

マンダムグループは、経営における「健全性(コンプライアンス)の確保」を大前提としたうえで、「効率性(パフォーマンス)の追求」を行なうことにより、良質な利益を生み出し、社会を含めたステークホルダーとともに、持続的に健全なる成長を遂げることが社会から課せられた使命であると考えています。

この使命を果たすために、グループをあげてコーポレート・ガバナンスの充実・強化に努めています。

マンダムは、監査役会設置会社制度を採用し、監査役(会)による厳格な適法性監査をコーポレート・ガバナンスの基礎としたうえで、社外取締役の招聘、執行役員制度、ビジネスファンクションユニット制度を有機的に結合させることにより、「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」との分離を促進し、経営の公正性・透明性を高めます。

厳格な適法性監査

マンダムは、社外監査役として企業法務に精通した弁護士のほか経営指導経験の豊かな人材を選任し、独立的立場からの厳格な適法性監査機能を強化するとともに、「監査役監査の実効性確保に関する規程」を制定し、監査役(会)に対する報告体制の整備および監査役監査への対応義務・対応方法の明確化を行なうことにより、監査役(会)による監査の実効性を確保しています。

意思決定・監督機能と業務執行機能の分離

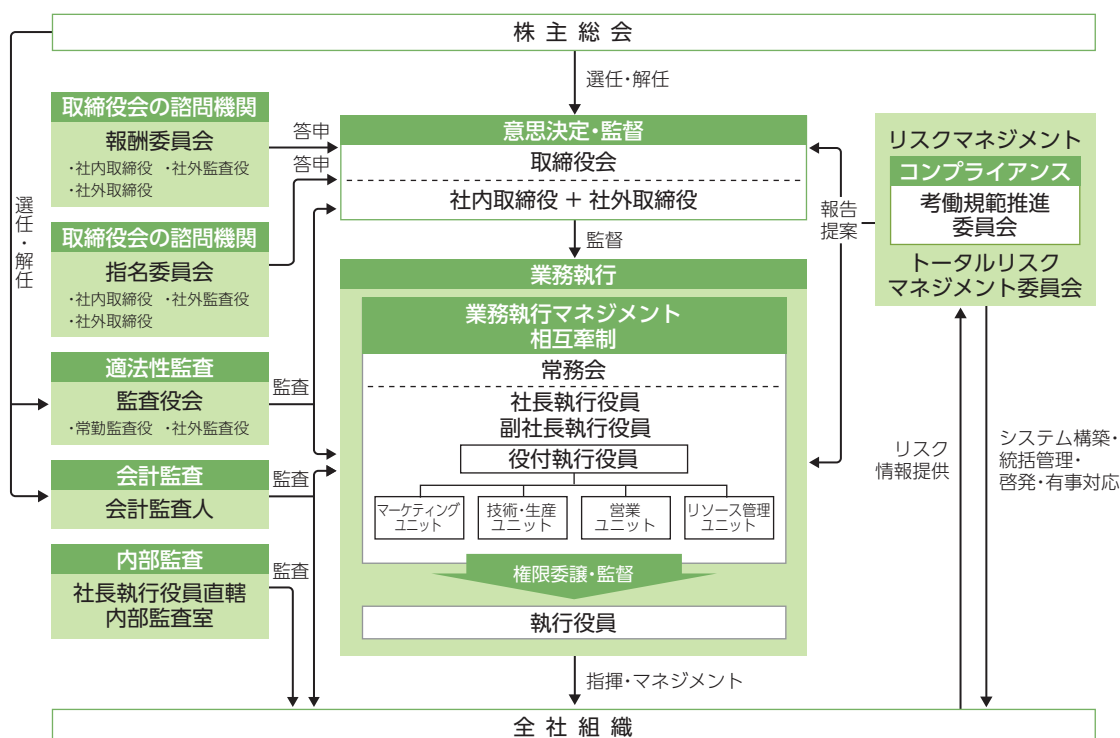
マンダムは、2001年6月に執行役員制度を導入後、2004年6月には役付取締役制度を廃止し、役付執行役員制度に移行するとともに、執行役員への権限委譲を促進しました。

これにより、取締役会の実質化、すなわち執行役員に権限を

委譲した各取締役が、取締役会において、対等の立場で、相互監督、業務執行状況の監督およびグループ全体最適に特化した意思決定に専念できる体制を整備しました。また、2003年6月には、取締役の任期を1年に短縮し、経営責任を明確化するとともに、経営環境の変化に対応した機動的な経営機構の構築ができる体制を整備しています。

業務執行面においては、役付執行役員制度の採用と権限委譲により、役付執行役員を含めた執行役員の責任の明確化と業務執行の機動性確保を行なっています。また、ビジネスファンクションユニット制度の導入により、各ユニットの業務執行機能と責任を明確にしたうえで、ユニットごとの効率的な業務執行およびユニット間の戦略的な連携と相互牽制によるグループ全体最適の実現を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制



社外役員の招聘

マンダムでは、社外役員の招聘がコーポレート・ガバナンスの強化に資するものと早期より認識しており、社外監査役については、法制化に先立ち、1986年より招聘するとともに、社外取締役についても、1995年より招聘しています。

現在は、社外取締役2名および社外監査役2名の体制となっています。

マンダムの社外役員は、経営陣から独立し、一般株主の利益を保護する立場から、その職責を十分に果たしています。

報酬委員会・指名委員会

マンダムは、取締役会の諮問機関として、いずれも半数以上が社外役員にて構成される報酬委員会と指名委員会を設置しています。

報酬委員会は、取締役会に対し、役員報酬体系の策定、役員報酬額の決定等に関する客観的株主視点からの答申を行なうことにより、役員報酬制度の公正性・透明性の確保に寄与しています。

指名委員会は、取締役会に対し、取締役・監査役候補者の決定、代表取締役・役付執行役員の選任等に関する客観的株主視点からの答申を行なうことにより、役員選任プロセスの公正性・透明性の確保に寄与しています。

財務報告にかかる内部統制の整備

マンダムは、財務報告の信頼性および適正性の確保を経営の重要な責務として位置付け、社長執行役員主導のもと、全社をあげて適正な内部統制システムを整備することを基本方針として掲げています。そして、これを実現するため、社長執行役員直轄の内部監査室を設置し、適正な内部統制システムの構築、システムの運用状況の検証、取締役会・監査役会への適正な報告、取締役会・監査役会による継続的なシステムの監視ができる体制を整備しています。

リスクマネジメント

マンダムでは、企業価値を高め、ステークホルダーとともに持続的に健全なる成長を遂げるうえで支障となるリスクを回避・極小化するために、トータルリスクマネジメントシステムを構築し、全社をあげて、リスク管理に取り組んでいます。

このために、「トータルリスクマネジメント推進規程」に基づき、社長執行役員を委員長としたトータルリスクマネジメント委員会を設置し、システムの整備・運用の統括管理を行なっています。

同委員会では、事業継続に重大な影響を及ぼすリスクおよび財務報告の信頼性・適正性を阻害するリスクの管理を重要課題としてとらえ、マニュアル化を進めることにより、重点的にこの重要課題にかかるリスク管理を推進しています。

コンプライアンス

マンダムグループのコンプライアンスの原点は、企業理念(生活者へのお役立ち)と経営哲学(社会に対して正直であること)にあります。

すなわち、わたしたちのコンプライアンスは、「法令さえ遵守

すればいい」という消極的な概念ではなく、「生活者へのお役立ち(企業理念)」のために、法令(最低限の道德)の遵守は勿論のこと、これらを超えた独自の基準をもって生活者の安全や利益を守るという積極的な概念です。

マンダムグループは、役員・従業員が法令遵守はもとより常に高い良識を持って倫理的に考働することにより、コンプライアンス経営を貫くため、グローバルに共通適用されるコンプライアンスプログラムとして「マンダムグループ考働規範」を制定(1999年制定/2002年・2007年・2011年改訂)しています。

この考働規範を周知・徹底するために、考働規範推進委員会を設置し、風土醸成を含めたコンプライアンス教育・啓発活動を推進しています。

また、2002年12月に、コンプライアンス違反リスクの早期発見・早期是正・未然防止を目的として、コンプライアンス違反に関する内部通報制度として、ヘルプラインシステムを導入(2007年には対象を取引先まで拡大)しました。このシステムにおいては、正当な情報提供者は完全に保護され、情報提供者に対する報復行為は絶対的に禁止されています。