最終更新日：2018年7月26日
株式会社 小松製作所
代表取締役社長 大橋　徹二
問合せ先：コーポレートコミュニケーション部　TEL：03－5561－2616
証券コード：6301
https://home.komatsu/jp/

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。

Ⅰ 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、「企業価値とは、我々を取り巻く社会とすべてのステークホルダーからの信頼度の総和である。」と考えています。株主の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーからさらに信頼される会社となるため、グループ全体でコーポレート・ガバナンスを強化し、経営効率の向上と企業倫理の浸透、経営の健全性確保に努めています。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

[原則1－4．いわゆる政策保有株式]
＜政策保有に関する方針＞
当社は、株価変動によるリスク回避および資産効率の向上の観点から、投資先との事業上の関係や当社との協業に必要がある場合を除き、上場株式を保有しません。
＜議決権行使に関する基準等＞
政策保有株式の議決権行使にあたっては、事業上の関係や当社との協業の状況および中長期的な投資リターン等を勘案し、当社企業価値の維持・向上を図るという観点から個別具体的に判断します。
政策保有株式の議決権行使の決定および行使状況のモニタリングのため、関係部門による検討会を開催しています。また、議決権行使のための基本方針を、社内に周知しています。

[原則1－7．関連当事者間の取引]
当社では、当社と取締役、執行役員との取引に該当する懸念がある場合は、規定により、コンプライアンス管掌役員に個別に確認することとしています。また、毎年、関連当事者間取引調査を役員・幹部社員に実施し、当社と利益相反する取引がないことを確認しています。
なお、当社では、会社法および取締役会付議基準に基づき、取締役が利益相反取引をしようとするときには、取締役会で承認を受けることとしており、また、取締役と会社との利益相反取引に関する重要な事項については取締役会で報告することとしています。

[原則3－1．情報開示の充実]
(i)会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
＜経営の基本＞
コマツグループの経営の基本は、「品質と信頼性」を追求し、企業価値を最大化することです。「企業価値」とは、我々を取り巻く社会と全てのステークホルダーからの信頼度の総和であると考えています。
＜コマツウェイ＞
経営層を含むコマツグループのすべての社員が現場や職場で永続的に継承すべき価値観が「コマツウェイ」です。コマツウェイは、当社の成長・発展の中で創業者の精神をベースに先人たちが築き上げてきた当社の強さ、強さを支える信念、基本的な心構え、それを実行に移す行動様式（スタイル）を明文化したものであり、当社ではコマツウェイを全社員に浸透させるよう、伝承・定着を図っています。
＜経営とＣＳＲ＞
コマツグループは、「本業を通じて社会の役に立つこと」がＣＳＲ（企業の社会的責任）活動であると定義したうえで、グローバルに取り組むべき重点活動を策定し活動を推進しています。また、その活動が社会や時代の要請に合っているかを確認しながら、ＣＳＲと経営のサイクルを回しています。

経営の基本およびコマツウェイについては、当社ホームページに掲載しています。
（https://home.komatsu/jp/company/basics-management/）
経営とＣＳＲの関係については、当社ホームページに掲載しています。
（https://home.komatsu/jp/csr/outline/correlation.html）

＜経営戦略・経営計画＞
コマツグループは、2016年4月より2019年3月期をゴールとする中期経営計画「Together We Innovate GEMBA Worldwide －Growth Toward Our 100th Anniversary (2021) and Beyond－」を掲げ、(1) イノベーションによる成長戦略、(2) 既存事業の成長戦略、(3) 土台強化のための構造改革、を重点項目として活動しています。
全世界のコマツグループ社員、販売代理店および協力企業などパートナーの皆さんと力を合わせ、お客様の現場をお客様とともに革新し、新しい価値を創造するイノベーションを提供することで、100周年に向け、コアビジネスである建設・鉱山機械事業、産業機械事業での成長を目指します。
（https://home.komatsu/jp/ir/library/results/pdf/201604/midmgtplan.pdf）

(ii)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
当社の基本的な考え方は、「1．基本的な考え方」に記載のとおりです。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの理念および原則を順守することを基本方針として、コーポレートガバナンスの強化に努めます。

(iii)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
　後記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」記載のとおりです。

(iv)経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
　当社では、社外取締役3名、会長および社長で構成される人事諮問委員会において、経営陣幹部の選解任を審議し、取締役会では、その助言・提言を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名および執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

(v)経営陣幹部、取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
　取締役および監査役の候補者の各々の略歴については株主総会招集通知および有価証券報告書に記載しています。
　加えて、社外取締役および社外監査役の選任理由については、それぞれ、後記「Ⅱ 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」、「[取締役関係]」、「会社との関係(2)」および「[監査役関係]」、「会社との関係(2)」記載のとおりです。

[原則４－１．取締役会の役割・責務(1)]
補充原則４－１－１
　当社は、取締役会において決議を要する事項については、法令・定款で定められているもののほか、経営に及ぼす重要度により項目ごとに金額基準等を定め、取締役会付議基準を定めています。経営各階層が決定すべき事項については、社内規定「決定権限規程」でその権限基準を定め、各職位の職務権限を明確にしています。

[原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準および資質]
　当社の社外取締役および社外監査役の独立性判断基準については、当社ホームページに掲載しています。
（https://home.komatsu/jp/ir/profile/corporate-governance/independence-criterion.html）

[原則４－１１．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]
補充原則４－１１－１
　当社は取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制を維持する一方、社外取締役および社外監査役を選任し、経営の透明性と健全性の維持に努めております。
　現在取締役8名となっており、そのうち3名は独立社外取締役です。社内出身の取締役は、開発・生産・営業・人事・経理財務等の会社の主要な各機能の幹部層から選任し、社外取締役、社外監査役は、現下の主要な経営課題に則して期待する専門性・知見・経験等を明確にして選任しています。
　当社では、社外取締役3名、会長および社長で構成される人事諮問委員会において、経営陣幹部の選解任を審議し、取締役会では、その助言・提言を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名および執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

補充原則４－１１－２
　当社では、取締役および監査役（社外者を除く）が他の上場会社の役員を兼任する場合は、取締役会付議基準に基づき取締役会の承認を受けることとしています。
　取締役の兼任の状況については、株主総会招集通知および有価証券報告書に記載しています。

補充原則４－１１－３
　昨年に続き、コーポレートガバナンス・コードに従い、取締役会の実効性評価を行いました。
　取締役会において、2017年度に実施した実効性評価方法及び結果を踏まえ、今年度の評価方法について討議し、実効性ある取締役会のあり方を考慮してアンケートを実施しました。アンケートは、取締役と監査役の全員を対象に、①取締役会の構成、②付議事項、③率直で有意義な議論、④執行部からの情報提供と議案の提示、⑤重要な事項が報告・提案され、フォローされる仕組み、⑥その他の事項について実施し、全員から回答を得ました。その結果をもとに、さらに社外取締役及び社外監査役でディスカッションを行い、その結果を取締役会で報告し、実効性の分析・評価を行い、改善点につき討議を行いました。
　当社の取締役会は、各評価項目において概ね高い水準にあり、実効性について重要な問題点の指摘はありませんでした。また、毎回の取締役会における社長自身による報告や、年間議題案と決議事項の進捗報告、売上高のほぼ100%をカバーする詳細な事業報告や戦略的説明については高い評価を得ました。一方、取締役会の運営については、事業報告はより焦点を絞った内容にする余地があるなど、いくつかの改善点の指摘がありました。今後改善し、さらに実効性の高い取締役会の実現を目指します。
　また、今後策定予定の次期中期経営計画に関しては、取締役会での討議を充実させるため、中長期的な戦略の主要項目について、執行部の議論を取締役会へ都度報告し、議論していきます。

[原則４－１４．取締役・監査役のトレーニング]
補充原則４－１４－２
　社外取締役および社外監査役に対しては、就任時に当社の事業、財務、組織等につき説明をしています。社内出身の取締役および監査役に対しては、就任前に必要に応じ研修を行います。
　就任後においても必要に応じて継続的に研修等を実施します。

[原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針]
　株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針については以下のとおりです。
1) 株主・投資家を含む、全てのステークホルダーに対する公平かつタイムリーな情報開示を行い、社長自らによる直接のコミュニケーションを重視する。
2) IR管掌の取締役および執行役員を指名し、実務担当部門を定め、関連部門との有機的連携を図る。
3) 株主構造の把握に努めるとともに、個別面談以外の対話の手段を設ける。
（決算説明会、ホームページに株主投資家向け情報の記載、個人株主向け説明会・見学会、個人／機関投資家向け説明会（国内外）等。）
4) 社長・IR管掌役員は、取締役会、他の執行役員および関連部門に対話の状況についてフィードバックを定期的に行う。
5) インサイダー情報管理の社内規定を設け、併せて情報開示委員会を設置し、法定開示の内容およびインサイダー情報の管理についてチェックを行う。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

[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)	62,612,000	6.63
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	62,405,400	6.61
太陽生命保険株式会社	34,000,716	3.60
JP MORGAN CHASE BANK 380055 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	33,514,574	3.55
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	20,339,962	2.15
日本生命保険相互会社 (常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	18,638,523	1.97
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5)	18,451,300	1.95
株式会社三井住友銀行	17,835,711	1.88
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口7)	17,183,500	1.82
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	17,029,656	1.80

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

1．2018年3月31日現在の状況を記載しています。
2．発行済株式総数に対する所有株式数の割合は、小数点第3位を切り捨てて記載しています。
3．上記のほか、当社が所有している自己株式28,190,186株があります。
4．日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)、日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)、日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5) 及び日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口7) の所有株式数は、全数が信託業務に係る株式です。
5．三井住友信託銀行株式会社及び共同保有者2名が連名により、2017年1月19日付で、当社株式の大量保有報告書を提出していますが、2018年3月31日現在の実質保有状況等の確認ができないので、上記大株主の状況は、株主名簿上の保有株式に基づき記載しています。
6．ブラックロック・ジャパン株式会社及び共同保有者9名が連名により、2017年2月21日付で、当社株式の大量保有報告書の変更報告書No.1を提出していますが、2018年3月31日現在の実質保有状況等の確認ができないので、上記大株主の状況は、株主名簿上の保有株式に基づき記載しています。
7．キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニーは、2017年6月7日付で、当社株式の大量保有報告書の変更報告書№3を提出していますが、2018年3月31日現在の実質保有状況等の確認ができないので、上記大株主の状況は、株主名簿上の保有株式に基づき記載しています。

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	機械
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

該当ありません。

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	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	8 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
奥　正之	他の会社の出身者					△						
薮中　三十二	その他											
木川　眞	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及び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) 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

奥　正之	○	奥正之氏は、2001年1月から2011年4月まで、株式会社三井住友銀行（株式会社住友銀行当時を含む。）の代表取締役専務取締役、代表取締役副頭取および代表取締役頭取を歴任していました。	奥正之氏は、株式会社三井住友銀行の代表取締役を務めた経歴を有するなど、金融・財務分野において国際的に活躍し、実業界における高い見識と豊富な経験を有しています。 これらを活かし、経営全般について提言いただくことにより、経営の透明性と健全性の維持向上およびコーポレート・ガバナンス強化に寄与することが期待できるため、社外取締役として選任しています。 奥正之氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。 奥正之氏は、2001年1月から2011年4月まで、株式会社三井住友銀行（株式会社住友銀行当時を含む。）の代表取締役専務取締役、代表取締役副頭取および代表取締役頭取を歴任していましたが、同行を退任して7年以上が経過しており、現在は同行の業務執行に携わっておりません。同行は、当社および当社の連結子会社の複数ある主な借入先のひとつであり、当社の意思決定に著しい影響を及ぼす取引先ではありません。直近事業年度末時点において、同行からの借入残高は1,307億円であり、全借入額の16.1%です。
薮中　三十二	○	―――	薮中三十二氏は、外務省事務次官を務めた経歴を有し、国家間の政策調整や在外領事等に活躍し、国際社会における高い見識と豊富な経験を有しています。 これらを活かし、経営全般について提言いただくことにより、当社のグローバルな事業展開におけるリスクを軽減・回避し、中長期的な企業価値を高めることに寄与することが期待できるため、社外取締役として選任しています。 薮中三十二氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。
木川　眞	○	―――	木川眞氏は、ヤマトホールディングス株式会社およびヤマト運輸株式会社の代表取締役を務めた経歴を有し、ＩＣＴの活用やビジネスモデルの変革等、戦略的かつ先進的な企業経営に取り組むなど、実業界における高い見識と豊富な経験を有しています。 これらを活かし、経営全般について提言いただくことにより、当社の経営戦略に対する適切なモニタリングを行い、中長期的な企業価値を高めることに寄与することが期待できるため、社外取締役として選任しています。 木川眞氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。 木川眞氏は、ヤマトホールディングス株式会社の取締役会長を務めています。当社および当社の連結子会社は、ヤマト運輸株式会社をはじめとする同社子会社に対し、運送費等の支払いがありますが、その金額は当社連結の直近事業年度における売上原価、販売費および一般管理費合計額の0.1%未満です。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	人事諮問委員会	5	0	2	3	0	0	なし
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	1	1	1	2	社外有識者

補足説明

＜人事諮問委員会＞
当社では、社外取締役3名、会長および社長で構成される人事諮問委員会において、経営陣幹部の選解任を審議し、取締役会では、その助言・提言を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名および執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

＜報酬諮問委員会＞
当社は、取締役および監査役の報酬につき、客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外委員4名（社外有識者1名、社外監査役2名、社外取締役1名）、社内委員1名にて構成される報酬諮問委員会において、報酬方針および報酬水準につき審議し、その答申を踏まえ、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役報酬については取締役会で、監査役報酬については監査役の協議により、それぞれ決定することとしています。
なお、社外委員4名の中から、毎年委員の互選により委員長を決めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査役(社外監査役を含む)と会計監査人の連携、手続きの状況
監査役は、会計監査人と相互の監査方針、重点監査項目や監査の着眼点に関する意見交換を通して、効果的、効率的な監査を目指しています。また、期中における会計監査人による事業所および関係会社等の監査への立会いをはじめ、適宜、会計監査人との監査情報の交換会を設け、相互の連携を深め、機動的な監査に取り組んでいます。また、監査役は、第1四半期、第2四半期および第3四半期の各決算時に会計監査人からのレビュー報告を受け、さらに第2四半期および期末の決算時に重要事項の確認を行っています。加えて、監査役会での監査概要の聴取や監査報告書の受領を通して、会計監査人の監査の方法と結果の検証を行っています。
監査役会は、会計監査人と適宜情報交換を行い、会計監査人が当社および連結子会社に対し提供する業務について、その独立性が適切に確保されていることを確認しています。
・監査役(社外監査役を含む)と内部監査部門の連携、手続きの状況
監査室は関係部門の協力を得て、国内外の事業拠点および関係会社を対象に定期的に監査を行い、内部統制の有効性を評価し、リスク管理の強化、不正・誤謬の防止に努めています。監査役は、監査室の監査に立ち会い、自らの監査所見を形成するとともに監査室に対して助言や提言を行っています。
監査室の監査結果は監査役会に報告されているほか、監査役は監査室から日常的な情報提供を受けるなど、密接な実質的連携が保たれています。
・内部監査部門と会計監査人の連携、手続きの状況
監査室が実施した内部統制の有効性評価等について、会計監査人は監査室と相互に意見交換や情報の共有化を行うことで適宜連携しています。
・監査役(社外監査役を含む)、内部監査部門および会計監査人と内部統制部門との関係
経営企画、経理・財務、総務、法務等の内部統制に関わる管理部門および「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」等の内部統制に関わる会議体は、監査役、監査室および会計監査人と相互に連携しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査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	l	m
山口　廣秀	他の会社の出身者													
篠塚　英子	学者													
大野　恒太郎	弁護士													

※　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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山口　廣秀	○	―――	山口廣秀氏は、日本銀行副総裁を務めた経歴を有するなど、金融・財務分野において国際的に活躍し、金融界における高い見識と豊富な経験を有しています。 これらを活かし、専門的見地から監査役として役割を果たすことが期待できるため、社外監査役に選任しています。 山口廣秀氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。
篠塚　英子	○	―――	篠塚英子氏は、社団法人日本経済研究センターにおいて、経済分野の研究に従事した後、国立大学法人お茶の水女子大学名誉教授のほか、日本銀行政策委員会審議委員、内閣府男女共同参画推進連携会議議長、日本司法支援センター（略称 法テラス）常任理事、人事院人事官等を務めた経歴を有し、これまでに数多くの公職を歴任しており、経済・労働・法律等、幅広い知識と経験を有しています。 これらを活かし、専門的見地から監査役として役割を果たすことが期待できるため、社外監査役に選任しています。 篠塚英子氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。
大野　恒太郎	○	―――	大野恒太郎氏は、最高検察庁検事総長を務めた経歴を有するなど、法曹界での豊富な経験を有しています。 これらを活かし、専門的見地から監査役として役割を果たすことが期待できるため、社外監査役に選任しています。 大野恒太郎氏は、一般株主と利益相反が生じるおそれはないことから、当社は、独立性のある「独立役員」と位置づけています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

当社取締役会は、当社の社外取締役および社外監査役の独立性判断基準を定めています。
当社の社外取締役および社外監査役の独立性判断基準については、当社ホームページに掲載しています。
(https://home.komatsu/jp/ir/profile/corporate-governance/independence-criterion.html)

社外取締役である奥正之、薮中三十二、木川眞および社外監査役である山口廣秀、篠塚英子、大野恒太郎は、いずれも当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立性のある役員と位置づけています。

【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 更新	業績連動型報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

当社は2010年より単年度連結業績連動報酬として、新株予約権にて株式報酬を付与しておりましたが、2018年に業績連動報酬制度を改定し、単年度連結業績連動報酬に加えて中期経営計画業績連動報酬を追加しました。
社外取締役を除く取締役に対しては、単年度の連結業績の達成度によって変動する単年度業績連動報酬の支給合計額の3分の2相当は取締役賞与として現金で支給し、残りの3分の1相当、および中期経営計画に掲げる経営目標の達成度によって変動する中期経営計画業績連動報酬については、株主の皆様との利益意識を共有し長期的な企業価値向上への動機づけをより明確にすることを目的に、譲渡制限付株式を付与する方法で支給します。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

取締役および監査役の報酬等の額 [第149期(2017年4月1日～2018年3月31日まで)に係る報酬]

	基本報酬	賞　与	株式報酬	合　計
取締役(10名)	397百万円	255百万円	73百万円	725百万円
うち社外取締役(3名)	40百万円	9百万円	5百万円	53百万円
監査役(7名)	131百万円	－	－	131百万円
うち社外監査役(4名)	45百万円	－	－	45百万円
合　計	528百万円	255百万円	73百万円	856百万円

(注)
1. 当事業年度末日における会社役員の人数は、取締役8名(うち、社外取締役3名)、監査役5名(うち、社外監査役3名)ですが、上記「報酬等の総額」には、2017年6月開催の第148回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名、監査役2名を含んでいます。
2. 2004年6月開催の第135回定時株主総会において、取締役の報酬限度額(賞与および株式報酬を除く。)は月額60百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)、2012年6月開催の第143回定時株主総会において、監査役の報酬限度額は月額13.5百万円以内と決議されています。また、2010年6月開催の第141回定時株主総会において、取締役に対する株式報酬として付与する新株予約権に関する報酬等の限度額は年額360百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)および当該360百万円のうち、社外取締役に対する報酬等の限度額は年額50百万円以内と決議されています。
3. 株式報酬は、取締役に対する金銭でない報酬等として当事業年度に会計上計上した費用の額を記載しています。
4. 使用人兼務取締役の使用人分給与はありません。
5. 記載金額は、百万円未満を四捨五入して表示しています。

取締役の報酬等の個別開示内容 [第149期(2017年4月1日～2018年3月31日まで)に係る報酬]
大橋 徹二 取締役 192百万円(賞与および株式報酬を含む)
野路 國夫 取締役 177百万円(賞与および株式報酬を含む)
藤塚 主夫 取締役 115百万円(賞与および株式報酬を含む)
(注)
1. 株式報酬は、取締役に対する金銭でない報酬等として当事業年度に会計上計上した費用の額です。具体的には大橋徹二・野路國夫の両名に対し株式報酬として新株予約権75個、藤塚主夫に対し株式報酬として新株予約権47個(新株予約権の目的である株式の種類は当社普通株式、各新株予約権の目的である株式の数は、100株)を付与しており、「ストック・オプション等に関する会計基準」に基づき、付与日(2017年8月1日)の公正価額(1株当たり2,599円)に付与株式数を乗じた金額を当事業年度に会計上計上した費用の額としています。
2. 使用人兼務取締役の使用人分給与はありません。
3. 記載金額は、百万円未満を四捨五入して表示しています。

報酬の額又はその算定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役および監査役の報酬は、客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外委員4名(社外監査役2名、社外取締役1名、社外有識者1名)、社内委員1名にて構成される報酬諮問委員会において、報酬方針および報酬水準につき審議し、その答申を踏まえ、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役報酬については取締役会で、監査役報酬については監査役の協議により、それぞれ決定することとしています。
報酬の水準については、報酬諮問委員会において、グローバルに事業展開する国内の主要メーカーとの水準比較を行い、答申に反映させています。
取締役(社外取締役を除く)の報酬は、固定報酬である基本報酬と、単年度連結業績の達成度によって変動する単年度業績連動報酬、および中期経営計画に掲げる経営目標の達成度によって変動する中期経営計画業績連動報酬によって構成されます。単年度連結業績の指標としてはROE*1、ROA*2および営業利益率を基本指標とし、成長性(連結売上高伸率)を加味して、以下の割合で評価し、単年度業績連動報酬の支給合計額を毎年算出します。

＜基本指標＞
・連結ＲＯＥ50%
・連結ＲＯＡ25%
・連結営業利益率25%
＜調整指標＞
・連結売上高伸率による調整
(注)
*1　ＲＯＥ＝当社株主に帰属する当期純利益／((期首株主資本＋期末株主資本)／2)
*2　ＲＯＡ＝税引前当期純利益／((期首総資産＋期末総資産)／2)

単年度業績連動報酬の水準は、取締役の基本報酬(月次報酬の12ヶ月分)の2倍を上限とし、下限は無支給(その場合の取締役報酬は、基本報酬のみ)となります。
なお、単年度業績連動報酬の支給合計額の3分の2相当は、取締役賞与として現金で支給する(ただし、上限は月次報酬の12ヶ月分相当)ものとし、取締役賞与を差し引いた残りについては、株主の皆様との利益意識を共有し長期的な企業価値向上への動機づけをより明確にすることを目的に、株式報酬として譲渡制限付株式を付与する方法で支給します。
中期経営計画業績連動報酬は同様に株式報酬として、1事業年度あたり月次報酬の3ヶ月分相当の譲渡制限付株式を付与する方法で支給します。中期経営計画業績連動報酬は、以下の現中期経営計画の経営目標の達成度合に連動するものであり、その譲渡制限解除の決定に際しては、当該中期経営計画の最終年度における評価基準・指標の値に基づき決定します。

＜現中期経営計画の経営目標(2016年度～2018年度)と評価基準・指標＞
[現中期経営計画の経営目標]　[評価基準・指標]
成長性(業界水準を超える成長率を目指す)　主要他社との連結売上高成長率の比較*3
収益性(業界トップレベルの営業利益率を目指す)　主要他社との連結営業利益率の比較*3
効率性(ＲＯＥ10%レベルを目指す)　連結ＲＯＥ10%以上の達成
健全性(業界トップレベルの財務体質を目指す)　主要他社とのネット・デット・エクイティ・レシオ*4の比較*3
ＥＳＧ(環境・社会・ガバナンス)を重視した経営　ＥＳＧ中期活動目標の達成度
*3　国内外の主要同業他社との相対比較により評価
*4　ネット・デット・エクイティ・レシオ＝(有利子負債－現預金)／株主資本

社外取締役の報酬は、取締役会の一員として経営全般について提言するという役割をより明確にするため、固定報酬である基本報酬のみとしています。
また、監査役の報酬は、企業業績に左右されず取締役の職務の執行を監査する権限を有する独立の立場を考慮し、固定報酬である基本報酬のみとしています。
なお、役員退職慰労金については、2007年6月をもって、制度を廃止しました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会資料は、原則として事前配布し、社外取締役および社外監査役が十分に検討する時間を確保しています。また、決議事項のうち特に重要な案件については、決議を行う取締役会より前の取締役会において、討議を行っています。これにより決議に至るまでに十分な検討時間を確保するとともに、討議において指摘のあった事項を、決議する際の提案内容の検討に活かしています。

【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 更新

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
坂根　正弘	相談役　・特別顧問	公益的な社外活動*1	勤務形態：非常勤 報酬：有り	2007/6/22	有り
片田　哲也	*2	業務委託無し	報酬：無し	1995/6/29	ー
田中　正雄	*2	業務委託無し	報酬：無し	1989/6/29	ー

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新　3 名

その他の事項 更新

[特記事項]
*1 坂根氏の主な社外活動は以下の通り
・総合資源エネルギー調査会会長
・まち・ひと・しごと創生会議構成員
・一般財団法人　日本科学技術連盟会長
*2 片田、田中の二氏については、顧問としての肩書のみの付与であり、業務委嘱は行っていない。

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

(1)現状の体制の概要(最終ページの参考資料：模式図参照ください)
当社は、1999年に執行役員制度を導入し、法令の範囲内で経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離に努めています。同時に、

取締役会の構成員数を少数化し、社外取締役および社外監査役の招聘を行うとともに、取締役会の実効性を高めるべく、経営の重要事項に対する討議の充実、迅速な意思決定ができる体制の整備など運用面での改革を図っています。

取締役会は、原則として月1回以上定期的に開催し、重要事項の審議・決議と当社グループの経営方針の決定を行うとともに、代表取締役以下の経営執行部の業務執行を厳正に管理・監督しています。取締役8名のうち3名を社外取締役が占め、経営の透明性と客観性の確保に努めています。

監査役5名についても、社外監査役が半数以上を占める構成としています。監査役会は、監査方針、監査役間の職務分担等の決定を行い、各監査役は取締役会その他の重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査するとともに、原則として月1回以上定期的に監査役会を開催し、経営執行部から業務執行状況を聴取する等、適正な監査を行っています。また、監査役の職務を補助する監査役スタッフ室を設置し、監査役をサポートしています。

当社は、取締役会の効率的な運営に資することを目的として、役付執行役員等で構成された戦略検討会を設置しています。各執行役員等は戦略検討会での審議を踏まえ、取締役会から委譲された権限の範囲内で職務を執行することとしています。

当社は、業務執行を補完する手段として、グローバル企業としてのあり方について、国内外の有識者から客観的な助言・提言を取り入れることを目的として、1995年にインターナショナル・アドバイザリー・ボードを設置し、意見交換・議論を行っています。

当社では、社外取締役3名、会長および社長で構成される人事諮問委員会において、経営陣幹部の選解任を審議し、取締役会では、その助言・提言を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名および執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

当社は、取締役および監査役の報酬につき、客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外委員4名（社外監査役2名、社外取締役1名、社外有識者1名）、社内委員1名にて構成される報酬諮問委員会において、報酬方針および報酬水準につき審議し、その答申を踏まえ、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役報酬については取締役会で、監査役報酬については監査役の協議により、それぞれ決定することとしています。

当社は、重要な法律問題につき適時専門の法律事務所のアドバイスを受け、法的リスクの軽減に努めています。

（2）会計監査人

当社は、有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結し、連結財務諸表および個別財務諸表の双方につき、会計監査を受けています。なお、業務を執行した公認会計士等の内容は次のとおりです。

・業務を執行した公認会計士
三浦 洋（継続監査年数4年）
田名部 雅文（継続監査年数3年）
鈴木 紳（継続監査年数6年）
・所属監査法人 有限責任 あずさ監査法人
・監査業務に係る補助者
公認会計士 22名
その他 24名

（3）社外取締役および社外監査役

社外取締役は、取締役会における議案・審議等について、高い見識と豊富な経験に基づき独自の立場で意見・提言を行い、経営の透明性と健全性の維持に貢献する役割を担っています。また、社外監査役は、それぞれの専門的見地と豊富な経験から、監査役会及び取締役会において、必要に応じて発言を行うとともに、常勤監査役と連携して、監査役会にて監査方針、監査計画、監査方法、業務分担を審議・決定し、これに基づき年間を通じて監査を実施する役割を担っています。

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、経営と執行の分離、取締役会による経営の意思決定の充実および業務執行の厳正な管理・監督並びに社外取締役による経営の透明性・客観性の向上、監査役会による取締役の職務執行の適正な監査等、意思決定および管理監督を有効かつ十分に機能させるために以上の体制を構築しています。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、定時株主総会の開催日の約3週間前に招集通知を発送しています。過去3年間の招集通知発送日および定時株主総会開催日（( )内）は、下記のとおりです。 2018年 5月28日（6月19日）22日前 2017年 5月29日（6月20日）22日前 2016年 5月31日（6月22日）22日前
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、2003年定時株主総会より、定時株主総会は集中開催日よりも早期に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、2004年定時株主総会より、書面による議決権の行使に加えて、電磁的方法による議決権の行使を可能としています。 当社の電磁的方法による議決権の行使は、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から、当社の指定する議決権行使サイトにアクセスし議決権を行使する方式です。
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	当社は、株式会社ＩＣＪが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社は、招集通知（日本文）発送と同時に、招集通知の英訳版を外国人株主の常任代理人等に要望に応じて送付しています。また当社ホームページに掲載し閲覧に供しています。
その他	当社は、2015年定時株主総会より、招集通知発送に先立って、招集通知（日本文・英訳とも）をTDnetおよび当社ホームページにより公表し、閲覧に供しています。（2018年公表日：招集通知発送の2営業日前（5月24日）））

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、「ディスクロージャーポリシー」として、情報開示の基本方針、情報開示の方法、沈黙期間の設定、将来の見通しについて定め、ホームページで公開しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は原則として年2回、日本国内2ヵ所において、株主説明会を開催し、代表者が業績や経営戦略について説明しています。加えて、個人株主向けに工場見学会を年に複数回開催しています。また、個人投資家向けの説明会を年に複数回実施しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、第2四半期決算、期末決算発表時（原則として発表当日）にアナリスト・機関投資家向けに説明会を実施し、代表者が業績や経営戦略について説明しています。第1四半期および第3四半期決算発表時には電話会議による説明会を実施しています。 また、事業説明会や国内外の事業所見学会を定期的に実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、海外投資家向けに、米国、欧州、アジアにおいて、原則として年に複数回の説明会を実施し、代表者が業績や経営戦略について説明しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は、ホームページ上に「株主・投資家情報」として決算短信やコマツレポート（統合報告書）、企業情報（各種データ）、有価証券報告書、四半期報告書、ならびに各種IR資料を発行後速やかに掲載しています。 また代表者による業績や経営戦略についてのインタビュー映像や、アナリスト向け決算説明会の音声および資料等を公開しています。 和文URL：https://home.komatsu/jp/ir/ 英文URL：https://home.komatsu/en/ir/	

IRに関する部署（担当者）の設置	当社は、IR担当部署を設置し、IR担当役員を任命して、公正かつタイムリーな情報開示を進めるとともに、国内外における積極的なIR活動を通じて、一層の経営の透明性向上を目指しています。

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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、国内外のグループ各社の役員および社員が守るべきビジネス社会のルールとして定めた「コマツの行動基準」において、ステークホルダーと当社とが良きパートナーとして、正確な情報を適切かつ公平に開示し、長期的な信頼関係の形成・維持に努めることを規定しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、「地球環境基本方針」を定め、地球環境を経営の最優先課題の一つと位置づけ、環境保全活動を徹底して推進しています。 また、ＣＳＲ活動として、当社の強みを活かすことができ、かつ社会にとって価値ある事業活動を展開するとともに、それらの活動をステークホルダーに理解いただくための取組みの一環として、「ＣＳＲ報告書」、「環境報告書」を作成し、ホームページでも公開しています。また、2013年度より「ＣＳＲ報告書」、「環境報告書」と「アニュアルレポート」を統合した「コマツレポート」を作成し、ホームページで公開しています。 2004年には当社グループ全体のＣＳＲ活動推進部門として「ＣＳＲ室」を設置しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、株主の皆様をはじめとするステークホルダーに対して、企業秘密情報の守秘を考慮した上で経営全般にわたる情報の積極的な公開に努めています。
その他	当社では「誰もが働きやすい職場」を実現するための諸施策に取り組んでいます。 その一つとして「ワークライフバランス」の浸透に向け、総実労働時間の削減と、各種制度の整備という両方の側面から取り組んでいます。 (1)総実労働時間の削減：労働組合と協調し、年間2,100時間未満、年次有給休暇平均18日以上取得という具体的数値目標を設定しています。 (2)制度整備：当社では2007年に厚生労働省の次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を取得し、その後も社内にて「次世代育成支援研究会」や「少子高齢化関連施策研究会」を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組んでいます。2011年に育児休業期間の延長（最大3年まで）、2018年に配偶者の転勤による休職制度の新設といった制度拡充に加え、育児をしながらモチベーション高く働き続けられるよう、育児短時間勤務や育児休業期間に応じてきめ細やかに目標設定や評価を実施するなどの人事評価制度の見直しを行っています。 また、介護に従事しながら働く社員についての取り組みについても注力しており、2013年には経済的支援として介護休職中に受給できる介護休業手当を導入し、2014年からは育児と介護に従事する社員を対象にした在宅勤務を導入しています。 2017年度の実績は、有給休暇取得日数（平均）が19.4日、育児休業取得者が120名（うち男性15名）で、育児休業復職率は97.5%でした。介護休業取得者は4名でした。 ワークライフバランスの取り組みに関する詳細は、当社ホームページをご覧ください。 https://home.komatsu/jp/csr/people/work-life.html また当社は、女性の積極的な採用、育成、そして出産後もキャリアを継続できる環境の整備等の諸施策を積極的に進めています。女性の管理職が男性に比べて少ないことは、特に改善を進めるべき課題と認識し、出産や育児、介護などのライフイベントと仕事の両立の支援だけでなく、管理職への登用など、より責任と権限のある立場に積極的に女性を起用しています。2016年4月にスタートした3カ年の中期経営計画においても、女性管理職比率を2019年4月までに8%、2021年4月までに10%とする目標を掲げて活動しています。 女性社員の育成施策として、将来のキャリアや働き方を考えるキャリアプラン研修および中長期のキャリアプランを上司と計画するＣＤＰ（Career Development Program）を2015年より継続実施しているほか、コマツと同じ重厚長大の他企業と共同で、女性社員の交流研修会を開始しました。また、相互の意識向上を目的とした経営層と女性社員の懇談会も、率直な意見交換の場として定着しています。柔軟な働き方としては、2014年度に導入した在宅勤務制度の利用が広がっていますが、子供連れで参加できる「仕事と育児の両立懇談会」の実施や、社内研修を実施する石川県小松市にあるコマツウェイ総合研修センタの託児サービス提供など、さらに子育てする社員が働きやすい環境整備にも取り組んでいます。 社外評価としては、経済産業省と東京証券取引所が、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に2014年より4年連続で選ばれました。製造現場でのトイレ・休憩室等のユーティリティ設備の設置基準などを示した全社統一の環境整備ガイドラインを作成し、女性が活躍する基盤整備を推進していること、女性の積極的な採用による女性社員比率向上の取組みなどが評価されました。 女性の活躍推進を含めたダイバーシティへの取り組みは、当社ホームページをご覧ください。 https://home.komatsu/jp/csr/people/diversity.html

Ⅳ 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

内部統制の整備に関しては、以下の「内部統制に関する基本方針」に従い、取り組んでいます。

(1) 内部統制に係る基本方針
当社は、「企業価値とは、我々を取り巻く社会とすべてのステークホルダーからの信頼度の総和である。」と考えている。
企業価値を高めるためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識している。取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制を維持する一方、社外取締役および社外監査役を選任し、経営の透明性と健全性の維持に努めている。また、取締役会によるガバナンスの実効性を高め、十分な審議と迅速な意思決定が行われるよう、取締役会の運営の改善を図っている。

(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、取締役会の記録およびその他稟議書等、取締役の職務執行に係る重要な情報を、法令および社内規則の定めるところにより、適切に保存し、管理する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、企業価値を高める努力を続けると同時に、当社の持続的発展を脅かすあらゆるリスク、特にコンプライアンス問題、環境問題、品質問題、災害発生、情報セキュリティ問題等を主要なリスクと認識してこれに対処すべく、以下の対策を講ずる。
1) リスクを適切に認識し、管理するための規定として「リスク管理規程」を定める。この規程に則り、個々のリスクに関する管理責任者を任命し、リスク管理体制の整備を推進する。
2) リスク管理に関するグループ全体の方針の策定、リスク対策実施状況の点検・フォロー、リスクが顕在化した時のコントロールを行うために「リスク管理委員会」を設置する。「リスク管理委員会」は、審議・活動の内容を定期的に取締役会に報告する。
3) 重大なリスクが顕在化した時には緊急対策本部を設置し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講ずる。

(4) 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、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に以下を実施する。
1) 取締役会を原則として月1回以上定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。社外取締役の参加により、経営の透明性と健全性の維持に努める。また、「取締役会規程」および「取締役会付議基準」を定め、取締役会が決定すべき事項を明確化する。
2) 執行役員制度を導入するとともに、取締役および執行役員等の職務分掌を定める。また、取締役および執行役員等の職務執行が効率的かつ適正に行われるよう「決定権限規程」等の社内規定を定める。
3) 取締役会の効率的な運営に資することを目的として、役付執行役員等で構成された戦略検討会を設置する。執行役員等は、戦略検討会での審議を踏まえ、取締役会から委譲された権限の範囲内で職務を執行する。

(5) 取締役および使用人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
取締役会は、法令および「取締役会規程」の定めに従い、経営上の重要事項について決定する。取締役は、取締役会の決定に基づき、各自の業務分担に応じた職務を執行するとともに、使用人の職務執行を監督し、それらの状況を取締役会に報告する。
コンプライアンスを統括する「コンプライアンス委員会」を設置し、その審議・活動の内容を定期的に取締役会に報告する。また、法令順守はもとより、すべての取締役および社員が守るべきビジネス社会のルールとして、「コマツの行動基準」を定めるとともに、コンプライアンスを担当する執行役員を任命し、コンプライアンス室を設置するなど、ビジネス社会のルール順守のための体制を整備し、役員および社員に対する指導、啓発、研修等に努める。
併せて、法令およびビジネス社会のルールの順守上疑義のある行為に関する社員からの報告・相談に対応するため、通報者に不利益を及ぼさないことを保証した内部通報制度を設ける。

(6) 当該株式会社ならびにその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
1) 当社は、グループ経営の適正かつ効率的な運営に資するため、「関係会社規程」および関連規則を定める。また、「コマツの行動基準」は、グループに属する関係会社すべてに適用する行動指針として位置付ける。これらの規定および基準をもとに、関係会社を所管する当社の各部門は、所管する各会社を管理・サポートし、グループ各社では業務を適正に推進するための諸規定を定める。
2) 主要関係会社には、必要に応じて当社から取締役および監査役を派遣し、グループ全体のガバナンス強化を図り、経営のモニタリングを行う。
3) 当社の「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」、「輸出管理委員会」等の重要な委員会は、グループを視野に入れて活動することとし、随時、各関係会社の代表者を会議に参加させる。
4) 特に重要な関係会社には、リスクおよびコンプライアンスも含めた事業の状況について、当社取締役会に定期的に報告させる。
5) 当社の監査室は、当社各部門の監査を実施するとともに、主要関係会社の監査を実施または統括し、各関係会社が当社に準拠して構築する内部統制制度およびその適正な運用状況について監視および指導する。また監査室は、グループ全体の内部統制制度の構築および運用状況、ならびにその結果について、定期的に取締役会および監査役会に報告する。

(6) －1 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制
関係会社を所管する当社の各部門は、「関係会社規程」および関連規則に基づき、所管する各会社に経営状況、財務状況、その他経営上の重要事項を報告させる。

(6) －2 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、「(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制」に記載するリスク管理体制をグループ全体に適用し、グループ全体のリスクを統括的に管理する。

(6) －3 子会社の取締役等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、「関係会社規程」および関連規則に基づき、子会社が当社の連結経営に多大な影響を及ぼす事項を実施する場合、当社の事前承認または当社への事前連絡を求める。さらに、当社は、関係会社の取締役会付議基準、取締役会の開催頻度、出席状況、付議議案の報告を受け、関係会社の職務執行の状況を継続的に把握することで、グループ全体の経営の効率化を図る。

(6) －4 子会社の取締役等および使用人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、「(5) 取締役および使用人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」に記載する内部統制およびコンプライアンス体制をグループ全体に適用し、グループ各社の取締役等および使用人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を整備する。

(7) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
　監査役の職務を補助する監査役スタッフ室を設置し、専任および兼任の使用人を配置する。

(8) 監査役補助者の取締役からの独立性および当該補助者に対する指示の実効性の確保に関する事項
1) 監査役スタッフ室所属の使用人の人事取扱い（採用、任命、異動）については、常勤監査役の承認を前提とする。
2) 監査役スタッフ室専任の使用人は、取締役の指揮命令から独立しており、その人事考課等については、常勤監査役が行う。
3) 当社の常勤監査役は、監査役スタッフ室所属の使用人と、定期的に会議を開催し、監査役スタッフ室の業務遂行の状況を確認する。

(9) 取締役および使用人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ならびにその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
1) 監査役は、法令に従い、取締役および執行役員等から担当業務の執行状況について報告を受ける。
2) 取締役は、当社およびグループ内の各関係会社における重大な法令違反、その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに監査役に報告する。
3) 監査役は、内部統制に関する各種委員会および主要会議体にオブザーバーとして出席するとともに、当社の重要な意思決定の文書である稟議書および重要な専決書を閲覧する。
4) 監査役は、任務を遂行するために必要な法律顧問、その他のアドバイザーを選任できる。

(9) －1 子会社の取締役・監査役・使用人等またはこれらの者から報告を受けた者が当該株式会社の監査役に報告するための体制
　当社およびグループ会社の重要経営事項を扱う戦略検討会、ならびにコンプライアンス事項およびリスク管理事項を扱うコンプライアンス委員会、リスク管理委員会、輸出管理委員会等の委員会に、監査役はオブザーバーとして出席する。
　「関係会社規程」および関連規則に基づき、関係会社から報告される経営状況、財務状況、その他経営上の重要事項は、監査役にも報告される。
　「リスク管理規程」および「内部監査規程」は関係会社も対象とし、重要事項は監査役に報告される。

(9) －2 監査役へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
　当社およびグループ各社が制定するコンプライアンスに関する原則に、報告・通報したことを理由として不利益な取扱いはしないことを明記し、当該原則に従って運用する。

(10) 監査役の職務執行に生ずる費用の前払い・償還手続その他職務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、執行部門と協議の上、監査役会で承認された監査計画を実行するために必要な予算を確保する。
　当社は、監査役がその職務執行について費用等の請求をしたときは、監査役の職務執行に明らかに必要でないと認められた場合を除き、速やかにその費用を支出する。
　監査役の職務執行に係る費用の管理および執行は、監査役および監査役スタッフ室所属の使用人が行う。

(11) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
　当社は、「コマツグループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるあらゆる反社会勢力および団体とは、一切関係を持たない。」という基本方針を有しており、以下に取り組んでいる。
1) 上記方針を「コマツの行動基準」に明記し、社内およびグループ各社に周知させている。
2) 本社総務部が統括部門となり、警察および外部の専門機関と常に連携をとりながら、上記方針に則り、反社会的勢力による不当要求に対しては組織的に毅然と対処すると共に、当該勢力との取引の未然防止等に努めている。
3) 上記の外部機関からの情報収集、教育・研修の参加等も積極的に行い、当該情報の社内およびグループの関係部門間での共有にも努めている。

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

当社の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は、「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」「(11) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方」に記載のとおりです。

V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

該当事項はありません。

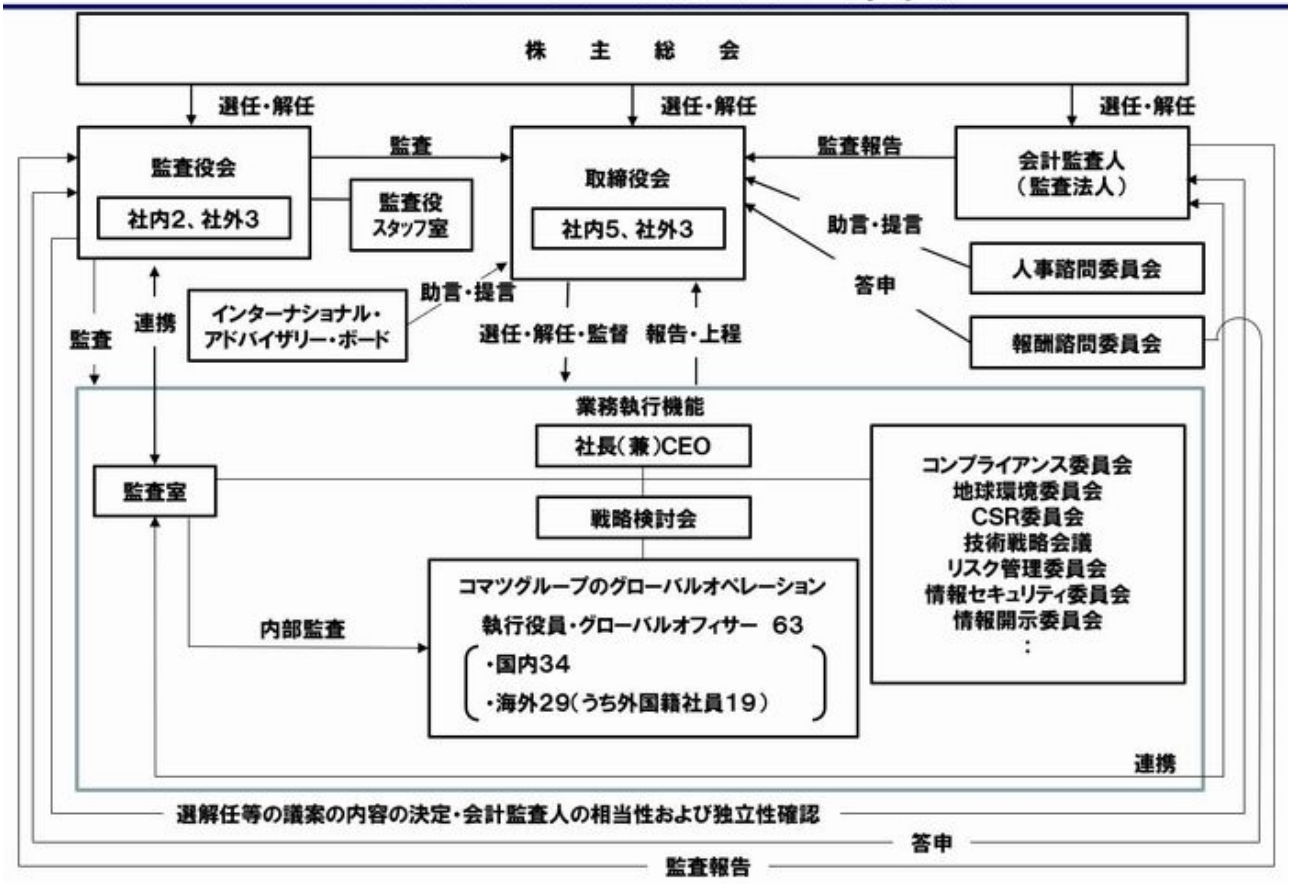
2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項 更新

[適時開示に係る社内体制]（最終ページの参考資料：模式図参照ください）
当社の情報開示に係る社内体制は、下図のとおりです。
当社および当社グループに関する重要な決定事実、発生事実、および決算に関する情報は、本社コーポレートコミュニケーション部に報告される体制となっています。コーポレートコミュニケーション部長は、情報取扱責任者の監督のもと、法令および開示規則に基づき適切に開示を行っています。
情報開示委員会は、情報開示に係る統制を行うとともに、情報開示レベルの向上に努めています。
当社は、関連法令に基づき、財務報告において求められる内部統制システムの強化を着実に進めており、当社の取締役、執行役員および上級社員は、国内外主要グループ各社の取締役、監査役を兼務する等により、コーポレート･ガバナンスの一層の充実に努めています。

1．情報開示委員会
⑴ 情報開示委員会の役割
1) 情報開示に関する各種ガイドラインの作成
2) 重要情報の開示に関する対応の決定
3) 法定開示書類の内容の評価･検討
⑵ 情報開示委員会メンバー
委員長：管理全般管掌役員
委 員：広報･ＣＳＲ管掌役員、総務･コンプライアンス管掌役員、CFO、経営管理部長、法務部長、管理部長、財務部長、経理部長、総務部長、経営管理部IRグループGM
オブザーバー：常勤監査役
事務局：コーポレートコミュニケーション部長
⑶ 情報開示委員会の開催時期
1) 四半期を含む決算発表前
2) 有価証券報告書等の重要な開示書類発行前
3) 重要な決定事実、発生事実等開示すべき事実があったとき
4) 法定開示事項に限らず、開示すべき事項があったとき

2．情報開示に係る社内規定等
当社は、当社およびグループの全社員が順守すべきビジネスルールとして、「コマツの行動基準」を定め、グループ全社員に配布するとともに、ホームページにおいても公表しています。その中で、「株主･投資家をはじめとするステークホルダーに対して、法令･契約等による守秘の対象や企業秘密情報にあたる場合を除き経営全般にわたる情報の公開を積極的に行う」旨、定めています。また、「コマツの行動基準」を定め、情報の適正な開示のために、コマツグループの役員および上級社員が順守すべき事項を明確にしています。さらに、コマツグループに関する重要な情報が、適時･適切に開示されるよう、情報開示に関する社内規定を設けています。

コマツのコーポレート・ガバナンスの仕組み



適時開示に係る社内体制

