

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

(目的)

第1条

- ・ このコーポレートガバナンスに関する基本方針は、株式会社芝浦電子（以下「当社」）が、以下に示す企業目的及び経営方針のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を通じて社会に貢献し続けるために、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に係る方針を示すことを目的とする。

(企業目的及び経営方針)

第2条

- ・ 当社は、企業活動の理念として次の企業目的、経営方針を定め、当社全役員、全社員はこれを実践する。

(1) 企業目的

- ・ われわれは、地球環境を守り、世界の人々の笑顔あふれる暮らしの向上と文化の発展に貢献することを目的とする

(2) 経営方針

- ・ 芝浦電子の社員一人ひとり、夢に向かい情熱をもって果敢に挑戦し、価値観を共有し思いやり、主体的に行動する
磨かれた個性と感性を発揮し、互いに切磋琢磨し、仕事を通じて成長できる人材を育成し、自由闊達な企業風土を醸成する
- ・ われわれの製品がお客様の価値向上に貢献できるように努力する
お客様のニーズに応え、迅速で正確な対応を行い、適正な利益を確保することでこれを達成する
- ・ 地球環境を守るため、エネルギー効率の向上に寄与し、安心で安全な社会の実現に貢献する
- ・ 社会から信頼され、選ばれる会社になり続けることで企業価値を高め、もって株主に貢献する

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第3条

- ・ 当社は、社員、顧客、取引先、地域社会、株主、金融機関等多くのステークホルダーを重視した経営を行う。
- ・ 当社は、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させるシステムがコーポレートガバナンスであると考え、経営の最重要課題の一つとして、コーポレートガバナンスの充実・強化に取り組む。

第2章 株主の権利・平等性の確保

(株主の権利・平等性の確保)

第4条

- ・ 当社は、株主の権利を尊重し、少数株主等の権利行使にも十分配慮する等、権利行使の環境を整備するとともに、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

(株主総会)

第5条

- ・ 当社は、株主総会が株主との重要な対話の場であることを認識し、株主が議決権その他の株主総会における権利を適切に行使できるよう環境を整備する。
- ・ 当社は、株主が株主総会議案に関する十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めるとともに、招集通知の内容を、招集通知発送前に当社ウェブサイト等に掲載する等、電子的手段により公表する。
- ・ 当社は、株主の適切な議決権行使の判断に資する情報を必要に応じ的確に提供する。
- ・ 当社は、株主総会において可決には至ったものの、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合には、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、適切な対応を行う。
- ・ 当社は、機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームを利用する。また、海外投資家の実質的な議決権行使の機会を確保するために、株主総会招集通知の英訳を当社ウェブサイト等に掲載する。

(資本政策の基本的な考え方)

第6条

- ・ 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が株主価値を高めることを認識し、資本政策については、当社の事業機会を迅速・確実に捉えるために必要な株主資本の水準を保持することを基本方針とする。
- ・ 当社は、大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資・MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会においてその必要性・合理性を十分に検討した上で、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

(株式の政策保有に関する方針)

第7条

- ・ 当社は、政策目的の株式のみを保有しており、取引先との製品・サービス及び金融取引に係る業務のより円滑な推進のため、必要と判断する企業の株式を保有できる方針とする。
- ・ 当社は、毎年、取締役会において、政策保有株式について、個別銘柄ごとに保有目的、配当収益等の経済合理性、保有に伴うリスクの観点から保有の意義を検証する。
- ・ 経済合理性の検証は、当社の資本コストを基準にして行う。
- ・ 保有の意義を検証した結果、当社の中長期的な企業価値の向上への効果等が期待できないと判断した政策保有株式については、当該企業の状況や市場動向等を勘案した上で縮減を進める。
- ・ 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社と、経済合理性を欠くような取引は行わない。また、当該会社から当社株式の売却の意向が示された場合は、その売却を妨げない。
- ・ 当社は、政策保有株式にかかる議決権の行使について、当該会社の企業価値を向上させるための重要な手段であり、当社においても企業価値の向上や株主利益の最大化に資することから、議決権行使についての具体的な基準を定め、その基準に基づいて議決権行使を行う。

<政策保有株式 議決権行使基準>

(1) 取締役の選任

- ・ 一定期間赤字が継続し、かつ業績回復の見込みが低い場合、代表者の選任に反対
- ・ 社外取締役の独立性が低いと判断される場合、当該社外取締役の選任に反対

(2) 監査役の選任

- ・ 社外監査役の独立性が低いと判断される場合、当該社外監査役の選任に反対

(3) 剰余金処分案

- ・ 内部留保が過剰であり、株主への還元が十分でない場合に反対

(関連当事者間の取引)

第8条

- ・ 当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することがないように、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、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

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

を得るものとする。

- ・ 役員及びその近親者との取引の有無については、每期各役員から提出される「関連当事者確認書」により調査、把握するものとする。

（買収防衛策）

第9条

- ・ 当社は、いわゆる買収防衛策の導入、更新、運用もしくは買収提案等においては、当社の企業価値及び株主共同の利益向上に寄与するものであるかを詳細に評価・検討し、適切な手続きを確保するとともに、株主に対し十分な説明を行う。
- ・ 仮に当社の株式が公開買付に付された場合は、当社としての考え方を明確に説明し、また、株主が公開買付に応じて株式を売却する権利を妨げる措置を講じることとはしない。

第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

（行動指針）

第10条

- ・ 当社は、企業目的の実現のため、当社グループのすべての役員及び社員が企業活動を行う上で守らなければならない指針として「芝浦電子グループ企業行動憲章」を定め、当社グループのすべての役員及びすべての社員に浸透させる。
- ・ 当社は、「芝浦電子グループ企業行動憲章」の遵守状況を定期的に調査し、取締役会はその分析結果の告を受け、この行動指針の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土の醸成について検証する。

（社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応）

第11条

- ・ 当社は、地球環境の保全と世界の人々の暮らしの向上と文化の発展に貢献することを企業目的としており、社会・環境をはじめとするサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組む。
- ・ 当社は、サステナビリティを巡る課題の取組みにあたっては、「芝浦電子グループサステナビリティ基本方針」を定める。
- ・ サステナビリティを巡る課題に積極的に対応するために、取締役会の下部組織として、サステナビリティに関する取組みを全社的に検討・推進するための「サステナビリティ委員会」を設置する。
- ・ 当社は、気候変動等の地球環境問題への配慮、人権の尊重、社員の健康、労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適切な取引、自然災害等への危機管理等、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、サステナビリティについ

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

での取組みを積極的に開示する。

(社内の多様性の確保)

第12条

- ・ 当社は、社内の多様性確保のため、人財育成方針、社内環境整備方針を定める。

<人財育成方針>

- ・ 当社は、2021年4月に導入した新人事制度に基づき、多様性確保に資する人財育成を行う。
- ・ 社員の採用活動では、新卒社員、中途入社社員をバランス良く行う。
- ・ 人財育成において当社は、社員の主体性を尊重し、個人の成長を促すことを基本的な考えとし、求める人物像を定め、全社員共通の研修体系により総合的に人財を育成する。
- ・ 年齢や性別、国籍等にとらわれずに積極的に登用する。

<社内環境整備方針>

- ・ 当社は、安全衛生規程を定め、社員の安全と健康の確保のため、職場内の安全性及び健全な職場環境の確保に努めるとともに、労働災害防止に関する総合的で計画的な対策を実施する。
- ・ 社員の健康状態の維持と向上を図るため、健康診断制度をはじめとして病気予防のための各種制度を充実させる。
- ・ 社員は年に1度ストレスチェックを実施し、心の健康状態を把握する。
- ・ 心身の不調が起きた際に備え、精神科専門医の産業医を選任し、月1回の健康相談実施、外部相談窓口設置と休職者支援等サポート制度を整備する。
- ・ 仕事と育児の両立を支援するため、産前産後休暇や育児休暇等の休暇制度や時短休暇取得制度を整え、推進する。
- ・ 勤務地を特定の地域とするコースを設定し、コース転換制度と合わせて、社員の多様な働き方に対応する。

(内部通報)

第13条

- ・ 当社は、社員が不利益を被る危険を懸念することなく違法または不適切な行為、情報開示に関する情報や疑念を伝えることができるよう、また伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、「公益通報者保護規程」を定める。
- ・ 取締役会は、内部通報体制の運用状況について定期的に監督を行う。

(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

第14条

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

- ・ 当社は、企業年金の積立金の運用が社員の資産形成や自社の財政状態に影響を与えることを十分に認識し、企業年金の運用を行うにあたり、専門性を持った適切な人財を担当者として配置し、定期的に運用状況のモニタリングを行い、こうした取組みについて開示する。
- ・ 運用面では、受益者の利益の最大化及び利益相反取引の適切な管理を目的に、資産運用委託機関に適切な指示を行う他、資産運用委託機関と連携し、適切な運用を図るとともに、企業年金の運用に携わる人財の専門性を高めるよう活動する。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(情報開示の充実)

第15条

- ・ 当社は、株主を含む全てのステークホルダーとの信頼関係の構築に努め、情報については、経営方針や財務状況、事業の取組み等の情報の他、経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名の理由等を適宜、適切かつ公正に開示する。
- ・ 当社は、情報開示にあたっては、株主の多様性を踏まえ、分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うよう努める。
- ・ また、当社は海外投資家等、株主の多様化への対応のため、合理的な範囲において英語での情報開示を行う。

(外部会計監査人)

第16条

- ・ 当社は、適正な情報開示においては、外部会計監査人による適正な監査が不可欠であることを認識し、以下適正な監査の確保のための対応を行う。
 - (1) 十分な監査時間の確保
 - (2) 代表取締役社長等経営陣幹部との面談の確保
 - (3) 監査役、内部監査室等との情報交換・連携の確保
 - (4) 外部会計監査人が不正を発見し、対応を求めた場合の対応体制の確立
- ・ 監査役会は、外部会計監査人候補を適切に選定し、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定し、外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについて確認する。

第5章 取締役会等の責務

(取締役会の決議及び委任の範囲)

第17条

- ・ 当社は取締役会規則を定め、取締役会規則に基づき、法令上取締役会が決定すべ

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

き事項とされている重要な業務執行を決議する他、取締役会規則で定めた法定外の事項について、迅速・果断に意思決定を行う。

- ・ 取締役会規則に定めない業務執行及びその決定については、経営会議等の会議体及び当該業務の担当役員・執行役員等に権限委譲を行うとともに、取締役会はそれらの会議体及び役員等の職務執行の状況を監督する。

(取締役会の役割)

第18条

- ・ 取締役会は、株主からの委託を受け、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図る。
- ・ 取締役会は、当社が行う全ての活動において基本となる企業目的・経営方針の目指すところを確立し、戦略的な方向性を示す。
- ・ 取締役会は、このような戦略的な方向性に沿った中長期の経営戦略や経営計画の策定を行い、実績、結果を分析し次期以降の計画に反映させる。
- ・ 取締役会は、リスクを適正水準に統制する内部統制システムを構築し、リスク管理体制を整備するとともに、内部監査部門を活用し、内部統制の状況を監督する。
- ・ 取締役会は、社長その他の経営陣の指名、評価及びその報酬の決定、社長等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行う。
- ・ 取締役会は、独立した客観的な立場から経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うとともに、会社の業績及び部門業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映させる。

(監査役・監査役会の役割)

第19条

- ・ 監査役及び監査役会は、取締役の職務執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬にかかる権限の行使等の役割・責務を果たすにあたって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行う。
- ・ 常勤監査役、社外監査役はともに連携し、積極的に権限を行使し、取締役会あるいは経営陣に対して適切な意見を述べる。

(独立社外取締役の役割・責務)

第20条

- ・ 当社の独立社外取締役は、次の役割・責務を適切に果たす。
 - (1) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、中長期的な企業価値の向上を図るとの観点から助言を行う
 - (2) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

(3) 会社と経営陣、支配株主等との間の利益相反を監督する

(4) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる

- ・ 独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、当社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を、取締役会構成員の少なくとも3分の1以上選任する。
- ・ 当社は、少なくとも年2回、独立社外取締役及び独立社外監査役のみをメンバーとする独立社外役員会議を開催し、当社の事業及びコーポレートガバナンスに関する事項等について自由に議論する。
- ・ 独立社外取締役は相互に連携し、独立社外役員会議で提起された事項について、取締役会で協議する。

(社外取締役、社外監査役の独立性判断基準)

第21条

- ・ 当社は、独立社外取締役及び独立社外監査役の候補者を選定するにあたり、金融商品取引所が定める独立性基準に加えて、以下の通り独立性判断基準を定め、社外役員として一般株主と利益相反を生じないことを最優先の要件とし、次の各号のいずれかに該当する者は独立性を有しないものとする。

<独立性判断基準>

(1) 現在において①から⑨のいずれかに該当するもの

- ① 当社グループの業務執行者
- ② 当社グループを主要取引先とする者で、直近事業年度における当社との取引額がその者の年間連結売上高の2%以上となる者またはその業務執行者
- ③ 当社グループの主要取引先で、直近事業年度における当社との取引額が当社の年間連結売上高の2%以上となる取引先または業務執行者
- ④ 当社の資金調達において重要性が高く、当社グループの連結総資産の5%以上の額を当社グループに融資している者またはその業務執行者
- ⑤ 当社の主要株主（直接保有、間接保有に関わらず、議決権保有割合が10%以上の株主）またはその業務執行者
- ⑥ 当社グループの会計監査人である公認会計士または監査法人のパートナーもしくは社員
- ⑦ 当社グループから、役員報酬を除き年間1000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている公認会計士、税理士、法律専門家またはその他のコンサルタントである者（当該財産を得ているものが法人、組合、事務所等の団体である場合は、当該団体に所属する者を含む）
- ⑧ 当社グループからの金銭その他の支払いが、その者の年間売上高の2%以上となる法律事務所、監査法人、税理士事務所、コンサルタント会社に所属す

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

る者

⑨ 社外取締役、社外監査役の在任期間が10年を超える者

(2) 過去10年間に於いて上記①に該当していた者

(3) 過去5年間に於いて上記②から⑨に該当していた者

(4) 上記各項目に該当する者（重要な地位にある者に限る）の配偶者または二親等以内の親族

注1「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役、執行役員、その他の使用人をいう（監査役は除く）

注2「当社グループ」とは当社及び当社子会社をいう

（任意の指名委員会・報酬委員会の設置）

第22条

- ・ 当社は、取締役、執行役員の指名（後継者計画を含む）・報酬等にかか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ため、取締役会の諮問機関として、指名委員会・報酬委員会を設置する。
- ・ 指名委員会、報酬委員会の構成員は過半数を独立社外取締役とし、それぞれの委員会の独立性を確保する。

（指名委員会）

第23条

- ・ 指名委員会は、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して助言、提言する。
 - (1) 取締役の選任・解任に関する事項
 - (2) 代表取締役社長の選定・解職に関する事項
 - (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
 - (4) 監査役の選定・解職に関する事項
 - (5) 執行役員の選任・解任に関する事項
 - (6) 後継者計画（育成を含む）に関する事項
 - (7) 独立役員の独立性の基準
 - (8) 前各号を決議するために必要な基本方針、規則及び手続き等の制定、変更、廃止
 - (9) その他、前各号に関して指名委員会が必要と認めた事項

（報酬委員会）

第24条

- ・ 報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して助言、提言する。

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

- (1) 取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容にかかる算定方法の決定に関する方針
 - (2) 取締役及び執行役員の個人別の報酬の内容
 - (3) 前 2 号を決議するために必要な基本方針、規則及び手続等の制定、変更、廃止
 - (4) その他、取締役及び執行役員の報酬等に関して報酬委員会が必要と認めた事項
- ・ 報酬委員会は、取締役、執行役員の報酬等について、報酬基準に基づき審議を行い、結果を取締役会に助言、提言する。

(取締役会・監査役会の構成)

第 25 条

- ・ 当社の取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、各取締役の知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、性別、国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させるよう構成する。
- ・ 取締役会は、各取締役及び各監査役の知識・経験・能力等を一覧化した、スキル・マトリックスを作成し、これを開示する。独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めることとする。
- ・ 監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を最低 1 名選任する。
- ・ 当社の社外取締役・社外監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、当社を含めて最大 3 社までとし、その兼任状況を毎年開示する。

(取締役、監査役、執行役員候補者の選任・解任基準)

第 26 条

- ・ 取締役候補者及び監査役候補者の選任にあたっては、取締役会からの諮問により指名委員会が取締役等候補者選任基準のもと積極的な意見交換を行い、取締役会に助言、提言する。
- ・ 取締役会は指名委員会からの助言、提言について厳格な審議を行い取締役、監査役候補者を選定する。
- ・ 執行役員の選任については、取締役、執行役員等候補者選任基準をもとに指名委員会で厳格な審議を行い、取締役会に助言、提言の上、取締役会が決定する。
- ・ 監査役候補者の選定にあたっては、監査役会の同意を得るものとする。

<取締役、監査役、執行役員等候補者選任基準>

- (1) 当社の企業目的、経営方針を理解し、率先していること
- (2) 法令、社内規程の他、社会の倫理や規範を遵守すること

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

- (3) 内部統制、リスク管理体制を構築し、自ら実践すること
- (4) 心身ともに健康であり、品格に優れ、人望が厚いこと
- (5) 豊富な経験と実績、高い能力と知識を有すること

(社外取締役、社外監査役は上記に加えて以下を選任基準とする)

- (6) 経営経験、実績、識見、専門性等を有すること
- (7) 取締役会において、独立した立場から適切な意思決定の実現に貢献できること

<解任基準>

- (1) 法令または定款に違反する行為を行った場合
- (2) 不祥事、懲戒等に該当する行為が認められ、役員としてふさわしくないと判断された場合
- (3) 公序良俗に反する行為を行った場合
- (4) 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
- (5) 選任基準に定める資質が認められない場合

(取締役の報酬)

第 27 条

- ・ 取締役の報酬体系は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である、単年度業績等に応じた金銭報酬の「役員賞与」、中長期的な業績向上及び企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的とした「業績連動型株式報酬」で構成する。
- ・ 金銭報酬の「基本報酬」及び「役員賞与」は、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲において、報酬委員会での審議を経て、取締役会で決定する。
- ・ 「業績連動型株式報酬」は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲において、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、取締役に対して、取締役会が定める株式交付規定に従って役位及び業績等に応じて付与するポイントに基づき、信託を通じて当社株式を交付する BIP 信託と、株主総会で決議された上限金額、上限株数の範囲において、報酬委員会が審議し取締役会が決議した株式数を取締役の役位ごとに付与する譲渡制限付株式 (RS) とする。
- ・ 社外取締役の報酬は、基本報酬を原則とする。

(社長後継者計画)

第 28 条

- ・ 取締役会は、指名委員会の助言、提言を受けて社長の後継者計画を策定し、定期的に見直しを行う。社長後継者計画においては、当社の経営戦略を踏まえた社長の資質に関する要件を定める。
- ・ 取締役会は、指名委員会の助言、提言を受けて、社長が選任されるときには、前項の後継者計画に基づき、社長の後継者となるべき候補者を決定する。

(取締役会の実効性評価)

第 29 条

- ・ 取締役は、取締役会の有効性、自らの取締役としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出する。取締役会は、各取締役の自己評価に基づき、毎年、第三者評価機関も入れて取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。
- ・ 評価において、第三者評価機関による取締役、監査役に対する実効性評価アンケートを利用して行った場合は、第三者評価機関によるアンケートの分析結果を得て取締役会事務局が取りまとめを行い、取締役会が実効性評価を決定する。

(取締役会の実効性向上のための取組み)

第 30 条

- ・ 取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努める。
- ・ 取締役会事務局担当部門は、取締役会の議案に関する資料を取締役会の開催日に十分に先立ち（但し、特に機密性の高い案件についてはこの限りではない）、社外役員を含む各取締役、監査役に配布するとともに、社外役員に対しては、必要に応じて議案について事前説明を行う等、十分な情報を提供する。
- ・ 取締役会事務局担当部門は事業年度の開始前に、翌事業年度の年間の取締役会開催予定日を予め定め、各取締役、監査役に通知する。

(独立社外取締役及び監査役による社内情報へのアクセス、支援体制)

第 31 条

- ・ 当社の独立社外取締役及び監査役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役員及び社員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
- ・ 社外監査役を含む監査役は、法廷に基づく調査権限を行使することを含め適切に情報入手を行う。
- ・ 当社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保し、内部監査部門が取締役会、監査役会に対して直接報告を行うことも可能とする。
- ・ 当社は、独立社外取締役がその職務を適切に遂行することができるよう、独立社外取締役事務局を設置する。
- ・ 当社は、監査役会及び各監査役がその職務を適切に遂行することができるよう、監査役会事務局を設置する。

(取締役・監査役のトレーニング)

第 32 条

- ・ 当社は、取締役、監査役及び執行役員が求められる役割、責務を果たすために必要な知識の習得のためのトレーニング機会を以下の方法等により、対象者に提供する。
- ・ 取締役、監査役、執行役員の新任時には当社の中期経営計画、重要な経営課題、コーポレートガバナンスについて十分な理解を深める機会を設ける。
- ・ 社外取締役、社外監査役の新任時には、当社の事業に関する基本的な情報の習得の他、事業所訪問等の機会を設け、当社事業に関する理解を深める。

〈取締役（社外取締役を除く）・監査役（社外監査役を除く）・執行役員〉

(1) 就任前

- ・ 社長、社外取締役等からの経営訓話
- ・ 外部セミナー等を利用した、経営、コーポレートガバナンス、会社法、財務・会計等

(2) 就任後

- ・ 経営課題解決のための社内研修
- ・ 外部セミナー等を利用した、内部統制、リスクマネジメント、サステナビリティ等

〈社外取締役・社外監査役〉

(1) 就任前

- ・ 社内取締役等から当社の経営概況、コーポレートガバナンス等の説明
- ・ 工場実査等の現場視察

(2) 就任後

- ・ 外部機関が提供するセミナー等への参加

第 6 章 株主との対話

（株主との建設的な対話）

第 33 条

- ・ 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主との建設的な対話は不可欠であるとの認識を持ち、双方向の対話の充実に努める。

〈株主との建設的な対話に関する基本方針〉

- ・ 株主との対話は合理的な範囲で代表取締役社長、経営陣または IR 担当部門の管理職が行う。また、合理的な範囲で社外取締役を含む取締役、監査役もこれにあたる。
- ・ 株主との対話を補助するための IR 担当部門として経営管理部がこれにあたり、経営管理部は、社内の関係部門と連携体制を構築し、建設的な対話を実

株式会社芝浦電子 コーポレートガバナンスに関する基本方針

現する。

- ・ 経営管理部は、個別面談の他、決算説明会や施設見学会の開催等、IR 活動の多様化を図る
- ・ 経営管理部が対話により把握した株主の意見等は、経営会議や取締役会等において、経営陣に適切にフィードバックを行う。
- ・ 経営管理部は、公平な情報開示を徹底するため、社内規程に基づき、未開示の重要情報の管理を徹底する。
- ・ 当社は、決算（四半期決算を含む）情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算期末日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、この期間は、決算・業績見通しに関する質問への回答やコメントを差し控えることとする。

（経営戦略や経営計画の策定・公表）

第 34 条

- ・ 当社は、経営戦略や経営計画の策定・公表にあたっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や基本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し株主に分かりやすく説明を行う。

第 7 章 その他

第 35 条

- ・ 本方針の改廃は、取締役会の決議による。

2021 年 11 月 8 日制定

2024 年 5 月 20 日改定