

エンシュウ株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン

第1章 当ガイドラインの基本的な考え方

第1条 取締役会は、当社経営理念に基づき、様々なステークホルダーとの共存共栄を図りながら、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を企図した経営を行う。

その実現のためには、経営の透明性、法令遵守および環境変化への迅速な対応等を確保できる体制が必要であり、取締役会はコーポレートガバナンス・ガイドラインを制定してコーポレートガバナンスの維持、強化に取り組む。

第2章 株主の権利・平等性の確保

第2条 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う。また、株主の実質的な平等性確保の観点から、少数株主等の権利の確保、権利行使に係る環境等について、十分に配慮を行う。

(株主の権利の確保)

第3条 株主総会における議決権をはじめとする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。

2. 取締役会は、会社提案議案に対する相当数の反対票があった場合、その反対理由や原因の分析を行い、取締役はこれを踏まえて経営に当たる。
3. 総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、取締役会において、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮する。
4. 株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮する。とりわけ、少数株主の権利行使確保（違法行為の差止、代表訴訟提起等）についても十分に配慮を行う。

(株主総会における権利行使)

第4条 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、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。

2. 株主総会において、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については、必要に応じ適確に提供する。
3. 株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつ、その早期発送に努める。また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議後できるだけ早期に、TDnet および当社ホームページにおいて電子的に公表する。
4. 株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程を適切に設定する。
5. 自社の株主における海外投資家の比率が高まった場合は、招集通知の英訳の検討を行う。
6. 議決権行使プラットフォームを利用し、議決権の電子行使を可能とする。
7. 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において、信託銀行等に代わ

って自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、信託銀行等と協議しつつ検討を行う。

(資本政策の基本的な方針)

第 5 条 資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与えることを踏まえ、資本政策の基本的な方針を決定し、当社ホームページに開示する。

(政策保有株式)

第 6 条 上場株式の政策保有に関する方針を策定しコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。また、毎年、取締役会において、上場株式の政策保有について、保有目的が適切か、保有に伴う便益が資本コストに見合っているか等をすべての銘柄につき、具体的に精査し、保有の適否を個別に検証する。政策保有上場株式に係る議決権の行使については、適切な対応を確保するための基準を策定しコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。

2. 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）からその株式の売却等の意向が示された場合には、政策保有株主の売却等を妨げない。
3. 政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引をしない。

(買収防衛策)

第 7 条 買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、取締役・取締役会の保身を目的としない。その導入・運用については、取締役会・監査等委員会は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に説明を行う。

2. 株式が公開買付に付された場合には、取締役会としての考え方を明確に説明する。株主が公開買付に応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置は講じない。

(株主の利益を害する可能性のある資本政策)

第 8 条 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は、既存株主を不当に害することがないように、取締役会・監査等委員会は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に説明を行う。

(関連当事者間の取引)

第 9 条 取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員や主要株主等との取引を行う場合には、取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定め、その枠組みをコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示するとともに、その手続を踏まえた監視を行う。

第 3 章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

第 10 条 会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーの意見等を真摯に受けとめ、経営に反映することに努める。取締役会・取締役および執行役員は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮する。

(中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定)

第 11 条 当社経営理念「売ってよろこび、買ってよろこび、作ってよろこび、一生懸命につとめ共生共栄を旨とする」に則り、企業の社会的責任の重要性を踏まえ、様々なステークホルダーに配慮した経営を行いつつ、中長期的な企業価値向上に努める。

(会社の行動準則の策定・実践)

第 12 条 経営理念を踏まえ、業務遂行において遵守すべき基本的事項を定めた「行動規範」を実践する。取締役会は、「行動規範」改訂の責務を担う。

また、海外現地法人に対し、当社行動規範を踏まえたそれぞれの「行動規範」を定めるように指導する。

2. 取締役会は、内部統制会議の報告等を踏まえ、行動規範が実践されているか否かについて、定期的にレビューする。その際、行動規範の主旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するかという点に重点を置く。

(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)

第 13 条 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ついて、適切な対応を行う。

2. 取締役会は、気候変動などの地球環境問題、人権の尊重、従業員の健康・労働環境や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、地域社会への貢献、自然災害等への危機管理などのサステナビリティを巡る課題に対して、積極的に取り組む。

(女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保)

第 14 条 女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。

2. 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ可能な限り測定可能な目標を示すとともに、その状況をコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せてコーポレート・ガバナンスに関する報告書及び当社ホームページにおいて開示する。

(内部通報)

第 15 条 内部通報に係る適切な体制整備を行う。

取締役会は、体制整備を実現する責務を負い、その運用状況を監督する。

2. 内部通報に係る体制として、経営陣から独立した通報窓口(労働組合)を設置すると共に、

コンプライアンス規程に情報提供者の保護（情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止）について定める。

（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）

第16条 受給権者を対象とする確定給付企業年金（いわゆる閉鎖型企業年金）の積立金の運用が、受給権者の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、積立金の運用を複数の運用機関へ委託し、委託先の資産運用状況をモニタリングすることにより、適切な運用がなされていることを確認する。また、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、受給権者と会社との間に生じ得る利益相反が生じないようにする。

人事面については、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材を確定給付企業年金の資産運用委員会メンバーに配置する。また、必要に応じて委員会メンバー向け研修等を行う。人事面や運用面の取組み内容については、コーポレートガバナンスに関する報告書において開示する。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第17条 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、リスクやガバナンス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うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組む。

（情報開示の充実）

第18条 法令に基づく開示を適切に行うことに加え、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、以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行う。

- （1）経営理念等・経営戦略・経営計画
 - （2）コーポレートガバナンス・ガイドライン
 - （3）取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続
 - （4）取締役会が代表取締役の選解任と取締役（監査等委員である取締役を含む）候補の指名を行うにあたっての方針と手続
 - （5）取締役会が代表取締役の選解任と取締役（監査等委員である取締役を含む）候補の指名を行う際の個々の選解任・指名理由
2. 非財務情報を含めた上記情報の開示（法令に基づく開示を含む）に際し、取締役会は、正確な情報が伝達できるよう、ひな型的記述や具体性を欠く記述を避け、付加価値の高い記載とする。
 3. 開示書類のうち必要とされる情報について、英語での情報開示・提供を進める。
 4. サステナビリティについての対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題として認識し、その取組みの内容をコーポレート・ガバナンスに関する報告書及び当社ホームページにおいて開示する。また、人的資本や知的財産への投資等については、経営戦略・経営課題との整合性を踏まえ、コーポレート・ガバナンスに関する報告書及び当社ホームページにおいて開示する。
 5. 気候変動に係るリスク及び収益機会が事業活動や収益等に与える影響について、必要なデ

一タの収集と分析を行い、TCFDの枠組みに基づく開示の質と量の充実を進める、なお、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。

(外部会計監査人)

第19条 会計監査人および取締役会・監査等委員会は、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、適正な監査の確保に向けて適切に対応する。

2. 監査等委員会は、会計監査人候補を適切に選定し、会計監査人を適切に評価するための基準を策定する。また会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについては、常に確認を行う。
3. 取締役会、監査等委員会は下記の対応を行う。
 - (1) 会計監査人の十分な監査時間の確保
 - (2) 会計監査人と代表取締役・経営管理グループ担当役員との面談の確保
 - (3) 会計監査人と監査等委員、内部監査部、社外取締役との連携の確保
 - (4) 会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の対応体制の確立

第5章 取締役会等の責務

第20条 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、以下の役割・責務を適切に果たす。

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示す
- (2) 代表取締役社長による適切なリスクテイクを支える環境整備を行う
- (3) 独立した客観的立場から取締役および執行役員に対する実効性の高い監督を行う。

(取締役会の役割・責務)

第21条 取締役会は、経営理念を確立し、戦略的な方向付けを行う。具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行い、業務執行上の重要な決定に際しては、これらの方向付けを踏まえる。

2. 取締役会は、法令上定められている事項等については、決議事項とし、その他全取締役が情報共有すべき重要事項については報告事項とする旨を、取締役会規則に定める。業務執行に関わる権限は、意思決定の迅速化を図る観点から、代表取締役社長に委任するが、重要事項については執行役員等による経営会議において協議する旨を経営会議規則に定める。上記事項をコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。
3. 取締役会および執行役員は、中期経営計画の実現に向けて最善の努力を行う。仮に経営実績が中期経営計画を大きく下回った場合には、その原因や対応の内容を分析し、事業報告への記載等により、株主に説明を行い、次期中期経営計画に分析結果を反映させる。
4. 取締役会は、実績、能力、人柄等を総合的に勘案した上で、その時々々の経営環境も踏まえて、最適な者を代表取締役社長、代表取締役として決定する。取締役会は、将来の社長、取締役および執行役員候補者の計画を後継者計画として作成し、指名・報酬委員会での審議状況を監督する等、十分な時間と資源をかけて計画的に行われ

ていくよう、適切に監督を行う。

- 第22条** 取締役会は、代表取締役社長による適切なリスクテイクを支える環境整備を行う。取締役からの提案については、説明責任を確保するために、独立した客観的立場から、多角的かつ十分な検討を行い、実行時には代表取締役社長の迅速・果断な意思決定を支援する。
2. 取締役会は、常勤取締役・常勤監査等委員および執行役員の報酬制度を客観性・透明性ある手続に従い設計し、決定する。また、その一定割合は長期業績連動報酬とする。
 3. 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定する。
 4. 取締役会は、人的資本や知的財産への投資等の重要性に鑑み、経営資源の配分に関する考え方や事業ポートフォリオに関する考え方を策定し、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう実効的に監督する。

第23条 取締役会は、独立した客観的立場から、取締役・執行役員に対する実効性の高い監督を行う。

取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行う。

また、関連当事者との間に生じ得る利益相反を適切に管理する。

2. 取締役会は、代表取締役の選解任について、会社の業績や経営環境を踏まえ、実績、能力、人柄等を総合的に勘案して、公正に決定する。
手続の透明性を確保するため、社外取締役の意見を徴する。
3. 取締役会は、社長の選任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた社長を選任する。
4. 取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、社長がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、社長を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立する。
5. 取締役会は、グループ全体の内部統制や将来を含めたリスク管理について管理体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督する。

(監査等委員及び監査等委員会の役割・責務)

第24条 監査等委員・監査等委員会はその役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的立場において適切な判断を行う。

また、役割・責務を十分果たす為には、「守りの機能」にこだわらず能動的、積極的に権限を行使し、取締役会や経営会議において適切に意見を述べる。

2. 監査等委員会は社外監査等委員の独立性と常勤監査等委員の情報収集力により実効性を高め、その役割・責務を果たす。また、社外取締役の情報収集力の強化の為に、定期的な会合を持ち連携を確保する。

(取締役(監査等委員である取締役を含む)の受託者責任)

第25条 取締役(監査等委員である取締役を含む)は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーの意見を真摯に受け止め、会社や株主共同の利益のために行動する。

(経営の監督と執行)

第 26 条 取締役会は、独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保するため、重要事項については、独立社外取締役の意見を徴する。

(独立社外取締役の役割・責務)

第 27 条 独立社外取締役は、持続的成長と中長期的な企業価値向上の観点から、経営の方針や改善について助言する。また、代表取締役の選解任を含む重要な意思決定や関連当事者間取引における利益相反管理等を通じ、経営の監督を行う。

経営管理グループ担当役員と取締役会事務局は、少数株主を含めたステークホルダーの意見を独立社外取締役に伝え、独立社外取締役は、他の取締役や支配株主から独立した立場で、これらが取締役に適切に反映されるよう努める。

(独立社外取締役の有効な活用)

第 28 条 独立社外取締役は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するよう役割・責務を果たすべきであり、そのような資質を十分に備えた独立社外取締役を 3 分の 1 以上選任する。

2. 独立社外取締役は、独立した客観的立場に基づく情報取得を行うため、必要と考える会議等に参加し、また他の取締役等に情報提供を求められることができる。また、定期的に独立社外取締役間での情報交換・認識共有を図るため、独立社外取締役を構成員とする会合を開催する。会合には必要に応じて、その他の取締役、執行役員を出席させ、その報告または意見を求めることができる。
3. 独立社外取締役は、経営陣との連絡・調整を図るため、必要に応じて、経営管理部長または取締役会事務局に指示することができる。
同様に監査等委員または監査等委員会との連携を図るため、必要に応じて常勤監査等委員に要請することができる。

(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

第 29 条 取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえた独立性判断基準を策定し、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を、独立社外取締役候補者として選定するよう努める。

(指名・報酬委員会)

第 30 条 取締役会は、適切な機関設計を採用するよう取組むとともに、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図る。

2. 代表取締役・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を過半の構成員とする独立した指名・報酬委員会を設置し、取締役会は、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討については、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、指名・報酬委員会の意向を十分に尊重する。なお、委員会構成の独立性、権限、役割等をコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。

(取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件)

第 31 条 取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう努める。また、監査等委員には、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し、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるようにする。

2. 取締役会は、当社の事業運営における十分な知識、経験、能力を有する社内出身の取締役と社外取締役が、バランスよく構成されるように努める。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含める。

また、取締役を10名以内とした定款の下、より迅速な意思決定を行うことができる体制づくりに努める。取締役会の構成に関する上記の考え方及び各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを取締役の選任に関する方針・手段と併せて、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、開示する。

3. 取締役（監査等委員である取締役を含む）は、その役割・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。他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲に留めることとし、兼任状況は毎年、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。

4. 取締役会は、毎年、各取締役の評価を参考に、取締役会全体の実効性につき分析・評価を行ない、機能の向上に努める。また、その結果の概要を毎年コーポレート・ガバナンスに関する報告書に開示する。

(取締役会における審議の活性化)

第 32 条 取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努める。

2. 経営管理グループ担当役員および取締役会事務局は、年間の取締役会開催日および主要な審議予定事項を年度当初に決定し、各役員に連絡する。また、極力資料の事前配布に努め、重要な案件については適宜必要な情報の提供にも努め、審議の活性化を図る。

取締役会の開催は、原則、年16回以上とし、審議事項の数と内容に応じ、取締役の要請に基づき、審議時間の延長、取締役会の追加召集等必要な措置を講じる。

(情報入手と支援体制)

第 33 条 取締役（監査等委員である取締役を含む）は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手する。

取締役会は、必要に応じて、人員面を含む取締役（監査等委員である取締役を含む）の支援体制を整える。

取締役会・監査等委員会は、取締役（監査等委員である取締役を含む）が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認する。

2. 取締役は、必要に応じて他の取締役等に追加の情報提供を求める。

監査等委員は、法令調査権限の行使を含め、必要と考える会議に出席し、また取締役等に対して必要な情報提供を求める。

取締役は、経営会議の審議内容につき、適宜報告を受け、また定期的に直接執行役員の報告を受ける等により、情報収集に努める。

3. 取締役（監査等委員である取締役を含む）は、必要に応じて、会社費用により外部専門家の助言を得る。
4. 代表取締役社長、常勤監査等委員は、毎月、内部監査部より報告を受ける。
また、経営管理グループ担当役員、常勤監査等委員は、社外取締役・社外監査等委員に必要な情報を適確に提供できるように、社内との連絡、調整に当たる。さらに、取締役会及び監査等委員会は定期的に内部監査部より直接報告を受ける。

（取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員のトレーニング）

第 34 条 取締役（監査等委員である取締役を含む）・執行役員は、役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深め、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努める。

2. 経営管理グループ担当役員および取締役会事務局は、新任の取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員に対し、必要に応じて、会社の事業、財務、組織等に関する知識習得とその職務に求められる役割と責務を理解するための機会を提供する。また、その後も必要に応じて、継続的に機会を提供する。
3. 経営管理グループ担当役員および取締役会事務局は、取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員に対し、経済動向、法律改正等、必要な知識の習得や能力の研鑽に資すると思われる研修機会を毎年提供する。取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員はその受講状況を取締役会事務局に報告、その結果を取締役会が確認する。上記の取締役（監査等委員である取締役を含む）および執行役員に対するトレーニングの方針は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示する。

第 6 章 株主との対話

第 35 条 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主との間で建設的な対話を行う。代表取締役・取締役は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努める。

（株主との建設的な対話に関する方針）

第 36 条 株主からの対話の申込みに対しては、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よう、合理的な範囲で前向きに対応する。

取締役会は、「株主との建設的な対話を促進するための取組方針」を策定し、コーポレート・ガバナンスに関する報告書に開示する。

2. 株主との対話(面談)については、面談の趣旨等状況に応じて、合理的な範囲で、代表取締役・取締役・IR担当部長等が適切に対応する。また、社外取締役も必要に応じ株主との面談に対応する。
3. 「株主との建設的な対話を促進するための取組方針」については、以下の点を含めて記載する。
(1) 株主との対話全般の統括は、経営管理グループ担当役員が行うこと

- (2) 株主との対話を補助する社内関係部署の連携の方策
 - (3) 個別面談以外の対話の充実に関する取組
 - (4) 株主の意見・懸念の代表取締役、取締役会に対するフィードバックに関する方策
 - (5) インサイダー情報の管理に関する方策
4. 毎年3月末及び9月末時点における株主構造については、保有株数別、所有者属性別、地域別の分布を把握する。

(経営戦略や経営計画の策定・公表)

第37条 経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力等に関する目標を提示し、その実現のための具体的な施策について株主に分かりやすく、明確に説明する。

2. 経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する考え方や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示す。

附則

1. 本ガイドラインの改定は、取締役会の決議を以って行う。
2. 本ガイドラインは当社ホームページ上に公表する。
3. 本ガイドラインは2015年10月27日から実施する。
4. 本ガイドラインは2016年6月29日から改正実施する。
5. 本ガイドラインは2018年12月25日から改正実施する。
6. 本ガイドラインは2021年4月1日から改正実施する。
7. 本ガイドラインは2021年12月29日から改正実施する。
8. 本ガイドラインは2022年1月26日から改正実施する。
9. 本ガイドラインは2023年4月1日から改正実施する。
10. 本ガイドラインは2023年10月24日から改正実施する。