

2023年7月3日

会 社 名 株式会社メガチップス  
代 表 者 名 代表取締役社長 肥川 哲士  
(コード番号 6875 東証プライム)

## コーポレートガバナンス・コードの各原則に対するメガチップスの取り組み状況

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取り組み状況は、以下のとおりであります。2021年6月の改定後のコード（プライム市場向けの内容を含む）に基づき記載しております。

### 第1章 株主の権利・平等性の確保

#### 【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

●当社は、株主を含めたステークホルダーとの対話を通じて良好な関係の構築・維持・発展を図ることが当社の重要な課題のひとつであると認識しております。株主の皆様の権利が尊重され、情報開示においては社会の公器として当社の透明性、公正性が確保されるよう配慮するとともに、全ての株主が適切に権利を行使できる環境整備に努めております。詳細は以下補充原則に記載のとおりです。

#### 【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

●当社は、全ての株主の権利行使が実質的に確保されるよう、その環境整備に努めております。詳細は以下補充原則に記載のとおりです。

#### 【補充原則1-1①】

取締役会は、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と認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

●株主総会において、会社提案の議案に関し承認可決をいただいたものの、相当な比率の反対票が投じられた場合、財務部門が行使結果をもとに反対票が多くなった原因の分析を行い、必要に応じて取締役会に報告しております。また、その分析結果に基づき、対応の要否等について検討を行っております。

#### 【補充原則 1 - 1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

- 当社においては、取締役の任期を定款で定め、会社法規定の2年から1年に短縮してガバナンス体制を強化するとともに、取締役会の3分の1以上を独立社外取締役で構成することにより、コーポレートガバナンスに関する役割を果たし得るものと認識し、株主総会決議事項の一部を取締役に委任しております。
- 剰余金の配当等に関しては、会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議により定める旨を定款で定めております。これは、剰余金の配当や自己株式の取得等を取締役会の権限とすることにより、適切な判断により、株主への機動的な利益還元を行うことを目的とするものであります。

#### 【補充原則 1 - 1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

- 当社は、会社法において認められる少数株主権に関して、株式取扱規程により権利行使の手続き及び株主確認方法等を定めて対応することで、少数株主の権利行使を確保しております。

#### 【原則 1 - 2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

- 当社では、株主ができるだけ株主総会に出席できるよう、開催日や開催場所について、開催日の集中状況や会場の規模や交通の便などを十分に考慮して設定するとともに、積極的な情報開示、招集通知の早期開示、議決権行使の電化等、株主が議決権を行使しやすい環境整備に努めております。また、株主総会時の質疑応答に、総会運営に支障のない範囲で可能な限り対応しております。

#### 【補充原則 1 - 2 ①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

- 当社では、株主総会において株主が適切に判断できるよう、株主総会の招集通知においてはわかりやすい説明に努めるとともに、招集通知の英語版を作成し、東京証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示しております。また、当社ウェブサイトにおいて適時に情報開示を行い、最新の情報を常

に閲覧できるようにしております。

**【補充原則 1 - 2②】**

上場会社は、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、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るべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

- 当社は、株主の議案の検討期間の確保に配慮し、株主総会開催日の3週間前に招集通知を発送しております。当社及び東京証券取引所のウェブサイトにおいても、可能な限り発送日の5営業日前に掲載しております。

**【補充原則 1 - 2③】**

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

- 当社では、株主総会関連の日程につきましては、株主総会は株主との対話の場であるという観点から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう日程の配慮を行うこと、また、会計監査人及び監査役による十分な監査並びに招集手続に要する期間等を総合的に勘案して設定しております。

**【補充原則 1 - 2④】**

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

- 当社では、インターネットによる議決権の電子行使や機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームを導入し、株主の議決権行使の利便性向上を図っております。また、株主総会招集通知の英語版を作成し、当社及び東京証券取引所のウェブサイトへ掲載し、海外投資家等の議案等の理解促進に努めております。

**【補充原則 1 - 2⑤】**

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

- 当社は定款において、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載・記録された株主または登録質権者が権利を行使できることとしており、信託銀行、常任代理人等の名義で株式を保有する方が株主総会に出席することは認めておりません。今後、このようないわゆる実質株主の方からの株主総会における議決権行使の要望については、法令・定款上許容される範囲において、対応していく考えであります。

#### 【原則 1 - 3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

- 当社は、中長期に亘り持続的に企業価値を高めるため、成長性と収益性を重視して、必要なタイミングで積極果敢に投資を行うことが出来るよう、投資とリスク許容が可能な株主資本の水準を維持いたします。
- 当社は株主還元を重視しております。経営環境の変化に柔軟にかつ迅速に適応できるよう健全なバランスシートを維持するとともに、連結業績をベースに、フリーキャッシュフロー並びに将来の投資計画等を勘案しながら、持続的な株主還元を実施してまいります。
- 配当額の算定に際しては、利益配分に関する基本方針に基づいて決定いたします。利益配分に関する基本方針は、有価証券報告書や事業報告、当社ウェブサイトにおいて開示しております。  
配当・株主優待 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/stockinfo/dividends/index.html>)

#### 【原則 1 - 4. いわゆる政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

- 当社は、投資先との事業連携や将来の事業展開のための情報収集により当社の企業価値向上に資すると判断したものを除いては、原則として政策保有株式を保有しない方針であります。
- 投資株式の取得及び売却については、取締役会規程において取締役会決議事項としております。取締役会においては、出資目的と事業への貢献状況等を勘案し、個別の銘柄ごとに業績動向（事業計画及び実績等）並びに事業連携や情報収集の状況から、保有の適否を総合的に判断しております。  
なお、2023年3月末において国内の上場株式は保有しておりません。
- 政策保有株式の議決権の行使については、当社の企業価値向上に資するかどうかを基準として判断いたします。当社の企業価値を毀損すると判断される議案については、投資先との対話を行い、それでもなお相当な理由が認められないものには反対することとしております。

#### 【補充原則 1 - 4 ①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

- 当社は、当社株式を政策保有目的で保有する会社から、当社株式の売却等の意向が示された場合に、その意向に対して反対することはありません。当社株式の売却に当たっては、政策保有株主と協議の上、適切に実施いたします。

#### 【補充原則 1 - 4 ②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

- 現在のところ当社において政策保有株主との間の取引は認識されておりませんが、もし、取引を認識した場合には、取引の条件等の合理性を確認し、適切な対応を検討いたします。

#### 【原則 1 - 5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

- 当社はいわゆる買収防衛策を導入する考えはありません。
- 当社は、会社の支配に関する基本方針は定めておりませんが、買収防衛策や濫用的買収者から株主の皆様の利益を守ることは会社の経営上重要な事項として認識しており、最近の企業買収動向につきまして常時情報を収集しております。

#### 【補充原則 1 - 5 ①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

- 当社においては、外部対応マニュアルに当社株式が公開買付されたときの対応・手続きを定めております。支配権の変動をもたらす提案については、取締役会・監査役は株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性についての検討、検証を適確に行い、株主、投資家に不利益、損害が生じないよう、法令・規則等を遵守するとともに、プレスリリースや個別説明会などの対話を通じて当社の考え方に理解を得るべく説明を尽くしますが、最終的には株主の判断によるものと考えております。

#### 【原則 1 - 6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希薄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・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

- 当社は取締役会規程において、株式の発行を含む資本政策はすべて取締役会決議事項としております。大規模な希薄化をもたらす資本政策を実施する場合には、取締役会・監査役はその検討過程において、必要性や合理性について十分な検証を行います。検証においては、希薄化による株価への影響、支配権の変動など、あらゆる観点を考慮するとともに、その実施については慎重に審議することとしております。また、取締役会で実施が決定した事項については、法令・規則等に従って速

やかに開示を行い、株主・投資家に分かりやすく説明し、その理解を得るために最大限努力いたします。

#### 【原則 1 - 7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合に、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

- 当社においては、取締役が会社との間で取引を行う際は、法令や当社の取締役規程に基づき、その取引の合理性や取引条件について、あらかじめ取締役会での事実説明・承認決議を必要とする体制で監視を行っております。当該取引を実施した場合には、その事実を取締役に報告することとしております。
- 関連当事者と会社との取引の有無については、主要株主及び役員に対し、毎年定期的に書面によるヒアリング調査を実施しております。監査役監査においても、利益相反取引及び競業取引について、取締役の善管注意義務・忠実義務に反する事実の有無を監視し、検証することとしております。

## 第 2 章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

- 当社は、コンプライアンス規定に企業として実践すべき普遍的なルールとなる企業倫理規範を定めており、公正で健全な企業活動、社員の人格・個性の尊重、顧客・取引先・株主との健全で良好な関係維持、地域社会への貢献、環境保全への貢献等を自らの重要な役割として認識し、ステークホルダーとの適切な協働に努めております。これらが企業文化として形成されるよう、取締役社長は従業員との対話を通じて、その浸透に努めております。

#### 【原則 2 - 1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

- 当社は、1990年創業時に掲げた、「革新」により社業の発展を図り「信頼」により顧客との共存を維持し「創造」により社会に貢献し続ける存在でありたいという経営理念に基づき、日本初のファブレス LSI メーカーとして独創性のある幅広いソリューションを提供することで、お客様との信頼関係を築き成長してきました。

今後も当社は、経営理念の考えのもと、「システム（機器）のソリューションを提供し、顧客と共

に発展する」ことをミッションとして掲げ、新たな価値創造に挑戦し、独創性のある幅広いソリューションを顧客に提供することで、より豊かで安心な持続可能な社会の実現に貢献していく考えであります。そして、持続可能な社会の実現のために事業活動を通じて何ができるか、これらの課題をどう解決して社会に貢献できるかという発想で事業を展開し、地球環境、資源、社会、人権、多様性といった様々な課題に対して、ステークホルダーとの協働により長期的な観点で課題解決に取り組み、当社グループの成長と持続可能な社会をともに実現することを目指してまいります。

経営理念 (<https://www.megachips.co.jp/company/philosophy/>)

#### 【原則 2 - 2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

- 当社においては、全ての社員の行動の基本となる行動指針を策定し、その実践に努めております。また、コンプライアンス規程においては、企業として実践すべき普遍的なルールとなる企業倫理規範や、企業行動の中で具体化していくうえでのガイドラインとなる企業行動基準を策定しており、取締役が中心となってその浸透に努めております。

#### 【補充原則 2 - 2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

- 当社においては、毎年、内部監査部門による全社の統制環境調査の一つとして、当社在籍社員を中心とした「内部統制アンケート」を実施しており、これに基づくリスクの識別と改善点の抽出を行い、対応を図っております。なお、内部統制評価の結果等については取締役会に報告されております。

#### 【原則 2 - 3. 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】

上場会社は、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について、適切な対応を行うべきである。

- 当社は、「革新」により社業の発展を図り、「信頼」により顧客との共存を維持し、「創造」により社会に貢献し続ける存在でありたいという経営理念のもと、企業活動や事業を通じて社会課題の解決に取り組み、「社会・環境・人にやさしい会社」として、より豊かで安心な持続可能な社会の実現に貢献していくことを目指しております。

引き続き、当社独自の技術力でソリューションを提供し地球環境の保全に貢献するとともに、当社が属するエレクトロニクス分野におけるダイバーシティ推進や技術者育成の支援といった社会貢献活動など、サステナビリティを巡る課題に積極的に取り組み、さらなる企業価値の向上を目指していく考えです。

**【補充原則 2 - 3 ①】**

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、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、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

●当社は、企業価値のさらなる向上の観点から、サステナビリティを巡る課題対応は経営戦略の重要な要素と認識しており、より積極的に取り組んでいく考えです。サステナビリティに対する取り組みの検討とその対応を、取締役会の監督の下、関係部門の代表者が参加するチームを中心として部門間で連携して実施しており、コーポレート・ガバナンス体制において運用しております。また、サステナビリティに関する情報を当社ウェブサイトにおいて開示しております。

サステナビリティ (<https://www.megachips.co.jp/sustainability/>)

**【原則 2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】**

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

●当社においては、国籍・年齢・性別に関係なく実力に基づいて職務と役割を付与しております。リーダーや管理職にも女性を積極的に登用しており、今後も様々な経験・能力・価値観を持った人材を活用し、社内の多様性を図ってまいります。

●人材の育成・多様化においては、階層別教育、テーマ別研修等の教育体系の拡充、通年採用制度による多様な人材の採用、新卒採用活動におけるインターンシップ機会の充実などの施策を推進します。また、育児休業制度、育児時短勤務など多様な働き方に対応した制度の充実と利用促進、従業員の健康維持を目的としたストレスチェックや女性の健康に関する勉強会の実施や有給休暇の取得促進等、全ての社員にとって働きやすい環境づくりに取り組んでおります。

**【補充原則 2 - 4 ①】**

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

●当社は性別や国籍・中途採用を問わない採用活動を進めており、2023年4月入社で新卒社員を23名、2022年度の中途採用で10名採用しております。

●女性従業員の比率は、2022年度実績で全従業員の16.7%、管理職の6.6%となっており、2025年度目標を全従業員の20%、管理職の10%としております。外国籍従業員は、2022年度実績が6名のうち2名は管理職となっております。今後も引き続き多様性を確保しつつ、優れた人材を獲得で



きるよう採用活動を進めてまいります。

●人材育成方針とその取り組み内容は次のとおりです。

- ・ 当社の価値観、経営理念、行動指針に沿った考えと行動ができる人材を育てます。
- ・ 仕事に誇りとやり甲斐を持って働き、持てる能力を最大限に発揮し、自己成長できる人材を育てます。
- ・ 自ら学び、考え、創造性を発揮して挑戦し続ける人材を育てます。

これらの人材育成方針に基づき、人材の価値を最大限に引き出すために、必要な人的資本への投資、教育施策、採用活動を積極的に実施していきます。取り組みの概要は次のとおりです。

- ・ 階層別教育、テーマ別研修、各職能に合わせた専門スキル研修等の教育体系の拡充
- ・ 経営戦略を実現するための社員の能力・スキル開発の推進、通年採用制度による多様な人材の採用
- ・ 幅広い大学との交流やインターンシップの充実等、様々なアプローチによる新卒採用活動の推進
- ・ ジェンダーバランスの適正化

●社内環境整備方針とその取り組み内容は次のとおりです。

- ・ 性別や年齢に関係なく従業員一人ひとりが意欲をもって活躍し能力を十分に発揮できる仕組みを整備します。
- ・ 女性のキャリア形成やリーダーシップの発揮を促進するとともに全ての従業員が仕事と生活を両立できる就業環境を整備します。
- ・ 従業員の心身の健康づくりと子育て中の社員も安心して働き能力を発揮できる快適な職場環境を整備します。

これらの社内環境整備方針に基づき、従業員にとって魅力的な職場環境及び働き方や制度を提供することにより、人材の定着と優秀な人材の確保に注力いたします。取り組みの概要は次のとおりです。

- ・ 労働基準法および育児・介護休業法の改正、女性活躍推進法の制定等に合わせ、多様な働き方に対応した社内制度の整備と利用促進
- ・ 男性社員の育児休業取得制度、育児時短勤務の子供の対象年齢の引き上げ、保存休暇制度等の社内制度、ライフイベントに合わせた制度の充実や利用促進活動の実施
- ・ 従業員の健康維持・増進活動として、有給休暇の取得促進、産業医との連携によるサポート体制の強化、ストレスチェックや女性の健康に関する勉強会等の実施
- ・ 地震等の大規模災害への備えとして、災害用備蓄品の整備や防災訓練の実施

【原則 2 - 5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、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真摯な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、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

- 当社においては、組織または個人による不正・違法・反倫理的行為（以下、「違法行為等」という）について、その事実を会社として速やかに認識し、違法行為等により発生する会社の危機を回避し、

当社の倫理・法令遵守を推進するため、内部通報制度を整備運用しております。

**【補充原則 2 - 5①】**

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

●当社においては、内部通報の受付窓口を知財法務部門に設置しており、経営陣から独立していない組織が窓口となっておりますが、内部通報制度の運用規程において、通報者の保護と通報者に関する情報の守秘義務について定め、通報者への不利益な取扱いを禁止して対応しております。現状の運用においては、通報者の秘匿と不利益取扱の禁止については十分に確保できているものと認識しております。

**【補充原則 2 - 6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】**

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

●当社においては、従業員の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援するため、確定拠出年金制度を採用し、前払い退職金制度と併用して実施しております。そのため、アセットオーナーとしての企業年金の積立金の運用には該当していません。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

**【基本原則 3】**

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

●当社において情報開示は重要な経営責任のひとつであり、株主をはじめすべてのステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。信頼される企業たりうるため、法令・規則等を遵守し、当社のIRポリシーに従って情報開示を行っております。法令・規則等による開示義務に該当しない事柄であっても、投資判断に影響を与える情報については積極的かつ継続的な開示に努めてまいります。

### 【原則 3 - 1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コード（原案）の各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 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
- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて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

●経営の透明性を高めるため、IRポリシーに基づいて積極的なIR活動を行い、ステークホルダーに対し適時適切な経営状況の報告に努めております。

- (i) 経営方針や中期経営計画をわかりやすく、当社ウェブサイト等で開示しております。  
経営方針トップ (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/>)  
中期経営計画 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、当社ウェブサイト等に記載しております。  
コーポレート・ガバナンス (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/governance/index.html>)
- (iii) 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手続は以下のとおりです。
  - ・当社は監査役会設置会社であり、任意の諮問機関として取締役会の下に報酬委員会を設置しております。報酬委員会は人事部門を事務局とし、委員は半数を超える社外役員と社内取締役で構成しております。報酬委員会は取締役会の諮問に応じて、取締役及び執行役員等の報酬等に係る方針、取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容並びにこれらを決議するために必要な規則及び手続等の制定、変更、廃止などについて審議し、取締役会に答申や提言を行っております。
  - ・取締役・執行役員等の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の最終的な決定権限は取締役会が有しており、取締役会は報酬委員会からの答申や提言内容に基づいて、その最終決定を行っております。
  - ・報酬を経営戦略の遂行・達成のインセンティブとして適切に設定し、当社の競争優位性を確保するために、多様で優秀な人材をひきつけること、企業価値の持続的な向上への貢献が期待できること、報酬決定の過程において透明性と客観性が確保されることを制度の基本としております。また、当社の取締役、執行役員等に対し当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。
  - ・報酬の額又はその算定方法の決定方針を、コーポレート・ガバナンス報告書の「1. 機関構

成・組織運営等に係る事項の【取締役報酬関係】」、有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況」に記載しております。

コーポレート・ガバナンス (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/governance/index.html>)

有価証券報告書 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/resource/report/index.html>)

(iv) 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は以下のとおりです。

当社は監査役会設置会社であり、任意の諮問機関として取締役会の下に指名委員会を設置しております。指名委員会は人事部門を事務局とし、委員は半数を超える社外役員と社内取締役で構成しております。指名委員会は取締役会の諮問に応じて、取締役及び監査役等の選解任議案、指名方針等、また、これらを決議するために必要な規則及び手続等の制定、変更、廃止などについて審議し、取締役会に答申や提言を行っております。

取締役の選任候補者については、取締役会の諮問に応じて指名委員会が、取締役規程に定める基準に従い、豊富な業務経験と取締役に相応しい人格、識見を有し、経営感覚、リーダーシップ、マネジメントシップ等に優れ、会社の経営方針に理解のある人材を選定し、取締役会に諮り審議の上、株主総会に付議する取締役候補者として決定しております。

代表取締役及び経営陣幹部の選解任については、取締役会の諮問に応じて指名委員会が答申を行い、取締役会で選定・解職を決定しております。当社では、経営環境の変化に迅速に対応するため取締役の任期を定款で1年と定めており、事業年度毎に代表取締役または経営陣幹部としての経営責任を明確にした上で、取締役会に諮り決定しております。

取締役の解任については、取締役会は適格性がないと認められる取締役に対して辞任勧告を行うことができる他、法令または定款に違反する行為、またはそのおそれのある行為を行った場合は、辞任勧告ないし株主総会に解任議案の付議を検討いたします。なお、取締役の解任は株主総会の特別決議をもって行うことを定款に定めております。

監査役候補の指名については、代表取締役社長が、専門的な知識・経験を有し、業務執行者からの独立性が確保でき、常に公正不偏の態度を保持し、自らの信念に基づき行動できる人材を指名委員会の審議を経て選定し、監査役会の同意を得て、取締役会において株主総会に付議する監査役候補者として決定しております。

(v) 株主総会において取締役・監査役の選任を諮る際の個々の指名についての説明を、株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

株主総会 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/stockinfo/meeting/index.html>)

#### 【補充原則3-1①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

- 当社では、情報開示を重要な経営責任のひとつであると認識しています。引き続き、株主をはじめステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示に当たっては、分かりやすく具体的な記載を行うよう努めてまいります。

### 【補充原則 3 - 1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

- 当社の海外投資家の比率は、現状 30%前後となっております。決算情報については決算短信、決算説明資料、株主総会招集通知、ニュースリリース等の英語版を当社ウェブサイト等で開示し、海外の株主、投資家への情報提供を行っております。

英語版ウェブサイト (<https://www.megachips.co.jp/english/>)

### 【補充原則 3 - 1 ③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

- 当社は、企業価値のさらなる向上の観点から、サステナビリティを巡る課題対応は経営戦略の重要な要素と認識しており、積極的に取り組んでおります。また、サステナビリティに対する考え方や取り組み内容を当社ウェブサイトにおいて開示しております。

サステナビリティ (<https://www.megachips.co.jp/sustainability/>)

中期経営方針 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))

- 中期経営計画の策定に当たっては、事業構造の見直し、収益計画、人的資本・知的財産を含む投資計画、事業部門ごとの経営戦略の検討が行われております。取締役会で決定された中期経営方針の概要を、当社ウェブサイト、事業報告等で開示しております。引き続き、より分かりやすい情報の提供に努めてまいります。

中期経営方針 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))

- 気候変動への対応については、TCFD の提言に基づき、気候関連のリスクと機会に関する「ガバナンス」「戦略」及び「リスク管理」に関する情報を当社ウェブサイトにおいて開示しております。今後の気候変動に関連する事象を、リスクと捉え対応すると同時に、新たな機会を見出し、経営戦略に生かしてまいります。引き続き、気候変動に係るリスク及び機会等が当社の事業活動や収益に与える影響について、その分析・検討を進めてまいります。

環境への取組み (<https://www.megachips.co.jp/sustainability/eco/index.html>)

### 【原則 3 - 2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

- 当社は、会計監査人による適正な監査を担保するため、高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保するとともに、代表取締役社長、経理部門長など経営陣幹部とのコミュニケーションの機会の確保、また、監査役、内部監査部門との情報交換会の実施により十分な連携機会を確保しております。
- 常勤監査役は、会計監査人から監査計画の説明、定期的な監査結果に関する報告を受け、これを監査役会において報告・情報共有しております。また、常勤監査役が保有する内部情報を会計監査人と共有することで、効果的かつ効率的な監査が実施できるよう図っております。

**【補充原則 3 - 2 ①】**

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 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の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性及び専門性を有しているか否かについての確認

- 当社の監査役及び監査役会は、監査役会の定める「会計監査人评价及び選定基準」に基づき、期中を通じて継続的に検討を行い、会計監査人の再任手続きにおいて最終判定を行っております。評価基準においては、会計監査人の専門性及び独立性に加え、監査業務の品質管理、監査チームの資質、監査役、経営者及び内部監査部門とのコミュニケーション、不正リスクへの対応などの観点から、会計監査人を評価しております。
- 会計監査人の選定については、監査役会が、取締役、社内関係部門及び会計監査人から必要な資料を入手し報告を受けるとともに、監査役会の定める「会計監査人评价及び選定基準」に基づいた評価を行って、毎期検討しております。適否の判断に当たっては、これらの検討を踏まえ、会計監査人の職務遂行状況、監査体制、独立性及び専門性などが適切であるかについて確認を行っております。

**【補充原則 3 - 2 ②】**

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i)、外部会計監査人による高品質な監査を担保するため、正確な証憑、資料の提供と十分な監査時間を確保して、監査に対応しております。
- (ii) 当社は、外部会計監査人の要請に基づき、代表取締役社長と経理担当部門長との面談の機会を確保することとしております。
- (iii) 監査役は、毎期初において、会計監査人と監査計画、監査方針について協議を行っております。適時実施される監査においては、関係部門及び監査役が、会計監査人とのコミュニケーションにより、その手続の方法、結果及び評価について定期的に意見の交換を行っております。

(iv) 当社においては、外部会計監査人により不正を指摘され適切な対応を求められた場合や、何らかの不備や問題点を指摘された場合には、代表取締役社長の指示により、各担当取締役が中心となって調査を行い、速やかに是正することとしております。

また、監査役にあつては、外部会計監査人からの報告を受けた後、直ちに取締役等に状況報告を求めるとともに、常勤監査役が中心となって内部監査部門や関係部門との連携により調査を行い、その是正を図ることとしております。

また、監査役は内部監査部門や関係部門と連携して調査を実施するほか、必要に応じて調査委員会による調査を求め、事実関係の把握に努めることとしております。さらに、その調査結果に基づいた原因分析を行い、取締役及び調査委員会等による再発防止等に関する対応状況を監視し検証することとしております。

#### 第4章 取締役会等の責務

##### 【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会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べく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

●取締役会は、株主に対する受託者責任、説明責任を踏まえ、以下のとおり責務を果たします。

- ・会社法の定めるところに従い、会社の重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに、業務執行取締役及び執行役員の職務の執行を監督いたします。
- ・取締役会においては、それぞれが十分な情報を得て相当な注意を払いつつ、誠実に当社の中長期的な持続的成長、企業価値向上に適う経営判断を行います。
- ・業務執行取締役と執行役員が業務を推進するにあたり、適切なリスクテイクのコントロールが可能な組織環境を積極的に整備いたします。
- ・独立した客観的な立場から、業務執行取締役と執行役員に対して実利のある監督を行うとともに、適切に当社グループの業績等の評価を行い、その評価は業務執行取締役と執行役員の処遇に反映いたします。

##### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

- 当社においては、中期的な収益計画、将来に向けた投資計画の決定、経営戦略の策定、事業計画の審議・決定、また、それらの執行及び執行の監督を適時適切に行うため、多様な経験や高い専門性と見識を持つ者を取締役及び執行役員にバランスよく配置しており、各人がそれぞれの役割と責務を果たすことが重要であると認識しております。
- 当社グループの事業領域において、各事業の現状を分析するとともに、グループの持つ強みと弱み、補強すべきところ、あるべき姿を描くこと、これらを取り巻く環境とその変化の予測を総合的に検討し、事業計画として策定しております。策定された事業計画は、毎年3月開催の定時取締役会において、取締役と監査役がそれぞれの立場から多面的な議論を行い、想定されるリスクの評価を行って決定しております。
- 業務執行取締役と執行役員は、スピーディーに問題を解決しながら事業計画達成に取り組み、毎月の取締役会において事業計画の進捗を報告し、計画達成のための課題認識、差異分析とその対応について議論しております。これらの一連のサイクルを繰り返し行いながら、目標達成に向けて邁進しております。

#### 【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

- 当社においては、法令に従い、取締役会の決議が必要な事項を、取締役会規程において取締役会決議事項として定めております。また、執行役員制度の導入により取締役会の効率化を図り、監督機能を強化しております。
- 業務分掌・権限規程を策定し、取締役、執行役員及び各部門において、それぞれの職位で決裁、執行できる範囲を明確に定めております。
- 当社は取締役会の下に、経営陣（執行役員、部門長等）により運営される経営会議を設置し、各事業部門の事業計画に対する業務執行状況の把握と監視、その進捗管理等を委任しております。

#### 【補充原則4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

- 当社は、事業年度毎に経営環境の変化に応じて事業計画を見直すローリング方式を採用し、3カ年の中期経営方針と1カ年の業績予想を公表しております。しかしながら、企業買収などのコーポレートアクションや外部環境の急速な変化などにより、期中において計画値と実績値が大きく乖離することがあるため、業績への影響が予想されるトピックスについては、各種情報を当社ウェブサイト等で適時開示いたします。



#### 【補充原則 4 - 1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）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、適切に監督を行うべきである。

- 当社は、代表取締役社長の最も重要な職務のひとつが後継者の育成であると認識しております。取締役会により後継者計画の監督はされておきませんが、社長候補者の選定の際は、代表取締役社長が後継者候補を取締役から選定し、指名委員会において、社長候補者の資質が社長に相応しいかを社外取締役を含む多様な視点から慎重に審議の上、取締役において決定していることから、適切な監督が行われているものと認識しております。
- 当社は、若手から中堅の社員を対象に、当社の創業期から培ってきた企業文化や価値観を継承し、新しいことに挑戦する自立した社員を育成するための人材教育を実施しており、次世代のリーダー育成に積極的に取り組んでおります。

#### 【原則 4 - 2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

- 取締役会は、経営管理部門により取り纏められた事業計画を代表取締役社長からの提案として受け、これを独立した客観的な立場で、リスク管理面に配慮しながら多角的に十分な検討を行っております。また、当社の内部統制システムのもとでリスク管理を推進しており、事業計画に基づいた施策を実行する際の取締役の意思決定を支援しております。
- 取締役の報酬については、基本報酬としての定額報酬、業績連動報酬等としての役員賞与及び非金銭報酬等としての譲渡制限付株式報酬で構成しております。譲渡制限付株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図る中長期的なインセンティブ付けを行うものとして制度を導入しております。

#### 【補充原則 4 - 2 ①】

取締役会は、経営陣の報酬が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、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

- 当社の取締役報酬は、競争力の源泉である優秀な人材を保持・獲得できる水準を勘案し、当社グループの企業価値の増大を重視した報酬体系としており、具体的には、基本報酬としての定額報酬、業績連動報酬としての役員賞与、また、非金銭報酬等として中長期的なインセンティブ付けを目的とする譲渡制限付株式報酬で構成しております。

- 取締役の報酬等については、透明性・客観性を高めるため、取締役会の任意の諮問機関として半数を超える社外役員で構成される報酬委員会を設置して内容を検討しております。報酬の検討に当たっては、取締役の種類別の報酬割合を当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえて設定しております。

#### 【補充原則4-2②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これら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が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

- 当社は、「革新」により社業の発展を図り、「信頼」により顧客との共存を維持し、「創造」により社会に貢献し続ける存在でありたいという経営理念のもと、企業活動や事業を通じて社会課題の解決に取り組み、「社会・環境・人にやさしい会社」として、より豊かで安心な持続可能な社会の実現に貢献していくことを基本的な方針としております。

また、サステナビリティに対する考え方や取組み内容を、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

サステナビリティ (<https://www.megachips.co.jp/sustainability/>)

中期経営方針 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))

- 中期経営計画の策定に当たっては、取締役会の監督の下、事業構造の見直し、収益計画、人的資本・知的財産を含む投資計画とあわせて、事業部門ごとの経営戦略を策定しております。また、当社の持続的な成長に資するよう、これらの経営戦略の実行や進捗についてモニタリングを行っております。

#### 【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

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ことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の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すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

- 取締役会は、客観的かつ中立的な視点で、経営に対する監督を行うことが主要な責務のひとつと認識し、指名委員会の関与により会社の業績評価も勘案した上で、経営陣の人事を決定しております。
- 当社は取締役規程において、「各取締役は、会社が効率的経営及び健全な経営を行うためのコーポレート・ガバナンスの体制を整備し、遵法経営を行う。」また、「利益率の高い経営の実現と、透明性の確保を目的とする社内のルール化と、その実施、評価を行う体制の整備に努める。」こととしております。取締役は「メガチップスの内部統制システムの基本方針」に基づいてリスク管理体

制を整備し、それを監督しております。

- 関連当事者との取引については、取締役規程で手続を定めており、関連当事者と会社との取引を行う際には、取締役会に対する事実説明と承認決議を必要とする体制で、取締役会による監視が行われております。

**【補充原則 4 - 3 ①】**

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

- 当社は監査役会設置会社であり、任意の諮問機関として取締役会の下に指名委員会を設置しております。指名委員会は人事部門を事務局とし、委員は半数を超える社外役員と社内取締役で構成しております。指名委員会は取締役会の諮問に応じて、取締役及び監査役等の選解任議案並びに指名方針等、また、これらを決議するために必要な規則及び手続等の制定、変更、廃止などについて審議し、取締役会に答申や提言を行っております。
- 経営陣幹部の選解任については、公正性と透明性を確保するため、取締役会の諮問に応じて指名委員会が答申を行い、取締役会で選定・解職を決定しております。経営環境の変化に迅速に対応するため取締役の任期を定款で1年と定めており、事業年度毎に経営陣幹部としての経営責任を明確にした上で、取締役会に諮り決定しております。

**【補充原則 4 - 3 ②】**

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

**【補充原則 4 - 3 ③】**

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

- CEO（代表取締役社長）候補者の選定においては、代表取締役社長が後継者候補を取締役から選定し、指名委員会において、社長候補者の資質が社長に相応しいかを社外取締役を含む多様な視点から慎重に審議の上、取締役において決定していることから、適切な監督が行われているものと認識しております。
- 代表取締役の選定・解職については、公正性と透明性を確保するため、取締役会の諮問に応じて指名委員会が答申を行い、取締役会で決定しております。経営環境の変化に迅速に対応するため取締役の任期を定款で1年と定めており、事業年度毎に代表取締役としての経営責任を明確にした上で、取締役会に諮り決定しております。
- CEOを解任するための手続きについては、取締役解任の手続きに沿って行うこととなります。取締役の解任については、取締役会は適格性がないと認められる取締役に対して辞任勧告を行うことができる他、法令または定款に違反する行為、またはそのおそれのある行為を行った場合は、辞任勧告ないし株主総会に解任議案の付議を検討いたします。なお、取締役の解任は株主総会の特別決議をもって行うことを定款に定めております。

#### 【補充原則4 - 3④】

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

- 当社は、グローバルに事業活動を展開する中で、多面的に発生しうるリスクを最小限に抑え、予防することが重要であると考えております。そのため、取締役会以下の組織体制として、コンプライアンスの推進は知財法務部門に、内部統制報告制度については内部監査部門にこれらを担わせ、取締役会の監督の下、リスク発生の未然防止とリスク管理に努めております。
- 当社は、知財法務部門が管轄するコンプライアンス規程において社員が守るべき規範を制定し、その浸透に努めております。また、内部監査部門による財務報告に係る内部統制評価及び業務監査を実施しております。内部統制評価や業務監査の結果については、代表取締役社長及び常勤監査役等に適時に報告されております。
- 当社は、子会社等を含むグループ全体を内部統制システムの適用範囲として、業務の適正化を図っております。各子会社は業務執行状況、財務状況等を定期的に当社に報告し、当社の取締役会、経営会議において業務の適正性を確認しております。また、内部監査部門が定期的に業務監査を実施し、コンプライアンス上の問題や業務執行の効率性の観点からの問題の把握に努めております。

#### 【原則4 - 4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、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べきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

- 当社は監査役会設置会社であります。監査役会は常勤監査役1名と社外監査役3名で構成し、取締役からの独立性を重視しております。
- 監査役監査規程において、監査役は株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業が様々なステークホルダーの利害に配慮するとともに、これらステークホルダーとの協働に努め、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負うものとしております。監査役はこのような責務を理解した上で、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係る権限の行使など、それぞれの独立した立場でその職務を全うしております。
- 監査役は責務を果たすため、取締役会等に出席し、当社の事業に精通した常勤監査役と、豊富な経験を持つ社外監査役が、企業経営、法律・知的財産権、財務会計・税務などそれぞれ専門的な見地から、活発に質問、意見、提言を行っており、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役又は社員に対し能動的・積極的な意見の表明に努めております。

#### 【補充原則4 - 4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

- 監査役会においては常勤監査役が、社内から事業動向を適時に把握できる常勤者としての立場から、監査環境の整備、会計監査人との情報・意見交換及び社内情報の収集を積極的に行い、内部統制システムの構築・運用状況を日常的に監視しております。
- 社外監査役は、その独立性や専門性を活かし、中立的な立場から客観的な視点で監査を行い、積極的に意見を表明することが特に期待されていることを自認し、代表取締役社長及び取締役会に対して闕達に質問し、意見を述べております。
- 監査役会は、社外取締役との情報交換及び連携に関する事項について検討し、監査の実効性の確保に努めることとしております。

#### 【原則4 - 5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

- 取締役は株主により選任された経営の受託者であるとの自覚のもと、善管注意義務及び忠実義務を負うとともに、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、当社及び株主共同の利益のために行動することとしており、取締役規程の前文で以下のとおり明記しております。
  - ・会社は、株主の出資とリスクの負担のもとで、全ての株主の利益を追求する組織である。会社は労働と資本の提供を受け、事業を遂行し、価値を創造する存在である。会社はさまざまなステークホルダーの協働システムであり、良き会社は、効率的に価値を創造することで株主価値の最大化を実現するとともに、従業員を豊かにし、その他のステークホルダーの信頼をも高め、豊かな社会の創造に貢献する。
  - ・良き会社には良きガバナンスが不可欠である。会社は法律的にも経済的にも株主の所有物であり、株主がガバナンスを有していても、会社が貴重な経済資源を利用する以上、経済性や効率性を無視した経営はできない。会社には一定の規律が要求され、それを担保するために「透明性」が重視され、その経営が衆目の監視の下に置かれることが望ましい。
  - ・事業を行う経営者がその規律を反映した経営を行わなければ、会社はその役割を果たすことができない。会社制度の本質と意義を十分理解し、高邁な精神と卓越した見識をもって、株主の観点からも判断ができる独立した取締役が必要である。独立した取締役の意見に耳を傾け、経営者が会社を経営するという方式を確立する。これが社外取締役を招聘する理由である。
  - ・各取締役は、会社が効率的経営および健全な経営を行うためのコーポレート・ガバナンスの体制を整備し、遵法経営を行う。また、利益率の高い経営の実現と、透明性の確保を目的とする社内のルール化と、その実施、評価を行う体制の整備に努める。

- ・株主からの資本を預かり、執行役員が進める業務執行を管理監督する取締役と、取締役会で選任された執行役員が取締役会の決定した経営方針に沿った業務執行を行うこととし、取締役会は経営のモニタリング機能と位置づける。
  - ・あらゆる法令やルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行するとともに、国際社会に通用する高い倫理観を備えた良き企業市民としての使命感をもち、内外の経済・社会の発展に貢献する。正確な経営情報の積極的かつ公正な開示をはじめとして、広く社会とのコミュニケーションを図り、社会に評価される透明な経営に徹する。
  - ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力へは断固とした姿勢で対応し、決して妥協しない。
- 監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負っていることを自負し、職務にあたっております。

#### 【原則4－6．経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

- 当社の取締役10名のうち、業務の執行に携わらない取締役は、社内取締役1名と社外取締役の4名（うち独立社外取締役は4名）であります。取締役会等においては、この社外取締役が独立した客観的な立場から、それぞれの有する経験や知見をもとに積極的に意見や提言を述べており、経営の監督の実効性を高めております。

#### 【原則4－7．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 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、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 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会に適切に反映させること

- 当社の独立社外取締役は4名であり、豊富な経験・幅広い知見を持つ学者及び公認会計士で構成されております。独立社外取締役は、取締役会等で、例えば、経営方針や経営計画の承認、人事・組織に関する重要な意思決定、取締役と会社との取引の監視などの各場面において、それぞれの有する経験や知見をもとに、客観的な立場から積極的に意見を述べております。引き続き経営の監督機能としての役割が果たされるようその環境整備に努めてまいります。

#### 【原則 4 - 8. 独立社外取締役の有効な活用】

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、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

- 当社は社外取締役4名のうち、東京証券取引所が規定する独立性基準に従い、一般株主と利益相反の生じる恐れがなく、実質的な観点からもその独立性が確保されていると当社が判断した独立社外取締役4名を選任しております。
- 社外取締役においては、独立した立場からの監督機能が果たされるよう、その人の持つ豊富な経験や知識、見識を重視するとともに、客観的かつ中立的な視点で、現実的な助言・提言を得ることが期待できる候補者を選定しております。
- 当社は監査役会設置会社であります。現在の事業規模と事業拠点のエリア等から、取締役の員数等を12名以内としております。そのうち独立社外取締役の員数は少なくとも3分の1以上必要と考えており、高い独立性を有する社外取締役の客観的かつ中立的な視点により、経営に対する監査・監督機能を強化する体制を維持していく方針であります。

#### 【補充原則 4 - 8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

- 当社の取締役10名のうち独立社外取締役は4名であり、それぞれが客観的かつ中立的な視点から監督を行い、その責務が十分に果たされるよう、卓越した経験、能力、知見を有する者を選任しております。取締役会においては、独立社外取締役が活発に質問し、意見や提言を述べるなど、積極的に議論に参加し、その責務を果たしております。
- 独立役員のみで構成する定期的な会合は設けておりませんが、必要に応じて連携を図っております。なお、独立社外取締役からの要望があれば、独立役員のみを構成員とする会合の開催は随時可能であります。

#### 【補充原則 4 - 8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

- 当社の取締役10名のうち、社外取締役が4名であり、そのうち独立社外取締役を4名選任しております。特に筆頭独立社外取締役を指定しておりませんが、各社外取締役は、必要に応じて経営陣や監査役との情報交換、相互連携を図っております。また、取締役会事務局を財務部門が担い、資料の事前提供や、必要に応じて経営陣との情報交換や情報共有ができる体制を確保し、運営しております。

#### 【補充原則 4 - 8③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

- 当社は、当社発行済株式の過半数を保有する支配株主を有していません。

#### 【原則 4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。

また、取締役会は、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独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

- 独立社外取締役の選任においては、それぞれが客観的かつ中立的な視点から監督を行い、その責務が十分に果たされることを期待し、企業経営に関する豊富な経験と知識、知見を有していること、専門分野における豊かな知識、知見を有していることなどを重視して候補者を選定しております。
- 当社においては、東京証券取引所が規定する独立性基準に基づき、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、実質的な観点からも、その独立性が確保されていると当社が判断した者を、本人の同意を得て独立役員として指定しております。

#### 【原則 4 - 10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

- 当社は監査役会設置会社であり、取締役は10名（うち社外取締役4名）、監査役は4名（うち社外監査役3名）であります。取締役会は、経営戦略の決定及び業務執行の監督機関として位置づけ、責任を持った意思決定が少数の取締役で迅速に行える体制を整えております。また、意思決定・監督と業務執行の分離により取締役会の活性化を図るため、執行役員制度を導入しております。
- 現状のガバナンス体制においては、高い独立性を有する社外取締役並びに社外監査役が、その客観的かつ中立的な視点から、経営に対する監査・監督機能を強化する体制を整えており、経営に対する十分な監査・監督機能を備えているものと考えております。
- 任意の諮問機関として取締役会の下に指名委員会と報酬委員会を設置しており、委員は半数を超える社外役員で構成しております。



**【補充原則 4 - 10①】**

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係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、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする、独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

- 当社は監査役会設置会社であります。独立社外取締役は過半数に達していません。取締役会の審議においては、学者及び公認会計士で構成される独立社外取締役4名と、弁護士、税理士、事業運営経験者で構成される独立社外監査役3名により、それぞれの立場から良識を持って多様な視点の助言を得ており、取締役会の機能の独立性・客観性が保たれているものと考えております。
- 取締役の報酬に関する事項の決定に当たっては、社外役員の関与を高めるため半数を超える社外監査役で構成される報酬委員会を設置して、答申や提言を得ており、取締役会の独立性と客観性を担保しております。
- 経営陣幹部・取締役の指名に関する事項の決定に当たっては、社外役員の関与を高めるため半数を超える社外取締役で構成される指名委員会を設置して、答申や提言を得ており、取締役会の独立性と客観性を担保しております。取締役候補者の選定においては、当社の事業活動に対して適切かつスピーディーな意思決定と業務執行の監督ができるよう、技術研究、製品開発、生産管理、財務会計などの各事業領域の専門能力を持ち、豊富な経験や知恵によって問題解決を図ることができる社内出身の取締役と、当社の成長戦略やガバナンスの充実を図るため、客観的かつ中立的な視点で多様なステークホルダーの観点から、積極的に問題提起と解決策を議論できる社外取締役を選定し、その構成に配慮することとしております。

**【原則 4 - 11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】**

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、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が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

- 当社は監査役会設置会社であり、取締役は10名（うち社外取締役4名）、監査役は4名（うち社外監査役3名）であります。取締役会は、経営戦略の決定及び業務監督機関として位置付け、責任を持った意思決定が少数の取締役で迅速に行える体制を整備しております。また、執行役員制度を導入し、意思決定・監督と業務執行の分離により取締役会の規模を適正化しております。

- 当社の取締役会は、取締役 10 名のうち男性が9名、女性が1名で構成されております。特に多様性についての基準を設けず経験、能力、人格を有する人材を選任しておりますが、指名委員会の関与により、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を意識しながら、候補者の選定を検討してまいります。
- 監査役会は、品質管理、事業管理に精通している常勤監査役 1 名と、弁護士、税理士及び事業運営経験者の社外監査役 3 名で構成されており、財務・会計に関する十分な知見を有する者は1名であります。各監査役は役割分担を協議により決定し、法務・知財、税務・財務、経営全般をそれぞれの役割として、専門的な見地から監査を行っております。
- 取締役会においては、決定すべき事項につき活発な討議を行い、十分審議を尽くして決議しております。決議に際しては社外取締役・社外監査役が多様な視点から助言を行っており、取締役会の機能が十分発揮されているものと認識しております。取締役会の実効性を高めるため、効率的な会議運営を行っておりますが、取締役会の実効性に関する分析、評価の方法やその実施については、今後の検討課題といたします。

#### 【補充原則 4 - 11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、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・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、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べきである。

- 当社は、定款において取締役の員数を 12 名以内と定めております。また、経営環境の変化に迅速に対応するため取締役の任期を 1 年と定めており、取締役の経営責任を明確にしております。
- 取締役会の多様性については、経歴、国籍、性別、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多種多様な人材の取締役を選定し、取締役会の機能が最大限に発揮できるよう配慮してまいります。現在は、取締役 10 名のうち男性が9名、女性が1名であります。また、社外取締役は学者、公認会計士、企業経営経験者等の 4 名であり、豊富な経験や専門知識、幅広い知見を有した人材を選任しております。
- 各取締役・監査役の専門知識、経験、能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスについては、経営環境や事業特性等も考慮した備えるべきスキルを特定し、株主総会招集通知の参考書類において開示しております。  
株主総会 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/stockinfo/meeting/index.html>)
- 監査役会は、半数を超える社外監査役で構成され、うち 1 名は財務・会計に関する知見を有する者であります。監査役の選任については、企業経営、財務会計、法律等の高度な専門的知識と豊富な経験を持ち、株主からの負託に強い意志を持って応えることができる候補者を選定し、代表取締役社長が監査役会の同意を経て取締役会に推薦し、株主総会に諮る候補者としております。

#### 【補充原則4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

- 当社においては、取締役の役割・責務が全体にわたり適正かつ健全に果たされるよう、他社役員との兼任状況が合理的な範囲かどうかを考慮して取締役候補者の選定を行っております。当社取締役と当社子会社や他社役員の兼任については、社内規程の定めにより、取締役会の事前承認を得ることとしております。
- 役員の兼任状況については、株主総会招集ご通知の提供書面として提供される事業報告の「2. 会社の現状、(2) 会社役員の状況」及び有価証券報告書の「役員の状況」にて開示しております。  
株主総会 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/stockinfo/meeting/index.html>)  
有価証券報告書 (<https://www.megachips.co.jp/irinfo/resource/report/index.html>)

#### 【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、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べきである。

- 取締役会においては、決定すべき事項につき活発な討議を行い、十分審議を尽くして決議しております。決議に際しては社外取締役・社外監査役が多様な視点から助言を行っており、取締役会の機能が十分発揮されているものと認識しております。取締役会の実効性を高めるため、効率的な会議運営を行っておりますが、取締役会の実効性に関する分析、評価の方法やその実施については、今後の検討課題といたします。なお、2022年3月期においては、定時取締役会を13回、臨時取締役会を2回開催し、業務執行に関する重要事項の審議・決議を行い、遅滞なく執行いたしました。

#### 【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

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べきである。

- 当社は、「会社の重要な意思決定事項は、民主的に議論で決定する。」ことを運営基本方針のひとつに掲げており、建設的な議論を重視しております。取締役会においては、議案及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役・社外監査役からの質疑により、それぞれの経験や知識に基づいて積極的に意見が述べられ、自由闊達で建設的な議論が行われております。また、社外取締役・社外監査役からの当社経営に対する問題提起や提言が数多くなされ、取締役会に上程される議案について活発に意見交換されております。今後も引き続き、自由闊達で建設的な議論ができるよう気風の醸成に努めてまいります。

#### 【補充原則4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- 当社においては、定例の取締役会を原則月に一回開催し、状況に応じて臨時取締役会を開催しております。各取締役及び監査役の出席に配慮し、毎年1月に開催される取締役会において、次年度の営業日程、取締役会・株主総会日程を確定し、それぞれに通知することとしております。
- 取締役会において充実した議論がなされるよう、取締役会事務局においては、業務執行取締役・執行役員から提出された、次回の取締役会に諮るべき議案や報告事項を、取締役会資料として取り纏め、会日に先立って事前に配布しております。
- 取締役会の議事進行に当たっては、可能な範囲で審議項目を絞ったうえで、十分な審議時間を確保しております。

#### 【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

- 当社の取締役及び監査役に対する支援体制としては、取締役会事務局である財務部門を中心に支援が行われております。また、取締役及び監査役がその役割・責務を実効的に果たすため、その職務遂行に必要な情報を関連部門に求めた場合、情報提供を求められた部門は速やかに当該情報を提供することとしており、取締役及び監査役に円滑に情報が提供される環境を整えております。
- 取締役会でなされる営業報告については、経営管理部門が各事業責任者から最新の事業進捗状況、リスク要因等の報告を取り纏め、取締役会資料として取締役会事務局へ提出しております。その他提案される議案や報告事項等については、各担当取締役あるいは執行役員が取締役会事務局へ提出しております。

#### 【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、社外監査役を含む監査役は、法令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べきである。

- 当社においては、社内の文書保存に関するルールを定め、役員及び従業員の職務や業務執行に関する情報を文書または電磁的媒体に記録し、管理しております。役員及び会計監査人は、業務執行状況の把握や監査に関する情報入手につき、これらの文書を閲覧できるものとしております。
- 監査役の情報入手については、その職務遂行に必要な情報を関連部門に求める他、業務監査の主管部門である内部監査部門との連携、会計監査人の監査についての手続、結果及び評価についての意見交換などにより、適切に情報入手されております。

**【補充原則4-13②】**

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

- 取締役及び監査役は、その職務遂行に必要と認められる場合、弁護士やコンサルタント等、外部の専門化を活用して検討を行うべきと考えております。なお、その費用については会社負担としております。

**【補充原則4-13③】**

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。

また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

- 内部監査部門は、監査計画に基づいて業務監査を実施し、監査結果を代表取締役社長と監査役に報告しております。問題を確認した際は、代表取締役社長の指示を受けて改善命令を出し、改善状況をモニタリングし、当該事業年度の「業務監査結果」を総括したうえで、代表取締役社長を通して取締役会に報告しております。
- また、代表取締役社長、監査役、取締役会のうち適切と思われる一部、もしくは全てに対して、内部監査部門が直接報告できる体制を整備し、社内規程に定めております。業務執行上の課題については、代表取締役社長の他、担当取締役や監査役へ適宜報告されております。
- 金融商品取引法に基づく内部統制報告制度においては、内部統制状況の整備及び運用の評価を行い代表取締役社長に報告しております。必要に応じて、各業務の責任者に対して業務の改善を勧告し、あわせてこれを報告しております。
- 当社においては、社外取締役や社外監査役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う部門は設置していませんが、各事業の担当取締役や執行役員、常勤監査役を通じて、各部門が社外取締役や社外監査役からの要請に随時応じられる体制をとっております。

**【原則 4 - 14. 取締役・監査役のトレーニング】**

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合し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べきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

**【補充原則 4 - 14①】**

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

- 当社においては、社外取締役・社外監査役の就任に際しては、当社グループの事業内容、企業理念、設立から現在に至るまでの経営状況の推移、主要な社内規程などの説明を就任前に実施しております。取締役会での議論に必要な情報は、業務執行取締役と執行役員または取締役会事務局を通じて提供されることとなっています。
- 一方、株主総会で選任される取締役及び監査役は、各人の持つ豊富な経験や知識等を活かし、当社役員として株主の負託に十分に答え、その職務を遂行できるものと判断して候補者としておりますので、会社としてトレーニングプログラムは特に提供しておりません。しかし、知識習得や能力研鑽のため、様々な研修会、講演会等に各人の判断で参加することとしており、その費用は会社負担としております。

**【補充原則 4 - 14②】**

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

- 役員については、各取締役・監査役の持つ能力や豊富な知識・知見を含め、当社役員として職務を遂行できると判断して候補者を選定し、株主総会の承認を得て就任いたします。それぞれの役割や責務を果たすため、新たな知識の習得、更新、修身に役員自らが取り組む必要があると考えており、その費用については会社負担としております。
- 新任の社外役員（社外取締役及び社外監査役）に対しては、その就任に備え、当社グループの事業内容、企業理念、設立から現在に至るまでの経営状況の推移、主要な社内規程などの説明を就任前に実施しております。就任後は当社事業への理解をより深めるため、各担当取締役や執行役員に直接説明を求めることができる体制をとっております。
- 監査役は独任性で、それぞれがその役割と責務を果たすため、監査役相互の情報交換等を目的として日本監査役協会に会員登録を行っており、協会主催の各種講演会、研修会へ参加するなど、最新情報の入手に努めております。

## 第5章 株主との対話

### 【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

●当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、積極的に内外の機関投資家や株主との対話を行います。その取り組み状況は以下のとおりです。

- ・代表取締役社長が機関投資家向けの決算説明会及びスモールミーティングを四半期ごとに開催するほか、個別の取材に応じております。
- ・当社ウェブサイトにおいては、IR情報を発信するほか、問い合わせ窓口を設け、様々な問い合わせに対応しており、過去からの問い合わせ内容はデータベース化して情報共有しております。

### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、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、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。

取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

### 【補充原則5-1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

●当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、経営や財務の状況を積極的かつ公平、公正、タイムリーに開示することを基本としており、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、以下のとおり取り組んでまいります。

- (i) 株主・投資家・証券アナリストの皆さまからの当社に対する信頼と適切な評価を得るために、代表取締役社長自らが率先して積極的にIR活動に取り組みます。
- (ii) 財務部門が窓口となってIR活動を行います。また、財務部門は日ごろから社内各部門と連携を取り、必要な情報を取得し対応いたします。
- (iii) 当社は、決算公表後に機関投資家向けの会社説明会を実施し、積極的に個別ミーティングを行

うほか、投資家説明会の開催やIRフェア等の参加により、株主・投資家・証券アナリストの皆さまとの積極的な対話に努めます。

(iv) 財務部門は、株主・投資家・証券アナリストの皆さまからの意見を代表取締役社長や取締役が随時フィードバックし、情報共有いたします。

(v) IR活動に当たっては、内部情報の管理に関する方策を定めた内部者取引管理規程に基づいて、自ら内部情報の管理に留意し、株主・投資家・証券アナリストの皆さまとの対話を実施いたします。

#### 【補充原則5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

- 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために、国内外の機関投資家、株主との対話を積極的に行い、それらの意見や要望を経営に反映させ、成長させていくことが重要であると認識しております。そのため、社内にIR体制を整備し、当社の経営戦略や事業計画に対する理解を得るため、株主・投資家との対話の場を設け、これらからの取材にも積極的に対応しております。また、役員との対話について要望があれば社内外の役員問わず、検討のうえ、随時対応いたします。
- 具体的には四半期ごとに決算説明会を年4回開催し、株主・投資家に対し、直近の業況、今後の見通し、中期的な経営戦略を経営トップ自らの言葉で伝えているほか、証券会社主催のカンファレンス等にも積極的に参加することとしております。

#### 【補充原則5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

- 当社においては、3月末及び9月末の確定基準日における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握するとともに、その変化にも留意しております。実質的に当社の株式を所有する株主を把握するため、実質株主の判明調査を実施しております。なお、調査により判明した情報は、SR活動や海外でのIR活動等に活用しております。

#### 【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資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、事業ポートフォリオの見直しや、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具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

- 当社においては、3ヵ年の計画として中期経営計画を策定し、毎年ローリングして計画を見直しております。中期経営方針の概要を、ウェブサイトや事業報告等において開示しております。  
中期経営方針 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))



- 当社は、収益力・資本効率に関する経営指標として自己資本当期純利益率、売上高営業利益率を向上させていくこと、原価率の低減や業務の効率化を進め社員一人当たりの営業利益率を高めることが重要であると考えております。なお、当社の LSI が採用されている分野は激しい市場競争にさらされており、市場の変化に応じて柔軟な対応が必要なことから、中期の経営指標の具体的な目標数値は公表しておりません。
- 当社は、資本コストを的確に把握したうえで収益計画、資本政策、事業ポートフォリオの見直しや経営資源の配分を検討し、中期経営計画を策定しておりますが、当社の LSI が採用されている分野は激しい市場競争にさらされており、市場の変化に応じて柔軟な対応が必要なことから、中期経営計画において業績・投資計画の具体的な数値は公表しておりません。

**【補充原則 5 - 2 ①】**

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

- 中期経営計画の策定に当たっては、事業構造の見直し、収益計画、人的資本・知的財産を含む投資計画、事業部門ごとの経営戦略の検討が行われており、取締役会で決定された中期経営方針の概要を、当社ウェブサイト、事業報告等で開示しております。引き続き、より分かりやすい情報の提供に努めてまいります。

中期経営方針 ([https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle\\_plan/index.html](https://www.megachips.co.jp/irinfo/management/middle_plan/index.html))

以 上