

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。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社グループでは、グループ経営理念のもと、企業価値の最大化に向けて、全てのステークホルダーと良好な関係を築き、長期安定的に成長し、発展していくことをめざしています。

そして、その実現には、国際社会から信頼される企業市民として、公正で透明性の高い経営活動を展開することが重要であり、以下の5点を基本方針に掲げ、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

1. 株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、適切な権利行使に係る環境整備や権利保護に努めます。
2. 株主以外のステークホルダー（お客様、仕入先、従業員、地域社会等）と、社会良識をもった誠実な協働に努めます。
3. 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も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 株主とは、当社の長期安定的な成長の方向性を共有したうえで、建設的な対話に努めます。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4. 政策保有株式】

##### 1. 政策保有に関する方針

当社が行う自動車部品事業や住生活・エネルギー関連事業において、激しい競争を勝ち抜き、今後も成長を続けていくためには、開発・調達・生産・物流・販売の全ての過程において、様々な企業との協力関係が不可欠であると考えています。このため、当社は、事業戦略、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、企業価値を維持・向上させるための中長期的な視点に立ち、政策保有株式を保有しています。

##### 2. 当社の政策保有のねらい・合理性の説明

当社は、必要に応じて、保有先の企業と企業価値の維持・向上や持続的成長を促す観点からの建設的な対話を行い、経営上の課題の共有や問題の改善に繋げています。また、毎年の取締役会で全ての政策保有株式につきまして、資本コストを踏まえた保有の便益とリスクなどを鑑みて、そのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行っております。

一方で、当社の中長期的な企業価値の維持・向上に資すると認められない株式がある場合は、縮減を検討します。

##### 3. 当社の議決権行使に関する基本方針

###### (1) 議決権行使の基本的な考え方

当社は、議決権の行使は、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、当該投資先企業の経営方針・戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な視点での企業価値及び株主還元維持・向上につながるかどうか等の視点に立って判断を行います。

###### (2) 議決権行使のプロセス

当社は、議決権行使にあたっては、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか、反社会的行為を行っていないか等に着目し、議案ごとに確認を行います。加えて、下記に記載した項目については必要に応じて個別に精査したうえで、当該企業との対話等の結果を勘案し、議案への賛否を判断します。

##### 4. 政策保有株主から売却の意向を示された場合の対応方針

当社は、当社の株式を保有している企業から株式の売却の意向を示された場合には、その売却を妨げません。

#### 【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、会社法等に基づき、取締役会の承認を得なければ、当社役員が利益相反取引を行ってはならない旨を取締役会規則等で定めており、その取引実績については、関連法令に基づき、適時適切に開示しています。また、主要株主等との取引を行う場合には、取引の重要性の高い取引について、取締役会にて内容の確認を実施しています。なお、主要株主等との取引条件については、市場価格、総原価を勘案して希望価格を提示し、每期価格交渉のうえ決定しています。

#### 【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、経営理念に掲げる「成長と幸せを働く仲間へ」をもとに、サステナビリティにおけるマテリアリティ（優先課題）として「多様性の促進」を挙げています。この考え方のもと、管理職の登用等、中核人材の登用については、個人の能力を公平・公正に評価して実施しており、女性・外国人・中途採用者等、多様なバックグラウンドの人材が活躍しています。

また、年に2回、中核4社のトップが参画し、多様性の促進をはじめとした人事施策を推進する会議を開催し、中期の人事課題、人的資本戦略を

定め、そのKPIのフォローをしながら活動の推進を図っています。

各分野の考え方は以下のとおりであり、実績・目標を含む詳細は、当社ホームページ「社会への取り組み」(<https://www.aisin.com/jp/sustainability/social/>)をご確認ください。

#### <女性>

女性活躍推進においては、女性の一人ひとりの“自分らしく働きたい・自分らしく輝きたい”という思いを応援するため、従業員意識調査の「働きがい」指標や、採用比率、女性役員数、女性管理職比率等の目標を掲げ、「キャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」の視点で活動を進めていきます。

#### <外国人>

現地に根付いた経営を通じて地域の持続可能な発展に貢献するため、海外法人において現地社員の幹部への登用を推進していきます。

#### <中途採用社員>

中途採用社員について、これまで入社形態にとらわれることなく、個人の能力を公平・公正に評価、登用してきました。

その結果、管理職への中途採用者の登用比率は新卒採用者と同等となっております。今後も新卒採用、中途採用にかかわらず、能力のある人材の登用を進めていきます。

#### <人材育成方針と社内環境整備方針>

アイシンは、従業員一人ひとりが、自分の持つ能力を仕事に活かし、自己成長や自己実現、働きがいや人生の幸せを感じられる会社になることで、結果的に新たな価値創出に繋がる、会社と従業員一人ひとりのWin-Winの関係をめざしています。

また、アイシンは、「個々人のプロ化」、「個を活かすマネジメント」を通じて、「多様な人材の共創・挑戦」を実現することができると考えています。

#### 【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金基金がアセットオーナーとしての機能を発揮するため、年金運用の目的やプロセスについて十分に理解している人材を登用・配置しています。加えて、専門性の補完・向上を図るため、適切な外部専門家と運用コンサルタント契約を締結しています。

利益相反防止の取組として、資産運用については、独立した年金運用諮問委員会を設置し、モニタリングしています。また、議決権行使については、運用受託機関に対して議決権行使基準の策定と行使結果の開示を要求しています。

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

##### 1. 経営戦略、経営計画

当社では、2021年4月刷新した「グループ経営理念」に基づき、「2030年ビジョン」を制定し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざしています。さらに、グループで向かう方向性や課題認識を合わせ、グループとしての一体感や変化への対応力を強化することを目的に、「グループ経営方針」を策定しています。また、グループ経営理念のキャッチフレーズである「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を届けられる会社をめざし、自然との調和を保ち、社会課題の解決に貢献する中で、自動車業界の大変革期を生き抜くための取り組みを、グループ一体となって推し進め、次の時代で戦える体制の構築を推進しています。

具体的には、競争力強化に向け、当社グループの「フルモデルチェンジ」を掲げ、電動化・ソフトウェアファーストを軸に、CASE領域などの重点商品へのリソースシフトとともに、安心・快適な移動に向けた車両運動システムの技術開発を加速させていきます。同時に、既存事業領域での注力商品の選択・集中により、収益構造の転換を図りつつ、グループ経営視点での効率的な事業体制の構築と、固定費削減の徹底によるリーンの体制を恒久的な体質として定着できるように改革を進めていきます。また、デジタルトランスフォーメーション推進による業務プロセスの革新や、自ら考え、スピーディーにチャレンジできる風土醸成・人材育成を行い、基盤強化を図ります。併せて、持続可能なモビリティ社会の実現に向け、企業価値の向上と地球環境との両立を図るため、CO2削減に貢献する商品の開発や、工場におけるCO2排出量のゼロ化に向けた革新的な設備導入など、カーボンニュートラルに向けて着実に実行しながら、持続的な成長をめざします。

なお、グループ経営理念、ビジョン、グループ経営方針、中期計画は、当社ホームページ(<https://www.aisin.com/jp/>)にて掲載していますのでご参照下さい。

##### 2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当報告書 の1「基本的な考え方」をご参照ください。

##### 3. 役員報酬の決定方針・手続き

当報告書 の1「取締役報酬関係」「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

##### 4. 役員選解任(指名)の方針・手続き

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう総合的に勘案し、知識・経験・能力のバランスが最適になるよう取締役の選解任を決定しています。

指名及び選解任にあたっての手続きとしては、独立社外取締役が過半数を占める役員人事審議会での検討・審議を経て、取締役・監査役候補者として選出しています。取締役については取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定しています。

また、監査役については取締役会での内定の決議を踏まえ、監査役の合意を経て、株主総会で審議したうえで決定しています。

##### 5. 役員選任理由

個々の選任理由に関しては、当社ホームページの株主総会招集ご通知に記載しています。(URL:<https://www.aisin.com/jp/>)

#### 【補充原則3-1 サステナビリティの取組開示】

当社グループは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」のグループ経営理念に基づき、私たちの商品・サービスによって、環境・社会課題に具体解を示し、人々の笑顔あふれる持続可能な社会をつかっていきたいと考えています。この考え方はサステナビリティそのものであり、経営戦略の背骨となっています。

2021年4月の経営統合を機に策定したアイシングループビジョン2030では経営理念で掲げたステークホルダーへの価値提供を念頭に「感動と笑顔にあふれる社会を実現するソリューションカンパニー」を目指しております。

また社会の一員として社会課題の解決に寄与するため、経営課題や重要性から7つのマテリアリティ(優先課題)を絞り込み、解決に向けた具体解としてSDGs2030年目標・KPIを設定した活動へと落とし込んでいます。このような長期ビジョンの実現に向けては、人的資本、知的財産、研究開発費をはじめとする経営資源の適正な配分や事業ポートフォリオに関する戦略策定を中期計画検討会にて議論し、中期経営計画に落とし込んでいます。各年度では、中期経営計画を踏まえた経営方針及び利益計画の達成状況を、取締役会・執行会議等で監督しています。

中でも気候変動対応は、内燃機関系中心の事業ポートフォリオとなっている当社グループにとって、取り組むべき最重要課題であると認識をしています。2019年11月にTCFDへ賛同して以降、フレームワークに沿った形で2 未満シナリオと4 シナリオからリスクと機会を洗い出してシナリオ分析を行ってきました。具体解としての活動はSDGs2030年目標・KPIと連動しており、今後も外部環境の変化に応じた財務影響の把握、並びに、シナリオ分析を継続していきます。

詳細は、当社ホームページ(<https://www.aisin.com/jp/>)のサステナビリティのページをご参照下さい。

#### 【補充原則4-1 取締役会が経営陣に対して委任する範囲の概要】

当社では、取締役会は、法令または定款で定められた事項のほか、経営方針や事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、取締役会規則に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。また、業務執行機関として、経営会議や執行会議等の会議体を設け、重要課題の審議の充実を図るとともに、サステナビリティ会議や企業行動倫理委員会、リスクマネジメント委員会など、組織横断的な各種会議体を設け、重要課題に対して様々な観点からの検討・モニタリングを行い、適正な意思決定に努めています。そのうえで、取締役は、経営方針の策定と、それに基づく業務執行の監督を主務とし、執行役員が業務執行の役割を担っています。

#### 【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立社外取締役の候補者選定にあたり、会社法及び東京証券取引所の独立性に関する要件に加え、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しています。

#### 【補充原則4-10 指名・報酬委員会】

取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が過半数を占める役員人事審議会及び報酬審議会での検討・審議を経て取締役会に上程することで、独立性や客観性を高めています。当社の取締役・執行役員候補の指名や後継者計画に関しては、ビジョンや経営方針に従い、毎年、社内外を問わず最適なメンバーを選任し、最適な配置がなされるよう、役員人事審議会にて、独立社外取締役よりダイバーシティ推進の観点も踏まえたと意見をいただき検討しています。また、報酬に関しても、適切な報酬が支払われるよう、報酬審議会にて、独立社外取締役のご意見をいただき検討しています。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体としての考え方】

当社取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう努めています。その実現のため、当社取締役会は、当社が属する業界の内外を問わず高度な専門性を有する者を社外取締役に複数選任すること、また、グループ経営を念頭に置き、国内外子会社での豊富な経験と幅広い見識を有する者を取締役に選任することなど様々な方策を総合的に勘案し、取締役会の多様性及び全体としての知識・経験・能力のバランスが当社にとって最適な形で確保されるよう努めています。また、迅速な意思決定を行うため、定款にて取締役の数を15名までと定めています。各取締役のスキルにつきましては、一覧としてまとめ、「アイシングループレポート」及び当社ホームページ(<https://www.aisin.com/jp/>)のコーポレート・ガバナンスのページにて開示しています。なお、独立社外取締役に就任している原口恒和は、イオンフィナンシャルサービス株式会社等における経営者としての経験と見識を有しています。また、取締役に1名、監査役に2名の女性を選任し、取締役・監査役の1/4を女性とし、多様性の確保に努めています。

#### 【補充原則4-11 取締役・監査役の他社兼任】

当社取締役・監査役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲内にとどめるよう努めています。また、当社は、毎年の定時株主総会招集通知にて各取締役・監査役の重要な兼任状況について開示しています。

#### 【補充原則4-11 取締役会の実効性の分析・評価】

当社取締役会は、複数の社外取締役をメンバーに加えることにより、取締役会としての判断や会議の運営等、取締役会全体の実効性を担保していくよう努めています。取締役会全体の実効性について、全ての独立社外取締役と社外監査役にヒアリング調査を実施し、社内役員間で認識された課題、改善の方向性を議論し取りまとめ、取締役会へ報告・議論し、改善を進めております。2021年度末に実施したヒアリング調査においては、「当社取締役会は「全体として実効性は向上している」という評価をいただきました。肯定的な項目として、「活発な意見交換ができて」「社外取締役比率等、取締役会の構成が充実してきている」「支援体制は充分である」等が挙げられました。昨年度課題に挙げられた「重要課題に関する意見交換の充実」については、各事業の戦略検討等、中長期的なテーマを議論することで、改善の評価をいただきました。今回ご指摘いただいた項目に関しては、今後、新型コロナウイルス感染症の収束状況を見ながら「経営戦略案件等に関する意見交換の更なる充実」や「現場視察の継続的な設定」、「対面での議論の場や社外取締役・社外監査役の意見交換会等の拡充」等、改善を進めてまいります。

#### 【補充原則4-14(2)取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社では、社外者を含め、取締役及び監査役に期待される役割と責務を全うできる者を選任しています。それを踏まえ、内部昇格による新任役員については、経営者として習得しておくべき、法的知識を含めた役割・責務の理解促進を図っています。社外取締役・社外監査役については、会社の事業や機能等を理解していく活動を実施しています。また、就任後の知識更新の機会として、情報交換・相互研鑽の場を設けています。

#### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指したビジョンを策定し、当社の経営方針を分かりやすい形で明確に説明し、株主の理解が得られるよう努めています。

1. 株主との対話全般については、経営管理部門(財務・経理系)の担当役員が統括しており、決算説明会をはじめとした様々な取組みを通じて、建設的な対話の実現できるよう積極的な対応を心掛けています。
2. 総合企画・経理・広報・技術企画等の部署及びグループ各社等の関連部署との連携によるIRコミッティーを実施し、IR情報の共有・知識の共有・IRの方向性の検討・開示資料の作成等を積極的に進めています。
3. 個別面談以外の対話の手段としては、年4回決算発表後にアナリスト・投資家向けに決算説明会、国内外の証券会社カンファレンスを活用した会社説明会等を実施しています。また、投資家からの要望をもとに工場見学会などを実施しています。なお、個人投資家向けには、定期的に会社説明会を開催しています。
4. 株主との対話を通じて把握した株主の意見・懸念等は適宜集約し、取締役会で報告し、経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の周知・共有を行っています。
5. インサイダー情報の管理に関する規定・役員内規を策定し、管理しています。決算発表前の期間は、サイレント期間とし、投資家との対話・取材を制限しています。その他社内にインサイダー情報が発生する際には、インサイダー情報の登録管理台帳に関係者が署名し、インサイダー情報管理の徹底をはかっています。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車株式会社	66,863,157	24.80
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	27,128,300	10.06
株式会社豊田自動織機	20,711,309	7.68
株式会社デンソー	12,964,922	4.81
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	10,301,700	3.82
アイシン従業員持株会	6,643,666	2.46
東和不動産株式会社	6,344,791	2.35
日本生命保険相互会社	6,300,090	2.33
高知信用金庫	4,835,000	1.79
全国共済農業協同組合連合会	3,439,800	1.27

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

- ・大株主の状況は、2022年3月31日現在の状況です。
- ・東和不動産株式会社は、2022年4月27日にトヨタ不動産株式会社に社名変更しております。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	輸送用機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 <span style="background-color: orange;">更新</span>	社長
取締役の人数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
原口 恒和	他の会社の出身者												
濱田 道代	学者												
新 誠一	学者												
小林 耕士	他の会社の出身者												

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
原口 恒和			財務省理財局長、金融庁総務企画局長等を歴任し、その経歴を通じて培われた財政・金融に関する高い専門性を有している。また、イオンフィナンシャルサービス株式会社等における経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の業務執行全般に対し独立した立場からの監督及び経営的視点からの助言や意見をいただくことができる。また、独立役員として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと認識している。
濱田 道代			名古屋大学法学部教授、公正取引委員会委員及び他社社外役員等を歴任し、その経歴を通じて培われた会社法及び独占禁止法等に関する高い専門性を有している。また、コーポレートガバナンスに関する豊富な経験と幅広い見識を活かし、法的見地及び独立した立場からの当社の業務執行に対する監督及び企業統治に関する助言や意見をいただくことができる。また、独立役員として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと認識している。
新 誠一			電気通信大学情報理工学研究科教授等を歴任し、計測工学・制御工学を中心とした高い専門性とその経歴を通じて培われた幅広い見識を活かし、当社の技術開発を中心に独立した立場からの監督及び幅広い助言や意見をいただくことができる。また、独立役員として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと認識している。
小林 耕士			トヨタ自動車株式会社等自動車業界において長年にわたり経営に携わっており、その経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の経営に対して大所高所からの助言や意見をいただくことができる。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

## 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事審議会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬審議会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当報告書 の2「業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」に記載のとおり、両審議会ともに取締役社長・社長執行役員吉田守孝を議長として、取締役・執行役員伊藤慎太郎及び3名の独立社外取締役を含む5名で構成され、原則として年2回開催しています。

役員人事審議会では、当社のビジョンや経営方針に従い、役員制度・体制に関する基本方針を検討・策定しています。また、基本方針に基づき、取締役・監査役の選解任案を検討・審議のうえ取締役・監査役候補者として選出し、取締役会に上程しています。指名及び選解任にあたっての手続きとしては、取締役については取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定しています。また、監査役については取締役会での内定の決議を踏まえ、監査役の合意を経て、株主総会で審議したうえで決定しています。

報酬審議会では、適切な役員報酬が支払われるよう報酬体系、決定方針や方法等とともに、役職ごとの支給水準及び個人別報酬額を審議しています。

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	7名
監査役の数	4名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は、外部会計監査人から、監査計画概要、四半期レビュー経過および年度の監査実施状況について定期的に報告を受けるほか、外部会計監査人が行った子会社等への監査結果の確認や、実査への立会いおよび面談などにより、外部会計監査人と相互連携をはかっています。

また、監査役、内部監査部門である監査部、外部会計監査人は、随時、相互に情報交換を行うなど、緊密な連携をはかっています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

### 会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
上田 純子	学者													
柏木 勝広	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
上田 純子			愛知大学大学院法務研究科教授及び他社社外役員等を歴任し、その経歴を通じて培われた会社法に関する高い専門性に加え、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、その高い専門性や知見等を当社の監査に反映していただくことができる。また、独立役員として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと認識している。
柏木 勝広			公認会計士として長年にわたり従事し、企業会計及び監査に関する豊富な経験と高い専門性に加え、企業経営に関し幅広い見識を有しており、その高い専門性や知見等を当社の監査に反映していただくことができる。また、独立役員として、中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと認識している。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

#### その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定している。

#### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

#### 該当項目に関する補足説明 更新

取締役の報酬については、「取締役報酬関係 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者
-----------------

#### 該当項目に関する補足説明



## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 **更新**

連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書において個別開示を行っています。有価証券報告書は、当社のホームページにも掲載し、公衆の縦覧に供しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(役員報酬の基本的な考え方)

当社の役員報酬制度は、以下の考え方に基づいて設計しています。

当社グループの経営理念及び経営方針の実現に向けた取り組みの動機付けとなる報酬内容とする。

各々の役員が担う職責・成果等を反映する。

当社グループの経営環境や短期・中長期の業績状況を反映し、企業価値の向上や株主と同じ目線に立った経営の推進につながる報酬体系とする。

(報酬構成とその支給対象)

当社の社外取締役を除く取締役の報酬は、業務執行を担う役割のため、固定報酬である月額報酬と、業績に連動する賞与及び株式報酬の報酬構成としています。社外取締役を除く取締役の報酬は、役職に関わらず、月額報酬(固定報酬):賞与(業績連動報酬):株式報酬(業績連動報酬)の割合が、基準額で概ね50%:35%:15%程度となるように設定しています。ただし、利益額の状況に応じて、上記と異なる報酬となる場合があります。

なお、社外取締役の報酬は、独立した立場で経営に対する監督や助言をする役割を担うことから月額報酬のみとし、賞与及び株式報酬の支給はありません。

(報酬等の種類別の方針)

月額報酬について、取締役については職責、経験及び他社の動向を反映させた報酬としています。月額報酬は在任期間中、毎月定期的に支給します。賞与については、各事業年度の業務執行の成果としての連結営業利益額をベースとし、配当、従業員の賞与水準、他社の動向及び過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、決定しています。個人別の支給額は、毎期の会社業績に加え、各役員の業務執行の状況を踏まえて決定します。賞与については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。

株式報酬については、株主とのさらなる価値共有を進め、当社の企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブとして、譲渡制限付株式報酬を支給しています。対象取締役の株式報酬額は、会社業績や職責、成果などを踏まえて決定します。株式報酬については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。

(報酬決議に関する事項)

取締役の月額報酬及び賞与の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会にて年額6億円以内(うち社外取締役分年額75百万円以内)と決議されています。また、社外取締役を除く取締役の譲渡制限付株式報酬の報酬総額は、2019年6月18日開催の第96回定時株主総会にて年額1億円以内と決議されています。

(報酬の決定方法)

当社の取締役会は、会社の経営や執行状況に即した制度運用を実現し、機動的に報酬額を決定するために、当社取締役の役職ごとの基準水準の決定、個人別の報酬等に反映する個人別査定及び個人別報酬額を決定する権限を取締役会長、取締役副会長、取締役社長及び人事管理副社長に委任しています。

委任された権限が適切に行使されるための措置として、役員報酬については、独立社外取締役が過半数を占める報酬審議会において検討・審議したうえ、取締役会に上程します。

報酬審議会は、取締役社長を議長として、人事管理副社長及び独立社外取締役3名により構成され、報酬審議会では、適切な役員報酬が支払われるよう報酬体系、決定方針や方法等とともに、役職ごとの支給水準及び個人別報酬額を審議します。

取締役の役職別総報酬については、水準の客観性や妥当性検証のため、毎年、外部調査機関の役員報酬調査における当社と規模、業種や業態等の類似する製造業の水準を参考にして決定します。

委任を受けた取締役は、報酬審議会での承認事項を踏まえて取締役の個人別の報酬額を決定し、報酬審議会での承認内容と異なる決定をする場合には、事前の報酬審議会への説明を要するものとします。

そのうえで、取締役会は、株主総会の決議によって定められた報酬総額の範囲内において、取締役の報酬額を決定します。

(監査役報酬の方針及び決定方法)

当社の監査役の報酬は、業務執行を監査する役割を担うことから月額報酬のみとし、賞与及び株式報酬の支給はありません。月額報酬は、職責及び他社の動向を反映させた報酬としています。月額報酬は在任期間中、毎月定期的に支給します。

監査役の月額報酬については、2010年6月23日開催の第87回定時株主総会にて月額15百万円以内と決議されています。各監査役の月額報酬額は、株主総会の決議によって定められた報酬の範囲内において、監査役の協議により決定します。

(報酬に関するその他重要な事項)

急激な業績の悪化や企業価値を毀損するような事態等が発生した場合には、臨時に報酬等を減額または不支給とすることがあります。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

当社は、社外取締役・社外監査役が独立した客観的な立場から役割・責務を実効的に果たしていただくことが当社経営において重要と考えており、取締役会・監査役会での審議に必要な情報提供を行っています。社外取締役に対しては、総合企画部内に専任スタッフを選定し、取締役会上程議案の事前説明、重要会議の内容についての情報提供を行っており、社外監査役に対しては、監査役を補佐する専任のスタッフを置き、監査役室から社外監査役に対して、取締役会上程議案の事前説明、重要会議の内容についての情報提供などを行っています。加えて、社外取締役・監査役の要請に基づき、重要な会議への出席、取締役・部門からの聴取、国内外子会社への訪問・往査を通じ、追加情報をご入手いただいています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
豊田 幹司郎	相談役	アイシンの歴史や取り巻く自動車業界の長期的な動向等を踏まえたノウハウの伝承	常勤・報酬あり	2022/6/17	1年
伊勢 清貴	Senior Executive Advisor	外部団体等における活動 当社及び当社グループの技術開発に関する助言	常勤・報酬あり	2022/6/17	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数更新 2名

その他の事項更新

- ・当社相談役及びSenior Executive Advisorの委嘱については、役員人事審議会にて審議し、取締役会で承認しています。
- ・当社相談役は、当社及び当社グループ会社役員から相談があった場合、これまでの歴史・経緯を伝承します。また、当社Senior Executive Advisorは、役員在任時の経験や人脈を活かし、各種外部団体での様々な活動に従事するとともに、当社業務に関する助言を行います。
- ・当社相談役及びSenior Executive Advisorは、当社の経営上の意思決定に関与する権限は有しておりません。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

### 1. コーポレートガバナンスの体制

当社は監査役制度を採用しており、取締役会による経営監督の強化、執行役員制度による経営執行の効率化を図っています。また、的確・迅速・公正な意思決定を一層促進するため、2019年6月より独立社外取締役が3分の1以上を占める経営体制としています。取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が過半数を占める役員人事審議会及び報酬審議会において検討・審議し、取締役会上程することで、独立性や客観性を高めています。

#### (1) 取締役会

取締役会は、取締役社長・社長執行役員吉田守孝を議長として、社外取締役4名を含む8名の取締役で構成され、原則として毎月1回開催しています。取締役は法令で定められた事項のほか、経営方針や事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、当社及び当社グループの経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をはかるため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう、業界の内外を問わず高度な専門性を有する人材を社外取締役として複数選任すること、また、グループ経営を念頭に置き、国内外子会社での豊富な経験と幅広い見識を有する者を取締役に選任することなど様々な方策を総合的に勘案し、知識・経験・能力のバランスが最適になるよう取締役の選任・解任を決定しています。

#### (2) 監査役会

監査役会は、常勤監査役三矢誠を議長として、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、原則として毎月1回開催しています。

監査役は監査役会で策定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、取締役・部門からの聴取、国内外子会社への往査などを通じて、取締役の職務執行や当社及び子会社の業務執行の適法性や財務報告の信頼性について監査を行っています。また、監査役の直轄下に監査役室を設け、監査役の職務を補助する専任スタッフを配置するとともに、会計監査人や内部監査部門との連携を通じて監査機能の強化をはかっています。

#### (3) 役員人事審議会及び報酬審議会

当社は、役員人事審議会及び報酬審議会を設置しています。取締役及び執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が過半数を占める役員人事審議会及び報酬審議会において検討・審議し、取締役会上程することで、独立性や客観性を高めています。両審議会ともに取締役社長・社長執行役員吉田守孝を議長として、取締役・執行役員伊藤慎太郎及び3名の独立社外取締役を含む5名で構成され、原則として年2回開催しています。役員人事審議会では、当社のビジョンや経営方針に従い、役員制度・体制に関する基本方針を検討・策定し

ています。また、基本方針に基づき、取締役・監査役の選解任案を検討・審議のうえ取締役・監査役候補者として選出し、取締役会に上程していません。指名及び選解任にあたっての手続きとしては、取締役については取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定していません。

また、監査役については取締役会での内定の決議を踏まえ、監査役の合意を経て、株主総会で審議したうえで決定しています。報酬審議会では、適切な役員報酬が支払われるよう報酬体系、決定方針や方法等とともに、役職ごとの支給水準及び個人別報酬額を審議しています。

#### (4)その他

取締役会の下部機構として、取締役社長・社長執行役員吉田守孝を議長とするグループにおける最重要案件を扱う経営会議や損益等の事業推進状況の進捗確認・方向付けを行う執行会議等の会議体を設置し、原則として毎月1回以上開催しています。これらの会議には取締役に加えて執行役員等も参加し、重要課題の審議の充実をはかっています。

さらに、企業行動倫理委員会やリスクマネジメント委員会等を設置し、原則として年1回開催しています。これらの会議には取締役、監査役、執行役員等に加えて主要グループ会社の社長・担当役員・監査役も参加し、重要課題に対して様々な観点からの検討・モニタリングを行い、また、コンプライアンスの徹底に努めています。

上記に加え、2019年度より取締役社長を議長とするサステナビリティ会議を新設し、原則として年1回開催しています。この会議には取締役、監査役、執行役員に加えて主要グループ会社の社長・担当役員・監査役も参加し、持続可能な社会の実現に貢献する企業行動の実践に向け「SDGs優先課題」に関するKPI・2030年目標の決定・展開・フォローを行い、当社グループのSDGs、ESGへの取り組みを推進しています。

#### 2. 会計監査体制

当社はPwCあらた有限責任監査法人による監査を受けております。業務を執行している公認会計士は加藤真美、山中鋭一及び小林正英で、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、公認会計士試験合格者7名、その他12名です。

#### 3. 責任限定契約

当社は、すべての社外取締役及び社外監査役との間で、会社法第423条第1項に定める賠償責任について、会社法第425条第1項に定める額に限定する契約をそれぞれ締結しています。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

取締役は経営方針の策定と、それに基づく業務執行の監督を主務とし、執行役員が業務執行の役割を担い、機動的な意思決定を行っています。また、当社は監査役会を設置し、社外監査役2名を含む4名の監査役で取締役の職務執行ならびに当社及び国内外子会社の業務や財政状況について監査を実施しており、コーポレート・ガバナンスの有効性の確保に向け、現状の体制としています。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2022年度発送日：5月27日
集中日を回避した株主総会の設定	2022年度実施：6月17日
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み	株式会社ICJが運営する、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	要約した英文の招集通知を作成したうえで、東京証券取引所ホームページにおける、当社についての上場会社詳細(基本情報)上などに提供しています。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社HPで公表しております。 日本語： <a href="https://www.aisin.com/jp/investors/disclosure/">https://www.aisin.com/jp/investors/disclosure/</a> 英語： <a href="https://www.aisin.com/en/investors/disclosure/">https://www.aisin.com/en/investors/disclosure/</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会を行っています。2021年度はWeb配信による説明会を実施しました。ホームページ等を通じた情報開示の拡充に加え、引き続きWebを活用した各種施策を適切・効果的な方法で実施していきます。	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後にアナリスト・投資家向け会社説明会を行っています(年4回)。また、個別取材については、随時対応しています。対面に限らず、電話・Webを通じたりリモート会議など対話機会毎に適切・効果的な方法で実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催のカンファレンスに参加するとともに、定期的に海外投資家とのリモート会議を開催し、積極的に対話を行っています。また、個別取材については、随時対応しています。対面に限らず、電話・Webを通じたりリモート会議など対話機会毎に適切・効果的な方法で実施しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	日本語: <a href="https://www.aisin.com/jp/investors/">https://www.aisin.com/jp/investors/</a> 英語: <a href="https://www.aisin.com/en/investors/">https://www.aisin.com/en/investors/</a> にて掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報部、総合企画部、事業企画部、経理部にIR担当者が数名おります。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、企業市民として積極的に社会的責任を果たして行くことを経営の基本におき、これを「アイシングループ企業行動憲章」として定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、「自然・環境保護」「青少年育成」「まちづくり」を社会貢献活動の3本柱として、幅広いステークホルダーと連携し社会貢献活動を展開しています。これらの活動を通して、2030年に向けての国際社会共通の目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」に積極的に取り組んでいます。 主な活動は、「アイシングループレポート」及び当社ホームページ( <a href="https://www.aisin.com/jp/sustainability/">https://www.aisin.com/jp/sustainability/</a> )にて紹介しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	情報開示については、「アイシングループ企業行動憲章」にて「社会に必要な情報を分かりやすく公正に開示するとともに、すべてのステークホルダーと積極的かつ建設的なコミュニケーションを行い健全な関係の維持・発展に努めます。」と掲げています。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

#### 1. 当社グループの取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

##### 【基本方針1】

グループ共通の経営理念や企業行動憲章に基づき、適法かつ公正な企業活動を推進する体制整備を行う。

経営上の重要事項に関しては、経営会議にて総合的に審議のうえ、取締役会にて決議する。

企業行動倫理委員会において、法令及び企業行動倫理遵守に向けた方針と体制について審議・決定する。

取締役は、グループ共通の企業行動憲章の精神の実現に自ら率先垂範の上、取り組むとともに、グループ全体のコンプライアンスの意識向上と徹底をはかる。

##### 【運用状況の概要】

グループ全体で一定基準以上のコンプライアンス・レベルを確保するため、グループ各社の法務機能をアイシン本社に集約し、

グループ・グローバルのコンプライアンス活動を企画・推進している。

会社の経営課題及び政策に関する重要事項については、経営会議その他各種主要会議体に適切に付議し、総合的に検討したうえで、取締役会にて意思決定している。

ステークホルダーの信頼獲得と社会の持続的発展に寄与することをめざし、ESG戦略に関する活動の方向性をサステナビリティ会議で議論・決定している。ここでの方針展開を受け、企業行動倫理、リスクマネジメントの各委員会にてグループとしての方針・体制を決定している。

「アイシングループ企業行動憲章」に役員の率先垂範を明記し、また留意すべき法令や定款の内容を手引書にまとめ周知している。

さらに役員就任時には、コンプライアンス、サステナビリティに関する教育を実施している。

#### 2. 当社グループの使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

##### 【基本方針2】

企業行動倫理に関するガイドの配布や法務教育・階層別教育等を通じて、従業員に対しコンプライアンスの徹底をはかる。

企業行動倫理相談窓口等を通じて、コンプライアンスに関わる問題及び疑問点に関し、情報の早期把握及び解決をはかる。

内部監査機能等による実地監査や、業務の適正性に関するモニタリングを行う。

##### 【運用状況の概要】

「アイシングループ企業行動憲章」に基づき、グループ共通の行動指針に沿った、コンプライアンス周知活動と教育を実施している。

さらに「多様性・主体性の促進を通じ、自己成長、働きがい、人生の幸せを感じられる会社」の実現をめざすことを宣言し、働きがい改革、ダイバーシティ、健康経営の諸施策を推進している。

コンプライアンスに関する通報・相談窓口を設置し、グループで働くすべての従業員、退職者、役員、それらの家族、及び取引先から、匿名も含めて広く相談を受け、不正行為の早期発見と是正に努めている。対応にあたっては、プライバシー保護、相談者への不利益の防止など、人権への配慮を徹底している。

毎年10月を「アイシングループ企業行動倫理強化月間」とし、その活動のひとつとして、国内グループ会社全従業員を対象に、コンプライアンス

意識や倫理相談窓口の浸透度合いなどを確認している。  
また、内部監査部門による社内及び国内外グループ会社を対象とした計画的な内部監査を実施している。

### 3. 当社グループの取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

【基本方針3】

取締役の職務の執行に係る情報は、関係規程ならびに法令に基づき、各担当部署に適切に保存及び管理させる。

【運用状況の概要】

取締役会議事録及び全社議体の報告資料、議事録等の情報を、関係規程ならびに法令に基づき、適切に保存している。  
グループの情報セキュリティ推進部署を設置し、機密管理規程等に基づき、グループ共通の教育を通じ、適切に管理している。  
セキュリティシステムの強化としてインシデント対応体制を整備している。昨今のサイバー攻撃に対応するため、国内外グループ会社のネットワーク機器の脆弱性再点検及び取引先を含めた不審メール対応の注意喚起等を実施している。

### 4. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

【基本方針4】

品質、安全、コンプライアンス、情報管理、環境、火災・自然災害等の各種リスクについて、それぞれ推進体制を整備し、基本的ルール、対応計画の策定を行うことにより、適切なリスク管理体制を構築する。

【運用状況の概要】

リスクマネジメント委員会による重点リスクの選定において、グローバルリスク報告書等踏まえ、新たに気候変動対応、人権問題等を追加し、グループ全体でリスク対策に取り組んでいる。

想定されるリスクの未然防止、被害の最小化に向けた事前対応事項及び万が一の場合における適切・迅速な対応事項に関する「危機管理ガイド」を策定し、展開、訓練などを実施している。

### 5. 当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

【基本方針5】

グループ経営方針に基づき、組織の各段階で方針を具体化し、一貫した方針管理を行う。

また、グループ各社の事業活動計画及び実績を把握し、会議体や機能部門からの情報展開を行うことにより、当社グループの情報を一元化し、各社の業務の効率性確保をはかる。

【運用状況の概要】

「グループ経営方針」を国内外グループ会社へ展開し、各カンパニー・本部、各子会社の方針に落とし込み、執行会議等の会議体にて執行状況のモニタリングを実施している。

経営の意思決定と業務執行のスピードアップをめざし、副社長層の管掌分野を廃してプレジデント・本部長・センター長に権限委譲を行う一方、グループ目線での方向づけや課題解決をよりレベルアップしていくため、全社横断的な重点テーマを責任を持って推進してきたCxOにグループ全体を俯瞰した視点から社長を補佐していく役割を追加することを決定、2022年4月1日より新体制にて業務執行を行っている。

### 6. 監査役の職務を補助する使用人への指示の実効性及び取締役からの独立性に関する事項

【基本方針6】

監査役を補助する専任部門を設置し、使用人を置く。

監査役を補助する使用人の人事については、事前に監査役の同意を得る。

【運用状況の概要】

取締役の指揮命令から独立した監査役室を設置し、監査役を適切にサポートするため、専任スタッフを配置している。

監査役室の専任スタッフの人事については、監査役の同意を得て行っている。

### 7. 当社グループの取締役及び使用人が監査役へ報告するための体制

【基本方針7】

取締役は主な業務執行について、適宜適切に監査役に報告するほか、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは直ちに監査役に報告を行う。

取締役、使用人は、監査役の求めに応じ、定期的に、また随時事業の報告を行う。

上記の報告をした者については、当該報告をしたことを理由として、不利益な取り扱いを受けないよう適切に対処する。

【運用状況の概要】

取締役や執行役員、機能部署から監査役に主な執行業務の進捗状況や内部通報窓口への相談状況等について定期的に報告している。  
また、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した時は適宜報告を行っている。

当社及びグループ会社役員、当社部長クラスから若手従業員までの幅広い層と面談、ヒアリングを実施している。

国内外グループ会社共通の「内部通報者保護規程」を策定し、通報者が不利益な取り扱いを受けないよう明記している。

### 8. その他監査役の当社グループに対する監査が実効的に行われることを確保するための体制

【基本方針8】

取締役は、監査役監査の実効性を高めるため、監査役の重要会議への出席や重要文書の閲覧、工場・子会社の実地監査、会計監査人との会合等の監査活動に積極的に協力する。

内部監査機能は、監査役との連携を密にし、監査結果の情報共有を行う。

監査役を補助する使用人の人事については、事前に監査役の同意を得る。

【運用状況の概要】

経営会議など重要会議への出席や重要文書の閲覧ができる体制整備、工場・子会社の実地監査、会計監査人との会合等の監査活動に協力している。また国内主要グループ会社監査役の監査活動にも同様に協力している。

内部監査部門・内部統制部門・会計監査人と定期的・随時情報交換を実施し、連携を強化している。

監査役を補助する使用人の人事については、事前に監査役の同意を得る。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は、以下のとおりであり、「アイシングループ企業行動憲章」の一つとして定め、役員をはじめ全従業員に周知しています。

### (1) 基本的な考え方

役員から従業員一人ひとりに至るまで、強い遵法意識を持つと同時に、社会良識を備えた善良な市民としての行動規範を確立するよう努め

る。

役員自ら、反社会的勢力、団体に対して毅然とした態度で臨むことが企業の倫理的使命であり、企業活動の健全な発展のために不可欠の条件であることを強く自覚し、企業としてそれらの勢力、団体との関係を決して持つことのないよう厳しく戒める。

従業員の反社会的勢力、団体との個人的関係の生成やその助長を防止するため、企業をあげてそれらの勢力、団体とは一切関係を持たない。

## (2)反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社では、反社会的勢力の排除に向け、対応統括部署（総務部）を設置している。

「暴力追放愛知県民会議」や「愛知県企業防衛対策協議会」への参画などにより、反社会的勢力に関する情報を収集し、「不当要求マニュアル」に反映させるなどし、注意喚起を行っている。

さらに、企業行動倫理委員会での報告、定期的に行う「不当要求防止責任者講習」や「新入社員研修」「昇格者研修」のひとつとして行う「不当要求講習」を通じ、役員及び全従業員への周知徹底を行っている。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

（適時開示体制の概要）

当社の会社情報の適時開示における社内体制等は、以下のとおりです。

【基本的な考え方】

当報告書 -1.に記載のとおり、コーポレートガバナンスの基本方針の一つとして

「3.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も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。」を掲げています。

【社内体制及び手続き】

(1)適時開示に係る社内体制として、当社は、社内規程により、子会社を含めた内部重要情報の管理、適時開示についての体制及び手続きを定めています。

(2)社内規程に基づき、内部重要情報に関わる統括責任者（以下、情報管理統括責任者）は総合企画部担当役員とし、総合企画部が情報管理統括責任者を補佐し、管理・運用を行っています。

(3)各会議体での議案、当社及び子会社で発生した重要情報については、即時に情報管理統括責任者に報告され、報告を受けた情報管理統括責任者は、判定会議（総合企画、広報、経理、法務及び秘書を担当する部門長）を招集し、その情報の重要性及び適時開示の必要性を判断しています。

(4)適時開示に該当するものは、代表取締役へ報告するとともに適時開示の措置を行います。

