

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 更新

当社は、当社グループ全体の最適化戦略、監督機能および当社グループのグローバルな経営戦略や成長のための資源配分など、グループ全体の企業価値向上のための諸施策を積極的に推進してまいります。

そのために当社は、企業理念、行動規範に基づく健全な企業風土を構築し、当社グループのコンプライアンスおよびリスク管理を柱とするコーポレート・ガバナンス体制の充実・強化に取り組み、地域社会、株主の皆様、顧客および従業員など、全ての利害関係者から価値ある企業グループとして評価されるよう、健全で透明性の高いグループ経営を徹底してまいります。

当社の取締役会は社外取締役3名を含む7名の取締役で構成され、当社グループの経営方針、経営戦略およびグループ会社の経営指導・監督に関わる重要な意思決定を行います。取締役は取締役会において、他の取締役の職務を監視、監督するほか、自己の職務の執行状況について取締役会に定例的に報告します。また、取締役会の決定事項を的確かつ迅速に実践するため、経営戦略会議において十分な審議を行います。

当社は監査役制度を採用し、常勤監査役2名と社外監査役2名の計4名で監査役会を構成します。

監査役は別に定める監査役会規則および監査役監査基準に基づき、取締役会、執行役員会、経営戦略会議および社内的重要会議に出席し、取締役の業務執行の監査を行うとともに、会計監査人・内部監査部門と連携しつつ、監査の実効性の確保を図ってまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【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】

(1) 政策保有に関する方針について

当社は、国内外の緑地管理、農作業、建築・土木、その他幅広いフィールドで事業を展開しております。そのため、各事業に関わる多くの企業との協力関係が必要であり、中長期的な企業価値向上に資すると判断した場合には、株式の政策保有を行い、保有の意義が希薄と判断した場合には、相手先企業との対話を行い、市場への影響等を総合的に考慮のうえ、売却・縮減していくことを方針としております。

当社は毎年、取締役会で銘柄毎の政策保有株式について協力関係の維持・強化等の政策保有の意義や経済合理性等を具体的に検証し、保有継続の可否および保有株式数を見直します。

なお、2015年のコード適用以降、検証の結果、25銘柄から10銘柄に減少させております。

(2) 政策保有に係る議決権の行使基準について

政策保有株式の議決権の行使については、企業業績のほか、適切なコーポレート・ガバナンス体制の強化や株主価値の向上に資するものか否か、また、当社への影響等の観点を踏まえ、総合的に賛否を判断し適切に行使します。また、提案の内容等について必要に応じて相手先企業との対話を行います。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社では、「稟議・決裁規定」において、取締役および執行役員が利益相反取引または競業取引を行う場合は、取引の規模・内容にかかわらず、あらかじめ取締役会での審議・承認を得なければならないと定めており、かかる運用を通じて取締役会による適切な監視を行っております。

【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】

< 多様性の確保 >

当社は、性別・国籍・採用形態を問わず、能力を最大限に発揮できる各種の人材登用施策を実施しており、引き続き多様な人材の管理職への登用を推進してまいります。

女性活躍の観点については、重要な課題と位置づけ、女性活躍推進法に基づき2026年3月を期限とする行動計画を定め、次の3つの目標を掲げ取り組んでおります。

目標 「定期・中途採用者における女性の割合を20%以上とする。」

目標 「本社の管理職に占める女性比率を9%以上とする。」

目標 「効率的な働き方を追求し、仕事と家庭を両立しやすい組織風土を醸成する。」

これらの進捗状況については、目標 ①では、2025年度採用者に占める女性の割合は16.0%となっております。目標 ②では、2025年度の本社の女性管理職比率は、6.3%となっております。目標 ③では、従業員の仕事と子育ての両立を図るため、行動計画を策定・推進した結果、2021年に“くろみんマーク”を取得しており、継続的な取り組みを推進しております。

外国人については、当社取締役に外国人が就任するなど、グローバル市場において事業を展開するため、外国人の管理職への登用をより一層推進してまいります。

また、中途採用者については、多様なバックグラウンドや専門性を持つ人材の採用を積極的に行っており、過去3か年の採用者に占める中途採用者の割合は48.8%となっております。更に、管理職に占める中途採用者の割合は31.1%であり、引き続き中途採用による多様な人材の確保と、管理職の積極的な登用に取り組んでまいります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針>

当社は、多様な働き方の実現と、その成果を適切に評価する制度の構築に取り組むとともに、学習機会の提供および自律的な学びを促す組織風土の醸成に努め、人材開発を推進しております。

また、従業員がより柔軟な働き方を選択できるよう、時間単位有給休暇制度の導入、不妊治療と仕事の両立を支援する制度の導入・社内理解の促進、育児・介護等の事情を抱える従業員を支援する制度の拡充を進めており、引き続き、従業員が安心して能力を発揮できる環境整備に継続的に取り組んでまいります。

【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】

当社の確定給付企業年金の積立金運用に当たっては、年金資産の運用に関する基本方針を定め、年金給付金および一時金等の支払いを将来にわたり確実にを行うことを目的に、許容されるリスクの範囲内で、必要とされる運用収益を長期的に確保することを運用目標とするための政策的資産構成割合を定めております。

また、政策的資産構成割合に基づいて最適な運用受託機関を決定し、年金資産の運用状況については、定期的にモニタリングを行い、必要に応じて当社経理、経営企画、人事部門を含むメンバーで構成される年金委員会において年金資産構成割合の見直しを行っております。

なお、担当者については、投資機関各社が実施する各種セミナーに出席させるなどして必要な業務知識を習得させております。

【原則3-1. (1) 企業理念・経営計画】

当社ホームページにおいて公表しております「企業理念」および「中期経営計画2028」をご参照ください。

当社は、中期経営目標として、2028年12月期に「売上高2,100億円」、「営業利益率13%」、「ROE14%以上」の達成を計画しております。

(企業理念)

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/corporate/philosophy/>

(中期経営計画2028)

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/management/plan/>

【原則3-1. (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】

本報告書「1. 1. 基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3-1. (3) 取締役・執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

本報告書「2. 1. 1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

【原則3-1. (4) 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】

(1) 選解任の方針

取締役候補の選定に当たっては、取締役としての人格、見識に優れていることに加え、当社グループの4つの存在意義を十分に理解した上で、5つの行動指針とその細目の率先垂範ができ、かつリーダーとしての豊富な経験と高い成果が認められることを判断基準としております。なお、社内取締役候補は原則として執行役員の中から選定する方針であり、社外取締役は経営の監督に活かされる広範な知識と豊富な経験を持つ者を選定しております。

代表取締役候補の選定に当たっては、代表権を有するにふさわしい能力・実績を備えていること等を判断基準としております。

監査役候補の選定に当たっては、監査役としての人格、見識に優れていることに加え、経営の監督に活かされる広範かつ専門的な知識と豊富な経験を持つ者を選定しております。

代表取締役および取締役の解任に当たっては、指名・報酬委員会規定に定める解任事由が生じた場合に解任の審議対象とすることとします。

(2) 選解任の手続

代表取締役および取締役候補の選定に当たっては、上記方針に基づき、指名・報酬委員会の検討・審議を踏まえ、取締役会で決定します。

また、監査役候補については、監査役会の同意を得たうえで、取締役会で決定します。

代表取締役および取締役の解任に当たっては、上記方針に基づき、指名・報酬委員会の検討・審議を経た上で、取締役会で決定します。

【原則3-1. (5) 取締役・監査役候補の個々の選任・指名理由】

当社の取締役・監査役候補につきましては、株主総会招集通知に個々の略歴および選任・指名理由を記載しておりますのでご参照ください。

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/library/report/>

【補充原則 3-1-3. サステナビリティの取組み等の開示】

1. サステナビリティへの取組みについて

当社グループは、自然環境や社会環境の課題解決につながる数多くの製品やサービスを世に送り出してきました。当社グループの事業領域は農業や林業、緑地管理からまちづくりの現場に至るまで、人々の生活と密接に関わるものであり、事業の拡大・発展そのものがサステナブルな社会の実現につながることを確信しております。

当社グループは、これからも「人と自然と未来をつなぐ」という企業理念のもと、環境負荷低減や安全性向上、労働力不足といった課題の解決に継続して取り組み、世界中のプロフェッショナルな屋外作業に付加価値を創造することを目指してまいります。

なお、サステナブルな社会の実現に向けた当社グループの取組み事例を当社ホームページに掲載しております。

https://www.yamabiko-corp.co.jp/sustainability_detail/

さらに、気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動に与える影響の開示については、当社は、気候変動への取組みを重要な経営課題の一つと認識し、TCFD提言への賛同を表明するとともに、当社ホームページ上でTCFD提言に基づく開示を行っております。今後もTCFD提言のフレームワークに基づいた積極的な情報開示に努めるとともに、事業の発展を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/sustainability/tcfd/>

2. 人的資本や知的財産への投資等について

(1) 人的資本の投資

当社は、人的資本の投資こそ今後の中長期的な企業価値向上の鍵を握るものと考え、社員1人ひとりの成長が当社の成長であるとの考え方に基づき、様々な以下の取組みを行っております。

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定し、女性社員の活躍推進に取り組んでおります。また、女性が働きやすい職場環境の整備、長期就業を促進するための制度の導入、女性社員向けキャリアマインド醸成研修などの女性のキャリア形成支援を行っております。

男性の育児休業取得の促進

仕事と育児の両立を実現するための支援制度の拡充や職場環境づくりに取り組んでおり、2025年の男性育児休業取得率は88.2%となりました。また、男性の育児休業取得促進のため、育児休業制度だけでなく、子の行事等のため取得することができる育児目的休暇の導入など、様々な取組みを労使一体となり進めております。

人事・評価制度の継続的改善

個人の役割と責任の大きさ、その遂行度合、成果の達成度合いに応じた適正な評価と処遇を実現することを目的に2022年度に人事制度を職能資格制度から役割等級制度へ改定しております。また、人事制度改定後も定期的に評価者研修や労使協議会による労使間の意見交換を行い、個々の従業員がモチベーションを高く保ち仕事に向かい、仕事にやりがいと誇りを持って臨む状態の実現を目指しております。

エンゲージメント向上

労働安全衛生法に基づき例年実施しているストレスチェックに加え、2023年度よりエンゲージメントサーベイを同時に実施しております。さらに、当社では、企業理念浸透を目的とした経営者との座談会やタウンミーティングの開催などの施策に取り組み、エンゲージメントの更なる向上を図っております。

人材教育体系(リスクリング・学び直し教育計画、個人のキャリア形成支援)

社員の能力を最大限に引き出すため、上司と連携したキャリアマネジメント研修により、社員1人ひとりのキャリア自律を支援しております。また、新入社員から管理職まで体系的に教育研修や自己啓発支援を行うとともに、社内研修や大学等と連携したリスクリング教育を実施しており、2026年より新たにビジネススキルやデジタルリテラシー向上を目的とした学びのプラットフォームを導入し、1人ひとりが主体的に学び続けることで、新たな価値創造へと繋げる組織風土の醸成に取り組んでおります。さらに、DX戦略に基づき、選抜型デジタル人材の育成、AI、業務自動化ツール勉強会等のデジタルリテラシー教育を全社で展開しております。

また、ミドルマネジメントの強化により多様な人材の力を結集し、組織全体としての課題解決力および変革推進力の向上を図り持続的に成果を生み出すマネジメント層の育成に取り組んでおります。今後も、事業環境の変化に対応できる人材の育成と、自律的な学びを支える仕組みづくりを進め、企業価値の向上に資する人材基盤の強化に取り組んでまいります。

(2) 知的財産への投資

知的財産については、当社の安定的な成長を実現するための不可欠な経営資源と位置付けており、今後、大きな成長が期待できる重点分野として、電動製品関連技術、発電・蓄電システム、ロボット作業機、IoT技術等の権利取得を積極的に推進しております。また、取得した知的財産の定量的な価値評価手法の確立に取り組み、さらに各種規制・国際規格等の将来動向も注視した知財戦略の構築を目指すなど、知的財産の戦略的・効果的な運用・管理を行っております。

[補充原則4-1-1. 経営戦略会議・執行役員への委任の範囲の限界]

当社は、取締役会において、法令、定款および「取締役会規則」で定めた重要事項について決定し、取締役ならびに執行役員の職務の執行を監督するとともに、職務の執行の状況について報告を受けるものとしております。

また、「稟議・決裁規定」において、業務執行機関として設けている経営戦略会議または執行役員に委任できる重要事項を個別具体的に定めております。

なお、上記社内規則の実効性については、都度見直しを行っております。

[原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準]

当社では、独立社外取締役の候補者選定にあたっては、会社法および東京証券取引所が定める独立性の基準を充たした者を選定しております。

[補充原則4-10-1. 指名・報酬委員会の設置]

現状の指名・報酬委員会の委員構成は、社内取締役1名、独立社外取締役2名の計3名となっております。独立社外取締役が委員の3分の2を占め、委員長を独立社外取締役が務めていることから、委員会の客観性・独立性は十分に担保できていると考えております。

同委員会は、役員等の人事案、報酬制度案、その他コーポレートガバナンスに関する重要事項を多様な視点で検討・審議し、取締役会に対して答申することで経営の公正・透明性を高める役割を果たしております。

[補充原則4-11-1. 取締役会全体の多様性・規模に関する考え方と手続]

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たし、経営の意思決定を迅速に行うために、定款で取締役の員数を10名以内とするとともに、グローバルに及ぶ当社グループの事業経営を多角的な観点から積極的に検討・判断するために、専門的知識や実務経験等が異なる多様な取締役で構成されております。

また、当社は、当社取締役会が全体として備えるべきと考える主要なスキル、キャリア、専門性等を示すスキル・マトリックスを当社ホームページおよび株主総会招集通知にて開示しております。

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/sustainability/activities/governance/>

なお、各取締役の選任に関する方針・手続については、原則3-1.(4)に基づく開示をご参照ください。

[補充原則4-11-2. 取締役・監査役の兼任状況]

取締役および監査役の兼任状況については、株主総会招集通知等を通じ、毎年開示を行っておりますので、ご参照ください。

<https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/library/report/>

[補充原則4-11-3. 取締役会の実効性評価]

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。

自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら、2025年11月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しており、外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2026年1月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。その結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、おおむね取締役会は実効的に機能しているとの肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しております。

前回実施した実効性評価では、指名・報酬委員会の議論について課題認識が共有されたところですが、指名・報酬委員会の委員長を独立社外取締役とする等の改善に取り組み、その結果は着実に現れていると認識しております。

一方で、取締役・監査役の活動を支援する人員の体制等についての意見が出され、取締役会の機能の更なる向上、議論の活性化に向けた課題についても共有いたしました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

[補充原則4-14-2. 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

当社では、社内取締役候補者は原則として執行役員の中から選定する方針です。執行役員は、執行役員会や経営戦略会議への参画のほか、取締役会への同席などを通して、取締役としての見識、知見の研鑽に努めております。

取締役・監査役に対しては、定期的に外部講師などによる研修会を実施し、重要な法改正など場合には情報提供を行っております。また、新任の社内取締役・社内監査役は、その役割・責務を適切に果たしていくうえで必要な法的責任や権限などのほか取締役・監査役関連の社内諸規則などについて説明を受け、必要に応じて外部機関などによる研修に参加しております。

さらに、社外取締役・社外監査役については、各事業所の視察などを含め、当社の事業内容を理解するための情報提供や取締役会以外の主要社内会議などへの参加機会を提供しております。

【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・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針として、以下の施策を実施しております。

- (1) 会社情報の公平かつ適時適正な情報開示により、当社への理解促進を図るとともに持続的な企業価値向上に資するよう、経営企画担当役員をはじめIR担当者が株主・投資家との積極的な対話に取り組んでおります。
- (2) 企画・経理本部経営企画部IR・広報課を中心に、総務部や経理部、営業部門などの対話を補助する社内の関連部門は、建設的な対話の実現に向け、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有など、積極的に連携を取りながら業務を行っております。
- (3) 株主・投資家との個別面談以外の対話の手段として、定期的に機関投資家向け決算概要説明会などを実施しており、株主に対しては、当社のトピックスや業績をまとめた報告書を作成し、当社ホームページに掲載しております。また、株主・投資家からの意見・要望などをもとに、サステナビリティに係る情報開示をはじめホームページの内容充実を図っており、今後はニュースリリースの拡充を図っていきたくと考えております。
- (4) 対話において把握した株主の意見などは、必要に応じて、会議体での報告やレポートの配付などにより、取締役および関係部門へフィードバックし、情報の共有化を図っております。
- (5) 当社は、インサイダー取引の未然防止を図るために「内部者取引管理規定」を制定し、新入社員研修や社内報でインサイダー取引の記事を掲載することなどにより、社内啓蒙を促進するなど、内部者取引に関する情報の管理徹底を図っております。

【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主・投資家との対話に継続的に取り組んでおり、2025年12月期の決算における対話の実施実績は以下の通りです。

- (1) 決算説明会: 2回 主な対応者: 代表取締役社長、執行役員企画・経理本部長
 - (2) スモールミーティング: 1回 主な対応者: 経営企画部長
 - (3) 個別面談: 111回 主な対応者: 執行役員企画・経理本部長、経営企画部長
- 対話は直近の業績や事業展開する市場の状況、事業戦略、株主還元等を主なテーマに展開され、対話から得られた株主・投資家の意見、懸念事項等については必要に応じて取締役および関係部門にフィードバックし、情報の共有を図っております。

【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3月30日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2025年12月期において、中期経営計画2025で掲げた目標を上回るROE12.7%を計上しました。
 当社では資本コストや資本収益性について継続的に分析を行っており、中期経営計画2028においても各種施策に取り組むことで、企業価値の向上を目指しております。
 なお、中期経営計画2028の策定時に当社が認識している株主資本コストを上回る水準を確保しており、かつ更なる資本効率改善を目指して、中期経営計画2028の最終年度にあたる2028年12月期においてROE14%以上を目標としております。
 また、中期経営計画2028の各種施策については、2026年2月25日に開示しました2025年12月期決算・中期経営計画2028説明資料にてご説明しております。
 (2025年12月期決算・中期経営計画2028説明資料)
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6250/ir_material_for_fiscal_ym1/199518/00.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	20%以上30%未満
--	------------

【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(信託口)	4,626,300	10.83
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,072,204	5.03
みずほ信託銀行株式会社退職給付信託みずほ銀行口再信託受託者株式会社日本カストディ銀行	1,696,908	4.10
やまびこ取引先持株会	1,635,556	3.88
三井住友信託銀行株式会社	1,605,200	3.80
農林中央金庫	1,397,196	3.38
株式会社横浜銀行	1,356,936	3.28
株式会社もみじ銀行	1,356,000	3.28
日本生命保険相互会社	1,045,324	2.53
株式会社三菱UFJ銀行	1,017,860	2.46

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

1. 上記【大株主の状況】は、2025年12月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。また、上記割合は発行株式の総数から自己株式数を控除した株数により算出しております。
2. 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループから、2024年7月29日付で大量保有報告書(変更報告書)が提出されていますが、当社として2025年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。
- | | |
|---------|-----------------------|
| 大量保有者 | 株式会社三菱UFJ銀行 |
| 保有株券等の数 | 株式 1,017,860株 |
| 株券等保有割合 | 2.31% |
| 大量保有者 | 三菱UFJ信託銀行株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 1,003,980株 |
| 株券等保有割合 | 2.28% |
| 大量保有者 | 三菱UFJアセットマネジメント株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 204,800株 |
| 株券等保有割合 | 0.46% |
| 大量保有者 | 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 22,900株 |
| 株券等保有割合 | 0.05% |
3. 株式会社みずほ銀行から、2025年4月22日付で大量保有報告書(変更報告書)が提出されていますが、当社として2025年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。
- | | |
|---------|-------------------|
| 大量保有者 | 株式会社みずほ銀行 |
| 保有株券等の数 | 株式 2,230,856株 |
| 株券等保有割合 | 5.06% |
| 大量保有者 | みずほ証券株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 13,712株 |
| 株券等保有割合 | 0.03% |
| 大量保有者 | アセットマネジメントOne株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 700,600株 |
| 株券等保有割合 | 1.59% |
4. 三井住友信託銀行株式会社から、2025年9月19日付で大量保有報告書(変更報告書)が提出されていますが、当社として2025年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。
- | | |
|---------|-------------------------|
| 大量保有者 | 三井住友信託銀行株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 1,605,200株 |
| 株券等保有割合 | 3.64% |
| 大量保有者 | 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 1,039,400株 |
| 株券等保有割合 | 2.36% |
| 大量保有者 | アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社 |
| 保有株券等の数 | 株式 531,900株 |
| 株券等保有割合 | 1.21% |
5. 上記日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)の所有株式のうち信託業務に係る株式数は2,172千株であります。なお、それらの内訳は、年金信託設定分85千株、投資信託設定分2,087千株となっております。
6. 上記株式会社日本カストディ銀行(信託口)の所有株式のうち信託業務に係る株式数は1,434千株であります。なお、それらの内訳は、年金信託設定分200千株、投資信託設定分1,233千株となっております。
7. 上記のほか、自己株式が2,966千株あります。自己株式には株主名簿上は当社名義となっておりますが、実質的に所有していない1492株が含

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) 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
亀山 晴信			弁護士としての専門的知識と豊富な実務経験を有しております。また、指名・報酬委員会の委員として、自らの経験と知見を踏まえた発言により経営の透明性の向上と取締役会の監督機能強化に貢献していただいていることから、社外取締役を選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものではなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断するため、独立役員に指定しております。
大高 美樹			グローバルな人事系コンサルティング・ファームの人事コンサルタントとしての専門的知識と豊富な実務経験を有しております。また、指名・報酬委員会の委員を務めるなど、事業成長と企業価値向上に向けた人材開発等の戦略の実現を図るとともに、グループ全体の監督を適切に行うことが期待できるため、社外取締役に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものではなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断するため、独立役員に指定しております。
行本 閑人			オムロン(株)において、欧州の現地法人における社長を歴任し、現在、非執行の取締役として社長諮問委員会、人事諮問委員会、報酬諮問委員会などの副委員長を務め、コーポレート・ガバナンス委員会の委員に就任するなど、経営の透明性・公明性に貢献するとともに、グローバルでの豊富な事業経験に加え、新規事業創造・DX・ITに関する高い見識を有しております。これらの豊富な知見・経験を活かし、当社の成長域となるグローバル市場での事業展開における適切な監督および助言が期待できるため、社外取締役候補者に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものではなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断するため、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・報酬委員会	3	0	1	2	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・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

指名・報酬委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、独立社外取締役2名、社内取締役1名の計3名で構成しております。なお、委員長(議長)は、独立社外取締役が務めております。
同委員会は、代表取締役の選定、取締役及び執行役員の選解任、取締役及び執行役員の報酬等に関する事項を検討・審議し、取締役会に対して答申を行います。なお、同委員会は、2025年度に7回開催いたしました。
本報告書提出日における同委員会の委員は、亀山晴信社外取締役、大高美樹社外取締役および久保浩代表取締役の3名です。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と監査計画を協議し、四半期毎の監査報告を直接聴取するほか、期末においては監査意見形成にかかる事項の意見交換を十分に行い、総合的に監査報告書における監査結果を取りまとめしております。
当社の内部監査については、期初に内部監査室と会計監査人が内部監査実施計画を協議し決定しています。そのうえで、内部監査室が独立した立場から、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守および資産の保全に関して検討・評価活動を行っております。内部監査の結果については、取締役会に報告するとともに、該当部門に対して指導改善を実施しております。
監査役は、内部監査室から定期および随時に、監査状況等の報告を受けるとともに、情報交換・意見交換を通じて相互の連携を図り、監査の実効性を高めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2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	l	m
安藤 鋭也	学者													
鈴木 久志	税理士													

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
安藤 鋭也			大学教授や公認会計士として、財務および会計全般に関する専門的知識を有しており、独立した立場で当社のコーポレートガバナンスの強化に資することが期待できるため、社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものはなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断するため、独立役員に指定しております。
鈴木 久志			税理士として財務および会計に関する知識を有しており、これらを当社の監査に活かしていただくため、社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものはなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断するため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新 5名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす社外役員を全て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 業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は、2018年3月29日開催の第10回定時株主総会において、当社取締役(社外取締役を除きます。以下同様とします。)の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、当社取締役に対し、信託を用いた新たな業績連動型株式報酬制度を導入することを付議し、決議いただいております。

かかる決議により、当社の取締役の報酬は、役職等に応じて毎月支給される定期報酬でしたが、新たに、当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下、本信託といいます。)が当社株式を取得し、当社が各取締役に対して付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に対して交付されるという株式報酬制度(自社株報酬)を導入いたしました。

なお、当社取締役の基本報酬の限度額は年額300万円以内、株式報酬の限度額は年額250万円以内かつ付与するポイント総数の上限は1事業年度あたり45,000ポイントに設定しています。

業績連動報酬制度の詳細は、有価証券報告書にて公表しています。

有価証券報告書 <https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/library/security/>

ストックオプションの付与対象者

【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**

2025年12月期における報酬額は以下のとおりです。
取締役の報酬 取締役 225百万円(うち社外取締役 32百万円)

1. 上記には、2025年3月27日開催の第17回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役2名)を含んでおります。
2. 2009年6月26日開催の第1回定時株主総会において、取締役の報酬限度額は年額300百万円以内(ただし、使用人分給与は含みません。)と決議いただいております。また別枠で、2018年3月29日開催の第10回定時株主総会において、社外取締役を除く(取締役に対する株式交付信託型業績連動報酬制度を導入し、その限度額は年額250百万円以内かつ付与するポイント総数の上限は1事業年度あたり45,000ポイントと決議いただいております。
3. 上記取締役の報酬等の総額には、当事業年度に係る株式交付信託型業績連動報酬の費用計上額を含んでおります。
4. 上記報酬のうち、現地通貨で支給した報酬等については、当事業年度の年間平均レートをを用いて円換算した額を記載しております。

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

取締役の報酬は、現金報酬である基本(固定)報酬と、株式報酬で構成しております。
当社は、2009年6月26日開催の第1回定時株主総会で定めた報酬限度額(年額300百万円)の範囲内で、取締役に対して基本(固定)報酬を支払うこととしております。

各取締役および執行役員の具体的な報酬額は、連結業績や世間相場等を総合的に勘案した報酬水準に、各取締役、執行役員の職責の他、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため、一事業年度を評価期間として各取締役(社外取締役を除きます。)の個人別貢献度などを加味して決定しております。なお、その決定における手続きとしては、評価の客観性・透明性を担保するため、構成員3名のうち2名を独立社外取締役とする指名・報酬委員会で検討・審議したうえで決定することとしております。

また、社外取締役を除く(取締役に対しては、中長期的な業績向上のインセンティブとして機能させるため、業績に連動する株式報酬制度を導入しております。

監査役報酬は、監査という機能の性格から、業績への連動性を排除し、定額型報酬のみとしております。

また、退任時の退職慰労金は支給しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針に係る事項の詳細は、有価証券報告書にて公表しております。

有価証券報告書 <https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/library/security/>

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役の業務の補助スタッフは選任しておりませんが、必要に応じて、取締役会事務局が窓口となり情報提供を行っております。
社外監査役については、監査役室スタッフが選任されており、監査の補助および情報の収集伝達を行っております。

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

取締役会を定期的および必要に応じて開催し、経営の基本方針や重要な業務執行の決定ならびに取締役の職務を監督してまいります。なお、2025年度は11回開催しました。

当社取締役および各部門の業務執行責任者が兼務する執行役員で構成する経営戦略会議を機動的に開催し、重要な案件について十分な審議を行った上で取締役会に付議することにより、適正な意思決定の確保を図ってまいります。

また、経営戦略会議は、取締役会が決議した事項の迅速な業務執行と管理のため具体的な方策を決定し、各執行部門に指示を行います。

取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設立し、当社の代表取締役の選定、取締役および執行役員の選解任、取締役および執行役員の報酬等に関する事項を検討・審議し、取締役会に対して答申を行うことにより、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っております。

監査役は、取締役会のもとより、経営戦略会議およびその他の社内の重要な会議に出席し、取締役および使用人等から受領した報告内容の検証、会社の業務、財産の状況および内部統制の有効性に関する調査を実施し、取締役または使用人に対する助言または勧告等の意見表明、取締役の行為の差し止めなど、必要な措置を適時に行い、報告してまいります。

なお、2025年12月期の会計監査業務を執行した監査法人は東陽監査法人です。

当社と各社外取締役および各社外監査役は、当社定款および会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める額としております。

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

当社は、コーポレート・ガバナンスにおいて、外部からの客観的、中立的立場からの経営監視の機能が重要と考えており、社外取締役による取締役会の監督機能と、社外監査役による独立した立場からの監査が実施されることにより、外部からの業務執行を監督・監査する機能が十分に機能する体制となっております。

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	2025年12月期の定時株主総会についての招集通知を3月6日に発送しております。また、招集通知発送に先立ち、3月2日に当社ウェブサイトにおいて招集通知の早期掲載を行いました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入し、パソコンおよびスマートフォンによる行使を可能にしています。
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が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用を可能にしています。
招集通知(要約)の英文での提供	外国人株主の権利行使に係る環境整備を目的として、招集通知(要約)の英訳を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	より分かりやすい株主総会にするため、事業報告等の内容をスクリーンに映すビジュアル化を実施し、当社の業績や商品などを、グラフ・写真を使うことによって、分かりやすい説明に努めております。 また、株主総会3日前の有価証券報告書開示により、株主の皆様に対する情報提供の充実を図っております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>【ディスクロージャーポリシー】</p> <p>当社は、全てのステークホルダーの皆様に対し、企業情報を適時・正確・公正かつ継続に発信することを基本方針としています。</p> <p>当社は、決定事項、発生事実、決算に関する情報が発生した場合の重要情報の開示については、金融商品取引法等の関係法令および東京証券取引所の定める有価証券上場規程等に準拠した情報の開示に努めるほか、適時開示規則等には該当しないが、投資判断に有用であると判断した情報についても、タイムリーな情報開示に努めます。</p> <p>【沈黙期間】</p> <p>当社は決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するために、各四半期決算および決算発表までの数週間を沈黙期間としています。</p> <p>この期間は、決算に関する質問への回答やコメントを差し控えていただきます。ただし、沈黙期間中に従来の業績予想を大きく外れることが見込まれる場合には、開示規則に従い適宜公表いたします。</p> <p>上記内容につきましては、当社ホームページに掲載しております。 https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/management/disclosure/</p>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人株主・投資家とのコミュニケーションの機会を確保するべく、IR支援会社が主催する個人投資家を対象とした会社説明会をオンラインにて実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表および第2四半期決算発表後、決算説明会を実施しています。また、中期的な経営の方向性に関する説明会を適宜開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>中期経営計画の概要、決算情報、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知、株主宛報告書、ファクトブック、企業分析レポートを掲載しています。また、海外投資家のために、英語版の決算情報や業績ハイライトのほか、株主総会招集通知、企業分析レポートの掲載を行っています。</p> <p>日本語のIRサイト https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/ 英語のIRサイト https://www.yamabiko-corp.co.jp/ir/eng/</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部門は企画・経理本部経営企画部IR・広報課となっております。	

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
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	<p>当社グループは、企業理念をかたちづくる要素のひとつとして存在意義(社会の中で担うべき役割と責任)を掲げ、事業を通じてその存在意義を果たすことが使命であると考えております。また、具体的な対応方法を示した行動指針細目を制定し、ステークホルダーの立場の尊重について明記しております。</p> <p>なお、グループ企業理念の浸透を図るために、日本語・英語・スペイン語・中国語・ベトナム語・フランス語・オランダ語に対応した携帯版冊子(クレドカード)を従業員一人ひとりに配布し、部門横断的に設けられた委員会が社内刊行物を発行するなどの取組みを行っております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループは、環境保全活動を推進するため、2001年に横須賀事業所においてISO14001の認証を取得しております。また、2013年より東京都やNPOと連携し、森林保全活動のひとつとして、東京グリーンシップアクションに参加しております。</p> <p>このほか、国内外の各種環境規制に対応した製品開発はもちろんのこと、環境負荷の少ない部品・材料等を優先的に購入するため、グリーン調達ガイドラインを制定し、取引先とともに環境保全活動を推進しており、紛争鉱物の使用禁止などにも取り組んでおります。</p> <p>2015年より当社敷地内において、太陽光発電事業を開始し、周辺地域に安心・安全なエネルギーを供給できる仕組みづくりに取り組んでおります。</p>

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

当社及び当社子会社から成る企業集団(以下、当社グループという)は、高い倫理観のもとに企業としての社会的責任を適切に遂行し、企業価値の最大化を目指すことを経営の基本方針とします。この基本方針のもと、当社は内部統制システムの整備・維持・向上を推進し、グループ全体にわたって業務の適正を確保するための体制整備を図ります。

1. 当社グループ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

当社グループは、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を図るため、監査役設置型の経営管理体制のもと、各々の権限と責任を明確に果たします。

当社グループの取締役及び使用人は、企業理念に基づく「グループコンプライアンス・リスク管理規定」及びその関連規則に則り、実効性のあるコンプライアンス体制の構築とその実践に努めます。

また、社外取締役及び社外監査役による監督機能の充実を図るとともに、内部監査部門による監査の実施や海外子会社を含めたグローバルな内部通報制度の整備などを行います。

2. 当社グループの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

当社グループは、「文書管理規定」及びその関連規則に基づき、経営管理及び業務執行に係る重要な文書・記録を適切に保存・管理するとともに、取締役及び監査役が容易に閲覧できるような体制を整備します。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループの円滑な経営の遂行を阻害するリスクを組織的・体系的に管理するため、「グループコンプライアンス・リスク管理規定」を制定し、これに基づいて当社グループは、リスク管理部門を定め適切なリスク管理システムを構築します。

また、コンプライアンス・リスク管理委員会を組織するなど、当社グループにおける的確なリスク管理を実践するとともに、BCP(事業継続計画)の見直しなどにより、緊急事態による発生被害を最小限に止める体制を構築します。

4. 当社グループの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

当社は、取締役会において、経営方針や経営戦略上の重要な意思決定を行い、この決定に基づき取締役と主要な執行役員で構成する経営戦略会議を原則的に月2回開催して、業務執行の的確で迅速な決定を行い、専門分野ごとに選任した執行役員が各担当業務を執行します。

取締役会は、各取締役の業務執行の状況について、総括及び今後の取組みの報告を受け、常に監督、監視します。

これらの経営組織は、「取締役会規則」、「経営戦略会議規定」、「執行役員および執行役員会規則」に則り確実に運営し、所定の決裁基準に従い明確に決裁します。

取締役会の決議に基づく職務の執行は、「組織および業務分掌規定」、「職制および職務権限規定」及び関連規定に基づいて、それぞれの担当組織、責任者がその権限と責任に従い適切に運営します。

また、当社子会社においても業務分掌、指揮命令系統、職務権限及び意思決定その他の組織に関する関連諸規定を定め、それぞれの担当組織、責任者がその権限と責任に従い適切に運営します。

当社グループは、三事業年度を期間とするグループ中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するため、事業年度ごとの重点目標及び予算配分等を定めます。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループは、内部統制の基本方針を共有し、業務の適正性を確保するための体制の整備に努めます。また、当社子会社については、「関係会社管理規定」及び諸規則により、その役割、権限及び責任を定め、グループ全体の業務の適正化・最適化に資するよう、業務を適切に執行するとともに、子会社の営業成績、財務状況、その他の重要な情報について、定期的に当社へ報告する体制を整えます。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社グループは、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の構築、評価及び報告に関し適切な整備、運用を図ります。

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事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

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、取締役会は監査役と協議のうえ、監査役を補助すべき使用人を選任します。選任された使用人への指揮命令権は監査役に委譲し、当該使用人の任命、異動、評価等の人事に関わる事項の決定は監査役の同意を得るものとします。

8. 当社グループの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

当社グループの取締役及び使用人は、取締役会、執行役員会、経営戦略会議、及び社内の重要な会議を通じて、又は定期報告・重要書類の回付等により、経営の意思決定及び業務執行の状況を監査役に報告するとともに、監査役が事業に関する報告を求めた場合、又は監査役が当社グループの業務、財産の状況を調査する場合は迅速かつ的確に対応します。

また、当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの役職員からの内部通報の状況について、定期的に当社監査役に対して報告します。

なお、当社グループの役職員が内部通報制度において相談などを行なったことを理由に、相談者に対して報復行為や人事処遇上の取扱いなどにおいて一切の不利益を与えてはならないことを、「グループコンプライアンス相談窓口運営規定」に明記します。

9. 監査役が監査を実効的に行われることを確保するための体制

当社グループの代表取締役並びに取締役は、監査役と定期的に意見交換するとともに、監査役監査の重要性和有用性を認識し、監査役の監査業務に積極的に協力します。

10. 監査役が職務の執行について生じる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針

当社は、監査役が職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設けるとともに監査役会が弁護士等の独自の外

部専門家を監査役のための顧問とすることを求めた場合、当社は当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、その費用を負担します。

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

当社グループは、「グループコンプライアンス・リスク管理規定」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断します。また、警察、特殊暴力防止対策協議会、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と連携し、情報収集のうえ、組織として反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨む体制を整備します。

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

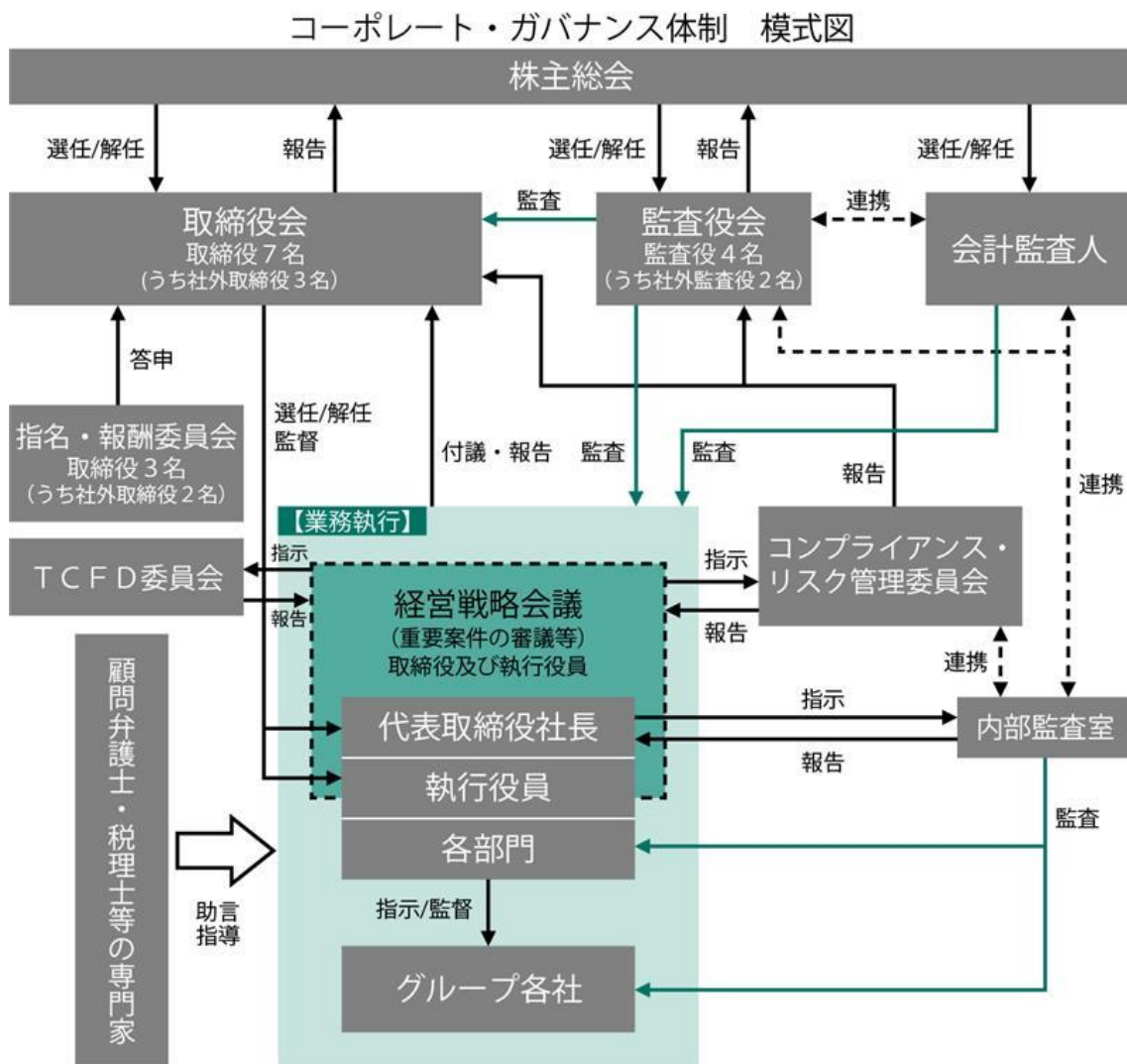
なし

該当項目に関する補足説明

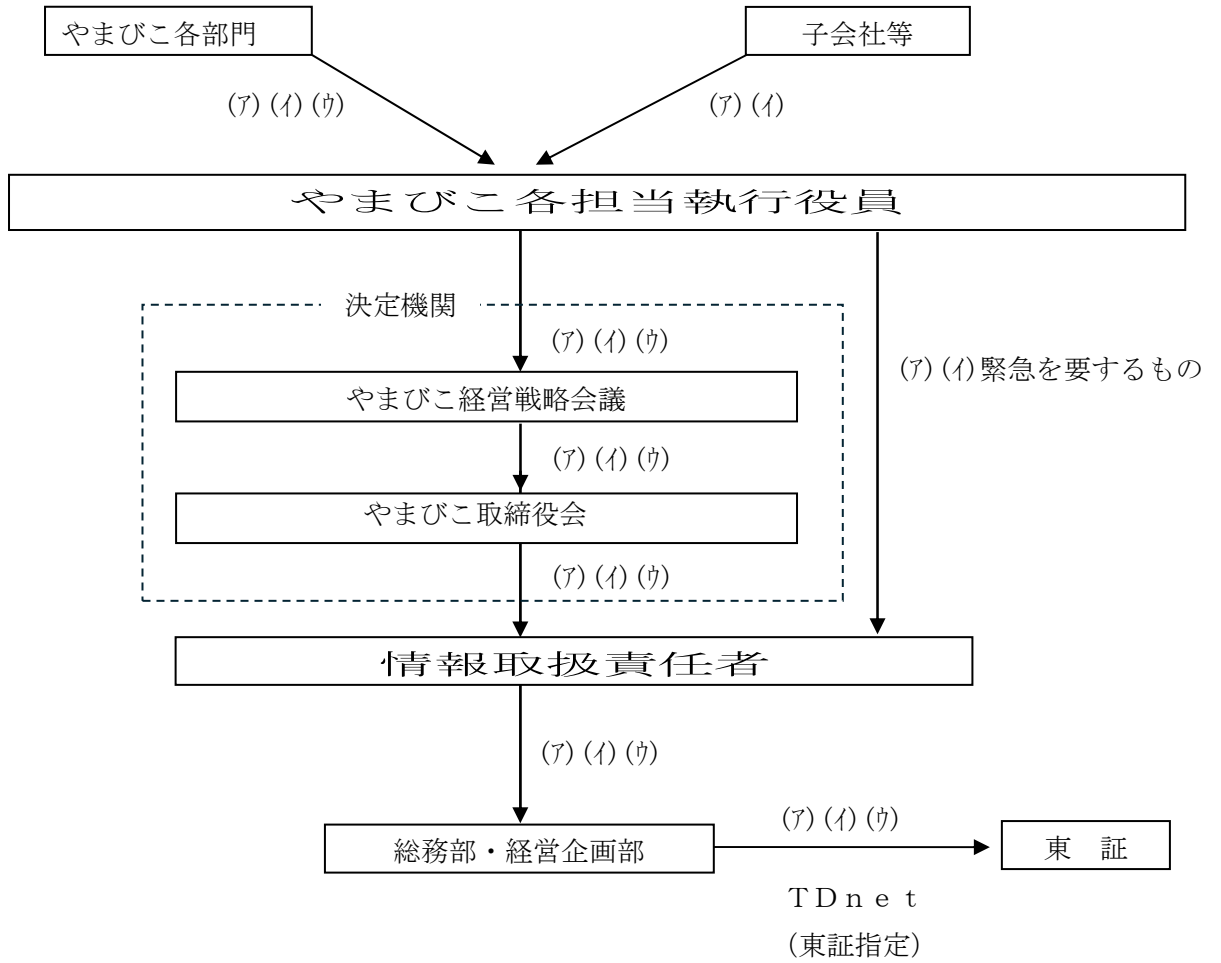
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

1. コーポレート・ガバナンス体制の概要について
当社におけるコーポレート・ガバナンス体制の模式図は別添1の通りです。
2. 適時開示体制の概要
当社における適時開示体制の概要は別添2の通りです。

別添1. 株式会社やまびこ コーポレート・ガバナンス体制 模式図



別添2. 適時開示情報の公表体制



《表示記号》

- (ア) 決定事実に関する情報
- (イ) 発生事実に関する情報
- (ウ) 決算、業績予想に関する情報