

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、会社の持続的な成長・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実践し、「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」
はこちら ▶



コーポレート・ガバナンス体制の変遷

年	内 容
2002	取締役を7名に減員し、執行役員制度を導入
2002	初の社外取締役を選任
2002	社外取締役を含む人事委員会を設置
2007	役員退職慰労金制度の廃止
2013	買収防衛策を廃止
2016	社外取締役を2名へ増員
2017	社外取締役を更に3名へ増員
2017	業績連動型株式報酬制度の導入
2022	社外取締役を4名へ増員し、うち女性取締役を1名選任

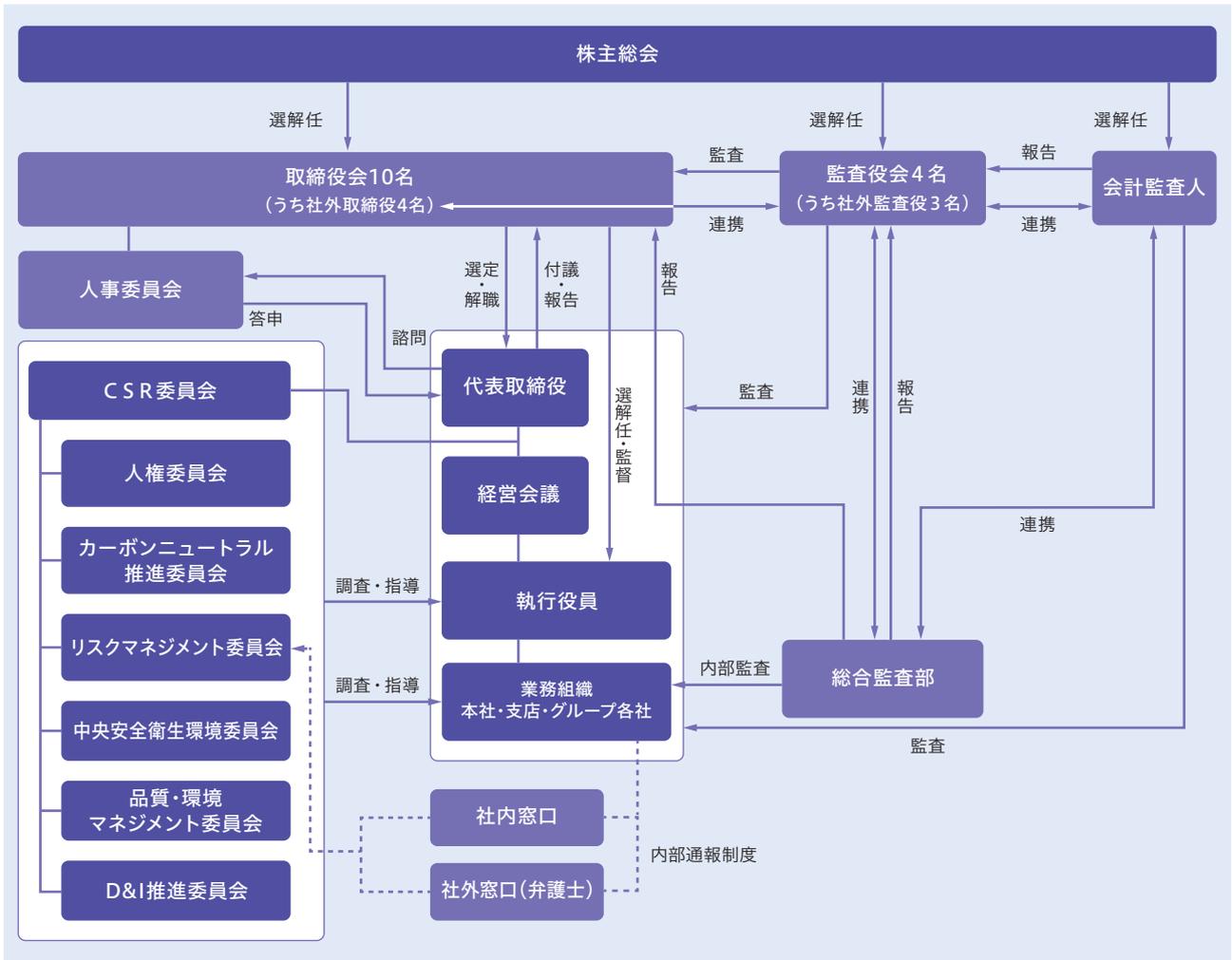
》コーポレート・ガバナンスの持続的改善

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。

コーポレートガバナンス体制図



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。2024年6月に実施した2023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。

コーポレート・ガバナンス

》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。定性評価においては、サステナビリティ経営や行動規範を意識した取組みも考慮しています。

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

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）	●	-	-

2023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）	274	237	37	6
社外取締役	49	49	-	4
監査役（社外監査役除く）	27	27	-	1
社外監査役	45	45	-	3

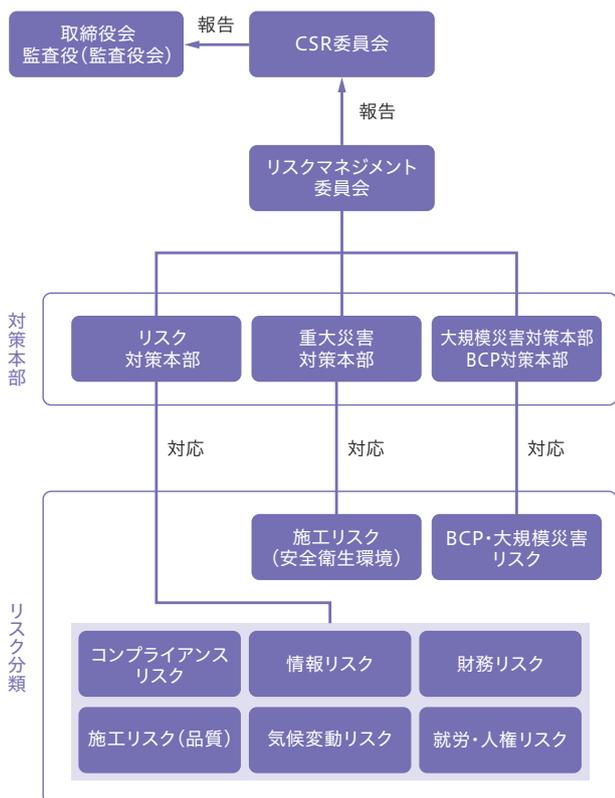
※株式報酬は、当事業年度中の支給額及び役員株式給付引当金の繰入額である。
なお、給付時期は取締役または執行役員退任時とし、給付額は退任事由及び給付時の株価によって変動する。

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、取締役会が活動の実効性を監督しています。事前に想定されるリスクを特定し分類しておくことで、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ます。リスク対応後に振り返りを行うことで、リスクを予見し、万が一リスクが発生しても被害を最小限に抑えることができるように備えています。また、重大なリスク等が発生した場合は、代表取締役社長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処します。



》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洩などの事件・事故が後を絶ちません。情報漏洩は現代社会の重大な課題となり、保有する情報の保全は、企業市民にとって重要な社会的責務の一つと認識しています。当社は2004年に情報管理制度を確立し、以降、定期的にその見直しと強化を行っています。e-ラーニングを用いて全役職員に対するセキュリティ教育を実施し、情報セキュリティ意識の向上を図っています。併せて、全端末・全ネットワークを多重に防御しつつ、常時監視することで、情報インフラの防御力向上に努めています。

》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(2024年9月)

コンプライアンス

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。当社グループの「行動規範」において、「贈収賄・腐敗行為の防止」を定め、政治及び行政をはじめとした他者との関わりについて、各国・地域の関係法令等を遵守して健全で正常な関係を維持すること、贈収賄に該当する行為を含む、あらゆる形態の腐敗行為をしないことを規定し、社内外に周知しています。

》コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、法令を遵守し、社会的規範・企業倫理を尊重することはもとより、常に誠実な姿勢で行動するため、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。2023年度、国内では、過去の不祥事に基づく「談合決別およ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、国内グループ全役職員が受講しました。一方、海外では、当社が営業するすべての国で、人権、贈収賄防止、不正競争防止等を扱った研修を実施し、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、若年層を対象とした、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のほか、管理職を対象に、社内外の不正行為や法令等の違反が疑われる事例等をテーマとしたディスカッション形式の研修を実施しました。

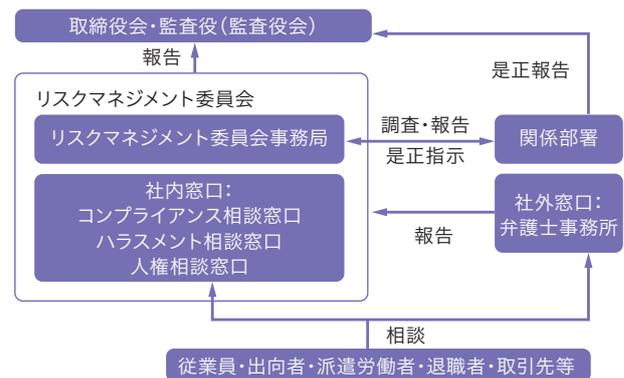
》適正入札のための行動指針

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り、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、グループ全役職員を対象として、毎年コンプライアンス教育を実施し、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。当該窓口は、当社グループ役職員のみならず、当社グループ企業活動の影響を受けるすべての人々が利用可能です。匿名による通報も受け付けており、公益通報者保護法の下、内部通報者に対し不利益な取り扱いをしないよう明確に規定しています。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ポスターを掲示しているほか、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グループ役職員に対する教育を行うなど、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定めています。

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。

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。2024年7月にはロンドンで海外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

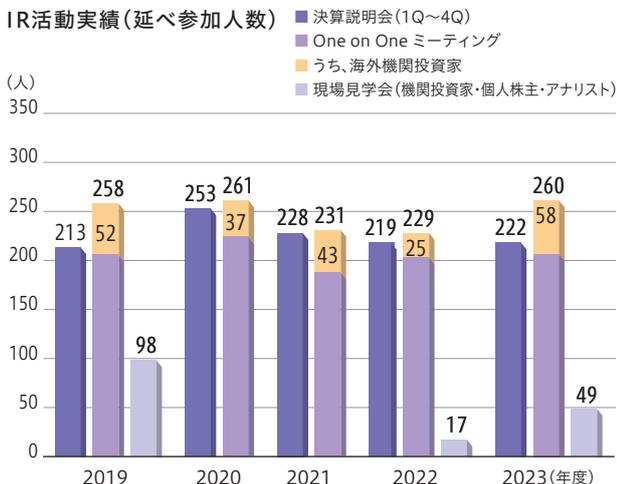


決算説明会(2024年11月)



個人株主様向け現場見学会(建築)(2024年9月)

IR活動実績(延べ参加人数)



個人株主様向け現場見学会(土木)(2024年9月)

取締役一覧



清水 琢三

代表取締役社長 兼 執行役員社長
2012年6月 取締役就任



植田 和哉

代表取締役 兼 執行役員副社長
土木部門担当 兼 土木部門土木営業本部長
2014年6月 取締役就任



山下 朋之

代表取締役 兼 執行役員副社長
経営管理本部長
2018年6月 取締役就任



野口 哲史

取締役 兼 専務執行役員
土木部門土木本部長
2014年6月 取締役就任



渡部 浩

取締役 兼 専務執行役員
建築部門建築営業本部長
2017年6月 取締役就任



日高 修

取締役 兼 常務執行役員
国際部門国際土木本部長
2022年6月 取締役就任



高橋 秀法

社外取締役

2017年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
株式会社バルカー 社外監査役



中野 北斗

社外取締役

2021年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
新日本電工株式会社 社外取締役
(監査等委員)



関口 美奈

社外取締役 女性

2022年6月 当社社外取締役 就任
重要な兼職の状況
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
非常勤監事
YKK AP株式会社 社外監査役



林田 博

社外取締役

2024年6月 当社社外取締役 就任

監査役一覧



稲富 路生

2021年6月 常勤監査役 就任



竹林 久

社外監査役

2022年6月 当社社外監査役 就任



米澤 伸明

社外監査役

2024年6月 当社社外監査役 就任



古賀 直人

社外監査役

2024年6月 当社社外監査役 就任

※取締役 高橋秀法、中野北斗、関口美奈、林田博は、会社法第2条15項に規定する社外取締役です。
 ※監査役 竹林久、米澤伸明、古賀直人は、会社法第2条16項に規定する社外監査役です。

●スキルマトリクス

氏名	役職名	スキル・経験・知識等						
		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
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	●	●	●				
山下 朋之	代表取締役 執行役員副社長				●	●	●	●
野口 哲史	取締役 専務執行役員		●	●				
渡部 浩	取締役 専務執行役員		●	●				●
日高 修	取締役 常務執行役員		●	●				●
高橋 秀法	社外取締役	●			●	●	●	
中野 北斗	社外取締役	●		●	●			●
関口 美奈	社外取締役	●		●	●		●	●
林田 博	社外取締役	●	●					●
稲富 路生	常勤監査役				●	●	●	●
竹林 久	社外監査役(常勤)	●		●			●	
米澤 伸明	社外監査役(常勤)	●		●	●			
古賀 直人	社外監査役(常勤)	●			●			