

# Management Foundation

## 経営の基盤

当社グループの経営の基盤となるコーポレートガバナンス体制や、  
マネジメントメンバー、人材や安全への取り組みなどを  
ご紹介します。

### Contents

コーポレート・ガバナンス	39
マネジメントメンバー	43
人材への取り組み	45
安全への取り組み	50
健康経営	52
環境への取り組み	54
社会への取り組み	56
ステークホルダーとのコミュニケーション	57



# Governance | コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、環境の変化や当社自体の変革などをふまえ、すべてのステークホルダーの皆様に企業として存続する価値を評価されるよう、企業理念の実現に向けた経営姿勢を新たに設定し直しました。

これに基づき、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを構築し、継続的なコーポレート・ガバナンスの充実化に取り組んでいます。

### <企業理念>

社会に人に信頼される ものづくり企業であり続けます

### <経営姿勢>

新しい価値の創造を顧客と共に実現します

健全な財務体質と堅実な利益を追求します

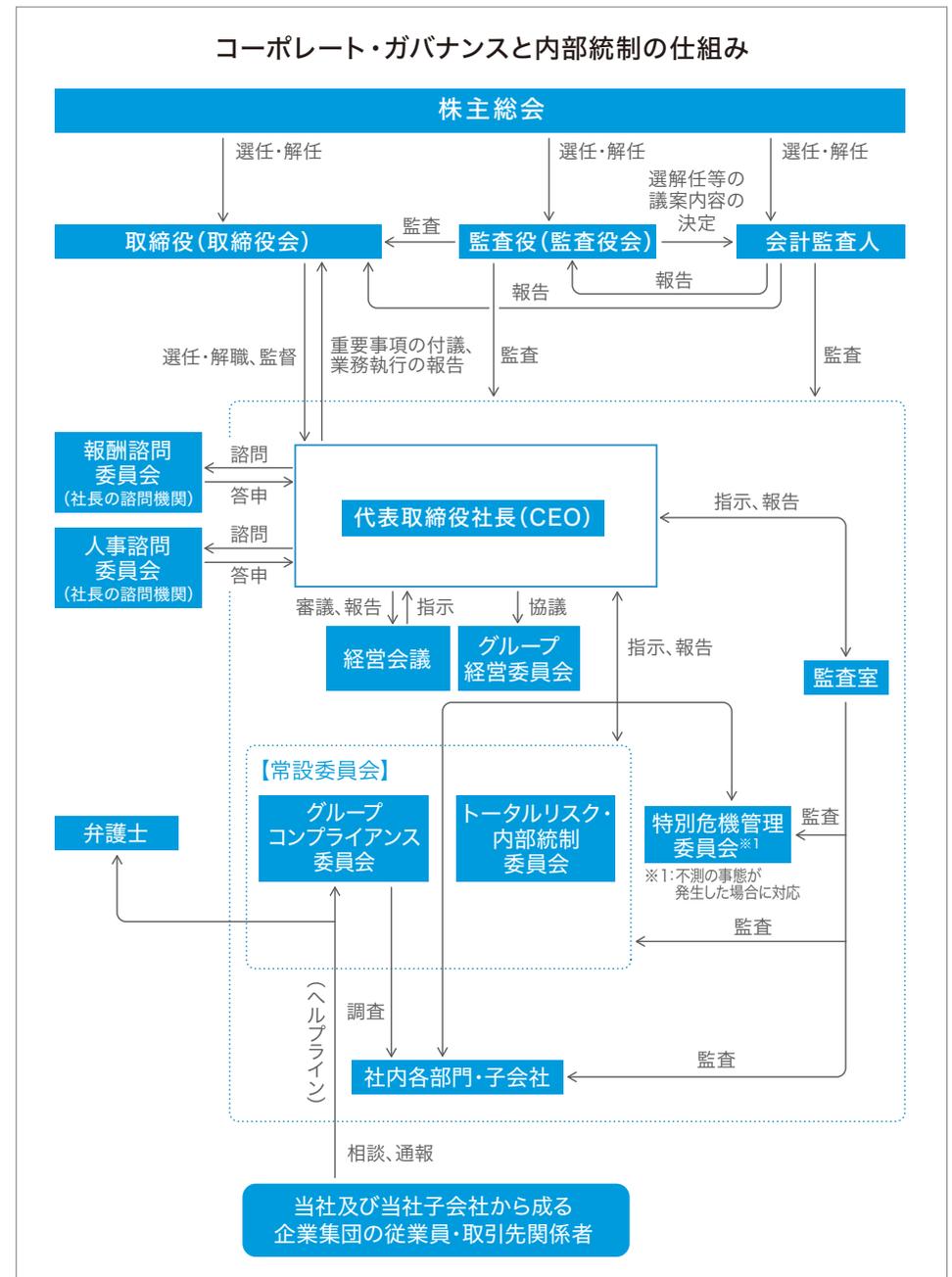
健康で安全に働ける環境整備を推進します

## コーポレート・ガバナンスと内部統制の仕組み

当社は、監査役による監査機能の実効性を高めるとともに、経験豊富な社外取締役が経営者の視点で取締役の職務執行を監視する統治体制が「ものづくり企業」である当社の業態に適していると判断し、現在のコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

内部統制システム構築の基本方針については、こちらに掲載しています。

 [https://www.mes.co.jp/investor/information/system\\_policy.html](https://www.mes.co.jp/investor/information/system_policy.html)



## 内部統制・リスク管理体制

当社ではCEOの指示に従い全社的な「内部統制システム」を構築するために、経営企画部担当役員を委員長とする「トータルリスク・内部統制委員会」を設置しています。2018年度までの課題をふまえ、同委員会の運営要領を見直しました。その結果、リスク管理に特化した委員会とし、実効性のあるリスク管理の実践に努めています。2020年度において同委員会を2回開催し、リスク管理体制について議論してい

ます。同委員会での議論の結果に基づき、個別のリスク対応策を実行しました。一方、従前の「内部統制システム構築の基本方針」に係る関連法令への対応、財務報告に係る内部統制報告制度への対応などについては、同委員会に代わり経営企画部内に設置している内部統制室が、経営会議体及びCEOをはじめとする当社役員に適宜、提言や報告を行いました。

## ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社の形態によるコーポレート・ガバナンス体制を採用し、会計監査人を設置しています。2021年6月25日現在、当社の取締役会は6名で構成されており、取締役のうち2名が非常勤の社外取締役です。また、当社の監査役会は4名で構成されており、監査役のうち2名が非常勤の社外監査役です。

当社では、取締役会により決定された基本方針に基づく業務執行のために経営会議体として、取締役会の他に「グループ経営委員会」と「経営会議」を設けており、グループ経営委員会は常勤取締役及びグループ傘下の主要子会社社長によって構成され、経営会議は常勤取締役で構成しています。グループ経営委員会ではグループ全体の中・長期の経営計画の方向性についての協議を行い、経営会議ではその方向性に



基づく個別の業務執行について審議を行うこととしています。

### <取締役会>

定例12回、臨時9回開催しており、重要事項の決定及び業務執行の監督を行っています。また、必要に応じて内部統制システム構築の基本方針の見直しも行っていきます。

### <グループ経営委員会>

4回開催しており、前述のとおりグループ全体の中・長期の経営計画の方向性に関する協議を中心に行っています。

### <経営会議>

定例12回、臨時1回開催しており、前述のとおり個別の業務執行についての審議を行っています。

## 取締役及び監査役の報酬等に関する事項

### ●当社の役員等の報酬等の額の決定に関する方針

当社は、2021年3月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針を決議しています。また、取締役会は、当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬などについて、報酬などの内容の決定方法及び決定された報酬などの内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、報酬諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うもの

であると判断しています。

取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

#### 1.基本方針

当社取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責をふまえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、常勤

## Governance

取締役の報酬は、固定報酬としての月例報酬及び業績連動報酬（株価連動報酬・利益連動報酬）により構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、その職責に鑑み、月例報酬のみを支払う。

### 2.月例報酬の個人別の報酬などの額の決定に関する方針

当社取締役の月例報酬は、固定報酬とし、役位に応じて他社水準・当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定された基準月俸を毎月支給する。

### 3.業績連動報酬などの内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬などは、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため、以下の2項目とする。

#### ・株価連動報酬

株価を反映した現金報酬とし、基準月俸2カ月分の報酬基礎額を在任期間中毎年積み立てる。退任後1年を経過した年に支給を開始し、年1回一定の時期に在任期間と同期間支給する。支給額は、支給年に対応する在任年6月最終営業日の株価により支給年6月最終営業日の株価を除いた値を、対応する在任年の報酬基礎額に乗じた額とする。

#### ・利益連動報酬

業績指標（KPI）を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結投下資本利益率（ROIC）に応じて算出された額を、毎年一定の時期に支給する。算出根拠となる連結ROICの値は、報酬諮問委員会の答申をふまえ取締役会に報告する。

### 4.金銭報酬の額、業績連動報酬などの額の取締役の個人別の報酬などの額に対する割合の決定に関する方針

月例報酬、株価連動報酬、利益連動報酬の割合については、役位によらず一定の構成とする。月例報酬と株価連動報酬の報酬基礎額の合計に対し、利益連動報酬は、その0%から50%の間で変動する。代表取締役社長は報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、取締役の個人別の報酬などの内容を決定する。

### 5.代表取締役社長への委任

個人別の報酬額は、取締役会決議に基づき代表取締役社長 岡良一がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の月例報酬の額とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、報酬諮問委員会の答申を経るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該

答申の内容に従って決定しなければならない。

### 6.上記の他報酬等の決定に関する事項

当社の取締役の報酬決定にあたっては、任意の報酬諮問委員会を設置している。同委員会は、独立社外取締役2名及び代表取締役社長の計3名で構成され、独立社外取締役を委員長としている。

### ●取締役及び監査役の報酬などの額

当事業年度に係る報酬などの総額

区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	利益連動報酬	
取締役 (うち社外取締役)	91 (19)	91 (19)	— (—)	7名 (3)
監査役 (うち社外監査役)	72 (19)	72 (19)	— (—)	6名 (3)
合計	164	164	—	13名

(注) 1.上記には、2020年6月25日開催の第117回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名（うち社外取締役1名）及び監査役2名（うち社外監査役1名）を含み、無報酬の取締役5名を除いています。

2.取締役の報酬などの総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

3.2010年6月25日開催の第107回定時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額630百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない）、監査役の報酬限度額を年額90百万円以内と決議いただいています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は16名、監査役の員数は4名です。

4.在任中の取締役に対する株価連動報酬については、本事業報告作成時点において支給額が判明しないため、上記の報酬などの額に含めていません。

なお、株価連動報酬の対象として社外取締役は含まれていません。

5.上記のほか、退任された取締役5名に対して、在任時の株価連動報酬額5百万円を支給しています。

### ●利益連動報酬に関する事項

利益連動報酬に係る業績指標は、当社の経営戦略に即した基準である連結投下資本利益率（ROIC）とし、経営効率を高め、また報酬と業績の連動性を高めることを目的としています。また、ROICの実績は△3.2%でした。なお、本利益連動報酬の対象となる職務執行期間は2021年7月1日から2022年6月30日までとなります。

## コンプライアンス向上への取り組み

「グループコンプライアンス運営規程」に基づき2020年度は「グループコンプライアンス委員会」を2回開催し、当社及び子会社のコンプライアンス強化のため、グループ横断的な情報交換及び情報の周知を行いました。独占禁止法の遵守については、「グループコンプライアンス委員会」において、継続的に監視を徹底しています。「企業行動規準」の遵守について、新入社員のほかグループ従業員に向けたコンプライアンス研修を実施し、このほか、当社及び子会社の従業員に対するe-ラーニングによるコンプライアンス研修を実施するなど、継続的に当社及び子会社の役職員に対する教育、啓発活動を実施しました。

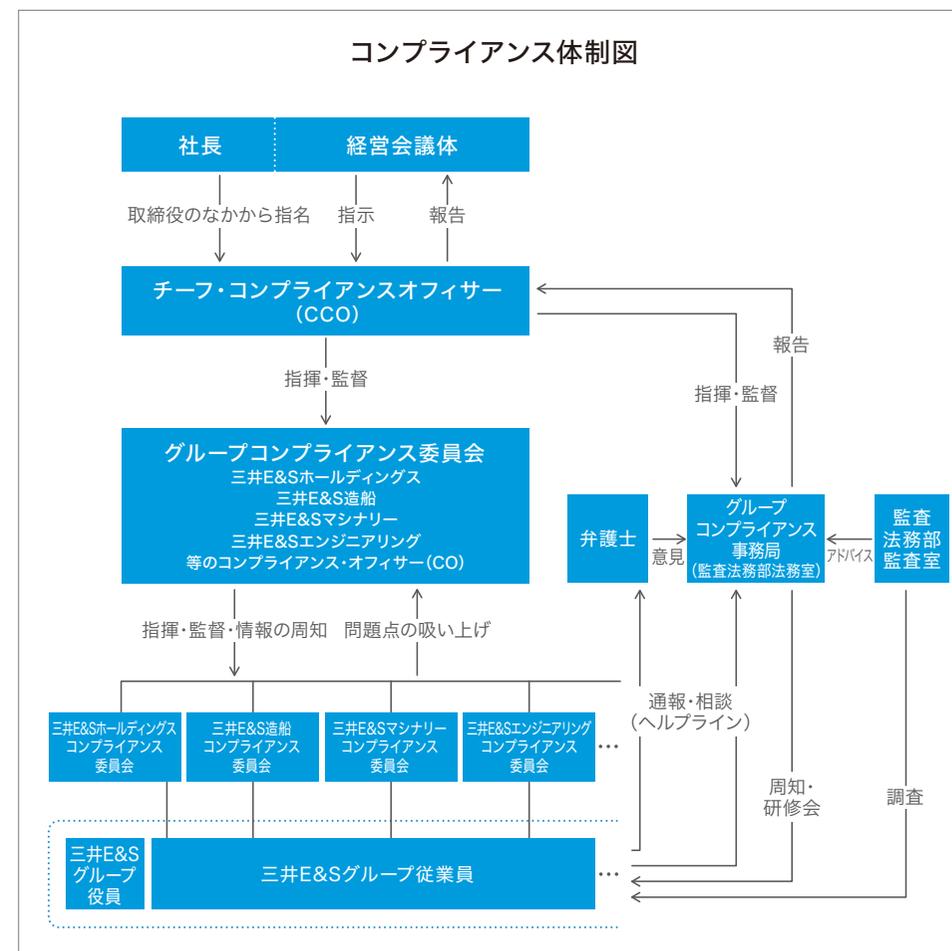
### ●コンプライアンス研修実施実績

2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
941名	1,308名	489名	1,547名	2,016名

### <ヘルプライン(内部通報制度)>

法令違反その他コンプライアンスに関する問題の早期発見のため、当社及び子会社の全役職員並びにその取引先などから相談や通報を直接受ける「ヘルプライン」(内部通報制度)を設けており、公益通報者保護法に準拠した「不正通報・相談制度の運用に関する規程」に基づき、通報があった場合は適切に対応しています。

 <https://www.mes.co.jp/investor/information/compliance.html>



## Topics 企業倫理強化月間の取り組み

三井E&Sグループでは、従来の「企業倫理強化月間」の取り組みを継続し、2020年度は11月を当社グループの企業倫理強化月間と定め、コンプライアンスに関する重点的な活動を行っています。その一環として、コンプライアンスの重要性を再認識する合言葉となる標語をグループ内で募集し、11月に発表しました。2020年度のコンプライアンス標語「個々人の意識の先に 我が社の未来」は、1年間各職場に掲示し、コンプライアンス意識の向上を図っています。