

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)  (PDF : 280KB)

[G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針](#)  (PDF : 276KB)

[G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針 \(英文\)](#)  (PDF : 183KB)

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

当社は、お客様をはじめ、従業員、株主・投資家、社会から「存在を期待される企業」となるために、社会的責任を有する企業として、経営の重要性を認識し、透明・迅速・公正、果敢かつリスクを勘案した意思決定を確保する組織・仕組みを整備し、全てのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことが、経営の最重要課題の一つとして認識しております。

より実効性の高いコーポレートガバナンスの実践と、継続的な改善の取り組みにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

コーポレートガバナンス・コード

「攻めのガバナンス」の実現を目指して策定されたコーポレートガバナンス・コードに対しましては、その趣旨を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、当社の経営に最も効果的なガバナンス体制を構築するため、当社の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、運営方針を示す「G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針」を取締役会において決議し、コーポレートガバナンス報告書にて開示しております。

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。

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。

腐敗行為防止のための取り組み

当社では、近年のグローバルレベルでの腐敗行為防止への対応強化を受けて、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、2017年12月に贈収賄防止方針を制定し、日々、腐敗行為防止に取り組んでいます。この方針は、ジーテクトグループの企業及び役職員が企業活動において日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA: Foreign Corrupt Practices Act）、英国の贈収賄法（UKBA: Bribery Act）等の各国の贈賄規制法制に対応しており、遵守すべき方針を定めています。

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。また匿名で通報が内部通報窓口を設置し、継続的かつ実践的な贈収賄防止の教育・研修を通じて腐敗防止にかかる運用の実効性を高める体制を構築しています。

公正なビジネス慣行の推進

当社では、独占禁止法の重要性を認識し、2017年12月にジーテクトグループの企業及び役職員が参加するすべての会合の運営等、企業としての活動について独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）を含む各国・地域の競争法（関連する法案を含む）を順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。

<禁止事項>

各企業役職員は、同業他社の役職員が出席する会合においては、次のような行為を行うための議論や情報交換を行ってはならない。

- (1) 販売価格、供給数量などを取り決めて競争を制限する行為。
- (2) 価格戦略、価格構成、価格変更の予定、代受条件などの申し合わせ。
- (3) 販売先制限、販売地域制限、生産機種制限などの申し合わせ。
- (4) 取引先、取引数量、売上高、市場占有率などを取り決めて競争を制限する行為。
- (5) その他競争法に抵触するおそれのある行為。

前項のほか、競争法に違反または抵触する行為を行ってはならない。

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。

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。

関連コンテンツ

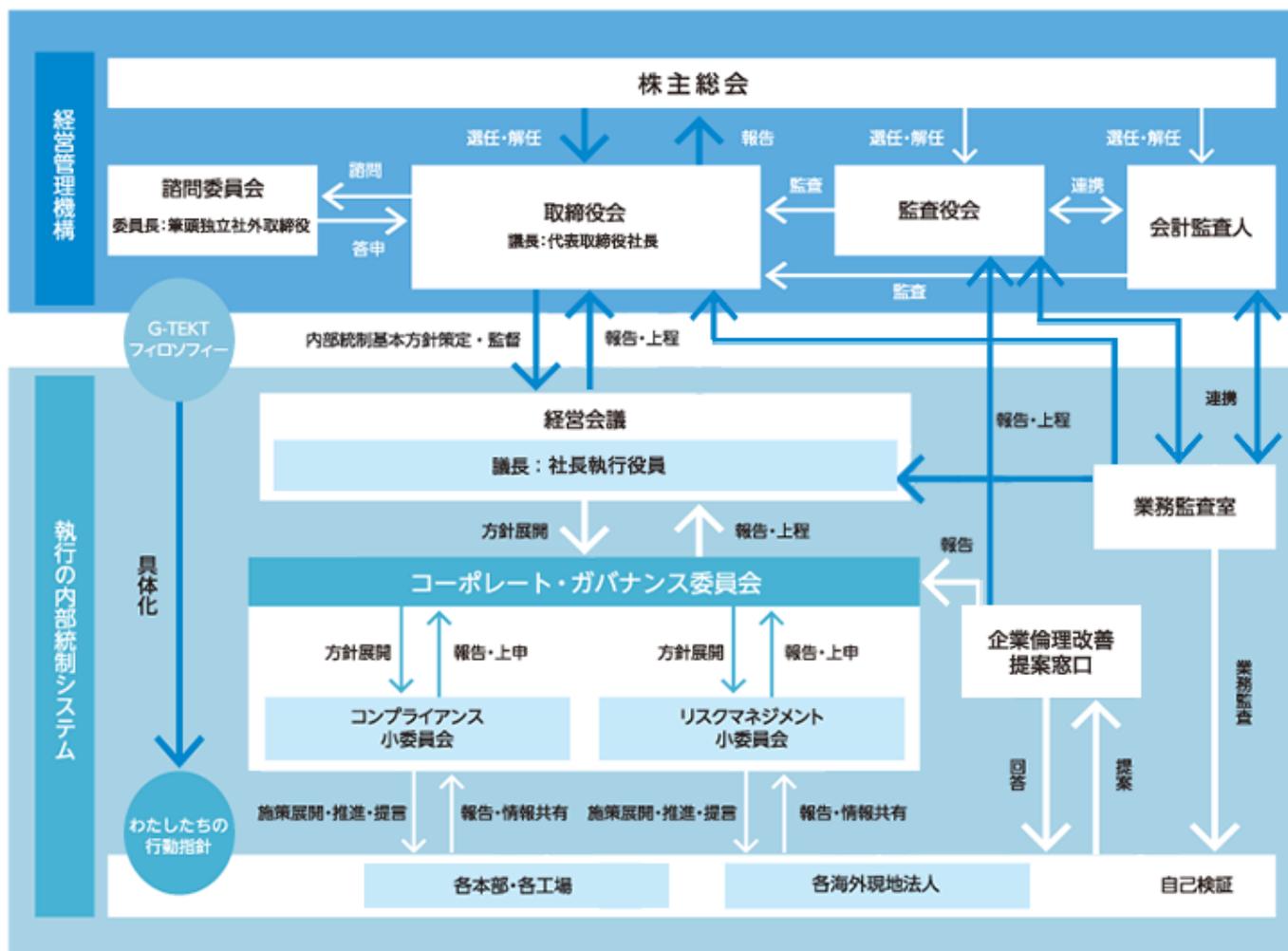
[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレートガバナンス体制図



[独立役員届出書](#)

コーポレート・ガバナンスの状況

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、枠組み及び運営方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、「[G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針](#)

」を定めています。
当社は、お客様をはじめ、従業員、株主・投資家、社会から「存在を期待される企業」となるために、社会的責任を有する企業として、経営の重要性を認識し、透明・迅速・公正、果敢かつリスクを勘案した意思決定を確保する組織・仕組みを整備し、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことが、経営の最重要課題の一つとして認識しており、コーポレート・ガバナンスの実践と継続的な改善の取り組みにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針に基づく主な取り組みは以下のとおりです。

任意の諮問委員会の設置

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する目的で、独立社外取締役及び社内取締役で構成された任意の諮問委員会を設置し、取締役及び経営陣幹部の指名、報酬の決定について、事前に諮問委員会にて適切である旨の意見を得たうえで取締役会に上程しています。

経営陣への委任の範囲

社内規程である『取締役会規程』、『審議基準』を定め、取締役会審議事項及び執行役員に委任する事項を明確に規定しています。業務執行の監督と経営上の重要事項の決定機能を担う取締役会については、事業計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項、並びに法令、定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行います。取締役会が決定すべき事項以外の意思決定及びその執行は、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議に幅広い権限を委ねています。これにより経営判断の迅速化を図る一方、取締役会への報告事項を明確化する基準（審議基準）を整備し、取締役会のモニタリング機能を強化することで、委任とけん制のバランスを確保しています。

取締役の兼任の状況

当社の取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、当社に対する各々の受託者責任を全うするため、当社以外の兼職を3社以内とすることが望ましいと考えています。

なお、当社の社内取締役及び常勤監査役は、本報告書提出時点において、海外子会社の代表者ないし当社以外の上場会社の役員を兼任していません。

当社の社外取締役・社外監査役は、いずれも兼職数が3社以内にとどまっています。

また、兼任状況については、株主総会招集ご通知等にて重要な兼任状況を毎年開示しています。

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。

過去4年間のモニタリング結果を基に、2019年度に取締役会の構成を大幅に見直したことなどにより、取締役会の多様性や人数、社外取締役の人数・比率などについて改善されていることが確認されました。

一方で、海外子会社のガバナンスやリスクコントロールについては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、今後、グループガバナンス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。

関連当事者取引の適正手続

当社は、会社法が定める利益相反取引について、社内規程に基づき、事前に取締役会の承認決議を必要とするとともに、役員に対して関連当事者取引の有無に関する確認書の提出を求め、取引の監視を行っています。

また、支配株主等との取引について、当社の自主性・自律性の観点から、他の取引先と同様の条件に基づいて取引条件及び決定方法の合理性・妥当性を確認し、法令に従い適切に行うこととしています。

役員のトレーニング

当社は、取締役・監査役に対するトレーニングとして、新任の社外取締役及び社外監査役に対し、当社の経営理念、経営戦略、事業内容を説明する機会を設けるほか、当社研究施設・生産工場の見学を行います。また、全ての取締役・監査役に対し、役員として必要な基本知識を学ぶための外部の教育訓練を斡旋し、費用を負担するとともに、役員を対象とした社内のコーポレート・ガバナンス研修を開催する等、取締役・監査役としての役割と責務についての理解を深める場を随時提供します。

企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

監査役会設置会社

当社は、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・監査に有益であることを理由として、監査役会設置会社を制度として選択しており、取締役会及び監査役会により、業務執行の監督及び監査を行っております。

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づけております。取締役会は、取締役高尾直宏、石川美津男、吉沢勲、瀬古浩、大胡誠、稲葉利江子の6名（うち社外取締役は大胡誠、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する報告を受け、監視、監督機能を果たしております。

なお、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、取締役の任期を1年としております。

諮問委員会

当社は、取締役会の諮問委員会を設置しており、役員候補者の選定、役員報酬の決定等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することとしております。諮問委員会は、筆頭独立社外取締役大胡誠を委員長として、代表取締役社長高尾直宏、取締役吉沢勲、稲葉利江子の4名で構成されております。

監査役会

当社は、監査役制度を採用しており、監査役は4名（うち常勤監査役は中西孝裕、田村依雄の2名、社外監査役は新澤靖則、北村康央の2名）であります。監査役は監査役会を構成し、監査役会において定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会へ出席するほか、会計監査人と連携し、業務や財産の状況を調査し、取締役の職務遂行の監査を行っております。

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、海外事業本部長石川美津男、事業管理本部長吉沢勲、技術本部長瀬古浩、品質保証本部長矢端志津男、営業本部長廣瀧文彦、生産本部長藤井琢人の7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の導入しているほか、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て情報交換・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。

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に設置するとともに、各オフィサーと実務担当者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。

当期の主な取組みとしては、機密情報管理体制の強化、『わたしたちの行動指針』の改定、企業の不正防止を題材としたコンプライアンス研修を実施したほか、グループガバナンスの重要性に鑑み、国内外の自己検証方法の見直しなどを行いました。

・リスク管理に関する取組み

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組みを継続的に行っています。

当期は、新型コロナウイルス感染拡大や関東地方で発生した台風を教訓として、サプライヤーマネジメントを含む『事業継続計画（BCP）』の見直しの検討及び訓練を実施いたしました。

さらにグループ全体でのリスク管理の重要性に鑑み、当社グループが進出している国ごとに最優先対応リスクを選定し、各子会社が対策を推進いたしました。

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。

社外役員の状況

社外役員の員数

当社の社外取締役は2名、社外監査役は2名であります。

当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係

社外取締役大胡 誠、稲葉利江子と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。また、大胡 誠は、他の会社等の社外役員を兼任しておりますが、当社と当該他の会社等との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。

社外監査役新澤靖則、北村康央と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。また、北村康央は、他の会社等の社外役員を兼任しておりますが、当社と当該他の会社等との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。

社外役員の独立性基準

当社は、社外役員の独立性に関する基準をを設け、社外役員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しております。

1. 本人に、当社グループにおける勤務経験がないこと
2. 本人に、当社の主要株主である組織における勤務経験がないこと
3. 本人に、当社の主要な取引先 (注) 1 における勤務経験がないこと
4. 本人に、当社の主要な借入先 (注) 2 における勤務経験がないこと
5. 本人に、当社の主幹証券における勤務経験がないこと
6. 本人に、当社の監査法人における勤務経験がないこと
7. 当社と本人との間に、コンサルティングや顧問契約などの重要な取引関係 (注) 3 が現在及び過去5年以内にな
いこと
8. 本人に、当社が政策保有目的で保有すると判断する投資先の組織における勤務経験がないこと
9. 本人の近親者 (注) 4 が、当社に勤務していないこと
10. 本人の当社における社外役員としての在任期間が、通算で10年を超えていないこと

(注)

1. 「主要な取引先」とは、当該取引先との取引による売上高等が当社の売上高等の相当部分を占めている者又は当社に対して当社の事業活動に欠くことができない主要な設備・材料等の事業用財産を相当程度提供している者をいう。
2. 「主要な借入先」とは、当社のいわゆるメインバンク及び準メインバンクをいう。
3. 「重要な取引関係」とは、当社から収受している対価が年間で1千万円を超える場合をいう。
4. 「近親者」とは、本人の配偶者又は4親等内の親族である者をいう。

当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方

・社外取締役

氏名	当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方
大胡 誠	国際的案件に携わる弁護士並びに他社での社外監査役・社外取締役として幅広い見識、豊富な経験を有しており、海外展開を積極的に行っている当社の企業経営の透明性を高めるため、客観的視点から監督を行うことができる人材であると判断し、社外取締役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
稲葉 利江子	大学機関の研究者として、情報処理技術を活用した教育・異文化コミュニケーションなどの幅広い領域での見識を有しており、新たな視点から当社の企業活動を捉え、論理的客観的な示唆を与えることで、経営全般に対して監督を行うことができる人材であると判断し、社外取締役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれに

も該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

・社外監査役

氏名	当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方
新澤 靖則	長年に亘る国税における豊富な業務経験及び税理士としての専門的知識を有しており、客観的視点から当社の企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であると判断し、社外監査役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
北村 康央	弁護士並びに他社での社外監査役・社外取締役として幅広い見識、豊富な経験を有しており、客観的視点から当社の企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であると判断し、社外監査役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

社外取締役又は社外監査役による監督又は監査と内部監査、監査役監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係

社外取締役及び社外監査役は、常勤監査役との情報共有を行い、経営をモニタリングしております。また、取締役会において、業務監査室から監査計画及び監査報告の説明を受けることで、J-SOX評価及び内部監査について、妥当性を確認しています。

監査役監査の状況

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。

監査役会の活動として、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。

当事業年度において当社は監査役会を合計13回開催しており、個々の監査役の出席状況は以下のとおりです。

区分	氏名	監査役会出席状況
常勤監査役	中西 孝裕	90.9% (10回/11回)
常勤監査役	田村 依雄	100% (13回/13回)
社外監査役	新澤 靖則	100% (11回/11回)
社外監査役	北村 康央	90.9% (10回/11回)

(注) 全回数が異なるのは、就任時期の違いによるものです。

内部監査の状況

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（3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。

会計監査の状況

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

24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

白田 英生
吉原 一貴

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8名、その他8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、監査実施体制およ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。

会計監査人の解任また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また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、グループ監査およ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。

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に係る事項

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」、株式価値及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。

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。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。

当社役員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。その内容は、当社取締役（社外取締役、監査役は本制度の対象外とします。以下同じ。）及び当社と委任契約を締結している執行役員（以下、「取締役等」という。）を対象に、当社が金銭を拠出することにより設定した信託（以下、「本信託」といいます。）が当社株式を取得し、当社が各取締役等にその役位、業績等に応じて付与するポイントの数に相当する数の当社株式を本信託を通じて各取締役等に対して交付するものです。

基本報酬及び賞与の具体的な配分については、客観性・透明性を確保するため、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の諮問委員会において審議され、その審議結果を踏まえて、最終的に取締役会の決議により再一任された代表取締役社長が決定します。

株式報酬は、中長期的な株式価値向上に対する非業績連動部分及び営業利益を指標とする短期業績連動部分で構成され、取締役会で決議した株式交付規程に基づいて支給されます。

なお、当事業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、114億円で、実績は、86億77百万円となりました。

非業務執行取締役については、賞与及び株式報酬を支給しません。

社外取締役の報酬については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割に鑑み、賞与及び業績連動型株式報酬の支給はありません。

監査役の報酬については、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内において監査役の協議によって決定していますが、会社業績に左右されにくい報酬体系とするために、業績連動型株式報酬の支給はしていません。

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

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	株式報酬引 当金	
取締役 (社外取締役を除く。)	198	172	-	25	7
監査役 (社外監査役を除く。)	39	39	-	-	3
社外役員	20	20	-	-	7

投資株式の区分の基準及び考え方

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について、専ら株式の価値の変動又は株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする場合か否かを基準として区分していません。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、取引関係の維持・強化、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、取締役会において毎年の見直しを行い、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却しています。

銘柄数及び貸借対照表計上額

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場株式	1	1
非上場株式以外の株式	5	319

・当事業年度において株式数が増加した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る取得価額の合計額（百万円）	株式数の増加の理由
非上場株式	-	-	-
非上場株式以外の株式	2	21	持株会への拠出による増加

・当事業年度において株式数が減少した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る売却価額の合計額（百万円）
非上場株式	-	-
非上場株式以外の株式	-	-

特定投資株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報

・特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、定量的な保有効果及び株式数が増加した理由	当社の株式の保有の有無
	株式数（株）	株式数（株）		
	貸借対照表計上額（百万円）	貸借対照表計上額（百万円）		
(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ	447,170	447,170	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	無
	180	248		

(株)SUBARU	36,216	30,808	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化 (株式数の増加) 持株会への拠出による増加	無
	75	77		
阪和興業(株)	30,025	27,507	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化 (株式数の増加) 持株会への拠出による増加	有
	50	84		
アイダエンジニアリング(株)	14,674	14,674	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	有
	10	11		
日産自動車(株)	10,000	10,000	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	無
	3	9		

(注) 特定投資株式における定量的な保有効果の記載が困難であるため記載しておりません。

保有目的が純投資目的である投資株式

該当事項はありません。

関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

取締役・監査役・執行役員

役員指名・選任

取締役候補者の指名方針

1. 取締役会は、社長の提案を受け、多様性に配慮しつつ、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験、知識、能力を有する人材を取締役候補者として指名する。
2. 社内取締役は、当社の事業についての高い専門性を有し、経営全般を的確かつ公正に監督できる知見を有していること等を踏まえて選任する。
3. 社外取締役は、出身の各分野における豊富な業務経験と識見を有し、経営から独立した立場からの確かつ公正に監督を行える資質を有する人材を選任する。

監査役候補者の指名方針

1. 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え監査実務を適切に遂行できる人物を監査役候補者として指名する。なお、社長は監査役会の事前の同意を得たうえで取締役会に提案する。
2. 監査役候補者は、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。

執行役員を選任の方針

1. 取締役会は、社長の提案を受け、審議の上、当社グループの一定の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. 執行役員の選任・解任にあたっては、会社の業績等の評価を適切に反映する。

役員報酬

役員報酬の決定方針

1. 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する。
2. 当社の業務執行役員の報酬は、現金固定報酬、賞与、業績連動部分を含む株式報酬から構成される。
3. 当社の社外取締役、監査役の報酬については、業績連動型株式報酬を支給しない。

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。

株式の保有およ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否かを精査したうえで適切に行なう。

株式公開買付け

- ・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、社内に関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行なう。

関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

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け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。
- ・内部通報窓口へ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。

関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

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。

関連コンテンツ

[役員紹介](#)[CSR](#)[情報管理](#)

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应し、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。

関連コンテンツ

[役員紹介](#)[CSR](#)[情報管理](#)