

# コーポレート・ガバナンス

東京エレクトロングループでは、すべてのステークホルダー（利害関係者）の信頼に応え、企業価値の向上を図るための経営を推進します。

## コーポレート・ガバナンスに対する考え方

東京エレクトロングループは、経営のグローバル化が進行する中、株主をはじめとするすべてのステークホルダー（利害関係者）の信頼に応え、企業価値の向上を図るため、企業倫理と遵法を徹底しています。また、内部統制システムおよびリスク管理システムの整備・強化を推進するとともに、経営の透明性・客観性を確保することを基本方針としています。

## コーポレート・ガバナンス体制について

東京エレクトロングループは、①経営の透明性と健全性の確保、②迅速な意思決定と事業の効率的執行、③タイムリーかつ適切な情報開示を有効に機能させることを目的としたコーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

監査役制度を採用し、取締役会は社外取締役2名を含む取締役12名、監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名で構成しています。また、取締役と執行機関の機能を分離するとともに、取締役会の中に代表取締役の報酬を決定する報酬委員会を設置しています。加えて、株主総会で選任される取締役候補者の選定および最高経営責任者の候補者の選定などを行う指名委員会を設置しています。なお、報酬委員会・指名委員会は、代表取締役を除く取締役3名で構成されています。業務執行体制については、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ています。

## 内部統制システムおよびリスク管理体制

東京エレクトロングループは、高い水準での企業倫理を保持するとともに、法律・国際的なルールを遵守した行動が第一義であると考えています。倫理担当取締役を選任するとともに倫理基準を制定し、企業倫理の徹底に取り組んでいます。また、内部統制システムおよびリスク管理体制を整備するため、監査センターによる内部監査機能を充実させていくとともに、総務部内にビジネスリスク、オペレーションリスクなどの危機管理対策を遂行する機能を設けています。

## 配当政策および役員報酬制度変更

東京エレクトロングループは、さらなる企業価値向上と経営の透明性向上の観点から、2006年3月期から、連結当期純利益の20%の配当性向を目標とする配当政策に変更するとともに、役員報酬制度の変更も行いました。固定的報酬であった、取締役・監査役・執行役員退職（慰労）金制度を2005年3月期をもって廃止する一方、取締役・監査役・執行役員の業績連動報酬部分を連結当期純利益の3%を上限とすることにより、業績連動報酬部分と連結当期純利益との相関性を明確化し、連結業績や株価に対する報酬の連動性引き上げを図ることとします。

## コーポレート・ガバナンス体制

