

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、経営の効率化、透明性の向上及び健全性の維持を図るべく、社外取締役及び社外監査役の選任並びに任意の指名・報酬委員会の設置により、取締役会の迅速かつ適確な意思決定と業務執行の監督機能を強化させる一方、執行役員制度の採用により機動的な業務執行体制の構築、マネジメント機能の強化を推し進めております。さらに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の実現と、事業年度における取締役の経営責任の明確化を図るため、当社では、取締役の任期を2年から1年に短縮しております。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示につきましては、2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

##### 【原則1-4 政策保有株式】

###### ・政策保有に関する方針

当社では、取引先等との事業上の関係を維持・強化し、当社の中長期的な企業価値向上を目的として、取引先等の株式を保有することがあり、取引関係の強化によって得られる当社グループの利益と投資額等を総合的に勘案して、その投資可否を判断することとしております。

取締役会は、毎年、個別の政策保有株式について、取引関係の維持・強化等によって得られる効果等を総合的に勘案し、中長期的な観点から政策保有株式を保有することの合理性を検証します。政策保有株式として保有することの合理性が認められない場合には、当該株式の保有を縮減することとし、2021年3月期におきましても、政策保有株式の一部を縮減いたしました。

###### ・議決権行使基準について

政策保有株式の議決権行使につきましては、適切なコーポレート・ガバナンス体制の強化や株主価値の向上に資するものか否か、また、当社への影響等の観点を踏まえ、総合的に賛否を判断し、適切に行います。また、必要に応じ、提案の内容等について発行会社との対話を行うこととします。

##### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役会規程において、当社と役員との間で直接取引を行う場合には、その取引内容等を説明の上、取締役会の承認を得なければならない旨を定めるとともに、その承認後も当該取引の状況等に関し、取締役会に報告しなければならない旨を定めております。

##### 【補充原則2-4-1 多様性確保に向けた考え方、目標等】

当社では、「従業員一人ひとりを尊重する」という経営理念の下、多様な人材が活躍できる社内環境の整備等を通じ、多様性を活かす経営を推進しております。

女性管理職の増加に向けた人材育成の観点では、国内グループ各社共同での選抜研修等の実施を通じ、女性が活躍できる企業を目指しております。現在、当社の女性管理職比率は2.2%となっておりますが、中期経営計画のKPIとして、女性管理職比率4.6%を設定しております。

外国人の採用につきましては、2010年度から日本への留学生及び海外現地人材の採用を強化しております。これら外国人採用者は、現時点で管理職世代となっておりますが、中核人材への育成を目指し、日本と海外における仕事、育成方針等のギャップに留意し、より丁寧な育成を行っており、これを継続してまいります。

中途採用者につきましては、新卒者と分け隔てなく処遇しております。現在の管理職における中途採用者の比率は約3割となっており、今後もこの取り組みを継続してまいります。

##### 【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】

当社の企業年金の運用は、経理等の業務に関わる者から選出された会社側委員と労働者側から選出された委員で資産運用委員会を構成しております。

同委員会では、目標達成のために設定した政策的資産構成割合に沿った運用を行う体制を構築しており、運用状況については、随時、運用受託機関のモニタリングを行い、目標との大幅な乖離が想定される場合には、随時、委員会を開催し見直しを行う等の対応を実施しています。こうした委員会の構成・運営により、当社と企業年金の受益者との利益相反について、適切に管理・監督する仕組みを構築しています。

また、当社は、企業年金の運用の専門性を高め、運用受託機関に対するモニタリング機能を発揮できるよう、適切な資質を持った人材の登用・配置並びに教育機会の提供に努めております。

##### 【原則3-1 情報開示の充実】

###### ( ) 経営理念、経営戦略、経営計画

当社ホームページに掲載しております経営理念並びに第104期有価証券報告書 第2【事業の状況】、1【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】をご参照下さい。( <https://www.sanken-ele.co.jp> )

###### ( ) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社ホームページに掲載しております第104期有価証券報告書 第4【提出会社の状況】、4【コーポレート・ガバナンスの状況等】をご参照下さい。( <https://www.sanken-ele.co.jp> )

( ) 役員報酬の決定方針と手続について

役員報酬制度の基本的な考え方

当社は、役員報酬制度(業務執行役員を対象とする報酬制度)を、コーポレートガバナンスにおける重要事項と認識し、以下を基本的な考え方としております。

- ・優秀な人材の確保に資すること
- ・役位ごとの役割の大きさや責任の範囲に相応しいものであること
- ・当社の企業価値向上と持続的成長に向けた動機付けとなること
- ・報酬決定の手続きに透明性と客観性が担保されていること

その他詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております第104期有価証券報告書 第4【提出会社の状況】、4【コーポレート・ガバナンスの状況等】をご参照下さい。(https://www.sanken-ele.co.jp)

( ) 役員等の選任・指名の方針と手続について

取締役会がその役割・責務を実効的に果たすためには、取締役会メンバーとして当社の事業やその課題に精通する者が一定数必要であると考えております。また、取締役会の独立性・客観性を担保するためには、取締役会メンバーの独立性に加え、知識・経験・能力の多様性を確保することも重要であると考えております。

このような観点から、当社では、戦略的な方向付けのため、当社の事業やその課題等に精通する者を業務執行取締役の候補者として指名することとし、社外取締役の候補者については、独立性と多様な知見・バックグラウンドを有し、客観的な立場から業務執行の妥当性確保に寄与頂ける方、企業価値向上につながるアドバイス等が期待できる方を指名することとしております。

監査役候補者については、当社の監査に必要な能力、経験、知見を有し、経営の健全性確保に寄与できる方を指名することとしております。

執行役員の選任については、職務執行能力、人格、経営参画者としての資質等の観点から評価し、特に優れている者を選任することとしております。また、執行役員の解任を含めた処分については、「執行役員規程」に不適格事由・禁止事項を規定しており、これに該当した場合に取締役会で決定することとしております。

上記方針に基づき、取締役候補者及び執行役員については、過半数の独立社外取締役で構成される任意の指名委員会に諮問し、同委員会での審議を経た後、同委員会からの答申内容を最大限尊重したうえで、取締役会において決定いたします。

また、監査役候補者については、監査役会の同意を得たうえで、取締役会にて決定いたします。

( ) 役員候補者個々の指名の理由

取締役及び監査役候補者の選任・指名の理由(解任が生じた場合はその理由)につきましては、株主総会招集通知に記載し、開示いたします。

【補充原則3-1-3 サステナビリティへの取り組み等】

サステナビリティに関する当社の取り組みは、2020年にSDGsを経営に取り込み、重点課題(マテリアリティ)を「本業(省エネ・高効率化)によるCO2の削減」と「事業活動を通じた環境負荷の低減」と定めて活動を行っております。また、これらの活動を支える動きとして「働きやすさの価値創造」を目指し、安心・安全な職場の実現や柔軟な働き方への志向、そして社員の健康の向上を図っております。こうしたサステナビリティへの動きを一層活発化させるため、2021年10月にサステナビリティ委員会を設置し、ESG経営としての施策の明確化・指標化を行うなど、推進体制の整備を実施しております。

気候変動に関する情報開示については、ESG経営推進の一環として準備を進めております。具体的には、TCFDで求められているリスク分析やシナリオ設定を通じて当社財務への影響を予測し、これを開示する予定としており、コンサルタントを導入して推進してまいります。

人的資本への投資の観点では、労働災害を削減し、安心・安全な職場とすること、社員の体と心の健康増進を図り仕事と家庭のバランスを取ること、誰もが平等に機会を与えられ不平等を感じない職場環境を実現すること、多様な人材が活躍する職場を創出すること、ワークライフバランスを保つための柔軟な働き方を提供することを目指しグループ全体で取り組んでおります。また、社員の成長を促すため、「スキルマップ」導入により社員のスキル見える化を行い、今後の成長プランを上司と確認した上での育成を図ることとしております。

また、知的財産については、企業の安定的な成長を実現するための経営資源と位置付けており、特許推進リーダー制度による特許発掘といった知的財産創出の仕組み等を通じ、事業戦略及び製品開発戦略上重要な技術について、積極的な特許出願、特許権取得を進めております。現在はまたは将来における当社の主力マーケットとなる、日本、米国、中国を中心に国内外で特許を保有しております。技術ノウハウについては、ブラックボックス化(秘匿管理)を徹底し、他社との事業協業等により生産プロセス等の重要技術が社外に流出しないよう努めております。更に、製品開発に当たっては、他社が保有する知的財産権を検証する仕組みを整備しており、他社の知的財産権を侵害しないよう努めております。

【補充原則4-1-1 取締役会から経営陣に対する委任範囲の概要】

取締役会で決議すべき重要な業務執行等については、取締役会規程に基づき、取締役会で審議・決定することとしております。

執行役員に対する業務委任については、取締役会での審議を経て決定しており、その委任範囲、責任と権限は、組織権限及び業務分掌に関する規程により明確に定められております。

【補充原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

現在当社では、独立社外取締役を3名選任しております。今後も、取締役会実効性評価の結果等を踏まえ、あるべきコーポレートガバナンス体制の検討を継続してまいります。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、取引関係の有無・重要性など、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、一般株主と利益相反が発生するおそれがない人物であること並びに取締役会への貢献が期待できる人物であることを、独立社外取締役の候補者選定基準としております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会】

当社では、取締役会の諮問機関として、指名委員会及び報酬委員会を以下の通り設置しております。各委員会の委員長及び構成につきましては、コーポレートガバナンスの透明性及び委員会の独立性を確保するため、社外取締役が委員長を務めるとともに、委員の過半数を社外取締役で構成しております。

指名委員会

委員長： 藤田 則春(社外取締役)

委員： 高橋 広(代表取締役社長)

リチャードR. ルーリー(社外取締役)

山田 隆基(社外取締役)

構成： 委員長を社外取締役とし、委員の過半数が社外取締役となっております。

開催回数： 4回開催(2021年3月期)

審議概要： 役員に求められる資質、経営目線での判断力について、社外取締役からその知見に基づく意見を頂きながら、経営トップの後継者の在り方や、次世代の役員育成について審議を行うとともに、取締役及び執行役員候補者選任について審議を行い、その決定内容を取締役会に答申いたしました。

手続： 取締役及び執行役員候補者については、社外取締役が過半数を占める指名委員会に諮問し、同委員会での審議を経た後、その答申内容を最大限尊重した上で、取締役会において決定いたします。

#### 報酬委員会

委員長： 藤田 則春(社外取締役)

委員： 和田 節(取締役会長)

高橋 広(代表取締役社長)

リチャード R. ルーリー(社外取締役)

山田 隆基(社外取締役)

構成： 委員長を社外取締役とし、委員の過半数が社外取締役となっております。

開催回数： 5回開催(2021年3月期)

審議概要： 取締役及び執行役員の個別の短期及び長期インセンティブの報酬額、業績連動報酬に係る業績指標の設定等に関する審議を行い、その決定内容を取締役会に答申いたしました。

手続： 業績連動指標(KPI)の設定、その他役員報酬制度全般に係る事項については、社外取締役が過半数を占める報酬委員会に諮問し、報酬委員会での審議・承認を経て取締役会に答申します。取締役会は、当該答申結果を最大限尊重した上で役員報酬制度に係る事項を決定しております。また、取締役の個別報酬額につきましては、報酬委員会での審議を経た後、委員会からの答申結果の通りとして、取締役会において取締役会長への一任を決定しております。

#### 【補充原則4-11-1 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会の人数は、グループ経営に求められる実効性ある経営体制と取締役会における実質的な議論を確保するため、必要かつ適切な人数で構成することを基本的な考え方としております。また、企業経営の知見や海外経験を有する方、国内あるいは海外の弁護士資格を有する方や財務会計の知見を有する方を社外取締役及び社外監査役として選任するとともに、外国籍の社外取締役を選任するなど、多様性と専門性の確保にも努めております。取締役の選任に関する方針・手続につきましては、上記の原則3-1( )に記載の通りです。

当社では、経営戦略に照らして取締役会全体として必要なスキルが備わっているかとの観点からの検討を行うため、定時株主総会後の新役員体制におけるスキルマトリクスを作成し、取締役会において内容の審議を行いました。このスキルマトリクスにつきましては、定時株主総会招集通知に記載し、開示しております。また、社外取締役には、経営環境の変化を経営戦略に反映させるために重要な役割を果たすことが求められていることを踏まえ、当社では、半導体業界の企業経営経験を有する社外取締役を選任しております。

#### 【補充原則4-11-2 取締役・監査役の上場会社役員との兼任状況】

当社の取締役・監査役の内、他の上場企業役員を兼任している者は社外役員のみであり、その兼任状況は、定時株主総会招集通知及び有価証券報告書において開示しております。現在の兼任状況、当社取締役会への出席状況等から見て、当社役員としての役割・責務を果たすために必要となる時間・労力は十分確保されていると考えております。

#### 【補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価並びにその結果の概要】

##### ・評価の方法

取締役会の実効性を評価するため、全ての取締役および監査役を対象に(1)取締役会の機能・構成、(2)取締役会の運営、(3)社外役員に対する情報提供、(4)前年からの改善状況、(5)総合評価についてのアンケートを配布するとともに、社外役員に対するインタビューを実施し、アンケートの集計・分析結果及びインタビューでの聴取内容を取締役会において審議いたしました。

##### ・評価結果の概要

前年と比べて改善状況にあり、総合評価においても概ね実効性が確保されているとの結果となりました。アンケートの結果から、当社取締役会は、性別・国籍の多様性が確保されており、活発な議論を重視している点が評価されました。また、社外役員へのインタビューの結果、指名委員会、報酬委員会並びに構造改革委員会が実効性を伴って運営されており、当社のコーポレートガバナンスは改善していることを取締役会で確認しました。しかしながら、将来的な取締役会の人数と社外取締役の比率については検討を継続すべき事項であり、また、取締役に対するトレーニングの機会提供を更に向上させるべきとの指摘があり、これらを課題として、取締役会で認識を共有いたしました。

##### ・今後の対応

これらの評価結果を踏まえ、課題の認識、改善策の検討など、今後も取締役会において議論を重ね、取締役会の実効性の更なる向上を図ってまいります。

#### 【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社では、役員がその役割・責務を果たす上で必要となる知識等の習得のため、新任取締役及び将来の幹部候補に対する研修プログラムを実施しており、今後、対象を拡大するとともに、更なる高度化を図ってまいります。また、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋に努め、各取締役・監査役による自己研鑽を奨励し、必要となる費用について支援することとしております。

#### 【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、株主との建設的な対話を重視し、経営陣幹部を中心に様々な機会を通じて対話を持つよう努めております。こうした対話を通じ、当社経営方針に対し、株主からの理解が得られるよう努力するとともに、経営分析や意見を吸収・反映し、当社グループの持続的な成長と、中長期的な企業価値向上に取り組んでおります。この考えに基づき、当社は以下を実施しております。

( ) ( ) 決算説明会及びIR活動は、IR部が実施し、経営企画部門、経理部門及び法務部門が適宜協力する体制としております。機関投資家との面談においては、IR部門長等または必要に応じ代表取締役社長が出席することとしております。

( ) 当社では、株主総会を株主の皆様との重要な対話の場と位置づけ、株主総会において当事業に関する十分な情報開示に努めるとともに、株主の皆様からの信任を得られる様、運営に努めております。また、当社は、定期的に決算説明会やスモールミーティング、個人投資家向け説明会を開催することにより、株主・投資家の皆様との、より緊密なコミュニケーションの実現に努めております。

( ) 当社は、株主・投資家の皆様との対話において把握されたご意見や当社に関する懸念を担当部署においてとりまとめ、その重要性や性質に応じ、これを定期的に経営陣幹部に報告することとしております。

( ) 当社は、株主・投資家の皆様の実質的な平等性を確保すべく、公平な情報開示に努めることを基本的な考え方としております。この考え方に基づき、当社に関する重要情報については、適時かつ公平にこれを開示することとし、一部の株主・投資家の皆様に対してのみこれを提供することがないよう、情報管理の徹底に努めております。

## 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)	3,263,300	13.46
イーシーエム エムエフ	2,722,357	11.23
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,516,100	6.25
株式会社埼玉りそな銀行	1,202,392	4.96
バンク オブ ニューヨーク ジーシーエム クライアント アカ운 ト ジェイビーアールディ アイエスジー エフイー - エイシー	936,186	3.86
モルガン・スタンレー MUF G証券株式会社	797,290	3.29
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	711,601	2.93
新生信託銀行株式会社 ECM MF 信託口 8299005	650,000	2.68
日本電産株式会社	573,000	2.36
J.P.MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMS RE CLIENT ASSETS-SETT ACCT	546,100	2.25

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

1. 2021年8月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者が2021年8月13日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の内容は以下の通りであります。

- ・三井住友信託銀行株式会社  
東京都千代田区丸の内一丁目4番1号  
180千株 0.72%
- ・三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社  
東京都港区芝公園一丁目1番1号  
737千株 2.94%
- ・日興アセットマネジメント株式会社  
東京都港区赤坂九丁目7番1号  
345千株 1.38%

2. 2021年9月29日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、エフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エルティーディーが2021年9月22日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、大量保有報告書の変更報告書の内容は以下の通りであります。

- ・エフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エルティーディー  
260 オーチャードロード #12-06 ザヒーレン シンガポール 238855  
4,809千株 19.16%

## 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	1000億円以上1兆円未満

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

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	15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	9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		
リチャード R. ルーリー	弁護士													
藤田 則春	公認会計士													
山田 隆基	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
----	------	--------------	-------

<p>リチャード R. ルーリー</p>		<p>リチャード R. ルーリー氏は、長年にわたり米国弁護士事務所のパートナーを務め、国際的な企業法務の経験と知識を有しており、グローバル経営推進の観点で有益な助言・提言を頂けるものと考えております。また、独立した立場から、弁護士としての客観的な視点で経営を監視頂くことが期待でき、当社取締役会の監督機能強化に大いに貢献頂けるものと考えております。また、ルーリー氏は、「指名委員会」及び「報酬委員会」の委員に就任頂いており、当社のコーポレートガバナンスの透明性の確保と適切性の向上に貢献頂いております。更には「構造改革委員会」の委員にも就任頂いており、グループ構造改革の推進においても貢献頂いております。なお、ルーリー氏は、2013年より当社の重要な米国子会社の社外取締役に就任しておりますので、グループ経営の面においても、同様に貢献頂けるものと考えております。こうしたことから、当社グループが中長期的な成長戦略を進めて行く中で、ルーリー氏は、業務執行全般における適切性の確保と監督機能の強化といった、独立性を有する社外取締役の職責を適切に果たして頂けるものと期待しております。</p>
<p>藤田 則春</p>	<p>藤田則春氏は、当社の会計監査人である監査法人に属しておりましたが、当社の会計監査に直接的に関与することはなく、コンサル業務を主体とするJBSグローバル統括責任者に就いておりました。また、当該監査法人退職後、既に約8年が経過しておりますので、同氏と同法人との間に利害関係は無く、独立した立場を確保しつつ、客観的な視点で当社経営を監視頂くことができると考えております。一方、当社が会計監査人に支払う監査報酬等の額は一般的な水準の範囲内にあり、また、同法人は多数の企業の会計監査人に就任しているため、同法人が、当社から支払われる監査報酬に大きく依存している状況にありません。こうした状況を踏まえ、藤田氏が当社経営陣から著しいコントロールを受けることは無く、また同氏が当社経営陣に対し著しいコントロールを及ぼすことも無いと考えられます。上記により当社では、藤田氏の独立性は確保されており、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れは無いと考えております。</p>	<p>藤田則春氏は、日本及び米国における公認会計士資格を有しており、財務及び会計に関する高度な知見を有しております。また、米国の監査法人においてパートナーを務められるなど、豊富な国際経験も有しており、グローバル経営推進の観点で有益な助言・提言を頂いております。なお、藤田氏は、当社の会計監査人である監査法人に属しておりましたが、当社の会計監査に直接的に関与することはなく、海外進出企業向けのコンサル業務を主体とするJBSグローバル統括責任者に就いており、また、同監査法人を退職してから既に約8年が経過しておりますので、独立した立場を確保しつつ、客観的な視点で当社経営を監視頂くことができます。また、藤田氏は、「指名委員会」及び「報酬委員会」における委員長に就任頂いており、当社のコーポレートガバナンスの透明性の確保と適切性の向上に貢献頂いております。更には「構造改革委員会」の委員にも就任頂いており、グループ構造改革の推進においても貢献頂いております。なお、藤田氏は、2018年より当社の重要な米国子会社の社外取締役に就任しており、グループ経営の面においても、同様に貢献頂けるものと考えております。こうしたことから、当社グループが中長期的な成長戦略を進めて行く中で、藤田氏は、業務執行全般における適切性の確保と監督機能の強化といった、独立性を有する社外取締役の職責を適切に果たして頂けるものと期待しております。</p>
<p>山田 隆基</p>		<p>山田隆基氏は、長年の半導体メーカーでの勤務経験を有し、半導体業界及び事業内容に通じています。同氏が過去に勤務していた沖電気工業株式会社では、同社の半導体生産カンパニーのプレジデントを務めたほか、海外の生産子会社の取締役社長を務めるなど、半導体メーカーにおける企業経営の経験も有しております。このほか、UACJタイランド社設立時には、海外経験を活かし大型プロジェクトを主導し、また、現在においては、タイスペシャルガスの副社長として、新規ビジネス開拓等に活躍されるなど、異業種メーカーでの実務経験とネットワークを豊富に有しております。こうした経験から、当社グループが半導体メーカーとして事業を推進して行く中で、有益な提言を頂けるものと考えております。当社グループによる中長期的な成長戦略の実現において、山田氏は独立性を有する社外取締役としての職責を適切に果たして頂けるものと期待しております。</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

	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	1	1	3	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	5	2	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

取締役会の意思決定に関わるプロセスの透明性確保と、コーポレート・ガバナンスの更なる向上を目的に、取締役会の任意の諮問機関として、「指名委員会」及び「報酬委員会」を設置しております。両委員会の概要、活動状況等は以下の通りです。

【指名委員会】

委員長：藤田 則春(社外取締役)  
委員：高橋 広(代表取締役社長)  
          リチャード R. ルーリー(社外取締役)  
          山田 隆基(社外取締役)

- ・構成：委員長を社外取締役とし、委員の過半数が社外取締役となっております。
- ・開催回数：4回開催(2020年度)
- ・審議概要：役員に求められる資質、経営目線での判断力について、社外取締役からその知見に基づく意見を頂きながら、経営トップの後継者の在り方や、次世代の役員育成について審議を行うとともに、取締役及び執行役員の候補者選任について審議を行い、その決定内容を取締役に答申いたしました。
- ・手続：取締役及び執行役員の候補者については、社外取締役が過半数を占める指名委員会に諮問し、同委員会での審議を経た後、その答申内容を最大限尊重した上で、取締役会において決定いたします。

【報酬委員会】

委員長：藤田 則春(社外取締役)  
委員：和田 節(取締役会長)  
          高橋 広(代表取締役社長)  
          リチャード R. ルーリー(社外取締役)  
          山田 隆基(社外取締役)

- ・構成：委員長を社外取締役とし、委員の過半数が社外取締役となっております。
- ・開催回数：5回開催(2020年度)
- ・審議概要：取締役及び執行役員の個別の短期及び長期インセンティブの報酬額、業績連動報酬に係る業績指標の設定等に関する審議を行い、その決定内容を取締役に答申いたしました。
- ・手続：業績連動指標(KPI)の設定、その他役員報酬制度全般に係る事項については、社外取締役が過半数を占める報酬委員会に諮問し、報酬委員会での審議・承認を経て取締役会に答申します。取締役会は、当該答申結果を最大限尊重した上で役員報酬制度に係る事項を決定しております。また、取締役の個別報酬額につきましては、報酬委員会での審議を経た後、委員会からの答申結果の通りとして、取締役会において取締役会長への一任を決定しております。

【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	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

「社外取締役と監査役会のミーティング」を年2回(9月、2月)実施しており、この会議の中で、監査役会から社外取締役に対して監査役会の監査計画の概要と、その計画に基づく監査結果の状況を報告し、情報共有を図っております。  
監査実施状況の報告においては、会計監査人の監査結果並びに内部統制部門と監査役会とのコミュニケーションの状況についても報告を行っております。  
なお、内部統制部門と監査役会との連携として、毎月、常勤監査役2名と内部統制部門とで定例的に会合を開催し、内部統制部門から活動状況の聴取を行っている他、内部統制部門から社外監査役2名を含む監査役会に対して、年1回(5月前半)活動報告を行っております。



また、会計監査人と監査役会の連携としては、四半期レビュー結果、年度監査結果の聴取や会計監査人と監査役会とのディスカッションを実施する等、社外監査役を含めた監査役4名が会計監査人と接点を持ち、コミュニケーションの強化に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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	
南 敦	弁護士														
平野 秀樹	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
南 敦			南敦氏は、弁護士及び弁理士としての専門的な知識・経験を有しており、法律専門家として客観的な立場から、監査の妥当性確保など、独立性を有する社外監査役として、職務を適切に遂行できるものと判断いたしております。
平野 秀樹		平野秀樹氏は、当社の主要な取引銀行出身ですが、当該銀行の役員を2010年6月に退任しており、同氏と同行との間に特別な利害関係は存在していません。 また、当社は、複数の金融機関と取引を行っており、2021年3月期末時点における当該銀行からの借入額は、借入金残高の4%程度であり、大きく依存している状況にはありません。 これら状況を踏まえ、平野氏が当社経営陣から著しいコントロールを受けることは無く、また同氏が当社経営陣に対し著しいコントロールを及ぼすことも無いと考えております。 上記により当社では、平野氏の独立性は確保されており、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れは無いと考えております。	平野秀樹氏は、過去の銀行勤務の経験から、財務・会計に関する高い知見を有しております。また、長年の企業経営者としての経験も有しておりますので、同氏が社外監査役に就任した場合、経営者の目線から監査頂けるものと考えております。こうしたことから、独立性を有する社外監査役として、職務を適切に遂行できるものと判断いたしております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

#### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

## 【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

該当項目に関する補足説明

下記、報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容をご参照下さい。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

2021年3月期における当社の役員報酬は、以下の通りです。

取締役7名(社外取締役を除く) 243百万円(基本報酬182百万円、短期インセンティブ44百万円、長期インセンティブ(株式報酬)17百万円)

監査役2名(社外監査役を除く) 41百万円

社外役員5名 51百万円

(注) 1. 取締役の支給人数及び報酬等の額には、2021年3月期中に退任した取締役1名分を含んでおります。

2. 上記の他、社外役員が当社連結子会社から受けた役員としての報酬額は43百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無 更新

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、役員報酬制度(業務執行役員を対象とする報酬制度)を、コーポレートガバナンスにおける重要事項と認識し、以下を基本的な考え方としております。

- ・優秀な人材の確保に資すること
- ・役位ごとの役割の大きさや責任の範囲に相応しいものであること
- ・当社の企業価値向上と持続的成長に向けた動機付けとなること
- ・報酬決定の手続きに透明性と客観性が担保されていること

上記の基本的な考え方に基づき、また、社外取締役が委員の過半数を占める報酬委員会での審議結果を踏まえ、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針(以下「報酬決定方針」といいます。)を取締役会において決定しており、その概要は以下の通りであります。

・当社の取締役報酬は、役位・役割に応じて決定され、月毎に支給される基本報酬と、業績の達成度によって変動する業績連動報酬により構成されます。さらに、業績連動報酬は、短期業績に基づき変動し、事業年度毎に支給される短期インセンティブ、及び中長期の業績に基づき変動し、原則退任時に当社株式が交付される長期インセンティブとしての株式報酬(株式交付信託型)に展開される仕組みとします。

・取締役の報酬水準の設定については、各役位に対して総報酬の基準額を定めており、市場競争力を担保するため、国内の大手企業が参加する報酬調査結果をベンチマークとし、毎年、基準額の水準の妥当性を検証することとします。また、業績連動報酬における業績指標及び比率については、上記の基本的な考え方及び報酬委員会での審議結果に基づき設定することとし、2020年度における業績連動報酬の比率は、業績目標達成時に概ね30%となるよう設計しております。なお、2021年度につきましては、この比率が概ね40%となるよう設計を見直しております。

・社外取締役に対する報酬は、その職務の性格から業績との連動を排除し基本報酬のみとし、また、監査役に対する報酬につきましても、監査という業務の性格から業績との連動を排除し、基本報酬のみを監査役の協議により支給することとしております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会・監査役会事務局である法務部門が事務を補佐するとともに、適宜必要な情報を速やかに伝達しております。また、内部監査部門は監査役からの求めに応じ調査を実施しております。このほか、秘書部門がスケジュール調整等を行うなどのサポート体制を敷いております。

## 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)

当社は、経営の効率化、透明性の向上及び健全性の維持を図るべく、社外取締役及び社外監査役の選任並びに任意の指名・報酬委員会の設置により、取締役会の迅速かつ適確な意思決定と業務執行の監督機能を強化させる一方、執行役員制度の採用により機動的な業務執行体制の構築、マネジメント機能の強化を推し進めております。さらに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の実現と、事業年度における取締役の経営責任の明確化を図るため、当社では、取締役の任期を2年から1年に短縮しております。

当社は監査役制度を採用しており、取締役9名(内3名は社外取締役)、監査役4名(内2名は社外監査役)により取締役会及び監査役会を構成しております。また、当社は執行役員制度を採用しており、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、経営環境の変化に迅速に対応する体制を敷いております。提出日現在、執行役員は13名(内4名は取締役が兼務)となっております。

・取締役会は、会社の重要な業務執行について審議を行うとともに、取締役の職務の執行を監督する機能を有しております。また、取締役会には監査役4名も出席し、必要に応じ意見を述べております。

・監査役会は、監査の方針、業務及び財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定の他、監査報告の作成及び常勤の監査役の選定及び解職を行っております。

・指名委員会は、代表取締役、取締役、執行役員等の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的とし、代表取締役社長の後継者の候補者やその育成計画、取締役及び執行役員の選任等について審議の上、取締役会に対し、諮問事項への答申、助言、提言を行っております。

・報酬委員会は、取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的とし、取締役及び執行役員の報酬制度の在り方、個人別の報酬等を審議の上、取締役会に対し、諮問事項への答申、助言、提言を行っております。

・経営会議は、取締役会に付議すべき議案及び代表取締役が執行にあたる会社業務のうち、基本的かつ重要な事項を経営全般の立場から審議しております。

### 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

グローバルビジネスを展開する当社といたしましては、広範なステークホルダーからの要請事項を踏まえつつ、「現状の当社における最良のコーポレート・ガバナンス体制」を選択すべきであると考えております。この考えに基づき、現在当社では3名の社外取締役及び2名の社外監査役を選任しており、社外役員による適切な職務執行によって、客観的かつ中立的な経営監視機能が確保されているものと考えております。

今後につきましても、ステークホルダー並びにコーポレートガバナンスに係る社会的な要請等を総合的に勘案した上で、当社における適切な体制を継続的に検討してまいります。

## 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	第104回定時株主総会(2021年6月25日開催)招集通知を2021年6月4日に発送いたしました。書面発送前の早期開示として、当社ホームページにおいて招集通知PDFファイルを掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	本年の定時株主総会を、2021年6月25日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	個人株主及び機関投資家による議決権行使の利便性向上のため、PCによるインターネット行使に加え、ID・パスワード入力が必要なスマート行使、議決権電子行使プラットフォームを採用しております。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加するとともに、株主総会の3週間前に、招集通知(日本語版・英語版)を公開しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英語版を作成し、当社ホームページに掲載しております。

### 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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ホームページにおいて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会を年1回実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けの説明会を年2回実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	適切な投資判断及び議決権行使に資するべく、有価証券報告書、株主総会招集通知、決算短信、適時開示書類、サンケンレポート(統合報告書)、決算説明会資料、ニュースリリース等を当社ホームページに掲載し、公開しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR専門部署を設置しております。 (組織名称: 経営企画室 IR部)	

### 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、コンダクトガイドライン、サンケングループCSR基本方針において規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	省エネに寄与するパワー半導体などの製品開発に注力しております。また、SDGs基本方針を策定するとともに、具体的な活動計画を定め、SDGsの取り組みを強化しております。このほか、ISO14001の認証取得、自治体主催の環境保護活動への参画などを行っております。さらには、グループとしての環境憲章、環境行動計画を定め、その内容をホームページで開示しております。また、中期経営計画におきまして、本業の推進によるCO2排出量削減への貢献、及び環境負荷低減への取り組みを基本方針に掲げて取り組んでおります。

その他

ダイバーシティの推進とジェンダーの平等について  
サンケイグループCSR基本方針「人権尊重・労働」の項で、「人種、民族、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一性などによる差別は一切行わない」とともに、「ダイバーシティとジェンダーの平等を推進する」ことを規定しています。この考えに基づき、「女性活躍の推進」として「仕事と家庭の両立、ワークライフバランスへの配慮」や「女性の能力向上」に向けての取り組みをグループ全体で進めています。この結果、着実に女性の管理職が増えるとともに、女性が大きな成果を上げ全社で表彰されることも増えるなど、女性の活躍のフィールドが広がりつつあります。



## 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

#### 1. 基本方針

当社及びグループ各社は、「経営理念」、「行動指針」、「サンケンコンダクトガイドライン」を定め、役員及び従業員が一体となってコンプライアンス体制の確立並びに業務の効率性及び財務報告の信頼性を確保すべく、必要な組織、制度、規程・ルールを整備を通じて、実効性の高い内部統制システムを構築する。

#### 2. 整備状況

業務の適正を確保するための体制として、以下の内容を取締役会において決議しております。

・取締役及び従業員の職務の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

取締役会は、「取締役会規程」に基づき、重要な業務執行について審議するとともに、取締役の職務の執行を監督し、適法性の確認を行う。

「経営理念」、「行動指針」、「サンケンコンダクトガイドライン」を制定し実施するとともに、代表取締役によるコンプライアンス精神及びその重要性の役員への徹底並びに継続的な教育研修の実施等を通じ、法令及び定款の遵守徹底を図る。

内部監査部門は、当社及びグループ各社の業務執行を監査するとともに、内部通報制度の運用を通じてコンプライアンス体制の実効性を確保する。

金融商品取引法に基づく内部統制報告制度(以下「J-SOX」といいます。)に適切に対応するため、内部監査部門にJ-SOX担当を置き、全社的な見直しと改善を継続的に行うことで、財務情報の信頼性を確保する。

・取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会議事録等の重要な会議記録並びに決裁結果等の業務執行に関する記録は、法令及び社内規程の定めに基づき適切に保存及び管理する。

・損失の危険の管理に関する規程その他の体制

重要な投資あるいは新規事業に伴うリスクについては、取締役会、経営会議その他の重要な会議において多面的な検討を行い、慎重に決定する。

内部監査部門は、内部監査を通じて当社及びグループ各社における業務リスクの把握・分析を行い、危機管理委員会はグループ全体での統一的・横断的なリスク管理を行う。

・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

取締役会において中期経営計画及び年次予算の策定を行い、業績の進捗に関する報告に基づき業務執行の状況を確認するほか、経営会議において月次の業績管理を行う。

経営会議は、取締役会に付議すべき議案及び代表取締役が執行にあたる会社業務のうち、基本的かつ重要な事項について審議を行うとともに、執行役員制度の活用により迅速かつ機動的な業務執行を行う。

「組織・権限基本規程」、「業務分掌規程」等を整備し、各部門の責任と権限を明確化するとともに、組織間の適切な役割分担と連携に努めることで、効率的な意思決定・業務執行を行う。

・当社及びグループ各社における業務の適正を確保するための体制

当社は必要に応じ、グループ各社に当社の役員を取締役として派遣し、当社グループ経営方針の徹底、重要な業務執行の決定並びに効率的な経営の推進に当たる。

「関係会社管理規程」、「マネジメントガイドライン」により、当社及びグループ各社間における職務範囲、権限と責任、当社に報告すべき事項等を明確にする。

グループ各社ごとに当社の担当組織を定め、密接な情報交換のもと、各社の経営指導及び業績管理を行う。

・監査役がその職務を補助する従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

監査役会事務局等の事務については、法務部門のスタッフがこれを補助する。

監査役から求めがあった場合、取締役と監査役の協議により、監査役の職務を補助する専任スタッフの設置並びにその人事を決定する。

当該専任スタッフは、各監査役の指示に従うこととし、取締役からの独立性及び監査役からの指示の実効性を確保する。

・監査役への報告に関する体制

常任監査役は、経営会議に出席するほか主要な文書を開覧・受領することで、当社及びグループ各社の業務に関する情報を取得し、その内容を監査役会に報告する。

取締役、内部監査部門及び会計監査人は、それぞれ監査役と定期的に会合をもち、当社及びグループ各社の経営状況あるいは監査結果を報告する。

役員は、当社及びグループ各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実が発生した場合、もしくは業務執行に関する不正行為を発見した場合、監査役にその内容を報告する。

内部監査部門は、内部監査の結果及び内部通報制度の運用状況と通報内容を監査役に報告する。

内部通報制度に係る規程を整備し、通報者が通報したことを理由に不利な取扱いを受けないことを確保する。

・監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針

監査役がその職務を執行する上で生じる費用について、監査役から前払いまたは償還等の請求があったときは、当該費用が必要でないと認められた場合を除き、速やかに処理する。

・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

監査役会は監査の基準、計画及び方針を定め、各監査役は自己の専門性、経験を踏まえうえて適切に監査を行い、効率的で実効性の高い監査体制を構築する。

#### 3. リスク管理体制の整備の状況

リスクに関する統括組織として危機管理委員会を設置しております。2020年度は2回開催し、リスクの把握・分析・対応に努めるとともに、災害を想定した訓練を実施しております。

内部監査及び内部通報制度の運用を通じ、当社及びグループ各社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実の発生を把握した場合、もしくは業務執行に関する不正行為を発見した場合には、都度、監査役にその内容を報告するほか、個別に勧告・是正を行っております。

### 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

当社は、反社会的勢力とは一切関係を持たず、平素から警察や弁護士などの外部機関との信頼関係・連携体制の構築に努め、不当要求に対しては毅然とした態度で臨み、断固拒絶することとしております。

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

当社は、会社の支配に関する基本方針を次の通り定めております。

(1) 当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針

上場会社である当社の株式については、株主及び投資家の皆様による自由な取引が認められているため、当社取締役会としては、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方は、最終的には株主の皆様の意思により決定されるべきであり、当社株式に対する大規模な買付行為に応じて当社株式を売却するかどうかの判断も、最終的には当該株式を保有する株主の皆様の意思によるべきものと考えます。

しかしながら、当社及び当社グループの経営にあたっては、独自のウエーハプロセスや半導体デバイスの製造技術、また回路技術やオプティカルデバイスとの組み合わせなど、幅広いノウハウと豊富な経験が必要になります。更に、お客様・取引先及び従業員等のステークホルダーとの間に築かれた関係等への十分な理解が不可欠であり、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者に、これらへの理解が無い場合、将来実現することのできる株主価値を適正に判断することはできず、当社の企業価値及び株主共同の利益が著しく損なわれる可能性があります。

また、大規模な買付行為の中には、高値で株式を会社関係者に引き取らせる行為など、株主共同の利益を著しく損なうと判断される場合もあります。この様な場合、当社は当該大規模買付行為の是非に関し、株主の皆様に適切にご判断いただくため、大規模買付行為を行おうとする者に対し、必要な情報の提供を求めるとともに、適切な情報開示や株主の皆様が検討に必要とする時間確保にも努め、また、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講ずるべきと考えております(以下「基本方針」といいます。)

(2) 基本方針実現のための企業価値向上に向けた取組み

当社では、経営理念に則り、半導体をコアビジネスに技術力と創造力の革新に努め、独自技術によるグローバルな事業展開を進めるとともに、企業に対する社会的要請や環境調和への着実な対応を通じて、企業価値を最大限に高めるべく、確固たる経営基盤の確保に邁進しております。更に、中長期的な会社の経営戦略として、3ヶ年にわたる中期経営計画を策定しており、その実現に向け、グループを挙げて取組んでおります。

また、当社では、独立系パワー半導体メーカーというポジションと、それを最大限活用する経営方針・経営計画へのご理解を深めて頂くため、各ステークホルダーとの対話を緊密化させ、企業価値への適正な評価が得られるように努めております。

コーポレート・ガバナンス体制の強化としては、独立社外取締役の選任により取締役会の監督機能を強化するとともに、執行役員制度を通じ機動的な業務執行体制の構築、マネジメント機能の強化を推進しております。加えて、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の実現と、事業年度における取締役の経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年としております。

当社取締役会は、これら取組みが、当社の企業価値を向上させるとともに、当社株主共同の利益を著しく損なう様な大規模買付行為の可能性を低減させると考えております。従って、これら取組みは基本方針に沿ったものであり、当社株主共同の利益に資するものであると考えております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の、会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下の通りです。

(1) 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社ならびに当社グループの経営における重要事項の決定あるいは重要な会社情報の報告は、取締役会および経営会議において実施されております。これらの機関に付議される情報(以下「経営情報」といいます)は、情報取扱責任者である総務人事統括部長の指示により、法務部門において適時開示の判定を実施しております。法務部門では、経営情報に関する各部門からの事前の報告・相談、取締役会付議議案の確認、その他の情報収集を行ったうえ、法令・規則に基づく適時開示が必要な場合は、決定事実・決算情報については当該決議機関の承認後に、発生事実については当該事実の発生後に、速やかにTDnetにより開示する体制を構築しております。報道機関、投資家等のステークホルダーへの対応並びに当社ホームページでの情報公開につきましては、IR部が担当しております。

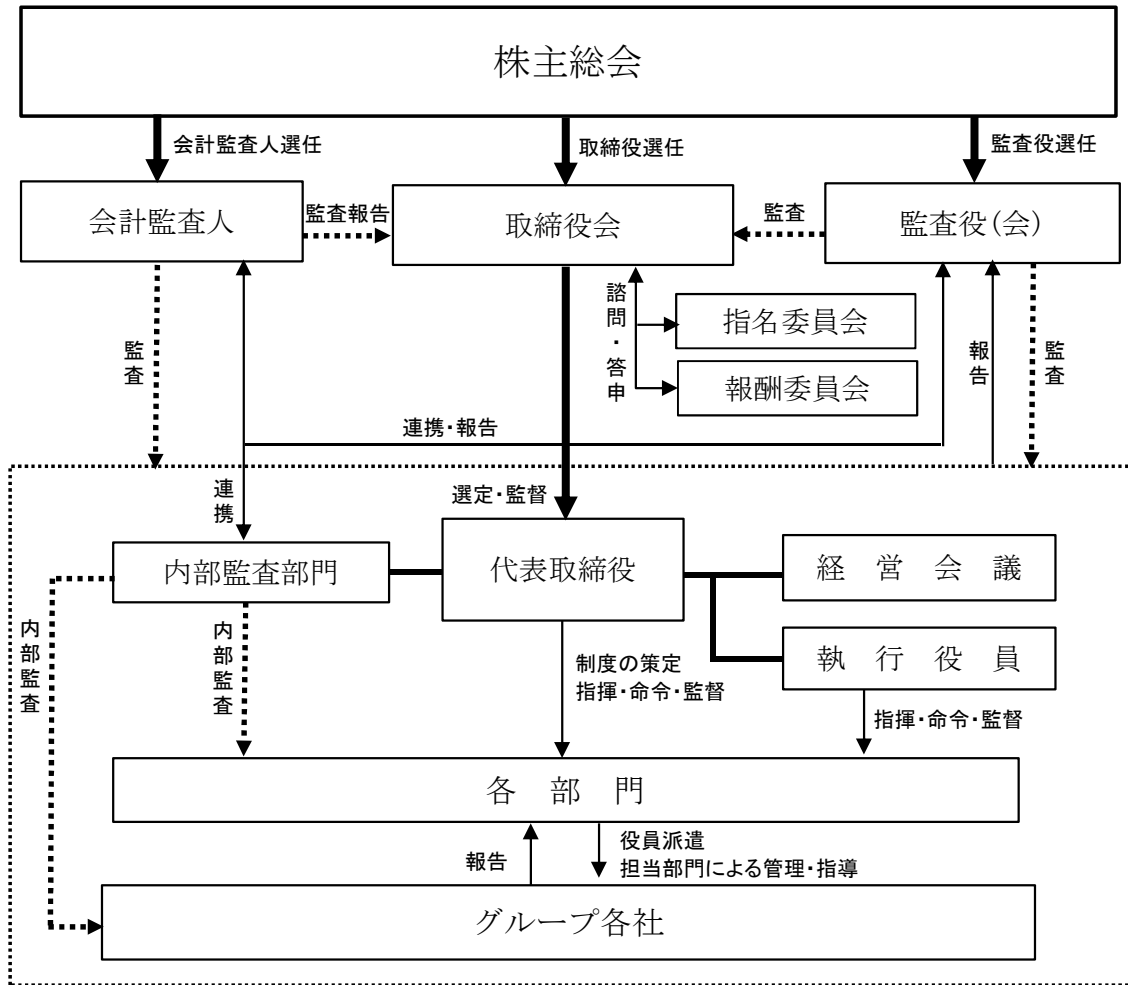
(2) 適時開示に係る社内体制のチェック機能

当社グループでは、内部統制の強化を図るべく、CSR室を設置し、倫理法令遵守の指針として「コンダクトガイドライン」を制定し、この中で適切な企業情報の開示について規定しております。また、社内での不正・違反行為の事実および発生の可能性を感知した従業員が第三者機関を通じて内部通報できる「ヘルプライン制度」を運用しております。

社内の情報管理という観点からは、「情報管理規程」及び「インサイダー取引管理規程」において内部情報の管理について定めるとともに、情報管理に係るガイドラインを定め、情報管理体制の強化を図っております。



参 考：コーポレートガバナンス体制模式図



<参考> 適時開示に係る社内体制図

