最終更新日：2026年11月12日
株式会社ワコム
代表取締役社長 兼 CEO 井出　信孝
問合せ先：TEL 03-5337-6502
証券コード：6727
https://www.wacom.com/ja-jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1．基本的な考え方

当社は、グローバルに事業を行う上場企業として法令を遵守し誠実に社会的責任を果たすこと、経営の透明性と開示内容の信頼性を高めることが、株主や顧客をはじめとするステークホルダーの利益を守り、かつ長期的・継続的な企業価値の向上を図るための基礎であると考えています。そのため、企業活動の基本方針として定めたビジョンの実現を支えるコンプライアンスの徹底とコーポレート・ガバナンスを継続的に強化できる有効な内部統制システムの構築と運営は、全グループ共通の経営上の最も重要な責務であると考えています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

（補充原則2－4①　多様性の確保）
当社グループは、「人間にとって意味のある体験」を届ける道具屋として、自身が自ら解き放たれ、自分自身に正直に生き、自分史上最高のパフォーマンスでお客様やコミュニティと共創を重ねていく。そのような環境を作ることを大事にしています。集団ではなく個に向き合い、一人ひとり違う思いや熱意を尊重し、できるかぎりのオーダーメードの人事施策に取り組んでいます。

①ガバナンス
人的資本に関するガバナンス体制は、代表取締役社長兼CEOが議長を務め、各リージョンのHRヘッドおよび主要ビジネス部門を担当するHRビジネスパートナーから構成されるHRコアチーム（日本人2名、アメリカ人1名、中国人1名、ドイツ人1名）により、全グループにおける主要な人事施策について議論し、実施されています。重要な組織改編や人事異動、主要な人事施策の導入や変更については、HRコアチームによってヒューマンリソーシズコミッティを開催、議論、決議ののち、随時取締役会に報告し、監督を受け、助言を得ながら実行されています。多様性を重んじることは最も重要、かつ基本施策の一つであり、各リージョンにおける文化を尊重しながら、究極にまで個に寄り添いながら、一人ひとりの成長を支援する施策を行っています。

②戦略
a. 性別、国籍、年齢などの個人の属性にとらわれない人財の登用
当社グループでは、1,000名ほどのチームメンバーが世界中で活躍しておりますが、そのうち、半数のメンバーは国外のグループ法人での雇用となっており、それぞれ現地におけるリーダーシップの下、各国の文化やビジネスの特性を生かす形で業務に従事しております。主要な経営ポジションにおいても、性別、国籍、年齢などにとらわれず、そのミッションを遂行することへの熱意と実力を最も重要視したかたちで登用を行っております。また、主要な事業分野において、執行の責任者を定め、事業運営に携わっています。10名の執行の責任者には外国人2名（そのうち1名は女性）、日本人女性1名が含まれており、多様な視点を取り入れ、様々なコミュニティに対し、「かく」という体験を新しい価値として届ける体制を整えています。尚、当社グループの管理職における女性の割合は、2026年3月期で23.2%となっています。

b. 時間と場所の制約からの開放
当社グループでは、本社日本のみならず、全てのリージョンにおいて、各国の労働基準法を遵守する範囲において、勤務場所を自由に選べる仕組みが整っています。オフィスへの出社は必須ではなく、個人の裁量にゆだねています。さらに、同様に、勤務時間においても、フレックスを基本としています。日本においてはコアタイムなしのスーパーフレックスを導入しており、始業や終業の時間も個々の裁量、および仕事の都合で自由に設定できるようにしています。各国の労働基準法が許す限り、同様の働き方を導入しているリージョンも多く、時間と場所という制約を取り除き、個々のライフスタイルに合わせた働き方ができる環境を整え、自由な発想が生まれる風土を作っています。

c. よりよく生きる ー 健康経営の実践
上述したように、スーパーフレックスや時短勤務制度を利用し、家庭と仕事の両立をはかりながら、キャリアブレイクを作らず業務復帰するチームメンバーが多く活躍しています。日本のワコムにおいて、2026年3月期において、男性の育児休業取得率は60.0%となっています。また、有給休暇を利用して産前産後の育児参加をする男性チームメンバーも多数存在しています。一方、2026年3月期において、女性が産前産後休業を経て、育児休業から復帰するする割合は100%となっています。復職にあたっては、ヒューマン リソーシズや該当する部門の上長が、復職するメンバーの状況をヒアリングし、無理のない復職プランをサポートしています。一方、自由に働く場所を選べることにより、高齢の御両親の介護のために、実家に戻り、そこから勤務を続けるチームメンバーが、日本のみならず、各国に存在しています。できる限り、仕事を続けられる環境を作ることを大切にし、制度を整え、周辺の理解を得られるような風土作りをしています。
さらに、日本のワコムにおいては、健康経営を重視しており、産業医による月2回の健康相談の開催、健康相談アプリの導入、年に1度行うストレスチェックの結果を経営陣と共有し、常に健全な状態を継続できるよう努めています。

d. 人材戦略
（1）人材育成・リスキリング
経験値を増やし、さらにその経験をもとに新規事業創出や技術開発を進めるため、実践と失敗から学ぶことを大切にし、熱意ある人財を主要プロジェクトに活用、その資産をもって事業の中核を担うべき人材育成に努めています。
1. Extended Core（ETC）と呼ばれる商品企画チームにおいて、商品企画未経験でも情熱と一定のワコム経験があれば年齢や職責に関わらずリーダーに抜擢し、権限をもって商品開発のリードをアサインします。
2. 喫緊に解決が必要な課題に対してタスクフォースチーム（TFT）が結成されます。入社間もないZ世代でも主要メンバーになります。
3. コミュニティと共に生き、そして学ぶことを大切にしております。チームメンバーは「Connected Ink（コネクテッド・インク）」イベントに参加し、自らステージで顧客やパートナー企業とプロジェクトの成果を発表したり、ブースを顧客と共に運営することで、事業運営やコミュニティと共に生きることを

身をもって体験し、大きく成長する機会となっております。さらに、全てのメンバーは、会社以外のコミュニティと何らかのつながりが必ず存在することを踏まえ、『Wacom Chapter 4』の戦略方向性の一つである、「コミュニティと共に生きる」を実践するために、職場以外での活動、兼業、副業という形態を含めた取り組みもサポートしております。
4. テクノロジーコミュニティや事業提携先と積極的な人材交流を行い、AIやDX、新規事業創出における専門領域のコミュニティや、その他テクノロジーコミュニティと積極的な人材交流を行い、最新情報に触れる機会を増やすことで、個々のスキル向上を図ります。
5. 社内公募制を導入し、自らのキャリアを考え構築する機会を増やします。
6. 自発的な学びの意欲を尊重し、学びたいときにすぐにアクセスできるE-Learningのプラットフォームを、当社グループ全体で導入し、当社グループに所属しているチームメンバーであれば、国や雇用形態に関わらず、誰でも利用できるように準備しております。

(2) 組織・カルチャー戦略
年に1度、全ワコムグループにおけるパルスサーベイ (エンゲージメントサーベイ) を行い、全従業員のエンゲージメントおよび当社に対する期待度合いなどを客観的に図っていきます。パルスサーベイの結果は直ちに取締役会にも共有され、主要な経営課題としてモニタリングされています。直近においては、2026年2月にグローバル全体でパルスサーベイを行いました。「I am exited about Wacom ' sfuture」という問いに対し、全回答者の内72%が「Strongly Agree」もしくは「Agree」という結果になりました。さらに、フリーコメントの機会を設けており、そこにはマネジメントからの情報の共有機会の向上、部門間のコミュニケーションの改善、商品・技術ロードマップの共有などのコメントが寄せられています。回答率は62%となっています。
サーベイのKPIは、エンゲージメントスコアの向上だけではなく、できるだけ多くの従業員の声を集めることに重きをおき、回答率70%以上を目指し、引き続きサーベイの施行を続けてまいります。

③リスク管理
究極の「かく」体験を追求する道具屋として、その価値の土台は高い技術力によって支えられています。様々な技術革新を生み出す技術者の育成、確保が最も重要と考え、人財育成に注力していますが、育成期間がかかることがあり、さらに優れた人財確保、リテンションに際し、将来的に人財コストが上昇するリスクがあります。
さらに、年に1度、Code of Ethics Business Conductのリフレッシュトレーニングを行っており、職場における倫理規定を改めて理解しなおす機会を設けています。毎年全グループにおいて、90%以上のメンバーがトレーニングを修了します。問題が発生した場合、速やかに、そして匿名でも声を上げられるように、リスクホットラインの仕組みをグループ共通で整えており、柔軟性とスピード感をもって対応しています。代表取締役社長兼CEO自らとすべてのチームメンバーが直接対話できるオフィス環境作りと、ヒューマン リソーシズや部門長が、細やかに一人ひとりに寄り添い、丁寧に話を聞いて問題解決に取り組む風土作りを続けています。

④指標と目標
『Chapter 4』推進にあたり、現在の事業展開に加え、サービス型事業の強化や軸となる4つのユースケースを中心とした事業を推進するにあたり、さらなる人材の多様化が求められると認識しております。上述で明記したとおり、現在グローバル全社における女性管理職の割合は23.2%となっておりますが、当社ではこの比率を、中期計画『Chapter 4』の終了までに、30%に引き上げる目標を設定します。これは、今後の事業展開によってアプローチすべき顧客層やユーザーの方々の多様性の深化に対応する組織体制を考える中で、自ずと女性リーダーの登用が重要な施策となること、さらに現時点の女性管理職の比率を鑑みて、目標比率が現実的な数値であることなどを踏まえ、今回改めて女性管理職比率30%を目標に掲げることがふさわしいという判断に至りました。外見的な属性だけにとらわれない、真の意味での多様性の確保と、チームメンバーがやりがいを感じながら持てる力を存分に発揮できるような風土を醸成することが究極の目標であることは今後も変わりませんが、事業推進を牽引する人材の育成に引き続き注力してまいります。

【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

(原則1－4 政策保有株式)
当社は、政策保有株式の取得については、将来の当社事業に有用な機会をもたらすか否かを中心に検討し、事業戦略上のポジティブなシナジー効果及び保有の経済的合理性が見込まれる場合は、政策保有株式を保有することがあります。なお、短期的な配当やキャピタルゲイン収入のみを目的とした株式保有は行いません。政策保有株式として上場株式を保有した場合には、当該株式発行会社との取引状況等を定期的に検証し、株式の保有が取引の強化に繋がらないと判断した場合には、当該株式の売却を検討します。また、政策保有株式に係る議決権行使については、当社との取引状況のみで議案への賛否を判断するのではなく、企業価値の向上に資するか否かの観点も考慮のうえ議案ごとに判断し、議決権を行使します。

(補充原則1－4①② 政策保有株式)
当社株式を政策的に保有する政策保有株主から当社株式売却の意向があった場合でも、取引条件の変更等を示唆し保有を継続するよう働きかけることはありません。
当社株式を保有している顧客との取引状況を定期的に検証し、株主であることを理由として不公正な取引が行われていないことを確認します。

(原則1－7 関連当事者間の取引)
役員等の関連当事者との取引については、会社法その他の法令にしたがって、取締役会で慎重に審議し、承認するか否かを決議しています。承認した取引については、当事者から取締役会でその取引内容を報告させることで、十分な監視を行える体制を確立しています。当該決議に当たっては、取締役会は、善管注意義務と忠実義務に則り、株主共同の利益に反しないよう慎重に判断しています。

(補充原則2－3① ステークホルダーとの適切な協働)
2025年5月に発表した中期経営計画「Wacom Chapter 4」において、人間と社会にとって意味のある体験を、当社の技術を通して長い期間提供し続け、この世界を少しでも人間的なものにすることに寄与すべく、「Life-long Ink」のビジョンと5つの戦略軸を掲げています。この中で、技術で持続可能な社会の発展に貢献することや、財務的な成長に加えて多面的な意味を持つ成長を目指すこと、コミュニティとの深い連携などを明確に打ち出しています。品質環境方針を設定し、当社事業における判断と行動を倫理的かつ適法に行うための倫理・行動規範を定めるとともに、「ワコムサプライヤー行動規範」を定め、取引先に遵守をお願いしています。

(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)
当社には企業年金制度がないため、該当事項はありません。

(原則3－1 情報開示の充実)
(i) 会社の目指すところ (経営理念等) や経営戦略、経営計画
「会社の目指すところ」については、当社、第42期 (2025年3月期) 有価証券報告書＞第一部 [企業情報] ＞第2 [事業の状況] ＞1 [経営方針、経営環境及び対処すべき課題等] ＞ (1) 「経営方針、経営戦略及び対処すべき課題」をご覧ください。経営戦略と経営計画については、2025年5月に

中期経営計画「Wacom Chapter 4」（2026年3月期ー2029年3月期）を策定し、継続的に進捗を開示しています。
「有価証券報告書」のリンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/8345d313/3548/4a38/b3c8/b9b6ff8f3494/S100YHU2.pdf
中期経営計画「Wacom Chapter 4」のリンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/336ea768/7999/44fa/bf80/b2a1da247de1/20250509153206103s.pdf
「2026年3月期 通期決算説明資料（戦略編）」のリンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/65472fa3/6d4a/497d/8621/b4d1b2324d31/20260501225708745s.pdf

（ii）本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、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、グローバルに事業を行う上場企業として法令を遵守し誠実に社会的責任を果たすこと、経営の透明性と開示内容の信頼性を高めることが、株主や顧客をはじめとするステークホルダーの利益を守り、かつ長期的・継続的な企業価値の向上を図るための基礎であると考えています。そのため、企業活動の基本方針として定めたビジョンの実現を支えるコンプライアンスの徹底とコーポレート・ガバナンスを継続的に強化できる有効な内部統制システムの構築と運営は、全グループ共通の経営上の最も重要な責務であると考えています。

（iii）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
3名以上の取締役（その過半数は社外取締役）で組織する任意の報酬委員会が、当社と同程度の規模である他社の役員報酬や、外部の調査機関が実施している役員報酬に関する調査の結果等を参考に、取締役（監査等委員を除く。）の個別の報酬等の額の算定方法の原案を作成し、取締役会に提案します。取締役会は、報酬委員会の提案内容を審議のうえ決議し、各取締役（監査等委員を除く。）に支給する個別の額の決定を代表取締役社長及び報酬委員会委員長に委任します。当社の取締役の報酬等は、全ての取締役に対し月次に支給する基本報酬である固定報酬と、社外取締役を除く取締役を対象とする短期インセンティブ及び役員長期インセンティブで構成されています。長期インセンティブである株式報酬については2020年6月26日開催の第37回定時株主総会で決議した事前交付型譲渡制限付株式報酬制度に加え、2026年6月25日開催の第43回定期株主総会で決議された、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度が追加で導入されております。

取締役の報酬等は、役職に応じて報酬等の総額の45%から62%を固定報酬、21%から30%を金銭による短期インセンティブ、そして17%から25%を株式報酬による役員長期インセンティブとして構成されています。
短期インセンティブは、会社業績部分と個人業績部分で構成する業績連動報酬（賞与）であり、毎年1回一定の時期に支給します。会社業績部分は、単年度の業績目標、個人業績部分は、個人の業績評価に基づいて算定し、達成率により0%から200%の間で支給します。
役員長期インセンティブは、株価連動報酬により構成し、実施の是非は、毎年取締役会で決議します。各報酬の役員長期インセンティブ全体における比率は、報酬委員会の提案を受け取締役会で決議します。株価連動報酬は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度であり、対象取締役に対し、原則として毎事業年度、譲渡制限付株式を割り当てるために取締役会決議に基づき金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として会社に給付させることで、対象取締役に当社の普通株式を発行又は処分し、取締役退任時に譲渡制限を解除するものです。なお、原則として、当社が発行し、または処分する普通株式の総数は、年200,000株以内とし、1株当たりの払込金額は、各取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値としています。各対象取締役への具体的な支給時期及び配分は、取締役会の委任を受けた代表取締役社長及び報酬委員会委員長が決定します。

業績連動型譲渡制限付株式報酬制度は、中長期的な企業価値の向上及び株主価値との連動性の強化を目的としており、譲渡制限付株式の付与に係る金銭報酬債権の額を中長期の業績指標の達成状況に応じて決定するものであります。
業績評価期間は複数事業年度とし、当初は2027年3月期から2029年3月期までの3事業年度としております。業績指標は、TOPIX成長率（配当含む）対比の株主総利回り（相対性TSRと呼びます。）及び自己資本利益率（ROE）としており、その達成状況に応じて交付株式数を0%から200%の範囲で変動させる設計としております。各指標の比率はそれぞれ50%とし、最終支給率は以下により算定します。なお、相対TSRについては、TOPIX成長率（配当を含む）を下回る場合には支給率を0%とする設計としております。

最終支給率 ＝（相対TSR評価 × 50%）＋（ROE評価 × 50%）

当該株式報酬に係る金銭報酬の総額は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度と合算して年額50百万円以内とし、これにより発行又は処分される当社普通株式の総数は年200,000株以内としております。払込金額は、各取締役会決議日の前営業日における東京証券取引所の終値等を基礎として決定しております。
本制度により交付される株式には譲渡制限を付し、その期間は割当日から取締役退任時までとしております。譲渡制限は原則として当該期間の満了時に解除することとしておりますが、法令違反その他一定の事由が生じた場合には、当社が当該株式を無償取得するものとしております。
業績連動譲渡制限株式報酬制度を導入するにあたり、一定の事由が発生した場合には、当該報酬の全部又は一部の返還を求めることができるクローバック条項と、業績連動譲渡制限株式報酬の支給前又は権利確定前の段階において一定の事由が発生した場合に、当該報酬の減額または没収を行うことができるマルス条項を改めて整備することとします。具体的な適用の可否及び内容については、報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定するものとしております。

（iv）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
代表取締役、取締役、その他の重要な経営幹部については、7名の社外取締役で組織し、社外取締役を委員長とする指名委員会において、候補者の選定基準を定め、選定に関する提言を取締役会に対して行います。なお候補者の選定にあたっては、当社の事業ビジョンや経営戦略に対する理解と共感、リーダーシップと資質、事業推進能力と専門性、上場企業やグローバル企業における職務経験等を総合的に考慮します。
選定された代表取締役、取締役、その他の重要な経営幹部が選定の基準に合致しなくなった場合や、指名委員会が定めた代表取締役解任の基準に抵触した場合には、指名委員会が取締役会に対し当該者の解任を提言します。

（v）取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締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
取締役候補者の指名または現任取締役の解任の提案を行う際には、個々の候補に関する説明を株主総会の招集通知において行います。
「株主総会招集通知」のリンク先
https://investors.wacom.com/ja-jp/stock-information/meetings/

（補充原則3－1③ 適切な情報開示と透明性の確保）
2025年5月に発表した中期経営計画「Wacom Chapter 4」において、人間と社会にとって意味のある体験を、ワコムの技術を通して長い期間提供し続け、この世界を少しでも人間的なものにすることに寄与すべく、「Life-long Ink」のビジョンのもとで、究極の「かく」体験を追求する道具屋として、「かく」ことを支えながら環境負荷を減らすことを掲げており、サステナビリティを巡る課題対応を経営戦略の重要な要素と認識しています。当社ウェブサイトにおいて、当社グループのサステナビリティに対する考え方や取り組み及び人的資本や知的財産への投資等の内容について示しています。
また、描く・書くを極め、その先の「かく」を実現する技術を徹底的に追求する当社にとって重要な経営資源である知的財産への投資・活用も実践しています。競争優位性確保のための他社に対する強い影響力を有する特許権の重点的取得、新規事業の早期立ち上げに貢献する他社保有の

高価値な特許権の積極的購入、事業環境の将来動向を見据えた特許権の取捨選択を通じて特許権ポートフォリオを構築しています。そして、取引先へのアピールによる取引交渉力、差別化商品への実装による模倣抑止力を発揮するように特許権ポートフォリオを活用することで、将来の収益源となる事業の成長ドライブ、現在の収益源である事業の成長維持を図っています。各種技術・商品を保護する特許権については、次のサイトに紹介しています。
「各種技術・商品を保護する特許権」のリンク先
https://www.wacom.com/ja-jp/patents

当社グループは、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉えており、気候変動イニシアティブ（JCI）に参加するとともに気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に賛同し、2030年度に達成すべきCO2排出量目標を設定し公表しています。
①ガバナンス
当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ関連の重要課題に関して取締役会が適切に監督・助言を行うため、ESGタスクフォースを設置しています。定期的に開催するESGタスクフォースでは、サステナビリティ関連の具体的な方針や戦略、施策、環境目標への達成状況などが検討され、グループCEO、CFO、環境推進責任者、コンプライアンス リスク コミッティ事務局、IR担当者などが参加しています。ESGタスク フォースで議論された内容のうち、特に経営上のリスクや機会に関わる重要事項については、社外取締役を含む取締役会に年次をベースとして 適宜報告されます。
②戦略
当社グループでは、ESGタスクフォースにて気候変動関連リスク及び機会の特定・評価に必要なデータやパラメータの収集を行い、事業への影響度の分析を行っています。事業への影響度と対応策の考察・分析にあたっては、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表するシナリオを用い、定性・定量の両面で影響度の評価を実施しています。2022年度中に実施したシナリオ分析では、地球温暖化が深刻化する世界（4℃シナリオ）と脱炭素化への移行が活発化する世界（1.5℃シナリオ）の2パターンの仮説に基づき、2030年時点の影響を分析しています。分析の過程においては、当社グループへの直接的影響の中では国内ほか、特に海外拠点における気象災害に伴う洪水被害などの物理的リスクや、当社グループのCO2排出量等も鑑み、カーボンプライシングを始めとした脱炭素化への移行リスクを認識しています。一方で、気候変動対策及び適応を目指した様々な市場動向の変化は、例えば社会全体でペーパーレス化が推し進められた場合など、様々な場面で各種ペンタブレットの需要が増加することが想定され、新しいニーズに対応した製品・サービスの提供を通して事業機会となり得る可能性を認識していま す。以上の考察・分析から、気候変動への対応は当社グループのリスクの回避緩和のみならず、社会貢献性という観点でも当社グループの重要 な課題の一つとして捉えており、気候関連課題への対応の企業戦略への統合を通して、その取り組みの推進に努めてまいります。なお、より詳細 な分析内容については、当社ウェブサイトにて情報開示を行っています。
③リスク管理
当社グループにおける気候変動リスクの管理体制は、グループCEOを委員長としたコンプライアンス リスク コミッティにて、その他のリスク管理プロセスに統合し管理しています。コンプライアンス リスク コミッティでは、リスクの発生及び予測されるリスクに重要な変化があった場合、海外子会社を含めた各部門の管理者が当組織に報告することを定めています。気候変動問題リスクの特定・評価はESGタスクフォースが実施しており、当社グループに重大な影響を与え得るリスクについてはコンプライアンス リスク コミッティと共有及び連携の上、最小限に抑えるため適切に管理・監督を行っています。これらの活動はグループCEOから取締役会へ定期的に報告されています。
④指標と目標
当社グループでの気候変動への対応については、気候変動イニシアティブに参加するとともに、2050年のグローバル目標であるカーボンニュートラルの達成に向けてワコムとして貢献するため、中間目標として2030年度に達成すべきCO2排出量目標を設定し公表しています。2024年4月に、グローバル全体を対象として2021年度を基準年とし、2030年までにGHG Scope 1, 2を80%削減し、Scope 3を25%削減する目標を設定しました。この目標は、パリ協定が定める目標に科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets(サイエンス・ベースド・ターゲット、SBT)」基準の1.5℃水準に整合していると評価され、2024年10月にSBT短期目標の認定をSBTiから取得いたしました。また、環境データに関す る信頼性向上のため、GHG排出量Scope1～3について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者検証を実施しました。 当社グループでの温室効果ガス排出量や具体的なCO2排出量削減活動については当社ウェブサイトにて開示しており、その進捗や外部要請の 変化に合わせ、随時更新を行っています。
「環境活動について」のリンク先
https://www.wacom.com/ja-jp/eco-initiatives
「Wacom Story Book」のリンク先
https://investors.wacom.com/ja-jp/disclosed-information-and-reports/story-book/

（補充原則4－1① 取締役会の役割・責務（1））
取締役会は、会社法等の定めに従い決議を行う一方、取締役会規則、内部統制基本方針などにより、グループCEO（最高経営責任者）や各部門の責任者に業務執行権限を委ね、効率的な経営を行っています。権限の範囲については、「ディリゲーション オブ オーソリティー（職務権限規 程）」により明確にして、業務執行の統制を図っています。また、「ディリゲーション オブ オーソリティー」の定期的な見直しを行っています。（内部統制システムについては、本「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の［参考資料：内部統制システムとリスク管理体制の模式図］をご 参照ください。）

（補充原則4－1③ 取締役会の役割・責務（1））
取締役会は、2017年4月に指名委員会を設置し、指名委員会は、代表取締役の資質、人物像等について選定基準を定め、後任となる代表取締役の選定を取締役会に提言しました。
次の代表取締役候補者についても、取締役会は、指名委員会の提言に基づき、充分な審議を行い、決定します。後継者候補の育成についても、今後計画的に行うよう検討を重ねていきます。

（補充原則4－2① 取締役会の役割・責務（2））
2018年11月に、社外取締役を委員長とする報酬委員会を設置しました。報酬委員会を中心に当社取締役の報酬につ いて見直しと制度設計を行い、2020年6月26日開催の第37回定時株主総会で承認いただき、譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

（補充原則4－2② 取締役の責務）
当社は、サステナビリティを巡る課題対応を経営戦略の重要な要素と認識しています。
サステナビリティを巡る課題については、代表取締役社長をヘッドとしたESGタスクフォースを組織し、目標や施策、情報開示などの検討を行っています。ISO9001、ISO14001を推進する事務局が中心となり、気候変動等に起因するリスクや機会に関する事項をとりまとめたものをマネジメントレビューの場で代表取締役社長に報告し、必要に応じてその内容の一部を取締役会にも報告しています。
特に気候変動への対応については、社内各部署で議論を行うと共に、環境に配慮した商品や技術を開発することを目的とした部門を組織し、修理しやすい構造、リサイクルしやすい金属部品、リサイクルプラスチックの利用、商品箱の簡易化やリサイクル素材の使用、環境ケア新素材の開発といった「今できること」から「新素材開発」まで、環境に貢献する取組みを幅広くおこなっています。
サステナビリティの取り組みについては、「Wacom Story Book」やその続編である「薄い本」の発行を通じて、当社の考え方などを示しています。
「Wacom Story Book」、「薄い本」のリンク先
https://investors.wacom.com/ja-jp/disclosed-information-and-reports/story-book/

(補充原則4－3②③ 取締役会の役割・責務(3))
2017年4月に、社外取締役を委員長とする指名委員会を設置し、当時の代表取締役の後任となる候補者の選定作業 を開始し、2018年4月に現任の代表取締役が就任しました。
指名委員会において、資質、法令、コンプライアンス、業績等の面から代表取締役を解任する場合の基準と手続について策定しました。代表取締役が解任の基準に抵触した場合には、指名委員会の提言に基づき、定められた手順により、取締役会が代表取締役の解任手続を行います。

(原則4－8 独立社外取締役の有効な活用)
当社取締役会は、10名の取締役で構成しており、うち7名が東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしています。独立社外取締役7名は、上場企業での経験や、弁護士としての専門的な知識と経験を有する者で構成しています。選任理由については、本「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」に、具体的に記載しています。7名の独立社外取締役は、本制度の趣旨に照らして十分な資質を備えており、当社の中長期的な企業価値の向上に寄与できるものと考えています。
なお、監査等委員会委員長、指名委員会委員長及び報酬委員会委員長は、それぞれ独立社外取締役が務めています。

(原則4－9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)
当社は、社外取締役の独立性基準を以下のとおり定め、いずれの項目にも該当しないと判断される場合に、当社からの独立性がある社外取締役として選任しています。
①就任前10年間において当社又は当社子会社の取締役(社外取締役は除く。)、監査役(社外監査役は除く。)、執行役員又は使用人であった者
②現在又は過去5年間において当社の議決権所有割合10%以上の株主又は当該株主が法人である場合には、当該主要株主又はその親会社若しくはその子会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人であった者
③当社が直近事業年度又は過去3事業年度において、当社に対し、当社の年間連結総売上高の2%以上に相当する支払いを行っていた取引先又は当該取引先の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人であった者
④当該事業年度又は過去3事業年度において当社から、当該会社の年間連結総売上高の2%以上に相当する支払いを受けていた取引先又は当該取引先の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人であった者
⑤過去3年間において当社の会計監査人である監査法人の社員又は従業員であった者
⑥当社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタント
⑦過去3年間において当社から1,000万円以上の寄付を受けた法人又は組合等の団体に過去3年間において所属していた者
⑧上記①から⑦に該当する者の配偶者、二親等内の親族又は同居の親族

(補充原則4－10① 任意の仕組みの活用)
2017年4月に、代表取締役、取締役、その他の重要な経営幹部について候補者の選定基準を定め取締役会に助言、提言する指名委員会を設置しました。2018年11月に、代表取締役、取締役の報酬方針の策定、報酬制度の設計等について取締役会に対し助言、提言する報酬委員会を設置しました。いずれの委員会も、独立社外取締役が委員長を務め、独立社外取締役で構成されています。

(補充原則4－11① 取締役会の実効性確保のための前提条件)
取締役の選任については、国籍や性別を問わず、また社内外の別を問わず、「当社の事業ビジョン、経営方針と価値観を理解推進し、長期的観点から企業価値の増大に貢献できること」を基準に、最もふさわしい候補を選任することを方針とし、多 様性に配慮した取締役会の構成を図っています。各取締役が有する専門分野での知識・経験・能力等については、スキル・マトリックスを作成して 一覧化しています。独立社外取締役のうち4名は、事業会社の代表取締役を務めた経験があります。監査等委員である取締役のうち1名は、企業 法務に詳しい弁護士です。
(当社取締役が有するスキルの一覧は、本「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の[参考資料:スキル・マトリックス]をご参照ください。)

(補充原則4－11② 取締役会の実効性確保のための前提条件)
監査等委員である取締役の役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力をその業務に振り向ける体制をとっています。また、取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合、兼任する数は当社取締役会への出席に支障のない範囲にとどめるべきと考えており、その兼任状況や取締役会への出席回数は、毎年株主総会招集通知の事業報告において開示しています。
「株主総会招集通知」のリンク先
https://investors.wacom.com/ja-jp/stock-information/meetings/

(補充原則4－11③ 取締役会の実効性確保のための前提条件)
当社は、取締役会の実効性を高め、持続的な企業価値の向上を目的として、2026年の取締役会実効性評価を実施いたしました。当該評価は、各取締役による質問票への回答、当該回答に基づく取締役会事務局による詳細なインタビュー、及びその結果を踏まえた取締役会メンバーでの議論・分析・評価を通じて実施されました。当該評価の結果は、各取締役が取締役としての使命を認識し、取締役会におけるオープンで忌憚のない建設的な議論を通じて、取締役会としての役割・責務を遂行することにより、取締役会の実効性が確保されていることについて、一定の確認がなされました。一方で、当社を取り巻く経営環境や、株主・市場の皆様から寄せられているガバナンスに関するご指摘も踏まえ、取締役会の実効性および透明性をさらに高めていく必要があると認識しております。現在、当社取締役会では、第43回定時株主総会においてご承認いただいた新たな取締役会体制のもと、当該評価の結果を踏まえ、今後の取締役会運営や利益相反管理などの監督機能の強化、資本市場との対話体制等の充実について議論を進めております。当社としては、取締役会実効性評価の結果の概要を開示するのみならず、今後のガバナンス強化に向けた具体的な取組方針とあわせて、株主・投資家の皆様に分かりやすくご説明することが適切であると考えております。つきましては、今後のガバナンス強化に向けた具体的な取組方針について、検討内容がまとまり次第、別途開示する予定です。当社は、株主・投資家の皆様からのご意見を真摯に受け止め、取締役会の実効性および透明性をさらに高めることで、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

(補充原則4－14② 取締役トレーニング)
取締役会は有益な研修や講習会があれば参加するよう努めています。また、取締役・監査等委員である取締役が共通で知っておくべき内容については、適宜トレーニングや関連資料の配布等を行っています。さらに、取締役会において、他社情報や経営手法についての情報交換をしています。

(原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針)
「投資家との建設的な対話に関する方針」は、当社のホームページに掲載しています。
「投資家との建設的な対話に関する方針」リンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/6a8de79d/786b/4d4f/84d6/29b07fffbbff/20200221164056382s.pdf

「株主との対話の実施状況等」に関して、当社は機関投資家及び株主との対話において、IR担当部署による対応に加え、代表取締役社長を含む経営陣や、少数株主の代表である独立社外取締役の出席の機会も設け、対話の実施に努めてまいりました。対話の主な内容は、「業績動向」、「事業構造改革の内容と進捗」、「事業の市場動向や成長性」、「株主還元策」等でした。建設的な対話を踏まえて、事業構造改革の取り組み進捗状況、中期経営計画「Wacom Chapter 4」における事業戦略や事業計画に関する情報の拡充、株主資本コストの推定値や資本政策等といった開示の充実を図りました。
なお、2026年3月期では、決算説明会2回のほか、国内外の機関投資家やアナリストとの個別面談及びテックショー（最新技術ガイドツアーを含むスモールミーティング）を計150回以上実施しています。

（補充原則5－1① 株主との対話の対応者）
当社は、「投資家との建設的な対話に関する方針」のもと、決算説明会や事業説明会、国内外の投資家との面談等において、可能な限りグループCEOやCFOといった経営幹部が出席し説明しています。また、取締役会で投資家との面談内容や株主の関心事項を、社外取締役を含めた取締役と共有し、幅広い意見を株主との対話に反映しています。株主からの希望によっては、社外取締役が直接に面談に臨むことも実施しており、株主の関心を見極めつつ合理的な範囲で、グループCEOやCFO及び社外取締役を含む経営幹部が投資家との対話を行っています。

（原則5－2 経営戦略や経営計画の策定・公表）
当社は、中期経営計画「Wacom Chapter 4」を策定し、経営戦略や事業計画の概要とともに、利益創出力の強化と市場からの評価を高めることにより、企業価値の更なる向上を目指すことを公表しています。事業成長としては、連結売上目標1,500億円、連結営業利益目標150億円を掲げるとともに、資本効率性の指標としては、CAPM推計や市場の期待水準（株式益利回りの水準）を踏まえた株主資本コストを8%～10%程度と推計し、それを上回るROE目標20%以上、ROIC目標18%以上を設定しています。資本政策としては、「Wacom Chapter 4」期間中に創出される営業キャッシュフローに対するキャッシュアロケーションとして、将来に向けた投資（R&D+設備投資、技術資本提携）と株主還元強化（累進配当制度導入を含む総還元性向50%以上）も公表しています。

（補充原則5－2① 事業ポートフォリオ）
当社は、ペンとインクの基本技術をもとに、ブランド製品事業とテクノロジーソリューション事業の2事業としてグループ運営していますが、中期経営計画「Wacom Chapter 4」における事業ポートフォリオの展開については、基盤となるペンとインクにAIを加えた統合技術とソリューションポートフォリオを軸に据え、積極投資するユースケース領域において成長機会を獲得すべく、今後は一体となってサービス型ビジネスへの転換を図ってまいります。

【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	2025年5月9日

該当項目に関する説明

2025年5月に公表した「2025年3月期 通期決算及び新中期経営計画「Wacom Chapter 4」説明資料」のP63以降の「数値編」において、資本コストや株価を意識したうえで、利益創出力の強化と市場からの評価を高めることにより、企業価値の更なる向上を目指すことを説明しています。機関投資家及び株主との建設的な対話に鑑みて、資本効率性の指標としては、CAPM推計や市場の期待水準（株式益利回りの水準）を踏まえた株主資本コストを推計し、それを上回るROE目標とROIC目標を設定しています。また、資本政策としても、創出される営業キャッシュフロー（財務の健全性を維持しつつ借入も活用）に対するキャッシュアロケーションとして、将来に向けた投資と株主還元強化も公表し、継続的に進捗を開示しています。
「2025年3月期 通期決算及び新中期経営計画「Wacom Chapter 4」説明資料」リンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/336ea768/7999/44fa/bf80/b2a1da247de1/20250509153206103s.pdf
「2026年3月期 通期決算説明資料（数値編）」のリンク先
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95168/57e8cf6d/4723/4610/915d/40ae697b9f2e/20260508125146483s.pdf

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）	18,082,300	13.61
エイブイアイ ジャパン オポチュニティー トラスト ピーエルシー	10,005,550	7.53
エイブイアイ グローバル トラスト ピーエルシー	9,375,500	7.05
サムスン エレクトロニクス シンガポール ピーティーイー リミテッド	8,398,400	6.32
ステート ストリート バンク アンド トラスト クライアント オムニバス アカウント オーエムゼロツー 505002	5,875,282	4.42
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,945,900	3.72
ジヤパン アブソリユート バリユー ファンド	4,209,100	3.16
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	4,019,568	3.02
山田 正彦	2,968,000	2.23

ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	2,923,473	2.20

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

1．上記の「大株主の状況」は、2026年9月30日現在の株主名簿に基づいて記載しています。
2．当社は、自己株式2,200,216株を保有していますが、上記の「割合（%）」は自己株式を除いて計算しています。
3．2024年10月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、インベスコ・アセット・マネジメント株式会社及びその共同保有者であるインベスコ ホンコン リミテッドが2024年10月15日現在で保有株券等の数5,817,600株、株券等保有割合3.98%を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めていません。
4．2025年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー及びその共同保有者であるベイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッドが2025年3月31日現在で保有株券等の数6,519,100株、株券等保有割合4.47%を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めていません。
5．2025年9月16日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、カナメ・キャピタル・エルピーが2025年9月8日現在で保有株券等の数6,820,000株、株券等保有割合5.05%を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めていません。
6．2026年8月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社及びその共同保有者であるアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社が2026年7月31日現在で保有株券等の数5,367,500株、株券等保有割合3.98%を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めていません。
7．2026年9月24日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、アセット・バリュー・インベスターズ・リミテッドが2026年9月14日現在で保有株券等の数25,861,950株、株券等保有割合19.16%を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めていません。

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	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	500人以上1000人未満
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

―――

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	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	10 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	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7 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
稲積　憲	他の会社の出身者											
稲増 美佳子	他の会社の出身者											
岡　由布子	他の会社の出身者											
Andrea Knoblich	他の会社の出身者											
東山　茂樹	他の会社の出身者											
細窪　政	他の会社の出身者											
小野　祐司	弁護士							△				

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

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
稲積　憲		○	―――	事業会社における代表取締役社長を含む役員の経験を有し、現在も事業会社の代表取締役社長として戦略立案･執行、投資家対応、提携推進などを行っています。当社社外取締役就任後は、経営に対する助言をいただいています。これまでのIT業界における知識及び会社経営者としての経験を活かし、当社の業務執行取締役に対する指導や事業への助言をいただけることを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。
稲増 美佳子		○	―――	富士通株式会社でシステムエンジニアとして勤務の後、米国サンダーバード国際経営大学院に留学し、国際経営学修士号を取得しています。1993年に株式会社HRインスティテュートを設立し、事業戦略や企業研修等のコンサルティングを行い、現在は、2022年6月に設立した一般社団法人One Drop Ocean財団の代表理事を務めています。当社取締役に対し、これまでの経営学の知識や企業経営者としての経験に基づく助言をいただけることを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。
岡　由布子		○	―――	約30年にわたり証券会社や資産運用会社で投資先企業の分析、機関投資家や個人投資家等への提案等を行ってきました。現在取締役を務める株式会社SDGインパクトジャパンでは、サステナビリティの視点による投資先企業の選定、ESG課題の改善提案、企業価値向上戦略に取り組んでいます。これまでの経験で培った投資家の視点での企業分析力やサステナビリティに基づいた企業価値向上の提案力等を当社の業務執行取締役に対する指導や経営への助言をいただけることを期待し、社外取締役として選任いたしました。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。
Andrea Knoblich		○	―――	これまで日本の銀行の海外支店や海外証券会社の日本支店での勤務等、金融業界でのグローバルな経験があり、企業による事業売却や出資に関して助言、提案、実行支援の業務等に広く携わっていました。これまで社外取締役となること以外の方法で直接会社の経営に関与したことはありませんが、これまで金融業界で培った経験や知識とグローバルな視点から当社の業務執行取締役に対する指導や経営への助言をいただけると判断し、社外取締役として選任いたしました。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。

東山　茂樹	○	○	―――	株式会社野村総合研究所に入社し、同社の企画、人事の責任者を歴任しています。また、同社において海外現地法人の経営等豊富な海外勤務の経験を持ち、グローバルな事業についての経験を有しています。これまでの経験及び経営に関する豊富な知識を活かし、監査等委員の職務を適切に遂行いただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。
細窪　政	○	○	―――	国内及び海外のベンチャー企業に対し投資及び事業支援を行う日本アジア投資株式会社において事業責任者を歴任の後、代表取締役社長に就任し、退任後は、様々な業種・規模の企業に対して総合的な経営支援を行うグレートアジアキャピタル＆コンサルティング合同会社を設立し、代表社員を務めています。これまでの国内及び海外での投資及び事業支援並びに事業会社の社外取締役としての豊富な経験及び知識を当社の監査等委員である社外取締役の職務に活かしていただけることを期待し、引き続き監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。
小野　祐司	○	○	当社の主要株主である日本マスタートラスト信託銀行株式会社で過去に勤務経験があります。	弁護士及び三菱UFJ信託銀行での法務部長としての経験から、金融法務、企業法務、コンプライアンス、リスク管理の分野で専門性及び豊富な知識を有しています。また、2024年2月にマンション管理組合の管理者業務・監事業務・コンサルティング業務を行う管理者トラスト株式会社の代表取締役を務め、所属している弁護士法人三宅法律事務所が2025年6月に設立した、投資運用会社等からコンプライアンスに関する業務を受託するM&Pインベストメント・コンプライアンス株式会社で代表取締役を務めています。これまでの経験に基づく法的観点やコンプライアンスの観点から当社取締役の業務執行及び事業に対する監査を行っていただけることを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める上場管理等に関するガイドラインで規定されている事由に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員として選任しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	3	0	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし

現在の体制を採用している理由

監査等の実務上の補助はインターナル オーディットが行い、その他の補助はコーポレート アドミニストレーションが行うため、特定の使用人は選任していません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員は、会計監査人、インターナル オーディット及びコーポレート アドミニストレーションと情報交換を行うなど連携し、被監査部門とのインタビューや意見交換会を行い、代表取締役への監査報告会にも出席しています。

【任意の委員会】

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	指名委員会	7	0	0	7	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	0	7	0	0	社外取締役

補足説明

指名委員会の役割は、代表取締役、取締役、その他の重要な経営幹部について、候補者の選定基準を定め、選定に関する提言を取締役会に対して行うこととなっています。
2018年11月26日に代表取締役、取締役の報酬方針の策定、報酬制度の設計等について取締役会に対し助言、提言する報酬委員会を設置しました。

【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

独立役員の資格を満たす社外取締役7名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

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬等は、役職に応じて報酬等の総額の45%から62%を固定報酬、21%から30%を金銭による短期インセンティブ、そして17%から25%を株式報酬による役員長期インセンティブとして構成されています。
短期インセンティブは、会社業績部分と個人業績部分で構成する業績連動報酬（賞与）であり、毎年1回一定の時期に支給します。会社業績部分は、単年度の業績目標、個人業績部分は、個人の業績評価に基づいて算定し、達成率により0%から200%の間で支給します。
役員長期インセンティブは、株価連動報酬により構成され、実施の是非は、毎年取締役会で決議します。各報酬の役員長期インセンティブ全体における比率は、報酬委員会の提案を受け取締役会で決議します。株価連動報酬は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度であり、対象取締役に

対し、原則として毎事業年度、譲渡制限付株式を割り当てるために取締役会決議に基づき金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として会社に給付させることで、対象取締役に当社の普通株式を発行又は処分し、取締役退任時に譲渡制限を解除するものです。
なお、原則として、当社が発行し、または処分する普通株式の総数は、年200,000株以内とし、1株当たりの払込金額は、各取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値としています。各対象取締役への具体的な支給時期及び配分は、取締役会の委任を受けた代表取締役社長及び報酬委員会委員長が決定します。
業績連動型譲渡制限付株式報酬制度は、中長期的な企業価値の向上及び株主価値との連動性の強化を目的としており、譲渡制限付株式の付与に係る金銭報酬債権の額を中長期の業績指標の達成状況に応じて決定されます。
業績評価期間は複数事業年度とし、当初は2027年3月期から2029年3月期までの3事業年度としております。業績指標は、TOPIX成長率（配当含む）対比の株主総利回り（相対性TSRと呼びます。）及び自己資本利益率（ROE）としており、その達成状況に応じて交付株式数を0％から200％の範囲で変動させる設計としております。各指標の比率はそれぞれ50％とし、最終支給率は以下により算定します。なお、相対TSRについては、TOPIX成長率（配当を含む）を下回る場合には支給率を0％とする設計としております。

最終支給率 ＝（相対TSR評価 × 50％）＋（ROE評価 × 50％）

当該株式報酬に係る金銭報酬の総額は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度と合算して年額50百万円以内とし、これにより発行又は処分される当社普通株式の総数は年200,000株以内としております。払込金額は、各取締役会決議日の前営業日における東京証券取引所の終値等を基礎として決定しております。
本制度により交付される株式には譲渡制限を付し、その期間は割当日から取締役退任時までとしております。譲渡制限は原則として当該期間の満了時に解除することとしておりますが、法令違反その他一定の事由が生じた場合には、当社が当該株式を無償取得するものとしております。
業績連動譲渡制限株式報酬制度を導入するにあたり、一定の事由が発生した場合には、当該報酬の全部又は一部の返還を求めることができるクローバック条項と、業績連動譲渡制限株式報酬の支給前又は権利確定前の段階において一定の事由が発生した場合に、当該報酬の減額または没収を行うことができるマルス条項を改めて整備することとします。具体的な適用の可否及び内容については、報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定するものとしております。

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

2026年3月期の有価証券報告書において、社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役と、社外取締役及び監査等委員である取締役への報酬総額を分けて記載しています。
社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役4人、社外取締役及び監査等委員である取締役6人に対する報酬総額は、それぞれ171百万円[内訳：基本報酬94百万円、業績連動報酬（賞与）46百万円、非金銭報酬29百万円]、62百万円[内訳：基本報酬62百万円]となっています。
なお、取締役、監査役に対する「退職慰労金」制度は、2010年4月30日開催の取締役会にて廃止を決定し、同6月24日開催の第27回定時株主総会において制度廃止に伴う打切り支給の決議をいただき廃止しました。

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

3名以上の取締役（その過半数は社外取締役）で組織する任意の報酬委員会が、当社と同程度の規模である他社の役員報酬や、外部の調査機関が実施している役員報酬に関する調査の結果等を参考に、取締役（監査等委員を除く。）の個別の報酬等の額の算定方法の原案を作成し、取締役会に提案します。取締役会は、報酬委員会の提案内容を審議のうえ決議し、各取締役（監査等委員を除く。）に支給する個別の額の決定を代表取締役社長及び報酬委員会委員長に委任します。監査等委員の報酬等の個別の額については、監査等委員会が、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で決定します。

当社の取締役の報酬等の額は、2015年6月26日開催の第32回定時株主総会で取締役（監査等委員を除く。）は年額300,000千円以内（うち社外取締役分は50,000千円以内）、監査等委員は50,000千円以内と決議しています。なお、決議時における役員の員数は、取締役（監査等委員を除く。）が5名（うち社外取締役が1名）、監査等委員が3名です。また、この報酬枠とは別枠で、2020年6月26日開催の第37回定時株主総会で、取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）に対し、新たに譲渡制限付株式の割当てのための報酬を支給することとし、その金銭報酬の総額を年額50,000千円以内と決議しています。
当社の取締役の報酬等は、全ての取締役に対し月次に支給する基本報酬である固定報酬と、社外取締役を除く取締役を対象とする短期インセン

ティブ及び役員長期インセンティブで構成しています。長期インセンティブである株式報酬については2020年6月26日開催の第37回定時株主総会で決議した事前交付型譲渡制限付株式報酬制度に加え、2026年6月25日開催の第43回定期株主総会で決議された、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度が追加で導入されております。
取締役の報酬等は、役職に応じて報酬等の総額の45%から62%を固定報酬、21%から30%を金銭による短期インセンティブ、そして17%から25%を株式報酬による役員長期インセンティブとして構成されています。
短期インセンティブは、会社業績部分と個人業績部分で構成する業績連動報酬（賞与）であり、毎年1回一定の時期に支給します。会社業績部分は、単年度の業績目標、個人業績部分は、個人の業績評価に基づいて算定し、達成率により0%から200%の間で支給します。
役員長期インセンティブは、株価連動報酬により構成し、実施の是非は、毎年取締役会で決議します。各報酬の役員長期インセンティブ全体における比率は、報酬委員会の提案を受け取締役会で決議します。株価連動報酬は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度であり、対象取締役に対し、原則として毎事業年度、譲渡制限付株式を割り当てるために取締役会決議に基づき金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として会社に給付させることで、対象取締役に当社の普通株式を発行又は処分し、取締役退任時に譲渡制限を解除するものです。なお、原則として、当社が発行し、または処分する普通株式の総数は、年200,000株以内とし、1株当たりの払込金額は、各取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値としています。各対象取締役への具体的な支給時期及び配分は、取締役会の委任を受けた代表取締役社長及び報酬委員会委員長が決定します。
業績連動型譲渡制限付株式報酬制度は、中長期的な企業価値の向上及び株主価値との連動性の強化を目的としており、譲渡制限付株式の付与に係る金銭報酬債権の額を中長期の業績指標の達成状況に応じて決定するものであります。
業績評価期間は複数事業年度とし、当初は2027年3月期から2029年3月期までの3事業年度としております。業績指標は、TOPIX成長率（配当含む）対比の株主総利回り（相対性TSRと呼びます。）及び自己資本利益率（ROE）としており、その達成状況に応じて交付株式数を0%から200%の範囲で変動させる設計としております。各指標の比率はそれぞれ50%とし、最終支給率は以下により算定します。なお、相対TSRについては、TOPIX成長率（配当を含む）を下回る場合には支給率を0%とする設計としております。

最終支給率 ＝（相対TSR評価 × 50%）＋（ROE評価 × 50%）

当該株式報酬に係る金銭報酬の総額は、事前交付型譲渡制限付株式報酬制度と合算して年額50百万円以内とし、これにより発行又は処分される当社普通株式の総数は年200,000株以内としております。払込金額は、各取締役会決議日の前営業日における東京証券取引所の終値等を基礎として決定しております。
本制度により交付される株式には譲渡制限を付し、その期間は割当日から取締役退任時までとしております。譲渡制限は原則として当該期間の満了時に解除することとしておりますが、法令違反その他一定の事由が生じた場合には、当社が当該株式を無償取得するものとしております。
業績連動譲渡制限株式報酬制度を導入するにあたり、一定の事由が発生した場合には、当該報酬の全部又は一部の返還を求めることができるクローバック条項と、業績連動譲渡制限株式報酬の支給前又は権利確定前の段階において一定の事由が発生した場合に、当該報酬の減額または没収を行うことができるマルス条項を改めて整備することとします。具体的な適用の可否及び内容については、報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定するものとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対するサポート体制として、情報伝達を円滑にするため、当社ネットワークにアクセスできる環境を整え、取締役会、エグゼクティブコミッティでの議案や審議内容などを事前確認できるようにしています。また、必要に応じて事前に説明を行うことにしています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

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	― 名

その他の事項

当社は、相談役・顧問等の制度がありません。

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）

当社は、監査等委員会設置会社（2015年6月より）として、原則として月1回開催する取締役会により経営全般における迅速かつ適正な意思決定を行っています。
当社の取締役は、監査等委員3名を含む取締役10名により経営方針の決定とその実施に関する計画の立案と進捗について検討し、経営の管理・監督を行います。また、当社代表取締役であるグループCEO及び各部門に責任者を置き、業務執行の迅速化による事業環境の変化に対する対応力強化を図っています。定期的に開催するエグゼクティブコミッティにおいて、事業計画の進捗と業務執行に関する個別課題を実務的な観点から検討し、必要な対応を行っています。各関係会社の責任者は、各関係会社において内部統制の確立と運用を図り、業務及び業務決裁の適正を確保しています。
各監査等委員は、取締役会等の重要な会議に出席することにより取締役の業務執行を監視します。また、監査等委員会は、監査計画や監査方

針に関して年度計画を策定し、グループCEOと協議します。
また、2017年4月から、社外取締役を委員長とする指名委員会を設置し、代表取締役、取締役、その他の重要な経営幹部において候補者の選定基準を定め、選定に関する提言を取締役会に対して行っています。
なお、当社は国籍や男女の性差等の区別なく候補者の選考と役員への登用を行う方針です。
さらに、2018年11月から、社外取締役を委員長とする報酬委員会を設置し、代表取締役、取締役の報酬方針の策定、報酬制度の設計等についての助言、提言を取締役会に対して行っています。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、2015年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員は、これまでの監査役と同様監査の権限を有するとともに、取締役会において取締役として決議に参加しています。当社は、取締役会の監督機能の強化と意思決定の迅速化が図れるものと判断し、移行を決定しました。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が株主総会の日時、場所、報告事項及び決議事項について早期にわかり、議決権行使にあたっての判断が余裕をもって行われるよう、基本的に総会開催日の3週間以上前に招集通知の発送を行っています。 2026年6月25日（木曜日）に開催した第43回定時株主総会については、同年6月3日（水曜日）に株主総会招集通知の発送を行いました。また、招集通知の発送よりも前の同年5月29日（金曜日）に、東京証券取引所のホームページにおいて招集通知及びその英語版（抄訳）を開示しています。
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主が株主総会に参加できるように利便性等を配慮して株主総会を開催するように努め、設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主の意思を経営に反映できるよう、インターネット等による議決権行使の採用により行使を容易にすることで、行使比率の向上を図っています。
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	2009年3月期の第26回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームに参加しており、管理信託銀行等の名義株主（常任代理人を含む）の利用が可能となっています。
招集通知（要約）の英文での提供	2017年3月期の第34回定時株主総会より、東京証券取引所のホームページにおいて招集通知の英語版（抄訳）を開示しています。
その他	株主が参加しやすい環境を整えるとともに、オンライン配信も実施し、より多くの株主に視聴いただけるように配慮しています。

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	当社ホームページ内の株主及び投資家向けウェブページ「IR・投資家情報」及び「Investor Relations」において、それぞれ和英文ともに公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期では、IR支援会社及び証券会社主催の個人投資家向け会社説明会に3回参加し、全国から延べ1,000名以上の個人投資家に参加頂きました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに第2四半期及び通期決算説明会を定期的に行っており、両説明会とも決算開示日当日に実施しました。2026年3月期では、第2四半期及び通期決算において、アナリスト・機関投資家の利便性に鑑みて、オンライン決算説明会を開催しました。また、動画のアーカイブ配信では質疑応答(要旨)も説明会資料と併せて掲載しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	東京で開催される海外機関投資家向けIRカンファレンスへの参加機会に応じて活用しています。海外投資家向けIR活動としては、代表取締役社長及びCFO、コーポレートファイナンスがオンライン面談を活用しながら個別ミーティングを中心に説明の機会を持つようにしています。	あり
IR資料のホームページ掲載	適時開示資料（和英文）、決算資料（和英文）、過去5年分の財務指標（和英文）などを掲載する他、国内アナリスト・機関投資家向け決算説明会などの動画配信（和文のみ）及び質疑応答要旨（和英文）も当社IR情報ウェブページより公開（和文については説明会当日、英文については数日後）しています。さらに、IRメールマガジン（和英文）の配信サービスを2013年7月から（英文は同年8月から）提供しています。	

IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当マネジメントは代表取締役社長及びCFO、IR部署はコーポレートファイナンスです。
その他	当社または外部主催のイベントにおいて、個人投資家、機関投資家に向けたテックショー（最新技術ガイドツアーを含むスモールミーティング）の開催やブースを展示するなど幅広い企業情報の提供に努めています。

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
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	ISO14001（環境マネジメントシステム）認証を取得しています。
その他	ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する開示要請に対応して、サステナビリティに関連した当社の規範、方針、体制等を掲載しています。 https://investors.wacom.com/ja-jp/sustainability/ 「Wacom Story Book」において統合報告・ESG要素を含む情報を2023年5月より公開し、その続編となる「薄い本」を2025年6月には発行しています。 https://investors.wacom.com/ja-jp/disclosed-information-and-reports/story-book/[KT

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

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下の通り当社の業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制」という）を整備しています。

1．取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
（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)企業活動の基本方針として、ビジョンを定め、法令と社会倫理の遵守及び社会への貢献を企業活動の前提とし、企業文化の基礎とすることを徹底する。また、代表取締役社長であるグループCEOを中心として当社グループ全体の活動をもってその定着と推進に取り組む。

(2)会社法に基づき、取締役会と監査等委員会を設置する。取締役会は、取締役会規則により運営され、法令・定款に適合した内部統制の構築と推進、経営方針及び事業計画の策定と実施に責任を持つ。監査等委員会は、監査等委員会規則に基づき運営され、取締役の意思決定及び業務執行を監視する。

(3)社外取締役を委員長とし、過半数を社外取締役で構成する指名委員会及び報酬委員会を設置する。指名委員会は、取締役及び重要な経営幹部の選任について、取締役会に対し助言または提言を行う。報酬委員会は、取締役報酬制度及び各取締役の報酬について、取締役会に対し助言または提言を行う。

(4)取締役会は、取締役及び使用人が法令等及び健全な社会規範の下に職務を遂行するための基礎として「Wacom Code of Ethics and Business Conduct（ワコム倫理・行動規範）」を定め、その遵守・徹底を図る。特に、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で臨む。

(5)取締役会は、指名委員会の提言に基づき代表取締役社長を選定し、代表取締役社長は、グループ会社全体の業務執行を統括するグループCEOを兼務する。グループCEOは、取締役会の方針のもと、グループ会社の経営戦略の立案と経営計画の立案・実施、内部統制の推進・強化に責任を持つ。

(6)グループ経営及び業務執行の責任の明確化及び効率化を図るために、各部門に責任者を置く。各部門の責任者は、グループCEOを補佐して経営戦略の立案と実施に貢献する。また、ビジョンの下、担当部門においての業務執行に責任を持つとともに、内部統制の推進及び強化に対し責任を持つ。

(7)当社グループの内部統制を総合的に推進し、実効性あるものとするために、コーポレート アドミニストレーションは、会社法及び金融商品取引法等関係法令に従い業務執行に関る内部統制全般の整備と体制の維持を行う。

(8)グループCEOの直轄部署として、内部監査及び内部統制の評価を担当するインターナル オーディットを設置し、法令・定款・規則・規程等の遵守並びに業務執行を監査する。また、内部統制上の課題を把握し、該当部門への業務改善勧告・指導を行うと共に、グループCEOに対し報告を行う。

(9)関係会社の内部統制の推進と強化は、各関係会社の代表者がこれを行う。

(10)グループCEOのもとにエグゼクティブ コミッティを設置する。エグゼクティブ コミッティは、事業戦略及びその進捗に関する会議を定期的に開催し、事業計画の進捗と業務執行に関する課題を検討し、必要な対応を行う。また、当社グループのビジョンの下、ブランドの維持、促進を図るとともに、当社グループの中長期的な成長と年度目標達成のための戦略を策定する。

(11)グループCEOを委員長とするポリシー・プロセス アンド コントロールズ コミッティを設置し、規則・規程等の整備、業務プロセスの整備、情報セキュリティ、その他の内部統制に関する重要な課題の把握・審議を行い、その結果に応じ対応策の実施、又は必要な通知、指導を取締役及び使用人に対して行う。

(12)当社及びグループ会社の取締役及び使用人がコンプライアンス上の問題等を発見した場合に通報及び相談を行うことができる窓口として、社外第三者機関によるWacom Speak-up Lineを設置し、内部統制の維持と自浄プロセスの向上を図るものとする。通報は、原則として匿名を可能とし、通報者がそのことによる不利益を受けないことを確保する。

(13)グループCEOを委員長とするヒューマン リソース コミッティを設置する。使用人の法令・定款・規則・規程等の違反行為について必要な調査を行い、就業規則、その他の規程に基づき適切な処分を行い、その再発防止を図る。

(14)取締役の法令違反等については、グループCEOが取締役会及び監査等委員会に速やかに報告し、取締役会の指示決定に従うものとする。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
（会社法施行規則第100条第1項第1号）
(1)文書管理に関する規則（以下、「文書管理規程」という）を定め、次の各項に定める文書（電磁的記録を含む。以下同じ。）を関連文書と共に保存するものとする。
1．株主総会議事録
2．取締役会議事録
3．エグゼクティブ コミッティ議事録
4．ポリシー・プロセス アンド コントロールズ コミッティ議事録
5．コンプライアンス アンド リスク コミッティ議事録
6．ヒューマン リソース コミッティ議事録
7．内部監査報告書
8．その他、法令・文書管理規程に定める文書

(2)上記文書の保管期間と保管部署に関しては、法令に別段の定めのない限り、文書管理規程で各文書の種類ごとに定めるところによるものとする。

(3)上記文書の保管場所及び保管方法は文書管理規程に定めるところによるものとし、取締役は、常時これらの文書を閲覧できるものとする。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
（会社法施行規則第100条第1項第2号）
(1)ディリゲーション オブ オーソリティー（DOA）、その他の規程により業務決裁に関するプロセス・権限の明確化を行い、相互牽制によるリスク削減に努める。

(2)インターナル オーディットは、インターナル オーディット ポリシーに定めるところにより当社グループの業務活動が法令・定款・規則・規程等に準拠し、実行されているかについて監査を行う。また、内部統制上の課題を把握し、該当部門への業務改善勧告・指導を行うとともに、グループCEOに対し報告を行う。

(3)ポリシー・プロセス アンド コントロールズ コミッティは、定期的に規則・規程等の整備、業務プロセスの整備、情報セキュリティ、その他の内部統制に関する問題の把握・検討を行い、その結果に応じ対応・改善策を立案し実施する。また、取締役及び使用人に対し必要な通知又は指導を行う。

(4)コンプライアンス アンド リスク コミッティは、グローバルなリスク分析、災害への対応計画の策定、緊急連絡網の整備やその他のリスク管理に関わる対応を行う。

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
（会社法施行規則第100条第1項第3号）
(1)当社グループは、取締役の業務執行権限を各部門の責任者に委譲する。これにより、取締役は経営の迅速化・監督機能の強化等経営機能に専念し事業の構造改革を迅速かつ効率的に進める。

(2)取締役会は、原則として月1回開催し、経営方針の決定とその実施に関する計画の立案と進捗に関しての検討を行う。また、中期経営方針を決定し、毎期の事業計画と予算を承認し、月次及び四半期ごとに業績及び進捗を管理する。

(3)エグゼクティブ コミッティは、事業計画の進捗と業務執行に関する課題を実務的な観点から検討し、必要な対応を行う。また、ビジョンの下、ブランドの維持、促進を図るとともに、当社グループの中長期的な成長と年度目標達成のための戦略を策定し、その実現を主導する。

5．当該株式会社並びにその親会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
（会社法施行規則第100条第1項第5号、金融商品取引法第24条の4の4）
(1)グループCEO、各部門の責任者及び各関係会社の責任者は、ビジョンを全社に推進し、法令と「ワコム倫理・行動規範」の遵守及び社会への貢献を企業経営の前提として徹底する。

(2)グループCEO及び各部門の責任者は、各部門の業務執行の適正を確保する内部統制の確立と運用に関する権限と責任を有する。

(3)各関係会社の責任者は、内部統制の推進と強化を図り、業務の適正を確保する。

(4)グループCEOは、当社グループの財務報告の適正性を確保するために、同報告に係る内部統制システムの構築を行い、その整備・運用を評価する。

(5)監査等委員は、法令及び定款に基づき関係会社の監査を適宜実施し、その結果に応じて内部統制の改善策の勧告・指導、実施の支援・助言を行う。

(6)インターナル オーディットは、グループCEOの指示により、関係会社の内部監査を適宜実施し、その結果に応じて内部統制の改善策の指導、実施の支援・助言を行う。

6．監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
（会社法施行規則第110条の4第1項第1号）
インターナル オーディットは、監査等委員会との連携により監査等委員の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査等委員会へ報告する。

7．監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役からの独立性に関する事項
（会社法施行規則第110条の4第1項第2号）
監査等委員より監査業務に必要な命令を受けた使用人は、その業務を取締役、インターナル オーディット責任者等の指揮命令に優先するものとする。また、グループCEO及び各部門の責任者は、監査業務の円滑な実施のために必要な業務上の調整と支援を行わなければならない。

8．取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
（会社法施行規則第110条の4第1項第4号）
取締役又は使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性のある事項、内部監査やポリシー・プロセス アンド コントロールズ コミッティで検討された内部統制上の重要な指摘や課題事項などを速やかに報告するものとする。

9．監査等委員の職務執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
（会社法施行規則110条の4第1項第6号）
監査等委員からその職務の執行に関する費用の前払い又は支出した費用の償還の請求があったときは、速やかにこれに応じるものとする。

10．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
（会社法施行規則第110条の4 第1項 第7号）
監査等委員会は、監査計画や監査方針に関して年度計画を策定しグループCEOと協議する。また、インターナル オーディットと重点監査内容の調整などを行い、監査効率の向上を図る。さらに、監査等委員会は、グループCEO及び会計監査人である監査法人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催するものとする。

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. 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況
コンプライアンス リスク コミッティを定期に開催し、現状や問題点の把握と解決に向けた取組みを実施している。

2. 外部専門機関との連携状況
リスク管理を専門とするコンサルティング会社と契約を結んでおり、警察等とも定期ミーティングを開催している。

3. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
前項に掲げた機関や、株主名簿管理人（信託銀行）等と情報交換を行っている。また、関連セミナーへの参加等により随時情報を収集している。
収集した情報の内、重要なものについてはコンプライアンス リスク コミッティ等で共有している。

4. 対応マニュアルの整備状況
「Wacom Code of Ethics and Business Conduct（ワコム倫理・行動規範）」において、反社会的勢力、団体との関係を持つ行為を禁じている。

5. 研修活動の実施状況
中途入社を含む入社の際には必ずコーポレート アドミニストレーションのリスクマネジメントによるコンプライアンス教育を実施している。また、社内に内在するコンプライアンス問題を全社員に注意喚起している。

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

2019年5月10日開催の取締役会において、2019年6月21日開催の当社第36回定時株主総会終結の時をもって、買収防衛策を廃止することを決議しました。
なお、買収防衛策廃止後も当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保と向上に努め、当社株式の大量買付行為を行おうとする者に対しては、大量買付行為の是非を株主の皆様が判断するために必要な情報の提供と時間の確保を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、金融商品取引法、会社法その他関係法令に基づき、適切な措置を講じることとします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記の通りです。

（適時開示方針）
当社は適時開示については、東京証券取引所の定める適時開示規則（以下「東証適時開示規則」と言う）、金融商品取引法その他関連諸法令を遵守し、適時開示が必要となる情報の収集、判断、適時かつ公平な開示に努めることを適時開示方針としています。
（情報の収集）
適時開示情報を網羅的に収集するため、当社の適時開示規程に定める適時開示情報管理者（各部門の責任者）が、同規程細則に定める重要情報をCFOに速やかに報告します。
（情報の判断と報告）
CFOは、適時開示情報管理者から報告された重要情報が東証適時開示規則に該当するかどうか照合・判断し、該当する場合は、正確、明瞭かつ投資判断資料として十分な情報が記載された開示資料を作成します。
CFOは、上記重要情報が東証適時開示規則に定める決定事実や決算情報に該当する場合、作成した開示資料を添えて取締役会に審議・承認を求めます。また、上記重要情報が東証適時開示規則に定める発生事実の場合、当該情報をグループCEOに速やかに報告します。
（開示の時期）
適時開示情報は、決定事実と決算情報については取締役会の審議・承認後速やかに、また発生事実についてはグループCEOへ報告後速やかに開示します。
（開示の担当）
適時開示情報の開示は、CFOの指示を受けコーポレートファイナンスが行います。
（教育、研修等）
CFOは、適時開示情報管理者へ適時開示規則及び同規則細則や関連諸法令の教育的措置を講じ、周知徹底を図ります。
（監査）
インターナル オーディットは、適時開示体制が適正に機能していることを適宜監査します。

【参考資料：スキル・マトリックス】

当社取締役のスキル・マトリックスは次のとおりです。

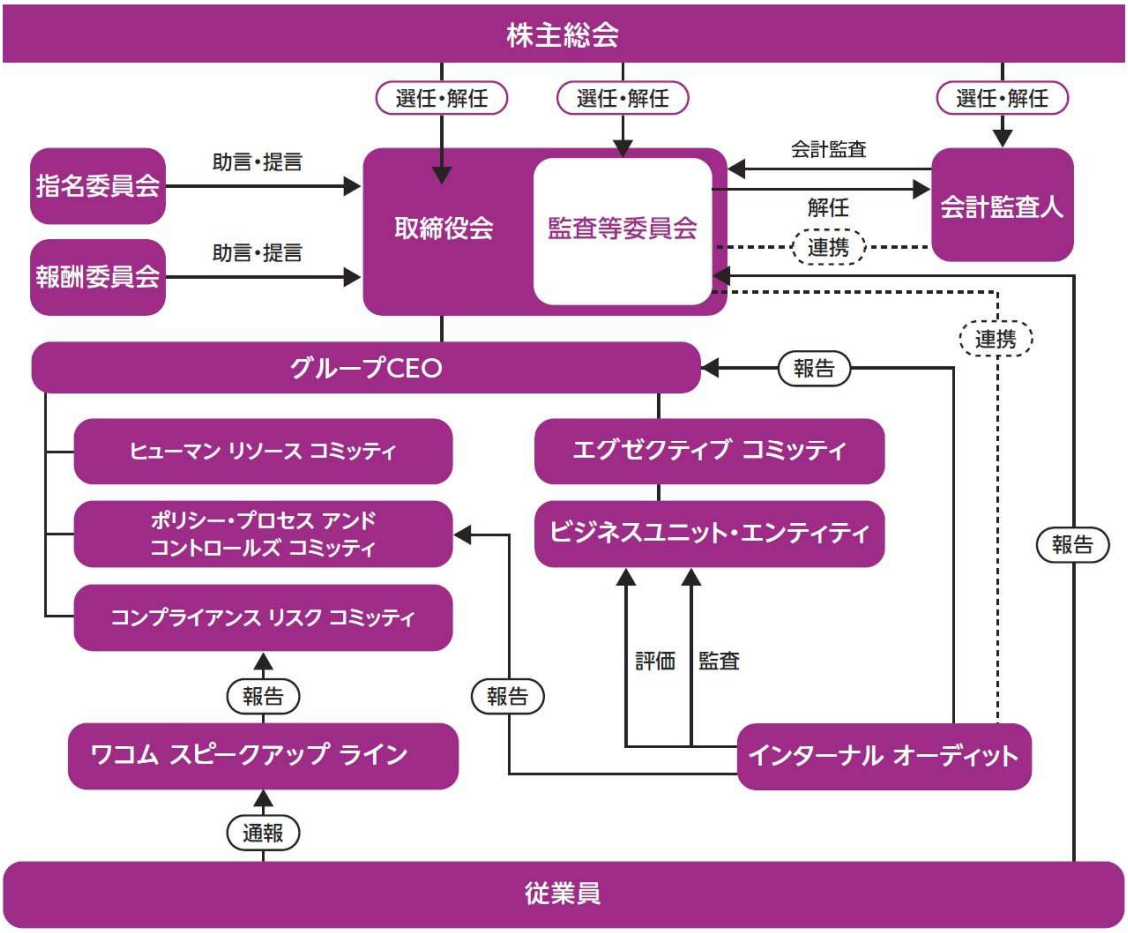
氏名	職位	事業経営	海外事業	事業連携 事業投資 （M&A）	財務・ 会計	人材・ 組織開発	Diversity &Inclusion	環境	法務・ コンプライアンス	リスクマネジメント	技術開発 知的財産	コミュニティ連携 ※1	サービス事業 ※2	資本市場コミュニケーション	ガバナンス
井出 信孝	代表取締役	○	○	○	-	○	-	-	-	-	○	○	○	-	-
小島 周	取締役	○	○	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	○	-
中嶋 崇史	取締役	○	-	○	○	-	-	○	-	-	○	○	○	-	-
稲積 憲	社外取締役	○	-	○	-	-	-	-	-	○	-	○	○	-	-
稲増 美佳子	社外取締役	○	-	-	-	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-
岡 由布子	社外取締役	○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-	-	○	○
Andrea Knoblich	社外取締役	-	○	○	○	○	○	-	○	○	-	-	-	○	○
東山茂樹	社外取締役・ 監査等委員	-	○	-	-	○	-	-	○	○	-	-	-	-	○
細窪 政	社外取締役・ 監査等委員	○	-	○	○	-	-	-	○	○	-	-	-	○	-
小野 祐司	社外取締役・ 監査等委員	-	-	-	-	-	-	-	○	○	-	-	-	-	○

※1「コミュニティ連携」は、中期経営計画「Wacom Chapter ４」の重要な要素であるコミュニティ構築、エコシステム開発等の知見を基準としています。

※2「サービス事業」は、当社でのIT経験に加え、業界や技術についての知見を基準としています。

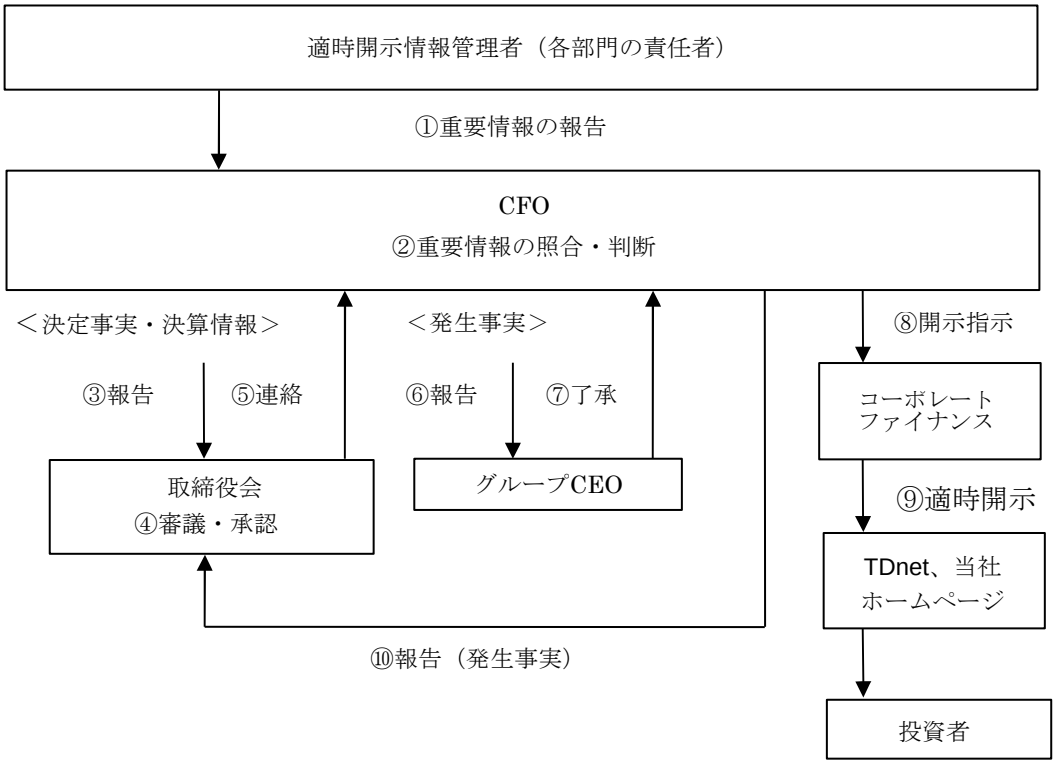
【参考資料：内部統制システムとリスク管理体制の模式図】

内部統制体制



（注）提出日現在で記載しています。

【参考資料：適時開示体制及び業務フロー図】



- CFO による適時開示情報管理者の教育、研修
- インターナル オーディットによる適時開示体制の監査

以　上