

## 荏原製作所 コーポレートガバナンスに関する基本方針

### 序 文

本基本方針は、株式会社荏原製作所（以下、「当社」と言います。）及び荏原グループ（以下、「当社グループ」と言います。）の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めるものです。

### 第1章 総 則

（コーポレートガバナンスの基本的な考え方）

第1条 当社は、「創業の精神」、「企業理念」、「荏原グループCSR方針」から構成される「荏原らしさ」を当社グループのアイデンティティ／共有すべき価値観と定め、この「荏原らしさ」のもと、持続的な事業発展を通じた企業価値の向上及び株主への利益還元を経営上最も重要な事項と位置付け、その実現のために、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

「荏原らしさ」

・創業の精神

自ら創意工夫する熱意と誠の心を示す「熱と誠」

・企業理念

「水と空気と環境の分野で、優れた技術と最良のサービスを提供することにより、広く社会に貢献する」

・荏原グループCSR方針

当社グループの社会的責任を明確にし、これを実践することを目的とする当社の基本姿勢

(1) 倫理観；私たちは、高い倫理観をもって事業を行います。

- ① 誇り；社会・産業・暮らしを支えることが存在意義であると自覚します。
- ② 製品とサービス；創意工夫し、お客様に喜ばれる技術、製品、サービスを提供します。
- ③ 競争；公正かつ自由な競争の下に活動します。
- ④ 環境；地球環境の改善に努めます。

(2) 信頼関係；私たちは、大切な皆様との信頼関係を築きます。

- ⑤ 熱意と誠意；熱意と誠意をもって接します。
- ⑥ 人権と多様性；人権と多様性を尊重します。
- ⑦ 情報開示；透明性のある情報開示によって相互理解に努めます。
- ⑧ 職場環境；安心・安全な働きやすい職場をつくります。

- ⑨ コミュニケーション；質の高いコミュニケーションを通じ、互いに誇りをもてる企業を目指します。
- 2 当社は、次に掲げる基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。
- (1) 当社は、株主の権利を尊重し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組みます。
  - (2) 当社は、顧客、取引先、従業員及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、これらのステークホルダーの権利・立場を尊重し、健全に業務を遂行する企業文化・風土を醸成していきます。
  - (3) 当社は、会社情報の適切な開示を通じて、企業経営の透明性の確保に努めます。
  - (4) 当社は、独立社外取締役が重要な役割を担い、かつ独立社外取締役を含む非業務執行取締役（執行役を兼務しない取締役）を中心とするガバナンス体制を構築します。当社は、経営において監督と執行の明確な分離を実現するため、機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用します。
  - (5) 当社は、「IR基本方針」を別途定め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように、株主・投資家との間で建設的な対話を行います。

## 第2章 株主の権利の尊重と平等性の確保

(株主総会)

第2条 当社は、定時株主総会の招集にあたり、株主が総会議案に対する十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるように、招集通知を株主総会開催日の概ね3週間前までに発送するとともに、株主総会の招集に係る取締役会決議から発送日までの間に、当社ウェブサイトにおいて当該招集通知を開示します。また、外国人株主の利便性向上のため、招集通知の英訳版を作成し、当社ウェブサイトに掲載します。

- 2 当社は、議決権電子行使プラットフォームを利用するなどの手段を通じて、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することができる環境の整備（株主総会をできる限り他社と異なる日に開催すること等を含む。）に努めます。

(株主の平等性の確保)

第3条 当社は、全ての株主をその持分に応じて平等に扱います。また、株主間で情報格差が生じないように、適時適切に企業情報の開示を行います。

(政策保有株式の保有等に係る基本方針)

第4条 当社は、原則として政策保有株式を保有しません。ただし、株式の保有を通じた保有先との提携が当社グループの企業価値向上に資すると判断される場合に限り保有することがあります。また、これらの政策保有株式については、その保有の合理性につき以下の事項を取締役会において定期的に精査し、合理性の薄れた株式について、売却等の手段により保有を随時解消する方針とします。

【保有合理性の確認】

- ① 保有先との提携に重要性があり、その関係継続が必要であること。
  - ② 保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合っていること。
- 2 当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、保有先及び当社グループの中長期的な企業価値向上に資するものであるか否かを勘案の上、個別の議案ごとに賛否を判断します。その場合において、当社は、以下の事項を重視し、必要に応じて議案の内容等について保有先と対話します。
- ・定款変更
  - ・取締役の選任
  - ・買収防衛策
  - ・剰余金処分 等
- 3 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（以下、「政策保有株主」と言います。）から当該株式の売却等の意向が示された場合には、無条件でこれを承諾し、当該政策保有株主に対して株価への影響を極力抑える方法での売却等を依頼します。その場合において、当社が当該政策保有株主である会社の株式を政策保有株式として保有しているときは、速やかに売却を進めます。また、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分検証しないまま取引を継続することはしません。

### 第3章 ステークホルダーの利益の尊重と協働の実践

(倫理基準及び競業取引・利益相反取引の制限)

第5条 当社は、当社の取締役、執行役及び従業員等が常に倫理的に行動するように、取締役会において、倫理基準（「荏原グループCSR方針」及び「荏原グループ行動基準」）を別途定め、開示します。

- 2 当社の取締役及び執行役は、「自己又は第三者のために当社の事業の部類に属する取引（競業取引）をしようとするとき」又は「当社と取引する場合、又は当社と第三者との取引に関して手数料等を収受する場合など当社と自己との利益が相反する取引（利益相反取引）をしようとするとき」には、予め取締役会の承認を得るものとします。

(ステークホルダーとの関係)

第6条 当社は、株主のみならず、顧客、取引先、債権者、従業員、地域社会その他様々なステークホルダーの権利・立場とその利益を尊重しつつ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、それらのステークホルダーとの間で適切な協働を実践します。

- 2 当社は、従業員を含む様々なステークホルダーとの関係において、多様性を尊重します。また、多様性の尊重が当社グループの中長期的な企業価値向上に資するとの認識に立ち、女性の活躍促進を含む多様性推進策を実行します。

(内部通報)

第7条 当社は、当社グループの従業員等が、コンプライアンス部門や監査委員会に直接通報できる制度を設けるとともに、更に、外部の弁護士事務所に直接通報できる制度を設けます。尚、これらの内部通報制度の利用によって通報者が当社及び当社グループから不利益な扱いを受けることがないようにし、その旨を就業規則その他の社内規程に明記します。

#### 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(情報開示に関する基本方針)

第8条 当社は、会社法その他の法令及び金融商品取引所規則などの法令・制度に基づき求められる情報開示を、財務情報・非財務情報の両面において、適時適切に行います。また、法令・制度に基づき求められる情報以外についても、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに有用と想定されるものは、当社ウェブサイトや統合報告書等の媒体を通じて積極的な開示に努めます。

- 2 当社は、会社法その他の法令に基づき、当社及び当社グループのリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する方針を取締役会にて決定し、適時適切に開示します。
- 3 当社は、主要な情報開示について、日本語と英語を含む少なくとも二つ以上の言語にて行うことを原則とします。

#### 第5章 取締役会等の責務

(取締役会)

第9条 取締役会を構成する取締役の員数は15名以内とし、その内3分の1以上を社外取締役とします。また、①社外取締役、②執行役を兼務しない社内出身の取締役及び③執行役を兼務する取締役の員数バランスを考慮の上、①と②を合わせた非業務執行取締役を全取締役の過半数とします。

- 2 取締役会は、「企業戦略等の大きな方向性を示すこと」、「業務執行における適切な

リスクテイクを支える環境整備を行うこと」及び「独立した客観的な立場から業務執行に対する実効性の高い監督を行うこと」の3点を主な役割・責務と認識し、すべてのステークホルダーの立場について合理的な範囲で最大限の考慮をしつつ、株主から負託された「企業価値の継続的向上」という命題を実現するために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現します。

- 3 取締役会は、不祥事等のダウンサイドリスクを未然に防ぐための統制環境を整える観点（守りの姿勢）に加えて、アップサイドリスク、即ち事業機会の逸失を防止するために経営陣が果敢な挑戦を行うことができるような環境を整える観点（攻めの姿勢）においてリーダーシップを発揮します。
- 4 取締役会は、取締役会規則を制定し、取締役会で決議・報告すべき事項を定めるとともに、執行役に意思決定を委任する事項の範囲を規定します。経営の基本方針（経営理念、中長期経営計画及び年度予算等）を含む法令・定款により取締役会専決事項として定められた事項及び当社グループに経営上重大な影響を及ぼす事項を除く業務執行上の意思決定を執行役に委任するものとします。
- 5 取締役会の議題及び議案に関する資料は、取締役会における議論の充実を図るため、原則として取締役会の開催日に先立って予め配付されるものとします。
- 6 当社は、取締役会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

#### （取締役会議長）

- 第10条 取締役会議長は、非業務執行取締役がこれを務めます。また、取締役会と指名委員会、監査委員会及び報酬委員会がそれぞれその責務を適切に果たすことができるよう、特段の理由のない限り、取締役会議長は、各委員会委員長を同時に兼任しないものとします。
- 2 取締役会議長は、取締役会で審議又は報告されるべき議案の設定を行うとともに、取締役会の場において合理的な議論に基づき効率的に最良の結果を得るべく議事進行を行います。
  - 3 取締役会議長は、各議案に対する十分な審議時間確保の観点から、議案の設定及び取締役会の開催頻度等を定めるものとします。
  - 4 取締役会議長は、取締役会の開催日程及び想定される議案を含む年間計画を策定し、これに基づく運営を行うものとします。
  - 5 取締役会議長は、取締役会の意見が業務執行に適切に反映されているか否かにつき、適宜代表執行役から報告を受けます。また、必要に応じてその状況について取締役会に報告し、方向性の修正等について取締役会内での議論を求めるものとします。
  - 6 取締役会議長は、その役割を果たすため、必要に応じて、経営会議等の執行側会

議体に出席し、または議事録を閲覧します。

- 7 取締役会議長は、常設の委員会での議論では不十分と思える事案が生じた場合には、取締役から構成委員を選定し特別委員会を組織すること等を取締役に提案するなど、主導的な役割を果たすものとします。
- 8 取締役会は、取締役会議長が社外取締役の場合には、取締役会長（会長が不在の場合は社内出身の非業務執行取締役の中から 1 名）を議長を補佐する者に指名します。

#### （指名委員会）

第 11 条 指名委員会を構成する指名委員会委員の員数は 3 名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。

- 2 指名委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 指名委員会は、取締役の選任及び解任に関する議案の決定、執行役の選任及び解任に関する取締役会への提言並びに役付取締役・役付執行役の選定及び解職に関する取締役会への提言を主な役割とします。
- 4 指名委員会は、代表執行役社長の後継者計画を策定します。当該後継者計画においては、当社の経営戦略を踏まえた代表執行役社長の資質に関する要件を定め、計画的かつ段階的に代表執行役社長に相応しい人材の育成・選定を行います。また、指名委員会は定期的又は随時に、現任代表執行役社長の当該要件への適性を確認するものとし、代表執行役社長が退任するときには、当該後継者計画に基づき、代表執行役社長の後継者に関し、取締役会へ提言を行います。なお、指名委員会は、現任代表執行役社長の適性に関する定期的な確認において、単年度連結業績が 3 決算期連続して指名委員会の定める基準に未達の場合、特段の事由が無い限り、現任代表執行役社長の再任について推奨しないことを取締役会へ提案します。
- 5 指名委員会委員は、会社経営、人材開発又は人事・厚生労働に関わる知見を有する立場から指名委員会が決定する事項及び取締役会又は代表執行役に提言する事項について他の指名委員会委員と共同して対処するものとします。
- 6 指名委員会委員長は、指名委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。また、指名委員会委員長は、経営に関わる能力を有する人材について社内外を問わず客観的情報を収集する点においてリーダーシップを発揮し、更に、社内人材に関わる情報を定期的に更新するために関係者との面談等を実施し、委員会にとって有益な人材情報を定期的に更新することに責任をもつものとします。
- 7 指名委員会は、客観性・公正性を担保するため、代表執行役社長の後継者計画において外部評価を実施する等、適宜、コンサルタント等の外部専門家を活用しま

す。この場合を含め、指名委員会が委員会活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて外部専門家を任用することができるものとします。

- 8 当社は、指名委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

#### (監査委員会)

第12条 監査委員会を構成する監査委員会委員の員数は3名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。尚、監査委員会を構成する取締役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、特に財務・会計に関する十分な知見を有する者を複数含むものとします。

- 2 監査委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 監査委員会は、当社又は当社の子会社の執行役、取締役又は従業員等（以下、「執行役等」という。）が法的義務及び社内規程を遵守しているかについて監査するとともに、監査の状況・結果について取締役会に報告します。また、必要に応じて執行役等に対して助言又は勧告を行います。
- 4 監査委員会は、内部統制システム整備状況等を踏まえた監査の基本方針・基本計画を定め、内部監査部門との緊密な連携を通じた、効率的かつ実効性のある監査に努めます。
- 5 監査委員会は、「外部会計監査人選定・評価方針」を定め、外部会計監査人候補を適切に選定し、毎期、外部会計監査人の適切な評価及び求められる独立性と専門性の確認を行います。
- 6 監査委員会は、当社及び子会社の法令違反その他企業倫理上の問題の報告を受けるため、第7条に定める監査委員会に直接通報できる制度を設置します。
- 7 監査委員会委員は、財務・会計、法律又は監査に関わる知見を有する立場から、監査委員会が実施する監査の有効性を確保します。
- 8 監査委員会委員長は、監査委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。
- 9 監査委員会は、必要に応じて、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を任用することができるものとします。
- 10 当社は、監査委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、監査委員会を補助する事務局として適切な人員及び予算が付与された監査委員会室を設置します。

(報酬委員会)

第 13 条 報酬委員会を構成する報酬委員会委員の員数は 3 名以上とし、非業務執行取締役のみで構成します。また、その過半数を社外取締役とします。

- 2 報酬委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定めます。
- 3 報酬委員会は、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容の決定及びグループ会社を含む役員報酬体系に関わる取締役会への提言を主な役割とします。
- 4 報酬委員会委員は、会社経営又は人事に関わる知見を有する立場から、報酬委員会が決定する事項及び取締役会に提言する事項について他の報酬委員会委員と共同して対応するものとします。
- 5 報酬委員会委員長は、報酬委員会の議長を務めるなど、委員会活動においてリーダーシップを発揮するものとします。また、第 20 条第 4 項に定める執行役の業績連動年次賞与の支給額決定の基本となる各年度の貢献度評価において、報酬委員会委員長は、指名委員会委員長と連携することで相互に矛盾のない結果となるよう留意するものとします。
- 6 報酬委員会は、委員会活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて報酬コンサルタント等の外部専門家を任用することができるものとします。
- 7 当社は、報酬委員会がその役割・機能を適切に果たすことができるように、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

(社外取締役会議)

第 14 条 社外取締役がその責務を果たす上で必要な協議を自由に行う場として、すべての社外取締役を構成員とし、また、社外取締役のみで構成される会議体（社外取締役会議）を設置します。

- 2 社外取締役会議は、取締役会議長が同席しない場において、年に 1 回以上の頻度で、取締役会議長の評価を行うものとします。
- 3 社外取締役会議は、その活動に必要と判断した場合には、取締役会及び執行役の事前承認を受けることなく、当社の費用負担にて、独立した法務、会計、財務その他のアドバイザーを任用することができるものとします。
- 4 当社は、社外取締役会議の活動を支援するため、適切な人員及び予算が付与された事務局を設置します。

(取締役)

第 15 条 取締役は、その職務を執行するのに十分な情報を収集するとともに、取締役会において積極的に意見を表明して議論を尽くすものとします。

- 2 取締役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、他の取締役、執



行役及び従業員に対して説明若しくは報告を求め、又は社内資料の提出を求めることができるものとします。

- 3 取締役は、当社及び当社グループのために十分な時間を費やして、取締役としての職務を遂行するものとします。
- 4 取締役は、関連する法令、当社の定款、取締役会規則その他の内部規程を理解し、その職責を十分に認識するものとします。
- 5 取締役会長は、前各項の取締役としての職責を負うほか、コーポレートガバナンスの視点で取締役会を含む機関設計の変更が必要と判断される場合において、変更のために必要なプロセスにおいてリーダーシップを発揮し、変更案について取締役会に提言を行うものとします。取締役会長が不在の場合は、社内出身の非業務執行取締役の中からその役割を担う取締役を選定するものとします。

#### (社外取締役)

第 16 条 社外取締役は、取締役会が決定した経営戦略ないし経営計画に照らして、当社の経営の成果及び執行役のパフォーマンスを随時検証・評価し、株主共同の利益の観点から、現執行役に経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することを、その主たる役割の一つとします。

- 2 取締役会議長を務めていない社外取締役の中から筆頭社外取締役を選定します。筆頭社外取締役は、社外取締役会議の議長を務めるほか、必要に応じて他の社外取締役の意見を集約した上で、取締役会議長及び代表執行役社長にそれを伝え、協議するものとします。

#### (取締役の要件等及び指名に関する方針)

第 17 条 取締役は、優れた人格や高い倫理観を有していることはもとより、事業経営に関わるそれぞれの分野において、十分な知識・経験・能力を有する者とします。また、取締役は取締役会構成員からの意見及び社内外からの情報に基づいて判断を下すことのできる幅広い見識や論理的思考力を有する者とします。取締役会は、このような要件を満たす人材を全体としてバランスよく備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成するものとします。

- 2 当社は、ジェンダーや国際性の面を含む取締役会の構成の多様性に関する考え方を定め、取締役候補者を決定するに際しては、かかる考え方にに基づき、多様性に配慮します。
- 3 当社は、取締役会において社外取締役の独立性に関する基準を別途定め、開示します。また、当社の社外取締役は、当該基準を満たす者のみで構成されるものとします。
- 4 社外取締役は、その在任期間を最長 6 年までとします。ただし、指名委員会、監

査委員会若しくは報酬委員会の委員長又は筆頭社外取締役を選定されることを前提として最長 8 年まで、また取締役会議長に選定されることを前提として最長 11 年まで、それぞれ再任延長を可能とします。

- 5 当社の社外取締役が、当社以外に上場会社の取締役又は監査役を兼任する場合は、当社の社外取締役として求められる役割・機能を果たすことに支障を生じさせない範囲での兼任に留めるものとします。
- 6 取締役選任基準や選任プロセスに関する手続等の指名に関する方針は、指名委員会が別途これを定め、それらに従って取締役候補者の選任を行うものとします。

#### (取締役のトレーニング)

- 第 18 条 新任取締役には、就任前又は就任後速やかに、取締役の職責を果たす上で必要な、財務・法務・コーポレートガバナンス等に関する知識・知見を得る機会を設けるものとします。
- 2 新任社外取締役には、当社グループへの理解を深めることを目的として、就任前又は就任後に、当社グループの経営戦略、財務状態その他の重要な事項について、担当執行役等による説明や事業拠点の視察等を通じ、知識・知見を得る機会を適宜設けるものとします。
  - 3 当社は、取締役就任後も社外有識者による講義等の機会を提供する等、適宜適切なトレーニングの機会を設けるものとします。

#### (取締役会の有効性・実効性評価)

第 19 条 取締役会は、取締役会全体の有効性及び実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

#### (取締役等の報酬等)

- 第 20 条 取締役に対しては、経営理念及び経営戦略に合致した職務の遂行並びに会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する監督を促し、その能力、経験、役割にふさわしい水準を提供することを目的として報酬制度を設計します。
- 2 取締役の報酬は、取締役会や各委員会等における個々の役割に応じた体系とします。その構成は、基本報酬と株式報酬を使用した長期インセンティブとします。社内出身の非業務執行取締役については前職での経験を考慮したものとし、また、取締役会議長、議長を補佐する非業務執行取締役、筆頭社外取締役及び各委員会委員長に対しては、役割・責任の大きさ及び職務遂行に要する時間数の増加に鑑み、手当を支給します。
    - (1) 社外取締役の報酬体系  
社外取締役は、業務執行とは完全に独立した立場でその役割と責任を果たす

ことを期待されていることから、業績に連動しない基本報酬及び株式報酬とします。

(2) 社外取締役を除く非業務執行取締役の報酬体系

執行役を兼務しない社内出身取締役は、その経験と知識に基づいて社内の状況について積極的に情報収集を行うことができる社内出身者を選任します。取締役会が監督機能を果たすために必要な執行状況のモニタリングを行い、自らの知見に基づいて重要事項の執行について適切な監督を行い、それを通じて決定にかかわらない範囲で業務執行が適法かつ効率的に行われるように助言することを期待しています。そのような役割と責務を果たすことから、執行に対する監督の質が年度ごとの業績にも影響を与えることに鑑み、基本報酬及び株式報酬の一部を業績連動で支給します。

(3) 執行役を兼務する取締役の報酬体系

当社は執行役を兼務する取締役に対しては取締役としての報酬は支給せず、執行役としての報酬体系とします。

- 3 執行役に対しては、経営理念及び経営戦略に合致した業務執行を促し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を強く動機付け、業績目標を達成した場合にはふさわしい報酬水準を提供することを目的として報酬制度を設計します。
- 4 前項に定める目的を踏まえ、執行役の報酬は、代表執行役社長、執行役専務などの役位に応じた基本報酬、業績連動年次賞与及び中期経営計画の業績達成条件が付された株式報酬にて構成します。業務執行にあたっては、目標数値を達成する上で重要な役割を果たすことが期待されるため、業績に対する責任が重い上位の役位にある者ほど、基本報酬部分と比べて業績に連動した報酬部分が大きくなる報酬体系を採用します。
- 5 取締役会は、報酬委員会が代表執行役社長及び各執行役の業績評価をする際に用いるべき ROIC 等の経営指標及びその目標値を中期経営計画において設定し、適時適切に開示します。
- 6 当社は、取締役に対して支払われた報酬等の額について、本条に定める方針とともに適切な方法により開示します。

## 第6章 株主・投資家との対話

(株主・投資家との建設的な対話)

第21条 当社は、株主・投資家との長期的な信頼関係の構築を経営の最重要事項の一つと位置づけます。投資判断に必要な企業情報を適切に提供するとともに、建設的対話を通じて企業価値向上に資する IR 活動を実践し、信頼関係の継続的な深化に努めます。

- 2 当社の IR 体制は、代表執行役社長を最高責任者とし、IR 担当執行役及び IR 担当

部門が行うことを基本とします。また、必要に応じて、取締役（社外取締役を含む）・執行役その他の経営幹部が株主・投資家と直接対話を行う機会を設定するものとします。当社は、株主・投資家との対話で得られた情報や知見を社内で共有する仕組みを構築し、それらを企業経営にいかしています。

- 3 当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針として「IR 基本方針」を定め、開示しています。