

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

当社グループは、「先端技術を先端で支える」を経営理念とし、世界中のお客さまにご満足いただける製品・サービスを提供するために、たえず自己研鑽に励み、最先端の技術開発を通して社会の発展に貢献することを使命としています。

この経営理念に従い、当社グループは、全てのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。その実現のため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

なお、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」は、以下の当社ウェブサイトにおいて公開しています。(https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/governance.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

【原則2-6】 企業年金 のアセットオーナーとして機能発揮

アドバンテスト企業年金基金では、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用および配置について完全にコンプライしているとは言いきれませんが、専門家の助言を得て、保有資産のリスクおよび購入予定の金融商品の適正性を継続的に確認しています。

一方で、アセットオーナーとしての機能を発揮するため、アドバンテスト企業年金基金では以下の対応を取っております。

・企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を回避するため、アドバンテスト企業年金基金の業務執行を審議する機関である理事会を構成する理事については、企業側が選ぶ理事と加入者側が選ぶ理事を同数としています。

・アドバンテスト企業年金基金は、2020年7月に「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明し活動しております。

【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】 政策保有株式に関する方針および政策保有株式の議決権行使基準

当社グループが保有する政策保有株式は以下の通りです。(2022年3月31日現在)

当社が保有する株式の銘柄数および金額

	(会社)	(金額)	(保有意図)
・上場株式	-	-	-
・非上場株式	6社	307百万円	主に取引支援のため

当社子会社が保有する株式の銘柄数および金額

	(会社)	(金額)	(保有意図)
・上場株式	2社		
	・PDF Solutions, Inc. (米国NASDAQ)	11,280百万円	事業共同開発のため
	・Nepes Ark Corporation (韓国KOSDAQ)	267百万円	営業取引戦略のため
・非上場株式	2社	108百万円	主に取引支援のため

当社が持つ政策保有株式は、非上場株であり、その金額は日本基準の評価に基づいた簿価での表記となります。

当社子会社が持つ政策保有株式の金額は国際会計基準の評価に基づいた時価での表記となります。上記の株式については、定期的に投資効果評価をしており、取締役会にて報告しています。

【原則1-7】 関連当事者間取引についての適正手続きの枠組み

当社は、当社と当社取締役、当社執行役員または当社主要株主との取引を行う場合には、当該取引が当社グループおよび株主共同の利益を害することのないよう、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。ただし、当該取引の取引条件が一般の取引と同様である場合はこの限りではないものとします。

【原則2-4】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および測定可能な目標

半導体試験装置業界はグローバル化が進んでおり、当社の海外売上比率は9割を超えています。このような事業環境のもと、当社グループでは、コア・バリューとして「INTEGRITY」を導入し、その一つとして「Inclusion and Diversity」を掲げています。ここでは、多様な人材と能力を誇りに思い、多様性を取り入れることで強くなるとの考えを明確に謳っています。すでに、全世界における従業員の半数以上が外国人で構成されており、日本国内でも10か国程度の国籍の従業員が働いています。さらに、当社の経営幹部である執行役員は24人中11人が外国人です。また、他社経験者の中核人材登用という観点においても、全世界における従業員の半数以上が海外の従業員であり、雇用の流動化した海外においては他社経験者を中核人材に登用することは常態となっています。日本国内においても、この多様性を受け入れる文化は浸透しており、他社を経験した人物も分け隔てなく登用しています。事実、現在の執行役員でも、執行役員社長を含め約半数が他社を経験した者となっています。このように、外国人および他社経験者の多様性はすでに十分に確保しており、このような人材が活躍できる土壌は整っています。今の事業環境の元、外国人および他社経験者の中核人材登用については方針を堅持していきたいと考えています。

一方、当社の従業員の多くが技術者という背景から、女性の管理職登用という面ではまだ十分とは言えず、課題として認識しています。当社の女性管理職比率は、2019年度は7.7%、2020年度は8.3%、2021年度は9.6%であり、今後も同比率が前年度より高くなることを目指します。この目標を達成すべく、当社では女性管理職の裾野となる女性従業員の確保にも積極的に取り組んでいます。2021年度におけるグローバルでの女性比率は20.8%(1,344人)です。グローバルでの女性比率は2019年は19.6%(1,081人)、2020年は20.2%(1,162人)であり、女性従業員比率は着実に増加しています。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針および社内環境整備方針とそれらの状況

当社グループでは、コア・バリュー「INTEGRITY」の一つとして「Inclusion and Diversity」を掲げ、多様性を重視し、誰もが働きやすい職場環境をつくり、プライベートと仕事を両立しながら能力を最大限に発揮し続けられる働き方を実現させていくことが重要だと考えています。そこで、この「INTEGRITY」を従業員に浸透させるため、全世界の従業員に対して「INTEGRITY」のワークショップを実施しました。また、2021年度は「INTEGRITY」に基づくリーダーシップを発揮できるように全世界の管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを展開しました。

当社グループでは、この「Inclusion and Diversity」を追求していくために、多様な人材が働きやすいよう職場環境を整えています。例えば、従業員が仕事と育児の両立をしやすい環境を構築しており、国内における産休・育児休暇後の復職率は100%となっています。また、従業員の声を反映させた形でオフィスのリノベーションも行っています。また、コロナウイルス感染症対策としてIT環境を充実させ、リモートでもオフィスと同様に働けるようにしました。2021年には2回目となるエンゲージメントサーベイを実施しました。2018年に実施した1回目のエンゲージメント結果との変化に注視をしつつ、従業員に対して好ましい職場環境とはなにかという点を問い続けるようにしていく所存です。

【原則3-1】(i) 経営理念等や経営戦略、経営計画

【原則5-2】 経営戦略や経営計画の策定・公表

経営理念は、「先端技術を先端で支える」です。

当社は、経営理念である「先端技術を先端で支える」を体現する会社であり続けるため、当社がどうありたいか、何をなすべきかを定めた中長期経営方針「グランドデザイン(10年)」を2018年度に策定しました。またグランドデザインの実現に向けた最初の3か年計画「第1期中期経営計画(2018～2020年度)」(略称:MTP1)を同時に策定し、この達成に努めてきました。

このMTP1が2020年度に全ての経営指標を超過し成功裡に終了したことを踏まえ、当社では、グランドデザインを更新するとともに、「第2期中期経営計画(2021～2023年度)」(略称:MTP2)を新たに策定しました。MTP2のもと、グランドデザイン達成に向けた道筋をより確実なものとするべく、一段の飛躍に向けた取り組みを開始しました。

MTP2では、売上高、営業利益率、当期純利益、親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)、基本的1株当たり当期利益(EPS)を当社の重要な経営指標とし、これらの向上に努めます。具体的には、3年度の平均で売上高3,500～3,800億円、営業利益率23%～25%、当期利益620億円～700億円、親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)20%以上、1株当たり当期利益(EPS)320円～370円であることを明示しております。MTP2については、2021年度実績、2022年度見通しがそれぞれ目標値に対し上振れ傾向にあることから、今後財務モデルの見直しを行う予定です。

上記の達成に向け、当社では、「コア・ビジネスの強化、重点投資」、「オペレーショナル・エクセレンスの追求」、「さらなる飛躍への価値探求」、「新事業領域の開拓」、「ESGのさらなる推進」の5つの戦略課題に取り組めます。

詳細の内容につきましては以下の当社ウェブサイトにおいて公開しています。

(<https://www.advantest.com/ja/investors/management-policy/management-policy.html>)

【原則3-1】(ii) 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

当社は、「先端技術を先端で支える」との経営理念に従い、ステークホルダーからの負託に応え、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指すことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としています。その実現のため、当社ではコーポレートガバナンス基本方針を定めています。

詳細の内容につきましては以下の当社ウェブサイトにおいて公開しています。

(<https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/governance.html>)

【原則3-1】(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、以下のとおり、「取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しています。報酬に関する事項の詳細については、後掲「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【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。

「取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続」

1. 基本方針

取締役および執行役員の報酬については、当社の経営理念およびビジョンのもと、企業価値向上に資する制度とすることを旨とし、その基本的な考え方は以下のとおりとします。

当社のグローバルな事業展開を支える国際人材を惹きつける報酬ミックスと報酬レベル
グローバルレベルで複雑かつ高度に進化している半導体産業において成長を続けるため、世界各地の有能な人材を登用し、グローバル企業にふさわしい処遇を行います。

業績連動を前提としたメリハリのある賞与
業績変動を前提に、業績好調時においては役員の貢献に報い、業績下降局面においては当社の負担軽減を図ります。

株主との価値共有および中長期視点での経営推進を促す株式報酬
中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する譲渡制限付株式報酬と企業価値向上に繋がる中期経営目標実現を促す業績連動型株式報酬を組み合わせます。

2. 取締役の報酬の体系・時期・条件および決定方針

執行役員を兼務する取締役については、後記3に定める執行役員報酬とは別に取締役としての職務・職責に応じた適切な水準の固定報酬(金銭報酬)を毎月支給します。

社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、その役割や独立性を考慮し、固定報酬(金銭報酬)を支給します。固定報酬については、各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

監査等委員である取締役については、その役割や独立性を考慮し、固定報酬(金銭報酬)を毎月支給することとします。監査等委員である取締役の個人別報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定します。

上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

3. 執行役員の報酬の体系・時期・条件および決定方針

執行役員の報酬は、上記1.に定める基本方針に従い、固定報酬(金銭報酬)、業績連動賞与(金銭報酬)、株式報酬で構成するとともに、これらの金額を適切に設定します。固定報酬、業績連動賞与、株式報酬の基準額における比率は経営執行役員(社長を含む)においては概ね1:1:1を目安とし、他の役員においては1:0.8:0.8を目安とします。

固定報酬については、各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

業績連動賞与は、短期インセンティブとして単年度の成果に対する金銭報酬とし、当社グループの当該事業年度の業績確定後に年1回支給します。

- 支給額は当期利益を指標として決定します。
- 単年度事業計画および中期経営計画の当期利益目標を参照して目標値を定め、目標値を達成した場合に基準額を支給し、目標値の達成率に応じて次のとおり支給額を変動させます。
 - 達成率50%以下:基準額の0%
 - 達成率150%以上:基準額の200%
 - 達成率50%~150%:基準額の0~200%の間で変動

株式報酬については、中長期的企業価値向上の追求を株主と共有するとともに企業価値向上に繋がる中期経営目標実現を促す趣旨で、譲渡制限付株式(RS)および業績連動型株式(PSU)を付与します。株式報酬の約半分をRS、約半分をPSUとすることを旨とします。

a. RSは、前記3柱書および3 柱書に記載したとおりになるよう定めた価値の株式を毎事業年度交付します。原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は役員退任時に解除することとします。

b. PSUは、前記3柱書および3 柱書に記載したとおりになるよう定めた価値の株式となるポイントを基準値とし、3年間の中期経営計画の初年度に3年分を一括して付与し、中期経営計画の期間満了後に中期経営目標達成度に応じて基準値の60~140%で変動させたポイントに応じた株式を交付します。中期経営目標達成度評価の指標は次のとおりとし両方の合算値で変動率を決定します。

- 主指標:中期経営計画における1株当たり当期利益(EPS)
基準値の70~130%で変動
- 副指標:相対的株主総利回り(r-TSR)およびESG評価
それぞれ基準値の-5~5%で変動

なお、中期経営計画の2年度目、3年度目に就任または退任する役員については標準の業績として期間により按分した上で支給します。

国内非居住者の報酬については、法令その他の事情により上記とは異なる取り扱いを設けることがあります。

中期経営計画の目標達成を困難にすると明らかに判断されるような経済状況や事業環境の変化があった場合、取締役会の決議に基づき制度や運用の見直しを行うことがあります。

上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

4. 報酬決定の手続・方法

取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の個人別報酬については、取締役会の諮問に基づき、指名報酬委員会が審議し、取締役会に提案します。取締役会は、指名報酬委員会からの提案について審議し、報酬を決定します。

ただし、業績連動賞与については次のとおりとします。

- 社長を除く執行役員の業績連動賞与は、前記3 に基づき算出し決定された総額のうち30%(最大)を社長が行う個人別評価に基づき再配分し、指名報酬委員会承認の上、その結果を取締役に報告します。
- 社長の業績連動賞与は、業績指標の結果で算出された額を原則としますが、取締役会が必要と判断した場合、理由を明示して増減する場合があります。

5. 報酬の返還等

当社は、関係法令または社内規程違反等一定の事由が生じた場合に、取締役会の決議により報酬につき将来分の減額または過去分の返還をさせることがあります。

[原則3-1] (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

取締役および執行役員の選任にかかる基本方針として、以下に記載した「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」で定めています。

「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」

1. 取締役および執行役員選任の基本方針

当社は、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を役員とすることを基本方針とし、次の資質を有する者の中から、各役員別の選任基準を勘案し、選任します。なお、選任にあたっては、取締役会および経営陣(執行役員)が、それぞれの役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう考慮します。

- ・当社グループの経営理念を尊重し、優れた人格および見識を有する者
- ・当社グループの歴史、企業文化、社員特性等を良く理解し、事業に関して十分な経験と知識を有する者
- ・当社グループの置かれた経営環境、競合の動向等を踏まえ、当社グループの企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値の増大に資する経営戦略、実行計画等について、具体的な提案および執行を行うことができ、また、絶えず検証し、改善する努力を継続できる者
- ・当社グループの属する業界および提供する価値に関する市場の変化を敏感に察知し、当社グループの進むべき方向性について建設的な議論を行うことができる者

2. 取締役および執行役員の選任・選定基準

社内取締役(監査等委員である取締役を除きます)

経営の意思決定および業務執行の監督に携わる者としてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ者の中から、人格、経験、当社の取締役としての在任年数等も総合的に勘案し、候補者として。

社外取締役(監査等委員である取締役を除きます)

当社の定める独立性判断基準に該当し、かつ次のいずれかの経歴または能力を有する者の中から、人格、他社役員の兼任状況、当社社外取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者として。

- ・弁護士等の法律の専門家
- ・会社の経営に関与した経験を有する者
- ・財務および会計に関する相当程度の知見を有する者
- ・半導体関連業界等、当社ビジネスに関連する業界の知識や経験を有する者
- ・研究、開発の豊富な経験を有する者
- ・その他上記各項目に準じた経歴または能力を有する者

監査等委員である取締役

次のいずれかの経歴または能力を有する者の中から、人格、他社役員の兼任状況、当社の取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者として。

- ・弁護士等の法律の専門家
- ・会社の経営に関与した経験を有する者
- ・財務および会計に関する相当程度の知見を有する者
- ・半導体関連業界等、当社ビジネスに関連する業界の知識や経験を有する者
- ・研究、開発の豊富な経験を有する者
- ・取締役、執行役員、管理部門、内部監査部門等の経験を有する者
- ・その他上記各項目に準じた経歴または能力を有する者

代表取締役、会長、副会長

株主総会において選任された取締役の中で当社グループを代表するにふさわしい者を代表取締役として選定します。また、取締役の中から取締役会を招集し、議長を務める会長および会長を補佐する副会長を選定することができます。

執行役員

業務執行の責任者にふさわしい経歴、能力およびリーダーシップを持つ者の中から、人格等も総合的に勘案して選任します。また、執行役員の中から当社グループ全体の事業を統率するに最もふさわしい者を執行役員社長として選定します。さらに、執行役員の中から経営執行役員を選定することができます。

3. 取締役および執行役員の解任・解職基準

次に挙げる基準に一つでも該当した場合、解任・解職提案の対象とします。

- ・法令、定款、その他当社グループの規定に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
- ・取締役および執行役員の選任・選定基準に定める資質を欠くことが明らかになった場合
- ・当社グループにおいて著しい業績不振を招いた場合(代表取締役および執行役員社長にのみ適用)
- ・担当事業または担当領域において著しい業績不振を招いた場合(執行役員にのみ適用)
- ・反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係が認められた場合
- ・公序良俗に反する行為を行った場合
- ・健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合

4. 取締役および執行役員選任・選定の手続

取締役候補者の指名に当たっては、指名報酬委員会が取締役に提案します。取締役会は、指名報酬委員会の提案について審議し、取締役候補者を決定し、取締役の選任に関する議案を株主総会に提出します。

執行役員の選任に当たっては、指名報酬委員会が取締役に提案します。取締役会は、指名報酬委員会の提案について審議し、執行役員を選任します。

代表取締役、会長、副会長、執行役員社長および経営執行役員については指名報酬委員会の提案に基づき、取締役会で審議し、選定します。

5. 取締役および執行役員解任・解職の手続

取締役および執行役員について、指名報酬委員会から解任・解職基準に該当するとの審議結果の報告があった場合、または他の取締役から解任・解職基準に該当する旨の提案があった場合には、取締役会にて審議を行います。取締役会において解任・解職基準に該当すると判断したときは、取締役会は次のとおり対応します。

・代表取締役、会長、副会長

代表取締役、会長、副会長を解職します。

・取締役

取締役の解任に関する議案を臨時株主総会に提出します。

・執行役員社長、経営執行役員

執行役員社長、経営執行役員を解職します。

・執行役員

執行役員を解任します。

【原則3-1】(v)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際の、個々の選解任・指名についての説明

監査等委員でない取締役各氏および住田清芽氏の選任・指名につきましては、第80回定時株主総会招集ご通知(15頁～22頁)を、栗田優一氏および難波孝一氏の選任・指名につきましては、第79回定時株主総会招集ご通知(16頁～18頁)をご参照ください。(https://www.advantest.com/ja/investors/shares-and-corporate-bonds/meeting/)

【原則3-1】サステナビリティについての取組等

1. サステナビリティについての取り組み

当社は、経営理念体系「The Advantest Way」において「ESG推進によるサステナビリティ」を経営指針の1つとしています。この指針のもと、当社自身の持続的な発展のみならず、各ステークホルダーの尊重、社会との調和、そしてSDGsへの貢献などについて、かねてより取り組みを進めてきました。さらに、より実践的な取り組みを推進すべく、2021年度より中長期経営方針「グランドデザイン」中の経営戦略に「ESGのさらなる推進」を追加しました。その中で、事業活動を通じてサステナブルな社会の実現に貢献することが当社の存在意義であり、また重要な経営課題のひとつであることを明確にしました。これに連動し、2021年度から開始している第2期中期経営計画(MTP2)では、当社のマテリアリティを再定義し、「ESGのさらなる推進」をマテリアリティ(5つの戦略の1つ)に加えしました。さらに、このマテリアリティを実践するために、「ESG推進基本方針」を制定し、それを具体的にブレイクダウンしたかたちで「ESG行動計画2021」を定めました。この「ESG行動計画2021」では、「Environment」「Social」「Governance」それぞれに重点テーマと目標、KPIを設定し、その実効性を高めるために担当役員を明確にしています。「ESG行動計画2021」の重点テーマは12個、目標は27個設定しています。これらの目標の達成にはグローバルかつ社内横断的に活動することが不可欠です。このESG活動を推進するため、当社では経営企画本部長を統括リーダー兼戦略責任者とするともに、全てのビジネス・ユニット(事業部門)、ファンクショナル・ユニット(間接部門)のリーダーを各ユニットの責任者とする全社委員会「サステナブル経営推進ワーキンググループ」を設置し、ESG施策の展開をサポートしていく体制を構築しています。なお、MTP2の進捗状況を踏まえ、「ESG行動計画2022」を現在検討中です。

< ESG行動計画2021 >

サステナビリティ・データブック(10頁～14頁)

https://www.advantest.com/ja/sustainability/report/pdf/Ja_SustainabilityReport2021.pdf

2. 無形資産(人的資本・知的資本)への投資とその監督

当社は、半導体試験装置の開発・製造を事業の中核とする、知的資本集約型のビジネスを基本とする企業です。自社の企業価値を高めるためには、施設や設備等の有形資産への投資だけでなく、人的資本や技術、知的財産といった知的資本などの無形資産への投資も重要であると考えています。

[人的資本]

当社では、グランドデザインで当社のありたい姿の一つとして「学習する組織」を掲げています。人的資本拡充のため、以下のような投資をしています。その他の詳細はサステナビリティ・データブック(95頁～98頁)を参照ください。

- ・企業文化を刷新し、INTEGRITYを当社全体の共通言語として確立するため、「INTEGRITY ワークショップ」をグローバルに実施
- ・ビジネス拡大に不可欠であるリーダーシップ能力を全社的に引き上げるための「Advantest Leadership Model」に関するワークショップ(「Leading with INTEGRITY」)をグローバルに実施
- ・従業員に求める能力を定めた「Global Development Framework(人材開発フレームワーク)」を構築
- ・オンライン学習プラットフォームの拡充を通じて、すべての従業員に成長の機会を提供

[知的資本]

当社は、「先端技術を先端で支える」ことを経営理念とするテクノロジー・カンパニーです。それゆえに競争優位の源泉となる技術への投資、すなわち研究開発投資も最も重要な戦略投資の一つであると考えています。2021年度では研究開発費として、484億円を投資しました。他方、社内に有していないものの事業拡大の際に重要となる技術については、M&Aにより社内に取り込むことも成長施策の一環として行っています。事実、第1期中期経営計画(2018年度～2020年度)の期間中には、約500億円を投下し、2件のM&Aと1件の資本・業務提携を行いました。また、2022年6月には新たに1件のM&Aを発表しています。これらのM&A等は、当社のコアビジネス(半導体量産テスト用システムの開発・販売)の近縁市場にあたる事業基盤および技術を取得したものであり、当社の既存技術と外部の技術の融合によりイノベーションを作り出すことを企図するものでもあります。これらの考え方および取り組みは第2期中期経営計画の戦略であるオペレーショナル・エクセレンスの追求とさらなる飛躍への価値探求に集約されるものです。第2期中期経営計画を遂行することが無形資産への投資につながると考えており、取締役会にて定期的に中期経営計画の進捗を報告しています。また、近縁市場へのビジネス拡大や、やがて来る変化点を感度よくとらえるため、研究開発部門を超えた組織体制として、ARTeam(Applied Research & venture Team)を組織しています。ここでは、日本の東京大学やドイツのシュトゥットガルト大学などと共同開発を行い、新たな知的財産の蓄積に取り組んでいます。

3. 気候変動への取り組み

当社は、持続的な成長のためには気候変動が及ぼす業績および財務状況への影響の評価が必要という考えのもと、2020年4月、「気候関連財

務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同し、同提言に基づいた情報開示に取り組んでまいりました。

その結果、2021年度の統合報告書にて、気候変動にかかるガバナンスと戦略、気候変動のリスクと機会について記載いたしました。当社は、2030年までに、再生可能エネルギー導入率を70%以上、GHG排出量(Scope1,2)を2018年比60%削減、および1テスト当たりの平均CO2排出量は2018年比50%削減を目標とします。その他の詳細は統合報告書2021(50頁～53頁)を参照ください。

< 統合報告2021 >

https://www.advantest.com/ja/about/pdf/J_all_IAR2021.pdf

【補充原則4-1】経営陣に対する委任の範囲の概要

取締役会は機動的な意思決定と迅速な企業経営の実現のため、法令上および定款上取締役会による専決事項とされている事項ならびに特に重要な業務執行に関する事項以外の業務執行の決定について原則として執行役員社長に委任しています。また、経営執行役員をもって構成する経営会議で業務執行に関する重要事項を審議します。

2017年度に取締役会規則を見直し、より執行役員社長に権限を委譲するとともに、取締役会にて、業務執行取締役による業務の執行状況の報告を充実させています。

【補充原則4-1】最高経営責任者等の後継者の計画

取締役会は、CEOに求める要件や後継者計画についての報告を指名報酬委員会から受け、主体的に議論を行っております。後継者計画の遂行状況については、指名報酬委員会が2022年1月から外部機関による後継者候補のアセスメントを行い、育成計画の策定および実行を進めています。これらの遂行状況については適宜取締役会に報告し、取締役会からの監督を受けています。

また、当社グループのキーポジション(執行役員クラス)の後継者計画については、執行部門で策定のうえ育成計画の実行を開始しており、指名報酬委員会および取締役会に適宜状況を報告しています。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準

以下に記載した「独立社外取締役の独立性判断基準」で定めています。

「独立社外取締役の独立性判断基準」

当社は、当社の社外取締役が現在または最近において、以下の要件の全てに該当しないと判断される場合に、独立性を有するものと判断しません。

1. 主要な取引先

当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
当社の主要な取引先またはその業務執行者

2. 専門家

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(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいいます)

3. 近親者

上記1.または2.の近親者
当社の子会社の業務執行者、取締役の近親者
最近において当社または当社の子会社の業務執行者、取締役だった者の近親者

(注1)「最近において」とは、実質的に現在と同視できるような場合をいいます

(注2)「主要な取引先」とは、当該取引先との取引による売上高等が当社の売上高等の相当部分を占めている相手や、当社の事業活動に欠くことのできないような商品・役務の提供を行っている相手をいいます

(注3)「業務執行者」とは、会社法施行規則に規定する業務執行者をいいます

(注4)「近親者」とは、二親等内の親族をいいます

【原則4-10】指名報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会は過半数が独立社外取締役で構成されており、委員長は独立社外取締役です。

指名報酬委員会の独立性の考え方、役割、権限および活動状況については、後掲の「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[任意の委員会]の補足説明をご参照ください。

【補充原則4-11】取締役会の構成についての考え方

取締役会は当社の中長期的な発展と持続的な成長のために取締役に必要となるスキルを特定しています。各取締役の有するスキルについては、「第80回定時株主総会招集ご通知」(23頁)にスキルマトリックス表にて開示しています。

(URL: https://www.advantest.com/ja/investors/shares-and-corporate-bonds/meeting/pdf/pdf_ConvocationNotice_20220624_jp.pdf)

また、取締役の選任に関する考え方については、前掲「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 コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示 【原則3-1】(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」を参照ください。

【補充原則4-11】取締役の兼任状況

取締役の重要な兼職の状況につきましては、「定時株主総会招集ご通知」や事業報告等の開示書類において、毎年公表しています。

【補充原則4-11】取締役会の実効性についての分析・評価の結果の概要

取締役会はその役割と責務の実効性を評価するため、毎年、取締役全員にアンケートを行い取締役会の構成、運営、議論の状況等について意見の収集と分析を行っています。

(2020年度の評価結果と2021年度の対応)

2020年度の実効性評価では、取締役会にてESGに関する議論を深めることおよび望ましい取締役会の構成について考えていくことが重要であるという結果となりました。これらの評価結果に対し、2021年度は以下の対応を実施しました。

- ・ESGについては、2021年6月にESG推進基本方針を定め、それに基づき、11月に取締役会に活動進捗状況報告を行いました。
- ・望ましい取締役会の構成については、機関設計も含め、指名報酬委員会や取締役のオフサイトミーティングで議論をしました。集約の段階までには至ってありませんが、本件については継続的に議論していくことになります。

(2021年度の評価結果)

2021年度の実効性評価では、自由闊達な意見交換がなされていることが確認できました。また、取締役会の実効性を更に高めるためには、外部環境をより意識して報告するとともに実効性評価自体も見直すこと、および取締役会の審議においては報告の時間より議論する時間に重きを置き、より議論に多くの時間を割くことが重要であるという結果となりました。

【補充原則4-14】取締役に対するトレーニングの方針

以下に記載した「取締役に対するトレーニングの方針」で定めています。

「取締役に対するトレーニングの方針」

1. 当社は、取締役に新たに就任する者に対し、当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、求められる役割と責務を十分に理解できるように、次の各号の対応を行います。

取締役求められる役割と責務(法的責任を含みます)についての説明
当社グループの事業、財務、組織、重要な社内規定、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制についての説明
就任後においても、必要に応じ、上記 および について適宜更新

2. 当社は、必要に応じて、個々の取締役に適合したトレーニングを提供します。

2021年度においては、以下のとおりトレーニングを実施しました。

- ・取締役にに対してアドバンテスト研究所の視察を実施し、併せて、当該研究所の研究内容の説明会を実施しました。
- ・社外取締役にに対して当社の技術動向および営業戦略の説明会を実施しました。
- ・取締役にに対してe-ラーニングによる情報セキュリティ教育を実施しました。

また、当社では業務執行取締役全員が、ガバナンスにかかる外部研修を受講しております。ガバナンスの重要性を鑑み、当社では、取締役でない執行役員に対しても同研修を展開しています。

2021年度は、新たに就任した執行役員全員が、同研修を受講しました。

【原則5-1】株主との対話促進のための体制整備・取組みに関する方針

以下に記載した「IR基本方針」で定めています。

「IR基本方針」

当社は、代表取締役兼執行役員社長(CEO)を最高責任者とし、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを以下に定める指針に基づき推進します。これにより株主・投資家の皆様への説明責任を果たすとともに、コミュニケーションを通じ信頼や評価を得られるように努めます。

1. 開示基準

重要情報の開示

当社は、重要情報の開示について、金融商品取引法、金融商品取引所の規則その他関係法令・規則(以下、金融商品取引法等という。)を遵守し、適時適切に行います。

なお、重要情報とは、金融商品取引法等において当社または当社子会社に関する重要な事項を決定した場合もしくは重要な事象が発生した場合に適時開示を要する会社情報、その他金融商品取引法等において開示を求められる会社情報を指します。

自主的な開示

重要情報に該当しない情報であっても、株主・投資家の皆様の投資判断に実質的な影響を与えられとされる情報は、できるだけ速やかに、かつ公正に、開示を行います。

2. 開示方法

当社は、国内外の株主・投資家の皆様への開示の公平性を徹底するため、重要情報についてそれぞれ適切な方法で開示を行うとともに、当社

ウェブサイトにおいても、開示後速やかにその内容を掲載します。

また、重要情報以外の情報については、ニュースリリースの配信や記者会見および説明会の実施、当社ウェブサイトへの資料掲載等により、適宜開示を行います。

なお、競争上あるいは守秘義務上、特定の情報に関するお問い合わせにお答えできない場合があります。

3. 将来予想について

当社が開示する情報には、今後の計画、見通し、戦略等の将来予想に関する情報が含まれますが、これらの情報は、その後の経済情勢や社会情勢などの外的要因等により、大きく異なる結果となる場合があります。将来の業績等に関する見通しを含む情報を開示する場合には、リスクや不確定要素を含む情報であることを明示します。

4. コミュニケーション体制

株主・投資家の皆様とのコミュニケーションに関する窓口および実務対応は、経営企画本部に設置したIR課が担います。当社が行う主要なIR活動は原則、IRスポークスパーソンと定めた代表取締役兼執行役員社長（CEO）、財務担当役員（CFO）、経営企画本部長、経営企画副本部長、経営企画部長およびIR課担当者を通じて行いますが、個別の要望がある場合やコミュニケーション内容に応じ、社外取締役を含む役職員をIRスポークスパーソンとして設定します。

またIR課は専門的知識を備えた社内関係部署と密に連携することで、IRスポークスパーソンの活動を補佐します。

5. コミュニケーションの充実

決算説明会や当社ウェブサイトによる情報開示のほか、個別面談、施設説明会、個別事業の説明会等の機会を通じて、株主・投資家の皆様に当社の事業環境や経営戦略等への理解を深めていただけるよう努めます。

6. コミュニケーションを通じて頂いたご意見等の経営への反映

株主・投資家の皆様より頂いた有用なご意見等については取締役会で共有を図るとともに、当社の持続的発展と中長期的な企業価値向上のため活用します。

7. インサイダー情報の管理および開示の公平性について

当社は、重要情報の管理基準および役職員の株式等の売買に関する行動基準を定めた社内規則「インサイダー取引防止規定」を徹底し、インサイダー取引の未然防止を図ります。

さらに当社のIRスポークスパーソンは、コミュニケーションの場に複数名で臨むことなどにより、未公表の重要情報の伝達を行わないよう、また対話の中で情報格差が生じないよう、十分留意します。

8. 沈黙期間

当社は開示の公平性を確保するため、各四半期決算期末日の翌日から各四半期決算発表日までを沈黙期間と定めます。この期間は、当該決算に関する問い合わせへの対応を控えます。

ただし、この期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合は、適時適切に開示します。

9. アナリスト業績予想への対応

当社は、証券アナリストが業績予想をするにあたって干渉しません。ただし、公表された当社の過去情報に関わる誤りがあれば、その旨指摘することがあります。

10. 市場の噂への対応

市場の噂に関しては、コメントしないことを基本方針とします。しかし、噂が資本市場に大きな影響を与える場合、または金融商品取引所その他の機関から説明などの対応を求められた場合は、必要に応じ関連部署の責任者と協議の上、適切に対応するものとします。

【補充原則5-2】事業ポートフォリオに関する基本的な方針とその見直し状況

当社は、2018年度に策定した中長期経営方針「グランドデザイン」にて、コアビジネス（半導体量産テスト用システムの開発・販売）を強化するとともに、半導体量産工程の前後工程にあたる半導体設計・評価工程と製品・システムレベル試験工程、およびデータ・アナリティクス分野といった近縁市場へ事業領域を広げることで、業容の拡大と企業価値向上を目指すという方針を掲げています。これらは取締役会の決議に基づき決定されたものであり、事業ポートフォリオに関する当社の基本的な考え方を言及したものとなっています。第2期中期経営計画（2021～2023年度）においても、上述の事業領域拡張方針を踏襲することを明記しています。他方で当社は、ROICに基づく事業評価制度をグランドデザインの策定と併せて導入し、資本効率、中長期的な事業収益見通し、ベストオーナー等の観点に基づいた事業・製品ポートフォリオの見直しを継続的に行っています。

取締役会では、事業セグメント別の損益状況について毎月報告することにより、必要に応じて、事業ポートフォリオについて議論しています。また、事業ポートフォリオに大きな影響がある投資を行う際には、適宜取締役会でその投資効果について検討しています。第1期中期経営計画（2018～2020年度）の期間中においては、製品・システムレベル試験工程とデータ・アナリティクス分野における事業基盤の強化を図る目的で2件のM&Aと1件の資本・業務提携に約500億円を投下しました。また、2022年度にはパワー半導体用試験装置の大手サプライヤーの買収を発表しています。一方、ポートフォリオ見直しの一環として2020年度にプローブカード事業の譲渡を実施しました。

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)	62,956,300	33.07
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	20,042,100	10.53
株式会社日本カस्टディ銀行(証券投資信託口)	6,459,200	3.39
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) SUB A/C NON TREATY	3,838,293	2.01
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	3,393,000	1.78

HSBC HONGKONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	2,546,930	1.33
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,464,866	1.29
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025	2,193,503	1.15
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	2,022,418	1.06
BBH BOSTON CUSTODIAN FOR NEXT GENERATION CONNECTIVITY FUND A SERIES TRUST 620818	1,892,300	0.99

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、2022年3月末日現在の状況を記載しています。
 ・上記のほか当社所有の自己株式9,209,364株があります。持株比率は、この自己株式を控除して計算しており、小数点第3位以下を切り捨てております。
 ・2022年3月末日時点までに、次の大量保有者から大量保有報告書(変更報告書)が提出されていますが、当社として実質所有株式数の確認ができない部分については、上記「大株主の状況」には含めていません。

1. 野村アセットマネジメント株式会社他1社
2. 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
3. ブラックロック・ジャパン株式会社他9社
4. 三菱UFJ信託銀行株式会社他2社
5. 大和アセットマネジメント株式会社

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	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	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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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	
唐津 修	他の会社の出身者												
占部 利充	他の会社の出身者												
ニコラス ベネシュ	他の会社の出身者												
難波 孝一	弁護士												
住田 清芽	公認会計士												

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)

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
唐津 修			-	唐津 修氏は、国内外の研究開発機関の経営経験に加え、半導体に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しております。当社では、当社が属する業界にかかる同氏の識見、および同氏が有する大局的な視点を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断し、引き続き社外取締役候補者いたしました。

占部 利充			-	占部 利充氏は、日本を代表する総合商社での豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事等管理部門に関する幅広い経験を有しております。当社では、同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断いたしました。
ニコラス ベネシュ			-	ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスにかかる幅広い知識と経験およびM&Aを含む投資銀行実務の経験を有しております。当社では、コーポレートガバナンスおよび株主目線にかかる同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断いたしました。
難波 孝一			-	難波 孝一氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり主に民事事件を担当する裁判官を務めた後、弁護士として企業法務の実務に携わるなど、法律やコンプライアンスに関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しております。当社では、同氏の法律やコンプライアンスに関する識見を当社グループの監査・監督に反映させ、コンプライアンスの向上に資する役割を期待しております。以上のことから、当社監査等委員である取締役として適任と判断いたしました。
住田 清芽			-	住田 清芽氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わっており、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しております。当社では、財務および会計に関する同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させ、企業会計や内部統制の向上に資する役割を期待しております。以上のことから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断いたしました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	3	1	1	2	社外取締役

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

監査等委員会は、監査等委員会の職務を補助すべき従業員を1名配置しています。当該従業員の選任、異動、考課等の人事事項は、監査等委員会の事前の同意を得るものとします。また、当該従業員は、専ら監査等委員の指示・命令に基づき職務を遂行し、監査等委員でない取締役、その他の役職員からの独立性を確保するものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会が会計監査人、監査室その他の内部統制部門および当社グループ各社の監査役等と連携し、必要に応じて意見交換する機会を確保し、意思疎通を図っております。

【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

	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	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	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職ならびに取締役および執行役員の報酬の決定に当たり取締役会の役割を補完する任意の機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会が、指名委員会および報酬委員会双方の機能を担っています。指名報酬委員会は職務の遂行にあたり、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職および報酬の公正性、妥当性および透明性を向上させる責務を負います。

指名報酬委員会は、取締役会決議により、取締役の中から選定された委員によって構成されます。独立した視点を取り入れるため、委員の過半数は社外取締役により構成されています。人事部が指名報酬委員会の事務局として対応しています。2021年度において指名報酬委員会は13回開催し、占部利充氏および吉田芳明氏は13回、住田清芽氏は9回、難波孝一氏は4回出席しており、いずれも出席率は100%であります。なお、就任・退任時期の違いにより出席回数が異なっております。

指名報酬委員会での主な検討事項は、以下のとおりでした。

- ・取締役および執行役員の候補者について
- ・CEOの後継者計画について
- ・役員報酬制度の見直しおよび運用について

2022年6月24日以降の委員は、占部 利充氏、住田 清芽氏および吉田 芳明氏であり、委員長は占部 利充氏が務めています。

指名報酬委員会は、取締役および執行役員については、取締役会の定める「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」(*1)に従い、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を候補者として取締役会に答申しています。なお答申にあたり、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成する旨を考慮します。また、独立社外取締役については、前述の「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」に加え、取締役会の定める「独立社外取締役の独立性判断基準」(*2)に従い、豊かな知見を持ち、取締役会への積極的な貢献が期待できる人物を候補者として取締役会に答申するものとします。取締役会はそれらの答申について審議し、取締役候補者を決定、および執行役員を選任します。

取締役および執行役員の解任・解職については、指名報酬委員会から解任・解職相当との判断があった場合、または他の取締役から解任・解職基準に該当する旨の提案があった場合に取締役会でその旨審議します。

(*1)「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」前掲「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 コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示【原則3-1】(iv)取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」を参照ください。

(*2)「独立社外取締役の独立性判断基準」前掲「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 コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準」を参照ください。

【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

「独立社外取締役の独立性判断基準」は、前掲「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 コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準」を参照ください。

【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

業績連動報酬に関する事項については、後掲「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・組織運営に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。
なお、2021年6月23日の株主総会決議により、ストックオプション制度に基づく新たな新株予約権の割り当ては行わないこととなりました。ただし、すでに付与されたストックオプションは、今後も行使可能です。

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 更新

連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書において個別開示を行っています。なお、有価証券報告書では以下のとおり2021年度の連結報酬等の個別開示を行っています。

・吉田 芳明氏に対する報酬等の総額は249百万円(固定報酬63百万円、業績連動報酬等91百万円、ストックオプション21百万円、譲渡制限付株式報酬21百万円、業績連動型株式報酬53百万円)であります。

・塚越 聡一氏に対する報酬等の総額は144百万円(固定報酬39百万円、業績連動賞与49百万円、ストックオプション12百万円、譲渡制限付株式報酬12百万円、業績連動型株式報酬32百万円)であります。

・藤田 敦司氏に対する報酬等の総額は142百万円(固定報酬38百万円、業績連動報酬等49百万円、ストックオプション11百万円、譲渡制限付株式報酬12百万円、業績連動型株式報酬32百万円)であります。

・津久井 幸一氏に対する報酬等の総額は141百万円(固定報酬38百万円、業績連動報酬等50百万円、ストックオプション11百万円、譲渡制限付株式報酬12百万円、業績連動型株式報酬30百万円)であります。

・ダグラス ラフィーバ氏に対する報酬等の総額は280百万円(固定報酬64百万円、業績連動賞与100百万円、ストックオプション11百万円、譲渡制限付株式報酬38百万円、業績連動型株式報酬67百万円)であります。

ダグラス ラフィーバ氏の報酬額には、Advantest America, Inc.での支給分を含みます。

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

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬等について、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成する指名報酬委員会が審議することで判断の客観性と透明性を高めています。当社は「取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての

方針と手続」(前掲「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 コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示【原則3-1】(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続」を参照ください。)を、指名報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

各取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬等の額や業績連動型報酬における業績指標等は、株主総会の決議により決定した取締役報酬等の総額(*3)の範囲内で、当該方針と手続に基づく指名報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

当社の役員報酬は、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上、株主利益への貢献、経営を担う優秀な人材の確保およびモチベーション向上に資することを目的としています。取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)および執行役員の報酬は、上記の趣旨に従い、(1)固定報酬(金銭報酬)、(2)業績連動賞与(金銭報酬)、(3)株式報酬で構成するとともに、これらの金額を適切に設定します。固定報酬、業績連動賞与、株式報酬の基準額における比率は経営執行役員(社長を含む)においては概ね1:1:1を目安とし、他の役員においては1:0.8:0.8を目安とします。

また、社外取締役については、その役割や独立性を考慮し、(1)固定報酬(金銭報酬)のみとしています。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会の決議により決定した監査等委員である取締役の報酬の総額(*3)の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

(1) 固定報酬(金銭報酬)

固定報酬(金銭報酬)については、各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

(2) 業績連動賞与(金銭報酬)

業績連動賞与は、短期インセンティブとして単年度の成果に対する金銭報酬とし、当社グループの当該事業年度の業績確定後に年1回支給します。

- a. 支給額は当期利益を指標として決定します。
- b. 単年度事業計画および中期経営計画の当期利益目標を参照して目標値を定め、目標値を達成した場合に基準額を支給し、目標値の達成率に応じて次のとおり支給額を変動させます。
 - ・達成率50%以下:基準額の0%
 - ・達成率150%以上:基準額の200%
 - ・達成率50%~150%:基準額の0~200%の間で変動

(3) 株式報酬

株式報酬については、中長期的企業価値向上の追求を株主と共有するとともに企業価値向上に繋がる中期経営目標実現を促す趣旨で、譲渡制限付株式(RS)および業績連動型株式(PSU)を付与します。株式報酬の約半分をRS、約半分をPSUとすることを旨とします。

a. RSは、前述の報酬割合に合致するよう定めた価値の株式を毎事業年度交付します。原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は役員退任時に解除することとします。

b. PSUは、前述の報酬割合に合致するよう定めた価値の株式となるポイントを基準値とし、3年間の中期経営計画の初年度に3年分を一括して付与し、中期経営計画の期間満了後に中期経営目標達成度に応じて基準値の60~140%で変動させたポイントに応じた株式を交付します。中期経営目標達成度評価の指標は次のとおりとし両方の合算値で変動率を決定します。

- ・主指標:中期経営計画における1株当たり当期利益(EPS)
基準値の70~130%で変動
- ・副指標:相対的株主総利回り(r-TSR)およびESG評価
それぞれ基準値の-5~5%で変動

(4) 報酬割合

2019年度の業務執行取締役の各報酬の構成割合は、前掲「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・組織運営に係る事項【取締役報酬関係】該当項目に関する補足説明」記載のとおりとなりました。固定報酬、業績連動賞与、株式報酬の基準額における比率は経営執行役員(社長を含む)においては概ね1:1:1を目安とし、他の役員においては1:0.8:0.8を目安とします。

(*3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の上限は年額9億円、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬の上限は年額6,000万円、監査等委員である取締役の金銭報酬の上限は年額1億円、譲渡制限付株式報酬制度の上限は年額2億円、パフォーマンス・シェア・ユニット制度の上限は年額6億円です。ただし、パフォーマンス・シェア・ユニット制度における当該報酬額は、原則として、中期経営計画の対象期間である3事業年度にわたる職務執行の対価に相当する額を一括して支給することを想定しており、実質的には1事業年度につき2億円以内での支給に相当するものと考えております。

【社外取締役のサポート体制】

当社では、経営企画本部および総務部(取締役会事務局)が社外取締役のサポートを担当しています。また、取締役会の資料を原則3営業日前までに社外取締役に提供するように努めています。当社の事業遂行状況等の社内(またはグループ全体)情報においては、しかるべき担当者より、必要に応じて、社外取締役に直接報告しています。

【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
----	-------	------	---------------------------	--------	----

--	--	--	--	--	--

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

2022年6月24日の定時株主総会において、定款から相談役および顧問についての規定を削除しました。

当社では、取締役または執行役員を退任した人を顧問に任命しないこととし、退任者の能力、知見を活用するニーズがあると判断した場合には、顧問という形ではなく、個別契約により業務を委嘱する形をとるようにしています。

なお、取締役会の管理監督責任を果たすために、元代表取締役兼執行役員社長等を含めた取締役経験者への退任後の業務委嘱については取締役会決議で決定するようにしています。また、執行役員退任後の業務委嘱については代表取締役兼執行役員社長が決定し、取締役会へ報告するようにしています。

本報告書提出日現在において、代表取締役経験者に業務委嘱をしている事案はありません。

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、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで経営の効率化および透明性の向上を図ります。

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略等の重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。2021年度において取締役会は13回開催し、全取締役がすべての回に出席しております。取締役会では、経営陣から提案された議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。取締役会は、月1回程度、1回につき3～5時間程度かけて、予算や決算、人事、企業結合案件等を検討しています。このガバナンス報告書提出日現在の取締役会は、業務執行取締役(社内取締役)5名、非業務執行取締役(社内取締役)1名、非業務執行取締役(社外取締役)5名、計11名(いずれも監査等委員である取締役を含む)、うち2名は外国籍(米国籍)、1名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

当社は、業務執行機関が迅速かつ効率的な業務執行ができるように必要な権限委譲を行っています。権限委譲された業務のうち、一定以上の重要案件については、原則経営会議での審議が行われます。会議は月2回程度開催しています。経営会議は経営執行役員で構成され、吉田 芳明氏が議長を務めています。

当社は、2015年6月24日に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会は1名の社内取締役と2名の社外取締役で構成され、監査等委員である社内取締役の栗田 優一氏は当社の経営企画、財務および管理担当役員における長年の経験があり、監査等委員である社外取締役の住田 清芽氏は公認会計士として監査法人での勤務経験があり、両氏とも財務および会計に関する十分な知見を有する者です。また、監査等委員である社外取締役の難波 孝一氏は法務に関する豊富な知見を有する者です。

監査等委員会は、監査等委員会で策定した監査方針、監査計画、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門その他の内部統制部門と連携の上、重要な会議(経営会議、予算計画会議、内部統制委員会、開示委員会、コンプライアンス委員会等)に出席し、取締役、執行役員、従業員等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。また、子会社については、子会社の取締役、監査役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けるほか、主な連結子会社の往査(WEB会議および対面でのインタビュー)を実施し、その業務および財産の状況を監査します。

監査等委員会は、常勤監査等委員を選任し、監査・監督機能の実効性を高めています。監査等委員である社外取締役は、内部統制委員会への陪席や、常勤監査等委員が行う業務執行部門に対する往査に必要に応じて参加し、当社の業務執行の状況等につき能動的に監査・監督を行っています。

2021年度において監査等委員会は13回開催し、全監査等委員がすべての回に出席しております。

監査等委員会において、取締役および執行役員その他業務執行機関の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況について検討いたしました。監査等委員会と代表取締役、社外取締役、業務執行取締役と定期的に意見交換を行う機会を確保しています。

その他の取り組み状況につきましては、前掲「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・組織運営に係る事項【監査等委員会】」を参照ください。

当社では、内部監査部門として執行役員社長直轄の監査室を設置しています。監査室は、複数の専任の従業員により、監査等委員会や会計監査人等と連携して、会社の内部統制の整備・運用状況を日常的に監視するとともに、問題点の把握・指摘・改善勧告を行っています。監査室は、監査結果を執行役員社長および監査等委員会に報告する他、取締役会にも定期的に報告します。

会計監査については、当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を結び、所定の監査を受けています。当社が東証2部に上場した1983年度より、EY新日本有限責任監査法人(当時、監査法人第一監査事務所)が継続して当社の上場監査を実施しております。2021年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、松本 暁之氏、太田 稔氏および中田 裕之氏です。業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、業務執行社員については、連続して7会計期間を超えて会計監査業務に関与しておらず、筆頭業務執行社員については連続して5会計期間を超えて会計監査業務に関与していません。業務執行社員については、7会計期間の関与の後、再度同じ会計監査業務に関与する場合には、5会計期間のインターバルを設けることとしています。また、筆頭業務執行社員については5会計期間の関与の後、再度の関与は行わ

い運用としています。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士を主たる構成員とし、システム専門家等の専門的知識を有する者を含んでいます。

また、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職、報酬決定等の機能については指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会については前掲「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【任意の委員会】」を参照ください。

業務執行取締役等である者を除く取締役と当社は、会社法第427条第1項に基づく責任限定契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令に定める最低責任限度額であります。

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

監査等委員会設置会社の下では、監査等委員である取締役が取締役会において議決権を持つことになるなど、取締役会の監査・監督機能を一層強化することができるようになってきています。それにより、持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を図ることができると考え、当社では、監査等委員会設置会社を採用しています。

また、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上につながる助言と経営の監視・監督を行うためには、取締役会の構成員の中に一定程度の人数の外部者が必要であると考え、当社では5名の社外取締役を選任しています。望ましい取締役会の構成については、今後も継続して検討してまいります。

急激に変化する経営環境に即応する体制を確立し、迅速な業務執行を行うために執行役員制度を採用し、業務執行の多くの権限を執行役員社長に委譲しています。

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	株主総会開催日の3週間以上前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避け、1～2日前倒して開催することにより、株主が参加しやすく設定しています。
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の行使が可能です。
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います。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(日本語、英語)を当社ウェブサイトに掲載しています。
その他	<p>【参加型バーチャル株主総会の実施】</p> 参加型バーチャル株主総会を実施し、株主総会の模様をライブ配信するとともに、バーチャル参加株主からのメッセージを受け付けました。総会当日に配信した動画は、後日オンデマンド配信しています。また、報告事項のプレゼンテーション資料を当社ウェブサイトに掲載しています。 <p>【議決権行使結果の分析】</p> 当社は株主総会における議案の賛否に関し、当社の主要な機関投資家の議決権行使結果を確認し、反対票が投じられている場合、機関投資家の議決権行使基準と照らし合わせてその反対理由を分析しています。議決権行使基準や機関投資家による開示では反対理由が確認できない場合には、当該機関投資家に直接連絡して、反対理由を確認しています。また、これらの機関投資家の投票動向および反対票の分析については取締役会へ報告をしています。

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	当社ウェブサイトにおいてディスクロージャーポリシーを含めた「IR基本方針」を公表しています。(英文も有り) (https://www.advantest.com/ja/investors/management-policy/irpolicy.html)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算発表日に当社マネジメントによるアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催しています。また当社の事業動向により深い理解を頂くため、事業/技術に関する説明会を年に数回のペースで開催しています。この他、対話の深化を目的に、CEO/CFOを含めたIR担当者による国内外のアナリスト・機関投資家との個別ミーティングを随時実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回のペースで、CEO/CFOによる在米国、在ヨーロッパおよびアジア等の機関投資家に対するロードショーを、オンラインを含めた手段にて実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	中長期経営方針、決算関連資料、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会の招集通知等の資料のほか、個別事業の説明資料、過去の財務データ、株式・株主情報を掲載しています。(英文も有り) (https://www.advantest.com/ja/investors/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として経営企画本部 IR部を設置しています。	

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
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	「ESG 推進基本方針」において、ステークホルダーを尊重し、環境への配慮や社会との調和を図りつつ、SDGs への貢献も意識し持続可能な社会の実現に取り組むことを定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	経営企画本部 ESG推進室を設置し、組織的に活動を行っています。
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	毎年、「統合報告書(Integrated Annual Report)」を作成し公表しています。なお、サステナビリティの関する詳細データ集として「サステナビリティ・データブック(Sustainability Data Book)」を公表しています。
その他	【人権尊重への取組みについて】 当社ではグローバルに事業活動を行う中で影響を受けるすべての人の人権を守らねばならないことを認識しています。その考え方は当社グループの「The Advantest Way」で明文化されています。「The Advantest Way」に基づき、当社では「アドバンテストグループ人権方針」を策定し、当社グループの人権尊重の責任を表明しています。 また、取引先の人権尊重の取り組みとして、サプライチェーンに対して公正な取引や人権に関し適切な運営をしているか等を検証するため、CSR調査を毎年実施しております。

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

当社が業務の適正を確保するための体制として取締役会で決議した内容は次のとおりです。

・業務の適正を確保するための体制に関する基本方針

アドバンテストグループは、「先端技術を先端で支える」という経営理念のもと、アドバンテストグループの経営理念、ビジョン、コア・バリュー、行動指針や行動基準を明記したThe Advantest Wayを制定し、経営の透明性を高め、持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に努めてきました。これらの取り組みをさらに推し進めるため、以下の各項目の体制を整備し、内部統制システムの構築、整備および運営を実施し、業務の適正を確保します。

1. 当会社および当会社の子会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

当会社は、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで経営の効率化を図ります。経営の意思決定および監督は取締役会が担い、業務執行は、取締役会が業務執行機関の役割と権限を明確にし、迅速かつ効率的な業務の執行に必要な権限委譲を行った上で執行役員および従業員が担います。

当会社の取締役会は、経営の意思決定機関として、アドバンテストグループ全体の内部統制システムを含む経営に関する基本方針および業務執行に関する重要事項について決定するとともに、経営の監督機関として、取締役の職務の執行および執行役員の業務の執行を監視、監督します。

当会社の取締役会は、アドバンテストグループの経営に関する基本方針を承認し、月次決算に基づく経営成績および財政状態ならびにアドバンテストグループの業務執行状況で重要なものについて毎月報告を受け、計画の妥当性等を検証します。

2. 当会社および当会社の子会社の取締役、執行役員および従業員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

当社は、アドバンテストグループの全ての取締役、執行役員および従業員が法令および定款に適合し、誠実かつ倫理的な行動を採ることを明確にするため、The Advantest Wayを周知徹底します。さらに、取締役および執行役員に対しては、The Advantest Wayに加え、役員倫理規定を適用します。

アドバンテストグループは、アドバンテストグループの業務の適正を確保するために、内部統制委員会、コンプライアンス委員会、開示委員会等の課題別委員会を設置します。

内部統制委員会は、内部統制システムの整備および運営の状況について必要に応じて取締役会へ報告します。

コンプライアンス委員会は、法令の遵守およびThe Advantest Wayの運営状況を監視し、必要に応じて取締役会へ報告します。

開示委員会は、当社による適切な開示が行われることを監督し、必要に応じて取締役会へ報告します。

当社は、法令、定款またはThe Advantest Wayに反する疑いのある事象の報告・相談の受付窓口として、「企業倫理ヘルプライン」を設置します。また、当社は、報告・相談者に対し、報告または相談をしたことを理由として不利益な扱いを行わない旨を定め、周知徹底します。

3. 当社および当社の子会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、アドバンテストグループの経営環境、事業活動、および会社財産に潜むリスクに関し、重要な業務プロセス毎にリスク要因を識別・分類し、リスクの大きさ、発生可能性、頻度等を分析するとともに、それらのリスクへの適切な対応についての方針および手続の文書化を重要な内部統制活動の一つとして実施します。

当社は、災害等の緊急事態に関し、危機管理本部を設置して緊急時行動要領を文書化するとともに、定期的に教育訓練を実施して緊急事態に備えます。

内部統制委員会は、アドバンテストグループのリスク管理を徹底し、重要なリスクについては取締役会に報告します。

当社は、安全衛生委員会を設置して、労働災害事故の防止、快適な職場環境の形成および従業員の健康増進に努めます。

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

当社は、取締役の職務の執行に係る以下の情報に関して、保存年限、保管責任者、保存方法等の詳細について定めた社内規定に基づいて、適切に保存および管理します。

- ・株主総会の議事録および関連資料
- ・取締役会の議事録および関連資料
- ・取締役の職務執行に関するその他の重要な文書

当社は、情報漏洩の防止のために情報セキュリティ委員会を設置し、個人情報の保護と機密文書の漏洩防止を行います。

5. 当社および当社の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

アドバンテストグループは、連結決算に基づく業績評価を重視したグループ連結経営を行うために当社とアドバンテストグループ各社で同質の内部統制システムを構築、運営します。

アドバンテストグループの内部統制システムは、グループ各社を担当する当社の各部門が連携するとともに、内部統制委員会が策定するグループ全体の方針に基づいて統一的に構築、運営され、内部統制委員会が掌握したグループ各社の内部統制状況の中で重要なものは、取締役会へ報告されるものとします。

グループ各社に対する内部監査は、当社監査室が総括します。

6. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき従業員に関する事項

当社は、監査等委員会室を設置し、監査等委員会の職務を補助すべき従業員を置きます。

7. 前項の従業員の当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性および前項の従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

第6項の従業員の選任、異動、考課、懲戒等の人事事項は監査等委員会の事前の同意を得ます。

第6項の従業員は、専ら監査等委員の指揮・命令に基づき職務を遂行し、監査等委員でない取締役その他の役員からの独立性を確保するものとします。

8. 当社の監査等委員会への報告に関する体制

当社は、アドバンテストグループにおける法令、定款もしくはThe Advantest Way に対する違反もしくはアドバンテストグループに重大な損害を及ぼす可能性のある事実を発見した場合またはかかる報告を受けた場合、直ちに監査等委員会に報告する体制を採ります。

当社は、監査等委員が経営会議その他の重要会議に出席し、業務執行に関する重要事項をタイムリーに把握できる体制を採ります。

当社は、企業倫理ヘルプラインに対して、報告または相談がなされた場合、直ちに監査等委員会に対して報告する体制を採ります。

第1号および第3号に基づき監査等委員会へ報告をした者が不利益な取扱いを受けない体制を採る旨を定め、周知徹底します。

9. その他当社の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

当社は、監査等委員会が会計監査人、内部監査部門である監査室およびアドバンテストグループ各社の監査役等と連携し、必要に応じて意見交換する機会を確保します。

当社は、監査等委員会と代表取締役が定期的に意見交換を行う機会を確保し、意思疎通を図るようにします。

当社は、監査等委員がその職務の執行に必要な費用の前払等を請求したときは、それが速やかに処理されるよう、必要な手続きを整備し、実施します。

・業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

2021年度における業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は次のとおりです。

1. 効率的な職務執行に関する体制

当社は、経営の効率化を図るため、取締役会が取締役会規則に基づき経営の意思決定および監督を行い、執行役員および従業員は、グローバル組織およびグローバル職務権限規定に基づき業務執行を行っております。

取締役会は当社グループ全体の経営方針および経営戦略などの重要事項について決定し、業務執行機関の職務執行を監視・監督しております。

当社は、グローバル経営のさらなる促進のために、常務会を廃止し、新たに経営会議を設け業務執行の重要事項の決定機関としました。それに伴い、副社長、専務・常務執行役員の運用をやめ、執行役員の中からグループ経営を牽引するにふさわしい役員を経営執行役員とし、経営会議のメンバーとしました。また、スピード感のある経営を実現するため、経営会議からユニットリーダー に大幅に権限を委譲しました。

2. コンプライアンスに関する体制

当社では、経営理念、ビジョン、コア・バリュー、行動指針や行動基準を明記したThe AdvantestWayを制定しております。The Advantest Wayのコア・バリューである「INTEGRITY」に基づくリーダーシップを発揮できるよう、全世界の管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを展開しま

した。

当社は、当事業年度にCCO(Chief Compliance Officer)が委員長を務めるコンプライアンス委員会を4回開催し、コンプライアンス案件の報告およびコンプライアンス意識調査の結果報告を実施しました。

当社は、ヘルプラインの窓口を社内外に設置しております。ヘルプラインの役割等を全世界の役員および従業員に対して周知徹底し、適切な通報体制を構築しております。また、昨年度に引き続き、役員および従業員に対してe-ラーニングによるコンプライアンス教育を実施し、対象者全員が受講しております。

3. リスクマネジメントに関する体制

当社では、世界経済や事業環境全般における広範なリスクについて取締役会や経営会議にて議論を行うのに加え、代表取締役が委員長を務め、社外取締役がオブザーバーとして参加できる内部統制委員会が、当社グループ全体の重要なリスクの全社横断的な洗い出しおよび分析を行い、リスクごとの責任部門と対応の方針と手順を明確にしております。また、内部統制システムの整備および運用状況、内部統制の評価過程にて重大な欠陥および重要な不備が発見された場合については、取締役会へ報告することとしております。

当社は、代表取締役を本部長とする危機管理本部を設置し、洪水やパンデミック等の災害の緊急事態に対応しています。

4. 情報の管理・保存に関する体制

当社は、株主総会、取締役会の議事録および関連資料、取締役の職務執行に関する重要な文書を社内規定に基づいて保存管理しております。また、情報セキュリティ委員会を毎月開催し、個人情報の保護と機密情報の漏洩防止の対策、ITシステムのセキュリティの維持・向上を検討し、実施しております。当事業年度は、サイバー攻撃に対する模擬訓練を実施するとともに、フィッシングメールを受信した場合には、適宜従業員に注意喚起しております。また、役員および従業員に対してe-ラーニングによる情報セキュリティ教育を実施し、対象者全員が受講しております。

当社は情報セキュリティマネジメントシステムであるISO27001を2021年8月に認証取得しました。

5. 企業集団における業務の適正の確保に関する体制

当社は、当社グループ全体として重要な業務プロセスを設定し、リスク分析およびそれらのリスクへの適切な対応について指導することによりグループ会社で同質の内部統制システムを構築、運営しております。内部統制委員会は、社内監査部門が実施する重要なグループ会社についてのCSA(統制自己評価)に基づき各社の内部統制状況を把握するとともに、社内監査部門の監査により状況を把握し、グループ各社が内部統制システム構築の方針のとおり運営できるように指導しております。また、内部統制委員会は、グループ各社の内部統制に関する重要な事項が判明した場合には、その旨を取締役会へ報告しています。

当社の内部監査部門は監査結果を執行役員社長および監査等委員会に報告する他、取締役会にも報告しています。

6. 監査等委員会による監査に関する体制

当社は、常勤監査等委員が経営会議その他の重要な会議へ出席し、業務執行に関する重要事項を把握できる体制を採っております。監査等委員会は会計監査人および内部監査部門と必要に応じて随時打ち合わせを行い、相互の連携を図っております。また、当社は、代表取締役と監査等委員会が定期的または必要に応じて意見交換を行う機会を確保し、意思疎通を図っております。

当社は、監査等委員会室を設置し、監査等委員会を補助する常勤の従業員を置いております。監査等委員会を補助する従業員は、監査等委員の指示に従い職務を遂行し、監査等委員でない取締役その他の役職員からの独立性を確保しております。

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、暴力団等の反社会的勢力に対しては、一切関係を持たず、反社会的勢力からの書籍購入、寄付、会費等の要求にも毅然とした態度でこれを拒絶します。

当社グループでは、The Advantest Wayにおいて、「私たちは、暴力団、テロやサイバー攻撃等の組織的犯罪をたくらむ集団等の反社会的勢力と一切関係を持ちません。私たちは、反社会的勢力からの書籍購入・寄付・会費等のいかなる要求にも毅然とした態度で拒絶します。」と定めており、全ての取締役、執行役員および従業員に対し、The Advantest Wayの周知徹底を図っています。

反社会的勢力による接触、不当要求や妨害行為が発生した場合、総務部が統括部署となり、警察、弁護士等との連携を図りながら、総務部長が不当要求防止責任者として対応します。

企業倫理に係る社内研修において、反社会的勢力への対応について説明しています。また、反社会的勢力に対して一切関係をもたない旨を含んだThe Advantest Wayにかかる教育を年1回実施しています。さらに、取引基本契約等の取引先との契約に、反社会的勢力の排除条項を盛り込んでいます。

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

適時開示体制の概要

当社では、金融商品取引法等の関係法令および東京証券取引所の「有価証券上場規程」等が定める情報を正確、公平かつ適時に開示することを目的に、開示統制を実施しています。

当社および関係会社における決定事実、発生事実および経理部で所管する決算情報は、開示統制機能を備える開示委員会事務局にて収集されます。

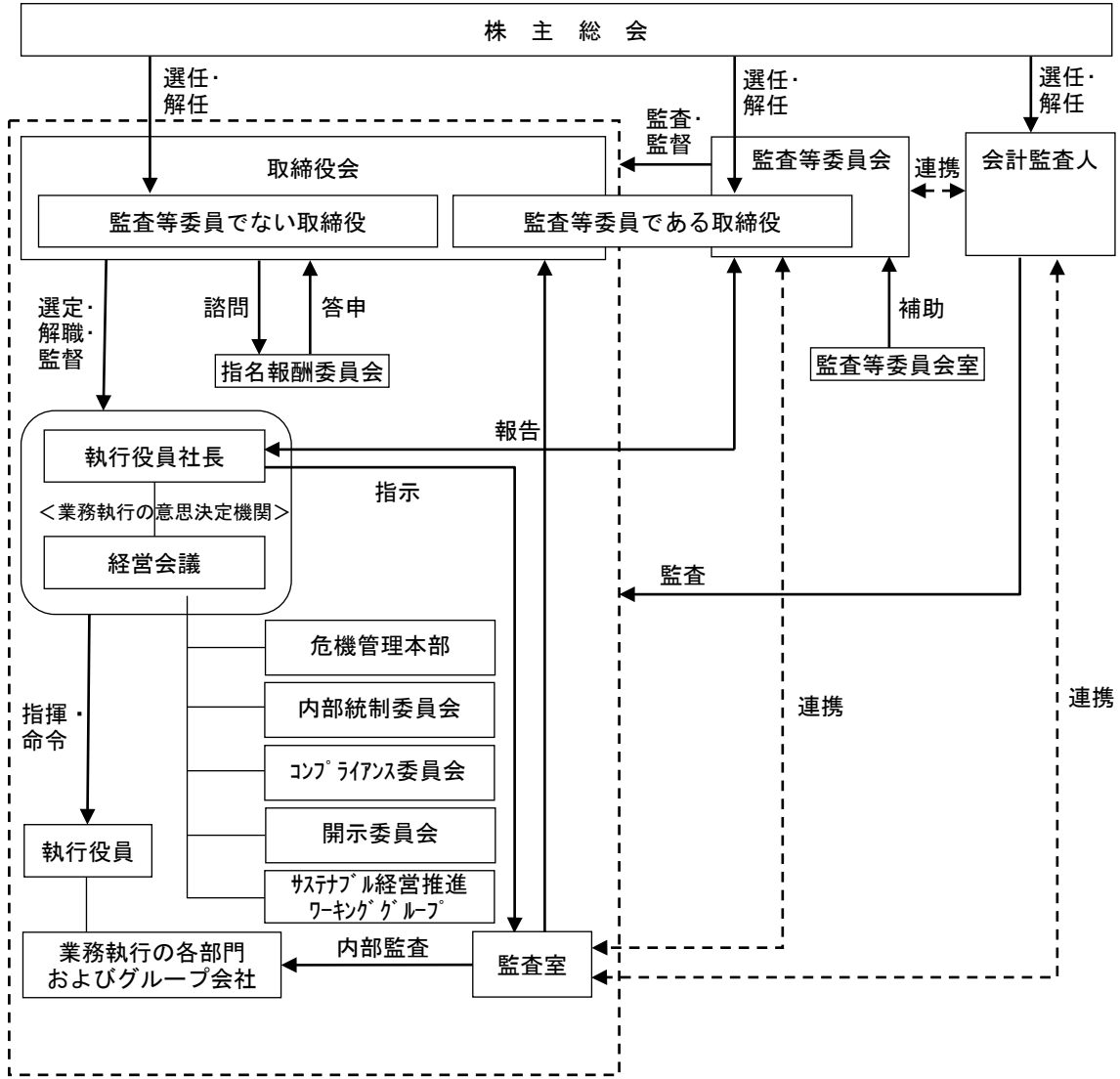
開示情報の中でも特に関東財務局に提出する有価証券報告書等の定期的法定開示書類に関しては、開示委員会を設置し開示統制手続きを実施しており、CEO・CFOは、開示統制手続の実効性を評価・認証しています。なお、これらの書類の作成にあたっては、社外独立監査人による財務諸表の監査と、必要に応じて社外弁護士によるレビューも受けることにより開示統制を強化しています。

適時開示プロセスにおいては、開示委員会事務局にて収集・整理された情報は、情報取扱責任者による適時開示の判定が行われ、内容や緊急度により、取締役会またはCEO・CFOの決裁を経て速やかに開示されます。

当社は全ての重要な財務情報と非財務情報が適時かつ適切に開示されることを確保するために、より高い倫理観・誠実さ・社会的正義に則って、企業活動を推進することを基本としたThe ADVANTEST Wayを策定し企業倫理の徹底に取り組んでいます。また、平成16年6月には、「役員倫理規定」を施行し、取締役および執行役員が誠実かつ倫理的な行動をとることを明確にしました。さらに「事業経営の有効性と効率性」、「財務報告の信頼性」、「法規の遵守」、「資産の保全」の4つの目的を達成するために内部統制委員会を設置し、内部統制の維持と管理に努めています。

以上のことにより、開示の適正性を確保しています。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【適時開示体制の概要図】

