

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

当社グループは経営理念のもと、持続可能な社会の実現が企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上の基盤であると考えております。こうした考え方のもと、経営の公正性・透明性・効率性の維持・向上の実現と株主とお客様をはじめとした全ステークホルダーとの良好な関係の構築に向け、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

【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(2021年6月改訂)の各原則について、すべて実施しております。引き続き、コーポレートガバナンスの充実に向け、継続的な取組みを進めてまいります。

【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

事業戦略や将来の関係等を総合的に勘案したうえで、中長期的な視点に立ち、企業価値を向上させるために有効と認められる場合のみ、政策保有株式を保有しております。

個別の政策保有上場株式につきましては、社内運営要領に従い、毎年、保有目的、保有に伴う便益やリスクを定性、定量両面から評価し、当社の中期経営計画の達成に資するかという観点から保有の適否を取締役会が検証しております。検証の結果、保有が適当でないと判断したものについては、売却等の意思決定をしております。

2. 議決権行使の基準

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、投資先企業の経営方針・事業戦略等を十分尊重したうえで、業績、ガバナンスの状況、当社利益との相反ならびに当社持分の変動や希釈化をもたらす資本政策の有無について確認のうえ、個々の議案ごとに判断を行います。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が当社役員と取引を行う場合、取締役会規程に基づき、当該取引につき重要な事実を取締役会に上程し決議を要することとしております。当社が主要株主等と取引を行う場合、所定の決裁基準に基づき承認のうえ、その内容是有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は持続的な成長に向けて、従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現することが重要な経営戦略と位置づけています。そのために女性・外国人・中途採用者など幅広い人材を登用し、一人ひとりの個性・強みを活かし活躍するための環境や人材育成に取り組んでいます。その考えを基に2030年ビジョン(2020年策定)において「働き方改革」を掲げ、重点方策の一つとして「多様性への取り組み」を挙げています。

女性社員については、その主要KPIとして女性管理職人数を設定し、2030年度までに2020年度に対して、3倍以上とするために、女性の活躍推進に従来以上に注力していきます。その実現に向けて、定期採用における女性の採用比率目標を設定して積極的な採用を継続するほか、個々人が最大限に能力を発揮できるよう生活と仕事の両立支援制度、在宅勤務制度等の環境整備を進めております。これに加え、キャリア形成を目的としたマネジメント研修等で計画的な人材育成への2030年までのマイルストーンを定めて取り組んでおります。

外国人・中途採用者については、性別・年齢・国籍・採用種別等にとらわれず、多様な人材を採用・育成し、公正で公平に評価し、管理職への登用を実施しております。

多様性に関する取り組みの詳細は、以下の当社HPに掲載しております。

<https://www.aichi-steel.co.jp/csr/labor/diversity.html>

<https://www.aichi-steel.co.jp/saiyo/working/diversity.html>

【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期待される機能を発揮できるよう理事長には管理部門の役員等を配置するとともに、経理部門および人事部門の部門長等、社内関係者で構成した資産運用委員会にて運用機関の選任・評価等、モニタリング活動を実施しております。加えて、運用に関わる役職員の各種研修会等への参加による人材育成や外部コンサルティング会社から運用機関評価や資産運用に関する助言を受けることで専門性を高めております。

資産運用については資産運用委員会および理事会での審議を踏まえ、受益者代表としての労働組合幹部で半数を構成する代議員会で決定することで、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反について適切に管理しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

<経営理念>

国際的視野にたち、活力に溢れ、信頼される企業体質をもとに、魅力ある商品を提供することによって社会に貢献する。

1. 研究と創造につとめ、常に時流に先んずる。
2. 相互の信頼と理解のもとに、一致協力する。
3. 責任ある判断と行動のもとに、常に最善を尽くす。

<使命>

創業の思いである「よきクルマは、よきハガネから。」を受け継いだ「よき社会は、よき素材から。」を当社の使命として定めております。

<ビジョン>

「Company of Choice Globally ～世界中で選ばれる会社～」

<2030年ビジョン>

激変する経営環境の中で当社はどうかあるべきかを経営理念、使命、ビジョンに基づき示した2030年ビジョンを策定しました。

- ・基本方針：「事業とモノづくりの変革で収益力を向上させESG経営を実践」
- ・経営指針：「持続可能な地球環境への貢献」「事業の変革で豊かな社会を創造」「従業員の幸せと会社の発展」

中期経営計画、年次経営計画は2030年ビジョンに基づき市場や為替の見通しなどを考慮し策定しております。

() 当社グループは持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、事業活動を通じて持続可能な社会を実現することが重要と考えております。こうした考えのもと、経営理念に則り、公正性・透明性・効率性の高い経営を実践し株主やお客様をはじめとした全ステークホルダーとの良好な関係を構築するため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

() 経営陣幹部・取締役の報酬決定

(報酬制度)

経営陣幹部・社内取締役の報酬は、a.月額報酬(固定報酬)、b.賞与(短期インセンティブ)、c.株式報酬(中長期インセンティブ)から構成され、比率は概ね72:18:10としています。

a.月額報酬

各取締役の役割・職責に応じた固定報酬

b.賞与

配当、従業員の賞与水準、他社動向及び中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、基準賞与額に指数を乗じて算定しています。

c.株式報酬

- ・株式付与数は報酬全体の10%程度を目安として職位に応じた数の当社普通株式を付与しています。
- ・譲渡制限期間は、当社の取締役会が予め定める地位を退任する直後の時点までと定めています。

個人別金額の決定にあたっては業績への貢献度や重要プロジェクト等の進捗率を勘案した評価を反映しております。

社外取締役の報酬は、独立した立場で経営の監視・監督機能を担保するため固定の月額報酬のみとしています。

(決定の手続き)

報酬等の体系、水準、個人別報酬等に加え、決定方針および手続きを、役員報酬・人事案策定委員会に諮問のうえ、取締役会で決議しています。

(iv) 経営陣幹部選解任、取締役・監査役候補指名

経営陣幹部の選定および取締役・監査役候補の指名にあたっては、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、企業理念に基づく経営を高いレベルで実践できる人物とし、的確かつ迅速な意思決定が図れるよう、多様性、経験・能力・専門性のバランス、適材適所の観点より総合的に検討しております。

当社は過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする任意の役員報酬・人事案策定委員会を設置しております。

同委員会では経営陣幹部の選解任と取締役候補者、監査役候補者の指名について、適宜かつ定期的に経験・知識、業績等を評価のうえ審議、取締役会に答申しております。

取締役会では同委員会の答申を踏まえ、経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名を決定しております。なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得ております。

(v) 個々の選解任・指名についての説明

役員については個々の選解任理由を株主総会参考書類等にて開示しております。取締役候補・監査役候補の経歴等について、株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社は「国際的視野にたち、活力に溢れ、信頼される企業体質をもとに、魅力ある商品を提供することによって社会に貢献する」との経営理念に則り、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、事業活動を通じて持続可能な社会を実現することが重要と考えております。

この考え方に基づき2020年には「愛知製鋼グループ2030年ビジョン」を策定し、「事業とモノづくりの変革で収益力を向上させESG経営を実践」を基本方針として掲げ、「持続可能な地球環境への貢献」、「事業の変革で豊かな社会を創造」、「従業員の幸せと会社の発展」という、大きな3つの経営指針と主要なKPIを定め、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」との関連を明確化しております。その実現に向け必要な人的資本や研究開発をはじめとする経営資源の適正配分や事業ポートフォリオに関する戦略および今後取り組む重点課題、道筋を具体論に落とした実行計画として中期経営計画を策定しております。

取締役会ではビジョン・経営計画の執行状況を監督し、PDCAサイクルを回すことで取り組みを推進しております。

気候変動への対応は、重要な経営課題の一つとして認識しています。2021年12月に賛同表明したTCFD提言の枠組みに基づき、シナリオ分析を実施し、その結果を開示しています。今後も、更なる開示の充実を図るとともに、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に貢献していきます。ビジョン・経営計画・TCFD提言に基づく情報開示等の詳細は当社HP(<https://www.aichi-steel.co.jp/>)に掲載しております。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は法令または定款で定められた事項のほか取締役会規程に定めた経営に係わる重要事項の意思決定を行うとともに、経営陣の業務執行の監督を行っております。経営陣は業務の規模や性質に応じて取締役会が定めた委任の範囲に基き経営・執行にあっております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立性の判断基準は、証券取引所が定める有価証券上場規程施行規則を参考としておりますが、選定の際には、経歴・知見・人格など様々な

要素を総合的に勘案し、最も相応しい方に候補者となっていただくようにしております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は取締役会の諮問機関として過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする役員報酬・人事案策定委員会を設置し、取締役・経営陣幹部の指名・報酬等に関する審議プロセスの透明性・客観性を高めております。

具体的には取締役・経営陣幹部の報酬・人事案に関する基本方針と決定手続き、選解任、後継者計画、報酬制度・報酬額および取締役・監査役候補の指名について、事前に同委員会でも審議しております。なお審議に際しては、取締役候補および経営陣幹部の知識・経験・能力・属性等のバックグラウンドへの意見を、独立社外取締役から十分に得たうえで、取締役会に答申しております。

【補充原則4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は取締役の選任にあたり的確・迅速な意思決定と適切リスク管理が行えるよう、会社の各事業および各機能をカバー出来るバランスを考慮しながら適材適所の観点より総合的に検討しております。当社は社外役員の選任にあたり独立性については証券取引所が定める有価証券上場規程施行規則を参考とし、かつ知識・経験および能力を総合評価したうえで、経営に対する監督ができる人物を選任しております。

なお、本報告書「-1[取締役関係]」に記載のとおり、当社の独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含んでおります。当社スキル・マトリックスは後継者候補でもある経営役員も含め、当該報告書の最終頁に掲載しております。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

当社役員が当社以外の上場会社の役員兼務をする場合は、その数は合理的な範囲内に留めるよう努めております。

事業報告および株主総会参考書類において、各取締役、監査役の他の上場会社を含む重要な兼職状況を開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

取締役会全体の実効性の評価：

(実施内容)

1. 取締役会規程に基づき原則1回/月開催しております。

重要案件を漏れなく上程し、適宜適切に審議・決議しております。

2. 取締役会の審議に先立ち、取締役会構成メンバーが経営トップミーティング等の会議体で予め議論を行い、課題やリスクを明確にしております。

3. 重要案件については事前に社外取締役、社外監査役に内容の説明を行い、取締役会で活発かつ円滑な討議ができるよう環境を整えております。

4. 経営状況につき定期的に報告を受け、適切リスク管理、業務執行の監視を実施しております。

(評価)

当社では社外取締役・監査役を含む取締役会構成メンバー全員にアンケートを行い、その評価結果を取締役に報告しました。

<アンケート結果>

・現在の取締役会の構成・運営・審議・業務執行の監督は概ね適切であり、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認致しました。

・一方で従来からの課題である社外役員に対する当社への理解を深めるための重要な機会である現場視察等による情報提供の拡充については新型コロナウイルス感染状況を踏まえ、実施を検討してまいります。

・また外部環境の急激な変化に伴う資源・エネルギー問題への対応や、事業ポートフォリオ戦略及び、サステナビリティ課題の議論拡充など新たに検討すべき課題を認識しました。今後は、改善を進め、更なる実効性の向上に努めてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

【方針】

会社は取締役・監査役として求められる役割と責務を十分果たしうる人物を選任し、その就任後も取締役・監査役としての必要な知識の習得と、役割、責務の理解促進に努めます。

【内容】

会社法および時々の情勢に適した内容で社外の専門家による講習会を定期的実施し、また社外セミナー・交流会等への参加の機会を設けております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は株主・投資家との建設的な対話に関する方針に基づき、株主・投資家の皆様との対話に積極的に取り組み、相互理解の促進に努めております。

株主との対話は、主管部署である経理部が事前に希望者の目的を把握した上で最適な面談者(社内外取締役、監査役、経営陣幹部)を選定し、企画創生本部長の承認によって決定します。

() 株主との対話は、企画創生本部長の統括のもと、建設的な対話を促進するための施策を推進しております。具体的には、決算説明会や個別面談などの取組みを実施しております。

() 総合企画・広報・経理等のIR活動に関わる社内関係部門は説明会の実施や開示資料作成などを通じて必要な情報の共有等、相互に連携をしながら業務を進めております。

() 個別面談以外の対話の手段として、定期的に機関投資家向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会を開催したり、工場見学会を適宜実施する等、内容の充実を図っております。

() 株主との対話を通じて把握したご意見・情報につきましては、必要に応じ、面談者を通じて取締役会および各種執行会議体等へフィードバックいたします。

() 決算日翌日から決算発表前の期間は、サイレント期間とし株主・投資家の皆様との対話を制限させていただいております。またインサイダー情報管理を徹底するために社内規程に基づき必要な措置をとっております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新

10%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	4,715,780	23.71
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,587,600	7.98
日本製鉄株式会社	1,531,420	7.70
株式会社豊田自動織機	1,360,487	6.84
株式会社三井住友銀行	491,578	2.47
株式会社三菱UFJ銀行	474,255	2.38
東和不動産株式会社	461,700	2.32
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	373,900	1.88
愛知製鋼従業員持株会	371,276	1.86
豊鋼会持株会	295,300	1.48

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

親会社および上場子会社は有していません。その他特別な事情はありません。

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	鉄鋼
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

親会社および上場子会社は有していません。その他特別な事情はありません。

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	10 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	6 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	2 名
社外取締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
安井香一	他の会社の出身者											
新居勇子	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
安井香一	○	当社の取引先である東邦瓦斯株式会社の相談役であり、事業者として通常のガスの需給取引がありますが、その取引額は売上高の2%未満であり、かつ当社との間に特別の利害関係はないため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。	中部地区の中核企業である東邦瓦斯株式会社において、営業部門の要職を経て企業経営者として活躍されることで培われた豊富な経験と幅広い見識および優れた人格と高い倫理性を有しており、また、その独立した立場および他業種出身という異なった視点から、当社経営に対して有益なご意見やご指摘を戴けることで、コーポレート・ガバナンスの強化に資すると判断したためであります。
新居勇子	○	——	グローバルに事業を展開する全日本空輸株式会社およびANAセールス株式会社において、営業部門の要職として活躍されることで培われた豊富な経験と幅広い見識および優れた人格と高い倫理性を有しており、また、その独立した立場および他業種出身という異なった視点から、当社経営に対して有益なご意見やご指摘をいただけることで、コーポレート・ガバナンスの強化に資すると判断したためであります。

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	役員報酬・人事案策定委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬・人事案策定委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

役員報酬・人事案策定委員会は、指名委員会と報酬委員会に相当する任意の委員会を兼ねております。

【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	5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

監査役は会計監査人から、期初に監査計画、期中に監査実施状況、期末に監査結果の報告を受け、意見交換を行っております。
また監査役は、会計監査人が行う往査・監査講評などに、必要に応じて立会しております。
当社は、内部監査機能を強化するために内部監査担当部署を置いており、監査役と内部監査担当部署は必要に応じて情報を共有しております。

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	0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
伊藤 浩一	他の会社の出身者										○			
小倉 克幸	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
伊藤 浩一		当社の第4位の株主である株式会社豊田自動織機の経営役員であり、当社は同社との間で、当社製品等の取引を行っておりますが、これらの取引は定型的な取引であり、本人との取引はありません。	グローバルに事業を展開する株式会社豊田自動織機において、営業部門の要職として活躍されることで培われた豊富な経験と幅広い見識および優れた人格と高い倫理性を有しており、当社の経営に対して有益なご意見やご指摘をいただくことで、コーポレート・ガバナンスの強化に資すると判断したためであります。
小倉 克幸		当社の第1位の株主でありかつ主要な取引先であるトヨタ自動車株式会社の常勤監査役であり、当社は同社との間で、当社製品等の取引を行っておりますが、これらの取引は定型的な取引であり、本人との取引はありません。	グローバルに事業を展開するトヨタ自動車株式会社において、経理や人事などの管理部門において活躍されることで培われた豊富な経験および相当程度の経理・会計の知見ならびに優れた人格と高い倫理性を有しており、当社の経営に対して有益なご意見やご指摘をいただくことで、コーポレート・ガバナンスの強化に資すると判断したためであります。

【独立役員関係】

独立役員の人数	2 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

社外役員の選任にあたり、独立性については証券取引所が定める有価証券上場規程施行規則を参考とし、かつ知識、経験及び能力を総合評価した上、経営に対する監督ができる人物を選任しております。

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

当社の持続的な企業価値向上および事業計画達成のための短期インセンティブとして、取締役(社外取締役を除く)に業績連動報酬である賞与を支給しております。また、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中長期インセンティブとして、取締役(社外取締役を除く)に非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬を支給しております。

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	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

取締役の報酬等の額

支給人数6名 支給額 268百万円(固定報酬213百万円、業績連動報酬等30百万円、非金銭報酬等24百万円) うち社外取締役24百万円

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

当社は会社法第361条第7項の規定に基づき、取締役の個人別の報酬等に係る決定方針を取締役会で定めており、その概要は以下のとおりです。

(基本的な考え方)

当社の取締役報酬制度は、以下の考え方にに基づき設計する。

- 1.取締役のそれぞれに求められる役割及び責任に応じたものとする。
- 2.当社の事業戦略に整合したものであり、持続的な企業価値向上に向けた取り組みを取締役に促すものとする。
- 3.経営者としてより一層強い責任感を持ち、株主と同じ目線に立った経営の推進を動機付けるものとする。
- 4.経済環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定する。
- 5.報酬制度の決定プロセスは客観的で透明性の高いものとする。

(報酬の構成及び割合)

社外取締役を除く取締役の報酬については、a.固定報酬としての月額報酬、 b.短期インセンティブ報酬としての賞与、 c.中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬から構成することとする。

a.固定報酬としての月額報酬

各取締役の役割・職責に応じて決定し、固定報酬として月額報酬を支給する。

b.短期インセンティブ報酬としての賞与

以下の基準に基づき決定し、支給の時期は原則として毎年6月頃とする。

- 1)賞与は、各期の業績をベースとし、配当、従業員の賞与水準、他社動向及び中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案する。業績連動部分に関しては、中期経営計画で連結営業利益を目標指標としていることから、連結営業損益に連動させる。
- 2)賞与金額は、過去の連結営業損益の推移等から基準営業利益及び基準賞与額を決めた上で、当該事業年度の連結営業損益との比較を行い、賞与支給のための指数を算出したうえで、基準賞与額に指数を乗じ算定する。なお、この指数は当該事業年度の連結営業損益が零又は損失の場合は0%となり、利益の場合はその金額に連動して増加するものとする。
- 3)個人別の賞与金額の決定にあたっては、会社業績への貢献度や、中期経営計画におけるプロジェクト等の進捗率を勘案した評価を反映するものとする。

c.中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬

株主との更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インセンティブとして位置付けるため、一定の譲渡制限期間を設けた上で、当社普通株式を付与する。なお、付与の時期は原則として毎年7月頃とする。

・原則として毎年、当社と付与対象者の間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、その職位に応じて決定された数の当社普通株式を付与する。その付与される株式の数は、当社が付与対象者に対して支給する報酬全体の金額の概ね10%程度に相当する数を目安とする。

・譲渡制限期間は、譲渡制限付株式割当契約により割当を受けた当社の普通株式の払込期日から当社の取締役会が予め定める地位を退任する時点の直後の時点までの期間とする。

なお、社外取締役を除く取締役の報酬の構成割合は、業績目標を100%達成した場合に、a:b:cの割合が概ね72:18:10となるよう設計する。

社外取締役の報酬については、独立した立場で経営の監視・監督機能を担う役割のため、賞与及び株式報酬の支給はなく、固定報酬としての月額報酬のみとする。当該固定報酬としての月額報酬は、経済環境や市場動向、他社の支給水準を考慮の上、決定する。

(取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法に関する事項)

当社の取締役の報酬等については、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする任意の役員報酬・人事案策定委員会において、報酬等の体系及び水準、個人別の報酬等の内容、それらの決定方針並びに手続きについて諮問し、その結果を踏まえ、取締役の報酬等の方針並びに個人別報酬等の内容等を決定する。

(取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項)

固定報酬としての月額報酬、及び、賞与のうち個人別の評価に係る金額の部分については、その内容の決定を代表取締役社長に委任する。権限を委任する理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているためである。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする任意の役員報酬・人事案策定委員会に原案を諮問し答申を得るものとする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役には、取締役会の上程議案について担当部門から事前に説明を行います。

社外監査役には、取締役会前に、常勤監査役が社外監査役へ議案の説明を行っております。

また、取締役から独立した組織(監査役付)を設け、専任スタッフを配置し、社外監査役を含めた監査役の監査活動を補佐しております。

【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

重要な団体のトップに就任するにあたり会社の肩書きを必要とする場合、または会社が必要とする技術・技能を持った技術専門職で事業展開上必要と認める場合などの業務ニーズで必要な場合のみ相談役・顧問を委嘱しております。
また、毎年評価を行い、その必要性を判断しています。

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

取締役会は、毎月定例取締役会を開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し法令で定められた事項、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、代表取締役の職務の執行を監督しております。また、社外取締役が、その独立した立場から経営に対する意見および指摘を行っており、社外取締役の監督機能を通して、客観的な視点からも、取締役会の意思決定および取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保しています。

自動車業界の劇的な構造変化や世界的な脱炭素化など厳しい競争環境への対応の一環として、2021年4月1日付で役員制度を見直しました。執行職の新設(執行役員・参与は廃止)、役員の階層・人数のスリム化、「オフィサー」の設置による役割の明確化など、更なる意思決定の迅速化と業務遂行のスピードアップを図っております。

当社は過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする任意の役員報酬・人事案策定委員会を設置しております。同委員会では経営陣幹部の選解任と取締役候補者、監査役候補者の指名について、適宜かつ定期的に経験・知識・業績等を評価のうえ審議、取締役会に答申しております。取締役会では同委員会の答申を踏まえ、経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名を決定しております。なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得ております。
また、同委員会においては、経営陣幹部、取締役の報酬についても同様に審議、取締役会に答申しております。取締役会では同委員会の答申を踏まえ決定しております。
また、役員及び経営陣幹部等をメンバーとする各種業務推進会議を定期的に行い、経営に関わる重要事項の審議・情報共有や業務執行状況の確認を行っております。

当社は、主要製品である特殊鋼条鋼、ステンレス鋼、鍛造品、電磁品を基軸とした製品軸でのバーチャル会社である「カンパニー」と、カンパニーの事業運営を支える機能軸として4つの本部からなる「コーポレートオフィス」、また安全・品質・監査・生産管理機能を「トップ直轄」に据えた組織体系としております。
なお、各カンパニーにそれぞれ「プレジデント」を、コーポレートオフィスには「本部長」を配置、責任・権限を委譲することで、意思決定の迅速化を図っております。

当社の監査役会は常勤監査役2名、社外監査役2名で構成されております。常勤監査役は取締役の職務の執行状況を日常的にモニタリングし、職務執行の適法性・適正性を監査するとともに、必要に応じ内部監査担当部署からも報告を受け、内部統制システムの整備・運用状況を監査しております。社外監査役は取締役会への出席及び常勤監査役から監査状況の報告を聴取し、必要に応じて監査法人、内部監査担当部署の内部監査担当部署とも連携して、独立した立場から取締役の職務の執行を監査しております。

会計監査人にはPwCあらた有限責任監査法人を選任し、正しい経営情報を提供するなど、公正な立場から監査が実施される環境を整備しております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は氏原亜由美および小笠原修文であり、会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士4名、その他14名であります。

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

上記のとおり、経営監督体制が十分に整い、機能しているとの認識から、当社は現状の体制を採用しています。

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組み状況

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	法定期日より早いタイミングでの発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の方々にご出席いただけるよう、集中日を回避して定時株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人が運営するシステムを利用し、インターネットによる議決権行使ができるようにしております。
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を利用し、機関投資家の皆様が十分な検討時間を確保できるようにしております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英文を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	招集通知(和文とその英訳版)を、発送日前に当社ウェブサイトに掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の説明会を開催し、決算内容及び中期経営計画などの説明を行っております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(第2四半期・期末時)、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催し、決算内容及び中期経営計画の説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、(事業)報告書、中期経営計画、決算説明会資料、愛知製鋼統合レポート(CSR・財務・環境に関する報告書)を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理部を問い合わせ先としております。	

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、国際的な視野にたち、企業集団の総合力を結集して、「研究と創造」の精神で高い技術による魅力ある商品を提供することにより、株主、顧客、社会に貢献することを経営の基本方針としております。この経営の方針は、「経営理念」として掲げており、その内容は次のとおりです。

- 経営理念 -

国際的な視野にたち、活力に溢れ、信頼される企業体質をもとに、魅力ある商品を提供することによって社会に貢献する。

1. 研究と創意につとめ、常に時流に先んずる。
2. 相互の信頼と理解のもとに、一致協力する。
3. 責任ある判断と行動のもとに、常に最善を尽くす。

この経営理念を実践することにより、年々変化する経営環境においても持続的な成長を続けると共に、広く社会から信頼され、必要とされるべく、「世界中で選ばれる会社」を目指しています。

その実現に向けて、「愛知製鋼グループが将来目指す姿」を示した「愛知製鋼グループ 2030年ビジョン」(2020年8月4日公表。以下、「2030年ビジョン」という。)及びその実行計画である「愛知製鋼グループ 2021 - 23年度 中期経営計画」(2021年5月10日公表。以下、「中期経営計画」という。)を策定、公表しております。

また、2018年1月にグローバル全社員の行動規範・普遍的な価値観として「伝承」・「感謝」・「創造」を基軸とする「Aichi Way」を制定、グループ全役員・社員全員への浸透を図るとともに、一人ひとりが着実に実践することで、一層の経営基盤強化を推し進め、品格ある企業集団となることを目指しております。

< 中期経営計画の基本方針 >

2030年ビジョンの実現に向け、そのスタートとなる3年間での重点課題を定め、「事業とモノづくり力の変革で収益力を向上させESG経営を実践」してまいります。

< 中期経営計画の重点施策 >

当社グループ社員全員が持つべき普遍的な価値観・行動規範を定めた「Aichi Way」に基づき、安全、品質、安定供給の順番をきちんと守ったうえで、健全な財務体質の維持を前提に、2030年ビジョンで定めた3つの経営指針である「持続可能な地球環境への貢献」、「事業の変革で豊かな社会を創造」、「従業員の幸せと会社の発展」に取り組んでまいります。

なお、役員に「役員行動の手引き」を、社員に「企業行動指針ガイドブック」を配布し、「持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する」ことを指導しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社は、CSR基本理念および2030年ビジョンに基づき、環境保全活動、社会貢献活動、コンプライアンス活動、リスクマネジメント活動等のCSR活動を積極的に推進しております。

1) 環境保全活動

当社は環境保全活動を企業経営における最重要課題の1つと認識しており、長期ビジョンとして「環境2030年ビジョン」を掲げております。当該ビジョンにもとづき、「エコプログラムで笑顔あふれる豊かな未来へ」をスローガンに、「エコエネルギー」「エコプロダクション」「エコマネジメント」を3本柱とした環境保全活動を展開しております。

また、現在は2021年度から2025年度までの環境行動の指針・計画である「2025年環境取組プラン」を実施しており、CO2排出量の低減目標等のマイルストーンを設定、達成に向けて取り組みを進めております。

2) 社会貢献活動

当社は2030年に向けたESG経営・SDGsの重要課題の一つとして「地域コミュニティとの関係強化と積極的な社会貢献」を掲げており、2030年ビジョンで目指す「いつまでもこの地・この世にあり続けてほしい」と思いいただける持続可能な企業となるために、地域社会からの信頼獲得および事業活動への理解を得るための活動に取り組んでおります。具体的には、会社施設の地域への開放、地域社会と連携した住みよい街づくり活動やボランティア活動および非営利団体への寄附・支援を実施しております。

3) コンプライアンス活動

コンプライアンス連絡会の定期開催、コンプライアンスに関する社内教育・コンプライアンス情報の社内周知の徹底などを実施しております。

4) リスクマネジメント活動

予測される大地震への対応や情報セキュリティ、個人情報保護の徹底を実施しております。

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	当社は企業行動指針に、「広く社会に企業情報を積極的かつ公正に開示する」と定めております。 法令にもとづき有価証券報告書等を作成・開示するほか、自主的に「愛知製鋼統合レポート」を作成し、様々なステークホルダーに開示しています。また、担当役員を議長とする情報開示事前検討会を設け、適宜、適切、正確に企業情報を開示する体制を整えております。
その他	当社役員（取締役・監査役）への女性登用は、10名中1名（取締役）です。また、当社の管理職に占める女性割合は1.2%（2022年4月1日時点）です。 当社の女性活躍推進のための行動計画については、当社ウェブサイト(https://www.aichi-steel.co.jp/)に掲載しております。 また、「もっといい会社」を目指した活動の一環として、社員が心身ともにイキイキと働くため、幅広く様々な健康づくり活動を地道に継続して実施しており、このような取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人」に5年連続で認定されました。 さらに、男性社員の育児休業の取得、配偶者が出産した場合の特別休暇の取得推進、時間外労働時間の削減に関する取り組みを実施してきた結果、行動計画に掲げた目標の達成・企業の取り組み姿勢が評価され、次世代育成支援対策推進法に基づく企業認定「くるみん」に認定されました。

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

（基本的な考え方）

当社は会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社および当社グループの業務の適正を確保するために必要な体制を整備し、コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底、職務の効率性確保、グループ管理体制および監査役に関する事項につき、適正な運用に努め、毎年その運用状況を確認し、体制のさらなる充実をめざします。

（整備の状況）

業務執行部門においては、業務分掌規程・決裁基準等に基づき執行部門の役割責任を明確にして、有効かつ効率的な業務の執行を行っております。あわせて、法令遵守/経理/安全衛生/環境/品質保証等に関する内部監査機能を持つ部門が、執行部門の業務の適法性・適正性を監査する体制を整備しております。

当社は、以下の基本方針(2022年4月28日取締役会決議(基本方針の一部を見直し))に基づき、内部統制システムを整備しております。

（取締役及び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）

企業倫理規程及び愛知製鋼グループ企業行動指針を策定・周知し、社員への教育・啓蒙等により法令違反を予防し、また法令違反が生じた場合に適切に対処することができるよう、経営トップミーティング等及び法令遵守責任者を中心とした法令遵守体制を構築いたします。

総務担当部署、監査役及び社外弁護士を窓口とした内部通報制度を設け、法令違反を未然に防止し、社内の自浄作用を活性化させます。また、内部監査担当部署は、全社の法令遵守状況を監査し、定期的に取締役社長に報告いたします。

（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）

取締役会規程及び文書管理規程を策定・周知し、議事録・決裁書類その他の重要な文書の保存及び管理が適切に行われるよう、情報保存管理体制を構築いたします。

（損失の危険の管理に関する規程その他の体制）

危機管理規程及びリスクの態様に応じた各種規程を策定・周知し、会社にとって重大なリスクが発生又は予見される際に、機敏かつ的確に対応し、健全な企業活動を維持することができるよう、経営トップミーティング等を中心としたリスク管理体制を構築いたします。

（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）

取締役会が決議した中長期及び年次の経営計画をもとに部門長は方針を具体化し、職務執行の効率性を確保します。取締役は、経営計画に基づき、業務執行責任者を指揮監督するとともに、機動的な意思決定を行います。業務執行責任者は、取締役の指揮監督に基づき、機動的に業務執行を行います。

（企業集団における業務の適正を確保するための体制）

・子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

子会社の経営上の重要事項は、子会社管理規程に基づき、適時に報告を受けます。

・子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

子会社管理規程に定める「子会社の異常時緊急報告ルール」に従い、適時に報告を受け、子会社に対して重大なリスクが発生又は予見される際に、機敏かつ的確に対応し、健全な企業活動を維持することができるようにいたします。

・子会社の取締役等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

子会社社長との会議、会合等を定期的に開催し、グループ方針の周知、徹底を図るとともに、経営課題への取組状況を確認し、業務の適正を確保するための必要な助言、支援を行います。また、当社の取締役、監査役及び業務執行責任者が、子会社の取締役、監査役に就任し、子会社の業務執行を監査、監視いたします。

・子会社の取締役等及び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

子会社における業務の適正を目的として、子会社全てに適用する「愛知製鋼グループ企業行動指針」を定め、教育、啓蒙等により法令違反の予防を実施いたします。また、愛知製鋼グループ全体として、内部通報制度を設け、法令違反を未然に防止し、グループ全体の自浄作用を活性化させます。

内部監査担当部署は、愛知製鋼グループ全体の法令遵守状況を監査し、定期的に取り締役社長に報告いたします。

(監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項)

監査役の職務を補助するため、監査役会直属の専任の使用人を配置します。当該使用人に関する人事異動、昇格・降格、人事考課は、事前に監査役会又は常勤監査役の同意を得ます。当該使用人は必要とする会議に出席し、社内各部門・子会社は当該使用人の調査・情報収集に協力いたします。

(取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制)

取締役は、会社に着しい損害を及ぼすおそれのある事実又は法令・定款に違反する事実を発見したときは、直ちに監査役に報告いたします。また、取締役、業務執行責任者及び使用人は、監査役求めに応じて適時、業務の報告を行います。

監査役は、取締役会のほか経営トップミーティングその他の重要な会議に出席します。また、りん議書は、閲覧のため監査役に回付します。

(子会社の取締役等から報告を受けた者が監査役に報告するための体制)

子会社管理規程に定める「子会社の異常時緊急報告ルール」に従い、主管部署又は業務担当部署は子会社から適時報告を受け、社内「エスカレーションルール」に基づき、監査役は当該部署から適時報告を受けます。

(監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制)

企業倫理規程に基づく内部通報制度と同等に、通報者が報告したことにより不利益な扱いを受けないよう運用いたします。

(監査役の職務執行について生じる監査費用の前払い又は償還の手続きその他の監査費用の処理に係る方針)

通常の監査に必要な費用は監査計画に基づき半期毎に予算化し、請求に基づき、前払い又は実費の支払いを実施いたします。監査費用が追加的に発生した場合又は発生が予想される場合、監査役は速やかに費用を経理部に請求し、経理部は前払い又は実費の支払いを実施いたします。

(その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制)

監査役は、取締役社長、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を行います。また内部監査担当部署との連携を密にし、適時報告を受けます。

上記に定める体制の運用状況の概要につきましては、毎年度レビューを実施しており、2021年度におきましては、コンプライアンス、リスク管理、職務効率性、企業集団および監査役に関する体制ならびに仕組みの整備およびそれを踏まえた運用は適切に行われていることを確認しております。今後も運用状況をふまえて内部統制システムの更なる改善および強化に継続的に取り組んでまいります。

なお、個別の運用状況の概要につきましては、以下のとおりです。

(コンプライアンス)

コンプライアンス意識・感度の向上を図るべく、各種勉強会や研修等を行い、役員・従業員に対して周知を図っております。また、内部通報制度を適切に運用し、自浄作用の向上に努めております。

(リスク管理)

危機管理規程に定めるエスカレーションルールにより重要情報の早期吸い上げを実施しております。

また、知多工場で発生した災害・事故を受け、再発防止と各機能向上を目的とし、全社の活動として実施していたステップアッププランの取り組みを継続し、リスク管理体制のさらなるレベルアップに努めてまいります。

(職務効率性)

経営計画に基づき各カンパニー・本部および各部門の方針を策定・実行しております。

経営計画の進捗および業務執行の重要案件について、適宜取締役会および経営会議に諮り、監督・指導を行っております。

(企業集団)

子会社管理規程に基づき、主管部署による子会社支援を実施しております。

(監査役)

監査役専任スタッフを置き、監査役会での取締役による報告や定期開催の主要部門に対するヒヤリングにて、適切に監査役への報告を実施しております。

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

(1)基本的考え方

当社は、市民社会の秩序や安全に影響を与える団体および個人には、毅然とした態度で臨み、決して関係しない。

(2)整備状況

1)当社は、「役員行動の手引き」および「企業行動指針ガイドブック」に上記の考え方および反社会的勢力・民事介入暴力への対応を記載し、役員・従業員に周知している。

2)当社は、反社会的勢力との対応部門を特定し、平素から情報収集・一元管理を行うとともに、弁護士・警察などの外部機関等との連携に努め、事案発生時には組織として速やかに対処する体制を構築している。

3)また、反社会的勢力との対応部門は、反社会的勢力から接触があった場合の対応の要領・事例を社内周知し、被害予防をはかっている。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示に係る当社の基本姿勢

当社は、上場会社として企業活動に関して迅速かつ正確な情報開示を行う責務を負っていることを認識しております。そのため、積極的かつタイムリーな情報開示とその充実に努め、社会から一層信頼される会社を目指し、TDnet登録、資料投函による適時開示を実施しております。

当社では、適時開示に係る開示体制および社内管理体制を充実させ、有効に機能する環境を整備しております。

第一に全ての重要な経営情報は、取締役会へ適切に付議・報告されております。また、業務分掌と部署の役割を明確にし、各部署が適切に業務を遂行する体制を整備しております。

加えて、常勤監査役が業務執行状況を日常的にモニタリングし、各部署における内部管理体制の適切性・有効性を検証しており、重要な事項については取締役会へ報告する体制を整備しております。

2. 適時開示に係る当社の社内体制の状況

当社では、企画創生本部長を情報取扱責任者とし、収集される情報の網羅性・適切性・迅速性が確保されるための社内体制の整備に努めており、具体的な開示にあたっては、東京証券取引所の適時開示規則に従い、以下のとおり区分して進めております。

(1) 決定事実

決定事実に関しては、業務規程に定めた手続きに従い、代表取締役または情報取扱責任者の決裁を得て迅速に開示しております。

なお、開示内容は、情報取扱責任者および本社、技術、営業、製造等の各機能責任者が、すべての決定事実について確認・精査し、開示にあたっては、関係部署（または子会社）責任者とともに内容を検討し、もれなく、適時、正確な開示をはかっております。

(2) 発生事実

発生事実に関しては、業務規程に定めた手続きに従い、代表取締役または対策本部等実行組織責任者の決裁を得て迅速に開示しております。

なお、開示内容は、対策本部等実行組織が、収集された情報を確認・検討し、もれなく、適時・正確な開示をはかっております。

(3) 決算情報

経理、法務担当部門および子会社は、法令等で必要とされる開示情報を把握し、関係部署に必要となる情報の提供を依頼するとともに、提出された情報を分析し開示の内容を決定しております。また、開示される情報の正確性を確保するため、会計監査人であるPwCあらた有限責任監査法人から会計処理に関する助言・指導および監査を受けております。決算情報の開示にあたっては、開示される情報とともに開示を検討した重要な項目についてその内容および根拠を取締役に付議し、開示内容および方法の承認を得ております。

また、すでに開示した決算情報のうち、業績予想の修正の必要が認められる場合は、経理部門から直ちに取締役会に付議し、取締役会による開示内容および方法の審議・承認を得た後、迅速に開示しております。

株主総会

選解任

選解任

監査役会

監査

取締役会

諮問

答申

選定・解職・監督

役員報酬・人事案策定委員会

連携

連携

監査

社長

指示・監督

各種業務推進会議

審議・提案・報告

承認・決定・了承

カンパニー・本部・部門

報告

助言・支援

グループ会社

監査

連携

報告

会計監査人

内部監査担当部署

選解任

(取締役・経営役員のスキル・マトリックス)

氏 名	役 職	役員報酬・ 人事案 策定委員会	企業経営	技術・開発	生産・品質	営業・調達	財務	法務	人事	海外	IT・ デジタル	環境・ エネルギー
藤岡高広	取締役社長	○	○		○		○	○	○	○	○	
中村元志	取締役副社長		○	○	○							
安永直弘	取締役		○	○	○	○						○
野村一衛	取締役		○	○	○							
安井香一	取締役 社外 独立	◎	○			○	○	○	○		○	○
新居勇子	取締役 社外 独立	○	○			○				○		
山中敏幸	経営役員		○			○						
伊藤利男	経営役員		○		○					○		
近藤徹夫	経営役員		○		○							
石井直生	経営役員		○				○	○	○		○	

※役員報酬・人事案策定委員会の◎は委員長