

コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取り組みについて

第 1 章株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

→

当社の企業ビジョンのもと、ディスクロージャー・ポリシーを定め、株主・投資家、顧客、取引先、従業員、地域社会等、当社を取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに、さまざまなコミュニケーション活動を通じてステークホルダーへの責任ある対応を行っています。

フェアディスクロージャーの観点から、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保のため、和文・英文で情報発信を行っています。

【原則 1－1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

→

当社は、すべての株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使について、会社法等の関連法令に基づき、適法かつ適正に対応しています。

また株主総会の議決権行使については、議決権電子行使プラットフォームなどインターネットによる事前行使および当日の株主総会への出席による行使など株主ニーズに合わせて、今後も適宜対応していきます。

(補充原則)

1－1 ①

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

→

当社は、毎年の株主総会議案結果を法務統括部において分析を行い、株主よりいただいた意見を経営に反映するため、その結果を取締役会へフィードバックするなど適宜適切な対応を行っています。

(補充原則)

1-1②

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社を採用することにより、業務執行機能と監督機能を分離し、迅速で責任が明確な経営を可能にするとともに、取締役で構成され、うち過半数が経営・金融・財務・会計・法務など様々な専門スキルを有した社外取締役で構成される指名・監査・報酬の3委員会の設置により取締役会の監督機能をさらに強化し、客観性と透明性の高い経営を実現しています。そのため、剰余金の配当などの総会決議事項の一部について、経営判断の機動性・専門性を確保するため取締役会で決議できる旨を定款に定めています。

(補充原則)

1-1③

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

→

当社は、当社株式取扱規則において株主の権利を行使する際の手続きについて定め、株主の権利行使を妨げることはありません。

【原則1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、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べきである。

→

当社は、株主総会での株主との建設的な対話やそのための十分な情報提供の観点を考慮し、集中日を回避した株主総会の開催日の設定や、株主総会招集通知の早期開示および和文と英文でのウェブ開示、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームの採用、株主総会当日のライブ配信実施および終了後のアーカイブ配信などの環境整備を行っています。

(補充原則)

1-2①

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

→

当社は、招集通知の記載内容の充実に努めるとともに、カラー化や図表、写真などを用いることにより、株主により分かり易く具体的な情報を提供し、株主が適切に判断できるように努めています。

また、有価証券報告書、決算短信、統合報告書、ニュースリリースなど過去の資料も含め和文・英文ともに当社のウェブサイトに掲載し、株主の判断に資する情報の提供に努めています。

(補充原則)

1-2②

上場会社は、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の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

→

株主総会招集通知を法定の期限より早い時期に発送するとともに、発送に先行して株主総会開催日の3週間以上前にTDnetや当社ウェブサイト等に開示しています。

(補充原則)

1-2③

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日ははじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

→

より多くの株主にご出席いただくため、一般的な集中日ではない日かつ月曜日に開催するものとしています。

(補充原則)

1-2④

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

→

2006年6月総会から、より多くの株主との意思疎通を図り、同時に定足数の確保の観点から、電磁的方法による議決権の行使を採用しています。また、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを採用しています。

(補充原則)

1-2⑤

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべ

きである。

→

現時点において実質株主による株主総会での議決権行使の対応を行う予定はありませんが、現行の法制度および世間動向等を踏まえ、適宜検討します。

【原則1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向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について説明を行うべきである。

→

2023年4月にスタートした中期経営計画「BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ」において資本政策を含む経営指標目標を示し、その達成に向けた方針や具体的対策など開示しています。

経営指標		前中計	今中計			
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
		実績	実績	実績	今回予想	中計目標
成長性	・バリューチェーン比率	40%	39%	43%	47%以上	50%以上
	・米州事業独自展開による売上収益	1,820億円	2,175億円	2,102億円	2,348億円以上	3,000億円以上
	・売上収益研究開発費比率	1.9%	2.2%	2.7%	3%以上	3%以上
収益性	・調整後営業利益率	10.6%	12.0%	10.6%	11%以上	13%以上
	・EBITDAマージン率*1	14.2%	16.8%	16.1%	17%以上	18%以上
安全性	・ネットD/Eレシオ	0.60	0.57	0.48	0.45以下	0.40以下
効率性	・営業CFマージン率*1	△2.0%	5.2%	10.5%	11%以上	10%以上
	・ROE	11.0%	13.1%	10.4%	10%以上	13%以上
	・ROIC*1*3	8.4%	9.8%	7.5%	8%以上	9%以上
株主還元*2	・連結配当性向	33.3%	34.2%	45.7%	40%以上	30%～40%を目安に安定的かつ継続的に配当を実施

経営指標			前中計	今中計			
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
			実績	実績	実績	今回予想	中計目標
E S G	環境負荷低減 CO ₂ 削減 (総量)	生産 (Scope1+2)	△33.0%	△40.4%	「日立建機 グループ統 合報告書 2025」で 公開予定	△40%	△40%
		製品 (Scope3)	△21.9%	△20.1%		△22%	△22%
	ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョン	海外グループ会社の GM以上の現地化比率*1	72%	71%	72%	75%	75%
		男女別の 管理職比率(連結)*1	女性 11% 男性 16%	女性 11% 男性 16%	女性 11% 男性 17%	女性 13% 男性 15%	女性 13% 男性 15%

*1:本中計より新たに指標として定めたもの

*2:営業キャッシュフローと資金配分に対する基本的な考え方として、維持・強化投資、先行投資、株主還元+有利子負債返済にそれぞれ 1/3 の充当をめざす

*3:ROIC 目標における比較すべき資本コスト（WACC）の水準を 7%程度と認識

【原則 1－4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

→

上場株式の政策保有に関する方針および政策保有株式の議決権行使に関する基準については、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第 16 条（上場会社株式の政策保有に関する方針）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第 16 条(上場会社株式の政策保有に関する方針)

当社の政策保有株式に関する方針を以下のとおりとする。

(1) 政策保有株式の保有に関する方針

当社は、資材の安定調達や販売先の強化その他中長期的に当社の企業価値向上に資すると認めら

れる場合を除き政策保有株式を保有しないものとし、保有方針に合致しなくなった場合は、適宜売却を進め政策保有株式を縮減するものとする。

(2) 保有合理性の検証

当社は、毎年の取締役会において政策保有株式ごとに、前項に定める保有方針及び資本コストを踏まえた保有継続の合理性について具体的な検証を行い、検証の内容を開示する。

(3) 議決権行使基準

当社は、保有株式に係る議決権行使については、発行会社の持続的成長・中長期的な企業価値の向上及び当社の株主価値向上に寄与するものであるかなど、保有目的に照らし総合的に判断して行使する。

(4) 政策保有株主との関係

政策保有株主との取引については、経済合理性に基づき取引条件を検証のうえ取引を継続するものとし、政策保有株主から当社株式の売却の意向が示された場合は、その意向を妨げる行為を行わない。

毎年、取締役会ですべての政策保有株式について継続保有の必要性を個別に検証し、有価証券報告書等で検証内容を開示します。

また、当社の政策保有株主より売却の意向を示された際には、売却の意向を妨げず賛成しています。

(補充原則)

1-4 ①

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

→

当社は、政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合であっても、既存の取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることはありません。

(補充原則)

1-4 ②

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

→

当社は、取引先が政策保有株主であるか否かに関わらず、取引の経済合理性を十分に検証しており、会社や株主共同の利益を害するような取引はありません。

【原則 1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

→

当社は、買収防衛策を導入していませんが、必要に応じて検討します。

(補充原則)

1-5①

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

→

当社株式が公開買付に付された場合、株主がこれに応じるかどうかの判断に資する情報を提供するため、金融商品取引法および株式会社東京証券取引所が定める適時開示に基づき、当社取締役会として意見表明を速やかに株主に開示します。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

→

当社において支配権の変動や大規模な希釈をもたらす資本政策を行う場合、取締役会においてその必要性・合理性を検討のうえ、株主へ十分な説明をするとともに、関連法令に従い手続を行います。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

→

取締役および執行役による利益相反取引および競業取引については、取締役会での事前の承認と事後の報告を要することとしています。当該方針および手続等については、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第15条（利益相反）において以下のとおり定めており、当該取引が会社および株主共同の利益を害することのないよう、またそうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は管理監督を行っています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第15条(利益相反)

取締役及び執行役は、当社の利益に反して、自身又は第三者の利益を追求してはならない。

上記の意図がない場合でも、取締役及び執行役は、取締役会の承認を得なければ、会社法が定める利益相反取引及び競業取引を行ってはならない。

前項の取締役会決議において、利害関係（個人的な利害関係のほか、当社外の職業上の利害関係）を有する取締役は、決定に加わってはならない。

また、当社と主要株主との取引については、取締役会規則に基づき取締役会の決議を要する事項としており、会社や株主共同の利益を害することがないよう取引の妥当性につき監視しています。

第2章株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

→

当社は、経営方針や事業内容に対するステークホルダーの理解を深めるために有用であると当社が判断した経営・財務的側面の情報や、環境・社会的側面などの非財務情報について、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、積極的に開示することによりステークホルダーとの適切な協働に努めています。

また当社グループすべての役員および従業員に対し、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けた社長メッセージを定期的に発信しています。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

→

日立建機グループは、「豊かな大地、豊かな街を未来へ 安全で持続可能な社会の実現に貢献します」というビジョンを掲げ、全従業員がグループ共通の行動規範であるスピリット「Challenge Customer Communication」の下、「お客さまの課題をともに解決する、身近で頼りになるパートナー」として、お客さまの期待に応え、革新的な製品・サービス・ソリューションを協創し、ともに新たな価値を創造し続けます。

これにより事業競争力とグループ経営力の強化を追求し、収益性の向上とキャッシュの創出力を高め、また、SDGsやESG等を経営課題として、持続可能な社会の構築と事業成長を実現することにより、企業価値の増大と更なる株主価値向上をめざします。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

→

当社は、日立建機グループの企業ビジョンに加え、変化に強い組織であることを目標とし、すべてのステ

ークホルダーに貢献するための「日立建機グループ行動規範」を定めています。これらのビジョンや行動指針は、取締役会において策定・改定され、当社イントラネットへの掲示、社内通達の配信などを通じて日立建機グループのすべての役員および従業員に周知・徹底しています。

また当社では上記以外にも、日立建機グループ人権方針や、個人情報保護方針などの行動準則を定め、グループのすべての役員および従業員へ周知し、実践を求めています。

日立建機グループのすべての役員および従業員は本行動規範を理解・遵守し、高い倫理観を持って、誠実で公正に行動しています。

行動規範：<https://www.hitachicm.com/global/ja/corporate/conduct/>

(補充原則)

2-2①

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

→

当社は、日立建機グループ価値基準・行動規範などにに基づき、各専門委員会を設置するなど体制を整備しています。2022年4月には、全社的なリスクマネジメントを担うERM（Enterprise Risk Management）委員会を発足しました。事業運営を踏まえ全社的な対応方針、経営判断が必要なリスク、グローバルに展開している事業の根幹を揺るがすようなリスクについて、CRO（最高リスク管理責任者）をはじめとする経営メンバー主導のもと、全体管理・対策を迅速に対応する体制をとっています。ERM委員会における全社的なリスク対応策の方針などの重要事項と、コンプライアンス管理委員会における重大なコンプライアンス案件については、執行役会ならびに取締役会への報告を行います。



※全社委員会：法定の委員会ではなく、担当部門が事務局となって運営する各委員会を指す

【原則2－3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

→

当社は、ESG や SDGs などサステナビリティを巡る課題について次の補充原則2－3①に記載のとおり適切に対応しています。

(補充原則)

2－3①

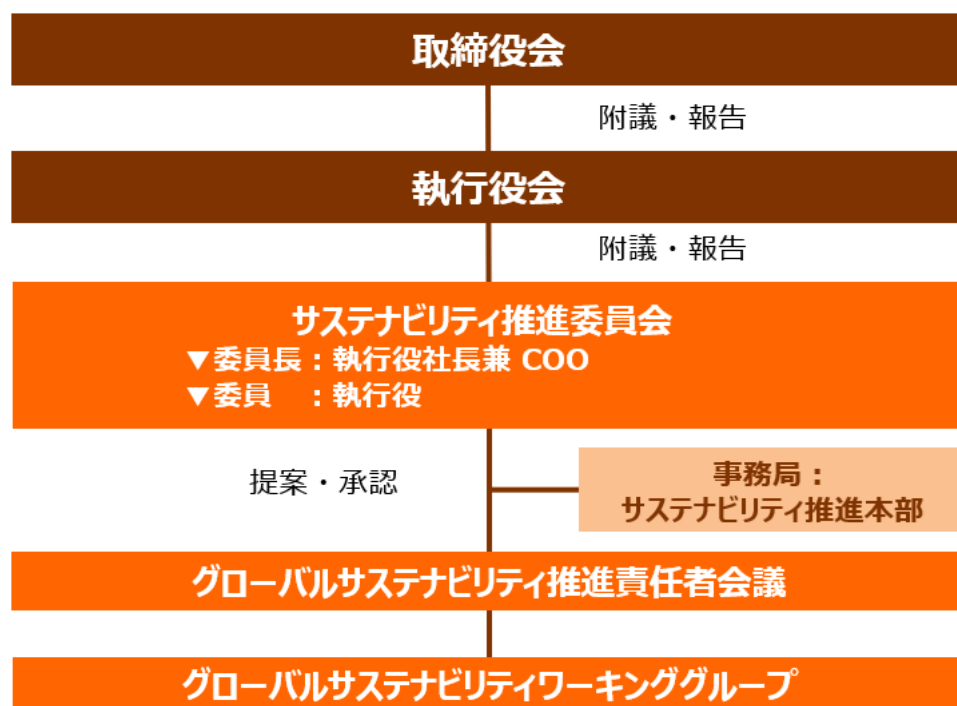
取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

→

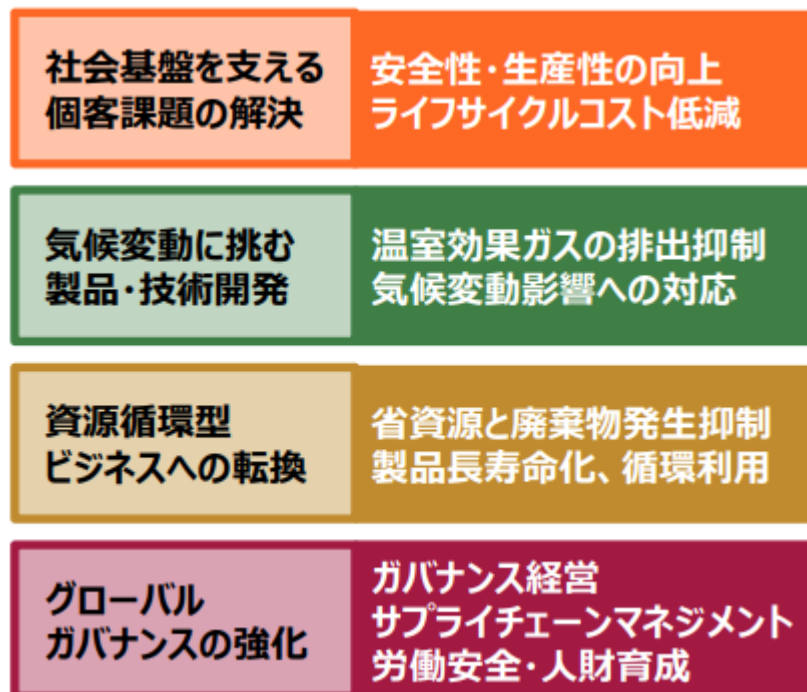
日立建機グループ全体のサステナビリティ推進活動については、専門部署を設け、国内外のグループ会社と定期的なコミュニケーションを通じて方向性を共有しながら、グローバルに推進することとしています。日立建機グループは、さまざまな社内外のステークホルダーと共に自社の企業価値の向上および毀損につながる課題の分析を進め、事業を通じて社会・環境課題の解決に貢献する重要課題（マテリアリティ）を特定しました。環境保全活動を含めた具体的なサステナビリティ推進活動については、当社ホームページに掲載しています。また、当該活動状況は、年次報告書である「日立建機グループ統合報告書」にも掲載しています。

サステナビリティ： <https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/>

統合報告書： <https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/download/>



<サステナビリティ推進体制図>

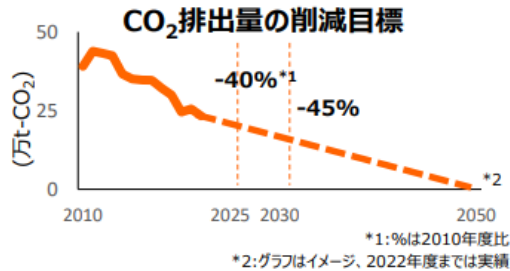


<日立建機グループが特定した4つのマテリアリティ>

■カーボンニュートラルに向けた取り組み

1.5℃シナリオ実現に向けた取り組み強化と 2050年カーボンニュートラル実現へ

生産(Scope1+2)

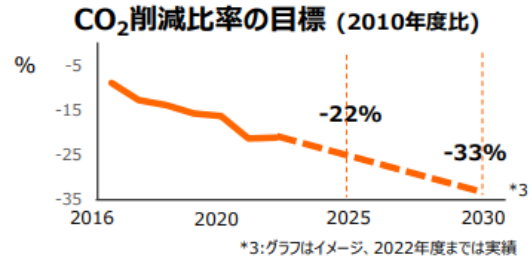


- 生産性向上/省エネ設備導入
- 徹底的な省エネ・CO₂削減活動の展開
- 再生可能エネルギーの積極的な利活用



風力発電や太陽光発電を利用

製品(Scope3)



- 脱炭素製品(電動化建機等)を拡充
- ICT/IoTソリューションを提供
- 中古車・再生事業を拡大



電動化製品



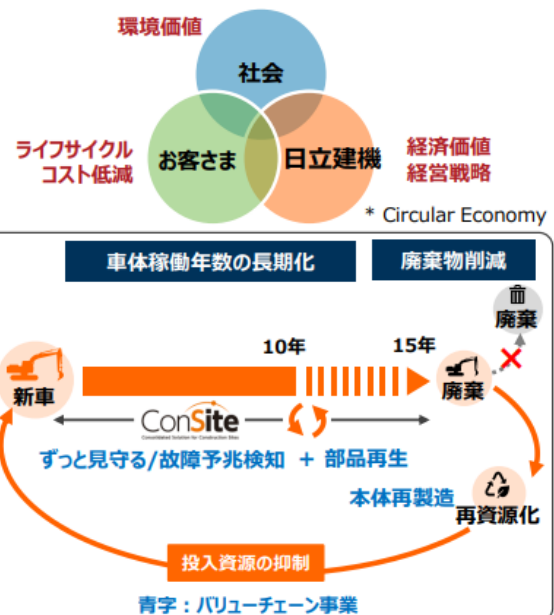
再生事業

製品ライフサイクル1.5倍をめざしてバリューチェーン事業を拡大し、 顧客価値の最大化と資源消費の最小化を両立

4つのRを日立建機グループ 全体で取り組む「姿」



日立建機がCE*に取り組む意義



【原則2－4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、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は、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

→

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは当社の新たな価値創造の源泉です。そのためには、人種、国籍、性別、年齢などに関わらず、事業を支える人財一人ひとりの価値観や個性を認め、多様性を尊重し対応していくことが重要です。このような考え方のもと、当社グループではダイバーシティの推進に取り組んでいます。

(補充原則)

2－4①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

→

1. 多様性確保についての考え方

一人ひとりの個性・多様性を尊重し、誰もが活躍できる職場を実現することで、個人と組織の持続的成長に繋がれるように取り組んでおり、当社では特に女性活躍推進及びグループ会社における主要ポジションの現地化に対し目標を設け、取り組みを進めています。

(1)女性の活躍支援

当社では男女管理職比率の同率化に向けて、2025年、2030年のマイルストーンを設定し、グループグローバルで推進しています。

特に日本では、2019年より女性活躍推進の施策を、①女性活躍の基盤構築、②継続就労・復職支援、③キャリア形成支援の3つに区分し、当社女性社員の不安や課題等を解決する為の各種取り組みを実施しています。

従業員に占める女性労働者の割合が少ない現状を踏まえ、採用において積極的に女性へ働き掛けを行うため、女性を対象者とした就職セミナーの開催やパンフレットの配布など、女性従業員を増やすための活動を行っています。また、製造現場における女性の活躍支援として、職場環境の改善にも取り組んでいます。加えて、性別に関わらず、仕事と育児を本人の希望に応じて柔軟に両立出来る環境を作ることを目的とした取り組みを行っており、その一環として、復職支援セミナーへの従業員の派遣や「子育てみらいコンシェルジュ（保育所のマッチングサービス）」の導入等を行っています。仕事と介護との両立支援にも注力しており、2024年度には介護に直面する従業員が安心して働き続けられるよう、介護コンシェルジュ（ケアマネージャー等による介護専門相談窓口）を導入しました。柔軟な勤務制度のもと、仕事と介護の両立がしやすい環境の整備を進めています。今後も女性をはじめとする多様な人財が、それぞれ高いモチベーシ

ョンを維持し、仕事とライフイベント等を両立しながら就業を継続するための環境整備も推進してまいります。

(2)外国人の登用

当社では国籍に関わらず人財の登用を進めており、提出日現在は約 300 名が在籍し、内約 10 名は管理職として活躍しています。

役員においては、提出日現在は執行役 2 名が外国人です。

また当社グループの海外連結会社においては、取締役(Director)以上のポストの内約 60%以上でローカルスタッフ(現地社員)が活躍しています。

部長(General Manager)職以上の現地化も推進しており、約 70%がローカルスタッフ(現地社員)となっています。

(3)経験者採用者の登用

当社管理職ポストにおける経験者採用の割合は 20%、役員ポストは 33%を占めています。今後、更に積極的に採用を進め、組織内の人財の多様性を確保していきます。

2. 多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針

当社グループでは、人財育成を経営の最重要テーマの一つと捉え、ガバナンスとともにすべての経営戦略の基盤となるものと位置付けています。グループ会社 81 社のうち 74 社が海外にあり、人員の約 6 割を現地の従業員が占める当社にとって、グローバルな人事マネジメントは人財戦略の要となるものです。その活躍を後押しするため、2020 年度の下半期からグローバル HR ポリシーを整備し、人事制度や施策をグローバルで共有すべく取り組んでいます。各国の処遇体系や育成プログラムにグローバルな標準モデルを導入し、人財と組織のパフォーマンスを最大化することで、より多様な人財が活躍できる環境の整備を図っています。

さらに、グローバルリーダー人財の育成にも注力しています。グループグローバルに経営リーダーを選抜し、各人の育成計画に基づいた人財の活用を図っています。具体的には、キャリアパスに基づく計画的な人事ローテーション、選抜経営研修への派遣、経営マインド習得のための経営幹部面談の実施等に取り組んでいます。

引き続き、会社の持続的な成長が図られるよう、多様な人財の活躍を推進していきます。

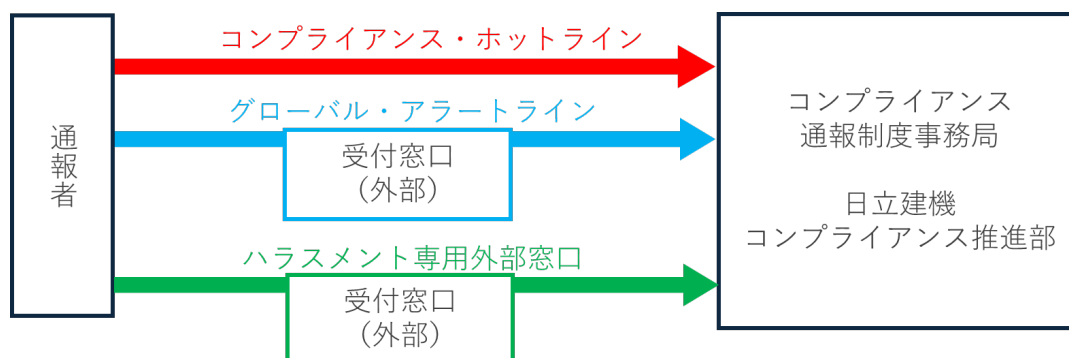
【原則 2－5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

→

日立建機グループは、法令や企業倫理、マナーやモラル等のコンプライアンス遵守を徹底し、コンプライアンス違反行為などによる不正の芽を早期に発見し、対処することにより自浄作用を高めること、またコンプライアンス意識の向上を図ることを目的として、「コンプライアンス・ホットライン」、「グローバル・

アラートライン」および「ハラスメント専用外部窓口」の3種類の通報制度を設けています。



「コンプライアンス・ホットライン」は、当社コンプライアンス推進部（以下、「事務局」）が窓口となって、コンプライアンスに関する通報に対応する通報制度です。通報を窓口で受け付けた後、通報内容を検討のうえ、調査チームを編成し、調査を行い、対処方法を検討します。

「グローバル・アラートライン」は、日本語を母国語としない方や海外グループ会社の従業員にとっても、時差や言語の心配なく利用できるよう外部通報窓口を用いたグローバルな通報制度です。24 時間 365 日、多言語での利用が可能です。

「ハラスメント専用外部窓口」は、外部専門業者が窓口となって、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントその他のハラスメント行為に関する通報の受付および初期対応を行う通報制度です。

上記3つの通報制度は、当社の「コンプライアンス通報制度運営規則」に基づき設置し、運営しています。当該規則の制定改廃は取締役会が審議・決議しています。また、取締役会および監査委員会は、事務局より内部通報制度の運用状況について定期的に報告を受けています。

（補充原則）

2-5①

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

→

現在の当社の内部通報制度は、調査および対処の機動性・確実性を確保するため、執行体制内で運営しており、外部の専門家又はコンプライアンス部門（以下、「事務局」）を直接の窓口として運営する制度となっています。事務局は内部通報全件の内容およびその対処の概要を定期的に取り締役会および監査委員会に報告しています。また、調査の独立性・中立性が強く求められる内部通報については、事務局は規則に基づき監査委員会に直ちに報告し、監査委員会の監督指示により調査および対処を実施します。

前記内部通報制度の運営にあたり、情報提供者の秘匿及び不利益取扱い禁止を含む規則を制定しています。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて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、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

→

当社では企業年金基金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、「日立建機企業年金基金」を通じて以下の運営を行なっています。

- ・長期的に必要とされる予定運用利回りを確保すべく、「運用基本方針」「政策アセットミックス」を策定し、適切に分散したポートフォリオで運用しています。
- ・母体企業から人事、財務の専門性を有した人財を基金理事として任用するとともに、外部の運用コンサルタントを起用し、運用能力および専門知識を強化しています。
- ・積立金の運用を、適正な評価の下に選任された複数の運用機関へ委託し、個別の投資先銘柄選定や議決権行使を各運用機関へ一任する事で、企業年金の受益者と会社との間に生じる利益相反を適切に管理しています。
- ・委託先運用機関の運用状況（議決権行使を含む）は、基金が実施する運用報告会を通じて定期的モニタリングしています。

第3章適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

→

当社は、会社法および金融商品取引法など各種法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報に関しても統合報告書など当社ホームページにて積極的な情報開示に努めています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

→

(1) 経営理念、経営戦略および経営計画

当社ホームページにて企業理念、経営理念および経営計画等最新の情報を開示しています。

【日立建機のビジョン】 <https://www.hitachicm.com/global/ja/corporate/>

【中期経営計画】 <https://www.hitachicm.com/global/ja/corporate/mid-term-management-plan/>

【統合報告書】 <https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/download/>

(2) 当社におけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「1.1 基本的考え方」および当社「コーポレートガバナンスガイドライン」に記載しています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

報酬等の額の決定に関する方針については、本報告書「2. 報酬の額又はその算出方法の決定方針の開示内容」に記載しています。この方針に則り報酬委員会が個人別の報酬額等を決定しています。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部の選解任方針については、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第3条（取締役の構成）、第4条（委員会の構成）および第14条（経営陣幹部の選解任の方針）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第14条(経営陣幹部の選解任の方針)

取締役会は、経営陣幹部について、以下の選任基準・解任基準を踏まえ、指名委員会の意見も考慮のうえ選解任を検討し、実行する。

(1) 選任基準

1. 人格、識見、指導力に優れた者であること
2. 会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であること

(2) 解任基準

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
3. 職務の懈怠等により当社の企業価値を著しく毀損した場合
4. 前項に定める選任基準を満たさないと判断した場合

第3条(取締役の構成)

指名委員会は、取締役候補者の決定に当たり、以下の事項を考慮する。

1. 取締役会の経営監督機能及び意思決定機能の実効性を確保するため、取締役候補者の有する経験、

専門知識、性別や国籍等の多様性、社外取締役とそれ以外の取締役(執行役兼務者及び当社グループ出身の非業務執行取締役)の構成比等を考慮する。

2.取締役会の継続性を保つため、新任の取締役候補者が候補者の全て或いは殆ど全てを構成することとならないよう考慮する。

3.取締役会に新しい視点や意見が継続的にもたらされるよう、取締役候補者が当社取締役に就任してから年数や年齢を考慮するものとする。

指名委員会は、原則として、75歳に達した者を取締役候補者としない。但し、特別の場合、75歳以上の者を候補者とすることがある。

第4条(委員会の構成)

経営の透明性・客観性の確保のため、指名・報酬委員会は、委員の過半数を社外取締役とし、監査委員会は、委員の過半数を独立社外取締役で構成する。

これらの方針に則り、取締役会が経営陣幹部を選任または解任することとし、指名委員会が取締役候補者を決定しています。

(補充原則)

3-1 ①

上記の情報の開示(法令に基づく開示を含む)に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

→

当社は、情報の開示にあたり、その正確性・迅速性に加え、具体的かつ分かりやすく記載することにより利用者にとって付加価値が高く、当社への理解向上に資するよう努めています。

(補充原則)

3-1 ②

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

→

当社は、海外投資家比率等も踏まえ、招集通知や有価証券報告書だけでなく、その他リリースなども、当社ホームページのグローバルサイトで各種英文開示を行っています。

(補充原則)

3-1 ③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。

また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

→

気候変動は、自然環境や生態系のみならず、経済・社会にも甚大な影響を与える最も重要な環境問題の一つです。日立建機は2020年10月、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明し、サステナブルでレジリエンスな事業展開をめざして、本提言に沿った活動推進に努めています。将来予測や今後の事業環境への影響などについてのリスク評価やシナリオ分析を行うことで、将来起こりうる気候変動が及ぼす損失の回避または軽減を図るとともに、新たな事業を創出する機会としての可能性も模索しています。

https://www.hitachicm.com/content/dam/hitachicm/global/ja/sustainability/download/docs/ir2023/2023_42-46.pdf

生物多様性への対応は気候変動問題と密接に関連する取り組み課題と位置づけられ、政府や投資家などから企業への対応要請が強まっています。

日立建機グループの事業現場においては、生物多様性に配慮した取り組みが既に実践されています。このような取り組みを社内外に積極的に発信し、生物多様性取り組みの推進につなげていくことが、重要だと考えています。

こうした状況を踏まえ、2024年6月に日立建機グループの生物多様性対応の拠り所とする「生物多様性方針」を策定し、本方針のもとに生物多様性対応を進めています。「生物多様性方針」は、当社ホームページ「自然共生社会の実現に向けて」にて開示しています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/environment/nature/>

人的資本に関する戦略については、2023年度から2025年度までの中期経営計画の経営戦略の柱の一つに「人・企業力の強化」を掲げ、経営戦略と人財戦略をより一層連動させる姿勢を明確にしています。

そのような中、2024年度の取り組みでは、各種人財施策の実践が経営戦略に連動し、中長期的な企業価値の向上につながることを示す定量的な目標として、「組織健康度の向上」「生産性の向上」二つの人財KGI(Key Goal Indicator)を設定し、これらに寄与する各種人財施策の強化・改善に取り組んでいます。経営戦略に連動した人財戦略・目標、その達成に向けて取り組んでいる各種人財施策は、当社のウェブサイトに掲載している人的資本レポートの中でもご紹介しています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/>

知的財産については、「日立建機グループ行動規範」において、当社の知的財産の保護および他者の知的財産の尊重についての基本方針を定め、この方針に基づいた知的財産活動を展開しています。日立建機では2011年以降、海外特許出願比率30%以上を維持しています。今後は、バリューチェーン関連技術の出願を強化し、グローバルトップクラスの知財力を確立していきます。当社の知的資本における価値創造プロセスは以下のとおり開示しています。

統合報告書（知的資本における価値創造プロセス）：

【原則 3 - 2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

→

当社は、外部会計監査人の責務を十分に認識し、外部会計監査人が適正に十分な監査を実施可能とするため、年度ごとに予め監査計画および監査重点項目などを協議確認のうえ受領するとともに、その円滑な監査遂行に必要な体制の確保や、十分な資料の開示、説明の実行に努めています。

(補充原則)

3 - 2 ①

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

(i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

(ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

→

監査委員会は、外部会計監査人のグローバルな監査体制、当該会計年度における監査計画と監査重点項目に基づく監査遂行内容と結果などの監査品質、あるいは監査委員会および経営幹部等とのコミュニケーションなどを通して醸成された当社事業内容への適切な理解度や、監査報酬等を網羅的に評価する会計監査人評価基準に基づいて評価を行い、その再任を決定しています。

選定した外部会計監査人はグローバルな会計監査が遂行可能な体制を持ち、外部会計監査人としての優れた専門性および厳格な独立性を有し、国際的に会計監査が適法かつ適正に遂行可能な体制等を総合的に勘案した結果であり、外部会計監査人として適切な監査法人であることを確認しています。

(補充原則)

3 - 2 ②

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

(i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

(ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保

(iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

(iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

→

社外取締役のみで構成され、独立社外取締役が委員長である監査委員会は、外部会計監査人より年度ごとに予め監査計画および監査重点項目の説明をうけ協議検討し、厳格な監査遂行を効率的に可能とする十分な監査時間が確保されていることを確認しています。

外部会計監査人と経営幹部とのコミュニケーションは、CEO とは年度に 1 回、COO とは年度に 2 回、CFO とは年度に 4 回以上の面談を実施するとともに、その他の執行役とも毎年度に面談を行い、外部会計

監査人はコミュニケーションを通じて監査に資する情報入手と理解を深める機会を有しています。

また、外部会計監査人から監査委員会には、半期報告書のレビュー結果を含む会計監査結果報告に加えて四半期ごとの監査状況、外部会計監査人が把握した内部統制システムの整備・運用状況、リスクの評価および監査の重点項目や監査上の主要な検討事項（KAM）などについて討議・検討を行うなど、年間で6回以上のコミュニケーションの機会を設けて連携の強化を図っています。内部監査部門と外部会計監査人においては、四半期に一度以上の頻度で、当社およびグループ各社における内部監査指摘内容を共有するとともに、外部会計監査人およびそのグローバルネットワークが、当社およびグループ会社に発行したマネージメントレターを共有して意見交換を行い、会計処理や業務運用面におけるリスクの把握とその改善に努めています。

なお、業務運営上の不正や不備・問題があった場合は、監査委員会、内部監査部門および外部会計監査人も事案を共有するとともに、事案への対策や再発防止などについて、業務執行部門の対応を十分にモニタリングしています。

第4章取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

(1)企業戦略等の大きな方向性を示すこと

(2)経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと

(3)独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

→

当社は、取締役会において企業ビジョンを始め、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上を念頭に中期経営計画を策定するなど、企業戦略等について決定しています。

当社は、補充原則1－1②に記載のとおり指名委員会等設置会社を採用することにより、業務執行機能と監督機能を分離し、迅速で責任が明確な経営を可能にするとともに、取締役会の監督機能をさらに強化すべく社外取締役を過半数置き、客観性と透明性の高い経営を実現しています。

当社は、会社法における各取締役の監督機能に加え、社外取締役のみで構成され、独立社外取締役が委員長である監査委員会において、より一層厳しい業務執行状況の監督を行い、客観性と透明性の高い経営の確保に努めています。

【原則4－1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の

一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

→

日立建機の企業ビジョン「豊かな大地、豊かな街を未来へ 安全で持続可能な社会の実現に貢献します」に向け、具体的な経営戦略や中期経営計画の策定・進捗管理について建設的な議論を行っています。

(補充原則)

4-1 ①

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

→

当社は指名委員会等設置会社であり、監督と執行の分離を徹底しています。法令、定款、会社規則で定められた事項を除く業務執行の決定については、原則として執行体制へ委任しています。

また、取締役会で議論・決議すべき事項と執行体制に委任すべき事項について会社規則を制定し、適切な経営監督と業務執行が行えるよう、必要に応じて見直しを行っています。

(補充原則)

4-1 ②

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

→

当社は、中期経営計画の実現が株主に対する重要なコミットメントの一つであると認識しており、目標達成に向け各種施策の進捗に関して、決算説明会等を通じて開示しています。また、次期経営計画策定にあたり、中期経営計画における実績分析・原因追及を行い、新たな改善を図り策定しています。

(補充原則)

4-1 ③

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者CEO等の後継者計画（プランニングの策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

→

当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第14条（経営陣幹部の選解任の方針）において、以下のとおり経営陣幹部の選解任方針を定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第14条(経営陣幹部の選解任の方針)

取締役会は、経営陣幹部について、以下の選任基準・解任基準を踏まえ、指名委員会の意見も考慮のう

え選解任を検討し、実行する。

(1) 選任基準

1. 人格、識見、指導力に優れた者であること
2. 会社経営の分野における豊富な経験と実績を有し、当社の企業価値・株主共同の利益の継続的な向上を実現するために最適と考えられる者であること

(2) 解任基準

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
3. 職務の懈怠等により当社の企業価値を著しく毀損した場合
4. 前項に定める選任基準を満たさないと判断した場合

当該方針をふまえ、指名委員会において経営陣幹部の後継者計画について主体的に議論しており、指名委員会の意見も考慮のうえ取締役会において後継者計画を立案・推進し、経営陣幹部を選任しています。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

→

取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役の業務執行を監督しています。なお、基本方針に伴う業務の決定権限を執行役に大幅に委譲しています。そのため、執行役は、取締役会の決議により定められた職務の分掌に従い、業務に関する事項の決定を行うとともに業務執行をしています。また全体的に影響を及ぼす重要事項については、多面的な検討を経て慎重に決定するために、執行役で組織される執行役会で審議しています。その決定内容については取締役会に適宜報告し、必要に応じて取締役会においても審議決定しています。

(補充原則)

4-2①

取締役会は、経営陣の報酬が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よう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

→

当社は、報酬委員会において、役員報酬に係る基本方針を決定しています。報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容は次のとおりです。

1. 方針の決定の方法

当社は、指名委員会等設置会社に関する会社法の規定により、報酬委員会が取締役及び執行役の個人別の報酬等の額の決定に関する方針を定めています。

2. 方針の概要

(1) 取締役及び執行役に共通する事項

他社の支給水準を勘案のうえ、当社の業容規模・範囲、当社役員に求められる能力及び責任・リスク等を踏まえた報酬の水準を設定します。

② 取締役

取締役の報酬は、月額報酬となります。

- ・月額報酬は、職務が監督機能であることに鑑み、固定金額として定めることとし、その支給水準については、常勤・非常勤の別、基本手当、所属する委員会の委員手当及び職務の内容に応じて決定します。

なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しません。

③ 執行役

執行役の報酬は、月額報酬、業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬からなります。

a. 月額報酬

役位ごとに基準額を設定し、毎月定額を支給します。

b. 業績連動賞与

標準業績目標達成度合い及び担当業務における成果に応じて、基準額を変動させることとし、その変動幅は0～200%程度とします。毎年6月に金銭で支給します。

業績連動賞与の評価指数及び構成比率は以下のとおりです。

区分	評価指標	構成比率			
		執行役会長(CEO) 執行役社長(COO) 執行役副社長		執行役専務 執行役常務 執行役	
①全社業績	当期利益	50%	80%	30%	60%
	連結営業キャッシュフロー	20%		10%	
	連結バリューチェーン売上高	-		10%	
	ESG 評価(*1)	10%		10%	
②部門業績目標		-		30%	
③個人/部門目標 (組織健康度を含む経営課題 3 指標)(*2)		20%		10%	

(*1) CDP の気候変動/水セキュリティ、DJSI (Dow Jones Sustainability Indices) 選定及び生産・製品 CO2 削減率の進捗状況を総合的に評価

(*2) 組織健康度は、従業員エンゲージメントやダイバーシティ&インクルージョン等の様々な観点から

組織の健康状態を評価する指標

(*)外国人執行役の報酬水準は、人財確保の観点から各国・地域の報酬水準をベンチマークし、報酬の市場競争力も勘案して決定

c. 譲渡制限付株式報酬

当社の企業価値の中長期的かつ持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的に、毎年一定の時期に、非金銭報酬として譲渡制限付株式を付与します。付与された株式の譲渡制限期間は、割当日から当社執行役等を退任するまでとし、交付対象者が付与のあった事業年度の開始日から当該事業年度の末日までの期間中、継続して、当社執行役等の地位にあったことを条件として、譲渡制限期間満了時に譲渡制限を解除することを原則とします。また、交付対象者は、日本国内に居住する執行役とします。

当社は対象の執行役に対し、当該制度の目的、当社の業況および対象執行役の責任範囲等を勘案し、当社報酬委員会の決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬として金銭債権を支給し、当該金銭債権の現物出資を受けて譲渡制限付株式を割り当てています。

④報酬の種類毎の割合は以下のとおりです。

区分	月額報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬
執行役会長(CEO) 執行役社長(COO)	42%	42%	16%
執行役副社長	55%	30%	15%
執行役専務、執行役常務 執行役	60%	25%	15%

(補充原則)

4-2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

→

日立建機グループは、マテリアリティ（重要課題）を実践することで、サステナビリティを推進し、持続的な社会の発展に貢献していくことをめざして、サステナビリティ基本方針を策定しています。建設機械を通じて社会の持続的発展に貢献し、企業価値向上に努めてまいります。「サステナビリティ基本方針」は当社ホームページをご覧ください。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/management/>

取締役会のサステナビリティに対する取り組み体制について

気候変動を含むサステナビリティ重要事項は、執行役以上からなるサステナビリティ推進委員会（年2回

開催)に報告されます。サステナビリティに関する最高責任と権限を有する代表執行役執行役社長兼 COO は、サステナビリティ推進委員会の委員長を務めており、重要事項の審議・承認を行っています。これらの重要事項は、執行役会にて附議・報告し承認を得た後、取締役会にて附議・報告し承認を受けることで、適切に監視・監督を行っています。なお、サステナビリティ活動全般については、定期的に取り締役会にて報告しています。

経営トップのコミットメントにより、国内外のグループが一丸となって計画を推進していく体制となっています。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、取締役の人事に関して指名委員会で審議決定しています。また業務執行を行う執行役の人事については取締役会にて決議しています。

執行役は、取締役会より委任された業務を適時かつ正確に執行するため、執行役で構成される執行役会において内部統制システムやリスク管理体制を適切に整備しています。またその内容については適宜適切に取り締役会へ情報共有しています。

(補充原則)

4-3①

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、取締役については指名委員会で取締役会の構成(多様性や専門性等)を踏まえたうえで、各取締役の資質、経験、専門分野を勘案し候補者を決定しています。また執行役については、指名委員会にも報告のうえ取締役会でこれまでの業績等の評価を踏まえ、慎重に議論のうえ決議しています。

(補充原則)

4-3②

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、指名委員会において CEO など経営幹部の後継者育成計画を毎年定期的に報告・審議し、後継者の育成に努めています。

(補充原則)

4-3③

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、取締役会規則において執行役の選任解任および代表執行役の選定、解職を取締役会が決定する権限を有しており、CEO がその機能を十分に発揮していないと認められる場合、取締役会規則に基づき取締役会で CEO を解任することが可能です。

(補充原則)

4-3④

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

→

コンプライアンス、情報セキュリティ、環境、災害、品質および輸出管理等に関わる個別のリスクについては、それぞれ対応部門にて、必要に応じ、規則・ガイドラインを制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行う体制をとり、当社グループ会社に対しても、各社の規模等に応じて当社に準じた体制の整備を行わせています。

また、全社的なリスクマネジメント委員会（ERM 委員会）においては、全社横断的な対応方針や経営判断が必要なリスクについて、その特定と関係部門への周知、リスク評価、リスクマネジメントの重要テーマの議論、対応策の方針決定を行っています。

執行役より定期的に実施される当社および当社グループ会社の業務執行状況の報告等を通じ、新たなリスク発生の可能性の把握に努め、新たに生じたリスクへの対応が必要な場合は、執行役社長から各関連部門に示達するとともに、速やかに対応責任者となる執行役を定め対応することとしています。

取締役会は、上記リスクへの対応について適宜報告を受け、管理監督しています。

なお当社は、コーポレートガバナンスの強化への取組を支える考え方を、ガバナンス強化のフレームワークとして整理しています。当社としては、以下の 3 ラインモデルがガバナンス強化に寄与するものと認識し、当社グループ内への浸透を進めています。

当社の 3 ラインモデル

・第 1 線（事業部門）

事業部門は、ビジネス推進に伴って発生するリスクのオーナーとして、それらのリスクのコントロール（識別・評価・対応・監視）に対する直接的な責任を有します。

・第 2 線（コーポレート部門・各種委員会を含むリスク管理組織）

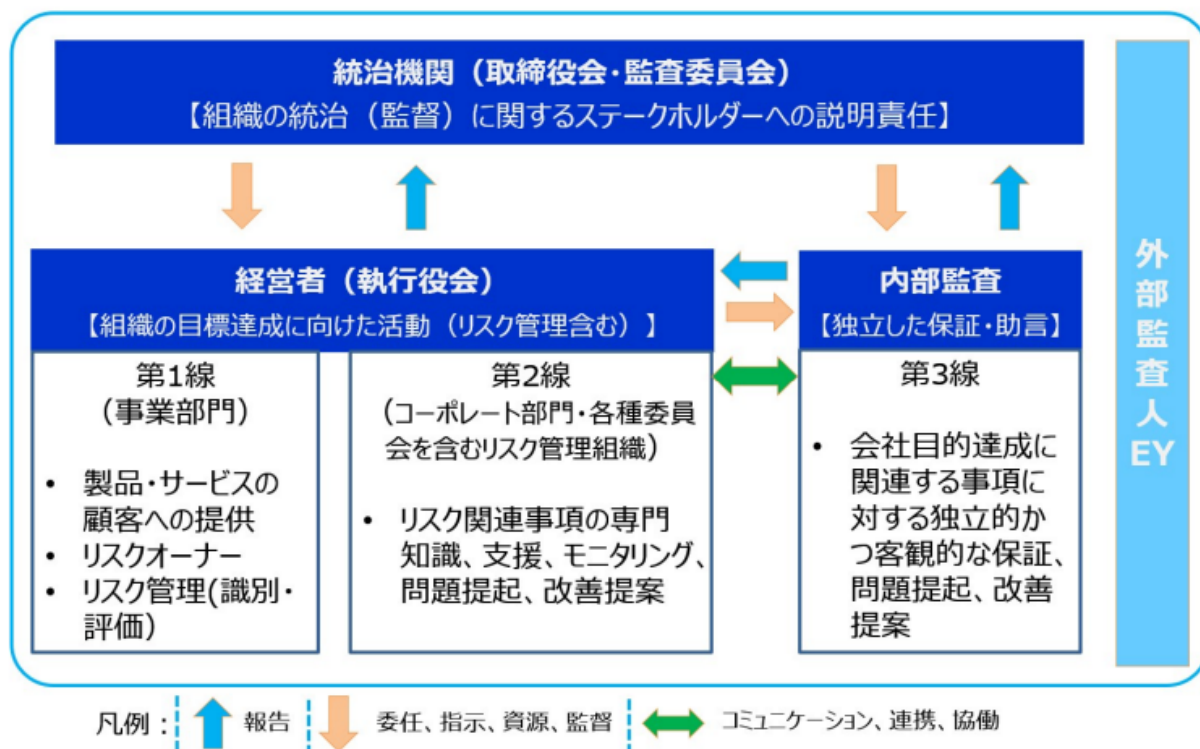
リスク管理組織は、専門性を用いてリスクに対する支援・検証・異議提唱と、リスク管理を行います。第1線と連携する一方で、第1線のリスク管理の妥当性・有効性のモニタリングと報告を行います。

・第3線（監査室）

監査室は、社長直轄組織として独立的な立場で、第1線、第2線のリスクマネジメントの妥当性と有効性について、経営者と統治機関（取締役会や監査委員会）に独立して客観的な保証と助言を行います。

以上の3つのライン間での連携をもって、リスクの顕在化を防止し、ガバナンスを強化します。

【当社の3ラインモデル 全体像】



出典：IIAの3ラインモデルを参考に作成

URL：

https://www.hitachicm.com/content/dam/hitachicm/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/docs/240724_ガバナンス強化のフレームワーク.pdf

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に

狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、社外取締役のみで構成され、独立社外取締役が委員長である監査委員会を設置し、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行っています。

また監査委員は取締役であることから、取締役会を通じて業務執行者である執行役へ適宜適切に意見・指導等を行っています。

(補充原則)

4-4 ①

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、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を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、監査委員会は社外取締役6名（うち、独立社外取締役5名）で構成されています。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの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、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

→

当社の取締役および執行役は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、社会課題の解決に向けて、革新的なソリューションを社会に提供し、パートナーやステークホルダーとの協創を推進するとともに、人々と地球環境に対し責任ある企業活動を行っています。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

→

当社は、指名委員会等設置会社であり、取締役会の構成は社外取締役7名（うち、独立社外取締役5名）、執行役を兼務する取締役3名の計10名で構成されており、独立かつ客観的な経営の監督の実効性を十分確保しています。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有

効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

→

当社の独立社外取締役は、各自の専門的な知識と豊富な経験に基づき、中長期的な企業価値向上を図るために有益な助言を行うとともに、少数株主の利益を適切に保護するよう監督しています。

指名委員会・監査委員会・報酬委員会の過半数を独立社外取締役で構成するとともに、すべての委員会の委員長に独立社外取締役を置き、議論の独立性を図っています。取締役会で重要な意思決定をするとともに、指名委員会においても経営幹部の選解任等を議論することにより、経営を監督しています。

取締役には、主要株主の経営幹部を兼任する者が含まれていますが、独立社外取締役が取締役の半数を占めており、主要株主との利益相反を監督し、主要株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を適切に反映しています。

【原則4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1その他の市場の上場会社においては2名以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

→

当社は、現在取締役10名中、社外取締役7名（うち、独立社外取締役5名）を選任しています。それぞれの社外取締役の有する専門的な知見から、取締役会における十分な議論を踏まえて独立社外取締役の役割・責務が果たされていると判断しています。

なお、取締役会の構成の考え方については、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第3条（取締役の構成）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第3条(取締役の構成)

指名委員会は、取締役候補者の決定に当たり、以下の事項を考慮する。

1. 取締役会の経営監督機能及び意思決定機能の実効性を確保するため、取締役候補者の有する経験、専門知識、性別や国籍等の多様性、社外取締役とそれ以外の取締役(執行役兼務者及び当社グループ出身の非業務執行取締役)の構成比等を考慮する。
2. 取締役会の継続性を保つため、新任の取締役候補者が候補者の全て或いは殆ど全てを構成するこ

ととならないよう考慮する。

3.取締役会に新しい視点や意見が継続的にもたらされるよう、取締役候補者が当社取締役に就任してから年数や年齢を考慮するものとする。

指名委員会は、原則として、75歳に達した者を取締役候補者とししない。但し、特別の場合、75歳以上の者を候補者とすることがある。

(補充原則)

4-8①

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

→

独立社外取締役は、独立した客観的な立場から当社の問題点を検討するため、情報交換の場としてフリーディスカッションの機会を設けています。また活発な議論や社内情報の共有認識を図るべく、現場視察や各種重要な会議への参加、重要会議資料の共有などに努めています。

(補充原則)

4-8②

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

→

独立社外取締役間における協議の更なる円滑化を図るため、独立社外取締役の互選により「筆頭独立社外取締役」を設置し、独立社外取締役としての役割および責務を十分に果たせる体制を整備しています。

(補充原則)

4-8③

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

→

当社は、支配株主を有していません。

なお、支配株主でない大株主との取引については、市場価格等を勘案のうえ、合理的に決定しています。

当社は、取締役の内、独立社外取締役がその半数を占めており、独立性を維持した運営をしています。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会にお

ける率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

→

当社の取締役会の構成の考え方については、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第6条（社外取締役の独立性の判断基準）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/jp/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第6条(社外取締役の独立性の判断基準)

指名委員会は、以下の事項に該当しない場合、当該社外取締役に独立性があると判断する。

- 1.当該社外取締役の2親等以内の近親者が、現在又は過去3年において、当社又は当社子会社の取締役又は執行役として在職していた場合
- 2.当該社外取締役が、現在、業務執行取締役、執行役又は従業員として在職している会社が、製品や役務の提供の対価として当社から支払いを受け、又は当社に対して支払いを行っている場合に、その取引金額が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、いずれかの会社の連結売上高の2%を超える場合
- 3.当該社外取締役が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、法律、会計若しくは税務の専門家又はコンサルタントとして、当社から直接的に1,000万円を超える報酬(当社取締役としての報酬を除く)を受けている場合
- 4.当該社外取締役が、業務を執行する役員を務めている非営利団体に対する当社からの寄付金が、過去3事業年度のうちいずれかの1事業年度当たり、1,000万円を超えかつ当該団体の総収入又は経常収益の2%を超える場合

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

→

当社は、会社法が定める指名委員会等設置会社であり、指名委員会・監査委員会・報酬委員会の3委員会を設置しています。

(補充原則)

4-10①

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

→

当社では、経営戦略を迅速・確実に遂行できる執行体制を構築するとともに、公正で透明性の高い経営の実現をめざして、会社法に定める指名委員会等設置会社の組織体制を採用し、経営監督機能と業務執行機能の分離によるコーポレートガバナンスの強化を図っています。

会社法の定めに則り、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各委員会の構成員の過半数を社外取締役としており、独立性を維持した運営をしています。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

→

- (1) 当社は定款において取締役会の員数を15名以内としており、現在、取締役会は、社外取締役7名を含む10名（男性8名・女性2名）で構成されています。

また当社取締役および社外取締役の詳細な職歴および年齢につきましては、「第61回定時株主総会招集ご通知」及び「2025年3月期有価証券報告書」に掲載しています。

(https://www.hitachicm.com/content/dam/hitachicm/global/ja/ir/stock-and-bond/smeeting/docs/Notice_of_Convocation_for_the_61st_Ja.pdf)

(https://www.hitachicm.com/content/dam/hitachicm/global/ja/ir/library/securities-report/docs/20250624_yuho_ja.pdf)

(取締役会の構成についての考え方は補充原則4-11①をご参照ください。)

- (2) 当社では、監査委員として適切な経験・能力および必要な金融・財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しており、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を選任しています。

- (3) 毎年、取締役会実効性評価を実施し、当社取締役会の実効性が担保されていることを確認するとともに、継続的な機能向上を図っています。

(詳細は補充原則4-11③を参照ください。)

(補充原則)

4-11①

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

→

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方、取締役の選任

に関する方針・手続は、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第3条（取締役の構成）、第5条（取締役の適性）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/jp/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第3条(取締役の構成)

指名委員会は、取締役候補者の決定に当たり、以下の事項を考慮する。

- 1.取締役会の経営監督機能及び意思決定機能の実効性を確保するため、取締役候補者の有する経験、専門知識、性別や国籍等の多様性、社外取締役とそれ以外の取締役(執行役兼務者及び当社グループ出身の非業務執行取締役)の構成比等を考慮する。
- 2.取締役会の継続性を保つため、新任の取締役候補者が候補者の全て或いは殆ど全てを構成することとならないよう考慮する。
- 3.取締役会に新しい視点や意見が継続的にもたらされるよう、取締役候補者が当社取締役に就任してから年数や年齢を考慮するものとする。

指名委員会は、原則として、75歳に達した者を取締役候補者とししない。但し、特別の場合、75歳以上の者を候補者とすることがある。

第5条(取締役の適性)

指名委員会は、取締役候補者を決定する際、以下の事項を考慮するものとする。

- 1.取締役候補者が、人格、識見に優れた者であること
- 2.社外取締役候補者が、会社経営、法曹、行政、財務、会計、教育等の分野で指導的役割を務めた者又は政策決定レベルでの経験を有する者であること。

取締役の職歴および有するスキル等の組み合わせは株主総会招集通知で開示しています。他社での経営経験を有する者を含めて、何れも豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する独立社外取締役を選任しており、その多様性も確保できていると考えています。

【定時株主総会招集ご通知】 <https://www.hitachicm.com/global/ja/ir/stock-and-bond/smeeting/>

(補充原則)

4-11②

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

→

当社の取締役会の重要な兼職の状況については、株主総会招集通知で開示しています。

【定時株主総会招集ご通知】 <https://www.hitachicm.com/global/ja/ir/stock-and-bond/smeeting/>

なお、上場会社の役員の兼職に関する方針は当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第7条（他社役員の兼職）において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第7条(他社役員の兼職)

取締役は、当社の事業等を理解し、取締役会に出席し、またその準備を行うために必要な時間を確保す

ることが求められることから、当社の他に 4 社を超える上場会社の役員(取締役、監査役又は執行役)を兼職しないことが望ましい。

取締役が他社から役員就任の要請を受けたときは、その旨を第 7 条に定める取締役に通知する。

(補充原則)

4-11③

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

→

当社は取締役会の実効性を確保・向上することを目的に、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第 12 条（取締役会の評価）において、毎年、取締役会の実効性に関する評価を行うこととしています。2024 年度における取締役会の実効性評価を分析・評価いたしましたので、その結果の概要を以下のとおり開示いたします。

<評価方法>

(1) 2025 年 1 月に全取締役 10 名を対象に、以下項目について第三者機関によるアンケートを実施。

アンケート項目

1. 取締役会の在り方
2. 取締役会の構成
3. 取締役会の運営
4. 取締役会の議論
5. 取締役会のモニタリング機能
6. 執行役、社外取締役のパフォーマンス
7. 取締役に対する支援体制、トレーニング
8. 株主（投資家）との対話
9. 委員会（監査、指名、報酬委員会）の実効性
10. 総括

(2) 同年 2 月に全取締役 10 名を対象に、アンケート結果を踏まえた第三者機関によるインタビューを実施。

(3) アンケート、インタビュー結果をもとに、第三者機関が集計・分析を実施。

(4) 同年 3 月 28 日開催の取締役会において、第三者機関による評価結果を取締役会事務局が報告。この結果を踏まえ、問題点の改善や強みの強化等を議論したのち、2024 年度の実効性評価を確定。

<前年度の実効性評価の結果として認識された課題への対応状況>

2023 年度の実効性評価の結果を踏まえ、取締役会及び取締役会事務局は、特に以下の点に取り組みました。

・議案説明資料の見直しによる審議時間の確保

限られた取締役会の時間を有効活用するため、事前資料の記載充実を図り、より客観的・多角的な情報

を事前に取り締役に提供するよう努めました。

これに対して、「「目的やリスク」や「戦略全体での位置づけ」などについてはより詳細な記載を行い、資料の内容にメリハリをつけることが必要」と更なる資料改善を求める意見もありました。

・スキル・マトリックスの再整理と、専門性を有した取締役の選任、登用に関する議論

当社の経営戦略や在りたい姿に必要なスキル・経験等を適宜見直し、必要なスキル・専門性に基づく取締役の選任について十分な議論を行うため、指名委員会及び指名委員会事務局は、審議の充実や独立社外取締役のみの協議の場を設けるなど、改善に取り組みました。

これに対して、「ジェンダーバランスや今後取締役会の在りたい姿に必要なスキル・経験等を考慮し、取締役候補者の選定及び社外取締役のサクセッションについて、さらに議論を深めることが必要」との指摘を受けました。

<評価結果の概要及び更なる実効性向上に向けた課題>

アンケート、インタビュー及び前年度の改善状況を踏まえ、2025年度は、次に示す事項について重点的に取り組むことを確認しました。

1. 取締役会の在り方について

「取締役会の機能や役割について議論を深めたい」との意見が見られました。

そこで、取締役会の役割について議論・検討する機会を設け、その役割を踏まえたスキル・マトリックスを議論・検討する機会を設けることとします。

2. 取締役会の運営について

(1) 取締役会で議論すべき事項について、「個別議案の議論の時間を絞って、会社の方向性や会社全体の戦略、成長のための議論など、個別議案から離れた大きなテーマの議論を深めたい」との意見が見られました。

こうした意見を受け、附議事項・附議基準の見直しを取締役会で議論・検討し、会社の方向性や会社全体の戦略、成長のための議論を行う機会を予め立案することとします。

(2) 「審議時間を増やしたい」、「議案によってメリハリをつけるべき」、など、議事運営の改善を求める意見が見られました。

これらの意見を踏まえ、審議事項と審議時間のメリハリを取締役会で議論・検討することとします。

3. 株主・投資家との対話について

「株主・投資家の反応に関するフィードバックを増やすべき」、「株主との対話を念頭に置いた議論を深めたい」との意見が見られました。

これらの意見を受け、取締役会において、現状のフィードバックをより充実し、対話の方針や実施方法等を議論・検討する機会と時間を確保することとします。

4. 各委員会の在り方について

「役割をもっと明確にしたい」といった委員会の役割に関する意見や、各委員会の構成や人数に関する意見が見られました。

これらの意見を踏まえ、取締役会において、①各委員会の役割を議論・検討し明確化する、②各委員会の役割を踏まえた各委員会の構成を議論・検討することとし、各委員会において、その役割について再検証し、必要があれば取締役会で改めて議論・検討することとします。

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

→

当社は、取締役会において自由闊達で建設的な議論・意見交換を行うため、取締役全員による懇談の時間を設け運営しています。

(補充原則)

4-12①

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

→

取締役会の資料は、会日に十分に先立って配布しています。

取締役会の議案については、原則として執行役会の承認を経て附議されることから、執行役会への附議の段階で各取締役は資料を確認することができ、必要に応じて疑義を取締役会事務局が受け付ける体制としています。

各取締役には、取締役会の開催にあたり十分な議論の時間を確保するため、事前に開催スケジュールおよび審議時間を決め、お知らせしています。

会社法および取締役会規則に基づき、開催頻度を適切に設定するとともに、十分な議論の時間を確保するため、取締役会事務局において審議項目数の調整、リモート会議の活用等を行っています。

要点を簡潔に説明するため予め資料の共有を図るとともに、予め各議案の説明時間を設定し、審議時間を十分確保しています。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

→

すべての独立社外取締役は監査委員であり、重要な会議に出席すると共に、執行役全員および従業員やグ

グループ会社各社から職務の執行状況や事業状況を聴取し、執行役会議案書などの重要な意思決定、または決裁書類等を閲覧することができる体制にあります。

また、各取締役が十分な情報を入手できるように支援するため、取締役に対しては取締役会事務局、監査委員会に対しては監査委員会事務局が中心となりサポートしています。

(補充原則)

4-13①

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

→

取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定のため、必要に応じ追加情報の提供を求めることができ、取締役会事務局を通じて必要な情報の入手を行っています。

(補充原則)

4-13②

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

→

当社取締役は、必要に応じ、会社の費用により専門家の助言を得ることができる体制となっています。

(補充原則)

4-13③

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

→

当社は、執行役会に附議・報告された当社および当社グループ会社の案件については、執行役より遅滞なく監査委員に共有します。また、内部監査担当部門が実施した当社および当社グループ会社に対する内部監査の結果については、監査委員会に報告し、取締役会に対しては、定期的な監査委員会からの報告により、内部監査部門と監査委員を含む取締役との連携を取っています。

社外取締役へ必要な情報を適確に提供するために、取締役会事務局である法務統括部、監査委員会の職務を補助する監査委員会補佐役および監査委員会事務局を設け、対応を行っています。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。

このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

→

当社は、新任取締役に当社の事業および体制、当社における取締役の役割・責務に係る理解を深めていただくため、各事業部門の責任者より事業活動、今後の事業目標および事業リスクなど対話をする場を設けています。

(補充原則)

4-14①

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

→

就任後については、執行役による業務執行状況の説明や幹部社員による事業活動およびその課題への取組など定期報告の場を設け、市場動向や業界情報に加え、財務・組織体制など幅広い情報提供を実施しています。

(補充原則)

4-14②

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

→

取締役に対するトレーニングの方針は、当社「コーポレートガバナンスガイドライン」第11条(取締役の知識習得)において以下のとおり定めています。

<https://www.hitachicm.com/global/ja/sustainability/governance/corpgovernance/guidelines/>

第11条(取締役の知識習得)

当社は、取締役に対して、就任時のオリエンテーションの他、当社取締役の職務遂行に必要な当社グループの事業その他の知識の習得のための機会を必要に応じて提供する。

第5章株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

→

当社は、株主・投資家との建設的な対話を実現するため、株主総会の場以外においても、決算説明会、役

員ミーティング、事業説明会、スモールミーティング、個別面談などのさまざまな対話機会を設けています。

また、これらの説明会や面談では、株主・投資家との対話を重視する観点から、社長（COO）や CFO を含む経営陣幹部が合理的な範囲で出席し、当社の経営方針等について直接説明を行っています。

【原則 5－1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

→

株主・投資家との対話を促進するため、当社は IR 担当役員（COO）の下に専任部署として、ブランド・コミュニケーション本部 広報・IR 部 IR グループを設置しています。株主・投資家が当社の経営方針や財務状況を十分理解し、適切な企業価値評価を行うことができるよう、公平かつ透明性を持った情報開示を行うよう努めています。経営方針や財務状況に関する開示事項は、取締役、執行役および関係部門間で事前に協議・共有されています。IR 活動を通じて得られた株主・投資家の意見は、取締役会、執行役会において定期的に報告・議論され、経営に反映されています。

（補充原則）

5－1 ①

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

→

株主・投資家との対話を重視する観点から、社長（COO）や CFO を含む経営陣幹部が合理的な範囲で出席し、説明しています。

（補充原則）

5－1 ②

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- （i）株主との対話全般について、下記（ii）～（v）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- （ii）対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- （iii）個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や IR 活動）の充実に係る取組み
- （iv）対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- （v）対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

→

- （i）当社は、IR を担当する執行役を指定し、経営陣が積極的に株主・投資家と対話しています。

- (ii) 専門部署である IR グループを設置し、株主・投資家の視点・論点について常に経営企画・財務・法務などの関連部署と協議・連携する体制を整備し、建設的な対話ができるよう準備しています。
- (iii) 個別面談以外には、以下の対話機会を定期的に設けています。

<機関投資家・アナリスト向け>

- ・中期経営計画説明会（年 1 回、社長）
- ・決算説明会（年 4 回、社長・CFO・その他役員）
- ・事業説明会（年 1 回、社長および管掌役員 ※見学会含む場合あり）
- ・役員ミーティング（年 1 回、社長・CFO・その他役員）
- ・社長によるスモールミーティング（年 1 回、社長）・決算後スモールミーティング（年 4 回、CFO・その他役員）

<個人投資家向け>

- ・ラジオ NIKKEI の番組（年 4 回、社長）
- ・オンライン個人株主・投資家向け会社説明会（年 1 回、社長／年 2 回、IR グループ）
- ・個人株主向け視察会（年 1 回、社長・その他役員）
- (iv) IR 活動を通じて得た株主・投資家からの意見等については、IR グループで取り纏め、定期的に取締役会および執行役会にて報告し、協議しています。

<対話の概要>

- ・対応者：社長、CFO、その他役員（事業部門長 など）
- ・機関投資家の属性：国内/海外(欧州・北米・アジア他)、アクティブ運用、ポートフォリオマネジャー/アナリスト/ESG 担当/議決権行使担当

<対話の主なテーマや関心事項>

- ・独自展開開始後の米州事業戦略、進捗、関税政策の影響
- ・資本構成変化の背景と影響
- ・地政学的リスクや景気サイクルによる建設機械市場および当社業績への影響
- ・業績予想に関する意見・要望
- ・キャピタルアロケーションの開示に関する意見・要望
- ・株主還元の考え方と見通し

<フィードバックの実施状況>

株主・投資家から得られたご意見や株価動向等については、四半期ごとの IR 活動報告として、取締役会および執行役会で報告・協議し、経営に活用しています。

<対話やその後のフィードバックを踏まえて取り入れた事項>

- ・配当予想を期初に開示

- ・業績予想や中期経営計画の目標設定に株主・投資家の意見を重要な検討事項として考慮
- ・関心度が高い業績数値を決算説明会資料へあらかじめ掲載

(v) 社内規則として定めた「インサイダー情報管理およびインサイダー取引防止規則」に則り、IRグループが中心となってインサイダー情報の管理を行い、適切な情報管理体制を構築しています。

(補充原則)

5-1③

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

→

当社は、IR活動や株主との建設的な対話の充実を図ることを目的に、毎年3月末日および9月末日における株主名簿について、株主分布状況を把握するとともに実質株主の判明調査を実施しています。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

→

日立建機グループは、「豊かな大地、豊かな街を未来へ 安全で持続可能な社会の実現に貢献します」というビジョンを掲げ、全従業員がグループ共通の行動規範であるスピリット「Challenge Customer Communication」の下、「お客さまの課題をともに解決する、身近で頼りになるパートナー」として、お客さまの期待に応え、革新的な製品・サービス・ソリューションを協創し、ともに新たな価値を創造し続けます。

これにより事業競争力と人・企業力の強化を追求し、収益性の向上とキャッシュの創出力を高め、また、SDGsやESG等を経営課題として、持続可能な社会の構築と事業成長を実現することにより、企業価値の増大と更なる株主価値向上をめざします。また日立建機グループは、最先端のデジタル技術を活用することで、革新的ソリューションを提供するとともに、必要となる組織や人財の育成をさらに強化し、真のソリューションプロバイダーとしての成長をめざします。

(補充原則) 5-2①

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

→

日立建機グループは、「豊かな大地、豊かな街を未来へ 安全で持続可能な社会の実現に貢献します」を企業ビジョンの核心とし、変化する社会・技術・経済環境と建機業界のニーズを捉え、お客さまの経営課題である、安全性と生産性の向上、ライフサイクルコストの低減、プラス環境対応に対する解決策を提供

すべく、事業ポートフォリオを転換してきました。

2023 年を初年度とする新中期経営計画（BUILDING THE FUTURE 2025 未来を創れ）では、

「顧客に寄り添う革新的ソリューションの提供」、「バリューチェーン事業の拡充」、「米州事業の拡大」、「人・企業力の強化」の4つの戦略の柱を基に、デジタル技術を活用したバリューチェーン事業の拡大とお客さまとのあらゆる接点で革新的ソリューションを提供することに取り組んでいます。

お客さまの課題を解決するために、データを活用して、「製品の進化」と「多様なデータの連携」を行います。従来型のデータを活用してサービスを提供するだけでなく、その情報を活用して製品を進化させ、異業種との協創を通じて付加価値を提供します。

それにより、新車・部品サービス・再生（部品・本体）・レンタル・中古車を組み合わせた最適な解決策を提供していきます。

このように、それぞれ特定したセグメントに集中することにより、これからの時代で最も重要視される人財・技術・事業の多様性への取組みがさらに加速し、各セグメントで価値のある事業ポートフォリオの構築を実現します。

