

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。

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

1. 基本的な考え方

当社では、コーポレート・ガバナンスとは、株主、お客様、従業員、地域社会等のステークホルダーの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みであると認識しており、当社の経営理念である「創造と前進を旨とし価値ある商品によって社会に貢献し社業の永続的発展成長を期す」のもと、パーパス「探索精神と多様な技術の融合で、地球を笑顔にする。」を基軸として、全社ビジョン「マテリアルの知恵で“未来”に貢献する、事業創発カンパニー。」を達成するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を講じていくことであり、経営上の最も重要な課題の一つとみなしております。

具体的には、「すべてのステークホルダーへの貢献」を目的とし、次の事項に留意した施策を当社グループ全体として実施しております。

- ・株主各位に対しては、業績に応じた適正な配当、適切な情報開示
- ・お客様に対しては、価値ある商品の供給
- ・地域社会との関係では、共生・共栄
- ・従業員に対しては、働きがいのある労働環境と労働条件の実現

また、公正かつ価値ある企業活動を可能とするための制度上の裏付けとして、次の施策等を実施しております。

- ・倫理規定を含む各種内部規則の制定
- ・社外取締役・社外監査役の選任
- ・各種内部監査制度や内部通報制度の導入

【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】

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しております。

【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

以下の各原則は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

【原則1-4】

(1) 政策保有に関する方針

当社は、取引先との中長期的な取引関係の維持等を目的として保有する上場株式(以下「政策保有株式」という。)については、その保有の適否を検証し、保有に合理的な理由が無いと判断されるものについては売却等を行ってきております。

(2) 保有の適否の検証内容

前項に定める保有の適否については、取締役会において、毎年、個別の株式について、保有目的、保有に伴う便益・リスク、資本コストとの関係性などを総合的に検証しております。

2023年3月期末における政策保有株式については、上記のとおり取締役会にて検証し、その保有の適否について確認しております。

(3) 議決権行使に関する基本方針

上場株式にかかる議決権の行使については、以下に掲げる具体的な事項を踏まえ、かつ、当該上場会社の経営戦略等を勘案した上で、効率的かつ健全な経営に役立ち、中長期的な企業価値の向上や株主・投資家の利益に資するかとの観点で総合的に判断しております。

ア. 剰余金処分

イ. 定款変更

ウ. 取締役・監査役選任

エ. 役員報酬および退職慰労金贈呈 等

(4) 政策保有株主から売却の意向が示された場合の方針

当社の株式を保有する政策保有株主から当社株式について売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆することなどにより、当該売却等を妨げることはしません。

【原則1-7】

取締役、監査役および主要株主等との取引については、会社法、関連法令および社内規則に基づいた適切な手続きにより事前に取締役会の承認を得ております。

【補充原則2-4-1】

当社では、人種・国籍・宗教・信条・文化・出身地・障がいの有無・性別・性的指向・性自認などの属性の多様性を活かすだけでなく、様々な価値観を持つ従業員がお互いを尊重し、それぞれの考えや経験を活かして働くことができる組織、つまりダイバーシティ&インクルージョンが実現された組織を目指しております。

多様な考えや価値観を活かしていくためには、意思決定層に女性をはじめとした多様な人材を登用することが大切であるとの認識のもと、取締役の女性比率10%以上という目標を掲げております。また、経営レベルにおける女性活躍推進の実効性を高めるため、人事部担当役員の達成目標として、新たに管理職に任用する女性社員数、女性管理職の内部昇進者数をKPIとして定めており、女性の人材育成やキャリア採用での女性管理職登用などの取組み強化を行っております。ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても昇進・登用にあたりその要因で不利にならないよう実力に応じて適切に選抜しており、経営幹部候補の女性社員には経営戦略講座を、管理職候補者には候補者育成研修を提供するなど、女性幹部・管理職候補者を増やす取組みも行っております。

採用においては、属性に関わらず最適な人材の確保に努めるとともに、管理職昇進でも外国人・キャリア採用者等の区分を設けず実力や成果に応じた登用を行っており、取り扱いにおいて差はありません。

中期経営計画「22中計」において、経済的価値向上への重点取組みとして「両利きの経営推進のための資源再配分」、統合思考経営を支える新たな仕組みとして「DXへの取組み強化」を掲げており、いずれも1.5倍の人員増強を予定しております。本取組みにおけるキャリア採用者数増加施策により管理職層のさらなる多様化を目指します。

また、管理職（マネージャー以上）のうち海外拠点における海外現地国籍を有する者の割合を統合報告書に、キャリア採用者比率を当社ホームページに記載しております。

当社は2022年4月より人事制度を、これまでのヒト基準の人事制度から職務・役割基準のジョブ型人事制度へと改定し、その運用においても従来の年次・年功的な管理から脱却し、実力重視の適材適所を図っていくことといたしました。また、一人ひとりが自分らしいキャリアビジョンを描くためのキャリア開発支援を行っており、そのための教育施策や制度の整備も進めております。

この取組みはあらゆる多様性を活かすための土台であり、女性活躍推進を足掛かりとして様々なマイノリティの活躍に向けた風土醸成と仕組みづくりの検討を加速しております。

当社では足元、外国人、およびキャリア採用者の管理職登用については目標を定めておりませんが、上記指針に基づくためであり、今後順次取組みを進めてまいります。

なお、当社ではダイバーシティ&インクルージョンの取組みを深化・加速させるため、専任組織であるダイバーシティ推進室を2021年10月に新設し社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を2022年4月に立ち上げております。委員会にて方針・施策を定期的に協議・決定、進捗管理をしていくこと、そして課題や委員会での取組みについて取締役会への報告事項とすることで、経営方針に沿った取組みの継続実施、施策の浸透と定着を図ってまいります。

詳細は以下のホームページをご参照ください。

・多様性の確保についての考え方と取組み状況

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/diversity/>

(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/resources/diversity/>

・ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた取組み体制と目指す姿(採用HP)

<https://www.mitsui-kinzoku.com/recruit/business/di/>

・統合報告書

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/lib/integrated_report

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

・ESG説明会資料(5. 人材戦略について)

<https://www.mitsui-kinzoku.com/LinkClick.aspx?fileticket=XbJU7R7OjKw%3d&tabid=144&id=1060>

・キャリア採用者比率

<https://hrmos.co/pages/mitsui-kinzoku>

【原則2-6】

当社は、受益者への年金給付を将来に亘り確実に行うべく、中長期にわたり、安定的な運用成果を通じて健全な年金制度運用に寄与するために、運用機関から意見を聴取したうえで、分散投資を前提に政策的資産構成割合を策定しております。当社は、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、運用に当たる適切な人材を配置し、経理部、人事部および総務部協議のうえ年金資産の運用方針(運用機関および運用割合)の見直しを行っております。

運用機関の選定に際しては、運用実績などの定量面だけでなく、投資方針、運用プロセス、コンプライアンス等定性面の評価を加えた総合的な評価を行ってまいります。

【原則3-1】

(1) 経営理念・経営戦略、経営計画

当社の経営理念、経営戦略、経営計画は、当社ホームページに記載しておりますのでご参照ください。

<経営理念>

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c_idea/
(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/company/c_idea/

<社長メッセージ>

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c_message/
(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/company/c_message/

<経営戦略と経営計画>

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/management/chyukei/>
(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/toushi/management/chyukei/>

(2)ガバナンスに関する考え方・基本方針

本報告書の「Ⅰ 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。
また、ホームページにコーポレートガバナンス・ガイドラインを掲載しておりますので、ご参照ください。

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/management/governance/>
(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/toushi/management/governance/>

(3)取締役・監査役の報酬

本報告書の「Ⅱ 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4)取締役・監査役の選任と指名

本報告書の「Ⅱ 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

(5)個々の選解任・指名についての説明

個々の取締役・監査役の選解任・指名についての説明は「株主総会招集ご通知」に記載いたします。
なお、社外役員については、個々の選任理由を「2. 1. 会社との関係」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則3-1-3】

当社は、「創造と前進を旨とし価値ある商品によって社会に貢献し事業の持続的発展成長を期す」を経営理念として掲げ、また「探索精神と多様な技術の融合で、地球を笑顔にする。」をパーパスとして、事業を通じて経済価値とともに、お客様さらには全てのステークホルダーにとっての環境価値、社会価値を同時に創出することを織り込み「マテリアルの知恵で“未来”に貢献する、事業創発カンパニー。」を全社ビジョンとしております。カーボンニュートラルへの対応を始め急速に要求が高まるESG課題への取組みを経営戦略に落とし込み「統合思考経営への変革」を加速すべく、CSR推進部門を独立、発展させる形で、2021年4月にサステナビリティ推進部を設置し推進しております。

当社は、価値創造プロセスのもと、それぞれの事業によるサステナビリティを追求するとともに、主要なステークホルダーを定め、ステークホルダーや当社グループの事業にとっての重要課題（マテリアリティ）を特定しております。当社のサステナビリティについての取組みや、事業によるサステナビリティの追求等は、ホームページまたは統合報告書に掲載しておりますので、ご参照下さい。

①ホームページ

サステナビリティの考え方(三井金属CSR基本方針)
(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/approach/>
(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/approach/>

価値創造プロセス

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/value/>
(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/value/>

トップメッセージ

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/president/>
(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/president/>

②統合報告書

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/
(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

<人的資本、知的財産への投資>

・人的資本への投資

三井金属グループでは、人材を最も重要な経営資源と位置づけております。その考えのもと、個人を尊重することと、組織として人材を活用することを両立させております。これにより当社グループが目指す、社会的価値と経済的価値の両立による統合思考経営の実現を人事の側面から推進しております。

・人材育成方針について

三井金属グループは、「ひとづくり基本方針」に基づき、事業を通じて社会課題を解決し、価値創造を実行する人材の育成に取り組んでおります。

(ひとづくり基本方針)

一人ひとりの可能性と原動力を引き出し、「ものづくり」に強い三井金属を実現するために、「ありたい人材像」を掲げ、継続的・計画的に「ひとづくり」を推進します。

- 「明るくのびのびとした職場づくり」に取り組み、良好なコミュニケーションと切磋琢磨により、ともに成長しあう文化を築き上げます。
- 社員をはじめ一人ひとりが、「ありたい人材像」を目指し、意欲的に自らの能力向上に取り組みます。
- 育成のためのOJTとローテーションを行い、「プロ人材^(注1)」への成長を促進するとともに、適材適所により能力発揮の場を提供します。
- 発揮された能力・成果に対して「公正な評価」を行います。
- 教育プログラムは、時代のニーズを反映させ、より高い質を目指し、定期的に効果を検証し、改善につなげます。

(注1)プロ人材：専門的な知識・スキルを備え、発揮することにより、ある一定の職種や領域において、自らPDCAを回して課題解決を目指す人材

・社内環境整備方針について

三井金属グループでは、「ひとづくり基本方針」に基づき、事業を通じて社会課題を解決し、価値創造を実現する人材を育成すべく、人材戦略を踏まえたHRBP^(注2)機能の導入、実力重視の人事制度導入・定着、健康経営の推進、ダイバーシティ&インクルージョンの推進の4つの施策からなる社内環境整備活動を実施しております。

(注2) HRBP: Human Resource Business Partnerの略。経営者や事業部門のパートナーとして事業成長と戦略の実行を人材・組織の面から支える機能。

(HRBP機能の導入)

・人事ビジネスパートナー室の設置

当社は2022年度4月に人事ビジネスパートナー室を設置いたしました。従来の人事は、経営が決定した人事戦略の実行や労務管理などオペレーション業務が中心となりがちでした。企業経営を取り巻く環境が大きく変化する「VUCA」の時代において、事業を継続的に成長させていくためには、経営戦略と人事マネジメントの連動した戦略人事が求められております。人事ビジネスパートナー室では、経営戦略、事業戦略に人事の面から迅速に対応できる体制を作ってきました。具体的には各本部にHRBP担当を配置し、人事部と連携する形を整えました。全社視点における事業ポートフォリオの動的管理に紐づく人材アロケーションの実行など、先見性をもって人事課題を特定し、課題解決のための施策をスピーディに展開していくとともに、サクセッションプランや個人別の配置育成計画により各部門でのタレントマネジメントを支援・推進してまいります。

(実力重視の人事制度導入・定着)

・実力重視の人事制度

当社は2022年4月より人事制度を、これまでのヒト基準の人事制度から職務・役割基準のジョブ型人事制度へと改定し、またその運用においても従来の年次・年功的な管理から脱却し、実力重視の適材適所を図っていくことといたしました。

このような改定の狙いは、当社が掲げる“バーパス”、“全社ビジョン”、そしてそこに向けた経営戦略と、人材マネジメントの整合性を強化することにあります。すなわち、人に仕事を与えるという従来の発想・仕組みから、経営戦略遂行上必要な仕事に対して人を就けるという考え方への転換により、これまで以上に効率的な戦略遂行を実現していくことを意味します。また、このような制度のもとで“実力”のある優秀な人材に対して、年次・年功などの制約条件なく活躍する機会を提供することで、組織の活性化と挑戦する風土の醸成にもつながるものと期待しております。

①ホームページ

多様な人材の活躍のための取組み等

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/diversity/>

(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/resources/diversity/>

人材育成の方針等

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/human_resource/

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/resources/human_resource/

②統合報告書

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

・知的財産への投資

当社は、事業活動を展開する上で、知的財産を必要不可欠なものとして位置付けており、知的財産権を尊重し、その取得、活用を推進しております。持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、環境問題をはじめとした社会課題の解決に貢献しつつ利益につながる新商品や新規事業を速やかに創出することが欠かせません。当社は、2020年4月に機能材料事業本部の所管であった新商品・新規事業創出のミッションを分離し、本社部門として「事業創造本部」を設立し、さらなる経営資源の投入と大型の事業機会を創出する体制と致しました。新規事業推進のための研究開発を当社グループの持続的成長および競争優位の源泉と位置づけ、研究開発に戦略的な投資を行うとともに、ステージゲート管理を実施しております。市場ニーズ(社会課題)や事業化ポテンシャルという視点からテーマを絞り込み、研究から開発、事業化検討、市場投入に向けて着実に実行できるものに注力し、人材などの研究リソースを分配、新規事業創出の可能性を高めております。

このようにして創出された研究開発の成果につぎまして、国内外での知的財産権の取得や営業秘密としての管理を確実に実行することにより、その適切な保護に取り組んでおります。そのために必要な知的財産に関連した従業員教育も継続して実施しております。

また、2022年4月に知的財産部の組織改編を行うことでこれまでの活動を強化するとともに、専門的かつ高度なサービスを提供できる体制と致しました。

さらに知的財産を起点とした各種情報を収集分析する(IPランドスケープ)活動を通じて、新規事業創出活動の推進にも取り組んでおります。

知的財産確保の実績や知的財産に関する最近の取組みの一例につぎましては、以下のホームページまたは統合報告書をご参照ください。

ホームページ

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/intellectual_property/

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/resources/intellectual_property/

統合報告書

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

<気候変動に係るリスクおよび機会への対応>

当社は、気候変動を、事業の存続に影響を及ぼし得る最も重要な外部環境の変化の一つと捉えております。

当社は、非鉄金属製錬、電解銅箔などエネルギー多消費型事業を有しており、事業活動によるエネルギーの消費や温室効果ガスの排出が、気候変動に与える影響を認識しております。その影響の低減に向け、当社グループは温室効果ガスの排出削減とエネルギーの管理をはじめ、気候変動関連事項をマテリアリティと特定して活動しております。2021年4月には、気候変動に係わるグループ全体の方針と戦略の検討、ならびにTCFD提言に沿った取組みを推進するため、サステナビリティ推進部内に気候変動対応チームを設置しました。さらに、2023年4月には、サステナビリティ推進部を社長直属の組織として、事業部門との連携による対応強化のための組織変更を行いました。

2020年9月、環境省のTCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業に参加し、事業単位でのTCFDシナリオ分析作業を継続的に進めております。これにより、気候変動が当社グループの事業活動に与える影響を掌握し、リスクマネジメントへ落とし込むとともに、経営戦略への統合を図ってまいります。なお2022年3月にはTCFD提言への賛同も表明しております。

当社は、世界中で関心が高まる脱炭素社会の実現に貢献すべく、当社グループのCO₂排出削減目標を2030年までに38%削減(2013年度比)、2050年にはカーボンニュートラルを目指す目標に見直しました。工程改善による省エネルギー活動の強化や積極的な環境関連投資を推進する制度を新たに設け、当社の新たなCO₂排出削減目標達成に向けた活動を進めます。2022年度には、2050年カーボンニュートラル実現に向けてのロードマップによるCO₂削減活動を開始し、2023年度からは、設備投資や開発投資におけるCO₂排出量増減に対してICP(社内炭素価格)を用いた評価を行うことを義務化し、投資判断材料に加えております。

TCFD提言に沿った取組みを含め、気候変動対応の詳細については、以下のホームページまたは統合報告書に掲載しておりますので、ご参照ください。

①ホームページ(気候変動への対応)

(日)<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/environment/responding-to-climate-change/>

(英)<https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/environment/responding-to-climate-change/>

②統合報告書

(日)https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/

(英)https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

【補充原則4-1-1】

当社では、取締役会において、法令および社内規則(取締役会規則「経営に関する担当区分」等)により会社の重要な業務執行を決定するとともに、業務執行取締役および執行役員(以下「業務執行役員」という。)の職務の執行を監督しております。

また、取締役会は、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大させるため、会社の重要な業務執行以外の業務執行の意思決定を業務執行役員に委任しております。

【補充原則4-1-3】

最高経営責任者後継者育成計画に関し、社長の人材要件定義やノミネートプロセスの妥当性について、指名検討委員会で協議し取締役会に報告いたしました。取締役会は、協議結果が客観性・透明性を担保できることを確認する等、主体的に関与しております。

【補充原則4-2-2】

サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針(CSR基本方針)については補充原則3-1-3に記載のとおりです。当社では、全社の経営戦略および特に重要な研究開発等については取締役会決議事項として位置づけ、それ以外の事項についても、例えば知的財産活動については担当取締役との定期的な会合を行うなど、適宜取締役への情報共有を行い、取締役会での監督を受けるため必要な情報を提供しております。今後、監督体制のさらなる強化を図ってまいります。

【原則4-8】

会社法上の要件に加え、金融商品取引所の定める独立性基準等をみとらず者を独立役員である社外取締役として3名選任しております。

【原則4-9】

本報告書の「Ⅱ 1. 独立役員関係、その他独立役員に関する事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4-10-1】

当社は、取締役会の諮問機関として、公平性および透明性の向上を図るために、任意の機関である指名検討委員会および報酬委員会を設置し、代表取締役、取締役の望ましい資格要件の設定、および監査役、執行役員、フェロー、理事を含めた候補者指名の検討と後継者ノミネートおよび役員報酬制度等について、審議しております。両委員会は社外取締役を委員長とし、社外取締役、社外監査役、社長、および人事部担当取締役(または常務執行役員)で構成し、その過半数を社外役員の独立性基準を満たす社外取締役および社外監査役として、独立性を確保しております。また、両委員会には女性活躍推進などの政策の立案・実行に携わった社外取締役が参画し、ジェンダー等の多様性について適切な関与・助言をしてまいります。

指名検討委員会および報酬委員会の権限および役割は、本報告書のⅡ. 1. 機関構成・組織運営などに係わる事項「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】

取締役会は、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴等の多様性および適正規模を両立させる形で構成されるべきであると考えております。取締役・監査役候補者につきましては、社外取締役を委員長とする指名検討委員会において、国籍や人種、性別

にとられることなく、能力、識見、人格を総合的に勘案し、十分に責務が果たせる者を候補者として検討し、その結果を踏まえて取締役会にて決定しております。

事業展開や会社をとりまく経営環境等を考慮し、豊富な経験を有する企業経営経験者や、女性取締役を含め様々な経歴を持つ社外取締役を選任しており、より多様性のある構成としております。

なお、上記の能力、識見については、外部環境や会社の状況を踏まえ、適宜見直しを図ってまいります。

監査役には社内から財務・会計・広報に豊富な経験を持つ者、研究開発や製造、経営企画、海外拠点の責任者を経験した当社の事業に深く精通している者、社外からは豊富な行政経験と商工業の振興に寄与する要職を務めた経験・専門知識を有する者、検事および弁護士として法曹界における豊富な知識・経験を有する4名を選任しております。

各取締役が有している専門性については、スキルマトリックスを作成し、統合報告書等において開示しておりますのでご参照ください。

統合報告書

(日) https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/data/csr_library/

(英) https://www.mitsui-kinzoku.com/en/csr/data/csr_library/

【補充原則4-11-2】

他の上場会社の役員兼務状況については、毎年、「株主総会招集ご通知」に記載しております。

【補充原則4-11-3】

2021年度の実効性評価は、取締役会メンバー全員による自己評価を取締役会事務局が取り纏め、「課題はあるものの、取締役会の実効性は向上してきている」という結果でありましたが、2022年度の実効性評価は、アンケート形式で取締役会メンバー全員が個別に自己評価したものを第三者機関が集約、取締役会議長である社外取締役が、その集約結果につき社外取締役・監査役全員と意見交換を行う形で実施いたしました。

結果としては、取締役会の在り方(ガバナンス体制を踏まえた監督機能、意思決定機能)に関する認識共有、取締役会の構成(経営戦略に照らして必要なスキルが足りているか)、取締役会の運営(自由闊達な議論が出来る場の醸成)などにつき、社内役員・社外役員とも十分または概ね十分であるという評価となり、全体的に取締役会の実効性は確保されていると判断しております。

なお、ESGへの対応やSDGsへの取組み等、サステナビリティの基本的な方針およびこの向上のための取組みや開示についての議論など、従来と比較して十分出来るようになってきていると判断できるものの、人的資本・知的財産への投資等の経営資源配分、事業ポートフォリオに関する戦略実行についてなど、今後取締役会において議論をより深めていくべき課題もあるという評価となりました。

また今回は、社外取締役および社外監査役が中心となり、指名検討委員会および報酬委員会についても評価を実施いたしました。両委員会とも、その運営全般につき十分または概ね十分であるという評価になりましたが、取締役会へのフィードバックの在り方、サクセッションプランに関する議論など、まだ改善が必要な課題があるという認識を共有しております。

取締役会としては、引き続き目線を上げて実効性の向上を図ってまいります。

【補充原則4-14-2】

取締役および監査役に対し、就任時および就任以降も継続的に経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識を提供する等、求められる役割を果たすために必要な機会を提供しております。

【原則5-1】

(1) 基本的な考え方

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、当社が相当と認める範囲および方法で株主との間で建設的な対話を行っております。

(2) IR体制

経営企画本部長を統括責任者とし、コーポレートコミュニケーション部が中心となり、本社各部門および各事業本部企画・管理部門の協力を得て株主との建設的な対話を実現するための体制整備・取組みを行っております。

(3) 対話の方法

決算説明会を年2回実施する他に、経営戦略、事業、製品等の説明会を適時実施いたします。また、ホームページ上でも事業内容、業績、経営戦略等を掲載しております。

(日) <https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/>

(英) <https://www.mitsui-kinzoku.com/en/toushi/>

(4) 社内へのフィードバック

株主・投資家との対話内容は、経営企画本部長が、必要に応じ、取締役会等の会議体へフィードバックいたします。

(5) インサイダー情報および沈黙期間

当社は、四半期ごとの決算発表前の約一ヶ月間を決算情報に関する対話を控える「沈黙期間」とし、業績およびそれらに付随する内容に関する問い合わせへの対応を控えております。

【原則5-2】

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、2019年度を初年度とする中期経営計画「19中計」で、各事業セグメントをROIC(連結投下資本利益率)によって評価することで事業モータリングを強化してまいりました。2022年度を初年度とする「22中計」では、経済的価値向上の施策として、既存事業を深化させ精度を高める「知の深化」、新規事業創出のために未知の領域での知識を広げる「知の探索」、それらを両立させる「両利きの経営」の強化、加速を進めています。この「知の深化」を進めるため、既存事業の価値を「期待事業性」および「事業価値」という2つの軸で評価し、事業ポートフォリオを動的に管理し、経営資源を効果的に配分してまいります。「期待事業性」については、市場の魅力度と勝機、「事業価値」については、EBITDA、ROICで評価して

います。これらの取組みやM&Aの活用など、22中計の施策を確実に実行することにより、EPS(1株当たり利益)の増加、PERやPBRなど各種マルチプルの改善に繋げ、企業価値を向上させてまいります。

また、さらなる資本効率を意識した経営として、全社ROIC向上を図るべく、現在、以下の事項について社内で検討を進めています。

- ・事業別WACC(加重平均資本コスト)の算出およびそれを上回る適切な事業ROIC目標(ROICスプレッド)の設定
- ・全社グループ内での企業価値向上への意識づけ、ROICの社内浸透施策の導入

これらの取組みについては、定期的に説明会等で開示いたします。

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】

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)	11,039,300	19.32
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,068,700	8.87
三井金属社員持株会	1,337,713	2.34
JP MORGAN CHASE BANK 385632	964,839	1.68
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	950,385	1.66
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	785,773	1.37
三井金属取引先持株会	771,900	1.35
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG RELUDU RE: UCITS CLIENTS 15. 315 PCT NON TREATY ACCOUNT	724,000	1.26
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	701,377	1.22
野村信託銀行株式会社(投信口)	630,400	1.10

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

・持株比率は自己株式(191,675株)を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所および市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	非鉄金属
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	50社以上100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

——

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

——

II 経営上の意思決定、執行およ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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
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			
松永 守央	学者														
戸井田 和彦	他の会社の出身者														
武川 恵子	学者														

※ 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および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)

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

松永 守央	○		工学における専門知識と大学教授および国立大学法人の学長としての組織運営の経験を有しております。 これまでに社外取締役、社外監査役になること以外の方法で直接会社の経営に関与したことはありませんが、この豊富な経験を活かし、中長期的な企業価値向上の観点から、社内の常識にとらわれない経営陣から独立した立場で積極的に意見を述べることで、当社グループ経営全般の監視、監督機能の強化、取締役会の透明性向上などに寄与することを期待し、独立役員として届け出ております。
戸井田 和彦	○	-	日産自動車株式会社で営業部門を中心に商品企画、販売促進、販売会社の立ち上げなど幅広い業務を行い、業務執行者としての経験を有するほか、株式会社ファルテックにおいては代表取締役社長として東京証券取引所市場第一部上場を実現しました。2020年から2022年までは学校法人立教学院理事長を務めており、豊富な経験・知識を有しております。 幅広い業務経験や、経営者としての豊富な知識と経験を活かし、中長期的な企業価値向上の観点から、社内の常識にとらわれない経営陣から独立した立場で積極的に意見を述べることで、当社グループ経営全般の監視、監督機能の強化、取締役会の透明性の向上に寄与することを期待し、独立役員として届け出ております。
武川 恵子	○	-	内閣府大臣官房政府広報室長や男女共同参画局長を歴任し、女性活躍推進など政策の立案・実行に携わった知識・経験を有しております。 これまでに社外取締役、社外監査役になること以外の方法で、直接会社の経営に関与したことはありませんが、多様な見識、専門性、能力および当社社外監査役として得た知見を活かし、当社グループ経営全般の監視、監督機能の強化、取締役会の透明性向上に寄与することを期待し、独立役員として届け出ております。

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	指名検討委員会	7	0	1	3	0	3	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	1	3	0	3	社外取締役

補足説明

(1)取締役会

ア. 取締役会は、取締役9名により構成され、経営上の重要な事項を審議するとともに、職務の執行を監督しております。なお、下記の構成員のほか、監査役は取締役会に出席しております。

イ. 構成員の氏名等

議長:社外取締役 戸井田和彦

構成員:代表取締役社長 納武士、代表取締役専務取締役 木部久和、専務取締役 角田賢、常務取締役 岡部正人、

取締役 宮地誠、取締役 池信省爾、社外取締役 松永守央、社外取締役 武川恵子

ウ. 取締役会の開催状況および出席状況

2022年度においては取締役会を13回開催しました。取締役・監査役各位の出席状況は以下のとおりです。

	氏名	取締役会 出席回数
社外取締役(議長)	戸井田 和彦	13回/13回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	13回/13回(出席率100%)
代表取締役専務取締役	木部 久和	13回/13回(出席率100%)
専務取締役	角田 賢	13回/13回(出席率100%)
常務取締役	岡部 正人	10回/10回(出席率100%)
取締役	宮地 誠	13回/13回(出席率100%)
社外取締役	松永 守央	13回/13回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	13回/13回(出席率100%)
常勤監査役	沓内 哲	13回/13回(出席率100%)
常勤監査役	福本 浩敏	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	13回/13回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	13回/13回(出席率100%)

(注)1. 常務取締役岡部正人は、2022年6月29日株主総会の就任以降の出欠状況となっています。

2. 常勤監査役福本浩敏は、2022年6月29日株主総会の就任以降の出欠状況となっています。

エ. 取締役会審議事項

2022年度において、取締役会は法令および社内規則(取締役会規則「経営に関する担当区分」等)により会社の重要な業務執行を決定するほか、以下の事項を審議しました。

決議事項	22中計の策定、事業ポートフォリオの見直し、カーボンニュートラルへの取組み(TCFD対応、ICP(Internal Carbon Pricing)導入、GXリーグ参画等)、ダイバーシティへの取組み、等
報告事項	各事業本部・本社部門の状況、DX(デジタルトランスフォーメーション)対応、内部通報制度の運用状況、統合報告書等各種文書の開示、コンプライアンス意識調査、事業リスク、取締役会実効性評価、監査(監査役監査および三様監査)等

(2)指名検討委員会

ア. 社外取締役、社外監査役、社長、人事部担当取締役または常務執行役員等により構成され、取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行うに当たり、能力、識見、人格を総合的に勘案し、十分に責務が果たせる者を候補者として検討しております。

イ. 構成員の氏名等

委員長:社外取締役 戸井田和彦

構成員:社外取締役 松永守央、社外取締役 武川恵子、社外監査役 石田徹、社外監査役 井上宏、

代表取締役社長 納武士、常務執行役員 山下雅司

ウ. 指名検討委員会の開催状況および出席状況

2022年度においては指名検討委員会を7回開催しました。構成員各位の出席状況は以下のとおりです。

	氏名	指名検討委員会 出席回数
社外取締役(委員長)	戸井田 和彦	7回/7回(出席率100%)
社外取締役	松永 守央	7回/7回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	7回/7回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	7回/7回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	7回/7回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	7回/7回(出席率100%)
常務執行役員	山下 雅司	7回/7回(出席率100%)

エ. 指名検討委員会審議事項

2022年度において、指名検討委員会は以下の事項を審議しました。

審議事項	相談役および顧問制度の見直し、次年度取締役候補者・監査役候補者・執行役員候補者・経営幹部人事、役員定年、スキルマトリクスの見直し、経営者候補者との面談、サクセッションプランニング
------	---

(3)報酬委員会

ア. 社外取締役、社外監査役、社長、人事部担当取締役または常務執行役員等により構成され、株主総会で決議された範囲内において取締役会決議により一任を得た、取締役の基礎報酬額、業績報酬額決定基準の制定・改廃および各取締役の基礎報酬額、業績報酬額の決定を行っております。重大な会計上の誤りや不正に起因し、取締役会において決算の事後修正が決議された場合、報酬委員会は業績に連動する報酬の修正につき審議し、必要な場合は報酬の支給を制限する、または報酬の返還を求めることとしております。

イ. 構成員の氏名等

委員長:社外取締役 松永守央

構成員:社外取締役 戸井田和彦、社外取締役 武川恵子、社外監査役 石田徹、社外監査役 井上宏、

代表取締役社長 納武士、常務執行役員 山下雅司

ウ. 報酬委員会の開催状況および出席状況

2022年度においては報酬委員会を10回開催しました。構成員各位の出席状況は以下のとおりです。

	氏名	報酬委員会 出席回数
社外取締役(委員長)	松永 守央	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	戸井田 和彦	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	10回/10回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	10回/10回(出席率100%)
常務執行役員	山下 雅司	10回/10回(出席率100%)

エ. 報酬委員会審議事項

2022年度において、報酬委員会は以下の事項を審議しました。

審議事項	2022年度取締役報酬の決定、非財務指標(ESG指標)の検討・導入
------	-----------------------------------

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(1) 内部監査の組織・人員・手続き

ア. 内部監査委員会

(ア) 当社は取締役会直轄の内部監査委員会を組織し、この内部監査委員会が監査部の実施する内部監査の方針・計画の承認および監査結果の報告受領とその評価を行います。なお、内部監査委員会の承認を受けた監査結果については監査部より取締役会に対して報告しております。

内部監査委員会の委員長は、取締役会の指名により、社外取締役から選任されます。下記のほか、監査部長が構成員となっており、社外監査役2名および常勤監査役2名がオブザーバーとして出席しております。

(イ) 構成員の氏名等

委員長: 社外取締役 武川恵子

構成員: 社外取締役 松永守央、社外取締役 戸井田和彦、常務取締役 岡部正人

イ. 内部監査は、監査部長に加え、監査部長が選任し内部監査委員会が承認した監査担当者が、当社の各事業部・事業所ならびに国内外の各関係会社を訪問し、経営環境、法令等の遵守の状況、内部統制の整備状況、会計処理の状況等について監査を実施し、当社グループにおける財務処理の健全性維持・改善および業務の効率化を図っております。

(2) 監査役監査の組織・人員・手続き

当社は監査役制度を採用しており、2023年6月29日現在の監査役は4名であります。

(3) 内部監査、監査役監査および会計監査との相互連携ならびに内部統制部門との関係

監査部の実施する内部監査の結果については、監査役に対して遅滞なく報告するとともに、会計監査人に対しても適宜報告しております。

監査役は、会計監査人からは会計監査計画の説明、監査結果の報告を受けております。また、それ以外にも会計監査人と定期的に意見交換を行っており、緊密に連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
石田 徹	その他													
井上 宏	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および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
石田 徹	○	—	<p>経済産業省産業技術環境局長や資源エネルギー庁長官を歴任し、現在も日本商工会議所・東京商工会議所専務理事を務めるなど、長年にわたり商工業の復興に寄与する要職を務めてきております。</p> <p>2018年に当社社外監査役に就任して以来、これまでの経験、専門知識を当社監査に活かすことで、企業価値向上に寄与しております。</p> <p>以上のことから、引き続きその職務を適切に遂行できると判断し、独立役員として届け出ております。</p>
井上 宏	○	—	<p>検事および弁護士としての法曹界における豊富な知識・経験を有しております。これまでに社外監査役になること以外の方法で直接会社の経営に関与したことはありませんが、2021年に当社の社外監査役に就任して以来、これまでの経験、専門知識を当社監査に活かすことで、企業価値向上に寄与しております。以上のことから、引き続きその職務を適切に遂行できると判断し、独立役員として届け出ております。</p>

【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

社外役員の独立性基準

社外取締役および社外監査役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、金融商品取引所が定める独立性基準を充たす者として、それぞれ以下の要件のいずれにも該当しない者を候補者としております。

- (1) 当社または当社の子会社（以下「当社グループ」という）の業務執行者（注1）
 - (2) 過去10年間に於いて、当社グループの業務執行者であった者。ただし、過去10年間のいずれかの時に於いて当社グループの非業務執行取締役または監査役であったことがある者については、それらの役職への就任の前10年間に於いて、当社グループの業務執行者であった者
 - (3) 当社グループを主要な取引先（注2）とする者またはその業務執行者
 - (4) 当社グループの主要な取引先（注2）またはその業務執行者
 - (5) 当社グループから、役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者もしくはその団体に所属する者または当社グループを主要な取引先とする法律事務所等の社員等である者
 - (6) 最近において前記(3)から(5)のいずれかに該当していた者
 - ア. 前記(1)および(3)から(6)までに掲げる者
 - イ. 当社グループの非業務執行取締役
 - ウ. 最近において当社グループの業務執行者または非業務執行取締役であった者
- （注1）「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役員、支配人その他の使用人をいう。
なお、社外監査役の独立性を判断する場合は、非業務執行取締役を含む。
- （注2）「主要な取引先」とみなす基準は次のとおりとする。
・直前事業年度における当社グループへの当該取引先の取引額（または当該取引先への当社グループの取引額）が、その者（または当社グループ）の連結売上高の2%を超える場合

【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、譲渡制限付き株式報酬制度の導入
---------------------------	--------------------------

該当項目に関する補足説明

経営成績を評価するうえで重要な指標としている連結経常利益を業績指標として業績報酬額を算出し、加えて、事業部門担当取締役については担当部門の業績に応じた評価を行い、加減算を実施しております。

また、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役を対象に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、「勤務継続型」譲渡制限付き株式報酬制度を導入いたしました。それに加え、2023年はESGの指標の達成を要件として付加した「ESG指標要件型」譲渡制限付き株式報酬制度を導入いたしました。

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

2023年3月期における当社の取締役に対する報酬は337百万円であります。

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

(1)報酬の決定方針

当社は、社外取締役、社外監査役、社長、人事部担当取締役または常務執行役員等からなる報酬委員会を設置しており、委員長は社外取締役から選任しております。取締役の基礎報酬額、業績報酬額、株式報酬は株主総会で決議された範囲内で、取締役会から一任を受けた報酬委員会において報酬額決定基準に基づき公正かつ透明性をもって審議のうえ決定しております。

なお、監査役の報酬等は、株主総会で決議された範囲内において、監査役の協議において決定しております。

(2)報酬の構成

ア. 取締役の報酬等は、経営の監督機能を十分に発揮できる取締役としてふさわしいものとして、次のとおり決定しております。

当社の役員報酬は、基礎報酬、業績報酬、株式報酬で構成され、報酬額の水準については、優秀な人材の獲得・保持が可能となるよう外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を活用して、売上高および時価総額が同規模の企業群と毎年比較し、水準の妥当性を検討しております。

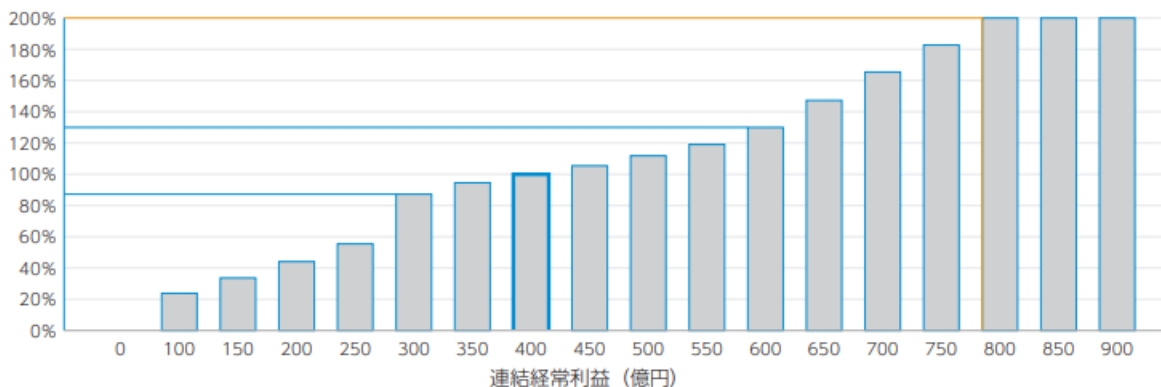
基礎報酬については、会社業績、企業価値などを総合的に勘案したうえで社長の基礎報酬額を決定し、各役位の取締役の基礎報酬は、社長の基礎報酬を基準として職責に応じた役位毎の比率により決定しております。

業績報酬については、短期インセンティブを目的としており、経営成績を評価するうえで重要な指標としている連結経常利益を業績指標として報酬額を算出し、加えて、事業部門担当取締役については担当部門の業績に応じた評価を行い、加減算を実施しております。

具体的には2021年度に報酬委員会で見直しを実施し、カセロネス銅鉱山の減損の影響を除く過去10年間の連結経常利益の平均である300億円、その130%の水準である400億円を基準値(制度設計上の報酬割合)となるように設定しております。

また、過去最高益の水準である600億円を目標値として定め、目標値を超える場合には800億円を上限として適切なインセンティブとして働く報酬となるように設定しております。

基準値(連結経常利益400億円時)の業績報酬を100とするときの連結経常利益ごとの連動性



株式報酬については、中長期インセンティブを与え、企業価値の持続的な向上を図ることを目的として、勤務継続型の譲渡制限付株式報酬制度を導入しておりましたが、2022年度の報酬委員会で見直しを行い、当社が将来にわたって社会に貢献し、必要とされる存在であり続けるために、2023年度から新たにESGに関する指標を追加することにいたしました。

具体的には、すでに導入している「勤務継続型」譲渡制限付株式報酬に加え、新たに、ESGの指標の達成を要件として付加した「ESG指標要件型」譲渡制限付株式報酬を導入します。いずれも継続した勤務が譲渡制限解除の条件となります。ESGの指標としては、温室効果ガス削減、働きがい・ダイバーシティの推進およびコンプライアンスに関するものです。

制度設計上の株式報酬の総報酬に占める割合は、勤務継続型とESG指標要件型の合計で、2022年度の10%から15%に増加しますが、報酬委員会にて定めたESG指標が全て未達の場合には、2022年度の水準よりも株式報酬は減少します。ESGの指標の達成状況に応じて株式報酬の割合は次のように変動します。

報酬形態	ESG指標の達成状況と、総報酬に占める株式報酬(勤務継続型とESG指標要件型の合計)の割合		
	目標達成	一部達成	全て未達
株式報酬割合	15%	10% (2022年度と同水準) ~12.5%	7.5% (勤務継続型のみで、株式報酬の総額は2022年度より減少する。)

上記の基準値の時に、総報酬に占める株式報酬の割合が15%となる様に発行総額を固定し、付与する株数は割当決議前営業日の終値から求めます。また、譲渡制限期間は退任日までとし、インサイダー取引を防止するために、退任後も1年間は株式を売却できなくするとともに、正当でない理由による退任は、期間の経過によらず当社が全株無償取得する設計にしております。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、業績報酬、株式報酬はありません。

イ. 基礎報酬と業績報酬・株式報酬の割合

各報酬の支給割合は当社の経営戦略、事業環境、インセンティブ報酬における目標達成の難易度等を踏まえ、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を活用してベンチマーク企業群の動向等を参考に設定しております。

2022年度の取締役(社外取締役を除く)の報酬割合は、制度設計上、基礎報酬55%・業績報酬35%・株式報酬10%としていましたが、2023年度より、ESG指標要件型株式報酬を導入することで株式報酬比率が増加し、取締役(社外取締役を除く)の報酬は、上記の基準値の時に、基礎報酬53%・業績報酬32%・株式報酬15%となる様に報酬割合を見直しました。

ただし、連結経常利益額等の会社業績に応じ業績報酬が変動するため、基礎報酬、業績報酬、株式報酬の割合が以下の範囲内で、変動いたします。

連結経常利益	0円以下	200億円	400億円	600億円	800億円以上
基礎報酬割合	78%	65%	53%	48%	40%
業績報酬割合	0%	17%	32%	38%	48%
株式報酬割合	22%	18%	15%	14%	12%

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は社外取締役の円滑な職務遂行を期すため、取締役会開催に先立ち議案書の配布および必要に応じ事前説明を行うなどの方策を講じております。

また、社外監査役を含む監査役会に対しては、監査役室に配置した7名の室員(兼任)が監査業務を補佐しております。監査役室の人選については監査役の意見を参考として決定しております。

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)

(1) 取締役と業務執行

ア. 取締役は、取締役会(毎月1回定時開催のほか随時開催)において経営上の重要な事項を審議するとともに、職務の執行を監督しております。適切かつ効率的に監督機能を果たすために、取締役会は事業に精通した取締役に社外取締役を加えた構成としております。また、取締役会の議長は、互選により選出することとしており、2022年6月29日開催の取締役会においては、社外取締役戸井田和彦が議長として選出されております。

イ. 業務執行については、執行役員制度を導入しております。上級の執行役員をメンバーとする執行最高会議(毎月2回定時開催のほか随時開催)において業務執行に関する重要な事項を審議し、その結果に基づいて執行役員の指揮のもとに業務を遂行しております。

ウ. 取締役を兼務する執行役員の中で、代表取締役社長が三井金属グループの経営計画の立案、決定および推進における最高経営責任を担うとともに、三井金属グループの業務執行における最高業務執行責任を担っております。

なお、当社では、全社経営戦略を業務執行の現場に迅速に徹底させる、また、経営判断にあたっては業務の実情を熟知しておく必要があるとの考えから、代表取締役および業務執行取締役は、全社あるいは各事業部門・機能部門を担当する執行役員を兼務しております。

エ. 各構成員の氏名等

(ア) 取締役会

議長: 社外取締役 戸井田和彦

構成員: 代表取締役社長 納武士、代表取締役専務取締役 木部久和、専務取締役 角田賢、常務取締役 岡部正人、

取締役 宮地誠、取締役 池信省爾、社外取締役 松永守央、社外取締役 武川惠子

(イ) 執行最高会議

議長: 代表取締役社長 納武士

構成員: 代表取締役専務取締役 木部久和、専務取締役 角田賢、常務取締役 岡部正人、取締役 宮地誠、

常務執行役員 井形博史、常務執行役員 山下雅司、常務執行役員 安田清隆

(2) 監査役

ア. 当社は監査役制度を採用しております。監査役は、当社での業務執行経験をもつ常勤監査役2名と、非常勤の社外監査役が2名であります。監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査しております。

イ. 常勤監査役2名のうち1名は、当社グループの財務、広報、経営企画等を中心とした経験とCSR、財務、広報、IR等に関する相当程度の知見を有する者であります。また1名は、当社グループにおける総合研究所長や海外拠点の責任者等の経験と、研究開発、製造、経営企画等に関する相当程度の知見を有する者であります。

ウ. 監査役会は、監査役全員で構成され、事業の特性を理解したうえで取締役の職務執行を監視することにより経営の健全性を確保しております。監査役会は1か月に1回以上の頻度で開催しております。また、監査役のスタッフとして監査役室を設け、室員7名(兼任)を置いております。

エ. 監査役会の構成員の氏名等

議長: 常勤監査役 沓内哲

構成員: 常勤監査役 福本浩敏、社外監査役 石田徹、社外監査役 井上宏

(3) 会計監査人

当社は、有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、法律の規定に基づいた会計監査を受けております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、同監査法人の指定有限責任社員であり、業務執行社員でもある公認会計士3名が執行しており、その会計監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他8名であります。

(4) 指名

取締役・監査役候補者の指名については、II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項に記載しておりますので、ご参照ください。

(5) 解任

取締役会は、業務執行役員の解職または解任について、職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、役位の解職または解任その他の処分もしくは株主総会に対する解任議案の提出について、審議のうえ決定しております。

(6) 報酬決定

監査役の報酬等は、株主総会で決議された範囲内において、監査役の協議において決定しております。

取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項に記載しておりますので、ご参照ください。

(7) 責任限定契約の内容と概要

当社と各社外役員は、会社法427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項に定める責任について、同法第425条第1項各号に定める額の合計額を限度とする契約を締結しております。

(8)補償契約の内容の概要

当社は、いずれの取締役、監査役とも会社法第430条の2第1項に規定する補償契約を締結しておりません。

(9)役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、取締役および監査役を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者がその職務の執行に関し責任を負うことまたは当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害を当該保険契約により填補することとしております。なお、保険料は当社が全額負担しております。

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、業務執行取締役を中心に取締役会を運営しておりますが、適正な意思決定プロセスを確保するため、社外監査役に加えて、2003年より客観的立場からの経営に関する全般的なアドバイザーとして、社外取締役を導入しました。社外取締役には当社における社外役員の独立性基準に基づき、独立性のある者を選任し、取締役会等で有益なアドバイスや意見を受けております。また、取締役会の経営監督機能と業務執行機能の分離を実現するために、取締役会の議長は互選により選出することとしており、2022年6月29日開催の取締役会においては、社外取締役戸井田和彦が議長として選出されております。指名検討委員会の委員長および報酬委員会の委員長については、社外取締役を選任しており、また社外監査役も指名検討委員会、報酬委員会のメンバーとすることにより、これらの委員会の独立性と客観性をより強化しております。

なお、前述のとおり、社外取締役および社外監査役がその役割を果たすためのサポート体制も確立しており、取締役会の意思決定にあたり、適切かつ的確に監督・監視がなされておりますので、現在の体制でコーポレート・ガバナンスは有効に機能していると判断しております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	議決権の行使にあたり熟慮していただくための期間を確保するため、総会開催日の3週間以上前に発送するとともに、発送日前に、当社ホームページおよび東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」にて株主総会資料の電子提供措置をとっております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、2007年6月28日開催の第82期定時株主総会から、電磁的方法（インターネット）により、議決権を行使することが出来ることとしております。
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	当社は、2007年6月28日開催の第82期定時株主総会から、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームにより、議決権を行使することが出来ることとしております。
招集通知(要約)の英文での提供	外国人投資家の議決権行使への便宜を図るため、招集通知の英訳版を作成し提供しております。
その他	当社は、株主総会が株主の皆様当社を理解していただくための大切な機会であると考え、事業報告を図表や動画により視覚化し、事前にホームページに掲載する等の工夫を行っております。また、株主総会に関してインターネットにより株主からの事前質問を受け付けるとともに、議事についてもインターネットによりライブ配信しております。 株主総会議案の議決権行使結果につきましては、各議案の賛成票の個数を含め成否の公表を行っております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期決算の発表後に、中計進捗説明会やESG説明会などを実施しております。また、各四半期決算の発表後は、電話会議による説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	アナリスト・機関投資家向け説明会の資料をTDnetおよび当社ホームページに掲載しているほか、決算情報や事業報告についても、過去数年間のものを含め当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>当社は、資本市場において企業価値に対する正しい評価を得ることが、証券取引所上場会社として最も重要な経営責務のひとつであり、それを実現するためには、全ての市場関係者に対して適時かつ公正に情報を提供するとともに、経営に関する意見や要望を吸収し真摯に対応することにより、企業と投資家とが互いに理解し合うことが重要であると考えております。</p> <p>このような考えに基づき、代表取締役社長および経営企画本部長の指揮の下で、担当部署と定め専任者を配置している経営企画本部コーポレートコミュニケーション部を実務上の中心とし、関連する各部門が協力してIR活動を実施しております。</p>	
その他	日常的に電話や面談を通じて投資家・市場関係者との意見交換等を実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況

	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	<p>社会への貢献を当社グループの使命として標榜しております「経営理念」、その理念を実現するために、当社グループの役員および従業員の一人ひとりが守るべき規範として「行動規準」を定めております。</p> <p>「行動規準」につきましては、当社ホームページにて公開しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>2016年1月にCSR室を、同7月には代表取締役社長を委員長とするCSR委員会を設置し、「経営理念」「スローガン」「行動規準」をCSRの基本方針として認識を揃えCSRの取組みをグループ全体で推進しております。2017年4月に人権方針を策定し、さらに人権リスクへの具体的な対応指針として「人権基準」を2019年7月に制定いたしました。当社グループ全体で人権課題への取組みを強化してまいります。</p> <p>社会課題、環境課題にサプライチェーン全体で取り組むべく、三井金属グループとして共有すべき調達の方針として「三井金属グループ調達基本方針」を2018年4月制定し、調達取引先への具体的な要請ガイドラインとしてRBA(Responsible Business Alliance)の行動規範に倣った「調達ガイドライン」も合わせて設けました。サプライチェーンにおけるリスクのひとつと認識し、責任ある鉱物調達も推進しております。</p> <p>2018年5月に「環境行動計画」の改定を行い、温室効果ガス排出量の削減、廃棄物の削減、環境貢献製品の創出に関しての取組み目標を掲げました。また「環境行動計画」の改定に伴い、2001年に策定した「環境基本方針」の内容を一部改め、生物多様性保全への取組みを新たに織り込みました。なお、温室効果ガス排出量削減目標については2022年3月に見直しをしております。2020年にはTCFDシナリオ分析に着手いたしました。このシナリオ分析を契機に、これからは気候変動への対応を当社ガバナンスの中へ組み込むべく、2021年4月に専任組織として気候変動対応チームを発足させました。経営戦略との統合を進めるとともに、リスク対応へも活かしてまいります。</p> <p>なお、サステナビリティについての取組みや、気候変動にかかるリスクおよび機会が自社の事業活動や業績などに与える影響については、本報告書の「I 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【3-1-3】」にも記載しておりますのでご参照ください。</p> <p>これらの活動の進捗については、統合報告書および当社ホームページで公表してまいります。</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	積極的かつ公正な情報開示を「行動規準」に規定するとともに、「ディスクロージャーポリシー」を定めております。

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社は、法令や規則を遵守し企業倫理に則った公正な企業活動を行うことが、企業として将来にわたり発展・成長を遂げるために不可欠であると考えております。

このような認識のもと、当社グループの業務の適正を確保するための体制の整備について、取締役会における決定内容の概要は次のとおりであります。

(1) 当社および当社子会社の取締役、使用人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

- ア. 当社および当社子会社の取締役、使用人の職務の執行が法令および定款に適合するために、取締役および使用人に適用される行動規範である「行動規準」および社内規則によりコンプライアンス体制を明確にし、その推進を図る。
- イ. 「取締役会規則」等の社内規則により各取締役の権限を明確にし、さらに独立性の高い社外取締役の導入により、各取締役の職務執行の透明性を向上させ、適正な職務執行が行われる体制とする。
- ウ. 会計、税務、法務、安全、品質、設備、環境、衛生、ICT等、内部統制全般の健全性維持等を目的として内部監査を定期的実施する。

[運用状況の概要]

当社グループの全員が共有すべき価値観および行動規範を定めた「行動規準」の国内外への周知のため、「行動規準」の各種外国語翻訳版を整備し、コンプライアンスガイドブック等を用いて海外を含めた各拠点において研修を継続実施し、周知徹底を図っています。2022年度においては、国内拠点の他、フランス・モロッコ・インドネシアにおいて、行動規準の周知を含む研修を現地開催いたしました。

各業務執行取締役は、独立性の高い社外取締役3名を含む取締役会において、重要事項を報告しております。指名検討委員会および報酬委員会の委員長を社外取締役とし、また社外監査役を両委員会の委員とすることにより、これらの委員会の独立性と客観性を強化しています。

内部監査委員会を取締役会直轄の組織とし、同委員長に社外取締役を選任しています。

内部監査委員会は、内部監査の方針および年度計画を決定し、当該決定に基づき監査部等が監査を実施しています。内部監査委員会は、各事業年度終了後に監査部等が実施した監査結果の評価および指摘事項の是正状況を確認し、取締役会に報告しています。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、法令ならびに「取締役会規則」、「情報管理規則」、「文書規則」およびICTガバナンスに関する規則等の社内規則に基づいて、作成、保存および管理する。

[運用状況の概要]

取締役会の議案資料および取締役会議事録は、法定の備置期間である10年を超えて永久保管しているほか、業務執行関連の重要会議の文書については、会議体により10年または永久保管しています。当社は、経営企画本部長を責任者に選任し、当社グループにおける適切なICTガバナンスや情報管理の推進を進めています。

(3) 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社および当社子会社の業務執行に係るリスクの発生の未然防止、発生したリスクへの対処等を目的として、「リスクマネジメント規則」に基づいて、リスク毎に所管部署を定めて、当社および当社子会社の業務執行におけるリスクの把握および評価、リスクマネジメントに係る方針の決定ならびにリスク発生時の対策を実施する。

また、「緊急事態発生時の対応に関する規則」を定め、大規模災害等の発生時に人命と資産を守り、事業の早期復旧および継続を図る。

[運用状況の概要]

当社および当社子会社の資産および収益に対し脅威を与える事象から、リスクの管理を通じて当社および当社子会社が被る影響・損害を極小化することを目的として、総務部にリスク・危機管理担当の専門部署を設置し、当社および当社子会社にかかるリスクを管理しております。2022年度においては、22中計におけるリスク低減活動として、22中計策定時に実施したリスク調査の結果に対する分析活動およびこれに基づくリスクマップによる状況把握・管理を踏まえ、また社会状況の変化も考慮し、リスクマップの変化点を見直し、リスク低減活動の推進とその効果の確認を実施いたしました。

また、リスクマネジメント方針の決定や、緊急事態発生時の初動対応訓練、各種マニュアルの整備等リスク発生時の対策を実施するとともに、リスクマネジメントの推進に取り組んでおります。

(4) 当社および当社子会社の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の基礎として、取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。また、経営に関する担当区分を定め、当社子会社を含む決裁権限と執行部門への権限移譲を明確にし、意思決定の効率化を図る。さらに執行役員制度により業務執行の迅速化を図る。

[運用状況の概要]

2022年度においては、定時の取締役会を月1回、臨時取締役会を2022年5月に1回、計13回の取締役会を開催し、経営に関する担当区分を定める決裁権限等に従い、所定の重要事項を審議・決定している他、特に重要な案件については、取締役会で審議・決定する前に、取締役会メンバーによる議論の場を設け、適切かつ効率的な意思決定がなされることを担保しております。また、必要に応じて、経営に関する担当区分の見直しにより権限を執行部門へ委譲し、意思決定の効率化を図る一方、取締役会は、各執行役員より定期的に職務執行状況報告を受け、業務執行状況をモニタリングしています。また、社外取締役と会計監査人との間で意見交換会を1回開催し、情報共有を図りました。

(5) 当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

「関係会社管理規則」等により、当社子会社の取締役の職務の執行状況について取締役、監査役および所管部門が適宜報告を受ける。

[運用状況の概要]

各事業部門の定例会議において、「関係会社管理規則」等に基づき、当社子会社の取締役が職務の執行状況を報告しています。また、本社各部門等は、当社子会社取締役の職務の執行状況に関して入手した情報について、監査役に対して随時必要な報告をしています。

- (6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびに当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項
- ア. 「会社職制規則」により監査役室を設置し、監査役の職務を補助する使用人を置く。また、当該使用人の人選については、監査役の意見を参考として決定する。
- イ. 監査役の職務を補助する使用人は、「会社職制規則」により監査役を補佐し、監査役会等において、監査役からの指示を受けるとともに指示事項の進捗等の報告、情報提供等を行う。

[運用状況の概要]

監査役を補助すべき使用人については、監査役の意見を参考として本社各部門から監査役室員を選任しています。監査役室が事務局となり、毎月、監査役室連絡会を開催し、監査役室員が監査役からの指示を受けるとともに、監査役に対し、指示事項の進捗状況やその他各種情報を提供しています。

- (7) 取締役および使用人が監査役に報告をするための体制および当社子会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制、その他監査役への報告に関する体制
- ア. 取締役および使用人ならびに当社子会社の取締役、監査役および使用人は、会社に著しい損失を及ぼすおそれのある事実があることを発見したとき、その他監査役会が報告すべきものと定めた事項が生じたときは、監査役に報告する。
- イ. 当社子会社の取締役、監査役および使用人は、監査役による子会社の監査に際しては、経営状況のほか、監査役が求める事項について報告する。
- ウ. 内部通報制度によってなされた通報の内容については、監査役と迅速に情報共有する体制を確保する。

[運用状況の概要]

常勤監査役に対しては、取締役会に加え、業務執行関連の重要会議に出席する機会を確保しており、これらの会議を通して各監査役へ報告・情報提供を行っています。常勤監査役および社外監査役は、必要に応じ、当社各拠点、子会社に向いて監査を実施し、経営状況のほか、監査役が求める事項について報告を受けています。なお、2022年度はCOVID-19の影響が限定的となったことから、国内外の当社各拠点、子会社への往査を実施するとともに、過去のCOVID-19の影響下で確立したWeb会議等を活用したりリモート監査を並行して実施しました。

内部通報制度によってなされた通報の内容については、当社規則に基づき通報者本人が特定されない措置を講じたうえで、取締役会に定期的に報告しています。また、「通報等の取り扱いに関する規則」により、迅速に当社監査役と情報共有できる体制を整備しています。

- (8) 監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
- 監査役へ報告を行った取締役および使用人ならびに当社子会社の取締役、監査役および使用人については、当該報告を理由として不利な取り扱いを行わない。

[運用状況の概要]

当社ホームページおよびコンプライアンスガイドブックで不利な取り扱いを受けない旨公表するとともに、社内研修等で当該報告を理由として不利な取り扱いを行わない旨を周知しています。

- (9) 監査役職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- 監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査役職務の執行に必要でない認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

[運用状況の概要]

事業年度の初めに、年間の活動計画に基づき、費用予算を計上しています。また、費用予算を上回る支出が必要となった場合には、追加予算申請を行えるようルール化しています。

- (10) その他監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 代表取締役と監査役との定期的な意見交換会を開催するほか、監査役は重要な会議等に出席し、取締役および使用人との密接な情報交換を行うこと、および監査において内部監査部門と密接に連携できる体制を確保する。

[運用状況の概要]

2022年度においては、代表取締役と監査役との意見交換会を2回開催しています。また、代表取締役と監査役の会合に社外取締役を加えた会合も2回開催し、より多角的な視点で情報交換を行う機会を設けています。その他に社外取締役、執行役員および経営幹部との意見交換会を7回開催しました。監査役は、会計監査人とも随時面談を実施し、情報共有を図っています。なお、監査役は内部監査委員会にオブザーバーとして出席し、監査計画および監査結果を共有しています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社は、当社グループすべての役員および従業員が共有する価値観と行動規範を規定した「行動規準」において、反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底すると定めております。

現在総務部を、当社グループにおける反社会的勢力排除のための対応統括部署としておりますが、今後とも反社会的勢力排除に向けた体制の

さらなる強化に努めてまいります。

V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

(1) 適時開示に関する基本方針

当社の「行動規準」における「積極的な情報開示」に基づき、「内部情報管理および内部者取引に関する規則」として社内規則を整備し、適時開示の確実な遂行およびインサイダー取引の未然防止を図ること等により証券取引の適正化に貢献し、当社の社会的信用を維持することとしております。

(2) 適時開示に関する対応手順

ア. 重要事実の発生

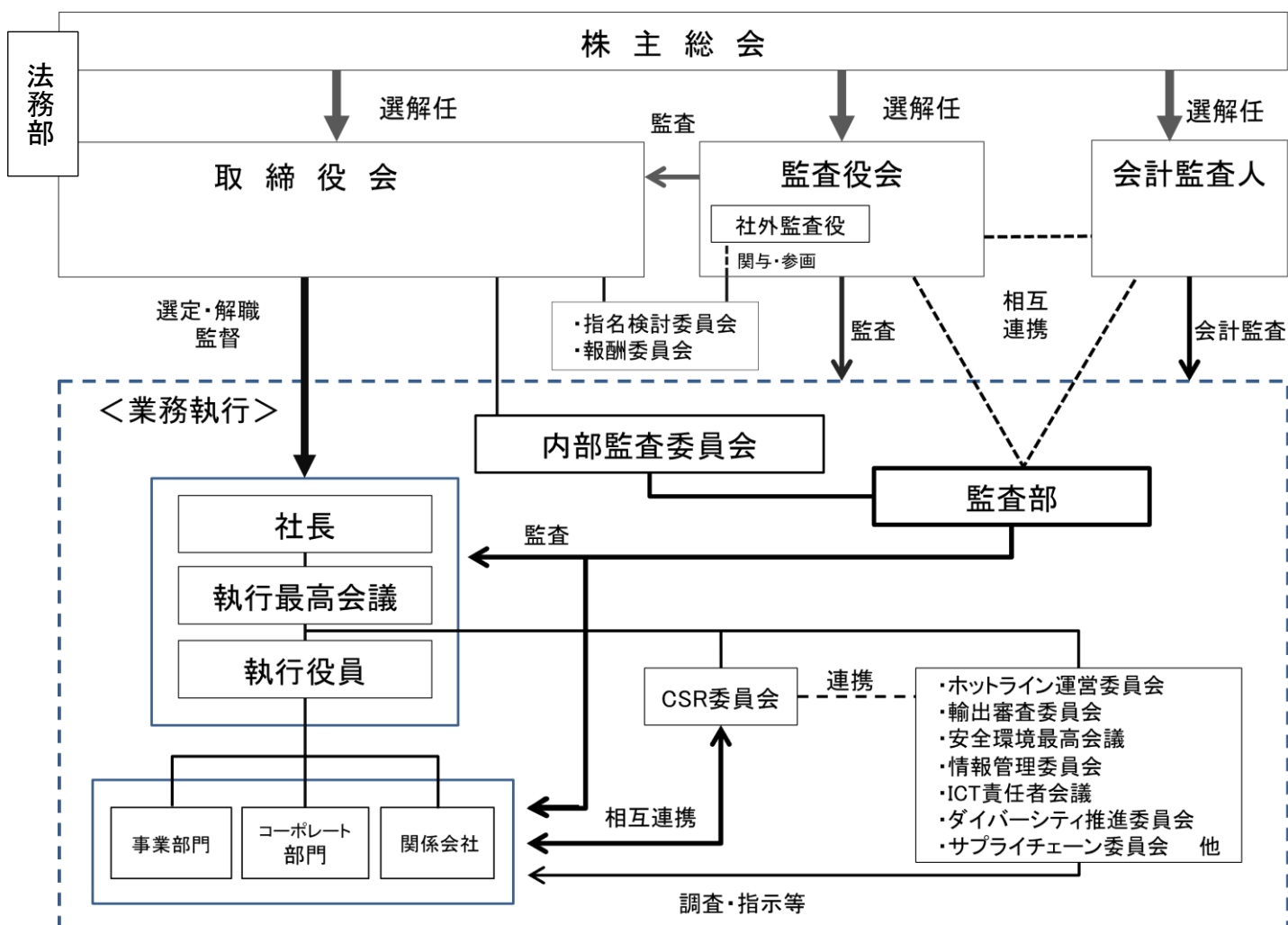
重要事実が発生したとき(連結子会社に発生したものを含む)は、その所管部がこれを確認し、当該所管部の担当取締役、コーポレートコミュニケーション部担当取締役、総務部担当取締役、コーポレートコミュニケーション部長、総務部長にその内容を報告することとしております。

イ. 重要事実の公表

重要事実の公表内容および公表時期は、所管部およびコーポレートコミュニケーション部で発議し、取締役会の協議を経たうえで、代表取締役社長が決定することとしております。

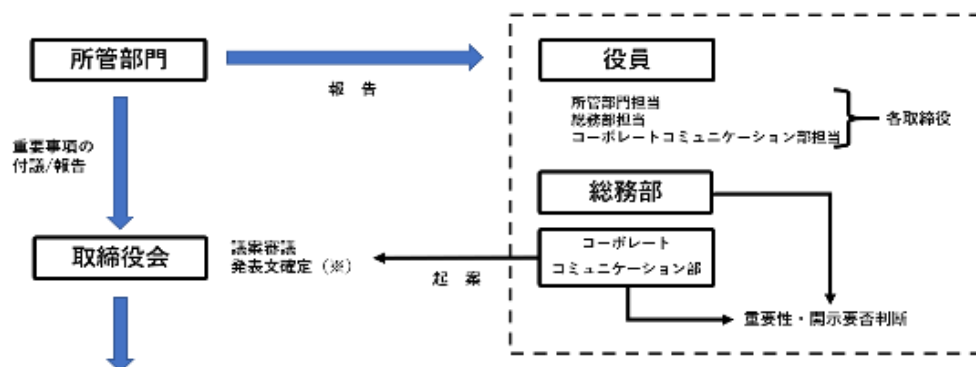
なお、重要事実の公表は、原則としてコーポレートコミュニケーション部が行います。ただし、公表が緊急を要する場合には、取締役会の開催を待たず代表取締役社長の判断により公表することもあります。

三井金属 コーポレートガバナンス体制の概略



(注) 1. 指名検討委員会、報酬委員会および内部監査委員会は、いずれも社外取締役を委員長としております。
 2. 当社監査役と関係会社の監査役は随時連携をとっております。

適時開示に関する対応手順



適時開示（経営企画本部コーポレートコミュニケーション部が実施 部長：情報取扱責任者）

（※）公表が緊急を要する場合には、取締役会の開催を待たず社長の判断により公表することもあります。