

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

- ・当社は、取締役会が定める当社グループの企業理念、ビジョン、価値観、行動規範(総称して以下「企業理念等」)、会社の目指す姿及びコーポレート・ガバナンス基本方針()に基づき、株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等の当社及び当社子会社(以下「当社グループ」)に係る全てのステークホルダーとの信頼関係を構築するとともに、コーポレート・ガバナンスを整備しています。
- ・当社は、会社法上の機関設計として、指名委員会等設置会社を採用し、監督と執行を分離することにより、取締役会の経営監督機能の強化、経営の透明性・公正性の向上及び業務執行の意思決定の迅速化を図っています。
- ・当社は、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題のひとつとして、継続的に改善に取り組めます。
- ()当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び枠組みを「コーポレート・ガバナンス基本方針」として取り纏め、当社ホームページにて開示しています。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/governance.html>

【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しています。

本報告書は、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。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4. 政策保有株式】

当社の純投資目的以外の株式(以下「政策保有株式」)に関する基本方針は、以下のとおりです。

- ・当社は、事業戦略上必要である場合を除き、政策保有株式を取得・保有しない。
- ・政策保有株式については、毎年取締役会において、保有の妥当性を具体的に精査し、保有の適否を検証する。検証の結果、保有意義が認められない政策保有株式は縮減する。
- ・政策保有株式の議決権行使に当たっては、議案を精査し、当社及び発行会社の中長期的な企業価値の向上の観点から、議案に対する賛否を判断する。

<2021年度の売却状況>

2021年度において、当社は政策保有株式(期初の保有上場株式:43銘柄)のうち、22銘柄の全部または一部売却を行っております。その売却総額は約566億円(時価ベース)であり、2021年3月末時点の貸借対照表計上額の約48%にあたります。

なお、2021年度より前の政策保有株式の縮減推移状況については、統合報告書にて開示しております。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/ir/library/annual.html>

(コーポレート・ガバナンス基本方針第7条)

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、当社と取締役及び執行役の競業取引並びに当社と取締役及び執行役との間の利益相反取引については、法令及び取締役会規則等の社内規定に基づき、取締役会において事前に審議するとともに、承認された取引については、その実績を報告することとしています。また、当社と主要株主との一定金額以上の取引については、取締役会規則に基づき、取締役会において事前に審議することとしています。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第31条)

【補充原則2-4-1. 社内の多様性の確保】

1. 多様性の確保についての考え方

当社は、人こそが新しい価値を創造し、当社グループの持続的成長の源泉となるという考えのもと、人種、宗教、性別、性的指向・性自認、年齢、障がい、国籍、出身地、社会的出身、経歴等のあらゆる多様性を持つメンバーが共存し、認め合い、一人ひとりが積極的に自らの力を発揮できる環境を構築することによって、最大の組織パフォーマンスを目指します。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第10条)

私たちは、多様な個性を認め合い尊重し、新たな価値を創造することで当社グループの持続的成長の源泉とするべくダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推進します。

(サステナビリティ基本方針第3条)

多様な属性、価値観、経験などを有したメンバーが共存し、認め合い、一人ひとりが互いを活かしながら最大限にその能力を発揮し、成長と自己実現を実感しながら安心して働ける職場であることを目指します。

(人権方針第8条)

2. 多様性の確保に係る自主的かつ測定可能な目標とその状況

当社における女性、外国人、中途採用者それぞれの状況及び目標は以下のとおりです。

女性

2020年度末時点における、全管理職に占める女性管理職の割合は約2%です。近年における総合職以上の女性新卒採用比率は従来の目標である「25%以上」を概ね達成しておりますが、今後はこの水準をさらに向上させるとともに、中途採用の強化、キャリアや人脈形成の支援、多様な経験蓄積による実力の養成等により、2025年度末までに、女性管理職の人数を2020年度末比約2.5倍にすることを目指しています。なお、非管理職も含む女性活躍推進に関して、以下の指針を定め諸施策に取り組んでいます。

< 女性活躍支援に関する指針 >

1) 多様な個性を認め合い尊重し、新たな価値を創造することで当社グループの持続的成長の源泉とするダイバーシティ&インクルージョンの推進は経営戦略のひとつであり、女性従業員の活躍は不可欠です。
2) 多様な個性を持つ女性従業員一人ひとりが成長と自己実現を実感しながらあらゆる職場・職域・階層において最大限能力を発揮できる会社を目指します。
3) 職場環境の整備、職域の拡大、個々の職業観を尊重する育成・支援等を通じ、女性従業員それぞれが主体的・自律的にキャリアを構築し、実現するための風土醸成を強化します。

外国人

2020年度末時点における、全管理職に占める外国人管理職の割合は約1%です。今後も積極的な新卒・中途採用を継続するとともに、キャリア支援や職場環境の整備等により、2025年度末までに、外国人管理職の人数を2020年度末比約2.5倍にすることを目指しています。

中途採用者

2020年度末時点における、全管理職に占める中途採用者の割合は約12%です。近年、当社では中途採用に注力しており、過去3年間における総合職以上の中途採用比率は約40%です。今後もこの水準を維持するとともに、研修や社内人脈形成などの入社後サポート体制強化やキャリア支援等により、2025年度末までに、中途採用管理職の人数を2020年度末比約1.5倍にすることを目指しています。

3. 中核人材の多様性確保に向けた人材育成の方針と社内環境整備の方針、その実施状況

多様な属性、価値観、経験などを有した社員一人ひとりが積極的に自らの力を発揮するべく、女性・外国人・中途採用者などの属性に応じた育成プログラムや支援策を計画し、運用しています。また、すべての社員に共通するものとして、多様性を受容する文化の醸成を目的としたセミナー開催や動画配信、在宅ワーク下における新たな働き方の推進、仕事と育児・介護・病気等の様々なライフイベントとを両立できる人事制度の整備及びその活用の促進等に取り組んでいます。

[原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、年金給付を将来にわたって確実に払えるよう、時々のリスク・リターンを勘案した年金資産の資産構成割合を策定しております。年金資産の運用状況については、経理・財務を所管する役員及び企業年金業務担当部門を所管する役員または戦略経営会議メンバーのほか、社内の資産運用業務及び企業年金業務に知識・経験を有する者で構成される年金資産運用委員会において、定期的にモニタリングを行い、必要に応じて年金資産の資産構成割合の見直しを検討し、戦略経営会議にて審議の上決定しております。適切な運用を図る目的から、運用受託機関に対しては、定量的評価に定性的評価を加えた総合的な評価・モニタリングを行っております。

[原則3 - 1. 情報開示の充実]

(1) 経営理念、経営戦略、経営計画

(a) 経営理念

1) 企業理念等

当社グループは、「人と社会と地球のために」という企業理念のもと、「ユニークな技術により、人と社会と地球のために新たなマテリアルを創造し、持続可能な社会に貢献するリーディングカンパニー」をビジョンとしております。

この企業理念やビジョンを実現するために、当社グループが大事にすべきものを「価値観」として、当社グループが遵守すべきルールを「行動規範」として、それぞれ制定しています。

詳細は、当社のホームページをご参照下さい。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/policy.html>

2) 会社の目指す姿

当社の企業理念、ビジョンの実現に向けた2030年から2050年にかけての中長期的な当社グループの目標として、会社の目指す姿を制定しています。

銅を中心とした非鉄金属素材及び付加価値の高い機能材料・製品の提供を通じて豊かな社会の構築に貢献する。

リサイクル可能な製品の提供、高度なりサイクル技術による廃棄物の再資源化を通じて循環型社会の構築に貢献する。

地熱等再生可能エネルギーの開発・利用促進、環境負荷低減を考慮したものづくりの徹底により脱炭素社会の構築に貢献する。

(b) 経営戦略、経営計画

1) 価値創造の姿

当社グループは、解決すべき様々な社会課題を認識した上で、「高度なりサイクル技術と事業基盤」、「原料から製品までの価値連鎖と安定供給能力」、「独自の素材開発・製造技術力」、「課題解決に向け結束できるチーム」などの当社グループの強みを活かし、社会課題解決及び経営基盤・基軸強化に対する当社重要課題への取り組みを推進し、社会的価値と経済的価値の両立を図ります。

2) 中期経営戦略(22中経)

当社は、2020年3月に、2020年度から2022年度を対象期間とする中期経営戦略(以下「22中経」)を策定し、全社方針を以下のとおり定めています。

< 全社方針 >

- ・事業ポートフォリオの最適化
- ・事業競争力の徹底追求
- ・新製品・新事業の創出

なお、2021年5月14日付で22中経の一部見直しを行っております。

詳細は、当社のホームページをご参照下さい。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/strategy.html>

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、基本方針

本報告書「1.1. 基本的な考え方」をご参照下さい。

(3) 取締役及び執行役の報酬

本報告書末尾に添付する「取締役及び執行役の報酬制度」をご参照下さい。

(4) 取締役候補者の指名及び執行役の選解任

(a) 取締役候補者指名方針

経営の方向性を決定し、かつ、業務執行状況を監督する役割を有する取締役会は、専門知識や経験等が異なる多様な人材をもって構成することを基本方針としています。特に、社外取締役候補者については、企業経営(当社グループ類似業種、異業種等)・組織運営に関する経験・知見を有する人材、及び財務・会計、法務、生産技術、研究開発、営業販売、国際関係等に関する幅広く高度な専門知識や豊富な経験を有する人材で構成されるよう考慮しています。

上記の構成に関する基本方針を踏まえ、取締役候補者には、性別、国籍、人種等の個人の属性にかかわらず、

- ・見識、人格に優れた人物
 - ・高い倫理感及び遵法精神を有する人物
 - ・会社経営に対する監督及び経営の方向性を決定する職責を適切に果たすことができる人物
- を指名することとし、さらに、独立社外取締役候補者についてはこれらに加え、
- ・当社グループと重大な利害関係がなく、独立性を保つことができる人物

を指名することとしています。具体的な人選は、指名委員会において審議の上、決定します。

(コーポレート・ガバナンス基本方針別紙1)

(b) 執行役選解任方針

業務執行を担当する執行役の選任に当たっては、性別、国籍、人種等の個人の属性にかかわらず、

- ・見識、人格に優れた人物
- ・高い倫理感及び遵法精神を有する人物
- ・会社経営や当社グループの事業・業務に精通した人物

を選任することとしています。

選任の手続きとしては、まず、執行役社長が、必要に応じて関係役員と協議の上、執行役選任原案を策定します。その後、指名委員会での審議・答申を踏まえ、執行役社長が取締役会へ執行役選任議案を上程し、経歴や実績、専門知識等の諸要素を総合的に勘案した上で、取締役会の決議により選任します。

また、これらの基準に照らして、著しく適格性に欠ける事象が生じた場合、取締役の提案により、指名委員会での審議を経て、取締役会の決議により解任することとしています。

(コーポレート・ガバナンス基本方針別紙3)

(5) 個々の指名・選解任についての説明

取締役候補者の指名及び執行役の選解任を行う際の個々の指名・選解任の理由については、当社ホームページにて開示しています。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/governance.html>

また、取締役候補者の指名理由については、招集通知にも記載しています。

【補充原則3 - 1 - 3. サステナビリティについての取り組み】

1. サステナビリティについての取り組み

当社は、当社グループの中長期的な企業価値の向上を実現するためには、サステナビリティを巡る課題への対応が必要不可欠と認識し、グローバルな事業活動のなかで廃棄物や資源のリサイクル及び省エネルギーの推進を行うなど、社会的課題の解決に積極的に取り組むことにより、持続可能な社会の構築への貢献と中長期的な企業価値の向上の両立を目指してまいります。

当社グループは、2021年12月1日付で制定した「サステナビリティ基本方針」に基づき、サステナビリティを巡る課題に対し、適切に対応してまいります。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第3条)

< サステナビリティ基本方針 >

サステナビリティを巡る課題に対する考え方や対応方針をまとめた「サステナビリティ基本方針」を、2021年12月1日付で制定いたしました。

詳細は、当社のホームページをご参照下さい。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/sustainability/>

< 人的資本への投資について >

当社グループは、中長期の人材戦略として、「変化に適応する人材の確保・育成と健全な組織風土を形成することによって、グループ経営の強化を図るとともに、社会的価値向上に沿った施策を展開することで、持続的な成長を促進していく」ことを掲げています。

当該戦略のもと、当社グループは、リーダーに共通して求められる資質や能力を明確にし、リーダー人材の育成の指針である「当社グループの求めるリーダー像」を制定しております。このリーダー像は、管理職の評価制度に反映し、上位職層からの意識改革、リーダー像の体現を促しています。そして、階層別研修においてもリーダー像を基にプログラムを設計し、ステージに応じたリーダーシップ開発の機会を提供しています。さらに、当社グループの経営幹部となり得るレベルの候補者育成を目的とした「次世代経営幹部育成制度」を設け、幹部候補となる人材を選抜し、育成を行っております。なお、当社では、「ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション(HRX)」として、人事管理区分の見直しや、非組合員に対する「職務型人事制度」を導入いたしました。今後も、複雑化する事業環境のなかでも変化に適応する自律的な人材の確保・育成に向け、検討を進めてまいります。

< 知的財産への投資について >

当社グループでは、第三者の知的財産権を尊重しつつ、自社権利の適切な保護・充実に努めております。特許情報のビッグデータを事業・開発戦略に活用する分析ツールを導入し、その分析情報を基に、事業戦略及びこれを支える研究開発戦略に即した出願・権利化を進める戦略的知財形成活動を進めております。

また、事業部門と戦略知財室との間で、知的財産の把握・分析、ビジネスモデルや戦略構築の検討について戦略対話を開始いたしました。

さらに、知的財産に関するガバナンス活動として、ものづくりR&D戦略会議にて定期的に審議を行うほか、取締役会に定期的に報告し、監督を受けることとしております。

なお、現時点での当社の知的財産への投資や取り組みの状況については、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/business/ip/>

2. 気候変動への対応

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づき、気候関連リスク・機会が当社事業及び財務に与える影響について把握し、リスクの低減及び機会の獲得に向けた対策を検討するため、シナリオの設定及び分析を実施し、その結果を開示しております。

詳細は、当社のホームページをご参照ください。

その他、当社のサステナビリティに関する取り組みの詳細については、ESG説明会、ESGレポート、統合報告書等で開示を行っております。

【補充原則4 - 1 - 1. 取締役会の決議事項等】

取締役会は、当社グループの中長期的な企業価値向上のため、法令、定款及び取締役会規則の定めに基づき、経営方針や経営改革等、経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項について決定することとし、その基準は取締役会規則において明確にしています。取締役会が決定しない業務執行等の決定及びその執行は、執行役に委譲されており、決裁権限に関する社内規定に基づき、戦略経営会議等の重要会議または関係部署の長等が決定しています。また、戦略経営会議等で決定された重要な業務執行等については、取締役会がその概要について報告を受け、監督することとしています。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役の独立性基準に関して独自の基準を定めており、社外取締役のうち独立性基準を充足する者を独立社外取締役として株式会社東京証券取引所に届け出ることとしています。

独立社外取締役の独立性基準は、本報告書「1. 独立役員関係」の「その他独立役員に関する事項」をご参照下さい。
(コーポレート・ガバナンス基本方針第23条及び別紙2)

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役会は、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な人数の取締役(但し、定款に定める15名以内)により構成することとしています。また、取締役会は、取締役の過半数を独立社外取締役としています。

取締役会は、経営、財務・会計、営業販売、生産技術、研究開発、法務、国際性等の分野において高度な専門性及び見識を有する多様な取締役により構成し、取締役会の役割や責務を実効的に果たすために必要となる知識・経験・能力を全体としてバランス良く備えることとしています。

なお、2021年6月開催の株主総会に係る招集通知より、取締役の専門性と経験を一覧化したスキルマトリックスを掲載し、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/ir/stockinfo/meeting.html>

(コーポレート・ガバナンス基本方針第16条)

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間を確保するべく、当社以外に3社を超えて上場会社の取締役、監査役もしくは執行役または法人等の代表者を兼任しないこととしています。

取締役の重要な兼職の状況は、毎年、事業報告及び株主総会招集通知において開示しています。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第21条)

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社では、毎年、各取締役による評価に基づき、取締役会の実効性についての分析・評価を行っており、2021年度の実効性評価については、第三者機関を起用してこれを実施いたしました。評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

1. 分析・評価方法

(1) 評価の実施プロセス

- ・2021年9月 第三者機関に対し、当社取締役会の資料及び議事録を開示しました。
- ・2021年10月 第三者機関から取締役会議長及び執行役社長に対して、取締役会の現状についての事前インタビューを実施しました。
- ・2021年11月 第三者機関と協議のうえ作成したアンケートを、取締役10名全員に配布し、無記名で回答を回収しました。
- ・2021年12月 アンケートの回答結果に基づき、第三者機関から取締役10名全員に対して、取締役会に関する重要事項についての個別インタビューを実施しました。
- ・2022年2月・3月 アンケート・インタビューの回答結果を取り纏めて分析したものについて第三者機関より報告を受け、取締役は、当該報告に基づき取締役会の実効性について協議しました。
- ・2022年3月 2月及び3月の協議を踏まえ、取締役会において2021年度の実効性について決議しました。

(2) アンケートの項目

以下に関する設問について、5段階(1. 強くそう思う、2. そう思う、3. どちらとも言えない、4. そう思わない、5. 全くそう思わない)で評価する方法とし、必要に応じて自由記述欄を設けました。

- ・取締役会の役割・機能
- ・取締役会の規模・構成
- ・取締役会の運営状況
- ・指名、監査、報酬各委員会の構成と役割・運営状況
- ・社外取締役に対する支援体制
- ・投資家・株主との関係
- ・当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般

(3) インタビューの項目

アンケートの回答を踏まえ、以下の取締役会の実効性に関わる主要な項目について、第三者機関によるインタビューを実施しました。

事業・経営に対する見方

事業ポートフォリオの最適化、CX(経営革新の取り組み)の推進と組織の改革、企業文化・人材の状況、グループガバナンス・内部統制の状況

取締役会に対する見方

取締役会における監督機能の発揮、取締役会における議論の状況、社外取締役の発言、取締役会における議論の質と今後の対応、サステナビリティに関する議論、議題の設定、資料・プレゼンテーション、筆頭独立社外取締役に対する考え方、執行役社長のサクセッションプラン、議長に対する見方とサクセッションプラン、社外取締役の構成とサクセッションプラン、指名委員会における議論内容の取締役会への情報共有、監査委員会の活動状況

2. 2020年度評価に基づく課題及びその対応状況への評価

2020年度の実効性評価の結果を踏まえ、当社が2021年度に取り組んだ以下の事項については、第三者機関によるアンケート及びインタビューの結果、概ね「一定の取り組み・改善がなされた」「取締役会での議論は十分に行われている」との評価であることが確認されました。

(1) 「経営監督機能の強化」に関する事項(中期経営戦略に基づく諸施策の監督、取締役会の適切な議案の内容と数、取締役会資料の内容・量、事前の検討時間を含む監督のあり方について)

・取締役会資料の早期配布及び資料の特に重要な部分をハイライトする。

・取締役会における執行役からの報告について、新規案件や、進捗が芳しくない案件の原因・対策等の説明に重点を置く。
・取締役が、業績概況等を踏まえたうえで各施策の妥当性を判断することができるよう、取締役会の付議事項について、事業成績や予算・決算等に関する報告を前半に行う。
・社外取締役が、当社の事業・主要プロジェクト、海外の拠点や事業展開、中期経営戦略に係る施策の概要や過去の経緯等を把握できるよう、新たに事業別の社外取締役向け説明会を定期開催する。

(2)「資本コストの把握、指標の設定」に関する事項

・中期経営戦略の一部見直しに伴い、2021年3月及び4月の定例取締役会で協議のうえ、ROICを含む財務計画の見直しを行った。
・次期中期経営戦略に向けて適切な管理指標に基づくモニタリングの仕組みを構築するため、取締役会においてROICを含む管理指標に関する適切な算出・運用方法等についての議論を深める。

(3)「政策保有株式縮減方針の監督」に関する事項

・政策保有株式について、事業提携、取引関係及び投資効果に基づく検証を行い、保有意義が認められない株式について計画的に縮減を進める。
。(実際の縮減の取り組み状況については、【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【原則1 - 4. 政策保有株式】参照)

(4)「グループガバナンス等の監督」に関する事項

・当社グループ全体のコミュニケーション活性化施策及び内部統制強化策に取り組む。
・モニタリングに必要な情報提供として、従来から実施している「サステナブル経営推進本部」による安全・品質・コンプライアンス等に関する取締役会への報告を継続する。

3. 第三者機関によるアンケート及びインタビューの分析結果

第三者機関が取りまとめたアンケート及びインタビューの主な分析結果は以下の通りです。

(1) 取締役会の実効性等について

・当社取締役会において監督機能は適切に発揮されており、その実効性は高いと考えられる。
・取締役の自己評価では、各個人が取締役会の議論の活性化や監督機能の発揮に貢献していることが確認できた。

(2) 取締役会の監督機能について

・現在、経営陣は事業及び組織の改革に取り組んでいるが、まだ多くの課題があることが認識されている。そのような事業・経営のステージに対応して、取締役会の役割、構成、議論は変化すると考えられている。役割については「改革の成功と成長領域の創出において執行の後押しと監督が重要になる」「課題に対する取り組みをモニタリングするために監督機能を一層発揮できるような議論が必要となる」と考えられている。
・取締役会においては、経営・執行に対する監督が重要な役割であるとの共通の認識がある。監督機能の発揮の仕方については、各取締役の経験・視点により異なると考えられている。具体的な対応としては、「執行の後押しを行い変化につなげる」「全体に関わる大きな方針を中心に定量的・定性的な両側面から検証する」「コミットしたことに対する進捗・実績を厳しく見ていく」などがあげられている。サステナビリティなど会社の在り方に関わる事項については、取締役会がさらに主導的な立場をとったほうがよいとの意見がある。

(3) サステナビリティについて

・サステナビリティについては、取締役会がよりリーダーシップを発揮し、取締役会基点で方向性を示したがほうがよいとの見方が多くなっている。実効性ある議論を行うためには、「サステナビリティの定義を明確にする」「社外取締役がどのように貢献できるのか整理する」「サステナビリティ委員会を設置し取締役会以外の場合でも議論を行う」「事務局体制を充実する」などの対応が必要であると考えられている。

4. 2021年度の評価結果の概要

第三者評価の分析結果も踏まえ取締役会において審議した結果、2021年度の当社取締役会の実効性は確保されていることが確認されました。アンケート及びインタビューにおいて課題であると認識された事項、及びそれら課題に関する取締役会の審議の概要は以下のとおりです。

(1)「指名・監査・報酬各委員会の運営」に関する事項

・指名委員会における社内取締役のサクセッションプランの検討状況については、取締役会に対して十分に情報共有がなされていないとの意見が出されました。これについて、「このような評価結果になったのは、指名委員会内での議論が取締役会全体に共有されていない、或いは執行役を兼務する取締役から関連情報の共有がうまく出来ていないことが原因ではないかと考えられる。これは、報酬委員会等における議論についても言えることで、大きな視点で見れば、各委員会がもう少し深い議論の内容を共有するかどうかの問題になるのではないか」との意見が出されました。

・一方で、「各委員会での議論の内容には、取締役会内に関係者がいることから必ずしも取締役会全体に共有することが適切ではない情報が含まれているケースがある」との意見が出されました。これについては、「社内関係者に情報共有するのが適切ではないケースも考慮し、社外取締役のみの協議の機会を増やしていくべきである」との意見が出されました。

・上記を踏まえ、当社取締役会は、指名・監査・報酬各委員会内での議論内容を「どのような場で」「どの取締役を対象に」「どの程度」共有すべきかについて、検討を深めてまいります。

(2)「成長戦略に係る取締役会の監督」に関する事項

・事業ポートフォリオの最適化については、「事業の再編・撤退等に関して一定の整理が完了する見通しとなっているため、今後は既存事業の強化や新規事業の育成等の成長戦略について多角的な観点から議論を深めるべき」との意見が出されました。

・また、「取締役会が現状を的確にモニタリングするための執行役からの説明・情報提供を充実させる必要がある」との意見が出された一方、「これについては現在実施している取締役向けの事業説明会等で網羅できている」との意見が出されました。

・上記を踏まえ、当社取締役会は、今後の「成長戦略」に関する取締役会の監督の実効性をより高めるために、「どのような観点での議論を」「どのような場(手法)で」行うべきかについて、検討を深めてまいります。

(3)「サステナビリティ委員会の設置」に関する事項

・今回の評価を通じて、「サステナビリティについては、取締役会がよりリーダーシップを発揮し、取締役会基点で方向性を示したがほうがよい」との見方が多くなっていることが分かりました。

・上記を踏まえ、当社取締役会は、取締役会にサステナビリティ委員会を設置することについて、検討を深めてまいります。

今後も当社取締役会は、これらの意見も踏まえ、更なる実効性の向上のため継続的な取り組みを行ってまいります。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第17条)

【補充原則4 - 14 - 2. 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役に、就任時及び就任後、その役割・責務(法的責任を含む)を果たすための知識を習得できるよう、外部専門家等による研修の機会を必要に応じて提供します。また、社外取締役には、当社グループの事業・財務・組織等に関する理解を深める機会を提供します。なお、これらに必要な費用は当社が負担します。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第26条)

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 対話の方針・推進体制

当社は、以下のとおり株主、投資家と建設的な対話を行います。
・執行役社長及びCFOは、株主、投資家との対話全般について統括し、建設的な対話の実現に努める。
・株主、投資家との対話は、執行役社長及びCFOの指名により、経営陣幹部並びに戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室及び社内の関係部署が連携して対応する。
・株主、投資家との対話を充実させることを目的として、株主総会及び個別面談に加え、当社の経営戦略、事業内容、製品、地域戦略、業績等に関する各種の説明会を開催する。また、対話により得られた株主、投資家の意見等を集約・分析の上、取締役会及び経営陣幹部に対してフィードバックを行う。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第12条)

(2) 活動実績

当社は、株主・投資家との建設的な対話を通じた継続的かつ中長期的な企業価値の向上を実現するため、国内外の機関投資家からの個別面談の要望に積極的に応じているほか、執行役社長をはじめとする経営陣幹部による様々な対話等の取り組みを推進しています。

執行役社長をはじめとする経営陣幹部による具体的な対話の取り組みは以下のとおりです。

- ア.アナリスト・機関投資家向けの決算説明会(執行役社長、CFO)
- イ.海外個別IR(執行役社長、CFO等)
- ウ.海外機関投資家向け投資カンファレンス参加(CFO等)
- エ.IR Day・事業説明会(執行役)
- オ.アナリスト・機関投資家向けのESG説明会(執行役社長、CFO)
- カ.国内機関投資家とのスモールミーティング(執行役社長、CFO、社外取締役等)
- キ.工場見学会(各事業拠点における責任者等)
- ク.個人投資家向け説明会(CFO、コーポレートコミュニケーション室長等)

(3) 会社情報の取扱い等

・当社は、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに金融商品取引所が定める規則等に基づき会社情報の開示を適時・適切に行います。また、これ以外の任意開示についても適切に行われるよう十分に配慮します。
・当社は、インサイダー情報の管理に関する規定を定め、インサイダー情報の適切な管理を行います。また、インサイダー取引に関して、定期的に当社グループ内への注意喚起を実施するほか、必要に応じて教育を実施することなどにより、インサイダー取引の未然防止を図ります。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第9条)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【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)	18,178,900	13.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,916,600	6.81
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	7,767,600	5.93
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	4,106,800	3.14
明治安田生命保険相互会社	3,101,893	2.37
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) SUB A/C NON TREATY	2,478,188	1.89
株式会社三菱UFJ銀行	2,003,030	1.53
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,887,213	1.44
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE IEDU UCITS CLIENTS NON LENDING 15 PCT TREATY ACCOUNT	1,810,800	1.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	1,753,100	1.34

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

大株主の状況は、2021年9月30日現在の状況です。

上記「割合」は、自己株式(566,561株)を控除の上、計算しています。

以下のとおり、大量保有報告書(変更報告書を含む。)が公衆の縦覧に供されておりますが、当社としては、2021年9月30日現在における実質所有株式数を確認することができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の所有株式数に基づいて記載しております。

提出者:ブラックロック・ジャパン株式会社 他5名
報告義務発生日:2020年11月30日
提出日:2020年12月4日
所有株式数:4,488,731株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:3.41%

提出者:野村證券株式会社 他2名
報告義務発生日:2020年12月31日
提出日:2021年1月8日
所有株式数:6,631,161株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:5.04%

提出者:シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー
報告義務発生日:2021年10月28日
提出日:2021年11月1日
所有株式数:17,927,700株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:13.63%

提出者:三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 他1名
報告義務発生日:2021年11月30日
提出日:2021年12月6日
所有株式数:7,966,400株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:6.06%

提出者:株式会社三菱UFJ銀行 他2名
報告義務発生日:2022年1月10日
提出日:2022年1月17日
所有株式数:6,397,508株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:4.87%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	10名

【社外取締役にに関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
得能 摩利子	他の会社の出身者											
渡辺 博史	他の会社の出身者											
杉 光	他の会社の出身者											
佐藤 弘志	他の会社の出身者											
若林 辰雄	他の会社の出身者								○			
五十嵐 弘司	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社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)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

得能 摩利子	○	○		○	< 重要な兼職の状況 > 株式会社ハビネット社外取締役 ヤマトホールディングス株式会社社外取締役 株式会社資生堂社外取締役 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、国際的大手企業の日本法人における経営者としての豊富な経験を通じて、グローバルな視点での企業戦略及び経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、指名委員長及び報酬委員として、当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場から関与いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
渡辺 博史			○	○	< 重要な兼職の状況 > 公益財団法人国際通貨研究所理事長 オリックス株式会社社外取締役 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、財務省の要職及び政府系金融機関の経営者を歴任された経験を通じて、国内外の金融・経済及び経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、監査委員として、主に執行役等の職務の執行に対し、客観的・中立的立場から監査いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
杉 光	○	○		○	同氏は、株式会社デンソーの出身者（2014年6月同社取締役副社長退任）であり、当社と同社との間に電気銅の販売等の取引関係がありますが、その取引額は当社及び同社の連結売上高の1%未満です。 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、世界的に事業を展開するメーカーの経営者としての豊富な経験を通じて、開発、設計、生産工程における豊富な技術的知見を有するとともに、グローバルな視点での企業戦略及び経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、指名委員及び報酬委員として、当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場から関与いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

佐藤 弘志			○	○	同氏は、三菱製鋼株式会社の出身者(2017年6月同社常務取締役退任)であり、当社と同社との間に原材料の購入等の取引関係がありますが、その取引額は当社及び同社の連結売上高の1%未満です。 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、金融機関の監査役及びメーカーの経営者としての経験を通じて、財務・会計及び経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、監査委員長として、主に執行役等の職務の執行に対し、客観的・中立的立場から監査いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
若林 辰雄	○	○		○	< 重要な兼職の状況 > 三菱UFJ信託銀行株式会社特別顧問 三菱倉庫株式会社社外取締役 同氏は、三菱UFJ信託銀行株式会社の業務執行者(取締役会長)を2020年4月1日付で退任し、同日付で同社の特別顧問に就任しております。当社と同社との間に年金資産の運用委託等の取引関係がありますが、その取引額は当社及び同社の連結売上高の2%未満です。また、同社からの資金の借入はありません。 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、金融機関の社長、会長を歴任するなど経営者としての豊富な経験を通じて、金融・財務・会計及び経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、報酬委員長及び指名委員として、当社の役員報酬等の決定や役員候補者の選定に対し、客観的・中立的立場から関与いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
五十嵐 弘司			○	○	同氏は、2020年6月30日をもって味の素株式会社(2017年6月同社取締役専務執行役員退任)の顧問を退任しております。当社と同社との間に産業廃棄物処理受託等の取引関係がありますが、その取引額は当社及び同社の連結売上高の1%未満です。 同氏を当社の独立役員に指定しています。	同氏は、世界的に事業を展開する食品メーカーの経営者としての経験を通じて、技術開発、生産分野における豊富な技術的知見を有するとともに、事業のグローバル展開、事業の変革及び創出、デジタル化推進など経営全般に関する見識を有しています。このような見識に基づき、取締役会では、当社グループの中長期的な企業価値の向上を図ることをはじめ多様な観点から有益な提言をいただくとともに、独立した立場から執行役等の職務の執行を監督いただいています。また、監査委員として、主に執行役等の職務の執行に対し、客観的・中立的立場から監査いただいています。これらのことから、当社グループの持続的な成長に資する豊富な知識・経験を有するとともに、取締役会の適切な監督機能及び意思決定機能の強化への貢献が期待できるため、社外取締役として適任です。 なお、同氏は、株式会社東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が独自に定める独立性基準のいずれにも抵触していないため、十分な独立性があり、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
指名委員会	5	0	2	3	社外取締役
報酬委員会	5	0	2	3	社外取締役
監査委員会	5	2	2	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	10名
--------	-----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
小野 直樹	あり	あり	○	○	なし
鈴木 康信	あり	なし	×	×	なし
柴田 周	なし	なし	×	×	なし
高柳 喜弘	なし	あり	×	×	なし
長野 潤	なし	なし	×	×	なし
田中 徹也	なし	なし	×	×	なし
石井 利昇	なし	なし	×	×	なし
伊左治 勝義	なし	なし	×	×	なし
新井 義明	なし	なし	×	×	なし
野川 真木子	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
---------------------------	----

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

・監査委員会の職務を補助する専任の組織として監査委員会室を設置します。監査委員会室には、監査委員会の指示に従いその職務を行う、監査委員会の職務を補助すべき使用人を置きます。

・監査委員会室に所属する使用人の人事異動については、執行役からの独立性を確保するため、戦略本社監査部を担当する執行役が監査委員会(監査委員会が特定の監査委員を指名した場合には当該監査委員)の同意を事前に取得して行います。また、当該使用人の人事考課については、監査委員会(監査委員会が特定の監査委員を指名した場合には当該監査委員)が行います。

・監査委員会は、職務の遂行上必要がある場合は、内部監査担当部署に指示することができます。なお、内部監査担当部署は、監査委員会より受けた指示と、執行役からの指示とが相反する場合には、監査委員会の指示を優先します。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、内部監査担当部署から定期的に監査結果の報告を受け、情報の共有化を図り、内部統制担当部署等から職務の執行状況の報告を受けるなど、緊密な連携をもった監査に取り組んでおります。

また、監査委員会は会計監査人とも双方の監査計画について協議を行った上で、会計監査人から定期的に監査結果の報告を受け、情報の共有化を図り、緊密な連携をもって監査を実施しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6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取締役を全員独立役員として指定しています。

なお、当社は、社外取締役について、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準及び以下に掲げる各要件に該当する場合は、独立性がないと判断します。

1. 現在または過去のいずれかの時点において、次の(1)、(2)のいずれかに該当する者

- (1) 当社の業務執行者または業務執行者でない取締役
- (2) 当社の子会社の業務執行者または業務執行者でない取締役

2. 現在において、次の(1)～(5)のいずれかに該当する者

- (1) 当社との取引先で、取引額が当社または取引先の直前事業年度の連結売上高の2%以上である会社の業務執行者
- (2) 専門家、コンサルタント等として、直前事業年度において当社から役員報酬以外に1,000万円以上の報酬を受けている者
- (3) 当社からの寄付が、直前事業年度において1,000万円以上の組織の業務執行者
- (4) 当社総議決権数の10%以上を直接もしくは間接に保有する株主またはその業務執行者
- (5) 当社の会計監査人またはその社員等

3. 過去3年間のいずれかの時点において、上記2の(1)～(5)のいずれかに該当していた者

4. 上記1の(1)、(2)、上記2の(1)～(5)または上記3のいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の近親者

5. 当社の社外取締役としての在任期間が8年を超える者

(コーポレート・ガバナンス基本方針第23条及び別紙2)

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

企業業績に連動する報酬として、賞与に加え信託を活用した株式報酬制度を導入しています。詳細は、本報告書末尾に添付する「取締役及び執行役の報酬制度」をご参照下さい。

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・執行役報酬関係】

(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

(個別の執行役報酬の)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 更新

2020年度における当社取締役13名(うち社外取締役6名)(注1)の報酬総額は245百万円であり、その内訳は以下のとおりです。

固定報酬245百万円(うち社外取締役111百万円)

また、2020年度における当社執行役11名の報酬総額(注2)は、438百万円であり、その内訳は以下のとおりです。

固定報酬316百万円

株式報酬121百万円(注3)

注1: 支給人員には、2020年度中に退任した取締役3名を含んでいます。

注2: 取締役と執行役を兼任する者に対して支給された報酬総額については、執行役の報酬総額において記載しています。

注3: 当社は信託の仕組みを利用した株式報酬を導入しており、上記株式報酬の額は2020年度の費用計上額を記載しています。

注4: 2020年度の執行役の賞与については、2019年度の業績の状況を踏まえ、不支給とすることを報酬委員会で審議し決定しており、年次賞与額の算定は行っていません。

注5: 2022年度より、役員報酬制度の執行役年次賞与にかかる部分の内容を変更しております。変更後の内容は以下の当社ホームページに掲載

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

報酬の決定方針については、本報告書末尾に添付する「取締役及び執行役の報酬制度」をご参照下さい。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、社外取締役を含む取締役による情報収集が円滑に行われること、また取締役に対する必要な情報提供が適切に実現されることを確保するため、以下に掲げる体制を整備しています。

(1) 取締役会の指示のもと、業務執行の監督のため必要となる活動並びに取締役会、指名、監査、報酬各委員会及び社外取締役意見交換会等の適切な運営に必要な活動を支援する事務局を設置する。

(2) 各取締役が、業務執行の適切な監督を行うため、戦略経営会議等の経営に係る重要な会議体に関する資料・データに合理的な範囲でアクセスできる体制を整備する。

(3) 取締役会に対して、執行役が定期的に、または、取締役の求めに応じて適時に、職務執行状況を直接報告する体制を整備する。

(4) 取締役会が必要に応じて弁護士、公認会計士等の外部専門家の助力を得られる体制を整備するとともに、必要な費用を負担する。

これらに加え、社外取締役に対しては、適切な意見表明・判断に資するべく、以下の支援を行っています。

・取締役会の開催に際し、当該取締役会付議案件にかかる資料の事前配布を行い、議案に関する事前の検討時間を確保している。また、必要に応じて議案内容の事前説明を行っている。

・社外取締役全員に専用のPC及びタブレット端末を提供し、社外からでも取締役会資料等の必要情報へ適時にアクセスできる環境を整備している。

・新型コロナウイルス感染症の流行が拡大している状況に鑑み、取締役会等を集合形式で開催することが困難となっていることから、Web会議システムを用いたリモート形式でこれを開催している。遠隔形式でも実効的な議論が可能となるよう、当該システムの利用環境の提供及び利用方法のサポートを行っている。

・当社及び当社グループの海外の重要拠点、主要な事業、プロジェクト、中期経営戦略に係る施策等の重要事項についての理解を深めることを目的として、取締役向けの事業説明会を実施している。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第25条)

【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

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
秋元 勇巳	名誉顧問	業界団体・公的団体の役員等の 社外活動	非常勤、無報酬	2000/6/29	定めなし
西川 章	名誉顧問	業界団体・公的団体の役員等の 社外活動	非常勤、無報酬	2004/6/29	定めなし
矢尾 宏	名誉顧問	業界団体・公的団体の役員等の 社外活動	非常勤、無報酬	2015/3/31	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

3名

その他の事項

1. 名誉顧問及び特別顧問は、当社のいかなる意思決定にも関与していません。
2. 上記の「社長等退任日」には、当社の取締役社長を退任した日を記載しています。

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)

○企業統治の体制の概要

(取締役会)

取締役会の役割・責務は以下のとおりです。

・株主からの委託を受け、経営の方向性を示すとともに、経営方針や経営改革等について自由闊達で建設的な議論を行うことなどにより、当社グループの中長期的な企業価値の向上に努める。

・法令、定款及び取締役会規則の定めに基づき、経営方針や経営改革等、経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項について決定する。

・執行役が、自らの責任・権限において、経営環境の変化に対応した意思決定、業務執行を担うことができるよう、取締役会規則等の定めに基づき、適切な範囲の業務執行の権限を執行役に委譲し、業務執行の意思決定の迅速化を図る。

・グループガバナンスの状況や経営戦略の進捗を含む業務執行の状況について執行役より定期的に報告を受け、監督する。

取締役会は、10名(うち社外取締役6名)の取締役で構成され、議長は取締役会長が務めております。

2021年度は19回開催されました(取締役の出席率:竹内章氏100%、小野直樹氏100%、高柳喜弘氏100%、安井義一氏100%、得能摩利子氏100%、渡辺博史氏100%、杉光氏100%、佐藤弘志氏100%、若林辰雄氏100%、五十嵐弘司氏100%(高柳喜弘氏は、2021年6月の取締役就任後の出席状況を記載しています。))。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第15条)

(指名委員会)

指名委員会は、取締役候補者の指名の方針、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容等を決定します。また、執行役の選解任等について、取締役会からの諮問を受けて審議を行い、取締役会に答申します。さらに、次世代の経営を担う人材を育成するため、執行役社長の後継者候補及びその育成計画について審議するとともに、後継者候補の育成が適切に行われるよう監督します。

指名委員会は、委員の過半数を独立社外取締役にによって構成することとし、委員長は独立社外取締役が務めることとしています。提出日現在、指名委員会は5名(うち社外取締役3名)の取締役で構成され、委員長は得能摩利子氏(独立社外取締役)が務めております。

2021年度は14回開催されました(委員の出席率:得能摩利子氏100%、杉光氏100%、若林辰雄氏100%、小野直樹氏100%、安井義一氏100%)。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第29条・第32条)

(監査委員会)

監査委員会は、内部統制システムを活用した監査を通じて、または選定監査委員が直接、取締役及び執行役の職務の適法性及び妥当性の監査を行います。

監査委員会は、委員の過半数を独立社外取締役にによって構成することとし、委員長は独立社外取締役が務めることとしています。また、監査委員会監査の実効性を向上させるため、常勤監査委員2名を選定しております。提出日現在、監査委員会は5名(うち社外取締役3名)の取締役に構成され、委員長は佐藤弘志氏(独立社外取締役)が務めております。

2021年度は17回開催されました(委員の出席率:佐藤弘志氏100%、渡辺博史氏100%、五十嵐弘司氏100%、竹内章氏100%、安井義一氏100%)。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第33条)

(報酬委員会)

報酬委員会は、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、その方針に従い、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬等の内容を決定します。

報酬委員会は、委員の過半数を独立社外取締役にによって構成することとし、委員長は独立社外取締役が務めることとしています。提出日現在、報酬委員会は5名(うち社外取締役3名)の取締役に構成され、委員長は若林辰雄氏(独立社外取締役)が務めております。

2021年度は9回開催されました(委員の出席率:若林辰雄氏100%、得能摩利子氏100%、杉光氏100%、竹内章氏100%、小野直樹氏100%)。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第34条)

(執行役)

執行役は、取締役会からの権限委譲に基づき、定められた職務分掌等に従い、業務の執行を行います。執行役は10名であり、執行役のうち、執行役社長である小野直樹、執行役副社長である鈴木康信の両氏は、取締役会の決議により、代表執行役に選定されております。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第27条)

(戦略経営会議)

戦略経営会議は、取締役会から権限委譲を受けて、当社グループ全体の経営に係わる特に重要な事項について審議及び決定を行います。戦略経営会議は、執行役社長及び戦略本社各部担当の執行役で構成されており、議長は執行役社長が務めております。

○監査委員会による監査、内部監査及び会計監査の状況

(監査委員会による監査の状況)

監査委員は、インターネット回線を経由した手法も活用しながら、戦略経営会議その他重要な会議に出席するほか、取締役、執行役、内部監査担当部署、その他内部統制所管部門等からその職務の執行状況を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、監査委員会が定めた監査委員会監査基準及び監査計画等に従い、選定監査委員が本社及び主要な事業所において業務及び財産の状況を調査し、必要に応じて子会社等の往査を実施して、取締役及び執行役の職務執行状況を監査する体制をとっております。また、主要グループ会社の監査役と定期的に会合を持ち、グループ経営に対応した監査体制の連携強化に努めております。これら監査委員の監査についての職務を補助するための組織として、監査委員会を補助する直属の組織を設置しております。

なお、監査委員長佐藤弘志氏は、金融機関の監査役としての経験があり、財務及び会計に関する相当の知見を有しております。

また、監査委員渡辺博史氏は、財務省財務官及び金融機関の経営者としての経験があり、財務及び会計に関する相当の知見を有しております。

監査委員会は、内部統制システムの構築・運用状況、財務報告に係る内部統制体制の構築・運用状況、労働安全・メンタルヘルスへの対策状況、当社グループのガバナンス体制強化策の整備・運用状況、独占禁止法遵守のための対策実施状況、会計監査人の監査方法及び監査結果の妥当性等を検討しております。

常勤監査委員は、戦略経営会議、三菱マテリアルグループ経営会議、予算審議、ものづくりR&D戦略会議、ガバナンス審議会等の重要会議に出席し、気付き事項について、指摘或いは提言を行っております。また、執行役社長との定例ミーティングや執行役との面談を実施し、意見交換を行っております。その他、戦略本社及びプロフェッショナルCoE各部門からの報告を定期的或いは適宜受け、指摘或いは提言を行っております。これらの内容は監査委員会に適時に共有しております。

(内部監査の状況)

内部監査担当部署である戦略本社監査部及び各カンパニー監査部は、2022年4月1日現在、監査部長ほか31名の使用人で構成され、担当執行役の指示の下、監査委員会と連携して、担当執行役及び監査委員会の承認を得た内部監査計画に基づき、当社グループにおいて内部統制システムが適切に構築・運用されているかの調査、当社グループにおける会社業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、資産の保全・有効活用状況、リスク管理状況、法令等及び社内諸規則・基準の遵守状況等についての監査を行っております。

また、戦略本社監査部及び各カンパニー監査部は、監査委員会に対して定期的に監査結果の報告を行い、情報の共有化を図り、緊密な連携をもった監査に取り組んでおります。

他方、監査委員会は会計監査人とも双方の監査計画について協議を行った上で、会計監査人から定期的に監査結果の報告を受け、情報の共有を図り、緊密な連携をもって監査を実施しております。

(会計監査の状況)

(1) 監査法人の名称

有限責任 あずさ監査法人

(2) 継続監査期間

1975年以降(46年間)

上記は、現任の監査人である有限責任あずさ監査法人の前身の1つである新和監査法人が監査法人組織になって以降の期間について記載したものです。新和監査法人の設立前に個人事務所が監査を実施していた期間を含めると、継続監査期間は1965年以降(56年間)となります。

(3) 業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員 金井 沢治

指定有限責任社員 業務執行社員 谷 尋史

指定有限責任社員 業務執行社員 切替 丈晴

(4) 監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他14名であります。

(5) 監査法人の選定方針と理由

監査委員会では、会計監査人の評価及び選定基準を定め、執行役、社内関係部署及び会計監査人から、判断に必要な資料を入手しかつ報告を受け、会計監査人の監査計画、品質管理体制、独立性、専門性及び報酬等について総合的に判断いたします。

(6) 選任及び解任・不再任の方針

監査委員会は、会計監査人について、専門性、独立性、適時・適切性、品質管理及びガバナンス体制、当社の多業種・グローバルな事業展開への対応能力、会計監査業務の効率化、監査委員会及び経営者等とのコミュニケーションの状況、法定事由に基づく解任要件への該当有無を確認して選任する方針とし、これらを充足しない場合は、解任・不再任とする方針としています。

(7) 監査委員会による会計監査人の評価

監査委員会は、上記会計監査人の評価・選定基準に基づき、慎重に検討を行い上記会計監査人の再任を決定いたします。

○ 社外取締役との責任限定契約の内容及び概要

当社は、会社法第427条第1項の定めにより、定款において、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)との間で損害賠償責任を限定する責任限定契約を締結することができる旨の規定を設けております。当該規定に基づき、当社は、非業務執行取締役全員との間で、責任限定契約を締結しておりますが、その内容の概要は、次のとおりであります。

・会社法第423条第1項の責任について、取締役(業務執行取締役等である者を除く。)が職務を行うに当たり善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として損害賠償責任を負うものとし、その損害賠償責任額を超える部分については、当社は、当該取締役を免責する。

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、会社法上の機関設計として、指名委員会等設置会社を採用し、監督と執行を分離することにより、取締役会の経営監督機能の強化、経営の透明性・公正性の向上及び業務執行の意思決定の迅速化を図っています。

なお、当社グループは、世の中にとって不可欠な基礎素材・部材を供給するとともに、リサイクル事業、再生可能エネルギー事業を有する複合事業体でありますので、業務執行を機動的且つ適切なものとするため、社内カンパニー制度を導入しております。

更に、社外取締役は、取締役及び執行役の職務執行の妥当性について客観的な立場から監督を行うことや、専門的な知識や社内出身役員と異なる経験から、会社経営に対して多様な価値観を提供し、取締役会の経営監督機能をより高める役割を担っています。

(コーポレート・ガバナンス基本方針第2条及び第22条)

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
株主総会招集通知の早期発送	当社は、法定期日よりも早期に株主総会の招集通知を発送しています。なお、2021年6月24日開催の第96回定時株主総会に係る招集通知につきましては、2021年6月1日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年は6月24日に株主総会を開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、2005年6月29日開催の第80回定時株主総会から、電磁的方法(インターネット)により、議決権を行使できることとしています。また、2007年6月28日開催の第82回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
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回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページの英語版サイト、株式会社東京証券取引所が運営する適時開示情報伝達システム(TDnet)及び株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに掲載することにより、海外・外国人投資家の皆様への情報開示に努めています。

その他	当社は、2003年6月27日開催の第78回定時株主総会から、当社ホームページに招集通知の掲載を行っています。なお、2021年6月24日開催の第96回定時株主総会に係る招集通知につきましては、同招集通知の発送に先立ち、当社ホームページへの掲載を行っています。 また、第96回定時株主総会においては、株主の利便性向上の観点から、ハイブリッド参加型バーチャル株主総会(ライブ配信)を実施しました。加えて、ライブ配信した株主総会の動画を当社ホームページ上に掲載することとしています。
-----	---

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	IRポリシーにつきましては、当社ホームページにて公開しています。 https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/ir/irpolicy.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、個人投資家向けに、CFO等を説明者として、定期的に会社説明会を開催しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、アナリスト・機関投資家向けに、本決算及び第2四半期決算後に、執行役社長、CFO等を説明者としてテレフォンカンファレンス及びIR経営説明会を開催し、第1・第3四半期決算後に、CFO等を説明者としてテレフォンカンファレンスを開催しています。また、個別の事業等に関して、IR Dayや事業説明会を随時開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、海外投資家向けに、執行役社長、CFO等を説明者として、定期的に、経営状況や各事業に関する説明会を開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は、当社ホームページに、決算短信、アニュアルレポート、アナリスト・機関投資家向け説明会資料、個人投資家向け説明会資料、報告書(株主宛送付の決算説明用資料)、有価証券報告書、統合報告書のほか、証券取引所上場規則に基づく適時開示資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社は、IRを所管する役員(CFO)を選任するとともに、戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室内に専任の担当者を配置しています。	

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	コーポレート・ガバナンス基本方針、行動規範のほか、サステナビリティ基本方針等に規定しています。なお、これらは、当社ホームページにて公開しております。 コーポレート・ガバナンス基本方針： https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/governance.html 行動規範： https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/policy.html サステナビリティ基本方針： https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/sustainability/
環境保全活動、CSR活動等の実施	コンプライアンス・リスクマネジメント部を設置し、社内各部門及び子会社にCSR責任者、CSR管理者及びCSR担当者を置き、グループを挙げて、リスク管理、コンプライアンスの徹底等を内容とするCSR活動に取り組んでいます。 この活動状況につきましては、統合報告書、ESGレポート等に記載しています。 また、サステナビリティに関する組織(サステナブル経営推進本部)を設置しており、ステークホルダーからの要請を集約・議論し、経営に反映しております。 統合報告書： https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/ir/library/annual.html ESGレポート： https://mmc.disclosure.site/ja/

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、事業目的、経営計画等の達成に当たり、適切な内部統制システムの構築が重要課題であると認識しております。このような認識のもと、当社では社内規程等の制定・運用を通じ、会社法及び会社法施行規則に準拠した次の体制の整備を行うことにより、内部統制システムの充実を図っております。同システムにつきましても、必要に応じて見直すとともに、より適切な運用に努めてまいります。

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

- (1) 当社グループ共通の最高規範として企業理念等を定めるとともに、社内規程を整備し、コンプライアンス体制を確立する。
- (2) 法令、定款及び社内規程等に基づき、取締役会、戦略経営会議その他の会議体等により執行役及び使用人の職務の執行内容を決定する。また、一定の重要事項に関する業務執行については、法務担当部署及び関係部署による事前審査を行う。
- (3) 取締役会は、定期的に執行役から職務執行状況の報告を受けるとともに、必要事項について執行役から随時取締役会で報告を受ける。
- (4) 執行役の中から、コンプライアンスに関する事項を分掌する役員を任命するほか、サステナビリティに関する組織及びコンプライアンス担当部署を設置し、事業年度毎に策定される方針・計画等に基づき、全社横断的なコンプライアンス推進活動(社内教育を含む。)を行う。
- (5) コンプライアンス上の問題がある事項に関する通報窓口を設置する。
- (6) 内部監査担当部署により、定期的な監査を行う。

2. 執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

戦略経営会議及びその他の重要な会議体の議事録その他重要情報については、法令、定款及び社内規程等に基づき、適切な保存・管理を行う。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 重要事項については、法令、定款及び社内規程等に基づき、取締役会、戦略経営会議その他の当該案件の決定機関において厳正な審査を行う。また、社内規程等に基づき、重要事項については、法務担当部署その他の関係部署において事前審査を行い、リスクの把握及び顕在化防止に努める。
- (2) リスク管理一般に関する社内規程、方針・計画等を定める。また、執行役の中から、リスク管理に関する事項を分掌する役員を任命するほか、サステナビリティに関する組織及びリスク管理担当部署を設置し、全社横断的なリスク管理推進活動を行う。
- (3) 執行役は、リスク管理一般に関する社内規程、方針・計画等に基づき、当社グループのリスク要因の継続的把握とリスクが顕在化した場合の損失を極小化するために必要な施策を立案、推進する。
- (4) 当社グループの経営に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合に、迅速かつ適切に対処し、是正手段をとるため、危機管理体制及び危機対応策等に関する危機管理に関する規定を定める。

4. 執行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

- (1) 当社においては、会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社を採用し、業務執行の決定に関する権限を適切に執行役に委譲することにより、意思決定の迅速化を図る。また、各執行役の職務分掌、社内規程に基づく職務権限及び意思決定ルールの整備等を行う。
- (2) 経営計画を決定の上、その達成に向けて、各執行役が分掌する各部署に対して経営資源・権限の適切な配分を行うとともに、具体的な計画を策定させる。また、執行役は各部署における計画の進捗状況を適宜確認し、必要に応じた措置を講じる。

5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社グループに共通に適用される企業理念等及び社内規程等に基づき、コンプライアンス及びリスク管理に関して子会社も含めた当社グループとしての活動・対応等の推進を通じて、企業倫理の確立並びにコンプライアンス体制及びリスク管理体制(社内教育体制を含む。)の構築を図る。
- (2) 各子会社について、当社内の対応窓口部署を定め、当該部署が子会社と一定の重要事項について協議、情報交換等を行うことを通じて、子会社においては当社グループ全体における経営の健全性、効率性等の向上を図る。
- (3) 財務報告に係る内部統制に関する諸規程を整備するとともに、評価の仕組みを確立して、当社グループの財務報告の適正性を確保するための体制を構築する。
- (4) 上記(1)、(2)及び(3)に加え、内部監査担当部署により、子会社のコンプライアンス、リスク管理及び経営の効率性等について、定期的な監査を行う。

6. 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の執行役からの独立性に関する事項並びに監査委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査委員会の職務を補助するため、監査委員会室を設置する。監査委員会室には、監査委員会の職務を補助すべき使用人として、必要な人員を配置する。
- (2) 監査委員会の職務を補助すべき使用人は、監査委員会の指示に従いその職務を行う。
- (3) 監査委員会の職務を補助すべき使用人の人事異動については、監査委員会(監査委員会が特定の監査委員を指名した場合には、当該監査委員)の同意を事前に取得して行う。また、監査委員会の職務を補助すべき使用人の人事考課については、監査委員会(監査委員会が特定の監査委員を指名した場合には、当該監査委員)が行う。

7. 監査委員会への報告に関する体制及び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扱いを受けないことを確保するための体制

- (1) 取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役及び使用人は、その分掌する業務において会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見した場合及びその他会社に重大な影響を与える事実が認められる場合には、法令その他社内規程に定める方法等により、速やかに監査委員会に適切な報告を行う。また、監査委員会から業務に関する報告を求められた場合も同様とする。
- (2) 当社及び子会社の取締役、執行役、監査役及び使用人等から、コンプライアンス上の問題がある事項に関する通報窓口に通報があった場合には、通報窓口担当部署は、原則として当該通報の内容を常勤監査委員に報告する。
- (3) 当社の内部監査担当部署は、当社及び子会社の取締役、執行役、監査役及び使用人等から聴取した内容及び監査結果のうち、重要な事項を監査委員会に報告する。また、監査委員会の職務上必要と判断される事項については所管部署より定期的に報告を行う。
- (4) 当社及び子会社においては、監査委員会に報告をした者(他の者を介して間接的に報告をした者を含む。)に対して、社内規程等に定めることにより、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保する。

8. 監査委員の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
監査委員は、職務の執行上必要と認められる費用等について、予め当社に請求することができます。また、緊急または臨時に支出した費用については、事後当社に償還を請求できる。当社は、監査委員の請求に基づき、監査委員の職務の執行に必要な費用を支払う。
9. その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1) 監査委員会は、監査委員会室、執行役社長を含む執行役、内部監査担当部署その他監査委員会の職務の執行上必要と判断される部署、及び会計監査人等と定期的または随時意見を交換する。
(2) 監査委員会は、職務の執行上必要と判断される場合は、内部監査担当部署に指示することができる。なお、監査委員会より受けた指示と、執行役からの指示とが相反する場合には、監査委員会の指示を優先する。
(3) 常勤監査委員が戦略経営会議等の重要な会議に出席する機会を設けるとともに、各監査委員が社内の情報システムを通じて業務執行に係る重要な会議の資料及び議事録を閲覧できる体制を整える。

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
当社は、企業理念等において、反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不法、不当な要求があった場合にも毅然とした態度で臨むことを掲げています。また、上記内部統制システムの整備方針においても、その旨定めています。
- (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係る担当役員及び対応統括部署を定めるとともに、各事業所及び子会社にも責任者及び担当部署を定め、全社的な組織体制を構築しています。具体的な対応に関しては、対応マニュアルを整備しているほか、社内研修等において教育を実施するなど、周知を図っています。また、所轄警察署や関係団体と連携するとともに、定期的に他企業とも情報交換を行い、情報の収集に努めています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

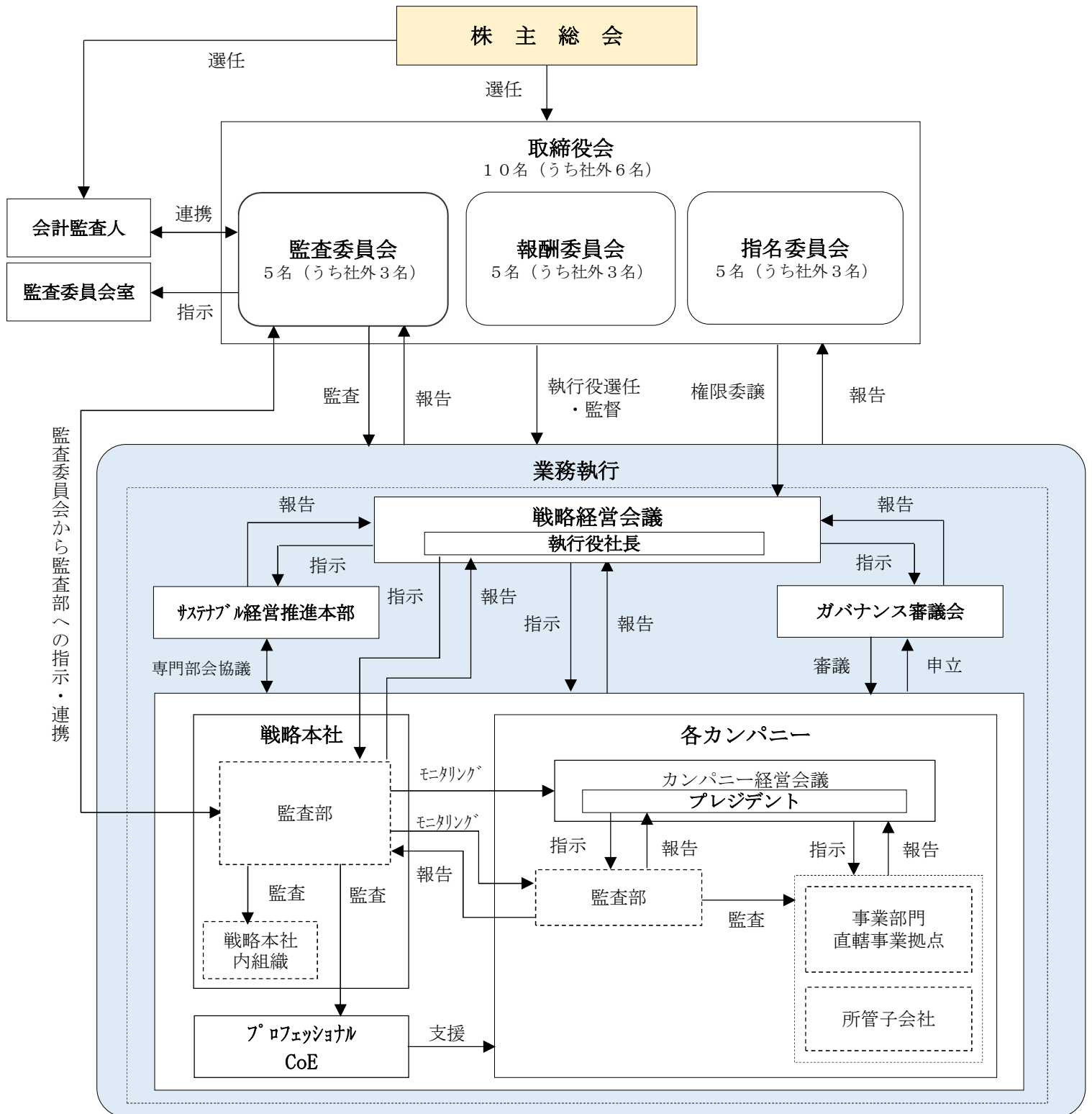
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

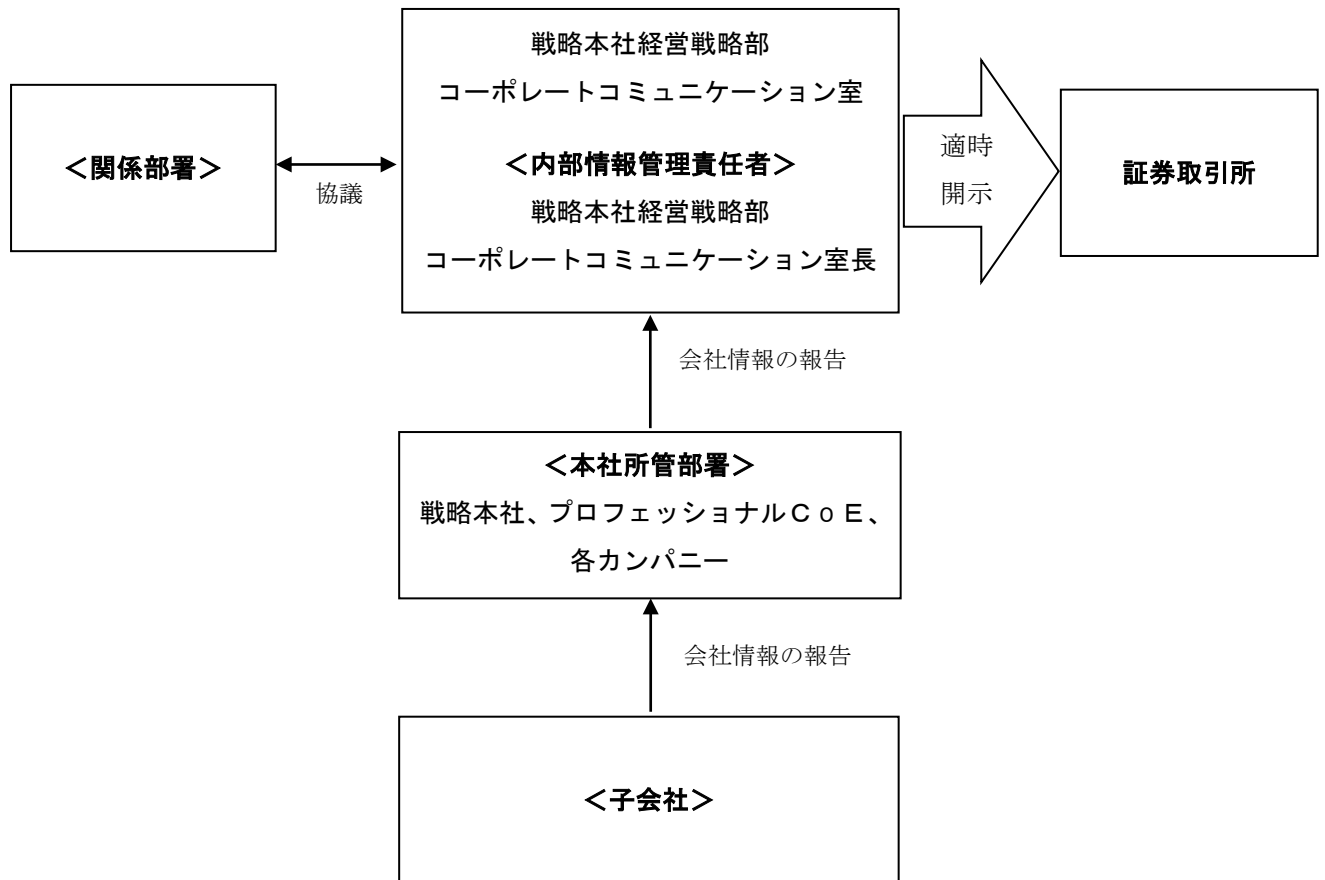
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示に関する基本方針
企業理念等に基づき、社内規定を整備し、適時開示の確実な遂行及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、もって証券市場における当社の社会的信用を維持することとしています。
2. 適時開示に関する対応手順
当社は、戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室長を内部情報管理責任者とし、適時開示に係る事項を分掌させるとともに、次の対応手順により適時開示を行っています。
- (1) 情報の収集
当社及び子会社に係る重要な情報は、本社所管部署(戦略本社及びプロフェッショナルCoEの各部並びに各カンパニー)から、戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室に速やかに報告されます。
- (2) 情報の判定
戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室に集約された会社情報については、同室において、必要に応じて関係部署と協議を行い、適時開示の要否を検討します。内部情報管理責任者は、証券取引所の関連規定を遵守の上、適時開示の要否を決定します。
- (3) 開示の実施
内部情報管理責任者の指示のもと、戦略本社経営戦略部コーポレートコミュニケーション室において、適時適切に情報を開示することとしています。

〔コーポレート・ガバナンスの体制の概要〕



〔三菱マテリアル株式会社 適時開示に係る社内体制概要〕



〔取締役及び執行役の報酬制度〕

当社グループの中長期的な企業価値の向上を牽引する優秀な経営者人材にとって魅力的な報酬制度とするとともに、株主をはじめとしたステークホルダーに対する説明責任を果たすことができる報酬ガバナンスを構築することを目的とし、以下のとおり取締役及び執行役（以下「役員」）の報酬の決定方針及び報酬体系を定めております。

1. 役員報酬の決定方針

- （１）当社グループと類似の業態・規模の企業と比べ、競争力のある報酬水準となる制度とする。
- （２）各役員が担う役割・責務に対する成果や中長期的な企業価値の向上に対する貢献を公平・公正に評価し、これを報酬に反映する。
- （３）当社グループの中長期的な企業価値の向上を図る健全なインセンティブとして機能させるため、基本報酬、事業年度毎の業績等の評価に基づく年次賞与、中長期的な業績や企業価値に連動する中長期インセンティブである株式報酬により構成するものとし、報酬構成割合は役位に応じて適切に設定する。但し、取締役（取締役と執行役を兼任する者を除く）については、執行役の職務執行の監督を担うという機能・役割に鑑み、金銭による基本報酬のみとする。
- （４）年次賞与は、事業年度毎の業績に加えて中長期的な経営戦略の遂行状況等を適切に評価し、これを報酬に反映する。
- （５）中長期インセンティブは、中長期的な企業価値の向上を図るため、株主との利益意識の共有を実現する株式報酬とする。
- （６）報酬の決定方針及び個人別の支給額については、過半数を独立社外取締役によって構成する報酬委員会で審議し決定する。
- （７）株主をはじめとしたステークホルダーが業績等と報酬との関連性をモニタリングできるよう必要な情報を積極的に開示する。

2. 役員報酬体系

- （１）取締役（取締役と執行役を兼任する者を除く）

取締役の報酬体系は、金銭による基本報酬のみとし、外部専門家の調査に基づく他社報酬水準を参考に取締役としての役位、常勤・非常勤の別等を個別に勘案し決定する。

- （２）執行役

執行役の報酬体系は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬である年次賞与及び株式報酬で構成する。また、報酬構成割合は、執行役社長において、「基本報酬：年次賞与：株式報酬＝1.0：0.6：0.4」（※年次賞与については支給率100%の場合）を目安とし、その他の執行役は、業績連動報酬の基本報酬に対する比率を執行役社長より低めに設定する。

また、その報酬水準については、外部専門家の調査に基づく同業企業（報酬委員会が定める同規模企業群）の報酬水準を参考に決定する。

<基本報酬>

基本報酬は、固定報酬として役位に応じ金銭で支払う。

< 年次賞与（短期インセンティブ報酬） >

年次賞与は、単年度の業績評価及び非財務評価に加え、連結営業利益成長率の他社比較評価によって決定する。

具体的な評価項目は以下のとおりとする。

【評価項目】

- ①経営の最終結果であり、株主との利益意識の共有化を図るための親会社株主に帰属する当期純利益
- ②本業の収益力を評価する連結営業利益（事業系執行役は担当事業営業利益）
- ③短期的な業績には表れにくい、中長期的な企業価値の向上に向けた取組みを評価する非財務評価
- ④マーケットの成長以上の成長を意識付けるための最終的な調整係数としての連結営業利益成長率の他社比較（非鉄6社及び同規模製造業各社との他社比較）

【算定式】

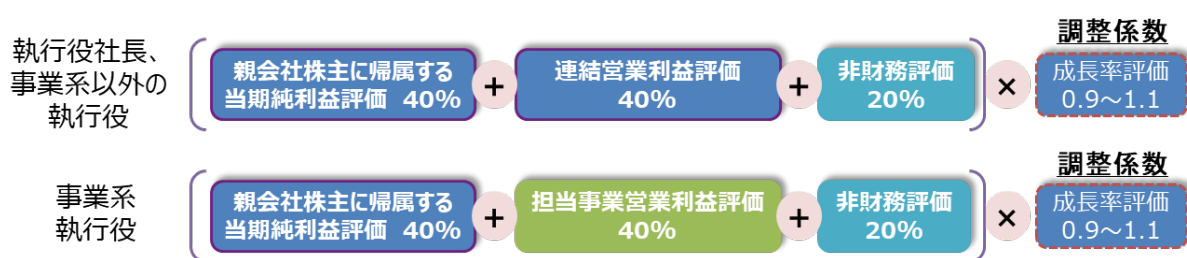
目標を達成した場合に支給する額（年次賞与基本額）を100%とし、個人別に、以下の算定式により算出する。

$$\text{年次賞与} = \text{役位別の年次賞与基本額} \times \text{業績評価支給率（※）}$$

（※）業績評価支給率は、業績の達成度に応じ0%～200%の範囲で変動

【評価ウェイト】

役位に応じた基本額を、親会社株主に帰属する当期純利益及び連結営業利益（事業系執行役は担当事業営業利益）を各40%、非財務評価を20%の割合で評価した上で、連結営業利益成長率の他社比較を最終的な調整係数として用いて年次賞与額を決定する。



< 株式報酬（中長期インセンティブ報酬）（※） >

株式報酬は、株主との利益意識の共有を実現し、当社グループの中長期的な企業価値向上のインセンティブとして機能させることを目的として、信託の仕組みを利用した制度とし、執行役の退任時に役位に応じた当社普通株式及び当社普通株式の換価処分金相当額の金銭を交付及び給付（以下、「交付等」という。）する。交付する株式については、業績条件・株価条件を設けない。なお、国内非居住者については、法令その他の事情により、これとは異なる取扱いを設けることがある。

(※) 役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託と称される仕組みを採用し、執行役に当社普通株式の交付等を行います。連続する3事業年度（当初は2020年度から2022年度まで）を対象（以下「対象期間」という。）として、各事業年度の執行役の役位に応じて付与するポイントを累積し、執行役の退任後、当該累積ポイント数の70%に相当する当社普通株式（単元未満株式については切捨て）及び残りの累積ポイント数に相当する当社普通株式の換価処分金相当額の金銭を役員報酬として交付等するインセンティブプランです。

1 ポイント＝当社普通株式1株とし、信託期間中に株式分割・株式併合等が生じた場合には、当社株式の分割比率・併合比率等に応じて、1ポイントあたりの当社株式数を調整します。なお、当初の対象期間において執行役に対して付与するポイント数の上限は、合計で35万ポイントです。

(注) 2022年度より、役員報酬制度の執行役年次賞与にかかる部分の内容を変更しております。変更後の内容は以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/governance.html>

以 上