

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を行っています。

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。

8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しています。また、このうち3名は監査等委員である社外取締役として選任し、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】

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。

2022年度においても、2023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、適切に行使します。

【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/sustainability/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2.52%、日本国籍以外の管理職の比率は0.69%、中途採用者の管理職の比率は13.96%(2023年4月時点)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8.53%、日本国籍以外の管理職の比率は37.53%(2021年12月時点)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、2023年3月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&インクルージョン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31名(2022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)取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬となる基本報酬、短期の業績連動報酬として「会社業績(会社の業績とそれに応じた個人業績等)の対公表値及び業績の伸長率等の達成度と連動した賞与、中期業績連動報酬および取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。))に、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、2018年3月29日開催の第142回定時株主総会の決議(2023年3月30日開催の第147回定時株主総会において監査等委員会設置会社への移行に伴い同一の内容を決議)により導入した、中長期の業績連動報酬となる譲渡制限付株式報酬から構成されています。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。

(iv)経営陣幹部の選任および取締役(監査等委員である取締役を除く。)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、監査等委員候補については監査等委員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(業務執行取締役)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・統合報告書・決算説明資料等の英訳を開示しております。

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

【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、価値創造を通じて持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

https://www.y-yokohama.com/sustainability/business/csr_sus/

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、以下の当社ホームページ「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/sustainability/environment/tcfd/>

(2)生物多様性保全の取り組み

生物多様性保全の取り組みについては、以下の当社ホームページをご参照下さい。

<https://www.y-yokohama.com/sustainability/environment/natural/biodiversity/>

(3)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/sustainability/people/human_rights/

(4)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/sustainability/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/sustainability/>

2. 人的資本、知的財産への投資等

(1)人的資本への投資等(2021年度)

・従業員一人当たりの年間平均研修時間(連結)男性:16.3時間、女性:11.9時間

・従業員の研修のために使った費用(単体)114百万円、(連結)228百万円

・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57コース

(連結)ISO、EHS他、各種実務者向け教育など計111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(監査等委員である取締役を除く。)、社内監査等委員、執行役員が出席する経営会議等の下位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、2023年定時株主総会の終了時点において、取締役16名のうち8名が社外取締役であり、そのうち7名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、2022年度は6回開催し、密度の高い議論をしております。なお、当社が2023年3月30日より監査等委員会設置会社となったことに伴う役員人事・報酬委員会の運営は以下のとおりとなります。

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、監査等委員である取締役については監査等委員会の同意、監査等委員でない取締役については監査等委員会の意見を聴取のうえ、その結果を取締役会に進言し、取締役会にて決定することとしております。このほか、執行役員の人事についても委員会でも審議したうえで、取締役会に進言し、取締役会で決定することとしております。

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制度を審議し、取締役に進言することとしております。なお監査等委員である取締役の報酬制度については、役員人事・報酬委員会の意見を参酌し、監査等委員会にて決定することとしております。

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る形になっております。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される形になっております。

【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(監査等委員である取締役を除く。)15名以内、監査等委員である取締役は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96ページの表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。

<https://www.y-yokohama.com/ir/pdf/document/notify2022.pdf>

【補充原則4-11 取締役の兼任状況の開示】

兼任の状況は、本報告書【取締役関係】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、各取締役の意見を踏まえ、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 取締役の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、経営企画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本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等委員である取締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たいと、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、その他は経営企画本部担当取締役が説明を行います。

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。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示有り]

当社は資本コストや株価を意識した経営実現に向けた対応として、2023年8月10日公表の2023年度第2四半期決算説明会資料(P18 - 21. 資本効率の改善)において、当社の資本収益性、資本コストと今後の取組みにつき開示しております。

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】

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)	26,517,900	16.50
日本ゼオン株式会社	16,270,000	10.12
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	14,655,300	9.11
朝日生命保険相互会社	10,905,500	6.78
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
S M B C 日興証券株式会社	2,370,377	1.47
横浜ゴム取引先持株会	2,215,212	1.37
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,858,500	1.15

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	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うる特別な事情

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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	16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	8名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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		
岡田 秀一	他の会社の出身者													
堀 雅寿	他の会社の出身者													
金子 裕子	公認会計士													
清水 恵	弁護士													
古河 潤一	他の会社の出身者													
河野 宏和	学者													
亀井 淳	他の会社の出身者													
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)

氏名	監査等委員	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。
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、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。
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の社外取締役監査等委員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。なお、所属する西村あさひ法律事務所の方針に従い、独立役員として指定、届出は行いません独立役員の指定は行いませんが、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。
古河 潤一			古河林業株式会社代表取締役社長を兼務しております。また、白銅株式会社の社外取締役、中央不動産株式会社の社外取締役、中央日本土地建物グループ株式会社の社外取締役を兼務しております。	豊富な企業経営の経験および幅広い見識等を有する経営者であります。財務・会計に関する知見やバランス感覚を活かしたこれらの豊富な見識を当社の経営に反映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。
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。当社が社外取締役監査等委員に期待する役割(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。

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、株式会社メヂカルフレンド社の代表取締役社長、中部飼料株式会社の社外取締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。当社が社外取締役監査等委員に期待する役割(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。
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、日本ゼオン株式会社の社外監査役及び日本ビストリング株式会社の社外取締役監査等委員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。当社が社外取締役監査等委員に期待する役割(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。

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	5	2	2	3	社内取締役

監査等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業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、「監査等委員会監査等基準」に基づき、監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人について、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保しております。監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人の人事異動、人事評価等については、当社の監査等委員会の意見を尊重し、同意を必要とします。また、監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人は、当社の業務執行に係る役職を兼務しないこととします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は、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・効率化に取り組みます。
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等委員会に報告します。

【任意の委員会】

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

【独立役員関係】

独立役員の人数 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、第146期会計年度より、2021年3月30日の定時株主総会で選任された当社の社外取締役を除く取締役（以下、「対象取締役」という）、および同年3月30日時点の執行役員（以下「対象執行役員」という）の全員を対象とし、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3月25日の役員人事・報酬委員会での諮問を経て、同年3月26日の取締役会の決議により、中期業績連動報酬制度を導入いたしました。

なお、当社は2023年3月30日より監査等委員会設置会社となりましたが、監査等委員である取締役（社内外とも）は、対象取締役から除きます。

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

1) 取締役報酬

基本方針及び算定方法

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額の決定に関する方針を定めており、その内容は、透明性と公平性を確保すべく、諮問機関である役員人事・報酬委員会を設置し、その審議のうえ取締役会にて決定するというものであります。

なお、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2023年3月30日開催の第147回定時株主総会で定められた年額570百万円以内です。当該株主総会終結時点での取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は11名(うち社外取締役5名)です。

報酬体系

取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬となる基本報酬、短期の業績連動報酬として「会社業績(会社の業績とそれに応じた個人業績等)の対公表値及び業績の伸長率等の達成度と連動した賞与、中期業績連動報酬および取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、2018年3月29日開催の第142回定時株主総会の決議(2023年3月30日開催の第147回定時株主総会において監査等委員会設置会社への移行に伴い同一の内容を決議)により導入した、中長期の業績連動報酬となる譲渡制限付株式報酬から構成されています。この譲渡制限付株式報酬に関する報酬の総額は、の報酬限度額とは別枠として年額300百万円以内です。当該株主総会終結時点での取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の員数は6名です。

なお2022年度は、業績等を総合的に勘案し、当該報酬限度額の範囲内で決定、支給いたしました。

役位ごとの固定報酬と短期・中長期の業績連動報酬の支給割合

役職毎の各報酬の支給割合は、毎年の業績に応じて変動いたします。

役員人事・報酬委員会の構成

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会

・中期業績連動報酬

(ア) 中期業績連動報酬制度の概要

当社は、第146期会計年度より、2021年3月30日の定時株主総会で選任された当社の社外取締役を除く(取締役、以下、「対象取締役」という)、および同年3月30日時点の執行役員(以下「対象執行役員」という)の全員を対象とし、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3月25日の役員人事・報酬委員会での諮問を経て、同年3月26日の取締役会の決議により、中期業績連動報酬制度を導入いたしました。

なお、当社は2023年3月30日より監査等委員会設置会社となりましたが、監査等委員である取締役(社内外とも)は、対象取締役から除きます。

対象者(2023年3月30日現在)

役位 人数

代表取締役 1名

取締役常務執行役員 4名

取締役執行役員 1名

執行役員 15名

(イ) 中期業績連動報酬の算定方法

当社グループの中期経営計画の定量目標である、2021年度から2023年度末までの3ヵ年(以下「対象期間」という)の連結事業利益(売上収益から売上原価および販売費及び一般管理費を差し引いた金額)の合計1,800億円を基準とし、対象取締役および対象執行役員の全員について、以下の計算式で中期業績連動報酬を算定することとしております。

対象期間の累積連結事業利益 ÷ 1,800億円 × 100 算定方法

120%以上 月額報酬 × 12ヶ月 × 支給係数1.5

100%以上120%未満 月額報酬 × 12ヶ月 × 支給係数1

100%未満 支給しない

なお、月額報酬は、役位別に定められる2021年4年度の月額報酬とし、対象期間の途中で役位が変更となった場合は、新役位となった月の月額報酬で算定することとしております。

(ウ) 中期業績連動報酬の限度額

対象取締役について、個人の限度額は最大8,478万円としております。

(エ) 中期業績連動報酬の支給方法

対象期間終了後に最初に開催する定時株主総会で、中期業績連動報酬の金額の算定の基礎とした累積連結事業利益の数値が確定した日の翌日から一ヶ月を経過する日までに現金で支給することとしております。

なお、2021年3月30日以降の対象期間の途中で、対象取締役または対象執行役員が退任した場合、および社外取締役を除く対象取締役または対象執行役員に新たに選任された場合は、以下の算式で按分した上で、同時期に支給することとしております。

(いずれも円未満は切り捨てとし、月の途中で選任・退任した場合は在任月数を1ヶ月に繰り上げる。)

退任の場合

(月額報酬 × 12ヶ月 × 支給係数) × (対象期間中の在任月数 ÷ 36ヶ月)

選任の場合

(選任月の月額報酬 × 12ヶ月 × 支給係数) × (対象期間中の在任月数 ÷ 36ヶ月)

2) 監査等委員である取締役の報酬

基本方針及び算定方法

当社は監査等委員である取締役の報酬等の額の決定に関する方針を定めており、その内容は、監査の透明性と公平性に加え、経営からの独立性を確保すべく、監査等委員会の審議を経て、常勤監査等委員が決定するというものであります。

なお、当社の監査等委員である取締役の報酬限度額は、2023年3月30日開催の第147回定時株主総会で定められた年額100百万円以内です。

報酬体系

監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬と賞与(社外取締役を除く)で構成することとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、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、監査等委員である社外取締役に対しては、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、監査等委員会を補助する要員として、監査等委員付を配置しているほか、監査等委員会などを通じて、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) 但し、社長退任後 子会社会長に転じ ておりその退任は 2019/03/28

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

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)

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。

現在の経営体制として、取締役(監査等委員である取締役を除く)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15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、常勤監査等委員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等委員会があり、社内監査等委員2名、社外監査等委員3名の合計5名で構成されております。

監査等委員は、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等委員会による監査、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等委員会は会計監査人、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、監査等委員会を補助する要員として、監査等委員会事務局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、2022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・報酬委員会が審議し、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、監査等委員である社外取締役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、8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
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

	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	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・ニーゼロニーション)」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。 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。 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>	<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。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。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。気候変動を巡る課題への対応としては、再生可能エネルギーの活用拡大や省エネ活動を推進し、2030年に自社活動によるCO2排出量を2013年度比38%削減、2050年に自社活動のCO2排出量ネットゼロ(カーボンニュートラル)の達成を目指しております。合わせてサーキュラーエコノミーへの取り組みとして、2030年に再生可能原料・リサイクル原料使用率30%以上、2050年にサステナブル原料100%を目指しています。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とネイチャーポジティブに貢献しています。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、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、強制労働がないことなどを確認し、天然ゴム農家の支援など社会課題解決への取り組みも行っていきます。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>
<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>	<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。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>
<p>その他</p>	<p>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。</p> <p>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く」を目指す姿として掲げ、以下の取り組みを進めております。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 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 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。 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「くるみんマーク」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り組みを進めております。 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。 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

当社取締役会において決議した「内部統制システムの基本方針」について、項目ごとの概要は、次のとおりです。

- 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)の取締役及び使用人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
 - 当社グループの取締役及び使用人は、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ます。
 - 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等委員会に報告します。
 - 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ます。
 - 当社グループ(国内)の取締役及び使用人は、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を確保します。
 - 当社は、当社グループに重大な法令若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、委員長及び監査等委員会に報告のうえ、外部専門家等と協力しながら解決を図る体制を構築します。
- 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
 - 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、保存及び管理します。

- (2) 当社の取締役は、常時これら保存された情報を閲覧できるものとします。
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、リスクマネジメント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、委員長及び監査等委員会に報告のうえ、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ります。
- (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わ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、取締役会に諮ります。
- (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します。また、当社グループの事業内容は、定期的に取締役会及び経営会議に報告します。
- (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、その結果を取締役、監査等委員会及び担当部署に報告する体制を構築します。
- (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ます。
- (5) 当社は、当社グループ会社各社に対して、当社グループ会社各社の経営上の重要事項に関して、当社の事前承認を取得し、または、当社へ事後報告をする体制を構築します。
6. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
- 当社は、「監査等委員会監査等基準」に基づき、監査等委員会事務局を設置します。
7. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
- (1) 当社は、「監査等委員会監査等基準」に基づき、監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人について、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保します。
- (2) 監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人の人事異動、人事評価等については、当社の監査等委員会の意見を尊重し、同意を必要とします。
- (3) 監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人は、当社の業務執行に係る役職を兼務しないこととします。
- (4) 監査等委員会事務局に所属する取締役及び使用人は、当社の監査等委員に同行し、または監査等委員会の指示を受けて、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を有します。
8. 当社グループの取締役及び使用人並びに当社グループ会社各社の監査役が当社の監査等委員会に報告するための体制その他監査等委員会への報告に関する体制
- (1) 当社の監査等委員は、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ます。
- (2) 前項に加え、当社の監査等委員会の要請があった場合は、当社の取締役及び使用人並びに当社グループ会社各社の取締役、監査役及び使用人は、「監査等委員会監査等基準」に基づき、当社の監査等委員会に必要な報告を行うものとします。
- (3) 当社の監査等委員会は、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、実態を把握する体制を確保します。
- (4) 当社グループは、本条各項にしたがって当社の監査等委員会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体制を確保します。
- (5) 当社の監査等委員会は、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、実態を把握する体制を確保します。
9. その他当社の監査等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
- (1) 当社の監査等委員会は、「監査等委員会監査等基準」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、協議する体制を確保します。
- (2) 当社の監査等委員会は、当社の取締役会にて「監査等委員会監査等基準」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する体制を確保します。
- (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、直ちに監査等委員会に報告する体制を確保します。
- (4) 当社は、当社の監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)上必要と認める費用の前払または償還について、監査等委員の請求等に従い、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。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係わる社内体制の状況は、次のとおりです。

1. 適時開示に係わる基本方針

当社は、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ています。

そのなかで、健全で透明性及び公平性のある経営を実現するべく、会社情報の適時、正確かつ公平な開示に努めます。

2. 適時開示に係わる社内体制

当社では、重要事実の公表に関する社内規則を定め、決定事実及び決算情報は取締役会の承認の元に開示し、発生事実は当該事実の発生時にその所管部門を担当する取締役または執行役員による情報集約と開示提案を受けて、取締役会または代表取締役の決定により開示します。この情報開示体制及び重要な対外発表に関する実施状況については、監査等委員会の監査においても確認されます。

また、開示にあたっては、広く閲覧の機会を提供すべく、当社ホームページへの掲載にも努めています。

コーポレートガバナンス体制

