

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

継続的に企業価値を向上させていくためには、経営における透明性の向上と経営目標の達成に向けた経営監視機能の強化が極めて重要であると認識し、コーポレート・ガバナンスの充実に向けてさまざまな取り組みを実施しております。

当社のコーポレート・ガバナンス体制については、下記「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3-1 情報開示の充実] (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」に記載のとおりです。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しております。】

当社は、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

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しております。】

【原則1-4 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

キヤノンマーケティングジャパングループ(以下、「キヤノンMJグループ」)は、当社の経営戦略や業務提携、取引の維持・強化、協働ビジネスの展開や新たなシナジーの創出等を勘案し、企業価値の向上と中長期的な発展に資する場合に限り、政策的に株式を保有します。

2. 政策保有の合理性の検証

当社は、個別の保有株式について、投資企業との取引金額が資本コストに見合うかという定量評価に加え、保有の意義等の定性評価の内容を総合的に勘案し、取締役会にて毎年定期的に保有の合理性を検証しております。検証の結果、保有の合理性が認められないと判断した株式については、売却により縮減を図ります。

3. 政策保有株式の議決権行使に関する方針

当社は、投資先企業の経営方針、事業戦略等を尊重しつつ、株主全体の利益につながるかを判断基準とした、具体的な基準を策定しており、その基準に沿って、政策保有株式に係る議決権を行使します。

なお、当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申出があった場合、当該会社との取引の縮減を示唆すること等により、その売却を妨げる行為は行わないこととしております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社と取締役との取引及び取締役の利益相反取引については、法令に従い、取締役会に当該取引の重要事実を開示して承認を受けるとともに、取引後、取締役会に報告します。

また、取締役会決議により選任される執行役員のうち、上席執行役員以上につきましても、取締役に準じます。

主要株主であるキヤノン株式会社との取引は、重要な基本契約について、取締役会の決議を経て締結することに加え、少数株主の利益保護の観点から審議・検討が必要と判断される親会社との間の重要な取引等については、取締役会又は取締役会議長の諮問に基づき、独立社外取締役により構成される「特別委員会」にて審議し、取締役会に対して答申を行うこと等により、当社の利益が損なわれることのないよう適切・公正に実施しております。

【原則2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

キヤノンMJグループは、1988年より、キヤノングループの理念である「共生」のもと、サステナビリティ経営を推進し、人・社会・自然との調和を図りながら事業を通じた社会課題の解決に取り組んでおります。

社会課題は複雑化、深刻化しており、持続可能な社会の実現に向けて、多様なステークホルダーとともにマーケティングの力でより広範な未来の社会課題を解決し続けていくため、2024年1月に、キヤノンMJグループを象徴する表現として「未来マーケティング企業」を宣言いたしました。そして、変化の速度と不確実性が高まる時代においても、「未来マーケティング企業」として常に未来を見据え、社会的な存在意義を明示することで、グループ社員の志を一つにするとともに、ステークホルダーとの共創・協業をより一層進め、社会課題解決を加速していくために、キヤノンMJグループのパーパス「想いと技術をつなぎ、想像を超える未来を切り拓く」を2024年1月に公表いたしました。キヤノンMJグループパーパスのもと、未来の課題にまで目を向け、既存の枠にとらわれない新たな価値の創造に果敢に挑戦し、長期的な視点でサステナビリティ経営を推進しております。

【原則2-2 会社の行動準則の策定・実践】

キヤノンには「三自の精神」(自発・自治・自覚)という行動指針があり、キヤノンMJグループでは「三自の精神」を中心とした仕事に対する「価値観・行動基準」を定めております。社員の年次評価において、業績に加え、「価値観・行動基準」と照らした評価も実施しております。この「価値観・行動基準」に、パーパスの要素を反映しており、パーパスを体現する言動が評価と連動するようにしております。

〔原則2-3-1 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題〕

持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、「2026-2030 長期経営構想」を策定し、その基本戦略に基づき、「2030ビジョン」の実現及び「マテリアリティ」の実行推進に向けた実行計画として「2026-2028 中期経営計画」を策定し、推進しております。社会とキャノンMJグループの持続的発展のための検討を行う場として、2021年2月に「サステナビリティ推進委員会」を設置しております。代表取締役社長が委員長を務め、サステナビリティに関する事項全般について、統括責任を担っております。

当委員会における討議・決議事項は、経営の根幹に関わる重要事項であり、他の委員会や複数の部門が関わる全社横断的なテーマであるため、取締役会が直接監督する体制が必要と判断し、2023年より、それまでの経営会議傘下から取締役会傘下へと体制を変更いたしました。サステナビリティに関わる重要な事項については、サステナビリティ推進委員会にて審議を行ったうえで、取締役会に報告し、意見や助言を求め、その後の取り組みに反映しております。

〔補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保〕

キャノンMJグループでは、「共生」の理念のもと、文化、習慣、言語、民族等の違いを問わず、すべての人類が未永く共に生き、共に働き、幸せに暮らしていける社会を目指しております。また、持続可能な社会の実現のために、マーケティングの力で未来を創る「未来マーケティング企業」を宣言し、キャノンMJグループの社会的存在意義を定めたパーパス「想いと技術をつなぎ、想像を超える未来を切り拓く」を制定いたしました。パーパスの実現に向かって、さまざまな個性や価値観を持つ多様な人材が活躍し、互いに高め合いながら成長する企業を目指し「ダイバーシティ」をより一層浸透させてまいります。

(i)女性の活躍推進

当社では、「ダイバーシティ」推進の一環として、女性の更なる活躍を最重要テーマと位置づけております。

<2025年12月末時点就業人員に占める女性管理職／女性チーフ・課長代理比率>

- ・女性管理職比率：6.6%
- ・女性チーフ・課長代理比率：19.2%

2023年に管理職候補である女性チーフ・課長代理を対象とした研修「Empowerment Program」を開始し、今後のキャリア形成を支援する多様なプログラムを希望者に提供しております。

その他詳細は以下の「厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース」をご確認ください。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=877>

<2025年育児・介護関連制度実績、男女計>

- ・育児休業復職率 100%／育児休業定着率 93.6%／介護休業復職率 100%

<育児・介護関連制度>

下記の制度により、女性の活躍を支援する環境を整えております。

産前・産後休暇／マタニティー休業制度、短時間勤務制度／育児休業制度／育児短時間勤務制度／介護休業制度／ジョブ・リターン制度

(ii)中途採用者・外国人の管理職への登用に関する現状と方針

当社では、企業の持続的成長のため、内部人材の育成と有効活用、そして外部での経験を有する多様な人材の積極的な採用・登用を行っております。

採用・管理職登用に関する具体的な数値目標や時期は設けておりませんが、今後も新卒採用者・中途入社者・外国籍といった違いに関係なく、個々人の経験や適性を鑑みて公平・公正な判断のもと人材の育成や活用を行ってまいります。

(iii)人材育成方針と社内環境整備方針

<人材育成方針>

キャノンMJグループにおける人材のありたい姿として、“進取の気性を発揮し、新たな価値創造で選ばれ続けるプロフェッショナルな人材”を掲げ、人材の高度化を目指した育成施策に取り組んでおります。

(キャノンMJグループ 人材育成方針)

1. キャノンの行動指針である「三自の精神」に基づき、当事者意識を持って学べる環境を作ります。
 2. 「ありたい姿」と現状とのギャップを明らかにし、その差を埋めるためのステップをデザインします。
 3. 学びの基礎として、とことん「考える」こと、最後まで諦めずに「考え抜くこと」を求めます。
 4. 人は経験で育つという基本的考えに立ち、研修の場だけでなく、実践でチャレンジする機会を創出します。
 5. お互いの意見を尊重し時にぶつけどうことで、教え・教えられる、育て・育てられる環境を作ります。※
- ※ 人材の多様化は人材育成にもつながります。

<社内環境整備方針>

(学びの環境整備)

「三自の精神」に基づき、自発的に学べる環境を整備しております。人材育成体系に基づいた階層別研修や、通信教育支援制度、資格取得支援制度等学ぶ意欲のある社員を後押しいたします。働き方改革に合わせて、学びの場も多様性を持たせるため、グループ全体で活用可能なeラーニングツールを導入し、あらゆる部門がスキルを提供できる環境を構築いたしました。また、業務経験による成長を重視しており、上司が適切な仕事のアサインを行い人材育成を意識したマネジメントができるよう、管理職の研修も実施しております。

(専門教育)

次世代経営人材の育成に向けた選抜研修として、部長クラスを対象とした「Quorum12」及び課長クラスを対象とした「Quorum15」を実施しております。ビジネススクールでの学びに加え、越境学習やリベラルアーツ教育を取り入れ、経営人材として必要な視座・能力の強化を図っております。

また、ITスキルについては、2022年12月に経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が発表したデジタルスキル標準（DSS）を参考に、認定基準を構築いたしました。2025年から高度ITS人材の認定を開始しており、グループ全体での制度整備を進めております。

全社員のデジタルリテラシー向上を目的とした施策も継続的に取り組んでおります。その結果、2025年のDX検定/DXビジネス検定の総認定者数は6,180名となり、そのうち1,406名はプロフェッショナル認定者（800点以上）となっております。これは、2025年度の目標としていたプロフェッショナル認定者1,000名を大幅に上回りました。

2025年からは、急速に広がる生成AIの教育プログラムを追加する等、専門性の高い人材を育成するためのプログラム整備にも力を入れております。さらに、イノベーション創出に重要な創造性を測るデザイン思考テストの総受検者数は10,912名となり、社内認定されたイノベーション人材は2,539名となりました。

(キャリア支援)

キヤノンMJグループでは、専門人材の育成と生産性の更なる向上を効果的に実現することを意図し、育成施策と連動したキャリア自律支援施策を行っています。

年代別でのキャリアセミナーに加え、全社施策として上司・部下間による定期的なキャリア面談のほか、専任のキャリアコンサルタント(国家資格保有者)によるキャリア相談の実施、社内公募制度の設置等により、社員のキャリア自律の実現を支援しております。

2024年は、こうした独自のキャリア支援施策が評価され、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード2024」において大賞を受賞いたしました。

(健康経営の推進)

キヤノンMJグループは、キヤノンの行動指針の一つである「健康第一主義」に基づき、従業員の健康の保持増進に取り組むことが、従業員とその家族の幸せ、ひいては持続的な企業価値向上につながると考えております。この考えのもと、メンタルヘルス・メタボリックシンドローム・がん対策及びパフォーマンス向上のための施策に積極的に取り組んでおります。

[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、キヤノン株式会社等と共同でキヤノン企業年金基金を設立しております。

同基金は、理事長及び常務理事・運用執行理事を財務・会計に精通した者をもって充てることとしており、厚生労働省のガイドラインに基づき制定した「運用基本方針」のもと、中長期的な運用成果の追求の観点から最適と考える資産構成割合を策定し、これに見合う運用商品、委託先運用機関等を選定しております。資産構成割合の策定、運用機関等の選定にあたっては、理事長、常務理事・運用執行理事及び資産運用や年金制度に精通した経験者からなる「資産運用委員会」の慎重な審議を経ております。

また、四半期ごとの「定例運用報告会」を通じ、各委託先運用機関のスチュワードシップ活動を含めた運用状況について、計画的なモニタリングを実施しており、これらにより、企業年金の受益者と当社との利益相反を回避する点にも配慮しつつ、従業員の安定的な資産形成や将来にわたって健全な年金基金の運用・管理が実現できる体制を構築しております。

なお、企業年金連合会等のセミナーへの参加等を通じて運用に関わる人材の専門性向上にも取り組んでおります。

[原則3-1 情報開示の充実]

(i) 会社の目指すところ、経営戦略及び経営計画

[原則2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定] 及び [原則2-3-1 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題] に記載のとおり、キヤノンMJグループは、1988年より、キヤノングループの理念である「共生」のもと、サステナビリティ経営を推進し、人・社会・自然との調和を図りながら事業を通じた社会課題の解決に取り組んでおります。

キヤノンMJグループパーパスのもと、未来の課題にまで目を向け、既存の枠にとられない新たな価値の創造に果敢に挑戦し、長期的な視点でサステナビリティ経営を推進しております。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、「2026-2030 長期経営構想」を策定し、その基本戦略に基づき、「2030ビジョン」の実現及び「マテリアリティ」の実行推進に向けた実行計画として「2026-2028 中期経営計画」を策定し、推進しております。

(2030ビジョン)

人と技術の力で明日を切り拓く事業創造企業グループ

(2026-2030 長期経営構想 基本戦略)

1. 事業を通じた社会課題解決による、持続的な企業価値の向上
2. サービス型事業の成長を中核とした高収益企業グループの実現
 - ・強固な顧客基盤のさらなる発展と深耕
 - ・ICTを軸としたサービス型事業の拡大
 - ・ITソリューションとキヤノン製品事業の掛け合わせによる新しい価値の提供
 - ・投資機能強化による新たな柱となる事業の確立、コア事業の強化
3. 経営資本強化による、好循環の創出
 - ・事業ポートフォリオに即した高度人材の獲得・定着
 - ・会社と従業員が共に成長するエンゲージメントの向上
 - ・ビジネスプロセスの変革とIT基盤強化による生産性向上
 - ・戦略的キャッシュアロケーションによる成長戦略の推進

(2030年経営指標)

売上: 8,500億円

営業利益: 750億円

ROE: 12.0%

ITS売上: 5,000億円 (内 サービス・アウトソーシング売上: 2,000億円)

(成長投資)

2026-2030年の5年間で2,000億円を投資予定

(株主還元)

配当総額: 2026-2030年の5年間で1,000億円を予定

配当性向: 40%以上を目指す

(2026-2030マテリアリティ)

- ・豊かな生活・働き方への貢献
- ・安心・安全な社会の実現
- ・ステークホルダーとの共創・協業
- ・地球環境との調和
- ・人権の尊重
- ・従業員エンゲージメントの向上
- ・健全なガバナンスの実行

■企業理念

<https://corporate.jp.canon/profile/vision>

■パーパス

<https://corporate.jp.canon/profile/vision/purpose>

(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

当社は、エンタープライズ、エリア、コンシューマ、プロフェッショナルと複数の事業領域において事業を展開しており、今後、新たな事業領域にも積極的に展開していきたいと考えております。これら事業領域ごとに迅速な意思決定を行い、キヤノンMJグループ全体又はいくつかの事業領域にまたがる重要な意思決定を全社視点で行い、他方、意思決定及び執行の適正を確保するには、下記のコーポレート・ガバナンス体制が有効であると判断しております。

<取締役会>

全社的な事業戦略及び執行を統括する代表取締役と、各事業領域又は各本社機能を統括する業務執行取締役を中心としつつ、経営の健全性を担保するため、独立社外取締役を複数名加えた体制とします。取締役会は、法令に従い、重要な意思決定と執行状況の監督を行います。

それ以外の意思決定については、代表取締役がこれを行うほか、代表取締役の指揮・監督のもと、取締役会決議により選任される執行役員が各事業領域又は各本社機能の責任者としてそれぞれ意思決定と執行を担います。

<監査役会>

取締役会から独立した独任制の執行監査機関として、当社の事業又は企業経営に精通した者や会計等の専門分野に精通した者を監査役にするとともに、社外監査役のうち2名以上は、取締役会が別途定める独立性判断基準を満たした者とします。これら監査役から構成される監査役会は、当社の会計監査人及び内部監査部門と連携して職務の執行状況や会社財産の状況等を監査し、経営の健全性を確保します。

(iii)経営陣幹部・取締役の報酬決定にあたっての方針と手続

1. 方針

代表取締役・取締役の報酬は、その役割に応じた職務執行の対価として毎月固定額を支給する「基本報酬」と、各事業年度の業績に連動した「賞与」及び中長期的な業績向上並びに企業価値向上に向けたインセンティブとしての「株式報酬型ストックオプション」によって構成されます。上席執行役員以上の執行役員の報酬につきましても、これに準じております。

なお、社外取締役については、毎月固定額を支給する「基本報酬」のみとします。

2. 手続

当社は、代表取締役社長、取締役1名及び独立社外取締役3名の計5名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。

当該委員会は、取締役、上席執行役員以上の執行役員について、基本報酬・賞与の算定基準、株式報酬型ストックオプションの付与基準を含む報酬制度の妥当性を検証いたします。

個別の報酬額は、取締役会決議により定める算定の基本的な考え方につき「指名・報酬委員会」の検証を経た報酬制度に基づき、決定されます。

なお、取締役の「基本報酬」及び「株式報酬型ストックオプション」の総額は、株主総会により承認された報酬総額（上限）の枠内となります。取締役の「賞与」につきましては、定時株主総会において賞与支給議案が承認されたときに、支給が確定いたします。

その他詳細につきましては、II 1. 「機関構成・組織運営等に係る事項」[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。

(iv)経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名にあたっての方針と手続

1. 方針

取締役・監査役の候補者及び上席執行役員以上の執行役員は、性別、国籍、年齢等、個人の属性にかかわらず、その職務を公正かつ的確に遂行できると認められ、かつ高い識見を有する者であって、次の要件を満たす者から選出することを原則とします。

<代表取締役・取締役>

当社の企業理念、行動規範を真に理解しているとともに、執行役員の経験等を通じて当社の事業・業務に広く精通し、複数の事業や本社機能を俯瞰した実効的な判断ができること。

<独立社外取締役>

取締役会が別途定める独立性判断基準を満たすほか、企業経営、リスク管理、法律、経済等の分野で高い専門性及び豊富な経験を有すること。

<監査役>

企業経営、財務・会計、内部統制等の分野で高い専門性及び豊富な経験を有すること。社外監査役のうち2名以上は、取締役会が別途定める独立性判断基準を満たすこと。

<上席執行役員以上の執行役員>

管理職アセスメント、業績面・能力面・人格面で高い評価を受けた者であって、特定分野の執行責任を担うに十分な知識・経験と判断能力を有しており、かつ、当社の経営理念、行動規範を真に理解していること。

2. 選任・指名手続

当社は、代表取締役社長、取締役1名及び独立社外取締役3名の計5名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。

取締役・監査役の候補者の指名及び上席執行役員の選任（代表取締役社長の後継者及びその候補者を含む）については、所定の要件を満たすと認められる者の中から代表取締役社長が候補を推薦し、その推薦の公正・妥当性を当該委員会にて確認のうえ、取締役会に議案として提出、審議しております。

また、監査役候補者については、取締役会の審議に先立ち、監査役会において審議し、その同意を得るものとしております。

3. 経営陣幹部の解任手続

代表取締役、業務執行取締役及び上席執行役員以上の執行役員（以下「経営陣幹部」）につき違法、不正又は背信行為が認められる場合、その役割を果たしていないと認められる場合その他経営陣幹部の任に相応しくないと認められる場合には、取締役・監査役は、いつでも「指名・報酬委員会」に対して当該経営陣幹部の解任の要否を討議するよう求めることができます。

「指名・報酬委員会」での討議の結果は、その内容いかんにかかわらず取締役会に答申され、取締役会において解任の要否が審議されます。審議の対象となる当該経営陣幹部は、審議に加わることはできません。

(v) 個々の経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の選解任についての説明

当社は、株主総会の招集通知参考書類等に記載することにより、取締役及び監査役の候補者の選任理由（特に必要と認められる場合には解任又は不選任理由を含む）を公表しております。

[補充原則3-1-3 サステナビリティの取り組み等の開示]

当社のサステナビリティの取り組みについては、「統合報告書」や当社Webサイトに開示しております。2026年6月に発行した「統合報告書2026」では、「共創により未来を拓き、さらなる飛躍へ2030年への道筋を示す」をテーマに、2026-2030 長期経営構想で目指す姿に向けた実行戦略をさまざまな視点から紐解くことで、キヤノンMJグループが中長期的に企業価値を高めていく姿をご理解いただけるよう努めました。

■統合報告書

<https://corporate.jp.canon.ir/library/integrated-report>

■サステナビリティ活動Webサイト

<https://corporate.jp.canon/sustainability>

■TCFD情報開示

<https://corporate.jp.canon/sustainability/environment/emissions>

[補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の決定とその開示]

【原則3-1 情報開示の充実】(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」に記載のとおり、取締役会は、法令・定款で求められる事項(例:一定額以上の資産の取得・処分)のほか、キヤノンMJグループ全体又はいくつかの事業領域にまたがる重要事項につき意思決定を行うとともに、執行状況の監督を担います。取締役に付議すべき事項の詳細は、取締役会規則に定められております。

それ以外の意思決定と執行については、取締役会が定める分掌及び職務権限に関する規程に基づき、代表取締役がこれを行うほか、代表取締役の指揮・監督のもと、取締役会決議により選任される執行役員が各事業領域又は各本社機能の責任者としてそれぞれ意思決定と執行を担います。

[補充原則4-2-2 サステナビリティを巡る取り組みについての基本方針の策定と経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略実行の監督]

【原則3-1 情報開示の充実】(i)「会社の目指すところ、経営戦略及び経営計画」に記載のとおり、キヤノンMJグループは、「2026-2030 長期経営構想」において、事業活動を通じ社会課題を解決することが、社会とキヤノンMJグループ双方の持続的な発展、いわゆるサステナビリティ経営そのものであるとしております。

人的資本及び知的財産への投資については、それぞれ人材戦略委員会及び各種投資審議委員会にて討議及び進捗を確認しており、全社に関連する事項については取締役会で報告しております。また、経営資源の配分及び事業ポートフォリオに関する戦略についても、長期経営構想、中期経営計画における基本方針及び進捗を定期的に取締役会にて報告しております。

[原則4-9 独立社外取締役に係る独立性判断基準]

当社は、金融商品取引所が定めるコーポレートガバナンス・コード(原則4-9)及び独立性基準を踏まえ、独立社外取締役及び独立社外監査役の独立性を担保するための基準を明らかにすることを目的として、全監査役の同意のもと、当社取締役会の承認により、「独立社外役員の独立性判断基準」を制定しております。

「独立社外役員の独立性判断基準」は、下記の当社Webサイトに公表されております。

<https://corporate.jp.canon.ir/management/governance>

[補充原則4-10-1 指名・報酬委員会における独立社外取締役の過半数確保、委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等の開示]

当社は、取締役、監査役及び上席執行役員の各候補者の選定の公正・妥当性の確保、代表取締役・業務執行取締役・上席執行役員以上の執行役員の解任の要否の審議及び取締役並びに上席執行役員以上の執行役員の報酬制度の妥当性の確保を目的として、代表取締役社長、取締役1名及び独立社外取締役3名の計5名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。

独立社外取締役は、当社の「独立性判断基準」を満たしており、指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性、透明性とアカウンタビリティの維持向上に貢献する役割を担っており、指名・報酬委員会において、企業経営等に関わる豊富な経験と卓越した見識をもとに、客観的な視点から適切に発言しております。

「指名・報酬委員会」は、上記のことから、充分に独立性が保たれており、指名・報酬等に係る事項について適切に審議・検討しております。なお、委員の氏名や委員会の活動状況等については、II 1.「機関構成・組織運営に係る事項」[取締役関係]「補足説明」に記載のとおりです。

[補充原則4-11-1 取締役会の全体としての多様性、知識・経験等のバランス]

【原則3-1 情報開示の充実】(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」及び(iv)「経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名にあたっての方針と手続」に記載のとおりです。当社は、取締役会だけでなく、監査機能を有する監査役会と併せた機関全体の多様性及び経験・識見・専門性のバランスを考慮しております。

取締役のスキル・マトリックスは本報告書最終ページに掲載しております。

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況]

当社では、取締役又は監査役の選任議案がある株主総会の招集通知において、その候補者の選任理由とともに、他の上場会社役員の兼任状況を開示しております。

また、年1回、全取締役・監査役の兼任状況を確認のうえ、同じく招集通知において開示します。

「招集通知」は、下記の当社Webサイトに公表されております。

<https://corporate.jp.canon.ir/stock/generalmeeting>

[補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価]

当社は、取締役会の実効性評価を毎年実施しており、取締役会における意思決定とモニタリングが正しく機能していることを確認しております。

<2025年度の評価結果の概要>

当年度は、取締役及び監査役に対するアンケートを実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行いました。

当年度の評価項目は、①取締役会の審議事項、②取締役会の構成、③後継者計画、④議論の充実度や過程です。

アンケートを実施した結果、取締役会の実効性は概ね確保されていることが確認されました。

今後は、中長期的な企業価値向上と持続的な成長を図るべく、アンケートで得られた取締役及び監査役の意見を取締役会の運営に活かし、環境変化を踏まえた取締役会の構成の検討、取締役会の審議事項の最適化、重要案件の審議と進捗管理の充実、経営層の育成・選定等に関する議論を更に深めることにより、より実効性の確保・向上に努めてまいります。

[補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

当社では、取締役及び監査役に対し、就任時、その役割、職責についての理解の徹底及び職務を適切に果たすために必要又は有用な知識の確保を目的として、研修を実施しております。また、就任後も、会社の費用負担にて社内外の研修を受講できる仕組みとしております。

さらに、社外取締役及び社外監査役については、当社の事業に精通していただくため、執行役員会等諸会議に参加する機会を設けております。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

1. 方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会、長期・中期経営計画説明会、決算説明会、主要機関投資家との面談等により、株主との間で建設的な対話を行います。

2. 対話を促進する体制

イ) 経理部門、IR部門、広報部門及び法務部門が連携して対話促進を担当し、IR部門管掌役員がこれを統括します。

ロ) アナリスト、機関投資家に対し、年初に代表取締役による長期・中期経営計画説明会を実施するほか、四半期ごとにIR部門管掌役員による決算説明会を実施しております。また、適宜取材の機会を設けております。個人投資家に対しては、適宜、説明会を実施するほか、当社公式サイトに専用ページ※を設け、経営方針、決算、財務データ等を分かりやすく掲載しております。詳細は、III 2. 「IRに関する活動状況」に記載のとおりです。

※「キャノンマーケティングジャパン株式会社 投資家向け情報」は、下記の当社Webサイトにて公表されております。

<https://corporate.canon.jp/ir>

ハ) 株主や投資家からの要望があれば、IR部門管掌役員の判断のもと、必要に応じて代表取締役社長を含む経営陣が面談等の対応を行います。

ニ) 株主との対話により得られた意見又は要望については、定期的に担当部署が経営会議に報告し、重要なものについてはIR部門管掌役員が代表取締役又は取締役会に報告します。

3. インサイダー情報の管理

「インサイダー取引防止に関する規程」において未公表の重要事実の管理を徹底するとともに公表プロセスを定め、株主との対話に際して当社の未公表の重要情報が不用意に提供されないよう徹底しております。

■株主との対話の実施状況等

2025年の活動実績は以下のとおりです。

<個人投資家向け>

- ・代表取締役社長、IR担当役員等による会社説明会（オンライン）の開催（年2回）
- ・マーケット・経済専門のテレビ・オンデマンド放送への出演（年1回）
- ・個人投資家向けWebサイトの更新・IR担当者によるメールマガジンの配信

<証券アナリスト、機関投資家向け（国内・海外）>

- ・代表取締役社長による長期経営構想・中期経営計画説明会（オンライン）の開催
- ・IR担当役員による決算説明会（オンライン）の開催
- ・個別IR取材の実施（年211回）

代表取締役社長（年13回）、IR担当役員（年29回）、IR担当者（年169回）

- ※取材の対象者：国内外のアクティブ／パッシブ、グロース／バリュウのファンドマネージャー、アナリスト
- ・事業分野に応じた投資家・アナリスト向け個別学習会の開催（年5回）

<社内向け>

- ・事業責任者に対する投資家との対話のフィードバック

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年9月30日

該当項目に関する説明 更新

当社は、株主資本コストを資本コストとして認識し、資本コスト及び資本収益性を意識した経営を実践しております。現在、当社の資本コストは一般的な方法を用いて算定すると5%～6%程度と見積っておりますが、株主及び投資家の皆さまとの対話を通じ、市場からの期待はそれ以上であると認識しております。こうした市場の期待に応えるべく、持続的な企業価値の向上を目指した経営を推進しております。

2021年から2025年にかけては、5期連続の増収増益を達成し、2021年4月に発表した「2021-2025 長期経営構想」において目標に掲げていた売上高6,500億円、営業利益500億円、ROE8.0%を1年前倒しで達成いたしました。また、注力するITS事業につきましても、目標の売上3,000億円を達成し、3,400億円を超える実績となりました。成長投資につきましては、M&A、出資等の事業投資、人材投資、システム投資等、5年間で1,726億円の投資を行いました。資本政策としては、自己株式の取得、親会社への貸付金解消、政策保有株式の売却等、資本効率向上に取り組んでまいりました。その結果、2025年末の経営指標を2020年末と比較すると、ROEは3.8ポイント増加の10.4%となり、PBRは1.79倍、PERは18.0倍に上昇いたしました。

2026年1月に発表した「2026-2030 長期経営構想」では、2030年の経営指標として、売上高8,500億円、営業利益750億円、ROE12.0%を掲げました。ITS事業につきましては、目標売上高を5,000億円といたしました。2026年から2030年までの5年間では、2,000億円の成長投資及び1,000億円の配当による株主還元を計画しております。引き続き、持続的な成長に向け、ITS事業の拡大、新たな事業創出、経営基盤の強化を目的とした戦略的な投資を推進してまいります。また、「2026-2030 長期経営構想」の初年度となる2026年の経営指標としては、6期連続の増収増益及び過去最高益の更新を目指し、売上高6,850億円、営業利益600億円を掲げ、ITS事業の目標売上高は3,500億円といたしました。また、2026年7月には、高付加価値な商品・サービスの構成比が高まったことで収益性が向上したことから、営業利益を630億円へ上方修正いたしました。資本政策に関しては、自己資本の圧縮による資本効率の更なる向上を目的とした300億円の自己株式の取得や、投資単位の引き下げ及び株式流動性の向上を目的とした、分割比率1:2の株式分割等、積極的な資本政策を実施いたしました。また、株価は2026年4月23日に3,941円となり、上場来高値（分割調整後ベース）を更新しております。

今後も、ROEの持続的な向上及び利益成長に応じた配当額の増加によるTSR（株主総利回り）の最大化並びに市場評価の更なる向上を目指すとともに、中核事業と位置付けているITS事業の更なる拡大を推進し、創出したキャッシュを効率的に成長投資へと活用することで、企業価値の持続的な向上に努めてまいります。

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] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
キヤノン(株)	111,417,368	54.09
日本マスタートラスト信託銀行(株) (信託口)	13,716,700	6.66
キヤノンマーケティングジャパングループ社員持株会	9,617,114	4.67
(株)日本カストディ銀行 (信託口)	6,027,500	2.92
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505001	3,727,851	1.81
キヤノンマーケティングジャパン取引先持株会	2,462,092	1.19
(株)みずほ銀行	2,036,874	0.99
ザ バンク オブ ニューヨーク トリーティー ジャスデツク アカウント	1,731,700	0.84
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505301	1,461,669	0.71
ジェービー モルガン チェース バンク 385781	1,312,088	0.64

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	キヤノン株式会社 (上場:東京、名古屋、札幌、福岡) (コード) 7751

補足説明 更新

上記の記載は、2026年6月30日現在のものであります。なお、同日現在、「2. 資本構成 [大株主の状況]」に記載のほかに当社が保有する自己株式16,164,369株 (割合7.28%) があります。

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	12 月
業種	卸売業
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	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 更新

当社の支配株主は、親会社であるキヤノン株式会社がこれにあたります。支配株主との取引については、1. 「基本的な考え方」[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1-7 関連当事者間の取引] に記載のとおり、重要な基本契約は、取締役会の決議を経て締結しております。支配株主との取引のみならず、すべての取引について、当社の独立性と利益が損なわれることのないように適切・公正に行うことにより、すべての株主の利益を保護しております。また、少数株主の利益保護の観点から支配株主と少数株主との利益が相反するリスクについて審議・検討が必要と判断した取引については、独立社外取締役により構成される「特別委員会」にて審議し、取締役会に対して答申を行います。取引の条件の決定等が支配株主との間で恣意的に行われることはありません。

「特別委員会」の構成は、以下のとおりです。

[特別委員会 4名]

議長:大澤善雄 (独立社外取締役)

委員:長谷部敏治 (独立社外取締役)、河本宏子 (独立社外取締役)、宮原さつき (独立社外取締役)

当委員会の直近の活動状況については、以下のとおりです。

2024年5月22日 特別委員会の審議対象に関する審議
2024年7月11日 公開買付けによる自己株式の取得に関する審議
2024年7月16日 公開買付けによる自己株式の取得に関する審議
2024年7月24日 公開買付けによる自己株式の取得に関する審議
2024年8月8日 親会社からの仕入に関する確認
2025年10月24日 財務戦略に関する審議
2025年11月25日 親会社からの仕入に関する確認

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

(1) 親会社におけるグループ経営に関する考え方
当社の親会社であるキャノン株式会社は、当社を含むキャノングループ各社がキャノンの企業理念である『共生』に根ざした企業活動を通じて社会的責任を全うし、共生の実現に向けて努力し続けることこそが、持続的成長と中長期的な企業価値の向上につながると考えております。
また、キャノン株式会社は、キャノングループとしての中長期経営計画である「グローバル優良企業グループ構想フェーズVII（2026年～2030年）」を、キャノングループ全体最適の観点のもと、「フェーズVII」の目標を効率的かつ確実に達成できるよう、上場子会社である当社と相互に経営戦略を共有しております。そのうえで、上場子会社である当社が安定的に収益を計上し連結業績の最大化を目指すことで、キャノングループ全体の企業価値向上を図る、との方針を掲げております。
リスク管理の観点では、コンプライアンス・内部統制・経済安全保障等のリスクマネジメントや脱炭素・温暖化抑制対策、人権尊重の取り組み等のサステナビリティ活動を、キャノングループ一丸となって行うべく、当社を含むキャノングループ全体で方針・情報の共有やシステム整備を進めております。
上場子会社については、キャノン株式会社及び当該上場子会社の少数株主の利益の尊重の観点から、当該上場子会社が高い独立性を維持しながら機動的な経営を行う体制を継続することも、キャノングループとしての重要な経営方針としております。この考えからキャノン株式会社は、当社の個別案件に関わる意思決定プロセスには関与しておりません。

(2) 親会社における上場子会社を有する意義に関する考え方
当社は、キャノン製品の販売・サービスに加え、独自事業としてお客さまからのご要望に応じ、他社製品の販売やサービス、ITソリューションの提供を行っております。これらの独自事業を展開するにあたり、親会社から独立した上場会社としての迅速な意思決定や機動的な資金調達手段等を保持することで、非キャノンビジネスの伸張が図られ、また上場会社としての信用力による取引先の拡大、優秀な人材の確保や従業員の高いモチベーションの維持等が可能になっております。このような理由から、キャノン株式会社はキャノングループの価値最大化に資すると総合的に判断し、当社の上場を維持しております。

3) 親会社の当社の経営への関与
当社は親会社から独立して経営しております。また、親会社役員による当社役員の兼務はなく、親会社出身の当社取締役はおりません。当社は、構成員の過半数を独立社外役員とする指名・報酬委員会を設置し、ガバナンスの向上を図っており、取締役等の選解任や報酬決定プロセスにおいて、当該委員会の判断を十分に尊重しております。
また、当社・親会社間の取引においては、取引の適正性の確保の観点からアームズ・レングス・ルールを適用する等、当社・親会社双方の少数株主の利益を不当に害さぬよう努めております。
当社は、支配株主と少数株主との利益が相反するリスクについて審議・検討を行う特別委員会を置き、当該リスクの軽減に努めております。特別委員会については、「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」に記載のとおりです。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	21 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	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

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
大澤 善雄	他の会社の出身者								△			
長谷部 敏治	他の会社の出身者								△			
河本 宏子	他の会社の出身者								△			
宮原 さつき	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大澤 善雄	○	大澤善雄氏は、当社の取引先である住友商事（株）及びSCSK（株）の出身者であります。住友商事（株）と当社との間には、事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。また、SCSK（株）と当社との間には、事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	大澤善雄氏は、長年にわたり総合商社及びITサービス企業の経営者として要職を歴任されていることから、企業経営に関わる豊富な経験と卓越した見識を活かした監督及び提言を期待するとともに、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たため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。
長谷部 敏治	○	長谷部敏治氏は、当社の取引先であるNTTコムビジネス（株）及びNTT出版（株）の出身者であります。NTTコムビジネス（株）と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。また、NTT出版（株）と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	長谷部敏治氏は、長年にわたり通信会社及び広告会社の経営者として要職を歴任されていることから、企業経営に関わる豊富な経験と卓越した見識を活かした監督及び提言を期待するとともに、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たため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。
河本 宏子	○	河本宏子氏は、当社の取引先である全日本空輸（株）及び（株）ANA総合研究所の出身者であります。全日本空輸（株）と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。また、（株）ANA総合研究所と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	河本宏子氏は、長年にわたり航空会社においてサービス品質向上や女性活躍推進担当として要職を歴任されていることから、企業経営、サービス業、さらにはダイバーシティの観点からも豊富な経験と卓越した見識を活かした監督及び提言を期待するとともに、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たため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。

宮原 さつき	○	宮原さつき氏は、当社の取引先である有限責任あずさ監査法人の出身者であります。同監査法人と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同監査法人及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	宮原さつき氏は、長年にわたり監査法人において公認会計士として要職を歴任されており、また、大手国際会計ファームにおいてDEI (Diversity, Equity & Inclusion) の推進に取り組まれてきたことから、企業会計、女性活躍、ダイバーシティに関わる豊富かつグローバルな経験と卓越した見識を活かした監督及び提言を期待するとともに、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たため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。
--------	---	---	--

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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役、監査役及び上席執行役員の各候補者の選定の公正・妥当性の確保及び代表取締役・業務執行取締役・上席執行役員以上の執行役員の解任の要否の審議並びに取締役及び上席執行役員以上の執行役員の報酬制度の妥当性の確保を目的として、代表取締役社長、取締役1名及び独立社外取締役3名の計5名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。なお、委員5名のうち東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たす独立社外取締役は3名であり、取締役会の諮問機関としての独立性を保っております。当委員会の直近の活動状況については、以下のとおりです。その他詳細につきましては、11. 「基本的な考え方」【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3-1 情報開示の充実】(iii)「経営陣幹部・取締役の報酬決定にあたっての方針と手続」及び(iv)「経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名にあたっての方針と手続」をご参照ください。

- 2019年1月11日 上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議/役員報酬制度の妥当性に関する審議
- 2019年1月23日 業績連動型株式報酬制度導入の妥当性に関する審議
- 2020年1月21日 取締役及び監査役の新任候補者選定の公正性に関する審議
- 2021年1月20日 代表取締役、取締役及び上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議
- 2021年12月10日 取締役の新任候補者選定の公正性に関する審議/株式報酬制度改定の妥当性に関する審議
- 2022年1月20日 取締役及び監査役の新任候補者選定の公正性に関する審議/株式報酬制度改定の妥当性に関する審議
- 2022年12月12日 取締役の新任候補者選定の公正性に関する審議
- 2023年12月12日 監査役及び上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議
- 2024年12月11日 取締役及び上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議
- 2025年11月25日 株式報酬制度一部改定の妥当性に関する審議
- 2025年12月10日 監査役及び上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議

代表取締役社長の足立正親（議長）のほか、取締役の溝口稔、独立社外取締役の大澤善雄、独立社外取締役の長谷部敏治及び独立社外取締役の河本宏子の5名です。

独立社外取締役は、就任後に開催された委員会にすべて出席しております。
なお、審議資料の準備、議事録の作成その他当委員会の運営の支援にかかる業務を行うため、人事部門及び法務部門で事務局を構成しております。

【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

＜監査役と会計監査人の連携状況＞
 監査役は会計監査人との間で期初に監査計画を協議し、定期的な監査結果の報告及び適宜行う会合を通じて、情報及び意見交換を行うほか、必要に応じて会計監査人の往査及び監査講評に立ち会う等により監査の充実を図っております。

＜監査役と内部監査部門の連携状況＞
 監査役は、内部監査に係る年次計画・方針について内部監査部門から説明を受けております。内部監査の実施状況については四半期ごとに報告を受けております。また、必要に応じて随時、情報交換を行っております。内部監査部門は、監査役が要望した事項について、協議のうえ監査役及び監査役会の事務を補助することになっております。

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	2 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
鈴木 清純	他の会社の出身者													
荒井 英一	他の会社の出身者										○			
志村 さやか	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
鈴木 清純		---	鈴木清純氏は、長年にわたりキヤノングループにおいて法令遵守体制・リスク管理体制の整備等を含めた法務及び内部監査業務に携わり、その豊富な経験と卓越した専門的見識を有していることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断したため、選任しております。

荒井 英一	○	荒井英一氏は、当社の取引先である損害保険ジャパン(株)及び損保ジャパンパートナーズ(株)の出身者であります。損害保険ジャパン(株)と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。また、損保ジャパンパートナーズ(株)と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同社及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	荒井英一氏は、長年にわたり保険会社において営業部門の責任者としての要職を歴任されていることから、企業経営、事業運営に関わる豊富な経験と卓越した見識を活かした監査を期待するとともに、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断したため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。
志村 さやか	○	志村さやか氏は、当社の取引先であるEY新日本有限責任監査法人の出身者であります。同監査法人と当社との間には事業取引がありますが、その年間取引額は、同監査法人及び当社それぞれの連結売上高の1%に満たない額であります。	志村さやか氏は、長年にわたり監査法人や日本公認会計士協会において公認会計士として要職を歴任されていることから、企業会計、リスク管理に関わる豊富な経験と卓越した見識を活かした監査を期待するとともに、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断したため、選任しております。 また、取引所及び当社の定める独立性基準に照らし、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないものと判断したため、独立役員として指定しております。

[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

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

[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、ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------------------

該当項目に関する補足説明

[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	社内取締役、その他
-----------------	-----------

該当項目に関する補足説明

その他とは、上席執行役員以上の執行役員をいいます。当社の上席執行役員以上の執行役員(取締役を兼務する者を含み、社外取締役を除きます。)が業績向上及び企業価値向上の中心的役割を果たすべき立場にあると考え、それらを付与対象者といたしました。

[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

連結報酬等の総額が1億円以上である者につきましては、有価証券報告書にて個別開示を行っております。

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

1. 報酬の基本方針

当社は、キヤノンMJグループの健全かつ持続的な成長に向け役員が能力をいかんなく発揮しその役割・責務を十分に果たすことを効果的に促す仕組みとして役員報酬制度が機能するよう、その設計に努めております。また、役員報酬の財産的価値は、当社の期待に十分に應えることができる優秀な人材の確保・維持を考慮しつつ、適切な水準となることを基本としております。

2. 各報酬制度の内容

イ) 代表取締役・業務執行取締役

代表取締役及び業務執行取締役の報酬は、次の「基本報酬」、「賞与」及び「株式報酬型ストックオプション」によって構成されております。

<基本報酬>

これら取締役の職務遂行の対価として毎月支給する定額の金銭報酬です。当該取締役の役位と役割貢献度に応じた所定の額となります。その総額は、2007年3月28日開催の第39回定時株主総会の決議により、年額8億円以内となっております。

<賞与>

これら取締役の任期1年間の成果に報いる趣旨で支給する金銭報酬で、グループ全体の年間の営業活動の成果である「連結税金等調整前当期純利益」を指標としております。当該取締役の役位に応じた標準賞与額を指標の達成度に応じて調整した金額を算出いたします。

当社では、賞与は配当や内部留保とともに、その本質は会社利益の配分であるとの考え方から、その支給の可否及び上記により算出した支給額の合計について毎年の株主総会に諮っております。

「連結税金等調整前当期純利益」につきましては、2025年度は年初570億円と予想（2025年1月公表値ベース）しておりましたが、実績は606億300万円となりました。

<株式報酬型ストックオプション>

株式報酬型ストックオプションは、株主の皆さまと株価変動のメリットとリスクを共有し、中長期的な業績向上及び企業価値向上に向けた動機付けをより高めることを目的とするものであり、年1回、当社株式の新株予約権を付与するものです。新株予約権の付与数は、役位及び付与時の株価水準をもとに算出いたします。また、本制度は、新株予約権を行使することにより交付を受けることができる株式1株当たりの行使価額を1円とするものであります。対象者は、グループ全体の年間の営業活動の成果である「連結税金等調整前当期純利益その他当社が定める経営指標」の達成度に応じて0%～100%の範囲で権利行使が可能となります。ストックオプションとしての新株予約権の割当てに際しては、公正価額を基準として定める払込金額と同額の報酬を取締役に支給するものとし、当該払込金額の払込みに代えて、当該報酬債権をもって相殺する方法により払込みがなされます。取締役の報酬額につきましては、2007年3月28日開催の第39回定時株主総会の決議により、年額8億円以内となっておりますが、本制度は、2022年3月29日開催の第54回定時株主総会の決議により、かかる範囲内となっております。

在任期間を通しての成果に対する報酬との考え方から、退任の時に権利行使できる仕組みとします。なお、付与対象者において、不正や善管注意義務に抵触する行為等があると認められた際には、新株予約権の全部又は一部の行使を制限することがあります。

基本報酬、賞与、株式報酬型ストックオプションの構成割合については、中長期的視点で経営に取り組むことが重要との考え方から、基本報酬の水準と安定性を重視することを基本としつつ、単年度業績の向上を目的とし、取締役の基本報酬に対する賞与及び株式報酬型ストックオプションの構成比は、それぞれ最大3割程度及び最大2割程度とします。

ロ) 社外取締役・監査役

業務執行から独立した立場で職務に当たる社外取締役及び監査役の報酬は、「基本報酬」、すなわち、それらの職務遂行の対価として毎月支給する定額の金銭報酬のみで構成されております。社外取締役については、上記イ) <基本報酬>に記載の株主総会決議により定めた年額の範囲内、かつ一般的な水準を考慮して当社が予め定めた金額の範囲内で決定しております。監査役については、1998年3月26日開催の第30回定時株主総会で定められた「年額1億2千万円以内」の限度において、監査役間の協議により決定しております。

3. 報酬決定プロセス

当社は、報酬決定プロセスの透明性・客観性、報酬制度の妥当性の確保を目的として、代表取締役社長、取締役1名及び独立社外取締役3名の計5名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。当該委員会は、取締役、上席執行役員以上の執行役員について、基本報酬・賞与の算定基準、株式報酬型ストックオプションの付与基準を含む報酬制度の妥当性を検証したうえで、取締役会に対し、当該制度が妥当である旨の答申を行っております。

取締役の個別の報酬額は、取締役会決議により定める算定の基本的な考え方につき「指名・報酬委員会」に検証を経た報酬制度に基づき、決定されます。なお、賞与については、上記2.イ)に記載のとおり、都度、支給の可否、支給額の合計について株主総会に諮っております。

また、監査役の報酬決定プロセスについては、上記2.ロ)に記載のとおりです。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】更新

取締役会の開催にあたり、社外取締役及び社外監査役に対して、取締役会事務局から取締役会付議資料等を事前配付するとともに、必要に応じ、業務執行取締役等から、議案の内容等について事前説明をしており、実効性ある議論と合理的な意思決定の実現・確保に努めております。

また、社外取締役及び社外監査役には、経営会議、執行役員会等の重要会議への出席等を通じて、経営上の重要事項について情報共有をしております。社外監査役を含む監査役には、企画、人事、経理、法務、情報通信システム等の本社管理部門から業務の執行状況等を、内部監査部門から内部監査の結果等を定期的に報告しております。

さらに、法務部門から監査役及び監査役会の事務を補助する使用人（以下、「監査役補助使用人」）を選任し、監査役補助使用人は監査役から指示された職務を執行しております。なお、監査役補助使用人の人事異動については事前に監査役会に相談しその決定をしております。

[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

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

当社は、監査役制度に加え、内部監査制度により、コーポレート・ガバナンスを構築しております。

＜取締役会、取締役、執行役員＞
取締役会に関する体制の概要は、Ⅰ 1.「基本的な考え方」[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3-1 情報開示の充実] (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」に記載のとおりです。取締役会は、社内出身の取締役4名、独立役員である社外取締役4名の計8名から構成され、経営の意思決定を合理的かつ効率的に行うことを目指しております。取締役の任期は1年であり、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制を構築しております。現在、決算、役員人事等の定例事項に加え、法令や取締役会規則に定める重要事項については、原則として月1回開催している定例の取締役会に加え、必要に応じて開催する臨時取締役会や、役員及び主要グループ会社社長が参加する経営会議で活発に議論したうえで決定する仕組みとなっております。また、経営の意思決定機能と業務執行機能を制度的に分離し、取締役の員数を減少させキヤノンMJグループにおける経営の意思決定の迅速化を図るとともに、業務執行の責任を明確化しその体制を強化するため、2011年3月29日より、執行役員制度を導入しており、執行役員は、2026年4月1日付で19名で構成されます。

＜監査役会、監査役＞
監査役会に関する体制の概要は、Ⅰ 1.「基本的な考え方」[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3-1 情報開示の充実] (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」に記載のとおりです。社外監査役3名を含む5名の監査役が、監査役会において定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会への出席、取締役等からの聴取や重要な決裁書類等の閲覧、業務及び財産の状況の調査等により厳正な監査を実施しております。また、法務部門から監査役補助使用人を選任し、監査役補助使用人は監査役から指示された職務を執行しております。なお、監査役補助使用人の人事異動については事前に監査役会に相談しその決定を行っております。

＜独立社外取締役及び独立社外監査役の機能及び役割、選任状況に関する考え方＞
Ⅰ 1.「基本的な考え方」[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4-9 独立社外取締役に関する独立性判断基準]に記載のとおりです。なお、当社の独立社外取締役及び独立社外監査役は、当該「独立性判断基準」を満たしており、取締役会の透明性とアカウンタビリティの維持向上に貢献する役割を担っております。

＜内部監査＞
グループ総合監査室は、代表取締役社長直轄の独立した専任組織として設置されております。同室には、内部監査やIT分野の専門知識・資格を有する人材が多数在籍しており、事業環境やリスクの重要度を踏まえ、重点分野を中心に内部監査を行い、改善状況を継続的に確認しております。監査の計画及び結果は、代表取締役社長並びに取締役・監査役へ定期的に報告され、経営の監督機能と連携しております。さらに、社外の専門機関による確認を受け、国際的な基準に沿った内部監査を実施し、監査品質の維持・向上に取り組んでおります。また、主要なグループ会社の監査部門とも同一方針のもと連携し、グループ全体で約60名の監査体制を構築しております。

＜会計監査人＞
2020年度12月期より当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を結び、会計監査を受けております。2025年度の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名は以下のとおりです。

指定有限責任社員 業務執行社員 井出正弘、有限責任監査法人トーマツ所属
指定有限責任社員 業務執行社員 波多野伸治、有限責任監査法人トーマツ所属
指定有限責任社員 業務執行社員 清水久美子、有限責任監査法人トーマツ所属

なお、会計監査業務に係る補助者の構成は、同監査法人の監査計画に基づき決定されております。具体的には、公認会計士を主たる構成とし、その他補助者も加えて構成されております。

＜取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針・手続＞
Ⅰ 1.「基本的な考え方」[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3-1 情報開示の充実] (iii)「経営陣幹部・取締役の報酬決定にあたっての方針と手続」及び (iv)「経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名にあたっての方針と手続」並びにⅡ 1.「機関構成・組織運営に係る事項」[取締役関係] 及び [インセンティブ関係] に記載のとおりです。

＜責任限定契約について＞

当社と社外取締役及び各監査役は、当社定款の定めに基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約をそれぞれ締結しており、同法第425条第1項に定める額を責任の限度としております。

<サステナビリティ>

(サステナビリティ推進)

①「基本的な考え方」[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2-3-1 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題]に記載のとおり、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、社会とキャノンMJグループの持続的発展のための検討を行う場として「サステナビリティ推進委員会」を設置しております。2025年は、4回開催したサステナビリティ推進委員会にて、主に以下の幅広いテーマについて討議し、さまざまな活動の実行につなげました。また、そのうち、重要な事項については取締役会に2025年は3回付議いたしました。

- ・従業員意識調査結果に基づくパーパスの浸透施策の検討・推進
- ・2025年までのマテリアリティ(旧マテリアリティ)への取り組みの実行推進・進捗確認
- ・経営計画と連動した2026年からのマテリアリティ(新マテリアリティ)の検討・策定
- ・「キャノンMJグループ2030年中期環境目標」への取り組みの施策検討及び進捗確認
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく取り組みの高度化の検討
- ・自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムへの加盟を含む生物多様性保全活動の推進
- ・人権デュー・デリジェンス施策の実行推進
- ・「責任あるサプライチェーンの推進」に向けたサプライヤーアンケート及びエンゲージメントの実行推進
- ・社会貢献活動の推進・高度化

(リスク・クライシスマネジメント)

キャノンMJグループは、事業に関わるリスクと機会を分析したうえで、マテリアリティを策定しております。マテリアリティへの取り組みの進捗は、サステナビリティ推進委員会がモニタリングしております。

キャノンMJグループのリスク管理については、リスクの内容に応じて、リスクマネジメントを統括・推進する役員及びリスク・クライシスマネジメント委員会等にて討議し、さまざまな施策の実行につなげております。

1. 災害

災害(各種自然災害、感染症等)に関する取り組みは、「災害対策基本規程」「初動対応計画・事業継続計画 基本方針書」を定め、防災管理や災害時対応体制、事業継続計画(BCP)を策定・整備し、継続的な見直し・改善活動を実施しております。また、グループ従業員に対して、訓練(防災訓練・安否確認訓練・BCP訓練等)の実施、常時携帯用「災害対応ポケットマニュアル」の配布、定期的なWeb学習等を通じて発災時の対応力強化を推進しております。

2. 企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンスの徹底に関する取り組みは、グループ従業員に対して、「キャノングループ行動規範」等のハンドブックや、常時携帯用の「コンプライアンス・カード」を配布するとともに、教育・研修によって意識啓発をしております。また、業務に関連する法や各種ルールを理解と実践を促すために、コンプライアンスに関するメールマガジンを配信しております。このほか、「コンプライアンス・ミーティング」で、職場ごとに業務上のコンプライアンスリスクと対策、コンプライアンスに関わる重要事項等を確認しております。2005年からは内部通報制度(名称:「スピーク・アップ制度」)を運用しております。

3. 情報セキュリティ

情報セキュリティガバナンスの強化に関する取り組みは、「情報セキュリティ基本方針」を定め、マネジメントシステムの均質化と効率化に向けたSMS(情報セキュリティマネジメントシステム)及びPMS(個人情報保護マネジメントシステム)のグループ導入、各種情報セキュリティ対策の最適化、情報セキュリティ人材の育成、「ISMS適合性評価制度」及び「プライバシーマーク」の認証取得・維持による客観的な評価と継続的な改善等を推進しております。また、サイバーセキュリティ対策強化として「Canon MJ-CSIRT」を設置し、運用しております。

4. 認証

情報セキュリティ及び個人情報保護に関して取得済みの認証は以下のとおりです。

「ISMS適合性評価制度」

・ISO/IEC 27001(情報セキュリティマネジメントシステム)

[キャノンMJグループ統合認証]

キャノンマーケティングジャパン(株)、キャノンITソリューションズ(株)、クオリサイトテクノロジーズ(株)、キャノンシステムアンドサポート(株)、キャノンプロダクションプリンティングシステムズ(株)、キャノンITSMディカル(株)、キャノンビズアテンダ(株)、キャノンビジネスサポート(株)、キャノンカスタマーサポート(株)、(株)キュービーファイブ

※キャノンMJグループ統合認証のほか、(株)プリマジェスト(部門取得)、(株)dcWORKSが認証を取得しております。

・ISO/IEC 27017(クラウドサービスセキュリティ)

キャノンマーケティングジャパン(株)及びキャノンITソリューションズ(株)の一部サービスにおいて認証取得

「プライバシーマーク」

キャノンマーケティングジャパン(株)、キャノンITソリューションズ(株)、キャノンシステムアンドサポート(株)、キャノンプロダクションプリンティングシステムズ(株)、(株)プリマジェスト、(株)リープ、キャノンITSMディカル(株)、キャノンビズアテンダ(株)、キャノンカスタマーサポート(株)、(株)キュービーファイブ

<開示情報>

重要な会社情報について公正かつ適時適切に開示する体制を強化するために、「開示情報委員会」を設置しております。これは、重要な会社情報について、適時開示の要否、開示内容、開示時期等の適時開示に必要な決定を迅速に行う役割を担っております。また、当社各部門及び各関係会社にて「開示情報取扱担当者」を置き、発生した重要な会社情報について、網羅的にかつ迅速に情報を収集する体制を構築しております。

<内部統制>

2005年1月1日付で「内部統制評価委員会」を設置するとともに、当社各部門及び主要関係会社各部門に責任者を置くことにより、法律に準拠した内部統制体制の整備を全社的に継続しております。

・日本における「金融商品取引法」への対応

金融商品取引法の内部統制報告制度が上場企業に適用されたため、2009年12月期より、財務報告に係る内部統制の有効性を評価した内部統制報告書を提出しております。

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

Ⅰ 1. 「基本的な考え方」[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 及びⅡ 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)」に記載のとおりです。

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	直近の第58回定時株主総会においては開催日 (2026年3月26日) の23日前 (2026年3月3日) に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等の電磁的方法による議決権行使を可能にしております。
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CJが運営する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	招集通知の参考英訳を作成し、東京証券取引所及び当社Webサイトに掲載しております。
その他	直近の定時株主総会においては、招集通知を発送日の7日前 (2026年2月24日) に当社Webサイト、東京証券取引所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	当社では、IR情報開示の考え方を「IRポリシー」として2008年に制定し、当社Webサイトに公開しております。2020年1月に、改訂版のIRポリシーを公表しました。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けには、代表取締役社長及びIR担当役員等による会社説明会を開催しております。2024年は6月・9月・12月、2025年は7月・12月に、個人投資家に向けた会社説明会を行っております。また、2025年4月に、マーケット・経済専門のテレビ・オンデマンド放送に出演し、当社の成長戦略やパーパス等について紹介しました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	Ⅰ 1. 「基本的な考え方」[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5-1 株主との建設的な対話に関する方針] 2. 対話を促進する体制口)に記載のとおりです。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外の機関投資家との個別取材を実施するとともに、証券会社主催の海外機関投資家向けカンファレンスに参加しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社Webサイト内に投資家向け情報ページを設けております。 「決算短信」「有価証券報告書」等開示義務のある資料に加え、各種説明会資料や統合報告書等も掲載しております。決算や中期経営計画等の説明会については、ノート付き資料、質疑応答要旨、動画等を掲載することで、当日参加できない投資家に向けた情報の公平性に配慮する取り組みを行っております。 また、事業戦略に加え、サステナビリティへの取り組みについても積極的な情報提供に努めております。個人投資家向けのコンテンツも用意し、希望者には「IRニュース」のメール配信を行っております。これらの情報提供に加え、投資家の皆さまからのご質問やご要望をお受けする専用窓口を設けることで、双方向のコミュニケーションにも取り組んでおります。 (日本語) canon.jp/8060-ir (英語) canon.jp/8060e-ir
IRに関する部署 (担当者) の設置	企画本部内に専任組織としてIR推進センターを設置しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 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	「キヤノングループ行動規範」のほか、お客さまや従業員の個人情報を保護する方針・規程、従業員の労働安全衛生の規程、株主・投資家関連では「インサイダー取引防止に関する規程」等、キヤノンMJグループのステークホルダーの立場を尊重するための規程等を定め、その遵守徹底に取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	キヤノンMJグループは、「キヤノンMJグループ環境ビジョン2050」及びその中間目標である「キヤノンMJグループ2030年中期環境目標」を策定し、気候変動への対応を含む、環境保全への取り組みを進めております。2050年カーボンニュートラルの実現のため、自社グループのCO2排出量削減の取り組みに加え、サプライチェーン全体のCO2排出量削減を目指すとともに、商品やサービス提供を通じたお客さまのCO2排出量削減への貢献にも取り組んでおります。 自社グループのCO2排出量削減のため、再生可能エネルギーの導入や、照明・空調の節電対策設備の導入、業務プロセス・働き方の改善等に取り組んでおります。キヤノンITソリューションズ(株)が所有・運営する「西東京データセンター」1号棟、2号棟は、高性能な設備と優れた運営品質で、自社に加え、お客さまのCO2排出量削減に貢献しております。これにより、地球温暖化対策の推進体制が特に優れた事業所として、1号棟は2021年に、2号棟は2023年に東京都環境局の「優良特定地球温暖化対策事業所」(準トップレベル事業所)に認定されました。2025年は、1号棟、2号棟ともに、より上位の認定である「優良特定地球温暖化対策事業所」(トップレベル事業所)に認定されました。 また、自らの事業活動にとどまらず、原材料や部品の製造、販売店等への輸送、お客さまの使用、廃棄、リサイクルに至るまで、ライフサイクル全体での気候変動による影響を捉え、サプライチェーン全体におけるCO2排出量削減に取り組んでおります。サプライヤーエンゲージメントの一環として、2024年より主要なサプライヤーを対象にCO2排出量削減に関するアンケートを実施しており、2025年はその分析に基づく取り組みを強化いたしました。 お客さまのCO2排出量削減への貢献のため、キヤノンシステムアンドサポート(株)では中小企業の脱炭素経営への取り組みの基礎となる自社のCO2排出量の算定・可視化を支援するサービスの提供を2025年に開始いたしました。 (認証) 環境管理に関して取得済みの認証は以下のとおりです。 「ISO14001:2015認証」 [キヤノングループEMS統合認証] キヤノンマーケティングジャパン(株)、キヤノンITソリューションズ(株)、クオリサイトテクノロジー(株)、キヤノンシステムアンドサポート(株)、キヤノンプロダクションプリンティングシステムズ(株)、キヤノンITS×ディカル(株)、キヤノンビズアテンダ(株)、キヤノンビジネスサポート(株)、キヤノンカスタマーサポート(株) 1. 「基本的な考え方」[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示][補充原則3-1-3 サステナビリティの取り組み等の開示]に記載のとおり、キヤノンMJグループの環境保全活動をはじめとするサステナビリティ活動の取り組みについては、「統合報告書」やWebサイトにて開示しております。 ■統合報告書 https://corporate.jp.canon/ir/library/integrated-report ■サステナビリティ活動Webサイト https://corporate.jp.canon/sustainability ■TCFD情報開示 https://corporate.jp.canon/sustainability/environment/emissions

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

情報開示が正確かつ公正で透明性のある表示であることを保証することを目的に、経営会議の下部組織として「開示情報委員会」を2005年4月に設置いたしました。代表取締役社長又はその委任を受けた者を委員長とし、経理、総務・人事、法務・知的財産、広報、企画部門の責任者がメンバーとなっており、重要な会社情報を外部に公表する際に組織的に承認を行う仕組みができております。2008年11月、株主・投資家の皆さまに、適時、適切なIR情報を公平に発信するために「IRポリシー」を制定いたしました。

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

当社は、会社法に基づき、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の基本方針を取締役会で決議をしており、かかる方針のもと、内部統制システムの整備を推進しております。

当該基本方針は以下のとおりです。

「業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の基本方針」

当社並びに当社及びその子会社からなる企業集団は、業務の適正を確保し、企業価値の継続的な向上を図るため、キャノングループの行動指針である「三自の精神（自発・自治・自覚）」に基づく健全な企業風土と、「キャノングループ行動規範」による遵法意識の醸成に努めるとともに、当社及び当社グループ会社の重要事項の決裁手続の明確化を通じ、当社グループ全体の「経営の透明性」を確保する。

1. コンプライアンス体制（会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号）

(1) 取締役会は、「取締役会規則」を定め、これに基づき当社グループの経営上の重要事項を慎重に審議のうえ意思決定するとともに、代表取締役、業務執行取締役及び執行役員（以下「取締役等」）の業務の執行状況につき報告を受ける。

(2) 業務遂行に当たり守るべき規程として「キャノングループ行動規範」を用い、新入社員研修、管理職登用研修、新任役員研修等の場においてコンプライアンスを徹底する。

(3) リスクマネジメント体制の一環として、日常の業務遂行において法令・定款の違反を防止する業務フロー（チェック体制）及びコンプライアンス教育体制を整備する。

(4) 内部監査部門は、すべての業務を監査する権限を有しており、法令・定款の遵守の状況についても監査を実施する。

(5) 従業員は、当社グループにおいて法令・定款の違反を発見した場合、内部通報制度を活用し、その事実を申告することができることとする。また、当社は、内部通報者に対する不利な取扱いを禁止する。

2. リスクマネジメント体制（会社法施行規則第100条第1項第2号）

(1) リスクマネジメントに関する規程に基づき、当社及び当社グループ会社が事業を遂行するに際して直面し得る重大なリスクの把握（法令違反、財務報告の誤り、品質問題、労働災害、自然災害等）を含む、リスクマネジメント体制の整備に関する諸施策を講じ、当該体制の整備・運用状況を評価し、取締役会に報告する。

(2) 経営会議を設け、取締役会付議に至らない案件であっても、重要なものについては同会議において慎重に審議する。

3. 効率的な職務執行体制（会社法施行規則第100条第1項第3号）

(1) 取締役等は、当社重要事項に関する決裁規程その他取締役会で決議された職務分掌に基づき、社長の指揮監督の下、分担して職務を執行する。

(2) 当社は、経営会議において、5ヵ年の経営目標を定めた長期経営構想及び3ヵ年の重点施策等を定めた中期経営計画を策定し、当社グループ一体となった経営を行う。

4. グループ管理体制（会社法施行規則第100条第1項第5号）

当社は、当社グループ会社に対し、次の各号を行うことを求めることにより、当社グループの内部統制システムを整備する。

a) 取締役会が定める「キャノンマーケティングジャパングループ会社 重要事項決裁規程」に基づき、重要な意思決定について当社の事前承認を得ること又は当社に対して報告を行うこと。

b) リスクマネジメントに関する規程に基づき、その事業の遂行に際して直面し得る重大なリスクを把握のうえ、これらのリスクに関するリスクマネジメント体制の整備・運用状況を確認、評価し、当社に報告すること。

c) 設立準拠法の下、適切な機関設計を行うとともに、執行責任者の権限や決裁手続の明確化を図ること。

d) 「キャノングループ行動規範」によるコンプライアンスの徹底のほか、リスクマネジメント体制の一環として、日常の業務遂行において法令・定款の違反を防止する業務フロー（チェック体制）及びコンプライアンス教育体制を整備すること。

e) 内部通報制度を設けるとともに、内部通報者に対する不利な取扱いを禁止すること。

5. 情報の保存及び管理体制（会社法施行規則第100条第1項第1号）

取締役会議事録及び社長その他の取締役等の職務の執行に係る決裁書等の情報は、法令並びに「取締役会規則」及び関連する規程に基づき、各所管部門が適切に保存・管理し、取締役及び監査役は、いつでもこれらを閲覧できることとする。

6. 監査役監査体制（会社法施行規則第100条第3項）

(1) 監査役の職務を補助する専任の組織・使用人は置かないが、内部監査部門及び法務部門等は、監査役から要望を受けた事項について、協議のうえ、監査役補助使用人を置く。この監査役補助使用人は、監査役から指示された職務が発生した場合、当該職務を優先して執行することとし、監査役補助使用人の人事異動には、監査役会への事前相談を要することとする。

(2) 監査役は、取締役会のみならず、経営会議その他重要な会議に出席し、取締役等による業務の執行状況を把握する。

(3) 人事、経理、法務等の本社管理部門は、監査役と会合を持ち、業務の執行状況につき適宜報告する。また、重大な法令違反等があったときは、関連部門が直ちに監査役に報告する。

(4) 監査役は、会計監査人から定期的に、かつ必要に応じて報告を受ける。

(5) 監査役は、国内の当社グループ会社の監査役と定期的に会合を持ち、情報共有を通じてグループ一体となった監査体制の整備を図る。また、監査役は、必要に応じて国内外の主要な当社グループ会社を往査し、当社グループ会社の取締役等による業務の執行状況を把握する。

(6) 当社は、監査役に報告した者に対する不利な取扱いを禁止するとともに、当社グループ会社にも不利な取扱いの禁止を求める。

(7) 監査役の職務の執行に必要な費用については、監査役の請求に従い負担する。

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. 基本方針

当社は、当社及びキヤノンMJグループ各社が市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度を貫き、反社会的勢力との関係を遮断することを基本方針としている。

2. 整備状況

- (1) 反社会的勢力との関係遮断のための行動指針を定めているほか、当社就業規則においても、同趣旨の規定を定め、従業員に対してその徹底を図っている。
- (2) 本社総務部門を反社会的勢力対応のキヤノンMJグループ統括部署とし、各総務担当部署との間で、反社会的勢力及びその対応に関する情報を共有し、反社会的勢力との取引等の未然防止に努めている。
- (3) 警察及び弁護士等の外部機関との連携体制を構築している。
- (4) 賛助金の支払等については、法律上、企業倫理上の観点から問題のないことをチェックするため、事前にこれを審査している。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

<適時開示体制の概要>

当社では、重要な会社情報については「開示情報委員会」に情報が収集され、「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に従い、公正かつ適時適切に開示する体制をとっております。

社内各部門及び関係会社には「開示情報取扱担当者」を設置し、社内各部門及び関係会社において決定又は発生した重要な会社情報を「開示情報委員会」に報告することにより、情報を網羅的に収集する体制を整えております。

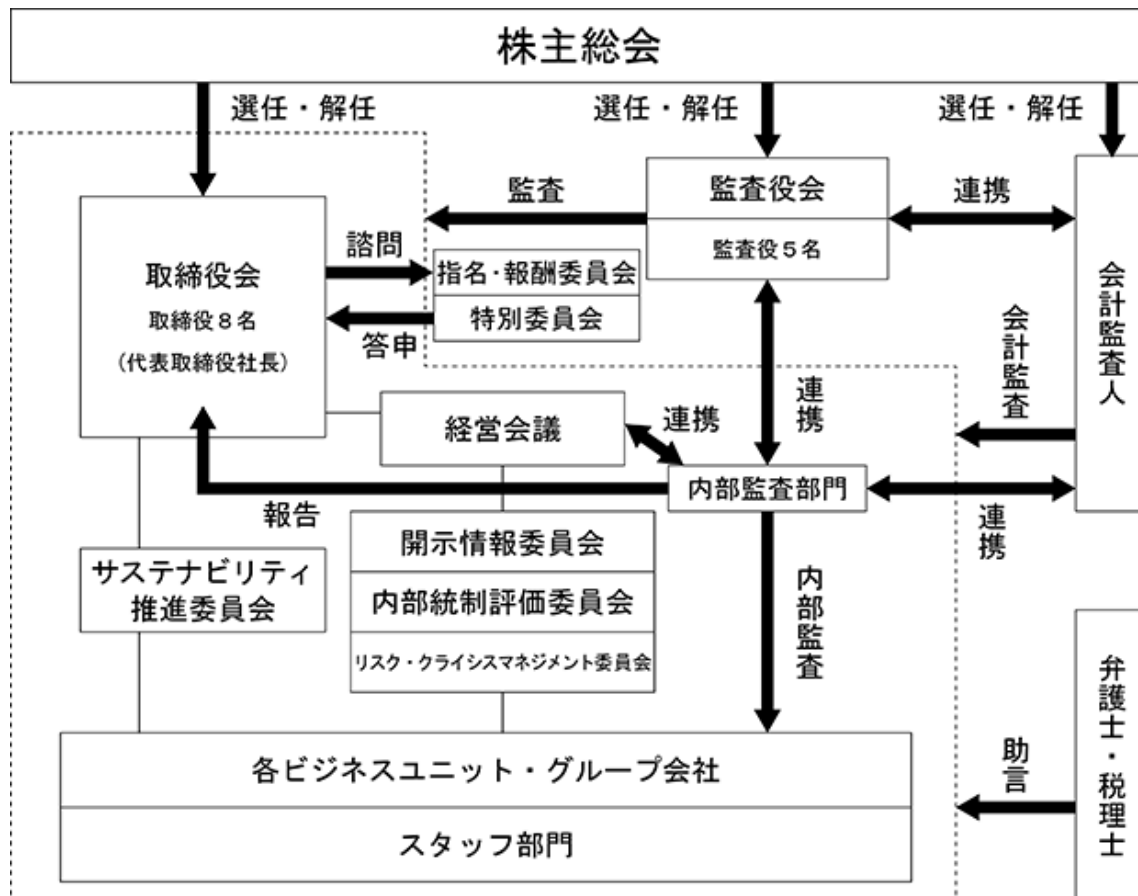
「開示情報委員会」は、社長又はその委任を受けた者を委員長とし、経理部門、総務・人事部門、法務・知的財産部門、広報部門、企画部門を統括する責任者を委員として構成しており、重要な会社情報について、適時開示の要否、開示内容、開示時期等の適時開示に必要な決定を迅速に行う役割を担っております。

「開示情報委員会」において、適時開示が必要と判断した決定事実に関する情報・決算情報及び発生事実に関する情報は、同委員会で開示内容、開示時期等が決定されたうえで情報取扱責任者より代表取締役社長に報告され、すべて取締役会の承認をもって開示しております。取締役会は定時取締役会を毎月開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な決定を行っております。ただし、発生事実に関する情報のうち緊急性を要するものについては、「開示情報委員会」の決定をもって開示し、後日、取締役会に報告することとしております。

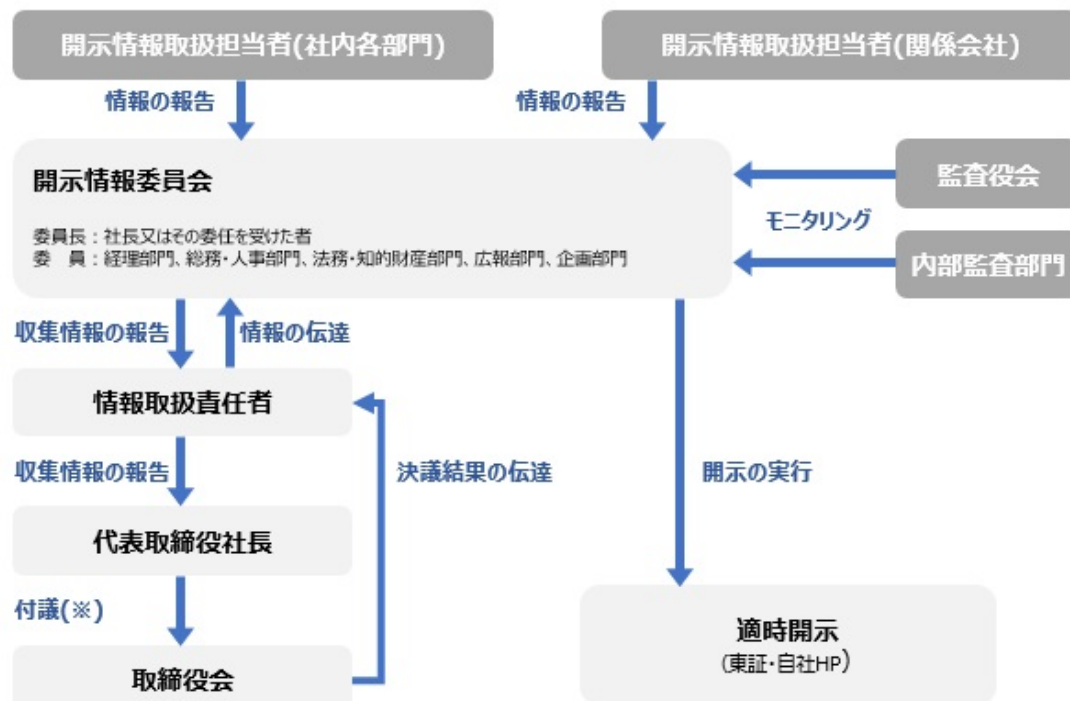
公表の方法は、TDnetへの登録及び当社Webサイトへの掲載を行っております。

また、監査役会及びグループ総合監査室は、「開示情報委員会」が適正に機能しているか定期的に監査を実施し、適時開示体制の整備・運用状況の有効性を確認しております。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図、適時開示体制の概要及びスキル・マトリックスは以下のとおりです。



【適時開示体制の概要図】



(※)緊急の場合は、開示情報委員会より後日報告

【取締役のスキル・マトリックス】

氏名	 足立 正親	 瀧口 稔	 蛭川 初巳	 大里 剛	 大澤 善雄	 長谷部 敏治	 河本 宏子	 宮原 さつき
役職	代表取締役社長 社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立	取締役 社外 独立
企業経営	●	●	●	●	●	●	●	
営業 マーケティング	●		●		●	●	●	
財務・会計				●				●
人事		●					●	●
法務 リスクマネジメント	●	●	●	●				
ITソリューション DX	●				●	●		

社外 …社外取締役
 独立 …独立役員