

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。

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います。

【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】更新

すべての原則について、2018年6月に改訂された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、討議を実施いたしました。なお、本会合における討議の実効性を高める目的で、当社の過去からの経緯や、理念等に精通した社内取締役1名も本会合に出席いたしました。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。なお、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。

< 補充原則4-10-1 独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである >

2021年3月期の指名委員は、社内取締役3名、独立社外取締役1名の計4名が務めております。また、当社では、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、同委員会の運営には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することが重要と考えております。加えて、運営上、指名委員会からの候補者提案にあたっては、独立社外取締役に事前に相談するなど、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。

一方、2021年3月期の報酬委員は、社内取締役2名、独立社外取締役2名の計4名が務めており、半数を独立社外取締役が占めております。また、委員長は独立社外取締役が務めております。

【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、2018年6月に改訂された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」(以下「本ガイドライン」といいます)を策定しております。

本ガイドラインは、当社ウェブサイトに掲載しています。

https://www.tel.co.jp/about/cms-file/cg_01_guideline.pdf

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」にまとめましたので、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】 更新

| 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) | 31,987,500 | 20.49 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 13,997,100 | 8.96 |
| ジェービー モルガン チェース バンク 385632 | 7,915,518 | 5.07 |
| 株式会社東京放送ホールディングス | 5,991,383 | 3.83 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口7) | 3,951,200 | 2.53 |
| 株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口) | 2,786,300 | 1.78 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口5) | 2,645,900 | 1.69 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口4) | 2,359,100 | 1.51 |
| ステートストリートバンク ウェストクライアントトリーティー 505234 | 2,340,554 | 1.49 |
| ジェービー モルガン チェース バンク 385781 | 2,322,933 | 1.48 |

| | |
|-----------------|----|
| 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 更新

上記は、2020年9月30日現在の状況を記載しております。上記のほか当社所有の自己株式1,123,884株があります。なお、自己株式には、役員報酬BIP信託口及び株式付与ESOP信託口が所有する当社株式617,717株を含めておりません。所有株式数の割合は、自己株式を控除して算出しております。

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2020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。

| 大量保有者 | 提出書類 | 提出日 | 保有株式数(千株) |
|----------------------------------|---------|-------------|----------------------|
| 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 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 他3社 | 変更報告書 | 2019年 4月15日 | 2019年 4月 8日現在 14,191 |
| 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 | 2018年12月20日 | 2018年12月14日現在 13,524 |
| ブラックロック・ジャパン株式会社 他6社 | 変更報告書 | 2016年 2月 4日 | 2016年 1月29日現在 10,252 |
| アセットマネジメントOne株式会社 | 大量保有報告書 | 2018年 3月23日 | 2018年 3月15日現在 8,735 |
| 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 | 2020年 5月12日 | 2020年 4月30日現在 8,632 |

3. 企業属性

| | |
|---------------------|------------|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 第一部 |
| 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

特にございません。

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 | 会長(社長を兼任している場合を除く) |
| 取締役の人数 | 11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 | 3名 |
| 社外取締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 | | |
| チャールズ・デイトマース・レイク二世 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 佐々木 道夫 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 江田 麻季子 | 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i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 |
|--------------------|------|--------------|--|
| チャールズ・デイトマース・レイク二世 | | | チャールズ・デイトマース・レイク二世氏は、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。 同氏は、(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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。 |

| | | |
|--------|---|---|
| 佐々木 道夫 | | <p>佐々木道夫氏は、㈱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と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>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。</p> |
| 江田 麻季子 | <p>江田麻季子氏は、当社の主要な取引先である米国大手半導体メーカーIntel Corporationに勤務していた経験を有しております。しかしながら、同氏は2018年3月に同社を退職しているため、㈱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、当社社外取締役として一般株主との間に利益相反は生じないと判断しております。</p> | <p>江田麻季子氏は、米国大手半導体メーカーIntel Corporationにおいて、アジア太平洋地域のマーケティングに携わり、半導体の事業の将来やニーズの拡がりについて深い知見を有するとともに、同社日本法人の代表取締役社長を務め、企業経営者としての豊富な経験及び幅広い見識を有しております。また、世界経済フォーラム日本代表を務め、国際社会における課題について様々な分野のリーダーと多角的に幅広く意見交換を続けております。これら半導体産業にかかるとの経験、グローバルで多面的な視点を活かし、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>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。</p> |

| | |
|----------------------------|----|
| 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 更新

| | 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 | 4 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 社内取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 報酬委員会 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明 更新

当社では、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おこなえるよう、取締役会内に指名委員会と報酬委員会を設置し、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であり、経営の公正性、実効性確保の観点から、CEOは委員には加わず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(2020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及び取締役候補者の提案に加え、後継候補者群の見直しや拡充、育成計画に関する意見交換などの活動をおこないました。

なお、2021年3月期の委員は、布川好一取締役、長久保達也取締役、春原清取締役、佐々木道夫取締役(社外)の4名となります。委員長は各委員の互選により、布川好一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、外部専門家からの助言を活用し、国内外の同業企業との報酬水準等の分析比較をおこなった上で、取締役の報酬方針、グローバルに競争力があり当社グループに最も適切な、報酬制度及び代表取締役の個別報酬額等について、取締役会に対し提案することです。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)で構成しております。

報酬委員会は、2020年3月期の報酬に関し、10回の会議を開催し、2020年3月期から実施している社外取締役に対する非業績連動の株式報酬の制度設計や代表取締役の個別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並びに取締役会の活動内容は以下の通りです。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。

- ・国内外ベストプラクティスのベンチマーク並びに比較分析の実施
- ・あるべき報酬制度とプロセスの議論
- ・中期業績連動報酬2019年設定プランの決定
- ・代表取締役のミッション並びに個人評価の決定
- ・代表取締役の基本報酬、年次業績連動報酬額の決定
- ・業務執行取締役の報酬決定プロセスの決定
- ・社外取締役に対する非業績連動の株式報酬の制度設計
- ・役員報酬制度に関する開示並びに株主総会議案の決定

なお、2021年3月期の委員は、チャールズ・デイトマス・レイク二世取締役(社外)、長久保達也取締役、三田野好伸取締役、佐々木道夫取締役(社外)の4名となります。委員長は各委員の互選により、チャールズ・デイトマス・レイク二世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 |
| 定款上の監査役の数 | 5名 |
| 監査役の数 | 5名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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。

また、監査役は、常勤監査役が中心となり、内部監査部門である監査センターの報告会(年6回)等を通じ、内部監査部門と連携を図っています。加えて、内部監査部門と会計監査人との間においても、定期的もしくは随時、情報交換がおこなわれる体制とし、効率的・効果的な監査となるよう連携しております。

| | |
|------------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の数 | 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 | | | | | | | | | | | | | |
| 瀨 正孝 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 三浦 亮太 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |

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

| 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、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。 同氏は、(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」を満たしておりますので、独立役員として指定しております。 |
| 瀨 正孝 | | | 瀨正孝氏は、金融業界における長年の幅広い経験を通じて、企業経営に関する豊富な経験を有するとともに、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、社外監査役候補者として選任しております。 同氏は、(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、(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 | 6名 |
|---------|----|

その他独立役員に関する事項

当社は、(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」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、当社ウェブサイトに掲載しています。

https://www.tel.co.jp/about/cms-file/cg_02.pdf

また、当社が、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滿

- 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滿

- 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%相当額未滿

(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1千万円未滿

【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。
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
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
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、「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。
社外取締役ににつきましては、経営の監督に加えて、中長期的な企業価値の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、2020年3月期分より、非業績連動の株式報酬制度を導入し、年次業績連動報酬(現金賞与)を廃止しました。これにより、2020年3月期以降の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。
なお、固定報酬的色彩の強い取締役・監査役に対する役員退職慰労金制度につきましては、2006年3月期以降を廃止しております。

3. 構成・固定基本報酬に対する支給割合に関する方針

(1) 年次業績連動報酬

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、その構成割合は概ね1対1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います。

なお、年次業績連動報酬は事業年度ごとの利益配分型の報酬となっており、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。

(2) 中期業績連動報酬

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、中期の業績向上への意識を高めること、及び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等を目的にパフォーマンスシェア(株式報酬)を支給します。各社内取締役に對して交付される当社株式の数は、職責及び3カ年の対象期間における業績目標達成度に応じた支給率により変動いたします。

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。

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

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)、当社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。

有価証券報告書におきましては、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。また、報酬総額が1億円以上である取締役に、個別の報酬開示をおこなっております。

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

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。報酬委員会は、外部専門機関からの助言を活用し、国内外の同業企業との報酬水準等の分析比較をおこなった上で、取締役の報酬方針、グローバルに競争力があり当社グループに最も適切な報酬制度及び代表取締役の個別報酬額等について、取締役会に対し提案をおこなっております。

【報酬等の種類別の方針及び決定方法】

(1) 固定基本報酬

固定基本報酬は、国内外の同業企業等の報酬水準を参照した上で、業務執行を担う社内取締役(業務執行取締役)については外部専門機関の職務等級フレームワークを参照し、職責の大きさに応じて設定しております。

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が最終決定しています。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業界の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、職務等級フレームワークに基づく職責の大きさ(業務執行取締役のみ)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妥当性の検証を実施しております。

なお、監査役の固定基本報酬については、株主総会で決議された固定基本報酬限度額の範囲内で監査役会での協議に基づき決定しております。

(2) 年次業績連動報酬

(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と連結ROEを業績評価指標とする算定式に基づき、代表取締役個人のパフォーマンス評価を反映した案を外部専門家からの助言も踏まえて報酬委員会において審議し、報酬委員会が取締役会に提案します。取締役会は当該提案を検討した上で最終的な報酬額を決定しております。

・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の決定については、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が最終決定しています。CEOが最終決定するにあたっては、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た上で、各取締役の職責とパフォーマンス評価に応じて決定しております。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ております。

(最近事業年度における業績連動報酬にかかる指標の目標及び実績)

年次業績連動報酬は、親会社株主に帰属する当期純利益及び連結ROEの実績値を算定指標としますが、利益配分型の報酬であるため、指標の目標は設定しておりません。なお、前事業年度における親会社株主に帰属する当期純利益は1,852億6百万円、連結ROEは21.8%であります。

(3) 中期業績連動報酬

(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)

・2018年設定プラン

株式交付ポイント =

$$\begin{aligned} & \text{「基準ポイント(職責の大きさに応じて設定)} \times 50\% \times \text{連結営業利益率連動係数(1)} \\ & + \\ & \text{「基準ポイント(職責の大きさに応じて設定)} \times 50\% \times \text{連結ROE連動係数(1)} \end{aligned}$$

(1)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それぞれの3年平均とします。各連動係数は対象期間(3事業年度)の業績目標の達成度に応じて支給率0%~150%の範囲で変動します。

・2019年設定プラン

株式交付ポイント =

$$\begin{aligned} & \text{「基準ポイント(職責の大きさに応じて設定)} \times 70\% \times \text{連結営業利益率連動係数(2)} \\ & + \\ & \text{「基準ポイント(職責の大きさに応じて設定)} \times 30\% \times \text{連結ROE連動係数(2)} \end{aligned}$$

(2)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支給率0%・50%・75%・100%・120%の5段階とします。

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ポイントにつき当社株式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がおこなわ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。

(最近事業年度における業績連動報酬にかかる指標の目標及び実績)

中期業績連動報酬は、付与時点の中期経営計画に基づく連結営業利益率・連結ROEを指標の目標としており、2018年設定プランは3ヵ年の平均値(2018年度から2020年度)、2019年設定プランは最終事業年度の業績値(2021年度)により達成度を決定いたします。そのため、実績について現時点では確定しておりません。

(4) 非業績連動報酬

非業績連動報酬は、社外取締役を対象としております。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、2020年3月期から、非業績連動の株式報酬制度(リストラクテッド・ストック・ユニット)を導入し、年次業績連動報酬(現金賞与)を廃止しました。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ポイントにつき当社株式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がおこなわれる株式数を調整します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

社外取締役及び社外監査役の業務の遂行に必要な情報について、当社法務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。

また、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、社外取締役及び社外監査役に対しては事務局より適宜事前説明をおこなっております。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おこなう場を設けるなど、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ております。

【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の | 業務、勤務及び報酬なし | 1980/12/23 | - |
| 小高 敏夫 | 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の | 業務、勤務及び報酬なし | 1990/12/20 | - |
| 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 3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・ガバナンス体制の概要

(取締役会)

当社取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、経営戦略及びビジョンを示すこと、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及び自由闊達で建設的な議論をおこなうことをその役割・責務として、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めております。

当社取締役会は、質の高い活発な討議ができる規模と、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・能力のバランス、そして、ジェンダーや国際性などを含めた多様性の確保を考慮し、その時点の事業環境に応じた適切な構成とします。なお、経営環境の変化への迅速な対応と経営責任をより一層明確化するため取締役の任期は1年としております。

現在、取締役と監査役の合計人数は16名であり、そのうち社外役員は6名(社外取締役3名、社外監査役3名)であります。また、当社取締役会は女性の取締役1名、外国籍の取締役1名を含む取締役11名で構成されており、人材構成面でのバランス及び人員数の規模の面から適正と考えております。

加えて、当社取締役会における最良の決断をおこなうためには、業務執行サイドの説明・発言に対する独立社外取締役と監査役の視点からの積極的な助言と質問がその礎となります。現在の当社取締役会では、事業に精通した業務執行取締役の視点と社外役員を含めた非執行側役員の視点が相まって、業務執行の決定及び監督に不可欠である適度な緊張と建設的な議論がおこなわれており、客観性が確保されていると考えております。

(監査役会)

当社監査役会におきましては、当社の事業内容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。現在の当社監査役会は、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、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。

*責任限定契約

当社は、社外取締役及び各監査役との間において、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。

(指名委員会・報酬委員会)

当社は取締役会の内部委員会として、指名委員会および報酬委員会を設置しております。各委員会の詳細については、本報告書「1「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」および「補足説明」をご参照ください。

(業務執行)

当社は、従来から取締役会と執行機関との機能を分離しておりましたが、取締役会と執行機関の役割をより明確化するために、2003年4月より執行役員制を導入し、よりスピーディな事業戦略の立案・実行に取り組んでおります。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あると考え、当社はCSS(Corporate Senior Staff)を設置し、経営陣の立案した戦略を全社的視点、あるいはそれぞれが担当する領域の多様な視点から、当該戦略の妥当性を検証・討議の上、実行しております。

また、2020年4月から新設した業務執行会議においては、取締役会付議事項について執行側で十分に審議し取締役会で議論すべき論点を明確にするとともに、執行部における決定事項について意思決定過程の合理性の確保を図ることを目的としております。

コーポレートガバナンス強化のための体制・取り組み

(取締役会による経営の監督)

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、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の建設的な議論をおこなうなど、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、取締役会から執行部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業務執行会議における審議状況の報告・説明を求めています。

(CEOを含む業務執行取締役に対する評価・選解任にかかるプロセス)

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おこなわれるよう、次の取り組みをおこなっています。

a. CEOに対する評価

- ・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。
- ・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。

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の選解任にかかるプロセスの客観性、透明性向上に努めております。

b. 業務執行取締役に対する評価

- ・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。
- ・業務執行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が最終決定しています。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ております。

(中期業績連動報酬制度)

当社取締役が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、中期業績連動報酬を導入しております。

また、幹部・中堅社員が、経営者と同様の目的意識をもち、言わば起業家精神に基づき、経営者と一体感をもって当社の経営目標の実現に取り組むことで、当社にダイナミズムとバイタリティをもたらしている点に鑑み、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・中堅社員に対しても、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。

(次世代の経営人材の育成計画(サクセッションプラン))

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ジメントレビュー・ミーティングで確認することで、後継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ております。

(取締役会実効性評価)

コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づき、取締役会の実効性に関する討議、評価を毎年実施しております。

2019年度においても、取締役・監査役全員を対象に、取締役会及び指名委員会・報酬委員会の実効性に関する質問形式によるアンケート調査を実施しました。このアンケート結果に加え、社外取締役及び社外監査役を主たるメンバーとして意見交換・討議を実施した上で、取締役会全体で共有し、取締役会の実効性に関する評価も実施しております。また、アンケートについては社外コンサルタントの目線や意見を取り入れ、結果分析をおこなうなど、より客観性の高い監督・評価が得られるように取り組んでいます。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、適宜改善に取り組んでいます。

a. 2019年度における改善に向けた主な取り組み

2018年度実効性評価において「取締役会の多様性の拡充」「大きな方向性の議論」「グループガバナンス体制」といった点について、今後のさらなる強化項目であることを確認いたしました。これを踏まえ、2019年度においては、以下のように取り組み・改善が進んでいることを確認いたしました。

- ・取締役会の構成に関しては、ジェンダー面での多様性が進展したほか、社外取締役の適切な比率について取締役会で討議
- ・取締役会及びオフサイトミーティングにおいて、経営戦略、リスクマネジメント、グループガバナンス、CSR(企業の社会的責任)など中長期的にも重要なテーマについて討議
- ・報酬委員会の委員長を社外取締役とし独立性を高めたほか、報酬委員会における役員報酬の今後のあるべき姿についての議論、また指名委員会における後継者計画についての議論をそれぞれ取締役会に共有

一方、中長期的な経営戦略に関する議論のさらなる充実、グループガバナンスの強化、社外取締役比率の適正化、指名委員会の客観性、取締役会の審議内容の早期準備等は引き続き対処すべき課題であることも改めて確認いたしました。

b. 2020年度以降の継続的な取り組み

2019年度の実効性評価を踏まえ、以下の各事項について今後継続的に取り組んでまいります。

- ・中長期的な経営戦略に関する十分な議論の機会と時間の確保
- ・リスクマネジメント態勢・グループガバナンスの強化
- ・指名委員会の適切な構成と、指名委員会と取締役会の関わり方の検討
- ・ESG(環境・社会・ガバナンス)及びSDGs(国連の持続可能な開発目標)を意識したステークホルダーとの対話の強化

(2) 監査の体制

(監査役監査)

当社の監査役会は、監査役5名(うち社外監査役3名)から構成されており、2名の常勤監査役を置いております。また、監査役5名のうち、3名が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。具体的には、常勤監査役 原田芳輝氏は当社グループの管理部門を統轄する執行役員を経験しており、社外監査役 和貝亨氏氏は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しており、社外監査役 濱正孝氏は金融業界における長年の幅広い経験を有しております。

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。また、定期的に監査役会を開催し、監査役監査活動結果等に関する討議をおこなっております。2020年3月期においては、監査役会を8回開催し、全監査役がそのすべてに出席しており、主としてグループ内部統制システムの構築・運用状況や、グループ会社に対する実効的なガバナンスシステム構築への取り組みを重点監査項目として監査活動をおこないました。

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んでおります。

(内部監査)

内部監査部門につきましては、業務監査、コンプライアンス監査、システム監査の機能をもつ監査センター(13名)を設置し、監査機能の拡充を図っております。社長直轄組織である監査センターは、当社グループの国内・海外拠点において年に13回(2020年3月期)の監査を実施し、当社グループの内部統制システム、すなわち、経営方針等の共有化、各種情報伝達、リスク評価、財務報告の適正性及び信頼性を確保するための体制、それらに基づく業務活動の有効性評価をおこない、必要な場合には現場への業務改善の指導をおこなっております。監査結果に関しましては、経営層に対する報告会を定期的実施するとともに、当社常勤監査役及び国内子会社監査役に対しても同様の報告会を実施しております。また、内部監査部門と会計監査人との間においても、定期的もしくは随時、情報交換がおこなわれる体制とし、効率的・効果的な監査となるよう連携しております。

(会計監査)

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。2020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4年、西野聡人氏が2年、鈴木紳氏が3年であり、会計監査の補助者は、公認会計士15名、その他31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

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。

このような基本的な考え方のもと、当社は、取締役会と取締役会から独立した独任制の監査役会から構成される監査役会設置会社方式を採用しております。現時点におきましては、常勤監査役と半数以上の社外監査役から構成される監査役会によって監査を実施する当該方式により、実効性のあるガバナンスを実現できていることから、当該体制を採用しております。

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、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ホームページ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、当社ホームページ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取締役会長及びCEOをスピーカーとして実施しております。また、年1回、中期経営計画説明会を開催しております。 | 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、取締役会長及びCEO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。例年7月には当社主催のIRカンファレンスを米国で実施しております。 | 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プレゼンテーション資料、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、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、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ホームページ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 更新

| | 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 | <p>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。</p> <p>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、本ガイドラインに規定しております。詳細は、本ガイドライン13及び14をご参照ください。</p> |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | <p>当社では、環境に関する中長期目標を設定しその達成に努めるとともにTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みに沿った気候変動への取り組みを推進しています。</p> <p>ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組み、CSR活動の成果等に関する報告については、「サステナビリティレポート」を作成し、当社ホームページにおいても掲載しております。また、企業としての社会的責任及び取り組みについてCSR方針を制定するとともに、CSR担当執行役員を任命し中長期的な視点から全社レベルの取り組みを推進しております。</p> <p>当社は、良き企業市民として果たすべき役割を理解し、社会の要請に誠実に応え、事業活動を通じて産業や社会の課題解決に貢献していくことでSDGs(国連の持続可能な開発目標)の達成に寄与し、夢のある社会の構築に貢献していくことを目指します。</p> |
| 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 | <p>ステークホルダーの皆様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ております。</p> <p>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ております。</p> |

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

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・強化を図っております。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は、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ております。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ております。

当社が、業務の適正を確保するための体制の基本方針として取締役会において決議した内部統制基本方針及び当該体制の運用状況の概要は、次のとおりです。

内部統制基本方針

- 取締役・使用人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
 - 当社グループの取締役及び従業員には、法令・定款を遵守する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。
 - 当社グループの取締役及び従業員は、『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』をはじめとするコンプライアンス体制にかかる規程を役職員の行動規範とし、これを実践しなければならない。
 - 企業倫理の徹底を図るため、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取締役会に報告するものとする。
 - 代表取締役社長の直轄組織として設置する内部監査部門は、業務執行状況の内部監査を行う。この内部監査には、コンプライアンス違反の有無の監査も含まれるものとする。
 - 監査役は、取締役の職務執行の監査を行うにあたり、取締役の法令・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られた時は、取締役に対して助言又は勧告を行うなど、必要な措置を講じる。
 - 法令上疑義のある行為などについて、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(ホットライン)の維持・運営を図る。この場合、通報者の希望により匿名性を保証するとともに、不利益のないことを確保する。
 - 当社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。
 - 市民社会の秩序・安全ならびに企業活動を阻害する恐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。
- 取締役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
 - 『文書管理規程』に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存する。
 - 取締役の職務執行に係る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。
 - 『関係会社管理規程』に従い、グループ会社の業績・財務状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務付ける。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 『リスク管理規程』において管理すべきリスクの種類の特定及びリスク管理体制の明確化を図る。
 - 同規程においてリスク毎の責任部署を定め、グループ全体のリスクを管理し、リスク管理体制を明確化し、適正な運営を図る。
 - 地震等のリスクにおける事業の継続を確保するための態勢整備を継続推進する。
 - 重要リスクに関しては、状況及び対応策を業務担当取締役が定期的に取締役会に報告する。
- 取締役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
 - 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、当社グループ全体の業務執行状況を監督する。
 - 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、社外(独立)取締役の招聘に取り組むものとする。
 - 取締役会は、取締役会決議によって、代表取締役・業務執行取締役及び執行役員に所管業務の執行を行わせる。
 - 当社は『取締役会規程』、『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。
- 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 当社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。
 - 監査役は、当社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当社グループ会社の監査役との連携体制を構築する。
 - 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の監査を行う。
- 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性及び実効性に関する事項
 - 監査役が、監査役を補助すべき使用人を置くことを求めた場合は、監査役付使用人を配置する。
 - 監査役付使用人は、監査役の指示に従いその職務を行い、他部署の使用人を兼務する場合にも、監査役職務の補助業務を優先する。
 - 前項の使用人の独立性を確保するため、当該使用人の任免、異動、人事考課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。
- 取締役及び使用人が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
 - 当社グループの取締役、監査役及び従業員は、法令に違反する事実及び当社及び当社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、当社グループは当社監査役への報告者に対して不利益のないことを確保する。
 - 当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの取締役、監査役及び従業員からの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。
 - 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、取締役及び担当執行役員その他各部門に対して、報告を求めることができる。
 - 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。
- 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
 - 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。
 - 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。
 - 監査の妥当性を客観的に確保する観点から、社外(独立)監査役の招聘に取り組むとともに、常勤監査役を置く。
 - 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。
 - 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な場合を除き、当社はこれを負担する。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

1. コンプライアンス体制

- (1) 『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。また、強固な企業倫理・コンプライアンス体制を構築するため、『東京エレクトロングループ倫理基準』について、行動規範としての位置づけの明確化や、重要リスクに関する項目の見直しなどの改訂を2020年5月に実施しました。
- (2) 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、または全員必修としており、企業倫理・コンプライアンス、輸出コンプライアンス、インサイダー取引防止、下請法、ハラスメント防止等のテーマを取り上げております。
- (3) 当社グループでは、グループ全体及びグループ各社のコンプライアンス体制強化を目的として、海外主要拠点におけるコンプライアンス責任者を選任し、当社グループのコンプライアンス部門を統括するチーフ・コンプライアンス・オフィサーに対し職制上直接報告する体制を整備し、コンプライアンスに関する問題の防止・把握・対応のための施策を推進しております。
- (4) 法令や企業倫理上疑義のある事項の早期発見・早期対応に資するため内部通報制度を導入しており、その整備・運用にあたっては、守秘性及び匿名性の確保と報復禁止等が運用上の重要ポイントであると認識しております。具体的には、国内では従業員を対象とする内部通報社内窓口及び外部法律事務所に設置した社外窓口、並びに取引先を対象とする専用の通報窓口を設置しております。また、海外ではこれまで拠点ごとの内部通報社内窓口を設置・運用してまいりましたが、海外拠点統一の内部通報システムの整備を進めております。

2. リスク管理体制

- (1) 『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、当社グループを取り巻くリスクの評価・分析をおこなっております。当社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、重要なリスクについては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。また、2020年3月期におきましては、リスク管理体制強化プロジェクトを通じ、外部専門家による内部統制システム及びグループ会社統制のレビューを実施しました。この結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会を設置し、委員長となるリスク管理担当執行役員のもと、全社リスクマネジメント体制の強化を図っております。
- (2) 当社グループでは、地震等のリスクに対応した事業継続計画を策定しており、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。また、さらなる安全性確保のため、当社グループの国内事業所建屋の耐震補強工事を実施いたしました。
- (3) 2020年3月期後半に発生した新型コロナウイルスが世界的な流行を見せるなか、当社グループにおいては、CEOを本部長とする緊急対策本部を設置し、感染リスクの高い国や地域への渡航制限、サプライチェーンの維持、事業所における感染予防策の徹底等の対策を講じております。

3. グループ会社の経営管理

- (1) 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』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。
- (2) 『関係会社管理規程』に基づき、事業計画に沿って業務を遂行した結果について、子会社から月次報告を受けております。

4. 取締役の職務執行

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、CEOを含む業務執行取締役より定期的に自らの業務執行状況について報告を受けると、当社グループ全体の業務執行状況を監督しております。また、取締役会は、代表取締役・業務執行取締役及び執行役員を選任し、所管業務の執行をおこなわせております。加えて、取締役会から執行部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、2020年4月から業務執行会議における審議状況の報告・説明を求めています。

5. 監査役の監査体制

- (1) 監査役は、取締役会のほか、経営会議、倫理委員会等の重要会議にも適宜出席し、内部統制の整備、運用状況を確認しております。
- (2) 監査役は、会計監査人及び国内子会社監査役と適宜会合をもち、情報交換及び連携をおこなっております。また、当社監査役及び国内子会社監査役は内部監査部門(監査センター)から定期的に報告を受けております。

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。」

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 更新

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、原則として法務部長としますが、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、法務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判定は、情報取扱責任者(担当執行役員)の指揮のもと、法務部長が原則としてこれをおこないます。法務部長は、適時開示の要否判定にあたり、(株)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(法務部、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、(株)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. (株)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、法務部がおこないます。

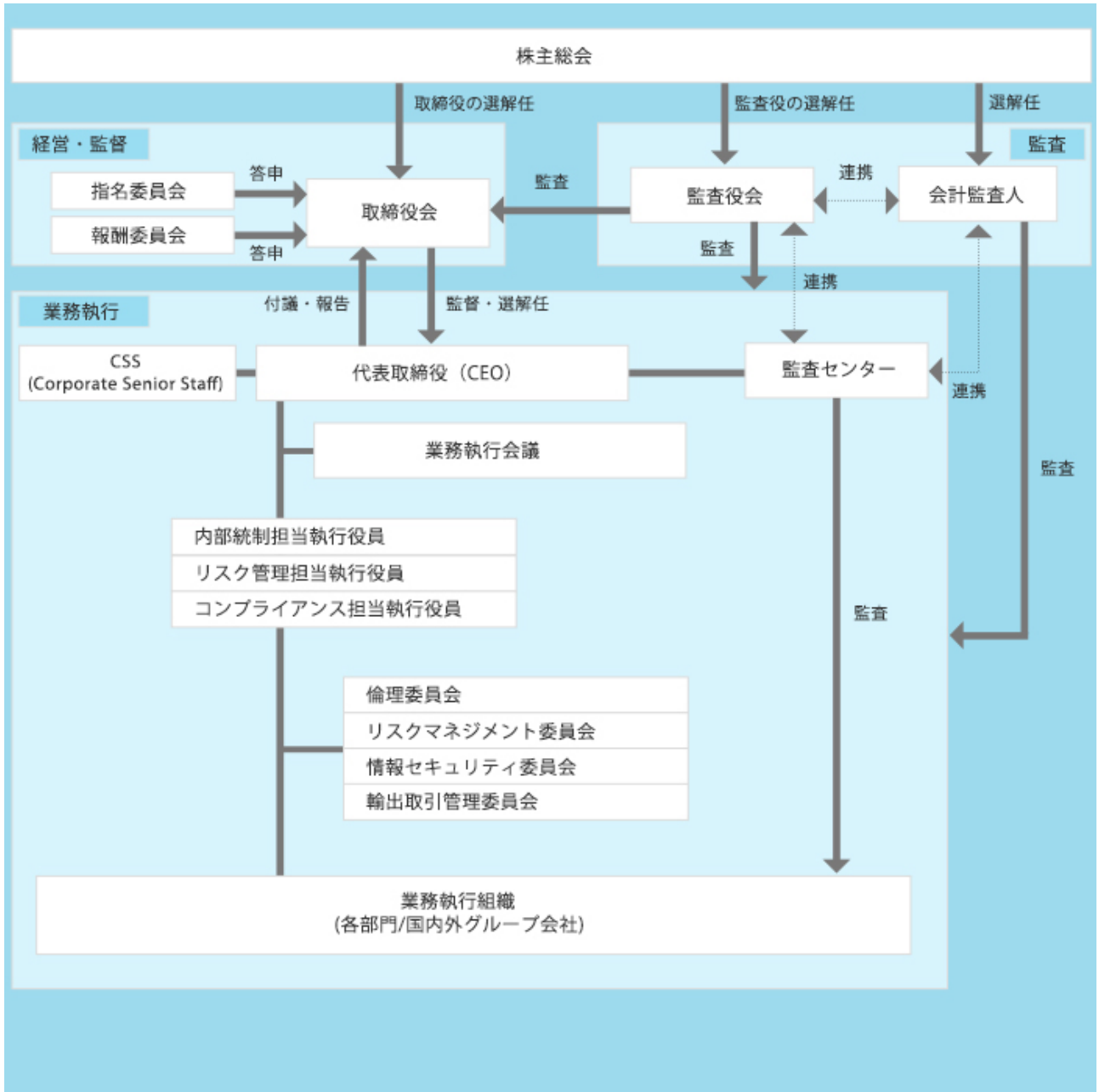
(2) 内部者取引の防止

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・服务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、(株)東京証券取引所のTDnetへの適時開示以外にも、総務部、IR室を担当部署として、以下のような広報・IR活動を自主的にこなっております。

- (1) 当社ホームページ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。



添付

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 | 本ガイドライン上の記載箇所 | 本ガイドラインのページ |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|
| 原則 1-4 政策保有株式 | Ⅱ1(5) | P.7 |
| 原則 1-7 関連当事者間の取引 | Ⅱ1(8) | P.7 |
| 原則 2-6 企業年金の資産オーナーとしての機能発揮 | Ⅱ2(4) | P.8 |
| 原則 3-1(iv) 情報開示の充実 | Ⅲ3(2)、Ⅲ3(3) | P.11~13 |
| 原則 3-1(v) 情報開示の充実 | Ⅲ3(2)、本ガイドライン添付資料 | P.11~12, 19~21 |
| 原則 3-1の(iv)、(v)以外 情報開示の充実 | I、Ⅲ2(2)、Ⅲ3(6) | P.2~4, 9, 14~16 |
| 補充原則 4-1① 経営陣に対する委任の範囲 | Ⅲ3(1)② | P.10 |
| 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)④ | P.12 |
| 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)①②③ | P.11 |
| 補充原則 4-11② 取締役・監査役の兼任状況 | 本ガイドライン添付資料 | P.19~21 |
| 補充原則 4-11③ 取締役会の実効性評価 | Ⅲ3(9) | P.17 |
| 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.16 |
| 原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針 | Ⅱ1(4) | P.6 |