

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

1. 基本的な考え方

当社は当社企業理念のもと、企業価値の向上を図るとともに、企業活動を通じて明日のものづくりを支え、社会に貢献することが、株主様や取引先様をはじめとした全てのステークホルダーの期待に応えることであると考えております。

(企業理念)

「私たちは誠実をモットーに、新しい価値の創造を通じて、豊かな社会づくりと、みんなの幸せをめざします。」

(行動指針)

1. 明日のものづくりへの貢献
2. コンプライアンスを遵守した企業活動
3. 地球環境に配慮した活動
4. 多様性を尊重する企業文化
5. 個人の成長の実現

当社の経営体制について

当社は取締役会の構成を、独立社外取締役が3分の1以上とすることを基本とし、取締役会の機能を神鋼商事グループの経営の基本方針の策定、経営の監督及び内部統制の基本方針の策定及びその運用状況の監視として、経営の意思決定及び監督機能を強化する一方、業務執行機能は、業務執行取締役及び執行役員が取締役会の委任並びに代表取締役の権限委譲に基づき担う体制とすることにより、経営執行の迅速化・効率化を推し進めております。

なお、当社は委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの期待により的確に応える体制を構築することを目的として、2024年6月26日開催の第106回定時株主総会の決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会設置会社へ移行したことにより、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することが可能となり、経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図ります。

また、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会を設置することにより、経営陣の選任、経営陣の報酬内容並びに手続きの客観性、妥当性を確保しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は2021年6月改訂後のプライム市場向けの原則を含むコーポレートガバナンス・コードの全ての原則に対応しております。

【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】

当社が保有する上場株式については、毎年取締役会において、営業政策上の保有妥当性に加え、発行会社との取引によって得た利益及び配当金の合計が当社資本コスト(WACC)を上回っていること(経済合理性)の確認・検証を行い、その結果保有意義が希薄と判断された株式については、速やかに売却をしており、2023年度においては、9銘柄売却いたしました。

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、提案されている議案が株主価値の毀損に繋がるものではないことを確認し、当社との取引における影響等を勘案したうえで、総合的に判断し議決権を行使します。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は「関連当事者間取引に関する基本方針」を定め、関連当事者間取引を行うに際しては、必要に応じて事前稟議決裁を行い、取引価格等については取引通念上認められる「一般市場価格」の範囲内で取引を行う等、当該取引が会社・株主の共同利益を害さぬよう適切な手続きを行うこととしております。また、社内モニタリングにおいても、当該決裁内容が前記の趣旨から適切であったか否かの監査を実施しております。当社と取締役との間の利益相反取引については、事前に取締役会にて承認を得て、原則として当該取締役より毎年取締役会にその内容を報告させることにより、取引内容の妥当性、適正性等を検証することとしております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

多様性の確保に対する考え方

当社は「多様性を尊重する企業文化」を行動指針及びマテリアリティに定めており、多様性の確保について重要課題として認識しております。その中でダイバーシティ基本方針を定め、多様性の確保に努めております。

また、2022年度からは、各セグメントの垣根を超えた社内横断チームである「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、従業員の個性や能力を存分に発揮できる風土醸成を推進しております。

当社のダイバーシティ基本方針についてはホームページ上に掲載しておりますので、ご参照ください。

https://www.shinsho.co.jp/csr/social/env_improvement.html

多様性確保の目標及び行動計画

当社は、人材の多様性を活かし、人間性の尊重、快適な職場環境の維持、改善に努めるなか、多様なニーズに応え、新たな価値を生み出すことを目指しております。その中でも女性活躍推進とワークライフバランスへの取り組みは、重要課題と位置づけ、2016年4月1日から施行されました「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく行動計画を策定しました。具体的な目標数値としては、2030年までに女性総合職(地域限定総合職を含む)比率を20%以上、女性管理職比率を10%以上、また2022年度以降は毎年の定期採用者に占める女性総合職及び女性地域限定総合職転換希望者の比率を40%以上と定めております。

2024年3月末時点では、女性総合職比率(地域限定総合職を含む)は14.8%(66名在籍)、女性管理職比率は2.8%(6名在籍)しております。また定期採用者に占める女性総合職及び女性地域限定総合職転換希望者の比率は52.9%(17名中9名)であり、今後も様々な取り組みを行いながら継続的な女性管理職登用や、やりがいを持って働ける活動を進めてまいります。

外国籍社員については、当社での新卒採用を継続しており、2024年3月末時点での外国籍総合職は18名、その内管理職4名となっております。海外現地法人を含む当社グループにおいては現地社員を積極的に採用し企業運営をしており、加えて海外現地法人から当社へ出向者を受入れ、育成する環境を整備しております。

当社での中途採用については、2024年3月末時点で125名在籍しており、その内管理職は66名となっております。

女性、外国籍、中途採用者については、今後も職場でのニーズや戦力構成に応じて必要な採用を行い、中核人材への育成・登用を図ってまいります。

【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、企業会計における将来リスクの軽減及び経済合理性並びに従業員一人ひとりのライフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、確定拠出年金制度を採用しております。高い専門性を有する金融機関を運用機関として採用し、従業員に対して定期的な運用教育を行っております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

1) 企業理念、行動指針ならびに中期経営計画

当社は本報告書「1. 基本的な考え方」に記載した通り、「企業理念」と「行動指針」を定めており、長期経営ビジョンとして「明日のものづくりを支え社会に貢献する商社」を定め、更なる成長を図るため、2024年5月に「中期経営計画2026」を発表致しました。

今中期経営計画では、(1) KOBELCOグループの中核商社として更なる事業の拡大・深掘りを進めると共に、(2) 当社独自のサプライチェーン構築によるビジネスモデルの多様化、(3) 社会課題の解決と収益力強化に資する新規事業推進の3本柱を同時に追求しつつ、ROIC指標導入によりビジネス単位のモニタリングを強化し、収益性の改善も図って参ります。詳細については、当社ホームページに掲載の中期経営計画2026をご参照ください。

中期経営計画2026 : <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/pdf/2026-chuki.pdf>

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

当社は企業理念のもと、企業価値の向上を図るとともに、企業活動を通じて「明日のものづくりを支え社会に貢献する」ことが、株主様や取引先様をはじめとした全てのステークホルダーの期待に応えることであると考えております。詳細については当社ホームページに掲載しております。

<https://www.shinsho.co.jp/csr/governance/>

3) 報酬を決定するにあたっての方針と手続き

報酬の決定に際しては、経営陣が適切にリスクテイクをしつつ、積極的な経営を行うインセンティブを付与することも重要であることから、報酬体系に固定報酬と短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬の金銭報酬に加え、取締役(社外取締役、監査等委員である取締役、及び国内非居住者を除く。)については長期インセンティブ報酬として株式信託制度を導入し、これにより継続的かつ中長期的な企業価値向上へのモチベーションの動機付けとその効果を図ってまいります。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬につきましては、固定報酬のみで構成しております。また、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名の方針と手続き

当社は業務執行取締役候補者の選定に際し、当社の長期経営ビジョンである「明日のものづくりを支え社会に貢献する商社」を実現すべく、株主等ステークホルダーから当社経営を付託いただくのにふさわしい資質及び知識・経験を有する人材を業務執行取締役候補者として選定してまいります。監査等委員である取締役の候補者選定においては、監査等委員である取締役として専門的な知識、経験等を有し、職責・機能に基づき適正な監査が出来ることに加えて、経営の妥当性・効率性まで視野を広げ取締役会で積極的な発言ができる人材を候補者として選定してまいります。また、社外取締役の候補者選定については、公認会計士・税理士界、弁護士界、産業界から広く人材を求め、社外の公正中立の意見を取締役会意思決定に適正性の面から助言頂き適切にリスクテイクを後押しし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上をサポートすることができる人材を候補者として選定してまいります。

これらの指名・報酬に係る議案の決定に際しては、取締役会の意思決定手続きの透明性・公正性を確保するため、独立社外取締役を委員長とし、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会の事前審議を経たうえで意思決定を行ってまいります。

最高経営責任者である代表取締役社長の選定については、当社の企業理念と経営計画を実現し、当社及び当社グループの企業価値の向上を図るにふさわしい最高経営責任者たる代表取締役社長の要件、選定・選任手続きを定めた後継者計画(サクセッションプラン)を定めております。

経営陣幹部が当社の企業価値及び信用を著しく毀損する重大な法令違反または不適切な職務執行を行った場合には、当該経営陣幹部等を解任する場合があります。

5) 取締役候補者の個々の選任・指名理由

取締役候補者の選任理由につきましては、取締役の選任理由や選定プロセス、個々のスキルマトリックスを「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.shinsho.co.jp/ir/stock/pdf/106shoshu.pdf>

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み】

当社は、サステナビリティへの取り組みをより一層強化するため、サステナビリティ基本方針と重要課題(マテリアリティ)を制定するとともに、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しております。

https://www.shinsho.co.jp/csr/basic/basic_policy.html

また、当社グループは、気候変動への対応を重要な経営問題として認識し、当社グループ全体のCO2排出削減の取組みだけでなく、商社機能を生かした取り組みを通じ、気候変動に関する社会貢献を継続的に進めてまいります。なお、当社のTCFD提言に沿った取組みについては、ホームページにて公開しております。

<https://www.shinsho.co.jp/csr/environment/tcf.html>

人材は商社の重要な経営資源であることを充分認識し、多様な人材が活躍できるための人事制度や採用の見直し等の諸施策を実施・推進しております。2024年5月に発表した中期経営計画においても、「自ら学び行動する主体性のある人材」の育成を目的として、当社の人材戦略に沿った研修プログラムを充実させます。多様性から新しい価値を創造し、個人と組織のエンパワーメントを高め、競争力の強化とイノベーションを促進さ

せ、また自己成長と貢献意欲を促すキャリア開発のサポートや環境作りにより、従業員エンゲージメントの向上に取り組めます。また、引き続き知的財産の保全にも努めてまいります。

詳細は当社ホームページをご参照ください。

人材育成への取組み: https://www.shinsho.co.jp/csr/social/hr_development.html

中期経営計画2026: <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/pdf/2026-chuki.pdf>

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は社内規程等(取締役会規則、経営審議会規程、職務権限規程及び執行役員規程等)に則り、取締役会における意思決定範囲及び経営陣への業務執行に関する委任の範囲を明確に規定し、これらに基づき、監査等委員会設置会社として取締役会が経営の意思決定及び監督を行い、業務執行取締役及び執行役員による業務執行を行っております。これにより意思決定・監督と業務執行の分離を行い、経営の適正・迅速化を図っております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は取締役会の構成を、独立社外取締役が3分の1以上とすることを基本とし、経営の意思決定及び監督機能を強化しております。また、業務執行機能は、業務執行取締役及び執行役員が担う体制とすることにより、経営執行の迅速化・効率化を推進しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は「社外取締役独立性基準」を定め、同基準に則り、独立社外取締役候補者についてその資質、経歴、知見とともにその実質面において独立性が担保されていることを確認しております。

当社が定める独立性基準については、当社ホームページに記載しております。

<https://www.shinsho.co.jp/csr/governance/>

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

経営陣の指名並びに報酬につきましては、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置し、同委員会の委員長は独立社外取締役が務めております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は取締役会の機能を経営の意思決定及び監督機能とすることを基本とし、その構成も独立社外取締役を3分の1以上とすることを基本としております。また夫々の構成員は各事業の経営や喫緊の課題に精通した者であり、資質・経験・能力やグローバルな視点を持つなど、バランスのとれた適正規模の構成としております。

社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、経営(職務執行)の適法性、妥当性監査を主とした監査を実施し、経営者の監督や利益相反の監視等を行うことにより、経営及び職務執行監督機能を強化しております。

また、当社の企業理念と経営計画を実現し、当社及び当社グループの企業価値の向上を図るため、取締役に期待するスキルとして、経営経験、グローバル、営業・マーケティング、財務・会計・ファイナンス、法務・コンプライアンス、サステナビリティ・ガバナンスの6項目を特定いたしました。各取締役が有するスキルとともに一覧化したスキルマトリックス表を作成し、当社の株主総会招集ご通知及び当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照下さい。

<https://www.shinsho.co.jp/ir/stock/pdf/106shoshu.pdf>

【補充原則4 - 11 - 2 取締役の兼任状況】

取締役の兼任状況については「株主総会招集ご通知」の取締役選任議案及び事業報告で毎年開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

1. 評価目的

当社では、企業価値の向上を図るとともに、ステークホルダーの期待に応えられるよう、取締役会の機能である経営の意思決定及び監督機能の強化を図るため、毎年、取締役会の実効性を評価しております。

2. 評価の方法

取締役会がその役割・責務を実効的に果たすうえで重要と考えられる事項(取締役会の構成と運営、戦略にかかる審議等)等にかかる取締役及び監査役の課題認識の有無を把握するとともに、取締役会がより実効的に機能するために取締役会メンバー間で共有すべき事項を客観的に確認する目的で、今年度も継続して第三者機関での取締役会実効性評価を実施しました。

評価はすべての取締役及び監査役を対象にしたアンケートを行い、議長である代表取締役と社外取締役及び社外監査役に対してインタビューを行い、第三者機関の集計した分析結果に基づいて取締役会において審議を行いました。

3. 評価結果の概要

審議の結果、取締役会はオープンな雰囲気での運営され、社外役員から多様な発言があることや、中期経営計画にかかる建設的な議論に取締役会が貢献できたことなどが高く評価され、実効的に機能していると評価されました。

昨年度、課題として認識した「株主・投資家との対話によって得られたご意見やご提案を適切に経営層にフィードバックし当社の経営に活かしていくこと」や、「資本コストや株価を意識した経営の促進に関する議論の機会を設けること」の課題について、改善が図られたことを確認しました。

また、当社は2024年4月26日に適時開示した通り、2024年度から代表取締役の異動を含む経営体制の変更や監査等委員会設置会社への機関設計を変更すること、2024年5月22日に2024年度を開始年度とする「中期経営計画2026」を公表しており、コーポレートガバナンスに影響を及ぼしうる環境の変化が予定されています。

当年度の取締役会実効性評価のアンケート及びインタビューは2024年3月から4月にかけて行い、これらの環境変化の対外公表前でしたが、当年度の評価では、各役員から将来に向け、取締役会がより実効的に役割を果たしていくための期待として、「企業理念の実現および中期経営計画2026の達成の観点から、執行のパフォーマンス評価について、取締役会メンバーが議論する機会を設けること」が挙げられました。

今後、取締役会をより実効的に機能できるよう努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニング】

当社は「役員トレーニングの基本方針」に従い、新任役員を含む取締役へのトレーニングプランを作成し、取締役の役割と責務を全うするために必要な事業・財務・組織等に関する知識を取得するための外部専門家による研修等、適時・適切なトレーニングを実施しております。2023年度は新任役員研修を実施したのに加えて、外部専門家による国際協定に基づく関税制度や、ビジネスと人権に関する研修・セミナーを実施いたしました。

2024年度においても引き続き新任役員研修やガバナンスに関する研修・セミナーを計画しております。それぞれの業務執行に係る専門分野や専門分野以外の研修・セミナーにも積極的に参加することを推奨しております。

また、全役員と全従業員を対象に、自己研鑽の為の学習ツールを提供し、役員や従業員の能力向上を図っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

「IR/SRの基本方針」は次の通りです。

基本方針

当社グループは株主・投資家の皆さまとの長期的な信頼関係の構築を最重要課題のひとつと位置づけております。投資判断に必要な企業情報を適切に提供するとともに、建設的な対話を通じて企業価値の向上に資する活動を実施し、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の強化に努めてまいります。

また、当社では上記の基本方針や開示の方針、開示対象を当社ホームページ上に掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/irsr.html>

当社はIR担当部門を総務部とし、経営企画部をはじめとした社内各部門と連携して対応にあっております。

代表取締役社長が株主・投資家の皆さまに向けて直接説明する決算説明会の場を年2回開催しているほか、株主や投資家の皆さまとの個別面談も実施しております。

なお、当社では決算発表前の1カ月間をサイレント期間として、決算に関する情報の開示については差し控えております。また決算発表以降の対応については、株主・投資家の皆さまとの面談については管理職を含めた複数人で行う事で、特定の面談者にインサイダー情報が漏洩しないように努め、社内の情報管理についても全社員向けにインサイダー取引防止研修を行うなど、インサイダー取引防止管理規程の遵守を徹底しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は従来より資本コストを意識した経営を実践してきており、資本収益性指標であるROE(自己資本利益率)を中期経営計画の重要指標の一つとして掲げ、前中期経営計画で9%以上を目標としており、実績として2021年度は12.0%、2022年度は13.6%、2023年度は11.5%で目標の9%をすべての年度で達成いたしました。また株主様への還元策については、配当性向30%を目標とし、2021年度は30.4%、2022年度は30.3%、2023年度は30.4%の実績で配当を実施いたしました。

当社は継続して資本効率の向上に向け議論をしており、2024年5月に公表いたしました「中期経営計画2026」では、前中期経営計画からの目標指標であるROEのほかROIC(投下資本利益率)を重要目標達成指標(KGI)に加えて、資本コストを意識した経営を推進してまいります。また、中期経営計画2026では、株主還元方針を「連結配当性向30%以上、または1株あたり配当300円のいずれか高い方とする」といたしました。

当社のサステナビリティ経営への取り組みについては、補充原則3 - 1 - 3に記載の通りです。より詳細な情報については、当社統合報告書や、中期経営計画2026に掲載しておりますのでご参照ください。上述の通り、年2回の決算説明会や、株主や投資家の皆様との個別面談を実施し、対話で得られた意見やアドバイスについては、経営層に適宜報告、定期的に取締役会へ報告をすることにより、当社経営に活かしております。今後も財務、非財務両面からのアプローチにより、持続的な企業価値向上を図ってまいります。

中期経営計画2026 <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/pdf/2026-chuki.pdf>

統合報告書2023 https://www.shinsho.co.jp/ir/library/integrated_report.html

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、2024年5月に公表いたしました「中期経営計画2026」において、当社の成長戦略を中心とした事業ポートフォリオや投資計画、財務戦略などを掲載しております。詳細につきましては、「中期経営計画2026」をご参照ください。

中期経営計画2026 <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/pdf/2026-chuki.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 神戸製鋼所口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,906,200	21.53
株式会社神戸製鋼所	1,179,118	13.32
神商取引先持株会	789,876	8.92
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	680,900	7.69
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	537,500	6.07
神鋼商事従業員持株会	206,788	2.34
シンフォニアテクノロジー株式会社	150,000	1.69
芦田 藤次郎	115,600	1.31
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	109,899	1.24
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 神鋼鋼線工業口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	80,300	0.91

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	卸売業
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	10社以上50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る特別な事情

当社は、株式会社神戸製鋼所の持分法適用会社であり、同社と継続的に営業取引を行っております。当社と同社との間に役員兼務はありません。また、KOBELCOグループから独立した経営方針・経営戦略のもと事業運営を行っており、経営の独立性は確保されていると認識しています。なお、同社が保有する商標等を使用するため、同社との間に「本社管理ブランド使用許諾契約」を締結しております。同契約に基づき当社の子会社等を含む状況を報告していますが、ブランドの信用維持の観点からのものであり、同社が当社の意思決定に関与するものではありません。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
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

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
田野 美雄	他の会社の出身者											
金子 浩子	弁護士											
中川 美雪	公認会計士											

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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田野 美雄			当社と同氏が2021年3月まで業務執行者を務めていたコベルシステム(株)とは取引関係がありますが、取引金額の同社売上高に占める割合は約0.85%です。コベルシステム(株)は、(株)神戸製鋼所の持分法適用会社であり、日本アイ・ピー・エムが51%、神戸製鋼所が49%、それぞれ出資しております。	田野 美雄氏は、コベルシステム株式会社(日本アイ・ピー・エムの連結子会社)における代表取締役社長としての経営実績及び豊富な経験を当社の経営全般に活かしていただくことを期待し、社外取締役として選任いたしました。加えて、同氏が培ってこられた製造業務全般におけるIT活用、ソリューションの経験は当社のDXの推進ならびに企業価値の向上にもつながると判断しております。 同氏の過去勤務先と当社との関係は左記のとおりであり、同氏の社外取締役としての客観的・公正・中立な判断に影響を及ぼすものではなく、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。
金子 浩子				金子 浩子氏は弁護士として、人事・労務関連を中心とした経験・識見が豊富であり、同氏のグローバルな視点で、客観的・中立的立場から有益な助言を頂き、取締役の職務の執行を適切に監査及び監督していただけるものと判断いたしました。同氏は、社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由で監査等委員である社外取締役として適任と判断いたしました。 また、社外取締役としての客観的・公正・中立な判断に影響を及ぼすものではなく、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。
中川 美雪			中川美雪氏は1995年10月に朝日監査法人(現あずさ監査法人)に入所し、2018年8月に退所しました。あずさ監査法人は当社の会計監査人ですが、当社の監査業務に同氏が関与したことはありません。当社の支払額は、同法人が受領した報酬総額の0.07%であります。	中川 美雪氏は、公認会計士として実績を積み、経験・識見が豊富であります。また、公的機関での審議委員を務めるなど幅広い分野での活動をされております。同氏の広範囲にわたる知識・経験に基づき、取締役の職務の執行を適切に監査及び監督していただけるものと判断いたしました。同氏は、社外役員になること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由で監査等委員である社外取締役として適任と判断いたしました。 同氏の過去勤務先と当社との関係は左記のとおりであり、同氏の社外取締役としての客観的・公正・中立な判断に影響を及ぼすものではなく、一般株主と利益相反を生じる恐れはないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等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業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の求めに応じ、専任者を配し、監査等委員会の職務補助を担当させると同時に、監査等委員会の事務局を担当させております。任免及び評価の決定にあたっては、監査等委員会の事前同意を得ることとしております。また職務補助については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令権は及ばず、監査等委員会の指揮命令権にのみ服するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、監査を効率的に行うため、会計監査人と定期的に会合を行い、経営情報の交換に努めるなどの連携を図ることとしております。また、監査等委員会と内部監査担当部門である監査部との間で定期的に会合を行い、監査実施状況等について意見交換することとしております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

経営陣幹部、取締役の指名(選定)・報酬手続きの透明性・客観性を高めるために、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。原則として、毎年3月に指名諮問委員会、6月に報酬諮問委員会を開催しておりますが、必要に応じて開催しており、2023年度の開催実績としては4回開催しております。

また、当社は2024年6月26日の株主総会終結の時をもって監査等委員会設置会社に移行しており、新しい体制での指名・報酬諮問委員会については、委員長を中川 美雪(独立社外取締役・監査等委員)とし、委員を田野 美雄(独立社外取締役)と代表取締役社長高下 拓展の3名にて構成しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

会社法における社外取締役の規定に加え、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準を参考にして、「社外取締役独立性基準」を策定しております。詳細は当社ホームページをご確認ください。
リンク先: <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/governance.html>

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役、監査等委員である取締役、及び国内非居住者を除く。)に対しては、会社連結業績、担当部門業績等を評価基準として報酬に反映させております。

また、取締役(社外取締役、監査等委員である取締役、及び国内非居住者を除く。)の役位に応じて当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を取締役(社外取締役、監査等委員である取締役、及び国内非居住者を除く。)に交付及び給付する株式報酬制度を2022年度より導入しております。詳細については、本報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載しておりますので、ご参照ください。

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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)・監査等委員である取締役別に総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 報酬等の基本方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の報酬は、2024年6月26日開催の第106回定時株主総会の終結の時をもって、当社が監査等委員会設置会社への移行することに伴い、同日の定時株主総会にて取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の報酬限度額を決議しており、それぞれ定められた報酬限度額の範囲内で決定しております。

()取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く。)に支給する報酬は、執行役員報酬を含む合計額としており、報酬諮問委員会で審議したうえで、取締役会の決議により決定しております。

当該報酬は、役位別に定められた固定報酬と業績に応じて変動する業績連動報酬で構成しておりますが、2022年度より、これに加えて、取締役及び執行役員(社外取締役、監査等委員である取締役、及び国内非居住者を除く。以下「取締役等」という。)を対象に、中長期的な業績向上と企業価値の最大化への貢献意識を更に高めることを目指して、2022年6月24日開催の第104回定時株主総会の承認を得て新たに株式報酬制度を導入致しました。

本制度が導入されたことにより、取締役等の報酬は、「固定報酬」と短期インセンティブとしての「業績連動報酬」及び長期インセンティブとしての「株式報酬」により構成されます。

なお、業務執行から独立した立場である社外取締役の報酬については、監督機能の役割を担うことから引き続き「固定報酬」のみによって構成し

ております。

() 監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役に支給する報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しております。当該報酬は、監査等委員の役割と独立性の観点から、固定報酬のみで構成しております。

2. 取締役等(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の決定に関する方針

() 報酬の内容

a) 固定報酬

固定報酬については、役位と委嘱業務に応じて定められております。

b) 業績連動報酬

短期インセンティブとしての業績連動報酬は、短期的な業績管理の数値目標である経常利益を指標として、全社連結業績及び担当部門業績について、それぞれの目標達成度及び前年度実績等との比較に基づき、14段階にて評価しております。

当該14段階のうち最下位の評価ランクの場合は、業績連動報酬は支給せず、最高位の評価ランクの場合は、役位別に固定報酬額の33%から58%程度の業績連動報酬額を定め、成果責任が求められる高い役位ほど報酬等に占める業績連動報酬額の比率は高くなっています。

c) 株式報酬

長期インセンティブとしての株式報酬は、固定報酬の10%程度となるように株式交付規程に従い、毎年、役位別に定めた基準額に基づきポイント数を決定し、当該決定されたポイント数を毎年6月1日に付与しております。

1ポイントは当社普通株式1株とし、取締役は取締役を退任した時点で累積されたポイント数に応じた株式等を受け取るようになります。

(*) 株式報酬制度の概要

株式報酬制度は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託を採用しており、取締役等(監査等委員である取締役を除く。)の役位に応じて当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭を取締役等(監査等委員である取締役を除く。)に交付及び給付する制度です。

株式報酬には、取締役等(監査等委員である取締役を除く。)に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該取締役等(監査等委員である取締役を除く。)に対し本制度における当社株式等の交付等を受ける権利の喪失または没収(マルス)、交付した当社株式等相当の金銭の返還請求(クローバック)ができる制度を設けております。

() 報酬水準

取締役等(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、当社業容と時価総額等が同規模水準の国内企業を主なベンチマークとする外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を活用し、定期的に報酬諮問委員会にて比較検証を行い設定しております。

3. 2023年度に係る取締役等の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

報酬に関する取締役会の意思決定手続きの透明性・公正性を確保するため、構成員の過半数を社外役員とする報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、コーポレートガバナンス・コードの基本方針に照らし、取締役報酬額の妥当性について審議し、取締役会に意見書を提出いたします。取締役会は報酬諮問委員会の意見書を考慮したうえで、株主総会で承認された総額の範囲内で決議を行うことを確認しております。

4. 2023年度の監査役の個人別の報酬等の額の決定方針に関する事項

監査役の個人別の報酬額は、監査役の報酬総額の範囲内において、個々の監査役の職務と責任に応じて、監査役の協議により決定されております。

5. 取締役等(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

上述の通り監査等委員会設置会社へ移行することに伴い、取締役等(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の報酬額を2024年6月26日開催の第106回定時株主総会に諮り、ご承認を頂いております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)等を対象とした非金銭報酬である株式報酬は、制度運用上の観点から当該限度額とは別枠で設定しております。

6. 2023年度に係る取締役等及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。

取締役 6名 193百万円 (うち社外取締役 15百万円)

監査役 5名 67百万円 (うち社外監査役 14百万円)

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては当社業容に関する補完説明を実施しており、また取締役会に付議される事項については、担当部門より社外取締役へ事前説明を行っております。

監査等委員である社外取締役については、監査等委員会の職務を補助する為の監査等委員会事務局を設置しており、監査等委員会の運営事務並びに情報連絡や監査等委員会から要請された情報の収集、社内関係部門への情報伝達を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

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
森地 高文	相談役	・社長からの要請に基づく助言、支援、及び対外活動 ・三桜工業株式会社 社外取締役	常勤・報酬有	2024/06/26	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

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)当社は、取締役会を原則毎月1回以上開催し、経営の重要事項を付議し意思決定するとともに、別途、四半期毎に業務執行取締役及び執行役員全員から職務の執行状況及び業績の進捗状況等につき報告を聴取するなど、経営の意思決定機関並びに業務執行取締役・執行役員の業務執行の監督機関として機能しております。なお、当社は、田野美雄、金子浩子及び中川美雪を社外取締役に選任しております。3名とも一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員であります。

2)当社の経営審議会は、取締役社長の諮問機関としての位置付けにあって、常勤業務執行取締役、社長(議長)が指名した執行役員、監査等委員である常勤取締役、経営企画部長により構成されており、取締役会に付議される重要事項を事前審議するとともに、事業戦略等経営に関する方向性やその他の重要事項について付議し、具体的な対応策を検討・答申しております。

3)当社は、執行役員制度を導入しており、取締役の意思決定・監督機能と業務執行機能を区分し、取締役会の監督機能を強化するだけでなく、経営環境の変化に迅速な対応が図れる機動的な経営体制を構築しております。

4)当社は、監査等委員会制度を採用しており、独立社外取締役2名を含む3名で監査等委員会を構成しております。監査等委員会では年間の監査の方針、監査計画等を策定し、監査等委員は、経営審議会等の重要会議に出席して経営及び業務全般の状況を把握するとともに、各種重要書類の閲覧・調査を行うなど取締役の職務執行を常時監視できる体制をとっております。また、監査等委員会を補助すべき使用人1名を配し、監査等委員会の職務補助を担当すると同時に、監査等委員会の事務局を担当しております。常勤監査等委員は、管理部門での豊富な経験があり、財務及び法務に関する相当程度の知見を有しております。

5)当社は、取締役会の諮問機関として半数以上を独立社外取締役による委員で構成している指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選任や報酬等に関する審議を行い、取締役会に報告する機関として機能しております。

6)会計監査に関しましては、当社は有限責任あずさ監査法人を会計監査人に選任し、正しい経営情報を提供し、独立の第三者としての公正・不偏な立場から会社法監査及び金融商品取引法監査を受けております。なお、当社の会計監査業務を執行した公認会計士は次のとおりであります。

(業務を執行した公認会計士の氏名)	(所属する監査法人名)	(継続監査年数)
指定有限責任社員・業務執行社員 公認会計士 秋山高広	有限責任あずさ監査法人	2会計期間
指定有限責任社員・業務執行社員 公認会計士 藪前 弘	有限責任あずさ監査法人	1会計期間
指定有限責任社員・業務執行社員 公認会計士 原田大輔	有限責任あずさ監査法人	6会計期間

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

当社は委員の過半数が社外取締役に構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの期待に応える体制を構築することを目的として、2024年6月26日開催の第106回定時株主総会の決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会設置会社へ移行したことにより、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することが可能となり、経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図ります。

また、取締役会の活性化に向け、広い視点に立った有益な助言を得ることを企図して、当社と利害関係のない社外取締役に3名選任しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会においては、「株主総会招集のご通知」を総会日前の早期に発送するとともに、発送日に先立って、当社ウェブサイトに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	極力集中日を避けた開催を実施しております。
電磁的方法による議決権の行使	2008年よりインターネットによる議決権行使を可能としております。
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	2012年より機関投資家向けの議決権行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2015年より英文の招集通知(事業報告は2017年より)を作成し、当社ホームページに掲載しております。

その他	当社ホームページと東証ウェブサイトに株主総会の招集通知を掲載しております。
-----	---------------------------------------

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家向け定期説明会は年2回実施してまいります。また機関投資家との1ON1ミーティングを随時実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	事業報告、連結決算短信、長期経営ビジョン、IR決算説明会資料等	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部(IR・広報担当)	

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	株主・取引先・従業員などすべてのステークホルダーの信頼と期待に応えていくことを「企業理念」並びに「神鋼商事グループ企業倫理綱領」に規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>2000年1月に「環境方針」を制定し、同年環境ISO14001の認証を取得しております。2022年4月にサステナビリティ委員会を新設し、サステナビリティ基本方針を策定しました。また重要課題(マテリアリティ)を特定し、重要課題の実施を通じて持続可能な未来の社会に貢献します。</p> <p>加えて当社グループは、気候変動への対応を重要な経営問題として認識し、当社グループ全体のCO2排出削減の取組みだけでなく、商社機能を生かした取組みを通じ、気候変動に関する社会貢献を継続的に進めてまいります。</p> <p>CO2削減目標としては、2030年に46%削減、2050年にはカーボンニュートラルを目標に設定するとともに、グリーンエネルギーの導入を進めてまいります。また、国際環境非営利団体であるCDPによる「気候変動」に対する取組みや情報開示の評価では、マネジメントレベルである「B」評価を2年連続で獲得いたしました。</p> <p>足元の取組みとしては、鉄鋼原料部門でのバイオマス発電用燃料の取扱いは堅調に推移しており、発電用燃料の取扱いに加えて、バイオマス発電所での燃料の地産地消を目的とした実証事業への投資など、将来に向けた取組みも進めております。また、当社は資源循環型ビジネスを重点分野の一つとして定め、微細藻類によるカーボンリサイクルや新規事業開発等に取組む「ちとせグループ」へ出資し、様々な形でSDGsや脱炭素に向けた取組みを実施しており、資源循環型社会へ貢献しております。詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。 https://www.shinsho.co.jp/news/?year=2023</p> <p>CSR活動につきましては、「CSR基本方針」、「CSR行動指針」を定め社内体制の整備を進めるとともに、「古着deワクチン」活動へ参加し、開発途上国へ衣類とワクチンを送る活動を継続しております。</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	当社はIR・SR基本方針及び開示方針を定めており、ホームページを通じて開示しております。 https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/irsr.html

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社グループの取締役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その他会社の業務の適正を確保するための体制

当社は、取締役会において上記体制につき、次のとおり決議しております。

1) 当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)の取締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.当社は、高い企業倫理観を保持し、法令その他の社会規範や会社の規則を遵守することを「神鋼商事グループ企業倫理綱領」に謳い、当社グループの役員・使用人すべてが拠るべき具体的な行動基準を定めている。

2.前項の目的を達成するため、当社は、「コンプライアンス実践マニュアル」の作成配布及び研修を行い、「コンプライアンス委員会」「神鋼商事グループ内部通報窓口」を設置・運営するなど、当社グループの法令遵守に関する認識の普及・定着と、違反を監視・予防する体制を構築する。

3.当社は、「神鋼商事グループ企業倫理綱領」において市民社会の秩序や安全に脅威を与え、民事介入暴力等により不法な利益を得て活動する反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で対応するように定めるとともに、当社グループに必要な社内体制を整備し、一切の関係の排除に取組む。

2) 当社グループの財務報告の信頼性確保のための体制

当社は、金融商品取引法における内部統制報告制度に対応するため、「財務報告に係る内部統制基本規程」に従い、当社グループの財務報告の信頼性を確保するための社内体制の整備及び運用を図る。

3) 取締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

当社は、取締役の意思決定並びに職務執行の過程及び結果が明らかとなるよう、必要な情報を記録し保存する。保存対象とする情報(文書又は電磁的記録)、管理責任部門、保存期間等は社内規程をもって定め、情報の保存状況を定期的に確認してその散逸・流出を防止するなど、確実な情報管理体制を確立する。

4) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1.当社は、当社の事業特性を踏まえて各種リスク(損失の危険)を抽出し、投融資・与信・デリバティブ取引・安全保障貿易等の主要なリスクについては、それぞれカテゴリー毎の管理規程を設けて、管理責任部門・決裁権限・内部監査の方法・取締役会への報告義務等を明確にしている。

2.「リスクマネジメント委員会」は、「リスク管理アクションプラン」を通じた内部統制制度及び運用状況のモニタリングを行い、リスク管理を適切に実施するための諸施策や方針を審議するとともに、結果を経営審議会に付議し、グループ全体のリスク管理体制強化を図る。

3.事業環境の変化・法的規制の変化等に対応して、諸規程を適時に見直し改定するとともに、全社包括的なリスク管理規程を整備し、当社グループの総合的リスク管理体制を構築する。

4.当社は、当社グループの事故・災害・システム故障等経営に重大な損害を生じる恐れのある事象を想定し、有事の対応手順や緊急態勢あるいは情報伝達手段を明らかにすることにより、被害を最小化し事業継続を確保する体制の確立を図る。

5) 当社グループ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

1.当社は、経営の意思決定と業務執行の役割区分を明確にする執行役員制を採用し、取締役会の監督の下で、取締役会が選任した執行役員(代表取締役・取締役の兼務者を含む。)が、委任された事項について、職務権限規程に従い決定し業務を執行する体制をとり、経営の迅速化と経営効率の向上を図る。

また、業務執行取締役及び執行役員は、四半期毎に、自らが管理する当社グループの業務執行の状況を取締役に報告する。

2.当社は、当社グループの中期経営計画及び年度予算を策定し、進捗状況を定期的にレビューすることにより、経営戦略・経営課題の明確化と事業の効率的運営及び状況変化に応じた諸施策の適切な実施を可能とする。

6) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制及び子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

1.当社は、当社グループの適正かつ健全な経営の実現を目指す。そのため、当社は、子会社における法令遵守・リスク管理などの状況を把握し、当社グループ方針との調和のもと、各社が、各社の実情に応じた適切な内部統制システムを整備・運用するよう協力・指導・援助する。

2.当社は、社内規程をもって、当社グループの管理責任部門、協議事項、事前報告事項、相互間の取引のあり方などを定め、これに基づき常時各社の業況を把握し、また、必要ときは本社部門又は管理責任部門が監査・調査を行う。

3.内部通報システムは、当社グループの役員・使用人のすべてが利用できるものとし、子会社側からの情報提供を可能とする。

7) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項及び監査等委員会の当該使用人への指示の実効性確保に関する事項

当社は、監査等委員会の求めに応じ、専任者を配し、監査等委員会の職務補助を担当させると同時に、監査等委員会の事務局を担当させる。任免及び評価の決定にあたっては、監査等委員会の事前同意を得ることとする。同職務補助については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令権は及ばず、監査等委員会の指揮命令権にのみ服するものとする。

8) 当社グループの取締役及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

1.当社グループの取締役及び使用人等は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのあることを発見したときは、これを直ちに監査等委員会に報告する体制を確保する。

また、当社グループの取締役及び使用人等は、監査等委員が会社の意思決定の過程及び業務の執行状況を適切に把握するために、経営審議会、サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会、輸出管理責任者協議会、リスクマネジメント委員会、投融資委員会等の重要な会議等において監査等委員の求めに応じ適切な報告を行う他、主要な決裁書類その他業務執行に関する重要な文書に関して監査等委員の求めに応じ、必要な説明を行うものとする。

2.当社は、当社グループの取締役及び使用人等が、監査等委員会へ報告したことによる不利益な取り扱いを受けることを禁止し、それを実現するための体制を整備する。

9) その他監査等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.監査等委員は、監査等委員会監査等基準により監査を行うとともに、会計監査については会計監査人と定期的に意見交換を行い、業務監査については内部監査部門と連携して行うほか、代表取締役、その他取締役、子会社の監査役等と定期的に会合を行い、経営情報の交換に努めるなど、連携を図る。

2.当社は、監査等委員がその職務の執行について生じる費用の前払の請求等をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務執行に必要なものでない認められた場合を除き、すみやかに当該費用又は債務を処理する。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

(コンプライアンス体制)

「神鋼商事グループ企業倫理綱領」の理念を浸透すべく、当社グループ全従業員に「コンプライアンス実践マニュアル」を配布しています。また、分野ごとの各種研修を実施し、グループ各社においても実施いたしました。内部通報制度については、国内グループ各社も利用できる窓口を設置し、窓口を外部の委託事業者とする等で利用しやすく、かつ通報者の保護を図る制度となっております。

(財務報告に係る内部統制)

取締役会で決議された「財務報告に係る内部統制の基本方針」に基づき、監査計画を作成し、年間を通じて内部監査を実施しました。

(文書管理体制)

「取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する規程」に基づき、2024年2月に内部監査を実施し、保存及び管理状況に問題がないことを確認しました。

(リスク管理体制)

「リスク管理規程」に基づき、当社グループのリスクに対する的確な管理及び実践を図っております。その実施状況につきましては「予算審議会(国内3月、海外12月)」、「見直し予算審議会(国内9月、海外6月)」において、当社グループのリスク管理アクションプランの策定、評価及び見直しを行いました。更に2023年5月及び11月に開催されたリスクマネジメント委員会において、取組み状況のモニタリング、優先課題への取り組みなど協議を行いました。

・注視する個別リスク管理項目に関する実施状況

(1) 投融資リスク

投融資委員会にて当社グループの投融資案件のリスクを事前に指摘し、リスクのミニマイズを図りました。また投融資実行後にレビューを行い、問題ある案件は方策を検討し、適宜取締役会に報告しました。

(2) 企業秘密漏洩リスク

「企業秘密管理規程」に基づき、当社グループの情報セキュリティ(物理的セキュリティ、人的セキュリティ、ITインフラのセキュリティ)対策をグループ各社において推進しております。

(3) 信用リスク

国内においては「信用限度規程」及び系列会社各社の同様の規程、海外においては「海外系列会社信用限度規程」に基づき、グループ各社において与信管理を徹底しました。

(4) インサイダー取引リスク

「インサイダー取引防止管理規程」に基づき、関係会社を含めた全従業員を対象に、E-Learningでインサイダー取引防止研修を実施するなど、従業員への社内教育を徹底するとともに、従業員持株会を通じて会員の株式引出管理を実施しました。役員についても役員持株会を通じて保有株式の管理を実施し、また金融庁及び証券取引等監視委員会からの要請に基づきJ-IRISSを利用し、インサイダー取引防止に努めました。

(5) 大規模災害リスク

「大規模災害対策規程」に基づき、緊急連絡網の整備や、本社・各拠点においては防災訓練に参加、また緊急時に必要な備蓄品の見直しを行い、管理を徹底いたしました。

(業務効率及び業績管理体制)

当社グループの業績につきましては、「取締役会規則」により、業務執行取締役・執行役員が業務執行状況を四半期ごとに取締役会に報告して管理しております。その方法につきましては、「関係会社管理規程」により、当社グループの範囲、主管本部、管理責任、事前協議事項等を定め、調査・監査及び業績把握を行い、「取締役会規則」及び「職務権限規程」に則り、取締役会にて決議又は報告し、状況や課題等の把握及び課題等への対策等につき協議しております。2023年度上期進捗及び下期の見通しについては、見直し予算審議会(9月)により、また下期進捗及び次期の予算については、予算審議会(3月)にて審議し、それぞれ2023年9月及び2024年3月開催の取締役会にてその内容につき決議しました。

(監査等委員会への報告体制及び監査等委員の職務執行)

「内部統制システム構築の基本方針」及び「監査等委員会監査等基準」に基づき、業務執行側から監査等委員会に対して、当社グループ内の報告の必要な重要事項を、その発生の都度すみやかに報告する体制としております。

監査等委員である取締役は全員取締役会に出席し、また経営審議会、サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会、輸出管理責任者協議会、リスクマネジメント委員会、投融資委員会、予算審議会等の重要会議に、全員又は分担を決めて出席する体制としております。各監査等委員は、出席する重要な会議では必要に応じて自ら意見を述べ、業務執行取締役の職務の執行状況を監督します。また、社外取締役、社長、会計監査人とは四半期ごとに面談を行い、互いの意見交換を実施いたします。更に国内外グループ各社を定期的に訪問し、経営者とのインタビュー及び実地調査を行うことにより状況・問題点の把握を行います。

なお、監査等委員会は7月に通年(7月から6月)の監査計画を策定し、取締役会に報告することにより、各業務執行取締役の職務執行を監査する体制を理解いただくとともに、協力を得る体制を整えております。

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

当社は、警視庁管内特殊暴力対策連合会及び大阪府企業防衛連合協議会に加盟しており、指導を受けるとともに情報交換を行っております。また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合には、総務部が対応統括部署となり、警察等関連機関とも連携し、毅然とした態度で対応します。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。
<適時開示の担当部署>

当社は、投資者への適切な会社情報の開示を行うことを経営の基本方針とし、社内規程に則り、以下のとおり適時開示すべき情報を取り扱っております。

1) 情報の集約・管理は、情報取扱責任者である総務部担当役員が行っております。

2) 情報の重要性の判断、適時開示の要否は、総務部を中心に、東京証券取引所の「適時開示規則」に則り、経営企画部等と協議しております。

3) 会社情報の適時開示は、情報取扱責任者の指示に基づき総務部が担当しております。

<会社情報の適時開示にかかる社内手続>

1) 情報管理責任者(原則として各部門の部長)は、開示対象に該当する情報・事実を把握した場合、速やかに総務部に伝達・報告します。

2) 総務部は、必要に応じ、情報の重要性の判断、適時開示の要否を関係部門と協議のうえ、情報取扱責任者に報告します。

3) 情報取扱責任者は、「決定事実に関する情報」、「決算に関する情報」等については取締役会の承認を経たうえで、また、「発生事実に関する情報」については、その発生を認識した時点において、総務部に指示し、遅滞なく会社情報を適時開示しております。

ご参照 : <https://www.shinsho.co.jp/ir/policy/irsr.html>

