

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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべ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

【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、企業行動理念において「人間性の尊重」を掲げており、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ひとりが自己を高め、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、「当社が求める人財像」を定めるとともに、「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」を掲げ、具体的な取組を行ってまいります。

なお、人的資本に関するガバナンスについては、「多様な人財が活躍できる環境づくり」をマテリアリティーの1つとして特定し、経営戦略会議において審議・検討を行っております。

#### (1) 求める人財像

当社は、長期的な経営戦略ビジョン「芝浦ビジョン2033」を達成するため、人的戦略の基盤となる「当社が求める人財像」を定義しております。

当社が求める人財像は「変化を創り、「時代」「お客様」「仲間」と共に成長する人財」としております。

この求める人財像は、4つの要素から成り立っております。

当事者としての覚悟:目的を達成することに強い意志を持ち、困難な場面に直面しても逃げず、自分の使命として気概とプライドをもって取り組む。

技術の未来を描く:技術 1の高い理想をもって、自分たちで実現する技術を描いて形にして発信する。

建設的に議論し共創する:異なる意見、顧客からの批判、嫌なことからも目を背けず受け入れ、真剣な意見のぶつけ合いを通じて、本当にやるべきこと、やりたいことを明らかにする。

常識(前例)を捨て挑戦する:前例をよしとせず、良くないことは発信し、自らの考えで挑戦するタフさをもつ。

当社は、求める人財像と4つの要素を定め、その方向性に沿って具体的な各種人事施策を策定・展開してまいります。

#### (2) 人財マネジメントポリシー

当社は、「求める人財像」を具現化する「道しるべ」として人財マネジメントポリシーを制定しております。

「芝浦ビジョン2033」達成を目的とする人事施策を立案・推進するためのポリシーを明示することで、従業員エンゲージメント、及び企業価値向上を図ります。

この人財マネジメントポリシーは、基本方針及び4つの要素から成り立っております。

基本方針:当社は「人財」こそが競争力の源泉であり、価値創造の基盤であると考えています。

多様な価値観とバックグラウンドをもつ従業員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる人事施策を行います。

採用:当社の「求める人財像」に定めるポテンシャルを有し、多様なバックグラウンドやスキルを持つ人材を積極的に採用します。

(具体的施策の一例)

・キャリア採用プロセスの短縮

採用プロセスを短縮することで、選考スピードを高め、候補者の負担軽減、入社意欲向上を図っております。

・外部福利厚生サービスの導入

人材の獲得競争が激しい採用市場において、優れた福利厚生制度は企業の競争力を高める重要な要素であり、

従業員にとって魅力的な福利厚生制度を整備し、優秀な人材の確保を図っております。

育成:当社は、社内教育体系を充実するほか、従業員一人ひとりが自律的にキャリア形成をすることを積極的に支援し「人財力強化」を図っております。

配置:当社は、ビジョン達成に繋がり、また個人の成長を促す観点から、適材適所の人材配置を行います。  
(具体的施策の一例)  
・教育体系の再整備  
「求める人財像」の4つの要素を踏まえて教育体系を整備しております。

評価・処遇:当社は、成果評価のほか、発揮される能力や「求める人財像」を体現する行動を公正に評価し、処遇へ適切に反映します。  
(具体的施策の一例)  
・成果評価と能力評価に加え、行動評価を新たに加えた評価制度としております。

### (3)人材育成方針

当社では「芝浦ビジョン2033」において、長期ビジョン達成を担う「人財力強化」を重点テーマとして掲げ、採用・育成の両面から取組を進めてまいります。

具体的には、新卒・キャリア採用による多様性の確保、個々のスキルを高める教育、人材の適正な配置、積極的な評価制度の導入等、さまざまな観点から取組を進めてまいります。

#### <具体的な取組>

##### 教育による人材育成

当社グループでは、個々人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材育成、人材開発の基本としております。

社内教育カリキュラムは階層別教育、基礎教育、課題対応教育及び職種・部門別教育の4つの柱で構成しております。

対象範囲は当社及び国内連結子会社(海外連結子会社は対象外)となります。また、従業員が自身の将来を描き、自律的な成長を会社が支援することを目的とした「年代別(30代、40代、50代、58歳)キャリア研修」も実施しております。

##### (教育受講状況)

当社及び国内連結子会社

指 標 従業員一人当たりの研修時間

2023年度実績 10.5時間

2024年度実績 12.4時間

2025年度実績 11.5時間

(注)教育カリキュラム制度は当社及び国内連結子会社を対象範囲としているため、海外連結子会社は含んでおりません。

##### (年代別キャリア研修受講状況)

当 社

指 標 対象者受講率(30歳以上)

2023年度～2026年度累計目標 100%

2023年度～2024年度累計実績 53.2%

2023年度～2025年度累計目標 75%

2023年度～2025年度累計実績 82.5%

(注)本研修は、当社を対象範囲としているため、連結子会社については含んでおりません。

(注)本研修は、2023年4月より開始し、2026年度までに受講率100%を目指してまいります。

##### 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、10%以上にすることを目指しております。

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おります。

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等、

仕事と家庭の両立も支援しております。2025年度の育児休職からの復職率は、100%となります。

##### (管理職の定義について)

当社グループにおける管理職とは、当社社内規程における管理職及び専任・専門職の定義を基準として、

グループ各社においてこれに準じた職位を含め、主査級以上の職位を対象としております。

主査級は職務内容及び責任範囲を踏まえ、女性活躍推進法における「課長」相当と判断しております。

##### (女性活躍推進法に基づく行動計画)

連 結 会 社

指 標 管理職に占める女性の割合

2033年度目標 10%

2025年度実績 5.88%

##### 採用

「求める人財像」にふさわしい資質を備えた、新卒・キャリア採用を強化してまいります。

さらに人材の多様性と包括性を確保するため、積極的な女性の採用と障がい者採用についても取り組んでおります。

##### (採用者数における女性の割合)

連 結 会 社

指 標 採用に占める女性の割合

2025年度目標 15%

2025年度実績 14.7%

2026年度目標 15%

##### (障がい者雇用率)

当社及び国内連結子会社  
指 標 障がい者雇用率  
2025年度目標 法定雇用率(2.7%)を上回る雇用確保  
2025年度実績 2.89%  
2026年度目標 法定雇用率(2.7%)

(注)本取組は国内法を基本としたものであり、当社及び国内連結子会社が国内法対象範囲としているため、海外連結子会社は含んでおりません。

#### (4)社内環境整備方針

当社は「人財」こそが競争力の源泉であり、価値創造の基盤であると考えております。多様な価値観とバックグラウンドを持つ従業員一人ひとりがその能力を最大限発揮し、生き生きと働くことのできる職場環境や人事制度の整備を進めてまいります。

##### <具体的な取組>

###### 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在宅勤務制度などの柔軟な勤務制度を整備しております。

また、定年後のセカンドキャリア選択の拡充を図るために、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、当社で培った知識・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。

(「定年再雇用制度」又は「再就職支援プログラム」利用者)

当 社  
指 標 定年退職者における制度利用割合  
2025年度目標 100%  
2025年度実績 96%  
2026年度目標 100%

(注)本制度は当社を対象範囲としているため、国内・海外連結子会社は含んでおりません。

###### 男性の育児休業取得促進

男性が育児休業を取得することは、家庭内の責任を共有し、育児に対して父親の関与を促進するだけでなく、働く親が仕事と家庭の両立をより円滑に行える環境を構築し離職を防止することにもつながり、また、女性のキャリアや職場での活躍にも好影響を与えます。そのため、男性従業員に育児休業を取得することの重要性を周知し、より持続可能な職場風土の醸成を促進してまいります。

(男性の育児休業取得状況)

当社及び国内連結子会社  
指 標 配偶者が出産した男性従業員における育児休業制度利用割合  
2025年度目標 100%  
2025年度実績 58.3%  
2026年度目標 100%

(注)本取組は国内法を基本としたものであり、当社及び国内連結子会社が国内法対象範囲としているため、海外連結子会社は含んでおりません。

###### 育児休業者の復職支援

職場環境の整備や、従業員へのサポート体制の充実により、従業員のワークライフバランスの向上並びに人材の定着と離職リスクの低減を図ってまいります。

(育児休業者の復職率)

当社及び国内連結子会社  
指 標 育児休業者の復職率  
2025年度目標 100%  
2025年度実績 100%  
2026年度目標 100%

(注)本取組は国内法を基本としたものであり、当社及び国内連結子会社が国内法対象範囲としているため、海外連結子会社は含んでおりません。

###### 健康経営

従業員・家族の健康経営・健康促進により、全従業員が生き生きと働ける会社風土を構築し、職場の環境整備や制度改革を通じて、従業員の健康基盤づくり、生活習慣病の予防、健康保持増進を進め、従業員の活力と生産性の向上につなげてまいります。

(健康診断 受診率)

当社及び国内連結子会社  
指 標 定期健康診断受診率  
2025年度目標 100%  
2025年度実績 100%  
2026年度目標 100%

指 標 海外赴任者健康診断受診率  
2025年度目標 100%  
2025年度実績 100%

2026年度目標 100%

指 標 有所見者受診勧奨実施率

2025年度目標 100%

2025年度実績 100%

2026年度目標 100%

(注)本取組は国内法を基本としたものであり、当社及び国内連結子会社が国内法対象範囲のため、海外連結子会社は含んでおりません。

#### 【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いたします。

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、株主総会に提出いたします。

(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いたします。

#### 【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。

##### <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。

##### <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

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2フェーズと位置付ける2026年度から2028年度までの中期経営計画においては、サステナビリティ経営の更なる推進を柱の一つと定めており、気候変動への対応を含むサステナビリティの取組の状況については、以下で開示しております。

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

(有価証券報告書) <https://www.shibaura.co.jp/ir/data/syoken.html>

(統合報告書) <https://www.shibaura.co.jp/ir/data/integrated.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、取締役に職務執行状況の報告を求めることで、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。

#### 【補充原則4-1-3】(最高経営責任者等の後継者育成計画)

当社では、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及び執行役員の後継者計画は、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が中心となって討議を行うこととしております。人事報酬諮問委員会は、2023年度に、現在及び将来の経営戦略を踏まえた役員に求める経験・実績、期待能力、マインドセットを「あるべき社長像」「あるべき執行役員像」としてそれぞれ特定し、その具体的な判定基準を定めるとともに、育成プログラムの遂行状況について定期的に報告を受け、その実施状況をモニタリングする体制を構築しました。

実際に取締役及び執行役員を選定する際は、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。

#### 【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いたします。

#### 【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 小野満氏、澤由紀子氏及び代表取締役 今村圭吾氏の4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3名(うち、女性2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。

##### (1)分析・評価方法

2025年度においては、2026年3月に全取締役及び監査役に対して、取締役会の役割・責務、構成、運営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。

##### (2)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いたしました。

##### (3)評価理由

アンケート回答結果の分析から次のとおり確認し評価いたしました。

各事業分野等に精通した社内出身の役員と多様な視点で積極的な意見を述べることのできる複数の独立した社外役員により経営戦略等に関する議論が行われているとともに、職務執行状況について適時報告がなされており、取締役会の多様性が確保されている上で、戦略的な意思決定と実効性のある監督が両立されている。

頻度、所要時間等を考慮して開催されているとともに、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ている。

また、職務執行のために必要な研修や自己啓発の機会も提供されている。

##### (4)課題項目への対応状況

2025年度中、取締役会を17回開催いたしました。2025年度の実効性評価結果、新中期経営計画、年度予算、株主還元、キャッシュアロケーション、投資単位の引下げ、資本効率性、M&A戦略、知的財産戦略、サービス戦略、デジタルトランスフォーメーション推進、従業員エンゲージメント等に関する議論を行いました。

“審議”の枠組みは、中長期的な経営課題・成長戦略に関する議論の充実、活性化をさらに推進するため、取締役会の目的事項に、従来からある“決議”や“報告”とは異なる枠組みとして、2024年度から新たに設けたものです。

“審議”では、各取締役会において議論すべき戦略的テーマの年間スケジュールを予め定め、原則当該スケジュールに従って、テーマに沿った議論、意見交換等を取締役会メンバー間で行っております。

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も設けており、2025年度においては4回開催して、新中期経営計画、年度予算のほか、人材戦略、グループ各社における課題・リスクをテーマに議論を行いました。

2026年度では、“審議”の運営を工夫するとともに、フリーディスカッションの回数を増やすなどして、さらなる議論の活性化を図っていくことを確認いたしました。

社外役員への業務執行状況等に関する情報共有の充実化についても新たな課題と認識し、“審議”やフリーディスカッションでのテーマ設定を工夫するなどして対処していくことを確認いたしました。

また、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は、2025年度において8回開催し、取締役及び執行役員の体制、報酬等の額のほか、報酬制度改定に関する討議等を行いました。

#### (5) 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。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経営管理本部担当執行役員と定め、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、当日の株主総会の場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。  
(投資家情報) <https://www.shibaura.co.jp/ir/index.html>
- (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・事業や財務状況等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(2025年度) >

決算説明会: 2回

機関投資家・アナリスト(国内・海外)との面談: 443回、延べ1,046社

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で開示しております。

(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】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年6月25日

### 該当項目に関する説明 **更新**

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、統合報告書でもお示ししております。

(統合報告書) <https://www.shibaura.co.jp/ir/data/integrated.html>

なお、2026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)	7,340,900	11.16
信越エンジニアリング株式会社	3,895,500	5.92
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,748,645	5.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,885,300	4.38
MORGAN STANLEY & CO. LLC	2,250,519	3.42
MSCO CUSTOMER SECURITIES	2,150,270	3.27
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,780,474	2.70
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,075,116	1.63
MSIP CLIENT SECURITIES	999,519	1.52
HSBC HONG KONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	885,975	1.34

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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
井奈波 朋子	弁護士													
小野 満	他の会社の出身者													
澤 由紀子	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。
小野 満		小野満氏は、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2017年4月に退行して9年1か月を経過しております。	小野満氏は、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、小野満氏は、金融機関での勤務経験があることに加え、他社で執行役員、監査役、取締役を歴任した中で財務を統括する役員に就任したことがあり、財務及び会計に関する豊富な経験や知識ならびに幅広い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。
澤 由紀子		澤由紀子氏は、当社の取引先である株式会社三菱UFJ銀行を1995年7月に退行して30年10か月を経過しております。	澤由紀子氏は、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、澤由紀子氏は、金融機関での勤務経験があることに加え、他社で財務担当役員に就任したことがあり、財務及び会計に関する豊富な経験や知識を有しているほか、他社で投資金融部門や事業開発部門に所属したことがあり、投資やM & Aに関する豊富な経験や知識を有しており、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	4	0	1	3	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	4	0	1	3	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 小野満氏、同 澤由紀子氏及び代表取締役 今村圭吾氏の4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。

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ております。

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

### 会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
板井 典子	弁護士													
井上 智由	公認会計士													
桑田 啓二	他の会社の出身者													

#### 会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
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。
井上 智由			井上智由氏は、現在公認会計士として活動されておりますが、井上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、井上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、井上氏は、公認会計士としての経験、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。
桑田 啓二			桑田啓二氏は、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、桑田啓二氏は、他社での経営企画業務、物流業務を中心とした様々な経歴に加え、他社での監査役としての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	6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. 【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

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**

取締役の報酬については、事業報告において、総額の開示を行っております。また、有価証券報告書においては、法令により個別開示が求められる場合を除き、事業報告と同様に、総額の開示を行っております。  
2025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 293百万円(うち社外取締役4名 19百万円)

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### 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、中長期的な業績向上と企業価値の増大へのインセンティブとする目的から、業績に連動した報酬の割合を一定の水準には固定せず、業績や株価が拡大・上昇するにつれて取締役の総報酬に占める業績連動報酬の割合が高くなる設計とする。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、役員に応じた職責の大きさに対する報酬として設定する。固定月額報酬とし、取締役としての役員に応じて定めた基準及び各自が兼職する執行役員としての役員に応じて定めた基準に基づき決定する。
- (3) 賞与は、事業年度ごとの全社業績指標達成に向けたインセンティブとして設定する。業績に連動した変動報酬として、役員、単事業年度の連結営業利益成長額、全社業績指標達成度及び役員個人業績に応じて決定する。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、株主と利害を共有し、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意識を持つために設定する。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、役員、中期経営計画に掲げる経営指標の目標達成度、及びエンゲージメントスコアの目標達成度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、法務を担当する総務人事管理本部が取締役会事務局として、事前に取締役会資料の配布や議案の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、内部監査を担当する経営監査部、経営企画及び経理を担当する経営管理本部および法務を担当する総務人事管理本部がその職務執行をサポートするとともに、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・調整にあたりております。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3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4名体制で、その内3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、取締役会や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 小野満氏、同 澤由紀子氏及び代表取締役 今村圭吾氏の4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、必要に心して随時開催し、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、電子提供措置のほか、原則法定期日前に招集通知を発送しております。
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	招集通知及び株主総会参考書類の英訳を作成し、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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の説明会に参加しております。	あり
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
海外投資家向けに定期的説明会を開催	不定期ながらオンラインまたは国内での対面による個別面談のほか、証券会社主催のカンファレンス等に積極的に参加しております。	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、統合報告書、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。 (投資家情報) <a href="https://www.shibaura.co.jp/ir/index.html">https://www.shibaura.co.jp/ir/index.html</a>	
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 更新

	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	<p>「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。</p>
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>&lt;基本方針&gt;          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>&lt;マテリアリティ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最先端技術の開発・提供でデジタル社会に貢献</li> <li>・研究開発・製造プロセスで産業競争力の維持・向上に貢献</li> <li>・環境調和型製品の開発・提供でグリーン社会に貢献</li> <li>・品質・サービスで顧客の安定稼働・生産性に貢献</li> <li>・気候変動への対応・環境負荷の低減</li> <li>・多様な人財が活躍できる環境づくり</li> <li>・サプライチェーンマネジメントの強化</li> <li>・ガバナンスの強化</li> </ul> <p>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2フェーズと位置付ける2026年度から2028年度までの中期経営計画においては、サステナビリティ経営の更なる推進を柱の一つと定めており、気候変動への対応を含むサステナビリティの取組の状況については、以下で開示しております。</p> <p>(決算説明資料) <a href="https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html">https://www.shibaura.co.jp/ir/data/material.html</a>          (有価証券報告書) <a href="https://www.shibaura.co.jp/ir/data/syoken.html">https://www.shibaura.co.jp/ir/data/syoken.html</a>          (統合報告書) <a href="https://www.shibaura.co.jp/ir/data/integrated.html">https://www.shibaura.co.jp/ir/data/integrated.html</a></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	<p>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。</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

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、取締役に職務執行状況の報告を求めることで、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(記録保存規程、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) 監査役は、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、全従業員が常に関連可能な環境を整え、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に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、構築した当該体制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. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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>

