

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

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しております。

取締役会は、株主の負託を受けた機関として、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めるとともに、経営の重要な意思決定及び各取締役の職務執行を監督してまいります。

監査役及びその過半数を独立社外監査役で構成する監査役会は、経営から独立した立場から取締役の職務執行を監査いたします。

また、取締役の人事ならびに報酬の客観性・透明性の向上のため、「指名・報酬に関する諮問委員会」を設置いたします。

さらに、業務執行の責任者としての権限・責任を明確化する観点から、執行役員制度を採用いたします。

加えて、公正なグループ経営を推進するために策定した「関係会社管理規程」に基づき、当社グループ内で互いに連携をとりながら連結経営を実施し、当社グループ全体の価値最大化を目指したガバナンスを展開してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当社は、上記の基本的考え方に基づき、2021年6月の改訂後のコードに示される諸原則(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含みます)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

当社の「特定の事項を開示すべき14原則」に係る開示内容は以下のとおりです。

なお、当社は、2015年11月26日開催の取締役会において、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨・精神を十分に踏まえた上で、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためのより良いコーポレートガバナンスの実現に向けて、当社が取り組むべきことを明確化する観点から、「凸版印刷株式会社コーポレートガバナンス基本方針」を制定いたしました。直近では、2021年12月9日開催の取締役会において、この基本方針の一部改訂を行っております。

【日本語】<http://www.toppan.co.jp/ir/management/governance-policy.html>

【英語】<http://www.toppan.co.jp/english/ir/management/governance-policy.html>

【原則1 4 いわゆる政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

当社は、中長期的な企業価値の向上に資するため、また取引関係・事業連携の強化など経営戦略の一環として、必要と判断される会社の株式を政策的に保有することを基本的な方針としております。保有目的や意義の薄れた銘柄については、売却を進めるなど縮減を図ることとしております。

(2) 継続保有の検討

政策保有株式に関しては、個別銘柄毎に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが社内規則に基づく株式保有コストに見合っているかなど、事業運営面と投資資産としての価値の両面から総合的に分析し、毎年定期的に取締役会においてその保有の合理性について検証のうえ、継続保有についての検討を行っております。

(3) 政策保有株式に関する議決権の行使

政策保有株式の議決権については、当社の事業運営への影響や政策保有株式の対象となる会社の状況を総合的に勘案したうえで、適切に行使してまいります。なお、当該会社が、以下の状況にある場合、その議決権行使にあたり特に精査を行うこととしております。

- ・当該事業年度において、重大な法令違反があった場合
- ・反社会的勢力との関係が認められた場合
- ・業績が著しく悪化した場合

【原則1 7 関連当事者間の取引】

当社は、利益相反取引について、対象となる相手方毎に取引上限額を設定し、事前に経営会議において取引金額の合理性等を検討したうえで、取締役会にて審議し、適正に決議するとともに、事業年度終了時において、当該事業年度における利益相反取引に関する事後的な検証を実施しております。

【補充原則2 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保についての考え方

当社は、経営環境が変化する中においても、「人間尊重」の精神に基づく「企業は人なり」の経営を重視しています。当社を含むトッパングループの役員・従業員の拠り所となる「TOPPAN VISION21」においてもこの「人間尊重」を謳い、その中で、個々の属性や価値観の違いを認め合い尊重し、一人ひとりが能力を十分に発揮できるようにするとともに、これらの力を結集して、グループの総合力を最大限に高めていくことを目指しています。当社が進めている事業ポートフォリオの変革には、新たな価値創造が欠かせませんが、それを実現するための重要な要素の一つが、違いを変革の原動力に変えていくダイバーシティ&インクルージョンであると位置づけています。この実現に向け、事業活動と一体となった取り組みを推進することで、個と組織の一層の相乗効果の発揮を目指してまいります。

(2) 女性・外国人・経験者採用の活躍について

当社は、性別、国籍、キャリアをはじめ、すべての属性や価値観による一切の差別は行わず、一人ひとりの能力や仕事の成果に応じた適正な処遇・登用を行っております。そのため、外国人および経験者採用の登用に関しては、現時点で目標の策定・開示は行っておりません。

< 女性の活躍について >

性別を問わず、その能力を最大限に発揮し、活躍の場が広がるよう、能力・意欲に基づいた女性の登用を進めております。採用選考は業務との適性に基づいて実施するとともに、定期採用者に占める女性割合50%を目標の目安としており、2021年実績では46.1%となりました。また、女性の管理監督職への登用も積極的に進めており、執行役員として部門責任者を担う女性も誕生するなど、その割合は継続的に増加しております。併せて、出産育児などのライフイベントを経てもキャリアを継続できるよう、育児をしながら働く社員の心を支える施策である「はぐみプログラム」の実施など、女性の活躍をサポートするための施策も充実させております。こうした取組みの結果、経済産業省と東京証券取引所が選定する令和2年度「なでしこ銘柄」に選定されました。なお、女性の管理監督者の人数目標としては、以下の通りとしており、今後も、この目標達成に向け女性の活躍推進に関する取組みを継続してまいります。

[2021年3月末実績] 530人 50%増 [2025年度目標] 795人

< 外国人の活躍について >

グローバル事業の拡大においては、国籍の枠を超えた人材が強みを発揮できる環境が必要です。採用においては、国籍を問わず広く門戸を開き選考を行っており、毎年数名の外国人が入社しています。管理職は現時点では若干名ですが、着実な増加を目指し、教育機会の確保や責任ある職務への登用を行ってまいります。

< 経験者採用の活躍について >

事業ポートフォリオの変革を進める中で、新たな事業領域を牽引するために必要となる多様な知見を持った人材の確保をはかる観点から、他社での就業経験等を持つ人材の採用（経験者採用）を進めております。経験者採用は、職種や部門を問わず幅広い領域で実施しており、多くの経験者採用者が入社前の経験や採用後の職責などを踏まえた職位、ポジションで活躍しています。採用後の処遇も、能力や業績に応じて決定しているほか、経験者採用者向け研修プログラムの実施など、さらなる能力開発に向けた取組みも充実させております。

[当該年度の採用者全体に占める経験者採用比率の推移]

2018年:23% 2019年:22% 2020年:24%

(3) 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針について

当社では、個々の能力を引き出し、多様性を活かすことができるよう、また、一人ひとりのスキルアップ、キャリアアップを支援するための人材開発体系を「トッパンユニバーシティ」として整理し、これを活用した人材育成を推進しています。また、その中で、自己啓発プログラムや全社員必須教育として「ダイバーシティ&インクルージョン教育」を実施するなど、多様性確保に向けた教育も推進しております。

さらに、従業員の自己のキャリア形成についての自律意識を高めチャレンジ精神を醸成するとともに、多様な人材の適材適所の配置を行うための仕組みとして、自己申告制度を運用しております。本制度では、申告の過程でその内容について職場の上司と意見交換することを求めるなど、考えを共有しながら従業員自身が将来のキャリアを描く機会の創出をはかっています。さらに、2019年4月には、多様性確保に向けた従来からの取組みを整理し、更なる推進をはかることを目的に「ダイバーシティ推進室」を立ち上げております。今後も、本推進室を中心に必要な施策を企画・立案・実施し、組織全体に取組みの浸透をはかってまいります。

[原則2 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は2017年10月、確定給付年金制度より確定拠出年金制度へ全面的に移行したことにより、制度移行前に退職した従業員及び一定の年齢以上の従業員に限り、基金型確定給付年金制度を継続適用、その後法令に従い2019年12月より規約型確定給付年金制度に移行しております。当規約型確定給付年金制度における資産運用は、年金給付を将来にわたり確実にを行うことを目的として定められた「運用基本方針」に則り実施されています。資産運用にあたっては人事部門、財務部門の担当役員以下運用に必要な資質、知識を有した人材で構成される資産運用委員会が設置されています。当委員会では、最適な資産配分比率、委託金融機関やファンドの評価、運用状況の確認などを定期的実施、また第三者である外部専門家からも適宜助言を受けるなど、委員会を構成する委員の資質向上に努めつつ年金資産の安定性と健全性に留意した運用を行っております。

[原則3 1 情報開示の充実]

(1) 会社の目指すところや経営戦略、経営計画

当社は、当社で働く一人ひとりがよりどころとすべき価値観を示し、目指すべき目標を共有するため、2000年6月に「企業理念」、「経営信条」、「行動指針」および「事業領域」から構成される「TOPPAN VISION21」に基づき、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行い、かつ、中長期的な企業価値の向上に努めます。また、当社は、必要に応じて、策定した経営基盤や事業戦略等に関する計画を公表するとともに、計画の達成状況を確認しております。

当社は、2021年5月14日に、2021年度から2022年度の中期経営計画を公表しております。その詳細につきましては、以下URLをご参照ください。
<https://www.toppan.co.jp/ir/management/policy.html>

(2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社は、監査役会による監査機能に加え、会社法やコーポレートガバナンス・コードにより求められる各要素を有機的に組み合わせ、当社の事業形態や規模を勘案したうえで企業価値の向上、株主価値の最大化に資するため最も効果的と認められるガバナンス体制の構築に取り組んでおります。

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、以下のとおりとしております。

1 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに株主の適切な権利行使に係る環境整備に努めます。

2 ステークホルダーとの協働

当社は、株主、顧客企業、生活者、取引先、社会・地域社会、従業員をステークホルダーと認識し、ステークホルダーとの適切な協働に努め、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図ります。

3 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、当社のディスクロージャーポリシーに従い、法令に基づく開示を適切に行うとともに、当開示以外の情報も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。

4 取締役会等の責務

当社は、透明・公正かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。

5 株主との対話

当社は持続的な成長の方向性を決算説明会等で示し、株主との建設的な対話に努めるとともに、対話を促進するための体制整備や株主構造の把握に努めます。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、当社が任意で設置する「指名・報酬に関する諮問委員会」への諮問を経て、取締役会の決議により「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」(以下本方針といいます。)を決定しております。本方針において、取締役の報酬等の額については、優秀な人材を当社の取締役として確保し、当社の競争力を高めるために必要な水準とするべく、他企業の水準なども勘案してそれぞれの取締役に求められる役割および責任に応じて決定されるものとしております。詳細は、本報告書の後記「取締役報酬関係」に記載しております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会は、年齢、性別及び国籍に関係なく、当社グループの企業価値の向上に資するに必要な専門知識、企業人としての経験や識見等を有しており、取締役として株主からの受託者責任を全うできる適任者を取締役候補者として選定いたします。また、当該方針に基づき、取締役会において慎重に審議のうえ、候補者を決定いたします。

取締役会は、取締役が法令・定款その他社内規程に著しく違反した場合、不正・不当又は当社に背信を疑わせる行為があった場合、その他取締役としてふさわしくない行為があった場合など、取締役としての職責を果たすことが困難であると認められる場合、当該取締役を解任提案の対象といたします。

取締役会は、取締役候補者の選定及び取締役の解任の提案を決定するに当たっての客観性・透明性を担保するため、「指名・報酬に関する諮問委員会」における審議及びその答申結果を最大限に尊重の上、取締役候補者の選定及び取締役の解任の提案を決定いたします。

個々の取締役及び監査役の候補者を提案する場合並びに取締役・監査役の解任を提案する場合には、当社ホームページ等で対象者の選解任理由を開示いたします。

(5) 後継者計画

取締役会は、経営理念や経営戦略を踏まえ、これを実現するための代表取締役等をはじめとした最高経営責任者及び経営幹部の選定、またその後継者の育成が、当社グループ全体の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた重要な意思決定の一つと捉え、以下の事項を目的とした「後継者育成計画」を定め、実践しております。

- ・主要ポスト(相応の経験と能力を備えた人物が担うべきポスト)に配置する人材を計画的に育成し、組織の競争力を維持・向上させる
 - ・幹部候補者をプールすることで、経営環境の変化に対応できる迅速な人材配置を行う
 - ・不測の事態により、主要ポストが不在となった際に速やかに後任人事を行う
 - ・現任の経営幹部層の後継者育成に対する意識を高める
 - ・コーポレートガバナンス・コードが求めるサクセッションプランの策定・運用を具体化し、ガバナンス強化の一貫とする
- こうした取組みを通じて、会社の持続的な発展と経営の安定性を確保に努めてまいります。

【補充原則3 1 サステナビリティについての取組み等】

(1) サステナビリティに関する取組み

当社は、2000年に策定した「TOPPAN VISION 21」においてトッパンのあるべき姿を「社会的価値創造企業」と定義し、さらに2019年に策定した「TOPPAN SDGs STATEMENT」においてSDGsへの取組み強化を宣言するなど、事業活動を通じ、持続可能な社会の実現に向けた活動を推進しております。2020年に策定した「TOPPAN Business Action for SDGs」では、SDGs貢献の9つの注力分野のそれぞれにおいて、例えば「サステナブルパッケージの売上比率100%」など、中期経営計画にも連動させた具体的な数値目標を設定し、SDGs達成目標年である2030年に向けた取り組みを加速させております。サステナビリティ活動の推進体制は、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、本委員会がサステナビリティ活動に関する施策を検討し取締役会への報告・提言を行っています。また、人権に関する取組みとしては、当社が重視する「人間尊重」に関する姿勢と取組みを整理し、「トッパングループ人権方針」として策定・公表しています。この方針をもとに、引き続き人権尊重の取組みを実践し、その社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

当社のサステナビリティに関する情報は以下のサイトをご参照下さい。

サステナビリティ情報：<https://www.toppan.co.jp/sustainability/>

サステナビリティレポート：<https://www.toppan.co.jp/sustainability/sustainability-report.html>

(2) TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示

当社は、気候変動がトッパングループの事業に与える影響の大きさを認識し、金融安定理事会が設立したTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同を表明(2019年)するとともに、自社の事業活動と顧客に提供する製品・サービスの両面から気候変動課題への取り組みを進めています。当社の気候変動に関わるリスクと機会については、TCFD提言が推奨する開示項目に沿って開示を行っています。今後も、開示情報を基にしたステークホルダーの皆さまからのフィードバックを気候変動に関わる経営戦略の強化につなげるサイクルを継続的に実行していきます。

当社のTCFD提言に沿った気候変動対応の開示については以下のレポートをご参照下さい。

統合レポート：<https://www.toppan.co.jp/ir/material/annual.html>

サステナビリティレポート：<https://www.toppan.co.jp/sustainability/sustainability-report.html>

(3) 人的資本、知的財産への投資等

当社は、2021年度を初年度とする中期経営計画(2021年4月～2023年3月)を策定し、「DX(Digital Transformation)」と「SX(Sustainable Transformation)」によってワールドワイドで社会課題を解決するリーディングカンパニーとして、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を図っています。この達成に向け、人的資本、知的財産への投資については、以下の通り取り組んでいます。

< 人的資本への投資 >

「企業は人なり」の理念のもと、すべての社員と会社がともに成長できる環境を目指し、人材育成に取り組んでいます。人材開発体系である「トッ

パンユニバーシティ」では、基礎・専門プログラム、リーダープログラム、自己啓発プログラムの3つの枠組みにより、すべての人材がスキルアップし成長できる機会を設けています。これに加え、人財開発ラボを立ち上げ(2017年4月)、R&D機能を強化するとともに、次世代型の人財開発、社員教育のあるべき姿の調査、研究、検証を進めています。また、中期経営計画で発表した事業ポートフォリオの変革に向けて、デジタルスキルの習得を中心とするリスクリテラシー施策を推進しています。全社員対象の学び直しによる能力再開発、デジタル業務に関連する社員への専門知識の教育と資格取得支援、部門教育や自己啓発を促進する教育プラットフォームなどを展開し、最新のデジタル技術を活用し自社や顧客へ新たな価値を提供できる、デジタル人材の育成強化を進めています。

< 知的財産への投資 >

現在は、本中期経営計画を将来の更なる成長に向けた「1st Phase」と位置づけ、この達成のため研究開発機能の強化を進めております。知的財産は、当社の競争優位の源泉の一つであり、更なる企業価値の向上に向けた取組みとして、知的財産への投資は不可欠と考えています。こうした考えのもと、2021年10月には、全社的な知財戦略の策定と統制を図るための組織として「知財強化プロジェクト」を立ち上げるなど、中期経営計画の重点施策である DX事業の推進、生活系事業の海外展開、新事業の創出(フロンティアビジネス)を中心に、事業部門と技術部門、知的財産部門が三位一体となって知財戦略を推進するための全社的な組織体制の強化・見直しを進めております。今後も、更なる企業価値の向上に向け、各戦略に基づき技術と知財がより緊密に連携し、IPランドスケープの活用や知的財産の獲得を積極的に推進してまいります。

【補充原則4 1 経営陣への委任の範囲に係る概要の開示】

取締役会は、会社法及び取締役会規則に基づき業務の執行を決定しております。当社の社外取締役を除く各取締役は、取締役会からの委任に基づき業務の執行を行っており、委任する範囲については、経営会議規則、稟議規則に基づき、取締役の職位、担当、当該事業の重要度、承認する金額等に応じて設定しております。

【原則4 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立社外取締役の選任基準については、「凸版印刷株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」の別紙である「凸版印刷株式会社 社外役員の独立性判断基準」をご覧ください。

【補充原則4 10 諮問委員会の構成・権限・役割等】

当社は、取締役の指名・報酬の決定プロセスおよびその内容について、透明性・客観性の一層の向上を図るため、2016年5月26日の取締役会の決議によって「取締役の指名・報酬に関する諮問委員会」(以下、諮問委員会)を設置しています。諮問委員会委員には、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を充たした社外取締役を含むものとし、その数は、社内取締役・社内監査役による委員の数を上回るものとしております。諮問委員会は、取締役の指名・報酬の決定にあたって当社側から提示された原案について審議し、代表取締役社長に答申する機能を有しております。なお、諮問委員会における審議事項は、以下の通りです。

- 1) 取締役の選任および解任に関する事項
- 2) 取締役の個人別の報酬等の内容
- 3) 1)2)の審議で必要となる基本方針、規則、基準等に関する事項
- 4) その他取締役会から諮問を受けた事項

【補充原則4 11 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模の考え方】

当社は、年齢、性別及び国籍に関係なく、当社グループの企業価値の向上に資する専門知識、企業人としての経験、識見等を有しており、取締役として株主からの受託者責任を全うできる適任者を取締役候補者として選定しております。取締役会の規模については、各取締役が責任を持って経営に当たるために必要かつ十分な人員による体制を構築しております。

取締役の有するスキルについて一覧化したスキルマトリックスについては、別添資料をご覧ください。

【補充原則4 11 他の上場会社の役員の兼任状況】

各取締役・監査役の他の上場会社における役員との重要な兼職の状況については、事業報告書および株主総会参考書類等において開示しております。

【補充原則4 11 取締役会全体の実効性の分析・評価及び概要の開示】

当社では取締役会の業務執行の適正性及び実効性を担保するため、毎年、取締役会の実効性を分析・評価し、その結果の概要を公表することを当社のコーポレートガバナンス基本方針において定めており、今般(2021年3月)、取締役会の実効性を調査・分析・評価いたしました。その結果の概要は次のとおりであります。

(1) 分析・評価の方法

当社取締役会の実効性に関して、1. 取締役会の役割、2. 取締役会の構成、3. 取締役会の運営の3つの観点から、全ての取締役(16名)及び監査役(5名)に対して調査を行い、回答を得ました。

(2) 分析・評価の結果の概要

・調査結果より、当社取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認いたしました。
・一方、上記「1. 取締役の役割」においては「建設的な議論」、「2. 取締役構成」においては「取締役の員数」、「社外取締役比率」、「3. 取締役運営」においては「審議時間の確保」、「議論の活性化」について、改善すべき課題として指摘がありました。

(3) 本件に関する対応

【建設的な議論】

取締役会の監督機能強化に向けた運営方法の見直しを行い、取締役会での説明は執行役員等の業務執行者から行うなど、取締役は議論、審議に注力する運営に移行していく形に改善することといたしました。

【取締役の員数】、【社外取締役比率】

2021年6月29日開催の株主総会において、取締役の員数を16名から9名に、独立社外取締役の構成比率1/3へと大幅に見直しを行いました。

【審議時間の確保】、「議論の活性化」

上記「建設的な議論」における対応に加え、オンライン会議システムの充実を図るなど、会議環境の改善も併せて実施することといたしました。

【補充原則4 14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、定期的な当社の経営課題への対応をテーマとした役員研修を実施し、率直な意見交換を行うことにより、取締役の研鑽がなされる体制を構築しております。また、新任取締役候補者に対しては、取締役としての法的責任、財務知識、当社の経営課題、各種関連規程の説明を中心とした内容の研修を実施しております。監査役は外部機関における研修・情報収集や当社事業所への訪問を通じ、当社事業の特性を理解するとともに、監査機能の向上に努めております。

【原則5 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、以下の体制に従い、株主との建設的な対話を促進するとともに、株主との建設的な対話を促進するための体制整備に努めております。

(1)株主との対話全般について統括する責任者

株主との対話全般について統括を行い、建設的な対話を実現するための責任者として、IR部門担当取締役がその任に当たるものとしております。

(2)対話を補助する社内部門の連携

対話を補助する社内の関係部門が緊密に連携しながら、株主・投資家との積極的な対話を行うこととしております。

(3)個別面談以外の対話

個別面談以外にも、株主・投資家のカテゴリーに応じた以下の施策を展開しております。

1.機関投資家に対する説明

機関投資家に対して定期的に当社の決算内容、運営方針等について説明する機会を設けております。

2.個人株主に対する説明

個人株主を対象に、当社の事業活動や取組みを理解できるための施策を定期的実施しております。

(4)対話内容の経営層へのフィードバック

上記(2)、(3)等の機会を通じて、機関投資家や個人株主等から出された意見や要望を集約し、定期的にIR部門担当取締役その他関係取締役等に報告を行う体制を構築しております。

(5)インサイダー情報の管理

株主・投資家との対話の際には、インサイダー取引防止管理規程に従い、情報の適切な管理に努めるとともに、インサイダー取引の防止のために細心の注意を払うこととしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%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)	50,432,400	14.95
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	17,011,100	5.04
日本生命保険相互会社	15,002,366	4.45
東洋インキSCホールディングス株式会社	9,492,262	2.81
第一生命保険株式会社	9,154,600	2.71
従業員持株会	7,077,544	2.10
株式会社講談社	6,710,836	1.99
凸版印刷取引先持株会	5,897,215	1.75
エスエスピーティーシー クライアント オムニバス アカウント	4,554,987	1.35
ステートストリートバンク アンドトラストカンパニー 505234	4,456,700	1.32

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

上記「外国人保有比率」及び「大株主の状況」につきましては、2021年9月30日現在の情報を掲載しております。

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	その他製品
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	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

1. グループ経営に関する考え方及び方針

当社では、グループ総合力を発揮し、各社の持つリソースやコアコンピタンスを軸に、新たな価値を創造し、得意先課題や社会課題解決に貢献すること、また、各社が独自分野で競争力を発揮できるようグループ連携の強化をはかるとともに、スケールメリットを活かした共同購入や資産の有効活用などを推し進めて収益力向上につなげることで、グループ全体としての企業価値向上をはかることをグループ経営の基本的な考え方としております。

2. 上場子会社を有する意義

当社は、上場子会社としてトッパン・フォームズ株式会社(東証一部)を有しておりますが、2021年11月10日、グループ経営による当社およびトッパン・フォームズのリソース活用の最大化を通じた「DXによる新たな価値提供」と「社会的価値創造企業への変革」の加速等をはかるため、同社の完全子会社化を目的とした株式公開買付を実施する旨を公表しております。本公開買付により、同社は所定の手続きを経て上場廃止となる見込みであり、当社は、同社を2022年3月に完全子会社とすることを予定しております。

3. 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社は、「関係会社管理規程」にもとづき、一定規模の重要な業務執行等グループの企業価値に重大な影響を与えうる事案につき事前協議や報告をトッパン・フォームズ株式会社に要請することで親会社としての管理責任を果たしつつ、基本的には同社の独立性と自主性を尊重し、自律的な意思決定を重んじることとしております。また、同社においては、複数の独立社外取締役を選任するなど、当社と同社の一般株主との利益相反を防ぐための独自のガバナンス体制が構築・運用されているものと考えております。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15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	9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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
野間省伸	他の会社の出身者													
遠山亮子	学者													
中林美恵子	学者													

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
野間省伸		野間省伸氏は、当社の取引先である株式会社講談社の代表取締役社長に就任しており、当社は同社と印刷加工の受託等の取引がありますが、前事業年度における同社からの売上額は、当社グループの連結売上高の0.5%未満であります。また、当社の代表取締役会長である金子真吾氏が、同社の社外監査役に就任しております。	経営者としての経験と幅広い識見を活かし、客観的な立場から取締役の業務執行のあり方について監督頂けるものと判断したため。
遠山亮子			経営学に関する学識経験者としての高い識見から社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断したため。

笠間治雄	その他																			
------	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
重松博之			重松博之氏は、会計検査院検査官、会計検査院長などの要職を務めるなど、同院における長年の経験から企業会計の実務に精通しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。
垣内恵子			垣内恵子氏は、弁護士としての経験から企業法務に精通しており、社外有識者の立場で、客観的な監査を実施していただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。
笠間治雄			笠間治雄氏は、広島、東京の高等検察庁検事長、最高検察庁検事総長などの要職を経た後、弁護士として企業法務に携わっていたほか、他社の社外役員も務めており、法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を有しております。社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は、社外取締役を除く取締役に対し、業績連動型報酬として、賞与を支給しております。算定指標、決定方法等につきましては、後記(6)「取締役報酬関係」をご参照ください。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

全取締役の報酬総額及び連結報酬等の総額が1億円以上である者について開示しております。

< 2020年度 >

1. 取締役の年間報酬総額 903百万円(社外取締役を除く)

2. 連結報酬等の総額が1億円以上である者

金子 真吾(代表取締役会長)

【連結報酬等の総額 208百万円】

< 内訳 >

凸版印刷株式会社

(固定報酬) 152百万円
(業績連動報酬) 20百万円
(譲渡制限付株式報酬) 12百万円

トッパン・フォームズ株式会社

(固定報酬) 11百万円
(業績連動報酬) 2百万円

タマポリ株式会社

(固定報酬) 7百万円
(業績連動報酬) 2百万円

鷹 秀晴(代表取締役社長)

【連結報酬等の総額 148百万円】

< 内訳 >

凸版印刷株式会社

(固定報酬) 116百万円
(業績連動報酬) 20百万円
(譲渡制限付株式報酬) 12百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、当社が任意で設置する「指名・報酬に関する諮問委員会」への諮問を経て、取締役会の決議により「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」(以下本方針といたします。)を決定しております。

(目的及び構成)

当社の取締役の個人別の報酬を決定する際の基本方針として、本方針を定めるものとします。取締役の報酬額については、優秀な人材を当社の取締役として確保し、当社の競争力を高めるために必要な水準とするべく、他企業の水準なども勘案して、それぞれの取締役に求められる役割及び責任に応じて決定されるものとします。

社外取締役を除く当社の取締役の報酬は、金銭による固定報酬及び業績連動型賞与並びに非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬で構成します。監督機能を担う社外取締役の報酬は、その職務に鑑み、固定報酬のみとします。

(固定報酬)

固定報酬は、取締役のグループ経営に対する影響や責任範囲を鑑み職位別に基準報酬額を設定した上で、当該基準報酬額を基礎とした年度改定により決定します。本制度により同一の職位であっても各取締役個人の前連結会計年度における成果や経営に対する貢献度に応じて一定の範囲で改定することを可能とします。

(業績連動報酬)

業績連動型の賞与については、短期の業績向上に対するインセンティブとして機能するように一定の指標を用いて年度毎の業績と連動する制度設計とします。主たる評価指標としては連結営業利益の対前年伸び率等を採用し、さらに、取締役個人の業績に対する貢献度を適切に反映するためにTOPPAN SDGs Statementに掲げる目標値の達成度合いや、セグメント別連結営業利益の目標達成率等を投資効率の視点も踏まえ総合的に勘案して個人ごとの業績評価を決定します。

(譲渡制限付株式報酬)

譲渡制限付株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式を割り当てる制度です。対象取締役は、本制度に基づき当社から支給された金銭報酬債権(役員毎の固定額)の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けるものとします。本制度により、当社が新たに発行又は処分する普通株式の総数は、年30万株以内とし、その1株当たりの払込金額は、その発行又は処分に係る各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の普通株式の終値を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、

取締役会において決定します。また、本制度による当社の普通株式の発行又は処分にあたっては、当社と譲渡制限付株式報酬の支給を受ける予定の対象取締役との間において、一定期間、本制度に基づき発行又は処分を受けた当社の普通株式(以下「本株式」という。)に係る第三者への譲渡、担保権の設定その他の処分を禁止すること、一定の事由が生じた場合には当社が本株式を無償取得することなどをその内容を含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件とします。

(割合)

固定報酬、業績連動型報酬及び譲渡制限付株式報酬の割合は、対象事業年度の業績により変動するものであるが、7:2:1を目安として、役位、職責、在任年数、他企業の水準等を総合的に勘案して決定するものとします。

(支払いの時期又は条件)

固定報酬は月次報酬とし、年度毎に職位等に応じて改定された金額が毎月支払われるものとします。業績連動報酬は、年1回、原則として株主総会の翌月に、賞与として支払われるものとします。譲渡制限付株式報酬については、取締役会における金銭報酬債権の支給及び自己株式処分などの譲渡制限付株式報酬付与に際して必要な決議が為され、各取締役が譲渡制限付株式割当契約を締結すること条件として、原則として株主総会の翌月に譲渡制限付株式が付与されるものとします。

(委任)

取締役の個人別の報酬等の内容については、原則として、取締役会決議により代表取締役社長に一任されるものとします。代表取締役社長には、報酬総額及び譲渡制限付株式報酬に係る金銭報酬債権の総額に関する株主総会決議並びに本方針に従い、取締役の個人別の報酬等の内容を決定することが委任されます。取締役の個人別の報酬等の決定に関する透明性・客観性を担保するため、取締役の「指名・報酬に関する諮問委員会」(以下、「諮問委員会」)を設置します。諮問委員会では、報酬の決定方針や個別の報酬等の内容について審議し、代表取締役社長に答申する機能を有するものとし、代表取締役社長は、諮問委員会における答申内容を十分に斟酌した上で、これらの内容を決定するものとします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については、適宜他の取締役との情報交換や意見交換を行うとともに、秘書室から社内外の情報を提供することとしております。社外監査役については、他の監査役や専任の監査役スタッフが、適宜、社内外の情報を伝え、情報共有と意見交換を行っております。

【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
足立直樹	特別相談役	・経営陣の求めに応じて意見を述べること。 ・社外団体の役職を務めること	勤務形態:常勤(2年)、非常勤(2年) 報酬の有無:有	2019/6/27	4年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

特別相談役は、必要に応じて当社経営陣の求めに応じて意見や助言を述べることや外部団体の役職を務めるために活動するものであり、当社取締役会、経営会議その他会議体には出席することなく、当社の業務執行・意思決定には関与いたしません。

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)

【取締役及び取締役会】

原則として月に一回の定例取締役会を開催し、取締役会規則に基づいた意思決定を行うとともに、各取締役からの報告を受け、その業務執行について監督しております。なお、案件の緊急性を考慮し、定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

また、経営上重要な案件については、代表取締役社長が指名した取締役等を構成員とする経営会議で事前に審議し、経営効率を意識した経営判断を行っております。

また、取締役会の監督機能の強化を図る観点から、社外取締役3名を選任し、全員を独立役員として指定しております。

【執行役員制度】

当社は、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる機動的な経営体制を構築するとともに、業務執行の責任者としての権限・責任の一層の明確化をはかる観点から、執行役員制度を導入しております。

【監査役及び監査役会】

監査役会は、常勤監査役2名及び社外監査役3名の計5名で構成しており、すべての社外監査役を独立役員として指定しております。

監査役は、定期的に監査役会を開催するほか、取締役会や経営会議、危機管理に関わる会議などの重要な会議に常時出席するとともに、会計監査人や内部監査部門との連携を強化しつつ、事業所や関係会社の監査を計画的に実施しております。

これらを通じて、取締役及び各部門の業務の適法性や会社方針、規則に沿った円滑で適正な経営がなされているかを予防監査の視点で監査し、助言しております。

また、関係会社監査役会を定期的開催するなど、グループ全体における監査役監査の実効性を高めております。

さらに、監査役機能強化のために、監査業務の遂行を補助する組織として監査役室を設置し、取締役からの指揮命令に属さない専任の監査役スタッフを3名常置しております。

【会計監査人】

会計監査人として有限責任 あずさ監査法人を選任し、監査役会とも連携し、会計における適正性を確保しております。

なお、当社の会計監査を担当した公認会計士は、小野純司氏、櫻井清幸氏、大嶋幸児氏の3名であります。

【取締役の指名・報酬に関する諮問委員会】

当社は取締役の指名・報酬に関する諮問委員会を設置し、取締役の指名及び報酬に関する決定の公平性、透明性を確保するために諮問委員会においてその適正性を検討し、取締役会等に答申いたします。

諮問委員会には当社の「社外役員の独立性判断基準」を充たす社外取締役を過半数含むものとし、これに独立性判断基準を満たした社外監査役を加えることができるものとしております。

【内部監査体制】

経営の健全性を高めるために、業務部門から独立した経営監査室を設置し、経営監査と業務監査を中心に、連結子会社を含む各事業所や工場への監査を実施しております。2021年3月31日現在、監査に従事する者は22名在籍しております。経営監査では、経営目標との整合性やリスクコントロールが必要十分であるか否かについて、プロセスを重視して検証・評価しております。業務監査では、法令・会社諸規則の遵守状況や不正防止の仕組み、効率性・正確性に問題がないかを検証・評価し、必要に応じて改善を勧告しております。また、監査結果につきましては、当社及び子会社の代表取締役、担当取締役等並びに監査役に随時報告しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役会設置会社であり、上記2. に述べるような体制を採ることにより、十分なガバナンスを達成できると認識しているため、現状の体制を採用しております。しかしながら、今後、経営環境等が変化する中で、どのようなガバナンス体制が当社にとって最適か、引き続き検討してまいります。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日の1週間前発送
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使が可能
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	2008年6月開催の定時株主総会より、機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加
招集通知(要約)の英文での提供	2011年6月開催の定時株主総会より、狭義の招集通知及び参考書類の英文化を実施
その他	事業報告のビジュアル化、招集通知のカラー化、ホームページへの早期掲載、参加型バーチャル総会の実施

2. IRに関する活動状況

	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	「IRに関する基本方針」の策定、ホームページ上への掲載	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回定期的に実施、年間200回以上の個別面談を実施	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信(日・英)、決算説明会資料(日・英)、統合レポート(日・英)、株主通信(日)、四半期報告書(日)、有価証券報告書(日)、	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部内にIR担当チームを設置	
その他	2014年10月より、年2回(東京・大阪)株主向け会社見学会を実施(現在は新型コロナウイルス感染拡大に伴い、実施を見送っております)	

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	「企業理念」、「経営信条」、「行動指針」の策定
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティレポートの作成、公開
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	「IRに関する基本方針」の策定、ホームページ上への掲載

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

1. 基本方針

当社は、創業100周年にあたる2000年に、21世紀のあるべき姿として「TOPPAN VISION 21」を策定いたしました。なかでも「企業理念」は、当社の企業活動の根幹を形づくる基本的な価値観を示すものであり、当社のあらゆる活動は、この「企業理念」に基づいて実施しなければなりません。そのためには、すべての事業活動を自ら監視・統制する仕組みを構築し、経営環境の変化に対応した取り組みを継続的に実施することが重要です。

そこで、当社は以下のとおり当社及び子会社の業務執行に関する体制及び監査に関する体制を当社取締役会において決定し、この体制に基づく活動を通じて「企業理念」の実現をはかってまいります。

2. 業務執行に関する体制

(1) 当社および子会社の取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、監査役会設置会社とし、取締役会の監督機能と監査役の監査機能を通じて、取締役の業務執行の適法性を確保いたします。取締役会は、法令、定款および「取締役会規則」に従ってこれを運営し、取締役は取締役会の決議にもとづいて職務を執行することにより、適法性を確保いたします。

また、監査役は、法令、定款および「監査役会規則」にもとづき監査を行うものとします。

当社は、子会社の取締役については、「関係会社管理規程」にもとづき職務の執行状況を把握し、適法性を確保いたします。

加えて、当社は、事業部門から独立した内部監査部門として経営監査室を設置し、定期的に当社および子会社の取締役の職務執行状況を監査し、その結果を当社および子会社の代表取締役、担当取締役ならびに監査役に随時報告します。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社は、取締役の職務執行に係る文書・記録について、当該情報の主管部門が「トッパングループ情報セキュリティ基本方針」および「情報セキュリティ管理規程」にもとづき、適切に保存・管理いたします。

取締役および監査役は、必要に応じてこれらの情報を閲覧することができるものとします。

(3) 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の報告に関する体制

当社は、子会社の事業運営の独立性と自立性を尊重しつつ、子会社の取締役の職務執行の適正を確保するため、「関係会社管理規程」にもとづき、管理項目ごとに報告等の手続き方法を定め、報告を受けることとします。

(4) 当社および子会社の損失の危険に関する規程その他の体制

当社は、「危機管理規程」にもとづき、年1回、グループ全体の危機管理を要するリスクの洗い出しと対応計画を策定し、適正に管理してまいります。その上で、危機管理を要するリスクごとに本社主管部門を定め、当該部門の担当取締役が個別リスクについての予防、回避、是正措置を講じる責任者となる、主管部門別危機管理体制を構築いたします。各担当取締役は、主管する事業上のリスクを適切に把握するとともに、そのリスクにもとづく重大な損失の危険の発生を未然に防止するための措置を当社および子会社に対して講じます。また、個別リスクに対応したマニュアルやガイドラインを作成し、教育等を通じてグループ全体でその周知徹底をはかってまいります。

万一、その損失の危険が経営に重大な影響を与えると判断される場合は、社長または副社長を責任者とし、監査役および弁護士等の社外有識者を加えた緊急対策本部をすみやかに招集し、事態の收拾をはかるものとします。

さらに、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、一切の関係を遮断するとともに、本社法務本部を主管部門として弁護士や警察等の外部専門機関とも連携し、毅然とした姿勢で組織的に対応するものとします。

(5) 当社および子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、定例の取締役会を毎月1回開催し、取締役会決議事項の決定ならびに各取締役の職務執行状況の監督等を行うとともに、経営の合理化・効率化をはかるため、代表取締役社長が指名した取締役を構成員とする経営会議を、原則として毎月2回開催いたします。

また、目標管理を徹底し経営効率の向上をはかるため、当社および子会社の取締役から定期的な業績報告を受け、進捗の把握に努め、グループ全体の経営施策の実効性を高めてまいります。

(6) 当社および子会社の従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、コンプライアンス基本規程として「トッパングループ行動指針」を定め、この周知徹底をはかることで従業員の職務執行の適法性を確保いたします。そのために、当社の本社法務本部内にコンプライアンス部を設置し、子会社の法務部門等と連携し、グループ全体の法令遵守と企業倫理の確立をはかってまいります。さらに、各職場における行動指針の浸透をはかるため、当社および子会社で行動指針推進リーダー制度を導入し、各職場での浸透活動を展開いたします。

また、内部監査部門である経営監査室にて、定期的に各事業部および子会社における業務執行状況を監査し、その結果を当社および子会社の代表取締役、担当取締役ならびに監査役に随時報告します。

さらに、法令違反の早期発見と迅速かつ適切な対応を行うため、「内部通報規程」に従い「トッパングループ・ヘルプライン」を設置いたします。

(7) その他当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、関係会社社長会を定期的開催し、情報の共有化をはかるとともに、グループとしてのコンプライアンス体制の整備と経営の効率化に努めてまいります。

また、当社および子会社による部門別会議を定期的開催し、情報の共有化を図り、適正かつ効率的な業務遂行に努めます。

さらに、当社は方針説明会等により、グループ会社の経営方針および事業の状況について定期的な検討を行い、適正かつ効率的なグループ経営を実施いたします。

3. 監査に関する体制

(1) 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社は、監査役が十分機能するよう、その運営実務を遂行するための補助機関として監査役室を設置し、監査役を補助する者として監査役スタッフを常置いたします。

(2) 監査役職務を補助すべき従業員の取締役からの独立性に関する事項

監査役を補助する監査役スタッフは専任とし、取締役からの指揮命令に属さないものといたします。また、監査役スタッフの人事処遇にあたっては、監査役会の意見を尊重いたします。

(3) 監査役を補助すべき従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査役監査基準を策定し、監査役は、監査役スタッフの人事異動、人事評価、懲戒処分等に対して同意権を有しております。また、当該基準に従い、監査役スタッフは、監査役からの指示にもとづき、社内の各種重要な会議に出席し、情報の把握に努め、また、監査役の指示にもとづき、業務執行部門に対して報告を求めることができるものといたします。

(4) 取締役および従業員が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

監査役会は、代表取締役と定期的に会合を持ち、経営課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換を行なうとともに、法令の定める事項のほか代表取締役との協議により定めた報告すべき事項について、取締役から報告を受けるものといたします。また、監査役会は、いつでも取締役および従業員に対して事業の報告を求めることができるものといたします。さらに、常任監査役は「トッパングループ・ヘルプライン」により、従業員から直接内部通報を受けるものといたします。

(5) 子会社の役員および従業員から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制

監査役会は、主要子会社の監査役をメンバーとしたトッパングループ監査役会を定期的開催し、各社の監査役と情報を交換し、情報共有をはかっています。また、必要に応じて子会社の取締役および従業員から直接報告を求めることができるものといたします。さらに、監査役会は、関係会社管理規程に則り、各子会社から報告を受けた当社取締役および従業員からも報告を求めることができるものといたします。加えて、当社の内部監査部門である経営監査室は、各子会社を監査した結果を、監査役に定期的に報告するものといたします。常任監査役は、「トッパングループ・ヘルプライン」により、子会社役員、従業員等から直接内部通報を受けるものといたします。

(6) 監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社では、内部通報規程を策定し、トッパングループの役員、従業員等が、トッパングループ・ヘルプラインを通じて内部通報を行い、その通報が客観的な合理的根拠にもとづき誠意あるものであると判断した場合、当該通報を理由として通報者に対する不利益な取扱いを行わず、かつ当該通報行為に対する報復行為や差別行為から通報者を保護するものといたします。

(7) 監査役職務の執行について生ずる費用または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役会は、職務の遂行上必要と認める費用について、予め予算を計上できるものといたします。また、緊急または臨時に支出した費用については、事後的に会社に請求できるものといたします。

(8) その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、監査のために必要となる会議に出席し、経営の適法性や効率性について監督するものといたします。さらに、監査役は、会計監査人や内部監査部門と定期的な会合をもつなど、緊密な連携をはかるものといたします。また、必要に応じて、弁護士等その他外部の専門家の意見を聞き情報交換を行うなど、連携をはかることができるものといたします。

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

反社会的勢力の排除を確保するための体制

(1) 社内における体制

当社は、コンプライアンス基本規程である「行動指針」に、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、一切の関係を遮断する旨を規定するとともに、本司法務本部を主管部門として弁護士や警察等の外部専門機関とも連携し、毅然とした姿勢で組織的に対応する体制を構築いたします。

(2) 社外における体制

当社は、CSR調達の一環として協力会社や仕入先に対しても反社会的勢力の排除に関する協力同意書の提出を求め、サプライチェーン全体において反社会的勢力を排除する体制を構築いたします。

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

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

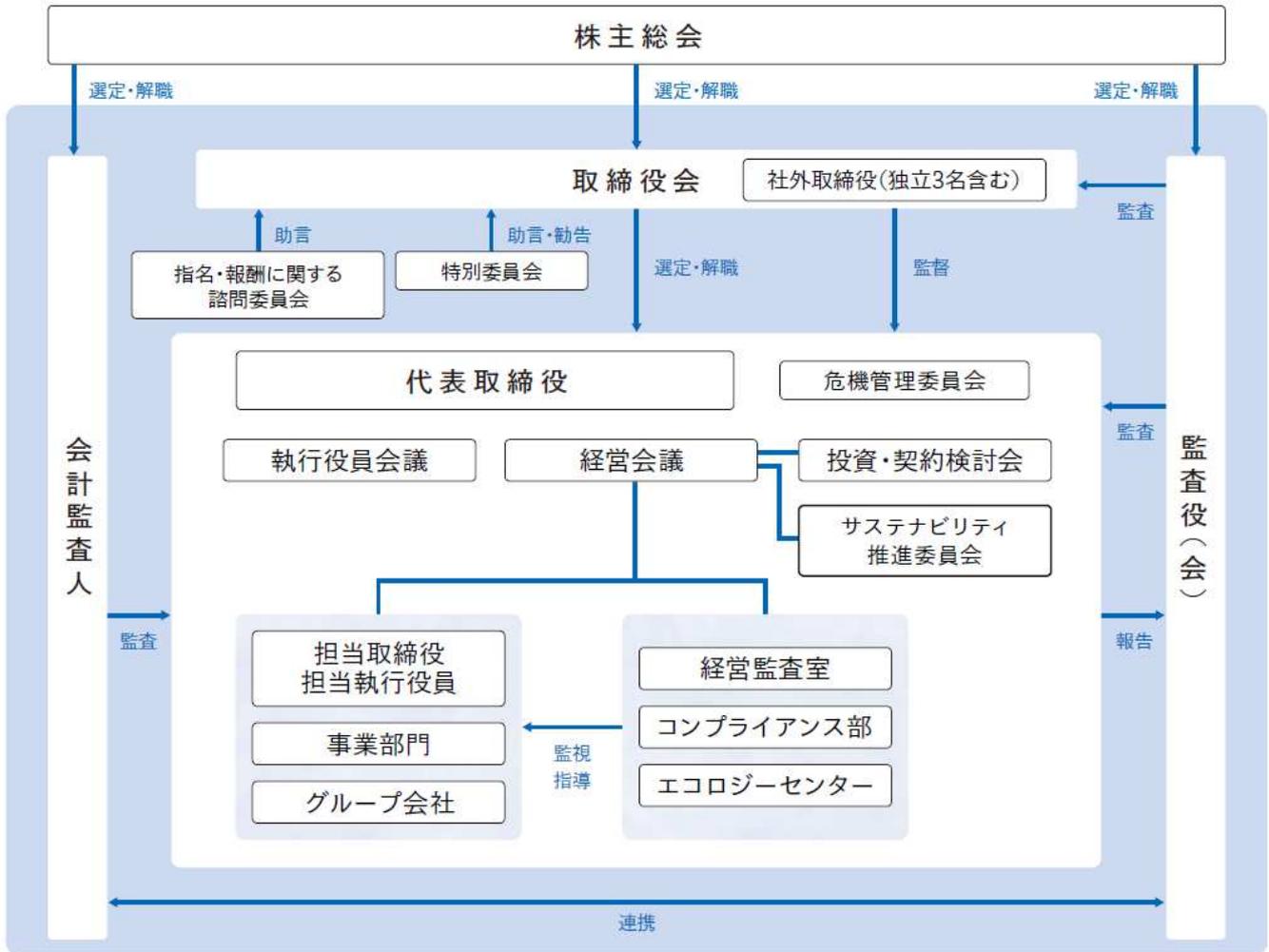
(1) 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、経営に関する法令遵守と企業倫理の徹底を図るために「トッパングループ行動指針」を制定し、企業情報の適時・適切な開示と説明責任を全うすることを通じて社会からの信頼を得ることを基本原則のひとつとして掲げております。また、東京証券取引所の適時開示規則の規定に該当する企業情報に加えて、株主や投資家に当社を理解して頂くために有効と判断できる情報についても積極的に開示することを「ディスクロージャーポリシー」としております。

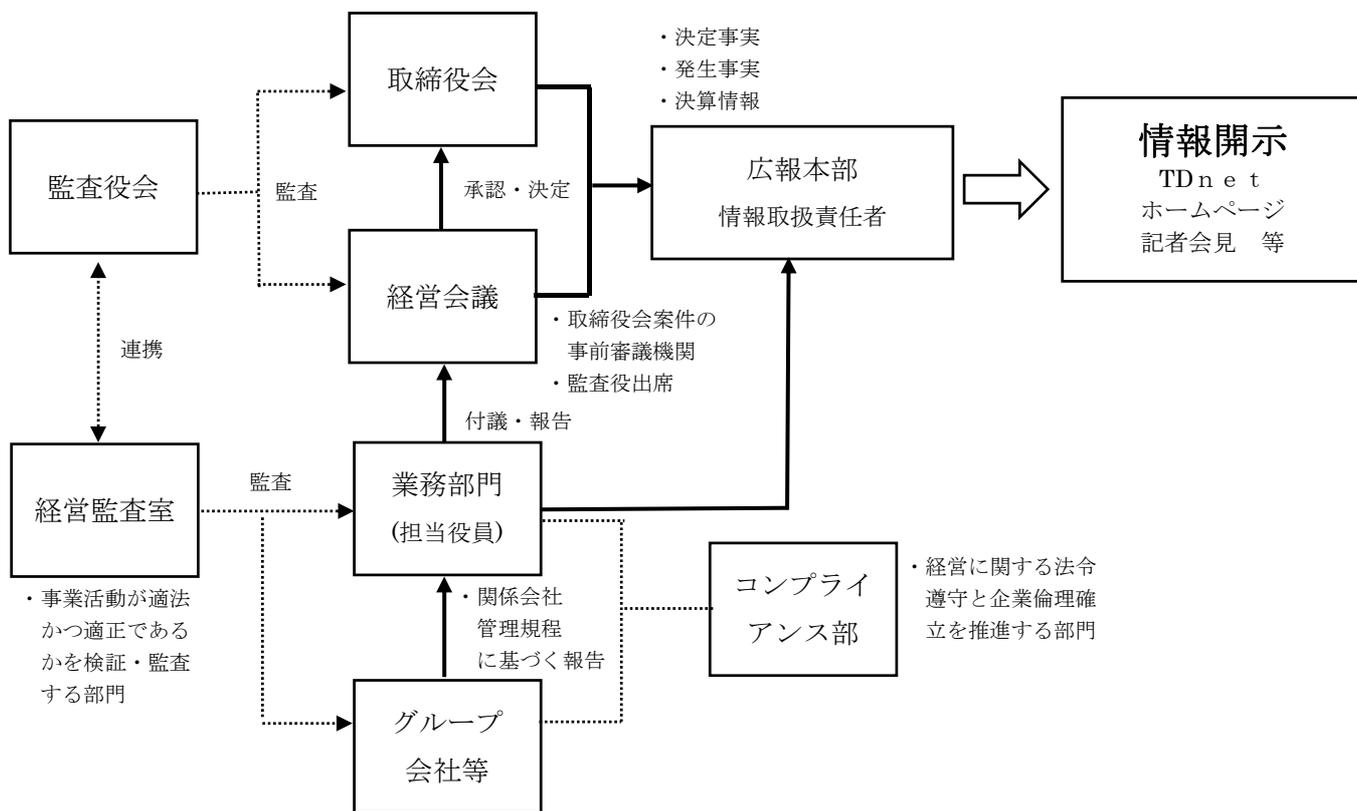
(2) 適時開示に係る社内体制

当社では、業務部門において発生する重要案件は、取締役会の事前審査機関である「経営会議」にて報告・審議を行い、経営上の重要情報の集約化を図っております。また、「関係会社管理規程」に基づき、グループ会社の経営関連情報の集約体制を構築しております。重要事項の決定については、取締役会にて承認・決定を行い、決定された情報は、広報本部に設置された情報取扱責任者の管轄のもと、関連部署と連携して正確かつ速やかに開示することに努めております。また、各業務部門の内部統制の充実を図るために、経営監査室による監査を行うと同時に「コンプライアンス部」がグループ各社を含めた法令遵守と企業倫理拡充を推進しております。

コーポレートガバナンスおよび内部統制の体制模式図



【適時開示体制概要図】



【別添】取締役・監査役・執行役員の専門性・経験マトリックス

	企業経営	財務・会計	営業 マーケティング	国際性	人事・労務	環境・社会	法務 リスク管理	デジタル・IT	ものづくり	他企業の 知見
取締役										
金子 真吾	●		●			●		●		●
磨 秀晴	●		●	●				●	●	
大久保伸一	●				●	●	●			
坂井 和則	●		●	●	●			●		
黒部 隆	●	●		●						
真島 宏徳	●					●		●	●	
野間 省伸	●	●	●							●
遠山 亮子	●		●	●						●
中林 美恵子		●		●		●				
監査役										
高宮城 実明	●		●						●	●
久保蘭 到	●	●								
重松 博之		●				●	●			
垣内 恵子						●	●			●
笠間 治雄						●	●			●
執行役員 (常務以上)										
植木 哲朗	●		●	●					●	
齊藤 昌典	●		●					●		
穴水 芳光	●		●	●		●				
中尾 光宏	●		●					●		
小谷 友一郎	●		●					●		
山中 紀夫	●		●			●		●		
野口 晴彦	●		●							
小町 千治	●			●						●
深田 克彦	●		●			●			●	
小佐見 茂	●		●							
萩原 正敏	●				●					
立脇 雅彦	●		●	●						
遠藤 仁	●		●					●	●	●

社外

社外