

# ガバナンス

---

- 253 [コーポレートガバナンス](#) ⊕
- 266 [内部統制システム](#) ⊕
- 273 [内部統制の主な活動](#) ⊕
- 277 [セキュリティー](#) ⊕

## ガバナンス

# コーポレートガバナンス

当社は、「経営理念・Exceed Your Vision」を礎として当社の価値観・行動様式を定めた「エプソンウェイ」に基づき、社会における存在意義・志を示した「パーパス」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います。

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いきます。

## 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、次の通りです。

- 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、従業員を含むさまざま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

## コーポレートガバナンスの体制

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。また、役員の指名・報酬などに係る任意の審議会を設置しています。

これは、経営の監督・監視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います。

主な経営会議体およびその設置目的は、以下の通りです。

### 取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っています。取締役会は、当該責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件をはじめとする重要な業務執行の決定などを通じて、意思決定を行っています。

取締役会は、定款、および取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。取締役会は、社外取締役6名を含む10名の取締役<sup>1)</sup>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います。なお、取締役会の議長については、非業務執行取締役である取締役会長が務めています。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ています。

2022年度は13回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間は3回開催され、パーパスの制定および理念構造の見直し、各事業の執行状況および中期戦略審議状況の報告を受けEpson 25 Renewedの達成に向けた今後の戦略等について審議を行いました。なお、各取締役の出席率は100%となっております。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います。

<sup>1</sup> 2023年6月末時点

## ■ 監査等委員会

監査等委員会は、株主からの委託を受け、独立した客観的な立場において、取締役の職務の執行を監査・監督し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負っています。また、監査等委員会は、内部統制システムの有効性を確認し、内部監査部門等および会計監査人と連携して監査を実施しています。そして、外部会計監査人の選任等に当たっては基本方針を定め、一定の基準に基づき外部会計監査人の独立性と監査品質等を評価するとともに、当該方針に基づき会計監査人の選任等に関する株主総会へ提出する議案の内容を決定します。さらに、監査等委員でない取締役の選任・解任・辞任および報酬等に関して検討し、株主総会における意見表明の内容を決定します。

監査等委員会は、監査等委員会の決議により定めた規則に従い運営しており、社外取締役である監査等委員3名を含む監査等委員4名<sup>2</sup>で構成し、委員長は常勤の監査等委員が務め、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催します。

<sup>2</sup> 2023年6月末時点

## ■ コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス活動が業務執行ラインにおいて適切に執行されることを監督するために、コンプライアンス活動の重要事項について報告を受け審議し、その結果を取締役会へ報告・意見具申することを機能としています。

コンプライアンス委員会は、取締役会の決議により定めた規則に従い運営しており、取締役会の諮問機関として社外取締役および監査等委員である取締役から構成し、委員長は常勤監査等委員が務め、半期ごとおよび必要に応じて随時開催します。また、会計監査人および内部監査統括部門の長はオブザーバーとして出席しています。

なお、取締役会において、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・監視する体制とし、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します。

## ■ 取締役選考審議会・取締役報酬審議会

当社は、任意の審議機関として取締役、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、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成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います。なお、当該審議会は人事部門が事務局を担当しています。また、取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、それぞれ取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。

各審議会の概要は、以下の通りです。

**【構成】**

取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、いずれの審議会とも、すべての社外取締役全員および代表取締役社長により構成され、委員長は社外取締役の中から互選により選任する運用としています。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います。

現在<sup>\*3</sup>の構成員は以下のとおりです。

委員長：社外取締役 白井芳夫

委員：社外取締役 松永真理、嶋本正、山内雅喜、村越進、大塚美智子、代表取締役社長 小川恭範

<sup>\*3</sup> 2023年6月末時点

**【取締役選考審議会の役割・権限・活動状況】**

取締役選考審議会は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）候補者の選考および役員の解任について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審議するほか、代表取締役社長の作成する役員の後継者育成の状況・課題および代表取締役社長の承継プランを評価・監督することを目的に設置されています。

取締役選考審議会は、2022年度に13回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間に4回開催され、代表取締役社長の後継者計画、役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の選考方針および候補者案、社外取締役候補者の検討、執行役員制度の改定、スキルマトリックスの見直し等について審議を行いました。

**【取締役報酬審議会の役割・権限・活動状況】**

取締役報酬審議会は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の報酬体系・内規などにかかわる立案と検討、および役員の個別報酬額について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査することを目的に設置されています。また、取締役報酬審議会は、取締役会の委任を受けて、監査等委員でない取締役の個別報酬額の決定などを行うこととされています。

取締役報酬審議会は、2022年度に7回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、基本報酬の個別報酬額、賞与の支給係数および個別報酬額、譲渡制限付株式報酬制度における割当株式数および金銭報酬債権額、会社補償制度、役員等賠償責任保険の更改等について審議を行いました。

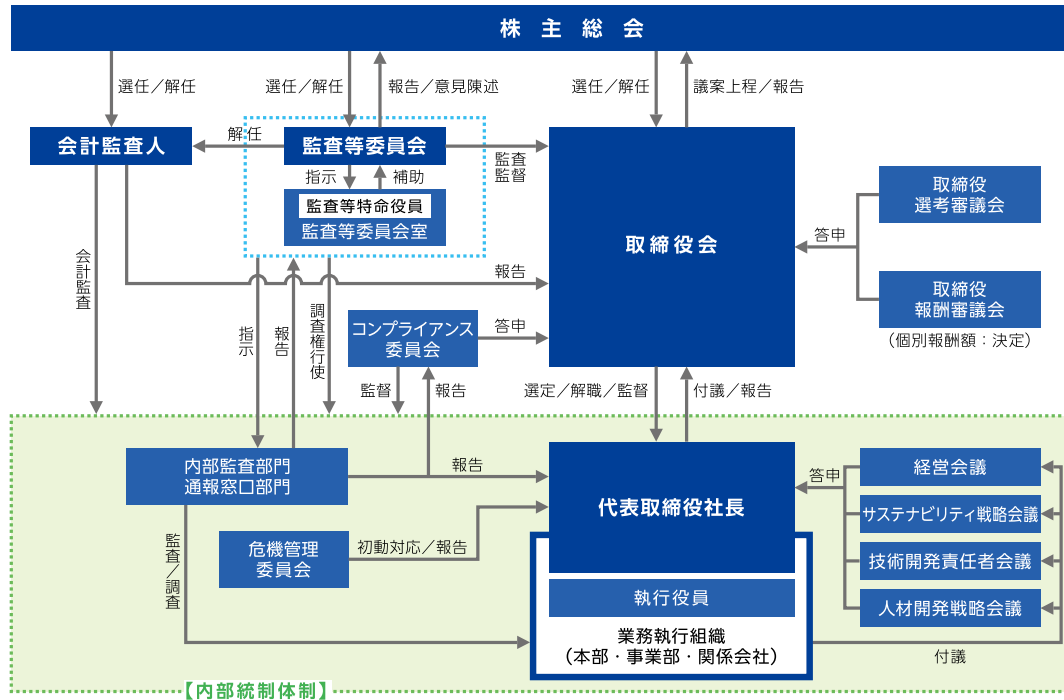
**【各委員の出席状況】**

2022年度および2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間における取締役選考審議会および取締役報酬審議会の各委員の出席率は100%となっています。

## ■ 経営会議

経営会議は、業務執行側の多様な意見を踏まえた適切な意思決定を行うことを目的とした代表取締役社長の諮問機関です。エプソングループ全体に関わる重要経営テーマおよび取締役会上程事項などに関し、取締役および各事業・本部長等が十分に審議を尽くす場として設置し、おおむね毎週開催しています。なお、経営会議には社外取締役の出席が可能となっていますが、出席できない場合でも、審議資料の提供や審議内容の補足説明を行っています。また、常勤の監査等委員である取締役および監査等特命役員の出席により、業務執行の公正性・透明性を確保するよう努めています。

コーポレートガバナンス体制の模式図



## ■ 役員の指名

取締役候補者の指名、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の選任・解任に当たっての方針と手続きは以下の通りです。

### ■ 方針

1. 当社の役員は、当社が定める役員に求められる役割および選考基準に照らし、見識、責任能力、倫理観を共通要件としたうえで、各々の役割に応じ、2. の選考基準を満たし、企業価値向上に貢献できる者でなければならない。
2. 当社の役員選考基準は、上述の共通要件に加え、下記の要件を満たすこととする。
  - A. 非業務執行取締役の候補者  
監督能力、経営に関する知見、専門的な知見
  - B. 業務執行取締役の候補者  
監督能力、先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力  
特に、代表取締役社長においては次を満たす者とする。
    - 社会課題に向き合い、深い洞察力によりビジョンを構築し、それを実現していく胆力
    - 高い倫理観を有し、多様な価値観を謙虚に受容し、社員一人ひとりの自主性を引き出し、全社の力に結集させる求心力
  - C. 執行役員  
先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力
  - D. 監査等特命役員  
全社への影響力・指導力、創造力・改革力・経営管理力、集団を統率する能力、経営に関する知見および専門的な知見
3. 当社の社外取締役は、その独立性を担保するため、「社外取締役の独立性判断基準」を満たす者でなければならない。なお、「社外取締役の独立性判断基準」は取締役会が定める。

\* 当社の社外取締役は、原則として当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任しないこととしています。

\* 当社は、取締役の取締役会への出席率を年間75%以上確保する方針としています。

### ■ 手続き

取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定します。なお、監査等委員である取締役の候補者の指名および監査等特命役員の選任は、監査等委員会の同意を経なければならないとしています。

### ■ 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ています。

1. 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。
  - (1) 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
  - (2) 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
  - (3) 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、公認会計士などの会計専門家、弁護士などの法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合など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)
  - (4) 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
  - (5) 当社が現在大株主となっている会社など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、当社の主幹事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、組合など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、経験など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%以上の支払いを当社から受けた者(主に仕入先)をいう

注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

注3. 「当社の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%以上の支払いを当社に行った者(主に販売先)をいう

注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

注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

注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

注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

注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

## ■ 社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
松永 真理	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います。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います。引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、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ています。
嶋本 正	同氏は、株式会社野村総合研究所の社長・会長を歴任し、経営トップとして、また、基盤技術や流通・サービス・産業関連システム等に関する豊富な経験と高い知見を有しております。また、情報通信業界という別業種の企業経営に精通した全体経営の観点、DX・ITシステムの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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ています。
山内 雅喜	同氏は、ヤマトホールディングス株式会社の社長・会長を歴任し、企業経営における高い見識と豊富な経験を有しております。また、デジタル技術を駆使した満足創造経営の実践や、ヤマトのDNA(価値観)の従業員への浸透・組織風土に関する取り組み等の実績から、企業経営の根幹に係る組織マネジメントやDX・IT、サステナビリティの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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ています。
白井 芳夫	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、引き続き、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ています。
村越 進	同氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しています。また、日本弁護士連合会の会長や日本弁護士政治連盟の理事長を歴任するなど法曹界における豊富な経験を有していることから、引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、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ています。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います。
大塚 美智子	同氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有しています。また、上場企業における社外役員としての経験と高い見識を有していることから、引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、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ています。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います。



## 取締役に対して特に期待する分野

当社は、取締役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには、取締役会の多様性を確保することが有用であると考えています。そのため、取締役選任については、性別、人種・民族性、出身国・国籍・文化的背景、年齢などの区別なく、また、個々の知識・経験・能力を踏まえ、多様な人材によりバランスよく取締役会を構成することを基本方針としています。

現在の取締役会はこの方針に基づき構成されており、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確にしています。

当社が各取締役に対して特に期待する分野・スキルは、次の通りです。

地位	氏名	特に期待する分野・スキル						
		企業経営	開発 設計	営業 マーケティング	IT デジタル	財務 会計	法務 コンプライ アンス	グローバル (国際性)
取締役会長	碓井 稔	●	●	●				
代表取締役社長	小川 恭範	●	●					●
代表取締役 専務執行役員	瀬木 達明					●	●	●
社外取締役	松永 真理			●	●			
社外取締役	嶋本 正	●	●		●			
社外取締役	山内 雅喜	●		●	●			
取締役 常勤監査等委員	川名 政幸					●	●	
社外取締役 監査等委員	白井 芳夫	●	●					●
社外取締役 監査等委員	村越 進					●	●	
社外取締役 監査等委員	大塚 美智子					●	●	

\* 特に期待する分野を3つまで記載しています。

\* 2023年6月末時点

## 役員の報酬

役員の報酬に関する方針、手続きなどは以下の通りです。

### 方針

#### 〔業務執行を担当する役員の報酬〕

1. 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高め、そのコミットメントを示せるものであること
2. 社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること
3. 在任期間中にもてる経営能力を最大限発揮しうよう、期間業績に対応した処遇であること
4. 役員報酬と当社株式価値との連動性を明確にし、株主との利益共有意識を強化できるものであること
5. 不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
6. 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性・公正性の高いものであること

#### 〔業務執行を担当しない役員の報酬〕

1. 経営全般の監督機能など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
2. 社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること

### 手続き

役員の報酬については、取締役報酬審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、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おります。監査等委員でない取締役の個人別報酬額などについては、取締役報酬審議会に一任しています。

### 報酬の構成

当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」、業績連動報酬などである「賞与」および非金銭報酬などである「株式報酬」から構成されます。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などを果たすという役割に鑑み、「基本報酬」のみを支給しており、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

## 基本報酬(固定)

役位および業務委嘱・業務委任内容などの役割の大きさ(以下、「役割グレード」)に応じて決定される固定の金銭報酬です。在任期間中、毎月定期的に支給されます。会社の業績、その他の理由により、取締役会において増額または減額措置を講ずることがあります。

## 業績連動報酬(賞与)

業務執行を担当する役員を対象とし、年1回支給される単年度の業績指標や個人目標の達成度に基づき変動する業績連動の金銭報酬です。短期インセンティブとしての賞与の性質を考慮し、単年度の全社ROEなどを業績指標とし、個人目標の達成度などを加味しています。

賞与の支給額は、役位および役割グレードにより算出される年間総報酬に役位および役割グレードごとの賞与比率(25%~30%)を乗じた金額を賞与基準額とし、その賞与基準額に全社ROEの目標等の指標値に対する達成度に応じた係数(0%~200%)および個人目標の達成度に応じた係数(±40%)を乗じて算出しています。

## 譲渡制限付株式報酬(非金銭)

譲渡制限付株式報酬は、株主との一層の価値共有を進め、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを従来以上に高めることを目的とした株式報酬です。業務執行を担当する取締役に対して年1回支給されます。

当社は対象取締役に対し、取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬などとして年額2億円の範囲内で金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けるものとします。上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していることおよび譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給します。なお、対象取締役に対して割当てする譲渡制限付株式の総数20万株を、各事業年度において割当てする譲渡制限付株式の数の上限とします。

譲渡制限付株式割当契約には以下の内容を含むものとします。

### (i) 譲渡制限の内容

対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職する日までの間、譲渡制限付株式(以下「本割当株式」)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為はできないものとします。

### (ii) 譲渡制限付株式の無償取得

対象取締役が、期間途中で当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得するものとします。

### (iii) 譲渡制限の解除

対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役、執行役員または使用人のいずれかの地位にあったことを条件として、割当株式の全部につき、譲渡制限期間の末日の終了をもって譲渡制限を解除するものとします。

### (iv) マルス・クローバック条項

当社は、譲渡制限期間中および譲渡制限の解除後において、対象取締役が法令または社内規程などに重要な点で違反したと当社取締役会が認めた場合および重大な不正会計や巨額損失などを含む当社取締役会が定める一定の事由が生じた場合、対象取締役に割当てられた本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の全部または一部を無償取得することや、本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の相当額を支払わせる条項を定めるものとします。

## (v) 組織再編などにおける取り扱い

譲渡制限期間中に、当社の組織再編などに関する事項が当社の株主総会で承認された場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編などの承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編などの効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除するものとします。

※当社は、上記の譲渡制限付株式と同様の譲渡制限付株式を、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、割当てる予定です。

譲渡制限付株式報酬の金額は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めることを目的として、全社ROICおよびサステナビリティ目標などの指標に対する達成度を指標としています。

譲渡制限付株式報酬の支給額は、各取締役の役位および役割グレードにより算出される年間総報酬額に、役位および役割グレードに応じた株式報酬比率（20%～25%）ならびに全社ROICおよびサステナビリティ目標などの指標に対する達成度による係数（いずれも80%～120%）を乗じて得た報酬基礎額を、取締役会が定める1株当たりの譲渡制限付株式の価格で除して対象期間の割当株式数を算出します。

なお、各取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬などとして支給する金銭報酬債権の額は、割当株式数に発行又は処分に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値を乗じて算出します。

## ■ 取締役の報酬などの額(2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬 (非金銭)	
		固定 (金銭)	賞与 (金銭)		
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	352 (30)	205 (30)	110 (-)	36 (-)	6 (2)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	81 (48)	81 (48)	- (-)	- (-)	4 (3)
合計	434	287	110	36	10

\* 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います。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。

\* 上記の支給額には、2023年6月27日開催の定時株主総会において決議された取締役賞与110百万円(代表権を有さない取締役会長、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3名に対する支払額)を含めています。

\* 上記の譲渡制限付株式報酬には、日本基準により当期に費用計上した金額を記載しています。

\* ストックオプションは付与していません。

## 取締役会の実効性評価

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

〈取締役会実効性評価の年間サイクル(原則)〉

- 評価の実施：2～3月
- 評価結果分析および課題抽出：4～5月
- コーポレートガバナンス報告書による課題の開示：6月
- 取締役会への中間報告(課題に対する対応について)：10月～11月
- 取締役会への最終報告(課題に対する対応について)：翌年2月
- コーポレートガバナンス報告書による対応結果の開示：翌年6月

### 2021年度を対象とした取締役会実効性評価

2021年度を対象とした取締役会実効性評価で掲げた課題への取り組み結果は以下のとおりです。なお、2021年度を対象とした取締役会実効性評価は取締役全員を対象としたアンケートにより行い、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しています。

#### (1) 「環境」「DX」「共創」への取り組みに関する進捗・課題について議論する機会を増加させ、「Epson 25 Renewed」の実現を加速させる

「環境」「DX」「共創」に関する進捗・課題を取締役会メンバーにて議論する機会を増加させる等以下のとおり取り組み、「Epson 25 Renewed」への取り組みを深化させました。

- 「環境」：脱炭素、資源循環、お客様のもとでの環境負荷削減、環境コミュニケーション強化、環境技術開発等への取り組みについて、事業の成長戦略と整合した環境目標の設定等の観点から議論を重ねました。
- 「DX」：DX戦略策定・事業連携、デジタル基盤整備・展開、データ活用等への取り組みについて議論し、データ利活用をはじめとしたDX推進上の課題などの方向性を明確化しました。なお、2020年度を対象とした取締役会実効性評価において優先課題としたDX・IT人材の獲得については、リファラル採用、海外ITエンジニア派遣からの正規化等これまでと異なる取り組みを開始しており、引き続き取り組んでまいります。
- 「共創」：環境に先進的に取り組んでいるスタートアップ企業のソーシングや戦略に基づくプロアクティブな探索活動、出資先企業へのフォローアップ等について議論し、ソーシング方法の改善、協業検討の加速等の成果が見られました。

#### (2) 経営陣の後継者計画・トレーニングに関する議論を深化させ、さらなる改善を図る

経営陣の後継者計画、スキルマトリックス、役員トレーニング等について取締役会メンバーにて議論し、各課題への取り組みの方向性・残課題を明確化しました。今後は明確になった残課題への対応など2022年度を対象とした取締役会実効性評価の課題対応とあわせ引き続き対応を進めてまいります。

## ■ 2022年度を対象とした取締役会実効性評価

2022年度を対象とした取締役会実効性評価は、取締役全員を対象として以下の項目のアンケートを継続実施し、実効性について分析・評価を行いました。なお、昨今のコーポレートガバナンス動向を踏まえ、アンケート項目について一部追加・見直しを行っています。

- (1) 取締役会の構成
- (2) 取締役会の機能
- (3) 取締役の活動 (自己評価/自分以外の取締役の評価)
- (4) 取締役会の運営
- (5) 任意の委員会の機能・運営 ①取締役選考審議会、②取締役報酬審議会、③コンプライアンス委員会
- (6) 経営陣のサクセッションプラン・トレーニング
- (7) 経営陣の報酬
- (8) 株主との対話
- (9) Epson 25 Renewedの進捗
- (10) 自由記載

上記評価の結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。そのうえで、取締役会メンバーによるディスカッションを実施し、2021年度取締役会を対象とした実効性評価の結果を踏まえ、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ました。

- (1) 長期戦略に関する議論の充実・実施
- (2) Epson 25 Renewedに関する実行力、実行スピードの向上
- (3) 経営陣の後継者計画の詳細化と、その着実な推進

※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、今回は実施していません。  
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ます。

## ■ 当社株式の大量取得行為に対する対応

当社は、コーポレートガバナンス基本方針において、以下の通り定めています。

1. 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 (以下「大量取得行為」という。)に応じるか否かは、最終的には株主の意思により判断されるものとする。
2. 当社は、当社株式の大量取得行為を行おうとする者に対しては、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上する観点から、当該大量取得行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めたうえで、当該大量取得行為に対する当社取締役会の意見などを開示することで、株主が当該大量取得行為の是非を検討するために必要な期間および情報の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じる。

## ガバナンス

# 内部統制システム

エプソンは、「経営理念」を礎とした「エプソンウェイ」を定め、グループ全体で共有しています。また、「エプソンウェイ」に基づきグループ全体の業務が適正に行われるよう「内部統制システムの基本方針」を定めており、グループ全体の整備レベルが着実に向上するよう努めています。

## グループガバナンス

エプソンは、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ます。また、グループ共通のコーポレート機能など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、子会社を含めたグループにおける業務の適正化に努めています。

## コンプライアンスマネジメント

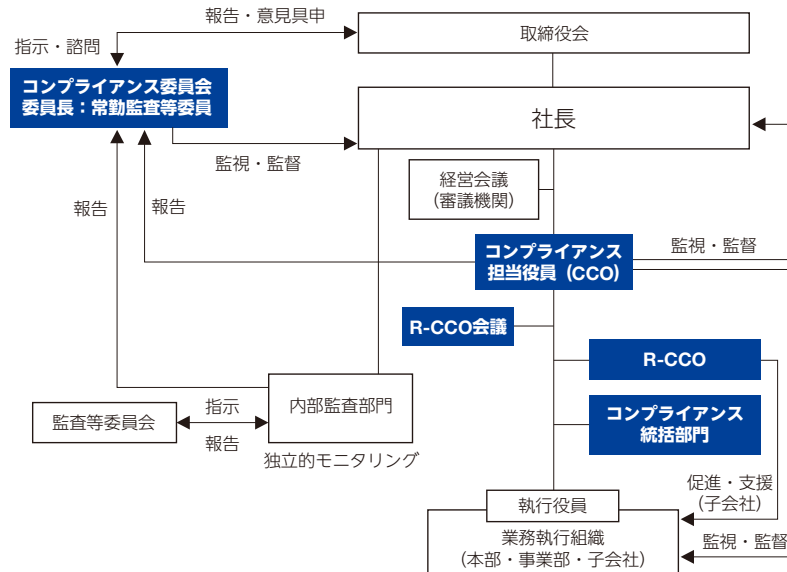
エプソンが目指しているのは「エプソンウェイ」に基づき、全てのステークホルダーの皆様と信頼関係を築きながら、持続的にお客様の期待を超える価値を創造する企業活動を行うことです。この信頼関係を維持・強化するため、経営の透明性・公正性を高め、さらに迅速な意思決定により実効性を踏まえた適切なコンプライアンスマネジメントを推進しています。2022年度実績として、法令に基づき開示すべき違反はなく、監査済み財務諸表に記載すべき罰金や和解金の発生はありません。

## コンプライアンス推進体制

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として社外取締役6名全員および常勤監査等委員である取締役1名で構成しています。委員長は常勤監査等委員が務め、コンプライアンス活動の重要事項について審議し、取締役会に報告・提案することにより業務執行を監督しています。コンプライアンス担当役員（CCO）は、コンプライアンスにおける社長を含む業務執行全般を監督・監視し、コンプライアンス委員会にその状況を定期的に報告します。地域統括コンプライアンス責任者（R-CCO: Regional Chief Compliance Officer）は、各国・地域の法令・慣習など社会的要請を加味した実効性あるコンプライアンス活動を推進するため、CCOの指示に従ってCCOを補佐し、担当範囲として定める各子会社におけるコンプライアンス活動を促進・支援します。CCOおよびR-CCOは、定期的に子会社におけるコンプライアンス活動の重要事項の方向付けを行う、R-CCO会議を開催しています。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のモニタリングおよび是正・調整を行い、活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。

これらのコンプライアンス推進体制は、エプソングループコンプライアンス基本規程で定めています。

コンプライアンス推進体制図



## ■ 通報制度・通報窓口

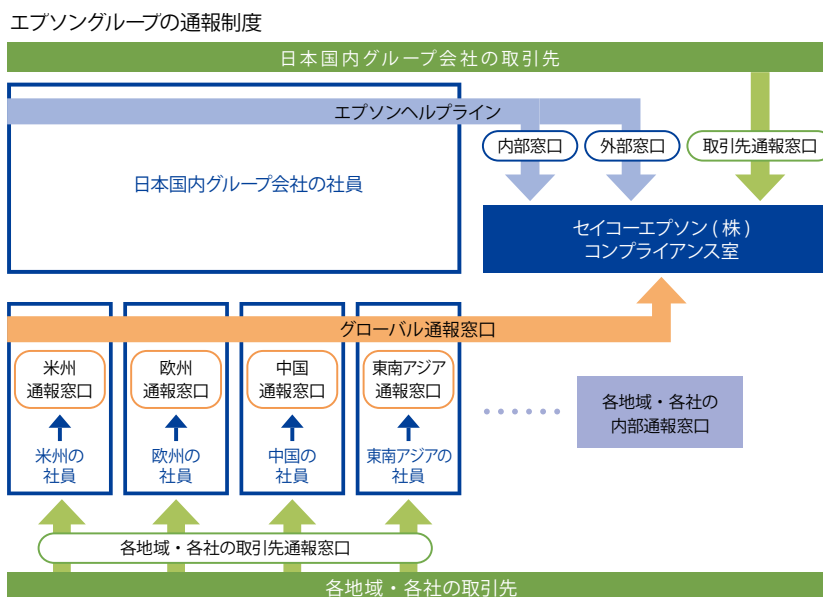
エプソンは、把握が難しいコンプライアンス問題を早期に把握するため、役員・従業員（正規社員、契約社員など）および派遣社員からの情報を入手する手段として、通報窓口を設置し、その中から懸念される事案について報告が上がる仕組みを整えています。企業行動原則とエプソングループ通報制度規程に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止、匿名性の確保などの通報制度の守るべき基本を定め、当社および米州・欧州・中国・東南アジア含む全てのグループ会社はこれに基づいて通報窓口を設置しています。通報窓口は、国内における公益通報者保護法など各国・地域の法規制に準拠し、英語・中国語・インドネシア語など各社の所在する現地語での利用が可能となっています。

また、通報窓口について、エプソングローバル社員行動規範で定めるとともに、イントラネットでの開示、コンプライアンス月間（毎年10月）やeラーニング研修などを通じ、役員・従業員および派遣社員への周知と窓口利用を促しています。

さらに、サプライヤーなどの外部のビジネスパートナーからの通報を受け付ける「取引先通報窓口」を、当社および世界各地にある全てのグループ会社が設けています。エプソン社内の通報窓口同様に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止、匿名性を確保し、運用しています。取引先通報窓口は、サプライヤーガイドラインやサプライヤー説明会などにおいて紹介するとともに、利用を促しています。

グループ全体の通報状況は、通報者が特定されない形で、定期的に取り締役会、監査等委員会、コンプライアンス委員会および経営会議に報告しています。





## 国内における対応体制

国内グループ会社の役員・従業員および派遣社員を対象とし、社内に連絡する内部通報窓口と、第三者機関である外部会社に連絡する外部通報窓口の2つの通報先を持つ「エプソン・ヘルプライン」を設置しています。エプソン・ヘルプラインの利用方法は、「エプソン・ヘルプライン利用の手引き」としてイントラネットに明示するとともに、研修などの機会を通じて役員・従業員および派遣社員に周知しています。また、電子メールや電話などの連絡方法を設けており、24時間、365日での通報を可能としています。寄せられた通報案件については、調査を実施し、必要な場合は是正措置を行います。当社は、2006年の公益通報者保護法の施行に合わせて、従業員および派遣社員からの通報窓口を開設して以降、通報制度の整備を率先して実施してきました。2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に対応し、公益通報業務従事者の指定や退職後1年以内の従業員および派遣社員からの通報に対応するなどのさらなる仕組みの整備を実施し、運用しています。

2022年度の国内通報窓口の受付件数は114件で、前年度から21件増加しました。通報の内容としては、社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがあり、これらについては適切に対応しています。役員・従業員および派遣社員に対しては、「エプソン・ヘルプライン」とは別に具体的な事案別相談窓口を設けることで、相談しやすい環境整備・運用に努めています。

## 事案別相談窓口一覧

ハラスメント相談窓口	管理職よろず相談窓口	長時間労働相談窓口
キャリア相談窓口	ダイバーシティに関する相談窓口	女性の健康に関する相談窓口
従業員相談室	腐敗(賄賂)規制&競争法に関する相談窓口	インサイダー取引相談窓口

## 海外における対応体制

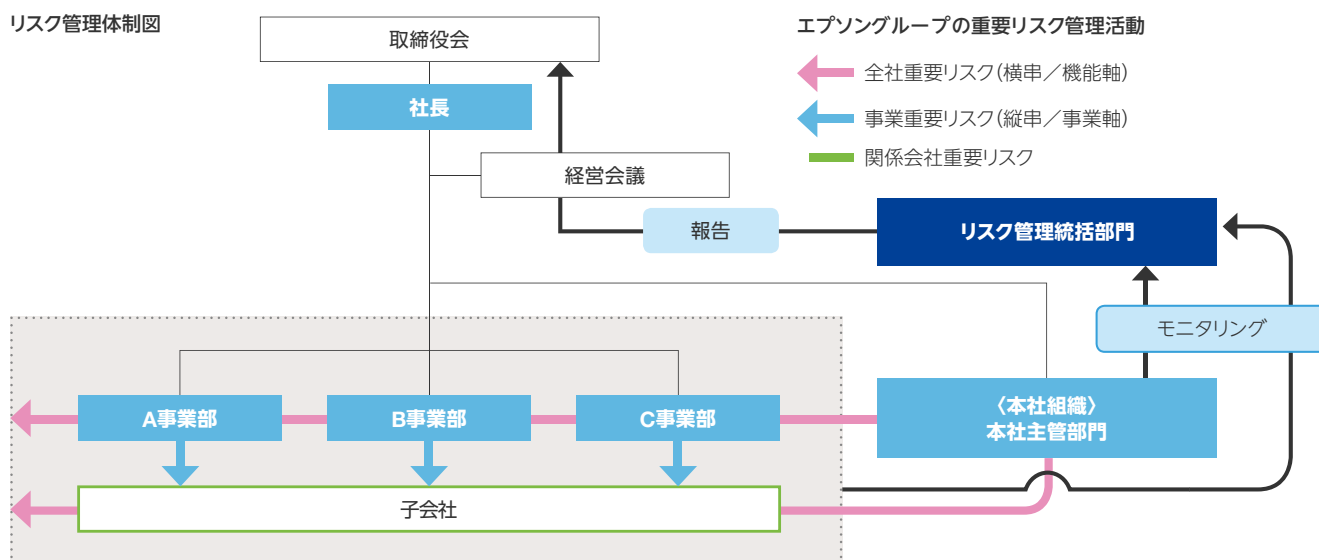
米州・欧州・中国・東南アジア含む全ての海外グループ会社においては、役員・従業員および派遣社員が通報できる通報窓口を設置しています。各通報窓口では、各国・地域の法規制に準拠し、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止しており、匿名での通報も行えるように対応しています。

さらに、海外グループ会社の経営層のコンプライアンス問題について、当社が直接受け付ける仕組み「Epson Executive Compliance Hotline(グローバル通報窓口)」を導入し、グループ全体の通報制度の網羅性・実効性向上を図っています。

## リスクマネジメント

エプソンは、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しています。また、リスク管理統括部門は、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しています。

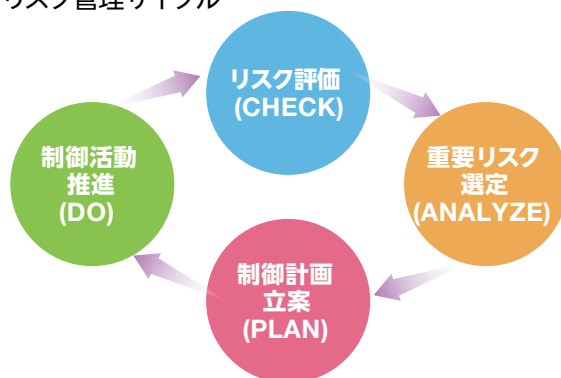
これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。



そして、事業オペレーション上のリスクや、贈収賄・カルテルといったビジネス倫理上のリスクなど、会社に著しい影響を与え得る重要なリスクについて、内部統制フレームワーク「COSO\*」やリスクマネジメント国際規格「ISO31000」を参考にしたリスク評価により優先度を定め、グループ経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「全社重要リスク」、事業オペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「事業重要リスク」、また子会社の経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「関係会社重要リスク」として特定しています。その特定した重要リスクに対し、制御計画の立案・実行と進捗状況のモニタリングを定期的に行っています。制御活動の有効性については、「全社重要リスク」は四半期ごとに、「事業重要リスク」「関係会社重要リスク」は半期ごとに定期評価を行い、必要に応じて制御計画の見直し、実効性の確保に努めています。また、社長はリスク管理に関する重要事項を四半期ごとに取締役会に報告しています。

\* COSO: ビジネスの倫理観を高め、内部統制を実施し、企業統治などを目的とした組織委員会

### リスク管理サイクル



## 危機管理

エプソンは、社長を委員長、リスク管理担当本部長を副委員長、本社主管本部長を構成員とする危機管理委員会の構成を平時から定めており、重大なリスクの発現時には、所定の危機管理プログラムに従い、速やかな初動対応をとる体制を整えています。

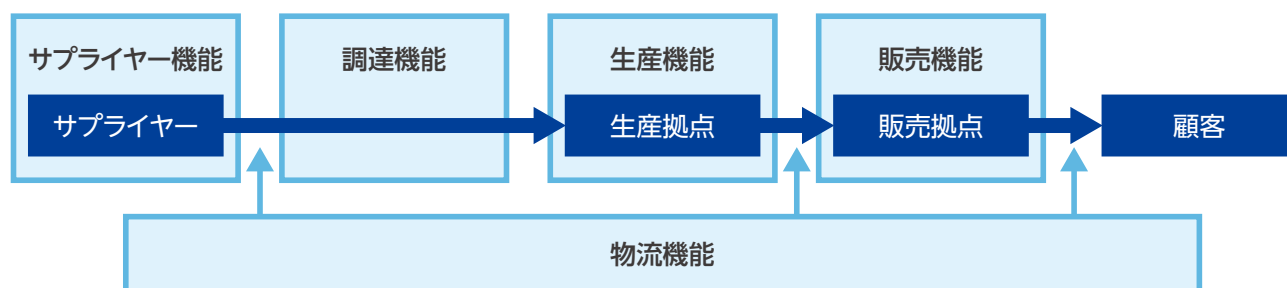
また、危機管理委員会活動については、経営会議や取締役会などを通じ、社外取締役を含む経営層に定期的に対応状況を報告しています。

## サプライチェーン事業継続マネジメント

エプソングループでは、サプライチェーン上で災害・事故・新興感染症のまん延などの異常事態が発生した場合でも、顧客に対する商品・サービスの供給責任を全うし、事業の被害損失を最小限に抑える事を目的として、各事業においてBCP(事業継続計画: Business Continuity Plan)を策定しています。また、これらBCPを適切に維持・改善していくために「サプライチェーンBCM(事業継続マネジメント)」を推進しています。

### エプソングループのサプライチェーンBCM

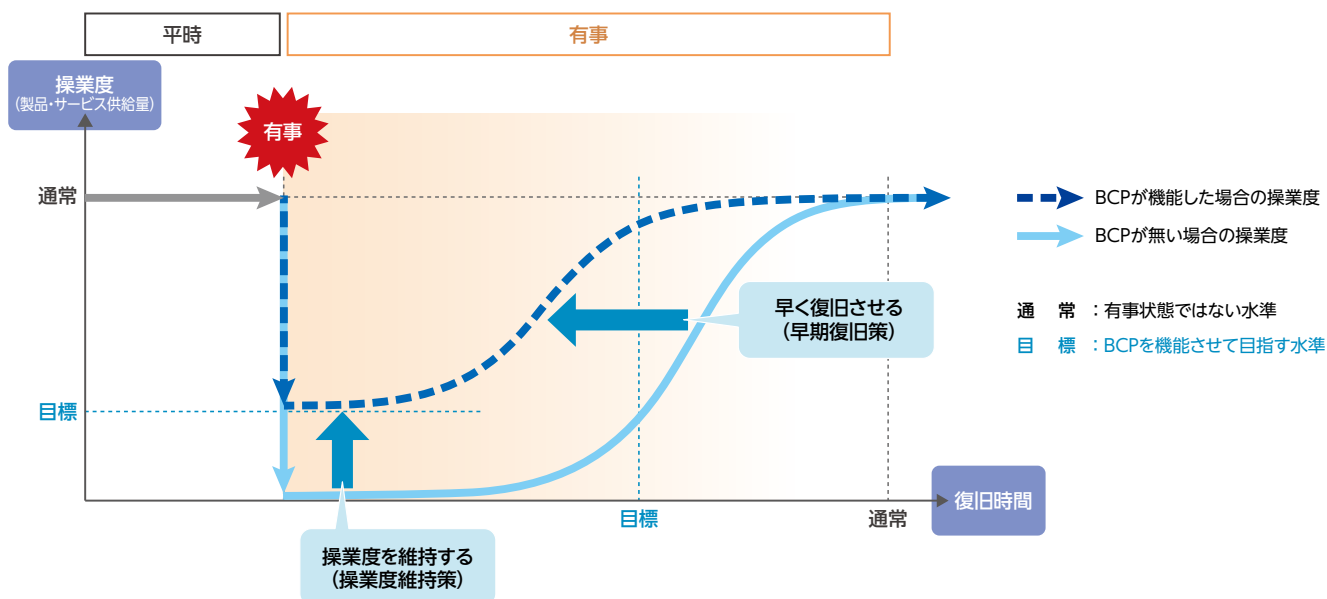
エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる難局に耐えられる、より強固なサプライチェーンを確立するため、「機能分散」「代替手段確保」「強靱化」を基本的な考え方として定め、機能を5つに区分し、それぞれに設定した重点項目を強化しています。



機能	取り組み
サプライヤー	有事対応力評価、安全管理評価など、サプライヤー自身の供給継続力を強化いただく
調達	調達先複社化、代替調達品確保、長期調達契約、パートナーシップ強化、部品・原材料の在庫保持 * 材料や部品(直接材)および間接材も対象
生産	分散生産体制の強化、ファシリティの強靱化、感染症予防対策の強化、製品在庫の確保
販売	オペレーション拠点・人的資源・ITのバックアップ体制確保
物流	船会社との関係強化による枠取り、出荷計画の管理精度向上、物流手段(輸送業者・輸送ルート・倉庫機能)の複数化

### BCP(事業継続計画: Business Continuity Plan)の概念

グラフの縦軸は操業度を示し、横軸は時間軸を示しています。有事が発生した場合には、操業度が低下し、その期間が続くこととなりますが、BCMの取り組みにより、有事の際にも操業度をできるだけ高い水準で維持、あるいは停止時にはできるだけ早く復旧させることが可能となります。



## ■ サプライチェーンへの対応

2019年以降、COVID-19の感染拡大、半導体不足、コンテナ不足等の問題は、世界規模のサプライチェーンの途絶、混乱を招き、多様な課題が顕在化しました。

2022年は、COVID-19感染拡大も収まり、世界各国の社会・経済環境は新型コロナウイルス感染拡大前の状態に戻りつつあります。また、市況変化に伴い、半導体不足、コンテナ不足等の課題は大きく改善しています。しかし、未だに続くロシア・ウクライナ問題、さまざまな地域に潜在する地政学リスク、災害リスクなど、サプライチェーンを取り巻くリスクは解消されているわけではなく、むしろ潜在リスクは多く、また深刻化しているといえます。そうした状況・環境において、当社は以下の対応を進めています。

### 1. 生産

新たな感染症等のパンデミックに備え、従業員の安全を最優先とし、生産影響を最小限に抑えるための予防ガイドラインを制定しました。

製品供給責任を果たすため、分散生産体制の構築を進めます。また、各事業の基幹部品製造を担う国内生産工場をはじめ全ての生産工場の更なる強靱化を進めます。

### 2. 調達

サプライチェーン情報を更に深掘り調査し、リスク検知力を高めます。そして、効果的かつ実効性の高い調達リスク回避策（予防策）を実践し、部材の安定調達を実現します。

複数調達ソースの確保、代替品評価の拡大、BCP在庫の確保、それを実現するためにパートナーとの信頼関係の強化を進めます。

### 3. 物流

パートナーとの更なる関係強化とともに、物流の可視化を進め、製造・販売拠点間の情報連携を強化し、お客様の要望に応えられるデリバリーを実現します。

輸送ルート、船・航空便・拠点倉庫など、物流手段・方法の複数化を進めます。また、全ての事業製品における積載効率アップ活動を継続し、物流リスクの軽減、物流効率の向上と共に環境負荷軽減を進めます。

## 内部監査

内部監査部門は、リスク管理、内部統制および経営管理方法の有効性、効率性ならびに遵法の観点から、全ての事業部・本部および国内・海外の子会社・関係団体を対象として、行動原則に則って、コンプライアンス(企業倫理)違反が無いか確認、自律的内部統制を促進する監査を実施し、顕在化した問題点についてはフォローアップ監査により改善状況を確認することで、経営におけるリスクを極小化する活動を行っています。また、グループガバナンスの観点から、欧州、米州、中国、東南アジアの各地域統括会社の監査部門と連携し、グループ全体の内部監査を統括しています。

監査対象先については、事業部・本部、国内・海外子会社、関係団体全てを対象に重要性判断を行い、組織体ごとのリスク評価に照らして有効性・効率性を踏まえ監査サイクルを定めて毎年選定し、計画的に監査を実施しています。2022年度は、16の監査対象先に監査を実施し、検出した51件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2023年度については75の組織にグルーピングしたうえでリスク評価を行い、監査対象先を選定して監査を実施します。

## 財務報告に関わる内部統制

財務報告の信頼性を確保するための内部統制(J-SOX)の監査を毎年実施しています。監査対象の当社事業部および子会社は、内部統制の整備・運用を自己評価し、J-SOX主管部門が評価結果の有効性を担保する「自律分散型」の評価を実施しています。監査対象外の当社事業部・子会社・関連会社は、内部統制の自己点検を実施し改善を行っています。

## ガバナンス

## 内部統制の主な活動

## 腐敗防止

## 基本的な考え方

エプソンは、企業行動原則「5.実効あるガバナンスとコンプライアンス」において、贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などの不正取引を排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践することを定めています。

この原則を実践するため、社員が企業行動原則の実施事項を読み解き、どのように行動すべきかを示した「エプソングローバル社員行動規範」において、不適切な方法で利益を求めないこと、違反リスクにつながるような行為がある場合には、直ちに関係部門に報告することを求めています。

ビジネスパートナーに対しては、企業行動原則「7.ビジネスパートナーとの共存共栄」において、ビジネスパートナーとの関係における贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除、「ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法(独占禁止法)遵守ガイドライン」において、ビジネスのために贈賄行為を避けるよう強く求めています。そして、「エプソングループサプライヤーガイドライン」で、サプライヤーに対しエプソンは接待などに依存しないビジネススタイルを基本としていることを定めています。もしエプソン社員による違反する行為または違反するおそれのある行為を発見した場合は、速やかにエプソン各社に通知することを求めています。

📖 企業行動原則 (詳細は「付属資料」P.305 参照)

## エプソングループ贈賄防止規程

エプソンによる贈賄を未然防止しなければならないとの取締役会の意思の下、「企業行動原則」および「エプソングループコンプライアンス基本規程」に基づき、贈賄防止に係る取り組み体制および遵守すべきルールを2014年に制定しています。

この規程では、社員が公務員などに対する贈賄を行ってはならないことのほか、社長を責任者とした贈賄防止体制の下で、各主管部門がさまざまな贈賄防止対応をとることを定めています。また、代理店を利用する場合には、代理店が贈賄行為をすることを指示、了解または補助しないことを定めています。

## 腐敗防止活動

エプソンにおける腐敗防止活動は、「エプソングループ贈賄防止規程」に基づき、全体統括をコンプライアンス統括部門が行い、各主管部門が連携して、接待贈答、招待・招集、寄付、スポンサーシップ、代理店管理、採用などへの対応を実施しています。

項目	内容
リスクへの対応	「全社重要リスク」の一つとして、腐敗防止法令違反を挙げています。海外子会社を含め、各国・地域の腐敗行為の起こりやすさ(腐敗認識指数: Corruption Perceptions Index)と、事案が発生した際のインパクトからリスクを評価しています。リスクの高い組織については、毎年制御計画を立案・実行し、定期的に進捗状況の確認・活動の有効性を評価し取締役会に報告しています。
ビジネスパートナーへの対応	ビジネスパートナーとの贈収賄・癒着を禁止しています。ビジネスパートナーごとにその主管する部門が贈収賄・腐敗行為防止活動を担当しています。新規サプライヤーについては、取引開始時の新規調達先評価で、既存サプライヤーに対しては年1回のCSR詳細評価において、調達部門がセルフアセスメントを行っています。
接待贈答	法令や社会倫理に反した贈り物や接待を禁止しており、実施については事前承認を求めています。実施する場合は、事前申請を前提とし、申請内容を検討・確認し、実施の可否を決定しています。

項目	内容
教育	年間計画を策定し、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、贈収賄、腐敗防止の事例を取り上げ、役員・従業員(正規社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマーなど)を対象にeラーニングを実施しています。 また、贈収賄・腐敗リスクのある、調達部門、営業、開発、設計部門に対して、贈収賄、腐敗防止の教育を実施しています。
事案発生時の対応	グループ経営に重大な影響を及ぼす違反が発生した時は、危機管理委員会を立ち上げ、危機管理プログラムに沿って対応します。

## ■ コンプライアンス推進活動

エプソンは世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理を守るためのコンプライアンス体制を確立・遵守し、社会からの要請に応えるために、活動しています。

社内にコンプライアンス意識を浸透させ、実効性を伴って遵守する進めるために、「エプソングローバル社員行動規範」に基づき、役員・従業員(正規社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマーなど)に対して、定期的に各種教育活動を実施しています。

経営層に対しては、社外から専門家を講師として招き、コンプライアンスに関する研修会などを行っています。また、役員・従業員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングや社内講師による研修を行っています。海外現法においては、各地の状況を踏まえたコンプライアンス教育などの諸活動を展開しています。

エプソンは、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、海外の子会社を含めたグループ統一活動として、社員一人ひとりが経営理念の実現におけるコンプライアンスの重要性を確認するとともに、経営理念や企業行動原則をベースにコンプライアンス意識を高める活動を展開しています。

具体的な活動内容として、(1)コンプライアンス担当役員および各事業体・子会社の責任者によるコンプライアンスメッセージの発信、(2)「エプソングローバル社員行動規範」の周知活動、(3)コンプライアンス教育、(4)コンプライアンス意識調査などを実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。役員・従業員を対象としたコンプライアンス意識調査の結果は、事業部・本部や国内外グループ会社ごとに確認・分析し、その結果をフィードバックして、次年度の活動に活かす取り組みをしています。

## ■ グローバルコンプライアンス推進活動

エプソンは、コンプライアンス活動をグローバルに展開するために、CCOを核としたR-CCO(Regional-CCO)体制という仕組みを構築し運用しています。地域によって言葉や文化、風習・慣習が違うことから、地域を統括する販売会社が担当する地域での活動をリードし、グループ各社が協力してコンプライアンス活動を行っています。そして、エプソンが目指すコンプライアンス経営の姿を設定し、その実現に向けて「グローバルコンプライアンスプログラム」を運用しています。このプログラムは、年度ごとに目標レベルを定め、グループ内の各組織・子会社の体制整備や運用状況を診断・評価・改善するサイクルを回すことで、コンプライアンスの方針・課題・施策を全社にいきわたらせ、目標達成に向けて取り組んでいます。

## 貿易管理の取り組み

エプソンは、世界各国・地域に生産拠点・販売拠点を設け、グローバルに事業を展開しており、お客様・サプライヤーは全世界に広がっています。お客様にエプソンの商品やサービスをタイミングよくお届けするために、貿易を円滑に行うことが不可欠です。

一方で、国際情勢変化の中で、平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の国際条約や枠組み、または各国の法令に基づく規制があり、国際社会の一員としてこれらを遵守することが求められています。

エプソンでは、グループ全体での貿易管理体制を整え、確実な貿易遵法管理のための仕組みを構築しています。この結果、安全保障やセキュリティ管理など特に厳密な管理が求められる分野において、各国の関係当局が設けた制度やプログラムにかなう企業として、北米・南米・欧州・中国・アジアなど、エプソングループ各社が拠点を持つ世界各地で多くの認証を受けています。

これにより、輸出入手続きの簡略化やコスト削減など、グループ全体の効率的でスピーディなサプライチェーンに貢献しています。

## 税務コンプライアンスの取り組み

エプソンは、グローバルに事業展開するなかで、世界各国・各地域において税務法令とその精神を遵守して適正な納税を行い、企業としての社会的責任を果たすことを、税務基本方針としています。この税務基本方針に従い、税務コンプライアンスを維持向上していくために、次の取り組みを行っています。

### 1. 税務ガバナンス

- 取締役会が税務リスクの監督責任を有しており、当社の最高財務責任者を税務のグループ総括責任者としています。その統括のもとで税務担当部門が、税務に関する報告・管理を行う体制としています。
- 当社では、税務リスクを重要なリスクの一つと位置付けており、当社役員により構成される経営会議および取締役会へ定期的に報告しています。
- 当社では、適切な納税義務を履行するため、税務に関する規程および業務処理基準を制定し、社員への教育・指導を行うとともに、定期的に社内税務監査を実施しトップマネジメントおよび監査等委員会へ報告しています。

### 2. 税務モニタリング

- 各国・地域の税制改正および課税の動向について、当社税務担当部門と各国・地域の子会社との間で随時報告を行うことにより、適時・適切に対応しています。
- 各国・地域での税務課題へのアドバイス・税務サポートは、税理士法人などの外部専門家のサポートを受けて対応しています。

### 3. タックスプランニングと租税回避行為

- 各国・地域における優遇税制については、通常の事業活動のなかで利用可能なものは効果的に活用し、適正な税負担となるように努めています。
- 税法の趣旨から逸脱して、軽課税国・地域への利益移転行為をすることはせず、租税回避を意図した税務対策を行うことはしません。

### 4. 不確実性への対応

- グローバルな報告義務の強化、各国・地域の税務調査の高度化と執行強化の動きを背景にして、税務リスクの不確実性の高まりが予想されます。潜在的で重要な税務リスクとなり得る事象を把握し、税務リスク管理をしています。



## 5. 移転価格税制

- 各国・地域での移転価格課税リスクに対して、当社では各国・地域の税法およびOECD(経済協力開発機構)ガイドラインを遵守し、適正な移転価格取引とするために、エプソングループとしての移転価格ガイドラインを制定しています。この移転価格ガイドラインにのっとり、独立企業間価格取引となるように各国・地域の子会社の利益率レンジ管理をしています。
- リスクの高い国の子会社との取引については、APA(事前確認制度)を活用しています。

## 6. タックスヘイブン(租税回避地)対策税制

- エプソンは、通常の事業活動を遂行する目的で子会社の設立国・地域を決定しますので、租税回避目的でタックスヘイブンの国・地域に子会社を設立することはありません。タックスヘイブン対策税制の適用対象となる場合には適正な申告および納税をしています。

## 7. 税務当局との関係

- 税務当局とは真摯な対応に努めており、良好な税務コーポレートガバナンスの維持向上に取り組んでいます。

## ガバナンス

## セキュリティ

エプソンは企業行動原則において、人・資産の安全と情報のセキュリティの確保について「私たちは、人と企業資産の安全を守り、全ての情報管理において厳重な注意を払って行動します」とうたっています。社員をはじめ、来社中の皆様の安全が確保できる管理体制を整え、全ての資産（財務資産、有形資産、知的資産、ブランド資産、情報資産など）を適切に管理するとともに、他者が有する資産を尊重する、個人情報・機密情報を厳重に管理し情報漏えいを防止するなど、社員一人ひとりがそれぞれの立場でセキュリティの重要性を認識し、実践できる推進体制を構築しています。

## 情報セキュリティ

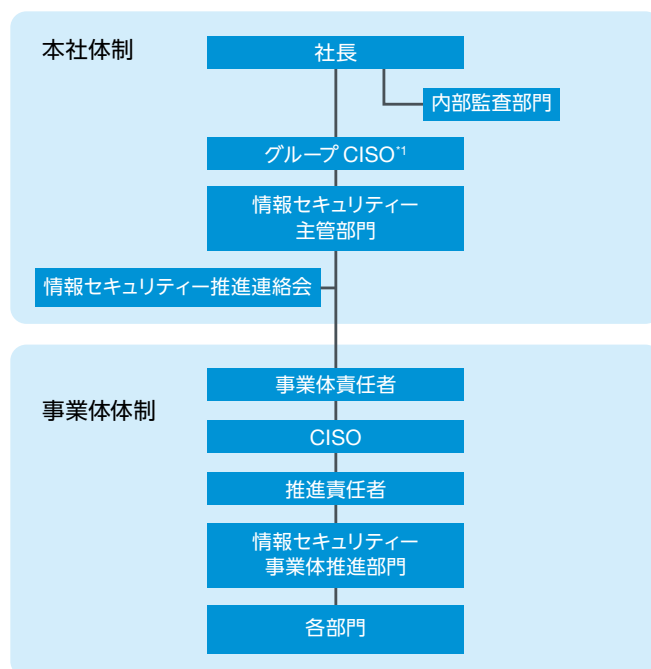
エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティ基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティガバナンスと企業風土の構築を進めています。

[情報セキュリティ基本方針](#)（詳細は「付属資料」P.313参照）

## 情報セキュリティ体制

エプソンは、グループ同一の規程によって情報セキュリティの仕組み構築と維持管理を各事業体が行う体制をとっており、セイコーエプソン（株）の役員が最高情報セキュリティ統括責任者（グループCISO）として、ガバナンスを推進しています。この体制の下で、事業体ごとの内部診断により、体制や管理策の整備・運用状況の評価、情報セキュリティに関わるリスクマネジメントが有効に機能しているかを確認しています。また、情報セキュリティ活動の成熟度指標を設定し、各事業体の成熟度レベルを計っています。

情報セキュリティ体制図



<sup>1</sup> Chief Information Security Officer の略。最高情報セキュリティ統括責任者

## 活動プログラム

情報セキュリティ基本方針に沿い、エプソンでは、以下のプログラムを実施しています。

- 各国・地域の法規制やガイドラインの動向把握および社内システムの改定による適合性確保
- 社員への啓発、教育・研修
- リスクアセスメント

## ■ サイバーセキュリティへの対応

サイバーセキュリティへの脅威に対しては、日々高度化・巧妙化する攻撃に対応するため経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に加え、米国国立標準技術研究所 (National Institute of Standards and Technology: NIST) によるサイバーセキュリティ対策のフレームワーク (Cyber Security Framework: CSF) を参考に、サイバーセキュリティ対策に関する方針を定めた中期計画をグローバルレベルで策定し、対策の強化を行っています。

その一環として、サイバー攻撃を監視する活動を開始しており、ランサムウェアを含むマルウェアに関するアラートに対して、迅速に対応しています。また、実際の事案を基にしたインシデント対応訓練を実施し、対応手順の見直しを行っています。

また、パソコンには悪意のある挙動を検出し、パソコンが危険にさらされる前にあらゆるタイプの攻撃を阻止する新しいタイプのマルウェア対策ソフトを導入するなど、脅威の変化に対応できるよう、継続的な改善・強化を継続しています。

## ■ 教育・研修

情報セキュリティ意識の向上を図り、さまざまな外部脅威に対する対応力を身につくよう以下の教育を行っています。

- 役員をはじめ、全従業員が受講している情報セキュリティに関するeラーニング
- 標的型攻撃メールの対応訓練
- 管理職に対してのリスクアセスメント教育
- 情報セキュリティ活動の推進状況を確認するための点検プログラム

## ■ 個人情報保護

エプソンは、お客様やお取引様からお預かりした個人情報、そして社員の個人情報について、信頼に応え、社会的責任を果たすため、全社で個人情報保護活動に取り組んでいます。EU一般データ保護規則 (GDPR) をはじめ、各国・地域では個人情報保護/プライバシー保護に関する法令などの制定・改正が行われています。

そのような個人情報保護に関する改正内容を的確に把握するために、エプソンは一般社団法人電子情報産業技術協会に参加し、社内ルールのレビューを行っています。

## ■ 個人情報保護の基本的な考え方

エプソンは、ISO/IEC29100に示された11原則を基本とした管理策を策定することを社内規程で定め、各国地域の法律や規制に従い、エプソングループ各社で「プライバシーステートメント」「個人情報保護方針」を制定し、各国ホームページにおいて公開しています。

## ■ 個人情報に関する管理体制

エプソンでは、個人情報も情報セキュリティの一つとして捉えて、情報セキュリティの体制で個人情報保護に努めています。

## ■ 教育・研修

エプソンは、個人情報を扱うレベルに応じて、個人情報保護の重要性、情報の取り扱いルールの教育や研修を実施しています。

- 個人情報を扱う業務に従事する従業員が受講するeラーニング
- 欧州一般データ保護規則 (GDPR) に関するeラーニング

## ■ 外部認証

エプソンでは、お客様をはじめとし、サプライヤーなど社内・社外のコミュニケーションにおいて、情報保護の重要性を認識し、そのビジネス形態に応じて外部認証を取得しています。

### ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)認証(2023年8月時点)

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014
認証登録範囲	DX推進本部における以下の業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 会計事業に関するクラウドサービスの運用管理</li> <li>● 共通プラットフォームの運用管理</li> </ul> プリンティングソリューションズ事業本部における以下の業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>● クラウドプリント&amp;スキャンサービスの運用管理</li> <li>● リモートモニタリングシステムの運用管理</li> </ul> VSMプロジェクトにおける以下の業務 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保健指導サービスの運営管理</li> </ul>
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 507352

会社名	エプソンアヴァシス株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014
認証登録範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 情報機器に係わる組み込みソフトウェアおよびアプリケーション開発</li> <li>- 上記に係わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳</li> <li>- 情報機器およびアプリケーションソフトウェアの品質評価</li> <li>- 業務用システム開発</li> <li>- 社内における基幹ネットワーク、サーバー運用管理、および情報システム開発運用管理</li> </ul>
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 85200

### ISMSクラウドセキュリティ認証(2023年8月時点)

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	JIP-ISMS517-1.0 (ISO/IEC 27017:2015)
認証登録範囲	JIS Q 27001 (ISO/IEC27001) 認証登録番号: IS 507352「共通プラットフォーム」(AWS)の提供に係るクラウドサービスプロバイダとしてのシステム運用、およびアマゾンウェブサービスのクラウドサービスカスタマとしての利用に係るISMSクラウドセキュリティマネジメントシステム
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	CLOUD 688933

## プライバシーマーク(2023年6月時点)

会社名	エプソン販売株式会社
認証基準	JIS Q15001
有効期間	2023年4月12日～2025年4月11日
認証機関	一般社団法人コンピュータソフトウェア協会
認証登録番号	第10520010(10)号

会社名	エプソンダイレクト株式会社
認証基準	JIS Q15001
有効期間	2022年12月12日～2024年12月11日
認証機関	一般社団法人日本情報経済社会推進協会
認証登録番号	第10580040(09)号

## 知的財産保護

エプソンは独自の技術を知的財産権として保護し、既存事業の円滑かつ持続的な発展とともに、新規事業の開拓と育成を知的財産の側面から強力にサポートすることにより、知的財産が企業収益に貢献する活動を進めています。また、第三者の権利を尊重し、その権利を侵害しないよう未然防止を図りながら事業運営を進めています。