

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は取締役会において、次のとおり、コーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針を決議しております。

[取締役会決議内容]

2018年9月21日
(2018年10月1日変更)
京セラ株式会社
取締役会

京セラグループ コーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針

京セラグループは、「敬天愛人」を社是とし、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げている。

京セラグループは、公平、公正を貫き、良心に基づき、勇気をもって事に当たる。そして、透明性の高いコーポレート・ガバナンス及び内部統制を実現する。

取締役会は、社是及び経営理念をもとにコーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針を次のとおり定める。

この基本方針は、会社法第362条第5項及び第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項及び第3項に基づき、当社の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、また当社及び京セラグループの業務の適正を確保するための体制の整備に関する方針を示したものである。

1. コーポレート・ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンスの方針

取締役会は、京セラグループのコーポレート・ガバナンスを「業務を執行する取締役に健全かつ公平正大に企業を経営させる仕組み」と定義する。

コーポレート・ガバナンスの目的は、経営の健全性及び透明性を維持するとともに、公正かつ効率的な経営を遂行し、京セラグループの経営理念を実現することにある。

取締役会は、京セラグループの経営の根幹をなす企業哲学「京セラフィロソフィ」(注)を、取締役及びグループ内で働く従業員に浸透させ、健全な企業風土を構築していく。取締役会は、「京セラフィロソフィ」の実践を通じ、コーポレート・ガバナンスを確立する。

(注)「京セラフィロソフィ」は、当社の創業者が自ら培ってきた経営や人生の考え方をまとめた企業哲学であり、人生哲学である。「京セラフィロソフィ」には、「人間として何が正しいか」を物事の根本的な判断基準として、経営の基本的な考え方から日々の仕事の進め方に及ぶ広範な内容を含んでいる。

2. コーポレート・ガバナンス体制

取締役会は、前記 1. の方針のもと、京セラグループの中核会社である当社のコーポレート・ガバナンス体制を下記のとおり定め、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。また、取締役会は、適宜コーポレート・ガバナンス体制のあるべき姿を求め、この体制を進歩発展させるものとする。

(1) コーポレート・ガバナンスの機関

取締役会は、コーポレート・ガバナンスの機関として、株主総会で承認された定款の規定に従い、監査役及び監査役会を設置する。また、監査役及び監査役会の監査の実効性を確保するため、取締役は次の事項を遵守する。

[1] 監査役の職務を補助する従業員に関する事項

(当該従業員の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項を含む。)

代表取締役は、監査役の要求に応じ、監査役及び監査役会の職務を補助するための従業員を、監査役と事前協議のうえ人選し配置する。また、当該従業員は当社の就業規則に従うが、監査役及び監査役会の職務に係る当該従業員への指揮命令権は各監査役に属するものとし、代表取締役は当該指揮命令権を不当に制限しない。また、当該従業員の異動、処遇(査定を含む)、懲戒等の人事事項については監査役と事前協議のうえ実施するものとする。

[2] 取締役及び従業員その他の関係者が監査役に報告するための体制

(報告を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を含む。)

各取締役は、法令、定款違反またはその可能性のある事実を発見した場合並びに京セラグループに著しい損害を及ぼす可能性のある事実を発見した場合には、直ちに監査役会に報告するものとする。また、各取締役は、監査役会規則に基づく監査役または監査役会からの報告の要求については、その要求に応える。

代表取締役は、内部監査部門から監査役へ定期的に内部監査の状況を報告させるほか、監査役から特定の部門に関する業務執行状況の報告を要求された場合は、当該部門から監査役へ直接報告させる。また、代表取締役は、京セラグループの役員及び従業員、取引先をはじめとした全ての関係者が監査役会に直接通報できるよう、監査役会が設ける「京セラ監査役会通報制度」を維持する。

代表取締役は、監査役会に報告した者に対し当該報告をしたことを理由として懲戒や異動など不利な取扱いを行わない。

[3] 監査役の職務の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

代表取締役は、監査役会規則に基づく監査役からの費用請求に対しては、その支払いに応じるものとする。

[4] 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、監査役の監査が実効的に行われることを確保する体制として監査役から次の要求がある場合は、その要求に応える。

a. 重要な会議への出席

b. 重要な会議の議事録、重要な稟議書、重要な契約書等の閲覧

c. 代表取締役との経営全般に関する意見交換等の会合

(2) 京セラフィロソフィ教育

代表取締役は、「京セラフィロソフィ」を京セラグループに浸透させるため、自らを含め、京セラグループの取締役及び従業員を対象とした「京セラフィロソフィ教育」を適宜実施する。

II. 内部統制

1. 内部統制の方針

取締役会は、京セラグループの内部統制を「業務を執行する取締役が、経営理念の実現に向けて、経営方針及びマスタープランを公正に達成するため、組織内に構築する仕組み」と定義する。

取締役会は、「京セラフィロソフィ」の実践を通じ、内部統制を確立する。

2. 内部統制体制

取締役会は、前記 1. の方針のもと、代表取締役に次の体制を整備させる。また、取締役会は、適宜内部統制体制のあるべき姿を求め、この体制を進歩発展させるものとする。

(1) 取締役の職務の執行に係る情報の管理及び保存

代表取締役は、適時適切に情報を開示する体制として「京セラディスクロージャー委員会」を設置するとともに、取締役の職務執行に係る情報を法令及び社内規定に従い、適切に保存する。

(2) 京セラグループにおける損失の危険の管理に関する規程その他の体制、並びに京セラグループの全従業員及び子会社の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

代表取締役は、京セラグループのリスク管理体制として、リスク管理部門を設置する。また、必要に応じ、諸活動を行う体制を構築する。

代表取締役は、京セラグループの内部通報制度として「社員相談室」を設け、従業員が、法令、定款及びその他の社内規定に違反する行為や違反する可能性のある行為について報告することのできる体制を構築する。社員相談室は、受領した報告について、公益通報者保護法に沿って取扱い、適宜必要な対応をとるものとする。また、必要に応じ、諸活動を行う体制を構築する。

(3) 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

代表取締役は、執行役員制度により権限の委譲と責任体制の明確化を図り、有効かつ効率的に業務を行う。また、業務執行状況を、執行役員から取締役会等へ報告させ、効率的に行われていることを確認できる体制を維持する。

(4) その他京セラグループにおける業務の適正を確保するための体制

前記 (1) から (3) に加え、京セラグループの業務の適正を確保し、京セラグループを効率的に運営するための体制として、代表取締役は、京セラグループ経営委員会を設置する。同委員会は、京セラグループの重要事項を審議し、または報告を受ける。

また、代表取締役は、京セラグループ各社が業務を適正かつ効率的に執行できるようサポートする部門及び京セラグループの業務の適正性を定期的に監査する内部監査部門を設置する。

以上

【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1－3. 資本政策の基本的な方針】

当社は「高成長・高収益企業」となることを経営方針とし、業績拡大による株主の利益の増大を図ることが重要であると考えています。同時に、いかなる事業環境下においても事業を継続させるためには、高い水準の株主資本比率を維持し、強固な財務基盤を有することが長期的な株主の利益につながると考えています。

以上の考えのもと、当社は生産能力増強や研究開発への投資、M&Aの実施等、成長に向けた積極的な投資を進めるとともに、採算改善に向けた構造改革の実施など、持続的な企業発展を実現する目的で資本を活用し、資本効率を向上させていきます。

また、配当金額の増加や、自社株買いの適宜実施等の様々な株主還元策を引き続き検討していきます。

【原則1－4. 政策保有株式】

政策保有株式に関する方針：

当社は、取引関係の強化、維持、発展及び株式保有による収益獲得を通じた企業成長、並びに企業の社会的意義等を踏まえ、中長期的に企業価値を向上させるという視点に立ち、政策保有株式を保有しています。

毎年の政策保有株式の保有に係る検証の結果、株式の保有意義がないと判断された株式につきましては、原則、売却を実施しています。同方針の下、当社はKDDI株式会社の株式を現時点で保有しています。当株式については、経済合理性及び将来の事業機会における重要な事業パートナーとして保有を継続しています。

政策保有株式の保有に係る検証：

当社は年1回、全ての政策保有株式について、個別銘柄ごとに取引の維持・強化等事業活動上の必要性及び資本コストを含む資産効率性等を勘案し、京セラグループ経営委員会及び取締役会において保有の適否を検証します。保有する合理性が確認できなかった銘柄については、発行会社との対話等を踏まえ、縮減等の対応を進めてまいります。

なお、2019年3月期においては、検証を実施した結果、一部保有株式を売却しました。

議決権行使について：

政策保有株式に係る議決権行使は、議案が当社の政策保有株式に関する基本方針に引き続き適合するかどうかに加え、発行会社の経営方針及び経営戦略を尊重したうえで、中長期的な企業価値の向上及び株主還元の向上につながるか、経営効率や財務健全性の毀損につながるものではないか等の基準に沿って検証し、総合的な判断により行っています。

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

当社では、当社が役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合において、かかる取引が会社及び株主共同の利益を害することが無いように、以下の体制を整備しています。

・取締役の競業取引及び利益相反取引については取締役会決議事項としており、取締役会において事前承認及び実績報告を実施しています。

・取締役・監査役及びその近親者（二親等以内）との取引については、取引の有無に関する調査票を作成し、毎年定期的に全ての取締役・監査役への確認を実施しています。

・関連当事者間の取引については、会社法や金融商品取引法等の法令に従い、開示しています。

[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、規約型の確定給付企業年金制度を採用しています。企業年金制度の運用にあたっては、年金運用に係る専門の部署を設置し、専門性を有する人材を配置するとともに、社外のコンサルティング会社を採用することで、安定的な資産形成と適正な企業年金制度を実現するための体制を構築しています。運用状況については専門部署より、年金資産運用委員会及び京セラグループ経営委員会に定期的に報告され検証されています。また、運用資産を国内外の複数の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と当社との間で利益相反が生じないようにしています。

[原則3-1. 情報開示の充実]

(i) 経営理念等

当社は、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げています。この経営理念の実現に向けて、「人間として何が正しいか」を判断基準として公明正大な経営を行っていくことの重要性を説いた企業哲学である「京セラフィロソフィ」の実践に努めています。「京セラフィロソフィ」の実践により、すべてのステークホルダーとの相互信頼の構築や京セラグループの持続的な発展、社会の健全な発展に貢献することを目指しています。

「京セラフィロソフィ」や経営陣のメッセージは以下のサイトをご参照ください。

<https://www.kyocera.co.jp/philosophy/index.html>
<https://www.kyocera.co.jp/company/summary/message.html>

経営理念や経営の基本方針に加え、目標とする経営指標や中長期的な経営戦略、対処すべき課題等を法定資料やCSR報告書等に開示しています。

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社の取締役会は、上記の経営理念をもとに、「京セラグループ コーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針」を定め、公平、公正を貫き、良心に基づき、勇気をもって事に当たり、透明性の高いコーポレート・ガバナンス及び内部統制を実現するものとしています。

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の報酬に関する方針及び決定方法については、当報告書及び有価証券報告書にて開示しています。これに則って、事前に過半数を社外取締役で構成する指名報酬委員会に諮問したうえで、取締役会にて報酬の決議を行うこととしています。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の役員指名に関する方針については、当報告書及び有価証券報告書にて開示しています。これに則って、事前に過半数を社外取締役で構成する指名報酬委員会に諮問したうえで、取締役会にて候補者の選定を決議し、株主総会の承認を受けることとしています。

また、経営陣幹部の解任についても指名報酬委員会に諮問したうえで、取締役会が解任することとしています。

(v) 上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の個々の選任理由については、株主総会招集通知にて開示しています。

また、経営陣幹部を解任する場合は、当社ホームページを通じて、その内容を開示します。

(株主総会招集通知・報告書：https://www.kyocera.co.jp/ir/s_info/meeting.html)

(有価証券報告書：<https://www.kyocera.co.jp/ir/library/yuhou.html>)

[補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲]

当社では、会社法及び他の法令に規定された事項、定款に規定された事項、株主総会の決議により委任された事項、その他経営上の重要な事項について、取締役会の決議を経ることとしています。このうち事業・資産・資金に関する事項については、重要性の判断に関する付議基準を定めて運用しています。

また、意思決定の迅速化を図り、経営の効率性を高めるために、執行役員制度を導入しており、その他の個別の業務執行については取締役会により選任された代表取締役社長の指揮のもと、執行役員が担うこととしています。

[原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役を選任しています。

[補充原則4-11-1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

当社グループを十分に理解し、経営に携わる「人格」「能力」「識見」に優れた人材を選任することを前提に、国際性やジェンダーの面を含む取締役会の多様性を確保することを指名方針としています。この方針のもと、取締役会は、能力、知識、経験をバランス良く備えるとともに、多様性と適正規模を両立させる形で構成しています。

具体的には、当社の事業分野に精通している者に加え、公認会計士及び税理士、大学院教授、弁護士を社外取締役として選任しています。この中には外国人取締役や女性取締役が含まれており、取締役会の多様性を確保しています。

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼務状況]

社外取締役及び社外監査役をはじめとする、取締役及び監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、事業報告、有価証券報告書及び当報告書等を通じ、毎年開示を行っています。

[補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果の概要]

取締役会全体の実効性の分析・評価については、毎年1回、取締役会で分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

当社は取締役会の現状について正しく理解し、より実効性の高い運営を目指すため、取締役及び監査役全員にアンケートによる評価を実施し、その評価結果や意見について、取締役会で議論を行いました。

その結果、企業戦略など会社の大きな方向性に関する情報共有及び議論について改善が確認でき、また、2019年度から社外役員を対象に毎回実施している取締役会付議議案の事前説明が有効的であるとの意見を得るなど、当社取締役会は概ね実効性が確保されているとの評価を受けました。今後この評価を踏まえ、さらなる実効性の向上と継続的な改善に取り組んでまいります。

[補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング方針]

取締役及び監査役については、就任に際し、それぞれの役割と責務を果たすために必要と考えられる、当社の事業内容や役割・責務に関する説明を行います。

また、就任後も、取締役及び監査役から会社に対し要請があった場合にはその要請に沿った個別の研修を設定するほか、必要な知識

向上の機会が得られるよう、個々の現状に応じた機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

〔原則５－１．株主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〕

当社は、株主及び投資家との建設的な対話に向けて、主体的かつ継続的に説明会や個別面談等の対話の機会を設けています。

また、IR活動を統括する役員を定め、関連部門と連携を図り株主及び投資家との長期的な信頼関係を構築するための建設的な対話を促進する体制を整備しています。

当社は、株主及び投資家との対話に際しては、適時かつ公平な情報開示に努めることを原則としています。この原則を基に、開示内容や範囲について、経営陣及び関連部門と連携のうえ決定し、インサイダー情報の管理に努めています。また、決算説明会資料等の各種開示資料については、株主・投資家向けウェブサイト（<https://www.kyocera.co.jp/ir/index.html>）に掲載し、広く一般に情報を提供しています。

なお、対話を通じて得られた株主及び投資家からの意見等については、定期的に経営陣へ報告しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

〔大株主の状況〕更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	54,447,900	15.02
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	26,323,500	7.26
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	16,640,152	4.59
株式会社京都銀行	14,436,248	3.98
稲盛 和夫	10,212,330	2.82
公益財団法人稲盛財団	9,360,000	2.58
ケイアイ興産株式会社	7,099,366	1.96
京セラ自社株投資会	6,371,406	1.76
資産管理サービス信託銀行株式会社(証券投資信託口)	6,126,800	1.69
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	5,803,700	1.60

支配株主(親会社を除く)の有無	――
-----------------	----

親会社の有無	なし
--------	----

補足説明更新

・大株主の状況は2019年9月30日現在の状況です。なお、上記のほか、当社が保有する自己株式15,184,453株があります。
また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

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	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	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る特別な事情

京セラグループでは、「京セラフィロソフィ」の実践を通じ、コーポレート・ガバナンスを確立いたします。このため、「京セラフィロソフィ」と「京セラグループ コーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針」1. 2. (2) に基づき、国内においては、新入社員の入社時研修や職場での日常的な指導だけでなく、経営幹部及び一般社員に研修を実施しており、また、海外でもグループ経営幹部に対して研修を実施しています。今後も新しいプログラムを加え、継続的に実施する予定です。また、「京セラフィロソフィ手帳」を主要な子会社を含む従業員等に配付しています。

// 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	20 名
定款上の取締役の任期	2 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	16 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
溝端 浩人	公認会計士											
青山 敦	学者	▲							○			
古家野 晶子	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i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
----	------	--------------	-------

溝端 浩人	○	公認会計士、税理士 溝端公認会計士事務所代表	公認会計士及び税理士としての豊富な経験と高い識見を有するとともに、社外取締役役に就任後、当社の企業活動全般にわたる的確な助言と監督をいただいていることから、引き続き助言と監督が期待できると判断したためです。 (独立役員として指定した理由) 東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある場合の判断要素に該当せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役であるため、当社独立役員に指定しています。 [社外取締役の独立性についての会社の考え方] 当社は、社外取締役に客観的な視点から経営を監視していただくためには、「人格」「能力」「識見」に優れた方を登用することが重要と考えており、2019年6月25日開催の第65期定時株主総会において、当社の一般株主との利益相反が生じることのない、独立性のある社外取締役を3名とし、客観的な視点から十分な監督が行われる体制としています。
青山 敦	○	立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科教授 社外取締役の青山 敦氏は、立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科教授を務めています。当社は同大学を運営する学校法人立命館に対して、ファインセラミック応用商品の販売実績(60万円未満)がありますが、同大学との取引はありません。 また、同氏の二親等内の親族には、過去に当社の業務執行者であった方が2名いますが、最後に業務執行者を退任された方でも、退任から既に30年以上が経過しており、現在、親族間の影響はありません。	技術開発やイノベーションの創出を重視する企業を研究する技術経営の分野での豊富な知識・経験と高い識見を有するとともに、社外取締役に就任後、当社の企業活動全般にわたる的確な助言と監督をいただいていることから、引き続き助言と監督が期待できると判断したためです。 (独立役員として指定した理由) 左記の同大学と当社との関係や近親者が過去に当社の業務執行者であった事実は、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。また、東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある場合の判断要素に該当せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役であるため、当社独立役員に指定しています。 [社外取締役の独立性についての会社の考え方] 上記溝端浩人氏を社外取締役に選任している理由の欄に記載しています。
古家野 晶子	○	弁護士、弁護士法人古家野法律事務所社員	企業法務をはじめ各分野で弁護士としての豊富な経験と高い識見を有するとともに、男女共同参画などの社会問題についても幅広い知見を有していることから、当社社外取締役として企業活動全般にわたる助言と監督が期待できると判断したためです。 (独立役員として指定した理由) 東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある場合の判断要素に該当せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外取締役であるため、当社独立役員に指定しています。 [社外取締役の独立性についての会社の考え方] 上記溝端浩人氏を社外取締役に選任している理由の欄に記載しています。

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	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	なし
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	なし

補足説明

当社では、社外取締役全員と取締役会長で構成する指名報酬委員会を設け、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等に係る事項を十分に議論し合意することで透明性を高めることとしています。

本報告書最終更新日時時点の構成は、溝端社外取締役、青山社外取締役、古家野社外取締役、山口取締役会長の4名です。本委員会は2018年12月に設置して以来、計3回開催し、経営陣幹部・取締役の指名案や取締役の報酬案を審議し、その結果を取締役に答申しました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	6名
監査役の数	4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】

定期的な会合として、四半期毎に監査計画・監査結果等につき討議しています。その他に随時、情報交換を含め、監査内容について会合を持っています。

【監査役と内部監査部門の連携状況】

適時、監査状況及び監査結果等につき、報告、討議しています。その他に随時、情報交換を含め、監査内容について会合を持っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
坂田 均	弁護士													
秋山 正明	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
坂田 均	○	弁護士	弁護士としての豊富な経験と高い見識を有するとともに、会社法をはじめとする企業法務に加え、海外の知的財産分野にも精通しており、グローバルに展開する当社の社外監査役として企業活動全般にわたる監査が期待できると判断したためです。 (独立役員として指定した理由) 東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある場合の判断要素に該当せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外監査役であるため、当社独立役員に指定しています。 [社外監査役の独立性についての会社の考え方] 当社は、社外監査役に客観的な視点から経営を監視していただくためには、「人格」「能力」「識見」に優れた方を登用することが重要と考えています。 この基本的な考え方を満たしたうえで、独立した立場からの監督という趣旨を実効的に果たすことができるようにするため、当社の一般株主との利益相反が生じることのない、独立性のある社外監査役が2名就任しています。
秋山 正明	○	公認会計士	公認会計士として財務及び会計に関する相当程度の知見並びに豊富な経験と高い見識を有していることから、企業活動全般にわたる監査が期待できると判断したためです。 (独立役員として指定した理由) 東京証券取引所が規定する一般株主と利益相反の生じるおそれがある場合の判断要素に該当せず、一般株主と利益相反の生じる恐れのない社外監査役であるため、当社独立役員に指定しています。 [社外監査役の独立性についての会社の考え方] 上記坂田 均氏を社外監査役に選任している理由の欄に記載しています。

[独立役員関係]

独立役員の数

5 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

[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、その他

該当項目に関する補足説明

(1) 取締役賞与

毎期の「親会社の所有者に帰属する当期利益」に応じて変動する業績連動報酬であり、各取締役の業績への貢献度に応じて支給額が決定されます。ただし、報酬全体に占める割合を決定しているものではなく、業績を伸長させることに最大限のインセンティブが働くように制限は設定していません。2019年3月期における取締役報酬総額に占める取締役賞与の割合は53%であり、概ね適正な範囲と捉えています。

また、業績指標として「親会社の所有者に帰属する当期利益」を選択している理由は、当該利益を最大化することが役員のインセンティブになるようにすること、及び、配当性向との連動性を明確にすることで、株主との利害関係を一致させるようにしているものです。

(2) 譲渡制限付株式報酬

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、2019年6月25日開催の第65期定時株主総会で譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

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

2019年3月期に係る当社の取締役16名の報酬は、以下のとおりです。

総額	382百万円 (うち社外取締役 36百万円)
1. 基本報酬	199百万円 (うち社外取締役 36百万円)
2. 取締役賞与	183百万円

(注) 取締役 (社外取締役を除く) へは、上記の基本報酬、賞与とは別に、使用人兼務取締役の使用人分給与として265百万円、使用人分賞与として248百万円を支給しています。

なお、連結報酬等の総額が1億円以上の者については、個別の報酬を開示しており、その報酬は以下のとおりです。

山口 悟郎	136百万円 (内訳 京セラ株式会社 基本報酬 60百万円、賞与等 69百万円 AVX Corporation 基本報酬 2百万円、株式報酬 5百万円)
谷本 秀夫	151百万円 (内訳 京セラ株式会社 基本報酬 67百万円、賞与等 77百万円 AVX Corporation 基本報酬 2百万円、株式報酬 5百万円)
ジョン・サービス	161百万円 (内訳 京セラ株式会社 基本報酬 6百万円、賞与等 5百万円 AVX Corporation 基本報酬 57百万円、賞与等 4百万円、株式報酬 20百万円、 その他 69百万円)

- (注) 1 AVX Corporationは当社の米国の連結子会社であり、役員報酬の決定については、AVX Corporationの報酬委員会が、米国内の法令等に準拠し、米国における役員報酬の水準や慣例などを勘案したうえで決定しました。
- 2 AVX Corporationにおいて米ドルで支給された報酬等については、2019年3月期における平均為替レート(1米ドル=111円)で換算しています。

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

当社の取締役の報酬は、「基本報酬」「取締役賞与」「譲渡制限付株式報酬」の3つの報酬から構成されています。なお、各報酬の支給額は、指名報酬委員会に諮問したうえで決定することとしています。

1) 基本報酬

各取締役の責務に応じて支払う報酬であり、個々の支給水準については、同業他社の支給水準を勘案のうえ、それぞれの役割の大きさに応じて支給額を決定しています。なお、総額は年額4億円以内 (ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない) と定めています。

2) 取締役賞与

会社業績に連動した報酬であり、年額3億円を上限として、当該期の親会社の所有者に帰属する当期利益の0.2%以内の範囲で、各取締役の業績への貢献度に応じて支給額を決定しています。

3) 譲渡制限付株式報酬

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的とした報酬であり、年額1億円以内、かつ親会社の所有者に帰属する当期利益の0.1%以内の範囲で、それぞれの役割の大きさに応じて支給する金銭報酬債権額を決定しています。

当社の監査役報酬は、監査の中立性を確保するため、会社業績に連動しない「基本報酬」のみとし、総額は年間1億円以内と定めています。

[社外取締役 (社外監査役) のサポート体制]

当社は社外取締役のサポート体制として、総務部にて社外取締役を補佐しています。また、監査役のサポート体制として、監査役の要求に応じ、監査役及び監査役会の職務を補助するための従業員を、監査役と事前協議のうえグローバル統括監査部から人選し、配置し、社外監査役に対するサポートも当該従業員が行っています。また、取締役会事務局は、社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会資料の事前配付を行うほか、付議事項に関する事前説明の機会を設け、十分に内容を理解していただくようにしています。

サポート体制の一つとして、社外取締役及び社外監査役から会社に対し要請があった場合には、その要請に沿った個別の研修を設定するほか、必要な知識向上の機会が得られるよう、個々の現状に応じた機会の提供・斡旋やその費用の提供を行います。

[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

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
稲盛 和夫	名誉会長	当社経営陣からの相談事項に関する助言	非常勤・無報酬	1992/06/26	無

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1 名

その他の事項

・社長等退任日は代表取締役を退任した日としています。

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

[現状の体制の概要]

当社の取締役会は、京セラグループ全体の重要な事項の決定と業務執行の監督を行う機関であり、社外取締役3名を含む取締役で構成し、毎月開催しています。取締役には当社グループを十分に理解し、経営に携わる「人格」「能力」「識見」に優れた人材を株主総会に提案してその承認を受けています。

また、当社は、経営の効率性を高めるために、執行役員制度を導入しており、業務執行機能は経営の意思決定及び監督を行う「取締役会」により選任された代表取締役社長の指揮のもと、「執行役員」が担うこととしています。代表取締役は、業務執行状況を執行役員から取締役会へ報告させ、業務執行が効率的に行われていることを取締役会が確認しています。このように、責任と権限を明確にすることによって経営の効率性を高めると同時に、適正なコーポレート・ガバナンス及び内部統制が機能するようにしています。また、当社の取締役には、国内外の主要子会社の社長が複数名おり、グループ全体としてのコーポレート・ガバナンスが機能するようにしています。

さらに、当社は、日本在住の取締役（社外取締役を除く）にて構成される京セラグループ経営委員会を設置しており、取締役会付議事項のほか、京セラグループ全般の業務執行に係る重要案件についての審議を行うとともに、経営の健全性をチェックする目的で、毎月、定期的に開催しています。

役員の指名・報酬に関しても、事前に過半数を社外取締役で構成する指名報酬委員会に諮問したうえで、この京セラグループ経営委員会及び取締役会にて審議を行い、公正かつ適正に決定されるようにしています。役員の報酬については、2009年6月25日開催の第55期定時株主総会において、役員退職慰労金を廃止し、基本報酬と取締役賞与に再構成するとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与並びに株主との一層の価値共有を目的として、2019年6月25日開催の第65期定時株主総会で譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。これにより、取締役の基本報酬は年額4億円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない）を各取締役の職務に応じて配分し、取締役賞与は年額3億円を上限として当該期の親会社の所有者に帰属する当期利益の0.2%以内の範囲で、各取締役の業績貢献度に応じて支給し、また、譲渡制限付株式報酬は、年額1億円以内、かつ親会社の所有者に帰属する当期利益の0.1%以内の範囲で、それぞれの役割の大きさに応じて支給することとしています。

この他、業務執行が効率的に行われていることを確認するため、代表取締役社長の主催で、代表取締役社長と各部門及び国内グループ会社の幹部との会議を定期的に開催しています。

さらに、グループ全体の経営の健全性を確認するため、代表取締役が経営方針を発表するとともに、当社及び国内外の連結子会社の経営状態及び事業戦略を確認する国際経営会議を年2回開催しています。

当社は、コーポレート・ガバナンスの方針に基づき、株主総会で承認された定款の規定に従い、監査役及び監査役会を設置しています。当社の監査役には、社内出身の常勤監査役1名、社内に精通し、弁護士としての豊富な知識と経験を有する監査役1名及び弁護士または公認会計士としての豊富な知識と経験を有する社外監査役2名が就任しています。当社の監査役会は、このように社内の情報を正確に把握するとともに、外部からの多様な視点による企業活動全般にわたる監査が行われる体制としています。

また、監査役は、期毎に策定する監査方針及び監査計画に則り監査を行っています。さらに、取締役会への出席のほか主要会議にも出席し、適宜、監査役職務遂行に必要な情報を取得できる状態にしており、経営の健全性を多面的に監査するようにしています。

会計監査については、当社はPwC京都監査法人と監査契約を締結し、会社法監査及び金融商品取引法監査を受けています。同監査法人は、独立した第三者としての立場から財務諸表監査を実施し、当社は監査結果の報告を受けるとともに、同監査法人との意見交換を行い、同監査法人から改善事項などの提言を受けています。

また、京セラグループは、金融商品取引法に基づき、財務報告に係る内部統制の有効性について評価を行い、会計監査人の監査を受けています。

[監査役機能強化に向けた取組状況]

当社における監査役機能強化に向けた取組状況は、次のとおりです。

1. 監査役及び監査役会の職務を補助するため、監査役の要求に応じ、監査役と事前協議のうえグローバル統括監査部から人選された従業員を配置。
2. 経営全般に関する意見交換等を行うため、代表取締役と定期的に会合を実施。
3. 京セラグループ会社の取締役の業務執行の適法性及び内部統制の監査のため、京セラグループ会社の監査役が一堂に会して討議をする「京セラグループ監査役連絡会」を定期的に開催。
4. 京セラグループの関係者が監査役会に直接通報できるようにするため、「京セラ監査役会通報制度」を設置。
5. 会計監査人と監査計画、四半期毎の監査内容及び監査結果等について定期的に会合を実施するとともに、必要に応じて随時情報交換や意見交換を実施。
6. 京セラグループにおける業務が法令・内規等に基づいて適正かつ効率的に執行されていることを評価・モニタリングするため、内部監査部門と、適時、会合を実施。
7. 当社の一般株主との利益相反が生じることのない独立性のある社外監査役2名が就任。

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

当社では、公認会計士及び税理士、大学院教授もしくは弁護士としての豊富な知識と経験を有する社外取締役3名と、弁護士または公認会計士としての豊富な知識と経験を有する社外監査役2名を登用し、取締役が、社外取締役及び社外監査役に対して取締役会等において十分な説明を

行うことにより、取締役会の監督機能及び取締役に対する監査機能を強化しています。また、取締役が、社外取締役及び社外監査役と、経営全般に関する意見交換等を行うことにより、社外の視点を入れた判断を行っています。さらに、当社は、「人間として何が正しいか」という物事の普遍的な判断基準に基づく企業哲学「京セラフィロソフィ」により健全な企業風土を構築し、その実践を通じてコーポレート・ガバナンスを確立していますが、社外取締役及び社外監査役による経営に対するチェック機能により、この体制を補完しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会開催日から3週間程度前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	いわゆる集中日より前に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン及び携帯電話から議決権行使を受け付けています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	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	株主総会招集通知については、主に外国人株主の議決権行使を容易にするため、英訳を作成し、発送日の前に和文と併せ、当社ホームページに掲載しています。

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	ディスクロージャーポリシーについては、本報告書「Ⅴ. 2 その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に開示しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	最低年1回、証券会社を介して個人投資家向け説明会を開催しています。 2019年3月期は、財務部長による説明会を開催しました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	国内では、第2四半期及び第4四半期決算発表後に、代表取締役社長出席のアナリスト及び機関投資家向け説明会を開催しています。 また、第1四半期及び第3四半期決算発表後は、代表取締役社長によるカンファレンスコールを実施しています。 なお、2019年3月期は、中・長期的な事業拡大の取り組みの説明およびディスカッションを目的に、代表取締役社長による「Kyocera IR Day」を実施しました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外は、訪問メンバー、時期ともに不定期に実施しています。 主に、欧・米・アジアの機関投資家を訪問し、説明を行っています。 この他に国内外で開催される証券会社主催のカンファレンスなどに参加し、適宜説明を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページに株主・投資家向けサイトを設けています。 [日本語] https://www.kyocera.co.jp/ir/index.html [英語] https://global.kyocera.com/ir/index.html 法定開示資料以外にも説明会のプレゼンテーション資料や株主総会及び株式事務手続きに関する株主情報などを掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理本部内にIR部門を設置しています。	
その他	IR部門とアナリスト、機関投資家との面談を日々実施しており、適宜、経営陣による面談も行っています。また、公平な情報開示を図るため、IR関連資料はホームページに和英文版を掲載しています。	

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	お客様第一主義のもと、2001年6月に「お客様相談室」を、2005年9月に「CS向上委員会」を設置しました。

環境保全活動、CSR活動等の実施	京セラグループでは、環境の基本理念である「京セラ環境憲章」を1991年に制定しています。また、「京セラグループ環境安全方針」、「京セラグループ環境安全目標」を策定し、より積極的かつ継続的な環境保護活動を推進しています。 また、年1回「CSR報告書」を作成し、京セラグループのCSRの取り組みをホームページで公表しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「京セラフィロソフィ」に示されている倫理観に基づき、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの方々より高い信頼を得ることが重要であると考えています。 そのためには、会社情報の適時・適切な開示に真摯に取り組むことが不可欠であると認識し、情報開示に係る基本姿勢を以下のように定めています。 「情報開示にあたっては、京セラグループにとって良い情報も悪い情報も平等かつ正確に適時開示する姿勢を堅持する。」 「情報開示においては、国内外に偏り無く、また、特定の人々が優先されること無く、公平に、かつ遅滞なく行う体制を維持する。」
その他	「地域社会」との双方向のコミュニケーションの一層の向上を目指して、CSR報告会を開催しています。

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

[基本的な考え方]

「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」の「1. 基本的な考え方」に記載しています。

[整備の状況]

上記の方針に基づく、内部統制に関する整備の状況は以下のとおりです。

- (1) 2000年6月「京セラ行動指針」を制定。
- (2) コンプライアンスの強化及び徹底のため、2000年9月に「リスク管理室」を設置。
- (3) 2001年1月に「京セラ経営委員会」を設置(2002年8月に「京セラグループ経営委員会」に改称)。
- (4) 2003年4月に「京セラディスクロージャリー委員会」を設置。
- (5) 内部通報制度として、2003年4月に「社員相談室」を設置。
- (6) 経営の効率性を高めるため、2003年6月に執行役員制度を導入。
- (7) 当社及び連結子会社の業務を定期的に監査し、当社の取締役及び監査役に監査結果の報告を行う内部監査部門として、2005年5月に「グローバル監査部」を設置(2010年4月にリスク管理室を統合し、「グローバル統括監査部」に組織変更)。
- (8) 2013年5月に「全社フィロソフィ委員会」を設置。
- (9) リスクマネジメント体制再構築のため、グローバル統括監査部から総務統轄本部(現 総務人事本部)にリスク管理機能を移し、2014年1月に「リスク管理部」を設置。
- (10) 2016年6月に「京セラグループリスクマネジメント基本方針」を制定。
- (11) 2018年6月に「京セラグループ内部監査委員会」を発足、「京セラグループ内部監査委員会規程」を制定。
- (12) 2018年10月に「グローバルコンプライアンス推進部」を設置。
- (13) 2018年12月に過半数を社外取締役で構成する「指名報酬委員会」を設置。

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

[反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方]

当社は、「京セラグループコーポレート・ガバナンス及び内部統制の基本方針」(2015年5月28日取締役会決議)の前文において、『京セラグループは、公平、公正を貫き、良心に基づき、勇気をもって事に当たる。そして、透明性の高いコーポレート・ガバナンス及び内部統制を実現する。』ことを宣言し、内部統制の基本方針として『京セラフィロソフィの実践を通じ、内部統制を確立する。』ことを定めています。この基本方針には、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害の防止が含まれています。

[反社会的勢力排除に向けた体制整備状況]

当社は、内部統制を「業務を執行する取締役が、経営理念の実現に向けて、経営方針及びマスタープラン(1年間の経営計画)を公正に達成するため、組織内に構築する仕組み」と定義し、代表取締役には、『京セラグループのリスク管理体制として、リスク管理部門を設置する。また、必要に応じ、諸活動を行う体制を構築する。』ことを義務付けています。

併せて、京セラフィロソフィを企業活動の諸側面に照らし合せ、京セラグループ社員が日々業務を行う上で基本としている「京セラ行動指針」において、反社会的勢力に対し「法に基づいて毅然たる態度で解決を図る」ことを徹底しています。

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

現時点では具体的な買収防衛策の導入予定はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の適時開示体制は、次のとおりです。

1. 適時開示の基盤となる倫理規範及び企業哲学の確立について

当社は、企業の適時・適正な情報開示を含め、社会的に健全かつ公正な活動をし続けるためには、企業内に経営幹部から一般社員に至るまで、倫理規範となるべき企業哲学が確立されていることが不可欠であると考えています。

当社においては、創業者自らが培ってきた経営や人生に対する考え方をとりまとめた『京セラフィロソフィ』が、倫理規範となるべき企業哲学となっています。

『京セラフィロソフィ』は、「人間として何が正しいか」を物事の根本的な判断基準とし、経営の基本的理念から、日々の仕事の進め方まで、幅広く普遍的な内容を含んでいます。とりわけ、「公明正大であること」「私心のない判断を行うこと」「フェアプレイ精神を貫くこと」など、会社情報の適時開示に通じる基本姿勢が数多く掲げられています。

当社では、この『京セラフィロソフィ』がグループ全体の倫理規範として実践されるために、入社時研修や職場での日常的指導に加え、経営幹部から一般社員に至るすべての従業員が参加する教育研修を定期的実施しています。同様の研修は国内外のグループ会社においても展開しています。このような研修を通じて、『京セラフィロソフィ』は企業哲学として当社グループ全体に広く浸透しています。

また、当社は、『京セラフィロソフィ』を企業活動の諸側面に照らし合わせ、当社グループ社員が日々業務を行う上で基本とすべき「京セラ行動指針」を制定しています。当行動指針では、「法の遵守」「情報の取り扱い」などの項目において、具体的に法令諸規則や社内規定の解説がなされ、合わせて社員がとるべき行動が示されています。

さらに、当社の創業者は、企業経営における「会計」の役割を重要視しており、『京セラフィロソフィ』をベースとした「京セラ会計学」をとりまとめています。そのなかでは、会計実務全般のあり方として「ダブルチェックの原則」「ガラス張り経営の原則」などが示されており、『京セラフィロソフィ』と同様に、会社情報の適時開示を行うための指針となっています。

なお、これらの『京セラフィロソフィ』『京セラ行動指針』及び「京セラ会計学」は手帳形式にて製本された上で社員に配布され、倫理規範及び行動指針として活用されています。

以上のように、当社においては、『京セラフィロソフィ』に基づく倫理規範が確立されており、これが適時開示に係る社内体制の基盤となっています。

2. 適時開示に係る当社の社内体制等の状況

(1)基本姿勢

当社は、『京セラフィロソフィ』に示されている倫理観に基づき、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの方々より高い信頼を得ることが重要であると考えています。そのためには、会社情報の適時・適切な開示に真摯に取り組むことが不可欠であると認識し、情報開示に係る基本姿勢を以下のように定めています。

「情報開示にあたっては、京セラグループにとって良い情報も悪い情報も平等かつ正確に適時開示する姿勢を堅持する。」

「情報開示においては、国内外に偏り無く、また、特定の人々が優先されることなく、公平に、かつ遅滞なく行う体制を維持する。」

(2)京セラディスクロージャー委員会

当社は、会社情報の開示に係る社内体制において、上記の基本姿勢を具体的に実践する上で中心的な役割を担う機関として、「京セラディスクロージャー委員会」を設置しています。当委員会は、当社の開示情報の適正性が確保されるように開示書類全般を審査し、その結果を代表取締役社長に報告するとともに、当社グループ各社に対して開示上の諸規則を啓蒙し、当社グループ全体の適正な情報開示の推進を行うことをその主たる目的とする社内機関です。

当委員会の組織は、以下の部門に対して責任を有する執行役員または部長職により構成されています。

- ・経理部門
- ・財務部門
- ・経営管理部門
- ・総務・人事部門
- ・経営戦略部門
- ・法務・知的財産部門
- ・グループ会社統括部門
- ・内部監査部門

当委員会においては、各委員それぞれの担当分野毎に報告される情報を集約することで、京セラグループの経営情報が網羅的に把握される体制となっています。また、当委員会は、当社の執行役員を中心に構成されていることにより、経営上の重要な決定事項等についても遅滞なく把握できる組織体制となっています。

(3)京セラディスクロージャー委員会を中心とする情報開示のプロセス

当社が国内外の法令諸規則、適時開示規則に則り開示する資料、及び任意に資本市場等に開示する資料は、京セラディスクロージャー委員会及びその下部組織である京セラディスクロージャー委員会事務局を中心として、下記のとおり行われます。

1. 情報収集及び開示資料の作成

当社及び当社グループ各社で発生した事実、取締役会の決定事項、並びに会社決算情報は、各部門より当社の関連部門を経由し、開示

の基礎情報としてとりまとめられた上で、当社のIR部門、及び経理部門の担当者により構成される京セラディスクロージャー委員会事務局に集約されます。

当事務局は、報告された基礎情報を元に、国内外の法令諸規則や適時開示規則と照らし、公正な立場で開示資料を作成し、京セラディスクロージャー委員会へ作成した開示資料と作成過程における検討事項を合わせて提出します。

この各部門から京セラディスクロージャー委員会事務局にいたる開示情報の作成過程においては、報告される情報はすべて各部門の責任者(当社グループ会社情報についてはその社長もしくはそれに準ずる経営幹部)が承認しており、担当部門が単独で判断することのない「ダブルチェックの原則」が徹底される体制となっています。

2. 開示資料の審査

京セラディスクロージャー委員会の各委員は、事務局より提出された資料及びその検討過程を、自らの把握する情報と照らし、開示の要否、及び開示情報の適正性を審査します。各委員は、審査結果を事務局に通知し、内容の是正が必要な場合はその指示も行います。

この審査に当たっては、京セラディスクロージャー委員会内で統一された基準により開示の要否が判断されるべきであるとの方針により、情報開示の必要性の判断についての目安として、次のような「重要事項に関するガイドライン」を定めています。

定量基準

最新の社内計画における各四半期の売上高、税引前利益及び当期利益に対して5%以上の変動を及ぼす可能性のある項目を「重要事項」と定める。

定性基準

個々の事業の特質、社内の規定・倫理、一般の法令規則、社会倫理通念等に照らし、企業の継続性(ゴーイングコンサーン)に著しく影響を及ぼす事象を「重要事項」と定める。

期間基準

定量基準及び定性基準に照らし、特に12ヶ月以内にその影響が顕在化する項目を「重要事項」と定める。

また、当委員会は、審査する目的と審査対象の事実や資料を明確にし、常に経営環境の変化に機動的に対応するために、委員会の開催形式を次のとおり大別し、その審査の有効性の向上に努めています。

定期的に開催する委員会

四半期報告書や有価証券報告書等の定期的な開示書類の記載内容の検討を目的として、期中の発生事項を集約し、開示すべき項目を確認するとともに、翌期以降に発生が予想される「重要事項(リスク情報が中心)」を把握し、開示資料を審査する。

臨時に開催する委員会

期中において、法令・規則・会計基準が改定され、または重要事項が突発的に発生した場合に、委員長の判断により、関連委員を招集して委員会を開催し、適時開示の要否を判断するとともに、開示する場合は、その開示内容を審査する。

3. 重要グループ会社の代表者による補完体制

京セラディスクロージャー委員会は、当社グループ全体の売上及び利益を基準として金額的に重要な当社グループ各社の代表者に対し、自社の報告情報が適正であることの証明を書面にて求めることで、当社グループ全体の情報の適正性を補完する体制も合わせて確保しています。

4. 審査結果の報告

京セラディスクロージャー委員会の委員長は、すべての委員から開示内容の適正性が確保されたことの報告を確認の上、代表取締役社長に審査結果を報告します。代表取締役社長は京セラディスクロージャー委員会の審査過程を確認し、必要に応じて開示内容の是正指示を京セラディスクロージャー委員会の委員長に対して行います。

5. 情報の承認及び開示

当社の代表取締役社長は、京セラディスクロージャー委員会の委員長より上記の1. から4. までの手続きがすべて終了し、情報開示の適正性が確保されたことの報告を受けた上で、情報開示の承認を行います。その後、各情報の開示を実施する部門は、京セラディスクロージャー委員会事務局より代表取締役社長の承認の連絡を受け、金融庁や東京証券取引所の適時開示情報システムを通じて情報開示を実施します。

以上のように、当社においては、京セラディスクロージャー委員会の審査機能を中心として、会社情報の収集及び作成から開示に至る過程が、開示情報の適正性を確保する体制が確立されています。なお、これらの1. から5. に至る情報開示のプロセスは別紙のように図示されます。

(4)内部統制及び内部通報制度

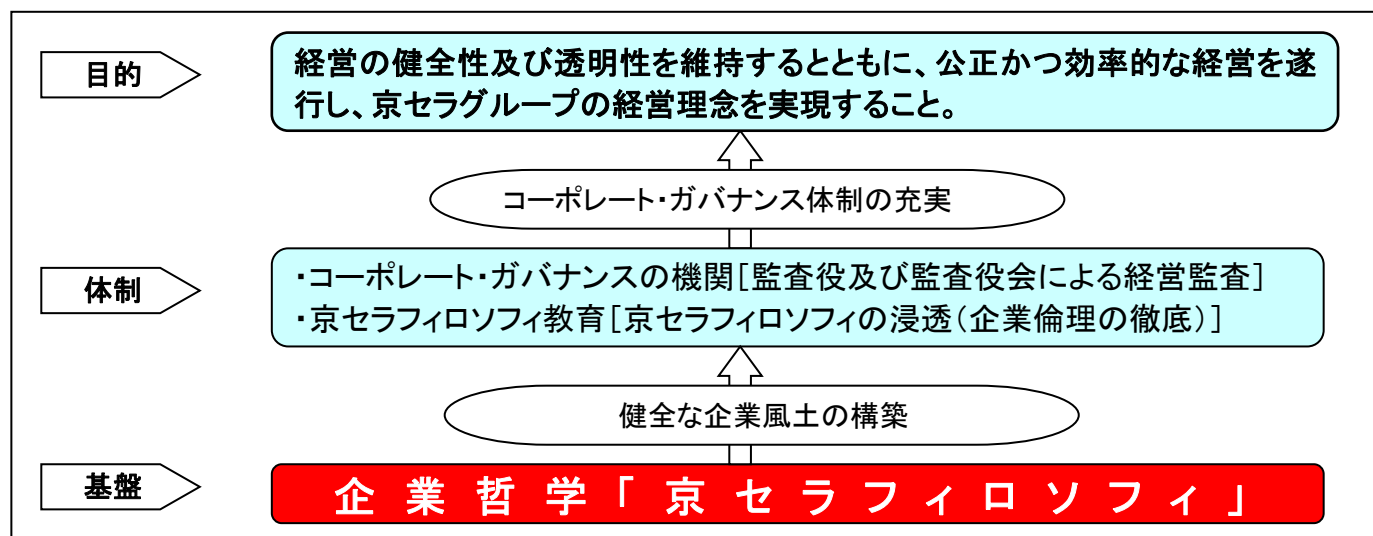
当社は、東京証券取引所に上場する企業として、金融商品取引法に準拠した企業統制や情報開示を行っています。特に同法第24条の4の4第1項が求める財務報告に係る内部統制の有効性の評価に対応するために、当社グループ全体の会計処理及び業務状態を内部的に監査するグローバル統括監査部を設置しています。グローバル統括監査部は当社グループ各社と連携して定期的に監査を実施し、その監査結果を当社及び当社グループ各社の取締役及び監査役に報告し、その報告を受けた取締役等は必要に応じて是正指示を行います。

また、当社は、内部通報制度として「社員相談室」を設けており、社員が「京セラ行動指針」に違反する行為や違反する恐れのある行為について報告することのできる体制が確保されています。

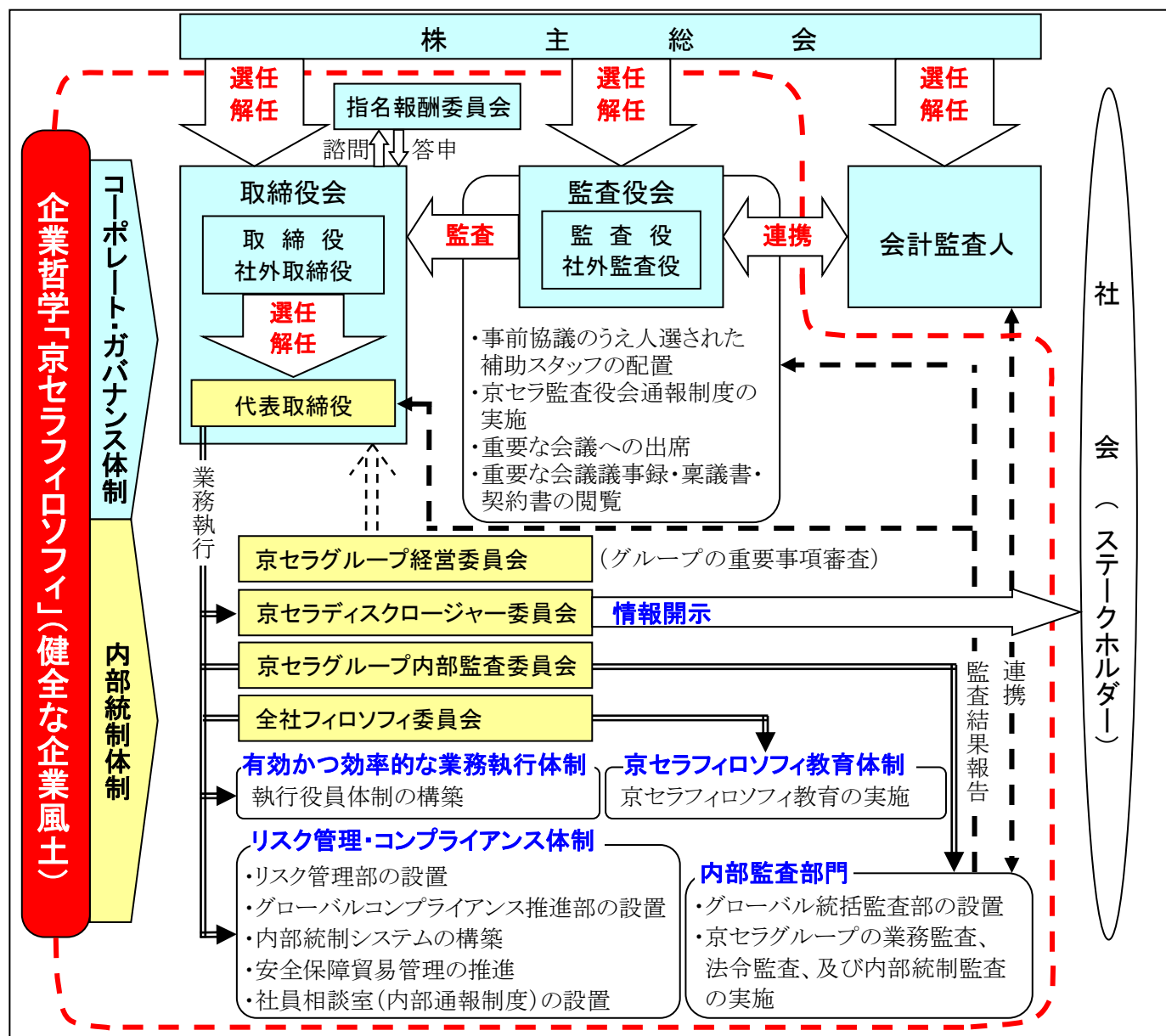
これらの制度は、当社の適時開示に係る社内体制の有効性を高める上で、重要な機能を有しており、また、監査法人による監査などに対しても、合理的な客観性を提供するものと考えています。

【当社のコーポレート・ガバナンス模式図】

当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方は次のとおりです。



当社のコーポレート・ガバナンス体制は次のとおりです。



<別紙>

会社情報の適時開示の主な社内体制図は下記のとおりです。

