

コーポレート・ガバナンス／内部統制／コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス体制

三菱商事は、制度・形式にかかわらず、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を構築することが重要であるとの考えに基づき、監査役制度を採用し、法定の機関・ガバナンス体制に加え、社外取締役の選任、執行役員制度の導入、取締役会の諮問委員会の設置などを通じて、コーポレート・ガバナンス体制の改善・強化に努めています。

特に、社外役員の役割を重視する考えから、社外役員の適正な人員構成に配慮するとともに、社外役員専任基準の制定により、社外役員の機能の明確化・強化を図っています。

また三菱商事は、子会社などを対象とした三菱商事グループのコーポレート・ガバナンスに関する基準を定めており、三菱商事グループ全体の価値向上に向けて、最適な連結経営に努めています。

三菱商事の取締役会は、社外取締役5名を含む20名で構成され、原則として月1回開催し、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。

2001年に執行役員制度を導入し、取締役と執行役員の機能・責任の明確化を行ったほか、2004年には、機動的な取締役会体制の構築を目的として取締役の任期を2年から1年に短縮し、2006年には、取締役会運営の機動性確保の観点から、取締役会の書面決議を可能とする定款変更を行っています。また、社外役員の機能の明確化・強化を図るため、2007年に社外役員選任基準（三菱商事ホームページ参照）を制定しています。

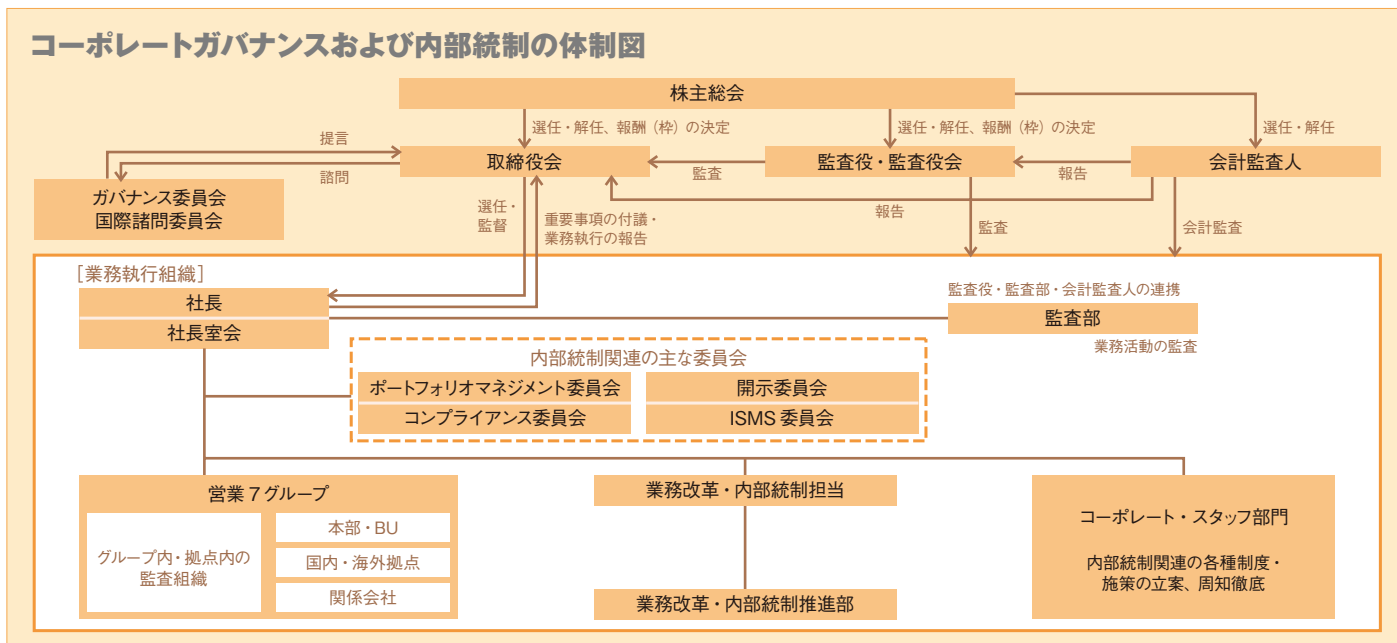
三菱商事は、会社の最高責任者として社長を、経営意思決定機関として社長室会を置き、業務を遂行していますが、経営上の重要事項については、社長室会（原則月2～3回開催）で審議の後、取締役会の審議を経て決定しています。

取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会および国際諮問委員会は、社内・社外役員の一部と社外有識者によって構成されており、社外第三者の観点から種々の助言を得ています。ガバナンス委員会は、2001年に設置後、年に2～3回程度開催し、コーポレート・ガバナンスに関する課題を審議しており、2007年3月期には、社外役員選任基準、事業報告などでの社外役員に関する開示拡充への対応、執行役員報酬制度の改定につき審議しています。また、国際諮問委員会は、2001年に設置後、年1回程度開催し、三菱商事の国際化に関する課題を審議しています。

監査役監査については、社外監査役3名を含む5名の監査役が、監査役直属の監査役室スタッフを活用しながら、取締役会および重要会議に出席し、国内外主要拠点を含む社内各部署との対話を行うとともに、連結経営上重要な子会社などを中心に往査を実施しています。

内部監査については、監査部が全社的な見地から当社および子会社・関連会社の監査を行っていることに加え、個々の営業グループも各々内部監査組織を設けて、管下組織の監査を連結ベースで行っています。これらの内部監査は、年間の監査計画に基づき、監査先を選定の上実施しており、監査の結果については、そのつど社長および監査役などに報告するとともに、定期的に取り締り会および社長室会に報告しています。

コーポレートガバナンスおよび内部統制の体制図



三菱商事の内部統制システム

三菱商事は、法令・定款に適合し、かつ適正に業務を遂行するために、以下のとおり内部統制システムを構築・運用し、継続的に改善・向上に努めています。

効率的な職務遂行

社長は、経営の基本方針を示し、具体的な経営目標を定めるとともに、経営計画を策定して効率的に目標の達成に当たっています。経営計画は定期的に策定・フォローアップを行っており、2007年3月期期初には、2004年に策定した4年間の中期経営計画『INNOVATION 2007』が前半2年間の「ホップ」期間から後半2年間の「ステップ」期間に移ることに伴い、同計画の一部見直しを行いました。

経営目標を最も効率的に達成するよう柔軟に組織編成を行い、適材を配置します。組織の指揮命令系統を明確にし、目標達成に必要な範囲で各組織の長および所属員に権限を付与し、随時報告を求めています。

コンプライアンス

コンプライアンス、すなわち法令を遵守し、社会規範に沿った行動をとることを職務遂行における最優先事項と位置づけ、企業理念の浸透を図るとともに、コンプライアンスに関する基本事項を定めた役職員行動規範を制定し、周知徹底を図っています。

コンプライアンスを推進するために、チーフ・コンプライアンス・オフィサーを統括者とする社内横断的な体制を構築するとともに、各種法令に関する研修の実施など、予防・是正措置を講じています。

コンプライアンスにかかる状況については、各組織から報告を受ける体制のほか内部通報の制度も設けており、これらを通じ課題の把握と情報共有を行い、取締役会へも定期的に報告を行っています。

リスク管理

職務遂行に伴うリスクについては、信用リスク、市場リスク、事業投資リスク、カントリーリスク、コンプライアンスリスク、リーガルリスク、情報管理リスク、環境リスク、自然災害リスクなど、さまざまなリスクの類型を定め、類型ごとに責任部局を設け、リスク管理のための方針・体制・手続きを定めています。新たに発生したリスクについては、速やかに責任部局を定めて対応します。

個別案件の取り組みにおいては、担当部局の責任者が、全社的な方針・手続きに沿って案件ごとにリスクとリターンを分析・把握のうえ、所定の決裁権限に従って意思決定を行い、推進・管理しています。

個別案件ごとのリスク管理を行うほか、定量的に把握可能なリスクについては、当社としての全体的なリスク状況を把握し、必要に応じ見直しのうえ、適切な管理を行っています。

財務報告

財務諸表の適正かつ適時な開示のために、会計責任者を置き、法令および会計基準に適合した財務諸表を作成し、開示委員会での討議・確認を経て開示しています。さらに、財務報告の信頼性をいっそう高めるために、金融商品取引法や米国企業改革法を踏まえ、全社的な内部統制の状況や、財務諸表作成のプロセスについて文書化し、評価・改善を行う取り組みを連結ベースで進めています。

情報の管理・保存

職務遂行に関する情報については、管理責任者が、内容の重要度に応じて個々に情報を分類して利用者に取り扱いを指示し、情報セキュリティの確保および効率的な事務処理と情報の共有化に努めています。

管理責任者は、法定保存文書および会社が定める内部管理上の重要な情報については、所定の期間保存します。定めのない情報については、管理責任者が保存の要否および期間を定め保存しています。

連結経営における業務の適正確保

子会社・関連会社ごとに管理担当部局を定め、毎年、各社の業績や経営効率などを定量的に把握し、さらに、コンプライアンスやリスクマネジメントなどの定性的な課題についても把握に努めています。

子会社・関連会社に対しては、役員派遣、合併契約締結、議決権行使などを通じて、改善のための意思表示を行い、連結ベースでの企業価値向上を目指しています。

監査、モニタリング

各組織では定期的に自らの責任において職務遂行の点検および改善を行っており、加えて、各組織の職務遂行をより客観的に点検および評価するために、内部監査組織を設置し、定期的に監査を行っています。

監査役

監査役は、取締役会および重要な経営会議に出席して意見を述べるほか、取締役・使用人などと意思疎通を図って情報の収集・調査に努め、取締役・使用人などはこれに協力しています。

一定額の損失発生や重大な問題が発生するおそれがある場合は、担当部局の責任者は所定の基準・手続きに従い、速やかに監査役に報告しています。

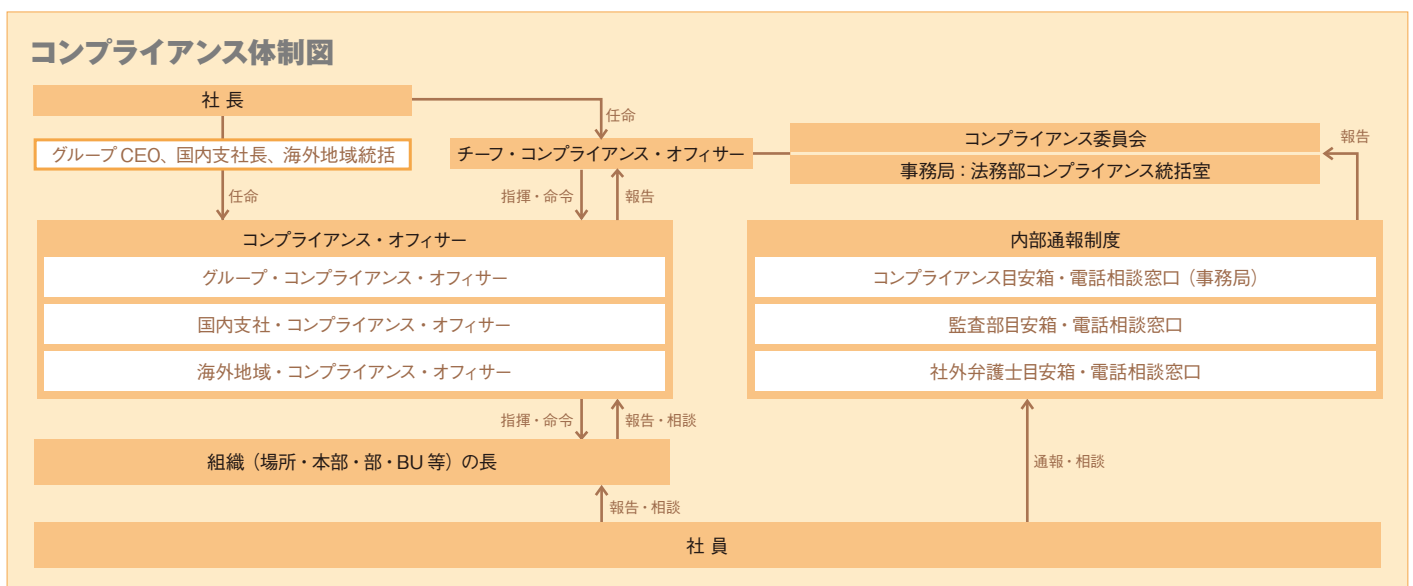
監査役の監査の実効性を高めるために、監査役の職務遂行を補助する組織を設置し、職務補助者の評価・異動などの人事に際しては、監査役の意見を尊重するなど、独立性の確保に留意しており、これらについての明文規定化も進めています。

三菱商事のコンプライアンス体制

三菱商事は、「三綱領」や「企業行動指針」の考え方を基盤とし、法令遵守はもとより、適正かつ公正な事業活動を継続していくための体制作り、かねてより取り組んできました。社会が企業に求めるコンプライアンスのレベルは日々高まっていますが、当社は2000年9月に「三菱商事役職員行動規範」を制定するとともにコンプライアンス・オフィサー制度を導入し、役職員一人ひとりが、法令遵守はもとより社会通念に照らして適切な行動をとるという意識を徹底してきました。2006年3月には役職員行動規範を改訂するとともに、毎年、全役職員から規範遵守についての誓約書を取りつけることとし、社内コンプライアンス体制の充実・強化を進めてきています。

さらに、当社単体のみならず連結ベースでコンプライアンスの推進を図っていくことが重要であるという考えに基づき、子会社・関連会社においても当社と同等水準のコンプライアンス体制の構築・運用ができるよう、施策の強化を図っています。そのための具体策の一つが、2005年2月に設置した国内子会社役職員用のMCグループ弁護士目安箱です。これは、2001年11月に設置したコンプライアンス目安箱や弁護士目安箱などの当社内部通報制度を連結ベースまで拡充したものです。

今後も、三菱商事は連結ベースでの企業価値向上を実現するための重要施策の一つとして、三菱商事関係会社の社員一人ひとりに至るまでコンプライアンス意識が浸透・徹底するよう、実効性のあるコンプライアンス施策のさらなる充実・強化を図っていきます。



CSRマネジメントシステム

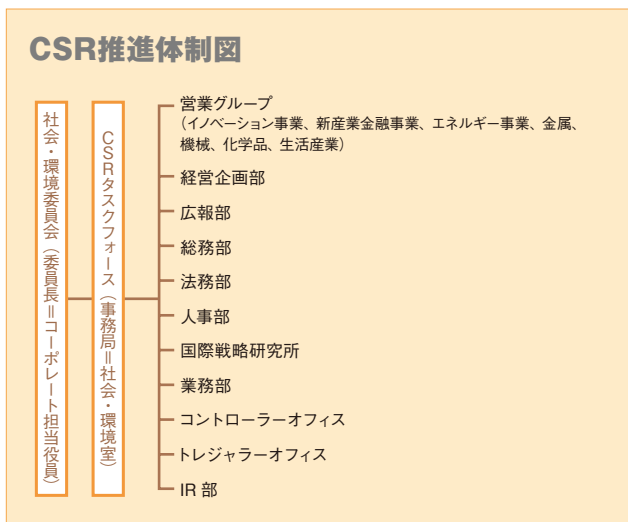
CSR推進体制

三菱商事では「社会・環境委員会」を設置しています。この委員会は、各グループの社会・環境責任者とコーポレートスタッフ部門の各部長で構成されており、CSR・地球環境問題・社会貢献活動の3つのテーマで活動方針や施策などを議論しています。また下部組織として、各営業グループとコーポレートスタッフ部門各部の中堅社員で構成される「CSRタスクフォース」を設け、委員会の方針に沿って具体的な活動を検討しています。

人権への配慮とCSR重点施策

三菱商事は、世界中で様々なビジネスを展開するにあたり、人権への配慮をCSRの重要な要素であると考えており、世界人権宣言（Universal Declaration of Human Rights）、ILOの中核的労働基準、Voluntary Principles on Security and Human Rightsなど人権に関する国際規範を支持しています。

CSR上の重点施策として、社員啓発、実態把握、情報開示を中心に進めています。総合会社における最も重要な課題のひとつが、サプライチェーンにおけるCSR配慮です。三菱商事では、取扱商品のうち主に農産物や衣料品等の実態把握調査を実施。サステナブルで人権に配慮したサプライチェーンの実現を通じて、社会の課題解決に貢献したいと考えています。



環境マネジメントの特徴

グローバルに展開する三菱商事のビジネスは、環境と密接なかかわりを有しています。

三菱商事では取引先・事業投資先における環境への影響を重視し、間接的な形で環境への影響を管理していくことが必要であると考えます。そこで、取扱商品と事業投資先の環境影響評価を行い、環境改善につながる提言や要望を伝達し、環境影響の低減を図っています。さらに、事業投資先が行っている環境管理の取り組み、環境パフォーマンスについての調査・実態把握を行い、リスク管理に活用しています。一方、直接環境管理ができるオフィスでの活動は、数値目標を設定して環境負荷の低減を図っています。このISO14001の仕組みを活用した環境マネジメントシステムの推進は、社員一人ひとりの環境意識の向上に役立っています。

環境マネジメント推進体制

三菱商事では、社長を最高責任者とする推進体制を構築し、全員参加による環境マネジメントを推進しています。

