最終更新日：2024年12月18日

キオクシアホールディングス株式会社

代表取締役社長　早坂　伸夫
問合せ先：経営戦略部　03-6478-2539
証券コード：285A
https://www.kioxia-holdings.com/ja-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

当社グループのガバナンスは、当社グループとしての内部統制システム構築により経営の透明性及び効率性を高め、リスク管理及び法令遵守を徹底し、かつ監督から執行の現場までの連携を通じた経営スピードの加速化により、世界で最大級のフラッシュメモリ専業プレイヤーとしての持続的な企業価値向上実現を目的としております。また、株主、投資家に対しては、適切な情報開示と建設的な対話を行うことにより、その権利及び平等性の確保に努めるとともに、従業員、顧客、取引先、債権者及び地域社会等の当社に係るすべてのステークホルダーに対しても相互に資する為に同様の情報開示及び対話を通じた適切な協働を進めるべく、当社グループのガバナンス体制の維持、向上を進めていきます。当社におけるガバナンスの主体は取締役会であり、経営の監督機能と執行機能の分離を明確にするため、執行機能は当社取締役会において委任を受けた執行役員及び取締役を補佐する所管部門が担います。

【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４－１１①　取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社では定款で取締役を３名以上と定めており、経営責任の明確化と経営環境変化への迅速な対応を目的として、取締役の任期を１年としています。当社におけるグループ・ガバナンスの主体は取締役会であり、経営の監督責任と執行機能の分離を明確にするため、当社取締役会において委任を受け執行を担当する執行役員、及び取締役を補佐するスタフ部門がこれを執行しています。また、取締役会がその意思決定機能及び経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキルと、その多様性・バランスを考慮した上で取締役を選任しております。スキル・マトリックスについては、今後開示することを検討しております。

【補充原則４－１１③　取締役会の実効性評価】
当社は現状を認識するとともに課題を抽出し、更なる取締役会の機能向上を図ることを目的として、外部の専門家の客観的・中立的な指摘・助言を取り入れた取締役会の実効性評価を行うことを検討中です。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則１－４　政策保有株式】
当社及び当社グループでは、投資株式のうち保有目的が純投資目的以外の目的であるものをいわゆる政策保有株式とみなしております。当社は、定期的に保有する株式の保有意義や経済合理性を確認し、保有意義や経済的合理性のない株式については、適切な時期を見て売却する方針としております。

【原則１－７　関連当事者間の取引】
関連当事者取引等は会社と特定の関係を有する者との取引であるため、対等な立場で行われているとは限らず、当社グループの財政状態や経営成績に影響を及ぼすことがある取引であると認識しております。そのため、当社グループは、「キオクシアグループ行動基準」及び「関連当事者取引管理規程」において、適切・公正な条件で取引を行うこと、また、会社の利益と相反する取引を行わないことを基本方針として定めております。また関連当事者取引については「関連当事者取引管理規程」に従い、取引の重要性に応じて取締役会等で承認を行う等、取引内容を適時・適切に確認する仕組みを整えております。

【補充原則２－４①　中核人材の登用等における多様性の確保】
（1）多様性の確保についての考え方
多様な個性を持つ従業員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、企業の成長や社会への新しい価値創造につながります。このような考えから、当社グループはダイバーシティ（多様性）を推進しています。
（2）多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標と状況
当社は、女性役職者の登用を積極的に進めており、2025年度までに女性役職者数を２倍に引き上げる目標を2019年度に策定しています。2024年３月時点の女性管理職比率（課長クラス以上）は94名（4.6%）となっています（当社及びキオクシア株式会社の正規従業員）。また、2024年３月時点の管理職における外国籍従業員比率は10.9%(当社グループの正規従業員及び嘱託)、中途採用者比率は25.4%（当社及び国内子会社の正規従業員及び嘱託）となっています。
（3）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
本報告書の「補充原則３－１③＜人的資本への投資＞をご参照ください。このほか、当社グループではワークライフバランスの推進に取り組んでおり、労働時間を削減するための働き方の転換や仕事と育児・介護の両立支援を進めています。
【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】
（1）人事面
当社は、企業年金の運用に関し、知識または経験等から運用管理に適切と判断される者を配置し、また、必要に応じて当該従事者を研修等に派遣する等、専門知識の向上に努めています。
（2）運営面
当社は、運用基本方針や政策的資産配分構成の策定及び見直し、運用受託機関の選任・評価等、資産運用における意思決定にあたり、資産運用委員会を設置しています。そして、資産運用委員会の決議事項は、労働組合等の同意を得て効力を発することとしています。

(3) 運用受託機関
当社は、運用受託機関に対して運用基本方針及び運用ガイドラインを交付して、各社に期待する役割を明確にするとともに、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います。

【原則3－1　情報開示の充実】
(i) 当社グループは、「記憶」で世界をおもしろくする、というミッションを掲げ、「記憶」の可能性を追求し、新しい価値を創り出すことで、これまでにない体験や経験を生み出し、世界を変えていくことを目指します。また、「記憶」の技術をコアとして、一人ひとりの新たな未来を実現できる商品 やサービス、仕組みを提供する、というビジョンをもって事業活動を展開しています。これらのミッション・ビジョンのもと、当社の競争力の源泉である「技術開発力」、「生産力」、「お客さまをはじめとするパートナーシップ」の強化を推進し、効率的な投資・運営により利益創出を図り、市場拡大に対応してまいります。
(ii) 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基本方針につきましては、本報告書1.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をご参照ください。
(iii) 本報告書II.1.【取締役・執行役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。
(iv) 取締役会は、取締役・監査役候補の資質や経験、実績についての議論、検討に加え、取締役会が備えるべき知識・経験・能力のバランスや多様性と適正規模の両立も総合的に考慮して、適任と考えられる者を指名します。
執行役員については、人格及び識見、職務経験及び実績、職務遂行能力、当社事業への理解などを総合的に考慮して、取締役会にて選任を決定します。執行役員に不正あるいは不当な行為があった場合、または適格性に問題があると認められた場合には、取締役会において検討し、不適格と認めた場合は解任を決議します。
なお、当社は、取締役の選解任の方針及び基準(独立性判断基準、在任期間、資質条件等)、代表取締役、社長執行役員及び会長執行役員の選定及び解職の方針等に関して審議し、取締役会に諮問する委員会として、指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役の指名や社長執行役員、会長執行役員の選解任を行うにあたっての方針と手続の透明性・公平性・客観性を強化しております。
(v) 今後、取締役及び監査役候補者の指名理由、略歴は株主総会招集通知にて開示していく方針です。

【補充原則3－1③　サステナビリティについての取組み等】
(1) サステナビリティについての取組み
地球規模での気候変動などの環境問題、産業化によるエネルギー・資源不足、貧富の差をはじめとする格差の拡大、新たな感染症の脅威など、昨今ではさまざまな社会課題が深刻化しており、当社グループが社会の持続的な発展のために果たすべき役割はますます高まっていることから、当社グループはサステナビリティを経営戦略の中で最も重要な取り組みの一つと位置付けています。サステナビリティ・マネジメントをさらに進化させるために、サステナビリティ会議体を設置し、経営層が中長期的な経営戦略を決定するため、重要な非財務資産の特定や目標の設定について協議する体制にしています。また、気候変動、人材多様性等、サステナビリティ関連の主要の指標について、非財務中期経営計画に織り込むことで、事業計画との統合したサステナビリティ活動計画を策定しています。
このサステナビリティ体制のもとで当社はTCFDへの賛同を表明するとともに、TCFD提言に基づいた「気候関連リスクと機会の分析」や「シナリオ分析」について検討を進めており、TCFDに沿った取り組みと情報開示を積極的に推進しています。また、RBA（Responsible Business Alliance）に加盟し、RBAの行動規範に沿った責任ある事業遂行（自社CSR活動の推進、及び調達取引先への要請）に取り組んでいます。さらに、サステナビリティ経営をより深化し、方針を明確に打ち出すことが急務であると考え、特にサステナビリティにおいて重要なテーマを「戦略マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）」として設定しました。
「戦略マテリアリティ」は、次の3つの領域からなり、領域ごとに計11の要素から構成されています。
① 創出する社会価値
当社グループが、「『記憶』で世界をおもしろくする」というミッションのもと、「記憶」の技術を通じて、現在、そして将来の製品・サービスの可能性を拡げ、パートナーの皆さまと共に社会に中長期に創りだしていく価値
② 価値創出の基盤
社会に価値を提供し続けるための当社グループの原動力であり、継続して強化する重要な基盤
③ ステークホルダーからの要請
国際社会の一員として事業活動を行う前提として、特に当社グループが重要と認識している社会的要請
詳細については、以下ウェブサイトをご参照ください。
https://www.kioxia-holdings.com/ja-jp/sustainability.html
(2) 気候変動
当社グループは、気候変動への取り組みを経営の最重要課題の一つと位置付け、事業活動と製品のライフサイクルの両面から、温室効果ガス排出と事業で使用するエネルギーの削減を目指しています。気候変動を経営の最重要課題の一つと位置付け、その対策を強化するため、当社グループの事業所において2040年度までに電力使用における再生可能エネルギーの比率を100%とする長期目標を策定しました。また、2023年4月には 、2050年度までに当社グループのグローバルな事業活動に伴う温室効果ガスの直接・間接排出（スコープ1、2）をネットゼロにするという新たな目標を設定しています。さらに、製品開発においては、エネルギーの高効率化を図るとともに、サプライヤー側での温室効果ガス排出量の把握や、それらの削減への関与を進めることで、間接的な温室効果ガス排出削減にも取り組むなど、脱炭素社会の実現に向け当社グループ一丸となってあらゆる施策を行っていきます。
(3) 人的資本への投資
当社グループでは多様な従業員がそれぞれの能力を発揮して活躍できるよう、公正な人事諸制度を構築するとともに、人材の育成・活用、多様性の推進に力を注いでいます。人材育成のための教育体系として、社長を委員長とした教育委員会を設置し、従業員が共通して持つべきベースを確立するための教育制度と、個々のニーズとキャリア特性に応じて対応できるプログラムを提供しています。キャリア形成を支援する制度として、「キャリアデザイン制度」や「パフォーマンスマネジメント制度」なども導入しています。また、従業員の声を聞く仕組みとして、「従業員エンゲージメント調査」を定期的に実施し、各種施策に対する従業員の理解度や組織への浸透度を定期的にモニタリングし、見えてきた課題について改善に努め、組織風土の改善に役立てています。さらに、多様性の推進のため、特に女性の経営参画推進を進めており、女性役職者数や、新卒採用における女性比率について目標を設定しています。
(4) 知的財産への投資
当社グループはフラッシュメモリとSSDのリーディングカンパニーとして、新しい価値を生み出す製品を提供しています。高速、大容量、高性能化による市場競争力の高い製品を継続的に上市し、安定した事業の成長を実現する上で、知的財産は競争優位の源泉となる経営資源であると認識しています。既存製品の事業領域だけでなく、新規製品の事業領域でも市場ニーズに応え、ビジネスチャンスを拡大し、テクノロジーリーダーシップを堅持すべく、知的財産活動に取り組んでいます。具体的には、知財ポートフォリオの強化や機密情報の管理、知財インテリジェンスの強化に注力しています。また、当社グループのお客様や競合企業の多くは海外にあるため、海外での特許出願も重視しております。
これらの知的財産活動の実績として、2023年における日本国内での特許出願公開件数は約650件、米国での特許出願公開件数は約900件、特許登録件数は約700件となりました。また、キオクシア株式会社は、企業の特許データを基に、科学技術分野で革新性の高い取り組みを行っている企業に与えられる「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター 」に3年連続で選出されました（2022年、2023年及び2024年）。
さらに、当社グループは産官学の様々なパートナーとの連携を積極的に進めております。これにより、常に新たなアイデアや技術が生まれる環境を構築し、将来の事業のシーズを生み出すことを目指します。
当社グループは、これら活動の推進のため、研究開発部門、経営企画、法務、営業部門と知財部門が緊密にコミュニケーションを取る体制を構築しています。強い知的財産を創出し、活用することにより、事業成長に貢献するとともに、企業価値向上を目指しています。

【補充原則4－1①　取締役会の役割･責務】
当社では、取締役会規則において決議事項と報告事項を明確に定めるとともに、取締役会において選任され、業務執行の責任を負う執行役員が業務執行を行うことにより、「取締役会による経営の監督機能」及び「執行機能の分離」を実現しています。

【原則4－10及び補充原則4－10①　任意の仕組みの活用】
当社は、取締役等の指名･報酬等に関する手続の公平性、透明性、客観性を強化し、当社のコーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名･報酬諮問委員会を設置しております。指名･報酬諮問委員会は、取締役又は監査役である委員3名以上で構成し、その過半数は東京証券取引所の定めに基づき独立役員として指定した者（以下「独立役員」という。）から選定します。指名･報酬諮問委員会の委員長は、指名･報酬諮問委員会の決議によって独立役員である委員の中から選定します。指名･報酬諮問委員会は、取締役の選解任の方針及び基準、及び代表取締役、社長執行役員及び会長執行役員の選解職の方針を含む指名等に関する事項、並びに取締役会に付議する取締役及び社長執行役員、会長執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針の原案等を含む報酬等に関する事項を中心に審議し、取締役会に対して答申します。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性基準及び資質】
当社の社外取締役の独立性基準に関する方針として、当社取締役会にて2020年6月22日付で下記内容を決議済です。なお、現状の役員のうち、取締役2名は独立社外取締役に該当しております。
当社は、株式会社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。
①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。
②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。
③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1%を超える場合。
④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。
⑤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1000万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。
⑥当社又は子会社から、過去3事業年度の平均で年間1000万円を超える寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事その他の業務執行者
⑦当社の主幹事証券会社に所属する業務執行者
⑧社外役員の相互就任関係となる他の会社に所属する業務執行者
⑨当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

【補充原則4－11①　取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
本報告書の「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」を参照ください。

【補充原則4－11②　取締役の他の上場会社の役員との兼任状況】
当社の取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、今後の取締役及び監査役候補者の指名理由、略歴を株主総会招集通知や有価証券報告書にて、適切に開示を継続していく方針です。

【補充原則4－11③　取締役会の実効性評価】
本報告書の「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」を参照ください。

【補充原則4－14②　取締役･監査役のトレーニング】
当社では、取締役及び監査役を対象にした研修等を適宜実施しており、今後も継続して実施していく方針です。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社では、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話につき、前向きに対応していく所存であり、今後は、株主との対話をコーポレートコミュニケーション部IR担当が担います。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
株式会社東芝	164,489,600	30.51
BCPE Pangea Cayman, L.P.	118,751,000	22.03
BCPE Pangea Cayman2, Ltd.	77,400,000	14.36
BCPE Pangea Cayman 1A, L.P.	48,489,780	9.00
BCPE Pangea Cayman 1B, L.P.	30,998,220	5.75
HOYA株式会社	16,200,000	3.01

支配株主（親会社を除く）の有無	―――

親会社の有無	なし

補足説明 更新

大株主の状況は、上場に際して行った公募・売出し（オーバーアロットメントを含む）の状況を把握可能な範囲で反映したものとなっており、当該公募・売出しによって株式を取得した株主の状況は反映しておりません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
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

―――

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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
鈴木　洋	他の会社の出身者											
マイケル・スプリンター	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鈴木　洋	○	―――	同氏は、HOYA㈱の取締役兼代表執行役最高経営責任者を長年務めるなど、経営者として経営戦略及びグローバル経営に関する豊富な知見を有しており、当社グループの経営に対して幅広い視点での意見をいただくことが可能であるため、社外取締役に選任しております。また、経歴等から当社の一般株主との利益相反が生じる恐れのある事項がなく、独立性を担保した第三者として当該職務を適切に執行していただけると判断したため、独立役員に指定しております。
マイケル・スプリンター	○	―――	同氏は、海外の上場会社でグローバル企業の経営者陣を長年務め、半導体業界において国際事業に豊富な経験を有していることに加えて、NASDAQの会長として上場会社を監督する側の知見を活かして、当社の基本戦略の審議への有益な貢献と当社の経営に対する適切な監督を期待できるため、社外取締役に選任しております。また、経歴等から当社の一般株主との利益相反が生じる恐れのある事項がなく、独立性を担保した第三者として当該職務を適切に執行していただけると判断したため、独立役員に指定しております。

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	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として、指名･報酬諮問委員会を設置しています。指名･報酬諮問委員会では、委員の過半数を独立役員とするとともに、委員長も独立役員とし、独立性を確保しています。
委員会における現在の委員は次のとおりです。
･指名･報酬諮問委員会
　委員長･鈴木　洋（独立役員）
　委員　：マイケル･スプリンター（独立役員）
　委員　：早坂　伸夫（代表取締役社長）

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会社の業務及び財産の状況の調査その他の監査職務の執行に当たり、内部監査部門その他内部統制システムにおけるモニタリング機能を所管する部署（以下「内部監査部門等」という。）と緊密な連携を保ち、組織的かつ効率的な監査を実施するよう努めるため、内部監査部門等からその監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じて調査を求めることとしております。監査役は、内部監査部門等の監査結果を内部統制システムに係る監査役監査に実効的に活用いたします。
監査役及び監査役会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、必要に応じて監査役会への出席を求めるほか、会計監査人から監査に関する報告を適時かつ随時に受領し、積極的に意見及び情報の交換を行う等、会計監査人と緊密な連携を保ち、効果的かつ効率的な監査を実施することができるよう、そのための体制の整備に努めます。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査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	l	m
森田　功	他の会社の出身者									△				
畑野　耕逸	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
森田　功	○	同氏は、2014年1月まで当社の主要株主である㈱東芝の業務執行者でありました。	同氏は、東芝コンピュータテクノロジー㈱の代表取締役に就任していた経験等、メモリ・ストレージの知見や経営に関する豊富な知見を有していることから、当社グループの経営に対して十分な監査をしていただくことが可能と判断したため、社外監査役に選任しております。また、左記のとおり、独立役員の属性に関して該当事項がありますが、㈱東芝を退職してから10年以上経過し、また、現在は東芝グループの役職員ではないため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。
畑野　耕逸	○	同氏は、2007年5月まで当社の主要株主である㈱東芝の業務執行者でありました。	同氏は、㈱東芝での人事・総務の職務経験が豊富で、東芝プラントシステム㈱の取締役も務めた経験があり、また神奈川県労働委員会にて公職も4年経験していることから、当社の取締役の職務の執行及び事業全般に関して監査機能を十分に果たすことができる人物と判断したため、社外監査役に選任しております。また、左記のとおり、独立役員の属性に関して該当事項がありますが、㈱東芝を退職してから10年以上経過し、また、現在は東芝グループの役職員ではないため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

取締役会とは別に、取締役で構成される会議体として取締役カウンシル（評議会）を開催しています。主要な経営課題に関する取締役間での活発かつ自由な討議を通じて、経営に関する問題意識の共有化が図られると共に、独立役員が活躍できる環境の整備にもつながる場となっています。

【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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬（執行役員を兼ねる者が対象）につきましては、本報告書II.1.［取締役・執行役報酬関係］「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の監査役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社グループの業績向上に対する意欲や士気を高め、当社グループの企業価値の向上を図ることを目的として、当社の取締役及び従業員（執行役員を含む）並びに当社の子会社の役員及び従業員（執行役員を含む）に対して、ストックオプションとして新株予約権を発行しております。

【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

報酬額につきましては、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、取締役及び監査役のうち、当社及び子会社から取締役及び監査役として受け取る報酬等のうち、対象事業年度にかかるもの、及び対象事業年度において報酬として受け、又は受ける見込み額が明らかになったものの総額が1億円以上である者の報酬の個別開示を行っています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、持続的な企業価値の向上を実現するため、また、業務執行・経営監督の機能に応じて、それぞれが適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めています。当社の役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

・報酬水準の考え方
当社役員が担うべき機能・役割に応じた固定の報酬水準としています。また、取締役のうち執行役員を兼ねる者については、当社が目指す業績水準を踏まえ、職務の内容及び負荷等を勘案した相当額とし、業績の達成状況等に応じて、グローバルベースで競争力を有する報酬水準を実現することで組織の活力向上を図ります。

・報酬構成の考え方
取締役のうち執行役員を兼ねる者については、業績との連動を強化し、年度予算達成度による会社業績と担当する業務における重点事項の達成度に応じた支給額とすることで、より中長期的な企業価値向上を意識づける報酬構成としています。業績連動報酬の額は、執行役員の業績向上のインセンティブとして、下限は0円、上限は執行役員の役位に応じた額としています。
業績連動報酬の具体的な支給額を算出する際の指標は、執行役員に共通指標として設定している利益やキャッシュ・フロー等の予算達成度合いと、執行役員個別に設定している当社普通株式の上場や後進の選出、ガバナンスの強化等、経営上重要な施策の進捗状況の二つとしております。
上記指標の、利益やキャッシュ・フロー等の予算達成度合いは、当社の業績に明確に反映される重要なものであり、また株主による当社への投資判断の上で分かりやすい指標になることから採用しました。
なお、上限額における業績連動報酬の構成比は、前者が6割、後者が4割と設定しており、最近事業年度における業績連動報酬の達成度は概ね30%です。

・役員報酬の決定方法
　取締役の報酬（使用人兼務取締役の使用人分給与を含む）について、報酬限度額は2024年6月27日開催の定時株主総会において年額820百万円以内と決議（決議時点における取締役の員数6名）されております。取締役会は、代表取締役　早坂伸夫に対し各取締役の基本報酬の額及び社外取締役を除く各取締役の担当部門の業績等を踏まえた賞与の評価配分の決定を委任しております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の評価を行うには代表取締役が適していると判断したためであります。
　また、監査役の報酬について、報酬限度額は2020年6月30日開催の第2回定時株主総会において年額67百万円以内と決議（決議時点における監査役の員数3名）されております。監査役個々の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で監査役の協議により決定しています。
なお、取締役会の諮問機関として、社外役員を委員長とし、委員の過半数が社外役員で構成される指名・報酬諮問委員会を設置しています。今後、取締役の報酬は、当委員会での審議答申の上、株主総会決議の報酬限度額の範囲内で報酬等を決定します。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

取締役会の事務局である法務部が取締役会等重要な会議体の開催に先立ち・審議・説明資料を事前提示するとともに、必要に応じて議案についての事前説明を行っております。
また、監査役及び監査役会の事務局は人事総務部が担当しており、監査役及び監査役会の運営の事務に携わっております。また、取締役会とは別に、社外取締役を含む取締役で構成される会議体として取締役カウンシル（評議会）を開催しており、同カウンシルの中では、経営判断に資する当社事業に関わる情報の共有化が図られています。

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）

（ｉ）取締役会
現在、取締役会は、取締役6名（うち社外取締役2名）、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成され、取締役会規則、権限基準等の各社内規程に基づき、当社グループの業務執行全般の意思決定及び各取締役の経営執行状況の報告を行っております。なお、原則として毎月1回定時取締役会を開催し、緊急の決議事項がある場合等は臨時での開催を行っております（但し、決算に関する決議を行う5月、8月、11月及び2月のみ、定時取締役会を2回開催）。また、経営責任の明確化及び経営環境の変化への迅速な対応を目的として、取締役の任期を1年としています。
当社におけるグループ・ガバナンスの主体は取締役会であり、経営の監督機能と執行機能の分離を明確にするため、当社取締役会において委任を受け執行を担当する執行役員、及び取締役を補佐するスタフ部門がこれを執行しております。

（ⅱ）監査役会
現在、監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）から構成されています。これら監査役から構成される監査役会は、会計監査人及び内部監

査部と連携し、経営の健全性確保に努めています。
毎月1回定時での開催を行っております。当該監査役会では、常勤監査役による業務監査の報告や、取締役会議案の事前協議等を実施しております。なお、必要に応じて臨時での開催も行っております。

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

当社は、多種多様な経営経験を有する取締役により構成される取締役会と、監査役･監査役会による経営の監督･監視機能を有するコーポレート･ガバナンス体制を構築しています。取締役会の構成において、取締役6名のうち2名を社外取締役とすることで、経営にグローバルかつ多様な視点を取り入れるとともに、取締役の相互監視機能を強化しています。監査役会は、社外監査役が半数以上を占めており、独立した客観的な立場から経営者に対して意見を述べることができるよう、経営に対する監視監督機能を強化しております。加えて、執行役員制度の導入によって、業務執行と監督機能の分離、経営の透明性の向上、経営責任の明確化、意思決定の迅速化、経営監視機能の強化を図っております。
以上により、コーポレート･ガバナンスの実効性を確保できると判断し、現在の体制を選択しています。

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	招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつ、その早期発送に努めてまいります。なお、株主へ早期に情報提供する観点から、招集通知の発送日より前に、当社ウェブサイトにおいて、招集通知を開示する方針です。
集中日を回避した株主総会の設定	正確な情報提供等の観点を考慮しつつ、株主の利便性にも資するように株主総会の日程を設定するように努めてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットを通じた議決権の電子行使の導入や議決権電子行使プラットフォームへの参加を予定しております。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加を予定しております。
招集通知（要約）の英文での提供	今後の機関投資家や海外投資家の比率等の状況に加え、コスト等の観点も踏まえつつ、検討を進めてまいります。

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	当社IRサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	適宜、個人投資家向け会社説明会を開催する方針です。	なし
アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算公表後等、定期的にアナリスト･機関投資家向けの説明会を開催していく予定です。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に海外投資家向けの説明会を開催していく予定です。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料及びプレスリリース等をウェブサイトに掲載する予定です。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署としてコーポレートコミュニケーション部IR担当を設置しています。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社においては「グループ・ガバナンス基本規程」を定め、全てのステークホルダーとの良好な関係を形成し、企業価値の向上を図る旨規定しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	フラッシュメモリ、SSDなどの製品を通して、社会に「記憶」の価値を提供する当社は、人々の生活を豊かにするために事業で社会課題解決に貢献していきます。 当社は、サステナビリティ会議体を2021年5月に立上げ、社長以下執行役員が、当社の事業活動が与える環境・社会影響、当社の製品・サービスによる社会貢献等のサステナビリティ課題に、より直接的に取り組むための体制を構築しました。また気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に賛同表明し、その手法に基づいた気候変動の事業影響を分析しています。更に2021年7月のRBAへの加盟を始めとして、今後もサステナビリティ関連団体との連携、国際規範の取り込み等を進めていきます。 なお、当該活動については、取締役会への報告と共に、年度ごとに「サステナビリティ・レポート」としてとりまとめ、当社ウェブサイト等にて公開しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「キオクシアグループ行動基準」を定め、ステークホルダーに対し、金融商品取引法等の適用ある法令、及び、金融商品取引所が定める規則等に基づき、適時・適切に開示を行っていく方針です。また、これ以外の任意開示についても十分に配慮し、投資判断に影響を与えると思われる重要な情報については、全てのステークホルダーが平等に入手できるように、公平かつ迅速に開示していく方針です。

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

当社グループは、経営の有効性と効率性の確保、事業及び財務報告の信頼性の確保、遵法及びリスク管理という観点から、2019年3月1日開催の当社取締役会において、「当社及び当社子会社の業務の適正を確保するための体制」を決議し、内部統制システムの充実に努めています。当該決議で定めた体制及び事項は以下のとおりです。当該指導及び支援に基づき、当社グループ会社では、会社法上の大会社、非大会社の別、所在国の国内、海外の別を問わず、以下のとおり内部統制システムを構築することを義務付けています。
なお、当社は設立当初より執行役員制度を導入しており、現在、下記の体制における執行役員の役割について検討を進めております。

［当社及び当社子会社の業務の適正を確保するための体制］
A．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
(ア)当社の取締役会は、定期的に取締役から職務執行状況の報告を受けるとともに、必要事項について取締役に随時取締役会で報告させる。
(イ)当社の監査役は、定期的に取締役のヒヤリングを行う。
(ウ)当社の監査役は、監査役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取締役から直ちに報告を受ける。
(エ)当社は、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「キオクシアグループ行動基準」を策定し、継続的な役員研修の実施等により、当社の取締役に「キオクシアグループ行動基準」を遵守させる。

B．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
(ア)当社の取締役は、「文書管理規程」に基づき、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)当社の取締役は、経営決定書、計算関係書類、事業報告等の重要情報を取締役、監査役が閲覧できるシステムを整備する。

C．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(ア)当社のリスク・コンプライアンス責任者は、「リスク・コンプライアンスマネジメント規程」に基づき、当社及び当社子会社のクライシスリスク管理に関する施策を立案、推進する。
(イ)当社の取締役は、「ビジネスリスクマネジメント規程」に基づき、当社及び当社子会社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。

D．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
(ア)当社の取締役会は、経営の基本方針、中期経営計画、年度予算を決定する。
(イ)当社の取締役会は、取締役の権限、責任の分配を適正に行い、取締役は、「業務分掌規程」及び「役職者職務規程」に基づき従業員の権限、責任を明確化する。
(ウ)当社の取締役は、各部門、各従業員の具体的目標、役割を設定する。
(エ)当社の取締役は、「取締役会規則」、「権限基準」に基づき、適正な手続に則って業務の決定を行う。
(オ)当社の取締役は、当社及び当社子会社の適正な業績評価を行う。
(カ)当社の取締役は、情報セキュリティ体制の強化を推進するとともに、経理システム等の情報処理システムを適切に運用する。

E．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)当社の代表取締役は、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「キオクシアグループ行動基準」を遵守させる。
(イ)当社のリスク・コンプライアンス責任者は、「リスク・コンプライアンスマネジメント規程」に基づき、当社及び当社子会社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、当社役職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、当社の取締役は、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。

F．当社並びにその親会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、「キオクシアグループ行動基準」を採択、実施し、各国の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」等に基づき当該子会社から当社に報告が行われる体制を構築する。
(ウ)当社は、子会社に対し、当社の施策に準じた施策を各子会社の実情に応じて推進させる。
(エ)国内の子会社は、「キオクシア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。

［当社の監査役の職務の執行のために必要な事項］
A．当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制
当社の取締役は、人事総務部、財務部等所属の従業員に監査役の職務を補助させる。

B．前号の使用人の取締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
当社の取締役は、監査役の職務を補助させる従業員の人事等について、監査役と事前協議を行う。

C．監査役への報告に関する体制
(ア)当社の取締役、従業員は、別途定める規程に基づき、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項が生じたとき、当社の監査役に対して都度報告を行う。
(イ)国内の子会社は、「グループ監査連絡会」等を通じ、定期的に当該子会社の状況等を当社の監査役に報告をする。
(ウ)当社の代表取締役は、監査役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。
(エ)当社の監査役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
当社の監査役に報告をした当社及び当社子会社の役職員については、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役に対する報告等に関する規程に明記する。
(オ)監査役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、監査役がその職務の執行につき、当社に対し、会社法388条に基づく費用の前払等を請求した時は、担当部署が審議のうえ、当該請求に係る費用等が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用等を処理する。

D．その他監査役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)当社の代表取締役は、定期的に監査役と情報交換を行う。
(イ)当社の取締役、従業員は、定期的な監査役のヒヤリング、巡回ヒヤリング等を通じ、職務執行状況を監査役に報告する。
(ウ)当社の取締役は、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の実施結果を監査役に都度報告する。

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

当社は、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方について、「キオクシアグループ行動基準」で定めております。
1．キオクシアグループの基本方針
　反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断します。
2．キオクシアグループ役員・従業員の行動基準
　(1) 反社会的勢力による事業活動への関与を拒絶します。また、その活動を助長しません。
　(2) 不当要求を受けた場合には、毅然とした態度で要求を拒否します。
　(3) マネー・ロンダリング（犯罪による収益の移転）を規制する法令等を遵守します。

(a) 規程及びマニュアルの策定
当社は、「キオクシアグループ行動基準」における基本方針を実現するために「渉外監理基本規程」及び渉外監理に係る実施マニュアル等を定め、反社会的勢力の排除に向けた当社グループとしての社内体制及び対応方針を明確にしております。

(b) 従業員への啓発及び周知徹底
人事総務部長は、「キオクシアグループ行動基準」の基本方針を当社及び当社子会社に周知徹底するとともに、渉外管理に係る教育プログラムを策定し、教育を全従業員に継続しております。それにより、反社会的勢力の排除に対する従業員への啓発及び周知徹底を図っていきます。

(c) 実施体制、担当及び役割の明確化
当社及び当社子会社の渉外監理のうち反社会的勢力対応の専門部署として、当社人事総務部が、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おります。

(d) 外部専門機関との連携体制の確立
当社は、警察及び社外弁護士、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、必要な情報交換をする等、関係の緊密化を図ることで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。

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

現時点において具体的な施策は設定しておりません。当社株式の大規模買付を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努める等、金融商品取引法、会社法及びその他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じるとともに、引き続き企業価値及び株主共同の利益の確保及び向上に努めてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

＜適時開示体制＞

適時開示体制の整備及び運用状況

(a) 適時開示体制の整備に向けた取組み

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、「キオクシアグループ行動基準」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。また適時開示に関する具体的な業務、役割、フローなどを規定している適時開示手続規程においては、金融商品取引法、会社法及びその他の関係法令並びに金融商品取引所の規則等に基づき、会社情報を適正かつ円滑に開示することを定めるなど、当社の情報開示にあたっての基本姿勢を明確にしています。

当社は開示部を適時開示の担当組織として情報開示を推進すると共に、各関係会社（当社の子会社及び関連会社をいう。以下同じ。）においては関係会社情報取扱責任者を設置し、適時かつ適切に適時開示・法定開示情報が開示部へ通知される体制を敷いています。また開示判断者に諮問する会議体として適時開示検討委員会（委員長：情報取扱責任者（開示部所管執行役員）、運営事務局長：開示部長、構成員：財務部所管執行役員、法務部所管執行役員、コーポレートコミュニケーション部所管執行役員、経営戦略部所管執行役員、財務部長、法務部長、コーポレートコミュニケーション部長、コーポレートコミュニケーション部IR担当及び経営戦略部長）を設置し、適時開示検討委員会にて適時開示・法定開示要否の検討を行い、情報取扱責任者である開示部所管執行役員の一次判断及び社長執行役員又は取締役会の最終判断を経て適時開示・法定開示を行うこととしております。また、当社の定期的な決算開示書類である決算短信、半期報告書や有価証券報告書等の記載内容の正確性・十分性を確認する会議体として有報等開示委員会を設置しております（委員長：情報取扱責任者（開示部所管執行役員）、運営事務局長：開示部長、構成員：財務部所管執行役員、法務部所管執行役員、コーポレートコミュニケーション部所管執行役員、経営戦略部所管執行役員、サステナビリティ推進部所管執行役員、財務部長、法務部長、コーポレートコミュニケーション部長、コーポレートコミュニケーション部IR担当、経営戦略部長及びサステナビリティ推進部長）。

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厳しい独自基準を開示部への通知基準として定め、該当情報を開示部にて収集することとしています。各関係会社とコーポレートスタフ部門が当社独自の通知基準に該当した会社情報を通知することで、漏れのない網羅的な適時開示情報収集体制を敷いています。

決算情報については、財務部、法務部、経営戦略部及び開示部が分担して決算短信等の開示資料を作成し、取締役会に付議し、公表をしています。業績予想（配当予想を含む）については、決算（四半期を含む）の確定過程等において、財務部で公表値修正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は、財務部から開示部に通知され、取締役会決議を経て公表をしています。

なお、当社はインサイダー取引防止規程に基づき、当社及び当社の関係会社の役員及び執行役員、並びに当社及びキオクシア株式会社のインサイダー情報を継続的に入手する業務を担当するスタフ部門の長及び役職者から株券等売買、情報管理に関する包括的な宣誓書を取得し、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」及び「社外弁護士ホットライン」を設け、法令違反の疑いがある行為（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役へ直接情報提供できる仕組みを整備しています。

(b) 適時開示担当組織（担当部署）の状況

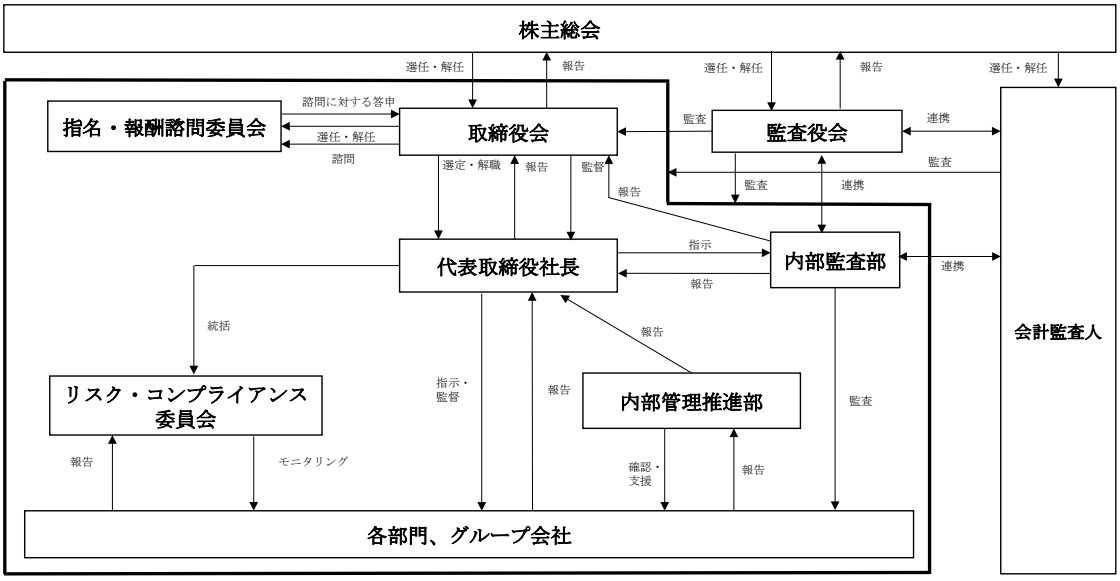
当社の適時開示担当部署の状況及び情報取扱責任者は下記のとおりです。

担当部署名　　開示部　部長以下　7名

情報取扱責任者　開示部所管執行役員

【模式図（参考資料）】

コーポレート・ガバナンス体制



【適時開示体制の概要（模式図）】

決定事実、発生事実に係る社内体制について

