

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

当社は、株主、その他当社を取り巻くあらゆるステークホルダーの利益を尊重しつつ、公正・透明かつ健全な経営の推進に向けて、コーポレート・ガバナンス体制を実現することを重要な経営課題の一つとして位置付けており、その実現に向け、組織体制等を整備し、健全な経営システムを構築していくことが不可欠であると考えております。

こうした認識の下、当社は、会社業務の適正な運営、業務の改善、財産の保全並びに経営上の意思決定を迅速に行うため、取締役会及び監査等委員会の充実を図るとともに、内部牽制機能の充実並びにコンプライアンスの強化に努めております。

【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

【補充原則1-2】、【補充原則3-1】

当社は、現時点では機関投資家や海外投資家の持株比率は相対的に低く、議決権電子行使プラットフォームへの参加や、英語での情報の開示・提供はいたしていません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえ、必要があると認められた場合は検討してまいります。

【補充原則2-4 中核人材の多様性】

当社は持続的な成長にあたり、当社の経営理念に基づき多様な人材が活躍することが重要と考えており、多様な人材の確保・育成を行ってまいります。女性の管理職登用に取り組んでおり、女性が働きやすい環境として育児・介護支援などの制度を整備しております。また、中途採用者等を中核人材として登用を進めており、外国人についても、必要に応じて採用に取り組んでおります。中核人材の登用等にかかる測定可能な目標や中長期的な人材育成方針と社内環境整備方針については検討を進めてまいります。

【補充原則2-5】

当社は、内部通報・相談制度を「コンプライアンス・マニュアル」に定め、通報窓口を社内の他、外部業者に委託する体制を構築し、社内掲示板等で告知制度の浸透を図っております。通報等があった場合、グループ各社のコンプライアンス統括部署が対応し、状況・結果・事後整備等については経営管理部が取りまとめ、適宜、取締役会に報告しております。なお、経営陣から独立した窓口の設置に関しては、今後検討してまいります。

【補充原則3-1 サステナビリティを巡る課題への取り組み等】

当社は、サステナビリティを巡る課題として、グループ各社の事業を踏まえ、「国土強靱化、災害復旧、省力・省人化・i-Construction対応、そして脱炭素・環境保全」を当社グループが取り組むべき重要テーマと認識しております。これらの重要テーマについて、当社の持続的な成長に向け、取締役会・経営陣・従業員はグループ各社の共通の課題・目標として、積極的、能動的に取り組んでまいります。

当社グループの取り組みについては、当社ウェブサイトSDGsへの取り組み (<https://www.yamau-holdings.co.jp/csr/sdgs/>) をご参照ください。

人的資本や知的財産への投資につきましては、重要性を認識しており個別には取り組んでおりますが、具体的に開示できるよう進めてまいります。

【補充原則4-1】

当社では、最高経営責任者である社長の後継者の計画を現時点では明確に定めておらず、現経営陣がその後継者を責任をもって検討し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するうえで必要な資質・能力を備えた人物を後継候補者として選定し、取締役会で協議の上、選定することとしております。今後、後継者計画の策定等に取り組んでまいります。

【原則4-2】、【補充原則4-2】

業務執行取締役からの建設的な提案は、中長期の持続的な成長に不可欠なものと認識し、取締役会に提出された議案については、提案理由や内容を十分に分析し、検討を行っております。また、取締役の報酬は、固定報酬と事業年度ごとの業績と連動する役員賞与により構成し、各取締役の職務執行の対価として適正な水準の報酬が支払われていると考えておりますが、中長期的な会社の業績や潜在リスクを反映させたインセンティブ報酬は設けておりません。今後、必要に応じて中長期的なインセンティブとして機能する報酬制度を検討してまいります。

【原則4-11】

当社は取締役会を最適な構成とすべく、定款にて取締役の数を12名までと定めており、取締役は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に貢献するための資質やバックグラウンドを兼ね備える人物を、国籍や人種、ジェンダーの区別なく、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を選定することとしております。当社の取締役の構成は、経営、営業、財務・会計、法律等の専門性や異なるバックグラウンド・経験等を考慮したものと判断しておりますが、現在、女性の取締役は在籍しておらず、ジェンダーにかかる多様性について課題があり、今後検討してまいります。また、国際性にかかる多様性について課題はあるものの、現状、当社の事業活動のほとんどが本邦内であることから、今後の事業活動を踏まえ、将来的に検討してまいります。

【補充原則4-11】

当社は、2022年4月に社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会を設置致しました。今後、各取締役のスキルマトリックスをはじめ、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方について、当該委員会を通じて協議・監督を図ってまいります。

【補充原則4-11】

当社は現状、取締役会の実効性評価を行っていませんが、今後、実効性評価を実施し、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

【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】

当社は、持続的な成長と社会的価値、経済的価値を高めるため、主要取引先・地場企業等との連携強化など経営戦略の一環として、また、取引先及び地域社会との良好な関係を構築し、事業の円滑な推進を図るため必要と判断する企業の株式を保有しております。

当社は、保有の意義が薄れたと考えられる政策保有株式については、できる限り速やかに処分・縮減をしていく基本方針のもと、取締役会において、毎期、個別の政策保有株式について、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等政策保有の意義を検証し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認められない株式がある場合は、株主として相手先企業との必要十分な対話を行います。対話の実施によっても、改善が認められない株式については、適時・適切に売却いたします。議決権の行使につきましては、その議案の内容を精査し株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に議決権を行使いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会での審議・決議を要することとしています。また、当社は、「HD内部者取引規程」及び「HD内部者取引規程運用要領」に基づき、当該関連当事者との取引の必要性・妥当性の検証の実施及び決裁を取得したうえで、取引を開始することとしています。

上記に加え、関連当事者取引の有無について、取締役に対して毎年書面により取引の有無を確認しております。

【補充原則2-4 中核人材の多様性】

上記「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」に記載のとおりです。

【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】

当社グループは、確定給付企業年金の積み立て運用にあたっては、規約を定め、当該規約に基づいて運用を行っております。具体的には、運用に関する基本方針を定め、将来にわたって健全な制度運用にするため、資産構成割合を定めております。また、運用機関に対するモニタリング機能を発揮できるよう、管理部門長を運用責任者として、人事部門、財務経理部門の担当者を配置し、定期的に受託機関と面談を行い、運用状況を確認しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、当社グループの全員が企業人として、また社会の一員として法令を遵守し、倫理観に基づく行動をとり、ヤマウフィロソフィーに掲げた社是・基本理念・基本方針の実践による健全な経営を通じて企業の持続性を図り、社会への貢献を果たしてまいります。

また、当社は中期経営計画を策定し、開示しております。中期経営計画の概要につきましては、当社ウェブサイト(https://www.yamau-holdings.co.jp/ir/mid_term/)をご参照ください。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

本報告書「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」における、「1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の取締役の報酬は、個々の役位、職責、在任年数及び当社の業績等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

当社の役員報酬は金銭報酬のみとし、基本報酬からなる固定報酬と役員賞与からなる業績連動報酬により構成されております。基本報酬については、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数及び当社の業績、他社水準、従業員給与の水準等をも考慮しながら、これらを総合的に勘案して決定することとしております。また、業績連動報酬を支給する場合は固定報酬に対する割合は、各役位の平均で、最大2割程度となるように設計することとしております。業績連動報酬額に係る指標は、業績連動性の観点から連結経常利益とし、又、その他の指標として配当金及び従業員の賞与水準等をも勘案しながら、これらを総合的に勘案して決定することとしております。なお、個人別の報酬等については、審議のプロセスの公正性及び透明性を確保するため、株主総会で承認された報酬等限度額の範囲内で、社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会で審議・検討したうえで、取締役会に案を上程し、取締役会においても十分審議・検討したうえで決定しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役候補者については、当社グループ事業に関し十分な経験と知識を有していること、経営判断能力・経営執行能力及び人格に優れていることを選任基準としております。上記の選任基準を満たす者を社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会で審議・検討したうえで、取締役会に案を上程し、取締役会においても十分審議・検討したうえで、取締役会の決議により株主総会における選任議案として付議する候補者を決定しております。なお、監査等委員の候補者についても、任意の指名・報酬委員会及び取締役会において十分審議・検討し、監査等委員会との協議・同意を踏まえたうえで、取締役会の決議により株主総会における選任議案として付議する候補者を決定しております。なお、取締役に不正、不当、背信を疑われる行為があった場合等の「HD役員規則」に定める事由があった場合には、当該取締役について解任の手続をとることとしております。

() 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補の選任理由について、2022年6月開催の第65回定時株主総会の招集通知に記載の通りです。

【補充原則3-1 サステナビリティを巡る課題への取組み等】

上記「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」に記載のとおりです。

【補充原則4-1 経営陣への委任】

当社は取締役会を経営における意思決定機関であると同時に業務執行に関する監督機関と位置付けており、毎月開催する取締役会や臨時取締役会により経営に関する重要事項の審議、決議を行うとともに、業務執行状況の監督を行っております。また、経営責任を明確にするため取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期を1年と定めております。

また、随時発生する経営課題の解決や取締役会へ上程する案件の整理・審議等や、グループ経営全般に亘る様々な課題についての検討・審議を行う「グループ経営会議」を設置し、月1回開催しております。「グループ経営会議」は、取締役、常勤監査等委員及び各事業会社の社長で構成されています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立社外取締役の独立性は、東京証券取引所の定める独立役員基準を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのないことを独立性判断基準としております。また、当基準を満たしており、実質的にも独立した立場で職務遂行できると判断できる人物から、当社の企業価値向上に貢献できる知見・人柄等を勘案の上、独立社外取締役の候補者として選定しております。

【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役候補者や取締役の報酬の決定にあたっては、指名・報酬委員会で審議・検討したうえで、取締役会に案を上程し、取締役会において当該意見を踏まえた十分な審議を行い決定しております。なお、指名・報酬委員会は社外取締役が過半数を占めており、適切性・客観性・透明性は確保されていると考えております。

【補充原則4-11 取締役会の構成についての考え方】

上記「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」に記載のとおりです。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役が当社以外の役員等を兼任する場合には、当社取締役としての役割・責務を適切に果たすことができる範囲に留めてまいります。重要な兼任の状況については取締役及び監査等委員の選任議案に係る株主総会での事業報告及び有価証券報告書において開示してまいります。

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

上記「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」に記載のとおりです。

【補充原則4-14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、新任の社外取締役を含む取締役に対し、当社の事業、財務及び組織を含めた当社経営の概況に関する知識の習得、取締役や監査等委員に求められる役割と責任の理解のために必要となる研修を行ってまいります。

また、当社は、取締役の在任中においても、経営を監督・監査する上で必要となる情報や知識の習得などに関して、個々の取締役及び監査等委員に適合したその役割と責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供し、または必要に応じてその費用の支援を行ってまいります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1)当社は、株主との対話全般は代表取締役が統括し、実際の面談は取締役又は経営管理部長が行っております。

(2)対話を補助する体制として経営管理部が各事業部門及び管理部門と日常的な連携を図っております。

(3)当社は、株主との建設的な対話を促進するため、ホームページ上に投資情報についてのお問い合わせとして窓口を設け、投資家の意見を広く受け付けるなどの取り組みを行っております。

(4)株主との対話の内容について、把握された株主等の意見は、定期的に、取締役会に報告いたします。

(5)当社は株主との対話においてインサイダー情報を伝達することは行わず、また、情報開示方針に則り、決算日の翌営業日から決算発表日までを「沈黙期間」とし、決算に関連する質問・取材については対応を控えるなど、適切なインサイダー情報の管理を行っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
福岡商事株式会社	880,000	14.38
平松 裕将	421,400	6.68
株式会社麻生	400,000	6.53
株式会社トクヤマ	400,000	6.53
明治安田生命保険相互会社	325,000	5.31
株式会社福岡銀行	222,000	3.62
株式会社鹿児島銀行	195,000	3.18
吉田 知広	189,000	3.08
株式会社西日本シティ銀行	160,000	2.61
株式会社佐賀銀行	130,000	2.12

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 スタンダード
決算期	3月
業種	ガラス・土石製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12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	7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	3名
社外取締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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
村田 暉昭	他の会社の出身者													
櫻井 文夫	他の会社の出身者													
本木 正之	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i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
村田 暉昭			当社との利害関係はありません。	長年にわたり土木事業に携わった豊富な経験と高い見識及び企業経営に関する経験を当社の経営に活かしていただくため選任するもの。
櫻井 文夫			当社との利害関係はありません。	金融機関における長年の豊富な知見を有し、また、経営者としての経験も有しており、これらの豊富な知識、経験を独立的な立場から当社の経営に活かしていただくため選任するもの。

本木 正之		当社との利害関係はありません。	経営者として培ってきた豊富な業務経験と知識を当社の経営に活かしていただき、幅広い見地から当社の経営全般に的確な助言をいただくため選任するもの。
-------	--	-----------------	---

【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	3	1	1	2	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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は置いておりませんが、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を必要と求めた場合、必要に応じて監査等委員の業務補助を行うスタッフを配置することとしている。

また、監査等委員会の職務を補助する使用人は、監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行し、その旨を当社及びグループ各社の役員及び使用人に周知徹底することとしている。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社における監査等委員会は、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から会計監査の内容について十分な説明を受けたり、適時会計面でのアドバイスを受けるとともに、情報の交換を行うなどの連携を図っている。また、内部監査部門では、業務監査、会計監査及び社長特命による内部監査を随時実施し、内部牽制機能の充実を図るとともに、その実施状況について速やかに監査等委員会に報告する体制を確立するなどの連携を図っているほか、内部監査部門及び会計監査人は、内部統制部門から内部統制に係る情報等の提供を受け適切な監査を行っている。

【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	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取 締役

補足説明

当社は、取締役、監査等委員である取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実に図るため、取締役会がその諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会の委員は、取締役(監査等委員を含む)である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役から選定しております。また、委員長は委員の中から選定することとしております。指名・報酬委員会は取締役会から諮問を受けた、取締役(監査等委員を含む)及び執行役員の選任及び解任に関する事項及び取締役、監査等委員である取締役の個人別の報酬等に関する事項等について、審議し、取締役会に対して答申しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

当社は、当社と利害関係のない独立した社外役員を独立役員として選任することとしており、全ての社外役員を東京証券取引所に対し、独立役員として届け出ている。

【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

年次の業績連動報酬として役員賞与を支給する。本報酬は、事業年度ごとの業績連動性の観点から、連結経常利益を指標とし、またその他の指標として配当金及び従業員賞与の水準等をも勘案しながら、これらを総合的に勘案して決定している。また、個人別の報酬額については、取締役会にて議論し、取締役会決議にて決定する。

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

有価証券報告書及び事業報告において、支給人員及び支給総額を開示している。2021年度における取締役に対する報酬等の額については、支給人員は7名、支給総額は49百万円であります。なお、同年度における社外取締役に対する報酬額については、上記7名のうち3名で、支給総額は上記49百万円のうち10百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬については、個々の役位、職責、在任年数及び当社の業績等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としている。

取締役の報酬は、金銭報酬のみとし、基本報酬からなる固定報酬と役員賞与からなる業績連動報酬により構成するものとする。基本報酬については、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数及び当社の業績、他社水準、従業員給与の水準等をも考慮しながらこれを総合的に勘案して決定することとしている。業績連動報酬に係る指標は、業績連動性の観点から連結経常利益とし、又、その他の指標として配当金及び従業員の賞与水準等をも勘案しながら、これを総合的に勘案して決定することとしている。

当社の役員報酬に関する株主総会の決議については、2020年12月25日開催の臨時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、年額200百万円以内(うち、社外取締役分は年額20百万円以内。但し使用人兼務取締役の使用人分給与を含めない。)、監査等委員である取締役の報酬限度額は、年額30百万円以内で決議いただいている。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補佐すべき専従のスタッフはおりませんが、要請があれば必要に応じて業務補助を行うスタッフを配置することとしている。

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)

当社は、監査等委員会設置会社 の形態を採用しております。取締役会の監督機能を一層強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが可能なこの監査等委員会設置会社という機関設計の下で、取締役会及び監査等委員会が十分に機能を発揮し、透明性・機動性の高い経営の実現が図れるものと考えております。

【業務執行】

取締役会を経営における意思決定機関であると同時に業務執行に関する監督機能と位置付けており、毎月開催する取締役会や臨時取締役会により経営に関する重要事項の審議・決議を行うとともに、業務執行状況の監督を行っている。また、経営責任を明確にするため、取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期を1年と定めている。また、グループ経営全般に亘る様々な課題についての検討・審議を行う「グループ経営会議」を設置し月1回開催している。「グループ経営会議」は、取締役及び関係会社社長で構成している。

【監査・監督】

内部監査につきましては、監査部を設置して業務監査、会計監査及び社長特命による監査など内部監査を随時実施し、内部牽制機能の充実を図っている。

監査等委員会監査につきましては、常勤の監査等委員を中心に取締役会などの重要会議に出席し重要な意思決定過程及び業務の執行状況の把握に努め、更に業務執行取締役とは職務を異にする独立機関であることを十分に認識して積極的に意見を表明するなど、十分な経営チェックを行える体制が整っている。また、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から会計監査の内容について十分な説明を受けたり、適時会計面でのアドバイスを受けるとともに、情報の交換を行うなどの連携を図っている。

【会計監査の状況】

監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 福本 千人

指定有限責任社員 業務執行社員 廣住 成洋

監査業務に係る補助者

公認会計士19名を含め、57名が補助者として業務を行っており、そのうち4名はITの専門知識を有する。

継続監査機関

30年間

【責任限定契約の概要】

当社は、会社法第427条第1項規定に基づき、取締役(業務執行取締役であるものを除く。)との間において、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令で定める最低責任限度額としております。

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

当社では社外取締役(監査等委員である取締役を除く)を1名、監査等委員である社外取締役を2名選任している。社外取締役(監査等委員である取締役を除く)は、社外の視点を入れた独立公平な第三者としての意見を述べるとともに、取締役会の一員として客観的な立場から経営判断を行うなど、経営の監督機能強化の観点から有効な役割を果たしている。また、監査等委員である社外取締役は、客観的かつ公正な立場から経営の監視を行うなど、監査体制の強化の観点から有効な役割を果たしていることから、現状の体制を採用している。

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

実施していません。

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
IR資料のホームページ掲載	URL https://www.yamau-holdings.co.jp/ 「IR情報」において、決算短信、適時開示資料並びに事業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	経営管理部内にIR担当者を配置しております。	

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
その他	当社の様々なステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールとして、ホームページを重要なものと位置付けております。当社のホームページでは、株主様、債権者様向けの決算情報や適時開示情報などのIR情報の提供を行っております。また、お問い合わせフォームにより各種お問い合わせ、ご要望、苦情等を24時間受け付けるなどの当社のステークホルダーの皆様への利便性の向上を図っております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、内部統制システムに関し、下記の基本方針に基づき整備することとしております。

1) 当社及び子会社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

当社は、経営理念及び行動基準について定めている「ヤマウフィロソフィー」及び法令遵守、社会倫理の遵守を定めた「コンプライアンスマニュアル」に基づく企業活動により、コンプライアンス体制を確立する。
全社のコンプライアンスの取り組みの徹底を図るため、グループを横断的に統括する部署を経営管理部とし、同部署を中心に役職員教育等を行なう。又、監査部は、内部監査規程に基づき、グループ各社に対する内部監査を実施する。
又、内部通報制度を確立し、問題点、問題行動の早期発見を実現する。なお、内部通報者に関しては秘匿扱いとし、人事考課等で不利益な扱いは行わないものとする。

2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存・管理に関する体制

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理につき全社的に統括する部署及び責任者を任命し、文書管理規程に基づき職務執行に係わる情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存する体制を確立する。取締役及び監査等委員は、これらの文書を常時閲覧できるものとする。

3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理規程を策定し、同規程において品質管理、環境汚染、自然災害、情報管理、知的財産、労働災害等リスクカテゴリーごとに責任部署を定め、グループ全体のリスクを網羅的・総合的に管理する体制を確立する。また、監査部は、定期的にはリスク管理体制を検証・評価し、必要に応じ指導・助言を行う。
経営に重大な影響を与える不測の事態が発生した場合には、対策本部の設置など組織対応を行い、必要に応じて弁護士など専門家のアドバイスを受け、適切な対応を行うものとする。

4) 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

取締役は、職務分掌に基づき、それぞれの職務を執行するものとし、業務執行上委任された決定事項については、職務権限規程に基づき必要な決定を行ない、推進するものとする。又、業務執行に迅速な対応を行うことを目的に執行役員制度を採用し、取締役の職務と業務執行に関する職務権限とを明確に区分する。
随時発生する経営課題の解決を図るなど全社的な業務の効率化を実現するために経営会議を開催するものとする。

5) 企業集団における業務の適正性を確保するための体制

当社及びグループ各社における内部統制の構築を目指し、当社にグループ全体の内部統制に関する統括部署を設置するとともに、当社及びグループ各社間での内部統制に関する協議、情報の共有化、指示・要請の伝達等が効率的に行なわれる体制を確立する。
グループの決裁権限の明確化を行うため、職務権限・決裁権限規程を定め、グループ各社の重要な業務執行のうち、当社又はグループ経営上必要と認める事項について、当社において決裁・承認を行うものとする。
監査部は、グループ各社の監査についても取り組むものとする。内部監査の結果、是正等の指摘がある場合には、速やかに当該部門への改善指示を行い、改善の結果を当社取締役及び監査等委員、当該グループ会社社長に報告する。

6) 監査等委員会の職務を補助する使用人および指示の実効性の確保について

監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を必要と求めた場合、必要に応じて監査等委員の業務補助を行うスタッフを配置する。監査等委員会の職務を補助する使用人は、監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行し、その旨を当社及びグループ各社の役員及び使用人に周知徹底する。
監査等委員会の職務を補助する使用人の評価については、事前に監査等委員会の同意を得るものとする。

7) 当社の取締役及び使用人並びに当社子会社の取締役、監査役等及び使用人等から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制等

当社及びグループ各社に重大な影響を及ぼす事項について、当社及びグループ各社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、適時・適切に監査等委員会へ報告し、報告を受けた監査等委員は速やかに監査等委員会へ報告する。
監査等委員は、必要に応じ、取締役及び使用人から報告又は情報の提供を受け、会議の資料や記録の閲覧等を行うことができるものとする。監査等委員に対し報告等を行った者に対しては、当該報告をしたことを理由としていかなる不利益な取扱いも行わないものとする。

8) その他監査等委員会の監査が実効的に行われていることを確保するための体制

監査等委員は、取締役会などの重要会議に出席し、業務執行取締役とは職務を異にする独立機関であることを十分に認識して積極的に意見を表明できる体制を整備する。監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い又は償還について、監査の職務の執行に必要な限り明らかに認められる時を除き、監査等委員の請求等に従い速やかに処理する体制とする。

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

当社及びグループ各社は、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を持たないとともに、不当な要求にも妥協せず毅然とした態度で臨み、警察及び弁護士等との連携を図り組織的に対応する。また、コンプライアンスマニュアルを遵守して一切の関係を遮断することを基本方針とし、全役職員への周知徹底を図っている。

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

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】

適時開示に対する基本姿勢

当社グループでは、株主・投資家の皆様に対し、公平・公正・適時性を重視して情報開示を行うこととしている。

適時開示に対する社内体制

証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実・発生事実(以下「内部情報」という)を認識した場合には、以下の手続により情報開示を行うこととしている。

1. 当社グループの役員または社員が内部情報を知ったときは、所管部署の長を通じ、情報管理責任者である経営管理部長に報告する。
2. 情報管理責任者は、報告を受けた情報が内部情報に該当するか否かを判断。
3. 内部情報に該当する場合、可能な限り速やかに情報公開を行う。

上記に関し、当社においては内部者取引規程を制定し、当社グループの役職員に対し周知している。また、同規程において当社役職員が当社株式を売買する場合には、事前に当社の定める書式により情報管理責任者へ届け出ることとしている。

決算情報開示に対する社内体制

1. 経営管理部財務経理グループが決算情報を収集のうえ原案を作成
2. 情報管理責任者である経営管理部長が内容を確認
3. 経営トップが内容を確認(取締役会において内容の承認)のうえ、情報開示

当社は、適時適切な情報開示を行うとともに、インサイダー取引を防止するため、定期的にコンプライアンス研修を実施し、周知に努めております。

