

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 更新

当社は、工場の自動化分野において、不断の技術革新によって、無くてはならない価値を世界中に提供し続け、すべてのステークホルダから信頼される企業であり続けることを目指し、事業活動を行っております。

事業活動においてコーポレートガバナンスは非常に重要と考えており、基本理念である「厳密と透明」を徹底しています。

これまで当社では、社外取締役比率の向上や監査等委員会設置会社への移行等の諸施策を進めてきましたが、今後も監督機能の一層の強化や業務執行の決定の迅速化・経営の効率化を進めることで、持続的成長の達成と企業価値の向上を図ってまいります。

なお、当社のコーポレートガバナンスに関する考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下、「ガイドライン」という)として取りまとめ、当社ウェブサイトにおいて公開しております。

(<https://www.fanuc.co.jp/ja/sustainability/policy/guideline.html>)

### 【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

当社は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

### 【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

#### 【原則1-4 政策保有株式】

1. 当社は、新商品開発、部品・材料の安定購入、その他取引先との事業上の関係維持などの便益の点から、中長期的視点に基づき当社グループ事業の維持・発展のために必要と判断した場合のみ、保有コストなども勘案のうえ、他社株式を保有します。毎年、当該観点に基づき検証し、保有意義が希薄と判断した株式について保有の縮減を図ります。

2. 当社は、保有株式の議決権行使については、当社事業および当該会社の経営への影響等を中長期的な視点から総合的に勘案のうえ、適切に行います。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

取締役による利益相反取引等については、法令の定めるところにより取締役会による承認を得るほか、当社は、株主共同の利益を害することのないよう役員社員に適宜指導を行います。

#### 【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

##### 1. 多様性の確保についての考え方

当社は、人材の多様性を受け入れ、価値観等の個性を互いに尊重し、各社員が多様な能力を発揮できるようグループ全体で取り組むこと(ダイバーシティ&インクルージョン)で、組織の更なる強化と会社の持続的成長を目指します。このため、社員の幹部社員への登用に当たっては、性別・国籍や採用ルート等によらず、能力や人物、適性などを総合的に判断することにより行います。

##### 2. 多様性確保の目標

###### 〔女性の幹部社員登用〕

能力ある女性を積極的に幹部社員に登用します。これにより3.4%(2021年3月末現在)の女性幹部社員比率を2030年までに5%以上とすることを目指します。 1

###### 〔外国人の登用〕

国籍等によらず、様々なキャリア機会を提供し、グループ・グローバルな活躍を推進します。 2

###### 〔中途採用者の登用〕

経験ある中途採用者の積極的採用(2014年以降実施中)とあわせ、中途採用者の幹部社員登用についても引き続き取り組みます。 2

1 新任の幹部社員に占める女性比率については、2017年度2.3%、2018年度4.2%、2019年度4.7%、2020年度8.5%と年々増加しています。

2 当社は、幹部社員として登用する上で、国籍や採用時期等によって適性等に特段の差があるとは考えておらず、今後も柔軟に最適な登用を行えるようにするため具体的な目標を定めていません。

##### 3. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

###### 〔女性活躍支援の推進〕

・「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」等の計画に基づき対応を行っています。

###### 〔女性の社員比率等の向上〕

・会社全体での「女性正社員比率 10%」の目標を設定し、女性採用を進めています。

・女性幹部社員候補者の把握と計画的育成を進めています。

・最近では、様々な分野で多くの女性が幹部社員として活躍中です。(役員レベルの女性2名を含む。)

・女性技術者の採用のため、学校訪問等を女性技術者が行うなど女性同士で語り合える場の提供を進めています。

〔キャリアを中断せず働けるよう支援〕

・出産休暇、育児休職、小学校卒業までの短時間勤務などの制度の充実化を進めています。  
・仕事と育児・介護・治療との両立のため、長時間労働の削減や年次休暇の取得目標の設定、時間単位年休の導入など、男女社員ともに働きやすい環境の整備を進めています。

〔活躍風土の醸成〕

・女性社員の悩みについて先輩女性社員が助言できるよう、先輩女性社員と若手女性社員間のネットワーク作りを推進中です。

・男女双方の社員にアンコンシャスバイアス研修を実施予定です。

〔社員が国籍、性別等に一切関係なく活躍できるようにするための取り組み〕

・外国人社員に対し宗教的な食事の配慮を会社施設内で行うなど、外国人社員が働きやすい環境づくりに努めています。

その他、多様性確保に向けた取り組みの詳細については、当社ホームページ「社員の多様性・機会均等の推進」<https://www.fanuc.co.jp/ja/sustainability/social/employees/diversity.html>に掲載のとおりです。

〔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〕

当社では、将来の給付原資を安定的に確保するため、リスクを勘案しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に企業年金基金が運用を行っています。

当基金では最高財務責任者を長とし、経理部、人事部の役職員で構成される資産運用委員会を設置しています。資産運用方針および政策的資産構成割合は資産運用委員会で検討の上、代議員会で決定しており、定期的に運用状況のモニタリングを行っています。

当基金の運用委託先は日本版スチュワードシップ・コードを受け入れています。

当基金では、適切な資質を持った人員を配置すると同時に、事務員を外部セミナー等に派遣することで資質の向上を図っています。

〔原則3 - 1 情報開示の充実〕

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

1. ビジョン

工場の自動化分野において、不断の技術革新によって、無くてはならない価値を世界中に提供し続け、すべてのステークホルダから信頼される企業であり続けます。

2. 経営方針

1955年にNCの開発をスタートさせて以来、ファナックは一貫して工場の自動化を追求しています。

創業期に目指した、小柄でもしっかり根を張った巨人のごとき逞しさがある企業、技術で勝負する企業を希求し続け、「狭い路」を真っ直ぐに歩むことに努めています。

その企業像を実現するために、当社グループは基本理念として「厳密と透明」を掲げています。そこには、企業の持続性、健全性は厳密から生まれ、組織の腐敗、企業の衰退は不透明から始まる、という考えがあります。

ファナックは、基本技術であるNCとサーボ、レーザからなるFA事業と、その基本技術を応用したロボット事業およびロボマシ事業を展開しています。そして、IoT/AI技術をFA・ロボット・ロボマシの全ての分野に積極的に適用していくことで、お客様がファナック商品をより効率的にご利用いただけるよう取り組みます。

また、生産財のサプライヤであるとの原点に立ち、お客様がファナックの商品をお使いになる限り、保守サービスを提供し続けます。

当社グループはこれらの事業活動を通じて、お客様の工場の自動化と効率化を推進することで国内外の製造業の発展に貢献し、今後も中長期的に拡大が見込まれる工場の自動化分野において、着実な成長を実現していきます。

3. 経営戦略

基本理念である「厳密と透明」を徹底し、以下の諸施策をグループ丸となって推し進め、お客様の当社グループへの安心と信頼を高めるとともに激しい環境変化に適応することで、持続的な企業を目指します。

< one FANUC >

「one FANUC」を合言葉に、FA・ロボット・ロボマシが一体となったトータルソリューションの提供、およびグループ一体となった世界のお客様への対応、という当社グループならではの強みを最大限活かします。特に、CNC工作機械とロボットとの連携、ロボマシとロボットとの連携を重要テーマの一つと捉え、商品を開発します。

< 壊れない、壊れる前に知らせる、壊れてもすぐ直せる >

ファナックの商品は製造現場でご使用いただく生産財であるとの原点に立ち、お客様の工場におけるダウンタイムを最小にして稼働率向上を図るため、「壊れない、壊れる前に知らせる、壊れてもすぐ直せる」ことを商品開発において徹底します。

< 商品の使い易さの追求 >

工場の自動化への要求が拡大する一方、熟練労働者の確保が難しくなる状況に対応するため、使い易さを一層重視した商品開発にも取り組みます。

< 競争力の強化 >

競争力の高い商品を開発し、市場投入するため、研究開発投資を積極的に行います。工場の自動化分野という当社の強みを発揮できる分野に絞り込んで研究開発投資を積極的に行い、競争力の高い商品を開発し市場に投入します。これにより知的財産の充実も図ります。

< サービスファースト >

世界中のどこでもファナックのグローバルスタンダードに沿った高度な保守サービスを提供すること、お客様が使用し続ける限り保守を続ける「生涯保守」を行うこと、を基本とした「サービスファースト」を実践します。特に、競合会社が追従することが難しい「生涯保守」については、当社グループの大きな特長として、引き続き注力します。

< 企業体質の強化 >

その他、長期的視点に立ち、商品競争力の強化、セールス・サービス活動の強化、工場の自動化・ロボット化の推進、経費と時間の削減および業務の合理化など、より強い企業にするための従来からの基本施策を推し進めます。

< IoT・AI技術 >

IoT・AI技術をFA・ロボット・ロボマシのすべての分野に積極的に適用していくことで、お客様における生産の効率化を一層推進します。

< 供給責任 >

生産財のサプライヤとして、いかなる場合にもお客様への供給責任を果たし、サービス活動を維持することができるよう、生産拠点やサービス拠点の複数化に取り組みます。また部品調達先の複数化、適切な部品在庫の保有など、サプライチェーンの強化にも取り組みます。

#### < 人的資本の充実 >

中長期的な成長のためには人材が最重要であるとの観点に立ち、社員がより働きやすい職場の実現、社員のモチベーションの一層の向上も重要課題として取り組みます。また、将来を見据え、必要な人材の採用や社員の育成の強化のための人的資本への投資を積極的に行います。これらを通じて継続的に人的資本の充実を図ります。

#### < 経営指標 >

営業利益率、経常利益率、ROEなどに加えて、市場シェアも重要な経営指標と捉え、総合的に判断します。

#### < 感染症対策 >

感染症については、お客様、お取引先、社員およびその家族、地域における感染予防・感染拡大防止を最優先としつつ、お客様への商品の供給とサービス活動の継続を図っていきます。

#### (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的考え方と基本方針

ガバナンスを現実的に機能させるには、分かりやすくシンプルな理念をグループ全役員社員で共有することが効果的と考えます。

当社では、「厳密と透明」を実践する中で具体的な行動規範を設けており、当社グループ役員社員が将来にわたり高い意識を持つよう努めてまいります。

#### (iii) 取締役会が経営幹部・取締役会の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬につきましては、社内取締役については役位を基本に業績連動部分と固定部分からなる報酬額および株式報酬を、社外取締役については独立性確保の観点から適切な固定報酬額を、いずれも株主総会で承認いただいた枠内で取締役会決議に基づき決定しています。この決定は、独立社外取締役が過半数を占めかつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会に諮問した後、取締役会が決定しています。

#### (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

代表取締役社長を含む取締役の候補者の指名、および解任は、独立社外取締役が過半数を占めかつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会に諮問した後、取締役会が決定しています。

#### (v) 取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役候補者の選任理由につきましては、当社ウェブサイトに掲載している株主総会招集通知に記載しております。

(<https://www.fanuc.co.jp/ja/ir/meeting/index.html>)

#### 【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

当社のサステナビリティの基本方針は以下のとおりです。

「ファナックグループは基本理念である「厳密と透明」のもと、工場の自動化分野において、不断の技術革新によって、無くてはならない価値を世界中に提供し続けることで、企業価値の向上を追求するとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。」

なお、当社のサステナビリティに関する具体的な取組みについては、当社ホームページに掲載しています。

(<https://www.fanuc.co.jp/ja/sustainability/index.html>)

#### 【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会の監督機能を一層強化し、経営上の意思決定をより迅速化するため、2021年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。法令により取締役会の専決事項として定められた事項および取締役会規則で定められた重要案件を除き、重要な業務執行の決定を代表取締役社長に委任することで、取締役会は経営の基本方針に関わる重要事項の決定および業務執行状況の監督に注力しています。

#### 【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、独立社外取締役については、利害関係が特になく（取締役会等において遠慮なく忌憚のない発言等を期待できる人物を候補者とします。（例えば当社または出身企業の連結売上高に占める相手方企業に対する売上額が2%未満である、借入がない（銀行出身者の場合）など）

#### 【補充原則4 - 11 - 1 取締役の有するスキル等の組み合わせと取締役の選任に関する方針・手続の開示】

各取締役の知識や経験、能力等を一覧化したスキルマトリックスを策定し、招集通知で開示しています。

（株主総会招集ご通知）

(<https://www.fanuc.co.jp/ja/ir/meeting/pdf/generalmeeting52convocation.pdf>)

また、当社の取締役の選任に関する方針・手続については以下のとおりです。

・社内取締役に関しては、「企業経営に関するスキル」「研究開発に関するスキル」「国際性に関するスキル」「法務・リスクマネジメントに関するスキル」「財務・会計に関するスキル」の全部または一部を有し、これまでの業務への取組姿勢から企業価値向上に資すると期待される人物を、社外取締役に関しては、上記スキルの全部または一部を有し、利害関係が特になく取締役会等において遠慮なく忌憚のない発言等を期待できる人物を候補者とします。

（社外役員の独立性基準）

実質的な独立性を確保するため、少なくとも以下の各号を満たすことを要件とします。

1. 当社または出身企業の連結売上高に占める相手方企業に対する売上額が2%未満であること。
2. 出身企業からの借入がないこと。（銀行出身者の場合）
3. 当社との間において顧問契約などの重要な取引関係がないこと。（弁護士等の場合）
4. 当社の会計監査人である監査法人の出身者でないこと。
5. その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在しないこと。
6. 上記1.から5.の要件を満たさない者の配偶者または二親等内の親族でないこと。

・取締役会出席率75%以上を見込める人物を候補者とします。

・代表取締役社長を含む取締役の候補者の指名、および解任は、独立社外取締役が過半数を占めかつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会に諮問した後、取締役会が決定しています。

#### 【補充原則4 - 11 - 2 取締役の兼任状況】

当社では、取締役の選任議案がある株主総会の招集通知において、その候補者の選任理由とともに、重要な兼任の状況を開示しております。

また、少なくとも年1回、全取締役の兼任状況を確認のうえ、開示いたします。

(<https://www.fanuc.co.jp/ja/ir/meeting/index.html>)

#### 【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性についての分析・評価】

### 1. 実効性の向上に向けた取り組み

当社では、ガバナンスを現実的に機能させるため、基本理念である「厳密と透明」の実践を徹底しており、取締役会の実効性等については、取締役に毎年アンケートを実施しているほか、意見交換できる場を適宜設けています。また、これらに加え、随時、取締役から意見、評価等を受け付ける体制をとることを「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定め、実践しています。

### 2. 評価の方法

取締役会の実効性評価につきまして、2021年度においても、取締役会の構成員である全ての取締役を対象にアンケート調査を実施しました。当年度は、2021年6月の監査等委員会設置会社への移行やコーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえ、取締役会の構成および運営や、経営戦略等の重要事項の決定および監督等にあたり、取締役会が実効的に機能できたかについて、透明性を高め、厳密かつ多角的な視点から評価を実施するため、アンケートの設計及びその分析評価にあたり外部機関を活用しました。

### 3. 評価結果の概要

当社取締役会はジェンダー、国籍、職歴等の観点から多様性があり、自由闊達な意見交換のできる環境が醸成され、多角的に審議されていることなどが高く評価されました。

一方で、当社の持続的な成長に向けた人材育成の在り方についてさらに議論を深めるべきといった意見が挙げられました。

当社取締役会は、今後とも継続的に取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

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

取締役については、法令上重要な事項を中心に適宜説明を行います。特に社外取締役については、就任時等に当社の経営概況等を担当部門から説明するなどして当社経営への理解を深めてもらうとともに、社外有識者による講義等の機会を提供するなど、必要な支援を行います。

#### 【原則5 - 1 株主との対話】

当社は、株主との建設的な対話の窓口として、広報・SR (Shareholder Relations) 部を設置し、以下の対応を行っています。

#### 1. 広報・SR (Shareholder Relations) 部の概要

当社は、会社の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、本業を重視しつつ、株主の皆様との対話を推し進めるべきと考えています。広く国内外の株主の皆様との建設的な対話を促進するための所管部署として広報・SR部を設置しています。

#### 2. 株主との建設的な対話を促進するための方策

株主の皆様との建設的な対話を促進するための方策として、広報・SR部が行っている取組は以下のとおりです。

##### (1) 株主の皆様との対話

株主に対して、各種ミーティングや工場案内等を通じて積極的に対話を進めています。対話は、インサイダー情報となる恐れのある情報および当社の事業活動の支障となり得る情報以外について積極的に行っています。

##### (2) 対話で頂いたご意見等について

対話において株主の皆様より頂いたご意見等については、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため活用するよう努めることとしています。

#### 3. 対話窓口

当社ホームページ(<https://www.fanuc.co.jp/ja/ir/index.html>) に掲載しております。

## 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)	41,824,100	21.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	15,123,100	7.88
エスエスピーティーシー クライアント オムニバス アカウント	5,027,458	2.62
シティバンク エヌエイ エヌワイ アズ ディボジタリー バンク フォー ディボジタリー シェアホルダーズ	4,698,436	2.45
ジェービー モルガン チェース バンク 380055	3,928,389	2.05
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	3,102,251	1.62
株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口)	2,957,600	1.54
ガバメントオブノルウェー	2,519,084	1.31
ジェービー モルガン チェース バンク 385781	2,487,008	1.30
ザバンクオブニューヨークメロン 140044	2,420,028	1.26

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

当社名義の株式10,086千株につきましては、上記の表には含めておりません。

### 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
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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
佃和夫	他の会社の出身者											
住川雅晴	他の会社の出身者											
山崎直子	その他											
今井康夫	他の会社の出身者											
横井秀俊	学者											
富田美栄子	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) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佃和夫			佃和夫氏が名誉顧問を務めかつ以前取締役会長および取締役社長を務めていた三菱重工株式会社は、当社グループとの間に取引はあるものの取引額は両社の連結売上高の0.5%未満です。このため同氏の独立性に影響を与える恐れはありません。	佃和夫氏は、製造業全般についての卓越した知見と経営についての豊富な経験を持ち、また当社事業への理解も大変深く、社外取締役として業務執行に対する監督、助言等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
住川雅晴			住川雅晴氏が代表執行役 執行役員副社長を務めた株式会社日立製作所は、当社グループとの間に取引はあるものの取引額は両社の連結売上高の0.5%未満です。このため同氏の独立性に影響を与える恐れはありません。	住川雅晴氏は、製造業での経営に長年にわたり携わり様々な知見を持ち、社外監査役として業務執行の監査等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
山崎直子				山崎直子氏は、エンジニアとして最先端の航空宇宙工学やロボットアームを含む有人宇宙機システム分野で広範な知見を持ち、宇宙飛行士として極限の環境下で活躍した経験を有するなど、科学技術分野およびリスクマネジメントに精通しています。このように豊富な経験、識見を有する同氏は、社外取締役として業務執行に対する監督、助言等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。

今井康夫			今井康夫氏が取締役副会長を務めるエア・ウォーター株式会社は、当社グループとの間に取引はあるものの取引額は両社の連結売上高の0.5%未満です。このため同氏の独立性に影響を与える恐れはありません。	今井康夫氏は、通商産業省(現 経済産業省)に入省後、石油公団ワシントン事務所長として海外で経験を積み、大臣官房審議官、資源エネルギー庁石油部長を経た後、製造産業局長、特許庁長官を歴任しました。こうした経験から今井康夫氏は、海外に明るくグローバルな視点を持ち、製造業、知的財産保護などについて豊富な知見を有しています。同時に今井康夫氏は、現役の企業経営者であり、企業実務経験は15年以上にも及ぶことから、会社経営にも精通しています。このように様々な分野で非常に多くの経験を持つ同氏は、大局的な視点から、社外取締役として業務執行に対する監督、助言等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会および監査等委員会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
横井秀俊				横井秀俊氏は、大学において長年研究および教育に従事し、また社会の要請に応えるための課題解決に取り組む科学技術振興機構の活動に携わるなど、製造分野における豊富な知見を持ち、社外監査役として業務執行の監査等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会および監査等委員会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。
富田美栄子				富田美栄子氏は、長年の弁護士としての専門的な知識や幅広い見識を持ち、コーポレート・ガバナンスの強化およびコンプライアンスの維持・向上のための発言を行うとともに、社外監査役として業務執行の監査等適切な役割を果たしています。今後も独立した立場から取締役会および監査等委員会への貢献を続けることが期待されます。また、金融商品取引所が定める一般株主と利益相反が生じる恐れがある事項に該当しておらず、独立性を有しています。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	2	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

下記の通りです。

1. 監査等委員会には、その職務を補助するため、監査等委員会事務局を置く。
2. 監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会の指示により監査等委員会の職務を補助する。また、監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会よりその職務に関して指示を受けた場合は、当該指示された業務に関して、監査等委員である取締役以外の取締役又は使用人の指揮命令を受けない。
3. 監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会または監査等委員からの指示内容について守秘義務を負う。
4. 監査等委員会事務局に所属する使用人の採用、異動、人事考課等の人事事項については、監査等委員会(監査等委員会が特定の監査等委員を指名した場合には、当該監査等委員)と事前協議を行う。
5. 取締役および使用人は、監査等委員会事務局に所属する使用人の独立性を阻害することのないよう留意する。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査・内部統制の状況については内部監査部より、また会計監査については会計監査人より、監査等委員会において監査等委員である取締役に報告されており、各監査(内部監査を含む)、監督との相互連携、関係維持が図られております。

## 【任意の委員会】

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・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

## 補足説明 更新

取締役の選解任および報酬、ならびに代表取締役社長等の後継者計画等について、独立社外取締役が過半数を占めかつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会を設置し、当該委員会に諮問した後、取締役会が決定することで、手続きの客観性・透明性等を確保いたします。なお、2021年12月に指名・報酬委員会の構成を見直し、委員会に占める社外取締役の比率が66.7%になりました。(これまでは60%)

(構成員の氏名)

社外取締役: 佃 和夫(委員長)、代表取締役会長: 稲葉 善治、代表取締役社長兼CEO: 山口 賢治、社外取締役: 住川 雅晴、社外取締役: 山崎直子、社外取締役(監査等委員): 富田 美栄子

## 【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

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。

当社は、独立社外役員については、利害関係が特になく取締役会等において遠慮なく忌憚のない発言等を期待できる人物を候補者とします。また、このような実質的な独立性を確保するため、少なくとも以下の各号を満たすことを要件とします。

1. 当社または出身企業の連結売上高に占める相手方企業に対する売上額が2%未満であること。
2. 出身企業からの借入がないこと。(銀行出身者の場合)
3. 当社との間において顧問契約などの重要な取引関係がないこと。(弁護士等の場合)
4. 当社の会計監査人である監査法人の出身者でないこと。
5. その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在しないこと。
6. 上記1.から5.の要件を満たさない者の配偶者または二親等内の親族でないこと。

## 【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【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

会社法、金融商品取引法、企業内容の開示に関する内閣府令等、関係法令の定めに従って開示を行なっています。

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

### 1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下この段落で同じ)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という。)を定めており、その概要は、次のとおりです。

- ・固定報酬は、各取締役の役位に応じて決定される。
- ・業績連動報酬は、株主還元と同様に親会社株主に帰属する当期純利益に連動させることを基本とする。
- ・株式報酬は、取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案し、譲渡制限付株式に関する報酬を支給する。
- ・取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成されており、これらの支給割合は、役位・職責、業績等を総合的に勘案して設定する。
- ・社外取締役の報酬は、固定報酬のみとする。

また、決定方針の決定は、取締役会の決議によります。

監査等委員である取締役の報酬につきましては、監査等委員である取締役の協議により個別の監査等委員である取締役への報酬額が決められています。

### 2. 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の総額につきましては、2021年6月24日開催の第52回定時株主総会にて、以下の(イ)固定報酬枠および(ロ)業績連動報酬枠の合計額を上限とすることをご承認いただいております。また、(イ)および(ロ)とは別枠として、社外取締役を除き、(ハ)株式報酬を支給することをご承認いただいております。

(イ) 固定報酬として、年額8億円以内(うち社外取締役分は年額1億円以内)

(ロ) 業績連動報酬として、選任または重任された株主総会の前事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益の0.7%以内(ただし固定報酬の3年分を超えないものとする)

(ハ) 株式報酬(譲渡制限付株式に関する報酬等)として支給する金銭報酬債権の総額を、年額3億5千万円以内とする。譲渡制限付株式の総数28,000株を各事業年度において割り当てる株式数の上限とする。

当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は6名で、社外取締役を除くと3名です。

監査等委員である取締役の報酬等の総額につきましては、2021年6月24日開催の第52回定時株主総会にて、年額2億円を上限とすることをご承認いただいております。

当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は5名です。

### 3. 取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬等の内容の決定に関する事項

当社においては、独立社外取締役が過半数を占めかつ社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会にて諮問を行った後、取締役会が取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬額の具体的内容を決定しております。当該手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

取締役の情報入手については、監査等委員である取締役に関しては監査等委員会事務局が、その他の取締役に 대해서는 法務部が、それぞれ窓口として関係部署と連携することで支援します。

## 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、監査等委員会設置会社です。

取締役11名(うち社外取締役6名)から成る取締役会と、監査等委員である取締役5名(うち社外取締役3名)から成る監査等委員会が置かれています。

取締役の選解任および報酬等について、独立社外取締役が過半数を占めかつ独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会を設置し、当該委員会にて諮問を行うことで、手続きの客観性・透明性等を確保しております。

当社は、EY新日本有限責任監査法人の会計監査を受けています。

## 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

当社では、従来から「厳密と透明」の基本理念のもと、コーポレート・ガバナンスの充実を着実に図ってまいりました。今般、監督機能と執行機能の分離を進めるなかで、取締役会の監督機能を一層強化し、経営上の意思決定をより迅速化するため、監査等委員である取締役により構成される「監査等委員会」を備え、取締役会から取締役への業務執行の決定権限委譲の拡大が可能な監査等委員会設置会社に移行し、更なるコーポレート・ガバナンスの充実と企業価値の向上を図ることとしたものです。

また、任意の指名・報酬委員会につきましては、取締役の選解任および報酬等に関する手続きの客観性・透明性を確保するために設置していません。

## 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	2021年度の定時株主総会の招集通知は、6月24日の総会開催日に対して、6月3日に発送しました。 また、招集通知の発送に先駆け、当社ウェブサイトにおいて招集通知を5月27日に早期掲載いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定する株主総会議決権行使サイトにおいて、インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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	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	外国人株主向けには、株主総会招集通知の参考英訳を作成いたしました。
その他	当社ホームページに株主総会招集通知を掲載しております。

## 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表時にアナリスト・機関投資家向けに電話会議による決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに決算参考資料を掲載しております。	
その他	広報・SR (Shareholder Relations) 部を設置し、広く国内外の株主の皆さまとの建設的な対話を実施しております。	

## 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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループのCSR活動や環境保全活動等につきましては、サステナビリティレポートにおいて公開しております。
その他	<p>【女性活躍推進】</p> <p>社員が、国籍、性別等に一切関係なく活躍できるよう努めており、女性がキャリアを中断することなく働けるよう、出産休暇、育児休職、小学校卒業までの短時間勤務などの制度を充実させるとともに、社内保育園を設けるなど、女性にとって働きやすい環境作りを含む女性活躍のための支援に力を入れています。(こうした取り組みにより、当社では、直近3年間で育児休職制度を利用した女性の100%が復職しております。)</p> <p>なお、当社では、本報告書提出日現在、取締役11名のうち2名が女性です。</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

1. 当社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

取締役および使用人に対し、法令および定款、その他の社内規程に関する教育を実施することなどにより、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保する。

2. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、事業の継続性、企業価値の向上、企業活動の持続的発展を阻害するおそれのあるリスクに対処するため、リスクマネジメント委員会およびリスクマネジメント規程を設け、取締役会の監督のもと、適切なリスクマネジメントを行う。さらに、代表取締役社長直轄の内部監査部が、リスクマネジメントの状況について内部監査を行う。

3. 当社の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

執行役員制度を導入し、組織編制、業務分掌および職務権限等を定めた社内規程に基づき、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。

4. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

社内規程に従い、取締役の職務の執行に係る情報を記録、保存する。取締役は、常時これらの情報を閲覧できるものとする。

5. 当社およ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

当社は、当企業集団に適用されるグループ行動規範の周知徹底等により、当企業集団におけるコーポレートガバナンスの充実に努める。子会社の経営上の重要事項に関しては、『ファナックグループ会社規程』に基づき、当社の事前承認または当社への報告を求める。また、各子会社がそれぞれ独自に適正で効率的な経営の推進に努めることとする一方で、当社は親会社としてグループ全体のリスクマネジメントやコンプライアンスの実効性確保を図ることを目的として、適宜、内部監査部門を含む関係部署にて、子会社に対する指導・監督を行う。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項ならびに当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

(1) 監査等委員会には、その職務を補助するため、監査等委員会事務局を置く。

(2) 監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会の指示により監査等委員会の職務を補助する。また、監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会よりその職務に関して指示を受けた場合は、当該指示された業務に関して、監査等委員である取締役以外の取締役又は使用人の指揮命令を受けない。

(3) 監査等委員会事務局に所属する使用人は、監査等委員会または監査等委員からの指示内容について守秘義務を負う。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性に関する事項

(1) 監査等委員会事務局に所属する使用人の採用、異動、人事考課等の人事事項については、監査等委員会(監査等委員会が特定の監査等委

員を指名した場合には、当該監査等委員)と事前協議を行う。

(2)取締役および使用人は、監査等委員会事務局に所属する使用人の独立性を阻害することのないよう留意する。

#### 8. 監査等委員会への報告に関する体制

(1)取締役および使用人は、監査等委員会または監査等委員会が指名した監査等委員から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。

(2)取締役および使用人は、当社または当社の子会社の業務または財務の状況に重大な影響を及ぼす恐れのある事項を発見したときは、その内容について直ちに監査等委員会または監査等委員会が指名した監査等委員に報告しなければならない。

(3)上記(1)および(2)の報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由としていかなる不利益な取扱いも行わない。

#### 9. その他監査等委員会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)監査等委員会または監査等委員会が指名した監査等委員は、当社の取締役(監査等委員を除く)と適宜会合を持ち、経営方針、当社が対処すべき課題、当社を取り巻く重大なリスク、監査等委員会による監査の環境整備、監査上の重要課題等について意見交換を行う。

(2)取締役および使用人は、監査等委員会または監査等委員会が指名した監査等委員が監査の実施のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求め、または調査、鑑定その他の事務を委託するなどし、所要の費用を請求するときは、当該請求に係る費用が監査等委員会または監査等委員会が指名した監査等委員の職務の執行に必要なと認められる場合を除き、これを拒むことができない。

## 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

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体との関係を持ちません。

当社は、山梨県企業防衛対策協議会に加盟しており、その他に弁護士、警察等の社外の専門家や関係機関と連携して対応する体制をとっています。

### 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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制は以下の通りです。

1. 適時開示に該当する可能性のある当社および子会社の情報は、情報開示担当部署(法務部、広報・SR部、経理部等)に集約されます。

2. 適時開示の要否は、情報開示担当部署を中心に、金融商品取引法や金融商品取引所の適時開示規則に基づいて確認されます。

3. 情報開示担当部署は、上記により把握された情報を遅滞なく代表取締役社長に報告し、決定事実および決算情報については取締役会における承認または報告後、発生事実については発生後直ちに、適時開示を行います。

当社内部統制システム模式図

