

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

### 1. 基本的な考え方

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は次のとおりです。

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

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

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

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでおり、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・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内容も含まれます。)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】

【原則1-4】

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

2021年4月の取締役会にて、エプソングループにおける個別の政策保有株式(2021年3月末時点)について、当社の保有適否判断基準に基づき、保有目的および保有に伴う便益やリスク等を具体的に精査の上その適否を検証しました。その結果、保有の必要性が認められないものについては、縮減の方向で進めております。

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

【原則1-7】

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

【補充原則2-4-1】

<中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方>

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方は、「コーポレートガバナンス基本方針」第11条をご参照ください。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標および確保の状況>

(1)女性の管理職への登用

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組んでいます。1983年には男女の賃金格差を完全に廃止し、男女の格差なく働くことができ、家庭と仕事の両立ができる環境を目指し、休職、短時間勤務制度の整備やベビーシッター費用への補助など、様々な取り組みを進めてきました。その結果、男性よりも女性の勤続年数が長いなど一定の成果が出ています。しかし、国内ではまだ管理職を始め、意思決定を行う地位への任用において男女差があり、当社はこれを課題と認識しています。今後、ますます女性社員が活躍できる会社になるための取り組みを進めていきます。具体的な取り組みとして、2020年度末現在、女性管理職比率は3.2%(26名)、女性リーダー級(係長相当)比率は6.3%(303名)となっておりますが、これを2022年度末までに女性管理職比率は5%(40名)、女性リーダー級(係長相当)比率は7%(350名)とすることを目指すほか、将来の女性管理職を増やすために、候補層を増やす取り組みを行います。

詳細は、当社ウェブサイト「ダイバーシティの推進」をご参照ください。( [https://www.epson.jp/SR/our\\_people/diversity.htm](https://www.epson.jp/SR/our_people/diversity.htm) )

(2)外国人の管理職への登用

当社を含むエプソングループは、地域によって、さまざまに異なるお客様のニーズを的確に把握し、誰よりも早く、柔軟に対応するために、世界各国・地域に拠点を整備しています。現在エプソングループでは約80,000名の外国人社員が働いています。また、エプソングループは、製品の開発から生産、販売にいたるまで、一連の事業プロセスを全て自社で統合して行うことを基本とした事業形態を展開しており、世界各地の現地法人がこのプロセスを分担しています。これを実現するためには、事業部と現地法人との間で、方向性や事業方針の共有が重要であり、また、現地の多様な人材が活躍し、その力を結集することが不可欠です。エプソングループでは、事業部、本社などの各組織・各階層においてさまざまな形での交流をグローバルに行うとともに、現地経営人材の選定と育成を進めています。詳細は、当社ウェブサイト「ダイバーシティの推進」をご参照ください。( [https://www.epson.jp/SR/our\\_people/diversity.htm](https://www.epson.jp/SR/our_people/diversity.htm) )

このように、当社を含むエプソングループ全体でグローバルに事業プロセスを展開しており、国籍・人種等にかかわらず多様な人材が活躍できる

環境・制度を整備していることから、現状、当社における外国人の管理職の比率について自主的かつ測定可能な目標は定めておりませんが、今後、更なる多様性の確保に向け、その設定の必要性について継続して検討を進めてまいります。

#### (3) 中途採用者の管理職への登用

当社の管理職数に占める中途採用者の割合は、従業員全体に占める中途採用者の割合を上回っており、様々なキャリアバックグラウンドを持つ人材の中核ポジションへの登用を積極的に進めてまいりました。この現状に対し、現在は自主的かつ測定可能な目標について定めておりませんが、更なる多様性の確保に向け継続して議論と検討を進めてまいります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針および社内環境整備方針ならびにその実施状況>

多様性の確保に向けた人材育成方針および社内環境整備方針ならびにその実施状況については、当社ウェブサイト「ダイバーシティの推進」をご参照ください。( [https://www.epson.jp/SR/our\\_people/diversity.htm](https://www.epson.jp/SR/our_people/diversity.htm) )

なお、中途採用者の人材育成方針や社内環境整備方針については現状定めておりませんが、多様な人材の獲得に向け、働きかたの多様化をはじめ各種方針・施策の検討を進めてまいります。

#### 【原則2 - 6】

「コーポレートガバナンス基本方針」第13条に記載のとおり、当社の企業年金の積立金については、「セイコーエプソン企業年金基金」が運用を行っております。当社は、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるよう、同基金および労働組合等と協働し、企業年金運用を適切に管理・監督する仕組みを構築しております。

また、企業年金の運用の専門性を高め、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、企業年金基金の責任者には、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置を行うとともに、当該責任者に対する継続的な教育機会の提供等を行うことにより、資質の向上を図っております。

なお、企業年金基金では、2021年3月に「資産保有者としての機関投資家」として「日本版スチュワードシップ・コード」の趣旨に賛同し、受け入れることを表明しております。当基金は、直接的に議決権行使を含むスチュワードシップ活動を行わないことから、「資産運用者としての機関投資家」である運用受託機関に対し、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」などを通じて、当該企業の企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、スチュワードシップ責任を適切に果たすよう行動することを要請しております。

#### 【原則3 - 1】

(1) 当社は経営理念を制定し、公表しております。また、「長期ビジョン Epson 25 Renewed (中期経営計画を含む)」も策定し、公表しております。詳細は、当社ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

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

長期ビジョン Epson 25 Renewed (中期経営計画を含む): ( [https://www.epson.jp/company/corporate\\_vision/](https://www.epson.jp/company/corporate_vision/) )

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

(3) 取締役会が役員報酬を決定するにあたっての方針と手続きについては、本報告書の「II. 1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4) 取締役会が取締役候補者の指名および役員を選解任等を行うにあたっての方針と手続きについては、「コーポレートガバナンス基本方針」第24条をご参照ください。

(5) 2021年6月25日の定時株主総会で選任された取締役の選任理由は、第79回定時株主総会招集通知をご参照ください。( <https://www.epson.jp/IR/information/meeting.htm> )

#### 【補充原則3 - 1 - 3】

<サステナビリティに関する取り組み>

詳細は、本報告書の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況」における「環境保全活動、CSR活動等の実施」をご参照ください。

<人的資本、知的財産への投資等>

人的資本、知的財産への投資については、当社の長期ビジョンEpson 25 Renewed (中期経営計画を含む)にて開示しております。( [https://www.epson.jp/company/corporate\\_vision/](https://www.epson.jp/company/corporate_vision/) )

また、知的財産への投資に関する取り組みは当社ウェブサイト「主体的(Proactive)な知財活動」もご参照ください。

( [https://www.epson.jp/technology/intellectual\\_property/](https://www.epson.jp/technology/intellectual_property/) )

<気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響>

詳細は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」における「TCFD提言への対応」をご参照ください( <https://www.epson.jp/SR/tcdf/> )。

#### 【補充原則4 - 1 - 1】

経営陣に対する委任の範囲の概要については、「コーポレートガバナンス基本方針」第16条をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 1 - 3】

当社は、社外取締役を委員の過半数とする取締役選考審議会において、後継者計画の充実および役員指名プロセスを検討し、ロードマップの確認、候補者の選出、育成計画の策定・実施、候補者の評価・絞込み・入替え等のプロセスを確認しております。

また、次世代の経営を担う人材を計画的に育成するため、経営層の後継候補者となる人材を選抜し、その育成状況を把握したうえで、代表取締役社長の諮問機関である人材開発戦略会議において具体的な人材育成プランを検討のうえ実施しております。育成状況と課題は、取締役選考審議会に報告され、社外取締役の監督と助言を受けることにより活動の一層の充実を図っております。特に代表取締役社長の後継候補者の育成にあたっては、上記活動を通じて候補者の明確化を図り、経営上重要な役割への任用をはじめ、必要なトレーニング機会の提供等の育成を行っております。

#### 【原則4 - 9】

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

#### 【補充原則4 - 10 - 1】

詳細については、本報告書の「II. 1. [取締役関係] 指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」における補足説明をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 - 1】

「コーポレートガバナンス基本方針」第18条に定めるとおり、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おります。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、年齢等の区別なく、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おります。

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おります。当社が取締役に対して特に期待する分野・スキルにつきましては、第79回定時株主総会招集通知をご参照ください。

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

#### 【補充原則4 - 11 - 2】

当社の役員は、「コーポレートガバナンス基本方針」第21条に基づき、他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめることとしております。特に、社外取締役は、取締役会の決議によって制定された内規に基づき、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おります。なお、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おります。

取締役の重要な兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しております。

(<https://www.epson.jp/IR/information/meeting.htm>)。社外取締役の重要な兼職の状況については、本報告書の「II. 1. 【取締役関係】会社との関係(2)」をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 - 3】

##### 1. 取締役会実効性評価の取り組み概要

当社の取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」第19条に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

##### < 取締役会実効性評価の年間サイクル >

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

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

##### 2. 2019年度を対象とした取締役会実効性評価

取締役全員を対象とした以下の項目のアンケートを実施し、実効性について分析・評価を行いました。

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

その結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認いたしました。

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

経営戦略上の「リスク・機会」の整理・開示に関して更なる向上を図ること

当社における経営戦略上のリスクを再定義し、リスク項目を具体化のうえ事業戦略との関連性を明確にいたしました。また、リスク管理の実効性を更に高めるための管理プロセスを整理し、2021年より適用しております。

また、当社ウェブサイトにおいて、「ペーパー需要」変動リスクに対する当社見解を開示いたしましたほか、「統合レポート2020」において、コロナ禍による社会変容に対する当社の「リスク・機会」を明示いたしました。

「ペーパー需要」変動リスクに対する当社見解: (<https://www.epson.jp/SR/tcfd/>)

コロナ禍による社会変容に対する当社の「リスク・機会」: ([https://www.epson.jp/IR/library/integrated\\_report.htm](https://www.epson.jp/IR/library/integrated_report.htm))

今後も、社会環境、競合環境等も含めた総合判断のもと、リスク管理項目の更なる開示範囲拡充を継続検討いたします。

事業ポートフォリオ管理の考え方の整理・開示に関して更なる向上を図ること

当社の事業ポートフォリオ管理について、製品ライフサイクルに合わせた事業領域の位置付けを「新領域」「成長領域」「成熟領域」の3つに大別いたしました。その位置付けに合わせた資金配分および目標設定を行い、PDCAサイクルを回すとともに、事業間シナジーを勘案しながら事業の方向性を判断する、という考え方を整理のうえ、2021年3月発表の「長期ビジョン Epson 25 Renewed」において明示いたしました。

また、事業ポートフォリオ管理の取り組みの一環として、2021年4月に、ICテストハンドラー事業を兼松株式会社に譲渡いたしました。

創出したキャッシュは、成長領域・新領域や環境関連を中心とした成長投資に優先的に配分いたします。そのうえで、継続的・安定的な株主還元および財務体質の健全化を実施いたします。

##### 3. 2020年度を対象とした取締役会実効性評価

2020年度を対象とした取締役会実効性評価は、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ける第三者機関の評価・意見を踏まえたうえで実施いたしました。

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

ダイバーシティに関する取り組みを推進すること

DXに関する取り組みを推進すること

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

#### 【補充原則4 - 14 - 2】

取締役に対するトレーニングの方針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第30条をご参照ください。

#### 【原則5 - 1】

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

## 2. 資本構成

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

### 【大株主の状況】

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)	59,964,200	17.32
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	26,254,100	7.58
三光起業株式会社	20,000,000	5.77
セイコーホールディングス株式会社	12,000,000	3.46
第一生命保険株式会社	8,736,000	2.52
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口	8,153,800	2.35
エプソングループ従業員持株会	7,569,979	2.18
城戸崎 美紀子	6,855,302	1.98
服部 美奈子	6,855,302	1.98
株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口)	6,771,500	1.95

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

- 大株主の状況は、2021年3月31日現在の状況です。
- 当社は、自己株式53,444,897株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。  
また、持株比率は自己株式を控除して計算しております。  
なお、自己株式には役員報酬BIP信託が所有する当社株式(210,928株)を含んでおりません。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
-------------	--------

決算期	3月
-----	----

業種	電気機器
----	------

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
---------------------	---------

直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
-------------------	---------------

直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満
-------------------	-------------

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
大宮 英明	他の会社の出身者													
松永 真理	他の会社の出身者													
白井 芳夫	他の会社の出身者													
村越 進	弁護士													
大塚 美智子	公認会計士													

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

大宮 英明			<p>&lt; 重要な兼職の状況 &gt;  三菱重工業株式会社 相談役  株式会社野村総合研究所 社外取締役</p>	<p>&lt; 選任の理由 &gt;  同氏は、三菱重工業株式会社の取締役社長および取締役会長を歴任し、経営者・技術者としての豊富な経験と高い見識を有しております。当社社外取締役として、グローバルかつ重工業という別業種の企業経営に精通した経営者の観点から、経営全般にわたる課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいております。引き続き、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ことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt; 独立性について &gt;  同氏は、三菱重工業株式会社の業務執行者でありました。最近3年間において、当社と当社との間に取引関係はありません。また、同氏は当社株式を保有しておりますが、僅少であり、当社との人的関係、資本的关系または取引関係その他特別の利害関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
松永 真理			<p>&lt; 重要な兼職の状況 &gt;</p>	<p>&lt; 選任の理由 &gt;  同氏は、新規ビジネスモデルの構築等の実績および複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有しております。当社社外取締役として、オープンイノベーションの促進などの観点から、経営上の課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいております。引き続き、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ことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt; 独立性について &gt;  最近3年間において、当社と同氏との間に取引関係はありません。また、同氏は当社株式を保有しておりますが、僅少であり、当社との人的関係、資本的关系または取引関係その他特別の利害関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
白井 芳夫			<p>&lt; 重要な兼職の状況 &gt;  株式会社フジクラ 社外取締役 監査等委員</p>	<p>&lt; 選任の理由 &gt;  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、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向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。</p> <p>&lt; 独立性について &gt;  同氏は、最近5年間において、豊田通商株式会社の業務執行者でありました。最近3年間において、当社と豊田通商株式会社との間に取引関係はありません。また、同氏は当社株式を保有しておりますが、僅少であり、当社との人的関係、資本的关系または取引関係その他特別の利害関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>

村越 進			<p>&lt; 重要な兼職の状況 &gt; 弁護士</p>	<p>&lt; 選任の理由 &gt; 同氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しております。また、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、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、監査等委員である社外取締役を選任しております。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に關与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。</p> <p>&lt; 独立性について &gt; 当社は、弁護士である同氏およびその所属する法律事務所との間に、顧問契約、その他個別契約に基づく業務の委任を行ったことがなく、取引関係はありません。また、同氏は当社株式を保有しておりますが、僅少であり、当社との人的関係、資本的関係または取引関係その他特別の利害関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>
大塚 美智子			<p>&lt; 重要な兼職の状況 &gt; 公認会計士</p>	<p>&lt; 選任の理由 &gt; 同氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有しております。また、上場企業における社外役員としての実績と高い見識を有していることから、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、監査等委員である社外取締役を選任しております。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に關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できるものと判断しております。</p> <p>&lt; 独立性について &gt; 当社は、公認会計士である同氏との間に、顧問契約、その他個別契約に基づく業務の委任を行ったことがなく、取引関係はありません。また、同氏は当社株式を保有しておりますが、僅少であり、当社との人的関係、資本的関係または取引関係その他特別の利害関係はありません。なお、当社は、同氏を東京証券取引所が定める独立役員として同取引所に届け出ております。</p>

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項



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

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、監査等委員会による監査を組織的かつ効率的なものにするため、内部監査部門等と監査等委員会との密接な連携を確保する体制としており、内部監査統括部門の長の任免は、監査等委員会の事前の同意を得なければならないものとしています。

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

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

内部監査部門は、代表取締役社長を中心とした業務執行部門が構築する内部統制機能の要として位置付けられる一方、監査等委員会および内部監査部門による監査の実効性と独立性を確保する観点から、監査等委員会と代表取締役社長の指示が齟齬をきたす場合には、代表取締役社長は、内部監査部門に対し、監査等委員会による要請または指示を尊重させなければならないこととしています。

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

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

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

## 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	取締役選考審議会	6	0	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	取締役報酬審議会	6	0	1	5	0	0	社外取締役

## 補足説明 更新

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

各審議会の概要は以下のとおりです。

〔構成および独立性に関する考え方〕

「コーポレートガバナンス基本方針」第23条に定めるとおり、取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、その透明性・客観性・独立性を確保することを目的として、それぞれ委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役の中から互選により選任しております。いずれの審議会とも、社外取締役全員、代表取締役社長および人事担当役員から構成されており、また、オブザーバーとして常勤の監査等委員である取締役の出席が可能となっております。

現在の構成員は以下のとおりです。

委員長：社外取締役 大宮英明

委員：社外取締役 松永真理、白井芳夫、村越進、大塚美智子、代表取締役社長 小川恭範、人事担当取締役 重本太郎

重本太郎氏は、2022年1月31日をもって、辞任により取締役執行役員を退任しました。

〔取締役選考審議会の役割・権限・活動状況〕

「コーポレートガバナンス基本方針」第23条に定めるとおり、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査するほか、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おります。

取締役選考審議会は、2020年4月から2021年6月の定時株主総会までの期間に8回開催され、役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の選考方針および候補者案、スキルマトリックスの内容、取締役選考審議会・取締役報酬審議会の委員長等について審議が行われました。

〔取締役報酬審議会の役割・権限・活動状況〕



「コーポレートガバナンス基本方針」第23条に定めるとおり、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・内規等にかかわる立案と検討、および役員（取締役）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おります。

取締役報酬審議会は、2020年4月から2021年6月の定時株主総会までの期間に9回開催され、基本報酬、賞与の個別支給額、業績連動型報酬制度の基本ポイント付与等について審議が行われました。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

〔社外取締役の独立性判断基準〕

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

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、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者）
  - (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等の業務執行者または監査役である者
  - (6) 当社の主要な借入先である者(注6)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
  - (7) 最近5年間に於いて、当社の法定監査を行う監査法人に所属していた者
  - (8) 最近5年間に於いて、当社の主幹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、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
  - (10) 当社との間で、社外役員の相互就任(注8)の関係が生じる会社の出身者
  - (11) 上記(1)～(9)に該当する者の配偶者または2親等以内の親族
2. 前項のいずれかに該当する場合であっても、会社法に定める社外取締役の要件を満たし、かつ当該人物の人格、見識、経験等に照らして当社の社外取締役としてふさわしいと考える人材については、その理由を説明および開示したうえで社外取締役として選任することができる。

〔注〕

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

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

### 該当項目に関する補足説明

詳細については、本報告書の「II 1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当期(2021年3月期)における取締役の報酬などの額は、次のとおりであります。

- ・監査等委員でない取締役: 8名 基本報酬299百万円(うち固定報酬290百万円、変動報酬9百万円)、賞与76百万円、株式報酬24百万円、合計400百万円(うち社外取締役: 2名 基本報酬28百万円、合計28百万円)
- ・監査等委員である取締役: 6名 基本報酬81百万円、合計81百万円(うち社外取締役: 5名 基本報酬48百万円、合計48百万円)

(注)

1. 報酬と株主価値との連動性を高める観点から役員持株会制度を導入しており、任意で基本報酬の一部を当社株式の取得に充てております。なお、取締役会において決定する内規により、自社株式の保有基準を定め、株主の皆様に対して経営への責任姿勢を示すこととしております。
2. 上記の支給額には、2021年6月25日開催の定時株主総会に付議予定の取締役賞与支給議案が承認された場合の取締役賞与76百万円(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5名に対する支払予定額)を含めております。
3. 当社は、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される仕組みによる業績連動型株式報酬制度(株式報酬)を導入しております。上記の株式報酬には、当期に付与された株式交付ポイントに係る日本基準による費用計上額を記載しております。
4. 上記の支給人員数には、2020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監査等委員である取締役2名を含めております。
5. ストックオプションは付与しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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

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

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

取締役報酬審議会の役割・権限など、詳細については、本報告書の「II 1.【取締役関係】 指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」における補足説明をご参照ください。

【方針】

(1) 監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針等

当社は、監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針を定めております。

< 決定方針の決定方法 >

決定方針については、委員の過半数を社外取締役とする取締役報酬審議会においてその内容を審議したうえで、取締役会において決定しております。

< 決定方針の内容の概要 >

基本的な考え方

当社の役員報酬は、固定報酬および変動部分から成る「基本報酬」、業績連動報酬等である「賞与」および業績連動報酬等かつ非金銭報酬等である「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等を果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみを支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給しておりません。

業務執行を担当する役員報酬

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

業務執行を担当しない役員報酬

- ・経営全般の監督機能等を適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること
- ・社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

#### 監査等委員でない取締役の個人別の基本報酬に係る決定方針

##### 基本報酬

役員としての責務、役位等を総合的に勘案して決定される毎月の金銭報酬です。基本報酬のうち、変動報酬部分に関しては、業務執行を担当する役員について、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させております。(変動幅: ±20%)

#### 監査等委員でない取締役の業績連動報酬等に係る決定方針

##### 賞与

業務執行を担当する役員に対して支給がなされ、単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される年1回の金銭報酬です。一定の事業利益額に達しない場合には支給されないこともあり得ます。それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させております。(賞与月数変動幅: ±1.2ヵ月)

##### 【業績指標の内容および選定理由】

短期インセンティブという賞与の性質を考慮し、単年度の事業利益額を業績指標とし、非経常的な損失の発生などを加味しております。

##### 【算定方法】

賞与の支給額は、取締役会であらかじめ定めた算定基準に基づき、基本報酬月額に、上記業績指標の達成度に応じて定められる一定の月数を乗じて算出しております。なお、株主総会にて最終的な支給額を決定し、透明性を確保しております。

##### 【業績指標の実績】

詳細は、第79回定時株主総会招集通知 事業報告「1.9 財産および損益の状況(内容は34頁)」のとおりです。

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

##### 業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)

詳細は、「監査等委員でない取締役の非金銭報酬等に係る決定方針」のとおりです。

#### 監査等委員でない取締役の非金銭報酬等に係る決定方針

##### 業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)

業務執行を担当する役員に対して、信託スキームを用いて当社株式交付の形で支給がなされる株式報酬です。本制度は、連続する3事業年度を対象期間とし、当社は、対象期間ごとに合計500百万円を上限とする金員を、本制度の対象の役員への報酬として信託に拠出します。当該信託は、信託された金員を原資として、対象期間ごとに300,000株を上限(株式分割・株式併合等が生じた場合には、比率に合わせて当該上限株数が変動する。)に当社普通株式を株式市場または当社(自己株式処分)から取得します。信託期間中の毎年7月に役位などに応じた基本ポイントが付与され、当社の中長期的な業績目標の達成度に応じた業績係数を当該基本ポイントに乗じることで、ポイント数が変動します(ポイント数の1年あたりの総数の上限は100,000ポイントであり、1ポイント1株です。)。原則として、基本ポイントの付与日から3年経過後に、当社の事業利益、RO SおよびROEなどの中期的な業績目標の達成度等に応じた業績係数を乗じた後のポイント数に相当する当社普通株式の約50%について信託から交付され、また残りについては、源泉所得税等の納税資金に充当することを目的として、当社普通株式の換価処分金相当額の金銭等が支給されております。

なお、基本報酬に対する株式報酬の割合は、役位に応じて10%から22%となることを基本としつつ、交付される株式数が対象期間(3年)中の業績指標の達成度に連動して増減する仕組みとしております。株式報酬制度において、役員に法令・社内規程等の違反があった場合に、株式交付を受ける権利を喪失させることや、当社がすでに交付した株式相当額の返還を請求できること等ができる仕組み(マルス・クローバック条項)を設けております。

##### 【業績指標の内容および選定理由】

当社は、業績指標に基づく業績連動報酬等が取締役に対する適切なインセンティブの付与となるようにするため、また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、定量的評価(事業利益、ROS、ROE、営業キャッシュフロー)および定性的評価を指標としております。

##### 【算定方法】

詳細は、第79回定時株主総会招集通知 事業報告「4.4 取締役の報酬等(2)監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針等 監査等委員でない取締役の非金銭報酬等に係る決定方針【算定方法】(内容は46頁)」のとおりです。

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

#### 監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定方針

監査等委員でない取締役(代表権を有さない取締役会長および社外取締役を除く。)の報酬等の種類ごとの割合の決定に関する方針は、「基本報酬」の月額報酬をベースとして、「賞与」は、業績指標の達成度に応じて定められる一定の月数を乗じて算出し、また、「株式報酬」は役位に応じて基本報酬月額額の10%~22%を目安としており、役位に応じて「株式報酬」の割合が高くなることとしております。なお、監査等委員でない取締役(代表権を有さない取締役会長および社外取締役を除く。)の2020年度における報酬総額の構成比率は、基本報酬が約67%、賞与が約25%、株式報酬が約8%となりました。

#### 監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の決定の委任に関する事項

代表取締役社長小川恭範は、当社全体の業績を俯瞰する立場にあるため、監査等委員でない取締役の個人別報酬額の決定などについて取締役会により一任されております。当該権限が適切に行使されるよう、同氏は、委員の過半数を社外取締役とする取締役報酬審議会において審議・了承された内容に基づき、監査等委員でない取締役の個人別報酬額を決定しております。

#### 監査等委員でない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その他の重要な事項

株式報酬制度において、役員に法令・社内規程等の違反があった場合に、株式交付を受ける権利を喪失させることや、当社がすでに交付した株式相当額の返還を請求できること等ができる仕組み(マルス・クローバック条項)を設けております。

< 当事業年度の監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由 >

取締役会は以下の点を確認し、当事業年度の監査等委員でない取締役の報酬が当該方針に沿うものであると判断しております。

- ・委員の過半数を社外取締役とする取締役報酬審議会において、公正・透明かつ厳格な答申を経たこと
- ・監査等委員会において、取締役報酬審議会で審議された内容を共有・協議し、株主総会で陳述すべき事項がないとの報告を受けたこと

#### (2) 監査等委員である取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針等

当社は、監査等委員である取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針を定めております。

##### < 決定方針の決定方法 >

決定方針については、監査等委員会において決定しております。

##### < 決定方針の内容の概要 >

当社の監査等委員である取締役の個人別の報酬等は、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況、監査等委員でない取締役の報酬等の内容および水準等を考慮して決定することとしております。

なお、監査等委員である取締役の報酬等は、業務執行から独立した立場で経営全般の監督機能等を果たすという役割に鑑み、

固定報酬のみの支給としております。また、当該固定報酬の基本的な考え方は、「(1)監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針等<決定方針の内容の概要> 基本的な考え方 業務執行を担当しない役員報酬」に記載のとおりであり、委員の過半数を社外取締役とする取締役報酬審議会においてその内容を審議したうえで、取締役会において決定しております。

### (3) 取締役の報酬等についての株主総会決議

#### 基本報酬

2016年6月28日開催の定時株主総会の決議により、監査等委員でない取締役の基本報酬の月額は、62百万円以内(うち社外取締役分は月額10百万円以内)とされております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員でない取締役の員数は8名(うち、社外取締役は2名)です。

また、当該定時株主総会の決議により、監査等委員である取締役の基本報酬の月額は20百万円以内とされております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名です。

#### 業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)

2016年6月28日開催の定時株主総会の決議により、監査等委員でない取締役(社外取締役などの業務執行から独立した立場にある者ならびに海外居住者は除く。)の業績連動型株式報酬は、3事業年度を対象として合計500百万円以内、1年あたりの付与ポイント総数の上限は100,000ポイント(1ポイントは当社株式1株)とされており、2019年5月16日開催の取締役会の決議により、これを継続するものとされております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員でない取締役の員数は6名です。

## 【社外取締役のサポート体制】

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

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

### (業務執行に係る事項)

取締役会は、社外取締役5名を含む10名の取締役で構成し、原則として毎月1回および必要に応じ随時開催しております。2020年度は13回開催され、出席率は、全ての取締役が100%となっております。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おります。

取締役会では、経営の基本方針、重要な業務執行に関わる事項など社内規程に定めた取締役会が決定すべき事項について意思決定を行い、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定については、業務執行側へ委任を行い、それらの職務執行状況を監督いたします。当社は、監査等委員会設置会社を採用し、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、取締役会の審議事項はガバナンス、資本政策、コンプライアンス、リスク管理、メガトレンドと中長期的な戦略の審議などをはじめとした重要性の高い議案に限定しています。また、社外取締役の構成比率を3分の1以上とするを原則とする旨を「コーポレートガバナンス基本方針」第18条に定めております。

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

### (監査・監督に係る事項)

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

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

当社は、監査等委員会の運営の改善と安定化のため、監査等委員会実効性評価を2017年4月より実施しております。また、監査等委員会の実効性評価結果は、監査等委員会から取締役会に対して共有することを定例化しております。2020年度は、監査等委員会の実効性が確保されているとの評価結果が取締役会にて共有されるとともに、監査等委員会の実効性評価で抽出された会社の内部統制やガバナンス体制の向上に関する提言が実施されております。

なお、監査等委員である大塚美智子氏は公認会計士であり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。

### (指名、報酬決定等に係る事項)

本報告書の「II 1. [任意の委員会] 補足説明」をご参照ください。

### (公認会計士の氏名・継続監査年数)

当期(2021年3月期)の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名などは、次のとおりであります。

指定有限責任社員・業務執行社員 薄井 誠(EY新日本有限責任監査法人)・2年

指定有限責任社員・業務執行社員 佐久間 佳之(EY新日本有限責任監査法人)・5年

指定有限責任社員・業務執行社員 見並 隆一(EY新日本有限責任監査法人)・1年

### (責任限定契約に係る事項)

当社は、非業務執行取締役である大宮英明氏、松永真理氏、川名政幸氏、白井芳夫氏、村越進氏および大塚美智子氏との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は



、法令が定める額を上限としております。当該責任限定が認められるのは、当該非業務執行取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がない場合に限られます。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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

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

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までの発送を基本としております。なお、当期(2021年3月期)に係る定時株主総会(2021年6月25日開催)の招集通知については、2021年6月2日に発送いたしました。また、招集通知の発送に先立ち、2021年5月27日に当社ウェブサイトにおいて招集通知の早期掲載を行いました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の方にご出席いただくため、いわゆる第一集中日を外して実施することを基本としております。
電磁的方法による議決権の行使	書面による議決権行使に加えて、電磁的方法による議決権の行使も可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社ウェブサイトにおける招集通知の掲載、招集通知の英語版の作成、株主総会における事業報告のビジュアル化などを行っております。ICJが運営する機関投資家向けプラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の全文について英訳版を作成し、当社ウェブサイトおよびICJプラットフォーム上において提供しております。
その他	第78回および第79回定時株主総会(2020年および2021年開催)においては、株主の方々の健康を第一に考え、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、株主総会へのご来場をお控えいただくようお願いしました。その上で、インターネットを用いて会場の様子を動画配信し、株主の方々が視聴できるようにしました。 また、第79回定時株主総会(2021年開催)においては、インターネットによるご意見・ご質問の事前受付を実施し、株主総会の活性化を図りました。

### 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	当社は、経営理念の実現に向けて定めた「企業行動原則」および「コーポレートガバナンス基本方針」で掲げたステークホルダーとの誠実な対話を実践するにあたり、「情報開示および対話に関する方針(ディスクロージャーポリシー)」を定め、当社ウェブサイトに掲載しております。 ( <a href="https://www.epson.jp/IR/disclosure_policy.htm">https://www.epson.jp/IR/disclosure_policy.htm</a> )	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期・各四半期の決算発表に加えて、中期経営計画などの公表時にアナリスト向けの説明会を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト( <a href="https://www.epson.jp">https://www.epson.jp</a> )にIR関連のサイトを開設し、経営者メッセージ、財務データ、IRスケジュール、決算資料(決算短信、決算説明会プレゼンテーション資料、決算説明会での質疑応答の要約など)、アニュアルレポート、有価証券報告書、統合レポート、株主通信、定時株主総会招集通知・決議通知、CSR活動、ニュースリリースなどを掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置	IRの専任部署として「広報IR部」を設置し、通期・各四半期の決算発表のほか、アナリスト・機関投資家との日常的なコミュニケーションを行っています。また、資本市場からの意見などについては、定期的に経営層に対してフィードバックを行っております。
------------------	---

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、「企業行動原則」および「エプソングローバル社員行動規範」を定めており、お客様、株主、投資家、お取引先(調達先企業)、行政、地域住民、NGO・NPO、社員など全てのステークホルダーから将来にわたって信頼され続けることを目指しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社ウェブサイトにおいて、適宜、活動状況などの情報を発信するとともに、年次レポートとして「サステナビリティレポート」および「統合レポート」を作成し、当社ウェブサイト上で公開しております。</p> <p>当社は、社長直轄の組織としてサステナビリティ推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員を任命し、当該責任者は、当社を含むエプソングループ全体のサステナビリティ活動に関する責任と権限を担っています。また、社長の諮問機関として、サステナビリティ戦略会議を設置しており、社会動向レビューに基づきエプソングループ全体に係るサステナビリティに関する中長期戦略を策定し、活動の実践状況のレビューや重要課題への取り組みなどについて審議しています。2021年度のサステナビリティ戦略会議では、「長期視点からの機会・リスク俯瞰と経営戦略への反映」、「気候変動財務影響(TCFD)レビュー」、「サステナビリティ重要テーマの選定、進捗開示」などを審議しています。</p> <p>詳細は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」をご参照ください。(https://www.epson.jp/SR/)</p>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	経営理念にある「開かれた会社」を実践するために、当社を取り巻くすべてのステークホルダーに対して、負の情報も含めた情報公開を積極的に行うことを基本方針としています。なお、フェア・ディスクロージャーの観点から、決算説明会の資料などについては、適宜、当社のホームページに掲載するようにしております。
その他	<p>【健康経営への取り組み】</p> <p>当社を中心としたエプソングループは、安全衛生環境の向上のため、「安全・安心・健康は会社の命」と掲げ全世界で活動しております。この実現のため、グループを挙げて健康経営を強化することを経営のコミットメントとして、当社は2020年4月、健康経営推進室を新設し、以下の「エプソングループ健康経営宣言」を社内外に公表し目的を示しました。健康経営推進室は社長直轄組織であり、安全衛生組織の長・健康保険組合理事長・人事本部長である取締役が室長を務め、各組織の連携会議等により社員の健康に関わる総合的な取り組みをする体制を実現する役割を担っております。</p> <p>国内では健康と企業価値の向上を実現する健康経営推進のため、労働安全衛生マネジメントシステムの一環として定めた、2001年に始まる5年毎の数値目標と施策体系「健康エプソン21」を、継承発展させております。また、健康に関する中期計画「健康Action 2020」(2016～2021年度)を定め、個人と組織の活力や一体感を高めて、働きかたや人事施策として生産性向上につなげる「職場の健康」、またその基盤となる「からだの健康」、「こころの健康」の三つを重点分野として取り組んでおります。</p> <p>この活動の結果として、当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人2020大規模法人部門(ホワイト500)」に5年連続で認定されております。</p> <p>&lt;エプソングループ健康経営宣言&gt;</p> <p>私たちエプソンは、社員一人ひとりの健康が最重要と考えます。そのために社員と会社が一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境をつくり、こころとからだの健康づくりに取り組みます。そして、全ての社員が活力ある職場で躍動し、世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。</p>

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

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

<内部統制システムの基本方針>

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

(1) コンプライアンス



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

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

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

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

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

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

社員向け Web 研修等の各種社内教育を、子会社従業員を含めて実施することにより、コンプライアンス意識の浸透に努める。

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

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

## (2) 財務報告の適正性を確保するための体制

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

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

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

## (3) 業務執行体制

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

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

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

ア. 業績の状況および今後の業績見通しに関する事項

イ. リスク管理の対応状況

ウ. 重要な業務執行の状況

## (4) リスクマネジメント

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

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

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

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

## (5) 企業集団における業務の適正性確保

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

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

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

## (6) 職務の執行に関する情報の保存および管理

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

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

## (7) 監査体制

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

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

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

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

監査統括部門の長の任免は、監査等委員会の事前の同意を得なければならない。

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

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

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

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

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

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

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

### (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

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

### (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

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

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

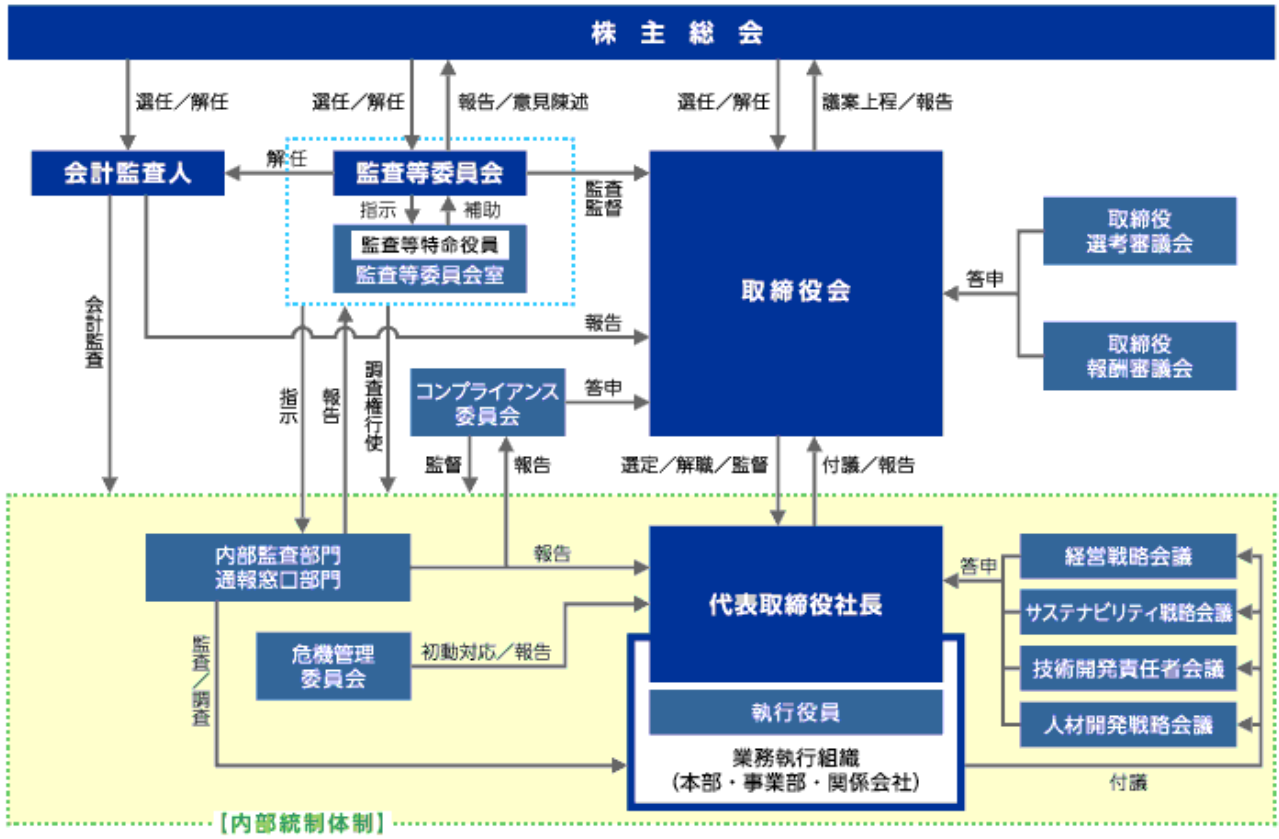
#### 該当項目に関する補足説明

当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」第7条において、以下のとおり定めております。

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、株主の皆様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。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレートガバナンス体制の模式図



# 適時開示に係る社内体制の概略図

