最終更新日：2024年12月13日
東京エレクトロン株式会社
代表取締役社長　河合　利樹
問合せ先：コーポレートガバナンス部長　真藤 誠　03-5561-7000
証券コード：8035
https://www.tel.co.jp/

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。

Ⅰ 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

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、当社がも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おります。

【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】

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

＜補充原則4-8-1　独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである＞

当社は、独立社外者のみを構成員とする会合を、設定しておりません。しかしながら、取締役会実効性評価に関する討議の一環で、社外取締役及び社外監査役を中心とした意見交換、討議を実施しております。なお、本会合における討議の実効性を高める目的で、非業務執行の社内取締役1名も加わっております。今後も、このような意見交換、討議を継続的に開催していく予定です。

加えて、当社は社外取締役及び監査役との情報共有のため、とくに重要な事項については、当社執行部との間で事前に意見交換をおこなう場を設けるなど、独立社外者に対する十分な情報提供及び意見交換に努めております。これにより、独立社外者は積極的に取締役会の議論に参加し、活発な意見交換を通じて、その責務を果たしていると考えております。

＜補充原則4-8-2　筆頭独立社外取締役を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである＞

当社は、情報共有のため、とくに重要な事項については、独立社外取締役及び監査役と当社執行部との間で事前に意見交換をおこなう場を設けるなど、独立社外者に対する十分な情報提供及び意見交換に努めております。当社は筆頭独立社外取締役を設けておりませんが、独立社外取締役と経営陣との連絡・調整や監査役会との連携に問題はないと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

当社は、前記1.「基本的な考え方」に記載した各事項の実現に資するガバナンスの枠組みを示すため、「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」を策定しております。
詳細は、添付資料2または当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.tel.co.jp/about/cms-file/cg_01_guideline.pdf

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/11/8】
添付資料2「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＞6. 資本政策の基本的な方針、
及び「統合報告書」CEOメッセージ、財務責任者メッセージ をご参照ください。
（統合報告書）https://www.tel.co.jp/ir/library/ar/

なお、コーポレートガバナンス・コードにおいて開示すべきとされる各事項の実施状況について、巻末に添付の「対応状況表」にまとめました。対応状況表は、添付資料1をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

[大株主の状況]

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	115,209,300	24.92
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	47,408,859	10.25
株式会社ＴＢＳホールディングス	15,112,049	3.26
JP MORGAN CHASE BANK 385632	13,997,208	3.02
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	10,457,429	2.26
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	9,555,762	2.06
GOVERNMENT OF NORWAY	7,270,046	1.57
HSBC HONGKONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	7,057,212	1.52
JP MORGAN CHASE BANK 385781	6,256,977	1.35
JPモルガン証券株式会社	5,160,838	1.11

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

上記は、2024年9月30日現在の状況を記載しております。
以下の大量保有報告書(変更報告書を含む)が公衆の縦覧に供されておりますが、当社として2024年9月30日現在の実質保有状況の確認ができない部分については、上記表に含めておりません。なお、当社は、2023年4月1日付で普通株式1株を3株に株式分割しております。

大量保有者	提出書類	提出日	保有株式数(千株)・保有割合
野村證券株式会社　他1社	変更報告書	2020年7月21日	2020年 7月15日現在 15,400(9.80%)
アセットマネジメントＯｎｅ株式会社　他1社	変更報告書	2020年12月22日	2020年12月15日現在 6,491(4.13%)
キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニー　他2社	変更報告書	2022年11月22日	2022年11月15日現在　6,813(4.33%)
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社　他1社	変更報告書	2023年6月21日	2023年6月15日現在 37,103(7.87%)
ブラックロック・ジャパン株式会社　他9社	変更報告書	2023年7月5日	2023年6月30日現在 34,610(7.34%)
三菱ＵＦＪ信託銀行株式会社　他2社	変更報告書	2024年9月17日	2024年 9月9日現在 22,746(4.82%)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	電気機器
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	10社以上50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うる特別な事情

当社は、2024年3月31日現在、東京エレクトロン デバイス株式会社の議決権の33.82%を保有しておりますが、当社グループの経営方針・経営戦略の共有や現役役員の派遣等はおこなっておらず、同社の経営における意思決定プロセスに一切関与しておりません。

Ⅱ 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	18 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	7 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
佐々木　道夫	他の会社の出身者											
市川　佐知子	弁護士											
ジョセフ・クラフト	他の会社の出身者											
鈴木　ゆかり	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f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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐々木　道夫	○	―――	佐々木道夫氏は、現在、㈱SHIFTの取締役副社長を務めております。同氏は、㈱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など、長年にわたり企業のグローバルマネジメントに携わった経験を有しております。これら企業経営者としての豊富な経験及び見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。
市川　佐知子	○	―――	市川佐知子氏は、田辺総合法律事務所のパートナーを務め、企業法務を中心に弁護士として豊富な経験及び専門知識を有するとともに、米国ニューヨーク州弁護士資格や米国公認会計士資格を保有するなど、グローバルかつ高度な専門性も兼ね備えております。これらの経験や、コーポレートガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス等の見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。
ジョセフ・クラフト	○	―――	ジョセフ・クラフト氏は、国内外の金融業界における長年の実務経験を通じて、資本市場に関する豊富な知見、様々な業界・分野に対する幅広い知識を有しております。これらの経験および見識を活かし、グローバルな視点も踏まえて、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。
鈴木　ゆかり	○	―――	鈴木ゆかり氏は、㈱資生堂において代表取締役等を歴任し、商品開発やマーケティング分野に精通するほか、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進等にもリーダーシップを発揮した経験を有しております。これら企業経営者としての豊富な経験及び見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外取締役として選任しております。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。

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	指名委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社では、取締役会内に指名委員会と報酬委員会を設置し、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おこなっております。

（指名委員会）
当社は取締役会の内部委員会として、指名委員会を設置しております。指名委員会の役割は、株主総会で選任される取締役候補者及び取締役会で選任されるCEO候補者を指名し取締役会へ提案すること、及び後継候補者育成プランに関連する活動に関して監督と助言をおこなうことであります。経営の公正性、実効性確保の観点から、CEOは委員には加わらないこととしており、社外取締役もしくは社外監査役を含む3名以上の委員で構成しております。
指名委員会は、年10回(2024年3月期実施)の会議を全ての委員の出席のもと開催し、CEOの後継者計画について、具体的な時間軸を確認するとともに、執行側における後継候補者群の拡充や育成計画の進捗状況に関して討議を実施しました。社外取締役については、スキルマトリックスに照らして、候補者に求める要件を議論し、社外取締役2名の招聘に至りました。また、中長期的なサクセッションの観点から候補者群の充実を図りました。
なお、2025年3月期の委員は、佐々木道夫取締役（社外）、市川佐知子取締役（社外）、布川好一取締役の3名となります。委員長は各委員の互選により、佐々木道夫取締役が務めております。

（報酬委員会）
当社は取締役会の内部委員会として、報酬委員会を設置しております。報酬委員会の役割は、外部専門家からのアドバイスを活用し、国内外企業との報酬水準等の比較、国内外における最新動向やベストプラクティス(ESG指標の報酬への反映など)の分析をおこなった上、当社の報酬の基本方針に照らし、当社グループに最も適切な報酬制度、代表取締役の個別報酬額等について、取締役会に提案することであります。経営の透明性・公正性、報酬の妥当性を確保するため、代表取締役は委員には加わらないこととしており、社外取締役を含む3名以上の委員で構成しております。
報酬委員会は、年9回(2024年3月期実施)の会議を全ての委員の出席のもと開催し、業績連動報酬を含む報酬制度、決定プロセス、代表取締役の年次業績連動報酬額に反映される個人評価の実施など、当社の報酬の基本方針に則り数多くの議論を重ねました。これらに関する報酬委員会及び取締役会の活動内容は以下のとおりです。開催したすべての報酬委員会には外部専門家が同席しました。

・報酬制度及びプロセスに関する議論
・中期業績連動報酬2023年設定プランの決定
・代表取締役のミッション及び個人評価の決定
・代表取締役の基本報酬、年次業績連動報酬額の決定
・社内取締役等の報酬決定プロセスの確認
・役員報酬制度に関する開示並びに株主総会議案の決定
・株式保有ガイドラインの改訂の検討

なお、2025年3月期の委員は、佐々木道夫取締役（社外）、ジョセフ・クラフト取締役（社外）、布川好一取締役の3名となります。委員長は各委員の互選により、佐々木道夫取締役が務めております。

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。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞4. 監査役会＞(3) 監査役と執行部、内部監査部門、会計監査人との連携　及び　第III部 ガバナンスの体制＞5. 内部統制及びリスク管理（内部統制基本方針）　をご参照ください。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
和貝　享介	公認会計士													
三浦　亮太	弁護士													
遠藤　寛	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
和貝　享介	○	―――	和貝享介氏は、公認会計士として監査法人での長年の経験があり、豊富な財務及び会計に関する専門知識と監査等の見識を当社の監査に反映いただいております。これまで当社取締役会や監査役会において、情報セキュリティ等に関して意見・助言をいただくなど、当社の監査に貢献していただいております。引き続き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。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。
三浦　亮太	○	―――	三浦亮太氏は、大手法律事務所でのパートナーを経た後、現在は弁護士法人三浦法律事務所のパートナーを務めるなど、企業法務分野を中心に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。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。
遠藤　寛	○	―――	遠藤寛氏は、金融業界における長年の豊富な経験や国内外の企業経営等を通じたグローバルな視点での幅広い見識とともに、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。 同氏は、㈱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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、㈱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」に基づき、社外取締役及び社外監査役の独立性を判断しております。
「社外役員の独立性判断基準」は、添付資料2「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」＞別紙1または当社ウェブサイトをご参照ください。
（当社ウェブサイト）https://www.tel.co.jp/about/cms-file/cg_02.pdf

また、当社は、社外役員にかかる取引または寄付が次の軽微基準の範囲内である場合は、属性情報の該当状況についての記載及び概要の説明を省略しています。
（取引）
・ 当社及び当社子会社からの支払い額が、直近事業年度においてその支払先の年間連結売上高(これに準ずるものを含む)の1%または5千万円のいずれか高い方の額未満
近親者については、当社からの支払い額が、直近事業年度においてその支払先の年間連結売上高(これに準ずるものを含む)の1%または5千万円のいずれか高い方の額未満
・ 当社への支払額が、直近事業年度において当社の年間連結売上高の1%相当額未満
（寄付）
・ 当社から受けている寄付の金額が、直近事業年度において1千万円未満

【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	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

1．報酬の基本方針
当社グループの役員報酬の基本方針として重視する点は次のとおりです。
①グローバルに優秀な経営人材を確保できるための競争力のある水準と制度
②短期的業績及び持続的な成長に向けた中長期の企業価値向上との高い連動性
③報酬決定プロセスの透明性･公正性、報酬の妥当性の確保

2．報酬構成
取締役のうち、社内取締役の報酬は、中長期的な企業価値向上をより強く意識づけるために2024年3月期より年次業績連動報酬における株式報酬の比率を増やし、また、その一部を非業績連動報酬（株式報酬）としたことにより、「固定基本報酬」「年次業績連動報酬」「中期業績連動報酬」「非業績連動報酬(株式報酬)」で構成されます。
社外取締役につきましては、経営の監督に加えて、中長期的な企業価値向上の視点から経営に対して助言をおこなうという役割を担っております。この期待役割に対しより整合した報酬体系とすることを目的に、非業績連動の株式報酬制度を導入しており、社外取締役の報酬は「固定基本報酬」「非業績連動報酬（株式報酬）」で構成されます。
監査役の報酬については、経営の監査･監督が主たる役割であることを踏まえ、「固定基本報酬」のみとしております。

3．構成･固定基本報酬に対する支給割合に関する方針
添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞3. 取締役会＞(6) 取締役、CEOの報酬 をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員、その他

該当項目に関する補足説明

付与対象者は、当社取締役（社外取締役を除く）、コーポレートオフィサー、執行役員及び幹部社員、子会社の取締役、執行役員及び幹部社員であります。
当該付与対象者に対して、年次賞与である業績連動報酬の一部及び非業績連動報酬を株式報酬として支給することにより、業績向上による株価向上のインセンティブをもたせるとともに、株価変動によるリスクを株主各位と共有することを目的としております。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

ステークホルダーに対する透明性が重要であるとの視点に立ち、1999年より事業報告（旧 営業報告書）において代表取締役の個別報酬、取締役及び監査役の報酬総額を開示しております。
2024年3月期の報酬につきましては、有価証券報告書において以下のとおり、取締役（社外取締役を除く）、社外取締役、監査役（社外監査役を除く）、社外監査役の区分に応じて、各々の報酬総額等を開示しております。

役員区分	対象となる役員の員数（名）	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）					
			固定基本報酬	年次業績連動報酬		中期業績連動報酬	非業績連動報酬	
				現金賞与	株式報酬型ストックオプション	パフォーマンスシェア（株式報酬）	株式報酬型ストックオプション	リストリクテッド・ストック・ユニット（株式報酬）
取締役（社外取締役を除く）	8	2,193	232	531	807	15	606	―
社外取締役	3	69	55	―	―	―	―	14
取締役合計	11	2,263	287	531	807	15	606	14
監査役（社外監査役を除く）	3	89	89	―	―	―	―	―
社外監査役	3	45	45	―	―	―	―	―
監査役合計	6	135	135	―	―	―	―	―

また、報酬総額が1億円以上である役員につき、以下のとおり個別の報酬開示をおこなっております。

氏名	連結報酬等の総額（百万円）	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額（百万円）				
				固定基本報酬	年次業績連動報酬		中期業績連動報酬	非業績連動報酬
					現金賞与（注）2	株式報酬型ストックオプション（注）2	パフォーマンスシェア（株式報酬）（注）2	株式報酬型ストックオプション（注）2
河合　利樹	1,380	取締役	提出会社	108	310	631	6	324
佐々木　貞夫	552	取締役	提出会社	69	141	164	2	174
布川　好一	255	取締役	提出会社	54	80	12	1	108

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞3. 取締役会＞(6) 取締役、CEOの報酬 をご参照ください。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞3. 取締役会＞(7) 取締役会の議論の活性化に向けた取り組み等 をご参照ください。

【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
久保　徳雄	ファウンダー	当社の創業者に対し、その功績に敬意を表し「ファウンダー」の称号を付与したもの	業務、勤務及び報酬なし	1980/12/23	-
竹中　博司	専務理事	代表取締役社長･CEOの補佐	従業員として常勤、 従業員としての報酬あり	2013/4/4	-

元代表取締役社長等である相談役･顧問等の合計人数	2 名

その他の事項

―――

2. 業務執行、監査･監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート･ガバナンス体制の概要）

(1) コーポレート･ガバナンス体制

当社は、重要な業務執行の意思決定及び監督機能を有し、執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会に加え、
･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
･執行側における最高意思決定機関としてのコーポレートオフィサーズ･ミーティング
･会社戦略の推進機関としてのCSS（Corporate Senior Staff）
を設置するなど、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。

コーポレート･ガバナンス体制の概要については、添付資料2「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III部 ガバナンスの体制　をご参照ください。

(2) 監査の体制

（監査役監査）

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞4. 監査役会　をご参照ください。

（内部監査）

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞5. 内部統制及びリスク管理（内部統制基本方針）　をご参照ください。

（会計監査）

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞6. 会計監査人との関係　をご参照ください。

なお、2024年3月期における業務を執行した公認会計士の氏名及び継続監査年数は、宍戸通孝氏が5年、西野聡人氏が6年、鈴木紳氏が7年であり、会計監査の補助者は、公認会計士14名、その他38名であります。

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

技術革新が速く、市場の変化も活発な半導体製造装置業界において、監査役会設置会社方式のもと、監督機能を果たす取締役会と強い執行体制を整備することにより、当社グループのグローバルベースでの攻めの経営をより一層促進し、短中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現するとともに、ステークホルダーの期待に応えていきます。

Ⅲ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	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ております。
集中日を回避した株主総会の設定	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すべての株主の議決権行使が円滑におこなわれるように機会を提供しております。
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) ICJが運営する機関投資家向け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	招集通知の英訳版を作成しております。
その他	招集通知の発送に先立ち、東京証券取引所及び当社ウェブサイトでその内容を開示しております。招集通知の英訳についても、株主総会開催日の3週間前までに同様に開示しております。その他、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おこな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ております。 また、決議通知・株主総会のプレゼンテーション資料のウェブサイトへの掲載をおこなっております。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は情報開示に対する考え方、情報開示の基準、情報開示の方法、業績予想等に関する留意事項、IR活動のスポークスパーソンについて「情報開示に関するポリシー」の中に定め、当社ウェブサイトに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を年4回、原則決算発表と同日にCEO及びその他の役員をスピーカーとして実施しております。また、決算説明会のほか、中期経営計画説明会や非財務説明会 (IR Day) を個別に開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内外において、CEO及びその他の役員をスピーカーとしてIRカンファレンスへの参加や個別面談を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明会及び中期経営計画説明会・IR Dayプレゼンテーション資料、コーポレートアップデート (Investors' Guide)、株主総会関連資料、有価証券報告書、四半期報告書、アニュアルレポート・統合報告書、ファクトブック、サステナビリティレポート等を掲載しております。	
IRに関する部署 (担当者) の設置	IR室にIR専任者を置いております。	
その他	外国人投資家に対して公平な情報提供をおこなうため、説明会は日英同時通訳でライブ配信をおこない、開示情報は、原則全て英訳し、和文と同時または和文開示後速やかに当社ウェブサイトに掲載しております。 (英訳IRサイト) https://www.tel.com/ir/	

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	経営理念において当社の社会的責任について明文化しております。 また、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の構築や、ステークホルダーとの協働については、添付資料2「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＞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　及び　第Ⅱ部 ステークホルダーとの協働　をご参照ください。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社では、気候変動は社会における喫緊の課題であるとの認識のもと、環境マネジメントのリーディングカンパニーとして、環境にフォーカスしたイニシアティブであるE-COMPASS (Environmental Co-Creation by Material, Process and Subcomponent Solutions)の展開により、半導体デバイスの高性能化と低消費電力化に寄与する革新的な製造技術の提供に努めるとともに、製品や事業所における環境への取り組みを強化しております。中期環境目標として2031年3月期までに、製品においてはウェーハ1枚当たりのCO2排出量を2022年3月期比55%削減、事業所においてはCO2総排出量を2019年3月期比70%削減し、再生可能エネルギーの使用比率を100%とする目標を掲げています。加えて長期環境目標として、自社のCO2排出量（スコープ1、2）及び、自社以外のCO2排出量（スコープ3）については2041年3月期までに、それぞれネットゼロを達成することを掲げています。また、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）に賛同し、気候変動が当社事業におよぼすリスクと機会の検討、及び開示を継続的におこなうとともに、2024年3月期には自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) に参画することでネイチャーポジティブ※1への移行に向けて、事業活動が自然に与える負荷や自然の損失によるリスクの検討を進めております。 当社におけるサステナビリティの活動は、ビジョンを達成し基本理念を実践する取り組みです。企業としての社会における役割を果たすべく、事業活動を通じて産業や社会の課題解決や発展に努めるとともに、SDGs(国連の持続可能な開発目標)の達成に向けた様々な活動を展開していくことで、夢のある社会の発展に貢献し、ステークホルダーの皆さまのご期待に応えてまいります。そして、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を目指していきます。当社では統合報告書を作成し、これらの活動と成果について報告をしています。 ※1 ネイチャーポジティブ: 自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め、反転させること
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	ステークホルダーの皆さまに当社を十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ております。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コーポレートコミュニケーション室等を設置し、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ております。 また、統合報告書などを通じて、非財務情報に関する開示の拡充にも努めております。

Ⅳ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

添付資料2「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III部 ガバナンスの体制＞5. 内部統制及びリスク管理（内部統制基本方針）をご参照ください。

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

当社グループの役員及び社員が守るべき倫理基準を制定しており、その中で反社会的勢力排除に関する項目を掲げて取り組んでおります。

（行動規範）
「TELグループは反社会的勢力とは一切取引しません。また、そのような組織からの不適切な要求は断固拒否し、いかなる理由があっても資金提供や便宜を図る行為はおこないません。」

V 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

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示にかかる社内体制の状況は、下記のとおりです。

1．基本的な考え方
当社におきましては、投資家への適時・適切な会社情報の開示が、株式等にかかる公正な価格形成に貢献し、広く金融商品市場の健全化に資することを目指しております。
こうした観点のもと、当社は「適時開示規程」を制定し、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実や決算情報等を把握・管理し、適時・適切な開示に取り組んでおります。

2．会社情報の適時開示に関する社内体制
(1) 適時開示手続き
1. 開示担当部門が取締役会の事務局を担当しているほか、担当執行役員が重要な会議に出席することにより、当社グループの情報を網羅的に収集できる体制となっております。
2. 適時開示の公表の担当は、原則としてコーポレートガバナンス部長としますが、公表の内容に応じ、経理部長がこれにあたることがあります。
また、コーポレートガバナンス部を事務取扱部署として、関連部署による社内チェックを実施しております。
3. 情報に対する適時開示の要否の判定は、情報取扱責任者（担当執行役員）の指揮のもと、コーポレートガバナンス部長が原則としてこれをおこないます。
コーポレートガバナンス部長は、適時開示の要否判定にあたり、㈱東京証券取引所の「有価証券上場規程」及び「会社情報適時開示ガイドブック」をもとに、関連部署（コーポレートガバナンス部、経理部、IR室等）との検討をおこなうとともに、必要に応じて、㈱東京証券取引所に照会をおこなうものとします。
4. 決定事実や決算情報については、取締役会決議が必要とされる場合は取締役会の承認を得た上で、速やかに開示します。ただし、発生事実や決算情報のうち業績予想並びに配当予想の修正等にかかる情報など、適時開示の主旨に則り速やかに開示することが求められる事項については、情報取扱責任者が代表取締役と協議の上、取締役会への付議を経ず直ちに開示をおこなうことがあります。
5. ㈱東京証券取引所の提供する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」への登録は、コーポレートガバナンス部がおこないます。

(2) 内部者取引の防止
内部者取引を未然に防止することを目的に、「内部者取引防止に関する規程」において、役員・従業員等がその職務に関して取得する情報管理・服務等の基本的事項を定め、運用しております。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ております。

3．広報・IR活動
投資者等に対する会社情報の提供のため、㈱東京証券取引所のTDnetへの適時開示以外にも、コーポレートコミュニケーション室、IR室を担当部署として、以下のような広報・IR活動を自主的におこなっております。
(1) 当社ウェブサイトへの適時開示情報掲載
(2) 決算説明会の開催（四半期毎）
(3) 情報開示後の照会の対応
(4) その他投資判断に影響を与えると判断した情報の自主公表
本報告書III2「IRに関する活動状況」もご参照ください。

対応状況表

■ コーポレートガバナンス・コードにおいて開示すべきとされる各事項の実施状況

コーポレートガバナンス・コード	当社コーポレートガバナンス・ガイドライン上の記載箇所	該当ページ
原則 1-4　政策保有株式	Ⅱ1(5)	P.8
原則 1-7　関連当事者間の取引	Ⅱ1(8)	P.8
補充原則 2-4①　中核人材の登用等における多様性の確保	Ⅱ2(3)	P.9～10
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	Ⅱ2(6)	P.11
原則 3-1(ⅳ)　情報開示の充実	Ⅲ3(2)(3)	P.14～16
原則 3-1(ⅴ)　情報開示の充実	Ⅲ3(2)、別紙2	P.14～15,25～26
原則 3-1の(ⅳ)、(ⅴ)以外　情報開示の充実	Ⅰ、Ⅲ3(6)	P.2～5,17～20
補充原則 3-1③　サステナビリティについての取組み等	Ⅱ2(2)(4)(5)	P.9～11
補充原則 4-1①　経営陣に対する委任の範囲	Ⅲ3(1)②	P.14
原則 4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	Ⅲ3(2)②、別紙1	P.15,23～24
補充原則 4-10①　独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言	Ⅲ3(3)②、Ⅲ3(6)	P.16～20
補充原則 4-11①　取締役会の多様性及び規模に関する考え方	Ⅲ3(2)、別紙3	P.14～15,27
補充原則 4-11②　取締役・監査役の兼任状況	別紙2	P.25～26
補充原則 4-11③　取締役会の実効性評価	Ⅲ3(9)	P.21
補充原則 4-14②　取締役・監査役に対するトレーニングの方針	Ⅲ3(8)	P.21
原則 5-1　株主との建設的な対話に関する方針	Ⅱ1(4)	P.7～8

2024 年 12 月 13 日
第 17 版

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) 買収防衛策に対する考え方
   (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) 人的資本への投資
   (5) 知的財産への投資
   (6) 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
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) 監査役の報酬
   (3) 監査役と執行部、内部監査部門、会計監査人との連携
   (4) 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

別紙

1. 社外役員の独立性判断基準
2. 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
3. スキルマトリックス、取締役会の多様性の状況
4. 内部統制基本方針及び運用状況の概要

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。

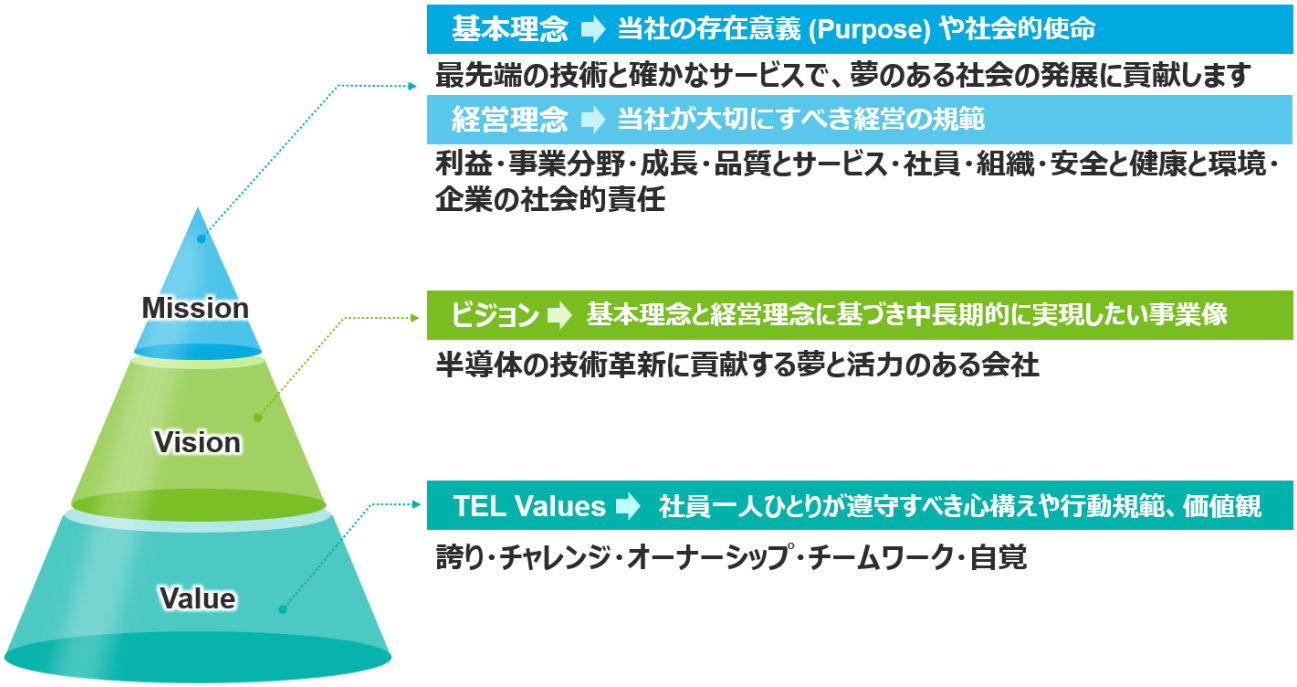
当社のコーポレート・ガバナンス強化のため、当社がもつワールドワイドのリソースを最大限活用する仕組みを構築し、経営基盤及び技術基盤を強化し、グローバル水準の収益力を確立できるよう、体制を整備します。

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おります。

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。[1]

2．企業理念　【原則 2-1、3-1(ⅰ)】

当社は企業理念体系[2]を、以下のとおり Mission・Vision・Value に整理するとともに、夢と活力のあるワールドクラスの高収益企業を目指し、2022 年 6 月にビジョンを改定しました。



<Mission>

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

---

[1] 本ガイドラインのほか、統合報告書をあわせてご参照ください。
[2] 当社の企業理念の詳細についてはこちら https://www.tel.co.jp/about/ptc/

経営理念

・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。

・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。

・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。

・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。

・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みます。

・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。

・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。

・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。

<Vision>

ビジョン
半導体の技術革新に貢献する夢と活力のある会社

・東京エレクトロンは、世の中の持続的な発展を支える半導体の技術革新を追求します。
・当社の専門性を生かし、付加価値の高い最先端の装置と技術サービスを継続的に創出することで、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を目指していきます。
・そして、企業の成長は人、社員は価値創出の源泉と位置づけ、ステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、このビジョンの実現に向けて活動してまいります。

<Value>

TEL Values
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**[3]　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] オーナーシップ･･･目標を達成するために、一人ひとりが目の前にある問題を自分の課題として捉え自らが率先して行動すること

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]　【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、一人ひとりが創造性と責任感と情熱をもち、多様な人材がも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)、補充原則 5-2①】

当社グループは、技術専門商社からスタートし、開発製造機能をも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、事業環境の変化をいち早く捉え、その変化に素早く応えることにより、世界の市場に高い付加価値をもつ製品・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を中心に、技術革新が新たな価値を生み、高付加価値かつ高収益を期待できる事業領域において、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、半導体製造装置のリーディングカンパニーとして育んだ豊かな技術力、確かな技術サービスに基づく顧客からの信頼、そして環境変化に柔軟かつ迅速に対応できる社員と、そ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、当社のもつ最先端技術を活かして事業を推進し、ワールドクラスの高収益企業を目指してまいります。

5．中期経営計画　【原則 3-1(ｉ)】

当社グループは、基本理念の実現に向けて中長期的にありたい将来像を示したビジョンの実現とワールドクラスの営業利益率、ROE（自己資本利益率）の達成に向け、新たな中期経営計画を 2022 年 6 月 8 日に公表しました。

- 財務目標
  当社グループは、将来の成長と発展を目指すため、2022 年 6 月に、2027 年 3 月期を目標年度とする中期経営計画を発表しました。半導体市場及び半導体製造装置市場の大きな成長が見込まれる中、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を追求するマイルストーンとして、この中期経営計画を位置付けております。

財務目標 （～2027 年 3 月期）	
売上高	**≥ 3 兆円**
営業利益率	**≥ 35%**
ROE	**≥ 30%**

[4] 当社のステークホルダーとの関わりについての詳細はこちら
https://www.tel.co.jp/sustainability/materiality/

➢ 当社のマテリアリティ
当社はビジョンの実現と基本理念の実践により、中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を目指す上で、優先して取り組む重要事項をマテリアリティとして特定しております。

英語表記	日本語表記
Climate Change and Net Zero	気候変動とネットゼロ
Product Energy Efficiency	製品の環境性能
Best Products with Innovative Technology	革新的な技術を持つ Best Products
Best Technical Service with High Added Value	付加価値の高い Best Technical Service
Customer Satisfaction and Trust	顧客満足と信頼
Supplier Relationship	サプライヤーリレーションシップ
Respect for Human Rights	人権の尊重
Employee Engagement	従業員のエンゲージメント
Safety First Operation	安全第一のオペレーション
Quality Management	品質マネジメント
Compliance	コンプライアンス
Ethical Behavior	高い倫理観に基づく行動
Information Security	情報セキュリティ
Enterprise Risk Management	エンタープライズリスクマネジメント

■ **取組状況**

– 成長投資・人材投資について
ワールドクラスの利益の創出とさらなる企業価値の向上を目指し、今後 5 年間の成長投資、人材投資の計画を 2024 年 2 月に以下のとおり更新いたしました。
・ 研究開発投資：1.5 兆円以上（5 年累計）
・ 設備投資：7,000 億円以上（5 年累計）
・ 人材採用：グローバルで 10,000 人の採用（5 年累計）

6．資本政策の基本的な方針　【原則 1-3】

上述の経営方針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、積極的な株主還元に継続的に取り組み、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ることを基本としております。具体的には、営業利益率と資産効率をさらに高め、キャッシュ・フローの拡大に努めることで、持続的な成長を目指し、ROE 向上など高い資本効率を追求します。

➢ 株主還元についての考え方
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 50 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することとしております。

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おこないます。

（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おこなえるよう環境を整備します。

■ 取組状況

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、東京証券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おこな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おこな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おこな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上、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】

当社は、投資家への適時・適切な会社情報の開示が、株式等にかかる公正な価格形成に貢献し、広く金融商品市場の健全化に資することを目指しております。こうした観点のもと、「適時開示規程」を制定し、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実や決算情報等を把握・管理し、適時・適切な開示に取り組んでまいります。

加えて、ステークホルダーに当社を十分理解いただくために有効と思われる非財務情報に関する開示の拡充にも努めます。

■ 取組状況

- 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コーポレートコミュニケーション室等を設置し、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ております。

（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おこなうよう努めます。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もつために、CEO（最高経営責任者）自ら直接対話に臨むことを含め、積極的に対話の機会を設けるよう努めます。

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、IR 室及びコーポレートガバナンス部が担います。投資家から個別の要望がある場合には、必要に応じて CEO やその他の役員が対話に臨みます。

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、オンライン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、統合報告書、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 及びその他の役員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 等から取締役会やコーポレートオフィサーズ・ミーティング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、周知徹底をおこないます。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】

定期的に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 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おこないます。

■ **取組状況**

- 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営層が率先して IR（Investor Relations）・SR（Shareholder Relations）活動に取り組んでいます。
  - ・ IR 活動：四半期ごとの決算説明会や中期経営計画説明会に CEO 及び各担当役員が登壇し、事業戦略や成長のストーリーを共有しています。
  - ・ SR 活動：当社役員を中心に主要な投資家や議決権行使助言会社と定期的に対話の機会を設けており、株主総会の議案説明に加え、コーポレート・ガバナンスやサステナビリティに関する方針・取り組みなどのテーマに関して意見交換をおこない、対話による相互理解に努めております。

（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

当社は政策保有株式を持たないことを基本方針としております。ただし、発行会社との関係性において、中長期的な関係維持、安定的な調達、技術提携の維持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。

保有株式については、株式取得時の投資目的や直近の事業戦略等との整合性、株式保有による便益やリスクといった観点から、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することとしております。上記の検証の結果、保有の合理性が乏しいと判断した場合には、株式の売却等を検討いたします。

②　政策保有株式にかか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）買収防衛策に対する考え方　【原則 1-5】

当社は、いわゆる買収防衛策を導入しません。企業価値の向上こそが、最大の買収防衛策と考えます。買収提案があった場合は、企業価値、株主価値への短・中・長期的影響を総合的に勘案した上で、適切に対応します。

（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、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おこない、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おこなわれる場合には、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。

■ **取組状況**

- 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。
- 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し、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」[5]を定め、全社員への周知徹底に努めております。

また、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おります。

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 Values」（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。

（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、3-1③、4-2②】

中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現するためには、環境や人権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、サプライチェーン全体で積極的・能動的に対応していく必要があると考えております。業界のリーディングカンパニーとして培った半導体製造装置メーカーとしての専門性を活かし、価値創出の源泉である社員をはじめ、あらゆる経営資源を活用し、半導体の技術革新を追求していくことで、夢のある社会の発展に貢献してまいります。

こうした考えのもと、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、サステナブルな社会の構築に寄与していきます。

■ 取組状況

- 年度目標及び中期経営計画において財務及びサステナビリティに関する指標を「継続的な企業価値の向上に関する重要指標」として明確にし、マテリアリティを軸とした事業活動を通じてそれらの達成に努めています。[6]
- 当社では環境にフォーカスしたイニシアティブである E-COMPASS（Environmental Co-Creation by Material, Process and Subcomponent Solutions）を展開しています。半導体の高性能化と低消費電力化、装置のプロセス性能と環境性能の両立、事業活動全体における CO_2排出量の削減など、サプライチェーン全体における地球環境の保全に取り組んでいます。2024 年 3 月期には中期環境目標に関して SBTi[7]の認定を受けるとともに、ネットゼロ[8]の達成時期をこれまでより 10 年前倒し、2040 年としました。
- ガバナンス体制・人権デューデリジェンス・救済メカニズム等に関する現状の取り組みを踏まえ、当社の人権方針である「人権について」を「東京エレクトロングループ人権方針」に改定し、事業活動のあらゆる面において高い倫理観に基づく人権尊重の考え方を取り入れています。

（3）社内の多様性の確保等 【原則 2-4、補充原則 2-4①】

当社においてダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンは、継続的なイノベーションの創出、企業価値の向上につながる経営の柱であり、経営陣の強いコミットメントのもと、国籍、性別（ジェンダー）、世代を大きなテーマとして捉え、積極的に取り組んでいます。

---

[5] 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
https://www.tel.co.jp/about/compliance/

[6] 当社のマテリアリティに関する取り組みの詳細はこちら
https://www.tel.co.jp/sustainability/materiality/

[7] 温室効果ガス排出削減目標を認定する国際的なイニシアティブで、科学的根拠に基づき企業の温室効果ガス削減目標の評価・認定を実施

[8] 自社の活動(スコープ１、２）、自社以外の活動(スコープ３)における温室効果ガスの実質排出量を2040 年までにゼロにする

■ **取組状況**

- グローバル企業として、米国、欧州、アジアなど海外グループ会社の社長には原則として現地人材を任用するとともに、海外の人材に本社ポジションの役割を担ってもらう等、国を越えた適材適所を推進しております。
  また、世界で多様な経験をもつ社員（国内社員と海外社員の比率=55:45）が活躍できるよう、グローバル共通の人事制度を基盤とし、国や地域を跨いだキャリア形成・人材交流を促進しています。
- 当社で培った経験や知見、スキルなどを活かせるよう、定年後の再雇用時においても、職責や貢献度に応じた競争力のある報酬体系を確立しています。
- 女性管理職比率[9]を 2027 年 3 月期までにグローバル 8.0%、日本 5.0%（2024 年 3 月 31 日現在: グローバル 6.3%、日本 3.1%）にする目標を掲げ、地域ごとの特性などを考慮の上、地域ごとに目標値とアクションプランを設定し、様々な取り組みを展開しています。
  - ・サクセッションプランニングにおいて、ジェンダーダイバーシティを意識したタレントパイプライン（人材育成計画）形成をおこない、管理職における女性比率向上を推進
  - ・社員の大半をエンジニアが占める当社の状況を踏まえて、リクルーターの活用やブランディングなどに積極的な投資をおこない、各地域における一般的な女性エンジニア比率（理工学専攻の女性比率）と同等以上の女性エンジニアを採用
  - ・当社グループで働く世界中の社員を対象とした、男性の育休取得の推進、女性エンジニア交流会や、産休・育休の取得前後でのキャリア座談会の実施等

（4）人的資本への投資　【補充原則 3-1③、4-2②】

「企業の成長は人。社員は価値創出の源泉」という考えのもと、当社の経営戦略を強力に推進するための人的資本への投資を経営陣で議論し、戦略的に実行しております。

■ **取組状況**

- グローバル人材マネジメント
  当社は 19 の国と地域、87 拠点（2024 年 4 月 1 日現在）において事業を展開しており、多様な個性、スキル、経験、強みをもった人材が One-TEL としてグローバルで価値観を共有し、一丸となって価値創造に取り組むことが重要と考えています。2017 年にグローバル共通のジョブ型人事制度（GTC : Global TEL Career-Paths）や人材マネジメントシステムを導入し、国を超えた人材活躍の共通プラットフォーム構築、グローバルでの人材育成、キャリアアップに注力してまいりました。事業環境の変化に対応し、機動的かつ最適なリソース配置が可能となっております。
- 基本理念や行動規範（TEL Values）等の実践
  グローバル人材マネジメントの根幹は、創業時から大切にしてきた、当社の企業理念や価値観です。CEO を含む経営陣が率先して社員集会といった場を活用して社員との直接の対話の機会を設け、会社の目指す姿を伝えるとともに、入社時を含む階層別トレーニングにおいても、基本理念や TEL Values 等の共有及び実践のためのプログラムをおこなっています。
- やる気重視経営
  当社では、社員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮して、常に高い目標に向かってチャレンジすることを支援しています。このような取り組みが、社員エンゲージメントスコアの継続的改善に加え、製品競争力・顧客対応力の強化、生産性の向上につながっております。
  グローバル共通の人事プラットフォームのもと、当社における職務やキャリア機会が全社員に公開されており、キャリア形成の自律化やキャリアパスの見える化につながっております。キャリア形成にあたっては、TEL UNIVERSITY（社内共通の教育プラットフォーム。社員が主体的にキャリアを形成し、自己実現することを支援）を通じた能力開発投資を積極的におこなっております。加えて、当社では会社の業績と個人の職責・貢献度に応じて大きく差をつけ、公正で競争力のあるグローバルレベルの処遇を実現しており、優秀な人材の獲得、維持に努めております。

[9] 高度専門職を含む

（5）知的財産への投資　【補充原則 3-1③、4-2②】

当社は、知的財産を中長期的な企業価値向上における重要な資産と位置づけており、知的財産への投資を戦略的に実行しています。技術革新が成長を牽引する半導体業界において持続的な成長を実現していくため、産学連携を含む研究開発をグローバルに展開しています。また、本社及び世界各地の研究開発・生産拠点に知的財産担当者を配置し、研究開発やマーケティングの観点など、様々な角度から、量と質の両面で競争力のある知的財産ポートフォリオを構築することで自社技術の差別化を図り、製品競争力の向上に努めています。

■ 取組状況

- 2025 年 3 月期から 5 年累計で 1.5 兆円以上の研究開発投資を計画しております。今後も、利益に基づく強い財務基盤のもと、積極的な成長投資をおこないます。
- 国内の主要な開発拠点がワールドワイドの研究開発拠点と連携するほか、国内外のコンソーシアム、研究機関、アカデミアとのアライアンスも活用することで、研究開発力を強化し、顧客の価値創造に寄与する技術開発に継続的に取り組んでいます。当社の特許保有件数は 23,249 件（2024 年 3 月 31 日現在）であり、半導体製造装置業界で No.1 です。出願に至った発明のうち約 7 割を複数国に出願しており、また、日本や米国においては約 8 割の許可率を達成するなど、知的財産領域における優位性をグローバルレベルで構築しています。
- 知的財産創出活動を促進するため、当社では発明者を対象とした独自の表彰制度を設けております。入社後、初めて出願に至った発明者から、特に優れた模範となる発明者まで、発明者としてのさまざまなステージに合わせて表彰しています。

（6）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おります。

■ 取組状況

- 年金資産の運用に関して責任をもつ資産運用委員会は、人事、経理、財務各部門より専門性をも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。

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、「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体制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、当社がも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、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。

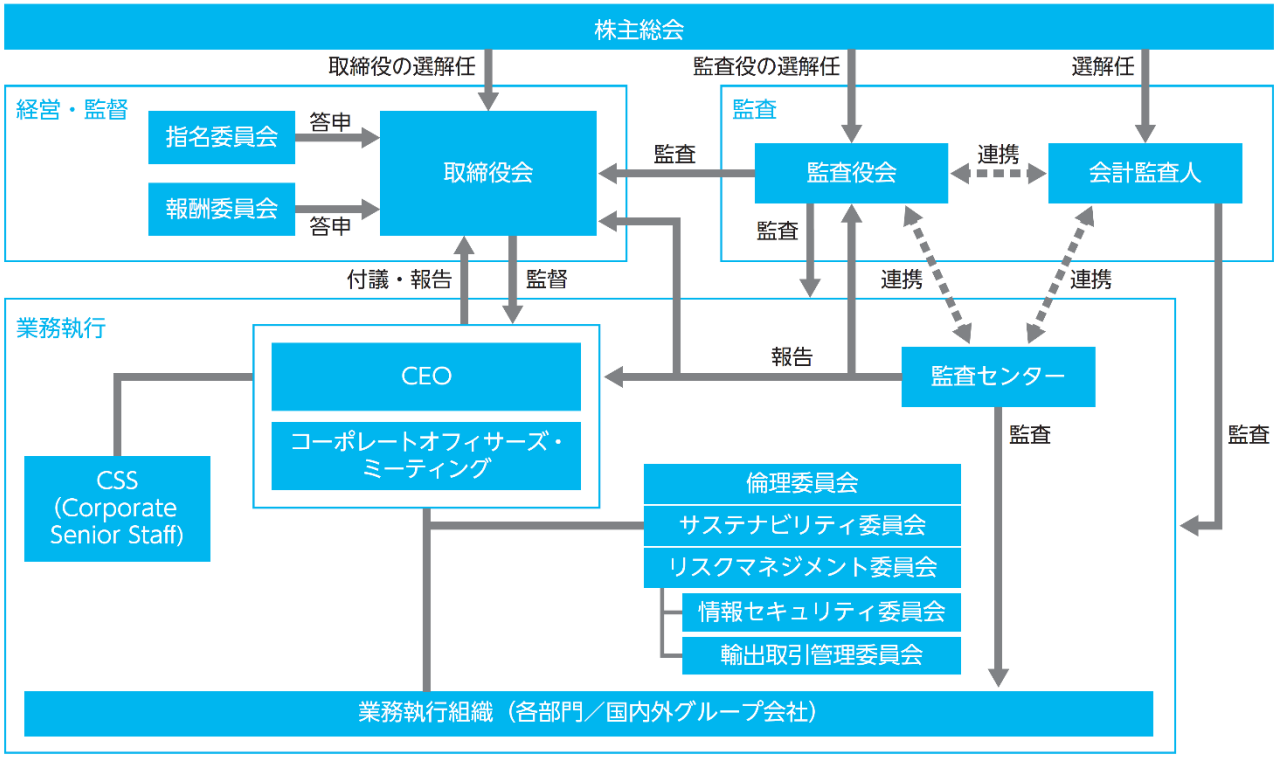
2．持続的成長に向けた「攻めのガバナンス」実現のための体制　【原則 4-2、4-10】

技術革新が速く、市場の変化も活発な半導体製造装置業界において、監査役会設置会社方式のもと、監督機能を果たす取締役会と強い執行体制を整備することにより、当社グループのグローバルベースでの攻めの経営をより一層促進し、短中長期的な利益の拡大と継続的な企業価値の向上を実現するとともに、ステークホルダーの期待に応えていきます。

当社は、重要な業務執行の意思決定及び監督機能を有し、執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会に加え、

・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
・執行側における最高意思決定機関としてのコーポレートオフィサーズ・ミーティング
・会社戦略の推進機関としての CSS（Corporate Senior Staff）

を設置するなど、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。



■ **取組状況**

－　取締役会

執行部による適切なリスクテイクを支える取締役会は、当社グループの戦略的な方向付けをおこなうことを主要な役割と認識し、経営戦略や経営計画等について建設的な議論をおこない、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。また、取締役会から執行側に委譲した決裁権限事項について、執行部における意思決定が適切に機能しているか監督するため、コーポレートオフィサーズ・ミーティングにおける審議状況の報告・説明を求めております（第Ⅲ部 3.取締役会　参照）。2024 年 3 月期においては、取締役会を 10 回開催しました。

- 指名委員会と報酬委員会

　取締役会内に設置する指名委員会及び報酬委員会では、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、独立社外取締役からの適切な関与・助言のもと積極的な議論をおこないます。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」を支えております。

指名委員会
目的：CEO 及び取締役候補者の指名を通し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。
構成：独立社外取締役 2 名、社内取締役 1 名の計 3 名（2025 年 3 月期）
開催回数：10 回（2024 年 3 月期）

報酬委員会
目的：報酬制度を通した経営の透明性・公正性、報酬の妥当性の確保
役割：当社グループの取締役、コーポレートオフィサー及び執行役員等の報酬方針・報酬制度、代表取締役の個別報酬額等を取締役会に提案する。
構成：独立社外取締役 2 名、社内取締役 1 名の計 3 名（2025 年 3 月期）
開催回数：9 回（2024 年 3 月期）

- コーポレートオフィサー制度

　当社は、技術革新が速く市場変化も活発な半導体製造装置業界のリーディングカンパニーとして、ガバナンスのさらなる強化と迅速な意思決定並びに機動的な業務執行を図るため、当社独自の制度として、2022 年 6 月からコーポレートオフィサー制度を導入しております。コーポレートオフィサーは、当社グループの執行側の最高位の職位として、自らの執行の責任範囲にとどまらず、CEO と同じ視座をもち、全社の経営執行に責任を有します。コーポレートオフィサーは取締役会に出席し、重要な業務執行に関する説明をおこなうとともに、取締役会で議論された内容を適切かつスピーディーに業務執行に活かすことで、攻めの経営を推進しております。

　また、コーポレートオフィサー制度の導入とあわせて、執行側の最高意思決定機関としてコーポレートオフィサーズ・ミーティングを設置しております。

コーポレートオフィサーズ・ミーティング
目的：迅速な意思決定と機動的な業務執行を図るため、取締役会から執行側に委譲された事項をはじめ、重要な業務執行に関する事項について、審議・決議をおこなう。
構成：コーポレートオフィサー 8 名（2025 年 3 月期）
※コーポレートオフィサー以外の社内取締役及び常勤監査役も出席

- CSS（Corporate Senior Staff）

　当社がもつワールドワイドのリソースを最大限活用し、攻めのガバナンスを実現するための実効的な仕組みの一つとして、CSS を設置しております。

CSS
目的：グループ全体で経営戦略に対する共通認識を図るとともに、各担当領域の短期的視点に捉われることなく、グローバルな横串の視点や中長期的経営の観点から、経営計画の進捗管理や追加施策のレビューをおこなうことで、戦略遂行を効率的かつ強力に推し進める。
構成：執行役員及び海外現地法人などの経営幹部

- 責任限定契約、補償契約、役員等賠償責任保険契約

　当社は、社外取締役及び各監査役との間で、会社法第 423 条第 1 項に定める賠償責任の限度額を、職務をおこなうにあたり善意でかつ重大な過失がないときは会社法第 425 条第 1 項に定める賠償責任限度額とする旨の責任限定契約を締結しております。

　また、取締役及び監査役との間で、会社法第 430 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同項第 1 号の費用及び同項第 2 号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償する補償契約を締結しております。

加えて、会社法第 430 条の 3 第 1 項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約では、当社及び当社子会社の取締役、監査役及びコーポレートオフィサー並びに執行役員その他の従業員を被保険者とし、被保険者が会社の役員等としておこなった業務及び不作為に起因した損害賠償金、和解金、争訟費用等が塡補されます。

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おこなうこと　**【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、業務に精通した社内取締役と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おこないます。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。

また、取締役会は、執行部における意思決定が適切に機能していることを監督するため、コーポレートオフィサーズ・ミーティングの決議事項、報告事項及び審議内容の報告・説明を求めます。

取締役会及びコーポレートオフィサーズ・ミーティングにおいて決定された戦略については、コーポレートオフィサー及び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おこなうこと

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おこない、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ます。

■ 取組状況

- 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、常に見直しをおこなっております。取締役会において、経営上より重要性の高い案件に関する審議に時間を配分するために、2022 年 6 月に取締役会規程の一部改訂を実施し、取締役会における付議基準の引き上げをおこない、執行側に権限委譲を進めました。
- 当社取締役会においては、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 【補充原則 4-11①】

① 社内取締役の選定の方針　**【原則 3-1(iv)及び(v)】**

社内取締役には、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おこなうため、社内取締役は、営業・サービス、製造・開発、管理部門などのバランスを考慮して選任します。

■ 取組状況

- 現在の社内取締役は、上記のバランスを充たす形で選定されております。

- 社内取締役は、自らの執行の責任範囲にとどまらず、異なる視点から客観的、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おります。

② 独立社外取締役及び独立社外監査役の選定の方針**【原則 3-1(iv)及び(v)、4-7、4-8、4-9】**

独立社外取締役及び独立社外監査役は、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独立社外監査役は、

・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
・法務・リスクマネジメント全般に関する知見

等をバランスよく備えた人材構成とします。[10]

また、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[11]、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。

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。

■ 取組状況

- 現状は、取締役及び監査役 12 名中、独立社外取締役は 4 名であり、独立社外監査役 3 名を含めた社外役員は 7 名であります。
- 現在の取締役会では、事業に精通したコーポレートオフィサーも同席し、自由闊達で建設的な議論により、業務執行の監督と重要な意思決定の役割を適切に果たしていると考えております。

③ 取締役会規模と多様性

質の高い活発な討議ができる規模であること、また、社内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、その時点の事業環境に応じた適切な規模・構成とします。

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。

■ 取組状況

- 現在の取締役会は、女性の取締役 2 名、外国籍の取締役 1 名を含む取締役 7 名で構成されており、人員数及び人材構成のバランスのいずれの面からも適正と考えております。
- 各取締役及び監査役のスキルを一覧化したスキルマトリックスを開示しております。[12]

（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。指名委員会規程において、指名委員には CEO は加わらないことを定めており、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おります。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ており、選解任手続きの客観性・適時性・透明性の確保に努めます。

---

[10] 社外取締役及び監査役の詳細については「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」4～8 ページをご参照ください。

[11] 独立性判断基準の詳細については、別紙 1「社外役員の独立性判断基準」をご参照ください。

[12] 取締役及び監査役の個人別のスキルについては、別紙 3「スキルマトリックス、取締役会の多様性の状況」をご参照ください。

取締役には、
・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、高度なマネジネ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おこないます。

① 指名委員会の役割

（ⅰ）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。
（ⅱ）指名委員会は、取締役会で選任される 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。
（ⅲ）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、社外取締役もしくは社外監査役を含む 3 名以上の委員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ております。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 期までとしております。

■ 取組状況
- 指名候補者の提案手続き
  - 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おこないます。また、必要に応じて社外取締役との事前の意見交換をおこなうなど、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おこないます。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、これをおこないます。
  - 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を踏まえ、監査役会が適任者の検討をおこないます。最終的には、監査役会における同意を経た上で、監査役候補者を取締役会に提案します。

（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】

当社は、TEL サクセッションプランに基づき、次世代経営人材の候補者群を形成し、CEO による監督のもと、グループ経営にかかわるミッション等を通じて、後継候補者の育成に努めます。指名委員会が後継候補者の能力とレディネス（準備状況）を分析・精査し、取締役会は、指名委員会からの報告に基づき討議をおこない、後継候補者育成プランの進捗を適切に監督します。

なお、CEO は後継候補者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。

■ 取組状況

- 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ております。
- 候補者には、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ジメント レビュー・ミーティング[13]で確認することで、後継者候補の能力とレディネスを確認しております。

（5）CEO を含む執行部に対する公正な評価　【補充原則 4-3①】

CEO をはじめとする社内取締役に対する公正かつ透明性の高い評価がおこなわれるよう、当社は以下の取り組みをおこないます。

① CEO に対する評価

・CEO の業績連動報酬に関しては、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。

・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上、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。
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、共有します。これにより、CEO の選解任にかかるプロセスの客観性、透明性向上に努めます。

② 社内取締役に対する評価

・社内取締役は、予算や中期経営計画の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。

・社内取締役の年次業績連動報酬額は、取締役会の決議に基づき、株主総会で決議された賞与額の範囲内で、各取締役の職責とパフォーマンス評価に応じて CEO が最終決定します。また、各取締役の評価や報酬額の決定にあたっては、外部専門家からの助言を参照した上で報酬委員会においても妥当性の検証を実施します。

（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

当社グループの役員報酬の基本方針として重視する点は次のとおりです。

(ⅰ) グローバルに優秀な経営人材を確保できるための競争力のある水準と制度
(ⅱ) 短期的業績及び持続的な成長に向けた中長期の企業価値向上との高い連動性
(ⅲ) 報酬決定プロセスの透明性・公正性、報酬の妥当性の確保

② 報酬構成

取締役のうち社内取締役の報酬は、中長期的な企業価値向上をより強く意識づけるために 2024 年 3 月期より年次業績連動報酬における株式報酬の比率を増やし、また、その一部を非業績連動報酬（株式報酬）としたことにより、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」「非業績連動報酬（株式報酬）」により構成されます。

---

[13] トップマネジメント 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。

社外取締役につきましては、経営の監督に加えて、中長期的な企業価値向上の視点から経営に対して助言をおこなうという役割を担っております。この期待役割に対しより整合した報酬体系とすることを目的に、非業績連動の株式報酬制度を導入しており、社外取締役の報酬は「固定基本報酬」「非業績連動報酬（株式報酬）」で構成されます。

区分	固定基本報酬	年次業績連動報酬		中期業績連動報酬	非業績連動報酬	
		現金賞与	株式報酬型ストックオプション	パフォーマンスシェア(株式報酬)	株式報酬型ストックオプション	リストリクテッド・ストック・ユニット(株式報酬)
社内取締役	○	○	○	○	○	–
社外取締役	○	–	–	–	–	○

③　報酬等の種類別の方針及び決定方法

(ⅰ) 固定基本報酬

取締役の固定基本報酬につきましては、株主総会で決議された固定基本報酬限度額の範囲内で決定します。代表取締役の報酬額は、報酬委員会の提案に基づき取締役会で協議・決定し、代表取締役を除く取締役の報酬額は、取締役会の決議に基づき CEO が決定しております。なお、取締役の報酬額の決定にあたっては、外部調査機関が提供する国内外企業の報酬水準を参照し、外部専門家からの助言も得た上で、社内取締役については職務等級フレームワークに基づく職責の大きさに応じて決定しております。また、外部専門家からの助言を参照した上で報酬委員会においても金額の妥当性を検証しております。

(ⅱ) 年次業績連動報酬

《構成・固定基本報酬に対する支給割合に関する方針》

年次業績連動報酬は、取締役のうち社内取締役のみを対象としており、当年度の業績に連動して支給され、原則、現金賞与と株式報酬型ストックオプションで構成します。なお、総報酬から固定基本報酬及び中期業績連動報酬を除く部分（すなわち年次業績連動報酬と非業績連動報酬の合計部分）について、現金賞与対株式報酬型ストックオプションの割合は、職責に応じて、概ね 3 対 7 から 4 対 6 としております。また、株式報酬型ストックオプションにつきましては、権利付与から 3 年間の権利行使制限期間を設定し、中長期にわたり株主目線の共有及び企業価値増大への意識を高める仕組みとしております。

なお、年次業績連動報酬は事業年度ごとの業績に応じた利益配分型を基本とした報酬となっており、固定基本報酬に対する支給割合に関する方針は設定しておりません。

《算定指標・当該指標を選択した理由》

代表取締役を含む取締役の会社業績に対するインセンティブとして、利益の状況を示す指標の中から親会社株主に帰属する当期純利益の実績値を算定指標として採用しております。また、資本効率を示す指標である連結 ROE の実績値を算定式に組み込んでおります。

《算定方法・決定方法》

・代表取締役

代表取締役の年次業績連動報酬額については、親会社株主に帰属する当期純利益及び連結 ROE を業績評価指標とする算定式により算出された数値に対し、競合企業との営業利益率・営業利益成長率の比較及び、代表取締役個人パフォーマンス評価（ESG 等を含む短期及び中期経営戦略に基づく目標）を反映した金額案を、外部専門家からの助言も踏まえ、報酬委員会において審議します。報酬委員会は、審議結果を取締役会に提案し、取締役会は当該提案を検討の上、最終的な報酬額を決定しております。

＜報酬額決定にかかる報酬委員会の役割＞

ミッション(評価項目)の設定	パフォーマンス評価	報酬額の決定
報酬委員会による審議及び代表取締役を除く取締役会メンバー（クローズドセッション）による審議を経て設定	報酬委員会による審議を経て、代表取締役を除く取締役会メンバー（クローズドセッション）により評価	報酬委員会が支給額を取締役会に提案し、取締役会決議により決定

・取締役（代表取締役及び社外取締役を除く）

親会社株主に帰属する当期純利益と連結 ROE に連動する各取締役の年次業績連動報酬額は、取締役会の決議に基づき、株主総会で決議された賞与額の範囲内で CEO が決定しております。決定にあたっては、外部調査機関が提供する業界の国内外企業の報酬水準を参照し、営業利益率・営業利益成長率の競合企業との比較及び各取締役の職責とパフォーマンス評価(ESG 等を含む短期及び中期経営戦略に基づく目標)を反映しております。また、各取締役の報酬額は、外部専門家からの助言を参照した上で報酬委員会においても妥当性の検証を実施しております。

(ⅲ) 中期業績連動報酬

《構成・固定基本報酬に対する支給割合に関する方針》

中期業績連動報酬は、取締役のうち社内取締役のみを対象としており、パフォーマンスシェア(株式報酬)として支給します。中期の業績向上への意識を高めるとともに、株式保有を通して株主目線を共有することで企業価値増大への意識を高めること等を目的としております。交付される当社株式の数は、各人の職責及び対象期間(3 事業年度)における業績目標の達成度に応じた支給率により変動します。

中期業績連動報酬の支給率が 100%の場合、支給額は職責に応じて固定基本報酬の 30%～100%程度に設定しております。

《算定指標・当該指標を選択した理由》

中期業績連動報酬につきましては、当社の中期経営計画と連動する形で、収益力を測る指標として連結営業利益率を採用し、また、資本効率を示す指標として連結 ROE を採用しております。

《算定方法・決定方法》

(中期業績連動報酬算定式)

株式交付ポイント ＝ 基準ポイント(職責の大きさに応じて設定) × 70% × 連結営業利益率連動係数(※) ＋ 基準ポイント(職責の大きさに応じて設定) × 30% × 連結ROE連動係数(※)

(※)対象期間(3 事業年度)の業績目標の達成度を評価する指標は、連結営業利益率・連結 ROE それぞれ対象期間における最終事業年度の実績値とします。各連動係数は、業績目標の達成度に応じて、2021 年プランは、支給率 0%・50%・75%・100%・120%の 5 段階、2022・2023 年プランは、支給率 0%・50～120%の範囲とします。

社内取締役に対して交付される当社株式の数は、上記算定式に従って算出される株式交付ポイント数に応じ、1 ポイントにつき 1 株とします。ただし、当社株式について分割、無償割当または併合等があった場合は、1 ポイント当たりに交付される株式数を調整します。

なお、算定式また算定式に用いる基準ポイント及び業績連動係数については報酬委員会の提案に基づき取締役会が決定します。

(ⅳ) 非業績連動報酬

社内取締役を対象とする非業績連動の株式報酬制度(株式報酬型ストックオプション)は、中長期の企業価値向上への意識を高めること等を目的に導入しており、支給額は、職責に応じて、固定基本報酬の概ね 2～3 倍の範囲で設定しております。

また、当社の社外取締役は、経営の監督に加えて、中長期的な企業価値向上の視点から経営に対して助言をおこなうという役割を担っており、この期待役割に対しより整合した報酬体系とすることを目的に非業績連動の株式報酬制度(リストリクテッド・ストック・ユニット)を導入しております。支給額につきましては、現金報酬と株式報酬を適切なバランスで支給するべく、固定基本報酬の 50～60%程度に設定しており、対象期間(3 事業年度)終了後に株式を交付します。

社外取締役に対して交付される当社株式の数は、支給額をもとに算出される株式交付ポイント数に応じ、1 ポイントにつき 1 株とします。ただし、当社株式について分割、無償割当または併合等があった場合は、1 ポイント当たりに交付される株式数を調整します。

④　株式保有ガイドライン

当社は、株式保有ガイドライン（2021 年 7 月 1 日発効）を定め、経営陣が持続的な企業価値の向上とステークホルダーとの利益の共有をより確かなものとします。本ガイドラインは、報酬構成の見直しに伴う株式報酬比率の増加を踏まえ、2024 年 4 月 30 日に、CEO は固定基本報酬(年額)の 3 倍から 6 倍、社内取締役及びコーポレートオフィサーは 2 倍から 3 倍へ改訂しております。ガイドラインの改訂後または就任後 5 年以内に、以下の価値に相当する当社株式を保有することを目標としております。

CEO	社内取締役 コーポレートオフィサー	社外取締役	当社執行役員
固定基本報酬(年額)の 6倍	固定基本報酬(年額)の 3倍	固定基本報酬(年額)の 1倍	固定基本報酬(年額)の 1倍

⑤　クローバックポリシー

当社は、クローバックポリシー（2021 年 7 月 1 日発効）を定め、業務執行取締役及びコーポレートオフィサーの故意の不正行為を主因として、財務数値の重大な修正が必要となると認められる場合に、当該業務執行取締役及びコーポレートオフィサーに対して年次業績連動報酬及び中期業績連動報酬の返還を要求するものとします。返還の対象となり得る報酬は、該当行為が認められた事業年度及びその前の 3 事業年度において受け取った業績連動報酬のうち、上記の財務数値の修正の結果、過大支給となる部分です。

⑥　報酬委員会の役割

当社は、経営の透明性・公正性、報酬の妥当性を確保するため、社外取締役を含む 3 名以上の委員(代表取締役を除く)で構成される報酬委員会を設置しております。報酬委員会の開催にあたっては外部専門家が毎回同席し、この外部専門家からの助言を活用し、国内外企業との報酬水準等の比較、国内外における最新動向やベストプラクティス(ESG 指標の報酬への反映など)の分析をおこなった上、当社の報酬の基本方針に照らし、当社グループに最も適切な報酬制度、代表取締役の個別報酬額等について、取締役会に提案をおこないます。

（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、4-13、補充原則 4-12①】

当社取締役会は十分な審議時間を確保しております。取締役会の事務局機能をコーポレートガバナンス部が担い、以下のような運営をおこなうことで、円滑な会議運営と審議の活性化を図ります。

また、取締役会からコーポレートオフィサーズ・ミーティングに適切な権限委譲を進め、取締役会では成長戦略や企業価値向上に向けた議論に注力します。取締役会には、コーポレートオフィサーも出席し、グループ全体の経営や業務執行について、詳細な説明をおこないます。

さらに、取締役会の場とは別に、オフサイトミーティングを開催し、経営戦略・ビジョンにかかる中長期的にも重要なテーマについて重点的に討議をおこないます。

■ 取組状況

- 会議運営の取り組み
  - ・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ております。
  - ・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おこなっております。
    社外取締役及び社外監査役の業務の遂行に必要となる情報については、当社コーポレートガバナンス部から適時に伝達するなどサポート体制の窓口を一本化しております。特に重要な事項については、事前に、当社執行部との間で意見交換をおこなう場を設けるなど、十分な情報提供及び意見交換に努めております。
- 2024 年 3 月期において、オフサイトミーティングを 2 回開催し、成長戦略や中期経営計画等の中長期的なテーマについて討議を実施しました。

（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、必要に応じてさらなる知識の習得や、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おこないます。

（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は、取締役・監査役・コーポレートオフィサー全員を対象に評価アンケート及び個別インタビューを実施し、その結果を踏まえ、取締役会の実効性に関する討議をおこない、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踏まえ、適宜改善に向け取り組みます。

■ 取組状況

- 2024 年 3 月期における当社取締役会の実効性評価にあたっては、評価項目の設定にかかるアドバイス、ヒアリングの実施・集計・分析については第三者機関を起用し、その集計結果・分析内容を参照しつつ、社外役員による意見交換会を実施しました。その上で、取締役会で討議し、当社の指名委員会・報酬委員会を含む取締役会の実効性に関する包括的な自己評価をおこないました。その結果の概要を当社ウェブサイト[14]にて開示しております。

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、当社の事業・経営体制に精通した常勤監査役と法律、財務・会計、資本市場などの専門分野に精通した社外監査役を置くこととしております。各監査役は、監査役会で決定した監査方針、監査計画等に従い、監査役監査活動をおこない、取締役の職務執行や会社財産の状況等を監査し、経営の健全性の監督を実施しております。

■ 取組状況

- 当社監査役会は、常勤監査役 2 名及び社外監査役 3 名で構成されております（2025 年 3 月期）。

（2）監査役の報酬

監査役の報酬は、経営の監査・監督が主たる役割であることを踏まえ、「固定基本報酬」のみとしており、株主総会で決議された固定基本報酬限度額の範囲内で監査役の協議に基づき支給額を決定しております。

（3）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】

監査役は、執行部、内部監査部門、会計監査人と緊密な連携を保ち、組織的・実効的・効率的な監査を実施できるよう態勢の整備に努めます。

■ 取組状況

- 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おります。また、経営会議やコーポレートオフィサーズ・ミーティング等の重要な会議に出席し、執行部と適宜意見交換をおこなっております。
- 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、連携を図っております。
- 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。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・是正をおこない、その結果報告をおこなう体制としております。

[14] 取締役会の実効性評価についての詳細はこちら https://www.tel.co.jp/about/cg/

（4）監査役監査の実効性　【原則 4-11】

当社は常勤監査役２名を置くことにより、実査を通した情報収集をおこないます。また、内部監査部門、会計監査人との連携を適切に図り、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おこないます。

加えて、当社の常勤監査役の主要な子会社の監査役兼務を通じて、監査の有効性を高めるとともに、当社監査役全員、子会社監査役、内部監査部門長及びリスク管理部門長等を参加者とするグループ監査役連絡会を開催し、情報共有と意見交換をおこなうなど、グループ監査体制の整備に取り組みます。

■ 取組状況

- 2024 年 3 月期において、監査役会を 9 回開催しました。
- 現状、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。
- 監査役監査は、事業年度ごとに設定される監査方針及び監査計画に基づいて実施されており、取締役会やコーポレートオフィサーズ・ミーティングのほか重要な会議に出席し意見を述べるとともに、業務監査、会計監査等を実施しております。

5．内部統制及びリスク管理（内部統制基本方針）

【原則 2-5、4-3、4-13、補充原則 2-5①、4-3④、4-13③】

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。

当社は、内部統制担当執行役員を任命し内部統制システムの整備・強化を図ります。また、内部統制の要諦であるリスク管理、コンプライアンスに関しましても、担当執行役員の指揮のもと、リスク管理、コンプライアンス活動を推進します。これらの活動状況については、担当執行役員が定期的に取締役会に報告します。

■ 取組状況

- 業務の適正を確保するための体制の基本方針について、2022 年 11 月 10 日開催の取締役会において一部改訂しました。[15]

6．会計監査人との関係　【原則 3-2、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、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おこないます。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。

■ 取組状況

- 金融商品取引法に基づく会計監査につきましては、2005 年 3 月期以降、会計監査人である有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結しており、期中監査に際して当社からあらゆる情報、データを提供し、迅速かつ正確な監査が実施しやすい環境を整備しております。

[15] 改訂後の内容及び運用状況の概要については、別紙４「内部統制基本方針及び運用状況の概要」をご参照ください。

別紙 1

2021 年 3 月 1 日
東京エレクトロン株式会社

社外役員の独立性判断基準

当社取締役会は、当社における社外役員(会社法第 2 条第 15 号に規定される社外取締役及び同法同条第 16 号に規定される社外監査役)の独立性判断基準を下記のとおり定める。

記

当社は、以下に該当する社外役員で、一般株主と利益相反が生じるおそれがあると認められる者は独立性がないものと判断する。

(1) 当社を主要な取引先とする者もしくはその業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人を指す。以下同じ)または当社の主要な取引先もしくはその業務執行者
ただし、下記(2)に該当する者を除く

※ 本項目において「当社を主要な取引先とする者」とは、過去 3 年の各事業年度（過去の事業年度の数値を当社が合理的に把握できない場合は、把握できた事業年度。以下同じ）にわたってその者の年間連結売上高(これに準ずるものを含む。以下同じ)の 5%または 1 億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社及び当社子会社から受けた者をいう。
※ 「当社の主要な取引先」とは、過去 3 年の各事業年度にわたって当社の年間連結売上高の 2%相当額以上の支払いを当社におこなった者をいう(当社が借入れをしている金融機関については、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に限る)。

(2) 当社及び当社子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、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合、事務所等の団体である場合は、当該団体に常勤として所属している者をいう。以下同じ)

※ 「多額の金銭その他の財産を得ている」とは、過去 3 年の各事業年度にわたってその者の年間売上高(当該財産を得ている者が法人、組合、事務所等の団体である場合は当該団体の年間連結売上高)の 5%または 1 千万円のいずれか高い方の額以上の金銭または財産を得ていることをいう（以下同じ）。

(3) 最近において、上記(1)または(2)のいずれかに該当していた者

※ 「最近において、上記(1)または(2)のいずれかに該当していた者」とは、実質的に、現在、上記(1)または(2)に該当している者と同視できるような場合をいい、当該独立役員を社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が当社取締役会で決定された時点において、上記(1)または(2)に該当していた者をいう。

(4) 次の(ア)から(エ)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く)の近親者
ただし、(ウ)は社外監査役の独立性を判断する場合にのみ適用する
(ア) 下記(ⅰ)から(ⅲ)までに掲げる者

(ⅰ)当社を主要な取引先とする者もしくはその業務執行者または当社の主要な取引先もしくはその業務執行者
ただし、下記(ⅱ)に該当する者を除く

※ 本項目において「当社を主要な取引先とする者」とは、過去 3 年の各事業年度にわたってその者の年間連結売上高の 5%または 1 億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社から受けた者をいう。
※ 「当社の主要な取引先」とは、過去 3 年の各事業年度にわたって当社の年間連結売上高の 2%相当額以上の支払いを当社におこなった者をいう(当社が借入れをしている金融機関について

は、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に限る)。

(ⅱ)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コンサルタント、会計専門家または法律専門家

(ⅲ)最近において、上記(ⅰ)または(ⅱ)のいずれかに該当していた者

※ 「最近において、上記(ⅰ)または(ⅱ)のいずれかに該当していた者」とは、実質的に、現在、上記(ⅰ)または(ⅱ)に該当している者と同視できるような場合をいい、当該独立役員を社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が当社取締役会で決定された時点において、上記(ⅰ)または(ⅱ)に該当していた者をいう。

(イ)当社の子会社の業務執行者
(ウ)当社の子会社の業務執行者でない取締役
(エ)最近において(イ)、(ウ)または当社の業務執行者(社外監査役の独立性判断にあたっては、業務執行者でない取締役を含む)に該当していた者

※ 「重要でない者」に該当するか否かについては、会社法施行規則第 74 条第 4 項第 7 号ホ等に準じて判断され、具体的には、上記(1)、(4)(ア)(ⅰ)の業務執行者については各会社・取引先の役員・部長クラスの者、上記(2)の所属する者については各監査法人に所属する公認会計士、各法律事務所に所属する弁護士(いわゆるアソシエイトを含む)が、「重要な者」に該当するものとする。
※ 「近親者」とは、二親等内の親族をいう。なお、親族関係が解消されている場合は、近親者としては取り扱わない。

以上

別紙 2　**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**

【原則 3-1 (v)、補充原則 4-11②】

代表取締役社長・CEO コーポレートオフィサー 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、豊富な経験及び実績を有しております。また CEO として経営の執行において強いリーダーシップを発揮しております。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。
代表取締役副社長 コーポレートオフィサー 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、豊富な経験及び実績を有しております。これらの経験及び実績を活かし、企業価値向上に向けた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 取締役会議長 布川　好一	当社の営業部門、財務、人事など、幅広い分野の業務に携わり、当社グループ会社の管理部門を統轄する執行役員を務めたほか、当社の常勤監査役として、当社経営の意思決定の健全性・適正性の確保に貢献するなど、豊富な経験を有しております。また取締役会議長として、当社の事業に精通した非業務執行の社内取締役という立場から、取締役会での議論を主導し、実効性の向上に努めております。これらの経験及び実績を活かし、当社ガバナンスのさらなる向上に貢献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。
独立社外取締役 佐々木　道夫	㈱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など、長年にわたり企業のグローバルマネジメントに携わった経験を有しております。これら企業経営者としての豊富な経験及び見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外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） ・㈱SHIFT　取締役会長
独立社外取締役 市川　佐知子	田辺総合法律事務所のパートナーを務め、企業法務を中心に弁護士として豊富な経験及び専門知識を有するとともに、米国ニューヨーク州弁護士資格や米国公認会計士資格を保有するなど、グローバルかつ高度な専門性も兼ね備えております。これらの経験や、コーポレートガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス等の見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外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） ・オリンパス㈱ 社外取締役 ・アズビル㈱ 社外取締役

独立社外取締役 ジョセフ・クラフト	国内外の金融業界における長年の実務経験を通じて、資本市場に関する豊富な知見、様々な業界・分野に対する幅広い知識を有しております。これらの経験及び見識を活かし、グローバルな視点も踏まえて、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外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） ・ソニーグループ㈱ 社外取締役
独立社外取締役 鈴木　ゆかり	㈱資生堂において代表取締役等を歴任し、商品開発やマーケティング分野に精通するほか、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進等にもリーダーシップを発揮した経験を有しております。これら企業経営者としての豊富な経験及び見識を活かし、経営の監督に加え、中長期的な企業価値向上の観点から当社の経営全般に対して意見・助言をいただくことが期待できることから、社外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） ・セコム㈱ 社外取締役
常勤監査役 田原　計志	当社グループにおける技術開発、生産部門において執行役員等の要職を歴任し、技術、マネジメントに関する経験、知識が豊富であり、当社監査役に就任してからは、これらの経験及び専門的知識を活かした広い視野から監査の実効性向上に貢献してきました。引き続きこれらの経験及び専門知識を活かすことで、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、監査役として選任しております。
常勤監査役 七澤　豊	当社の財務、経理、人事、IT 部門などの幅広い分野にわたる豊富な経験を有し、また当社及びグループ会社の管理部門を統括する執行役員や海外現地法人の要職を務めるなど、グローバルな視点でのマネジメント経験も豊富であり、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。
独立社外監査役 和貝　享介	公認会計士として監査法人での長年の経験があり、豊富な財務及び会計に関する専門知識と監査等の見識を当社の監査に反映いただいております。当社取締役会や監査役会においては、情報セキュリティ等に関しても意見・助言をいただくなど、当社の監査に貢献していただいております。引き続き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。 （他の上場会社との兼職の状況） ・持田製薬㈱ 社外監査役
独立社外監査役 三浦　亮太	大手法律事務所でのパートナーを経た後、現在は弁護士法人三浦法律事務所のパートナーを務めるなど、企業法務分野を中心に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。 （他の上場会社との兼職の状況） ・テクマトリックス㈱ 社外取締役（監査等委員） ・エーザイ㈱ 社外取締役
独立社外監査役 遠藤 寛	金融業界における長年の豊富な経験や国内外の企業経営等を通じたグローバルな視点での幅広い見識とともに、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。

（注）㈱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 佐々木道夫氏、市川佐知子氏、ジョセフ・クラフト氏及び鈴木ゆかり氏並びに監査役 和貝享介氏、三浦亮太氏及び遠藤寛氏を、独立役員として指定し同取引所に届け出ております。

別紙 3　スキルマトリックス、取締役会の多様性の状況

【原則 4-11、補充原則 4-11①】

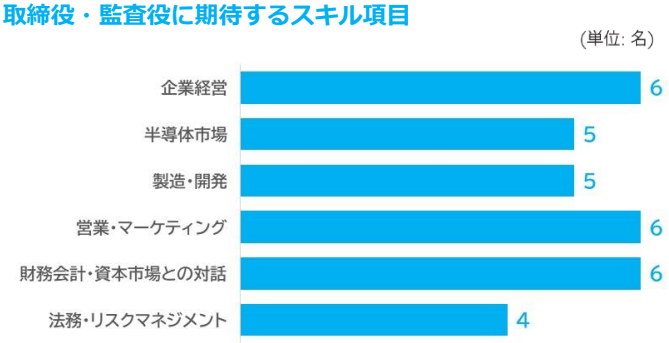
氏　名				期待するスキル項目					
				企業経営	半導体市場	製造・開発	営業・マーケティング	財務会計・資本市場との対話	法務・リスクマネジメント
取締役	河合　利樹	再任		●	●	●	●		
	佐々木　貞夫	再任		●	●	●	●		
	布川　好一	再任			●	●	●	●	
	佐々木　道夫	再任	社外	●		●	●		
	市川　佐知子	再任	社外					●	●
	ジョセフ・クラフト	新任	社外					●	●
	鈴木　ゆかり	新任	社外	●			●		
監査役	田原　計志			●	●	●	●		
	七澤　豊				●			●	
	和貝　享介		社外					●	●
	三浦　亮太	再任	社外						●
	遠藤　寛	新任	社外	●				●	

期待するスキル項目の定義及び選定理由

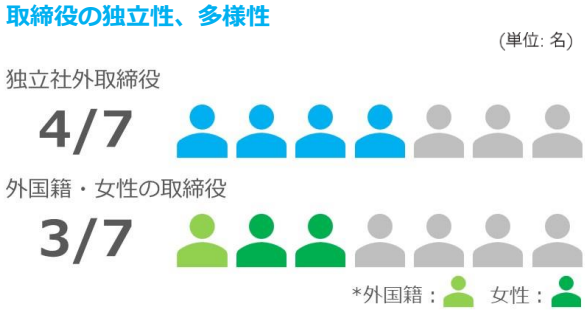
企業経営	取締役会の監督機能を果たすとともに、攻めと攻めのガバナンスを実現するためには、企業経営の経験（代表取締役、会長・社長経験者）が必要である。
半導体市場	技術革新が速く、市場の変化も活発な半導体製造装置業界において攻めの経営をより一層推進していくためには、半導体市場に関する知見が必要である。
製造・開発	技術動向やお客さまのニーズを踏まえた研究開発力を強化するとともに、環境に配慮した効率的な製造オペレーションを構築していくためには、当社または他の製造業における製造・開発に関する知見・経験が必要である。
営業・マーケティング	お客さまの唯一無二の戦略的パートナーとして、最適なソリューションの提案によるお客さまのさらなる価値創造に寄与するためには、当社または他の製造業における営業・マーケティングに関する知見・経験が必要である。
財務会計・資本市場との対話	成長戦略や財務戦略の策定と実行、資本効率の向上、株主還元を通した株主価値のさらなる向上を目指していくためには、財務会計、M&A に関する知見、または、資本市場との対話についての知見・経験が必要である。
法務・リスクマネジメント	複雑化、多様化するリスクについて、ビジネスの成長の機会として、グループ全体で適切に対応するためには、法務、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する知見が必要である。

取締役会の多様性の状況

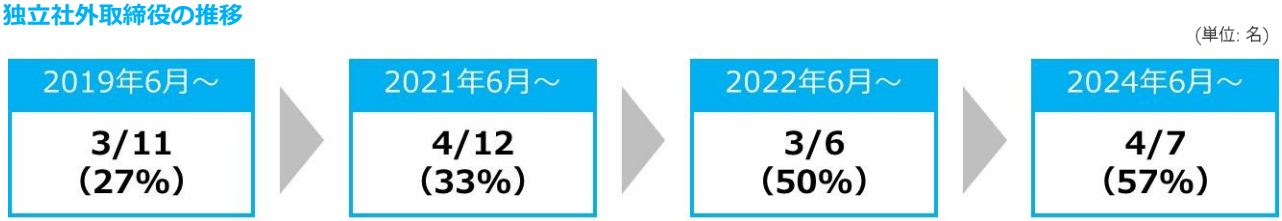
取締役・監査役に期待するスキル項目



取締役の独立性、多様性



独立社外取締役の推移



別紙４　内部統制基本方針及び運用状況の概要

【原則 2-5、4-3、4-13、補充原則 2-5①、4-3④、4-13③】

Ⅰ　当社グループ(以下、TEL グループという)における取締役、コーポレートオフィサー、執行役員(以下、取締役等という)及び従業員の職務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

1．企業倫理と法令等遵守(コンプライアンス)体制

① TEL グループの取締役等及び従業員には、法令・定款・各種規程類等を遵守する(コンプライアンスの実践)とともに高い倫理観をもって行動することが求められる。

② TEL グループの取締役等及び従業員は、『東京エレクトロングループ倫理基準』を行動規範とし、『コンプライアンス規程』をはじめとするコンプライアンス体制にかかる規程類に基づき、これを実践しなければならない。

③ 企業倫理の徹底を図るために設置する倫理委員会、及び法令遵守の取り組みに関する活動を担当する執行役員は、定期的に当社取締役会及び監査役に報告するものとする。

④ 市民社会の秩序・安全ならびに企業活動を阻害するおそれのある反社会的勢力とは一切関係を持たないこととし、不当な要求等に対しては断固としてこれを拒絶する。

2．内部通報制度

法令及び企業倫理上疑義のある行為などについて、TEL グループの取締役等及び従業員が直接情報提供を行う手段として設置した内部通報制度(TEL グループ倫理・コンプライアンスホットライン)の維持・運営を図る。通報にあたっては、守秘及び匿名性を確保するとともに、通報したことを理由とする不利益な取扱いを禁止する。

3．財務報告の適正性及び信頼性の確保体制

TEL グループの財務報告の適正性及び信頼性を確保するための体制を構築し、その体制の整備・運用状況の有効性評価を定期的に行う。

4．内部監査

代表取締役社長の直轄組織として設置する TEL グループの内部監査部門(以下、内部監査部門という)は、公正かつ独立の立場から経営諸活動の執行状況等の評価・意見表明等を行う。内部監査の対象範囲は、原則としてグループ組織のすべての業務活動を網羅することとし、また、リスク・マネジメント、コントロール、ガバナンス・プロセスについての監査業務または診断業務も含むものとする。

5．監査役監査

監査役は、TEL グループの取締役等の職務執行の監査を行うにあたり、法令・定款に違反する行為があったとき、又はするおそれがあると認めた時は、取締役等に対する助言・勧告及び取締役会への報告など、必要な措置を講じる。

(運用状況の概要)

1．企業倫理と法令等遵守(コンプライアンス)体制

・当社では、グローバル企業として求められるコンプライアンスプログラムを効果的に推進するため、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)及び専任部署を設置しております。

・『東京エレクトロングループ倫理基準』及び『コンプライアンス規程』に基づき、コンプライアンスの重要性について周知・徹底を図っております。

・コンプライアンス関連教育につきましては、テーマに応じて階層別、又は全員必修としており、企業倫理・コンプライアンス、贈収賄防止、インサイダー取引防止、下請法、輸出コンプライアンス、個人情報保護、ハラスメント防止、行政への許認可手続きの申請等のテーマを取り挙げております。特に、国内グループ各社の管理職に対してコンプライアンスにおける管理職の役割について教育を実施し、各組織のコンプライアンス意識の向上と行動の実践につなげております。

・TEL グループにおけるコンプライアンスリスクを定期的にレビューし、必要な施策を実施しております。

・海外主要拠点におきましては、コンプライアンス担当責任者として リージョナル・コンプライアンス・ヘッド(RCH)を選任し、CCO に職制上直接報告する体制を構築しております。また、CCO と RCH との間でコンプライアンスに関する問題の防止・把握・対応状況を毎月確認することによって、コンプライアンス施策の推進につなげております。

2. 内部通報制度

守秘・匿名性の確保、報復行為及び不利益取扱いの禁止を徹底した内部通報制度を確立しております。また、コンプライアンス違反行為に関与した従業員などが自ら通報・相談を行った場合に、懲戒処分等を減免することができる制度により、積極的な情報提供を促し、問題の早期発見・解決につなげております。

3. 財務報告の適正性及び信頼性の確保体制

金融商品取引法及び関係法令に基づいた全社的な内部統制及び業務プロセスに係る内部統制等を整備し運用しております。整備・運用状況につきましては別途定めた基準等に基づき毎期評価・監査を実施しており、改善が必要な場合は適時に対応することで、内部統制の有効性向上を図っております。なお、当社監査役、国内グループ会社監査役、内部監査部門である監査センターと会計監査人との間で、定期的若しくは随時に、情報交換・意見交換を行う体制とし、効率的・効果的な監査となるよう連携しております。

4. 内部監査

・内部監査に関しましては、代表取締役社長の直轄組織として監査センター(16 名)を設置し、監査機能の拡充を図っております。また、内部監査の継続的な改善活動及び高度化検討を推進しており、外部専門家による品質評価の結果も踏まえ、実務面でのさらなる改善に加え、グループガバナンス強化の中、グローバルでの内部監査の高度化を進めております。

・監査センターは、『内部監査規程』に基づき年次監査実施計画を立案し、TEL グループの国内・海外拠点に対して監査を実施しており、監査結果等については、隔月で経営層に対して報告するとともに、当社常勤監査役及び国内グループ会社監査役に対しても報告しております。また、取締役会に対しても報告しております。

5. 監査役監査

監査役は、監査役会が定めた監査計画に従い、取締役等の職務執行について、法令・定款への適合状況、内部統制の整備・運用状況、会計処理の適切性等について監査を実施しており、必要に応じて取締役等に対する助言・勧告及び取締役会へ報告しております。

Ⅱ TEL グループの取締役等の職務の執行に係る情報の保存、管理及び報告に関する体制

TEL グループ各社の取締役は、各社定款及び取締役会規程等に従い取締役会議事録を作成して保管する。
この他、取締役等の職務執行に係る重要情報については『文書管理規程』に従い文書又は電磁的媒体に記録し、保存するとともに、これらの文書等が速やかに閲覧できる状態を維持するものとする。
また、グループ各社の経営に関する重要な情報については、『関係会社管理規程』に従い、当社への定期的な報告を義務付ける。

(運用状況の概要)

・株主総会議事録、取締役会議事録、その他取締役等の職務執行に係る重要情報は『文書管理規程』に基づき適切に保管、管理しております。

・『関係会社管理規程』に基づき、グループ各社の経営に関する重要な情報について、定期的及び随時報告を受けるとともに、業務執行に係る重要事項については当社と事前協議の上、決定しております。

Ⅲ TEL グループの損失の危険の管理(リスクマネジメント)に関する規程その他の体制

① 『リスク管理規程』において、TEL グループ全体で管理すべきリスクを類型化し、リスク分類毎の責任部署を定め、リスク管理体制を明確化するとともに、リスク管理活動の円滑かつ適正な運営を図る。また、グループ各社はグループ全体の方針に従い、各社におけるリスク管理活動を行う。

② 前項のリスク分類毎に定める責任部署は TEL グループにおける各リスクの管理体制の有効性について定期的なレビューを実施する。

③ リスクマネジメント委員会を設置し、TEL グループ全体のリスク評価及び対策状況のレビュー、リスク管理活動の定期的なモニタリング等を実施し、リスクマネジメント活動の推進を図る。

④ 自然災害をはじめとする緊急事態発生時において、速やかに事業を復旧し、事業の継続を確保するための態勢整備を継続推進する。

⑤ 担当取締役、担当コーポレートオフィサー、担当執行役員又は担当部署は重要リスク等に関する管理体制の運営状況ならびに対応策を定期的に当社取締役会へ報告する。

(運用状況の概要)

・『リスク管理規程』及び『クライシスマネジメント規程』を制定し、TEL グループを取り巻くリスクの評価・分析を行っております。TEL グループを取り巻く重要なリスク項目を定期的にレビューし、必要な施策を推進するとともに、リスク管理活動の状況を定期的に取締役会及び監査役に報告し、リスク低減に努めております。

・リスクマネジメント委員会において、各事業本部長やグループ会社社長等の各リスク領域におけるリスクオーナー主導のもと、リスク項目を抽出し継続的にモニタリングを実施するなど、自律性があり、実効性の高いリスクマネジメントの実践に努めております。
・TEL グループでは、執行側の委員会の一つとして設置している情報セキュリティ委員会において、グループ各社を含めた情報セキュリティ管理体制の強化を図るとともに、内部監査や外部専門機関によるアセスメント等の活動を通じて、情報セキュリティ対策の強化に努めております。
・TEL グループでは、自然災害をはじめとする緊急事態発生時における事業継続計画を策定しており、建屋・設備の地震対策、生産の平準化、情報システムのバックアップ体制整備や重要部品のマルチソース化、適正在庫の確保など、各拠点における早期復旧、代替生産等に向けた対策の見直しに継続的に取り組んでおります。

Ⅳ TEL グループ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

1. 当社のコーポレートガバナンス体制
① 当社取締役会は、経営の執行方針、法令で定められた事項などグループ経営の重要事項を決定するとともに、TEL グループ全体の業務執行状況を監督する。
② 当社は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、(独立)社外取締役の招聘に取り組むものとする。
③ 当社取締役会は、取締役会決議によって、代表取締役、業務執行取締役、コーポレートオフィサー及び執行役員に業務の執行を行わせる。
④ 当社は『取締役会規程』、『コーポレートオフィサーズ・ミーティング規程』、『職務権限規程』、『決裁基準に関する規程』により、権限及び意思決定に関する基準を定め、グループ会社にこれらに準拠した体制を構築させる。

2. グループ各社のコーポレートガバナンス体制
所在国及び地域の法令、グループ各社の定款及び取締役会規程等に則り、当該各社の取締役等の職務執行の実効性を確保するための体制を整備・運用する。

(運用状況の概要)
・取締役会は、グループ経営の重要事項を決定するとともに、代表取締役、CEO、コーポレートオフィサー及び執行役員を選任し、所管業務の執行を行わせております。また、執行側の最高意思決定機関であるコーポレートオフィサーズ・ミーティングを設置し、取締役会から権限委譲した事項をはじめ執行側の重要事項について、迅速な意思決定と機動的な業務執行を推進しております。
・取締役会は、CEO を含む業務執行取締役の業務執行状況やコーポレートオフィサーズ・ミーティングの審議状況について、定期的に報告を受け、TEL グループ全体の業務執行状況を監督しております。
・当社役員等のグループ各社役員兼任や、当社が定めた決裁基準に則った意思決定体制の構築、会社戦略の推進機関としての CSS(Corporate Senior Staff)設置など、グループ各社の業務執行の実効性確保に取り組んでおります。

Ⅴ 企業集団としての業務の適正を確保するための体制

1. グループ会社管理・報告体制
TEL グループの企業集団としての業務の適正と有効性を確保するために必要となるグループ全体に適用すべき規程類を整備するとともに、グループ各社の適正な業務運用のために必要となる各社の規程類を整備・運用させる。また、グループ各社は定期的に各業務毎に当該運営状況を当社の担当部門に報告するものとする。

2. グループ会社の監査体制
① 内部監査部門は、企業集団の業務における適正性の確保状況について、業務の法令及び定款への適合性や、有効性及び効率性の観点からグループ会社の監査を行う。
② 当社の監査役は、TEL グループ全体の監視・監査を実効的かつ適正に行えるようグループ会社の監査役との連携体制を構築する。

(運用状況の概要)
・グループ会社の重要な意思決定につきましては、当社『取締役会規程』、『コーポレートオフィサーズ・ミーティング規程』及び『決裁基準に関する規程』に基づき、当社の承認を得ることとしております。
・『関係会社管理規程』に基づき、当社の承認を必要とする事項に加え、当社への報告事項についても明確化し、グループ各社から定期的及び随時報告を受けております。
・監査センターは、『内部監査規程』に基づき年次監査実施計画を立案し、TEL グループの国内・海外拠点に対して監査を実施しております。
・当社常勤監査役は、企業集団における健全性維持の重要性に鑑み、主要なグループ各社の監査役を兼任しており、国内グループ会社監査役と連携のうえ、監査の有効性向上に取り組んでおります。

・当社監査役全員と国内グループ会社監査役が開催しているグループ監査役連絡会に、監査センター長、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、法務コンプライアンスユニット GM 及びその他関連部署長が参加し、情報共有及び意見交換を行うことにより、グループガバナンスの強化を図っております。

Ⅵ 監査役がその職務を補助すべき使用人(以下、監査役スタッフという)を置くことを求めた場合における当該監査役スタッフに関する事項及び監査役スタッフの取締役からの独立性及び実効性に関する事項

① 監査役が、専属の監査役スタッフを置くことを求めた場合は、監査役付監査役スタッフを配置する。
② 監査役付監査役スタッフは、監査役の指示に従いその職務を行う。なお、他部署を兼任する監査役スタッフの場合にも、監査役職務の補助業務を優先する。
③ 前項の監査役スタッフの独立性を確保するため、当該監査役スタッフの任免、異動、人事評価等人事に係る事項に関しては、常勤監査役の同意を必要とする。

(運用状況の概要)
監査役スタッフに関しましては、専属者の配置はありませんが、特定のコーポレートガバナンス部員が監査役からの直接の指示に基づき、監査役職務の補助業務を行っております。

Ⅶ 監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

① TEL グループ各社の取締役等、監査役及び従業員は、法令に違反する事実及び TEL グループに重大な影響を及ぼす事項を発見したときは、当社監査役に対して速やかに報告しなければならない。また、報告者に対して不利益のないことを確保する。
② TEL 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。
③ 各監査役は、重要会議への出席、重要な決裁書類の閲覧を行う他、必要に応じて、取締役等及び各部門に対して、報告を求めることができる。
④ 監査役会は、内部監査部門から内部監査結果についての報告を受けるものとする。

(運用状況の概要)
・TEL グループ各社の取締役等、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者は、取締役会その他社内の重要会議や定例報告会等を通じ、当社監査役へ報告を行う体制としております。
・コンプライアンス部は、TEL グループの内部通報の状況について、取締役会及び監査役に対して、定期的に報告を行っております。
・監査役は、取締役会のほか、コーポレートオフィサーズ・ミーティング、経営会議、倫理委員会、サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会等の重要会議にも適宜出席するなど、内部統制の整備・運用状況を確認しております。
・監査センターは、内部監査結果等について、当社監査役及び国内グループ会社監査役に対しても報告しております。

Ⅷ 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

1. 監査役会の構成に関する方針
監査の妥当性を客観的に確保する観点から、(独立)社外監査役の招聘に取り組むとともに、常勤監査役を置く。

2. 会計監査人・内部監査部門との連携
監査役会は、内部統制を有効に構築する目的で、会計監査人及び内部監査部門との情報共有を行う。

3. 代表取締役等との意見交換の場
内部統制を有効に構築する目的で、監査役と代表取締役との定期的意見交換の場を設けるものとする。

4. 外部専門家の起用
① 監査役会は、監査の実施にあたり独自の意見形成を行うため、必要に応じて、会社の費用で法律・会計等の専門家を活用することができる。
② 監査役がその職務の執行について生ずる費用等を請求したときは、当該監査役の職務の執行に必要でない場合を除き、当社はこれを負担する。

(運用状況の概要)
・監査役は、会計監査人及び国内グループ会社監査役と適宜会合をもち、情報交換及び連携を行っております。
・当社監査役及び国内グループ会社監査役は監査センターから定期的に報告を受けております。
・監査役は、代表取締役と定期的に会合をもち、情報交換や意見交換を行っております。