

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、当社及び子会社（以下、ジーエルテクノグループという）の戦略機能強化と経営資源配分の最適化による持続的な企業価値向上の実現、管理機能の集約等による経営効率の向上、各利害関係者に対する提供価値の最大化と意思決定の迅速化を図ることを重要な経営課題として位置付けており、こうした重要な課題への対応策として、ジーエルテクノグループとして経営統合を行い設立されました。

当社の「経営理念」においては、「社会に対し社会性を十分発揮してその存在価値を高め、社員個々の幸福を勝ち取り、企業の維持、発展をならしめること」を基本理念とし、創立以来の永久スローガン【道は一つ、共に進もう】を合言葉に、真に社会性のある企業への成長をめざしております。また、「経営者は私欲に負けず（公私混同をしない）、常に組織（企業）の利益を第一に考え、行動すること」と経営者の倫理観を第一義に取り上げ、「企業を信頼して、投資いただいた株主に感謝し、その資本を有効に使用させていただき、責任を持ってその期待にこたえること」と株主重視の経営を明確にしております。

このような基本認識とコンプライアンス及びリスク管理に対する重要性の認識を基とし、ジーエルテクノグループ一体となって、コーポレート・ガバナンスの向上に向けた取組を行っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では、管理職への登用にあたって性別や国籍、採用方法による制限を設けておらず、能力・適性・実績を総合的に判断したうえで、中核人材の育成・登用を行っております。現在、中途採用者も一定数、管理職に登用されており、多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍しています。

一方で、女性管理職比率については依然として低く、多様性確保の観点からの課題であると認識しております。こうした認識のもと、当社グループでは人材基盤の強化ならびに人材の育成と活躍の実現に向けて、主要事業会社において以下の取組を推進しています。

管理職のマネジメント力強化および次世代幹部人材の育成

組織を牽引する経営人材の育成が重要であると考え、現職の管理職の能力向上に加え、「女性活躍推進法」も絡めて、将来を担う次世代幹部人材への教育投資を積極的に行っています。

具体的には、「サクセッションプランの推進（次世代幹部候補者発掘のための人事ヒアリングの実施）」、「管理職のマネジメントスキル向上研修」を展開し、管理職層全体の質の向上と多様性の拡充を図っております。

グローバル人材の育成

海外市場へのさらなる展開に対応するため、「英語教育の継続的な実施」や「外国籍人材の登用」を含むグローバル人材の育成・拡充を進めております。これにより、多様な文化・価値観を持つ人材の活躍を促進しています。

現時点において管理職登用に関する具体的な数値目標は設定しておりませんが、引き続き人材育成施策を推進し、多様性確保に向けた積極的な登用を行ってまいります。

【補充原則4-10 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による適切な関与・助言】

独立した指名委員会・報酬委員会の設置はありませんが、取締役の指名・報酬の決定に当たっては、株主総会における意見陳述権が付与されている監査等委員会から助言及び提言を受けております。

現時点では監査等委員全員が社外取締役である監査等委員会の活用により、その機能を果たしていると考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4 政策保有株式】

政策保有株式の保有に当たっては、ジーエルテクノグループの経営戦略、事業戦略に資するもの、企業価値向上に長期的に貢献するものであることを原則としております。毎期上記の観点から取締役会においてジーエルテクノグループの政策保有株式について政策保有の意義及び取引上の損益の検証を行っており、2025年3月期中に保有意義が乏しいと判断された1銘柄を売却しました。また2025年3月31日を基準とした検証の結果、残りの政策保有株式はいずれも保有方針に沿った目的で保有していることを確認しています。

保有株式の議決権行使については、当社の議決権行使ガイドライン及び経営戦略に合致しジーエルテクノグループの企業価値向上に資すること、株主共同の利益に資するものであることを総合的に判断し、各銘柄の個別議案ごとに適切に行使しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社におきましては、当社と取締役間の取引や取締役が第三者のために当社と行う取引については、会社法及び取締役会規則により、事前に取締役会において十分審議の上決定いたします。また、毎年全役員に対して兼務状況及び特定関係事業者との関係の有無の調査を行っております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

一部の事業会社において、確定給付企業年金制度を導入しております。規約型企業年金制度を実施する事業主として期待される機能を発揮する

ことができるよう、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、取締役会による運用受託機関の評価を行うことで、適切な運用環境の整備に努めております。また企業年金担当が必要な経験や資質を備えることができるよう、各種研修への参加等による人材育成を図っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念、企業行動指針を当社ウェブサイトに掲載しております。

当社の経営理念においては、【道は一つ、共に進もう】を永久スローガンとし、具体的には、「社会に対し社会性を十分発揮してその存在価値を高め、社員個々の幸福を勝ち取り、企業の維持、発展をならしめ、そこから得られた技術や利益を株主、社員、社会に公正に分配する」ことを基本理念としております。経営戦略、経営計画については、決算発表、決算説明会などで公表・開示し、その資料を当社ウェブサイトでも公表しております。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を本報告書及び有価証券報告書に記載しております。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書【取締役報酬関係】に記載の通りです。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会は、監査等委員でない取締役及び監査等委員である取締役候補者の選定に当たっては、それぞれの選定基準及び取締役会の構成として、知識・経験・能力、ジェンダーや国際性といった面での多様性とバランスを確保するという考えに基づき、かつ、監査等委員でない取締役候補者については監査等委員会が決定した意見を踏まえ、取締役会での十分な審議を経て決定します。

監査等委員でない取締役候補者の選定基準

1. ジーエルテクノグループの経営理念や経営方針を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け最大限の努力を行うことができること
2. 取締役に相応しい人格と経営的な知見を有し、誠実に職務を遂行することができること
3. 経済環境や業界動向を的確に把握・分析し、適切な対応を図る能力を有していること
4. 取締役及び社外取締役として、法令上の要件を満たす者であること
5. 独立社外取締役においては、当社の独立性判断基準の要件を満たす者であること

監査等委員である取締役の選定基準

1. ジーエルテクノグループの経営方針や経営改善について、適切な助言・提言を行うことができること
2. 公正かつ客観的な立場から取締役の職務執行を監査・監督し、経営の健全性及び透明性向上に貢献ができること
3. 取締役の職務執行を監査・監督するに相応しい、以下のいずれかの分野における深い知識と経験を有していること
・企業経営、企業法務、会計、財務、人事、労務、監査などの専門分野
4. 取締役及び社外取締役として、法令上の要件を満たす者であること
5. 独立社外取締役においては、当社の独立性判断基準の要件を満たす者であること

取締役の解任については、以下の解任基準を踏まえ、監査等委員会の意見を聴取したうえで、取締役会での十分な審議を経て決定します。

取締役の解任基準

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の執行に支障がある場合
3. 職務を懈怠し、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 選定基準に定める資質が認められない場合

() 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補者の選任理由につきましては、株主総会招集ご通知参考書類にて開示・説明いたします。

社外取締役についても同様です。

取締役の解任議案を株主総会へ付議する決定がなされた場合においては、その理由につきまして適時開示及び株主総会招集ご通知参考書類において説明いたします。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組等】

当社グループは、ESG(環境・社会・ガバナンス)課題の解決に向けた企業活動に取り組むことで、競争力及び生産性の向上、並びにリスク管理体制を強化し、当社グループの持続的な成長と企業価値向上を実現することを目的として、サステナビリティ委員会を設置しております。委員会の役割は、サステナビリティ基本方針の実現に向けた重要事項の整備・実行・運用等に関する検討及び意思決定としております。

また当社グループでは、マテリアリティを起点としたサステナビリティ戦略を策定しており、以下の5つをマテリアリティとして定義しています。

- ・環境保全・負荷低減への貢献
- ・持続可能な事業体質の強化
- ・新製品開発力向上・新事業創出
- ・健康とエンゲージメントの向上
- ・ガバナンスの強化

これらの取組は、中長期的な経営計画や年度方針に反映されており、定期的に評価されています。サステナビリティ課題への対応を通じ、事業継続性の向上、レジリエンスの強化、ブランド価値の向上を図り、企業の持続的成長につなげていきます。

サステナビリティについての各種方針、取組の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

サステナビリティについて

<https://www.gltechno.co.jp/sustainability/index.html>

マテリアリティと紐づく取組目標について

<https://www.gltechno.co.jp/sustainability/value-creation.html>

【補充原則4-1 取締役会の経営陣に対する委任の範囲】

当社は、監査等委員会設置会社であり、定款の定めにより、取締役会から取締役へ一定事項を委任できる体制を整備しております。取締役会は法令及び定款並びに「取締役会規則」において定められた重要な業務執行を決定しております。それら以外の業務執行の決定については、「稟議決裁基準規程」に基づき、経営陣への委任の範囲が明確に定められ、意思決定の迅速化を図っております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、ジーエルテクノグループの持続的な成長への貢献として中立的かつ客観的な立場から経営の監督や助言をしていただける点、あるいは企業経営や会計・財務等に関する深い知見と経験を有している点を重視して、独立社外取締役を選任しております。独立性判断基準については、東京証券取引所の定める「上場会管理等に関するガイドライン」における独立性基準に加え、当社独自の基準として以下の各項目に該当しないことを要件としております。

- (1)ジーエルテクノグループの業務執行取締役、従業員として直近10年以内に在籍していた者及びその2親等以内の親族
- (2)過去3事業年度のいずれかににおいてジーエルテクノグループ連結売上高の2%以上の取引先及びその業務執行者
- (3)ジーエルテクノグループから過去3事業年度のいずれかににおいて、1,000万円を超える報酬を受けている法律・会計・税務の専門家・コンサルタント
- (4)ジーエルテクノグループの会計監査人である監査法人に所属する者
- (5)当社の株式議決権の10%以上の議決権を直接・間接的に保有している者及びその業務執行者

【補充原則4-11 取締役会の構成に関する考え方、各取締役のスキル】

当社の取締役の選任に関する方針・手続は、取締役候補者選任の際の考え方と同様であり、その内容は、原則3-1()に記載の通りです。当社取締役会にとって重要と考える取締役の知見・経験を表すスキル・マトリックスを本報告書の添付資料として掲載しております。今後、会社の状況や経営戦略、外部環境の変化があった場合には適宜見直しを図ってまいります。

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

取締役の兼任状況については、株主総会招集ご通知、有価証券報告書において開示いたします。監査等委員でない取締役は全員が業務執行取締役であり、他の上場企業の取締役は兼任しておりません。監査等委員である取締役の兼任状況も合理的な範囲であると考えております。

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性分析・評価、結果の概要】

当社は、2025年1月～2月に

1. 取締役(会)の役割・責務
2. 取締役会等の機関設計・構成
3. 取締役会における審議
4. 経営陣・役員との関係
5. 経営方針の浸透
6. 株主・ステークホルダーとの対話

の6項目について全取締役(監査等委員である取締役を含む)6名に対して、アンケートを実施し、自由記述として取締役会に対する忌憚のない意見提出を求めました。

このアンケート回答に基づき、2025年3月の当社取締役会において、分析並びに評価の審議を行いました。経営統合後初回の結果であり、取締役会の実効性を高めるための取組を進めているものの、なお改善の余地があると判断いたしました。グループ全体の事業戦略等経営根幹課題の深掘りやサクセッションプランを含め、今後も継続的に取締役会並びに経営会議等で議論を重ねていき、持株会社としての体制確立や統合効果をより明確に出していく所存です。

【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

取締役及び執行役員に対して、業務の執行に必要な知識及び能力向上のため、外部機関などを利用した研修を実施しております。社外取締役に対しては、ジーエルテクノグループの事業活動、経営環境等についての理解を深めていただくため、ジーエルテクノグループの国内外の事業拠点の視察、ジーエルテクノグループ経営陣との対話の機会を必要に応じて設けております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、決算説明会や株主総会を通じて、当社の中期経営計画などをご説明し、ご意見をいただく機会を設けております。また、IR担当部署である経営企画部とIR担当の役員は、機関投資家からのインタビュー等を随時受け付けております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

2024年9月26日公表のジーエルサイエンス株式会社及びテクノクオーツ株式会社の適時開示及び中期経営計画において、経営統合後の指標及び施策を公表しております。資本コストや株価を意識した計画・具体的な内容について、上記資料にて定め、決算説明会、当社ウェブサイト等を通じて株主・投資家のご理解を得られるように努めてまいります。

開示資料名
「ジーエルテクノホールディングス株式会社の中期経営計画の策定に関するお知らせ」
「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」

ジーエルサイエンス株式会社 IR関連リリース
<https://www.gls.co.jp/company/ir/ir-release.html>

テクノクオーツ株式会社 投資家情報
<https://www.techno-q.com/ir/investors/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
ジーエルテクノホールディングス従業員持株会	910,402	6.98
株式会社三菱UFJ銀行	582,200	4.46
株式会社島津製作所	580,000	4.45
株式会社山口銀行	538,000	4.13
森 禮子	527,094	4.04
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	445,400	3.42
株式会社みなと銀行	444,000	3.40
東京中小企業投資育成株式会社	425,700	3.26
光通信株式会社	406,200	3.11
公益財団法人世界自然保護基金ジャパン	400,000	3.07

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明

大株主の状況は、2025年3月31日現在の状況です。
当社は自己株式640,651株を保有しておりますが、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタダード
決算期	3 月
業種	精密機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は、親会社及び上場子会社を有しておりません。当社は、当社完全子会社を傘下に持つ持株会社であり、該当事項はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
齋藤 隆広	他の会社の出身者											
永沢 裕美子	他の会社の出身者											
森田 岳人	弁護士											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
齋藤 隆広	○	○	過去に当社のメインバンクである株式会社三菱UFJ銀行に勤務、2016年7月に同行を退職	< 招聘理由 > 金融機関、事業会社での豊富な経験と幅広い知見、並びに他社での取締役経験を活かし、社外取締役としての役割を十分に果たすことが期待できるためです。 < 独立役員指定理由 > 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。
永沢 裕美子	○	○	——	< 招聘理由 > 金融機関・社団法人における豊富な経験や知見、事業会社における社外取締役の経験を有しており、社外取締役としての役割を十分に果たすことが期待できるためです。 < 独立役員指定理由 > 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。
森田 岳人	○	○	——	< 招聘理由 > 弁護士として企業法務やコーポレート・ガバナンスに精通しており客観的に経営に対して助言いただけることが期待できるためです。 < 独立役員指定理由 > 東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項に該当しないためです。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社の内部監査室に属する者が、兼務する形で監査等委員会の職務を補助しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、監査計画や個別監査に関する監査結果の内容につき常勤監査等委員及び監査等委員会に逐次報告し、監査等委員会はそれらの報告や意見も参考にして、内部統制システムの整備・運用状況の把握に努めております。
また、会計監査人と定期的に意見交換の場をもち、会計監査人との間で会計監査に関する状況について意見・情報交換を実施しております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）、業績連動報酬である金銭報酬、及び非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬（RS）により構成されております。
業績連動報酬（金銭報酬）は、業績推進だけに力を注ぐ経営とせず、持続的な成長にも目を向けた経営を志向、表明していくべく、KPIと連動し報酬額が決定する定量評価部分と中長期的な取組みを評価し報酬額が決定する定性部分で構成されております。業績連動報酬（金銭報酬）の評価指標は、当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえその都度取締役会が決定しており、各取締役に支給する報酬額は、評価指標に係る年度評価の結果を代表取締役社長が査定の上決定し、毎年一定の時期に、取締役会決議を経て支給します。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

- ・第1期事業年度(2024年10月1日～2025年3月31日)において取締役(監査等委員である取締役を除く)に支払われた報酬の総額は、30百万円であります。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額は、2025年6月24日開催の第1回定時株主総会において年額150百万円以内と決議いただきました。
- ・第1期事業年度(2024年10月1日～2025年3月31日)において監査等委員である取締役に支払われた報酬の総額は、12百万円であります。
- ・監査等委員である取締役の報酬限度額は、2025年6月24日開催の第1回定時株主総会において年額45百万円以内と決議いただきました。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会の決議により定めており、その概要は以下のとおりです。

「取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」

1. 基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬は、(1)当社グループの企業価値向上に繋がる報酬制度とすること、(2)役員の意識改革・行動改革へのインセンティブとなること、(3)役員本人にとって納得感があり、次世代にとっても魅力的であること、及び(4)外部人材競争にも勝ち得る、他社に遜色ない報酬水準とすることを目的として、取締役の役位及び職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)、業績連動報酬である金銭報酬、及び非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬(RS)により構成する。

また、監査等委員である取締役については、固定報酬としての基本報酬(金銭報酬)のみ支給する。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

基本報酬は、月例の固定報酬とし、業務執行基本報酬と監督報酬で構成される。それぞれの考え方は、以下のとおりである。各取締役の基本報酬の支給額は、原則として毎年6月の定時株主総会終了後に、同年7月から翌年6月までの1年間の報酬額を取締役会において決定するものとする。

(1)業務執行報酬は、業務執行に対する報酬とし、取締役の役位毎に、同業他社水準、当社の事業規模及び業績・経営指標等を総合的に勘案して決定するものとする。

(2)監督報酬は、取締役の監督という執務に対する報酬であり、役位を問わず一律の金額を支給する。

3. 業績連動報酬(金銭報酬)の内容及び額の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

業績連動報酬(金銭報酬)は、業績推進だけに力を注ぐ経営とせず、持続的な成長にも目を向けた経営を志向、表明していくべく、(1)KPIと連動し報酬額が決定する定量評価部分と(2)中長期な取組みを評価し報酬額が決定する定性部分で構成する。評価指標は、当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえその都度取締役会が決定するものとする。

また、各取締役に支給する報酬額は、評価指標に係る年度評価の結果を代表取締役社長が査定の上決定し、毎年一定の時期に、取締役会決議を経て支給する。

4. 株式報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

株式報酬(非金銭報酬)は、取締役に對し、当社企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、事前交付型譲渡制限付株式報酬(RS)とする。取締役会が定める期間の譲渡制限を付した譲渡制限付株式を毎年一定の時期に付与する。各取締役に對して付与するRSの数は、役位に応じて定めた金額を基準として取締役会において決定する。

5. 金銭報酬の額又は株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

各取締役の種類別の報酬割合は、取締役の役位毎に期待される職責を考慮して取締役会において決定する。

6. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定の手続に関する事項

取締役の報酬額の決定にあたっては、株主総会における意見陳述権を有する監査等委員会から助言・提言を受け、その意見を踏まえて、取締役会において決定いたします。

取締役(監査等委員)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については、監査等委員会の決議により定めており、その概要は以下のとおりです。

「取締役(監査等委員)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」

<報酬の構成並びに水準等>

- ・監査等委員の報酬限度額は、株主総会にて決議された報酬額の範囲を上限額とする。年間報酬限度額が改定された場合は、改定後の金額を上限とする。
- ・報酬の構成については、その職務内容に鑑み、基本報酬である月額報酬のみとする。
- ・各監査等委員の年間報酬額については、常勤・非常勤の別、職務の分担状況、世間水準、当社の取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬

酬水準等を考慮して決定する。
< 報酬決定プロセス >
・各監査等委員の年間報酬額については、毎期監査等委員全員の協議により決定する。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に専従の従業員は配置しておりませんが、内部監査室がサポートする体制をとっており、要請に応じて経営企画部、総務部、経理部等の各部署もサポートすることとしております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

・取締役会は原則として毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催します。取締役会は、法令、定款及び取締役会規則等に定められた事項についての審議を行い、経営方針等会社の業務執行上の重要な事項に関する意思決定を行っております。

・監査等委員会は常勤監査等委員1名、非常勤監査等委員2名の3名体制で構成され、3名が社外取締役であり、社外取締役の内1名が常勤監査等委員として監査業務に当たります。

・監査等委員会は原則として毎月1回開催し、必要に応じて臨時監査等委員会を開催します。監査等委員会が定めた「監査等委員会監査等基準」に準拠し、客観的な視点から監査を実施します。

・監査等委員会の具体的な監査の方法としては、全ての取締役会その他重要な会議への出席と意見陳述、代表取締役への聴取等を行う他、常勤監査等委員が日常的に本社部門や子会社からの業務遂行状況の聴取や往査、重要な決裁書類等の閲覧等を行い、客観的視点から内部統制の状況について監視・検証を行います。

・当社は、業務執行状況の報告及びジーエルテクノグループにおける経営上の重要事項を審議するため、代表取締役社長並びに取締役(監査等委員含む)、執行役員で構成される経営会議を原則として毎月2回開催し、意思決定の迅速化を図り、経営上の重要事項の検討・決定と共に、適宜内部統制システムの運用状況のフォローを実施します。

・内部監査室は、ジーエルテクノグループの企業活動が適法・適正かつ効率的に行われるよう、業務の遂行状況及び内部統制の状況について、監査等委員、会計監査人と密接に連携しつつ監査します。

・コンプライアンス(職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制)につきましては、ジーエルテクノグループにおける経営理念及び企業行動指針に基づいた理想の企業作りをより計画的・効果的に推進する目的で「コンプライアンス規程」を制定しております。その推進体制として代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、各事業会社より選出された委員にオブザーバーとして常勤監査等委員等も加わり、ジーエルテクノグループ従業員に対する適切な研修の実施、コンプライアンス意識の浸透を図る体制を整備しております。

「ジーエルテクノグループ企業行動指針」等で定めた行動原則に従い、ジーエルテクノグループとして法令遵守及び企業倫理向上に努めます。また、内部通報制度として、社内外からの相談・報告窓口を設けております。

・リスク管理につきましては、様々な経営リスクへの適切な対応を行うために「リスク管理規程」を制定しています。不測の事態や危機発生時の体制を整備し社内周知を図るとともに、ジーエルテクノグループのリスク管理体制を整備・構築しています。

リスク管理は、経営リスクをサステナビリティ推進の一役とするため「サステナビリティ委員会」が所管する「経営リスク検討会」が主管となり、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会及びサステナビリティ委員会が指定する各現場のリスクオーナーにより管理・監督していきます。

「経営リスク検討会」では、企業の存続と企業目標の達成を確保し、企業の社会的責任を果たすことを目的としてリスクマネジメント活動を行っています。具体的には、リスクの抽出・評価を行い、特に重要な経営リスクに関しては、アクションプランを策定し、プランの実施を行っています。重要リスクは半期にリスク対策状況について議論・共有するとともに、通期にグループ全体におけるリスク評価を行い、是正・改善を行うなど、計画的に取り組みを推進していきます。

・必要に応じて弁護士、税理士、外部専門家等の助言を受けることができる体制を整備しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査等委員会設置会社を採用しております。監査等委員による業務執行の適法性、妥当性の監査・監督機能のもと、取締役会の監督機能の強化を図ります。監査等委員会の活用により、独立社外取締役の経営参加を通じて、経営環境の変化や重要な意思決定にも迅速に対応し、経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図ることが可能であると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けた株主総会開催日を設定します。 第1回定時株主総会 2025年6月24日開催
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。

招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を作成し、当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトに公表しております。
-----------------	---

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	事業年度終了後、5月に決算説明会を実施しております。当社ウェブサイトへの説明会資料、説明会のLIVE録画映像及び発表内容の全文書き起こしの掲載、情報ベンダーを通じての配信等、個人投資家も含めて、当社をよりご理解いただける環境を整備しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・決算説明資料(四半期ごと)、決算説明会資料、定時株主総会招集ご通知、決議通知、期末報告書	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:経営企画部 IR事務連絡責任者:執行役員経営企画本部長 譽田 佳孝	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、さまざまなステークホルダーの立場を尊重し、また信頼を獲得するため、経営理念の下、より具体的な行動の指針として「ジエールテクノグループ企業行動指針」を制定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、自然保護活動の一環としてWWFの日本組織であるWWFジャパンの法人会員となり、同法人の活動を支援しております。WWFは、100カ国以上で活動している地球環境保全団体です。 ジエールテクノグループの事業会社である、ジエールサイエンス株式会社、テクノオーツ株式会社は2004年にISO14001の認証を取得しております。 環境保全に配慮した企業活動を通じてより良い社会の実現に貢献するべく環境マネジメントシステムを構築し、その継続的改善に取り組んでおります。 その他の事業会社の主な活動として、 ジエールサイエンス株式会社 ・WFP国連世界食料計画を支援する認定NPO法人であるWFP協会の評議員となり、世界の飢餓と貧困を撲滅するための活動を支援しております。 ・生産拠点として福島県に工場を有し、福島に根ざした企業として、福島市が実施する地方創生事業に対し、地方創生応援税制を活用した寄付をしております。 ・国内外において天災等で被災された方々に対し、主に日本赤十字社を通じて義援金という形で復興を支援しております。 テクノオーツ株式会社 ・生産拠点として山形県に工場を有し、山形に根ざした企業として、山形市が実施する地方創生事業に対し、地方創生応援税制を活用した寄付をしております。 ・地域貢献活動の一環として、毎年、高校生、短大生の「職業体験(インターンシップ)」を受け入れております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

ジーエルテクノグループは、「経営理念」に「経営担当者は私欲に負けず（公私混同しない）、常に組織（企業）の利益を第一義に考え、行動し、利益は会社、株主、社員、社会（主として税金）に公平に分配する」と謳っており、経営の透明性を維持しつつ企業価値の最大化を図り、株主から負託された経営責任を果たすことを経営の基本方針としております。

1. 当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1)ジーエルテクノグループは経営理念を共有しており、ジーエルテクノグループの取締役及び従業員に対し、「ジーエルテクノグループ企業行動指針」を徹底し、高い倫理観、価値観に基づき誠実に行動するよう求める。
- (2)経営理念及び「ジーエルテクノグループ企業行動指針」に基づき「コンプライアンス規程」を制定し、全てのステークホルダーに対する社会的責任を果たす。
- (3)コンプライアンスを推進する体制として、取締役を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、ジーエルテクノグループの取締役及び従業員等（正社員、契約社員、パートタイマー、派遣社員を含む）に対して適切な研修を実施し、コンプライアンス意識の浸透を図る。その趣旨を踏まえ、子会社においても適切なコンプライアンス推進体制を構築する。
- (4)ジーエルテクノグループはコンプライアンス組織体制整備として、当社の定める「内部通報規程」及び各社の定める規程に基づき、コンプライアンスに関する相談・通報窓口として、「内部通報窓口」を設置する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1)取締役の職務執行及び意思決定に係る情報は、法令及び「文書管理規程」に基づき文書又は電磁媒体に記録し保存するとともに、必要に応じて取締役、取締役監査等委員（以下、監査等委員という。）又は子会社の監査役、会計監査人等が閲覧、謄写可能な状態にて管理する。
- (2)情報の管理は、「文書管理規程」「情報管理規程」に基づき厳正に行うものとする。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)様々な経営リスクへの適切な対応を行うために「リスク管理規程」を制定し、基本方針や体制を定めてジーエルテクノグループのリスク管理体制を整備・構築する。
- (2)重要な経営リスクについては、サステナビリティ委員会が所管する「経営リスク検討会」にて、その対応策等について検討し、対応を指示する。
- (3)ジーエルテクノグループの取締役及び従業員は、法令等の違反行為等、当社又は各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを当社の監査等委員又は子会社の監査役に対して報告を行う。
- (4)不測の事態や危機の発生時にジーエルテクノグループの事業の継続を図るため、対策本部の設置等、緊急時の体制を整備し、ジーエルテクノグループの取締役及び従業員に周知する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)取締役会は、取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するために取締役の合理的な職務分掌、チェック機能を備えた権限規程等を定めるとともに、各部門間の有効な連携の確保のための制度の整備・運用等を行う。
- (2)取締役は全社的な目標を定め、その目標達成に向けて迅速な意思決定ができるよう、IT技術を活用した情報システムを構築し、効率的な業務執行体制を確保する。
- (3)取締役会は、執行役員制度を活用し、取締役会の意思決定の迅速化と経営の効率化を図る。
- (4)当社は、取締役会を月1回定期的に開催するほか必要に応じて臨時に開催する。又、常勤取締役（監査等委員である取締役を含む）及び執行役員で構成される経営会議を原則として月2回開催する。
尚、経営会議には非常勤取締役（監査等委員である取締役を含む）も構成員として参加することができる。
子会社の経営会議については、構成員に監査役も含むものとし、各社の判断で月1回の開催も可とする。

5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1)ジーエルテクノグループは経営理念を共有しており、ジーエルテクノグループの取締役及び従業員に対し、「ジーエルテクノグループ企業行動指針」を徹底し、高い倫理観、価値観に基づき誠実に行動するよう求める。
- (2)子会社の経営について、管理担当部門は各子会社の独立性を尊重しつつ「子会社管理規程」等に基づき適切な管理を行うが、特定の業務については当社取締役会の承認事項とする。
- (3)当社取締役会は子会社の取締役に対しては、子会社の営業成績、財務状況、その他重要な情報について定期的な報告を義務付ける。
- (4)内部監査室は、ジーエルテクノグループの企業活動が適法・適正かつ効率的に行われるよう、業務の遂行状況及び内部統制の状況について、監査等委員又は子会社の監査役、会計監査人と密接に連携しつつ監査し、結果を監査等委員会又は子会社の監査役及び取締役社長に報告する。
- (5)ジーエルテクノグループは、当社の定める「内部通報規程」又は各社の定める規程に従い、不正の通報等が行われた際は、適切に対処する。

6. 財務報告の信頼性及び適正性を確保するための体制

- (1)ジーエルテクノグループは財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関係法令等に基づき有効かつ適切な内部統制の整備及び運用する体制を構築する。
- (2)内部監査室は財務報告に係る全社的な内部統制の状況や業務プロセス等の把握・記録を通じて評価及び改善結果の報告を行う。
- (3)ジーエルテクノグループは財務報告に係る内部統制について適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正措置を行うものとする。

7. 監査等委員会又は子会社の監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1)取締役は監査等委員会又は子会社の監査役の求めに応じて、その職務を補助する従業員を置く場合は当該従業員を配するものとし、配置にあたっての具体的な内容については、監査等委員会又は子会社の監査役と相談し、その意見を十分に考慮する。
- (2)監査等委員会又は子会社の監査役の職務を補助すべき従業員の任命・異動・人事評価等については、予め監査等委員会又は子会社の監査役の同意を得る。
- (3)監査等委員会又は子会社の監査役の職務を補助すべき従業員は監査等委員会又は子会社の監査役の指揮命令下で職務を遂行する。

8. 当社の監査等委員会及び監査等委員又は子会社の監査役に報告をするための体制

- (1)ジーエルテクノグループの取締役及び従業員は、監査等委員又は子会社の監査役が出席する取締役会等の重要な会議において、コンプライアンス・リスク管理・内部統制を含め、会社経営及び事業運営上の重要項目並びに職務執行状況等について報告を行う。
- (2)ジーエルテクノグループの取締役及び従業員は、事業、組織に重大な影響を及ぼす決定については、遅滞なく監査等委員会及び監査等委員

又は子会社の監査役に報告する。

(3)ジーエルテクノグループの取締役及び従業員は、職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正行為の事実又は当社又は各社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときは、遅滞なく監査等委員会及び監査等委員又は子会社の監査役に報告する。又、監査等委員会及び監査等委員又は子会社の監査役が事業に関する報告を求めた場合、あるいは業務及び財産の状況を調査する場合は、迅速かつ的確に対応し、監査等委員会及び監査等委員又は子会社の監査役に協力する。

(4)ジーエルテクノグループは、監査等委員会及び監査等委員又は子会社の監査役へ報告を行ったジーエルテクノグループの取締役及び従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行う事をいっさい禁止する。

9. その他監査等委員会又は子会社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1)取締役は、監査等委員又は子会社の監査役による監査に協力し、監査にかかる諸費用(監査等委員会又は子会社の監査役の職務の執行に関するものに限る。)については監査の実効性を担保するべく予算を措置する。又、前払等の請求がなされた場合は担当部署において審議の上、速やかに当該費用又は債務を処理する。

(2)代表取締役は、監査等委員会又は子会社の監査役と可能な限り会合を持ち、会社運営に関する意見交換及び意思の疎通を図る。又、経営会議など業務の適正を確保する上で重要な会議への監査等委員又は子会社の監査役の出席を確保する。

(3)監査等委員会又は子会社の監査役は、内部監査室の実施する内部監査に係る年次計画について事前に説明を受け、その修正等を求めることができる。又、内部監査の実施状況について適宣報告を受け、必要があると認めるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。

(4)監査等委員会又は子会社の監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を行うことができる。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、取締役会決議により「内部統制システム整備に関する基本方針」として、上記に続いて次のとおり定めております。

1. 反社会的勢力排除に向けた体制整備

ジーエルテクノグループの取締役及び従業員は、「ジーエルテクノグループ企業行動指針」及び「コンプライアンス規程」を徹底し、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決し、関係を遮断する。

反社会的勢力排除に向けた体制としては、総務部に不当要求防止責任者を設置し、警察当局や弁護士等の外部専門機関と連携を図りつつ対応を行うものとしております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【適時開示体制の概要】

1. 会社情報適時開示の担当部署及び情報取扱責任者について

統括部署 経営企画部

情報取扱責任者 執行役員経営企画本部長 譽田 佳孝

2. 決算情報に関する適時開示について

(1)決算業務は経理部が担当しております。

(2)子会社を含め、年間予算を月次予算に展開し、月次予算にて予実分析を行っております。

(3)月次予実分析により、年間予算に対する進捗状況を管理して適時開示につなげるとともに、四半期を含めた決算の早期開示を図ります。

3. 会社情報適時開示への取組について

(1)当社は会社情報を積極的に開示していく方針であり、取引所及び主幹事証券会社との連絡をより密接にするために会社情報の開示責任者として上記情報取扱責任者を任命し、各種通知、事務連絡等を迅速かつ円滑に行わせ、適時、適切な企業情報の開示に努めます。

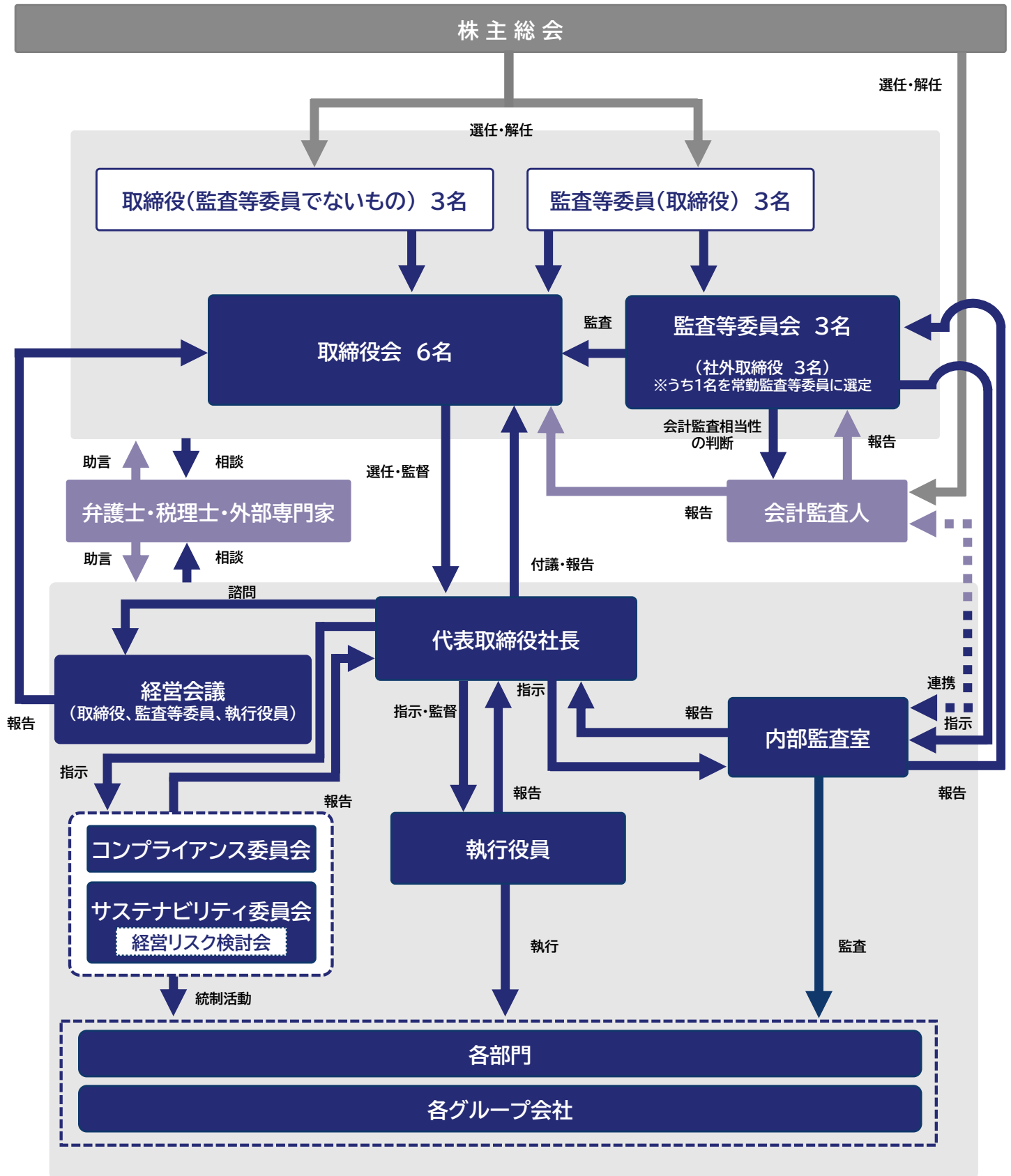
(2)情報取扱責任者は、役職員が業務上知り得た内部情報を一元管理し、重要な情報は直ちに代表取締役社長に報告するとともに、開示の要否について判断します。

(3)情報取扱責任者は、社内経営情報の早期把握に努め、必要に応じて取引所、主幹事証券会社、監査法人、弁護士等の指導、助言を得ながら、開示の要否について速やかに判断するよう心がけます。

(4)IR活動につきましては、資本市場における正当な評価を受けることの重要性に鑑み、代表取締役社長自らが率先して取り組んでおります。また、当社ウェブサイト充実させる等によりさらに広く公平な開示に努めてまいります。

(5)内部管理体制の適切性及有効性については、内部監査等により定期的に検証し、その検証結果を、必要に応じて問題点の改善・是正に関する提言を含め経営者に報告する体制としております。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図



【補充原則4-11① 取締役会の構成に関する考え方、各取締役のスキル】 別添資料 スキル・マトリックス

		主な専門性とバックグラウンド（取締役及び監査等委員に期待する知見・経験）						
氏 名 性 別	当社における 地位	1	2	3	4	5	6	7
		企業経営	グループ戦略	サステナビリティ	グローバルビジネス	事業分野 マーケティング	財務会計 人事法務	コンプライアンス リスクマネジメント
長見 善博 男 性	代表取締役社長	●	●		●	●		
園田 育伸 男 性	代表取締役副社長	●	●	●		●		
梅原 幸治 男 性	取締役	●	●				●	
齋藤 隆広 男 性	取締役 常勤監査等委員 （社外取締役）	●			●		●	●
永沢 裕美子 女 性	取締役 監査等委員 （社外取締役）			●				●
森田 岳人 男 性	取締役 監査等委員 （社外取締役）			●			●	●

※ 上記は、取締役の有する全ての知見・経験を表すものではありません。