

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、公正で透明性の高い経営を行うことを基本方針として掲げており、コーポレートガバナンスの充実が会社の持続的成長、企業価値向上、および社会的使命維持のための重要な経営課題であると認識しております。

#### 【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】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1-2】

現在の機関投資家や海外投資家の比率等を勘案し、議決権の電子行使制度の導入や招集通知の英訳は行っておりませんが、今後、必要に応じ対応を検討してまいります。

【補充原則2-3】【補充原則3-1】

当社はサステナビリティを巡る課題について、リスクおよび収益機会の観点から重要な経営課題と捉えております。当社では、社会貢献および取引先との公正・適正な取引についてはYKT行動規範に謳い、常に意識して業務遂行にあっております。環境に関してはISO14001維持活動を通じて配慮に努めております。加えて当社では人的資本を唯一・最大の資本と判断し、マテリアリティの一つと捉え継続的に投資を行なっていくこととしました。引き続きサステナビリティに関する課題に取組んでまいります。また知的財産についても重要性を十分認識した上で必要な経営資源の投入を検討してまいります。

【補充原則2-4】

当社では、以前より性別、年齢、国籍、および中途採用か否か等で区別することなく、能力本位で管理職への登用を行っております。なお現在、性別、年齢、国籍、および中途採用か否か等の区分で管理職登用の目標値等は定めておりません。今後も、当面は具体的な数値目標を設定することは予定しておりません。しかし、人材の多様性の確保は経営環境の変化に対して迅速に反応できる組織につながるため、人材の育成および社内環境の整備に取組んでまいります。

【補充原則4-1】

中期経営計画の達成状況については、毎年、定期的に確認を行い、その概況については有価証券報告書の第2【事業の状況】において、開示しております。

なお、目標未達の場合の次期以降の計画への反映については、株主への説明含め今後の検討課題であると認識し、取り組んでまいります。

【補充原則4-1】

代表取締役社長の後継者計画について文書化されたものはございません。

取締役または上級管理職の中から実績をもとに、持続的成長と企業価値の向上等に貢献できる資質と能力を有する人材を、代表取締役社長が候補者として指名した後、取締役会にて議論、評価して選定しています。

【補充原則4-2】

当社の役員報酬等につきましては、固定報酬と年度の業績に連動した役員賞与で構成されており、役員賞与が短期的な経営陣のインセンティブとして機能しております。

今後は役員報酬規程に基づく固定報酬に加え、中長期的な企業価値および業績向上の動機付けとなる、客観的で透明性のある報酬体系の整備を検討してまいります。

【補充原則4-2】

サステナビリティを巡る課題への対応は、当社の持続的成長に不可欠であり優先的に取り組まなければならない課題と認識し、サステナビリティ委員会を設けて取組みを始めました。私たちは企業理念である「夢と希望を求め、豊かで安全に生活できるよう、そしてすべての人類が幸福になることを願い、社員や株主、顧客の皆様方とともに企業活動を通じて国家、社会に貢献します。」に則り、サステナビリティに係る課題に取組むと共に、サステナビリティ基本方針についても検討していきます。

【補充原則4-3】

当社では、本人の資質・能力、適性、実績、見識等に加え、取締役としての職務を法的および経営的に正しく理解する力があること、全社的観点から物事を判断できること、戦略的に問題を解決する能力があること、統率力があること、責任感・信頼性があることが取締役候補者として指名される際の重要事項であると考えております。

また取締役候補者が決定される取締役会には、独立社外取締役、および社外監査役が出席しており、資質、能力評価と貢献度評価等の業績・人事評価結果を踏まえながら、社内論理だけに依らない客観性・透明性を確保した形で決定されております。

一方、解任は、取締役性に求められる上記重要事項を欠くと判断される場合に、同様のプロセスで検討が行われることとなります。

指名・報酬については任意の諮問委員会を設置し、より公正かつ透明性の高い手続きの下、経営陣幹部の選解任や評価を行っております。

【補充原則4-3】

取締役会は、CEOの選定に際しては、豊富な経験、実績および見識を総合的に勘案の上、社外取締役および監査役が出席する取締役会で決定することとしております。CEOを選定するための客観性・適時性・透明性ある手続について、今後も検討してまいります。

【補充原則4 - 3】

取締役会は、CEOの解任に際しては、資質、能力、業績などを総合的に勘案のうえ、社外取締役および監査役が出席する取締役会で決定することとしております。CEOを解任するためのより客観性・適時性・透明性ある手続について、今後も検討してまいります。

【原則4 - 8】

<独立社外取締役の有効な活用>

当社の取締役会を構成する7名の内、社外役員は独立社外取締役1名、非常勤(社外)監査役2名の計3名となっております。社外役員は、社内の論理に依らない客観的な立場から意見や発言を行っており、当社の事業内容・規模等を踏まえると、適切な員数と判断しています。

【補充原則4 - 10】

取締役会は、取締役の選任議案については、資質・能力、判断能力、適性、実績、見識等を踏まえて、独立社外取締役を含む取締役会で審議の上、決定しています。

また報酬については、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内において決定することを基本方針とし、取締役会の一任を受けた代表取締役が、役員報酬規程に則り、実績等を加味した上で決定しており、現行の仕組みで適切に機能していると考えております。

なお、指名・報酬にかかる任意の諮問委員会を設置し、より公正かつ透明性の高い手続の下で経営陣幹部の選解任および報酬の決定することについては、今後の検討課題と考えております。

【原則4 - 11】

<取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件>

取締役会は取締役3名、独立社外取締役1名に加え、常勤監査役1名および非常勤監査役2名の計7名で構成されております。いずれも人格・見識・能力に優れ、共に高い倫理観を有しております。特に独立社外取締役および非常勤監査役からは、社内の論理によらない、透明・公正な意見が呈され、取締役会の適切な意思決定の他、コーポレートガバナンスの充実に貢献しております。

当社の事業規模の観点から、取締役は4名と少数であることが、事業環境の変化への機動的対応を可能としており、迅速・果敢な意思決定を可能としております。

今後も、取締役会の構成については、事業環境に合わせ、国籍、人種、性別、年齢、中途採用が否かなどにかかわらず検討してまいります。

【補充原則4 - 11】

当社は、定款で取締役を10名以内と定めており、取締役会において的確かつ迅速な意思決定を果すために必要となる規模とする方針です。

取締役会は、国籍、人種、性別、年齢、中途採用が否かなどにかかわらず、当社の経営にとって最適と思われる人材を取締役候補者として選任します。また、社外取締役については、当社の取締役に不足していると考えられる部分を補うことのできる専門性および経験を重視すると共に、社内の論理に縛られず客観的な視点で意見を述べるのできる人材を選任する方針です。

なお、取締役選任の際は備えるべきスキル等を特定したうえで、各取締役の知識・経験・能力等を一元化したいわゆるスキルマトリクスを作成し株主総会資料として株主総会招集通知にて開示しております。スキルマトリクスのより広範な開示については引き続き検討してまいります

【原則5 - 2】

<経営戦略や経営計画の策定・公表>

当社は、経営戦略・経営計画の策定に際しては収益に関する指標として売上高、営業利益等を利用しております。更に資本効率を評価する指標として自己資本利益率(ROE)を選択し、5%以上を目標としております。

【補充原則5 - 2】

当社は、事業ポートフォリオに関する基本的な方針の策定について、今後、検討してまいります。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則1 - 4】

<政策保有株式>

当社は、顧客および取引先との安定的・長期的な取引の維持・強化の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に取引先の株式を保有することがあります。保有する株式については、取締役会において保有意義や、当社の資本コストに対し、配当金・関連取引収益などが見合っているかなどの経済的合理性を検証しております。検証の結果保有の妥当性が認められない場合には縮減するなどの見直しをしてまいります。

また、発行会社の財務の健全性に悪影響を及ぼす場合や、違法行為が発生した場合等における政策保有株式の議決権行使については、慎重に判断してまいります。

【原則1 - 7】

<関連当事者間の取引>

当社が取締役との間で取引を行う場合には、会社法上の利益相反取引と同様、取引内容および取引条件における公正さの確保および決定に至る手続の適正の確保のため、取締役会による承認が必要となっております。取引終了後には取締役会に報告を行いません。また、大株主や当社および当社グループの役員および2親等以内の近親者との取引については、期初の段階で取引の有無を確認しています。

【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>

当社は厚生年金基金に加入しておらず、企業型確定拠出年金制度を導入しております。運用商品の選定や資産運用に関する情報提供のほか、あわせてマッチング拠出制度も導入しております。なお、入社時には担当者より運用に関する教育を行っております。

【原則3 - 1】

<情報開示の充実>

(i)当社では企業理念を制定し、当社ホームページに公表しております。

[URL]<https://www.ykt.co.jp/corporate/>

当社では「中長期ビジョン(YKT Vision2034)ならびに第13次中期経営計画 2025年～2027年」を策定し、当社ホームページに公表しております。  
[URL]https://www.ykt.co.jp/ykt/wp-content/uploads/2025/02/YKT\_Vision2034\_13th.pdf

(ii) 当社は、公正で透明性の高い経営を行なうことを基本方針として掲げており、コーポレートガバナンスの充実が透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定に繋がり、会社の持続的成長と企業価値向上のために重要と認識しております。

(iii) 取締役の報酬につきましては、各取締役の職責や役位に応じて支給する固定報酬である「役員報酬」と業績連動報酬である「役員賞与」により構成されております。

取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に係る基本方針につきましては、取締役会において株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内において決定しております。その具体的な報酬等の金額につきましては、取締役会の一任を受けた代表取締役が、役員報酬規程に則り、業績等を加味した上で、各取締役の職責や役位に応じて決定しております。

業績連動報酬である「役員賞与」に関しては経常利益を指標としており、そのほか経営計画に対する達成状況等を勘案し決定しております。当該指標を業績連動報酬に係る指標としている理由といたしましては、経常利益は企業価値を評価する基準の一つとして一般的に定着していること、経営計画に対する達成状況は、企業価値の持続的な向上を図るための経営指標となり得るためであります。個別の報酬額に関しては代表取締役が各取締役の実績および業績を勘案して決定しております。

(iv) 役員(取締役および監査役)候補者の指名にあたっては、性別、年齢、および国籍の区別なく、それぞれの経験・知識、資質・能力、適性、実績、見識等を十分考慮の上、指名する方針としております。具体的には役員としての職務を法的および経営的に正しく理解する力があること、全社的な観点から物事を判断できること、戦略的に問題を解決する能力があること、統率力があること、責任感・信頼性があること等を考慮しております。

取締役候補者は、人事委員会において指名し、取締役会の決議をもって決定しております。

監査役候補者は、監査役会の同意を得た上で取締役会において決定しております。今後、指名・報酬にかかる任意の諮問委員会の設置を検討してまいります。

(v) 取締役候補者の選任理由については定時株主総会、招集ご通知に記載しております。また招集ご通知は弊社ホームページ等にも公開しております。

#### 【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会に付議すべき事項について、法令・定款に定められるものの他、取締役会が定める取締役会規程に規定しております。取締役会規程においては、法令および定款に定められた取締役会の決議事項の他、経営の基本方針に関する事項や経営上の重要な事項等を取締役会に付議すべきものと定めております。なお、その他の事項については、職務権限規程および業務分掌規程に基づき経営陣の委任の範囲を適切かつ明確に定めております。

#### 【原則4 - 9】

##### <独立社外取締役の独立性判断基準及び資質>

社外取締役および監査役の選任にあたっては、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準を参考にし、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で職務を遂行できる十分な独立性が確保できる者を候補者としています。

#### 【補充原則4 - 11】

取締役および監査役の兼任状況については、株主総会招集通知および有価証券報告書などにより毎年開示しております。また、兼任先は合理的な範囲にとどまっており、当社取締役および監査役としての職務を適切に果たしています。

#### 【補充原則4 - 11】

当社は取締役会機能の継続的向上を図るため、取締役および監査役に対し定期的にアンケートを実施し、その集計を基に外部コンサルタントの意見を踏まえ分析・評価を行なっております。

2025年12月期についてもアンケートを実施しました。アンケート結果は外部コンサルタントの意見を踏まえ取締役会に報告し、取締役会機能の実効性は引き続き確保されていることを確認いたしました。

また、2024年12月期の課題として取り組んだ「戦略の多角的検討」については改善されたことが確認されました。しかし、「重要課題の審議の時間配分」は一定の取組みは行なわれたものの、更なる努力が必要であることが判明しました。

当社取締役会の実効性を更に高めるため、アンケート結果を真摯に受け止め、当社の経営環境や現況を踏まえた建設的議論を通じて分析を行ないました。その上で、取締役会として取り組むべきテーマを緊急度・重要度の観点から整理・検討しました。

その結果、当社を取り巻く事業環境の不確実性が高まる中、リスクの適切な把握および不測の事態に備えた対応力の強化が取締役会の重要事項であると認識し、2026年12月期においては「リスク・危機管理」を重点的に取り組むテーマとして位置付けました。

なお、「重要課題の審議時間配分」は、テーマそのものではなく、取締役会の効率的運用を一層高めるための運営上の取組みと位置付け、引き続き改善に努めてまいります。

#### 【補充原則4 - 14】

当社は、新任役員の就任に際して、外部のセミナーを紹介し受講する機会を提供しております。加えて、前任役員から、自社の事業・組織や役員の役割・責務等についてレクチャーを行い知識の習得に努めています。また就任後においても、必要に応じ、継続的にこれらを更新する機会を提供しています。なお、当社は、役員に対して、外部のトレーニング機会を提供・斡旋し、費用を負担しております。

#### 【原則5 - 1】

##### <株主との建設的な対話に関する方針>

当社では株主との対話を統括する役員として、取締役の中からIR担当役員を選任し、総務部が各事業部門および管理部門と連携して対応しています。また、当社をよく知ってもらい株主との建設的な対話を促進するため、当社製品説明の展示会に株主を招待したり、株主アンケート等を実施したりしています。

株主との対話の内容や株主からの問い合わせ内容・意見については、IR担当役員より取締役会に報告されています。

なお、株主との対話においては、社内のインサイダー取引規程に従い、適切にインサイダー情報等の漏洩を防止しています。

## 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(%)
山本久子	2,423,514	20.88
山本庸一	1,938,724	16.70
内藤征吾	354,900	3.06
日本証券金融株式会社	352,700	3.04
HMG JAPAN FUND	200,000	1.72
浅野 利広	136,200	1.17
井元英裕	124,620	1.07
齊藤幹雄	113,500	0.98
品川次郎	100,000	0.86
伊藤緑朗	95,684	0.82

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	12月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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	10名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	4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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1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		
尾野恭史	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
尾野恭史		第2東京弁護士会に所属する弁護士である。	弁護士としての高度な専門知識と経験ならびに法令順守の精神を有することから社外取締役として当社の経営全般の監督を適切に遂行していただけるものと判断したため。

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	人事委員会	3	0	3	0	0	0	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬委員会	4	0	1	1	0	2	社内取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

取締役候補者の指名は、人事委員会において候補者を選定し、取締役会の決議をもって決定しております。また、指名・報酬にかかる任意の諮問委員会の人事・報酬委員会を設置し、客観性の確保に努めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	3名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人との間で、監査方針及び監査実施状況等について、報告や意見の交換、情報の聴取を行い、監査の実効性・効率性を高めています。

また、当社は社外監査役が独立した立場から経営の監督、監視を有効に実行できる体制にするため、内部監査部門、内部統制部門及び会計監査人と連携し、社外監査役のとの意見交換を行うとともに、常勤監査役は内部統制部門と密に連携し、社内各部門より十分な資料収集提供や事情説明を行える体制を作ることにより、監視機能の充実に努めております。

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人数	0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
田島和男	他の会社の出身者													
佐藤 悟	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
田島和男			事業法人において、長年にわたり営業活動に携わった豊富な実務経験とともに、監査および内部統制監査の経験や見識を有し法令順守および内部統制の重要性を深く理解していることから、社外監査役として客観的な立場で取締役の職務執行を公正に監査いただけると判断しました。
佐藤 悟		税理士	税務署で活躍後、税理士に転じられ監督側と実務側の両方で豊富な経験と高度な専門知識を有されております。また、法令順守および内部統制の重要性を深く認識されており、行政経験い裏打ちされた客観的かつ実効性の高い指摘・提言を期待できます。これらは当社の監査機能向上及びコーポレートガバナンスの強化に寄与するものと判断しました。

【独立役員関係】

独立役員の数 1名

その他独立役員に関する事項

【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 実施していない

該当項目に関する補足説明

特段、必要がない。

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

取締役報酬は総額で開示

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

取締役の報酬につきましては、報酬限度額の範囲内において、各取締役の職責や役位に応じて支給する固定報酬である「役員報酬」と業績連動報酬である「役員賞与」により構成されております。

取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に係る基本方針につきましては、取締役会において株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内において決定しております。その具体的な報酬等の金額につきましては、取締役会の一任を受けた代表取締役が各取締役の職責や役位に応じて決定しており、当事業年度の「役員報酬」の金額につきましては2018年4月13日開催の取締役会にて決議しております。

業績連動報酬である「役員賞与」に関しては経常利益を指標としており、そのほか経営計画に対する達成状況を勘案し決定しております。当該指標を業績連動報酬に係る指標としている理由といたしましては、経常利益は企業価値を評価する基準の一つとして一般的に定着していること、経営計画に対する達成状況は、企業価値の持続的な工場を図るための経営指標としているためであります。

個別の報酬額に関しては代表取締役が各取締役の実績及び業績を勘案して決定しております。当事業年度の役員賞与に関しては2026年2月16日開催の取締役会にて審議した結果、営業利益までの利益水準を鑑みて支給しないことを決議しております。

また、社外取締役ににつきましては業務執行から独立した立場であることを鑑み、固定報酬である役員報酬のみとしております。

### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役にについては、日程について十分配慮し、取締役会への参加が容易となるよう日程を調整しております。

社外監査役にについても同様に日程について十分配慮し、月次監査役会の開催日程を調整しており、特に監査役会については、随時開催可能なスペースを社内に確保しております。

また、社外取締役・社外監査役共に、専用メールアドレスを付与することで適時適切な情報の入手、および発信に必要な環境を整備しております。

## 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)

当社は監査役会設置会社であり、取締役4名(うち社外取締役1名)、監査役3名(うち社外監査役2名)を選任しております。

取締役会は議長である代表取締役柳崇博、取締役山本庸一、取締役古閑丸文明及び社外取締役尾野恭史の合計4名で構成されており、毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時に開催し、当社の経営に関わる重要事項の審議ならびに意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。また、取締役会には全ての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監査できる体制となっております。

監査役会は、常勤監査役渡邊 勉、社外監査役田島和男及び社外監査役佐藤 悟の計3名で構成されており、監査役は取締役会への出席及び決裁書類の閲覧等により、取締役会の意思決定過程および取締役の業務執行状況を監督しております。監査役会は必要に応じて適宜開催し、監査に関する重要事項を審議、決定しております。

## 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、監査役会設置会社の形態を採用し、監査役、監査役会に法令上与えられている監査権限を十分に発揮させることが重要と考え、取締役の職務執行の適法性に関する監査機能の充実を図っております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の発送については監査等のための期間確保等、制約はあるが株主総会日の2週間以上前に発送するよう努めている。 また、東京証券取引所および弊社ホームページに発送前に開示している。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避することにより、当社株主の多数参加が期待できるため。

### 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	業績に係る資料をホームページに掲載している。(http://www.ykt.co.jp/ir/)また半期毎の業績については補足説明資料を作成し掲載している。	
IRに関する部署(担当者)の設置	取締役の中からIR担当役員を選任している。	
その他	当社をよく知ってもらい株主との建設的な対話を促進するため、当社製品を出展する展示会に株主を招待している。	

### 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
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001認証取得(本社) 基本理念・環境方針の公開(ホームページ上)
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	社内のインサイダー取引規程に従い情報開示の公平性を確保している。また、決算発表前に沈黙期間を設けて情報の管理を徹底している。

## 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、コンプライアンスを重要視しており、全社員に徹底すべく各営業会議等を通じて意識の確認を行い、コンプライアンス体制の強化を図っております。内部統制基本方針に則り、更なる徹底・遵守する所存です。

内部統制システムのひとつとして専任スタッフによる内部監査室を設置しておりますが、内部監査室は内部監査規程に則り、年間計画をたてて業務手続の妥当性や業務実施の有効性および法律、法令の遵守状況について内部監査を実施。内部監査報告書を作成の上、業務改善事項の助言や勧告を行っております。

#### 内部統制基本方針

当社は会社法及び会社法施行規則に基づき、以下の通り、当社の業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制」という)を整備する。

- 当社および子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
  - 企業倫理規程をはじめとするコンプライアンス体制にかかる規程を、取締役および社員が法令・定款および社会規範を遵守した行動をとるための行動規範とする。
  - 取締役の中からコンプライアンス担当取締役を選定し、全社横断的なコンプライアンス体制の整備および問題点の把握に努める。コンプライアンス担当取締役は経営本部と連携の上、コンプライアンスの状況を審議し、その結果を取締役会に報告する。各業務担当取締役は各業務部門固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化する。
  - 内部監査室を設置し、内部監査規程に則り年間計画を策定、内部監査を実施する。実施報告書を作成し、業務改善事項の助言および勧告を行う。
  - 取締役ならびに監査役がコンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかに総務部に報告する。
- 当社の取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する事項
 

文書規程に従い、取締役の職務執行にかかる情報を文書または電磁的媒体(以下、文書等という)に記録し、保存する。取締役および監査役は文書等を閲覧できるものとする。
- 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 

コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティ及び輸出管理等にかかるリスクについてはそれぞれの担当部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行うものとし、組織横断的リスク状況の監視および全社対応は経営本部が行うものとする。
- 当社および子会社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
 

取締役の職務の執行の効率化を図るためシステムを構築する。

  - 職務権限・意思決定ルール策定
  - 事業部門ごとの業務目標と予算の設定とITを活用した月次・四半期業績管理の実施
  - 取締役会による月次業績のレビューと改善策の実施
- 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 

ならびに子会社の取締役等の職務の執行にかかる事項の当社への報告に関する体制

グループのセグメント別の事業に関して責任を負う取締役を任命し、法令遵守体制、リスク管理体制を構築する権限と責任を与えており、

経営本部はこれらを横断的に推進し、管理する。

6. 当社の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ならびにその使用人の当社取締役からの独立性に関する事項ならびに当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項  
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、取締役は監査役会と協議の上、内部監査室員を監査役を補助すべき使用人として指名することができる。監査役が指定する補助すべき期間中は、指名された使用人への指揮権は監査役に移譲されたものとし、取締役の指揮命令は受けないものとする。
7. 当社の取締役および使用人ならびに子会社の取締役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の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  
監査役と協議の上、監査役に報告すべき事項を定める規程を制定し、この規程に基づき、取締役は次に定める事項を報告する。
  - (1) 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
  - (2) 毎月の経営状況
  - (3) 内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項
  - (4) 重大な法令・定款違反
  - (5) そのほかコンプライアンス上重要な事項
8. 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制  
当社ならびに当社の子会社は、内部通報制度の利用を含む監査役への報告を行ったグループ全社の取締役、使用人に対して、当該報告をしたことを理由とする不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの取締役および使用人に周知徹底する。
9. 当社の監査役職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続きその他の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に関する事項  
当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をした場合は、当該請求に係る費用または債務が当該監査役職務の遂行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとする。  
通常の監査費用以外に、緊急の監査費用、専門家を利用する新たな調査費用が発生する場合においては、監査役は事前に通知するものとする。
10. その他当社の監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制  
監査役は代表取締役社長、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。
11. 財務報告の信頼性を確保するための体制  
財務報告の信頼性の確保および金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け内部統制システム構築を行うとともに、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行う。
12. 反社会的勢力排除に向けた体制  
反社会的勢力排除に向けた体制を構築し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関わりをもたず、また不当な要求に対しては、断固としてこれを拒否する。

## 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

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に対しては、毅然たる態度で臨み、関係の完全な遮断および排除を行うとともに、つけ入る隙を与えない企業活動を実践します。整備状況としては対応部署を総務部を統轄とし、警察当局や顧問弁護士等外部機関と連携しながら対応していく所存です。

### 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

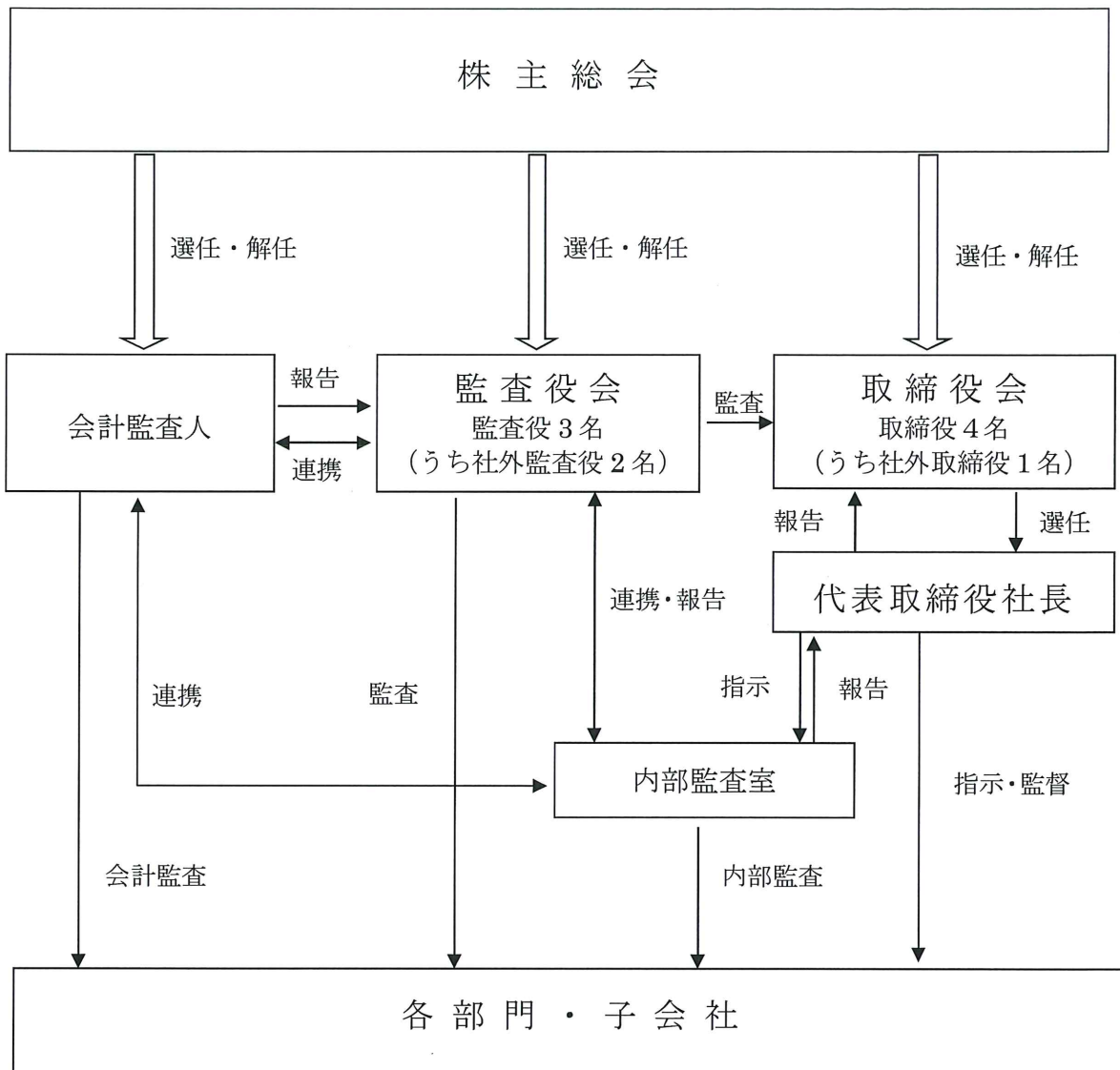
なし

#### 該当項目に関する補足説明

特段の対応策は講じていませんが、常に関連情報の収集とともに、安定株価の維持、業績の向上に努めてまいります。

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

特記すべき事項はありません。



また、取締役会の任意の諮問機関として社外役員が過半数を占める人事・報酬委員会を設置しております。

適時開示体制の概要

