最終更新日：2020年8月26日
株式会社 小松製作所
代表取締役社長　小川 啓之
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。株主の皆さまをはじめ、すべてのステークホルダーから更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。株主や投資家の皆さまに対しては、公正かつタイムリーな情報開示を進めるとともに、株主説明会やIRミーティングなどの積極的な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。

【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】

[原則1－4．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及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及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。
上場株式を保有する場合、政策保有株式の議決権行使の決定及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ます。また、剰余金処分、取締役・監査役の選任、役員報酬、定款変更、組織変更、新株発行、買収防衛策などの主要議案について精査すべき点を明確にした議決権行使のための基本方針を定めています。

[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、会社法及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2－6．企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]
当社は受益者への年金給付を将来にわたり確実に行うため、許容されるリスクの範囲内で必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に年金資金を運用しており、長期的期待収益率を考慮した上で、株式及び債券等の適切な組み合わせからなる基本ポートフォリオを策定しています。
当社はCFO、労働組合の代表、人事管掌役員等により構成される年金・退職金委員会を設置し、厚生労働省のガイドラインに基づいて定めた「年金資金運用に関する基本方針」に基づき、年金資金の適切な運用がなされているか（年金資産の長期期待収益と実際の運用収益との乖離幅の検証を通じての基本ポートフォリオ見直しの要否判断等）、当社と受益者との利益相反がないか等を定期的に総合的評価・モニタリングする体制としています。
また、企業年金の運用機関に対するモニタリング機能を発揮するため、運用コンサルタントと連携するとともに、必要な経験や資質を備えた人材の配置及び計画的な育成にも努めています。

[原則3－1．情報開示の充実]
（1）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、基本的な心構えと持つべき視点、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。
＜コマツレポート（統合報告書）＞
コマツは、財務・非財務両面にわたる長期的・持続的な企業価値創造をご紹介する年次報告書として「コマツレポート」（統合報告書）を作成しています。財務並びに環境・社会活動については、それぞれ、より詳細な報告書（財務については有価証券報告書、環境・社会活動についてはESGデータブック）を別途作成し、情報開示を行っています。

経営の基本及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/ir/library/annual/pdf/KMT _ AR19J _ Print.pdf#page=3)
コマツレポート(統合報告書)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/library/annual/)

＜経営戦略・経営計画＞
コマツは、2021年の創立100周年とその先の成長を目指し、新たな3ヵ年の中期経営計画(2019-2021年度)「DANTOTSU Value - FORWARD Together for Sustainable Growth」を2019年4月よりスタートしました。新たな3つの成長戦略として、①イノベーションによる価値創造、②事業改革による成長戦略、③成長のための構造改革を掲げています。これら成長戦略3本柱の考えに基づいた成長分野への重点投資を優先的に行い、需要の変動に左右されず、収益向上とESGの課題解決の好循環による持続的成長を目指します。成長戦略3本柱を推進するため、これまでコマツが取り組んできた「ダントツ商品・ダントツサービス・ダントツソリューション」を、更にスピードをあげて進化・レベルアップさせ、「ダントツバリュー(顧客価値創造を通じたESG課題の解決と収益向上)」により、安全で生産性の高いスマートでクリーンな未来の現場をお客さまとともに実現し、気候変動に対応した環境負荷低減や安全に配慮した高品質・高能率な商品・サービス・ソリューションの提供などの本業を通じてESG課題の解決を図ります。
中期経営計画は、長期的な視点に立って当社の目指すべき姿とロードマップを設定したあと、そこからバックキャスティングすることで「コマツが今すべきことは何なのか」を検討しました。目指すべき姿が明確になることで、その実現に向けて発揮できる当社の強みと、更に強化すべき既存事業の実態、不足しているリソースを把握し、そこから見えてきたシナリオを徹底的に議論したうえで、成長戦略と経営目標を策定しています。
コマツは、お客さま、代理店、パートナー、地域社会、すべての世界の現場をダントツでつなぐことで、持続的成長を目指していきます。
(https://home.komatsu/jp/company/pdf/2019 _ midmgtplan.pdf)

(2) 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・コードの理念及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。

(3) 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。

(4) 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(うち1名を委員長とする)、会長及び社長で構成される人事諮問委員会において、取締役、監査役候補者の指名及び社長(CEO)を含む執行役員等の選解任を審議し、取締役会に答申します。取締役会では、その答申を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名及び執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

(5) 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
取締役及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及び有価証券報告書に記載しています。
加えて、社外取締役及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)」及び「[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及び資質]
当社の社外取締役及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、社外取締役及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。なお、取締役、監査役の選任にあたっては、性別、国籍、人種などの多様性についても考慮しています。
当社では、社外取締役3名(うち1名を委員長とする)、会長及び社長で構成される人事諮問委員会において、取締役、監査役候補者の指名及び社長(CEO)を含む執行役員等の選解任を審議し、取締役会に答申します。取締役会では、その答申を踏まえ、審議、決定します。

補充原則4－11－2
当社では、取締役及び監査役(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、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しています。

補充原則4－11－3
2019年度の取締役会の実効性評価を行いました。
(1) 分析・評価のプロセス
取締役会において、昨年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、⑥CEOの後継者育成について、⑦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、更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。
(2) 結果の概要
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、実効性についての重要な問題点の指摘はありませんでした。
毎回の取締役会において社長自身による報告で課題・問題認識等をタイムリーに共有していることや、事業全体の方向性につき複数回にわたり多様な観点から議論を行ったこと、決議事項の実施状況の定期的な報告で決議後の状況を取締役会でフォローしていること等に高い評価を得ま

した。
　取締役会の運営については、定例の業務執行報告のあり方など幾つかの課題の指摘があり、今後改善し更に実効性の高い取締役会の実現を目指して参ります。

[原則４－１４．取締役・監査役のトレーニング]
補充原則４－１４－２
　社外取締役及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。社内出身の取締役及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管掌の取締役乃至執行役員を指名し、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、他の執行役員及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、法定開示の内容及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]

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）	75,533,800	7.99
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	45,657,100	4.83
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	32,244,280	3.41
太陽生命保険株式会社	27,200,716	2.87
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）	26,626,423	2.81
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口７）	22,815,000	2.41
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口５）	18,449,400	1.95
株式会社三井住友銀行	17,835,711	1.88
JP MORGAN CHASE BANK 385151（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	15,951,084	1.68
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DEPOSITARY RECEIPT HOLDERS（常任代理人　株式会社三井住友銀行）	14,237,077	1.50

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

①2020年３月31日現在の状況を記載しています。
②発行済株式（自己株式を除く）の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27,479,956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７）及び日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口５）の所有株式数は、全数が信託業務に係る株式です。
⑤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、2020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野村證券株式会社及び共同保有者２名が連名により、2019年６月19日付で、当社株式の大量保有報告書の変更報告書No.２を提出していますが、2020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（Capital Research and Management Company）が、2020年３月６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、2020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
木川　眞	他の会社の出身者											
國部　毅	他の会社の出身者					△						
アーサー Ｍ．ミッチェル	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由

木川　眞	○	―――	木川眞は、ヤマトホールディングス㈱及びヤマト運輸㈱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。 同氏は、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、東京証券取引所に独立役員として届け出ています。 同氏は、2005年11月から2018年４月までヤマトホールディングス㈱の代表取締役常務、代表取締役常務執行役員、代表取締役専務執行役員、代表取締役執行役員、代表取締役社長 社長執行役員及び、代表取締役会長を歴任しましたが、現在は同社の業務執行に携わっておりません。当社及び当社の連結子会社は、ヤマト運輸㈱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、販売費及び一般管理費合計額の0.1%未満であり、また、同社における連結の営業収益の0.1%未満です。
國部　毅	○	―――	國部毅は、㈱三井住友銀行の代表取締役頭取や㈱三井住友フィナンシャルグループの代表取締役社長、取締役 代表執行役社長、取締役会長を歴任するなど、金融・財務分野、グループ会社管理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、経営の透明性と健全性の維持向上及びコーポレート・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。 同氏は、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、東京証券取引所に独立役員として届け出ています。 同氏は、㈱三井住友フィナンシャルグループの取締役会長を務めており、また、2011年４月から2017年４月まで、㈱三井住友銀行の代表取締役頭取兼最高執行役員を務めていましたが、同行を退任して３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、当社及び当社の連結子会社の複数ある主な借入先の１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1,452億円であり、全借入額の14.4%です。
アーサー Ｍ．ミッチェル	○	―――	アーサー M.ミッチェルは、米国ニューヨーク州弁護士、本邦外国法事務弁護士として長年にわたり活動し、国際法務の分野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向上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。 同氏は、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、東京証券取引所に独立役員として届け出ています。

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	社外取締役
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（うち1名を委員長とする）、会長及び社長で構成される人事諮問委員会において、取締役、監査役候補者の指名及び社長（CEO）を含む執行役員等の選解任を審議し、取締役会に答申します。なお、候補者の選定にあたっては、性別、国籍、人種などの多様性についても考慮しています。取締役会では、その答申を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名及び執行役員等の選解任につき審議、決定します。
〔人事諮問委員会の構成〕委員長：奥正之、委員：薮中三十二、木川眞、大橋徹二、小川啓之　（2020年3月末時点）

＜報酬諮問委員会＞
当社は、取締役及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（委員長）、社外取締役1名、社外監査役2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、報酬方針及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います。
〔報酬諮問委員会の構成〕委員長：藤沼亜起、委員：奥正之、山口廣秀、篠塚英子、大橋徹二　（2020年3月末時点）

【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

・監査役監査と会計監査の連携状況
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及び子会社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2四半期及び第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、更に第2四半期及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、会計監査人が当社及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。
・監査役監査と内部監査の連携状況
監査役は、監査室の監査に立会い、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。
・内部監査と会計監査の連携状況
監査室が実施した財務報告に係る内部統制の評価等について、監査室と会計監査人は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。
・監査役監査、会計監査及び内部監査と内部統制部門との関係
監査役、会計監査人及び監査室は、それぞれの監査手続きにおいて、経理・財務部門やその他の関連する内部統制部門と適宜情報を共有し、リスクの評価や内部統制の有効性等について意見交換を実施しています。

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。 同氏は、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。 同氏は、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。 同氏は、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、当社の社外取締役及び社外監査役の独立性判断基準を定めています。
当社の社外取締役及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)

社外取締役である木川眞、國部毅、アーサー M．ミッチェル及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	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

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、及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、株主の皆さま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

取締役及び監査役の報酬等の額 [第151期 (2019年4月1日～2020年3月31日まで) に係る報酬]

	基本報酬 (固定報酬)	現金賞与 (業績連動報酬)	株式報酬 (業績連動報酬)	合　計
取締役 (10名)	399百万円	130百万円	147百万円	676百万円
うち社外取締役 (3名)	54百万円	―	―	54百万円
監査役 (5名)	141百万円	―	―	141百万円
うち社外監査役 (3名)	54百万円	―	―	54百万円
合　計	540百万円	130百万円	147百万円	817百万円

(注)
(ⅰ) 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、2019年6月開催の第150回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。
(ⅱ) 2018年6月開催の第149回定時株主総会において、取締役の基本報酬及び現金賞与の合計の報酬限度額は年額15億円以内 (うち、社外取締役分は年額1億円以内)、監査役の報酬限度額は年額2億円以内と決議されています。また、同定時株主総会において、社内取締役に対する株式報酬として付与する譲渡制限付株式に関する報酬等の限度額は、単年度業績連動の株式報酬Aについては、年額3億6千万円以内、中期経営計画業績連動の株式報酬Bについては、年額1億8千万円以内と決議されています。なお、上記決議された各報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。
(ⅲ) 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。具体的には、2019年度の業績により支給水準を決定し、譲渡制限付株式報酬として支給することを見込んで計上した株式報酬Aの費用の額、及び2019年7月12日開催の取締役会において決議し、2019年9月2日を払込期日とした譲渡制限付株式報酬としての新株式発行により、当事業年度に報酬として計上した株式報酬Bの費用の額の合計を記載しています。
(ⅳ) 使用人兼務取締役の使用人分給与はありません。
(ⅴ) 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151期 (2019年4月1日～2020年3月31日まで) に係る報酬]
小川 啓之 取締役 190百万円 (賞与及び株式報酬を含む)
大橋 徹二 取締役 171百万円 (賞与及び株式報酬を含む)

(注)
(ⅰ) 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。具体的には、2019年度の業績により支給水準を決定し、譲渡制限付株式報酬として支給することを見込んで計上した株式報酬Aの費用の額、及び2019年7月12日開催の取締役会において決議し、2019年9月2日を払込期日とした譲渡制限付株式報酬としての新株式発行により、当事業年度に報酬として計上した株式報酬Bの費用の額の合計を記載しています。
(ⅱ) 使用人兼務取締役の使用人分給与はありません。
(ⅲ) 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	あり

報酬の額又はその算定方針の開示内容

当社の取締役及び監査役の報酬は、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（社外有識者1名（委員長）、社外取締役1名、社外監査役2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、報酬方針及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。

社外取締役を除く取締役（以下、「社内取締役」）の報酬は、業績との連動性を高め、中長期的な企業価値向上により一層資するよう、固定報酬である基本報酬、単年度の連結業績の達成度によって変動する業績連動報酬（現金賞与及び株式報酬A）、及び中期経営計画に掲げる経営目標の達成度による業績連動報酬（株式報酬B）によって構成されます。

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考慮し、固定報酬である基本報酬のみとしています。また、監査役の報酬も、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、制度を廃止しています。

＜社内取締役の報酬制度＞

・基本報酬（固定報酬）	月次報酬×12カ月
・単年度業績連動報酬（月次報酬×0～24カ月）	現金賞与（原則として2/3）[12カ月を上限]
	株式報酬A（原則として1/3）　譲渡制限付株式
・中期経営計画業績連動報酬（月次報酬×0～3カ月）	株式報酬B　譲渡制限付株式

（ⅰ）単年度の連結業績連動報酬

単年度の連結業績の指標は、連結ROE＊1、連結ROA＊2及び連結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、業績連動報酬の支給合計額を毎年算出します。

2019年度は、連結ROE8.6%、連結ROA6.1%、連結営業利益率10.3%、売上高伸率-10.3%の結果に基づき、支給水準を決定しています。

なお、当該評価指標は取締役会の決議により、今後変更されることがあります。

[単年度の連結業績連動報酬の指標]

＜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）

単年度連結業績連動報酬の水準は、取締役の基本報酬（月次報酬の12カ月分）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。

単年度連結業績連動報酬の支給合計額の3分の2相当は、現金賞与として支給するものとし、現金賞与を差し引いた残りについては、株主の皆さまとの価値共有を一層促進することを目的に、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（株式報酬A）。ただし、現金賞与については、上限を月次報酬の12カ月分相当とし、12カ月を超える分については、現金賞与に代えて株式報酬Aを支給します。なお、株式報酬Aは、原則として交付より3年の後に譲渡制限を解除します。

（ⅱ）中期経営計画の業績連動報酬

当社の中期経営計画の期間を対象とし、社内取締役に対し、毎事業年度、月次報酬の3カ月相当分を株式報酬として、譲渡制限付株式を付与する方法で支給します（株式報酬B）。株式報酬Bは、中期経営計画の期間の終了後に、次表の中期経営計画の経営目標の達成状況に基づいて譲渡制限の解除を行う株式数（0～100%）を決定し、原則として交付より3年の後に株式の譲渡制限を解除します。

なお、新しい中期経営計画が策定された場合には、以下の経営指標と経営目標は、取締役会の決議により変更されることがあります。

＜中期経営計画（2019年度～2021年度）の経営指標と経営目標＞

[経営指標]		[経営目標]
成長性	売上高成長率	業界水準を超える成長率＊1
収益性	営業利益率	業界トップレベルの営業利益率＊1
効率性	ROE	ROE10%以上
健全性	ネット・デット・エクイティ・レシオ＊2	業界トップレベルの財務体質＊1
リテール・ファイナンス事業	ROA	ROA　1.5%～2.0%
	ネット・デット・エクイティ・レシオ＊2	ネット・デット・エクイティ・レシオ＊2　5倍以下
ESG	環境負荷低減	CO2排出削減：2030年に50%減（2010年比）
		再生可能エネルギー使用率：2030年に50%
	外部評価	DJSI＊3　選定（ワールド、アジアパシフィック）
		CDP＊4　Aリスト選定（気候変動、水リスク）など

＊1　国内外の主要同業他社との相対比較により評価
＊2　ネット・デット・エクイティ・レシオ（ネット負債資本比率）＝（有利子負債－現預金）／株主資本
＊3　ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インディシーズ：米国S＆Pダウ・ジョーンズ社とスイスのロベコ・サム社によるSRI指標
＊4　企業や政府が温室効果ガス排出量を削減し、水資源や森林を保護することを推進する国際的な非営利団体

【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、社外取締役及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
野路　國夫	特別顧問*1	公益的な社外活動	勤務形態：常勤 報酬：有り	2013/3/31	有り
坂根　正弘	*2	業務委嘱無し	報酬：無し	2007/6/22	ー
片田　哲也	*2	業務委嘱無し	報酬：無し	1995/6/29	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　野路氏の主な社外活動は以下の通りです。
・総務省独立行政法人評価制度委員会委員長
・内閣府大学支援フォーラムPEAKS構成員
・公益財団法人日本花の会理事長
*2　坂根、片田の両氏については、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）

（1）現状の体制の概要（最終ページの参考資料：模式図参照）
当社では、取締役会をコーポレート・ガバナンスの中核と位置づけ、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や運用面での改革を図っています。このため、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及び監督機能と業務執行機能を分離し、社外取締役及び社外監査役を選任するとともに、取締役会の構成員数を少数化しています。
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。
2019年度は、取締役会を15回開催し、取締役会付議基準に基づき経営上の重要事項の決定を行い、業務執行の報告をしました。業務執行報告は連結売上ベースでほぼ100%の事業をカバーしていますが、極めて小規模な事業についても、安全・コンプライアンス・リスクを中心に取締役会で報告をしています。取締役会での議論を尽くすため、十分な審議時間を確保し、重要議案は討議・決議と日を改めて2回取締役会に上程するプロセスを採用しています。
また、取締役会では、社長より毎月、安全・コンプライアンス・リスク等の直近の重要事項及びトピックスを報告しています。また、CFOより毎月、売上・損益の状況、受注状況、借入金の状況を報告しています。
なお、2019年度の取締役会への出席状況（平均出席率）は、以下のとおりです。
・ 取締役　99%
・ 監査役　100%

監査役は、取締役会、戦略検討会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会等の重要会議への出席、当社及び国内外子会社の拠点往査、当社及び重要な子会社の代表取締役その他の役員及び経営幹部との意見交換、国内子会社の常勤監査役との連絡会及び個別面談等により内部統制システムの整備・運用状況を確認しています。また、内部監査部門、会計監査法人等と定期的に意見交換を行うなど、連携を密にして監査の実効性を高めています。
監査役会の人員は5名であり、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、原則として月1回以上定期的に開催され、監査方針、監査役間の職務分担等の決定を行っています。各監査役は監査方針に基づき取締役の職務執行を監査するとともに、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ため監査役スタッフ室を設置し、必要な要員を配置するとともに、監査計画に基づき職務上必要と見込まれる費用を予算計上し、適切に管理・執行しています。

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（うち1名を委員長とする）、会長及び社長で構成される人事諮問委員会において、取締役、監査役候補者の指名及び社長（CEO）を含む執行役員等の選解任を審議し、取締役会に答申します。なお、候補者の選定にあたっては、性別、国籍、人種などの多様性についても考慮しています。取締役会では、その答申を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名及び執行役員等の選解任につき審議、決定します。
当社は、取締役及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（委員長）、社外取締役1名、社外監査役2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、報酬方針及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。

（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、連結財務諸表及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
田名部 雅文（継続監査年数5年）
錦織　倫生（継続監査年数1年）
外山　大祐（継続監査年数1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 32名
その他 41名

（3）社外取締役及び社外監査役
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。

（4）サクセッションプラン
2006年にコマツウェイが策定された時から、コマツでは「常に後継者育成を考えること」を経営トップの心構えの一つとしています。コマツウェイでは、後継者の育成を経営トップにしかできない大事な仕事と位置づけ、サクセッションプランによって後継候補者を常に明確にし、その候補者に様々な現場を経験・理解させることで、問題の本質を見抜く力を養わせることをトップに求めています。
会長、社長及び社外取締役で構成される人事諮問委員会においても、常に次代、次々代の社長（CEO）候補者の人選や育成について様々な議論をしています。

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及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、意思決定及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

	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及び定時株主総会開催日（（）内）は、下記のとおりです。 2020年6月2日（6月18日）16日前 ※新型コロナウイルス感染拡大の影響により、決算発表日を2020年5月18日に変更したため（当初予定4月30日）、招集通知の発送から開催日までの期間が短くなっています。 2019年5月27日（6月18日）22日前 2018年5月28日（6月19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及び当社ホームページにより公表し、閲覧に供しています。（2020年公表日：招集通知発送の3営業日前（5月28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カ所において、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。 ※新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部の見学会及び説明会を中止としています。	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1四半期及び第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。 ※新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部の見学会を中止としています。また説明会は電話会議で実施しています。	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、欧米地域などで、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、並びに各種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及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

	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及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、当社はステークホルダーの皆さまに向けて、中期経営計画における「成長戦略による収益向上（財務指標）とESG課題解決（非財務指標）の好循環で持続的成長を目指す」という価値創造モデルを中心とした、コマツの持続的成長を目指した取り組みをご紹介するコマツレポート（統合報告書）を作成しています。環境・社会活動については、より詳細な報告書（ESGデータブック）を別途作成し、情報開示を行っています。
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、株主の皆さま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。

	当社は、2019年9月に「人権に関する方針」を制定し、国際規範に基づいた人権対応を進めることを宣言しました。特に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューディリジェンスに取り組むことにより、人権への負の影響が生じることの防止・緩和措置、また、人権への負の影響を発生させた、または関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。 【LGBT支援、ワークライフバランス、女性活躍等】 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。 LGBTへの取り組みとして、2017年に「コマツの行動基準」を改訂し、性的指向・性自認を理由とした不当な差別を禁止することを明記しました。また、労働協約並びに就業規則において性的少数者への差別的な言動をセクシャル・ハラスメントの対象に含めることを追記し、周知しました。LGBTに関する社内相談窓口の設置、同性パートナーシップの認定、福利厚生や休暇・休職制度の適用範囲拡大など、制度の整備を進めるとともに、管理職を対象としたe-ラーニングなど、LGBTに関する理解促進に努め、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいます。 また、「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。総実労働時間の削減についてコマツは労働組合と協調し、年間2,100時間未満、年次有給休暇全員18日以上取得という具体的数値目標を掲げています。また、法令（36協定）遵守を基本とした中で、効率的な働き方の実現に向けた取り組みを進めています。2018年度より、勤務間に10時間の休息を設ける「インターバル制度」を導入し、「安全・健康」な働き方を推進しています。 育児休業、短時間勤務などの制度を整えることは、働きやすい職場であることの条件の一つです。コマツでは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。
その他	介護に従事しながら働く社員のサポート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。制度拡充に加え、介護の心構えや仕事との両立を考える機会の提供、社外専門家による介護個別相談会を毎月開催し、一人ひとりの事情に沿った支援を行っています。 また、健康・安全の観点より治療と仕事の両立に関して相談できる窓口を各事業所に設置、2019年度より不妊治療休職制度を導入し、社員が会社生活と不妊治療を両立させるための選択肢を増やすなど、治療が必要な社員が安心・安全に就労できる環境整備を進めています。今後も、社員が適正なワークライフバランス＝会社生活と家庭生活の両立を実現できるよう、取り組んでいきます。 2019年度の実績は、有給休暇取得日数（平均）が19.9日、育児休業取得者が161名（うち男性43名）で、育児休業復職率は99.4%でした。介護休業取得者は5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、当社ホームページに記載しています。（https://komatsu.disclosure.site/ja/themes/89） 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整備等の諸施策を積極的に進めています。当社単独では、2011年4月に初の女性執行役員、2018年6月には初の女性取締役が就任したが、女性の管理職が男性に比べて少ないことは、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、キャリア形成や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。当社単独で女性管理職比率を2021年4月までに10%とする目標を掲げているほか、国内外のグループ各社においても、社員に占める女性の比率や女性管理職比率等の目標値を設定し、その達成に向けてさまざまな活動に取り組んでいます。2019年3月より、コマツ及び海外現地法人の女性管理職を対象とした研修「Diversity & Inclusion Development Seminar」を開始し、参加者自身がコマツの歴史や「コマツウェイ」、経営戦略などを深く理解するとともに、各社のダイバーシティ推進活動を牽引するリーダーとしての成長を後押ししています。 国内においては、女性社員の育成施策として、将来や働き方を考えるキャリアプラン研修、及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年度より、コマツと同じ製造業の他企業と共同で女性社員の交流研修会を2016年度より継続して実施しています。また、2015年度より女性管理職を定期的に社外研修へ派遣し、経営幹部の育成に取り組んでいます。 女性の活躍を推進するための諸施策は、誰もが働きやすく能力を最大限に発揮できる制度や環境整備につながることから、今後もグループを挙げて活躍を進めていきます。

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、社外取締役及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及び管理に関する体制
当社は、取締役会の記録及びその他稟議書等、取締役の職務執行に係る重要な情報を、法令及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」及び「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、取締役及び執行役員等の職務分掌を定める。また、取締役及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) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及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、法令及び「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、すべての取締役及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、役員及び社員に対する指導、啓発、研修等に努める。
併せて、法令及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) 当該株式会社並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」及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。これらの規定及び基準をもとに、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及び監査役を派遣し、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、リスク及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及びその適正な運用状況について監視及び指導する。また監査室は、グループ全体の内部統制制度の構築及び運用状況、並びにその結果について、定期的に取締役会及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」及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」及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。更に、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 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
当社は、「(5) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及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及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及び使用人の職務の執行が法令及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、専任及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及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) 取締役及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並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、取締役及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、当社及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及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及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
当社及びグループ会社の重要経営事項を扱う戦略検討会、並びにコンプライアンス事項及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」及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」及び「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
当社及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及び執行は、監査役及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的勢力及び団体とは、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、社内及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、警察及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、当該情報の社内及びグループの関係部門間での共有にも努めている。

【リスク管理について】
リスク管理員会では、リスク対策実施状況の点検やリスクの未然防止に努めるとともに、その審議・活動内容を取締役会に報告しています。また、国内外の子会社におけるリスク管理体制の整備を推進しています。

【コンプライアンスについて】
コンプライアンス委員会では、「コマツの行動基準」の改訂、各種教育・情報発信、内部通報制度の整備・運用をはじめとした諸活動を推進するとともに、その審議・活動内容を取締役会で報告しています。当社では情報誌「みんなのコンプライアンス」を毎月継続的に発行し、15年目を迎えました。また、コンプライアンス上の主要なリスクについては、定期的な監査を行い予防に努めています。

【CR監査】
コマツではリスク管理活動の一環として、2008年度よりコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を実施しています。これはJ-SOX監査*ではカバーできない分野や、会社における潜在的なコンプライアンス・リスクの見える化（特に法令順守状況の確認・評価）を目的としたものです。この活動を通じて、各社・各部門での管理レベルとコンプライアンス意識の更なる向上を目指しており、今後は都度監査手法を改善し、リスク管理機能としてCR監査の運用レベルを上げていきたいと考えています。
* 金融商品取引法に基づき実施している、財務報告に係る内部統制の評価

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。

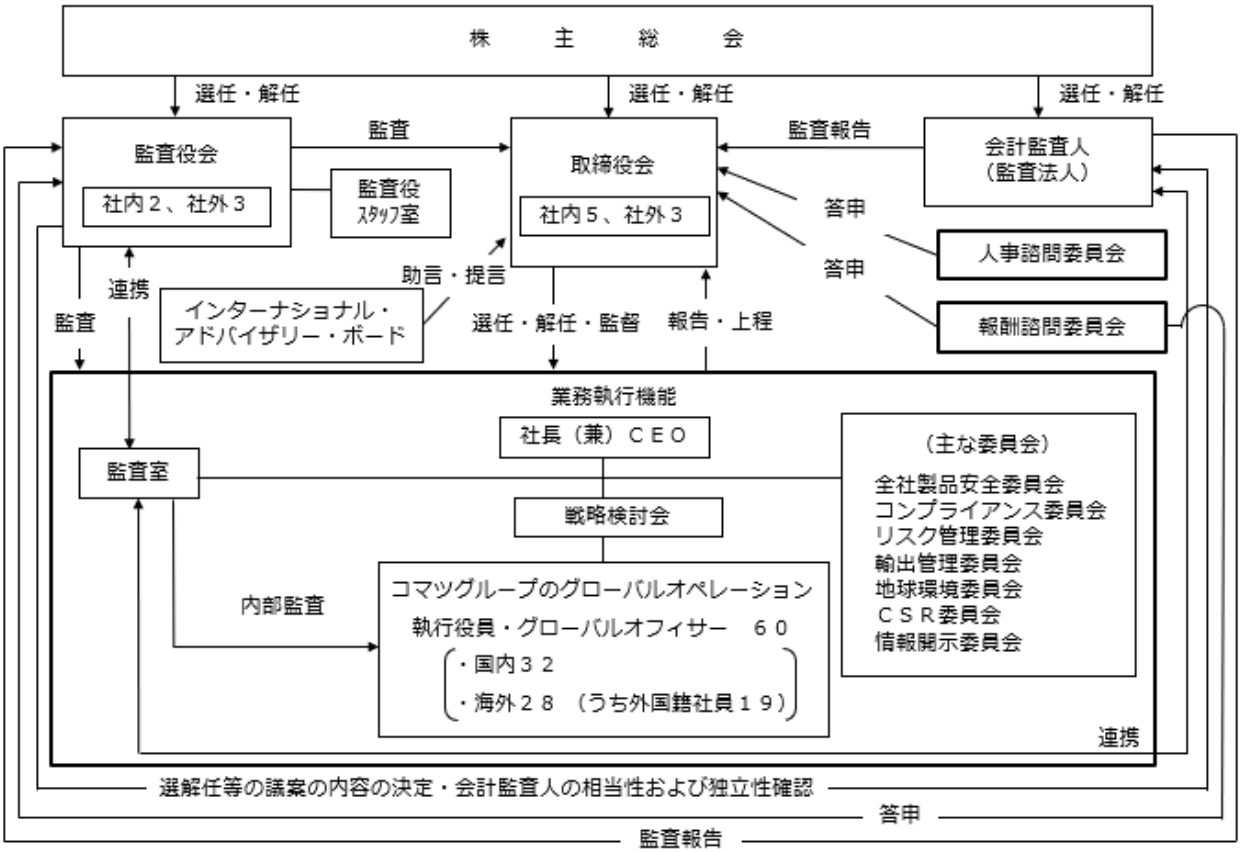
2. その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

[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）
当社の情報開示に係る社内体制は、下図のとおりです。
当社及び当社グループに関する重要な決定事実、発生事実、及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、法令及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、執行役員及び上級社員は、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
①情報開示委員会の役割
･情報開示に関する各種ガイドラインの作成
･重要情報の開示に関する対応の決定
･法定開示書類の内容の評価･検討
②情報開示委員会メンバー
委員長：CFO
委 員：安全･健康管理,広報,ＣＳＲ管掌役員、経営管理部長、法務･総務･コンプライアンス管掌役員、総務部長、経営管理部IRグループGM、管理部長、財務部長、経理部長、法務部長
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
③情報開示委員会の開催時期
･四半期を含む決算発表前
･有価証券報告書等の重要な開示書類発行前
･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
･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、当社及びグループの全社員が順守す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、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

