

G-TEKT 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、「G-TEKT 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、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す。

第 2 章 コーポレートガバナンス体制

第 1 節 監査役会設置会社

（監査役会設置会社を選択する理由）

第 2 条 当社は、監査役会設置会社を選択する。その理由は以下の通りである。

- （1） 取締役を兼務しない独立した立場の監査役は、取締役会における議決権を有しないため、取締役の職務執行について客観的な監査が可能である。
- （2） 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。
- （3） 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。

第 2 節 取締役および取締役会

（取締役会の役割・責務）〔補充原則 4-1-1〕

第 3 条 取締役会は、業務執行の監督と経営上の重要事項の決定の機能を担い、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うものとし、その内容は、社内規程である『取締役会規程』『審議基準』に明確に規定する。

- 2 前記社内規程により取締役会が決定すべきこととされている事項以外の事項の意思決定およびその執行は、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議および執行役員に委任する。

（取締役会の構成）〔補充原則 4-1-1-1〕

第 4 条 取締役会は、12 人以下の適切な人数で構成する。

- 2 取締役会は、会社の重要事項の決定と監視・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 社外取締役は 2 人以上とし、東京証券取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役とする。
- 4 取締役会は、対外的には株主との窓口機能を担い、社内的には社外取締役と経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携を図る目的で、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選任する。

(取締役候補者の指名方針)〔補充原則 4-1-1-1〕

- 第 5 条 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的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。
 - 4 取締役会は、取締役候補者を指名するにあたり、個々の指名理由を株主総会招集通知および有価証券報告書等の開示書類に記載する。

(最高経営責任者等の選解任)〔補充原則 4-1-3、4-3-2、4-3-3〕

- 第 6 条 最高経営責任者たる社長は、自らの後継者の育成を最も重要な責務の一つであると認識し、候補者を選抜し、長期の育成計画に基づいて後継者候補を育成する。
- 2 取締役会は、後継者の計画について適切に監督し、原則として社長の提案を受け、審議の上、柔軟かつ果断に満ちた決断力を持ち、経営トップたりうる優れた人格・識見を有す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。
 - 3 取締役会は、最高経営責任者に上記の選任理由に著しく反する行為があった場合、あるいは、会社の業績等の評価を踏まえ、最高経営責任者がその責任を十分に発揮していないと判断した場合は、最高経営責任者を解任する。

(取締役会の実効性向上のための取り組み)

第 7 条 取締役会は、取締役会の実効性向上のために以下の取り組みを行う。

【情報提供】〔補充原則 4-1-2-1〕

- (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、取締役および監査役に対し配付するとともに、必要に応じて社外役員への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、各取締役および監査役に通知する。

【取締役・監査役に対する研修】〔補充原則 4-1-4〕

当社は、新任の社外取締役・社外監査役に対し、当社工場等の見学や取締役会・監査役会での解説を通じて当社の事業内容についての知識の習得を支援する。

全ての取締役・監査役に対しては、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する。

【他社役員の兼職】〔補充原則 4-1-1-2〕

当社の社外取締役・社外監査役は、各々の受託者責任を全うするため、当社以外の上場会社役員の兼任数が合理的な範囲にとどまるように努める。

兼任状況については、株主総会招集通知等にて重要な兼任状況を毎年開示する。

【自己評価等】〔補充原則 4-1-1-3〕

取締役会は、各取締役の自己評価などを通じて、取締役会全体の実効性についての分析・評価の実施を検討する。

【独立社外取締役間の情報交換等】〔補充原則 4-8-1〕

当社が独立社外取締役間の情報交換・認識共有を図るため、独立社外取締役のみを構成員とする会合を開催する。

【監査役・監査役会と社外取締役の連携確保】〔補充原則 4-4-1〕

当社は、情報共有および連携を図ることを目的として、監査役と社外取締役が定期的に情報交換する場を設ける。

【任意の諮問委員会の設置】〔補充原則 4-10-1〕

当社は、経営陣幹部・取締役の指名、報酬の決定といった重要な事項に関する取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、独立社外取締役を構成員に含む任意の諮問委員会を設置する。

(利益相反取引)〔原則 1-7〕

第 8 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なければならない。

第 3 節 執行役員体制

(基本的な考え方)〔補充原則 4-1-1〕

第 9 条 当社は、グローバルな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、海外 5 地域および機能別の各本部や主要な組織に、担当分野における業務執行を担う執行役員を配置する。

- 2 当社は、経営会議を設置し、その審議基準を整備すること等により執行役員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。

(執行役員の選解任方針・任期)〔補充原則 4-3-1〕

第 10 条 取締役会は、社長の推薦を受け、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、会社の業務に精通し、人格・識見・実行力ともに優れ、その職務を全うすることができる人物であることを要する。
- 3 執行役員は委任契約によるものとし、その任期は 1 年とする。
- 4 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ものとし、執行役員として不正、不当、または背信を疑われる行為があった場合又は執行役員の職務遂行の過程またはその成果が不十分と判断された場合には、執行役員規程に定める解任基準に基づいて、取締役会の決定で解任する。

第 4 節 監査役および監査役会

(監査役会の構成)〔原則 4-1-1〕

第 1 1 条 監査役会は、5 人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基準を満たす独立社外監査役とする。また、監査役のうち、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。

(監査役候補者の指名方針)〔原則 4-1-1〕

第 1 2 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、財務、会計、法務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、監査役候補者を指名するにあたり、個々の指名理由を株主総会招集通知および有価証券報告書等の開示書類に記載する。

第 5 節 役員報酬

(役員報酬の決定方針)〔原則 4-2〕

第 1 3 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。

第 3 章 株主との関係

(株主総会)〔基本原則 1〕

第 1 4 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)〔基本原則 1〕

第 1 5 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。

(資本政策の基本方針)〔原則 1-3〕

第 1 6 条 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。

- 2 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う。

(株式の保有および保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)〔原則 1-4、補充原則 1-4-1、1-4-2〕

第 17 条 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。

- 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を精査したうえで適切に行う。
- 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、売却等を妨げない。
- 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わない。

(株式公開買付け)〔補充原則 1-5-1〕

第 18 条 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)〔基本原則 5〕

第 19 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う。
- (5) これらの活動を行うにあたり、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う。

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)〔基本原則 2〕

第 20 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、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)〔原則 2-4〕

第 2 1 条 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し、女性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)〔補充原則 2-5-1〕

第 2 2 条 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。

- 2 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。
- 3 内部通報窓口にて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。
- 4 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。

第 5 章 情報開示

(適切な情報開示と透明性の確保)〔基本原則 3〕

第 2 3 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。

沿革

- | | |
|------------------|-----|
| 2015 年 12 月 17 日 | 施行。 |
| 2017 年 7 月 31 日 | 改定。 |
| 2018 年 12 月 25 日 | 改定。 |