

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) グループ理念である「PURPOSE(存在意義) - 社会を止めない。進化をつなぐ。」、「VISION(中長期的に目指す姿) - いつも、いざも、これからも、共創する物流ソリューションパートナー」、「VALUES(価値観・行動指針) - 「PRIDE」「CHALLENGE」「GEMBA」「RESPECT」」に基づき中長期的な企業価値の向上を目指します。

(2) 当社グループは、コンプライアンスに則した経営を推進し、公正かつ適法な事業運営を実現して企業の社会的責任を果たします。

(3) リスクを合理的に評価し、果敢な意思決定を行い、新規事業に絶えず挑戦し続けます。

(4) 株主、従業員、顧客、ビジネスパートナー、その他当社グループが関係する地域社会等の様々なステークホルダーとの適切な協働に努めます。

(5) 取締役会、監査役会、内部監査等の機能を強化し、また持株会社としてグループ内の各子会社の経営管理を適切に行うためグループガバナンスを整備、推進します。

コーポレート・ガバナンスに関しては、企業の社会的使命を十分に認識し、株主の皆様の利益を損なうことがないよう取締役、監査役、執行役員、従業員一同、忠実にその職務を果たしております。

当社は、取締役会、監査役会、経営会議、営業推進会議、役員連絡会議、指名・報酬委員会、サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、情報セキュリティ委員会を設置するほか、執行役員制度を導入して業務執行と監督を分離し、取締役の責任と執行役員の執行権限及び責任を明確にするなど、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。

また、リスク管理部において、リスクの発生予防や早期発見に努めるほか、業務の標準化・文書化の推進、記録の管理、内部通報制度の導入など、リスク・マネジメントの強化を推進しております。

【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、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しており、各原則の実施状況を「三井倉庫ホールディングス コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「当社ガイドライン」とします)及び「関連資料」として開示し、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.mitsui-soko.com/sustainability/governance/corporategovernance/>

なお、コーポレートガバナンス・コードにおいて開示すべきとされる事項については、下記もしくは下記記載の当社ガイドライン、関連資料をご参照下さい。

<原則1-4>政策保有株式

関連資料「株式の政策保有及び議決権行使に関する方針」をご参照下さい。

<原則1-7>関連当事者間の取引

当社ガイドライン(株主の利益に反する関連当事者間取引の防止)をご参照下さい。

<補充原則2-4>中核人材の登用等における多様性の確保

当社ガイドライン(女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保)および、当社ホームページ「女性活躍推進」 <https://www.mitsui-soko.com/company/overview/women/> をご参照下さい。

<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

当社ガイドライン(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)をご参照下さい。

<原則3-1>情報開示の充実

当社ガイドライン<当社グループの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>、<取締役・監査役候補の個々の選解任指名についての説明>及び下記をご参照下さい。

<取締役、監査報酬の決定に関する方針と手続>

1. 取締役の監督に係る報酬を監督給とし、代表取締役を兼ねる場合は代表給を、また業務執行を兼ねる場合は執行給をこれに加算する。執行給の一部は業績連動とし、当社グループの連結数値をベースに、営業利益及び税引前利益の前年比増減、予算達成度合、ROE並びに会社の定めるESG評価機関のスコアを一定の計算により数値化したものを業績評価とする。加えて各取締役の会社経営及び業務執行に対する成果について

の個別評価を行う。この他、執行給の一部として、株式報酬制度に基づく譲渡制限付株式を付与する。これらの内容について、指名・報酬委員会（社外取締役複数名と社長により構成され、社外取締役を委員長とする）が、取締役会の委任を受けた上で決定する。社外取締役については、その職務の性質から、報酬に業績連動の要素を採り入れず、定額報酬を支給する。

2. 監査役についても定額報酬を支給することとし、各監査役の報酬は、監査役間の協議で決定する。

3. 取締役及び監査役に対しては退職慰労金を支給しない。

以上に關し、役員報酬規程をおく。

<取締役・監査役候補の決定に関する方針と手続>

1. 持株会社である当社は事業分野での意思決定を基本的に各事業会社に委譲する一方、当社自身は、物流施設への投資、維持管理、財務経理、人事政策、リスク管理、内部監査等の基本的管理事項をグループ横断的に行う役割を担っており、それらの専門知識、経験、実績等を有し高い視点からの議論が可能となるよう取締役及び監査役を選任する。

2. 取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成する。

3. 人格・見識のほか、担当業務における知見、経験、業績を選任基準とし、年功、入社歴の長短に拘らず、広く社内外にリソースを求め、更に社外取締役については、経営に関する専門的知見、経営経験、その他客観的立場から意見表明ができることを基準とする。

4. 監査役については、当社グループの事業状況についての幅広い知識、あるいは法律、会計等の分野での専門的知識、経験を有することを条件とする。但し、財務・会計に関する適切な知見を有する者を1名以上選任する。

5. 取締役のうち少なくとも3分の1は社外取締役とし、監査役は半数以上を社外監査役とする。

6. 取締役、監査役の選任について、指名・報酬委員会は候補者の妥当性に係る審議を経て原案を作成し、取締役会の決議により株主総会での取締役候補者として決定する。監査役候補者は、監査役会の同意を条件とする。

7. 事業会社の取締役については、上記2、3と同様の基準のほか、代表取締役は経営委員としてグループ全体を考える能力を基準とする。＊経営委員とは、当社取締役会の下部機関であり、取締役会からの権限移譲に基づき、当社グループの運営に係る主要事項を審議、決議する経営会議のメンバーをいう。

8. 代表取締役を含む経営幹部が重大な法令違反など服務規律に定める服務条項に違反し、または株主総会における取締役選任理由において期待されたとおりの成果が著しく達成できない場合、懲戒処分または選解任に係る審議の対象とする。

<補充原則3-1>海外投資家の比率も踏まえ、開示書類のうち必要とされる情報については、英語での開示・提供を進めます。

<補充原則3-1>サステナビリティについての取組み等

当社ガイドライン<具体的取組みに関する情報開示>、<気候変動に関する情報開示>、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」、及び以下の説明をご参照下さい。

人的資本は当社グループの重要な資本の一つであり、中期経営計画においても人的資本への投資拡充を重要な取組みの一つと位置付けております。当社グループの求める人材像を「未来を描き、動き動かし続ける人」と定め、それを体現する人材を採用、育成し、定着を図るために各種施策を実行しております。

また、多様な人材が活躍し変化に対応できる強い組織を目指し、共創力の強化に努めております。

当社グループは、物流現場における標準化された業務ノウハウや手順書等を重要な知的資本と認識しており、経営戦略における重要施策として現場力強化やDX推進に向けた取組みを行っております。サステナビリティや人的資本、知的財産に関するKPIや取組みの詳細は以下をご参照下さい。

当社ホームページ: <https://www.mitsui-soko.com/sustainability/>

統合報告書: https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/

サステナビリティデータブック: https://www.mitsui-soko.com/ir/library/sustainability_report/

また、当社はTCFD提言に賛同しており、従来の取組みに加え、気候関連リスクや機会特定、各体制を含めた情報開示の強化・拡充に取り組んでおります。

詳細の取組みにつきましては、以下をご参照下さい。

当社ホームページ: https://www.mitsui-soko.com/sustainability/environment/tcfd_disclosure/

<補充原則4-1>経営陣に対する委任の範囲

当社ガイドライン(取締役会の役割・責務1)をご参照下さい。

<原則4-9>独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

関連資料「社外役員独立性基準」をご参照下さい。

<補充原則4-10>独立した諮問委員会の設置による指名・報酬等の検討における独立社外取締役の関与・助言

前述<原則3-1>情報開示の充実に記載の<取締役・監査役候補の決定に関する方針と手続>及び<取締役、監査報酬の決定に関する方針と手続>をご参照下さい。

<補充原則4-11>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及びスキル・マトリックス

<補充原則4-11>取締役・監査役の兼任状況

当社ガイドライン(取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)及び前述<原則3-1>情報開示の充実に記載の<取締役・監査役候補の決定に関する方針と手続>をご参照下さい。

<補充原則4-11>取締役会全体の実効性に関する分析・自己評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、毎年、取締役会の実効性評価・分析を実施しております。また、確認された課題に対する改善策に取り組み、PDCAサイクルを通じて取締役会の実効性の向上に努めております。

2024年度は、客観的な視点で課題や改善策を捉え直すことを目的として、第三者機関のアンケートとインタビューによる取締役会の実効性評価を実施いたしました。

その結果、取締役会は概ね実効的に機能しているとの評価を得ました。取締役会資料の改善、取締役会の付議基準の見直し、社外役員オフサイトミーティングの実施などの取組みが特に評価を得ました。

一方で、中長期的な経営戦略に関する議論や役員に対するトレーニングの充実などに課題が指摘されました。

本実効性評価を踏まえ、オフサイトミーティングの活用等により、さらに取締役会の機能を高める取り組みを進めて参ります。

<補充原則4-14- >取締役・監査役に対するトレーニングの方針
当社ガイドライン(取締役・監査役のトレーニング)をご参照下さい。

<原則5-1>株主との建設的な対話に関する方針
当社ガイドライン(株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針)と関連資料「株主との対話に関する基本方針」、及び以下の説明をご参照下さい。
【株主との対話の実施状況等】
決算説明会は四半期に1回開催しており、中期経営計画に関する内容も含め経営トップが直接説明を行っています。
加えて、国内外、対応者の分野別を問わず、株主資本コスト、情報開示、株主還元等を主なテーマとして建設的な個別面談による対話(エンゲージメント)を随時実施するとともに、対話の主な内容や対話の実績については2024年3月期決算説明会資料でも開示しております。

2025年3月期の対話の実施状況は以下の通りです。
・決算説明会 4回 延べ251名
・個別IR取材 延べ145回
・機関投資家エンゲージメント 12社
対話の実施状況や対話において頂いた貴重な意見を、企業価値向上のためにIR担当役員から取締役会に対してフィードバックしています。その結果を踏まえ、経営の方向性や事業戦略等をきちんとお伝えし、正しく評価、理解いただくための対話に努めていきます。

当社決算説明会資料: https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/ir/library/setsumeikai/2025/2025_4Q.pdf

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年7月9日

該当項目に関する説明

(1)資本コストを意識した経営の実現に向けた対応
当社グループは、資本コストを意識した経営を行う上で、ROEを重要な経営指標のひとつとして位置づけており、中期経営計画2022においては、当社にてCAPMで計算した株主資本コストを越えるROE12%超という目標を掲げており、役員の報酬体系の中でも、変動報酬の評価指標の1つにROEを採用しております。
直近実績につきましては、(2024年3月期:11.9% 2025年3月期:8.8% 2026年3月期予想:8.7%)で推移しております。2025年3月期及び2026年3月期は一過性の要因によりROEが下がっているものの、2027年3月期は当該一過性要因の解消や物流事業の利益成長により資本効率の改善を図ります。
なお、対話した投資家毎に認識にバラツキはあるものの、投資家が当社に期待する株主資本コストは平均すると8.5%程度と聴取しており、25.3期と26.3期のROEは一時的な減益を踏まえてもこれを上回っております。
また、当社の株主資本コスト及びROEに関する株主・投資家との対話の状況については、2025年3月期決算説明会資料でも開示しております。

(2)株価を意識した経営の実現に向けた対応
PBRやPERについての議論を取締役会で定期的に行っており、適正な外部評価の獲得に向けた施策を検討、実施しております。
2024年3月期末のPBRは1.07倍、2025年3月期末は1.69倍、と、プライム市場平均PBR1.2倍(2025年3月末)を超える水準となっております。
今後につきましても、投資家との対話・情報開示を強化し、当社の中長期的な成長性への評価向上を目指して参ります。

資本コストを意識した経営の実現に向けた対応の取組み内容は、当社決算説明会資料でも開示しております。
: https://www.mitsui-soko.com/-/media/pdf/msh/ir/library/setsumeikai/2025/2025_4Q.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【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)	3,118,400	12.51
大樹生命保険株式会社	1,569,200	6.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,509,400	6.05
三井住友海上火災保険株式会社	1,401,000	5.62
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB)	811,300	3.25
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	784,125	3.14
BNYMSANV RE GCLB RE JP RD LMGC	749,216	3.00
株式会社三井住友銀行	696,950	2.79
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	579,490	2.32
みずほ証券株式会社	516,200	2.07

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

1. 2025年5月1日を効力発生日として普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っておりますが、当該株式分割前の株式数を記載しております。
2. 割合は自己株式(48,762株)を控除して計算しております。

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	倉庫・運輸関連業
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	50社以上100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

記載すべき事項はありません。

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	監査役設置会社
------	---------

【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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
中野 泰三郎	他の会社の出身者											
平井 孝志	他の会社の出身者											
菊地 麻緒子	他の会社の出身者											
月岡 隆	他の会社の出身者											
甲斐 順子	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i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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中野 泰三郎	○	中野 泰三郎氏は、株式会社タイアップの代表取締役社長であります。	飲料会社の取締役を長年務められ、会社経営者としての豊富な経験を有しており、当該経験に基づき特に当社グループの経営方針について経営者の視点から監督、助言等いただいた実績から、社外取締役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。

平井 孝志	○	平井 孝志氏は、筑波大学大学院ビジネスサイエンス系国際経営プロフェッショナル専攻教授であります。	多様な会社での経営実務の経験に加え、幅広い業界でのコンサルティングを行い、大学院にて企業戦略、事業戦略の研究をされ、その豊富な経験と識見に基づき特に当社グループの事業戦略について専門的な立場から監督、助言等いただいた実績から、社外取締役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
菊地 麻緒子	○	菊地 麻緒子氏は、株式会社良品計画社外監査役であります。	日本及び米国ニューヨーク州の弁護士資格を有し、企業法務に携わるとともに、検察庁及び公正取引委員会での執務経験、さらに当社常勤社外監査役としての実績に基づく豊富な経験、識見に基づき、当社グループの企業活動全般に関する有意義な助言をいただいた実績から、社外取締役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
月岡 隆	○	月岡 隆氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループ社外取締役、出光興産株式会社名誉顧問であります。	エネルギー会社の取締役を長年務められるとともに、代表取締役社長、同会長を歴任し、会社経営者としての豊富な経験を有しており、当該経験と幅広い識見に基づき、当社グループの経営方針及び事業戦略に関し幅広く監督、助言等いただいた実績から、社外取締役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
甲斐 順子	○	甲斐順子氏は、浜二・高橋・甲斐法律事務所パートナー、成田国際空港株式会社社外取締役、THK株式会社社外取締役であります。	弁護士としての幅広い見識に加え、司法研修所、東京家庭裁判所、法務省、厚生労働省及び国土交通省等における多様な経験を有しており、当該識見と広範な経験に基づき、当社グループのESG、法務・リスク管理などに関する監督、助言等が期待できることから、社外取締役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、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	指名・報酬委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬委員会は社外取締役月岡隆、中野泰三郎、平井孝志、菊地麻緒子、甲斐順子の5名と代表取締役社長古賀博文により構成され、社外取締役のうち月岡隆を委員長としております。また、アドバイザーとして社外有識者1名が出席しております。2024年度における指名・報酬委員会の開催頻度及び構成員等の出席状況は次の通りです。

○指名・報酬委員会の開催頻度

2024年度においては、計2回開催いたしました。

○社長及び社外取締役の出席状況

2024年度末の地位	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	2 / 2回 (100%)
社外取締役	中野 泰三郎	2 / 2回 (100%)
社外取締役	平井 孝志	2 / 2回 (100%)
社外取締役	菊地 麻緒子	2 / 2回 (100%)
社外取締役	月岡 隆	2 / 2回 (100%)

○指名・報酬委員会の具体的な検討事項

当事業年度において、指名・報酬委員会は、取締役及び監査役の指名、取締役報酬および執行役員報酬の決定(役員報酬基準額、各取締役の個別評価、業績連動報酬額の妥当性・適正性検証)、役員報酬制度(株式報酬等、非金銭報酬に関するものを含む)の策定、見直し等について審議、検討いたしました。

【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
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人及び内部監査部門(リスク管理部)と定期的に会合し、監査計画、監査の実施状況に関して情報を交換し、監査の有効性を高めているほか、監査役会に監査スタッフを置き、監査の充実に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
三宅 英貴	弁護士													
川村 健	公認会計士													
仲田 正史	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)

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
三宅 英貴	○	——	弁護士としての幅広い識見に加え、検察庁、金融庁証券取引等監視委員会及び監査法人における豊富な執務経験を有しており、当該識見と広範な経験に基づき、当社グループのガバナンスの健全性、透明性及びコンプライアンス向上について、法律・リスク管理などの観点で監査業務を行ってきた実績から、社外監査役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
川村 健	○	——	公認会計士としての幅広い識見に加え、会計、監査、税務及びディールアドバイザー等の領域での豊富な執務経験を有しており、当該識見と広範な経験に基づき、財務・会計、法務・リスク管理などの観点で、監査業務を行ってきた実績から、社外監査役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
仲田 正史	○	——	複数の金融機関の代表取締役を務められ、企業経営者としての豊富な経験と金融、証券及び貿易等の領域で幅広い識見を有しており、当該経験と広範な識見に基づき、営業・マーケティング、財務・会計などの観点から、監査を通じて当社グループのガバナンスの健全性、透明性及びコンプライアンス向上のための活躍が期待できることから、社外監査役として適任であると判断しております。 上記に加え、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、また証券取引所の独立役員に関する判断基準に照らしても一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、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	8 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全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

現在の役員報酬体系は、取締役の監督に係る報酬を監督給とし、代表取締役を兼ねる場合は代表給を、また業務執行を兼ねる場合は執行給をこれに加算したものとしており、監督給および代表給は固定報酬とし、また執行給は役職等に応じて定めた固定報酬と変動報酬から構成されております。

執行給の変動報酬は、金銭報酬と非金銭報酬等により構成し、このうち金銭報酬については、業績と連動する5項目の財務指標、2項目の非財務指標を定めております。財務指標は、本業の業績向上を通じた企業価値増大の動機付けを図る理由から連結営業利益を採用しており、これに加え、投融資等の結果が反映される連結税金等調整前当期純利益、および経営効率を示されるROEを採用しております。また非財務指標として、各取締役の当事業年度職務実績に対する個別評価に加え、ESGの取組みに対するコミットメント向上を図るため、会社の定めるESG評価機関のスコアを採用しております。これらの指標を基準に、当事業年度実績に対する当事業年度目標比、前事業年度実績比または会社の定める数値との差異等を会社の定めるテーブルに基づき評点化し、各指標の評点に応じた支給率を算定いたします。また変動報酬における非金銭報酬等については、当社の株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、譲渡制限付株式を支給しております。

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

社内取締役及び社外役員(社外監査役分を含む)の別に各々の総額を開示しております。

社内取締役に対する報酬268百万円(内、固定部分182百万円、変動部分61百万円、非金銭報酬24百万円)、社外役員に対する報酬55百万円(固定部分のみ55百万円)

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

役員の報酬額については、個々の報酬額の妥当性及び決定プロセスの透明性を一層確保するため、社外取締役を委員長とし他の社外取締役と代表取締役社長を委員とする「指名・報酬委員会」において報酬額を決定し、その決定に従っております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

監査役会に監査スタッフを置き、監査の充実に努めております。

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)

(1)取締役会

取締役会は代表取締役社長古賀博文を議長とし、中山信夫、郷原健、西村健の社内取締役4名と、中野泰三郎、平井孝志、菊地麻緒子、月岡隆、甲斐順子の社外取締役5名の合計9名で構成しております。取締役会は、原則として、毎月の定時取締役会が12回と四半期ごとの決算取締役会が4回の合計16回を年間で開催し、法令、定款、社内規定で定められている重要な意思決定及び業務執行取締役の執行状況の監督などを行います。

2024年度における取締役会の活動状況は次の通りです。

○取締役会の開催頻度

2024年度においては、定時取締役会12回、決算取締役会4回の計16回開催いたしました。

これに加え、取締役会の実効性をさらに向上させるための新たな取り組みとして、社外取締役と社外監査役により構成されるオフサイトミーティングを当事業年度において2回実施し、情報及び意見交換を行いました。

○取締役及び監査役の出席状況

2024年度末の地位	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	16/16回(100%)
代表取締役専務取締役	中山 信夫	16/16回(100%)
常務取締役	郷原 健	16/16回(100%)
取締役上級執行役員	糸居 祐二	16/16回(100%)
取締役上級執行役員	桐山 智明	16/16回(100%)
社外取締役	中野 泰三郎	16/16回(100%)
社外取締役	平井 孝志	16/16回(100%)
社外取締役	菊地 麻緒子	16/16回(100%)
社外取締役	月岡 隆	16/16回(100%)
常勤監査役・常任監査役	石田 幸男	16/16回(100%)
常勤監査役	宮下 紀夫	3/3回(100%) 1
常勤監査役	木納 裕	16/16回(100%) 2
社外監査役	小澤 元秀	16/16回(100%)
社外監査役	三宅 英貴	15/16回(93%)

(1) 定時株主総会での退任前の出席状況となります。

(2) 定時株主総会までに取締役として3回、定時株主総会後に監査役として13回出席しております。

○取締役会の具体的な検討事項

2024年度において、取締役会は、2027年3月期を最終年度とする5ヵ年計画「中期経営計画2022」の達成に向け、成長投資、株主還元、財務健全性のバランスを保った経営資源の配分が実現されているかを審議してまいりました。また、グループ理念の実現に向け、中長期の視点を取り入れてマテリアリティを改定するにあたり、当社グループの強みやビジネスモデルについて執行部門と自由闊達な議論を行うなど、取締役会の実効性を高めるよう努めております。上記に加えて、法令、定款、社内規定で定められた事項について検討いたしました。

(2)監査役会

監査役会は常勤監査役2名と非常勤社外監査役、三宅英貴、川村健、仲田正史の3名の合計5名で構成しておりますが、監査役会に監査役スタッフを置くなど、監査の充実に努めております。監査役は、取締役会、役員連絡会議のほか重要な会議に出席し、取締役の執行状況の監督を行っております。

(3)経営会議

経営会議は社長執行役員古賀博文を議長とし、議長に加え、専務執行役員中山信夫、常務執行役員郷原健、西村健、桐山智明、田中英介の5名、事業会社代表取締役鳥井宏、一柳尚成、石川輝雄、関取高行、重村篤志の5名を加えた合計11名の経営委員から構成されております。また、常勤監査役・常任監査役木納裕がオブザーバーとして出席しております。経営会議は、原則として、毎月2回、定期的に開催し、当社グループの価値の最大化を実現することを目的として、(i)取締役会に付議すべき事項、(ii)経営全般に関する重要な事項、(iii)取締役会 からその執行を経営会議に委任された事項について審議又は決議いたします。

2024年度における経営会議の開催頻度及び構成員等の出席状況は次の通りです。

○経営会議の開催頻度

2024年度においては、計26回開催いたしました。

○経営委員等の出席状況

2024年度末の地位	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	26/26回(100%)
代表取締役専務取締役	中山 信夫	26/26回(100%)
常務取締役	郷原 健	26/26回(100%)
取締役上級執行役員	糸居 祐二	26/26回(100%)
取締役上級執行役員	桐山 智明	26/26回(100%)
常務執行役員	田中 英介	26/26回(100%)
常務執行役員	西村 健	26/26回(100%)
三井倉庫㈱代表取締役社長	鳥井 宏	26/26回(100%)
三井倉庫エクスプレス㈱代表取締役社長	一柳 尚成	26/26回(100%)
三井倉庫ロジスティクス㈱代表取締役社長執行役員	石川 輝雄	26/26回(100%)
三井倉庫サプライチェーンソリューション㈱代表取締役社長	関取 高行	26/26回(100%)
三井倉庫トランスポート㈱代表取締役社長	重村 篤志	26/26回(100%)
常勤監査役・常任監査役	石田 幸男	26/26回(100%)
常勤監査役	木納 裕	6/6回(100%)

常勤監査役木納裕は、2024年6月25日就任前の取締役としての出席状況となります。

(4)営業推進会議

営業推進会議は社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員、事業会社5社の社長、社長執行役員及びこれに相当する地位にある者のうち社長執行役員が指名した者により組織され、毎月1回定期的に開催し、月次業績・当該四半期の見通しや予算管理、営業拡大及び横断的な営業推進等に資する情報を共有しております。

(5)役員連絡会議
役員連絡会議は取締役、監査役及び事業会社5社の代表取締役又はこれに相当する地位にある者のうち社長が指名した者により組織され、年4回開催し、当社グループの経営全般にわたる重要事項の周知、及び当社グループの状況に関する相互理解の促進のための情報交換を行っています。

(6)指名・報酬委員会
1「任意の委員会の設置状況」および「補足説明」をご参照下さい。

(7)サステナビリティ委員会
社長執行役員を委員長とし、専務執行役員、常務執行役員、事業会社5社の社長、社長執行役員及び委員長が指名した者により構成されており、原則として半期に1度開催し、当社グループにおけるサステナビリティ(「物流」という社会インフラを支える企業集団として新たな価値を創出することにより持続可能な社会を実現すること)に関する方針策定と実行管理を通じて、当社グループの企業価値向上を図っております。2024年度におけるサステナビリティ委員会の活動状況は次の通りです。

○サステナビリティ委員会の開催頻度

2024年度においては、計2回開催いたしました。

○委員会構成員の出席状況

2024年度末の地位	氏名	出席状況
代表取締役社長	古賀 博文	2/2回(100%)
代表取締役専務取締役	中山 信夫	2/2回(100%)
常務取締役	木納 裕	1/1回(100%)
常務取締役	郷原 健	2/2回(100%)
取締役上級執行役員	糸居 祐二	2/2回(100%)
取締役上級執行役員	桐山 智明	2/2回(100%)
常務執行役員	田中 英介	2/2回(100%)
常務執行役員	西村 健	2/2回(100%)
三井倉庫(株) 代表取締役社長	鳥井 宏	2/2回(100%)
三井倉庫エクスプレス(株) 代表取締役社長	一柳 尚成	2/2回(100%)
三井倉庫ロジスティクス(株) 代表取締役社長執行役員	石川 輝雄	2/2回(100%)
三井倉庫サプライチェーンソリューション(株) 代表取締役社長	関取 高行	2/2回(100%)
三井倉庫トランスポート(株) 代表取締役社長	重村 篤志	2/2回(100%)
三井倉庫(株) 常務取締役	若野 英樹	2/2回(100%)
三井倉庫(株) 取締役上級執行役員	金井 重樹	2/2回(100%)

定時株主総会での退任前の地位・出席状況となります。

○サステナビリティ委員会の具体的な検討事項

各部会(人事・安全・環境)の報告、外部講師による勉強会、ESG施策の取り組み状況報告、SBT対応、TNFD対応

(8)コンプライアンス委員会
社長執行役員を委員長として、原則として四半期に1度開催し、当社グループの経営に影響を与えるコンプライアンス違反その他の問題発生時の対応協議、役職員の行動規範となるべき企業倫理規範の制定、コンプライアンス体制の構築を行い、コンプライアンス遵守の推進及びコンプライアンス違反の未然防止に努めております。

(9)リスク管理委員会
リスク管理管掌役員を委員長として、原則として四半期に1度開催し、当社グループのリスクの軽減を目的に、事業活動におけるリスクの適切な認識、当該リスクに対する対応方針の決定及び当該対応方針の進捗及び成果の管理の実施、当該リスクの発生予防及び発生に備えた対応マニュアルの整備又は更新等を行っています。

(10)情報セキュリティ委員会
情報システム管掌役員を委員長として、原則として四半期に1度開催し、当社グループの情報セキュリティ管理に関わる体制の整備、活動の推進及び見直し等を行い、個人情報又は企業情報の保護を図っております。

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

当社は、コンプライアンスに徹した透明性の高い経営を推進し、経済性・効率性を追求するとともに、公正かつ適法な事業運営を実現して企業の社会的責任を果たしていくため、業務執行と監督の分離、相互牽制の強化及び社外取締役、社外監査役など社外有識者のチェック等が行えるよう、現行の企業統治体制を敷いております。
また、当社は、事業に係るリスクの発生を未然に防止し、問題点の早期発見及び改善を行っていくため、監査役、会計監査人及び内部監査人が緊密な連携を保ちつつ、それぞれの観点から定期的に監査を行う体制をとっております。

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	総会議案についての十分な検討時間を確保できるよう、株主総会開催日の3週間前に発送。2025年6月26日開催の定時株主総会招集通知は、4週間前の5月29日に電子提供措置を開始し、3週間前の6月5日に発送しました。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定する議決権行使ウェブサイトで、インターネットによる議決権行使が可能です。

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	株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームを利用した議決権行使が可能です。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、当社ホームページに掲載しています。
その他	当社ホームページに、株主総会招集通知を掲載しています。

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	当社ホームページに、ディスクロージャーポリシーを掲載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期に1回開催	あり
IR資料のホームページ掲載	下記の資料を掲載 決算短信(第1四半期、第2四半期、第3四半期、期末) 有価証券報告書(半期、期末) 決算説明会資料(第1四半期、第2四半期、第3四半期、期末) 決算情報以外の適時開示資料、コーポレートガバナンスの状況 BusinessReport 統合報告書 サステナビリティデータブック ファクトシート	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員は、代表取締役専務執行役員 中山 信夫 IR事務連絡責任者は、財務経理部長 松木 武	

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	当社グループは「『物流』という重要な社会インフラを支える企業集団として新たな価値を創出することで、持続可能な社会の実現、企業価値の向上を目指す」という考え方のもと、すべてのステークホルダーとの対話を通じ、健全な関係の維持、発展に努め信頼関係を構築する旨を「サステナビリティに関する考え方」の中で定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	< 当社グループのマテリアリティ > 当社グループはグループ理念に基づき、企業と社会のサステナビリティを両輪で追及する経営を中長期的に実践していくため、マテリアリティを特定しています。「企業価値・社会価値の創造」、「価値創造の基盤維持・強化」という大きく2つの枠組みで下記8項目のテーマをマテリアリティとして整理しており、経営の基盤を強化し(6つのマテリアリティ)、価値を創造する(2つのマテリアリティ)ことで、当社グループ、そしてお客様や社会の持続的成長に繋げて参ります。 「企業価値・社会価値の創造」 ・持続可能で強靱な物流インフラの提供 ・社会課題解決につながる共創を通じたサービス・事業の創出 「価値創造の基盤維持・強化」 (成長基盤) ・人的資本経営の推進 ・DXの推進 ・安全・高品質な物流事業の追求 (社会基盤) ・気候変動対応・資源循環の推進 ・人権の尊重 (事業基盤) ・ガバナンスの高度化 関連する方針については、以下をご参照下さい。 当社ホームページ:https://www.mitsui-soko.com/sustainability/management/policy/ < サステナビリティ推進の体制 > サステナビリティに関する推進体制としては、取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会をはじめとする会議体が設置されており、マテリアリティに沿って各関係組織がサステナビリティに関する戦略・方針の検討やリスクマネジメント、各取り組みの実行管理を担うことによって、実効性の高いガバナンス体制を構築しています。 「企業価値・社会価値の創造」にかかるマテリアリティについては、経営会議にて議論を行っております。「価値創造の基盤維持・強化」のうち成長基盤・社会基盤にかかるマテリアリティについては、サステナビリティ委員会のもとに設置されたグループ横断的な4つの常設部会(人事部、DX部会、安全・品質部会、環境・人権部会)が推進を担っております。「価値創造の基盤維持・強化」のうち事業基盤にかかるマテリアリティは、コンプライアンスや情報セキュリティなど、コーポレート・ガバナンスに関する各テーマに応じた会議体や委員会にて推進しています。 取締役会は各会議体からの報告を受け、監督の観点から意見や助言を行うことで、サステナビリティ推進体制を管理しています。 なお、当社グループは国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact、以下UNGC)」に参加しております。また、UNGCに署名している日本企業・団体が構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」にも併せて加入しております。当社グループは、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野から成る「国連グローバル・コンパクト10原則」に連結子会社を含むグループ全体で賛同し、代表取締役社長自らのコミットメントのもと、その実現に向けた取り組みを進めております。 具体的な取り組みの詳細やESGに関する定量的なデータや目標数値等については、以下をご参照下さい。 当社ホームページ:https://www.mitsui-soko.com/sustainability/ 統合報告書:https://www.mitsui-soko.com/ir/library/integrated_report/ サステナビリティデータブック:https://www.mitsui-soko.com/ir/library/sustainability_report/ < 当社グループのサステナビリティに対する評価 > 外部評価に関する情報については、以下をご参照下さい。 当社ホームページ:https://www.mitsui-soko.com/sustainability/evaluation/

その他

【中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方】

(多様性の確保に関する基本方針)

当社グループは「安全、多様性、働きがいのある労働環境の実現」が企業の価値創造の源泉であるという考えのもと、性別、年齢、国籍、障がいの有無、思想、宗教、文化、キャリア、ライフスタイル、働き方等の属性や価値観を問わず、多様性を尊重し、多様な人材が活躍できる環境や仕組みの整備を進めております。

(女性の中核人材登用に関する当社方針)

当社グループは構成員の多様性を充実させ、もって市場変化への対応力を強化するため、女性活躍推進を重点項目に掲げております。

女性が活躍できる雇用環境の整備に加え、女性がやりがいを持ち、さまざまな部署でいきいきと能力を発揮し、キャリアを形成できるよう行動計画を策定、実施するとともに、女性活躍に関連する取り組みおよび定量的実績・目標値を当社ホームページにて開示しております。

女性活躍推進特設ページ: <https://www.mitsui-soko.com/company/overview/women/>

(中途採用者および外国人の中核人材登用に関する当社方針)

当社グループは経営の中核人材における多様な視点を確保する考えから、中途採用者および外国人の中核人材としての登用・育成について定量的な目標を掲げるとともに、これらの実現に向けて取り組んで参ります。

中途採用者及び外国人に焦点をあてた人材育成計画の整備を推進し、当社グループの中核人材に占める中途採用者の比率は30%(2024年度現在)、海外子会社を含めた外国人中核人材の比率は22%(2024年度現在)であります。

今後グループ全体の中長期計画に則した人的資源の涵養に努めて参ります。

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

(1) 当社グループ各社の取締役・従業員の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

当社グループ各社は、諸法令・定款および社会規範の遵守、反社会的勢力との決別、環境保全への取組み、情報管理等に関するグループ企業倫理規範を定め、当社グループ各社の取締役、執行役員及び従業員の行動規範とする。

当社のリスク管理部はグループ全体のコンプライアンスの意識の向上を図るため、当社グループを横断的に統括することとし、同部を中心に啓蒙・教育活動を行う。また、同部は当社グループのコンプライアンスの状況を監査する。

これらの活動は定期的にコンプライアンス委員会、取締役会及び監査役に報告されるものとする。コンプライアンスの観点から疑義のある行為等については、早期発見・是正を図るため、当社グループ従業員が直接情報提供を行う手段として、グループ共通の「三井倉庫グループコンプライアンスホットライン」を設置する。受付窓口を外部委託することで通報者を特定できる情報を分離し通報者の個人情報保護するとともに、通報者の詮索を防ぎ、通報者が通報したことによって不利益な取り扱いを受けない体制を整えている。

(2) 当社グループ各社の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事項

当社グループ各社は、法令及び社内規程に従い取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体（以下「文書等」という）に記録し、保存する。当社グループ各社の取締役及び監査役は、これらの文書等を常時閲覧できるものとする。

(3) 当社グループ各社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社内に、当社及び主要なグループ会社のリスク管理責任者からなるリスク管理委員会を置き、グループ全体のリスク管理の状況を審議し、基本的な対応事項、方針等を定める。

コンプライアンス、人権、環境、災害、品質、財務、経理、情報セキュリティ等に係る個別のリスクについては、それぞれのリスク管理を担当する当社グループ各社の部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行うものとし、当社グループの横断的なリスク評価及び対応の推進は当社リスク管理部が行うものとする。

(4) 当社グループ各社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

当社取締役会は当社グループの中長期の事業基本方針を策定し、当社は当社グループの予算管理、資金調達、資金管理等を一元的に行う。各事業領域において事業運営を担うグループ会社（事業会社）はその方針に基づき、自らが所管するグループ会社の運営も含め、自立的な成長を目指し事業運営を行う。その進捗、実績等については、当社が定期的に事業会社から報告を受け、達成状況の検証を行う。

(5) 当社グループの企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループは目標の実現に向け、グループ企業倫理規範を遵守し、社会の一員としての責任を果たす。

当社は、当社グループ各社の取締役または執行役員に法令遵守、リスク管理に係る権限と責任を与え、各執行部門の責任者を指揮して企業集団の業務の適正を確保するための社内規程及び体制を構築させ、当社のリスク管理部はこれらを横断的に推進、管理する。また、同部はグループ会社各社の監査を行う。

財務、資金、ブランド、知的財産、人材、情報資産、不動産等は当社が一元的に管理することにより、当社グループの目標に適した事業運営の基礎的枠組みを維持する。

(6) 子会社の取締役、執行役員、従業員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

当社は、グループガバナンスに関する方針を定め、当社グループにおいて各社が負うべき責任及び権限を明確にする。グループ会社各社における重要事項は、当社取締役会の承認、あるいは報告を要することとする。また、当社は事業の進捗状況に関してグループ会社各社から定期的に報告を受け、取締役会その他会議にて協議する。

(7) 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、財務報告の信頼性を確保するための体制を構築すべく、主要業務のリスク分析及びそのコントロールに係る基本的な文書類を整備し、適正な手順を策定するとともに、誤謬防止の方策等を講じる。また、当社グループ各社が自らそれら手順、方策等の実施状況を定期的にチェックし、不備が発見された場合にはそれを是正することとする。

更に、当社のリスク管理部が横断的に当社グループを監査し、それらチェック及び是正の結果についての確認を行う。

(8) 監査役がその補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する体制、その従業員の取締役からの独立性、及び同従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、必要に応じて監査役の職務を補助する取締役から独立した専任の従業員（監査役補佐人）を置く。監査役及び監査役会は、同補佐人に対する指揮命令権を有し、また同補佐人の任命、解任、及び人事考課については人事管理役員が監査役と協議のうえ、協議結果を尊重して決定することとする。

(9) 当社グループ各社の取締役及び従業員が監査役に報告するための体制

当社グループ各社の取締役、執行役員または従業員は、当該会社もしくは当社の監査役に対して、法定の事項に加え、当該会社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の結果、三井倉庫グループコンプライアンスホットラインによる通報状況及びその内容を報告することとする。

監査役に報告したことを理由として、当該報告者が不利益な扱いを受けることはないものとする。

(10) 監査役の職務遂行に要する費用の確保、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

監査役会あるいは監査役が監査を行うために社外の専門家へ調査、助言等を求めようとするときは、その費用が合理的なものである限り、当社が負担するものとする。

監査役は予め可能な限り年間監査計画を策定し、各対象会社あるいは部署に通知し、他方対象となった会社、部署は効率よく監査が行われるよう協力する。

監査結果に基づき、当社の監査役は当社グループ各社の代表取締役、監査役、会計監査人、内部監査部署及び関連部署各々との間で適時意見交換を行う。

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

当社グループは、コンプライアンスに徹した透明性の高い経営を目指し、公正且つ適法な事業運営を実現すると共に、事業を通じて社会的責任を果たしていくことを会社の基本方針としている。これを実現するために、全ての役職員が守らなければならない基本的な行動指針として、「企業倫理規範」を定めている。

(1) 企業倫理規範における反社会的勢力に対する取組み姿勢

1 当社グループは、社会の一員として反社会的勢力に対しては、断固として対決する。

2 反社会的勢力には一切の利益供与を行わず、また当社の取引対象から除外する。

3 業界、地域社会と協力して反社会的勢力の排除に努める。

4 警察等関係行政機関や弁護士と緊密な連携をとり、行動する。

(2) 社内体制の整備状況

1 対応総括部署

法務総務部とする。

2 外部の専門機関との連携
本社所在地を管轄する警察署と密接な連携を取ると共に、地区特殊暴力防止対策協議会へ入会し、企業に対する特殊暴力を効果的に排除して被害を防止するよう努めていく。

3 反社会的勢力に関する情報の収集および管理状況
特殊暴力防止対策協議会の例会参加や会員配布の月刊ニュース等を通じ、情報収集やデータベースの構築に努めると共に、同業他社の総務関係者で構成される定期的会合等を通じて特殊暴力への対応等について情報交換を行い、情報の共有により連携して被害防止に努めている。

4 対応マニュアルの整備状況
「反社会的勢力対応マニュアル」を整備し、社内に周知している。

5 研修活動の実施状況
警視庁管内特殊暴力防止対策連合会主催の定例研修会、講演、座談会等に出席し、対応担当者の暴力排除意識の高揚と排除活動を推進している。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

当社は、会社の経営の支配権を取得しようとする買収については、企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、又は向上させるかを基準に判断する「企業価値・株主共同の利益の原則」、株主の皆様の合理的な意思に依拠する「株主意思の原則」、株主の皆様の判断に資する有益な情報が当社及び買収しようとする者から適切かつ積極的に提供されることにより、株主の皆様との情報の非対称性の解消に努め、透明性を確保する「透明性の原則」の、3つの原則を尊重することとしております。従って、買収しようとする者による真摯な提案に対しては、「株主意思の原則」及び「透明性の原則」を前提に「企業価値・株主共同の利益の原則」に基づき、取締役会で真摯な検討を行うこととしており、新株予約権の無償割当を利用した買収への対抗措置等を用いる方針「買収への対応方針」を定めておりません。

他方、株主の皆様の判断に必要な情報や時間が提供されない、当社や株主の皆様の犠牲の下に不当な利益を得ることが意図されているなど企業価値ひいては株主共同の利益を損なう買収も有り得ます。そこで、当社は、こうした可能性のある買収が行われる場合、独立社外取締役で構成される「企業価値向上委員会」を設置し、当該買収を客観的に評価した上で、取締役会に対して、とるべき対応について必要な勧告を行うこととしており、取締役会は同委員会の判断内容を最大限尊重して意思決定を行うこととしております。

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。

記

(1) 適時開示情報取扱責任者及び担当部署について

当社の適時開示の情報取扱責任者は代表取締役専務執行役員中山信夫が務めております。適時開示は、財務経理部が担当しております。

(2) 適時開示に係る社内体制等の状況について

情報取扱責任者及び担当部署は、取締役会及び経営会議、あるいは当社各部、グループ各社と連携して、情報を収集し、重要な会社情報について適時、適切な開示を行っております。

1 決定事実に関する情報

当社は、法令・定款・社規等の定めに従い、月1回開催される取締役会（必要に応じ臨時取締役会を開催）、又は毎月2回開催される経営会議において経営執行に係わる重要な意思決定を行っておりますが、適時開示が必要な重要事項と判定された案件は、決定され次第速やかに開示しております。

2 発生事実に関する情報

「三井倉庫グループインサイダー取引管理規程」の定めに従い、当社及び子会社において、適時開示が必要な重要事項に該当する可能性がある案件が発生した場合は、その事実を最初に知った当社各部門の情報管理者は、直ちに情報管理総括者である代表取締役専務執行役員中山信夫に伝えます。情報管理総括者は、情報取扱責任者のほか、代表取締役社長、関係部署に連絡し、事実関係の確認、対応策の検討等を行います。同時に、情報取扱責任者は、適時開示が必要な重要事項か否かの判定を行い、重要事項と判定された案件は、確認され次第速やかに開示しております。

リスク管理部は、予め定められたルールに従い処理されたか否かを内部監査し、改善すべき点が発見されれば、直ちに改めることとしております。

3 決算に関する情報

当社は、決算の早期開示、現在は35日前後での発表に努めております。

決算情報は、外部、グループ各社、当社各部門より必要な情報を収集し、集計・精査して作成しておりますが、予め情報の収集手順・精査手順等を定め、所定の証憑書類を添付することにより、情報の正確性・真実性、精査の迅速性・有効性を高めることとしております。また、当社は、決算短信の主要な開示内容を会社法施行規則、会社計算規則及び金融商品取引法連結財務諸表規則等で定める様式と同一にしており、決算短信の開示前に、会社法計算書類及び有価証券報告書（半期報告書）の主要部分について、公認会計士の監査を受けることとしており、決算短信の情報の信頼性を高めております。また、第1四半期決算短信及び第3四半期決算短信については、任意で監査法人のレビューを受けることとしております。

(3) 重要な会社情報の管理

当社は、「内部者取引管理規程」に基づき、適時開示が必要な会社情報（以下、重要情報という）の候補を認識、確認した時点をもって、以下のとおり、その管理を開始します。

1 情報管理総括者は、決算情報、決定事実及び発生事実に係わる重要情報候補事項の取り纏め、管理を担当しております。

2 情報取扱責任者は、重要情報の候補事項について、財務経理部長の進言を受けた上で、適時開示が必要な会社情報に該当するか否かの判定を行い、社長にその結果を報告します。

3 情報管理総括者は、適時開示が必要と判定された重要情報について、指定日、公表予定日時等を重要情報管理台帳に記録し、以後重要情報としての管理を行います。

(適時開示が必要な会社情報に該当しなかった場合は、その旨を管理台帳に記入し、関係者に通知します。)

4 役職員は、業務上知り得た重要情報を業務遂行上必要な場合を除いて、他に伝達してはならないとされており、一方、業務遂行上必要な場合は、重要情報であることを相手方に告げ、厳重な情報管理を依頼します。

5 情報管理総括者は、重要情報が、公表またはその他の理由により、重要情報でなくなった場合は、関係者に対する通知等の必要な措置を行います。

6 他社の重要情報に関しても、上記と同様な措置を取ることにしております。

