

# 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・果断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。

## ガバナンス コンテンツ一覧

### コーポレートガバナンス →

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方  
コーポレートガバナンスの体制  
役員の指名  
役員の報酬  
取締役会の実効性評価  
当社株式の大量取得行為に対する対応

### 内部統制システム →

グループガバナンス  
コンプライアンスマネジメント  
リスクマネジメント  
サプライチェーン事業継続マネジメント  
内部監査  
財務報告に関わる内部統制

### 内部統制の主な活動 →

コンプライアンス活動  
腐敗防止  
貿易管理の取り組み  
税務コンプライアンスの取り組み

### セキュリティー →

情報セキュリティー  
個人情報保護  
知的財産保護

[ESGデータ →](#)[スタンダード対照表 →](#)[サステナビリティレポート →](#)[統合レポート →](#)

# コーポレートガバナンス

[基本的な考え方 ▼](#)[コーポレートガバナンスの体制 ▼](#)[役員の指名 ▼](#)[役員の報酬 ▼](#)[取締役会の実効性評価 ▼](#)[当社株式の大量取得行為に対する対応 ▼](#)

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・果断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、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。

[コーポレートガバナンス基本方針\(PDF, 444KB\)](#) [内部統制システムの基本方針\(PDF, 219KB\)](#) [コーポレートガバナンスに関する報告書\(2025年10月8日発行 PDF, 570KB\)](#) 

## 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等、重要な業務執行の決定等を通じて、意思決定をしています。

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11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、取締役会の議長は、非業務執行取締役である取締役会長が務めています。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、機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、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。

取締役会は2024年度は13回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間は2回開催され、各取締役の出席率は100%となっています。

<sup>\*1</sup> 2025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、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> 2025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、委員長は常勤の監査等委員が務め、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\*3の構成員は以下のとおりです。

<取締役選考審議会>

委員長:社外取締役 嶋本正

委 員:社外取締役 山内雅喜、三宅香、村越進、大塚美智子、丸本明、代表取締役社長 吉田潤吉

<取締役報酬審議会>

委員長:社外取締役 山内雅喜

委 員:社外取締役 嶋本正、三宅香、村越進、大塚美智子、丸本明、代表取締役社長 吉田潤吉

\*3 2025年6月末時点

〔取締役選考審議会の役割・権限・活動状況〕

当社は、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任意の審議機関として取締役選考審議会を設置しています。

取締役選考審議会は、2024年度に13回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間に2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等について審議を行いました。なお、2025年4月1日付代表取締役社長の異動にあたり、取締役選考審議会は代表取締役社長の後継者計画の進捗を確認するとともに、候補者を選考し取締役会に答申しました。

〔取締役報酬審議会の役割・権限・活動状況〕

当社は、当社の役員(取締役・執行役員・監査等特命役員)の報酬体系・内規等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任意の審議機関として取締役報酬審議会を設置しています。また、取締役報酬審議会は、取締役会の委任を受け、監査等委員でない取締役の個別報酬額の決定などを行っています。

取締役報酬審議会は、2024年度に7回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、基本報酬の個別支給額、賞与の支給係数および個別支給額、譲渡制限付株式報酬制度における付与係数、割当株式数および金銭報酬債権額、役員等賠償責任保険の更改、会社補償契約および責任限定契約の締結、旧制度である業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)の清算に係る手続き等について審議を行いました。

〔各委員の出席状況〕

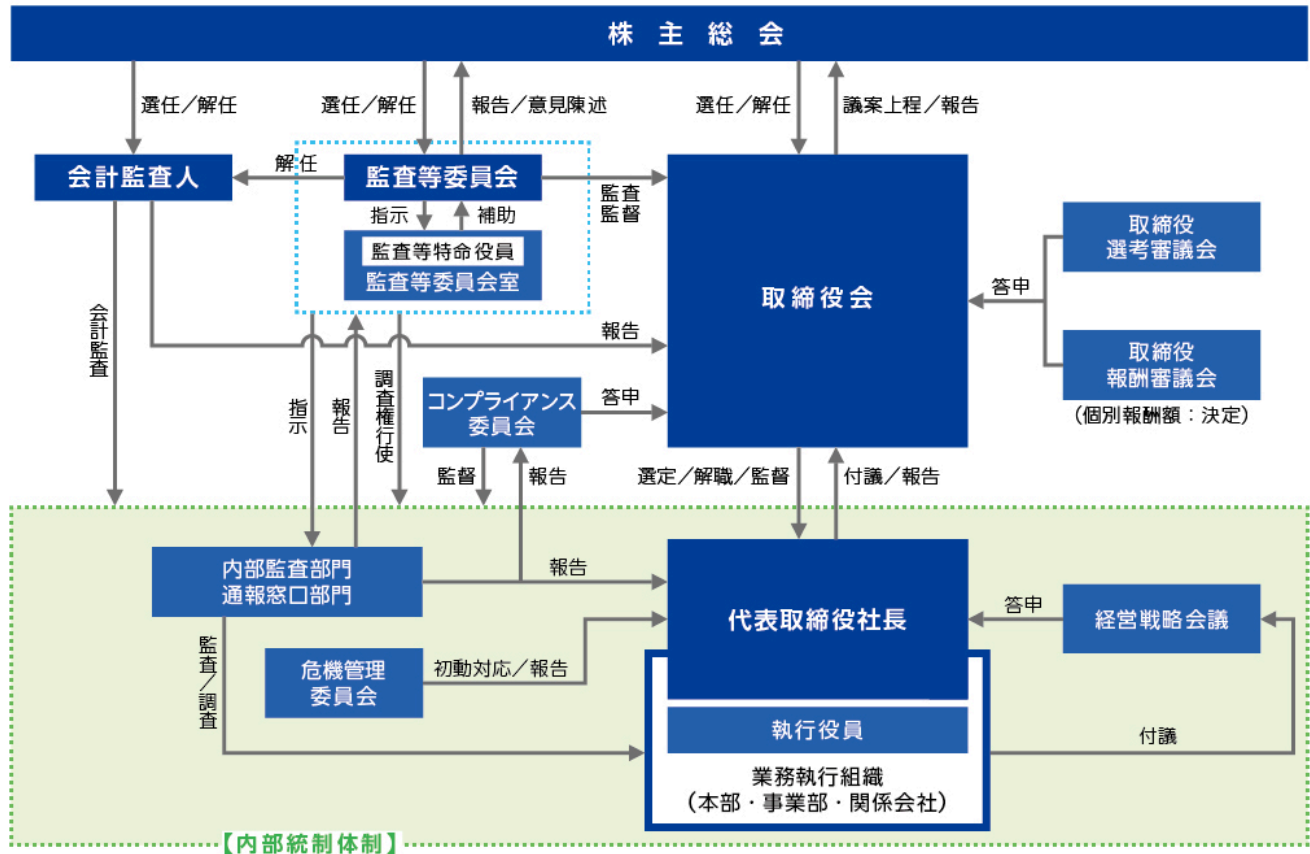
2024年度および2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間における取締役選考審議会および取締役報酬審議会の各委員の出席率は以下の通りです。

- 取締役選考審議会:2024年度および2025年4月から6月の定時株主総会までの期間における出席率は100%
- 取締役報酬審議会:2024年度は松永真理氏が75%(4回中3回出席)、その他の委員は100%、また2025年4月から6月の定時株主総会までの期間における各委員の出席率は100%

## 経営戦略会議

経営戦略会議は、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、おおむね隔週開催しています。なお、経営戦略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

- 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。
- 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。
  - 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
  - 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
  - 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
  - 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
- 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
嶋本 正	同氏は、株式会社野村総合研究所の取締役社長および取締役会長を歴任し、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います。当社社外取締役として、情報サービス産業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う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います。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うことが期待できるものと判断しています。
三宅 香	同氏は、イオン株式会社の執行役としてESG戦略を推進し、現在は、三井住友信託銀行株式会社のフェロー役員、また、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す産業横断的な企業グループである、日本気候リーダーズ・パートナーシップの共同代表を務めています。 ESGや脱炭素対策における高い見識と豊富な経験を有し、当社が掲げる「持続可能でこころ豊かな社会」の実現に向けて、環境・社会貢献に精通した環境経営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う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、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への貢献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、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への貢献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。
丸本 明	同氏は、マツダ株式会社において、取締役副社長および社長を歴任し、企業経営における高い見識と豊富な経験を有しています。経営企画、米国での生産・販売事業、総務、広報、人事といった管理領域を幅広く担当し、社長就任後には、様々な経営課題に対応し、一例として販売店改革による収益性の向上および新工場を稼働し、稼ぐ力を強化しました。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への貢献が期待できるものと判断しています。

## 取締役選任の考え方

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。

## 取締役に対して特に期待する分野(スキルマトリックス)

当社は、取締役に対して特に期待する分野を整理することで、経営理念を礎としてパーパス、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確にしております。

地位	氏名	特に期待する分野・スキル								
		企業 経営	開発・ 設計・ 事業 開発	営業・ マー ケ ティン グ	IT・ デジ タル	財務・ 会計・ 投資	コン プラ イアン ス ・ガバ ナンス	人材 開発 ・人材 マネ ジ メント	環境・ サス テナ ビリ ティ	グロ ーバ ル (国際 性)
取締役会長	小川 恭範		●				●		●	
代表取締役社長	吉田 潤吉	●		●	●					
取締役執行役員	吉野 泰徳		●		●	●				
取締役執行役員	深石 明宏			●				●		●
社外取締役	嶋本 正	●	●		●					
社外取締役	山内 雅喜	●		●				●		
社外取締役	三宅 香			●					●	●
取締役 常勤監査 等委員	川名 政幸					●	●	●		
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					●	●	●		
社外取締役 監査 等委員	丸本 明	●	●							●

\* 特に期待する分野を3つまで記載しています。

\* 2025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〕

- 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
- 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、期間途中に当社の取締役、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、割当てます。

譲渡制限付株式報酬は、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。

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等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等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(2024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)	役員退職 慰労金	
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	266 (44)	162 (44)	39 (-)	40 (-)	24 (-)	10 (4)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	81 (48)	81 (48)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計	348	244	39	40	24	15

\* 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、2025年6月26日開催の定時株主総会において決議された取締役賞与39百万円(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4名に対する支払額)を含めています。
- \* 上記の役員慰労金は、2006年6月23日の定時株主総会の役員退職慰労金打ち切り支給決議に基づき、2024年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名に対して支払ったものです。
- \* 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)

- 評価の企画:11月～2月
- 評価の実施:2月～3月
- 評価結果分析および課題抽出:4月～5月
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書による開示:6月
- 課題への対応状況の総括:翌年4月～5月
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書による対応結果の開示:翌年6月

### 2023年度を対象とした取締役会実効性評価

2023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、2023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(より客観的な視点を取り入れるため、アンケートの作成から分析・評価の一連のプロセスにおいて第三者機関の評価・意見を踏まえたうえで実施しました)。

1. 「Epson 25 Renewed」財務目標および戦略実行への取り組みに関する議論と対応状況の監督  
「成長領域」と位置付けられている事業を中心に議論・監督を実施するとともに、四半期決算毎に、主に短中期視点での収益確保等に向けたアクションアイテム等について、議論・監督を実施しました。
2. 長期戦略に関する議論の実施と加速  
経営重要テーマ検討の初期段階から取締役会メンバーによるフリーディスカッションができる仕組み(取締役フリーディスカッション)を用いて、社内外の環境分析および執行陣の検討段階の戦略案について議論を実施しました。あわせて、取締役会の場に限らず、各事業責任者から社外取締役に対して事業の基本構造や中長期の方向性を説明する機会を設けることで、戦略や課題・リスクについて取締役会メンバーの認識を合わせ、今後の長期戦略に関する議論の下地を整備しました。
3. 経営戦略に連動する人的資本経営への取り組み  
取締役会において、目指すべき人的資本経営の姿や人材戦略について課題を共有し、人的資本経営の取り組みについて議論・監督を実施しました。

なお、上記課題は対応中・検討中の中長期戦略に係る事項であり、2025年度も引き続き取締役会にて監督、議論をしていきます。

### 2024年度を対象とした取締役会実効性評価

2024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実施し、実効性について分析・評価を行いました。また、項目の一部については、取締役会と業務執行を担当する経営層の間に大きな認識の乖離がないか確認することを目的に、取締役会の陪席者(取締役会に同席する一部の執行役員等)を対象としたアンケートも実施し、あわせて分析を行いました。

- (1)取締役会の構成・在り方
- (2)取締役会の運営
- (3)取締役会の議論・機能

- (4)取締役の活動
- (5)トレーニング
- (6)株主(投資家)との対話
- (7)任意の委員会の機能・運営（取締役選考審議会／取締役報酬審議会／コンプライアンス委員会）
- (8)総括

上記評価の結果、取締役会全体の実効性は概ね確保されていることを確認しました。そのうえで、取締役会による議論を実施し、2023年度取締役会を対象とした実効性評価の結果も踏まえ、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. 執行陣による戦略議論の深化・実行力の強化の支援
2. 次期長期戦略の検討状況、および「Epson 25 Renewed」の対応状況の監督
3. 取締役会と執行陣の連携強化を目的とした取締役会運営の改善

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等を開示することで、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。

# 内部統制システム

[グループガバナンス ▼](#)[コンプライアンスマネジメント ▼](#)[リスクマネジメント ▼](#)[サプライチェーン事業継続マネジメント ▼](#)[内部監査 ▼](#)[財務報告に関わる内部統制 ▼](#)

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。

[内部統制システムの基本方針\(PDF, 219KB\)](#) 

## 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。

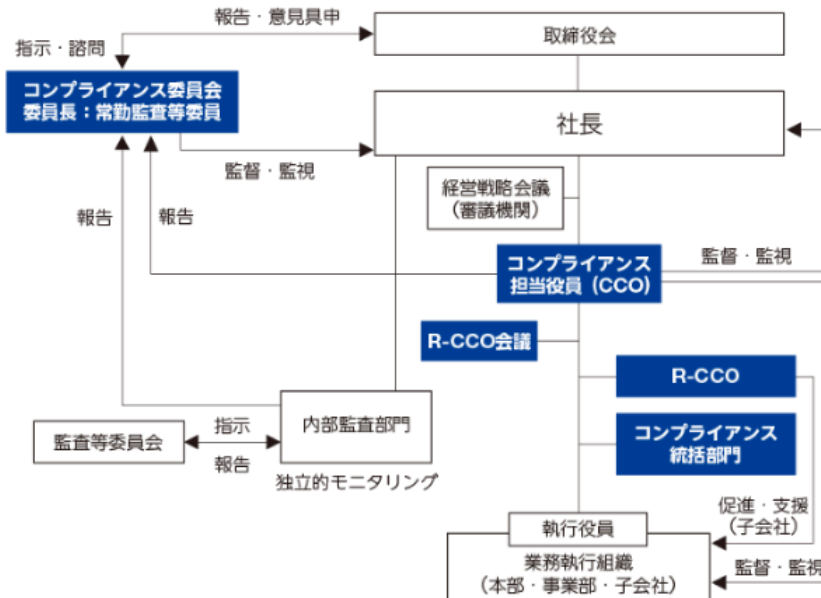
### コンプライアンス推進体制

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・提案することで業務執行を監督・監視しています。コンプライアンス担当役員(CCO: Chief Compliance Officer)は、コンプライアンスにおける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。

コンプライアンスの推進・徹底は、社長指揮のもと、コンプライアンス統括部門が、各事業および子会社と協働で、グローバルに推進します。この統括部門は、コンプライアンス推進全般をモニタリングし、必要に応じて、是正・調整を行い、コンプライアンス活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。



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な取り扱いや報復行為等の禁止、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。

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るほか、2025年4月に全ての利害関係者からの通報を受け付ける「グローバルステークホルダーズホットライン」を開設しました。

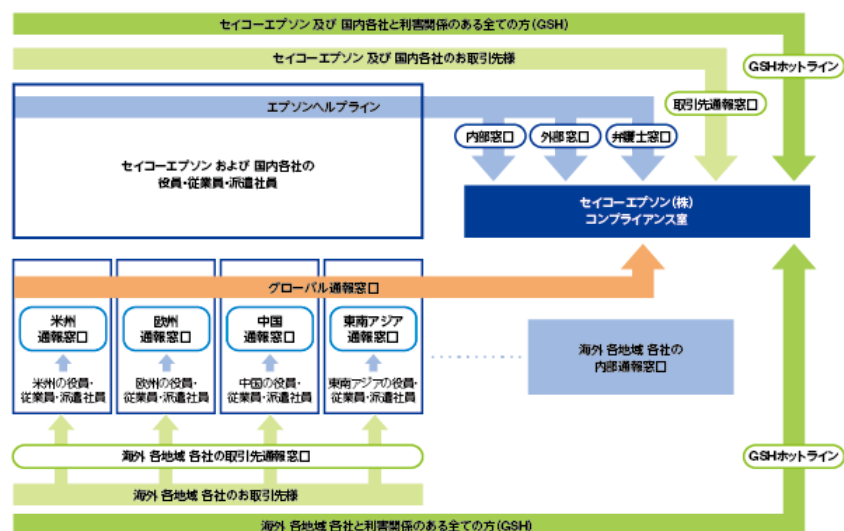
社外からの通報を受ける窓口でも、エプソン社内の通報窓口同様に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益な取り扱いや報復行為等の禁止、匿名性を確保し、運用しています。

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戦略会議に報告しています。

取引先通報制度の詳細は[こちら](#) ➡

グローバルステークホルダーズ(GSH)ホットラインは[こちら](#) ➡



人権関連の相談・通報については、以下のように対応しています。

役員・従業員および派遣社員：エプソン・ヘルプライン、ダイバーシティに関する相談窓口等の通報窓口・相談窓口で受付  
 サプライヤーやその他の外部のビジネスパートナー：「取引先通報窓口」で受付

全てのステークホルダー：一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が提供する対話救済プラットフォームによる受付

JaCERへの相談通報の詳細は[こちら](#) ➡

## 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、第三者機関である外部会社に連絡する外部通報窓口、外部の弁護士に連絡する外部弁護士通報窓口の3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施行以前から、従業員および派遣社員からの通報窓口を開設しており、通報制度の整備を率先して実施してきています。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して参りました。外部コンサルタントの評価等によって最新の社会情勢や規制動向をとらえ、積極的に仕組みの整備・改善を実施し、運用しています。

国内通報窓口の2024年度の受付件数は144件で、前年度から1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

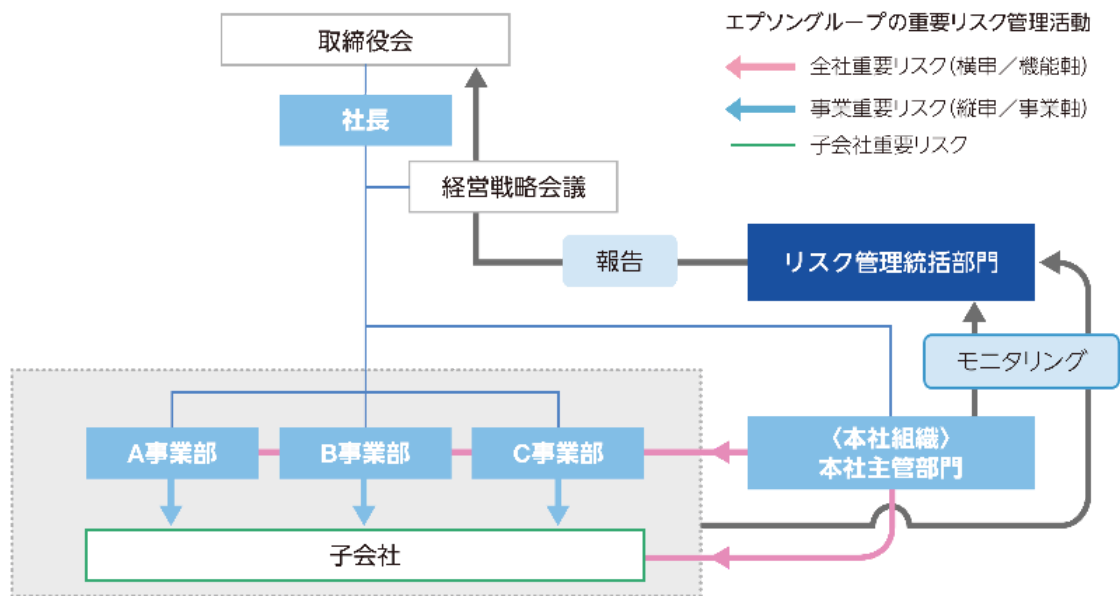
米州・欧州・中国・東南アジア含む全ての海外グループ会社においては、役員・従業員および派遣社員が通報できる通報窓口を設置しています。各通報窓口では、各国・地域の法規制に準拠し、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止しており、匿名での通報も行えるように対応しています。

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

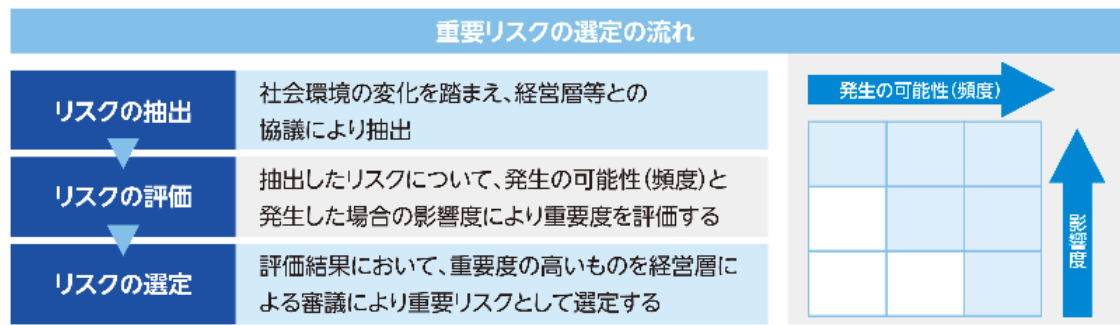
エプソンは、「内部統制システムの基本方針」に基づき、子会社を含むグループ全体のリスク管理の総括責任者を社長とし、グループ共通のリスク管理については本社主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業固有のリスク管理については事業部長が担当事業に関する子会社を含めて推進する体制としています。リスク管理統括部門は、グループ全体のリスク管理全般をモニタリングおよび是正・調整し、リスク管理活動の実効性を確保しています。これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。

リスク管理体制図



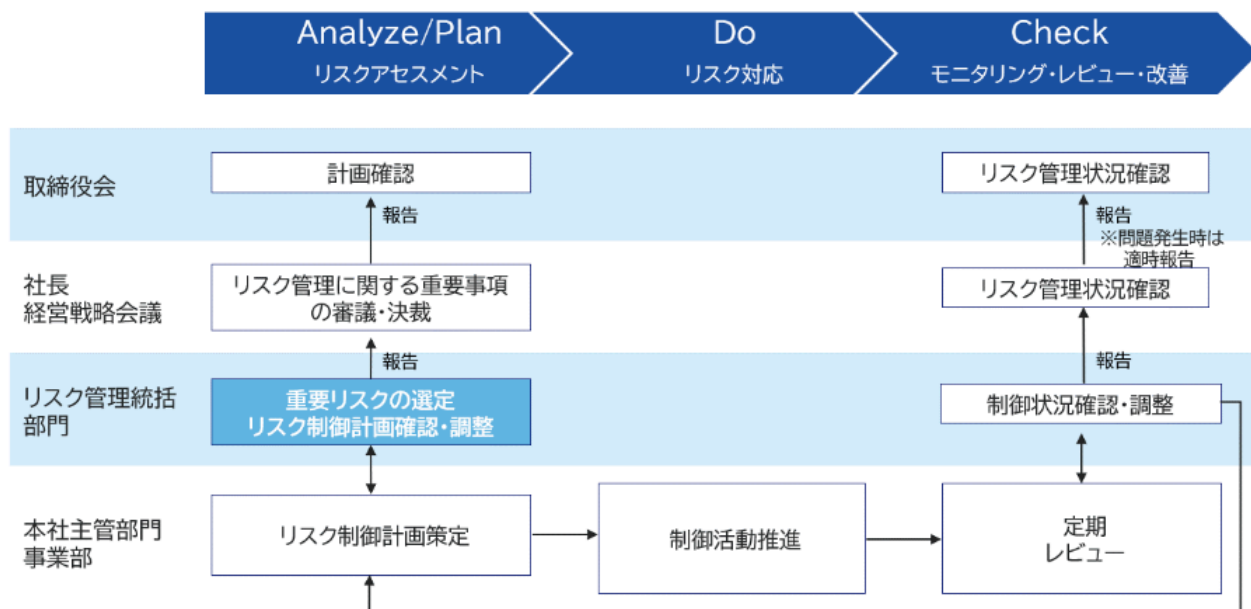
贈収賄・腐敗行為・カルテルなどの不正行為に加え、情報の透明性、知的財産の保護、公正な競争、内部通報者の保護、責任ある鉱物調達、プライバシー保護など、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範に基づく幅広い倫理的リスクを重要な経営課題と認識しています。これらのリスクは、内部統制フレームワーク「COSO\*」やリスクマネジメント国際規格「ISO 31000」を参考にしたリスク評価により優先度を定め、エプソングループオペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「全社重要リスク」、事業オペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「事業重要リスク」、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「子会社重要リスク」として特定しています。

\* 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



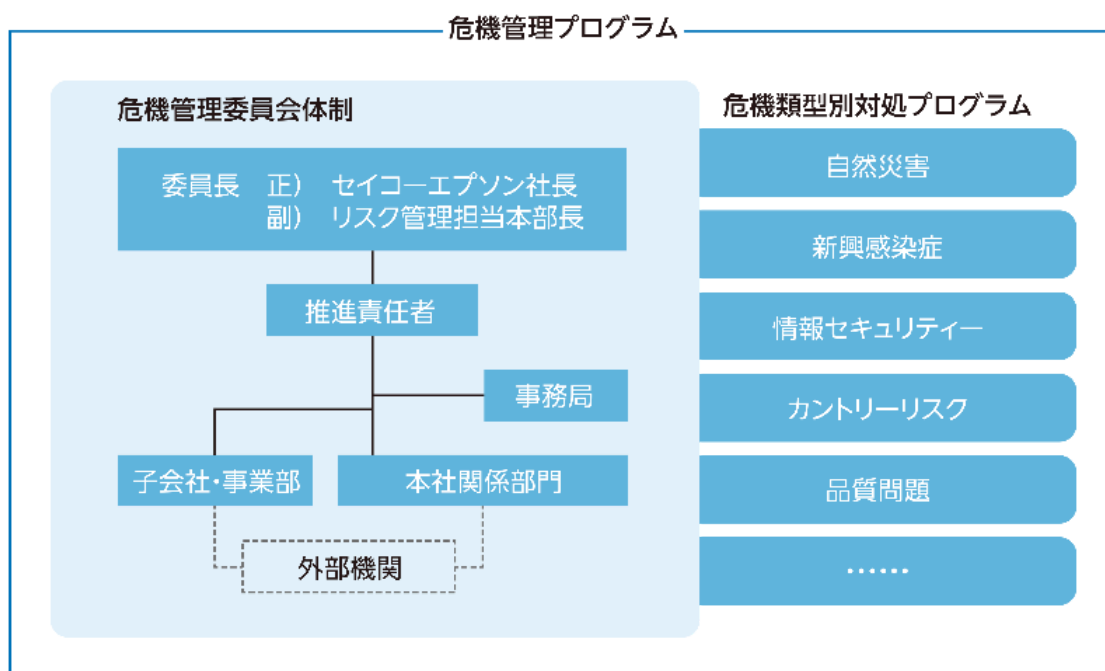
その特定した重要リスクに対し、制御計画の立案・実行と進捗状況のモニタリングを定期的に行っています。制御活動の有効性については、「全社重要リスク」は四半期ごとに、「事業重要リスク」「子会社重要リスク」は半期ごとに定期評価を実行していることに加え、常にリスク環境のモニタリングに努め、重大化しうる変化を認識した場合には、リスクを分析・評価し、必要に応じて重要リスクとして扱うよう制御計画を見直し、実効性の確保に努めています。また、社長はリスク管理に関する重要事項を四半期ごとに取締役会に報告しています。さらには、株主、顧客、従業員、取引先、地域社会、環境など、グループ内外の多様なステークホルダーに対して説明責任を果たすとともに、リスク管理の透明性と実効性の向上に継続的に取り組んでいます。

## 重要リスク制御活動の管理サイクル



## 危機管理

エプソンでは平時より、グループ経営に重大な影響を及ぼすと想定されるリスクの発現に迅速に対処するため、社長を委員長、リスク管理担当本部長を副委員長とする危機管理委員会の体制と初動対応手順を定めた危機管理プログラムを整備し、有事に備えています。



有事に際しては、該当する危機類型を主管する本社部門の本部長が推進責任者となり、委員長の直接確認による迅速な意思決定に基づく対処が可能な体制を立ち上げます。危機管理プログラムには、想定されるリスクの内容に応じて初動手順を定めた危機類型別対処プログラムがあり、関係組織はこれに沿って速やかに、一丸となって事態の把握・分析・被害の拡大防止等の対策立案と対応に当たります。また必要に応じて弁護士やコンサルティング会社、行政当局といった外部機関の協力を仰ぎながら対応に万全を期しています。

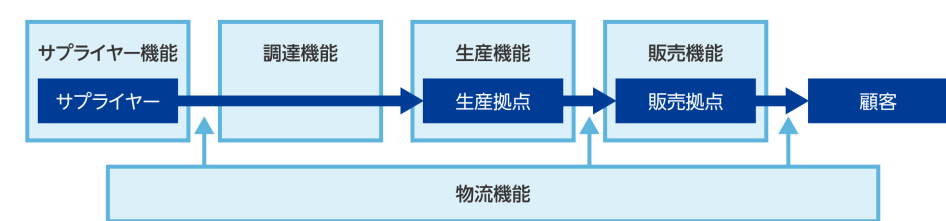
状況の鎮静化に伴い、危機管理体制は解除されますが、復旧や再発防止措置の徹底、グループ内への水平展開といった、その後も継続される対応状況は、リスクマネジメントサイクルの中で確認され、取締役会等の会議体を通じて、社外取締役を含む経営層に定期的に報告されるとともに、危機管理プログラムの見直しやリスク制御活動における施策に反映され、新たな危機への対応力の向上を図っています。

# 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、お客様に対する商品・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ことを目的として、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・改善するための「サプライチェーンBCM(事業継続マネジメント:Business Continuity Management)」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有事・リスクに対し、リスクに強く、レジリエンスの高い、持続可能性のある、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ています。また、サプライチェーン上の機能を5つ(サプライヤー、調達、生産、販売、物流)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。

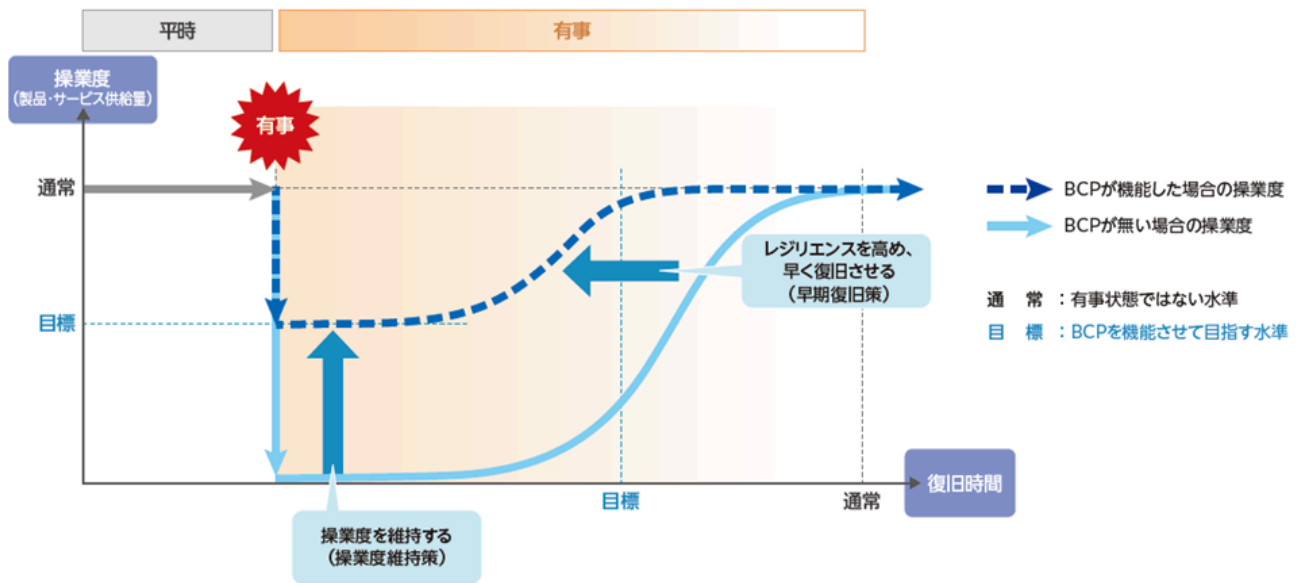


機能	取り組みの重点項目
サプライヤー	事業継続マネジメント(BCM)の構築と事業継続計画(BCP)により、サプライヤー自身の供給継続力を強化いただく
調達	調達先複社化、代替調達品確保、長期調達契約、パートナーシップ強化、部品・原材料の在庫保持 *材料や部品(直接材)および間接材も対象
生産	分散生産体制の強化、ファシリティの強靱化、感染症予防対策の強化、製品在庫の確保
販売	オペレーション拠点・人的資源・ITのバックアップ体制確保
物流	船会社との関係強化による枠取り、出荷計画の管理精度向上、物流手段(輸送業者・輸送ルート・倉庫機能)の複数化

## 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になりますが、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年以降の感染症拡大、世界規模の半導体不足、輸送力の不足など、サプライチェーン途絶リスクは我々の想定をはるかに超えるものでした。さらに、各地の紛争および長期化、さまざまな地域に存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環境におけるリスクは解消されておらず、むしろ、その規模や範囲は拡大し、深刻化しています。

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有事・リスクに対して、リスクに強く、レジリエンスを高め、持続可能性のある、より強固なサプライチェーンを確立する為、「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ています。また、サプライチェーン上の5つの機能について、以下の対応を進めています。

### 1. サプライヤー

サプライヤー自身の供給継続力強化に向け、平時よりサプライチェーン上で異常事態が発生した場合に事業の被害・損失を最小限に抑えることを目的とした管理の仕組み(事業継続マネジメント:BCM)を構築と、有事における様々な側面から対策を講じた行動計画(BCP)を策定を依頼します。

### 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. 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。

### 4. 販売

有事発生時、販売機能に影響を与えない予防要求水準の明確化と販売物流ガイドラインを制定します。製品供給責任を果たすため、販売物流ガイドラインに沿った運用を進めます。

### 5. 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・効率性をふ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。2024年度は、17の監査対象先に監査を実施し、検出した37件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2025年度については82の組織にグルーピングしたうえでリスク評価を行ない、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。

# 内部統制の主な活動

コンプライアンス活動 ▼

腐敗防止 ▼

貿易管理の取り組み ▼

税務コンプライアンスの取り組み ▼

## コンプライアンス活動

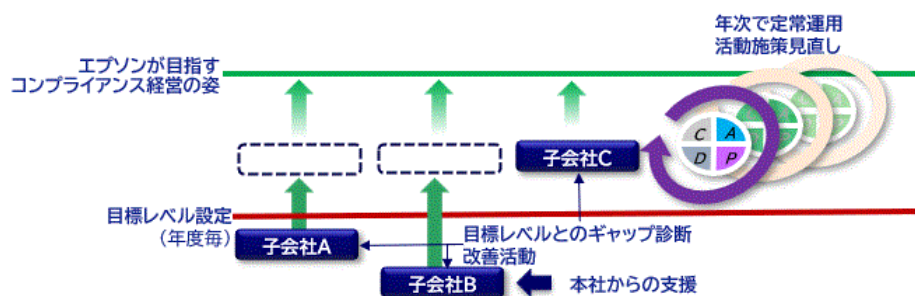
エプソンは、世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理の遵守、および社会からの要請に応えるため、さまざまなコンプライアンス活動に取り組んでいます。エプソンウェイ（経営理念、企業行動原則、エプソングローバル社員行動規範）は、エプソングループ全体で共有される価値観と行動様式を示しており、コンプライアンスの基本を形成しています。コンプライアンス意識を深く根付かせ、効果的に遵守するため、エプソングローバル社員行動規範を17言語で共有し、役員および従業員に対し、eラーニングや社内外講師による階層別研修など、コンプライアンス教育を幅広く実施しています。

エプソンでは、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、グループ統一の取り組みとして、企業活動の基盤となるエプソンウェイを役員及び従業員に再認識させ、高い倫理観を持って行動することを促しています。活動内容には、コンプライアンス担当役員および各事業体・子会社の責任者からのメッセージ発信、エプソングローバル社員行動規範の周知、コンプライアンス教育、コンプライアンス意識調査などが含まれます。これらの取り組みを通じて、コンプライアンス意識の向上を目指しています。また、コンプライアンス意識調査の結果は、部門や国内外の子会社ごとに評価・分析し、改善に活かしています。

### グローバルコンプライアンス活動

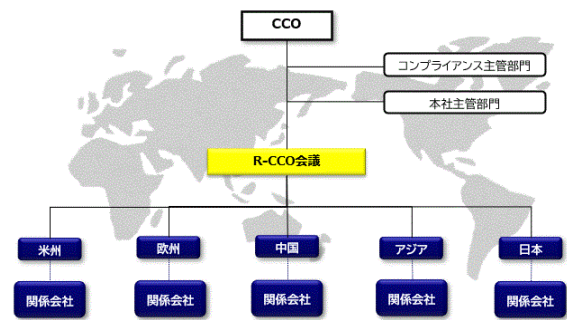
エプソンは、グループ共通の目標として、役員および従業員一人ひとりが安心して活躍できる環境を整え、より高い目標を追求するコンプライアンス経営を目指しています。この実現のために、「グローバルコンプライアンス活動」をグループ全体で展開しており、年度ごとに目標レベルを設定し、各組織・子会社のコンプライアンス体制とその運用状況を評価し、改善活動を進めています。このPDCAサイクルにより、企業全体のコンプライアンスレベルを向上させ、リスクを最小化しています。

#### グローバルコンプライアンス PDCA



R-CCO体制

このグローバルコンプライアンス活動の推進体制には、CCO（Chief Compliance Officer）を中心としたR-CCO（Regional-CCO）のシステムがあります。これは、世界を5つの地域に分けて、活動を展開しています。各R-CCOの担当地域は、地理的な近さや、言語・法規制・文化などの類似性に基づいて分けられており、地域ごとの共通するコンプライアンスの課題に対して傘下の各社担当者が連携しやすいようになっています。また、CCOと各R-CCOが参加するR-CCO会議を半期に一度開催し、グループ全体での連携も図っています。さらに、各ブロックはエリア会議を運営し、地域独自のコンプライアンス活動を展開して、グループ全体のコンプライアンス方針、課題、施策を実践し、目標達成に向けて取り組んでいます。



## 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、役員および従業員が企業行動原則の実施事項を読み解き、実施すべき事項を示した「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、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を求めています。そして、「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、エプソンの価値観をビジネスパートナーの皆さんにご理解いただき、贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などのあらゆる腐敗行為について、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強く求めています。

サプライヤーに対しては、「エプソングループサプライヤーガイドライン」で、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。また、エプソンの役員および従業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について、速やかにエプソンに通報・相談することを求めています。

[企業行動原則](#) ➡

[エプソングローバル社員行動規範\(PDF, 2.3MB\)](#)

[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](#) ➡

[エプソングループ サプライヤーガイドライン](#) ➡

### 腐敗防止の取り組み

エプソンは、いかなる形態の腐敗行為も組織の健全性や社会からの信頼を損なう重大なリスクと捉え、あらゆる腐敗行為の防止活動に取り組んでいます。コンプライアンス統括部門が全体統括し、各主管部門と連携して、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	<p>腐敗のリスクは、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、コンプライアンス統括部門がその有効性を評価しコンプライアンス担当役員（CCO）に報告しています。</p>
ビジネ スパー トナー への対 応	<p>ビジネスパートナーに対して、「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」、「エプソングループサプライヤーガイドライン」を周知し、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強く求めています。</p> <p>&lt;販売先&gt; 販売代理店・サービスパートナーなどについては、ガイドラインの周知に加え、可能な限り取引契約書へのコンプライアンス条項の記載をお願いするとともに、取引先のコンプライアンスの遵守状況を確認するように進めています。</p> <p>&lt;調達先&gt; 全ての取引先にRBA行動規範を含むサプライヤーガイドラインの遵守を要請し、契約における同意もしくは同意書面の提出をお願いしています。</p> <p>また、新規取引先について、取引開始時の評価において、贈賄や競争法に対応した管理体制を確認しています。主要取引先については、毎年、CSR詳細評価（「エプソンサプライヤー行動規範」（RBA行動規範）の遵守状況の自己評価）において、贈賄を含む不正行為<sup>*1</sup>、競争法<sup>*2</sup>に対応した確認を行っています。確認の基準はRBAの行動規範および監査基準とし、確認項目は、方針・ルールの制定、違反事例の発生有無、違反事例に対する対応状況等です。評価の結果、対応が不十分な場合には、是正計画の策定および是正完了の確認を行っています。</p> <p><sup>*1</sup> RBA行動規範のD1：ビジネスインテグリティ（すべてのビジネス上のやり取りにおいて、最高水準のインテグリティを維持する。あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を禁止するゼロトラレンス方針を有する。）およびD2：不適切な利益の排除（賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領しない。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、何者かに取引を差し向ける、あるいはその他不適切な利益を得るために、直接的または第三者を通して間接的に価値あるものを約束、申し出、許可、提供または受領することを含む。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手段を整備する。）</p> <p><sup>*2</sup> RBA行動規範のD5：公正なビジネス、広告、および競争</p>
接待贈 答	<p>法令や社会倫理に反した贈り物や接待を禁止しています。</p> <p>接待・贈答を実施する場合は、事前申請を前提とし、実施の可否を決定します。</p>
教育	<p>コンプライアンス教育の年間計画を策定し、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、贈収賄や腐敗防止に関する事例を取り上げ、役員・従業員を対象にeラーニングを実施しています。</p> <p>また、贈収賄・腐敗リスクの高い、調達、営業、開発、設計部門に対して、贈収賄および腐敗防止の教育を定期的に行っています。</p>
事案発 生時の 対応	<p>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。</p>

## 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戦略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ののっとり、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。

# 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 ▼](#)[個人情報保護 ▼](#)[知的財産保護 ▼](#)

## 情報セキュリティ

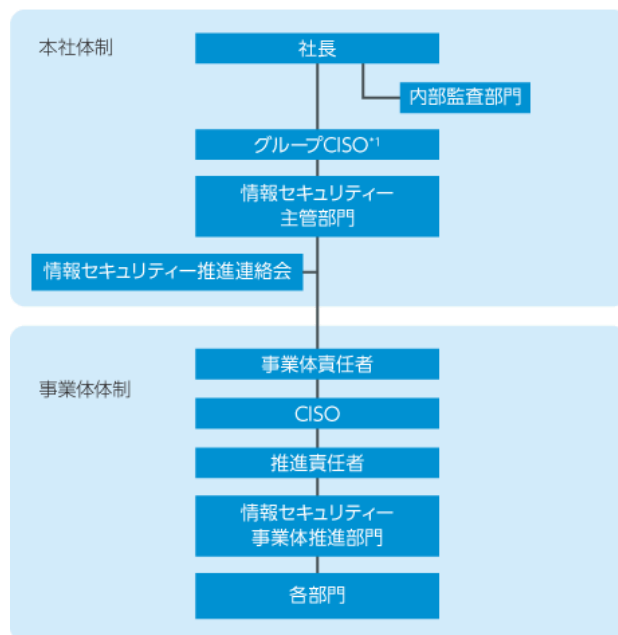
エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、エプソングループ情報セキュリティ基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティガバナンスと企業風土の構築を進めています。

[エプソングループ情報セキュリティ基本方針](#)

### 情報セキュリティ体制

エプソンは、最高情報セキュリティ統括責任者（グループCISO）によるガバナンスのもと、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。

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

エプソングループ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、24時間365日のセキュリティ監視体制を整えており、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、実際の事案をもと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、IT機器の状況および通信内容などを監視し、異常、あるいは不審な挙動があれば検知し対処する機能を持つMDR(Managed Detection and Response)を導入するなど、サイバー攻撃をできるだけ早く検知し、被害を最小限に抑えられるよう、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

世界各国・地域では、EU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ個人情報保護／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。エプソンは、そのような個人情報保護への要求内容を的確に収集・把握し、社内ルールのレビューを行っています。

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。

## 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（2024年12月現在）

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2022 / JIS Q 27001:2023
認証登録範囲	DX推進本部における以下の業務 ・会計事業に関するクラウドサービスの運用管理 ・共通プラットフォームの運用管理 ・保健指導サービスの運営管理 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 ・クラウドプリント&スキャンサービスの運用管理 ・リモートモニタリングシステムの運用管理
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 27001:2022 / JIS Q 27001:2023
認証登録範囲	ー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 ー上記に係わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳 ー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 ー業務用システム開発・品質評価・運用・保守 ー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 ークラウドサービスの開発・運用・保守および提供 ーシステムエンジニアリングサービスの提供
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（2024年12月現在）

会社名	エプソンアヴァシス株式会社
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 85200 「コミュたす」のクラウドサービスプロバイダとしての開発・運用・保守、ならびに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 806539
--------	--------------

プライバシーマーク制度（2024年12月現在）

会社名	エプソン販売株式会社
認証基準	JIS Q15001
審査機関	一般社団法人ソフトウェア協会(SAJ)
登録番号	10520010

会社名	エプソンダイレクト株式会社
認証基準	JIS Q15001
審査機関	一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)
登録番号	10580040

## 知的財産保護

エプソンは、知的財産に関し「知的財産権だけでなく、ブランドやデータなどを含む広い意味での『知的財産』を価値に変換し、企業価値の持続的成長の実現を支援する」ことが重要であると考えています。その考えのもと、長期ビジョンが目指す「持続可能でこころ豊かな社会」の実現のため、知的財産本部が経営・事業部・開発部門・戦略部門と密接に連携し、あらゆる知的財産を主体的（Proactive）に活用することで価値に変換し、その弛まぬ活動の展開によって、企業価値を向上させ、持続的成長を支援しています。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。

[知的財産](#) ➡