

ガバナンス

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

ジーテクトは、社会が持続的に発展できるよう、事業活動を通じて、直面する環境問題や社会課題の解決に貢献する責務があることを認識しており、この責務を果たすためには、当社が中長期的に業績を向上し持続的に成長することが求められます。

その実現に向け、コーポレートガバナンスの基本的な考え方、枠組み、運営方針を示す「G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針」を策定し、これに基づいて株主、得意先、社員、地域社会を含むステークホルダーへの情報提供や対話を実施し、企業としての透明性を高め、株主の権利が確保された効果的かつ健全な組織体制のもとでの継続的な事業活動を可能とする、適切なコーポレートガバナンス体制を確立しています。

[G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針](#)

[G-TEKT Basic Corporate Governance Policy](#)

コーポレートガバナンス・コードへの対応

昨今、取締役会の多様性および独立社外取締役の比率の向上が機関投資家の重大な関心事となっています。当社では、この課題に関するコーポレートガバナンス・コードの要請を受けて、2019年3月期には、取締役会に占める独立社外取締役の割合を3分の1以上とし、2022年3月期からは取締役会に求められるスキルを特定してスキルマトリックスを策定・公表し、2022年6月開催の株主総会では、新たに経営経験を有する独立社外取締役を選任するなど、継続的に取り組みを進めています。

2021年6月のコーポレートガバナンス・コードでは上記の取締役会の機能向上のほかに、中核人材の多様性確保、サステナビリティを巡る課題への取り組み等の項目について改訂がありました。これを踏まえ、当社は管理職を含む人材の多様性確保に関する方針・目標およびサステナビリティ基本方針を策定・公表するとともに、TCFDに基づく気候変動開示の質と量の充実にも取り組みました。これらの取り組みを経て、2022年4月には東京証券取引所プライム市場への移行を達成した後、2023年3月に東京証券取引所から資本コストを意識した経営の実現に向けた対応についての要請※が上場企業に対して展開されました。これを受けて、当社では社内における資本コストの議論を加速させ、同年6月には資本収益性の改善に向けた経営指標およびその目標値を設定し、翌年2024年6月に市場評価の改善を意図した指標を導入して目標値を定めるなど、コーポレートガバナンス・コードの趣旨に沿った対応を継続して進めています。

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

コンプライアンス

遵法精神の高い企業であるため、全ての法律および社内規程等を遵守し、社会規範として常に誠実な行動をとるよう心がけています。コンプライアンスをステークホルダーの期待に応えるという視点でとらえ、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動するための指針として「わたしたちの行動指針」を作成し、従業員に周知徹底しています。コンプライアンスの浸透・定着のための推進活動をはじめ、不祥事の未然防止や早期対応、コンプライアンス徹底に向けた継続的改善を行い、一層の定着を図ってまいります。

ガバナンス

税務ポリシー

当社は、適正な納税義務の履行をグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、本ポリシーを定めます。

1. 基本的な考え方

当社は、事業活動を行うすべての国・地域において、租税に関する法令等を遵守し、適正な納税を通じ社会に貢献します。

2. 移転価格税制への対応

当社は、国際間取引についてOECD移転価格ガイドライン、BEPSプロジェクト等の趣旨に沿って事業活動を行います。法令等の主旨を逸脱するような優遇税制の適用は行いません。

3. ガバナンス

当社は、税務課題に直面した際には、必要に応じて対象となる海外現地法人と連携し、課題に対処します。同時に、重要性が高いと判断された課題については、取締役会に上程した上で意思決定します。これらの課題については監査役に対しても定期的に報告します。

4. 税務コンプライアンス意識の醸成

当社は、従業員研修において税務に関する教育を行い、税務コンプライアンス意識の浸透・定着に努めます。

5. 税務当局との関係

当社は、各国税務当局の求めに応じ、適切な情報提供を行うなど真摯に対応することによって、当局との健全な関係を構築します。意見の相違が生じた場合は、建設的な対話によりその解消に努めます。

6. 適用範囲

本ポリシーは、当社すべての役員と従業員に適用します。また、当社の事業活動に関連するすべてのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーの理解・協力を求めます。

7. 位置づけ

本ポリシーは、当社理念および当社行動基準の定めを補完するものです。

リスクマネジメント

事業活動を健全に遂行していくため、経営を取り巻くさまざまなリスクを把握・分析し、適切なリスクコントロールに努めています。当社の事業運営上のリスクは多様化し、その管理の難易度は高くなっていますが、リスク状況の適切なモニタリングの確保やリスク管理に関する横断的な課題対応ならびに水平展開を目的としたリスクマネジメント小委員会をコーポレート・ガバナンス委員会の下に設置し、リスクマネジメント活動を推進しています。具体的な活動として、地震などの大規模災害を想定し、国内各工場ごとにそれぞれBCP（事業継続計画）を策定するなど、万が一の場合でも迅速な復旧が図れるよう準備しております。

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

経営環境の変化に即応できる経営体制を強化するため、業務執行を担う役員を委任型執行役員（任期は1事業年度）とし、業務執行に関する役割・責任の明確化を図るとともに、経営意思決定の迅速化を図るため、取締役会の事前審議機関として、本部長以上を構成員とする経営会議を設置しています。取締役会は、その構成員数を減らしてスリム化を図っていますが、複数社外取締役制度を導入し、経営の方向性や取締役の業務執行の監視監督機能に重点を置いた体制を構築しています。

近時は、事業年度ごとに取締役会の実効性に関する自己評価を実施し、定期的な体制見直しの契機とするとともに、日本のみならず、海外を含むグループ全体の管理の重要性に鑑みて、グローバルガバナンス構築を推進しています。

ガバナンス

腐敗行為防止のための取り組み

当社では、公務員や得意先・取引先との健全で透明性のある関係を保つことを目的に、日本、英国、米国等、各国の贈賄規制法制に対応した贈収賄防止方針を2017年12月に制定しました。この方針では、贈収賄を禁止するだけでなく、その防止を実効的なものにするため、組織体制や社内規程の整備、社員への教育、取引先への協力要請等を推進し、会計記録や監査を適切に行う旨を定めております。この方針に基づき、グローバルレベルで管理体制を敷き、方針内容を記した手引きの活用、経費使途の事前事後の報告等の活動を通じ、腐敗行為の防止に日々取り組んでおります。

[贈収賄防止方針](#) / [Anti-Bribery Policy](#)

公正なビジネス慣行の推進

当社では、社会の発展には企業間での健全な競争環境が重要であるとの認識のもと、各国・地域の競争法（関連する法案を含む）を遵守することを目的に、2017年12月に競争法遵守方針を制定し、競争法に抵触する行為を一切認めないことを宣言しています。この方針は、競争法遵守の維持がより効果的なものとなるよう、ジーテクトグループの役職員が同業他社との会合に参加する際に履行すべき手続きや、会合での禁止事項を具体的に規定しており、当社で実践するのみならず、CSRガイドラインに則り、取引先に対しても遵守のご協力をお願いしています。

[競争法遵守方針](#) / [Compliance Policy of Competition Law](#)

強制労働・児童労働の禁止

当社では、ジーテクトグループの企業及び役職員が、ILO（国際労働機関）による「労働における基本的原則及び権利」を尊重し、強制労働・児童労働禁止に関する諸法令の遵守を目的に、2017年12月に強制労働・児童労働禁止方針を制定し、強制労働・児童労働を一切認めないことを宣言しています。

当社の役員から選任されたコンプライアンスオフィサーは、本方針の適切な運用を監視し、問題ある場合は取締役会へ報告します。また各企業及び各企業役職員は、所在する国又は地域における強制労働・児童労働禁止に関する法令を十分確認し、これに違反しないように注意をしています。

当社では、実効性を高めるために、匿名で通報が可能な内部通報窓口を設置するとともに、強制労働・児童労働禁止の教育を、研修等を通じて、継続的に実施しています。

[強制労働・児童労働禁止方針](#) / [Anti-Forced and Child Labor Policy](#)

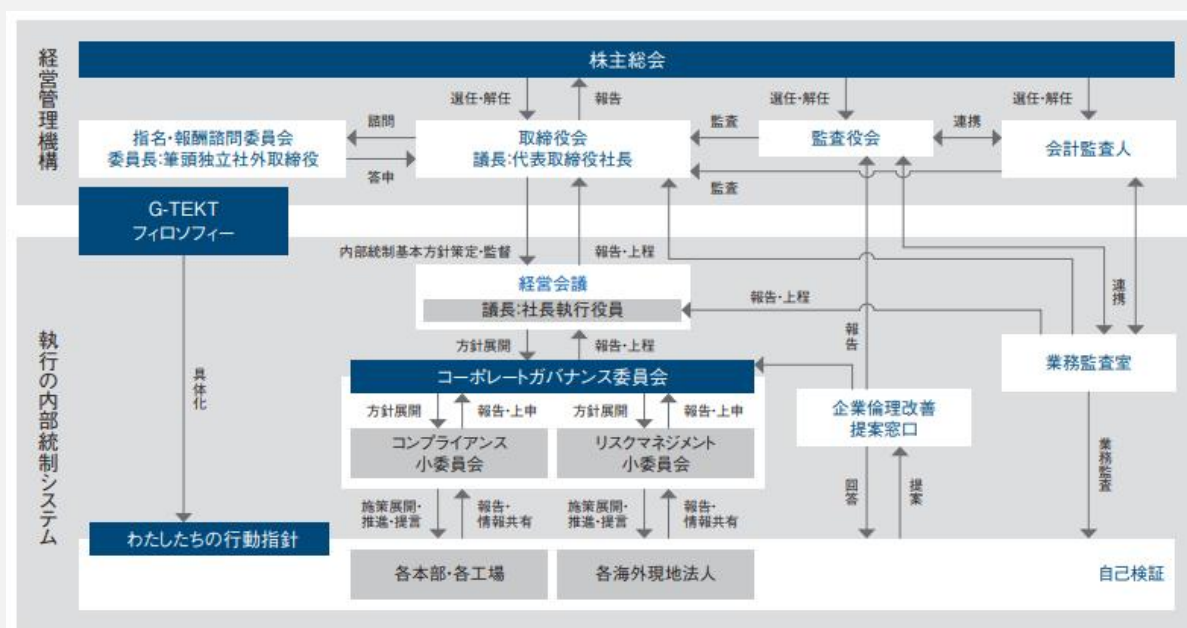
ガバナンス

グローバルガバナンス構築の取り組み

当社及び当社子会社間では、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を共有しつつ、各国の法令や現地の事業環境等に合わせた自立的で責任あるコーポレート・ガバナンス体制の充実を図っているほか、子会社の責任者を当社のコンプライアンス小委員会及びリスクマネジメント小委員会のメンバーとすることで、当社グループ全体のコンプライアンス及びリスクマネジメントの向上を目指しています。

コンプライアンス領域では、コーポレート・ガバナンス委員会による海外子会社のコーポレート・ガバナンス体制構築支援に加え、贈賄、カルテル、強制労働、児童労働に関するグループ全社の基本方針を策定しました。リスク管理領域では、進出国ごとにリスクマップを作成し、重大リスクに対する対策を推進しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス

取締役会

当社は、取締役会を将来に向けての経営方針、戦略の決定機関及び業務監督機関と位置付けております。取締役会は、取締役高尾直宏、瀬古浩、廣瀧文彦、柿崎明、笠松啓二、稲葉利江子の6名（うち社外取締役は笠松啓二、稲葉利江子の2名）で構成され、定時又は必要に応じて臨時に開催され、代表取締役社長の議事進行のもと、法令、定款及び取締役会規程に定められた事項の決議及び重要な経営意思決定を行うほか、各取締役及び執行役員から業務に関しての報告を受け、監視、監督機能を果たしております。

経営環境の変化に対応して機動的に経営体制を構築できるよう、取締役の任期は1年としております。

2023年度取締役会の主な議題

【経営全般】

- 経営会議における主要議題の報告
- 2023年3月期の決算の承認
- 次年度の事業計画
- 国内工場の能力拡大投資
- EV事業の取り組み・進捗

【株主総会関連】

- 株主総会の招集と議案の決定
- 事業報告、計算書類等の承認
- 取締役候補者の決定

【役員、組織関連】

- 代表取締役の選定
- 役員の報酬と賞与
- 執行役員、拠点長の選任
- 会社役員賠償責任保険(D&O保険)の更新
- 役員向け会社補償契約締結
- 海外子会社の再編

【株主】

- 中間配当の実施
- 株主アンケート結果報告
- 株主優待制度の変更

【その他】

- 取締役会実効性評価の実施、報告
- 資本コストや株価を意識した経営
- 業務監査活動の報告
- 賃金改定

監査役会

当社は、業務執行の監督・監査を適切に行い、経営の透明性を高めるため、独立性の高い監査役が監査機能を担う監査役会設置会社の形態を採用しております。

監査役は4名（うち常勤監査役は田村依雄、川久保喜章の2名、社外監査役は新澤靖則、北村康央の2名）であります。国内外の責任者としての経験から当社の事業に精通した常勤監査役により、監査に必要な情報の収集が可能であること、経営経験者等ないし学識経験者等である社外監査役により、高い専門性や見識からの意見がなされることでより多様性が増し、適切な審議や執行の監督・監査が実現できると考えております。

監査役会における主な検討事項は、監査方針、監査計画、取締役の職務執行の妥当性、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性等です。

監査役の活動として、監査役会が定めた監査方針、監査計画及び業務分担等に従い、取締役会及び経営会議等の重要会議への出席や、当社各部門及び海外子会社等の業務並びに財産の状況の調査等を通じ、取締役の職務執行及び内部統制システム等について監査を行っております。

内部監査

当社は、経営の合理化及び業務の適正な遂行を図るため、業務監査室（4名）を置き、内部監査規程に則り会計、業務、組織・制度、関係会社についての監査を実施しております。当該監査の報告は直接社長になされるほか、監査対象部門に対しては監査結果に併せて改善提言がなされることとなっております。

監査役会、業務監査室及び会計監査人は、各々の役割を相互認識した上で、監査の実効性をより高めるために定期的に会合を持ち、情報及び意見の交換等の連携をしながら内部監査を実施しております。

ガバナンス

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名および属性	性別	就任委員など	在任年数	企業経営	技術・開発	販売・営業	製造・品質	財務・ファイナンス	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ・ESG
高尾 直宏 1960年4月27日生	男性	代表取締役社長 社長執行役員 指名諮問委員会 委員長 報酬諮問委員会 委員長 取締役会 議長	31年	●	●	●	●	●	●	●
瀬古 浩 1961年4月22日生	男性	取締役 専務執行役員	4年	●	●	●	●			●
廣瀨 文彦 1964年11月23日生	男性	取締役 常務執行役員	3年	●	●	●	●			●
柿崎 明 1965年4月9日生	男性	取締役 常務執行役員	1年	●	●		●			●
笠松 啓二 1955年1月20日生	男性	取締役 指名諮問委員会 委員長 報酬諮問委員会 委員長	2年	●		●		●	●	●
稲葉 利江子 1975年10月23日生	女性	取締役 指名諮問委員会 委員長 報酬諮問委員会 委員長	5年						●	●
田村 依雄 1961年4月23日生	男性	常勤監査役	9年	●			●	●		●
川久保 喜章 1953年3月13日生	男性	常勤監査役	2年					●	●	●
新澤 靖則 1954年12月6日生	男性	監査役	5年					●		●
北村 康央 1965年3月8日生	男性	監査役	5年						●	●

経営会議及びその他の体制

経営環境の変化に即応できる経営体制を強化するため、社長以下、業務執行を担う役員全員を従業員身分のない委任型執行役員とし、業務執行に関する役割・責任の明確化を図っております。執行役員は、要請に応じて取締役会及びその他会議に出席し、担当責任者として業務の進捗状況、結果等の報告することとなっております。なお、執行役員の任期は1事業年度（1年）としております。

また、経営環境の変化に柔軟に対応し、経営意思決定の迅速化を図るため、業務執行を指揮・統括する代表取締役社長を議長とし、本部長以上を構成員とする経営会議を設置し、取締役会において重要な意思決定を行う際の事前審議機関と位置付けるとともに、取締役会は、その構成員数を減らしてスリム化を図っております。経営会議は、社長執行役員高尾直宏、海外事業本部及び経営企画部管掌中本光俊、技術本部長瀬古浩、営業本部長廣瀨文彦、生産本部長藤井琢人、品質保証本部長及びDX管掌築山友彦、開発本部長菅原光輝、事業管理本部長馬場猛、海外事業本部長鈴木良臣の9名で構成されております。

その一方で、独立した立場から経営全般に対するアドバイスや評価を得るために、複数社外取締役制度を導入しているほか、代表取締役と監査役の会合及び社外取締役と監査役の会合の開催を通じ情報交換・連携確保を図っており、経営の方向性や取締役の業務執行の監視監督機能に重点を置いた体制を構築しております。

また、組織体制は本部制をとり、分掌業務の明確化、責任の明確化を図るとともに、取締役会、経営会議等において決定された具体的事項に対して、情報の共有化を図り、連携して業務を推進しております。

ガバナンス

会計監査

監査法人の名称

有限責任監査法人トーマツ

提出会社の財務書類について連続して監査関連業務を行っている場合におけるその期間

28年間

(注) 上記記載の期間は、調査が著しく困難であったため、当社が株式上場した以後の期間について調査した結果について記載したものであり、継続監査期間はこの期間を超える可能性があります。

業務を執行した公認会計士

曾澤 正志
大橋 武尚

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士5名、その他19名であります。

監査法人の選定方針と理由

当社は有限責任監査法人トーマツの専門性、品質管理体制、適正性、独立性、監査実施体制及び監査報酬等について、監査役会が定める会計監査人の選定基準に基づき検討を行った結果、当社の会計監査人として適任であると判断しています。

会計監査人の解任又は不再任の決定の方針として、監査役会は、会計監査人が会社法第340条第1項に定める項目に該当すると認められる場合は、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。また、監査役会は、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難と認められる場合など、その必要があると判断した場合は、株主総会に提出する会計監査人の解任又は不再任に関する議案の内容を決定します。

監査役及び監査役会による監査法人の評価

監査役会は有限責任監査法人トーマツの品質管理体制、独立性、監査報酬、監査役・経営者とのコミュニケーション、グループ監査及び不正リスク対応等について、監査役会が定める会計監査人の評価基準に基づき検討を行った結果、当社の会計監査人として適任であると判断しています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関して、取締役会の構成員である取締役及び監査役に対するアンケートを年1回実施し、その結果について、取締役会で共有しています。

当期は、前期を踏襲したアンケート内容により実施し、株主との対話の為の体制構築、非財務情報の適切な提供、人財戦略の適切な監督などについて継続して高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果を基に取締役会の活動を拡充したことにより、役員のトレーニングや社外役員間の情報共有などの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、資本コストを踏まえた経営資源の配分方針の策定、人財戦略の在り方の適切な監督などが不十分であるとの評価がなされ、取締役会の運営における実効性に課題が残る結果となりました。

これらの課題に対応するため、取締役会の運営機能の強化を目的としたコーポレート・ガバナンス施策の実施などを予定しています。今後も取締役会の実効性向上のため、更なる改善施策を検討してまいります。

ガバナンス

役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決議しています。

(1) 基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、持続的な成長と企業価値の向上を可能とするべく、短期及び中期の業績向上に対する役員の貢献意欲を高めることを目的として設計しています。これに基づき、当社の役員報酬制度は、固定・月例給としての「基本報酬」、短期業績に連動する「賞与」、株式価値および業績連動としての「株式報酬」の3種類から構成されています。社外取締役、社外監査役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成しています。

報酬の構成

報酬の種類	支給基準	報酬構成(目安)	区分
基本報酬	社長執行役員以下、職責、在任年数、他社水準および従業員給与の水準をも考慮し、役位に応じた報酬を固定額の月例給として設定	70%	金銭報酬
業績連動報酬(賞与)	①当期営業利益を基準として、営業利益率、営業利益の前期比伸び率、ROE、ESG(気候変動、社会貢献活動、ガバナンス)の貢献度などの諸般の事情を勘案して業績係数を定め、支給総額を決定 ②個別の報酬額については、役位に応じた基準額に貢献度に応じた係数を掛けて算出	10%	金銭報酬
株式報酬 [※]	①社外取締役を除く取締役および執行役員に対し、その役位、業績等に応じて年度ごとにポイントを付与し、各役員の退職時に、総ポイント数に応じた株式を交付 ②非業績連動部分および営業利益を業績指標とした業績連動部分から構成され、業績連動報酬の額は、役位ごとの基準額に営業利益の業績に応じた係数を乗じて決定	20%	非金銭報酬

※ 2023年度における業績連動株式報酬に係る指標となる営業利益の目標は105億円で、実績は162億42百万円となりました。業績連動株式報酬は、20百万円相当のポイントを付与しております。

(2) 報酬等の決定に関する手続き

基本報酬、賞与、株式報酬については、個人別の報酬等の内容を含め、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の指名・報酬諮問委員会において審議しています。指名・報酬諮問委員会の審議結果を踏まえて、最終的に取締役会の決議で社長に一任することにより決定します。当該プロセスは、取締役会規程と指名・報酬諮問委員会規程で定めており、取締役の個人別の報酬等の内容を決定するにあたり、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針に照らして検討を行っていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものと判断しております。

(3) 役員の報酬等に関する株主総会の決議

当社の役員の基本報酬及び賞与に関しては、2011年2月25日開催の臨時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額5億円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名です。また、1993年12月22日開催の定時株主総会において、監査役の報酬限度額を年額60百万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は2名です。当社役員の株式報酬に関しては、2015年6月19日に開催の定時株主総会について制度導入の承認をいただいております。2018年6月22日開催の定時株主総会で制度の継続が承認されています。当該定時株主総会終結時点での当該決議の株式報酬に係る取締役の員数はそれぞれ8名及び7名です。

取締役と監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く。)	250	161	40	49	5
監査役(社外監査役を除く。)	30	30	—	—	2
社外役員	21	21	—	—	5

※上記の取締役の報酬等には、2023年6月21日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の支給額を含めております。

※上記の社外役員の報酬等には、2023年6月21日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した社外役員1名への支給額を含めております。

ガバナンス

株式の保有状況

株式の保有及び保有株式に係る議決権行使に関する基本方針

1. 当社は、顧客、取引先及び金融機関等との取引関係の維持、当社事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に判断のうえ、上場株式を保有することとし、毎年の見直しの結果、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却することとしています。
2. 保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容が当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待することができるか否かを精査したうえで適切に行います。
3. 当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合には、原則としてこれに応じるものとし、売却等を妨げません。
4. 当社は、政策保有株主との取引についても、経済合理性を十分に検証し、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。

内部統制システム

当社の取締役会は、内部統制システム整備の基本方針を決議しています。
詳細はコーポレート・ガバナンス報告書や当社の「内部統制システム構築の基本方針」をご覧ください。

[内部統制システム構築の基本方針](#)

ガバナンス

企業統治に関するその他の事項

海外子会社管理体制

海外子会社の経営については、海外事業本部がグローバル施策の推進を統括管理するほか、地域本部制により、各地域の地域本部長が現地にて迅速な経営判断を行い、経営会議メンバー及び海外地域本部長を構成員とするグローバル経営会議を開催して情報の共有を図るとともに、経営会議において重要案件に関する事前協議や定期報告を行うこととしております。なお、海外子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ当社の取締役又は執行役員等が当該子会社の役員に就任することにより、当該子会社の業務執行を監督しております。

コンプライアンス体制及びリスク管理体制の整備の状況

当社は、事業活動推進に当たり関係するさまざまな法令を遵守し、考えられる事業上のリスクに適切に対処できる健全な事業運営体制を構築することを目的として、コンプライアンスオフィサー及びリスクマネジメントオフィサーによって構成されるコーポレート・ガバナンス委員会を社内を設置するとともに、各オフィサーと実務担当で構成されるコンプライアンス小委員会及びリスクマネジメント小委員会を設置し、コンプライアンス及びリスクマネジメントの体制整備を図っております。

コンプライアンスに関する取り組み

コンプライアンスオフィサーを委員長とするコンプライアンス小委員会が主導して、自己検証、コンプライアンスに関する研修、社内啓発、企業倫理改善提案内容のレビューなどを行っています。当期の主な取り組みとしては、近年巧妙化するサイバー攻撃に備えた情報セキュリティ強化策の推進、グループガバナンスの重要性に鑑みた海外拠点のコンプライアンス体制の調査と課題への対応支援や、ハラスメント行為を題材としたコンプライアンス研修等を実施しました。

リスク管理に関する取り組み

リスクマネジメントオフィサーを委員長とするリスクマネジメント小委員会が主導して、リスクの把握・対策の実施・被害の最小化に向けた取り組みを継続的に行っています。

2023年度は、災害や事故等が発生した際の連絡体制について、社員の安否確認や事業への影響等をより迅速且つ的確に把握できるよう、見直しすべき事項の抽出及び改善を目的とした議論を行いました。また、安定的、継続的な事業の実現を図るため、海外拠点におけるリスク対策への支援を推進しました。

その他第三者の当社のコーポレート・ガバナンスへの関与状況

当社は、弁護士と顧問契約を締結し、必要に応じて国内外における諸問題に対する法的見地からのアドバイスを受けるなど、コンプライアンス経営に努めております。また、税務関連業務に関しては、外部専門家である会計事務所によるアドバイスを受けております。

ガバナンス

株主との関係

株主総会

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なうよう努める。

株主の権利の確保

- ・当社は、株主の平等性を確保すると共に、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。
- ・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ない、必要な対応を検討する。

資本政策の基本方針

- ・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、財務基盤の強化および高収益性の実現の両立を図る。
- ・資本政策については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会において、その必要性・合理性を十分に検討し、必要に応じて適宜株主に説明を行なう。

株式の保有及び保有株式に係わる議決権行使に関する基本方針

- ・当社は、得意先および取引金融機関等の取引先との取引関係の維持、当社事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に判断のうえ、上場株式を保有することとし、毎年の見直しの結果、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却する。
- ・保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容が当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待することができるかを精査したうえで適切に行なう。

ガバナンス

株式公開買い付け

当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会は当該買付けに対する当社の見解を株主に対して説明する。

株主との対話に関する方針

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、株主との建設的な対話に関する取り組み方針を以下の通り定める。

(1) 当社は経営トップ自らが株主との対話に取り組み、取締役事業管理本部長がIR実務を統括する。

(2) 株主との対話が適切に行なわれるため、IR担当は、社内各部門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いただくために、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、株主向けの工場見学会や株主アンケートの実施等に積極的に取り組む。また、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主との建設的な対話のための個別面談を行なう。

(4) 対話において把握された株主の意見は、取締役会に定期的にフィードバックを行なう。

(5) これらの活動を行なうにあたり、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なう。

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

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、従業員、お取引先、地域社会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。

多様性の確保

当社は、会社の持続的な成長に資する多様な視点や価値観を社内にもたらすことを目的として、女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。

内部通報窓口の設置

当社は、経営陣から独立した内部通報窓口を設置し、法令・会社規程、行動指針に違反する行為および社会常識とかげ離れた行為について、通報を受け付ける。

- ・内部通報窓口は、社内窓口および社外者による社外窓口を併設する。
- ・内部通報窓口に情報を提案した者および提案内容に関する事実関係の確認に協力した者に対してその事実により不利益を与えてはならない。
- ・内部通報は、経営陣による不正行為を含めて、常勤監査役に対しても伝達される。

ガバナンス

情報開示

適切な情報開示と透明性の確保

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。

情報セキュリティ

情報セキュリティ

情報セキュリティの目的と基本方針

情報漏洩防止のための基本ルールとして、セキュリティポリシーを制定することにより、全世界のジーテクト社員が、情報資産を守り抜く意識を高め、時代の変化に対応できる情報セキュリティ体制を構築しています。

基本方針

- ・ 当社の情報資産を守る為に、下記内容を基本方針とする。
- ・ 情報漏洩のリスクを理解して行動する。
- ・ 全世界のジーテクト社員が、場所・利用技術に関係なく、同じセキュリティポリシーの下に情報管理・漏洩防止を行なう。
- ・ 情報漏洩事例などのリスク情報は全世界で共有し、かつセキュリティポリシーに反映し、ジーテクトでの漏洩防止、再発防止に役立てる。
- ・ 新しい情報管理・処理に関係する仕組みを構築する際は、セキュリティポリシーの考え方を遵守する。
- ・ 社会環境の変化に迅速に呼応し、先取りで対応を行なっていく。
- ・ セキュリティポリシーは常に見直しを行なう。

情報セキュリティ教育

当社の事業を運営するに当たり、各取引先様や当社自身の機密情報あるいは、社員の個人情報等、外部に漏洩させてはいけない様々な情報が多く存在しています。基本的に情報漏洩等は、社員の機密管理に対する意識低下に起因することが大きいと考えられており、このため、情報漏洩防止に向け社員に対し機密管理に対する教育を定期的実施しています。教育方法としては、セキュリティポリシーの主な内容をまとめた「情報管理10ヶ条」の読み合わせを実施しています。