最終更新日：2023年7月7日
株式会社小森コーポレーション
代表取締役社長　持田訓
問合せ先：03-5608-7826
証券コード：6349

**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 更新

当社は、高い「経営品質」による「感動創造活動」を通じ、1．「KOMORI」ブランドイメージの向上、2．知覚品質管理の徹底、3．ソリューションビジネスの実施を推進し、「感動企業」を実現するとの経営理念の下行う企業活動において、株主の皆様やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員とその家族などすべてのステークホルダーの期待に応え、責任を果たし、企業価値を最大化することが経営の最重要課題の一つであると認識しております。そして、その実現のためには、コーポレート・ガバナンスの確立が不可欠であると考え、監査役会設置会社方式を採用しております。

当社では、「経営の透明性の確保」、「経営の意思決定の迅速化」、「コンプライアンスの確保」並びに「経営のチェック機能の強化」を図ることを、コーポレート・ガバナンスの基本としております。この基本に従って経営の監視を含む諸問題に関して、コーポレート・ガバナンスが十分機能するよう取り組んでおります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

【原則1－4　政策保有株式】
当社は、企業価値向上と持続的な成長の実現のため、開発・販売・資金調達等において、様々な取引先との協力が必要であると考え、企業の株式を保有しています。保有株式については、毎年、取締役会において、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案し、個別銘柄ごとに保有意義の検証を行い、保有に合理性がないと判断される銘柄は縮減を進めております。
また、政策保有株式の議決権行使については、保有先の経営方針・戦略等を十分に把握した上で、中長期的な視点で保有先の企業価値向上につながるか、または当社の株式保有の意義が損なわれないかなどを当社判断基準として、議案ごとに総合的に判断しております。
尚、株式の保有状況については、有価証券報告書に記載しております。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当社は、役員や主要株主等との利益相反取引について、取締役会の決議事項としており、会社や株主共同の利益を害することがないようにしております。

【原則2－4　女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
補充原則2－4-(1)
(1) 多様性の確保についての考え方
当社は、採用活動、人財育成、管理職の登用において、年齢、国籍、ジェンダーにとらわれず、多様で幅広い人財を受容し、個性と能力を発揮できる企業風土を積極的に作ることで、グループ企業価値及び社会存在価値の向上を目指しております。
(2) 多様性確保の状況及び自主的かつ測定可能な目標
[女性の管理職登用]
2023年3月末時点での当社の女性比率は13.9%（147名）、役員の女性比率は7.1%（1名）、管理職（※）の女性比率は1.7%（4名）、管理職を含めた職制（※）における女性比率は3.6%（10名）であり、2030年度の達成目標を6%（20名）としております。当該目標については、直近3年間の新卒採用における女性採用比率は平均で年28.4%（7名）であり将来の管理職登用も視野に採用活動を推進しております。
（※当社では、管理職を課長職以上、職制をグループリーダー以上と定義しています。）
[女性の教育訓練]
各種階層別研修や職系変更時の教育研修を随時実施することとし、計画期間中（2023年4月1日～2025年3月31日）の女性の教育訓練受講者数を40名以上に設定しております。
[外国人の管理職登用]
2023年3月末時点での当社の外国人比率は1.8%（在籍19名）であり、1名の外国人を管理職に登用しております。一方、当社グループは、世界中の様々なお客様の異なるニーズを適確に把握し、質の高い製品を提供するため、日本を含め、世界13ヵ国の地域に製造・販売拠点を展開しております。
[中途採用者の管理職登用]
当社では、かねてから中途採用による人財確保を積極的に行っており、2023年3月末時点での中途採用者の比率は、執行役員が41.7%（5名）、管理職全体では14.9%（37名）となっております。また、2023年度は20名の中途採用を予定しております。
以上の様に、外国人社員や中途採用者は当社及び当社グループで活躍しておりますが、本人の能力をもとに管理職登用を行っており、登用に際して不利は生じておりません。また、管理職登用の数値目標を設定することで、適材適所が損なわれるおそれもあるため、現時点で数値目標は設定しておりません。
(3) 多様性の確保に向けた人財育成方針及び社内環境整備方針
当社は、多様性の確保に向けて、「出産・育児関連支援制度の整備」「女性従業員の活躍推進」「シニア社員活躍による職場の活性化」を行っております。これらの活動の詳細は統合報告書に開示しております。

<<統合報告書>>
https://www.komori.com/ja/jp/information/download/report/

【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、規約型確定給付企業年金を運営しており、年金資産の運営体制は関連法令等に従い整備しております。
年金資産の運営に関する規程として、年金資産運用に関する基本方針を定めております。
資産運用委員会を定期的に開催しており、事業主が年金資産運営に関する意思決定を行う際の意見の上申及び年金資産運営状況のモニタリングを行っております。
資産運用委員会の委員は、財務、人事部門の役職員の他、利益相反管理の観点から労働組合の代表で構成しております。
また、年金資産運営に関する専門的助言を受けるため、外部の運用コンサルタントと連携しております。
2022年度は、3月に外部コンサルタントを入れて「資産運用委員会」を開催しました。

【原則3－1　情報開示の充実】
⑴ 当社の経営理念は、高い「経営品質」による「感動創造活動」を通じ、1.「KOMORI」ブランドイメージの向上、2.知覚品質管理の徹底、3.ソリューションビジネスの実施、を推進することによる、「感動企業」の実現です。
2019年11月に公表した第6次中期経営計画では、テーマを「収益性の向上＋成長事業の基盤づくり」とし、その骨子をⅠ.「事業役割の明確化と、目的達成に向けた施策の着実な実行」、Ⅱ.「中期経営計画の実行体制」、Ⅲ.「最適資本構成の構築」として、計画を推進しておりますが、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大の影響から、緊急対策として「キャッシュポジションの維持」、「働き方改革」、その成果としての「コスト削減」を基本方針とした「緊急事業体質強化策」に取り組み、コロナ禍で明確になった課題を考慮し、2021年5月に実行施策と目標値を見直しました。第6次中期経営計画最終年であり創業100周年でもある2024年3月期は、製造・販売・技術・サービスの組織体制の連携強化を図り、中期経営計画の重要テーマである「収益性の向上＋成長事業の基盤づくり」を実行してまいります。
⑵ 当社は「経営の透明性の確保」「経営の意思決定の迅速化」「コンプライアンスの確保」及び「経営のチェック機能の強化」を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本としております。
⑶ 取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るために十分に機能し、説明責任や業績連動性を考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬、業績連動賞与、業績連動型株式報酬から構成されるものとし、監督機能を担う取締役会長及び社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしております。業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、基本方針に照らして適切な割合となるように決定するものとしております。
固定額である基本報酬の総額は株主総会で承認された報酬枠の範囲内としており、基本報酬の個人別の支給額は、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に勘案し決定するものとしております。
業績連動賞与は、業績連動の指標としては、株主還元の充実に寄与する重要な経営指標であり、年度単位の取締役の貢献度の測定に最適であるとの考えから、連結営業利益を採用しており、具体的な支給金額は、事業年度の連結営業利益の計画値を基準にその達成度に応じるものとし、事業年度終了後に株主総会に諮ることとしております。業績連動賞与の比率は、標準的業績の場合、基本報酬の総額の約2分の1程度となり、賞与として毎年一定の時期に支給することがあります。
業績連動型株式報酬（「株式給付信託（BBT：Board Benefit Trust）」）は、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、2020年6月26日開催の定時株主総会決議により導入したものであり、各事業年度において、対象者に対して、役員株式給付規程に基づき役位を勘案して定まる仮ポイントを付与した上で、中期経営計画終了時に、各数値計画の達成度に応じた調整を経て対象者のポイントを確定し、当該対象者が退任した後に、その保有するポイントに応じて、信託により取得した当社株式を給付するものであります。第6次中期経営計画の期間に当社が拠出する金銭を原資として信託を通じて取得する株式数は、株主総会で承認を受けた範囲内としております。
個人別の報酬額のうち、基本報酬及び業績連動賞与については、代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとしており、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動賞与の評価配分としております。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬諮問委員会に原案を諮問し、代表取締役社長は、指名報酬諮問委員会による答申を踏まえて、各取締役の報酬額を決定します。
なお、監査役は、その職務に鑑み、基本報酬のみとし、総額が株主総会で承認された報酬枠の範囲内とし監査役の協議により基本報酬額を決定しております。
⑷ ①取締役候補者は、下記の基準に基づき、独立社外取締役を委員に含む指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会で審議し、決議をもって決定します。
・取締役候補者の選任、指名
当社の経営理念に基づき、持続的な成長と中長期での企業価値向上を創出することを目指す当社の事業経営のもとで、経営の意思決定を適切に行い、その監督を遂行するため、職務に要求される知識、経験、能力等の適格性をもって判断し、選任、指名する。
②監査役候補者は、下記の基準に基づき、監査役会の同意を得て、取締役会で審議し、決議をもって決定します。
・監査役候補者の選任、指名
当社の経営理念に基づき、取締役の職務執行を監査し、健全で持続的な成長と中長期での企業価値の創出を目指し、社会的信頼に応える監査に貢献できること等を総合的に判断し、選任、指名する。
③取締役及び監査役に解任すべき事由（例えば、法令・定款違反行為、心身の故障、職務への著しい不適任など）が生じた場合、取締役会で審議し、決議をもって株主総会へ議案を提出し、株主総会決議にて決定されます。
⑸ 取締役会決議を経ての取締役及び監査役候補者の選任・指名の説明については、新任時に株主総会招集通知に記載しています。
社外取締役及び社外監査役候補者の選任・指名につきましても、株主総会招集通知にて説明しております。
また、取締役及び監査役の解任につきましても、適宜ご説明いたします。

補充原則3－1-⑶
⑴ サステナビリティの取組み
当社は、「KOMORIエコビジョン2030」を2015年に策定し、継続的な取組みを実施しております。その取組み及びマイルストーンにおける結果は統合報告書に開示しております。
⑵ 人的資本
当社は従業員エンゲージメントの向上に向けて、「適正な労働時間・労務管理」「労働意欲と能力を高める教育・人事制度」「ダイバーシティの推進」を改革の3本柱とする「小森流働き方改革」を推進しており、リモートワーク、階層別教育、人事制度の改定等に取組んでおります。これらの取組みについては統合報告書に開示しております。
⑶ 知的財産
当社は価値のある知的財産が創出される社内環境づくりに取り組んでおり、発明創出活動を通じて、課題の本質を見出し、さまざまな角度から発明を捉えることができるよう設計者のレベルアップを図っております。具体的には、「特許報告会」の定期的な実施や秘匿ノウハウ提案などにより、すべての技術者が新事業・新技術のアイデア、新たな設計・製造のノウハウを創造する風土を構築しています。
また、発明報奨制度に加えて「特許賞」を設けており、毎年の創立記念式典において、優れた特許を発明した従業員に対して表彰を行って

おります。また、当社が所有する特許の他業界への適応可能性について分析を行い、新たな事業分野の可能性の調査を継続的に実施しております。知的財産への投資につきましては、知的財産の創出の源となる研究開発費を統合報告書に開示しております。

⑷ TCFDまたはそれと同様の枠組みに基づく開示

当社は、2022年5月にTCFD提言への賛同を表明し、気候変動が当社の事業へ与える影響を認識し、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図っております。気候変動に関するリスク及び機会についてシナリオ分析を実施し、気候変動が経営に及ぼす影響について評価・特定を行い、2022年3月に情報開示しました。また、取締役会への報告経路等のガバナンス体制を明確化するとともに、気候変動に関するリスク管理体制を定めました。併せて、従来より策定済の「KOMORIエコビジョン2030」の目標達成に向けて全社一丸となって取り組んでおります。
TCFD提言に基づく開示の詳細については、ニュースリリースに記載しております。
<<統合報告書>>
https://www.komori.com/ja/jp/information/download/report/
<<TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示について>>
https://www.komori.com/ja/jp/information/news/assets/pdf/5e41233c366ac46d44519a241037be50.pdf

【原則4－1　取締役会の役割・責務（1）】

補充原則4－1-(1)
当社は、取締役会規程で、取締役会決議事項を、法令又は定款に定める事項、株主総会の委任を受けた事項、経営の基本方針に関する事項、その他取締役会又は取締役会議長が必要と認めた事項等と規定しております。
さらに、取締役会の決議によって委任された範囲内において、業務の執行の決定を取締役に委任することができると規定しています。
また、執行役員規程で、取締役会は、執行役員に対し、取締役会の定めるところにより、当会社の業務の執行を行わせしめると規定しております。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、2015年6月23日開催の取締役会において会社法の要件に独自に策定した要件を加え、社外取締役及び社外監査役の独立性を判断するための「社外役員独立性基準」を定め、この基準に基づき独立社外取締役を選定しております。基準の内容は有価証券報告書及び独立役員届出書に記載し、当社ホームページ及び東証WEBサイトに公表しております。

【原則4－10　任意の仕組みの活用】

補充原則4－10-⑴
取締役の指名及び報酬に関して、決定に係る手続の公正性・透明性・客観性を強化することを目的として、取締役会の諮問機関として指名報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は、独立性を確保するため、独立役員として届け出ている独立社外取締役3名、代表取締役1名及び社内取締役1名の委員で構成し、議長を独立社外取締役が務めております。また、委員会での議論の内容を取締役会へ報告する際には、各委員は個別に意見を述べることができるものとしています。取締役会では、取締役の指名・報酬に関して同委員会の答申を踏まえて決定します。

【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、定款により取締役は12名以内と規定しており、現在の取締役は11名となっております。取締役の選任は、今までの実務経験及び有する専門知識や能力を考慮して偏りがないよう、独立社外取締役を委員に含む指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて取締役会での決議を経て、株主総会の決議により選任されます。
なお、取締役及び監査役のスキルマトリックスを統合報告書等において開示しております。
<<統合報告書>>
https://www.komori.com/ja/jp/information/download/report/

補充原則4－11-(2)
当社は、取締役及び監査役の、他社の役員との兼任状況について、毎年、株主総会招集通知及び有価証券報告書等に記載し、当社ホームページ及び東証WEBサイトに公表しております。

補充原則4－11-(3)
（第77期（2023年3月期）に対する評価）
取締役会の実効性の分析・評価を行うにあたり、下記の事項につき、全取締役及び全監査役に対するアンケート調査（自己評価）を実施し、その結果を踏まえ分析・評価を行いました結果、取締役会の実効性は確保されていると判断致します。その概要は下記のとおりです。

・取締役会の構成
社外取締役4名、社外監査役3名を含む全14名で構成され、構成員は幅広い分野の知識・経験を有しており、適切な構成であります。

・取締役会の運営
年度初めに決定されたスケジュールに従い、毎月開催し、社外取締役・監査役も含め出席率は99.4%と円滑な運営が行われております。

・提議・報告事項の内容
取締役会規程及び法律で定められた事項に従い、中長期計画、年度計画等の重要案件が適切に提議され、報告されております。
また、審議が円滑かつ迅速に行われる様に議案、報告事項の事前配布に努めております。

・審議の状況
取締役会議長が、社外取締役への積極的な発言を促す等、迅速、活発な審議が行われる様、務めており、また、議案・報告事項の重要性に応じ開催時間を変更、十分な審議時間を確保しております。

【原則4－14　取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4－14-(2)
取締役・監査役については、役員としての役割・法的責任に関する、社内・社外講習会に参加させることとしております。
新任の取締役・監査役については、会社の組織機能や事業内容に関する必要知識習得のための研修を実施しております。
また、重要関連法規の改正等につきましては、年1回の役員勉強会又は外部専門家により、必要な知識を習得するようにしております。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家との対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は、以下のとおりです。

⑴ 当社は、株主・投資家との対話は、IR担当部署の財務部が対応しております。また合理的な範囲で代表取締役社長、IR担当取締役である管理本部長が適時適切に対応することとしております。
⑵ 株主・投資家との対話を建設的かつ有意義なものにするため、予め質問等をいただくなどして、社内関係部署と情報を共有することで

対話の充実を図っております。
⑶ 当社は、四半期ごとにアナリスト・機関投資家向けの決算説明会等を実施し、経営幹部自らの言葉で、決算状況に加え経営方針や中期経営計画及びその進捗等について説明しております。また、株主・投資家からの要望に応じて工場見学等を実施しております。一方、IRツールにおいては、和文・英文の統合報告書、適時開示資料、英文財務報告書及び決算説明資料を作成し、東証WEBサイト及び当社ホームページに掲載するなど情報発信の強化を図っております。
⑷ 対話を通じて把握した株主・投資家・アナリストの意見、関心事等は、財務部で取りまとめ、適宜経営幹部へ報告し、情報の共有を図っております。
⑸ 当社は、インサイダー情報の管理として、当社ホームページに掲載の「ディスクロージャーポリシー」において、サイレント（沈黙）期間を明示するとともに、社内では「インサイダー取引管理規程」の周知徹底を図るため、役員を含む全社員を対象にしたコンプライアンス教育を定期的に実施しております。
⑹ 日常的な対話の中でのヒアリングに加え、必要に応じて実質株主の判明調査を実施するなど、株主構造の把握に努めております。

## 2．資本構成

| | |
|---|---|
| 外国人株式保有比率 | 20%以上30%未満 |

### 【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数（株） | 割合（%） |
|---|---|---|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口） | 6,933,200 | 12.66 |
| NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE USL NON-TREATY CLIENTS ACCOUNT<br>（常任代理人　香港上海銀行東京支店カストディ業務部） | 4,774,844 | 8.72 |
| 小森コーポレーション取引先持株会 | 2,190,400 | 4.00 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 2,119,200 | 3.87 |
| 有限会社コモリエステート | 2,090,000 | 3.82 |
| 明治安田生命保険相互会社 | 1,895,000 | 3.46 |
| 小森紀子 | 1,696,000 | 3.10 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103<br>（常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部） | 1,579,656 | 2.88 |
| 小森善治 | 1,068,573 | 1.95 |
| 住友生命保険相互会社 | 1,030,000 | 1.88 |

| | |
|---|---|
| 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2023年３月31日現在のものです。割合は自己株式（2,116,980株）を控除して計算しております。

## 3．企業属性

| | |
|---|---|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 プライム |
| 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 | 100億円以上1000億円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10社以上50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 | 監査役設置会社 |

**【取締役関係】**

| | |
|---|---|
| 定款上の取締役の員数 | 12 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 | 11 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 | 4 名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 4 名 |

会社との関係(1) 更新

| 氏名 | 属性 | 会社との関係(※) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 亀山　晴信 | 弁護士 | | | | | | | | | | | |
| 杉本　昌隆 | 学者 | | | | | | | | | | | |
| 丸山　俊郎 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 山田　浩二 | 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 |
|---|---|---|---|
| 亀山　晴信 | ○ | ――― | 亀山晴信氏は、弁護士として培われた専門知識、豊富な経験を有し、これらを当社の経営に活かしていただくとともに、社外取締役として取締役会の透明性を高め監督機能の強化に貢献できるものと当社では判断しております。また同氏は当社が定める「社外役員独立性基準」を満たしております。なお同氏は株式会社東光高岳の社外取締役、ソマール株式会社並びに株式会社やまびこの社外取締役を兼任していますが、当社はこれらの会社と取引関係はありません。以上を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |
| 杉本　昌隆 | ○ | ――― | 杉本昌隆氏は、大学教授として培われた専門知識、豊富な経験を有し、これらを当社の経営に活かしていただくとともに、社外取締役として取締役会の透明性を高め監督機能の強化に貢献できるものと当社では判断しております。また当社が定める「社外役員独立性基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |
| 丸山　俊郎 | ○ | 丸山俊郎氏は、当社取引先である、独立行政法人国立印刷局の出身ですが、過去5事業年度における同法人との取引高は、当社グループの同期間の平均連結売上高の3%未満であり、同氏の独立性に問題はないと判断しております。 | 丸山俊郎氏は、証券印刷に関する深い学識経験と、工場運営と事業経営経験をもとにした幅広い見識等を当社の経営に活かしていただくとともに、社外取締役として取締役会の透明性を高め監督機能の強化に貢献できるものと当社では判断しております。また当社が定める「社外役員独立性基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |
| 山田　浩二 | ○ | ――― | 山田浩二氏は、取引関係が全くないグローバル展開をする総合機械メーカーにおける国内外での工場経営経験と事業責任者としての実績を有しております。また、多くの外国籍社員の人材育成と管理にかかわる豊富な経験と見識を当社の経営に生かしていただくと共に、社外取締役として取締役会の透明性を高め監督機能の強化に貢献できるものと当社では判断しております。当社が定める「社外役員独立性基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |

| | |
|---|---|
| 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 | 指名報酬諮問委員会 | 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 | 指名報酬諮問委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

### 補足説明 更新

取締役の指名及び報酬に関して、決定に係る手続の公正性･透明性･客観性を強化することを目的として、2018年12月に取締役会の諮問機関として指名諮問委員会･報酬諮問委員会を設置し、活動してきましたが、更なるガバナンスの強化と活動の効率化のため、2022年４月に両委員会を指名報酬諮問委員会に統合いたしました。本委員会は、独立性確保のため、その規程において、独立役員として届け出ている独立社外取締役３名と代表取締役１名及び社内取締役１名の委員で構成することとしており、また、委員会での議論の内容を取締役会へ報告する際には、各委員は個別に意見を述べることができるとしています。
指名報酬諮問委員会：独立役員の中から知識･経験･能力等から適任であるとして取締役会で選定された独立社外取締役３名(亀山晴信、丸山俊郎、山田浩二）と代表取締役１名（持田訓）及び社内取締役１名（横山雅文）とで構成し、委員長は独立社外取締役(亀山晴信）が務めました。2022年度は11回委員会を開催し（全委員全回出席）、取締役の指名に関する事項、役員の報酬に関する事項、社長後継者計画に関する事項について審議し、取締役会に答申を行いました。

## 【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 | 4 名 |
| 監査役の人数 | 3 名 |

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査については、社長直属組織である内部監査室４名により、グループ全体の業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しております。
監査役は、取締役の職務の執行に対し、監査役会の定めた監査役監査基準に基づき監査をしております。
監査役は、内部監査室と定期的会合に加え必要に応じて会合を持ち、それぞれの監査計画の重複を避けると同時に、情報の共有化を図っております。また、実施した監査結果に基づき業務執行部門の執行状況を検証･確認し、フォローアップ･改善等についても意見交換を行っております。
さらに、監査役は会計監査人と日常的に緊密な提携を図り、随時、監査に関する報告を受けるとともに、内部統制監査を含む監査計画の概要につき意見交換を行い、重要な監査事項につき共有化を図っております。また、監査結果についても、期末監査、四半期レビュー、内部統制監査等適時報告を受け、意見交換を行うと同時に、適宜会計監査人の拠点監査、実地棚卸に同行し、監査の効率化や品質の向上に努めております。

| | |
|---|---|
| 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 |
| 尼子　晋二 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 坂本　裕子 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 清田　宗明 | 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 |
|---|---|---|---|
| 尼子　晋二 | ○ | ――― | 尼子晋二氏は、取引関係が全くない異業種メーカーでの業務経験と幅広い見識等を活かした監査とともに、社外監査役としてより社外の視野に立った監査を遂行できるものと当社では判断しております。また当社が定める「社外役員独立性基準」を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |
| 坂本　裕子 | ○ | ――― | 坂本裕子氏は、公認会計士並びに税理士の資格を有しており、専門知識と監査法人での業務経験を活かした監査とともに、社外監査役としてより社外の視野に立った監査を遂行できるものと当社では判断しております。また当社が定める「社外役員独立性基準」を満たしております。なお同氏は株式会社ラクト・ジャパンの社外取締役を兼任していますが、当社は同社と取引関係はありません。以上を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |
| 清田　宗明 | ○ | 清田宗明氏は、当社取引先である、みずほ銀行の出身ですが、直前事業年度末における同社からの連結借入残高は、同事業年度末連結総資産額の1%未満であり、同氏の独立性に問題はないと判断しております。 | 清田宗明氏は、金融機関で培われた幅広い見識と共に2010年から他メーカーに於いて監査役・取締役を歴任された経験を活かした監査とともに、社外監査役としてより社外の視野に立った監査を遂行できるものと当社では判断しております。また当社が定める「社外役員独立性基準」を満たしております。なお同氏は株式会社ニチレイの社外監査役を兼任していますが、当社は同社と取引関係はありません。以上を踏まえ、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員としての職務を十分に遂行できるものと判断し、独立役員に選任しています。 |

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 7名 |

### その他独立役員に関する事項

―――

## 【インセンティブ関係】

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

### 該当項目に関する補足説明 更新

業務執行取締役の報酬は、基本報酬、業績連動賞与、業績連動型株式報酬から構成されております。業績連動賞与は、業績連動の指標として株主還元の充実に寄与する重要な経営指標であり、年度単位の取締役の貢献度の測定に最適であるとの考えから、連結営業利益を採用しており、具体的な支給金額は、事業年度の連結営業利益の計画値の達成度に応じるものとし、事業年度終了後に株主総会に諮ることとしております。業績連動賞与の比率は、標準的業績の場合、基本報酬の総額の約2分の1程度となります。個人別の報酬額は、委任を受けた代表取締役社長が、指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて決定します。業績連動型株式報酬（「株式給付信託（BBT：Board Benefit Trust）」）は、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、2020年6月26日開催の定時株主総会決議により導入したものであり、各事業年度において、対象者に対して、役員株式給付規程に基づき役位を勘案して定まる仮ポイントを付与した上で、中期経営計画終了時に各数値計画の達成度に応じた調整を経て対象者のポイントを確定し、当該対象者が退任した後に、その保有するポイントに応じて、信託により取得した当社株式を給付するものであります。第6次中期経営計画の期間に当社が拠出する金銭を原資として信託を通じて取得する株式数は、株主総会で承認を受けた範囲内としており、中期経営計画の最終年度の調整に当たって乗じる係数は、各数値計画につき0～1.2（0%～120%）の範囲で決定するものとし、何れの数値計画に関しても、未達成の場合に乗じる係数は0（0%）としております。
監督機能を担う取締役会長及び社外取締役の報酬は、固定額の基本報酬のみとしております。

| | |
|---|---|
| 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 | 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 更新

事業報告では、役員区分ごとの報酬等の総額を開示しております。

| | | | 報酬等の種類別の総額（百万円） | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 対象となる役員の員数（人） | 報酬等の総額（百万円） | 基本報酬 | 業績連動賞与 | 業績連動型株式報酬 |
| 取締役 | 11 | 255 | 210 | 45 | - |
| （うち社外取締役） | （4） | （42） | （42） | （-） | （-） |
| 監査役 | 3 | 37 | 37 | - | - |
| （うち社外監査役） | （3） | （37） | （37） | （-） | （-） |

（注）
1. 当事業年度末日における在籍人数は、取締役11名、監査役3名であります。
2. 2008年6月24日開催の第62回定時株主総会決議に基づく、役員退職慰労金制度廃止に伴う打切り支給額の未払残高が、取締役2名に対し285,000千円あります。
3. 報酬等の額には使用人兼務役員の使用人部分の給与等は含まれておりません。

| 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

当社は役員の報酬等の額の決定に関する方針を概ね以下のとおり定めております。
取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るために十分に機能し、説明責任や業績連動性を考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、基本報酬、業績連動賞与、業績連動型株式報酬から構成されるものとし、監督機能を担う取締役会長及び社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしております。業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、基本方針に照らして適切な割合となるように決定するものとしております。
固定額である基本報酬の総額は株主総会で承認された報酬枠の範囲内としており、基本報酬の個人別の支給額は、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に勘案し決定するものとしております。
業績連動賞与は、業績連動の指標としては、株主還元の充実に寄与する重要な経営指標であり、年度単位の取締役の貢献度の測定に最適であるとの考えから連結営業利益を採用しており、具体的な支給金額は、事業年度の連結営業利益の計画値を基準にその達成度に応じるものとし、事業年度終了後に株主総会に諮ることとしております。業績連動賞与の比率は、標準的業績の場合、基本報酬の総額の約2分の1程度となり、賞与として毎年一定の時期に支給することがあります。
業績連動型株式報酬（「株式給付信託（BBT：Board Benefit Trust）」）は、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、2020年6月26日開催の定時株主総会決議により導入したものであり、各事業年度において、対象者に対して、役員株式給付規程に基づき役位を勘案して定まる仮ポイントを付与した上で、中期経営計画終了時に各数値計画の達成度に応じた調整を経て対象者のポイントを確定し、当該対象者が退任した後に、その保有するポイントに応じて、信託により取得した当社株式を給付するものであります。第6次中期経営計画の期間に当社が拠出する金銭を原資として信託を通じて取得する株式数は、株主総会で承認を受けた範囲内としております。
個人別の報酬額のうち、基本報酬及び業績連動賞与については、代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとしており、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動賞与の評価配分としております。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名報酬諮問委員会に原案を諮問し、代表取締役社長は、指名報酬諮問委員会による答申を踏まえて、各取締役の報酬額を決定します。
なお、監査役は、その職務に鑑み、基本報酬のみとし、総額が株主総会で承認された報酬枠の範囲内とし監査役の協議により基本報酬額を決定しております。

## 【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役や社外監査役が要求する会社情報については、他の取締役、常勤監査役及び関係部門メンバー等により適宜提供を行っております。また、取締役会付議事項のうち重要案件について、社外取締役や社外監査役が出席する事前説明会を行い、取締役会での審議の活性化が確保されるよう情報提供を行っております。
常勤監査役が出席する重要な会議あるいは支店・工場への往査活動など監査活動に必要な情報は、監査役会等を通じて適切に社外監査役へ伝達しております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

### 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等） | 社長等退任日 | 任期 |
|---|---|---|---|---|---|
| ―― | ―― | ―― | ―― | ―― | ―― |

| 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 | 0 名 |
|---|---|

### その他の事項

相談役・顧問等の制度はありますが、現在は対象者がおりません。

## 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） 更新

1. 役員等の状況
⑴ 取締役11名
社内取締役7名/社外取締役4名、男性11名/女性0名

⑵ 監査役3名
社外監査役3名、男性2名/女性1名

2. 取締役会は原則毎月1回開催し、経営の意思決定機関として法定事項及び経営の基本方針並びにその他重要事項を決定すると共に、取締役の業務執行を監督しております。2023年3月期における出席率は99.4%でした。また、執行役員会は24名からなり、取締役会で決定された経営方針等を周知し会社業績の達成と企業価値向上に向けて業務執行を確実なものとします。
監査役会は社外監査役3名で構成されています。監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べる等、取締役の業務執行を監査しております。
経営の意思決定の迅速化を図るため、経営企画、生産及び開発、営業、管理各本部担当役員をメンバーとし、監査役をオブザーバーとする社長主催の「経営戦略会議」において、重要な経営課題や中期経営計画について方針を決定しております。

3. 当社の監査体制は、監査役による監査に加え、内部監査の専任部署たる内部監査室を設置しており、業務の正当性、妥当性、効率性、及び遵法性など、それぞれの観点から、業務執行面の細部まで監査を実施しております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

取締役会は、当社グループの重要な業務の執行を決定すると同時に、取締役の職務の執行を監督しております。また、社外取締役を置くことにより、監督機能のより一層の客観性・中立性の確保が図られているものと考えております。
一方、監査役は、取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の適法性及び妥当性の視点より監査を行っていますが、3名の社外監査役の内、1名は常勤監査役であり、また、経理部長及び子会社監査役経験者が監査役室長として監査役監査を補佐するとともに、監査役と内部監査室及び会計監査人の連携の強化に努めていることから、十分監査体制が確保されているものと判断し、現在の体制を採用しております。

## 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 | 株主総会招集通知は総会日の3週間前に発送しております。また、発送日前に当社ホームページ及び東京証券取引所のホームページに掲載しております。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 第77回定時株主総会（2023年6月19日）は集中日の8営業日前に開催しました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 2016年よりインターネットによる議決権の行使、2019年よりQRコードでのスマートフォンによる議決権の行使をそれぞれ可能としております。 |
| 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 | 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おります。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 招集通知（英文）を、当社ホームページ及び東京証券取引所のホームページに掲載しております。 |

### 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 | 当社ホームページにディスクロージャーポリシーの詳細について掲載しております。 | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | IR担当者を講演者とする個人投資家向けの会社説明会により対話を心掛けておりますが、当期については新型コロナウィルス感染症拡大のため、実施しておりません。 | なし |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 中間（11月）、期末（5月）の年2回、社長及び担当役員が中心になり当期の業績や予想、質疑応答等の内容で実施しております。<br>また、第1四半期及び第3四半期決算発表時には、担当役員による説明会を実施しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算情報、その他の適時開示情報、有価証券報告書、四半期報告書、コーポレートガバナンスの状況、中期経営計画、招集通知、統合報告書、英文財務報告書他 | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | IR担当部署：財務部<br>IR担当役員：取締役管理本部　本部長　橋本　巌<br>IR事務連絡責任者：財務部　鷺　章公 | |
| その他 | 投資家向けの重要な開示資料は原則としてすべて英訳し、和文開示後、速やかに当社ホームページに掲載しております。 | |

## 3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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 | 「KOMORIグループ企業行動憲章」、「KOMORIグループ社員行動基準」を定め、グループ内で共有しております。 |
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 当社グループでは、「環境・人・自然など様々なものが共生することで、相互のバランスが保たれた穏やかで明るい未来を築くことができる」というグリーンコンセプトのもと、「人と環境とマシンの調和」「環境配慮型印刷機の開発」を目指しております。<br>「環境配慮型印刷機の開発」におきましては、印刷機械の製造並びに使用段階での環境影響評価を実施し、印刷準備時間の短縮、損紙・騒音低減などによる省エネ・省資源への取組みとともに、国内外共に厳しさを増している環境規制へも対応し、環境に優しい印刷機械・装置・資材の開発を進めております。<br>また、「人と環境とマシンの調和」におきましては、お客様での環境負荷低減に寄与するために印刷機械におけるオイルクリーニングサービスや節電情報のご提供、並びに活動としまして印刷教育や予防保全のサービスなど、お客様の環境負荷低減に貢献する取組みも積極的に進めております。<br><br>以上の活動の詳細については「統合報告書」（2020年３月期以前は「環境・社会報告書」）にて報告しております。 |
| その他 | 【ダイバーシティの方針について】<br>当社は多様で幅広い人材を受容し、個性と能力を発揮できる企業風土を積極的に作ることで、グループ企業価値及び社会存在価値の向上を目指します。<br>また、勤務条件・雇用形態・勤務場所等の柔軟性を常に改善し続けることで、働きやすい職場環境作りを積極的に推進してまいります。<br><br>【女性の活躍の方針・取組みについて】<br>当社は女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備を積極的に推進しています。特に育児や介護休暇に関する各種規程の整備は勿論のこと、復職後の時短勤務に対する環境も整備されています。<br>これらの当社の取り組みが次世代育成支援対策推進法に定める基準に適合したとして、2021年４月28日付で厚生労働大臣より『くるみん』の認定を受けました。<br>また、女性活躍推進法に沿い、女性活躍に関する目標値を定め、段階的に女性活躍の推進を図っております。<br><br>【健康経営の取組みについて】<br>当社は働く社員一人ひとりの健康が経営の基盤であると捉え、健康経営の取組みを推進しております。<br>始業前のラジオ体操実施や社員食堂のメニューへのカロリー表示、階段利用や禁煙を促すポスターの掲示、集団健診やワクチンの集団接種実施に加え、特定保健指導の勧奨等により、将来に渡る健康リスクを低減させ心身共に活力が溢れる職場づくりを目指しております。<br>また、FUN+WALK PROJECT、Smart Life Project、がん対策推進企業アクションなど、官公庁が主催する各種プロジェクトにエントリーし、社員に対して健康に関する情報提供を行っております。<br>このような取り組みが評価され、2023年３月に日本健康会議より「健康経営優良法人2023」に認定されました。 |

# 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 更新

1．取締役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
・「コンプライアンス規程」、「KOMORIグループ企業行動憲章」及び「KOMORIグループ社員行動基準」を定め、取締役の率先垂範と役職員への周知徹底を図っております。
・内部通報制度により、違法行為や倫理違反等不祥事の未然防止に努めております。また、公益通報者保護法にしたがった制度の整備、運用を行います。
・CSR・環境推進室長をコンプライアンス体制の責任者とし、体制の構築、維持、周知徹底のための教育活動を行っております。
・内部監査室が、財務報告に係る内部統制も含めた業務全般に関し、管理・運営の制度及び業務執行状況を評価しております。

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
・取締役会議事録、稟議決裁書その他取締役の職務に関わる情報を、取締役及び監査役の閲覧に供する形で、書面又は電磁的記録により適切に保存し、管理しております。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・代表取締役社長をリスクマネジメントの最高責任者とし、全社的な観点からリスクを捉え、評価し、対応しております。
・「リスクマネジメント規程」及び「リスクマネジメント運営要領」を整備し、リスクごとに担当する取締役、執行役員、本部長などを定め、対応することとしております。
・地震等大規模自然災害が発生した場合の行動基準を定めた「地震対策マニュアル」を策定する等体制を整備し、対応を図ることとしております。

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
・執行役員制度を導入しております。
・各会議体及びこれらの規程を整備し、会議の効率的な運用を図っております。
・取締役、執行役員及び従業員が共有する全社的な中期経営計画を定め、取締役から業務執行を委ねられた執行役員は計画目標の達成に向け年度目標を設定し、職務の執行を効率的に実施しております。

5．従業員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
・CSR・環境推進室長が主管となり代表取締役社長のもとに取締役及び執行役員で構成するCSR委員会を設置し、内部統制システム、リスクマネジメント、コンプライアンス、内部通報制度、環境関連事項等を審議し、決定事項を各部門内に周知徹底しております。

6．当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
・「子会社管理規程」を整備し、リスクを考慮した親会社承認事項と報告事項を定める等、子会社経営の自立性確保と業務の効率化を図っております。
・ 子会社主管部門は、当社の経営理念、「KOMORIグループ企業行動憲章」、方針を浸透させるとともに、「子会社管理規程」に基づき指導・助言を行い、リスクマネジメントを行っております。
・ CSR・環境推進室は、当社グループのコンプライアンス体制の構築、維持、教育活動に当たり、内部監査室は、当社グループ各社の監査を行っております。

7．監査役の職務を補助すべき従業員に関する体制、当該従業員の取締役からの独立性に関する事項及び当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項
・監査役が必要とした場合、監査役の職務を補助する従業員を置くこととしております。当該従業員の任命、異動、評価について、取締役からの独立性を確保することとしております。

8．取締役及び従業員が監査役に報告するための体制、子会社の取締役、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制並びにこれらの報告をした者が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
・当社及び子会社の取締役及び従業員は、重大な法令・定款違反、不正行為又は著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときは、監査役に報告することとしております。
・社長決裁を要する重要な意思決定事項は監査役に回覧し、取締役会の決議事項に関する情報は監査役に事前に通知しております。
・取締役及び従業員は、監査役の要請により必要な報告を行っております。この報告者は報告を理由として不利な取扱いを受けないこととしております。

9．監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
・監査役の職務執行に必要な費用は当社が負担しております。

10．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
・代表取締役は、監査役と会合をもち、意思の疎通を図っております。
・内部監査室及び会計監査人は、監査結果について監査役へ報告しております。
・監査役は重要な会議に出席して意見を述べることができることとしております。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社はコンプライアンスを実践して行くための「KOMORIグループ企業行動憲章」を定め、憲章の中で、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体と関わりを持たず、また、これらから圧力を受けた場合は毅然とした対応をとると謳っております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

⑴ 当社は反社会的勢力による不当要求に備え、平素から対応部署を定め、かつ警察、暴力追放関連団体、弁護士、地域連合会など外部機関と連携し情報収集に努めています。また、コンプライアンスの全社理解を目的に、すべての役員及び従業員を対象に定期的にコンプライアンス教育を実施し、反社会的勢力との関係断絶の周知徹底を図っております。

⑵ 取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、直ちに取引を解消することとし、契約書に暴力団排除条項を設ける取組みを進めております。

# 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 | あり |

### 該当項目に関する補足説明 更新

株式会社の支配に関する基本方針

1．基本方針の内容

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の経営理念をはじめ当社の財務基盤や事業内容等の企業価値のさまざまな源泉、当社を支えるステークホルダーとの信頼関係を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に確保･向上させる者でなければならないと考えております。
上場会社である当社の株式は、株主の皆様による自由な取引が原則であり、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方についても、当社株式の自由な取引により決定されることを基本としております。従いまして、当社株式の大規模な買付行為等についても一概に否定するものではなく、買付提案に応じるか否かの判断は、株主の皆様の意思に基づき行われるべきものと考えております。
しかしながら、株式の大規模な買付行為や買付提案の中には、明らかに濫用目的によるものや、株主に売却を強要するおそれのあるもの、その目的等からみて企業価値ひいては株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、対象会社の取締役や株主が買付の条件等について検討し、あるいは対象会社の取締役が代替案を提案するための十分な情報や時間を提供しないもの等、不適切なものも少なくありません。
このような大規模な買付行為や買付提案を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に反する大規模な買付等に対し、これを抑止するための枠組みが必要不可欠と考えます。

2．基本方針の実現に資する特別な取組み

当社では、多数の株主及び投資家の皆様に長期的に当社への投資を継続していただくため、企業価値ひいては株主共同の利益を向上させるための取組みとして、以下のような施策を実施しております。これらの取組みは、上記1．基本方針の実現にも資するものと考えております。
⑴ 当社の経営理念及び企業価値の源泉
当社は1923年の創業以来、約100年に亘り印刷機械システムのメーカーとして品質と信頼を至上とする「モノづくり」の原点にこだわり、世界各国へ高品質･高性能な印刷機械とサービスを提供することにより、印刷文化の発展に寄与してまいりました。この、長い事業活動の中で大切にしてきた”顧客感動創造企業の実現”との企業理念では、常に顧客の期待を上回り続け、顧客からの評価を得る、顧客の期待を一歩超える価値を提供し続けることを進めてまいりました。この度100周年を迎えるにあたり、当社のパーパスを「プリントテクノロジーで社会を支え感動をもたらす」といたしました。印刷機械システムメーカーとして培ってきた”プリントテクノロジー”を軸として、すべてのステークホルダーを対象に”感動企業の実現”を目指すなかで、顧客を起点とした事業活動を通して築き上げられてきたステークホルダーとの信頼関係は、今後とも当社の企業価値の源泉であります。

⑵ 中期経営計画を軸とする企業価値ひいては株主共同の利益向上への取組み
当社の企業価値の源泉は顧客を起点とした事業活動のプロセスにより築き上げられたすべてのステークホルダーとの信頼関係にありますが、事業活動のプロセスにおける当社の強みは、開発、製造（「モノづくり」）、印刷技術の3つの分野で蓄積された知見･ノウハウであります。当社は、印刷業界の構造変化に対応すべく、この強みを最大限に活かしながら、コア事業の基盤強化を図るとともに、新しい事業領域への参入と客層の拡大を図ってまいりました。
「第6次中期経営計画（2019年4月～2024年3月の5ヵ年計画）では、「第5次中期経営計画」で確立した事業基盤を強化発展させることをねらい、「収益性の向上＋成長事業の基盤づくり」をテーマとし、当社の中核事業であるオフセット印刷機事業と証券印刷機事業をより強化するとともに、第5次中期経営計画で策定し実施した戦略や施策をより具体化し成果を顕在化させ、当社の持つリソースを有効に活用しその潜在価値を可能な限り発現させてまいります。具体的には下記のとおりです。

Ⅰ）事業役割の明確化と、目的達成に向けた施策の着実な実行
･コア事業（オフセット印刷機･証券印刷機）の収益性向上
･DPS（デジタル印刷システム）事業の収益化及びリカーリングインカムの確立と拡大
･PE（プリンテッドエレクトロニクス）事業の将来に向けた布石
･PESP事業及びリカーリングインカムの推進
Ⅱ）中期経営計画の実行体制
･収益責任を明確にした組織運営とアメーバ経営推進による収益改善
･労働生産性向上に資する働き方改革の実行
Ⅲ）最適資本構成の構築
･財務健全性を維持し、資金調達能力とリスク対応資金を確保
･資本効率を意識した経営
･安定配当を重視しつつ総還元性向80%以上（特別損益は別途考慮）

⑶ コーポレート･ガバナンスの強化への取組み
当社は全てのステークホルダーの期待に応え、責任を果たし、企業価値の最大化を追求していくことが、経営の最重要課題の一つであると認識しております。そのために経営の透明性を高め、監督機能の強化と経営の意思決定の迅速化を図り、コンプライアンスを確保するコーポレート･ガバナンスの確立が不可欠であると考えます。
当社は、コーポレート･ガバナンス体制の強化を図るため2021年6月に社外取締役を1名増員しております。これにより取締役11名のうち社外取締役を4名とした取締役会を構成しております。経営の監督と執行の分離を目的に執行役員制を導入しており、取締役会は「経営の意思決定及び監督機能」を担い、執行役員会は「業務執行機能」を担っております。当社は監査役会を設置し、常勤監査役1名（社外監査役1名）、監査役2名（社外監査役2名･うち女性1名）で構成しています。監査役は、取締役の職務執行を監査するとともに、取締役会その他重要な会議に出席し必要な意見を述べるとともに、会計監査人及び内部監査人とコミュニケーションを深め、連携を強化することで、監査の有効性･効率性を高めておりま

す。取締役の選解任及び報酬等の決定の手続きについては、より客観性・透明性・公正性を図るため、取締役会の諮問機関として、委員長を社外取締役とした社外取締役3名及び社内取締役2名で構成する「指名報酬諮問委員会」を設置しております。
今後も、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努め、企業価値ひいては株主共同の利益を追求してまいります。

3．基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組みの概要 <買収防衛策>

当社は、2022年5月13日開催の当社取締役会において「当社株式の大規模買付行為に関する対応策（買収防衛策）」（以下、「本プラン」といいます。）の継続を決議し、2022年6月20日開催の当社第76回定時株主総会（以下、「本株主総会」といいます。）において、本プランの継続につき承認を得ております。
本プランの対象となる当社株式の買付とは、特定株主グループの議決権割合を20%以上とすることを目的とする当社株券等の買付行為、または結果として特定株主グループの議決権割合が20%以上となる当社株券等の買付行為をいいます。
本プランにおける、大規模買付時における情報提供と検討時間の確保等に関する一定のルール（以下、「大規模買付ルール」といいます。）は1. 事前に大規模買付者が当社取締役会に対して必要かつ十分な情報を提供し、2. 必要情報の提供完了後、対価を現金のみとする公開買付による当社全株式の買付の場合は最長60日間、その他の大規模買付行為の場合は最長90日間を当社取締役会による評価、検討等の取締役会評価期間として設定し、取締役会評価期間が経過した後に大規模買付行為を開始する、というものです。
本プランにおいては、大規模買付者が大規模買付ルールを遵守した場合には、原則として当該大規模買付行為に対する対抗措置は講じません。ただし、大規模買付者が大規模買付ルールを遵守しなかった場合、遵守しても当該大規模買付行為が、当社に回復し難い損害をもたらす等、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を著しく損なうと判断する場合には、必要かつ相当な範囲で、新株予約権の無償割当等、会社法その他の法律及び当社定款が認める対抗措置を講じることがあります。
このように対抗措置を講じる場合、その判断の合理性及び公正性を担保するために、取締役会は対抗措置の発動に先立ち、当社の業務執行を行う経営陣から独立している社外監査役、社外取締役または社外有識者から選任された委員で構成する独立委員会に対して対抗措置の発動の是非について諮問し、独立委員会は対抗措置の発動の是非について取締役会評価期間内に勧告を行うものといたします。当社取締役会は、対抗措置を発動するか否かの判断に際して、独立委員会の勧告を最大限尊重するものといたします。ただし、独立委員会が対抗措置の発動について勧告を行い、発動の決議について株主総会の開催を要請する場合、株主の皆様に本プランによる対抗措置を発動することの可否を十分にご検討いただくための期間を設定し、株主総会を開催することがありますが、大規模買付行為は当該期間の経過後にのみ開始できるものといたします。当社取締役会は、株主総会において対抗措置の発動または不発動について決議された場合、当該株主総会の決議に従うものといたします。
なお、本プランの有効期限は2025年6月に開催予定の当社第79回定時株主総会の終結の時までといたします。本プランは、本株主総会において継続が承認され発効した後であっても、1. 当社株主総会において本プランを廃止する旨の株主の一定割合の意思表示が行われた場合、2. 当社取締役会により本プランを廃止する旨の決議等が行われた場合には、その時点で廃止されるものといたします。

4．本プランが基本方針に沿い、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に合致し、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではないこと及びその理由

当社取締役会は以下の理由から、本プランが基本方針に沿い、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を損なうものでなく、かつ当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではないと判断しております。

⑴ 買収防衛策に関する指針等の趣旨を踏まえたものであること
本プランは、経済産業省及び法務省が2005年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保または向上のための買収防衛策に関する指針」及び東京証券取引所が2021年6月11日に最新の改訂版を公表した「コーポレートガバナンス・コード」の「原則1－5いわゆる買収防衛策」の趣旨を踏まえたものとなっており、これらの指針等に定められる要件は、本プランにおいても充足されています。
⑵ 企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上を目的としていること
本プランは、当社株式に対する大規模買付行為がなされた際に、当該大規模買付行為に応じるべきか否かを株主の皆様がご判断し、あるいは当社取締役会が代替案を提示するために必要な情報や時間を確保したり、株主の皆様のために買付者等と交渉を行うこと等を可能とすることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上させるという目的をもっているものです。
本プランの発効は、株主の皆様のご承認を条件としており、株主の皆様のご意向により本プランの廃止も可能であることは、本プランが株主共同の利益を損なわないことを担保していると考えられます。
⑶ 株主意思を反映するものであること
当社は、本株主総会において本プランに関する株主の皆様の意思を確認させていただくため、議案としてお諮りし原案通りご承認いただきましたので、本プランは株主の皆様のご意向が反映されたものとなっております。
また、本プラン有効期間の満了前であっても、当社株主総会において本プランを廃止する旨の決議が行われた場合には、本プランはその時点で廃止されることになり、株主の皆様のご意向が反映されます。
⑷ 独立性の高い社外者の判断の重視
本プランにおける対抗措置の発動は、当社の業務執行を行う経営陣から独立している委員で構成される独立委員会へ諮問し、同委員会の勧告を最大限尊重するものとされており、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に適うように本プランの適正な運用を担保するための手続も確保されており、当社役員の地位の維持を目的とするものではありません。
⑸ デッドハンド型やスローハンド型買収防衛策ではないこと
本プランは、当社株主総会で選任された取締役で構成される取締役会によりいつでも廃止することができるものとされており、当社の株式を大量に買い付けようとする者が、自己の指名する取締役を当社株主総会で選任し、かかる取締役で構成される取締役会により、本プランを廃止することが可能です。従って、本プランは、デッドハンド型買収防衛策(取締役会の構成員の過半数を交替させてもなお、発動を阻止できない買収防衛策)ではありません。
また、当社は取締役の任期を1年間としておりますので、本プランはスローハンド型買収防衛策（取締役の交替を一度に行うことができないため、その発動を阻止するのに時間を要する防衛策）でもありません。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。

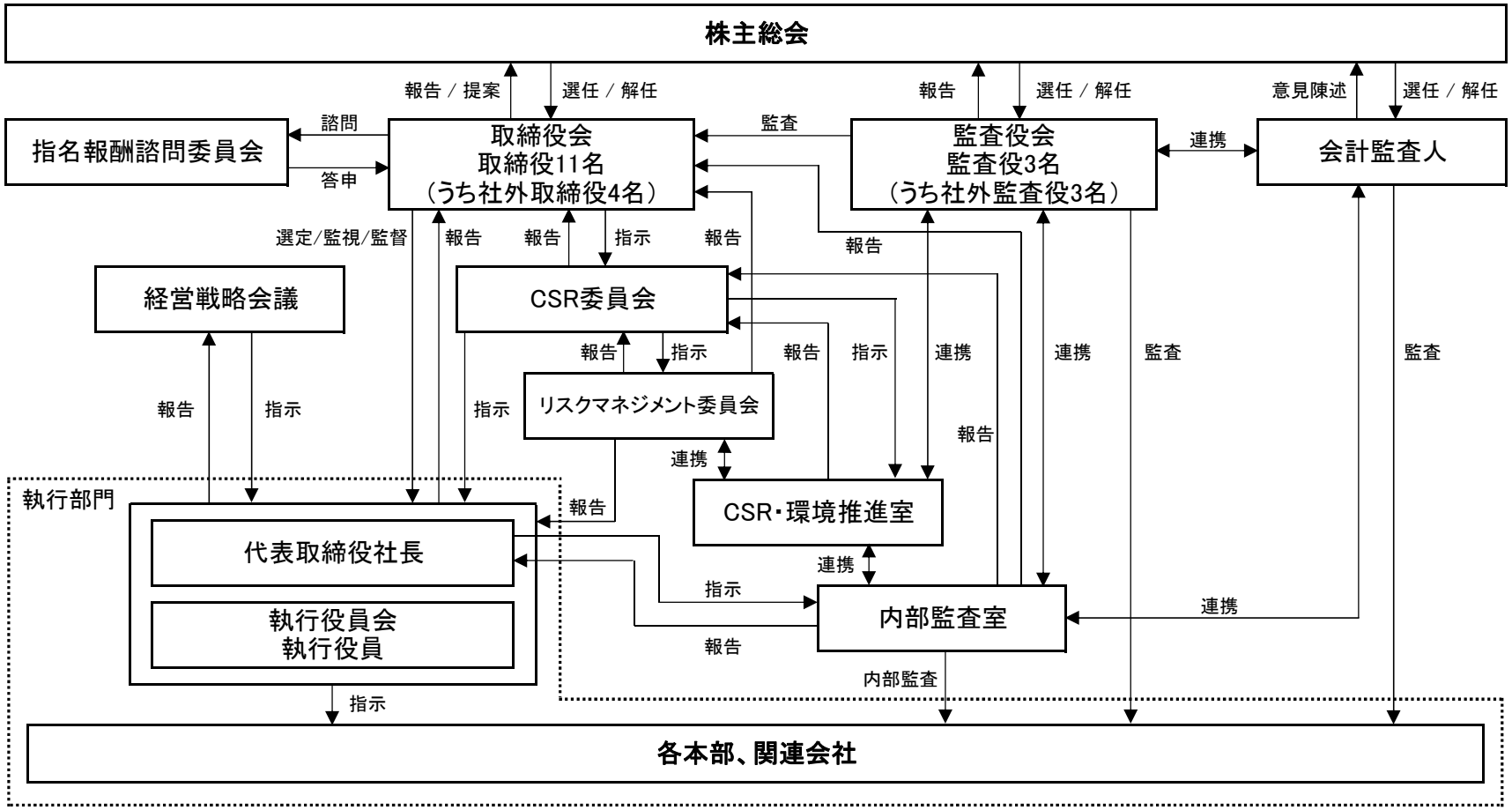
1. 会社情報の適時開示に係る当社の考え方について
⑴ 当社は、コンプライアンスを基盤とした企業の行動指針である「KOMORIグループ企業行動憲章」において「ルールの遵守」を謳っており、社会全体から信頼される企業グループを目指しております。
⑵ 当社は「KOMORIグループ社員行動基準」において「すべてのステークホルダーとの公平、公正かつ透明な関係を維持する」及び「適正な財務・会計に関する記録及び報告を行う」と謳っており公平性、公正性、透明性を基本に、迅速な開示に努めております。
⑶ 当社は適時開示をコーポレート・ガバナンスの一環として捉え、株主・投資家の皆様に対して、会社の財務内容や事業活動状況等の経営情報を適正な手続きを踏んで開示しております。

2. 適時開示に係る当社の社内体制等の状況
当社は、情報取扱責任者（取締役）に当社グループの重要な情報を全て集める体制をとっており、情報取扱責任者は、収集した重要な情報について経営企画室他関連部署と協議の上、東京証券取引所の適時開示規則等の該当事項もしくは投資判断に影響を与えると思われる情報であれば、「財務情報開示委員会」に対して開示に向けての確認点検を指示しています。
財務情報開示委員会は、決定事実及び決算情報について開示情報の適時性、適法性、正確性、公式性について協議を行い、情報取扱責任者が取締役会に結果を報告します。開示案件が取締役会で決議・決定された後、情報取扱責任者が速やかに開示します。
また、発生事実に関しては迅速性を重視し、情報取扱責任者及び関連部署で情報・リスクの分析を行い、適時開示すべきと判断した情報を取締役会もしくは経営戦略会議に報告し、決議・決定された後、情報取扱責任者が速やかに開示します。

3. 開示に係るモニタリングについて
当社は、財務情報開示委員会に監査役がオブザーバー、CSR・環境推進室長がメンバーとして出席し、独立・客観的な立場から、財務情報開示委員会に付議される重要な情報開示の状況について、監査を行っております。

4. その他
当社は「インサイダー取引管理規程」に基づく適正な管理と、「KOMORIグループ社員行動基準」においてインサイダー取引禁止項目を設け、定期的な教育を通じてグループ全ての役員及び従業員に遵守の徹底を図っております。

# 【コーポレート・ガバナンス体制の概略図】 更新



# 会社情報の適時開示に係る社内体制

