

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

当社は、グループ経営理念のもと、企業価値の最大化に向けてすべ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・発展していくことを目指しています。

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、以下の基本方針を掲げ、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

本方針は、アイシングループサステナビリティ憲章に基づき、策定・運用しています。

- (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】

【原則1-4. 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

当社は、資本効率の向上や資産圧縮、ガバナンス向上等の観点から、株式保有が企業価値向上に必要不可欠と認められる場合を除き、政策保有株式を原則保有しない方針です。

現状の激しい競争を勝ち抜き、持続的な成長を続けていくためには、株式保有を通じた共同技術開発や事業提携を推進する必要性を認識しています。一方、株式保有がなければ事業上の関係性を維持できないかという観点で保有の意義を検証し、株式保有が企業価値向上に必要不可欠と認められる場合のみ、政策保有株式を保有する方針としています。

2. 政策保有株式の保有適否の検証内容

保有している政策保有株式について、株式保有がなければ、事業上の関係性を維持・拡大できないのかという観点から保有意義の検証を行い、その内容、縮減実績及び今後の縮減方針について、毎期の取締役会で検証しています。

なお、保有が不可欠であると判断した銘柄については、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、保有の精査・検証を行っています。

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。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、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、毎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」のもとに、サステナビリティにおける優先課題(マテリアリティ)として「多様な人材の活躍と人生の充実」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、主要グループ会社が参画し、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/>)をご参照ください。

<女性>

従業員意識調査の「エンゲージメント」指標や、女性取締役、女性管理職比率等の目標を掲げ、女性個人の課題から組織課題へ視野を広げ、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>

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、登用しており、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>

当社は、働く仲間一人ひとりが主役であり、「働く仲間」こそが強みであると考え、経営理念の提供価値の最初に「働く仲間」を位置づけています。経営理念・事業戦略の実現に向けたチャレンジを通じて、主体的な成長を促し、働く仲間へ働きがいと人生の幸せを提供します。

【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・向上をはかるため、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。利益相反防止の取り組みとして、資産運用については、独立した年金資産運用委員会を設置し、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

(1)経営理念

アイシングループ経営理念は、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」です。リアルな移動の進化に貢献するだけでなく「心」を動かすようなあらゆる“移動”体験を世界中の人々に提供し、驚きや楽しさといった感動をもたらします。
また、環境に配慮した事業を通じて新しい価値を生み出すことで、人々の笑顔あふれる持続可能な社会と、美しい地球を未来につないでいきます。

(2)ビジョン

「アイシングループビジョン2030」では、社会課題に向き合い、「電動化への対応」と「成長領域へのシフト」を加速する長期ビジョンを描いています。私たちは、「“移動”に感動を、未来に笑顔を。」を届けるため、社会課題へのソリューションを提供し、安全・安心、快適な“移動”を実現します。

<グループの成長軌道>

2021年の旧アイシン精機と旧アイシン・エイ・ダブリュの経営統合を契機として、改めて内部・外部の環境変化を踏まえ、2030年への成長の軌道を再定義しました。2030年の経営目標の実現に向けて、2025年までの3年間を「中身」を変え「力」をつける期間、2030年までの5年間を結果を出し「飛躍」する期間と位置づけ、事業ポートフォリオの変革や企業体質の強化に取り組んでいます。

<事業の方向性>

モビリティ・エネルギー・人々のさまざまな“移動”を通じて、お客様や社会に価値を届けていきます。従来の事業領域にとどまらず、環境や社会課題の解決に貢献する商品・サービスを拡充していきます。

(3)経営計画

上記経営理念及びビジョンに基づいて、2023年9月に中長期事業戦略と2025年度を最終年度とする中期経営計画を策定しています。さらに2026年2月には、2030年に向けた第2期の中期経営計画(2028年中期経営計画)を策定し、公表しています。

経営理念・ビジョンの詳細は、「統合報告書」をご参照ください。

<https://www.aisin.com/jp/sustainability/report/>

経営計画の詳細は、「事業説明会資料」をご参照ください。(中長期事業戦略説明会、2028年中期経営計画説明会)

<https://www.aisin.com/jp/investors/business-briefing/>

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はかるため、的確・迅速・公正な意思決定と適切な経営の監督が行われるよう、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人材を取締役に選任することなどさまざま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、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会での検討・審議を経て、取締役・監査役候補者を選出し、取締役会に上程しています。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、監査役については監査役会の同意の後、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。なお、取締役会は、役員指名報酬審議会の決定を尊重の上、決議をしています。

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。

【補充原則3-1 サステナビリティの取組開示】

当社のサステナビリティについての取組みは、有価証券報告書 (<https://www.aisin.com/jp/investors/securityreport/>)、統合報告書 (<https://www.aisin.com/jp/sustainability/report/>)とウェブサイト (<https://www.aisin.com/jp/sustainability/>)にて開示しています。

(1)人材戦略

当社は、「“移動”の価値を創造する会社」への進化を目指し、2030年中長期事業戦略のもと、事業ポートフォリオ変革を推進しています。この戦略の実現には、社会やお客様の課題を自ら見出し、価値創出に向けて主体的に行動できる多様な人材の全員活躍が不可欠であると認識しています。

こうした考えのもと、当社は人材戦略を経営の中核として位置づけ、その強化に取り組んでいます。具体的には、2030年に向けた人・組織の目指す姿を「グループ・グローバル連結でチャレンジ推進」「どこよりも人が育ち、全員が活躍」している状態と整理し、「プロ人材の活躍・成長」「チャレンジの促進」「グループ総合力の強化」の3つを軸に、人的資本の拡充を推進しています。これらの取組を通じ、組織能力の向上及びグローバルでの競争力強化をはかり、2028年中期経営計画における重点取組である「商品」「地域」「機能」軸の強化につなげていきます。

(2)知的財産への投資

当社は、保有する知的財産のたな卸しを行い、知財情報を含む外部環境の動向を分析することで、経営及び事業戦略を骨太化するとともに、戦略に沿った強みとなる新要素技術を創出し、最適な知的財産ポートフォリオを構築します。さらに、知的財産をクロスドメインで活用することで、事業活動を通じた提供価値の最大化と、企業価値の向上につなげます。

(3)気候変動への対応

当社は、マテリアリティにおいて「自然との共生、持続可能な未来への貢献」を優先課題の一つに位置づけ、「バリューチェーン全体での環境負荷低減」をその実現に向けた方向性として定めるとともに、気候変動が事業活動にもたらすリスクと機会を経営戦略に反映しています。

【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】

取締役会は、法令又は定款で定められた事項のほか、経営方針や経営・事業戦略、事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、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。

取締役会にて決議すべき事項は「取締役会規則」で定め、その他の業務執行の意思決定については、執行役員に委任し、意思決定の迅速化をはかっています。

委任の内容は、職務権限規程、稟議規程において明確に定め、取締役会は業務執行の監督機関として、委任事項の執行状況について報告を受けています。

【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、会社法が定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める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、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名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解任し、最適な配置がなされるよう、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意見・助言を得ながら検討しています。また、報酬に関しても、適切な報酬が支払われるよう、独立社外取締役の意見・助言を得ながら検討しています。

【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はかるため、的確・迅速・公正な意思決定と適切な経営の監督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、現在8名の取締役を選任しています。各取締役のスキルにつきましては、一覧としてまとめ、「統合報告書」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、取締役の他社における経営経験に関しては、独立社外取締役2名が経営執行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4分の1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】

当社は、取締役会の実効性向上のため、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2025年度の実効性評価とその結果の概要は、以下のとおりです。

(1) 対象者：すべての取締役(8名)及び監査役(4名)

(2) 評価手法： アンケートによる第三者評価
アンケート結果をもとにしたインタビュー
分析結果をもとに、取締役会において課題と今後の方策を討議

(3) 評価項目：取締役会の規模・構成、運営、社外役員へのサポート体制、役員指名報酬審議会の構成・運営、前年度評価で認識された課題に対する改善状況等

【2024年度に認識された課題と2025年度の取り組み実績】

【課題】取締役会の議論の充実

【実績】「2030年にめざす姿」実現に向けた取締役会の議論充実に向け、強化スキル(経営変革、サステナビリティ)を有する社外取締役2名招聘、議論が多面的になり、経営課題やサステナビリティの議論が充実

[課題] 取締役会による監督機能の強化

[実績] 各種会議・委員会(サステナビリティ会議、企業行動倫理委員会、経済安全保障委員会、リスクマネジメント委員会、環境委員会)や内部監査部門からの報告を受けた社外取締役による監督の充実

[課題] 必要な知識・スキルとサクセッションプランの連動

[実績] 取締役会議論を充実させるため、取締役に求めるスキルを見直し当該スキルを有する取締役を招聘、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽のため経営課題と関連付けた勉強会を開催

[2025年度の全体評価]

全体的に良い方向に進んでいる。取締役会が、経営を方向づけ・評価・執行を後押しする「監督の場」となるよう、シフトを加速させる。

[2025年度に認識された課題とアクションプラン]

[課題] 戦略議論

[アクションプラン] 将来に向けた成長の方向性の合意形成
・長期方針に関する認識共有 成長戦略・資源配分を審議・決議
・収益力向上の進捗 中計達成に向けた取り組み状況の報告

[課題] 監督機能

[アクションプラン] グループ全体のリスク把握、グループ経営強化
・グループ経営の進化とそれを支える組織監査の試行

[課題] 取締役会の体制

[アクションプラン] 監督の場へのシフトを加速する構成・形への検討
・ありたい構成(補うべき視点・多様性)、サクセッションの継続議論

[補充原則4-14 取締役・監査役へ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、定期的に外部の専門家や講師とする研修会を開催しています。加えて、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・責務の理解促進をはかっています。社外取締役・社外監査役については、就任に際して、当社の状況に対する理解を深めるため、当社の事業内容の説明や主要拠点等の現場視察の機会を設けています。

また、毎年、取締役会の内外での当社の事業戦略や経営環境、事業上のリスク等の説明・ディスカッションや、現場視察等を通じて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・投資家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・投資家の理解が得られるよう努めています。

1. 株主・投資家との対話全般については、CFOによる統括のもと、決算説明会等の様々な取組みを通じて、建設的な対話を実現できるよう積極的な対応を心掛けています。

2. 株主・投資家との建設的な対話を促進すべく、グループ経営戦略本部内にIRの専任組織を設置し、社内関係部門と連携して経営戦略や財務情報等の提供及び開示の充実に努めています。

3. 個別面談以外の対話の手段としては、アナリスト・投資家向け決算説明会を四半期ごとに、中長期の経営戦略・事業に関する説明会を適時実施しています。また、機関投資家向けには社外取締役との対話等も実施しています。なお、個人投資家向けには、個人投資家向け説明会(対面・オンラインでの会社説明会)を毎年度複数回開催するとともに、当社ウェブサイト上に個人投資家向け専用ページを設置するなど分かりやすいコミュニケーションに努めています。

4. 株主・投資家との対話を通じて得られた意見については、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することで当社の経営に活かしています。

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、株主・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。

当社ディスクロージャーポリシーは当社ウェブサイト(<https://www.aisin.com/jp/investors/disclosure/>)の株主・投資家情報に掲載しています。

[株主との対話の実施状況等に関する開示について]

当社は、適時適切な情報開示や開示情報の充実等により、経営方針や中長期事業戦略に対する理解を得ることに努めるとともに、株主・投資家の皆様との対話を通じて得たご意見やご要望を経営へ反映することによって、企業価値の向上に取り組んでいます。直前事業年度における株主・投資家と経営陣等の対話の実施状況等は、以下のとおりです。

1. 株主・投資家との対話の主な対応

[原則5-1]1,2をご参照ください。

2. 株主・投資家との対話の状況

(1) 決算説明会 4件

[対応者] CAO、IR担当役員

[内容] 四半期決算ごとにアナリスト・機関投資家向けに開催し、決算内容を説明

CAO = Chief Administrative Officer

(2) 個別面談 397件

[対応者] 社長、CAO、IR担当役員、総合企画部

[内容]アナリスト・機関投資家(議決権行使担当者含)向けに対面・オンライン形式で随時実施(延べ2,024名)

(3) 事業説明会 1件

[対応者] 社長、CAO、CTSO、IR担当役員、グループ会社社長

[内容]2026年2月にアナリスト・機関投資家向けに「2028年中期経営計画説明会」を開催
CTSO = Chief Technology Strategy Officer

(4) 個人投資家向け説明会 5件

[対応者] IR担当役員

[内容]個人投資家向けの証券会社支店説明会やオンライン説明会の開催、及びIRイベントへの出展(延べ2,397名)
個人投資家向けメディア配信視聴者数(約14万人)除く

3. 株主・投資家の関心事項

(事業戦略) 中長期事業戦略(事業ポートフォリオ変革)と進捗状況

(財務戦略) キャピタルアロケーション、バランスシート改革、資本政策

(ESG) カーボンニュートラル、人的資本、コーポレートガバナンス

4. 株主・投資家との対話を踏まえて、取り入れた事項など

対話で得られた意見等は取締役会や経営会議での報告に加えて、社内の関係部署に共有し、経営やIR・SR活動の改善に活かすことで、皆様のご期待・ご要望に応えられるよう取り組んでいます。その一例として、当社が保有する技術や新製品開発の状況の理解を深めていただくことを目的とした「電動化・知能化 技術試乗体験会」の開催や、昨今の自動車市場の環境変化を踏まえた事業のリスクと機会に対する開示要望に対して、中長期事業戦略の進捗・顕在化した事業機会の開示等を行いました。また、実効性の高い取締役会の実現に向けてガバナンス改革を進めており、その一環としてスキル・マトリックスの見直しや独立社外取締役の構成変更、取締役の報酬構成の見直し等を実施しました。

【支配株主・支配的な株主を有する上場会社において独立社外取締役に期待される役割について】

当社は、支配的な株主を有する上場会社として、独立社外取締役に少数株主の利益を保護するという役割が付加されていることを認識しています。独立社外取締役の職務の執行、及びそれを支える事務局の対応は以下のとおりです。

1. 日常的な監督

独立社外取締役は、業務執行取締役・執行役員をはじめとする会社の業務執行者の監督の一環として、業務執行における支配的株主と少数株主との間の利益相反リスクを監督しています。また、取締役会において行われる審議や報告を通じて、常に利益相反リスクを注視しています。

2. 特定の取引・行為に対する審議・意思決定

利益相反リスクが問題となる特定の取引・行為について取締役会において審議・意思決定を行う場合、独立社外取締役は、当該取引・行為において少数株主の利益がはかられているかという観点から当該取引・行為を検討したうえで、意見を述べ、問題点がある場合はそれを指摘することになっています。

3. 独立社外取締役候補者の指名への関与

独立社外取締役は、役員指名報酬審議会の構成員として、支配的株主からの独立性と経営陣からの独立性の双方が確保されている候補者を選定するという視点を持って、独立社外取締役候補者の指名に関与しています。

4. 会社・取締役会における対応

取締役会の事務局は、取締役会において利益相反について十分議論されるよう、独立社外取締役に対して、利益相反の観点からの検討が必要な議題である場合、その旨を事前のブリーフィングの際に喚起することになっています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年6月24日

該当項目に関する説明

当社は、2030年に向けた中長期事業戦略に沿って、事業ポートフォリオ変革や企業体質の強化を進めることにより、企業価値の持続的な向上を目指しています。その中で、ROIC及びROEを重要なKPIと定め、資本コストを意識した経営への取組みを進めています。

2026年2月に公表した「2028年中期経営計画」は、2030年に向けた第2期の中期経営計画として位置づけています。前中期経営計画(2025年中期経営計画)において、2030年に向けた成長に必要なリソースの創出が進捗したことを踏まえ、2028年中期経営計画では、「稼ぐ力」の強化と、将来への「仕込み」の両立を基本方針として掲げ、商品軸・地域軸・機能軸それぞれの取組みを連携させることで、ROEの向上とPERの向上を通じて、企業価値の更なる向上を目指しています。

具体的には、商品×地域×経営基盤強化による稼ぐ力の向上、事業資産コントロールによる資本効率の改善、財務レバレッジの活用を通じた資本構成の最適化、将来への投資を通じた継続的な成長期待と非財務価値の向上への取組みを進めることで、資本コストを上回る収益性の実現を図っていきます。これらの取組みの詳細や財務指標については、2028年中期経営計画説明会資料や統合報告書等で開示しています。

2028年中期経営計画説明会 プレゼンテーション資料
企業価値向上に向けて(P54)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車株式会社	161,828,271	22.34
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	79,249,100	10.94
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	28,445,700	3.92
株式会社豊田自動織機	23,239,227	3.20
アイシン従業員持株会	19,899,738	2.74
トヨタ不動産株式会社	19,034,373	2.62
日本生命保険相互会社	18,900,270	2.60
高知信用金庫	17,335,000	2.39
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	10,940,501	1.51
全国共済農業協同組合連合会	10,319,400	1.42

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

・大株主の状況は、2026年3月31日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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

当社は、トヨタ自動車株式会社をその他の関係会社(当社が他の会社の関連会社である場合における当該他の会社)とするトヨタグループの一員として、2024年1月に公表された「トヨタグループビジョン」に沿って、目指すべき大きな方向性を共有しています。

当社の主な事業である自動車部品の販売について、トヨタグループに対する売上比率は高い水準にあります。

一方で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。また、事業活動を行ううえで承認事項などの制約はなく、独自の事業活動を行い収益の多様化をはかることで、少数株主を含む株主全体の利益に合致した形で、企業価値向上を目指しています。

ガバナンスの面においても、客観性及び透明性を確保した体制を採用しており、今後も当社は少数株主の利益に十分配慮しながら、ビジョンを共有するトヨタグループ各社と共に、より良い経営体制の構築に努めていきます。

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	社長
取締役の人数	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	3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		
星野 次彦	他の会社の出身者													
廣田 康人	他の会社の出身者													
達脇 恵子	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
星野 次彦			財務省主税局長、国税庁長官等を歴任され、また在外公館において公務に従事するなど、その経歴を通じて培われた財政・金融及び法務・コンプライアンスに関する高い専門性を有している。また、他業種企業における経営者としての経験と見識を活かし、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幅広い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。
廣田 康人			三菱商事株式会社代表取締役常務執行役員、株式会社アシックス代表取締役社長CEO兼COOを歴任され、現在は同社代表取締役会長CEOに就任している。その経歴を通じ、事業戦略に関する高い専門性を有し、経営者として主務先企業のガバナンス体制の変革を牽引しており、経営全般に関する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の経営強化へ貢献することができる。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。
達脇 恵子			デロイトトーマツサステナビリティ株式会社代表取締役社長を歴任され、現在は伊勢化学工業株式会社の社外監査役に就任している。その経歴を通じ、特にガバナンス、リスクマネジメント、サステナビリティに関する高い専門性を有しており、企業経営や社外役員としての監査経験等豊富な経験と高い見識を活かし、当社の経営強化への貢献することができる。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。

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	役員指名報酬審議会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員指名報酬審議会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

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、取締役及び執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会において検討・審議し、取締役会に上程することで、客観性及び透明性を確保しています。役員指名報酬審議会は、原則として年4回開催します。役員指名報酬審議会では、役員指名について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・策定するとともに、基本方針に基づき、取締役・監査役の選解任案を審議しています。指名及び選解任にあたっての手続きとしては、役員指名報酬審議会での検討・審議を経て取締役・監査役候補者を選出し、取締役会に上程しています。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。なお、監査役については監査役会の同意の後、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、役員報酬については報酬制度の検討及び取締役会で定められた取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、会社業績や職責、成果などを踏まえた個人別報酬額を決定しています。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、外部会計監査人から、監査計画概要、期中レビュー経過及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、実査への立会い及び面談などにより、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。監査役と社外取締役との連携につきましては、独立社外取締役との意見交換会や合同往査を実施することで、情報交換・認識共有がはかれるよう努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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)

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

会社との関係(2)

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としての学問的な見地及び、他社の社外監査役を10年以上務めた企業経営に関する知見を監査に活か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			公認会計士としての財務及び会計に関する高い専門性に加え、長年にわたる監査法人の代表社員・パートナーとしての経験や企業経営に関する幅広い知見を監査に活か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すべ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

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

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

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役の個人別の報酬等の決定方針について、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会の審議内容を踏まえ、取締役会において決議しています。

(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)

当社の取締役(社外取締役等の業務執行を伴わない取締役を除く)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で、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)の割合が取締役の基準額で概ね25%:25%:50%程度、役位により業績連動報酬が占める割合が高く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、社外取締役等の業務執行を伴わない取締役の報酬は、業務執行を伴わない、あるいは業務執行から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(固定報酬)については、取締役については職責及び成果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・株式報酬(業績連動報酬)については、会社業績との連動性の確保及び中長期的な企業価値向上に対する意欲喚起のため、連結営業利益、ROIC及びサステナビリティKGIに対する進捗度を算定指標として決定しています。

各指標の評価ウエイト及び評価方法は以下のとおりであり、評価結果に応じ業績連動報酬の支給率が0~150%の範囲内で変動します。

・連結営業利益の評価ウエイトは40%であり、当社の持続的成長に向けて設定した基準利益に対する各事業年度の達成度で評価します。

・ROICの評価ウエイトは40%であり、単年度予想に対する各事業年度の達成度で評価します。

・サステナビリティKGIに対する進捗度の評価ウエイトは20%であり、当社グループが定める全KGIに対する各事業年度の取り組みを通じた進捗度で評価します。

個人別の支給額は、各役員の業務遂行の状況を踏まえて決定しています。

業績連動報酬については、各事業年度の定時株主総会后、毎年1回支給します。

株式報酬については、株主とのさらなる価値共有を進め、企業価値の持続的な向上をはか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。

(報酬水準)

取締役の役位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。

(報酬決議に関する事項)

取締役の報酬のうち、月額報酬及び賞与は、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750万円以内)、株式報酬は2024年6月19日開催の第101回定時株主総会にて年額5億円以内と決議されています。

(報酬等の決定方法)

当社は、取締役の報酬等の額やその制度の決定に関する客観性及び透明性の確保のため、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名報酬審議会を設置しています。

取締役会は、取締役の個人別の報酬等の決定方針及び当事業年度の報酬総額を決議するとともに、個人別報酬額の決定を役員指名報酬審議会に一任することを決議しています。

役員指名報酬審議会は、役員報酬制度の検討及び取締役会で定められた取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、会社業績や職責、成果等を踏まえた個人別報酬額を決定しています。

(監査役報酬の方針及び決定方法)

当社の監査役報酬は、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150万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ています。

(報酬等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又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】

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・社外監査役に対しては、総合企画部・監査役室内に専任スタッフを置き、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ます。加えて、社外取締役・社外監査役は、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・往査を実施するとともに、必要に応じて追加情報を要請し、適切に情報の入手を行っています。

【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

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

現在、代表取締役社長等を退任した者で相談役・顧問等に就任している対象者はいません。

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)

1. コーポレート・ガバナンスの体制

当社は監査役制度のもと、取締役及び執行役員の業務執行の監督強化をはかっています。独立社外取締役が3分の1以上を占める取締役会による監督と、監査役の独立性・独任制、常勤監査役設置といった監査役制度の良さを活かしつつ、半数を独立社外監査役で構成する監査役会による監査を行っています。さらに取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める役員指名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。

当社は、事業特性や現場の状況を踏まえた適時的確な経営判断を行うことに加え、その経営判断が多様なステークホルダーから支持され、期待に応えるものになっているかを常にチェックできる体制を構築することが重要であると考え、現体制を採用しています。

(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3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。取締役会では、グループ経営方針、利益計画・投資計画、資本政策及び各事業戦略等の経営戦略、サステナビリティ、人的資本、コーポレート・ガバナンス等の経営基盤に関する重要事項に関して審議・決議しています。また、企業行動倫理委員会やリスクマネジメント委員会等の報告を受けることにより、取締役等の職務執行を監督しています。

(2) 監査役会

監査役会は、常勤監査役伊藤慎太郎を議長として、独立社外監査役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。各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・妥当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) 役員指名報酬審議会

役員指名報酬審議会は、独立社外取締役星野次彦が議長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占めるメンバーで構成され、原則として、年4回開催します。取締役及び執行役員の指名・報酬については、役員指名報酬審議会において検討・審議し、取締役会に上程することで、客観性及び透明性を確保しています。役員指名報酬審議会では、役員指名について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・策定するとともに、基本方針に基づき、取締役・監査役の選解任案を審議しています。指名及び選解任にあたっての手続きとしては、役員指名報酬審議会での検討・審議を経て取締役・監査役候補者を選出し、取締役会に上程しています。

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。

なお、監査役については監査役会の同意の後、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、役員報酬については報酬制度の検討及び取締役会で定められた取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づき、会社業績や職責、成果などを踏まえた個人別報酬額を決定しています。

(4)その他

業務執行の面においては、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。

2. 会計監査体制

当社はPwC Japan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西村智洋、黒柳康太郎及び庭田竜之進で、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士15名、公認会計士試験合格者7名、その他15名です。

3. 責任限定契約

当社は、すべての業務執行を伴わない取締役、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

当報告書 の2「1.コーポレート・ガバナンスの体制」をご参照ください。

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組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年度発送日:5月28日
集中日を回避した株主総会の設定	2026年度実施:6月19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

	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。 (https://www.aisin.com/jp/investors/disclosure/)	
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開催しています。2025年度はWeb配信及び対面での説明会を複数回実施しました。引き続き、ホームページ等を通じた情報開示の拡充に加えて、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・機関投資家向け決算説明会を開催しています(年4回)。 また、2025年度は、アナリスト・機関投資家の皆様に当社の経営計画をより深くご理解いただくための機会として、2028年中期経営計画説明会を開催しました。 個別取材についても、随時対応しており、対面に限らず、電話・Webを通じたりモート会議など対話機会ごとに適切・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	証券会社主催の海外投資家向け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対面又はWebでの会議を開催し、積極的に対話を行っています。	なし

IR資料のホームページ掲載	https://www.aisin.com/jp/investors/ にて掲載しています。
IRに関する部署(担当者)の設置	グループ経営戦略本部内にIRの専任組織を設置し、社内関係部門と連携して経営戦略や財務情報等の提供及び開示の充実に努めています。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、適時適切かつ公正に企業情報を開示し、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話と信頼関係の維持・発展により企業価値向上をはかることを、「アイシングループサステナビリティ憲章」(https://www.aisin.com/jp/sustainability/governance/csrmanage_charter/)に明記しています。ステークホルダーとの対話から、社会課題とニーズを先読みし、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と企業価値向上の好循環を目指しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動を含むCSR活動等の実施状況等、サステナビリティ活動については、統合報告書及び当社ホームページ(https://www.aisin.com/jp/sustainability/)に掲載しています。
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	適時適切かつ公正な情報開示を行い、経営の透明性を高め、株主をはじめとするステークホルダーの当社への理解促進と信頼関係の維持・発展に努めるとともに、ステークホルダーと継続的な対話を行い、いただいた意見等を適切に企業活動に反映することを「情報開示方針」に規定し、当社ホームページ(https://www.aisin.com/jp/investors/disclosure/)に掲載しています。

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

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サステナビリティ憲章に基づき、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、グループ共通のサステナビリティ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】

当社グループ共通の「アイシングループサステナビリティ憲章」で、アイシンとしてサステナビリティに向き合う基本姿勢を明確にするとともに、グループ全体としての推進体制を構築している。

業務執行にあたっては、会議体への付議事項を定めた規程に基づき、取締役会及び組織横断的な各種会議体に適切に付議し、総合的に検討したうえで意思決定を行っている。取締役会では、(1)会社法に定められた事項、(2)定款に定められた事項、(3)株主総会の決議により委任された事項、(4)その他経営上の重要な事項を決議事項とし、(1)会社法に定められた事項、(2)事業の執行の状況、(3)その他取締役会が必要と認めた事項を報告事項として定めている。

サステナビリティに関する活動の方向性を、社長を議長とし、本部長以上の役員及びグループ会社の社長で構成されるサステナビリティ会議で議論・決定し、取締役会・執行側の会議体で監督・進捗確認を行っている。

これを受け、企業行動倫理委員会にてコンプライアンスに関する活動方針・体制を決定している。

「アイシングループサステナビリティ憲章」に本憲章の実現が役員自らの役割であることを明記し、役員自らがコンプライアンスの重要性を発信し、社員の意識向上に努めている。また、コンプライアンス専門部署を設け、グループ全体のコンプライアンス活動を企画・推進している。

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】

アイシングループの一人ひとりが「アイシングループサステナビリティ憲章」の精神を理解し、主体的に行動することをねらいとして「アイシングループ行動規範」を改定。日常業務と行動規範(コンプライアンス、人権、環境など)とのつながりや取るべき具体的行動を示しながら教育及び浸透活動を進めている。

アイシングループ全体のコンプライアンスに関わる問題及び疑問点に関しては、各社が設置する内部通報窓口のほか、当社が外部に設置するグループ全体を対象とした通報窓口を通じて把握し、当該会社や当社関係部署により事実調査・対応改善・関係役員報告等、必要な措置を取っている。

内部監査部門による、アイシングループ全体を対象としたリスクに応じ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、関係規程並びに法令に基づき、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会議体の報告資料、議事録等の情報を、関係規程並びに法令に基づき、適切に保存させている。

機密管理を含めた情報セキュリティ全般に対して、アイシングループ全体を推進するための体制や仕組みを整備、教育を実施することで、情報セキュリティ強化に取り組んでいる。

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おいて、社内外の環境認識を踏まえ、アイシングループ全体で取り組む「重点リスク」を特定。

これらのリスク低減に向け、経済安全保障をはじめ各種委員会にてリスク最小化に向けた方針展開と対策を推進。

また、経営に関する会議体において、事業・投資リスクの多面的な検討を行っている。

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】

外部環境の変化による機会とリスクを踏まえて設定したマテリアリティに基づき、3ヵ年グループ経営方針を策定し、事業別・地域別・機能別の重点活動テーマとして具体化することで、一貫した方針管理を行っている。

経営の意思決定と業務執行のさらなるスピード・レベルアップを目指し、執行体制における意思決定階層を削減し、本部長・センター長に権限移譲した。さらに、重点経営課題を全社組織横断して推進していく最高責任者として、執行役員からCxOを選任し、グループ全体を俯瞰した視点から社長を補佐する役割を担わせている。

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】

監査役の職務を補助する専任部門を設置し、使用人を置く。

監査役の職務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時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、執行役員、業務を執行する社員(以下総称して「取締役等」という)は、監査役に主な執行業務の進捗状況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。

取締役等は、業務執行状況や内部通報窓口への相談状況等について、定期的に報告を行っている。また、当社及び当社グループ会社の取締役等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っている。

グループ全体に適用される「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・子会社の現地監査、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。

監査役の職務執行に必要な費用については、会社がこれを負担する。

【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・子会社の現地監査、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。

内部監査部門をはじめ内部統制部門・会計監査人・国内主要グループ会社監査役と定期的・随時情報交換を実施し、連携を強化している。またグループ監査役連絡会を通じ、グループ監査役との連携強化、及び監査の実効性を向上させている。

監査役の職務執行に必要な費用については、監査計画に従い年度予算を確保し、予定外で必要となった費用についても当社が負担している。

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

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、「アイシングループサステナビリティ憲章」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、定期的に開催する「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. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

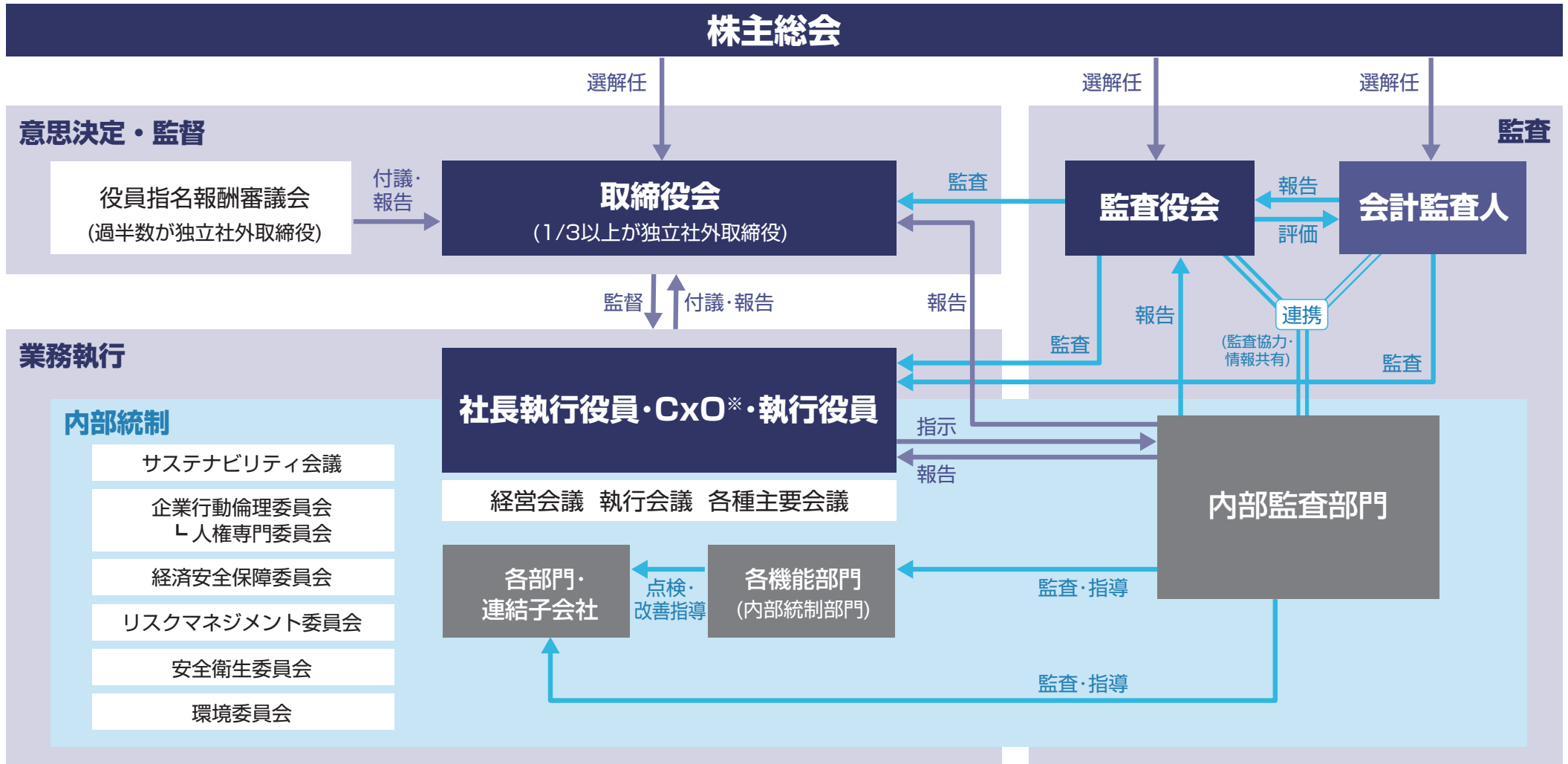
「3.法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。」

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。

コーポレート・ガバナンス体制



※CxO:社長直轄で経営判断の前裁きを行い、全社横断で経営課題を推進する役割を担う