

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

／コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

(コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)

企業がその社会的責任を果たし、株主等ステークホルダーの負託に応え、持続的に成長していくには、コーポレートガバナンスを確立していくことが必須です。

当社は、コーポレートガバナンス体制とリスクマネジメント体制の整備強化に取り組み、グループ全体に企業倫理を徹底しつつ、有機的かつ効果的なガバナンスの仕組みを構築し、収益・財務体質の強化と相まって企業価値を高めるよう、継続的に努力しています。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由] 更新

当社は、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 更新

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や行動指針は「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「ガイドライン」といいます。) にまとめ、当社ウェブサイトの開示していますので、ご参照ください。

<https://www.kline.co.jp/pdf/csr/guideline.pdf>

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示の内容は以下のとおりです。

1) [原則3-1 情報開示の充実]

当社は川崎汽船企業行動憲章実行要点において、「株主、投資家などのステークホルダーと広くコミュニケーションを図るために、経理・財務等正確な会計記録や税務管理を含む事実および企業情報を適時適切に開示する」と定めており、財務情報に加え、非財務情報についても当社ウェブサイトや年1回発行する「"K"LINE REPORT」(統合報告書)で広く開示しています。

当社ウェブサイト <https://www.kline.co.jp/ja/index.html>

「"K"LINE REPORT」(統合報告書) <https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/report.html>

2) [原則3-1 (i) 経営理念、経営戦略、経営計画] 及び

3) [原則1-3 資本政策の基本的な方針]

<企業理念、ビジョン>

2022年5月、当社グループは、事業環境の変化がもたらす当社グループへの影響の大きさと重要性を考慮したうえで、目指す姿を再確認し、「企業理念」、「ビジョン」及び「大事にする価値観」を見直しました。

これらは、当社グループの事業領域が海運業を主軸とする物流であることを再確認し、その事業領域において自社と社会の低炭素・脱炭素化の推進を通じた企業価値向上を図り、その実現のために成長を牽引する役割を担う事業に経営資源を集中し、低炭素・脱炭素化に向けた活動をともにできる顧客と成長機会を追求していく企業でありたいという方向性を明確化したものです。

企業理念

～グローバルに信頼される“K”LINE～

海運業を主軸とする物流企業として、人々の豊かな暮らしに貢献します。

ビジョン

全てのステークホルダーから信頼されるパートナーとして、グローバル社会のインフラを支えることで持続的成長と企業価値向上を目指します。

大事にする価値観

◆お客様を第一に考えた安全で最適なサービスの提供

◆たゆまない課題解決への姿勢

◆専門性を追求した川崎汽船ならではの価値の提供

◆変革への飽くなきチャレンジ

◆地球環境と持続可能な社会への貢献

◆多様な価値観の受容による人間性の尊重と公正な事業活動

<経営戦略、経営計画>

事業環境が大きく変化するなか、2022年5月、当社グループは2022年度から2026年度までの5か年の中期経営計画を公表しました。当社グループならではの強みである専門機能を磨き上げ、2050年に向けた自社と社会の低炭素・脱炭素化の推進と、収益成長を両立させるための長期経営ビジョンを実現していくため、足元の5年間で実行する施策を中期経営計画において明確化しました。船隊の代替燃料船への移行と並行してエネルギーインフラ転換の支援を進めると同時に、この事業機会を確実に捉え、収益性と成長性を高めていくためにも、経営資源の集中と顧客とのパートナーシップの強化により企業価値の持続的な向上につなげてまいります。その実現のため、事業戦略の実行、事業基盤の構築及び資本政

策の明確化に取り組んでいます。

企業価値向上への取り組みを定量的に管理していくための経営指標及び目標をそれぞれ以下のとおり設定し、各年度の実績及び2026年度見込みは以下のとおりです。

経営指標	現中計目標	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度見込み※2
ROE	10%以上	58%	7%	19%	8%	5%
ROIC	6.0～7.0%	29%	5%	12%	5%	5%
経常利益(億円)	1,600※1	6,908	1,327	3,080	1,091	1,000

※1：経常利益目標は、2024年5月に、中期経営計画(2022年5月公表)の目標値を1,400億円から1,600億円に引き上げ。

※2：2026年5月8日公表時

現中期経営計画において、自営事業の安定化や株主還元の拡充では成果を上げているものの、資本効率の改善と事業成長に向けた投資の実行には課題が残っています。2027年度から始まる次期中期経営計画では、更なる企業価値向上とPBR1倍超の定常化に向けて、「将来的なROE 15%以上」の実現を掲げ、利益成長と資本効率改善の両輪で取り組みます。

具体的には、以下の3つの施策を柱としております。

第一に、自営事業の成長戦略です。競争力の源泉となるオペレーション及び機能戦略の強化とビジネスモデルの強化、強みを持つ事業への集中投資とポートフォリオ入替の推進に加え、M&Aも積極的に活用します。

第二に、コンテナ船事業の課題解決です。ONE社の事業競争力強化と資本効率改善に向けて、株主として新CEOと協働を進めます。

第三に、資本政策です。引き続き規律ある成長投資を進め、資本効率と財務健全性を確保したうえで、積極的な株主還元を継続します。まずは短期的に自己資本比率(オフバランス込み)50%前後をめどに資本適正化を目指してまいります。なお、上記の内容については以下当社ウェブサイトもあわせてご参照ください。

・2026年3月期決算 決算説明会資料(D1～3：次期中計への重点課題)

https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/presentation/main/0111111111119/teaserItems1/0/linkList/01/link/2025_4_presentation.jp.pdf

株主還元方針

当社は業績動向を見極め、最適資本構成を常に意識し企業価値向上に必要な投資及び財務健全性を確保のうえ、適正資本を超える部分についてはキャッシュフローを踏まえて積極的に自己株式取得を含めた株主還元を進めることを株主還元方針としています。この還元方針に基づき、中期経営計画期間中の株主還元は、2026年5月29日時点で8,800億円以上を計画しています。2025年度までに約6,740億円を実施しており、2026年度は1株当たり120円の年間配当を予定するとともに、1,300億円を上限とする自己株式取得を実施いたします。当該自己株式取得は、2024年5月に公表した500億円以上の機動的な追加還元枠に加え、マネジメントアロケーションとして資金使途を決めていなかった800億円を充当するものであり、中長期的な株主利益の向上及び資本効率改善を図るものです。

経営戦略・経営計画については、以下当社ウェブサイトにて開示を行っています。

<https://www.kline.co.jp/ja/ir/management/strategy.html>

(経営戦略、経営計画及び資本政策に記載した数値は、当該計画策定時点における目標数値であり、この数値が達成されることをお約束するものではありません。)

4) [原則3-1 (iii) 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]

企業がその社会的責任を果たし、株主等ステークホルダーの負託に応え、持続的に成長していくにはコーポレートガバナンスを確立していくことが必須です。

当社は、コーポレートガバナンス体制とリスクマネジメント体制の整備強化に取り組み、グループ全体に企業倫理を徹底しつつ、有機的かつ効果的なガバナンスの仕組みを構築し、収益・財務体質の強化と相まって企業価値を高めるよう、継続的に努力することを、ガイドラインに定めています。

また、グループ企業行動憲章及び川崎汽船企業行動憲章実行要点に以下の項目を定め、当社及びグループ企業はその実現のために実効ある社内体制の確立に努めています。

1. 人権の尊重
2. 法令や社会規範の遵守
3. 全てのステークホルダーからの信頼の獲得・維持・向上
4. 安全運航の推進
5. 環境問題解決への主体的な取り組み
6. デジタルトランスフォーメーション(DX)とイノベーションの促進
7. 社会貢献活動への取り組み
8. リスク対策の徹底

5) [補充原則4-11①取締役会全体としての知識・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]

及び6) [原則3-1 (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]

経営計画の達成に向け、当社の取締役会は、多様なバックグラウンド・知見からの建設的な議論や経営の監督を行えるよう、企業等大組織の運営経験者、海運業の営業面や技術面、ファイナンスその他の専門知識を有する者など、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様な人材で構成するものとし、取締役候補者を決定する際にはかかる多様性に配慮しています。

また、独立社外取締役は、上記に加えて次の役割、責務を遂行しうる者でなければならないとしています。

経営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観点からの助言を行うこと。

経営陣のパフォーマンスを随時評価し、指名委員会、報酬委員会及び監査委員会のメンバーとして意見を表明すること。

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。

会社と経営陣・支配株主等との利益相反を監督すること。

経営陣・支配株主等から独立した立場で、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。

取締役会の規模については、当面10名前後とし、3分の1以上を独立社外取締役とすることとしています。取締役には現在10名が就任しており、うち7名は社外取締役(当社基準を満たす独立社外取締役6名を含む)です。

取締役のスキル・マトリックスは別紙1のとおりで、2026年6月開催の定時株主総会招集ご通知においても開示を行っています。

・招集通知(9ページ)

https://www.kline.co.jp/ja/ir/stock/meeting/main/014/teaserItems1/03/linkList/0/link/158kabunushi_shoshu.pdf

取締役及び執行役等の選任及び解任の基準に関して、ガイドラインにおいて次のとおり定めています。

(1) 取締役には、業務執行のモニタリングに資することのできる広く深い経験と知見とを有し、かつ人格に優れ、法令及び社会規範を遵守する意

識の高い人材を指名する。取締役候補者は、指名委員会において公正、透明かつ厳格な審議を経て決定することとし、取締役会はその内容に従い取締役の選解任に関する議案を株主総会に上程する。

(2) 執行役には、海運業に精通し、国際感覚、ビジネス感覚を備え、社内外の評価が高く、経営者として中期経営計画の実行に貢献でき、かつ法令及び社会規範を遵守する意識の高い人材を選任する。執行役の再任にあたっては、担当部門の業績等も考慮する。執行役の決定は、取締役会の諮問に基づく指名委員会の答申を経たうえで、取締役会が行う。

(3) 次の事項のいずれかに該当する場合、取締役会は、指名委員会における公正、透明かつ厳格な審議を経た決定に基づき、取締役の解任に関する議案を株主総会に上程することができる。また、執行役については、取締役会の決議をもって解任することができる。

- 一 取締役及び執行役としての適格性に欠けるとき
- 二 取締役及び執行役として不正、又は背信行為があったとき
- 三 取締役及び執行役として業務遂行上不適当であるとき
- 四 その他取締役及び執行役としてふさわしくない行為又は言動があり、会社との信頼関係を損ねたとき

代表執行役社長の後継者計画については、当社のガイドラインに基づき、取締役会が適切に関与する体制を整備しています。具体的には、取締役会は、代表執行役社長の後継者の計画について、指名委員会に現職の代表執行役社長が每期策定する原案を審議させ、その結果の報告を受け、原案の妥当性を確認することとしています。

7) [原則3-1 (v) 取締役会が経営陣幹部、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]

現在選任されている取締役については、株主総会の招集通知にて選任理由を開示しています。また社外取締役にについては、招集通知に加えて本報告書においても選任理由を説明しています(本報告書II-1項をご参照ください)。

8) [補充原則4-1①経営陣に対する委任の範囲]

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の監督を行う取締役と業務を執行する執行役の役割を明確に分離しています。取締役会は経営方針の決定等と監督を担い、執行役へ業務執行の権限を大幅に委譲することで、執行役を中心とした執行体制による迅速な意思決定と機動的な経営を可能にしています。

9) [原則4-9独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準を満たしたうえで、より厳格な独立性判断基準を定めており、その内容は以下のとおりです。次の各号に掲げる条件の全てに該当しない者を独立性ありと判断しています。

- 一 最近3年間に於いて、川崎汽船グループを主要な取引先とする企業集団の業務執行者(会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいう。以下同じ)であったことがある者。なお、川崎汽船グループを主要な取引先とする企業集団とは、当該企業集団の過去3年間の各事業年度において、当該企業集団の連結売上高に占める川崎汽船グループへの売上高の割合が2%を超えるものをいう。
- 二 最近3年間に於いて、川崎汽船グループの主要な取引先である企業集団の業務執行者であったことがある者。なお、川崎汽船グループの主要な取引先である企業集団とは、川崎汽船グループの過去3年間の各事業年度において、川崎汽船グループの連結売上高に占める当該企業集団への売上高の割合が2%を超えるものをいう。
- 三 最近3年間に於いて、川崎汽船グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者又はその親会社若しくは重要な子会社の業務執行者であったことがある者。
- 四 最近3年間に於いて、川崎汽船グループから役員報酬以外に年間1,000万円相当以上の金銭その他の財産を受領した者。また、最近3年間に於いて川崎汽船グループから年間1,000万円相当以上の金銭その他の財産を受領した監査法人、税理士法人、法律事務所、コンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザー・ファームで、当該法人等の直前事業年度の総収入に占める川崎汽船グループから受領した金銭その他の財産の割合が2%を超えるものに所属していたことがある者。ただし、外形上所属していても、無報酬であるなど実質的に川崎汽船グループとの利益相反関係がない場合は、この限りではない。
- 五 当社の議決権の10%以上を所有する株主。当該株主が法人である場合には最近3年間に於いて当該株主又はその親会社若しくは子会社の業務執行者であった者。
- 六 上記各号に該当する者の配偶者又は二親等内の親族。また、指名委員会は、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ことができ、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なければならない旨、ガイドラインにおいて定めています。

10) [補充原則4-11②取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況]

取締役の他の上場会社の役員の兼任状況は、2026年6月開催の当社の定時株主総会招集ご通知41ページに記載していますのでご参照ください。

https://www.kline.co.jp/ja/ir/stock/meeting/main/014/teaserItems1/03/linkList/0/link/158kabunushi_shoshu.pdf

11) [補充原則 4-11③取締役会全体の実効性についての分析・評価の概要]

持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、コーポレートガバナンスが有効に機能することが必須であるとの考えから、毎年、取締役会の実効性について自己評価又は独立した第三者による評価を行い、その結果を開示しています。

<https://www.kline.co.jp/ja/news/ir/ir-20260424/main/0/link/20260424JA.pdf>

12) [原則3-1 (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] 及び

13) [補充原則4-2①持続的な成長に向けたインセンティブとしての報酬]

取締役、執行役及び執行役員の個人別の報酬等に関する方針は、「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」別紙1に定めていますので、ご参照ください。

<https://www.kline.co.jp/pdf/csr/guideline.pdf>

なお、報酬委員会は過半数を独立社外取締役に構成し、委員長は独立社外取締役の委員から選出することとしています。

当社の取締役(執行役を兼務する者を除く)の報酬体系は以下のとおりです。

・取締役の報酬は、二種類の固定報酬である月例報酬(金銭)と固定報酬(株式)からなります。なお、業績連動型の要素は含みません。

i. 月例報酬は、社外取締役、社内取締役の別、また、所属する委員会や取締役会における役割等に応じて決定します。

ii. グローバル企業としてのガバナンス強化を担うことのできる人材の維持・確保及び株主との利害の共有を図ることを目的として、株式給付信託の仕組みを活用した株式報酬制度を導入しています。

当制度は、社外取締役、社内取締役の別に応じて、事業年度ごとに予め付与したポイントに基づき、退任時に当社株式を給付するものです。

当社の執行役(取締役を兼務する者を含む)及び執行役員の報酬体系は以下のとおりです。

・執行役及び執行役員の報酬は、固定報酬である月例報酬(金銭)と業績に応じて変動する短期業績連動報酬(金銭)と中長期業績連動報酬(株

式)からなります。

i. 基本報酬は、執行役及び執行役員の役位に応じて額を決定し、代表権を有する執行役には、加算を行います。

ii. 上記各報酬等の支給割合は、業績目標を達成したケースにおいて100:40:65を想定しており、目標達成度に応じて、短期業績連動報酬は役位別基準額の0～1.5倍の範囲で、中長期業績連動報酬は役位別基準額の0～1.8倍の範囲でそれぞれ変動し、業績連動性は経営責任に応じて高くなります。短期的な業績と中長期的な株主価値向上を適正なバランスで動機付けるとともに、サステナビリティの取組みを推進するインセンティブを役員に与えることで、企業価値の最大化を企図するものです。

業績連動報酬に係る指標、当該業績連動報酬の額の決定方法は以下のとおりです。

・短期業績連動報酬(金銭)

短期業績連動報酬(金銭)は、主として単年度の連結業績目標の達成度に関連する方式とし、支給基準の透明性と客観性を高めています。

役位別基準額に乗ずる係数は、単年度の連結業績(経常利益総額、コンテナ船事業を除く経常利益額及び親会社株主に帰属する当期純利益)に関連する係数及び個人の貢献に応じた係数とします。連結業績に関連する係数は目標達成度に応じた所定の計算式に従って0～1.5の範囲で変動し、業績連動性は経営責任に応じて高くなります。

このほか、重大な海難事故が発生した場合には、事故の程度や影響度に応じて減算を行います。

・中長期業績連動報酬(株式)

中長期業績連動報酬(株式)は、株主とより一層の価値共有を図るとともに、役員の中長期的な企業価値向上を目指すインセンティブ性を強め、より効果的に機能させるため、TSR等に関連するものとします。

(注) 当社TSR＝一定期間における当社株価上昇率＋一定期間における配当(配当合計額÷当初株価)

TSRに基づく指標は、当社TSRとTOPIX成長率との比率(以下、「TSR比率」という。)及び当社TSRと同業他社TSRの順位付けを組み合わせ、役位別基準額に乗ずる係数を定めます。

役位別基準額に乗じる係数は、TSR比率が50%以下の場合は0(最小値)、TSR比率が100%の場合は1(目標達成時)、TSR比率が150%以上の場合は1.62(最大値)、TSR比率が50%超150%未満の場合は一定

の計算式により算出し、同業他社TSRとの順位付けを組み合わせ決定します。

TSRに基づく指標に加えて、ROE指標として中期経営計画の目標達成度及び他社との順位付けに基づく係数、ESG指標としてCO2の排出効率改善を評価する係数を採用しています。

当該報酬の業績連動性は、経営責任に応じて高くなる設計としています。TSR指標、ROE指標及びESG指標(CO2)の構成比率は90:5:5の設定です。

上記で算定される各係数の合計値(最小値0、最大値1.8)を役位別基準額に乗じて中長期業績連動報酬を算出し、ポイントに換算のうえで年度ごとに役員に付与し、原則として退職時に付与されたポイントを累積した数に応じた当社株式等を交付します。

・報酬の構成比率

固定報酬(金銭)、短期業績連動報酬(金銭)及び中長期業績連動報酬(株式)の構成比率は、業績目標を達成したモデルケースにおいては、100:40:65を想定しています。

14) [補充原則4-14②取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

当社では、取締役、執行役及び執行役員が、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のトレーニング方針を、次のとおりガイドラインで定めています。

(1) 社外取締役は、就任時に、当社グループの事業、財務、組織の状況、経営環境及び経営課題等につき、担当役員又は所管部署等から説明を受け、十分な理解形成に努めなければならない。就任後は取締役会議議の事前説明、経営戦略会議への参加、担当部門から個別案件説明、訪船等の現場視察などを通じて理解の深化に努めることとする。

(2) 社内取締役、執行役及び執行役員は、競争法、インサイダー取引、反贈収賄などのコンプライアンスに関する研修を毎年受講しなければならない。

(3) 執行役員は、就任後速やかに、会社法や金融商品取引法等に係る法的責任を中心とした外部セミナーに会社の費用にて参加するものとする。

(4) 取締役、執行役及び執行役員は、その役割を果たすために、当社の財務状態、コンプライアンスの状況、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積み重ねなければならない。

15) [原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、株主・投資家との建設的な対話に取り組むこととし、ガイドライン及びIRポリシーでそのよう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定めており、概略は以下のとおりです。

(1) 当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、株主・投資家との建設的な対話を促進するための諸施策を検討のうえ、取り組みます。

(2) サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報を統括する執行役及び執行役員が株主・投資家との対話全般について統括し、サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報、経営企画、総務、財務、経理、法務各部門をはじめとする社内各部門が連携して施策の充実に努めます。

(3) 株主・投資家に対しては、株主総会において積極的な情報提供と丁寧な質疑応答に努めるほか、説明会や施設見学会、ウェブサイト、統合報告書、FACTBOOK、株主通信その他の情報冊子の発行などを通じて、当社の経営状況に関する理解促進と対話の充実に努めます。また、機関投資家に対しては、四半期毎の決算説明会、経営計画説明会、証券会社主催のセミナー等を通じて当社の経営戦略、事業内容、業績等を説明するほか、投資家向けスモールミーティング、各種カンファレンス、海外機関投資家訪問等による対話の充実に取り組みます。

(4) 上記の取組みを通じて得られた株主・投資家の意見は、重要性等に応じて取りまとめ取締役会などに報告します。

(5) インサイダー情報については、金融商品取引法をはじめとする関連法令及び社内規則に従って適切に管理します。

(6) 金融商品取引法等が規定する「フェア・ディスクロージャー・ルール」の趣旨や意義を尊重し、IRポリシーで定める「フェア・ディスクロージャー・ポリシー」に従って公平な情報開示に努めます。

IRポリシーの全体については、以下当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.kline.co.jp/ja/ir/management/policy.html>

16) [原則1-4 政策保有株式]

当社は、原則として、純投資以外の目的で保有する上場株式を保有しないことを基本方針としています。ただし、資本業務提携その他当社事業の維持及び成長のために必要と判断される場合に限り、例外的に政策保有株式を保有することがあり、保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式として保有しています。

政策保有株式については、保有先企業との建設的な対話を行ったうえで少なくとも年1回、取締役会において、当該株式の保有目的が適切であるか、保有に伴う便益及びリスクが資本コストに見合っているか等について具体的に精査し、保有継続の合理性を検証するものとし、当該検証の内容及び考え方については、適切に開示を行います。保有意義が希薄であると判断される場合には、当該企業の状況等を踏まえ、売却を進めるなどして保有の縮減を図ります。その結果、政策保有目的の上場株式は、2025年度末の時点で3銘柄へ縮減しています。

また、政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、政策保有の目的に照らし、発行会社並びに当社の企業価値及び株主共同の利益の向上に資する議案であるかを精査し、必要に応じて発行会社との対話を行ったうえで、賛否を決定することを、ガイドラインに定めています。

17) [原則1-7 関連当事者間の取引]

当社では、関連当事者間の取引については、以下のとおり適切な手続を定めており、これを踏まえた監視ができていますものと認識しています。

(1) 決裁基準規程において、当社の議決権の10%以上を有する主要株主又は会社役員間の取引、役員が第三者のために会社とする取引、利益相反取引及び会社による役員の債務保証については、金額にかかわらず事前に取締役会に付議して承認を求めることと規定しています。

また、取引等を行った後は、その重要な事実について取締役会に報告することと規定しており、取締役会において取引の適正性を監視しています。

(2) 全ての株主は平等に扱われており、特定の株主に特別の配慮を行っていることはありません。

(3) 決算期ごとに全役員から確認書の提出を受け、関連当事者間取引の有無及び有の場合は取引内容について確認しています。

18) [補充原則2-3① サステナビリティを巡る課題への対応]

19) [補充原則4-2② サステナビリティを巡る取組みについての基本方針の策定] 及び

20) [補充原則3-1③ サステナビリティに関する開示]

グローバルな価値観や行動の変容が加速し、地球温暖化による環境への負荷軽減に対する意識が高まるなか、当社は、サステナビリティ経営を中長期的な企業価値向上の実現に向けた重要課題の一つとして捉え、取締役会において継続的に議論しています。

サステナビリティ経営の更なる推進のため、当社は2026年4月からサステナビリティ全般に関するガバナンス体制を再編し、従来の「サステナビリティ経営推進委員会」及び「GHG削減戦略委員会」に代わって「サステナビリティ経営推進会議」と「環境・技術会議」を設置する体制に変更しています。

「サステナビリティ経営推進会議」は、議長である代表執行役専務のもと、当社グループが特定しているマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の各課題に対する管掌部門の担当役員及び事業部門の担当役員で構成されており、当社グループのサステナビリティ経営の推進に関する中長期的な方針、戦略及び重要施策の立案又は見直しを行うことを目的として、原則として2か月に1回開催されています。なお、当該会議は気候関連のリスク及び機会の把握、それらに対する対応策の進捗状況のモニタリングを行う機能も担っています。

一方、「環境・技術会議」は、従来の「GHG削減戦略委員会」の役割を発展させ、環境・技術分野全般に関する戦略及び施策の短期・中期・長期それぞれの立案、並びに前提条件の定期的な見直しも行い、必要に応じて戦略・施策の更新や追加対応の方向性を整理する役割を担っています。また当社は、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程の一環として、必要に応じてマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）の見直しを行っています。直近に実施した2022年度の見直しでは、新たに5分野、12項目のマテリアリティを特定しました。

新たに特定されたマテリアリティ12項目は、当社が中期経営計画に掲げる機能戦略の4本柱である「安全・品質」「環境・技術」「デジタルイノベーション推進」「人材」と、それらの土台としての「経営基盤」の5分野に分類して整理されています。当社グループはマテリアリティを、中期経営計画に基づいて企業理念やビジョンを実現するために取り組むべき重要課題と位置付けています。

また、当社では統合報告書やサステナビリティレポートを発行するほか、ウェブサイトのサステナビリティや経営計画のページでは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）/TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づく環境情報開示を含めたサステナビリティ全般に加え、人的資本への投資や環境負荷低減、多様な働き方、サービス品質向上を支える技術開発・イノベーションの取組みを促進するといった知的財産への投資についても開示を行っています。

・サステナビリティサイト（当社のサステナビリティを網羅的に紹介するサイト）

<https://www.kline.co.jp/ja/sustainability.html>

・サステナビリティレポート

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/sustainability_report/main/011111111110/teaserItems2/0/linkList/00/link/SUSTAINABILITYREPORT2025_JA.pdf

・「“K” LINE REPORT」（統合報告書）（p.58-65サステナビリティ経営にどのように取り組んでいるのか?）」

https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/report/main/0111113/teaserItems2/0/linkList/01/link/KL_AR2025JA-6.pdf

・TCFDフレームワークに基づく情報開示

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/environment/climate_change/main/0110/teaserItems1/04/linkList/0/link/202603TCFD.pdf

・TNFDフレームワークに基づく情報開示

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/environment/impact_mitigation/main/0119/teaserItems1/04/linkList/0/link/202603TNFDJA.pdf

・「“K” LINE環境ビジョン2050」（GHG排出ネットゼロへの取組み）

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/environment/management/main/010/teaserItems2/018/linkList/0/link/211028_vision%20slide_JP.pdf

・2022年度中期経営計画（p.23-24「人材への投資」、p.28「環境投資について」）

<https://www.kline.co.jp/ja/ir/management/strategy.html>

21) [補充原則2-4 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保] 及び

22) [補充原則2-4① 中核人材の登用時における多様性の確保]

＜人的資本多様性及び人材育成方針・社内環境整備方針＞

当社グループでは、事業の持続的成長及び環境変化への適応力強化に向け、事業の成長や変革をリードするとともに、変化に柔軟に対応できる人材の確保・育成に取り組んでいます。また、安全で最適なサービスの提供を行うため、事業に関わる個人が常に心身の健康を維持し、多様な価値観をもった社員がその能力を最大限に発揮できる労働環境の整備に努めています。

人材の確保については、新卒採用に加え通年でのキャリア採用を実施しており、採用に際しては、国籍、学歴、性別等にかかわらず、多様な価値観を有する人材の確保に努めています。

人材の育成については、モラル及びコンプライアンス重視の風土を大切にしながら、「事業の持続的成長・変革をリードしていく人材」及び「事業環境の変化に柔軟に対応できる人材」の育成を目的として、階層別研修に加え、海運実務研修、乗船研修、会計・財務研修、マネジメント研修、DX研修等の各種研修プログラムを実施しています。また、全世界のグループ従業員を対象とした集合研修である“K LINE UNIVERSITYを通じて、海外現地法人スタッフとの一体感の醸成にも取り組んでいます。

労働環境の面では、法令を上回る育児・介護休業制度や独自の休暇制度を整備することで、性別にかかわらず従業員の育児参加を支援し、介護に直面する従業員が安心して働けるような環境の整備に努めています。また、心身の健康を保つため、過重労働の防止や休暇取得の推進にも取り組んでいます。加えて、社内外にハラスメント相談窓口を設け、プライバシーに配慮した相談体制を構築するとともに、役職員向けのハラスメント防止セミナーを継続的に実施しています。

また、当社の従業員の給与その他の給付の額及び内容の決定に関する方針については、事業の持続的成長及び環境変化への適応力強化とい

う経営戦略のもと、その実現を担う、成長・変革をリードしつつ変化に柔軟に対応できる人材の確保・育成を目的として定めています。具体的には、当該人材の安定的な確保の観点から、外部労働市場水準、物価・経済動向及び当社の経営状況等を総合的に勘案して報酬水準を決定しています。加えて、かかる人材の確保・育成の観点から、役割及び成果に応じた処遇を基本とし、賞与については当社業績を主要な基礎として位置付け、その動向を反映する形で所定の手続きに基づき決定するとともに、個人の業績評価も反映し、業績向上に資するインセンティブとして機能する仕組みとしています。

<指標と目標>

当社では、仕事と家庭の両立を図りながら、全ての従業員が能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を目的として、「女性活躍推進及び次世代育成支援のための行動計画(計画期間:2025年4月1日～2027年3月31日)」を策定し、以下の目標を設定しています。

- ① 計画期間末迄に管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を15%とする。
- ② 一人当たりの月平均法定残業時間を30時間未満とする。
- ③ 男性労働者の育児のための休暇・休業取得率を50%以上とする。
- ④ 年次有給休暇と企業独自の法定外休暇(年度内に7日間を限度)を合わせた取得日数を12日以上とする。

<目標の進捗状況(2025年度実績)>

- ① 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 : 9.2%
- ② 法定時間外労働時間(月平均) : 6.9時間
- ③ 男性労働者の育児のための休暇・休業取得率 : 82.2%
- ④ 年次有給休暇と企業独自の法定外休暇取得日数 : 15.4日

・サステナビリティサイト(当社のサステナビリティを網羅的に紹介するサイト)

<https://www.kline.co.jp/ja/sustainability.html>

・「“K” LINE REPORT」(統合報告書)(p.54-57 人材)

https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/report/main/0111113/teaserItems1/0/linkList/0/link/KL_AR2025_JA.pdf

・社内環境整備方針(「基本的な考え方」)

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/social/human_rights.html

・女性の活躍を推進するための行動計画

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/social/diversity_inclusion/main/01/teaserItems1/0/linkList/0/link/Action_Plan_2025_ja.pdf

・人材育成についての考え方(陸上/海上)

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/social/human_resource.html

23) [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]

当社は確定給付企業年金制度を採用しており、同年金の安全かつ効率的な運用を可能とするため、年金運用責任者である財務グループ長を委員長とし、財務部門及び人事部門の年金業務担当者にて構成される年金資産運用委員会を設置しています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした基本方針・運用ガイドラインを制定するとともに、年金資産運用委員会が運用委託先へのモニタリング機能を発揮できるよう、同年金の母体企業として人事・運営面で取り組むこととしています。

また、同年金の運用に当たっては、企業年金加入者の利益が最大限尊重されるよう取組みを行っています。

[株主との対話の推進と開示]

当社ウェブサイト「サステナビリティ」| “K” LINE グループのサステナビリティ経営 | ステークホルダーエンゲージメント | IR活動実績」にて、株主・投資家との対話の実施状況を開示しています。

https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/sustainability_management/stakeholder_engagement.html

対話の主なテーマは、事業戦略や中期経営計画、財務・株主還元・資本政策、サステナビリティを含む非財務情報等の事項です。

株主・投資家向けの決算発表説明会や事業説明会での説明内容や質疑応答については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

・株主・投資家情報 | IRライブラリ | 決算説明会資料

<https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/presentation.html>

・株主・投資家情報 | IRライブラリ | IRイベント

<https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/event.html>

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年7月14日

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、資本政策の一環である経営管理の更なる高度化の取組みにより、企業価値向上を目指して資本コストを意識した事業別経営指標の導入(ROIC、EVA等)による事業ポートフォリオ経営及びキャッシュフローを重視した経営を強化・促進しています。具体的な内容及び進捗状況については以下の当社のウェブサイトをご参照ください。

・2026年3月期本決算 決算説明会資料 (C1～4:資本政策、D1～3:次期中計への重点課題)
https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/presentation/main/011111111119/teaserItems1/0/linkList/01/link/2025_4_presentation_j.pdf

・2026年3月期 最新の決算説明会資料 (資本政策)
https://www.kline.co.jp/ja/ir/library/presentation.html

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
イーシーエム エムエフ	80,947,600	12.68
エムエルアイ フォー セグリゲーティツド ピービー クライアント	62,862,600	9.85
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	54,593,400	8.55
JPMSPLC CLIENT ASSETS SK JPY	31,796,900	4.98
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	27,375,600	4.29
ゴールドマン・サックス・インターナショナル	24,437,977	3.83
サンテラ (ケイマン) リミテッド アズ トラスティ オブ イーシーエム マスター ファンド	19,716,700	3.09
今治造船株式会社	16,956,360	2.65
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	13,777,850	2.15
株式会社みずほ銀行	12,694,020	1.98

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

上記、大株主の状況は2026年3月31日現在の数字を記載しています。

2026年3月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有 (変更) 報告書において、エフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エル ティーディーを提出者として以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社としては2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」には反映していません。なお、当該報告書の内容は以下のとおりです。
氏名又は名称:エフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エル ティーディー
保有株券等の数 (株):246,200,300 (株)
株券等保有割合 (%) :38.52 (%)

2026年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有 (変更) 報告書において、野村アセットマネジメント株式会社を提出者として以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社としては2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」には反映していません。なお、当該報告書の内容は以下のとおりです。
氏名又は名称: 野村アセットマネジメント株式会社
保有株券等の数 (株):27,798,700 (株)
株券等保有割合 (%) :4.35 (%)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	海運業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上

直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

・持分法適用関係にある上場会社
当社は、持分法適用関係にある上場会社として、株式会社リンコーコーポレーションの株式を有しています。
リンコーコーポレーション(東証スタンダード上場)
当社は、日本海側唯一の中核国際港湾である新潟港に根差した物流サービスを提供する同社の株式を保有し、関係を維持強化することで、当社グループの総合的な企業価値向上につながるものと考えています。海運業等に関する知識と経験を生かすべく、当社執行役員1名が社外取締役
に就任していますが、当社の経営方針・経営戦略の共有はしておらず、当社は同社をグループ経営の対象とはしていません。また、当社の議決権比率は過半数に満たないことから、同社の独立性を損なう支配力は有しておらず、利益相反リスクが生じる懸念は小さいものと認識しています。

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	10名

[社外取締役に関する事項]

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
山田 啓二	その他											
内田 龍平	他の会社の出身者							○				
小高 功嗣	弁護士											
牧 寛之	他の会社の出身者											
政井 貴子	他の会社の出身者											
原澤 敦美	弁護士											
久保 伸介	公認会計士											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
山田 啓二	○	○		○	----	山田啓二氏は、旧自治省をはじめとした中央省庁及び地方自治体において要職を歴任した後、京都府知事を4期16年務め、2024年6月からは理事長として学校法人京都産業大学の経営に携わっています。当社においては2019年6月から社外取締役役に就任し、2021年6月からは筆頭社外取締役を、2025年3月からは指名委員会委員長を務めています。同氏は長年にわたり行政の長として培った幅広い経験、ネットワーク及び高い見識を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、指名委員会委員長及び報酬委員会委員としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督に貢献してきました。同氏は、これまでに社外役員となること以外の方法で会社経営に直接関与した経験はありませんが、これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。
内田 龍平	○	○			内田龍平氏は、会社法上の社外取締役の要件は満たしていますが、当社の株主であるEffissimo Capital Management Pte Ltdのディレクターを務めていることから、当社の独立性判断基準における株主要件に抵触するため、非独立社外取締役としています。	内田龍平氏は、総合商社や官民ファンドにおいて国内外企業への投資、投資先支援及び事業立ち上げに携わるとともに、海外企業の社外取締役を務めました。現在は、当社の株主であるEffissimo Capital Management Pte Ltdのディレクターを務め、2019年6月から当社社外取締役を務めています。同氏は、企業価値向上の取組みに関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に生かし、当社株主の視点から取締役として積極的に発言するとともに、当社の経営及び業務執行に対する監督に貢献しており、株主共通の利益にも資するものと判断しています。これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。
小高 功嗣	○	○	○	○	----	小高功嗣氏は、弁護士としての専門的知見に加え、証券、投資銀行、IT、不動産など幅広い分野の企業で取締役等を務めてきた経験を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を備えています。2023年6月から当社社外取締役に就任し、2025年3月からは監査委員会委員長を務めています。同氏は、法務・財務・会計領域での豊富な経験と、投資やIRを含む幅広い知見を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、指名委員及び報酬委員としての活動並びに監査委員会委員長としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督及び監査に貢献してきました。これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。

牧 寛之			○	○	----	牧寛之氏は、IT関連事業を柱とする株式会社バッファローの代表取締役社長執行役員CEO及び株式会社メルコグループの代表取締役を務めており、2023年6月から当社社外取締役に就任しています。同氏は、経営者としての経験に加え、グループ経営に関する豊富な知見やIT・デジタル領域における見識を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、監査委員としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督及び監査に貢献してきました。これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社の間には特別の利害関係はありません。
政井 貴子	○	○		○	----	政井貴子氏は、外資系銀行や国内銀行において金融市場に関わる業務に携わり、日本銀行では政策委員会審議委員として金融政策の策定に携わるなどの経験を有し、2024年6月から当社社外取締役に就任し、2025年3月から報酬委員会委員長を務めています。同氏は、金融市場における豊富な経験、金融経済に関する深い知見及びダイバーシティに関する見識を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、報酬委員会委員長及び指名委員としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督に貢献してきました。これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社の間には特別の利害関係はありません。
原澤 敦美			○	○	----	原澤敦美氏は、日本の弁護士資格を有し、企業法務、労働法、知的財産をはじめとした専門的な知識・経験に加え、日本航空株式会社で航空整備に従事し、安全運航に携わった経験を有しています。2025年3月から当社社外取締役を務めています。同氏は、法律に関する専門的な知識・経験及び運輸業や安全運航に関する知見を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、監査委員としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督及び監査に貢献してきました。同氏は、これまでに社外役員となること以外の方法で会社経営に直接関与した経験はありませんが、社外の独立した視点に立った実効的な監査の実績を踏まえ、これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。
久保 伸介			○	○	----	久保伸介氏は、日本の公認会計士資格を有し、国内外の監査法人での勤務を通じて、上場企業等の監査のほか、未上場会社の株式上場支援及び企業再生・M&Aに関する多彩な業務経験・知識を有しており、2025年3月から当社社外取締役に就任しています。同氏は、財務及び会計に関する専門的な知見に加え、ベンチャー企業や事業活性化を支援する会社の創設・経営の経験を生かし、独立した立場から積極的に意見・助言を行うとともに、監査委員としての活動を通じて、業務執行に対する実効的な監督及び監査に貢献してきました。これらの知見及び経験を生かし、引き続き、当社の中長期的な企業価値向上に貢献することを期待しています。なお、同氏と当社との間には特別の利害関係はありません。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	5	0	1	4	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社外取締役

[執行役関係]

執行役の人数	2名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
五十嵐 武宣	あり	あり	×	×	なし
芥川 裕	あり	なし	×	×	なし

[監査体制]

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
---------------------------	----

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

当社は、「監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する規程」を定め、監査委員会の職務を補助すべき使用人（補助使用人）を任命し、監査委員会の指揮命令下で監査委員会の職務を補助する業務に従事させています。当該補助使用人の業績評価は監査委員会の意見、評価を尊重し、たうで、会社が行い、補助使用人の任命、異動については監査委員会の事前同意を得ることとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社の監査委員会は、監査基準に基づき、会計監査人及び内部監査部門等と連携し、監査の実効性向上に努めています。内部監査部門等からは監査計画及び監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査要請や指示を行い、その内容を検証のうえ監査に活用しています。また、会計監査人とは監査計画の策定段階から意見交換を行い、監査の実施状況及び結果の報告を受け、重要事項について説明を求めるなど、監査の方法及び結果の相当性を検証しています。

[独立役員関係]

独立役員の人数 更新	6名
-------------------------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす役員全員をすべて独立役員に指定しています。
「社外取締役の独立性判断基準」につきましては、「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」別紙3に定めています。
https://www.kline.co.jp/ja/sustainability/governance/corporate_governance/main/00/teaserItems1/01/linkList/0/link/CGguideline_20260424.pdf

[インセンティブ関係]

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
-------------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬制度につきましては、上記Ⅰの1の13) [補充原則4-2①持続的な成長に向けたインセンティブとしての報酬] をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

――

[取締役・執行役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期に係る役員報酬として、取締役8名に244百万円、執行役2名に418百万円を支払いました。取締役への報酬244百万円には、固定株式報酬47百万円が、執行役の報酬418百万円には、短期業績連動報酬78百万円、及び中長期業績連動株式報酬に関する費用計上額225百万円が含まれています。
なお、取締役への固定株式報酬及び執行役への中長期業績連動株式報酬の支給は、役員退任時に行います。

＜報酬等の総額が1億円以上である役員＞
・五十嵐武宣 月例報酬:72百万円、短期業績連動報酬(金銭) 49百万円、中長期業績連動報酬(株式) 173百万円、計295百万円
・芥川裕 月例報酬:42百万円、短期業績連動報酬(金銭) 28百万円、中長期業績連動報酬(株式) 51百万円、計122百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

報酬委員会が取締役及び執行役の報酬を決定するに当たっての方針につきましては、上記Ⅰの1の12) [原則3-1(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] をご参照ください。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役に対しては、経営企画部門が取締役会に先立って必要な説明、情報提供を行うとともに、重要な業務執行について報告をするなど、社外取締役の円滑な職務遂行を支援しています。なお、指名委員会及び報酬委員会には、委員会事務局を配置し、連絡・調整を行っています。また、監査委員会に対しては、監査委員会室を設置して使用人を配置し、監査委員会事務局の機能を担っています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社では、取締役会による経営方針の決定及び監督と、経営陣による業務執行の迅速な意思決定等、経営力の強化により、ガバナンスの強化と経営の改革を通じた企業価値の向上を図るため、指名委員会等設置会社のコーポレートガバナンス体制を採用しています。

取締役会の中には、それぞれ過半数の独立社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長とする三つの委員会(指名委員会、監査委員会及び報酬委員会)を設置し、取締役及び執行役の選解任や報酬の決定、職務執行の監査において透明性の高いプロセスを確保し、ガバナンスの強化を図っています。

(業務執行の状況)

当社の取締役会は社外取締役7名を含む10名の取締役で構成され、執行役の業務執行を監督するとともに、法令で定められた事項や経営の基本方針、その他の経営に関する重要事項を決定しており、毎月1回以上開催しています。取締役会では書面決議制度やオンライン開催も導入し、機動的な取締役会運営を図ることを可能としています。

指名委員会等設置会社の体制のもと、取締役会から執行役には大幅な権限移譲を行っています。執行側では、代表執行役社長、その他執行役、専務以上の執行役員、ユニット統括執行役員及び法務、企業法務リスク・コンプライアンス統括担当執行役員、経営企画担当執行役員、財務担当執行役員、経理担当執行役員ならびに監査委員会が選任した者及び執行役社長が指名する取締役、執行役、執行役員・従業員・関係会社役員を以て構成する経営会議を原則として毎週開催し、業務執行に係る重要事項を決定するための協議を行うほか、代表執行役社長またはその代行者の意思決定に資する自由な討議を行う体制を整備しています。

2025年度の取締役会の出席状況は以下のとおりです。

取締役 明珍 幸一	(19回/19回 出席)
取締役 五十嵐 武宣	(19回/19回 出席)
取締役 荒井 邦彦	(19回/19回 出席)
取締役 山田 啓二	(19回/19回 出席)
取締役 内田 龍平	(19回/19回 出席)
取締役 小高 功嗣	(19回/19回 出席)
取締役 牧 寛之	(19回/19回 出席)
取締役 政井 貴子	(19回/19回 出席)
取締役 原澤 敦美	(19回/19回 出席)
取締役 久保 伸介	(19回/19回 出席)

(指名委員会)

指名委員会では、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定するとともに、執行役の選任及び解任等について審議し、取締役会へ答申します。また、指名委員会は、代表執行役社長の後継者計画について審議します。指名委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役である委員の中から選定されます。

(監査委員会)

監査委員会では、取締役及び執行役の職務執行の監査を行い、監査報告書の作成や株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任等に関する議案の内容の決定を行います。監査委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役である委員の中から選定されます。

(報酬委員会)

報酬委員会では、役員報酬の制度設計・水準やそれらに関連する事項の検討を行い、取締役及び執行役の報酬等の内容を決定します。報酬委員会は、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長は独立社外取締役である委員の中から選定されます。

指名委員会、監査委員会及び報酬委員会への出席状況は以下のとおりです。

指名委員会

山田 啓二	(11回/11回出席)	※委員長
内田 龍平	(11回/11回出席)	
小高 功嗣	(11回/11回出席)	
政井 貴子	(11回/11回出席)	
明珍 幸一	(11回/11回出席)	

監査委員会

小高 功嗣	(13回/13回出席)	※委員長
牧 寛之	(13回/13回出席)	
原澤 敦美	(13回/13回出席)	
久保 伸介	(13回/13回出席)	
荒井 邦彦	(13回/13回出席)	

報酬委員会

政井 貴子	(8回/8回出席)	※委員長
山田 啓二	(8回/8回出席)	
内田 龍平	(8回/8回出席)	
小高 功嗣	(8回/8回出席)	

事務局等の設置状況

指名委員会、報酬委員会では、事務局を設置し、総務担当執行役員及び人事担当執行役員以下が委員会の活動をサポートしています。また、監査委員会については、監査委員会室を設置し、使用人を配置して、監査委員会事務局の機能を担っています。

(会計監査の状況)

当社は監査法人（EY新日本有限責任監査法人）と監査契約を締結しており、監査法人は、公正不偏の立場で監査を実施しています。

業務を執行した公認会計士の氏名 / 所属する監査法人

清本 雅哉 / EY新日本有限責任監査法人
美和 一馬 / EY新日本有限責任監査法人
勝田 陽史 / EY新日本有限責任監査法人

監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 18名
その他の補助者 29名

(責任限定契約に関する状況)

当社と取締役（業務執行取締役等であるものを除く）は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結することができる旨を定款に規定しています。これに基づき、非業務執行取締役である明珍幸一氏、荒井邦彦氏、山田啓二氏、内田龍平氏、小高功嗣氏、牧寛之氏、政井貴子氏、原澤敦美氏及び久保伸介氏との間で責任限定契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、善意で重大な過失がないときは、金10百万円又は法令が定める額のいずれか高い方としています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社が指名委員会等設置会社の体制を選択している理由は、上記IIの「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）」をご参照ください。
指名委員会等設置会社の体制のもと、取締役会から大幅な権限移譲を受けた執行側では、ユニット統括制を採用し、執行の長たる代表執行役社長の下に複数の部門を統括するユニット統括執行役員を置くことで、適切なリスクテイクと業務執行責任体制の明確化を図っています。
また、監査委員会と内部監査グループとの連携により、監査の実効性の維持・向上にも努めており、このような体制によって株主等ステークホルダーの負託に応えることができるものと考えています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年の定時株主総会は6月19日に開催し、それに向けTDNet及び自社ウェブサイトでの開示並びに招集通知発送はそれぞれ5月22日（株主総会の4週間前）、5月29日に行いました（株主総会の3週間前）。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場として機能し、より多くの株主の出席の機会を確保するため、できる限り集中日を避けて株主総会を開催するよう努めることを「川崎汽船コーポレートガバナンス・ガイドライン」第2条（株主総会と議決権尊重）にて定めています。株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、株主と建設的な対話を行い、適切な権利行使を行っていただくことを趣旨としています。
電磁的方法による議決権の行使	2006年から導入し、インターネット等による議決権の行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	議決権行使プラットフォームに参加し、機関投資家の議決権行使の利便性向上に配慮しています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（事業報告を含む）全文の英語版を作成し、東証及び自社ウェブサイトに掲載しています。
その他	株主総会終了後には、自社ウェブサイトに決議通知及び総会の動画を掲載しています。 2022年よりバーチャル総会（参加型）を導入し、株主総会のライブ配信を行っています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身に よる説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイト上のIRポリシー (https://www.kline.co.jp/ja/ir/management/policy.html) においてディスクロージャーポリシーの詳細を開示しています。なお、IRポリシーの中にフェア・ディスクロージャー・ポリシーを加えて、2018年4月1日施行の金融商品取引法等が規定する「フェア・ディスクロージャー・ルール」への対応を明確にしました。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等が企画する説明会への参加、インターネットによるオンライン説明会の開催や当社ウェブサイトを通して情報を発信しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を四半期毎に実施するとともに、アナリストや国内機関投資家との定期的な個別面談を行っています。このほか、スモールミーティング、事業説明会、ESG/サステナビリティ説明会及び施設見学会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家との対話は、定期的に欧州、米国及びアジア等の投資家への訪問やオンライン等による個別面談や、証券会社が主催するカンファレンスへの参加、スモールミーティングを行っています。四半期決算開示では説明会資料や音声、説明会要旨と主なQ&Aなどを英語で配信しています。 https://www.kline.co.jp/en/ir/library/presentation.html	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト上の「株主・投資家情報」ページ (https://www.kline.co.jp/ja/ir.html) で、IRニュース、決算短信、決算説明会資料と音声記録、説明会要旨と主なQ&A、統合報告書、ファクトブック、株主通信、有価証券報告書及び半期報告書、事業説明会資料、個人投資家向けオンライン説明会動画、海運市況含む財務・業績データに加え、当社の概要や強みの紹介など、当社をご理解いただくための資料・情報を和文・英文で掲載しています。	
IRに関する部署 (担当者) の設置	担当部署としてサステナビリティ・環境経営推進・IR・広報グループ IR・ESG推進チームを設置しており、代表執行役社長(CEO)、代表執行役専務(CFO)、サステナビリティ・環境経営推進・IR・広報担当、グループ長以下でIR活動を行っています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	・「グループ企業行動憲章」及び「川崎汽船企業行動憲章実行要点」を制定しています。グループ企業の行動原理を明らかにするために、グループ企業行動憲章では、川崎汽船グループは、人権の尊重、法令等の遵守及び環境への配慮が事業活動の基本であること、企業の発展は社会と共にあることを認識し、持続可能な社会の発展に資するために、行動憲章の原則に従って行動することを宣言しています。また、川崎汽船企業行動憲章実行要点では、グループ企業行動憲章の実行に際しての、それぞれのステークホルダーとの関係を含む当社としての具体的行動指針を定めています。 ・上記グループ企業行動憲章で掲げられた「人権の尊重」に関するより具体的な指針として「川崎汽船グループ人権基本方針」を策定し、人権尊重に関連した国際規範や法令を尊重・遵守するとともに、「人権デューディリジェンス」を実施することを定めています。 ・当社グループのサステナビリティ経営を推進し、企業価値向上を図るため、代表執行役専務を議長とし、当社グループが特定しているマテリアリティの各課題に対する管掌部門の担当役員及び事業部門の担当役員などで構成する、サステナビリティ経営推進会議を設置しています。

環境保全活動、CSR活動等の実施	・ステークホルダーとの対話を通じて認識したサステナビリティの重要課題の解決に向け、マテリアリティについて、それぞれの項目に対応する管掌部門を明確にし、取り組みの進捗管理を強化しています。 ・グループの14社がISO14001認証を取得し、本船の運航も含めた環境マネジメントシステムを確立。またグループ全体で環境マネジメントを推進する体制「DRIVE GREEN NETWORK」を構築し運用しています。 ・独自のノウハウにより世界トップクラスの安全運航管理体制の充実を図り環境保全にもつなげています。 ・各ステークホルダーとの関係においては、以下のような活動を行っています。 顧客、取引先：環境保全・社会貢献活動での協働、公正で差別のない取引 株主、投資家：ESGに関わる情報の提供、対話の実施 金融機関：トランジション・ローン、トランジション・リンク・ローン等のサステナブル・ファイナンス 従業員：採用と処遇における機会均等、職能向上に適した階層別研修、職場の安全衛生の確保 社会：国内外の地域社会との交流、災害義援、環境プロジェクト支援等の社会貢献活動
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	会社法、金融商品取引法、上場する証券取引所の定める規則、不正競争防止法、個人情報保護法等情報規制法など会社情報の開示に関する法令・規則等を遵守しつつ、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーに適時・公正に情報提供を行う方針としています。株主・投資家に開示する情報の基準や開示の方法等は「IRポリシー」において定めるとともに、公平な情報開示のための基本原則として「フェア・ディスクロージャー・ポリシー」を定め、いずれもウェブサイトで公表しています。https://www.kline.co.jp/ja/ir/management/policy.html

IV 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は取締役会において、内部統制システムについて以下を定めています。
「当社グループの内部統制システムについて」

I 内部統制に関する基本的枠組み

当社は、執行役、執行役員及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、その他当社の業務並びに当社及びその子会社から成る企業集団（以下「当社グループ」という）の業務の適正を確保するために必要なものとして法令等で定める体制の整備に引き続き取り組んでいく。

具体的には、取締役会が内部統制システムを整備し、有効性を評価し、その機能を確保していく責務を負っていく。

以下のような体制を構築しているが、不断の見直しにより内部統制の実効性を高めるよう、今後も必要に応じて改善を図っていく。

II 内部統制システム

(1) 当社の執行役、執行役員及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は「グループ企業行動憲章」及び「川崎汽船企業行動憲章実行要点」を制定し、法令及び企業倫理の遵守（コンプライアンス）を当社グループ企業の行動原則の一つとして掲げている。取締役会はコンプライアンスの社内徹底及びその実現のために実効ある社内体制を整備することを定めており、当社は以下を継続して実行している。

- ① 執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「取締役会規則」及び「決裁基準規程」に基づき、執行役の権限を明確にし担当業務を積極的かつ誠実に遂行するとともに、取締役会に対してその職務の執行状況を報告するものとしている。
- ② 執行役員の職務の執行が、法令及び定款に適合することを確保するため、執行役員が遵守すべき事項を「執行役員規則」に規定するとともに、執行の委任を受けた担当業務を積極的かつ誠実に遂行するものとしている。
- ③ 従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「就業規則」等の社内規則を整備している。
- ④ 内部監査グループは、内部統制システムの監視・検証を通じて、その整備、維持、向上に関する取締役会、執行役及び執行役員の責務遂行を支援する。
- ⑤ 代表執行役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の整備及び維持を図っている。
- ⑥ 法令違反その他コンプライアンスに関する事実を早期に認識し適切に対応するため、「ホットライン制度」と称する内部通報制度を設けている。通報窓口は社内窓口に加えて、外部窓口として弁護士事務所を指定している。この制度は「ホットライン制度規程」に基づき運用されるものとしている。

(2) 当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理については、「取締役会規則」、「文書規程」に基づき、定められた保存期間中、検索性の高い状態で適切に管理され、常時閲覧可能な状態を維持している。

(3) 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、業務執行に係る危険（リスク）として以下を認識し、その把握と管理、個々のリスクについての対応体制を整備している。

- ① 船舶の安全運航に係るリスク（海洋汚染含む）
- ② 大災害等に係るリスク
- ③ コンプライアンスに係るリスク
- ④ その他の経営上のリスク

これらのリスクが顕在化したとき（危機）に企業の社会的責任を果たし得るよう、「危機管理規程」を定め、危機・リスク管理体制を構築している。上記のリスクそれぞれに対応する委員会を設置するとともに、この4委員会を束ね、危機・リスク管理活動全体を掌握・推進する組織として、危機管理委員会を設置している。

委員会名	機能
[危機管理委員会]	危機・リスク管理活動全体の統括
[安全運航推進委員会]	当社運航船舶の安全対策、船舶事故（海洋汚染含む）の予防及び発生時の対応
[災害対策委員会]	大災害への平時の準備及び発生時の対応
[コンプライアンス委員会]	コンプライアンス上の問題に対応

[経営リスク委員会] その他の経営上のリスク対応

(4)当社の執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、指名委員会等設置会社として執行役を選任するとともに、取締役会から執行役への大幅な権限委譲により職務執行の意思決定が迅速になされるよう図っている。

[取締役会]

取締役会は、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他の重要事項を決定するとともに、取締役・執行役・執行役員の職務執行を監督する機関であり、原則として、毎月1回開催する。

なお、取締役会の書面決議制度を導入し、機動的な取締役会運営を図ることを可能としている。

[経営会議]

代表執行役社長、その他執行役、専務以上の執行役員、ユニット統括執行役員及び法務・企業法務リスク・コンプライアンス統括担当執行役員、経営企画担当執行役員、財務担当執行役員、経理担当執行役員ならびに監査委員会が選任した者及び執行役社長が指名する取締役、執行役、執行役員・従業員・関係会社役員が出席する経営会議を原則として毎週開催し、自由な討議を通して代表執行役社長又はその代行者の意思決定に資する体制を整備している。

(5)当社及び当社の子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、当社の子会社（以下「グループ会社」という）における業務の適正を確保するため、当社グループ全体に適用する行動指針として、「グループ企業行動憲章」を定め、これを基礎として当社グループ各社で諸規則を定めている。さらに当社は、「関係会社業務処理規程」を定め、グループ会社の独立性を尊重しつつ、各社の内部統制システムの構築及び有効な運用を支援、管理し、当社グループ全体の業務の適正を確保している。

① グループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、「関係会社業務処理規程」を定め、グループ会社に対し重要事項等を当社所管部署に報告させている。また、当社は、グループ会社において、法令違反その他コンプライアンスに関する事実が発生した場合には、各社のホットライン制度に加え当社ホットライン窓口への通報も可能としている。さらに当社は、「グループ経営協議会」を開催し、グループ会社との間で情報交換を行っている。

② グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

グループ会社は、それぞれの規模、特性に応じ自立的に危機管理体制を整備している。当社は、「関係会社業務処理規程」を定め、グループ会社に対し、各社の特性に応じた業務執行の危険（リスク）について当社への報告を義務付けており、危機管理委員会等において対応することとしている。

③ グループ会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

グループ会社は、原則として自立的に経営を行っている。当社は、「関係会社業務処理規程」を定め、グループ会社の一定の重要事項については、承認、協議又は報告を要するものとしている。

④ グループ会社の取締役等及び従業員の職務が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は「グループ企業行動憲章」を制定し、これをグループ会社に遵守させると同時に、各社の特性に応じて独自の「企業行動憲章実行要点」を制定させ、その内容の確認を行っている。

また、当社は、内部監査グループ等によりグループ会社の内部統制システムの整備及び遵守状況をモニタリングしている。

(6) 当社の監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

当社は、「監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する規程」を定め、監査委員会の職務を補助すべき使用人（補助使用人）を任命し、監査委員会の指揮命令下で監査委員会の職務を補助する業務に従事させている。

(7)補助使用人の当社の執行役からの独立性に関する事項

当社は、「監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する規程」を定め、補助使用人の業績評価は監査委員会の意見、評価を尊重したうえで、会社が行い、補助使用人の任命、異動については監査委員会の事前同意を得ることとしている。

(8)当社の監査委員会の補助使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、補助使用人からの資料請求、報告要求があったときは、速やかに資料提出、報告を行っている。

(9)当社の取締役（監査委員である取締役を除く）・執行役・執行役員及び従業員並びにグループ会社の取締役、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告をするための体制、その他当社の監査委員への報告に関する体制

当社の取締役（監査委員である取締役を除く）・執行役・執行役員及び従業員は、「監査委員会への報告体制等に関する規程」に基づき、取締役会、監査委員会及びその他の重要な会議の場で、会社経営及び事業運営上の重要事項並びに担当業務の執行状況の報告を監査委員会に対して随時行うとともに、コンプライアンス上の問題その他会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、これを速やかに監査委員に報告することとしている。執行役は、監査委員会から業務執行に関する事項の報告を求められた場合には、速やかに適切な報告を行うこととしている。さらに、内部監査グループは、自ら実施する監査について監査委員会に適宜報告を行うとともに、監査委員会の求めに応じて追加監査を実施するものとしている。

グループ会社の取締役・監査役及び従業員は、「関係会社業務処理規程」により、コンプライアンス上の問題その他所定の重要事項について当社の所定部署に報告を行い、当該所定部署が必要に応じ、当社の監査委員会に報告できるものとしている。また、当社は、「グループ会社監査役連絡会」を開催し、情報の共有に努めている。

(10)前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、「監査委員会への報告体制等に関する規程」及び「関係会社業務処理規程」において、当社の監査委員会へ報告した当社及びグループ会社の取締役・監査役・執行役・執行役員及び従業員に対して、当社及びグループ会社が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行ってはならないものと定めている。

(11)当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還並びに債務の処理を行う方針としており、当該費用の前払い又は償還並びに債務の処理を行っている。

(12)その他、当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するため、監査委員会と代表執行役との定期的な会合や内部監査グループとの連携等、監査環境の整備に協力している。

(13)財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、当社グループの財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他関係法令等に基づき、財務報告に係る内部統制システムの有効性の継続的な評価、改善を実施している。

(14)反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、「関係官庁や関係団体と連携し、反社会的勢力の排除に取り組むとともに、被害防止のために全社をあげて法に則して対応する」旨を、「川崎汽船企業行動憲章実行要点」にて宣言している。

当社は、反社会的勢力の対応部署を定め、平素から警察、顧問弁護士等の外部専門機関と連携を図り、反社会的勢力の排除及び一切の関係遮断に向けて、当社グループにおける対応を迅速かつ適切に実施できる体制を構築している。

なお、金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性確保のための内部統制の評価・報告制度への対応として、当社グループの内部統制システムの構築・整備を進めるにあたり、内部監査グループが独立的な立場からその評価と監視を行っています。当社の内部統制システムの概要を含むコーポレートガバナンス体制については、別紙2をご参照ください。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

上記 1のII の(14) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 に記載のとおりです。

Vその他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

当社は、買収防衛策の有無にかかわらず、企業価値・株主共同の利益の確保・向上に取り組んでおり、大規模買付行為を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の検討のための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社は、会社情報の適時開示に関して、川崎汽船企業行動憲章実行要点で「株主、投資家などのステークホルダーと広くコミュニケーションを図るために、経理・財務等正確な会計記録や税務管理を含む事実および企業情報を適時適切に開示する」と定めており、諸法令及び証券取引所の規則に基づく、迅速、正確かつ公平な情報開示を徹底しています。当社の適時開示体制は以下の通りです。

(1) 適時開示体制

適時開示を要する事項は、当該事項を所管する部門が内容を取りまとめ、経営会議での協議を経て、代表執行役社長が決裁を行い、総務グループ（決算に関する情報は、経理グループ）が速やかに開示手続きを行います。また、適時開示前の内部情報については、「内部情報管理及び内部者取引規制に関する規則」を遵守し、適切に管理することで、内部者取引の未然防止に努めています。

(2) 適時開示体制のモニタリング

監査委員会は、「監査委員会監査基準」に定める「法定開示情報等に関する監査」の方針に基づき、法定開示情報等の作成及び開示体制の構築・運用の状況を監視、検証しています。

(別紙1) スキル・マトリックス

氏名	当社における地位、担当	性別	スキル								
			企業経営	法務・ リスク管理・ コンプライアンス	財務・会計・ 資本政策	人材・組織・ ダイバーシティ	安全・品質	環境・ サステナビリティ	テクノロジー・ DX	グローバル	海運・物流
明珍 幸一	取締役会長、取締役会議長、 指名委員、報酬委員	男性	○				○	○		○	○
五十嵐 武宣	取締役、 代表執行役社長（CEO）	男性	○				○	○		○	○
荒井 邦彦	取締役、監査委員（常勤）	男性	○	○	○					○	○
山田 啓二	取締役、筆頭社外取締役、 指名委員会委員長、報酬委員	男性		○		○	○	○	○		
内田 龍平	社外取締役、指名委員、 報酬委員	男性	○		○					○	
小高 功嗣	社外取締役、指名委員、 監査委員会委員長、報酬委員	男性		○	○					○	
牧 寛之	社外取締役、監査委員	男性	○		○		○		○	○	
政井 貴子	社外取締役、指名委員、 報酬委員会委員長	女性	○		○	○			○	○	
原澤 敦美	社外取締役、監査委員	女性		○			○		○		
久保 伸介	社外取締役、監査委員	男性	○	○	○						

当社では、重要課題として整理したマテリアリティに基づいて取締役会に求められるスキル（知識・経験・能力等）を特定し、スキルの組み合わせ、多様性を考慮した取締役会の構成とすることで、取締役会の機能の発揮を図っています。上記一覧表は、当社が特に発揮を期待するスキルを記載したものであり、各候補者が有する全てのスキルを表すものではありません。

スキル項目	スキルの定義
企業経営	・企業経営に関する知見・経験に基づき経営陣を評価し、戦略策定を導くスキル ・複数事業の経営経験やポートフォリオマネジメントについての理解に基づき戦略を方向付けるスキル
法務・リスク管理・コンプライアンス	・法務に関する専門的知見・経験に基づき監督するスキル ・内部統制、リスク管理・コンプライアンスの体制整備状況を監督するスキル
財務・会計・資本政策	・財務・会計に関する専門的な知識・経験に基づき監督するスキル ・資本政策上の課題解決や資本市場との対話に係る知見・経験に基づき戦略策定を導くスキル
人材・組織・ダイバーシティ	・人材育成・組織開発に関する取組みについて課題提起するスキル ・人権・多様性の尊重や健康・労働環境の整備状況について監督するスキル
安全・品質	・安全・品質管理の体制構築状況を監督するスキル
環境・サステナビリティ	・低炭素・脱炭素など地球環境課題に関する知見・経験に基づき課題提起するスキル ・地球環境と持続可能な社会への貢献を導くスキル
テクノロジー・DX	・技術開発・活用に関する知見・経験に基づき課題提起するスキル ・DX、IT・データ活用推進に向けて戦略を方向付けるスキル
グローバル	・グローバルに事業を展開する企業・組織のマネジメントの観点から戦略を方向付けるスキル ・日本国外の事業環境や国際情勢に関する知見に基づき戦略策定を導くスキル
海運・物流	・海運・国際物流・サプライチェーンについての深い理解から戦略を方向付けるスキル

(別紙2) 業務遂行の体制、経営監視及び内部統制の仕組み

