

## コーポレート・ガバナンス

当社グループは、「株主」「顧客」「従業員」「取引先」「地域社会」など、すべてのステークホルダーと「相互信頼」の関係を築くため、企業経営の透明性を高め、公正性、独立性を確保することを通じて企業価値の持続的な向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としています。

コーポレートガバナンス・ガイドライン  
[https://www.wacoalholdings.jp/group/files/governance\\_guideline202112.pdf](https://www.wacoalholdings.jp/group/files/governance_guideline202112.pdf)

### 企業統治の体制

当社は、持株会社として、グループ会社におけるコーポレート・ガバナンスの確保のため、監査役会設置会社を選択しており、取締役会と監査役会による業務執行の監督及び監視を行っています。

#### 企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

当社は、各事業に精通した社内取締役と多様なキャリアを有する社外取締役で構成する取締役会と社外監査役を含む監査役会によるガバナンス体制を採用しています。当社はこのガバナンス体制が、持株会社としてグループ会社各社における業務執行の監督・監査を実施し、より良質な経営を実現・維持するために有効であると考えています。

取締役会は客観的な観点による監督と経営判断を行うため、取締役7名(うち社外取締役3名、うち女性1名)で構成し、監督機能の強化と意思決定の向上を図っています。また、経営責任を明確にするため取締役の任期を1年とし、環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築を図っています。

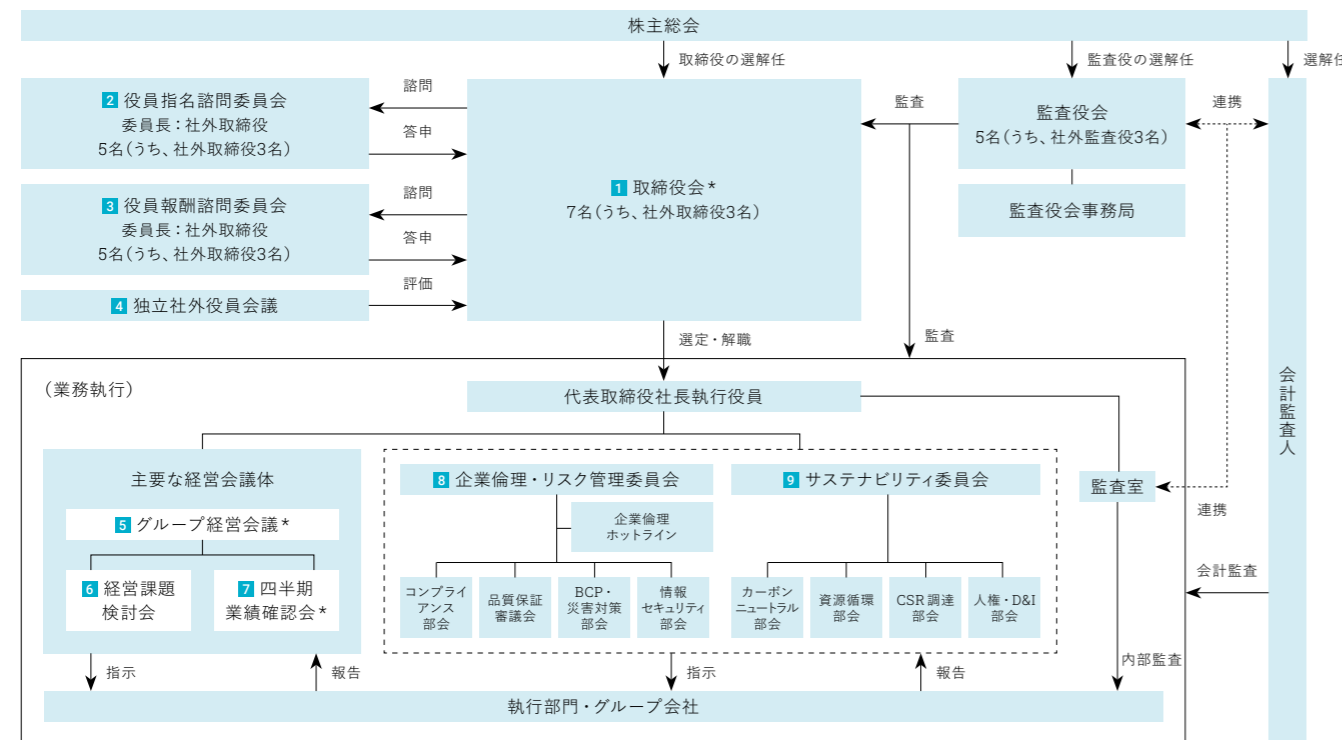
監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成し、経営に対する監視・監督機能の強化を図っています。

また、取締役及び主たるメンバーで構成する「グループ経営会議」を設置し、グループ経営戦略やその他の重要な経営課題に関する事項の検討、並びに取締役会での審議事項の事前審査等を行っています。

#### ガバナンス体制早見表(2022年6月29日現在)

|                  |                           |
|------------------|---------------------------|
| 機関設計             | 監査役会設置会社                  |
| 取締役の人数           | 7名                        |
| うち、社外取締役の人数      | 3名                        |
| 取締役の任期           | 1年                        |
| 監査役の数            | 5名                        |
| うち、社外監査役の人数      | 3名                        |
| 独立役員の数           | 6名                        |
| 報酬決定における社外取締役の関与 | 有                         |
| 意思決定を補佐する機関      | 役員指名諮問委員会、役員報酬諮問委員会       |
| 主要な経営会議体         | グループ経営会議、経営課題検討会、四半期業績確認会 |
| 業績連動報酬制度         | 有                         |

#### コーポレート・ガバナンス体制図



\* 取締役の職務執行を監査するため、社内・社外監査役も出席しています。

#### 取締役会、諮問委員会及び主要な会議体の構成と概要

| 名称              | 概要   | 開催回数      |
|-----------------|--|-----------|
| 1 取締役会          | 取締役会規則に基づき、定例取締役会を毎月開催し、加えて必要に応じて臨時取締役会を随時開催し、経営方針、経営戦略などの重要な業務に関する事項や法令、定款で定められた事項の決定を行っています。   | 14回       |
| 2 役員指名諮問委員会     | 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし、社外取締役3名、社内取締役2名で構成しています。毎年度1月の取締役会開催日の開催を原則とし、取締役に対する評価及び選解任、昇任について検討し、決議事項を取締役に答申します。委員会は委員全員の出席により成立し、全会一致をもって決議します。                      | 6回        |
| 3 役員報酬諮問委員会     | 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし、社外取締役3名、社内取締役1名、執行役員1名(グループ人事担当)で構成しています。毎年度4月、7月、2月の取締役会開催日の開催を原則とし、取締役の業績評価、報酬について検討し、決議事項を取締役に答申します。委員会は委員全員の出席により成立し、全会一致をもって決議します。     | 5回        |
| 4 独立社外役員会議      | 独立役員を中心としたメンバーで構成し、取締役会に関する意見交換を通じて、取締役会の評価を実施しています。また、評価内容は取締役会に答申後、コーポレート・ガバナンス報告書で開示しています。  | 3回        |
| 5 グループ経営会議      | 取締役及び主要な経営メンバーで構成し、グループ経営戦略やその他の主要な経営課題に関する事項の検討、並びに取締役会での審議事項の事前審査を行っています。  | 22回       |
| 6 経営課題検討会       | 中長期の全社戦略や主要な経営課題の検討及び単年度の経営方針や中長期計画の原案を作成するため、必要に応じ適宜開催しています。  | 16回       |
| 7 四半期業績確認会      | 四半期ごとに開催し、業績及び施策の実施状況を確認しています。また、目標未達の場合はその改善策を検討し、必要に応じて目標の見直しを行っています。  | 3回        |
| 8 企業倫理・リスク管理委員会 | 代表取締役社長執行役員を統括責任者、取締役副社長執行役員グループ管理統括担当を委員長として、社内取締役、事業会社の取締役、執行役員ほかで構成しています。コンプライアンス体制を整備し、当社グループに重大な影響を与えるコンプライアンス上の問題の検討、企業倫理の浸透と啓発、当社グループの経営上のリスクの統括管理を実効的に推進しています。 | 7回        |
| 9 サステナビリティ委員会   | 代表取締役社長執行役員を統括責任者、代表取締役副社長執行役員を委員長として、社内取締役、事業会社の取締役、執行役員ほかで構成しています。グループ全体のサステナビリティ活動の方向性の議論や取り組み状況のモニタリングを行っています。   | 2022年4月設置 |

#### 取締役会と監査役会の多様性

##### 取締役

| 氏名    | 独立性<br>(社外のみ) | 当社が期待する知見・経験    |                    |          |                     |              |       |    |             |               |
|-------|---------------|-----------------|--------------------|----------|---------------------|--------------|-------|----|-------------|---------------|
|       |               | 企業経営<br>(経験・知見) | 法務<br>コンプライ<br>アンス | 財務<br>会計 | サステナ<br>ビリティ<br>D&I | 人材開発<br>組織開発 | グローバル | DX | マーケ<br>ティング | 技術・生産<br>品質管理 |
| 安原 弘展 |               | ●               |                    |          |                     |              | ●     |    | ●           | ●             |
| 伊東 知康 |               | ●               |                    |          | ●                   | ●            |       | ●  |             |               |
| 宮城 晃  |               | ●               | ●                  | ●        |                     | ●            |       |    | ●           | ●             |
| 矢島 昌明 |               | ●               |                    |          |                     |              | ●     |    | ●           | ●             |
| 黛 まどか | ●             |                 |                    |          | ●                   | ●            |       |    |             |               |
| 齋藤 茂  | ●             | ●               |                    |          |                     |              | ●     | ●  |             |               |
| 岩井 恒彦 | ●             | ●               | ●                  |          | ●                   |              |       |    | ●           | ●             |

注：上記一覧表は、取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

##### 監査役

| 氏名    | 独立性<br>(社外のみ) | 当社が期待する知見・経験    |                    |          |                     |              |       |    |             |               |
|-------|---------------|-----------------|--------------------|----------|---------------------|--------------|-------|----|-------------|---------------|
|       |               | 企業経営<br>(経験・知見) | 法務<br>コンプライ<br>アンス | 財務<br>会計 | サステナ<br>ビリティ<br>D&I | 人材開発<br>組織開発 | グローバル | DX | マーケ<br>ティング | 技術・生産<br>品質管理 |
| 北川 真一 |               | ●               |                    | ●        |                     | ●            |       | ●  |             |               |
| 岡本 克弘 |               | ●               |                    |          |                     |              | ●     |    |             | ●             |
| 白井 弘  | ●             |                 |                    | ●        |                     |              |       |    |             |               |
| 浜本 光浩 | ●             |                 | ●                  |          |                     | ●            |       |    |             |               |
| 島田 稔  | ●             | ●               |                    | ●        |                     |              | ●     |    | ●           |               |

注：上記一覧表は、監査役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

## コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスの実効性強化の取り組み

当社の取締役会は、株主からの委託を受け公正な判断によって最善の意思決定を行い、併せて、その業務執行に対する監督機能を発揮し、企業価値の最大化を目指しています。この役割を一層向上させるための現状評価や課題を協議することを目的に、毎年、取締役会全体の実効性について評価を行い、継続的に取締役会の機能・実効性の向上に努めています。また、評価から抽出された課題に対する改善施策に取り組み、次期の取締役会評価において、現状評価及び前期からの改善状況を確認しています。

## &lt;評価プロセス&gt;

## (1)2021年3月期

独立社外役員会議において取締役会の実効性評価に関するヒアリングを実施。課題の抽出後、改善案の検討を行い、取締役会に報告しました。

## (2)2022年3月期

「ステークホルダーからの信頼感の向上(社会的価値創造)」、「組織のパフォーマンス向上(企業価値向上)」という2つの観点における取締役会のさらなる実効性向上を目的とし、第三者機関を活用(アンケート作成・分析・他社比較・課題抽出・アクションプランなどの場面で協力)したアンケート方式での分析・評価手法に変更しました。取締役及び監査役的全員にアンケートを行い、アン

ケートの回答内容について分析を実施後、改善案を取りまとめました。その内容について独立社外役員会議において説明のうえ、取締役会で報告しました。なお、アンケート回答を集計した結果、全体平均は基準点以上の評点であり、当社の取締役会は概ね適切に機能し、実効性が確保されていることを確認しています。

## アンケートの評価項目

①取締役会の役割・責務、②取締役会の構成、③議論の質(議題、資料内容等)、④ステークホルダーとの建設的な対話

## 実効性評価と改善に向けた取り組み

|      | 2021年3月期   | 2022年3月期   |
|------|--|--|
| 指摘事項 | ① 取締役会事前配布資料の内容充実や配布タイミングの早期化等、取締役会の一層の充実に向けた運営の効率化<br>② 役員指名諮問委員会・役員報酬諮問委員会・独立社外役員会議について議題、開催頻度、参加メンバーや運営方法等の再検討<br>③ 執行役員や部長等、執行部門との接点拡大                             | ① 中長期戦略の検討過程、決議事項の事後的報告等、議題内容の拡充<br>② 社外取締役の期待役割に関する共通認識の共有<br>③ 役員指名諮問委員会の役割の明確化、後継者・選解任における検討過程の透明性の向上<br>④ 店舗見学・従業員との接点拡大、トレーニング等の社外役員へのインプットの充実  |
| 改善対応 | ① 取締役会資料の構成や会議運営の見直し、事前配布タイミングの早期化<br>② 議題に応じて適宜開催するとともに、検討議題(報酬制度、評価制度、サクセッションプラン、選解任基準等)の見直しを実施。また、取締役会評価手法の見直しにも着手<br>③ 執行役員や部長層からの報告機会を増加したほか、事業戦略等をディスカッションする場を設定 | ① 事業戦略・中長期戦略の検討、重要案件の進捗状況の報告を定例議題に設定するほか、業務執行に関する決定事項を執行に委譲する範囲を見直すなど、議題設定や会議運営の見直しに着手<br>② 中長期戦略に基づく取締役会のあるべき構成について検討。中期経営計画の戦略も踏まえた社外取締役の必要スキルの整理とスキルマトリクスの見直し<br>③ 役員指名諮問委員会・役員報酬諮問委員会の運営スケジュールや運営方法の見直し。両委員会の役割を明確化したうえで、より透明性のある運営を実施<br>④ 店舗見学等、従業員との接点拡大を推進 |

## 社外取締役及び社外監査役

当社の社外取締役は3名、社外監査役は3名です。社外取締役は、国内外の文化芸術分野において広く活躍する者及び経営者として豊富な知見と経験と有する者が就任しており、各分野での豊富なキャリアと専門的な知識に基づいた客観的、中立的な助言によって取締役会の意思決定の適正性を向上させる役割を担っています。

また、社外監査役は、財務・会計に関する高い知見を有する公認会計士、当社から独立した弁護士、及び金融機関における長年の経験と経営者としての豊富な見識を有する者が就任しており、高い独立性を保持しつつ、専門の見地より取締役の意思決定、業務執行の適法性について、厳正な監査を行っています。



社外役員の独立性基準

[https://www.wacoalholdings.jp/group/files/governance\\_outsidedirectors.pdf](https://www.wacoalholdings.jp/group/files/governance_outsidedirectors.pdf)

## 社外役員選任の理由

| 社外取締役 | 選任の理由  | 専門性・見識を期待する分野  | 取締役会出席状況 |
|-------|--|--|----------|
| 黛 まどか | 俳人として国内外の文化芸術分野において広く活躍されています。その見識と経験をもって当社の多様性尊重の経営に貢献していただくことが期待できます。  | サステナビリティ、D&I、人材開発、組織開発                               | 14回/14回  |
| 齋藤 茂  | 他社において代表取締役会長を現任されており、長年の経営者としての豊富な経験と見識を有することから、経営の監督機能をより高めることが期待できます。 | 企業経営、グローバル、DX  | 14回/14回  |
| 岩井 恒彦 | 経営者としての豊富な知見や経験に加え、研究、生産、技術分野に関する専門知識を有されており、経営の監督機能をより高めることが期待できます。     | 企業経営、法務・コンプライアンス、サステナビリティ、D&I、組織開発、マーケティング、技術・生産品質管理 | 14回/14回  |

| 社外監査役 | 選任の理由   | 取締役会及び監査役会の出席状況 |         |
|-------|---|-----------------|---------|
|       |   | 取締役会            | 監査役会    |
| 白井 弘  | 公認会計士としての米国会計基準を含む会計・財務の専門的な知識・経験等を当社の監査体制に活かしていただくことが期待できます。 | 14回/14回         | 15回/15回 |
| 浜本 光浩 | 弁護士としての経験と専門知識を当社の監査体制に活かしていただくことが期待できます。                     | 14回/14回         | 15回/15回 |
| 島田 稔  | 金融業界における長年の経験、経営者としての知見、海外経験を当社の監査体制に活かしていただくことが期待できます。       | 14回/14回         | 15回/15回 |

## 監査役と監査役会の機能強化

当社の監査役は、常勤監査役2名と独立社外役員である社外監査役3名の5名で構成されています。また、監査役の職務を補佐する監査役会事務局として専任スタッフを1名配置するとともに、監査室が監査役の求めに応じて適宜その職務を補助する体制を執っています。

監査役会は、監査役会規則に基づき、原則として定例取締役会に先立って毎月開催し、加えて必要に応じて臨時監査役会を開催し、監査報告の作成及び監査の方針、業務及び財産の状況の調査の方法

その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定を行っています。

社外監査役は、監査役会に出席し、常勤監査役から業務監査の状況、重要会議の内容その他の報告を受けるなど常勤監査役と十分な意思疎通を図って連携するとともに、会計監査人及び内部監査部門(監査室)からの各種報告を受け、財務報告の適正性を含めた内部統制システムの監査を実施しています。また、監査役会での議論を踏まえたうえで取締役会その他重要な会議に出席するとともに、子会社への往査・ヒアリング等を通じて監査の実効性を高めています。

## 内部統制

当社では、代表取締役社長執行役員直轄の内部監査部門である監査室が「内部監査規程」に準拠し、当社及び国内外の子会社を対象に、業務遂行の適法性・妥当性等を監査するとともに内部統制の有効性を評価し、この結果を定期的に代表取締役社長執行役員へ報告しています。なお、内部監査部門(監査室)の人員数は9名です。

監査役と内部監査部門(監査室)は、毎月1回の頻度で定期的な報告確認会を実施しています。主な内容は、監査役の出席している主要な会議内容の報告、監査室の活動報告等です。監査に必要な文書等の情報は共有できる体制を整えており、監査調査についても相互に交換・確認を行うなど、両者が連携して、より効率的・効果的な監査を実施できる運営を行っています。

## 役員報酬

## 取締役会の役割・内容

役員報酬諮問委員会からの答申を受けて、役員報酬にかかる審議・決定を行っています。

2021年6月29日：2022年3月期基本報酬額について  
2021年6月29日：譲渡制限付株式報酬の発行について  
2022年5月13日：役員業績賞与額について  
2022年5月31日：2023年3月期基本報酬額、取締役の個人別報酬等の決定報酬について  
2022年6月29日：譲渡制限付株式報酬の発行について

## ・基本報酬

各役位に応じてシングルレートを原則として設定する設計とし、月額固定報酬としています。報酬水準については、毎年、外部機関による報酬調査結果をもとに、同業種あるいは同規模の他企業の報酬水準レンジとの妥当性の検証を行い、当社の業績や規模に見合った水準を設定しています。なお、基本報酬の額については、2005年6月29日開催の定時株主総会の決議により、取締役の報酬額(使用人兼務取締役の使用人給与を含まない)は年額3億50百万円以内、監査役の報酬額は年額75百万円以内と定めています。

## ・業績賞与

連結業績との連動度合いを高めるため、単年度の連結営業利益の基準値に対する達成率を基本としたうえで、その他の業績等(連結売上高、連結税引前当期純利益等)を加味し賞与総額を決定しています。その支払いは、当該年度の株主総会で総額を承認されたのちの当月1回としています。

当社の役員報酬制度では、固定報酬である「基本報酬」と各事業年度の業績に連動する「業績賞与」及び中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」により構成されています。業務執行から独立した立場である独立社外取締役及び監査役は、固定報酬である「基本報酬」のみとしています。

なお、2022年7月に、基本報酬と株式報酬の比率を見直し、上位者ほど株式報酬の割合が高い構成に変更しています。当該変更を反映した比率は役位に応じて下記の範囲となります(業績賞与の算定基準が基準値通りの場合)。



## 役員報酬諮問委員会の役割と活動内容

取締役会の諮問機関として、独立かつ客観的立場から取締役報酬やその制度にかかる審議、決議を行っています。役員報酬諮問委員会のメンバーは独立社外取締役である岩井恒彦氏を委員長とし過半数を独立社外取締役で構成し、さらに透明性を確保するために社外監査役がオブザーバーとして参加しています。

2021年12月21日：役員報酬制度の一部見直しについて(基本報酬、業績賞与、株式報酬の構成の見直し)  
2022年1月25日：役員報酬制度の一部見直しについて②  
2022年2月28日：役員報酬制度の一部見直し③、役員報酬水準データの検証と基本報酬額について  
2022年3月28日：2023年3月期基本報酬額について  
2022年4月27日：役員業績賞与額について

コーポレート・ガバナンス

・譲渡制限付株式報酬

取締役(社外取締役を除く。以下、対象取締役)が、株価変動リスクを株主の皆さまとより一層共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、対象取締役に對し、譲渡制限付株式を割り当てる報酬制度として導入しています。長期にわたり株主の皆さまとの価値共有を図るという趣旨から、譲渡制限付株式の割り当てを受けた対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日

から、当社及び当社取締役会が定める当社子会社の取締役、監査役及び執行役員いずれの地位からも退任する日までの間、割り当てられた株式の譲渡制限を解除できないものとしています。

なお、譲渡制限付株式報酬の額については、2021年6月29日開催の第73期定時株主総会の決議により、年額70百万円を上限としています。

2022年3月期役員報酬

| 役員区分          | 報酬等の総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) |        |      | 対象となる役員の員数<br>(人) |
|---------------|-----------------|-----------------|--------|------|-------------------|
|               |                 | 固定報酬            | 業績連動報酬 | 株式報酬 |                   |
| 取締役(社外取締役を除く) | 277             | 232             | －      | 44   | 5                 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 39              | 39              | －      | －    | 3                 |
| 社外役員          | 50              | 50              | －      | －    | 6                 |

実効性向上に向けた役員報酬制度の見直し

役員報酬諮問委員会では、役員報酬制度全体の見直しに継続的に取り組んでおり、主な検討項目は下記の通りです。

- 基本報酬、業績賞与及び中長期インセンティブの構成(金額、比率の見直し)
- 業績賞与の算定方式(中期経営計画の目標値との連動強化)

政策保有株式に関する方針及び議決権行使基準

当社では、中長期的な企業価値向上の観点から、取引関係の維持・強化、事業展開における協力・取引関係の構築・維持・強化、安定的な金融取引の維持等を目的に政策保有株式を保有する場合があります。保有にあたっては、中長期的な観点から保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかなどを検証し、定期的に取り締めに報告しています。取締役会においては、検証結果をもとに当社の中長期的な企業価値向上に資するかどうかを見極め、保有の継続、処分の判断を行っています。なお、前の中期経営計画期間(2019年4月～2022年3月)において、当社グループは政策保有株式を3割(200億円以上)縮減させていく方針とし、取締役会にて、個別の銘柄ごとに、保有によって実現している収益が当社資本コストを上回っているか、当社の企業価値向上につながっているかを検証してきました。検証の

結果、保有意義が希薄化した銘柄について、同期間中の累計で37銘柄、197億円の売却を進め、ほぼ予定通りの処分・縮減を進めました。

保有株式の議決権行使については、投資先企業の経営方針を十分に尊重したうえで、当該企業及び当社の企業価値向上に資するものかどうかを総合的に精査し、議案への賛否を判断しています。

ご参考：(株)ワコールにおける株式の保有状況

|             | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 保有株式(銘柄)    | 84     | 73     | 63     |
| 金額(億円)      | 422    | 501    | 460    |
| 連結総資産に占める割合 | 15.2%  | 15.5%  | 15.2%  |

注：当社及び連結子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額(投資株式計上額)が最も大きい(株)ワコールについて記載

コンプライアンス・リスクマネジメント体制

コンプライアンス体制を整備し、当社グループに重大な影響を与えるコンプライアンス上の問題の検討、企業倫理の浸透と啓発、グループの経営上のリスクの統括管理を実効的に推進するため、代表取締役社長を統括責任者とし、取締役副社長執行役員グループ管理統括担当を委員長とする「企業倫理・リスク管理委員会」を設置しています。

コンプライアンス体制

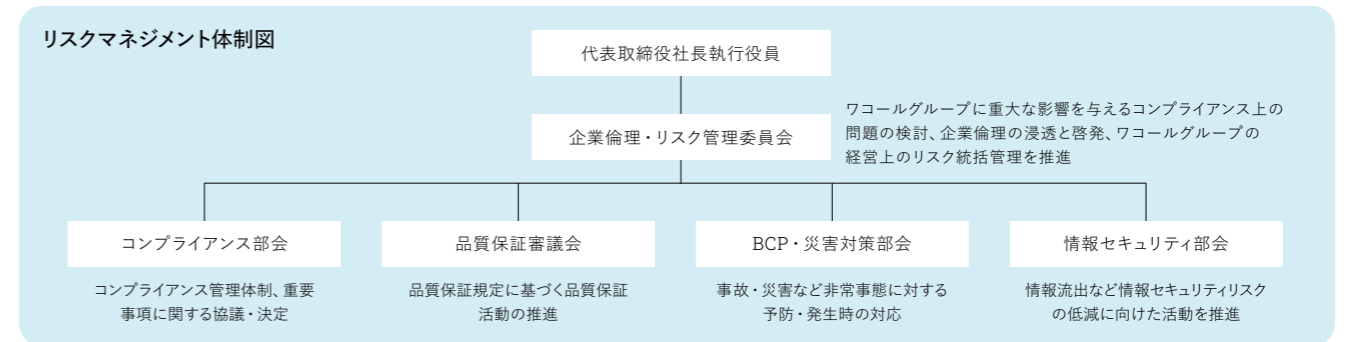
当社グループの取締役・従業員が法令及び定款を遵守し、健全な社会規範に則った業務を執行するため、「ワコール倫理規範」と「企業倫理・ワコールの行動指針」を制定しています。また、「企業倫理・ワコールの行動指針」においては、反社会的勢力の要求は毅然として拒否することを定めています。なお、取締役・従業員が「ワコール倫理規範」「企業倫理・ワコールの行動指針」に違反するおそれのある問題を発見した場合には、内部通報制度等を通じて速やかに報告できる体制を確立しています。

リスクマネジメント体制

当社グループでは、企業倫理・リスク管理委員会が取締役会の承認のもと、「リスク管理基本規程」を定めています。同規程をもとにリスクカテゴリごとの責任体制を明らかにし、当社グループ全体のリスクを網羅的・総合的に管理するリスク管理体制を構築しています。なお、情報セキュリティに関するリスクが多様化し、事業運営上の影響度が高まっていることから、新たに「情報セキュリティ部会」を新設しています。

情報セキュリティ部会(新設)

情報セキュリティ部会は、グループの事業活動における情報セキュリティリスクの低減を推進するため、顧客個人情報や重要技術情報を狙うサイバー攻撃などの情報セキュリティ全般の情報収集、現状調査、分析等を実施し、グループの活動方針や具体的対策の立案、関連規程の制定・改廃、戦略投資案件を審議するとともに、進捗状況のモニタリングを行います。審議された方針や活動内容については、企業倫理・リスク管理委員会を通じて、定期的に取り締めに報告を行います。



新型コロナウイルス感染症流行下におけるリスクマネジメント

顧客・取引先及び当社従業員の安全を第一に考え、感染拡大を防ぐため、「企業倫理・リスク管理委員会」の下部組織として、取締役常務執行役員を本部長とした「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置し、国内外の感染状況を注視しながら対策を講じています。具体的には、感染状況に応じて、店頭販売員の勤務やサービスの方法、店舗の営業体制を決定するほか、内勤者には国や地域状況に合わせた勤務体制(リモート会議や在宅勤務の推進、出張・会議等の制限など)を臨機応変に示しています。

情報開示についての基本方針

当社グループは、適時・適切な情報の開示が、あらゆるステークホルダーの皆さまとの信頼関係を築く基盤となること、また、当社の企業価値について適正な評価を得るための前提であることをよく理解し、関係法令等の要件を充足しつつ、積極的なディスクロージャーを行っています。対象となる情報を開示する際の原則として、(1)重要な情報は、当社にとってポジティブであるかネガティブであるかにかかわらず、事実即して適時・適切に開示、(2)さまざま

なステークホルダーにとってわかりやすい表現を用い、アクセスが容易で、かつ公平性を確保できるよう、多様な方法で開示、(3)適時・適切な開示が行われるまでの間に、重要な情報が漏えいすることのないよう、組織的、人的、物理的、技術的な措置を講じているという3項目を定めています。

情報開示についての基本方針  
<https://www.wacoalholdings.jp/ir/management/discloser/>

株主等との建設的な対話に関する基本方針

当社グループは、「株主等との建設的な対話に関する基本方針」を定め、公表しています。株主等との面談は、IR担当部門及び同部門に指名された当社グループの役員並びに従業員が担い、取締役副社長執行役員グループ管理統括担当がこれを統括しています。取締役との面談の申込みは、対話の主題や面談を希望する方の属性等を考慮して対応を検討します。当社は、国内外の株主・

投資家に対し、当社の経営や財務の状況を適時・適切かつ公平に開示するとともに、市場環境や当社固有の強みについて積極的に発信し、当社の立場や考え方に対する理解を深めていただくよう努めています。

株主・投資家との対話に関する方針  
[https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/talk\\_with\\_stockholder/](https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/talk_with_stockholder/)