

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

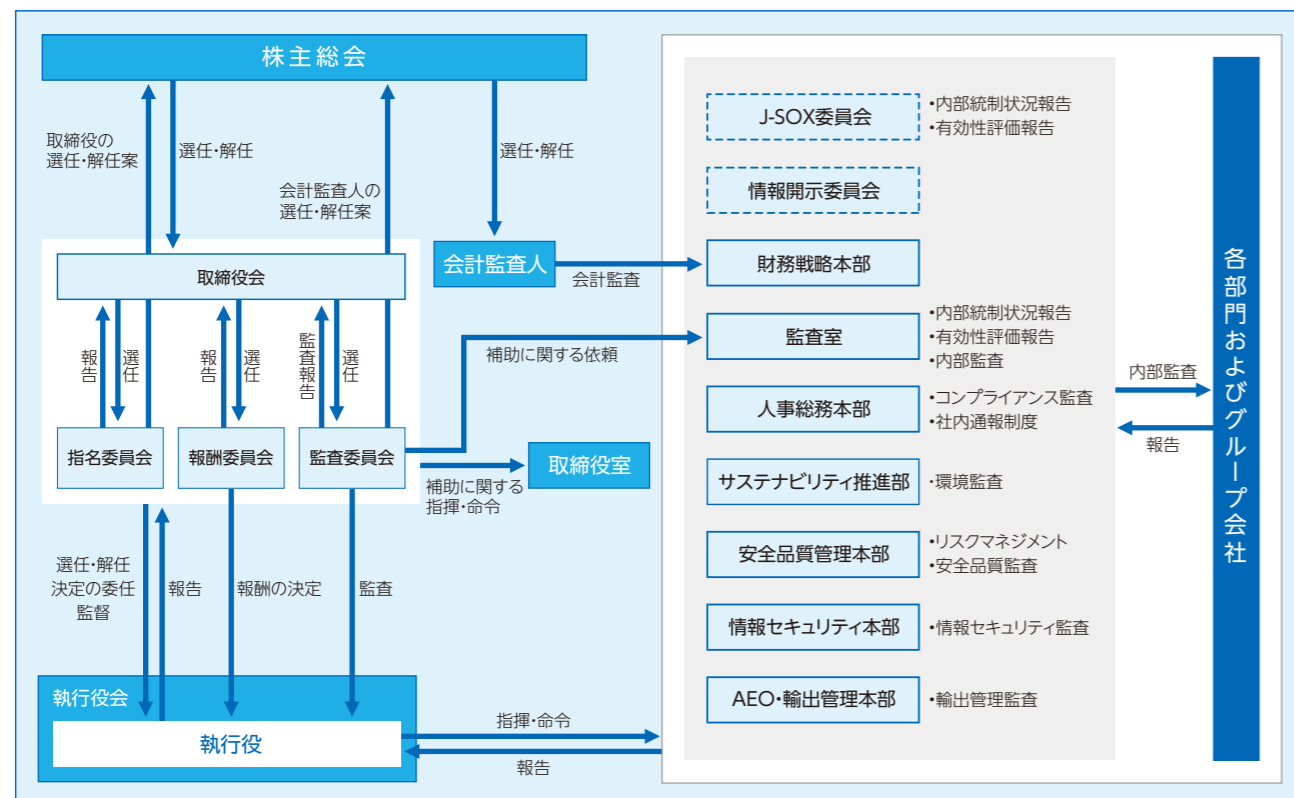
日立物流グループでは、経営の透明性と効率性を高め、また、コンプライアンス経営の遂行と正しい企業倫理に基づいた事業展開により、企業価値向上と持続的発展を図ることをコーポレートガバナンスの基本と考えています。日立物流ではこの基本方針に基づき、健全でかつ透明性が高く、事業環境の変化に俊敏に対応できるコーポレートガバナンス体制の確立をめざし、指名委員会等設置会社形態を採用しています。これにより、経営監督機能

と業務執行機能を分離し、業務執行の決定権限を取締役会から執行役員に大幅に委譲することで、事業再編や戦略投資などの迅速な意思決定および実践を可能としています。また、外部の客観的な意見を積極的に取り入れるべく多数の社外取締役を招聘し、指名・監査・報酬の3つの委員会を設置することにより、一層の経営の監督機能の強化および透明性の高い経営に努めています。

これまでのコーポレートガバナンス強化施策の経緯

| 実施内容 | 目的 |
|--|-----------------------|
| 2003年 委員会等設置会社へ移行(指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置) | 取締役会の経営監督機能強化 |
| 2014年 社外取締役の独立性基準策定 | 取締役の独立性確保 |
| 女性取締役の登用 | 取締役会の多様性 |
| 2015年 指名委員会等設置会社に移行 | 会社法改正に伴うもの |
| コーポレートガバナンス・コードへの対応 日立物流 コーポレート・ガバナンス ガイドラインを制定 | ガバナンス強化 |
| 2016年 取締役会の実効性の評価を実施 | 取締役会の機能向上 |
| 2017年 2人目の女性取締役の登用 | 取締役会の多様性 |
| 2019年 第三者評価機関による取締役会の実効性評価を実施 | 取締役会の実行性評価の中立性と客観性を確保 |
| 2020年 3人目の女性取締役の登用(延べ人数による) | 取締役会の多様性 |
| 社外取締役を取締役会議長に選任 | 取締役会の機能向上 |

現在のコーポレートガバナンス体制および内部統制システム概要図



当社の機関設計

当社では、指名委員会等設置会社形態を採用することにより、執行役が取締役会から業務執行に関する大幅な権限委譲を受け、事業再編や戦略投資などの迅速な意思決定を図っています。業務執行をより適切に進めるために全執行役を構成員とする執行役員会(原則、毎月1回開催)を組織し、当社およびグループ全体に影響をおよぼす業務執行に関する重要事項について検討を行い、また、決裁基準を定めて執行役の責任・権限を明確化しています。

取締役会および各委員会の主な役割

(1) 取締役会

経営の基本方針等の決定、取締役・執行役の職務の執行を監督等(法令、定款、取締役会規則に定める決議事項に加え、中期経営計画や年度予算等に関する具体的な議論にも焦点を当てて決議しています。)

(2) 指名委員会

取締役候補者の選任等(過去の実績や人格などを総合的に勘案し適任者を選任します。)

(3) 監査委員会

取締役および執行役の職務執行の監査ならびに監査報告書の作成等(会計監査人・内部監査部門と連携し、取締役・執行役の職務執行を適法性および妥当性の観点から監査し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立に努めます。)

(4) 報酬委員会

取締役および執行役の報酬等の決定(他社の支給水準を勘案のうえ、当社取締役および執行役に求められる能力および責任や会社の業績などに見合った役職毎の報酬等の水準を設定します。)

● 役員の選任、解任について

取締役候補者は指名委員会にて選出し株主総会で選任、経営陣幹部(執行役)候補者は指名委員会が候補者リストを作成し、取締役会に付議、決定しています。なお、最高経営責任者の選解任の方針、および、取締役候補者の決定にあたって考慮すべき取締役会の構成や社外取締役の独立性については、当社コーポレート・ガバナンス ガイドラインに定めています。

コーポレート・ガバナンス ガイドライン
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/cg/>

● サクセッションプラン

当社は、指名委員会および取締役会においてサクセッションプランについての議論を深めています。取締役会での執行役社長の決定や、取締役会における執行役の業務報告や評価を通じて、適切な監督を行っています。



当社では次世代経営人財育成に向け定期的に候補者の選抜、育成を行い、指名委員会において議論を行っています。執行役社長の後継候補者については、次世代経営人財育成候補者より社長JD(Job Description)に照らし選抜のうえ、候補者それぞれの課題に応じた当人の成長に必要なチャレンジの場を付与し、実績を積ませるとともに、指名委員会での助言等を踏まえ評価・育成を実施しています。

● 会社と社外取締役との関係について

2021年6月22日開催の第62回定時株主総会で選任された社外取締役7名と当社との間には、会社法施行規則第74条2項3号に定める特別の利害関係はありません。当社は、コーポレートガバナンスの強化をめざし、経営の透明性向上と客観性の確保を目的に、外部の客観的な意見を取り入れるべく、経営に関する豊富な経験、学識等を有する者を社外取締役として招聘しています。また、社外取締役の独立性について客観的に判断するため、株式会社東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」や議決権行使助言機関等の独立性基準を参考に、「社外取締役の独立性基準」を制定し、当該基準に照らして独立した立場にある社外取締役を、一般株主との利益相反が生ずるおそれのない独立役員として指定しています。(青木美保氏、泉本小夜子氏、浦野光人氏、西島剛志氏、總山哲氏、渡邊肇氏を株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出しています。)なお、「社外取締役の独立性基準」は当社Webサイトに掲載しています。

社外取締役の独立性基準
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/cg/>

■ 執行役員

- 業務執行に関する重要事項の検討
- 全執行役および執行役社長が特に指名した者により構成
- 原則月1回定期的に開催(必要がある場合は臨時に開催)
- 執行役は全19名(2021年4月1日現在)

■ 内部統制システムの整備の状況について

当社は、法律の定めに基づき、取締役および執行役の職務執行を監査する権限を持つ監査委員会を設置し、併せて、取締役会において、内部統制に係る体制全般を整備しています。また、当社グループは、財務情報に関する内部統制整備を行い、金融商品取引法に定める財務報告に係る内部統制報告制度の遵守により、財務報告の信頼性の確保に努めています。

コーポレートガバナンス

■ コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しています。政策保有株式についての状況は以下の通りです。

● 政策保有株式に関する方針

・保有方針

原則として政策保有株式は保有しませんが、当社の中長期的な持続的成長、企業価値の向上を目的とした銘柄に限定し保有します。

なお、上記方針のもと、保有株式26銘柄の内、2016年3月に14銘柄、2016年10月に1銘柄、2017年6月に1銘柄の全株式を売却し、2019年3月に1銘柄取得しており、2021年3月末時点で11銘柄の保有となっています。直近会計年度末における総資産に占める政策保有株式の割合

は1%未満でありバランスシート上、僅少であると考えています。

また、保有している個別の銘柄に対し、毎年取締役会において投資性評価判定基準（個別銘柄のROE、配当性向、減損リスク等）と事業性評価判定基準（当社との直接的な事業収支、主要事業の資本コストとの対比、第三者機関による信用調査情報、コンプライアンス等）の観点から保有継続の適否を検証しています。

・議決権行使

当社の中長期的な持続的成長、企業価値向上の観点を踏まえて、議決権を行使しています。



政策保有株式に関する方針

<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/ir/stock/shareholdings/index.html>

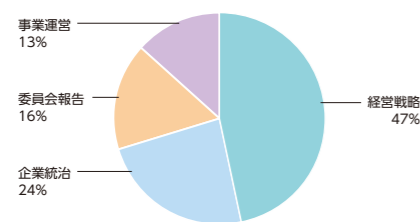
取締役会の主な議案・報告事項(2020年度)

■ 主な議案

| 経営戦略 | | 企業統治 | |
|-------------|--|---------------------|---|
| 全般 | <ul style="list-style-type: none"> 経営に関する基本方針 LOGISTEED 2021の進捗状況報告 事業リスク(ERM)に関する報告 事業投資に関する報告 IRの取り組み報告 東証新市場区分移行に関する報告 グループ会社再編 業務提携等に関する事項 | 株主総会 | <ul style="list-style-type: none"> 株主総会付議案 他 |
| 財務関連 | <ul style="list-style-type: none"> 決算関連 資金計画(配当政策、成長投資と借入等) 配当、剰余金処分方法 政策保有株式の継続保有判定 自己株式取得 | 取締役、執行役、取締役会 | <ul style="list-style-type: none"> 執行役の選任 取締役会の実効性評価 独立役員指定 コーポレートガバナンス報告書 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> デジタルガバナンス・コードに関する報告 働き方改革、ダイバーシティに関する報告 人財戦略に関する報告 | その他 | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関する報告 サイバーセキュリティに関する報告 品質保証に関する報告 SDGsへの取り組みとESG経営に関する報告 有価証券報告書 |
| | | 事業運営 | <ul style="list-style-type: none"> 執行役等の職務執行報告 |
| | | 委員会報告 | <ul style="list-style-type: none"> 指名委員会、監査委員会、報酬委員会からの報告 |

■ 議案別の議論状況(2020年度)

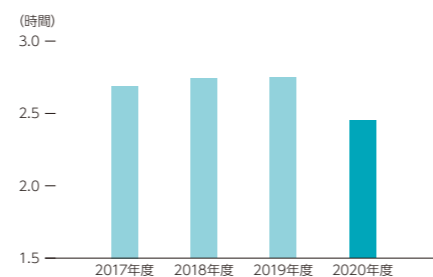
議題内容の配分は、個別業務執行の決定に関する議案の割合を削減し、経営の本質に関わる議題を追加したことで、全体に占める経営戦略の議題の割合は前年の39%から47%に増加しています。



■ 月次定例会議の1回あたりの平均開催時間

2020年度は取締役会の事前説明を充実^{*}させたこと等により運営の効率化を図りました。

*説明者を事務局から執行役に変更等



コーポレートガバナンス (取締役会全体の実効性の分析・評価・結果)

取締役会全体の実効性の分析・評価・結果

当社は、当社「コーポレート・ガバナンス ガイドライン」第4条第7項(取締役会の評価)に規定の通り、毎年取締役会の実効性の評価を実施することとしています。2020年度の取締役会の実効性の評価は、取締役全員に対し、アンケート(事前調査)を実施し、その結果を踏まえ、課題への対応と今後の取締役会の運営等について議論を行いました。なお、2019年度の実効性評価では評価の中立性と客観性を確保するため、自己評価に加えて初めて第三者評価機関であるボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社による評価を行っており、今後は3年毎に外部機関の評価を実施する予定です。

「取締役会の活動内容と評価」について

取締役会の構成は、独立社外取締役が9名中6名(内、2名が女性)であり、取締役会全体として会社経営経験者、公認会計士、企業会計・財務の経験者、学者、弁護士など高い専門性と見識を有する多様な構成となっています。また2020年度より独立社外取締役が議長を務めています。議題については、取締役会で年間計画を決議し、議長が執行役会を傍聴した上で設定しています。議題内容の配分は、個別業務執行の決定に関する議案の割合を削減し、前回評価で深い議論が必要であると認識した経営の本質に関わる議題を追加したことで、経営戦略が全体の47%、企業統治が同24%、事業運営他が同29%と、適切に選定しています。2020年度に取締役会は13回開催し、原則として毎月開催の頻度は適切であり、年間計画も予め各取締役の意見などを反映した、バランスの良い内容になっています。

なお、前回評価を踏まえ、今年度より追加した主な議題および議論の内容は以下の通りです。

①「デジタルガバナンス・コードの対応」の議題では、ITガバナンス・コードの制定を含めDX^{*1}戦略を確認し、KPIについては企業価値と結びつけて検証するよう執行側へ要望しました。

②「SDGsへの取り組みとESG経営」の議題では全体的な取り組み概要について確認し、今後はVC21^{*2}活動による社員のさらなるモチベーション向上や、気候変動への対応強化を執行側へ要望しました。

また重要な経営課題についてディスカッションを行うスモールミーティングを開催し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、会社としての方向性を明確に示すための議論を行いました。

今後は、経営の本質に関わる議題(長期的な企業価値向上、DX、サステナビリティ、グループガバナンス、グローバルビジネス拡大等)の議論を深めるべく、専門家を交え

た意見交換会やオフサイトミーティングの充実等に取り組んでまいります。

*1 Digital Transformation
*2 Value Change & Creation 2021の略称。本社ボトムアップ施策を通じた、わたくしごと化の推進

各委員会の内容と評価について

(1) 指名委員会

指名委員会では、次世代経営人候補者や執行役候補者に関する議論のほか、指名委員会で策定した「執行役社長再任プロセス」に基づき執行役社長の再任に関する議論を行ない、現社長の2021年度の再任について異議がないことを確認しました。また「取締役会の構成」については、スキルマトリクスを作成した上で、どのような分野の人材が必要かについて議論したほか、取締役のサクセッションプランでは、「社外取締役の選任プロセス」を明確化し、今後は取締役候補者リストを活用した候補者の絞り込みを行うこととしました。

今後は「取締役会の構成」「CEO、取締役等のサクセッションプラン」等について指名委員会でさらなる深い議論を重ね、議論した内容について取締役会と情報共有を図り、指名委員会の充実に取り組んでまいります。

(2) 監査委員会

監査委員会では、当年度の監査方針である「守り」、「攻め」、「ESG関連リスク」に係わるガバナンスの有効性を検証するため取締役および執行役の職務執行の適法性、妥当性、効率性の監査を行いました。

開示に関する重要な制度変更に関しては、当会計年度より適用されるKAM(監査上の主要な検討事項)について昨年度より会計監査人と共に協議・検討を重ねてきましたが、投資家に必要な情報開示の適切性・整合性について相互に確認しました。

2020年度の往査は、新型コロナウイルス感染症拡大により海外グループ会社の往査が不可能になったため国内監査に注力し、東日本、西日本の国内事業を統括する本社統括2本部および国内グループ会社9社に対し実施しました。統括本部による傘下会社へのガバナンス施策について双方より検証することにより有効性を確認しました。特に、昨今の急激な環境変化に伴う事業リスクの増大に鑑みた各事業体のERM(Enterprise Risk Management)の有効性の検証、当社のDX推進施策を含むビジネスコンセプト「LOGISTEED(ロジスティード)」のグループ会社への具体的展開の検証、中長期的な企業価値向上のためのROIC経営の浸透度の検証を行い、経営課題を抽出し監査報告書を作成して提言を行い、改善施策を策定させました。

81社に上るグループ会社ガバナンスの要となる各社の

取締役会が有効に機能していることの検証は、監査委員会往査で自ら確認すると共に、各社監査役からの監査活動の定例報告および内部監査室の監査報告を活用し、個々に必要な措置の要望を執行側へ継続的に行っています。主要な子会社の監査役は専任化が促進され8人の専任監査役がガバナンスを担うことにより監査役の業務効率の改善と監査活動の質的充実が図られ、グループガバナンスの強化が進みました。

監査委員会から執行側への提言に対しては引き続き迅速に対応が図られているため、監査の実効性は確保されています。監査委員会、内部監査部門、会計監査人による三様監査連携は、三者の定例会議を中心に情報共有によるリスク特定と監査品質の向上に有効に機能し、三者の役割分担に応じた監査の実効性と効率性は維持されています。今後は監査業務の効率化と深度化のためデジタル監査が実行可能な環境整備について協議を継続していくことを確認しています。

2021年度については、第1に「ESG経営」の観点から当社が現在取り組んでいる気候変動対応施策に関する開示の促進と人財の多様性^{※3}の検証、第2に企業価値向上の基となる「資本コスト」の観点から、引き続き資本効率経営の浸透状況や人財資源の配分についての検証を深め

てまいります。なお、2021年度の監査委員会の往査は、2020年度に延期した海外グループ子会社と北米、欧州、中国、アジアの4地域を統括する地域統括部門を中心に新型コロナウイルス感染症拡大を配慮しつつ実施する予定です。

※3 属性(ジェンダー、年齢構成等)とスキルの多様性

(3) 報酬委員会

報酬委員会では、2020年度より当社執行役に対し、業績連動型株式報酬制度の導入を決議し、運用を開始しました。本制度は、執行役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、執行役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。2021年度の取締役、執行役の報酬額の方針については、報酬水準や報酬構成について、当社と事業規模の類似する企業をベンチマークとして妥当性を確認したほか、規則に沿って適正に運用されていることを確認しています。

今後も、取締役および執行役の報酬等の決定に関する方針と決定プロセスに則り、より高い客観性と透明性を確保してまいります。

2020年度における取締役会・担当委員会への出席状況等

| 氏名 | 取締役就任年 | 2020年度現在の当社における地位および担当 | 2020年度の取締役会出席状況 |
|-------------|--------|---|-----------------|
| 独立役員 青木 美保 | 2020年 | 社外取締役 監査委員 12回中12回 | 11回中11回 |
| 独立役員 泉本 小夜子 | 2017年 | 社外取締役 監査委員 17回中17回 報酬委員長 6回中6回 ^{※3} | 13回中13回 |
| 独立役員 浦野 光人 | 2014年 | 社外取締役 取締役会議長 指名委員長 6回中6回 報酬委員長 2回中2回 ^{※4} | 13回中13回 |
| 独立役員 西島 剛志 | 2020年 | 社外取締役 指名委員 4回中4回 報酬委員 4回中4回 | 11回中11回 |
| 独立役員 總山 哲 | 2016年 | 社外取締役 指名委員 6回中6回 監査委員 5回中5回 ^{※4} | 13回中13回 |
| 丸田 宏 | 2015年 | 社外取締役 監査委員長 17回中17回 | 13回中13回 |
| 独立役員 渡邊 肇 | 2020年 | 社外取締役 監査委員 12回中12回 | 11回中11回 |
| 神宮 司 孝 | 2016年 | 代表執行役 執行役副社長 兼 取締役 | 13回中13回 |
| 中谷 康 夫 | 2013年 | 代表執行役 執行役社長 兼 取締役 指名委員 6回中6回 報酬委員 6回中6回 | 13回中13回 |

※1 在任年数が1年の取締役の出席状況については、就任以降のみを対象としています。
 ※2 担当委員会を示す色枠について、上半分は担当委員・委員長の別、下半分は2020年度の委員会出席状況を示しています。
 ※3 2020年4月1日から2020年6月23日の当社定時株主総会までに行われた報酬委員会には報酬委員として2回、それ以降行われた4回には報酬委員長として出席しています。
 ※4 2020年4月1日から2020年6月23日の当社定時株主総会までに行われた各委員会すべての回致です。2020年6月23日をもって浦野取締役は報酬委員長と報酬委員を、總山取締役は監査委員を退任しています。

コーポレートガバナンス（役員の報酬等について）

報酬委員会による取締役および執行役の報酬等の額の決定に関する方針と決定プロセス

当社グループでは、役員の報酬等をコーポレートガバナンスを支える重要な柱の一つと位置づけ、当社の役員が経営理念を土台として、ブランドスローガン「未知に挑む。」とビジネスコンセプト「LOGISTEED(ロジスティード)」に邁進できるよう、以下の報酬ガバナンスを整備したうえで、役員報酬制度の基本方針に沿って報酬プログラムを運用し、役員の報酬等を審議・決定しています。

■ 報酬ガバナンス

● 報酬委員会に関する運営方針等

当社は、指名委員会等設置会社に関する会社法の規定を遵守し、報酬委員会に関して以下のように定めています。

報酬委員会の役割

報酬委員会は、取締役および執行役の個別の報酬等の内容の決定を役割とし、次に掲げる権限を有しています。

- ・取締役および執行役が受ける個人別の報酬等の内容の決定に係る方針の決定
- ・報酬委員会の委員のうち、取締役会を招集することができる者の選定
- ・報酬委員会の委員のうち、報酬委員会の職務の執行の状況を取締役に報告する者の選定
- ・株主総会で報酬委員会に決定を委任された事項の決定
- ・前各号のほか法令に定める事項

報酬委員会の規模と構成

報酬委員会の委員は、取締役の中から取締役会の決議によって選定された委員3名以上で組織し、委員の過半数は、社外取締役としています。

報酬委員会の運営

- ・報酬を決定するにあたり、他社の支給水準を助案のうえ、当社役員に求められる能力および責任に見合った報酬の水準を決定します。
- ・報酬委員会は、前項の方針について定期的にレビューを行います。

なお、当社の報酬委員会は、当社の取締役および執行役の個別の報酬等の内容の決定にあたり、当社の役員報酬制度の基本方針や報酬体系、業績連動報酬の仕組み、個人別支給額等について、外部の報酬コンサルタントからの情報収集ならびに助言等も活用しつつ、役員報酬に関する近時の整備の状況、議論の動向、他社の制度等の客観的かつ必要十分な情報に基づき、適切に審議を行っています。また、外部の報酬コンサルタントとして、ウイリス・タワーズワトソン(タワーズワトソン株)を起用しています。

● 最近事業年度に係る報酬額の決定過程における報酬委員会の活動状況

最近事業年度に係る報酬額の決定過程における報酬委員会の構成は以下の通りです。

委員3名(社外2名、社内1名)
 報酬委員長(社外) 泉本取締役
 報酬委員(社外) 西島取締役
 報酬委員(社内) 中谷取締役 兼 代表執行役社長

最近事業年度に係る報酬額の決定過程における報酬委員会の審議は、2019年12月、2020年3月、5月、6月、2021年5月の計5回開催し、各回に委員長・委員の全員が出席、出席率は100%でした。

取締役の当事業年度に係る報酬等の額については、2019年12月25日に報酬委員会で定めた決定方針に基づき、2020年6月23日に取締役が受ける個人別の報酬等の内容を報酬委員会で審議し決定しています。

執行役の当事業年度に係る報酬等の額については、2019年12月25日に報酬委員会で定めた決定方針に基づき、2020年3月26日に執行役が受ける個人別の報酬等の内容、2021年5月20日に執行役が受ける個人別の業績連動報酬を、それぞれ報酬委員会で審議し決定しています。

■ 報酬プログラム

● 役員報酬制度の基本方針

当社の役員報酬制度の基本方針は以下の通りです。

- ・経営理念「日立物流グループは 広く未来をみつめ 人と自然を大切にし 良質なサービスを通じて 豊かな社会づくりに貢献します」を常に心がけ、当社の社会的位置づけに対する評価を反映できるものであること
- ・ビジネスコンセプト「LOGISTEED」のもと、スマートロジスティクス、協創戦略を基軸とした「新たな価値」の創出と「非連続な成長」の実現に向けた積極的なチャレンジに対する評価を反映できるものであること
- ・当社の持続的発展と長期的な企業価値向上に貢献できる優秀な経営者人財に対して、適切に報奨することのできるものであること
- ・業績目標の達成を動機づけるとともに、その達成の潜在的リスクを反映させ、当社の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ものであること
- ・企業価値の向上や全社戦略の目標達成に向けて、経営陣が一丸となって邁進することを後押しできるものであること

● 業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に関する方針

当社は、役員報酬制度の基本方針に則り、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合を決定しています。当社の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給

割合の決定に際しては、外部の報酬コンサルタントが運営する「経営者報酬データベース」に基づき、当社の事業規模に類似する企業を同輩企業として報酬ベンチマークを毎年行い、報酬水準の妥当性を検証のうえ、当社役員に求められる能力および責任等に見合った役職毎の報酬等の水準を設定しています。

取締役報酬等

取締役の報酬等は、金銭の固定報酬である基本報酬のみで構成されています。基本報酬は常勤・非常勤の別、役職を反映し、報酬委員会での審議により決定し、毎月一定の時期に支給します。なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬等は支給していません。

執行役報酬等

執行役の報酬等は、下表の通り、基本報酬および業績連動報酬（年次賞与および株式報酬）で構成されています。役員に応じた基準額に査定を反映して決定し、基本報酬は毎月一定の時期に、年次賞与は毎年一度一定の時期に、株式報酬は3事業年度の評価期間終了後一定の時期にそれぞれ支給します。

報酬構成・支給形式の全体像

| 報酬構成 | 基本報酬 | | 業績連動報酬 | | | | |
|------|------|---------|--------|---------|---------|-------|-----|
| | | | 年次賞与 | | 株式報酬 | | |
| | 連結業績 | 個人ミッション | 連結業績 | 部門ミッション | 個人ミッション | 相対TSR | ROE |
| 支給形式 | 金銭 | | | | | 株式+金銭 | |

執行役報酬等の種類別報酬割合については、役員上位者の業績連動報酬の割合を高めることで経営責任の重さを役員ごとの報酬構成割合に反映しています。基本報酬を100とした場合の役員毎の各報酬構成要素の割合は下表の通りとなります。なお、業績連動報酬の割合は、業績目標を100%達成した場合の標準額を用いて算出した値となります。

各報酬構成要素の割合

| | 基本報酬 | 業績連動報酬 | | 基本報酬・業績連動報酬 |
|-------|------|--------|-------|-------------|
| | | 年次賞与 | 株式報酬 | |
| 社長 | 100 | 50 | 50 | 100:100 |
| 副社長 | 100 | 40~41 | 40~41 | 100:80~82 |
| 専務・常務 | 100 | 30 | 30 | 100:60 |
| 執行役 | 100 | 34~38 | 14~16 | 100:48~54 |

業績連動報酬の割合は、業績目標を達成した場合の標準額を用いて算出した値。

業績連動報酬に係る指標 (KPI)、KPIの選定理由、支給額の決定方法

年次賞与

年次賞与は、単年度の連結業績・部門ミッション・個人ミッションの目標達成度合いに連動しています。評価指標および選定理由は右上表の通りです。業績評価にあたっては、最初に報酬委員会における妥当性の審議・検証を経て決定した目標に対する達成度に応じて算出される支給率に基づき、期末後の報

酬委員会において支給額の算定および評価を行い、決定します。なお、連結業績連動部分、部門ミッション連動部分、個人ミッション連動部分のそれぞれの評価に基づく支給率は0~2倍で独立変動し、役員毎に定められた年次賞与の単年度標準額の0~200%の範囲で変動します。

年次賞与の構成、評価指標

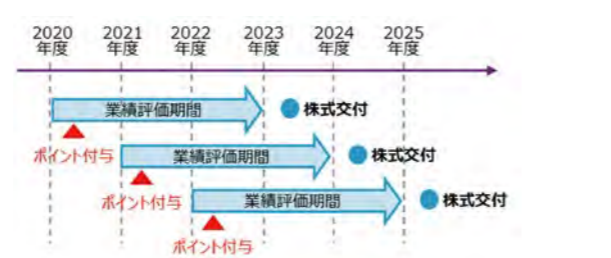
| 構成 | 対象 | 評価指標 | 選定理由 |
|---------|-------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 連結業績 | 全執行役 | 単年度の売上収益 | 企業規模を表す財務指標であること |
| | | 単年度の調整後営業利益 ^{*1} | 企業活動の本業の成果を表す財務指標であること |
| 部門ミッション | プロフィット部門を管掌とする執行役 | 管掌部門の単年度の売上収益 | |
| | | 管掌部門の単年度の調整後営業利益 ^{*1} | |
| 個人ミッション | 全執行役 | 財務業績に表れない指標等 | 当社の社会的立場づけの向上等、財務業績に表れない経営努力を評価するもの |

^{*1}「調整後営業利益=売上収益-売上原価-販売費及び一般管理費」により算出

株式報酬

株式報酬は、執行役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、執行役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。2020年度から2022年度までの連続する3事業年度を評価期間とし、役員毎に定められる基準額を信託内の評価期間開始前の当社株価（3月の各日終値の平均）で除して算定される基準ポイント（1ポイント=1株）として付与し、評価期間終了後に業績評価を反映した株式交付率を基準ポイントに乗じた当社の普通株式（以下「会社株式」という。）が交付されます。なお、会社株式の交付にあたり、会社株式のうち、約50%は、納税資金確保のために株式市場において売却のうえ、その売却代金が給付されます。

評価期間



業績評価指標は、当社TSRの対TOPIX成長率および連結ROE（親会社株主持分当期利益率）を用いています。当社TSRの対TOPIX成長率は当社の企業価値創造の巧拙に対する直接的な評価が表れる指標であること、連結ROEは当社中期経営計画（LOGISTEED 2021）においても2021年度10%超の目標を掲げる経営戦略上の重要な指標のひとつであることが選定理由です。なお、連結ROEに連動させる部分は、恒常的に効率性の維持・向上を志向する当社の企業経営のあり方を評価できるよう、3事業年度の平均値を用いています。また、両指

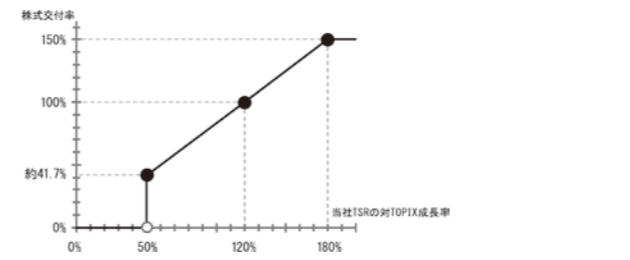
標の評価ウエイトは、全役員一律で当社TSRの対TOPIX成長率：連結ROE=50:50としています。業績評価にあたっては、評価期間の最初に報酬委員会において定められた各指標のインセンティブカーブに基づき、評価期間の3事業年度が経過したのち、達成した実績に応じて算出される株式交付率を基に、報酬委員会において評価を行い、決定します。なお、評価期間中に退任した執行役については、報酬委員会の審議を経て、その退任事由により、評価期間における在籍期間を加味する等の調整を行います。

当社TSRの対TOPIX成長率の算定方法およびインセンティブカーブ

当社TSRの対TOPIX成長率の算定方法およびインセンティブカーブは以下の通りです。

当社TSRの対TOPIX成長率 (%)
 = 当社TSR (%)^{*2} ÷ TOPIX成長率 (%)^{*3}
 (1%未満の端数が生じる場合、小数第1位を四捨五入)

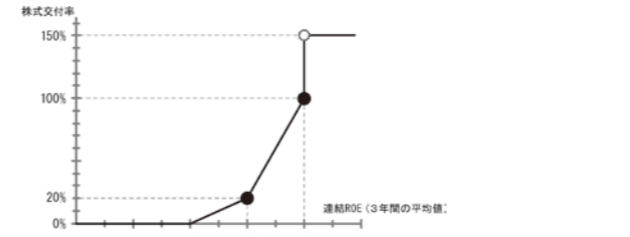
^{*2} 当社TSR (%) = (B+C) ÷ A (1%未満の端数が生じる場合、小数第1位を四捨五入)
 A: 2020年5月各日の東京証券取引所における会社株式の終値平均値 (1円未満切り捨て)
 B: 2023年5月各日の東京証券取引所における会社株式の終値平均値 (1円未満切り捨て)
 C: 2020年度の期首から2022年度の期末までの間における会社株式1株当たりの配当金の総額
^{*3} TOPIX成長率 (%) = E ÷ D (1%未満の端数が生じる場合、小数第1位を四捨五入)
 D: 2020年5月各日の東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値 (1ポイント未満切り捨て)
 E: 2023年5月各日の東京証券取引所におけるTOPIXの終値平均値 (1ポイント未満切り捨て)
 なお、算定に用いるTOPIXは、評価期間の期初と期末における整合性を確保するため、2022年に予定されている市場区分の見直し前の基準を適用する。



当社TSRの対TOPIX成長率は120%を業績目標とし、達成時には株式報酬の標準額が支給される株式交付率100%となります。また、当社TSRの対TOPIX成長率が180%以上のときには株式交付率は上限の150%となり、50%未満のときには株式交付率は0%となります。

連結ROEのインセンティブカーブ (2020~2022年度連結ROEの平均値)

連結ROEのインセンティブカーブは以下の通りです。



連結ROE（3年間の平均値）は12%を業績目標とし、達成時には株式報酬の標準額が支給される株式交付率100%となります。また、連結ROE（3年間の平均値）が12%を上回るときには株式交付率は上限の150%となり、8%以下のときには株式交付率は0%となります。

取締役および執行役の報酬等の額

報酬実績と業績との関連性

役員区分ごとの報酬総額および報酬の種類別総額開示

取締役および執行役の役員区分ごとの報酬総額および報酬の種類別総額は下表の通りです。

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | | 対象となる役員の数 (名) |
|----------------|--------------|------------------|--------|-------|--------------|---------------|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 退職慰労金 | 左記のうち、非金銭報酬等 | |
| 取締役 (社外取締役を除く) | — | — | — | — | — | |
| 執行役 | 674 | 462 | 212 | — | 31 | |
| 社外取締役 | 103 | 103 | — | — | — | |

(注)
 1 取締役の報酬等の支給人員には、執行役を兼務する取締役2名を含みません。
 2 2020年4月1日から当事業年度未だに在任した取締役および執行役の当事業年度に係る報酬委員会決議に基づく報酬を記載しています。
 3 連結報酬等の総額が1億円以上である者はいません。
 4 執行役に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬31百万円です。

最近事業年度の業績連動報酬に係る指標 (KPI) の目標および実績

最近事業年度の業績連動報酬は、年次賞与のみで構成されています。年次賞与の連結業績指標である売上収益および調整後営業利益の2020年度目標値に対する達成度を基に、部門ミッション、個人ミッションの達成度合いを総合的に勘案したうえ、報酬委員会で年次賞与の個別支給額を審議し決定しました。なお、売上収益および調整後営業利益の2020年度の目標および実績は以下の通りです。

目標 (当初計画)

売上収益: 6,510億円 (前期比3%減)
 調整後営業利益: 315億円 (前期比6%減)

実績

売上収益: 6,523億80百万円 (前期比3%減)
 調整後営業利益: 367億11百万円 (前期比10%増)

最近事業年度に係る個人別の取締役および執行役の報酬等の内容が取締役および執行役の報酬等の額の決定に関する方針に沿うものであると報酬委員会が判断した理由

取締役および執行役の個人別の報酬等の額の決定にあたっては、報酬委員会が決定方針との整合性も含め総合的に検討を行っており、決定方針に沿うものであると判断しています。

コンプライアンス／情報セキュリティ

コンプライアンス

法令等を遵守した経営を推進するために、コンプライアンス機能を明確化するための体制を整備し、全ての役員、従業員が遵守すべき腐敗防止に関する事項を含むコンプライアンス基本方針を定め、法令や社内規則、企業倫理の遵守の徹底に努めています。また全ての役員、従業員一人ひとりが企業活動を行ううえで、どのように行動すべきかを規定した「日立物流グループ行動規範」を制定し、腐敗防止関連や競争法等の法令遵守はもとより、社会の信頼と期待に応えるために、グループ全体で企業倫理に沿った行動をとることを必須としています。

■ コンプライアンス教育の実施

コンプライアンス違反を許さない堅固な企業風土を築きあげるため、腐敗防止関連、倉庫業法等について理解を深めることを目的に、役員も含む全従業員を対象としたeラーニングのほか、階層別教育として、新入社員、若手社員、新任係長・新任課長、国内グループ会社の新任取締役を対象とした集合研修にてコンプライアンス教育を実施しています。またグループ会社の事業に合わせた専門教育や法務部による巡回教育を行っています。

■ 調達コンプライアンス教育の実施

公正な購買活動を徹底するため、全従業員を対象とした調達コンプライアンスに関するeラーニングのほか、国内外グループ会社の購買業務従事者を対象としたeラーニング専門教育や集合教育を定期的に実施しています。

購買従事者教育実施会社数(2020年度実績)

国内: **19社** 海外: **35社**

■ 社内通報制度

違法行為や不適切な行動に関して、早期発見・是正を図るため、社員をはじめ関係者が安心して通報できる仕組みとして、社内通報制度を導入し、社内および社外に通報窓口を設置しています。

● 内部通報制度認証(WCMS*)

2021年6月、当社は、消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)」の登録事業者として登録されました。今後もコンプライアンス体制の強化に努めていきます。

*WCMS: Whistleblowing Compliance Management System

日立物流グループ行動規範
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/policy/pdf/koudoukihan.pdf>

コンプライアンス情報の詳細はWebサイトをご参照ください。
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/compliance/>

情報セキュリティ

お客様からお預かりしている情報資産および日立物流グループの情報資産を適切に管理・保護することが最重要であると認識し、グループ全体で、社内規則の制定、従業員の教育・啓発活動を推進しています。社会情勢や海外の個人情報保護の状況変化に合わせて社内規則を改定し、個人情報保護や情報セキュリティの管理・運用状況の確認などを通じて情報漏えい防止に努め、高いセキュリティレベルを維持しています。またグループ全体でガバナンスを強化しており、従業員向けの教育や標的型攻撃訓練、欧州GDPR*等諸外国の関連法対応など、国内外の個人情報保護に取り組み、お客様に安全・安心な物流サービスをお届けするため、セキュリティレベルの維持・向上に努めています。

* GDPR (General Data Protection Regulation: 一般データ保護規則): 欧州連合(EU)が定めた個人データやプライバシーを保護するための法律。企業や団体に対し、個人データの取り扱い(処理と移転)に厳しい制限を課すもの。

■ 個人情報保護・情報セキュリティに関する教育・訓練
 全従業員向けにeラーニングを実施しているほか、階層別教育として新入社員、中堅社員、係長職・課長職向けの集合教育で情報セキュリティ教育を実施しています。また標的型攻撃メールの対策としての模擬訓練も毎年実施しています。

情報セキュリティ教育の受講率(2020年度実績)

対象範囲: 日立物流、国内・海外グループ会社

100%

標的型攻撃メール訓練の開封率(2020年度実績)

対象範囲: 日立物流、国内グループ会社

9.6%

■ 第三者認証の取得・維持活動

● プライバシーマーク/情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)
 個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを認定する、プライバシーマークの認証をグループ会社においても取得しています。また、情報システムの安全管理体制が一定の基準に達していることを認定する、国際標準規格ISO/IEC27001認証も取得しています。

当社含む日立物流グループのプライバシーマーク取得状況(2021年3月末時点)

12社

ISMS認証*取得状況(2021年3月末時点)

26部署

*登録範囲: 3PL事業における営業・設計・開発、および物流センター運営(医療・医薬・農業・ドキュメント管理・情報通信機器)

■ 顧客プライバシーについて

2020年度において、顧客プライバシーの侵害に関して、具体化した不服申し立てはありませんでした。

情報セキュリティに関する詳細はWebサイトをご参照ください。
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/riskmanagement/>

リスクマネジメント

日立物流グループは、企業価値の向上と持続的な成長を実現するために、予見することが難しいリスクや全社横断的に対応が必要となるリスク等への対応として、リスク認識の共有・リスク可視化・重点リスクの選定・対策の検討等を通じたリスクマネジメントに努めています。

■ リスクの定義と分類

日立物流グループにおいて、リスクとは「目的に対する不確かさの影響であり、事象が起きた際の戦略達成やビジネス目標に影響を与える可能性」として定義しています。

認識したリスクは、下表の通りリスク種別(戦略リスク・纯粹リスク)やリスク要因(内部要因・外部要因)を踏まえて分類したうえで、発生の可能性や影響度の大きなリスクを「重点リスク」として選定し、重点的に対策を検討しています。

| | 内部要因 | 外部要因 | 当社グループの対応方針 |
|-------------|--|--|-------------------|
| 戦略リスク | 1 成長リスク 顧客環境、事業環境(人財、アセット)を踏まえた成長戦略実行を阻害するリスクとして認識した要因 | 2 環境変化リスク 外部環境(政治、経済、法規制、技術革新、気候変動)の変化に起因し、成長戦略を阻害するリスクとして認識した要因 | 積極的なリスクテイクで成長に繋げる |
| 纯粹リスク | 3 オペレーショナルリスク 内部プロセス、人、システムが不適切、もしくは機能しないことにより発生するリスクとして認識した要因 | 4 ハザードリスク 外的事象で発生した際に損害、危害を与え、事業継続を阻害する不可抗力リスクとして認識した要因 | リスクヘッジで損失を極小化する |
| 当社グループの対応方針 | 未然に発生を防止する | 発生した場合を想定してダメージコントロールする | |

■ 当社のリスク管理体制

当社グループは、リスクファクター毎にリスクオーナー*1と実行責任者*2を選定し、リスク管理を行っています。また、リスク項目の洗い出しとリスク項目の定量化および対応策について毎年の予算編成時に検討し、リスクオーナーまたは実行責任者がリスク項目への対応状況について執行役員へ報告するとともに、適宜、取締役会および監査委員会へ報告することでERM(Enterprise Risk Management)の実効性の確保に努めています。

*1 リスクオーナー: リスクへの対応を協議し、対応施策の実行と監視・監督する責任者
 *2 実行責任者: リスクオーナーと連携してリスク対応を行い、迅速に実行する責任者

大規模災害に対する体制

近年多発している自然災害や感染症のリスクに対し、リスク発生時においても事業を継続しお客様に高品質なサービスを提供するために、代表取締役社長を委員長とするBCM委員会(事業継続マネジメント委員会)においてBCP(事業継続計画)の方針・施策を決定し、グループ全体で責任を果たすための対策を実施しています。

災害リスク対策: 事業継続マネジメント体制/BCP推進体制については下記Webサイトをご参照ください。
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/riskmanagement/>

リスクマネジメント

■ リスクファクターと当社グループの取り組み状況 (以下、重点リスク)

1 成長リスク

| リスクファクター | リスク・機会の内容 | リスク顕在化の影響 | 当社グループの取り組み |
|-------------------|--|--|--|
| 特定顧客への注力、依存 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 案件喪失時の業績、雇用継続への影響 顧客業績変動や顧客の企業再編等による当社グループ事業への影響 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 効率的な営業展開、スケールメリットの享受 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客事業不振・破綻による売上、利益の大幅な低下、売掛金未回収による負債の大幅な増加 事業基盤の縮小 | <ul style="list-style-type: none"> 部門間の連携強化によるアカウントマネジメント 顧客経営状況のモニタリング 競合他社の動向把握 与信限度額の設定及びモニタリング 顧客依存度の定期的な確認 主要事業以外への経営資源配分 |
| ビジネスモデルの変化(技術革新等) | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> IT等デジタル技術の急速な発展による既存サービスやビジネスモデルの陳腐化 デジタル化への対応や新技術の導入遅れによる既存技術の陳腐化 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 画期的な技術開発による成長機会の獲得 | <ul style="list-style-type: none"> 物流業界での優位性低下 デジタルライゼーションへの対応の遅れによる競争力低下 | <ul style="list-style-type: none"> ビジネスパートナーとの協創による新たなサービスやビジネスモデル開発 新技術および異業種を含む新たなビジネスモデルの情報収集と他社ベンチマーク 産官学連携、オープンイノベーションの推進 IT/デジタル人材の強化 |
| 人財確保 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化や人材採用の競争激化による優秀な人財確保の困難化 多様な社員が活躍するダイバーシティ経営推進の失速 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 新たなノウハウ獲得、新規事業の創出 | <ul style="list-style-type: none"> 事業の停滞 市場競争力の低下 企業成長の鈍化 | <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略に応じたグローバル人材、デジタル人材、経営人材等の確保(採用活動強化・処遇制度整備) 社内教育プログラムの充実による人材の育成、教育 人材の定着管理の実施(働きやすい職場環境構築) |
| 新規受注減、既存案件の失注 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 競争激化や市場縮小による新規受注の困難化 入札方式等による既存案件の失注 新規案件の立ち上げ失敗 事業計画の見誤り ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 新規受注による事業の拡大、新たなノウハウ獲得 | <ul style="list-style-type: none"> 市場競争力の低下 顧客信用低下による成長の鈍化 不採算による利益率悪化 | <ul style="list-style-type: none"> フェーズゲートの登録拡大によるモニタリング強化 顧客のリスク情報の可視化と共有 受注及び失注情報の可視化と共有 トレンドの把握、事業に与える影響の分析、対応計画の策定、実行 |

2 環境変化リスク

| リスクファクター | リスク・機会の内容 | リスク顕在化の影響 | 当社グループの取り組み |
|-----------|---|---|--|
| コストの急激な上昇 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 調達コスト(燃料費、庸車費用、労働力等)の増加 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 調達コスト減少 | <ul style="list-style-type: none"> コスト上昇に見合った適正な料金を収受できないことによる事業の採算性悪化 人財、車両等の不足による事業継続への悪影響 | <ul style="list-style-type: none"> 複数の協力会社との緊密な関係構築 競合他社の動向を踏まえた料金の適正化 デジタル化などによる効率的な運営 |
| 為替レートの変動 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 為替差損の発生 為替の急激な変動による海外子会社業績の円貨への換算のマイナス影響 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 為替差益の発生 為替の急激な変動による海外子会社業績の円貨への換算のプラス影響 | <ul style="list-style-type: none"> 為替差損による利益の減少(EBIT以下) 海外子会社業績の円貨への換算のマイナス影響による売上、利益の減少 | <ul style="list-style-type: none"> 為替リスクの集中化(為替予約や通貨オプション等の取引を本社部門へ集中化) 金融機関等との為替予約等のヘッジ取引 外貨バランス維持と定期預金運用の継続 |
| 気候変動 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な社会の実現への影響 温室効果ガス排出価格の上昇 サイクロンや洪水などの極端な気象事象の増加 平均気温の上昇 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> より効率的な輸送手段や、生産及び流通プロセスの使用 事業活動を多様化する能力 資源の代替/多様化 | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動に関する税負担の増大や温室効果ガス排出に対する規制強化、導入によるコスト増加 極端な異常気象の激甚化による物流業務の停滞 | <ul style="list-style-type: none"> 環境管理体制の構築と活動の推進 環境中長期目標を実現するための協創パートナーとの連携強化(再エネ電力調達、最新型エコカー、省エネ建物や設備導入、再資源化) 脱炭素ソリューション(CO₂排出量可視化)の開発、グリーンロジスティクスの推進 |

| リスクファクター | リスク・機会の内容 | リスク顕在化の影響 | 当社グループの取り組み |
|---------------|---|--|--|
| 人財の流出、働き方の多様化 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 人財施策と従業員の希望とのミスマッチによる人財の流出 働き方の多様化への対応遅れによる人財の流出、人財確保の困難化 人財の流動化による離職者の増加 ■ 機会 <ul style="list-style-type: none"> 高度人材、異業種等の多様な人財の確保 | <ul style="list-style-type: none"> 人財の流出によるガバナンス低下と事業運営能力低下 人財の流出による市場競争力の低下と企業成長の鈍化 | <ul style="list-style-type: none"> 幅広い人財活用によるダイバーシティ&インクルージョンとワークライフバランスの実現 サクセッションプランに基づく人財登用とキャリア教育の実施 職場内での定期的な面談実施によるモラル・モチベーションの向上 女性、高齢者、障がい者の活躍支援 従業員意識調査の実施、エンゲージメントの強化 グループ共通の社内教育プログラムの実践による優秀な人財の確保 テレワークのさらなる推進 |

3 オペレーショナルリスク

| リスクファクター | リスク・機会の内容 | リスク顕在化の影響 | 当社グループの取り組み |
|------------------------------|---|---|--|
| 事故の惹起 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 労災、車両・製品事故、火災などの惹起 | <ul style="list-style-type: none"> 事故、火災等の惹起による製品や被災者への損失補償、被災者への損害賠償支払い 顧客の信頼、社会的信用の低下による売上、利益の減少 | <ul style="list-style-type: none"> 設備の保全計画の策定と実施 事故発生時の初期対応、報告体制の整備と訓練の実施 社内での教訓、知見、優良事例の共有 安全テクノロジー(SSCV等)導入による安全職場の確立 |
| コンプライアンス違反(労働法違反、贈収賄、人権の侵害等) | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働規制などの違反 同一労働同一賃金に対する当局との解釈の相違 贈賄、競争法などの各種法令違反 社会規範の逸脱 情報漏洩 人権の侵害(各種ハラスメント、児童労働、低賃金労働) 知的財産の侵害 | <ul style="list-style-type: none"> 社会的信頼の低下による企業価値の毀損 顧客の信頼、社会的信用の低下による売上、利益の減少 | <ul style="list-style-type: none"> 日立物流グループ行動規範を制定し、全員教育を実施 内部通報制度の導入 各地域の法務部門による調査、教育の実施 勤怠管理システムの管理体制の整備 賃金算定の明確化 知財専門部門の設置と全員教育 |
| サービスの品質低下 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 顧客信用の失墜 サービスの品質悪化、納品遅延等の惹起 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客の信頼、社会的信用の低下による売上、利益の減少 惹起による弁済等の損失補償 | <ul style="list-style-type: none"> 品質管理部門によるKPI項目の管理 プロセスマネジメントによる品質管理 内部統制システムに基づくモニタリング、監査の実施とサポートの強化 |
| システム障害 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 自然災害による停電やシステムトラブルによる大幅な作業遅延、業務停止 外部サービスのシステムダウンによる大幅な作業遅延、業務停止 システムレスポンスの悪化による業務遅延 | <ul style="list-style-type: none"> 作業遅延による顧客機会損失の補償や罰則の発生 社会的信頼の低下による企業価値の毀損 顧客の信頼、社会的信用の低下による売上、利益の減少 復旧や改修にかかる費用の発生 | <ul style="list-style-type: none"> システムの冗長化 障害発生時の代替手段整備 システム復旧のバックアップ強化と現場訓練の実施 利用サービス毎の対応策とBCPの実施 |

4 ハザードリスク

| リスクファクター | リスク・機会の内容 | リスク顕在化の影響 | 当社グループの取り組み |
|----------------------------|---|--|--|
| 甚大な災害、世界的な感染症拡大(パンデミック)の発生 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 従業員への被害 物流網の遮断 当社グループ資産(建物、設備等)、顧客商品への被害 | <ul style="list-style-type: none"> 事業への影響(操業停止等)による売上、利益の減少 復旧にかかる費用の発生及び資産の減損損失 | <ul style="list-style-type: none"> 地域に応じた事業中断リスクの評価 早期の事業復旧に向けたBCP(事業継続計画)の策定(顧客や協力会社との事前対応含む) パンデミック発生時のグローバル組織としての情報収集、就業規則などのルール整備 BCM(事業継続マネジメント)の遂行 |
| 資本に関する脅威 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 大株主の資本政策の変更 特定投資者による当社株式の大量取得による経営支配権の異動 | <ul style="list-style-type: none"> 現経営陣のイニシアティブ低下 資本構成の大幅な変更による企業価値への影響 | <ul style="list-style-type: none"> 企業価値の向上による株式時価総額の引き上げ 株主との積極的なコミュニケーション 成長機会への投資 株主還元増加 |
| 情報の消失、漏洩 | ■ リスク <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ事故、サイバー攻撃、大規模なシステム障害等による顧客情報等のデータ消失または漏洩 | <ul style="list-style-type: none"> 社会的信頼の低下による企業価値の毀損 顧客の信頼、社会的信用の低下による売上、利益の減少 復旧にかかる費用の発生 顧客からの損害賠償の発生 | <ul style="list-style-type: none"> 内部監査や社内研修等を通じた情報資産管理の強化 情報セキュリティに関するルールの整備と周知 サイバー攻撃に対応する体制の構築と最新の対応技術への継続的なブラッシュアップ 監査を含むモニタリング頻度の増加 |

重点リスク以外のリスクファクターは下記Webサイトをご参照ください。
<https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/governance/riskmanagement/>