

(別紙)

## コーポレートガバナンス基本方針

### はじめに

我々、セイコーエプソン株式会社(以下「当社」という。)は、「経営理念・EXCEED YOUR VISION」を礎として当社の価値観・行動様式を定めた「エプソンウェイ」に基づき、社会における存在意義・志を示した「パーパス」の実現を目指している。

#### 〈経営理念〉

お客様を大切に、地球を友に、  
個性を尊重し、総合力を発揮して  
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する  
開かれた、なくてはならない会社でありたい。  
そして社員が自信を持ち、  
常に創造し挑戦していることを誇りとしたい。

#### 〈パーパス〉

「省・小・精」から生み出す価値で  
人と地球を豊かに彩る

この「パーパス」を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組むことを目的として、取締役会決議に基づき、コーポレートガバナンス基本方針(以下「本基本方針」という。)を制定する。

当社は、その時々、社会的要請や当社を取り巻く環境を踏まえた実効的なコーポレートガバナンスの実現を図るため、毎年、本基本方針の見直しの検討を行い、必要があると判断した場合には、本基本方針を改定する。本基本方針の改定は取締役会決議により行うものとし、改定時には速やかにその内容を公表する。

## 第1章 総則

### 第1条(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

1. 当社は、「パーパス」を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組む。
2. 当社は、取締役会の監督機能の更なる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図るために、監査等委員会設置会社を採用する。
3. 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は次のとおりとする。
  - (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
  - (2) 株主、お客様、地域社会、ビジネスパートナー、従業員を含むさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
  - (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
  - (4) 取締役、執行役員および監査等特命役員(以下総称して「役員」という。)は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす。
  - (5) 株主との間で建設的な対話を行う。

## 第2章 株主の権利・平等性の確保

### 第2条(株主の権利および平等性の確保)

1. 当社は、少数株主および外国人株主を含む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。

2. 当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないように適切に情報開示を行う。

### 第3条(株主総会)

1. 当社は、株主総会開催日の適切な設定を含め、株主が適切に権利行使できる環境を整備する。
2. 当社は、株主が適切に議決権を行使することができるよう、株主総会の招集通知を遅くとも株主総会開催日の3週間前までに発送するとともに、発送に先立って当社ホームページに招集通知の日本語版および英語版を開示する。
3. 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、株主の議決権行使の利便性を確保する。
4. 取締役会は、株主総会の会社提案議案の賛否結果の分析を行い、株主との対話の充実など、必要な対応を行う。

### 第4条(資本政策の基本的な方針)

1. 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、資本コストを意識した資本構成および資金配分の最適化の観点から、必要な資本政策を実施する。
2. 当社は、大規模な希釈化をもたらす資金調達等の実施に際しては、既存株主の利益を不当に毀損することのないよう、取締役会においてその必要性・合理性を検討するとともに、株主に対し十分な説明を行う。

### 第5条(株式の政策保有に関する方針)

1. 当社は、重要な部品等の調達先、当社商品等の主要な販売先、主要な資金調達先またはその他の金融サービス等の提供元等との安定的・長期的な取引関係の維持・強化等により、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先の信用力・安全性等を検証したうえで、その株式を取得・保有する。(本項に基づき保有する株式を以下「政策保有株式」という。)
2. 取締役会は、毎年、個別の政策保有株式について、そのリスクと取引関係の維持・強化等によって得られる利益等を総合的に勘案し、中長期的な観点から政策保有株式を保有することの合理性を検証する。また、政策保有株式として保有することの合理性が認められない場合は、当該株式を縮減する。

### 第6条(政策保有株式に係る議決権行使基準)

1. 当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、発行会社の経営方針等を十分尊重したうえで、当社と発行会社双方の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に適うか否か等を基準に、その判断を行う。
2. 当社は、前項の判断にあたり、発行会社の経営環境等を考慮のうえ、必要があると判断した場合には、発行会社から示された議案について説明を求める。

### 第7条(当社株式の大量取得行為に対する対応)

1. 当社の財務および事業の方針の決定を支配することが可能な数の株式を取得する買付提案(以下「大量取得行為」という。)に応じるか否かは、最終的には株主の意思により判断されるものとする。
2. 当社は、当社株式の大量取得行為を行おうとする者に対しては、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上する観点から、当該大量取得行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めたうえで、当該大量取得行為に対する当社取締役会の意見等を開示することで、株主が当該大量取得行為の是非を検討するために必要な期間および情報の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じる。

### 第8条(利益相反等)

1. 取締役および執行役員は、自らに関して利益相反に係る問題が生じた場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認を得なければならない。
2. 関連当事者との取引については、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引が会社や株主共同の利益を害することがないように、取締役会における取引の承認や報告を行うことにより適切に監督する。

### 第3章 ステークホルダーとの適切な協働

#### 第9条(経営理念)

当社は、「経営理念・EXCEED YOUR VISION」の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かを確認するため、その実践状況を取締役会において定期的にレビューする。

#### 第10条(サステナビリティを巡る課題への対応)

当社は、お客様の期待を超える価値を創出する企業活動を通じて、全てのステークホルダーと信頼関係を培いながら社会とともに発展し、より良い社会の創造に貢献することが使命であると考え、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積極的・能動的に取り組む。

#### 第11条(社内の多様性の確保)

1. 当社は、多様な人々の価値を最大限活かし、個人と組織の間の相乗効果を高める旨を宣言し、性別、国籍、年齢、人種、障がいの有無、採用時期等にかかわらず多様な人材が活躍できる環境・制度を整備する。
2. 当社は、特に女性の活躍を促進することは、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために必要不可欠であるとの認識の下、管理職や役員登用をはじめとして女性が更なる活躍を目指すための環境・制度を整備する。

#### 第12条(通報制度)

当社は、通報者が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・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、「内部統制システムの基本方針」に定めるとおり、適切な通報制度を整備する。

#### 第13条(企業年金の資産運用・管理)

1. 当社の企業年金の積立金については、「セイコーエプソン企業年金基金」が運用を行う。
2. 当社は、当社と企業年金の受益者との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるよう、同基金および労働組合等と協働し、企業年金運用を適切に管理・監督する仕組を構築する。
3. 当社は、企業年金の運用の専門性を高め、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、企業年金基金の責任者には、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置を行うとともに、当該責任者に対する継続的な教育機会の提供等を行うことにより、資質の向上を図る。

### 第4章 適切な情報開示および対話

#### 第14条(適切な情報開示および対話)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、あらゆるステークホルダーとの誠実な対話を通じ、長期視点でのパートナーシップを構築することが不可欠であるという認識のもと、株主・投資家・アナリスト・その他市場関係者等に対する情報開示方針を明確にし、ステークホルダーとの誠実な対話を実践することを目的として「情報開示および対話に関する方針」を定め、その内容を別紙1に記載する。

#### 第15条(経営計画の策定・公表)

1. 当社は、経営計画の策定・公表にあたっては、第4条に定める「資本政策の基本的な方針」に基づき、収益性・資本効率等に関する目標を定め、その実現に向けた経営資源(資金・人的資本・知的財産等)の配分の在り方および施策等について明確に説明を行う。
2. 当社は、取締役会において事業ポートフォリオに関する基本的な方針を定め、経営計画の策定・公表にあたっては、当該方針や事業ポートフォリオの見直しの状況等についても併せて説明を行う。

## 第5章 取締役会等の役割

### 第 16 条(取締役会の役割)

1. 取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負う。
2. 取締役会は、前項の責任を果たすため、会社としての戦略的な方向付けを行ったうえで、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件等、重要な業務執行の決定等を通じて、意思決定を行う。
3. 取締役会は、取締役会が決定すべき事項につき、社内規程にてその内容を明確にする。
4. 取締役会は、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定について、代表取締役社長等の経営陣に委任するとともに、それらの職務の執行状況を監督する。
5. 取締役会は、適切な内部統制のもとで効率的な業務執行が行われるようにするため「内部統制システムの基本方針」を定め、コンプライアンスやリスク管理等のための体制整備を行い、その運用状況を監督する。
6. 取締役会は、外部会計監査人による適切な監査の確保に向け、必要な対応を行う。

### 第 17 条(取締役会議長の役割)

取締役会議長は、取締役会の議論の質を高め、取締役会を効果的かつ効率的に運営する。

### 第 18 条(取締役会の構成)

1. 当社の取締役会の人数は 12 名以内とし、取締役会の員数の3分の1以上は独立社外取締役とすることを原則とする。
2. 当社は、取締役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには取締役会の多様性を確保することが有用であると考え、性別、人種・民族性、出身国・国籍・文化的背景、年齢等の区別なく、また、個々の知識・経験・能力を踏まえ、多様な人材によりバランスよく取締役会を構成する。

### 第 19 条(取締役会の実効性評価)

取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

### 第 20 条(取締役会の運営等)

1. 取締役会事務局担当部門は、取締役会の審議事項に関する資料を、取締役会の会日に十分に先立って、全取締役(社外取締役を含む)に配付する。
2. 取締役会事務局担当部門は、翌事業年度における定時の取締役会の開催日程を毎事業年度末までに設定し、取締役会議長による決定を経て、取締役に周知する。

### 第 21 条(取締役等の役割)

1. 業務執行を担当する役員(業務執行取締役および執行役員)は、その受託者責任を果たすため、職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。
2. 業務執行を担当しない役員(非業務執行取締役および監査等特命役員)は、その受託者責任を果たすため、代表取締役社長をはじめとする経営陣の執行状況を監督するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。
3. 当社の役員は、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とどめる。

### 第 22 条(社外取締役の役割)

当社の社外取締役は、次の役割を有する。

#### (1) 経営全般の監督機能

- ① 経営全般の評価に基づき、役員の選任・解任プロセスおよび報酬の決定プロセスに関与することを通じて経営陣を監督する機能
- ② 取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定に関して議決権を行使することなどを通じて経営全般を監督する機能

#### (2) 経営効率の向上のための助言を行う機能

(3) 利益相反の監督機能

- ① 当社と取締役および執行役員との間の利益相反を監督する機能
- ② 当社と関連当事者との間の利益相反を監督する機能

第 23 条(取締役選考審議会および取締役報酬審議会の設置)

1. 当社は、当社の役員候補者の選考および役員の解任について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査するほか、代表取締役社長の作成する役員の後継者育成の状況・課題および代表取締役社長の承継プランを評価・監督することを目的に任意の審議機関として取締役選考審議会を置く。
2. 当社は、当社の役員の報酬体系・内規等にかかわる立案と検討および役員の個別報酬額について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査することを目的に任意の審議機関として取締役報酬審議会を置く。なお、取締役報酬審議会は、取締役会から役員員の個別報酬額等の決定を一任された場合、当該権限に基づき、役員員の個別報酬額などを決定する。
3. 取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、その透明性・客観性・独立性を確保することを目的として委員の過半数を社外取締役とし、取締役選考審議会および取締役報酬審議会の委員長は社外取締役の中から互選により選定する。その他の構成員は代表取締役社長とする。
4. 常勤監査等委員は、オブザーバーとして取締役選考審議会および取締役報酬審議会に出席することができる。

第 24 条(取締役候補者の指名および役員の選解任等を行うにあたっての方針と手続き)

取締役候補者の指名、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の選任・解任にあたっての方針と手続きは次のとおりとする。

1. 取締役候補者の指名、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の選任にあたっての方針と手続

(1) 方針

- ① 当社の役員は、当社が定める役員に求められる役割および選考基準に照らし、見識、責任能力、倫理観を共通要件としたうえで、各々の役割に応じ、②の選考基準を満たし、企業価値向上に貢献できる者でなければならない。

- ② 当社の役員選考基準は、上述の共通要件に加え、下記の要件を満たすこととする。

A 非業務執行取締役の候補者

監督能力、経営に関する知見、専門的な知見

B 業務執行取締役の候補者

監督能力、先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力

特に、代表取締役社長においては次を満たす者とする。

- ・ 社会課題に向き合い、深い洞察力によりビジョンを構築し、それを実現していく胆力
- ・ 高い倫理観を有し、多様な価値観を謙虚に受容し、社員一人ひとりの自主性を引き出し、全社の力に結集させる求心力

C 執行役員

先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力

D 監査等特命役員

全社への影響力・指導力、創造力・改革力・経営管理力、集団を統率する能力、経営に関する知見および専門的な知見

- ③ 当社の社外取締役は、その独立性を担保するため、「社外取締役の独立性判断基準」を満たす者でなければならない。なお、「社外取締役の独立性判断基準」は取締役会が定め、その内容は別紙2に記載する。

(2) 手続

取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定される。なお、監査等委員である取締役の候補者の指名および監査等特命役員の選任は、監査等委員会の同意を経なければならない。

## 2. 取締役、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の解任にあたっての方針と手続

### (1) 方針

- ① 取締役の職務に関し法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合または監査等委員による違法行為差止請求がなされた場合は、取締役会は当該取締役の解任に向けた手続を開始する。
- ② 執行役員および監査等特命役員の職務に関し法令・定款に違反する重要な事実が判明した場合または選考基準から著しく逸脱した事実が認められた場合は、取締役会は当該役員の解任に向けた手続を開始する。

### (2) 手続

- ① 取締役の解任については、取締役選考審議会を即時開催し、公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会における決議を経て、株主総会で決定される。
- ② 代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の解任については、取締役選考審議会を即時開催し、公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定される。

## 第 25 条(役員の報酬を決定するにあたっての方針と手続)

### 1. 当社の役員報酬制度の基本方針は次のとおりとする。

#### (1) 業務執行を担当する役員の報酬

- ① 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を図るために、業績向上への意欲を高め、そのコミットメントを示せるものであること
- ② 社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること
- ③ 在任期間中にもてる経営能力を最大限発揮しうよう、期間業績に対応した処遇であること
- ④ 役員報酬と当社株式価値との連動性を明確にし、株主との利益共有意識を強化できるものであること
- ⑤ 不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
- ⑥ 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性・公正性の高いものであること

#### (2) 業務執行を担当しない役員の報酬

- ① 経営全般の監督機能等を適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること
- ② 社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること

### 2. 当社の役員報酬は、次のとおり「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」から構成される。

#### (1) 基本報酬

役位および業務委嘱・業務委任内容等の役割の大きさに応じて決定される報酬額を毎月支給する金銭報酬

#### (2) 賞与

単年度の業績指標や個人目標の達成度に応じて決定される報酬額を年一回支給する金銭報酬

#### (3) 株式報酬

中長期的な業績指標やサステナビリティ目標の達成度等に応じて決定される当社株式を年一回交付する非金銭報酬

### 3. 業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能等を果たすという役割に鑑み、「賞与」および「株式報酬」は支給しない。

### 4. 「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」の全ての報酬について、その透明性および客観性を確保するため、委員の過半数を社外取締役とする取締役報酬審議会における公正、透明かつ厳格な答申を経た上で、株主総会、取締役会または監査等委員会により決定する。

## 第 26 条(代表取締役社長および役員の後継者育成等)

1. 代表取締役社長は、自らをはじめとした役員の後継者育成に関する責任を負う。
2. 取締役選考審議会は、代表取締役社長が検討する後継者育成プランおよび承継プランを適切に監督するとともに、代表取締役社長に対し必要な助言を行う。
3. 取締役選考審議会は、代表取締役社長に緊急事態が生じた場合の承継プランに関する検討を行う。
4. 取締役会は、代表取締役社長および役員の後継者育成プランおよび承継プランの策定・運用に主体的に関与し、適切に監督を行う。

#### 第 27 条(監査等委員会の役割)

1. 監査等委員会は、株主からの委託を受け、独立した客観的な立場において、取締役の職務の執行を監査・監督し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負う。
2. 監査等委員会は、外部会計監査人選任にあたってはその候補者を適切に評価するための基準を策定するとともに、選任後もその独立性と専門性を確認するほか、外部会計監査人による適正な監査の確保に向け、適切な対応を行う。

#### 第 28 条(監査等委員会の構成等)

1. 当社の監査等委員会の人数は5名以内とする。
2. 当社は、監査等委員会の審議が多面的かつ適切に行われるためには監査等委員会の多様性を確保することが有用であると考え、監査等委員会の構成は、性別、国籍、年齢等の区別なく、多様な知識・経験・能力を有する者をバランスよく選任する。
3. 監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会室を設置し、監査等特命役員がその長を務める。

#### 第 29 条(コンプライアンス委員会の設置)

当社は、コンプライアンスの推進・徹底が業務執行ラインにおいて適切に執行されることを監督することを目的として、「内部統制システムの基本方針」に定めるとおり、取締役会の諮問機関としてコンプライアンス委員会を置く。

#### 第 30 条(役員等のトレーニング)

1. 役員は、その役割を果たすために、当社の財務状態、コンプライアンス、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集しなければならない。
2. 当社は、次の方針に基づき、役員および役員候補者に対して、必要なトレーニングの機会を当社の費用負担のもと提供する。
  - (1) 社内取締役、常勤監査等委員、執行役員、監査等特命役員のトレーニング  
新任としての就任時に、コーポレートガバナンスを含め、上場企業の役員として必要な知識を習得するための研修を実施する。  
就任後も、経営者や弁護士等の外部専門家を招き、経営やコンプライアンス等に関する研修を継続的に実施するとともに、個々の役割・責務を果たすために必要な知識の習得をめざし、その役割に適合した外部機関等の研修を実施する。
  - (2) 社外取締役のトレーニング  
新任としての就任時に、当社の事業概要、戦略等に関する説明を実施する。  
就任後も、当社の事業、戦略等に関する理解を深めることができるよう、継続的に各事業の責任者からの説明、事業所視察等を実施し、社外取締役としての役割・責務を果たすにあたっての必要な知識の習得を支援する。
  - (3) 役員候補者に対する役員就任前のトレーニング  
役員候補者に対し、上場企業の役員としての役割と責務に関する研修を実施するとともに、経営者としての必要な知識・スキルを身につけるための外部機関等の研修を実施する。

#### 第 31 条(社外取締役および監査等委員等による社内情報へのアクセス)

1. 当社の社外取締役、監査等委員および監査等特命役員は、必要があるときはいつでも、業務執行取締役、執行役員および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
2. 監査等委員会、監査等委員または監査等特命役員は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保する。
3. 当社は、取締役会事務局担当部門を設け、取締役会上程議案について補足説明を行う等の社外取締役に対する必要なサポートを行う。

## 附 則

### 第1条(本基本方針の施行)

本基本方針は、2015年9月2日より施行する。

本基本方針は、2016年6月28日より一部改定実施する。

本基本方針は、2017年4月1日より一部改定実施する。

本基本方針は、2017年4月28日より一部改定実施する。

本基本方針は、2018年9月4日より一部改定実施する。

本基本方針は、2020年6月25日より一部改定実施する。

本基本方針は、2021年10月1日より一部改定実施する。

本基本方針は、2022年2月25日より一部改定実施する。

本基本方針は、2022年3月17日より一部改定実施する。

本基本方針は、2022年6月28日より一部改定実施する。

本基本方針は、2023年4月1日より一部改定実施する。

以上



## 情報開示および対話に関する方針

当社は、「エプソンウェイ」およびコーポレートガバナンス基本方針で掲げたステークホルダーとの誠実な対話を実践するにあたり、本方針を定める。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、あらゆるステークホルダーとの誠実な対話を通じ、経営の透明性を高め、長期視点での信頼関係・パートナーシップを構築し、強化していくことが、重要かつ不可欠であると認識している。

その取り組みの一環として、株主・投資家・アナリスト・その他市場関係者等（以下「株主・投資家等」という。）に対する情報開示方針を明確にして、IR活動やSR活動（以下「IR・SR」という。）の更なる充実を図り、建設的な対話を実施する。

### 1. 基本方針

- (1) 当社は、負の情報も含めた正確かつ十分な情報開示を積極的に行うことにより、説明責任を果たし、株主・投資家等にとって役立つコミュニケーションを実施する。
- (2) 株主・投資家等に対して公正かつ適正に情報伝達するだけでなく、対話の場や機会を設け、株主・投資家等の意見に謙虚に耳を傾けるとともに、経営基盤の強化に向けてこれらの意見も活用することを目的として、建設的かつ誠実な対話に努める。

### 2. 情報開示の基準

- (1) 当社は、金融商品取引法等の関係法令および当社株式を上場している証券取引所の定める規則等を遵守し、それに基づき公平・適時・適切な情報開示を行う。
- (2) 関係法令、規則等に該当しない場合でも、投資判断に重要な影響を及ぼすと判断した情報や当社への理解を深めるために有用と考えられる情報については、積極的に開示を行う。

### 3. 推進体制

- (1) IR・SR担当役員を責任者として、株主・投資家等への情報開示および対話を実施する。
- (2) IR・SR担当部門を設置し、株主・投資家等への情報開示および対話を補佐・実施する。
- (3) IR・SR担当部門と、経営企画・財務経理・広報担当部門および事業部門等の関連部門とは、情報開示および対話の実施に向け、日常的な情報交換等により緊密に連携する。

### 4. 情報開示の方法

- (1) 会社法、金融商品取引法、上場証券取引所規則およびその他の適用ある法令に従って開示が必要とされる情報については、金融庁の電子開示システム（EDINET）あるいは東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）を通じて公表する。また、当該情報については、必要に応じてウェブサイトへの掲載も行う。
- (2) 上記以外で投資判断に重要な影響を及ぼすと判断した情報等については、情報アクセスの公平性確保の観点から、ウェブサイトへの速やかな掲載等により公平かつ広範な情報開示を行う。
- (3) 海外投資家等の情報アクセスを考慮し、投資判断に必要となり得る情報については、必要かつ合理的な範囲において英語での情報開示を行う。

## 5. インサイダー情報の管理

情報開示および株主・投資家等との対話を行う際には、社内規則（「エプソングループ内部者取引管理規程」）に従い、インサイダー情報の管理を徹底し、インサイダー取引を未然に防止する。

## 6. 重要情報の公平開示

### （1）重要情報の定義および重要性の判断

当社は、フェア・ディスクロージャー・ルールの対象となる重要情報を、インサイダー情報および未公表の確定的な情報で株価に重要な影響を与え得ると当社が判断した情報と定義する。

重要性の該非は、IR・SR 主管部門が起案し、関連部門と協議の上、IR・SR 担当役員が決定する。

### （2）選別的開示の禁止

重要情報の選別的開示は、行わない。重要情報の伝達にあたっては、4. に記載した方法により、同時または速やかに公表する。

なお、個別面談等において、意図せず重要情報を伝達した場合は、当該伝達事実を認識した後、4. に記載した方法により速やかに公表する。

## 7. 沈黙期間

決算情報の漏えいを防止し、情報開示の公平性を確保するため、決算期日の翌日から当該決算情報公表までを沈黙期間とし、当該期間においては、決算・業績等の見通しに関する質問への回答やコメントを差し控える。

ただし、当該期間中であってもすでに公表されている情報に関する質問等については、株主・投資家等との対話は妨げない。また、当該期間中に、公表済業績予想の変動見込み等の重要事実・重要情報が発生した場合は、取引所規則等に基づき適切に情報開示を行う。

## 8. 将来見通しについて

年度業績予想や中長期経営計画等の将来に関する見通しは、開示時点までに入手可能な情報に基づく将来の予測であり、潜在的なリスクや不確定要素を含んでいる。そのため、実際の業績等はさまざまな要素により、当該見通しと大きく異なる結果となり得る旨の注意事項を開示情報に付記する。

## 9. 第三者による情報発信への対応

当社に関する第三者による業績予想等については、原則コメントを行わない。

ただし、当該情報に事実誤認がある場合や当該情報が投資判断に重要な影響を及ぼし得ると判断した場合は、4. に記載した方法により適切な情報開示を行う。

## 10. 建設的な対話の促進に向けた取り組み

### (1) 対話のスポークスパーソン

株主・投資家等との対話は、内容の一貫性と選別的開示を回避するため、代表取締役社長、IR・SR担当役員またはIR・SR担当部門の管理職またはIR・SR担当役員が委任・指定する財務経理担当等の関連部門の管理職が行うことを基本とし、社外取締役を含む取締役も合理的な範囲で対応する。

### (2) 対話促進のためのIR・SR

株主・投資家等との対話を促進するため、以下の取り組みを実施する。

なお、対話にあたっては、株主・投資家等のニーズを踏まえたうえで、業績変動等の財務情報だけでなく、長期ビジョン、中期経営計画、事業戦略、ESG関連情報等の非財務情報を活用しながら、中長期的な企業価値向上に資するような対話を実施する。

①株主総会における事業報告・質疑応答

②中期経営計画および事業戦略等に関する説明会、施設見学会等の開催

③四半期毎の決算説明会および電話会議（海外機関投資家向け）等の開催

④国内外での1対1ミーティングやスモールグループ・ミーティング等の個別面談

⑤証券会社主催のIRカンファレンス等への参加

⑥個人投資家向け会社説明会の開催

⑦IR関連のウェブサイト、株主総会招集通知、株主通信および統合報告書等を通じた情報提供の充実

### (3) 株主構成の把握

株主・投資家等との対話の実効性を確保するため、実質株主の把握に努める。

### (4) 社内へのフィードバックの仕組み

①IR・SR担当役員およびIR・SR担当部門は、株主総会または決算説明会もしくは決算発表後の株主・投資家等からの評価・コメントを経営会議体において報告するとともに、株主・投資家等との対話内容を関係役員等に随時発信し、当該情報を共有する。

②上記①により報告・共有された株主・投資家等の意見および懸念等については、経営における重要な情報源として活用する。

以 上

## 社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、以下に掲げる基準を定める。

1. 以下のいずれにも該当しない場合、当社に対する独立性を有しているものと判断する。
  - (1) 当社を主要な取引先とする者(注1)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者(注2)だった者
  - (2) 当社の主要な取引先である者(注3)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
  - (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭(注4)その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
  - (4) 当社の大株主(注5)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者もしくは監査役だった者
  - (5) 当社が現在大株主となっている会社等の業務執行者または監査役である者
  - (6) 当社の主要な借入先である者(注6)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
  - (7) 最近5年間に於いて、当社の法定監査を行う監査法人に所属していた者
  - (8) 最近5年間に於いて、当社の主幹事証券会社に所属していた者
  - (9) 当社から多額の寄付(注7)を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
  - (10) 当社との間で、社外役員の相互就任(注8)の関係が生じる会社の出身者
  - (11) 上記(1)～(9)に該当する者の配偶者または2親等以内の親族
2. 前項のいずれかに該当する場合であっても、会社法に定める社外取締役の要件を満たし、かつ当該人物の人格、見識、経験等に照らして当社の社外取締役としてふさわしいと考える人材については、その理由を説明および開示したうえで社外取締役として選任することができる。

(注)

- 1:「当社を主要な取引先とする者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、取引先の連結売上高(連結売上収益)の2%以上の支払を当社から受けた者(主に仕入先)をいう
- 2:「業務執行者」とは、執行役もしくは業務執行取締役または執行役員もしくは部長格以上の上級管理職にある使用人をいう
- 3:「当社の主要な取引先である者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の連結売上収益の2%以上の支払を当社に行った者(主に販売先)をいう
- 4:「多額の金銭」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、個人の場合は年間 1,000 万円以上、団体の場合は当該団体の総収入の2%以上の額の金銭をいう
- 5:「大株主」とは、総議決権の 10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう
- 6:「主要な借入先」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう
- 7:「多額の寄付」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、年間 1,000 万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付をいう
- 8:「社外役員の相互就任」とは、当社の出身者が現任の社外役員を務めている会社から社外役員を迎え入れることをいう

以上