

エフテックコーポレートガバナンス・ガイドライン

平成 27 年 11 月 30 日制定

第1章 総則

(目的)

第1条 このガイドラインは、株式会社エフテック（以下「当社」という）が、次に示す社是及び経営方針のもと、持続的成長と企業価値の向上を通じ国家社会に貢献し続けるため、公正で最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的とする。

(社是及び経営方針)

第2条 当社は、企業活動の理念として次の社是、経営方針を掲げ、当社役職員はこれを実践する。

(1)社是

わたしたちは世界的視野に立ち、高い志と誠をもって価値を創造し、国家社会に貢献すると共に豊かな未来を築くことに全力を尽くす。

(2)経営方針

我社は、全社員の和と誠をもって基本とする。

我社は、理論と行動を一体と為す。

我社は、日々新しい考えをもって若さを保つ。

我社は、良い品質をもって価値を生産する。

我社は、地域社会との協調を尊重する。

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第3条 当社は、多くの株主の負託に応え、取引先、債権者、地域社会、従業員などの多岐に渡るステークホルダーを重視する経営を行いつつ、会社の永続性と中長期的な企業価値の向上を通じて株主価値の最大化を目指す。これらを透明・公正かつ迅速に実現させるためのシステムがコーポレートガバナンスであり、当社は経営の最重要課題の一つとして、経営環境に適合したコーポレートガバナンスの充実・強化に取り組む。

第2章 株主の権利・平等性の確保

(株主の権利及び平等性の確保)

第4条 当社は、株主の権利および平等性が実質的に確保されるよう適切な対応を行い、株主の適切な権利行使のための環境整備に取り組む。

2. 当社は、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を全うできる体制を整備したうえで、経営判断の機動性・専門性の観点から、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する。
3. 当社は少数株主及び外国人株主に対して認められている株主の権利に配慮する。
4. 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が集まった原因について分析し、必要な対応を検討する。

(株主総会)

第5条 当社は株主が株主総会議案について十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう環境整備に努める。

2. 当社は株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主が適切に判断できるよう、当社の事業の状況や当社の課題等を正確にわかりやすく説明する。
3. 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において自ら議決権行使を希望する場合は事前に名義株主との協議を行い、株主総会出席への可否を判断する。

(資本政策の基本的な方針)

第6条 当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が株主価値を高めることを認識し、グローバルに拡大する事業機会を迅速・確実に捉えるために必要な株主資本の水準を保持することを基本とする。

2. 当社は大規模な希釈化をもたらす資本調達については、取締役会、監査役において既存株主保護の観点からその必要性、合理性の検討を行い、当社の考え方について株主に対し十分な説明を行う。

(株式の政策保有に関する方針)

第7条 当社は取引先との長期的・安定的な関係の構築、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると認められる場合に当該会社の株式を保有できる方針とする。

2. 当社は、取締役会において、毎年、主要な政策保有株式について採算状況や取引状況などさまざまな観点から保有の意義を検証する。

3. 当社は、議決権の行使を政策保有先の企業価値を向上させるための重要な手段であり、当社においても利益に資することから、議案内容を検討、総合的に判断し議決権を行使する。

(買収防衛策等)

第8条 当社はいわゆる買収防衛策の導入・更新・運用、もしくは買収提案等においては当社の企業価値及び株主共同の利益向上に寄与するものであるかを評価・検討し、適切な手続きを確保するとともに株主に対し十分な説明を行う。

(関連当事者間の取引)

- 第9条 当社は、株主の利益を保護するため、当社役員が利益相反取引に該当する取引を行う場合は、法務部門が審査の上、取締役会において、一般的な取引条件と同等であるかなど取引内容の妥当性や経済合理性などの観点から確認し承認を得る。また、承認後もその該当取引の状況について定期的に取り締役に報告する。
2. 当社と主要株主との取引については、取引内容の合理性、妥当性を確認するとともに必要に応じて法務部門が事前に審査を行い、一般的な取引条件と同等でない場合には取締役会の承認を得る。

第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

(行動指針)

- 第10条 当社は、役員及び従業員が社是、経営方針を実現するためのあらゆる行動の原点となる「わたしたちの行動指針」を定める。
2. 当社は「わたしたちの行動指針」の遵守状況を定期的に調査し、取締役会はその分析結果の報告を受け、この行動指針の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土の醸成についてレビューする。

(サステナビリティを巡る課題への対応)

第11条 当社は、社是において、価値の創造と国家社会への貢献と共に豊かな未来を築くことを企業存続の目的としており、社会・環境をはじめとするサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組む。

(社内の多様性の確保)

第12条 当社は、性別、国籍、人種など、多様な人材の存在が企業の価値観や創造力の源であり、企業価値向上にとって不可欠であることを認識し、多様な人材が活躍できる環境を整備する。

2. 当社は、女性の活躍の促進は当社の持続的成長のための構成要素の一つであり、女性が更なる活躍を目指すための環境・制度を整備する。

(内部通報制度)

第13条 当社は、従業員が、不利益を被る危険を懸念することなく違法または不適切な行為、情報開示に関する情報や疑念を伝えることができるよう、また伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、社内外に適切な内部通報制度を整備し運用状況の監督を行う。

2. 取締役会は、内部通報体制の運用状況について定期的に監督を行う。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(適切な情報開示)

第14条 当社は、株主を含む全てのステークホルダーからの信頼関係の構築に努め、情報開示は、法定開示のみにとどまらず、経営方針や財務状況、事業の取り組みなどの情報を公正かつ分かりやすく開示し、経営の透明性を確保する。

2. 当社はグローバル資本市場における評価を得るため、合理的な範囲において英語での情報開示を進める。
3. 当社は、適正な情報開示においては、外部会計監査人による適正な監査が不可欠であることを認識し以下適切な監査環境を提供する。
 - ・十分な監査時間の確保
 - ・代表取締役社長、経理担当役員など経営陣幹部との面談の確保
 - ・監査役、内部監査室等との情報交換・連携の確保
 - ・外部会計監査人の指摘事項への適切な対処

第5章 取締役会等の責務

(総論)

第15条 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率などの改善を図る。

2. 当社が行う全ての活動において基本となる経営理念等会社の目指すところを確立し、戦略的な方向性を示す。
3. かかる戦略的な方向性に沿った中長期の経営戦略や経営計画の策定を行い、実績を踏まえ結果を分析し次期以降の計画に反映させる。
4. リスクを適正水準に統制する内部統制システム、リスク管理体制を整備するとともに経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行う。

5. 独立した客観的な立場から経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行う。

(取締役会の決議及び委任の範囲)

第 16 条 取締役会は、株主総会や決算に関する事項等法令で規定された事項及び中長期経営戦略、経営計画、取締役に関する事項等重要事項について決定する。

2. 取締役会は、業務執行に関する重要な決議事項を経営会議、SED 会議、取締役及び執行役員等に委任することができる。
3. 取締役及び執行役員等に委任された事項のうち特に重要なものは、代表取締役以下、執行役員で構成された経営会議で審議する。
4. 取締役会から委任を受けた事項のうち新規製品に係る受注、開発、生産企画等については、代表取締役、販売部門、エンジニアリング部門、開発部門等の執行役員等を構成員とする SED 会議で審議、決議し、重要なものは経営会議、取締役会に報告する。

(経営陣幹部の育成計画)

第 17 条 当社の持続的成長と企業価値向上に寄与する人材の確保に向け、将来の経営陣幹部となりえる人材に対し、その職位に応じたトレーニングを実施する。

2. 当該人材に対しては、人事異動による複数部門の経験、経営上の重要会議への出席を通じ経営陣幹部としての意識を高めるなど、経営陣幹部の後継者を計画的に育成する。
3. 取締役会は経営陣幹部の育成計画を監督する。

(リスクテイクを支える環境整備)

第 18 条 取締役会は、内部統制システムなど適切なリスクテイクを支える体制を整備するなど、経営陣が健全な企業家精神に基づく提案を行える環境を整備する。

2. 取締役会は、これら提案に対し独立した客観的な立場で検討を行い、承認された提案が実行される場合には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援する。
3. 経営陣の報酬は、必要に応じ、経営陣が健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けについて検討を行う。

(経営陣・取締役に対する監督と評価)

第 19 条 取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うものとし、会社の業績及び部門業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映する。

(内部統制・リスク管理体制の整備)

第 20 条 取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を整備する。

(関連当事者取引の管理)

第 21 条 取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と当社との間に生じうる利益相反を適切に管理する。

(監査役及び監査役会の役割・責務)

第 22 条 監査役、監査役会は、独立した客観的な立場において、会社法に定められた責務を適切に果たす。

2. 常勤監査役、社外監査役はともに連携し積極的に権限を行使し取締役会あるいは経営陣に対して適切な意見を述べる。
3. 監査役、監査役会は、社外取締役による、定例監査役会へのオブザーバー出席や任意の「代表取締役との意見交換会」への出席などを通じて、社外取締役との連携を確保する。

(取締役・監査役等の受託者責任)

第 23 条 取締役、監査役及び経営陣は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社及び株主共同の利益のために行動する。

(独立社外取締役の役割)

第 24 条 当社は持続的な成長と企業価値の向上にとって、独立社外取締役は必要であり、素質を十分に備えた独立社外取締役を選任する。

2. 独立社外取締役は、取締役候補者及び業務執行役員の選任、報酬の決定プロセスへの関与及び取締役会規程において規定された取締役会の重要事項の決定に係る議決権行使を通じ経営全般を監督する。
3. 独立社外取締役は、自らの知見に基づき当社の持続的な成長、中長期的な企業価値向上につながる助言を行う。
4. 独立社外取締役は、当社と取締役及び業務執行役員との間、当社と関連当事者の間の利益相反取引の監督を行う。

(独立社外取締役等と代表取締役との意見交換会)

第 25 条 当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には取締役会での議論の活性化が不可欠であるとの認識のもと、必要な情報の共有化を目的として、代表取締役、独立社外取締役、常勤監査役、独立社外監査役を構成員とする任意の「独立社外役員・代表取締役との意見交換会」を設置し、情報の交換・共有を行う。

(独立社外取締役及び独立社外監査役の独立性判断基準)

第 26 条 当社は、独立社外取締役及び独立社外監査役の候補者を選定するにあたり以下のとおり独立性判断基準を定める。社外役員として、一般株主と利益相反を生じないことを最優先の要件とし、次の各号のいずれかに該当する者は独立性を有しないものとする。

- (1) 現在において①から⑧のいずれかに該当するもの
 - ①当社グループの業務執行者
 - ②当社グループを主要取引先とする者で、直近事業年度における当社との取引額がその者の年間連結売上高の 2%以上となる者又はその業務執行者
 - ③当社グループの主要な取引先で、直近事業年度における当社との取引額が当社の年間連結売上高の 2%以上となる取引先又はその業務執行者
 - ④当社の資金調達において重要性が高く、当社グループの連結総資産の 2%以上の額を当社グループに融資している者又はその業務執行者
 - ⑤当社の主要株主（直接保有、間接保有にかかわらず、議決権所有割合が 10%以上の株主）又はその業務執行者
 - ⑥当社グループの会計監査人である公認会計士又は監査法人の社員、パートナー若しくは従業員
 - ⑦当社グループから、役員報酬を除き、年間 1,000 万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている公認会計士、税理士、法律専門家又はその他のコンサルタントである者。（当該財産を得ているものが法人、組合、事務所等の団体である場合は、当該団体に所属する者を含むものとする）
 - ⑧当社グループからの金銭その他の支払いが、その者の年間連結売上高の 2%以上となる法律事務所、監査法人、税理士事務所、コンサルタント会社に所属する者。
- (2) 過去 5 年間ににおいて上記②～⑧に該当していた者
- (3) 上記各項目に該当する者（重要な地位にある者に限る）の配偶者又は二親等以内の親族
- (4) 当社における通算の社外役員在任期間が 8 年間を超える者
 - (注 1) 「業務執行者」とは業務執行取締役、執行役、執行役員、支配人その他の使用人をいう。（監査役は除く）
 - (注 2) 「当社グループ」とは当社及び当社子会社をいう。
 - (注 3) 「重要な地位」とは取締役、執行役員、部長クラス、監査法人又は会計事務所の公認会計士、各法律事務所所属の弁護士（いわゆるアソシエイトを含む）をいう。

(取締役及び執行役員の候補者等の選定)

第 27 条 取締役会に提案する取締役及び執行役員の候補者の選定は、代表取締役社長が行う。

2. 代表取締役社長は候補者選定に当たっては以下の役員候補者選定基準をもとに、厳格に審査したうえで決定する。
3. 取締役会においては、代表取締役社長は、選定理由を明確に説明し積極的に社外取締役、社外監査役に意見を求め、厳格に審議する。

【役員候補者選定基準】

- (1) 心身ともに健康
 - (2) 品格に優れ、高い倫理観、遵法精神を有しており、人望が厚い
 - (3) 先見性、洞察性に優れている
 - (4) 経営に関し客観的判断能力を有する
- 社外取締役の場合は、さらに
- (5) 出身の各分野において、経営経験、実績、識見等を有する
 - (6) 当社取締役として職務遂行を行うための十分な時間が確保できる
 - (7) 取締役会において、独立した立場からの適切な監督機能を果たし、適切な意思決定及び経営監督の実現に貢献できる。

(取締役及び執行役員の報酬の決定)

第 28 条 取締役及び執行役員の報酬は、職務執行の対価として毎月定額で支給する基本報酬と各事業年度の業績、業務執行状況に応じて決定される役員賞与で構成される。

2. 取締役及び執行役員の基本報酬は、当社の支給基準に基づき職務、実績及び当社の業績等を勘案すること、また、役員賞与は、中期計画に基づき決定する事業計画の達成状況に応じ連動させることで適切なインセンティブを付与する。
3. 取締役及び執行役員の報酬は取締役会で決定するが、その際、代表取締役社長は報酬決定に関する方針を明確に説明し、社外取締役、社外監査役に意見を求め、厳格に審議を行う。

(取締役会・監査役会の構成)

第 29 条 取締役会は、定款に定められた取締役員数以内とし、取締役会全体としての実効性が効果的に発揮されるよう、知識、経験などが異なる多様な取締役で構成する。

2. 監査役については、財務・会計について相当程度精通している者を常勤監査役として 1 名以上とし、その他、法律、経営等の専門家等を選任し、全体としての実効性を確保できるよう構成する。

(取締役会の実効性向上)

第 30 条 取締役会は、その責任と役割を果たすため、各取締役の自己評価を参考にしつつ、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その概要を開示する。

2. 評価においては、取締役会事務局担当部門が、分析・評価のための状況分析を行い、その結果に基づき、社外取締役を含む各取締役が次の項目等について分析・評価を行うものとする。

(1) 取締役会の計画性、開催頻度・日程・時間の妥当性

(2) 議案内容の審議の状況 (資料の事前配布、資料の質・量、説明内容、質疑応答、時間配分等)

(3) 当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の運用状況の適切性

(取締役会の実効性向上のための取組)

第 31 条 取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努める。

2. 取締役会事務局担当部門は、取締役会の議案に関する資料を取締役会の開催日に十分に先立ち、社外役員を含む各取締役、監査役に配布するとともに、社外役員に対しては、必要に応じて議案について事前説明を行う等、十分な情報を提供する。
3. 取締役会事務局担当部門は事業年度が開始される前に、翌事業年度の年間の取締役会開催予定日を予め定め、各取締役、監査役に通知する。

(取締役・監査役の情報収集)

第 32 条 社外取締役を含む取締役及び社外監査役を含む監査役は、必要な時はいつでも、社内取締役、業務執行役員、従業員に情報提供を求めることができ、情報を求められた者は情報を提供しなければならない。

2. 取締役、監査役は必要な場合は、会社の費用で外部の専門家の意見を徴求することができる。
3. 取締役会の事務局及び監査役スタッフはそれぞれ、取締役、監査役の要請に応じ、適切な情報収集を行い、かつ提供するなど、サポートを行う。

(取締役・監査役のトレーニング)

第 33 条 取締役、監査役は、株主から負託された役割、法的責任を十分認識し、自らの責務を十分に果たせるよう、必要な知識や情報を入手し見識を高めなければならない。

2. 当社は、取締役、監査役及び執行役員に対し、必要な費用負担を行い、必要なトレーニング機会を提供する。
3. 取締役、監査役及び執行役員は、外部機関の提供する講習等の中から自由に必要なトレーニング機会を選択することができる。

4. 当社は、取締役、監査役及び執行役員に必要とされる基礎的な知識について下記の方法等で適宜提供する。

- (1) 新任時：コーポレートガバナンス、内部統制、当社グループの財務、組織等の研修実施

- (2) 就任後：弁護士、会計士等、外部専門家を招き、会社法、コンプライアンス、財務等について研修実施

第6章 株主との対話

(株主との建設的な対話)

第34条 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためには、建設的な対話を目的とする株主との対話は不可欠であるとの認識のもと、双方向の対話の充実に努める。

2. 当社は、IR担当部門を定め、関係部門との連携を図りつつ、株主との建設的な対話を実現する。
3. 当社は、「株主との建設的な対話に関する方針」を定め、実践する。
4. 当社は株主との建設的な対話を促進するため株主構造の把握に努める。

【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のためには株主との建設的な対話が不可欠であることを認識し、対話に当たっては以下方針で臨むものとする。

- (1) 株主との対話は合理的な範囲で代表取締役社長、IR担当役員等、経営陣またはIR担当部門の管理職が行うものとする。
- (2) IR担当部門は、社内関係部門と連携体制を構築し、建設的な対話を実現する。
- (3) 中長期的な企業価値を判断するための情報開示に努め、株主との対話を通じて企業価値を高める。
- (4) IR担当部門は、個別面談に加え、決算説明会や施設見学会の開催、IRフェアへの参加などIR活動の多様化を図る。
- (5) IR担当役員は、対話により自社の方針などを株主に丁寧に伝え、株主から意見を頂いた場合は、取締役等に伝達し共有する。
- (6) IR担当役員は、公平な情報開示を徹底するため、社内規程に基づき、未開示の重要情報の管理を徹底する。

附則

1. このガイドラインは平成27年11月1日から施行する。
2. このガイドラインの改正は取締役会決議によるものとする。