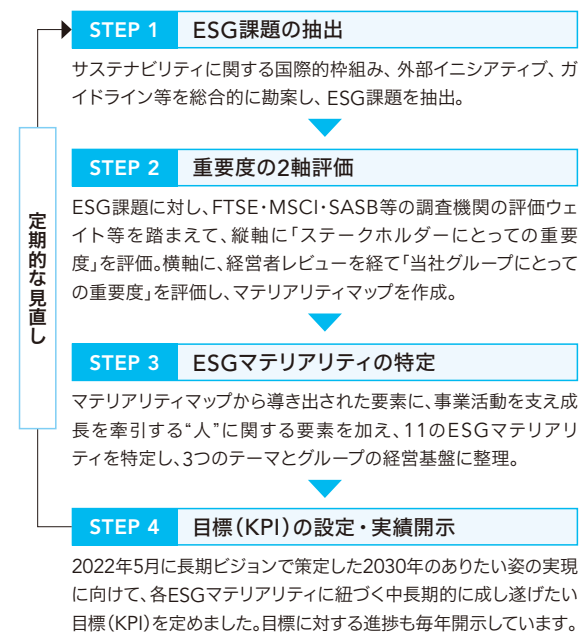


ESGマテリアリティ

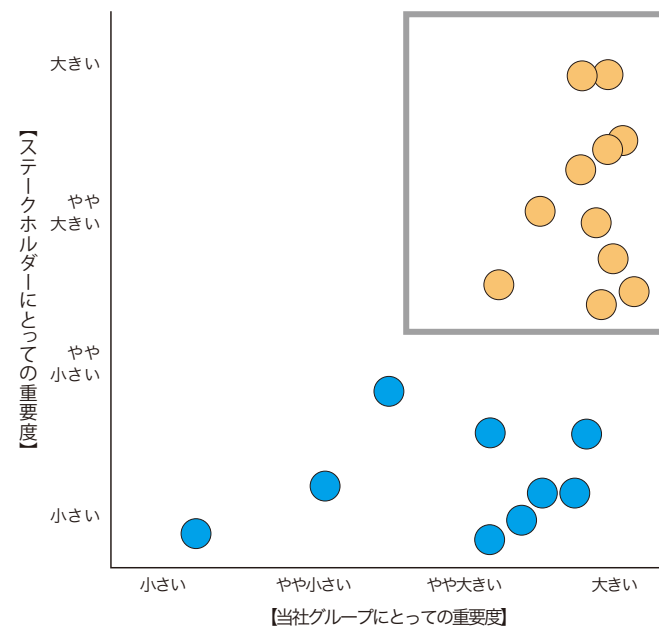
当社グループは、サステナビリティ経営の推進にあたり、「ものづくり」「環境」「人」の3つのテーマとそれを支える「グループの経営基盤」からなる11のESGマテリアリティを特定しています。「三和グローバルビジョン2030」の実現に向けて設定したKPI達成のための施策推進、ステークホルダーとの対話・協働により企業価値向上へとつなげていきます。

ESGマテリアリティの特定

特定のプロセス



マテリアリティマップ

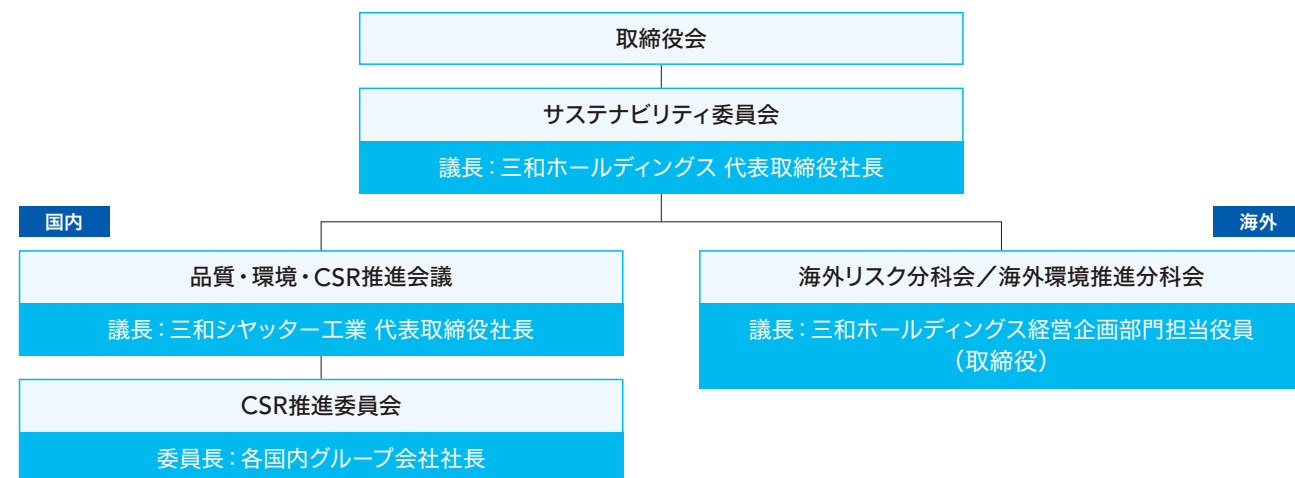


サステナビリティ委員会

サステナビリティの実践を通して中長期的な価値向上を図るため、三和ホールディングス代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ委員会」を原則として四半期に1回開催し、サステナビリティに関わる課題に対してグループ全体の方針等の審議や推進に取り組んでいます。社外取締役にも参画いただくことで、

長期視点、マルチステークホルダー視点でサステナビリティに関する当社グループの在り方について助言いただいております。取締役会への報告、国内や海外の各種会議体とも連携を図りながら、グループ全体のサステナビリティマネジメントシステムの構築を図っています。

サステナビリティ推進体制図



ESGマテリアリティとKPI

ものづくり ～事業を通じた社会課題の解決～

世界課題である気候変動や、「安全・安心・快適」な社会の実現を阻害する火災や地震などの災害に対して、当社の商品やサービスを通じて解決する必要があると考えていることから、気候変動問題や防災に貢献する商品売上高等をKPIとして設定しています。

| ESGマテリアリティ | 項目 | 目標(KPI) | 対象範囲 | 貢献できるSDGs | 掲載ページ |
|------------------------|--------------------|---------------|------|---------------------------------|---------|
| 商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献 | 気候変動の緩和に貢献する商品売上高 | 960億円(2024年度) | 連結 | 9 気候変動 11 持続可能な消費 13 気候変動 | P.36～37 |
| | 気候変動の適応に貢献する商品売上高 | 180億円(2024年度) | | | |
| | 防災に貢献する商品売上高 | 810億円(2024年度) | | | |
| | メンテナンス・サービス売上高 | 760億円(2024年度) | | | |
| 品質の確保・向上 | 各社の品質方針に沿った品質目標の達成 | — | | | P.37 |

環境 ～持続可能な地球環境の実現～

自らの事業活動が地球環境に与える影響軽減のための対策を講じることは極めて重要な使命であり当然の責務であると認識していることから、CO₂排出量・水・廃棄物の削減に関するKPIを設定しています。

| ESGマテリアリティ | 項目 | 目標(KPI) | 対象範囲 | 貢献できるSDGs | 掲載ページ |
|---------------|----------------------------------|--|-----------|----------------------------------|--------------|
| 脱炭素社会へ向けた取り組み | CO ₂ 排出量(Scope1+2)の削減 | 2019年度比10%削減(2024年度) 2019年度比30%削減(2030年度) | 三和シャッター工業 | 12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海洋資源 | P.32 P.38 |
| 水資源の保全 | 水使用量原単位(工場・事務所)の削減 | 2020年度比10%削減(2030年度) | | | |
| 廃棄物の削減 | 廃棄物排出原単位(工場・事務所)の削減 | 2020年度比10%削減(2030年度) | | | |

人 ～働きやすさとやりがいの追求～

競争力の源泉であり、最も重要な経営資源である“人”への取り組みとして、人権・多様性の尊重や健康かつ安全に働き続けられる職場環境の整備は必要不可欠であると考えていることから、従業員教育、多様性確保、健康等に関する指標をKPIとして設定しています。

| ESGマテリアリティ | 項目 | 目標(KPI) | 対象範囲 | 貢献できるSDGs | 掲載ページ |
|------------|----------------|-------------------------|-----------|----------------------|-----------------|
| 人権の尊重 | 人権リスクの特定、除去、防止 | 人権デュー・デリジェンスの実施(2024年度) | 連結 | | P.39 |
| 人材育成 | Eラーニング(英語)受講者数 | 200人(2024年度) | 国内グループ | 5 気候変動 8 質の高い教育 | P.16～17 P.39 |
| | 通信教育受講者数 | 1,000人(2024年度) | | | |
| ダイバーシティの推進 | 女性従業員比率 | 20%(2030年度) | 連結 | 10 気候変動 10 質の高い教育 | P.39 |
| | 女性管理職比率 | 15%(2030年度) | | | |
| | 男性育児休業取得率 | 50%(2030年度) | | | |
| 安全と健康 | 肥満率(BMI25以上) | 30%(2030年度) | 国内グループ | 10 気候変動 10 質の高い教育 | P.39 |
| | 喫煙率 | 25%(2030年度) | | | |
| | 精密検査(再検査含む)受診率 | 60%(2030年度) | | | |
| | 有給休暇取得率 | 55%(2030年度) | 三和シャッター工業 | | |

グループの経営基盤

経営の透明性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることがグローバルな競争を勝ち抜くために求められていることから、取締役会の実効性確保と向上に向けた取り組みを推進するとともに、さまざまなステークホルダーとの活発な対話等をKPIとして設定しています。

| ESGマテリアリティ | 項目 | 目標(KPI) | 対象範囲 | 貢献できるSDGs | 掲載ページ |
|--------------|-------------------|------------------------|------------|----------------------|---------|
| コーポレート・ガバナンス | 取締役会の実効性向上 | — | 三和ホールディングス | 10 気候変動 16 質の高い教育 | P.40～50 |
| | 取締役会の多様性確保 | ボードダイバーシティへの対応(2024年度) | | | |
| | ステークホルダーダイアログ実施回数 | 200回(2024年度) | | | |
| コンプライアンス | コンプライアンス研修受講者数 | 930人(2024年度) | 国内グループ | 17 気候変動 | P.51 |
| | IT-BCPの運用と継続的改善 | — | | | |


リスクと機会

当社グループは、**全社横断的にリスクマネジメントシステムを実践して、潜在リスクを予測するとともに、事業継続に必要なリスク対策に適切に対応し、安定した事業運営を行います。**

三和ホールディングス代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、リスクマネジメント推進専管組織として、当社グループのリスクマネジメントの基本方針、リスクマネジメントに関する計画、施策の進捗状況の報告・審議を行っています。

また、主要なリスクを「ものづくり」「環境」「人」「グループの経営基盤」に区分し、それぞれのリスクおよび機会に応じてその対応策を講じています。

なお、リスクの詳細は、有価証券報告書の【事業等のリスク】に記載しています。

 **有価証券報告書【事業等のリスク】** https://www.sanwa-hldgs.co.jp/ir/library/financial_report.html

主なリスクと機会とその対応

| ESGテーマ | ESGマテリアリティ | リスクカテゴリー | 主なリスクと機会 | 対応策 |
|----------------|--|--|--|---|
| 環境 | 脱炭素社会へ向けた取り組み | 大規模災害リスク | <ul style="list-style-type: none"> 大規模災害(台風・集中豪雨・地震等)による事業活動継続の危機 機会 気候変動対応(適応)商品、防災商品(防火、防煙、高耐風圧、防水)の提供による収益機会の増大 →P.36参照 | <ul style="list-style-type: none"> 安否確認システムの導入 事業継続計画(BCP)の策定 気候変動対応商品、防災商品の開発、提供 |
| | | 感染症リスク | <ul style="list-style-type: none"> 感染症長期化に伴う営業機会損失リスク(工事延期・中止等の業績影響) 感染症蔓延(パンデミック)、クラスター発生による事業活動継続の危機 機会 抗菌対応商品、非接触商品等の提供による収益機会の増大 | <ul style="list-style-type: none"> 感染症対策の強化 抗ウイルス商品、非接触商品等の開発、提供 |
| 水資源の保全 | | <ul style="list-style-type: none"> 水使用量の削減目標未達による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 削減目標を設定し、取り組み実施 | |
| 環境 | 廃棄物の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物の削減目標未達による信用失墜 廃棄物、リサイクル関連の処理方法等の法令違反による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 削減目標を設定し、取り組み実施 廃棄方法を徹底し法令遵守を励行 | |
| 人 | ダイバーシティの推進 | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> 業務関連の人権侵害に伴うレピュテーション、訴訟等による信用低下 ハラスメントによる職場環境の悪化による士気低下 | <ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・デリジェンスの実施 コンプライアンス研修の実施 |
| | | 人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> 業務部門ごとの適正人員不足(採用の遅れ)による業務効率低下 有能な人材の流出等のリスク | <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用および中途採用の促進 人材育成(スキルアップ/採用、定着)のため、体制を強化 |
| | | 安全と健康 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員からの信頼低下 | <ul style="list-style-type: none"> 女性社員の積極的な採用、配属職種の拡大、キャリアアップ研修実施 職能等級制度や人事評価制度の見直しによる若手人材の登用 育児休業制度、テレワークや有給休暇取得推進による働きやすい職場への改善を推進 |
| ものづくり | 品質の確保・向上 | 製造品質 | <ul style="list-style-type: none"> 不具合商品出荷に伴うクレームの発生による信用低下とコスト増加 生産設備の老朽化に伴う品質精度の悪化 製造人員(協力業者含む)の不足 生産効率の低下等による品質劣化 クレーム対応の遅延による信用失墜 機会 商品の差別化による収益機会の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 品質チェック実施と出荷前検査の強化 設備の更新、生産技術の継承 生産ラインの自動化、ロボット導入による省人化と生産力強化 トレーサビリティ体制の強化 |
| | | 施工品質 | <ul style="list-style-type: none"> 取付工事力不足および施工技術力低下によるPL事故・クレーム発生や納期遅延による信用失墜とコスト増大 施工技術改善遅れに伴う競争力の低下によるコスト増大 機会 省施工商品の差別化による収益機会の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 施工技術者の採用拡大 施工研修の強化 安全・省力化の施工技術の研究 |
| | | 設計品質 | <ul style="list-style-type: none"> 設計人員不足による納期遅延 設計員の経験不足による対応力・品質低下 | <ul style="list-style-type: none"> 最新設計システムの導入による業務効率化の推進 開発部門との連携強化 |
| | | 営業品質 | <ul style="list-style-type: none"> 営業員の商品知識不足、現場対応力の弱体化に伴う打合せミス、クレーム(約束不履行)等発生による信用失墜によるコスト増大 機会 ソリューション提案営業による収益機会の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 新入社員研修の強化 営業スキルアップ研修の実施 |
| | | 点検品質 | <ul style="list-style-type: none"> 定期点検未実施による事故発生 FTSの対応の遅れによる信用失墜 機会 点検制度法制化の拡充によるメンテナンス・サービス事業拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 保守点検の契約締結の推進 点検後の修理と取替等の提案 既設商品のデータベース化 FTS体制の強化 |
| | | 研究開発リスク | <ul style="list-style-type: none"> 先進技術(素材含む)を使った商品開発の遅れ 他社との差別化の遅れによる競争力の低下(施工合理化、商品サービス適用、商品改良不足等) 機会 画期的技術の開発による成長機会獲得 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズの情報収集および先進技術力・開発力の強化 気候変動対応、IoT対応、防災・減災商品の開発 |
| | | 原材料価格・調達リスク | <ul style="list-style-type: none"> 原材料価格高騰、品薄・調達価格高騰等による業績悪化 購買先の原材料不足等による主要部品、部材の調達難 急激な需要の変化による余剰在庫の発生や、調達難による出荷の停滞 | <ul style="list-style-type: none"> 製造原価の調整とコストダウン 販売先との価格交渉 複数購買による仕入先のリスク分散化 |
| | | 生産・物流リスク | <ul style="list-style-type: none"> 納期集中による遅延 高齢化によるドライバー不足 作業環境未整備による生産性の悪化 | <ul style="list-style-type: none"> 納期管理システムの活用 配車管理システムの活用 |
| | | 労働災害リスク | <ul style="list-style-type: none"> 製造現場での事故による製造労災 施工現場での事故による施工労災 | <ul style="list-style-type: none"> 製造作業マニュアル等の整備、安全教育の実施、安全装置による作業環境の改善 施工作業マニュアル等の整備、安全教育・安全衛生定例会議等での安全作業の周知徹底 |
| | | グループの経営基盤 | コーポレート・ガバナンス | 自然災害・感染症リスク |
| 地政学リスク | <ul style="list-style-type: none"> 海外進出地におけるテロや暴動、戦争や紛争等の発生、法規制等 | | | <ul style="list-style-type: none"> 地政学リスクのモニタリング、調査、海外駐在員からの情報収集 |
| 経済動向リスク | <ul style="list-style-type: none"> 景気後退に伴う需要減少による業績悪化、為替・金利変動影響、資金調達リスク等 | | | <ul style="list-style-type: none"> 通貨スワップ、為替予約等のヘッジ対応 資金調達先の分散化 |
| 財務・会計・投資等関連リスク | <ul style="list-style-type: none"> 得意先の経営破綻による倒産、事業廃止による不良債権、貸倒損失発生等財務、会計、投資関連等のリスク | | | <ul style="list-style-type: none"> 与信管理の徹底 |
| コンプライアンス | コーポレート・ガバナンス関連リスク | コーポレート・ガバナンス関連リスク | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制不備による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価アンケート 指名報酬委員会の設置 ボードダイバーシティの取り組み |
| | | 不正・不祥事・法令違反リスク | <ul style="list-style-type: none"> 内部統制未整備による信用失墜 不正・不祥事、法令違反、社内規定違反等による問題発生で信用失墜、法改正等の対応遅れ等の違反 | <ul style="list-style-type: none"> 「コンプライアンス行動規範」を原則とした企業風土の醸成 コンプライアンス研修の実施 内部通報制度の導入 社内監査の徹底による不正会計、不正受注の撲滅 「贈収賄ガイドライン」による不祥事予防の体制強化 |
| | | 交通事故リスク | <ul style="list-style-type: none"> 交通事故の人的被害による業務低下と損害賠償の増大 飲酒運転による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 営業車両への安全装置の装備拡大 アルコールチェック体制の導入 飲酒運転撲滅運動の実施 |
| 情報セキュリティリスク | 情報セキュリティリスク | サイバー攻撃による機会損失と信用失墜および再開コストの増大 | <ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃による機会損失と信用失墜および再開コストの増大 情報漏洩発生による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 「情報セキュリティポリシー」に基づく三和グループ情報管理体制によるサイバーセキュリティリスクへの対応 IT-BCPの構築 システム使用制限(特権ID)の徹底 |

| ESGテーマ | ESGマテリアリティ | リスクカテゴリー | 主なリスクと機会 | 対応策 |
|-------------|-------------------|-------------------------------|--|--|
| 環境 | 脱炭素社会へ向けた取り組み | 環境・気候変動リスク | <ul style="list-style-type: none"> 環境関連法規制への対応遅れによる企業イメージ・信用の失墜 温室効果ガス排出規制等への対応不足による信用失墜と、対応コスト(材料費、炭素税等)の増大 機会 気候変動対応(緩和)商品の拡充による成長 →P.36参照 気温上昇に伴う、製造・施工現場での品質低下、効率悪化、事故発生による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 「三和グループ環境方針」に基づいた環境保全活動を実施 サステナビリティ委員会で気候変動リスク対策を検討、実施 CO₂削減目標の設定と達成に向けた取り組み実施(エコカー、LED化、太陽光発電導入等) TCFD提言へ賛同表明(P.32参照) 気候変動対応(緩和)商品の開発、提供 工場内環境整備の実施 |
| | | 水資源の保全 | <ul style="list-style-type: none"> 水使用量の削減目標未達による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 削減目標を設定し、取り組み実施 |
| | | 廃棄物の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 産業廃棄物の削減目標未達による信用失墜 廃棄物、リサイクル関連の処理方法等の法令違反による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 削減目標を設定し、取り組み実施 廃棄方法を徹底し法令遵守を励行 |
| 人 | ダイバーシティの推進 | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> 業務関連の人権侵害に伴うレピュテーション、訴訟等による信用低下 ハラスメントによる職場環境の悪化による士気低下 | <ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・デリジェンスの実施 コンプライアンス研修の実施 |
| | | 人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> 業務部門ごとの適正人員不足(採用の遅れ)による業務効率低下 有能な人材の流出等のリスク | <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用および中途採用の促進 人材育成(スキルアップ/採用、定着)のため、体制を強化 |
| | | 安全と健康 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員からの信頼低下 | <ul style="list-style-type: none"> 女性社員の積極的な採用、配属職種の拡大、キャリアアップ研修実施 職能等級制度や人事評価制度の見直しによる若手人材の登用 育児休業制度、テレワークや有給休暇取得推進による働きやすい職場への改善を推進 |
| グループの経営基盤 | コーポレート・ガバナンス | 自然災害・感染症リスク | | (大規模災害リスク参照) |
| | | 地政学リスク | <ul style="list-style-type: none"> 海外進出地におけるテロや暴動、戦争や紛争等の発生、法規制等 | <ul style="list-style-type: none"> 地政学リスクのモニタリング、調査、海外駐在員からの情報収集 |
| | | 経済動向リスク | <ul style="list-style-type: none"> 景気後退に伴う需要減少による業績悪化、為替・金利変動影響、資金調達リスク等 | <ul style="list-style-type: none"> 通貨スワップ、為替予約等のヘッジ対応 資金調達先の分散化 |
| | | 財務・会計・投資等関連リスク | <ul style="list-style-type: none"> 得意先の経営破綻による倒産、事業廃止による不良債権、貸倒損失発生等財務、会計、投資関連等のリスク | <ul style="list-style-type: none"> 与信管理の徹底 |
| コンプライアンス | コーポレート・ガバナンス関連リスク | コーポレート・ガバナンス関連リスク | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制不備による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価アンケート 指名報酬委員会の設置 ボードダイバーシティの取り組み |
| | | 不正・不祥事・法令違反リスク | <ul style="list-style-type: none"> 内部統制未整備による信用失墜 不正・不祥事、法令違反、社内規定違反等による問題発生で信用失墜、法改正等の対応遅れ等の違反 | <ul style="list-style-type: none"> 「コンプライアンス行動規範」を原則とした企業風土の醸成 コンプライアンス研修の実施 内部通報制度の導入 社内監査の徹底による不正会計、不正受注の撲滅 「贈収賄ガイドライン」による不祥事予防の体制強化 |
| | | 交通事故リスク | <ul style="list-style-type: none"> 交通事故の人的被害による業務低下と損害賠償の増大 飲酒運転による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 営業車両への安全装置の装備拡大 アルコールチェック体制の導入 飲酒運転撲滅運動の実施 |
| 情報セキュリティリスク | 情報セキュリティリスク | サイバー攻撃による機会損失と信用失墜および再開コストの増大 | <ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃による機会損失と信用失墜および再開コストの増大 情報漏洩発生による信用失墜 | <ul style="list-style-type: none"> 「情報セキュリティポリシー」に基づく三和グループ情報管理体制によるサイバーセキュリティリスクへの対応 IT-BCPの構築 システム使用制限(特権ID)の徹底 |

ESGマテリアリティに向けた取り組み

TCFD



当社グループは、気候変動への対応が重要な経営課題であると認識していることから、2021年12月にTCFD提言への賛同を表明し、TCFDフレームワークに基づく情報開示に取り組んでいます。

長期ビジョンで定めた環境対応製品の拡充、ESGマテリアリティである「商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献」「脱炭素社会へ向けた取り組み」の推進、CO₂排出量削減目標の達成に向けた施策強化など気候変動関連の施策を推し進め、また情報開示の更なる拡充を図ることで、企業価値の向上に努めていきます。

ガバナンス・リスク管理

気候変動リスクへの対応は、サステナビリティ委員会の重要な課題として位置づけ、基本方針やその他重要方針を定期的に審議し、短期・長期の経営計画に反映させています。また、取締役会に定期的に報告し、取締役会の監督が適切に図れるよう体制を整備しています。

| 取締役会 | 気候変動対応の監督 | 年4回報告 |
|-------------|---|-------|
| サステナビリティ委員会 | 気候変動対応の基本方針策定 気候変動に係る重要事項の策定 議長：三和ホールディングス 代表取締役社長 事務局：コーポレート・コミュニケーション部 | 年4回 |

戦略

三和シャッター工業単体を対象として、IEA(国際エネルギー機関)の2°CシナリオおよびIPCCの4°Cシナリオの2種類を用いて分析を進め、2030年時点のリスクと機会について整理しました。

その結果、いずれにおいても気候変動に対応する多彩な商品ラインアップにより、豊富な事業機会を取り込みながら緩和と適応に貢献できる高いレジリエンスがあることを確認しました。

| 分類 | リスク項目 | 事業に及ぼす影響 | 影響度 | 対応策 | 機会 |
|---------------------|-----------------------|---|-----|---|--|
| 移行リスク 2°Cシナリオを想定 | 炭素税導入、排出目標規制強化 | ●炭素税導入により、工場や事業所で使用する燃料、電気代等のコストが増加 ●事業活動の排出削減移行コストが発生 | 大 | ●再生可能エネルギーの使用 ●省エネルギー、高効率設備への切り替え ●エコカーへの切り替え | ●気候変動の緩和・適応に貢献する商品、サービスの事業拡大 ●防災に貢献する商品、サービスの事業拡大 ●環境配慮、防災に対応した商品開発による競争力の向上 |
| | ZEB、ZEH 省エネ基準等規制強化 | ●基準強化による特定商材の排除 ●代替材や再生材の使用義務化 | 中 | ●ZEB、ZEH向け商品の開発、営業、生産の強化 | |
| | 原材料価格の上昇 | ●炭素税やその他規制による主要材料価格の上昇 | 大 | ●商品、サービスの高付加価値化による収益確保 ●自動努力によるコスト削減および価格への適切な反映 | |
| 物理リスク 4°Cシナリオを想定 | 投資家、消費者の行動変化 | ●情報開示や対策の遅れによるレピュテーションの悪化 ●環境負荷に配慮した消費行動の拡大 | 中 | ●情報開示の充実 ●環境施策の推進 ●気候変動緩和に貢献する技術や商品の開発 | |
| | 異常気象(豪雨・台風・洪水等)の頻発化 | ●自社の被災に伴う営業活動、生産の停止 ●サプライヤーの被災に伴う資材や労務の供給停止 | 大 | ●ハザードマップ等による定期的な確認と浸水リスクへの対応 ●材料・部品の代替調達手段の整備 ●BCP対策の強化 | |
| | 平均気温の上昇 | ●工場、施工現場における健康リスクの増大 ●労働生産性の低下 | 大 | ●工法の見直しやロボットの活用による施工の省力化 | |

指標と目標

事業活動に伴うCO₂の排出量削減と気候変動対応商品の事業拡大を両輪として、それぞれに目標を設定し、気候変動の影響を軽減し、機会を最大化するための取り組みを進めています。

今後も、事業インパクト評価の精度向上などシナリオ分析の検討を継続するとともに、想定されるさまざまなリスクに適切に対応していくことで、中長期的な企業価値の向上につなげていきます。

事業活動に伴うCO₂排出量 (Scope 1+2) 削減目標 (対象範囲：三和シャッター工業)

| | |
|--------|--|
| 2024年度 | 2019年度比10%削減* |
| 2030年度 | 2019年度比30%削減 |
| 2050年度 | 三和グループとして事業活動に伴うCO ₂ 排出量実質ゼロを目指す* |

※ 2022年5月の「三和グローバルビジョン2030 中期経営計画2024」において公表

気候変動対応商品の売上高目標 (対象範囲：連結)

| | |
|--------|-----------------------|
| 2024年度 | 気候変動の緩和に貢献する商品：960億円* |
| | 気候変動の適応に貢献する商品：180億円* |

ESGマテリアリティに向けた取り組み

リスク管理

リスクマネジメントの実行に向けて

当社グループは、業務遂行における事業リスクの把握・分析・評価を実施し、必要な回避策、低減策を講じています。リスクマネジメント推進専任組織として「サステナビリティ委員会」が、当社グループのリスクマネジメントの基本方針、リスクマネジメントに関する計画、施策の進捗状況の報告・審議を行い、また、下部組織の「品質・環境・CSR推進会議」とグループ各社の「CSR推進委員会」が、各社の事業展開に伴って発生するリスクに適切かつ迅速に対応するリスク管理を行っています。



この手順で毎年リスクの棚卸を行い、再評価を実施

2019年度からは、「情報セキュリティ対策会議」を立ち上げ、グローバルな視点から情報セキュリティ体制の構築をスタートさせました。また、グループ各社にてサプライチェーン上のリスクをモニタリングし、お取引先の改善指導に取り組んでいます。2022年度には、サイバー攻撃の情報セキュリティインシデントによる業務の中断を防ぐことを目的に、IT-BCPを策定し運用を開始しました。

新型コロナウイルス感染症への対応では、危機管理対策本部を立ち上げ、グループ各社の情報収集、必要な支援の実施、および勤務形態など全社方針の指示を行いました。

2021年度に半導体不足等による部品調達問題が発生したため、2022年度よりグループ各社にて調達リスクに対する会議体を組織するなど備えを強化しました。

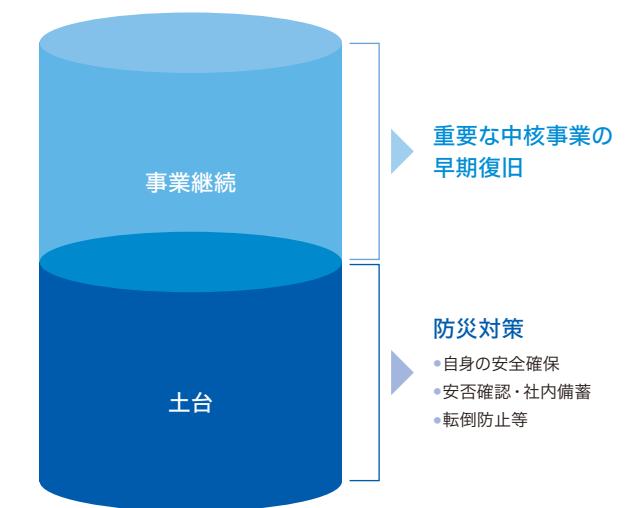
事業継続計画(BCP)の取り組み

基本的な考え方

三和グループにおけるBCPは、従業員の生命や会社の財産を守る防災対策を土台とし、事業の継続と早期回復を目的としています。

BCPの策定には、従業員の安全なくして事業継続はありえないという考えのもと、防災対策の整備にも注力しながら、取り組みを進めてきました。

首都直下型地震が発生した場合のリスクを想定し、中核事業会社の三和シャッター工業をはじめ首都圏に本社を置くグループ各社において、事業継続計画(BCP)を策定しました。



BCPの主な取り組み事項

- 被災後の早期事業再開を目指した、規定、マニュアルの整備
- 水、食料品等の備蓄、設備類の転倒防止措置、従業員の迅速な安否確認を目的としたシステムの導入
- 首都直下型地震発生を想定した、対策本部訓練を毎年実施
- 2社購買体制をはじめとする材料・部品の代替調達手段の整備
- 社内主要システムのサーバーを、震度6強の地震にも耐えうるデータセンターに移設

基本原則・精神

【目的】

- 従業員、施工技術者、社内外注とその家族の身の安全を確保する
- 早期の業務再開をはかり、事業機会逸失を回避し既存顧客を維持する
- 事業所近隣の地域住民と連携し社会に貢献する

【対象とする中核事業】

- シャッター、ドアの供給および修理

使命実現への仕組み ~ESGマテリアリティテーマの関係性~

激しい環境変化の中、企業が持続的に成長していくためには、事業の推進と同時に、社会課題解決への貢献と、時代の変化を先取りする対応力・変革力が求められるようになりました。不確実性の時代の中で、ステークホルダーに支持され、社会に役立つ価値をこれからも創造し続けていくために、当社グループは、3つのESGマテリアリティテーマ「ものづくり」「環境」「人」とそれを支える「グループの経営基盤」から成る11のESGマテリアリティを定め、2030年のありたい姿の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

3つのESGマテリアリティテーマである「ものづくり」「環境」「人」は、右図のように相互に作用し、有機的に結びついていると考えています。

- 1 建物開口部の気密性と空調効率を高め省エネルギーに寄与することでCO₂の排出を抑制する商品やサービスで世界中で展開し、環境負荷の低減に貢献しています。
- 2 地球環境保全という課題(ニーズ)と、当社の技術力(シーズ)を組み合わせ、気候変動対応への貢献と収益力向上を目指します。
- 3 まちや暮らしの安全・安心に貢献できる商品、サービスを社会に提供することを通じて、従業員が仕事への誇りや達成感を持つことができます。
- 4 従業員一人ひとりが持つノウハウ、技術・開発力が、事業推進の原動力であり、価値創造の原点です。

これらの3テーマが相互に作用し、当社グループの成長を牽引することで、持続的な企業価値を向上させるとともに、当社の使命である安全・安心・快適を実現することで、企業としての責任を果たしていきます。



ものづくり

～事業を通じた社会課題の解決～



| ESGマテリアリティ | 目標 (KPI) | 2022年度の実績・進捗 | 今後の課題 |
|------------------------|-----------------------------------|--|---|
| 商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献 | 気候変動の緩和に貢献する商品売上高: 960億円 (2024年度) | 869億円 | <ul style="list-style-type: none"> 多様化するニーズに応える商品の更なる開発と拡販 環境貢献の定量化 |
| | 気候変動の適応に貢献する商品売上高: 180億円 (2024年度) | 166億円 | |
| | 防災に貢献する商品売上高: 810億円 (2024年度) | 675億円 | |
| | メンテナンス・サービス事業売上高: 760億円 (2024年度) | 742億円 | |
| 品質の確保・向上 | 各社の品質方針に沿った品質目標の達成 | <ul style="list-style-type: none"> システム監視による傾向苦情の早期検出および原因追究の実施 出荷時、現地受入時の製品確認強化 コネクタ等への施工性改善 | <ul style="list-style-type: none"> 開発時や仕様変更時のリスクアセスメントの継続実施 迅速な原因追究と根本的な対策の継続実施 |

商品、サービスを通じた気候変動・防災への貢献

基本的な考え方

持続可能でレジリエントな社会の構築に、当社グループのシャッター、ドア、間仕切などの“防ぎ、守り、区切る”商品、サービスを通じたものづくりが貢献できる領域は広く、取り組むべき課題も拡大していると考えています。

当社グループは、気候変動問題に対して“緩和”と“適応”の2つのアプローチから商品を開発、提供していくことがニーズ変化へ

の対応と市場創出につながり、火災や地震などのさまざまな災害に対して当社の商品やサービスによる課題解決を図ることが、サステナブルで住み続けられるまちの実現に貢献すると考えています。そして、メーカーとして最重要である安定した品質の確保・向上に加え、たゆまぬ研究開発を通じて、社会課題の解決と持続的な成長の両立を目指します。

気候変動の“緩和”と“適応”に貢献する商品

世界的なエネルギー価格の上昇

温室効果ガス排出抑制への対応

速い開閉速度で工場や倉庫の空調効率を向上させる高速シートシャッターや、搬入口でトラックの荷台との高さを合わせ空気の流入を抑制するドックレベラー等により、地球温暖化の進行を食い止める“緩和”に貢献します。

高速シートシャッター ドックレベラー

NEW

2022年9月にNFグループで発売されたエポリユーションプレミアムセクショナルガレージドアは、熱縁切りによる優れた断熱性能を持つガレージドアです。

高断熱セクショナルドア

浸水被害に備える防水商品や、風害リスクを軽減する高強度シャッター、ODCではハリケーンに対応する耐風窓商品等により、気候変動の影響を低減させる“適応”に貢献します。

防水シャッター 耐風窓商品

NEW

2023年5月に三和シャッター工業で発売された耐風ガードLSは、耐風圧性能800Paを確保した耐風形軽量シャッターです。

耐風形軽量シャッター

防災に貢献する商品

火災

地震

停電

火災の延焼防止や安全な区画形成に貢献する防火シャッターや防火ドア、地震による被害を低減する耐震商品、さまざまな自然災害と切り離せない停電時に対応する商品などの提供により、まちや暮らしの安全・安心に貢献しています。

水平スライド式防火ドア (ODC)

耐震仕様の内廊下用玄関引き戸

シャッター開放用電源供給システム「Eコネクト」

保守点検や修理等のメンテナンス・サービスを通じて、社会インフラとしての防災機能の維持と住み続けられるまちの実現に貢献しています。

防火設備の定期検査報告制度

品質の確保・向上

基本的な考え方

メーカーとして最大の責務である品質安全を追求するため、開発から販売、製造、施工、メンテナンス・サービスに至るすべてのプロセスにおいて、品質・安全性の向上に努めています。グローバルで多様な商品群を擁する当社グループでは事業特性や取り扱い商品が一律ではないため、国内においては製品事故件数、苦情件数・損失金額を品質指標として、海外においてはクレーム費用売上高比率を品質指標として、具体的な施策を推進し、改善を図っています。

2009年3月に竣工した三和グループ性能試験センターでは、グループの製品や国内外の調達品について試験を実施し、品質・性能・安全性、製造技術の評価を行っています。試験所の試験品質管理および技術的能力に関する要求事項を定めた国際規格である「ISO/IEC17025」の試験所認定を取得しており、試験結果の信頼性を担保できる仕組みを有しています。



三和グループ 性能試験センター

主な取り組み

2022年10月、お客さまの多様なニーズに応えるため、遮音試験棟を新設し、JISで規定されている遮音の最高性能のT-4等級(40dB遮音)を超えるT-7相当(55dB遮音)の測定が可能な音響実験室を設置しました。試験棟建屋には、遮音性の高い外壁材、開口部には当社製の防音シャッターを採用するなど防音対策を徹底し、高精度な測定が行える静かな環境を整備しました。2023年4月に発売した高遮音ドア「防音ガード」は、この実験室において遮音試験を行い、開発されました。「防音ガード」は2023年8月、「第17回キッズデザイン賞～こどもたちの安全、安心に貢献するデザイン部門」(主催:特定非営利活動法人キッズデザイン協議会、後援:経済産業省・内閣府・消費者庁・こども家庭庁)を受賞しました。



遮音試験棟建屋



防音ガード

ESGマテリアリティに向けた取り組み

環境

～持続可能な地球環境の実現～



| ESGマテリアリティ | 目標(KPI) | 2022年度の実績・進捗 | 今後の課題 |
|---------------|---|-----------------|--|
| 脱炭素社会へ向けた取り組み | CO ₂ 排出量(Scope1+2)の削減: 2019年度比 10%削減(2024年度) 2019年度比 30%削減(2030年度) | 2019年度比 6.6%削減 | <ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの更なる活用 エコカー切り替えの推進 |
| 水資源の保全 | 水使用量原単位(工場・事務所)の削減: 2020年度比 10%削減(2030年度) | 2020年度比 6.3%削減 | <ul style="list-style-type: none"> 節水の推進 設備更新 |
| 廃棄物の削減 | 廃棄物排出原単位(工場・事務所)の削減: 2020年度比 10%削減(2030年度) | 2020年度比 26.1%削減 | <ul style="list-style-type: none"> 分別、リサイクルの更なる徹底 設備更新 |

基本的な考え方

世界27の国と地域において事業を営む当社グループにとって、エネルギー、水、その他天然資源の安定供給への懸念などが当社グループの事業基盤へのリスクであることを認識するとともに、自らの事業活動が地球環境に与える影響軽減のための対策を講じることは極めて重要な使命であると考えています。CO₂排出量、水使用量、廃棄物排出量の削減を通じて環境負荷低減への取り組みを進めるとともに、情報開示の拡充を進めることで、中長期的な企業価値の向上へつなげていきます。

主な取り組み

脱炭素社会へ向けた取り組み

当社グループは2022年5月発表の「三和グローバルビジョン2030 中期経営計画2024」において、2050年へ向けた「事業活動に伴うCO₂排出量実質ゼロを目指す”カーボンニュートラル実現”の方針を定め、さまざまな取り組みを進めています。

エネルギー消費のうち大部分を占める電力消費に伴うCO₂排出量の削減のため、工場の設備更新、LED化の推進、太陽光発電設備の導入を進めています。

日本では、三和シャッター工業の九州工場敷地内に太陽光パネルを設置し、2023年7月より稼働を開始しました。パネルの総



三和シャッター工業九州工場の太陽光発電設備



NFスキパノ(イタリア)の太陽光発電設備

面積は7,016m²で、2021年12月に太田ドア工場物流棟の屋根に設置したパネルの約2倍の大きさです。

また、欧州では、2023年4月にNF UK(イギリス)とNFスキパノ(イタリア)、2023年5月にはNFアルザル(スペイン)に、アジアでは、2023年6月に上海宝産三和(中国)の工場屋根に太陽光発電設備を導入しました。



上海宝産三和(中国)の太陽光発電設備

水資源の保全

三和シャッター工業では、2030年度に向けた水使用量原単位削減目標の達成へ向け、塗装設備の水循環システムやタンクの冷却水を循環させるチラー設備の有効活用、キラー剤投入による塗装ブースの水廃棄の低減などに取り組んでいます。

また、従業員有志による寄付活動等を行う「三和グループ社会貢献倶楽部」では、海洋ごみ問題の解決に取り組む一般社団法人JEANに2012年度より継続的に寄付を実施しています。



廃棄物の削減

三和シャッター工業では、2030年度に向けた廃棄物排出原単位削減目標の達成へ向け、分別・リサイクルの徹底、塗料カス削減、木パレット再利用などに取り組んでいます。

また、廃プラスチック類の排出削減への取り組みとして、原単位削減に対する目標値を設定し、分別の徹底と従業員教育の実施を行っています。

ESGマテリアリティに向けた取り組み

人

～働きやすさとやりがいの追求～



| ESGマテリアリティ | 目標(KPI) | 2022年度の実績・進捗 | 今後の課題 |
|------------|--|----------------------------------|--|
| 人権の尊重 | 人権デュー・デリジェンスの実施(2024年度) | 検討中 | <ul style="list-style-type: none"> 事業やサプライチェーンにおける人権リスク調査 |
| 人材育成 | Eラーニング(英語)受講者数:200人(2024年度) 通信教育受講者数:1,000人(2024年度) | 169人 693人 | <ul style="list-style-type: none"> デジタル化、ダイバーシティへ対応するための教育実施 |
| ダイバーシティの推進 | 女性従業員比率:20%(2030年度) 女性管理職比率:15%(2030年度) 男性育児休業取得率:50%(2030年度) | 19.8% 13.9% 17.3% | <ul style="list-style-type: none"> 女性育成計画および研修の実施 男性育児休業の周知と取得推進 |
| 安全と健康 | 肥満率(BMI25以上):30%(2030年度) 喫煙率:25%(2030年度) 精密検査(再検査含む)受診率:60%(2030年度) 有給休暇取得率:55%(2030年度) | 34.1% 29.8% 26.7% 50.6% | <ul style="list-style-type: none"> 健康指導強化と支援活動の継続 |

基本的な考え方

当社グループの商品がまちや暮らしを支え、動く建材としての機能を発揮するためには、従業員、協力会社社員・施工技術者など多数のリソースを必要とします。“人”は競争力の源泉であり、最も重要な経営資源であると考え、人権や多様性の尊重、企業存続の基盤である安全衛生への取り組み、新しい価値を創造するための人材育成への取り組みにより、企業価値の持続的な向上を図ります。

主な取り組み

人権の尊重

人権デュー・デリジェンスの実施について検討を進めています。今後は、人権方針の策定や当社グループの業界や展開地域特有の人権リスクを調査し、適切な対処のための行動を実施していく予定です。

安全と健康

当社グループの従業員においては、体格指数(BMI)が25.0以上の肥満者の割合と、習慣的に喫煙している者の割合が全国平均より高いという健康課題があり、生活習慣病リスクと関連のあるこれらの“肥満率”と“喫煙率”を低減させることを目的に、2022年5月に2030年度へ向けたKPIを設定し、さまざまな取り組みを進めています。

肥満率の低減への取り組みとしては、特定保健指導受診率・精密検査受診率の向上に向けた積極的な受診勧奨、健康保険組合主催のウォーキングキャンペーン等を実施しました。

喫煙率低減への取り組みとしては、禁煙希望者へのニコチンパッチ貼付による禁煙サポートプログラムの実施や禁煙成功談の

社内共有等を実施しました。

また、2019年度より毎年7月を「三和グループ健康月間」として定め、従業員一人ひとりが心身ともに健康になるためのさまざまな取り組みを実施しています。

人材育成

当社グループの成長を牽引する人材を確保し、教育により一人ひとりの価値を引き出すことで組織のパフォーマンスを最大化するため、スキルマップに応じた営業員向け研修などの目的別教育、戦略的に組織人材を育てる階層別教育などを組み合わせて実施しています。2022年度には新しく「管理職マネジメント力強化研修」「次世代リーダー研修」「キャリアアップ研修(女性社員向け)」に加えて、ITリテラシーに関するEラーニングと集合研修を実施しました。

▶「人材戦略」に関する特集はP.16～17参照。

ダイバーシティの推進

多様化するニーズに対応し市場の競争力を高めていくために、女性従業員の活用を法定を超えた育児短時間勤務制度(小学校6年生まで)やテレワークなどの制度面と、風通しの良い働きやすい職場環境など風土面の両輪で推進しています。また、2023年4月の新入社員研修では、LGBTQの普及啓発やキャリア支援を実施している認定NPO法人を招き、講演会を実施し、LGBTQに関する基礎知識や職場で取り組む意義等について学びました。



新入社員研修での講演会の様子

代表取締役社長
執行役員社長

高山 靖司

独立社外取締役

石村 弘子

三和ホールディングスは実効性あるガバナンス体制の構築と適切な運用を、企業発展の前提条件と捉えています。企業統治の中核である取締役会の審議状況やダイバーシティの取り組み、今後に向けて対処すべき課題など、多様なテーマについて、代表取締役社長・高山靖司と社外取締役・石村弘子が語り合いました。

社外取締役就任1年を振り返って

高山 石村さんには日頃より三和ホールディングスの意思決定や業務執行に関して貴重な助言をいただき、深く感謝しています。本日は当社のガバナンスや経営戦略について、忌憚らないご意見を伺えればと思っています。よろしくお願ひします。

石村 こちらこそ、よろしくお願ひします。私が三和ホールディングスの取締役に就任して約1年が経過しました。就任までは、シャッター業界のトップ企業というイメージしかありませんでしたが、社外取締役として多くの役職員と接し、あら

ためて成熟度の高い会社、組織だと感じています。「愛情・信頼・勤労」という3つの基本精神が組織にしっかりと根づいていて、従業員一人ひとりが誠実に、真摯に仕事と向き合っている。それが当社の美点であり、同時に成長への原動力だと考えています。

高山 石村さんを社外取締役としてお招きして以来、当社の取締役会是一段と良い雰囲気になってきた印象があります。もともと、積極的に発言される方が多いこともあって、取締役会では活発な議論が交わされていましたが、石村さんが参画されたことで場の空気も変わったように感じています。実際、議事進行が更に円滑になっていると思います。メンバーの一体感が高まり、審議内容がより実効性あるものになったのではないのでしょうか。

石村 高山社長には、工場見学や研修など、三和グループをより深く知るための機会を数多く与えていただき感謝しています。また、取締役会の開催時だけでなく、さまざまな局面で当社の経営状態や戦略・施策に関する最新情報を提供・共有いただいています。社外取締役と社内取締役、執行役員

との緊密な関係が、当社のガバナンスをより実効性あるものになっていると言えるのではないのでしょうか。

社外取締役が果たすべき役割と使命

高山 石村さんは1991年にシンコム・システムズ・ジャパンに入社され、2008年以降は代表取締役として同社の経営を指揮されました。そのご経験の中で培ってこられたITや企業経営に関する豊富な知識や知見は、当社にとっても大きな財産となっています。女性取締役ということで会社の内外から注目されていますが、私は女性目線のアドバイスのほかに、石村さんのこれまでのご経験を当社の経営に役立てていただけることをありがたく感じています。

石村 私は外資企業の日本法人で経営幹部や代表取締役を務めてきましたが、経営体制の整備や事業の推進に専念していると、ともすれば経済社会の構造変化など、外部の動きに対して疎くなる恐れがあることを実感してきました。企業が持続的な成長を実現するためには、外部環境の変化や中長期的な社会トレンドを正確に把握し、即応していくことが欠かせません。私たち社外取締役の使命は、鳥瞰的な視点で経営判断や業務執行を監督し、適切な助言を行うことだと考えています。

高山 一般的に、社外取締役の第一の役割は、経営に対して適切なモニタリングを行うことと言えるでしょう。しかし、私が石村さんをはじめ社外取締役の皆さんに期待しているのは、モニタリング機能に加えて意思決定と業務執行に関して外部視点に立った助言をいただくことです。牽制や監視を「守りのガバナンス」とするならば、経営に対するアドバイスは「攻めのガバナンス」の基礎要件と言えるかもしれません。企業の健全な発展には守りと攻めの両方が必要ですが、私はアドバイザーボードとしての社外取締役の役割にも大いに期待しています。

企業運営におけるダイバーシティの重要性

石村 ダイバーシティというと、日本では女性の活躍支援にばかり注目が集まりますが、本来は、国籍、性別、年齢、障がいの有無、宗教・信条等を包含した幅広い概念です。私が31年間籍を置いた米国企業では、これらの差異に基づいて対話

をすることが禁じられていました。コミュニケーションのベースは経験値と知識、そしてスキルです。何を学んできたか、何ができるのかが当人の外形的な属性以上に重視されます。その点で、当社に限らず、多くの日本企業はダイバーシティにおいて後れをとっていると言えるでしょう。

高山 従業員の評価や処遇においても、国籍、性別、年齢などに依拠しない公正な取り扱いが強く求められています。従業員一人ひとりの能力や関心事項に基づく処遇を行う方法として、ジョブ型の採用や配属を推進している企業も散見されます。このような専門的な人材育成も大切だとは思いますが、さまざまな部署・仕事を体験させることで管理職としてのスキルを身につけてもらうメンバーシップ型雇用も大切だと私は考えています。多様な業務に従事し、多くの人と接することでダイバーシティの認識も一段と深まっていくはずだと

石村 確かに、学生時代にダイバーシティやインクルージョンの理念を学んでこなかった従業員が現代社会の要請する良識ある社会人に成長するためには、部門や職種の枠を超えて多くの個性と出会い、関係を深めていくことが不可欠だと感じています。一方、日本の企業社会でもリモートワークやジョブシェアなど、従来になかった新たな就労スタイルが浸透してきました。多様な働き方を会社として支援し促進するには、業務遂行の行動指針となるジョブディスクリプションを策定し、新卒者を含む全従業員に周知していくことも必要でしょう。

高山 石村さんが指摘されたとおり、自身の従事する業務の範囲を超えて、他部署の仕事や役割に関心を持つことは、従業員個人の成長を促すだけでなく、部門間の連携強化にも寄与するものと感じています。このような健全な好奇心が、国籍、性別、年齢などの外形的な属性にとらわれない公正で開かれた企業風土を創っていくのではないのでしょうか。

石村 今高山社長がおっしゃった公正で開かれた企業風土こそ、三和グループの最大の強みだと私は考えています。例えば、品質管理や業務管理の継続的な改善手法としてPDCAサイクルがありますが、このサイクルをうまく機能させるためには、明確な定量目標の設定や、部門の枠にとらわれない緊密な人的連携など多くの条件が満たされなければなりません。その点、三和グループには、社員の英知を結集して課題解決に取り組む関連な企業文化があり、そうした文化や風土がPDCAの実効性を高めているように思います。



三和グループの更なる発展を目指して

石村 三和グループは67年を超える歴史の中で豊かな技術資産や知見、スキルと人間性を兼ね備えた人材など売上高や市場シェアなどの数値で表せない強みを培ってきました。そうした眼に見えないものが、当社のサステナビリティを支える本源的な優位性だと感じています。社長をはじめとする執行役員も、グループ社員も、お客さまに安全・安心・快適をお届けするという使命感を持ち、市場に新風を吹き込む商品・サービスの開発・製造・販売そしてメンテナンスに取り組んでいます。私も社外取締役として当社の経営陣に適切な助言を行い、ガバナンスの高度化とグループの持続的な成長に貢献していきたいと決意しています。

高山 多数の子会社・関連会社を擁する企業グループの運営には、遠心力と求心力の両方が必要です。グループ各社がそれぞれの事業環境に応じて自律的に成長戦略を実行していく遠心力と、持株会社が各社の戦略・施策を全体最適の視点で総合的に管理し、グループ全体の企業価値向上を図る求心力、この相反するテーマを統括していくことが代表取締役社長である私の責務であると受け止めています。石村さんが参画されて、当社の取締役会は一段と活性化され、案件の審議や意思決定はより実りあるものとなりました。今後も女性取締役として、ITの専門家として、そして見識豊かな実業人として、三和グループの更なる発展にお力添えをいただきたいと希望しています。本日はありがとうございました。

社経験を有しており、社外の客観的な視点を意思決定に反映できている点は当社のガバナンスが持つ優位性だと捉えています。ただ、的確な意思決定には、当社事業の現況と課題に精通した現場の声を戦略や施策に反映していくことが欠かせません。現場感覚に基づく経営判断が今後ますます重要性を増していくのではないかと感じています。

石村 当社の取締役会には、法曹界や実業界で経験を積んでこられた多彩な人材が取締役として参画しています。経済社会の構造変化や多様なトレンドを踏まえた多角的な見解が意思決定に活かされていることは、当社ガバナンスの大きな強みだと考えています。ただ、高山社長も指摘されたように、戦略・施策の妥当性を確保するには、当社の実状に即した実践的な経営判断が不可欠です。その意味で私たち社外取締役は、経営の牽制機能と同等以上に、外部意見を意思決定に取り入れるための助言機能を十分に果たしていくことが重要だとあらためて感じています。

高山 昨今、日本でも社外取締役の起用を積極化する企業が増えていますが、社外取締役の牽制・助言機能が十分に機能せず、取締役会が執行役の経営判断を追認する場になっているケースも散見されます。議題に上がった案件だけでなく、経営の在り方や業界の今後について幅広い意見交換が行われる貴重な対話の場にしていくことが必要です。

石村 事業環境が激変する中、三和グループが厳しいグローバル競争を勝ち抜くには、従来の延長線上で成長シナリオを描くのではなく、経営と事業における革新的な取り組みを通じて非連続的な飛躍を図ることが大切です。最新のデジタル技術を駆使して業務や生産活動の効率化を図ると同時に、当社の将来を担う人材の輩出に力を注ぎ、スマートファクトリーを基盤とする次代のものづくりを追求していくことが当社グループの最大のテーマではないでしょうか。私も取締役会において、中長期的な企業価値の向上を見据えた助言を行っていきたく思います。

高山 三和グループを取り巻く事業環境は、国内・国外とも概ね堅調に推移しています。そうした中で当社が更なる成長を実現していくためには、人材の確保と育成、需要増大に対応する安定した供給体制の構築、各種システムの高度化など実効性ある戦略を策定し、確実に遂行していくことが欠かせません。社員の総力をあげて「三和グローバルビジョン2030」で掲げた企業像の具現化を目指していきます。

いて、企業の永続性に注目すると、世界には100年以上の歴史を持つ企業が約7万社以上あって、その半数を日本企業が占めています。つまり日本企業の多くは昔から自社のサステナビリティに寄与する取り組みを本業を通じて積極的に推進してきました。私たちはもっと自信を持って、もっと自然体で企業の在り方を追求していいのではないのでしょうか。

石村 日本企業の多くはかねてより、欧米型の株主重視経営ではなく、お客さま、お取引先、社員などさまざまなステークホルダーに配慮した経営を実践してきました。だからこそ多くの100年企業が存在するのでしょう。企業が存続するには、ステークホルダーと緊密な信頼関係を構築・強化していくことが不可欠です。社外取締役が経営の監督・助言機能を十分に発揮するとともに、ウェブサイトや各種紙媒体、SNS等を駆使して迅速かつ的確な情報発信を行い、ステークホルダーの皆さまの理解と共感を喚起することがサステナビリティの観点からもますます重要になるでしょう。

高山 どうやって企業の永続性を担保していくか。大切なことは長期的なビジョンからバックキャストして、今取り組むべき課題や戦略を明確化し着実に遂行していくこと、長期的成長の原動力となる人的資本の拡充を図ること、そして生産プロセスにおける環境負荷の低減と商品・サービスを通じた環境貢献により、経営と事業の基底をなす自然環境の保全に努めることです。もちろん企業が永続的に発展するためには、他社との差別化を図り、市場におけるプレゼンスを高めていくことが欠かせません。経営陣のみならず従業員一人ひとりがサステナビリティの意味を今一度、再認識し、その実現に向けて努力を重ねていくことが必要です。

石村 私の専門であるDXについてお話しすると、ITやデジタル技術の活用なくして、日本企業はグローバル市場での厳しい競争に打ち勝つことはできません。人材力とDXで製造業の生命線であるイノベーションを絶えず創出していくことが企業の持続可能性の核心だと考えています。

当社ガバナンス体制の優位性と中長期的な成長戦略

高山 三和ホールディングスの取締役会は社内取締役6名と社外取締役4名で構成されていますが、社内取締役も全員、他

高山 女性の活躍支援に関していうと、2022年11月、当社グループの女性社員を対象としたキャリアアップ研修において、石村さんに自身のご経験やご見解についてお話しいただいたことも、当社のダイバーシティを更に加速していくための良い契機となりました。三和グループには男性中心の価値観がまだまだ多く残存していると認識していますが、石村さんの存在が、そうした企業体質を変えていく起爆剤になることを期待しています。

石村 日本の企業社会はまだまだ堅固なヒエラルキーを組織の形成と運営の基本原則としています。しかし、各企業とも厳格な命令系統がときに迅速な意思決定と業務執行の阻害要因となることを承知していますので、日本企業も今後は徐々にネットワーク型に移行していくのではないのでしょうか。仕事をするという事は、他の多くの人たちと協働する、つまり自分の周囲にネットワークを構築するということです。その点、地域社会や交友範囲において密接な人間関係をつくることに長けている女性が活躍できる余地が大きいとも感じています。前述の講話では、そうした想いと女性社員に対する期待を込めて、お話しさせていただきました。

サステナブルな企業グループの創造に向けて

高山 サステナビリティとは、地球環境や経済社会の持続可能性という概念であることは当然ですが、企業経営の立場にお



ESGマテリアリティに向けた取り組み

役員一覧

取締役



代表取締役社長 執行役員社長

高山 靖司

| | |
|------------|----------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 157,317株 |

選任理由
生命保険会社や証券会社を経て、2006年に当社に入社。以来、構造改革推進部長を歴任するなど当社グループ全体にわたり幅広く経営改革を推進しました。また、2017年に社長に就任して以降は、国内外を含めグローバルグループ経営の推進を行い、グローバル・メジャーとしての礎を築きました。これまでの豊富な経験と実績を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



取締役相談役

高山 俊隆

| | |
|------------|------------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 1,846,290株 |

選任理由
1972年に取締役に就任して以来、ドア事業やメンテナンス・サービス事業などの多角化を推進し、当社の国内におけるプレゼンスを高めることに大きく貢献しました。また、業界他社に先駆け、海外への事業展開を推進し、当社グループのグローバル化に大きく寄与しました。これまでの建材事業分野における豊富な経験と識見および実績を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



取締役常務執行役員
経営企画部門担当

山崎 弘之

| | |
|------------|---------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 20,035株 |

選任理由
商社やシステム開発会社などで要職を歴任し、2017年に当社に入社しました。当社では、これまでの豊富な経験と識見のもとに経営戦略、グローバル人事戦略を推進するとともに、リスクマネジメントの強化を行うなど、攻守にわたり当社グループの成長に貢献しています。これまでの経験と識見を踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



独立社外取締役

石村 弘子

| | |
|------------|-------|
| 取締役会出席率 | 100%* |
| 所有する当社の株式数 | 一株 |

選任理由
株式会社三菱銀行に入行後、1991年からシノコム・システムズ・ジャパン株式会社に入社され、マーケティングマネジャー、マネージングディレクター、代表取締役等の要職を歴任されました。当社における業務執行を通じて、ITやデジタル技術などを活用したビジネス課題の解決などに関する深い知見を有しているとともに、会社経営者としての豊富な経験も有しています。これらの深い知見と豊富な経験を活かして、当社の取締役の業務執行に対する監督・助言をいただくことを期待しています。
※ 2022年6月23日就任以降に開催されたすべての取締役会に出席しています



取締役(監査等委員)

在間 貞行

| | |
|------------|---------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 監査等委員会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 24,600株 |

選任理由
当社の経理部長および中核事業会社である三和シャッター工業株式会社の経理部長、常務執行役員などを歴任した後、2015年に当社の監査役、2016年に監査等委員である取締役に就任しました。長年にわたる経理、財務業務の経験とリスク・コンプライアンスに関する深い知見を有しています。これらの豊富な経験と知見に基づき的確な意見や助言を行っており、引き続き監査等委員である取締役に適任と判断しました。



独立社外取締役(監査等委員)

米澤 常克

| | |
|-------------|------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 監査等委員会出席率 | 100% |
| 指名・報酬委員会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 一株 |

選任理由
伊藤忠商事株式会社の簿板第一部長、大洋州総支配人等を歴任後、同社グループの伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社の代表取締役を務められました。その後、2015年に当社の社外監査役、2016年に監査等委員である取締役に就任されました。当社では、国内外における企業経営者としての経験と経営や経済に関する深い知見に基づく意見や助言を的確に行っていたいただいているとともに、指名・報酬委員会の委員としても公明正大な意見をいただいています。これらの経験と知見を活かして、引き続き当社の業務執行を適切に監督していただくことを期待しています。



取締役常務執行役員
グローバル事業部門担当

道場 敏明

| | |
|------------|---------|
| 取締役会出席率 | 100%* |
| 所有する当社の株式数 | 11,341株 |

選任理由
商社や外資系企業にて要職を歴任し、2014年に当社に入社しました。当社では主に米州事業に携わり、米子会社の売上高の伸長および利益率改善に大きく寄与しました。2022年度からグローバル事業部門担当として米州のほか欧州、アジアにおける事業戦略を推進し、当社のグローバル事業の成長に貢献しました。これまでの経験と実績を踏まえ、取締役として適任と判断しました。
※ 2022年6月23日就任以降に開催されたすべての取締役会に出席しています



取締役(非常勤)

高山 盟司

| | |
|------------|---------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 96,438株 |

選任理由
当社グループの中核事業会社である三和シャッター工業で営業推進部長やビル建材事業本部長などの要職を歴任し、2017年に当社の代表取締役社長に就任しました。建設分野および建材業界における経験と知識に基づき、国内事業を牽引し当社グループの発展に寄与しました。これまでの経験と強いリーダーシップを踏まえ、引き続き取締役として適任と判断しました。



独立社外取締役

横田 正伸

| | |
|-------------|--------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 指名・報酬委員会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 5,400株 |

選任理由
株式会社日本能率協会コンサルティングにおいて、長年にわたりコンサルタントとして、経営戦略、生産・ものづくり、人材開発などについて改善や改革に関する助言・指導を行っていました。2020年に当社の社外取締役に就任され、これまでのコンサルタント経験と海外子会社における社長経験等に基づき、経営全般に関する助言・提言をいただいているとともに、指名・報酬委員会の委員としても公明正大な意見をいただいています。これらの豊富な経験と知見を活かして、引き続き当社の取締役の職務執行に対する監督・助言をいただくことを期待しています。



独立社外取締役(監査等委員)

五木田 彬

| | |
|-------------|------|
| 取締役会出席率 | 100% |
| 監査等委員会出席率 | 100% |
| 指名・報酬委員会出席率 | 100% |
| 所有する当社の株式数 | 一株 |

選任理由
東京地方検察庁および大阪地方検察庁の特別捜査部検事を歴任後、1988年に弁護士登録をされ、1994年から弁護士法人五木田・三浦法律事務所の弁護士として幅広い分野で活動されています。2016年に当社の監査等委員である取締役に就任されました。当社では、法律の専門家としての深い知見に基づき、当社のガバナンスやリスクマネジメントに関する的確な意見や助言をいただいているとともに、指名・報酬委員会の委員としても公明正大な意見をいただいています。同氏は社外取締役のほかに会社経営に関与したことはありませんが、上記のような経験と知見を活かして、引き続き当社の業務執行を適切に監督していただくことを期待しています。

執行役員

執行役員

新子 雅之

経営企画部門
コーポレートコミュニケーション部長

執行役員

藤井 克巳

経営企画部門
経営企画部長

取締役会スキルマトリックス

| | 氏名 | 企業経営・ガバナンス | 業界知識・業界経験 | グローバル経験 | 営業マーケティング | 製造・技術・開発・品質 | ITデジタル | 財務・会計金融 | 人事・労務・人材開発 | 法務・リスクマネジメント・コンプライアンス |
|---------------------|-------|------------|-----------|---------|-----------|-------------|--------|---------|------------|-----------------------|
| 取締役(監査等委員である取締役を除く) | 高山 靖司 | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ |
| | 高山 俊隆 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ |
| | 山崎 弘之 | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ |
| | 道場 敏明 | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | |
| | 高山 盟司 | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| 監査等委員である取締役 | 横田 正伸 | ○ | | ○ | | ○ | | | | ○ |
| | 石村 弘子 | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | | |
| | 在間 貞行 | ○ | ○ | | | | | | ○ | ○ |
| | 米澤 常克 | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ |
| | 五木田 彬 | ○ | | | | | | | | ○ |

(注) 上表は取締役が有するすべての能力・見識・経験等を表すものではありません。

グループの経営基盤

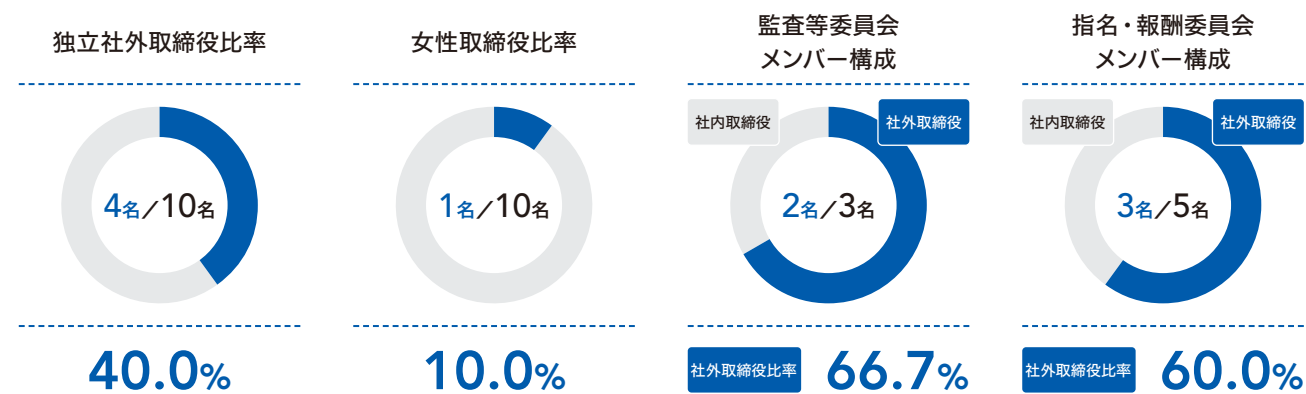
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

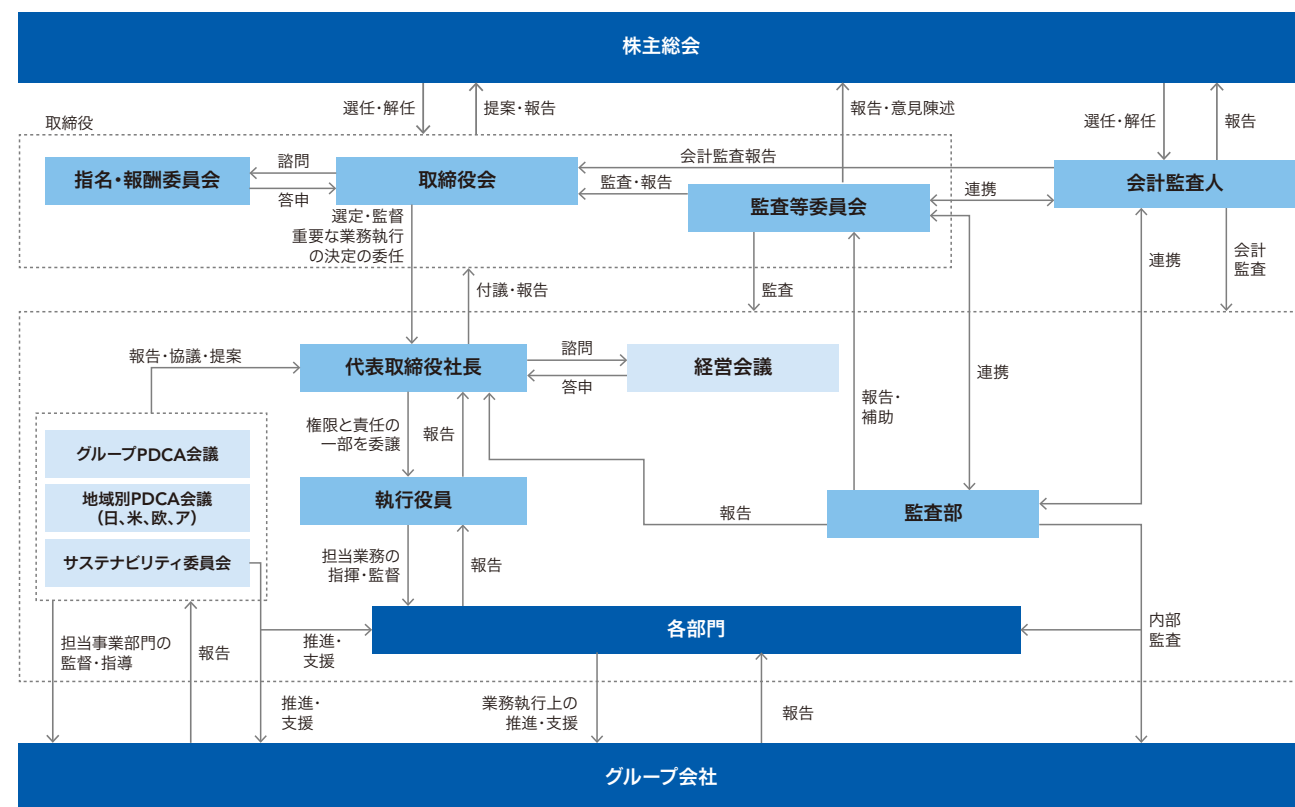
当社は、日本、米州、欧州、アジアの27の国と地域において事業を展開する「動く建材」のグローバルカンパニーとして、当社の「使命」「経営理念」「行動指針」および「コンプライアンス行動規範」のもと、誠実かつ公正な事業活動を通じて事業成長を果し、「業績の信用」「経営基盤の信用」の「二つの信用」の確立を目指します。そして、継続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的発展へ貢献していきます。その基盤としてコーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題と位置づけています。

コーポレート・ガバナンス体制

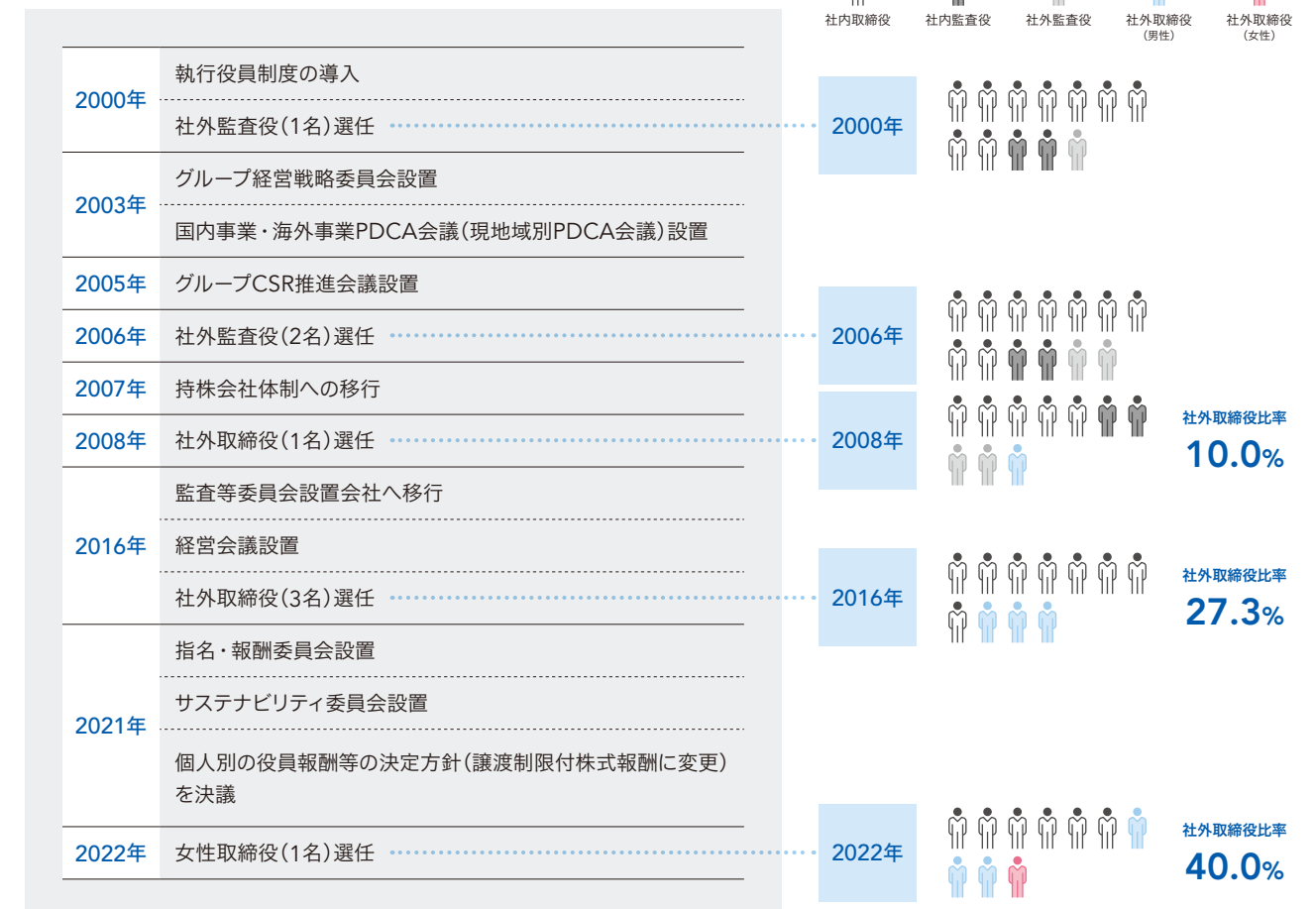
当社の業務執行、監督機能等の充実にに向けた具体的施策等の内容は以下のとおりです。この体制をとることにより、業務の適正を確保するための体制が確立し、コーポレート・ガバナンスの充実が図れるものと考えています。



三和グループのコーポレート・ガバナンス体制



ガバナンス強化の変遷



取締役会の実効性について

当社は2017年度末から、取締役会の実効性に関するアンケートを年1回実施しています。2022年度は、2023年3月開催の取締役会終了後に実施し、全取締役より回答を得て、続く2023年度最初の取締役会にて、その回答結果に基づく実効性に関する分析・評価を全取締役で行いました。その結果、課題はあるものの、現状、当社の取締役会は有効に機能していると評価しました。今後も継続して改善を行い、取締役会の実効性向上を図っていきます。

| | |
|------------------|---|
| 評価できる内容 | 知識・経験・能力面がバランス良く構成されており、取締役が各々のスキルに応じ活発な議論を行っている。 |
| 改善すべきポイント | 取締役会議題に関する理解を社外取締役により深めてもらうための情報提供の向上。 |
| その他の自由意見 | 取締役や執行役員との情報共有はなされているものの、さらなる連携の必要性に関する意見があった。 |

株式保有ガイドライン

当社は、2023年4月1日付、当社の取締役(社外取締役、非常勤取締役および監査等委員である取締役を除く。)の自社株保有を促進させることにより、取締役が株価変動によるメリットとリスクを株主と共有するとともに、取締役の業績向上に対する意欲を一層高めることを目的として以下のとおり株式保有ガイドラインを制定しました。

| ガイドライン |
|---------------------------------------|
| 各取締役は以下の基準額に応じた自社株式を保有することに努めることとします。 |
| 会長・社長・相談役：当該役位就任後4年以内に基本報酬(年額)の2倍 |
| その他取締役：取締役就任後4年以内に基本報酬(年額)の1倍 |

業務執行、監督機能等の充実に向けた具体的施策等

経営会議

2016年度の監査等委員会設置会社への移行に伴い、経営判断の迅速化を図る観点から、法令に定める事項を除く「重要な業務執行の一部の決定」を取締役に委任しました。これに伴い、委任された取締役の諮問機関として、経営に関する重要事項について答申を行い、同取締役の意思決定の判断、業務執行の機動性強化等の補佐をする「経営会議」を設置しました。この経営会議は、(1)取締役会より執行役員社長に委任された重要な業務執行の決定に関する事項、(2)取締役会付議事項のうち、執行役員社長が必要と認める事項、(3)その他、執行役員社長が必要と判断した経営に関する重要な事項を審議し、取締役会とあわせて迅速かつ効率的な経営意思の決定を図っています。

監査等委員会

2022年度の監査等委員会は計9回開催され、各監査等委員である取締役が監査等委員でない取締役および執行役員等の業務執行状況を監査し、その報告・意見表明を行うことにより、適法かつ適正な会社運営の確保に努めています。監査等委員会設置会社への移行により、取締役会の監督機能および透明性は向上しており、その実効性は確保されていると考えます。

指名・報酬委員会

当社は、監査等委員である取締役を除く取締役および執行役員の指名、報酬等に係る手続きの公平性・透明性・客観性を強

化することを目的に、取締役会の下にその諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

2021年1月に設置し、取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役としています。

同委員会は取締役会の諮問に応じて取締役等の候補者の選任案や取締役等の報酬および個人別報酬の算定方法等に関する事項について取締役会に答申します。

グループおよび地域別PDCA会議

グループおよび地域別PDCA会議(非常勤の社外取締役を除く取締役、執行役員等の経営幹部によって構成され、四半期ごとに開催)において、取締役が経営計画の進捗状況を監督し、経営課題に対する指導を行い、監査等委員である取締役は執行役員等の業務執行の状況を監査しています。

サステナビリティ委員会

代表取締役社長を議長とし、社外取締役も含めた取締役、執行役員等の経営幹部で構成するサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会では、グループの品質、リスクマネジメント、コンプライアンス、社会貢献などに加え、特に昨今重要度を増している地球環境保全、更には人権尊重、働き方改革、ジェンダーにおける平等など、サステナビリティ(地球規模での中長期的な持続可能性)に関わる課題にフォーカスをあて、グループ全体のサステナビリティ方針等の審議や推進に取り組んでいます。

| 会議体名 | 開催頻度/回数/出席率 | 議題 |
|---------------------------|--|---|
| 経営会議 | 原則として毎月1回開催 (2022年度開催/9回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会より社長に委任された重要な業務執行の決定に関する事項のうち、社長が必要と認める事項の審議 取締役会付議事項のうち、社長が必要と認める事項の審議 その他経営に関する重要な事項の審議 |
| 監査等委員会 | 原則として3か月に1回以上開催 (2022年度開催/9回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員でない取締役および執行役員等の業務執行状況の監査に関する報告・意見表明 |
| 指名・報酬委員会 | 原則として年2回開催 (2022年度開催/2回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 監査等委員である取締役を除く取締役および執行役員の選任案 監査等委員である取締役を除く取締役等の報酬および個人別報酬の算定方法等に関する事項 |
| グループPDCA会議 | 原則として毎月1回開催 (2022年度開催/8回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> グループ全体(各事業部門)の計画進捗状況の報告、確認、指導 各事業部門における重要案件の進捗状況の報告、確認、指導 各事業部門にまたがる新たな経営課題の検討、調整 |
| 地域別PDCA会議 (日本・米・欧・アジア) | 原則として3か月に1回開催 (2022年度開催/各4回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 各事業会社の計画、予算の検討 各事業会社の計画進捗状況の報告、確認、指導 |
| サステナビリティ委員会 | 原則として3か月に1回開催 (2022年度開催/4回) 出席率 100% | <ul style="list-style-type: none"> グループの品質、リスクマネジメント、コンプライアンス、社会貢献、地球環境保全、人権尊重、働き方改革、ジェンダーにおける平等など、グループ全体のサステナビリティ方針等の審議や推進 |

取締役の報酬等

| | 基本報酬 | 短期インセンティブ業績連動報酬 | 長期インセンティブ譲渡制限付株式報酬 |
|-------------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く) | 年額: 3億8千万円以内 | 年額: 2億8千万円以内 | 年額: 8千万円以内 |
| 社外取締役(監査等委員を除く) | | | |
| 監査等委員である取締役 | 年額: 1億円以内 | | |

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年6月22日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。)の個人別の報酬等の決定方針を決議しています。当社の取締役報酬等については、企業業績、企業価値の持続的な向上に資することを基本とし、優秀な人材の確保、維持が可能となり、当社取締役に求められる役割と責任に見合った報酬水準および報酬体系となるよう設計します。取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬で構成します。ただし、監査等委員である取締役および社外取締役については、基本報酬のみで構成します。また、非常勤取締役(連結子会社から報酬が支払われている取締役)に対しては、原則として報酬を支払いません。基本報酬、業績連動報酬の総額および譲渡制限付株式報酬の総額は各々株主総会が決定した総額の限度内とします。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。

a. 基本報酬に関する方針

各取締役の基本報酬は、連結業績を踏まえ外部専門機関の提示する他社の報酬水準を参考に、役位ごとの報酬額を設定し、毎月支払います。

b. 業績連動報酬に関する方針

業績連動報酬は、取締役の任期(1年)中の職務執行に対する金銭報酬であり、当社の連結業績を踏まえ外部専門機関の提示する他社の報酬水準を参考に、役位ごとに基準額を設定し、基準額に指標および定量的・定性的に評価した各取締役の貢献度を考慮して業績連動報酬額を決定し、当該事業年度の翌事業年度中に支払います。

当社の業績を反映した持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬等となるよう、業績連動報酬の最も主要な指標として連結営業利益を選択します。

業績連動報酬額は、役位別に定められたポイント数にポイント単価を乗じ、更に各取締役の評価を反映させた個別評価を乗じた額を報酬額として決定します。

ポイント単価は、前年度のポイント単価に連結営業利益の前年度比増減率(当年度連結営業利益を前年度連結営業利益で除したものと)、インセンティブを高めるために設定した増幅係数を

乗じて当年度のポイント単価を算出し、取締役会の承認により決定します。

また、各取締役の個別評価は、取締役会の委任を受けた代表取締役社長が、業績や貢献度を評価項目ごとに定量、定性的に±25%で評価し決定します。

| | | | | | | |
|--------------------|---|----------------------------|---|--------|---|------|
| 個別取締役ごとの業績連動報酬(算式) | = | ポイント数 | × | ポイント単価 | × | 個別評価 |
| ポイント数 | | 役位別に設定 | | | | |
| ポイント単価 | | 前年度ポイント単価 × 前年度比増減率 × 増幅係数 | | | | |
| 個別評価 | | ±25% | | | | |

c. 非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)に関する方針

譲渡制限付株式報酬制度は、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに取締役に株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的とした株式報酬制度であります。

社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役を対象とし、各対象取締役への具体的な配分については当社取締役会の決議に基づき決定します。

各対象取締役は、各事業年度において譲渡制限付株式の付与のために支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付することにより、当社普通株式の割当を受けることとします。また、譲渡制限付株式報酬は、取締役の任期(1年)中の職務に対する報酬として、その選任に係る定時株主総会終了後1ヵ月以内に付与します。なお、割当については、自己株式処分の方法により行います。

譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付の日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失するまでの期間とします。

d. 報酬等の割合に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、任意の指名・報酬委員会に諮問し、同委員会の答申を踏まえ、取締役会が決定します。

基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の割合は、50%:35%:15%をモデルケースとしています。ただし、実際の支給額の割合は個人別に異なる場合があります。

| | | | | |
|------------|---|--------------|---|-------------|
| 基本報酬 (50%) | : | 業績連動報酬 (35%) | : | 非金銭報酬 (15%) |
|------------|---|--------------|---|-------------|

コンプライアンス

2022年度
内部通報件数

80件

2022年度
コンプライアンス研修受講者数

818名

2022年度
リスク対策実施テーマ数

30テーマ

コンプライアンスの徹底

当社グループでは、社会から信頼される企業グループとなるために、グループの使命、経営理念、行動指針の精神、価値観を具体的な行動に移す際に守るべきことをまとめた「三和グループコンプライアンス行動規範」を2005年10月に制定しました。2020年12月には、行動規範の「人権尊重」「倫理的な行動」「情報セキュリティ」等の項目を中心に社会要請の変化に合わせて改正し、「コンプライアンス行動規範&ケースブック」の改訂版を2021年4月に全従業員に配布しました。



コンプライアンス行動規範
&ケースブック

国内グループ会社では、更なるコンプライアンス意識の定着を図るため、グループ各社の管理職を対象とした研修を全国で実施しています。本研修では独占禁止法、建設業法、廃棄物処理法、労働基準法等の事業関連法の講義のほかに、安全配慮義務、

ハラスメント、情報セキュリティ、人権尊重、腐敗贈収賄防止などのリスクに対する講義を通じ、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

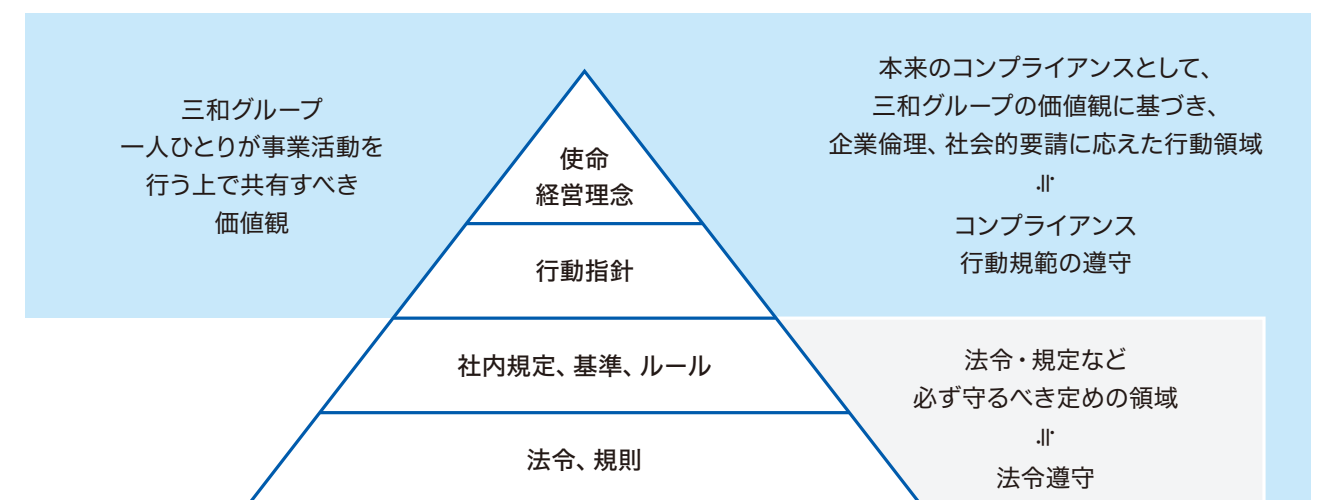
アジアのグループ各社では、2019年度に各地域言語に翻訳した「三和グループコンプライアンス行動規範」を配布し、内部通報制度(企業倫理ホットライン)も導入しました。

米州(ODC)や欧州(NF)においても、内部通報制度を設置しており、全従業員に対してコンプライアンス研修を導入しています。



韓国(ドンバンNF)で毎年開催される行動規範を遵守するための宣誓式

コンプライアンス行動規範概念図



e. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分とします。ただし、取締役会は当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に個人別報酬の算定方法等に関する事項を諮問し答申を得るものとし、委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を考慮して決定します。

なお、取締役の個別報酬額は、指名・報酬委員会に報告され、

同委員会の検証を受けることにより、その公平性・透明性・客観性が確保されます。

取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

当社の取締役会は、当社グループ全体の業績を踏まえ、各取締役の職務における的確な評価を行うために取締役の個人別の報酬等の決定を代表取締役社長(高山靖司氏)に委任しています。委任を受けた代表取締役社長の権限は、各取締役の基本報酬額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分となります。

2022年度の報酬等実績

| 区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | 対象となる役員の員数 (名) |
|------------------------|-----------------|------------------|--------|--------|-------------------|
| | | 基本報酬 | 業績連動報酬 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役(監査等委員を除く)(社外取締役除く) | 352 | 146 | 157 | 49 | 5 |
| 取締役(監査等委員)(社外取締役除く) | 36 | 36 | - | - | 1 |
| 社外取締役(監査等委員を除く) | 19 | 19 | - | - | 2 |
| 社外取締役(監査等委員) | 46 | 46 | - | - | 2 |

- (注) 1. 上記には、2022年6月23日開催の第87期定時株主総会集結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。
2. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
3. 業績連動報酬は、当期における事業活動の収益力を明確に反映するために連結営業利益を業績指標として採用しており、当社の連結営業利益の前年度比をもとに、役員ごとの基準額を決定し、当該基準額に各取締役の貢献度を±25%の範囲で加減する方法で算出しています。
4. 非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬に係る当事業年度の費用の計上額です。譲渡制限付株式報酬は、交付日から当社の取締役その他当社取締役会に定める地位を喪失するまでの期間、譲渡制限付株式割当契約により割当を受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこととなっています。また、対象取締役が、当社取締役会が別途定める期間が満了する前に当社取締役会が定める地位を喪失した場合、当社の取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、当社は対象取締役が割り当てられた譲渡制限付株式を当然に無償で取得することとします。

内部統制システムについて

当社は、会社法の定めに従って「業務の適正を確保するための体制構築の基本方針」を取締役に於いて決議し、この基本方針に基づいて内部統制システムを適宜整備しています。また、毎年、内部統制システムの実行状況について確認を行い、その結果を取締役に報告するとともに、事業報告書を通じて株主に報告しています。今後も、改善に取り組むことでコーポレート・ガバナンスの強化を図ります。

グループガバナンス

当社は、グループ各社に適切な権限委譲を行うとともに、各地域を担当する取締役が主宰する「地域別PDCA会議」を通して「業績の信用」と「経営基盤の信用」の「二つの信用」を高める施策のPDCAの実施状況を確認・検証し、グループ全体のガバナンス強化を図っています。

グループ各社は、独立企業として自主運営を行い、法令、社内規則・社内ルールを遵守して経営責任を果たし、また、各地域を担当する取締役は、各社の業務決定および業務執行の状況を監督し経営管理の透明性の向上に向けて指導、助言を行うことにより、

当社グループにおける業務の適正の確保・推進を図っています。

企業年金のアセットオーナーとしての機能

年金の運用体制については「三和シャッター企業年金基金」を設立し、専任の常務理事のほか、グループ各社から理事と代議員を選出して運用を行っています。積立金の運用は、企業年金基金が策定した運用ガイドラインを踏まえ、資産の政策的配分の決定や資産委託先など重要事項については、必要に応じて外部コンサルタントを活用しながら代議員会で決議しており、年金受益者と会社間で利益相反が生じないように適切に運用・管理しています。専任の常務理事には実務に精通した人員を派遣しており、理事会は各資産委託先運用機関にステュワードシップ責任を果たすことを求め、その結果の報告を受けるなど、企業年金基金として実施可能なステュワードシップ活動に取り組んでいます。

株主・投資家との対話

当社は企業活動の透明性を高めるため、適時・適切に情報開示するとともに、株主・投資家の皆さまとの対話を経営へ反映することによって、持続的な成長と企業価値の向上に努めます。

コーポレート・ガバナンスに関する詳細な情報はウェブサイトでも開示しています。 <https://www.sanwa-hldgs.co.jp/csr/effort/governance/> あわせてご参照ください。