

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 更新

< 基本的な考え方 >

当社グループは企業を「社会貢献の器」と捉えており、「良質廉価」を追求し、安定した納税と雇用、環境への配慮にも取り組み、事業活動を通じて社会を支え続け、人々に幸せを届けることが最大の社会貢献であると考えております。

「ジェイテクトの基本理念」においては、「地球のため、世の中のため、お客様のため」にできることを、当社グループ従業員一人ひとりが本気で考え、仲間との対話を通じ、全員参加で、絶え間無い改善を続けることにより、お客様に選び続けていただける「No.1 & Only One」を目指すこと、そして、安全な職場でなければ、お客様の命と品質を守ることはできないため、優先順位は「安全第一・品質第二」である、という想いを込めております。

この基本理念を実現するための方策として、中期経営計画を策定し、常に先を見据え、いまやるべきことを考えてまいります。環境変化を想定し、社会課題解決や新たな取組みを進める一方で、4つの事業を基軸に、グループ・グローバル経営を展開いたします。中期経営計画の達成が、この基本理念に適切、中長期的な企業価値を高めるものと考え、ステークホルダーの皆様への期待に応えられるよう努めてまいります。

< 基本方針 >

当社は、企業の社会的責任を果たし、企業価値を持続的に向上させるため、内部統制システムを整備し、あらゆるステークホルダーに対して経営の透明性を高め、十分な説明責任を果たすよう努めてまいります。また、『コーポレートガバナンス・コード対応ガイドライン』を策定し、適切に実践することを通じて、企業体質の変革と強化に取り組んでまいります。

【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】

本欄に記載すべき事項はありません。

なお、以下は2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

当社は、政策保有株式として保有する上場株式について、その保有に関する方針及び議決権行使の基準を策定しておりますので、以下に示します。また、政策保有株式毎に保有目的の適切性及び経済合理性について毎年取締役会において検証いたします。具体的には、当該株式の保有によって得られる便益や発行会社のROEが当社の資本コスト等に見合っているかを判定した上で、保有の適否を検証いたします。また、議決権行使の基準に則り、適時対応してまいります。

(1) 政策保有に関する方針

政策保有株式は、取引先との長期的・安定的な関係の維持・強化等を目的とし、中長期的な企業価値向上の観点から保有する。かかる保有目的に沿わなくなった、あるいは保有に伴う便益、リスクが資本コスト等に見合っていないと判断した銘柄については、縮減を検討する。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、当該企業が反社会的行為を行っておらず、かつ株主還元が社会一般と比較して著しく不相当と認められる等、株主利益を軽視していない限り、基本的に企業経営者による経営判断を尊重する。企業又は企業経営者による不祥事及び反社会的行為が発生した場合には、コーポレートガバナンス上、重大な問題が発生しているとみなし、コーポレートガバナンスの改善に資する内容で議決権を行使する。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、当社と当社取締役との利益相反取引及び競業取引について、会社法に定められた手続を遵守するとともに、取締役でない経営役員についても取締役会での承認・報告を要することを「経営役員規則」で定めております。これら手続の運用を通じて取締役会による適切な監督に努めております。

また、当社と当社の主要株主等との取引は、他の一般取引と同様に、市場価値を十分勘案した価格の提示に基づき交渉し、取引条件を決定しております。これら取引に関する事項は社内規程で決裁権限者を定め、重要なものは適時適切に取締役会で決定・承認しております。

【原則2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2 - 4 - 1

(1) 中核人材登用の考え方と目標設定

当社では、経営環境の変化が年々加速する中で、企業が成長するためには、性別・国籍・年齢・文化等の様々な属性を問わず、多様な人材が活躍することが不可欠であると考えております。そのため、それぞれの能力や経験、特性を最大限に活かすダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つと位置づけ、取組みを進めております。

<ダイバーシティ&インクルージョン方針>

1. 多様な人材が意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境や、働き方の仕組みを整備することで、適材適所を実現し、その能力を最大限発揮させるマネジメントを行う
2. 従業員一人ひとりが仕事を通して成長することによって、企業の成長を目指す

上記の考え方・方針に基づき、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しているほか、現時点では属性別の登用人数について目標を設定していませんが、外国人・中途採用者等についても、引き続き適切な目標設定を前向きに検討してまいります。

<2023年4月1日開示:女性活躍推進法に基づく行動計画>

計画期間:2023年4月1日~2026年3月31日

数値目標: 女性管理職数を40名以上とする

男性の育休取得率を50%以上とする

取組内容:女性向け採用イベント等の実施

ワーク・ライフ・バランスをより充実させるための働き方改革

(2)女性・外国人・中途採用者の登用状況

「ジェイテクトレポート」(2022年度版リンク:https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report2022.html)において開示しております。

(3)人材育成方針

当社は、以下の2点を基本方針として、従業員一人ひとりが主体の人材育成に取り組めます。

- 1)私たちは、社員を企業活動に不可欠な財と考え、「人づくり」に取り組めます。
- 2)私たちは、「自ら学び、共に成長する文化」を醸成します。

(4)社内環境整備の方針

当社は、人材育成や多様性の尊重、安全衛生など様々な面から従業員一人ひとりが働きやすい職場づくりを推進しております。多言語対応、コミュニケーションツールの充実、バリアフリー化等快適な職場環境づくりを計画的・体系的に国内外のグループ会社で共有することが、今後さらに重要になると考えております。

(5)人材育成及び社内環境整備の実施状況

当社ホームページのサステナビリティWebサイト「従業員とともに」(<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/>)において開示しております。

[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]

当社では、企業年金基金(以下、基金)の運営に適切な資質を持つ人材が配置されるように、サクセッションプランを策定しております。企業年金の受益者利益の最大化及び利益相反取引の適切な管理を目的に、毎月、資産運用状況を確認し、3ヶ月毎に開催される資産運用検討委員会にて資産運用政策を検討しております。資産運用検討委員会は、当社経理部門、人事部門の担当役員と実務者、基金の常務理事で構成され、運用コンサルタントにも出席、意見を求め、基金に適切な助言を行っております。

[原則3 - 1. 情報開示の充実]

当社は、法令に基づく開示を適法に行うとともに、実効的なコーポレートガバナンスを実現するために必要な情報は、適時適切なルートを通じて積極的に開示いたします。

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、「ジェイテクトの基本理念」、「企業の社会的責任の考え方」及び「中期経営計画(投資家向け決算説明会資料に記載)」を当社ホームページ及びIR活動等を通じて開示・公表しております。(<https://www.jtekt.co.jp/>)

(2)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

当報告書「 - 1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3)経営陣幹部・取締役の報酬決定

当報告書「 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載のとおりです。

(4)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名

当報告書「 - 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載のとおりです。

(5)個々の選解任・指名についての説明

社外取締役及び社外監査役の個々の選任理由については、当報告書「 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】【監査役関係】」に記載のとおりです。取締役・監査役の個々の選解任・指名の理由については、「定時株主総会招集ご通知」に示しております。

補充原則3 - 1 - 3

(1)サステナビリティについての取組み

当社は、ジェイテクトの基本理念のもと、経営戦略の策定にあたってサステナビリティの観点を取り入れております。具体的には、当社が事業を通じて解決を目指すマテリアリティ(重要課題)を特定し、これらとSDGsの17のゴールとを関連付けております。

その取組みは「ジェイテクトレポート」(2022年度版リンク:https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report2022.html)や当社ホームページのサステナビリティWebサイト(<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/>)において開示しております。

(2)人的投資、知的財産への投資等

人的資本や知的資本への投資等についても、ジェイテクトレポートにおいて財務資本、製造資本と並ぶ経営の要素として取り上げ、具体的な情報提供に努めております。

詳細は以下よりご覧いただけます。

< 人的資本 >

・サステナビリティWebサイト「従業員とともに」(<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/>)

< 知的資本 >

・ジェイテクトレポート2022年度版「施策の進捗状況(将来への種まき)」(https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report2022.html)

(3) 気候変動に関する取組み等に関する開示

当社は、事業における中長期の気候関連リスクと機会を特定し、当社の取組みの適応力(レジリエンス)を評価して、投資家をはじめとするステークホルダーへ情報開示することが、持続的に成長できる企業の条件であるとの考えから、気候変動への取組みを、TCFDのフレームワークに沿って開示しております。

詳細はサステナビリティWebサイト「低炭素社会の構築」(https://www.jtekt.co.jp/sustainability/environment/efforts/low_carbon/)をご参照ください。

【原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4 - 1 - 1

当社では、取締役会において、法令又は定款で定められた事項のほか、ジェイテクトの基本理念の実現に向けた中期経営計画と、それを達成するための経営戦略(事業計画、人事・組織、資本・投資施策等)について審議・決定しております。

上記以外の業務執行については、社内規程に基づき、業務分掌に応じて各経営役員及び幹部職へ適切に委任しております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当報告書「 - 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」に記載のとおりです。

【原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

補充原則4 - 10 - 1

当社では、役員の指名・報酬等の特に重要な事項の検討については、代表取締役社長及び独立社外取締役2名の計3名で構成される「役員報酬案策定会議」及び「役員人事案策定会議」を設置し、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化に務めております。

(1) 役員報酬案策定会議

当委員会では、取締役会での決議に先立って具体的報酬額の妥当性等について議論し、職務への正当な対価となるとともに将来のインセンティブになりうる役員報酬案を策定しております。

(2) 役員人事案策定会議

当委員会では、取締役・監査役候補の指名及び経営陣幹部の選解任といった事項について、取締役会に先立って多様性やスキルの観点も含めて多角的に検討し、重要な人事案の策定を行っております。

【原則4 - 11 . 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4 - 11 - 1 取締役の選任に関する方針・手続

当社では、取締役選任にあたっては「取締役選任に関する方針」に基づき、構成員の専門分野や経験の多様性と取締役会全体のバランスも考慮し、「役員人事案策定会議」において取締役候補者を社内外から選出しております。

なお、独立社外取締役である岡本巖及び加藤雄一郎は、他社での経営経験を有しております。

当社では、経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキルを特定し、各取締役が有するスキルを一覧化したスキルマトリクスを作成しております。

このスキルマトリクスを基礎として、年齢・性別や個々人の具体的な経歴を考慮し、迅速な意思決定と効率的な業務執行の体制づくりに必要な員数を確保することを、取締役会の構成に関する基本的な考え方としております。

なお、現在のスキルマトリクスは、「ジェイテクトレポート」(2022年度版リンク:https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report2022.html)において開示しております。

「取締役選任に関する方針」を以下に示します。

(1) 当社の取締役候補として選任する者は、次の条件を満たしていなければならない。

- 1) 心身ともに健康であること。
- 2) 人望、品格、倫理観を有していること。
- 3) 遵法精神に富んでいること。
- 4) 経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること。
- 5) 当社主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと、及び産官学の分野において組織運営経験を有し、又は技術、会計、法務等の専門性を有していること。
- 6) 株式会社公開会社としての透明性と健全性・効率性を果たす企業統治機構構築の観点から、取締役に求められる資質を有していること。

(2) 当社の社外取締役候補として選任する者は、上記(1)項に加え、次の条件を満たしていなければならない。

- 1) 会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件を満たす者であること。
- 2) 以下に記載する当社の「社外取締役の役割・責務」を果たせる者であること。
経営の方針や経営改善について、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るとの観点から、自らの知見に基づく助言を行う。
経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。
会社と自身とは無関係のステークホルダー(株主等)との間の利益相反を監督する。
経営陣とは独立した立場で、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させる。
- 3) 出身の各分野における実績と見識を有していること。
- 4) 取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること。

(3) 当社の独立社外取締役候補として選任する者は、上記(2)項に加え、次の条件を満たしていなければならない。

- 1) 当社の「社外取締役の独立性に関する基準 1」の条件を満たす者であること。
- 2) 以下に記載する当社の「独立社外取締役の役割・責務」を果たせる者であること。
経営の方針や経営改善について、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るとの観点から、自らの知見に

基づく助言を行う。

経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。

会社と経営陣・主要株主との間の利益相反を監督する。

経営陣・主要株主から独立した立場で、ステークホルダー(株主等)の意見を取締役会に適切に反映させる。

1 当報告書「1-1. 機関構成・組織運営等に係る事項(独立役員関係)」に掲載しております。

(4)当社の取締役候補として選任する人数は以下のとおりとする。

取締役の人数は15名以内(内、独立社外取締役は2名以上)とする。

補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況については「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果概要

(1)取締役会の実効性の分析・評価

当社では、年に1回、取締役及び監査役を対象に「取締役会の実効性についての調査」(書面アンケートによる自己評価)を実施しております。この調査において、取締役会での審議の内容、運営方法について適切かを評価し、それら取締役・監査役の評価で改善すべき事項があれば、適宜見直しをしております。

(2)結果の概要

2021年度に認識された課題に対する2022年度の活動結果と残された課題、及び2023年度の活動計画は、以下のとおりです。

<2022年4月実施の調査結果における課題>

・サステナビリティや人的資本等の無形財産への投資についての議論が不十分

<2022年度の活動実績>

・取締役会と同様に社外役員を含む取締役及び監査役を構成員とする企業価値向上委員会においてサステナビリティ経営に関する議論を充実
・人財ポートフォリオ策定を開始し、現状の把握を完了

<2023年3月実施の調査結果で認識された残された課題>

・事業戦略と紐づけた2030年のあるべき人財ポートフォリオの完成、及び人財ポートフォリオに基づく取組みの実施

<2023年度の活動計画>

・第二期中期経営計画の策定と併せて、事業戦略と紐づけた人財ポートフォリオを始めとする無形財産への投資に関する議論の実施

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4-14-2

当社の取締役・監査役及び経営役員(以下「役員」という)が、その役割・責務を適切に果たすため、「ジェイテクトにおける役員のトレーニング方針」を定め、それに基づき実施しております。その方針を以下に示します。

(1)当社は役員就任時にその役割・責務(遵守すべき法令・ルール含む)に関する教育を実施する。

- 1)ジェイテクトの基本理念への理解
- 2)事業・財務・組織等に関する必要な知識
- 3)役員の義務と責任(遵守すべき法令・ルール、コーポレートガバナンス)
- 4)内部統制システム

(2)当社は必要知識習得や適切な更新の機会提供・斡旋を行う。

- 1)社内役員研修会の開催
- 2)外部講師招聘による講習会・講演会の開催(法令・コンプライアンス・安全・品質・技術等)
- 3)所属団体が開催する各種大会、講演会、見学会及びその他の外部セミナー等への参加

(3)常勤監査役は公益社団法人日本監査役協会の会員として、部会活動及びセミナー参加等を通じて知見を高め、他の監査役と情報共有を図る。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、「ジェイテクトにおける株主との建設的な対話に関する方針」を策定しておりますので、以下に示します。

(1)株主との対話は、取締役社長が統括し、決算説明会をはじめとした様々な取組みを通じて、取締役社長を中心とする経営陣と株主との建設的な対話を実現できるよう積極的に対応します。

(2)株主との対話を促進するため、関連部門は、IR活動の企画、情報の共有、開示資料の作成などについて積極的に連携します。

(3)対話の手段として、四半期ごとの決算説明会のほか、証券会社主催のカンファレンスを活用した会社説明会、機関投資家との個別取材対応などを実施します。また、ジェイテクトレポートの発行などにより、情報開示の充実に努めます。

(4)対話において把握した株主の意見などは、適宜、経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図ります。

(5)当社「情報開示方針」に基づき、フェア・ディスクロージャー・ルールに則った情報管理を行い、決算発表前の一定期間は、沈黙期間として株主・投資家の皆様との対話を制限します。また、インサイダー取引規制の遵守のため、自社株式の売買等についての社内規程「インサイダー取引規制規程」を設け、運用します。

なお、当社では、取締役会において、財務項目についての課題や見通し、事業利益率、BS項目(棚卸資産、有利子負債等)、資本効率(ROA、ROE等)に関する数値を報告しており、それらの情報に基づきアナリスト・機関投資家向け決算説明会においても説明・開示することで、株主との対話へつなげております。

2022年度における株主との対話の主な実施内容は、以下のとおりです。

- ・決算説明会において、取締役社長及びCFOが説明し、アナリスト・機関投資家からの質問に回答。
全経営役員がアナリスト・機関投資家との対話を聴講
- ・四半期ごとに、CFOとアナリスト・機関投資家とのスモールミーティングを開催
- ・証券会社主催の個人投資家向け会社説明会において、経理部長が説明
- ・四半期決算ごとに、アナリスト・機関投資家の個別取材に対応

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】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車株式会社	77,235,087	22.52
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	46,333,700	13.51
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	32,007,100	9.33
株式会社デンソー	18,371,467	5.36
日本生命保険相互会社	11,125,696	3.24
株式会社豊田自動織機	7,813,046	2.28
三井住友信託銀行株式会社	7,635,680	2.23
株式会社三井住友銀行	6,366,915	1.86
豊田通商株式会社	5,969,661	1.74
ジェイテクト従業員持株会	5,713,612	1.67

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	機械
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15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	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
岡本 巖	他の会社の出身者													
加藤 雄一郎	学者													
熊倉 和生	他の会社の出身者													

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

岡本 巖		経済産業省や日中経済協会等において要職を歴任し、国内外における産業・経済活動に関する豊富な経験と高い見識を有しており、当社の経営を監督し、適切な助言及び提言をして頂くため。また、独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。
加藤 雄一郎		大学等での教授としての経歴を通じて培われたマーケティングや品質管理の分野における豊富な専門知識及び経験を有しており、特にブランディングの分野における豊富な経験と企業経験者としての高い見識に基づき、当社の持続的な企業価値向上にむけた会社経営における助言・監督をして頂くため。また、独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。
熊倉 和生		トヨタ自動車株式会社での長年にわたる調達分野での豊富な専門知識及び経験、また海外子会社や国内関係会社への出向・転籍等、幅広い経験と高い見識を有しており、当社の持続的な企業価値向上にむけた会社経営における助言・監督をして頂くため。

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

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事案策定会議	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬案策定会議	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

代表取締役社長及び独立社外取締役で構成する「役員人事案策定会議」及び「役員報酬案策定会議」を設置し、取締役・監査役候補の指名、経営陣幹部の選解任及び取締役の報酬に関する検討の客観性を高めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

財務報告に係る内部統制についての内部監査、監査役監査及び会計監査を効率的・効果的に行うため、常勤監査役、会計監査人、監査部は、定期的に協議の場を設けて監査計画や監査実施状況等について連絡会を実施し、相互連携を図っております。またその内容は適宜、常勤監査役を通じ社外監査役に説明され、情報の共有と意見交換がなされております。これらに加え、社外監査役は監査計画、監査及びレビューの結果、金融商品取引法上の内部統制について会計監査人及び監査部から監査役会等において報告及び説明を受けるほか、監査法人の品質管理体制の監査、棚卸監査への立会等を行っております。さらに、会計監査人と経営管理・営業・事業本部の各担当役員等は、事業戦略及びリスク要因等についての連絡会を実施しております。

金融商品取引法上の内部統制については、経理部を始めとする内部統制部門が、自律的に整備・運用する体制をとっております。各内部統制部門が自己点検を実施し、それを踏まえて監査部が全社レベルでの内部統制の有効性について内部監査を行い、

その結果を適宜、代表取締役及び監査役、会計監査人に報告するとともに、毎年5月の取締役会へ内部統制報告書の提出について付議しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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	l	m
櫻井 由美子	公認会計士													
松井 靖	他の会社の出身者													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
櫻井 由美子			公認会計士として培われた財務及び会計に関する幅広い知見を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。
松井 靖			機能部門・事業部門での幅広い経験及び経営者としての高い見識を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員を、全て独立役員に指定しております。当社における「社外取締役の独立性に関する基準」を取締役会にて審議・制定しておりますので、以下に示します。

【社外取締役の独立性に関する基準】

当社取締役会が、当該社外取締役において独立性を有すると認定するには、以下の条件を全て満たし、当社の経営陣から独立した中立の存在でなければならない。

- (1)当社及び子会社の業務執行者
以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者に限る)であってはならない。
1)当社及び当社の子会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
2)過去10年間に於いて上記1)項に該当していた者
- (2)当社と主要な取引先との関係にある者
以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者に限る)であってはならない。
1)当社を主要取引先とする者(その直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の支払を当社から受けた者)又はその者が会社である場合における当該会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
2)当社の主要取引先である者(その直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の支払を当社に行っている者)又はその者が会社である場合における当該会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
3)当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
4)過去3年間に於いて、上記1)～3)項に該当していた者
- (3)当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会計専門家、法律専門家、コンサルタント
以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者及び公認会計士、弁護士等の専門的な資格保有者に限る)であってはならない。
1)公認会計士又は税理士、弁護士、その他のコンサルタント(個人)であって、当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を得ている者
2)監査法人、税理士法人、法律事務所、又はコンサルティング・ファーム(組織)で、当社を主要取引先とするファーム(過去3事業年度の平均で、その総売上高の2%以上の支払を当社から受けたファーム)の社員、パートナー、アソシエイト、従業員
3)過去3年間に於いて、上記1)～2)項に該当していた者
- (4)当社と主要な株主との関係にある者
以下のいずれかに該当する者であってはならない。
1)当社の主要株主(議決権所有割合10%以上の株主をいう。以下同じ)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
2)当社が主要株主である会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
- (5)その他、一般株主との間で利益相反が生じる者
1)上記(1)～(4)項までに考慮している事由以外の事情で、当社の一般株主全体との間で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物である事を要する。
2)仮に上記(2)～(4)項までのいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、見識等に照らし、当社の独立役員としてふさわしいと当社が考える場合は、その理由を対外的に説明することを条件に当該人物を当社の独立役員とすることができるものとする。

【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

その他

該当項目に関する補足説明

実績及び評価に基づき報酬等を決定しております。

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 [更新](#)

事業報告への記載内容の概要は下記のとおりであります。
なお、事業報告は、当社のホームページに掲載し、公衆の縦覧に供しております。

取締役及び監査役の報酬等の額
取締役 11名 268百万円 監査役 8名 101百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 [更新](#)

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

報酬の種類	a)固定報酬(月額報酬)	b)業績連動報酬	c)業績連動報酬
支給方法	金銭報酬	金銭報酬	株式報酬(譲渡制限付)
支給割合(基準額換算)	70%	20%	10%
報酬枠(年額)		a)+b)=800百万円	100百万円
支給時期	毎月	年1回(定時株主総会翌日)	年1回(定時株主総会翌日)
方針	役職毎に基準額を設定	下記指標に基づきテーブル表より算出 1)事業利益額 2)安全・品質KPI評価	左記事業利益で算出した額の50%は株式報酬として付与

プロセス

上記の方針により報酬案を策定
任意に設置する役員報酬案策定会議(取締役社長および独立社外取締役2名)にて、上記の報酬案について審議
< 審議内容 >
・決定方針との整合性、見直しの必要性
・指標実績評価の確認
・役職ごとの報酬水準(外部調査機関による役員報酬調査データにて当社と規模等が類似する企業との比較)
取締役会での決議(取締役社長に一任)により役員報酬案策定会議の審議結果に基づき、取締役社長が決定
取締役会での決議により、株式報酬の割当て(株式数)を決定

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役は経営企画部、社外監査役は監査役室がサポートを行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社は取締役会を毎月開催し、法令で定められた事項のほか、会社方針、事業計画等、経営の重要事項を決議するとともに、取締役の職務執行を監督しております。なお、当社取締役会議長は、取締役会長である旨を定めておりますが、現在は取締役会長が不在のため取締役社長が務めております。さらに、取締役会の監督機能を強化すべく、社外取締役3名のうち独立性を有する社外取締役2名を選任しております。

取締役会の前には社外取締役及び社外監査役が一堂に会する「社外役員連絡会」を開催し、取締役会議案について説明し、他の重要な経営課題と併せて共有することで、議案への理解を深めるとともに、取締役会に先立つ議論の場としております。また、取締役会の下部機構として経営役員会、経営会議や全社登録会議を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに、経営役員・幹部職の業務執行を監督しております。また、全社登録会議の一つである情報開示委員会においては、法令等で定める重要情報だけでなく、企業価値向上に資すると思われる情報の開示方針を定め、適切な情報開示を通じたステークホルダーとの対話につなげております。加えて、代表取締役社長及び独立社外取締役で構成する「役員報酬案策定会議」及び「役員人事案策定会議」を設置し、取締役の報酬並びに取締役・監査役候補の指名及び経営役員・幹部職の選任に関する検討の客観性を高めております。

当社は監査役会設置会社として、社外監査役2名(独立性を有する社外監査役1名)を含む4名体制で取締役の職務執行を監査しており、監査役室に専任スタッフを置き、監査の実効性を確保しております。内部監査については、社長直轄の監査部が各機能・事業部門の業務執行及び内部統制の有効性等を監査し、その結果を代表取締役及び監査役に報告することで、監査の独立性を確保しております。

会計監査においては、監査役が会計監査人から報告及び説明を受け、監査の方法及び結果の相当性と会計監査人の独立性を確認しております。また、これらの監査の実効性を高めるよう、監査役、会計監査人、監査部は、定期的に協議の場を設けて情報交換を実施し、相互連携を行っております。

<取締役・監査役候補の選解任を行うにあたっての方針と手続>

【方針】

的確かつ迅速な意思決定と実効性ある監督・監査が実行できるよう、適材適所の観点より総合的に検討しております。

【手続】

選解任につきましては、代表取締役社長、独立社外取締役で構成される「役員人事案策定会議」での検討結果に基づき、取締役会決議によるプロセスを経て決定しております。

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

上記の体制は、当社にとって最適な体制と考えて採用しております。

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
株主総会招集通知の早期発送	可能な限り、株主総会招集通知の早期発送に努めるとともに、発送日に先立って、その記載情報を東証上場会社情報サービスや当社のホームページで電子的に開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して、株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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	株式会社ICJが運営する、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知(要約)の英文を作成し、当社ホームページ及び議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。

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	決算説明会を四半期ごとに実施するとともに、証券会社主催のスマールミーティング・カンファレンス等を活用した会社説明会も行ってまいります。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	電話会議を含む個別取材の対応を行っております。	なし

IR資料のホームページ掲載	決算情報及び決算情報以外の適時開示資料を当社ホームページに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/ir/ https://www.jtekt.co.jp/news/
IRに関する部署(担当者)の設置	経理部及び経営企画部にて対応しております。

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	当社の「企業の社会的責任の考え方」、「企業行動規準」に規定し、ホームページに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/sustainability/csr/concept/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社の「ジェイテクトレポート」、「サステナビリティWeb site」において、活動状況を報告し、ホームページに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report2022.html https://www.jtekt.co.jp/sustainability/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社の「企業行動規準」に「株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を公正に開示する」と規定し、これに基づき策定した「情報開示方針」をホームページに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/sustainability/governance/corporatedisclosurepolicy/ また、ホームページに最新ニュースを適時掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/news/

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

当社が、業務の適正を確保するための体制として、取締役会において決議した「内部統制システムの整備に関する基本方針」及びその運用状況の概要は、以下のとおりであります。

(1) 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

役員倫理規則を、すべての役員等に周知し、法令・定款等に則って行動するよう徹底します。また、役員研修等の場において、役員に課せられた義務と責任や適用される法令・ルール等について教育します。従業員にはCSR(企業の社会的責任)の考え方、企業行動規準及びJTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインに基づき、定期的に法令遵守等に関する教育を実施します。

経営役員及び幹部職から任命されたリスクマネジメントオフィサーが責任者となり、部署長を通じて各機能・事業部門ごとにコンプライアンスを推進します。経営企画部法務室は、コンプライアンス推進体制の整備、啓発活動や法律相談対応といった施策を通じて、リスクマネジメントオフィサーや各職場での活動をサポートします。また、これら施策の成果はリスクマネジメントオフィサーによって点検され、コンプライアンス違反の状況と改善について、経営会議で報告・審議し、反省点を次年度の計画に反映します。

内部監査については、社長直轄の監査部が、各機能・事業部門の業務執行及び内部統制の有効性等を監査し、その結果を代表取締役及び取締役会並びに監査役及び監査役会に報告することで、監査の独立性を確保しております

企業倫理に係る内部通報は、社内外に設置する企業倫理相談窓口やハラスメント相談窓口等を通じて受け付け、通報者の利益を保護しつつ、未然防止と早期解決を図ります。また、本制度が機能していることを定期的に確認し、自浄作用が十分発揮され、風土として根付くように努めます。

自治体が定める暴力団排除条例を遵守し、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体に対して、会社組織として毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。総務機能は、警察や外部の専門機関、有識者と連携し、反社会的勢力に関する最新情報の一元管理、不当要求対応マニュアルの整備・推進を行います。これを受けて各事業場の不当要求防止責任者は、担当部署を通じて、リスク発生時の速やかな情報展開を図るとともに啓発活動を継続して展開し、被害の未然防止に努めます。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・コンプライアンスに関するさらなる知識や意識の向上のため、コンプライアンスの要となる役員(取締役、監査役のほか経営役員等を含みます。)に対する研修を実施しております。従業員には、全従業員を対象とする定期的な啓発活動のほか、職位及び所属本部に応じた教育プログラムを通じてコンプライアンスに関する知識や意識の定着、向上を図っております。

・財務報告に係る内部統制の有効性監査については、取締役会において監査結果報告を実施し、その他の内部監査結果については、適時、代表取締役及び監査役に報告しております。

・リスクマネジメントオフィサーによる職場のコンプライアンス点検を実施し、その結果を専門部署で分析してコンプライアンス向上の支援に繋げるとともに、全社取組みの見直しを行っております。

・企業倫理やハラスメントの相談窓口の周知活動を継続的に実施し、運用状況の分析を通じて制度の定着と、より利用しやすい環境の整備に努めております。

(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

取締役の職務執行に係る情報は、その保存・管理に関する規程を制定し、当該規程に基づき、適切に保存・管理します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・取締役の職務執行に係る情報を含む株主総会や取締役会等の議事録、稟議書、会計帳簿等の重要文書については、法令及び『文書管理規準』等の社内規程に基づき、保管期間・方法を定め、機密情報の取扱いに関するルールに則って適切に保存・管理しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

予算制度・稟議制度等により、組織横断的な牽制に基づいた業務の執行を行い、重要案件については、社内規程に基づいて、取締役会・経営役員会等の役員会及び全社登録会議へ適時適切に付議します。

会社方針に基づき、各担当部署がリスク管理を行い、内部監査部門・専門部署が監査活動を実施します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・各種社内制度の適正かつ効率的な運用により、取締役会等において経営へのリスクに応じた審議を経た意思決定を行っております。また、毎月の経営会議にて安全・環境・品質・調達・営業・各事業本部の状況について、KPIで確認し、課題と対策案の報告を受け、適切な業務執行に活かしております。

・取締役会の下部機構である全社登録会議をそれぞれ定期的開催し、企業を取り巻く様々な課題を共有、協力して解決を図っております。

・経営に関するリスク項目毎にリスク管理部署を割り当て、リスク管理部署は部門単位で策定する年度実施計画を年度末に振り返り、次年度計画に反映しております。

・法令違反等の企業不祥事に対しては、すみやかに対応・再発防止策を講じるとともに、事案の性質に応じた社内専門部署による調査委員会、有識者による第三者委員会等を設置するプロセスを設けております。

(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

取締役の職務執行上の意思決定は、取締役会・経営役員会・経営会議で構成する役員会に加え、組織横断的な全社登録会議において、適切な相互牽制のもと総合的な検討を経て行います。

幹部職に業務執行権限を与えて機動的な意思決定を図る一方で、取締役及び経営役員は、各機能・事業本部の長として経営・執行の両面から幹部職の職務執行を指揮・監督します。

基本理念の実現に向けて、長期の目標を定め、中期経営計画で具体的な戦略・道筋を明確にします。毎年、外部環境の変化を織り込み、進捗状況等を評価し、本部単位で策定する年度実施計画へ落とし込むことで着実に推進します。また、グループの一体感の醸成を図るため、「ジェイテクトの基本理念」を明示し、全従業員に周知します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・取締役及び経営役員は、役員会及び全社登録会議において、その会議の役割と議題に応じた出席者による活発な意見交換のもと、職務執行上の意思決定を行っております。

・幹部職は、自身の業務執行権限に応じた意思決定を行うとともに、稟議制度等の社内規程と事案の重要性に応じて取締役及び経営役員に報告、相談を行うことにより、効率的かつ統制の取れた業務執行を実現しております。

・各事業本部・機能本部は、中期経営計画に基づき一体となって事業活動を推進しております。また、この中期経営計画を基礎として単年度の重点実施事項を示す年度本部方針、各部署及び更なる下位組織や個人の実施計画に織り込み推進しております。

・年度本部方針及び各部署の年度実施計画は定期的に担当役員による進捗確認を受けております。

(5)当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

経営における理念の共有のために、CSR(企業の社会的責任)の考え方・企業行動規準を国内外の子会社へ周知します。また、子会社管理に係る関係部署の体制と役割を明確にし、事業軸及び機能軸の両面から子会社を指導・育成します。主要な子会社については、取締役会が、内部統制システム整備の基本方針を策定し、その運用状況を定期的に点検するよう、指導します。

子会社の取締役等及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

重要事項についての事前協議・報告制度及び経営課題検討会・戦略会議等を通じて、子会社の経営・事業活動を適切に管理・監督します。また、主要な子会社については、子会社における意思決定プロセスが適正に機能していることを確認します。

子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

JTEKTグループ経営管理ガイドラインを国内外の子会社に展開し、内部統制システムの整備を求めます。また、安全、品質、環境、災害、財務等の重大なリスクについては、子会社から当社に速やかに報告することを求めるとともに、グループ経営上の重要事項は、当社の経営会議等で報告します。

子会社の取締役等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

「ジェイテクトの基本理念」、中期経営計画等を、国内外の当社子会社へ周知します。また、当社同様、中期経営計画等に基づき進捗状況を定期的に点検します。

子会社の取締役等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

JTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインを当社グループ共通の行動規範として共有します。経営企画部法務室等の専門部署は、国内外の子会社に対し、コンプライアンス体制の整備を求め、各社の実情に合わせた支援をします。また、当社が提示する点検表に基づき、定期的にコンプライアンス点検を実施し、法令遵守を徹底します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・JTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインに基づきグローバルで共通の行動規範を共有し、業務にかかわるコンプライアンスについてマネジメントの状況を調査する点検を定期的に実施しております。

・子会社の経営・事業活動に関する個別課題について、重要性に応じた事前協議・報告制度に基づく承認、決裁手続を運用しております。事前協議・報告制度の対象は定期的に見直し、改善点を反映しております。

・当社の戦略会議や主要な国内関係会社各社との経営課題検討会等の場でグループ全体及び各グループ会社の経営課題について議論し、効率的な業務執行及びリスクの管理に取り組んでおります。

・各グループ会社に行動規範の設定、内部通報制度の設置その他のコンプライアンス体制整備を求めるとともに、内部統制の観点から必要な支援を行っております。

(6)監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査役の職務を補助すべき組織として監査役室を設置し、専任の使用人を置きます。

(7)前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役室員の人事については、事前に常勤監査役の同意を得ます。

(8)取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役は、その担当に係る業務執行について、担当部署を通じて適時適切に監査役に報告するほか、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは直ちに監査役に報告します。

当社及び子会社の取締役及び使用人は、監査役の求めに応じ、定期・随時に、監査役に業務の報告をします。

内部通報制度を主管する経営企画部法務室は、監査役との定期・随時の会合を通じて、通報内容を適時適切に監査役に報告します。取締役会において、常勤監査役による監査役活動報告を聴取します。経営トップは、監査役が指摘する経営上の課題・リスクについて、対策必要な項目の責任役員を指名し、その執行状況をフォローします。

監査役へ報告した者が、当社又は子会社において不利な取扱いを受けないことを確保します。

監査役会又は常勤監査役からの求めに応じ、監査役の職務の執行に必要な予算を確保します。また、社内規程に基づき、予算外の案件を含め、費用の前払又は償還並びに債務の処理を行います。

(9)その他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

取締役会・経営役員会等の主要な役員会及び業務会議には監査役の出席を得るとともに、監査役による重要書類の閲覧及び会計監査人との定期・随時の情報交換の機会を確保します。

経営トップとの定期・随時の懇談の機会を確保します。

(上記(6)～(9)の体制に関する運用状況の概要)

・執行部門から独立した監査役室を設置し、監査役をサポートする人員を専任で配置しております。当該監査役室員の人事については、事前に監査役の同意を得ております。

・内部通報制度の運用状況、通報内容については監査役に報告するとともに、監査役を直接の通報先とする通報窓口を設置しております。

・監査役に対して、社外取締役とともに取締役会前日に事前説明を実施し、資料配布及び審議事項に関する意見聴取により、取締役会での決議・報告事項に積極的に関与できる環境を整えております。なお、事前説明では審議事項以外の経営テーマについても情報の共有を図っております。

・監査計画に基づき、監査役による取締役会・経営役員会・経営会議等、重要会議への出席、社内各部署へのヒアリング、工場・事業場・子会社等への訪問、稟議書・事前協議書等の重要書類の閲覧の機会を確保しております。

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

当報告書「 - 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 [(1) -]」を参照。

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

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

【適時開示に係る社内体制】

会社情報の適時開示は、当社役員を議長とし関係部署からなる情報開示委員会において開示の要否を協議・検討した結果を受け、社内に関し情報開示担当者が一元管理し、適時適切に行います。

決定事実・決算情報

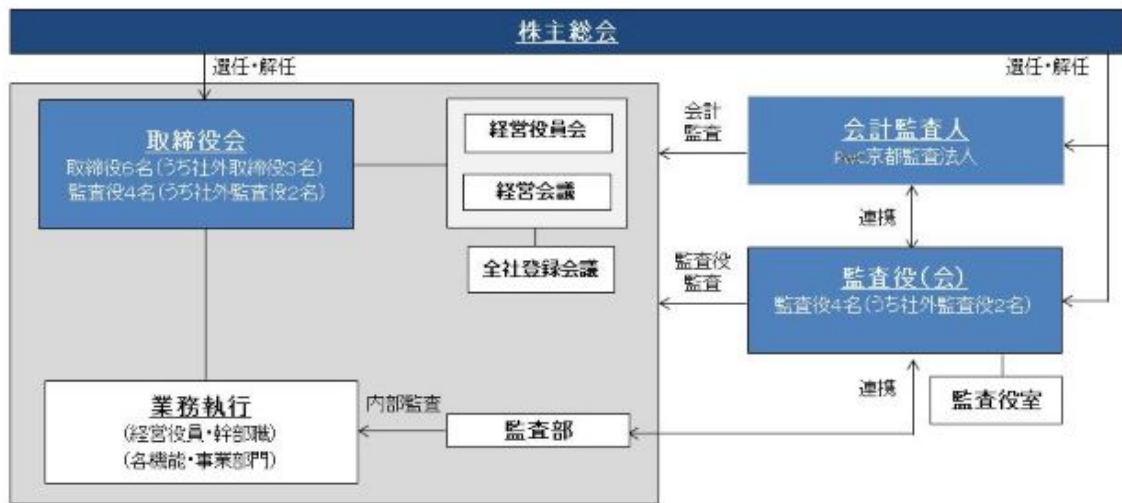
取締役会等において決定された内容は、情報開示委員会において適時開示の要否を確認・検討のうえ適時適切に開示しております。

発生事実

事業に関連して発生した事実は、当該事実に関する主管部門から情報開示委員会に伝達され、適時開示の要否を確認・検討のうえ適時適切に開示しております。

なお、内部監査部門により適時開示に係る社内体制の適切性及び有効性を検証し、その結果は経営者に報告されることとなっております。

「コーポレート・ガバナンス体制の模式図」



「適時開示体制の模式図」

