

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

横浜ゴムグループは、「企業理念」の下に健全で透明性と公平性の有る経営を実現するコーポレート・ガバナンス体制を築き、さらにこの体制の充実と強化に努めております。

これにより、企業価値の継続的な向上が図れる経営体質とし、すべてのステークホルダーから「ゆるぎない信頼」を得られる経営を目指します。

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、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っています。

また、当社は、株主の実質的な平等性を確保しており、特に、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、十分な配慮を行っています。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

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ます。

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します。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、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も積極的に行っています。

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うえ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努めています。

(4) 取締役会等の責務

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに社外取締役を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

5名の社外取締役を選任することにより、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、3名の社外監査役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築しています。

(5) 株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主を含む投資家などと積極的な対話を行い、その意見や要望を経営に反映させ、当社を成長させていくことが重要であると認識しています。

そのため、IR・SR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、経営陣幹部が出席する決算説明会を年4回行うなど、株主や投資家への積極的な情報発信に努めています。

【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

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【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

プライム市場向けの原則を含めて記載しています。

【補充原則1-2 議決権電子行使プラットフォームへの参加】<プライム>

当社は、機関投資家や海外投資家を含めた株主構成等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームを導入しております。また、海外投資家の比率も踏まえ、招集通知・当社ホームページの英訳を提供しております。

【原則1-4 政策保有株式】

1. 当社は、企業の拡大・持続的発展のためには、様々な企業との協力関係が不可欠であると考え、当社の企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、重要な協力関係にある企業との戦略上の結びつきや、取引先との事業上の協力関係等を総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については保有して行く方針です。

そして、年1回、中長期的な観点で個別の政策保有株式について、取引の性質や規模等に加え保有に伴う便益やリスクを定性・定量両面から検証を行い、取締役会へ報告しており、2017年12月期以降、その検証の結果を踏まえて、段階的に一部づつ株式を売却いたしております。

2021年度においても、2022年2月開催の定例取締役会において検証を行い、その時点での政策保有株式につき、保有の合理性や、意義を確認し

ております。

今後も、保有の目的の適否、保有に伴う便益やリスクを中長期的な企業価値向上の視点から毎年、検証を行ったうえで、保有の経済合理性や、意義が認められないと判断される株式については、縮減していくよう努めてまいります。

2. 政策保有株式の議決権行使にあたっては、当社の各部門が投資先企業の株主総会議案の内容を精査した上で、取引、協力関係の状況等、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの視点で総合的に判断し、適切に行います。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が役員との間で法令に定める競業取引または利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会による承認を得ることとします。

また、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、その取引が公正価格で実行されていることを取締役会へ報告することとします。

【補充原則2-4 中核人材の多様性確保(女性管理職等)】

1. 当社は、管理職をはじめとする中核人材の登用等における多様性の確保については、性別、国籍、中途採用(キャリア採用)か新卒採用かにかかわらず、その能力、識見、経験等、客観的かつ公平な指標のみによって判断しております。

<https://www.y-yokohama.com/csr/people/employee/employee03/>

現在、当社の課長相当以上となる管理職のうち、女性管理職の比率は1.7%、日本国籍以外の管理職の比率は0.96%、中途採用者の管理職の比率は13.44%となっています。また、子会社を含む当社グループ全体の女性管理職の比率は7.36%、日本国籍以外の管理職の比率は36.52%となっています。今後は、これらの数値の引上げを図ってまいります。

2. 人材育成方針には、性別、国籍、中途採用(キャリア採用)か否か等の差異はなく、各人のキャリア開発についての状況を、定期的に面談を行う等の方法によって評価しています。特に女性の活躍推進に向け、2016年10月に専門組織を設け、職場環境や各種制度等に関する課題の洗い出しと施策を検討し実施してきました。具体的には、育児休業制度およびキャリアリターン制度、介護休業制度、在宅勤務制度、コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、従業員のワーク・ライフ・バランスを支援するため、各種制度を導入・拡充してきました。この組織は、2019年に性別だけにとらわれない多様性の確保を目指すためダイバーシティ推進タスクへと組織替えし、LGBTQをはじめとする様々な多様性、マイノリティに関する問題に取り組んでいます。さらに、2020年初からのコロナ禍では、誰もが働きやすい環境の整備へと、その活動は幅を広げております。また、障がい者の雇用の場を創出する目的の子会社として、ヨコハマピアサポートを2012年に設立し、知的障がい者を中心に32名(2021年10月時点)を雇用しております。

【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】

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金のため本原則の適用はありませんが、従業員のライフプランに適した資産形成に資するため、従業員に対して運用方法についての情報を提供する等の取組みを行っています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i)基本理念、経営戦略、中期経営計画は当社HPにて開示しています。

<https://www.y-yokohama.com/profile/>

(ii)コーポレート・ガバナンスに関する基本方針等は本報告書1.「基本的な考え方」にて開示しています。

(iii)社外取締役以外の取締役の報酬は月例報酬と業績連動報酬で、社外取締役の報酬は月例報酬のみで構成されています。社外取締役以外の取締役の業績連動報酬は、金銭による年次賞与及び中期業績連動報酬並びに譲渡制限付株式報酬とで構成されています。なお、報酬額については、代表取締役及び独立社外取締役を構成員とする「役員人事・報酬委員会」にて、評価に基づき議論し、取締役会で決定しています。なお、中期業績連動報酬制度は、中期経営計画の定量目標の達成意欲を従来以上に高めることを目的として、2021年(第146期)より導入いたしました。

(iv)経営陣幹部の選任および取締役・監査役候補の指名に関しては、業績・マネジメント能力に加え、人格・識見・専門知識・経験等を勘案して行い、代表取締役及び独立社外取締役を構成員とする「役員人事・報酬委員会」にて議論し、監査役候補については監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定しています。

経営陣幹部(社外取締役以外の取締役)の解任については、経営陣幹部として著しく不適任であると「役員人事・報酬委員会」が判断したときには、同委員会の意見を尊重しつつ、取締役会において当該取締役の代表権、業務執行権、その他役位を解くことを決定します。

(v)新任候補者を含めた取締役及び監査役候補者の選任理由につきましては、定時株主総会招集ご通知に記載のとおりです。

<https://www.y-yokohama.com/ir/information/notify/>

取締役会が経営陣幹部を解任した際には、その解任につき、適時開示または当社のホームページ等により、その理由を説明いたします。

【補充原則3-1 英語での情報提供】<プライム>

当社は、海外投資家の比率も踏まえ、ホームページにて招集通知・決算報告書・アニュアルレポート等の英訳を開示しております。

【補充原則3-1 サステナビリティ取組み開示等(TCFD等)】<プライム>

1. サステナビリティを巡る課題への対応

横浜ゴムグループは「社会からゆるぎない信頼を得ている地球貢献企業」を目指し、新中期経営計画「Yokohama Transformation 2023(YX2023)」のもと、世界各地でその地域に根ざした企業活動を展開するとともに、CSRスローガン「未来への思いやり」に基づき、社会課題の解決に取り組んでいます。

<https://www.y-yokohama.com/csr/feature/>

具体的な取り組み事例を以下に示します。

(1)気候変動を巡る課題への対応

気候変動を巡る課題への対応については、当社ウェブサイト「気候関連財務情報タスクフォース(TCFD)提言に基づく情報開示」をご参照ください。

<https://www.y-yokohama.com/csr/environment/tcfd/>

(2)人権

人権尊重に関する取り組みについては、以下の当社ホームページをご参照ください。

https://www.y-yokohama.com/csr/people/human_rights/

(3)コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

事業活動を展開している地域のコミュニティへの参画及びコミュニティの発展については、以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.y-yokohama.com/csr/social/community/>

その他当社のサステナビリティに関する具体的な取り組みについては、以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.y-yokohama.com/csr/>

2. 人的資本、知的財産への投資等

(1)人的資本への投資等(2020年度)

・従業員一人当たりの年間平均研修時間(連結)男性:10.4時間、女性:10.1時間

・従業員の研修のために使った費用(単体)143百万円、(連結)230百万円

・従業員のスキルアップのために実施した研修の種類

(単独)新入社員研修、テクノカレッジ、階層別研修、再雇用前研修など計31コース

(連結)ISO、EHS他、各種実務者向け教育など計48コース

上記の他、経営人材の育成を目的としたビジネススクール等への社員の派遣を継続的に行っております。

(2)知的財産への投資

知的財産の活動は、会社の事業保護および事業発展のために重要な投資の一つであり、中期経営計画(YX2023)の方針に基づき、高付加価値品の強化やカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー等の実現に向けた知財活動を行っています。

また、事業の状況や方向性を逐次把握し、素早く特許や意匠、商標などの権利取得や活用などの活動に反映し、事業部と一体となった権利取得等の活動を効率的かつ積極的に行っています。

その結果、前期経営計画(GD2020)期間中の国内外特許権利保有数は1割以上増加しており、保有権利による権利行使も積極的に行っています。近年では、知財的な観点だけでなく事業的な観点も加味した調査・分析も強化し、マクロ・ミクロの視点から中長期的な視野に立った知財戦略を策定し知財活動に生かしています。

尚、年に1回以上、技術系経営陣が出席する会議で知的財産戦略や知的財産活動の状況を報告しています。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任範囲の明確化および開示】

当社は、取締役会の決議をもって決定すべき事項を取締役会規則で定めており、株主総会に関する事項、経営の基本に関する事項、人事に関する事項、決算に関する事項、資金に関する事項、取締役に関する事項、その他の事項について、取締役会の決議をもって決定することとしています。

一方、執行役員制度を導入することにより、取締役会における決議事項以外は、社内取締役、社内監査役、執行役員が出席する経営会議等の下の会議体及び当該業務の担当役員等に権限を委譲し、意思決定の迅速化を図っています。

【原則4-8 独立社外取締役1/3以上の選任】<プライム>

当社の取締役の構成は、2022年定時株主総会の終了時点において、取締役11名のうち5名が社外取締役であり、その全員が独立社外取締役となっております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立社外取締役の候補者を選定しています。

【補充原則4-10 指名・報酬委員会の設置】<プライム>

役員人事・報酬委員会は、代表取締役1名、独立社外取締役2名の計3名で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めています。この委員会は、以下のような権限・役割を有しており、2021年度は4回開催し、密度の高い議論をしています。

人事については、株主総会に上程する取締役候補者について審議し、その結果を取締役会に進言し、取締役会にて決定しています。このほか、執行役員の人事についても委員会で審議したうえで、取締役会に進言し、取締役会で決定しています。

報酬については、株主総会で承認された総額の範囲内で、代表取締役および業務執行取締役については、固定報酬、短期業績連動報酬、中期業績連動報酬および中長期業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬、社外取締役については固定報酬のみとしています。

固定報酬につきましては、取締役会で定めた役員内規に、役職、役位ごとのテーブルを設けております。また、業績連動報酬につきましては、同役員内規に、該当する期間の会社の業績、各担当部門の業績等を支給額に反映する客観的な数値基準を設けており、それにしたがって算定されます。その結果を取締役会に進言し、取締役会で決定しています。このほか、執行役員につきましても、業務執行取締役と同じく、固定報酬および三種の業績連動報酬を、取締役会で定めた役員内規のテーブルおよび客観的な数値基準にしたがって算定し、その結果を取締役会に進言し、取締役会で決定することとしています。

【補充原則4-11 取締役会全体としてのバランス等や規模の考え方、スキルマトリックスの策定・開示】

当社の取締役会は、定款で定める取締役15名以内、監査役は5名以内の員数の範囲内で、各事業に伴う知識、経験、能力等のバランスに配慮しつつ、社外取締役を含め多様性を確保し、適切と思われる人員で構成することを基本的な考え方としています。

また、中長期的な当社の経営戦略、経営計画等に照らして各取締役に必要なスキルは以下の当社ホームページの招集通知54ページの表1のとおりと考えており、現任の取締役の保有するスキルは各人の欄に付した印のとおりです。加えて、現任の監査役の有するスキルも、同様に示しています。

<https://www.y-yokohama.com/ir/pdf/document/notify2021.pdf>

【補充原則4-11 取締役・監査役兼任状況の開示】

兼任の状況は、本報告書【取締役関係】及び【監査役関係】に記載しています。

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性評価について、社外役員を含む全取締役(除く取締役会議長)、全監査役を対象に、無記名式評価アンケートを2019年12月から2020年1月に実施し、次の3テーマ、全18項目にわたり、4段階で自己評価するとともに、各項目ごとに意見等を記入しました。

1. 取締役会の運営について
2. 取締役会の議案、議論について
3. 取締役会の構成、運営サポートについて

そして、それらの集計・分析結果をもとに、取締役会にて、取締役会全体の実効性評価の総括を行うとともに、課題の共有化を行いました。

結果、当社取締役会は、総合的に見て適切に運営されており、取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

また、前回の評価で提言のあった取締役会での議論の活発化や、その為の役員への事前情報の提供については、2019年度より詳細な各事業報告の実施や中期検討会議資料の共有化等により、着実に改善が進んでおります。

一方で、戦略的、多角的視点からの議論の充実やトレーニングの機会の充実など、さらなる向上に努めるべきとの課題も認識されており、今後とも、各取締役、各監査役の意見等を踏まえ、取締役会の機能向上に取り組んでいきます。

【補充原則4-14 取締役・監査役トレーニングの方針の開示】

当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上や取締役及び監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、必要な情報を適切に提供します。

また、社外役員に対しては、取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布・説明、関連情報の提供を行うほか、就任時のオリエンテーション、工場見学、経営陣との対話など、当社の業務内容を理解する機会を継続的に提供します。

そのほか、就任後も継続して、新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入及び人的ネットワークへの参加を推奨しており、その費用については、当社にて負担します。

取締役会は、トレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援について適切に実施されているか否かについては、アンケート等を通じて確認します。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との対話(面談)に際し、経営管理本部を統括する取締役を担当役員とし、株主の希望と面談の主な関心事項等を踏まえ、合理的範囲内で経営管理本部及び経営企画部がその担当取締役と協働し対応します。また、必要に応じて合理的な範囲で、社外取締役または監査役も面談に臨むことを検討します。

原則として年に1回、必要に応じて複数回、実質株主調査を実施し、株主構造の把握に努め、経営企画部、経理部、法務部が各々の専門的見地に基づく意見交換をもって株主対応に努めています。

また、株主との個別面談以外の対話の手段を充実するため、決算説明会を四半期ごとに開催し、期末及び中間決算時には、代表取締役社長より説明を実施し、その他は経理担当取締役が説明を行っています。

株主との対話(面談)結果は、適宜経営トップに報告しています。

なお、投資家との対話の際は、決算説明会に限らず、インサイダー情報の管理に留意しています。

2. 資本構成

| | |
|-----------|------------|
| 外国人株式保有比率 | 10%以上20%未満 |
|-----------|------------|

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|----------------------------|------------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 24,163,000 | 15.04 |
| 日本ゼオン株式会社 | 16,270,000 | 10.13 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口) | 11,019,700 | 6.86 |
| 朝日生命保険相互会社 | 10,905,500 | 6.79 |
| 株式会社みずほ銀行 | 6,130,050 | 3.81 |
| 第一生命保険株式会社 | 2,660,000 | 1.65 |
| 株式会社横浜銀行 | 2,499,918 | 1.55 |
| 横浜ゴム取引先持株会 | 2,114,412 | 1.32 |
| SMB C 日興証券株式会社 | 2,113,900 | 1.32 |
| ザ バンク オブ ニューヨーク メロン 140044 | 1,921,963 | 1.20 |

| | |
|-----------------|----|
| 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

3. 企業属性

| | |
|---|---------------|
| 上場取引所及び市場区分 更新 | 東京 プライム |
| 決算期 | 12月 |
| 業種 | ゴム製品 |
| 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 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 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

特にありません。

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 | 監査役設置会社 |
|------|---------|

【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 | 社長 |
| 取締役の人数 | 11名 |
| 社外取締役の選任状況 | 選任している |
| 社外取締役の人数 | 5名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 5名 |

会社との関係(1) 更新

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | |
| 岡田 秀一 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | |
| 竹中 宣雄 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | |
| 河野 宏和 | 学者 | | | | | | | | | | | | |
| 堀 雅寿 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | |
| 金子 裕子 | 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 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|----|------|--------------|-------|
|----|------|--------------|-------|

| | | | |
|-------|--|--|---|
| 岡田 秀一 | | 石油資源開発株式会社の特別顧問を兼務しております。 | 省庁における豊富な経験や日本の石油開発におけるリーディングカンパニーの経営者として、取締役会等においても、国際的な視野に立った見識を活かした有益な指摘・助言をいただいております。当社が社外取締役に期待する役割(経営判断が会社内部者の論理に偏ることがないよう、当社の経営陣とは独立した中立の立場から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |
| 竹中 宣雄 | | ミサワホーム株式会社の取締役会長、一般社団法人環境共生住宅推進協議会会長、一般財団法人住宅生産振興財団理事長及び一般社団法人高齢者住宅協会会長を兼務しております。また、応用技術株式会社の社外取締役に兼務しております。 | 大手ハウスメーカーの経営者として、また同グループ会社での長年に亘る役員としての豊富な経験や見識を有しておられることから、その見識等に基づく有益な指摘・助言をいただいております。当社が社外取締役に期待する役割(経営判断が会社内部者の論理に偏ることがないよう、当社の経営陣とは独立した中立の立場から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |
| 河野 宏和 | | 慶應義塾大学教授を兼務しております。また、スタンレー電気株式会社の社外取締役に兼務しております。 | 長年に亘り日米の大学において経営工学及び経営管理を専門に研究されている大学教授であることに加え、他社での社外役員としての豊富な経験に基づく、深い見識を活かした有益な指摘・助言をいただいております。当社が社外取締役に期待する役割(経営判断が会社内部者の論理に偏ることがないよう、当社の経営陣とは独立した中立の立場から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |
| 堀 雅寿 | | 株式会社コメダホールディングスの取締役監査等委員及びシダックス株式会社の社外取締役に兼務しております。 | 経営者としての豊富な経験や見識に加え、M&Aにおける実践や成功事例を数多くお持ちであり、これらの経験、見識を当社の経営、および当社の今後の成長戦略に活かしていただけるものと判断し、当社が社外取締役に期待する役割(経営判断が会社内部者の論理に偏ることがないよう、当社の経営陣とは独立した中立の立場から経営を監視していただくこと)を果たしていただけると判断しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |
| 金子 裕子 | | 早稲田大学教授を兼務しております。また、株式会社商工組合中央金庫の社外監査役、神奈川中央交通株式会社の社外取締役及び三菱HCキャピタル株式会社の社外取締役監査等委員を兼務しております。 | 監査法人での勤務経験豊富な公認会計士、かつ監査論・監査実務を研究、指導されている大学教授であり、これらの経験、見識を当社の経営、および当社の今後の成長戦略に活かしていただけるものと判断し、当社が社外取締役に期待する役割(経営判断が会社内部者の論理に偏ることがないよう、当社の経営陣とは独立した中立の立場から経営を監視していただくこと)を果たしていただけると判断しております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

| 委員会の名称 | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 社外有識者(名) | その他(名) | 委員長(議長) |
|--------|--------|---------|----------|----------|----------|--------|---------|
|--------|--------|---------|----------|----------|----------|--------|---------|

| | | | | | | | | |
|------------------|------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 指名委員会に相当する任意の委員会 | 役員人事・報酬委員会 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 社内取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 役員人事・報酬委員会 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 社内取締役 |

補足説明

【監査役関係】

| | |
|------------|--------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役員数 | 5名 |
| 監査役員数 | 5名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、監査の体制、監査の役割・範囲、監査方針と計画・日程、監査の実施状況、その手続きと監査結果等につき、適時、情報・意見交換ならびに協議を実施し、その相互連携により監査の質の向上・効率化に取り組んでおります。内部監査担当部署である監査室は、規定の手続きによる監査計画に基づき、部門及び関連会社の会計監査及び業務監査を実施しており、その監査結果は定期的に監査役に報告されております。

| | |
|--|--------|
| 社外監査役員の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役員数 | 3名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている人数 更新 | 2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 | l | m |
| 亀井 淳 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 清水 恵 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |
| 木村 博紀 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

会社との関係(2) 更新

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|------|--|---|
| 亀井 淳 | | 株式会社パートナーズ企画の代表取締役を兼務しております。 また、中部飼料株式会社の社外監査役を兼務しております。 | 流通業界大手企業での長年に亘る役員経験や代表取締役社長としての実績などの企業経営の目線を活かし、取締役会等においても忌憚のない質問、意見具申をしていただいております。当社が社外監査役に期待する役割(経営の健全性を確保し、その透明性を上げるために、外部的視点から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |
| 清水 恵 | | 西村あさひ法律事務所パートナー弁護士を兼務しております。 また、株式会社EduLabの社外監査役を兼務しております。 | 日本を代表する大手法律事務所におけるパートナー弁護士としての活躍に加え、他社での社外役員としての実績に基づく法律の専門家としての高い見識、及び豊富な経験を活かした有益な指摘・助言をいただいております。当社が社外監査役に期待する役割(経営の健全性を確保し、その透明性を上げるために、外部的視点から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。独立役員の指定は行いませんが、当社と西村あさひ法律事務所とは顧問契約はなく、一般株主と利益相反のおそれがない高い独立性を有していると判断しております。 |
| 木村 博紀 | | 当社の取引先金融機関である朝日生命保険相互会社の代表取締役社長であります。 また、関東電化工業株式会社及び日本ピストリング株式会社の社外監査役を兼務しております。 | 金融機関の経営者としての業務経験、他社での社外役員としての豊富な経験、及びこれまでの経理、財務、資産運用での専門的な見識を活かした有益な指摘・助言をいただいております。当社が社外監査役に期待する役割(経営の健全性を確保し、その透明性を上げるために、外部的視点から経営を監視していただくこと)を果たしていただいております。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しております。 |

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

7名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締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

該当項目に関する補足説明

当社は、従来から、社外取締役を除く取締役に対して、金銭報酬として基本報酬及び年次賞与を支給いたしており、年次賞与は、各事業年度の全社業績及び各取締役の個人業績の達成度に応じて変動する仕組みとしております。
また、持続的な企業価値の向上及び株主の皆様との一層の価値共有を目的といたしまして2018年3月29日開催の142回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対する譲渡制限付株式による報酬制度を導入することとし、2020年より対象を執行役員にも広げております。
さらに2021年より、中期経営計画の定量目標の達成意欲を従来以上に高めることを目的として、社外取締役を除く(取締役および執行役員を対象

として、中期業績連動報酬制度を導入いたしました。

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

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書において、連結報酬等の総額が1億円以上の者だけを開示しております。

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

取締役の報酬の額は、以下の方針に基づいて決定することとしております。

- ・基本報酬は、当社の取締役への経営委任の対価として適切であること。
- ・業績連動報酬は、全社業績、各取締役の個人業績との連動性を考慮した仕組みであること。
- ・業績連動報酬は、短期的な業績向上だけでなく、当社の中長期的な業績向上に資するインセンティブを与えると共に、株主との価値共有を図ることができるものであること。

これらの基本方針に基づき、当社の取締役の報酬は、全取締役に対する基本報酬ならびに社外取締役を除く取締役に対する年次賞与及び中期業績連動報酬並びに譲渡制限付株式報酬によって構成されております。

各取締役の個別の報酬額につきましては、報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関として役員人事・報酬委員会を設置し、同委員会の諮問を受けて取締役会にて決定しております。

なお、中期経営計画の定量目標の達成意欲を従来以上に高めることを目的として、中期業績連動報酬制度を2021年より導入いたしました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会事務局を中心として、取締役会の議案を事前に説明するなど、十分な情報提供を行っております。

また、社外監査役に対しては、監査の実効性を高め、かつ監査業務を円滑に遂行できるよう、監査役を補助する要員として、監査役付を配置しているほか、監査役会などを通じて、十分な情報提供を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等) | 社長等退任日 | 任期 |
|-------|-------|---------------|---------------------------|------------|----------------|
| 南雲 忠信 | 相談役 | 業界団体や経済団体への活動 | 勤務形態:非常勤 報酬:有り | 2019/03/28 | 1年更新 (最長5年) |
| 野地 彦旬 | 相談役 | 業界団体や経済団体への活動 | 勤務形態:非常勤 報酬:有り | 2017/03/30 | 1年更新 (最長5年) |

その他の事項

当社は、取締役会決議により当社が必要と認めた者を相談役に選任しておりますが、相談役には経営上の判断に影響を及ぼすような権限は一切ありません。

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、経営の意思決定のスピードアップを図るため執行役員制度を導入しております。

現在の経営体制は、代表権のある社長を含む社内取締役6名(執行役員兼務者含む)と社外取締役5名の合計11名及び執行役員13名(取締役を兼務する者除く)となります。

経営の監督機関として取締役会があります。また、執行機関の会議体である経営会議は、原則、毎月3回開催することとし、常勤監査役出席の下で経営に関する基本方針や経営執行に関する重要事項について審議・決定いたします。この経営会議に諮られた重要事項に関しては、その案件の概要を含め取締役会に報告され、最重要案件(取締役会規則に規定されたもの)については、取締役会でも審議いたします。

また、経営の監査機能として監査役会があり、社内監査役2名、社外監査役3名の合計5名で構成されております。

監査役は、経営会議等重要な会議や委員会に出席し、業務執行状況を知ることができる仕組みになっております。監査体制については、取締役の職務執行を監査する監査役による監査、外部監査となる会計監査人による会計監査および監査室による各執行部門とグループ会社の会計監査及び業務監査をする体制としております。

これらは、互いに独立性を保った活動を行い、三様監査体制を確立すると共に監査役は会計監査人、監査室から適宜情報を得て、監査機能の強化を図っております。

さらに、監査の実効性を高め、かつ監査業務を円滑に遂行できるようにするため、監査役を補助する要員として、監査役付を配置しております。

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人が会計監査人として適正に監査を実施しております。

なお、2021年12月期の会計監査業務を執行している公認会計士は、柴田憲一氏、中村昌之氏、松本雄一氏の3名です。

役員の人事及び処遇に関しては、役員人事・報酬委員会で審議し、取締役会へ諮り、決定しております。

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

当社では、経営の監督及び監視の面では、従来どおり社外監査役3名によりその役割が果たされていると考えます。

また、より実効性の高いコーポレートガバナンスを実現するため、社外取締役は、5名の体制としております。

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

| | 補足説明 |
|--|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 株主の皆様へ株主総会招集通知を早めにお届けしたいと考え、法定の発送日より5～8日早く発送しております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネット等による議決権行使を可能にし、議決権行使を行いやすい環境を整えております。 |
| 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 | 議決権行使電子プラットフォームへ参加し、議決権の電子行使を可能とするための環境を整えております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 招集通知の一部(「狭義の招集通知」及び「株主総会参考書類」)を英訳し、当社HPに掲載することにより、海外投資家に向けた情報提供に努めております。 |
| その他 | より分かりやすい株主総会にするため、事業報告等の内容をスクリーンに映すビジュアル化を実施し、当社の業績や商品などを、グラフ・写真を使い、分かりやすい説明に努めております。 |

2. IRに関する活動状況

| | 補足説明 | 代表者自身による説明の有無 |
|-------------------------|--|---------------|
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 四半期ごとに決算等に関する説明を実施しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社のホームページに有価証券報告書、決算短信、中間・期末報告書等を掲載しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 組織として、経営企画部に広報室を設置しております。 | |

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 | <p>2023年度までの新中期経営計画「Yokohama Transformation 2023(ヨコハマ・トランスフォーメーション・ニューゼーション)」を2021年度からスタートさせました。既存事業における強みの「深化」と、大変革時代のニーズに応える新しい価値の「探索」を同時に推進し、次世代の成長に向けた「変革」を図ることを、Yokohama Transformation 2023の位置づけとしております。</p> <p>また、法令遵守の規定と共に、社内外からの通報制度として「コンプライアンス・ホットライン」を設置しております。</p> <p>さらに、各事業ごとにお客様相談室の設置、ホームページを介したステークホルダーとの双方向コミュニケーションの体制などを当社のホームページにて明確にしております。</p> |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | <p>当社は2008年にCSR経営ビジョンを策定し、社会的責任を果たすとともに信頼を得られる企業を目指し取り組んでおります。</p> <p>ステークホルダーに対して、CSRスローガン「未来への思いやり」の元、環境・社会・ガバナンスのESGの観点を常に意識した活動を行い、事業活動を通じた企業価値の向上を図っております。</p> <p>また環境に配慮した製品の提供にこれまでも取り組み、タイヤの軽量化、水素充填用ホースの拡販など環境商品の開発と販売を通じて環境負荷軽減に取り組んでおります。</p> <p>現在、カーボンニュートラルを目指し、再生可能エネルギーの活用拡大や省エネ活動を引き続き推進しております。</p> <p>合わせてサーキュラーエコミーへの取り組みとして、再生可能原料・リサイクル原料について、2030年に使用率30%以上を目指しています。</p> <p>2007年に開始した「YOKOHAMA千年の杜活動」では、防災と地域生態系の再生を目指して国内14拠点、海外では8カ国21拠点での植樹と地域への苗木の提供を行ってきました。2030年までに植樹と苗木提供をあわせて130万本を目標に今後も活動を継続します。2010年に生物多様性ガイドラインを策定し、国内外の生産拠点の敷地内や周辺の生態系モニタリングと外来種駆除や河川清掃などに取り組み、地域の自然環境保全に貢献しています。2018年には「持続可能な天然ゴムの調達方針」を策定し、持続可能な天然ゴムの国際的なプラットフォームであるGPSNRに創設メンバーとして参画し、天然ゴムバリューチェーンでの森林破壊の有無、児童労働、強制労働が無い事などを確認しながら社会課題解決への取り組みも行っています。</p> <p>今後もお客様対応、品質、安全、コンプライアンス、リスクマネジメントなどの取り組みの強化及び事業所所在地における地域社会への貢献、グローバルな視点での社会課題への対応を積極的に行うと共に、これらの活動状況については、開示資料にて公開してまいります。</p> |
| 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 | <p>会社法、金融商品取引法及び当社が株式を上場している東京証券取引所等の定める規定を遵守し、該当する情報を迅速に開示しております。</p> <p>また、当社のホームページを通じて各種情報を提供しております。</p> |

その他

当社では、「人を大切にし、人を磨き、人が活躍する場をつくる」という経営方針に沿って、多様な人材が必要な能力を身につけ、それを存分に発揮できる環境作りを行っております。

また、具体的には「年齢・性別・国籍など多様な人材が能力を発揮できる職場ができています」を目指す姿として掲げ、以下の取組みを進めております。

1. 女性の活躍推進に向けた課題を検討するため、2016年10月に専門組織を設け、職場環境や各種制度等に対する課題の洗い出しと施策を検討してまいりました。2018年4月以降、順次以下の施策を実施しております。
 - ・在宅勤務制度の導入
 - ・育児短時間勤務 / 時差勤務制度の取得期間延長
(延長前: 小学3年生まで 延長後: 小学6年生まで)
 - ・年次有給休暇の時間単位取得制度の導入
 - ・育児や介護で離職を余儀なくされた場合のキャリアリターン制度の導入
2. 配偶者の転勤(国内外)に同行するために離職を余儀なくされることを避けるため、2015年10月に最大3年間の帯同休職制度を設け、継続的に勤務できるように支援しております。なお、休職期間満了後も最大2年間は再入社を可能とする仕組みを構築しております。
3. 2013年8月、厚生労働省から子育て支援に取り組む企業として「くみんマーク」を取得し、従業員の仕事と子育ての両立に向けた行動計画に基づく取組みを進めております。
4. 2013年4月、定年を迎えた従業員の技術力と経験を活かし、現役社員へ伝承、支援を行うヨコハマビジネスアソシエーション株式会社を設立し、定年後も最大70歳まで活躍できる場を提供しております。
5. 障がい者雇用促進のため、特例子会社としてヨコハマピアサポート株式会社を設立し、積極的に障がい者雇用の場を作り、社会参加の場の創出を進めております。

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

当社は、会社法改正にともない「内部統制システムの基本方針」を見直し、2015年6月開催の取締役会決議をもって、子会社管理に関する事項、監査役監査に関する事項を反映するなど「内部統制システムの基本方針」を一部改定しております。項目ごとの概要は、次のとおりです。

1. 当社及び当社グループ会社各社(以下、総称して「当社グループ」といいます)の取締役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
 - (1) 当社グループの取締役及び従業員は、法令及び定款を遵守し、また横浜ゴムグループの「企業理念」、「行動指針」に従い、忠実に職務を果たします。
 - さらに、上記「行動指針」に反社会的勢力や団体とは一切の関係を遮断することを定め、毅然とした態度で反社会的勢力を排除しています。
 - (2) 当社は、コンプライアンス担当取締役を委員長とするコンプライアンス委員会及びその実行部門としてのコンプライアンス推進室を設置し、当社グループにおけるコンプライアンスに係る諸施策を継続して実施するとともに、その活動状況を取締役会及び監査役に報告しています。
 - (3) 当社の内部監査部門は、コンプライアンス担当部署と連携のうえ、当社グループへの内部監査を実施しています。
 - (4) 当社グループ(国内)の取締役及び従業員は、内部通報窓口としてのコンプライアンス・ホットラインを利用して当社のコンプライアンス推進室または外部の弁護士に対して直接通報を行うことができ、通報をしたことによって不利益な取り扱いを受けないことが確保されています。
 - (5) 当社は、当社グループに重大な法令もしくは定款違反またはその他コンプライアンスに係る重大な事実が発見された場合、直ちにコンプライアンス委員会を招集し、委員長及び監査役に報告のうえ、外部専門家等と協力しながら解決を図る体制を構築しています。
2. 当社の取締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
 - (1) 当社は、取締役の職務の執行に係る文書その他の重要な情報について、「文書管理規則」、「営業秘密管理規則」、「個人情報管理規則」及び「情報セキュリティ管理規則」に基づき、適切に作成、保存及び管理しています。
 - (2) 当社の取締役及び監査役は、常時これら保存された情報を閲覧できるものとしています。
3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社は、当社グループを取り巻くリスクからの防衛体制を強固なものとするべく、CSR担当役員を議長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、「リスクマネジメント委員会規則」に基づき、経営に重大な影響を及ぼすリスクを横断的に管理し、適切に対応しています。
 - (2) 当社は、当社グループのコンプライアンス、安全衛生、災害、環境、情報セキュリティ、輸出管理等に係わるそれぞれのリスクカテゴリーごとに専門の委員会を設置し、リスクの管理を行っています。
 - (3) 前項に基づき設置された各委員会の事務局は、自委員会が所管するリスクの管理状況について、定期的に、取締役会や経営会議等において報告しています。
 - (4) 当社は、当社グループにおいてリスク事象が発生した場合は、直ちに当該事象に対応する委員会を招集し、委員長及び監査役に報告のうえ、外部専門家等と協力しながら解決を図る体制を構築しています。
4. 当社グループの取締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
 - (1) 当社は、執行役員制度を導入し、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化を図っています。
 - (2) 当社は、取締役会の運営を定める「取締役会規則」及び社内各組織の機能や運営基準を定める社則を定め、これら規則に基づいて取締役会を開催しています。
 - (3) 当社は、当社グループの経営方針及び経営戦略に係る重要事項については、「経営会議規則」に基づき、経営会議にて十分に審議したうえで、取締役会に諮っています。
 - (4) 当社は、当社グループの経営計画を定め、この目標達成に向けて取締役及び各部門が実施すべき具体的な課題及び施策を明確化しています。
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社グループの予算は、当社の経営会議での承認を得たうえで執行されています。そして、当社グループの事業内容は、定期的に取り締役会及び経営会議に報告されています。
- (2) 当社は、「関係会社会計処理要領」の規定に基づき、当社グループの決算を実施しています。
- (3) 当社の内部監査部門は、当社グループに対して、会計監査、業務監査及びコンプライアンス監査を計画的に実施し、その結果を取り締役、監査役及び担当部署に報告する体制を構築しています。
- (4) 当社は、当社グループ会社各社が所属する事業部門に、各グループ会社の内部統制を担当する部署を定め、特定のグループ会社において問題が発生した場合は、当該グループ会社が自ら当該部署に報告する仕組みを構築しています。

6. 当社の監査役の職務を補助すべき従業員（以下「監査役付従業員」といいます）が設置された場合における当該監査役付従業員に関する体制
 当社は、監査役の要請に応じて、「監査役監査基準」に基づき、監査役の職務を補助するための人員として監査役付従業員を配置しています。

7. 当社の監査役付従業員の取締役からの独立性及び当該従業員に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 当社は、「監査役監査基準」に基づき、監査役付従業員について、当社の取締役からの独立性を確保しています。
- (2) 監査役付従業員の人事異動、人事評価等については、当社の監査役の意見を尊重し、同意を必要としています。
- (3) 監査役付従業員は、当社の業務執行にかかる役職を兼務していません。
- (4) 監査役付従業員は、当社の監査役に同行し、または監査役の指示を受けて、当社の会計監査人や当社グループ会社各社の監査役と定期的に意見交換をする場に参加し、必要とする資料の提出を要求するなど、情報を収集する権限が付与されています。

8. 当社グループの取締役及び従業員ならびに当社グループ会社各社の監査役が当社の監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制

- (1) 当社の監査役は、当社の取締役会、経営会議、各委員会及びその他の重要な会議に出席し、業務執行に関する報告を受けています。
- (2) 前項に加え、当社の監査役の要請があった場合は、取締役及び従業員ならびに当社グループ会社各社の取締役、監査役及び従業員は、「監査役監査基準」に基づき、当社の監査役に必要な報告を行うものとしています。
- (3) 当社の監査役は、各部門及び当社グループ会社各社への計画的なヒヤリングを通じて、当社グループの情報を入手し、実態を把握しています。
- (4) 当社グループは、本条各項にしたがって当社の監査役に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けることはないことを確保する体制を整えています。
- (5) 当社の監査役は、年2回開催される「グループ監査役会」において、当社グループ会社各社（国内）の監査役から情報を入手し、実態を把握しています。

9. その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社の監査役は、「監査役監査基準」に基づき、当社グループの代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施し、協議しています。
- (2) 当社の監査役は、当社の取締役会にて「監査役監査基準」に基づいた監査方針の説明を行い、経営に対して実施する監査の重点事項を説明しています。
- (3) 当社は、法令違反、コンプライアンス上の問題、内部通報に関する問題及び当社の業務に影響を与える重要な事項が発生した場合、当社の取締役が、ただちに監査役に報告する体制を確保しています。
- (4) 当社は、当社の監査役の職務の執行上必要と認める費用の前払または償還について、監査役の請求等に従い、速やかに処理します。

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

(1) 反社会的勢力の威嚇などに対しては、組織的には主として総務部が警察や顧問弁護士など関係機関との緊密な連携を保ちながら対応しております。

(2) 反社会的勢力に関する情報は、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会から提出されるものや地区担当警察との情報交換により収集しております。また、毎年開催される民暴対策拡大研修会、地域研修会などに参加して情報収集に努めております。

(3) 反社会的勢力や団体から不当な要求を受けた場合には、対応部署から担当役員、関連部署、警察及び顧問弁護士などへ速やかに報告し、組織的な対応を図ります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（買収防衛策）の非継続について

当社は、国内外の機関投資家の声も参考にしつつ、企業価値及び株主共同の利益の確保・向上の観点から、2014年2月14日開催の取締役会において、第138回定時株主総会終結の時をもって、当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（買収防衛策）を継続しないことを決議し、現在に至っております。

なお、当社は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は株主の皆様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の意見等を開示し、株主の皆様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。

