

コーポレートガバナンス方針書

コーポレートガバナンスに関する基本方針

ヤマハ株式会社及びグループ企業(以下、当社、当社グループという)は、企業理念である「ヤマハフィロソフィー」及び株主を始めとする全ての関係者に対する「ステークホルダーへの約束」を掲げ、グローバルな競争力と経営の効率化に基づく高い収益性を確保するとともに、コンプライアンス、環境、安全、地域社会への貢献等、企業の社会的責任を果たすことにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組む。

その実現のため、以下に掲げる「コーポレートガバナンス基本方針」及び第一章以降の各方針のもと、経営上の機関設計、組織体制や仕組みを整備し、諸施策を実施するとともに適切な開示をとおして、透明で質の高い経営を実現する。

【コーポレートガバナンス基本方針】

- ◆株主の視点に立ち、株主の権利・平等性を確保する
- ◆全てのステークホルダーとの関係に配慮し、企業の社会的責任を積極的に果たす
- ◆適切な情報開示を行い、透明な経営を確保する
- ◆監督と執行の分離、監督機能の強化により、取締役会の高い実効性を確保するとともに適正かつスピード感のある執行を実現する
- ◆株主との積極的な対話を行う

【ヤマハフィロソフィー】

- | | |
|---------------------|---|
| ◆コーポレートスローガン | 感動を ・ ともに ・ 創る |
| ◆企業理念 | 私たちは、音・音楽を原点に培った技術と感性で、新たな感動と豊かな文化を世界の人々とともに創りつづけます |
| ◆顧客体験 *1 | 愉しさ／美しさ／確信／発見 |
| ◆品質指針(ヤマハクオリティー) *2 | 卓越／本質／革新 |
| ◆行動指針(ヤマハウェイ) *3 | 志を抱く／誠実に取り組む／自らが動く／枠を超える／やり切る |

*1 顧客体験とは、企業理念をお客様の視点から具体的に示したものであり、お客様がヤマハの製品・サービスを手にし、使用された時に、心と五感で感じていただくことができる体験を分類し明示したもの

*2 品質指針とは、企業理念を具現化するために、製品・サービスに込めたこだわりや、モノづくりに対する基本的な考え方を“指針”として示したもの

*3 行動指針とは、企業理念を具現化するために、ヤマハグループで働く全ての従業員が、日々、何を意識し、どのように行動すべきかを“指針”として示したもの

【ステークホルダーへの約束】

◆顧客主義・高品質主義に立った経営（お客様に対して）

お客様の心からの満足のために、先進と伝統の技術、そして豊かな感性と創造性で、優れた品質の価値ある商品・サービスを提供し続けます。

◆健全かつ透明な経営（株主に対して）

健全な業績を確保し適正な成果の還元を継続するとともに、透明で質の高い経営による持続的な発展を図ります。

◆人重視の経営（ともに働く人々に対して）

ヤマハに関わりを持って働く全ての人々が一人ひとりの個性や創造性を尊重し合い、業務を通じて自己実現できる企業風土づくりを目指します。

◆社会と調和した経営（社会に対して）

高い倫理性をもって法律を遵守するとともに、環境保護に努め、良き企業市民として、社会・文化・経済の発展に貢献します。

第一章 株主の権利・平等性の確保

1. 株主の権利の確保

「ステークホルダーへの約束」における「健全かつ透明な経営(株主に対して)」に基づき、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備等、全ての株主に対してその権利を確保する。

2. 株主総会

株主総会にあたっては株主の十分な権利行使期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう環境の整備に努める。定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送するほか、当社ホームページにおける招集通知の日本語・英語による早期内容開示、いわゆる集中日を回避した定時株主総会の開催、議決権電子行使プラットフォームの利用による利便性確保等、全ての株主が適切に議決権を行使できる環境整備を行う。

3. 資本政策

連結自己資本利益率の向上を念頭において、中期的な連結利益水準をベースに、研究開発・販売投資・設備投資などの成長投資を行うとともに、株主への積極的な還元を行う。株主還元は、継続的かつ安定的な配当を基本とするが、将来の成長投資の為の適正な内部留保とのバランスを考慮しながら、資本効率の向上を目的とした機動的な株主還元も適宜、実施する。

4. 政策保有株式

1) 政策保有株式に関する基本方針

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する、という合理性のある場合のみ、保有することを基本方針とする。当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する、という合理性のある場合とは、重要な協力関係にある企業、取引先企業、金融機関等との安定的な関係を継続することにより、当社のブランド価値を高める、持続的な成長を支える、強固な財務基盤を確実なものとする、ことを指す。

ヤマハ発動機株式会社は当社と共通の「ヤマハ」ブランドを使用している。ヤマハ発動機株式会社と当社は、「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、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る。当社は、ヤマハ発動機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により、「ヤマハ」ブランド価値の維持・向上を図ることが、当社の中長期的な企業価値向上に資すると考えている。

2) 政策保有株式の縮減に関する基本方針

個々の政策保有株式の合理性については、保有目的が適切か、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を、取締役会で定期的、継続的に検証し、検証結果に基づき政策保有株式の縮減を進める。

3) 政策保有株式に係る議決権の行使基準

政策保有株式の議決権行使にあたっては、それぞれの議案が、当該企業の中長期的な企業価値の向上を図るものか、当社の「政策保有株式に関する基本方針」に沿っているか、当社の中長期的な企業価値の向上に繋がるものか、との観点から賛否を総合的に判断する。

5. 関連当事者間取引

取締役、執行役及びその近親者との取引を行う場合には、当社及び株主共同の利益を害することがないように必要な体制を整えて監視する。関連当事者間取引については、会社法に基づき取締役会の承認を受け、取引終了後にその結果を報告するものとする。

第二章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

1. 企業理念の策定と開示

「コーポレートスローガン」、「企業理念」、「顧客体験」、「品質指針(ヤマハクオリティ)」、「行動指針(ヤマハウエイ)」を総称し、「ヤマハフィロソフィー」として策定、開示する。また、株主を始めとする全ての関係者に対する「ステークホルダーへの約束」を定め開示する。

2. 取締役会による行動準則実践のレビュー

「ヤマハフィロソフィー」、「ステークホルダーへの約束」、「コンプライアンス行動規準」等を行動準則として設ける。その実践状況については取締役会において報告を行うものとする。

3. 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への対応

「ステークホルダーへの約束」における「社会と調和した経営(社会に対して)」に基づき、企業活動を通じてステークホルダーからの信頼をより確かなものとするとともに、社会の持続的発展に貢献するため、「ヤマハグループサステナビリティ方針」を制定し、サステナビリティ活動を積極的に推進する。

4. 顧客満足の向上

「ステークホルダーへの約束」における「顧客主義・高品質主義に立った経営(お客様に対して)」に基づき、常に顧客の期待を超える新しい価値を提供し続けることにより、顧客とともに感動を創り出すため、不断の努力を行う。

5. 多様な人材が活躍できる環境づくり

「ステークホルダーへの約束」における「人重視の経営(ともに働く人々に対して)」に基づき、多様な人材の視点や価値観を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める。

基幹ポストの国籍多様化指標や女性管理職比率といった目標値を定め運用しており、今後はグローバルレベルでのダイバーシティ(多様性)推進に一層積極的に取り組む。

6. 内部通報

内部通報窓口「コンプライアンスヘルプライン」を設け、コンプライアンス行動規準や就業規則、法

令に違反する行為またはそのおそれのある行為について通報を受け付ける。受付窓口は、社内の専用窓口に加え、社外の弁護士事務所にも設置する。匿名での受付も可とし、秘密は厳守されるとともに、通報案件を全社委員会であるリスクマネジメント委員会のコンプライアンス部会にて確認し、対応の協議を行う等、適切に対応する。

7. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、ヤマハ企業年金基金を通じて、年金給付を将来にわたり確実にを行うため、中長期的観点から政策的資産構成割合を策定し、年金資産の運用を行う。

資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会での審議を踏まえ、代議員会において決定する。資産運用委員会及び代議員会には、当社の財務部門や人事部門の部門長等適切な資質を持った人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置する。

また企業年金基金の事務局には適切な資質をもった人材を選出・配置する。

第三章 適切な情報開示と透明性の確保

1. 情報開示の充実

東京証券取引所が定める規則を含む法令等に基づく情報開示に加え、企業理念や経営戦略、経営計画をはじめ、コーポレートガバナンスに関する基本方針、取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続、個々の選任・指名についての説明、取締役及び執行役の報酬を決定するにあたっての方針と手続等を、コーポレートガバナンス報告書等にて英文も含め、適時・適切かつ積極的に情報開示を行う。

2. 外部会計監査人による適正な監査の確保

監査委員会は、会計監査人の評価基準及び選任基準を策定し、会計監査人の独立性と専門性について確認する。

監査委員会は、会計監査人が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について、会計監査人に説明を求める。

第四章 取締役会等の責務

1. コーポレートガバナンス体制

当社は、指名委員会等設置会社を選択する。この体制が、監督と執行を明確に分離し、監督機能の強化による取締役会の高い実効性の確保と、適正かつスピード感のある執行を実現するために最適な体制であると考えます。

取締役会の相当割合を独立社外取締役とするとともに、社外取締役が過半数を占める法定の指名委員会、監査委員会及び報酬委員会を設置することにより、透明性、客観性の高い監督機能を発揮する。

また、株主に対して直接責任を負う執行役が、取締役会から権限委譲を受けた業務執行に関わる重要な決定を担うことにより、適正かつスピード感のある執行を実現する。

2. 取締役・取締役会

1) 取締役会の役割

取締役会は、受託者責任を踏まえ、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を促す。執行役及び取締役の職務執行を監督するとともに経営の基本方針等、法令・定款及び取締役会規則で定められた重要事項の決定を行う。また最高経営責任者等の後継者計画の監督、指名・監査・報酬の各委員会の委員及び委員長の選定、執行役・執行役員を選任、関連当事者間取引の承認、内部統制システムの構築と運用状況の監督等を通じて、経営全般に対する監督機能を発揮する。

2) 取締役会の構成

取締役会は、必要な識見、高い倫理観、公正さ、誠実さを有し、専門知識や経験等において多様な取締役で構成されるものとする。取締役の人数は、取締役会の機能が効果的・効率的に発揮できる人数とする。また、透明性、客観性の高い監督機能を発揮するため、取締役会の相当割合を独立社外取締役とする。

3) 取締役会の委任の範囲

取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営の基本方針等法令、定款及び当社取締役会規則にて定められた重要事項の決定を行う。

上記以外の業務執行に関わる重要な決定は、執行役に委任することにより、監督と執行の分離を図り、適正かつスピード感のある執行を実現する。

4) 取締役会の実効性の分析・評価

社外取締役を含む取締役の自己評価を通じ、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施する。この分析・評価結果は、取締役会で共有し、取締役会の実効性を高める参考とする。

5) 取締役の役割

取締役は、受託者責任を踏まえ、全てのステークホルダーとの関係に配慮し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために行動する。

取締役は、関連する法令、当社の定款等を理解し、十分な情報収集を行い、取締役会等において積極的に意見を表明し、建設的な議論を行う。

6) 独立社外取締役の役割

独立社外取締役は、独立した立場を踏まえ、経営の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能を果たし、ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。

7) 独立社外取締役の独立性要件、兼職

会社法及び東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、当社独自の独立性基準を定める。また、独立社外取締役が当社以外の上場会社の取締役等を兼職する場合、その範囲を合理的なもの

にとどめる。

8) 社外取締役の会合

社外取締役は、社外取締役のみで構成されるミーティングを定期的に行い、客観的な立場に基づき情報交換及び認識共有を図る。

また、代表執行役社長との意見交換のためのミーティングを定期的に行う。

9) 取締役のトレーニング

取締役に対し、必要な研修を継続的に実施する。特に、社外取締役に対しては、就任にあたり「ヤマハフィロソフィー」、コーポレートガバナンス、社内規程の体系、中期経営計画の進捗等を説明する機会を設け、現状の理解と課題認識を促す。

また、経営課題検討会等への参画を通じ、経営課題についての認識を深める。

3. 指名委員会

1) 指名委員会の役割

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容、及び取締役会に提出する執行役、執行役員を選解任に関する議案の内容等を決定する。また、取締役、執行役、執行役員等の人材開発を通じて最高経営責任者等の後継者計画を実行する。

2) 指名委員会の構成

指名委員会は、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員及び委員長は取締役会で選定する。

3) 取締役等の指名・選任

取締役候補者の選任に関して、指名委員会は、社内取締役、社外取締役それぞれに求められる役割に応じ定義した基本的資質、コンピテンシー、経験・実績等の人材要件に基づき候補者を選任し、株主総会に提出する選任議案の内容を決定する。

指名、監査及び報酬委員会の委員及び委員長の選定に関して、指名委員会は、委員会の役割に応じ定義した人材要件に基づき候補者を選定し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定する。なお、監査委員会委員及び委員長候補の選定に関しては、事前に監査委員会に意見聴取を行う。

指名委員会は、執行役に求められる役割に応じ定義した基本的資質、コンピテンシー、経験・実績等の人材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定する。

指名委員会は、執行役員に求められる役割に応じ定義した人材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定する。

4. 監査委員会

1) 監査委員会の役割

監査委員会は、当社及びグループ企業における内部統制システムの構築及び運用の状況等について、内部監査部門との連携を通じて又は直接に監査を行い、その結果を踏まえ、執行役及び取締役の職務の執行について適法性及び妥当性の監査を実施する。

監査委員は、必要があると認めるとき、取締役会に対する報告若しくは意見表明、又は執行役若しくは取締役に対する行為の差止め等を実施する。また、会計監査人の選解任等に関する株主総会提出議案を決定する。

2) 監査委員会の構成

監査委員会は、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員及び委員長は取締役会で選定する。委員長は独立社外取締役とする。

3) 監査委員会の実効性の確保

監査委員会は、社内の情報収集力を高めるため、常勤監査委員を選定する。また、監査委員会の職務を補助する専任の組織として監査委員会直轄の監査委員会室を設置する。監査委員会室スタッフの人事評価、人事異動、懲戒処分等については、監査委員会の同意を必要とし、執行役その他業務執行者からの独立性を確保する。

4) 会計監査人及び内部監査部門との連携

監査委員会は、執行役及び取締役の職務執行の監査に必要な事項に関し、会計監査人並びに内部監査部門と連携し情報を共有する等、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保し、監査の質の向上と効率的な監査の実現に努める。

内部監査部門は、自らの監査の結果について定期かつ随時に監査委員会に報告するとともに、監査委員会の求めがあるときはいつでも報告しなければならない。

監査委員会は、内部監査部門に対して必要に応じて、監査に関する指示をすることができる。

監査委員会が内部監査部門に対して指示した監査に関する事項が、代表執行役社長からの指示と相反する場合、監査委員会の指示が優先するものとする。

内部監査部長の人事異動について、事前に監査委員会の意見聴取を行う。

5. 報酬委員会

1) 報酬委員会の役割

報酬委員会は、取締役、執行役及び執行役員の報酬の決定に関する方針を制定し、当該方針に基づき個人別の報酬を決定する。

2) 報酬委員会の構成

報酬委員会は、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員及び委員長は取締役会で選定する。

3) 報酬の決定

社外取締役及び監査委員を除く取締役、ならびに内部監査担当を除く執行役の報酬は、基本報酬、短期的な業績を反映する業績連動賞与に加え、中期的な業績の反映および長期にわたり株主との価値共有を図ることを目的とした譲渡制限付株式報酬で構成される。これらは報酬委員会で審議の上、決定する。

なお、社外取締役、監査委員である取締役、及び内部監査担当執行役の報酬は、その役割から基

本報酬のみとする。

執行役員の報酬についても、同様の報酬体系に基づき報酬委員会で審議の上、決定する。

6. 執行役

1) 執行役の役割

執行役は、業務執行を担う機関として、全社的な視点を持ち、取締役会から委任を受けた業務執行に関わる重要な決定を行うとともに取締役会の監督の下、業務を執行する。

2) 職務分掌

代表執行役は会社業務の最高責任者として会社を代表し、取締役会の定める基本方針に基づき会社業務を統括する。

執行役は代表執行役を補佐するとともに基幹部門を束ねる本部長またはそれに相当する職責を担う。

3) 経営会議

代表執行役社長の諮問機関として執行役を構成員とする経営会議を設置し、経営に関する重要な事項を審議する。

7. 執行役員

1) 執行役員の役割

執行役員は、取締役会または執行役が行った業務執行に関わる重要な決定に基づき、執行役の監督の下、全社的な視点を持ちつつ、担当業務を執行する。

2) 職務分掌

執行役員は、重要な組織の基幹部門長、重要なグループ会社の責任者等の職責を担う。

第五章 株主・投資家との対話

1. 株主・投資家との対話に関する方針

1) 株主・投資家との対話の対応者

株主・投資家との建設的な対話を実現するため、取締役会は担当取締役を定める。株主・投資家からの対話の要望に対しては必要に応じ、担当取締役及びその他の取締役、執行役又は執行役員が面談に臨み、資本政策や中期経営計画等について株主・投資家に対し明確で分かりやすい方法で説明を行う。

2) 社内連携

株主・投資家との対話を合理的かつ円滑に行うため、法務部門、IR部門、経営管理部門が連携し、担当取締役の補助を行う。

3) 株主・投資家との対話への取組み

株主や投資家との個別対話に加え、中期経営計画や四半期決算ごとの決算説明会、事業説明会、施設見学会、個人投資家向け説明会等を実施する。また、当社ホームページにおいて経営計画や決算説明会の説明資料等を公表する。

4) 取締役会への報告

株主・投資家との対話の結果は、担当する取締役、執行役または執行役員より取締役会に適宜報告を行い、事業経営に適切に反映し、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つなげる。また、定時株主総会の議案毎の議決権行使の状況についても分析を行い、取締役会で報告を行う。

5) インサイダー情報管理の方策

当社のディスクロージャーポリシーに基づき、インサイダー情報管理に十分な配慮を行いつつ、公平かつ迅速、適時な情報開示に努める。

株主・投資家との面談にあたっては、提供する情報がインサイダー情報に該当しない事を確認した上で情報提供を行う。なお、四半期毎の決算日翌日から決算発表日までは、決算情報に関する対話を控える「沈黙期間」とする。

附則

1. コーポレートガバナンス方針書の改廃手順

本コーポレートガバナンス方針書の制定・改正・廃止は、取締役会の決議事項とする。

2. 制定・改定履歴

平成27年	11月	25日	制定
平成28年	4月	13日	改定
平成28年	6月	22日	改定
平成29年	6月	22日	改定
平成30年	6月	25日	改定

以上