



2018年12月21日

各 位

会 社 名： 東京エレクトロン株式会社
代表者名： 代表取締役社長 河合 利樹
(コード番号： 8035 東証第1部)
問合せ先： 総務部長 阿曾 達也
(TEL 03-5561-7000)

「東京エレクトロン コーポレートガバナンス・ガイドライン」一部改訂について

当社はこのたび、「東京エレクトロン コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下、本ガイドライン)を一部改訂いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 本ガイドラインの改訂について

当社は、持続的成長を実現する真のグローバルカンパニーとなるため、経営基盤および技術基盤を強化し、グローバル水準の収益力を確立できるガバナンス体制を構築することが重要であると考えており、これらの実現に資するガバナンスの枠組みを示すため、本ガイドラインにまとめております。

2018年6月に改訂された「コーポレートガバナンス・コード」の改訂趣旨を踏まえ、当社の取り組み方針について取締役会において検討を重ね、このたび本ガイドラインを改訂いたしました。

2. 本ガイドラインの開示先

本ガイドラインは、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますので、ご参照ください。

【当社ウェブサイト】

<https://www.tel.co.jp/about/cg/>

以 上

東京エレクトロン コーポレートガバナンス・ガイドライン

目次

第Ⅰ部 理念

1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
2. 企業理念
3. 当社の持続的成長に向けたステークホルダーとの信頼関係等の構築
4. 経営方針
5. 中期経営計画
6. 資本政策の基本的な方針

第Ⅱ部 ステークホルダーとの協働

1. 株主との適切な協働
 - (1) 株主の権利確保
 - (2) 株主総会における権利行使
 - (3) 適切な情報開示と透明性の確保
 - (4) 株主との建設的な対話
 - (5) 政策保有株式に関する方針
 - (6) 買収防衛策に関する方針
 - (7) 株主の利益を害する可能性のある資本政策
 - (8) 関連当事者間の取引
2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
 - (1) 東京エレクトロングループ倫理基準の策定及び徹底に向けた取り組み等
 - (2) サステナビリティを巡る諸課題への積極的な取り組み
 - (3) 社内の多様性の確保等
 - (4) 企業年金基金のアセットオーナーとしての機能発揮

第Ⅲ部 ガバナンスの体制

1. 当社の持続的成長につながるガバナンスの基本的な考え方
2. 持続的成長に向けた「攻めのガバナンス」実現のための体制
 - (1) 執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会
 - (2) 指名委員会と報酬委員会の設置
 - (3) グループとして攻めのガバナンスを実現するための CSS (Corporate Senior Staff) の設置
3. 取締役会
 - (1) 取締役会の役割・責務
 - (2) 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方
 - (3) 取締役、CEO の指名
 - (4) 最高経営責任者等の後継者の育成に向けたプランニング
 - (5) CEO を含む執行部に対する公正な評価
 - (6) 取締役、CEO の報酬
 - (7) 取締役会の議論の活性化に向けた取り組み等
 - (8) 取締役のトレーニング
 - (9) 取締役会の実効性評価
4. 監査役会
 - (1) 監査役会構成
 - (2) 監査役と執行部、内部監査部門、会計監査人との連携
 - (3) 監査役監査の実効性
5. 内部統制及びリスク管理 (内部統制基本方針)
6. 会計監査人との関係

添付資料

CEO・取締役・監査役の個別選任理由及び他の上場会社との兼職の状況

東京エレクトロン コーポレートガバナンス・ガイドライン

第I部 理念

1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 【原則 3-1(i)及び(ii)】

当社は、最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献しますという基本理念のもと、グローバル競争に勝ちぬき、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、それを支えるコーポレートガバナンスの充実に取り組むことが重要であると考えております。

当社のコーポレートガバナンス強化のため、当社が持つワールドワイドのリソースを最大限活用する仕組みを構築し、経営基盤及び技術基盤を強化し、グローバル水準の収益力を確立できるよう、体制を整備します。

加えて、当社が夢と活力に満ちた会社であり続けることが、社員の高いモチベーションを支え、当社の持続的な成長を支える基盤になるものと考えています。

本ガイドラインは、それらの実現に資するガバナンスの枠組みを示すものであります。

2. 企業理念 【原則 2-1、3-1(i)】

当社の企業理念は、企業としての使命とその実現に向けて大切にす
る価値観、具体的な行動のあり方など、基本理念・経営理念・CSR方
針・TELバリューの4つの要素¹によって構成されております。



<基本理念>

最先端の技術と確かなサービスで、夢のある社会の発展に貢献します

<経営理念>

1. 利益について

社会や産業の発展に貢献すべく、利益の追求を重視し企業価値の向上を目指します。

2. 事業分野について

エレクトロニクスを中心とする最先端技術分野において、高品質な製品を提供し市場をリードします。

3. 成長について

技術革新に常に挑戦し、事業拡大と市場創出により継続的な成長を図ります。

4. 品質とサービスについて

顧客の満足と信頼を得るために真のニーズを理解し、品質とサービスの向上に努めます。

5. 社員について

社員は価値創出の源泉であり、創造性と責任感と強いチームワークで情熱をもって業務に取り組めます。

6. 組織について

個々の能力を最大限に発揮し、企業価値を最大化する最適な組織を築きます。

7. 安全と健康と環境について

事業に関わるすべての人々の安全と健康、および地球環境への配慮を第一に考えて行動します。

8. 企業の社会的責任について

企業としての社会的責任を自覚し、社会から高く評価され社員が誇りを持てる企業であるよう心がけます。

¹ 当社の企業理念の4つの要素についての詳細はこちら <https://www.tel.co.jp/about/ptc/>

<CSR 方針>

当社の基本理念を体現する取り組みが当社の CSR です。当社では、企業統治や法令遵守、倫理などの観点から持続可能なオペレーションを追求するとともに、製品やサービスの提供による新たな価値の創造により、社会課題の解決に貢献すべく CSR 活動を展開しています。これからも CSR 活動を通してステークホルダーとの信頼関係の構築に努め、企業価値を向上させることで、持続可能な夢のある社会の発展に貢献したいと考えています。

<TEL バリュー>

当社の成長の原動力や大切な価値観をまとめたもので、当社の取締役、監査役、全社員が実践する行動規範です。

- ・ **誇り** 私たちは、自らが誇りを持てる高い価値を持った製品・サービスを提供します。
- ・ **チャレンジ** 私たちは、世界 No.1 をめざし、新しいこと、人のやらないことにチャレンジします。
- ・ **オーナーシップ**² 私たちは、オーナーシップを持って、考え抜き、やり抜き、やり遂げます。
- ・ **チームワーク** 私たちは、お互いを認め合い、チームワークを大切にします。
- ・ **自覚** 私たちは、社会の一員としての自覚を持ち、責任のある行動をします。

3. 当社の持続的成長に向けたステークホルダーとの信頼関係等の構築³ 【基本原則 2、原則 3-1(i)】

ステークホルダーは当社を支える重要な存在との認識のもと、以下の考えに基づき、当社は、ステークホルダーとの信頼関係を築き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現してまいります。

- **株主・投資家**
株主・投資家に対する受託者責任を果たすべく、収益性及び資本効率を向上させ、株主価値向上に努めます。
- **顧客**
顧客第一主義のもと、革新的な技術力と多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、付加価値の高い製品・サービスを提供します。
- **社員**
企業の発展の根幹は社員であり、ひとりひとりが創造性と責任感と情熱を持ち、多様な人材が持てる能力を存分に発揮できる「夢と活力に満ちた」会社であり続けることを目指します。
- **取引先**
取引先との持続的な信頼関係に基づき、高度かつ高品質なものづくり力を培っていきます。
- **社会**
事業成長を通じて、事業を取り巻く社会的課題の解決に取り組み、夢のある社会の発展に貢献します。

4. 経営方針 【原則 3-1(i)】

当社グループは、技術専門商社からスタートし、開発製造機能を持つメーカーへの移行、グローバルな販売・サポート体制の構築など、環境の変化をいち早く捉え、その変化に素早く対応していくことにより、世界の市場に高い付加価値を持つ製品・サービスを提供してまいりました。また、当社は、半導体製造装置やその関連分野などの、技術革新が新たな価値を生み、かつ高収益を期待できる事業分野において、独創的な技術で時代をリードすることを通じて成長を続けてきました。

当社の原動力は、創業時から継承してきた徹底した顧客第一主義、技術革新を実現できる高い技術力、そして環境変化に柔軟かつ迅速に対応できる社員のチャレンジ精神です。

今後も技術革新による価値創出が見込まれるエレクトロニクス技術を基盤とした成長分野において、当社で培った最先端技術を応用して事業創出に取り組み、ワールドクラスの高収益企業を目指してまいります。

² オーナーシップ…目標を達成するために、ひとりひとりが目の前にある問題を自分の課題としてとらえ、自らが率先して行動すること。

³ 当社のステークホルダーとのかかわりについての詳細はこちら

5. 中期経営計画 【原則 3-1(i)】

当社グループは、グローバル水準の強固な経営基盤による、持続的な企業価値の向上を目指しております。AI や IoT などの社会インフラを支える新たなアプリケーションの広がりにより、半導体・FPD 産業が新たな成長ステージに入る中、当社グループの注力分野における事業展開も順調に進捗いたしました。

このような状況のもと、今後も見込まれる半導体市場と装置市場の成長を背景に、当社グループは一段上の新財務モデルを設定し、製品競争力の強化と収益性の向上を図り、市場成長以上の売上拡大と利益の創出を目指してまいります。

➤ 中期ビジョン

当社グループは、革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、半導体産業と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニーを目指しております。

➤ 財務モデル (2021 年 3 月期)

経営効率を上げ、さらに高い収益力と市場変動耐性を確保します。中長期的にはワールドクラスとなる営業利益率 30%以上を目指します。

半導体前工程製造装置 市場規模	550 億米ドル	620 億米ドル
売上高	15,000 億円	17,000 億円
営業利益率	26.5%	28%
ROE (自己資本利益率)	30%~35%	

➤ 財務モデル達成に向けた今後の主な取り組み

- 当社グループが持つ総合力を生かした技術開発の推進
- 顧客との早期共同開発・評価の推進
- データ、AI を活用した生産性及び付加価値の向上
- 拡大する中国ビジネスへの対応
- フィールドソリューション事業での収益拡大
- 業務改革プロジェクト発足による効率化の推進
- 中期インセンティブプランの実行

6. 資本政策の基本的な方針 【原則 1-3】

上述の経営戦略及び経営計画を踏まえ、当社の資本政策の基本方針については以下のように考えております。

➤ 資本効率についての考え方

成長投資に必要な資金を確保し、積極的な株主還元継続的に取り組み、中長期的成長の視点をもって、適切なバランスシート・マネジメントに努めてまいります。具体的には、営業利益率、資産効率をさらに高め、キャッシュフローの拡大に努め、ROE(自己資本利益率)の向上を図ります。

➤ 株主還元策

当社の配当政策は業績連動型を基本とし、親会社株主に帰属する当期純利益に対する配当性向 50%を目処とします。ただし、1株当たりの年間配当金は 150 円を下回らないこととします。なお、2 期連続で当期利益を生まなかった場合は、配当金の見直しを検討します。

また、自己株式の取得については、機動的に実施を検討します。

第Ⅱ部 ステークホルダーとの協働

1. 株主との適切な協働

当社の持続的な成長には、当社を取り巻く様々なステークホルダーとの協働が不可欠と考えております。特に資本提供者である株主との適切な協働は、コーポレートガバナンスの規律において重要です。当社は、株主が有する権利が実質的に確保され、それらを円滑に行使できるよう配慮し、株主との適切な協働に努めます。

(1) 株主の権利確保 【原則 1-1、補充原則 1-1②、1-1③】

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が正しく確保されるよう対応します。また、当社取締役会は、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を適切に果たす体制を整えます。さらに、少数株主の権利についても平等性の確保のため十分な配慮を行います。

(2) 株主総会における権利行使 【原則 1-2】

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であると認識し、株主の視点に立ち、株主総会における権利行使が適切に行えるよう環境を整備します。

株主総会開催日	・当社の株主総会開催日は、いわゆる集中開催日と予測される日を可能な限り避けて設定します。
招集通知発送日	・当社は、株主が株主総会議案の十分な検討時間を確保できるよう、招集通知の早期発送に努め、株主総会開催日の3週間前までに発送します。
資料提供	・招集通知の発送に先立ち、金融商品取引所及び当社ウェブサイトでその内容を開示します。 ・招集通知の英訳については、株主総会開催日の3週間前までに同様に開示します。 ・議案の補足説明など、株主が株主総会において適切な判断を行うことに資する情報についても、必要に応じて当社ウェブサイトで開示します。
議決権行使	・当社は、インターネット等による議決権の電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームの利用を通じ、機関投資家や海外投資家を含めた全ての株主の議決権行使が円滑に行われるように機会を提供します。 ・信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合は、信託銀行等と協議のうえ、可能な範囲での対応を検討します。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保 【原則 3】

ステークホルダーに当社を充分理解いただくために有効と思われる情報を、適時開示のルールに則り、タイムリーかつ適切に開示します。当社の情報発信は公的機関への情報開示、プレスリリース、各種報告書の発行、当社ウェブサイトの活用などとともに、双方向の意見交換が可能な連絡窓口として、投資家への対応を担うIR室、メディア等への対応を担う総務部広報グループ等を設置し、迅速かつ適切なコミュニケーションを可能とするよう努めます。

また、サステナビリティレポートやアニュアルレポートなどを通じて、非財務情報に関する開示の拡充にも努めます。

(4) 株主との建設的な対話 【原則 5-1】

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、株主を含む投資家との間で日頃から建設的な対話を行うよう努めています。対話を促進するための体制整備及び取り組みに関する方針は次の通りです。

株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取り組みに関する方針

① 基本的な考え方 【補充原則 5-1①】

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建設的な対話を全世界でより多くの投資家と持つために、積極的に対話の機会を設けるよう努めます。また、CEO（最高経営責任者）及び代表取締役自らが、合理的かつ可能な範囲で直接対話に臨むことを重視します。

② 株主との対話全般 【補充原則 5-1②(i)】

株主を含む投資家との対話については CEO 直轄部門である IR 室が担い、CEO が統括します。投資家から個別の要望がある場合には、必要に応じて CEO や担当取締役が対話に臨みます。

③ 対話を補助する社内の有機的な連携のための方策 【補充原則 5-1②(ii)】

IR 室が中心となって、株主の意見・要望等に応じて、事業・マーケティング・管理部門などの関係部門と有機的に連携することにより株主との建設的な対話の実現を補助します。

④ 個別面談以外の対話の手段 【補充原則 5-1②(iii)】

四半期ごとの決算説明会をはじめ、事業説明会、電話会議を実施するほか、海外ロードショーの実施、証券会社主催の国内外のカンファレンスへの参加、当社工場見学会の実施など積極的に対話の機会を設けます。加えて、アニュアルレポート、ファクトブック、当社ウェブサイトなどにおいて会社情報の積極的な発信に努めます。

⑤ 株主意見のフィードバック 【補充原則 5-1②(iv)】

IR 室は、個別面談を通じて得られる投資家からの意見・質問などについては、経営及び企業価値向上に活かせるよう、定期的に CEO 及び代表取締役、担当取締役に対して報告し議論します。また、重要事項については、適宜 CEO 等から取締役会に報告し議論します。

⑥ インサイダー情報の管理 【補充原則 5-1②(v)】

重要な会社情報を適切に管理し、公正・公平かつタイムリーな情報開示を実施するとともに、インサイダー取引の未然防止を図るために社内規程を定め、周知徹底を行います。また未公表の決算情報については重要事実として、各四半期において、それぞれの決算期末日から決算発表までの期間は役員及び社員による当社株式の売買を禁止する期間を設けます。

⑦ 株主構成の把握 【補充原則 5-1③】

定期的の実質株主による株式保有状況を調査することで、株主構成の把握に努めるとともに、投資家との建設的な対話に活用します。

⑧ 経営戦略や経営計画の策定・公表 【原則 5-2】

当社は事業環境の変動や株主からの期待等を反映した総合的なものとして自社の株主資本コストを認識しておりますが、経営戦略や経営計画の策定にあたっては、事業の安定性とのバランスを重視し、株主資本コストを上回る資本効率を実現することを目指しています。当社は、収益計画や資本政策の基本的な方針を示し、売上高、売上総利益率、営業利益率、親会社株主に帰属する当期純利益、ROE（自己資本利益率）などの収益力・資本効率等に関する目標を提示するとともに、その実現に向けた具体的な施策について株主に分かりやすく説明を行います。

(5) 政策保有株式に関する方針 【原則 1-4】

① 上場株式の政策保有に関する方針

当社は基本的に政策保有株式を持ちません。ただし、発行会社との関係性において、技術提携先、安定的な調達のための取引先への出資など、当該株式を保有する高度の合理性があると判断する場合に限り、当社は他社株式を保有します。また、当社創業時にし出資を受けて以来、株主目線で長期にわたり客観的視点から助言をいただいている会社の株式保有には、高度の合理性があると判断しております。

保有株式については、執行部が定期的に保有の合理性を検証し、取締役会において報告しております。合理性の検証にあたっては、保有株式ごとに、中長期的な関係維持、安定的な調達、技術提携の維持等の保有目的に沿った便益が得られているかを精査しております。また、当社は売却を検討する起点となる基準を制定しております。

この方針のもと、本ガイドライン制定時に保有していた上場株式 8 銘柄のうち、5 銘柄は、すでに売却しております。

② 政策保有株式に係る議決権行使に関する方針

当社が保有している株式の議決権行使にあたっては議案内容を精査し、株主として必要に応じて発行会社と対話し、当社及び発行会社の中長期的な企業価値向上の観点から、議案に対する賛否を判断します。株主価値を毀損する可能性があるかと当社が判断した議案に対しては反対票を投じます。

(6) 買収防衛策に関する方針 【原則 1-5】

当社は、いわゆる買収防衛策を導入していません。

(7) 株主の利益を害する可能性のある資本政策 【原則 1-6】

支配権の変動や株式の大規模な希釈化をもたらすような施策については、既存株主を不当に害することがないように、当社は当該施策の必要性・合理性について入念に検討し、株主に十分な説明を行い、適正な手続きに則り進めます。

(8) 関連当事者間の取引 【原則 1-7】

当社においては、取締役及び監査役と当社における取引、競業取引などの当社と取締役及び監査役との利益が相反する取引が行われる場合には、取締役会での承認を義務づけます。また、当該取引の実施後には、当該取引にかかる重要な事項について、取締役会への報告を求めます。

加えて、取締役及び監査役並びにその親族と当社との取引の有無については、毎年定期的に調査を実施しております。

なお、当社と主要株主との間の取引に関しては、現在、当社には主要な株主（10%以上の議決権を有する株主をいいます）に該当する株主はおりません。主要な株主が生じた場合には、上記に準じて取引の適正性を図る手続きを経ることとします。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社の持続的な成長には、株主以外のステークホルダーとの適切な協働もまた不可欠です。ステークホルダーの権利・立場を尊重し、企業倫理を遵守する風土の醸成が社会・経済全体に発展をもたらす、結果的に当社の事業にさらなる成長の基盤が確立されるものと考えております。

(1) 東京エレクトロングループ倫理基準の策定及び徹底に向けた取り組み等 【原則 2-2、補充原則 2-2①】

当社は、高い水準での企業倫理、法令遵守を当社グループ全体で保持するとともに、法律や国際的なルールを遵守して行動することを第一義と考え、「東京エレクトロングループ倫理基準」⁴を定め、全社員への周知徹底に努めています。

また、倫理担当取締役を任命するとともに、企業倫理を浸透させるための運用機関として倫理委員会を設置しています。

加えて、当社の成長の原動力となる固有の価値観をまとめた「TEL バリュー」（第 I 部 2 参照）を制定し、当社の取締役、監査役、全社員が実践すべき行動規範としております。

⁴ 東京エレクトロングループ倫理基準についての詳細はこちら

(2) サステナビリティを巡る諸課題への積極的な取り組み 【原則 2-3、補充原則 2-3①】

持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、人権や環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る社会課題に対して積極的・能動的に対応していく必要があると考えております。

こうした考えのもと、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、事業活動における潜在的なリスクや機会を正しく認識し、当社の果たすべき社会的責任の重要課題⁵を把握します。特定したリスクや重要課題は、その発現の可能性や重要度を定期的に検証した上で事業活動に反映させます。

また、当社が真のグローバルカンパニーとなることで発信力を高め、当社の事業を展開することにより産業や社会の課題解決や、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献し、持続可能な社会の構築に寄与していきます。

(3) 社内の多様性の確保等 【原則 2-4】

当社が革新的な技術力と独創的な提案力で高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニーとなるためには、多様な人材が存分に能力を発揮できる「夢と活力に満ちた」会社であり続ける必要があります。また、当社は社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進しており、幹部候補となる女性社員の育成にも努めてまいります。社員は会社にとって最も重要かつ大切な原動力であり、多様な人材がいきいきと働ける職場であるため、以下のような人事方針を定めています。

1. 人権の尊重

個人の人格と個性を尊重し、人権を損なうようなことのない職場環境づくりを行います。

2. 人材の多様性

性別、国籍、年齢、人種、信条、宗教などによる価値観の違いを尊重し理解するとともに、多様な人材が存分に能力を発揮できる企業となることを目指します。

3. 人材の育成

社員一人ひとりが価値創出の源泉であると考え、社員の能力開発を支援します。

4. 評価と処遇

成長意欲をもつ社員に活躍の場を提供し、成果を挙げた社員に報いることができるよう、公正な能力評価と処遇を行います。

5. 労働安全衛生

安全・衛生の確保を最優先し、事業所に勤務する人が安全に働き、周辺地域の皆様にも安心いただける環境を維持します。

6. ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための取り組みを行います。

(4) 企業年金基金のアセットオーナーとしての機能発揮 【原則 2-6】

当社の企業年金基金は、年金加入者・受給者等の受益権の保全を基本方針として定め、それを実践する関係者の役割と責任及び運営管理方法等について定めています。

年金資産の運用に関して責任を持つ資産運用委員会は、人事、経理、財務各部門より専門性を持った者で構成されており、加えて資産配分や運用機関選定に関しては外部専門家による評価やアドバイスを得ております。

年金資産の運用状況や議決権行使結果、スチュワードシップ活動については、運用機関から報告を受け、モニタリングしております。2018年3月期末時点において、当社の確定給付企業年金資産について、積立不足はありません。

⁵ 当社の果たすべき社会的責任の重要課題に関する取り組みの詳細はこちら

第Ⅲ部 ガバナンスの体制

1. 当社の持続的成長につながるガバナンスの基本的な考え方

当社は、革新的な技術力と、多様なテクノロジーを融合する独創的な提案力で、半導体産業と FPD 産業に高い付加価値と利益を生み出す真のグローバルカンパニーという中期ビジョンを掲げております。海外の売上比率が 80%を超える環境下において、グローバル競争に勝ちぬき、持続的成長を実現する真のグローバルカンパニーとなるためには、それを支えるガバナンスを構築することが重要であると考えております。

そのため、当社が持つワールドワイドのリソースを最大限活用するための仕組みを構築するとともに、多様な意見を取り入れることに努め、経営基盤及び技術基盤を強化し、グローバル水準の収益力を確立することのできるガバナンス体制を整備します。

2. 持続的成長に向けた「攻めのガバナンス」実現のための体制

当社は、現状、取締役会及び監査役会から構成される監査役会設置会社の方式を採用し、監査役会による経営の監督のもと、実効性のあるガバナンスを実現しております。

加えて、この機関設計のもと、

- ・重要な業務執行の意思決定及び監督機能を有する取締役会
 - ・経営の公正性、実効性、透明性の確保を目的とする指名委員会、報酬委員会の設置
 - ・会社戦略の立案、推進機関としての CSS (Corporate Senior Staff) の設置
- など、当社の持続的成長に向けた攻めのガバナンス実現に資する体制を敷いております。

(1) 執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会【原則 4-2】

取締役会は、当社グループの戦略的な方向付けを行うことを主要な役割と認識し、CSS (Corporate Senior Staff) における議論等を経た経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行い、中期経営計画等の進捗を監督する場として機能しております（詳細は下記 3.参照）。

(2) 指名委員会と報酬委員会の設置【原則 3-1(iii)及び(iv)、原則 4-10】

執行部及び取締役の業績等に対する評価が客観的な立場で行えるよう、取締役会内に指名委員会と報酬委員会を設置しております。両委員会は、それぞれ CEO 及び取締役候補者の指名、役員報酬制度についての積極的な議論を行っており、独立社外取締役からも適切な関与・助言を得ております。

両委員会の存在が、当社経営の公正性等を担保し、当社の健全な「攻めのガバナンス」を支えています。

指名委員会

目的：CEO 及び取締役候補者の指名を通じた取締役会構成の公正性・実効性の確保

役割：株主総会で選任される取締役候補及び取締役会で選任される CEO 候補を指名し取締役会に提案する

報酬委員会

目的：報酬制度を通じた経営の透明性・公正性、報酬の妥当性の確保

役割：当社グループの取締役及び執行役員の報酬方針・報酬制度、代表取締役の個別報酬額を取締役に提案する

(3) グループとして攻めのガバナンスを実現するための CSS (Corporate Senior Staff) の設置

当社が持つワールドワイドのリソースを最大限活用するための実効的な仕組みのひとつとして、CSS (Corporate Senior Staff) を設置しております。

CSS (Corporate Senior Staff)

グローバルにおける最適な戦略を立案するには、CEO をはじめとする経営陣を支えるチームが必要です。CSS (Corporate Senior Staff) は、全社的視点、あるいはそれぞれが担当する領域の多様な視点から、戦略上の重要課題解決に向けた分析、考察を行い、スピーディに解決策を立案します。

CSS (Corporate Senior Staff) における戦略の討議を通じ、経営課題を本質的な理解のもとで CSS メンバー間での共通認識とするとともに、戦略遂行の進捗を管理指標に基づいて共有することにより、強力な経営の推進力を生むことができます。CSS (Corporate Senior Staff) では、各メンバーが担当部門中

心の短期的視点にとらわれることなく、グローバルな横串の視点、中長期的経営の観点から会社戦略を討議します。

これにより、経営環境、外部環境の変化への素早い対応を実現し、独創的な提案力で高い付加価値と利益を生み出すために必要な意思決定と戦略遂行を効率的かつ強力に推し進めます。

3. 取締役会

(1) 取締役会の役割・責務 【原則 4-1】

取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めます。当社取締役会の役割・責務は次のとおりです。

① 経営戦略及びビジョンを示すこと

取締役会は基本理念、経営理念等の企業理念を定め、長期的な戦略ビジョンを提示し、中期経営計画、資本政策を定めることなどにより、グローバル競争に勝ちぬくための会社の目指すべき姿、戦略を確立します。

② 戦略的な方向性を踏まえた重要な業務執行の決定を行うこと 【補充原則 4-1①】

グローバルな競争に勝ちぬき、持続的成長を実現するためには、攻めのリスクテイクと、それを支えるリスクの管理が重要です。取締役会は、業務に精通した業務執行取締役に加え、独立社外取締役及び監査役の豊富な経験・知見からもたらされる多様な意見を取り入れながら、経営上特に重要な業務執行に関して意思決定を行います。特に重要な業務執行とは、当社グループの業績、財務状況、中長期の成長及び企業価値に大きな影響を与える事項などを指し、中期経営計画や株主還元方針の承認、組織再編及び M&A などがこれに該当します。取締役会付議事項に関する重要性の基準については、会社法の規定も踏まえ、当社を取り巻く環境に照らす等、常に見直しを行っております。

取締役会及び CSS (Corporate Senior Staff) において決定された戦略については、各部門の責任者となる執行役員が機動的に実行に移します。

③ 自由闊達で建設的な議論を行うこと

取締役会は、付議された事項について、多様な意見を取り込むため出席者の積極的な発言を求め、活発な議論に基づく経営・業務執行の監督に努めます。

社外取締役等からの意見も含め、少数意見、反対意見であってもこれを尊重し、必要に応じて実行条件や提案内容の見直しを行い、全員が納得する形での意思決定を目指して、議論を尽くします。ただし、決断すべきことは機を逃さず、迅速に決断することを重視しております。

現に当社取締役会においては、社内取締役のみならず独立社外取締役や監査役からも常に積極的に率直な意見が述べられており、活性化された取締役会の議論が実現できております。

(2) 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

① 業務執行取締役の選定の方針 【補充原則 3-1(iv)及び(v)、4-11①】

業務執行取締役の選定にあたり、経営者としての経験、見識、実績に裏付けられた優れた執行能力、あらゆるリスクに対して感度が高く、正しい分析と判断ができること、自己が正しいと信じる意見を率直に議場で発言することなどを当社の業務執行取締役に求めます。

また、当社取締役会においては、多様なバックグラウンド、知見からの建設的な議論を行うため、業務執行取締役に

- ・ 営業・サービス系
- ・ 製造工場系
- ・ 技術開発系
- ・ 管理部門系

など、社内の各部門に精通した取締役にでき得る範囲でバランスを考慮して選任します。現在の業務執行取締役は、こうしたバランスを充たす形で選定されております。

業務執行取締役の役割は、各部門を代表して行う議案の付議及び説明にとどまらず、異なる視点から各取締役の客観的、建設的な意見を述べることにより、取締役会における活発な議論や適切な意思決定及び執行の監督に寄与しています。

② 独立社外取締役及び社外監査役の選定の方針 【原則 4-7、補充原則 3-1(iv)及び(v)、4-11①】

独立社外取締役及び社外監査役は、社内出身の取締役による同質の議論に偏ることのないよう、独立した立場から忌憚のない意見を述べることで、取締役会の議論をグローバル競争で勝ちぬくための適切な方向に導きます。

上述の観点から、独立社外取締役及び社外監査役は、

- ・グローバルビジネスに関する知見
- ・関連業界に関する幅広い見識
- ・多彩な人的ネットワーク
- ・社会的な視点
- ・資本市場の視点等からの客観性
- ・財務・会計に関する知見
- ・法律全般に関する知見

等をバランスよく備えた人材構成とします。⁶

なお、取締役及び監査役の個別選任理由並びに他の上場会社との兼任状況については、巻末に添付しております。【原則 3-1 (v)、補充原則 4-11②】

③ 取締役会規模と多様性 【補充原則 4-11①】

質の高い活発な討議ができる規模であること、また、業務執行取締役及び独立社外取締役それぞれに期待する知識・経験・能力をバランスよく備え、ジェンダーや国際性などを含めた多様性が確保されることが重要であると考えております。こうした点に鑑み、定款上定める 18 名までの範囲内で、知識、経験、能力のバランスを考慮し、その時点の事業環境に応じた適切な規模人数とします。

現在の取締役会は外国籍の取締役 1 名を含む取締役 12 名で構成されており、現況においてバランスの取れた人材構成をもたらす適正規模と考えております。

現在は女性の取締役・監査役を選任しておりませんが、今後とも取締役・監査役候補者に関しましては、当社が期待する知識・経験・能力を備えた、ジェンダーや国際性を含む多様な人材の選定に取り組んでまいります。

④ 独立社外取締役の員数及び独立性基準 【原則 4-8、4-9】

独立社外取締役のみならず監査役からの積極的な発言による活発な意見交換が、当社取締役会における最良の決断を支える礎となるものと考えております。現状は、監査役を含めた取締役会出席者の 17 名中、独立社外取締役は 3 名であり、社外監査役 3 名を含めた社外役員は 6 名であります。現在の取締役会では、業務執行の決定に不可欠な業務執行取締役と、社外役員による客観性が相まって、適度な緊張と建設的な議論が実現されていると考えております。一方で、今後も当社の持続的成長に資すると考えられる知見、人格を備えた人材を、独立社外取締役等として新たに迎え入れていくことについて、前向きに検討いたします。

なお、当社は社外役員に関して、会社法上の要件に加え、別途定める独立性判断基準のとおり⁷、独立社外取締役及び独立社外監査役の独立性を担保します。

⁶ 社外取締役及び監査役の詳細については当社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」3～6 ページをご参照下さい

⁷ 独立性判断基準についての詳細はこちら

https://www.tel.co.jp/about/cg_02.pdf

(3) 取締役、CEOの指名 【原則 3-1(iv)、補充原則 4-3②、4-3③】

当社は経営の公正性、実効性確保の観点から、指名委員会を設置しております。指名委員には CEO は加わらないことを指名委員会規程上、規定しており、CEO 及び取締役の選解任に関する提案権を、指名委員に委ねることとしております。

また、指名委員会は、毎年の委員会が同一規範に基づいた活動をおこなえるよう活動ガイドラインを制定しています。指名委員会活動ガイドラインにおいて、CEO 及び取締役に求められる資質や適格性、CEO の選解任検討の起点となる事項を定め、選解任手続の客観性・適時性・透明性の確保に努めております。

取締役に、

- ・短・中・長期の企業価値増大に貢献する資質・判断力
- ・取締役としてふさわしい能力・人格・品格・見識
- ・公明正大さ、人望、人徳
- ・グローバルカンパニーにふさわしい倫理観
- ・リスクに対する感度と理解力

といった資質や適格性が求められると考えております。

また、CEO には、上述の取締役に求められる資質や適格性に加え、グループ全体を牽引する実現力、実行力を備えた強いリーダーシップ、高度なマネージメント能力が求められると考えております。

なお、CEO の解任に関しては、これらの資質や適格性に疑義が生じた場合など、指名委員会活動ガイドラインに基づき、指名委員会が検討を行います。

① 指名委員会の役割

- 1) 指名委員会は、株主総会で選任される取締役候補者を指名し、取締役会に提案します。
- 2) 指名委員会は、取締役会で選任される最高経営責任者（CEO）である代表取締役候補者を指名し、取締役会に提案します。
- 3) 指名委員会は、取締役及び取締役候補者から、東京証券取引所が定める独立役員の要件を踏まえて策定した当社の独立性判断基準に照らし、独立役員候補者を取締役会に提案します。

② 指名委員会の独立性の確保 【補充原則 4-10①】

指名委員会は、3 名以上の取締役もしくは監査役で構成することとしておりますが、その独立性を担保するため、CEO を指名委員に選任することはできないものとしております。また、指名委員の選任については、指名委員会が次期委員を推薦し、その推薦に基づき取締役会で決定します。これらにより、指名委員会の運営には、CEO の権限が及ばず、独立性・公正性の高い候補者選定を実現します。

なお、指名委員の任期は 1 年であり、再任は原則 4 期までとしています。

また、2019 年 3 月期の指名委員は、取締役 3 名、独立社外監査役 1 名の計 4 名が務めております。現在指名委員を務める独立社外監査役につきましては、資本市場及び企業経営における広い見識を有するとともに、長年にわたり当社の事業や幹部候補となり得る社内人材を熟知していること等から、指名委員として適任であると考えております。

③ 指名候補者の提案手続き 【原則 3-1(iv)、補充原則 4-10①】

(CEO 候補者及び社内取締役候補者の提案)

指名委員会は、社内から候補者を提案する場合、適任候補者群から独自に複数の指名候補を選抜し、適宜、候補者へのインタビューや社内外の関係者へのヒアリングなどの調査を行います。また、必要に応じて社外取締役との事前の意見交換を行うなど、慎重な検討を重ねた上で、上述の CEO・取締役に求められる資質や適格性を有する人物を CEO 候補者もしくは取締役候補者として、取締役会に提案します。

(社外取締役候補者の提案)

指名委員会は、社外から候補者を提案する場合、候補者群から当社取締役会に提供いただける知見、経歴及び上述の取締役に求められる資質や適格性を有する人物像の観点から適任者の検討を行います。最終的には、現任の社外取締役の意見も取り入れながら、社外取締役候補者を取締役会に提案します。

候補者の選出にあたっては、指名委員のみならず、社外取締役、社外監査役を含む取締役会メンバー、それぞれがもつ人的ネットワークを活用して、これを行います。

(監査役候補者の提案)

監査役候補者の指名は、指名委員会の指名対象としておりません。監査役候補者の選出にあたっては、監査役会または執行部が選出した候補者の中から、当社に提供いただける知見、経歴及び上述の人物像の観点から、監査役会が適任者の検討を行います。最終的には、監査役会における同意を経た上で、監査役候補者が取締役会に提案され、株主総会議案となります。

(4) 最高経営責任者等の後継者の育成に向けたプランニング 【補充原則 4-1③】

当社の持続的成長を支える次世代の経営執行を担う人材を育成するため、CEO 及び代表取締役は執行役員を中心に常に後継者候補を想定し、その育成に努めます。

CEO 及び代表取締役は、日々の業務執行を通して、後継者候補の能力、人格、品格、見識を多面的に評価しつつ、配置転換、研修等の機会を設けること等により、候補者の研鑽を常にサポートします。また、将来有望な人材のプールとして、CSS (Corporate Senior Staff) や社内の選抜リーダー研修等を活用します。

加えて当社は、TEL サクセッションプランに基づき、育成計画のもと、次世代経営人材の候補者群を形成しております。候補者には CEO による監督のもと、グループ経営にかかわる重要課題など、知見・経験の蓄積につながるミッションを与え、そのパフォーマンスをトップマネージメント レビュー・ミーティング⁸で確認することで、後継者候補の能力とレディネス (準備状況) を確認しております。

また、後継候補者群に対する育成状況については指名委員会が分析、精査するとともに、指名委員会からの報告に基づき取締役会で討議をおこなう等、取締役会は後継候補者育成プランが十分な時間と資源をかけて計画的におこなわれるよう適切に監督します。

なお、CEO は後継候補となりうる階層の人材育成を進めるものの、後継候補者群から具体的な候補者指名に進む段階においては、その過程に関与しない方針です。

(5) CEO を含む執行部に対する公正な評価 【補充原則 4-3①】

CEO をはじめとする業務執行取締役に対する公正かつ透明性の高い評価が行われるよう、当社は以下の取り組みを行っています。

- ① 業務執行取締役は、予算や中期経営計画に基づく担当部門の業績達成に責任を負うことから、業績連動報酬にかかる人事評価においては、その達成度を重要な評価要素とします。
- ② CEO の業績連動報酬に関する算定式は、報酬委員会の提案に基づいた算定式が取締役会で決定されており、高い透明性のもとで公正に決定します。
- ③ CEO の指名にあたっては、担務の業績評価も含めた経年のパフォーマンスに基づき、また、人格・品格を含む経営者としての資質を考慮のうえ、その職責を担うことができるかという観点で、対象者の適正性を指名委員会によって評価します。

加えて、指名委員会は CEO の適格性、求める資質等の選任に至る要件、解任についての検討の起点、要件についてまとめた指名委員会活動ガイドラインを策定し、取締役会に報告、共有しております。これにより、CEO の選解任に係るプロセスの客観性、透明性向上に努めております。

(6) 取締役、CEO の報酬 【原則 3-1(iii)、補充原則 4-2①、4-10①】

① 報酬方針

当社グループの報酬方針として重視する点は次のとおりです。

- ① グローバルに競争力のある構成と水準
- ② 短期的業績連動、持続的な成長及び中長期の企業価値向上との連動
- ③ 経営の透明性・公正性、報酬の妥当性の確保

このような方針のもと、当社は、業績や株主価値との高い連動性を持つ役員報酬制度を採用しております。このたび、取締役の報酬と中期業績との連動性を一層高めることにより、さらなる成長を実現すべく、第 55 期定時株主総会において新たに中期業績連動報酬の導入を決議いたしました。これにより、取締役の報酬は固定基本報酬、年次業績連動報酬及び中期業績連動報酬で構成されることとなります。

⁸ トップマネージメント レビュー・ミーティング：代表取締役、指名委員、人事担当執行役員等が出席し、育成計画の策定や後継者候補人材の選抜を担う。

② 報酬委員会の役割

当社では、経営の透明性・公正性、報酬の妥当性を確保するため、独立社外取締役を含む 3 名以上の取締役で構成される報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、役員報酬制度に関する外部専門家からのアドバイスを継続的に得ており、業界の国内外企業との報酬水準と制度の分析比較を行った上で、取締役及び執行役員の報酬方針・報酬制度、代表取締役の個別報酬額について取締役会に対し提案を行います。代表取締役の個別報酬額を提案する報酬委員会には、代表取締役は加わりません。

③ 業績連動報酬算定方式

・年次業績連動報酬

CEO の年次業績連動報酬につきましては、企業価値・株主価値向上に対する要素をより明確に報酬に連動させるため、親会社株主に帰属する当期純利益に一定比率を乗じる算定式を定めております。この算定結果に連結 ROE（連結自己資本利益率）の当期実績値を加味し、特殊な損益及び考慮すべき特殊要因等がある場合はさらに必要な調整を行います。このように、当社は、親会社株主に帰属する当期純利益額に連動し年次業績連動報酬額の水準が決まる利益分配型の報酬算定方式を採用しております。また、2019 年 3 月期から、代表取締役個人のパフォーマンスを報酬委員会が評価し、代表取締役の個別年次業績連動報酬額に反映させることを予定しております。

CEO を含む取締役の年次業績連動報酬は、原則として現金賞与と株式報酬(ストックオプション)で構成し、その取締役における構成割合は概ね 1 対 1 としており、年次の業績は CEO を含む取締役の年次業績連動報酬に適切に反映します。株式報酬(ストックオプション)につきましては、「権利行使価額を 1 株につき 1 円に設定した新株予約権」を付与し、3 年間の権利行使制限期間を設定します。

・中期業績連動報酬

中期業績連動報酬は株式保有を通して株主目線を共有し、企業価値増大への意識を高めることを目的に株式報酬(パフォーマンスシェア)で構成します。中期業績連動報酬は各取締役の役位・職責に基づき算出される基準金額に対し、3 年にわたる対象期間の業績目標達成度に応じて支給率 0%~150%の間で変動いたします。中期の企業価値向上と取締役報酬額を適切に連動させるため、業績指標としては連結営業利益率、連結 ROE 等を用います。

なお、当社取締役と同様に当社執行役員、幹部・中堅社員並びに当社の国内外の子会社の取締役、執行役員、幹部・中堅社員につきましても、中期業績に連動したインセンティブプランを導入しております。

④ 報酬構成

取締役(社外取締役を除く)、当社執行役員及び幹部社員並びに当社子会社の取締役、執行役員及び幹部社員の報酬は、下表のとおり「固定基本報酬」「年次業績連動報酬」「中期業績連動報酬」により構成します。

なお、「年次業績連動報酬」は現金賞与と株式報酬(ストックオプション)で構成され、その割合は、取締役においては概ね 1 対 1、当社執行役員及び幹部社員並びに当社子会社の取締役、執行役員及び幹部社員においては概ね 2 対 1 としております。

また、社外取締役の報酬は、「固定基本報酬」と「年次業績連動報酬」(現金賞与)のみで構成し、監査役については、「固定基本報酬」のみとしております。

区分	固定基本報酬	年次業績連動報酬		中期業績連動報酬
		現金賞与	株式報酬 (ストックオプション)	株式報酬 (パフォーマンスシェア)
取締役 (社外取締役を除く)	○	○	○	○
社外取締役	○	○	—	—
監査役	○	—	—	—
当社執行役員及び幹部 社員並びに当社子会社 の取締役、執行役員及 び幹部社員	○	○	○	○

(7) 取締役会の議論の活性化に向けた取り組み等 【原則 4-8、4-12、補充原則 4-12①等】

当社取締役会は十分な審議時間を確保のうえ、年間 9 回程度開催しています。取締役会の事務局機能を総務部が担います。円滑な会議運営と審議の活性化を図る観点から、以下のような運営を行います。

また、取締役会とは別に、オフサイトミーティングを開催し、経営戦略・ビジョンにかかるテーマについて重点的に討議を行いました。

- 年間の取締役会開催スケジュールを決定することで、適切な審議時間を確保するとともに、社外役員を含めた役員全員の出席率の向上に努めます。
- 取締役会開催日に先立って、取締役会出席者に審議事項に関する資料を事前配布します。また、社外取締役及び社外監査役に対して事務局より適宜事前説明を行います。
- 特に重要な事項については、事前に、独立社外取締役及び監査役と当社執行部との間で意見交換を行う場を設けるなど、独立社外取締役及び監査役に対する十分な情報提供及び意見交換に努めます。

(8) 取締役のトレーニング 【原則 4-14、補充原則 4-14①、4-14②】

取締役・監査役に対しては、必要に応じて更なる知識の習得や、適切な研鑽のための機会を提供します。また、新任の社外取締役、社外監査役の就任の際には、当社の事業、事業環境、財務状況、組織等について適切に説明を行います。

(9) 取締役会の実効性評価 【補充原則 4-11③】

当社取締役会において、監査役による取締役の職務の執行状況に関する監査結果が報告されております。それに加えて、各取締役及び各監査役が記入する評価アンケートに基づき、取締役会の実効性に関する討議を行い、取締役会自らの分析・評価としてまとめ、毎年、その結果の概要を開示します。分析・評価の結果認識した課題については、取締役会における議論を深め、適宜改善に向け取り組みます。なお、取締役会実効性評価の討議の一環で、社外取締役及び社外監査役を主たるメンバーとした意見交換、討議を実施しております。

4. 監査役会 【原則 4-4、補充原則 3-2②】

(1) 監査役会構成

当社監査役会は、現状、社外監査役 3 名を含む監査役 5 名で構成され、常勤監査役 2 名を置いております。各監査役は取締役会その他の重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査するとともに、監査方針、監査役間の職務分担等を監査役会で決定し、当社グループの業務執行状況の調査等を実施することにより、実効性ある監査に取り組みます。

(2) 監査役と執行部、内部監査部門、会計監査人との連携 【補充原則 4-13③、3-2②】

- ① 執行部との連携につきましては、代表取締役との定期会合を実施しています。また、経営会議等、執行部の重要な会議に出席し、執行部と適宜意見交換を行っています。
- ② 内部監査部門との連携につきましては、常勤監査役が中心となり、監査センターの報告会等を通じ、連携を図っています。
- ③ 会計監査人との連携につきましては、社外監査役を含む監査役全員は、会計監査人から当期の監査計画を受領し、監査の方法の概要及び監査重点項目等について説明を受け、四半期・期末決算時に会計監査人からそれぞれレビュー及び監査結果に関する報告を受けております。
- ④ 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合は、必要により担当執行役員及び監査役に対して報告するとともに、担当執行役員が中心となって、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としています。

(3) 監査役監査の実効性 【原則 4-11】

当社は現状、常勤監査役 2 名を置くことにより、実査を通じた情報収集を行っています。また、内部監査部門、会計監査人との連携も適切に図れており、監査役監査に必要な情報は不足なく入手されるよう体制整備を行っています。

また、監査役は、財務・会計の知識、法的知見、他社での監査経験など、業務監査・会計監査に求められる知見をバランスよく備えた構成となっており、当社グループの監査役監査において有効に機能していると考えております。

5. 内部統制及びリスク管理（内部統制基本方針） 【補充原則 4-3④、補充原則 4-13③、2-5 等】

当社グループの企業価値向上のために、またすべてのステークホルダーに対して責任ある行動をとるために、実効性のある内部統制の強化に取り組みます。⁹

- 当社は「内部統制担当取締役」を任命し、当社取締役会で定めた「内部統制基本方針」に基づく実践的活動を行うとともに、金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制」への対応を実施します。
- 当社グループにおけるコンプライアンス意識の向上とさらなる徹底のため、「内部統制・コンプライアンス担当執行役員」のもと、法務部が主管部署となり、コンプライアンス体制のさらなる強化を図っています。
- 当社グループ全体のリスク管理体制をより実効的に強化していくため、「内部統制・コンプライアンス担当執行役員」のもと、リスク管理の機能は総務部が担っております。
この組織においては、
 - ・当社グループを取り巻くリスクの分析
 - ・洗い出された重要なリスクに関する担当部門におけるセルフアセスメントの実施
 - ・リスクの低減化及び管理
 - ・リスク管理活動状況の定期的な監査役及び取締役会への報告を行います。
- 法令や企業倫理に反する疑いのある行為について、社員が直接情報提供を行う手段として、内部通報制度を運営しています。グループ会社全体の内部通報社内窓口として倫理ホットラインとコンプライアンスホットラインを設置するとともに、海外拠点においては拠点ごとの内部通報社内窓口も設置しております。また、日本における内部通報社外窓口を新設するとともに、当社グループのコンプライアンス違反行為について取引先より直接情報提供をいただく手段として専用の通報窓口を新設しました。
- 当社グループの内部通報制度の担当部署は、内部通報の状況について、定期的に当社監査役に対して報告すること等を通じ、経営陣等からの独立性を担保しています。また、いずれの窓口においても、通報者の匿名性を保証するとともに、不利益がないことを約束します。

6. 会計監査人との関係 【補充原則 3-2①、3-2②】

当社は、会計監査人の適正な監査の確保に向けて、十分な監査時間を確保するとともに、代表取締役と担当執行役員と会計監査人との間で定期的な会合を実施しております。

また、当社監査役会は別途定めている「監査役会が会計監査人を評価及び選定する際の基準」に従い、会計監査人からの説明を受けるほか、当社経理部に対し、会計監査人の監査の実施状況等に関する意見聴取の実施等により、会計監査人の評価を行います。評価にあたっては、会計監査人の品質管理の適切性や、独立性・専門性、監査の有効性・効率性、並びに監査役、経営者や内部監査部門等とのコミュニケーションの有効性などを確認します。

⁹ その他内部統制に関する取り組みの詳細については当社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」10ページをご参照下さい。

【原則 3-1 (v)、補充原則 4-11②】

代表取締役会長 常石 哲男	当社の半導体製造装置事業のほか、IR や法務、事業戦略など幅広い分野でマネジメントに携わり、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。 (他の上場会社との兼職の状況) ・東京エレクトロニクス(株) 取締役
代表取締役社長・CEO 河合 利樹	当社で半導体製造装置の販売をグローバルに展開し、同事業の複数のビジネスユニットでマネジメントに携わり、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を当社取締役会でのグループ経営の方針決定等において活かすことが期待されるため、取締役・CEO として選任しております。
取締役 北山 博文	当社及び当社グループ会社で製造や技術開発等の分野でマネジメントに携わり、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役 飽本 正巳	当社グループ製造会社でマネジメントに携わり、現在の高付加価値製品を多く生み出すなど、製造開発の分野において豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役 堀 哲朗	当社で法務、知的財産、経営戦略、財務等の業務やマネジメントに携わり、同分野における豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役 佐々木 貞夫	当社及び当社グループ製造会社において、半導体製造装置のマーケティング業務や技術開発、装置開発等のマネジメントに携わり、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役 長久保 達也	当社管理部門での業務に携わり、海外駐在等を通じて会社のグローバル展開を推進するなど、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役 春原 清	半導体製造装置の営業をグローバルに展開し、またフィールド・サービス事業を統括し同事業の拡大に貢献するなど、豊富な経験と実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。
取締役相談役 東 哲郎	当社の取締役会長及び社長を歴任し、当社グループの経営に関わる豊富な経験と実績を有しております。また、日本半導体製造装置協会の会長を歴任するなど、業界に貢献してきました。これらの経験及び実績を活かし、取締役会の意思決定機能を強化することが期待されるため、取締役として選任しております。 (他の上場会社との兼職の状況) ・(株)セブン&アイ・ホールディングス 社外取締役

<p>独立社外取締役 井上 弘</p>	<p>(株)東京放送ホールディングス取締役会長や一般社団法人日本民間放送連盟会長等を歴任し、企業経営者として豊富な経験及び見識を有しております。これらの経験及び見識を活かし、当社取締役会の意思決定の有効性を客観的に確保する観点から当社の経営全般に意見・助言をいただくため、社外取締役として選任しております。</p>
<p>独立社外取締役 チャールズ・ ディトマース・ レイク二世</p>	<p>アフラック生命保険(株)代表取締役会長及びアフラック・インターナショナル・インコーポレーテッド取締役社長を務めており、日本と米国の両国にまたがる企業経営者としての豊富な経験及び見識を有しております。これらの経験及び見識を活かし、当社取締役会の意思決定の有効性を客観的に確保する観点から当社の経営全般に意見・助言をいただくため、社外取締役として選任しております。</p> <p>(他の上場会社との兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アフラック生命保険(株) 代表取締役会長 (注2) ・アフラック・インターナショナル・インコーポレーテッド 取締役社長 (注2) ・日本郵政(株) 社外取締役
<p>独立社外取締役 佐々木 道夫</p>	<p>(株)キーエンスの代表取締役社長等を歴任し、企業価値の飛躍的な向上や高い利益率を実現する等、長年にわたり同社のグローバルマネジメントに携わった経験を持ち、企業経営者としての豊富な経験及び見識を有しております。これらの経験及び見識を活かし、当社取締役会の意思決定の有効性を客観的に確保する観点から当社の経営全般に意見・助言をいただくため、社外取締役として選任しております。</p> <p>(他の上場会社との兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(株)瑞光 社外取締役 ・(株)SHIFT 社外取締役
<p>常勤監査役 原田 芳輝</p>	<p>執行役員として当社グループの管理部門を統轄するなど、業務やマネジメントの経験が豊富であり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。これらの経験及び専門知識を活かすことで、監査機能の強化が期待されるため、監査役として選任しております。</p>
<p>常勤監査役 布川 好一</p>	<p>当社の営業部門、財務、人事など、幅広い分野にわたる豊富な経験を有し、また当社グループ会社の管理部門を統括する執行役員を務めるなど、財務及び会計に関する相当程度の知見も有しております。これらの経験及び専門知識を活かすことで、監査機能の強化が期待されるため、監査役として選任しております。</p>
<p>独立社外監査役 山本 高稔</p>	<p>日米のエレクトロニクス業界を担当した証券アナリストとして長い経験を有し、また、公益財団法人証券アナリスト協会検定会員であり財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。これらの経験及び見識を活かし、監査の妥当性を客観的に確保する観点から、社外監査役として選任しております。</p> <p>(他の上場会社との兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(株)日立製作所 社外取締役
<p>社外監査役 酒井 竜児</p>	<p>長島・大野・常松法律事務所所属のパートナー弁護士であり、会社法及びM&A、国際取引等を専門とする弁護士として豊富な経験及び専門知識を有しております。これらの経験及び専門知識を活かし、監査の妥当性を客観的に確保する観点から、社外監査役として選任しております。</p> <p>(他の上場会社との兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小林製薬(株) 社外監査役

<p>独立社外監査役 和貝 享介</p>	<p>公認会計士として監査法人での長年の経験があり、日本公認会計士協会の常務理事等を歴任するなど、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。これらの経験及び見識を活かし、監査の妥当性を客観的に確保する観点から、社外監査役として選任しております。</p> <p>(他の上場会社との兼職の状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 持田製薬(株) 社外監査役
--------------------------	--

(注 1) (株)東京証券取引所の定める独立性基準を踏まえて策定した当社の「社外役員の独立性判断基準」を満たしていることから、当社は、取締役 井上弘氏、チャールズ・デイトマース・レイク二世氏及び佐々木道夫氏並びに監査役 山本高稔氏及び和貝享介氏を、独立役員として指定し同取引所に届け出ております。

(注 2) アフラック生命保険(株)及びアフラック・インターナショナル・インコーポレーテッドは、非上場会社であります。取締役 チャールズ・デイトマース・レイク二世氏が、それぞれ、代表取締役会長及び取締役社長を務めているため、記載しております。