

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

私たちは、株主をはじめとする全てのステークホルダーに対する経営責任と説明責任を明確にするとともに、高い透明性を持ち、迅速な意思決定が可能な経営体制を確立することで、当社グループ全体での収益力の拡大と経営と資本の効率を高め、企業価値の増大を目指しています。さらには内部統制システムとリスク管理体制を充実させ、グループ子会社の事業活動についても管理・監督を行う経営システムの構築を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針と考え、重要な経営課題であると認識しています。

【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】

[補充原則3 - 1 - 3 (情報開示の充実)]

当社は、2020年にサステナビリティ会議を立ち上げました。管理本部管掌取締役を議長、執行役員をメンバーとしており、気候変動をはじめとしたSDGsモニタリング課題について、マテリアリティ分析に基づくサステナビリティ戦略を推進しています。会議で定められたダイバーシティの推進、気候変動緩和への貢献、カーボンニュートラルに向けた活動、ワークライフバランスの実現、の目標値はサステナビリティロードマップとしてまとめられ統合報告書に開示しました。(Ahresty Report 2022 P.24-25 サステナビリティロードマップ: <https://www.ahresty.co.jp/uploads/20220629.pdf>)目標達成に向けた活動の推進は10年 ビジネスプラン、中期経営計画の枠組みの中で実施していきます。

TCFDに基づく開示等はまだ行えておりませんが、必要なデータの収集を進めております。開示に必要なデータが揃い次第開示して参ります。

【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

[補充原則1 - 1 - 1 (株主の権利の確保)]

株主総会において相当数の反対票が投じられた議案については、機関投資家の行使基準等を確認するなど原因分析を行い、取締役会にて報告しています。また、定期的の実質株主調査を行い投資家・株主の動向を把握し、機関投資家との対話の中で、当社の考えを説明し理解頂くことに努めていくとともに、頂く助言や意見を経営陣にもフィードバックを行うことで真摯に受け止め、対応の可否について取締役会で検討してまいります。

[補充原則1 - 2 - 2 (株主総会における権利行使)]

当社は、株主総会は株主との対話の場であるという観点から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう開催日並びに開催場所について設定しています。情報の正確性を担保を優先し、2021年度は2週間前の招集通知の発送・WEB開示となりました。今後も株主総会関連の日程の適切な設定を行い、招集通知の早期発送・WEB開示に努めてまいります。

[原則1 - 4 .いわゆる政策保有株式]

当社は政策保有株式につきましては、持続的発展・企業価値向上に資すると認められる場合に保有を継続し、認められない場合には縮減していく方針としています。すべての政策保有株式について、当社の財務部門が毎年1回、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係、当社の資本効率など、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を総合的に勘案し、政策保有の継続の可否について検討しています。取締役会においては、財務部門による検討結果も踏まえて、毎年1回、個別株式に関して政策保有の継続の可否について検証を行っています。

政策保有株式の議決権の行使については、当社の事業戦略への影響や発行会社の中長期的な企業価値向上やコーポレート・ガバナンス等観点から議案ごとに確認し、適切に議決権の行使を行っています。当社の企業価値及び株主価値を毀損するような議案につきましては、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な議決権の行使を行いません。

[補充原則2 - 4 - 1 (女性の活躍促進を含む社内多様性の確保)]

当社は、多様性確保の観点も含め、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性は認識しており、以前より女性・中途採用者・外国人の区別なく人材の多様性の確保を図っています。また、当社の10年ビジネスプランの取り組みの一つとしてダイバーシティの実現を取り上げ、経営幹部の多様化について2030年部門長・執行役員が多様化(女性、外国人、職歴、年齢等)の実現、女性登用状況について2030年女性従業員比率20%以上(現:13.5%) / 女性管理職率10%以上(現:2.8%)を10年ビジネスプランの目標値として設定しました。当社グループのグローバル戦略を支える経営幹部の構成として、女性及び外国人等の多様性(職歴、年齢含む)を確保した構成とする必要があることから、海外従業員や女性の経営幹部への積極登用を推進するため、経営者候補人材の育成体制の整備や海外従業員の現地経営幹部への登用に向けた体制構築等の施策に取り組むとともに、人事戦略・運営とキャリア支援の実施、多様な働き方を実現する制度の設計、職場の改善等、施策の推進に取り組んでまいります。

[原則2 - 6 .企業年金のアセットオーナー]

当社は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用機関による運用実績等を適切にモニタリングするべく、人事・総務部門が業務を担当し、必要な資質を備えた人材を配置・育成しています。また、従業員に対しても、運用機関・運用商品の選定等、資産運用に関する教育の提供を継続的に行っていきます。

[原則1 - 7 .関連当事者間の取引]

当社では、取締役会規則に基づき、当社と取締役との関連当事者間の取引を行う場合には、取締役会の決議を要することとし、複数の社外取締役による十分な審議を経たうえで判断を行っています。また、関連当事者間の取引を行ったときは、遅滞なく重要な事実を取締役に報告します。

[原則3 - 1 . 情報開示の充実]

(1) 当社の社名「アレストィ」は、R・S・T<Research><Service><Technology>の三つの言葉の統合です。この社名には、より品質の高いResearch、Service、Technologyを追求し、さまざまな製品を通して、広く社会のお役にたちたいという想いが込められています。こうした当社の想いを実現するため、当社は経営基本方針を「常に生きいきと活動し理論と実験と創意と工夫を尊重して品質のすぐれた製品と行き届いたサービスを提供しよう」と定め、グループ全体に考え方が浸透し、行動に結びつくよう活動を行っています。

当社では、日常業務遂行において遵守すべき基本事項を定めた「アレストィグループ行動規範」(当社ホームページで開示)を制定し、法令・社会倫理の遵守をグループ全体の役員・従業員全体に徹底しています。また、この行動規範を遵守し、アレストィ社員一人ひとりが経営基本方針に沿って、スキルを向上させ、自ら生み出す製品に自信を持ち、優れた製品によって社会貢献していくために、RST Wayの「誠実」「率先」「スピード」「成長」「挑戦」の5つの具体的な行動基準を定め、浸透活動を行っています。

当社は2038年に創業100周年を迎えます。100年を超え、更なる発展・成長する企業となるために、2040年に向けた当社グループの進むべき方向として「2040年ビジョン」を定め、これに基づく長期経営計画として「10年ビジネスプラン」を策定しました。

1. 電動車向け部品・車体系部品群中心へ事業ポートフォリオをシフト

リサイクル性・省エネルギーに優れたアルミニウム二次合金を主原料とするアルミニウムダイカストは、従来のパワートレイン系部品だけでなく、電動系部品、車体系部品群への採用拡大により、燃費・電費向上を目的とした車体軽量化ニーズ、CO2排出量削減、環境保全や循環型社会の形成など地球環境の未来に貢献できます。将来にわたり自動車メーカー各社のモビリティ事業に貢献していくために、急速に進む電動化を捉え、製品ポートフォリオを電動車向け部品・車体系部品群中心にシフトしてまいります。

2. 技術探求を続け、唯一を生み出す

製品ポートフォリオシフトを実現するために、製品開発のデジタルトランスフォーメーションによって開発リードタイムを短縮するなど技術開発力を強化し、市場の変化やお客様のニーズにいち早く応えていきます。工法・技術・素材の各分野で将来の事業に貢献する先駆的な技術探求を続け、新規需要の創出を図ります。また、製品製造の際のCO2排出量を実質ゼロにするカーボンニュートラルダイカストの開発に挑戦していくことで地球環境に貢献するとともに、当社の競争力向上を目指します。

3. Ahrestyで良かった！の実現

お客様からの最上位評価獲得、従業員エンゲージメントの向上・ダイバーシティの実現を目指します。経営幹部の多様化、従業員及び管理職の女性比率向上においては、ダイバーシティ&インクルージョンに対する理解を深める意識改革、多様な人材が活躍できる職場の拡大、人事戦略・運営とキャリア支援を実施します。

4. 信頼の獲得と事業を通じた社会課題の解決による持続的成長

ステークホルダーの皆様からの更なる信頼の獲得と事業を通じた社会課題の解決による持続的成長実現のために、「アルミダイカスト製品供給によるクルマのエネルギー消費効率向上」と「エネルギー効率の改善等による使用化石燃料資源の低減」を重要課題として取り組みます。カーボンニュートラル項目において2030年度CO2排出量原単位50%削減(2013年度比)を目指し、CO2排出量削減活動に取り組みます。

5. 財務体質と経営基盤の強化

2030年度の売上高1,600億円、営業利益率6%、ROA3.5%を目標に、収益構造改善(固定費削減)、収益確保(原価低減)、収益管理(投資効率等)の3つの観点から収益体質と経営基盤の強化を図ります。株主還元については、収益体質の強化とともに、早期に配当性向が35%程度となるよう努めてまいります。

経営基本方針、10年ビジョン、中期経営計画については、アニュアルレポートや決算説明資料等での開示もご参照ください。

(アレストィIR資料:<https://www.ahresty.co.jp/ir/irreport>)

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方等を当社ホームページに開示しています。

(コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方:https://www.ahresty.co.jp/company/governance/corporate_governance/)

(3) 当社は2021年2月8日開催の取締役会において、取締役の報酬等の決定方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けています。また、取締役会は2021年度に係る取締役の個人別報酬等について報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものと判断しています。

取締役の報酬等の決定方針の内容及び手続については本報告書「 . 1. 取締役報酬関係」をご参照ください。

指名報酬委員会については本報告書「 . 1. 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」をご参照ください。

(4) 取締役候補の指名においては、当社の中長期的な企業価値の向上に貢献できる経験、資質、専門性を総合的な観点から検討しています。そのうえで、業務執行取締役については、当社事業に精通し、経営を適切に遂行できる能力を有することが必要と考えています。取締役会で、委員の半数以上を社外取締役で構成とする指名報酬委員会への諮問・答申を踏まえ、上記の観点により経営幹部の選解任について十分検討したうえで、株主総会に取締役候補者案を提出します。

(5) 取締役会において、候補者の有する経験・知識、業績評価を踏まえた上で、候補者の指名を行います。当社は、株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を含む。)の候補者を提案する場合には、招集通知において当該候補者の略歴及び選任理由等を記載しています。

(株主総会資料:https://www.ahresty.co.jp/ir/shareholders_meeting/)

[補充原則4 - 1 - 1 (取締役会の役割・責務(1))]

当社は、取締役会の監督機能を強化する一方で、業務執行機能を経営会議や業務執行取締役に権限委譲し、積極果敢な経営判断を行う体制を整備していくことが経営と資本の効率を高めると考えています。

こうした考えのもとで、自ら業務執行を行わない社外取締役の機能を活用することが、コーポレート・ガバナンスを強化していくことに相応しいと考え、2015年6月から監査等委員会設置会社に移行しました。移行に際しては、取締役会の決裁権限の見直しもを行い、取締役会では経営に関する重要事項を中心に決定をする体制としました。当社は、法令及び定款に定められた事項、重要な業務執行のうち、組織変更、子会社の設立、多額の資産の取得・処分等につきましては、取締役会の決議事項としています。

取締役会で決定した事項の個別の業務執行については、取締役会規則、経営会議規程又は業務分掌規程等に基づき、各事業部門における意思決定や業務遂行を行っております。

[補充原則4 - 1 - 3 (最高経営責任者(CEO)等の後継者計画)]

当社の最高執行責任者等の後継者計画については、委員の半数以上を社外取締役で構成とする指名報酬委員会への諮問・答申を踏まえ、社長

が責任をもってその策定・運用を行っております。取締役・執行役員等経営陣幹部の選任については取締役会にて決定しており、取締役の選任については委員の半数以上を社外取締役で構成とする指名報酬委員会への諮問・答申及び社外取締役が過半数以上を占める監査等委員会の検討・意見を踏まえ定めることで、公正かつ透明性を確保する手続きとしています。

〔補充原則4-3-2、4-3-3（CEOの選解任手続き）〕

当社の最高執行責任者の選解任については、委員の半数以上を社外取締役で構成とする指名報酬委員会への諮問・答申を踏まえ、取締役会にて審議検討の上、決議いたします。最高執行責任者が法令・定款等に違反した場合など、客観的に解任が相当と考える場合も同様の手続きを踏まえ、取締役会にて決議いたします。

〔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、社外取締役の選任にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加えて、当社独自の「独立取締役選任基準」を満たす候補者を選定しています。当社が独立性判断の基準としているものは、以下の通りです。

- 1 現在及び過去10年間に於いて、当社グループの業務執行取締役等（業務執行取締役、執行役員、その他の使用人を含む）でないこと
- 2 現在及び過去5年間に於いて、当社の現在の主要株主、その親会社若しくは重要な子会社の取締役、監査役、執行役員、その他使用人でないこと
- 3 当社グループの主要取引先の業務執行者または使用人でないこと。主要取引先とは、過去3事業年度における当社グループとの取引額が、販売先の時には当社グループの、仕入先の時には取引先の連結売上高の2%以上を占める場合をいう
- 4 当社グループから一定額以上の寄付を受けている非営利団体等の理事、その他の役員、使用人でないこと。一定額とは、過去3事業年度の平均で1000万円または当該団体の総収入の2%以上を占める場合をいう
- 5 当社グループから、過去3事業年度において、役員報酬以外に一定額以上の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタントでないこと。一定額とは、過去3年間の平均で年間1000万円以上となる場合をいう
- 6 以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族でないこと
(1) 現在及び過去5年間に於ける当社の取締役、監査役、重要な使用人
(2) 現在及び過去5年間に於ける当社子会社の取締役
(3) 上記2から5で就任を制限している対象者

〔補充原則4-10-1（指名・報酬諮問委員会の設置）〕

当社では2019年1月に指名報酬委員会を設置し、取締役の選解任及び報酬について取締役会の諮問に対して議論を行ってまいりました。委員会は社内取締役2名と社外取締役4名で構成されています。当初指名報酬委員会の委員長は社内の取締役としていましたが、2021年3月に社外取締役に交代しました。社外取締役を指名報酬委員会の委員長とすることで、取締役の指名・報酬などの重要な決定にあたっては、透明性や客観性を高めるものと考えています。

〔補充原則4-11-1（取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件）〕

当社は取締役会の監督機能を高めながら活発な議論を行うため、取締役会の規模は10名程度（監査等委員である取締役を含む。）が適正であると考えており、取締役については国籍や人種、性別にとらわれず多様性の確保すること及び適切な経験・能力、必要な知識を有する者を選任することが重要と認識しています。特に、当社の事業環境、企業経営、グローバルな視点や、コーポレートファイナンス、コンプライアンス、会計等の知識・経験が当社の取締役会の実効性向上に重要と認識しており、今後も検討を進めてまいります。

なお、当社取締役のスキルマトリクスを、当該報告書の最終頁に記載しています。

〔補充原則4-11-2（社外取締役の兼務状況等の開示）〕

有価証券報告書、株主総会招集通知等で社外取締役の兼任状況を開示しています。社外取締役が他の会社の取締役等の役員を兼任する場合には、当社の取締役としての役割・責務を適切に遂行するために必要な時間・労力が確保可能かどうかという観点でも検討を行っています。

〔補充原則4-11-3（取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件）〕

当社は、取締役会において、コーポレート・ガバナンス・コードへの取組状況を確認し、ガバナンスの実効性の向上に向けた対応計画を決定しています。その議論の過程を通じて、毎年取締役会の構成、運営状況、議論や意思決定プロセス等の観点で評価を行うこととします。加えて、取締役による自己評価結果をアンケート方式で実施し、回答内容の集計・分析したうえで、取締役会にてその実効性を評価することとします。2021年度、当社では取締役会は13回開催され、経営戦略やコーポレート・ガバナンス、設備投資等の様々な経営課題、業務執行について、社外取締役からも意見をもらい活発な議論を行っています。当社のグローバル展開における事業環境の変化や事業規模の拡大に応じて、取締役会に必要な役割等についても常に議論し見直していく必要があります。「2040年ビジョン」の「期待を超える2040」を実現するため、引き続き取締役会の監督機能を高め実効性向上を図っていく方針です。

〔補充原則4-14-2（取締役・監査役のトレーニング）〕

取締役には、求められる役割と責務に照らし適任な人材を選任しています。特に社内の取締役は、当社の事業・財務・組織等を熟知した人物を選任しています。会社法、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、コーポレートファイナンスなどその時々の方情勢にあったテーマについて、社外の専門家等の説明会、講習会等を実施し、取締役として必要な知識の習得に努めています。

〔原則5-1、株主との建設的な対話に関する方針〕

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、株主・投資家と建設的な対話を行い良好な関係を構築・維持していくことが重要と考えます。当社は、当社に対する理解を深めていくために、法令に基づく財務・非財務の情報の適時・適切な開示を行うとともに、法令に基づく開示以外の情報も積極的に提供します。また株主・投資家との対話で得られた意見については経営にフィードバックを行い、企業価値向上に活かします。

- 1) 当社における株主との対話については、経営企画部が担当となり、代表取締役社長が統括します。株主との対話に関しては、経営企画部が代表取締役社長、管理本部長等と対応方法を検討し、適切に対応します。
- 2) 経理部、ヒューマンリソース部等の関連部門は、株主との建設的な対話が実現するよう、積極的に連携を取りながら、開示資料の作成や必要な情報の共有等の業務を行います。
- 3) 株主との個別面談以外の対話の手段として、決算説明会、株主総会後の経営方針説明会、当社ホームページによる情報開示などを実施し、当社の経営方針・戦略や業界環境に関する理解を深めていただく活動を行います。
- 4) 株主からの意見や質問等は、取締役・経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図り、当社の企業価値向上に向けて活用します。
- 5) 当社は、株主・投資家等資本市場参加者などに対する当社及び当社グループの情報開示の方針として「ディスクロージャー規程」を定め、会社情報の正確・適時・公平な開示に努めます。決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算発表までの3週間を沈黙期間として投資家との対話を制限します。インサイダー取引防止規程等を定めるとともに、役員教育を通じ、グループ全体での重要情報管理とインサイダー取引の未然防止を徹底します。

なお、当社の情報開示に対する姿勢については、当社ホームページにおいて「ディスクロージャーポリシー」を公表します。

(ディスクロージャーポリシー: https://www.ahresty.co.jp/company/governance/sh_dialogue/)

6) 当社は、株主構成の把握に努め、株主との建設的な対話の充実を図っていくため、定期的に実質株主の調査を実施します。

7) 当社は、経営戦略や経営計画の策定や公表に際しては、将来的な収益や資本効率等の目標と目標達成に向けた経営資源の配分等の戦略・施策を定め、株主に分かりやすい説明に努めます。

[原則5 - 2. 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は、中期経営計画を策定し、収益力等の財務方針を提示しています。毎年、中期経営計画の進捗状況を確認し事業構造や経営資源の適切な配分状況について確認を行うとともに、当社は自社の資本コストとして加重平均資本コスト(WACC)を把握したうえで、地域別戦略での資源配分、設備投資における投資効率判断に活用をしています。

また、決算説明会等を通じて、株主に対して、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、設備投資等を含む具体的な施策を説明しています。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,972,900	11.40
高橋 新	1,041,226	3.99
INTERACTIVE BROKERS LLC	973,900	3.73
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES LUXEMBOURG/JASDEC/ACCT BP2S DUBLIN CLIENT S-AIFM	968,000	3.71
アーレスティ取引先持株会	829,831	3.18
アーレスティ従業員持株会	750,619	2.87
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	686,100	2.63
日本軽金属株式会社	657,392	2.52
スズキ株式会社	565,767	2.16
日色 隆善	548,200	2.10

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

1. 2021年7月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(訂正報告書)において、(株)三菱UFJ銀行及びその共同保有者である三菱UFJ信託銀行(株)、三菱UFJ国際投信(株)、三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株)並びにエム・ユー投資顧問(株)が報告義務発生日(2020年4月13日)現在で、株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	非鉄金属
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

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	13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	9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	4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
志藤 昭彦	他の会社の出身者											
塩澤 修平	学者											
森 明吉	弁護士											
朝来野 修一	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
志藤 昭彦				志藤昭彦氏は、グローバル展開する自動車部品企業の経営者としての豊富な経験と見識を有していることから、引き続き当該知見を活かして、特に企業経営の健全性、コーポレートガバナンス等について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。加えて、指名報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただきます。 また、同氏は当社グループとの間には取引関係がなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
塩澤 修平				塩澤修平氏は、社外役員となること以外で直接経営に関与された経験はありませんが、理論経済学、金融理論を専門とし、大学の経済学部教授や学長としての豊富な経験と知識を有していることから、引き続き当該知見を活かして、特にコーポレートファイナンス並びに株主を重視した企業経営のありかたについて専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。加えて、指名報酬委員会の委員長として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただきます。 また、同氏は当社グループとの間には取引関係がなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
森 明吉				森明吉氏は、直接経営に関与された経験はありませんが、弁護士の資格を有し、長年にわたる弁護士としての豊富な経験と企業法務に関する専門知識を有していることから、引き続き当該知見を活かして、特に企業法務等について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。加えて、指名報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただきます。 また、同氏は当社グループとの間には取引関係がなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
朝来野 修一			朝来野修一氏が取締役常務執行役員であります日本軽金属㈱は当社株式657,392株を保有しております。また当社グループは、アルミ原材料等の仕入先として日本軽金属ホールディングス㈱の連結対象会社と取引関係にありますが、取引の合計額は日本軽金属ホールディングス㈱の連結売上高の0.3%未満であり、保有株数、取引金額とも特別の利害関係を生じさせる重要性はないものと判断しております。	朝来野修一氏は、非鉄金属企業の経営者としての豊富な経験と見識を有していることから、当該知見を活かして、特に取締役会の意思決定の妥当性・適正性について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。加えて、指名報酬委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただきます。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性の要件を充たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	1	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の同意のもと、補助者として1名を任命しております。監査等委員会の職務を補助するに際しては、監査等委員会からの指揮命令に基づき実行し、評価についても監査等委員会と協議して決定しており、当該補助者の独立性と当該補助者に対する指示の実効性を確保しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

執行部門から独立した内部監査部は、当社グループの業務監査、内部統制システムの有効性の評価を行っており、「内部監査規程」に基づき監査等委員と調整して内部監査計画を立て、内部監査の結果は監査等委員に原則として月1回報告することとしております。また、監査等委員会、内部監査部及び会計監査人は必要に応じて打ち合わせを行うなど、情報交換を密にし、連携して監査が実効的に行われるようにすることとしております。

【任意の委員会】

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	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。

指名報酬委員会は3名以上で構成し、その過半数は社外取締役といたします。指名報酬委員会の委員長は、取締役会の決議によって選定します。当社では取締役の指名や報酬の決定に関する透明性、客観性を高めるために、2021年3月開催取締役会の決議により委員長を社外取締役の塩澤修平氏に交代をいたしました。

取締役会の諮問に応じて次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 取締役(監査等委員を除く)の報酬等に関する事項
- (4) 取締役(監査等委員)の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (5) 取締役の後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (6) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

社外取締役を選任するための会社からの独立性に関する「独立取締役選任基準」(平成27年10月制定)に沿って選任を行うことで、一般株主と利益相反が生じる恐れのないように留意しております。

[独立取締役選任基準の主な概要]

- 1 現在及び過去10年間に於いて、当社グループの業務執行取締役等(業務執行取締役、執行役員、その他の使用人を含む)でないこと
- 2 現在及び過去5年間に於いて、当社の現在の主要株主、その親会社若しくは重要な子会社の取締役、監査役、執行役員、その他使用人でないこと
- 3 当社グループの主要取引先の業務執行者または使用人でないこと。主要取引先とは、過去3事業年度における当社グループとの取引額が、販売先の時には当社グループの、仕入先の時には取引先の連結売上高の2%以上を占める場合をいう
- 4 当社グループから一定額以上の寄付を受けている非営利団体等の理事、その他の役員、使用人でないこと。一定額とは、過去3事業年度の平均で1000万円または当該団体の総収入の2%以上を占める場合をいう
- 5 当社グループから、過去3事業年度において、役員報酬以外に一定額以上の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタントでないこと。一定額とは、過去3年間の平均で年間1000万円以上となる場合をいう
- 6 以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族でないこと
 - (1) 現在及び過去5年間に於ける当社の取締役、監査役、重要な使用人
 - (2) 現在及び過去5年間に於ける当社子会社の取締役
 - (3) 上記2から5で就任を制限している対象者

社外取締役4氏ともにこの基準を満たしており、社外の中立的な立場と専門的な立場から幅広い見識と豊富な経験を当社の経営に活かすとともにコーポレート・ガバナンス体制の充実を図るために選任しております。取締役会の意思決定の妥当性、適正性、企業経営の健全性等について提言するなど、社外役員として期待した役割を十分に果たしております。

なお、社外取締役4氏を東京証券取引所に対し独立役員として届け出ております。

【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

該当項目に関する補足説明

下記「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。

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

該当項目に関する補足説明

2021年度における取締役の報酬等の内容は以下の通りです。

取締役(監査等委員を除く) 対象人員 5名報酬等の額183百万円

取締役(監査等委員) 対象人員 5名報酬等の額43百万円(うち社外取締役対象人員4名報酬等の額23百万円)

上記には取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人給与は含まれていません。

上記の報酬等の額には、以下のものも含まれております。

・譲渡制限付株式による報酬額 40百万円

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

取締役の報酬等の決定方針の内容については以下の通りです。

【基本方針】

・当社の求める取締役としての資質を有し、持続的成長に資する優秀な人材を確保することを目的に、各職責に応じた適切な報酬水準・報酬体系とする。

・株主との一層の価値共有を目的に、中長期にわたる当社グループの業績や企業価値の向上を動機づける報酬制度とする。

・すべてのステークホルダーへの説明責任を果たすことができる公正かつ合理的な報酬決定プロセスをもって運用する。

【報酬水準】

取締役報酬の水準については、業種・同規模等の企業群の役員の基本報酬水準、指名報酬委員会への諮問・答申、更に監査等委員会の検討・意見を踏まえ、取締役会から一任された代表取締役が、役位に応じた報酬基準額を定める。

【取締役(監査等委員を除く)の報酬構成】

取締役(監査等委員を除く)の報酬は固定報酬である基本報酬部分と毎期の業績達成度合いに応じて変動する業績連動報酬部分及び長期インセンティブ部分で構成し、各々の役員における総報酬額に占める業績連動報酬部分の比率は30%程度、株式報酬の比率は15%程度で、概ね役位に応じて比率が高まる形とする。海外に在勤・在任する取締役に対しては、本制度の趣旨に沿って、各国の報酬規制・慣行等を勘案し、同等の報酬を支給する。

・固定報酬(基本報酬部分):職責に対応する月額固定報酬として、毎月支給する。

・賞与(業績連動報酬部分):各年度の役員業績への貢献度と売上高、営業利益率等を経営指標とした全社業績を評価し、その評価に応じた報酬を支給する。

・業績連動型譲渡制限付株式報酬(業績連動報酬部分):評価の指標は、中期経営計画の達成状況や業績等に連動する指標とし、指名報酬委員会への諮問・答申、更に監査等委員会の検討・意見を踏まえ、取締役会の決議により定める。当事業年度の評価の指標は、経営指標である、事業の規模・会社の成長性をみる指標としての売上高、本業で稼ぐ力をみる指標としての営業利益率、株主と同一目線で資本効率をみる指標としての自己資本利益率(ROE)、電動車搭載部品の獲得状況をみる指標としての電動車搭載部品売上高とし、本方針に則り定めている。

・勤務継続型譲渡制限付株式報酬(長期インセンティブ部分):役位に応じた報酬基準額に基づき、譲渡制限付株式を支給し、支給より30年後又は役員等退任時に解除する。

【監査等委員である取締役の報酬構成】

監査等委員である取締役のうち、常勤取締役の報酬は固定報酬である基本報酬部分と長期インセンティブ部分で構成し、総報酬額に占める長期インセンティブ部分の比率は10%程度とする。一方、社外取締役の報酬は固定報酬である基本報酬部分のみで構成する。

・固定報酬(基本報酬部分):職責に対応する月額固定報酬として、毎月支給する。

・勤務継続型譲渡制限付株式報酬(長期インセンティブ部分):役位に応じた報酬基準額に基づき、譲渡制限付株式を支給し、支給より30年後又は役員等退任時に解除する。社外取締役は対象外とする。

【報酬ガバナンス】

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に資するため、取締役会の任意の諮問機関として、過半数の委員を独立社外取締役と構成する指名報酬委員会を設置する。なお、2021年3月22日開催の取締役会の決議により委員長を社外取締役としている。

取締役の個人別の報酬額について、基本報酬部分については指名報酬委員会への諮問・答申、更に監査等委員会の検討・意見を踏まえ、取締役会から一任された代表取締役が決定し、業績連動報酬部分及び長期インセンティブ部分については指名報酬委員会への諮問・答申、更に監査等委員会の検討・意見を踏まえ、取締役会の決議により決定する。取締役会は、役職ごとの責任や経営への影響度を考慮し報酬額を設定するには代表取締役が適していると判断し、当該決定方針に則り、代表取締役である高橋新一に任している。

【報酬枠】

取締役報酬額は、株主総会で決議された以下の報酬枠の範囲内で決定する。

・取締役(監査等委員を除く)

金銭:年額250百万円以内(使用人分給与は含まない。)(2015年6月18日開催の第94回定時株主総会決議)

譲渡制限付株式報酬:年額112百万円以内及び付与株式総数22万4千株以内(2018年6月20日開催の第97回定時株主総会決議)

・監査等委員である取締役

金銭:年額70百万円以内(2015年6月18日開催の第94回定時株主総会決議)

譲渡制限付株式報酬:年額8百万円以内及び付与株式総数1万6千株以内(2018年6月20日開催の第97回定時株主総会決議)

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役への情報伝達は経営企画部が担当しており、取締役会の開催日時、場所等について2ヶ月前までに連絡をすることとしています。また、業務の都合等により欠席した役員への情報伝達も行っています。

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)

当社の具体的な機関の内容状況は以下のとおりです。

(取締役会)

当社の取締役会は、意思決定の迅速化、健全化、経営責任の明確化を目的とし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名及び監査等委員である取締役5名(うち4名は社外取締役)で構成されています。原則として毎月1回開催し、法定の事項及びその他重要な事項の決定を行い、業務執行状況の報告を受け、業務執行を監督しております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に関しては任期を1年、監査等委員である取締役に関しては任期を2年として各年度の経営責任の明確化を図っております。なお、重要事項の一部は取締役に委任しております。

(経営会議)

経営会議は執行役員で構成され、取締役会の決定を受けて業務全般にわたる経営方針及び基本計画に関する事項を中心に経営上の重要事項の審議ならびに各部門の重要な案件について審議を行うため、原則として毎月2回開催しております。

(監査等委員会)

当社の監査等委員会は常勤の監査等委員である取締役1名と監査等委員である社外取締役4名の計5名で構成され、経営に対する監視・監査機能を果たすこととしております。常勤の監査等委員を選定している理由は、常勤の監査等委員による高度な情報収集力により監査等委員会による監査の実効性をより高めるためです。当社の監査等委員会は、原則として毎月1回開催することとしております。各監査等委員は監査等委員会の監査基準に従い取締役会に出席し、常勤監査等委員は経営会議等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況の把握に努めるとともに、会計監査人、内部監査部又は取締役(監査等委員である取締役を除く。)から報告を受け、監査等委員会としての監査意見を形成することとしております。

(執行役員制度)

当社は、コーポレート・ガバナンス強化の観点から、意思決定の迅速化、権限・責任の明確化、効率的な経営を図るために執行役員制度を導入し、取締役会の決定事項の業務執行は執行役員に委譲しております。執行役員は取締役会の監督のもと業務執行を行い、業務執行に係る重要事項は経営会議で審議・決定し、取締役会に報告しております。

(指名報酬委員会)

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は常勤の取締役2名、社外取締役4名の計6名で構成され、取締役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役(監査等委員を除く)の報酬等及び取締役(監査等委員)の報酬限度額並びに取締役の後継者計画(育成を含む)等について、取締役会に先立ち必要に応じて開催しております。

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

当社は、取締役会の監督機能を強化する一方で、業務執行機能を経営会議や業務執行取締役に権限委譲し、積極果敢な経営判断を行う体制を整備していくことが経営と資本の効率を高めることにつながるものと考えています。こうした考えのもと、自ら業務執行を行わない社外取締役の機能を活用しコーポレート・ガバナンスを強化していくため、平成27年6月から監査等委員会設置会社の体制をとっております。

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	当社は、株主に十分な議案の検討時間が確保できるよう、招集通知の早期発送・当社ホームページでの招集通知内容の早期開示に努めています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は株主との対話の場であり、より多くの株主の出席ができるよう毎年株主総会集中日と想定される日程を回避するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、インターネット等による議決権の行使の機会を提供しております。
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	当社は、議決権電子行使プラットフォームに参加し、機関投資家や海外投資家の議決権行使が円滑に行われるように努めております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義)の英訳も実施し、海外株主に向けた情報提供を行っています。
その他	パワーポイントでビジュアル化しております。企業内容等の開示に関する内閣府令に従い、株主総会における議決権行使結果を公表しています。

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	当社は、株主・投資家等資本市場参加者などに対する当社グループの情報開示の方針としてディスクロージャー規程を定め、会社情報の正確・適時・公平な開示に努めています。 当社の情報開示に対する姿勢については、当社ホームページにおいて「ディスクロージャーポリシー」を公表しています。 https://www.ahresty.co.jp/company/governance/sh_dialogue/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算内容及び中長期ビジョンについて、代表取締役による説明会を年間2回開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、四半期業績、有価証券報告書、株主通信、決算説明会資料、適時開示資料、中期経営計画等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社における株主との対話については経営企画部が担当となり、代表取締役社長が統括しています。 株主との対話に関しては、経営企画部が代表取締役社長、管理本部長等と対応方法を検討し、適切に対応していきます。	

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	コンプライアンス基本方針、アーレスティグループ行動規範において、ステークホルダーに対する基本方針及び行動規範を定めています。なお、当社ホームページでも基本方針及び行動規範を開示しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社はISO14001に基づき環境マネジメントシステムを構築し、環境にやさしい企業をめざして活動を続けています。 全社の環境方針や各事業所の環境側面、各種の法的規制などを評価・把握して、各事業所ごとに環境目的・目標を設定し、実行計画を展開しています。その活動や成果について定期的にチェック・フォローを繰り返し、継続的な改善活動を推進しています。これらの活動については、Ahresty Reportで紹介しています。 Ahresty Reportは当社ホームページでも開示しています。また、地域社会への貢献活動として当社グループ各事業所にて地域の清掃活動等を実施しています。
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	会社情報を正確・適時・公平に開示するしくみをディスクロージャー規程として定めています。また、情報管理については、情報管理規程・個人情報保護規程などをAS(Ahresty Standards)として定めています。

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

当社は、2006年5月に「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定いたしました。改正会社法(2015年5月1日施行)及び監査等委員会設置会社への移行への対応など、必要に応じて取締役会の承認により改定を行っております。

当社及びグループ会社の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、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体制として、取締役から従業員まで全ての役員を対象とした行動規範として「コンプライアンス基本方針」及び「アーレスティグループ行動規範」を定め、社内に周知するとともにグループ会社を含む役員全員より「誓約書」を提出させ、企業倫理の徹底と遵守に努めております。また、企業倫理の徹底と遵守を図るためグローバルコンプライアンス委員会を設置(当社の主な事業所及び子会社各社にコンプライアンス委員会を設置)しており、同委員会が運用するコンプライアンス通報制度は、社内外に窓口を設置し問題を早期に認識することで適切な対応を図る体制を構築しております。

当社の取締役会については、取締役会規則が定められており、その適切な運営が確保され、月1回これを開催することを原則とし、その他必要に応じて随時開催を行い取締役間の意思疎通を図るとともに相互に業務執行を監督し、必要に応じて外部の専門家を起用し法令定款違反行為を未然に防止するようにしております。

当社取締役会の決定に基づく業務執行のうち当社グループを横断する重要な業務執行については、執行役員によって構成される経営会議における審議を経て執行しております。また、業務執行については当社グループを含めて適用する「業務分掌規程」、「職位・職務権限規程」及び「稟議規程」等において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続きの詳細を定め、これらに基づき実行しております。

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制については、当社のAS(Ahresty Standards)に規定する「情報管理規程」及び「情報システム規程」等に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとし、必要に応じて10年間は閲覧可能な状態を維持することとしております。

また、反社会的勢力排除に向けた取組みとして、役員は、暴力団等反社会的勢力及び団体に対しては不当な要求や取引の要請等は断固排除するなど、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫くことを基本的な考え方としております。また、「アーレスティグループ行動規範」にその旨を記載し、グループ各社の役員全員に配布し周知徹底を図っております。その他、警察機関と連携して組織的に対応が図れる体制を整えております。

・リスク管理体制の整備の状況

当社グループの内部統制システムの有効性を高めるため、統制環境の整備を進めるとともに、総括的な「リスク管理規程」を定め、様々なリスクに対する評価とその発生回避及び発生した場合の影響の極小化に取り組んでおります。また、同時に不測の事態に対応すべく「緊急事態対応要領」を定め、有事の際には同要領に基づいた対策本部を設置することで、迅速な対応を行い、損害を極小化する体制を整えております。当社は、会社の経営に重要な影響を及ぼすリスクの1つとして地震災害を取り上げ2009年度より事業継続計画(BCP)を策定し推進しております。有事の際における被害の極小化を図るための予防対策並びに早期に生産を復旧させるための体制整備を継続して進めてまいります。

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

反社会的勢力排除に向けた取組みとして、社員は、暴力団等反社会的勢力および団体に対しては不当な要求や取引の要請等は断固排除するなど、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫くことを基本的な考え方としております。

また、「アーレスティグループ行動規範」にその旨を記載し、グループ社員全員に配布し周知徹底を図っております。その他、警察機関と連携して組織的に対応が図れる体制を整えています。さらに、当社およびグループ会社と取引のある仕入先・委託先には取引基本契約の覚書として反社会的勢力排除に関する覚書の締結を行いました。

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

適時開示体制の概要

当社においては、会社情報を正確・適時・公平に開示することを基本方針として、各種社内規程の周知徹底を図るとともに、情報開示統括責任者（経営企画部長）の管理・監督のもと、重要情報の管理・開示書類の作成・開示を行っています。

関係法令ならびに証券取引所に規定される決算等に関する定期開示情報及び適時開示情報、投資家の投資判断に影響を与えと思われる会社情報は、情報開示統括責任者に集約されるしくみを構築しています。

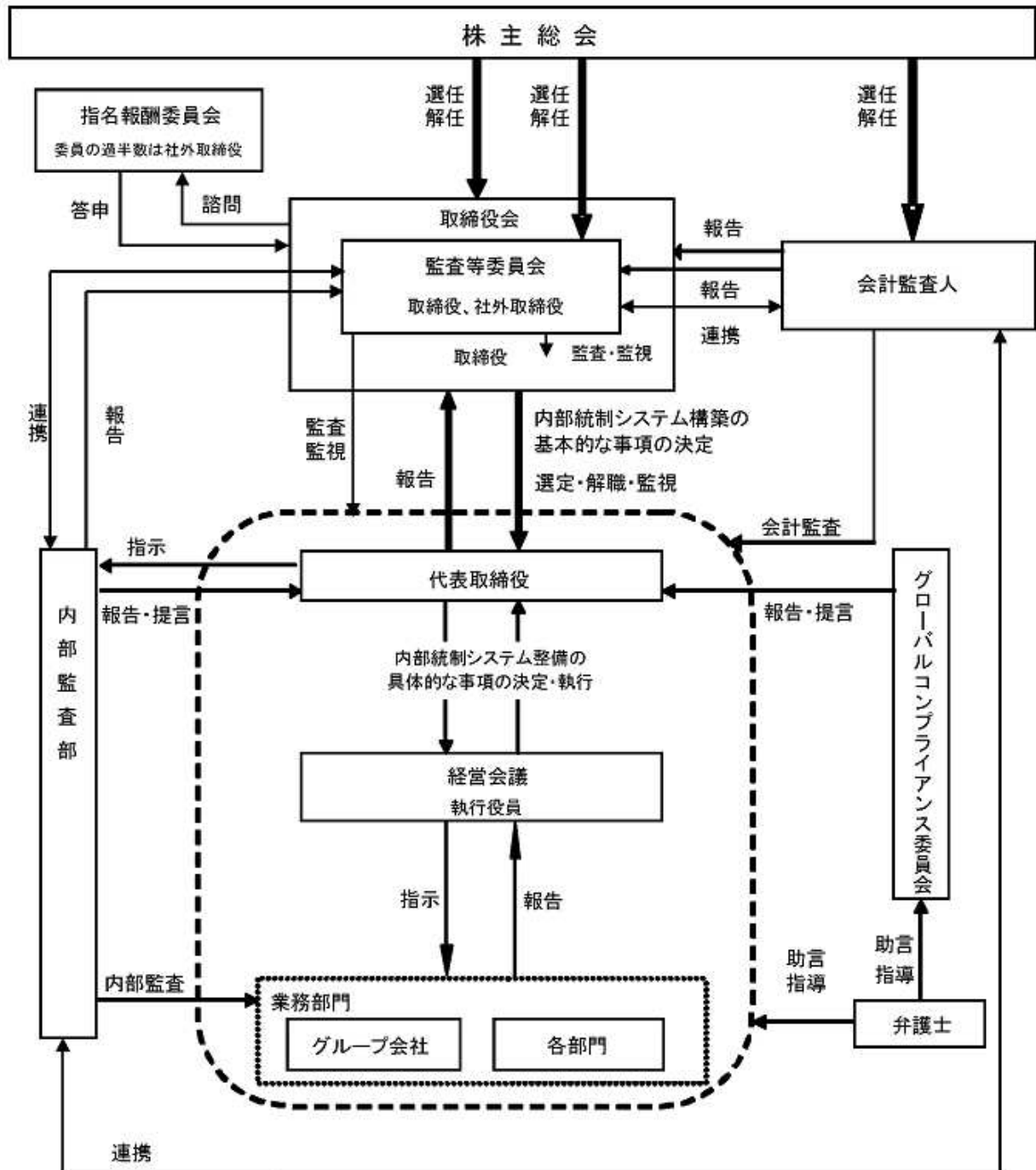
重要な情報を公表する過程では、厳重なセキュリティー管理を行い、重要な情報及び該当する可能性のある情報が公表されるまでは、その情報に關係する役職員にその事実を認識させるとともに、その情報を関係者以外には一切公開しないことを徹底させるため役職員に「インサイダー取引防止規程」及び「就業規則」の遵守を徹底させています。

法定開示情報、自主的開示情報の公表までのプロセスは、情報開示統括責任者の監督のもと、経理部・経営企画部が連携して原稿作成及び確認を行い、全社情報管理責任者の確認、必要に応じて会計監査人の監査、社外の弁護士によるレビューを受け、情報の重要度に応じた決裁を経て情報開示することを基本としています。

適時開示情報は東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録し公開する一方、同取引所内の記者クラブへ資料を配布し、公表後、速やかに当社ホームページ等においてもその内容を開示しています。

情報開示の一貫性を維持するために、社長、管理本部長、経営企画部長、経理部長、IR担当者を情報開示担当者と定め、会社情報の開示は原則として、これらの情報開示担当者が行うこととし、情報開示担当者ではない役職員が資本市場参加者から情報の開示または質問を受けた場合には、自身では答えずに必ず情報開示担当者にその旨を連絡するよう徹底し、連絡を受けた当該情報開示担当者は速やかに所要の対応を行うこととしています。

(別紙1)コーポレート・ガバナンス体制



(別紙2) 取締役の専門性と経験 (スキル・マトリックス)

氏名	役職・専門領域	専門性と経験				
		ものづくり	営業・マーケティング	財務・会計 ・資本政策	法務・リスク マネジメント	海外事業に 対する知見
高橋 新	代表取締役社長 最高執行責任者 指名報酬委員	○	○	○	○	○
伊藤 純二	代表取締役 専務執行役員製造本部長	○				
高橋 新一	代表取締役 専務執行役員管理本部管掌			○	○	○
金田 尚之	取締役 専務執行役員営業本部長		○			
酒井 和之	監査等委員である取締役 (常勤)／指名報酬委員	○	○		○	○
志藤 明彦	監査等委員である取締役 経営者／指名報酬委員	○	○		○	○
塩澤 修平	監査等委員である取締役 経済学者／指名報酬委員長			○		
森 明吉	監査等委員である取締役 弁護士／指名報酬委員				○	
朝来野修一	監査等委員である取締役 経営者／指名報酬委員	○	○			○

(注) 「ものづくり」については、製造に関する固有技術(鑄造技術、機械加工技術等)、品質管理等の管理技術、生産設備に関する相当程度の知見や生産工場の運営経験等を基準としております。