

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は次のとおりです。

- ・株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- ・株主、お客様、地域社会、ビジネスパートナー、従業員を含む様々なステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- ・会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- ・取締役、執行役員および監査等特命役員は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす。
- ・株主との間で建設的な対話を行う。

なお、当社は、経営理念に掲げられた目指す姿を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでおります。引き続き、監査等委員会設置会社のもと、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めてまいります。

当社のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」としてまとめ、以下の当社ウェブサイト公表しておりますのでご参照ください。(https://www.epson.jp/SR/organizational_governance/)

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでおり、コーポレートガバナンス・コードに示される諸原則について全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】

株式の政策保有に関する方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第5条をご参照ください。

2018年9月の取締役会にて、エプソングループにおける個別の政策保有株式(2018年6月末時点)について、当社の保有適否判断基準に基づき、保有目的および保有に伴う便益やリスク等を具体的に精査の上その適否を検証しました。その結果、保有の必要性が認められないものについては、縮減の方向で進めております。

政策保有株式に係る議決権行使基準については、「コーポレートガバナンス基本方針」第6条をご参照ください。

【原則1 - 7】

関連当事者間の取引に関する手続きについては、「コーポレートガバナンス基本方針」第8条をご参照ください。

【原則2 - 6】

当社は、企業年金の運用の専門性を高め、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、企業年金基金の責任者には、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置を行うとともに、当該責任者に対する継続的な教育機会の提供等を行うことにより、資質の向上を図っております。

また、当社は、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるように、基金型の企業年金を採用し、企業年金基金および労働組合等と協働し、企業年金運用を適切に管理・監督する仕組みを構築しております。

【原則3 - 1】

(1) 当社は経営理念を制定し、公表しております。また、長期ビジョンおよび中期経営計画も策定し、公表しております。詳細は、当社ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

経営理念: (<https://www.epson.jp/company/philosophy.htm>)

長期ビジョン: (https://www.epson.jp/company/corporate_vision/)

中期経営計画: (https://www.epson.jp/company/corporate_vision/epson25_plan2.htm)

(2) 上記のとおり、当社のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」としてまとめ、当社ウェブサイト公表しておりますのでご参照ください。(https://www.epson.jp/SR/organizational_governance/)

(3) 取締役会が役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについては、「コーポレートガバナンス基本方針」第23条をご参照ください。

(4) 取締役会が取締役候補者の指名および役員の選解任等を行うに当たっての方針と手続きについては、「コーポレートガバナンス基本方針」第22条をご参照ください。

(5) 2019年6月26日の定時株主総会で選任された取締役の選任理由は、第77回定時株主総会招集通知をご参照ください。

(<https://www.epson.jp/IR/information/meeting.htm>)

【補充原則4 - 1 - 1】

経営陣に対する委任の範囲の概要については、「コーポレートガバナンス基本方針」第14条をご参照ください。

【補充原則4 - 1 - 3】

当社は、次世代の経営を担う人材を計画的に育成するため、経営層の後継候補者となる人材を選抜し、その育成状況を把握したうえで、代表取締役社長の諮問機関である人材開発戦略会議において具体的な人材育成プランを検討のうえ実施しております。

育成状況と課題は社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会に報告され、社外取締役の監督と助言を受けることにより活動の一層の充実を図っております。特に代表取締役社長の後継候補者の育成にあたっては、上記活動を通じて候補者の明確化を図り、経営上重要な役割への任用をはじめ、必要なトレーニング機会の提供等の育成を行っております。

【原則4 - 9】

社外取締役の独立性判断基準については、本報告書の「II 1. 独立役員関係」その他独立役員に関する事項をご参照ください。また、「コーポレートガバナンス基本方針」にも別紙2として添付しております。

【補充原則4 - 11 - 1】

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方については、「コーポレートガバナンス基本方針」第19条をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】

取締役の重要な兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しておりますので、そちらをご参照ください(<https://www.epson.jp/IR/information/meeting.htm>)。本報告書の更新日時点における社外取締役の重要な兼職の状況については、本報告書の「II 1. [取締役関係] 会社との関係(2)」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社の取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」第28条に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

2017年度は、第三者機関の評価・意見を踏まえたうえで、取締役全員を対象とした以下の項目のアンケートを実施し、実効性について分析・評価を行いました。その結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認いたしました。

- (1) 取締役会の構成・機能・運営
- (2) 監査等委員会の機能
- (3) 任意の委員会の機能・運営
- (4) 経営陣の評価・報酬・後継者計画・トレーニング
- (5) 株主との対話
- (6) その他

そのうえで、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理し、対応いたしました。(課題: 対応)

後継者計画の充実: 2018年度においても継続検討

役員の選解任手続き・プロセスの検証・改善: コーポレートガバナンス基本方針(第22条)の改定等

役員トレーニングの充実: 新任取締役の異業種交流型次世代経営者塾への派遣等

株主との建設的な対話: 機関投資家への訪問、社外取締役と機関投資家の対話会の開催

取締役会の準備・運営: 準備日程見直し、事前説明会の運用改善等

リスク管理(事業戦略): 法務・リスク管理業務を通じた事業リスク抽出と対処等

役員報酬制度の設計・運用の検証・改善: 業績連動型株式報酬制度を継続するなかでの見直し

任意の委員会運営の検証・改善: 取締役会における審議の状況・ポイント等の説明

2018年度は、2017年度のアンケート項目を継続することで網羅性を維持したうえで、昨今のコーポレートガバナンスの動向(機関投資家の関心事・官公庁等の各種文書)を踏まえて深掘りし、アンケートに以下の2項目を追加いたしました。

- a. 取締役会議長・任意の委員会の委員長を独立社外取締役とすべきか
- b. メガトレンド・会社の目指すべき方向性を踏まえた取締役の指名となっているか

さらに、取締役会においてディスカッションの時間を設け、実効性について分析・評価を行いました。その結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認いたしました。

そのうえで、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理いたしました。

後継者計画の充実(後継者候補のプール、補完体制を含む)および 役員の指名プロセスの更なる改善

経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制(スキルセット)の明確化(取締役・執行役員)

監査等委員会の実効性評価結果の取締役会における共有、監査の結果等を踏まえた監査等委員会から取締役会に対する提言の実施

上記a.については、社長が議長・委員長を務めている現状においても社外取締役の意見を踏まえた自由闊達な議論がなされていること等の理由から、2018年度の課題とせず、今後の中期的課題として整理いたしました。

2017年度に実施した第三者機関の評価については、3年に1回程度実施する方針のため、2018年度は実施しておりません。

今後、これらの課題に対応していくことにより、一層の実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

取締役に対するトレーニングの方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第26条をご参照ください。

【原則5 - 1】

株主との建設的な対話に関する方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」別紙1をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	55,075,200	15.62
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	26,482,900	7.51
三光起業株式会社	20,000,000	5.67
セイコーホールディングス株式会社	12,000,000	3.40
服部 靖夫	11,932,612	3.38
資産管理サービス信託銀行株式会社(証券投資信託口)	8,795,500	2.49
第一生命保険株式会社	8,736,000	2.47
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口	8,153,800	2.31
セイコーエプソン従業員持株会	7,274,643	2.06
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	4,876,400	1.38

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、2019年3月31日現在の状況です。
- 当社は、自己株式47,233,041株を所有しておりますが、上記大株主の状況から除外しております(発行済株式総数に対する所有株式数の割合11.81%)。また、割合は自己株式を控除して計算しております。なお、自己株式には役員報酬BIP信託が所有する当社株式(164,598株)を含んでおりません。
- 服部靖夫氏は、2019年3月15日に逝去されました。なお、2019年3月31日現在において名義変更手続き未了のため、株主名簿上の名義で記載しております。
- みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口の所有株式は、株式会社みずほ銀行が退職給付信託の信託財産に抛出したものです。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 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	50社以上100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る特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14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 更新	12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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
大宮 英明	他の会社の出身者													
松永 真理	他の会社の出身者													
奈良 道博	弁護士													
椿 慎美	公認会計士													
白井 芳夫	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-------	------	--------------	-------

大宮 英明			<p>< 重要な兼職の状況 > 三菱重工業株式会社 相談役 株式会社野村総合研究所 社外取締役</p>	<p>< 選任の理由 > 同氏は、三菱重工業株式会社の取締役社長および取締役会長を歴任し、経営者・技術者としての豊富な経験と高い見識を有しております。当社社外取締役として、グローバルかつ重工業という別業種の企業経営に精通した経営者の観点から、経営全般にわたる課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいております。引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>< 独立性について > 同氏は、三菱重工業株式会社の業務執行者でありました。最近3年間において、当社と同社との間に取引関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
松永 真理			<p>< 重要な兼職の状況 > MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社 社外取締役 ロート製薬株式会社 社外取締役</p>	<p>< 選任の理由 > 同氏は、新規ビジネスモデルの構築等の実績および複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有しております。当社社外取締役として、オープンイノベーションの促進などの観点から、経営上の課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいております。引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>< 独立性について > 最近3年間において、当社と同氏との間に取引関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
奈良 道博			<p>< 重要な兼職の状況 > 弁護士 王子ホールディングス株式会社 社外取締役 日本特殊塗料株式会社 社外取締役</p>	<p>< 選任の理由 > 同氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しております。また、複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。</p> <p>< 独立性について > 当社は、弁護士である同氏およびその所属する法律事務所との間に、顧問契約、その他個別契約に基づく業務の委任を行ったことがなく、取引関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>

橋 愼美			<p><重要な兼職の状況> 公認会計士 平和不動産株式会社 社外監査役</p>	<p><選任の理由> 同氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有しております。また、複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。</p> <p><独立性について> 当社は、公認会計士である同氏との間に、顧問契約、その他個別契約に基づく業務の委任を行ったことがなく、取引関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
白井 芳夫			<p><重要な兼職の状況> 株式会社フジクラ 社外取締役 監査等委員</p>	<p><選任の理由> 同氏は、トヨタ自動車株式会社、日野自動車株式会社および豊田通商株式会社の取締役を歴任し、経営者としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p><独立性について> 同氏は、最近5年間において、豊田通商株式会社の業務執行者でありました。最近3年間において、当社と豊田通商株式会社との間に取引関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等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業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会室を設置しております。監査等委員会室長は、監査等特命役員とするとともに、監査等委員会室に専属の従業員を配置しております。また、監査等委員会室長および監査等委員会室に属する者は、監査等委員会を補助する職務に関し、監査等委員会の指揮命令にのみ服し、監査等委員でない取締役からの指揮命令を受けないものとし、その人事に関する事項は、監査等委員会の事前の同意を得なければならないこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社は、監査等委員会による監査を組織的かつ効率的なものにするため、内部監査部門等と監査等委員会との密接な連携を確保する体制としており、監査等委員会は、監査等委員会室の体制および内部監査部門等との連携体制等に関し、監査等委員会による監査の実効性を妨げる事情が認められる場合、代表取締役あるいは取締役会に対してその是正を求めることができます。

当社の内部監査部門は、監査計画と監査結果について定期的に監査等委員会に対して報告しています。これを受け、監査等委員会は、必要があると認めた場合は、内部監査部門に対して調査を要請し、またその職務の執行について具体的な指示を行うことができます。これらにより、監査等委員会の組織的監査の実効性を担保しています。

内部監査部門は、社長を中心とした業務執行部門が構築する内部統制機能の要として位置付けられる一方、監査等委員会および内部監査部

門による監査の実効性と独立性を確保する観点から、監査等委員会と社長の指示が齟齬をきたす場合には、社長は、内部監査部門に対し、監査等委員会による要請または指示を尊重させなければならないこととしています。

このように、監査等委員会と内部監査部門は積極的に連携するよう努めていますが、監査等委員会を支援する専任組織として、監査等特命役員を長とする監査等委員会室を設置しています。監査等委員会室は、業務執行側からの独立性を有しており、監査等委員会から直接的指示・命令系統の下、監査等委員会の支援を行います。

監査等委員会と会計監査人とは、期初においてリスク評価を共有したうえで会計監査人の監査計画を確認し、期中においても定期的に協議を行うことにより、監査の実効性を高めています。また、会計監査人は、社外取締役および監査等委員である取締役により構成するコンプライアンス委員会に、オブザーバーとして出席することができる体制としています。

【任意の委員会】

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	取締役選考審議会	7	0	2	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	取締役報酬審議会	7	0	2	5	0	0	社内取締役

補足説明 更新

取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とし、人事部門が事務局を担当する取締役選考審議会および取締役報酬審議会をそれぞれ設置しております。

各審議会の概要は以下のとおりです。

【構成】

取締役会が定めた内規に基づき、いずれの審議会とも、委員長は代表取締役社長が、その他の委員は全ての社外取締役および人事担当取締役が、それぞれ務めることとされており、現在の構成員は以下のとおりです。

委員長: 代表取締役社長 碓井稔

委員: 社外取締役 大宮英明、松永真理、奈良道博、榎慎美、白井芳夫

人事担当取締役 川名政幸

なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっております。

【取締役選考審議会の活動状況】

2018年4月から2019年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、役員(取締役・執行役員・監査等特命役員)の選考方針およびプロセスの審議ならびに候補者案を決定したほか、コーポレートガバナンス基本方針の改定に基づく役員の選解任方針、後継者育成プランおよび育成状況について審議を行いました。大宮委員、松永委員が1回欠席しましたが、後日、審議内容の個別説明を実施しております。

【取締役報酬審議会の活動状況】

2018年4月から2019年6月の定時株主総会までの期間に4回開催され、監査等委員でない取締役の月額報酬の改定や賞与支給の要否、取締役兼務者を含む執行役員の基本報酬および賞与の個別支給額ならびに株式報酬制度等の基本ポイント数などについて審議を行いました。大宮委員、松永委員が1回欠席しましたが、後日、審議内容の個別説明を実施しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5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役員を全て独立役員に指定しております。

【社外取締役の独立性判断基準】

当社は、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、以下に掲げる基準を定める。

- 以下のいずれにも該当しない場合、当社に対する独立性を有しているものと判断する。
 - 当社を主要な取引先とする者(注1)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者(注2)だった者
 - 当社の主要な取引先である者(注3)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
 - 当社から役員報酬以外に多額の金銭(注4)その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
 - 当社の大株主(注5)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者もしくは監査役だった者
 - 当社が現在大株主となっている会社等の業務執行者または監査役である者

- (6) 当社の主要な借入先である者(注6)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
- (7) 最近5年間に於いて、当社の法定監査を行う監査法人に所属していた者
- (8) 最近5年間に於いて、当社の主幹証券会社に所属していた者
- (9) 当社から多額の寄付(注7)を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
- (10) 当社との間で、社外役員の相互就任(注8)の関係が生じる会社の出身者
- (11) 上記(1)～(9)に該当する者の配偶者または2親等以内の親族

2. 前項のいずれかに該当する場合であっても、会社法に定める社外取締役の要件を満たし、かつ当該人物の人格、見識、経験等に照らして当社の社外取締役としてふさわしいと考える人材については、その理由を説明および開示したうえで社外取締役として選任することができる。

(注)

- 1: 「当社を主要な取引先とする者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、取引先の連結売上高(連結売上収益)の2%以上の支払を当社から受けた者(主に仕入先)をいう
- 2: 「業務執行者」とは、執行役もしくは業務執行取締役または執行役員もしくは部長格以上の上級管理職にある使用人をいう
- 3: 「当社を主要な取引先である者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の連結売上収益の2%以上の支払を当社に行った者(主に販売先)をいう
- 4: 「多額の金銭」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の総収入の2%以上の額の金銭をいう
- 5: 「大株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう
- 6: 「主要な借入先」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう
- 7: 「多額の寄付」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付をいう
- 8: 「社外役員の相互就任」とは、当社の出身者が現任の社外役員を務めている会社から社外役員を迎え入れることをいう

【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

業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社の役員報酬は、次のとおり「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」から構成されております。業務執行を担当する役員の方の2018年度における報酬総額の構成比率は、基本報酬が約69% (固定報酬約65%、変動報酬約4%)、賞与が約20%、株式報酬が約11%となりました。一定の事業利益額に達しない場合には賞与が支給されないこともあり得る変動幅のある賞与の仕組みを採用するなど、メリハリをつけた報酬体系としております。

なお、業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能等を果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみ支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給しておりません。

〔基本報酬〕

役員としての責務、役位等を総合的に勘案して決定される報酬額に対して、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価結果を反映させる毎月の金銭報酬です。

2016年6月28日の定時株主総会において、監査等委員でない取締役(有価証券報告書提出日現在8名)の基本報酬の月額を62百万円以内(うち社外取締役(同2名)分は月額10百万円以内)、監査等委員である取締役(同4名)の基本報酬の月額を20百万円以内とすることを決議しております。

〔賞与〕

単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される報酬額に対して、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価結果を反映させる年1回の金銭報酬です。

賞与の金額は、取締役会があらかじめ定めた算定基準に基づいて算出されますが、短期インセンティブという賞与の性質上、単年度の事業利益額をベースに非経常的な損失の発生などを加味したうえで、株主総会にて最終的な支給額を決定し、透明性を確保しております。なお、一定の事業利益額に達しない場合には賞与が支給されないこともあり得る変動幅のある仕組みとしております。直近では、2019年6月26日の定時株主総会において、取締役の賞与を71百万円(社外取締役および監査等委員である取締役を除く(取締役5名に対する支払予定額))とすることを決議しております。

〔株式報酬〕

当社の事業利益、ROSおよびROEなどの中長期的な業績目標の達成度などに応じて付与する株式交付ポイントに基づき、信託スキームを用いて当社株式の交付を行う株式報酬です。

当社は、役員報酬と当社株式価値との連動性をより明確にし、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、透明性・公正性の高い業績連動型の株式報酬制度を導入しております。

基本報酬に対する株式報酬の割合は、役位に応じて10%から22%となることを基本としつつ、交付される株式数が対象期間(3年)中の業績指標の達成度に連動して増減する仕組みとしております。業績指標としては、中期経営計画の業績目標として設定している事業利益、ROSおよびROEなどを採用しております。

2016年6月28日の定時株主総会において、2017年3月31日で終了する事業年度から2019年3月31日で終了する事業年度までの3年間で対象として、本株式報酬制度を導入することを決議しております。

なお、2019年5月16日の取締役会において、2020年3月31日で終了する事業年度から2022年3月31日で終了する事業年度までの3年間で対象として、業績係数の変動幅を拡大するなど更にメリハリをつけたうえで、本株式報酬制度を継続することを決議しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

更新

当期(2019年3月期)における取締役の報酬などの額は、次のとおりであります。

- ・監査等委員でない取締役: 8名 基本報酬245百万円(うち固定報酬232百万円、変動報酬13百万円)、賞与71百万円、株式報酬38百万円、合計356百万円(うち社外取締役: 2名 基本報酬28百万円、合計28百万円)
- ・監査等委員である取締役: 5名 基本報酬81百万円、合計81百万円(うち社外取締役: 3名 基本報酬48百万円)

(注)

1. 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の基本報酬は固定報酬と変動報酬で構成されており、そのうちの変動報酬は、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価を実施した結果を反映させた金銭報酬を指します。
2. 報酬と株主価値との連動性を高める観点から役員持株会制度を導入しており、任意で基本報酬の一部を当社株式の取得に充てております。なお、取締役会において決定する内規により、自社株式の保有基準を定め、株主の皆様に対して経営への責任姿勢を示すこととしています。
3. 2016年6月28日の定時株主総会の決議により、監査等委員でない取締役の基本報酬の月額は62百万円以内(うち社外取締役分は月額10百万円以内)、監査等委員である取締役の基本報酬の月額は20百万円以内とされております。
4. 上記の支給額には、2019年6月26日の定時株主総会において決議された取締役賞与71百万円(社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役5名に対する支払予定額)を含めております。
5. 当社は、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される仕組みによる業績連動型株式報酬制度(株式報酬)を導入しております。上記の株式報酬には、日本基準により当期に費用計上した金額を記載しております。
6. 上記の支給人員数には、2018年6月27日の定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役1名および2018年9月30日をもって退任した監査等委員でない取締役1名を含めております。
7. ストックオプションは付与しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員報酬については、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役報酬審議会(取締役会の諮問機関)における公正、透明かつ厳格な答申を経たうえで、監査等委員でない取締役については株主総会および取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役については株主総会の決議および監査等委員の協議により決定することとしています。

なお、監査等委員でない取締役の報酬については、取締役報酬審議会において確認された内容を、監査等委員会においても共有・協議し、株主総会で陳述すべき事項の有無を確認することとしています。

代表取締役社長は、監査等委員でない取締役の報酬額などについて取締役会より一任されていますが、取締役報酬審議会において審議・了承された内容に基づき決定しております。

取締役報酬審議会の概要は以下のとおりです。

(構成)

取締役会が定めた内規に基づき、委員長は代表取締役社長が、その他の委員は全ての社外取締役および人事担当取締役が、それぞれ務めることとされており、現在の構成員は以下のとおりです。

委員長: 代表取締役社長 碓井稔

委員: 社外取締役 大宮英明、松永真理、奈良道博、椿慎美、白井芳夫

人事担当取締役 川名政幸

なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっております。

(取締役報酬審議会の活動状況)

2018年4月から2019年6月の定時株主総会までの期間に4回開催され、監査等委員でない取締役の月額報酬の改定や賞与支給の要否、取締役兼務者を含む執行役員の基本報酬および賞与の個別支給額ならびに株式報酬制度等の基本ポイント数などについて審議を行いました。大宮委員、松永委員が1回欠席しましたが、後日、審議内容の個別説明を実施しております。

<方針>

当社は、取締役会において決定する内規において、「役員報酬の基本方針」を定めております。

(業務執行を担当する役員の報酬)

- (a)短期および中長期にわたる企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高めるものであること
- (b)社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

(c)在任期間中に持てる経営能力を最大限発揮し得るよう、期間業績に対応した処遇であること
〔業務執行を担当しない役員報酬〕

(a)経営全般の監督機能等を適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること

(b)社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

<報酬体系>

当社の役員報酬は、次のとおり「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」から構成されております。業務執行を担当する役員2018年度における報酬総額の構成比率は、基本報酬が約69%（固定報酬約65%、変動報酬約4%）、賞与が約20%、株式報酬が約11%となりました。一定の事業利益額に達しない場合には賞与が支給されないこともあり得る変動幅のある賞与の仕組みを採用するなど、メリハリをつけた報酬体系としております。

なお、業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能等を果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみ支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

〔基本報酬〕

役員としての責務、役位等を総合的に勘案して決定される報酬額に対して、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価結果を反映させる毎月の金銭報酬です。

2016年6月28日の定時株主総会において、監査等委員でない取締役（有価証券報告書提出日現在8名）の基本報酬の月額を62百万円以内（うち社外取締役（同2名）分は月額10百万円以内）、監査等委員である取締役（同4名）の基本報酬の月額を20百万円以内とすることを決議しております。

〔賞与〕

単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される報酬額に対して、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価結果を反映させる年1回の金銭報酬です。

賞与の金額は、取締役会があらかじめ定めた算定基準に基づいて算出されますが、短期インセンティブという賞与の性質上、単年度の事業利益額をベースに非経常的な損失の発生などを加味したうえで、株主総会にて最終的な支給額を決定し、透明性を確保しております。なお、一定の事業利益額に達しない場合には賞与が支給されないこともあり得る変動幅のある仕組みとしております。直近では、2019年6月26日の定時株主総会において、取締役の賞与を71百万円（社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役5名に対する支払予定額）とすることを決議しております。

〔株式報酬〕

当社の事業利益、ROSおよびROEなどの中長期的な業績目標の達成度などに応じて付与する株式交付ポイントに基づき、信託スキームを用いて当社株式の交付を行う株式報酬です。

当社は、役員報酬と当社株式価値との連動性をより明確にし、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、透明性・公正性の高い業績連動型の株式報酬制度を導入しております。

基本報酬に対する株式報酬の割合は、役位に応じて10%から22%となることを基本としつつ、交付される株式数が対象期間（3年）中の業績指標の達成度に連動して増減する仕組みとしております。業績指標としては、中期経営計画の業績目標として設定している事業利益、ROSおよびROEなどを採用しております。

2016年6月28日の定時株主総会において、2017年3月31日で終了する事業年度から2019年3月31日で終了する事業年度までの3年間を対象として、本株式報酬制度を導入することを決議しております。

なお、2019年5月16日の取締役会において、2020年3月31日で終了する事業年度から2022年3月31日で終了する事業年度までの3年間を対象として、業績係数の変動幅を拡大するなど更にメリハリをつけたいと、本株式報酬制度を継続することを決議しております。

〔社外取締役のサポート体制〕

当社は、取締役会事務局担当部門を設け、取締役会上程議案について補足説明を行う等の社外取締役に対する必要なサポートを行っております。取締役会事務局担当部門は、取締役会の審議事項に関する資料を、取締役会の会日に十分に先立って、社外取締役を含む全取締役に配付しております。また、翌事業年度における定時の取締役会の開催日程を毎事業年度末までに設定し、社外取締役を含む全取締役に周知しております。

〔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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社は、取締役会の決議によって制定された内規に基づき相談役・顧問の制度を設けています。相談役・顧問は、代表取締役社長等が会社経営の第一線を退いた後に、公職への就任を通じ現任経営者を補佐すること等を目的として選任するものであり、当社の経営に参与するものではありません。また、現在、対象者はおりません。

同制度は、内規に定められた選任手続き、報酬および任期等に従って運用しております。相談役・顧問の選任は取締役会の決議事項であり、報酬等はその役割に応じて個別に決定することとしております。

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） 更新

（業務執行に係る事項）

取締役会は、社外取締役5名を含む12名の取締役で構成し、原則として毎月1回および必要に応じ随時開催しております。2018年度は13回開催され、出席率は、大宮取締役が92.3%、それ以外の取締役は100%となっております。なお、取締役会の議長については、取締役会規則により、取締役会長が務めることとなっており、取締役会長が欠員等のときは取締役社長が務めることとなっております。現在は、取締役会長が欠員のため、取締役社長が議長を務めております。

取締役会では、経営の基本方針、重要な業務執行に関わる事項など社内規程に定めた取締役会が決定すべき事項について意思決定を行い、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定については、業務執行側へ委任を行い、それらの職務執行状況を監督いたします。当社は、監査等委員会設置会社のもと、経営判断の迅速化を図り、事業推進における機動性を高めるため、一定金額以下の設備投資の決定などを中心に取締役会から業務執行側への委任範囲を拡大し、取締役会の審議事項はガバナンス、資本政策、コンプライアンス、リスク管理、メガトレンドと中長期的な戦略の審議などをはじめとした重要性の高い議案に限定しています。また、社外取締役の構成比率を3分の1以上とすることを原則とする旨をコーポレートガバナンス基本方針に定めております。

業務執行体制として、各種経営会議体を設置しております。主なものとして、エブソングループ全体に係る重要経営テーマおよび取締役会上程事項等に関し、取締役、執行役員および監査等特命役員が十分に審議を尽くす場として、経営戦略会議を設置し、概ね毎週開催しております。なお、いずれの会議体にも社外取締役が出席することが可能となっておりますが、出席できない場合でも、審議資料の送付や審議内容の補足説明を行っております。また、常勤の監査等委員である取締役の出席により、業務執行の公正性・透明性を確保するよう努めております。

(監査・監督に係る事項)

監査等委員会は、社外取締役3名を含む取締役4名で構成されております。また、監査等委員会による活動の実効性を確保するためには、監査等の環境の整備や重要社内会議への出席等による円滑な社内の情報収集、内部監査部門等との緊密な連携および内部統制システムの日常的な監視が必要と判断し、重本太郎氏を常勤監査等委員として選定しております。

監査等委員は経営戦略会議等の重要会議に出席することができ、これにより経営執行状況の適切な監視に努めるとともに、遵法状況の点検・確認、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システムの整備・運用の状況等の監視・検証を通じて、取締役の職務執行の適法性および妥当性を監査いたします。また、必要があると認められた場合は、内部監査部門に対して調査を要請し、またその職務の執行について具体的な指示を行うことができます。これらにより、監査等委員会の組織的監査の実効性を担保しています。

なお、監査等委員である椿愼美氏は公認会計士であり、財務および会計に関する相当程度の見解を有しております。

(指名、報酬決定等に係る事項)

取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とし、人事部門が事務局を担当する取締役選考審議会および取締役報酬審議会をそれぞれ設置しております。

各審議会の概要は以下のとおりです。

(構成)

取締役会が定めた内規に基づき、いずれの審議会とも、委員長は代表取締役社長が、その他の委員は全ての社外取締役および人事担当取締役が、それぞれ務めることとされており、現在の構成員は以下のとおりです。

委員長:代表取締役社長 碓井稔

委員:社外取締役 大宮英明、松永真理、奈良道博、椿愼美、白井芳夫

人事担当取締役 川名政幸

なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっております。

(取締役選考審議会の活動状況)

2018年4月から2019年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、役員(取締役・執行役員・監査等特命役員)の選考方針およびプロセスの審議ならびに候補者案を決定したほか、コーポレートガバナンス基本方針の改定に基づく役員を選解任方針、後継者育成プランおよび育成状況について審議を行いました。大宮委員、松永委員が1回欠席しましたが、後日、審議内容の個別説明を実施しております。

(取締役報酬審議会の活動状況)

2018年4月から2019年6月の定時株主総会までの期間に4回開催され、監査等委員でない取締役の月額報酬の改定や賞与支給の要否、取締役兼務者を含む執行役員の基本報酬および賞与の個別支給額ならびに株式報酬制度等の基本ポイント数などについて審議を行いました。大宮委員、松永委員が1回欠席しましたが、後日、審議内容の個別説明を実施しております。

(公認会計士の氏名・継続監査年数)

当期(2019年3月期)の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名などは、次のとおりであります。

指定有限責任社員・業務執行社員 山元 清二(EY新日本有限責任監査法人)・6年

指定有限責任社員・業務執行社員 佐久間 佳之(EY新日本有限責任監査法人)・3年

指定有限責任社員・業務執行社員 松浦 義知(EY新日本有限責任監査法人)・6年

(責任限定契約に係る事項)

当社は、非業務執行取締役である大宮英明氏、松永真理氏、重本太郎氏、奈良道博氏、椿愼美氏および白井芳夫氏との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める額を上限としております。当該責任限定が認められるのは、当該非業務執行取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がない場合に限られます。

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

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用しており、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しております。また、役員指名・報酬などに係る任意の諮問委員会を設置しております。

これは、経営の監視・監督機能の強化を図るとともに、取締役会における審議の一層の充実および経営陣による迅速な意思決定ができる体制を構築することにより、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めることを目的としております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までの発送を基本としております。なお、当期(2019年3月期)に係る定時株主総会(2019年6月26日開催)の招集通知については、2019年5月30日に発送いたしました。また、招集通知の発送に先立ち、5月24日に当社ウェブサイトにおいて招集通知の早期掲載を行いました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の方にご出席いただくため、いわゆる第一集中日を外して実施することを基本としております。
電磁的方法による議決権の行使	書面による議決権行使に加えて、電磁的方法による議決権の行使も可能としています。
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	当社ウェブサイトにおける招集通知の掲載、招集通知の英語版の作成、株主総会における事業報告のビジュアル化などを行っております。ICJが運営する機関投資家向けプラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の全文について英訳版を作成し、当社ウェブサイトおよびICJプラットフォーム上において提供しております。

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	当社は、経営理念の実現に向けて定めた「企業行動原則」および「コーポレートガバナンス基本方針」で掲げたステークホルダーとの誠実な対話を実践するにあたり、情報開示及び対話に関する方針(ディスクロージャーポリシー)を定め、当社ウェブ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	2010年より、個人投資家向けに会社説明会を行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期・各四半期の決算発表に加えて、中期経営計画などの公表時にアナリスト向けの説明会を行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	通期・各四半期の決算発表日に海外機関投資家向けに電話会議を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト(https://www.epson.jp)にIR関連のサイトを開設し、経営者メッセージ、財務データ、IRスケジュール、決算資料(決算短信、決算説明会プレゼンテーション資料、決算説明会での質疑応答の要約など)、アニュアルレポート、有価証券報告書、統合レポート、株主通信、定時株主総会招集通知・決議通知、CSR活動、ニュースリリースなどを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRの専任部署として「広報IR部」を設置し、通期・各四半期の決算発表のほか、アナリスト・機関投資家との日常的なコミュニケーションを行っております。また、資本市場からの意見などについては、定期的に経営層に対してフィードバックを行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社は、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、「企業行動原則」および「社員行動規範」を定めており、お客様、株主、投資家、お取引先(調達先企業)、行政、地域住民、NGO・NPO、社員などすべてのステークホルダーから将来にわたって信頼され続けることを目指しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社ホームページにおいて、適宜、活動状況などの情報を発信するとともに、年次レポートとして「サステナビリティレポート」を作成し、ホームページ上で公開しております。また、2016年10月に、CSR活動を強化するため、推進体制を見直し、担当役員、専門組織を設置し推進しております。さらに、2017年には、社会課題を解決していくための重要度の高い取り組みを「CSR重要テーマ(マテリアリティ)」として特定しました。この当社の取り組みとSDGsの17の目標との関連をSDGsの169のターゲットに照らして検証し、合致する13の目標を抽出し、持続可能な社会の実現に向けた活動を展開しております。

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

経営理念にある「開かれた会社」を实践するために、当社を取り巻くすべてのステークホルダーに対して、負の情報も含めた情報公開を積極的に行うことを基本方針としています。なお、フェア・ディスクロージャーの観点から、決算説明会の資料などについては、適宜、当社のホームページに掲載するようにしております。

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、内部統制システム(企業集団における業務の適正を確保するための体制)の基本方針について取締役会で決議し、この決議に基づき内部統制システムを適切に整備・運用しております。

当社は、経営理念を経営上の最上位概念として捉え、これを実現するために「企業行動原則」を定め、子会社を含むグループ全体で共有するよう努めている。内部統制システム(企業集団における業務の適正を確保するための体制)の基本方針を以下のとおり定め、グループ全体の内部統制システムを整備する。

(1) コンプライアンス

「経営理念」の実践原則として「企業行動原則」を定め、その基本骨格であるコンプライアンスの基本事項を定めるコンプライアンス基本規程を制定し、組織体制等を定める。

取締役会の諮問機関として、常勤の監査等委員を委員長とし、社外取締役および監査等委員により構成する「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス活動の重要事項について随時および定期的に報告を受け審議し、その結果を取締役会へ報告・意見具申する。また、会計監査人は、オブザーバーとしてコンプライアンス委員会に出席することができる。

コンプライアンス担当役員(CCO)を選任し、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・監視する体制とする。また、CCOは、コンプライアンス委員会に対して、コンプライアンスにおける業務執行の状況を定期的に報告する。

コンプライアンスの推進・徹底は社長指揮のもと、グループ共通のテーマについては本社各主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業の個別のテーマについては、事業部長が担当事業に関する子会社を含めた活動を推進する体制とする。また、コンプライアンス統括部門がコンプライアンス推進全般をモニタリングおよび是正・調整することにより、コンプライアンス活動の網羅性・実効性を高める。

子会社を含むグループ全体のコンプライアンス推進・徹底上の重要事項については、社長の諮問機関であり取締役等で構成する経営戦略会議において法令・社内規程・企業倫理遵守に関する活動の推進状況、重点領域の取り組み状況等について多面的に審議することにより、コンプライアンスの実効性の確保に努める。

子会社を含め、実効性の高い内部通報制度の整備・運用に努める。従業員がコンプライアンスに反する行為を発見した時は、内部通報窓口をはじめ、その他の各種相談窓口に通報する。また、通報した者が、通報したことを理由として、不利な取り扱いを受けない体制とし、相談・通報事案は、通報者が特定されない形で当社の監査等委員会、コンプライアンス委員会および経営戦略会議に報告する。

社員向けWeb研修等の各種社内教育を、子会社従業員を含めて実施することにより、リーガルマインドの浸透に努める。

社長は、定期的に取締役会にコンプライアンスの執行状況に関する重要事項を報告するとともに、必要に応じ対策を講ずる。

「反社会的勢力」とは一切関わらない旨を「企業行動原則」に定め、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対し毅然とした行動をとることにより関係排除に取り組む。

(2) 財務報告の適正性を確保するための体制

適正な財務報告の作成を重要な課題と認識し、社長の指示のもと、金融商品取引法の要請する評価・報告の範囲に限定することなく、経営として整備が必要と判断した範囲も含め、財務報告に係る内部統制を適切に整備・運用および評価できる体制を構築する。

財務報告内部統制の基本規程やその他の規程・基準類を整備し、グループ全体にその遵守を義務づける。

財務報告に係る内部統制の構築・整備およびその運用が有効かつ適切に機能していることを継続的に評価し、必要な是正を行う。

(3) 業務執行体制

長期ビジョンおよび中期経営計画を策定し、グループ全体の中長期的な目標を明確にする。

組織管理規程・職務権限規程・業務分掌規程ならびに関係会社管理規程を制定し、グループ全体の権限配分を網羅的に定め、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を構築する。

執行に携わる者は、取締役会に対して、3ヶ月に1回以上、以下に定める事項について報告を行う。

ア. 業績の状況および今後の業績見通しに関する事項

イ. リスク管理の対応状況

ウ. 重要な業務執行の状況

(4) リスクマネジメント

子会社を含むグループ全体のリスク管理体制を定めるリスク管理基本規程を制定し、組織体制、リスク管理の方法等の基本事項を定める。

子会社を含むグループ全体のリスク管理の総括責任者を社長とし、グループ共通のリスク管理については本社主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業固有のリスク管理については事業部長が担当事業に関する子会社を含めて推進する体制とする。さらにリスク管理統括部門を設置し、グループ全体のリスク管理全般をモニタリングおよび是正・調整し、リスク管理活動の実効性を確保する。

会社に著しい影響を与え得る重要なリスクについては、経営戦略会議においてリスクの抽出・特定・制御活動等について機動的・多面的に審議することにより、リスク管理の実効性の確保に努める。また、重要リスク発現時には、所定の危機管理プログラムに従い社長の指揮下で全社的に速やかな初動対応をとる体制とする。

社長は、定期的に取締役会にリスク管理に関する重要事項を報告するとともに、必要に応じ対策を講ずる。

(5) 企業集団における業務の適正性確保

グループマネジメントの基本を「商品別事業部制による事業部長の世界連結責任体制と、本社主管機能のグローバル責任体制」とし、事業オペレーション機能を担う子会社の業務執行体制の整備に関する責任は各事業部門の責任者が負い、グループ共通のコーポレート機能等については本社の各主管部門の責任者が責任を負うことにより、子会社を含めた企業集団における業務の適正化に努める。

関係会社管理規程において、子会社の業務執行の一部について親会社である当社への事前承認または報告事項を定めて義務付けるとともに、一定基準を満たすものについては、当社の取締役会付議事項とすることにより、グループとして統制のとれた業務執行が行える体制とする。また、特定の地域においては、複数の子会社を統括する地域統括会社を定めることにより、グループ全体における業務執行の適正化・効率化に努める。

内部監査基本規程に基づき、内部監査部門は、各事業部門および本社の各主管部門による管理・監督機能から独立したモニタリング組織として、子会社を含むグループ全体における内部統制の体制と運用状況に関する監査を実施し、その結果を監査対象先の責任者に通知し、改善を求めるとともに、社長および監査等委員会に対してその内容を適時に報告することにより、グループ全体における業務の適正化に努める。

(6) 職務の執行に関する情報の保存および管理

職務の執行に係る情報の保存および管理については、文書管理規程、稟議規程、契約書管理規程、その他関連規程に従って行い、全ての取締役はこれらの文書等を常時閲覧できる体制とする。

情報セキュリティ基本規程に基づき子会社も含めた社内情報について機密密度に応じて適切に管理することにより、情報漏洩の防止に努める。

(7) 監査体制

監査等委員会は監査等委員会監査等規程に基づき、職務の遂行上必要と判断した場合は、監査等委員でない取締役、執行役員および従業員からヒアリング等を実施することができる。

監査等委員は経営戦略会議、経営会議などの執行サイドの重要会議に出席することができ、監査等委員でない取締役と同レベルの情報に基づいた監査が実施できる体制とする。また、監査等委員会に対し重要決裁書類を定期的に回付する。

監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会室を設置する。監査等委員会室長は監査等特命役員とするとともに、監査等委員会室に専属の従業員を配置する。また、監査等委員会室長および監査等委員会室に属する者は、監査等委員会を補助する職務に関し、監査等委員会の指揮命令にのみ服し、監査等委員でない取締役からの指揮命令を受けないものとし、その人事に関する事項は、監査等委員会の事前の同意を得なければならない。

監査等委員会による監査を組織的かつ効率的なものにするため、内部監査部門等と監査等委員会との密接な連携を確保する体制とする。

監査等委員会は、監査等委員会室の体制および内部監査部門等との連携体制等に関し、監査等委員会による監査の実効性を妨げる事情が認められる場合、代表取締役あるいは取締役会に対してその是正を求めることができる。

監査等委員会は、内部監査部門から監査結果等について報告を受け、また必要に応じて、内部監査部門に対して具体的指示を行うことができる。なお、内部監査部門に対する監査等委員会と社長の指示が齟齬をきたす場合には、社長は、内部監査部門に対し、監査等委員会による指示を尊重させるものとする。

監査等委員会は監査等委員会監査等規程に基づき、監査等委員でない取締役、コンプライアンス統括部門およびリスク管理統括部門等から、子会社を含めたグループ全体の管理の状況について報告または説明を受け、関係資料を閲覧することができる。また、監査等委員会は必要に応じて、子会社の取締役、監査役および内部監査部門等に対し、当該子会社の管理の状況について報告を求めることができる。なお、報告した者が、報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けない体制とし、報告に基づき代表取締役あるいは取締役会等へ是正を求める場合であっても、報告者が特定されない形とする。

監査等委員会は会計監査人との協議を定期的に行い、監査の実効性を高めるよう努める。

監査等委員会と代表取締役との定期的な会合を持つことにより、監査等委員会が業務執行の状況を直接把握できる体制とする。

監査等委員の職務執行に必要な費用は、あらかじめ適切に予算を計上する。ただし、緊急または臨時に生じる監査等委員の職務執行に必要な費用については、都度速やかに前払または償還する。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

上記の内部統制システムの基本方針(1)コンプライアンスに記載のとおり、反社会的勢力および団体とは一切関わらないことを基本的な考えとし、社会の秩序や安全に脅威をあたえる反社会的勢力に対し毅然とした行動をとることによる関係排除に取り組んでいます。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

社内においては、「反社会的勢力による被害を防止するための基本方針」を取締役会において決議し、「企業行動原則」において反社会的勢力排除の考え方をエプソングループ統一の企業の意思として示すとともに、「エプソン社員行動規範」において役員・社員が心がけるべきこと、行動すべきことを記載し、社員行動規範のeラーニング教育により啓発・浸透を図っています。販売先および調達先については、相手先の信用調査および定期評価において、反社会的勢力との取引を未然に防止する仕組みを業務システムの中に組入れるとともに、取引契約における反社会的勢力との関係排除条項を設けています。また、「危機管理プログラム」において、反社会的勢力による不当要求等に対する対応として、総務部門が対応部門となり、関係行政機関などから情報収集を行うとともに、初動体制の確認、公的機関を含む外部専門家との協議などの方策対処を定めています。

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

あり

該当項目に関する補足説明 **更新**

当社は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を次のとおり定めております。

1. 基本方針の概要

当社は、当社の株主は市場での自由な取引を通じて決まるものと考えます。したがって、当社の財務および事業の方針の決定を支配することが可能な数の株式を取得する買付提案に応じるか否かの判断は、最終的には株主の皆様のご意思に委ねられるべきものと考えます。

当社は、企業価値や株主共同の利益を確保・向上させていくためには、役職員が一体となって価値創造に向けて取り組むことや、創業以来の風土を大切にしながら創造と挑戦を続けていくこと、お客様の信頼を維持・獲得していくことが不可欠と考えております。

しかし、株式の大量取得行為のなかには、対象会社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させることにならないものも存在します。当社は、このような不適切な株式の大量取得行為を行う者は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として適当ではなく、このような者による大量取得行為に対しては必要かつ相当な手段をとることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

2. 基本方針の実現に資する取組みの概要

(1) 基本方針の実現に資する特別な取組み

当社は、2016年3月に、2025年におけるエプソンの目指す姿を示した長期ビジョン「Epson 25」を策定しました。

「Epson 25」の実現に向けた、第1期中期経営計画(2016年度～2018年度)の3カ年では、将来成長に向けて大きく進展した取り組みがあった一方で、計画に対する遅れや十分な成果に結びついていない取り組みなどもありました。さらに想定を上回る外部環境の変化にも影響を受け、最終年度の業績は第1期中期経営計画で掲げた目標に対して未達となりました。

2019年3月に策定した第2期中期経営計画(2019年度～2021年度)では、引き続き「Epson 25」で目指す姿は堅持し、環境変化や社会課題に対応したメリハリのある経営により、高い収益を生み出す事業運営に改革します。

(2) 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、当社の企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させることを目的として、2014年6月の定時株主総会において更新した当社株式の大量取得行為に関する対応策について、2017年6月28日の定時株主総会において、その適正性、客観性を一層高めるための修正をしたうえで更新することについて、株主の皆様のご承認をいただきました(以下、更新後のプランを「本プラン」という。)。本プランは、当社株券等に対する大量買付が行われた際に、当該買付に応じるべきか否かを株主の皆様が判断し、あるいは当社取締役会が株主の皆様様に代替案を提案するために必要な時間および情報を確保するとともに、株主の皆様のために、大量買付者と協議交渉などを行うことを可能とすることにより、当社の企業価値・株主共同の利益に反する大量買付を抑制することを目的としております。具体的には、当社の発行済株式総数の20%以上となる株券等の買付または公開買付けを実施しようとする買付者に、意向表明書ならびに株主の皆様への判断および特別委員会の評価・検討等のため必要かつ十分な情報を事前に当社取締役会へ提出すること、本プランに定める手続きを遵守することを求めています。そのうえで、当該買付行為が、本プランに従わない場合や、当社の企業価値・株主共同の利益を侵害する買付であると判断された場合は、当該買付行為を阻止するための対抗措置を発動するプランとなっております。

一方、当社取締役会は、対抗措置の発動について、取締役会の恣意的判断を排除するため、独立性の高い社外取締役のみから構成される特別委員会の判断を経ることとしております。特別委員会は、買付内容の検討、当社取締役会への代替案などの情報の請求、株主の皆様への情報開示、買付者との交渉などを行います。特別委員会は、対抗措置発動の要否を当社取締役会に勧告し、当社取締役会はその勧告に従い、対抗措置の発動または不発動に関する決議を速やかに行うこととしております(ただし、取締役の善管注意義務に違反するおそれがあると判断する場合は除きます。)

3. 具体的取組みに対する当社取締役会の判断およびその理由

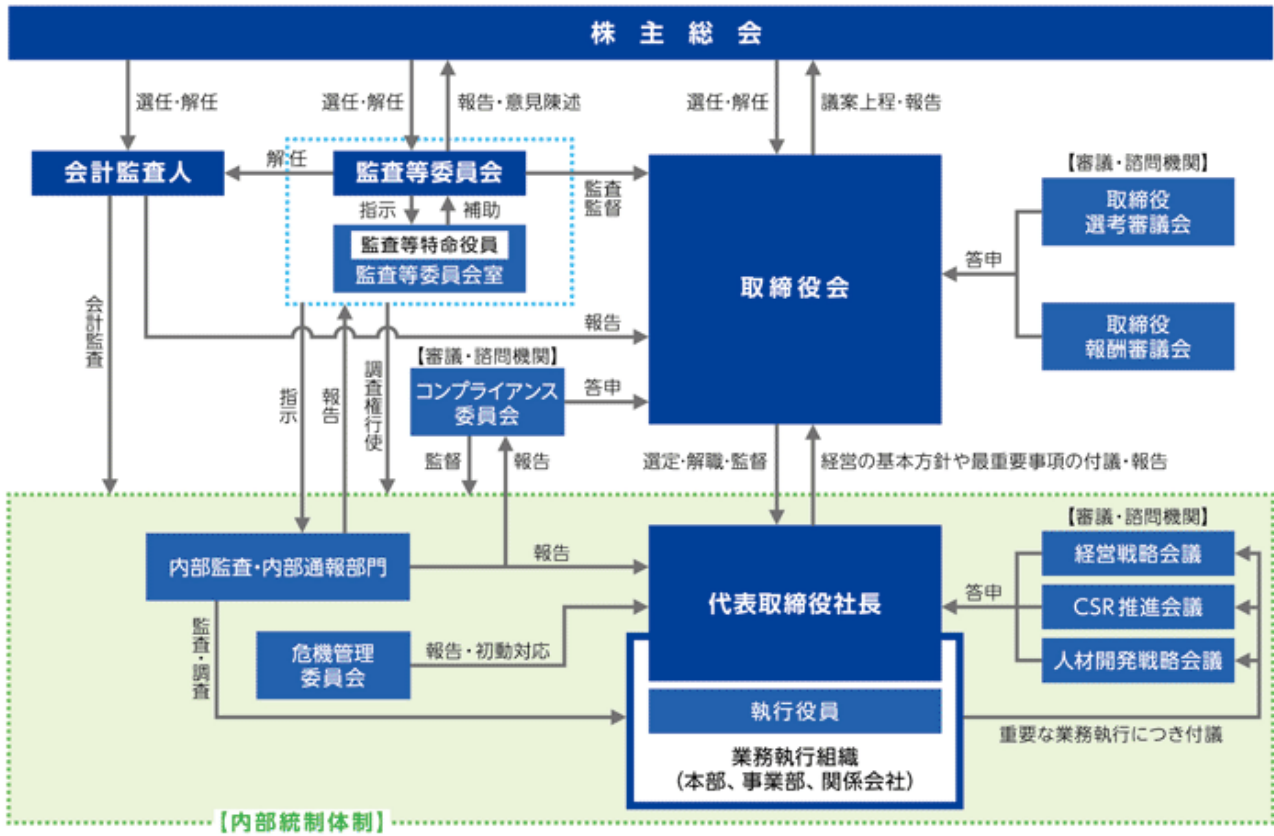
上記の「基本方針の実現に資する特別な取組み」は、当社の企業価値・株主共同の利益を継続的かつ持続的に向上させるための具体的方策として策定されたものであり、基本方針の実現に資するものです。

また、本プランは、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上させる目的をもって更新されたものであり、基本方針に沿うものです。

特に、本プランは、株主総会において株主の皆様のご承認を得たうえで更新されたものであること、その内容として合理的な客観的発動要件が設定されていること、当社経営陣から独立性の高い社外取締役のみから構成される特別委員会が設置されており、対抗措置の発動に際しては必ず特別委員会の判断を経ることが必要とされていること、当社取締役会は、対抗措置発動に関する特別委員会の勧告に従うとされていること(ただし、取締役の善管注意義務に違反するおそれがあると判断する場合は除きます。)、特別委員会は当社の費用で第三者専門家の助言を得ることができるとされていること、買付者等による買収意向表明後の各プロセスにおいて要する期間が特定されていること、非適格者から新株予約権を取得する場合、金銭等の経済的利益の交付は行わないことが明確になっていること、有効期間が更新から約3年と定められたうえ、取締役会によりいつでも廃止できるとされていることなどにより、その適正性・客観性が担保されており、高度の合理性を有し、企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであって、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

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**

コーポレート・ガバナンス体制の模式図



適時開示に係る社内体制の概略図

