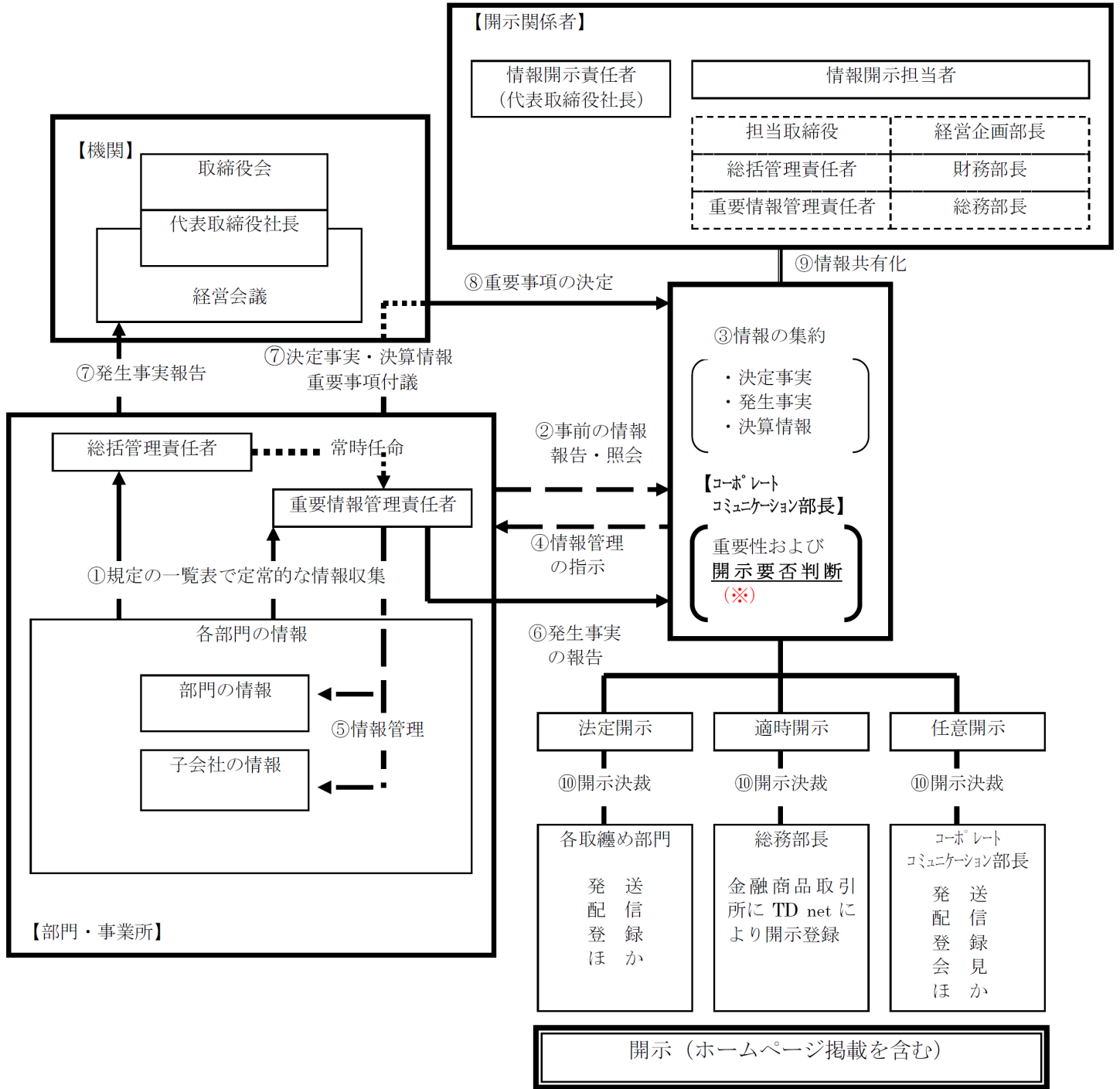
d. コーポレートコミュニケーション部長は、適時開示を要する情報の決定または発生時に、関係部門と協議のうえ具体的な開示時期を設定し、速やかに開示手続を採ります。また、当該情報に係る総括管理責任者および重要情報管理責任者に対し、適切な情報管理を指示します。

e. 当社における情報開示責任者を代表取締役社長とし、原則として、適時開示情報は情報開示責任者、当該情報の総括管理責任者またはコーポレートコミュニケーション部長が行ないます。ただし、決定された開示時期以前に、証券市場において、当該情報が漏洩したおそれのあるときその他発生することが予見できない適時開示情報が発生したときには、当該開示時期にかかわらず、遅滞なく当該情報を開示するなどの対策がとられます。

経営機構図



情報開示体制概念図



開示要否判断 (※)

