コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE　　Yokogawa Electric Corporation

最終更新日：2026年11月4日
横河電機株式会社
代表執行役社長 重野　邦正
問合せ先：財務・IR部　中谷　博彦 TEL：0422-52-6845
証券コード：6841
https://www.yokogawa.co.jp/

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。

Ⅰ 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

当社グループは、グループ全体に適用される企業理念とYOKOGAWAグループ企業行動規範を定め、すべてのステークホルダーとの適切な関係を保ち、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めます。また、「企業は社会の公器である」との考えのもと、健全で持続的な成長により、株主、お客様、取引先、社会、社員等すべてのステークホルダーからの信頼に応えていくことを企業経営の基本的使命と位置付けます。さらに、環境や社会に関わる課題の解決そのものが当社グループの存在意義であると考え、「測る力とつなぐ力で、地球の未来に責任を果たす。」というYokogawa ’ sPurposeを定め、企業トップ自らが強い信念を持ち、リーダーシップを発揮してサステナビリティに配慮した経営を進めていきます。

当社グループは、会社が健全かつ持続的に成長し、企業価値の最大化を実現するためには、コンプライアンスの徹底、リスクの適切な管理、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話のための情報開示等が重要と考えています。

こうした考え方からコーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組む基本方針として「YOKOGAWAコーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公開しています。

日本語：https://cdn-nc.yokogawa.com/19/20687/tabs/ir_cg_guidelines.pdf
英　語：https://cdn-nc.yokogawa.com/1/20520/tabs/ir_cg_guidelines-en.pdf

【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、2021年6月の改定後のコーポレートガバナンス・コードの各原則を、プライム市場向けの内容を含め実施しています。

【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】

当社グループは、企業価値の維持・向上に資すると判断した場合に限り、政策的に株式を保有します。その保有は必要最低限とするという考え方に立ち、すべての政策保有株式については、毎年取締役会において、中長期的な観点からその保有目的、経済合理性等について個別銘柄毎に検証を行い、保有の妥当性を判断しています。具体的には、保有株式を以下の3つに区分し、「取引状況」「株価・配当」「資本コスト」等をKPIとして、保有の妥当性の判断を行っています。

（評価・検証、妥当性の判断方法は下記参照）
(1) 事業取引先（事業取引・提携関係の維持・強化を目的とする）
(2) 金融機関（円滑な金融取引を図ることを目的とする）
(3) その他（上記区分に該当しないもの）

検証の結果、保有の妥当性が認められなくなったと判断した政策保有株式については、市場への影響やその他事業面で考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行い、縮減を図っています。なお、2026年3月期におきましても、政策保有株式の一部について売却を実施しております。

個別の政策保有株式に対する検証結果については、当該株式に関する市場での評価や株価に影響を及ぼす可能性が考えられるため開示を控えさせていただきます。

＜評価・検証、妥当性の判断方法＞
保有銘柄ごとに
① 株価（時価、取得原価、減損後簿価）の定量評価による検証
② ①で評価した株価に対し、時価及び取得原価それぞれを元に計算したROICでの定量評価による検証（ROICの計算には、税引き後の売上粗利と受取配当金を使用）
③ 保有銘柄ごとの保有目的、取引実績、将来の取引見込み等の定性評価による検証
④ ①～③の検証による評価を中長期的な経済的価値、事業拡大・関係強化等の観点で総合的に勘案し、保有の妥当性を評価し判断する。

政策保有株式の議決権行使については、当社及び投資先の中長期的な企業価値向上の観点から、十分に検討したうえで判断します。具体的には、検証プロセスにおいて保有すると判断した政策保有株式については、基本的に投資先企業経営者による経営判断を尊重し議決権を行使しますが、以下の場合については賛否を慎重に検討し、議決権を行使します。

1）投資先企業に法令違反や不祥事、反社会的行為等が発生している場合
2）合併・買収、営業譲渡等の組織再編、第三者に対する株式の有利発行等で、当社の企業価値を損なう可能性があると判断される議案の場合

なお、政策保有に関する方針及び議決権行使基準は、コーポレートガバナンス報告書にて開示します。

【原則1－7】
当社と役員およびその近親者ならびに主要株主との取引（以下「関連当事者間の取引」と言う）については、取引の有無に関する調査を毎年行うとともに、取締役会に報告しています。また、関連当事者間の取引については、会社法および金融商品取引法等、各種法令、規則に従い、取締役会で決議のうえ開示しています。2025年は、4月に役員にアンケートすることで調査を行いました。また、関連当事者取引については、招集通知のインターネット開示に掲載しています。

【補充原則2－4（1）】
当社は、YOKOGAWAグループ内の社規の最上位に位置するGMS（Group Management Standards）における人財マネジメント規程において、多様性の確保についての考え方、人財の育成方針、社内環境整備方針を掲げています。開示状況については、「DE&Iを推進し、多様な経験・知識・感性・視点・文化・背景・価値観などを持つ人財を積極的に採用・育成・登用するとともに誰もが安心・安全に自分らしく働ける環境の整備を進め、未来世代の豊かな人間社会の実現に貢献していきます」とするDE&I宣言とともに多様性の確保に向けた活動の方針、状況などを当社発行のサステナビリティレポート、当社ウェブサイト「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン」にて開示しています。

サステナビリティレポート：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/report/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/sustainability/report/
ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/careers-j/diversity-equity-inclusion-japanese/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/careers/diversity-equity-inclusion/

＜管理職に占める女性比率と登用（女性の活躍推進）＞
当社は、2015年4月にダイバーシティを推進する専任組織を設置し、「社員の属性や経歴に関係なく、誰もがリーダーとして活躍できる可能性を提供している」というメッセージを伝え、女性がリーダーを目指すことへのモチベーションの強化に取り組んでいます。また、グローバルで実施する人財マネジメント監査においても、女性活躍推進は重要な確認項目の一つと位置付けています。そして、2025年度はグローバルの次世代女性リーダーを対象としたグローバル・リーダーシップ育成プログラムを実施しました。これらの継続的な様々な活動により、2014年度2.4%（横河電機単体）だった管理職に占める女性比率は、2025年度には11.0%と4倍以上の水準となっています。
また、2021年4月には内部昇格により初の女性執行役員が2名誕生しています。今後も、横河電機単体で2028年度に管理職に占める女性比率11.3%、グループ全体で2030年度に20%という目標（KPI）を掲げ、誰もが能力を最大限に発揮できる環境の実現を目指しています。

＜管理職に占める外国籍社員比率と登用＞
当社の管理職に占める外国籍社員比率は、2026年3月31日現在、横河電機単体で8.6%、グループ全体で66.7%です。また、外国籍社員の登用については、タレントマネジメントシステムを活用し、登用候補として育成している外国籍社員の比率が69.9%となっており、多様性の推進と積極的な登用に取り組んでいます。　※グループ全体の外国籍社員比率は67.5%、国籍は80か国超となっています。

＜管理職における中途採用者比率と登用＞
当社における管理職に占める中途採用者比率は、2026年3月31日現在、横河電機単体で37.9%です。この数字は、中途採用者比率31.9%を超えています。登用に対する差別や偏見などなく公平に運用しており、幅広い層を登用しています。

【原則2－6】
当社グループの企業年金は確定拠出型年金であり、財政状況が将来の年金運用成績の影響を受けることはありません。当社グループは、社員の安定的な資産形成を支援するために、企業年金の運用機関に対するモニタリングを定期的に行っています。

【原則3－1】
(i) 当社は、会社の目指すところは「企業理念」として、経営戦略、経営計画は「中期経営計画Growth for Sustainability 2028」として当社ウェブサイト等で開示しています。

企業理念：
「YOKOGAWAは　計測と制御と情報により　持続可能な社会の実現に貢献する
YOKOGAWA人は　良き市民であり　勇気をもった開拓者であれ」

中期経営計画 Growth for Sustainability 2028：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/corporate-strategy/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/company-overview/corporate-strategy/

YOKOGAWAレポート：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/annual-ja/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/annual/

(ii) 当社は、コーポレートガバナンスに関する報告書の「基本的な考え方」および「YOKOGAWA コーポレートガバナンス・ガイドライン」に記載し当社ウェブサイト等で開示しています。

(iii) 報酬委員会は取締役および執行役の報酬等の制度および決定方針を定め、これらに従って取締役および執行役個人別の報酬等の内容を決定します。開示は有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書で行います。

【役員報酬制度の基本的な考え方】
(1) 持続的、中長期的に企業価値向上を促す制度であること
(2) 中長期経営戦略を反映した制度であり、中長期経営目標達成を強く動機づけるものであること
(3) 短期志向への偏重を抑制する制度であること
(4) 優秀な人材を確保・維持できる制度と金額であること
(5) ステークホルダーに対して透明性、公正性及び合理性を備えた制度であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

(iv) 取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構

成しています。その構成を実現するため、指名委員会で取締役候補の指名ならびに執行役の選解任を行うに当たっての方針と手続きに基づき決議をし、取締役会に報告をしています。開示はコーポレートガバナンス報告書で行っています。

取締役候補については、コーポレートガバナンスの向上に資する人財を指名しています。さらに、取締役候補については、当社グループの事業に精通し適切な業務執行および実効性の高い経営の監督に資する人財、中長期の当社の企業価値向上を狙った経営戦略策定に求められる経験・知見を持ち、的確な経営の判断および実効性の高い経営の監督に資する人財およびグループ会社の適切な経営の監査に資する人財、および経理財務、法務、企業経営等の知見を有し適切な経営の監査に資する人財を指名しています。また、執行役については、各執行役ポジションに求められる期待役割から経験、知識、姿勢などによる判断と経営陣としての意思と姿勢により選任しています。

取締役候補指名及び執行役選任の手続
　当社は、取締役候補の指名および執行役選任の客観性及び透明性を高めることを目的に、取締役会決議に基づきその過半数を独立社外取締役とする3名以上の取締役で構成される指名委員会を設置しています。
取締役候補の指名および選任については、指名委員会で定められた選再任およびその手続きの基本方針に基づく審議をもとに決議を行い、取締役会で報告しています。
執行役の選任については、指名委員会で定められた選再任およびその手続きの基本方針に基づく審議の上、取締役会に候補者の提案を行うものとし、取締役会で決議しています。

取締役の解任基準及び手続
　指名委員会において、取締役解任基準および手続を定めています。これらの解任基準、手続に基づき指名委員会で当該取締役の解任提案等の審議をします。

代表執行役の評価と選定・再選定・解職の方針と手続
　代表執行役についても、指名委員会において選定・再選定・解職基準、手続を定めています。毎年、業績等の定量性を持たせた基本評価基準も用いて代表執行役の評価を行います。指名委員会では、評価結果とサクセッションプランも踏まえて、定められた選定・再選定・解職基準、手続に基づく審議により、選定・再選定・解職を行うことで、プロセスの客観性、適時性、透明性を高めています。

執行役の解任方針と手続
　執行役についても、指名委員会の審議をもとに、取締役会で当該執行役の解任等の決議をします。

⑷ 取締役の選任理由は、次のとおりです。

取締役の選任理由の説明

奈良寿　取締役会長　代表執行役
　奈良 寿氏は、2011年6月に取締役に就任して以来、取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏は当社の制御事業の営業部門での業務や国内・海外子会社の社長及び新事業の立ち上げに携わった後、2019年4月から代表取締役社長、2024年6月から代表執行役社長として業務執行の指揮を執り、2025年4月からは取締役会長代表執行役として対外活動や代表執行役社長の支援を中心に当社の経営を担ってきた豊富な経験と実績を有しています。引き続き、同氏のマネジメント経験と実績を活かすことで、企業価値向上と取締役会における意思決定機能及び経営の監督機能の強化への貢献が期待できるため、取締役として選任しています。

重野邦正　取締役　代表執行役社長
　重野邦正氏は、2025年6月に取締役に就任して以来、取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏は当社の制御事業でエンジニアとして長年一線で業務を経験し、海外、特に中東地域においてプロジェクトマネジメントや子会社経営の豊富な経験と実績を有しています。2024年4月から制御事業の中核であるデジタルソリューション統括本部長を務めたのち、2025年4月から代表執行役社長として中期経営計画「Growth for Sustainability 2028」の達成に向けて力強いリーダーシップを発揮しています。引き続き、同氏のマネジメント経験と実績を活かすことで、企業価値向上と取締役会における意思決定機能及び経営の監督機能の強化への貢献が期待できるため、取締役として選任しています。

吉川光　取締役
　吉川 光氏は、2024年6月に取締役に就任して以来、取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏は当社の経理財務部門や海外子会社を含む事業部門での長年の業務経験を有し、内部監査部門の責任者として経営監査において高い能力と専門性を発揮するなど、当社の経営に関する豊富な経験と実績を有し、2024年6月からは監査委員として経営の監査を適切に行っています。同氏のマネジメント経験と実績を活かすことで、企業価値向上と取締役会における意思決定機能及び経営の監督機能の強化への貢献が期待できるため、取締役として選任しています。

中嶋倫子　取締役　執行役
　中嶋倫子氏は、2024年6月に取締役に就任して以来、取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏は当社の経理財務部門で長年業務を経験し、2021年4月に経理財務部門の責任者に就任して以降、当社の資本政策・財務戦略の立案・遂行やステークホルダーとの対話など、業務執行における重要な職責を果たし、当社の経営に関する豊富な経験と実績を有しています。同氏のマネジメント経験と実績を活かすことで、企業価値向上と取締役会における意思決定機能及び経営の監督機能の強化への貢献が期待できるため、取締役として選任しています。

　なお、社外取締役の選任理由につきましては、本報告書「II. 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、【社外取締役に関する事項】、会社との関係(2)」をご参照ください。

【補充原則3－1（3）】
　中期経営計画策定の過程において、マテリアリティ分析を実施するなどサステナビリティ戦略を見直し、具体的にYOKOGAWAレポート、サステナビリティレポートで開示しています。人的資本、知的財産への投資についてはYOKOGAWAレポートで紹介しています。
　当社はTCFDの枠組みに賛同し、2019年から気候変動が事業に与える影響について開示をしてきました。気候変動に関する機会については事業セグメント毎、リスクについて種類・カテゴリー毎に整理開示しています。2023年度からはTNFDを参照した自然関連の情報を開示しています。2026年度以降も、ISSB、SSBJなどの動向も踏まえて開示の拡充を進めていきます。

YOKOGAWAレポート：
　日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/annual-ja/
　英　語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/annual/

サステナビリティレポート：
　日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/report/

英　語：https://www.yokogawa.com/about/sustainability/report/

【補充原則４－１（１）】
取締役会における意思決定は、「意思決定管理規程」「取締役会規程」に基づき行われます。独立社外取締役を含む各取締役は、取締役会を構成する取締役として、経営上の基本方針、中長期経営戦略、ガバナンス・内部統制の基本方針や枠組みのほか、法令上取締役会の専決事項とされている重要事項についての決議を行います。また、意思決定管理規程に基づき代表執行役社長および執行役に権限委譲した業務執行を監督します。代表執行役社長は、取締役会に留保された決議事項を除き、業務執行に関する一切の決裁権を有します。代表執行役社長は、その判断において、書面に明示することにより、執行役または使用人に対し、当該決裁権の一部を委譲することができることとしています。

【原則４－９】
当社は、「社外役員の独立性に関する基準」を策定し、これをコーポレートガバナンス報告書、招集通知等に開示しています。
独立社外取締役はこの独立性の基準を満たすとともに、経営者としての高い見識と当社とは異なった市場での豊富な経験を有しており取締役会等において多面的な意見陳述を極めて有効かつ適切に行っています。

【補充原則４－１１（１）】
取締役会の規模は定款に定めた15名以内とします。
取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成します。これに基づき、指名委員会で取締役候補の選考ならびに執行役の人選を行うに当たっての方針と手続きを決議し、取締役会で報告をします。開示はコーポレートガバナンス報告書で行います。

取締役会全体としての多様性については、指名委員会においてコーポレートガバナンスを強化する視点で定期的に議論し、次期の取締役に求められる経験、知識、姿勢などを規定します。

2025年総会後の取締役会メンバー構成においては、ジェンダー、国際経験の面での多様性、また、職歴の多様性、年齢の一定幅を引き続き確保しています。
また、取締役会評価において、当社の取締役に必要とされる資質および自身が貢献している資質についてアンケート調査を行いました。この結果を踏まえ、当社取締役会構成の将来の方向性について、取締役会で議論しています。
こういったことを踏まえたうえで、2025年6月定時株主総会の招集通知において、すべての取締役のスキルマトリックスを開示しています。

株主総会招集通知：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/soukai/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/meeting/

YOKOGAWAレポート：
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/annual-ja/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/annual/

【補充原則４－１１（２）】
コードの趣旨に従い業務を行っています。兼任状況は、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書等に(重要な兼職の状況)として開示しています。

【補充原則４－１１（３）】
取締役会は、毎年、各取締役の評価に基づき取締役会の強みと実効性をさらに高めるための課題を明らかにし、当該課題に取り組むうえで重視すべき点を明確にするため分析・評価を行うこととしています。評価に当たっては、第三者評価機関を適宜活用しています。評価結果については、適時適切に開示します。

[2025年度の取締役会実効性評価プロセス]
2025年度は指名委員会等設置会社に移行して1年が経過したことから、移行後はじめて、取締役会実効性評価を外部機関による第三者評価として実施しました。
・取締役会実効性評価は、取締役会議長および代表執行役に対して第三者評価への期待・要望について事前確認を行ったうえで、外部機関による取締役会への陪席、全取締役を対象としたアンケートおよび個別インタビューの実施、取締役会並びに社外取締役ミーティングを含む各委員会の資料・議事録の確認等を通じて行いました。
・これらに加え、外部機関が有する他社における取締役会実効性評価の実施実績および企業統治に関する専門的知見を踏まえ、総合的な分析・評価を行いました。
・アンケートは、取締役会全体の評価、構成、事前準備、運営、討議内容、各委員会の活動状況、執行のモニタリング、取締役会の議題の重要度および充実度等、複数の観点から構成しており、全取締役による回答結果を踏まえて、個別インタビューを実施しました。
・回答や個別インタビュー等の分析結果は取締役会に報告され、取締役会メンバーで議論し、最終的な評価をいたしました。
・取締役会実効性評価結果等を踏まえ、取締役会では、取締役会のより一層の実効性向上に向け、改善活動の計画策定および議題選定を行いました。

[2025年度の取締役会実効性評価結果の概要]
取締役会実効性評価の結果、現時点において、当社取締役会の実効性は一定の水準まで高度化されていることが確認されました。

・当社取締役会の実効性を支える土台となる強み・他の特徴として、執行のコーポレートガバナンスに対する真摯な姿勢、執行と監督との間に形成されている相互信頼関係、議長を筆頭とする社外取締役の貢献意欲の高さ、監査委員会による実効性の高い監査活動、取締役会室による献身的かつ中立的な運営体制などが挙げられました。
・一方、対外的に示す挑戦的なゴールの達成に向け、当社が有するポテンシャルを十分に発揮していくためには、当該ゴールに辿りつくための蓋然性ある道筋や到達時期を、健全な緊張感の下、監督と執行間および取締役間で率直かつ踏み込んだ議論を尽くし、合意形成を図っていく必要があるとされました。また、議案や施策が積み上げ型となりやすい取締役会の特性を踏まえ、施策の継続自体が目的化していないかを定期的に点検し、大胆な発想や取捨選択を許容し促す姿勢が必要であることも挙げられました。

以上を踏まえた、当社取締役会の今年度の課題として、以下の３つが挙げられました。
課題 ⑴ 取締役会の期待役割・行動指針に関する合意形成
課題 ⑵ 取締役会における討議の更なる深化
課題 ⑶ 執行全体における健全な危機感の底上げ

［今年度の課題への対応について］
課題(1) 取締役会の期待役割・行動指針に関する合意形成
取締役会の期待役割については、機関設計変更後2年になることから、改めて取締役会で議論し再確認を行うとともに、その期待役割に基づき議案や議論のポイントの検討・見直しを行っていきます。行動指針についても、期待役割を踏まえて討議し、合意形成を図っていきます。

課題(2) 取締役会における討議の更なる深化
取締役会の期待役割を踏まえ、執行側ともすり合わせを行いつつ議題を選定し、その議題に応じた討議時間の設定や、優先順位にもとづく重要テーマへの絞り込みと深掘り、論点の明確化などに取り組んでいきます。また、以前から課題になっている説明資料の改善については、代表執行役のリードによる見直しを加速するとともに、事前説明会の効果的な運用に向けて改善を進めていきます。また社外取締役ミーティングで挙げられた課題については、引き続き執行側に適時適切に伝達し対応を進めていきます。

課題(3) 執行全体における健全な危機感の底上げ
現在の業績は好調である一方、執行側においては、グローバルな競合他社との比較を踏まえ、市場や株主からの視点をより意識した経営姿勢を一層高めていくことが重要であると認識しています。そのため、企業価値向上に向けて中長期経営戦略をブラッシュアップしていくとともに、機関投資家・アナリストとの対話機会のさらなる充実に努めていきます。

【補充原則４－１４（２）】
取締役がその役割・責務を果たすために必要なトレーニングの方針について開示します。

①取締役が新たに就任する際は、法律やコーポレートガバナンスに関する専門家による講義や研修を行い、就任後も法改正や経営課題に関する研修を継続的に実施します。
②上記に加えて、独立社外取締役が新たに就任する際は、当社の事業内容の説明や主要拠点等の視察を実施します。
③取締役会は、毎年各事業の責任者より事業戦略とその進捗状況等について、ヒアリングを実施します。
④当社は、独立社外取締役に対し、当社の事業課題等について、適時かつ適宜必要な情報提供を行います。

①、②については、新任取締役就任時教育プログラムとし整備を行っていきます。

【原則５－１】
取締役会で、株主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を検討・承認し開示しています。

基本的な考え方
　当社は、「YOKOGAWAグループ行動規範」ならびに「ディスクロージャーポリシー」に則り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため株主および投資家との建設的な対話を推進します。
　株主および投資家との対話についてはIR担当役員を統括役員とし、対話を補助する部門間で確実な情報共有を行うなど、連携を確保します。
　対話の実施にはIR担当部署が窓口となり、統括役員およびIR担当部署が直接対話を行うことを原則とするが、面談の目的等により、代表執行役をはじめとする経営陣による対応も積極的に検討し、速やかに対応します。
　対話は、株主および投資家の要望に応じ、直接面談、電話会議、Web会議など様々な手段で柔軟に対応し、コミュニケーションの機会を確保し、当社の理解促進に努めます。また、対話においてはインサイダー情報の漏洩防止に努めます。
　株主との建設的な対話を促すため、例えば、初めての株主との面談に関しては、財務情報だけでなく、非財務情報を含めて説明するなど、面談内容の充実に努めるとともに、決算説明会、事業説明会、工場見学会等を通じて、株主・投資家の当社への理解が深まるよう努めます。
　なお、当社の基本的な財務・非財務情報をまとめた「インベスターズガイド」を当社ウェブサイトにて開示し、適宜・適時、説明の際に活用しています。
　統括役員およびIR担当部署は、社長と定期的にミーティングを行い、面談内容を必要に応じて、関係部門と共有、定期的に取締役会に報告するなど、効果的対話の実現に向けた改善活動へつなげます。

インベスターズガイド
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/investors_guide-ja/
英語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/investors_guide/

【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	2025年6月19日

該当項目に関する説明

【原則5－2】【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】
当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で経営戦略や経営計画の策定を行っており、株主資本コストを上回るTSR（Total Shareholders Return）の実現を意識しながら中長期的な株主価値の最大化を図ることを目指しています。
2024年度よりスタートした中期経営計画GS2028において、資本効率の目標として、自己資本利益率（ROE）、投下資本利益率（財務ROIC)の目標を、いずれもGS2028の期間を通じて「10%以上」とする目標を掲げており、当社が認識している資本コスト水準（7%～9%）を上回る資本収益率を目指しています。事業を通じて得られた利益は、業績および中長期的な株主価値の最大化に向けた投資資金の確保と健全な財務基盤の維持に充てるとともに、利益成長を通じて安定的・継続的な株主還元を実現することで企業価値の維持・向上に取り組んでいます。
また、当社は、経営戦略や経営計画のベースとなる考え方や目標、そして具体的な施策について株主にわかりやすく論理的に説明することは、当社のことを正しく理解していただき、賛同いただける株主の増加にもつながることとして実施していくべきことであると考えており、中期経営計画GS2028における経営戦略、無形資本（人的資本、知的資本、社会関係資本など）の強化に向けた具体的な取り組み、事業成長目標や財務目標の進捗等について、決算説明会、事業説明会、統合報告書（YOKOGAWAレポート）などの各種開示物で説明するとともに、非財務情報と財務情報を結び付けた開示の充実に努めています。

中期経営計画
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/corporate-strategy/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/company-overview/corporate-strategy/

YOKOGAWAレポート
日本語：https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/annual-ja/
英　語：https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/annual/

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【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）	47,450,970	19.08
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	19,175,100	7.71
日本生命保険相互会社	13,484,615	5.42
ステート　ストリート　バンク　アンド　トラスト　カンパニー　505038（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	6,385,700	2.57
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	6,141,000	2.47
ステート　ストリート　バンク　アンド　トラスト　カンパニー　505001（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	4,803,657	1.93
ジェーピー　モルガン　チェース　バンク　385781(常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部)	3,596,778	1.45
横河電機持株会	3,559,679	1.43
第一生命保険株式会社	3,000,000	1.21
ＪＰモルガン証券株式会社	2,997,691	1.21

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．当社は自己株式8,487千株（発行済株式総数に対する所有株式数の割合3.30%）を有していますが、上記の大株主から除外しています。持株比率は自己株式を控除して計算しています。
2．下記のとおり大量保有報告書又は大量保有報告書の変更報告書が公衆の縦覧に供されていますが、当社として当中間会計期間末時点における実質所有状況が確認できないため、上記大株主の状況には含めていません。

No.［氏名又は名称］	［報告義務発生日］	［所有株式数（千株）］	［割合(%)］
(1) 株式会社みずほ銀行　他1社	2021年12月7日	13,913	5.18
(2) マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービセズ・カンパニー　他1社	2022年2月21日	10,737	4.00
(3) 株式会社三菱ＵＦＪフィナンシャル・グループ　3社	2022年6月20日	11,117	4.14
(4) フィデリティ投信株式会社	2022年10月21日	10,345	3.85
(5) インベスコ・アセット・マネジメント株式会社	2023年6月21日	11,819	4.40
(6) 第一生命保険株式会社	2024年12月5日	11,403	4.24
(7) 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社　他1社	2025年9月19日	15,178	5.65
(8) 野村アセットマネジメント株式会社	2025年11月6日	19,753	7.35
(9) ブラックロック・ジャパン株式会社　他9社	2026年3月4日	21,929	8.16
(10) 野村證券株式会社　他2社	2026年8月21日	21,791	8.47

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	電気機器
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	100社以上300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	指名委員会等設置会社

【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	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	11名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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
内田 章	他の会社の出身者								△			
浦野 邦子	他の会社の出身者											
平野 拓也	他の会社の出身者								△			
五嶋 祐治朗	他の会社の出身者								△			
小野 傑	他の会社の出身者								△			
丸山 寿	他の会社の出身者								△			
クリスティーナ・アメージャン	他の会社の出身者											

※　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	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
内田 章	○	○		○	【重要な兼職の状況】 公益財団法人スガウェザリング技術振興財団　監事 内田 章氏が取締役を務めていた東レ株式会社と当社グループとの間では、直近3事業年度の間に取引がありますが、2025年度における同社に対する売上高は当社グループの年間連結売上高の1%未満であり、同年度における同社への支払はありません。	内田 章氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏の経営者としての高い見識と、経理財務部門を中心とする経営管理分野の幅広い経験を当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。
浦野 邦子	○	○		○	該当事項はありません。	浦野邦子氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏の経営者としての高い見識と大手製造業における生産部門や人事・教育、広報・CSR部門など幅広い経験を当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。
平野 拓也	○	○		○	【重要な兼職の状況】 Three Fields Advisors LLC　Co-founder Crosspoint LLC　Founder 弥生（株）取締役会長（非常勤） ルネサスエレクトロニクス（株）　社外取締役 富士通（株）　社外取締役 平野拓也氏が代表取締役社長を務めていた日本マイクロソフト株式会社と当社グループとの間では、直近3事業年度の間に取引がありますが、2025年度における同社に対する売上高は当社グループの年間連結売上高の1%未満であり、同年度における同社への支払額は当社グループの年間連結売上高の1%未満です。	平野拓也氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏の経営者としての高い見識とグローバルIT企業の事業部門における幅広い実務経験を当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。
五嶋 祐治朗	○	○		○	【重要な兼職の状況】 (株)日本触媒　相談役 公益社団法人関西経済連合会　評議員 科学技術・産業振興委員会副委員長 五嶋祐治朗氏が代表取締役社長を務めていた株式会社日本触媒と当社グループとの間では、直近3事業年度の間に取引がありますが、2025年度における同社に対する売上高は当社グループの年間連結売上高の1%未満であり、同年度における同社への支払額は当社グループの年間連結売上高の1%未満です。	五嶋祐治朗氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っています。同氏の経営者としての高い見識と大手製造業における企業変革や新規事業育成、M&Aなどの豊富な経験と知見を当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。

小野 傑			○	○	【重要な兼職の状況】 小野総合法律事務所　代表パートナー 西村あさひ法律事務所･外国法共同事業　外部顧問 (株)プレステージ･インターナショナル　社外監査役 ㈱and Capital　監査役 (非常勤) 一般社団法人流動化･証券化協議会　理事長 一般社団法人経済同友会インターンシップ推進協会　監事 小野 傑氏が弁護士を務めていた西村あさひ法律事務所･外国法共同事業と当社グループとの間では、直近3事業年度の間に取引がありますが、2025年度における同所に対する売上はなく、同年度における同所への支払額は、当社グループの年間連結売上高の1%未満です。	小野 傑氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っており、監査委員として経営の監査を適切に行っています。同氏は弁護士として企業法務やファイナンス分野の豊富な知見を有しており、経済界や教育界における幅広い活動に基づく高い見識を有しています。それらを当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。
丸山 寿			○	○	【重要な兼職の状況】 (株) ゼンショーホールディングス　社外取締役　監査等委員 丸山 寿氏が代表取締役会長を務めていた株式会社レゾナックと当社グループとの間では、直近3事業年度の間に取引がありますが、2025年度における同社に対する売上高は当社グループの年間連結売上高の1%未満であり、同年度における同社への支払はありません。	丸山 寿氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っており、監査委員として経営の監査を適切に行っています。グローバルに事業を展開する大手製造業において、法務、広報･IR、財務、CSR 部門などを中心に幅広い業務に携わり、CEOとして企業改革を主導するなど経営者として豊富な経験と知見を有しています。それらを当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。
クリスティーナ･アメージャン			○	○	【重要な兼職の状況】 日本特殊陶業㈱ 社外取締役 (監査等委員) ㈱東京大学エッジキャピタルパートナーズ 社外取締役 ㈱ディスコ 社外取締役 北海道大学 理事 (非常勤) ㈱大和証券グループ本社 社外取締役	クリスティーナ･アメージャン氏は、社外取締役として経営の監督を適切に行っており、監査委員として経営の監査を適切に行っています。同氏は大学教授、研究者としてグローバルでの企業経営やコーポレートガバナンスに関する幅広い知見を持つとともに、日本の複数の大手企業でESGやサステナビリティ、グローバルの観点から社外取締役を務めてきた豊富な経験と実績を有しています。それらを当社の経営の監督に反映することで、経営の妥当性、客観性、透明性を高めるため、社外取締役として選任しております。また、同氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員としての要件及び当社における「社外役員の独立性に関する基準」を満たしていることから、独立役員に指定しております。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	5	1	1	4	社外取締役
報酬委員会	4	0	0	4	社外取締役
監査委員会	4	1	1	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	14名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
奈良　寿	あり	あり	○	×	なし
重野　邦正	あり	あり	×	×	なし
中岡　興志	なし	なし	×	×	なし
竹岡　一彦	なし	なし	×	×	なし
田野口　宏	なし	なし	×	×	なし
中嶋　倫子	なし	あり	×	×	なし
福田　　哲	なし	なし	×	×	なし
遠藤　尚久	なし	なし	×	×	なし
佐藤　範直	なし	なし	×	×	なし
朝長　正隆	なし	なし	×	×	なし
萩原　盛太	なし	なし	×	×	なし
木村　郁雄	なし	なし	×	×	なし
Kin Wah Chay	なし	なし	×	×	なし
山﨑　盛光	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務遂行を補助するため、監査委員会室を設置し、執行役から独立した専任のスタッフを3名配置しています。監査委員会室は、監査委員会の実効性を確保すべく職務を遂行し、監査委員会室のスタッフの人事異動については、監査委員会に事前に了解を求めることとしています。また、スタッフの人事評価についても監査委員会が指名する監査委員が行うこととしており、独立性を確保しています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

委員長及び委員の過半数が独立社外取締役である監査委員会は、会計監査人及び内部監査担当部署から定期的に各々が実施した監査に関する報告を受け、意見交換を行っています。また、監査委員会は、内部監査担当部署に対する指示及び連携を通じて効率的に監査を実施しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員選任における透明性を高めるため、独立性の基準を以下のとおり定めています。

＜社外役員の独立性に関する基準＞
当社において独立取締役であるというためには、以下のいずれかに該当する者であってはならない。
[1] 当社およびその連結子会社（以下「当社グループ」という）の業務執行者またはその就任の前10年間においてそうであった者（注1）
[2] 当社の現在の主要株主（議決権割合10%以上）または最近5年間においてそうであった者（注2）
[3] 当社が現在主要株主である会社の業務執行者
[4] 当社グループの主要な取引先（直近事業年度または先行する3事業年度のいずれかにおいて、当社の年間連結総売上高の2%を超える支払いを当社グループに対して行っている者（その者の親会社および子会社を含む））の業務執行者
[5] 当社グループを主要な取引先とする者（直近事業年度または先行する3事業年度のいずれかにおいて、当該取引先の年間連結総売上高の2%を超える支払いを、当社グループから受けた者（その者の親会社および子会社を含む））の業務執行者（注3）
[6] 当社グループから一定額（過去3事業年度の平均で1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額）を超える寄付または助成を受けている公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等の業務執行者
[7] 当社グループから取締役を受け入れている会社の業務執行者
[8] 当社グループの主要な借入先の業務執行者または最近3年間においてそうであった者（注4）
[9] 当社グループの会計監査人または監査法人等の関係者または最近3年間においてそうであった者（注5）
[10] 上記[9]に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントであって、当社グループから役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円以上の報酬を得ている者
[11] 上記[9]に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームであって、当社グループを主要な取引先とするファーム（過去3事業年度の平均で、その連結総売上高の2%を超える支払いを当社グループから受けた）の関係者（注6）
[12] 上記[1]から[11]（[6]を除く）の親族（配偶者または二親等以内の親族もしくは同居の家族）
[13] 独立役員としての通算の在任期間が8年を超える者

注1：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および使用人（本基準において「業務執行者」という）。
注2：当社の現在または最近5年間においての主要株主。主要株主が法人である場合には当該主要株主又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者。
注3：なお、取引先が連結決算を実施していない場合は、年間連結総売上高に代え、年間単体売上高を基準とする。
注4：当社グループが借入れを行っている金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属するものをいう）であって、その借入残高が当社事業年度末において当社の連結総資産の2%を超える金融機関グループ。
注5：当社グループの会計監査人または監査法人の社員、パートナーまたは従業員である者、または最近3年間においてそうであった者（現在退職している者を含む）。
注6：当該ファームの社員、パートナー、アソシエイトまたは従業員である者。

【インセンティブ関係】

取締役･執行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

取締役･執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬（年次インセンティブと中長期インセンティブ）で構成されています。
取締役には固定報酬である基本報酬を支給します。これは、業務執行から独立した立場にある社外取締役には、業績連動報酬等の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみ支給するという考え方であり、同様に非業務執行の取締役についても基本報酬のみ支給します。ただし、取締役を兼務する執行役には執行役としての報酬を適用します。
執行役の報酬は、(a) 固定報酬である基本報酬と(b) 業績連動報酬（(b)-1 年次インセンティブと(b)-2中長期インセンティブ）で構成されています。
役員の報酬額の水準については、外部機関の調査結果に基づく国内外の同業又は同規模の他企業との比較及び当社の財務状況を踏まえて設定しています。
役位別･職位別の報酬水準は、同輩企業の50%ileを基準とし、環境変化に応じた柔軟な運用や優秀な経営人財を獲得･保持する観点から、概ね25%ile～75%ileの範囲内で運用することとしています。
なお、海外で採用する人財の報酬については、その海外地域における役員報酬調査データに基づいて役位毎の職責を考慮して報酬ベンチマーク分析を行い、個別に定めることがあります。

(a) 基本報酬
基本報酬は、月例の固定報酬とし、取締役及び執行役としての役割と役位に応じて報酬委員会にて定められた基準に基づき金額を決定します。

(b)業績連動報酬
業績連動報酬は、事業年度毎の業績向上及び中期的な企業価値向上に対する意識を高めるため、報酬委員会にて業績指標（KPI）を定め、目標値に対する達成度合いに応じて算出された額又は数を支給します。

業績連動報酬の考え方は次のとおりです。
1. 全報酬に占める業績連動報酬の比率を高くする。
2. 役位が上位の者ほど業績連動報酬の全報酬に占める比率を高くする。
3. 株式報酬の全報酬に占める割合を同業又は同規模の他社水準以上とする。

(b)-1 年次インセンティブ
業績連動報酬のうち、年次インセンティブは、報酬委員会において単年度の全社業績評価と個人業績評価に基づき算定し、年1回支給します。支給額は、業績目標達成時を100%として、0%～200%の範囲で変動するように設計しています。
年次インセンティブにおける単年度の全社業績評価につながる業績目標は、当社グループが持続的な成長を図るために重要な指標であるとの考えから「連結売上高」と「連結売上高営業利益率（ROS）」で構成します。さらに、代表執行役には、「ESG関連の外部評価」及び「従業員エンゲージメントスコア」を評価に反映します。

※ 業績目標を達成した場合の基本報酬と年次インセンティブの比率は、役位が上位の者ほど年次インセンティブの比率を高く設定し、代表執行役の1対0.75から役位が下がるにつれてさがり、全体の平均が概ね1対0.5になるように設計しています。なお、この比率は業績目標の達成度合いによっては、1対0から1対1の間で変動する場合があります。

(b)-2 中長期インセンティブ
業績連動報酬のうち、中長期インセンティブについては、報酬委員会が定めた期間の当社の業績指標とサステナビリティ指標の達成度に応じて当社株式及び金銭を支給する業績連動型株式報酬制度であるパフォーマンス･シェア･ユニット制度（以下「PSU制度」）を適用します。
中長期インセンティブにおける業績指標は、中期経営計画との連動を基本に考えており、企業価値及び株主価値向上の両面において重要な指標であるとの考えから、投下資本利益率（連結財務ROIC）と1株当たり純利益（EPS）成長率で構成します。
サステナビリティ指標は、温暖化ガス総排出量（スコープ1，2）とエネルギー原単位使用量削減率からなる環境指標並びに従業員エンゲージメントスコアで構成します。
報酬委員会が定めた期間において、報酬委員会があらかじめ設定した業績目標その他要件を前提とし、支給対象となる執行役の役位毎に報酬委員会にて定めた株式報酬基準額を対象期間の直前1か月間の当社株式の終値平均額で除した株数を割り当て、対象期間終了時に業績目標達成条件に応じて報酬委員会があらかじめ設定した係数（以下「支給率」）を乗じて、対象となる執行役毎の中長期インセンティブによる個別報酬株式数を決定し、支給する株式数の60%相当は当社株式で、40%相当は交付取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所プライム市場における当社株式の普通取引の終値で計算した金額を金銭として支給します。支給率は業績目標の達成度合いに応じて0%から200%の範囲で変動するよう設計しています。

なお、重大な不正会計又は巨額損失が発生した場合、あるいは役員が重過失又は意図的な不正行為を行い会社に損害を与えた場合、未支払いの報酬の支払い停止、任期中に支払った基本報酬、年次インセンティブ報酬及び中長期インセンティブに関する報酬の一部又は全部を返還させることができる旨を規定しています。

※ 中長期インセンティブの支給年度において、年次インセンティブ、中長期インセンティブそれぞれの業績目標を達成した場合の基本報酬との比率は、役位が上位の者ほど基本報酬に対する比率を高く設定し、代表執行役の1対0.75対0.375から役位が下がるにつれてさがり、全体の平均が概ね1対0.5対0.25になるように設計しています。なお、この比率は年次インセンティブ及び中長期インセンティブそれぞれの業績目標の達成度合いによっては、1対0対0から1対1対0.5の間で変動する場合があります。ただし、中長期インセンティブの比率は株価により変動します。

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・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の)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

【役員の報酬等】※有価証券報告書においても同様の内容を開示しております。

(1) 提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数(2026年3月期)

		【報酬等の総額】	【固定報酬】	【業績連動報酬】
取締役(社外取締役を除く)	1名	28百万円	28百万円	―
社外取締役	9名	138百万円	138百万円	―
執行役	28名	973百万円	517百万円	456百万円

(注)1.上記の取締役には、執行役を兼務する取締役3名は含まれていません。また、取締役を兼務する執行役は、執行役の区分にて記載しています。
2.業績連動報酬は、年次インセンティブと中長期インセンティブにより構成されており、当該事業年度の費用計上額を記載しております。

(2) 提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等(2026年3月期)
取締役 奈良 寿 報酬等の総額 130百万円 (固定報酬 57百万円、業績連動報酬 73百万円)
取締役 重野 邦正 報酬等の総額 132百万円 (固定報酬 59百万円、業績連動報酬 73百万円)

(注)1.報酬等の総額が1億円以上であった役員を記載しています。

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

(ⅰ)役員報酬等の内容の決定に関する方針等
当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要な事項と位置づけており、取締役及び執行役の報酬等については、報酬委員会の審議により役員報酬制度を決定しています。
当社における役員報酬制度の概要は以下のとおりです。

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法
役員報酬等の内容の決定に関する方針等
当社の報酬委員会は、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。
また、報酬委員会は、当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が報酬委員会で定められた決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。
(1)基本方針
取締役及び執行役の報酬等の基本方針は、以下のとおりとしています。
(ア)持続的、中長期的に企業価値向上を促す制度であること
(イ)中長期経営戦略を反映した制度であり、中長期経営目標達成を強く動機付けるものであること
(ウ)短期志向への偏重を抑制する制度であること
(エ)優秀な人財を確保・維持できる制度と金額であること
(オ)ステークホルダーに対して透明性、公正性及び合理性を備えた制度であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること
(2)役員の報酬等の決定方針
1)取締役および執行役の報酬等
当社は指名委員会等設置会社であるため、報酬委員会が、取締役及び執行役の報酬等の制度及び決定方針を定め、これらに従って取締役及び執行役個人別の報酬等の内容を決定します。
2)報酬委員会の構成
取締役会が選定する3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。なお、委員長は、取締役会において独立社外

取締役から選定する。

(3) 役員報酬の構成

【インセンティブ関係】をご参照ください。

具体的な役員の報酬構成は、役員区分に応じて以下のとおりとしています。

【役員区分】	【(a)基本報酬】	【(b) 業績連動報酬】((b)-2に非金銭的報酬を含む)	
		【(b)-1年次インセンティブ】	【(b)-2 中長期インセンティブ】
取締役	○	―	―
取締役兼務執行役	○	○	○
執行役	○	○	○

(a)基本報酬

【インセンティブ関係】をご参照ください。

(b)業績連動報酬

【インセンティブ関係】をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の年間開催スケジュールを事前（前事業年度1月）に確定することによって、社外取締役ができる限り出席できる体制を整備しています。

臨時取締役会の開催に備え、書面決議を行える体制としています。

取締役会資料は、原則として事前に配付し、充分な検討時間を確保しています。また、決議事項のうち特に重要な案件については取締役会に先立ち事前説明を行うほか、決議を行う当該取締役会に先立つ取締役会において充分な議論の時間をとることとしています。

社外取締役には代表執行役社長の諮問機関である経営会議の資料等も送付している他、有価証券報告書・事業報告・決算短信等の法定開示資料、YOKOGAWA レポート・株主向け報告書、プレスリリース等の非法定開示資料、また、社内報、マスコミ掲載記事、証券アナリストの発行するレポート等の情報提供を行っています。

取締役会室を設置し、専任のスタッフを4名配置しています。社外取締役については、同室および秘書担当部署が活動をサポートしています。

監査委員会室を設置し、執行役から独立した専任のスタッフを3名配置しています。監査委員については同室が活動をサポートしています。

【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
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	― 名

その他の事項

当社は2018年6月26日をもって最高顧問、顧問および社友制度を廃止しました。当社を代表して外部団体の役員として活動すること、または、当社の事業活動上特に貢献が大きいと認められる社外活動を行う目的で、取締役会の決議を経た上で個別にアドバイザーとの呼称、肩書で委任契約を締結することがあります。なお、アドバイザーは経営への助言等は委任の目的とはしません。

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）

（1）コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、2024年６月18日開催の第148回定時株主総会における定款一部変更の承認をもって、指名委員会等設置会社に移行しました。
当社は、経営の監督と業務執行を明確に分離することで、経営の透明性と公正性を担保しながら、取締役会の監督機能の強化並びに執行役の権限・責任の明確化による業務執行及び意思決定の品質の向上とスピードアップを図り、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現することを目的として、会社法上の機関設計は、指名委員会等設置会社を採用しています。

取締役会
取締役の人数は定款の定めにより15名以下とし、その過半数は、独立社外取締役とします。また、執行役を兼任する取締役は、最小限の人数とします。
取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダー、国際性、社内外での経歴、年齢等を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成します。
現在の取締役会は、独立社外取締役７名を含む11名で構成されています。
取締役会は、株主からの委託を受け、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。その実現に向け、サステナビリティへの取組みを重要な経営課題と位置づけ、収益力及び資本効率の改善を図るとともに、企業戦略等の大きな方向性を示します。経営判断と業務執行の迅速化のため、業務執行の意思決定については執行役に大幅に権限委譲し、執行役による職務執行の監督を行うとともに、業務執行における内部統制システムの基本方針を定め、その体制構築・運用について監視・監督します。
取締役会議長は、執行と監督の分離を図るため、原則として独立社外取締役が務め、取締役会が各メンバーの知見・経験に基づいた自由闊達でオープンかつ建設的な議論を交わすことができる場になるような議題設定と議事進行に努めています。
また、取締役会は、毎年、各取締役の評価に基づき取締役会の強みと実効性をさらに高めるための課題を明らかにし、当該課題に取り組むうえで重視すべき点を明確にするために分析・評価を行い、コーポレートガバナンスの充実に努めるとともに、その結果の概要を適時適切に開示します。なお、当該分析・評価及びそれらによる課題解決の支援を受けるため、第三者評価機関を適宜活用します。

■当事業年度における取締役会の活動状況
当事業年度（2025年度）は、取締役会を15回開催し、取締役（社外取締役含む）の出席率は100％でした。
2025年度においては、取締役会では以下の事項について重点的に審議を行いました。
・中長期での成長戦略と重要な経営課題
取締役会は、前事業年度に実施した取締役会評価結果や社外取締役からの要請を踏まえて、中期経営計画GS2028の進捗と継続して取り組む課題の確認及び中長期での成長戦略と重要な経営課題に関する議題を重点的に設定し、審議を行いました。具体的には、GS2028の全般的なレビュー、各事業及び各地域における戦略とその進捗状況、人的資本経営への取り組み、経営基盤の変革プロジェクトの進捗及び課題について議論しました。
・サステナビリティ
サステナビリティ戦略が当社の中長期での企業価値向上に直結する重要テーマであるとの認識のもと、2022年に経営会議の諮問機関として設置されたサステナビリティ委員会から、GS2028サステナビリティへの取り組み、製品サステナビリティ活動、ESGマネジメントなどの内容について報告を受け、取り組み状況を確認しました。
・ガバナンスのあり方
当社グループの企業価値向上に向けて、取締役会が監督機能をより発揮し、経営陣によるリスクテイクの後押しや経営スピードの向上のための最適な意思決定プロセスについて審議し、執行体制の見直しについて決定しました。また、リスク管理、内部監査、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の活動状況について取締役会での情報共有の強化を図りました。

指名委員会
指名委員会は、取締役及び執行役に求める人財像（資質、実績等）やその選定プロセスが、当社グループの継続的発展及びコーポレートガバナンス上、すべてのステークホルダーの視点で最適なものとなるよう、選再任・解任基準とその手続を定め、当該基準や手続に基づき、審議を行います。指名委員会では、以下に掲げる事項の決定を行います。
(1) 株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容
(2) 取締役会に提出する執行役及び代表執行役の選任・選定、再任・再選定及び解任・解職に関する議案の内容

(3) 前各号を指名委員会において決議するために必要な基本方針、規則並びに手続等の制定、変更及び廃止
(4) その他前各号について指名委員会が必要と認めた事項

指名委員会は、取締役会が選定した3名以上の取締役により構成し、その過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は独立社外取締役が務めるものとします。現在は4名の独立社外取締役と1名の取締役の5名で構成され、浦野 邦子 社外取締役が委員長を務めています。独立社外取締役が指名委員会の委員長を務めることで、客観性・透明性がより確保されています。

〔指名委員会構成員の氏名等〕（提出日現在）
内田　章　社外取締役
浦野　邦子　社外取締役（委員長）
平野　拓也　社外取締役
五嶋　祐治朗　社外取締役
奈良　寿　取締役会長 代表執行役

当事業年度（2025年度）は、指名委員会を11回開催し、取締役会のあり方や今後目指すべき方向性と取締役会構成などについて議論するとともに、取締役会に提案する法定3委員会の委員及び委員長の候補者並びに執行役の候補者、前事業年度業績等に基づく代表執行役社長の評価、2026年度の執行体制の見直し及び2026年6月の定時株主総会に提案する取締役候補者について審議しました。また、CEOサクセッションへの取り組みとして、人財要件の定義の確認、候補者プールの見直しや評価・育成を行いました。出席率は100%でした。

報酬委員会
報酬委員会は、取締役及び執行役の報酬制度と報酬が当社グループの発展のために適切な挑戦を促し、優秀な人財を採用・維持し、すべてのステークホルダーの視点で適切なものとなるよう定められた基準、手続に基づき審議を行い、決定します。報酬委員会では、以下に掲げる事項の決定を行います。
(1) 取締役及び執行役の報酬等の内容に係る決定に関する方針
(2) 取締役及び執行役個人別の報酬等の内容及び基準
(3) 前各号を報酬委員会において決議するために必要な基本方針、規則並びに手続等の制定、変更及び廃止
(4) その他、前各号について報酬委員会が必要と認めた事項

報酬委員会は、取締役会が選定した3名以上の取締役により構成し、その過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は独立社外取締役が務めるものとします。現在は4名の独立社外取締役で構成され、平野 拓也 社外取締役が委員長を務めています。独立社外取締役が報酬委員会の委員長を務めることで、客観性・透明性がより確保されています。

〔報酬委員会構成員の氏名等〕（提出日現在）
内田　章　社外取締役
浦野　邦子　社外取締役
平野　拓也　社外取締役（委員長）
五嶋　祐治朗　社外取締役

当事業年度（2025年度）は、報酬委員会を6回開催し、2024年度の報酬委員会で決定した指標と計算式に基づく2025年7月支給の業績連動報酬（年次インセンティブ）の個人別支給額、2026年7月支給の業績連動報酬（年次インセンティブ）の業績指標と算定式及び業績連動報酬（中長期インセンティブ）の2025年度を開始年度とするプランの業績指標及びサステナビリティ指標、役員報酬水準の確認とその結果を受けた固定報酬と業績連動報酬の基準額及び構成割合の見直し等を審議しました。出席率は100%でした。

監査委員会
監査委員会は、取締役及び執行役の職務執行の監査と監査報告の作成、会計監査人の選解任に関する議案の決定等、法令に定められた職務を担います。取締役の視点から、付加価値の高い監査、妥当性監査を行うことを主とします。
監査委員会は、取締役会が選定した3名以上の執行役を兼任しない取締役により構成し、その過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は、独立社外取締役が務めるものとします。また、特に財務・会計に関して十分な知見を有する者を監査委員として1名以上選任することとしています。現在は3名の独立社外取締役と1名の取締役の4名で構成され、丸山　寿社外取締役が委員長を務めています。独立社外取締役が監査委員会の委員長を務めることで、客観性・透明性がより確保されています。

〔監査委員会構成員の氏名等〕（提出日現在）
小野　傑　社外取締役
丸山　寿　社外取締役（委員長）
クリスティーナ・アメージャン　社外取締役
吉川　光　取締役　（常勤監査委員）

■当事業年度における監査委員会の活動状況
当事業年度（2025年度）は、監査委員会を21回開催し、監査委員（社外取締役含む）の出席率は98.1%でした。

内部監査
当社は、中長期的な企業価値向上を目指す中で、グループの内部統制及び経営品質の維持向上を目的に、それらの監査に当たる内部監査担当部署として、監査委員会の傘下に内部監査室（専任者19名）を設置しています。
内部監査室は、活動状況について監査委員会へ直接報告し、監査委員会の指示を受けるとともに、適宜連携を図ることにより、執行部門からの独立性を確保しています。
内部監査室は、グループ各社の内部監査人と連携しグループ内部監査体制を構築するとともに、経営目標の実現に貢献すべく、リスクベースで客観的なアシュアランスを提供することを目的として、YOKOGAWAグループに適用するマネジメントの基本方針・ルールを定めたGroup Management Standards（GMS）におけるグループ内部監査規程およびリスクベースの監査計画に基づき、業務監査および財務報告にかかる内部統制を含めた内部統制システム・プロセスの整備、運用状況の監査を実施しています。

会計監査人
当社は、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査について、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しています。
2026年3月期（FY25）において、会計監査業務を執行した公認会計士等の内容は以下のとおりです。
会計監査業務を執行した公認会計士：芳賀保彦、黒崎進之介
会計監査業務にかかる補助者の構成：公認会計士14名、会計士試験合格者等5名、その他29名

2026年3月期（FY25）における会計監査人に対する報酬額は以下のとおりです。

[1]【監査公認会計士等に対する報酬の内容】

提出会社：188百万円

連結子会社：35百万円

[2]【その他重要な報酬の内容】

（前連結会計年度）

当社の連結子会社の一部は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているデロイトトウシュトーマツのメンバーファームに対して、監査証明業務等に基づく報酬を支払っています。

（当連結会計年度）

当社の連結子会社の一部は、当社の監査公認会計士等と同一のネットワークに属しているデロイトトウシュトーマツのメンバーファームに対して、監査証明業務等に基づく報酬を支払っています。

[3]【監査報酬の決定方針】

監査日数、作業内容等を監査人と協議の上、決定しています。

（2）責任限定契約の締結について

当社は社外取締役との間で、当社定款及び会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、1,500万円又は法令が定める額のいずれか高い額としています。

（3）補償契約の締結について

当社は、取締役及び執行役全員との間で、会社法第430条の2第1項に規定する補償契約を締結しています。当該補償契約では、職務執行の適正性が損なわれないようにするための措置として、職務執行について悪意又は重過失がないことを条件に、同項第1号の費用及び同項第2号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償することとしています。

（4）役員等賠償責任保険契約の内容の概要等について

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しています。当該保険契約の被保険者の範囲は当社及び子会社の取締役、執行役、監査役及び執行役員（いずれも退任者を含みます。）であり、被保険者は保険料を負担していません。当該保険契約により被保険者の会社の役員としての業務につき行った行為（不作為を含みます。）に起因して株主や第三者等から損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や争訟費用等が補償されることになります。ただし、被保険者の職務の執行の適正性が損なわれないようにするため、贈収賄などの犯罪行為や意図的に違法行為を行った役員自身の損害等は補償の対象としないこととしています。

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

当社グループは、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方（本報告書 Ⅰ 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）に基づき、企業統治の体制として指名委員会等設置会社を採用しています。監督機能を担う取締役会は、中長期の事業方針の決定とそれに基づく業務執行の監督、助言等に集中することで、変化の激しい環境下で迅速な対応が求められる執行の取り組みを促すことができると考えています。また、取締役会が執行役の任免を行うこと、法定の三委員会を通じて執行役のサクセッションに積極的に関わり、報酬の決定及び業務執行の監査を行うことで、これまで以上に監督機能を強化できるものと考えています。一方、業務執行を担当する執行役は、個別の事業および業務執行に関する意思決定を担い、結果責任を負う体制とするとともに、執行役が取締役と同様に会社法上の地位であることを認識したうえで、取締役会との間で適切な緊張関係・信頼関係を構築していきます。監督と業務執行それぞれの役割を果たすことにより、連携・協力して業務執行・意思決定の品質及びスピードを強化し、中長期的な企業価値の向上を目指すことができるため、現在の体制を採用しています。

Ⅲ 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	第150回定時株主総会の招集通知は2026年６月１日に発送しました。 なお、電子提供措置の開始日は2026年５月28日としました。
集中日を回避した株主総会の設定	第150回定時株主総会は、集中日より３日早い2026年６月23日（火）に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	第128回定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を実施しています。
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	第130回定時株主総会より、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム（ICJ）に参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	第150回定時株主総会に関する英語版の招集通知は、日本語版の招集通知と同時に東京証券取引所へ提出するとともに当社ウェブサイトに掲載しました。また、株主判明調査を行い、海外の実質株主へ英語版の招集通知を電子メールで送付しています。
その他	当社は、「開かれた株主総会」を開催することを基本方針としています。 当社ウェブサイトに、招集通知・決議通知・議決権行使結果の日本語版・英語版を掲載しています。招集通知につきましては、早期開示の観点から、電子提供措置に合わせて日本語版・英語版ともに５月28日より当社ウェブサイトに掲載しています。 2022度の招集通知（第146回総会）から取締役のスキルマトリックスを開示しました。 また、株主の皆様にわかりやすく、見やすく、充実した情報提供を行うため、招集通知と株主通信の一体化を実施しています。 また、株主総会当日に使用した説明資料をすみやかにウェブサイトへ掲載するとともに、動画も掲載しています。

2．IRに関する活動状況 更新

	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	ディスクロージャーポリシー及び適時開示体制概要書を作成し、当社ウェブサイトに掲載しています。 (日本語)https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/keiei/disclosure-ja/ (英　語)https://www.yokogawa.com/about/ir/management/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに定期的に電子メールで情報発信を行っています。また、当社ウェブサイトに個人投資家向けページを設け、当社の理解を深めていただけるよう努めています。また、定期的に個人投資家向け説明会を開催していますが、COVID-19の感染拡大以降、現在はその実施を見合わせています。 (個人投資家の皆さまへ)https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/kojin/	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算発表毎に、証券アナリスト・機関投資家100名程度向けに決算説明会を実施しています。例年、第２四半期及び第４四半期決算説明会では、代表執行役社長が、当社の経営方針などを説明することとしています。また、必要に応じ、第２四半期決算説明会で、当社の事業理解促進を目的に、担当執行役による事業説明などを開催することとしています。説明会の内容は、当社ウェブサイトに質疑を含むスクリプト付の決算説明会資料などで公開しています。現在、四半期ごとのすべての決算説明会をZoom Webinars形式で行っています。また、アナリスト・機関投資家向けに、工場見学会やユーザー見学会、事業等説明会を開催しています。 なお、事業等説明会の資料は下記当社ウェブサイトに掲載しています。 （日本語）https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/shiryo/business-briefing-ja/ （英　文）https://www.yokogawa.com/about/ir/reports/business-briefing/	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表執行役社長をはじめ、IR担当部署担当者が、欧州・北米・アジア等を定期的に訪問し、株主、投資家との対話を継続しています。 また、国内で開催される証券会社主催のカンファレンスに定期的に参加し、海外投資家向けに経営方針を説明、Q＆Aを通して当社の理解に努めています。 ※COVID-19の感染拡大以降、現在はリモートによる対話を中心に行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	以下の情報を下記当社ウェブサイトに掲載しています。 (日本語)https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/ (英　語)https://www.yokogawa.com/about/ir/ (ウェブサイトに掲載している投資家向け情報) 　決算短信・有価証券報告書・アナリスト説明会資料（質疑含むスクリプト付）・中期経営計画資料（質疑含むスクリプト付）・ファクトブック・インベスターズガイド・東証開示資料・招集通知・決議通知・議決権行使結果・株主総会説明資料・コーポレートガバナンス報告書・株式取扱規程・定款・ 個人投資家向け説明会資料・YOKOGAWAレポート（統合報告書）など	
IRに関する部署（担当者）の設置	情報取扱責任者：取締役　執行役　経理財務本部長　中嶋倫子 IR事務連絡責任者：財務・IR部長　中谷博彦 IR担当部署：財務・IR部IR課（専任5名）	

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	YOKOGAWAグループ行動規範の中で、お客様、株主、地域や社会、購買先、競争会社、政治や行政、従業員等のステークホルダーに対する基本姿勢を定め、下記当社ウェブサイトに公開しています。 近年、法令やルールの遵守だけでなく、人権の尊重を含め、国連グローバル・コンパクトなどの国際的な行動指針を尊重することなど、より広範囲にわたりコンプライアンスに取り組むことが企業に求められています。このような中、2019年7月に「YOKOGAWAグループ行動規範」の構成と内容を見直しました。 （日本語）https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/our-brand-and-identity/#YOKOGAWAグループ行動規範 （英　語）https://www.yokogawa.com/about/company-overview/our-brand-and-identity/#Yokogawa-Group-Code-of-Conduct 近年、人権尊重の取り組みにおいて、ESG（環境・社会・ガバナンス）や持続可能な開発目標（SDGs）への関心の高まりとともに、企業にはより大きな役割を果たすことが期待されています。 私たちの価値共創のためのすべての事業活動は人権の尊重を前提に成り立っています。2020年9月に、当社の人権尊重の考え方を改めて社会に表明し、その責務を果たすための指針として、国際連合のビジネスと人権に関する指導原則に基づき、「YOKOGAWAグループ人権方針」を策定しました。 （日本語）https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/humanrights/ （英　語）https://www.yokogawa.com/about/sustainability/humanrights/
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境保全活動及びサステナビリティ・CSR活動を積極的に展開しています。 当社グループは、「持続可能な開発目標（SDGs）」の国連での採択や気候変動枠組条約締約国会議（COP21）でのパリ協定の採択など、グローバル課題の解決に向けたニーズの高まりという大きな変化を背景に、未来世代のために目指す持続可能な低炭素・循環型社会の姿を2050年に向けたグループ全体のサステナビリティ目標「Three Goals」として定めています。 当社グループは「Three Goals」を起点に社会への貢献拡大と事業の成長を目的とする中期的なKPIを設定し、事業計画に組み込んで推進しています。具体的には、SDGsと整合する6つの貢献分野について2030年の意欲的な中期目標を設定しています。事業活動を通じてお客様の経済価値を創出し、お客様と共に社会的課題の解決に取り組んでいます。また、温室効果ガスの削減についてもパリ協定に整合する中期的なKPIを定め、推進しています。また、2019年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言への支持を表明しました。 また、CSRの基本姿勢として、国連グローバル・コンパクトへの支持を宣言し、人権、労働、環境、腐敗防止の取り組みの向上に努めています。 これらサステナビリティ・CSRの活動は、取締役会で方針や活動内容及び進捗をモニタリングしています。 詳細については、サステナビリティレポートとして下記当社ウェブサイトに公開しています。 （日本語）https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/sustainability/report/ （英　語）https://www.yokogawa.com/about/sustainability/report/
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	YOKOGAWAグループ行動規範に基づき、ステークホルダーに対するディスクロジャーポリシーを定め、適時開示概要体制書とともに下記当社ウェブサイトに公開しています。 （日本語）https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/keiei/disclosure-ja/ （英　語）https://www.yokogawa.com/about/ir/management/disclosure/

その他	＜健康経営について＞ YOKOGAWAが持続的な価値を提供し社会課題の解決をリードしていくためには、事業を支える社員の健康が重要な経営基盤のひとつであると考えています。こうした考えのもと、社員の健康を経営的視点で捉え、戦略的に取り組む「健康経営」を推進しています。社員の自律的な健康づくりを支援し、心身の健康増進、やりがい、幸福感を向上させることで、グループ全体でのエンゲージメントや生産性の向上につなげることを目的としています。2016年9月に、社員の健康に関する各種の取り組みを健康経営の観点からさらに加速していくため、健康経営の基本方針として、以下の「健康宣言」を制定しました。 健康宣言 「YOKOGAWAは、心身の健康の維持・増進に自ら努める社員を支援し、いきいきと活力のある職場を作り、より豊かな人間社会の実現に貢献できる会社を目指します。」健康経営推進体制また、代表執行役社長が最高責任者となり、総括安全衛生管理者である労働安全衛生担当役員を中心とした経営陣の牽引の下、安全衛生委員会を核に人財・総務本部の診療センターを含む国内人財統括部、総務部が担当部署として産業医や横河電機健康保険組合・労働組合と連携する中で健康経営を推進しています。これまでに、社員の健康維持・増進に関する施策として、場所や時間にとらわれない働き方や働きやすいオフィス環境の整備、労働時間管理、健康増進プログラムなどに取り組んできています。 これらの詳細については、下記当社ウェブサイトに公開しています。 https://www.yokogawa.co.jp/about/yokogawa/company-overview/health/#New-tab なお、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の1社として2017～2019年度、2021年度、2023～2025年度に認定されました。 ※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。 ＜社外からの評価・指数構成銘柄への組入れ＞ 当社グループに対する社外からの評価・指数構成銘柄への組入れ状況は以下のURLで開示しております。 https://www.yokogawa.co.jp/about/ir/

Ⅳ 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

（最終改訂2025年４月８日）

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社の執行役、社員並びに子会社の取締役等及び使用人（以下、合わせて「執行役等」という）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その他YOKOGAWAグループの業務の適正を確保するために必要なものとして定める体制として、グループの中長期的な企業価値向上を目的とする「YOKOGAWA グループ内部統制システム」の基本方針を下記のとおり定め、本基本方針に基づき内部統制システムを整備し、運用状況を確認の上、継続的な改善、強化に努めることといたします。

「YOKOGAWAグループ内部統制システム」の基本方針

1.執行役等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
- ・当社は、コンプライアンスの基本原則として『YOKOGAWA グループ行動規範』を定め、執行役等は、業務執行において、周知の上徹底を図り、これを率先し企業倫理の遵守と浸透にあたる。
- ・グループを横断するコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握・対処のために、企業倫理担当部署を設置し、また、コンプライアンスの徹底状況についてモニタリングを実施し、重要な事項について代表執行役及び監査委員会に報告する。
- ・『インサイダー取引防止に関する規程』を定め、該当する情報に関するルールと管理体制を整備する。

2.執行役等の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- ・『伝達ならびに文書管理規程』及び『文書管理規則』を定め、議事録及び保存すべき情報に関するルールと管理体制を整備する。
- ・『グループ情報セキュリティマネジメント規程』を定め、情報の機密性の区分に関するルールと管理体制を整備する。また、グループで業務に従事する者に対して、秘密保持に関する誓約を求める。

3.当社及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
- ・グループのリスク管理に関する基本的事項を定め、その活動を円滑かつ効果的に推進することを目的に『リスク管理規程』を定める。同規程に基づき、リスク管理委員会が、グループとして重点的に管理すべき重大なリスクを選定するとともに、そのモニタリング方法を決定し、取締役会等に報告する。代表執行役は、リスク管理委員長としてリスク管理の統括責任を負う。
- ・グループの各組織は、リスクを洗い出し、評価するとともに対応策を立案・実行する。内部監査担当部署は、グループのリスク管理プロセスの有効性を評価し、重要な事項は監査委員会及び、代表執行役に報告する。
- ・危機事象に対する対応は、『グループ危機管理規程』に定める。代表執行役が危機管理委員長として、グループにおいて危機事象が発生した際の情報伝達及び指揮命令を統制し、人的な安全の確保及び経済的な損失の最小化を図る。事業継続管理に関しては、大規模な自然災害、事故などの想定リスクに対して、『事業継続管理規則』に基づき、対応基本方針を定め、事業継続計画（BCP）を策定する。
- ・グループにおけるAI活用の方向性とリスク管理のためのガバナンス体制について、AIポリシーを定めるとともに、AIに関するリスク管理の責任と権限を定めた『グループAIガバナンス規程』を定め、これを適切に運用する。

4.執行役等の職務が効率的に行われることを確保するための体制
- ・業務執行における意思決定プロセスの責任と権限を定める『意思決定管理規程』を定め、適切なコーポレートガバナンス体制において迅速な意思決定を行うことにより、経営の効率性を高め、グループの持続的成長と企業価値向上に努める。
- ・執行役は、担当する分掌業務に関し、善良な管理者の注意義務をもって、忠実に、分掌する業務を執行し、分掌業務に関して単年度計画を策定し、計画目標の達成に向けた事業活動を展開する。執行役は、目標達成に向けて全社としての効率性を追求する仕組みを構築するとともに、計画目標の達成状況を把握し、代表執行役に報告する。

5.当社及び子会社の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
- ・グループで業務に従事する者が取るべき行動を『YOKOGAWAグループコンプライアンスガイドライン』として定め、当社及び子会社の使用人は、業務執行において運用の徹底を図り、企業倫理の遵守にあたる。
- ・代表執行役が法令等遵守の重要性を当社及び子会社の使用人に対し繰り返し伝えるとともに、企業倫理担当部署が中心となってコンプライアンスに関する教育を継続的に展開する。
- ・コンプライアンスに関わる問題の通報・相談を受け付ける内部通報・相談窓口に関しては、『YOKOGAWA グループコンプライアンスマネジメント規程』及び『内部通報・相談規則』で定め、適切に運営する。また、その窓口に関して企業倫理担当部署がグループ全体に周知活動を行う。

6.当社及び子会社における業務の適正を確保するための体制
- ・YOKOGAWAグループに適用するマネジメントの基本方針、ルールとして、グループマネジメントスタンダード（GMS）を定め、GMSに基づく業務プロセスを推進することで、内部統制システムの実現を図る。執行役は、本基本方針に基づき、グループ各社のそれぞれの機能、体制に応じた最適な内部統制システムの整備等に関する指導・管理を行う。グループ各社の取締役等は、当社に対して自らの取締役等の職務の執行に係る事項を適時・適切に報告する。
- ・各GMSを担当する統括責任者（GMSオーナー）は、担当するGMSの管理運用の責任を有し、グループにおけるGMSに基づく業務プロセスが、実効性・効率性を確保（維持改善）するよう活動し重要な事項については、代表執行役、取締役会及び監査委員会に報告する。
- ・財務報告の信頼性の確保の面では、経理業務の適正を確保するために、『グループ経理規程』に基づき、グループ各社の経理業務を統制する。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応するために、財務報告に係る内部統制の整備状況及び運用状況に対する評価と開示の体制を整備する。
- ・『グループ内部監査規程』に基づき、内部統制の有効性に関する監査を内部監査担当部署が実施し、重要な事項については監査委員会及び取締役会に報告する。
- ・監査委員会が、グループ各社における重要事項の決定について、直接又は当該グループ各社の取締役等、監査役及び使用人等から情報を入手し、確認することができる体制とする。

7.監査委員会の職務の執行のため必要な業務の適正を確保するための体制に関する事項

(1)監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
- ・監査委員会室を設置し、監査委員の職務を補助する専任者を含む人員を置く。

(2)(1)の取締役及び使用人の当社の執行役からの独立性並びに当社の監査委員会の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- ・監査委員会室の人員に関する人事異動は、監査委員会に事前に了解を求める。

・監査委員会室の人員に関する人事評価は、監査委員会の同意を得たうえで決定することとし、執行役からの独立性を確保するものとする。
(3)当社の監査委員会への報告に関する体制及び当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
・当社の取締役、執行役及び使用人並びにグループ各社の取締役等、監査役及び使用人等は、以下に定める事項を監査委員会に報告する。
(a) 法令・定款違反に関する事項
(b) 内部監査の状況及びリスク管理に関する重要な事項
(c) 会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事項
(d) 意思決定に関する重要な事項
(e) 経営状況に関する重要な事項
(f) 内部通報制度による通報状況に関する事項
(g) その他コンプライアンスに関する重要な事項
・当社及びグループ各社は、当該報告をした者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。
(4)当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項
・監査費用その他当社の監査委員会の職務の執行について生ずる費用については、監査の実効性を担保するべく適切な金額を当社の予算に計上する。なお、緊急又は臨時に支出した適正費用については、予算の計上にかかわらず事後に償還に応じる。

(5) その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
・監査委員会に対して、代表執行役及び経営管理担当役員などのトップマネジメント並びに企業倫理担当部署を含む本社管理部門の責任者との定期的な意見交換の場を提供する。また、その他の執行役及び重要な使用人からヒアリングを実施できる機会及び環境を適宜提供する。
・監査委員会は、内部監査担当部署に対する指示及び連携を通じて効率的に監査を実施する。
・監査委員会は、会計監査人及び内部監査担当部署から定期的に各々が実施した監査に関する報告を受け、意見交換を行う。
・監査委員会は、必要と認めるときは、弁護士、公認会計士等の外部の専門家を活用することができる。

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

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力からの不当・不法な要求に対しては毅然とした態度で臨み、関係を一切もたないことを基本方針としています。また、反社会的勢力がかかわりを持ってきた場合には、組織を挙げて対応し、社会の秩序・安全の維持に貢献していきます。

社内体制の整備状況
1. 反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害を防止するために、『YOKOGAWAグループ行動規範』及び『YOKOGAWAグループコンプライアンスガイドライン』のなかで当社グループの姿勢や対応を明確に定めています。
2. 反社会的勢力への対応を統括する部署を総務部内に設け、同部内に不当要求防止責任者を置いています。総務部では外部専門機関と連携して対応する社内体制を構築しており、その対応マニュアルを整備しています。また、外部専門機関より反社会的勢力に関する情報を定期的に収集しており、その内容を踏まえ、関連部署に対し必要に応じて情報提供、啓蒙活動、研修を実施しています。

V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

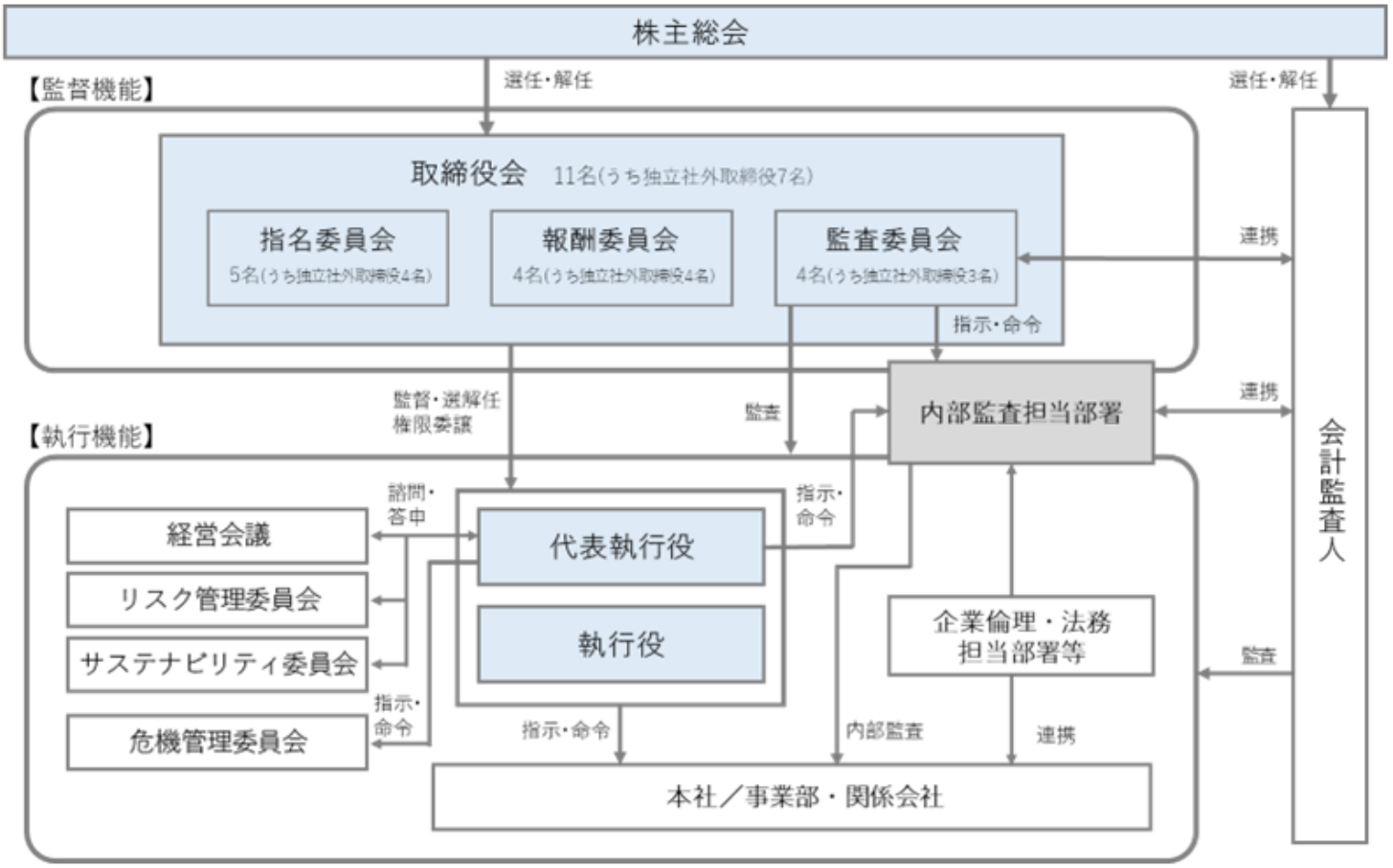
当社は、2014年5月13日開催の取締役会において、第138回定時株主総会終結の時をもって有効期間満了を迎える「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）の継続導入の件」を継続しないことを決議し、それ以降、買収防衛策は導入しておりません。
詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の2014年5月13日付IR情報「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）の非継続に関するお知らせ」（https://cdn-nc.yokogawa.com/19/20731/tabs/ir_20140513.pdf）をご覧ください。

なお、会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者のあり方に関する基本方針は以下のとおりです。

＜会社の支配に関する基本方針＞
当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、なにより当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上させていくことが可能な者である必要があると考えています。
当社グループは、企業理念を「YOKOGAWAは 計測と制御と情報により持続可能な社会の実現に貢献する YOKOGAWA人は良き市民であり勇気をもった開拓者であれ」と定めています。
この理念のもとに、健全で利益ある経営・企業活動を継続するとともに、お客様の付加価値向上につながるソリューションサービスの提供を通じて、地球環境保全、持続可能な社会の実現に貢献していくことが、当社の企業価値・株主共同の利益の確保・向上につながるものと考えています。
当社は、公開会社として当社株式の自由な売買が認められている以上、特定の者の大規模な買付行為に応じて当社株式を売却するか否かは、最終的には株主の皆様の判断に委ねられるべきものと考えており、当社株式に対する大規模な買付行為があった場合においても、これが当社の企業価値の向上及び株主共同の利益に資するものであれば、これを一概に否定するものではありません。
しかしながら、当社株式の大規模な買付行為や買付提案の中には、株主や会社に対して、買付に係る提案内容や代替案を検討するための十分な時間や情報を与えないもの、買付目的や買付後の経営方針等に鑑み、当社の企業価値・株主共同の利益に対する侵害をもたらすおそれのあるもの、株主に株式等の売却を事実上強要するおそれのあるもの、買付条件が当社の企業価値・株主共同の利益に鑑み不十分又は不適当であるもの等、企業価値・株主共同の利益に資さないものも想定されます。
このような大規模な買付行為や買付提案を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であると考えており、関係する法令に従い、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の開示を求め、合わせて当社取締役会の意見等を開示するとともに、株主の皆様の検討に必要な時間の確保に努めるなど、適切な措置を講じてまいります。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレートガバナンス体制の概略図


株主総会
【監督機能】
選任・解任
選任・解任
取締役会　11名(うち独立社外取締役7名)
指名委員会
5名(うち独立社外取締役4名)
報酬委員会
4名(うち独立社外取締役4名)
監査委員会
4名(うち独立社外取締役3名)
連携
指示・命令
監督・選解任
権限委譲
監査
内部監査担当部署
連携
会計監査人
【執行機能】
諮問・
答申
指示・
命令
経営会議
代表執行役
リスク管理委員会
執行役
企業倫理・法務
担当部署等
監査
サステナビリティ委員会
指示・
命令
危機管理委員会
指示・命令
内部監査
連携
本社／事業部・関係会社

適時開示体制概要書

横河電機株式会社
(証券コード 6841　東証プライム)

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

記

1.適時開示のポリシー

当社は投資者の皆様に適切な投資情報をお届けするために、透明性・適時性・公平性・適正性・継続性を原則としてタイムリーな情報開示を行っております。具体的には東京証券取引所の適時開示規則に従った情報その他の重要な情報を迅速に公開するほか、当社を理解していただくために有効な、重要事実以外の情報につきましても積極的に開示しております。

2.適時開示の担当部署

当社では会社情報の適時開示について、IR 部門が窓口となり以下の体制にて情報の収集・重要性の判断を行っております。

(会社情報収集)

当社及び子会社において発生した重要事実・決議事項は法令及び取締役会規程・意思決定規程・危機管理規程その他社内規程に基づき、取締役会、危機管理委員会に直ちに報告される体制をとっております。

(適時開示の判断)

情報の集約は取締役会、危機管理委員会メンバーである、IR 担当役員(東京証券取引所へ届け済みの情報取扱責任者)が行います。IR 担当役員は、適時開示担当部署である IR 部門の長へ情報伝達を行うとともに関連部署と協議し、東京証券取引所の適時開示規則および金融商品取引法に従い、適時開示の要否について判断しております。

(外部公表)

会社情報の開示につきましては、IR 部門が東京証券取引所の適時開示規則に従いすみやかに行っております。

以上

＜参考＞
適時開示に係る社内体制の概略図

