

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ます。こうした重要な課題への対応策として、今般ジーエルテクノグループとして経営統合を行いました。

また、当社の「経営理念」においては、「社会に対し社会性を充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」を基本理念に、「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。」と経営者の倫理観を第一義に取り上げ、また「企業を信頼し、投資戴いた株主に感謝し、その資本を有効に使用させて貰い、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に、経営統合を踏まえ、従来以上に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まいります。

【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1-2 議決権の電子行使のための環境整備】

当社は書面による議決権行使制度に加え、第1回定時株主総会よりインターネットによる議決権行使制度を導入予定です。議決権行使プラットフォームの利用については、今後の株主構成及び議決権の行使状況、並びに機関投資家や海外投資家のご意見・ご要望を踏まえ、判断してまいります。

尚、招集通知の英訳については、第1回定時株主総会より予定しております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

ジーエルテクノグループでは、管理職への登用に制限を設けておらず、能力や適性などを総合的に判断し、企業価値向上に向けた積極的な人材育成を行っております。中途採用者の管理職も一定の割合を占めている一方で、女性比率が低いことも認識しており、多様性確保という点での課題はあるものの、現時点では適切な登用が行われているものと考えております。

尚、人材基盤の強化並びに人材の育成と活躍を実現するために、主要事業会社では以下の対策を行っております。

管理職マネジメント力強化、次世代幹部社員育成強化

組織を牽引する経営人材の育成が重要であると認識しており、現時点における管理職以上の人材の能力向上だけでなく、次世代幹部社員への教育に関する将来投資についても積極的に実施しております。「サクセッションプランの推進(次世代の幹部候補者発掘のための人事ヒアリング実施)」、「管理職のマネジメントスキル向上のための研修」等、一般的な研修から事業会社独自のヒアリングなど「女性活躍推進法」も絡めて、管理職のマネジメント力強化、次世代幹部社員・女性管理職候補者の育成強化を図っております。

グローバル人材の育成

海外市場への更なる展開を行っており、当該施策を確実なものとするため、グローバル人材の増員及び育成を図っております。「英語教育の継続的な実施」、「外国人の登用」等、海外市場を見据えたグローバル人材の登用及び教育を進めております。

管理職登用に関して具体的な数値目標は現状設定しておりませんが、人材育成を推進することで、多様性確保に向けた積極的な人材登用を行う方針です。

【補充原則3-1 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

決算説明資料の英訳版を当社ウェブサイトへ公開することを予定しております。今後の海外投資家比率の動向を踏まえ、決算短信、適時開示資料、有価証券報告書等の開示書類の英語での開示を検討してまいります。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

当社では「真に社会性のある企業への成長」という「企業理念」のもと、社員への働くことへの幸せを感じる環境作り、持続的発展のための創造や挑戦、製造改善や新技術による環境問題への取組を通じて、ステークホルダーと共に社会課題に取り組みでいきます。この目的を推進するため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」を設置し、サステナビリティ経営を推進します。

当社は、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであるとの考えに基づき、主要事業会社においてISO14001の認証を取得し、環境保全に配慮した企業活動やSDGs等への取組指針を各社ウェブサイトに記載しております。

人的資本の投資につきましては、【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】に記載の対策に加え、各事業会社において人事制度の見直しに新人事制度の運用見極め及びマイナーチェンジ)、エンゲージメントサーベイの実施結果に基づく施策の具体化、階層別研修や外部機関を利用した研修等による社員の知識・技能・能力等の向上に取組んでおります。

知的財産につきましては、持続的な成長の為の戦略的投資として各事業会社において毎年一定水準以上の投資を行い、新規事業に関しては社内プロジェクトを立ち上げる等の取組みも行ってまいります。

サステナビリティ委員会では、気候変動問題や人的資本に関連する事項等、ジーエルテクノグループ全体を視野に入れての、サステナビリティに関する事象の抽出とコントロール状況の評価・確認を行います。また、具体的な取組み、マテリアリティ等について、今後の情報開示の拡充を検討してまいります。

【補充原則4-2 中長期的な業績と連動する報酬制度】

現在は自社株報酬を含めた中長期的な業績と連動するインセンティブ報酬制度は導入しておりませんが、今後の重要課題と考え、引き続き検討してまいります。尚、取締役の報酬の決定に当たっては、社内の定めに従い、取締役会の決議をもって決定される等、客観性・透明性ある手続により行っております。

【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い、保有意義が乏しいと判断された銘柄については売却いたします。

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いたします。

() 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の基本方針をコーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載いたします。

() 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、全取締役(監査等委員である取締役を含む)に対し、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る予定です。(2025年1月～2月に実施予定)

アンケート回答に基づき、取締役会において、分析・議論・評価を行います。(2025年3月に実施予定)

実効性評価の結果を踏まえ、対応方針を定め、改善対応を図ってまいります。

評価項目として、以下の項目を予定しております。

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

【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

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する予定です。

尚、執行役員についても同様の研修を実施する予定です。

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設ける予定です。

【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】(開示済)

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 **更新**

10%以上20%未満

【大株主の状況】 **更新**

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	932,502	7.15
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
公益財団法人世界自然保護基金ジャパン	400,000	3.07
J.P. MORGAN SE - LUXEMBOURG BRANCH 381639	256,000	1.96
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	255,650	1.96

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 **更新**

当社は、共同株式移転により2024年10月1日に新設された新会社であります。
本報告書提出日現在の株主を把握できていないため、当社完全子会社であるジーエルサイエンス株式会社、テクノオーツ株式会社の2024年9月30日時点の株主名簿に基づき、共同株式移転における株式移転比率を勘案して算定しております。
2024年11月中のジーエルサイエンス株式会社が保有していた当社株式の現物配当による処分及び当社の自己株式消却を踏まえた数値として算定しており、第1位のジーエルテクノホールディングス従業員持株会は、持株会統合後の数値として算定しております。
提出日時点で把握している自己株式640,521株については、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 スタンダード
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る特別な事情

当社は、親会社及び上場子会社を有していません。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i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

実施していない

該当項目に関する補足説明

現時点では取締役へのインセンティブ付与に関する施策は実施しておりませんが、今後の重要課題と考え、ジーエルテクノグループの持続的な企業価値向上に資するような施策の導入を検討してまいります。

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回定時株主総会終結の時までの期間の取締役の報酬額は以下のとおりです。
取締役(監査等委員であるものを除く。):報酬等の総額は、年額150百万円以内
監査等委員である取締役:報酬等の総額は、年額30百万円以内

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(監査等委員であるものを除く。)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>

・取締役(監査等委員であるものを除く。)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。

・取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬の構成については、基本給と取締役の役位に応じた重役手当と合わせた固定報酬を年度報酬とし、月次均等払いとする。

・年度報酬額については、事業会社の役員報酬水準及び世間水準を参考として役位に応じて定める。

<報酬決定プロセス>

・取締役(監査等委員であるものを除く。)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、毎期取締役会にて決定し、代表取締役社長への再一任は行わない。

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の決定にあたっては、決定方針との整合性も含めて監査等委員会から助言及び提言を受けており、取締役会においても報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

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、每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いませんが、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・監督してまいります。

「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まいります。

・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。
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ます。

2. IRに関する活動状況

	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月または6月に決算説明会を実施する予定です。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の整備を検討しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信(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 大窪 泰二	

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「ジーエ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	<p>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。</p> <p>ジーエルテクノグループの事業会社である、ジーエ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。</p> <p>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。</p> <p>その他の事業会社の主な活動として、 ジーエ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。</p> <p>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。</p>

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

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」と謳うとおり、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。

- 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
 - 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。
 - 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。
 - 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従業員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。
 - 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。
- 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
 - 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。)、会計監査人等が閲覧、謄写可能な状態にて管理する。
 - 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。
- 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。
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、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. 財務報告の信頼性と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、監査等委員会と相談し、その意見を十分に考慮する。
- (2)監査等委員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、予め監査等委員会の同意を得る。
- (3)監査等委員会の職務を補助すべき従業員は監査等委員会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に報告するための体制
- (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に報告する。又、監査等委員会及び監査等委員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、迅速かつ確に対応し、監査等委員会及び監査等委員に協力する。
- (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、監査等委員による監査に協力し、監査にかかる諸費用(監査等委員会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の出席を確保する。
- (3)監査等委員会は、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宜報告を受け、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. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【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 大窪 泰二

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、当社ウェブサイトを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や有効性については、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。

【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

氏名	当社における地位	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	代表取締役社長	●	●		●	●		
園田 育伸	代表取締役副社長	●	●	●		●		
芹澤 修	取締役	●	●				●	
齋藤 隆広	取締役常勤監査等委員 (社外取締役)	●			●		●	●
永沢 裕美子	取締役監査等委員 (社外取締役)			●				●
森田 岳人	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・能力を表すものではありません。