

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、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

この基本方針のもと、株主様・お客様・従業員・社会からの期待と信頼にお応えし、当社グループが持続的に成長していくために、コーポレート・ガバナンス(G)の強化が経営の重要課題の一つと認識し、継続的にその取り組みを進めております。

また、基本方針にもとづき制定したH-oneグループ行動規範を従業員一人ひとりが十分に理解し誠実に倫理的な行動を実践いたします。

【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】

原則1-4 政策保有株式

当社は、取引関係の安定・強化・営業活動の円滑な推進などを目的として、上場株式を保有することにしております。

保有する株式については、事業上のメリット及び経済的効果が資本コストに見合っているか等を取締役会で検証しております。

政策保有株式の議決権行使にあたっては、それぞれの議案が当社の中長期的な企業価値の向上並びに当該企業の株主共同利益に資するものか否かを確認し、議決権を行使しております。

補充原則4-1-3) 補充原則4-3-2 CEOの育成・選任

当社は、従来よりCEO等の後継者の計画として後継者候補となりうる人材の育成を取締役会が監督しておりますが、具体的な後継者候補の育成・選定プロセスの策定・運用は行っておりません。

CEO等については、直面する事業環境や対処すべき課題に応じて、経験及び見識並びにリーダーシップ等の資質を勘案し、将来に向けて当社の企業価値向上を図ることができる人物を選定いたします。

原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

自動車部品業界でグローバルに事業活動を進める当社において、現在、過半の取締役が海外事業の経験を有しておりますが、ジェンダーや国際性の面を含む多様性の観点からの外国人や女性の取締役は選定しておりません。ジェンダーや国際性の面を含む多様性については、取締役会の適正規模を考慮しながら、今後、検討してまいります。

なお、監査役は適切な経験・能力を持つとともに、各人が財務及び会計に関する知見又は法務の知見を有しております。また、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行い、その機能の向上を図っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

原則1-7 関連当事者間の取引

当社は、関連当事者間の取引を行う際には、会社や株主共同の利益を害することがないよう、第三者との通常の取引と同様であることを確認しております。また、当社は、取締役の競業取引や取締役と会社間の利益相反取引について、取締役会での報告・承認を要することとしており、全役員について事業年度末に関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の有無等を確認しております。

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、確定給付型企業年金制度を設けており、そのアセットオーナーの機能として年金資産運用会議を組織し、年金ポートフォリオの指示や運用成績の評価等を行っております。同会議のメンバーには、管理本部長、経営企画室長、経理部長など適切な資質を備えた人材を配しております。また、資産運用機関とは同機関のスチュワードシップ活動について情報交換を行っております。

なお、当社は年金ポートフォリオ配分の見直しを行うものの資産の運用及び管理は受託機関に一任しており、年金資産に含まれる株式の議決権行使は受託機関の方針に基づくことから、利益相反が適切に管理されております。

原則3-1 情報開示の充実

【会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

A. 経営理念

当社は、会社の目指すところや存在意義を経営理念に定め、全ての役員及び従業員でこれを共有し、実践することを目指しております。

経営理念は、当社のウェブサイトに掲載しております。

(「経営理念」<http://www.h1-co.jp/aboutcompany/index02.html>)

B. 経営戦略、経営計画

当社グループでは急速な変化にも即応しながら、ゆるぎない成長を遂げていくために、2020年3月期に2030年を最終年とする長期ビジョン(以下2030年VISION)を策定し、これと中期事業計画を当社グループの中長期的な経営戦略に位置付けております。

2030年VISIONは、その最初の中期計画である第6次中期事業計画(2020年4月～2023年3月)とともに2020年4月にスタートいたしました。

2030年VISION

2030年VISION:「Be a Value Creator(価値創造者になる)」

コーポレートスローガン:「Exceed expectations(期待を超える)」

2030年VISIONの策定に際して当社グループのコア・コンピタンス(強み・魅力)を、
「テクノロジー(お客様のニーズを具現化するものづくり技術)」と「ホスピタリティ(お客様のニーズをお客様と一緒に実現する)」
と定義しております。

第6次中期事業計画(2020年4月～2023年3月)

〔経営方針〕

H-oneグループ全員のホスピタリティと「Think Value」で価値ある商品・サービスを追求し、すべてのステークホルダーの期待と喜びにつなげる

〔重点施策〕

サステナビリティ強化
品質高位安定化
収益基盤の強化
開発・生産技術の競争力強化
事業領域の拡大
人材開発の強化

2030年VISIONに向けて当社グループは、ESGの取り組みと価値創造文化の醸成を基盤に、既存事業の強化と新商品の開発を進めてまいります。そして、当社のコア・コンピタンスとESGを礎としつつこれにH-oneグループ全員の「Think Value」を加え、新たな価値を生み出してまいります。そのプロセスでは、自動車業界で存在感を示すとともに、社会に必要とされそして社会に役立つ価値を創出し、これらを通じて期待を超える「Value Creator」を目指してまいります。

〔コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針〕

当社は、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

この基本方針のもと、株主様・お客様・従業員・社会からの期待と信頼にお応えし、当社グループが持続的に成長していくために、コーポレート・ガバナンス(G)の強化が経営の重要課題の一つと認識し、継続的にその取り組みを進めております。

(株主の権利・平等性の確保)

当社は、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に十分に配慮してまいります。

(株主以外のステークホルダーとの適切な協働)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に向けて、様々なステークホルダーとの適切な協働に努めてまいります。

(適切な情報開示と透明性の確保)

当社は、法令に基づく情報開示のほか、当社をご理解いただくために有効と思われる情報について、公正、適時かつ公平な情報開示に努めております。

(取締役会等の責務等)

当社の企業統治の体制は、組織形態としては監査役会設置会社であります。執行役員制度を拡充したうえで業務執行を執行役員に委譲し、取締役会は、迅速な意思決定と業務執行の監督にあっております。

(株主との対話)

当社は、株主及び投資家との対話が中長期的な企業価値の向上に資するものと認識し、IR活動に積極的に取り組んでおります。

〔経営幹部・取締役の報酬の決定方針と手続き〕

経営陣幹部・取締役の報酬に関しては、「基本報酬」、「業績連動報酬」及び「中長期インセンティブ報酬」(以下、3要素)で構成される報酬体系のもと、各報酬の割合、評価指標との連動性は、役員報酬規程に定めており、同規程に基づき、各々の職責及び実績を基本報酬に、税引前利益を評価指標に前期の業績を翌期の業績連動報酬に、それぞれ反映しております。

手続きについては、金銭報酬については株主総会で決議された金額の範囲内において具体的な配分は代表取締役社長執行役員 金田敦に一任する(但し、算定基準は役員報酬規程に基づく)旨の取締役会決議を行っておりますが、報酬決定プロセスの透明性及び客観性確保の観点から代表取締役社長執行役員 金田敦を委員長とする役員人事委員会(金田敦、取締役専務執行役員 小林昭久、同 太田清文、社外取締役 丸山恵一郎、同 戸所邦弘で構成)において最終協議のうえ決定しております。当事業年度における当社の役員の報酬等の額の決定過程においても、この手続きに則った活動を取締役会及び役員人事委員会が行っております。株式報酬については、役員株式給付規程に従って、対象者にポイントを付与しており、対象者の地位を退任したもののうち役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした者に対して、当社受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付しております。

〔経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続き〕

経営陣幹部・取締役候補については、豊富な経験と高度な専門性、高い見識及び倫理観を有すること等の観点から総合的に検討し選任又は指名しております。

監査役候補については、財務・会計・法務に関する知見や当事業に関する知識等の観点から検討し指名しております。

経営陣幹部が、職務上の義務違反や倫理にもとる行為を行うなど当社の経営幹部としてふさわしくないと認められる場合は、取締役会でその処置を決定いたします。

〔経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明〕

取締役全員の選任・指名理由を、第14期定時株主総会招集ご通知で開示しております。

監査役については、選任された定時株主総会の招集ご通知に記載しております。(第12期定時株主総会:伊藤宣義、村上大樹、第13期定時株主総会:河合宏幸)

過去の「定時株主総会招集ご通知」については、当社ホームページをご参照ください。

http://www.h1-co.jp/ir/index05_3.html

なお、個々の経営陣幹部の解任については、解任が発生していないため、開示しておりません。

補充原則4 - 1 - 1 取締役会から経営陣に対する委任の範囲の明確化、概要の開示

当社では、法令及び定款で定めるもののほか取締役会が定めた「経営審議体付議基準」で取締役会決議事項とされる重要事項について取締役会で審議・決議しております。また、同基準において一定の基準未達の事項については、経営会議又はMGT評価会で審議・決議しております。また、経営陣に委任した業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会では業務執行状況報告の充実化を図っております。当社は、監督機能と業務執行機能の明確な分離による役割責任の明確化を目的に、執行役員制度を拡充し、業務執行を執行役員に委嘱しております。また、取締役会の監督機能の強化と経営の意思決定の迅速化を図るため、現在、取締役を6名(うち社外取締役が2名)としております。

原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

独立社外取締役の選任にあたり、会社法上の社外性要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い見識も重視しております。東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たしており、一般株主の皆様と利益相反の生じる恐れのないことを独立社外取締役に指定するための基準としております。

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

自動車部品業界でグローバルに事業活動を進める当社において、迅速かつ適切な意思決定と経営に対する監督を行うため、取締役には、社内及び社外から豊富な経験と高度な専門性、高い見識を有する者を定款で定める取締役会の員数を上限に選任することにしております。

補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

当社は、「定時株主総会招集ご通知」に記載する事業報告及び株主総会参考書類において、各取締役・監査役の重要な兼任状況を開示しております。いずれの兼任についても、当該取締役・監査役がその役割・責務を適切に果たすことができる合理的な範囲と判断しております。

補充原則4-11-3 取締役会における実効性の評価・分析

当社は、2016年3月期より取締役会の実効性評価を毎年実施しており、取締役・全監査役がアンケート形式で自己評価を行い、その結果を整理・分析のうえ、「取締役会の実効性評価結果」とそれに対する「改善の方向性」を取締役に報告しております。

2020年3月期の「取締役会の実効性評価結果」の概要は次のとおりであります。

取締役・監査役それぞれの自己評価を集約の結果、当社の取締役会は、総合評価として、取締役会全体の実行性に問題はないと評価しております。

前回(2019年3月期)の取締役会評価では、資料の内容や分量、議案ごとの時間配分等について更に改善を図ることができるとされましたが、2020年3月期は改善が進んでいます。一方で、議案説明等については更に改善を図ることが望まれるとされたことから、今後はこれらの事項の改善を進めることとしております。

補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング

新任役員向けに、その役割・責任の理解を主な目的に、社外研修の受講機会を設けております。また、年に1回、専門家を講師に招き、取締役及び監査役を対象にコーポレートガバナンスの全体研修を実施しております。

それ以外に、必要に応じて、これらの知識を更新するため社外セミナーの受講を奨励しており、いずれも会社の費用支援のもと継続的に実施してまいります。

原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主及び投資家との対話が中長期的な企業価値の向上に資するものと認識し、対話に積極的に取り組んでいく方針であります。

- (1)株主・投資家への対応は、サステナビリティ推進部が窓口となり、管理本部担当役員の統括のもと活動を行っております。
- (2)適切な情報開示のため、関連部署は情報共有など連携を図っております。
- (3)機関投資家やアナリスト向けに第2四半期と通期の2回、決算説明会を開催しております。個人投資家に対しては、個人投資家向け会社説明会や株主向け工場見学会を開催しております。
- (4)株主・投資家との対話の中で得られた意見や懸念事項については、必要に応じて取締役会にも報告しております。
- (5)当社は「内部者取引管理規程」に基づきインサイダー情報の管理に細心の注意を払っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
本田技研工業株式会社	6,055,890	21.33
エイチワン従業員持株会	1,147,066	4.04
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	820,300	2.89
中條 祐子	781,360	2.75
株式会社埼玉りそな銀行	780,000	2.75
氏家 祥子	776,450	2.73
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口4)	775,000	2.73
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	763,900	2.69
JFE商事株式会社	727,500	2.56
宮本 陶子	726,450	2.56

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 第一部
決算期	3 月
業種	金属製品
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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 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	6 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
丸山 恵一郎	弁護士								○			
戸所 邦弘	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
丸山 恵一郎	○	弁護士法人名川・岡村法律事務所副所長 弁護士法人名川・岡村法律事務所と当社は法律顧問契約を締結しておりますが、当社が同法律事務所に支払った報酬は少額であります	弁護士としての豊富な法曹経験と高い見識を当社の経営に活かしていただくためであります。 なお、会社との関係は、「適合項目に関する補足説明」のとおりであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン3 - 5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

戸所 邦弘	○	富士倉庫運輸株式会社 代表取締役会長 株式会社埼玉りそな銀行 元代表取締役副社長 富士倉庫運輸株式会社と当社との間には物品の寄託及び保管等に関する取引関係がありますが、当社が支払った金銭は少額であります。 当社には株式会社埼玉りそな銀行からの借入れがありますが、戸所邦弘氏が同行の業務執行者を退任してから7年以上が経過しております。	金融機関や複数の事業会社の経営に携わってきた豊富な経験と高い見識を当社の経営に活かしていただくためであります。 なお、会社との関係は、「適合項目に関する補足説明」のとおりであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン3 - 5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
-------	---	---	---

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事委員会	5	0	3	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員人事委員会	5	0	3	2	0	0	社内取締役

補足説明 更新

任意の委員会として、役員(取締役及び上席以上の執行役員)の指名及び報酬を協議する役員人事委員会を設置しております。役員人事委員会は、代表取締役社長執行役員 金田敦を議長とし、社内取締役3名(金田敦、小林昭久、太田清文)と社外取締役2名(丸山恵一郎、戸所邦弘)で構成されております。なお、2020年3月期における開催数は2回であります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

内部監査については、社長直轄の独立した業務監査部門である監査室(4名)が担当しております。

監査役監査については、社外監査役2名を含む3名の監査役により監査役会を構成しております。

社外監査役 河合宏幸は、公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

社外監査役 村上大樹は、弁護士資格を持ち、豊富な法曹経験と高い見識を有しております。

監査役と監査室は、定期的に報告会を開催するなど相互に連携し、会社法上の内部統制、財務報告に係る内部統制及び各部門の業務遂行状況についての内部監査を年間を通じて実施しているほか、子会社及び関連会社における内部監査も実施しております。

監査役は、四半期毎に会計監査人より会社法及び金融商品取引法に基づく監査・レビュー結果についての報告、説明を受けております。

監査室は、会計監査人と財務報告に係る内部統制の評価等について、定期的に情報を共有し、内部統制監査の連携に努めております。

また、監査役及び監査室、会計監査人は必要に応じて情報の交換や打ち合わせを行うなど連携を深めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
河合 宏幸	公認会計士													
村上 大樹	弁護士													

会社との関係についての選択項目
本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
河合 宏幸	○	――	財務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を当社の監査体制に活かしていただくためであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン3-5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
村上 大樹	○	――	弁護士としての豊富な法曹経験と高い見識を当社の監査体制に活かしていただくためであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン3-5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 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役員をすべて独立役員に指定しております。

【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更新

当社の取締役(社外取締役を除く)及び上席執行役員以上の執行役員(以下、対象者)の報酬体系は、「基本報酬」、「業績連動報酬」及び「中長期インセンティブ報酬」(以下、3要素)で構成されております。この報酬体系での年間報酬に占める3要素の割合は、役位別に定めており、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるように設計しております。なお、役員の報酬水準は、人事院による「民間企業の役員報酬(給与)調査結果」や民間専門機関の役員報酬サーベイを参考に設定しております。

「業績連動報酬」は、会社業績と役員個人業績の2つの評価項目で構成しております。会社業績は税引前利益を評価指標として連結会計年度毎の業績を翌期の報酬額に反映し、役員個人業績は各役員の担当領域等の目標達成度を評価指標としてそれを翌期の報酬額に反映しております。会社業績と役員個人業績の2つの評価指標を組み合わせる基準値への評価指標の到達度合いを測っており、その結果に応じて報酬額が増減することから、単年度の業績達成に対する対象者のインセンティブとなります。

「中長期インセンティブ報酬」は、役員株式給付信託による株式報酬を採用しております。これは、対象者の報酬と株式価値との連動性をより明確

にし、対象者が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の向上に対するインセンティブとなります。

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	更新
--------------	----

連結報酬等の総額が1億円以上である役員が存在しないため個別開示はしていません。
なお、2020年3月期における取締役に対する役員報酬は、126百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	更新	あり
----------------------	----	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬は、「基本報酬」、「業績連動報酬」及び「中長期インセンティブ報酬」(以下、3要素)で構成される体系であります。年間報酬に占めるこの3要素の割合は、役位別に定めており、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるように設計しております。一方、当社の監査役及び社外取締役の報酬は、「基本報酬」のみで構成されております。なお、役員の報酬水準は、人事院による「民間企業の役員報酬(給与)調査結果」や民間専門機関の役員報酬サーベイを参考に設定しております。

「業績連動報酬」は、会社業績と役員個人業績の2つの評価項目で構成しております。会社業績は、税引前利益を評価指標として事業年度毎の業績が翌年度の同報酬額に反映されるもので、役位毎の業績連動報酬基準額に評価指標の到達度合いに応じた業績係数を乗じて算出いたします。当社は、連結税引前利益(率)を単年の主要業績管理指標に採用しており、これを業績連動報酬の評価指標に採択することで、業績目標の達成に向けたインセンティブが働くと考えております。評価指標の目標値は事業年度はじめに对外公表する通期連結業績見通しの値であり、これを業績係数1.00の水準(加減算のない水準)に設定しております。当事業年度においては、指標の目標値を下回る実績となり、それに伴い会社業績を評価項目とする次期の業績連動報酬は基準値比減算となります。役員個人業績は、各役員の担当領域等の目標達成度を評価指標としてそれを翌年度の報酬額に反映するもので、役位毎の業績連動報酬基準額に評価指標の到達度合いに応じた業績係数を乗じて算出いたします。財務数値で図ることのできない戦略目標等の達成度を報酬額に反映するために役員個人業績を評価項目に採用しています。

「中長期インセンティブ報酬」は、株式給付信託(BBT)制度による株式報酬を採用しております。これは、取締役会が定める役員株式給付規程に従って、当社株式等が信託を通じて給付される株式報酬制度であり、対象者が当社株式の給付を受ける時期は、原則として対象者の退任時であります。

当社の役員の報酬等の額は、金銭報酬については株主総会で決議された金額の範囲内において具体的な配分は代表取締役社長執行役員 金田敦に一任する(但し、算定基準は役員報酬規程に基づく)旨の取締役会決議を行っておりますが、報酬決定プロセスの透明性及び客観性確保の観点から代表取締役社長執行役員 金田敦を委員長とする役員人事委員会(金田敦、取締役専務執行役員 小林昭久、同 太田清文、社外取締役 丸山恵一郎、同 戸所邦弘で構成)において最終協議のうえ決定しております。当事業年度における当社の役員の報酬等の額の決定過程においても、この手続きに則った活動を取締役会及び役員人事委員会が行っております。株式報酬については、役員株式給付規程に従って、対象者にポイントを付与しており、対象者の地位を退任したもののうち役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした者に対して、当社受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付しております。

また、役員の報酬等の額の算定方法の決定に関する方針を変更する場合には、役員人事委員会の事前審議を経て取締役会が決定いたします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会資料の事前配布及び事前説明を実施しております。
また、監査役の職務について、監査室が必要に応じてサポートする体制をとっております。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0名
--------------------------	----

その他の事項

当社には相談役制度がありますが、現在該当者はおりません。
なお、相談役は社長執行役員の職にあったものから1年を限度として委嘱することができるとしております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は、監査役会設置会社であります。当社では、執行役員制度を拡充したうえで業務執行を執行役員に委譲するなど、取締役会は迅速な意思決定と業務執行の監督機能強化を進めております。

取締役会は、6名の取締役(金田敦、小林昭久、太田清文、田嶋浩明、社外取締役 丸山恵一郎、同 戸所邦弘)で構成され、経営の重要事項及び法定事項について、審議のうえ決議しております。取締役会の議長は、代表取締役社長執行役員 金田敦が務めており、2020年3月期における開催数は12回であります。

経営会議は、代表取締役及び5本部2室3海外地域本部の各長を中心に構成され(構成員は、代表取締役社長執行役員 金田敦、取締役専務執行役員 小林昭久、同 太田清文、専務執行役員 萩原茂、取締役常務執行役員 田嶋浩明、常務執行役員 築地満典、同 渡邊浩行、同 松本秀仁、上席執行役員 和田博文、同 岩田佳明、常勤監査役 伊藤宣義、経営企画室長 武部洋行、品質保証室長 稲苗代浩、監査室長 鳥井好)、業務執行に係る重要事項について事前審議のうえ取締役会に上程又は権限の範囲内で決議し取締役会に報告するなど、取締役会の意思決定の効率化、迅速化を図っております。経営会議の議長は、経営企画室長 武部洋行が務めており、2020年3月期における開催数は12回であります。監査役会は、3名の監査役(伊藤宣義、社外監査役 河合宏幸、同 村上大樹)で構成され、独立した部門である監査室の実施する業務監査並びに内部統制監査に係る進捗及び結果報告を適宜求めるとともに、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務及び財産の状況調査を通じて取締役の職務の執行並びに取締役会の意思決定を中立的かつ客観的に監査しております。なお、2020年3月期における開催数は12回であります。

業務監査部門である監査室は、4名で構成され監査計画に基づき、定められた手順により、各部門の業務状況に対する内部監査、内部統制の整備及び運用状況に対する監査を実施しております。

会計監査人は、金融商品取引法及び会社法に基づく会計監査についてEY新日本有限責任監査法人を選任しております。監査は、主要な国内の事業所及び海外の連結子会社について、年間を通じて計画的に実施されております。同監査法人は、業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置を講じております。

任意の委員会として、役員(取締役及び上席以上の執行役員)の指名及び報酬を協議する役員人事委員会を設置しております。役員人事委員会は、代表取締役社長執行役員 金田敦を議長とし、社内取締役3名(金田敦、小林昭久、太田清文)と社外取締役2名(丸山恵一郎、戸所邦弘)で構成されております。なお、2020年3月期における開催数は2回であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社では、コーポレート・ガバナンスの向上を経営の最重要課題の一つと認識し、上記2に記載のとりの業務執行、監督、監査機能としております。

また、広範かつ高度な視野と独立性、高い見識を備えた社外取締役2名を招聘し、取締役会の機能強化を図っております。

当社の企業規模、事業内容等を考慮した結果、以上のような企業統治体制により、経営監視機能は十分に整っていると認識し、現在の体制を採用しております。

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	招集通知の発送に先駆けて当社ホームページに早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	事務日程を考慮しながらも、集中日を回避して開催するように努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2019年に開催の定時株主総会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	2019年に開催の定時株主総会より株式会社ICJ 運営の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おります。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、招集通知、株主総会参考書類等(英訳版含む)について、当社ホームページ等での早期開示に努めております。
その他	・株主総会ではスライドを用いて分かりやすく説明しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	ディスクロージャーポリシーは、当社ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会や株主向け工場見学会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末及び中間の年2回、決算説明会を開催しております。 2020年3月期の決算説明会の開催実績は、次のとおりです。 2019年5月20日 決算説明会(説明者:代表取締役社長執行役員 金田 敦他) 2019年11月19日 第2四半期決算説明会(説明者:代表取締役社長執行役員 金田 敦他)	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ掲載のIR資料:決算説明会資料、有価証券報告書・四半期報告書、決算短信・四半期決算短信、株主通信、ニュースリリース等 IRに関するURL: http://www.h1-co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:サステナビリティ推進部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、当社の構成員が従うべき行動準則として、「H-oneグループ 行動規範」を定めております。この行動規範や部門別の行動規範、重要法令に関して、ハンドブックを配布するとともに、勉強会を実施することで、周知を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社の環境方針に基づき、環境マネジメントシステムとその環境パフォーマンスの継続的な改善を図っております。なお、ISO14001認証を取得しております。 当社の1年間の環境活動の実績をまとめた「環境報告書」を当社ホームページに掲載しております。 当社では、社会貢献活動の一環として、“エイチワンの森”を国内5ヶ所に設けて、従業員による間伐や枝打ちなどの森林整備活動を行っています。

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

情報提供に係る方針等は、前記〔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5 - 1 に記載しております。

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

業務の適正を確保するための体制

1. 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、コンプライアンスに係る「行動規範」を制定し、生産、技術、本社部門が業務実態に即した「部門行動規範」を策定のうえ、これら規範に則り、法令遵守に取り組むとともに、その実施状況を定期的に検証する。
- (2) 企業倫理や法令遵守に関する問題について、従業員及び取引先からの通報・提案を受け付ける窓口及び規程を設け、必要な措置を講じる。
- (3) コンプライアンスオフィサーを委員長とするガバナンス委員会が、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施する。
- (4) 反社会的勢力との関係遮断を徹底することとし、総務部が社内体制を構築・維持するとともに、警察等の外部の専門機関との連携を図る。
- (5) 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備及び運用を行う。

2. 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

- (1) 取締役会議事録、経営会議議事録及び稟議書等は、管理本部及び経営企画室が法令及び社内規程に定める期間保存する。
- (2) 取締役及び監査役は、いつでも保存された文書を閲覧することができる。
- (3) 個人情報保護、機密管理に関する規程を整備し、適切に保存、管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 各部門が、その業務の実態に即した様々なリスクを特定、分析し、対応策を講じてその予防に努めるとともに、その実施状況を定期的に検証する。
 - (2) 危機管理規程を定め、有事が発生した際には、当該規程に従い迅速かつ適切に対応する。
4. 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) 当社組織の最上位階層にあたる5本部2室には、その本部長・室長の職務を上席執行役員以上の執行役員に重点的に委嘱し、決裁権限を委譲することで意思決定の迅速化を図る。
 - (2) 国内外生産拠点責任者に重点的に執行役員を配し、また、海外拠点を3地域に区分けし、その地域本部長を上席執行役員以上の執行役員に委嘱し、決裁権限を委譲することでグローバル執行体制の強化と海外事業における意思決定の迅速化を図る。
 - (3) 計画的かつ効率的に事業運営を進めるため、中期経営計画及び年度事業計画を策定し、これらに基づき、全社並びに部門別の実績を取締役会、経営会議、トップヒアリングを通じて評価、管理する。
 - (4) 会社の意思決定については、取締役会規程、同付議基準、経営審議体付議基準において明文化し、重要性に応じた意思決定を行う。

5. 当該株式会社並びに親会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) 当社取締役が当社グループのコンプライアンスオフィサーとして、当社及び子会社のコーポレート・ガバナンスの運用並びに強化を推進する。
 - (2) 関係会社管理規程その他関連規程に基づき、関係本部／室が子会社管理にあたる。
 - (3) 子会社の職務執行状況及び事業状況等を報告させる地域経営会議を置く。
 - (4) 当社及び子会社の業務執行は各社における社内規程に則るものとし、社内規程については随時見直しを行う。
 - (5) 当社の監査室が、当社及び子会社の業務監査を実施し、検証及び助言等を行う。
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、及び当該使用人の取締役からの独立性、当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

業務監査にあたる監査室が、必要に応じて監査役の職務の補助を行う。また、監査室の人事及び異動、懲戒に際しては、監査役の意見を尊重し、その独立性を確保する。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、並びに監査役に報告したもの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) 当社グループの取締役及び従業員は、当社グループの経営、業績に重大な影響を及ぼす事実、重大な法令・定款違反その他これらに準じる事実を知った場合には、適切な方法により、遅滞なく監査役に報告する。
- (2) 当社グループは、監査役に報告したものに対して、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査役の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

9. その他監査役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) 監査役は代表取締役をはじめ各取締役との意見交換を定期的に行う。
- (2) 監査役は取締役会及び経営会議等の重要な会議に出席する。
- (3) 監査役は会計監査人との連携・意見交換を定期的に行う。

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、経営理念に則り従業員が実践すべき「エイチワングループ行動規範」を定めており、当社で働く全員が、この規範に基づき業務にあたっております。

当社では、この行動規範で「反社会的勢力との関係断絶」を定め、これを基本方針に据えて、反社会的勢力排除の取り組みを行っております。

当社における反社会的勢力排除の体制は、「反社会的勢力対策規程」及び「反社会的勢力排除に係る調査実施要領」を制定し、所管部署を総務部として、運用を行っております。また、「取引基本契約書」を締結している継続取引先との間では、取引先が反社会的勢力であった場合には契約を解除できる旨の暴力団排除条項に関して、別途、覚書を取り交わしております。

外部関係機関との連携に関しましては、当社は、埼玉企業暴力防止対策協議会に加入し、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。また、反社会的勢力からの被害を予防するとともに、所轄警察署や暴力追放・薬物乱用防止センターとの関係を強化すべく、本社(総務課長)並びに主要事業所(前橋製作所、亀山製作所、郡山製作所の総務会計課長)に不当要求防止責任者を選任・配置しております。

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

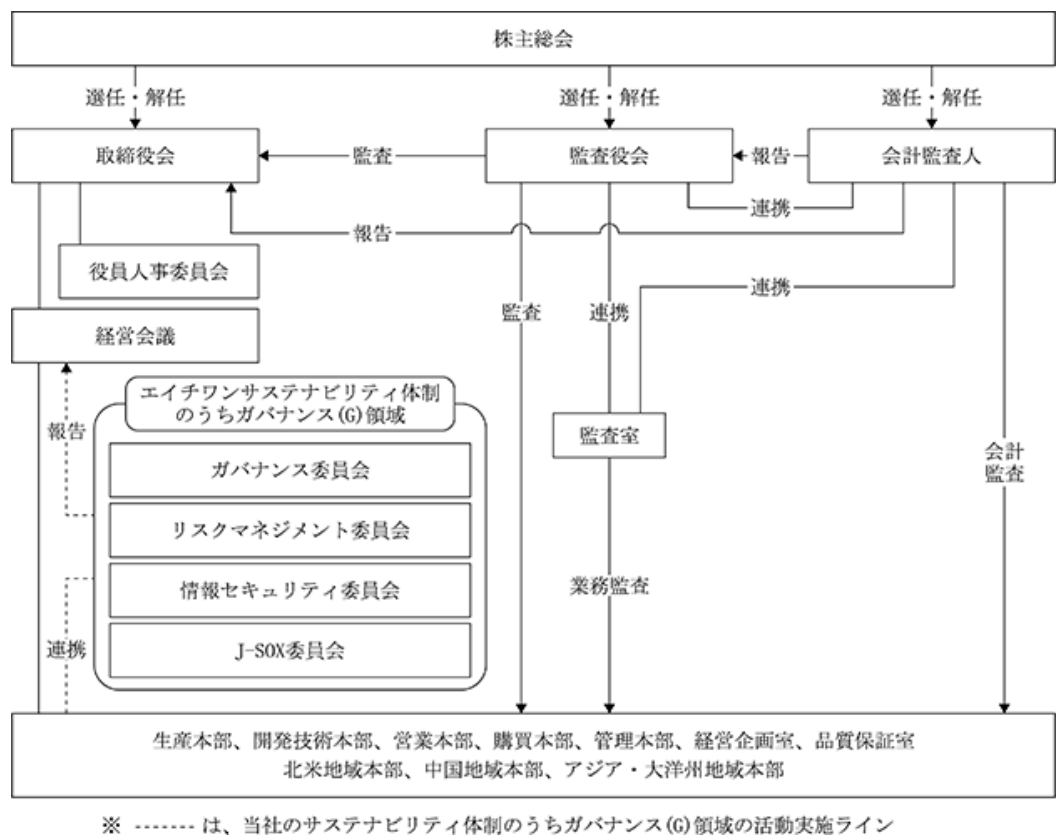
(適時開示に係る社内体制)

情報の重要性の判断、適時開示情報か否かの判断については、情報取扱責任者(管理本部長)とサステナビリティ推進部が、開示等規則その他関連諸法令に準じて検討のうえ、取締役会決議事項又は報告事項については当該取締役会終了後に、また、発生事実については代表取締役社長執行役員への報告・協議・承認を得て、直ちに情報開示部門(サステナビリティ推進部)を通じて開示します。

開示情報は、正確、公平かつ適時に開示することを目的に、TD net登録や自社ホームページへの資料掲載を実施しております。

また、開示義務のないとされる情報についても、投資家の投資判断に影響を及ぼすと判断したものについては、上記と同様の手続きで公表いたします。

■ コーポレート・ガバナンス体制の模式図



■ 適時開示体制の模式図

