

神戸製鋼所のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方、取組み

<u>I. コーポレートガバナンスに対する基本的な姿勢</u>	P. 3
<u>II. 当社の経営理念等</u>	P. 3 - P. 7
<u>1. 企業理念・経営ビジョン</u>	P. 3 - P. 4
① <u>グループ企業理念</u>	P. 3 - P. 4
② <u>サステナビリティ経営の推進と KOBELCO グループのマテリアリティ</u>	P. 4 - P. 5
③ <u>経営戦略、中期経営計画について</u>	P. 5
<u>2. 企業倫理</u>	P. 5 - P. 6
① <u>企業倫理綱領</u>	P. 5
② <u>企業倫理綱領と経営トップ</u>	P. 5 - P. 6
<u>3. 環境経営基本方針</u>	P. 6
<u>4. ダイバーシティの充実への取組み</u>	P. 6 - P. 7
<u>III. 経営機構</u>	P. 6 - P. 11
<u>1. 経営機構の考え方（経営機構、経営の委任範囲）</u>	P. 6 - P. 11
① <u>取締役会の体制、監督と執行権限について</u>	P. 7 - P. 8
② <u>社外取締役の役割・機能</u>	P. 8
③ <u>業務執行の仕組み等</u>	P. 8
④ <u>監査等委員会、監査等委員について</u>	P. 8 - P. 9
⑤ <u>監督機能について</u>	P. 9 - P. 10
⑥ <u>取締役会の実効性確保への取組み</u>	P. 10
⑦ <u>指名・報酬委員会</u>	P. 10
⑧ <u>コーポレートガバナンス委員会</u>	P. 11
<u>IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備</u>	P. 11 - P. 17
<u>1. 役員候補者の指名について</u>	P. 11 - P. 14
① <u>取締役候補者の指名にあたっての考え方</u>	P. 11 - P. 12
(1) <u>取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者</u>	P. 11 - P. 12
(2) <u>監査等委員である取締役候補者</u>	P. 12
② <u>独立役員の基準</u>	P. 12 - P. 13
③ <u>役員候補者の指名手続き・プロセス</u>	P. 13
④ <u>役員候補者の指名理由および役員の兼任に関する開示等</u>	P. 13 - P. 14
⑤ <u>利益相反取引の監督について</u>	P. 14
<u>2. 役員のトレーニング・育成等</u>	P. 14
① <u>役員のトレーニング</u>	P. 14
② <u>最高経営責任者の後継者育成について</u>	P. 14 - P. 15
<u>3. 役員報酬制度の基本方針</u>	P. 15 - P. 17
① <u>役員の報酬制度の基本的な考え方</u>	P. 15
② <u>報酬体系</u>	P. 15
③ <u>業績連動報酬の仕組み</u>	P. 16
④ <u>中長期インセンティブ報酬の仕組み</u>	P. 16
⑤ <u>報酬額の決定及び支給の時期</u>	P. 16
⑥ <u>報酬水準の決定方法</u>	P. 16
⑦ <u>報酬の方針の決定・検証方法</u>	P. 16 - P. 17

V. <u>監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制</u>	・ ・ P. 17 - P. 18
1. <u>監査等委員会監査の実効性向上への取組み</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 17
2. <u>会計監査の適正性確保のための体制</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 17 - P. 18
3. <u>会計監査人の選解任、報酬</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 18
VI. <u>社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制</u>	・ ・ P. 19
VII. <u>リスクマネジメント、コンプライアンス（体制、取締役会との関係）</u>	・ ・ ・ P. 19 - P. 21
1. <u>リスクマネジメント</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 19 - P. 20
① <u>リスクマネジメント委員会</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 19
② <u>リスク管理活動</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 19 - P. 20
2. <u>コンプライアンス体制</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 20 - P. 21
① <u>コンプライアンスの規範・基準</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 20
② <u>コンプライアンス委員会</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 20
③ <u>KOBELCO グループ・コンプライアンスプログラム</u>	・ ・ P. 20 - P. 21
④ <u>内部通報制度による健全性確保</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 21
VIII. <u>資本市場との対話に向けた体制</u>	・ ・ ・ P. 21 - P. 22
1. <u>株主総会について</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 21 - P. 22
① <u>株主総会関係の日程設定、株主総会関係書類の開示など</u>	・ ・ P. 21
② <u>信託銀行等名義で株式を保有する機関投資家等の議決権行使等について</u>	・ ・ P. 21 - P. 22
2. <u>開示の基本的な方針、姿勢</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 22
3. <u>資本市場との対話の体制</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 22
IX. <u>資本政策、買収防衛策、政策保有株式について</u>	・ ・ ・ P. 22 - P. 24
1. <u>資本政策の考え方</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 22 - P. 23
2. <u>配当について</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 23
3. <u>不適切な者によって当社の財務および事業の決定を支配されることを防止するための取組み</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 23
4. <u>政策保有株式について</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 23 - P. 24
① <u>保有の基本方針</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 23 - P. 24
② <u>議決権行使基準</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 24
X. <u>企業年金のアセットオーナーとしての考え方</u>	・ ・ ・ ・ ・ P. 24
別紙 <u>コーポレートガバナンス・コードの対応状況一覧表</u>	・ ・ ・ P. 25

2015年12月21日 作成
2016年6月16日 改訂
2017年6月21日 改訂
2018年6月21日 改訂
2018年12月21日 改訂
2019年6月20日 改訂
2020年6月24日 改訂
2021年4月1日 改訂
2021年11月5日 改訂

I. コーポレートガバナンスに対する基本的な姿勢

KOBELCO グループは、企業価値とは、業績、技術力のみならず事業活動を行なう上での株主・投資家、顧客・従業員、地域社会等あらゆるステークホルダーに対する社会的責任への姿勢を含むものであると認識しており、これら全ての向上に真摯に取り組むことが、企業価値の向上につながると考えています。

したがって、コーポレートガバナンスとは、単に組織の形にとどまらず、こうした全ての取り組みを実現するための枠組みであると考えおり、枠組みの構築にあたっては、適切なりスクテイクによる企業価値向上に資する体制の整備、ステークホルダーとの協働、資本市場との適切な対話、株主の権利・平等性の確保、透明性の確保といったことが重要と認識しています。

こうした考えのもと、KOBELCO グループは、「グループ企業理念」をあらゆる事業活動の基盤として、サステナビリティ経営を推進することにより、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

II. 当社の経営理念等

1. 企業理念・経営ビジョン

①グループ企業理念

『KOBELCO が実現したい未来』

「安全・安心で豊かな暮らしの中で、今と未来の人々が夢や希望を叶えられる世界。」

私たちの技術・製品・サービスは、今を生きる人々だけではなく、未来を生きる人々のためのものであります。

人々の安全・安心な暮らしと、美しく豊かな地球環境が続く未来であること。その上で、新たな便利さや快適さをつくる価値が生まれ、人々の夢や希望が叶えられていく。それが、KOBELCO の目指す世界です。

『KOBELCO の使命・存在意義』

「個性と技術を活かし合い、社会課題の解決に挑み続ける。」

社員一人ひとりの個性と多事業領域を支える様々な技術は、時代のニーズに向き合い培ってきた私たちの資産であり強みです。社会の基盤を支えながら、より難易度の高まる課題を解決するため、組織や常識の枠にとらわれず挑みつづける。それが KOBELCO の使命であり、存在意義です。

『KOBELCO の 3 つの約束』

1. 信頼される技術、製品、サービスを提供します
2. 社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊びます
3. たゆまぬ変革により、新たな価値を創造します

『KOBELCO の 6 つの誓い』

1. 高い倫理観とプロ意識の徹底

私たちは、法令、社内ルール、社会規範を遵守することはもちろんのこと、高い倫理感とプロとしての誇りを持って、公正で健全な企業活動を行います。

2. 優れた製品・サービスの提供

私たちは、「品質憲章」に基づき、安全かつ安心で、優れた製品・サービスを提供し、お客様の満足と社会の発展に貢献します。

品質憲章

KOBELCO グループは、製品、サービスにおいて「信頼される品質」を提供するために法令、公的規格ならびにお客様と取り決めた仕様を遵守し、品質向上に向けてたゆまぬ努力を続けてまいります。

3. 働きやすい職場環境の実現

私たちは、安全で安心して働くことができる職場環境を実現します。
また、一人ひとりの人格・個性・多様性を互いに尊重し、それぞれが最大限の能力を発揮して活き活きと働ける職場環境を実現します。

4. 地域社会との共生

私たちは、グループの基盤である地域社会に貢献するよう努めます。

5. 環境への貢献

私たちは、より豊かで住みやすい社会づくりを目指して、環境に配慮した生産活動を行ない、技術・製品・サービスで環境に貢献するよう努めます。

6. ステークホルダーの尊重

私たちは、お客様、お取引先、社員、株主等を含む幅広いステークホルダーを仲間として尊重し、健全且つ良好な関係を築きます。

[《↑目次へ》](#)

②サステナビリティ経営の推進と KOBELCO グループのマテリアリティ

KOBELCO グループは、2020 年 5 月に新たなグループ企業理念を制定するとともに、経営上重要な課題を「価値創造領域」と「経営基盤領域」に分け、グループ企業理念をベースに推進する「サステナビリティ経営のフレームワーク」を整理しました。

加えて、2021 年 5 月には、長期的な時間軸の中で「社会課題の解決」や「新たな価値創造」を通じて持続的に成長し、社会にとってかけがえのない存在となるために取り組むべき 5 つのマテリアリティ（中長期的な重要課題）を特定しました。

「KOBELCO が実現したい未来」を見据え、マテリアリティに取り組むことで、「KOBELCO の使命・存在意義」を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を追求していきます。

KOBELCO グループのマテリアリティ

KOBELCO グループのマテリアリティ	
グリーン社会への貢献	気候変動対応
	資源循環対応
安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献	「3E+S」のエネルギー供給 ※
	ニーズに即した素材・機械の提供
	安全性と生産性の向上
人と技術で繋ぐ未来へのソリューション提供	デジタル化によるものづくり・業務変革 (DX)
	多様な知的資産の融合と革新
多様な人材の活躍推進	ダイバーシティ&インクルージョン
	働き方変革
	人材育成
持続的成長を支えるガバナンスの追求	コンプライアンス・リスクマネジメント
	人権尊重
	安全衛生
	品質保証
	コーポレートガバナンス

※ 3E+S : Energy Security, Economic Efficiency, Environment + Safety

毎年発行する統合報告書ではマテリアリティの各項目に関する指標・目標のほか、気候関連情報開示タスクフォース（TCFD）に基づいた開示を行っています。

[《↑目次へ》](#)

③経営戦略、中期経営計画について

- 当社は、中長期経営ビジョンの具体的な事業像として、素材系事業・機械系事業・電力事業の3本柱による成長戦略を一層深化させ、盤石な事業体の確立を目指します。
- 事業像の実現のため、3年～5年の期間の中期経営計画を必要に応じ定めます。
- 中期経営計画の策定にあたっては、足下の状況、将来の予測だけではなく、中期経営計画の策定の前提となる過去の中期経営計画の結果のレビューを行ったうえで策定を行いません。
- 中期経営計画の策定においては、単に収益計画に関するものだけでなく、事業ポートフォリオ、安全・コンプライアンス、サステナビリティ、財務体質の改善、資本政策についても検討します。
- なお、経営を取り巻く環境の激変などが生じた場合には、状況に応じた中期経営計画の見直しを実施することがあります。
- 中期経営計画は、以下の当社のホームページに掲載いたします。
<http://www.kobelco.co.jp>

2. 企業倫理

神戸製鋼グループは、企業としての社会的責任（CSR）を果たすことをグループ経営の重要な施策と位置付け、具体的な行動指針として「企業倫理綱領」を制定しています。

① 企業倫理綱領

- 「企業倫理綱領」は、「KOBELCOの3つの約束」を実践するための考え方と行動指針を示しており、「企業倫理規範」「企業行動基準」、およびその「実施要領」によって構成されます。
- 「企業倫理規範」は、神戸製鋼がさまざまな企業活動を行なう上で、会社および役員・社員が遵守すべき規範です。
- この「企業倫理規範」を神戸製鋼グループ全社員の具体的な行動につながるよう、分かりやすく定めたものが「KOBELCOの6つの誓い」です。
- 「企業倫理規範」を日々の業務の中で実践するために、とりわけ重要な行動の基準については「企業行動基準」として定めます。
- 「企業行動基準」の各項目については、その内容をさらに詳しく解説した運用マニュアルを作成し、従業員一人ひとりが実践に努めます。
- 神戸製鋼グループは、全ての企業活動を「企業倫理綱領」に則って行なうことで、より良い環境や社会に貢献していきます。（「企業倫理綱領」については、詳細は、当社ホームページ <https://www.kobelco.co.jp/> をご覧ください。）

[《↑目次へ》](#)

②企業倫理綱領と経営トップ

- 経営トップは、「企業倫理規範」の実践を自らの重要な役割として、率先垂範し、関係先をはじめ社内組織への周知徹底と定着化に最大限注力します。
- また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行なうとともに、企業倫理の徹底を図ります。
- 「企業倫理綱領」に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決

にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明、再発防止に努めます。

- また、人の健康または安全が危険にさらされる場合には、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、経営トップは、権限と責任を明確にした上で、自らを含めて厳正な処分を行ないます。
- 「企業倫理規範」の制定、廃止および変更は、コンプライアンス委員会への諮問を経たうえで、当社取締役会の決議により行ないます。

[《↑目次へ》](#)

3. 環境経営基本方針

「安全・安心で豊かな暮らしの中で、今と未来の人々が夢や希望を叶えられる世界。」を実現するために、全ての生命を育む健全な地球環境を次世代に引き継ぐことは、我々に課せられた大きな使命であると考えています。そのために KOBELCO グループは 3 つの VISION からなる環境経営基本方針のもと、行動規範である KOBELCO の 6 つの誓いに照らした具体的な取り組み、「環境経営の 6 つの実施事項」を策定し、環境経営を推進しています。

「グループ環境経営の実践による更なる企業価値の向上—グループの環境力向上—」
KOBELCO グループは、環境先進企業として以下を実践することにより、社会的責任を果たすと共に、環境力を高め企業価値を向上させる。

1. 環境に配慮した生産活動
2. 製品技術サービスでの環境への貢献
3. 社会との共生・協調

[《↑目次へ》](#)

4. ダイバーシティの充実への取り組み

当社は、多様な背景や価値観を持つ人たちが職場で十分に力を発揮し、組織全体の成長力を高めることにより、活気ある事業展開につながると考えており、ダイバーシティ&インクルージョン推進を重要な経営課題の一つに位置付けています。

したがって、グループ全社員が実践すべき規範として、グループ企業理念に多様性の尊重を掲げるとともに、KOBELCO グループの 5 つのマテリアリティ（中長期的な重要課題）の一つとして「多様な人材の活躍推進」を掲げ、個々の能力を最大限に発揮できる企業を目指し、職場環境・組織風土の改革を推進します。

① イニシアティブへの賛同等

2021 年 3 月に「国連グローバル・コンパクト (United Nations Global Compact)」に署名したほか、女性社員の中核人材への登用に向けた社内の取り組みの加速、ムーブメントの形成を目的として、2021 年 8 月に日本経済団体連合会が発表した「2030 年 30%のへのチャレンジ」に賛同しています。

② 具体的な取り組み概要

2023 年までに女性社員の管理職比率を 2020 年度比で 2 倍にする目標を掲げ、女性リーダー育成の取り組みを行っていきます。

また、外国人社員・キャリア（中途）採用社員については、事業のグローバル化推進、即戦力人材・自社にない新たなノウハウ獲得などを期待し、積極的に採用しており、既に管理職等中核人材として多数活躍しています。今後、当社グループにおける経営環境、事業戦略の変化等により、採用戦略も機動的な対応を行う必要があるため、外国人社員・キャリア採用社員については、目標数等は掲げておりませんが、更なる採用強化、中核人材として活躍できる環境整備（人材育成施策等）などに積極的に取り組んでいきます。

具体的なダイバー＆インクルージョンの取組みについては、当社ホームページ (https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/outline/diversity/) をご参照ください。

[《↑目次へ》](#)

Ⅲ. 経営機構

1. 経営機構の考え方(経営機構、経営の委任範囲)

需要分野、事業環境、商流、規模などが異なる広範囲なセグメントのシナジー効果を発揮させることが当社の企業価値の源泉であり、持続的成長の礎となる技術開発やイノベーションの追求は、現場と一体となった議論無くしては達成できないと当社は考えます。

さらに、多岐にわたる事業に対するリスク管理や経営資源の分配などにつき、活発な議論や適切な意思決定を行なうと同時に、機動的な業務執行の監督を取締役会が行なうことが必要であり、そのためには、監督と執行を完全には分離せず、業務執行側に対する正しい理解を持ったメンバーが取締役に参画することが望ましいと考えています。

こうした考えのもと、機関設計として、監督と執行を完全には分離しない一方、当社の幅広い事業に対する充実した監査の実施、監督機能の維持・強化、経営に関する意思決定の迅速化を図るため、監査を担当する者が、取締役会において議決権を有する監査等委員会設置会社を選択しています。

当社の取締役会は以下の体制とします。

[《↑目次へ》](#)

①取締役会の体制、監督と執行権限について

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、定款上の員数である15名以内とし、取締役会における実質的な議論を確保しつつ、取締役の多様性にも配慮した適切な人数で構成します。
- 当社の取締役会は、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングに重点を置き、業務執行取締役には、社長のほか、全社として重点を置く特定機能を総括する取締役を置きます。加えて、活発な議論や適切な意思決定と監督をより高めるためには、社外の公正中立な視点や少数株主をはじめとするステークホルダーの視点を反映することが不可欠であるため、監査等委員である社外取締役に加え、監査等委員でない社外取締役を複数名招聘することとします。
- 監査等委員である取締役の員数は、定款上の員数である5名以内とします。
- 取締役会における社外取締役の員数の比率は1/3以上とするとともに、監査等委員を含む非業務執行取締役の比率を過半数とします。
- なお、これらの取締役の候補者選定にあたっては、ジェンダーや国籍などに拘ることなく、様々な分野から当社の企業価値向上に資する人材を社内外に広く求めることとしており、社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬委員会にて候補者を検討し、取締役会に答申しています。
- 取締役会の議長は、原則、独立社外取締役から選任します。
- 取締役会は、重要な業務執行その他法定の事項につき審議・決議と業務執行の監督を担います。
- ただし、取締役会が迅速な判断を阻害しないよう取締役会での審議基準を定め、一定の範囲で社長以下の業務執行の責任者に権限を委譲します。
- 加えて、業務を執行する取締役を補佐する者として執行役員をおき、経営の委任と迅速な経営判断の実施ができる体制とします。
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の任期は、変化の激しい

経営環境に機敏に対応するため、1年とします。なお監査等委員である取締役の任期は、会社法で定められた2年となります。

[《↑目次へ》](#)

② 社外取締役の役割・機能

当社の社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、監督機関としての役割のみならず、社外の公正中立な視点や少数株主をはじめとするステークホルダーの視点を取締役会の決議に反映させることや、それぞれの経験をもとにした経営に対する助言を行なうことで、適切なリスクテイクを後押しし、当社の中長期的成長をサポートする機能を担っています。

こうした考えのもと、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の役割・機能等については、毎月開催される取締役会へ出席し、当社の持続的な成長のために必要な公正中立な視点や少数株主をはじめとするステークホルダーの視点、自身の多様な経験を踏まえた適切な助言と、こうした観点に基づいた議決権の行使、取締役会の監督、当社と経営陣の間の利益相反の監督の役割を担います。

加えて、取締役会の議論を活性化、深化させることで、事業活動に対するモニタリング機能をより充実させるため、原則、社外取締役が取締役会議長を務めることとします。

[《↑目次へ》](#)

③ 業務執行の仕組み等

- 当社の取締役会は、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングに重点を置き、執行役員が業務の執行を分担します。
- 当社の執行役員は、法定の機関ではありませんが、取締役会で選任され、取締役会にて委嘱された業務を執行する重要な役職であると位置付けます。
- こうした体制のもと、経営に関する重要な事項や取締役会付議事項を審議する場として「経営審議会」（月2回開催）を開催します。
- 経営審議会のメンバーは、社長、業務執行取締役および経営企画部担当執行役員、社長の指名する執行役員（各事業部門の長）ならびに常勤の監査等委員である取締役の常任メンバーに加え、案件毎に指名されるメンバーで構成します。
- 経営審議会は、決議機関ではなく、各事業部門、当社グループの業務執行に対し多方面からの考察を加えることを目的とした闊達な議論の場として位置付け、経営審議会で審議した事項は、取締役会に決議事項もしくは報告事項として上程します。
- 経営審議会の審議の実効性を高めるため、補佐機関として、サステナビリティ推進、リスクマネジメント、事業ポートフォリオ管理、設備投資・投融資など全社戦略上の重要事項に関する各種委員会を置きます。
- また、業務を執行する取締役、執行役員およびフェロー並びに社長の指名する関係会社の社長および役員を構成員とする「役員連絡会」（四半期に1回開催）を置きます。
- 「役員連絡会」は経営に関する重要な事項について情報の共有化を図る場であり、加えて、当社グループ一体経営・業務執行に必要な様々な知識の取得と適切な更新等の研鑽のために社内外から講師を招聘した研修を実施する場としても位置付けます。

[《↑目次へ》](#)

④ 監査等委員会、監査等委員について

監査等委員会は、会社法上、3名以上置き、そのうち過半数を社外取締役とすることが義務付けられておりますが、当社は、より透明性・公正性が担保され、監督機能が果たされるよう、5名の監査等委員を置き、そのうち3名は法曹界、金融界、産業界出身など多様な領域から招聘した社外監査等委員とします。

監査等委員会は、取締役会と協働して当社の監督機能の一翼を担い、株主の付託を受けた機

関として、企業集団を含む当社の健全で持続的、かつ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを目的として、次の取組みを行ないます。

- 監査等委員会は、当社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、当社の迅速・果断な意思決定が可能となる環境整備に努め、取締役または使用人に対し積極的な意見の表明に努めます。
- 監査等委員会委員長は社外委員から選出します。
- 監査等委員会の職務執行が円滑に行なわれるよう、常勤の監査等委員を監査等委員会にて指名します。
- 常勤の監査等委員は、選定監査等委員に選任され、常勤者としての特性を踏まえ、監査環境の整備および社内の情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの整備状況を日常的に監査します。また、職責の遂行上知り得た情報を、他の監査等委員と共有します。
- 監査等委員である社外取締役は、その独立性、選任された理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、取締役会等に対して忌憚のない意見を述べます。
- 監査等委員には、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものを少なくとも1名配します。
- 監査等委員は、監督機能の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、常に自己研鑽に努め、当社は、監査等委員がその役割と責務を十分に理解するための機会を確保できるように支援を行ないます。

[《↑目次へ》](#)

⑤ 監督機能について

- 当社の取締役会は、各取締役が相互に監視・監督機能を担うとともに、事業部門等の業務執行に対しての監視・監督を担います。
- 加えて、適法性監査にとどまらず、内部統制システムの基本方針に則った業務執行が行なわれるよう、各監査等委員が、監査等委員会および取締役会で発言を行ない、議決権を行使することで、監督する機能の充実を図ります。
- さらに、当社の取締役会の構成上、独立性のある社外取締役（監査等委員である社外取締役を含む。）の員数を1/3とするとともに、監査等委員を含む非業務執行取締役の比率を過半数とすることで、当社の経営に対する高い監督機能を維持します。
- また、取締役会の諮問機関として、「コンプライアンス委員会」、「指名・報酬委員会」、「品質マネジメント委員会」、「コーポレートガバナンス委員会」を設置します。
- なお、当社は、当社の中長期的な企業価値の向上のためには、取締役が過度にリスクを意識し委縮することなく、適切にリスクをとることができることが重要との観点から、会社法第426条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項に定める取締役の損害賠償責任を、法令の限度において、取締役会の決議によって免除することができる旨を定款に定めます。
- また、非業務執行取締役にはリスクの回避・抑止や不祥事の防止に加え、当社の経営陣が適切にリスクをとることを支えるために、より能動的、積極的に権限を行使し、経営陣に対し、適切に意見を述べる機能を期待しており、こうした機能を十分に発揮できるよう、当社と非業務執行取締役とは、取締役会の決議により、会社法第427条第1項の規定および定款の定めに基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結します。

[《↑目次へ》](#)

⑥取締役会の実効性確保への取組み

当社では、取締役会が適切な意思決定と監督機能を果たすため、以下の取組みを行ないます。

- 毎年、監査等委員会が各取締役に対しヒアリングを行なうことで、取締役会による業務執行の決定および内部統制システムの基本方針に謳う効率的な業務執行の実施の検証を行ないます。
- 取締役会の運営にあたっては、取締役会で活発かつ十分な審議ができるよう、必要に応じて会日の3日前までの資料の配付を基本とし、そのため、取締役の所在に関わらず、資料が受領できるよう、企業秘密の保持に十分な配慮を行ったうえで、電磁的方法の活用を推進します。
- 取締役会の資料以外にも、取締役等からの要請など必要に応じ、当社から取締役に対して十分な情報を提供し、必要な説明を行ないます。
- 取締役会の議論を活性化、深化させることで、事業活動に対するモニタリング機能をより充実させるため、原則、社外取締役が取締役会議長を務めることとします。
- 経営企画部に取締役会事務局を置き、取締役会事務局が年間の取締役会開催スケジュールや可能な範囲で予想される審議事項について年度に先立ち決定・整理をします。加えて、審議項目数や開催頻度が適切であり、審議時間を十分に確保できるよう、各部門との調整を行ないます。
- 取締役・監査等委員会は、必要と考える場合には、当社の費用において外部の有識者等の助言を仰ぐなど、取締役会の監督機能の実効性の向上に努めます。
- 取締役会・監査等委員会は、内部統制システムの監督・監査を通じて、各取締役・監査等委員会が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認します。
- なお、取締役会全体の実効性については、事業年度ごとに、各取締役に対するアンケートおよびアンケート結果に対するコーポレートガバナンス委員会による一次評価を経たうえで取締役会において議論・評価を行ない、課題の抽出を実施します。アンケート項目等については、毎事業年度の評価結果をもとに、取締役会において内容を見直すこととします。なお、評価結果の概要については、毎年度開示します。

[《↑目次へ》](#)

⑦指名・報酬委員会

- 当社は、取締役会の運営の公正性および透明性を向上させることを目的として、取締役・執行役員等の重要な人事・報酬に関する答申を行なう機関として「指名・報酬委員会」を設置します。
- 指名・報酬委員会は、取締役会において選定された、社長を含む3名から5名（過半数を独立社外取締役とする。）の委員で構成され、毎事業年度最低1回以上、必要に応じ適宜委員会を開催します。
- 指名・報酬委員会の委員長は独立社外取締役が務めるものとします。
- 指名・報酬委員会は、取締役会の諮問を受け、以下の事項につき審議し、その意見を取締役会に答申します。
 - A) 取締役（監査等委員であるものを除く。）・執行役員の候補者の指名および選任・解任
 - B) 代表取締役の候補者の指名・選定および解職
 - C) 特任顧問の選任および解任
 - D) 上記A)～C)に関する考え方
 - E) 取締役（監査等委員であるものを除く。）・執行役員・特任顧問の報酬制度
- 取締役会は、指名・報酬委員会の意見の答申の内容を十分に尊重し、当該答申のなされた事項を決定します。
- 指名・報酬委員会の事務局は人事労政部が担います。

[《↑目次へ》](#)

⑧コーポレートガバナンス委員会

- 当社は、当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスを実現するため、取締役会の諮問機関としてコーポレートガバナンス委員会を設置します。
- コーポレートガバナンス委員会は、社長および経営企画部を総括する取締役または執行役員、総務・CSR部を総括する取締役または執行役員、取締役会にて選定された独立社外取締役複数名で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。
- コーポレートガバナンス委員会は、毎事業年度最低1回以上、必要に応じ適宜委員会を開催します。
- コーポレートガバナンス委員会の委員長は独立社外取締役が務めるものとします。
- コーポレートガバナンス委員会は、取締役会の諮問を受け、以下の事項につき審議し、その意見を取締役会に答申します。
 - A) 当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本方針
 - B) 経営機構の考え方ならびに機関設計に関する事項
 - C) 取締役会の実効性に関する評価
 - D) 取締役会の実効性向上に向けた施策
 - E) コーポレートガバナンス報告書に関する事項
 - F) その他コーポレートガバナンスに関する事項全般（但し、指名・報酬委員会における審議事項を除く）
- 取締役会は、コーポレートガバナンス委員会の意見の答申の内容を十分に尊重し、当該答申のなされた事項を決定します。
- コーポレートガバナンス委員会の事務局は経営企画部が担います。

[《↑目次へ》](#)

IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備

当社は、「KOBELCOの3つの約束」、「KOBELCOの6つの誓い」、環境経営方針のもと、経営ビジョンの実現による中長期の企業価値向上を達成するためには、経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える体制整備が必要と考えます。当社による取組みは以下の通りです。

[《↑目次へ》](#)

1. 役員候補者の指名について

①取締役候補者の指名にあたっての考え方

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は株主から負託を受けた役割を果たすため、以下の資質を持つ人物が望ましいと考え、この考え方に沿って候補者を指名します。

- A) ステークホルダーに配慮し、社会的責任を全うすると同時に、企業価値の向上に取り組むという当社の企業理念、経営ビジョンを十分に理解し、その実践に努めることができること
- B) 自身のキャリアを踏まえて事業、職務への深い知見を有すると同時に、経営資源の分配をはじめ、重要な経営事項の決定に際し、素材系、機械系、電力供給といった多岐にわたる当社の事業間のシナジー効果を十分に発揮できるよう、柔軟かつバランスの取れた判断ができること
- C) 変化の激しい環境において、迅速かつ果敢な判断ができること

- D) 取締役会の一員として、他の取締役に對し、積極的な提言、示唆を実施できること
- E) なお、社外取締役については、社外の公正中立な意見を取締役会の決議に反映させることで、適切なリスクテイクを後押しし、当社の中長期的成長をサポートすることができる人物が望ましいことから、上記 A) 乃至 D) に加えて、以下の条件を満たすことを求めます。
 - a. 豊富な経験と高い見識を有し、その経歴等に鑑みて、客観的・公正・中立な判断ができること
 - b. 特に、当社の経営ビジョン・経営計画の推進にあたり必要なグローバルな知見もしくは当社の営む事業分野に対する知見があること
 - c. 当社の定める独立役員の基準を満たすこと

[《↑目次へ》](#)

(2) 監査等委員である取締役候補者

当社の監査等委員である取締役は株主から負託を受けた役割を果たすため、以下の条件を満たす人物が望ましいと考え、この考え方に沿って候補者を指名します。

- A) 当社の多岐にわたる事業特性を十分に理解したうえで、会社法に定める職責・機能にもとづき適正な監査・監督ができること
- B) 適法性監査にとどまらず、企業価値向上に資するよう、経営の妥当性にまで視野を広げ、取締役会で積極的な発言等ができること
- C) 監査等委員であることを踏まえて、取締役としての権限を適正に行使できること
- D) なお、少なくとも1名は財務および会計に関する相当程度の知見を有する人物の登用を基本とします。
- E) また、監査等委員である社外取締役については、様々な視点から監査・監督機能が発揮されるよう法曹界、金融界、産業界等幅広い分野の出身者からそれぞれ招聘することを基本とし、その上で、その知見を活かして、監査等を通じて得た情報をもとに、適切なリスクテイクを後押しし、当社の中長期的成長をサポートすることができる人物が望ましいことから上記 A) 乃至 C) に加えて、以下の条件を満たすことを求めます。
 - a. 豊富な経験と高い見識を有し、その経歴等に鑑みて、客観的・公正・中立な判断ができること
 - b. 当社の定める独立役員の基準を満たすこと

[《↑目次へ》](#)

② 独立役員の基準

当社の社外取締役（監査等委員である社外取締役を含む。）は、以下の要件のいずれにも該当しない場合に、独立性を有するものとします。ただし、L) は監査等委員である社外取締役についてのみ適用されるものとします。

- A) 現在または過去における当社グループ（当社およびその子会社をいう。以下同じ。）の業務執行者（業務執行取締役、執行役および執行役員その他の使用人をいう。以下同じ。）
- B) 現在または過去5年間において、近親者（2親等以内の親族をいう。以下同じ。）が当社グループの業務執行者であるもの
- C) 現在または過去3年間における当社の主要な株主（議決権保有割合10%以上の株主をいう。）またはその業務執行者
- D) 現在または過去3年間における当社の主要な取引先（直近3事業年度における当社に対する支払額のうち最も高い額が当社の連結総売上高の2%を超える取引先をいう。）またはその業務執行者

- E) 現在または過去 3 年間に於いて当社を主要な取引先とする者（直近 3 事業年度における当社の支払額のうち最も高い額がその者の連結総売上高の 2% を超える取引先をいう。）またはその業務執行者
- F) 現在または過去 3 年間に於いて当社の資金調達に必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者またはその業務執行者
- G) 現在または過去 3 年間に於いて当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（個人の場合には 1000 万円/年または 10 万ドル/年のいずれか大きい額以上の額のものを用い、法人、組合等の団体である場合にはその団体の連結総売上高の 2% 以上の額のものを用い。）を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ているものが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者。但し、当該団体から報酬の支払を受けず、独自に自己の職務を遂行する者を除く。）
- H) 当社の会計監査人である公認会計士、または当社の会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
- I) 直近事業年度において、当社から 1000 万円/年または 10 万ドル/年もしくは当該組織の平均年間総費用の 30% のいずれか大きい額を超える寄附または助成を受けている組織の代表者もしくはそれに準ずる者
- J) 当社グループと社外役員との相互派遣の関係（当社グループに在籍する業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ当該他の会社に在籍する業務執行者が当社の社外役員である場合をいう。）を有する会社の業務執行者
- K) 近親者が上記 C)～J)（業務執行者については、取締役、執行役および執行役員に限り、法律事務所等の専門的アドバイザーファームに所属する者については、社員およびパートナーに限る。）に該当する者
- L) 以下の a. から c. に該当する者の近親者
 - a. 現在または過去 1 年間に於ける当社の子会社の非業務執行取締役
 - b. 現在または過去 1 年間に於ける当社の子会社の会計参与（当該会計参与が法人である場合は、当該法人に所属する公認会計士もしくは税理士）
 - c. 過去 1 年間に於ける当社の非業務執行取締役

[《↑目次へ》](#)

③役員候補者の指名手続き・プロセス

- 当社の取締役候補者の指名にあたっては、取締役会において、指名にあたっての考え方を充足するか否かをもとに指名の審議・承認を行ないます。
- なお、当社の取締役会には社外取締役 6 名が出席するため、取締役候補者の指名の審議にあたっては十分な公正性が担保されていると認識していますが、これらの審議に先立ち、取締役会の諮問機関であり、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に諮問し、答申をうけることとします。
- 取締役候補者指名にあたっての考え方、独立役員の見直しについては、定期的に指名・報酬委員会にて検証し、必要に応じて見直しを行ないます。

[《↑目次へ》](#)

④役員候補者の指名理由および役員の兼任に関する開示等

- 取締役候補者の指名理由については、株主総会参考書類において開示します。
- 加えて、取締役及び取締役候補者の知見等を一覧表として、株主参考書類、統合報告書等で開示します。
- なお、当社の取締役が、当社以外の会社等の役員もしくはこれに準ずるものを兼任する場合には、その上限数を特に規定をしていますが、当社での職務執行に影響を及ぼさ

ぬよう配慮を求め、新たに兼任する場合には取締役会にて報告されると同時に、株主総会参考書類、事業報告および有価証券報告書において、適時適切に開示します。

[《↑目次へ》](#)

⑤利益相反取引の監督について

- 取締役候補者となった時点で、総務・CSR部が利益相反取引の可能性につき調査のうえ、取締役会への事前の承認および事後の報告を実施します。
- 就任後も定期的かつ継続的に兼務状況の確認、利益相反取引の可能性の調査、および必要に応じた承認要請を行ないます。
- 当社の取締役の子会社の取締役の就任に関しては、利益相反取引の可能性を極少化するため、取締役会において十分な審議を行ない、経営戦略上必要なもの以外は認めないこととします。
- なお、当社が関連当事者となる取引については、一般取引と同様に市場情勢を勘案し、価格交渉の上、決定します。

[《↑目次へ》](#)

2. 役員のトレーニング・育成等

①役員のトレーニング

当社は、取締役、執行役員がその役割・責務を十分に果たすことができるよう、必要な知識の習得と適切な更新の場として、以下のトレーニング機会を提供し、その費用の支援を行ないます。

- 就任時には、当社の事業・財務状況等に関し、関係部署より十分な説明を行なうと同時に、必要に応じて製造現場の視察を行なうなど、知識・情報の取得機会を設けます。
- 特に社内出身の新任取締役、新任執行役員に対しては、取締役・執行役員の役割・責務や法務・企業統治に関するトレーニングの機会を提供します。
- 法令改正やマネジメントなどに関する様々な知識の取得、適切な更新等の研鑽を目的に、社内外から講師を招聘した研修会を年に複数回開催します。
- コンプライアンスに対するトップマネジメントとして要求される事項を外部講師から学ぶ場として「コンプライアンスストップセミナー」を年に1度開催します。
- このほか、経営戦略、財務・会計、組織等に関する外部の研修の受講を斡旋・推奨し、当社はこれをサポートします。
- これらのトレーニングの受講状況などについては、1年に1回確認をし、取締役会に報告するものとします。

[《↑目次へ》](#)

②最高経営責任者の後継者育成についての考え方

- 最高経営責任者の後継者育成については、当社経営における最重点課題の一つと捉えており、独立社外取締役を委員長とし、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会で当社の経営課題の解決・企業価値向上のために求められる資質や人材について継続的に議論しています。
- 最高経営責任者の選任は、指名・報酬委員会にて、当社の事業環境や経営計画推進などの観点を踏まえた審議を行なった上で、取締役会へ答申を行ない、取締役会で決定いたします。
- 最高経営責任者の後継者育成にあたっては、取締役または執行役員の中から候補対象者を複数選定し、指名・報酬委員会での議論を経た上で、その対象者を経営上重要な役割へ任用することとしています。
- また、取締役および執行役員には、当社の経営を担うものとして必要な知識・資質を習得するためのトレーニングの機会を提供しています。トレーニングのメニューにつ

いては、当社の置かれた事業環境等を踏まえて、指名・報酬委員会にて検討し、毎年度取締役会に答申を行ないます。

- 各取締役および執行役員のトレーニングの受講状況については、1年に1回、指名・報酬委員会で確認をいたします。

[《↑目次へ》](#)

3. 役員報酬制度の基本方針

① 役員の報酬制度の基本的な考え方

- (1) 当社の持続的発展を担う優秀な人材を確保し、適切に報奨することができる制度であること。
- (2) 広くステークホルダーと価値観を共有し、短期的な成長のみならず中長期的な成長の追求を促すことができる制度であること。
- (3) 連結業績目標の達成を動機づけていくにあたり、各々の役員が果たすべき役割を最大限発揮するべく、事業ごとの特性を十分に考慮した制度とすること。
- (4) 報酬制度の在り方、見直しの必要性については、指名・報酬委員会にて検討することで、報酬決定にかかる判断の客観性や透明性を確保すること。

[《↑目次へ》](#)

② 報酬体系

- (1) 株主総会決議に基づき、取締役会にて個別の役員報酬の算定方法を含む「役員報酬規程」、「役員報酬規程細則」、「役員業績連動報酬規程」、「役員株式給付規程」を定めます。
- (2) 当社の役員報酬は、役位・委嘱業務に応じた報酬ランクに基づく基本報酬(固定給)と、単年度の組織業績反映分及び個人評価反映分によって構成される業績連動報酬、並びに企業価値向上に対する利害を株主の皆様と共有することを目的とする株式報酬を基礎とした中長期インセンティブ報酬で構成します。ただし、社外取締役、及び監査等委員である取締役はその役割に鑑み、業績連動報酬並びに中長期インセンティブ報酬の対象外とします。なお、報酬ランクは、委嘱業務の職責の大きさを考慮して社長が決定し、指名・報酬委員会及び取締役会に報告するものとします。
- (3) 業績連動報酬のうち組織業績反映分の基準額は役位・報酬ランク毎の基本報酬の25～30%程度、個人評価反映分は役位・報酬ランク毎の基本報酬の▲5～5%程度、中長期インセンティブ報酬の単年度付与価値は役位・報酬ランク毎の基本報酬の25～30%程度に設定します。
- (4) 株主総会の決議に基づく、各報酬の限度額等
 - ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬
 - 基本報酬の支給限度額
 - 1 事業年度当たり総額 650 百万円以内
 - 業績連動報酬の上限額に相当する支給限度額
 - 1 事業年度当たり総額 350 百万円
 - 中長期インセンティブ報酬の付与上限ポイント
 - 1 事業年度当たり 671, 400 ポイント
 - ・監査等委員である取締役の報酬(基本報酬のみ)
 - 1 事業年度当たり総額 132 百万円

[《↑目次へ》](#)

③ 業績連動報酬の仕組み

- (1) 業績連動報酬のうち組織業績反映分は、中期計画に掲げる経営管理指標を基礎として業績目標を設定し、各事業部門も同様に各事業部門毎の業績管理指標を基礎として業績目

標を設定の上、それぞれの目標達成度に応じて、役位・報酬ランク毎の基準額に0～200%を乗じて支給額を決定します。なお、算定の基礎となる経営管理指標については、取締役会にて定めます。

- (2) 業績連動報酬のうち個人評価反映分は、委嘱業務・事業ユニットの業績、目標達成の度合いその他を含めた総合評価とし、役位・報酬ランク毎の基本報酬に▲5～5%を乗じて支給額を決定します。総括役員または事業部門長の評価は社長が決定し、その他執行役員の評価は総括役員または事業部門長が一次評価をし社長が決定します。評価の内容については指名・報酬委員会に報告するものとします。
- (3) 役位・報酬ランク毎の基準額、係数の算定方法は「役員報酬規程細則」及び「役員業績連動報酬規程」に定めます。
- (4) 経営管理指標は、事業報告にて開示します。

[《↑目次へ》](#)

④中長期インセンティブ報酬の仕組み

- (1) 中長期インセンティブ報酬は、企業価値の持続的な向上に対する貢献意識を高めることを目的に、役員株式給付信託（Board Benefit Trust）と称される仕組みを採用します。株式給付については、役位・報酬ランク毎の基準額を元に算出された基準ポイント数に、毎期の全社の当期利益及び配当実施状況に応じて0～100%を乗じたポイント数を付与し、信託期間中の3年毎の一定期日に、付与されたポイント数に応じて当社株式を給付します。
- (2) 役位・報酬ランク毎の基準ポイント数、係数の算定方法は「役員報酬規程細則」及び「役員株式給付規程」に定めます。
- (3) 信託による株式取得資金として原則として、3年毎に1,100百万円を拠出します。ただし、信託期間の末日に信託財産内に残存株式がある場合には、以降の信託対象期間における原資に充当し、1,100百万円から残存株式等の金額を控除した金額を拠出額とします。

⑤報酬額の決定及び支給の時期

- (1) 基本報酬は、役位・報酬ランクに基づく基本報酬を12か月で割った月額を役員就任月より毎月支給いたします。月の途中で委嘱業務の異動等により基本報酬に変更が生じた場合は、変更翌月より変更後の報酬を支給します。
- (2) 業績連動報酬のうち組織業績反映分は、毎事業年度終了後、算定式に基づき決定し、定時株主総会の実施月の翌月末までに一括支給いたします。個人業績反映分は、毎事業年度終了後に個人評価結果に応じて算定式に基づき決定した金額を12か月で割り、毎月の基本報酬と合わせて支給します。
- (3) 中長期インセンティブ報酬は、毎事業年度終了後に算定式に基づきポイントを決定し毎年6月30日に付与します。株式等の給付は信託期間中の3年毎の一定期日に行います。

[《↑目次へ》](#)

⑥報酬水準の決定方法

- (1) 外部の専門機関による役員報酬調査データ等に基づき、当社の企業規模、並びに役員が果たすべき職責に見合う報酬水準となるよう設定します。

⑦報酬の方針の決定・検証方法

- (1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬制度に関する方針は取締役会決議にて、監査等委員である取締役の報酬の方針は監査等委員全員の協議により決定します。

- (2)報酬制度の在り方、また見直しの必要性については、指名・報酬委員会にて検討し、見直しが必要と判断される場合は、制度設計の見直しを取締役に上程し、取締役会にて決議します。

[《↑目次へ》](#)

V. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制

1. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み

当社では、監査等委員会監査の実効性向上のため、以下の取組みを行ないます。

- 監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会室を設置し、監査等委員会室の使用人については、取締役からの独立性の確保および監査等委員会からの指示の実効性の確保を図るため、その人事異動および人事評価等について監査等委員と事前に協議します。
- 監査等委員会室の使用人は「監査等委員会監査等基準」に従い、監査等委員会の指示を受けて監査等委員会監査に係る補助業務等を行ないます。なお、監査等委員会監査にかかる補助業務等の遂行にあたっては、取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員および使用人はこれを妨げず、監査の実効性確保に協力します。
- 取締役、執行役員および使用人は、監査等委員会に対して、法定事項に加え、定期的に職務の執行状況、重要な委員会等の報告を行ない、また、事業活動において発生した重要なリスクとその対応状況、財務報告の適正性を確保するための社内体制の整備・運用状況についても、都度報告します。加えて、子会社の状況については、必要に応じて、その取締役、監査役、使用人から監査等委員会に対して報告を行なうとともに、監査等委員会室および内部統制・監査部は、監査等委員会に対して当社グループ全体のコンプライアンス、リスク管理等について適宜報告を行ないます。
- 監査等委員会の監査の実効性を確保するため、取締役は、取締役会において監査等委員会の「年度監査方針・計画」の説明を受け、監査目的を十分に理解するほか、監査等委員会と代表取締役社長との定期的会合や内部監査部門との連携によって、監査環境の整備に努めます。
- 「内部通報システム」における内部通報者の不利益待遇の禁止と同様に、監査等委員会に報告を行なった者が不利な取扱いを受けないことを企業倫理綱領に定め、その周知徹底を図ります。
- 監査等委員会がその職務の執行について、会社法に基づく費用の支払い等の請求をしたときは、当該請求が監査等委員会の職務の執行に必要ではないと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します。なお、監査等委員会は、職務上必要と認める費用について、毎年、あらかじめ一定額の予算を計上します。
- 監査等委員である社外取締役からの情報提供の依頼については、常勤の監査等委員である取締役または監査等委員会室を通じて、各部門が常時受けられる体制を確保します。

[《↑目次へ》](#)

2. 会計監査の適正性確保のための体制

- 会計監査人の職務の遂行が適正に行なわれることを確保するため、監査等委員会は次に掲げる事項につき、会計監査人から通知を受け、会計監査人が会計監査を行なうために必要な品質管理の基準を遵守しているかどうか、会計監査人に対して適宜説明を求め、その評価基準の確認を行なうこととします。
 - ・ 独立性に関する事項その他監査に関する法令および規程の遵守に関する事項

- ・ 監査、監査に準ずる業務およびこれらに関する業務の契約の受任の継続の方針に関する事項
- ・ 会計監査人の職務の遂行が適正に行なわれることを確保するための体制に関するその他の事項
- 監査等委員会は、会計監査人の監査計画を聴取し、これまでの監査実績を踏まえて、当社および海外も含めた子会社・関連会社の監査、四半期レビューの実施などについて、その監査範囲・監査活動内容が合理的に設定され、監査品質の維持、監査の効率化にも配慮しながら、適切かつ十分な監査日数を確保していること、加えて、専門性を有している監査要員の構成であることを確認します。
- また、監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合をもち、監査体制、監査計画および監査実施状況等について意見交換を行なうなど緊密に連携します。なお、会計監査人と監査等委員会の定期的な会合の際に、監査等委員以外の社外取締役に対して出席意思の有無を確認し、当該社外取締役と会計監査人が意見を交換する機会を確保します。
- 監査等委員会は、内部監査部門から定期的に監査方針・計画を聴取するとともに、内部監査部門、内部統制部門の双方から、適宜コンプライアンスやリスク管理等の内部統制の整備・運用状況とその監査結果の報告を受けるなど緊密な連携を保ち、効率的な監査を実施します。
- 上記の体制のもと、会計監査人は、内部監査部門、内部統制部門との間で適宜情報交換を行ない、監査を行ないます。
- 会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合、取締役は速やかに適切な対応が行なわれるように努めます。

[《↑目次へ》](#)

3. 会計監査人の選解任、報酬

- 監査等委員会は、会計監査人の再任の適否について、会計監査人の職務の遂行の状況等を考慮し、毎期検討します。
- 監査等委員会は、会計監査人が会社法第 340 条第 1 項各号記載のいずれかに該当すると認められる場合には、監査等委員全員の同意により会計監査人を解任します。
- 会計監査人が会計監査を適切に遂行できないと判断されるとき、その他その必要があると判断した場合、監査等委員会が当該会計監査人の解任または不再任に係る議案の内容を決定のうえ、取締役会が株主総会に提出します。
- 当社が会計監査人と監査契約を締結する場合には、会計監査人の監査契約の内容に加え、独立性の確認のため非監査業務等も勘案のうえ、会計監査人に対する監査報酬の額、監査担当者その他監査契約の内容が適切であるかについて検討します。
- 当社は、監査報酬の決定に先立ち、監査法人から監査の方法、日数等を含む監査計画および当該計画に基づく監査報酬額の提示を受け、当該計画および報酬の額の妥当性について、当社の事業規模および業務内容に鑑み、監査業務が適切に遂行されるための十分な監査時間が確保されているか、効率的な監査業務が実施されるかなどの観点で検討し、監査法人と協議のうえ監査報酬を決定します。なお、監査報酬の最終的な決定にあたっては、監査等委員会の同意を得ることとします。

[《↑目次へ》](#)

Ⅵ. 社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制

- 当社は独立社外取締役の機能を最大限に活用すべく、経営陣の指名や報酬以外の業務執行に関する情報の提供と共有の場として独立社外取締役会議を設置します。
- 独立社外取締役会議は独立社外取締役のみで構成され、定例会議を四半期に1度、その他必要に応じ臨時会議を開催します。
- 独立社外取締役会議には、適宜、業務執行取締役等が出席し、情報提供・意見交換を行ないます。
- なお、監査等委員会、内部監査部門、内部統制部門との情報共有等を図るため、独立社外取締役会議の事務局を経営企画部が担い、これを監査等委員会室がサポートすることとします。
- 加えて、監査等委員でない社外取締役と監査等委員会（社外取締役を含む）の間では定期的に意見交換会を開催し、情報の共有を図ります。

[《↑目次へ》](#)

Ⅶ. リスクマネジメント、コンプライアンス(体制、取締役会との関係)

当社は、取締役会で決議した基本方針のもと構築した内部統制システムに基づき、各種の社内規程を定め、各職位に応じた研修や全社的な研修を通じながら、その周知徹底を当社ならびに当社グループ各社にも図ります。

また、当社は、グループの企業価値を毀損する可能性のあるリスクに対し、リスクマネジメントの実効性を図るためリスクマネジメント委員会を設置し、リスクに適切に対応する活動として「リスク管理活動」に取り組めます。

このほか、「財務報告に係る内部統制」については、事業年度における評価範囲など内部統制の対応方針を取締役会で決議し、決定した方針を変更する場合は取締役会の承認を得るなど、取締役会の監督のもとに適正に運用されるように取り組めます。

[《↑目次へ》](#)

1. リスクマネジメント

①リスクマネジメント委員会

- 当社は、当社グループのリスクマネジメントの一元的な管理を通じた実効性の向上を図るため、リスクマネジメント委員会を経営審議会の補佐機関として設置します。
- リスクマネジメント委員会は次の活動を行なうことを目的とします。
 - A) リスクマネジメント全般に関する基本方針の立案・評価
 - B) リスクマネジメントの重要課題に関する具体方針の立案・評価
 - C) トップリスク・重要リスクのリスク対策実行計画の承認・評価
 - D) 重大リスク顕在化時の対応方針の立案
- リスクマネジメント委員会の事務局は内部統制・監査部が担います。

②リスク管理活動

当社の「リスク管理活動」は、以下の手順・年度ごとのサイクルで行なっています。この活動は、当社グループ会社にも積極的に展開をします。

- a. リスク発生時の影響が重大でグループ全体に及ぶと想定される重要度の高いリスクを特定し、個々のリスク管理活動の推進者として担当役員（リスクオーナー）を任命し、対策を講じるとともに、定期的に経営トップが対策の実施状

況を確認

- b. 個々のリスク管理においては、リスク管理活動推進者のもと、各部門のリスク対策実行責任者が、各部門の事業の中にある当該リスクを抽出・点検し、毎年、リスク管理計画を策定(Plan)
- c. 各部門では、リスク管理計画を実行し(Do)、点検し(Check)
- d. 翌年のリスク管理計画に改善点を反映(Action)
- e. 上記のPlan、Do、Check、Actionのサイクルを1年単位で実践
- f. 実効性を担保するために、各部門の一年間の活動結果を経営トップが確認したうえで、次年度以降の計画反映

活動全体は内部統制・監査部においてモニタリングしております。

[《↑目次へ》](#)

2. コンプライアンス体制

①コンプライアンスの規範・基準

- 当社は、法令や社会規範の遵守なくして企業の存立はあり得ないとの認識の下、コンプライアンス体制の構築を経営の最重要課題と位置付けます。
- 2000年6月に、法令等を遵守するための具体的な企業行動指針として『企業倫理綱領』を制定しました。
- 本綱領は、良き「企業市民」として法令その他の社会規範を遵守し、環境に配慮しながら、優れた製品・サービスの提供を通じて社会に貢献するため、会社及び役員、社員が守るべき規範・基準であり、その後の事業環境の変化に応じて、改定を行なっています。
- 2020年5月に「KOBELCOが実現したい未来」、「KOBELCOの使命・存在意義」を加えて体系化されたグループ企業理念の中に定めた、当社グループが持続的に発展していくための社会に対する約束事でありグループで共有する価値観である『KOBELCOの3つの約束』と、この約束を果たすためにグループ全社員が実践する具体的な行動規範である『KOBELCOの6つの誓い』をコンプライアンスの規範・基準とします。

[《↑目次へ》](#)

②コンプライアンス委員会

当社は、取締役会の諮問機関としてコンプライアンス委員会を以下の通り設置・運営します。

- 社長を含む社内委員3名に対し、公正中立な立場の社外委員が5名と過半数を占めます。
- 社外委員が委員長を務め、通報等により顕在化した重大なコンプライアンスリスクも踏まえ、グループ全体のコンプライアンス活動計画を立案し、進捗状況を確認の上、必要な見直しと改善を行います。
- コンプライアンス委員会は主なグループ会社でも設置します。

[《↑目次へ》](#)

③KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム

コンプライアンス活動計画の実行にあたっては、全社コンプライアンス総括役員、全社コンプライアンス担当役員の指揮の下、専任部署として当社の内部統制・監査部が、事業部門やグループ各社と連携し、『KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム』をベースに以下の通り取り組みを進めます。

- 『KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム』は、「コミットメント・リスク評価」「規定やプロセスの整備・リソースの確保」「教育・情報の周知」「モニタリングの実施・通報への対応」「見直し・改善」の5つのフレームで構成します。
- 各事業部門・グループ各社での進捗状況をこの5項目に沿って把握した上で、事業や地

域の特性を踏まえて実行することで、グループにおけるコンプライアンス活動が網羅的かつ実効性のあるものとなるよう取り組みを強化します。

- 具体的な活動には、コンプライアンスに対する組織トップによるコミットメントの定期的な発信、各種マニュアルの作成、コンプライアンス教育の実施、内部通報制度の設置・運営、コンプライアンス意識調査の定期的な実施等があります。

[《↑目次へ》](#)

④内部通報システムによる健全性確保

法令・倫理などのコンプライアンス違反によるリスクの顕在化・拡大を未然に防止し、また早期に問題を把握し、対策を講じるためのしくみとして、以下の取り組みを行ないます。なお、この取り組みは当社グループ各社にも展開します。

- 社内において「企業倫理綱領」の定め違反するような不正行為を発見した場合の通報・受付窓口として「内部通報システム」を設置します。
- 通報・受付窓口は、中立的な立場にある弁護士（当社と顧問契約の無い社外弁護士）とし、独立性・公正性を担保します。
- また、「内部通報システム」以外に、社内のコンプライアンス部門を窓口とする「コンプライアンスほっとライン」を設置し、社員にとって、使いやすい制度を構築しています。
- 加えて、コンプライアンス経営のより一層の徹底を図るため、経営幹部から独立性を有する制度として、監査等委員会を通報先とする「監査等委員会通報制度」を設置しています。
- 「内部通報システム」、「コンプライアンスほっとライン」への通報内容は適宜内部通報システム窓口弁護士および社内の取締役等で構成されるコンプライアンス委員会で審議され、適切な対応につなげる仕組みとします。
- 内部通報者の保護のため、匿名での通報を許容するほか、内部通報システムに関する規定において、職場内外での匿名の通報者の詮索や通報を行ったことを理由とする不利益取扱いへの処罰規程等を定めます。

[《↑目次へ》](#)

Ⅷ. 資本市場との対話に向けた体制

1. 株主総会について

①株主総会関係の日程設定、株主総会関係書類の開示など

当社は、株主総会を当社の重要なステークホルダーである株主との対話の場として位置づけ、以下の取り組みを行ないます。

- 法定期日より早い招集通知の発送および当社ホームページおよび TDnet 上での株主総会関係書類の招集通知発送前の開示
- 株主総会関係書類の英語版作成、当社ホームページ上での開示
- 集中日開催の回避
- 株主総会の議決結果を踏まえた原因分析の実施、投資家との対話の促進、株主総会関係書類の記載内容の充実
- 議決権行使プラットフォームへの参加、議決権の電子行使（パソコン、携帯電話、スマートフォン）対応

[《↑目次へ》](#)

②信託銀行等名義で株式を保有する機関投資家等の議決権行使等について

- 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、当社株主総会において、信託銀行

等に代わって自ら議決権行使等を行なうことをあらかじめ希望する場合、議決権行使プラットフォームの利用が可能です。

- また、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等より株主総会当日の来場希望がある場合には、基準日時点で当社株式を保有していることを証明していただくことを前提に、信託銀行等と具体的な対応の詳細につき検討を行なうこととします。

[《↑目次へ》](#)

2. 開示の基本的な姿勢

- 当社は、情報発信は、資本市場との対話のツールであり、基盤であるとの認識しており、取締役会の監督のもと、会社法、金融商品取引法、金融商品取引所上場規則などで要求される情報開示にとどまらず、環境、社会性（人権、人材育成、多様性、社会との共生）、ガバナンス、研究開発の取組など非財務情報も含め、自社ホームページ、統合報告書など自社作成冊子などを通じて、積極的かつ分かり易い情報発信に努めます。
- グローバルな事業展開を行なう企業として、これらの開示の英訳の充実・ホームページの英語版、中国語版の作成などに取り組みます。
- なお、当社からの情報発信においては、当社の企業秘密管理、インサイダー取引防止に係る各種規定に従い、担当部署の指導の下、厳格に対応します。

[《↑目次へ》](#)

3. 資本市場との対話の体制

当社は、中長期的な株主の利益の向上につながる投資方針を持つ主要な株主との間で、当社のコーポレートガバナンスおよび重要な経営上の方針について、必要に応じて対話を行ないます。そのための体制は以下の通りです。

- 資本市場との対話については、総務・CSR部を総括する取締役が統括し、総務・CSR部を担当する執行役員がこれをサポートすることとします。
- これらの取締役・執行役員の監督のもと、総務・CSR部が窓口を担当し、経営企画部、法務部、財務経理部がこれをサポートします。
- 投資家が希望する面談の内容として、経営方針に関するものから細かな情報収集まで多岐にわたることが考えられるため、その都度、その内容に応じて、経営陣または総務・CSR部が選択した面談部門、メンバーが対応します。
- このほか、四半期ごとの投資家向け決算説明会（電話ミーティングを含む）の設定や、機関投資家訪問活動、株主見学会の開催などにより資本市場との対話の充実に努めます。
- また、株主を含む投資家との間で重要な対話や意見の表明が行なわれた場合、対話を行なったものは、その内容を経営陣に報告します。
- 対話にあたっては、企業秘密管理、インサイダー取引防止等の観点から、各種規程に基づき、厳格な対応を行ない、必要に応じ面談時期の制限などを行ないます。
- なお、対話の前提となる株主構造の把握については、四半期毎に株主名簿データを証券保管振替機構から入手するほか、半期に一度、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の判明調査を実施します。

[《↑目次へ》](#)

IX. 資本政策、買収防衛策、政策保有株式について

1. 資本政策の考え方

- 当社は素材系、機械系、電力供給の3つの事業を柱とする企業であり、いずれの事業も事業競争力強化のための戦略投資や、安定生産に不可欠な既存設備の定期補修や大規

模な更新投資などが必要となります。

- したがって、機動的かつ戦略的な経営を行なっていく上で、自己資本・内部留保については一定の水準の維持が必要であると考えます。
- 一方、企業価値の向上のためには健全な財務体質であることが不可欠であるとの認識のもと、有利子負債の削減やキャッシュフローの改善に不断で取り組んでおり、財務規律の指標としてD/Eレシオの目標値を設定します。
- なお、当社の成長の各段階で経営指標とすべきものは異なってくるものと考えており、中期経営計画策定時に、状況に鑑みた指標を検討し、開示するものとします。
- また、自己資本の充実のため、株式の希釈化を伴うような資本施策を実施する際には、金融商品取引法など関係法令の遵守を大前提とした上で、資本市場に対し、その必要性・合理性につき十分な説明を実施することに努めます。

[《↑目次へ》](#)

2. 配当について

- 配当については、当社の財政状態、業績の動向、先行きの資金需要などを総合的に考慮することとし、継続的かつ安定的に実施していくことを基本としつつ、各期の業績および配当性向等を勘案して決定します。基準とする配当性向は、現在のところ、連結純利益の15%~25%程度を目安とします。
- なお、当社は配当については、より機動的な利益還元が可能となるよう、定款規定により取締役会にて決議することとしますが、社外取締役を複数名置くことで、決定の公正性担保に努めます。

[《↑目次へ》](#)

3. 不適切な者によって当社の財務および事業の決定を支配されることを防止するための取組み

- 当社は、当社株券等に対する大規模な買付行為を行ないまたは行なおうとする者に対しては、当社の企業価値および株主共同の利益を確保する観点から、関係する法令に従い、株主の皆様が大規模な買付行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示するとともに、株主の皆様の検討のために必要な時間と情報の確保に努めます。
- また、仮に大規模な買付行為に対する速やかな対抗措置を講じなければ、当社の企業価値および株主共同の利益が毀損されるおそれがあると合理的に判断されるときには、株主から経営を負託された当社取締役会の当然の責務として、関連する法令の許容する範囲内において、適宜、当該時点で最も適切と考えられる具体的な措置の内容を速やかに決定し、実行することにより、当社の企業価値および株主共同の利益の確保に努めます。

[《↑目次へ》](#)

4. 政策保有株式について

①保有の基本方針

- 当社の株式保有方針は以下の通りです。
 - 当社グループの成長に資する提携等のために必要と考えられる場合には、資本効率・経済合理性などを考慮した上で株式の保有を行ないます。
 - 株式の保有にあたっては、必要資金額の規模・保有目的を踏まえ、社内の決裁基準に従い、取締役会の承認もしくは事業部門長の承認を得るものとします。
 - 純投資目的での保有はしないため、短期的な株価水準のみをもって保有の要否は判断しませんが、毎年度ごとに取締役会において目的・環境の変化、キャッシュフローなどを考慮し、保有額、保有の要否について検証したうえで、必要に応じて売却・譲渡等をいたします。
 - 検証結果については、毎年度、その概要を当社ホームページにて開示します。

- ・ なお、当社の株式を当社との提携等を目的に保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げるような行為はいたしません。

[《↑目次へ》](#)

②議決権行使基準

- ・ 当社の保有株式の議決権行使基準は以下の通りです。
 - ・ 当社との提携等の保有基本方針・目的に合致した経営が行なわれていると判断する場合には、原則当該会社の提案に賛成します。
 - ・ ただし、以下の場合には、所管部署で当該会社へのヒアリングを含む検証・精査を行ないます。
 - A) 会計監査人の無限定適正意見が付されていない場合
 - B) 重大な法令違反等不祥事あるいは著しい経営上の問題を抱えており、保有目的に支障が生じる可能性があるると判断される場合
 - C) 著しく株主の権利を阻害する可能性があるると判断される場合
 - ・ 上記基本方針を元に、当社の定める「投融资管理規程」および「議決権行使手続細則」に従い、所管部署が事業部門長等の決裁を経た上で議決権行使を行ないます。

[《↑目次へ》](#)

X. 企業年金のアセットオーナーとしての考え方

当社は、従業員の福利厚生の一環として確定給付企業年金制度を導入していますが、企業年金の運用者として、以下の取組みを行ないます。

- ・ 年金資産の保全と効率的な運用を図る為、資産運用の基本方針策定や運用委託先の選定・評価等を行うための機関として年金資産運用管理委員会を設置します。
- ・ 当該委員会は、委員長1名（役員）に加え複数の部署からの代表4名（人事労政部・経営企画部・財務経理部の各部長）を委員に任命します。
- ・ 当該委員会の事務局には財務経理部員を置きます。
- ・ 事務局は、運用基本方針・運用委託先選定に関わる素案作成や、運用機関からの運用結果報告のとりまとめおよびこれらの当該運用委員会への報告、上申のほか、運用機関に対し受益者の観点でスチュワードシップ活動をするよう要請するなどの役割を担います。
- ・ 当該委員会は、運用委託先の選定等の重要事項を、年金制度の受益者の観点に立って公正に審議します。
- ・ 当該委員会は、運用委託先のスチュワードシップ・コードに対する姿勢を尊重し、会社と受益者の間で利益相反が生じないように留意します。

なお、当社の企業年金の運用方針については安全性資産での運用を原則としております。

[《↑目次へ》](#)

以上

別紙 コーポレートガバナンス・コードの対応状況一覧表

(↑目次へ)

コーポレートガバナンス・コード 各原則	原則番号	評価	「神戸製鋼所のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方、取組み」記載箇所
株主の権利、平等性の確保	1	○	II. 2. 企業倫理
株主の権利の確保	1-1	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-1①	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-1②	○	III. 1. 経営機構の考え方(経営機構、経営の委任の範囲)
	1-1③	○	II. 2. 企業倫理
株主総会における権利行使	1-2	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-2①	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-2②	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-2③	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-2④	○	VIII. 1. 株主総会について
	1-2⑤	○	VIII. 1. 株主総会について
資本政策の基本的な方針	1-3	○	IX. 1. 資本政策の考え方
政策保有株式	1-4	○	IX. 4. 政策保有株式について
	1-4①	○	IX. 4. 政策保有株式について
	1-4②	○	IX. 4. 政策保有株式について
いわゆる買収防衛策	1-5	○	IX. 3. 買収防衛策
	1-5①	○	IX. 3. 買収防衛策
株主の利益を害する可能性のある資本政策	1-6	○	IX. 1. 資本政策の考え方
関連当事者間の取引	1-7	○	IV. 1. ⑤利益相反取引の監督について
株主以外のステークホルダーとの適切な協働	2	○	I. コーポレートガバナンスに対する基本的な姿勢
中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	2-1	○	II. 当社の経営理念等
会社の行動準則の策定・実践	2-2	○	II. 当社の経営理念等
	2-2①	○	VII. 1. リスク管理活動
社会・環境問題をはじめとするサステナビリティをめぐる課題	2-3	○	II. 当社の経営理念等
	2-3①	○	II. 当社の経営理念等
女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保	2-4	○	II. 当社の経営理念等
	2-4①	○	II. 当社の経営理念等
内部通報	2-5	○	VII. 2. 内部通報システムによる健全性確保
	2-5①	○	VII. 2. 内部通報システムによる健全性確保
企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮	2-6	○	X. 企業年金のアセットオーナーとしての考え方
適切な情報開示と透明性の確保	3	○	VIII. 資本市場との対話に向けた体制
情報開示の充実	3-1	○	I. コーポレートガバナンスに対する基本的な姿勢 II. 当社の経営理念等 III. 経営機構 IV. 3. 役員の報酬について IV. 1. 役員候補者の指名について
	3-1①	○	VIII. 資本市場との対話に向けた体制
	3-1②	○	VIII. 資本市場との対話に向けた体制
	3-1③	○	VIII. 資本市場との対話に向けた体制
外部会計監査人	3-2	○	V. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制
	3-2①	○	V. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制
	3-2②	○	V. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制
取締役会等の責務	4	○	III. 経営機構
取締役会の役割・責務(1)	4-1	○	III. 経営機構
	4-1①	○	III. 経営機構
	4-1②	○	II. 当社の経営理念等
	4-1③	○	IV. 2. 役員のトレーニング・育成等
取締役会の役割・責務(2)	4-2	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-2①	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-2②	○	II. 当社の経営理念等
取締役会の役割・責務(3)	4-3	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-3①	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-3②	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-3③	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-3④	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
監査役及び監査役会の役割・責務	4-4	○	III. 1. ⑤監督機能について、V. 監査等委員会監査の実効性向上への取組み、会計監査の適正性確保のための体制
	4-4①	○	VI. 社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制
取締役・監査役等の受託者責任	4-5	○	II. 当社の経営理念等
経営の監督と執行	4-6	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
独立社外取締役の役割・責務	4-7	○	III. ②社外取締役の役割・機能
独立社外取締役の有効な活用	4-8	○	III. 経営機構
	4-8①	○	VI. 社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制
	4-8②	○	VI. 社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制
	4-8③	○	(当社 対象外)
独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	4-9	○	IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
任意の仕組みの活用	4-10	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-10①	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	4-11	○	III. 経営機構
	4-11①	○	III. 経営機構、IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-11②	○	IV. 経営の透明性維持、適切なリスクテイクを支える環境整備
	4-11③	○	III. 経営機構
取締役会における審議の活性化	4-12	○	III. 経営機構
	4-12①	○	III. 経営機構
情報入手と支援体制	4-13	○	III. 経営機構
	4-13①	○	III. 経営機構
	4-13②	○	III. 経営機構
	4-13③	○	VI. 社外取締役と監査等委員会との連携体制、内部統制部門との連携、サポート体制
取締役・監査役のトレーニング	4-14	○	IV. 2. 役員のトレーニング等
	4-14①	○	IV. 2. 役員のトレーニング等
	4-14②	○	IV. 2. 役員のトレーニング等
株主との対話	5	○	VIII. 3. 資本市場との対話の体制
株主との建設的な対話に関する方針	5-1	○	VIII. 3. 資本市場との対話の体制
	5-1①	○	VIII. 3. 資本市場との対話の体制
	5-1②	○	VIII. 3. 資本市場との対話の体制
	5-1③	○	VIII. 3. 資本市場との対話の体制
経営戦略や経営計画の策定・公表	5-2	○	II. 当社の経営理念等、VIII. 資本市場との対話の体制
	5-2②	○	II. 当社の経営理念等、VIII. 資本市場との対話の体制

※○=Comply、●=Explain