コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE　　Toshiba Corporation

最終更新日：2021年12月22日
株式会社　東芝
代表執行役社長 CEO　綱川智
問合せ先：03-3457-2148
証券コード：6502
https://www.global.toshiba/jp/top.html

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。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方 更新

当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、もって株主、投資家をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等当社に係る全てのステークホルダーの利益に資することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な目的としています。
取締役会は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び仕組みを定めたコーポレートガバナンス・ガイドライン（以下「ガイドライン」）を制定しました。詳しくは当社ウェブサイトのこちらをご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/governance/index_j.htm

【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

【対象コード】
2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1-1-3　株主の権利の確保 / 補充原則4-11-3　取締役会の実効性確保のための前提条件】
当社は、2021年11月12日、ガバナンス強化委員会から、いわゆる「圧力問題」（以下「本件」）における「東芝の執行役及び取締役の行為の問題点」、「真因の究明」、「責任の所在」及び「再発防止策の策定に向けた提言」に関する報告書（以下「委員会報告書」）を受領しました。当社は、本件の再発防止策として、委員会報告書の「再発防止策の策定に向けた提言」に基づき、以下の対応を行ってまいります。
(1)株主との健全な信頼関係の構築
(2)行政庁に過度に依存する体質の改善
(3) コーポレート・ガバナンスの再構築
(4)トーン・アット・ザ・トップ
詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/news/20211216_1.pdf

【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】
ガイドライン第10条（政策保有株式に関する方針）をご参照ください。当社は、政策保有株式の残高削減を基本とし、保有先企業との間における事業上の提携又はそれに類する関係、信頼関係の構築・維持強化の必要性や事業上の取引状況等に基づき保有意義や保有に伴う便益・リスクが資本コストに見合っているか等の経済合理性の検証を行い、その検証結果や、市場環境、経営・財務戦略等を踏まえ、必要と判断する場合に限り、政策保有株式を保有することとしています。この方針に基づき、2021年4月、当社取締役会において、現在保有する政策保有株式について、銘柄毎に、保有意義や経済合理性の検証を行い、検証の結果、継続的に今後の保有方針を検討していくこととしました。また、当社は、議決権の行使については、提案された議案が保有先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するか否かの観点から判断し行使しております。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
ガイドライン第11条（関連当事者取引等）をご参照ください。

【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】
(i)多様性の確保についての考え方
当社では、ダイバーシティ＆インクルージョンと機会均等を推進することは労働力確保やイノベーション創出など企業価値向上につながると考えており、性別や国籍、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍できる風土の常態化をめざしています。
特に、女性従業員、外国籍従業員、障がいをもつ従業員、LGBT+の従業員に対する制度や取組みの充実を図っています。

(ii)自主的かつ測定可能な目標とその状況
当社では、2016年度に施行された「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定し、2015年度に4.1%であった女性役職者比率を2020年度末までに7%以上にすることを目標に定めましたが、その後の組織・事業の再編に伴う会社状況等もあり、結果5.1%に留まりました。2021年4月に策定した第2期行動計画では、東芝及び主要グループ会社（東芝エネルギーシステムズ（株）、東芝インフラシステムズ（株）、東芝デバイス＆ストレージ（株）、東芝デジタルソリューションズ（株）をいう。）として、計画的な育成と中途採用等を行うことにより、女性役職者比率目標を2025年度末までに8%として定めております。
また、東芝及び主要グループ会社における外国籍従業員数は2020年度末時点で401名であり、このうち役職者は20名です。
また、中途採用者の採用も積極的に行っており、昨年度は東芝及び主要グループ会社において70名を採用しております。
なお、当社では、役職者への登用等における多様性確保の観点からは女性役職者比率の向上を喫緊かつ最重要の課題として捉えていることから、外国籍従業員及び中途採用者の役職者への登用に関して、現状では自主的かつ測定可能な目標を示しておりませんが、今後もマネジメント層のダイバーシティ推進により一層力を入れ、多様な人材の幹部ポストへの登用と候補者の育成を行います。

(iii)多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
当社では、従業員の多様な個性や価値観を受容・尊重し、一人ひとりがその適性と能力を最大限に発揮できるような組織風土づくりに取り組んでいます。その一環として、ダイバーシティや人権にかかわる教育を全従業員に実施しています。
また、国内東芝グループの従業員に対する意識調査を実施し、職場のダイバーシティ浸透度合いをモニタリングしています。是正が必要な部門に対しては、必要に応じて指導を行い、職場環境の改善に努めています。
当社のダイバーシティ＆インクルージョンに関する取組みの詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/performance/social/diversity.htm

【原則2-6　企業年金のアセットオーナーとしての役割】
東芝企業年金基金は、人事面においては、運用に係わる理事及び担当者に、財務部門の業務に携わった経験等の適切な資質を有する人材を配し、また、企業年金連合会主催のセミナーなどの外部の研修に継続的に参加させることで、人材の育成に努めております。運営面においては、東芝企業年金基金が定めた資産運用基本方針に基づいて理事会を補佐する機関として資産運用委員会を設置しており、資産運用委員会では運用の基本方針や基本資産配分の策定及び見直しなどの重要な事項について審議し理事会に答申するほか、資産運用状況などをモニタリングしております。また、資産運用を委託している運用受託機関に運用対象銘柄の選択を一任することで、利益相反が生じないようにしております。

【原則3-1　情報開示の充実】
(i)経営理念
ガイドライン第5条（経営理念）、当社ウェブサイトをご参照ください。
http://www.toshiba.co.jp/about/com_j.htm

(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
上記「1．基本的な考え方」及びガイドラインをご参照ください。

(iii)経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き
ガイドライン第20条（報酬委員会）、本報告書　「II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・執行役報酬関係】をご参照ください。

(iv)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き
当社は、ガイドライン第16条（指名委員会）、ガイドライン別添＜取締役指名基準＞＜執行役選任基準＞に基づき経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行っております。執行役社長の選定にあたっては、当社執行役の任期に合わせて毎年1回定期的に再任に関する判断を指名委員会が行い、その際には上級管理職による執行役社長評価（信任調査）を指名委員会として実施し、結果を参照することとしております。

(v)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任・指名についての説明
取締役候補者の選任理由につきましては、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。

【補充原則3-1-3　サステナビリティについての取組み等】
(i)サステナビリティについての取組み
当社グループは「人と、地球の、明日のために。」を経営理念の主文に掲げ、事業を通じて社会の発展に貢献していくという変わらぬ信念を示しています。この理念のもと、エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきました。この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために、サステナビリティ基本方針を定め、サステナビリティ経営を推進し、企業価値の向上につなげていきます。サステナビリティ基本方針は、取締役会により決議されたものであり、当社ウェブサイトにて公表しています。
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/csr_management/management.htm#mng_01
また、サステナビリティについての取組みの詳細は、サステナビリティレポートに記載し、当社ウェブサイトにて公表しています。
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/report/download.htm

(ii)人的資本、知的財産への投資等
当社グループでは、「東芝グループ理念体系」に「新しい未来を始動させる」を掲げ、その実現のために、誠実で、変革への情熱を抱く多様性に富んだ自律的な人材が、会社の未来を思い描き、お互いに協力し合い、ともに新しい価値を生み出していくことができるよう、風通しのよい企業風土づくり、公正な人事諸制度の構築及び人材の育成・活用に力を注いでいます。人材に関する取組みの詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/performance/social/hrd.htm
また、当社グループは、強い技術・製品を支える知財力及び知財戦略構想の強化に取り組み、知的財産の積極的な活用を通じて、社会課題解決の機会を拡大し、企業価値の最大化に繋げていきます。

【補充原則4-1-1　取締役会の役割・責務(1)】
ガイドライン第15条（取締役会から執行役への委任事項）をご参照ください。
当社の取締役会のミッションは、執行に対する監視・監督と会社の基本戦略の決定であり、戦略に関わるテーマについては多様なスキルセットを有する取締役会全体で討議します。

【補充原則4-2-2　　取締役会の役割・責務(2)】
取締役会が策定したサステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針は、上記【補充原則3-1-3　サステナビリティについての取組み等】をご参照ください。
また、当社は、人的資本・知的財産への投資等をはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行に関して、各所管執行役から取締役会に対して取組み状況を報告するとともに、監督・助言を受けています。特に、当社は、2021年11月12日開催の取締役会において、当社グループから2つの中核事業であるエネルギー・インフラ事業及びデバイス・ストレージ事業を新規上場会社としてスピンオフし、それぞれを独立した上場会社とする戦略的再編を実施する方針を決定しました。当該計画は、当社取締役会傘下で独立社外取締役5名により構成される戦略委員会があらゆる戦略的選択肢を評価・検討し、取締役会にて全会一致で承認されました。5か月近くにおよぶ徹底した評価・検討の結果、取締役を含む当社経営陣は、当社グループの事業をスピンオフし、3つの独立会社とする今般の戦略的再編がそれぞれの事業の競争力を高め、持続的で利益ある成長を実現するためのステップであり、ステークホルダーにとっての価値を最大化できる最善の道であると判断しました。

【原則4-8　独立社外取締役の有効な活用】
ガイドライン第14条（取締役会）をご参照ください。

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
ガイドライン別添＜社外取締役の独立性基準＞をご参照ください。

【補充原則4-11-1　取締役会の実効性確保のための前提条件】
ガイドライン第14条（取締役会）、第16条（指名委員会）をご参照ください。当社は、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを作成し、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示しています。これに基づき、当社の取締役会はその役割・責務を果たすため、事業執行も担う執行役兼務取締役に加え、経営者、会計専門家、法律専門家等の専門性を持つ独立社外取締役により構成されています。同時に、女性取締役やグローバルビジネスでの豊富な経験を持つ取締役など可能な限り多様な視点を経営に反映させる取締役会構成となっています。

現在、取締役の員数は8名であり、うち執行役兼務の取締役は2名、社外取締役は6名です。
当社は、今後、企業価値の向上へと導くために、健全で安定的な経営を確保できる体制を早期に再構築していきます。また、そのなかで、当社のような複雑かつグローバルな事業を経営した、優れた経験を有する人材を独立社外取締役として新たに迎えるべく、株主の皆様の視点も取り入れつつ、入念な調査を開始し、このような候補者を選定次第、臨時株主総会にて株主の皆様にご承認をお願いする予定です。

【補充原則4-11-2　取締役会の実効性確保のための前提条件】
「第182期定時株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」13頁～25頁の「重要な兼職の状況」をご参照ください。
http://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/stock/meeting.htm

【補充原則4-14-2　取締役・執行役のトレーニング】
ガイドライン第23条（取締役及び執行役に対するトレーニングの方針）をご参照ください。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
ガイドライン第12条（株主等との建設的な対話）をご参照ください。当社は、従前からの方針に加えて、戦略委員会が執行部から独立し会社の利益を図る立場において、株主、投資家との対話を行う方針としています。
当社は、株主の皆様を始めとするステークホルダーの皆様と対話を重視し、信頼関係の再構築に努めて参ります。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
MSIP CLIENT SECURITIES	34,247,780	7.55
日本マスタートラスト信託銀行㈱（信託口）	22,026,400	4.85
SUNTERA (CAYMAN) LIMITED AS TRUSTEE OF ECM MASTER FUND	20,000,000	4.40
CHINOOK HOLDINGS LTD	15,392,000	3.39
GOLDMAN SACHS & CO. REG	14,026,204	3.09
第一生命保険㈱	11,515,900	2.54
㈱日本カストディ銀行（信託口）	11,470,300	2.53
日本生命保険相互会社	11,035,279	2.43
東芝持株会	9,928,095	2.19
NIHK A／C CLIENT	9,029,400	1.99

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

・2018年6月1日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、2018年6月1日現在、ファラロン・キャピタル・マネジメント・エルエルシーが138,475千株、チヌーク・ホールディングス・リミテッドが211,923千株、共同で350,398千株(株券等保有割合5.37%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在におけるファラロン・キャピタル・マネジメント・エルエルシー及びチヌーク・ホールディングス・リミテッドの実質保有株式数の確認ができないため、ファラロン・キャピタル・マネジメント・エルエルシーについては、上記表に含めておらず、チヌーク・ホールディングス・リミテッドについては、株主名簿の記載内容に基づいて記載しています。なお、本注における株式数は2018年10月の株式併合前の株式数となります。
・2020年8月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、2020年8月14日現在、野村證券㈱が20,374千株、野村アセットマネジメント㈱が506千株、共同で20,880千株(株券等保有割合4.59%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在における実質保有株式数の確認ができないため、上記表には含めていません。
・2020年12月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、エフィッシモ　キャピタル マネージメント ピーティーイー エルティーディーが、2020年11月30日現在、45,068千株(株券等保有割合9.91%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在における実質保有株式数の確認ができないため、上記表には含めていません。
・2021年3月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、2021年2月26日現在、ブラックロック・ジャパン㈱が4,124千株、ブラックロック・アドバイザーズ・エルエルシーが455千株、ブラックロック・フィナンシャル・マネジメント・インクが631千株、ブラックロック・インベスト

メント・マネジメント・エルエルシー482千株、ブラックロック（ネザーランド）BVが782千株、ブラックロック・ファンド・マネジャーズ・リミテッド850千株、ブラックロック・アセット・マネジメント・カナダ・　リミテッドが517千株、ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッドが1,676千株、ブラックロック・ファンド・アドバイザーズが5,725千株、ブラックロック・インスティテューショナル・トラスト・カンパニー、エヌ．エイ．が7,625千株、ブラックロック・インベストメント・マネジメント（ユーケー）リミテッドが848千株が、共同で23,720千株(株券等保有割合5.21%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在における実質保有株式数の確認ができないため、上記表には含めていません。
・2021年4月2日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、3Dインベストメント・パートナーズ・プライベート・リミティッドが、2021年3月29日現在、32,791千株(株券等保有割合7.2%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在における実質保有株式数の確認ができないため、上記表には含めていません。
・2021年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に関する変更報告書において、2021年3月31日現在、㈱みずほ銀行が5,634千株、アセットマネジメントOne㈱が9,887千株、共同で15,521千株(株券等保有割合3.41%)を保有している旨が記載されていますが、当社としては当事業年度末現在におけるにおけるアセットマネジメントOne㈱の実質保有株式数の確認ができていません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 第一部
決算期	3月
業種	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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 更新

(1)当社グループの戦略的再編について
当社は、2021年11月12日開催の取締役会において、当社グループから2つの中核事業であるエネルギー・インフラ事業及びデバイス・ストレージ事業を新規上場会社としてスピンオフし、それぞれを独立した上場会社とする戦略的再編を実施する方針を決定しました。詳細は、以下ご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/news/20211112_4.pdf

(2)当社グループ内の上場子会社について
・当社グループでは、経済産業省の策定した「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針」に基づき、当社グループ内の上場子会社について、当社グループの事業ポートフォリオ戦略と整合的か、ベネフィットが制約やコストを上回っているかなど、当社グループとしての企業価値の最大化の観点から、上場子会社として維持することが合理的かについて検証を行っております。2019年11月には、当時当社グループの上場子会社であった東芝プラントシステム株式会社、西芝電機株式会社及び株式会社ニューフレアテクノロジーの公開買付を行い、その後法定の手続きを経て、これら3社を完全子会社にしております。
・現在、当社グループ内の上場子会社は東芝テック株式会社（東京証券取引所市場第一部）の1社であり、当社と東芝テック株式会社の間では、データサービスにおけるシナジー効果の創出等による両社の中長期的かつ持続的な企業価値の向上施策について協議、検討を継続しておりますが、協議において方向性の決まったものはなく、現時点での持ち分の変動は考えておりません。
・当社グループでは、上場子会社の経営独立性確保の観点から、上場子会社の自主性を尊重しております。このため、企業集団における業務の適正を確保するための体制に関する事項、当社の株主権、適時開示等に関わる重要事項については、東芝グループの経営の効率性向上や企業価値の最大化を目的とした一定の関与を行っておりますが、その他の事項については上場子会社の自主性を尊重し、上場子会社自らの意思決定手続に基づいて、同社の経営判断が行われております。

II 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	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 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	8名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
Paul J. Brough	公認会計士											
Ayako Hirota Weissman	他の会社の出身者											
Jerome Thomas Black	他の会社の出身者								△			
George Raymond Zage III	他の会社の出身者											
綿引万里子	弁護士											
橋本勝則	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fのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
Paul J. Brough	○		○	○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 Vitasoy International Holdings Limited独立非業務執行取締役 Guoco Group Limited独立非業務執行取締役 Blue Willow Limitedチーフ・エグゼクティブ	英国勅許公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するとともに、ファイナンシャル・アドバイザーや複数の会社のリストラクチャリング・オフィサーとしてのM&Aや事業再構築に関する深い経験、海外企業の業務執行取締役等として国際的な事業経験を有しております。このような国際的な事業経験、M&Aや事業再構築の深い経験、企業経営者としての幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。

Ayako Hirota Weissman		○		○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 Horizon Kinetics LLCシニア・バイス・プレジデント、シニア・ポートフォリオ・マネージャー兼アジア戦略担当ディレクター Nippon Active Value Fund plc 非業務執行取締役	長年にわたり日本国内外の株式投資を始め、様々な投資事業に携わり、特に、投資事業に関して豊富な経験と深い知見を有しております。また、国際的な事業経験を有するとともに、日本企業の社外取締役を務めており日本企業についての知見を有しています。このような事業経験と、資本市場に関する深い知見に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
Jerome Thomas Black		○		○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 過去において、当社の取引先であるイオン㈱の業務執行者でありましたが、当社と同社との取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。 〔重要な兼職の状況〕 イオン㈱ 顧問	国際的コンサルティング・ファームにおける経験を有するとともに、長年にわたり、日本企業において業務執行に従事してきました。グループ戦略、IT・デジタルビジネスの責任者として事業を執行してきたこと、日本企業の経営に対する深い知見、国際的な事業経験を有しており、このような幅広い実績や高い見識に基づき、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
George Raymond Zage III	○			○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 Whitehaven Coal Limited独立非業務執行取締役 Tiga Investments Pte. Ltd., 創設者兼CEO PT Lippo Karawaci Tbkコミッショナー（非執行） Tiga Acquisition Corp Chairman and CEO	著名な投資ファンドにおいて上場企業、非上場企業への投資を多数行った経験があり、スタートアップ企業への投資、事業再生投資の経験も多数あります。このような投資ファンドにおける経験から事業ポートフォリオ、事業再構築、M&A、資本市場や資本配分の専門性を取締役会にもたらすことができると考えられ、当社の経営に対する適切な監督を現に行っています。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。 なお、同氏は、2018年8月まで、当社の大株主であるFarallon Capitalグループに属するFarallon Capital Asia Pte. Ltd.の業務執行者でありました。Farallon Capitalグループの議決権比率は10%未満であることから、独立性に問題はありません。また、同氏からは、特定の株主ではなく、当社のために取締役としての職務を遂行する旨の意思表明を受けております。
綿引万里子	○	○	○	○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 岡村綜合法律事務所　弁護士	40年余り、裁判官として職務を執行され、最高裁判所上席調査官、札幌高等裁判所長官、名古屋高等裁判所長官を歴任されるなど、法律家としての深い知見と経験を有しており、当社の経営に対する適切な監督が期待されます。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。
橋本勝則	○		○	○	同氏は、東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 DSS　サスティナブル・ソリューションズ・ジャパン合同会社　会長	日本メーカーの英国社財務最高責任者、国際的な化学メーカーの米国法人における内部監査部門マネージャー、国際的な化学メーカーの日本法人における取締役財務部長、取締役副社長などの経験を有し、経営者としての豊富な経験や高い見識を有しており、当社の経営に対する適切な監督が期待されます。 また、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社が定める「社外取締役の独立性基準」に該当する人的関係、取引関係等はなく、その他特別の利害関係もありません。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	5	0	0	5	社外取締役
報酬委員会	3	0	0	3	社外取締役
監査委員会	3	1	0	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	15名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
綱川智	あり	あり	×	×	なし
畠澤守	あり	あり	×	×	なし
平田政善	あり	なし	×	×	なし
櫻井直哉	あり	なし	×	×	なし
今野貴之	あり	なし	×	×	なし
島田太郎	なし	なし	×	×	なし
佐藤裕之	なし	なし	×	×	なし
弓田圭一	なし	なし	×	×	なし
上條勉	なし	なし	×	×	なし
石井秀明	なし	なし	×	×	なし
小西崇夫	なし	なし	×	×	なし
福山寛	なし	なし	×	×	なし
大塚仁	なし	なし	×	×	なし
三原隆正	なし	なし	×	×	なし
谷尚史	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務を補助するため、10名程度で構成される監査委員会室を設けるとともに、監査委員会室長には担当執行役を配置して、監査委員会の指示に基づき監査委員会室自体が報告徴求・調査を実行できる体制を強化しています。また、監査委員会室の独立性を担保するため、監査委員会が、監査委員会室長及び監査委員会室の従業員の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有することとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

執行役社長の直轄組織であった経営監査部を廃止し、監査委員会の直轄組織である内部監査部を2015年9月30日付で設置しました。
内部監査部長及び内部監査部の従業員が、日常的に執行側の重要会議に参加することにより、最新の経営環境と経営課題を常時把握する体制にするとともに、内部監査の指摘事項の改善状況については、その全件を監査委員会に報告することにより、継続的なフォローアップを徹底しています。
また、監査委員会は、会計監査人から監査結果概要に関する報告を受けるだけではなく、監査委員会と会計監査人との間の活発な議論を可能とする議題設定を行い、更なる連携強化を図っています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役をすべて独立役員に指定し、届出を行っています。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

・取締役に対する報酬は、職務の内容に応じた額を基本報酬（固定）及び株式報酬として支給します。日本国（本社所在国）非居住者については手当を支給します。なお、執行役を兼務する取締役については、執行役に対する報酬のみを支給し、取締役に対する報酬は支給しません。株式報酬については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限付株式等の仕組みを用います。
・執行役に対する報酬は、役位に応じた基本報酬（固定）、株式報酬及び業績連動報酬とします。業績連動報酬は、全社及び担当部門の年度業績及び中長期の経営指標に基づき支給額を決定し、役位に応じて設定した割合により、現金及び株式により支給します。株式報酬及び業績連動報酬のうち株式により支給する部分については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限付株式等の仕組みを用いて、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させます。

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・執行役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	一部のものだけ個別開示
（個別の執行役報酬の）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

有価証券報告書において、企業内容等の開示に関する内閣府令の規定に従って、一部のものについて個別報酬の開示を行っています。
なお、2020年度に係る報酬額は以下のとおりです。
取締役報酬は12名に対するもの359百万円、うち社外取締役10名に対するもの261百万円です。
執行役報酬は13名に対するもの770百万円です。
2021年4月及び6月に退任した取締役及び執行役と締結している譲渡制限付株式割当契約では、付与対象者による法令違反等一定の事由が発生していたことが判明し、当社が相当と認めた場合には、付与対象者は、当社に対して、当該株式を直ちに無償で返還しなければならないとされております。当社は、ガバナンス強化委員会における責任の所在の明確化についての検討結果を踏まえ、必要に応じて無償返還の請求を行う所存です。
なお、上記退任執行役の2020年度に係る業績連動報酬については、第182期有価証券報告書では真因の究明が完了するまで支給を留保することとしておりましたが、関連規程の定め及びこれに基づいて生じた契約上の義務に従って、一旦規程上許容される執行役の個人評価に基づく最大限の減額幅に相当する金額を留保した上で残額を支給することといたしました。最終的な減額金額については、ガバナンス強化委員会における責任の所在の明確化についての検討結果を踏まえ、あらためて報酬委員会で議論の上決定を行う予定です。

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

報酬委員会の定める執行役等の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針は以下のとおりです。

取締役の主な職務は東芝グループ全体の業務執行の監督、並びに企業価値を高めることであることから、「取締役に対する報酬」は優秀な人材を確保すること、その監督機能を有効に機能させること、及び中長期的観点で企業価値を向上させることを主眼に決定することを基本方針としています。
執行役の主な職務は担当する部門の経営責任者として企業価値を高めることであることから、「執行役に対する報酬」は優秀な人材を確保すること、業績向上に対するインセンティブとしてその執行機能を有効に機能させることを主眼に、固定報酬・業績連動報酬を決定することを基本方針としています。

ア. 取締役に対する報酬
・取締役の報酬については、職務の内容に応じた額を基本報酬（固定）として支給します。日本国（本社所在国）非居住者については手当を支給します。なお、執行役を兼務する取締役については、下記イの執行役に対する報酬のみを支給し、取締役に対する報酬は支給しません。
・株式報酬については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限付株式等の仕組みを用います。
イ. 執行役に対する報酬
・執行役に対する報酬は役位に応じた基本報酬（固定）、株式報酬及び業績連動報酬とします。
・業績連動報酬は、全社及び担当部門の年度業績及び中長期の経営指標に基づき支給額を決定し、役位に応じて設定した割合により、現金及び株式により支給します。
・株式報酬及び業績連動報酬のうち当社の株式を支給する部分については退任時までの譲渡制限を付けた譲渡制限付株式等の仕組みを用いて、中長期的な業績向上に対するインセンティブを有効に機能させます。
ウ. 水準について
・グローバル企業に相応しい報酬水準とし、優秀な経営人材を確保します。具体的決定にあたっては上場会社を中心とした他企業の報酬水準及び当社従業員の処遇水準を勘案しています。

上記による報酬項目は以下のとおりです。
取締役　⇒基本報酬＋株式報酬＋日本国非居住者に対する手当
執行役　⇒基本報酬＋株式報酬＋業績連動報酬（株式及び現金）

なお、業績連動報酬の詳細につきましては、「有価証券報告書（第182期）」98頁から101頁に記載しておりますので、ご参照ください。
https://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/library/sr/sr2020/tsr2020.pdf

【社外取締役のサポート体制】

監査委員である社外取締役3名に対して、専任の監査委員会室スタフがサポートしています。また、戦略委員である社外取締役に対して、戦略委員会室スタフがサポートしています。また、指名委員、報酬委員である社外取締役に対して、担当のスタフ等が必要に応じサポートしています。これに加えて、社外取締役6名に対して、取締役会の決議案件については、事前に取締役評議会や担当のスタフ等から内容の説明を行っています。

【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
室町　正志	名誉顧問	経営陣からの要請に応じた社外団体活動等	非常勤、報酬無	2016/6/22	―――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名

その他の事項

顧問の任命・勤務条件に関しては、指名・報酬委員会に報告の上、取扱等を決定しております。

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）

(1)業務執行について
当社は指名委員会等設置会社であり、業務執行事項の決定については法定事項や当社グループに係るM&Aその他の事業戦略等で、企業価値、株主利益に著しい影響を及ぼす事項等を除き、取締役会から執行役に権限委譲が行われ、取締役会は監督機能に徹することとしています。
執行役に権限委譲された業務執行事項のうち、最重要事項については執行役社長がコーポレート経営会議等で決定し、他の事項は執行役社長等がコーポレート経営決定書等で決定しています。コーポレート経営会議は、原則として毎週1回開催されています。
また、独立社外取締役間の情報・問題意識を共有し、独立社外取締役の当社の事業等に対する理解をさらに深め、当社グループの主要経営課題について議論するとともに、取締役会の付議事項の事前説明の場として、独立社外取締役のみで構成される取締役評議会（エグゼクティブ・セッション）を設置しています。

(2)監査・監督について
取締役会は、執行役が企業価値を最大化させるよう、また、コンプライアンスに徹しながら効率的な経営を行うよう動機付けを行うとともに、執行役の職務の執行を監督しています。
監査委員会の委員は、橋本取締役、綿引取締役、ブロフ取締役の3名で、社外取締役である橋本取締役が委員長を務めています。
監査委員会は、取締役の職務執行の監査とともに、執行役、経営幹部のヒアリング、内部監査部からの監査結果報告、巡回ヒアリング等を通じて、経営の効率性及び適法性の観点から執行役の職務執行を監査しています。
2020年度決算に関し、当社の会計監査人はPwCあらた有限責任監査法人であり、当社の会計監査を行った指定有限責任社員、業務執行社員である公認会計士は、岩尾健太郎、田所健、加藤正英、井上裕之の4氏で、独立の立場から会計に関する意見表明を行っています。

(3)取締役候補者の指名について
取締役候補者は指名委員会が決定しています。
指名委員会の委員はゼイジ取締役、ブロフ取締役、ブラック取締役、綿引取締役、橋本取締役の5名で、社外取締役であるゼイジ取締役が委員長を務めています。
指名委員会は、取締役選解任議案を決定するほか、当社独自の設計として、執行役社長の選定解職議案の策定、各委員会を構成する委員の選定解職議案の策定も行っています。指名委員会の事務局は人事・総務部担当執行役で、法務部担当執行役がこれを補佐しています。

＜取締役指名基準＞
取締役の選任に関する議案の内容の決定に当たっては、次の基準を満たし、かつ執行に関する監視・監督及び経営戦略の方向性の決定の職責を適切に果たすことが出来る者を選定するものとします。
ア．人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること
イ．遵法精神に富んでいること
ウ．業務遂行上健康面で支障の無いこと
エ．経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること
オ．当社主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係、取引関係が無いこと
カ．社外取締役にあっては、法律、会計、企業経営などの各分野における専門性、識見及び実績を有していること

＜社外取締役の独立性基準＞
指名委員会は、㈱東京証券取引所等の国内の金融商品取引所が定める独立性基準に加え、以下の各号のいずれかに該当する者は、独立性を有しないと判断します。
ア．当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍していた会社の議決権を、現在、当社が10%以上保有している場合。
イ．当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍していた会社が、現在、当社の議決権の10%以上を保有している場合。
ウ．当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍していた会社と当社との取引金額が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、当該他社又は当社の連結売上高の2%を超える場合。
エ．当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、現在、当社が当社の総資産の2%以上の資金を借り入れている金融機関の業務執行取締役、執行役又は使用人であった場合。
オ．当該社外取締役が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、法律、会計、税務の専門家又はコンサルタントとして、当社から役員報酬以外に1,000万円を超える報酬を受けている場合。また、当該社外取締役が所属する団体が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、法律、会計、税務の専門家又はコンサルタントとして、当社からその団体の年間収入の2%を超える報酬を受けている場合。
カ．当該社外取締役が、現在若しくは過去3年間において業務を執行する役員若しくは使用人として在籍していた法人、又は本人に対する当社からの寄付金が、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において、1,000万円を超える場合。ただし、法人の場合は、当該寄付に係わる研究、教育その他活動に直接関与する場合。
キ．当該社外取締役が、現在又は過去3年間において、業務執行取締役、執行役又は使用人として在籍していた会社の社外役員に、現在、当社の業務執行役員経験者がいる場合。
ク．当該社外取締役が、現在又は過去5事業年度における当社の会計監査人において、現在又は過去3年間に代表社員、社員又は使用人であった場合。

(4)報酬決定について
取締役及び執行役（以下「執行役等」といいます。）の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び執行役等の個人別の報酬等は、報酬委員会が決定しています。
報酬委員会の委員は、ブラック取締役、ワイズマン取締役、綿引取締役の3名で、社外取締役であるブラック取締役が委員長を務めています。報酬委員会の事務局は、人事・総務部担当執行役で、法務部担当執行役がこれを補佐しています。

(5)企業価値向上に向けた検討及び取締役会による意思決定の支援について
株主をはじめとするステークホルダーの皆様のため、企業価値向上に向けた、当社の将来について入念かつ客観的な検討及び取締役会による意思決定の支援は、戦略委員会が担当しています。
戦略委員会の委員は、ブロフ取締役、ブラック取締役、ワイズマン取締役、ゼイジ取締役、橋本取締役の5名で、社外取締役であるブロフ取締役が委員長を務めています。

(6)執行役等の選任状況
ア．取締役（8名）　社内取締役2名／社外取締役6名、男性6名／女性2名
イ．執行役（15名）　男性15名／女性0名

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

(1)現状の体制を選択している理由
当社は経営の効率性、透明性を向上させ、株主の立場に立って企業価値を最大化することをコーポレート･ガバナンスの基本的な方針、目的としています。この方針等の下、1998年に執行役員制度、1999年に社内カンパニー制を導入するとともに、2000年6月には任意の指名委員会、報酬委員会を設置し、2001年6月には社外取締役を3名体制とし取締役の任期も1年に短縮するなど、一連の経営体制の改革を進めてきましたが、2003年6月以降委員会等設置会社(現在の指名委員会等設置会社、以下同じ。)となっています。当社は、指名委員会等設置会社として、経営の基本方針等の決定及び監督の機能と業務執行の機能とを分離することにより、経営の監督機能の強化、透明性の向上を図るとともに、経営の機動性の向上を目指しています。
また、当社は、取締役会による意思決定の支援を行う戦略委員会を設置し、社外取締役のみで構成される独立した立場から当社の将来について検討を行います。同委員会は、株主をはじめとするステークホルダーの皆様のため、企業価値向上に向け、当社の将来について入念かつ客観的な検討を行い、取締役会による意思決定の支援を行うことをミッションとします。

(2)社外取締役の役割･機能について
社外取締役も取締役会の一員として執行役等の職務の執行の監督機能を担っていますが、これに加えて全員が社外取締役で構成される指名委員会、監査委員会、報酬委員会、戦略委員会の委員として、株主総会に提出する取締役の選解任議案の内容の決定、執行役等の職務執行の監督、執行役等の個人別の報酬等の内容の決定、企業価値向上に向けた検討及び取締役会による意思決定の支援を行っています。また、本来取締役会で決定するのが一般的な重要事項の一部を、各委員会で決定する仕組みであるため、透明性も高くなっています。指名委員会、監査委員会、報酬委員会、戦略委員会の委員長は社外取締役が務めています。

Ⅲ 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	原則として、株主総会開催日の3週間以上前に発送することとしています。直近の2021年6月の株主総会においては、株主総会開催日の22日前に発送しております。 なお、株主様へ早期に情報をご提供する観点から、2021年6月の株主総会においては、発送日の8日前に当社ウェブサイトで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	いわゆる集中日よりも早い日程で株主総会を開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権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	機関投資家の株主向けに、㈱ＩＣＪの提供する議決権電子行使プラットフォームを利用しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ウェブサイトにおいて、招集通知、事業報告を英文で掲載しています。

2．IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成･公表	ディスクロージャーポリシーを作成し、公表しています。 http://www.toshiba.co.jp/about/ir/jp/policy/disclosure.htm	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算説明会や経営方針説明会など開催する説明会には、個人投資家向けを考慮した音声配信（ライブ配信も含む）を実施しています。	あり
アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算発表日に説明会を開催しています。決算以外にも個別事業についての説明会や、工場見学会を実施しています。また、国内大株主を中心に年2回以上社長以下の執行役が訪問しています。 加えて、社外取締役と株主との対話の場を設定することとし、直近2021年8月に、取締役会議長及び社外取締役と国内外の機関投資家とのグループミーティングを開催、議事録をホームページで公開しました。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	社長以下の執行役が欧米・アジアの海外大株主を中心に訪問し、事業活動や経営方針について説明しています。 国内のみならず海外で開催されるカンファレンスにも参加し、海外投資家とのコミュニケーションに努めています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページの投資家情報サイトでは、投資判断にかかわるような情報を適時に、公平に、かつわかりやすく提供することを心がけています。 また、投資家からのご要望を反映し、主な説明会では、質疑応答部分も含めた動画配信（ライブ配信も含む）を実施しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当7名が従事しています。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、サステナビリティ推進部を設置し、グローバル・スタンダードに即したサステナビリティ活動の実践と企業価値向上のため、サステナビリティ経営を推進しています。社会の持続可能な発展に貢献できるよう、事業及び企業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。毎年発行するサステナビリティレポートで環境活動、コンプライアンス、人権尊重、ダイバーシティ＆インクルージョン、持続可能な調達活動などの取組みを報告しています。お客様、株主、調達取引先、地域社会などさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションに努めています。 サステナビリティウェブサイト　https://www.toshiba.co.jp/sustainability/jp/index_j.htm サステナビリティについての取組みの詳細は、本報告書「Ⅰ 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］［補充原則3-1-3　サステナビリティについての取組み等］をご参照ください。
その他	＜ダイバーシティの推進について＞ 当社グループは、多様な個性を持つ従業員たちが、それぞれの力を十分に発揮することが、イノベーションを創出し、企業の成長につながると考え、2004年からダイバーシティ（多様性）を積極的に推進しています。また、現在、取締役のうち2名が女性であり、執行役員のうち3名が女性となっています。 ダイバーシティの推進については、本報告書「Ⅰ 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］［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］もあわせてご参照ください。

Ⅳ 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、以下に記載する取締役会決議に基づき、内部統制システムを具体的に整備するとともに、当社子会社に対して大会社、非大会社の別、国内、海外の別を問わず、当社の体制に準じて内部統制システムの整備を行うことを義務付けることとしています。

1．当社及び当社子会社に関する業務の適正を確保するための体制
取締役会が決議した、業務の適正を確保するための体制は次のとおりです。
(1) 執行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
ア．当社の取締役会は、定期的に執行役から職務執行状況の報告を受けるとともに、必要事項について執行役に随時取締役会で報告させる。
イ．当社の取締役会は、内部監査部担当執行役又は内部監査部部門長から定期的に内部監査結果の報告を受ける。
ウ．当社の監査委員会は、定期的に執行役のヒヤリングを行うとともに、内部監査部部門長から内部監査結果の報告を定期的に受ける。
エ．当社の監査委員会は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき、重要な法令違反等について執行役から直ちに報告を受ける。
オ．当社は、全ての役員（執行役員を含む。以下同じ。）、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を策定し、継続的な役員研修の実施等により、当社の執行役に「東芝グループ行動基準」を遵守させる。
カ．内部監査部を監査委員会の直轄組織とすることで、執行と監督を分離し、内部監査部による会計監査及び適法性監査等が実効的に行われる体制を構築する。
(2) 執行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
ア．当社の執行役は、「書類保存年限に関する規程」に基づき、経営会議資料、経営決定書等重要書類、その他各種帳票類等の保存、管理を適切に行う。
イ．当社の執行役は、経営会議資料、経営決定書、計算関係書類、事業報告等の重要情報に取締役がアクセスできるシステムを整備する。
(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
ア．当社のChief Risk & Compliance Officer（以下、CROという。）は、「リスクマネジメント・コンプライアンス基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長として当社グループのリスク管理に関する施策を立案、推進する。施策の立案・推進にあたってはその実効性を確認・改善することにより、当社グループ全体の損失の危険の管理を適切に行う。CROは法務部担当執行役をもってこれに充てる。

イ. 当社の執行役は、「ビジネスリスクマネジメント基本規程」に基づき、当社グループのビジネスリスク要因の継続的把握とリスクが顕在化した場合の損失を極小化するために必要な施策を立案、推進する。

(4) 執行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

ア. 当社の取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役が策定した当社グループの中期経営計画、年度予算を承認する。

イ. 当社の取締役会は、執行役の権限、責任の分配を適正に行い、執行役は、「業務分掌規程」、「役職者職務規程」に基づき執行役、執行役員、従業員の権限、責任を明確化する。

ウ. 当社の執行役は、各部門、各執行役員・従業員の具体的目標、役割を設定する。

エ. 当社の執行役は、「取締役会規則」、「コーポレート権限基準」等に基づき、適正な手順に則って業務の決定を行う。

オ. 当社の執行役は、業績評価委員会等により、当社グループの適正な業績評価を行う。

カ. 当社の執行役は、情報セキュリティ体制の強化を推進するとともに、経理システム、決裁システム等の情報処理システムを適切に運用する。

(5) 使用人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

ア. 当社の代表執行役社長は、継続的な従業員教育の実施等により、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を遵守させる。

イ. 当社のCROは、「リスクマネジメント・コンプライアンス基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長として当社グループのコンプライアンスに関する施策を立案、推進する。

ウ. 当社は、当社役員又は従業員が当社の違法行為を認めた場合、当社の執行側に対して通報できる内部通報制度を設置し、当社の担当執行役は、内部通報制度を活用することにより、問題の早期発見と適切な対応を行う。当該制度を利用したことを理由に、不利な取扱いをしないことを「東芝グループ行動基準」に明記する。このほか、当社は、当社の監査委員会を内部通報窓口とする内部通報制度も設置し、問題の早期の情報収集に努める。

(6) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

ア. 子会社は、「東芝グループ行動基準」を採択、実施し、各国の法制、事情に応じ内部通報制度を整備する。

イ. 当社は、子会社の事業運営に関して重要事項が生じた場合は、「業務連絡要綱」等に基づき当社に報告が行われる体制を構築する。

ウ. 当社は、内部統制項目につき、子会社を含めた適切な施策を立案し、これを各子会社の実情に応じて推進させる。

エ. 子会社は、「東芝グループ監査役監査方針」に基づいた監査役等の監査体制を構築する。

オ. 当社は、子会社を対象に会計処理プロセス及び業務プロセスを対象とした内部監査を実施する。

カ. 当社は、当社グループに共通する制度、業務プロセスを適正かつ効率的に運用し、共有する資源について適正かつ効率的に配分する体制を構築する。

キ. 当社は、社名に「東芝」冠称の付与を許諾する関連会社に対し、原則として許諾契約において「東芝グループ行動基準」の採択を義務付ける。

2. 当社の監査委員会の職務の執行のために必要な事項

取締役会が決議した、監査委員会の職務の執行のために必要な事項は次のとおりです。

(1) 監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

当社の監査委員会の職務を補助するため10名程度で構成される監査委員会室を設置するとともに、監査委員会室長を執行役（取締役である執行役を含む。）とする。

(2) 監査委員会の職務を補助すべき使用人の執行役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査委員会は、当社の監査委員会室長及び監査委員会室の所属従業員の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、監査委員会室長は監査委員会の指揮に服する。監査委員会室の所属従業員は監査委員会及び監査委員会室長の指揮に服する。

(3) 監査委員会への報告に関する体制

ア. 当社の取締役、執行役、執行役員、従業員は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項が生じた場合、監査委員会に対して都度報告を行う。

イ. 当社の子会社は、「東芝グループ監査役連絡会」等を通じ、定期的に当該子会社の状況等を当社の監査委員会に報告をする。
また、当社は、子会社の監査役又は監査連絡責任者が当該子会社の違法行為等を認めた場合、監査委員会に対して通報できる体制を整備する。

ウ. 当社は、「監査委員会通報制度運用規程」に基づき、当社の役員又は従業員若しくは国内の子会社の役員又は従業員が当社又は当該子会社の違法行為を 認めた場合、当社の監査委員会に対して通報できる内部通報制度を設置する。

エ. 代表執行役社長は、監査委員会の指名する監査委員に対し経営会議等重要な会議への出席の機会を提供する。

(4) 監査委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社の監査委員会に報告をした当社グループの役員及び従業員については、報告を行ったことを理由に、不利な取扱いをしないことを「監査委員会に対する報告等に関する規程」及び「監査委員会通報制度運用規程」に明記する。

(5) 監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査委員がその職務の執行について、当社に対し、会社法404条4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。当社は、監査委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年一定額の予算を設ける。
期中において必要が生じた場合は、監査委員の要請に基づき、担当部署における審議の上、予算の増額を行う。

(6) その他監査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

ア. 代表執行役社長は、定期的に監査委員会と情報交換を行う。

イ. 執行役、執行役員、従業員は、定期的な監査委員会のヒヤリング、巡回ヒヤリング等を通じ、職務執行状況を監査委員会に報告する。

ウ. 監査委員会は、内部監査部を監査委員会の直轄組織とする。監査委員会は、内部監査部に監査方針を提示し、内部監査部に対し監査指示を行う。内部監査部長は、内部監査結果を監査委員会に定期的に報告する。

エ. 監査委員会は、期初の会計監査計画、期中の会計監査の状況、期末会計監査の結果等について会計監査人に説明、報告を行わせる。

オ. 担当執行役（CFO）は、期末決算、四半期決算について取締役会の承認等の前に監査委員会に説明を行う。

カ. 内部監査部部門長を執行役とし、又は内部監査部を担当する執行役を置く。監査委員会は、内部監査部部門長及び内部監査部を担当する執行役の人事承認権及び解任請求権・解任拒否権を有し、内部監査部部門長及び内部監査部を担当する執行役は監査委員会の指揮に服する。

キ. 監査委員は、執行側の内部通報窓口に通報された全ての内部通報にアクセスできる権限を有する。

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、2006年6月に取締役会決議により「東芝グループ行動基準」を改定し反社会的勢力による事業活動関与の拒絶を明記するとともに、これに基づき管理体制を以下のとおり構築し、健全な会社経営の確立を図っています。

1. 統制環境の整備
当社は、1997年に発生した総会屋への利益供与事件（いわゆる「海の家事件」）を契機として、総会屋をはじめとする反社会的勢力との絶縁について当社取締役会（1997年11月）で決議するとともに、当社社長名で当時関係のあった反社会的勢力と目される者約700社に絶縁状を送付いたしました。また、反社会的勢力対応の専門部署として当社法務部内に担当部門を設置し、適法かつ適正な企業活動を妨げる社外からの接触への対応を支援しています。
また、当社は反社会的勢力との関係の遮断をより一層確実なものにすることを目的として、2006年7月以降、「東芝グループ行動基準」を改定し反社会的勢力の事業活動への関与の拒絶を明記するとともに、当社の標準契約書に同様の条項を追加する等種々の施策を実施いたしました。

2. リスク評価の徹底
当社は、「東芝グループ行動基準」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、当社における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います。
当社では、全従業員に「東芝グループ行動基準」の冊子を配布し、遵守する旨の誓約書を取得するとともに、教育を全従業員に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を全社に徹底させています。

3. 統制活動の推進
当社では、反社会的勢力との接触の禁止を徹底する観点から、全従業員への教育を実施するとともに、反社会的勢力への対応要領を整備する等、全従業員への啓発活動を推進しています。また、「東芝グループ行動基準」違反者に対する懲戒処分を規定し、同基準の遵守の徹底を図っています。

4. 情報伝達の明確化
当社は、社内規程を制定し、社内体制及び反社会的勢力への対応方針を明確化するとともに、担当部署が関係情報の収集・伝達を行い、社内での周知徹底を図っています。また、警察、顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センター等外部との連絡窓口を定め情報伝達を円滑にすることにより、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います。

5. 監視活動
当社は、構築した内部統制システムの円滑な運用を図り、当該運用を管理する責任者としてCRO（Chief Risk & Compliance Officer)を設置しています。

6. 外部との緊密な関係構築
当社は、警察及び顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センター等外部との連絡窓口を定め、必要となる情報を交換する等、関係の緊密化を図っています。

V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 更新

当社は、2006年6月に当社株式の大量取得行為に関する対応策(いわゆる買収防衛策)を導入し、2009年6月及び2012年6月に更新してまいりましたが、経営環境等の変化、金融商品取引法整備の浸透の状況、株主の皆様の意見等を考慮しながら慎重に検討した結果、2015年6月以降、当該対応策を更新しておりません。
なお、当社は、東京証券取引所、名古屋証券取引所市場第一部に上場していることが、長期的な価値創造に適した安定的な資本構成を提供しており、上場会社としてのメリットを生かすことが企業価値の向上につながると現時点では確信しておりますが、非上場化を含め様々な企業価値向上のためのご提案を選択肢として排除するものではもとよりありません。他方、非上場化には様々な課題も存在するものと認識しております。客観的に見て具体的かつ実現可能性のある真摯な買収提案がなされた場合には、当社取締役会としてこれを真摯に評価・検討してまいりますが、その場合のプロセス及び内容は、株主をはじめとする当社ステークホルダーの多くが納得するものでなければならないと考えております。
当社及び当社株主の最善の利益のために行動することが当社取締役会の責任であり、最も重要であると認識しております。
当社は、取締役会による意思決定の支援を行う戦略委員会を設置し、社外取締役のみで構成される独立した立場から当社の将来について検討を行います。当委員会は、株主をはじめとするステークホルダーの皆様のため、企業価値向上に向け、当社の将来について入念かつ客観的な検討を行い、取締役会による意思決定の支援を行うことをミッションとします。
当社は、2021年6月に戦略委員会を設置し、株主価値の最大化に向けた事業計画の策定を進めてきましたが、5か月近くにわたり、戦略委員会による検証や提言も受けてあらゆる戦略的選択肢の評価・検討を行った結果、当社グループから2つの中核事業であるエネルギー・インフラ事業及びデバイス・ストレージ事業を新規上場会社としてスピンオフし、それぞれを独立した上場会社とすることが最適であると判断しました。
戦略委員会による、スピンオフ計画に至るプロセスについては、以下ご参照ください。
https://www.global.toshiba/jp/news/corporate/2021/11/news-20211112-06.html?_ga=2.36819747.223598763.1637109421-529051982.1624258159

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

［適時開示体制について］
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。

当社は、東芝グループ行動基準において、「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します。」と定め、これをグループの基本方針としています。そしてコーポレートガバナンスガイドラインにおいて、「当社は、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに金融商品取引所が定める規則等に基づく開示を適時・適切に行う。また、これ以外の任意開示についても充分に配慮し、株主、投資家等との長期的な信頼関係の維持・向上に努める。」旨規定するとともに、適

時開示に関する具体的な業務分担を定めた適時開示手続規程においても、その旨を規定することで、当社の情報開示にあたっての基本姿勢を明確化しています。

当社はコーポレートコミュニケーション部の下に、情報開示の専門組織である「情報開示推進室」を設置するとともに、情報主管部門である各スタフ部門には情報開示担当者を、各分社会社においては分社会社情報開示推進委員会を設置し、適時・適切に決定事実及び発生事実に係る適時開示情報が情報開示推進室へ連絡される体制を敷いています。情報開示推進室にて収集・検討された情報については、適時開示要否の判定を情報取扱責任者(コーポレートコミュニケーション部担当執行役又はコーポレートコミュニケーション部長)が行い、執行役社長の最終承認を経て適時開示を行っています。また取締役会決議事項については、取締役会の決議を経て適時開示を行っています。

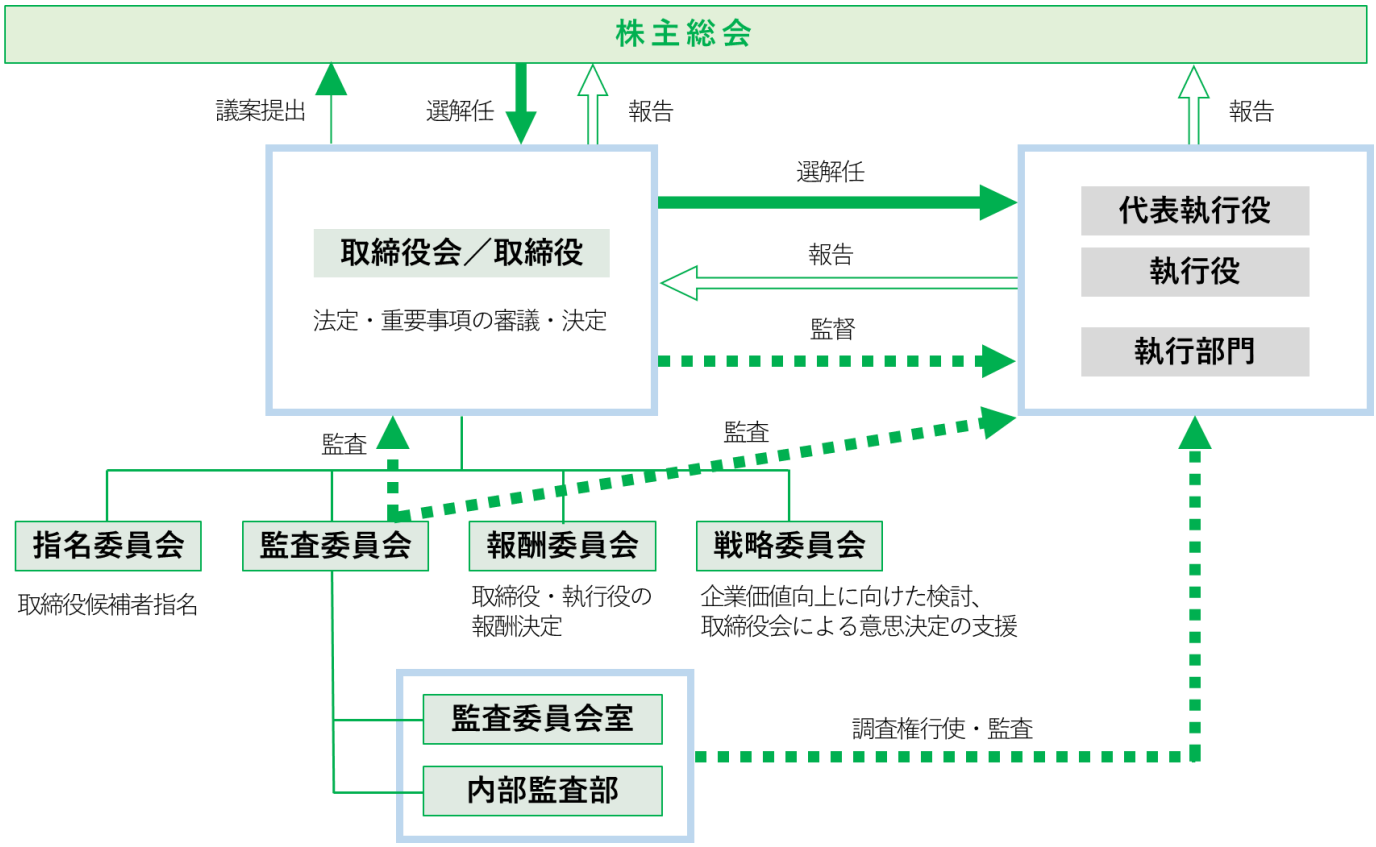
また、当社は適時開示となり得る情報を網羅的に収集・検討するため、東京証券取引所の定める適時開示基準より低い数値基準を独自の通知基準として定め、該当情報を情報開示推進室にて収集することとしています。各分社会社とコーポレートスタフ部門が通知基準に該当した会社情報を報告することで、網羅的な適時開示情報の収集体制とし、漏れのない適時開示の実現を目指しています。

業績については、財務管理部、主計部及びコーポレートコミュニケーション部が分担して決算短信等の開示書類を作成し、取締役会において決議又は報告し、公表をしています。また、可能な限り早期に決算発表を行うべく最善の努力を払っています。業績予想（配当予想を含む）については、決算（四半期を含む）の確定過程において、財務管理部及び主計部でその変更に係る開示の要否を適宜検証しています。業績予想の変更に係る開示検討が必要となった場合には、財務管理部及び主計部から情報開示推進室に連絡され、執行役社長による承認、取締役会においての決議又は報告をし、公表をしています。

なお、当社はインサイダー取引防止規程に基づき、関係部門長、執行役から株券等売買、情報管理に関する包括的な誓約書を取得し、その他の従業員からは、個別の案件毎に誓約書を取得しています。また、随時インサイダー取引規制と適時開示に関する教育を行い、インサイダー取引規制と適時開示の周知徹底に努めています。

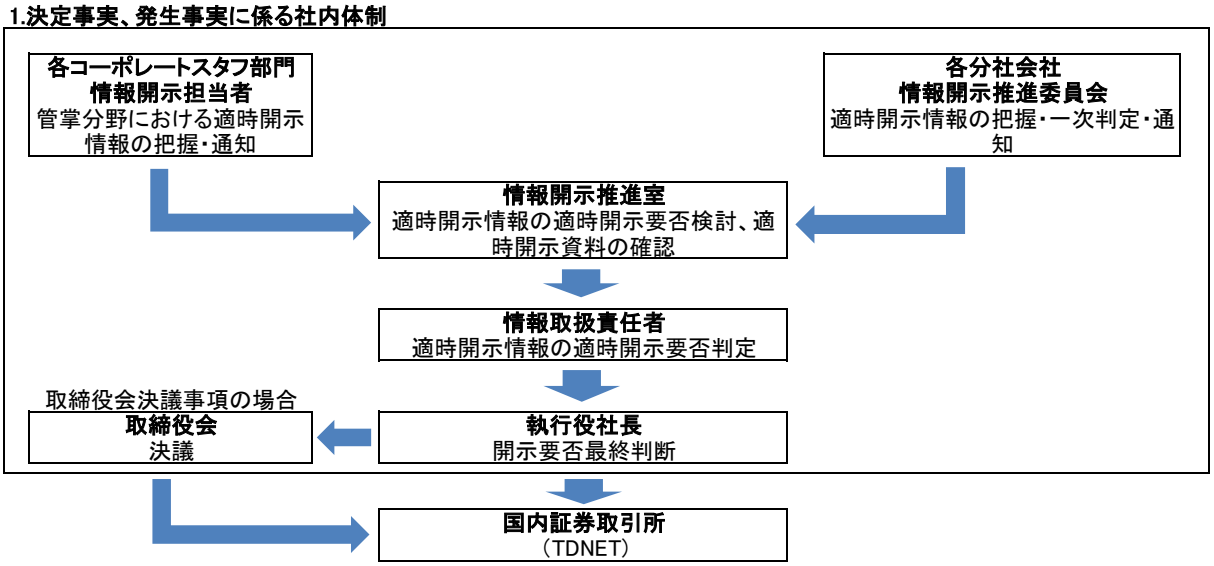
上記に加え、当社は「リスク相談ホットライン」を設け、法令違反の疑いのある行為（会計に係るものを含む）について、誰でも法務部、社外弁護士又は監査委員会へ直接情報提供できる仕組みを整備しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



適時開示手続きに係る社内体制

1.決定事実、発生事実に係る社内体制



2.決算短信、配当、業績予想に係る社内体制

