

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、コーポレート・ガバナンスを、「株主、お客様、従業員、社会に対する中長期的な企業価値の増大」を図るための経営統治機能と位置付けております。この企業価値増大の実現の担い手かつ実践者である全役員ならびに全従業員が「何をすべきか」また「何をしてはいけないのか」を明確に記載し、法律、社会規範、倫理等についてのコンプライアンスやリスクマネジメントの根幹をなす「芝浦グループ行動基準」を作成し、実践しております。

【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】

【補充原則4-1-3】(最高経営責任者等の後継者の計画)

当社では、取締役、執行役員及び幹部従業員の人事に関する事項を取締役会の決議事項としております。取締役及び執行役員の人事に当たっては、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関である人事報酬諮問委員会による討議を経た後、取締役会の審議を経た上で決議することとしており、取締役及び執行役員の人事に係る決定の独立性・客観性を高める体制としております。また、後継者となりうる幹部従業員の人事についても、その全体像を取締役会へ報告し、後継者の育成が計画的に行われるよう監督体制を強化しております。

さらに、人事ローテーションの実施や、執行役員及び幹部従業員が重要な会議や研修会へ出席する機会を設け、経営感覚を磨くとともに能力・資質を見極める場としております。

最高経営責任者(CEO)に当たる代表取締役社長執行役員を含む将来の取締役及び執行役員候補者の育成計画の策定及び監督の強化に向けて、今後も人事報酬諮問委員会で検討を進めてまいります。

【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

【補充原則1-4】(政策保有株式)

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社は、取締役との利益相反取引については、取締役会規則に基づき取締役会で審議を行い、その後も重要な事実を報告することとしております。また、主要株主、関係会社等の関連当事者との取引については、第三者との取引と同様、価格等の取引条件の合理性等を審査したうえで、決裁権限規程に基づいた承認手続を実施しております。

【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)

当社グループは、企業行動理念の中で、「人と人との繋がりを大切にしています。お客様、株主・投資家、従業員、お取引先、地域社会の方々とのコミュニケーションを通して、幸せな社会を築いていきたいと考えています。」という、人間性の尊重の理念を掲げております。この理念を実践するためには、会社の事業活動を推進する基盤であり財産である従業員一人一人が自己を高め、責任のある行動を実行することが必要不可欠であることから、人財育成方針及び社内環境整備方針として以下の方針を掲げ、それぞれ具体的取組を行っております。

< 人財育成・社内環境整備方針 >

従業員を会社の最大の資産として人財育成と多様な働き方を推進する。

- ・従業員のキャリア形成・自律的成長の促進と将来のキーマンの育成
- ・多様な人財が活躍できる各種制度及び環境の整備
- ・ダイバーシティの推進

< 具体的な取組 >

教育による人財育成

当社グループでは、個人々の日常業務習得と同時に組織全体の職場開発につなげるOJTと、社内教育カリキュラムのほか、従業員それぞれが行う自己啓発を並行して行うことを人財育成、人財開発の基本としています。社内教育カリキュラムは新入社員教育、階層別教育、職能教育、及び課題対応教育の4つの柱で構成しております。

新たな取組として、従業員が自身の将来を描き、自律的な成長を支援することを目的とした「年代別キャリア研修」を導入することとし、当事業年度はその初回として「58歳キャリア研修」を実施し、27名が受講しました。

< 2022年度教育受講状況(連結) >

受講講座数	84講座
受講延べ人数	1,441人
受講延べ時間	6765.5時間

多様な働き方の推進

従業員が生き生きと働ける「働きがい」のある職場を目指し、従業員のワークライフバランスを推進するための取組を多面的に行っております。具

体的にはフレックスタイム制度や昨今の新型コロナウイルス対策として在宅勤務を運用するなどの柔軟な勤務制度を整備しております。また、キャリア選択の拡充を図るために、当事業年度からは定年再雇用制度について選択できる業務レベル別の処遇コースを拡大し、当社で培った経験を長く当社で発揮できる制度のほか、社外への転職希望者に対する再就職支援プログラムを導入するなど、個々人のキャリアプランにも寄り添うようにしております。

女性活躍の推進

当社グループは女性の活躍推進に関して、2033年度に管理職に占める女性の割合をグループ全体で10%以上にするを目標としております。近年、女性の管理職登用は増加傾向にあり、2033年度目標達成に向けて優秀な人材を積極的に登用してまいります。また、育児休職期間を最大で子が3歳に到達する年度末まで取得可能とするほか、短時間勤務制度の運用など、仕事と家庭の両立も支援してまいります。

< 女性活躍推進法に基づく行動計画(連結) >

時期	管理職に占める女性の割合
2022年度(実績)	3.68%
2033年度(目標)	10%

[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、労使から選出される委員にて構成する年金委員会を設置し、当社の企業年金について適切な運用及び管理を行っております。年金委員会の委員及び事務局には、経理部門長、人事部門長をはじめとする専門性を持った人材を選出し、アセットオーナーとして期待される機能の発揮及び利益相反の適切な管理に努めております。

[原則3-1] (情報開示の充実)

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は経営理念・企業行動理念を制定し、当社ウェブサイトに掲載しております。

(経営理念・企業行動理念)<https://www.shibaura.co.jp/company/idea.html>

また、決算説明資料を当社ウェブサイトに掲載しております。

(決算説明資料)<https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html>

(2) 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

本報告書「1. 基本的考え方」に記載しております。

(3) 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

本報告書「1. [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」に記載しております。

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

取締役及び執行役員の人事に当たっては、専門性・経験等の観点から、取締役会が多様性を踏まえ、バランスの取れた構成となるよう配慮し、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関である人事報酬諮問委員会による討議を経た後、取締役会の審議を経た上で決議致します。

最高経営責任者(CEO)に当たる代表取締役社長執行役員を含む取締役又は執行役員が、法令及び定款、規程に違反して多大な損失を生じさせた場合、著しい業務不振を招いた場合等には、解任のための措置を講じます。

監査役の人事に当たっては、専門性・経験等の観点から、監査役会が多様性を踏まえ、バランスの取れた構成となるよう配慮し、独立社外取締役へ趣旨等の十分な説明を行った後、取締役会の審議を経た上で決議致します。なお、監査役の選任に関する議案は監査役会の同意を得て、株主総会に提出致します。

(5) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査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

当社は、取締役・監査役候補者について、個々の略歴及び選任理由を株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

(株主総会招集通知)<https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

また、解任を行う場合は、その理由を適時開示、当社ウェブサイト、株主総会招集通知等で開示致します。

[補充原則3-1-3] (サステナビリティの取組、気候変動リスクの分析及び開示)

当社では、サステナビリティを巡る課題への対応を当社の経営課題及び経営戦略の一つとして捉え、当社グループにおけるサステナビリティ基本方針を策定し、この方針に基づく活動を行っております。

この活動に当たっては、当社グループが取り組むべきマテリアリティ(重点課題)を特定した上、具体的な達成目標や施策を定めております。

なお、当社では、2033年までの長期経営ビジョン「芝浦ビジョン2033」を策定し、その第1フェーズと位置付ける2023年度から2025年度までの中期経営計画においては、マテリアリティと連動したサステナビリティ経営の促進を柱の一つと定めました。その詳細は、2023年3月期決算説明資料で開示しております。

(2023年3月期 決算説明資料)<https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html>

< 基本方針 >

芝浦メカトロニクスグループは、事業を通じて、コーポレートスローガン、経営理念の考えを実践していくこと、ESGを重視した事業プロセスで、社会やステークホルダーの信頼に応えていくことが、わたしたちのサステナビリティの取組だと考えます。

わたしたちは、ものづくりを支える存在として、技術革新、社会の発展に貢献します。

そのために、わたしたちは常に考え、進化し続け、お客様に優れた技術・サービスを提供する企業であり続けます。また、わたしたちは、社会・ステークホルダーから信頼される企業であり続けます。

そのために、ESGを重視した事業活動を推進し、誠実に透明性の高い経営を続けます。

芝浦メカトロニクスグループは、このサステナビリティの取組により、人々の豊かな暮らしの実現を目指します。

< マテリアリティ >

- ・最先端技術の開発・提供でデジタル社会に貢献
- ・研究開発・製造プロセスで産業競争力の維持・向上に貢献
- ・環境調和型製品の開発・提供でグリーン社会に貢献
- ・品質・サービスで顧客の安定稼働・生産性に貢献
- ・気候変動への対応
- ・環境負荷の低減
- ・多様な人材が活躍できる環境づくり
- ・サプライチェーンマネジメントの強化
- ・ガバナンスの強化

これら基本方針の策定、マテリアリティの特定並びに具体的達成目標及び施策等に関しては、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において審議し、取締役会を経て決定しております。また、当委員会は、目標達成に向けた進捗状況等を監督し、取締役会へ報告を行うこととしております。

サステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ委員会の下部機関であり、CRO (Chief Risk-Compliance Management Officer) を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会において、リスクマトリクスを用いた手法等により当社グループが対処すべきリスクを分析及び評価し、その対策を立案しております。サステナビリティ委員会は、これらの活動状況について、リスク・コンプライアンス委員会から報告を受けることにより、監督しております。

気候変動への対応については、マテリアリティの一つとして特定し、取り組んでおります。具体的には、気候変動による温暖化について、いわゆる1.5 シナリオと4.0 シナリオ(注)に基づき、事業活動、収益等に与える影響をリスク及び機会の両面から分析しました。また、当社グループにおける二酸化炭素排出量を、2030年度までに、2019年度を基準として50%削減する目標を定めました。

今後、この目標の達成に向けた活動状況を、TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース) の枠組みに従って公表していき、取り組んでまいります。

(注)1.5 シナリオ...抜本的なシステム移行が達成された場合、世界平均気温が産業革命時期比で1.5 未満上昇することが想定されるシナリオ
4 シナリオ...現状を上回る温暖化対策をとらなければ、世界平均気温が産業革命時期比で3.2 ~ 5.4 上昇することが想定されるシナリオ

当社グループにおけるサステナビリティの取組の具体的な内容については、統合報告書で開示しております。
(統合報告書) <https://www.shibaura.co.jp/company/csr/index.html>

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

当社の取締役会は、法令や定款に定められた事項のほか、会社経営に関する重要な事項として取締役会規則に定めた事項を決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けること等により、取締役の職務執行を監督しております。これ以外の事項については、取締役会規則、決裁権限規程等で、金額等の具体的基準を設けて決裁権限を委譲しており、迅速な意思決定を行うことのできる体制としております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

社外取締役の独立性については、東京証券取引所の定める独立性判断基準等を考慮して判断しております。また、社外取締役の選任に当たっては、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を候補者として選定しております。社外取締役を再任する場合はさらに、当社社外取締役としての実績についても評価致します。

【補充原則4-10-1】(指名・報酬委員会の構成の独立性、権限、役割等)

当社では、経営陣幹部、取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性及び客観性並びに説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として、人事報酬諮問委員会を設置しております。人事報酬諮問委員会は、取締役会の決議により委員に選任された、独立社外取締役 井奈波朋子氏、同 高田裕一郎氏及び代表取締役 今村圭吾氏の3名で構成され、代表取締役 今村圭吾氏が委員長及び議長を務めております。独立性確保のため、委員の過半数を独立社外取締役で構成しております。当委員会は、必要に応じて随時開催し、取締役及び執行役員の人事及び報酬等に関する事項について討議した上、その結果を取締役会に対して答申しております。

【補充原則4-11-1】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

当社は、長年培ってきたコア技術を結集して、半導体、フラットパネルディスプレイ、電子部品、光学薄膜等の用途向けに製造装置の開発からサービスまでトータルソリューションを提供する事業を展開しております。

取締役会は、これらの事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、取締役会全体として各事業分野、経営企画、人事、財務・会計、研究、開発、生産等について専門能力・知見を有する社内出身の取締役と、多様なステークホルダーや社会の視点から成長戦略やガバナンスの充実にについて積極的に意見を述べ問題提起を行うことができる複数の社外取締役により構成することを基本方針としております。なお、定款により16名以内と定めております。

現在、取締役会は、独立役員である社外取締役2名(うち、女性1名)を含む6名で構成されております。

各取締役が備えるスキルについては、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

(株主総会招集通知) <https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

【補充原則4-11-2】(役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況)

取締役及び監査役(候補者を含む)の重要な兼職の状況については、事業報告、株主総会参考書類等の開示書類に記載しております。

(株主総会招集通知) <https://www.shibaura.co.jp/ir/general.html>

【補充原則4-11-3】(取締役会全体の実効性の分析・評価)

当社は、毎年、各取締役の自己評価等の方法により、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の実効性を高めるための改善に活かしてまいります。

<分析・評価方法>

2022年度においては、2023年3月に全取締役、監査役に対して取締役会の構成、運営、ガバナンスとの関係等に関するアンケート調査(記名方式)を実施した後、その回答結果について、取締役会で分析・評価を行いました。その結果の概要は次のとおりです。

<評価結果>

当社取締役会は、経営上重要な事項の承認と業務執行の監督を適切に行うための取締役会の実効性が総じて確保されていると評価致しました。

<評価理由>

2022年度中、取締役会は18回開催されました。その頻度、所要時間等は十分であったことに加え、検討に必要な情報が提供され、審議の充実のための運営がなされました。その上で、各事業分野等に精通した社内取締役と多様な視点から積極的な意見を述べることのできる複数の社外役員により議論が行われ、取締役会の多様性の確保と経営監督機能の強化が推進されていることを確認致しました。

<課題項目への対応状況>

2022年度は、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として設置した人事報酬諮問委員会において、取締役及び執行役員の体制、報酬等の額のほか、報酬制度の見直しに関する討議等を行いました。

取締役会においては、役員体制、内部統制システム、取締役会実効性評価結果に基づくガバナンスの課題の抽出と改善策、年度予算、株主還元、投資単位の引下げ、サステナビリティ基本方針及びマテリアリティ、資本コスト等に関する議論を行いました。また、取締役会での議論を補うため、取締役会とは別に、経営陣によるフリーディスカッションの場を新たに設け、2033年までの長期経営ビジョン「芝浦ビジョン2033」、2020年度から2022年度までの中期経営計画の振り返り等をテーマに議論を行いました。

取締役会における中長期的な経営課題・成長戦略に関する議論の充実、活性化に関しては、引き続き課題とし、こうした取組を継続的にいき、さらに向上させていく必要があることを確認致しました。

< 今後の取組 >

以上の評価結果を踏まえ、今後、引き続き取締役会での十分な議論を行い、さらなる実効性向上のための検討を進めてまいります。

【補充原則4-14-2】(取締役・監査役へのトレーニングの方針)

当社は、新任社外役員に対し、当社の会社概要説明、事業所見学会等を実施し、当社の経営理念、企業経営、事業活動、組織等への理解を深める機会を提供しております。在任中も、取締役会資料の事前説明、会議への出席等を通じて、継続的にその機会を提供しております。新任社内役員に対しては、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解するための研修の機会を提供し、在任中にこれらの継続的な更新を目的に、研修を実施しております。また、取締役、執行役員及び幹部従業員が中長期的な経営課題等について討議を行う研修会を実施しております。さらに、個々の役員に応じたトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行う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)

当社は、適時・公平な情報開示を行うとともに、正確な情報を分かりやすく伝えることをIR活動の基本方針としております。会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組に関する方針は、次のとおりです。

- (1) 株主との対話全般についての統括責任者をIR担当取締役と定め、建設的な対話を実現するための体制整備・取組を行っております。
- (2) IR担当部署として設置している経営管理本部企画・広報グループを中心に、法務、財務、経理部門等の関連部門と随時情報共有を行い、有機的な連携の確保に努めております。
- (3) 対話の手段の充実のため、次の取組を行っております。
 - ・株主総会は株主に対する説明責任を果たす場と位置付け、株主総会招集通知等での積極的な情報開示とともに、当日の株主総会では事業方針説明を行い、株主からの質問に対する丁寧な説明に努めております。
 - ・当社ウェブサイトにて決算説明資料、決算短信、有価証券報告書、統合報告書、株主通信等の投資家向け資料を掲載し、情報の充実に努めております。
- (4) 対話において把握された株主や機関投資家の意見・懸念は、取締役会や関連部門との共有を行い、企業活動に適切に反映するよう努めております。
- (5) インサイダー情報の管理は、芝浦グループ行動基準に則りインサイダー取引防止規程を定め、その遵守により、適切に行っております。

【株主との対話の実施状況等】

当社は、株主・機関投資家に経営・事業や財務状況などをより深く理解いただけるように努めています。直近実施した対話型IR活動の実績は以下のとおりです。

< 対話型IR活動実績(2023年3月期) >

決算説明会(CEO、CFO): 2回
機関投資家・アナリスト(国内・海外)との面談: 113回
機関投資家・アナリスト(国内・海外)とのスモールミーティング: 19回

< 対話型IR活動実績(2024年3月期上半期) >

決算説明会(CEO、CFO): 1回
機関投資家・アナリスト(国内・海外)との面談: 132回
機関投資家・アナリスト(国内・海外)とのスモールミーティング: 38回

また、決算説明会での主な質疑応答の内容を当社ウェブサイトにて開示しております。

(決算説明会資料・質疑応答要旨)

<https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[英文開示あり]

当社グループでは収益力、資本効率、株主価値の向上を重視し、経営管理指標としてROS(売上高営業利益率)とROE(自己資本当期純利益率)の持続的向上を目指しております。

毎事業年度末にはグループ全体のWACC(加重平均資本コスト)を計算し、連結及び事業別のROIC(投下資本利益率)と比較した結果を取締役会で共有し、資本効率を重視した事業ポートフォリオの議論を行っております。

資本効率を重視した収益力の強化については、統合報告書「CFOメッセージ」でもお示ししております。

(統合報告書) <https://www.shibaura.co.jp/company/csr/index.html>

なお、2023年3月期において、ROICはWACCを、ROEは株主資本コストをそれぞれ上回っていることを確認しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新 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)	313,600	7.15
信越エンジニアリング株式会社	259,700	5.92
野村證券株式会社	108,576	2.47
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	105,568	2.40
MLI STOCK LOAN	95,979	2.18
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	93,956	2.14
SOCIETE GENERALE PARIS/BT REGISTRATION MARC/OPT	84,480	1.92
UBS AG LONDON ASIA EQUITIES	80,540	1.83
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	71,920	1.64
JPLLC CLIENT ASSETS-SK J	66,888	1.52

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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	100億円以上1000億円未満
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	16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	6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	2名
社外取締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		
井奈波 朋子	弁護士													
高田 裕一郎	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
井奈波 朋子			井奈波朋子氏は、現在弁護士として活動されておりますが、井奈波氏と当社との間に取引関係はなく、多額の金銭その他財産の授受もありません。従いまして、井奈波氏には高い客観性が期待でき、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、井奈波氏は、弁護士としての経験、知識等を活かし、客観的な立場で社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。

高田 裕一郎	高田裕一郎氏は、当社の主要な取引先(メインバンク)である株式会社三井住友銀行を2009年10月に退任して14年1か月を経過しております。	高田裕一郎氏は、東京証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、高田氏は、他社での代表取締役等の役員を歴任し豊富な経営経験を有しており、これまでの経験、知識等を活かし、客観的な立場で社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。
--------	--	---

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	人事報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

人事報酬諮問委員会は、取締役会の決議により委員に選任された、独立社外取締役 井奈波朋子氏、同 高田裕一郎氏及び代表取締役 今村圭吾氏の3名で構成され、代表取締役 今村圭吾氏が委員長及び議長を務めます。当委員会は、必要に応じて随時開催し、取締役及び執行役員の人事及び報酬等に関する事項について討議した上、その結果を取締役会に対して答申します。事務局は、総務人事管理本部とし、当委員会の運営を補助します。

【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	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、監査の方針、計画等に関し緊密に連携し、情報交換や事前協議を行っております。内部監査部門として社長直属の「経営監査部」を設置しております。そのミッションは、業務の妥当性の監査です。それに対し、遵法を中心とした法令上の監査役による監査及び会計監査人による会計監査が両輪となって監査機能を担っております。また、経営監査部の管理のもとに各部門において自主監査を行う体制も構築しております。監査役と内部監査部門である経営監査部は、監査の方針、計画等に関し緊密に連携し、経営監査部長は内部監査の実施状況や監査結果を、代表取締役のみならず、監査役にも報告しております。また、経営監査部長の人事については、監査役との事前協議を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
金子 和也	他の会社の出身者													
板井 典子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
金子 和也		金子和也氏は、当社の主要株主であった株式会社東芝を2019年6月に退職して4年5か月を経過しております。なお、株式会社東芝は、2023年9月30日現在、当社の主要株主ではなくなりました。	金子和也氏は、東京証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、金子氏は、他社での代表取締役の経験を有することに加え、経理・財務部門での長年の経歴から財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものであること等を勘案し、客観的な立場で社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。
板井 典子			板井典子氏は、現在弁護士として活動されておりますが、板井氏と当社との間に取引関係はなく、多額の金銭その他財産の授受もありません。従いまして、板井氏には高い客観性が期待でき、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性が備わっているものと考え、当社の独立役員として指定いたしました。また、板井氏は、弁護士としての経験、知識等を活かし、客観的な立場で社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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

業績連動報酬制度の概要について、本報告書「1.1.【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」に記載しております。

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

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

取締役の報酬については、事業報告、有価証券報告書において、総額の開示を行っております。
2022年度に係る取締役に対する報酬の額は次のとおりです。
取締役7名 254百万円(うち社外取締役2名 10百万円)

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. 取締役の報酬等

- (1) 当社の取締役の報酬等は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、基本報酬に加え、業績に連動した賞与及び信託を用いた株式報酬により構成し、これら構成の割合は、固定報酬と変動報酬のバランスを勘案して決定する。
ただし、社外取締役の報酬等については、その独立性を確保するため、基本報酬のみとする。
- (2) 基本報酬は、固定月額報酬とし、各自が兼職する執行役員としての役位に応じて定めた基準に基づき決定する。
- (3) 賞与は、業績に連動した変動報酬として、役位、全社業績達成度、財務状況等を総合的に勘案し加算減算の上、決定する。賞与を支給する時期及び方法は、事業年度終了後において一括支給によるものとする。業績達成度の基礎とする業績指標の内容は、単事業年度の連結業績を基準に決定する。
- (4) 株式報酬は、業績に連動した変動報酬として、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、役位、全社業績達成度等一定の基準に応じて当社が各取締役に付与するポイントの数が決定され、本ポイントに相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に對して交付される。当社株式の交付を受ける時期は、毎年所定の期日とする。業績達成度の基礎とする業績指標の内容は、「株式交付規程」に基づき、中期経営計画を基準に決定する。

2. 報酬等の決定手続

取締役の個人別の報酬等については、取締役会からその決定に関する委任を受けた代表取締役が決定する。個人別の報酬等の決定の客観性・透明性を高めるため、報酬等に関する規程を定めているほか、独立社外取締役を主要な構成員とする人事報酬諮問委員会は、事前に報酬の額及びその算定方法の妥当性を精査した上で取締役会にその結果を答申し、代表取締役は、報酬等に関する規程に基づくとともに、人事報酬諮問委員会の答申を尊重して決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、法務部門が取締役会の事務局として、議案の事前配布や説明を行うとともに、他の取締役との連絡・調整や監査役または監査役会との連携窓口を担当し、職務執行の全般をサポートしております。

社外監査役に対しては、監査役会において取締役会議案の事前協議を行い、重要案件については担当する取締役および経営戦略会議に出席した監査役から説明を受けております。

また、経営監査部、経理部門および法務部門がその職務執行をサポートしており、監査役の職務を補助するスタッフとして監査役附(人員2名)を配置し、他の監査役および取締役等との連絡・調整にあっております。監査役附の処遇、評価に関しては監査役と事前協議するものとし、その独立性を確保しております。

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)

取締役会は6名体制で、その内2名を社外取締役とし、コーポレート・ガバナンスの強化を図っております。月例取締役会を毎月1回開催しており、経営に関する重要事項の決裁に限らず、各取締役および執行役員から業務執行状況について具体的な報告を求め、業務執行を他の取締役及び監査役が監督するとともに、経営方針等についての活発な意見交換、議論を促進しております。

監査役会は3名体制で、その内2名を社外監査役としております。監査役は緊密に連携し、毎月1回取締役会前に開催している監査役会等で取締役会議案に関する事前協議を行い、取締役会に積極的に出席して適時適切な発言を行っております。

監査役監査は、内部監査部門である経営監査部と協議のうえ監査役会が定めた監査の方針、計画に従い、監査役監査基準に基づいて実施しております。

内部監査部門である経営監査部は、当社におけるコーポレート・ガバナンス強化及びコンプライアンス・企業倫理遵守・浸透のチェック機能を有し、業務の妥当性の監査を中心に、監査役と協議のうえ経営監査部長が定めた監査の方針、計画に従い、各部門の自主監査結果を参考として内部監査実施規程に基づいて実施しており、監査結果は社長のみならず、監査役にも報告しております。改善すべき事項については、改善計画を求め、進捗状況をフォローして各部門における自主改善を促しております。

会計監査人は、監査役と連携して会社法上の監査及び金融商品取引法上の監査を実施しております。

当社では、経営幹部、取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性及び客観性並びに説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として、人事報酬諮問委員会を設置しております。人事報酬諮問委員会は、取締役会の決議により委員に選任された、独立社外取締役 井奈波朋子氏、同 高田裕一郎氏及び代表取締役 今村圭吾氏の3名で構成され、代表取締役 今村圭吾氏が委員長及び議長を務めております。当委員会は、必要に応じて随時開催し、取締役及び執行役員の人事及び報酬等に関する事項について討議した上、その結果を取締役会に対して答申しております。

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

当社としては、現状の体制にてコーポレート・ガバナンスが十分図れているものと考えております。

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	株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、法定期日前に招集通知を発送しております。 また、招集通知の発送日前に当社ウェブサイトにおいて招集通知を開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主の利便性を考慮し、毎年6月20日前後に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	スマート行使を含む電磁的方法による議決権の行使を行うことができます。
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	機関投資家においては、株式会社ICJの運営する議決権電子行使プラットフォームによる議決権の行使が行えます。
招集通知(要約)の英文での提供	添付書類を除く招集通知の英訳を作成し、当社ウェブサイト等を通じて提供しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年2回、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	決算説明資料、決算短信、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主通信等の開示情報を当社ウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理本部 企画・広報グループを設置しております。	

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
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	芝浦グループ行動基準に基づき、関係会社を含む全従業員への教育ならびに同基準の周知徹底をはかっております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社では、サステナビリティを巡る課題への対応を当社の経営課題及び経営戦略の一つとして捉え、当社グループにおけるサステナビリティ基本方針を策定し、この方針に基づく活動を行っております。</p> <p>この活動に当たっては、当社グループが取り組むべきマテリアリティ(重点課題)を特定した上、具体的な達成目標や施策を定めております。</p> <p>なお、当社では、2033年までの長期経営ビジョン「芝浦ビジョン2033」を策定し、その第1フェーズと位置付ける2023年度から2025年度までの中期経営計画においては、マテリアリティと連動したサステナビリティ経営の促進を柱の一つと定めました。その詳細は、2023年3月期決算説明資料で開示しております。 (2023年3月期 決算説明資料) https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html</p> <p><基本方針> 芝浦メカトロニクスグループは、事業を通じて、コーポレートスローガン、経営理念の考えを実践していくこと、ESGを重視した事業プロセスで、社会やステークホルダーの信頼に応えていくことが、わたしたちのサステナビリティの取組だと考えます。 わたしたちは、ものづくりを支える存在として、技術革新、社会の発展に貢献します。 そのために、わたしたちは常に考え、進化し続け、お客様に優れた技術・サービスを提供する企業であり続けます。また、わたしたちは、社会・ステークホルダーから信頼される企業であり続けます。 そのために、ESGを重視した事業活動を推進し、誠実で透明性の高い経営を続けます。 芝浦メカトロニクスグループは、このサステナビリティの取組により、人々の豊かな暮らしの実現を目指します。</p> <p><マテリアリティ> <ul style="list-style-type: none"> ・最先端技術の開発・提供でデジタル社会に貢献 ・研究開発・製造プロセスで産業競争力の維持・向上に貢献 ・環境調和型製品の開発・提供でグリーン社会に貢献 ・品質・サービスで顧客の安定稼働・生産性に貢献 ・気候変動への対応 ・環境負荷の低減 ・多様な人財が活躍できる環境づくり ・サプライチェーンマネジメントの強化 ・ガバナンスの強化 </p> <p>当社グループにおけるサステナビリティの取組の具体的な内容については、統合報告書で開示しております。 (統合報告書) https://www.shibaura.co.jp/company/csr/index.html</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	当社ウェブサイトを利用し情報の公開を行っております。

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

当社は、「優れた技術・サービスを提供することで、人々の豊かな暮らしの実現に貢献します」との経営理念の下、当社グループにおける会社業務の適正を確保するため、次の体制を整備、運用するとともに、適宜評価し改善に努めます。

1. 取締役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

- (1) 社会規範に沿った業務運営、企業倫理遵守を徹底するために「芝浦グループ行動基準」を定め、当社の取締役はこれを率先して実践するとともに、関係会社の取締役及び当社グループの従業員がこれを遵守するよう監督する。
- (2) 取締役会は、取締役会規則に従い運営され、原則として毎月開催し、当社グループにおける経営上の重要な事項を審議、決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けることで、取締役の職務執行を監督する。また、独立社外取締役を選任し、監督機能の強化を図る。
- (3) 当社の経営幹部、取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性及び客観性ならびに説明責任を強化するため、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の独立した諮問機関として、人事報酬諮問委員会を設置する。

2. 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

取締役の職務執行に係る重要な書類(主要会議議事録、決裁書類、契約書、秘密文書及び当該電子記録媒体等)については、社内規程(文書保存規程、秘密情報管理基本規程等)により、適切に保存及び管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクマネジメント規程に従い、当社グループにおけるリスクの平常時管理を行うとともに、緊急時の管理体制をあらかじめ定め、損害発生時の未然防止ならびに損害発生時の被害極小化及び情報の適正開示を図る。
- (2) 経営監査部長は、監査の方針、計画等に関し監査役と連携し、当社グループの内部監査の実施、各部門及び各関係会社の自主監査を統括することにより、損害発生時の未然防止を図る。

4. 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

- (1) 当社グループにおける経営上の重要な事項については、取締役会のほか、代表取締役、事業部長、経営企画、技術、生産、経理、総務、営業戦略を担当する各部長をメンバーとする経営戦略会議を開催し、経営判断の迅速化と事業運営の効率化を図る。
- (2) 業務執行の審議、報告機関として予算、営業、生産、開発設計等に係る各種会議を原則として毎月開催する。
- (3) 取締役会を含め決裁権限規程に定める決裁機関にて決定された事項に関しては、組織規程、業務分掌規程、役職者責任権限規程等の定めに従い、各職務、職制において適切に業務執行を行う。

5. 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

- (1) 当社グループの全ての従業員が「芝浦グループ行動基準」を遵守するよう、定期的な従業員教育を実施するとともに、サステナビリティ委員会を設け、企業倫理及び法令遵守の浸透、徹底を含めたサステナビリティ経営を組織的、体系的に推進する。
- (2) 法令違反等に関する情報を当社グループの従業員が匿名で相談、通報できる「リスク相談ホットライン」を設置し、問題の早期発見、解決を図る。また、必要により顧問弁護士への相談も活用する。

6. 当社及び関係会社から成る企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 「芝浦グループ行動基準」の下、当社グループとして目指すべき方向性及び目標等を示し、これを達成できるよう、当社グループ全体で取り組む。
- (2) 当社の経営監査部は、関係会社の経営監査を統括する。
- (3) 関係会社の経営執行を監督するため、当社から関係会社の取締役を派遣する。
- (4) 経営管理(関係会社から当社への事前承認事項、報告事項)に関しては、国内関係会社運営規程及び海外関係会社運営規程の定めに従い、適切に運用する。

7. 監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役がその職務を補助するため、経営監査部、経理部門及び法務部門が支援する。
- (2) 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は、監査役と協議のうえ適切な部門から人選し、監査役付を置く。監査役付の処遇、評価に関する事項に関しては監査役と事前協議を行う。
- (3) 当社グループの取締役及び従業員は、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項及び重大な法令等に反する行為等に関し、遅滞なく監査役への報告を行う。
- (4) 監査役は、経営戦略会議等の重要な会議及び委員会に出席することができる。
- (5) 誠実且つ正当な目的で監査役への報告を行った当社グループの取締役及び従業員は、報告を行ったことを理由に、不利な取扱いを受けない。
- (6) 監査役がその職務の執行について生じる費用の処理等は、毎年予算を設けるとともに、取締役及び従業員の職務の執行について生じる費用の処理等の方法に準じて行う。

8. その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 代表取締役は、定期的に監査役との情報交換を行う。
- (2) 監査役は、定期的に会計監査人との情報交換を行う。
- (3) 経理担当部長は、定期的に監査役との情報交換を行う。
- (4) 経営監査部長は、監査役に対し内部監査の結果を報告する。
- (5) 経営監査部長の人事に関しては、監査役との事前協議を行う。

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

当社では、反社会的勢力による被害を防止するため、「芝浦グループ行動基準」に反社会的勢力による事業活動への関与の拒絶を明記するとともに、これに基づく体制を次のとおり定めております。

1. 統制環境の整備

当社は前述のとおり、全役員ならびに全従業員が「何をすべきか」また「何をしてはいけないのか」を明確に記載し、法律、社会規範、倫理等についてのコンプライアンスやリスクマネジメントの根幹をなす「芝浦グループ行動基準」を作成し、実践しておりますが、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶について全役員ならびに関係会社を含む全従業員に徹底すべく、2007年4月1日付にて芝浦グループ行動基準の改訂を行いました。

また、当社グループの資材取引基本契約書においても、反社会的勢力との取引を行わない旨の条項を追加することにより、日常の事業活動における、反社会的勢力との関わりを未然に防いでおります。

なお、反社会的勢力対応の専門部署は、当社リスク管理体制の統括部門である法務部門と定めております。

2. リスク認識の徹底及び統制活動の推進

当社は、「芝浦グループ行動基準」に反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を明記することにより、反社会的勢力に関与することのリスク認識を明確にしております。また、「芝浦グループ行動基準」ならびに反社会的勢力への対応要領等をグループ内ホームページに掲載し、関係会社を含む全役員、全従業員が常に閲覧可能な環境を整え、かつ法務部門による定期的な教育を継続して実施すること等により、反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶徹底をはかっております。さらに、「芝浦グループ行動基準」を含む規程が遵守されるべく、入社時には誓約書を取得し、違反者に対しては懲戒処分が行える旨の規定を定めております。

3. 外部との関係構築及び内部への情報伝達体制

当社は、地域警察、顧問弁護士、神奈川県企業防衛対策協議会等の外部機関との連絡窓口を定め、随時情報交換に努める等日々関係の緊密化をはかっております。また、これらの外部機関から得られた情報、ならびに当社または関係会社に対する反社会的勢力の接触があった場合にはその内容及び対応状況等の情報を、担当部門である法務部門から通知、グループ内ホームページへの掲載等を行うことで、内部への周知徹底をはかっております。このように社内外双方の情報交換を充実させることにより、反社会的勢力からの接触到適時適切に対応できる体制を構築しております。

4. モニタリング活動

当社は、構築した内部統制システムの円滑な運用を図り、当該運用を監理する責任者としてCRO(Chief Risk-Compliance Management Officer)を設置するとともに、モニタリングを担当する独立した組織として、経営監査部を設けております。

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

<コーポレート・ガバナンス体制図について>

参考資料「模式図」; 巻末「添付資料」をご覧ください。

<適時開示体制の概要について>

当社は、会社情報の適時適切な開示を、当社のコーポレート・ガバナンスを形成する重要な機能と考えております。

「芝浦グループ行動基準」において、広報活動の基本方針として、お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報を、適時かつ適切に開示することを定めており、具体的な社内体制の概要は以下のとおりです。

(1) 決定事実、発生事実及び決算に関する情報の適時開示に当たっては、経営企画及び経理を担当する経営管理本部が開示書類を作成し、法務を担当する総務人事管理本部が経営管理本部と連携して開示内容の確認を行っております。その上で、代表取締役、事業部長、経営企画、技術、生産、経理、総務、営業戦略を担当する各部長をメンバーとする経営戦略会議で審議した後、取締役会で決定することを原則としております。開示は、決定後、情報取扱責任者である経営管理本部担当執行役員の指示に基づき、経営管理本部が実施しております。

(2) 決定事実、発生事実及び決算に関する情報については、子会社のものを含め、社内規程に従い、経営管理本部及び総務人事管理本部に集約する体制としており、両部門間で相互に情報を共有しております。

(3) 適時開示の判断に当たっては、東京証券取引所の規程、同取引所発行の「会社情報適時開示ガイドブック」に基づき、経営管理本部及び総務人事管理本部で検討を行うとともに、必要に応じ同取引所に照会を行い、不備のないよう取り組んでおります。

(4) 適時開示前のインサイダー情報の管理に関しては、社内規程「インサイダー取引防止規程」に従い管理しております。

<添付資料>

