

# 株式会社ヤマトグループ コーポレートガバナンスに関する基本方針

## 第1章 総 則

### 1. 目的およびコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

ヤマトグループは、企業理念に基づき持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、本基本方針を定め、コーポレートガバナンスの充実を図る。

#### (1) 企業理念

##### ① 基本理念

ヤマトグループは、常にお客様価値を高めた製品・サービスの提供を追求し、業界最高の「技術とものづくり」の力を高め、地域社会の発展に貢献する。

##### ② 経営理念

社是

- ・ 自然と調和し、豊かな地域社会づくりに貢献する
- ・ 変化に対応し、創造と革新に挑戦する
- ・ 人間性を尊重し、活力ある人づくりの経営に徹する

社訓

- ・ 創意工夫につとめ、責任をもって計画的に仕事をする
- ・ 安全を第一とし、施工品質の向上に努める
- ・ 顧客のニーズを先取りし、新たな需要を創り出す。

#### (2) 基本的な経営スタンス

- ・ 受託者責任・説明責任を認識し、経営の公平性・透明性を実現する。
- ・ 長期経営ビジョンを掲げ、事業活動を通してE S G（環境、社会、統治）問題に積極的に取り組む。
- ・ すべてのステークホルダーと積極的に対話し、強固な信頼関係を構築する。

#### (3) サステナビリティに関する基本方針

- ・ 企業理念および基本的な経営スタンスの実践を通じて、持続的な企業価値の向上を目指す。

### 2. 制定・改訂・廃止

- ・ 本基本方針の制定・改訂・廃止は、取締役会の決議を経て行う。

## 第2章 ステークホルダーとの関係

### 1. 株主等との関係

#### (1) 株主総会

- ① 株主総会は最高意思決定機関であり、また、株主との建設的な対話の場であることから、株主の権利の実質的な平等性が確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主が適正に権利行使できる環境を整備する。
- ② より多くの株主が株主総会へ出席できるよう配慮し、適切な日程を設定する。
- ③ 株主総会招集通知は、図表等の活用を含め分かりやすい説明に努めるとともに、株主の議案検討時間を確保すべく株主総会開催日の2週間以上前に発送する。
- ④ 招集通知の発送に先立ち、当社ホームページにおいて招集通知に記載する情報を株主総会開催日の3週間以上前に公表する。
- ⑤ 議決権電子行使プラットフォームの利用については、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、利用することを検討する。
- ⑥ 英訳の招集通知の作成については、海外投資家の比率等を踏まえ、作成することを検討する。
- ⑦ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等をあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議を行う。

#### (2) 株主の権利の確保

- ① 少数株主を含む全ての株主の権利に関し、実質的な平等性を確保する。また、株主がその権利を適切に行使することができる環境整備に努める。
- ② 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、必要に応じ株主との対話等を行う。

#### (3) 株主との建設的な対話

- ① 株主との建設的な対話が実現できるよう社長はIRの最高責任者としてIR担当部門を統括する。また、関係部門は有機的な連携を図り、対話を補助する。
- ② 株主からの面談申込みに対しては、所管部を窓口として誠実に対応する。また、株主の要望、関心事項に応じて社長、社外取締役を含む取締役、監査役、執行役員が合理的な範囲において真摯に面談に応じる。
- ③ ホームページにおける情報提供をはじめ、事業説明会、IRミーティングを実施する。
- ④ 対話を通して把握された株主の意見や懸念事項は速やかに取締役会、経営陣に報告し、適切に対応策を講じる。
- ⑤ インサイダー情報の管理については、関連規則等を遵守し、株主平等の原則に反することがないよう株主との対話に臨む。

- ⑥ 株主名簿上の株主構造を把握するとともに、実質株主の把握に努める。
- ⑦ 経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、長期経営ビジョン、中期経営計画を含む目標を提示する。

#### (4) 資本政策の基本的な方針

- ① 株主価値を維持向上するため、総資産利益率（ROA）、株主資本利益率（ROE）および一株当たり利益（EPS）の目標水準を考慮するとともに、経営の持続的な安定化のために自己資本比率の水準を重視した経営を行う。
- ② 支配権の変動や大規模な希薄化をもたらす資本政策については、取締役会の付議事項とし、その検討過程や目的等を株主・投資家へ説明を行う。

#### (5) 政策保有株式に関する方針

- ① 当社は、取引先との関係を強化することが、より安定した企業経営に資するとの認識のもと、株式を保有する。
- ② 当社は、取締役会で定期的に、個別の政策保有上場株式について、保有に伴う便益、リスクが資本コストに見合っているか、中長期的な取引拡大および関係維持等の保有目的に沿っているかを基に、保有の必要性を検証し、その検証内容について開示を行う。また、検証の結果、継続して保有する必要がないまたは希薄であると判断した株式については縮減する。
- ③ 当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合、申出の妥当性を確認し、売却等に応じる。
- ④ 政策保有株式の議決権については、以下の議決権行使基準に基づき、その行使についての適切な対応を行う。
  - ・投資先企業の持続的な企業価値向上の観点から、個別議案を精査し、賛否の判断を行う。
  - ・当社の企業価値を毀損する議案については、反対票を投ずる。

#### (6) 買収防衛策

- ① 買収防衛策は導入しない。
- ② 取締役会は、当社の株式が公開買付けに付された場合、以下の対応を行う。
  - ・公開買付者等に対し、当社グループの企業価値の向上施策の説明を求める。
  - ・当社グループとしての更なる企業価値向上施策を、株主に対し表明する。

#### (7) 関連当事者間の取引

- ① 財務担当役員は、毎年、取締役および監査役に対して、当社との取引の有無に関する調査を実施する。
- ② 関連当事者間の取引について、会社法および金融商品取引法（「関連当事者の開示に関する会計基準」等）に従い開示する。

## (8) 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

- ① 当社は、規約型確定給付企業年金制度を実施する。資産の運用方針を策定し、その方針に従って資産運用をスチュワードシップコードの受入れを表明している資産管理運用機関に委託し、定期的に運用実績の報告を受け、適切な運用管理に努める。人材育成に関しては、運用機関等が主催する企業年金セミナー等へ担当者を出席させ、スキル向上を図る。

## 2. 従業員との関係

### (1) 人材育成方針

従業員の各職務に応じて求められる知識や技術を習得する機会を提供し、企業理念である社是社訓を実践できる人材を育成する。

### (2) 環境整備方針

従業員の多様性（経験、技能、属性）を尊重し、能力を十分に発揮させることが企業競争力を高めるとの認識に立ち、多彩な人材を確保する。特に女性・高齢者の活躍促進に向け職場環境の整備を行い、ワークライフバランスを推進する。

### (3) 企業理念である社是社訓、コンプライアンス規範、ヤマト行動基準、コンプライアンス規程を当社のイントラネットに掲示する等、従業員に周知するとともにコンプライアンス行動計画を積極的に実践する。

### (4) 定期的にコンプライアンス委員会を開催し、その結果を取締役会に報告する。

### (5) 従業員が法令違反について直接、報告・相談・通報できるコンプライアンス・ホットラインを設置し、コンプライアンス統括室および経営陣から独立した監査役並びに社外弁護士を窓口とする。

### (6) コンプライアンス規程に従い、相談・通報に関する情報は極秘扱いとする。また、相談・通報したことを理由として、相談・通報者に対して解雇その他不利益な取り扱いを行わない。

## 3. 顧客との関係

顧客にとって付加価値の高い製品やサービスをワンストップで提供することにより、顧客満足を創造し、信頼関係を高める。

## 4. 取引先との関係

当社と取引先とが協働し、それぞれの責任を果たすことを通じて企業競争力を高め、共存共栄を図る。

## 5. 社会との関係

社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に積極的に対応することが、企業の社会的責任を果たすことであると認識し、豊かな地域社会づくりに貢献する。

## 第3章 情報開示の充実

### 1. 情報開示の基準

当社は、会社法および金融商品取引法等の法令並びに東京証券取引所が定める規則の遵守に基づく適切な開示はもとより、株主、従業員、顧客、取引先、社会からの信頼を一層高めるため、財務および非財務に関する情報を適時適切に開示し、経営の公平性・透明性を確保する。また、英訳の開示資料等の作成については、海外投資家の比率等を踏まえ、作成することを検討する。

## 第4章 コーポレートガバナンスの体制

### 1. 機関設計

会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択する。また、取締役会の機能を強化するための諮問機関として指名・報酬委員会を設置する。

### 2. 取締役および取締役会

#### (1) 取締役会の役割・責務

- ① 取締役会は、持続的な企業価値の向上が株主に対する受託者責任であるとの認識のもと、経営の基本方針その他の重要な業務執行の決定を行う。
- ② 取締役会は、法令・定款に定められた事項の他、取締役会規則で定めた事項を審議決定し、それ以外の事項は、経営陣（執行役員を含む）に委任する。
- ③ 取締役会は、経営環境の変化に対応し、資本政策の柔軟性・機動性を確保するため、自己株式の取得および中間配当に関する決議事項を株主総会から委任を受ける。
- ④ 取締役会は、取締役の職務の執行に対する監督機能を高め、経営の公正性・透明性を確保する。
- ⑤ 取締役会は、「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」に基づき、コンプライアンス、リスクマネジメント等について、当社グループの体制を適切に構築し、その運用状況を監督する。
- ⑥ 取締役会は、「財務報告に係る内部統制の整備・運用及び評価の基本方針書」に基づく運用が有効に機能するよう定期的に運用状況の報告を受ける。
- ⑦ 取締役会は、会計監査人と社長および財務担当役員との面談の機会を確保する。

## (2) 取締役会の構成

- ① 取締役会は、12名以内の適切な人数で構成する。
- ② 取締役会は、重要な業務執行の決定と監督機能という役割・責務を十分に果たすため、取締役会全体として性別、国籍、職歴、年齢等にかかわらず多様な知見、経験、および能力のバランスを確保する。
- ③ 取締役会の下に独立した機関として、指名・報酬委員会を設置する。また、指名・報酬委員会の委員長は、独立社外取締役とし、委員の過半数を独立社外取締役とする。

## (3) 取締役候補者の指名方針および選解任

- ① 取締役の選任にあたっては、株主総会の選任議案に、個々の略歴（当社における地位および担当を含む）、選任理由並びに重要な兼職の状況等を記載し説明する。また、経営戦略、事業の特性等を踏まえたスキル・マトリックスを開示する。
- ② 取締役会は、指名・報酬委員会の答申を受け、候補者の適格性を審議の上、取締役候補者を指名する。
- ③ 社内取締役候補者については、当社の企業理念や企業文化・風土、経営方針を踏まえた高度な経営管理能力、倫理観、正義感に優れた人物とする。
- ④ 社外取締役候補者については、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、当社の企業活動に助言を行うことができる人物とする。
- ⑤ 取締役会は、取締役の解任については、「役員規程」の解任要件に該当するときは、指名・報酬委員会の答申を受け、株主総会に付議する取締役解任議案を決定する。なお、株主総会の解任議案には、解任理由を記載し説明する。

## (4) 社長の後継者育成計画（サクセッション・プラン）

- ① 取締役会は、次期社長候補者の後継者育成計画の作成を社長に委任する。
- ② 指名・報酬委員会は、社長が作成した後継者育成計画について審議し、定期的に取り締役に報告し、取締役会はその進捗状況を適切に監督する。

## (5) 社長の選解任

- ① 取締役会は、指名・報酬委員会の答申を受け、次期社長候補者の適格性につき審議し、候補者を指名する。
- ② 社長が「役員規程」の解任要件に該当するときは、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会の決議をもって解任する。

## (6) 社外役員間の情報交換

- ① 社外取締役および社外監査役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、必要に応じて、社外取締役および社外監査役のみを構成員とする会議を開催することができる。この場合、関係部門が適宜必要なサポートを行う。

### (7) 他社役員の兼任

- ① 社外取締役および社外監査役は、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合には、当社の職務に必要な時間・労力を確保できる合理的な範囲に限るものとする。
- ② 当該兼任の状況は、コーポレート・ガバナンス報告書、株主総会招集ご通知の参考資料、有価証券報告書等に記載する。

### (8) 自己評価

- ① 各取締役は、毎年、業務の執行および監督実績の自己評価を行う。
- ② 取締役会は、上記等を踏まえ、翌事業年度の年初において、前事業年度の取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

### (9) 競業および利益相反取引

- ① 取締役の競業および利益相反取引については、会社法で定められた手続きに基づき、当該取引の重要な事実について、取締役会で事前の承認を得るとともに、その取引結果を取締役に報告する。

## 3. 監査役および監査役会

### (1) 監査役会の役割・責務

- ① 監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、独立した客観的な立場から、持続的な企業価値の向上に向けて経営の公平性・透明性及び健全性を確保する。
- ② 監査役会は、社外取締役、会計監査人および監査部門と連携し、十分かつ適正な監査を行う。
- ③ 監査役会は、会計監査人から監査契約締結前に監査事務所の品質管理体制や監査計画（監査予定時間を含む）の説明を受け、高品質な監査が可能か否かの観点から会計監査人を選定する。
- ④ 監査役会は、会計監査人の独立性および専門性の有無を確認するとともに、会計監査を適正に行うために必要な品質管理の基準を遵守しているか否か確認する。
- ⑤ 監査役会は、会計監査人から期中および期末監査結果（会計不正、内部統制上の不備、問題点の指摘を含む）の説明を受け、監査計画通りに監査が行われているか否かの観点から会計監査人を評価する。

### (2) 監査役会の構成

- ① 監査役会は、4名以内の適切な人数で構成する。
- ② 監査役のうち1名以上は財務・会計に十分な知見を有する者とする。
- ③ 独立社外監査役は1名以上とする。

### (3) 監査役候補者の指名方針および選解任

- ① 社長は監査役会の事前の同意を得た上で、取締役会に監査役候補者を提案する。取締役会は、候補者の適格性を審議の上、監査役候補者を指名する。
- ② 監査役候補者については、監査役としての必要な見識、高い倫理観、社会的正義感を有し、また、法律、財務および会計、経営等の専門的知見を有する人物とする。
- ③ 監査役の選任にあたっては、株主総会の選任議案に、個々の略歴（当社における地位および担当を含む）、選任理由並びに重要な兼職の状況等を記載し説明する。
- ④ 監査役の解任にあたっては、「役員規程」の解任要件に該当する場合、株主総会の決議により解任する。なお、株主総会の解任議案には、解任理由を記載し説明する。

## 4. 会計監査人

### (1) 会計監査人の役割・責務

- ① 会計監査人は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーに対して、独立した立場から財務情報の信頼性を確保する。
- ② 会計監査人は、監査役会および監査部門と連携し、適正な監査を行うことができる体制を確保する。
- ③ 会計監査人は、独立性および専門性を確保するとともに、品質管理の基準を遵守する。

## 5. 指名・報酬委員会

### (1) 委員会設置の目的

指名・報酬委員会は、「指名・報酬委員会規程」に基づき、取締役および執行役員の選解任、報酬等に係る取締役会の機能の客観性・透明性および説明責任の強化を図ることを目的とする。

### (2) 委員会の役割

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議をし、取締役会に対して答申を行う。

- ① 取締役候補者の指名方針および選解任に関する事項
- ② 社長の後継者育成計画に関する事項
- ③ 執行役員の選任方針・任期・解任に関する事項
- ④ 取締役の報酬に関する事項
- ⑤ 執行役員の報酬に関する事項
- ⑥ その他前各号に準ずる事項



### (3) 委員会の構成

指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とする。ただし、委員以外の取締役・監査役は、必要に応じオブザーバーとなることを妨げない。

## 6. 執行役員制度

### (1) 基本的な考え方

当社は、経営環境の変化に対応できる効率的かつ迅速な経営体制を構築し、コーポレートガバナンスにより一層の強化を図るため、執行役員制度を導入する。

### (2) 執行役員の選任方針・任期・解任

- ① 取締役会は、指名・報酬委員会の答申を受け、当社の重要な業務執行を担うことができる人物を執行役員として選任する。
- ② 執行役員は、当社の企業理念や企業文化・風土、経営方針を踏まえた高度な経営管理能力、倫理観、正義感に優れた人物とする。
- ③ 執行役員の任期は1年とする。
- ④ 執行役員の解任については、「執行役員規程」の解任要件に該当するときは、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会の決議により解任することができる。

## 7. 独立性判断基準

会社法上の要件に加え、当社独自の「社外役員（取締役・監査役）の独立性判断基準」を定め、当該判断基準を満たす社外役員を独立社外役員とする。

## 8. 情報提供および支援体制

- ① 当社は、取締役会が充実した議論の場になるよう、取締役会事務局を設置し以下の通り運営する。
  - ・議案に関する資料を取締役会の開催日に先立って、取締役および監査役に対し配布するとともに、必要に応じて事前説明を行う。
  - ・事業年度が開始される前に、翌事業年度を取締役会開催予定日の年間スケジュールを作成し、取締役および監査役に通知する。
- ② 取締役および監査役は、必要と考える場合には、当社の費用において外部の専門家の助言を得ることができる。
- ③ 監査部門は、取締役、監査役と連携し、取締役および監査役の職務執行に必要な情報提供を求められた場合、積極的に提供する。

## 9. トレーニング方針

当社は、取締役および監査役に対し、法律やコーポレートガバナンスに関する専門家による研修を就任時および就任後も継続的に実施するとともに、社外取締役および社外監査役に対し、当社の事業内容の説明を行い、また主要拠点等の視察の機会を提供する。

## 10. 役員報酬

- ① 取締役の報酬については、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会で承認された「役員報酬基準」に基づき、取締役会で決定する。また、個人別配分や役位の対応については、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会で決定する。監査役報酬は、監査役の協議によって決定する。
- ② 取締役の報酬（現金報酬）は、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月度報酬（基本報酬）と、短期インセンティブとして当該事業年度の業績に連動した役員賞与、在任期間や期間中の役位および貢献を反映した退職慰労金とする。また、中長期インセンティブとして基本報酬の一定割合を継続的に役員持株会に拠出し、自社株式を購入する。
- ③ 監査役の報酬（現金報酬）は、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月度報酬とする。

## 11. 執行役員報酬

- ① 執行役員（取締役を兼務する執行役員を除く）の報酬については、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会で承認された「執行役員報酬基準」に基づき、取締役会で決定し、手当として支給する。また、役位に対応しての配分については、指名・報酬委員会の答申を受け、取締役会で決定する。
- ② 執行役員（取締役を兼務する執行役員を除く）の報酬（現金報酬）は、職務執行の対価として毎月固定額を支給する給与（基本報酬）と短期インセンティブとして当該事業年度の業績に応じた賞与とする。

平成27年11月27日制定  
平成30年12月22日改訂  
令和2年6月16日改訂  
令和2年7月29日改訂  
令和3年6月16日改訂  
令和3年11月25日改訂  
令和6年3月21日改訂  
令和6年5月15日改訂  
令和6年8月1日改訂  
令和6年10月30日改訂

## 社外役員（取締役・監査役）の独立性判断基準

当社の取締役会は、社外取締役および社外監査役（以下、社外役員と称する）の独立性に関する判断基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目いずれにも該当しない場合、当該社外役員は、当社からの独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断する。

- ① 当社グループの業務執行者又は過去 10 年間に於いて当社グループの業務執行者
- ② 当社グループの主要株主（注 1）又は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
- ③ 当社グループの主要な取引先（注 2）の業務執行者、または当社グループを主要取引先とする会社の業務執行者
- ④ 当社グループの主要な借入先（注 3）の業務執行者
- ⑤ 当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
- ⑥ 当社グループから役員報酬以外に多額（注 4）の金銭その他の財産を得ている者
- ⑦ 当社グループの役員相互就任先の業務執行者
- ⑧ 当社グループから多額の寄付又は助成を受けている団体（注 5）の業務執行する者
- ⑨ 上記①から⑧に該当する者の近親者等（注 6）

（注 1）主要株主とは、議決権保有割合 10%以上の株主をいう。

（注 2）主要な取引先とは、直近の事業年度および過去 3 年の事業年度における年間連結売上高が 3%を超えるものをいう。

（注 3）主要な借入先とは、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、直近の事業年度末における全借入額が当社グループの連結総資産の 2%を超える金融機関をいう。

（注 4）多額とは、收受している対価が年間 1,000 万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう。

（注 5）多額の寄付又は助成を受けている団体とは、当社グループから年間 1,000 万円を超える寄付又は助成を受けている団体をいう。

（注 6）近親者等とは、配偶者および二親等以内の親族および同居の親族をいう。