

株式会社クボタ

コーポレートガバナンス・ポリシー

目次

第1部 基本的な考え方

1. コーポレートガバナンスに関する基本方針およびポリシー
ー制定の目的
2. 経営理念
3. 経営戦略、経営計画、サステナビリティについての取組み
 - (1) 長期ビジョン
 - (2) 中期経営計画
 - (3) サステナビリティについての取組み

第2部 ガバナンス体制

1. 機関設計についての考え方
2. 取締役会
3. 監査役会
4. 指名諮問委員会・報酬諮問委員会
5. Value Up Discussion Meeting
6. KESG 経営戦略会議・経営会議・審議会
7. 取締役
8. 監査役
9. 取締役会の実効性評価
10. 取締役・監査役候補の指名と経営陣幹部の選解任
11. 取締役・監査役の報酬
12. 役員のトレーニング
13. 会計監査人
14. 内部統制・リスク管理

第3部 ステークホルダーとの協働

1. 株主との関係
 - (1) 株主の権利確保
 - (2) 株主総会
 - (3) 株主との建設的な対話
 - (4) 政策保有株式
 - (5) いわゆる買収防衛策
 - (6) 資本政策
 - (7) 関連当事者間の取引
2. 株主以外のステークホルダーとの関係
 - (1) 行動憲章・行動基準
 - (2) 社内の多様性の確保
 - (3) 内部通報制度
 - (4) 企業年金基金のアセットオーナーとしての機能発揮
3. その他
 - (1) 情報開示

別紙1 社外役員の独立性に関する基準

株式会社クボタ コーポレートガバナンス・ポリシー

第1部 基本的な考え方

1. コーポレートガバナンスに関する基本方針およびポリシー制定の目的 [3-1(i)(ii)]

当社は、長期安定的な企業価値の向上を経営の最重要課題としており、その実現のために企業を取り巻くステークホルダーの満足を図り、経済価値、社会価値のバランスをとりながら企業全体の価値を高めていくことが重要と考えています。とりわけ、当社が、企業理念「クボタグローバルアイデンティティ」¹に基づき、クボタブランドを「グローバル・メジャー・ブランドクボタ」として確立するという長期目標を達成するためには、日本だけでなく世界中で信頼される会社でなければなりません。この信頼の獲得に不可欠な企業運営の健全性、効率性、透明性をより向上させるべく、コーポレートガバナンスの更なる強化に向けて取り組みを進めています。

当社は、この基本方針に基づき本ポリシーを制定し、継続的に本ポリシーの内容を検証し適宜必要な改善を実施するとともに、本ポリシーをステークホルダーとの対話に活用することで、コーポレートガバナンスの向上に努めます。

2. 経営理念 [2-1, 3-1(i)]

当社は、企業理念である「クボタグローバルアイデンティティ」を経営の根幹に位置付けています。その理念に照らし合わせて、豊かで安定的な食料の生産、安心な水の供給と再生、快適な生活環境の創造に貢献し、地球と人の未来を支え続けることを当社のミッションとしています。

3. 経営戦略、経営計画、サステナビリティについての取組み [2-1, 2-3, 2-3①、2-4, 2-4①, 3-1(i), 3-1③, 4-1②]

(1) 長期ビジョン

当社は、「グローバル・メジャー・ブランド(GMB)」すなわち「最も多くのお客様から信頼されることによって、最も多くの社会貢献をなしうる企業（ブランド）」となることを長期目標としています。この実現を加速するため、10年後を見据えた長期ビジョン「GMB2030」²を策定し、クボタグループのあるべき姿として「豊かな社会と自然の循環にコミットする“命を支えるプラットフォーム”」を掲げています。

食料の生産性・安全性を高めるソリューション、水資源・廃棄物の循環を促進するソリューション、都市環境・生活環境を向上させるソリューションを通じて、持続可能な社会へ最大限の貢献をすることによって、長期にわたる持続的発展をめざします。

(2) 中期経営計画

2021年～2025年までの5年間を、長期ビジョン「GMB2030」の実現に向けた土台づくりを完了する期間と位置付け、「中期経営計画2025」³を策定いたしました。①ESGを経営の中核に据えた事業運営への転換、②次世代の成長ドライバー候補の確保に向けた取り組み、③成長機会を活かす事業戦略の推進、④中期事業基盤強化による利益構造の改善、⑤持続的成長を支えるインフラ整備、⑥共通テーマとしてのDX推進、の各テーマに取り組んでまいります。

¹ クボタグローバルアイデンティティ：<https://www.kubota.co.jp/corporate/identity/index.html>

² 長期ビジョン GMB2030：<https://www.kubota.co.jp/corporate/vision/index.html>

³ 中期経営計画 2025：<https://www.kubota.co.jp/ir/corporate/plan/index.html>

(3) サステナビリティについての取組み

当社は、企業理念「クボタグローバルアイデンティティ」(以下、「KGI」)の中で、ブランドステートメントとして「For Earth, For Life」を掲げ、美しい地球環境を守りながら、人々の豊かな暮らしを支えていくことを約束しています。そして、KGIを実現するにあたって「グローバル・メジャー・ブランド」(以下GMB) クボタをめざしており、GMBクボタ実現に向けた2030年のめざす姿として長期ビジョンGMB2030を掲げています。

GMB2030では豊かな社会と自然の循環にコミットする“命を支えるプラットフォーム”となること、すなわち地球環境と人間社会のサステナビリティ、当社グループのサステナビリティの両立に取り組んでいます。具体的には、食料・水・環境領域での新たなソリューションの展開と既存事業の拡充およびさらなる社会への適合です。加えて、それら事業展開を支えるため、ESGを経営の中核に据えた事業転換等の経営基盤の強化を進めています。

GMB2030を実現するためのクボタらしいESG経営(以下、K-ESG経営)では、「事業を通じた環境・社会課題の解決」とそれらを牽引・後押しする事業基盤の強化に取り組んでいます。「事業を通じた環境・社会課題の解決」はGMB2030実現に向けて「食料の生産性と安全性の向上」「水資源・廃棄物の循環の促進」「都市環境・生活環境の向上」の3つの観点で新たなソリューションや既存事業の拡充に取り組み、それらすべてで気候変動にも対応していきます。事業基盤の強化は「課題解決を実現するイノベーションの加速」「ステークホルダーの共感・参画」「持続可能性を高めるガバナンスの構築」です。これら事業、イノベーション、ステークホルダー、ガバナンスの4つの領域でブレイクダウンした12項目をマテリアリティとして特定しており、これらの推進に取り組んでいます。

当社は、人的資本・知的財産への投資を含むサステナビリティについての取組みについて、有価証券報告書⁴、クボタグループ統合報告書、クボタグループESGレポート等⁵で開示しています。

第2部 ガバナンス体制

1. 機関設計についての考え方 [4-10、4-10①]

監査役会設置会社を基本に、任意の指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置します。食料・水・環境分野に幅広い事業領域を持つ当社においては、取締役会は、それぞれの事業に精通した社内取締役の視点と社外取締役のもつ客観的な視点と幅広い知見をもとに、経営における重要な基本方針の決定や執行役員・エグゼクティブオフィサーによる業務執行の監視・監督を行い、一方で法的に独立した立場の監査役が高い監督機能をもってモニタリング機能を働かせる体制をとるべきであると考えています。また、半数以上が社外取締役で構成される任意の指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置することで、役員等の人事および報酬についての客観性と透明性を確保し、事業運営の健全性、効率性、実効性を確保しながら企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

2. 取締役会

(1) 取締役会の役割 [基本原則4、4-1、4-2、4-2②、5-2①]

- 取締役会は、全社の戦略的な意思決定と執行役員・エグゼクティブオフィサーによる業務執行の監督を行います。定例取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じ随時開催し、経営戦略、事業ポートフォリオ、資金計画、投資、事業再編、ガバナンス等の重要経営課題について審議、決定します。
- 取締役会は、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうし

⁴ 有価証券報告書：<https://www.kubota.co.jp/ir/financial/yuho/index.html>

⁵ クボタグループ統合報告書、クボタグループ ESG レポート：

<https://www.kubota.co.jp/ir/financial/integrated/index.html>

た提案について客観的な立場において多角的な視点から十分に審議し、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援します。

(2) 取締役会の構成 [4-8、4-11①]

- 取締役会での有効な討議ができる適切な員数の維持、取締役会としての機能発揮と多様性（事業領域、知識、経験および専門分野等）の確保および経営の透明性、健全性の維持等の観点から取締役会を構成します。
また、長期ビジョン「GMB2030」、その土台作りの期間として「中期経営計画2025」を掲げており、これらを実現するため、取締役会メンバーは多様な価値観のもと、各々の知識、経験、能力を活かし補完し合うことが重要であると考えます。そのため、社外取締役が過半数を占める指名諮問委員会において、経営戦略に照らしながら取締役会が適正かつ機動的にその責務を果たすために必要なスキルを審議し、取締役会が高い実効性を発揮できるようその構成を議論します。
- 取締役の3分の1以上を独立社外取締役とします。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を1名以上含めるものとします。取締役会における社内・社外取締役の比率を含め、取締役会の構成については、指名諮問委員会および取締役会において継続的に議論します。

(3) 取締役会の運営 (4-4①、4-8①②、4-12①)

- 取締役会資料は、取締役会開催の概ね1週間前までに配布し、十分な検討時間を確保します。
- 独立社外取締役へは、取締役会に付議される議案に関する経営会議資料等を事前に共有し、また、背景にある事業環境等、議案への理解を深めることを目的とした事前説明会を行い、取締役会での審議に向けて十分な情報を提供します。
- 取締役会およびValue Up Discussion Meeting(VUDM)における年間の議論テーマについて取締役会で審議し、独立社外取締役の意見を踏まえながら議題を設定します。
- 取締役会の開催頻度、付議項目数、審議時間が適切になるよう設定します。議案に応じて書面報告などを活用し、十分な審議時間を確保します。
- 取締役および監査役は、取締役会への出席率として、80%以上を確保します。
- 原則として年1回、経営戦略上重要な国内外の拠点で取締役会を開催し、取締役会の他に現地拠点の視察等を行い、取締役会の審議の充実を図ります。
- 取締役会の実効性評価の議論等、必要に応じて社外取締役と監査役のみでのディスカッションの場を設け、監査役との連携を強化します。

(4) 取締役、経営陣に対する委任の範囲 [4-1①、4-6]

- 取締役会において決議すべき事項を「取締役会規則」・「取締役会細則」で明確に定め、法令・定款で定められているもののほか、経営に及ぼす重要事項を取締役会の決議により決定します。また、中長期的な企業価値向上を図るため、経営戦略などの重要課題について議論する場であるValue Up Discussion Meeting(VUDM)を設定します。
- 一方、管理監督機能の強化および業務執行責任の明確化と権限移譲による意思決定の迅速化を目指すため、執行役員・エグゼクティブオフィサー制を導入し、経営会議等で執行役員以下の経営各層に適切な範囲の決裁権を委ねることで監督と執行の分離を図ります。

3. 監査役会

(1) 監査役会の役割 [4-4]

- 監査役会は取締役の職務執行の監督と監査を行います。定例監査役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、監査の方針や監査報告などについて協議・決定します。

(2) 監査役会の構成 [4-11]

- 監査役として経営の監査・監視を適切に行えるよう、多様な経験、知識、専門性、見識および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を監査役として選任します。監査役会の構成については、うち1名を財務・会計に関する十分な知見を有する者から選任し、半数以上を東京証券取引所が定める独立役員および当社が定める独立性基準の要件を満たす者から選任します。

4. 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

(1) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の役割 [4-10、4-10①]

- 指名諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役候補者の選任、社長の選解任、社長の後継者計画に関する事項について審議します。
- 報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員・エグゼクティブオフィサーの報酬レベルの整合性および報酬制度の妥当性について審議します。

(2) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成 [4-8②]

- 各諮問委員会は、独立した客観的な視点を取り入れるため、構成メンバーの過半数を独立社外取締役で構成します。
- 両諮問委員会の委員長は独立社外取締役が務めます。
- 報酬諮問委員会には、社外監査役1名がオブザーバーとして出席します。

(3) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の運営 [4-8②]

- 各諮問委員会での審議の内容および結果は、取締役会へ報告され、取締役会での審議・決議において勘案されます。
- 各諮問委員会は、取締役・監査役との連携強化のため、定期的に活動状況を取締役会へ報告します。

5. Value Up Discussion Meeting

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するテーマについて取締役会メンバーで議論する場として、「Value Up Discussion Meeting」(VUDM)を定期的で開催します。VUDMは、意思決定の場とは位置付けず、意見交換と情報共有を目的とし、議論の内容は適宜執行側へ伝達します。

6. KESG経営戦略会議・経営会議・審議会

特定の重要課題について意思決定や審議を行う「KESG経営戦略会議」、「経営会議」および「審議会」を設けます。KESG経営戦略会議は、長期ビジョン「GMB2030」の実現と中長期的な企業価値の創出に向けた方針の策定や主要施策の検討・評価を行います。経営会議は、中長期の経営戦略に基づく投融資等の意思決定や審議を行う役割を担います。経営会議で審議された事項のうち、重要な事項については取締役会に上申します。審議会は、経営会議審議項目を除く社長決裁事項および特命事項についての社長の諮問機関としての役割を担います。

7. 取締役 [4-5、4-7、4-11②、4-12、4-13、4-13①②③、4-14]

- (1) 取締役の任期は、定款の定めに従い1年とします。
- (2) 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役会における重要な意思決定に参画するとともに、取締役、執行役員、エグゼクティブオフィサーの業務執行を監督します。

- (3) 取締役は、取締役会やValue Up Discussion Meeting、各諮問委員会において積極的に意見を述べ、建設的な議論を行います。
- (4) 取締役は、必要に応じて、当社に追加の情報提供を求める、または当社の費用で外部の専門家の助言を得るなど、取締役としての役割・責務を実効的に果たすための情報入手に努めます。
- (5) 取締役は、統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責任を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めます。
- (6) 他社役員との兼職は、当社の職務執行に支障のない範囲で行います。取締役の重要な兼職の状況は、定時株主総会の株主総会参考書類および各事業年度の事業報告にて毎年開示します。
- (7) 独立社外取締役は、自らの知識、経験、専門性等を活かし、中長期視点での当社の持続的成長および企業価値向上の観点からの助言、経営の監督ならびに会社と経営陣との間の利益相反の監督を行い、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させます。
- (8) 当社は、取締役会事務局を中心として、取締役が職務を遂行するにあたって必要な情報を的確に提供します。

8. 監査役 [4-4①、4-5、4-7、4-11②、4-12、4-13、4-13①②③、4-14]

- (1) 監査役の任期は、定款の定めに従い4年とします。
- (2) 監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役会やValue Up Discussion Meetingに出席して建設的な議論に参画するとともに取締役の職務執行を監査します。
- (3) 監査役は、必要に応じて、当社に追加の情報提供を求める、または当社の費用で外部の専門家の助言を得るなど、監査役としての役割・責務を実効的に果たすための情報入手に努めます。
- (4) 他社役員との兼職は、当社の職務執行に支障のない範囲で行います。監査役の重要な兼職の状況は、定時株主総会の株主総会参考書類および各事業年度の事業報告にて毎年開示します。
- (5) 監査役は、統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責任を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めます。
- (6) 当社は、監査役室を設置して専任のスタッフを配置し、監査役が職務を遂行するにあたって必要な情報を的確に提供します。

9. 取締役会の実効性評価 [4-11③、4-13]

- コーポレートガバナンスの継続的な向上のため、各事業年度終了時に取締役会の実効性評価を行います。
- 実効性評価の結果に基づいて抽出した課題に対するアクションプランを検討し、次年度の取締役会にてアクションプランを実行する、継続的なPDCAサイクルを回します。
- 当社の実効性評価プロセスの妥当性を確認・検証するため、3年に1回を目安として、第三者を起用して実効性評価を実施します。
- 各事業年度の実効性評価の方法・プロセスおよび結果の概要を、クボタグループ統合報告書、クボタグループESGレポート等で開示します。

10. 取締役・監査役候補の指名・解任と経営陣幹部の選解任

(1) 取締役・監査役候補・経営陣幹部の指名の方針 [3-1(iv)、4-9]

• 取締役候補の選任方針

「食料・水・環境」分野において広範囲な事業領域を有する当社が適切な意思決定および経営の監督を行い、グループ全体の持続的な成長および企業価値向上を実現するために、取締役規程（取締役候補者選任基準）に従い、社内から、当社の事業経営に関する幅広い知見と豊富な経験を備えている者を、社外か

ら、東京証券取引所が定める独立役員および当社が定める独立性基準（別紙1）の要件を満たし実践的かつ客観的な視点および高い見識を備えている者を選任します。

- **監査役候補の選任方針**

監査役として経営の監査・監視を適切に行えるよう、多様な経験、知識、専門性および見識を有する者を選任します。監査役会の構成については、うち1名を会計・財務に関する高度で専門的な知識と経験のある者から選任し、半数以上を東京証券取引所が定める独立役員および当社が定める独立性基準（別紙1）の要件を満たす者から選任します。

- **執行役員・エグゼクティブオフィサーの選任方針**

長期ビジョンの実現に向け、迅速に業務執行する能力と経験を有する者を適切に選任します。

(2) **取締役候補の指名と解任・経営陣幹部の選解任に関する手続** [3-1(iv)、4-1③、4-3①②③]

- **社長の選解任手続・後継者計画**

指名諮問委員会は、取締役会候補者について審議するだけでなく、社長の選解任が最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、「社長の選解任・後継者計画に関する事項」を審議事項とし、必要な資質や能力、育成方法などについて議論を行い、取締役会は、指名諮問委員会の審議結果を踏まえ、社長を選任します。

解任事由が生じた場合の解任手続は、取締役規程に従い、指名諮問委員会の審議を経て取締役会の決議により行います。

- **取締役の選解任手続**

選任は、指名諮問委員会の審議、取締役会の決議を経て、株主総会の決議により行います。指名諮問委員会は、各候補者についてその適格性（経験、能力、専門性および国際性等）および取締役会としての多様性の観点から、独立社外取締役の適切な関与、助言を得ながら審議します。

解任事由が生じた場合の解任手続は、取締役規程に従い、取締役会の決議を経て株主総会の決議により行います。

- **監査役の選解任手続**

選任は、監査役監査基準（監査役候補者選定の方針）に従い選定された候補者の中から、監査役会の同意を得て株主総会の決議により行います。解任は、会社法に従い、株主総会の特別決議により行います。

- **執行役員・エグゼクティブオフィサーの選解任手続**

執行役員・エグゼクティブオフィサーの選解任は、執行役員規程に従い、取締役会の決議により行います。

(3) **取締役、監査役および経営陣幹部の個々の指名・選任についての説明** [3-1(v)]

- 取締役・監査役の個々の選任にあたっての候補者とした理由については、定時株主総会招集通知の各候補者の選任議案に記載します。解任事由が生じた場合は、都度必要な説明を行います。

11. 取締役・監査役の報酬 [3-1(iii)、4-2、4-2①]

- 取締役の個別報酬は、取締役会の諮問に基づき、株主総会で決議された限度額の範囲内で、取締役会で決定した方針に基づき、報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえて取締役会で決定します。
- 社内取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬で構成します。
- 業績連動報酬は、各事業年度の業績達成を動機付ける年次賞与と、持続的な企業価値の成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、株主価値の共有と中長期的な企業価値の最大化を促すことを目的とした株

式報酬で構成します。

- 社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で取締役会における監督機能や経営に対する客観的助言を行う役割を果たすという立場であることから、固定報酬のみとします。
- 監査役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成し、株主総会によって決議された監査役の報酬総額の限度額内において、職務分担を勘案し、監査役の協議によって決定します。
- 取締役・監査役の報酬の決定方針、業績と連動する報酬の割合や現金報酬と株式報酬の割合等の詳細については、有価証券報告書等にて開示します。

12. 役員のトレーニング [4-14、4-14①②]

- 当社は、社外取締役・社外監査役には、就任時に企業精神・経営戦略・事業ポートフォリオ等の説明を行い、重要な国内外の拠点の視察の機会を積極的に提供します。また、取締役・監査役は、取締役会議案の事前説明や、VUDMの議論などを通じて、経営上の重要課題や中長期的課題について理解を深めます。
- 当社は、取締役、監査役、執行役員、エグゼクティブオフィサー全員を対象に、経営戦略、事業内容等への理解を深めるため、ESG、人権、安全衛生、環境、品質、広報、法務、DX、コンプライアンス等をテーマにした役員フォーラムを毎年複数回開催します。

13. 会計監査人 [3-2、3-2①②]

- 会計監査人および当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、当社は、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視および検証するとともに、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めます。
- 監査役会は、会計監査人による高品質な監査を可能とする十分な監査時間が確保されていることを確認します。
- 会計監査人および内部監査部門はそれぞれ監査役会に対して、監査の計画や結果等の報告を随時もしくは定期的に行います。また、会計監査人と内部監査部門の間においても必要に応じて情報交換が行われる体制とし、効率的な監査活動の実施を図ります。
- 当社は、必要に応じて会計監査人が代表取締役社長等から情報を得る機会を設けます。
- 監査役会は、会計監査人候補を適切に選定し会計監査人を適切に評価するための基準を策定した上で、適切に会計監査人の監査活動の体制とその独立性、監査品質ならびに報酬の妥当性等を確認して評価を行い、会計監査人の選任・再任の可否を検討し、決定します。

14. 内部統制・リスク管理 [4-3、4-3④]

- 取締役会は、当社グループのリスク管理体制を含む内部統制システムの構築に関する整備事項を定めます。
- 取締役会は、当社グループのリスク管理活動を含む内部統制システムの運用状況について定期的に報告を受け、その運用状況を監督します。
- 内部統制システムの構築に関する整備事項は、当社ウェブサイト等にて開示します。

第3部 ステークホルダーとの協働

1. 株主との関係

(1) 株主の権利の確保 [基本原則1、1-1、1-1③]

- 当社は、少数株主や外国人株主を含むすべての株主について、実質的な平等性を確保するとともに、多様な権利行使手段を整備する等、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を図るとともに、株主が

その権利を適切に行使することができる環境の整備を行います。

(2) **株主総会** [1-1、1-1①②、1-2、1-2①②③④⑤]

- 当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期発送および招集通知を含む株主総会資料の早期開示を行います。
- 当社は、株主との建設的な対話を充実させるため、株主総会開催日はいわゆる集中開催日と予測される日を可能な限り避けて設定します。また、原則として代表取締役社長自らが議長を務め、可能な限り株主との対話に努めます。
- 当社は、議決権行使プラットフォームを利用し、株主総会に出席できない株主を含む全ての株主の利便性を確保するよう努めています。
- 当社は、機関投資家や海外投資家へ議決権行使に必要な情報を提供すべく、招集通知の全文の英訳を行い、議決権行使プラットフォームおよび当社ウェブサイトにて開示します。
- 当社は、株主総会に出席できない株主にも株主総会に参加できるよう、ライブ配信を行います。
- 株主総会において会社提案議案に相当数の反対票が投じられた場合、取締役会は反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討します。
- 当社は、中間配当、自己株式の取得、責任限定契約の締結等、株主総会決議事項の一部について、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、取締役会の決議により行うことができる旨を定款に規定します。
- 当社は、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に関する取り組みの詳細を、コーポレートガバナンスに関する報告書⁶にて開示します。

(3) **株主との対話** [1-2、基本原則5、5-1、5-1①②③]

- 当社は、株主・投資家との建設的な対話が会社の持続的成長および中長期的な企業価値の向上に資するとの認識に基づき、定期的に株主構成を把握、株主・投資家などに対して財務情報から非財務情報に至る幅広い情報を適時・適切に開示し、株主との建設的な対話に関する方針を定め、株主・投資家等との建設的な対話を促進します。株主との建設的な対話に関する方針は、クボタグループESGレポートにて開示します。
- 当社は、ディスクロージャーポリシーや個人株主・投資家への説明会等のIRに関する活動状況については、コーポレートガバナンスに関する報告書等にて開示します。

(4) **政策保有株式** [1-4、1-4①②]

- 当社は、毎年、取締役会は政策保有株式の保有目的、保有に便益、リスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を個別銘柄ごとに検証し、保有が相当でないと判断される場合には、市場環境等を考慮した上で順次縮減する方針です。当社は、政策保有に関する方針および検証内容について有価証券報告書等にて開示します。
- 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合に、取引の縮減を示唆することなどにより売却等を妨げません。
- 当社は、政策保有株主との間で、会社や株主共同の利益を害するような取引を行いません。

⁶ コーポレートガバナンスに関する報告書：

<https://www.kubota.co.jp/sustainability/governance/governance/index.html>

(5) **いわゆる買収防衛策** [1-5、1-5①]

- 当社は、いわゆる買収防衛策を導入しておらず、導入の予定もありません。
- 当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合、取締役会としての考え方を株主に明確に説明します。また、株主が公開買付けに応じることを不当に妨げる措置を講じません。

(6) **資本政策の基本方針および株主還元** [1-3、1-6、5-2]

- 当社は、経営戦略・経営計画の策定・公表にあたって、当社の資本コストを的確に把握した上で、資本政策の基本方針を定め、株主還元の中期目標を含む財務目標を開示します。
- 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合、取締役会は、その必要性・合理性について十分に検討し、関連する法令等に従って適正な手続きを確保するとともに、株主へ十分な説明を行います。

(7) **関連当事者間の取引** [1-7]

- 当社と取締役との利益相反取引については、会社法ならびに取締役規程に基づき、取引内容および金額(上限額)等の重要事実を示して取締役会の承認を得ることとします。また、利益相反取引が行われた場合、その実績を取締役に報告します。
- 主要株主との取引については、必要に応じて取締役会が報告を受け、株主共同の利益等を害さないよう、取締役および監査役による監視を受けることとします。

2. **株主以外のステークホルダーとの関係** [基本原則2]

(1) **行動憲章・行動基準** [2-2、2-2①]

- 当社は、グループ共通の行動規範である「クボタグループ行動憲章・行動基準」を策定し、当社ウェブサイトにて開示します。
- 取締役会は、「クボタグループ行動憲章・行動基準」の記載項目に関して、行動規範の改廃に関する報告や役員報酬にかかるESG評価の審議等を通じて定期的に確認します。

(2) **社内の多様性の確保** [2-4、2-4①]

当社は、社内における女性の活躍推進を含む多様性の確保についての考え方や測定可能な目標等について、クボタグループ統合報告書、クボタグループESGレポート、コーポレートガバナンスに関する報告書等にて開示します。

(3) **内部通報制度** [2-5、2-5①]

- 当社は、リスク管理を補完する仕組みとして、クボタホットライン(内部通報制度)を運用します。これにより、違法・反倫理的行為の抑制、早期発見・是正を行うとともに、風通しの良い組織風土の醸成に努めます。
- 取締役会は、クボタホットラインの通報件数や傾向等について報告を受け、その運用状況を監督します。
- クボタホットラインでは、社内の通報窓口の他に、社外弁護士窓口を設置します。
- 当社は、業務規則「内部通報制度運用編」において、通報者に対し通報を理由とした不利益な取り扱いの禁止および情報提供者の秘匿について定めます。

(4) **企業年金基金のアセットオーナーとしての機能発揮** [2-6]

- 当社は、従業員に対する年金給付を確実にを行うため、クボタ企業年金基金を通じて、中長期的観点から年

金資産の運用を行います。資産運用に関する意思決定は、年金資産運用委員会による審議および答申を踏まえ、理事会において決定します。

- 年金資産運用委員会および理事会には当社の財務部門および人事部門の部門長等適切な資質を持った人材を、受益者代表として労働組合幹部等を配置したうえ、外部アドバイザーの起用により専門能力および知見を補完します。年金資産運用委員会事務局において四半期ごとに、運用商品および運用実績等に関し、運用委託先に対するモニタリングを実施します。

3. その他 [基本原則3、3-1④、3-1②]

(1) 情報開示

- 当社は、クボタグループ統合報告書、クボタグループESGレポート、有価証券報告書、決算短信、株主総会資料等の情報の開示に当たって、開示情報がステークホルダーにとって付加価値が高く分かりやすい記載となるよう努めます。
- 当社は、海外投資家等の利便性を考慮し、統合報告書、ESGレポート、有価証券報告書、決算短信、株主総会招集通知等の開示情報を英訳し、当社ウェブサイトにて開示します。

社外役員の独立性に関する基準

当社では、当社および子会社（以下「当社グループ」という）のガバナンスについて透明性および客観性を確保するため、法令および東京証券取引所の規定等を踏まえた社外役員の独立性基準を定めています。社外役員が次の項目のいずれかに該当する場合は、当社からの独立性を満たさないものと判断いたします。

1. 当社グループの業務執行者、または就任の前 10 年間に於いて業務執行者であったもの
「業務執行者」とは、会社法施行規則第 2 条第 3 項第 6 号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役、執行役員、エグゼクティブオフィサーおよび使用人を含み、監査役は含まない。
2. 当社グループの監査役（社外監査役を除く）、または就任の前 10 年間に於いて監査役（社外監査役を除く）であったもの
3. 当社グループの主要取引先、またはその業務執行者
「主要取引先」とは、最近 3 年間のいずれかの事業年度における当社グループの主要な販売先等の取引先であって、その年間取引額が、当社グループの当該事業年度における連結売上額の 2 % を超えるものをいう。
4. 当社グループを主要取引先とするもの、またはその業務執行者
「主要取引先」とは、最近 3 年間のいずれかの事業年度において当社グループを主要な販売先等の取引先とするもの（例：当社グループの仕入先）であって、その年間取引額が、同法人等の当該事業年度における連結売上額の 2 % を超えるものをいう。
5. 当社グループの主要な借入先、またはその業務執行者
「主要借入先」とは、最近 3 年間のいずれかの事業年度において、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その借入金残高が、当社グループの当該事業年度末における連結総資産の 2 % を超えるものをいう。
6. 当社グループから、最近 3 年間のいずれかの事業年度において、役員報酬以外に年間 1,000 万円を超える財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（利益を得ているものが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属するもの）
7. 当社の主要株主、または主要株主が法人である場合には当該法人の業務執行者
「主要株主」とは、当該事業年度末において、自己または他人の名義をもって、当社の株式を議決権ベースで 10% を超えて保有する株主をいう。
8. 当社グループと社外役員の相互就任の関係にある法人の取締役、監査役、会計参与、執行役または執行役員
9. 当社グループから、最近 3 年間のいずれかの事業年度において、年間 1,000 万円を超える財産上の利益の寄付を受けているもの（寄付を受けているものが法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者）
10. 上記 1 から 9 までに掲げるもの（重要な地位にあるものに限る）の配偶者および二親等以内の親族
「重要な地位にあるもの」とは、取締役、執行役および執行役員およびこれらと同等の地位を持つものをいう。