

コーポレートガバナンス・ガイドライン

丸一鋼管株式会社

第1章 総則

(目的)

- 第1条 本ガイドラインは、丸一鋼管株式会社（以下「当社」という。）における、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するコーポレートガバナンスの基本的な枠組み及び考え方を示すことを目的とする。 <2-1>
2. 当社は、経営理念に基づき、丸一鋼管グループ企業行動規範を定め、当社グループ役員はこの規範の精神を理解し、これを遵守する。 <2-2>

【丸一鋼管グループ経営理念】

- 一. わが社は、パイプのリーディング・カンパニーとして、優れた製品を供給し顧客の信頼に応えることにより、社会に貢献することを使命とします。
- 一. わが社は、人間尊重を基本とし、取引先、社員、株主など、すべての人々を大切にします。
- 一. わが社は、社員一人一人の知恵と情熱と行動により、製品の信頼性、技術力、販売力を向上させ、将来に向けての成長エネルギーと新しい価値の創造を推進します。
- 一. わが社は、社員にとって、その人生を託すにふさわしい、素晴らしい、夢にあふれた会社であり続けます。

【丸一鋼管グループ企業行動規範】

- 1. 人命の尊重と環境、安全、健康への配慮・・・当グループは、事業活動のすべての段階において、人命尊重と、安全、健康の維持に努めるとともに、地球環境との共生を図り、自然と生命を大切にする。
- 2. 社会への貢献・・・当グループは、事業活動を通じて社会に貢献する。さらに、社会との共存、共栄を図る立場から、良き企業市民として適切な社会貢献活動を行う。主として、学術、教育、文化、スポーツ活動や環境保全活動、および災害などに対する防災、救援活動への参画、支援などを通じて社会に貢献する。
- 3. 文化、慣習の尊重・・・当グループは、事業活動を行うにあたり、その国や地域の文化と慣習を尊重する。
- 4. ステークホルダーの尊重・・・当グループは、事業活動の遂行にあたり、株主、社員、顧客、サプライヤー、地域住民などのステークホルダーとの立場を尊重するとともに、ステークホルダーとの対話に努める。また、当グループは、機密情報として扱うものを除き、事業活動に関わる内容で社会にとって重要な情報については、適切に開示する。
- 5. 人権の保護・・・当グループは、事業活動に関わる人々の人権を尊重し、児童労働や強制労働を行わない。これらの方針に関し、当グループは自ら関与するサプライチェーンにおいても、サプライヤーの良き理解と協力が得られるよう努める。

6. 社員の人格、個性の尊重・・・当グループは、社員の人格、個性を尊重し、社員の
人種、性、宗教等の多様性を受け容れるとともに、ゆとりと豊かさの実現に向け、
安全で働きやすい職場環境を確保する。
7. 法令ならびに社会的規範の遵守・・・当グループは、事業活動を行うにあたり、そ
の国や地域の法令と社会的規範を遵守する。また、政治、行政との健全かつ正常な
関係を保つとともに、社会秩序や健全な事業活動を阻害する個人、団体とは関わり
を持たない。
8. 公正、適正な取引条件の遵守・・・当グループは、その調達や販売等の事業活動に
おいて、すべての取引先に対し誠実に対応し、公正かつ適正な取引条件を遵守する。
また、当グループは賄賂を認めず、あらゆる形態の腐敗に関与しない。
9. 知的財産権の尊重・・・当グループは、営業秘密を含む知的財産権の重要性を認識
し、他者の権利を尊重するとともに、自らの権利を守り、防衛する。
10. 適正な記録保持と秘密情報の管理・・・当グループは、その事業活動において、法
令、規則などにに基づき、必要とされる記録、報告などを正確かつ明瞭に行い、それ
らの記録、帳簿、報告書等を適正に保管する。また、保有する営業秘密と個人情報
については、それらが漏洩することのないよう、適切な情報管理を行う。

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第2条 当社は、「丸一鋼管グループ経営理念」に掲げる「優れた製品を供給し顧客の信頼
に応えることにより、社会に貢献することを使命とする。」との基本理念の下、株
主・顧客・従業員・取引先・地域社会とともに発展を続けることにより企業価値
の向上を図る。

2. 当社は、株主の権利を尊重し経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役
会を中心として株主に対する受託者責任・説明責任を果たし、同時に経営ビジョ
ンの実現に向けて、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、迅
速かつ的確な意思決定および監督機能の強化を図る。
3. 中長期的な企業価値向上と経営の健全性維持のため最良のコーポレートガバナン
スを追求し、その充実に継続的に取り組む。 <3-1(ii)>

(本ガイドラインの位置づけ)

第3条 本ガイドラインは、法令及び定款を前提として、より実効性の高い統治機構を実
現するための指針とする。

第2章 株主との関係

(受託者責任)

第4条 当社は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社及び株主共同の利益のために行動する。 <4-5>

(資本政策)

第5条 当社は、資本政策が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針を定め公表する。 <1-3>

(政策保有株式に関する方針)

第6条 当社は、政策保有株式について取引先との取引関係の維持・強化や配当等のリターンなど保有に合理性があると認められる場合にのみ保有することとし、その保有については縮減することを基本方針とする。また、その保有については取締役会において定期的に検証する。なお、当社の株式を政策保有株式として保有する相手先から、売却等の意向がしめされた場合には売却を妨げない。

2. 政策保有株式の議決権行使については、当社の定めるルールに基づき、原則としてすべての議案に対して議決権を行使することとし、各社の業績等の経営状況を検討の上、議案の内容が当社の保有の目的に合致するか、また、中長期的な企業価値の向上に資するかどうかなどを勘案し判断する。 <1-4>

(株主総会)

第7条 当社は、株主総会において相当数の反対票が投じられた議案があった場合は、取締役会において反対の理由や原因の分析を行い、必要に応じて株主との対話その他の対応の要否を検討する。 <1-1①>

(議決権の尊重)

第8条 当社は、株主総会を最高意思決定機関として、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。

2. 当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報は、招集通知を発送する前に、Tdnet 及び自社のウェブサイトに掲載する。 <1-2②>
3. 当社は、議決権電子行使プラットフォームを利用してインターネットを通じた議決権の行使を可能とする。今後、外国人投資家の割合等を踏まえて、必要に応じて招集通知の英訳等の環境の整備に努める。 <1-2④>

(株主の権利の保護)

第9条 当社は、増資やMBO等の支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、その必要性・合理性を十分検討し、株主への説明責任を果たし、法令等の定めに従って適法かつ適正に手続きを行う。 <1-6>

(株主の利益に反する取引の防止)

第10条 当社は、役員や主要株主等との競合取引や利益相反取引を行う場合には、法令ならびに株主共同の利益を重視する観点から、その重要性や性質に応じて取締役会の承認を得る。 <1-7>

第3章 コーポレートガバナンス体制

(取締役会、監査役会の体制)

第11条 当社は監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会が取締役・執行役員の職務執行を監査する。

2. 当社は、経営の意思決定に基づく業務執行の迅速化・活性化を目的とした執行役員制度を採用し、意思決定、監督機能を取締役会が担い、業務執行を執行役員が担う。
3. 当社の取締役会は、生産・営業・管理部門等にそれぞれ精通した取締役及び経営者としての豊富な経験と高い見識を持つ社外取締役で構成し、ジェンダーや国際性といった多様性を確保しつつ、その機能が最も効果的・効率的に発揮できる員数として10名以内とする。 <4-11①>
4. 当社は少なくとも2名以上の独立社外取締役を選任する。 <4-8>
5. 監査役会は、独立性確保のため過半数を社外監査役で構成し、内1名は財務・会計に精通している者を選任する。 <4-11>
6. 取締役・監査役の兼職数については、その役割・責務を果たす上で合理的な範囲に留めるものとする。 <4-11②>

(取締役会の責務)

- 第12条 取締役会は、経営戦略や中期経営計画について、社外取締役からの助言も参考に建設的な議論を行った上で策定し、また、その経営戦略や中期経営計画に沿った業務執行が行われているかを確認する。 <4-1>
2. 取締役会は、取締役会規則及び取締役会付議事項概目に基づき、法令もしくは会社定款に定める事項、その他重要な業務執行に関する事項である重要な経営方針及び労務政策などを決議する。また、職務権限決裁基準表を定め経営陣に対する委任の範囲も明確に定める。 <4-1①>

3. 取締役会は、中期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識のもと目標の実現に向けて最大限努める。また、目標未達に終わった場合には、次期中期経営計画策定時に、目標未達の原因等を分析し、新中期経営計画の公表時に併せて説明を行い、次期中期経営計画に反映させる。また、中期経営計画の策定においては、資本コストを踏まえた計画とし、事業ポートフォリオや設備投資、人材投資等を含む経営資源の配分等についても説明を行う。

<4-1②> <5-2>

4. 取締役会は、リスク管理規程に基づき、リスク管理委員会を設置しリスク管理体制を整備する。
5. 取締役会は、最高経営責任者（CEO）等の後継者の計画について重要な検討事項の一つであるとの認識のもと、適切に監督を行う。また、後継候補者には経営者として必要な知識を修得させるため外部研修などに計画的に参加させ育成する。

<4-3②>

<4-1③>

（取締役会の運営）

第 13 条 取締役会は、事前に会議の議題を配布し、必要に応じ十分な情報を提供する。その際、審議項目を調整することで取締役会において十分な審議時間が確保されるように努め、また、年間の取締役会のスケジュールを事前に調整することで、社外取締役や社外監査役が出来る限り出席しやすい日程を作成する。 <4-12①>

（取締役会の評価）

第 14 条 取締役会は、年 1 回、各取締役の職務遂行状況についての自己評価をベースに取締役会全体の実効性について分析・評価を実施し、その結果の概要を開示する。

<4-11③>

（取締役）

第 15 条 取締役は、その任期を 1 年とし、毎年、株主総会で選任される。

2. 取締役は、善管注意義務及び忠実義務を負う。
3. 取締役および監査役は必要に応じて、関係する部署から情報の提供を求めることができ、情報の提供を求められた部署は適宜情報の提供を行う。

<4-13>

（取締役等のトレーニング）

第 16 条 当社は、新任者をはじめとする取締役等が、その役割・責務に必要な知識の習得や適切な更新等のためのトレーニングの機会の提供・斡旋及びその費用の支援を行う。

<4-14>

2. 新たに就任する社外取締役・社外監査役に対しては、当社について必要な情報・知識の修得のために、各部門長からレクチャーを受け、当社の工場見学等を行う機会を設ける。また、取締役・監査役には年 1 回役員研修会を実施し、当社グループの経営戦略・財務情報等の情報の共有化を図る。

<4-14②>

(取締役、CEO・COO等の選解任手続き)

第17条 当社における取締役候補者の指名を行う際の方針については、経営を担う取締役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を持つ人物を、これまでの実績等も総合的に勘案した上で、代表取締役が選考し、候補者として取締役会に諮り、取締役会において審議検討の上、株主総会に上程する。また、候補者の選考においては、取締役会の下に設置する代表取締役、社外取締役で構成する指名・報酬委員会の意見を参考にする。 <4-10①>

最高経営責任者（CEO）等の経営幹部の選任を行う際の方針については、変化の早いグローバルな経営環境において当社の競争力を強化し、長期的な企業価値の向上に資する知見と能力を有し、責任感とリーダーシップおよび遵法精神を備えた人物を、これまでの実績等も総合的に勘案した上で、取締役会の下に設置する代表取締役、社外取締役で構成する指名・報酬委員会の意見を参考に取締役会において審議検討の上、取締役会にて決定する。

2. CEO、COOの解任については、不正行為等でその機能を十分に発揮していないと認められる場合には、指名・報酬委員会の構成から社内取締役を除き、社外監査役を加えた特別委員会の意見を参考に取締役会において審議検討の上、取締役会にて決定する。

<3-1 iv> <4-3②、③>

(社外取締役)

第18条 当社は、経営の健全性と透明性の一層の向上を図る目的で、会社法の要件に加え東京証券取引所が定める独立性基準等を参考に、豊富なキャリアと高い見識を備える人物を社外取締役候補者として選定する。 <4-9>

2. 社外取締役は、取締役会の適切な意思決定に貢献するため、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携を図り、必要に応じて関係する部署から適宜情報を入手し、また、会社の費用で外部の専門家に助言を得ることができる。

<4-8②><4-13①、②>

【独立性判断基準】

当社は、当社における社外取締役および社外監査役（以下「社外役員」と総称する）の独立性判断基準を次のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものとする。

- ①当社及び当社の関係会社（以下「当社グループ」と総称する）の業務執行取締役、執行役員、その他これらに準じる者及び使用人ならびに過去に一度でも当社グループに所属したことがある者

- ②当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行者（注 1）
- ③当社グループの主要な取引先またはその業務執行者（注 2）
- ④当社の大株主（総議決権の 10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者）
またはその業務執行者
- ⑤当社グループが総議決権の 10%以上の議決権を保有する企業等の業務執行者
- ⑥当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
- ⑦当社グループから多額の金銭その他の財産を得ている弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等の専門家（注 3）
- ⑧当社グループから多額の寄付を受けている者（注 3）
- ⑨社外役員との相互就任関係となる他の会社の業務執行者
- ⑩配偶者または二親等以内の親族が上記①～⑨までのいずれか（④、⑤を除き、重要な者に限る）に該当する者（注 4）
- ⑪上記②～⑨に過去 3 年間に於いて該当していた者

注 1：当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の 2%以上の額の支払いを当社グループから受けた者

注 2：当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の 2%以上の額の支払いを当社に行っている者、直近事業年度末における当社の連結総資産の 2%以上の額を当社に対し融資している者をいう。

注 3：多額とは、個人の場合は年間 1,000 万円以上、法人、組合等の団体の場合は当該団体の連結売上高または総収入の 2%を超えるとき

注 4：重要な者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役員及び部長級以上の業務執行者またはそれに準じる権限を有する業務執行者。

（監査役会）

第 19 条 監査役会は、基本的な体制として監査役 4 名で構成し、うち 3 名を社外監査役とすることで強固な独立性を持ち、また、常勤監査役が執行役員会等の重要会議に出席することで高度な情報収集を行う。また、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化が図られるよう、社外取締役との連携を行う。

<4-4①>

（監査役）

第 20 条 監査役は、独立の機関として取締役会に出席し意見表明を行うとともに、取締役・執行役員の職務の執行の監査と外部会計監査人の選解任や監査報酬にかかる権限の行使などの役割・責務を果たす。

<4-4>

2. 監査役は、必要に応じて、関係する部署から情報の提供を求めることができ、情報の提供をもとめられた部署は適宜情報の提供を行う体制とする。また、監査役は必要に応じて支援を求める場合には内部監査室が支援を行う。 <4-13>
3. 監査役候補者の指名を行う際の方針については、豊富な経験や高い見識を持ち、専門的な見地から取締役会に有益な助言を行うことで、健全で持続的な成長を確保できる人物を、代表取締役が選考した候補者を、監査役会の同意のもと取締役会において審議検討の上、株主総会に上程する。 <3-1 iv>

(社外監査役)

第 21 条 社外監査役は、監査体制の独立性及び中立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていること、選任された理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、忌憚のない意見を述べる。

(取締役の報酬等)

第 22 条 当社の役員報酬制度は、月例の固定報酬である「基本報酬」と、「賞与」（以上「金銭報酬」）及び役員持株会を通じた「長期インセンティブ報酬」と、「譲渡制限付株式報酬」（以上「株式報酬」）から成り、「基本報酬」については、地位及び担当等を考慮の上で決定し、「賞与」については、当社の業績を反映し、代表取締役が決定する。「長期インセンティブ報酬」については、一株当たり 50 円を超える額の配当を行った場合に限り付与する。「譲渡制限付株式報酬」については、当社の株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主と共有する立場に置くことにより、業績向上への意欲や士気を高めることを目的としており、割当個数については、内規に基づいて決定する。なお、報酬の決定に際しては、代表取締役、社外取締役で構成する指名・報酬委員会の検討を参考にする。

<3-1 iii> <4-2①>

(内部統制)

第 23 条 当社グループの内部統制の充実やリスク管理体制の整備は、株主の信頼を得るための重要な要素であり、取締役会は、会社法に基づき内部統制システム構築の基本方針を定め、運用を監督し、運用状況の概要を開示する。また、監査役会は内部統制システムの構築と運用状況の監視・検証等を行う。 <4-3②>

(内部通報)

第 24 条 当社は、内部通報に係る体制として、社内・社外にコンプライアンス相談窓口を設置し、内部通報の運用状況については、必要に応じて内部監査室を通じ取締役会に報告される体制とする。 <2-5>

2. 当社の内部通報に係る体制において、経営陣から独立した社外にも内部通報相談窓口を設けており、内部通報者に不利益とならない体制とする。 <2-5①>

(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第 25 条 当社は、企業年金の積立金の運用に関し、事務担当者には適切な知識を持った人材を配置・登用することとし、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるように努める。事務担当者は投資先の選定については、妥当性や合理性を検証の上決定する。また、投資先商品の運用状況を定期的に確認する。

<2-6>

(会計監査人)

第 26 条 当社は、会計監査人が株主・投資家に対し責務を負っていることを認識し、経理部や内部監査室等の関係部署や監査役会と連携し適正な監査の確保に努める。

<3-2>

2. 監査役会は会計監査人の評価基準を策定し、独立性・専門性を有していることを確認する。 <3-2①>

第 4 章 持続的な企業価値向上に向けて

(企業価値向上経営)

第 27 条 当社は、中長期の企業価値向上の実現のため、中期経営計画を策定し、公表する。 <3-1 i >

(人材の多様性の確保)

第 28 条 当社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが、会社の持続的な成長に繋がるとの認識のもと、女性や外国人の活用を含む多様性の確保に努める。 <2-4>

(社会・環境問題等サステナビリティを巡る取り組み)

第 29 条 当社は、社会とともに成長・発展するサステナブル企業グループとして収益の一定部分を社会に還元することとしており、社会・環境問題に積極的に取り組む。

<2-3>

第 5 章 情報開示とコミュニケーション

(情報開示)

第 30 条 当社は、情報の開示において利用者にとって付加価値の高い記載内容となるよう、具体性のある分かりやすい開示に努める。また、リスク、ガバナンスや社会・環境問題などに関する情報についても積極的に開示するものとする。

<3-1①>

(株主とのコミュニケーション)

第 31 条 当社では、株主との対話については人事総務部の IR 担当者が対応する。また、面談の申込に対して、合理的な範囲で経営陣幹部または取締役が面談を行い、建設的な対話を行う。

<5-1①>

第 6 章 その他

(改正)

第 32 条 本ガイドラインの改正は、取締役会の決議によるものとする。

附 則

1. このガイドラインは 2015 年 11 月 9 日から施行する。

2015 年 11 月 9 日制定

2017 年 7 月 7 日一部改定

2018 年 9 月 7 日一部改定

2019 年 7 月 5 日一部改定