

コーポレート・ガバナンス

当社グループは、「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」という企業理念のもと、持続的な事業発展による企業価値の向上および株主への継続的な利益還元を経営上の最も重要な課題として位置付けています。その実現の基盤として、経営の透明性と客観性を高めていくことは不可欠であると考えており、そのためにコーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいります。

また、企業活動を行うにあたり基本的な拠り所として、「荏原グループ行動基準」をはじめとした社内規程を制定しています。

コーポレート・ガバナンス

当社は経営上の執行および監督体制として、会社法の規定に則り、取締役会、監査役会、会計監査人を設置しています。

取締役会

取締役会規則を制定し、取締役が職務の執行をするにあたり法令および定款に適合する体制を確保するとともに、同規則に基づき毎月定期的にと取締役会を開催するほか必要に応じ臨時対応しています。取締役会議長には代表権を持たない取締役会長が就任し、最高経営責任者である代表取締役社長との分離を図っています。また、取締役会は12名の取締役に構成されており、内4名は当社との間に特別な利害関係のない独立性のある社外取締役です。現在は全員日本人男性ですが、ダイバーシティの観点から、将来的には女性取締役や外国籍取締役に登用も視野に入れて検討しています。

監査役会

5名の監査役により構成されており、内3名は当社との間に特別な利害関係のない社外監査役です。監査役会は、監査計画および監査基準を定め、それに基づき、取締役の職務執行について監査を行うほか、代表取締役社長、会計監査人とそれぞれ定期的に情報・意見交換を実施し監査の実効性を確保しています。

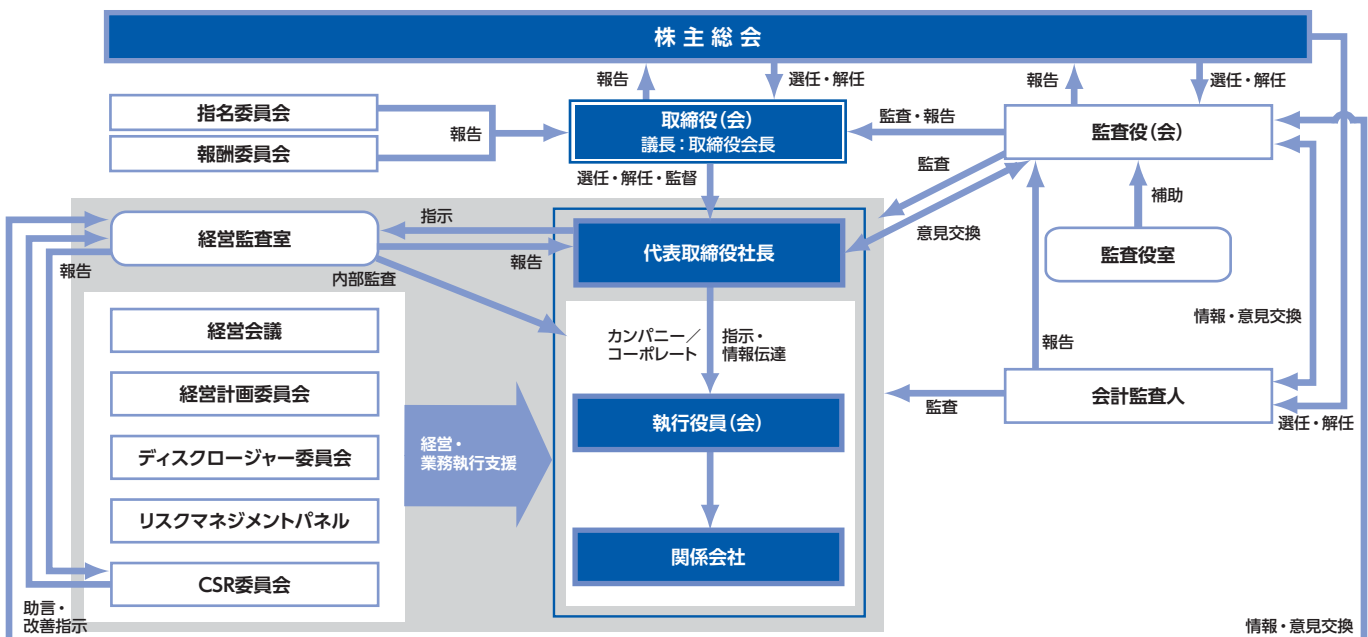
会計監査

新日本有限責任監査法人が会社法および金融商品取引法の監査を行っています。

任意の制度

これら法定機関の他に独自の機関を設置しています。

コーポレート・ガバナンス模式図



1. 執行役員制度：取締役の意思決定機能および業務執行監督機能と、各事業部門の執行役員による業務執行機能を区分しています。また主要な関係会社の役員のうち、当社の執行役員と同等の人材要件を満たしていると認定された者をグループ執行役員に認定し、各社での責務を果たすことに加え、全体最適の視点をもって荏原グループの経営の一翼を担っています。現在はグループ執行役員を含めた39名全員日本人男性ですが、ダイバーシティの観点から、将来的には女性役員や外国籍役員の登用も視野に入れて検討しています。

2. 経営会議：経営方針および経営戦略に関わる事項については、上記取締役会のほか、経営会議規程に基づき、毎月定期的に行われる経営会議を広く議論を行う場として位置付け運営しています。

3. 指名委員会、報酬委員会：取締役と執行役員の選任および報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保する観点から、指名委員会、報酬委員会を設置しています。両委員会の構成員の半数以上を社外取締役とし、その決議は過半数をもって行います。

4. CSR委員会：社外取締役を含む全取締役と常勤監査役（オブザーバー）で構成されています。内部監査および内部統制部門が定期的に報告を行うなど、社外取締役、監査役、経営監査室等が相互に情報を共有する等して意見交換を行っています。

役員報酬

取締役および監査役の報酬については、株主総会の決議により、取締役全員および監査役全員それぞれの基本報酬限度額を決定しています。また、取締役の報酬に関する方針は報酬委員会による審議を経た上で取締役会で決議し、監査役の報酬に関する方針については、監査役会において審議し決定しています。なお、社外取締役以外のすべての取締役に対し、経営理念に合致した業務遂行・監督を促し、中長期的な経営戦略の達成を強く動機付けることを目的として、業績連動性の高い報酬制度を設定しています。監査役の報酬は、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況等を考慮し、監査役の協議をもって各監査役が受ける報酬額を定めています。

■取締役および監査役の報酬等の額(2012年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別総額 (百万円)		
		基本報酬	賞与	ストックオプション
取締役(17名)	392	237	94	60
うち社外取締役(6名)	48	48	制度なし	制度なし
監査役(5名)	81	81	制度なし	制度なし
うち社外監査役(3名)	32	32	制度なし	制度なし

取締役、監査役、執行役員

(2013年6月27日現在)



取締役

矢後 夏之助
取締役会長

前田 東一*
代表取締役社長

藤本 哲司*
取締役

辻村 学*
取締役

大井 敦夫*
取締役

小淵 憲*
取締役

渋谷 勝*
取締役

野路 伸治*
取締役

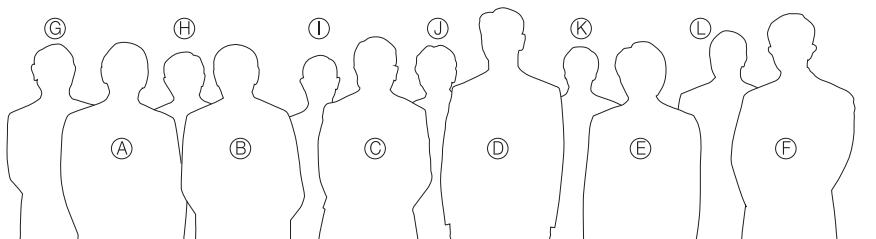
三國 陽夫
社外取締役

宇田 左近*
社外取締役

並木 正夫
社外取締役

国谷 史朗
社外取締役

*は執行役員を兼任



(A) 並木 正夫 (B) 三國 陽夫 (C) 矢後 夏之助 (D) 前田 東一 (E) 宇田 左近 (F) 国谷 史朗
 (G) 渋谷 勝 (H) 辻村 学 (I) 藤本 哲司 (J) 大井 敦夫 (K) 小淵 憲 (L) 野路 伸治

監査役

山下 敏博
橋本 章

町田 祥弘*
高橋 文雄*
卜部 忠史*

*は社外監査役

執行役員

専務執行役員

藤本 哲司

経理財務・連結経営・内部統制担当 兼
環境事業カンパニー プレジデント

辻村 学

精密・電子事業カンパニー プレジデント 兼
技術・研究開発・知的財産担当

常務執行役員

大井 敦夫

風水力機械カンパニー プレジデント 兼
海外事業統括

小淵 憲

風水力機械カンパニー 技術生産統括 兼
生産革新推進・情報通信担当 兼
生産プロセス革新統括部長

渋谷 勝

人事・法務・広報・総務担当 兼
人事・法務・広報統括部長

野路 伸治

風水力機械カンパニー 技術生産統括
標準ポンプ事業統括部長 兼 藤沢工場長

伊藤 章

企業リスク管理統括部長

栗生 正太郎

風水力機械カンパニー 国内事業統括

寺垣 彰夫

風水力機械カンパニー 技術生産統括
カスタムポンプ事業統括部長 兼
富津工場長 兼 総務統括部 富津事業所長

執行役員

太田 公二

精密・電子事業カンパニー 管理統括部長

廣野 清志

風水力機械カンパニー 国内事業統括
大阪支社長

井上 貴雄

風水力機械カンパニー 海外事業統括
グローバル製品営業統括部長

勝岡 誠司

精密・電子事業カンパニー CMP事業部長

木村 憲雄

精密・電子事業カンパニー 精密機器事業部長

志賀 進

風水力機械カンパニー
荏原博泵有限公司 総経理

浅見 正男

精密・電子事業カンパニー 営業統括部長

高野 稔

総務統括部長 兼 羽田事務所長

小川原 万博

風水力機械カンパニー 企画管理統括

長木 健悟

経理財務統括部長

喜田 明裕

風水力機械カンパニー 国内事業統括副統括

冲山 喜明

風水力機械カンパニー 海外事業統括
中国・東アジア地域統括部長 兼
事業企画・管理統括部長 兼 北京事務所長

白樫 充彦

精密・電子事業カンパニー 総合製品保証統括
部長 兼 総務統括部 藤沢事業所長

松本 久男

風水力機械カンパニー 技術生産統括
標準ポンプ事業統括部副統括部長

前原 隆史

風水力機械カンパニー 海外事業統括
中東地域統括部長 兼 中東地域統括事務所長

鳥海 和夫

風水力機械カンパニー 国内事業統括副統括
兼 社会システム技術統括部長

岩永 英徳

風水力機械カンパニー 海外事業統括東南アジ
ア地域統括部長 兼 東南アジア地域統括事務
所長

山田 秀喜

風水力機械カンパニー 技術生産統括
調達統括部長

内部統制

当社は取締役会において内部統制基本方針を決議し、この方針に基づいて、取締役および従業員の職務執行に関するコンプライアンス、リスク管理、グループ会社における業務の適正性の確保、および財務報告の信頼性の確保に取り組んでいます。

コンプライアンスについては、グループ全体に適用する「荏原グループ行動基準」を制定し、コンプライアンス意識向上のための教育を実施しています。また、コンプライアンス状況のモニタリングと内部統制の整備・運用状況の監視を行い、必要に応じた改善指示を行う機関としてCSR委員会を設置、および、法令違反・企業倫理上の問題に関する内部通報制度を設けて社内・社外に相談窓口を設置しています。

リスク管理については、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・パネルを設置しています。当社におけるリスク管理活動は、当社およびグループ会社の健全な存続発展を阻むリスクと、クライシス発生時の備えとなる事業継続戦略に大別し、それぞれについて重要リスクを抽出して対策を講じています。クライシス発生時の事業継続の取り組みとしては、大規模災害発生時や大規模感染症流行時を対象とした事業継続マネジメントシステムを策定しています。

内部監査については、社長直轄の経営監査室を設置し、当社とグループ会社のコンプライアンス状況およびリスク・マネジメント体制等に関して、重要な対象・テーマを選定し、執行部門から独立的な立場で内部監査を実施しています。

財務報告の信頼性の確保については、グループの内部統制部門および経理財務部門を構成員とする適正会計推進委員会を設置し、グループの金融商品取引法上の内部統制の推進を図るとともに、経営監査室の管下に設置された評価チームにより内部統制の自主評価を実施することにより、財務報告の信頼性の確保に努めています。

コンプライアンス・システム

当社は、コンプライアンス不徹底による不祥事が起されば、経営基盤を揺るがしかねないことを十分に認識しています。そこで、コンプライアンスを徹底するための活動として、「取締役会コンプライアンス行動計画」「CSR委員会」「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」および「相談窓口」の5つを運用しています。

「取締役会コンプライアンス行動計画」は、取締役会において毎年、コンプライアンスに関する行動計画表を策定し、取締役としてなすべき行動内容を従業員に公開し実施するとともに、年度末に行動結果を評価するPDCAを回しています。

「CSR委員会」は、社長を委員長とし、全取締役および常勤監査役で構成され、アドバイザーとして社外相談窓口担当弁護士を加えています。CSR委員会では、コンプライアンスの実践をベースとして、当社の社会的責任をどのように果たすべきかの検討・審議を行っています。また、グループ会社代表者を招聘し、各社のコンプライアンスへの取組状況の確認を行う等、全社的なコンプライアンス推進状況について定期的にチェックを行うことによって、業務執行を点検するとともに改善活動に役立てています。

「グループ・コンプライアンス連絡会」は、グループ会社の企業倫理担当で構成され、CSR委員会で決定された諸施策の運用・展開を確実にグループ全体で行うため、関連する事項の研修や、各社の取組事例の紹介等を行っています。

「コンプライアンス・リエゾン制度」は、職場単位でリエゾンを配置し、職場内でのコンプライアンス・マインドの浸透とコンプライアンス・リスクの早期発見・是正を目的とした制度です。リエゾン委員に対して年2回の研修を実施することで、リエゾンの目的認識、スキルアップを図っています。

「相談窓口」は、社外弁護士が運営する「社外相談窓口」、人権・コンプライアンス部門が運営する「ハラスメント相談窓口」を設けています。両窓口とも年間20～30件の相談に対処しています。

また、人権・コンプライアンス部門は年1回のコンプライアンス・アンケートを実施し、コンプライアンスシステムに対する評価や施策の改善に役立てています。