

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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基づき、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、中核事業子会社である(株)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、事業執行における機動性の向上を図っています。

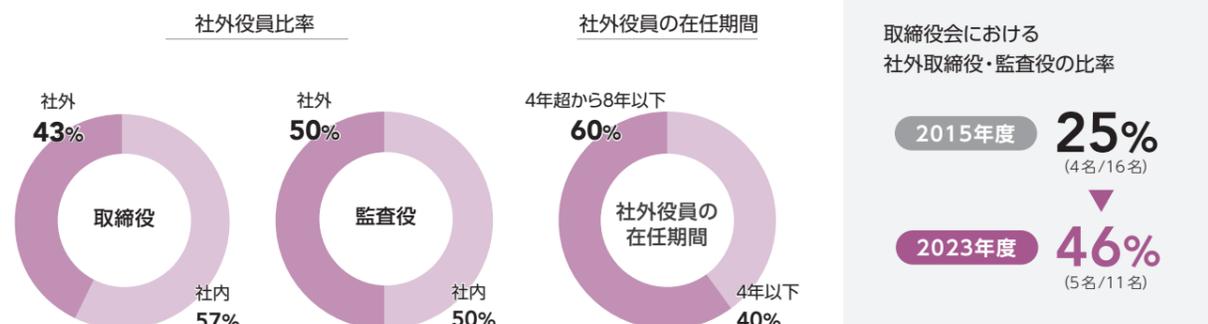
このように、当社とGSユアサで機能を分担することにより、経営体制の充実や強化を図るとともに、経営の透明性や効率性を向上させるためのガバナンス体制を整えています。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた変遷

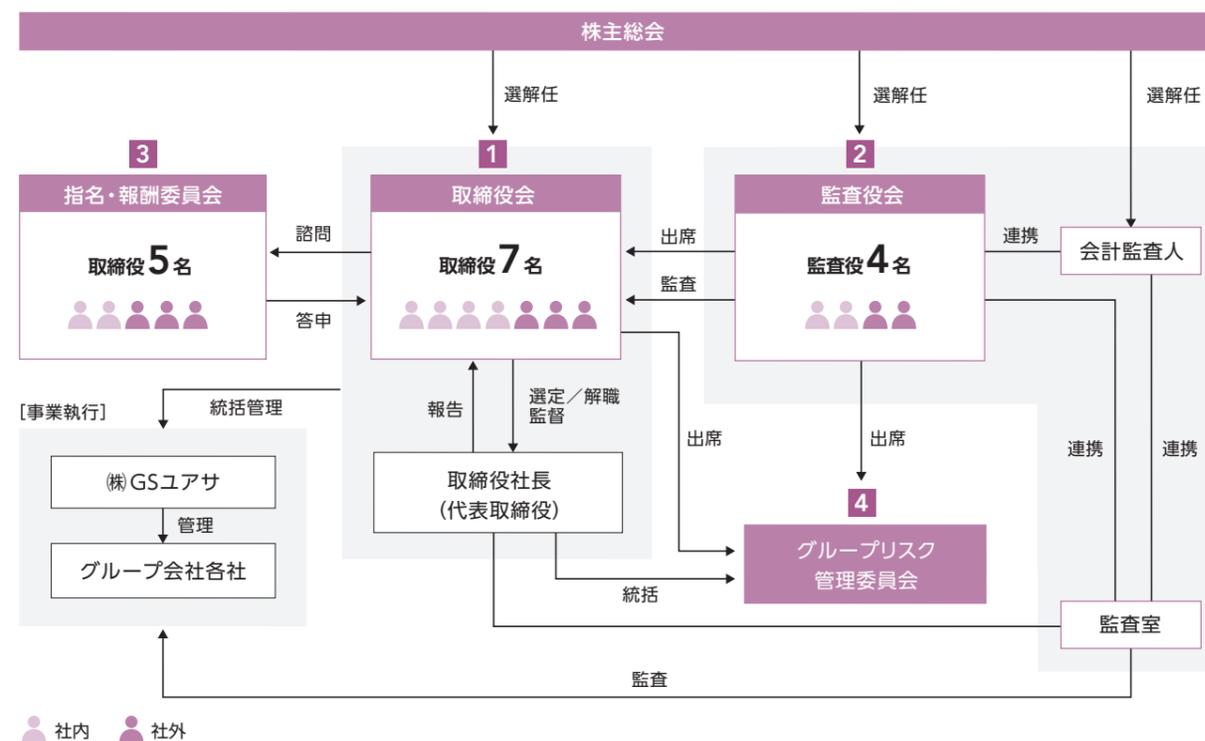
当社は、統合以降、実質的なコーポレート・ガバナンス強化に継続的に取り組んでいます。特に2018年からは、指名・報酬委員会の設置、社外取締役の増員、スキルマトリクスの策定など、大きく進化しています。

	(年) 2000	2010	2020
経営責任の明確化		2013 ● 取締役任期を1年に短縮	2017~2019 ● 業績連動報酬型株式の導入 ● 指名・報酬委員会の設置
経営判断の多様性・客観性向上		2015~2017 ● 社外取締役を初めて選任(1名) ● 取締役会の実効性評価を開始(年1回) ● 社外取締役を2名に増員	2020 ● 社外取締役を3名に増員 ● 女性取締役を登用 2021 ● スキルマトリクスの策定
内部統制の強化	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)	2020 ● 継続監査年数が長期にわたっていたため、新たな会計監査人を選定 2022 ● 監査室による取締役会への内部監査に関する事項について直接報告する回数が増加

コーポレート・ガバナンスの構成 (2023年度)



コーポレート・ガバナンスの体制 (2024年6月時点)



1 取締役会 2023年度開催回数: 17回

経営戦略や中長期経営計画など、当社グループの中長期戦略の決定を行うとともに、重要案件の審議および進捗の確認や当社グループのリスク管理の運用状況を報告する体制を構築することで、当社グループの経営全般について監督を行っています。原則として、月1回*1開催しています。

*1 必要に応じて臨時に開催あるいは書面による決議もしくは報告を行う。

2 監査役会 2023年度開催回数: 14回

取締役会その他重要な会議で事業概況やリスク管理状況などの報告を受けて意見・提言するとともに、取締役および使用人などからの職務の執行状況聴取、重要な決裁書および決議書類などの閲覧、財産の状況の調査などにより適正な監査を実施し、経営に対するモニタリング機能を果たしています。原則として、月1回開催しています。

3 指名・報酬委員会 2023年度開催回数: 9回

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ための諮問機関です。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、取締役会に答申します。指名・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、取締役会に答申します。

4 グループリスク管理委員会 2023年度開催回数: 2回

当社のグループ経営に関するリスクの管理、対策の推進と必要な情報の共有化を図っています。取締役社長が委員長を務め、取締役・監査役、主要な子会社の取締役社長、事業部長および部門長などが出席しています。原則として、年2回開催しています。

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

取締役会構成およびスキルマトリクス

氏名	地位および担当	当社が期待する知見・経験								指名・報酬委員会	2023年度 取締役会 出席回数	2023年度 監査役会 出席回数
		企業 事業経営	財務会計	法務 リスク マネジメント	IT デジタル	グロー バル	製造 開発	マーケ ティング 営業	ESG			
村尾 修	取締役会長	●		●			●		●		17/17回	—
阿部 貴志	取締役社長 最高経営責任者 (CEO)	●				●			●	■	—	—
濫谷 昌弘	取締役副社長	●	●			●			●	■	17/17回	—
松島 弘明	取締役 最高財務責任者 (CFO)	●	●		●				●		17/17回	—
松永 隆善	取締役 社外 独立	●				●	●		●	■	17/17回	—
野々垣 好子	取締役 社外 独立	●				●			●	■	17/17回	—
日戸 興史	取締役 社外 独立	●	●		●	●				■	—	—
中川 正也	監査役 (常勤)	●				●			●		—	10/10回
真田 芳行	監査役 (常勤)	●	●						●		—	—
藤井 司	監査役 社外 独立		●	●					●		14/17回	11/14回
辻内 章	監査役 社外 独立		●	●					●		17/17回	13/14回

(注) 1. 各氏に当社が特に期待する項目を最大4つまで記載しております。上記一覧表は、各氏の有するすべての知見や経験を表すものではありません。
2. 監査役 中川正也氏は、2023年6月29日開催の定時株主総会において選任されており、就任後の監査役会の開催回数は10回であり、すべてに出席しております。

取締役・監査役の選定に関する考え方

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構成となるようにしています。なお、取締役候補者の選定にあたっては、指名・報酬委員会へ諮問し、その答申を踏まえ、取締役会で決定しています。

個々の社外役員の選定理由や活動状況は当社株主・投資家情報サイトの「コーポレート・ガバナンス」をご確認ください。
▶ <https://ir.gs-yuasa.com/jp/ir/management/esg/governance/governance.html>

社外役員への情報共有

社外役員への情報共有を積極的に行っています。取締役会での議論の質を高めるための事前説明に加え、代表取締役や事業部門・管理部門との定期連絡会などを開催しています。その他海外拠点からの年次報告会、社内データベースや各会議体の議事録の共有など、社外役員とのコミュニケーションを推進するために、さまざまな情報共有の機会を設けています。

2023年度 社外役員の主な参加イベント

内容	実施回数
社外取締役、社外監査役、代表取締役の定期連絡会	16回/年
事業部門・管理部門との定期連絡会	10回/年
社外取締役と監査役との定期連絡会	4回/年
社長と監査役との定期連絡会	4回/年
社外取締役から社長への報告会	2回/年
海外関係会社業績報告会	1回/年

取締役会における主な議論状況

2023年度に開催した取締役会での主な審議テーマ・付議報告は以下の通りです。当期は重点テーマとして中国における事業戦略やBEV事業の戦略について多くの議論・報告を実施しています。

2023年度の主な議論状況

株主総会に関する事項	●株主総会の招集および議案の決定 ●事業報告および計算書類などの承認 ●取締役候補者の決定	経営全般に関する事項	●中期経営計画に関する事項 ●当社グループの事業戦略に関する事項 ●資金調達に関する事項 ●重要な事業活動に関する事項
役員に関する事項	●代表取締役および役付取締役の選定 ●取締役の報酬および賞与 ●取締役の他の法人役員の兼任	その他	●指名・報酬委員会委員の選定 ●取締役会実効性評価の実施、報告 ●IR活動に関する報告 ●政策保有株式の検証

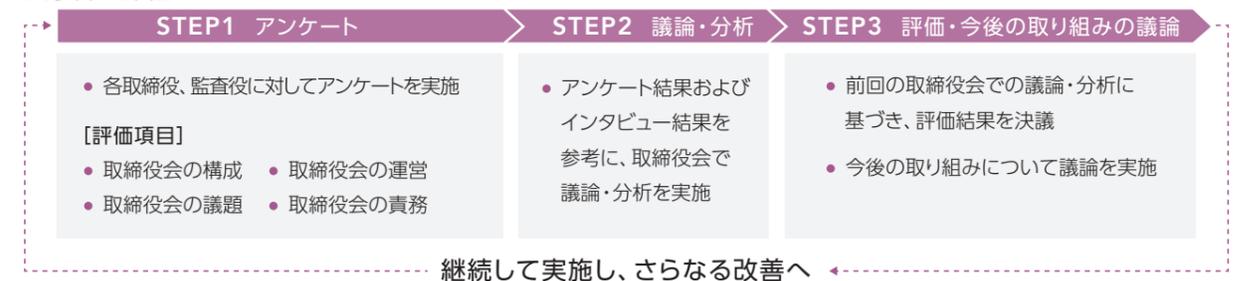
監査役会における主な議論状況

主な審議事項	●監査方針および監査計画の策定 ●監査報告書の作成 ●会計監査人の評価および報酬の同意
---------------	---

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会のあるべき姿、果たすべき役割などと現状が一致しているかを確認し、改善事項を洗い出し、取締役会のさらなる運営改善を目指していくことを目的として、毎年1回、社外取締役および取締役社長を主宰者とした取締役会の実効性評価を実施しています。実効性評価により明らかになった課題については、改善策を検討し、実行するとともに、翌年の実効性評価において効果検証を行っております。当社は、今後も取締役会の実効性評価を継続して実施し、さらなる改善に努めていきます。

分析・評価プロセス



2023年度 実効性評価結果 (評価対象: 2023年1～12月)

全体評価	昨年実施した対応策の効果を含め、各項目について肯定的な評価がなされており、全体として実効性は確保されていると判断しています。	主な意見	重要案件の審議体制や次世代の人材育成について、さらなる改善を求める意見がありました。
当社の対応	取締役会をはじめとする主要会議体の審議スケジュールの見直しの検討、また、次世代の人材育成の実効性を高めるために、中核事業子会社の人事担当役員を指名・報酬委員会に必要に応じて出席させることで適切な情報提供と施策の進捗確認を行うことを決定しました。		

ガバナンス — 社外役員メッセージ

将来を見据えた 変革のスピードアップを期待

社外取締役	松永 隆善
-------	-------



■ 変革を通じた着実なステップアップ

第六次中期経営計画の初年度である2023年度は、売上高から各段階利益のすべてで過去最高を記録しました。2021年度までは営業利益200億円前後で推移していましたが、そこから2022年度には315億円、2023年度には416億円へと、ステージを高めながら力強い増益基調を辿っています。

第二次から第四次中期経営計画では目標未達に終わりましたが、第五次中期経営計画は新型コロナ禍での混乱の中で達成、第六次中期経営計画は最終年度である2025年度の目標を2023年度に前倒しで達成しました。稼ぐ力が大きな飛躍を遂げていると評価しています。この間、不採算事業の整理、中国事業の売却など、事業構造改革や社内諸制度改革も進められ、経営意識の改善に繋がっていると考えています。

Hondaと研究開発の合併会社Honda・GS Yuasa EV Battery R&Dを設立したことに加え、BEV用リチウムイオン電池の新工場を滋賀県守山市に建設することを当社ならびにHonda、ブルーエナジーの3社で決定するなど、将来を見据えた打ち手も着実に打ったことは大きな成果です。事業成立にはさまざまな経営課題の解決がこれからも必要ですが、率直に意見を申し上げるよう心がけています。

■ 持続的な企業価値向上に向けて

第六次から第七次中期経営計画期間の積極投資の源泉となるキャッシュを安定的に確保するために、既存事業の稼ぐ力をより一層高めていくことが重要です。2023年度の好調な業績はフロックではなく実力値が伴ったものであり、ステップアップした収益ステージから、一段目線を上げて高い目標に挑戦してほしいと思います。

QCDSの事業競争力向上、多面的なリスク管理の強化とともに、投下資本に対するリターンを重視した事業運営をさらに徹底し、企業価値向上の取り組みを積極的に推進してほしいと考えます。

これまで提言してきました海外のガバナンス強化と人材育成は継続課題です。海外事業は当社の売上の半分を占めていますが、ジョイントベンチャーが多く、経営のコントロールが難しい面があります。リスクを最小化し、さらなる事業拡大を目指すためには、モニタリング体制の整備、強化が求められます。

ローカル社員の教育、育成、幹部登用含め、駐在幹部のレベルアップも必要です。経営は人であり人材育成は経営の柱と考え、社員から役員まで一貫通貫で育成、評価する人事制度を早期に構築し、人材を的確に選抜、海外も含めた仕事のローテーションを行い、視野の広い人材を戦略的に育成していくことが重要であると考えます。

■ 変革のさらなるスピードアップを期待

これまで当社は、村尾前社長のもとで着実に変革を遂げてきました。経営のバトンを引き継いだ阿部社長には、激しい経営環境の変化の中、パートナーや競合の意思決定のスピードに劣後しないよう、経営のスピードアップに取り組み、経営課題の解決に向けた変革をより一層に推し進めていただくことを期待しています。私も全力で後押ししていく所存です。

Vision 2035の達成に向け、 既存事業と成長事業の両立を

社外取締役	野々垣 好子
-------	--------



■ 既存事業と成長事業を両輪で

カーボンニュートラルをはじめとする持続可能な社会への課題解決が、GSユアサの蓄電池事業の持つ使命そのものです。なかでも車載用リチウムイオン電池事業であるハイブリッド用やプラグインハイブリッド用リチウムイオン電池事業で確実な利益を生み出すこと、そしてそれに続くBEV用リチウムイオン電池事業で、株主のみなさまに「Vision 2035」で打ち出した成長ストーリーをご納得いただく形で丁寧にご説明し、実際に開発・生産を軌道にのせることが肝要と考えています。

Hondaとの協業で成果目標とする高容量、高出力のBEV用電池は、再生可能エネルギーのESSへの展開も予定されており、大きな事業機会を掴む可能性があります。大変期待している一方で、当社にとっては大型投資ということもあり、慎重かつ丁寧に進める案件です。意思決定に至るまでにも取締役会でも時間を割いて議論をしましたが、引き続き進捗を注視しながら適宜提言を行っていく考えです。この分野への投資を着実に進めていくためにも、事業ポートフォリオ全体の効率性を高めるためのROIC経営は非常に重要です。

当社には長い歴史と盤石な基盤を持つ自動車用鉛蓄電池、産業用鉛蓄電池の分野があり、この領域は資本効率が高い状況です。一方、BEV用リチウムイオン電池事業などの新規事業は投資額も大きく、ROICを意識した施策を講じていく必要があります。今後、マネジメントを行う上で最適な指標の設定を行うことが必要で、持続的な企業価値向上に向けて既存事業と成長事業を両輪とし、それぞれに適切な手法でマネジメントしていくことができるよう、注視していきたいと考えています。

■ 事業運営のスピードアップに期待

取締役会の運営においては、実効性の高さを評価しています。特に特徴的なのが、代表取締役社長がアンケート後のヒアリングにも出席し、耳の痛い事項にも真摯に傾聴しており、毎年継続して実効性評価の改善に取り組んでいます。

一方で、昨年も申し上げた通り、カーボンニュートラルの潮流や技術革新の加速、競合環境の目まぐるしい変化の中では、事業活動のスピードをさらに加速していく必要があると思います。新たに就任した阿部社長はその課題を認識されていますが、社長が一人で旗を振るだけでなく、経営層を含む全社員の意識変革が求められており、それが組織のカルチャーに根付く必要があります。事業活動のスピードアップを実現するために、現場における具体的な施策に落とし込んでいき、稼ぐ力の強化に繋げていくことを期待しています。

■ 人的資本経営の推進を後押し

人的資本に関しては、株主のみなさま、社内外のステークホルダーのみなさまから注目を集めている分野です。当社の社風は、電池という製品の性質上、品質の担保を大切にしており、質実剛健・地道に実直というような印象ですが、従業員からは、事業を成長させたいという熱い想いを感じます。DX化を含め、新規事業へのビジネスチャレンジも進んでいます。これらの人材の意欲をさらに高め、能力を発揮させるためにも、経営戦略に適合した次世代を含む多様な人材の育成を推進する必要があります。

多様性の受容と多様な価値観、経験値を経営に取り入れることは企業の力にもなります。当社でも女性活躍の推進については徐々に進んでおり、部長、課長、リーダー職を担う女性は増えています。さらに責任の重い役員層を目指す人材が出てくるよう、自らコミュニケーターとして先導していく使命があると感じています。人的資本強化をはじめとする企業価値向上の取り組みを今後も後押ししていく所存です。

ガバナンス — 社外役員メッセージ

マネジメントの
高度化を後押し

社外取締役 日戸 興史

新任



社外取締役としての使命

私は前職のオムロン(株)で、グローバル戦略本部長やCFOなどの役職を経験してきました。社外取締役の役割は、企業価値の最大化に向けて執行側と議論をして気付きを与え、正しい方向に導くことであると考えています。私は培ってきた知見を生かし、さまざまな角度から当社を分析し、提言をすることで、企業価値最大化のお役に立てればと考えています。

当社は長い歴史があるとともに、鉛蓄電池などで高いシェアを有することもあり、とても真面目で堅実な社風を持つ企業だと感じています。安全性と安定性を求められる蓄電池という製品特性や、自動車産業などの要求水準が高い業界と密接に関わっているため、そうした企業文化は強みであるといえます。その裏返しとしてありがちな、部分最適に陥り一体感が欠如していないか、今後見定めていきたいと考えています。

企業価値の最大化に向けて

株式市場から評価されるためには、収益性と成長期待が重要な要素となります。収益面では、ROEが上場企業の平均値である9.7%を超えており、数値面では市場が求める水準を超えています。

一方、10倍程度のPERは、成長性に対して市場が確信を持っていないことを示しており、それがPBR1倍前後に留まっている要因と考えています。バリュー銘柄としての新規の投資は期待しづらく、これからは成長株としていかに期待値を高めていくか、そして産業構造が変化の中で、当社が勝ち組になれるかどうか、という観点が必要です。具体的には、既存事業である鉛蓄電池事業中心から、リチウムイオン電池事業中心の事業構造への変革に向けたシナリオの明示と、着実な戦略の実行が不可欠です。特にリチウムイオン電池事業は競合も多く、BEV用では大型投資も必要となります。したがって、シナリオの説得力を高めるためには、投資の原資を生み出すポートフォリオやオペレーションのマネジメントが重要になります。

まずは事業と財務の状況をきちんと観察した上で、前職のROIC経営のノウハウを生かして、マネジメントの高度化のサポートができればと考えています。

大きなポテンシャルを発揮するために

当社は磨き上げてきた電池技術や優秀な人材、安定的なキャッシュを生み出す源泉としての鉛蓄電池という強い事業を持っていることなど、さらなる収益性の拡大や成長に向けた大きなポテンシャルを持っていると感じています。全社での横の連携や、サプライチェーン全体での最適化による全体最適を追求し、会社全体で一体感を高めることで強みの真価を発揮してもらいたいと思います。

Vision 2035、第六次中期経営計画で描いた方向性を実現できるように、私も自身の知見を提供し、協力していく所存です。

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

役員報酬

基本方針

役員報酬は、継続的な企業価値の向上および企業競争力の強化のため、優秀な人材の確保、維持および業績向上へのモチベーションを高めることを考慮した水準および体系としています。

報酬決定のプロセスおよび報酬の構成

取締役の報酬などの具体的な支給額は、株主総会に承認された報酬限度額の範囲内において、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役社長に委任することを取締役会で決定しており、取締役社長が具体的内容について委任を受けた上で各取締役の基本報酬の額および賞与の額を決定しております。

また、報酬体系へのESG指標の評価運動についても現在検討を進めています。

(1) 取締役

固定の基本報酬ならびに短期インセンティブとしての業績連動の年次賞与および中長期インセンティブとしての業績連動の株式報酬により構成しています。基本報酬は、各取締役の役位等に応じた基準額とし、当社と同程度の事業規模の上場企業水準等を勘案して決定しております。業績連動報酬は、年次賞与(短期業績連動報酬)と株式報酬(中長期業績連動報酬)で構成しております。株式報酬は、業績連動型株式報酬制度を導入しており、取締役の退任時にポイント数に応じた株式が交付されます。

(2) 監査役

2005年6月29日開催の第1期定時株主総会において決議された報酬額の範囲内で、監査役にて協議して決定しています。なお、その役割と独立性の観点から固定報酬である基本報酬のみとしています。

ジーエス・ユアサ コーポレーションの役員報酬の構成

社内取締役	基本報酬 70%	短期業績連動報酬 15%	中長期業績連動報酬 15%	(注)左記は2023年度実績をもとに算出した割合のイメージであり、当社連結業績の変動などにより左記割合は変動します。
社外取締役/監査役	基本報酬 100%			

取締役の役員報酬に関する評価項目

基本報酬	<ul style="list-style-type: none"> 各取締役の役位等に応じた基準額 当社と同程度の事業規模の上場企業水準 など
短期業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> 単年度の連結業績(売上高、親会社株主に帰属する当期純利益、親会社株主に帰属する当期純利益率、ROIC)の前年度からの改善度および目標達成度 個人別課題の達成度 など
中長期業績連動報酬	<ul style="list-style-type: none"> 役位等に応じて毎月付与される固定ポイント* 業績目標の達成度に応じて0%から100%の範囲で変動する業績連動ポイント 連結売上高/のれん等償却前営業利益率/事業活動の効率性を評価するROIC(投下資本利益率)

*固定ポイントの付与は2023年7月より廃止しております。

総額と役員数について

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の数(人)
		基本報酬	業績連動報酬		左記のうち、 非金銭報酬等	
			賞与	株式報酬		
取締役(社外取締役を除く)	207	160	29	16	16	4
監査役(社外監査役を除く)	49	49	—	—	—	3 (退任1名含む)
社外役員	43	43	—	—	—	5 (現任取締役3名 +現任監査役2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。

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

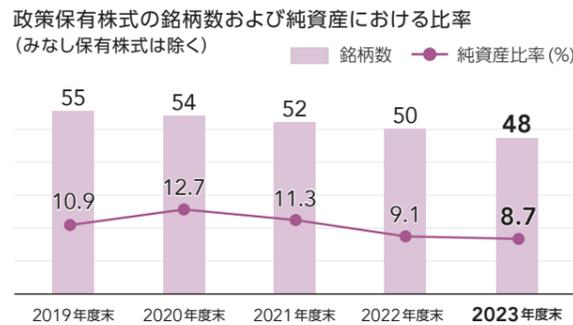
政策保有株式

当社グループは、投資先との中長期的な関係維持、取引拡大、シナジーが期待できる純投資以外の株式を保有することは、事業活動の円滑な推進、取引拡大により当社の持続的な成長に資するとともに、地域社会との良好な関係を維持、醸成することにより地域経済の発展に寄与するものと考えております。そのため保有意義に加え、経済合理性を含めた総合的な保有の合理性が確認できる株式は原則保有する方針で

おり、毎年当社の取締役会において、特定投資株式の個別銘柄ごとに次の観点を中心に検証を行い、保有の合理性を確認しています。これらの方針に基づき、2023年度においても政策保有株式の一部売却を行っています。

政策保有株式に係る議決権行使については、中長期的な企業価値向上の観点から、投資先企業の議案の合理性を総合的に判断の上、議決権を行使しています。

定性情報	<ul style="list-style-type: none"> 取引関係の有無 取引関係以外の保有意義 将来的な取引・アライアンスの可能性 株式処分した場合のリスク
定量情報	<ul style="list-style-type: none"> 直近の取引高、利益額 年間受取配当金額、株式評価損益



海外のガバナンス強化に関する取り組み

海外グループ会社に対して、経営管理面で当社のコントロールを徹底し、事業展開に問題が生じないようにするため、当社グループ会社との連携を強化しています。具体的には、海外拠点との報告会や、重要拠点への現地視察などを通じてタイムリーな状況把握に取り組んでいます。

役員研修会の実施

当社の社外役員を含む取締役・監査役および中核事業会社であるGSユアサの全従業員が、期待される役割・責務を適切に果たすために有益なテーマをピックアップして、当社の課題や外部環境の理解の深化を目的とした役員研修会を2020年度より継続して実施しています。



役員研修会の様子

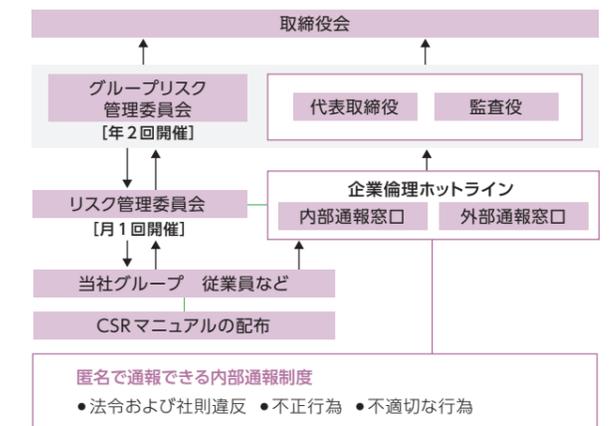
実施年度	役員研修会テーマ
2024年度	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティに関する経営層の役割と責任 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について
2023年度	カーボンニュートラル、蓄電池ビジネスをめぐる動向
2022年度	パーパス経営およびサステナブル経営の実践

コンプライアンス

基本的な考え方と推進体制

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、「ルールや仕組みの整備」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。

コンプライアンス体制図



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、コンプライアンス意識の社内浸透を図っています。本マニュアルは、CSR方針を解説したものであり、各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確にしています。また本マニュアルには、コンプライアンスリスクを容易に発見する仕組みである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事案への早期対応の実現を図っています。

サステナビリティ職場ミーティング

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年度に開始し、2023年度まで12年連続で開催しています。2018年度からは、CSR方針に関連するテーマを取り上げた「CSR職場ミーティング」として実施し、2022年度からは、「サステナビリティ職場ミーティング」に名称を変更して実施しています。2023年度は、GSユアサの全職場(378職場)に加え、国内グループ会社(21社)も適用範囲の対象にしています。ミーティングには各テーマを管轄する部門が作成した教材を使用することで、当社グループの実情に応じた教育内容にしています。今後も内容をブラッシュアップしながら継続して開催していきます。

サステナビリティ職場ミーティングの実施率(2023年度)

100%

対象範囲 GSユアサの全職場:378職場/国内グループ会社:21社

サステナビリティ職場ミーティングのテーマ(2023年度)

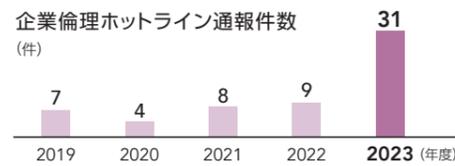
- | |
|--|
| 必須テーマ(全部門必ず実施) |
| <ul style="list-style-type: none"> GSユアサグループのVision実現を通じて貢献するSDGs 企業を取り巻く気候関連・生物多様性の課題と責任 ダイバーシティ~オピニオンダイバーシティ~ |
| 選択テーマ(全部門1つ以上必ず実施) |
| <ul style="list-style-type: none"> 意図的な不正行為を防止するために 機密情報の取り扱い 下請法 個人情報保護 安全保障貿易管理 ハラスメント 労働時間管理 安全衛生 モノづくりプロセスと製品安全 サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進 |

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

■ 企業倫理ホットライン

「企業倫理ホットライン規程」を制定しており、当社グループならびに取引先の従業員などが、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ほか、不正または不適切な行為やそのおそれがある事項を発見した場合、電話、メール、封書などで通報できる内部通報制度「企業倫理ホットライン」を社内外に設置し、匿名での通報も行えるものとしています。また、通報者自身を特定させる情報の管理の徹底や通報したことによる不利益な取り扱いがないよう通報者保護の徹底を図るようにしています。当社および国内グループ会社の従業員などに、企業倫理ホットライン制度の周知を図るため、すべての事業所および国内グループ会社の要所にポスターを掲示しています。



企業倫理ホットライン窓口
社内告知ポスター

■ 反社会的勢力の排除

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。

内部統制システム

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仕組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仕組みを構築・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などの開示書類に関する電子開示システムEDINETをご参照ください。▶ <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/>

リスクマネジメント ● リスク情報 P.98-99

■ 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り危機事象が発生し、当社グループや社会に重大な影響を与えないためのリスクマネジメントとして、当社グループは次の2つが重要と考えています。

- 1: リスク回避** (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) を未然に防止すること)
- 2: リスク軽減** (危機事象が発生した際の、損失などの影響を最小限に抑えるための有効な措置を講じておくこと)

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、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。

■ 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、社長を委員長とし、各部門のリスク管理委員長など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、各部門の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などについて、積極的な意見交換と情報共有を行っています。

■ リスク管理活動

「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、リスク管理活動を推進しています。

危機事象が発生した場合には、当該事象の早期解決および業務の正常化を図るとともに、根本原因を究明し真の原因に対しての再発防止策の実施や水平展開を行い、その状況を「リスク管理シート」に記入し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および監査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。

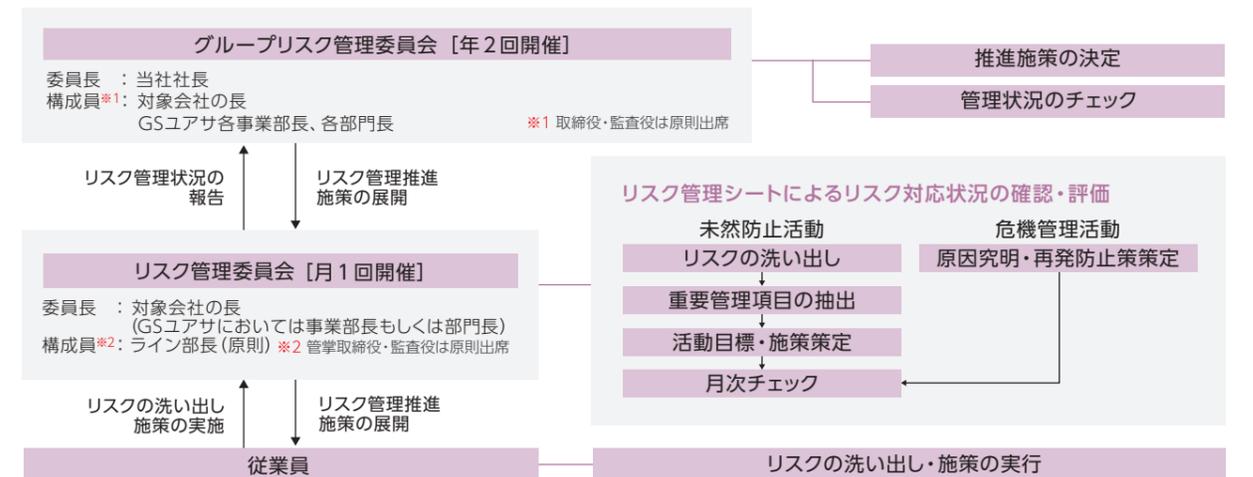
リスク管理活動概要

Step1	各部署・従業員によるリスクの洗い出し
Step2	リスク管理活動にて重点的に管理すべきリスクを抽出し未然防止策を決定する
Step3	各施策の実施状況を部署ごとに毎月確認する

■ 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。

リスク管理の体制と機能



BCPの取り組み

近年自然災害や工場火災、サプライチェーンの混乱などが発生しており、リスクへの対応が企業の社会的責任の面からも不可欠となっています。そのため当社グループでは、BCP対応を促進するため、2021年度から安全衛生環境統括部を中心に他部門のメンバーを含めてBCPプロジェクトを開始し、2023年度にはBCP体制を構築しました (BCPマニュアルの整備、事業インパクト分析、従業員などの安否確認システムの構築)。

2024年4月には「事業継続方針」を制定したほか、より実効性のある活動に繋げるために四半期ごとのBCP推進会議 (グループ全体参加) をスタートさせ、同6月には安全と災害時の対応についての情報をまとめた「サバイバルカード (災害発生時の行動要領)」を全社員に配布し、BCPの社内浸透を図っています。同11月には緊急対策本部演習も行う予定で、有事の際に迅速な対応ができるよう備えます。今後はBCP推進会議を通して本格運用への取り組みと、BCPの浸透に向けた社内教育・訓練の実施を予定しており、グループ全体でのBCP体制の運用を進めます。

事業継続方針はこちら ▶ https://www.gs-yuasa.com/jp/company/pdf/business_continuity_policy.pdf

ガバナンス — コーポレート・ガバナンス

BCPの取り組み

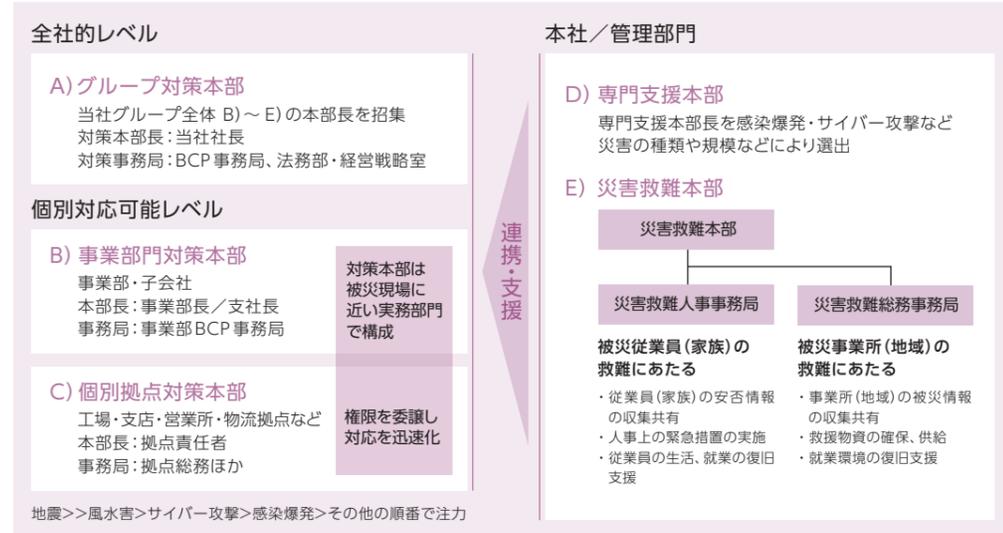
BCPプロジェクトの活動ロードマップ(イメージ)



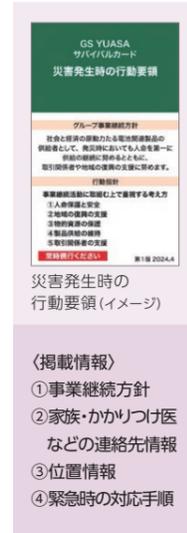
※3 ㈱GSユアサ、㈱ブルーエナジー、㈱リチウムエナジー ジャパン、㈱ジーエス・ユアサ テクノロジー

※4 ㈱GSユアサ茨城、㈱GSユアサいわき、㈱GSユアサ ケミカル、㈱GSユアサ モールディングス、㈱GSユアサ エナジー、㈱GSユアサ安曇野

災害発生時の緊急対策本部の体制図



サバイバルカード



情報セキュリティ

情報セキュリティへの取り組みを重要視しています。パソコンなどのエンドポイントのマルウェア感染などを防止するとともに、万が一感染や侵入を許してしまった場合に備えて、迅速に検知、対応できるツールを導入し、対策を強化しています。また、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。

グループ全体では「情報セキュリティ管理規程」を定めているほか、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の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、情報セキュリティに関するメールマガジンの配信などを実施しています。また、国内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。

情報セキュリティに関する社内での取り組み(2023年度)

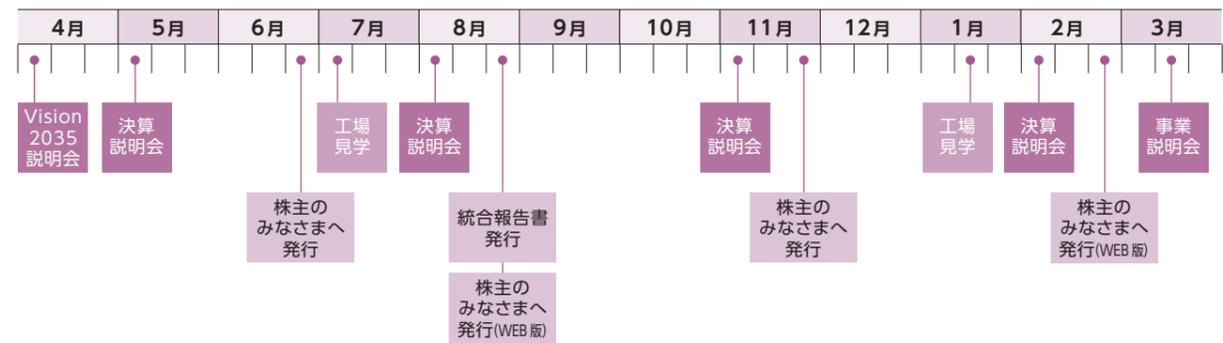
	内容		実施回数
	内容	実施回数	
教育・研修	eラーニング	1回	4回
	標的型攻撃メール訓練(一部の部門のみ実施)	1回	
啓発活動	社内報での情報セキュリティコラムの発信	4回	12回
	メールマガジンでの啓発情報の発信	12回	

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーのみならず、さまざまな機会を通じてコミュニケーションを図っています。IR活動としては、機関投資家・アナリスト向けの四半期ごとの決算説明会に加え、証券会社主催のカンファレンスへの参加や、個別面談、個人投資家向けの説明会などを定期的実施しています。加えて事業理解を深めていただくための勉強会や事業説明会、工場見学などのイベントも積極的に開催しています。また、株主・投資家情報サイトを活用し、積極的かつタイムリーに情報を発信しています。IR活動を通じて得られた意見は適宜経営陣にフィードバックするとともに、半期ごとに取締役会で報告、四半期ごとに経営ヒアリングで報告し、経営や事業活動に反映するよう努めています。

社内向けの情報発信として、半期ごとにIR管掌役員による管理職向け決算説明会動画の配信を行っているほか、社内報における決算報告の掲載、広報ポータルサイトでのIRコラムの定期配信、社内研修を活用したIR情報の発信などさまざまな取り組みを実施しています。

IR活動の主な実績(2023年度)



活動内容	実施実績	
個別取材	国内	200件
	海外	57件
	合計	257件
海外ロードショー	31件(WEB開催)	
カンファレンス	2回	
スモールミーティング	4回	
工場見学	2回	
長期ビジョン・中期経営計画説明会	1回	
事業説明会	1回	



機関投資家・アナリスト向け工場見学の様子



決算説明会動画



株主・投資家情報サイト

ガバナンス — 役員一覧 (2024年6月29日現在)



取締役

01 取締役会長 村尾 修
 1982年 4月 日本電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2010年 4月 ㈱GSユアサ産業電池電源事業部産業電池生産本部長
 2011年 6月 同社理事
 2012年 6月 当社取締役
 ㈱GSユアサ取締役
 ㈱ジーエス・ユアサ テクノロジー取締役
 当社取締役社長
 2015年 6月 最高経営責任者 (CEO)
 ㈱GSユアサ取締役社長
 2024年 6月 当社取締役会長(現任)
 ㈱GSユアサ取締役会長(現任)

03 代表取締役 取締役副社長 澁谷 昌弘
 1984年 4月 湯浅電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2006年 1月 当社財務統括部担当部長
 2007年 4月 ㈱ジーエス・ユアサ アカウンティングサービス(現㈱GSユアサ)取締役
 2010年 4月 湯浅(天津)実業有限公司 董事総経理
 2012年 4月 当社コーポレート室担当部長
 当社内部統制室担当部長
 2014年 6月 ㈱GSユアサ理事
 ㈱ジーエス・ユアサ バッテリー監査役
 2015年 4月 ㈱GSユアサ理財部長
 2016年 6月 同社執行役員
 同社自動車電池事業部副事業部長
 2019年 6月 ㈱ジーエス・ユアサ バッテリー取締役社長
 ㈱GSユアサ上席理事
 同社自動車電池事業部企画本部本部長
 2020年 4月 同社取締役
 同社自動車電池事業部事業部長
 2021年 4月 同社常務取締役
 2021年 6月 当社常務取締役
 2022年 6月 当社専務取締役
 ㈱GSユアサ専務取締役
 当社取締役副社長(現任)
 ㈱GSユアサ取締役副社長(現任)

2018年 6月 ㈱ジーエス・ユアサ アカウンティングサービス(現㈱GSユアサ)取締役社長
 当社コーポレート室長(現任)
 2020年 4月 ㈱GSユアサ取締役(現任)
 2021年 4月 当社取締役(現任)
 2022年 6月 当社最高財務責任者(CFO)(現任)

02 代表取締役 取締役社長 阿部 貴志
 1989年 4月 日本電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2003年 3月 GS Battery U.S.A. Inc. 社長
 2010年 4月 ㈱GSユアサ経営戦略室担当部長
 2016年 6月 同社執行役員
 2016年 10月 ㈱GSユアサ エナジー取締役副社長
 2018年 4月 ㈱GSユアサ産業電池電源事業部副事業部長
 同社産業電池電源事業部海外販売本部本部長
 2022年 4月 同社取締役
 同社産業電池電源事業部電源システム販売本部本部長
 2023年 4月 同社自動車電池事業部事業部長
 2024年 6月 当社取締役社長(現任)
 最高経営責任者 (CEO)(現任)
 ㈱GSユアサ取締役社長(現任)

04 取締役 CFO 松島 弘明
 1989年 4月 湯浅電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2015年 4月 当社コーポレート室担当部長
 2016年 6月 ㈱GSユアサ理財部長(現任)
 ㈱ジーエス・ユアサ アカウンティングサービス(現㈱GSユアサ)取締役
 ㈱ジーエス・ユアサ フィールディングス(現㈱GSユアサ フィールディングス)監査役
 2017年 6月 ㈱GSユアサ理事

05 社外取締役 松永 隆善
 1975年 4月 積水化学工業㈱入社
 2002年 6月 同社取締役、高機能プラスチックカンパニーバイスプレジデント
 2004年 4月 同社取締役、高機能プラスチックカンパニーIT関連ビジネスユニット担当
 2004年 6月 同社常務取締役、高機能プラスチックカンパニーIT関連ビジネスユニット担当
 2005年 4月 同社専務取締役、高機能プラスチックカンパニープレジデント
 2008年 4月 同社専務取締役、専務執行役員、高機能プラスチックカンパニープレジデント
 2008年 6月 同社取締役、専務執行役員、高機能プラスチックカンパニープレジデント
 2014年 3月 同社取締役、社長特命事項担当
 2014年 6月 同社監査役
 積水樹脂㈱社外監査役
 2018年 6月 当社取締役(現任)

06 社外取締役 野々垣 好子
 1980年 4月 ソニー㈱(現ソニーグループ㈱)入社
 1992年 9月 ソニーイーロード代表取締役社長
 1994年 7月 ソニー㈱(現ソニーグループ㈱)記録メディア&エナジー事業本部販社統括部長
 1999年 4月 同社パーソナルITネットワーク事業本部企画マーケティング統括部長
 同社ビジネス&プロフェッショナル事業本部事業企画統括部長
 2006年 4月 同社ビジネス&プロフェッショナル事業本部企画マーケティング部門部長
 2009年 4月 同社ビジネス&プロフェッショナル事業本部企画マーケティング部門部長
 2013年 4月 同社人事本部グローバルダイバーシティダイレクター
 2015年 6月 ㈱ジョーバスタ社社外取締役
 2019年 6月 ㈱ニフコ社外取締役(現任)
 2020年 6月 当社取締役(現任)
 2021年 6月 サトーホールディングス㈱社外取締役(現任)

07 社外取締役 日戸 興史
 1983年 4月 立石電機㈱(現オムロン㈱)入社
 2011年 3月 同社グローバルリソースマネジメント本部長
 2011年 6月 同社執行役員
 2013年 3月 同社グローバルSCM&IT革新本部長
 2013年 4月 同社執行役員常務
 2014年 3月 同社グローバル戦略本部長
 2014年 4月 同社執行役員専務
 2014年 6月 同社取締役、執行役員専務
 2017年 4月 同社取締役、執行役員専務、最高財務責任者(CFO)
 2023年 6月 ㈱ワコールホールディングス社外取締役(現任)
 2024年 6月 ㈱T&Dホールディングス社外取締役(現任)
 当社取締役(現任)

監査役

08 監査役(常勤) 中川 正也
 1987年 4月 日本電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2008年 7月 GS Battery Vietnam Co., Ltd. 取締役社長
 2015年 4月 ㈱GSユアサ国際事業部企画本部副本部長
 同社グローバル技術統括本部技術戦略室担当部長
 2015年 8月 同社国際事業部企画本部長
 同社国際事業部企画本部戦略企画部長
 2016年 6月 同社理事
 同社国際事業部事業開発本部品質管理部担当部長
 2017年 4月 同社自動車電池事業部企画本部長
 同社自動車電池事業部企画本部戦略企画部長
 2018年 4月 同社グローバル技術統括センター技術戦略室担当部長
 2019年 6月 同社取締役
 同社自動車電池事業部副事業部長
 2023年 6月 当社常勤監査役(現任)
 ㈱GSユアサ常勤監査役(現任)
 ㈱リチウムエナジー ジャパン監査役(現任)
 ㈱ブルーエナジー監査役(現任)
 ㈱ジーエス・ユアサ フィールディングス(現㈱GSユアサ フィールディングス)監査役(現任)
 ㈱Honda・GS Yuasa EV Battery R&D監査役(現任)

2012年 4月 ㈱GSユアサ自動車電池事業部企画部長
 同社グローバル技術統括本部技術戦略室担当部長
 2014年 7月 当社コーポレート室担当部長
 ㈱GSユアサ経営戦略室担当部長
 2016年 6月 同社理事
 2020年 4月 同社秘書室長
 2024年 6月 当社常勤監査役(現任)
 ㈱GSユアサ常勤監査役(現任)
 ㈱ジーエス・ユアサ テクノロジー監査役(現任)
 ㈱ジーエス・ユアサ バッテリー監査役(現任)
 ㈱GSユアサ エナジー監査役(現任)

10 社外監査役(非常勤) 藤井 司
 1986年 4月 弁護士登録 植原敬一法律事務所入所
 1991年 4月 辰野・尾崎・藤井法律事務所
 開業パートナー弁護士(現任)
 2007年 4月 関西学院大学法科大学院 非常勤講師
 2014年 9月 枚方市建築審査委員会(会長)(現任)
 2017年 1月 大阪地方裁判所鑑定委員
 (借地非訟関係)(現任)
 2017年 6月 当社監査役(現任)
 2020年 4月 大阪弁護士会監事
 2022年 6月 帝人フロンティア㈱社外監査役

09 監査役(常勤) 真田 芳行
 1985年 4月 日本電池㈱(現㈱GSユアサ)入社
 2004年 6月 ㈱ジーエス・ユアサ アカウンティングサービス(現㈱GSユアサ)取締役
 2005年 10月 ㈱ジーエス・ユアサ ビジネスサポート(現㈱GSユアサ)取締役
 2006年 6月 当社財務統括部担当部長
 2008年 10月 当社内部統制室担当部長
 2010年 4月 当社コーポレート室担当部長
 2011年 3月 ㈱リチウムエナジー ジャパン取締役

11 社外監査役(非常勤) 辻内 章
 1978年 2月 等松・青木監査法人
 (現有限責任監査法人トーマツ)入所
 1982年 3月 公認会計士登録
 1998年 6月 監査法人トーマツ
 (現有限責任監査法人トーマツ)パートナー
 2019年 6月 ㈱エスティック社外取締役 監査等委員
 2019年 7月 社内公認会計士事務所開設 所長(現任)
 2020年 1月 ㈱学情社外取締役(現任)
 2020年 6月 積水樹脂㈱社外監査役(現任)
 2021年 6月 当社監査役(現任)
 2022年 6月 日本公認会計士協会近畿会監事(現任)