

Honda コーポレートガバナンス基本方針

序文

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、「Honda コーポレートガバナンス基本方針」(以下、「本方針」という。)を定める。

第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

(基本的な考え方)

- 第1条 当社は、基本理念に立脚し、株主・投資家をはじめ、お客様、社会からの信頼を高めるとともに、会社の迅速・果敢かつリスクを勘案した意思決定を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、「存在を期待される企業」となるために、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。
- 2 当社は、取締役会の監督機能の強化と意思決定の迅速化のため、取締役で構成される「監査等委員会」を有し、取締役会から取締役への業務執行権限の委譲により監督と業務執行の分離を進めることのできる監査等委員会設置会社を採用する。

第2章 コーポレートガバナンス体制

第1節 取締役および取締役会

(取締役会の役割・責務)

- 第2条 取締役会は、株主からの負託に応えるべく、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の基本方針その他経営上の重要事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行の監督を行う。
- 2 取締役会は、法令・定款に定められた事項の他、取締役会規則で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は代表取締役または業務執行取締役に委任する。

(取締役会の構成)

- 第3条 取締役会は、20名以下の適切な人数で構成する。
- 2 取締役会は、経営上の重要事項の決定と取締役の職務執行の監督の役割を果たすため、取締役会全体として多様な知見と経験がバランスされるよう考慮する。
- 3 社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)は2名以上とし、そのうち1名以上は別に定める独立性基準を満たす独立社外取締役とする。

(取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名方針等)

第4条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え取締役としての職務を適切に遂行できる人物を取締役候補者として指名する。

- 2 取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や当社の業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。
- 3 社外取締役候補者は、豊富な経験と高い見識を有し、社外の独立した立場に基づき、客観的かつ高度な視点から、広い視野に立って、当社の経営全般について監督機能を果たすことができる人物とする。
- 4 取締役会は、取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、当該取締役の役位の解職その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、審議のうえ決定する。
- 5 取締役会は、取締役の選任および解任に関する議案の株主総会への提出の決定にあたっては、事前に監査等委員会が形成した意見を聴取したうえで、審議を行う。

(最高経営責任者の選定)

第5条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、柔軟で清新かつ透徹した決断力を持ち、当社の創業の精神と企業風土の継承を実現できる人物を最高経営責任者たる社長の後継者として選定する。

(監査等委員会の役割・責務)

第6条 監査等委員会は、株主からの負託に応えるべく、会社の健全で持続的な成長を確保するため、取締役の職務執行の監査その他法令に定められた職務を行う。

(監査等委員会の構成)

第7条 監査等委員会は、7名以下の適切な人数で構成し、そのうち過半数を別に定める独立性判断基準を満たす独立社外取締役とする。また、監査等委員のうち、1名以上は財務・会計に相当程度の知見を有する者とする。

- 2 監査等委員会は、監査の実効性を確保するため、常勤の監査等委員を選定する。

(監査等委員である取締役候補者の指名方針等)

第8条 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え取締役の職務執行の監査・監督を適切に遂行できる人物を監査等委員である取締役候補者として指名する。なお、社長は監査等委員会の事前の同意を得たうえで取締役に提案する。

- 2 監査等委員である取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、人格・

見識に優れた人物であるとともに、会社経営や当社の業務に精通した人物、または、法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物であることを要する。

- 3 取締役会は、監査等委員である取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、当該取締役の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、審議のうえ決定する。

(取締役会の実効性向上のための取組み)

第9条 取締役会は、取締役会の実効性向上のために以下の取組みを行う。

(情報提供)

- 1) 当社は、各回の取締役会において充実した議論がなされるよう、取締役会の議題および議案に関する資料を取締役会の会日に先立って社外取締役に對し配付するとともに、必要に応じて事前説明を行うなど、十分な情報提供に努める。
- 2) 取締役会事務局は、事業年度が開始される前に、翌事業年度の年間の取締役会開催予定日を予め定め、各取締役に通知する。

(取締役および執行役員に対する研修)

- 1) 当社は、将来の取締役候補者である執行役員に対し、会社法やコーポレートガバナンス等に関する研修を実施するとともに、取締役就任後は必要に応じ継続的に知識を更新する為の研修を実施する。
- 2) 当社は、新任社外取締役候補者に対し、業界動向、社史、事業、財務、組織および内部統制システム等に関する研修を実施するとともに、就任後においては、当社の事業内容をより深く理解するため、各地域の事業所視察等の機会を提供する。

(社外取締役による会議の招集)

社外取締役は、必要に応じて、他の取締役との会議を招集することができる。
また、会議の招集に際しては、関係部門が適宜必要なサポートを行う。

(他社役員の兼職)

社外取締役は、当社以外の上場会社の役員を兼務する場合、当社の職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲に限るものとし、他社から新たに役員就任の要請を受けたときは、その旨を社長に通知する。

(実効性評価)

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価をベースとして、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

(利益相反取引)

第10条 取締役は、自己または第三者のために当社の利益に反する取引を行わない。

- 2 取締役が、自己または第三者のために当社と取引を行おうとする場合は、会社法で定められた手続きに基づき、取締役会の承認を得るとともに、その重要事実を取締役に報告する。

第2節 執行体制

(基本的な考え方)

第11条 当社は、地域や現場での業務執行を強化し、迅速かつ適切な経営判断を行うため、地域・事業・機能別の各本部や主要な組織に、代表取締役または業務執行取締役からの権限委譲を受け、担当分野の業務を執行する責任者として、執行役員または執行職を配置する。

- 2 当社は、経営会議や地域執行会議を設置し、その審議基準を整備すること等で執行役員および執行職に授権される権限の範囲と意思決定のプロセスを明確にし、迅速かつ適切な経営判断を行える体制を構築する。

(執行役員の選任方針・任期等)

第12条 取締役会は、社長の提案を受け、審議の上、当社グループの特に重要な業務執行を担うことができる人物を執行役員として選任する。

- 2 執行役員は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。
- 3 執行役員の任期は1年とする。
- 4 取締役会は、執行役員に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、当該執行役員の役位の解職、解任その他の処分について、審議のうえ決定する。

第3節 役員報酬

(役員報酬の決定方針)

第13条 当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計され、職務執行の対価として毎月固定額を支給する月度報酬と、当該事業年度の業績に連動した役員賞与および、中長期の業績と連動した株式報酬によって構成される。

- 2 月度報酬は、多様で優秀な人材を引きつけることができるよう、他社の水準等を考慮して相応な金額を支給する。

- 3 役員賞与は、各事業年度の業績、株主への配当、従業員賞与水準等の事情を勘案して、取締役会の決議によって決定し、支給する。
- 4 株式報酬は、持続的な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、取締役会で承認された基準および手続に基づいて中長期の業績と連動して自社株式および金銭を支給する。
- 5 業務執行を行う取締役および執行役員の報酬は、取締役会で承認された報酬基準に基づいて支給する月度報酬ならびに役員賞与および株式報酬によって構成される。
- 6 社外取締役その他業務執行を行わない取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、取締役会で承認された報酬基準に基づいて支給する月度報酬のみで構成される。
- 7 監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議によって決定し、支給する月度報酬のみで構成される。
- 8 株式報酬の対象とならない取締役および執行役員においても、自社株式の保有を通じて株主と利害を共有することで、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促進するため、固定報酬額のうち一定程度を役員持株会に拠出し、自社株式を取得する。
- 9 取締役および執行役員は、株式報酬として取得した自社株式および役員持株会を通じて取得した自社株式を、在任期間に加えて退任後1年間は継続して保有する。
- 10 取締役会は、役員報酬制度および報酬基準の決定または変更を行う場合、事前に監査等委員会が形成した意見を聴取したうえで、審議を行う。

第3章 株主との関係

（株主総会）

第14条 当社は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できる環境の整備を行うよう努める。

（株主の権利の確保）

第15条 当社は、株主の平等性を確保するとともに、少数株主にも認められている権利の行使に十分に配慮する。

- 2 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、必要な対応を検討する。

(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

第16条 当社は、中長期的な観点で、個別の政策保有株式について、取引の性質や規模等に加え、保有に伴う便益やリスク等を定性、定量両面から検証し、株式保有の必要性を判断する。

- 2 政策保有株式については、取締役会で保有の必要性を検証する。
- 3 当社は、保有株式の議決権行使にあたっては、株式保有の趣旨に鑑みて、当該会社の株主総会の議案に対し、当該会社の経営状況および当社の事業運営に対する影響等を考慮して、適切に議決権を行使する。
- 4 前項に基づく議決権の行使にあたり、当社が重要と考える事項は以下の通りである。
 - ・剰余金処分
 - ・定款変更
 - ・取締役・監査役選任
 - ・役員報酬および退職慰労金贈呈 等

(株主との対話に関する方針)

第17条 取締役会は、株主・投資家の投資判断に有益な情報を、迅速・公平・正確に提供し、株主・投資家の理解促進および適正な企業価値評価の実現を図ることを目的として、株主との対話に関する取組み方針を別に定める。

第4章 株主以外のステークホルダーとの関係

(ステークホルダーとの関係)

第18条 当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上は、お客様、販売会社、お取引先、地域社会、従業員等の様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを認識し、これらのステークホルダーとの適切な協力関係の構築に努める。

第5章 情報開示

(適切な情報開示と透明性の確保)

第19条 当社は、株主、投資家や社会からの信頼と共感をより一層高めるため、四半期毎の決算や経営政策の迅速かつ正確な公表や開示等、企業情報の適切な開示をはかり、企業の透明性を高めていく。

以上

2015年7月31日制定

2017年6月15日改定

2018年6月14日改定

2019年2月19日改定

2020年4月 1日改定

＜社外取締役の独立性判断基準＞

当社取締役会は、社外取締役が以下に定める要件を満たすと判断される場合に、当社に対し十分な独立性を有していると判断する。

1. 本人が、当社グループの業務執行者または出身者でないこと。
また、過去5年間において、本人の近親者等（注1）が当社グループの業務執行者でないこと。
2. 本人が、現在または過去5年間において、以下に掲げる者に該当しないこと。
 - （1）当社の大株主（注2）の業務執行者
 - （2）当社の主要な取引先（注3）の業務執行者、または当社を主要な取引先とする会社の業務執行者
 - （3）当社グループの主要な借入先（注4）の業務執行者
 - （4）当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
 - （5）当社から役員報酬以外に多額（注5）の金銭等を得ている者
 - （6）当社の役員相互就任先の業務執行者
 - （7）当社から多額の寄付または助成を受けている団体（注6）の業務を執行する者
3. 本人の近親者等が、現在、2（1）ないし（7）に該当しないこと。
4. 通算の社外役員在任期間が8年間を超えていないこと。

以 上

2015年5月15日制定

2017年6月15日改定

- 注1 近親者等とは、本人の配偶者または二親等内の親族もしくは同居の親族をいう。
- 2 大株主とは、事業年度末において、株式の保有割合が高いことにおいて上位となる10名の株主のいずれかに該当する者をいう。
- 3 主要な取引先とは、当社の取引先であって、その年間取引金額が当社の連結売上収益または相手方の連結売上収益の2%を超えるものをいう。
- 4 主要な借入先とは、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その総借入金残高が事業年度末において当社または当該金融機関の連結総資産の2%を超える金融機関をいう。
- 5 多額とは、当社から收受している対価が年間1千万円を超えるときをいう。
- 6 多額の寄付または助成を受けている団体とは、当社から年間1千万円を超える寄付または助成を受けている団体をいう。

別紙2

<株主との対話に関する取組み方針>

- (1) 当社における株主との対話は、財務部および総務部が主管し、事業管理本部長が統括する。
- (2) 株主との対話が適切に行われるため、財務部および総務部は、経営企画部、経理部、人事部、法務部、広報部等と定期的に情報交換を行い、有機的な連携体制を構築する。
- (3) 当社は、株主・投資家の当社事業に対する理解を深めて頂くために、継続的な決算説明会の開催、当社ホームページにおける情報提供、株主総会における事業報告等の説明、株主通信等の株主に対する送付書類、株主による工場見学会の実施等に積極的に取り組む。
- (4) 対話において把握された株主の意見は、経営陣に対し、定期的にフィードバックを行う。
- (5) これらの活動を行うにあたり、株主との対話を行う財務部および総務部の担当者はインサイダーおよび機密情報の取扱いに関する研修を受け、社内の関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行う。