

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

株主、お客様、取引先、地域社会、従業員等、社内外のステークホルダーに対して経営の透明性を高め、経営環境の変化にも迅速に対応することにより、長期に亘る安定した企業価値の向上を図るとの見地から、コーポレート・ガバナンスを経営上の最も重要な課題と捉え、その取り組みを積極的に進め、コーポレート・ガバナ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4 - 3 代表取締役(CEO)の解任手続

当社は、代表取締役(CEO)を解任するための解任要件は特に定めておりません。

万一、代表取締役(CEO)が法令・定款等に違反し、企業価値及び信頼を著しく毀損させた場合等、客観的に解任が相当と判断される場合には、取締役会において十分に審議を尽くした上で決議いたします。

今後、最高経営責任者(CEO)等の解任手続については、新たに設置した任意の指名・報酬諮問委員会において、より客観性・適時性・透明性の高い手続となるよう、さらなる検討を進めてまいります。

補充原則4 - 8 筆頭独立社外取締役

当社は筆頭独立社外取締役を選任しておりません。

当社の企業規模、取締役会の構成等を踏まえると、経営陣との連絡や監査役会との連携を図る目的で筆頭独立社外取締役を選任することは、かえって機動的な連携を阻害するおそれがあると判断しております。経営陣との連絡・調整、監査役会との連携については、取締役会事務局・監査役会事務局が適切にサポートする体制といたします。

補充原則5 - 2 事業ポートフォリオに関する方針・見直しの状況

当社は、「中長期ビジョン グローバル成長戦略 Global Growth Strategy」において、バドミントン事業、テニス事業を重点分野と位置付け、経営資源を重点的に配分する方針としております。現在、グローバルIT基盤として新基幹システムを展開中であり、その基盤を生かして定量的な分析を充実させることで、取締役会における議論を深め、事業ポートフォリオに関して、より分かりやすい説明ができるよう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

<政策保有株式の保有方針・検証>

当社は、取引先との関係維持・強化を通じて、中長期的な視点で当社の企業価値の向上に資すると判断する場合には、政策保有株式を保有いたします。株式保有は必要最小限とし、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに保有の意義、経済合理性等を検証します。検証の結果、保有の妥当性が認められない場合には、売却を進めます。

<政策保有株式に係る議決権行使基準>

保有する株式の議決権行使については、当社及び投資先企業の企業価値向上に資するものであるか否かを総合的に判断し、適切に行使いたします。

特に、以下の場合には投資先企業提案議案に賛成するかどうか、慎重に判断します。

企業価値を大きく毀損するおそれがある議案の場合

コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合

原則1 - 7 関連当事者間の取引

当社は、取締役との間で重要な取引を行う場合は、取締役会の承認を要する旨、取締役会規則に定めております。

取締役による利益相反取引を把握するべく、当社取締役及びその近親者(二親等内)と当社との間の取引の有無を毎年定期的に取締役各々に確認しております。

補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保

<多様性の確保についての考え方>

性別、国籍、障害の有無、年齢、経験、価値観などの目に見えない違いも含め、人間は一人ひとり異なります。当社では、一人ひとりの個性を貴重な財産として個々の違いを互いに認め、多様な視点が活かされる組織づくりをしていくことがグローバル市場での成長に不可欠であると認識しています。

<自主的かつ測定可能な目標と状況>

()女性の管理職への登用

当社はダイバーシティ(多様性)確保の中でも、女性活躍推進にこれまで力をを入れてきており、女性管理職比率については2030年度までに単体の管理職(課長以上)に占める女性比率30%を目標として掲げ取り組んでおります。2016年3月期末に6.5%だった単体の女性管理職比率は2026年3月末現在で31.2%(83名)まで向上し、目標を前倒しで達成しております。

経営の意思決定にかかわる役職の女性比率については、取締役役に占める女性の割合は37.5%（社外取締役2名、社内取締役1名の計3名）、執行役員に占める女性の割合は28.6%（4名）となっております。

取り組みとしては、女性の積極採用、研修の実施、仕事と育児両立へのサポートなどを行っており、引き続き目標に向けて女性を含むすべての社員が能力を発揮できるよう環境整備とともに取り組みを進めます。

() 外国籍、中途採用者の管理職への登用

当社の管理職に占める外国籍の比率は単体で2.6%（7名）（2026年3月末現在）です。グローバル市場での事業展開のため、外国籍採用に力を入れており、単体の外国籍比率は3.9%（63名）（2026年3月末現在）です。今後も積極的に外国籍の採用及び管理職への登用を行ってまいります。

当社は近年、多様な価値観や経験を持つ人材として、中途採用者の採用も積極的に行っております。管理職への登用は公平に行っており、その結果単体の管理職に占める中途採用者の比率は34.6%（92名）（2026年3月末現在）となっています。

取り組みの詳細につきましては、以下当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.yonex.co.jp/sustainability/diversity/>

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

当社は確定給付型企業年金に加入しており、その運用状況に関しては総務部がモニタリングを実施しております。企業年金運用会社に委託しているため、企業年金の受益者と会社との間に利益相反が生じることはありません。

また、従業員の資産形成のために企業型確定拠出年金（DC）制度を導入しております。運用機関・運用商品の選定に関して従業員に対し説明会を実施しております。

原則3 - 1 情報開示の充実

() 当社は、経営理念等を当社ウェブサイトにて開示しております。

2024年4月に、これまでの「経営理念」を「パーパス（存在意義）」に名称変更し、新たに「ミッション（使命）」を定め、「パーパス＆ミッション」といたしました。

パーパス（存在意義）「独創の技術と最高の製品で世界に貢献する」
ミッション（使命）「スポーツと人、人と人をつなぎ、よりよい未来を創造する」

パーパス＆ミッション

<https://www.yonex.co.jp/company/company-philosophy/>

< 中長期ビジョン グローバル成長戦略 Global Growth Strategy (GGS) >

当社は、中長期ビジョン「グローバル成長戦略 Global Growth Strategy (GGS)」を引き続き推進しています。

GGSでは、お客様一人ひとりの価値観やライフスタイルを理解し、地域や文化、それぞれの個性に応じたアプローチを深めることで、より深く、持続的なつながりの構築を目指しています。

その実現に向けて、マーケティング、DTC・デジタル、IT、ものづくり、コーポレートカルチャー、サステナビリティ等の各領域において、GGSに基づく取り組みを進めています。

【グローバル成長戦略】

地域構成

マーケティングの再構築

DTCとデジタル戦略

IT変革

ものづくりの進化

「コーポレートカルチャー（企業文化）の進化」

策定時：https://ssl4.eir-parts.net/doc/7906/ir_material/207021/00.pdf

進捗：【グローバル成長戦略（GGS）の進捗（2026年3月期決算説明会資料P17以降）】

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7906/ir_material_for_fiscal_ym1/204180/00.pdf

() コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照下さい。

() 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きは、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項の【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」に記載しておりますので、ご参照下さい。

() 取締役候補の指名にあたっては、多様性・専門性の高い業務経験を有し、当社のパーパス＆ミッションを体現し、経営全般を適切に監督できる知見を有していること等を踏まえ、指名・報酬諮問委員会において取締役候補者の指名に関する審議を行い、その答申を経て、取締役会の決議により候補者を決定し、株主総会に付議しております。

監査役候補については、会社が推薦する候補者を監査役会において審議し、監査役会の同意を得たうえで株主総会に付議しております。

なお、社外役員の候補者選任にあたっては、当社独自の「社外役員独立性判断基準」を策定しており、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣からの独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保されていることを前提に判断しております。

また、経営陣幹部の選解任にあたっては、指名・報酬諮問委員会の関与を得ながら、客観性・適時性・透明性の確保に努めております。法令・定款等への違反その他当社の企業価値及び信頼を著しく毀損する事由が生じた場合など、解任の要否を検討すべき事案については、個別事案ごとに取締役会において十分に審議を尽くした上で決議いたします。

() 個々の指名に関する情報は、当社ウェブサイトにて開示しております「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載の通りです。

<https://www.yonex.co.jp/ir/agm/>

補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等

< サステナビリティについての取り組み >

当社は「ヨネックスのサステナビリティ（方針と考え方）」を取締役会決議で策定しております。

パーパス「独創の技術と最高の製品で世界に貢献する」とミッション「スポーツと人、人と人をつなぎ、よりよい未来を創造する」を基本に、考え方を4つの柱「いいものづくり」「グローバルな競技の普及・発展」「人権とダイバーシティ」「すべてのステークホルダーとの協働」に整理するとともに、環境、人権、サプライチェーンの各方針を定め、それぞれ全社横断的に取り組みを進めております。

サステナビリティ推進体制として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、その傘下に「環境」「サプライチェーン」「ウェルビーイング」の3つのワーキンググループを設けています。各ワーキンググループには、それぞれの課題に関連する部門から社内横断的にメンバーが参加し、具体的な取り組みを進める体制としています。

委員会の委員は、各ワーキンググループのリーダー及びサブリーダーに加え、関連役員・部門長で構成し、事務局は環境対策推進室が担っています。これにより、事業活動におけるサステナビリティに関するリスクと機会を把握しやすい体制としています。

グループ全体のサステナビリティ課題に対する取り組みや、目標とすべき指標等についても議論を行い、取締役会に報告、提案を行います。そして重要な方針については取締役会で検討、議論、決議を実施します。

環境については、脱炭素社会の実現に向けCO2排出量削減、環境負荷の少ない製品の開発、リサイクル推進による廃棄物の削減、環境に配慮した製品開発等に取り組んでいます。

当社では、2024年4月に、2050年に向けたビジョンと、2030年までの中期目標から成る「ヨネックス環境ビジョン2050」を策定しました。当社のコーポレートカラーにちなんで「ブルーの空とグリーンの大地、そしてスポーツの未来のために」を掲げ、「脱炭素」「廃棄物」「エコ設計」の三つを柱として取り組みを進めています。

- 脱炭素
2050年: サプライチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指す
2030年:
 - ・スコープ1・2のCO2排出量を2016年度比で50%削減
 - ・自社拠点の再生可能エネルギー比率100%を目指す
- 廃棄物
2050年: 自社製造拠点における埋立廃棄物排出実質ゼロ
2030年: 自社製造拠点の埋立廃棄物を2016年度比で50%削減
- エコ設計
2050年:
 - ・ウェア・シューズ・バッグにおけるサステナブル素材使用モデル比率100%
 - ・包装資材のプラスチック使用量ゼロ
2030年:
 - ・ウェア・シューズ・バッグにおけるサステナブル素材使用モデル比率50%
 - ・包装の簡素化、環境負荷低減素材への切り替え
 - ・商品回収システム、3R(Reduce, Reuse, Recycle)の推進

社会とのかかわりにおいても、スポーツ用品メーカーとして、競技の普及・発展に努めるとともに、スポーツを通じた地域の活性化、多様性の尊重や、健全で豊かな人間形成に貢献できるよう活動を行っています。また、当社では、「ヨネックス サプライヤー・サステナビリティ・ガイドライン」に基づき、法令遵守、人権尊重、安全衛生、環境配慮などを基本とした、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。中でも化学物質の管理は、安全な製品の提供と環境負荷の低減の観点から、重要な課題と位置づけており、サプライヤーと連携しながら、重点的に取り組んでいます。

サステナビリティの取り組みの詳細については、当社ウェブサイトで開示しております。

当社サステナビリティサイト

<https://www.yonex.co.jp/sustainability/>

< 人的資本への投資 >

当社グループは、パーパスである「独創の技術と最高の製品で世界に貢献する」及びミッションである「スポーツと人、人と人をつなぎ、よりよい未来を創造する」の実現に向け、中長期ビジョン「グローバル成長戦略 Global Growth Strategy(GGS)」を推進しています。

GGSの実現には、従業員一人ひとりが当社の目指す方向性を理解し、それぞれの役割において挑戦し、成長し続けることが重要であると考えています。当社グループでは、人財を事業成長を支える重要な基盤と位置づけ、人財の育成と、多様な人財が力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

人財育成については、従業員一人ひとりの挑戦と成長を後押しするため、新たな評価・等級・報酬制度の運用・定着を進めています。これらの制度改定を通じて、職務・役割、成果、能力等を総合的に勘案して給与及び賞与を決定する仕組みを整備し、公正性・透明性のある評価・処遇の実現に努めています。また、役割や職責に応じた能力開発、次世代を担う人財の育成にも取り組んでおり、グローバルでの事業展開を支える人財の活躍を促進し、組織全体の力を高めていくことを目指しています。

社内環境整備については、従業員が心身ともに健康で、安心して働くことができる環境づくりを進めています。ワークライフバランスの推進、健康管理・メンタルヘルスへの対応、子育て支援等に加え、多様な人財がそれぞれの力を発揮できる組織づくりに取り組んでいます。また、パーパス&ミッションや価値観への理解を深め、「ヨネックスらしさ」を再認識し、実践につなげていくための社内コミュニケーションにも取り組んでいます。

< 知的財産への投資 >

パーパス「独創の技術と最高の製品で世界に貢献する」に基づく独創的な製品づくりを目指し、開発の三つの要素「新素材、新技術、新理論」に沿って常にイノベーションを追求しています。社内での研究開発に加え、外部の企業や団体、大学等との共同研究、契約選手からの要望やフィードバックも技術革新の源となっています。これらの技術や意匠等の知的財産を保護しつつグローバルな事業発展を推進するため、模造品等の調査、摘発に向けて各国政府機関や事業者と共同での取り組みにも注力しています。また「知的財産」を「無形資産」として広くとらえた場合、当社のブランドや競技そのものの基盤(プレー人口や大会など)も含まれると考えており、中長期的な事業成長の基盤としてこれらへの投資も重視しています。

補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲

当社の取締役会は、法令及び定款に定める事項のほか、取締役会において決議すべき事項を取締役会規則にて定めております。

上記以外の業務執行の決定につきましては、職務権限を各種社内規程により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基準及び資質

当社は、ガバナンスの客観性及び透明性を確保するために、社外役員の独立性に関する基準を定めております。詳細は、当報告書の「 . 1 [独立役員関係]その他独立役員に関する事項」に記載しておりますので、ご参照下さい。

補充原則4-10 指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等

当社は、取締役の指名・報酬に関し、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、公正かつ透明性の高い手続きを確保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

詳細は、本報告書の「1 [取締役関係] 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 補足説明」に記載しておりますので、ご参照下さい。

補充原則4-11 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社は、取締役候補者の選任にあたり、多様性・専門性の高い業務経験を有し、当社のパーパス&ミッションを体現し、経営全般を適切に監督できる知見を有していること等を踏まえて選任しております。

当社の取締役は、女性取締役3名、外国籍取締役3名を選任しており、ジェンダーや国際性の面を含む、取締役会の多様性の確保に努めております。

取締役会の規模については、定款で15名以内と定めておりますが、執行役員への権限委譲を前提として、意思決定の迅速化を図るために、現体制の業務執行取締役4名に対し独立社外取締役4名が妥当であると考えております。

なお、現任の取締役が備えるスキルを一覧化したスキル・マトリックスを、本報告書の最終ページに掲載しております。

補充原則4-11 取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況

当社の取締役及び監査役の重要な兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書を通じて開示しております。その兼任状況は、取締役及び監査役がその役割・責務を果たすために必要となる時間・労力の点から合理的な範囲にあると考えております。

補充原則4-11 取締役会の実効性評価

当社は取締役会の機能向上とコーポレートガバナンスの強化につなげるべく、取締役会の実効性評価を実施しております。

2025年度の評価方法及び評価結果の概要は以下のとおりです。

< 評価方法 >

評価方式: アンケートによる自己評価(全25問)

対象者: 取締役及び監査役の全員(計10名)

評価時期: 2026年3月12日～2026年3月27日

評価項目:

取締役会の構成と運営

経営戦略と事業戦略

企業倫理とリスク・危機管理

業績モニタリングと経営陣の指名・報酬

株主等との対話

なお、評価の客観性・透明性を確保するため、第三者機関により上記アンケートの集計・分析・評価を行い、その結果を参考に、取締役会において議論しております。

< 評価結果 >

2025年度の実効性評価においては、取締役会の実効性は一定程度確保されているものの、改善すべき課題が引き続き確認されました。

2024年度の評価で課題とされた中長期的な経営戦略に関する議論の充実については、審議内容の見直し等により一定の改善が見られました。また、情報提供の充実や取締役会運営の改善等においても改善の進展が見られました。一方で、2025年度の評価を通じて、継続課題を含め以下の課題が抽出されました。

・資本コスト及び事業ポートフォリオの見直し

・役員トレーニングの充実

・中長期的な経営戦略に関する議論のさらなる深化

これらの課題に対し、取締役会における議論の充実や運営の改善等を通じて、引き続き取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

補充原則4-14 取締役・監査役のトレーニング

当社は、取締役や監査役に対するトレーニングとして、外部の有識者を招いて役員研修会を行う等、職務の遂行に必要な知識を習得する機会を設けております。

取締役・監査役は必要に応じて外部のセミナー等を受講することができ、その費用は会社負担としています。

監査役については、日本監査役協会が実施する研修会・講演会への適宜参加に加え、各種セミナーや他業種との意見交換会に積極的に参加し、監査役に求められる知識やスキルを習得しています。

原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主・投資家と建設的な対話を行い、双方の考え方について理解を深めることが重要であると考えております。

株主及び投資家との対話については社長直轄のコーポレートコミュニケーション部が担当し、投資家との個別面談を実施するほか、年に2回、機関投資家向けの決算説明会を開催し社長及び取締役が経営方針を説明するなど、建設的な対話を推進しております。

株主・投資家との対話において把握された意見等については、コーポレートコミュニケーション部より経営陣幹部や取締役会に対して適時報告・共有し、企業価値向上を目指した事業運営に活かしております。

情報開示規程、インサイダー取引防止規程等の社内規程により、公平な情報開示、インサイダー情報の管理等について規定し、これを徹底するための社内教育を実施することで健全な対話を推進しております。

【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7月1日

該当項目に関する説明 更新

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について、取組みや検討状況を記載してください。

グローバル成長戦略(GGS)において自己資本利益率(ROE)13%以上を目安とする中長期の数値目標を設定しており、これは当社の資本コストを上回る水準と認識しております。資本配分については、グローバル成長戦略(GGS)に基づく成長投資と長期安定的な株主還元適切に配分するとともに、資本コストを意識し、負債の活用を進めてまいります。

具体的な重要施策や取り組み内容については、「グローバル成長戦略(GGS)の進捗(2026年3月期決算説明会資料P17～P37)」をご参照ください。

和文:https://ssl4.eir-parts.net/doc/7906/ir_material_for_fiscal_ym1/204180/00.pdf
英文:https://ssl4.eir-parts.net/doc/7906/ir_material_for_fiscal_ym3/204182/00.pdf
資本配分計画等は上記P35～P36

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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(%)
公益財団法人ヨネックススポーツ振興財団	9,486,000	11.06
NATIONAL FINANCIAL SERVICES LLC(常任代理人 シティバンク エヌ・エイ東京支店)	5,808,644	6.77
米山 修一	4,229,600	4.93
公益財団法人新潟県スポーツ振興米山稔財団	4,000,000	4.66
ヨネックス取引先持株会	3,179,400	3.70
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,954,200	3.44
米山 勉	2,545,940	2.97
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,402,123	2.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,967,700	2.29
米山 英明	1,921,105	2.24

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

1. 上記【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しています。
2. 上記のほか、自己株式が7,098千株あります。
なお、当該自己株式には「株式給付信託(J-ESOP)」導入において設定した株式会社日本カストディ銀行(信託口)が保有する当社株式220千株は含まれておりません。
3. 2025年8月22日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書No.3において、2025年8月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3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、上記大株主の状況は株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。
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:フィデリティ投信株式会社
保有株券等の数:3,760,800株
株券等保有割合:4.05%

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	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
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	15 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 更新	8 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
マイケル モリズミ	その他											
大坪 富貴子	その他											
ダンカン 隆賢 ウィリアムズ	その他											
サラ L. カサノバ	その他											

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
マイケル モリズミ	○	独立役員に指定しております。	証券アナリストとして長年にわたり活躍し、経営分析に長けた幅広い識見と豊富な経験を有しており、取締役会においては、これらの見識及び経験、国際感覚を生かし、重要事項の審議にあたり発言・提言を行っていただいております。また、指名・報酬諮問委員会委員長として、役員報酬制度の改革に取り組み、役員報酬の透明性・公正性を確保するため、活発な議論に貢献いただいております。これらのことから、これまでの豊富な経験を活かし、独立社外取締役として、経営に対する適切な監督機能を発揮いただけることが期待できるため、選任しました。
大坪 富貴子	○	独立役員に指定しております。	豊富な経験と財務に係る高度な知識やヘルスサービスにおける専門的な見識を有しており、ヘルスケア分野を得意とするソフトウェア開発会社の代表として、取締役会においては、これらの見識及び経験、国際感覚を生かし、ダイバーシティ推進の取り組みなどで、積極的に発言・提言を行っていただいております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として、役員報酬制度の改革に取り組み、役員報酬の透明性・公正性を確保するため、活発な議論に貢献いただいております。これらのことから、これまでの豊富な経験を活かし、独立社外取締役として、経営に対する適切な監督機能を発揮いただけることが期待できるため、選任しました。
ダンカン 隆賢 ウィリアムズ	○	独立役員に指定しております。	カリフォルニア大学バークレー校、南カリフォルニア大学等で東アジア文化を専門に研究を行ってきた大学教授です。同氏は、東京で生まれ、日本と英国で育った後、渡米しハーバード大学で博士号を取得、米国で長年研究活動に従事するという多様なバックグラウンドを有しています。学術面だけでなく、分野を超えた多彩な活動を主導するリーダーシップ、起業家精神と戦略思考もあり、当社の今後の長期的なグローバル成長に向けて新たな、かつ幅広い視点からの助言や提言をいただくことを期待しています。これらのことから、独立社外取締役として、経営を監督いただくことが適切と判断し、選任しました。
サラ L. カサノバ	○	独立役員に指定しております。	マクドナルド社の北米や東南アジア等において長年にわたり消費者ビジネスに携わり、2013年から2024年までの間、日本マクドナルド株式会社 代表取締役社長兼CEO並びに代表取締役会長を歴任し、業績向上かつ同社の成長戦略の実現に優れた経営手腕を発揮しました。特にグローバル経営・海外事業マネジメント、マーケティング、人材戦略、リスクマネジメント等、経営者及び各国・各地域責任者としての高度な知見と実績を有しております。当社が現在推進するDTC戦略に対し、実践的かつ有益な助言が期待されます。また、複数の上場企業における社外取締役経験を有しており、指名・報酬、内部統制、ガバナンス等に関する知見を活かし、当社の取締役会の実効性向上に寄与していただけると判断しております。これらのことから、独立社外取締役として、同氏に経営を監督いただくことが適切と判断し、選任しました。

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・報酬諮問委員 会	5	2	2	3	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・報酬諮問委員 会	5	2	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

当社は、取締役の指名・報酬に関し独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、公正かつ透明性の高い手続きを確保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は、社外取締役 マイケルモリズミが委員長を務めております。その他の構成員は、社外取締役 大坪富貴子、社外取締役 サラ L. カサノバ、代表取締役社長 アリサヨネヤマ、常務取締役 米山修一の取締役5名で構成しております。指名・報酬諮問委員会では、取締役の指名に関する要件定義や、取締役報酬の構成、水準、内容等の方針について活発に議論を行い、取締役会に対し提言を行っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役による監査と会計監査人(有限責任監査法人トーマツ)による監査はそれぞれ独立しております。会計監査人は監査役に対し、監査終了後、監査実施の方法とその内容及び監査結果について文書を交付し、説明会を実施しております。また、必要に応じて意見の交換、情報の聴取等を行うことで連携を保っております。

内部監査については、内部監査室が担っており、年間監査計画に基づき定期的を実施されております。監査結果については、社長宛文書による監査報告が行われております。被監査部門に対しては監査結果を踏まえて改善指示を行い、改善活動の結果を改善報告として提出させることにより、内部監査の実効性を担保しております。内部監査実施の計画、その内容及び結果については、内部監査室と監査役による定期的な会議を実施の上情報を共有しており、監査役より改善に向けた提言や指導を受けております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	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
丸山 晴彦	税理士													
太田 律子	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
丸山 晴彦	○	当社と丸山晴彦氏との間には人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係はありません。	会計、税務に関する造詣の深さから客観的な監査業務を遂行出来る。
太田 律子	○	当社と太田律子氏との間には人的関係、資本的关系又は取引関係その他の利害関係はありません。	長年に亘る税務行政を通じて会社経営に関する十分な知識を有しており、客観的な立場で監査業務を遂行出来る。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	6 名
-------------------------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、ガバナンスの客観性及び透明性を確保するために、社外役員の独立性に関する基準を以下のとおり定めております。

当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断する。

1. 当社グループの業務執行者(注1)、または過去10年間に於いて当社グループの業務執行者であった者
2. 当社の現在の主要株主(総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者)、またはその業務執行者
3. 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している法人その他の団体の業務執行者
4. 当社グループの主要な取引先(直近事業年度の連結売上高の2%以上)の業務執行者
5. 当社グループを主要な取引先とする法人その他団体(当該団体の直近事業年度の連結売上高の2%以上)の業務執行者
6. 当社グループの主要な借入先(注2)の業務執行者
7. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者であって、当社グループの監査業務を実際に担当(ただし、補助的関与は除く。)していた者
8. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(注3)を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者(当該財産を得ている者がコンサルティングファーム、法律事務所、会計事務所等の法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者)
9. 当社グループから多額の寄付(注4)を受けている者(当該多額の寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者)
10. 当社グループの業務執行者を役員に選任している法人その他団体の業務執行者
11. 上記2から10のいずれかに過去3年間に於いて該当していた者
12. 上記1から11までのいずれかに該当する者が重要な者(注5)である場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族

(注1)「業務執行者」とは、法人その他の団体の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準じる者及び使用人をいう。なお、社外監査役の独立性を判断する場合は、非業務執行取締役を含む。

(注2)「主要な借入先」とは、直近事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう。

(注3)「多額の金銭その他の財産」とは、個人の場合は年間1,000万円以上、法人その他団体の場合は、当該団体の連結売上高または総収入の2%を超えることをいう。

(注4)「多額の寄付」とは、年間1,000万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超えることをいう。

(注5)「重要な者」とは、業務執行取締役、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にあたる使用人をいう。

なお、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います。

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

詳細につきましては、後掲【取締役報酬関係】の「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。

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 更新	一部のものだけ個別開示
---------------------------------	-------------

有価証券報告書にて全取締役の報酬額の総額を開示しております。報酬の総額が1億円以上である役員につき、個別の報酬開示を行っております。

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

当社の役員報酬制度は以下のとおりであります。

< 役員報酬の基本方針 >

- ・「パーパス」独創の技術と最高の製品で世界に貢献する」とミッション「スポーツと人、人と人をつなぎ、よりよい未来を創造する」に則した職務の遂行を最大限に促し、ヨネックスグループの持続的な企業価値向上へ向けた健全なインセンティブとして機能させるものとする。
- ・多様で優秀な人財を確保するために競争力のある報酬体系を絶えず追求する。

< 報酬水準 >

外部調査機関のデータ等を活用しつつ、各取締役の職責、単年度及び中長期の業績等を考慮のうえ、当社の事業特性や規模等に応じた水準を設定することとしております。

また、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、その妥当性を検証のうえ決定することとしております。

< 報酬構成 >

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬、業績連動賞与及び株式報酬により構成しております。株式報酬は、譲渡制限付株式及び業績連動型譲渡制限付株式により構成しております。

社外取締役の報酬については、その役割及び独立性の観点から、基本報酬及び譲渡制限付株式により構成しております。

< 各報酬の割合の決定方針 >

執行機能を担う取締役の報酬構成割合は、当社の経営戦略・事業環境及び各取締役の職責等を踏まえ、外部調査データ等を参考に設定することとしております。

また、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に向けた適切なインセンティブとするため、職責が上位となるほど業績連動賞与及び株式報酬の割合が高まる構成としております。

< 基本報酬 >

基本報酬は、監督機能及び執行機能に応じて区分し、それぞれの職責を踏まえて設定する固定かつ月例の金銭報酬とし、執行機能に対する基本報酬は当該職責に応じた報酬水準に基づき設定し、監督機能に対する基本報酬は経営の監督及び意思決定に係る責任を踏まえ支給することとしております。

なお、必要に応じてFRINGE BENEFITを含めることができるものとしております。

< 業績連動賞与 >

業績連動賞与は、単年度業績及び各取締役の貢献度に基づく短期インセンティブ報酬であり、「連結売上高成長率」、「連結売上総利益率」及び「連結営業利益率」の財務指標を評価指標として、成長性及び収益性の観点から企業価値向上を評価することを目的として採用しており、当該指標の達成度等に応じて支給額が変動し、その支給額は0%から200%の範囲で変動する仕組みとしております。

< 株式報酬(譲渡制限付株式) >

株式報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との価値の共有を一層進めることを目的とした中長期インセンティブ報酬であり、譲渡制限付株式及び業績連動型譲渡制限付株式により構成しております。業績連動型譲渡制限付株式については、業績評価期間を3事業年度とし、相対TSR(株主総利回り)及びESG指標等を評価指標として、中長期的な株主価値の創出及び持続的な成長を評価することを目的として採用しており、当該指標の達成度等に応じて支給内容を決定することとしております。具体的な付与内容等は、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会において決定しております。

< 報酬の決定手続き >

当社の取締役報酬は、2026年6月24日開催の第69回定時株主総会において、基本報酬を年額250百万円以内(うち社外取締役分50百万円以内)、譲渡制限付株式報酬を年額40百万円以内(うち社外取締役分10百万円以内)及び業績連動型譲渡制限付株式報酬を年額60百万円以内とすることについて承認を受けております。また、業績連動賞与については、2023年6月23日開催の第66回定時株主総会において年額150百万円以内とすることにつき承認を受けております。これらの範囲内で取締役会の決議により決定しております。取締役会における取締役報酬の決定にあたっては、社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重することにより、その透明性及び公平性を確保しております。また、取締役の個人別の報酬額のうち、基本報酬及び業績連動賞与の金額については、決定方針に基づき、取締役会から委任を受けた代表取締役社長が、指名・報酬諮問委員会による審議・答申を踏まえ決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポートは取締役会事務局が行っており、原則月1回行われる取締役会の開催案内や資料の事前配布、事前説明を行っております。また、社外取締役・社外監査役からの求めに応じて、参考資料の作成、提供は適時に行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
米山 勉	相談役	経営陣からの要請に応じて、企業経営に関する助言 取引先やお客様との関係維持のための活動等	非常勤・報酬有	2025/6/25	2年
林田 草樹	参与	取引先やお客様との関係維持のための活動や経営幹部の育成等	非常勤・報酬有	2022/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2名
--------------------------	----

その他の事項

当社は、取締役会決議により、相談役を選任しております。
参与の任期については、1年としておりますが、必要に応じて更新することとしております。

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) 更新

当社は会社法上の機関設計として監査役会設置会社の体制を採用しております。
・取締役(8名) 社内取締役4名 / 社外取締役4名、男性5名 / 女性3名 / 外国籍3名
・監査役(3名) 社内監査役1名 / 社外監査役2名、男性2名 / 女性1名 / 外国籍0名

< 取締役会 >
取締役会は代表取締役社長が議長を務めております。経営の最高意思決定機関として、2026年3月期は年間12回開催し、法令及び定款に定める事項、その他重要事項について意思決定を行い、取締役及び執行役員の業務執行を監督しています。それ以外の意思決定は、代表取締役がこれを行うほか、代表取締役の指揮・監督の下、取締役会決議により選任される執行役員が、各担当部門の責任者として意思決定と業務執行を担うことで、意思決定の迅速化、経営の効率化を図っております。取締役に女性3名、外国籍3名を選任し、多様性の確保に努めています。社外取締役は、当社の経営戦略に対する助言等を行い、意思決定の客観性を高め、コーポレート・ガバナンスを強化する役割を担っています。

< 監査役会 >
監査役会は取締役会から独立した独任制の監査機関として、取締役会への出席・意見陳述権、業務・財産の調査権限等取締役を監査する強い権限により実効的な監査を実施しており、経営の健全性を確保しております。また、監査役と会計監査人とは、定期的なミーティングにおいて情報交換を行う等して相互の監査状況の把握に努めています。さらに、監査役は定期的に社長とのミーティングを開催し、意見交換を行なっています。

< 指名・報酬諮問委員会 >
取締役の指名・報酬に関し独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、公正かつ透明性の高い手続きを確保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。取締役候補者の選任や取締役の報酬に係る基本方針や報酬額等について、取締役会の諮問に応じて審議を行い、その結果を取締役に答申します。指名・報酬諮問委員会は、5名の取締役(うち3名は社外取締役)で構成されており、社外取締役が委員長を務めております。

< 内部監査室 >
内部監査につきましては、社長直轄の内部監査室が業務の有効性及び効率性、コンプライアンス、財務報告の信頼性などについて、独立・客観的な評価を実施しております。これらの監査結果は社長に報告され、改善すべき点があれば、被監査部門に対して改善状況の報告を求めています。

< 会計監査人 >
会社法及び金融商品取引法に基づく監査契約を有限責任監査法人トーマツと締結しており、公認会計士の石川航史氏、前川邦夫氏が指定執行社員・業務執行社員として、他の公認会計士などの補助者と共に監査業務を行っております。なお、同監査法人ならびにその指定執行役員・業務執行社員と当社との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はありません。

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 更新

当社は取締役会による経営の監督機能を確保するとともに、監査役会による経営チェック機能を活用するため、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を採用しております。

幅広い経験と深い知見を有する独立社外取締役4名が独立した立場で業務執行取締役を牽制し、取締役会の監督機能の強化を図っております。

当社の監査役は、当社工場の総務部長や本社社長室長を務め当社の事業、組織、業務に精通した常勤の社内監査役1名及び会計・税務等の専門知識を有する社外監査役2名で構成されており、専門的知見から適法性監査や経営全般に関する客観的視点での監査を行っております。

社外取締役及び社外監査役が取締役会をはじめとする会社の重要な意思決定過程への参加及び監査の実施を通じて、中立的な経営監視機能が十分に期待できることから現状の体制を採用しております。

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	第69回定時株主総会(2026年6月24日開催)につきましては、総会前日から19日前である6月5日に発送しました。 また、招集通知の発送に先駆け、当社ウェブサイトにおいて招集通知を早期掲載しました。(和文、英文ともに5月29日)
集中日を回避した株主総会の設定	株主の方々のご出席の促進を図るため、一般的に予想される集中日を避けて株主総会を開催することとしております。 第69回定時株主総会は2026年6月24日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を採用しております。
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「議決権行使プラットフォーム」に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び株主総会参考書類については、英訳版を作成し、当社ウェブサイト及びTDnetに掲載しております。

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	情報開示ポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家・アナリスト向け説明会を年間2回(第2四半期及び通期決算発表後)に実施し、社長あるいは常務取締役が説明者となります。説明会資料は英訳版も含めて同日に当社IRサイトに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社IRサイトに以下の資料を適時に公開しております。 ・決算短信 ・有価証券報告書/半期報告書 ・決算説明資料(四半期決算毎) ・株主通信 ・株主総会資料(招集通知/決議通知) ・適時開示書類等 また主要な資料(決算短信要約版、決算説明資料、招集通知要約版)についても英語版を作成し当社ウェブサイトにて開示を行っております。 < IR情報ページ > 日本語サイトURL: https://www.yonex.co.jp/ir/ 英語サイトURL: https://www.yonex.co.jp/en/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	社長直轄のコर्ポレートコミュニケーション部を設置し、IR活動を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社では全役員、社員に日常の業務を遂行する過程で遵守すべき行動基準を定めたヨネックス(株)企業行動規範のなかで各ステークホルダーに対する行動指針を明文化し、浸透を図っています。また、世界的に掲げられている社会の持続性(サステナビリティ)を巡る課題への対応を推進すべく、ヨネックスのサステナビリティ方針を策定し、すべてのステークホルダーとの協働に対しても明記し公開しています。 当社を支えるお客様、お取引先、従業員、地域社会、株主・投資家に、将来世代を加えた6つのステークホルダーとのかかわりを大切に、今後も当社の事業活動を通じてすべてのステークホルダーの方々との対話を深めて持続可能な社会の発展に資する企業を目指します。
環境保全活動、CSR活動等の実施	補充原則3-1 に記載しております。
その他	【健康への取り組みについて】 人々と社会の健康に貢献していくスポーツ用品メーカーとして、従業員の健康管理は重要な経営課題として捉えています。主な取り組みとして、社内全面禁煙や、健康診断の実施、産業医、産業看護職との連携強化、メンタルヘルスへのサポートも行っております。また、健康増進のため、社員同士の親睦を図りながらスポーツ活動を推進しています。 この取り組みが評価され、スポーツ庁から「スポーツエールカンパニー」、東京都から「東京都スポーツ推進企業」として、7年連続で認定されました。なお、「スポーツエールカンパニー」においては、7年連続での認定取得により、「シルバー」認定となりました。 さらに、従業員の健康管理を重要な経営課題の一つと捉え、組織的に健康経営に取り組んでいる企業として、経済産業省と日本健康会議が共同で推進する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。今後も、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働ける環境づくりを推進してまいります。

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 更新

(1) 取締役及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

当社は、コンプライアンス体制に係る規程を制定し、法令・定款及び当社の社是に基づく「企業行動規範」を定め、取締役及び使用人に周知している。また、その徹底を図るため、「コンプライアンス委員会」を設置し、企業活動における法令遵守に努める。

内部監査室は、法務室と連携の上、コンプライアンスの状況を監査する。これら活動は定期的に取締役会及び監査役会に報告される。

監査役は、独立した立場から、内部統制システムの整備状況を含め、取締役の職務執行を監査する。

当社及び子会社共用の「企業倫理改善提案制度」(ヘルプライン)に基づき、法令・定款その他社内ルールに対する違反事実やそのおそれのある行為等を早期に発見し、是正する。なお、通報者に対しては不利益な取扱いを受けることがないことを確保する。

(2) 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

当社は、法令・社内規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書(電磁的媒体を含む)に記録し、保存、管理する。取締役及び監査役は、常時、これらの文書等を閲覧できる。

情報セキュリティについては、「情報セキュリティポリシー」に基づき責任体制を明確化し、情報セキュリティの維持・向上を目的とした統制及び施策を継続的に実施する体制を確立する。具体的な施策については、「情報セキュリティ委員会」において審議・推進する。

(3) 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

取締役会は、職務執行を効率的に行うために、執行役員を任命するとともに権限委譲を行い、経営の意思決定の迅速化並びに業務執行機能強化、業務執行責任の明確化により、機動的・戦略的な経営体制を構築する。

取締役会は、ヨネックスグループの中期経営計画とこれに基づく年度計画を定め、執行役員は、取締役会で定めた中期経営計画及び年度計画に基づき、効率的な職務執行を行う。

取締役及び執行役員の職務執行状況については、適宜、取締役会に対して報告する。

執行役員及び他の使用人の職務権限の行使は、「職務権限規程」に基づき、適正かつ効率的に行う。

(4) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理については、「リスク管理規程」に基づく「リスク管理委員会」を設置し、当社の持つリスクを洗い出し、そのリスクへの対応を審議する。情報セキュリティに関するリスクについては、その専門性を踏まえ、「情報セキュリティ委員会」を設置し、同委員会において審議するものとし、必要に応じて「リスク管理委員会」へ報告する。また、大規模災害の発生に備え、BCP(事業継続計画)を策定し、リスク対策本部の一元管理により、中核事業の役目を迅速に行える体制を整える。

(5) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

内部監査室は、当社及び子会社に対し内部監査を行い、必要な改善を促すとともに、取締役及び監査役に報告を行う。

また、財務報告の適正性を確保するため、当社及び子会社における財務報告に係る内部統制システムの整備、運用状況の定期的・継続的評価、維持向上を図る。

監査役会は、必要に応じ、当社事業部門及び子会社に対し往査を実施し、内部監査室との連携により問題の共有化を図るとともに、内部監査室に対し改善に向けた提言や指導を行う。

(イ) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社の「関係会社管理規程」に基づき、子会社が当社へ事前協議・報告する事項を定め、適切に管理する。

(ロ) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の「リスク管理規程」に基づき、グループの各社ごとに法令遵守体制、リスク管理体制を構築し、当社法務室はこれらを横断的に推進し、管理する。

(ハ) 子会社の取締役等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、子会社が適正かつ効率的な運営を行うために、当社グループの中期経営計画とこれに基づく年度計画を策定する。また、当社の「関係会社管理規程」に基づき、子会社に対する管理・指導・調整等を行う。

(ニ) 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

当社及び子会社共用の「企業倫理改善提案制度」(ヘルプライン)に基づき、法令・定款その他社内ルールに対する違反事実やそのおそれのある行為等を早期に発見し、是正する。なお、通報者に対しては不利益な取扱いを受けることがないことを確保する。

(6) 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体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する体制及び監査役の使用人に対する指示の実効性の確保に関する体制

監査役の職務を補助すべき使用人は、内部監査室に所属する使用人とし、監査役は、必要に応じ同使用人に対し、監査業務に必要な事項を命令することができる。

監査役より監査業務に必要な命令を受けて監査業務を行う使用人は、その命令の範囲に属する業務に関しては取締役の指揮命令を受けないこととし、その人事に関しては、監査役の同意を得る。

(7) 取締役及び使用人並びに子会社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

監査役は、取締役会などの重要会議への出席及び経営者との情報交換等を通じて、会社経営全般の状況把握を行い、また、会計監査人との協議を適宜行う。

取締役及び使用人は、監査役の求めに応じて、随時その職務の執行状況その他に関する報告を行う。

取締役は、取締役及び使用人の職務執行に関する不正行為、コンプライアンス上の問題、重要な情報開示事項、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項、「企業倫理改善提案制度」による重要な通報事項について、その内容をすみやかに取締役会、監査役会に報告する。

監査役は、各子会社からの月次報告等の書類の閲覧や往査等を通じ各子会社からの報告を受ける。

当社は、取締役及び使用人並びに子会社の取締役及び使用人が監査役に対して職務の執行状況その他に関する報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行わない。

(8) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、監査役の職務の執行上必要と認める費用の前払又は償還について、監査役の請求等に従い処理をする。

監査役は取締役との定期的な意見交換会を開催し、また内部監査室との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】

当社は、反社会勢力に対しては、企業としての社会的責任を果たすため、毅然とした態度で臨むことを基本としております。
また、取引先との継続的取引の契約書には、反社会的勢力との関係を排除する条項を定めております。

【反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況】

反社会的勢力からの接触や不当請求があった場合は直ちに警察等に情報を提供するとともに、弁護士等を含む外部機関と連携して組織的に対処してまいります。役職員に対しては「ヨネックス(株)企業行動規範」に明文化された反社会勢力との関係遮断について恒常的に周知徹底を図るとともに、企業として「警察庁管内特殊暴力対策連合」や「管轄警察特殊暴力防止対策協議会」等の公的組織に加盟し、積極的に情報収集を行い、対策を講じてまいります。

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

【リスク管理体制の概要】

当社は、「リスク管理規程」に基づき社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しており、事業所毎に任命したリスク管理担当責任者を中心に、全社員へのリスク管理方針の徹底、リスク発生の予防、リスクに対する迅速な対応の推進等を目的とした組織的管理体制を構築しております。万が一重要なリスクが発生した場合には、本部長の社長の下に担当取締役等の委員、法律をはじめとする専門家による外部委員を招聘する「リスク対策本部」を設置し、情報の集中管理、対策の決定とその実施を指揮し、全社一丸となってリスク対策を実施する体制を整備しております。

リスク管理において重要な位置を占めるコンプライアンスに関しては、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」のもと、当社のコンプライアンスを推進するとともに、社員からの提案、内部通報等は、「企業倫理改善提案規程」に従って迅速に対応する管理体制を整備しております。さらに社員が、直接社外の顧問弁護士に通報、相談ができる「ヘルプライン」の仕組みを整備し、コンプライアンス機能を担保する体制としております。なお、内部監査室は、内部監査の手続きにおいて入手し得るコンプライアンス情報を「コンプライアンス委員会」に報告することにより、連携を図っております。

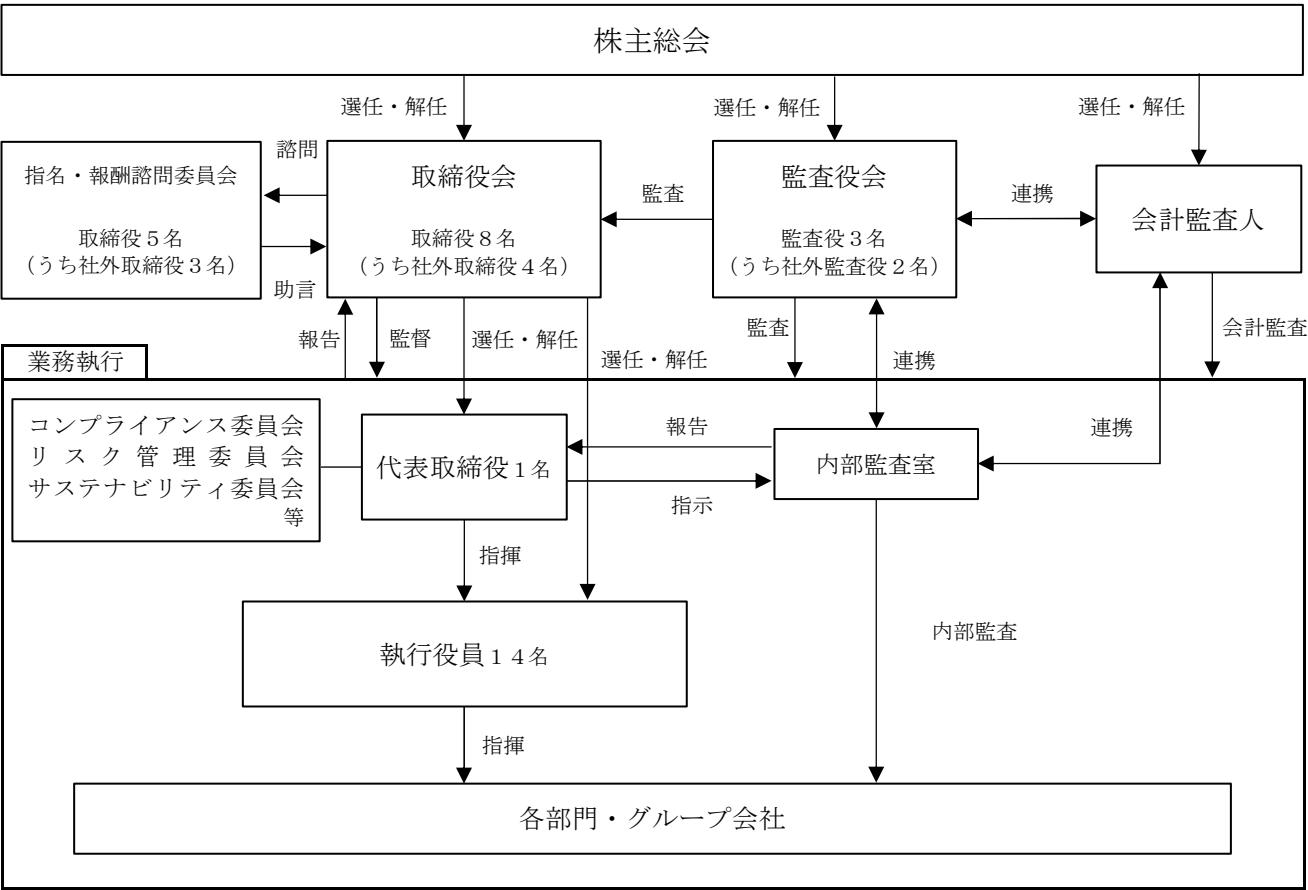
情報セキュリティに関しては、「情報セキュリティポリシー」を定め、情報セキュリティ対策の強化を図るとともに、重要性を全社に通達し、周知徹底を図っております。また、個人情報に関しては、「個人情報保護規程」を定め、社内管理体制の整備と漏洩防止に努めております。

さらに、さらに、社長を委員長とし全執行役員を委員とした「情報セキュリティ委員会」を設置し、四半期ごとに開催することで、情報セキュリティ管理体制の強化を図るとともに、統制状況を経営レベルで把握・監督できるガバナンス体制を確保しております。

【適時開示体制の概要】

当社は、適時適切な企業情報を開示する事が健全な証券市場の根幹をなす事を認識し、当社を取り巻くステークホルダーの皆様に、当社に対する理解を深めていただき、より適正な投資判断が可能となるために有用と考える企業情報については、関連法令を遵守し可能な範囲で公正・タイムリーに、また積極的に開示する事を基本方針とした「ヨネックス情報開示ポリシー」を定め、これを有効に実施するための社内体制を整備し運用しております。

当社の適時開示の社内体制としては、情報取扱責任者である常務取締役・総務本部長に情報を集約し、社長決裁もしくは重要な件については取締役会決議を経て、開示すべき情報の内容・種類により予め定める情報開示担当部門より情報の開示を行っております。



■取締役 スキル・マトリックス

	氏名	職位 (担当職位)	指名・報酬諮 問委員会 ※◎は委員長	専門性							
				企業経営	国際性・ グローバル経験	ブランド戦略・ マーケティング	開発・技術・ 製造	財務・会計	リスクマネジメント	人財戦略	環境・社会
1	アリサ ヨネヤマ	代表取締役社長	○	○	○	○					
2	米山 修一	常務取締役 (総務本部長 ヨネックスジャパン社長)	○	○	○		○	○	○		
3	岩野 美之	取締役 (生産・技術本部長)					○				○
4	ケーシー ヨネヤマ	取締役 (マーケティング本部長 グローバル戦略室長)			○	○					
5	マイケル モリズミ	取締役(社外)	◎	○	○			○			
6	大坪 富貴子	取締役(社外)	○	○	○			○			
7	ダンカン 隆賢 ウィリアムズ	取締役(社外)			○	○					○
8	サラ L. カサノバ	取締役(社外)	○	○	○	○			○	○	○