最終更新日：2026年6月29日

株式会社ヨコオ
代表取締役兼執行役員社長　柳澤　勝平
問合せ先：コーポレート・セクレタリー部　03-3916-3111
証券コード：6800
https://www.yokowo.co.jp/

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。

Ⅰ 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 更新

(1)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
当社は、株主、顧客、取引先、社員、地域社会等の様々なステークホルダーに支えられた存在であるという認識のもと、ステークホルダーとの円滑な関係を構築するとともに、企業価値の極大化を目指しております。
当社は、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つであると位置付け、経営の効率性、透明性及び遵法性を確保し、経営目標を達成するための経営組織体制を採用しております。

(2)コーポレート・ガバナンス体制の概要
当社は監査役制度を採用しており、「経営戦略・監督機能」の取締役会と「業務執行機能」の執行役員制及び「経営監査機能」の監査役会でコーポレート・ガバナンス体制を構成しております。
・取締役会における経営の戦略決定及び監督機能を明確化し、意思決定の迅速化のため少人数構成としております。
また、経営監督機能のさらなる強化のため、企業経営に精通した、独立性の高い社外取締役を選任しております。
・執行役員制及び事業部制を採用し、「戦略決定及び業務監督機能」と「業務執行機能」を明確に分離し、迅速でかつ適正な業務執行体制を構築しております。
・監査役会の経営監査機能を強化するため、高い専門性や豊富な実務経験を有する社外監査役を選任しております。

【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

■本報告書は、2026年4月に改訂案が発表されたコーポレートガバナンス・コード（以下、「2026年改訂CGコード」といいます。）ではなく、本報告書提出日現在におけるコーポレートガバナンス・コード（2021年改訂）に基づき、記載しております。
■2026年改訂CGコードに基づく本報告書は、2027年3月末までの開示を目処として、当社方針・施策等の検討を進めてまいります。

【補充原則1－1－1　反対票の理由・原因の分析】
取締役会に対し、総会終了後遅滞なく、議案賛否の分析結果を報告することといたします。とりわけ、出席株主の議決権数の3分の1以上の反対票を投じられた議案については、反対された理由・原因の詳細な分析を行い、当該株主との対話等の対応の要否を検討いたします。

【補充原則1－2－4　議決権電子行使プラットフォームの利用・招集通知の英訳】
当社は、議決権電子行使を採用するとともに、国内外機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。招集通知の英訳は、現時点では狭義の招集通知及び株主総会参考書類のみですが、2029年3月期に関する定時株主総会の招集通知の内容全てを英訳し提供することを目標として取り組んでまいります。

【補充原則3－1－2　英語での情報開示・提供】
当社は、企業価値がより良く株価に反映されるためには、国内外の幅広い投資家からのアクセシビリティを高める必要があるとの認識に立ち、英文開示の拡充に努めております。現状は、東証プライム市場上場企業として義務付けられている範囲が中心ですが、株主様・投資家様の利便性の観点や費用対効果なども勘案しつつ、より効果的・効率的に英文開示を拡充してまいります。
本報告書提出日時点においては、決算短信、適時開示、決算説明会資料、株主総会招集通知（狭義の招集通知及び株主総会参考書類のみ）及び統合レポートの英文資料を、当社ウェブサイトに掲載しております。これらのうち、決算短信、適時開示及び株主総会招集通知については、日英同時開示を行っております。

【補充原則4－2－1　経営陣の報酬制度の設計】
2026年6月末までは、インセンティブとして、単年度経営計画の達成率等に連動する賞与制度、役員持株会による自社株保有、税制適格ストックオプション等を活用してまいりましたが、同月開催の第88期定時株主総会の決議に基づき、株式報酬として譲渡制限付株式（RS）を導入することといたしました。
当社が現在推進している開発テーマ・研究テーマでは中長期的な観点がより重要となってきており、この目線での株式価値向上ひいては株価の上昇をより強く意識したインセンティブとするため、上記RSの導入を決定いたしました。
このRS導入も踏まえた内容とするべく取締役報酬等の決定方針の改訂も実施しております。
上記の一連の手続は、透明性・公正性を確保するべく、指名・報酬諮問委員会の答申を最大限に尊重する形で取締役会において審議・決定しております。

【補充原則4－3－2及び4－3－3　ＣＥＯ等の選解任手続】
CEO／COOの後継者計画に続いて、社内／社外取締役・監査役の後継者計画についても、指名・報酬諮問委員会及び取締役会／監査役会において議論を深めてまいりますが、その中で、候補者ごとの評価基準・評価状況など、客観的で透明性の高い選任手続等を明確に定め、その明文化及び取締役会での共有化を進めてまいります。
また、選任と同様、解任の基準及び手続についても、明文化及び取締役会での共有化を進めてまいります。

【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

【原則1－4　政策保有株式】
＜株式等の政策保有に関する方針＞
当社は、上場会社株式等の政策保有を行う場合は、取引関係の強化や新事業の探索・協業など、事業上のメリットが見込める場合に限ります。2018年9月30日現在における政策保有株式については、当社は、原則として買い増しは行わないものとします。また、相互に株式を保有する形となっている政策保有先から当社株式売却の意向が示された場合は、その理由に関わらず、特段の条件を付すことなく売却を承諾するものとします。反対に、当社にとっての保有意義・経済合理性が消失した場合や、当社に財政上の必要性など特段の事由が生じた場合には、政策保有先に対して株式の売却を申し入れることがあります。

＜政策保有株式の保有の適否の検証＞
政策保有株式の保有の適否の検証については、個別銘柄ごとに、保有目的・事業上の取引の状況・株価・配当金等を総合的に勘案し行っております。2026年3月期においては、2025年6月に行った検証の結果に基づき、1銘柄について半数の売却を実行いたしました。直近では、2026年6月に、政策保有株式の全銘柄について事業上の取引状況や協業テーマ探索活動の進捗に加えて、含み益・配当利回り等の実績も考慮に入れて、保有継続の適否を検証し、すべての政策保有銘柄について保有継続の妥当性があることを確認済みです。
なお、純投資に区分している2銘柄のうち一方については2027年3月期中に売却する方向で協議を進め、もう一方については、株価・配当金の推移を見ながら売却時期を検討していくこととしております。

＜政策保有株式に係る議決権の行使＞
政策保有株式に係る議決権の行使については、原則として、政策保有先の中長期的な企業価値の向上に資するか否かの観点から個別先ごとの事業環境等の違いを踏まえて行使基準を設定したうえで、これを満たす議案には賛成いたします。一方、行使基準を満たさない議案については、当該政策保有先に当該議案の趣旨を確認するなど慎重に検討したうえで、賛否を表明することといたします。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当社は、当社取締役並びにその2親等内の親族（以下、併せて「役員等」といいます）が当社との間で取引を行う場合には、金額の多寡に関わらず、取締役会の事前承認を受けなければいけない旨を取締役会規程等において定めております。実際に取引案件が生じたときには、適法・適切な対応が遺漏なく採られるよう、担当部門が必ず顧問弁護士に確認したうえで対処することとしております。また、取引を実行した後最初に開催される取締役会において、取引結果の報告を義務付けております。

【補充原則2－4－1　中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方・目標設定・進捗】
＜基本的な考え方＞
当社グループは、「多様性・公平性・包摂性」をマテリアリティとして設定しており、国籍・性別・世代等だけでなく、様々な才能・知識・経験、そして価値観などの多様性を尊重し、大切にします。一人ひとりがそれぞれの個性や強みを発揮できるよう、成長や挑戦の機会を整えることで、多様性を企業の力に変える土壌づくりに取り組んでいます。そして、「自分と異なる意見に耳を傾ける」、「安心して、自分の考えを発言できる」、このようなチームづくりに取り組むことで、一人ひとりが認められ、尊重され、「自分の力が発揮できている」と感じられる状態を目指します。多様な個性や違いを持った人たちが関わり合い、認め合うことで、様々なアイディアが引き出され、新しい価値を生み出し、一人ひとりの成長と当社グループの成長につながると考えています。

・女性活躍促進
2030年度に「女性管理職者比率」（全管理職者数に占める女性管理職者の比率）を10%以上とすることを目標としており、2025年度実績は7.1%です。この目標の実現に向け、女性の役員就任や管理職への積極的な登用を進めるとともに、女性活躍に関するラウンドテーブル（座談会）での意見・要望を踏まえた促進策の立案と実践を進めてまいります。

・外国人人材の積極採用・育成
「TISP（Tomioka International　Specialist Park）プロジェクト」を中心的な取組みとして推進しております。本プロジェクトは、外国籍のスペシャリスト人材を積極採用・育成し、当社のマザー工場である富岡工場を中心に配置する構想です。
2030年度の目標として、「TISP採用・在籍者数120名以上（累計）」を掲げており、2025年度実績は108名です（日本国内勤務を継続している者だけでなく、母国にある当社グループ拠点に勤務している者も、実績人数に算入しています）。
このプロジェクトにおいて、日本在住の外国籍の従業員はもとより、海外在住の従業員も積極的に採用しています。特に、主力生産拠点がある中国、ベトナム、マレーシアでは、現地の大学を卒業した新卒入社者に対して、日本での数年間の研修プログラムを実施しています。対象者には個別のCDP（Career Development Plan）を作成して計画的な人材育成を行っており、日本での研修を修了した従業員の多くが母国に戻り活躍しています。

・中途採用
当社は過去から、特に新技術導入・新分野進出に際して積極的に行ってきており、2025年度末時点で当社単体に在籍する従業員に占める中途入社者の比率は60.4%です。数値目標等は特段設定しておりませんが、今後も世代・性別・国籍等にかかわらず積極的に推進してまいります。

・人材育成及び社内環境整備
「社員は企業競争力の源泉となる財産であり、社員が学び成長する場を作ることで、事業が強くなり会社が成長し、当社に勤めると大きく成長できると社員が実感できる。さらにそれが優秀な人を当社に惹きつける。そういった正の循環を生み出す。」という基本的な考え方に基づき、2023年4月に新設した「人財育成センター」がその司令塔となって、当社グループ社員の職務遂行能力のレベルアップと、トップガン人材層の先端技術実装能力の競合優位の確立を目指しております。
2025年4月より、人事部門と人財育成センターとを束ねる「人財本部」を設置し、人的資本経営をさらに加速するべく取り組んでおりますが、その重要施策の一つとして、人財育成を強力に推進してまいります。

【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】
当社は、ヨコオ企業年金基金を通じて、次のとおり企業年金の積立金の運用・管理を行っています。
・政策的資産構成割合の決定及び維持に関し専門的知識及び経験を有する社員を配置する旨を企業年金規約において定めており、これに則って、企業年金の実務を担当する総務部門に、適切な資質を有する人材を配置しております。

・資産管理運用機関の決定や資産額の変更の手続など積立金運用に関する重要な決定・変更は、「資産運用検討委員会」が、資産運用機関等外部の専門家の助言も踏まえつつ審議し、当社労働組合の同意を得たうえで、実行することとしております。

・「資産運用検討委員会」は、総務部門・財務経理部門などから適切な資質を有する人材により構成いたします。

【原則3－1　情報開示の充実】
(i) 企業ビジョン・企業使命・経営基本方針等
当社は、2022年4月より、新たな企業理念体系として、「パーパス／ビジョン／バリュー」及び「ブランドスローガン」を掲げております。

・パーパス（存在意義）　「人と技術で、いい会社をつくり、いい社会につなげる。」
・ビジョン（目指す姿）　「社会ニーズのその先に、人と技術で挑戦し、『新しい』を生み出し続ける進化永続企業。」
・バリュー（価値観）　「Respect（尊重）／Fairness（公正・公平）／Ownership（当事者意識）／Challenge（挑戦）／Innovation（革新）」
・ブランドスローガン　「幸せを、進化させる。」
詳細は、当社ウェブサイトの下記ページをご参照ください。
https://www.yokowo.co.jp/company/philosophy.html

・経営の基本方針／目標とする経営指標／中長期的な経営戦略
⑴ 経営の基本方針および中期経営目標

＜経営の基本方針＞
① 品質第一主義に徹し、最高品質と環境負荷物質ゼロ化により、「ヨコオ品質ブランド」を確立する
② 「技術立脚企業」として、アンテナ技術・マイクロウェーブ技術・表面改質材料技術・微細精密加工技術をさらに強化・革新するとともに、製品の付加価値向上に貢献する新技術を積極的に導入し、顧客の製品機能多様化・適用技術多様化へのニーズに応える
③ プロダクト・イノベーション(事業構造・製品構造の革新)、プロセス・イノベーション(事業運営システム革新の革新)、パーソネル・イノベーション(人材の革新)の3つの革新に加え、将来成長を見据えた、マネジメント・イノベーション(経営・事業運営の革新)を強力に推進することにより、「進化経営」の具現化を加速する
④ 業界／顧客／技術／サプライチェーン等の事業構造を重層化することにより、世界的パラダイムシフト／ドラスティックな事業環境や競争環境激変に対応可能な事業体制を確立する

＜中期経営目標＞
当社グループは、「新中期経営計画2024－2028」(2025年3月期－2029年3月期)において、以下の指標を中期経営基本目標として掲げております。
●ミニマム10(テン)：
売上高営業利益率・ROIC(投下資本利益率)・ROE(自己資本利益率)を10%以上確保
●連結売上高1,000億円の達成

(ii) 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
前記「1．基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続
＜取締役の報酬等＞
・取締役の報酬等は、金銭による月例の固定報酬である基本報酬、金銭による役員賞与、及び株式報酬により構成するものとします。
・基本報酬の額は、役位、職責等に応じて定めたガイドラインをベースに、経済環境の変化等も踏まえ、前連結会計年度の業績、当連結会計年度の経営計画及び各取締役の役割等を勘案して代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により個人別の報酬等の額の原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとします。
・役員賞与は、連結会計年度ごとの企業価値向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、業績指標の達成度合い等に応じて役員賞与(金銭)を支給するものとします。
その支給有無／支給総額は、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により、各連結会計年度の連結売上高、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益の達成度(前連結会計年度の当該3指標に対する達成度および当該連結会計年度の当該3指標の予想値に対する達成度)を踏まえて原案を作成します。支給する場合の個人別支給額についても同様に、各業務執行取締役の職務および功績等(いわゆるサステナビリティ課題の解決への貢献を含む。)を勘案して原案を作成します。これらの原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとします。支給時期は原則として、6月末とします。
・株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、株式報酬として譲渡制限付株式を付与するものとします。
個人別の付与株数は、株主総会決議により定めた上限(発行金額又は発行株数)の範囲内において、各取締役の基本報酬年額に15%を乗じて得られた額を、取締役会が時価を基に決定した基準株価で除して得られる株数(ただし、100株未満は切り捨て)とし、毎年7月中に当該株式報酬と同額の金銭報酬債権を支給し、これを対価として付与するものとします。
・業務執行を担う取締役の種類別の報酬の割合については、基本報酬を100とした場合の株式報酬の比率は概ね15(固定)としますが、役員賞与の比率は業績等により0(ゼロ)から30程度までの範囲で変動します。

＜執行役員・理事の報酬等＞
・経営陣幹部である執行役員・理事（以下、「執行役員等」といいます。）に対する基本報酬及び賞与については、取締役に対する基本報酬・賞与と同様の手続により審議・決定します。
・基本報酬は、役位、職責等に応じて定めたガイドラインをベースに、前連結会計年度の業績、当連結会計年度の経営計画及び各執行役員等の役割等を勘案して代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により個人別の報酬等の額の原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとします。
・賞与の支給有無／支給総額は、業務執行取締役と同様に、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により、各連結会計年度の当該3指標の達成度(前連結会計年度の当該3指標に対する達成度及び当該連結会計年度の当該3指標の予想値に対する達成度)を踏まえて原案を作成します。支給する場合の個人別支給額についても同様に、各執行役員・理事の職務及び功績等(いわゆるサステナビリティ課題の解決への貢献を含みます。)を勘案して原案を作成します。当該原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとします。支給時期は原則として、6月末とします。

(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
経営陣幹部である執行役員等の選任に当たっては、専門性・革新性・分析力など取締役会が定める判断基準に照らして相応しい候補者群から、執行役員社長が現役執行役員専務・常務ほかの推薦・意見も踏まえつつ指名原案を作成し、当該原案を指名・報酬諮問委員会にて審議・決定したうえで、取締役会の承認を経て選任することとしております。
取締役・監査役候補者の指名に当たっては、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により指名原案を作成し、当該原案を指名・報酬諮問委員会にて審議・決定したうえで、取締役候補者は取締役会の承認を、監査役候補者は監査役会の同意を経て、指名することとしております。なお、社外役員候補者の場合は、当社の独立性判断基準に照らして一定水準以上の独立性を有することや、当社にとって有用な知識・経験

を有することを確認したうえで、上記の手続をとっております。
なお、取締役及び執行役員の解任については、重大なコンプライアンス違反を犯すなど明らかに不適格と認められる場合や、候補者として指名あるいは選任を決定した時の資質を著しく欠いたと認められる場合に、解任の原案を指名・報酬諮問委員会にて審議・決定したうえで、取締役会において解任の要否を審議・決定することとします。

(v) 個々の選解任・指名についての説明
現任の取締役及び監査役の選任を株主総会において付議するにあたり候補者として指名した理由については、それぞれ以下のとおりです。

＜取締役＞
・徳間孝之氏
徳間孝之氏は、事業部責任者／担当役員として、車載通信機器(VCCS)事業のマイクロアンテナ開発・拡販、回路検査用コネクタ(CTC)事業のBGAソケット分野への進出、PCC事業(現 FC事業)の海外拡販推進およびMD事業の立ち上げなど、主要事業の事業拡大・進化を主導してきており、全事業に精通しております。2007年4月より執行役員社長として、「経営の重層化」と「永続的進化」をスローガンに掲げ、当社グループの成長性・収益性・安定性を着実に向上させてきました。2026年4月からは、代表取締役会長CEOとして、業務執行取締役および執行役員の職務執行を客観的かつ多角的に監督する役割を担っております。
引き続き当社の大所高所からの視点で経営を担っていただくべく取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。

・横尾健司氏
横尾健司氏は、当社主要事業である車載通信機器(VCCS)事業において重要な職務を歴任し、現在の主要顧客との新規口座開設を主導、事業拡大に大きな貢献を果たした実績を上げたほか、執行役員管理本部長として、リーマンショック後の全社収益構造革新施策・パーソネルイノベーション(人材の革新)施策を推進、グローバル体制強化を主導しました。2020年2月より、自身が最も精通するVCCS事業の責任者として、コロナ下での供給責任の遂行を最優先事項としつつ、同事業の収益体制の抜本的建て直しに尽力しました。2026年4月からは、インキュベーションセンターおよび地域貢献担当の取締役副会長として、業務執行取締役および執行役員の職務執行を客観的かつ多角的に監督する役割を担っております。
同氏に引き続き現行の職務を担っていただくべく取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。

・柳澤勝平氏
柳澤勝平氏は、台湾、香港、中国と15年にわたってアジア拠点に駐在し、PCA事業やFC事業の事業運営に携わりました。2006年4月からは経理部長として新会計システムを導入し、グループの経理体制の大幅な強化を指揮するとともに、制度決算の精緻化・開示早期化も実現しました。2015年4月からはVCCS事業部長として、品質不良問題の根本原因であった当社の文化・風土改革の取り組みを主導しました。2020年2月以降は、VCCS事業部の海外工場統括担当として、コロナ下での安定供給と中国拠点の構造改革に取り組み、同事業の収益力回復に大きく貢献しました。2026年4月からは執行役員社長として、これまで培ってきたグローバルな事業運営に関する知見および管理・現場両面にわたる豊富な経験を活かし、当社グループの持続的な成長と企業価値のさらなる向上に向けて経営の舵取りを担っております。
同氏に引き続き現行の職務を担っていただくべく取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。

・小谷直仁氏
小谷直仁氏は、当社回路検査用コネクタ(CTC)事業の顧客サポートを担うフィールド・アプリケーション・エンジニア(FAE)体制をグローバルに構築、顧客からの信頼を大きく向上させました。また、CTC技術部全体の技術力底上げと設計・開発の生産性向上、知的財産部の戦力強化を推進し、当社CTC事業部の技術競争力を飛躍的に向上させ、同事業の急成長に大きな貢献を果たしております。2022年6月からは当社取締役会における技術戦略の議論をリードし、より高い見地からさらなる技術力強化に取り組んでおります。
同氏に引き続き現行の職務を担っていただくべく取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。

・戸張眞氏
戸張眞氏は、大手経営コンサルタント会社において、長年にわたりシニア・コンサルタントとして主に技術戦略・新規事業・経営戦略の分野に関する指導・助言業務に携わったほか、同社の取締役として企業経営の経験も有しております。
同氏に、技術戦略と世界の技術動向に関する豊富な実務経験と高い知見を活かして引き続き当社経営の監視・監督や改善のための助言・提言を行っていただくべく社外取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。

・姜秉祐（かん・びょんう）氏
姜秉祐氏は、世界大手のエレクトロニクスメーカーに研究員として勤務、第3世代・第4世代移動体通信技術等について研究し、多数の特許取得に携わった後、特許戦略分野の研究に転進され、現在は一橋大学イノベーション研究センターにおいて教授を務めています。
同氏に、情報通信技術・特許戦略等に関する高い知見、さらに、イノベーションに関わる幅広い経験をもとにグローバル視点を通し、当社経営の監視・監督や改善のための助言・提言を行っていただくべく社外取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。
同氏は、直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

・米田惠美氏
米田惠美氏は、大手監査法人において上場企業の会計監査やデューディリジェンス・業務効率化支援を中心に幅広い業務に携わり、財務及び会計に関する高い知見を有しております。また、同氏は、公益社団法人日本プロサッカーリーグ常勤理事として、同法人の中期計画立案、ガバナンス改革、人材開発・組織開発、SDGsの取組みを推進・主導した経験も有しております。
同氏の知見および経験を活かして、当社経営の監視・監査および改善に向けた助言に加えて、当社のESG・SDGsの取組み推進に向けた助言をいただくことを期待して、社外取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。
なお、同氏は、役員として複数の組織経営経験もあり、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

・ヘザー モンゴメリ氏
ヘザー モンゴメリ氏は、政府・金融機関等の研究所における客員研究員等を歴任し、マクロ経済・国際金融の専門家として、日米の財政・金融界において多方面にわたりその専門性を発揮してこられました。2007年に国際基督教大学教養学部の准教授に就任され、現在は同大学の経済・経営学デパートメントにて教授として教鞭をとりながら、マクロ経済だけでなく金融機関等の企業行動・ガバナンスの共同研究にも積極的に取り組まれています。
同氏に、幅広い知見に基づき当社経営の監督とご助言をいただくとともに、グローバルに活躍してこられたご経験を活かして、女性活躍推進の機運向上と取組み加速に貢献いただけることを期待して社外取締役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）さ

れております。
同氏は、長年教育の現場に身を置かれていますが、企業経営に携わった経験もあり、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

＜監査役＞
・佐藤正治氏
佐藤正治氏は、監査法人に入社後、公認会計士として多くの上場・非上場企業の会計監査に携わり、会計監査チームを率いるマネージャーを務めるなど、財務および会計に関して高い知見を有しております。当社入社後は、経理部において前職で積み上げ、培ってきた公認会計士としての高い知見と豊富な経験を活かしながら、特に制度決算、税効果会計・移転価格税制対応・国税調査対応など税務の領域において、当社グループ全体にきわめて高い貢献を果たしてきております。
同氏の豊富な実務経験および財務・会計・税務に関する高度な知見を踏まえ、当社事業に対する深い理解に基づいた実効性の高い監査を通じて、中長期にわたり安定した高水準の監査役体制および監査役運営が確保されるものと期待しております。事業規模が拡大し続ける当社グループにおいて、経営の適法性ならびに適正性を維持、向上させる観点から、同氏には監査役として経営監査の重要な役割を担っていただくべく監査役候補に指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任(新任)されております。

・角田尚夫氏
角田尚夫氏は、株式会社群馬銀行の取締役としての豊富な経験及び企業経営に関する幅広い知見を有しております。
同氏のその経験及び知見を活かして当社経営の監視・監査及び助言を行っていただくべく社外監査役候補として指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任(重任)されております。
なお、同氏は、上記のとおり上場会社の業務執行取締役を務めた経験を有していることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

・山口さやか氏
山口さやか氏は、大手監査法人において国内上場企業・外資系企業など業種・規模ともに多岐にわたる監査業務や内部統制業務に携わった経験を有しているほか、同監査法人を退社し独立された後も、数十社の会計税務顧問を中心に、財務税務デュー・ディリジェンスや会計監査に従事されており、財務および会計に関する高い知見を有しております。
同氏に、公認会計士及び税理士として企業会計・財務・監査業務に関する豊富な経験と高い知見を活かして、当社監査役会の持つ経営監査機能をさらに向上させていただくべく監査役候補として指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（重任）されております。
なお、同氏は、監査業務等を通じて多数の企業経営に関わってこられた経験があることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

・清永敬文氏
清永敬文氏は、弁護士として、企業法務・知的財産・M&Aなど幅広い分野に関する豊富な経験および高い見識を有しているほか、複数企業の社外役員等も務められ、企業経営にも精通されております。
同氏に、上記の経験および知見を活かして、当社監査役会の持つ経営監査機能をさらに向上させていただくべく監査役として指名し、2026年6月開催の第88期定時株主総会において選任（新任）されております。
なお、同氏は、企業活動に関わる法的リスク等の課題について独立した立場から専門的かつ客観的な助言・監督を行うことができることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。

執行役員等の指名（選任）理由については、以下のとおりです。
＜執行役員・理事＞
個々の執行役員・理事の選任理由については、専門性等がより明確になるよう、有価証券報告書の「執行役員等の状況」において、当社での経歴の概要をできる限り詳細に記載することとします。現任の執行役員等については、2026年6月24日付で提出した第88期有価証券報告書の「執行役員等の状況」に記載のとおりです。

なお、執行役員・理事の解任があった場合、その理由は、解任日の属する事業年度に係る有価証券報告書に記載することとします。取締役または監査役の解任があった場合は、適時開示により速やかに公表するとともに、解任日の属する事業年度に係る事業報告及び有価証券報告書に記載することとします。

【補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組みの開示】
当社のサステナビリティに関する取組みは、当社ウェブサイト上の「サステナビリティ」コンテンツにおいて開示しておりますので、下記URLをご参照ください。
「サステナビリティ」コンテンツ　トップページ
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/

上記ページからリンクしている、サステナビリティに関する以下の各項目についても、それぞれ詳細に開示しておりますので、ご参照ください。

＜トップメッセージ＞
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/message.html

＜サステナビリティマネジメント＞
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/management.html

＜環境＞
環境経営
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/management.html

気候変動への対応
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/warming.html

化学物質管理と汚染防止
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/pollutionchemical.html

＜社会＞

人権尊重
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/humanright.html

人財
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/dei.html

労働安全衛生
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/safety.html

サプライチェーン
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/supply-chain-management.html

品質保証
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/quality.html

地域社会
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/community.html

＜ガバナンス＞
コーポレートガバナンス
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/governance/corporate-governance.html

コンプライアンス
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/governance/compliance.html

リスクマネジメント
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/governance/riskmanagement.html

情報セキュリティ
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/governance/security.html

また、サステナビリティの取組みに関する各種指標データについては、下記「ESGデータ集」ページをご参照ください。
https://www.yokowo.co.jp/sustainability/esgdata.html

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲】
取締役会はより大局的な見地から会社方針等を審議・決定する場であるべきとの考えから、法令等で許容される範囲内で、できる限り執行役員等への委任を行うこととしております。
例として、事業活動及びその損益については、年次の利益計画を各事業部を担当する執行役員がとりまとめ、取締役会において審議・決定します。決定後、執行役員が計画を遂行し、進捗状況等を定期または必要に応じて随時に取締役会に報告します。
資金の借入や設備投資などについては、取締役会にて決議すべき金額基準を稟議規程において定め、これを下回る金額の案件については決裁者を執行役員社長または各事業／各本部を担当する執行役員等としております。
今後も、より効率的でかつ実効性の高い委任のあり方を検討し、改善してまいります。

【補充原則４－１－３　最高経営責任者（ＣＥＯ）等の後継者計画】
CEO／COOの後継者計画については、以下のとおり策定し、運用を進めております。

＜基本的な考え方＞
当社は、1922年に横尾忠太郎氏が創業して以来、基本的に、創業家一族・親族出身者が経営トップ（社長及び会長）を各々10年以上務め、激しく変化する事業環境の中、事業の育成・拡大と事業構造の改革・転換の舵取りをしてきました。しかし、今後さらなる成長と進化を永続的に続けていくためには、いわゆるオーナー企業の長所を踏まえながらも、当社がビジョンに掲げる「進化永続企業」の経営トップたる要件を再定義するとともに、後継者候補人材を幅広く求め、育成・選抜していくサクセッション・プランを設定する必要があると考えております。
また、後継社長を決定するにあたっては、現任社長一人の想いではなく、フェアな判断基準に基づく透明性の高い決定プロセスが重要であり、そのため、指名・報酬諮問委員会において、複数の後継候補を「経営トップに必要と考える資質」という共通の判断基準により評価し、率直な討議により、後継者選考を行う必要があると考えております。

＜サクセッション・プラン策定・運用プロセスの概要＞
CEO／COOのサクセッション・プラン（以下、「当プラン」）は、現任者を含む指名・報酬諮問委員会が中心となって策定し、候補者群の評価等運用に取り組んでいます。
当社の指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役である米田惠美氏を委員長とし、同じく独立社外取締役である戸張眞氏及び当社代表取締役執行役員社長である徳間孝之氏を委員とする3名で構成し、運営してきました。

当委員会では、2023年4月、8月、2024年3月の計3回にわたり、当プランの全体像、CEO／COOに必要な資質等を審議・決定し、現時点での後任候補者群について討議を重ねて、2024年6月の取締役会及び当委員会にて当プランの開示内容を決定しました。

当プランの全体像としては、CEO／COOに必要な資質等を定め、それに沿って個々の後任候補者を評価し、次期後任候補者／中長期的な後任候補者　等の区分を設けて位置づけを行ったうえで、必要に応じて社内での他部門での統括経験や研修等により環境を用意し、候補者人材プール全体の成長と、変化に応じた見直しを行っていきます。そして、社内外の環境変化を十分に踏まえて交代時期を設定し、それに向けて、後任候補者群の再評価と選抜を行うこととしています。

これらの進捗状況は定期的にまたは随時、当委員会から取締役会に報告することとしており、後任候補者の選定に当たっては、当委員会が推薦する候補者について取締役会においても十分審議・検討して、決定することとしています。

＜CEO／COOに必要と考える資質等＞
(1)人間的魅力　　本人が有する本質的な魅力。他者を惹きつける言動をする。

(2)倫理性　常に高い道徳観・倫理観を持って行動する。
(3)公平性　人種・国籍・性別・性自認・障がいなどに関わらず、分け隔てなく他者に接する。
(4)大局観　広い視野を持って物事の全体・形勢を見て判断する。
(5)状況判断力　自ら（あるいは自分たち）が置かれた状況を的確に把握し、素早く適切な判断をすることができる。
(6)チームオーガナイザー　自らが属する／率いるチームメンバーを鼓舞し、チームとして成果を上げようとする。
(7)革新力　絶えずより良いもの／状態を求めて果敢に変えていく意志と行動力を持っている。
(8)グローバル感覚　常にグローバル水準・ワールドワイドを意識して考え、行動する。
(9)分析力・戦略立案力　経営課題・事業課題を的確に分析し、優れた戦略を立案することができる。
(10)専門性　自らの専門分野で飛びぬけて高い専門性を有し、それを最大限に発揮している。

＜追加の補完項目＞
(11)過去10年間の業績貢献
(12)戦略課題やり切り力
(13)トップ営業力
(14)刷新感
(15)トップとしての安心感

＜社長交代までの経過＞
2024年11月に、徳間代表取締役から関係者（次期社長候補者群・当委員会委員）に対して、遅くとも2026年６月の株主総会をもって社長の世代交代を行うことを表明するとともに、上記の資質等及び補完項目を基準に選考することを伝達しました。当委員会で候補者ごとの評価等について数度議論を重ね、2025年11月に、次期社長候補として柳澤取締役を指名することを当委員会の結論として固めた後、本人の引き受け表明と新執行体制案の策定を経て、本年１月の取締役会において、同４月からの社長交代と新執行体制が決議されました。

上記のサクセッション・プラン策定～運用・候補者評価～指名までの透明性の高いプロセスを確立できたことは、当社にとって極めて大きな意義があったと考えております。今後は、このプロセスを他の社内／社外取締役・監査役のサクセッションに展開し、取締役会全体のサクセッションプロセスの確立と安定運用を目指してまいります。

【原則４－８　独立社外取締役の有効な活用】
当社は、2026年６月開催の第88期定時株主総会において戸張眞、姜秉祐、米田惠美及びヘザー モンゴメリの４氏を選任し、独立社外取締役の員数は４名（取締役会に占める比率は50%）となっております。
なお、筆頭独立取締役については、その必要性が高くないことから、置いておりません。

【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、原則として以下の条件に該当するか否かを主要な判断材料として、独立社外取締役の候補者を選定することとしております。
・当社と取引のある会社・団体等に所属していないこと
・個人として、当社と直接の取引や契約関係がないこと
・弁護士や公認会計士などの高い専門性や企業経営に関する幅広い経験を有しているなど、当社経営に有用な人材であること
・当社株式を所有していないこと

【補充原則４－10－１　指名委員会・報酬委員会】
当社は、「指名・報酬諮問委員会」を設置しており、その概要及び主な活動内容は以下のとおりです。

１．概要（本報告書提出日現在）
・委員構成：徳間孝之代表取締役、柳澤勝平代表取締役、戸張眞社外取締役、姜秉祐社外取締役及び米田惠美社外取締役の５名
・委員長：米田惠美社外取締役
・取締役会は、取締役・監査役・執行役員・理事の指名及び報酬について当委員会に諮問し、当委員会はその答申として、取締役会に付議するべき原案を審議・決定する。取締役会は決議に当たり、当委員会の答申を最大限に尊重するものとする。（当社取締役会規程に規定）

２．主な活動内容（2025年４月１日～本報告書提出日時点まで）
各委員は、ウェブ会議システムによるリモート出席を含めて、下記のすべての委員会に出席しました。なお、姜 秉祐氏及び柳澤勝平氏は、委員就任後の2026年4月以降に開催された２回が出席対象です。

・2025年４月：ヘザーモンゴメリ氏を社外取締役候補として推薦することについて決定いたしました。また、2026年3月期に係る取締役及び執行役員の基本報酬額の原案を審議、決定いたしました。
・2025年５月：2025年3月期に係る役員賞与について、個人別支給額を審議、決定いたしました。
・2025年６月：第87期定時株主総会後の取締役会において選定された3名(徳間孝之氏、米田惠美氏及び戸張眞氏)の指名・報酬諮問委員による委員会において、米田委員を委員長に選出いたしました。
・2025年８月：次期COO(執行役員社長)の指名に向けた評価・選考プロセスについて審議いたしました。また、役員体制(員数)変更及び役員報酬体系改定に向けた論点について審議いたしました。
・2025年10月：次期COO(執行役員社長)の指名に向けた評価・選考の具体的手続及び日程について審議いたしました。また、役員報酬体系改定に向けた論点(業績連動報酬、株式報酬)について審議いたしました。
・2025年11月：次期COO(執行役員社長)の指名案について審議いたしました。
・2025年12月：次期COOを筆頭とする次期執行体制案及び株式報酬の設計等について審議いたしました。
・2026年１月：次期代表取締役会長CEOの役割・ミッション、次期執行役員社長指名原案と社内外への発表・説明の仕方などについて審議いたしました。
・2026年２月：当委員会の委員構成変更、役員報酬改定(金額水準確認、株式報酬設計検討)について審議いたしました。
・2026年３月：次期代表取締役会長CEOの役割・ミッション、当委員会新任委員原案、役員報酬改定(基本報酬改定、株式報酬設計検討)などについて審議・決定いたしました。
・2026年４月：2026年3月期に係る役員賞与の個人別支給額原案、2026年7月以降の役員報酬改定原案について審議・決定いたしました。
・2026年６月（1回目）：今後の社外／社内取締役のサクセッション・プランの考え方と進め方について議論いたしました。
・2026年６月（2回目）：第88期定時株主総会後の取締役会において選定された5名(徳間孝之氏、柳澤勝平氏、戸張眞氏、姜秉祐氏及び米田惠美氏)の指名・報酬諮問委員による委員会において、米田委員を委員長に選出いたしました。

【補充原則４－11－１　取締役会の構成・スキル等に関する考え方等】

当社の取締役会は迅速な意思決定を重視した少人数構成を基本としております。取締役だけでなく監査役も含めて総体として、特定分野に偏ることなく可能な限り幅広い分野の知識・経験を採り入れられるよう候補者を選定し、選任しております。なお、現任の取締役及び監査役が有する専門性・経験のうち職責上特に期待されるものを示したスキル・マトリックスを、2026年6月開催の第88期定時株主総会に関する招集ご通知p.9において開示しております。
https://www.yokowo.co.jp/ir/stock/shareholder.html

【補充原則4－11－2　社外取締役・社外監査役の兼任状況】
社外取締役・社外監査役の兼任状況については、以下のとおりです。

・社外取締役　戸張眞氏
株式会社日本能率協会コンサルティング 顧問 シニア・コンサルタント

・社外取締役　姜秉祐氏
一橋大学 イノベーション研究センター 教授

・社外取締役　米田惠美氏
米田公認会計士事務所 代表、一般社団法人エヌワン 代表理事、ペイクラウドホールディングス株式会社 社外取締役(監査等委員)、株式会社ダイレクトマーケティングミックス 社外取締役

・社外取締役　ヘザー モンゴメリ氏
国際基督教大学教養学部 経済・経営学デパートメント 教授

・社外監査役　角田尚夫氏
重要な兼職はありません。

・社外監査役　山口さやか氏
公認会計士山口さやか事務所 代表、TAX パートナーズ税理士法人 社員、大成ラミックグループ株式会社 社外監査役、株式会社アーバネットコーポレーション 社外取締役、マテリアルグループ株式会社 社外取締役(監査等委員)

・社外監査役　清永敬文氏
のぞみ総合法律事務所　パートナー弁護士、株式会社アートネイチャー　社外取締役

【補充原則4－11－3　取締役会の実効性評価】
取締役会の実効性に関する分析・評価については、2016年より取締役及び監査役の全員を対象として自己評価アンケートを実施し、集計及び分析を行っております。本年（2026年）につきましては、5月に実施し、次のとおり好評価点／課題・要望事項が挙げられました。

＜好評価＞
・取締役会構成（取締役員数、知識・経験・能力等のバランス、多様性）が適切・十分である
・取締役会運営（開催頻度、取締役会事務局機能）が適切・十分である
・社外役員の意見を積極的に聞き入れ、活発な議論を重視する雰囲気がある

＜課題・要望＞
・取締役会におけるさらなる議論を要望（多様性（特に女性活躍））
・取締役会資料の早期配付
・これまでと異なるバックグラウンドの独立社外取締役（他の上場企業の取締役経験者等）の検討

総合的にみて、当社取締役会の実効性は十分であるとの評価に至っておりますが、今後も上記課題等への取組みにより、さらなる実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4－14－2　取締役・監査役に対するトレーニング】
取締役・監査役に対するトレーニングについては、新任役員に対して役員としての責務などについての研修を実施するほか、社外役員には個別に当社事業及び業界に関する基本的な説明を行うなどして、取締役・監査役個々人の知識拡充を図ることとしております。
また、一般社団法人日本コーポレート・ガバナンス・ネットワーク様（当社は賛助会員）よりご案内のセミナー等を社内・社外役員に展開し、継続的な情報アップデートと知識拡充を促進しております。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制として、IR責任者である執行役員SCI本部長及びSCI本部配下のコーポレート・セクレタリー部にIR担当を置き、株主・投資家とのコミュニケーションの充実に努めております。

(i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の設定
　株主との対話については、執行役員SCI本部長が統括することとしております。面談に際しては、基本的に、執行役員SCI本部長及びコーポレート・セクレタリー部IR担当者が対応しておりますが、株主の希望等に応じて、代表取締役執行役員社長、代表取締役会長兼CEO、社外取締役や監査役も出席することとしております。

(ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
　執行役員SCI本部長が、経営陣幹部の出席する執行経営会議に出席し、株主との対話に必要な情報を収集することとしております。また、経営企画本部や関係各部門（総務・人事・財務経理・法務）及び内部監査室との情報共有や意見交換を密に行うなど、連携強化を図っております。

(iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
　期末及び中間期の決算概要や新中期経営計画の進捗等について、機関投資家・アナリスト等を対象として決算説明会を開催しております。また、株主アンケートの実施により、主に個人株主の意見・要望等を収集し、それを当社施策に反映するよう努めております。

(iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
　半期ごとに行う決算説明会や四半期決算後に実施している個別面談において機関投資家・アナリスト等からいただいた質問とその回答につい

て、取締役会に報告するとともに、経営陣幹部の出席する執行経営会議にも共有しております。

(v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策
　IR担当者には、インサイダー取引規制に関する外部講習の受講を義務付け、当該規制についての理解促進に努めております。また、実際の対話に際しては、原則として、情報統括責任者である執行役員SCI本部長を含む複数名で対応することとしております。

【原則5－2　経営戦略や経営計画の策定・公表】
次項をご参照ください。

【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5月13日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2024年5月に「新中期経営計画 2024-2028」（2025年3月期～2029年3月期までの5か年計画。以下「新中計」といいます。）を策定、公表し、2026年5月に内容のアップデートを行いました。この新中計は、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）の中核となる施策です。
この新中計は、本年4月の社長交代後の新体制の下、以下をコミットメントとして掲げております。
＜コミットメント＞
・2029年3月期に「ミニマム10」（売上高営業利益率・ROE・ROICを10%以上確保）の達成を明確な目標として掲げる。
・事業ポートフォリオマネジメントを強化し、VCCS事業をはじめとする安定収益基盤で創出したキャッシュを、成長の中核であるCTC事業へ果断に集中。伸長する半導体関連需要を確実に捉え、非連続な成長と企業価値向上を実現する。
・ソリューション型ビジネスへの転換をはじめとするビジネスモデル変革による既存事業の深化と、新規事業領域の探索・育成を両立させ、「両利きの経営」を本格推進する。
・成長の基盤となる人財への投資と、持続的価値創出に不可欠なサステナビリティへの取り組みを継続的に強化する。
・投資家の皆さまを始めとするステークホルダーとの対話と透明性ある情報開示を継続重視し、信頼され、選ばれ続ける企業経営を実践する。

「新中期経営計画 2024-2028」の詳細な内容については、下記当社コーポレートサイトに掲載しております。
和文　https://www.yokowo.co.jp/ir/news/
2026年5月13日掲載「2026年3月期　決算説明会資料」の後半「新中期経営計画＜2024～2028年度＞（2026年5月更新）」

英文　https://www.yokowo.co.jp/english/news/
2026年5月19日掲載「Financial Results Briefing for the Fiscal Year Ended March 31, 2026」の後半「New Medium-Term Management Plan 2024～2028 (Updated: May 2026)」

特に、ROICについては、事業別のWACC（加重平均資本コスト）の自社実績のみならず業界の動向や、昨今の金利上昇に伴うWACC上昇傾向も強く意識しながら、重要指標として活用してまいります。
新中計の達成を目指して資本コスト経営を推進していく中で、収益力とキャッシュ稼得力の向上を通じて、当社株価のさらなる上昇とPBR（株価純資産倍率）の継続的向上を実現してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	3,235,300	13.72
株式会社日本カストディ銀行	1,437,700	6.10
株式会社群馬銀行	990,400	4.20
SILVERCAPE INVESTMENTS LIMITED	860,900	3.65
ヨコオ取引先持株会	766,991	3.25
三菱UFJ信託銀行株式会社	595,800	2.53
BNP PARIBAS LUXEMBOURG／2S／JASDEC／FIM／LUXEMBOURG FUNDS／UCITS ASSETS	530,000	2.25
ヨコオ自社株投資会	489,590	2.08
第一生命保険株式会社	450,000	1.91
株式会社三菱UFJ銀行	446,600	1.89

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

・上記の「大株主の状況」は、2026年3月31日現在の状況を記載しております。
・上記大株主の持株比率である「割合(%)」は、発行済株式総数から自己株式262,601株を控除した株数を分母として算定しております。

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	電気機器
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

―――

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 更新	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	8 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
戸張　眞	他の会社の出身者								△			
姜　秉祐	学者											
米田　恵美	公認会計士											
ヘザー　モンゴメリ	学者											

※　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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
戸張　眞	○	戸張眞氏が過去に取締役を務めた株式会社日本能率協会コンサルティングと当社グループとの間には、過去においては一般的な取引が発生した年度もありましたが、直近3連結会計年度において取引実績はありません。 なお、同氏が2009年3月に同社取締役を退任後17年が経過しております。	戸張眞氏は、大手経営コンサルタント会社において、長年にわたりシニア・コンサルタントとして主に技術戦略・新規事業・経営戦略の分野に関する指導・助言業務に携わったほか、同社の取締役として企業経営の経験も有しております。 同氏に、技術戦略と世界の技術動向に関する豊富な実務経験と高い知見を活かして当社経営の監視・監督や改善のための助言・提言を行っていただくことを期待して、社外取締役候補に指名し、選任されております。 また、同氏は当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
姜　秉祐	○	―――	姜秉祐氏は、世界大手のエレクトロニクスメーカーに研究員として勤務、第3世代・第4世代移動体通信技術等について研究し、多数の特許取得に携わった後、特許戦略分野の研究に転進され、現在は一橋大学イノベーション研究センターにおいて教授を務められております。 同氏に、情報通信技術・特許戦略等に関する高い知見、さらに、イノベーションに関わる幅広い経験をもとにグローバル視点を通し、当社経営の監視・監督や改善のための助言・提言を行っていただくべく社外取締役候補に指名し、選任されております。 同氏は、直接会社経営に関与された経験はありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、同氏は当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
米田　惠美	○	―――	米田惠美氏は、大手監査法人において上場企業の会計監査やデューデリジェンス・業務効率化支援を中心に幅広い業務に携わり、財務及び会計に関する高い知見を有しております。また、同氏は、公益社団法人日本プロサッカーリーグ常勤理事として、同法人の中期計画立案、ガバナンス改革、人材開発・組織開発、SDGsの取組みを推進・主導した経験も有しております。 同氏の知見および経験を活かして、当社経営の監視・監査および改善に向けた助言に加えて、当社のESGの取組み推進に向けた助言をいただくべく社外取締役候補に指名し、専任されております。 なお、同氏は、役員として複数の組織経営経験もあり、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、同氏は、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

ヘザー　モンゴメリ	○	―――	ヘザー　モンゴメリ氏は、政府･金融機関等の研究所における客員研究員等を歴任し、マクロ経済･国際金融の専門家として、日米の財政･金融界において多方面にわたりその専門性を発揮してこられました。2007年に国際基督教大学教養学部の准教授に就任され、現在は同大学の経済･経営学デパートメントにて教授として教鞭をとりながら、マクロ経済だけでなく金融機関等の企業行動･ガバナンスの共同研究にも積極的に取り組んでいます。 同氏に、幅広い知見に基づき当社経営の監督とご助言をいただくとともに、グローバルに活躍してこられたご経験を活かして、女性活躍推進の機運向上と取組み加速に貢献いただけることを期待して、社外取締役候補に指名し、選任されております。 同氏は、長年教育の現場に身を置かれていますが、企業経営に携わった経験もあり、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、同氏は、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

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 更新

	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	指名･報酬諮問委員会	5	5	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬諮問委員会	5	5	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は指名･報酬諮問委員会を設置しており、その概要は以下のとおりです。
＜概要＞
･委員構成：徳間孝之代表取締役、柳澤勝平代表取締役、戸張眞社外取締役、姜秉祐社外取締役および米田恵美社外取締役の5名
　当委員会規程において、当委員会は、取締役会決議により取締役の中から選定する3名以上の委員により構成するものとし、委員の過半数は独立社外取締役でなければならないと規定しております。
･委員長：米田恵美委員（当委員会の決議により決定）
　当委員会規程において、当委員会の委員長は、委員である独立社外取締役の中から、委員会の決議により選定することとしております。
･当委員会の機能及び権限
　当委員会は、取締役･監査役･執行役員･理事の指名及び報酬等について、取締役会より諮問を受け、その答申として、取締役会に付議するべき原案を審議･決定します。取締役会は決議にあたり、当委員会の答申を最大限に尊重することを、取締役会規程において規定しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(a) 監査役と会計監査人の連携状況
当社の会計監査人は、有限責任 あずさ監査法人です。
監査役と会計監査人との間では、監査役会において年4回（各四半期末及び期末）会計監査人から監査及びレビューの実施報告を受けて協議を行うほか、当社各事業部及び国内外子会社に対する会計監査人監査の実施に際して常勤監査役が立ち会うなどの相互連携を図っております。

(b) 監査役と内部監査部門の連携状況
内部監査を担当している内部監査部門と監査役との間では、内部監査部門が監査役監査を適宜サポートするほか、監査役が内部監査部門と、内部統制の整備及び運用状況等について定期的に会合を持ち、情報の共有化を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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	l	m
角田　尚夫	他の会社の出身者										△			
山口　さやか	公認会計士													
清永　敬文	弁護士										○			

※　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　社外役員の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）
m　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
角田　尚夫	○	角田尚夫氏は、2017年6月まで株式会社群馬銀行において専務取締役を務められました。したがって、本報告書提出日現在において退任後9年が経過しております。同行と当社グループとの間には、2026年3月期末において、当社の同行からの借入金42億（長期借入金及び短期借入金の合計）の取引(借入残高に占める割合：38.8%)があります。また、同行は当社株式990,400株(当事業年度末における議決権比率4.1%)を保有しており、当社は同行普通株式620,900株(当事業年度末における議決権比率0.2%)を保有しております。なお、同行との間でコミットメントライン契約(上限29億円)を締結しておりますが、2026年3月期末における利用残高はありません。	角田尚夫氏は、株式会社群馬銀行の取締役としての豊富な経験および企業経営に関する幅広い知見を有しております。 当社といたしましては、同氏の経験・知見を活かした経営監視・監査及び助言、監査役会の経営監査機能のさらなる向上を期待して社外監査役候補に指名し、選任されております。 なお、同氏は、その経験から、企業活動に関わる財務リスク等の課題について独立した立場から専門的かつ客観的な助言・監督を行うことができることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
山口　さやか	○	―――	山口さやか氏は、大手監査法人にて国内上場企業・外資系企業など業種・規模ともに多岐にわたる監査業務や内部統制業務に携わった経験を有しているほか、独立後も、数十社の会計税務顧問を中心に、財務税務デュー・ディリジェンスや会計監査に従事されており、財務及び会計に関する高い知見を有しております。 当社といたしましては、同氏の経験・知見を活かした経営監視・監査及び助言、監査役会の経営監査機能のさらなる向上を期待して社外監査役候補に指名し、選任されております。 なお、同氏は、監査業務等を通じて多数の企業経営に関与され、独立した立場から専門的かつ客観的な助言・監督を行ってこられたことから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性も有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
清永　敬文	○	清永敬文氏がパートナー弁護士であるのぞみ総合法律事務所と当社グループとの間には、直近3連結会計年度における取引実績はありません。	清永敬文氏は、弁護士として、企業法務・知的財産・M&Aなど幅広い分野に関する豊富な経験および高い見識を有しているほか、複数企業の社外役員等も務められ、企業経営にも精通されております。 当社といたしましては、同氏の経験・知見を活かした経営監視・監査及び助言、監査役会の経営監査機能のさらなる向上を期待して社外監査役候補に指名し、選任されております。 なお、同氏は、上記の高度な専門知識及び豊富な実務経験に基づき、企業活動に関わる法的リスク等の課題について独立した立場から専門的かつ客観的な助言・監督を行ってこられたことから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。 また、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性を有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

【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

当社の社外取締役4名及び社外監査役3名は、いずれも独立役員の資格を充たしており、当社は当該社外役員全員を独立役員に指定しております。

【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 更新	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 更新

【業績連動報酬（取締役賞与）】
取締役賞与は、業務執行取締役である社内取締役のみを支給対象とし、社外取締役は支給対象外としております。
その支給有無／支給総額は、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により、各連結会計年度の連結売上高、連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益（以下、「当該3指標」といいます。）の達成度（前連結会計年度の当該3指標に対する達成度及び当該連結会計年度の当該3指標予想値に対する達成度）に応じて決定し、各社内取締役の職務及び功績等（いわゆるサステナビリティ課題の解決への貢献を含みます。）を勘案して、個人別支給額の原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで取締役会において審議・決定しております。
なお、2026年3月期に係る取締役賞与の総額は58百万円です。

【株式報酬制度（譲渡制限付株式）】
2026年6月開催の第88期定時株主総会において、第6号議案「取締役（社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式の割当てのための報酬決定の件」が承認可決され、社外取締役を除く取締役（業務執行取締役）に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額1億円以内と設定されました。これは、取締役（社外取締役を含む。）に対する金銭報酬の枠（同総会の第5号議案が承認可決され、年額4億円以内と決定）とは別枠となります。
この年額の範囲内で、業務執行取締役に対して、以下の内容にて譲渡制限付株式を割り当てることといたします。当該譲渡制限付株式の条件決定及び割当ては、本年7月に行う予定です。
なお、2014年6月27日開催の当社第76期定時株主総会において、上記の取締役の報酬等の額とは別枠として承認された、業務執行取締役に対するストックオプションとしての新株予約権に関する報酬等の額の定め（年額5千万円以内）は、廃止いたしました。

＜譲渡制限付株式の概要＞
1. 譲渡制限付株式の割当ておよび払込み
当社は、対象取締役に対し、当社取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬等として上記の年額の範囲内で金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けます。
なお、譲渡制限付株式の払込金額は、その発行又は処分に係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、当該譲渡制限付株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定します。
また、上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していることおよび下記3.に定める内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給します。
2. 譲渡制限付株式の総数
対象取締役に対して割り当てる譲渡制限付株式の総数50,000株を、各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の数の上限とします。ただし、本議案の決議の日以降、当社普通株式の株式分割(当社普通株式の株式無償割当てを含む。)又は株式併合が行われた場合その他これらの場合に準じて割り当てる譲渡制限付株式の総数の調整を必要とする場合には、当該譲渡制限付株式の総数を合理的に調整することができます。
3. 譲渡制限付株式割当契約の内容
譲渡制限付株式の割当てに際し、当社取締役会決議に基づき、当社と譲渡制限付株式の割当てを受ける対象取締役との間で締結する譲渡制限付株式割当契約は、以下の内容を含むものとします。
(1) 譲渡制限の内容
譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役、執行役員、理事および顧問のいずれの地位からも退任又は退職する日までの間(以下、「譲渡制限期間」という。)、当該対象取締役に割り当てられた譲渡制限付株式(以下、「本割当株式」という。)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができません(以下、「譲渡制限」という。)。
(2) 譲渡制限付株式の無償取得
当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役、執行役員、理事および顧問のいずれの地位からも退任又は退職した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得します。
また、本割当株式のうち、上記(1)の譲渡制限期間が満了した時点において下記(3)の譲渡制限の解除事由の定めに基づき譲渡制限が解除されていないものがある場合には、当社はこれを当然に無償で取得します。
(3) 譲渡制限の解除
当社は、譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役、執行役員、理事又は顧問のいずれかの地位にあったことを条件として、本割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除します。
ただし、当該対象取締役が、当社取締役会が正当と認める理由により、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役、執行役員、理事および顧問のいずれの地位からも退任又は退職した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとします。
(4) 組織再編等における取扱い
当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合(当該組織再編等の効力発生日が譲渡制限期間が満了した時点より前に到来するときに限ります。以下、「組織再編等承認時」という。)であって、かつ当該組織再編等に伴い譲渡制限付株式の割当てを受けた対象取締役が当社の取締役、執行役員、理事および顧問のいずれの地位からも退任又は退職することとなる場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除します。

また、組織再編等承認時には、当社は、当該組織再編等の効力発生日の前営業日をもって、同日において譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得します。

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	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

取締役の報酬限度額は、2026年6月開催の第88期定時株主総会における決議により、年額4億円以内 (ただし、使用人分給与は含まない) とし、その内訳として社外取締役に対する報酬限度額を年額6千万円以内としております。

また、同総会における決議により、上記金銭報酬の限度額とは別に、取締役 (社外取締役を除く) に対する譲渡制限付株式の割当てのための報酬限度額を年額1億円以内と設定しております。

なお、直近事業年度 (2026年3月期) に係る報酬等 (業務執行取締役に対する賞与を含む) の支給実績は、取締役8名に対し277百万円です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

[基本方針]
・当社の取締役の報酬は、当社の企業理念の実現を実践する優秀な人材を確保・維持し、持続的な企業価値及び株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとする。
・具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、基本報酬のみとする。
・また、取締役の報酬の内容について株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすべく、報酬の内容及び決定手続きの両面において、合理性、客観性及び透明性を備えるものとする。

[基本報酬の個人別の報酬等の額及び付与の時期又は条件の決定に関する方針]
・基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とする。基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めたガイドラインをベースに、経済環境の変化等も踏まえ、前連結会計年度の業績、当連結会計年度の経営計画および各取締役の役割等を勘案して代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により個人別の報酬等の額の原案を作成し、指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとする。

[業績連動報酬に係る業績指標の内容、その額又は算定方法、及び付与の時期又は条件の決定に関する方針]
・連結会計年度ごとの企業価値向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、業績指標の達成度合い等に応じて役員賞与(金銭)を支給するものとする。
・その支給有無／支給総額は、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により、各連結会計年度の連結売上高、連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益の達成度(前連結会計年度の当該3指標に対する達成度および当該連結会計年度の当該3指標の予想値に対する達成度)を踏まえて原案を作成する。支給する場合の個人別支給額についても同様に、各業務執行取締役の職務および功績等(いわゆるサステナビリティ課題の解決への貢献を含む。)を勘案して原案を作成する。これらの原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで、取締役会において審議・決定するものとする。支給時期は原則として、6月末とする。

[株式報酬の内容、その額又は算定方法、及び付与の時期又は条件の決定に関する方針]
・株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値および株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、株式報酬として譲渡制限付株式を付与するものとする。
・個人別の付与株数は、株主総会決議により定めた上限(発行金額又は発行株数)の範囲内において、各取締役の基本報酬年額に15%を乗じて得られた額を、取締役会が時価を基に決定した基準株価で除して得られる株数(ただし、100株未満は切り捨て)とし、毎年7月中に当該株式報酬と同額の金銭報酬債権を支給し、これを対価として付与するものとする。

[基本報酬の額、業績連動報酬の額、及び株式報酬の額の取締役の個人別の報酬の額に対する割合の決定に関する方針]
・業務執行を担う取締役の種類別の報酬の割合については、基本報酬を100とした場合の株式報酬の比率は概ね15(固定)とするが、役員賞与の

比率は業績等により0(ゼロ)から30程度までの範囲で変動する。

[取締役の個人別の報酬等の内容の決定の手続きに関する事項]
・基本報酬の個人別金額の決定手続きは前記「基本報酬の個人別の報酬等の額及び付与の時期又は条件の決定に関する方針」に記載のとおりとする。
・役員賞与の個人別金額の決定手続きは、原則として前記のとおりとするが、取締役会が指名・報酬諮問委員会へ一任する旨の決議を行った場合に限り、取締役会が決定した支給総額の範囲内で、指名・報酬諮問委員会において個人別支給額を審議・決定することができるものとする。
・指名・報酬諮問委員会は、取締役会が定めた「指名・報酬諮問委員会規程」に基づき、取締役会の決議により選定した委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とする。また、指名・報酬諮問委員会の委員長は、独立社外取締役である委員の中から、指名・報酬諮問委員会の決議によって選定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

・社外取締役および社外監査役に対する会議・会合等の開催案内や取締役会議題に関する資料の提供については、取締役会事務局を務めるSCI本部コーポレート・セクレタリー部が行っております。
・取締役会議題(報告事項・決議事項・審議事項)は、原則として取締役会開催日の3日前までに社外取締役及び社外監査役に通知することとしており、取締役会開催日と同日(取締役会より前)に開催される取締役会議題事前説明会において、議題の起案者から社外役員に対して事前説明を行っております。
・また、取締役会付議対象ではなくとも、当社についての理解をより深めていただくのに有用である事項についても、取締役会事務局が担当部門に依頼し、事前説明会において社外取締役・社外監査役への説明を行うこととしております。
・当社は、2020年5月開催の取締役会及び監査役会よりWeb会議システムによるリモート出席を可能として以降、継続して同システムを最大限に活用し、定着しております。また、当該Web会議システムのファイル共有機能の活用及びタブレット端末支給により、資料の共有・閲覧・保存をセキュアかつ円滑に行える環境を整えております。一方で、役員間の対面によるコミュニケーション確保も重要であると認識しており、四半期ごとの決算取締役会を開催する月(例年、5・8・11・2月)の定例取締役会には、可能な限り対面出席をすることとしております。

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

［コーポレート・ガバナンス体制の構成機関］

(1)取締役会

代表取締役会長兼CEO、取締役副会長、代表取締役兼執行役員社長及び取締役兼執行役員常務、並びに非常勤の社外取締役4名の計8名により構成されております。

(2)執行役員・理事

執行役員社長を筆頭とする執行役員10名・理事9名の合計19名体制で業務執行を担っており、執行役員社長及び執行役員常務1名の計2名が取締役を兼務しております。

(3)監査役会

常勤の社内監査役1名及び非常勤の社外監査役3名の計4名により構成されております。

(4)会計監査人

当社の会計監査人は、有限責任 あずさ監査法人です。

［コーポレート・ガバナンス体制の各機能］

(1)業務執行機能

・定例及び臨時の取締役会における戦略決定に基づき、執行役員及び理事が業務執行にあたっております。

・執行役員・理事・事業部長・本部長及び主要部門長は、毎月定例及び臨時に開催される執行経営会議において、経営実績の報告・確認を行うほか、業務執行上の重要事項について審議・決定を行っております。

(2)監督機能

・各取締役は、定例及び臨時の取締役会において、執行役員を兼務する取締役又は他の担当執行役員より業務執行の状況・実績について報告を受け、提案事項等について審議・決定するほか、経営実績確認会議・事業部会議等に適宜出席することなどにより、業務執行の監督を行っております。

・経営監督機能の実効性を高めることを目的として、取締役会議題を事前に説明する会議において、社外取締役及び社外監査役が共に説明を受け、意見交換等を行うほか、必要な範囲で監査役会報告・審議事案の共有を行っております。

(3)監査機能

（監査役及び監査役会）

・監査役は、毎月開催される監査役会において業務監査等に関する事項について報告・協議・決定等を行っております。

・監査役は、取締役会に出席し、必要があれば各々の専門性・知識・経験に基づき助言を行うほか、期初に定めた監査計画書に従って、または必要に応じて随時に、当社及び国内外子会社の監査を行っております。

・また、監査役会は、四半期に一度、執行役員社長による経営状況報告及び質疑応答を通じて、業務執行の適正性の確認を行っております。

・当社は、社外役員選任に際し、原則として以下の条件に該当するか否かを主要な判断材料として、候補者を選定することとしております。

イ）当社と取引のある会社・団体等に所属していないこと

ロ）個人として、当社と直接の取引や契約関係がないこと

ハ）弁護士や公認会計士などの高い専門性や企業経営に関する幅広い経験を有しているなど、当社経営に有用な人材であること

ニ）当社株式を所有していないこと

（会計監査人）

・会計監査人は、定期（各四半期末及び期末）及び必要に応じて随時、当社、当社の国内子会社及び主要な海外子会社における往査のほか、当社の代表者及び最高財務責任者に対するインタビューを実施し、会計監査・内部統制監査を行っております。

・当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人において、直近事業年度（2026年3月期）に係る監査業務を執行した公認会計士は、鈴木専行・川口靖仁の両氏であり、同年度の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士9名、会計士試験合格者5名、その他27名です。

・社外監査役　角田尚夫・山口さやか・清永敬文の3氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、当社及び当社業務執行者からの明確な独立性も有しており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

・財務・会計に関する知見を有する監査役として、常勤監査役佐藤正治氏及び社外監査役山口さやか氏を選任しており、法務面では、法律の専門家である監査役として社外監査役清永敬文氏を、企業経営全般に関する豊富な実務経験を有する監査役として社外監査役角田尚夫氏を選任しております。財務・会計分野を重点としつつ、総体として幅広い分野について高い専門性と豊富な知識・経験を監査業務に活かせる体制としております。

・重要な業務の適法・適正な執行のため、常勤の社内監査役が執行経営会議に出席し、必要に応じて発言を行っております。また、執行経営会議における業績報告や業務執行上の重要決定事項等については、常勤監査役（または必要に応じて執行役員・理事・各部門長等）が監査役会に報告することとしております。

(4)役員指名、報酬決定

・取締役・監査役候補者の指名に当たっては、代表取締役執行役員社長が代表取締役会長との協議により指名原案を作成し、指名・報酬諮問委員会における原案審議・決定のうえ、取締役候補者は取締役会の承認を、監査役候補者は監査役会の同意を経て、指名することとしております。なお、社外役員候補者の場合は、当社の独立性判断基準に照らして一定水準以上の独立性を有することや、当社にとって有用な知識・経験を有することを確認したうえで、上記の手続をとっております。

・取締役の報酬等については、前記「1．機関構成・組織運営等に係る事項　⑹ 取締役報酬関係　②報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」に記載のとおりです。

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 更新

当社は、機関設計として監査役設置会社を採用しております。連結売上高200億円～300億円の水準が長年続いた当社は、その企業規模･事業規模に鑑み、2004年以降、少人数構成による迅速な経営判断を担う取締役会、業務執行を担う執行役員、経営の監査を担う監査役会で会社機関を構成し、運営してきております。
当社は、ここ10年ほどで売上規模が順調に拡大し、直近の2026年３月期では連結売上高900億円超となっており、中長期的に順調な成長を見込んでおります。

独任制である監査役は、他の機関設計における取締役等と比べて経営の適法性を確保するための権限が強いと考えられており、企業規模･事業規模が拡大を続ける状況下において「経営のブレーキ役」として重要であるとの考えから、監査役設置会社を引き続き採用しております。
また、取締役会議題の事前説明会において社外取締役と社内･社外監査役が同席して情報共有と意見交換を積極的に行うなど運営の工夫も行っており、遠慮なく意見･要望等を発言できる取締役会の雰囲気と相まって、取締役会の実効性向上に寄与していると認識しております。

しかし、一方で、急速な規模拡大、各事業分野でのアライアンス案件の増加、ESGの取組みの加速は、少人数構成の取締役会には過大な負担となりつつあり、また、社外取締役と社外監査役の役割分担の整理と機能発揮も、継続的な課題として存在しております。

当面は、現行の体制を継続する方針ですが、取締役会の実効性評価において課題･要望として挙げられている運営方法改善や独立社外取締役の属性なども含め、取締役会のあり方の見直しを進めながら、他の機関設計（指名委員会等設置会社･監査等委員会設置会社）のメリット･デメリット等も比較考量し、当社にとって最適なコーポレートガバナンス体制のあり方を検討してまいります。

Ⅲ 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	株主様に議案をご検討いただく期間を十分に確保するべく、招集通知の発送を、原則として総会会日の3週間以上前に行うこととしております。 なお、2026年6月26日開催の第88期定時株主総会に関する招集通知は、会日の21日前（中20日前）である6月5日に発送いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、原則として、以下を実務上すべて安定的に実施できる日程として、いわゆる第1集中日の1～2営業日前を株主総会日とすることとしております。 ・会日の4週間以上前に招集通知のウェブ開示を行う ・会日の3週間以上前に招集通知（冊子）を発送する ・集中日開催を回避する なお、2026年6月の定時株主総会は、会場確保の都合等から、第1集中日である6月26日（金）に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使（インターネット行使）を利用しており、株主様の議決権行使の利便性向上を図っております。
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	株式会社ICJ様の運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しており、国内外の機関投資家の議決権行使の利便性向上を図っております。
招集通知（要約）の英文での提供	原則として、狭義の招集通知及び株主総会参考書類の英訳版を作成し、日本語の招集通知と同時に東京証券取引所に提出するとともに、当社ウェブサイト（英語版）にも掲載しております。
その他	・招集通知の発送日前からご覧いただけるように、招集通知のPDFデータの東京証券取引所への提出及び当社ウェブサイト掲載を法定期限より早い日に行っております。 2026年6月開催の第88期定時株主総会に関する招集通知については、6月5日発送に対し、その7日前の5月29日（株主総会日の4週間前）に、日本語版（全文）及び英語版（狭義招集通知及び株主総会参考書類）の早期提出・早期掲載を実施いたしました。 ・2023年6月開催の第85期定時株主総会より「株主総会書類の電子提供制度」が適用され、会社から株主宛てに郵送する書類は原則としてアクセス通知と議決権行使書のみでよいこととされました。 しかし、当社といたしましては、新制度の適用からまだ年数が浅いことと株主様の議決権行使の利便性を考慮して、紙の議決権行使書を郵送する以上少なくとも議案の印刷物も同封すべきと考え、いわゆるサマリー版（狭義招集通知・株主総会参考書類）の冊子を同封・郵送しております。今後、様々な通知方法の実例が蓄積していく中で、株主様の目線で最良の方法を継続的に検討してまいります。 ・株主総会における説明をより分かり易くするため、パソコン及びプレゼンテーション用ソフトによるビジュアル化を実施しております。

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	「ディスクロージャーポリシー」において、情報開示の基本方針、情報の開示、将来の見通し及び沈黙期間について定め、これを当社ホームページ上に掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期において個人投資家向けの対面型説明会は実施しておりませんが、近年定着しているオンライン説明会・ハイブリッド説明会を中心に、開催を検討しております。 なお、2027年3月期においては、8月に証券会社主催の個人投資家向け会社説明会（他社との合同説明会）に参加する予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回（第2四半期末及び期末）決算説明会を開催し、業績及び見通しの説明並びに質疑応答を行っております。決算概要については経理責任者である理事兼財務経理本部長が、今後の事業展望については代表取締役兼執行役員社長が、それぞれ説明を行っております。 なお、既に定着しているハイブリッド型説明会（会場＋Web会議＋電話会議）の形式を引き続き採用し、参加者の多様なニーズにお応えできる形としております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎年3月及び9月開催の海外機関投資家向けカンファレンス（証券会社主催、Web会議または対面による）に積極的に参加し、執行役員SCI本部長ほか執行役員に加え、コーポレート・セクレタリー部のIR担当者が出席し、説明を行う方針としております。 2026年3月期においては、参加実績はありませんでした。	なし
IR資料のホームページ掲載	「IR情報」のページに、新中期経営計画のほか、決算短信・有価証券報告書等の財務情報、アナリスト・機関投資家向け決算説明会資料、適時開示情報、株主通信、統合レポート等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署は、SCI本部 コーポレート・セクレタリー部です。	
その他	・アナリスト・機関投資家の個別取材を広く受け入れております。原則として、株式会社みんせつ様が提供する取材カレンダーのサービスにより、申込受付から予約完了まで行うこととしております。また、面談の形式については、時間的効率性を重視して、基本的にWeb会議システムまたは電話会議システムによることとしております。 2026年3月期年間の個別取材対応件数は209件・311名（2025年3月期は年間154件・238名。いずれも延べ件数及び延べ人数。電話取材対応を含む。）であり、311名の内訳（概数）は、セルサイドアナリストが2割、バイサイドアナリストが2割、ファンドマネージャー等が6割です。 取材対応の中でいただいたご意見・ご指摘等は、決算説明会実施報告と併せて定期的に、また必要に応じて随時、取締役会にて報告するとともに、執行経営会議にて共有しております。 ・個人投資家への情報提供のため、「株主通信」を取引証券会社の一部店頭にて無料配布しております。	

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	「サステナビリティ行動指針」において、すべてのステークホルダーを尊重する役員・社員の行動指針を定めているほか、「ディスクロージャーポリシー」及び「内部情報開示規程」においては、投資家をはじめとするステークホルダーに対して適時・的確な情報開示を行うことを、それぞれ定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	＜環境保全活動＞ 当社は、以下の環境方針を定めております。 （環境方針） 「ヨコオグループは、地球環境の保全と共生を重要な経営課題と位置づけています。 事業活動による環境への影響を的確に把握し、適切に管理するとともに、各国の環境法規やステークホルダーの要請・期待に誠実に応えます。 さらに、環境保全活動の推進と継続的な改善を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。」 詳細は、弊社ホームページの下記ページをご参照ください。 「サステナビリティ：環境経営」 https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/management.html 「サステナビリティ：気候変動への対応」 https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/warming.html 「サステナビリティ：化学物質管理と汚染防止」 https://www.yokowo.co.jp/sustainability/environment/pollutionchemical.html ＜情報開示・情報セキュリティ＞ 社会から信頼され続けるために、当社ホームページに最新のIR情報を掲載するとともに、顧客・取引先より預かる情報はもとより、当社グループが取り扱うすべての情報資産の重要性を常に認識して、その不適切な開示、情報の漏えい、目的外の使用を防ぎ、適切に保護するため、「情報セキュリティポリシー」を定め、推進しております。2014年には、情報セキュリティマネジメントシステム規格であるISO27001の認証を取得しております。 情報セキュリティに関する詳細は、弊社ホームページの「サステナビリティ：情報セキュリティ」ページをご参照ください。 https://www.yokowo.co.jp/sustainability/governance/security.html ＜労働安全衛生＞ 会社の重要な財産である社員及び構内協力会社、訪問者等の当社活動における利害関係者の安全と健康を経営の最優先課題と位置付け、安全を常に確保し、社員及び利害関係者が安心して働ける職場を追求するとともに、心身の健康増進に努めるための方針を定め、推進しております。2016年には、労働安全衛生マネジメントシステム規格であるOHSAS 18001の認証を取得（2020年よりISO45001に移行）しております。 労働安全衛生に関する詳細は、弊社ホームページの「サステナビリティ：労働安全衛生」ページをご参照ください。 https://www.yokowo.co.jp/sustainability/society/safety.html
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	「ディスクロージャーポリシー」において情報開示の基本方針等を、「内部情報開示規程」においてその具体的な開示方法等を定めております。

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

【内部統制システム構築の基本方針】
当社は、会社法及び金融商品取引法並びにそれらの関係法令等に基づき、以下のとおり内部統制システムを構築し、すべての取締役、監査役並びに使用人が、法令を遵守し公正でかつ透明性の高い企業活動を行うことを徹底する。併せて、企業価値の極大化を目指し、あらゆるステークホルダーの利益の最大化の実現に努力する。

【体制の整備】
1．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
(1) 取締役は、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、業務の適法性、財務諸表の信頼性、コンプライアンスの確保等を達成するため、「サステナビリティ基本規程」及び「コンプライアンス規程」を定め、全役職員に周知徹底し、定着に努める。また、「内部通報規程」において内部通報制度を整備し、法令、定款または関連規程に反する行為の早期発見及び是正に努める。
(2) 取締役は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度をとり、一切関係を持たないことを、「サステナビリティ基本規程」に明確に定めて全役職員に周知徹底する。不当な要求を受けた場合は、「経営危機管理規程」に基づき代表取締役の指揮の下、人事総務部が警察・弁護士等専門機関と緊密に連携して、これを断固として排除する。
(3) 取締役は、各部門の業務プロセス等を監査し不正の発見・防止及びプロセスの改善を指導する部署として、内部統制担当部署を設置する。

＜運用の状況＞
・上記の「サステナビリティ基本規程」をグループウェア上で随時閲覧可能としているほか、当社グループの役員及び社員がとるべき行動を定めた「サステナビリティ行動指針ハンドブック」を、多言語化して配付し、周知徹底を図っております。
・内部通報制度は、公益通報者保護法及び「内部通報規程」に則って運用しております。実際に通報のあった案件について速やかに調査を実施し、適切に対処しております。
・代表取締役執行役員社長の直轄組織として内部監査室を設置し、当社グループの財務報告プロセス・業務プロセスを中心に、監査及び改善指導を行っております。

2．財務報告の信頼性を確保するための体制
代表取締役は、財務報告の信頼性を確保するために内部統制システムを構築し、その監査、運用評価及び不備是正については内部統制担当部署がその任にあたる。

＜運用の状況＞
・当社及び国内外主要子会社の財務報告プロセス及び主要な業務プロセスについて、内部監査室が監査、運用評価及び不備是正指導を行っております。

3．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) 取締役は、その職務執行に係る情報について、関連法令及び社内規程に基づき適切に保存する。取締役及び監査役はこれらの文書を随時閲覧できるものとする。
(2) 取締役は、情報の保存及び管理の適切性を維持するため、各組織における責任者を決定し、組織的、体系的に情報の保持及び管理を行うとともに、保存及び管理状況について、定期的にモニタリングを行う。

＜運用の状況＞
・取締役の職務執行に係る情報の保存については、会社法等関連法令に基づき適切に行っております。
・当社グループが取り扱うすべての情報資産の重要性を常に意識し、その不適正な開示、情報の漏えい、目的外の使用を防ぎ、適切に保護するため、情報セキュリティポリシーを定め、情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、グループ全体で情報セキュリティ活動に取り組んでおります。

4．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) より安定的で円滑な事業活動のため、多様化する損失の危険（リスク）についての把握・分析・計画策定・実行・評価・改善・レビューを行う「リスクマネジメントシステム（RMS）」を構築・整備する。
(2) 「リスク管理規程」においてリスクマネジメント方針及びリスクマネジメント行動指針を定め、RMSの継続的向上に努める。
(3) リスク管理委員会を設置し、執行役員社長が委員長を、人事総務部が事務局を務める。また、各本部及び各事業部にリスク管理責任者を、各部署にリスク管理推進委員を配置して、全社的運用を行う。

＜運用の状況＞
・RMSの運用については、サステナビリティを推進する「サステナビリティ委員会」の下に、情報セキュリティ／労働安全衛生など重要なリスク項目について、専門委員会等を設けて活動を推進しております。また、「事業リスク管理委員会」において、当社の各事業に直接関係するリスクの早期把握、共有・分析および対策立案・実行に努めております。

5．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) 取締役は、企業ビジョン、中期計画、年度利益計画を承認し、その進捗状況を定期的に評価し、それをもとに資源再配分等経営戦略の意思決定を行う。
(2) 取締役の職務執行権限と責任を明確にし、取締役会において取締役の職務執行状況の監督を行う。
(3) 事業部制をベースとした執行役員制により、執行役員の職務分掌及び責任、権限を明確に定め、執行役員社長以下の執行役員に権限を委譲し、意思決定及び職務執行の効率化、迅速化を行う。

＜運用の状況＞
・中期経営計画及び年度利益計画は、取締役会にて審議・承認を受け、遂行しております。当該計画に従って執行役員社長以下各執行役員が業務を執行し、その進捗状況を毎月、執行経営会議及び取締役会において報告しております。
・業務執行に関する責任範囲・権限については、「職務分掌規程」及び「責任権限規程」において規定しており、取締役から執行役員への権限委譲を法令上可能な範囲で最大限行って、取締役の意思決定及び職務執行の効率化・迅速化を図っております。

6．当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1) 監査役は、連結子会社を含めた企業集団について、「監査役監査基準」に基づき監査・改善・指導を行い連結子会社のガバナンスが確保できる体制とする。
(2) 当社は、連結子会社における内部統制の実効性を高めるために必要な施策、指導及び支援を行う。
(3) 当社内部統制担当部署は、当社および連結子会社の内部監査を定期的に実施し、その結果を当社取締役会および連結子会社社長に報告する。

＜運用の状況＞
・常勤監査役が、主要な当社事業所及び主要な連結子会社を往査またはリモート会議を実施し、業務監査及び改善に向けた指導を行っております。
・当社及び国内外主要子会社の財務報告プロセス及び主要な業務プロセスについて、内部監査室が監査、運用評価及び不備是正指導を行い、その結果を監査報告会・監査報告書にて連結子会社社長に報告するとともに、結果の概要を取締役会に報告しております。

7．監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
(1) 監査役が職務を補助すべき使用人を必要とした場合には、内部統制担当部署に監査役の職務を補助すべき使用人を置くものとする。
(2) 監査役の職務を補助する使用人の人事異動および評価については、監査役の同意を得たうえで決定することとし、取締役からの独立性を確保する。

＜運用の状況＞
・現時点では、監査役の職務を補助する選任者は置いておりませんが、子会社往査の時期を内部監査室と重ねて合同監査とするなど、監査役監査を効率的に行っております。

8．取締役及び使用人が監査役に報告するための体制、その他の監査役への報告に関する体制、その他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) 監査役は、取締役会、その他の重要な意思決定を行う会議に出席し、取締役及び使用人から職務執行状況等重要事項について定期的に報告を求めるとともに、必要な情報の交換を行う。
(2) 前記にかかわらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。
(3) 取締役及び使用人は、監査役に対して法定事項に加え、当社及び連結子会社経営に重大な影響を及ぼす事項の発生または発生するおそれが認められた場合には、速やかに監査役に報告するものとする。
(4) 監査役は、代表取締役と定期的に、監査上の重要課題について意見交換を行う。
(5) 監査役は、内部統制担当部署と緊密な連携を保つとともに、必要に応じて内部統制担当部署に調査を求める。
(6) 監査役は、会計監査人と定期的に情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に説明・報告を求める。

＜運用の状況＞
・2026年3月期においては、社内監査役蒲地謙児氏および社外監査役栃木敏明氏、角田尚夫氏、山口さやか氏は、当事業年度中に開催された取締役会19回すべてに出席し、議題の内容について活発な発言・質疑応答を行っております。
・各四半期および期末の決算取締役会に続けて、監査役4名が、代表取締役執行役員社長と懇談会の場を持ち、意見交換を行っております。また、同様に、会計監査人との監査報告会も行っております。

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

当社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度をとり、一切関係を持たないことを、「サステナビリティ基本規程」に明確に定め、全役職員に周知徹底しております。
万が一不当な要求を受けた場合は、「経営危機管理規程」に基づき代表取締役の指揮の下、総務部が警察・弁護士等専門機関と緊密に連携して、これを断固として排除します。

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

【当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針】

1．基本方針の内容

上場会社である当社の株式は、株主、投資家の皆様による自由な取引が認められており、当社の株式に対する大規模買付提案またはこれに類似する行為があった場合においても、企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、当社といたしましては、一概にこれを否定するものではなく、最終的には株主全体の意思により判断されるべきものと考えております。
しかしながら、株式の大規模買付提案の中には、例えばステークホルダーとの良好な関係を保ち続けることができない可能性があるなど、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益を損なうおそれのあるものや、当社グループの価値を十分に反映しているとは言えないもの、あるいは株主の皆様が最終的な決定をされるために必要な情報が十分に提供されないものもありえます。
そのような提案に対して、当社取締役会は、株主の皆様から負託された者の責務として、株主の皆様のために、必要な時間や情報の確保、株式の大規模買付提案者との交渉などを行う必要があると考えております。

2．会社の財産の有効な活用、適切な企業集団の形成その他の基本方針の実現に資する特別な取組み

当社及び当社グループは、創立以来「常に時代の先駆者でありたい」と考え、急速に進化する情報通信・電子部品業界の中で、「アンテナスペシャリスト」、「ファインコネクタスペシャリスト」、「マイクロウェーブ（高周波）スペシャリスト」、「先端デバイススペシャリスト」としてのコアコンピタンスを活かし、主要市場である自動車市場・半導体検査市場・携帯端末市場・先端医療機器市場に当社独自の先進技術力を駆使し、革新的な先端製品を提供してまいりました。このことにより、上記基本方針に示したとおり、ステークホルダーの皆様の利益・幸福を希求してまいりました。
当社及び当社グループは、企業価値のさらなる向上を目指し、中期経営基本目標である「ミニマム10（テン）」（売上高営業利益率・自己資本利益率・投下資本利益率を10%以上確保）を設定しこれを安定的に実現するべく、以下の経営の基本方針のもとに、さらなる事業拡大と収益力向上に取組んでまいります。これらの取組みは、基本方針の実現に資するものと考えます。

＜経営の基本方針＞

(a)「品質第一主義」に徹し、最高品質と環境負荷物質ゼロ化により、「ヨコオ品質ブランド」を確立する
(b)「技術立脚企業」として、アンテナ技術・マイクロウェーブ技術・表面改質材料技術・微細精密加工技術をさらに強化・革新するとともに、製品の付加価値向上に貢献する新技術を積極的に導入し活用する
(c)プロダクト・イノベーション（事業構造・製品構造の革新）、
プロセス・イノベーション（事業運営システムの革新）、
パーソネル・イノベーション（人材の革新）
の3つの革新に加え、将来成長を見据えた
マネジメント・イノベーション（経営・事業運営の革新）
を強力に推進することにより、「進化経営」の具現化を加速する
(d)業界／顧客／技術／サプライチェーン等の事業構造を重層化することにより、世界的パラダイムシフト／ドラスティックな事業環境や競争環境激変に対応可能な事業体制を確立する

3．基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

※当社は、2008年6月に導入し継続してきた「当社株式等の大規模買付行為に関する対応策」を、2020年6月25日開催の第82期定時株主総会の終結の時をもって、廃止いたしました。

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

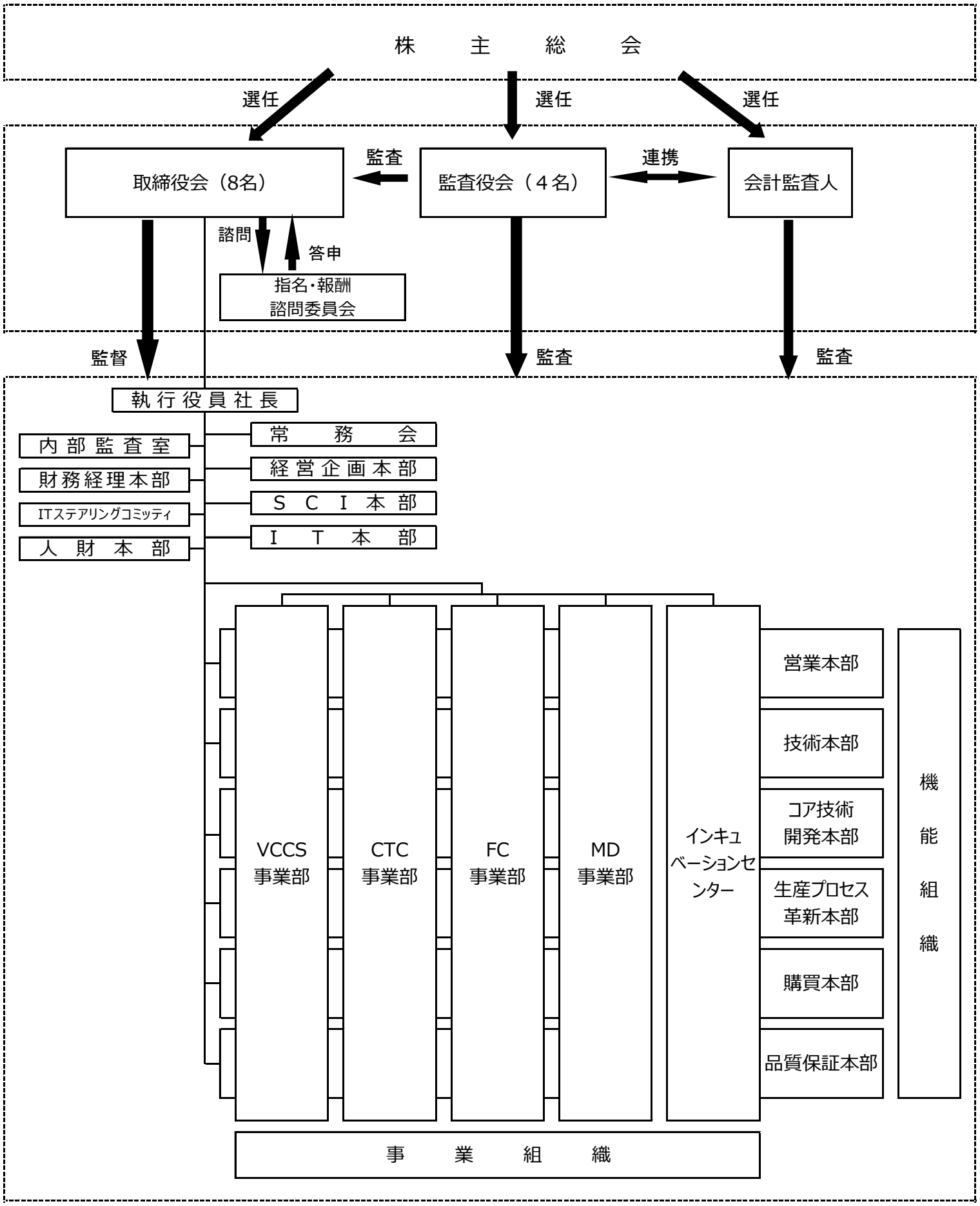
1．適時開示に係る会社方針
当社は、関連諸法令に則った会社情報の適時・適切な開示が上場企業の最も重要な責務の一つであるとの認識に基づき、社内の組織及び諸規程の整備を行い、これらの適正な運用により、迅速かつ正確な情報開示に努めます。

2．組織・社内規程等
(1)組織
会社法・金融商品取引法をはじめとする法制の整備・強化に伴い、上場企業の情報開示には順法性・迅速性・正確性に加え、積極性に対する要請も高まってきております。
当社は、SCI本部配下の「コーポレート・セクレタリー部」をかかる状況に対応するための組織として位置付け、取締役会による監督の下、代表取締役兼執行役員社長、情報取扱責任者（注1）である執行役員SCI本部長の指揮により、適時・適切な法定情報開示及び積極的なIR等任意情報開示にも努めております。
（注1）東京証券取引所の定める有価証券上場規程第417条第1項に規定される者をいいます。
(2)社内規程
当社は、会社情報の取扱及び開示並びにインサイダー取引規制に関する社内規程を整備し、全社員共通の情報インフラを通じてこれらの規程

を周知徹底しております。
なお、上記規程類については、年1回定期的に見直しを行うほか、関連法令の改正等に伴い必要の生じる都度、改定を実施しております。

3．開示プロセス
決定事実については実質的決定前に代表取締役兼執行役員社長を通じて、また、発生事実については事実発生の確認後速やかに当該事実の第一次取扱部署の担当執行役員から代表取締役兼執行役員社長を通じて、執行役員SCI本部長及びコーポレート・セクレタリー部に情報が伝達されます。
コーポレート・セクレタリー部では、当該情報に基づいて適時開示書類原案を作成します。作成に当たり必要と判断される場合は、顧問弁護士や東京証券取引所上場部に助言・指導を仰ぎます。
コーポレート・セクレタリー部が作成した適時開示書類原案は、執行役員SCI本部長が、代表取締役兼執行役員社長の承認後、決定事実または発生事実の内容とともに取締役会に付議し承認を受けます（ただし、内容的に適時開示義務のないものについては、取締役会への付議を行わない場合があります）。
取締役会の承認後速やかに、その承認された内容のとおり整えられた適時開示書類の確定版をTDnetにより東京証券取引所に提出します。
なお、緊急のため取締役会の承認を得ることが困難な場合には、代表取締役兼執行役員社長の単独承認に基づき適時開示を実施し、その後最初に開催される定時あるいは臨時の取締役会において報告し承認を受けることとします。

4．モニタリング
上記の適時開示体制の運用状況については、内部監査室及び監査役が定期あるいは不定期に監査を行い、必要があれば改善のための助言・指導を行います。


株　主　総　会
選任
選任
選任
取締役会（8名）
監査
監査役会（４名）
連携
会計監査人
諮問
答申
指名・報酬
諮問委員会
監督
監査
監査
執行役員社長
内部監査室
財務経理本部
ITステアリングコミッティ
人財本部
常　務　会
経営企画本部
ＳＣＩ本部
ＩＴ本部
VCCS
事業部
CTC
事業部
FC
事業部
MD
事業部
インキュベーションセンター
営業本部
技術本部
コア技術
開発本部
生産プロセス
革新本部
購買本部
品質保証本部
機能組織
事　業　組　織