

## ガバナンス

# 企業価値創造能力を高めるための コーポレート・ガバナンスを追求しています。

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は、顧客第一の信念に立ちつつ、責任ある企業として全てのステークホルダーに配慮した経営を行っています。また、経営の効率性向上とコンプライアンスの強化を図るため、激変する経済環境にいち早く対応し合理的な意思決定を行う経営システムの革新に努めるとともに、公正で健全な経営の推進に取り組んでいます。また、株主の皆様をはじめ、社外の方々に対する迅速で正確な情報の発信による経営の透明性向上にも努めています。

### コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、取締役会において経営の重要な意思決定、業務の執行の監督を行い、監査役が取締役会等重要会議への出席等を通じて取締役の職務の執行を監査する監査役会設置会社です。

2013年6月26日現在、取締役19名中3名が社外取締役であり、また、男性18名・女性1名の構成です。社外取締役には当社経営に有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、経営監督機能の強化に努めています。また、業務執行に関する重要事項の審議機関として経営会議を置き、取締役社長を中心とする

業務執行体制の中で合議制により審議することで、より適切な経営判断及び業務の執行が可能となる体制を採っています。

なお、当社経営の健全性・透明性をより向上させるとともに、効率性・機動性を高めることを狙いとして、2005年6月にコーポレート・ガバナンス体制を見直し、運用しています。その主な内容は、社外役員の増員、取締役数のスリム化及び取締役の任期短縮並びに執行役員制の導入です。これにより、取締役会の監督機能の強化を図るとともに、経営上の重要事項の決定及び会社経営全般の監督を担う取締役と業務執行を担う執行役員の役割と責任を明確化しました。

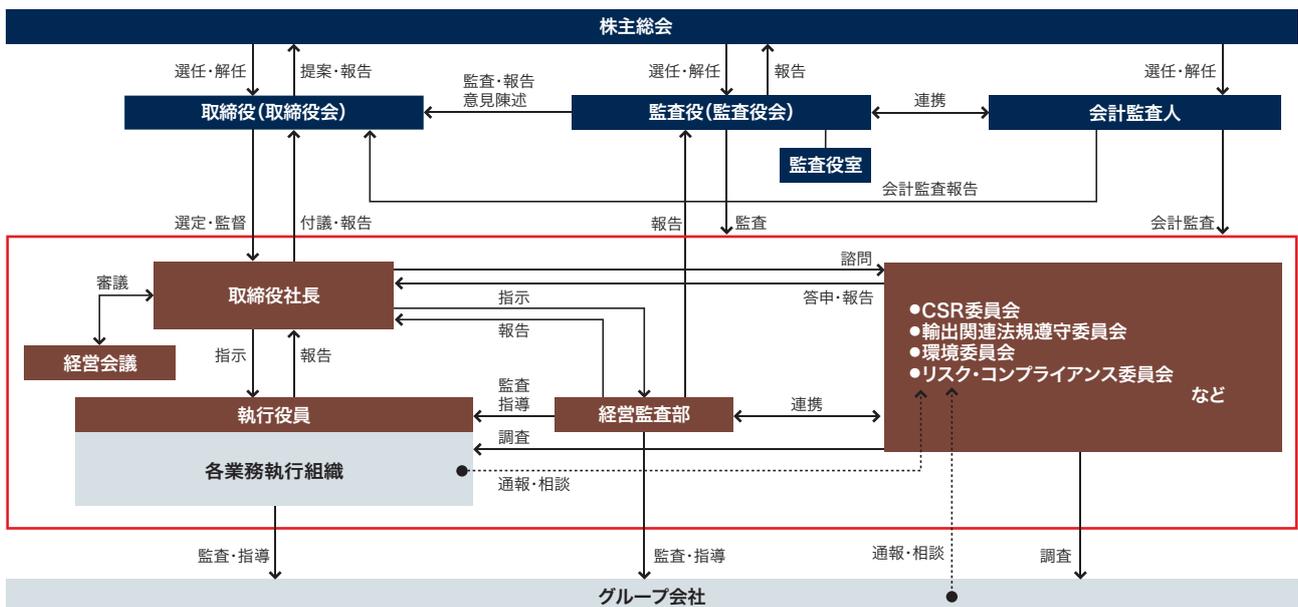
### 内部監査の状況

当社は、経営監査部を設置し、内部統制システムが有効に機能しているかどうかを、内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価により確認しています。

内部監査については、経営監査部が各年度の監査を実施しているほか、各内部統制部門が自部門の所掌する業務に関して必要に応じ監査を実施しています。

また、経営監査部は、必要に応じ内部統制の状況について内部

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンスの組織と役割(2013年6月26日現在)



東京証券取引所に提出した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を当社ウェブサイトに掲載していますので、ご覧ください。  
<http://www.mhi.co.jp/finance/library/governance/pdf/report20130626.pdf>

統制部門から定期的な報告受けあるいは情報交換を行っています。

財務報告に係る内部統制報告制度についても、金融商品取引法に則り適切な対応を図っており、2013年3月31日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であるとの評価結果を得ました。

## 監査役監査の状況

当社の監査役会は監査役5名で構成されており、このうち過半数の3名が社外監査役です(2013年6月26日現在)。各監査役は監査役会で定めた監査の方針、監査計画に従い、取締役会のほか、経営会議や事業計画会議等の重要会議に出席し、経営執行状況の適時的確な把握と監視に努めるとともに、遵法状況の点検・確認、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システムの整備・運用の状況等の監視・検証を通じて、取締役の職務執行が法令・定款に適合し、会社業務が適正に遂行されているかを監査しています。

監査役は、経営監査部及び会計監査人と定期的に情報・意見の交換を行うとともに、監査結果の報告受け、会計監査人の監査への立会いなど緊密な連携をとっています。また、監査役

はコンプライアンスやリスク管理活動の状況等について内部統制部門あるいは関連部門から定期的に又は個別に報告を受けています。こうした監査役の監査業務をサポートするため、監査役室を設けて専任スタッフ(2013年6月26日現在、7名)を配置し、監査役の円滑な職務遂行を支援しています。

## 会計監査の状況

当社は会計監査業務を新日本有限責任監査法人に委嘱しており、当社の会計監査業務を執行した公認会計士(指定有限責任社員・業務執行社員)は渡邊浩一郎、上田雅之、石井一郎及び森田祥且の4氏であり、継続監査年数は全員が7年以内です。

なお、上田雅之氏は2013年1月28日付けで指定有限責任社員・業務執行社員を退任し、渡邊浩一郎氏は2013年3月26日付けで指定有限責任社員・業務執行社員に就任しています。

また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士15名及び会計士補等22名です。

会計監査人は当社のコーポレート・ガバナンスやコンプライアンスに関する取り組み等について、担当役員と定期的に意見交換を行っています。

## 近年のコーポレート・ガバナンス改善に向けての取り組み

2005年6月	社外取締役を1名増員	1名→2名
	社外監査役を1名増員	2名→3名
	取締役数のスリム化	28名→17名(現在は19名)
	取締役の任期短縮	2年→1年
	執行役員制の導入	重要事項の決定及び経営の監督と業務執行機能の分離
2006年6月	「内部監査室」を設置	業務執行の体制の中で自ら「業務の適正性・効率性」を確認し、内部統制を強化
	役員退職慰労金制度の廃止	月額報酬、株式報酬型ストックオプション、賞与を併せた業績連動型報酬制への移行
2007年6月	社外取締役を1名増員	2名→3名
2011年4月	事業本部制へ移行	事業の一体運営を強化し、事業責任の明確化と経営判断の迅速化を図る
	内部監査室を再編・強化し、「経営監査部」を設置	従来の業務監査機能に加え、経営監査/製品品質プロセス監査、リスクマネジメント機能を充実

## ガバナンス

### 社外取締役及び社外監査役

当社は、社内の視点に偏らない客観的な立場から経営者や行政官、あるいは学識者としての豊富な経験や幅広い見識に基づき、当社経営に対する助言と監督をいただくため、2013年6月26日現在、取締役19名のうち3名、監査役5名のうち3名を社外から選任しています。

これらの社外取締役及び社外監査役については、本人と当社との間に人的関係、資金的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、また、本人が役員若しくは使用人である、又は役員若しくは使用人であった他の会社と当社との間においても、人的関係、資金的関係又は著しく多額の取引関係等、当社からの独立性を損なうような事情はないため、全員が当社経営陣からの独立性を有していると判断し、株式会社東京証券取引所その他の上場金融商品取引所に独立役員として届け出しています。

これらの社外取締役及び社外監査役はいずれも当社経営陣から独立した立場で、経営の監督あるいは監査を行っています。また、取締役会においてコンプライアンスやリスク管理等を含む内部統制システムの整備・運用状況及び内部監査結果の報告を受け、適宜意見を述べています。特に社外監査役は常勤監査役、内部監査部門及び会計監査人と連携を取って実効的な監査を行うとともに、定期的に取り締役と意見交換を行っています。これらにより、当社は経営の健全性・適正性の確保に努めています。

なお、当社は、社外取締役及び社外監査役の各氏との間で、会社法第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。当該契約に基づく賠償責任限度額は、金1,000万円又は同法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額です。

### 社外取締役の選任理由

#### 小島 順彦

小島順彦氏には、経営者としての豊富な経験等に基づき、当社経営に対して有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、当社経営意思決定の健全性・透明性の向上に資することを期待し、選任しています。

#### クリスティーナ・アメージャン

クリスティーナ・アメージャン氏には、コーポレート・ガバナンスや企業経営等の研究者として培われた幅広い知見に基づき、グローバルな視点から当社経営に対して有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、当社経営意思決定の健全性・透明性の向上に資することを期待し、選任しています。

#### 津田 廣喜

津田廣喜氏には、行政官や研究者として得た財政金融政策に関する幅広い見識に基づき、当社経営に対して有益なご意見や率直なご指摘をいただくことにより、当社経営意思決定の健全性・透明性の向上に資することを期待し、選任しています。

### 社外監査役の選任理由

#### 畔柳 信雄

畔柳信雄氏には、経営者としての豊富な経験等に基づき、当社経営に対して有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しています。

#### 上原 治也

上原治也氏には、経営者としての豊富な経験等に基づき、当社経営に対して有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しています。

#### 伊東 信一郎

伊東信一郎氏には、経営者としての豊富な経験等に基づき、当社経営に対して有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、当社経営の健全性・適正性の確保に資することを期待し、選任しています。

## 取締役会、監査役会への出席状況(2012年度)

区分	氏名	取締役会出席回数	監査役会出席回数
取締役	坂本 吉弘	14回中14回	—
	小島 順彦	14回中12回	—
	クリスティーナ・アメージャン※	10回中 9回	—
監査役	野村 吉三郎	14回中13回	15回中14回
	畔柳 信雄	14回中10回	15回中13回
	上原 治也	14回中14回	15回中15回

※ 取締役 クリスティーナ・アメージャン氏は、2012年6月21日(第87回定時株主総会の会日)に就任したため、出席対象となる取締役会の回数が他の役員と異なっています。

## 役員の報酬等の額

役員区分	対象となる役員の 員数(人)	報酬等の種類別の総額(百万円)			報酬等の総額 (百万円)
		基本報酬	業績連動型報酬	ストックオプション	
取締役(社外取締役を除く)	17	752	366	255	1,374
監査役(社外監査役を除く)	3	70	29	—	99
社外役員	7	80	—	—	80

(注)

- 員数には、2012年度中に退任した取締役2人及び監査役1人を含み、1人を役員区分「取締役(社外取締役を除く)」に、1人を「監査役(社外監査役を除く)」に、1人を「社外役員」に記載しています。
- 業績連動型報酬には、2011年度で報酬額として開示した額(支給見込額)と実支給額の差額を含めて記載しています。
- ストックオプションには、いわゆる株式報酬型ストックオプションとして発行した新株予約権の会計上の費用計上額を記載しています。
- 基本報酬及び業績連動型報酬に係る金銭報酬支給限度額は、取締役が一事業年度当たり1,200百万円、監査役が一事業年度当たり160百万円です(2006年6月28日第81回定時株主総会決議)。
- 株式報酬型ストックオプションに係る、社外取締役を除く取締役に対する一事業年度当たりの新株予約権発行価額総額の限度額は300百万円です(2007年6月27日第82回定時株主総会決議)。

## 監査公認会計士等に対する報酬の内容

区分	2011年度		2012年度	
	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円)	監査証明業務に基づく報酬(百万円)	非監査業務に基づく報酬(百万円)
当社	185	77	185	63
連結子会社	108	—	120	—
計	294	77	306	63

2011年度において、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているErnst & Youngグループに対して監査証明業務を委嘱している当社の在外子会社は、2011年度における同業務及びその他の業務に対する報酬として431百万円を支払っています。

2012年度において、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているErnst & Youngグループに対して監査証明業務を委嘱している当社の在外子会社は、2012年度における同業務及びその他の業務に対する報酬として466百万円を支払っています。

## ガバナンス

### 事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan)

#### 基本方針

当社のBCPの基本方針は、以下のとおりです。

##### 1. 人命の安全確保を最優先

従業員(含む、家族)、顧客、ビジネスパートナー等の人命、安全の確保を最優先します。

##### 2. 地域社会の安全確保

二次災害、汚染物質の流出等を防止し、業界・社会への影響を最小限に抑えるルールの遵守と地域との共存を図ります。

##### 3. 事業の早期復旧

都市インフラの復旧及び防衛機能の維持に供する事業の迅速な立ち上げにより、業務停止に伴うビジネス上の悪影響、風評リスクの極小化を図ります。

本社の重要業務の復旧目標は2週間以内とし、その目標に則して要因や資源を配備します。

#### 体制

社標準「震災対応BCP(事業継続計画)作成・管理運営要領」に基づき、震災対応BCPを全ての拠点において構築し、さらに三菱重工グループ会社全社に展開中です。

BCPは、想定したシナリオに対して基本的な行動規定を定めたものであるため、現実に発生した想定外の事象に臨機応変な判断、行動が求められます。そのため、継続的に従業員への教育、訓練を行い、実効性のあるプログラムとしていきます。

本社におけるBCP対策本部の体制は、社長室長を対策本部長とし、事業復旧を強化する機能を拡充するため、復旧促進グループ、事業継続グループ、IT通信グループの3グループ体制をとっています。

#### BCP対策本部体制



### ディスクロージャーの考え方とIR活動

#### 事業内容に関する理解を促すIR活動を推進

三菱重工は、IR(Investor Relations)活動を推進し、国内外の機関投資家・個人投資家に当社の事業活動への理解を深めていただけるよう努めています。

IR専任部署として広報部内にIRグループを置き、適時・適切な情報発信に努めるとともに、説明会など直接的なコミュニケーションの機会を通じていただいたご意見をIR活動の充実に反映させています。

#### ウェブサイトを活用してわかりやすく正確な情報を発信

三菱重工は、法令および当社が上場している取引所が定める規則に従って情報を開示するとともに、三菱重工ウェブサイト「株主・投資家の皆様へ」にも速やかに情報を掲載しています。さらには、規則に該当しない情報・資料も、図表や証券用語の解説などとともに掲載し、わかりやすく正確な情報発信に努めています。また、株主総会や機関投資家・アナリストを対象とした決算説明会や事業説明会の様子を収めた動画もサイト内に掲載しています。

## コンプライアンス

### コンプライアンスに関する危機対応力を強化

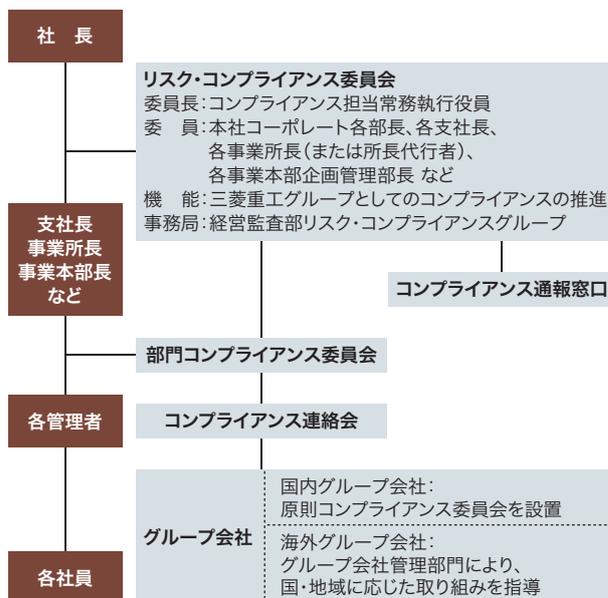
三菱重工は、内部通報への迅速な対応とコンプライアンス違反の予防活動にいっそう注力するため、2012年10月、総務部のコンプライアンスに関する業務を経営監査部に移管し、危機発生前のリスク予知、回避、低減のための対応を一元的にマネジメントする体制としました。

### 全部門・グループ会社に コンプライアンス責任者を配置

三菱重工では、法令や社会規範を遵守し、公正で誠実な事業活動を推進するために、2001年5月に「コンプライアンス委員会」を設置(2012年12月に「リスク・コンプライアンス委員会」に改編)。委員会はコンプライアンス担当役員を委員長とし、委員は本社関係部門長、各支社長、各事業所長、各事業本部企画管理部長などで構成され、年2回、全社のコンプライアンス推進計画の立案や進捗状況の確認などを行っています。

また、2006年4月に本委員会の各委員を委員長とする「部門コンプライアンス委員会」を各部門に設置し、部門単位のコンプライアンス施策を強化。同時に、グループ会社と定期的にコンプライアンスについて情報交換する「コンプライアンス連絡会」を設置しました。この2つの組織を通じて、自部門のコンプライアンスは自部門で徹底することを基本に、それぞれが主体性と責任感をもってコンプライアンス活動を推進しています。

コンプライアンス推進体制(2013年4月1日現在)



### 近年のコンプライアンス推進の取り組み

2001年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス委員会の設置</li> <li>●内部通報・相談窓口の設置</li> </ul>
2003年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス推進研修の開始</li> </ul>
2004年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンプライアンス意識浸透度計測調査の開始</li> </ul>
2005年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●受注適正化委員会の設置</li> </ul>
2006年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●部門別のコンプライアンス委員会、グループ会社間のコンプライアンス連絡会の設置</li> </ul>
2007年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社規則「コンプライアンス推進規則」の制定</li> <li>●冊子「コンプライアンスガイドライン」の全社員配布</li> </ul>
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●独占禁止法遵守体制をさらに強化すべく、社外通報窓口を設置</li> <li>●英国贈賄法の規制強化に対応した社規則の制定</li> </ul>
2012年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営監査部内に「コンプライアンスグループ」を組織(総務部の「コンプライアンス室」を移管)</li> <li>●全社組織として「リスク・コンプライアンス委員会」を設置</li> </ul>

## ガバナンス

## CSR・環境管理推進体制

## CSR推進体制

三菱重工は、CSR重視の経営を強化するために、2006年10月から社長を委員長とする「CSR委員会」と社長直属の「CSR推進室」を設置。2011年4月の組織改革を経て、2012年10月にはその機能を「社長室広報部」に移管しました。従来以上に事業と連動したCSR活動を推進するため、広報部に会社とのコミュニケーションを担うCSR、広報、宣伝、IRの各機能を集約しました。事業と連動したCSR活動とは、製品・技術による環境問題をはじめとする社会的課題の解決への貢献はもちろん、事業プロセス全体における各種活動を通じてさまざまな社会的課題解決に取り組み、社会に与える負の影響を予防・低減するとともに、良い影響を増大させることだと考えています。

また、年2回開催する「CSR委員会」では、社会的課題への対応方針を決定するほか、「重点取組活動」としてCSR活動のグローバル化や地域・社会連携資金制度など6つのテーマを策定し、集中的に取り組んでいます。

今後、事業と連動したCSR活動をさらに推進するため、より効果的な推進体制の構築に努め、経営とCSRの統合を図っていきます。

## 環境管理推進体制

三菱重工は、環境担当役員を委員長とする「環境委員会」を設置し、全社の年間環境施策を企画・立案しています。決定内容は全社・グループ会社に伝え、各事業所内に設置した「環境委員会」が施策の推進と各事業所の特性に即した環境管理を進めています。また、本社・事業所の環境担当者による「環境連絡会」やエネルギー・CO<sub>2</sub>排出削減対策を話し合う「省エネルギー連絡会」を開催。さらに、各事業所の課長以下が参加する「省エネ分科会」「廃棄物情報交換会」などを開き、各種環境活動を展開しています。

## 環境マネジメント体制(2013年4月1日現在)

