

# コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance

## ○ 基本的な考え方

ジーテクトは、得意先をはじめ、社員、株主・投資家の皆様、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、すべ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います。

上場企業としてすべての株主様に対する公平性を確保するために、2015年12月から諮問委員会を設置することでステークホルダーに対する説明責任の強化にも積極的に取り組んでいます。

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います。

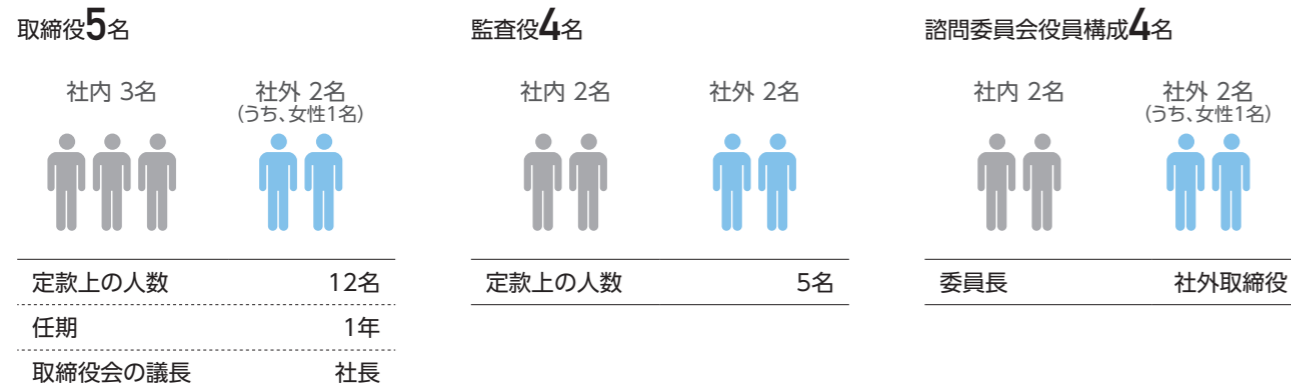
### 【コーポレート・ガバナンス基本方針】

[https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance\\_guideline.pdf](https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_guideline.pdf)



## ○ 取締役・監査役の構成 (2019年6月末日現在)

### ■ 組織形態 監査役会設置会社



### ■ 社外役員の独立性基準

当社は海外議決権行使助言会社の議決権行使基準を参考に、東京証券取引所の基準よりも更に厳格な独立性基準を定めています。当社の社外役員は、主要な株主、取引先、メインバンク等の出身者を排し、その影響力の及ばない独立性の高い人材を招聘し、企業としてより高度な透明性を確保しています。

## ○ 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3年間、同一の質問内容で各課題の改善状況をモニタリングした結果、重要事項に関する審議や内部統制の運用に関する監督の状況などは、効果的に整備、実施されていることが確認されました。一方で、2019年3月期までの実効性評価では、取締役会の多様性や人数、取締役・監査役に対する研修などについては課題の残る結果となっていました。

そこで2019年6月開催の株主総会を経て、取締役会の構成を大幅に見直したほか、新任役員に対する会社事業内容に関する情報提供の拡充などに取り組んでいます。

## ○ 役員報酬

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。

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。

## ○ 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	
取締役(社外取締役を除く。)	390	268	51	70	8
監査役(社外監査役を除く。)	39	39	—	—	2
社外役員	20	20	—	—	4

(注)取締役の報酬は、2019年3月期の実績であり、退任した代表取締役 菊池俊嗣、取締役 米谷正孝、洞秀明、中西孝裕、小久保正の報酬を含んでいます。

## ○ コーポレートガバナンス・コードへの対応

「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、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います。

### 【コーポレート・ガバナンス報告書】

[https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance\\_report.pdf](https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_report.pdf)



## ○ 腐敗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。

(参照) <https://www.g-tekt.jp/ir/governance/basic.html>



## ○ 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)を遵守することを目的に、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。

(参照) <https://www.g-tekt.jp/ir/governance/basic.html>



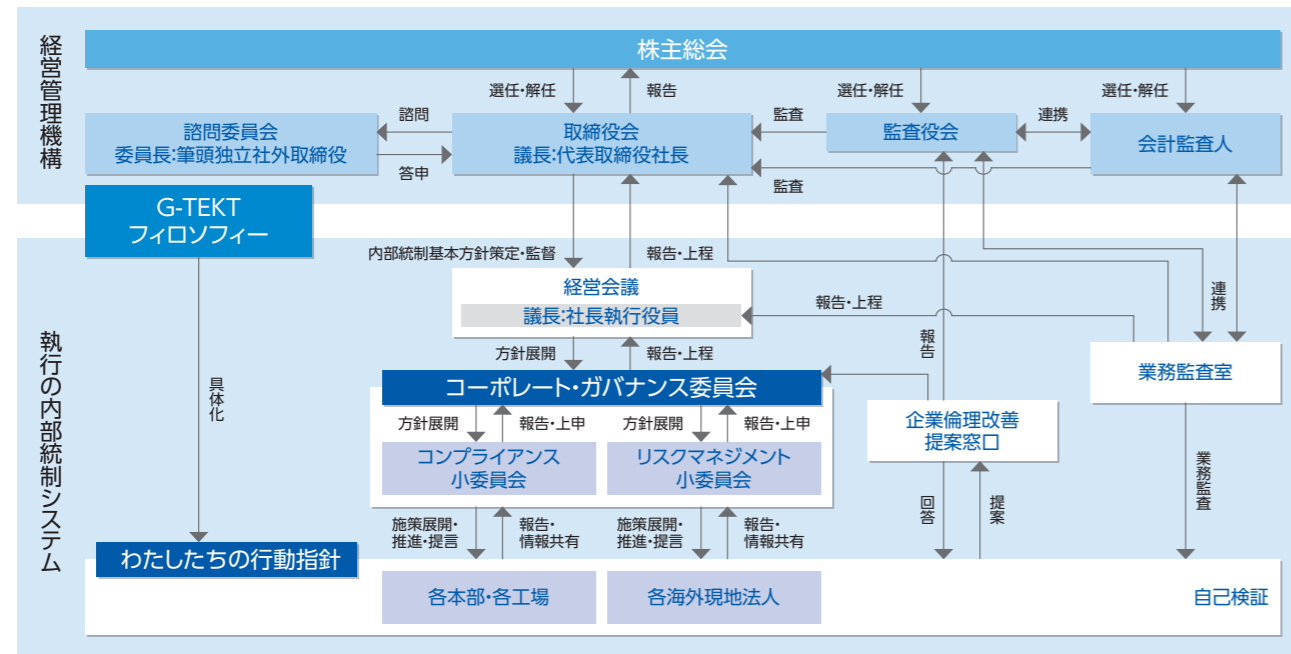
## コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance

### ○ 企業統治体制の概要及び当該体制を採用する理由

ジーテクトは、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、経営経験者や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います。

### ■ コーポレート・ガバナンス体制図



### ■ 主要な会議体

	19年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
取締役会	13回	5名 (男性:4名、女性1名)	3名 (男性:3名)	2名 (男性:1名、女性1名)	代表取締役社長
概要	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います。				
	19年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
諮問委員会	2回	4名 (男性:3名、女性1名)	2名 (男性:2名)	2名 (男性:1名、女性1名)	筆頭独立社外取締役
概要	取締役会の諮問委員会を設置しており、役員候補者の指名、役員報酬等の重要な議題について、取締役会には適宜諮問することとしています。				
	19年3月期 開催回数	総員	社内監査役	社外監査役	議長
監査役会	14回	4名 (男性:4名)	2名 (男性:2名)	2名 (男性:2名)	常勤監査役
概要	原則月1回以上開催しています。各監査役は、監査役会で定めた監査の方針、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います。				
	19年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
コーポレート・ガバナンス委員会	6回	6名	6名	0名	代表取締役社長
概要	内部統制に関するグローバルかつ体系的な取り組みの推進を目的とする全社横断的組織です。経営会議及び取締役会へ必要な決議事項の上程や活動報告を行っています。				
	19年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
経営会議	25回	25名	25名	0名	代表取締役社長
概要	取締役会付議事項の事前審議及び取締役会より授けられた経営事項の決議を行う機関です。定例の経営会議に加え、事業計画を集中審議するグローバル経営会議を設けています。				

※役員構成は2019年6月末現在

### ○ 株主・機関投資家とのエンゲージメント

株主・投資家の皆様への情報公開については、迅速・公平をモットーに日々の開示業務・IR活動を行っています。

また、株主・投資家の皆様に対して、ジーテクトという企業に対する理解を深めていただくためには、積極的にコミュニケーションをとることが重要であると考え、株主総会後の懇談会や、機関投資家向け決算説明会、1 on 1ミーティングのほか、個人投資家向け会社説明会・株主様向け工場見学会などを開催して、経営者自らが株主・投資家の皆様と対話する機会を設けています。

### ■ 株主・投資家との主な対話機会 (2019年3月期)

決算説明会	2回
スモールミーティング	2回
1 on 1ミーティング	16回
海外機関投資家とのテレフォンカンファレンス	5回
個人投資家向け説明会	6回
株主向け工場見学会	2回

### ■ 定時株主総会

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
開催日	6月23日(金)	6月22日(金)	6月21日(金)
来場株主数	43名	36名	142名
議決権行使率	92.27%	90.49%	88.90%
招集通知発送日	6月5日(月)	6月4日(月)	6月3日(月)
TDnet掲載日	5月24日(水)	5月23日(水)	5月22日(水)



2019年6月の株主総会後の懇談会の様子



2019年10月開催の株主様向け工場見学会の様子



## コーポレート・ガバナンス

Corporate Governance

### 社外取締役メッセージ

## ガバナンスの更なる向上を目指して



社外取締役 大胡 誠

### ○ 社外取締役としての自身の役割

取締役会は、いわば、そのメンバーが、株主から負託を受けた者として、あるいは、会社の各業務分野のリーダーとして、会社の近未来像を描き続ける会議体です。その近未来像が、会社の各ステークホルダー、特に、個々には会社の経営に対して直接的影響力を行使しえない一般株主にとって偏頗なものにならないようにすることが、社外取締役の基本的な役割と考えます。

また、当社では任意の機関として、代表取締役や社外取締役などで構成される諮問委員会を設置しており、2019年、私が委員長に就任しました。役員候補者の指名、役員の報酬など、重要事項を取締役に先立って審議し、代表取締役の合理的な判断を促し、その専断化を防ぐことは、同委員会の重要な役割と考えています。

### ○ 社外取締役として留意している点

会社が経営判断をする際には、案件に関連する事実を適確に把握し、それに基づいて合理的な判断をすることが

肝要です。取締役会においては、私の弁護士としての経験なども踏まえ、各案件につき、これらの点、特に、会社に関連する事実をよく把握しているかについて留意しています。

とりわけ、リスクについては、まず、会社によるリスクの特定の適否を検討し、次いで、リスクへの対処を検討します。特に新しい領域に進出しようとする場合においては前者の検討に一層の慎重を要します。リスクへの対処の検討では案件の必要性も勘案されるので、会社としてどれほど適確に必要性を説明できるか—これは案件への熱意とも言えるでしょう—にも留意しています。

### ○ サポート体制

現在、社外取締役に対するサポートは、法務部などを中心に行われています。社外取締役が取締役会で適切な役割を果たすには、適切な情報を入手することが必要で、現状のサポートは、これを支えうる一定のレベルには達していません。しかし、海外子会社を含む当社のビジネスの全体像をタイムリーに相応のレベルで把握することは容易ではありません。一層の工夫を継続していくことが重要です。

### ○ 更なるガバナンス体制の向上へ

現在、ガバナンス体制の課題は大きく二つあると料します。一つは、世界的なガバナンス体制の一層の向上です。当社は海外で多くの利益を獲得していますが、そこには対処すべきリスクがあります。このリスクを乗り越えるために、世界的なガバナンス体制の向上は不可欠です。そして、もう一つは、将来の代表取締役、取締役、執行役員など経営層や主要な管理者層にどのように適切な人材を得るか(育てるか)です。ガバナンス体制の向上は、組織や体制をつくるだけでは達成できず、結局、組織を運営する人に依るためです。

引き続き、社外取締役としての役責を果たしつつ、更なるガバナンス体制の向上に尽力していきます。

### 社外取締役メッセージ

## 取締役会に新しい風を吹き込みます



社外取締役 稲葉 利江子

### ○ 初めて社外取締役に就任して

2019年6月に社外取締役に就任しました。改めて株主・投資家の皆様にご挨拶申し上げます。

私は社外取締役の経験はなく、経営・会社法の専門家でもありません。今回オファーをいただき、お役に立てるかどうか不安もあったのですが、未知の世界に挑戦する大きなチャンスにいただいたと感じ、お受けしました。

初めて出席した株主総会では、株主様から直接「応援している」など温かい声をかけていただきました。ありがたさと同時に、責任の重さも痛感しています。株主様に支えられているということを意識しながら、会社組織というものを考えていかななくてはいけないということを改めて感じました。

### ○ 外部の視点で積極的に発言

私は、自動車業界に精通していません。だからこそ、社内からは見えにくい「外部の視点」を提供し、社外取締役が機能しているかの評価や、取締役会がきちんと運営されているかなどの確認が重要な役割だと思っています。このため

取締役会でも、わからないことは遠慮なく質問し、積極的な発言を心がけています。出席メンバーの皆さんも耳を傾けてくださり、建設的な議論ができていると感じます。

また女性取締役として、「ダイバーシティ推進」への寄与も求められていると認識しています。「ダイバーシティ推進委員会」にアドバイザーとして参加していますが、それ以外にも機会を見つけて社内に向け発信していく考えです。

### ○ ダイバーシティでは持続性が不可欠

ダイバーシティとは性別・年齢などにかかわらず、誰もが適材適所で、周囲のサポートを得ながら前向きに働ける環境を目指すもので、実現のためには様々な施策の持続性が何よりも求められます。

例えば、この4月、新たに5人の女性管理職が誕生しましたが、これが一過性で終わるのでは意味がありません。むしろ当社のダイバーシティと向き合う覚悟が問われるのはこれからで、将来にわたり幹部人財を確保していくためにも、男女関係なく社員が自らの希望に沿ってキャリアアップを目指せる仕組みづくりが、今後の大きな課題です。私も現場で働く社員の皆さんと直接、話し合っ一人ひとりが求めるものを引き出し、次の展開につなげたいと考えています。

### ○ ジーンテクトの持続的成長に向けて

急激に変化する環境の中、社会に受け入れられる製品をつくり、持続的成長を遂げるためには、多様な視点を持つ組織であることが重要です。今後も取締役会のメンバーとして、多様な視点を踏まえた意思決定に貢献できるよう、外部の目をもって発言を行い、役割を果たしていきます。