

コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

第1章 総則（序文）

（目的）

第1条 本ガイドラインは、当社におけるコーポレート・ガバナンスの基本方針を定めることを目的とする。

（改正）

第2条 本ガイドラインの改正は、取締役会の決議を経なければならない。ただし、法令の改正、組織変更などによる用語又は組織名称の変更など実質的な変更を伴わない変更については、CEOが決定することができる。

（コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方）

第3条 当社は、当社の Purpose である「To Make Our Lives Easier」に基づき、人々の暮らしを楽（ラク）にする技術で、持続可能な将来を築くため、インテリジェンス、すなわち、当社の製品やソリューションを、自動車、産業、インフラ、IoT の4つの成長分野へ提供することで、より安全で、健康でスマートな社会に発展させることを使命としている。その Purpose のもと、当社グループのあらゆる企業活動と従業員の行動や判断の基準となる5つの要素から構成される「Renesas Culture」を策定し、変化に柔軟に対応し、課題を解決し、サステナブルに価値を創出し続ける企業となることを目指す。当社グループは、この「Renesas Culture」に基づき、責任あるグローバル企業として長期的な視点で持続的価値を創出できるよう務める。また、当社は、全てのステークホルダーとの共存共栄を図りながら、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現を目指す。変化と競争の激しい半導体業界を永続的に勝ち抜き、全てのステークホルダーの要望に応え続け、利益の拡大を伴う成長を継続していくため、技術の先進性を磨きつつ、緻密なマーケティング・営業活動により、優れた半導体製品と最適なソリューションを提供して、グローバル半導体企業の地位をより確固たるものとする必要がある。そのために、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を可能とするコーポレート・ガバナンス体制を構築することが重要であると認識し、株主を含めたステークホルダーとの対話と協働、適正な情報開示、適切な権限委譲と実効性の高い監督機能の確保などを通じて、その持続的な充実及び強化に取り組む。

【Purpose】

To Make Our Lives Easier

ルネサスの使命は、インテリジェンス、すなわち、当社の製品やソリューションを、自動車、産業、インフラ、IoT の4つの成長分野へ提供することで、より安全で、健康でスマートな社会に発展させることです。

マイクロコントローラ、アナログ、パワーデバイスのラインアップを総合的に強化、拡大させるなど、自らの変革を進めています。これらの製品やソリューションは日々の暮らしに欠かせないあらゆる組込み機器に搭載されています。

【Renesas Culture】

<Transparent>

リーダーシップチームの戦略や方針、会社が置かれている現状だけでなく、各組織での課題や考えについて従業員相互間で良く理解されているようにします。これは、後述する「Agile」や「Entrepreneurial」という点とも密接に絡んでおり、従業員個人や組織が活躍するための土台となる要素であると考えています。

<Agile>

上述した変化に遅れることなく、出来るだけ先んじて行動するためには、早い状況認識、早い意思決定、早い行動と早い修正をすることが必要です。私たちは、状況認識・意思決定・行動について、より高速回転できるようにしていきます。社内外から仕事についてフォローアップをされたら、その時点ですでに「Agile」ではないという精神で。

<Global>

当社の市場が、お客様が、競合がグローバルなのは論を待たず、このような環境下で勝ち残っていくためには、私たち自身がグローバルな視野を持つことは必要不可欠です。語学力の向上もある程度必要ですが、それ以上に話の中の大事な点とそうでない点や論理構成について、事前に少し頭を整理するなど、コミュニケーションを円滑にするためにできることはたくさんあります。とくに数字は共通語として有用です。できる限り数字を用いてコミュニケーションを取り、そうでない場合に比べてよりスムーズに内容を共有することを心掛けます。

<Innovative>

ルネサスが「Innovative」な技術や製品を提供し、サステナブルな社会価値を創造し続けるためには、「Innovative」な仕事の仕方、物の考え方を実践することが必要不可欠となります。当社グループの従業員一人ひとりが、「Innovation」の体現者となり、発想力、創造力を有することで、豊かな社会を実現します。

<Entrepreneurial>

従業員一人ひとりが「自分のビジネスを運営するかのような」マインドで、プロフェッショナルに、自発的に、かつ主体性をもって行動し、その結果について責任を持ちます。会社としての戦略、方針を踏まえた上で、既成概念にとらわれず自由に発想し、新たな価値を創造することのできる人材の構築を目指します。

【原則 2-1、3-1(i)(ii)】

第2章 ステークホルダーとの関係

(株主の権利の確保)

第4条 当社は、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。特に少数株主権については、法令を遵守し、株主に対し平等な取扱いとなるよう対処する。

【原則 1、1-1、1-1③】

(株主総会)

第5条 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、株主の視点に立って、以下をはじめとする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。

- (1) 法的に要請される情報に加え、プレスリリースや業績データ（決算説明会資料を含む）など、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を提供する。
- (2) 招集通知は、開催日の3週間以上前に発送するよう努める。
- (3) 招集通知発送前に当社ウェブサイトなどで招集通知に記載する情報を電子的に公表する。
- (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などの観点を考慮し、株主総会関連の日程を適切に設定する。
- (5) 居住地や時間の制約による影響を最小限に抑え、全ての株主が株主総会に平等に出席できるよう、オンラインによる株主総会を推進する。
- (6) 外国人株主が議決権行使を行いやすい環境を整備するため、招集通知などの英訳を作成するとともに、英語で株主総会に参加できる体制を構築する。
- (7) 機関投資家が議決権行使を行いやすい環境を整備するため、議決権電子行使プラットフォームに参加する。
- (8) 株主向けのアンケートなどを通じて寄せられた意見を踏まえ、より株主が権利を行使しやすい環境を構築する。
- (9) 株主総会において相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合には、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、適切な対応を行う。
- (10) 信託銀行などの名義で株式を保有する機関投資家などが、株主総会において、自ら議決権の行使などを行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、当社は、信託銀行などと協議しつつ、その対応策の検討を行う。

【原則 1-1①、1-2、1-2①～⑤】

(株主との対話)

第6条 当社は、当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、株主との間で建設的な対話を行うことを基本とし、これを促進するための体制整備・取組みに関する方針を別紙のとおりとする。

【原則 5、5-1、5-1①～②、5-2】

(資本政策)

第7条 当社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行う。

2. 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のないよう、その必要性及び合理性を検討し、適切な手続を確保するとともに、株主に適切な情報の提供を行う。

【原則 1-3、1-6】

(関連当事者間取引)

第8条 当社は、取締役、執行役及び執行役員の兼職状況と兼職先での代表権・業務執行権の有無について年に1回確認する。その上で、取締役会は、当該兼職先と当社との取引実績を踏まえ、法令及び取締役会が定める「稟議決裁基本規則」に基づいて、当該役員やその兼職先、主要株主などとの取引（関連当事者間取引）の承認と定期的な報告を受け、監督する。

2. 当社は、関連当事者間取引を含め、全ての商談について採算性や取引条件の評価を行い、その重要性・問題の有無に応じて決裁権限を変更する採算性評価・決裁制度を設け、特に重要な商談については取締役会の審議を要するものとする。

【原則 1-7、4-3】

(サステナビリティ)

第9条 当社は、人々の暮らしを楽（ラク）にする技術で、持続可能な将来を築くことを目指している。サステナビリティは当社の製品開発の核心であり、高品質・低消費電力でサステナブルな製品やソリューションの開発を進める。当社の製品やソリューションを、自動車、産業、インフラ、IoTの成長分野へ提供することで、より安全で、健康でスマートな社会に発展させていく。

2. 当社は、最大の財産を人材と捉え、人材の育成を進めるとともに、多様性に富み互いを受容するインクルーシブな職場づくりを進めている。また、イノベーションこそがルネサスの持続的成長の原動力であると考え、当社のコアテクノロジーを柱に、あらゆる業界のニーズに応え、イノベーションを起こしていく。人材・技術への投資を継続し、イノベーションを持続させることで、各事業の収益拡大を図る。当社は、これらの投資が当社の使命の達成に向けた長期的な成長のための基盤を築くと確信しており、より環境と調和したサステナブルな社会の実現への貢献について、透明性を保つ。

【原則 2-3、2-3①】

(行動規範)

第10条 当社は、企業の社会的責任（CSR）に係る方針として「ルネサスエレクトロニクスグループ CSR 憲章」を、また、その実現のために当社

グループ全ての役員・従業員などが日常の業務遂行において具体的に遵守すべき事項として「ルネサスグローバル行動規範」を、それぞれ取締役会において定め、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・風土の醸成に努める。また、CEOを委員長とする内部統制推進委員会においてこの行動規範の遵守状況をモニターし、取締役会は、定期的にその結果の報告を受け、監督する。

【原則 2、2-2、2-2①、3-1(i)】

(ダイバーシティ)

第 1 1 条 当社は、あらゆる多様性 (Diversity) や価値観を尊重し、互いに受容 (Inclusion) する職場環境の整備と企業風土の醸成に積極的に取り組んでいる。また、私たち全員が、同じ土台に立って、公正 (Equity) に仕事ができ、切磋琢磨できる環境を整えることができるよう取り組んでいくために、公正性 (Equity) も加え、Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) として積極的に推進している。国籍や人種、思想、文化、言語、性別、年齢など、多様な人材及び価値観を持った人材の活躍を目指す。DE&I を尊重する姿勢と具体的な取組みが、一層革新的な製品やサービスを生み出す源泉となり、当社のサステナブルな事業成長を支えている。当社は、異なる個性や価値観を持つ多様な人材が存分に力を発揮できる環境作り、育成制度の充実を推進することにより、個人の能力を最大限に活かしていく。

【原則 2-4】

(内部通報)

第 1 2 条 当社は、当社グループ、資材取引先及び販売特約店の従業員及び一般の方々などが不利益を被る危険を懸念することなく、違法又は不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、以下の対応を行う。

- (1) 相談・通報できる内部通報窓口「ルネサスエレクトロニクスグループホットライン」を設置し、ホットラインへの通報経路として、第三者機関が通報を受付け、当該第三者機関がホットラインに通報を伝える経路を整備する。
- (2) 相談・通報者の希望により匿名性を保証し、相談・通報者に対する不利益処分の禁止などについて規則に定める。
- (3) 取締役会は、コンプライアンス担当部門からホットラインの運用状況の報告を受け、監督する。

【原則 2-5、2-5①】

第3章 情報開示

(情報開示)

第13条 当社は、会社法、金融商品取引法などの関係諸法令や東京証券取引所の定める適時開示規則などに沿った情報開示を適時・適切に行うとともに、株主や投資家の投資判断に影響を与えると思われる重要情報を積極的に、迅速かつ公平に開示する。また、当社は、言語による情報格差が生じないよう、必要な範囲において英語での情報の開示・提供に努める。

【原則 3、3-1②】

第4章 コーポレート・ガバナンス体制

(現在のコーポレート・ガバナンス体制を採用する理由)

第14条 当社は、当社グループの根幹にかかわる経営上の重要課題の決定と経営の監督に特化した取締役会が、当社の業務執行を監督するコーポレート・ガバナンス体制として、指名委員会等設置会社の体制を採用する。

2. 独立社外取締役が過半数を占める取締役会並びにその内部機関である指名委員会、報酬委員会及び監査・サステナビリティ委員会（会社法及び定款上の「監査委員会」を指す。以下同じ。）の3つの委員会が、それぞれの機能と役割を果たすことにより、経営全体に対する透明かつ公正な監督機能を実現すると同時に、業務執行権限を有し、業務執行の決定について取締役会から大幅な授権を受けた執行役及びその下で業務執行を担う執行役員が迅速かつ機動的な意思決定・業務遂行を行うことにより、グローバルな競争を勝ち抜き事業の成長を実現することを目指す。

【原則 4、4-1、4-1①、4-2、4-4、4-5、4-6、4-7】

(取締役会の役割・責務・運営)

第15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、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率などの改善を図るため、以下をはじめとする役割・責務を果たす。

- (1) 企業戦略などの当社の大きな方向性の決定など経営上の重要な意思決定を機動的かつ迅速に行うこと
 - (2) 経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
 - (3) 独立した客観的な立場から、取締役・経営陣に対する実効性の高い監督を行うこと
2. 取締役会は、事業執行責任の明確化及び業務執行に関する意思決定の迅速化を図るために、「執行役規則」及び「稟議決裁基本規則」などの規則を明確に定め、業務執行権限を有する執行役に対して業務執行の決定に関する権限を適切に委譲する。
 3. 取締役会は、内部統制システムの整備に関する基本方針を定めて運用

し、その有効性について監督する。

4. 取締役会は、審議の活性化を図るために、以下のとおり運営する。
 - (1) 取締役会資料及びこれに関連して取締役の意思決定に必要な情報は、取締役会の会日に先立って、配布する。
 - (2) 年間の取締役会開催スケジュール及び予定議題を決定し、取締役に周知する。
 - (3) 「稟議決裁基本規則」の定期的な見直しなどにより審議項目（件数及び内容）を適切に設定する。
 - (4) 定時取締役会を3ヶ月に1回開催し、必要に応じ臨時取締役会又は書面により決議を行う。
 - (5) 議論が尽くされるよう十分な審議時間を設定する。

【原則 4、4-1、4-1①、4-2、4-3、4-3②、4-12、4-12①】

（取締役会の構成）

第16条 取締役会は、少人数体制かつ経験や知識など多様なバックグラウンドを持ったメンバーで構成するものとし、「事業の継続的発展のため、グローバルかつ多様な経営視点や経験・専門知識を有する取締役を指名する」という方針のもと、指名委員会がこれを充たす者を取締役候補者として指名し、その理由を開示する。

2. 前項に加え、指名委員会は、当社のコーポレート・ガバナンスにおける適正な水準の客観性と透明性を確保するため、社外取締役が十分に独立しているかどうか、すなわち、当社との間で利益相反の可能性がないかを判断するための基準を策定するものとする。また、当社は、社外取締役候補者の指名にあたっては、当該基準、会社法上の要件及び東京証券取引所の定める独立性基準の全てを満たすものを独立役員に指定するものとする。
3. 取締役候補者の決定に関する手続の客観性と透明性を高めるため、当社は、指名委員会等設置会社として、過半数が独立社外役員で構成される指名委員会を設置し、候補者との面談、指名委員と取締役会との議論などを含む評価手続を経て、候補者を決定する。
4. 取締役が当社以外の上場会社の役員を兼任する場合、当社の取締役としての役割・責務を実効的に果たすことが可能な範囲に限るものとし、その兼任状況について毎年開示する。

【原則 3-1(iv)(v)、4-11、4-11①、4-11②】

（取締役）

第17条 取締役は、善管注意義務及び忠実義務を負うことを認識した上で、当社の企業価値向上のため職務に精励することをその役割とする。

2. 取締役は、その役割・責務を実効的に果たすために、積極的に情報収集に努めるとともに、適宜内部監査部門からの報告を受け、また、必要に応じて外部の専門家の助言を得る。
3. 社外取締役は、自己の経歴から培われた知識、経験、見識などを活かして、外部の視点から経営上の意思決定に参加するとともに他の取締役及び執行役の職務執行を監督することをその機能及び役割とする。

【原則 4-5、4-6、4-13、4-13①～③】

(指名委員会)

第18条 指名委員会の委員は、取締役3名以上とし、そのうち過半数を社外取締役とする。

2. 指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会議案の内容、CEOを含む執行役の選解任及びCEOの後継者計画の策定などの人事に関する審議又は決定を行うほか、法令又は定款に定める事項について職務を行う。
3. 指名委員会は、当社の事業戦略や長期・短期の重要な事業目標に関連するCEOのパフォーマンス指標について審査承認するとともに、CEOの評価を行う。
4. 指名委員会は、CEOの後継者計画の適切な実施を管理・監督し、CEOの年次評価及び後継者計画に基づき、CEOの交代に関連する人事上の推薦又は決定を行う。

【原則 3-1(iv)、4-1③、4-3②～③、4-10】

(報酬委員会)

第19条 報酬委員会の委員は、取締役3名以上とし、そのうち過半数を社外取締役とする。

2. 報酬委員会は、取締役、CEOを含む執行役及び執行役員員の報酬の決定方針並びに当該方針に基づく個人別報酬の内容など報酬について審議又は決定を行うほか、法令又は定款に定める事項について職務を行う。
3. 報酬委員会は、業務執行に関与しない社外取締役を除き、それぞれのパフォーマンス評価に基づき、インセンティブを含む役員に対する個人別報酬の内容を決定する。

【原則 3-1(iii)、4-2①、4-10】

(監査・サステナビリティ委員会)

第20条 監査・サステナビリティ委員会の委員は、取締役3名以上とし、そのうち過半数を社外取締役とする。

2. 監査・サステナビリティ委員会は、原則として3ヶ月に1回以上開催するものとし、監査実施状況などについて情報の交換・協議を行うとともに、会計監査人、内部監査部門である内部監査室その他の関係部門と連携をはかりつつ、執行役及び取締役の職務執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選解任及び不再任に関する議案の内容の決定並びにサステナビリティに関する方針、リスク管理及びコンプライアンスを含むサステナビリティ関連事項に対する取組みの監督を行うほか、法令又は定款に定める事項について職務を行う。
3. 監査・サステナビリティ委員会は、必要に応じて、会計監査人及び役員・従業員などに報告を求め、又は監査・サステナビリティ委員会に出席することを求めることができる。

【原則 4-4、4-4①、4-10】

(執行役)

- 第 2 1 条 取締役会は、指名委員会からの推薦を考慮の上、当社グループの企業価値向上のための役割・責務を果たすことのできる者を執行役として選任する。また、取締役兼務者である執行役については、その選任理由を開示する。
2. 執行役は、取締役会が定める執行役の業務担当事項、「執行役規則」及び「稟議決裁基本規則」に基づき、機動的かつ効率的に職務を執行するとともに、取締役会で定めた経営計画及び予算の進捗状況を定期的に確認する。
 3. 取締役会は、「取締役会規則」及び「指名委員会規則」の定めに従い、その決議により、当該執行役を解任することができる。

【原則 3-1(iv)(v)、4-1①】

(執行役員)

- 第 2 2 条 当社は、「事業の継続的発展のため、グローバルなリーダーシップや経験・専門知識を有する者」を執行役員として選任する。
2. 執行役員は、「執行役員規則」及び「稟議決裁基本規則」に基づき、執行役の指揮・監督の下、機動的かつ効率的に職務を執行する。
 3. 執行役員が「執行役員規則」に定める基準に該当した場合、当社は、当該執行役員を解任することができる。

【原則 3-1(iv)(v)、4-1①】

(経営会議)

- 第 2 3 条 当社は、経営会議を設置し、取締役会が定める「稟議決裁基本規則」に基づき委任された重要事項の審議・方針の決定や、取締役会付議案件のうち経営上の重要事項の事前審議を行う。

【原則 4-1①】

(社外取締役、監査・サステナビリティ委員会、内部監査部門及び会計監査人の相互連携)

- 第 2 4 条 監査・サステナビリティ委員会は、会計監査人から定期的に会計監査に関する報告を受け、意見交換を行う。
2. 内部監査部門は、監査・サステナビリティ委員会に対し、当社グループに係る内部監査報告書を定期的に提出し、内部監査結果を報告する。
 3. 内部統制推進委員会は、監査・サステナビリティ委員会に対し、ルネサエレクトロニクスグループホットラインによる通報状況を定期的に報告する。
 4. 法務部門や経理部門などの内部統制部門及び内部監査部門は、会計監査人による円滑な監査の遂行に必要なサポートを行うとともに、社外取締役及び監査・サステナビリティ委員の求めに応じて、適時、的確な情報提供を行う。

【原則 4-4、4-4①、4-5、4-13、4-13③】

(会計監査人)

第25条 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、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行う。

2. 監査・サステナビリティ委員会は、会計監査人候補を適切に選出し、会計監査人を適切に評価するための基準を策定し、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確認する。
3. 取締役会及び監査・サステナビリティ委員会は、会計監査人の適正な監査の確保のため、以下の対応を行う。
 - (1) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保する。
 - (2) 会計監査人から CEO・CFO などの経営陣幹部へのアクセス（面談など）を確保する。
 - (3) 会計監査人と監査・サステナビリティ委員会、内部監査部門や社外取締役との十分な連携を確保する。
 - (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当社側の対応体制を確立する。

【原則 3-2、3-2①～②】

(取締役の支援体制)

第26条 当社は、取締役をサポートするスタッフを適切に配置し、必要な情報を的確に提供する。

2. 当社は、取締役が期待される役割・責務を適切に果たすため、経営、会計、法律、コンプライアンス及び業界動向などに関する研修などの適切なトレーニングの機会を提供し、その費用を負担する。

【原則 4-13、4-13③、4-14、4-14①～②】

(取締役会評価)

第27条 当社は、毎年定期的に、各取締役の自己評価及び各監査・サステナビリティ委員（会社法及び定款上の「監査委員会」の委員を指す。）の意見をもとに、取締役会全体の実効性（情報の円滑な提供が確保されているかを含む）について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

【原則 4-11、4-11③、4-13】

以上

別紙：株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

* 本ガイドラインの各条項末尾に記載している番号は、当該各条項の対応する、東京証券取引所の定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則を示している。

【改正履歴】

版数	改正日	内容
1	2015年11月27日	制定
2	2017年3月30日	一部改正
3	2018年3月29日	一部改正
4	2019年3月28日	一部改正
5	2019年10月1日	一部改正
6	2020年1月30日	一部改正
7	2021年6月30日	一部改正
8	2022年1月14日	一部改正
9	2022年4月4日	一部改正
10	2023年3月30日	一部改正
11	2024年3月28日	一部改正
12	2025年1月1日	一部改正

別紙：株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

（社内体制）

- 株主との対話を合理的に推進し、かつ、機動的な IR 活動を実践するために、IR 専任部門を設け、当該部門の担当役員が統括を行う。
- IR 専任部門は、経理、財務、経営企画などの関係部門と四半期毎にミーティングを実施するなど密に連携を取り、正確かつ有用な情報の提供に努める。

（対話の方法）

当社は、株主、投資家、証券アナリストに対し、以下をはじめとして、事業内容、財務内容、経営戦略、その他の重要な経営情報を分かりやすく提供し、双方向のコミュニケーションを充実させる。

- 株主及び投資家に対しては、IR ウェブサイトを通じて、当社の最新の業績、事業内容及び経営方針などを分かりやすく伝達する。また、IR ウェブサイトへの問合せ窓口を掲載することにより、対話可能な環境を提供するとともに、株主及び投資家からの意見を収集する。
- 機関投資家及び証券アナリストに対しては、四半期毎に決算説明会や個別面談を実施する。さらに、必要に応じ、決算説明会では経営戦略や事業方針などに関する説明も合わせて実施する。
- 機関投資家及び証券アナリストとの対話は、IR 専任部門の担当者のほか、必要に応じて経営陣幹部（CEO、CFO など）が行う。

（対話内容の社内へのフィードバック）

株主、投資家及び証券アナリストとの対話内容は、会議体などでの報告を通じて適時・適切に経営陣幹部及び社内関係部門にフィードバックを行う。

（インサイダー情報及び沈黙期間）

インサイダー情報の管理の取扱いについては、「インサイダー取引防止基本規則」に基づき、未公表の重要事実の管理を徹底し、適切に対応する。また、ディスクロージャーポリシーに定める決算日後5営業日以降より設定している沈黙期間では、決算関連の対話を制限する。