

コーポレートガバナンス・ガイドライン

(目的)

本ガイドラインは、三越伊勢丹ホールディングス・グループ（以下、当社グループ）の持続的な成長と中長期的な価値向上に資することを目的として、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営指針を定めるものであります。

なお、本ガイドライン中、【 】内に記載の「原則」の文言は、コーポレートガバナンス・コードの原則を示しております。

(見直し)

本ガイドラインは、当社の事業及び環境の変化を踏まえて、必要に応じて改定いたします。

第1章 総則

1. 基本的な考え方【原則3-1 (ii)】

当社グループは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会といったステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、株主総会、取締役会、監査役会、外部会計監査人等、法律上の機能制度を整備・強化し、経営機構改革と併せて、コーポレートガバナンス改革を推進しております。また、企業の社会的責任を果たすという観点から、企業活動の透明性を高めるとともに、コンプライアンス経営に徹し、当社グループに関わるすべてのステークホルダーの皆様に対し提供すべき様々な価値の創造に努め、様々なステークホルダーの皆様から信頼される企業グループを目指し、経営の意思決定の迅速化、経営監督機能の強化、内部統制システムの充実などに継続的に取り組んでまいります。

2. 三越伊勢丹グループ「私たちの考え方」【原則2-1、2-2、2-2①、3-1 (i)】

当社グループは、変化の激しい時代に企業として持続的に成長し続けるために、グループ全体が大きく変革し続けることにチャレンジしてまいります。2018年に新たに三越伊勢丹グループの存在意義であり、目指す姿である「私たちの考え方」を定めました。

「私たち」とは、三越伊勢丹グループそのものであり、そこで働くすべての人たちです。

「私たちの考え方」は、私たちが常に立ち戻る行動指針であり、一人ひとりがどのように変化すべきかを表しています。「私たちの考え方」を実践していくことで、ステークホルダーに対し豊かな生活や豊かな気持ちを提供してまいります。

年に1回開催する「私たちの考え方」推進協議会には役員が出席し、「対話」をベースとした企業風土変革に資する優秀事例紹介等を行うなどグループ全体としての浸透の深化を図っております。

人と時代をつなぐ
三越伊勢丹グループ

変化せよ。

1. データが自分をつくる。
2. 時代より先に変わろう。
3. 他者が私を新しくする。

be a new one.

第2章 ステークホルダーとの適切な協働

1. ステークホルダーとの適切な協働

【原則2、2-3、2-3①、2-4】

当社グループは、中長期的な企業価値の向上に向け、お客さま・従業員・株主・お取引先および地域社会をはじめとする様々なステークホルダーを尊重し、良好かつ円滑な関係の維持に努めます。

また、社会・環境問題をはじめとしたサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行い、女性の活躍促進を含むダイバーシティを推進することで、多様性を確保し健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めてまいります。

2. サステナビリティを巡る課題【原則2-3、2-3①】

当社は、サステナビリティに関して、ESGやSDGsの視点を踏まえ、企業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、ステークホルダーの皆様の豊かな未来と、持続可能な社会の実現を目指しています。

当社グループが持続的な成長を目指していくうえで影響のある社会課題・環境変化を抽出し、リスクと機会の観点から最も重要と考える取り組みを3つに分類しESGの重点取り組みとしています。今後は人と時代をつなぐ企業グループとして「人をつなぐ」「持続可能な社会をつなぐ」「地域社会・時代をつなぐ」ことを通じて具体的な取り組みを決定し、推進してまいります。

3. ダイバーシティの確保【原則2-4】

当社グループは、社内に多様な視点や価値観が存在することが会社の持続的な成長を確保するうえで強みとなり得るとの認識に立ち、性別や雇用形態に関わらず、すべての従業員が活躍できる基盤の構築を進め、多様な人材が能力を発揮する環境づくりに取り組んでいます。

今後も女性の活躍促進を含む多様性の確保に向けた取り組みを積極的に推進し、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めます。

4. 内部通報制度の整備【原則2-5、2-5①】

当社は、当社および当社グループにおいて不正行為等があった場合に、その事実を速やかに認識し、自浄的に改善するため、従業員等からの内部通報窓口として、主要な海外グループ会社を含む「三越伊勢丹グループホットライン」を設置しております。内部通報者が不利益を被る危険がないよう、社内通報窓口に加え、社内から独立した外部窓口として弁護士事務所への相談窓口を設置し、内部通報に係る適切な体制整備を行っております。また、「グループホットライン規程」において通報者の秘匿と不利益取り扱いの禁止を明文化しております。

5. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮【原則2-6】

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金に移行しております。退職した従業員向けの確定給付企業年金が一部残っていますが、財政状況への影響は極めて限定的です。年金運用業務については、同業務に適した資質を有する者を担当部門に配置し、また、運用状況について金融機関より定期的な報告を受けモニタリングを行っております。

第3章 株主の権利・平等性の確保

1. 株主の権利・平等性の確保【原則1、1-1、1-1③】

当社グループは、様々なステークホルダーの中で株主は資本提供者として重要な要であり、コーポレートガバナンスの規律における重要な起点であると認識し、少数株主を含めた全ての株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、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を行います。

2. 株主総会における権利行使【原則1-1、1-1①、1-2、1-2①②③④⑤】

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主総会の開催日を適切に設定いたします。また、株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報の記載に努めた招集ご通知を早期に発送し、当社のホームページに掲載するなど、以下に掲げるとおり株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行います。

- (1) 当社は、株主総会開催日の3週間前に招集ご通知を発送しているほか、発送前に当社ホームページと東京証券取引所TDネットに開示を行っております。また、集中日を避けた株主総会開催日を設定するなど、株主が議案の十分な検討期間を確保できるよう努めます。
- (2) 当社は、議決権電子行使プラットフォームに参加し、招集通知の英訳を議決権電子行使プラットフォームに開示することにより、機関投資家や海外投資家が議決権を行使しやすい適切な環境整備を行ってまいります。
- (3) 当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等（実質株主）があらかじめ株主総会で自らの議決権の行使等を希望する場合に対応するため、実質株主であることの証明、代理権の証明、本人確認の方法、議決権行使の処理等について、信託銀行等と協議しつつ検討をいたします。
- (4) 当社は、株主総会終了後（原則として翌月）の取締役会において、株主総会についての総括を行っており、その中で相当数の反対があった議案については、反対理由の調査・分析を行い、その内容を経営に活かすと共に、株主との対話等に反映しております。

3. 政策保有株式【原則1-4、1-4①②】

(1) 政策保有株式の保有方針

当社は、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当社グループの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、商品供給、資金調達等の取引の維持・強化の目的で、必要と判断する企業の株式を政策保有株式として保有する場合があります。毎年取締役会において、個別の銘柄の保有目的、取引状況、配当収益など、定量面と定性面から総合的に検証し、保有の合理性が認められなくなった銘柄については、順次売却することで、政策保有株式の縮減を図ります。

(2) 政策保有株式に係る議決権の行使基準

政策保有株式の議決権の行使については、当該会社の持続的な企業価値の向上に繋がるか否か、また当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを総合的に判断し、各議案について適切に議決権を行使してまいります。

(3) 政策保有株主から売却の意向が示された場合の対応方針

当社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）から売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆することなど、売却等を妨げる行為は行いません。

4. 買収防衛策【原則1-5、1-5①】

当社は買収防衛策は導入しておりません。大量取得行為の動きがあった場合は、必要性・合理性を検討し、適切な手続きを踏んで対応いたします。また、当社株式が公開買付に付された場合には、会社の考え方を表明いたします。株主が公開買付に応じることを不当に妨げる措置はとりません。

5. 株主の利益を害する可能性のある資本政策【原則1-6】

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策について、実施の際は取締役会で十分検討し、適法・適切に株主に対して開示を行います。

6. 関連当事者間の取引【原則1-7】

当社では、「取締役会規程」および「執行役員規程」をはじめとする役員関連諸規程において、取締役や執行役員等の役員本人とその特定家族と会社との間、および役員本人やその特定家族が役員に就任している会社・団体等と会社との間で、利益が相反する取引および競業となる取引が行われる場合は、事前にその取引に関する重要な事実を取締役に開示し承認を受けることを規定し周知徹底しており、取締役会はその取引について十分に審議したうえで承認の可否を判断しております。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

1. 情報開示の充実【原則3、3-1、3-1②】

当社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、コーポレートガバナンスの基本的な考え方などを含むESGへの取り組みやリスクに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行っております。また、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、開示情報、開示手段、株主・投資家とのコミュニケーションの充実などを「IRポリシー」として定め、その方針に基づき、株主・投資家の皆様の信頼と共感を得られる企業を目指しております。

当社は、株主総会招集ご通知、決算関連資料、統合レポート、コーポレートガバナンス報告書等を英訳し、ホームページ等で開示しております。

2. 外部会計監査人【原則3-2、3-2①②】

当社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識したうえで、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行います。具体的には、外部会計監査人による監査の実効性を確保するため、次の通り体制を整備しています。

- ①外部会計監査人の監査実施状況を把握し、監査の対象範囲や品質確保を考慮した工数配分の妥当性について確認しています。
- ②外部会計監査人と代表取締役ほか主要業務執行役員とのディスカッションを定期的に行っています。
- ③外部会計監査人は、監査役会に対する監査結果報告、および定期的な会合を行い、十分な連携を確保しています。また内部監査部門とは、監査計画および監査結果、リスク情報を共有し、連携して監査を行っています。
- ④外部会計監査人から取締役の職務の執行に関する不正行為または法令もしくは定款に関する重大な事実（財務計算に関する書類の適正性の確保に影響を及ぼすおそれがある事実を含む。）がある旨の報告等を受けた場合には、監査役会において審議のうえ、必要な調査を行い、取締役会に対する報告または取締役に対する助言もしくは勧告など、必要な措置を適時に講じます。

また、監査役会は、外部会計監査人の監査報告や定期的な会合などを通じて監査活動内容を把握することにより、外部会計監査人の監査活動を監査役が年間を通じて定期的に評価する制度を導入しており、その評価結果等を踏まえて再任の適否を毎期判断しております。

第5章 取締役会・監査役会等の責務・体制

1. 取締役会の責務【原則4、4-1、4-1①②、4-5】

グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主の皆様からの受託者責任に十分にお応えするために、当社では取締役会がその役割・責務を実効性高く果たすことができる環境整備に努めております。その一環として、当社では機関設計として監査役会設置会社を選択しつつ、「執行」と「監督」の分離を進め、取締役会の果たすべき意思決定機能と監督機能の強化を図っています。

具体的には、社内諸規程（「取締役会規程」および「グループ意思決定手続規程」等）において取締役会が意思決定すべき付議基準を明確に定めると同時に、経営の機動性を高めるために、監査役会設置会社としての範囲内で、随時その付議基準の見直しと執行側への権限委譲を行っております。また、「執行」と「監督」の分離をより明確にするために、取締役会議長については代表取締役社長執行役員（CEO）ではなく、執行役員ではない代表取締役会長が務めております。

この環境のもとで、当社取締役会では手続き上必要な決議や報告にとどまらず、経営上の重要課題について大局的な議論を行う機会を積極的に設定しており、その議論を中長期の経営計画策定に着実につなげるとともに、計画の進捗状況を取締役にタイムリーに報告することで、計画の修正や次期経営計画の策定に反映させるなど、取締役会が起点となった経営のPDCAサイクル構築を図っております。

また、株主や投資家をはじめとするステークホルダーの皆様には、株主総会や半期ごとの決算説明会および当社ホームページ等で、経営計画やその進捗状況に関する資料を開示し、説明責任を十分に果たすよう努めております。

2. 取締役会の構成【原則4-11、4-11①②、4-6、4-7、4-8】

当社では取締役会がその役割・責務を実効性高く果たすために、その構成において多様性を確保し、かつ経営への監督機能を十分に果たすことができる体制を整えております。このうち、社外取締役については、業務執行の監督はもとより、経営の意思決定そのものに対する妥当性までの監督・助言をしていただきたいと考え、2008年の会社設立時より多様性に配慮し、経験や専門分野の異なる業界から社外取締役を招聘しております。

現在の当社の取締役は、女性1名を含む9名であり、社外取締役は4名（男性3名、女性1名）、うち当社の独立性基準を満たす独立社外取締役は3名となっております。

当社の取締役会の構成に関する当社の考え方ならびに、取締役、監査役の重要な兼職状況、当社取締役会および監査役会への出席状況については、「定時株主総会招集ご通知」に記載し、開示しております。

3. 監査役および監査役会の責務・構成 【原則4、4-4、4-4①】

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える健全なコーポレートガバナンス体制の確立に寄与しております。また、定期的に代表取締役、外部会計監査人と意見交換を行うほか、内部監査部門と監査結果等について情報交換を行うことにより、監査の実効性を確保する体制を構築しております。

当社の監査役会は、3名の社外監査役と2名の社内出身の常勤監査役で構成されております。社外監査役は、独立かつ中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、忌憚のない意見を述べております。常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査環境の整備および社内情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視・検証しております。また、監査役は、社外取締役と定期的に会合をもつなど、会社が対処すべき課題、会社を取巻くリスクのほか、監査上の重要課題等について意見を交換し、非業務執行役員間での情報交換と認識共有を図り、信頼関係を深めるよう努めています。

4. 独立社外役員の独立性基準【原則4-9】

当社は、社外取締役および社外監査役を独立役員として指定するにあたって、その独立性を判断するため、「三越伊勢丹ホールディングス社外役員の独立性に関する基準」を独自に定めており、以下のいずれにも該当しない社外役員を独立役員として指定しております。

- ①当社グループの業務執行者
- ②当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行取締役、執行役、支配人
- ③当社グループの主要な取引先またはその業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人である者
- ④当社グループと取引のある金融機関の業務執行者
- ⑤当社グループから役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等
- ⑥当社の発行済総株式数の5%以上の株式を保有している株主またはその業務執行者
- ⑦過去3年間において上記①から⑤に該当していた者
- ⑧上記①から⑤の配偶者または二親等以内の親族

なお、②③の「主要な取引先」とは「当社と当該取引先の連結ベースの年間取引額が、過去3年間において1度でも両者いずれかの連結ベースの年間総取引額の1%を超える取引があった取引先」を、⑤の「一定額」とは「過去3年間のいずれかの年度において1千万円以上」を意味します。

5. 指名報酬委員会（任意の委員会）【原則4-10、4-10①、4-3、4-3①、4-7】

当社では、任意の仕組みとして取締役会の諮問機関である指名報酬委員会を設置しており、社長執行役員（CEO）の人事案・後継者計画案や役員人事案、関係会社の社長候補案等の「指名」に関する事項、ならびに役員報酬制度や取締役および執行役員の賞与案、取締役・監査役の報酬枠案等の「報酬」に関する事項の全般について審議し、取締役会に答申しております。

同委員会は、代表取締役社長執行役員（CEO）1名以外は全て社外取締役（独立社外取締役3名および社外取締役1名）の計5名で構成されており、かつ社外取締役が委員長を務めることで透明性・公正性を十分に確保しております。

この指名報酬委員会は毎年10回以上開催されており、当社のガバナンスの要として統治機能の充実に大きく寄与しています。

6. 役員の「指名」に関する方針【3-1 (iv) (v)、4-1③、4-3①②③】

当社では、役員の「指名」に関する前提として、「役員在任年齢上限規程」により役員在任の上限年齢と上限任期を役位ごとに定め、適切なローテーションを促しております。

その上で、CEOの選解任を含む役員の「指名」については、「5. 指名報酬委員会（任意の委員会）」に記載の通り、透明性・公正性を確保するために指名報酬委員会での審議を経ることを前提とし、具体的に次のように取り組んでおります。

（1）CEOの選任および継続可否の判断

CEOの選任および継続可否の判断は、指名報酬委員会における最重要事項に位置付け、重点的に取り組んでおります。

（i）現任CEOの継続可否の判断

前述の「役員在任年齢上限規程」における上限を前提としつつ、現任CEOの継続（委任契約期間満了後の重任）の可否については、指名報酬委員会において以下のように実施しております。

*CEO就任時、CEO本人より想定在任期間のコミットメント（必達目標）を提案し、その是非を審議。

*翌年以降は、CEOよりコミットメントに対する進捗状況や今後の業績見通し等を説明し、CEO退席後、委員である社外取締役4名にてCEO継続の可否を審議。翌年度のCEO継続の可否については、CEO本人が退席の上で審議を実施する等、実効性を高め形骸化することがないよう工夫しております。

（ii）CEOの後継者計画（サクセッションプラン）

指名報酬委員会において下記の内容を定期的に報告・共有したうえで、社外取締役が候補者をモニタリングできる機会を積極的に設けております。

*次期CEO候補者（緊急時、任期前交代時、任期上限時）のリストアップ

*CEOに求められる必要要件の明確化

*各候補者の育成計画や今後経験させるべき分野への異動配置案

また、管理職からの選抜教育である「ビジネスリーダープログラム」、執行役員選任後の「ビジネス・エグゼクティブ・プログラム」等の教育機会を体系的に設定しており、十分な時間と資源をかけて次期CEO候補者群の形成につなげております。

(2) 取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針

取締役・監査役候補の指名に当たっては、法令上の適格性を満たしていることに加え、広い見識、高い倫理観と豊かな経験を有していることを考慮しております。

このうち、社外取締役については、客観的かつ専門的な視点から幅広い意見を取り入れ、バランスのある経営を行うため、異なる分野・業界から人材を選任します。また、業務執行の監督を行うことはもとより、経営の意思決定そのものに対する妥当性までを監督・助言いただきたいと考えているため、実業界で執行の経験を十分に積んだ方を中心に招聘します。

社外監査役については、経営の意思決定プロセスや内容が、法的・会計的に適切かどうかを含め、中立的かつ客観的な観点から監査をしていただきたいと考えており、各分野に関する豊富な知識、経験を有する方を招聘します。

なお、取締役（代表取締役および取締役を兼務する執行役員を含む）・監査役候補者の個々の指名理由については、「定時株主総会招集ご通知」（株主総会参考書類）に記載しております。

7. 経営陣幹部・取締役の報酬【原則3-1 (iii)、4-2、4-2①】

当社では、取締役および執行役員の適切なリスクテイクを促すインセンティブ報酬として、役員報酬の一部として、業績により0～200%で変動する業績連動型の賞与、および株式報酬型ストックオプションの付与を以下の通り行っております。

*業績連動報酬＝役員賞与

月額報酬の6ヶ月分を基準額とし、単年度の各取締役（会長および社外取締役を除く）および執行役員の目標達成度により0～200%の範囲で変動

*自社株報酬＝株式報酬型ストックオプション

毎年、取締役（社外取締役を除く）・執行役員に対し、年間基本報酬額の50%相当の新株予約権を付与

役員報酬の具体的水準や賞与における目標設定については、客観性・透明性を確保するべく、当社の「役員報酬ガイドライン」に基づき指名報酬委員会にて審議し取締役会で決定しております。現在の役員報酬制度は経営陣の健全なインセンティブを引き出すことに十分機能していると考えておりますが、今後の中期計画等を踏まえ、当社によりふさわしい業績連動報酬や株式報酬制度の在り方を検討してまいります。

8. 取締役会における審議の活性化【原則4-12、4-12①】

当社では、取締役会における審議の活性化のために、全ての社外取締役に対し事前説明を毎回個別に行っております。

また、議論の時間を十分に確保するために、取締役会の開催時間を原則毎回2時間30分に設定し、意思決定手続き上必要な決議や報告にとどまらず、当社グループの経営課題や中長期に目指す方向性、各主要事業の進捗状況等の幅広い議題について、自由闊達で建設的な意見交換を促しております。

9. 取締役会の内部統制やリスク管理体制への対応【原則4-3④】

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」や「リスクマネジメント基本方針」「リスクマネジメント基本規程」等を定め、内部統制やリスク管理に関する体制を整備しております。取締役会においては、「グループホットライン（内部通報制度）」や事件事故のレポートライン等の運用状況について定期的に報告を実施し、その運用状況について総合的な監督を実施しております。

10. 取締役会実効性評価【原則4-11③】

当社では、社内外の取締役・監査役全員へのアンケート等の客観的・定量的な手法も取り入れつつ、取締役会の実効性に関する評価を実施しており、取締役会の構成や運営面にとどまらず、機関設計や指名・報酬などの幅広い観点から実効性が適切に確保されていることを確認しております。同時に、更なる機能強化を目指し、評価の過程で浮き彫りとなった取締役会を巡る諸課題については、継続的に改善策を立案し実践を図っております。

この取り組みにより、初の女性の独立社外取締役の選任（2018年6月～）や、タイムリーで効果的な議題設定の改善などの具体的な効果が表れております。また、運営面での改善に留まらず、機関設計や役員選解任基準、役員報酬体系等の当社のガバナンスのあるべき姿の多面的・抜本的な検討につなげております。

11. 取締役・監査役へのサポートの取り組み【原則4-8①②、4-14、4-14①②】

当社では、社内外の取締役・監査役がその役割を十分に果たすことができるように、以下のサポートの取り組みを行っております。

(1) 取締役・監査役の意見交換会の実施

取締役会の実効性向上の一環として、上期において「社外役員・代表取締役間での意見交換会」を、下期において「社外取締役・監査役間での意見交換会」を毎年各1回ずつ開催しております。この取り組みにより、社外役員（取締役・監査役）が独立性を確保しつつ当社グループに関する理解を深められるとともに、社内外の役員間での自由で幅広い意見交換が行われております。

(2) 取締役・監査役へのトレーニング機会の提供

社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループの重要な経営課題について深く認識し、取締役会・監査役会等において自らの信念に基づき正しい判断ができるよう、当社グループを取り巻く環境や事業内容・財務状況・組織構造について、就任時はもとより在任中も継続的に理解し情報を更新できる機会を提供することが重要であると考えております。

一方で、社内役員に対しては、取締役・監査役が在任中も知識の更新ができる選択肢を用意することを前提としつつ、特に将来の取締役・経営トップ候補となる執行役員やグループ会社社長に対し、経営の舵取りを行うリーダーとしての意識付け・気づきの機会を提供することが最も重要であると考えております。

この考え方にに基づき、当社では新任の執行役員やグループ会社社長に対し、新任時には役員として必要な基礎知識の習得や役員としての意識付けを行う機会を設定するとともに、就任2年目以降も毎年「ビジネス・エグゼクティブ・プログラム」として、対象者の属性に応じたプログラムを計画的に実施しています。また、社内取締役や監査役が継続して知識を更新できるよう、必要に応じて外部セミナーを斡旋し派遣するほか、社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループに関する継続的な説明を実施しております。

第6章 株主・投資家との対話

1. 株主・投資家との対話に関する方針【原則5、5-1、5-1①】

当社は、株主・投資家との対話は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指していくうえで重要であると認識しております。株主との建設的な対話を促進するために、コーポレートガバナンス強化や中長期戦略の進捗について情報開示の充実を図っております。

「適時開示規程」などの情報開示に関する規程や方針を定め、適時かつ正確な情報開示を行うとともに、「IRポリシー」に基づき、株主総会以外にも、国内外の機関投資家等に対してミーティング、決算説明会などを、合理的な範囲で積極的・継続的に実施し、その意見を当社の経営に活かしてまいります。

2. 株主・投資家との建設的な対話を促進するための具体的な体制や取り組み【原則5-1①②】

①株主との建設的な対話を促進するために、経営幹部が定期的に主要な株主や機関投資家に対し、コーポレートガバナンス強化に向けた取り組み、および中長期計画の進捗について議論する場を設けております。また、取締役CACO（チーフ・アドミニストレーション・アンド・コンプライアンス・オフィサー）が総務部広報・株式ディビジョンを管轄し、体制を整備しております。

②株主との対話を補助する部門として、総務部・財務経理部・経営企画部が有機的に連携をとり、ディスクロージャー資料の作成や情報の共有を行うとともに、担当役員等に情報を提供いたしております。

- ③開示する情報は速やかに報道機関に提供するとともに、当社ホームページにて掲載いたします。また、株主には株主通信等を通じて分かりやすくお知らせしております。そのほか、機関投資家・証券アナリスト等との個別ミーティング、決算説明会、会社説明会等を行っております。
- ④株主・投資家よりいただいたご意見やディスクロージャーに関する評価、証券アナリストのレポート等については、社内で広く共有するとともに、経営陣に定期的なフィードバックを行い課題の共有を行うことで、企業価値向上に活かしております。
- ⑤当社は、IRポリシーにより「IR自粛期間」を設けております。同期間中におきましては、当社の役員・従業員は、業績結果および業績見通しならびに決算に関わるその他情報について、対外的にコメントすることを控えます。インサイダー取引規程に則り「IR自粛期間」に関わらず、未公開の「重要事実」等については、一切言及いたしません。

2. 資本コストを意識した中期経営計画の策定と公表【原則5-2】

当社では自社の資本コストを定期的に算出しています。

具体的には、株主資本コストをCAPM（資本資産価格モデル）により算出し、資本コストをWACC（株式資本コストと負債コストの加重平均）により求めております。これらを的確に把握したうえで、事業ポートフォリオを適宜見直しのうえ、経営計画（3ヶ年計画）を策定または必要に応じて修正し、経営戦略や事業方針について開示しています。

3. 資本政策の基本的な方針【原則1-3】

当社は、企業価値の長期的な向上を図りつつ株主の皆様への利益還元を行っております。

配当につきましては、経営環境、業績、財務の健全性を総合的に勘案しながら、安定的な配当水準を維持することを基本姿勢としております。

なお、内部留保金につきましては、既存および新規の事業への投資を中心にこれを充当し、企業価値の向上を図ってまいります。

4. 株主構造の把握【5-1③】

当社は、定期的に株主構造を把握し、各株主との効果的な対話や情報開示に役立てております。

また、実質株主調査結果に基づき、主要株主に対し、中長期計画の進捗やコーポレートガバナンスへの取り組みについて定期的な対話の機会を設け、その意見を当社の経営に活かしております。

以 上