

コーポレートガバナンスに関する基本方針

株式会社ヤマタネ

第1章 総則

1. 目的

当社では、株主をはじめ取引先・従業員・社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みであるコーポレートガバナンスの基本方針を定め、コーポレートガバナンスを適切に実践することにより、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応を図り、全てのステークホルダーからの信頼を得て、豊かな社会の実現に貢献することを目的とする。

2. ヤマタネの企業理念と行動規範（2-1、2-2）

当社は中長期的な企業価値向上を図る事業活動の基礎となる企業理念と経営理念を定めるとともに役職員が従うべき行動規範を定め、これを実践する。

(1) 企業理念

「信は万事の本を為す」に則り、社業を通じて豊かな社会の実現に貢献する。

(2) 経営理念（山種経営三原則）

① 分に応じた経営

② 積み上げ主義

③ 予算経営

(3) 行動規範

① 企業の社会的使命を認識し、関連法令及び社内規程遵守の徹底により、全ての企業活動が健全な商習慣と企業倫理に適合するように努める。

② 株主、取引先、従業員、社会など、全てのステークホルダーに対し、公平・公正かつ透明な関係を維持する。

③ 会社の正当な利益に反する行為または会社の信用や名誉の毀損を行わないよう、ルールを守る。

④ 「良き企業市民」として社会と協調し、地球環境の保全に努め、社会の健全な発展に貢献する。

3. コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、「信は万事の本を為す」に則り、社業を通じて豊かな社会の実現に貢献することを企業理念としている。また、株主、取引先、従業員、社会など全てのステークホルダーにとって存在価値のある企業となるべく不断の努力を重ねてきた。このため、コーポレートガバナンスの強化を重要な経営課題の一つと位置付け、企業倫理の徹底を図り、透明性の高い経営をめざしている。当社においては、次の方針に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

(1) 株主の権利と平等性の確保

(2) ステークホルダーとの適切な協働

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

(4) 取締役会等の責務の実行

(5) 株主との建設的な対話

第2章 株主との関係

1. 株主の権利及び平等性の確保（1）

- (1) 株主総会における議決権をはじめとする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少数株主の権利についても十分に配慮を行う。(1-1、1-1③、1-2)
- (2) 株主の実質的な平等性を確保し、株主間で情報格差が生じないように適時適切に情報開示を行う。(1-2①)

2. 株主総会

- (1) 株主総会議案の十分な検討期間を確保できるように招集通知の早期発送に努める。また、招集通知を発送する前に、自社のウェブサイト等へその内容を公表する。(1-2②)
- (2) 株主総会は株主との建設的な対話の場であるとの観点から、株主総会関連の日程は適切に設定する。(1-2③)
- (3) 議決権電子行使プラットフォームの利用等により議決権の電子行使を可能とする。(1-2④)
- (4) 株主総会において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は、その内容について原因分析を行い、株主との対応に活用する。(1-1①)

3. 資本政策の基本的な方針（1-3、1-6）

当社は、従来から中長期的な視点に立って事業収益の拡大と財務体質の強化を図りながら、株主への安定的な配当の継続を基本方針としている。また、内部留保資金は設備投資及び財務体質強化のための借入金返済資金に充当することとしている。支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、その必要性・合理性を検討し、既存株主を不当に害することのないよう、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。

数値目標としては下記の目標値を設定する。

- (1) 株主価値を維持向上するために自己資本当期純利益率（ROE）と自己資本比率の目標値を設定する。
- (2) 配当については、毎期の連結業績を基準として、連結配当性向の目標値を設定する。

4. 政策保有株式に関する方針（1-4）

- (1) 取引先との継続的・長期的な取引関係の構築や取引関係の一層の強化の観点から、取引先等の株式を純投資以外の目的で政策保有株式として保有する場合がある。
- (2) 主要な政策保有株式については、政策保有の経済合理性や取引先との総合的な関係の観点から保有効果について検証し、毎年取締役会で報告する。
- (3) 政策保有株式に係る議決権行使については、当該企業において長期的な企業価値向上に向けたコーポレートガバナンス体制を構築しているかといった点を基準に判断する。

5. 買収防衛策

- (1) 買収防衛策については、導入する予定はないが、必要に応じて検討を行う。(1-5)
- (2) 当社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方を株主へ開示する。また、株主が公開買付けに応じて株主を手放す権利を不当に妨げない。(1-5①)

6. 関連当事者間の取引（1-7、4-3、4-7(iii)）

当社と役員等の関連当事者との間で取引を行う場合には、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないように、取締役会は、生じ得る利益相反を適切に管理する。このため、会社法及び取締役会規則に基づき取締役会の事前承認を得ることとし、取引を実施した場合には適切に開示する。役員及びその近親者と当社の間での取引の有無については毎年確認を行う。

第3章 ステークホルダーとの協働（2）

株主、取引先、従業員、社会など、全てのステークホルダーに対し、公平・公正かつ透明な関係を維持し、適切な協働に努める。

1. サステナビリティを巡る課題（2-3、2-3①）

当社では、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要な経営課題であると認識し、これらの課題に対して積極的に検討の上、適切に対応する。

2. 多様性の確保（2-4）

社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上で不可欠であると認識し、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。

3. 内部通報（2-5、2-5①）

従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法行為等について通報できるよう、また、通報された情報が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制を整備し、取締役会はその運用状況を監督する。

第4章 情報開示の充実

1. 情報開示について（1-2④、3、3-1②、4-3）

法令等に基づき重要事実を適時適切に開示するとともに、それ以外の有用な情報提供についても主体的に取り組み、正確で分かりやすい情報提供に努める。また、国際的な情報開示の観点から、合理的な範囲で英語での情報開示に努める。

2. 情報開示の内容（3-1）

会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、以下の事項について開示する。

- (1) 経営計画
- (2) 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
- (3) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
- (4) 取締役候補者及び監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き
- (5) 取締役候補者及び監査役候補者の指名を行う際の個々の選任・指名の理由

3. 外部会計監査人（3-2）

外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保のため

めに下記の対応等を行う。

(1) 監査役会の対応 (3-2①)

- ①外部会計監査人を適切に選定及び評価するための基準を策定する。
- ②外部会計監査人が当社の会計監査を行うに足る独立性と専門性を有しているか確認する。

(2) 取締役会と監査役会の対応 (3-2②)

- ①高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保する。
- ②必要に応じ、外部会計監査人が業務執行取締役等から情報を得るための機会を設ける。
- ③外部会計監査人と監査役会、社外取締役、内部監査部門との十分な連携を確保する。
- ④外部会計監査人が不正や不備等を発見し、当社に対して適切な対応を求めた場合に対応できる体制を整備する。

第5章 コーポレートガバナンスの体制

1. 機関設計

(1) 概要 (4、4-1①)

当社は、取締役会、監査役会、会計監査人を設置する機関設計を採用している。取締役会は、法令及び定款で定められた事項や重要な業務執行を決定するとともに取締役の職務執行の監督を行い、監査役及び監査役会は取締役の職務執行を監査する。なお、取締役会で決定される重要な事項以外の事項については、職務権限規程に基づき、業務執行取締役に委任され、速やかな業務執行が行われる体制とする。

(2) 経営会議と諮問委員会 (4、4-1、4-1①、4-10)

当社では、社長と各部門の責任者である業務執行取締役と常勤監査役で構成する経営会議を設けている。経営会議においては、経営全般に亘る重要事項を協議し、取締役会に諮ることとしている。さらに、経営の透明性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として、取締役の選解任に関する事項や報酬に関する事項について審議し、答申する指名・報酬諮問委員会を設置する。

2. 取締役会

(1) 取締役会の役割・責務

- ①取締役会は、企業理念に基づき、企業戦略等の大きな方向性を示し、重要な業務執行の決定を行うとともに、業務執行取締役による適切なリスクテイクを支える環境を整備し、取締役に對する実効性の高い監督を行う。(4、4-1、4-2)
- ②取締役会は、行動規範の策定・改定の責務を担い、これが事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにするとともに、定期的にレビューを行う。(2-2、2-2①)
- ③取締役会は、中期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行う。目標未達となった場合には、要因分析を行い、株主に説明を行うとともに次期の計画に反映させる。(4-1②)
- ④取締役会は、業務執行取締役の健全な企業家精神に基づく提案について、独立した客観的立場から検討を行い、承認した提案の実行については支援する。また、取締役の報酬について、中長期的な会社の業績や潜在的なリスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブ付けを行う。(4-2)
- ⑤取締役会は、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を取締役の人事に適切に反映する。

(4-3)

⑥取締役会は、取締役の選任や解任について、会社の業績等を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行する。(4-3①)

(2) 取締役会の構成 (4-8、4-11、4-11①)

取締役会は、専門知識や経験等が異なる多様な取締役でバランス良く構成し、多様性と当社の適正規模の観点から取締役は定款で定める13名以内とし、独立社外取締役は2名以上とする。取締役会は、重要な業務執行の決定と取締役の職務執行の監督を行うため、豊富な業務経験を有している業務執行取締役と独立性を有し客観性を持つ独立社外取締役により、適切な意思決定や監督ができる体制とする。

(3) 内部統制 (4-3、4-3②)

取締役会は、適切な統制のもとで迅速な業務執行が行われるようにするため、内部統制システムの整備に関する基本方針を定め、コンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスクマネジメント等のためのガバナンス体制を構築し、その運用状況を監督する。

(4) 指名・報酬諮問委員会 (4-10、4-10①)

①指名・報酬諮問委員会は、取締役及び監査役の人事に関する審議・確認等を通じて、当社の経営の客観性及び透明性の確保に資することを目的として、株主総会に提出する取締役及び監査役の選任及び解任に関する議案について審議し、取締役会に答申する。

②指名・報酬諮問委員会は、取締役の報酬等の妥当性と決定プロセスの透明性を確保することを目的として、社長より提示される取締役報酬案について審議し、取締役会に答申する。

③指名・報酬諮問委員会は、社長が作成する社長後継候補者の選定案や育成案について審議し、取締役会に答申する。

④指名・報酬諮問委員会は、代表取締役と社外役員全員で構成し、社外役員が過半数を占めるものとする。

(5) 取締役会の運営 (4-12、4-12①)

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な意見交換ができるように会議運営の体制を整備し、審議の活性化を図る。

①取締役・監査役に対して十分な情報提供を行うとともに、取締役会の資料は事前に配布するように努める。

②年間の取締役会開催日程や予想される審議事項については予め決定しておく。

③審議項目数や開催頻度を適切に設定するとともに審議時間を十分に確保する。

(6) 取締役会の実効性評価 (4-11、4-11③)

取締役会は、毎年、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

3. 監査役会

(1) 監査役会の役割・責務

①監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行い、意見を述べる。(4-4)

②監査役会は、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を行う。(4-4①)

(2) 監査役会の構成

監査役は定款で定める4名以内で3名以上とし、常勤監査役1名と社外監査役2名を置く。

4. 取締役及び監査役

(1) 取締役と監査役

- ①取締役と監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動する。(4-5)
- ②取締役と監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手し、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求める。また、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。(4-13、4-13①、4-13②)
- ③取締役と監査役は、外部会計監査人や内部監査部門との情報交換や連携を図ることにより、その職務の執行に必要な情報を収集する。(4-13、4-13③)

(2) 独立社外取締役 (4-7)

- ①独立社外取締役は、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、との観点から助言を行う。(4-7(i))
- ②独立社外取締役は、取締役の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。(4-7(ii))
- ③独立社外取締役は、取締役・支配株主等から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。(4-7(iv))
- ④独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するため、社外役員のみを構成員とする会合を定期的を開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図る。また、他の取締役との連絡・調整や監査役との連携に係る体制を整備する。(4-8①、4-8②)

(3) 独立性要件 (4-9)

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立役員となる者の独立性をその実質面で担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定し開示する。(別紙1)

(4) 他の会社役員の兼任 (4-11②)

取締役及び監査役が当社グループ会社以外の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめ、その役割・責務を適切に果たす。

5. 役員の報酬決定方針 (4-2、4-2①)

取締役及び監査役の報酬は、株主総会の決議に基づき報酬総額を決定している。各取締役の報酬額は、当社の定める「役員報酬規程」に基づき、社長が報酬案を作成し、指名・報酬諮問委員会においてその報酬案を審議の上、取締役会へ答申した後、取締役会で決定する。各監査役の報酬額は、当社の定める「役員報酬規程」に基づき監査役の協議により決定する。

業務執行取締役の報酬体系は、定額である基本給部分と業績に連動した業績給部分、さらに報酬の中から一定の額を役員持株会に積み立てる部分の3区分としている。基本給は役員の役位ごとに決定し、業績給は各担当部門の業績に応じて上下する。持株の積立部分は当社の企業価値向上による株価上昇をめざすインセンティブ給となっている。

6. 役員の指名方針 (4-11①)

株主総会に付議する取締役候補者及び監査役候補者の指名については、以下の選任基準に基づき

手続を行う。

(1) 取締役の選任基準 (4-8、4-9、4-11)

取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とする。業務執行取締役は、会社の業態をよく理解するとともに豊富な業務経験を有し、取締役会の構成員として会社の重要な業務執行を決定するのに十分な判断力を有している者とする。独立社外取締役は、企業経営、リスク管理、法令遵守、財務会計等のいずれかの分野において高い見識や豊富な経験を有し、取締役会において率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる者とする。なお、独立社外取締役は、当社の独立性判断基準に照らして独立性が認められる者とする。

(2) 取締役の選任手続

上記の基準により社長が取締役候補者の選任案を作成し、指名・報酬諮問委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議する。

(3) 監査役の選任基準 (4-11)

監査役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とする。また、財務及び会計に関する適切な知見を有している者を1名以上選任する。

(4) 監査役の選任手続

上記の基準により、社長と監査役会が候補者について事前の意見交換をした上で候補者の選任案を作成し、指名・報酬諮問委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議する。

7. 後継者計画 (プランニング) (4-1③)

(1) 社長は、経営理念や経営戦略を踏まえ、役員選任基準に基づき、社長後継候補者の選定案や育成案を作成する。指名・報酬諮問委員会ではこの案の検討を行い、結果を取締役に報告する。

(2) 取締役会は、経営理念や経営戦略を踏まえて、社長の後継者計画について適切に監督を行う。

(3) 社長後継候補者には、経営戦略の立案と戦略実行のための強力なリーダーシップを発揮できる者が望ましく、その様な能力を備えられる機会を提供する。

8. 役員への支援体制 (4-13)

(1) 役員が求める情報については円滑に提供できる支援体制を整備する。

(2) 取締役会・監査役会は各取締役や監査役が求める情報が円滑に提供されているかを確認する。

9. 役員のトレーニング方針 (4-14、4-14①、4-14②)

(1) 取締役及び監査役がその機能を十分に果たすように研修体制を整備する。

(2) 取締役及び監査役が就任の際、あるいは就任後も継続的に当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得できるように、各役員に応じた機会を提供し、その費用の支援も行う。

(3) 取締役会は、トレーニングの対応が適切にとられているか確認する。

第6章 株主との対話 (5)

1. 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話に取り組むための体制整備や取組みに関する方針を下記の通り定め、対応する。(5-1)

2. 株主との建設的な対話に関する方針

- (1) 株主との対話については、IR 担当である経営企画部を窓口とし、担当役員である管理本部長が経営企画部、経理部、総務部等の IR 活動に関連する部署を管掌する。(5-1②)
- (2) 株主や投資家からの取材やスモールミーティング等を受け付け、必要に応じて取締役が対応する。また決算説明会の開催を検討する。(5-1①、5-1②)
- (3) 株主や投資家との対話を通じて得られた意見等については、速やかに取締役会に報告する。(5-1②)
- (4) 株主や投資家との対話において、インサイダー情報の管理を徹底し、社内規程である内部情報管理規程の定めるところに従い、適切に対応する。(5-1②)
- (5) 株主との対話促進のため、株主構造の把握に努める。(5-1③)
- (6) 中期経営計画の策定・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、収益力や資本効率等の目標を提示し、その内容を具体的に説明する。(5-2)

附則

1. 本基本方針の改定は、取締役会の決議による。
2. 本基本方針は、平成 27 年 12 月 18 日から施行する。

以上

(注) 本基本方針の各項目に付した()内の番号は、東京証券取引所上場規則におけるコーポレートガバナンス・コード各原則との対応を示すものである。

[別紙 1]

株式会社ヤマタネ 社外役員独立性判断基準

当社は、当社における社外取締役の独立性判断基準について、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえて、以下のとおり定める。社外役員が、次の項目のいずれにも該当しない場合に、独立性を有しているものと判断する。

1. 当社及びその子会社（以下、「当社グループ」という。）の業務執行者。また、就任の前10年内のいずれかの時において当社グループの業務執行者であったことがある者（注1）
2. その就任の前10年内のいずれかの時において当社グループの取締役または監査役であったことがある者（業務執行者であったことがあるものを除く）にあつては、当該取締役または監査役への就任の前10年内のいずれかの時において当社グループの業務執行者であった者
3. 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者（注2）
4. 当社の主要な取引先またはその業務執行者（注3）
5. 当社の主要な金融機関またはその業務執行者（注4）
6. 当社の主要な株主またはその業務執行者（注5）
7. 当社から役員報酬以外に多額の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（注6）
8. 前記1～7に該当する重要な者の近親者（注7）

（注1） 業務執行者とは、業務執行取締役若しくは執行役または支配人その他の使用人をいう。

（注2） 当社を主要な取引先とする者とは、当該取引先の年間売上高の2%を超える金額の取引がある先をいう。

（注3） 当社の主要な取引先とは、当社の年間売上高の2%を超える金額の取引がある先をいう。

（注4） 当社の主要な金融機関とは、メインバンクとして当社総資産の10%以上の借入先をいう。

（注5） 当社の主要な株主とは、発行済み株式数の10%以上を保有する株主をいう。

（注6） 多額の報酬とは、当社の1事業年度につき1,000万円以上のものをいう。

（注7） 重要な者とは、各会社・取引先の役員、部長クラスの者をいう。近親者とは、配偶者または2親等内の親族をいう。

[別紙 2]

【組織図】

