

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。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

キャリアプラン制度や社外研修派遣をはじめエンパワーメント向上を目的とした各種の取組みにより、女性自身のキャリア形成や女性部下をもつ管理職のスポンサーシップは醸成されつつあります。今後は女性職員に対するキャリア形成の支援、全社職員に対するアンコンシャスバイアス理解・ダイバーシティ・マネジメントの推進、管理職および女性職員の相互理解のためのコミュニケーション促進を進めることにより、女性職員の性別等の属性にかかわらず、当社の一人ひとりが各自の能力を最大限に発揮し続けることができる仕組み・風土を整備していきます。

<TCFD>

その結果、監督機能の強化のため、中期経営計画に基づく経営戦略・事業戦略、海外事業をはじめとするグループ内の経営リスクの高い案件レビューなどの重要議題の十分な審議時間の確保や効果的な審議の進め方など、運営方法の改善が必要ではあるものの、全体としては有効に機能していることを確認しました。

【補充原則4 - 14 :取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

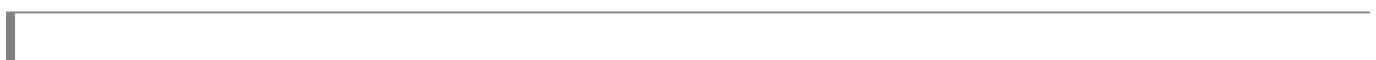
当社は、全ての取締役および監査役がその役割や責務を果たすために必要な資質・知識を深めるため、各目的に応じた研修を実施するほか、各取締役、監査役が個別に必要とする研修の情報、機会等の提供および費用の支援を行います。

【原則5 - 1 :株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主・投資家の皆様と平素から対話を行い、経営方針、経営計画等について十分なご理解を得るとともに、対話を通じて得た経営に対する意見・要望等を経営に反映させていくことで、持続的な企業価値の向上に努めます。

(1) IR体制

株主・投資家の皆様との対話については、企画管理本部担当の取締役をIR業務の責任者とします。当該取締役の指揮のもと、広報・IR業務全体を統括する経営企画部(広報・IRグループ)とた 瀾 涸 地 星 史 閑 歛 芥 退 恂 温 税 场 炭 抑 抑 晒 髫 社 鷲 鷗



--

