

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、「私達は、技術と誠意で社会に役立つ価値を創造し、豊かな未来に貢献します。」という企業理念のもと、株主・顧客・取引先・地域社会・職員をはじめとするステークホルダーの皆様の期待に誠実に応え、経営の健全性、透明性、効率性を確保していくことが持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に不可欠であると認識し、経営上の重要課題としてコーポレート・ガバナンスの充実を図っていきます。

【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・コードの各原則を全て実施しています。

【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 - 4:政策保有株式】

当社は、業務提携・取引関係の維持強化による企業価値の向上、事業の伸長を目的として投資株式を政策保有しており、その保有は必要最低限としています。保有の継続の適否については、事業戦略や取引関係等を総合的に勘案し、中長期的な視点から保有目的に資するかどうかを判断したうえで決定し、保有の意義が希薄であると認められる場合には、できるだけ速やかに処分・縮減を図ります。個別銘柄ごとの政策保有株式の保有の適否については、取締役会において直近の取引状況および技術協業関係等を検証し、事業方針に基づいた今後の取引関係を考慮したうえで決定しています。当該検証に基づく売却の状況については、有価証券報告書(P75)をご参照ください。

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、中長期的な取引に伴い当社が得られる収益性だけでなく、保有先企業の中長期的な成長・発展に資するかどうか等を総合的に判断しています。

有価証券報告書: <https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

【原則1 - 7:関連当事者の取引】

当社は、取締役の利益相反取引、競業取引、主要株主との取引を行う場合は、法令および社内規程に基づき、事前に法務部門が取引内容の妥当性や合理性等を審査したうえで、取締役会での承認等を行っています。

【補充原則2 - 4 :中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保について>

当社は「サステナブルで、安全・安心な社会の実現に貢献するソリューションパートナー」となるために、組織・性別・国籍等の壁を取り払い、当社で働く人達が多様な価値観を尊重し、主体的に企業活動を行うことで、グローバルに持続的成長を続け、新たな価値の創造に繋げていくことに取り組んでいます。

中核人材の登用等においても同様に、将来の経営人材を支える中核人材の多様性の確保が持続的成長を図るうえで重要であると考え、多様な人材の積極的登用に取り組んでいます。

(1) 女性の管理職登用

女性の活躍推進を重要施策として積極的採用(目標は新卒採用で事務系50%、技術系10%)を行い、女性が活躍できる環境整備に取り組んでいます。

管理職登用においては、性別によらず積極的に登用を行っていますが、配属職種のばらつきや現行の労務構成等を踏まえ、管理職に占める女性の割合を2025年までに4%以上とする目標を設定しています。

なお、管理職に占める女性の割合は2025年4月1日現在で4.2%(42名)であり、目標を達成しています。

(2) 外国人の管理職登用

外国人については、経営戦略である事業のグローバル化を踏まえ、グローバル人材の確保・育成の施策として、社内外国人職員交流会やキャリア形成支援セミナー等の活躍できる環境整備に取り組んでいます。

2025年4月1日現在で外国人職員は82名在籍していますが、大半が若手層であるため、管理職に占める外国人職員の比率は0.8%(8名)となっています。多くの職員にとって、管理職昇格の対象層とも言える40才以上職員において、外国人事務・技術職員に占める管理職比率は42.1%(8名)と、国籍を問わず管理職に登用しており、本指標について、今後も現状と同程度の4割程度を目標とします。今後、対象層となる外国人職員の人数の増加に伴い、外国人の管理職の人数も増えていくと考えています。

(3) 中途採用者の管理職登用

中途採用については、事業環境の急速な変化に対応し、他社で培った経験や専門性、異なる価値観を当社の成長に生かして活躍いただくべく、積極的に行っています。

管理職に占める中途採用者の比率は2025年4月1日現在で24.8%(338名)となっており、事務・技術職員に占める中途採用者比率が27.4%(997名)であることから、中途採用・新規採用にかかわらず、管理職に登用することができていると認識していますが、今後、少子高齢化の進行に伴い、中途採用者を増やしていく必要があることから、3割程度への増加を目標とします。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

キャリアプラン制度や社外研修派遣をはじめエンパワーメント向上を目的とした各種の取組みにより、女性自身のキャリア形成や女性部下をもつ管理職のスポンサーシップは醸成されつつあります。

2024年7月には管理職の多様な活躍と自律的なキャリア形成を促し、支援するとともに、人材の定着ややりがいのある処遇を目指して管理職人事制度の見直しを実施しました。また、2025年4月には定年年齢を60歳から65歳へ引き上げるとともに人事制度を見直すことにより、年齢や性別にかかわらず職員一人ひとりが持てる能力を發揮し、挑戦、成長できる環境を整備しました。

今後は女性職員に対するキャリア形成の支援、全社職員に対するアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の払拭、ダイバーシティ・マネジメントの推進、管理職および女性職員の相互理解のためのコミュニケーション促進を進めることにより、女性職員の性別等の属性にかかわらず、当社の一人ひとりが各自の能力を最大限に發揮し続けることができる仕組み・風土の更なる整備を進めています。

外国人職員については文化・慣習・価値観が違う中で、継続してキャリアアップを図りながら働き続ける仕組みを構築するため、役職員がお互いの文化、慣習、価値観を理解するよう、総務部ダイバーシティ推進室を中心としてダイバーシティ活動を実施しています。

当社ウェブサイトにおいて、多様性に係る取組みを掲載しています。

また、有価証券報告書(P19、P29～31)には、管理職に占める女性労働者の割合や男性労働者の育児休業取得率、労働者の男女の賃金の差異、人的資本に関する戦略・指標・目標を掲載しています。

当社ウェブサイト：<https://www.kanadevia.com/sustainability/diversity.html>

有価証券報告書：<https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

【原則2 - 6：企業年金のアセットオーナーとしての機能發揮】

当社がアセットオーナーとなる企業年金制度は導入していません。

なお、加入者自身が掛け金の運用を行う企業型の確定拠出年金制度を導入しています。また、加入者の資産運用に関する知識等の向上を図るため、確定拠出年金の開始に際し、制度の基本的な知識や運用に関する注意事項等を教育するとともに、モニタリングレポートを勘案し、運用管理会社と連携のうえ、実態に即した投資に関する継続教育にも取り組んでいます。

【原則3 - 1：情報開示の充実】

() 経営理念、経営計画、経営戦略

当社は、企業理念・経営姿勢・行動規範、長期ビジョン、中期経営計画を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

企業理念・経営姿勢・行動規範：<https://www.kanadevia.com/company/company-idea.html>

長期ビジョン、中期経営計画：<https://www.kanadevia.com/ir/policy/medium-term.html>

() 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、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、体制等を本報告書の「I.1 基本的な考え方」、および「II.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)」の他、当社ウェブサイトおよび有価証券報告書(P54)において開示しています。

当社ウェブサイト：<https://www.kanadevia.com/ir/policy/governance.html>

有価証券報告書：<https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

() 経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針・手続き

当社取締役の報酬決定の方針・手続きについては、本報告書の「III.1 取締役報酬関係 - 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」において開示しています。

() 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名の方針・手続き

経営陣幹部については、当社グループを率いて企業理念を実現するのにふさわしい発想・能力・行動力を有する人物であることを求めています。

取締役・監査役については、人格・見識に優れ、各役職に求められる責務を的確に遂行する知識や経験、能力を有する人物を、社外取締役・社外監査役については、企業経営に関する豊富な経験、専門的な知識および幅広い見識を有し、当社の独立性基準を満たす人物を候補者としています。

経営陣幹部の選定・解職、取締役・監査役候補の指名を行うにあたっては、指名・報酬諮問委員会における諮問を経て、取締役会において審議、決定します。

なお、経営陣幹部の解職を指名・報酬諮問委員会に諮問する基準(諮問基準)については、指名・報酬諮問委員会における諮問を経て、取締役会で決定しています。

() () を踏まえた個々の選解任・指名についての説明

経営陣幹部の選定・解職を決定した場合はその都度適切な方法により、また、取締役・監査役候補者の指名(選任)については株主総会招集通知等で、その理由を説明します。

【補充原則3 - 1：サステナビリティについての取組み等】

<サステナビリティについての取組み>

当社グループは、「技術の力で、人類と自然の調和に挑む」ことを使命とし、新たな事業機会の獲得、当社グループの持続的成長のため、サステナビリティを重視した経営を実践しており、2050年に当社グループの目指す姿であるサステナブルビジョンを、「環境負荷をゼロにする」、「人々の幸福を最大化する」に定めています。

そのうえで、サステナブルビジョン実現に不可欠な要素である7項目(「カーボンニュートラル」、「資源の完全循環」、「環境復元力の最大化」、「災害激甚化への対応」、「サステナブル調達」、「人々の幸福の最大化」、「コーポレート・ガバナンスの高度化」)を、「成功の柱(マテリアリティ)」として設定しました。そして、成功の柱ごとに、関連する社会課題の認識、課題に対する施策を明確化し、2050年までの目標(KPI)とロードマップを策定し、各種取組みを推進しています。主な取組みの内容は、有価証券報告書(P26～)をご参照ください。

なお、当社は、取締役会およびサステナビリティ推進委員会が中心となり、サステナブルビジョン実現のための戦略や目標設定を行い、グループのサステナビリティに関する重要な課題に対する戦略・施策の実施状況を監督し、指示を行っています。

取締役会およびサステナビリティ推進委員会は、中期経営計画策定に際し、サステナブルビジョン実現のための戦略および目標を見直すための審議を行います。その際、「気候変動リスクおよび機会」や「自然関連の依存、影響、リスクおよび機会」のほか、ESGに関連するリスクおよび機会(以下、「ESGリスク等」と総称します。)を考慮しています。サステナビリティに関する取組みの進捗等は、サステナビリティ推進委員会で確認し、年2回取締役会に報告されます。取締役会は、この報告を受け、重要な課題や取組みに対する施策実施の監督および指示を行います。

サステナビリティ推進委員会は、委員長を取締役社長、委員会メンバーを事業本部長、事業所長、グループ会社社長等で構成しています。

サステナビリティ推進委員会は、当社グループにおけるサステナビリティ推進に係る重要な課題や取組みについて確認および議論を行い、

リスクと機会および社会・環境への影響について監督を行うとともに、報告事項等の承認を行う責任を担っており、年4回開催しています。また、サステナビリティ推進室が、サステナビリティ推進委員会の事務局として、サステナブル経営の推進を一元的に担うとともに、サステナビリティに関わる方針策定やグループ横断的な各種施策の実行・支援、情報発信などの活動を行っています。サステナビリティ推進室は、当社グループの事業のうちESGRリスク等の観点から優先順位の高い事業や場所のパフォーマンスと進捗状況を経営陣に報告し、経営陣が適時に問題を認識し対処するための体制を整えています。

< 人的資本・知的財産への投資等 >

当社は、人的資本、知的財産は企業価値向上のための重要な経営資源であると認識しており、経営戦略、ポートフォリオ・マネジメントの基本方針に基づき、人的資本、設備、情報化、研究開発、事業化推進等の経営資源の配分を行っています。

(人的資本について)

当社では「企業理念、経営姿勢、行動規範からなる『Kanadevia Value』を理解し、自らの業務と関連づけた上で、成果に反映させていくことができる人材」を職員共通に必要なとされる能力と定義しています。その上で、新入職員から経営陣に至る各層で設定した「あるべき人材像」に向け、必要な育成と配置を行うことにより、職員の自律的成長への支援を進めています。

人的資本の強化に向けては、「人」と「組織」の互いの成長の好循環が会社の成長と企業価値の向上に繋がる原動力であるという考え方のもと、経営戦略・事業戦略の実現のために必要な人材の採用・確保(多様な人材の確保・多様な働き方の提供)、適正配置・戦略的育成(キャリア形成支援・グローバル人材育成・経営人材育成・リスクリング・人材流動化)、人材の定着(人事処遇制度見直し、福利厚生制度再構築)を人材戦略上の重点施策として、取組みを進めています。これらの取組みを推進するため、2025年4月1日付で、CHRO(Chief Human Resource Officer)を設置しました。

これらの施策により、女性新卒採用率、職員エンゲージメント指数、男性の育児休暇・休業取得率、生活習慣病平均有所見率のKPI達成を目指します。

なお、人的資本に関する戦略・指標・目標等の詳細については、有価証券報告書(P29～31)、統合報告書をご参照ください。

(知的財産について)

人材に加えてエンジニアリングおよび製造技術が収益の源泉である当社グループでは、知的財産の投資、活用、権利保全についても、経営戦略における重要な課題と考えております。知的財産については、事業戦略・開発戦略に基づき知的財産権を構築、維持し、市場競争力を強化することを基本戦略として、発明の発掘・創生、ビジネスモデルに応じた出願・権利化に取り組んでいます。特に、事業のグローバル化に対応した海外での権利化の推進、IoT・AIの活用による製品・サービスの付加価値向上に対応した知的財産の権利化等を強化しています。今後も最適な知的財産のあり方について検討を続けていきます。知的財産に係る取組みについては統合報告書をご参照ください。

< TCFD >

当社は、2021年3月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に対する賛同を表明しました。

TCFDのシナリオ分析では、2050年における世界観について気温上昇を4、2、1.5の3パターンで分析し、環境保全に大きく影響する事業として、ごみ焼却発電、バイオガス、風力発電の3つの事業を対象に、リスクと機会、収益へのインパクトについて分析を行いました。その結果および取組状況については、統合報告書で開示しています。

また、2023年12月にTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の提言への賛同表明も行い、Waste to Energy(WtE)事業(ごみ焼却発電とバイオガス発電事業)とバイオマス発電事業による自然資本への依存と影響を分析し、その結果をTNFDレポート2024として開示しました。

今後、サステナビリティを巡る課題解決のための活動に積極的に取り組み、統合報告書等において情報開示していきます。

有価証券報告書：<https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

当社ウェブサイト：<https://www.kanadevia.com/sustainability/>

統合報告書：<https://www.kanadevia.com/ir/data/annual.html>

TNFDレポート2024：https://www.kanadevia.com/ir/data/pdf/tnfd2024_J.pdf

[補充原則4-1：経営陣に対する委任の範囲の概要]

取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか取締役会が重要と判断した事項について意思決定を行います。

その他の業務執行の決定については、事案の内容、重要度等に応じて経営戦略会議等の下位機関に決定権限を委譲することにより、迅速な意思決定を行っています。

[原則4-9：独立社外取締役の独立性判断基準]

社外役員の独立性判断基準は、本報告書の「II.1 独立役員関係 - その他独立役員に関する事項」において開示しています。

[補充原則4-10：指名・報酬諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等]

当社は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。

< 委員会構成の独立性に関する考え方 >

指名・報酬諮問委員会は、社内取締役(取締役会議長、取締役社長、CEO)および独立社外取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役、委員長を指名・報酬諮問委員会の決議により選出した独立社外取締役とし、これにより委員会の独立性、客観性を高めています。なお、独立社外監査役はオブザーバー出席します。

(2025年6月24日現在の構成は、本報告書の「II.1 機関構成・組織運営等に係る事項 - 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」および当該「補足説明」の欄をご参照ください。)

< 委員会の役割・権限等 >

委員会は、取締役会からの諮問に応じて以下の事項について審議し、取締役会に答申します。取締役会は当該答申を尊重するものとします。

- (1) 取締役候補者、監査役候補者の指名に関する事項
- (2) 社長の選定および解職に関する事項
- (3) 代表取締役の選定および解職に関する事項
- (4) 役付取締役の選定および解職に関する事項
- (5) 後継者育成計画に関する事項
- (6) 取締役の報酬総額に関する事項
- (7) 取締役の報酬支給総額に関する事項
- (8) 取締役の報酬額算定方法に関する事項

- (9) 前各号を審議するために必要な基本方針、規則および手続き等に関する事項
(10) その他経営上の重要な事項で、取締役会が必要と認めた事項

【補充原則4 - 11 : 取締役会のバランス、多様性および規模に関する考え方】

<取締役会の構成に関する考え方>

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの各事業分野に精通した業務執行取締役と、企業経営に関する豊富な経験、専門的な知識および幅広い見識を有する独立社外取締役により、取締役会全体として必要な知識・経験・能力をバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴等を踏まえた多様性と業容等を勘案した適正規模を両立するよう構成することとしています。独立社外取締役は、社外での豊富な経験や専門性を当社経営に生かしていただき、取締役会の監督機能と経営の透明性向上を図るため、取締役総数の1/3以上とし、他社での経営経験を有する者を1名以上選任することとしています。

取締役会の構成(2025年6月24日現在)

取締役8名中、

・独立社外取締役4名

・女性3名(独立社外取締役 坂田 信以、堀口 明子、宮崎 真紀)

<取締役会全体で備えるべき知識・経験・能力>

当社グループは、「技術の力で、人類と自然の調和に挑む」ことを使命とし、サステナビリティを重視した経営の実践にあたり、取締役全員が備えるべきスキルとして「サステナビリティ・ESG」を選定しています。また、中期経営計画「Forward 25」における基本方針(既存事業の持続的成長、成長事業の創出・拡大、持続可能な経営の推進(企業価値の向上))の観点から、取締役会全体で備えるべきスキルとして、「企業経営」「グローバル」「営業・マーケティング・事業戦略」「エンジニアリング・モノづくり・SCM」「ICT・DX・イノベーション」「人事・人材開発」「財務・会計」「法務・リスク管理・コンプライアンス」を選定しています。なお、これらの項目は必要に応じて見直すものとします。

<スキル・マトリックス>

各取締役の知識・経験・能力を一覧化したスキル・マトリックスは、監査役とあわせて招集通知(P26)において、さらに執行役員を加えて統合報告書において開示しています。今後、取締役候補者の育成という観点においてもスキル・マトリックスを活用していきます。

招集通知:https://www.kanadevia.com/ir/stock/pdf/128soukai_info.pdf

統合報告書:<https://www.kanadevia.com/ir/data/annual.html>

【補充原則4 - 11 : 取締役・監査役の兼任状況】

取締役および監査役の重要な兼任状況は、毎年、株主総会招集通知および有価証券報告書に記載しています。その兼任状況は、取締役および監査役業務に必要となる時間・労力の点から合理的な範囲にあると考えています。

【補充原則4 - 11 : 取締役会の実効性についての分析・評価結果の概要】

本報告書末尾に添付しておりますので、ご参照ください。

【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】

当社は、全ての取締役および監査役がその役割や責務を果たすために必要な資質・知識を深めるため、各目的に応じた研修を実施するほか、各取締役、監査役が個別に必要な研修の情報、機会等の提供および費用の支援を行います。

また、社外取締役・監査役に対して工場やグループ会社等の現場を訪問する機会を提供し当事業の理解度向上につなげています。

【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・投資家の皆様と平素から対話を行い、経営方針、経営計画等について十分にご理解を得るとともに、対話を通じて得た経営に対する意見・要望等を経営に反映させていくことで、持続的な企業価値の向上に努めます。

(1) IR体制

株主・投資家の皆様との対話については、企画管理本部長をIR業務の責任者としています。当該本部長の指揮のもと、広報・IR業務全体を統括する経営企画部(広報・IRグループ)とその他の部門が連携して、株主・投資家に対する適時適切な情報開示を行うとともに建設的な対話に取り組みます。

また、対話により得た意見、要望は、社内各部門で共有するとともに、適宜取締役会に報告します。

(2) 対話の方法・取組み

株主・投資家の皆様に迅速、公平、正確に情報を提供し、当社の経営方針・事業・業績等についてご理解を得るために、次のとおり取り組みます。

・機関投資家および証券アナリストの皆様向けに国内外において経営陣幹部、IR業務の責任者がIR説明会およびカンファレンスコールを継続的に開催します。

・個人株主の皆様については、電話・メール等による問合せに対応するほか、施設見学会を実施します。

・当社の経営方針、経営計画、IR説明会の資料および説明動画(もしくは音声配信)ならびに株主総会の関連資料および報告動画等を当社ウェブサイトにおいて積極的に提供します。

(3) インサイダー情報の管理

株主・投資家の皆様との対話の際には、社内規程(内部者取引管理規程)を遵守して、適切にインサイダー情報の管理を行います。

【株主との対話の実施状況等】

2024年度の株主との対話の状況は、本報告書「2. IRに関する活動状況」をご参照ください。

【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 更新	2025年5月12日

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、2023年12月1日開催の取締役会において、持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るために、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、審議・決定し、当該内容に基づき取組みを実施し、2023年度決算から決算発表資料において、資本収益性および資本コストについて開示しています。

当社ウェブサイトに掲載していますのでご参照ください。

当社ウェブサイト:

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について(2023年12月1日公表資料)

(日) https://www.kanadevia.com/ir/pdf/capital_and_stock_prices.pdf

(英) https://www.kanadevia.com/english/ir/pdf/capital_and_stock_prices.pdf

2024年度決算説明会資料(P41)

(日) https://www.kanadevia.com/ir/data/pdf/FY2024_Financial_Results_J.pdf

(英) https://www.kanadevia.com/english/ir/data/pdf/FY2024_Financial_Results_E.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】 **更新**

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)	29,089,300	17.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	18,163,800	10.78
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505301	6,623,100	3.93
株式会社三菱UFJ銀行	5,291,510	3.14
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	4,060,674	2.41
HSBC BANK PLC A/C M AND G (ACS) VALUE PARTNERS CHINA EQUITY FUND	4,035,100	2.39
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	3,262,896	1.94
JP MORGAN CHASE BANK 385632	2,861,501	1.70
カナデビア職員持株会	2,626,246	1.56
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025	2,532,543	1.50

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

1. 上記大株主の状況は、2025年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。
2. 2025年3月7日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、レオス・キャピタルワークス株式会社が、2025年2月28日現在で当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
3. 2025年2月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、みずほ証券株式会社およびアセットマネジメントOne株式会社が、2025年1月31日現在で当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
4. 2024年12月6日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、野村證券株式会社、ノムラ インターナショナル ピーエルシー (NOMURA INTERNATIONAL PLC) および野村アセットマネジメント株式会社が、2024年11月29日現在で当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
5. 2024年9月6日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、M&Gインベストメント・マネジメント・リミテッド (M&G Investment Management Limited) およびM & G インベストメンツ (シンガポール) ピーティーイー・リミテッド (M&G Investments (Singapore) Pte. Ltd.) が、2024年8月30日現在で、当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
6. 2024年7月29日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社および三菱UFJアセットマネジメント株式会社が、2024年7月22日現在で、共同保有者として当社株式を保有している旨が記載されているものの、株式会社三菱UFJ銀行を除き、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
7. 2022年4月21日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社および日興アセットマネジメント株式会社が、2022年4月15日現在で、共同保有者として当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。
8. 2021年5月7日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、ラザード・アセット・マネージメント・エルエルシー (Lazard Asset Magement LLC) が、2021年4月30日現在で、当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めていません。

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	機械
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	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る特別な事情

当社は上場関連会社として内海造船株式会社(当社議決権保有比率39.5%、東京証券取引所スタンダード市場上場)株式を有しています。同社は、1967年に当社の連結子会社となり、1974年に大阪証券取引所、広島証券取引所に中立性・独立性・社会的信用を高めることを目的に上場(2000年に広島証券取引所と東京証券取引所の合併により東京証券取引所2部上場、2022年に東京証券取引所スタンダード市場に移行)しました。当社は、2002年の造船事業分離、当社グループの事業構造転換推進の一環として、2006年に同社株式を一部売却し、同社は持分法適用関連会社となりました。現在、同社の主要事業である造船事業は、当社グループの事業ポートフォリオ内の一事業としての位置づけはありません。当社は、企業価値の最大化の観点から、同社株式の継続保有の適否を定期的に検討します。なお、現時点においてその他の子会社が新規上場する計画はありません。

当社は同社取締役として1名派遣しており、同社の重要な決議事項は、当社との事前協議または事後報告を求めています。同社の意思決定を尊重し、不当に拘束することが無いよう配慮しています。また、当社は、同社と因島工場の土地・建物等の賃貸および船用エンジンの販売の取引関係がありますが、同社では当社との取引に際して、取引金額は、市場価格をもとに算出し、購入の都度決定しており、他の一般的な取引と同等の条件で行っております。

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	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数	8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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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	
庄司 哲也	他の会社の出身者												
坂田 信以	他の会社の出身者												
堀口 明子	他の会社の出身者												
宮崎 眞紀	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
庄司 哲也		<p>庄司哲也氏が現在相談役を務め、2020年6月まで業務執行に携わっていたエヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社と当社との間には取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は、当社連結売上高の0.1%未満、同社連結営業収益の0.1%未満であります。また、同氏が過去に業務執行に携わっていた日本電信電話株式会社と当社との間には取引関係はなく、西日本電信電話株式会社と当社との間には取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は、同社連結営業収益の0.1%未満であり、同社に対する売上はありません。</p>	<p>通信事業者において代表取締役を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、コーポレート・ガバナンスの強化、事業のグローバル化、DX(デジタルトランスフォーメーション)を推進する当社において、社外取締役として独立した立場から適切な意見、助言をいただくとともに、指名・報酬諮問委員会の委員長として役員人事、取締役の報酬の決定への関与を通じた業務執行に対する監督機能強化の役割を果たしており、引き続きこれらの役割を期待するためであります。</p> <p>なお、庄司哲也氏は、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社の相談役、ならびにサークレイス株式会社、サッポロホールディングス株式会社、三菱倉庫株式会社および日本たばこ産業株式会社の社外取締役を兼職していますが、同氏が2021年6月に当社社外取締役に就任以降、開催された当社取締役会および指名・報酬諮問委員会の全てに出席し、建設的な議論・意見交換を行うなど、当社社外取締役としての職責を十分に果たしています。</p> <p>当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。</p>
坂田 信以		<p>坂田信以氏が過去に業務執行に携わっていた住友化学株式会社と当社との間には、取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は、当社連結売上高の0.1%未満であり、同社からの仕入れはありません。また、同氏が過去に業務執行に携わっていた株式会社住化技術情報センターおよび一般社団法人日本化学工業協会と当社との間には取引関係はありません。</p>	<p>化学業界において安全性などに関する研究者、責任者として、技術戦略をサステナビリティの視点で評価する活動に携わり、また、情報会社の代表取締役を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。</p> <p>コーポレート・ガバナンスの強化、DX(デジタルトランスフォーメーション)を推進する当社において、社外取締役として独立した立場から適切な意見、助言をいただいています。また、指名・報酬諮問委員会の委員として役員人事、取締役の報酬の決定への関与を通じた業務執行に対する監督機能強化の役割を果たしており、引き続きこれらの役割を期待するためであります。</p> <p>当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。</p>
堀口 明子		<p>堀口明子氏が過去に業務執行に携わっていた沖電気工業株式会社と当社との間には、取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は、同社連結売上高の0.1%未満であり、同社に対する売上はありません。また、同氏が現在または過去において業務執行に携わる株式会社沖ワークウェル、沖コンサルティングソリューションズ株式会社および株式会社OKIプロサーブと当社との間には取引関係はありません。</p>	<p>情報通信機器メーカーにおいて、広報部長や人事部長を歴任し、執行役員を務めるとともに、特例子会社の代表取締役も務めたほか、公益財団法人21世紀職業財団の理事を務めるなど、企業経営やダイバーシティ経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。</p> <p>コーポレート・ガバナンスの強化、DX(デジタルトランスフォーメーション)、ダイバーシティ経営、人的資本経営を推進する当社において、社外取締役として独立した立場から適切な意見、助言をいただいています。また、指名・報酬諮問委員会の委員として役員人事、取締役の報酬の決定への関与を通じた業務執行に対する監督機能強化の役割を果たしており、引き続きこれらの役割を期待するためであります。</p> <p>当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。</p>

宮崎 真紀	宮崎真紀氏が現在代表弁護士を務める由本・太田・宮崎法律事務所と当社との間には取引関係はありません。また、同氏が過去に所属していたケリー・ドライ・アンド・ウォレン法律事務所と当社との間には、当社米国子会社を通じて取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は100万円未満であります。	長年にわたり法律事務所の代表弁護士を務め、国際的な企業法務に関する豊富な経験と専門知識を有しており、コーポレート・ガバナンスの強化、事業のグローバル化を推進する当社において、社外取締役として独立した立場から適切な意見、助言をいただいています。また、指名・報酬諮問委員会の委員として役員人事、取締役の報酬の決定への関与を通じた業務執行に対する監督機能強化の役割を果たしており、引き続きこれらの役割を期待するためであります。なお、宮崎真紀氏は、企業経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しています。当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。
-------	---	--

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 更新

	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・報酬諮問委員会	5	0	1	4	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・報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会の構成の独立性に関する考え方、役割・権限等については、本報告書の「1.1.コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示 補充原則4-10」をご参照ください。

- ・指名・報酬諮問委員会の構成(社内取締役1:社外取締役4)(2025年6月24日現在)
 - 委員長 :社外取締役 庄司 哲也
 - 委員 :社外取締役 坂田 信以、堀口 明子、宮崎 真紀
 - :取締役社長兼CEO 桑原 道(取締役会議長)
 - オブザーバー:社外監査役 安原 裕文、稲田 浩二

- ・2024年度の活動状況

2024年度は12回開催し、船用エンジン事業の不適切行為に伴う経営体制の見直し、相談役・顧問人事、取締役候補者・監査役候補者の指名、代表取締役の異動、指名・報酬諮問委員会の構成メンバーの見直し、取締役の報酬、経営人材の育成等の審議を行った。個々の委員の出席状況は有価証券報告書(P58)をご参照ください。

有価証券報告書: <https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、効率的な監査の実施のため、監査役監査基準等に基づき、監査計画、監査結果等について、内部監査部門および会計監査人と定期的な情報交換を行う等して連携を保つとともに、会計監査人の適切な監査の実施について監視・検証を行うこととしています。内部監査部門は、当社内部統制基本方針、監査役監査基準および内部監査規程に基づき、内部監査に係る監査計画、監査報告、監査によって得た必要な情報を監査役に提供するほか、定期的な情報交換を実施するなど、監査役と緊密な連携を保っています。さらに、監査結果等については、会計監査人とも定期的な情報交換を実施して連携をとり、効率的な監査を実施する体制を整備しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
安原 裕文	他の会社の出身者													
稲田 浩二	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
安原 裕文			電機・機器メーカーの常任監査役や同社の関係会社の代表取締役、経理部門責任者を務めるなど、企業経営や監査業務、財務・会計に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。社外監査役として、独立した立場から当社経営、事業運営などに対する適切な意見、助言をいただいております。引き続き、当社のコーポレート・ガバナンス、監査体制の充実に貢献することを期待するためであります。当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。
稲田 浩二		稲田浩二氏が現在顧問を務め、2024年6月まで業務執行に携わっていた関西電力株式会社と当社との間には、取引関係がありますが、過去3事業年度の年間平均取引実績額は、当社連結売上高の0.2%未満、同社連結売上高の0.1%未満であります。	電力会社においてIT部門や経営企画の責任者、取締役代表執行役を務めるなど、ICT・デジタルや企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しています。社外監査役として、独立した立場から当社経営、事業運営などに対する適切な意見、助言をいただいております。引き続き、当社のコーポレート・ガバナンス、監査体制の充実に貢献することを期待するためであります。当社独立性判断基準に抵触する人的関係や取引関係等はなく、一般株主との間で利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は社外役員が以下の事項に該当しない場合、独立性を有すると判断しています。

- 当社の主要な株主(直近事業年度末日において当社の議決権の10%以上を保有する株主)またはその業務執行者
- 当社の主要な取引先または過去3年間にその業務執行者であった者
主要とは、過去3事業年度における当社との年間平均取引額が、当社の平均連結売上高の2%以上の場合をいう。
- 当社を主要な取引先とする者または過去3年間にその業務執行者であった者
主要とは、過去3事業年度における当社との年間平均取引額が、その者の平均連結売上高の2%以上の場合をいう。
- 当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法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタント(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
多額とは、過去3事業年度平均で年間1,000万円以上の場合をいう。
- 当社から多額の寄付または助成を受けている団体の業務を執行する者
多額とは、過去3事業年度平均で年間1,000万円以上の場合をいう。
- 以下に該当する者の2親等以内の近親者
 - 上記1～5に該当する者(重要でない者を除く)
 - 過去3年間に、当社グループの取締役、執行役員または重要な使用人であった者

【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

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、定額報酬、業績連動型賞与および業績連動型株式報酬で構成されています。業績連動型賞与および業績連動型株式報酬の詳細は、本報告書の「II.1 取締役報酬関係 - 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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 更新

2024年度に係る取締役、監査役の報酬等の総額は以下のとおりです。

・取締役(うち社外取締役) 対象員数11名(6名)、総額338百万円(48百万円)。種類別内訳は次のとおりです。
定額報酬221百万円(48百万円)、業績連動型賞与94百万円(-百万円)、業績連動型株式報酬22百万円(-百万円)

・監査役(うち社外監査役) 対象員数5名(3名)、総額82百万円(19百万円)。種類別内訳は次のとおりです。
定額報酬82百万円(19百万円)、業績連動型賞与-百万円(-百万円)、業績連動型株式報酬-百万円(-百万円)

*1: 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人としての職務に対する報酬は含まれていません。

なお、木村悟氏および橋爪宗信氏の2名が使用人兼務取締役に該当しますが、両氏には使用人分給与は支給していません。

*2: 業績連動型株式報酬については、2024年6月20日開催の第127回定時株主総会で承認いただいた業績連動型株式報酬制度に基づき費用計上した総額であります。

*3: 2025年3月31日現在の取締役は8名(うち社外取締役4名)、監査役は4名(うち社外監査役2名)であり、上記対象人数との相違は、2024年6月20日開催の第127回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役1名)、社外監査役1名が含まれていることによるものです。

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

取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針の概要は次のとおりです。当該方針は、当社が任意に設置する指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ、取締役会において決定しています。同委員会では、取締役の報酬が健全なインセンティブとして機能するよう、当該決定方針、報酬水準を定期的に検証します。

なお、当該方針は2024年7月以降の報酬の決定から適用されます(2024年6月20日開催の株主総会の決議により業績連動型株式報酬を導入)。

(報酬体系)

・取締役の報酬は、「定額報酬」、業績向上に対する貢献意欲を一層高めるための「業績連動型賞与」、および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高めるための「業績連動型株式報酬」で構成し、株主総会決議による総額等の範囲内で各取締役の報酬を決定します。ただし、社外取締役の報酬は、独立性確保の観点から定額報酬のみとします。

・定額報酬は、役位別に設定した年間固定報酬とし、1か月当たり相当額を毎月支給します。その額は、他社水準、当社業績等を総合的に勘案し、決定します。

・業績連動型賞与の算定に係る指標は、単年度の業績指標として、企業経営の結果、最終的な利益となる親会社株主に帰属する当期純利益とします。

業績連動型賞与は、年間の定額報酬の1か月当たり相当額に、当該利益水準に応じて設定した支給月数(会長・社長の場合:0~9か月、会長・社長以外の取締役の場合:0~7か月。なお、標準時はいずれも5か月。)を乗じて得た額を基準額として、その50%~150%の範囲内で、各取締役の担当部門の業績、業務執行状況等を考慮して決定し、毎年一定の時期に支給します。なお、取締役の業績連動型賞与の総額は、各取締役の基準額の合計を超えないものとします。

・業績連動型株式報酬の算定に係る指標は、中長期の業績指標として、経営戦略上重視する各事業年度における連結営業利益率および連結売上高の業績達成度ならびに非財務価値(職員エンゲージメント指数)等の評価とします。

業績連動型株式報酬は、役位別に定めた基準ポイントをもとに、各事業年度の業績目標の達成度等に応じて各取締役の株式交付ポイントを算定(連結営業利益率および連結売上高の業績達成度に応じた係数(会長・社長の場合:0~200%)を、非財務価値等の評価に応じて別途加減算したうえで基準ポイントに乗じて算定)し、1ポイントを当社普通株式1株に換算した株式数を信託を通じて毎年一定の時期に交付します。交付する株式のうち、一定の割合については株式のまま、その他は金銭に換価のうえ、毎年一定の時期に交付および支給します。

・取締役(社外取締役を除く)の個人別の報酬等の構成割合は、業績連動型賞与の額および業績連動型株式報酬の額に応じて変動します。会長・社長については、定額報酬:業績連動型賞与:業績連動型株式報酬の割合は、「100%:0%:0%(業績連動型賞与および業績連動型株式報酬がない場合)」~「38%:43%:19%(業績連動型賞与において基準となる支給月数および個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となり、標準時は「60%:25%:15%」となります。会長・社長以外の取締役については、「100%:0%:0%(業績連動型賞与および業績連動型株式報酬がない場合)」~「49%:42%:9%(業績連動型賞与において基準となる支給月数および個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となり、標準時は「65%:27%:8%」となります。

(報酬額決定の手続および委任に関する事項)

・取締役の個人別の報酬のうち、定額報酬については取締役会において決定します。

・業績連動型賞与については、取締役会でその総額を決定したうえで、取締役会の委任を受けた取締役会長(取締役会長を置かない場合は取締役社長)が、取締役会で定めた決定方法に従い各取締役の業績連動型賞与の額(評価配分)を決定します。

・業績連動型株式報酬については、取締役会の決議により制定された株式報酬規程に従い各事業年度の業績目標の達成度等に応じて各取締役の業績連動型株式報酬を決定します。

・なお、取締役会の決定は、いずれも、任意の指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえるものとします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役のサポート体制として、取締役会の事務局部門が、取締役会開催の都度、事前に議案内容等の説明その他の情報伝達等を行うとともに、社外監査役のサポート体制として、監査役の職務を補助する専任の部署を設置し、取締役会および監査役会開催の都度、事前に議案内容等の説明その他の情報伝達、監査役の職務全般の補助を行うなど、社外取締役および社外監査役が、十分にその職務を行うことができる体制を整備しています。

また、社外役員が、取締役会および監査役会にやむを得ず出席できない場合についても、都度その内容を報告し、必要に応じて社外役員の意見を得心することとしています。

【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 [更新](#)

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 [更新](#) 0名

その他の事項 [更新](#)

・当社は2025年6月24日付で相談役制度を廃止しました。

・当社には会長、社長の職にあった役員が退任した際に、取締役会の決議により顧問を委嘱することができる制度があります。

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、取締役の職務の執行を監督するため、監査役を選任しています。

取締役会は、取締役社長を議長として、取締役8名(うち社外取締役4名)で構成され、毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項のほか業務執行、経営の基本方針をはじめとする重要事項の決定ならびに業務執行の監督を行っています。社外取締役の中立的な立場からの意見等を最大限尊重して意思決定を行うことで、実質的な経営監視・監督機能の実効性の確保が可能になることから、現状の体制としています。

また、取締役社長と執行役員からなる経営戦略会議を設置し、各事業部門の事業活動における重要事項に関しては、その課題および対応策等について十分審議を尽くした上で業務執行を行うこととし、的確な経営判断ができる体制をとっています。経営戦略会議は、取締役社長を議長として、執行役員15名で構成され、毎月2回程度開催して重要事項の審議・意思決定を行っています。なお、当社では執行役員制度を導入し、取締役の業務執行機能の一部を執行役員に委譲することにより、取締役の監督機能強化と業務執行の迅速性確保の両立を図っています。

また、当社は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)、報酬等にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、社内取締役1名(社長兼CEO)および社外取締役4名で構成し、委員長を社外取締役としています。また、社外監査役2名がオブザーバーとして出席します。

監査役会は、監査役4名(うち社外監査役2名)で構成され、各監査役は、取締役会に常時出席するなどして、取締役の業務執行を監督した上で、監査役会において、監査意見の集約を図っています。監査役の職務を補助するため、取締役その他の業務執行者から指揮命令を受けない独立した使用人(人員1名)を専属で配置し、監査役監査の実効性を確保する体制をとっています。なお、常勤監査役 大倉雄一氏および社外監査役 安原裕文氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

当社は、内部監査担当部門として監査室(内部監査グループ)(人員10名)を設置し、内部監査規程に基づき、当社グループの経営活動全般について、会計、業務管理・手続、事業リスク、コンプライアンス等に関する内部監査を継続して実施し、業務改善に向けた助言等を行っています。

当社は、会計監査人として有限責任 必ずさ監査法人を選任しています。当社の業務を執行した公認会計士は、同監査法人に属する辻井健太氏、中村武浩氏であり、監査業務に係る補助者は公認会計士17名、その他27名です。

なお、当社は、社外取締役4名および監査役4名との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額を限度としています。

その他、コンプライアンスの徹底を図るためコンプライアンス委員会、当社グループのサステナビリティ推進に係る計画、戦略、諸施策を決定するサステナビリティ推進委員会等の任意の機関を設置し、統治機能の強化を行っています。

コーポレート・ガバナンスの状況等の詳細は、有価証券報告書(P54～)をご参照ください。

有価証券報告書: <https://www.kanadevia.com/ir/data/report.html>

なお、当社は船用エンジン事業等一連の不適切行為を踏まえ、個々の事案の特性に対応した検査・計測システムおよび業務プロセスの見直し、ならびに品質管理体制の強化などの対策のほか、各不適切行為に共通する対策として、経営トップによるコミットメント、組織風土改革・意識改革、業務プロセスの改善、品質不正防止の取組み、品質保証部門の人員確保、取締役会の監督機能強化に取り組んでいます。リスク管理についてはERM室を設置し、包括的なグループ全体のリスクの洗い出し・特定、リスク許容度の定義付けおよびこれに基づくリスク評価・対策を行う全社的リスク管理の仕組みを導入しました。また、品質保証については、各事業本部に分散していた品質保証部門を社長直轄の品質保証統括部として集約し品質保証体制を強化するとともに、各部門の品質に係る業務の適切性や不適切行為に関わる是正措置の実施状況についてモニタリングを行う品質コンプライアンス委員会をコンプライアンス委員会の下部組織として設置しました。

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

上記の体制が、経営の効率性と監査・監督機能の実効性を両立し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと判断し、当該体制を採用しています。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の早期発送、当社ウェブサイト等での早期電子提供に努めています。本年開催の定時株主総会(6月24日)においては、5月27日に電子提供、6月4日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様に参加いただけるよう、集中日を回避した株主総会日を設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	株主の皆様による議決権行使の利便性を向上するため、インターネット(パソコン、スマートフォン)による議決権行使制度を採用しています。
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	機関投資家の皆様の議決権行使の環境整備のため、株式会社「CJ」が運営する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	海外投資家の皆様の議決権行使を促進するため、招集通知の英訳版を作成し、当社ウェブサイト等で電子提供しています。本年開催の定時株主総会においては、6月3日に電子提供しました。
その他	株主総会招集通知は、当社ウェブサイト等で電子提供することとしております。また、株主の皆様への株主総会参加機会の拡大のため、株主総会のライブ配信(ハイブリッド参加型バーチャル株主総会)、事前質問募集を実施するとともに、株主総会終了後3か月間、報告事項の報告映像および報告に際し使用した資料を当社ウェブサイトに掲載しております。

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	当社は、Kanadevia Value (企業理念・経営姿勢・行動規範)のもと、法令および規則に基づく適時適正な情報開示を行います。透明性の高い事業活動を心がけ、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に対する説明責任を果たすことに努め、長期的な視点での企業価値の向上に資することを目的としてディスクロージャー・ポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。 当社ウェブサイト: https://www.kanadevia.com/disclosure.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	各四半期決算および本決算発表時の年4回、決算説明会(カンファレンスコール含む)のほか、経営計画公表時等、適宜、アナリスト・機関投資家向け説明会を開催し、代表取締役(取締役社長)、財務担当役員(企画管理本部長)が説明を行っています。 2024年度の活動状況は次のとおりです。 ・決算説明会: 全てリモート形式で開催。 2Qと4Qは社長が経営情報、財務担当役員が財務情報を説明。 1Qと3Qは財務担当役員が財務情報のみ説明。 ・機関投資家向けスモールミーティング: 決算説明会後に社長と少人数機関投資家のミーティングを実施。 テーマは海外子会社Kanadevia Inova、ESG、環境事業。 ・機関投資家向け見学会: 杉並清掃工場(ごみ焼却発電施設)、京都市南部クリーンセンター(ごみ焼却発電施設)、Kanadevia Inova(欧州)、堺工場の見学会を実施(関連事業のプレゼンテーションを含む)。 ・その他、アナリスト・機関投資家向け個別面談を実施(合計205回実施(海外機関投資家向けを除く))。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米を中心に、年数回の頻度で、代表取締役(取締役社長)が海外機関投資家に決算、経営計画等を説明することとしています。 2024年度は、欧州、北米、豪州の機関投資家と対話を行いました(訪問またはリモート形式)。	あり
IR資料のホームページ掲載	経営計画、決算短信、決算説明会資料、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知等を当社ウェブサイトに掲載しています。 当社ウェブサイト: https://www.kanadevia.com/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRについては、当社経営企画部(広報・IRグループ)がこれを担当しています。	

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	当社グループは、技術と誠意を経営の根幹として、新しい社会ニーズに対応した製品・サービスを広く創造して、豊かな未来社会に貢献することを企業理念としており、この理念のもと、すべての事業活動の基本となる経営姿勢において、株主、顧客、職員等のステークホルダーの満足を追求すべき旨を掲げるとともに、全役職員が遵守すべき倫理行動指針「カナデビアグループ倫理行動憲章」においても、ステークホルダーを尊重し、良き企業市民として社会と共生することを基本方針のひとつとしています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社のサステナビリティに係る取組みについては、以下をご参照ください。 ・本報告書「I.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【補充原則3-1】 ・当社ウェブサイト: https://www.kanadevia.com/sustainability/
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	当社では、カナデビアグループ倫理行動憲章において、ステークホルダーはもとより、広く社会に会社情報を積極的に発信する旨を明記しております。 また、内部者取引管理規程に基づき、重要な会社情報については、法令・証券取引所規則に従い適時適切に開示することとしています。
その他	当社のダイバーシティ推進など人材戦略に係る取組みについては、以下をご参照ください。 ・本報告書「I.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【補充原則2-4】 ・当社ウェブサイト: https://www.kanadevia.com/sustainability/diversity.html 多様な人材が、心身ともに健康で、個人の能力を最大限発揮できる職場を実現するため、国籍、人種、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認、障害の有無等による差別、あらゆるハラスメント等を行わない人間尊重を貫くとともに、人材の多様性の確保、多様な働き方の提供、適正配置・戦略的育成、人材の定着に繋がる取組み等を行っています。特に健康経営の推進については、取締役社長を責任者として、産業医や健康保険組合等とも課題を共有し、健康経営優良法人「ホワイト500」の認定を受けるなど、各種施策を推進しています。

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 更新

当社は、内部統制システムの整備を通じて、コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、もって企業価値の向上を図ることを基本的な考え方として、内部統制システムの整備に係る基本方針である「内部統制基本方針」を決定しており、その内容の概要は以下のとおりであります。なお、2025年3月25日および同年4月30日に公表しましたとおり、当社グループにおいて、船用エンジン、可燃ごみ焼却施設、し尿処理施設、橋梁、鋳物製品、特殊バルブ等の事業・製品の一部について不適切行為が行われていました。これを受け、不適切行為の再発防止を徹底し、また役員一人ひとりが、法令・企業倫理違反行為を拒絶できる倫理観を持つことができる組織風土づくりを進めるため、2025年4月23日の取締役会決議により、内部統制システムの整備に関する基本方針（「内部統制基本方針」）を一部改正しました。当社では、今後とも、内部統制基本方針に基づく各種規程の整備、コーポレート・ガバナンスの充実に積極的に取り組んでいく所存です。

内部統制システムの整備

当社は、上記に掲げた目的を達するため、会社法および会社法施行規則に基づき、以下の体制を整備する。

- (1) 当社および当社グループ会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
全役員が遵守すべき倫理行動憲章を策定・周知するとともに、取締役社長が絶えずその精神を明確に示すことにより、法令・企業倫理の遵守は企業存立の基盤であり、すべての企業活動における前提であることを徹底する。
当社取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施するとともに、その活動状況を当社取締役会に報告する。
コンプライアンス委員会のもとに、営業活動における法令および企業倫理の遵守等のための指導、監督を目的として営業コンプライアンス委員会を設置し、その活動状況をコンプライアンス委員会に報告する。同じく、コンプライアンス委員会のもとに、品質保証体制の強化および品質不正防止を目的として品質コンプライアンス委員会を設置し、その活動状況をコンプライアンス委員会に報告する。
内部通報制度の整備により、法令違反行為等を予防・早期発見し、迅速かつ効果的な対応を図るとともに、コンプライアンスに関する従業員の声を経営に反映させる。
当社および当社グループ会社全従業員から法令・企業倫理遵守に係る誓約書を提出させるとともに、法令等違反行為およびこれを知りつつ隠匿した者に対する処分規定を整備する。
財務情報その他当社および当社グループの業務に関する重要事実については、その管理に係る規程を整備し、適時適切な開示を実施する。
金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性を担保するため、担当部署を設置するとともに、当社各部門の協力体制により、整備・運用状況を定期的に評価し、改善を図る。当該整備・運用状況の評価・改善の結果を取締役に報告する。
当社内部監査担当部門は、コンプライアンスの状況を監査し、取締役会に報告する。
倫理行動憲章はグループ会社にも周知し、グループ各社は、当社支援のもと、各社の実情も踏まえた法令・企業倫理遵守体制を整備する。
また、内部通報制度は、グループ会社役員も利用対象に含める。
当社内部監査担当部門が実施する内部監査は、グループ会社も対象とし、監査の要領については、当社の内部監査に係る規程を準用する。
反社会的勢力を断固として排除・遮断することとし、総務担当部門が、警察等外部の専門機関とも連携し、その体制を構築・整備する。
- (2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
取締役会その他の経営会議体の議事については、法令および社内規程に基づき、各会議体の事務局が議事録を作成し、適正に保存・管理する。
取締役の意思決定、職務執行に係る情報の記録は、当社の定める文書または電磁的記録の管理に関する諸規程に基づき、適正に保存・管理する。
会社秘密、未公表の重要事実、個人情報については、その保存および管理・運用に係る規程を整備し、相当の注意をもってこれを管理する。
- (3) 当社および当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
事業運営上生じるリスクについて継続的に評価・監視するとともに、財政状態、経営成績に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクについて当社取締役会に報告する。
上記リスクの評価・監視は、当該リスクの類型に応じた当社および当社グループ各社の各担当部門において自ら行うほか、当該部門において、リスクに対する適時適切な是正措置、およびこれを可能にするための教育・指導を行う。また、コンプライアンス担当部門および品質保証部門をはじめとする管理部門においても、各部門が担当するリスクを適切かつ明確に分掌のうえ、当社および当社グループ各社の各担当部門に内在するリスクを継続的に評価・監視するほか、各担当部門と同様に是正措置および教育・指導を行う。
そして、各担当部門および管理部門の取組みならびに下記 の取組みにおいて、財政状態、経営成績に重大な影響を及ぼす可能性またはステークホルダーの信頼を著しく損なう可能性のあるリスクについては、これが速やかに当社取締役会に報告されるための仕組みを整備する。さらに、以上の取組みを統括するものとして、コンプライアンスおよび不正防止の観点も含め、包括的なグループ全体のリスクの洗い出し・特定、リスク許容度の定義およびこれに基づくリスク評価・対策を行う全社リスク管理（Enterprise Risk Management）の仕組みを導入し推進する。
個別製品収益に係るリスクの未然防止、排除のため、関係部門で構成するリスク検討会におけるリスクの抽出・評価およびその回避策の検討等により、適切なリスク管理を実施する。
事業投資の収益または投資回収に係るリスクの未然防止、排除のため、関係部門で構成する投資委員会におけるリスクの抽出・評価およびその回避策の検討等により、適切なリスク管理を実施する。
重大リスクが顕在化した際に、迅速かつ適切に対応するため、情報伝達手段、対処方法、管理体制等に係る規程を整備する等、事前の体制整備を行う。
当社内部監査担当部門は、当社および当社グループ各社の各担当部門におけるリスク管理状況の把握に努めるとともに、その実効性と妥当性を監査し、当社取締役会に報告する。
当社内部監査担当部門は、当該監査結果を各担当部門にフィードバックする。また、当社内部監査担当部門は、管理部門から各担当部門に対するリスク管理の内容の共有を受けることにより、不正防止を目的とした監査の実効性を確保するとともに、当該リスク管理の実効性と妥当性を監査する。
- (4) 当社および当社グループ会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
取締役会は、原則として毎月1回、また、必要に応じて臨時に開催し、重要事項の決定および業務執行の監督を行う。また、取締役会の適正かつ効率的な運用のため、決定事項およびその付議・報告基準に係る規程を整備する。

当社取締役社長をはじめとする経営幹部からなる経営戦略会議を設置し、基本戦略・重要事項等について十分な審議を尽くし、的確な経営判断ができる体制を整備する。

当社取締役会は、グループ中期経営計画および各年次計画を決定するものとし、これに基づき、当社各取締役は、具体的な施策および効率的な業務執行体制を整備し、その執行状況を当社取締役会に報告する。

当社取締役社長を委員長とする経営計画フォロー委員会を設置し、諸施策の進捗状況の把握・検証、問題点の早期発見・予防に努め、もって事業運営が効率的に行われることを確保する。

経営目標を効率的に達成するため、組織編成、業務分掌、意思決定権限に係る規程を整備し、職務と権限の明確化を図るとともに、情報通信システムの運用および情報資産の保護に係る規程を整備し、これを有効活用する。

当社内部監査担当部門は、当社各担当部門およびグループ各社における事業運営が、法令、定款その他の社内諸規程に則って、効率的に実施されているかを監査し、取締役会に報告する。

- (5) 当社グループ会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
内部統制システムの整備に関する協議、グループ経営方針その他の情報の共有化を図るため、当社取締役およびグループ各社の取締役社長による連絡会議を定期的開催し、グループ会社は、重要な事象が発生した場合には、連絡会議で報告を行う。
- (6) その他企業集団における業務の適正を確保するための体制
グループ会社の経営については、その自主性を尊重しつつも、当社からグループ各社に対し取締役、監査役を派遣することにより、業務の適正を監督・監視し、グループ経営のもとでのガバナンス機能、監督機能の強化を図る。
グループ会社を管理・指導する目的のため、機能別に当社担当部門を設け、グループ会社の管理・運営基準に則った効率的なグループ経営を推進するとともに、グループ各社における内部統制システムの整備のための支援を行う。
- (7) 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ならびに当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
当社監査役の職務を補助すべき組織として、監査役事務局を設置する。
監査役事務局スタッフは、他の部門に属する職員がこれを兼務することを妨げない。ただし、監査役が、専属スタッフの配置を求めた場合には、合理的な理由のない限りこれを拒むことはできない。
監査役事務局スタッフが監査役の指示に基づく業務を行うに際しては、取締役その他の業務執行者の指揮命令を受けないものとする。
監査役事務局スタッフの人事に係る事項について、取締役は、監査役と協議のうえ決定する。
- (8) 当社および当社グループ会社の役員および使用人が当社監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制ならびに報告をした者が報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保するための体制
当社取締役は、当社および当社グループ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ときは、直ちに当社監査役会に報告を行うものとする。
当社監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、当社の重要な会議に出席し、取締役または職員に対し説明を求めることができる。また、事情により出席しないときは、会議の内容についての説明を受け、議事録、関係資料等を閲覧することができる。
当社監査役は、業務執行に関する重要な書類を閲覧し、必要に応じて当社および当社グループの役職員に対し説明を求めることができる。
当社代表取締役は、当社監査役と定期的に会合を持ち、当社および当社グループに影響を及ぼす重要事項について当社監査役に報告し、意見を交換するものとする。
当社監査役への報告を行った当社または当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。
- (9) 監査役が職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該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
当社監査役が職務の執行について、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- (10) その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制
当社取締役は、当社監査役が、会計監査人、内部監査担当部門およびグループ会社監査役との関係を通じて、実効的な監査を行うことができるよう協力する。
当社取締役は、監査役監査の重要性と有用性を認識・理解し、監査運営および監査基準に係る諸規程を職員に周知するほか、監査役の監査が実効的に行われる環境の整備に協力する。
当社内部監査担当部門は、内部監査計画、内部監査報告書その他内部監査の実施によって得た必要な情報を監査役に提供する。

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

反社会的勢力の排除に関する取組みとしては、「内部統制基本方針」にその基本方針を明記するとともに、「カナデビアグループ倫理行動憲章」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは関係を持たない旨を明確に表明し、断固たる態度で、当該勢力との関係を排除・遮断しております。

社内窓口としては、総務部門がこれを担当しており、情報の一元管理、警察をはじめとする外部機関等とも連携し、組織的に対応することとしています。

さらに、こうした取組みの実効性を担保するため、当社では、1997年に、代表取締役を委員長とする企業倫理行動検証委員会を設置し、社外支出項目についての定期的な総点検をはじめとした反社会的勢力との関係の有無の実態調査、指導・監督を実施しており、2005年に本委員会がコンプライアンス委員会として発展・改組した後も、継続して本取組みを徹底しています。

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

当社では、現在、特記すべき買収防衛策は導入しておりませんが、今後とも、企業価値、株主共同の利益の維持・向上に向けた取組みを継続して行ってまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

(1) 適時開示に係る基本方針

当社は、当社グループの全役職員が遵守すべき倫理行動指針であるカナデビアグループ倫理行動憲章において、ステークホルダーはもとより、広く社会に会社情報を積極的に発信する企業づくりに努める姿勢を明らかにするとともに、株主・投資家等に対する適時適切な会社情報の開示は、上場会社としての重要な責務であると認識し、会社情報の適時開示を確実に実施してまいります。

(2) 適時開示に係る社内体制

当社では、当社および当社グループの重要な決定事実・発生事実等の適時開示すべき会社情報すべてについて、法務部が集約・一元管理する体制を構築しております。

具体的には、決定事実および発生事実については、法務部が、取締役会の事務局、かつ、社内決裁手続に係る主管部門である経営企画部（企画グループ）と連携し、適時開示すべき決定事実・発生事実を漏らさず把握するほか、内部者取引管理規程により、重要事実が発生した場合、発生部門の部門長は、直ちに情報取扱責任者である法務部長に報告することとされております。これにより、法務部は、金融商品取引法その他の関係法令および証券取引所の規則に基づき、開示の必要性等を検討し、その結果、適時開示すべき会社情報は、取締役会をはじめとした決議機関の承認または取締役会等への報告を経た後、直ちに、法務部が、経営企画部（広報・IRグループ）とも連携し、証券取引所の適時開示システムおよび当社ウェブサイトにおいて開示することとしています。

決算情報については、法務部が、経理部と連携することで、決算の内容および業績に影響を与える事象の発生等に係る情報を把握し、上記と同様の手続を経たうえで、当該決算情報を開示することとしています。

2024 年度取締役会の実効性評価

目的と 導入経緯	当社では、取締役会の機能・運営に関わる課題を把握し積極的に改善を図ることが、コーポレート・ガバナンスの強化ひいては企業価値の向上に資するという考えのもと、2016 年度より、一事業年度に 1 回の頻度で、取締役会の実効性についての評価を実施。	
実効性評価 の方法	全取締役・監査役を対象にアンケート方式により実施。 具体的な評価手順とスケジュールは以下のとおり。	
	①2025 年 3 月上旬	取締役会にて 2023 年度に抽出した課題に対する 2024 年度の実効性評価の実施方法（評価方法・質問項目等）を決定。
	②2025 年 3 月上旬 ～4 月上旬	全取締役・監査役を対象にアンケートを実施。アンケートにおける評価対象は取締役会および任意機関である指名・報酬諮問委員会。また社外取締役、監査役には別途個別インタビューを実施。
	③2025 年 4 月中旬	取締役会事務局（経営企画部）にてアンケートおよびインタビュー結果を集計・分析。
	④2025 年 4 月下旬	分析結果に基づき、現状の課題および改善すべき点を整理し、2025 年度に議論すべき重点テーマと取組方針(案)を抽出。取締役会で中間報告を実施。
	⑤2025 年 5 月	上記④を踏まえ、取締役会において、現状の課題および改善すべき点を議論し、2024 年度の実効性評価結果および 2025 年度の重点テーマと取組方針を決定。
アンケート の質問項目	以下の 5 つのカテゴリー毎に複数の質問項目を設け、5 段階評価および自由記述形式で実施。質問項目は、過年度評価との比較容易性、当社の課題や外部環境の変化を踏まえて決定。 ①取締役会の役割・責務、②審議の活性化、③取締役会の構成・体制、④運営の最適化、⑤指名・報酬諮問委員会の役割	
評価結果 概要	当社取締役会は、全社的リスク管理（ERM）、ブランディング戦略、経営人材育成、人事戦略、ポートフォリオ・マネジメントに基づく事業構造改革、投資戦略、また船用エンジン等の不適切行為に係わる報告・再発防止策などの重要議題について議論を行うとともに、十分な審議時間の確保、活発な議論を喚起するための資料提供や説明が行われていると評価。運営方法において一部に改善・工夫が必要であるものの、取締役会の役割は全体としては有効に機能していることを確認。	
これまでの 課題に対す る取組みと 今後の取組 み	2023 年度の実効性評価にて抽出した課題に対する 2024 年度の実効性評価および社外取締役・監査役の意見は以下のとおり。	
	①取締役会における重要テーマに関する議論の充実	
	2024 年度の 取組方針	以下の重要テーマを年間運営計画に組み込み、十分な審議時間のもとでの議論に努める。 ・中長期的なグループ戦略(体制、組織、ガバナンス)・人事戦略・サステナビリティの推進 ・投資案件のリスク検討および投資方針のあり方 ・中期経営計画「Forward 25」の進捗状況レビュー
2024 年度の 主な実施事項	年間の運営計画に基づき、上記重要テーマについて十分な審議時間のもとで議論を実施。 (主なテーマ) ・船用エンジン等の不適切行為に係わる報告・再発防止策および内部統制の強化、ERM の導入 ・株主還元方針 ・役員報酬体系・報酬決定の方針、株式報酬制度の導入 ・サステナビリティ推進（TNFD レポートの開示） ・投資方針ならびに個別投資・M&A 案件のリスク検討および投資可否検討（Waste to Energy、Renewable gas、水電解装置、洋上風力発電など） ・ポートフォリオ・マネジメントの推進（プレス事業の売却、子会社統合） ・経営人材育成への取組み（候補人材選抜・育成）、人事戦略（管理職制度の見直し）	

	<ul style="list-style-type: none"> ・DX戦略・ブランディング戦略の推進
社外取締役・ 監査役の意見	<ul style="list-style-type: none"> ・議論すべきテーマは次のとおり。 グループガバナンス(ERM含む)、海外での事業戦略、内部統制、投資方針・投資案件(リスク対応含む)。
2025年度の 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・次期中期経営計画(全体目標・指針、重要施策、風土改革、事業領域、投資戦略、戦略人事、グループガバナンス、DX) ・ERM、内部統制、コンプライアンス、安全、品質 ・海外グループ会社関連の戦略 <p>以上を重点テーマとし年間の運営計画に盛り込み議論を行う。</p>
②ガバナンス体制の強化	
2024年度の 取組方針	取締役会、指名・報酬諮問委員会における議論のさらなる活性化に取り組む。リスク管理とコーポレート・ガバナンスのあり方、役員報酬体系、管理職人事制度等のテーマについて活発な議論を促し、ガバナンス体制を強化する。
2024年度の 主な実施事項	取締役会は重要テーマの審議を通じてガバナンス体制の強化に努めた。指名・報酬諮問委員会については12回開催し、役員報酬制度の改定(役員報酬体系・報酬決定の方針、株式報酬制度の導入)を取締役に答申した。またサクセッションプラン(経営人材育成プログラム)、管理職人事制度や機関設計のあり方について検討を進めた。
社外取締役・ 監査役の意見	<ul style="list-style-type: none"> ・当社取締役会はモニタリング型ではなく、マネジメント型になりがちであり、取締役会での議論にはそぐわない議題がある。経営戦略会議の延長線上のマイクロマネジメントになる傾向があるため、もう少し決裁権限を委譲して経営の重要課題の議論に注力すべき。 ・会議の効率性向上が課題。議題の選定(重要課題を中心に据えるなど)や、質問者および回答者双方のスキルアップ(質問趣旨を簡潔に述べる、また要点を明快に示すなど)に課題。 ・取締役会が審議事項の承認を得るための場になる傾向があり、経営課題を議論する場とするため目線を上げてほしい。 ・社外取締役に比べ社内取締役の自主的な意見が少ない。取締役全員で議論することに注力すべき。取締役が取り上げた論点に対して、他の取締役からも意見を引き出すとよい。
2025年度の 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・経営戦略会議の延長線上の議論に留まることを避けるため、取締役会資料に経営戦略会議での議論の経過を記載/または口頭報告することを徹底する。また議論の論点(背景・理由と戦略)が明確な議題・資料の導入に努める。これにより、取締役会の議論を戦略分野・重要事項へシフトする。 ・重要テーマの論点について、反対意見を述べることを躊躇しない雰囲気を醸成し議論を活性化する。
③オフサイト・ボード会議(取締役、監査役および本部長による任意の会議)の継続実施	
2024年度の 取組方針	テーマ選定や資料の内容を改善しながら、2024年度は議論が必要なテーマを選定し、充実した議論を促す。
2024年度の 主な実施事項	1回開催し、「Kanadevia Value(旧Hitz Value)の見直し」、「Kanadevia group business domain」をテーマに議論し、次期中期経営計画に向けた課題と対応方針について共有。
社外取締役・ 監査役の意見	オフサイト・ボード会議での自由で活発な議論が取締役会での審議に活かされている。オフサイト・ボード会議に加えて、社外役員と取締役会事務局および関連部門による重要テーマを議論するオフサイトミーティングをさらに充実してほしい。

2025年度の 取組方針	オフサイト・ボード会議は、取締役会を補完する重要な位置づけであるため、2025年度は次期中期経営計画をテーマとして実施する、また、オフサイトミーティングを開催し、経営情報の提供、重要なテーマにつき意見交換の場をさらに充実させる。
④社外役員に対するサポート体制の充実	
2024年度の 取組方針	取締役会における審議のさらなる活性化を図るため、社外役員に対する事前説明を質的に充実させる。特に重要かつ喫緊のテーマは、より一層説明の機会・時間を充実させ、社外役員の十分な理解を得られるよう注力する。
2024年度の 主な実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・社外役員に対する取締役会の事前説明会等により、取締役会の議案内容について、経緯、課題と対応方針のほか関連情報を含め十分に理解いただけるように努めた。 ・取締役会とは別に、重要かつ最新の経営方針・経営情報に関して、社外役員との間で情報共有、意見交換を行った。 ・経営陣幹部と社外役員とのミーティングを開催し意見交換を実施。 ・社外役員対象の工場等見学会を実施。
社外取締役・ 監査役の意見	<ul style="list-style-type: none"> ・説明時間の短縮と資料のさらなる工夫により、議論すべきポイントを絞り、理解しやすくする余地がある。 ・経営方針・経営情報の提供や工場見学の継続、経営幹部候補層との交流等を要望する。
2025年度の 取組方針	社外役員に対する経営情報の提供を充実させるとともに、取締役会および指名・報酬諮問委員会の資料の早期提出およびポイントを絞った資料・説明による審議の活性化・効率化に努める。