

コーポレート・ガバナンス

五洋建設グループは、経営の健全性・透明性及び遵法性を確保し、会社の永続的な成長・発展のため、経営、業務執行、内部統制、リスク管理等、コーポレート・ガバナンス体制の構築・充実を図っています。

▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方、運営指針となる「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。

制定の目的

当社グループは、サステナビリティを重視した経営理念を实践し、「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、様々なステークホルダーにとって魅力ある企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

その実現のため、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、経営環境の変化に対して、迅速かつ果敢な意思決定ができる体制を構築しています。

「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」の構成

- ・ 株主の権利・平等性の確保
- ・ 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- ・ 適切な情報開示と透明性の確保
- ・ 取締役会の責務
- ・ 株主との対話

「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」の詳細を当社のホームページに掲載しています。
<https://www.penta-ocean.co.jp/company/management/governance/>



▶ コーポレート・ガバナンスの持続的改善

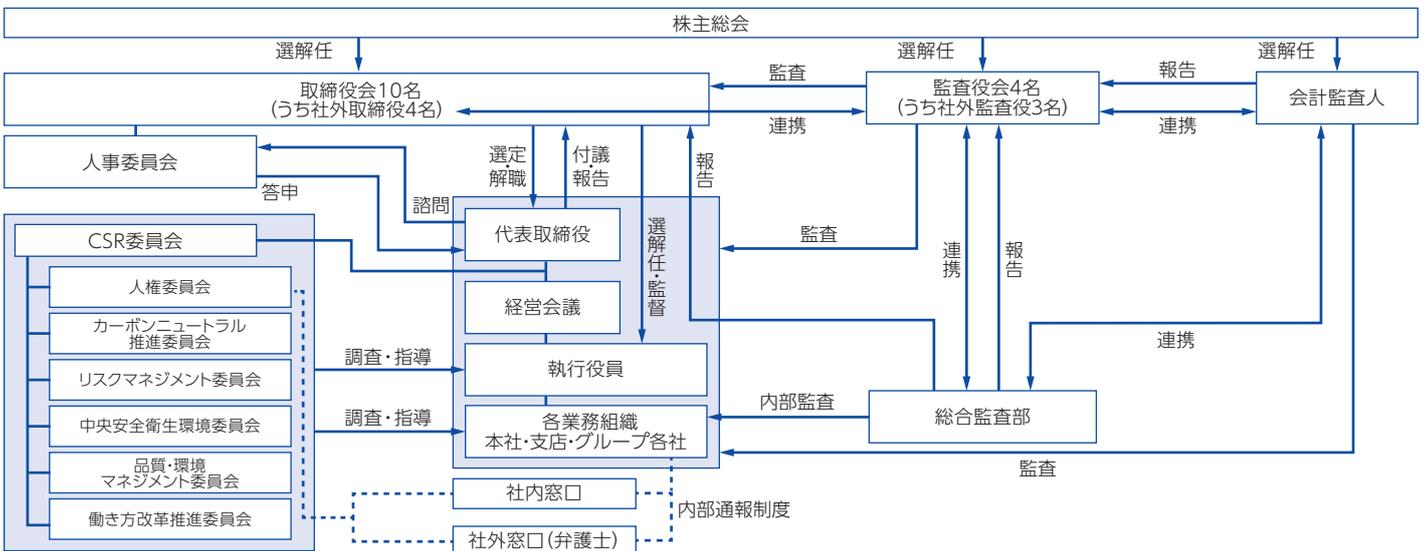
経営・業務執行体制

当社は、社外取締役4名を含む10名の取締役によって取締役会を構成し、法令、定款及び社内規則並びに五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づいて運営しています。取締役会は原則月2回開催し、経営に関する重要事項の決定や業務執行状況の監督を行っています。また、業務執行の責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。

役員候補者の選定や役員報酬案については、代表取締役が、社外取締役全員と過半を超えない若干名の社内取締役で構成される社外取締役を委員長とする人事委員会に諮問し、取締役会で決定します。役員報酬は、①基本報酬(金銭による固定報酬)、②個人業績に連動する業績連動報酬(個人業績連動報酬)及び会社業績に連動する業績連動報酬(短期インセンティブ報酬)からなる金銭による業績連動報酬、③株式給付信託による業績連動型株式報酬(非金銭)で構成されます。なお、社外取締役はその職務に鑑み、個人別に設定される基本報酬のみを支給し、業績連動報酬(金銭及び非金銭)の対象外としています。

当社は監査役会設置会社であり、社外監査役3名を含む4名の監査役によって監査役会を構成しています。各監査役は、取締役会をはじめ執行役員会議、グループ経営会議等の重要会議に出席し、取締役の職務執行を監視しています。

こうしたコーポレート・ガバナンス体制を採用することで、公正で透明性の高い経営を行うことができると考えています。



内部統制システム

当社は、リスク管理の徹底、法令遵守、業務の適正かつ効率的な遂行を確保するため、取締役会において内部統制基本方針を策定し、内部統制システムを整備しています。内部統制システム全般の整備・運用状況は、内部監査部門が監査し、継続的な改善と適正な業務の確認を行っており、その結果は、毎年5月、取締役会が評価を行い、内部統制基本方針に基づき内部統制システムが適切に運用されていることを確認しています。

政策保有株式

当社は、発行会社との取引・協業関係の維持・強化を目的として、取締役会の決議を経て長期保有を前提に政策保有株を保有しています。

保有株式については、毎年6月、銘柄ごとに投資先企業の財政状態、経営成績、株価及び配当の状況並びに過去3年間の取引状況及び将来の計画を確認し、保有目的、保有に伴う便益やリスク及び資本コストと見合っているか等について、取締役会にて保有の適否を具体的に検証していますが、保有リスクの抑制や資本の効率性の観点から、取引企業との十分な対話を経た上で、段階的に削減を進めています。

▶ 取締役会の実効性評価

取締役会は、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、取締役会の実効性を毎年6月に全取締役が自己評価し、改善しています。2023年6月に実施した2022年度の実効性評価の結果、当社の取締役会は現状において実効性が確保されていることを確認しています。評価を通じて提起された課題については継続的に改善を行い、より一層実効性を高めてまいります。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

取締役・監査役の候補の指名にあたっては、代表取締役が、性別・国籍等にかかわらず、経歴、人格、見識、能力及びそのバランス等を総合的に勘案して選定した候補者を、人事委員会に諮問し取締役会で決定しています。

各取締役・監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは次の通りです。

企業経営	代表取締役、他企業の取締役、監査法人・財団法人等の理事長・理事等の経験者
技術/IT	建設技術やIT等の専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者
営業/事業戦略	営業・事業戦略の担当執行役員・部長等の経験者
財務/会計	財務・会計の専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者
法務/リスクマネジメント	法務・リスクマネジメントの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者
CSR/サステナビリティ	CSR・サステナビリティの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者
グローバル	グローバルビジネスの専門知識を有する者/担当執行役員・部長等の経験者/海外勤務経験者

	氏名	取締役・監査役が有している専門性・経験						
		企業経営	技術/IT	営業/事業戦略	財務/会計	法務/リスクマネジメント	CSR/サステナビリティ	グローバル
取締役	清水 琢三 代表取締役社長 執行役員社長	●	●	●			●	
	植田 和哉 代表取締役 執行役員副社長 土木営業本部長	●	●	●				
	野口 哲史 専務執行役員 土木本部長		●	●				
	渡部 浩 専務執行役員 建築営業本部長		●	●				●
	山下 朋之 専務執行役員 経営管理本部長				●	●	●	●
	日高 修 常務執行役員 国際土木本部長		●	●				●
	川嶋 康宏 社外	●	●					●
	高橋 秀法 社外	●			●	●	●	
	中野 北斗 社外	●		●	●			●
監査役	関口 美奈 社外 女性	●		●	●		●	●
	稲富 路生				●	●	●	●
	倉石 英明 社外			●	●			●
	菅波 慎 社外			●			●	
	竹林 久 社外	●		●			●	

※CSR/サステナビリティ:ESG、IR/広報、D&I、人権尊重、地球規模の環境問題等を含む

▶ 役員報酬

取締役及び執行役員(以下、「取締役等」)の報酬の内、固定報酬(金銭)、業績連動報酬(金銭)及び業績連動報酬(非金銭)が占める割合はそれぞれおおむね65%、25%、10%です。

社外取締役はその職務に鑑み個人別に設定される基本報酬(金銭による固定報酬)のみを支給し、業績連動報酬(金銭及び非金銭)の対象外としています。

① 固定報酬(金銭)

執行役員の役位ごとに定めた基本報酬額に、取締役の責任の重さに見合った取締役加算報酬を加えた報酬額としています。

② 業績連動報酬(金銭)

個人業績連動報酬(金銭)

個人が所属する部門あるいは支店の業績等の客観的指標に基づいた評価及び個人の定性的な評価により個人ごとの評価を決定し、固定報酬(金銭)の±10%の変動額を個人業績連動報酬としています。個人業績評価(5段階評価)は、全社業績評価(受注、営業利益、キャッシュ・フロー、品質・安全への取組み、子会社業績)、定性的評価などの項目の評価で判定されます。

$$\text{個人業績連動報酬} = \text{固定報酬} \times \text{個人業績評価に基づく評価係数}$$

短期インセンティブ報酬(金銭)

役位ごとに定めた基準金額に、会社業績評価係数、営業利益係数、ROE係数、配当性向係数を乗じて算出される年次インセンティブ係数を乗じて評価しています。会社業績評価係数は、個人業績連動報酬と同じ方法で会社業績に対して評価した係数を設定し、営業利益係数は連結営業利益の額に応じて算出した係数を用いています。

なお、ROEが5%以下や無配となった場合には短期インセンティブ報酬がゼロとなるように設定されています。

$$\text{短期インセンティブ報酬} = \text{基準金額} \times \text{年次インセンティブ係数}$$

$$\text{年次インセンティブ係数} = \text{会社業績評価係数} \times \text{連結営業利益係数} \times \text{ROE水準係数} \times \text{配当性向水準係数}$$

③ 業績連動報酬(非金銭)

株式給付信託による業績連動型株式報酬です。役位ごとに定めたポイントに、②の個人業績連動報酬と同じ方法で、会社業績に対して評価した全社評価係数、個人の定性的な評価による個人評価係数、3年ごとに見直す基準株価に対する基準株価係数を乗じて、取締役等に付与するポイントを年度ごとに決定しています。なお、株式報酬の給付に際し、1ポイントあたり当社普通株式1株に換算されます。

取締役等が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時です。

取締役の報酬の割合

固定報酬(金銭)	業績連動報酬(金銭)	業績連動報酬(非金銭)
約65%	約25%	約10%

役員報酬の内容

報酬の種類	取締役	社外取締役	監査役
固定報酬(金銭)	●	●	●
業績連動報酬(金銭)	●	-	-
業績連動報酬(非金銭)	●	-	-

2022年度の取締役・監査役に対する報酬額

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の数(名)
		金銭報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役除く)	242	227	14	7
社外取締役	46	46	-	4
監査役(社外監査役除く)	25	25	-	1
社外監査役	43	43	-	4

※取締役及び監査役の支給人員と支給額には期中に退任した取締役及び監査役を含めている。
 ※株式報酬は、当事業年度中の支給額及び役員株式給付引当金の繰入額である。
 なお、給付時期は取締役または執行役員退任時とし、給付額は退任事由及び給付時の株価によって変動する。

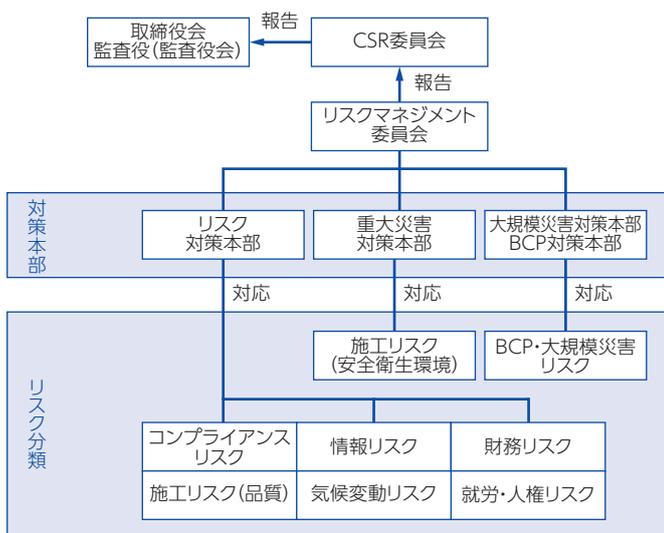
リスクマネジメント

五洋建設グループは、事業を継続する上で想定される種々のリスクについて、その発生の防止及び発生した場合におけるグループ経営全体に影響を及ぼす損失の最小化を図るなど、リスク対応を適宜・適切かつ継続的に実施します。

▶ リスクマネジメント体制

当社では、リスク管理規則に則り、代表取締役社長を委員長とするCSR委員会の下に、「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントシステムの構築及び改善のための審議や、リスク分類に応じて定めた担当部署への指導・監督を行うほか、グループ各社への指導・支援を行うなど、当社グループ全体のリスクマネジメントの推進を図っています。リスクマネジメント委員会の活動状況は、CSR委員会を通じて取締役会へ業務執行報告され、取締役会により実効的に監督されています。事前に想定されるリスクを特定し分類しておくことで、現実的に具体的なリスクが発生した場合、リスクの種類に応じた対策を速やかに講じることができ、リスクへの対処結果について振り返りを実施することで、新たなリスクに対する認識や備えを意識し、仮に想定外のリスクが発生した場合であっても被害を最小限に抑えるべく対応できるようにしています。

また、万が一重大なリスク等が発生した場合は代表取締役を委員長とするリスク対策本部、事業継続に関わる重大な事態が発生した場合はBCP対策本部、重大な労働災害の発生時は重大災害対策本部、自然災害発生時には、大規模災害対策本部を立ち上げ対応します。



▶ 情報セキュリティマネジメント

近年、個人情報をはじめとする機密情報の漏えいなど情報関連の事件・事故が後を絶ちません。事件・事故が発生した場合、企業が被る損害は計り知れず、社会的責任も重大であるため、企業の適切な情報管理が求められています。また現在の情報化社会においては、情報システム環境（電子入札、電子納品、

電子商取引など）に基づいた取り決め・対応が必要です。当社は2004年に情報管理制度を構築したあと、定期的に制度の見直し、拡充を図ってきました。また共通グループウェアを活用し、情報システム機器への物理的対策だけでなくe-ラーニングによる全役職員への情報教育及び職種別研修などで情報管理技術の向上に努めています。

2003	情報システムの取り扱いに関する「情報管理規則」発行
2004	「情報管理制度」導入
2005	「個人情報保護法」の完全施行 事業継続計画(BCP)活動開始 全取引業者との「秘密保持契約」の締結
2006	情報セキュリティに関する内部監査の実施 関連会社6社についてセキュリティポリシー制定
2008	情報セキュリティに関するセルフチェックの実施
2012	スマートデバイス導入とセキュリティポリシー改定
2016	マイナンバー制度への対応に伴う改定 グループウェア切替に伴う情報セキュリティポリシー見直し
2017	関連会社10社についてセキュリティポリシー改定及び制定
2021	外部機関によるセキュリティ診断受診、対策

▶ 事業継続計画(BCP)の策定

自然災害や火災、システム障害などの事業継続に関わる緊急事態に遭遇した場合を想定し、危機的状況下でも重要な業務を継続するために、特に首都直下型地震対策として、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。

毎年9月には大規模なBCP防災訓練、11月には津波避難訓練を実施し、緊急時においてBCPを円滑に発動できる体制の維持とBCPの持続的な改善を図っています。

具体的なBCP活動

- 安否確認システムによるグループ内全従業員及びその家族の安否確認と事業所の被災状況確認
- 技術研究所での情報資源バックアップ対応
- 本社ビルが被災した場合に備えた代替拠点の整備



BCP訓練(2023年9月)

当社グループでは、「コンプライアンス方針」に基づき、グループ各社にリスクマネジメント委員会を設置し、グループ全社の役職員が法令遵守はもとより、社会的規範・企業倫理を尊重し、常に誠実な姿勢で行動できるよう取り組んでいます。

▶ コンプライアンス方針

五洋建設グループの全役職員は、事業活動においては、法令を遵守し、社会規範・倫理を尊重することはもとより、常に誠実な姿勢で行動します。特に工事入札においては、独占禁止法その他関係法令を遵守し、公正かつ自由な競争を実践します。

当社の「コンプライアンス指針」において、「政治・行政との健全かつ正常な関係」「外国公務員等に対する不正支払の防止」など腐敗防止に関する項目のほか複数の事項を規定し、社内に周知しています。

▶ コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、全役職員を対象として、腐敗防止等を含む各種コンプライアンス研修を実施しています。

2022年度、国内では、過去の不祥事に基づく「談合決別及びコンプライアンス宣言」のほか、建設業法、労働安全衛生法等の法令遵守を中心とした研修を実施し、全役職員が受講しました。一方、海外では、当社が操業する全ての国で、贈収賄防止、不正競争防止を中心とした研修を実施し、外国人職員を含む海外全役職員が受講しました。

このほか、若年層を対象に、独占禁止法等の法令知識やリスクマネジメント等を学習する階層別研修を実施するほか、管理職を対象に、コンプライアンスに関する理解と再徹底を目的として、社内外の不正行為事例等をテーマにディスカッションを行う研修を実施しました。

▶ 適正入札のための行動指針

当社は2009年3月31日に「談合決別宣言及びコンプライアンス宣言」を行いました。この宣言を確実に実施するための施策のひとつとして同年6月に五洋建設グループの全役職員が守るべき指針として、「適正入札のための行動指針」を定めています。

この指針は、独占禁止法等関係法令に照らし合わせ、

- 入札業務に係る職務の上で禁止されている行為の種類を示す
- 違反した場合に役職員個人に対して課せられるペナルティや違法行為
- 疑わしいと思われる行為に接した場合に、役職員がとるべき対処方法を具体的に示す

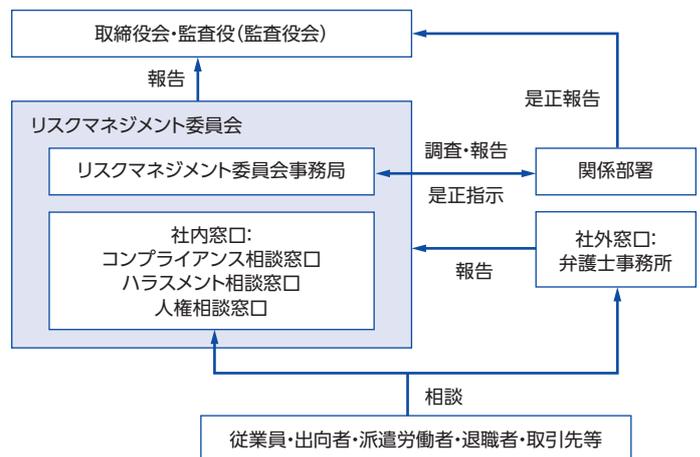
という内容になっています。この行動指針の中で違法行為等に対して「しない、させない、見過ごさない」という五洋建設グループの基本姿勢を明確にしておき、グループ全役職員にイントラネット上で周知しています。また、この行動指針に関するコンプライアンス教育を毎年実施し、継続してその周知徹底を図っています。

▶ 内部通報制度

五洋建設グループでは、コンプライアンスの徹底をより一層推進する取組みの一環として、従業員が法令や倫理・会社規則に抵触する恐れのある行動を発見した時、またはコンプライアンスに関する事柄に疑問を感じた時に、社内の窓口のほか、外部窓口（弁護士）へ通報できる「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。公益通報者保護法に基づき、「内部通報者に対する不利益取扱いの禁止」を規定し明確にし、匿名による通報も受け付けており、当社グループの役職員のほか、協力会社の方も利用することができます。通報窓口は、社内イントラネット、ホームページに掲載、事業所や工事事務所に掲示しているほか、コンプライアンス研修においても周知しています。また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント等の様々なハラスメント行為のほか人権全般に関する相談を受け付けるため、「ハラスメント相談窓口」及び「人権相談窓口」を設けています。

寄せられた相談に対しては、リスクマネジメント委員会が事実関係の調査を行い、会社規則に則り適切に指導・懲戒処分等の対応を行っています。

内部通報制度の概略図



▶ 反社会的勢力排除の徹底

当社は、リスクマネジメント委員会において暴力団などの反社会的勢力との関係を完全に遮断する体制を整備するとともに、それらに関するリスクも管理統括し、リスク発生時に即応可能な体制を維持しています。また、各種コンプライアンス研修で社員に対しての教育を行うなど、五洋建設グループの事業活動全体を網羅する取組みを行っています。

取引先との関係では、契約約款（「物品売買契約約款」「工事下請契約約款」等）に反社会的勢力の排除条項を記載し対応しています。

ステークホルダーとの対話

個人株主や機関投資家をはじめとした幅広いステークホルダーに対し、当社の経営理念、経営戦略、経営状況などを理解していただくため、多角的なIR (Investor Relations) 活動を行っています。年4回の機関投資家向け決算説明会の他、年間延べ250名以上の国内外機関投資家とミーティングを実施しています。個人株主向けには、建設業への理解を深めていただくため、当社の施工実績や施工中の現場の内部を見ていただく現場見学会を毎年開催しています。

今後も、適時・適切な情報開示はもちろんのこと、株主の皆様との直接的な対話を大切に、積極的なIR活動を行ってまいります。

▶ 主なIR活動

決算説明会

四半期決算ごとにアナリスト・機関投資家を対象とした決算説明会を開催しています。中間決算、本決算の決算説明会には代表取締役社長が出席し、決算の内容、事業の見通し、注目のトピックスなどを説明しています。



決算説明会 (2023年5月)

One on Oneミーティング

年間を通じて、海外投資家も含めたアナリスト・機関投資家とのOne on Oneミーティング(個別対話)を実施し、当社の経営・財務状況やESGの取組みなどの非財務情報に関する対話を行っています。

海外でのIR活動

代表取締役社長が海外機関投資家と対面あるいはウェブでOne on Oneミーティングを実施し、経営状況や事業見通しについての対話を行っています。2023年7月には4年ぶりにロンドンで海外IRを行いました。

現場見学会の開催

IR活動の一環として、機関投資家・個人株主・アナリストを対象に、当社の事業内容や施工実績を理解していただくための現場見学会を開催しています。

※2020年度及び2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、海外でのIR活動を含む対面でのIR活動や現場見学会を原則中止、IR活動はWeb会議システム等を活用し継続



個人株主様向け現場見学会(建築) (2023年9月)



個人株主様向け現場見学会(土木) (2023年9月)

IR活動実績(延べ参加人数)

