

# GOVERNANCE INFORMATION

## ガバナンス情報

コーポレート・ガバナンス	48
取締役、監査役および執行役員	56
社外役員からのコメント	59



# コーポレート・ガバナンス

## コーポレートガバナンスの基本的な考え方

### 当社の経営理念・経営戦略

当社は、「感動創造企業」を企業目的とし、世界の人々に新たな感動と豊かな生活を提供することを目指しています。その実現のために、「新しく独創性ある発想・発信」「お客様の喜び・信頼感を得る技術」「洗練された躍動感を表現する魅力あるデザイン」「お客様と生涯にわたり結びつく力」を目指す「ヤマハ発動機らしいモノ創り」に挑戦し続け、人間の論理と感性を織り合わせる技術により、個性のかつ高品質な製品・サービスを提供します。

当社は、こうした「ヤマハ発動機らしさ」が「ヤマハ」ブランドとして様々なステークホルダーの皆さまに認識され、生涯にわたって当社の製品・サービスを選んでいただけるよう、努力を続けることが当社の持続的な成長を実現するとともに中長期的な企業価値を高めるものと考えます。

当社は、中期経営計画(2016年－2018年)において、持続的成長と企業価値向上を実現するための具体的施策に取り組めます。まず、安定的財務基盤を維持・強化しながら、「豊かな生活」「楽しい移動」「人・社会・地球にやさしい知的技術」の3領域への成長戦略投資を積極的に行い、株主の皆さまへの還元を充実させていきます。

### コーポレートガバナンスの考え方

当社取締役会は、将来への成長戦略を確実に実行するため、経営陣の適切なリスクテイクや果敢な意思決定を支援する環境整備を行うとともに、株主・投資家の皆さまをはじめとする様々なステークホルダーに対する責任の観点から、経営戦略の実行に伴う課題・リスクについて多面的に把握し適切に監督します。

当社は、このような迅速・果敢な意思決定と適切な監督・モニタリングを透明・公正に行うための仕組みを当社のコーポレートガバナンスと捉え、以下に掲げるコーポレートガバナンス基本方針に定め、適切に実践します。

## コーポレートガバナンス基本方針

- 第1章 株主の権利・平等性の確保、株主との対話における基本的な考え方
- 第2章 様々なステークホルダーとの適切な協働
- 第3章 適切な情報開示と透明性の確保
- 第4章 取締役会等の責務
- 別紙1 独立社外役員の独立性判断基準
- 別紙2 株主との建設的な対話を促進するための方針

なお、コーポレートガバナンス基本方針の全文はこちらでご覧下さい。

[https://global.yamaha-motor.com/jp/ir/governance/pdf/corporate\\_governance\\_guidelines-j.pdf](https://global.yamaha-motor.com/jp/ir/governance/pdf/corporate_governance_guidelines-j.pdf)

### 第1章

## 株主の権利・平等性の確保、株主との対話における基本的な考え方

### 1-1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、いずれの株主もその保有する株式の内容および数に応じて平等に扱います。また、少数株主に認められている権利の行使については十分な配慮を行います。

### 1-2. 株主との対話における基本的な考え方

当社は、株主・投資家の皆さまにとって有効かつ建設的な対話を実施するため、代表取締役社長を責任者、企画・財務本部長を担当役員とし、IR・SR担当部門を主体とする対話を積極的に行います。その活動では、国内・海外の株主・投資家の皆さまに対して、個別面談や説明会等を計画的に実施します。そこで得られた意見・質問等は、経営陣・取締役(社外取締役を含む)と情報共有します。

また、定期的な株主調査等の結果を活用し、情報開示の内容が十分であるか、説明の手法が適切であるか等についてモニタリングを行い、継続的な対話の充実に取り組めます。

インサイダー情報の管理については、ディスクロージャーポリシーを定め、適切に対応します。

### 1-3. 株主総会

当社は、全ての株主の皆さまが、株主総会議案を十分に検討し適切に議決権を行使することが出来るよう、環境の整備に努めます。

当社が株主の皆さまに十分な検討期間が必要と判断する株主総会議案は、当社取締役会で決議された後、速やかに東京証券取引所および当社ウェブサイトに掲載します。定時株主総会の招集通知は、株主総会日の3週間前までに発送するとともに、発送日前に、東京証券取引所および当社ウェブサイトにて英訳も併せて掲載します。

### 1-4. 資本政策の基本方針

当社は、中期経営計画(2016年－2018年)において、安定的財務基盤を維持・強化しながら、成長戦略投資を積極的に行い、株主の皆さまへの還元を充実させていきます。主な数値目標は下記の通りで、その実現に取り組めます。

- (1) 安定的財務基盤の目安として、自己資本比率40%以上を目標とする。
- (2) 株主還元については、安定的かつ継続的な配当を維持し、連結配当性向30%を目標とする。
- (3) 株主資本の有効活用を図る観点から、株主資本利益率(ROE)を最も重要な経営指標の一つとし、資本コストを上回る15%程度の水準を目標とする。

### 1-5. 政策保有株式

#### (1) 政策保有の基本方針

当社は、開発・調達・生産・販売をグローバルに展開しており、今後も持続的に成長していくため、取引先との事業の関係強化を図るとともに、金融機関等との安定的な関係を継続させることが必要と考えます。事業戦略、取引先との事業上の関係や財務基盤強化などを勘案し、中長期的な視点から企業価値を向上させるために、必要かつ適切であると判断した場合、株式を保有していく方針です。

当社取締役会は、毎年、主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しの検証を行います。

### (2) ヤマハ株式会社の株式保有について

当社は、日本楽器製造株式会社(現:ヤマハ株式会社)の二輪車部門の分社化により設立されました。現在、経営は分離していますが、ヤマハ株式会社と共通の「ヤマハ」ブランドを使用しています。ヤマハ株式会社と当社は「合同ブランド委員会」、「ヤマハブランド憲章」、「合同ブランド規程」を設け、様々な取組みを共同で実施するとともに、株式の保有、取締役の派遣を通じて双方の持続的成長に向けた取組みを適切にモニタリングしています。当社は、ヤマハ株式会社とこのようなモニタリング・協力関係を構築することで、共有する「ヤマハ」ブランド価値の維持・向上を図ることが、当社の中長期的企業価値向上に資すると考えています。

### (3) 議決権行使に関する基本方針

政策保有株式の議決権行使は、画一的に賛否を判断するのではなく、発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するかどうか、当社の企業価値を毀損させることがないかの観点から十分検討・審議を行います。必要がある場合には、議案について説明を求め賛否を判断します。

### 1-6. 関連当事者間取引、競業取引および利益相反取引

当社は、当社および株主の皆さまの利益を害することのないよう、当社が関連当事者間取引、競業取引および利益相反取引を行う場合は、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を取締役会規則、決裁規程等で定め、取締役会で審議し、決議することとしています。取引状況については、取締役会へ報告し、取締役会が監視を行います。

## 第2章

## 様々なステークホルダーとの適切な協働

## 2-1. ステークホルダーとの関係

当社は、30の国と地域に連結子会社・持分法適用会社をもち、連結売上高においても約90%を海外が占めています。その製品は、開発・調達・生産・営業活動をグローバル展開することにより、200を超える国と地域で販売されています。当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上は、世界中で広く当社と関わる全てのステークホルダーすなわち、お客様、従業員、取引先、地域・社会、地球環境からのリソースの提供と尽力の賜物であることを十分に認識しなければならないと考えております。

当社は、2013年に導入したブランドスローガン“Revs your Heart”を世界中のグループ社員で共有してきました。「Revs your Heart」は、「エンジンの回転を上げるように人々の心を昂ぶらせる・わくわくさせる」という意味を持ちます。そこには、当社と関わる全てのステークホルダーに、その期待を超えることで、心躍る豊かな瞬間・最高の感動体験を提供したいという強い想いが込められています。その想いを実現するために、企画・開発・生産・販売など全ての仕事において、ヤマハ発動機らしさとは何かということを考え抜き、挑戦することを大切にしています。

## 2-2. 倫理行動規範の実践

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについてまとめた「倫理行動規範」を定め、当社および子会社で共有します。取締役・執行役員および従業員等が日々の活動の中で、常にこの倫理行動規範に掲げる「公正・誠実な業務の遂行」「職場における規律」に沿った行動をとることで、社会からの信頼をより強固なものとするための企業風土づくりを継続します。

当社取締役会は、倫理行動規範の趣旨・精神を尊重する企業風土となっているか、また、それらが国内外の事業活動に広く浸透し遵守されているかについて、定期的レビューを行います。

## 2-3. サステナビリティを巡る課題への対応

地球温暖化の進行、エネルギーや水の利用、生物多様性の保全など、サステナビリティを巡る課題が世界レベルで深刻化しています。当社にとってその課題への対応は重要なリスク管理の一部であり、また成長機会の取り込みに繋がると考えています。

当社はこれまでに、環境負荷がより少ない小型エンジンの技術革新、電動アシスト自転車・電動二輪車といったスマートパワー技術の製品化、次世代動力源の研究開発、事業で培った人材・モノ・ノウハウによる社会貢献活動の推進など、企業活動の全てにおいて地球環境との調和に配慮した取組みを進めてきました。

当社はこのような取組みを今後も継続し、社内推進体制を整備します。当社取締役会はサステナビリティを巡る課題への取組み方針を定め、その実施状況について定期的レビューを行います。

## 2-4. 多様性の確保

当社は、当社の持続的な成長を確保するために、異なる経験、スキル、属性を反映した多様な視点や価値観が重要と考え、多様な人材の確保を目指します。

そのために、本社にグローバル人材開発部を設置し、全世界共通の幹部社員育成プログラムの開発・運用、競争力のある人材を育成・登用するためのグローバル人事制度の導入、またグローバルな経験・見識を活かす組織づくりを進めます。

グローバル経営を進めていく上で、国籍・原籍を問わず優秀な人材の経営幹部への登用を進めます。特に、海外子会社の経営幹部層については、現地人材の積極的な登用を進め、2018年までにその60%を現地化することを目指します。同時に、本社人材の育成にも継続して取組み、現地人材と経験やスキルを相互補完しながら経営力を最大化する組織づくりを進めます。

また、女性の活躍促進のため、女性の管理職登用数を2020年までに2014年の2倍、2025年までに3倍とする目標を公開し、推進します。

## 2-5. 内部通報制度

当社は、従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく、会社の信頼・信用を損なう様な違法行為或いはその恐れがある場面に遭遇したときの通報窓口として、コンプライアンスホットラインおよびハラスメント相談窓口を設置しています。特にコンプライアンスホットラインは、社外の第三者機関に設置し、監査役が直接、情報収集出来る体制としています。

当社取締役会は、これら内部通報制度の運用状況について定期的にレビューを行います。

## 第3章

## 適切な情報開示と透明性の確保

## 3-1. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、国内外のステークホルダーとの建設的な対話を行うため、法令に定める情報開示に加えて、経営戦略やリスク・ガバナンス情報等の非財務情報の提供を積極的に行います。また、情報開示にあたっては、合理的な範囲において英語での情報開示を行うよう努めます。当社取締役会は、当社が開示・提供する情報が、利用者にとって正確で分かりやすく、情報として有用性の高いものであるよう努め、その内容について適切に監督を行います。

## 3-2. 外部会計監査人

当社取締役会および監査役会は、外部会計監査人による適正な監査確保のため、以下の体制を確保します。

- (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ため、外部会計監査人と当社財務担当部門は事前に協議を行い、適切な監査スケジュールを設定する。
- (2) 経営陣は、外部会計監査人と定期的または要請に応じた随時の面談を実施する。
- (3) 監査役会は、外部会計監査人から監査計画および監査実施状況について定期的に報告を受け、その内容につき協議を行うことにより、外部会計監査人と十分な連携を図る。また、内部監査部門は、内部統制およびコンプライアンス情報を共有する他、随時の情報交換を行うことで

外部会計監査人との連携を図る。

- (4) 外部会計監査人が不正・不備・問題点を発見し適切な対応を当社に求めた場合は、重要性に応じて経営陣・監査役会・内部監査部門・財務部門・リスク管理部門により必要な対応を行う。

## 第4章

## 取締役会等の責務

## 4-1. 企業統治体制の基本的な考え

当社は、個人のお客様のレジャー用途に向けて感性を重視したパーソナルモビリティ、移動・運搬用途に向けて利便性・実用性を重視したパーソナルモビリティ、レジャーから業務まで幅広い用途に向けたマリネ製品、法人のお客様の業務用途に向けた産業用ロボット・自動車エンジン・無人ヘリコプター等、多種多様な製品・サービスを世界中の市場に提供しています。

当社の連結売上高に占める海外比率は、約90%に達しています。そして、その事業体制は、消費地開発・消費地生産の原則的な考え方から、開発・調達・生産・営業活動を広くグローバル展開しています。

当社は、このようなお客様の多様性・製品の多様性・市場のグローバル性に対応した事業活動を持続的に発展させるために、適切なリスクテイクや果敢な意思決定を行うとともに、経営戦略の実行に伴う課題・リスクを多面的に把握し適切に監督することが重要だと認識しています。そのための企業統治体制としては、当社のお客様の特性・製品・事業・機能に精通した社内取締役とグローバル企業経営の豊かな知見を有する社外取締役で構成する取締役会と、会計・法務・経営管理等の専門知識を有する社外監査役を含む監査役会から構成される体制が有効であると考えています。

当社は、このような企業統治体制の下で迅速な業務執行を図るため、執行役員を選任し、取締役会は業務執行に関わる事項を委任しています。

4-2. 取締役会・監査役会の構成

当社は、4-1.「企業統治体制の基本的な考え」に示した企業統治を行う取締役会・監査役会の構成を、社内取締役9名、社外取締役4名(うち独立社外取締役3名)、常勤監査役2名、独立社外監査役2名としており、取締役・監査役合計17名のうち、社外役員が6名の体制です。

当社取締役会・監査役会の構成は、全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模の観点から下記の通りとします。

- (1) 定款で定める取締役数を15名以内、監査役数を5名以内とする。
- (2) 性別・年齢および国籍の区別なく、株主を含む様々なス

テークホルダーの視点や立場を十分に理解し、倫理観・公正性などの人格的要素に加え、長期的な視点、豊富な経験、高い見識・高度な専門性を有すること。

- (3) 社内取締役の構成は、お客様の特性・製品・事業・機能の多様性および市場のグローバル性をカバーするものであること。
- (4) 社外取締役の構成は、グローバル企業経営の経験、経営に関する専門的知見、業界に関する知識等を有するものであること。
- (5) 監査役の構成は、会計・法務・経営管理等に関する適切な知見を有するものを含み、その半数以上を社外監査役とする。

社外取締役および社外監査役の選任状況

区分	氏名	選任の理由
社外取締役	安達 保	国際経験および経営戦略策定、投資活動に関する豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社経営に対する助言・監督をいただくため、社外取締役として選任しております。なお、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社の「独立役員選定基準」に照らし、独立役員として指定し届出をしています。
	中田 卓也	大株主であるヤマハ株式会社の代表取締役社長として企業経営者の立場から、当社経営に対する助言・監督をいただき、共通に使用するヤマハブランドの価値向上をはかるため、社外取締役として選任しております。また、当社の代表取締役社長柳弘之は、同社の社外取締役に就任しております。
	新美 篤志	グローバル企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社の経営に対する助言・監督をいただくため、社外取締役として選任しております。なお、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社の「独立役員選定基準」に照らし、独立役員として指定し届出をしています。
	玉塚 元一	複数の企業で代表取締役を歴任するなど、経営全般に関する豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社経営に対する助言・監督をいただくため、社外取締役として選任しております。なお、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社の「独立役員選定基準」に照らし、独立役員として指定し届出をしています。
社外監査役	谷津 朋美	公認会計士および弁護士としての高い専門性ならびに事業法人の社外役員としての知識と経験を、当社の監査業務に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。なお、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社の「独立役員選定基準」に照らし、独立役員として指定し届出をしています。
	伊香賀 正彦	公認会計士としての高い専門性ならびに企業経営者としての豊富な知識と経験を、当社の監査業務に活かしていただくため、社外監査役として選任しております。なお、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社の「独立役員選定基準」に照らし、独立役員として指定し届出をしています。

4-3. 取締役会の役割

当社取締役会は、将来への成長戦略を確実に実行するため、経営陣の適切なリスクテイクや果敢な意思決定を支援する環境整備を行うとともに、株主・投資家の皆さまをはじめとする様々なステークホルダーに対する責任の観点から、経営戦略の実行に伴う課題・リスクを多面的に把握し適切に監督します。それが、当社の持続的成長と企業価値・ブランド価値の向上を支える役割であると認識しています。

また、当社取締役会は、迅速な業務執行を図るため、執行役員を選任し、業務執行に関わる事項を委任します。

当社は上記方針に従って取締役会の判断決定する事項と執行役員への委任事項を下記の通り定めています。

- (1) 取締役会が判断・決定する事項
  - ① 法令、定款に定められた事項の決定
  - ② 取締役の職務の執行の監督
  - ③ 戦略・方針の決定
  - ④ 企業理念、倫理行動規範、内部統制基本方針、CSR基本方針、ヤマハブランドに関するガバナンス方針、長期経営ビジョン、中期経営計画等の決定
  - ⑤ 業務執行の監督
    - 年度経営計画の承認、決算の承認、業務執行状況の監督、内部監査計画の承認、内部統制基本方針に基づく体制整備状況・リスク管理体制整備状況の監督等
- (2) 執行役員への委任事項
  - ① 業務執行に関わる事項
    - 中期経営計画・年度経営計画等の立案および執行に関わる決定、決算案の策定、個別事業戦略の策定、開発・生産・販売等の事業執行に関わる決定、リスク管理体制の構築等
  - ② その他、取締役会が判断・決定する事項を除き取締役会より委任された事項

4-4. 独立社外取締役

当社は、当社の独立社外取締役に当社の定める独立役員選定基準に基づき選定し、その基準を外部に開示します。

当社は、当社の独立社外取締役に、社会的見地や株主・投

資家の皆さまをはじめとする様々なステークホルダーの視点に立脚し、独立した客観的な立場から、当社経営陣と株主の皆さま等との利益相反の監督を行うことに加え、経営の方針や経営改善について積極的に助言を行うことを期待します。

当社の独立社外取締役・社外監査役は、経営会議等重要会議の議事録、資料の閲覧や全世界に展開している当社の開発・調達・製造・営業拠点や市場の視察等を通じ、当社事業の理解・把握に努めるとともに、取締役会の後に定期的に開催する経営研究会、年1回以上開催する役員研究会に参加し、当社の中長期経営戦略や重要経営課題に関する率直な意見交換を行っています。

4-5. 取締役の責務

当社の取締役は、株主の皆さまに対する受託者責任として、株主の皆さまを含む様々なステークホルダーの視点・立場を十分に理解し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を果たすため、十分な情報収集を行い、関連する法令、必要な規程等を理解し、取締役会、経営研究会その他の重要な会議で積極的に意見を述べ議論を尽くし意思決定を行います。

4-6. 取締役会実効性評価

当社取締役会は、当社コーポレートガバナンス基本方針を踏まえ、取締役会の果たすべき役割・責務等の実効性について、取締役会全体としての分析・評価を毎年実施します。その分析・評価は下記の観点に基づき実施し、結果の概要を適切に開示します。

- (評価観点)
- ① 取締役および取締役会の役割・責務
  - ② 取締役会と経営陣幹部(執行役員)の関係
  - ③ 取締役会等の機関設計・構成
  - ④ 取締役および取締役会の資質と知見
  - ⑤ 取締役会における審議
  - ⑥ 株主との関係・対話
  - ⑦ 株主以外のステークホルダーへの対応

#### 4-7. 役員人事委員会

当社は、役員候補者の選任や報酬決定における透明性及び妥当性を高めるため、取締役会の任意の諮問機関として役員人事委員会を設置します。

役員人事委員会は役員候補者、報酬制度および報酬・賞与案、取締役・監査役・執行役員の構成、執行役員の評価等について審議し、取締役会に答申します。

また、最高経営責任者を含む幹部役員候補者の評価等も行います。

役員人事委員会は、当社代表取締役および社外取締役によって構成されており、現在の委員は、以下の通りです。

- 委員長： 代表取締役社長 柳 弘之
- 委員： 代表取締役 木村 隆昭
- 委員： 社外取締役(独立) 安達 保
- 委員： 社外取締役 中田 卓也
- 委員： 社外取締役(独立) 新美 篤志
- 委員： 社外取締役(独立) 玉塚 元一

#### 役員報酬等の額

2016年度の取締役・監査役報酬等の額は、以下のとおりです。

(百万円)

区 分	基本報酬	業績連動報酬		株式取得型報酬	総 額
		取締役賞与	個人業績連動報酬		
取締役(11名)	351	228	32	53	665
うち社外取締役(3名)	(25)	—	—	—	(25)
監査役(4名)	77	—	—	—	77
うち社外監査役(2名)	(18)	—	—	—	(18)
合計	429	228	32	53	743

(注) 1 取締役賞与を除く取締役報酬額は年額540百万円以内(うち社外取締役分50百万円以内)、監査役報酬額は年額90百万円以内です。  
 2 上記の業績連動報酬の取締役賞与は、支払予定のものです。  
 3 上記のほか、使用人兼務取締役の使用人給与相当額39百万円を支払っています。

#### 4-8. 取締役・執行役員の報酬制度

当社は、取締役・執行役員の報酬を、基本報酬(月額報酬)、個人の業績に連動する個人業績連動報酬、中長期的な全社連結業績を反映する株式取得型報酬および短期的な全社連結業績を反映する取締役・執行役員賞与で構成しています。株式取得型報酬は、毎月一定額で自社株を取得(役員持株会経由)し、在任中保有するもので、株主価値との連動を図ったものです。尚、取締役賞与については、前事業年度連結業績の当期純利益および総資産営業利益率と連動させ、株主の皆さまへの配当および連結業績予算達成度等を考慮して、連結当期純利益の0.5%を上限として算出します。

以上の方針に基づき、役員人事委員会が、当社取締役・執行役員の基本報酬、個人業績連動報酬、株式取得型報酬の水準・構造および配分、並びに取締役・執行役員賞与について審議し、そのプロセスおよび結果を取締役に提案します。取締役会は役員人事委員会の提案を検討し、決定を行います。

#### 連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額

(百万円)

氏 名	役員区分	会 社 区 分	基本報酬	業績連動報酬		株式取得型報酬	総 額
				取締役賞与	個人業績連動報酬		
柳 弘之	取締役	提出会社	80	70	—	11	162
木村 隆昭	取締役	提出会社	68	60	—	9	138

#### 4-9. 監査役および監査役会の役割・責務

監査役および監査役会は、株主の皆さまに対する受託者責任を踏まえ、取締役会から独立した機関として、法令に基づく当社および子会社に対する事業の報告請求、業務・財産状況の調査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限を行使すること、取締役会等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べることを通じて、取締役の職務の執行、当社および子会社の内部統制体制・業績・財務状況等について、適法性・妥当性の監査を実施します。

#### 4-10. 社外取締役と監査役との連携

当社の社外取締役と監査役は、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、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく十分な情報収集を行い、独立した客観的な立場に基づく互いの情報交換・認識共有を図るため、定期的に会合を開催します。

また、社外取締役と監査役が必要な情報を入手し、経営陣との連絡・調整や互いの連携を的確に行えるよう、当社経営企画部と監査役の職務を補助する監査役室が協同で対応します。

#### 4-11. 取締役・監査役の兼任

当社の取締役・監査役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、その数を合理的な範囲にとどめることとします。その兼任状況については、毎年、当社ウェブサイトに掲載の「定時株主総会招集ご通知」の事業報告および参考書類等で開示します。

#### 4-12. 取締役・監査役のトレーニング

- (1) 社内取締役・常勤監査役には、その就任時に、役割と責務・コーポレートガバナンスの理解を深めるため、第三者機関による研修の受講を必須としています。その費用は会社負担とします。
- (2) 社外取締役・社外監査役候補には、就任前にコーポレートガバナンスの状況、経営の推移、経営課題・中期経営計画の進捗等について、説明・質疑の機会を設け、現状の理解と課題認識のための支援を実施します。
- (3) 全ての取締役・監査役は、取締役会後に開催する経営研究会、年1回以上開催する役員研究会に参加します。当社の中長期経営戦略や重要経営課題に関する率直な討議を通じて、意見・情報交換を重ね経営感覚の相互研鑽の場とします。