

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

荏原グループは、「創業の精神」、「企業理念」、「荏原グループCSR方針」から構成される「荏原らしさ」を当社グループのアイデンティティ/共有すべき価値観として定め、この「荏原らしさ」のもと、持続的な事業発展を通じて企業価値を向上させ、その成果を株主をはじめとする全てのステークホルダーと分かち合うことを経営上最も重要な事項と位置付け、その実現のために、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

当社グループは、この基本的な考え方を、「荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針」として定め、この基本方針の確実な実行と、コーポレートガバナンスのさらなる向上に努めていきます。

参照:「荏原らしさ」 巻末資料1「荏原グループの企業倫理の枠組み」
「荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針」 巻末資料2

【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】

荏原グループは、コーポレートガバナンス・コードの趣旨に賛同し、各原則を実施しています。

【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

すべての原則について、2018年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。改訂を踏まえ本章において以下の項目を更新しました。

- 2. 経営戦略・経営計画
- 4. 政策保有株式の保有等に関する方針
- 6. 取締役会の役割、取締役・執行役の選任・解任に関する方針・手続
 - (1)(ウ)取締役の知識・経験・能力のバランスに関する考え方
 - (2)取締役・執行役の選任・解任に関する方針と手続
- 13. 株主・投資家との対話
- 14. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

凡例

- ・荏原、当社 …… 荏原製作所単体
- ・荏原グループ、当社グループ …… 荏原と荏原の子会社、関連会社
- ・原則、補充原則、基本原則 …… 「コーポレートガバナンス・コード」の原則、補充原則、基本原則
- ・CG基本方針 …… 「荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針」(巻末資料2)
- ・独立社外取締役 …… 荏原の独立性基準を満たし、東京証券取引所へ独立役員として届け出ている社外取締役
- ・業務執行取締役 …… 執行役を兼務する取締役
- ・非業務執行の取締役 …… 執行役を兼務しない社内出身の取締役及び独立社外取締役の総称
- ・巻末資料1 …… 「荏原グループの企業倫理の枠組み」
- ・巻末資料2 …… 「荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針」
- ・巻末資料3 …… 「社外取締役の独立性基準」
- ・巻末資料4 …… 「コーポレートガバナンス体制」
- ・巻末資料5 …… 「内部統制基本方針及び内部統制の整備・運用状況」
- ・巻末資料6 …… 「情報開示業務プロセス」
- ・巻末資料7 …… 「株主・投資家のみなさまとのコミュニケーションの流れ」

1. 経営理念 (原則3 - 1(i))

企業理念

--- 創業から変わらぬ事業の志 ---

「水と空気と環境の分野で、優れた技術と最良のサービスを提供することにより、広く社会に貢献する」

荏原グループは、1912年にポンプメーカーとして創業して以来、社会のニーズに応える技術力を磨いて発展してきました。水、空気、環境、そして近年では情報の分野における事業活動を通じて、水、エネルギーの最適利用、気候変動への対応、快適な情報化社会の実現といった、地球環境の持続的な改善と社会的な課題の解決に寄与していきます。

2. 経営戦略・経営計画 (原則3 - 1(i)、原則5 - 2)

経営方針 (2015年9月策定)

--- 経営者が目指す事業の方向性 ---

荏原グループは、その企業理念に基づいて、公益性にこだわる製品群を産業界に提供することを事業の柱とします。すなわち、安全・安心と快適さを提供するための最終製品を顧客が作り出すのに不可欠な生産財を提供すること及びそれを最も効率よく機能させるためのサポートとサービスを提供することを通じて、自らの継続的な成長を目指していきます。

当社では、2020年に向けた経営方針として、「成長目標」、「成長戦略」、「技術開発」、「人材の確保と育成」、「環境問題への取り組み」、「社会とのつながり」、「ガバナンスの徹底」の7つの観点から、荏原グループが目指すべき方向性を定め、そのビジョンを全社で共有し、目標に向かって施策を主体的かつ着実に推進しています。

【経営方針で目指すもの】

- 世界規模で事業を展開し成長し続けるために、連結売上高5,000億円を下限と認識します
- 既存の事業資源の自律的成長に加えて、一定規模の事業の合併或いは買収で獲得することを成長戦略の中心に据えます
- 既存の事業資源による自律的成長は、海外展開とストックタイプ・ビジネスの拡大によって達成します
- 製品競争力を向上させるための生産設備投資及び新製品開発、あるいは既存製品の改善のための投資を継続的に行います

参照：「経営方針」全文 <http://www.ebara.co.jp/about/corporate/about/philosophy/index.html>

中期経営計画「E-Plan2019」

--- 成長への飽くなき挑戦 ---

中期経営計画E-Plan2019は、上記経営方針の達成に向かって、2017年度を初年度とする3か年に取り組みべき経営課題を議論し、その課題を解決する基本方針と主要施策を定めたものです。

前計画(E-Plan2016)は、環境プラント事業、精密・電子事業において、売上高・営業利益の計画を上回る堅調な事業運営が続いたものの、主力の風水力事業においては、原油価格低迷に伴う、顧客からの発注延期や投資判断の先送りなどの外部要因に加え、各事業での施策進捗の遅れなどの内部要因により計画が未達となりました。この総括を踏まえ、新計画(E-Plan2019)は、E-Plan2019完了時に世界規模で事業展開し成長する産業機械メーカーへとさらなる発展を目指すために、対象の3か年を、全事業の収益性を徹底的に改善することを目標とし、「成長への飽くなき挑戦」を実践する期間と位置付けました。

参照：「中期経営計画 E-Plan2019」全文

http://www.ebara.co.jp/about/ir/information/management/_/_icsFiles/afieldfile/2017/03/27/news20170327_2.pdf

【達成目標】

- ROIC:8%以上(グループ全体)
- 売上高営業利益率:9.0%以上(グループ全体)
- 連結売上高目標:5,000億円以上
- 設備投資:600億円、投融資:100億円、研究開発:350億円
- 連結総還元性向:30%以上

資本コストを踏まえた事業ポートフォリオの最適化

当社は、自社グループの事業ポートフォリオを含めた経営方針・中期経営計画を策定・公表し、中長期的目標に関して、その進捗状況を定期的に、また随時に確認し、必要に応じて、施策の見直しを行っています。

当社は、事業ポートフォリオを最適化するためには、成長分野への投資を含めた経営資源の最適な配分が重要だと考えています。これを実現する仕組みとして現事業の業績、成長性等を定期的に評価するプロセスを整備するとともに、その評価結果を踏まえ、適宜必要な事業ポートフォリオの再構築を行っています。

また、事業ポートフォリオの再構築、既存事業の成長投資の実行においては、加重平均資本コスト(Weighted Average Cost of Capital: WACC)により資本コストを的確に把握し、それを踏まえた投資管理を行っています。一例として、新規投資案件の投資判断では、各投資案件の内部収益率が所定の事業別・地域別WACC(ハードルレート)を上回っているか、投資回収期間が合理的な範囲内であるかを確認・審査する仕組みを整備し運用を開始するなど、資本コストを意識した事業別の投資管理に取り組んでいます。

計画的な投資戦略・財務管理

当社は2017年3月に公表した中期経営計画E-Plan2019において、最重要経営指標としてROICを位置付けて目標値を設定し、資本コストを上回る収益基盤の構築を目指しています。各事業別にKPIを設定して定期的に当該計画の進捗を確認し、必要に応じてアクションプランの見直しを行い、当該目標値達成に向けて取り組んでいます。また、キャッシュ・アロケーションとして、先ず成長投資を重視することから、設備投資、外部投融資、研究開発投資の目標値を示すとともに、あわせて株主還元(配当・自社株買い)をより拡充することとし、連結総還元性向の目標値を設定しています。

3. 株主還元方針

荏原グループは、株主に対する利益還元を最も重要な経営方針の一つとして位置付けています。

E-Plan2019期間の株主還元方針は、株主還元(配当・自社株買い)を拡充し、連結総還元性向30%以上を目標とします。

4. 政策保有株式の保有等に関する方針 (原則1 - 4、補充原則1 - 4-1、1 - 4-2) (CG基本方針:第4条)

(1) 政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、原則として政策保有株式を保有しません。ただし、株式の保有を通じた保有先との提携が当社グループの企業価値向上に資すると判断される場合に限り保有することがあります。また、これらの政策保有株式については、その保有の合理性につき以下の事項を取締役会において定期的に精査し、合理性の薄れた株式については、売却等の手段により保有を随時解消する方針とします。

【保有合理性の確認】

保有先との提携に重要性があり、その関係継続が必要であること。

保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合っていること。

(2) 保有合理性検証の結果

取締役会は上記方針に沿って個別の政策保有株式ごとに保有合理性を検証しています。2016年4月から2018年12月までに、政策保有上場株式20銘柄、退職給付信託に拠出している上場株式3銘柄を売却しました。

【政策保有上場株式の銘柄数の推移】

	2015年 3月末	2016年 3月末	2017年 3月末	2017年 12月末	2018年 12月末
政策保有上場株式	29銘柄	29銘柄	14銘柄	9銘柄	9銘柄
退職給付信託に拠出している 上場株式	8銘柄	8銘柄	8銘柄	8銘柄	5銘柄

(3) 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、保有先及び荏原グループの中長期的な企業価値向上に資するものであるか否かを勘案の上、個別の議案ごとに賛否を判断します。その場合において、当社は、以下の事項を重視し、必要に応じて議案の内容等について保有先と対話します。

- ・定款変更
- ・取締役の選任
- ・買収防衛策
- ・剰余金処分 等

(4) 政策保有株主との関係

当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社(以下「政策保有株主」)から当該株式の売却等の意向が示された場合には、無条件でこれを承諾し、当該政策保有株主に対して株価への影響を極力抑える方法での売却等を依頼します。その場合において、当社が当該政策保有株主である会社の株式を政策保有株式として保有しているときは、速やかに売却を進めます。また、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分検証しないまま取引を継続することはしません。

5. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 (原則3 - 1(ii)) (CG基本方針:第1条)

CG基本方針に基づく、荏原グループのガバナンスの体制・基本的な考え方は、以下のとおりです。

- (1) 株主の権利を尊重し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組みます。
- (2) 顧客、取引先、従業員及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、これらのステークホルダーの権利・立場を尊重し、健全に業務を遂行する企業文化・風土を醸成していきます。
- (3) 会社情報の適切な開示を通じて、企業経営の透明性の確保に努めます。
- (4) 独立社外取締役が重要な役割を担い、かつ独立社外取締役を含む非業務執行の取締役を中心とするガバナンス体制を構築します。当社は、経営において監督と執行の明確な分離を実現するため、機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用します。
- (5) 「IR基本方針」を定め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように、株主・投資家との間で建設的な対話を行います。

6. 取締役会の役割、取締役・執行役の選任・解任に関する方針・手続

(1) 取締役会の役割とその規模と構成 (補充原則4 - 11-1) (CG基本方針:第9条)

(ア) 取締役会の役割、取締役選任に関する考え方

取締役会は、全てのステークホルダーの立場について合理的な範囲で最大限の考慮をしつつ、株主から負託された「企業価値を継続的に向上させる」という命題を実現するために最善の努力を払わなければなりません。不祥事等のダウンサイドリスクを未然に防ぐための統制環境を整える観点(守りの姿勢)に加えて、アップサイドリスク、即ち事業機会の逸失を防止するために経営陣が果敢な挑戦を行うことができるような環境を整える観点(攻めの姿勢)においてリーダーシップ機能を発揮することが求められます。

守りと攻めの両面でリーダーシップの発揮を可能とするために、取締役会は、多様な意見を交わすことで内輪の議論に陥ることを避けつつ、最良の結論を導き出すことのできる場でなければなりません。そのためには事業経営の観点から重要である事項について、社内外を問わず十分な知識と経験を有する人材で構成される必要があります。取締役には、自身が特定分野において十分な専門的知見を有することに加えて、専門知識を有する構成員からの意見及び社内外からの情報に基づいて判断を下せる幅広い見識や論理的思考力を有することが求められます。

また、取締役会は、業務執行を担う経営陣に対する実効的な監督を可能とし、かつ業務執行の進捗状況及びその結果について業務執行とは独立した立場から客観的に評価し意見を述べることを可能とするために、監督と執行の明確な役割分担を実現することが必要であると考えています。そのための機関設計として、当社は、「指名委員会等設置会社」を採用し、コーポレートガバナンスの要諦をなす指名、報酬及び監査の各委員会を取締役会内に設けると同時に業務執行取締役を現実的な範囲で最小限とした上で、非業務執行の取締役を有効に活用することが望ましいと考えています。

以上の観点から、取締役会の構成は、独立社外取締役、社内の非業務執行の取締役及び業務執行取締役のバランスを考慮しつつ、2019年3月29日現在は、業務執行取締役を3名から1名に減員し、取締役総数11名中10名(90.9%、うち女性1名を含む7名が独立社外取締役)が非業務執行の取締役という構成になっています。

また、取締役会内に設置される指名、報酬及び監査委員会はその独立性と客観性を確保するために非業務執行の取締役のみで構成し、各委員会の委員の過半数を独立社外取締役とすることを原則としています。

(イ) 取締役会議長に関する考え方 (CG基本方針:第10条)

当社では、非業務執行の取締役が取締役会議長を務めるものとしています。また、取締役会と指名、報酬及び監査委員会がそれぞれの責務を適切に果たすことができるよう、特段の理由のない限り、取締役会議長は各委員会委員長を同時に兼任しないことを原則としています。

取締役会議長は、取締役会の議案の設定を行うこと、取締役会の場において合理的な議論に基づき効率的に最良の結果を得よう議事進行することを役割としています。また、取締役会の意見が業務執行に適切に反映されているかを代表執行役社長より適宜報告を受け、必要に応じてその状況を取締役会に報告し、方向性の修正等について取締役会内での議論を求めることとしています。

なお、独立社外取締役が取締役会議長を務める場合には、その役割を実効的に果たすことができるよう、社内出身の非業務執行の取締役1名が議長を補佐するサポート役を担うこととしています。

当社は、指名委員会等設置会社に移行した2015年以降、社内出身の非業務執行の取締役が取締役会議長を務めることで代表執行役社長との分離を図ってきましたが、さらに透明性・公正性の高い監督機能を発揮する必要があると考え、2019年3月より、取締役会議長を独立社外取締役が務める体制となりました。

(ウ) 取締役の知識・経験・能力のバランスに関する考え方 (原則4 - 11) (CG基本方針:第9条、第11条、第12条、第13条、第17条)

上記の取締役会の役割、取締役選任に関する考え方に基づき、当社の取締役会は、事業経営に関わるそれぞれの分野について、社内外を問わず十分な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成するものとし、会社経営の観点から当社にとって重要と考えられる知識・経験を、「法務・リスク管理」、「人事・人材開発」、「財務・会計、資本政策」、「監査」、「(当社における)個別事業経営」、「企業経営、経営戦略」、「研究・開発」、「環境」、「社会」、「内部統制・ガバナンス」の分野と定義し、すべての分野について適切な知見を有することに加えて、当社として特に期待する分野を定めた上で取締役候補者を選定しています。監査委員会においては、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、特に財務・会計に関する十分な知見を有する複数の人材を含めるものとしています。なお、これらの分野は、外部環境や会社の状況を踏まえ、適宜見直しを図っていきます。

2019年3月29日現在の構成は、取締役総数11名中7名(63.6%)が独立社外取締役に、そのバックグラウンドは非常に多様な構成となっています(後掲(3)ご参照)。また、取締役総数11名中1名(9.0%)が女性であり、かつ国際取引、グローバルビジネスに関する適切な知見及び経験を有する

複数の人材を備えているなど、ジェンダー、国際性にも配慮した構成となっていますが、さらなるダイバーシティ推進の観点から、将来的には外国籍取締役の登用も視野に入れて検討しています。

(2) 取締役・執行役の選任・解任に関する方針と手続 (原則3 - 1(iv)) (CG基本方針: 第17条)

当社における取締役の指名と執行役の選任及び解任に関する方針と手続は、独立社外取締役を委員長とし、過半数を独立社外取締役で構成する法定の指名委員会において決定しています。

(ア) 取締役の指名プロセス

指名委員会で策定した取締役選任基準及び選任手続に基づき、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、指名委員会は、経営理念及び経営戦略のもと、戦略的な視点で、取締役候補者を選抜し、上記(1)の観点から取締役として相応しい資質・能力等を備えているかを審議し、取締役候補者の選任及び解任に関する議案を決定しています。当該取締役候補者は、指名委員会から取締役会に報告の上、株主総会の決議により選任されます。

(イ) 執行役の選任・解任プロセス

指名委員会の審議を経て取締役会で決定した執行役選任基準及び選任手続に基づき、指名委員会は、代表執行役社長より選抜された執行役候補者について、執行役として相応しい資質・能力等を備えているかを審議し、審議結果を取締役会へ提言します。取締役会は指名委員会からの審議結果を受け決定します。

なお、指名委員会は、各執行役(代表執行役社長を除く。後掲(ウ)ご参照)の単年度業績評価(全社業績評価分を除く)が、規程に定めた基準に未達の場合、特段の事由が無い限り当該執行役の再任について推奨しないことを取締役会に提言します。

(ウ) 代表執行役社長の選任・解任プロセス及び後継者計画 (原則3 - 1(iv)・(v)、補充原則4 - 1-3、4 - 3-2、4 - 3-3) (CG基本方針: 第11条)

当社は、経営陣において特に中心的な役割を担う代表執行役社長の選任・解任の基準・方針の策定・実施を、当社におけるもっとも重要な戦略的意思決定であると位置付けています。

代表執行役社長の選任・解任プロセス

代表執行役社長の選任については、指名委員会で策定した代表執行役社長の選任基準及び方針に基づき、指名委員会が最終候補者を取締役会に提言し、取締役会で決定します。

指名委員会は、定期的又は随時に、現任の代表執行役社長について、後継者計画において定めた代表執行役社長の資質に関する要件への適性を確認するものとし、代表執行役社長が退任するときには、当該後継者計画に基づき、代表執行役社長の後継者に関し、取締役会へ提言を行います。

また、取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、代表執行役社長がその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、代表執行役社長の解任の是非を議論するための独立性・客観性のあるプロセスを確立しています。具体的には、指名委員会が、現任の代表執行役社長の適性について定期的な確認を行う際に、単年度連結業績が3決算期連続して指名委員会の定める基準に未達の場合、特段の事由が無い限り、指名委員会は現任の代表執行役社長の再任について推奨しないことを取締役会へ提案し、取締役会で解任の是非に関する議論を行うこととしています。

代表執行役社長の後継者計画

当社の経営戦略の実現に取り組み、成長ビジョンの軌道に乗せる次期代表執行役社長を選出するため、指名委員会が中心となり、代表執行役社長の後継者計画を策定するとともに、経営者としての適性を備えた候補者群を継続的かつ計画的に育成するためのプログラムを策定し、いつでも適任者を推薦できる体制の確保に取り組んでいます。

指名委員会は、後継者計画に基づき、社長に求める必要な能力、資質(ポテンシャル)、経験・知識・スキルを「経営者のあるべき像」として特定し、その具体的な判定方法・判定基準を定めるとともに、幅広い年齢層からの候補者の選定、育成の実施、育成状況の確認に主体的に関与しています。

(3) 役員個々の選任・指名の説明 (原則3 - 1(v)) (CG基本方針: 第8条)

上記(1)・(2)の取締役会の役割とその規模と構成、取締役・執行役の選任・解任に関する方針と手続に基づき、本年度選任された取締役と当社として特に期待する事業経営に関わるそれぞれの分野については「第153期定時株主総会招集ご通知」p.13-14に記載のとおりです。個々の取締役の選任理由は、株主総会招集通知における選任議案の説明において開示・説明しています。

参照: 「第154期定時株主総会招集ご通知」p.13-14

https://www.ebara.co.jp/about/ir/stock/shareholdersmeeting/_/_icsFiles/afieldfile/2019/02/26/6361_154.pdf

(4) 役員報酬の方針と手続 (原則3 - 1(iii)、原則4 - 2、補充原則4 - 2-1) (CG基本方針: 第20条)

当社は、報酬委員会において役員報酬制度の見直しを行い、2018年3月より、当社の取締役、執行役及び一部の従業員並びに当社子会社の一部役員を対象として、新たに譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」)を導入することを決議しました。

本制度の導入は、当社の取締役等に対して、当社の企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としています。新制度における取締役及び執行役の報酬の方針は以下のとおりです。

(ア) 取締役:

取締役に対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念及び経営戦略に合致した執行役の業務の遂行を促し、また監督するため、各取締役の能力、経験、役割等を反映した報酬水準・報酬体系としています。

取締役の報酬は、基本報酬、一定期間継続して当社の役員を務めることを条件とする譲渡制限付株式報酬及び予め定めた業績目標の達成を条件とする業績連動型株式報酬(ただし、独立社外取締役には付与しない)で構成されます。報酬の体系、組合せ・比率、水準等の詳細は後掲「

1. 【インセンティブ関係】・【取締役・執行役報酬関係】」に記載しています。なお、執行役を兼務する取締役に対しては執行役としての報酬を支給し、取締役としての報酬は支給していません。

(イ) 執行役:

執行役に対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念及び経営戦略に合致した業務執行を促し、また経営目標の達成を強く動機付けるため、短期及び中長期的業績に連動し、目標を達成した場合には当社の役員にふさわしい報酬水準を提供できる報酬制度としています。

執行役の報酬は、役位に応じた基本報酬、業績連動年次賞与、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬で構成されます。報酬の体系、組合せ・比率、水準等の詳細は後掲「1. 【インセンティブ関係】・【取締役・執行役報酬関係】」に記載しています。

(5) 取締役のトレーニング (原則4-14、補充原則4 - 14-2) (CG基本方針: 第18条)

取締役会を有効に機能させるための環境整備の一環として、新任の取締役には、就任前又は就任後速やかに取締役の職責を果たすために必要

な、財務・法務・コーポレートガバナンス等に関する知識・知見を習得する機会を設けています。
新任の独立社外取締役には、荏原グループへの理解を深めることを目的として、荏原グループの経営戦略、財務状態、経営課題、その他重要な事項について、担当執行役等から説明を行うとともに、事業拠点への視察等を通じて知識・知見を習得する機会を適宜設けています。
また、取締役就任後においても、社外有識者による講義等の機会を提供する等、適宜適切なトレーニングの機会の設定に努めています。

7. 監督と執行の分離（補充原則4 - 1-1）（CG基本方針：第9条）

---経営陣への委任の範囲---

上記6.(1)(ア)に記載の取締役会の役割、監督と執行の役割分担を明確にする考え方にに基づき、取締役会において決議・報告すべき事項と執行役に意思決定を委任する事項の範囲を、「取締役会規則」において明確に定めています。経営の基本方針（基本理念、中長期経営計画及び年度予算等）、法令・定款により取締役会専決事項として定められた事項及び荏原グループに経営上重大な影響を及ぼす事項を除く、業務遂行上の意思決定を執行役に委任しています。

8. 独立社外取締役の監督機能（原則4 - 8）（CG基本方針：第9条）

---独立社外取締役の有効な活用---

上記6.(1)(ア)に記載の取締役会の役割、監督と執行の役割分担を明確にする考え方にに基づき、当社は、取締役会が監督機能を発揮するには、独立社外取締役が重要な役割を担い、かつ非業務執行取締役を中心とするガバナンス体制を構築することが必要であると考えています。当社が独立社外取締役に求める役割、そのための体制は以下のとおりです。

(1) 独立社外取締役に求める役割（CG基本方針：第16条）

独立社外取締役は、取締役会が決定した経営戦略及び経営計画に照らして、経営の成果及び執行役のパフォーマンスを随時検証・評価し、株主共同の利益の観点から、現執行役に経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することを、その主たる役割の一つとして求められます。

(2) 独立社外取締役の構成比率

上記8.(1)に定める役割を果たすために、独立社外取締役は一定数以上の人数が確保されていることが不可欠と考えています。そのため、少なくとも全取締役の3分の1以上を独立社外取締役とすることを基本方針としています。

2019年3月29日現在、取締役11名中7名(63.6%)が独立社外取締役に、その全員を東京証券取引所が定める独立役員として指定し、証券取引所へその旨を届け出ています。

また、取締役会は、より透明性・公正性の高い監督機能を発揮できるようにするため、2019年3月より、業務執行取締役を3名から1名に減員するとともに、取締役会議長を独立社外取締役が務める体制となりました。報酬委員会に関しては、役員報酬の方針・手続きといった基本的な枠組みが整備され、運用段階へ移行している現状を踏まえて、手続きの客観性、透明性を一層高める必要があると考え、2017年6月より、報酬委員会の委員全員(3名)を独立社外取締役にする構成に移行しました。

(3) 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質（原則4 - 9）（CG基本方針：第17条）

独立社外取締役は、上記8.(1)の役割を果たすために、人的関係・経済的関係の両面で、業務執行と完全に独立した立場で経営の本質に関する議論に参加できる人物であることが不可欠と考えています。そのため、東京証券取引所が定める独立性基準をもとに独自の独立性判断基準を策定・公表し、それを満たす人物から選任を行っています。

また、選任にあたっては、独立性に加え、独立社外取締役としてどのような能力を有しているか、職責を果たす十分な労力・時間が確保できるかといった機能面も重視しています。

参照：

- ・「独立性判断基準」 後掲「1.【独立役員関係】」
- ・「選任の理由」 後掲「1.【社外取締役に係る事項】会社との関係(2)」

(4) 社外取締役会議の設置（補充原則4 - 8-1）（CG基本方針：第14条）

独立社外取締役の情報不足、問題意識の共有やコンセンサスの必要性を踏まえ、独立社外取締役のみの会合の実施が不可欠と考えています。そのため、独立社外取締役のみの会議体「社外取締役会議」を設置し、独立社外取締役が、その役割を果たすために、自由に情報交換・認識共有を行うことができる体制を整えています。

参照：「社外取締役のサポート体制」 後掲「1.【社外取締役のサポート体制】」

(5) 筆頭社外取締役の選任（補充原則4 - 8-2）（CG基本方針：第16条）

独立社外取締役の中から互選により筆頭社外取締役を選定しています。

筆頭社外取締役は社外取締役会議の議長を務めるとともに、必要に応じて独立社外取締役の意見を集約し、取締役会議長及び代表執行役社長と協議する役割を担います。

9. 取締役会の実効性確保

(1) 取締役会の実効性評価（補充原則4 - 11-3）（CG基本方針：第19条）

当社は、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組むことが必要であると考えています。コーポレートガバナンスを有効に機能させるために、取締役会がどのように貢献しているかを検証し、課題を抽出し、改善を図る目的で、毎年度、取締役会自身が取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。

[2017年度の実効性評価で抽出された課題への取り組み]

2017年度の評価では、当社の取締役会及び委員会の構成・運営状況に対する評価は総じて高く、適切に運営されていると評価しましたが、一方、企業価値の向上に資する長期的な課題(特に成長戦略)の抽出・議論の充実及び中期経営計画(E-Plan2019)の進捗状況のモニタリングについては、今後も継続的に取り組む必要があること、また、当社の事業・経営環境の変化に対応して、当社にとってあるべき取締役会の規模・構成を確保するために、取締役会の監督機能の実効性に関わる重要な要素について、定期的に検証していく必要があることを認識しました。

成長戦略などの長期的な課題の抽出・議論の充実、中期経営計画のモニタリング

2018年度の取締役会の構成は、独立社外取締役に企業経営経験者を1名増員し、独立社外取締役7名のうち4名を企業経営者が占める構成となりました。2018年度は、主要事業に加え、全ての個別事業に関し、成長戦略、中期経営計画の進捗と課題について時間をかけて議論を行いました。企業経営経験者が増えたことで一段と議論を深めることができたと考えています。

取締役会の規模・構成の定期的な検証

を築くことを荏原グループのCSR方針と定め、法令遵守のみならず、社内規程・規則の他、社会規範、常識・良識を含めたルールの遵守を誠実に実践しつつ、事業活動を行っています。

ひとたびコンプライアンス不徹底による不祥事が起きれば経営基盤を揺るがしかねないことを十分に認識し、コンプライアンスを徹底するため、「CSR委員会」、「荏原グループ・コンプライアンス連絡会」、「コンプライアンス・リエゾン制度」及び「内部通報窓口」を設置し、運用しています。

13. 株主・投資家との対話（原則5 - 1、補充原則5-1-1、5-1-2）（CG基本方針：第21条）

荏原グループは、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係の構築を経営の最重要事項の一つと位置づけています。投資判断に必要な企業情報を適切に提供するとともに、建設的対話を通じて企業価値向上に資するIR活動を実践し、信頼関係の継続的な深化に努めます。

株主・投資家の皆様との対話について、経営に関する重要な事項として取締役会が適切に監督するため、四半期に一度、取締役会において担当部門がIR活動についての報告を行っており、取締役会は必要に応じて助言等を行っています。

荏原グループのIR体制は、代表執行役社長を最高責任者とし、IR担当執行役及びIR担当部門が行うことを基本としています。必要に応じて、取締役（独立社外取締役を含む）・執行役・その他経営幹部が株主・投資家の皆様と直接対話を行う機会を設定するものとしています。また、株主・投資家の皆様との対話で得られた情報や知見を社内でも共有する仕組みを構築し、それらを企業経営にいかしています。

参照：

- ・「IRに関する活動状況」 後掲「2. IRに関する活動状況」
- ・「IR基本方針」 http://www.ebara.co.jp/about/ir/information/ir_basic_policy/index.html
- ・巻末資料7「株主・投資家のみなさまとのコミュニケーションの流れ」

14. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮（原則2 - 6）

当社グループでは、当社及び主要な国内子会社の確定給付企業年金資産の運用にあたって、加入員等に対する年金給付を将来にわたり確実にするための組織として、年金委員会を設置しております。当該委員会では、許容可能なリスクの範囲内で必要とされる総合収益を長期的に確保するため、「年金資産運用に関する基本方針」を定め、中長期的な観点で政策的資産構成割合を策定して年金資産の運用、管理に取り組んでいます。

年金委員会は、人事制度、金融資産運用、会計税務の面で専門的な知識を有する人事部門及び経理財務部門の役員、従業員により構成されているほか、外部専門家をアドバイザーとして起用し、年金資産運用や体制整備について必要な助言を受けています。

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)	10,347,300	10.34
いちごトラスト・ピーティーイー・リミテッド (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	7,961,100	7.96
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	6,536,400	6.53
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	4,189,803	4.19
全国共済農業協同組合連合会	2,054,700	2.05
株式会社みずほ銀行	2,000,174	2.00
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	1,737,900	1.74
HSBC TRINKAUS AND BURKHARDT AG RE: DE-CLTS A/C RE AIF (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カストディ業務部)	1,651,600	1.65
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	1,537,900	1.54
JP MORGAN CHASE BANK 385151	1,527,985	1.53

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 更新

1) 上記の資本構成は、2018年12月31日現在の状況です。

2) 当社は、自己株式を1,933,423株保有していますが、上記の大株主の状況からは除外しています。

3) 上記の大株主の状況の割合(%)は、自己株式を控除して計算しています。

4) 2018年10月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有に関する変更報告書において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者1名が2018年10月15日現在で6,731,874株(株券等保有割合6.60%)を所有している旨の記載がされているものの、株式会社みずほ銀行の所有株式分(2,000,174株)以外については、当社として2018年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

5) 2018年4月16日付で公衆の縦覧に供されている大量保有に関する変更報告書において、株式会社三菱UFJ銀行及びその共同保有者4名が2018年4月9日現在で6,849,729株(株券等保有割合6.73%)を所有している旨の記載がされているものの、当社として2018年12月31日現在にお

る実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

6)2018年12月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有に関する変更報告書において、三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者2名が2018年12月14日現在で6,814,000株(株券保有割合6.68%)を所有している旨の記載がされているものの、当社として2018年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

7)2018年7月13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、ニュートン・インベストメント・マネジメント・リミテッド(Newton Investment Management Limited)及びその共同保有者5名が2018年7月9日現在で5,444,642株(株券等保有割合5.34%)を所有している旨の記載がされているものの、当社として当事業年度末現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

8)2018年2月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有に関する変更報告書において、野村證券株式会の共同保有者である野村アセットマネジメント株式会社が2018年2月15日現在で4,502,699株(株券等保有割合4.42%)を所有している旨の記載がされているものの、当社として2018年12月31日未現在における実質所有株式数の確認ができませんので、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 第一部
決算期	12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	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

親会社及び上場子会社を有しておらず、該当事項は特にありません。

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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	社外取締役
取締役の人数 更新	11名

【社外取締役に係る事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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		
宇田 左近	他の会社の出身者													
国谷 史朗	弁護士													
澤部 肇	他の会社の出身者													
山崎 彰三	他の会社の出身者													
大枝 宏之	他の会社の出身者													
橋本 正博	他の会社の出身者													
西山 潤子	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) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

宇田 左近				<p>属性情報のhの該当に関して、宇田左近氏は、郵便事業株式会社(現日本郵便株式会社)において業務執行に携わっていましたが、2010年6月に同社を退職しています。当社グループは同社と郵便取扱い等の取引がありますが、当社グループが同社に支払った金額は年間20百万円未満で、その割合は同社の2019年3月期 第2四半期連結営業収益に対して0.1%未満です。また、当社グループは同社に対し製品販売やアフターサービスを行っていますが、当該取引金額は年間60百万円未満で、その割合は当社の2018年12月期連結売上高に対して0.1%未満です。</p>	<p>宇田左近氏は経営戦略などの専門家及び会社経営者としてこれまで数多くの企業に携わり、経営戦略や業務改善等に関する提言を行っています。当社の社外取締役として取締役会をはじめとした重要会議において、経営全般の観点から積極的に発言しているほか、筆頭社外取締役として社外取締役会議をリードし取締役会における議論の質の向上に努めています。また指名委員会委員長として取締役候補者の選定等の指名委員会活動を統率するとともに、報酬委員会委員として取締役や執行役の報酬の決定等の活動にも貢献しています。同氏には、特に「人事・人材開発」及び「企業経営、経営戦略」の分野において、幅広い知識と高い見識を経営の監督に反映していただくとともに、これまでの当社の経験を活かし、取締役会の実効性を一層高めるため、今後は取締役会議長として取締役会をリードしていただくことを期待し、引き続き社外取締役に選任しました。</p> <p>なお、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>
国谷 史朗				<p>属性情報の該当事項はありません。</p>	<p>国谷史朗氏は会社法関係、国際取引や知的財産を専門とする弁護士で、これまでも取締役会をはじめとした重要会議で法的観点から積極的に発言しています。また、報酬委員会委員長として、グローバルな観点を含む広い視野に立ち、取締役や執行役の報酬の決定等の報酬委員会の活動にリーダーシップを発揮しています。同氏には、特に「法務、リスク管理」及び「監査」の分野において、専門的見地と高い見識を経営の監督に反映していただくとともに、これまでの当社での経験を活かし取締役会における議論の質を一層高めるため、今後は筆頭社外取締役として社外取締役会議をリードしていただくことを期待し、引き続き社外取締役に選任しました。</p> <p>なお、候補者は直接会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職責を果たしていただけると判断しています。また、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>
澤部 肇				<p>属性情報のhの該当に関して、澤部肇氏は、TDK株式会社において業務執行に携わっていましたが、2012年6月の相談役就任後は業務執行に携っていません。当社グループは同社に製品販売及びアフターサービスを行っていますが、当該取引金額は年間5百万円未満で、その割合は当社の2018年12月期連結売上高に対して0.1%未満です。また、当社グループは同社より精密部品を購入していますが、当社グループが同社に支払った金額は年間3億円未満で、その割合は同社の2019年3月期 第3四半期連結売上高に対して0.1%未満です。</p>	<p>澤部肇氏は電子部品業界を代表する上場企業において長年にわたり経営に携わり、企業経営全般に豊富な経験を有するとともに経営企画等にも精通しています。また上場企業での社外役員経験が豊富で、様々な業界における広範な知識を有しており、これまで取締役会等の重要会議において積極的に発言しています。また、報酬委員会委員として当社の報酬体系の検討や取締役及び執行役の報酬の決定にかかわる報酬委員会の活動において、その知見に基づいて貢献しています。同氏には、特に「人事・人材開発」、「財務・会計、資本政策」及び「企業経営、経営戦略」の分野において、豊富な経験と高い見識を経営の監督に反映していただくことを期待し、引き続き社外取締役に選任しました。</p> <p>なお、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>

山崎 彰三				<p>属性情報のhの該当に関して、山崎彰三氏は、有限責任監査法人トーマツにおいて公認会計士として会計監査業務等に従事していましたが、2010年6月に同監査法人を退職しています。同監査法人は当社の会計監査人ではありません。また、当社と同監査法人はセミナー参加や雑誌購入等の取引がありますが、当社グループが同監査法人に対して支払った金額は年間5万円未満で、その割合は同監査法人の2018年5月期業務収入に対して0.1%未満です。</p>	<p>山崎彰三氏は公認会計士であり会計に関し豊富な知識を有しています。また海外での勤務経験や国際財務報告基準(IFRS)対応に携わる等、国際感覚も有しています。これまで取締役会等の重要会議において積極的に発言しているほか、監査委員会委員として公認会計士としての専門的見地から広く監査活動を行っています。同氏には、特に「財務・会計、資本政策」及び「監査」の分野において、専門的見地と高い見識を経営の監督に反映していただくことを期待し、引き続き社外取締役役に選任しました。</p> <p>なお、候補者は直接会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職責を果たしていただくと判断しています。また、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>
大枝 宏之				<p>属性情報の該当事実はありません。</p>	<p>大枝宏之氏は製粉・食品業界を代表する上場企業において経営に携わり、企業経営全般に豊富な経験を有するとともにグローバルビジネスに精通しています。またメーカーにおける経営トップの立場で事業業績を向上させた実績を有しています。また、指名委員会委員として取締役会候補者の選定等の指名委員会の活動において、その知見に基づいて貢献しています。</p> <p>候補者には、特に「人事・人材開発」、「財務・会計、資本政策」及び「企業経営、経営戦略」の分野において、豊富な経験と高い見識を経営の監督に反映していただくことを期待し、社外取締役候補者といたしました。</p> <p>なお、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>
橋本 正博				<p>属性情報の該当事実はありません。</p>	<p>橋本正博氏は国際金融分野における造詣が深く、財務に関する豊富な知識を有するとともに、半導体製造装置業界を代表する上場企業において、長年にわたりトップとして経営に携わり、経営に関する高い見識を有しています。また、監査委員会委員として当社及び当社グループの事業の監査を広く行い、監査委員会の活動に貢献しています。</p> <p>候補者には、特に「財務・会計、資本政策」、「監査」及び「企業経営、経営戦略」の分野において、幅広い知識と高い見識を経営の監督に反映していただくことを期待し、社外取締役候補者といたしました。</p> <p>なお、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ています。</p>
西山 潤子				<p>属性情報のhの該当に関して、西山潤子氏は、ライオン株式会社において業務執行に携わっていましたが、2015年3月の常勤監査役就任後は業務執行に携わっていません。当社グループは同社に製品販売及びアフターサービスを行っています。当該取引金額は年間1百万円未満で、その割合は当社の2018年12月期連結売上高に対して0.1%未満です。</p>	<p>西山潤子氏はヘルスケア業界を代表する上場企業において、研究開発、環境推進等に従事するとともに、常勤監査役として全社事業の監査にも携わり、企業経営全般に豊富な経験を有しています。</p> <p>候補者には、特に「監査」、「研究・開発」及び「環境」の分野において、豊富な経験と高い見識を経営の監督に反映していただくことを期待し、社外取締役候補者としました。</p>

【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	3	0	1	2	社外取締役
報酬委員会	3	0	0	3	社外取締役

監査委員会	5	2	2	3	社内取締役
-------	---	---	---	---	-------

【執行役関係】

執行役の人数	13名
--------	-----

兼任状況 **更新**

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
浅見 正男	あり	あり	×	×	なし
大井 敦夫	なし	なし	×	×	なし
野路 伸治	なし	なし	×	×	なし
戸川 哲二	なし	なし	×	×	なし
木村 憲雄	なし	なし	×	×	なし
沖山 喜明	なし	なし	×	×	なし
長峰 明彦	なし	なし	×	×	なし
宮下 俊彦	なし	なし	×	×	なし
勝岡 誠司	なし	なし	×	×	なし
喜田 明裕	なし	なし	×	×	なし
永田 修	なし	なし	×	×	なし
中山 亨	なし	なし	×	×	なし
曾布川 拓司	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会は、監査委員会の職務を補助すべき者(以下、「監査委員会補助従業員」)の独立性を確保するために次の事項を「監査委員会監査基準」、「内部統制基本方針」において定め、実施しています。

- (1) 監査委員会補助従業員については、当社の執行役の職務の執行に係る業務を兼務しないこととし、監査委員会補助従業員の執行役からの独立性を確保する。
- (2) 監査委員会補助従業員は、監査委員会の指示に従うこととし、監査委員会の指示の実効性を確保する。
- (3) 監査委員会補助従業員の人事異動・評価については監査委員会の同意を得た上で決定する。

参照：「内部統制基本方針」 巻末資料5「内部統制基本方針及び内部統制の整備・運用状況」

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

監査委員会は、「監査委員会規則」、「監査委員会監査基準」、「内部統制基本方針」に基づき、その監査が実効的かつ効率的に行われることを確保するため、以下のとおり、会計監査人及び内部監査部門との連携に取り組んでいます。

1. 会計監査人との連携

監査委員会は、会計監査人との連携に関し、その監査の状況及び結果について、適宜報告を受けています。また、会計監査人との会合を定期的に及び随時開催し、情報・意見交換を行い、効率的な監査を実施しています。

会計監査人の解任又は不再任の決定の方針

(1) 解任の方針

会計監査人が会社法第340条第1項各号に該当すると認められる場合には、監査委員会は、監査委員全員の同意により会計監査人を解任します。

(2) 不再任の方針

監査委員会は、毎年度実施する会計監査人の再任適否の評価結果に基づき、会計監査人の適格性、独立性、総合的能力等を勘案し、監査が著しく不十分であると判断した場合、会計監査人の不再任を株主総会に提案します。

なお、再任の制限として監査委員会は、会計監査人が連続して10年間在任する場合には、当該会計監査人(以下、「再任会計監査人」)の毎年度の評価にかかわらず、次年度の会計監査人候補を選定するために入札を実施します。再任会計監査人が入札に参加することを妨げませんが、当該再任会計監査人がさらに連続して5年間在任する場合にも、入札を実施します。

ただし、同一の会計監査人が連続して在任することができる期間は、20年間までとしています。

(3) 会計監査人の再任手続き

監査委員会は「(2) 不再任の方針」に基づき、会計監査人の再任適否の評価結果を勘案し、EY日本有限責任監査法人を2019年度の会計監査人として再任する旨の決定を行いました。

なお、EY新日本有限責任監査法人が当社の会計監査人に就任後、2017年度をもって10事業年度に達したため、監査委員会は「(2)不再任の方針」に基づき2017年度に入札を実施しております。

2. 内部監査部門との連携

監査委員会は、以下のとおり内部監査部門である経営監査部との連携を図ることに加え、内部統制、コンプライアンス及びリスク管理等を担当する部門(以下、「内部統制・リスク管理担当部門」と)との連携を図っています。

- (1) 経営監査部が策定する内部監査計画に関する意見交換を含む定期的及び随時の情報交換
- (2) 監査委員会と代表執行役社長との会合への経営監査部長及び内部統制・リスク管理担当部門長の出席
- (3) グループ監査役連絡会への常勤監査委員、経営監査部長及び内部統制・リスク管理担当部門長の出席
- (4) 経営監査部が実施する内部監査への必要に応じた監査委員の立会

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

東京証券取引所が定める独立性基準を基に当社独自の独立性基準を設けています。

参照: 巻末資料3「社外取締役の独立性基準」

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動型報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

【譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型株式報酬制度の導入について】

2018年3月、当社報酬委員会において、役員報酬制度の見直しを行い、当社の取締役、執行役及び一部の従業員並びに当社子会社の一部役員(以下「役員等」)を対象として、新たに譲渡制限付株式報酬制度及び業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」)を導入することを決議しました。なお、本制度の導入に伴い、今後、ストックオプションとしての新株予約権の新たな発行は行わないことといたします。

1. 本制度の導入目的

当社及び対象子会社の役員等に対して、企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブを与え、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的としています。

2. 本制度の概要

本制度は、一定期間継続して当社及び対象子会社の一定の役職員の地位にあることを条件とする譲渡制限付株式報酬制度と、当該条件に加え、予め定められた業績目標の達成を条件とする業績連動型株式報酬制度で構成されます。

「譲渡制限付株式報酬」は、原則として、中期経営計画の初年度に中期経営計画の期間に基づいた複数年度分の報酬を付与し、中期経営計画の最終年度に譲渡制限を解除します()。役員等における株式保有の促進を主な目的とするため、一定期間継続して当社及び対象子会社の一定の地位を務めることのみを譲渡制限解除の要件とします。本株式は、譲渡制限期間中の譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、対象の役員等が証券会社に開設する専用口座で管理される予定です。

現在、当社は、2017年度を初年度とする3か年の中期経営計画(E-Plan2019)に取り組んでおり、本報酬制度は2期目となる2018年度以降を評価期間としています。

「業績連動型株式報酬」は、中期経営計画の最終年度に、中期経営計画が目標として掲げている連結投下資本利益率(ROIC)の達成度合い()に応じて決定された数の株式を付与しますが、その40%相当については、役員等が負担する所得税額等を考慮し、金銭に換価して支給します。業績連動型株式報酬は、執行役に対する中期経営計画達成に向けたインセンティブの付与が主な目的ですが、同時に、非業務執行の取締役(独立社外取締役を除く)における監督の質が当社の業績にも影響を与えることも鑑みて、執行役及び非業務執行の取締役(独立社外取締役を除く)、一部の従業員、対象子会社の一部役員を対象とします。

なお、株式報酬により付与した株式の売却に関しては、役位に応じて一定数量の当社株式の保有を促す株式保有ガイドラインを定めることで、株主の皆様との価値共有を推進します。

現中期経営計画期間中においては、連結投下資本利益率(ROIC8%)を目標とします。

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・執行役報酬関係】

(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

【役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数】
 <対象期間> 2018年度(2018年1月1日～2018年12月31日)

	人数	基本報酬 (注3)	賞与 (注4)	ストックオプション (注5、6)	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬	報酬等の総額
取締役 (独立社外取締役を除く) 3名		131 (注2)	-	14	28	3	177
独立社外取締役	9名	92	-	1	5	-	98
執行役 (注1)	15名	310	172 (注2)	37	47	42	610
合計	27名	533	172	53	80	45	886

(注)

1. 執行役を兼務する取締役に對して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しています。
2. 非業務執行の取締役(独立社外取締役を除く)の基本報酬(業績連動部分に限る。)及び執行役の賞与は、2018年度の当社グループの業績・担当部門の業績並びに個人の業績評価に基づいて算定し、報酬委員会での審議を経て、個別の額を決定しています。
3. 基本報酬は、2018年12月31日在任の取締役及び執行役に対して、各取締役及び執行役の2018年度の在任期間に応じて支払った基本報酬、2018年3月28日開催の第153期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名のうち非業務執行の取締役2名及び同日開催の取締役会終結の時をもって退任した執行役2名に対して、2018年度の在任期間に応じて支払った基本報酬の合計額を記載しています。
4. 賞与は、2017年12月31日在任の執行役に対して、2017年度を対象期間とした賞与の総額を記載しています。
5. 2017年度をもってストックオプション制度を廃止し、2018年度からは新たな株式報酬制度(譲渡制限付株式報酬、業績連動型株式報酬)を導入しております。
6. スtockオプションは、2018年12月31日在任の取締役及び執行役に対して、及び2018年3月28日開催の第153期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名のうち非業務執行の取締役2名並びに同日開催の取締役会終結の時をもって退任した執行役2名に対して、2018年度に費用計上した金額を記載しています。
7. 譲渡制限付株式報酬は、2018年12月31日在任の取締役及び執行役に対して付与した譲渡制限付株式報酬のうち、2018年度に費用計上した金額を記載しています。
8. 業績連動型株式報酬は、2018年12月31日在任の取締役及び執行役に対し、2020年5月支給予定の業績連動型株式報酬のうち、2018年度に費用計上した金額を記載しています。

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

1. 報酬等の決定に関する手続

(1) 報酬委員会の目的・役割

当社は、取締役及び執行役の報酬等については報酬委員会で決定しています。報酬委員会は、取締役、執行役及びその他の役員の報酬制度を戦略的な視点で監督することを目的としています。具体的には、経営方針に沿って作られた報酬制度の検討と決定を担っており、当社の取締役及び執行役の報酬のほか、グループ会社役員の報酬体系についても審議し、取締役会に意見を具申しています。このような活動を行うため、報酬委員会は定例会のほか、必要に応じて適宜開催しています。

(2) 報酬委員会の構成・選任基準

当社の報酬委員会は3名全員が非業務執行の取締役(3名全員が独立社外取締役)であり、客観的な視点と透明性をより重視しています。現在の報酬委員は、グローバル法務に関する有識者、経営戦略の専門家、経営者報酬のマネジメント経験者を独立社外取締役より選任しています。

(3) 委員への情報伝達・経営層との関係

新任の報酬委員に対しては、報酬委員会の定める規程(役員報酬基本方針)に加え、当社の業績や報酬制度の背景、経緯の説明を行っています。また、常設の委員会事務局を設置し、就任中の委員に法令・規制、規準等の情報提供を行い、的確な委員会運営を支援しています。報酬委員会で審議された結果は、委員長より取締役会に報告がなされています。

(4) 外部専門家の活用

委員会活動に必要と判断した場合には、委員会の総意として報酬コンサルタント等の専門家の意見を求めることができるものとします。そのコンサルタントの選定に際しては、独立性に留意し、確認を行います。

2. 2018年度以降の報酬等の決定に関する方針

(1) 報酬等の基本方針について

(ア) 取締役に對する報酬

(a) 報酬制度の目的と基本方針

取締役に対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念及び経営戦略に合致した執行役の業務の遂行を促し、また監督するため、取締役会及び各委員会等における役割等を反映した報酬水準・報酬体系としています。

(b)報酬の体系

取締役の報酬は、基本報酬及び企業価値の持続的な向上並びに株主との一層の価値共有が可能な株式報酬で構成されます。株式報酬は、一定期間継続して当社の役員を務めることを条件とする譲渡制限付株式報酬及び予め定めた業績目標の達成を条件とする業績連動型株式報酬（ただし、独立社外取締役には付与しない）となり、その内容は報酬委員会にて決定します。また、取締役会議長、筆頭社外取締役及び各委員会委員長に対しては、役割や責任の大きさ及びその職務の遂行に係る時間数等を踏まえた手当を支給しています。

(i)独立社外取締役の報酬体系

取締役の半数以上を占める独立社外取締役は、業務執行とは完全に独立した立場でその役割と責任を果たすことを期待されていることから、業績に連動しない基本報酬及び譲渡制限付株式報酬とします。

(ii)独立社外取締役を除く非業務執行の取締役

独立社外取締役を除く非業務執行の取締役は、その経験と知識に基づいて社内の状況について積極的に情報収集を行うことができる社内出身者を選任しています。取締役会が監督機能を果たすために必須な執行状況のモニタリングを行い、自らの知見に基づいて重要事項の執行について適切な監督を行い、それを通じて決定に関与しない範囲で業務執行が適法かつ効率的に行われるように助言することを期待しています。そのような役割と責務を果たすことから、執行に対する監督の質が年度ごとの業績にも影響を与えることに鑑み、基本報酬（一部業績連動を含みます）、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬を支給します。

(iii)執行役を兼務する取締役

当社は執行役を兼務する取締役1名に対しては執行役としての報酬を支給し、取締役としての報酬は支給していません。

(c)報酬の組合せ

取締役の報酬の組合せは以下のとおりとします。

【取締役の報酬比率】 *印は業績に連動する報酬項目です。

	金銭報酬		株式報酬(長期インセンティブ)	
	基本報酬	年次賞与	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬
独立社外取締役	1	--	0.1	--
非業務執行の取締役 (独立社外取締役を除く)	1*	--	0.35	0.05*

注)上記は報酬比率であり、各個人に支払われる報酬額は異なります。

(イ)執行役に対する報酬

(a)報酬制度の目的と基本方針

執行役に対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営理念及び経営戦略に合致した業務執行を促し、また経営目標の達成を強く動機付けるため、短期及び中長期の業績に連動し、目標を達成した場合には当社の役員にふさわしい報酬水準を提供できる報酬制度としています。

(b)報酬の体系

執行役の報酬は、代表執行役社長、執行役専務などの役位に応じた基本報酬、年次賞与、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬で構成され、報酬委員会にて決定します。執行役は、業務執行にあたって目標数値を達成するうえで重要な役割を果たすことが期待されるため、目標業績を達成した場合の年次賞与は基本報酬部分よりも大きくなるように設定しています。

(c)報酬の組合せ

執行役の報酬の組合せは以下のとおりとします。

【執行役の報酬比率】 *印は業績に連動する報酬項目です。

	金銭報酬		株式報酬(長期インセンティブ)	
	基本報酬	年次賞与*	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬*
代表執行役社長	1	0.6	0.3	0.3
執行役専務	1	0.6	0.25	0.25
執行役(常務含む)	1	0.6	0.2	0.2

注)上記は報酬比率であり、各個人に支払われる報酬額は異なります。

(2)報酬水準について

基本報酬は、想定するビジネス及び人材の競合企業群(以下、「同輩企業」)に対して遜色のない水準を目標とします。定期的に国内同輩企業水準の確認を行うと同時に、従業員賃金水準(役員との格差、世間水準との乖離等)にも留意し、役員間格差を含めて調整・決定します。それにより、総報酬(基本報酬水準、年次賞与、譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬)は、戦略や事業業績の達成の場合には国内同輩企業の報酬水準より高い報酬水準となり、未達成の場合には国内同輩企業の役員報酬水準よりも低い総報酬水準となるよう水準を定めるものとします。

(3)各支給項目について

(ア)年次賞与

株主等ステークホルダーへの説明責任と執行役へのインセンティブを重視し、会社業績と個人の目標の達成度に応じてダイレクトに賞与を決定する仕組みとします。ただし、親会社株主に帰属する当期純利益の水準が著しく低い又は無配の場合等は、年次賞与の減額等につき報酬委員会が決定します。

(イ)株式報酬(譲渡制限付株式報酬及び業績連動型株式報酬)

前掲【インセンティブ関係】「取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況」欄に記載しています。

【社外取締役のサポート体制】

独立社外取締役の情報入手を支援するため、独立社外取締役に対し、取締役会の審議資料を事前配付の上、議題に関する事前説明を行い、必要に応じて(独立社外取締役からの要請に従い)追加の詳細説明を行っています。

これらの運営は、ガバナンス推進部内に設置する取締役会事務局が担い、取締役会における活発な議論と円滑な運営を支えています。

また、社外取締役会議は、必要と判断した場合には、取締役会又は執行役の事前承諾を受けることなく、当社の費用負担にて、独立した外部のアドバイザーを任用することができる仕組みとなっています。

また、各委員会の委員を務める独立社外取締役の活動をサポートするため、常設の委員会事務局をそれぞれ設置し、各委員会が実効的かつ効率的に機能する体制を整備しています。

【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

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 名

その他の事項

当社には、会長・社長経験者が退任後に相談役・顧問に就任する制度はありません。なお、退任後の会長・社長経験者に当社グループの社会貢献活動の一部(文化・学術・スポーツの後援等)に関する監督及び助言等の業務(経営非関与)を委嘱する場合があります。

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、CG基本方針の下、機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用し、取締役会と執行組織の役割・責務を明確に分離し、広範な業務執行権限を執行組織に委任することによって機動的な経営を推進し、競争力強化と執行における適切なリスクテイクを支える環境整備を行っています。2019年3月29日現在のコーポレートガバナンス体制の概要は以下のとおりです。

参照：巻末資料4「コーポレートガバナンス体制」

【監督】

1. 取締役会

取締役会は、「企業戦略などの大きな方向性を示すこと」、「業務執行における適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと」及び「独立した客観的な立場から業務執行に対する実効性の高い監督を行うこと」の3点を主な役割としています。また、取締役会は、不祥事等のダウンサイドリスクを未然に防ぐための統制環境を整える観点(守りの姿勢)に加えて、アップサイドリスク、即ち事業機会の逸失を防止するために経営陣が果敢な挑戦を行えるような環境を整える観点(攻めの姿勢)においてリーダーシップを発揮します。取締役会は、監督と執行の明確な分離を実現するため、少なくとも全取締役の3分の1以上を独立社外取締役とし、全取締役の過半数を、非業務執行の取締役によって構成します。また、取締役会の議長には非業務執行の取締役が就任し、代表執行役社長との分離を図っています。現在の取締役会は、取締役11名で構成され、そのうち非業務執行の取締役が10名(うち女性1名を含む7名が独立社外取締役)です。また、取締役会の議長は独立社外取締役である宇田左近氏が務めています。なお、ダイバーシティ(多様性)の観点から、将来的には外国籍取締役の登用も視野に入れて検討しています。2018年度は14回開催しました。

2. 指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任及び解任に関する議案の決定、執行役の選任及び解任に関する取締役会への提言並びに役付取締役・役付執行役の選定及び解任に関する取締役会への提言に加えて、代表執行役社長の後継者計画の策定を主な役割とします。指名委員会は、非業務執行の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。現在の指名委員会は、非業務執行の取締役3名で構成され、その過半数が独立社外取締役です。委員長は独立社外取締役である大枝宏之氏が務めています。2018年度は13回開催しました。

3. 報酬委員会

報酬委員会は、取締役及び執行役の個人別の報酬等に関する方針や取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容などを決定するほか、関係会社を含む役員報酬体系に関わる取締役会への提言などを行います。報酬委員会は非業務執行の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。現在の報酬委員会は、非業務執行の取締役3名で構成され、その全員が独立社外取締役です。委員長は独立社外取締役である国谷史朗氏が務めています。2018年度は6回開催しました。

4. 監査委員会

監査委員会は、当社及び当社の子会社の取締役・執行役又は従業員などが法的義務及び社内規程を遵守しているかについて監査するとともに、執行役が取締役会の定めた経営の基本方針及び中長期の経営計画などに従い、健全、公正妥当かつ効率的に業務を執行しているかを監視し検証します。監査委員会は、非業務執行の取締役のみで構成し、その過半数を独立社外取締役とします。現在の監査委員会は5名の取締役で構成され、そのうち3名が独立社外取締役、2名が社内出身の非業務執行の取締役です。なお、常勤監査委員の藤本哲司、津村修介の2氏は当社の経理財務部門の責任者を務めた経験があり、社外監査委員の山崎彰三氏は公認会計士の資格を有しており、橋本正博氏は他社の財務部門の責任者を務めた経験があり、また西山潤子氏は他社の常勤監査役として国際財務報告基準(IFRS)の連結財務諸表等に係る監査を実施した経験があり、いずれも財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。委員長は藤本哲司氏が務めています。2018年度は14回開催しました。

5. 社外取締役会議

独立社外取締役がその責務を果たす上で十分な情報を入手し、課題等への認識共有を図るために必要な協議を自由に行う場として、独立社外取締役のみで構成される社外取締役会議を設置しています。互選により選定された筆頭社外取締役が議長を務めます。筆頭社外取締役は国谷史朗氏が務めています。2018年度は14回開催しました。

6. 会計監査人

会計監査については、会社法及び金融商品取引法監査について当社と監査契約を締結しているEY新日本有限責任監査法人が監査を行って

ます。EY新日本有限責任監査法人の業務執行社員及び監査年数は以下のとおりです。
関口 弘和氏(6年)、堀越 喜臣氏(4年)、安藤 隆之氏(1年)

【業務執行】

1. 執行役

執行役は取締役会決議により選任され、取締役会の決定した経営の方向性(基本方針)に沿って、取締役会から委任された業務執行を決定する役割及び業務を執行する役割を担っています。現在の執行役は男性13名で構成されていますが、ダイバーシティ推進の観点から、将来的には女性執行役や外国籍執行役の登用も視野に入れて検討しています。

2. 内部監査

内部監査は経営監査部が実施し、社長に監査結果を報告しています。経営監査部による内部監査は、内部監査規程に基づき、各業務執行部門や子会社のガバナンス、コンプライアンス、リスク管理及び内部統制の整備と向上・強化に寄与することを役割とし、業務執行の経営方針及び各種規程等への準拠性・妥当性を検証・評価し、是正通知や改善のための提言を行っています。

3. 業務執行会議体

(1) 経営会議

経営の業務執行に関する重要事項について、代表執行役社長が意思決定を行うために必要な審議を行う業務執行会議体として、全執行役で構成する「経営会議」を設置しています。執行役は、取締役会から委任された職責範囲のみならず、経営会議の全審議事項に対して、自らの経験及び知見に基づき、当社グループ全体最適の観点から積極的に意見を表明し、議論を尽くしています。経営会議は毎月開催しています。2018年度は12回開催しました。

(2) 経営計画委員会

中期経営計画を年度別に具体化するために、各組織の年度ごとの予算及び経営課題行動計画の審議・決定とそのフォローアップを行う業務執行会議体として、代表執行役社長が委員長を務め、全執行役で構成する「経営計画委員会」を設置しています。各事業単位での段階的審議を経て、経営計画委員会において予算及び経営課題行動計画を決定し、部門責任の明確化と経営効率の増進を図っています。経営計画委員会は、連結の年度経営計画の進捗状況を四半期ごとに審議しています。2018年度は4回開催しました。

(3) リスクマネジメントパネル

リスク管理活動を統括し、審議、改善指導・支援を行う機関として、リスクマネジメントパネル(以下、「RMP」)を設置しています。RMPは代表執行役社長を議長とし、全執行役により構成しています。また、リスク管理における監督機能を発揮するために非業務執行の取締役が陪席し、必要に応じて助言等を行っています。RMPの審議状況は取締役会に報告され、取締役会は情報を的確に捉えて、監督機能を発揮できる体制を整備しています。RMPは四半期毎に定期開催するほか、必要に応じて適宜開催しています。2018年度は合わせて7回開催しました。

(4) CSR委員会

CSR委員会は、荏原グループCSR方針に関わる活動の維持・発展及び課題について審議し、CSR活動の方針を決定するとともに、CSRに関する重点課題(マテリアリティ)、対応方針、KPIを決定し、進捗と達成状況を確認しています。また、荏原グループCSR方針と荏原グループ行動基準に基づき、当社及び子会社のコンプライアンス状況を監視し、適宜改善指示を行っています。CSR委員会は代表執行役社長を委員長とし、執行役が委員を務め、コンプライアンスに関する社外窓口を担当する弁護士がアドバイザーとして参加しています。また、CSR委員会の目的に資する監督機能を発揮するため、同委員会への非業務執行の取締役の陪席を推奨し、非業務執行の取締役が必要に応じて助言等を行っています。CSR委員会の審議状況は取締役会に報告され、取締役会は情報を的確に捉えて、監督機能を発揮できる体制を整備しています。CSR委員会は四半期に一度定期的に開催され、2018年度は4回開催しました。また、荏原グループのCSR経営をより一層推進することを目的として経営層を対象としたCSR研修を2005年度から毎年行っています。2018年度には事業を通じて社会価値を創造していくために、ESG投資、ESGを踏まえた統合思考経営の最新動向について理解を深めました。

(5) ディスクロージャー委員会

当社グループ全体に係る発生事実、決定事実及び決算情報等の会社情報について、公正かつ適時、適正な開示に対応するため、社内横断組織であるディスクロージャー委員会を設置しています。ディスクロージャー委員会は、開示是非判断の対象となる会社情報を漏れなく収集し、その情報開示の是非、開示内容及び開示時期を審議し、代表執行役社長に上申します。また、社内承認手続の完了後に開示手続を行います。2018年度は7回開催しました。

参照: ディスクロージャー委員会の詳細 後掲「2.(2)適時開示に係る社内体制」

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、2002年に執行役員制を導入し、2008年には社外取締役(2名)を招聘したうえで指名委員会・報酬委員会を任意の機関として設置するとともに、2011年以降は社外取締役4名体制(定款に定める取締役員数の3分の1)にしてみました。

そして、2015年6月、以下の(1)~(3)の観点から、さらなるコーポレートガバナンス体制の強化を目指し、「指名委員会等設置会社」へ移行しました。指名委員会等設置会社は、コーポレートガバナンスの要諦をなす指名委員会、報酬委員会及び監査委員会において社外取締役が過半数を占め、かつ「各委員会の役割と責務のバランス」及び「監督と業務執行の分離」の両面において明確な特性を有しています。当社は、この体制のもと、さらなるコーポレートガバナンス体制の拡充を図っていきます。

【指名委員会等設置会社への移行の観点】

(1) 取締役会による経営の監督機能の強化と透明性の向上

独立社外取締役が重要な役割を担い、かつ独立社外取締役を含む非業務執行の取締役中心の取締役会構成とすることにより、独立性・客観性の観点から経営の監督機能を強化し、透明性を向上していくこと。

(2) 業務執行権限の拡大と競争力強化

取締役会と執行組織の役割・責務を明確に分離し、広範な業務執行権限を執行組織に委任することによって機動的な経営を推進し、競争力強化と執行における適切なリスクテイクを支える環境整備を実行していくこと。

(3) グローバルに理解されやすいコーポレートガバナンス体制の構築

海外売上比率や外国人株主比率の上昇を背景として、グローバル視点からも明確で理解しやすいコーポレートガバナンス体制を構築していくこと。

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	株主総会の3週間前の発送を目安に行っています。第154期(2018年12月期)定時株主総会においては、総会前日から20日前である3月7日(木)に発送しました。また、招集通知の発送に先駆け、当社ホームページにおいて招集通知を早期掲載しました。 (日本語版:2月27日(水)、英訳版:3月5日(火))
集中日を回避した株主総会の設定	第153期(2017年12月期)より決算期変更に伴い定時株主総会は6月から3月開催となりました。また、株主総会を開催するにあたり早期開催に努めています。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使を採用しています。
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	株式会社ICJ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	外国人株主の議決権行使を促すため株主総会招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所ウェブサイト及び当社ホームページに日本語版とともに掲載しています。
その他	来場株主に当社事業に対する理解を深めていただくため、株主総会開会前後に事業紹介、製品展示を行っています。また、株主総会において投影した事業報告の動画を当社ホームページに掲載しています。 また、参考情報として当日出席株主の議決権への賛否状況をアンケート方式で集計し、前日までの議決権行使状況に加算した集計結果を臨時報告書において開示しています。

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	「Vその他 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しています。 また、株主・投資家との建設的対話を通じて企業価値向上に資するIR活動を遂行するための指針として「IR基本方針」を作成し当社ホームページに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社の店舗において、個人投資家向けに会社説明会を開催し、事業内容や業績、中期経営計画などについて説明しています。2018年度は4回開催しています。また個人株主向けに見学会、会社説明会を年数回開催し、IR担当役員及び各事業責任者が事業内容や工場・製品について説明しています。2018年度は見学会を2回、会社説明会を1回開催しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算発表後に決算説明会を開催し、社長及び各事業責任者が業績や経営戦略について説明しています。第1四半期及び第3四半期決算発表後には電話会議形式で決算説明会を開催しています。また、工場見学会や個別の事業説明会を適宜開催しています。2018年度はESG、事業説明会をそれぞれ1回ずつ開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社が主催する説明会(カンファレンス)に国内海外問わず参加しています。また、社長及びIR担当役員が欧米を中心とした海外の機関投資家を個別に訪問して、業績や経営戦略について定期的に説明し、建設的な対話を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明会資料、中期経営計画などの適時開示資料のほか、報告書(株主の皆様向け)、有価証券報告書、統合報告書などを以下の当社ホームページに掲載しています。 参照: https://www.ebara.co.jp/about/ir/index.html	

IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:執行役グループ経営戦略統括部長 IR担当部署:経営IR課
その他	最新のニュースリリースをお届けする投資家向けメール配信サービスを行っています。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	荏原グループCSR方針及び荏原グループ行動基準において、株主・投資家・顧客・取引先・地域社会・従業員など、会社を取り巻く様々なステークホルダーとの公正で良好な関係を保つべく、それぞれの立場を尊重することを規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>荏原グループCSR方針及び荏原グループ行動基準を企業倫理の基準としています。また、国連グローバル・コンパクトに署名し、人権、労働、環境、腐敗防止の10原則を実践しています。</p> <p>CSR活動は経営の基本方針や経営計画の策定と一体化させた体制で行うとともに、リスクを管理する専門部署を配し、責任と権限を明確化した上で、コンプライアンス、人権、環境を含む各種のリスクマネジメントに取り組んでいます。活動内容や当社の環境、社会、ガバナンスに関する情報は、「荏原グループCSRレポート」との統合を図った「統合報告書」で報告する他、当社ホームページなどの媒体を通じて公開しています。</p> <p>荏原グループCSR方針に関わる活動の維持・発展及び課題について審議し、CSR活動の方針を決定するとともに、CSRに関する重要課題(マテリアリティ)と対応方針、KPIを策定し、進捗と達成状況を確認する機関として、CSR委員会を設置しています。当該委員会への非業務執行の取締役の陪席が推奨されるとともに、委員会の状況は取締役会に報告されており、取締役会が情報を的確に捉えて、監督機能を発揮できる体制を整備しています。年4回定期的に開催しています。</p> <p>これらの活動が評価され、企業の環境・社会・ガバナンス(ESG)の取り組み度の評価においては、「FTSE4Good Index」、「UN The Global Compact 100 Index Constituents」、「モーニングスター社会的責任投資株価指数」、「FTSE Blossom Japan Index」、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI日本株女性活躍指数」、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数シリーズ」構成銘柄に採用されています。</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	<p>荏原グループCSR方針及び荏原グループ行動基準において、ステークホルダーに対し透明性を旨とし、必要な情報を適時、適正に開示することを規定しています。</p> <p>また、会社情報を公正かつ適時、適正に開示するための体制として、ディスクロージャー委員会運営規則を定め、社内横断組織であるディスクロージャー委員会を設置しています。</p>

<働き方改革、女性活躍・ダイバーシティへの取り組み>

・働き方改革

荏原グループのすべての事業・部門の業務効率と生産性を上げることを目的に、働き方改革に取り組んでいます。2018年4月に代表執行役社長を委員長とする働き方改革委員会を設立し、「業務改革と意識改革による生産性向上」「個人の能力及び自立性の成長支援」「就業環境整備と多様な働き方の検討」に取り組んでいます。

【会議運営改善】

会議運営方法のルール化や資料の事前配布など、会議効率化を促しています。また、質の高い会議運営ができる人材育成にも取り組んでいます。

【テレワークの推進】

2018年7月に開催されたテレワーク・デイズ(特別協力団体として参加)や11月にテレワーク月間に参加し、テレワーク体験の機会を従業員に提供しています。

【男性従業員向け仕事と育児の両立セミナー】

2018年9月にワークライフバランスの理解促進に向けて男性従業員が時間制約のある働き方を実践することを狙いとしたセミナーを開催しました。

<ダイバーシティ(多様性)への取り組み>

荏原グループCSR方針に「人権と多様性を尊重します」「安心・安全な、働きやすい職場を作ります」と掲げ、性別・国籍・身体障がいの有無等、多様なバックグラウンドを持つ従業員が互いに個性を尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境やキャリアプランの整備を目指しています。

2018年5月、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進の取組状況などが優良な企業に厚生労働大臣より与えられる「えるぼし」の最高位/第3段階の認定を取得しました。

参照:

https://www.ebara.co.jp/about/corporate/news_media/news/details/1223251_2595.html

【女性管理職の状況】

女性管理職の数は、2018年12月31日現在82名、当社管理職に占める割合は、5.9%です。マネジャーに占める女性割合は、2018年4.2%から2019年1月1日現在5.5%に上昇しました。

【役職】	【人数(%)】
統括部長	1(4.8)
部長	4(4.7)
課長	21(6.8)

【女性のためのキャリア形成支援】

・女性従業員を管理職、管理職手前、若手の3階層に分類し、階層に合わせたキャリア形成支援の強化・加速を行っています。

<具体的な取組み>

女性管理職によるキャリア紹介記事の定期発行

仕事経験、家庭との両立方法、困難な局面での乗り越え方等の紹介を通じて、キャリアパスの多様性を発信しています。

各種交流会の実施

女性従業員のキャリアに対する悩みや不安の軽減とネットワーク構築を目的に、先輩従業員の経験談を聞いたり、背景の近い女性従業員同士でディスカッションする機会を提供しています。

外部研修への派遣

女性従業員の能力開発および成長の促進を目的に、外部研修に継続的に派遣しています。

女性従業員による業務改善活動

2016年度から、営業拠点や工場部門に所属する女性従業員による業務改善活動に取り組み、課題解決型業務への意識改革を促す活動を展開しています。

【外国籍従業員の雇用】

・2011年より外国籍従業員の新卒採用を積極的に行っており、2018年4月までに114名を採用し91名が在籍しています(離職率20%)。荏原製作所単体の従業員数は3,898名で、キャリア採用者を含む102名(当社従業員に占める割合2.6%)の外国籍従業員が様々な部門で活躍しています。

・外国籍従業員の定着施策として 生活面(生活基盤を整えるサポート) 仕事面(入社前配属部門インターンシップ、日本語学習の提供) 部門向け(外国籍従業員のマネジメントのポイント、異文化理解のガイダンス)のサポートを行っています。

【障がい者の雇用】

・障がい者雇用推進のため、特例子会社として荏原アーネスト株式会社を設立し、地域・

その他

社会と一体となって障がい者の職業的自立と社会参加の場を創出するよう取り組んでいます。

【高齢者の活用】

・特殊な技能、技術、資格や知識を有する人、高度で卓越・熟練した専門能力を持つ人を定年後も再雇用する制度を設け、高齢者の活用に努めています。高齢者の活用は、長年にわたって培われた技能や技術が若手に伝承されることにも役立っています。

参照：

https://www.ebara.co.jp/about/csr/social/human_rights/1209101_2774.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 更新

「内部統制基本方針」を制定し、業務の適正を確保するための体制として取締役会が決議した内容の実現に取り組んでいます。内部統制基本方針及びその整備・運用状況については、巻末資料5「内部統制基本方針及び内部統制の整備・運用状況」に記載しています。執行役による内部統制の整備・運用状況については、毎年度、執行役自身が自己評価を実施し、その結果に基づき、改善すべき事項を次年度の計画に反映し、継続的に改善を図っています。また、執行役の自己評価の結果は取締役会に報告され、取締役会が情報を的確に捉えて、適切に監督できる体制を整えています。

参照：内部統制基本方針及びその整備・運用状況の概要 巻末資料5「内部統制基本方針及び内部統制の整備・運用状況」

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

当社及び子会社が、反社会的勢力に対していかなる名目であれ、反社会的勢力の利益となることを目的とした活動を行わないための体制を構築し、整備・運用します。

- (1) 反社会的勢力対策本部を設置し、反社会的勢力に関する情報を、外部専門機関等との協力を踏まえて一元的に管理・蓄積し、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みを支援しています。
- (2) 反社会的勢力との関係遮断に関する規程を定め、当社及び子会社の反社会的勢力との関係遮断を図るための体制を構築し、整備・運用しています。

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

荏原グループは、企業価値・株主価値の最大化を目指し、「中期経営計画」を策定して、現在当計画に沿った事業活動に鋭意取り組んでいます。買収防衛策も、これら中長期的視点における経営計画から独立したものではなく、企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための包括的な取組みの一環として対処すべきものと考えています。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

(1) 会社情報の適時開示に関する基本的な考え方

荏原グループが上場会社として社会的な信頼を得て、継続企業として存続してゆくためには、株主、投資家等のステークホルダーに対し財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示(ディスクロージャー)を公正かつ適時、適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むことが基本かつ重要であると考えています。

(2) 適時開示に係る社内体制

(ア) ディスクロージャー委員会

荏原グループ全体に係る発生事実、決定事実及び決算情報等の会社情報について、公正かつ適時、適正な開示に対応するため、社内横断組織であるディスクロージャー委員会を設置しています。

ディスクロージャー委員会は、開示是非判断の対象となる会社情報を漏れなく収集し、その情報開示の是非、開示内容及び開示時期を審議し、代表執行役社長に上申します。また、会社情報は、これら一連の社内承認手続の完了後、開示されます。

(イ) 適時開示の実施に関する社内体制

情報開示を公正かつ適時、適正に実施するためディスクロージャー委員会運営規則を定め、以下の通り適時開示の実施に関する社内体制を整備しています。現在の社内体制において、開示すべき会社情報を適時、適正に開示しており、今後も社内体制の維持、充実に努めていきます。

参照：適時開示の実施に関する社内体制の概要 巻末資料6「情報開示業務プロセス」

開示情報の収集

ガバナンス推進部、総務部、法務部、人事部、経理部、財務部、各カンパニーの管理部門を情報収集部門と位置付け、これらの部署を通じて、荏原グループ内の適時開示に関する情報を網羅的に収集、集約する体制としています。情報収集部門が収集、集約した情報はディスクロージャー委員会に報告される体制としています。

情報収集部門が適時開示に関する情報をピックアップするためのツールとして、会社情報適時開示ガイドブック及びその開示基準(金額)をリスト化したものを使用しています。

適時開示の是非等の検討

ディスクロージャー委員会は情報収集部門から情報を入手する都度、開示の是非を判断し、開示が必要と判断した情報について開示案文の作成、検討を行います。

適時開示の実施

経理部は、ディスクロージャー委員会で開示することを決定した情報について、代表執行役社長の承認を経て、またその情報の内容によっては取締役会の決議の後、速やかに適時開示を実施します。

なお、証券取引所以外への開示については、関東財務局への届出は経理部、定時株主総会関連等の会社法関連の開示はガバナンス推進部、ホームページへの掲載は総務部がそれぞれ担当しています。

「荏原グループの企業倫理の枠組み」

「荏原らしさ」

創業の精神

“熱と誠” 自ら創意工夫する熱意と誠の心

企業理念

水と空気と環境の分野で、優れた技術と最良のサービスを提供することにより、広く社会に貢献する

荏原グループ CSR 方針

1. 倫理観：

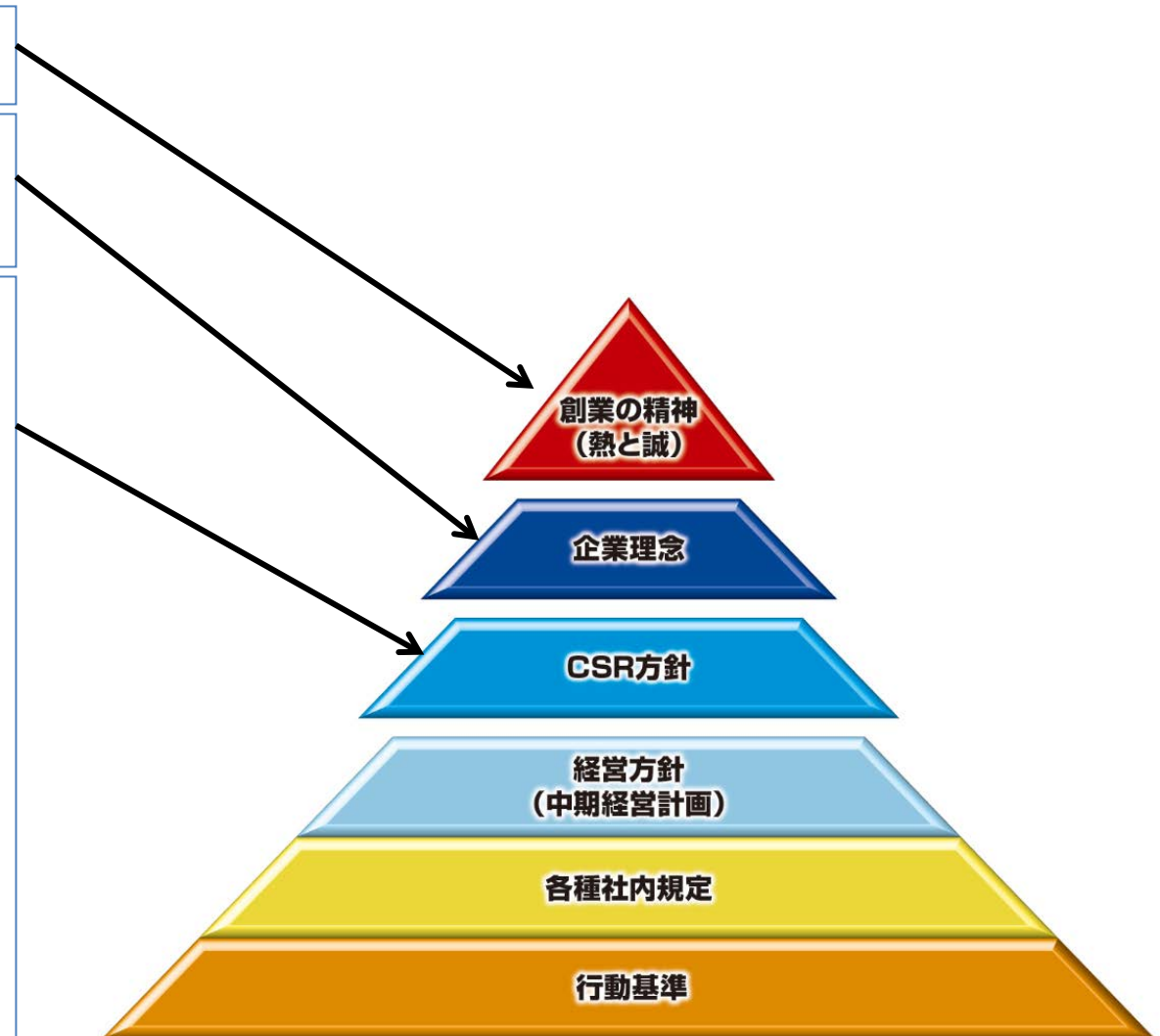
私たちは、高い倫理観をもって事業を行います。

- ①誇り：社会・産業・くらしを支えることが存在意義であると自覚します。
- ②製品とサービス：創意工夫し、お客様に喜ばれる技術、製品、サービスを提供します。
- ③競争：公正かつ自由な競争の下に活動します。
- ④環境：地球環境の改善に努めます。

2. 信頼関係

私たちは、大切な皆様との信頼関係を築きます。

- ⑤熱意と誠意：熱意と誠意をもって接します。
- ⑥人権と多様性：人権と多様性を尊重します。
- ⑦情報開示：透明性のある情報開示によって相互理解に努めます。
- ⑧職場環境：安心・安全な、働きやすい職場をつくりまします。
- ⑨コミュニケーション：質の高いコミュニケーションを通じ、互いに誇りをもてる企業を目指します。



荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針

序 文

本基本方針は、株式会社荏原製作所（以下、「当社」と言います。）及び荏原グループ（以下、「当社グループ」と言います。）の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めるものです。

第1章 総 則

（コーポレートガバナンスの基本的な考え方）

第1条 当社は、「創業の精神」、「企業理念」、「荏原グループCSR方針」から構成される「荏原らしさ」を当社グループのアイデンティティ／共有すべき価値観と定め、この「荏原らしさ」のもと、持続的な事業発展を通じた企業価値の向上及び株主への利益還元を経営上最も重要な事項と位置付け、その実現のために、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

「荏原らしさ」

- ・ 創業の精神

自ら創意工夫する熱意と誠の心を示す「熱と誠」

- ・ 企業理念

「水と空気と環境の分野で、優れた技術と最良のサービスを提供することにより、広く社会に貢献する」

- ・ 荏原グループCSR方針

当社グループの社会的責任を明確にし、これを実践することを目的とする当社の基本姿勢

(1) 倫理観；私たちは、高い倫理観をもって事業を行います。

- ① 誇り；社会・産業・くらしを支えることが存在意義であると自覚します。
- ② 製品とサービス；創意工夫し、お客様に喜ばれる技術、製品、サービスを提供します。
- ③ 競争；公正かつ自由な競争の下に活動します。
- ④ 環境；地球環境の改善に努めます。

(2) 信頼関係；私たちは、大切な皆様との信頼関係を築きます。

- ⑤ 熱意と誠意；熱意と誠意をもって接します。
- ⑥ 人権と多様性；人権と多様性を尊重します。
- ⑦ 情報開示；透明性のある情報開示によって相互理解に努めます。
- ⑧ 職場環境；安心・安全な働きやすい職場をつくります。

- ⑨ コミュニケーション；質の高いコミュニケーションを通じ、互いに誇りをもてる企業を目指します。
- 2 当社は、次に掲げる基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。
- (1) 当社は、株主の権利を尊重し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組みます。
 - (2) 当社は、顧客、取引先、従業員及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、これらのステークホルダーの権利・立場を尊重し、健全に業務を遂行する企業文化・風土を醸成していきます。
 - (3) 当社は、会社情報の適切な開示を通じて、企業経営の透明性の確保に努めます。
 - (4) 当社は、独立社外取締役が重要な役割を担い、かつ独立社外取締役を含む非業務執行取締役（執行役を兼務しない取締役）を中心とするガバナンス体制を構築します。当社は、経営において監督と執行の明確な分離を実現するため、機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用します。
 - (5) 当社は、「IR基本方針」を別途定め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように、株主・投資家との間で建設的な対話を行います。

第2章 株主の権利の尊重と平等性の確保

(株主総会)

第2条 当社は、定時株主総会の招集にあたり、株主が総会議案に対する十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるように、招集通知を株主総会開催日の概ね3週間前までに発送するとともに、株主総会の招集に係る取締役会決議から発送日までの間に、当社ウェブサイトにおいて当該招集通知を開示します。また、外国人株主の利便性向上のため、招集通知の英訳版を作成し、当社ウェブサイトに掲載します。

- 2 当社は、議決権電子行使プラットフォームを利用するなどの手段を通じて、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することができる環境の整備（株主総会をできる限り他社と異なる日に開催すること等を含む。）に努めます。

(株主の平等性の確保)

第3条 当社は、全ての株主をその持分に応じて平等に扱います。また、株主間で情報格差が生じないように、適時適切に企業情報の開示を行います。

(政策保有株式の保有等に係る基本方針)

第4条 当社は、原則として政策保有株式を保有しません。ただし、株式の保有を通じた保有先との提携が当社グループの企業価値向上に資すると判断される場合に限り保有することがあります。また、これらの政策保有株式については、その保有の合理性につき以下の事項を取締役会において定期的に精査し、合理性の薄れた株式について、売却等の手段により保有を随時解消する方針とします。

【保有合理性の確認】

- ① 保有先との提携に重要性があり、その関係継続が必要であること。
 - ② 保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合っていること。
- 2 当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、保有先及び当社グループの中長期的な企業価値向上に資するものであるか否かを勘案の上、個別の議案ごとに賛否を判断します。その場合において、当社は、以下の事項を重視し、必要に応じて議案の内容等について保有先と対話します。
- ・定款変更
 - ・取締役の選任等
 - ・買収防衛策
 - ・剰余金処分
- 3 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（以下、「政策保有株主」と言います。）から当該株式の売却等の意向が示された場合には、無条件でこれを承諾し、当該政策保有株主に対して株価への影響を極力抑える方法での売却等を依頼します。その場合において、当社が当該政策保有株主である会社の株式を政策保有株式として保有しているときは、速やかに売却を進めます。また、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分検証しないまま取引を継続することはありません。

第3章 ステークホルダーの利益の尊重と協働の実践

(倫理基準及び競業取引・利益相反取引の制限)

第5条 当社は、当社の取締役、執行役及び従業員等が常に倫理的に行動するように、取締役会において、倫理基準（「荏原グループCSR方針」及び「荏原グループ行動基準」）を別途定め、開示します。

- 2 当社の取締役及び執行役は、「自己又は第三者のために当社の事業の部類に属する取引（競業取引）をしようとするとき」又は「当社と取引する場合、又は当社と第三者との取引に関して手数料等を収受する場合など当社と自己との利益が相反する取引（利益相反取引）をしようとするとき」には、予め取締役会の承認を得るものとします。

(ステークホルダーとの関係)

第6条 当社は、株主のみならず、顧客、取引先、債権者、従業員、地域社会その他様々なステークホルダーの権利・立場とその利益を尊重しつつ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、それらのステークホルダーとの間で適切な協働を実践します。

- 2 当社は、従業員を含む様々なステークホルダーとの関係において、多様性を尊重します。また、多様性の尊重が当社グループの中長期的な企業価値向上に資するとの認識に立ち、女性の活躍促進を含む多様性推進策を実行します。

(内部通報)

第7条 当社は、当社グループの従業員等が、コンプライアンス部門や監査委員会に直接通報できる制度を設けるとともに、更に、外部の弁護士事務所に直接通報できる制度を設けます。尚、これらの内部通報制度の利用によって通報者が当社及び当社グループから不利益な扱いを受けることがないようにし、その旨を就業規則その他の社内規程に明記します。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(情報開示に関する基本方針)

第8条 当社は、会社法その他の法令及び金融商品取引所規則などの法令・制度に基づき求められる情報開示を、財務情報・非財務情報の両面において、適時適切に行います。また、法令・制度に基づき求められる情報以外についても、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに有用と想定されるものは、当社ウェブサイトや統合報告書等の媒体を通じて積極的な開示に努めます。

- 2 当社は、会社法その他の法令に基づき、当社及び当社グループのリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する方針を取締役会にて決定し、適時適切に開示します。
- 3 当社は、主要な情報開示について、日本語と英語を含む少なくとも二つ以上の言語にて行うことを原則とします。

第5章 取締役会等の責務

(取締役会)

第9条 取締役会を構成する取締役の員数は15名以内とし、その内3分の1以上を社外取締役とします。また、①社外取締役、②執行役を兼務しない社内出身の取締役及び③執行役を兼務する取締役の員数バランスを考慮の上、①と②を合わせた非業務執行取締役を全取締役の過半数とします。

- 2 取締役会は、「企業戦略等の大きな方向性を示すこと」、「業務執行における適切な

リスクテイクを支える環境整備を行うこと」及び「独立した客観的な立場から業務執行に対する実効性の高い監督を行うこと」の3点を主な役割・責務と認識し、すべてのステークホルダーの立場について合理的な範囲で最大限の考慮をしつつ、株主から負託された「企業価値の継続的向上」という命題を実現するために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現します。

- 3 取締役会は、不祥事等のダウンサイドリスクを未然に防ぐための統制環境を整える観点（守りの姿勢）に加えて、アップサイドリスク、即ち事業機会の逸失を防止するために経営陣が果敢な挑戦を行うことができるような環境を整える観点（攻めの姿勢）においてリーダーシップを発揮します。
- 4 取締役会は、取締役会規則を制定し、取締役会で決議・報告すべき事項を定めるとともに、執行役に意思決定を委任する事項の範囲を規定します。経営の基本方針（経営理念、中長期経営計画及び年度予算等）を含む法令・定款により取締役会専決事項として定められた事項及び当社グループに経営上重大な影響を及ぼす事項を除く業務執行上の意思決定を執行役に委任するものとします。
- 5 取締役会の議題及び議案に関する資料は、取締役会における議論の充実を図るため、原則として取締役会の開催日に先立って予め配付されるものとします。
- 6 当社は、取締役会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

（取締役会議長）

- 第10条 取締役会議長は、非業務執行取締役がこれを務めます。また、取締役会と指名委員会、監査委員会及び報酬委員会がそれぞれその責務を適切に果たすことができるよう、特段の理由のない限り、取締役会議長は、各委員会委員長を同時に兼任しないものとします。
- 2 取締役会議長は、取締役会で審議又は報告されるべき議案の設定を行うとともに、取締役会の場において合理的な議論に基づき効率的に最良の結果を得るべく議事進行を行います。
 - 3 取締役会議長は、各議案に対する十分な審議時間確保の観点から、議案の設定及び取締役会の開催頻度等を定めるものとします。
 - 4 取締役会議長は、取締役会の開催日程及び想定される議案を含む年間計画を策定し、これに基づく運営を行うものとします。
 - 5 取締役会議長は、取締役会の意見が業務執行に適切に反映されているか否かにつき、適宜代表執行役から報告を受けます。また、必要に応じてその状況について取締役会に報告し、方向性の修正等について取締役会内での議論を求めるものとします。
 - 6 取締役会議長は、その役割を果たすため、必要に応じて、経営会議等の執行側会

議体に出席し、または議事録を閲覧します。

- 7 取締役会議長は、常設の委員会での議論では不十分と思える事案が生じた場合には、取締役から構成委員を選定し特別委員会を組織すること等を取締役に提案するなど、主導的な役割を果たすものとします。
- 8 取締役会は、取締役会議長が社外取締役の場合には、取締役会長（会長が不在の場合は社内出身の非業務執行取締役の中から 1 名）を議長を補佐する者に指名します。

（指名委員会）

第 11 条 指名委員会を構成する指名委員会委員の員数は 3 名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。

- 2 指名委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 指名委員会は、取締役の選任及び解任に関する議案の決定、執行役の選任及び解任に関する取締役会への提言並びに役付取締役・役付執行役の選定及び解職に関する取締役会への提言を主な役割とします。
- 4 指名委員会は、代表執行役社長の後継者計画を策定します。当該後継者計画においては、当社の経営戦略を踏まえた代表執行役社長の資質に関する要件を定め、計画的かつ段階的に代表執行役社長に相応しい人材の育成・選定を行います。また、指名委員会は定期的又は随時に、現任代表執行役社長の当該要件への適性を確認するものとし、代表執行役社長が退任するときには、当該後継者計画に基づき、代表執行役社長の後継者に関し、取締役会へ提言を行います。なお、指名委員会は、現任代表執行役社長の適性に関する定期的な確認において、単年度連結業績が 3 決算期連続して指名委員会の定める基準に未達の場合、特段の事由が無い限り、現任代表執行役社長の再任について推奨しないことを取締役会へ提案します。
- 5 指名委員会委員は、会社経営、人材開発又は人事・厚生労働に関わる知見を有する立場から指名委員会が決定する事項及び取締役会又は代表執行役に提言する事項について他の指名委員会委員と共同して対処するものとします。
- 6 指名委員会委員長は、指名委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。また、指名委員会委員長は、経営に関わる能力を有する人材について社内外を問わず客観的情報を収集する点においてリーダーシップを発揮し、更に、社内人材に関わる情報を定期的に更新するために関係者との面談等を実施し、委員会にとって有益な人材情報を定期的に更新することに責任をもつものとします。
- 7 指名委員会は、客観性・公正性を担保するため、代表執行役社長の後継者計画において外部評価を実施する等、適宜、コンサルタント等の外部専門家を活用しま

す。この場合を含め、指名委員会が委員会活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて外部専門家を任用することができるものとします。

- 8 当社は、指名委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

(監査委員会)

第12条 監査委員会を構成する監査委員会委員の員数は3名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。尚、監査委員会を構成する取締役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、特に財務・会計に関する十分な知見を有する者を複数含むものとします。

- 2 監査委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 監査委員会は、当社又は当社の子会社の執行役、取締役又は従業員等（以下、「執行役等」という。）が法的義務及び社内規程を遵守しているかについて監査するとともに、監査の状況・結果について取締役会に報告します。また、必要に応じて執行役等に対して助言又は勧告を行います。
- 4 監査委員会は、内部統制システム整備状況等を踏まえた監査の基本方針・基本計画を定め、内部監査部門との緊密な連携を通じた、効率的かつ実効性のある監査に努めます。
- 5 監査委員会は、「外部会計監査人選定・評価方針」を定め、外部会計監査人候補を適切に選定し、毎期、外部会計監査人の適切な評価及び求められる独立性と専門性の確認を行います。
- 6 監査委員会は、当社及び子会社の法令違反その他企業倫理上の問題の報告を受けるため、第7条に定める監査委員会に直接通報できる制度を設置します。
- 7 監査委員会委員は、財務・会計、法律又は監査に関わる知見を有する立場から、監査委員会が実施する監査の有効性を確保します。
- 8 監査委員会委員長は、監査委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。
- 9 監査委員会は、必要に応じて、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を任用することができるものとします。
- 10 当社は、監査委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、監査委員会を補助する事務局として適切な人員及び予算が付与された監査委員会室を設置します。

(報酬委員会)

第 13 条 報酬委員会を構成する報酬委員会委員の員数は 3 名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。

- 2 報酬委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 報酬委員会は、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容の決定及びグループ会社を含む役員報酬体系に関わる取締役会への提言を主な役割とします。
- 4 報酬委員会委員は、会社経営又は人事に関わる知見を有する立場から、報酬委員会が決定する事項及び取締役会に提言する事項について他の報酬委員会委員と共同して対応するものとします。
- 5 報酬委員会委員長は、報酬委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。また、第 20 条第 4 項に定める執行役の業績連動年次賞与の支給額決定の基本となる各年度の貢献度評価において、報酬委員会委員長は、指名委員会委員長と連携することで相互に矛盾のない結果となるよう留意するものとします。
- 6 報酬委員会は、委員会活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて報酬コンサルタント等の外部専門家を任用することができるものとします。
- 7 当社は、報酬委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

(社外取締役会議)

第 14 条 社外取締役がその責務を果たす上で必要な協議を自由に行う場として、すべての社外取締役を構成員とし、また、社外取締役のみで構成される会議体（社外取締役会議）を設置します。

- 2 社外取締役会議は、取締役会議長が同席しない場において、年に 1 回以上の頻度で、取締役会議長の評価を行うものとします。
- 3 社外取締役会議は、その活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて、独立した法務、会計、財務その他のアドバイザーを任用することができるものとします。
- 4 当社は、社外取締役会議の活動を支援するため、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

(取締役)

第 15 条 取締役は、その職務を執行するのに十分な情報を収集するとともに、取締役会において積極的に意見を表明して議論を尽くすものとします。

- 2 取締役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、他の取締役、執

行役及び従業員に対して説明若しくは報告を求め、又は社内資料の提出を求めることができるものとします。

- 3 取締役は、当社及び当社グループのために十分な時間を費やして、取締役としての職務を遂行するものとします。
- 4 取締役は、関連する法令、当社の定款、取締役会規則その他の内部規程を理解し、その職責を十分に認識するものとします。
- 5 取締役会長は、前各項の取締役としての職責を負うほか、コーポレートガバナンスの視点で取締役会を含む機関設計の変更が必要と判断される場合において、変更のために必要なプロセスにおいてリーダーシップを発揮し、変更案について取締役会に提言を行うものとします。取締役会長が不在の場合は、社内出身の非業務執行取締役の中からその役割を担う取締役を選定するものとします。

(社外取締役)

第 16 条 社外取締役は、取締役会が決定した経営戦略ないし経営計画に照らして、当社の経営の成果及び執行役のパフォーマンスを随時検証・評価し、株主共同の利益の観点から、現執行役に経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することを、その主たる役割の一つとします。

- 2 取締役会議長を務めていない社外取締役の中から筆頭社外取締役を選定します。筆頭社外取締役は、社外取締役会議の議長を務めるほか、必要に応じて他の社外取締役の意見を集約した上で、取締役会議長及び代表執行役社長にそれを伝え、協議するものとします。

(取締役の要件等及び指名に関する方針)

第 17 条 取締役は、優れた人格や高い倫理観を有していることはもとより、事業経営に関わるそれぞれの分野において、十分な知識・経験・能力を有する者とします。また、取締役は取締役会構成員からの意見及び社内外からの情報に基づいて判断を下すことのできる幅広い見識や論理的思考力を有する者とします。取締役会は、このような要件を満たす人材を全体としてバランスよく備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成するものとします。

- 2 当社は、ジェンダーや国際性の面を含む取締役会の構成の多様性に関する考え方を定め、取締役候補者を決定するに際しては、かかる考え方にに基づき、多様性に配慮します。
- 3 当社は、取締役会において社外取締役の独立性に関する基準を別途定め、開示します。また、当社の社外取締役は、当該基準を満たす者のみで構成されるものとします。
- 4 社外取締役は、その在任期間を最長 6 年までとします。ただし、指名委員会、監

査委員会若しくは報酬委員会の委員長又は筆頭社外取締役を選定されることを前提として最長 8 年まで、また取締役会議長に選定されることを前提として最長 11 年まで、それぞれ再任延長を可能とします。

- 5 当社の社外取締役が、当社以外に上場会社の取締役又は監査役を兼任する場合は、当社の社外取締役として求められる役割・機能を果たすことに支障を生じさせない範囲での兼任に留めるものとします。
- 6 取締役選任基準や選任プロセスに関する手続等の指名に関する方針は、指名委員会が別途これを定め、それらに従って取締役候補者の選任を行うものとします。

(取締役のトレーニング)

- 第 18 条 新任取締役には、就任前又は就任後速やかに、取締役の職責を果たす上で必要な、財務・法務・コーポレートガバナンス等に関する知識・知見を得る機会を設けるものとします。
- 2 新任社外取締役には、当社グループへの理解を深めることを目的として、就任前又は就任後に、当社グループの経営戦略、財務状態その他の重要な事項について、担当執行役等による説明や事業拠点の視察等を通じ、知識・知見を得る機会を適宜設けるものとします。
 - 3 当社は、取締役就任後も社外有識者による講義等の機会を提供する等、適宜適切なトレーニングの機会を設けるものとします。

(取締役会の有効性・実効性評価)

第 19 条 取締役会は、取締役会全体の有効性及び実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

(取締役等の報酬等)

- 第 20 条 取締役に対しては、経営理念及び経営戦略に合致した職務の遂行並びに会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する監督を促し、その能力、経験、役割にふさわしい水準を提供することを目的として報酬制度を設計します。
- 2 取締役の報酬は、取締役会や各委員会等における個々の役割に応じた体系とします。その構成は、基本報酬と株式報酬を使用した長期インセンティブとします。社内出身の非業務執行取締役については前職での経験を考慮したものとし、また、取締役会議長、議長を補佐する非業務執行取締役、筆頭社外取締役及び各委員会委員長に対しては、役割・責任の大きさ及び職務遂行に要する時間数の増加に鑑み、手当を支給します。
 - (1) 社外取締役の報酬体系
社外取締役は、業務執行とは完全に独立した立場でその役割と責任を果たす

ことを期待されていることから、業績に連動しない基本報酬及び株式報酬とします。

(2) 社外取締役を除く非業務執行取締役の報酬体系

執行役を兼務しない社内出身取締役は、その経験と知識に基づいて社内の状況について積極的に情報収集を行うことができる社内出身者を選任します。取締役会が監督機能を果たすために必要な執行状況のモニタリングを行い、自らの知見に基づいて重要事項の執行について適切な監督を行い、それを通じて決定にかかわらない範囲で業務執行が適法かつ効率的に行われるように助言することを期待しています。そのような役割と責務を果たすことから、執行に対する監督の質が年度ごとの業績にも影響を与えることに鑑み、基本報酬及び株式報酬の一部を業績連動で支給します。

(3) 執行役を兼務する取締役の報酬体系

当社は執行役を兼務する取締役に対しては取締役としての報酬は支給せず、執行役としての報酬体系とします。

- 3 執行役に対しては、経営理念及び経営戦略に合致した業務執行を促し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を強く動機付け、業績目標を達成した場合にはふさわしい報酬水準を提供することを目的として報酬制度を設計します。
- 4 前項に定める目的を踏まえ、執行役の報酬は、代表執行役社長、執行役専務などの役位に応じた基本報酬、業績連動年次賞与及び中期経営計画の業績達成条件が付された株式報酬にて構成します。業務執行にあたっては、目標数値を達成する上で重要な役割を果たすことが期待されるため、業績に対する責任が重い上位の役位にある者ほど、基本報酬部分と比べて業績に連動した報酬部分が大きくなる報酬体系を採用します。
- 5 取締役会は、報酬委員会が代表執行役社長及び各執行役の業績評価をする際に用いるべき ROIC 等の経営指標及びその目標値を中期経営計画において設定し、適時適切に開示します。
- 6 当社は、取締役に対して支払われた報酬等の額について、本条に定める方針とともに適切な方法により開示します。

第6章 株主・投資家との対話

(株主・投資家との建設的な対話)

第21条 当社は、株主・投資家との長期的な信頼関係の構築を経営の最重要事項の一つと位置づけます。投資判断に必要な企業情報を適切に提供するとともに、建設的対話を通じて企業価値向上に資する IR 活動を実践し、信頼関係の継続的な深化に努めます。

- 2 当社の IR 体制は、代表執行役社長を最高責任者とし、IR 担当執行役及び IR 担当

部門が行うことを基本とします。また、必要に応じて、取締役（社外取締役を含む）・執行役その他の経営幹部が株主・投資家と直接対話を行う機会を設定するものとします。当社は、株主・投資家との対話で得られた情報や知見を社内で共有する仕組みを構築し、それらを企業経営にいかしています。

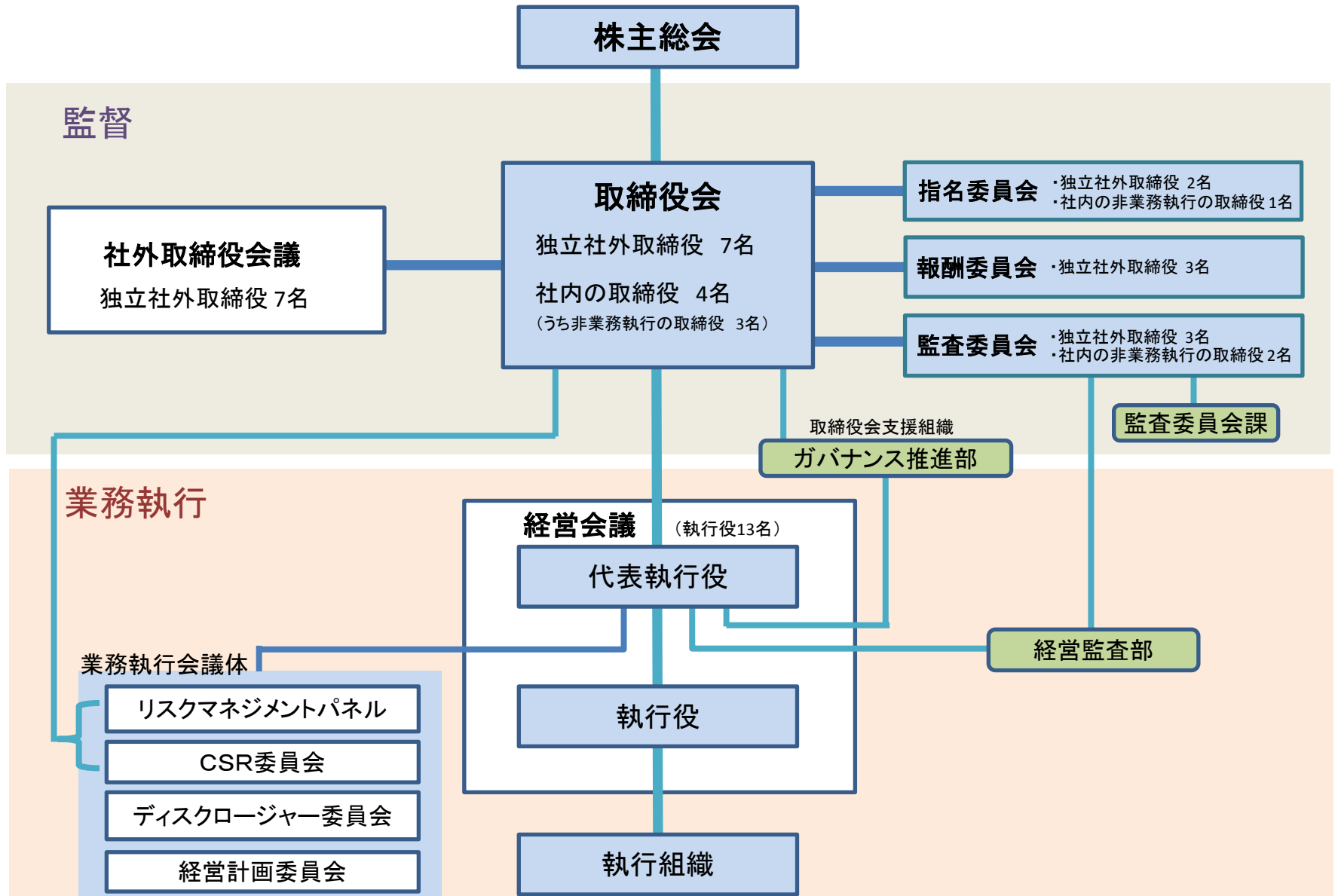
- 3 当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針として「IR 基本方針」を定め、開示しています。

社外取締役の独立性基準

社外取締役には当社との間で重大な利害関係がない独立性のある者を選定するものとする。「重大な利害関係がない独立性のある者」とは以下に掲げる事項のいずれにも該当しない者を言う。

- (1) 会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件に該当しない、当社及び当社子会社の内部従事者及び内部出身者
- (2) 当社及び当社連結子会社（以下、「荏原グループ」）と重要な取引関係がある企業の取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役、執行役員又は業務を執行する社員に5年以内になったことのある者。「荏原グループと重要な取引関係がある企業」とは以下のいずれかに該当するものを言う。
 - ① 荏原グループの過去3年間の連結売上高に対し1年度でも2%以上の売上を行った企業
 - ② 荏原グループの過去3年間の調達で1年度でも調達先企業において連結売上高の2%以上に該当した企業
 - ③ 荏原グループの過去3年間の平均年度末借入残高が多い金融機関上位二行
- (3) 当社の大株主又はその利益を代表する者
具体的には、取締役候補者選定時から過去2年以内に発行済み株式総数の10%以上を保有していた株主又はその利益を代表していた企業の取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人
- (4) 荏原グループに専門的サービスを提供している者
“専門的サービス”は、提供内容により以下の区分を行う。
 - ① 公認会計士
過去5年以内に荏原グループの会計監査業務に直接従事していた者
 - ② 弁護士、税理士、弁理士、司法書士又は経営コンサルタント
過去3年以内に荏原グループにサービス業務を提供し、年間1000万円（税込）以上の報酬を得たことがある者
- (5) 荏原グループから寄付、融資、債務保証を受けている者又は受けている営利団体に所属している者
- (6) 第1号又は第2号のいずれかに該当する親族を2親等以内に有する者又はそれ以外の親等でも該当する親族と同居している者
- (7) 荏原グループから取締役又は監査役を受け入れている会社の取締役、監査役、執行役又は執行役員に現在就任している者

コーポレートガバナンス体制



内部統制基本方針及び内部統制の整備・運用状況

内部統制基本方針	運用状況の概要
1. 当社の執行役及び従業員等並びに子会社の取締役、監査役及び従業員等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	
<p>「荏原グループ CSR 方針」及び「荏原グループ行動基準」を実現するための体制を構築し、整備・運用する。</p>	<p>(1) コンプライアンスを推進する部門を設置し、当社及び子会社に対して、コンプライアンス意識浸透をベースとしたリスクを未然に防止する体制の構築と、働きやすく風通しの良い職場環境の整備を支援しています。</p> <p>(2) 「荏原グループ行動基準」や社内規則等に違反した場合の懲戒条項を当社及び子会社の服務規程、就業規則等に定めています。</p> <p>(3) 代表執行役社長を委員長とする CSR 委員会を設置し、CSR に関する活動方針、重点課題（マテリアリティ）、対応方針、重要成果指標（KPI）を決定し、その進捗と達成状況の確認を行っています。また、当委員会において当社及び子会社におけるコンプライアンス状況を監視し、適宜是正・改善指示を行っています。2018 年度は、当委員会を 4 回開催しました。</p> <p>(4) 毎年当社及び国内子会社に対する従業員意識調査を実施し、アンケートの回答から、コンプライアンス意識の浸透状況の把握・コンプライアンス活動の課題抽出を行い、次年度の活動に反映しています。</p> <p>(5) 当社及び国内子会社が利用できるコンプライアンス相談窓口を設置し、「コンプライアンス相談窓口運用規程」を定め、荏原グループの企業倫理の枠組み、社内規程及び法令等に対する違反行為の相談又は疑問に速やかに対応しています。また、2018 年度は、中国、インドネシア、フィリピンの子会社、計 5 社を対象に、社外の弁護士事務所を経由する通報窓口（海外荏原グループ・ホットライン）を設置しました。</p> <p>(6) 「荏原グループ・コンプライアンス連絡会運営規程」に基づき荏原グループ・コンプライアンス連絡会を定期的に開催し、当社及び子会社間でコンプライアンス情報を共有しています。なお、海外においては、中国子会社を対象にコンプライアンス連絡会を定期開催しています。</p> <p>(7) 内部監査部門を設置し、「内部監査規程」に基づき当社及び子会社の業務について監査・モニタリングを実施しています。子会社に監査・モニタリングの体制を整備させ、その実施状況は、当社の内部監査部門にて確認しています。</p>
2. 執行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	
<p>執行役の職務の執行に係る情報について、法令及び社内規程に定めるところに従い、適切に保存と管理を行う体制を構築し、整備・運用する。</p>	<p>(1) 執行役の職務の執行に係る情報は「情報セキュリティ基本規程」及び関連規程に基づき、適切に保存・管理しています。</p> <p>(2) 情報漏洩防止措置、漏洩した場合の対策を定めた「重要情報の取扱いに関する荏原グループ 5 原則」を当社及び子会社の「情報セキュリティ基本規程」に定めています。</p>

内部統制基本方針	運用状況の概要
3. 子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	
子会社の取締役の職務の執行に係る事項について、適切な規程を定めて当社へ報告する体制を構築し、整備・運用する。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 当社グループ共通に整備する事項並びに事前審査又は事後報告を求める事項を「グループ運営基本規程」及び関連規程に定め、子会社の取締役の職務の執行に係る重要事項について、当社に報告させています。 (2) 子会社においてクライシス又はクライシスに発展する可能性がある事象が発生した場合の当社への報告体制について、子会社の「クライシスマネジメント規程」に定め、報告させています。
4. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制	
当社及び子会社のリスク管理に関する方針及び運用に係る規程を制定する。また、リスク管理を実施するための体制を構築し、整備・運用する。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 権限と責任及びその手続を当社及び子会社の「権限規程」等に定め、リスク管理を行っています。 (2) リスク管理活動を推進する部門を設置し、当社及び子会社のリスク管理に関する方針と体制を「リスクマネジメント規程」に定め、リスク管理活動を実施しています。 (3) リスク管理活動を統括し、審議、改善指導・支援を行う機関として、リスクマネジメントパネル（以下、「RMP」といいます。）を設置しています。RMPは代表執行役社長を議長とし、全執行役により構成されています。四半期ごとに定期開催するほか、必要に応じて適宜開催しています。2018年度は合わせて7回開催しました。
5. 当社の執行役及び子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	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 当社の執行役及び子会社の取締役の業務執行機能の分掌を明確化する。 (2) 経営の基本方針を策定し、その進捗状況の監督を行うことにより、当社の執行役及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われる体制を構築し、整備・運用する。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 当社取締役会は、業務執行の権限と責任を執行役に委任し、執行役の職務の執行を監督することで、当社執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保しています。 (2) 当社の執行役及び子会社の取締役の業務執行機能の分掌をそれぞれ当社及び子会社の「職務分掌規程」等に定めています。 (3) 当社取締役会にて経営の基本方針を策定し、その基本方針を当社及び子会社の年度経営計画に反映しています。 (4) 当社の執行役は、年度経営計画の進捗状況及び達成の施策について四半期ごとに経営計画委員会にて審議しています。 (5) 代表執行役社長の意思決定を迅速に行うために必要な審議を行う会議体として、全執行役で構成する経営会議を設置しています。経営会議は毎月1回開催しています。
6. 反社会的勢力との関係遮断を図るための体制	
当社は、当社及び子会社が、反社会的勢力に対していかなる名目であれ、反社会的勢力の利益となることを目的とした活動を行わないための体制を構築し、整備・運用する。	<p>当社及び子会社の反社会的勢力対策を統括するため、反社会的勢力対策本部を設置し、反社会的勢力から接触があった場合に備えて対応マニュアルを整備しており、万が一接触があった場合は、顧問弁護士や外部専門機関と連携し、会社全体で対応する体制を整えています。</p> <p>また、「反社会的勢力との関係遮断に関するガイドライン」及び関連規程に基づき取引先の調査や社内教育等を実施するとともに、定期的に当社及び国内子会社の不当要求防止責任者が出席する連絡会を開催しています。2018年度は1回開催しました。</p>

内部統制基本方針	運用状況の概要
7. 当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	
<p>当社及び子会社から成る企業集団の運営に関する方針を定め、業務の適正を確保するための体制を構築し、整備・運用する。</p>	<p>(1) 当社及び子会社の事業規模や事業特性等に応じた内部統制体制を整備しています。当社は子会社の内部統制体制整備の支援を適宜行っています。</p> <p>(2) 当社は、当社及び子会社における内部統制の整備・運用状況に関する評価を実施し、不備が発見された場合、是正を図っています。</p>
8. 監査委員会の職務を補助すべき従業員に関する体制	
<p>監査委員会の職務を補助すべき部門として、監査委員会課を設置する。</p>	<p>(1) 監査委員会の職務を補助すべき部門として監査委員会課を設置しています。</p> <p>(2) 従業員の中から監査委員会の職務を補助すべき者（以下、「監査委員会補助従業員」といいます。）を任命し、監査委員会課所属としています。現在、4名が監査委員会課に所属しています。</p>
9. 監査委員会の職務を補助すべき従業員の執行役からの独立性に関する事項及び監査委員会の職務を補助すべき従業員に対する監査委員会の指示の実効性の確保に関する事項	
<p>(1) 当社の従業員から監査委員会の同意を得た上で、監査委員会の職務を補助すべき者（以下、「監査委員会補助従業員」という。）を任命する。</p> <p>(2) 監査委員会補助従業員については、当社の執行役の職務の執行に係る業務を兼務しないこととし、監査委員会補助従業員の執行役からの独立性を確保する。</p> <p>(3) 監査委員会補助従業員は、監査委員会の指示のみに従うこととし、監査委員会の指示の実効性を確保する。</p> <p>(4) 前二項の定めにかかわらず、監査委員会補助従業員は、監査委員会の事前の了解を得ることにより、他の業務を兼務することができるものとする。</p> <p>(5) 監査委員会補助従業員の人事異動、人事評価等については監査委員会の同意を得た上で決定する。</p>	<p>(1) 監査委員会補助従業員の任命については、監査委員会の同意を得た上で行っています。</p> <p>(2) 監査委員会補助従業員については、当社の執行役の職務の執行に係る業務を兼務していません。監査委員会補助従業員は、監査委員会の指示に従うこととし、監査委員会の指示の実効性を確保しています。</p> <p>(3) 監査委員会補助従業員は、監査委員会の事前の了解により、グループ会社監査役等に従事しています。</p> <p>(4) 当該監査委員会補助従業員の人事異動、人事評価等については監査委員会の同意を得た上で決定しています。</p>

内部統制基本方針	運用状況の概要
10. 当社の執行役及び従業員等並びに子会社の取締役、監査役及び従業員等が当社の監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制	
<p>(1) 監査委員が執行部門の重要会議に出席できる体制及び監査委員会が執行役及び従業員等に報告を求められることができる体制を構築し、整備・運用する。</p> <p>(2) 子会社の取締役、監査役及び従業員等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告するための体制を構築し、整備・運用する。</p> <p>(3) 前二項の報告をした者は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ものとする。</p>	<p>(1) 監査委員は、重要書類の閲覧や、経営会議、CSR 委員会、RMP 等執行部門の重要会議への出席を通じ、執行役及び従業員等から職務執行状況の報告を受けています。</p> <p>(2) 「執行役規程」に基づき、執行役が業務執行の中で不正行為の事実を発見し、直ちにそれが排除されない場合、速やかに監査委員会に報告することとしています。</p> <p>(3) 監査委員会が監査を実施するにあたり、当社及び子会社が経営課題の対応状況及び業務の適法・適正に関する情報を、監査委員会の求めに応じて提供しています。</p> <p>(4) 当社及び国内子会社が利用できるコンプライアンス相談窓口を設置し、「コンプライアンス相談窓口運用規程」を定め荏原グループの企業倫理の枠組み、社内規程及び法令等に対する違反行為の相談又は疑問に速やかに対応しています。また、2018 年度は、中国、インドネシア、フィリピンの子会社、計 5 社を対象に、社外の弁護士事務所を経由する通報窓口（海外荏原グループ・ホットライン）を設置しました。これらの実施状況について適宜監査委員会に報告しています。</p> <p>(5) 監査委員会が当社及び子会社における法令違反その他企業倫理上の問題の報告を受けするため、監査委員会ヘルプラインを設置し、当社及び子会社の従業員等が、当社の取締役及び執行役、並びに子会社の取締役の不正行為、法令・定款違反の事実、不正な会計処理、又は企業倫理上の問題など、会社経営に著しく不当な事実があるような場合に、監査委員会へ報告する体制を確保しています。</p> <p>(6) 監査委員会に報告をした者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体制を確保し、これを周知徹底しています。</p>
11. その他監査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	
<p>(1) 内部統制を担当する部門及び内部監査部門と監査委員会による適宜の意見交換を実施し、連携を図ることで、監査の実効性を確保する。</p> <p>(2) 監査委員会の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を定め、監査委員会の監査が実効的に行われることを確保する。</p>	<p>(1) 代表執行役社長は、監査委員会と定期的に情報・意見交換を行っています。</p> <p>(2) 内部統制、リスク管理、コンプライアンスを担当する部門及び内部監査部門は監査委員会と定期的に情報・意見交換を行っているほか、重要な事項は適宜情報交換を行い、連携を図っています。</p> <p>(3) 監査委員会の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を定め、監査委員会の監査が実効的に行われることを確保しています。</p>
12. 財務報告の信頼性を確保するための体制	
<p>財務報告の信頼性を確保するための内部統制については、「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準」並びに「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」に基づき、整備と運用を行う。</p>	<p>(1) 連結財務報告の信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制実施要領」を定め、金融商品取引法に基づく内部統制の整備・運用を図り、その有効性を毎期評価しています。</p> <p>(2) 評価に当たっては、財務報告に与える影響、経営上の重要性等を考慮して評価範囲を毎期設定し、業務から独立した評価チームが評価を実施し、内部統制の改善と推進を図っています。</p>

情報開示業務プロセス

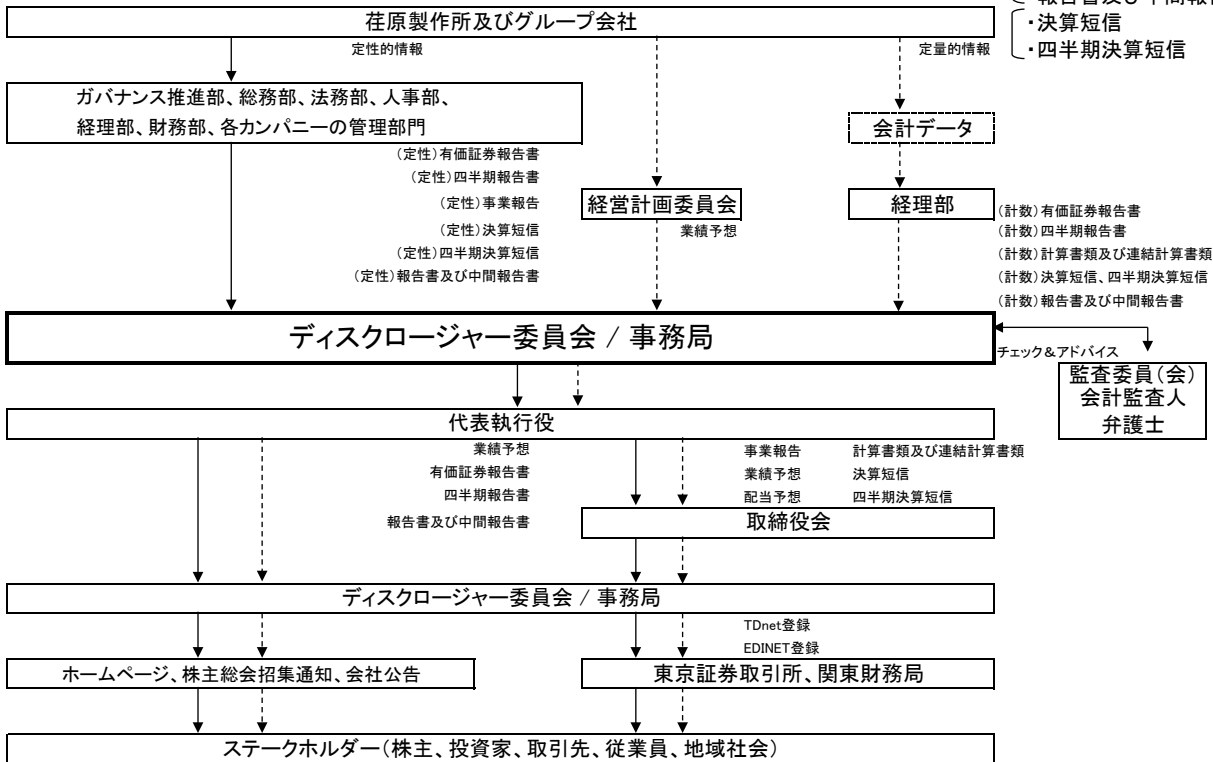
(1) 定期的に開示する会社情報

開示対象となる会社情報の種類

- ① 決算、業績予想、配当予想に関する定性的情報
- ② 決算、業績予想、配当予想に関する定量的情報

《開示文書》

- ・有価証券報告書
- ・四半期報告書
- ・事業報告
- ・計算書類及び連結計算書類
- ・報告書及び中間報告書
- ・決算短信
- ・四半期決算短信



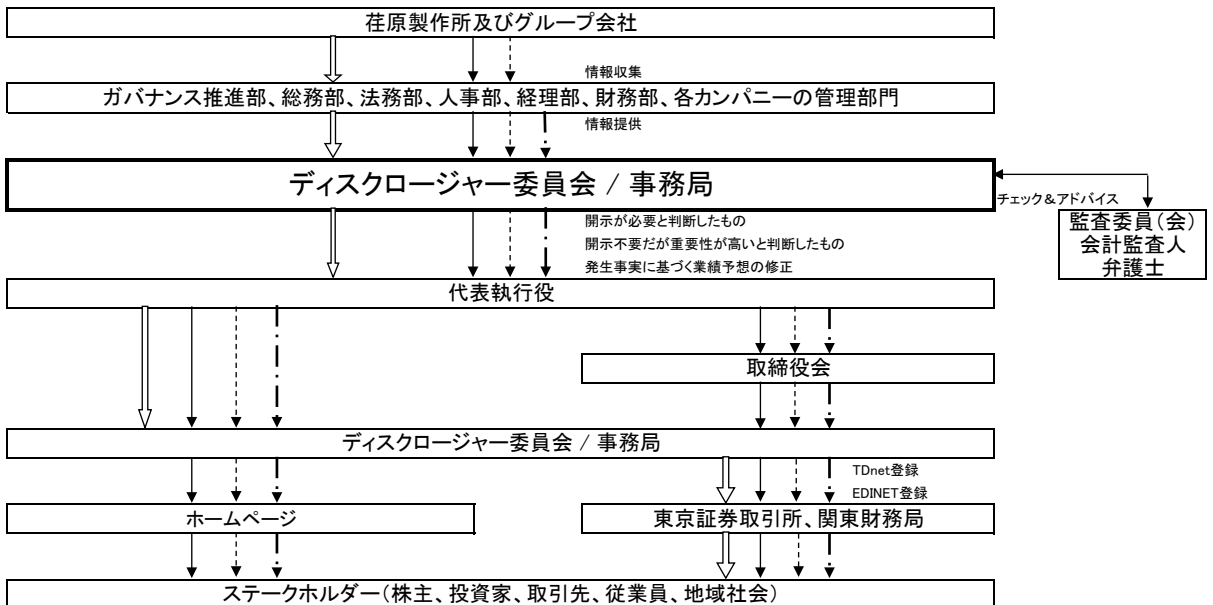
(2) 臨時的に開示する会社情報

開示対象となる会社情報の種類

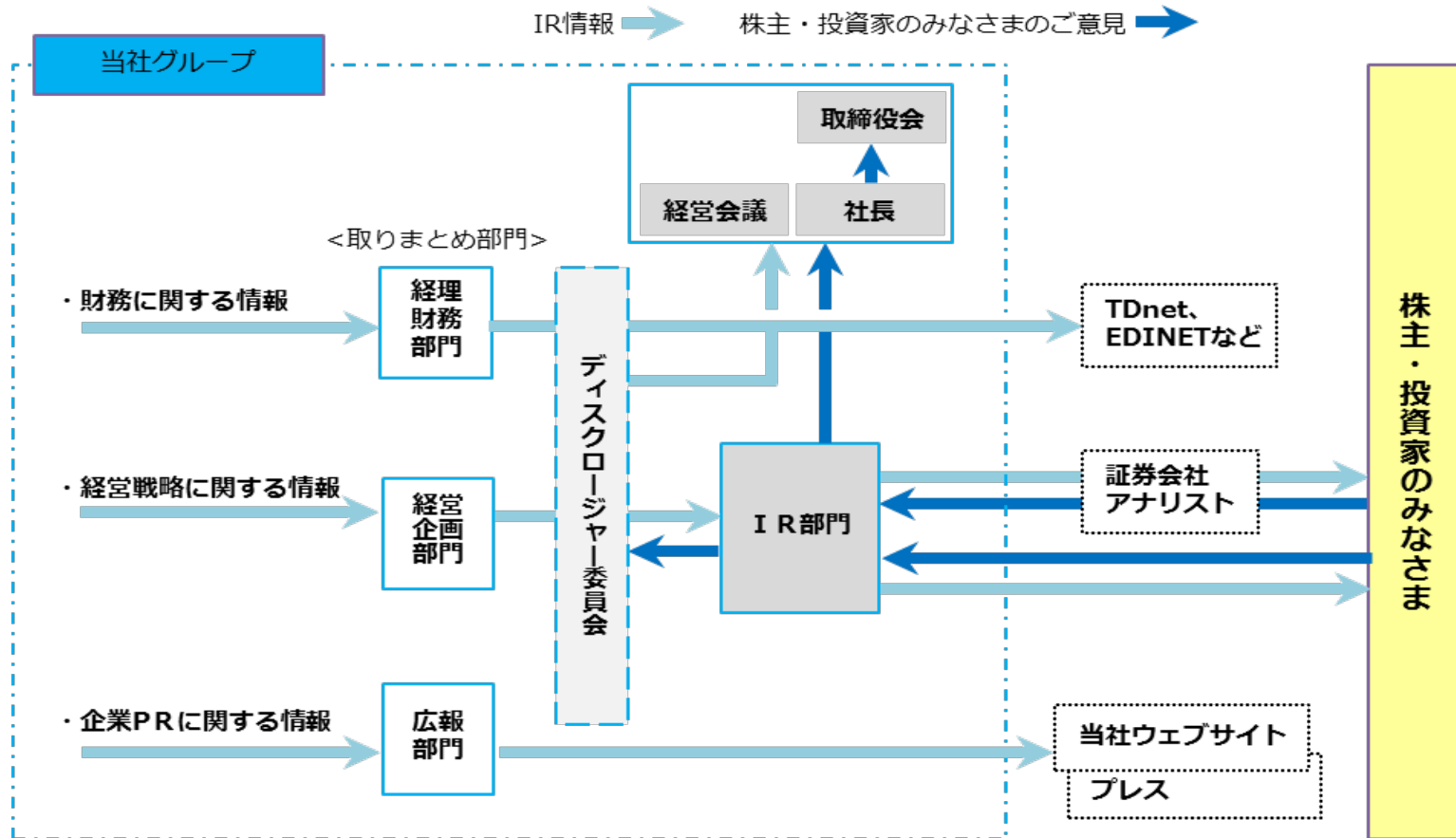
- ① 決定事実に関する情報
- ② 発生事実に関する情報
- ③ 業績予想、配当予想に関する情報
- ④ コーポレート・ガバナンスに関する情報

《開示文書》

- ・臨時報告書
- ・有価証券届出書
- ・(東証適時開示)お知らせ
- ・コーポレート・ガバナンス報告書



株主・投資家のみなさまとのコミュニケーションの流れ



*TDnet … 東京証券取引所の運営する適時開示情報閲覧システム

EDINET … 金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム