

# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス

### 考え方および体制

当社グループは、持続的な成長や中長期的な企業価値向上を図るため、変化する経営環境に迅速かつ効率的に対応できる組織、体制を整備するとともに、コンプライアンス経営の徹底、強化を図り、経営の健全性、透明性の向上に真摯に取り組むことをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

このような考え方にに基づき、2017年度から新たなガバナンス体制をスタートさせています。純粋持株会社である当社は、グループ事業全体の経営戦略の策定と事業統括およびグループ事業の執行に対する監督の役割を担います。一方、中核事業会社である株式会社GSユアサは、当社グループにおける事業執行の中心としての役割を担い、業務執行機能を集約、強化し、事業に関する迅速な意思決定を行います。

当社取締役会においては、経営方針などに関する戦略的

意思決定と監督機能に重点を置くことで、当社グループ経営に関する事項の迅速かつ効率的な意思決定を図っています。また、独立社外取締役を複数名選任することにより、モニタリングを強化しています。

### 取締役会の実効性評価

2016年度から毎年1回、取締役会の実効性評価を実施しています。2019年度も各取締役、監査役に対し、取締役会の構成、運営、議題、および責務などについてアンケートを行いました。

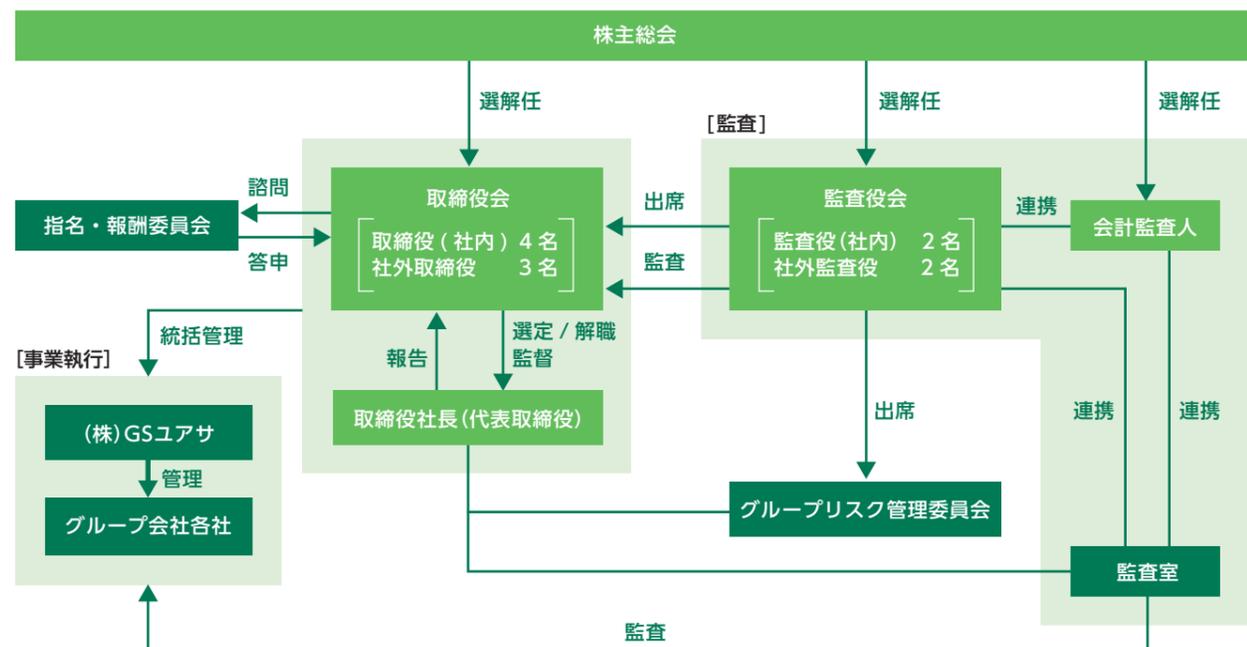
アンケート回答の内容を分析・評価した結果、取締役会の実効性は確保されているものと判断しています。ただし、グループガバナンスのさらなる強化という観点から、建設的な意見や提言も示されており、引き続き、それらの課題に取り組んでいきます。

なお、直近2年における評価および改善策は、右表の通りです。

### 取締役会の実効性評価結果

評価項目	2019年度 (評価対象: 2018年度)	2020年度 (評価対象: 2019年度)
取締役会の構成について	社外取締役の増員および女性役員の登用に関する意見があった。社外取締役2名を含めた「指名・報酬委員会」を新設し、取締役候補者の選任プロセスの客観性・透明性向上を図った。	前年度と同様の意見があった。「指名・報酬委員会」における協議結果も踏まえ、女性の社外取締役を登用し、かつ取締役の3分の1以上を独立取締役とした。これにより多様性をより反映できる構成とした。
取締役会の運営について	肯定的な評価が多かったが、審議時間の確保について要望があった。取締役会およびその他重要な会議の時間設定を見直し、審議時間を十分に確保できるよう改善した。	前年度の改善策が評価され、総じて肯定的な評価であったが、効率的な報告がなされるためのさらなる改善に関する意見があった。このため報告の時期および対象事項の見直しを実施した。
取締役会の議題について	重要な決議事項のフォローアップについて改善要望があり、指定された重要案件については定期的に取締役会に報告されるよう変更した。	取締役会への付議に至る議題の審議について意見があり、グループの意思決定プロセスの見直しを実施した。
取締役会の責務について	社外役員への情報提供についてさらなる改善のため、取締役会以前の会議における審議概要の情報共有、社外役員による海外重要拠点の視察などを実施した。	次世代経営者育成に関する関心が示され、新たに執行役員、理事も含めた研修会などの取り組みを実施することを確認した。

### ガバナンス体制(2020年度)



### コーポレート・ガバナンス強化への取り組み

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
内部統制の強化	● 2004～ 監査室設置 ● 2005～ ホットライン通報窓口設置 ● 2009～ 社長による従業員コンプライアンスアンケート開始(年1回)					● 会計監査人の異動
経営判断の客観性向上		● 社外取締役1名選任	● 社外取締役を2名に増員			● 社外取締役を3名に増員
取締役会の多様性向上			● 取締役会の実効性評価を開始(年1回)			● 女性取締役の登用
経営責任の明確化(取締役指名・報酬)	● 2013～ 取締役任期を1年に短縮		● 業績連動型株式報酬の導入			● 指名・報酬委員会の設置

## ガバナンス

### 指名・報酬委員会の設置

2019年2月から、取締役の指名および報酬などに係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ことを目的に、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とした任意の指名・報酬委員会を設置しています。

指名委員会は、取締役候補者の選任案、代表取締役の選定案および後継者計画(育成計画を含む)などについて協議し、取締役に答申します。

また、報酬委員会は、取締役の報酬決定の方針や取締役の個人別報酬などについて協議し、取締役に答申します。

### 指名・報酬委員会の構成

委員長	社外取締役	大谷 郁夫
委員	社外取締役	松永 隆善
	社外取締役	野々垣好子
	取締役社長	村尾 修
	専務取締役	中川 敏幸

### 取締役・監査役のスキルセット分布(2020年度)

専門性・経験	当該スキルの保有者を示したもの(●=1名)									
会社経営	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
財務会計	●	●	●	●	●					
法律	●									
IT	●	●	●							
国際	●	●	●	●						
営業	●	●	●	●						
生産	●	●	●	●						
技術	●	●								

### 取締役の選任に関する考え方

純粋持株会社の取締役会としてその責務を実効的に果たすために、グループ全体の事業に関する知識・経験・能力などを有する人材、客観的な立場で長期的かつ幅広い視点から発言・行動できる人材をバランス良く選定しています。あわせて、ジェンダーや国際性の面も含む多様な意見を反映できる規模・構成となるようにしています。

個々の社内取締役、独立社外取締役の選定理由については、当社Webサイトに掲載しています。  
[https://www.gs-yuasa.com/jp/ir\\_pdf/GYC0165T.pdf](https://www.gs-yuasa.com/jp/ir_pdf/GYC0165T.pdf)

### 社外取締役の独立性に関する考え方

十分な経験と識見を備え、経営執行者からの制約を受けることなく、客観的な立場から中長期的な企業価値の向上に寄与する発言のできる人材を複数名、選定しています。選定にあたっては、本人および近親者が所属している/していた法人と当社との間に、取引関係がないまたは極めて希薄であるなどの外形的な独立性も考慮に含めています。

なお当社は、社外取締役全員を独立役員として東京証券取引所に届け出しています。

### 社外役員の取締役会、監査役会への出席状況

2019年度の社外役員の取締役会および監査役会の出席状況については下記の通りです。

#### 社外役員の取締役会および監査役会への出席状況(2019年度)

氏名	取締役会	監査役会
	出席回数 / 開催回数	出席回数 / 開催回数
取締役 大谷 郁夫	18 / 18回	—
取締役 松永 隆善	18 / 18回	—
監査役 大原 克哉	18 / 18回	15 / 15回
監査役 藤井 司	18 / 18回	15 / 15回

### 役員報酬

2019年度に取締役および監査役に支払った報酬等の内容は以下の通りです。

#### 役員区分ごとの報酬等の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額	対象となる役員の員数
取締役(社外取締役を除く)	242百万円	5名
監査役(社外監査役を除く)	43百万円	2名
社外役員	57百万円	5名

(注)当社および当社子会社が役員に支払った報酬等の合計額を上記の報酬等の支払額として記載しています。

### 内部統制システム

当社グループでは、経営基盤を強化するために、会社法に基づいた業務の適正を確保するための体制や、必要な規則を整備して、適切な経営情報の管理、リスク管理およびグループの監査などのしくみを構築しています。

また、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応するために、財務報告に係る内部統制の体制やしきみを構築・維持しています。海外の子会社を含めた連結グループ各社は、内部統制の整備および運用状況を社内評価し、社外の監査を受けた後に内部統制報告書を開示しています。

詳細は金融庁の金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システムEDINET (<https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>)をご参照ください。

### 会計監査人の異動

当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツは、2020年6月26日に開催した第16期定時株主総会の終結の時をもって任期を満了しました。同法人の継続監査年数が長期にわたっていることから、当社では、改めて会計監査人の評価・見直しを行うべきと考えました。そこで任期満了に先立って、監査役会が、当社の会計監査人評価・選定基準に従って、同法人を含む複数の会計監査人を対象として比較検討を実施。その結果、有限責任あずさ監査法人を新たな会計監査人としました。当社の会計監査人に必要とされる専門性、独立性および適切性と、当社グループのグローバルな事業活動を一元的に監査する体制を有していることに加え、会計監査人の交代により、従来とは異なる視点や手法による監査を期待できると判断したためです。

#### ジーエス・ユアサ コーポレーションの役員報酬の構成

取締役	社内	基本報酬	短期業績連動報酬	中長期業績連動報酬
	社外	基本報酬		
監査役		基本報酬		

# ガバナンス

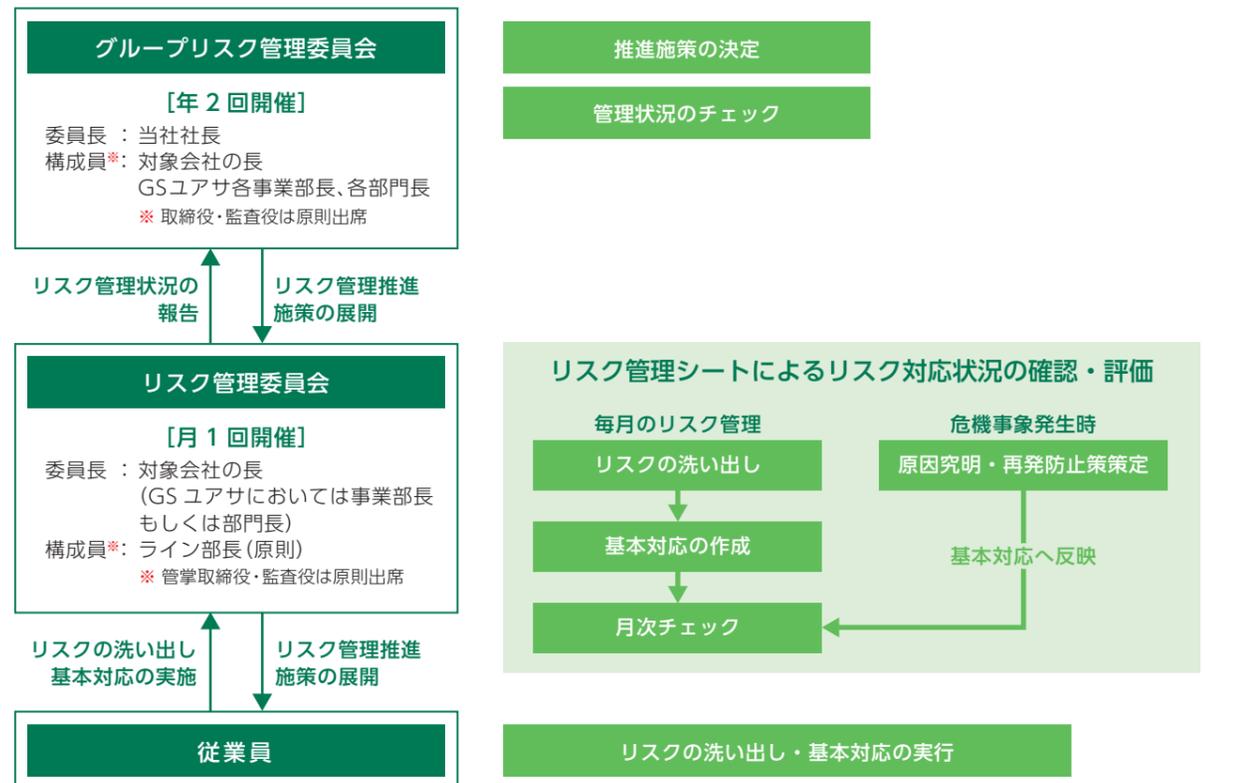
## リスク管理

### 基本的な考え方

企業が永続的に成長していくために、リスク管理は欠かすことができないものです。リスクの顕在化によって発生した危機事象が当社グループや社会に重大な影響を及ぼすことのないよう、当社グループは次の二つが重要と考えています。

一つめに、リスクを予見・把握し、適切な事前措置を施すことによって、リスクの顕在化(危機事象の発生)を未然防止すること。二つめに、危機事象が発生したとしても損失を最小限に抑えられるよう、あらかじめ有効な措置を講じておくことです。このような考え方を基本とし、当社グループは「リスク管理規則」を制定し、その中で従業員などの責務や、リスク管理推進体制を定めています。

### リスク管理の体制と機能



### グループリスク管理委員会

グループ全体のリスク管理の推進とリスク情報の共有化を図るために、半年に1度、当社社長を委員長とし、各部門リスク管理委員長等を構成員としたグループリスク管理委員会を開催しています。同委員会では、リスク管理推進施策の決定を行うとともに、各部門リスク管理委員長によってリスク管理状況が報告され、各部門において適正なリスク管理が行われているかを点検し、それぞれのリスク管理のあり方につき、積極的な意見交換と情報共有を行っています。

### リスク管理シート

「リスク管理規則」に則り、各部門で「リスク管理シート」を運用しています。運用方法は次の通りです。

それぞれの部署・従業員が洗い出したリスクについて、まず

「基本対応」として、リスクを顕在化させ危機事象に至らせないための方策や、危機事象発生時の損失最小化施策を記入します。それら施策の実施状況を、部署ごとに毎月確認します。さらに、危機事象が発生してしまった場合には、当該事象の内容と対応の経緯、原因究明、再発防止策を記入します。再発防止策については「基本対応」に記載の施策へ反映した上で、その実施状況を毎月確認することで管理を強化しています。

部署ごとに作成した「リスク管理シート」を部門ごとに集約し、その部門を管掌する取締役が出席するリスク管理委員会において、リスク対応状況を確認・評価します。そして、委員会における議論の内容を必要に応じ各部署・従業員へフィードバックし、リスク管理の実効性を高めています。

### 危機発生時の体制

リスクが顕在化する事態に備えて、経営危機事象を迅速に把握する緊急連絡網などの体制を整備しています。重大な危機事象が発生した場合には、会社損失の最小化を図るために、当社社長を委員長とし、グループリスク管理委員会の中から選定した委員を構成員とする危機管理対策本部を設置して、迅速かつ十分な注意をもって適切な対応を実施します。

### 新型コロナウイルス感染拡大への対応

当社では新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、お客様、地域住民や関係先の皆様、従業員等の安全を第一に考え、下記の取り組みを実施しています。

- 緊急事態宣言の対象地域に限らず、実施可能な職場における在宅勤務・時差勤務の実施
- 不急の会議・イベントの中止または延期、ならびにWeb・電話会議などによる代替
- 国内出張および海外出張の原則見合わせ、ならびにWeb・電話会議などによる代替
- 手洗い、うがい、アルコール消毒、マスク着用、体調管理の励行
- 発熱など体調不良がみられる場合の出勤自粛

(注) 感染拡大の状況により、緩和または一部解除した防止策を含みます。

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、企業理念である「革新と成長」を通じて人と社会と地球環境への貢献を実践するにあたり、全従業員が、法令、社則および倫理の遵守を重視した行動をとることが重要であると認識しています。

当社社長による「コンプライアンス宣言」においては、コンプライアンス先進企業となるべく、法令違反や倫理に反した行為によって成果を求めることはしないと宣言し、「ルールやしくみの整備」と「コンプライアンス実現に向けた強い意志」が必要不可欠と述べています。その指針のもと、多角的なコンプライアンス推進活動を従業員の全階層で展開し、コンプライアンス意識の向上を実効性あるものとするため、従業員各自に受け身ではなく、それぞれがなすべきことを自律的に考えさせています。

### コンプライアンス意識の浸透

当社グループでは、グループの一員として遵守すべきルールを明確にした「CSRマニュアル」を全従業員に配布して、コンプライアンス意識の社内浸透を図っています。

このマニュアルは、当社グループのCSR方針を解説したものです。従業員が業務を行う際に、どのような行動をすべきかの基準を明示しています。

また、従業員が行動基準に基づいた行動をとれるよう「具体的なコンプライアンス運用事例やコンプライアンスリスク顕在化事例」や「行動基準を遵守しているかを自己診断するチェックリスト」を掲載。あわせて、内部通報制度の活用方法や、危機事象発生時の緊急連絡体制を掲載することによって、コンプライアンス違反の事案への早期対応の実現を図っています。

## ガバナンス

### CSR職場ミーティング

コンプライアンス意識を従業員一人ひとりに浸透させることを目的に、コンプライアンス職場ミーティングを2012年度に開始、2019年度まで8年連続で実施しています。

2018年度からは「CSR職場ミーティング」としてCSR方針に沿ったさまざまなテーマを掲げ、GSユアサの全364職場に加え、国内グループ会社22社においても展開しています。

ミーティングで使う教材は、各テーマを管轄する部門が作成しており、当社グループの実情に即した内容を盛り込んでいます。活発な意見交換がなされ、97%の職場が有意義だと評価しています。今後も内容をブラッシュアップしながら継続して実施していきます。

#### CSR職場ミーティングのテーマ例

- CSRとは
- 意図的な不正行為を防止するために
- 機密情報の取り扱い
- 下請法
- 個人情報保護
- 安全保障貿易管理
- 知的財産
- 人権の尊重
- ハラスメント(セクシャル・パワーハラスメント)
- 労働時間管理
- 安全衛生
- 製品安全
- 廃棄物
- サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進

### 企業倫理ホットライン

当社グループは「企業倫理ホットライン規程」を制定しており、従業員、派遣社員、お取引先様などが、当社グループの従業員などによる法令および社則違反の他不正または不適切な行為、またはそのおそれがある事項を発見した場合に、匿名で通報できる「企業倫理ホットライン」を社内外に設置しています。

2019年度は、パワーハラスメントに関する事案など、7件の通報がありました(2018年度は10件)。情報提供者の保護を図りつつ必要な調査を行い、適切な措置を講じています。

### 反社会勢力の排除

当社は、CSR方針において「反社会的勢力である個人および団体とは一切の関係を持たない」という方針を明記しています。CSR行動規範においては「反社会的勢力との関係の

遮断」を掲げ、「株主の権利行使に関連して、いかなる形の財産上の利益も供与しないこと」「反社会的勢力である個人および団体との取引関係、その他いかなる関係も持たないこと」を具体的な指針として定め、これらの方針および行動規範を全従業員に周知しています。

### 情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティへの取り組みを重要視しています。外部セキュリティサービスによる通信の常時監視や不正接続検知システムの導入などを通して、社内ネットワークへの不正アクセスを防止し、被害を未然に防ぐことができるよう取り組んでいます。

従業員に対しては「情報システム利用管理手順」を遵守するよう啓発活動を推進しています。機密情報流出を防止するため、社外持ち出しパソコンのデータ暗号化や、情報セキュリティハンドブックの配布、eラーニングなどを実施しています。

また、グローバルのセキュリティ基準をもとに海外グループ会社のセキュリティ対策状況を調査し、脆弱な部分に対して対策を行うよう指導しています。

### 知的財産

当社は技術開発の成果である知的財産を重要な資産の一つとして捉えています。毎年日本国内で約200~300件、海外では約100~150件程度の特許を出願しています。積極的な特許出願を通じて当社の優位技術を守り、模倣品を排除することでお客様の信頼を守ることを基本としています。

2019年度からは、従来の活動に加え、特許分析、AI・IoTに関連した特許活動の推進や、海外グループ会社での知財リスク回避を目的とした活動にも注力し、当社の最先端およびグローバルの分野で事業の推進を知財分野からサポートしています。また、海外で頻発する模倣品被害については、お客様が安心して製品をお求めいただけるよう、不正製品の摘発や訴訟を通じた対策に引き続き注力していきます。

## CSR マネジメント

### 基本的な考え方

当社グループは、企業理念である「革新と成長」を実践することが、当社グループのCSRの根幹となるものと捉えています。旧来の習慣に縛られずに、新技術の開発や業務プロセスの刷新などを通じて「革新」を生み出し、その結果として、収益の拡大だけでなく、人と社会と地球環境に貢献することで、ともに持続的な「成長」を目指す姿がCSRであると考えています。本業を通じてグローバルな社会課題や利害関係者のニーズ・期待にタイムリーに対応することで、社会から長期的な信頼を得て、将来にわたって存在を期待され続ける企業となることを目指しています。

### CSR方針・行動規範

2017年5月に社長方針として制定した「CSR方針・行動規範」が当社グループのCSR活動の基礎です。当社グループは、社会および事業の持続的発展を図るために、CSR活動が事業活動そのものであることを全従業員が認識し、「CSR方針・行動規範」に基づいた行動に一人ひとりが取り組んでいます。

#### CSR方針

GS YUASAIは、法令遵守にとどまらず、社会的責任に関わる国際的行動規範を尊重し、蓄エネルギー技術等により事業活動の持続的発展に取り組むとともに、人と社会と地球環境に貢献します。

CSR方針・行動規範の全文については、当社Webサイトに掲載しています。  
<https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/policy.php>

### CSR 推進プロセス

当社グループは、CSR推進計画に基づいたプロセスを構築し、事業活動を通じたCSR遂行に努めています。このプロセスでは、企業理念をしゅみへ落とし込むことで、企業価値とステークホルダー満足度の向上を目指しています。

企業理念の実現に向けては、意思決定の判断基準として経営方針とCSR方針を策定しています。CSR方針に係る主要なテーマについて、具体的な方向性や行動基準を明確にしたCSR行動規範や個別の方針を策定しています。

また、CSR方針を事業戦略プロセスへ組み込んで実践していくために、ステークホルダーからの要請や期待および社会課題を考慮した事業計画を策定。既存の事業プロセスで運用している各種マネジメントシステムを活用して計画の達成に取り組んでいます。運用プロセスにおけるパフォーマンスは、CSR担当役員を委員長とするCSR委員会で評価し、継続的な改善を図っています。

#### CSR推進計画

フェーズ	計画期間	目標
第一段階	2016~2017年度	事業戦略(第四次中期経営計画)に関連したCSR課題に対応するプロセスを構築
第二段階	2018年度	プロセスを運用してパフォーマンスを分析・評価、プロセスの改善
第三段階	2019年度	CSR課題を事業戦略(第五次中期経営計画)に取り込んだビジネスプロセスの確立
第四段階	2019年度以降	CSRを事業活動の各プロセスに組み込み、社会と事業の持続的な発展を実現

#### CSR推進体制

