最終更新日：2026年6月30日

アルプスアルパイン株式会社
代表取締役　社長　CEO　泉　英男
問合せ先：代表　03-3726-1211
証券コード：6770
www.alpsalpine.com/j/index.html

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。

Ⅰ 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、コーポレートガバナンスの定義を「企業価値を増大するため、経営層による適正かつ効率的な意思決定と業務執行並びにステークホルダーに対する迅速な結果報告及び健全かつ効率的で透明性のある経営を実現する仕組みの構築・運用」としています。株主、顧客、地域社会並びに従業員等のステークホルダーの利益最大化が重要と考え、企業価値の最大化を図り、かつステークホルダー間の利益をバランスよく満たし、その利益を直接、間接的に還元することを基本としています。また、当社は、全てのステークホルダーに対する責任を果たすとともに、企業として実効性あるコーポレートガバナンスを実現するために「アルプスアルパイン株式会社 コーポレートガバナンス・ポリシー」を制定し、当社ウェブサイトにて掲載しています。(www.alpsalpine.com/j/ir/governance.html)

【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月度改訂版）に基づいたコーポレートガバナンスの各原則を全て実施しています。

【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1－3．資本政策の基本的な方針】
当社は、短・中期課題を確実に遂行し健全な財務を確保するとともに、将来の事業展開や競争力強化のための成長投資と株主還元のバランスを図り、企業価値の向上を目指すことを資本政策の基本方針としています。

①成長投資
事業ポートフォリオに合わせた投資の選定や資本効率を意識しながら、新事業・新製品の立ち上げのための投資、増産に対応するための生産能力拡大投資、人手不足に対応する自動化投資、生産性を高めるためのDX投資、非連続的な成長を獲得するためのM&Aなどへの成長投資等を行い、企業価値の最大化を実現していきます。
②健全な財務
当社は車載、民生、産機の各市場の顧客へ長期に安定した製品供給責任があり、ビジネス獲得・継続のために顧客から健全な財務基盤が求められています。また、数十年に一度と言われる急激な経済危機や、大規模な自然災害等の不測の事態が生じた場合であっても対応可能な健全な財務基盤が必要です。当社での健全な財務の状態の目安は、国内格付A格の維持、自己資本比率50%目安、ネットキャッシュプラスとしています。
③株主還元
中長期に安定的かつ継続的に還元するためにDOE（自己資本配当率）を採用のうえ、3%を目安とします。本方針は2028年度から始まる中期経営計画2030のタイミングで必要な見直しを行います。なお、当該期間中においても大きな経済危機など想定外の事態が発生した場合は見直すことがあります。
また、当社は自己株式の取得については、取締役会の決議をもって行うことができる旨、定款に定めています。取締役会においては、ほかの投資案件との比較、資本効率や財務状況を勘案しながら総合的に判断することとします。

【原則1－4．政策保有株式】
当社は、中長期的な観点から、当社の企業価値の向上に資すると判断される場合のみ政策保有株式を保有することを基本方針とし、事業戦略上の関係維持強化を目的として株式を保有します。
また、取締役会にて、保有目的、中長期的な見通し、経済合理性等を評価基準として継続保有を毎年検討し、保有の意義が認められない株式や保有の意義が希薄化した株式は相手先との対話・交渉を行い、売却等の縮減を進めます。
更に、政策保有株式の議決権行使に関しては、議案の内容を検討し、中長期的な観点で当該保有企業の株式価値、ひいては当社の企業価値向上に資するか否かを判断した上で議決権を行使します。

【原則1－7．関連当事者間の取引】
当社では、当社の取締役又は当社の取締役が実質的に支配する会社と、当社又は当社の関係会社とが取引をする場合には、当該取引について取締役会で承認を得るべき旨を取締役会細則で定めています。
また、その他の関連当事者間取引についても、金額が多額に上るもの又は会社の経営上・信用上相当の影響があるものについては、取締役会にて審議することとしています。
なお、当社は、社内規定として関連当事者管理規定を定め、取引の合理性（事業上の必要性）や取引条件の妥当性を確保し、当該取引を適切に牽制する体制を構築しています。

【原則2－4．女性の活用促進を含む社内の多様性の確保】
当社は、多様性（Diversity）、公平性（Equity）及び包摂性（Inclusion）を企業価値向上の重要な基盤と位置付け、人種、国籍、性別、年齢、宗教、性的指向、障がいの有無等にかかわらず、誰もが尊重され、その能力を最大限発揮できる職場環境の実現に取り組んでいます。
また、多様な価値観や視点を活かした意思決定及びイノベーション創出を通じて、持続的な企業価値向上につなげることを基本方針としています。具体的には、柔軟な働き方やキャリア自律を促進する制度の整備、適所適材・適材適所を踏まえた人材の配置及び登用、並びに多様な個性を活かすマネジメントへの変革を促す管理職教育等、人材戦略と連動した総合的な取り組みを推進しています。
今後も、多様な価値観・個性を互いに尊重し、挑戦を応援・協力する心理的安全性の高い組織風土の醸成を通じて、持続的な企業価値向上を目

指してまいります。

【補充原則２－４－１．女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保】
当社は、中核人材における多様性の確保が中長期的な企業価値向上及び持続的成長の基盤であるとの認識のもと、国籍・性別・年齢・職歴等にかかわらず、多様な人材を受け入れ、登用することを基本方針としています。この方針は当社グループの人事指針及び採用方針に明記しており、能力と意欲に基づく公正な人事運用を実施しています。
また、当社は、総合職及び経営基幹職における属性別の従業員比率と管理職比率の乖離を縮小することを目標としており、女性管理職比率については、2030年までに女性従業員比率と同水準（2024年3月末時点：8.7%）とすることを目指しています。現状においては、当社（単体）の女性管理職比率は3.9%、経験者採用管理職比率は19.2%、外国籍管理職比率は1.4%となっています。
これらの目標達成に向けて、女性採用の強化やリーダー育成プログラムの実施、管理職向けDE&I研修、柔軟な働き方の推進、育児・介護支援の拡充、地域限定総合職制度の導入等の施策を推進しています。
これらの進捗については、人的資本指標として定期的にモニタリングし、開示しています。

【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】
当社の企業年金基金は、代議員会、理事会及び資産運用委員会で構成されています。代議員会、理事会及び資産運用委員会の構成員には、当社の経理部門・財務部門責任者又はその経験者を含む積立金の運用に関する専門的知識を有する者が含まれています。
また、資産運用委員会は、運用方針の決定及び運用状況の確認を行っています。
当社の企業年金基金は、長期的・安定的な収益確保の観点から金融機関や格付会社等の助言を受けて投資先商品を選定するとともに、定期的に政策アセットミックスの見直しを行う等運用方針を定めています。投資後も、毎月、投資先商品の運用状況及び運用ガイドラインとの整合性を確認し、四半期毎に投資先商品の運用機関より投資先商品の管理及び運用に関して報告を受けるなど適切な運用を図っています。

【原則３－１．情報開示の充実】
⑴ 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、企業理念・経営姿勢・ビジョン2035、中短期経営計画を当社ウェブサイト、決算説明会資料、統合報告書において開示しています。
なお、2025年度より 2027年度末までの3か年の計画として、企業価値を向上し、PBR1倍以上、ROE10%の達成を目標とする「中期経営計画2027」を策定し、2026年３月期通期決算説明会及び2026年5月28日に実施されたIR Dayにおいてその進捗状況を説明しました。上記説明会等の資料は当社ウェブサイトに掲載しています。

※企業理念・経営姿勢・ビジョン2035
https://www.alpsalpine.com/j/company/vision/
※中期経営計画2027説明会
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6770/ir_material_for_fiscal_ym1/180246/00.pdf
※2026年3月期通期決算説明会資料
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6770/ir_material_for_fiscal_ym/202554/00.pdf
※IR Day
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6770/ir_material_for_fiscal_ym1/205053/00.pdf

⑵ 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・方針は、上述の「１．基本的な考え方」に掲載しています。

⑶ 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
当社は、経営陣幹部及び取締役の報酬に関して、客観性及び透明性を確保するため、報酬等の決定方針については、報酬諮問委員会における審議を経た上で、取締役会にて決定しています。
当社は、役員報酬をビジョン2035「人の感性に寄り添うテクノロジーで未来をつくる」及び中期経営計画2027の実現を支える重要な経営基盤の一つと位置付けています。役員報酬制度は、短期の業績達成に加え、中長期的な企業価値向上、資本効率の向上及び株主との価値共有を促進するインセンティブとして機能することを基本方針としています。具体的には、以下の考え方に基づき、報酬体系を設計しています。
・短期及び中長期の業績との連動性を重視した報酬体系とすること
・役員による持続的な収益力向上、資本効率向上及び株主価値向上に向けた行動を促進すること
・過度な短期志向を抑制し、グループ全体の持続的な企業価値向上に資する健全なインセンティブとすること
上記の考え方に基づき設計された報酬制度を基に、年度ごとの報酬は、報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会にて決定しています。
具体的な方針及び算定方法については、本報告書「II-1（取締役報酬関係）」に記載しています。

⑷ 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
当社は、経営陣幹部の選解任及び取締役（監査等委員である取締役を含む）候補者の指名にあたり、当社の中長期経営戦略に照らし、必要な専門性・スキルのバランス（スキルマトリクス）や多様性等を考慮して候補者の人材要件を特定したうえで、経営判断能力、先見性、洞察力等の経営資質に加え、遵法精神及び高い倫理観を有すること等を定めた取締役選任基準に基づき、指名諮問委員会の意見・助言を踏まえた上で取締役会において決定しています。各候補者については、経歴、専門性及び経験、ならびに取締役会等における発言・貢献状況等の総合的な評価に加え、社外取締役である指名諮問委員会の委員の面談を実施したうえで、指名諮問委員会で審議の上、取締役会において候補者として選任しています。社外取締役候補者については、当社の「社外役員独立性判断基準」及び東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たしていることを確認するとともに、各候補者の専門的知見・独立した立場からの経営監督機能発揮への期待を踏まえ、選任しています。
また、執行役員の選任基準に合致しないと判断した場合や複数年にわたり目標未達である場合は、指名諮問委員会で再任可否、解任に関する審議を行うこととしており、指名諮問委員会の答申を受けて、取締役会において解任を決定することとしています。

⑸ 取締役会が上記⑷を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
個々の選任理由については、株主総会招集通知において、各候補者ごとにその経歴、専門性、当社への貢献状況及び選任理由を具体的に開示しています。

※第93回定時株主総会招集通知
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6770/announcement/120753/00.pdf

【補充原則3－１－3．経営戦略等開示におけるサステナビリティの取り組みの開示】
当社は、企業の持続的成長及び価値の最大化のための重要課題（マテリアリティー）を設定し、全社及び各本部の方針・計画へ落とし込み、活動を推進しています。
詳細は有価証券報告書及び当社ウェブサイトをご覧ください。

※有価証券報告書
https://www.alpsalpine.com/j/ir/library/security/

※ウェブサイト(サステナビリティー活動)
https://www.alpsalpine.com/j/csr/

【補充原則4－1－1．経営陣に対する委任の範囲】
当社は、執行役員制度を導入しており、業務執行権限の大幅な委譲を推進しています。執行役員会を業務執行の主要な決議機関と位置付け、取締役会から取締役に委任された重要な業務執行の決定を含む業務執行に係る審議・決定を行うことにより、事業環境の急激な変化にも適切かつ迅速に対応できる機動的・戦略的な経営体制の構築を図っています。更に、執行職が、執行役員からの委任・権限委譲の下、特定の業務領域における業務執行を効率的かつ迅速に行う体制を整備しています。
取締役会については、法令・定款で定められた事項、経営の基本方針や中期経営計画の審議に重点を置き、経営に対する監視・監督を強化しています。
また、取締役会規則及び細則において、その業務の規模や性質に応じた決裁権限を明確に定め、効率的な業務執行ができる体制を整備しています。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、会社法に定める独立社外取締役の要件、東京証券取引所の独立性基準及び当社のコーポレートガバナンス・ポリシーに定める社外取締役の独立性基準を含む取締役選任基準に基づき、独立社外取締役を選任しています。なお、取締役選任基準は本報告書Ⅱ1[独立役員関係]その他独立役員に関する事項に掲載しています。
また、社外取締役の資質に関しては、本報告書Ⅱ1[取締役関係]会社との関係(2)に、選任理由を記載しています。

【補充原則4－10－1．指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言】
当社の取締役会は、経営陣幹部の選解任及び報酬決定等の重要事項について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、意思決定の客観性及び透明性の確保を図っています。その一環として、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しており、各委員会は独立社外取締役を過半数とし、委員長は社外取締役が務めることで、経営陣からの独立性を確保しています。
指名諮問委員会は、CEOを含む経営陣幹部の選任・解任、後継者計画、候補者の評価について継続的に審議し、結果を取締役会へ答申しています。
報酬諮問委員会は、役員報酬制度の設計、中長期インセンティブのKPI設定等について審議し、結果を取締役会へ答申しています。
各々の諮問委員会では独立社外取締役が中核的な役割を担うことにより、取締役会の監督機能の実効性向上に寄与しています。

【補充原則4－11－1．取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】
当社は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすため、経営、財務・会計、法務、技術、グローバル事業等に関する知識・経験・能力のバランス、多様性及び適正規模を確保することを基本方針としています。これに基づき、取締役候補者及び執行役員の選任にあたっては、指名諮問委員会が、当社の持続的成長及び中長期的な企業価値向上に資する人財について、知識・経験・能力及び多様性の観点から総合的に検討し、その結果を取締役会に答申し、取締役会にて決定しています。
また、当社は、取締役の知識・専門性を一覧化したスキルマトリクスを作成し、株主総会招集通知、統合報告書及び当社ウェブサイト等において開示しています。
なお、当社の取締役会は、独立社外取締役6名を含む11名(うち女性3名)で構成されており、多様なバックグラウンドを有する人材により構成しています。

(スキルマトリクス掲載先)
第93回定時株主総会招集通知
https://ssl4.eir-parts.net/doc/6770/announcement/120753/00.pdf

【補充原則4－11－2．役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
当社は、取締役及び監査等委員である取締役の他の上場会社における役員兼任について、その兼任状況が当社における職務の適切な遂行に支障を及ぼさない範囲であることを確認しています。具体的には、指名諮問委員会における審議等を通じて、各役員の兼任状況を定期的に確認し、その適切性を検証した上で、取締役会の監督のもと管理しています。
また、役員の兼任状況については、本報告書のほか、株主総会招集通知、有価証券報告書及び統合報告書等において開示しています。
なお、現在の当社役員の他の上場会社における主な兼任状況は以下のとおりです。

社外取締役 隠樹紀子 株式会社ディスコ 社外取締役
社外取締役 伊達英文 三井住友信託銀行株式会社 社外取締役(監査等委員)
社外取締役 五味祐子 コクヨ株式会社 社外取締役
社外取締役 野村博 シンバイオ製薬株式会社 社外取締役
社外取締役 町田恵美 株式会社ヤクルト本社 社外監査役

【補充原則4－11－3．取締役会全体の実効性についての分析・評価】
当社は、取締役会の実効性の向上による有効的なコーポレート・ガバナンスの実現と取締役会機能の一層の充実を図るべく、年に1回、取締役会の実効性評価を実施しています。2025年度に実施した取締役会実効性評価の概要は下記の通りです。

＜目的・趣旨＞
株主、顧客、従業員、地域社会等に対する責任を果たし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、より実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現し、取締役会機能の一層の向上を図ります。

a．評価プロセス
(1) 今回の取締役会実効性評価の方法とスケジュールを2026年2月度の取締役会にて報告を行いました。
(2) 同年3月に当社取締役11名に対して記名式の実効性評価アンケートを実施しました。
(3) 同年4月9日開催の経営委員会(社内取締役、役付執行役員、ESG・法務担当執行役員が出席)において、取締役会の実効性に関する意見交換を実施しました。
(4) 同年4月22日開催の社外取締役等連絡会(社外取締役、社内監査等委員が出席)において、取締役会の実効性に関する意見交換を実施しました。
(5) 同年4月24日開催の取締役会において、経営委員会及び社外取締役等連絡会の意見交換内容を踏まえて議論した後、2025年度取締役会実

効性の評価を決定しました。

b．アンケート項目
2025年度のアンケートの大項目は以下の通りとし、大項目の下に詳細な小項目を設けて多面的な調査を行っています。実効性評価アンケートは、毎年の継続的な測定が可能なように、一定の質問項目については毎回同じにする一方で、評価の質を高めるために、質問項目の見直しを毎年行っています。
なお、2025年度は、昨年度低評価項目に対する課題解決等の進捗状況を確認することから、2024年度と同一の質問項目にて実施しました。
また、各大項目に自由記入設問を設け、アンケート項目にとらわれず多様な意見や提言を吸い上げられるようにしています。

① 取締役会の規模・構成
② 取締役会の運営
③ 取締役会の審議内容
④ 取締役間のコミュニケーション
⑤ 取締役会の支援体制
⑥ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の運営状況

c．実効性向上に向けた2025年度の取り組み
2024年度の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、2025年度、当社は4つの重点課題に取り組みました。2025年度の実績・評価及び2026年度の方針と施策は巻末の模式図3のとおりです。

d．2025年度 実効性評価結果の概要
2025年度の取り組みを踏まえ、 2025年度実効性評価アンケート、経営委員会及び社外取締役等連絡会の意見交換並びに取締役会での議論の結果、2025年度の取締役会の実効性は、適切に確保されていると判断しました。
特に、「取締役間の自由闊達な議論の進展」「機関投資家との対話内容の取締役会へのフィードバック」並びに「会社の方向性や経営戦略に関する議論時間の拡充」については、前年度と比較して改善が認められました。
一方で、「資料作成プロセスの更なる高度化」「企業価値向上に資する重要テーマの議論の質向上」並びに「役員の専門性強化」等について、継続的な改善が必要であるとの認識が共有されました。
上記結果を踏まえ、2026年度は下記の点を重点テーマとして取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。
・経営会議における資料作成・審議プロセスの継続改善
・企業価値向上に関する重要テーマの議論時間確保と内容の充実
・経営課題及び持続的成長に資する役員トレーニング機会の拡充
・社外取締役と執行役員間の情報共有及び対話の更なる充実

当社取締役会は、今後も実効性評価を通じたPDCAサイクルを継続し、経営に対する監督機能の一層の強化と持続的な企業価値向上の実現に努めていきます。

【補充原則４－14－２．取締役のトレーニングの方針】
当社は、独立社外取締役を含む取締役及び執行役員が、その役割及び責務を十分に理解した上で職務を遂行することが、ガバナンスの実効性確保の前提であると認識し、体系的なトレーニング及び情報提供を行っています。
新任時には、独立社外取締役に対して当社の経営戦略、事業ポートフォリオ、財務状況、主要リスク及び内部統制体制に関する包括的な説明を実施するとともに、全ての新任取締役及び執行役員に対し、会社法及びコーポレートガバナンスに関する研修を実施しています。
また、就任後においては、年2回の役員研修会及び外部専門家による研修等を通じ、法令、ガバナンス及び経営環境に関する知識の継続的な更新を図っています。
加えて、監査等委員である取締役や独立社外取締役に対しては、取締役会における議案を含む重要議題に関する事前説明やブリーフィング、主要事業所の視察及び執行役員との意見交換の機会を提供することにより、当社の事業及び経営課題に対する理解を深化させ、十分な情報に基づく意思決定への参画を支援しています。
なお、監査等委員である取締役については、関係外部団体に加入するなどして、監査等委員会による監査に関する情報収集、共有に努めるとともに、必要に応じて外部団体が主催するセミナーや研修を受講します。
これらの取り組みにより、取締役会の監督機能の実効性向上を図っており、トレーニングに要する費用は当社が負担しています。

【原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主との建設的な対話を企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する重要な場と位置付けています。
(1) 株主との対話を重視する観点から、決算説明会や事業説明会、国内外の投資家との面談等には、代表取締役や財務担当執行役員等が合理的な範囲で出席し説明しており、継続的な対話を実施しています。
(2) 当社では、株主との対話（面談）は、コーポレートコミュニケーション部を窓口としており、株主の希望や面談の主な関心事項を鑑みて適切な面談者を決定します。
なお、面談者の選定においては、社外取締役を含めて適切な面談者を決定します。
(3) 個別面談以外の対話の手段として、四半期毎の決算発表後にアナリスト・投資家向けに決算説明会を実施しています。また、国内外の証券会社のカンファレンスを活用した会社説明会等、機関投資家との会話の機会を設けています。
(4) 株主との対話で得られた情報は、株主との対話窓口であるコーポレートコミュニケーション部がその内容を取りまとめ、取締役会等の経営会議を通じて経営陣や関連部門に報告されています。
(5) インサイダー情報の管理に関する規定に基づき、株主との公平な対話（面談）を含めたインサイダー情報の管理の徹底を図っています。

【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5月28日

該当項目に関する説明

[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5月28日

[該当項目に関する説明]
当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、事業製品ポートフォリオの変化による高付加価値の追求、次の主力事業の仕込み、経営基盤の強化を基本方針とする中期経営計画2027に取り組むことで、収益性を高めて、キャッシュを稼ぐ力を強化していきます。具体的には、事業ポートフォリオの見直し、ROIC経営の実践、ノンコアアセットの売却等を含めてキャッシュを生み出し、株主配当の強化に加えて、将来の成長領域に対する戦略投資への資源配分を進めてまいります。これにより、2027年3月期でPBR1倍以上、2028年3月期でROE10%以上を目指します。
なお、中期経営計画2027の詳細は、当社ウェブサイトに掲載している2025年3月期通期決算説明会資料及び中期経営計画説明会資料に記載しています。また、2026年5月に実施したIR Dayにおいて、中期経営計画2027の進捗説明し、関連資料は当社ウェブサイトに掲載しております。
※IR Day資料
https://www.alpsalpine.com/j/ir/library/apx/

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（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	40,055,300	20.52
株式会社エスグラントコーポレーション	17,232,900	8.83
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	16,990,300	8.70
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	6,295,610	3.22
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	5,693,468	2.91
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	5,557,851	2.84
大樹生命保険株式会社	3,591,000	1.84
野村信託銀行株式会社（投信口）	3,502,800	1.79
JPモルガン証券株式会社	3,094,849	1.58
日本生命保険相互会社	2,750,208	1.40

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

公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、当社株式を所有している旨が記載されているものがありますが、2026年３月31日現在におけるこれらの実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めていません。詳細については、当社第93回定時株主総会招集通知の「２．会社の現況（１）株式に関する事項（2026年3月31日現在）」に掲載しています。

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	電気機器

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	50社以上100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

―――

Ⅱ 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	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	11 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
藤江直文	他の会社の出身者								△			
隠樹紀子	他の会社の出身者											
伊達英文	他の会社の出身者								△			
五味祐子	弁護士											
野村博	他の会社の出身者											
町田恵美	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f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
藤江直文		○	当社は、藤江直文氏が過去において業務執行者であった株式会社アイシンと取引関係がありますが、当該取引金額は、同社及び当社の直近事業年度連結売上高の1％未満であり、当社が定める社外取締役の独立性基準（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）に規定する金額基準を超えるものではなく、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しています。	藤江直文氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。
隠樹紀子		○	―――	隠樹紀子氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。また、同氏が社外取締役を務める株式会社ディスコと当社は取引関係にありますが、両社にとっての取引金額は直近事業年度の連結売上高の1％未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。
伊達英文		○	当社は、伊達英文氏が過去において業務執行者であった三菱ケミカルグループ株式会社及び日本酸素ホールディングスと取引関係がありますが、当該取引金額は、同社及び当社の直近事業年度連結売上高の1％未満であり、当社が定める社外取締役の独立性基準（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）に規定する金額基準を超えるものではなく、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しています。また、三井住友信託銀行株式会社は、主要借入先に該当しますが、三井住友信託銀行株式会社における位置づけは社外取締役（監査等委員）であるため、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。	伊達英文氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。
五味祐子	○	○	―――	五味祐子氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。また、同氏が社外取締役を務めるコクヨ株式会社と当社との間には取引関係がありますが、両社にとっての取引金額は直近事業年度の連結売上高の1％未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。
野村博	○	○	―――	野村博氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。

町田恵美	○	○	―――	町田恵美氏は、「上場管理等に関するガイドライン」に規定される独立性基準及び当社が定める「社外取締役独立性判断基準」（後掲の「その他独立役員に関する事項」に掲載）を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員に指定しています。

【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	4	1	1	3	社外取締役

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

当社は、監査等委員会の補助者及び監査等委員会の事務局を配置し、当該業務を担うスタッフについては取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性を確保します。
なお、監査等委員会の職務を補助するスタッフに関する詳細については、後掲の「IV.内部統制システム等に関する事項」の「6．監査等委員会の職務を補助する使用人に関する事項」及び「7．当社の監査等委員会補助スタッフの取締役からの独立性及び当該補助スタッフに対する指示の実効性の確保に関する事項」に掲載しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人及び内部監査室と定期的に会議を開催して、監査計画や実施状況等相互に必要な情報を適時提供し合い、意見交換や協議を適宜行っています。また、スタッフとともにコミュニケーションを緊密に取ることで情報収集及び監査環境の整備に努めており、三様監査の実効性の更なる向上を目指しています。

【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	指名諮問委員会	7	0	2	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名、解任及びその他の役員の選解任や、取締役（監査等委員である取締役を除く）その他の役員の報酬等に関する事項について、客観性、透明性を高めるとともに、コーポレートガバナンスの向上を目的に、取締役会の諮問機関として、任意の指名諮問委員会及び報

酬諮問委員会を設置しています。
両委員会は、いずれも社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役とする構成とすることで、独立性・客観性の確保を図っています。
指名諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき、取締役・執行役員等の選解任、経営体制、社外取締役候補者の選定方針並びに経営トップの後継計画（サクセッション）等について審議を行い、その結果を取締役会に答申しています。また、CEO/COOの再任判断に係る評価観点や審議プロセスの明確化など、指名プロセスの実効性及び透明性の向上にも取り組んでいます。
報酬諮問委員会は、取締役会からの委任を受け、役員報酬制度の設計及び運用、個人別報酬額の決定等を行い、報酬決定プロセスの客観性及び透明性の確保を図っています。具体的には、業績連動報酬の評価指標（財務・非財務指標）や報酬水準の見直し、ESG評価を含む指標連動型株式報酬の運用状況の確認等を行っています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。当社の社外取締役6名は、会社法に定める社外取締役の要件、東京証券取引所の独立性基準に加え、当社の社外取締役独立性判断基準を含む取締役選任基準を満たしており、いずれも独立社外取締役として東京証券取引所に独立役員として届け出ています。
なお、当該取締役選任基準は、以下のとおりです。

「アルプスアルパイン株式会社 取締役選任基準」
＜社内・社外取締役＞
1．経営に関し客観的判断能力を有すると共に、経営判断能力、先見性、洞察力に優れていること
2．遵法精神に富んでいること
3．人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること
4．業務遂行上、健康面で支障のないこと
＜社外取締役＞
1．企業経営者としての実践経験を有すること、もしくは、経営の監督機能発揮に必要な特定専門分野における実績と広範な見識を有すること
2．取締役として職務遂行を行うための十分な時間が確保できること
3．独立社外取締役については、以下の「独立性基準」に照らして独立要件を満たしていること
＜社外取締役独立性判断基準＞
当社は、当社の社外取締役が以下の基準項目のいずれにも該当しない場合は、独立性を有していると判断し、独立社外取締役とみなします。
1．当社及びその連結子会社（以下「当社グループ」という。）の出身者(注1)
2．当社の大株主(注2)
3．当社グループの主要な取引先(注3)企業等の業務執行者、又は当社グループの主要な借入先(注4)企業等の業務執行者
4．当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
5．当社グループから多額(注5)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、弁護士、司法書士、税理士、弁理士
等の専門家
6．当社グループから多額の寄付を受けている者(注6)
7．社外取締役の相互就任関係(注7)となる他の会社の業務執行者
8．近親者(注8)が上記1から7までのいずれかに該当する者
9．過去3年間において、上記2から8までのいずれかに該当していた者
10.前各項の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められる者
注1：現に所属している業務執行取締役、その他これらに準じる者及び使用人（以下、業務執行者という。）及び過
去に一度でも当社グループに所属したことがある業務執行者をいう。
注2：大株主とは、直近事業年度末において自己又は他人の名義をもって議決権ベースで5％以上の保有株主をいう。大株主が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属の業務執行者をいう。
注3：主要な取引先とは、当社グループの販売先又は仕入先であって、その年間取引金額が当社又は相手方の直近事業年度の連結売上高の2％を超えるものをいう。
注4：主要な借入先とは、当社グループが借入を行っている金融機関でその借入金残高が直近事業年度末において当社の連結総資産又は当該金融機関の連結総資産の2％を超える金融機関をいう。
注5：多額とは、当該専門家の役務提供への関与に応じて以下に定めるとおりとする。
（1）当該専門家が個人として当社グループに役務提供をしている場合は、当社グループから収受している対価（取締役報酬を除く）が、年間1,000万円を超えるときを多額という。
（2）当該専門家が所属する法人、組合等の団体が当社グループに役務提供をしている場合は当該団体が当社グループから収受している対価の合計金額が、当該団体の年間総収入金額の2％を超えるときを多額という。
ただし、当該2％を超過しない場合であっても、当該専門家が直接関わっている役務提供の対価として当該団
体が収受している金額が年間1,000万円を超えるときは多額とみなす。
注6：当社グループから年間1,000万円を超える寄付を受けている者（法人、組合等の団体である場合は当該団体
に所属する者のうち、当該寄付に係わる研究その他の活動に直接関与する者）をいう。
注7：当社グループの業務執行者が他の会社の社外取締役であり、かつ、当該他の会社の業務執行者が当社の社外
取締役である関係をいう。
注8：近親者とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

【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

当社は、監査等委員以外の社内取締役に対して、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブの付与並びに株主との価値共有を目的として、業績連動型報酬制度を導入しています。具体的には、報酬は基本報酬、業績連動賞与及び譲渡制限付株式報酬により構成し、業績連動賞与については、全社業績（営業利益率、親会社株主に帰属する当期純利益額及びROE）及び個人別評価を反映して決定しています。また、個人別評価においては、人的資本、サステナビリティ及びガバナンス等の非財務指標を含めた評価体系を導入しています。
更に、譲渡制限付株式報酬については、株主との中長期的な価値共有を促進する観点から導入しており、その一部をESG評価指標（FTSE Russell ESG Ratings及びMSCI）と連動させることで、中長期的な企業価値向上に資するインセンティブ設計としています。
なお、取締役の報酬制度の詳細については、後述の「[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」に掲載しています。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2025年度の当社に係る取締役の報酬等の内容は以下のとおりです。
・全取締役11名（うち社外取締役6名）の報酬等の総額は375百万円であり、その内訳は基本報酬259百万円、業績連動報酬（賞与）71百万円、非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）44百万円です。
・取締役（監査等委員である取締役を除く）7名（うち社外取締役3名）の報酬等の総額は302百万円であり、その内訳は基本報酬186百万円、業績連動報酬（賞与）71百万円、非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）44百万円です。なお、社外取締役3名の報酬は基本報酬のみで39百万円です。
・監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の報酬等の総額は73百万円であり、いずれも基本報酬です。そのうち社外取締役3名の報酬総額は46百万円です。
また、2026年3月31日時点における取締役の員数は、取締役（監査等委員である取締役を除く）7名（うち社外取締役3名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）です。
なお、報酬等の総額が1億円以上である者については、法令に基づき有価証券報告書において個別開示を行っています。
取締役（監査等委員である取締役を除く）の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。また、賞与及び譲渡制限付株式報酬については、いずれも当事業年度における費用計上額を記載しています。

※有価証券報告書
https://www.alpsalpine.com/j/ir/library/security/

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

・報酬決定の方針
当社は、ビジョン及び中期経営計画の実現並びに中長期的な企業価値向上を支える重要な経営基盤として役員報酬を位置付け、短期及び中長期の業績との連動性を重視した報酬体系とすることで、役員の持続的な収益力向上、資本効率向上及び株主価値向上に向けた行動を促進しています。
具体的な報酬の構成は、以下のとおりです。

a）監査等委員以外の社内取締役の報酬
当社は、固定報酬、業績連動賞与、譲渡制限付株式で、監査等委員以外の社内取締役の報酬を構成しています。業績連動賞与は、役位別に定めた標準支給額に対し、全社業績（営業利益率、親会社株主に帰属する当期純利益額及びROE）及び個人別評価を反映して決定しています。個

人別評価については、個人業績に加え、人的資本、サステナビリティ及びガバナンス等の非財務指標を含めた評価体系としており、全社業績と個人評価をそれぞれ反映する適切なウェイト配分により算定しています。
譲渡制限付株式報酬は、株主との価値共有の促進及び中長期的な企業価値向上を目的として付与しており、その一部はESG評価指標（FTSE Russell ESG Ratings及びMSCI）と連動する仕組みとしています。これにより、株価との連動に加えて非財務価値の向上を反映する設計とし、基準額に対して一定の範囲で変動するインセンティブとしています。
また、業務執行取締役及び執行役員に対する賞与及び譲渡制限付株式報酬については、重大な法令違反等の非違行為等が生じた場合には、報酬諮問委員会の審議のうえ、取締役会の決議により、支給済みである報酬の一部又は全部について対象者に返還を求めるクローバック制度を導入しています。また、賞与の算定基準となる業績について、支給後に下方修正が生じた場合には、支給率を再算定し、支給済みの賞与の全部もしくは一部の返還を求める措置を講じます。

b）社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬
社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、経営の監督機能を担う役割を踏まえ、固定報酬のみで構成しています。

・報酬決定の手続き
当社は、取締役の報酬等の決定方針について、報酬諮問委員会における審議を経た上で取締役会にて決定しています。また、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については取締役会からの委任に基づき報酬諮問委員会が個人別報酬額を決定しています。
一方、監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で監査等委員会において決定しています。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、社外取締役が独立した立場から経営への監視と監督を的確かつ有効に実行できるように必要な知識の習得及び更新が出来る体制を整備しています。
新任時には、社外取締役に対して当社の事業内容、財務状況、リスク管理体制及びガバナンス体制等に関する説明を実施しています。
また、就任後においても、外部セミナーへの参加や社内研修の機会を提供するほか、事業所訪問や執行役員との定期的な面談等を通じて、経営課題や事業環境、法令動向等に関する理解の深化及び知識の更新を図っています。これらの取り組みを通じて、取締役会全体としての機能向上に資する継続的なトレーニング体制を整備しております。

【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
片岡政隆	名誉顧問	地域社会活動や対外活動	非常勤、報酬無	2017/6/23	2027年3月31日まで

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名

その他の事項

名誉顧問の活動は、業界の冠婚葬祭や地域団体会合等の活動が主体であり、当社からの委嘱業務はありません。

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）

1）取締役・取締役会・執行役員・執行役員会等
現在の当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）7名（うち社外取締役3名）及び監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）で構成され、独立社外取締役が取締役会の過半数を占めています。取締役会では、経営に関する重要事項の決議・報告を行うとともに、経営の基本方針や中期経営計画等の企業価値の向上に向けた議論を行っています。
また、これら中長期的な課題に関する取り組みについて議論する時間を十分に確保するために、重要な業務執行については業務執行取締役への委任を進め、取締役会では業務執行に関する事項に係る判断の妥当性や進捗状況を監督しています。
当社は、執行役員制度を導入しており、営業・技術・ものづくりソリューション・資材・品質・コーポレート等の機能ごとの責任者を設置し、取締役会の重要な業務執行の決定を委任された取締役が、担当執行役員に対して、当社並びに各子会社の業態や規模に応じた効率的な業務執行ができるように指導・監督しています。また、事業領域やビジネスユニットごとに担当の執行役員を配置し、担当役員に事業における執行権限を大幅に委譲することにより、迅速かつ的確な意思決定が行える体制を整備しています。更に、執行職が、執行役員からの委任・権限委譲の下、特定の業務領域における業務執行を効率的かつ迅速に行う体制を整備しています。
取締役会は月1回の定例開催に加えて、必要に応じて臨時取締役会を開催し、十分に議論を尽くした上で決議しています。また、重要な決議事項については、コーポレート部門による事前確認を行い、議案の適法性及び合理性を確保しています。加えて、中長期的な経営課題に関しては、より議論を深めるためのディスカッションを行う機会を確保しています。
なお、2025年度における取締役会の出席状況は、以下のとおりです。

区分　　氏名　　取締役会出席状況

代表取締役	泉 英男	全12回中12回
代表取締役	小平 哲	全12回中12回
取締役	山上 浩	全12回中12回
取締役	小林 淳二	全12回中12回
取締役	藤江 直文	全12回中12回
取締役	隠樹 紀子	全12回中12回
取締役	伊達 英文	全12回中12回
取締役（監査等委員）	中矢 一也	全12回中12回
取締役（監査等委員）	笹尾 泰夫	全12回中12回
取締役（監査等委員）	東葭 葉子	全12回中12回
取締役（監査等委員）	五味 祐子	全12回中12回

また、取締役会に関するその他の事項は、以下のとおりです。
a）取締役の定数
当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く）は8名以内、また、監査等委員である取締役は7名以内と定款に定めています。
b）取締役の選解任の決議要件
取締役の選任決議は、株主総会において議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨及び累積投票によらないものとする旨を定款に定めています。
c）取締役会で決議できる株主総会決議事項
イ．自己の株式の取得
当社は、機動的な資本政策の遂行を可能とするため、会社法第165条第2項の規定により、取締役会の決議によって自己の株式を取得することができる旨を定款に定めています。
ロ．剰余金の配当等
当社は、機動的な配当政策及び資本政策の遂行を可能にするため、剰余金の配当等、会社法第459条第1項に定める事項については、法令に別段の定めがある場合を除き、取締役会決議によって定めることとする旨を定款で定めていますが、現時点では、原則として期末配当の決定を株主総会に諮ることとしています。なお、当社は、剰余金の配当の基準日を、期末配当は毎年3月31日、中間配当は毎年9月30日とする旨を定款に定めています。
d）責任限定契約の内容の概要
当社は、定款第29条及び会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役（業務執行取締役であるものを除く）と会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としています。

2）監査等委員会
当社の監査等委員会は、男性2名、女性2名の計4名からなり、事業経営経験者、公認会計士、弁護士としてそれぞれ豊富な経験を持つ3名の社外監査等委員と、当社事業に精通した社内監査等委員1名で構成されています。独立した組織として活動の透明性を高め、より実質的なガバナンスを強化する観点から、委員長には社外監査等委員を選定しています。監査等委員は、重要会議への出席、重要書類の閲覧、代表取締役・その他の取締役・執行役員や従業員との面談等を通じて、取締役会から独立した客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査するとともに、内部監査部門や会計監査人との緊密な連携により、取締役会やその他の重要会議の場において経営陣に対して意見を述べています。
当社は、日常的な役員や従業員との情報交換及び重要会議への出席等により、監査等委員としての活動に必要な情報を入手し、監査等委員会のモニタリング機能を強化するため、常勤監査等委員を選定しています。常勤監査等委員は、これらの情報を他の監査等委員と共有し、監査等委員会にて重点監査項目を中心に意見交換を行い、監査意見を形成しています。
また、監査等委員会の職務を補助するために、相応の知識、能力、職務経験等を有する専任スタッフを置き、当該業務を担う使用人については取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性を確保します。
なお、当社は、2022年度より監査等委員会実効性評価を実施しています。2025年度の監査等委員会の実効性評価の概要は、以下のとおりです。

＜監査等委員会の実効性評価の概要＞
監査等委員会の実効性の向上を目的として、当年度の活動を振り返り、来年度監査方針・計画に反映するため、実効性評価を実施しています。取締役会の職務執行を監視・監督する監査等委員会が適切に機能しているか、自らがその実効性を評価・分析することで、取締役会で実施する実効性評価の前提にもなり、更に、取締役会実効性評価とともに一体的な評価・議論を行うことで、当社が目指すガバナンス向上のための施策を明確にして、今後の経営に資することを目的としています。
本評価にあたっては、監査等委員4名に対し、委員会の構成・運営、監査活動、会計監査・三様監査等について、各々の所感を含む自己評価を実施しました。また、当年度は、監査等委員会の実効性をより客観的に把握する観点から、従来の監査等委員による自己評価に加え、監査等委員ではない取締役の評価・意見も取り入れました。
評価の結果、監査等委員会の基本的な構成や監査機能は概ね適切に機能していることを確認しました。一方で、リスクに基づく監査方針・計画の考え方、三様監査の役割や連携の全体像、グループ全体のガバナンスの見え方等については、更なる充実に向けた検討が必要であるとの認識が示されました。当該評価結果及び今後の取り組み方針については取締役会に報告・共有しており、今後も取締役会と連携しながら、監査等委員会の実効性及び当社のガバナンスの向上のために継続的に取り組んでいきます。

3）指名諮問委員会・報酬諮問委員会
2025年度における各諮問委員会の委員と出席状況は、以下のとおりです。

役職名	氏名	指名諮問委員会		報酬諮問委員会	
		委員	出席状況	委員	出席状況
代表取締役	泉 英男	○	全6回中6回	○	全6回中6回
代表取締役	小平 哲	○	全6回中6回	○	全6回中6回
取締役	藤江 直文	◎	全6回中6回		
取締役	隠樹 紀子	○	全6回中6回		
取締役	伊達 英文			○	全6回中6回
取締役(監査等委員)	中矢 一也	○	全6回中6回	◎	全6回中6回
取締役(監査等委員)	東葭 葉子	○	全6回中6回	○	全6回中6回
取締役(監査等委員)	五味 祐子			○	全6回中6回

※「委員」欄の◎は委員長。

各諮問委員会における検討内容は、巻末の模式図4のとおりです.

4) サステナビリティ委員会
サステナビリティー活動をマネジメントする組織として、全執行役員で構成されるサステナビリティ委員会を設置しています。中短期経営計画にサステナビリティー課題を組み込み、各本部で取り組んでいます。本委員会は四半期ごとに開催し、取り組みの進捗管理・評価・個別施策の審議を行っています。なお、本委員会は、年に4回、取締役会に定期報告をしています。

5) コンプライアンス推進委員会
コンプライアンス活動を推進する組織として、コンプライアンス推進委員会を設置しています。本委員会は、全社コンプライアンス推進体制の構築・運営、コンプライアンス意識の醸成(教育・啓蒙の促進)、ルールとプロセスの遵守の促進(実効的な定期点検の推進とインシデント情報・再発防止策の横展開)に取り組んでいます。本委員会は四半期ごとに開催し、執行役員会及び取締役会に報告をしています。

6) 経済安全保障委員会
国際情勢が複雑化し事業環境の不確実性が高まる状況において、増大する経済安全保障・地政学リスクがもたらす当社グループへの影響を最小限に抑えるため、経済安全保障委員会を設置しています。本委員会は、経済安全保障に関する情報収集を通じて、経済安全保障上の必要な対応を検討・実施しています。本委員会は四半期ごとに開催し、必要に応じて執行役員会に付議・報告をしています。

7) 会計監査人
会計監査人については、EY新日本有限責任監査法人を選任しています。会計監査人は内部監査部門及び監査等委員会と適時情報交換を行うことで相互の連携を深めています。

8) 内部監査室
代表取締役社長の直轄組織として、内部監査室を設置しています。内部監査の領域では、当社並びに国内外の関係会社に対する内部監査を通じて、業務の有効性と効率性を検証・評価しています。監査結果は、取締役会及び監査等委員会に報告等を通じて、牽制機能の充実を図るとともに、業務改善提案も行っています。

9) コーポレート部門
当社は、経営戦略の立案・推進、コーポレートガバナンス等に関する企画立案・推進、業績管理、広報・IR・SR及びサステナビリティー活動等の各種活動をコーポレート部門が横断的に推進し、適切な情報開示ができるよう取り組みを強化しています。

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

当社は、業務執行者から独立した監査等委員会が、会計監査人や内部監査部門との緊密な連携の下、監査・監督機能を強化することで、一層のコーポレート・ガバナンスの強化、迅速かつ適切な意思決定と公正で透明性の高い経営の実現を図るため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。
また、当社は、事業経営、法律、会計等の専門的な経験や見識を有し、客観的な立場から経営を監督・助言することを目的として社外取締役を選任しています。社外取締役は、経営の適法性の確保に尽力するとともに、独立した立場から少数株主を含むステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映するため、取締役会で積極的な意見交換や助言を行い、経営陣の選解任及び報酬の決定や会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反の監督及びその他の取締役会の重要な意思決定を通じて、経営監督の強化に努めています。また、定期的に当社拠点を訪問し、必要な情報を収集するとともに、他の取締役、執行役員や従業員と情報・意見交換を行い、実効性のある監督に努めています。
2025年度は、2024年度同様、取締役を11名(うち社外取締役6名)、取締役の過半数を社外取締役が占める構成とし、業務執行取締役と独立社外取締役を含む非業務執行取締役のバランスが取れた構成としました。

III 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、株主が当社グループの事業の状況や議案の内容等を十分検討したうえで、議決権を行使していただけるよう招集通知の早期発送に努めています。また、発送前開示も実施しています。 なお、本年度は、第93回定時株主総会の招集通知を2026年6月4日に発送し、発送前の2026年5月27日に当社ウェブサイトに掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、毎年集中日及び準集中日を回避して株主総会の日程を設定しています。なお、当社は第93回定時株主総会を2026年6月25日に開催いたしました。
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の行使を受け付けています。
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を採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	外国人株主による議決権行使のため、招集通知の英語版(要約)を作成しています。本年は、和文と同様に2026年5月27日に開示しています。

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	関連法規や証券取引所のルールに則って、コーポレートコミュニケーション部が主体となり、重要な会社情報について、開示の要否や内容、時期等の検討を行うとともに、社内における迅速かつ網羅的な情報収集体制を構築しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期並びに通期の決算説明会を開催し、代表取締役、IR担当役員が説明を行っています。これらは、いずれも決算短信公表後に行っており、その内容は、当社ウェブサイト等で開示しています。 また、IR担当役員及びコーポレートコミュニケーション部長によるアナリスト・機関投資家向けに個別面談を行っています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回を目処に、代表者及びコーポレートコミュニケーション部長、IR部門による海外機関投資家に対する個別面談を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト内にIRライブラリ（www.alpsalpine.com/j/ir/）を設け、適時開示資料や決算説明会資料、株主通信、IRスケジュール等を掲載しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	戦略的な情報発信の強化を目指し、経営企画部門内にコーポレートコミュニケーション部を設置し、その機能を担っています。	
その他	株主通信を半期毎に発行し、当社ウェブサイトに掲載しています。	

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、企業理念として「人と地球に喜ばれる新たな価値を創造します。」を、経営姿勢として「価値の追究」、「地球との調和」、「社会への貢献」、「個の尊重」、「公正な経営」を掲げ、それらを実現するために社員が心がける行動、会社としてのコミットメントとして「アルプスアルパイングループ行動規範」を策定し、グローバルに展開し、ステークホルダーの立場を尊重した経営に取り組んでいます。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	＜サステナビリティー活動＞ 当社は、社会や顧客からの要求、法規制への対応に留まらず、将来にわたり持続的に成長し、社会的価値と経済的価値を創出するためサステナビリティー経営は重要な課題であると捉え、サステナビリティー課題を含むマテリアリティーを設定するとともに、全社及び各本部や部門の中期経営計画へ落とし込み、活動を推進することで、企業理念である「人と地球に喜ばれる新たな価値の創造」の実現を目指しています。 2025年度よりサステナビリティ委員会の位置づけを変更し経営会議の一つとして、サステナビリティー課題の監督は取締役会が行い、各本部における活動の進捗管理・課題に関する議論と取締役会への報告をサステナビリティ委員会が実施することで、経営レベルでの課題検討と意思決定のスピードの向上に取り組むとともに、サステナビリティーに係るマテリアリティーごとに担当役員を新たに明示することでサステナビリティー経営の更なる強化を図っています。 ＜環境保全活動＞ 環境保全活動については、当社マテリアリティーとして「資源循環の促進」「気候変動への適応と緩和」「環境負荷低減に向けた化学物質管理の強化」を定め、2050年度にバリューチェーン全体のGHG排出ゼロを目指します。 「気候変動への適応と緩和」においては、省エネの推進、太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギーの調達等により、GHG排出量（スコープ1、2）削減を図っています。また、GHG排出量（スコープ3）の削減についても、購入部品に関するGHG排出量の把握及び削減に努めています。更に、当社の販売する製品におけるGHG排出削減を進めるため、製品カーボンフットプリントの算定体制の整備と製品開発プロセスへの適用を進めています。 「資源循環の促進」においては、環境配慮製品の拡充、廃棄物再資源化の推進を行っています。 「環境負荷低減に向けた化学物質管理の強化」においては、製品含有化学物質及び事業所関連化学物質の管理強化に取り組んでいます。
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	各業務規定の中で、適時適切な開示を方針として定めています。

Ⅳ 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、創業の精神（社訓）をグループ経営の原点と位置づけ、企業理念、経営姿勢、グループ行動規範及びグループ経営規定を制定し、当社のグループ経営、コンプライアンス及び環境保全についての基本理念と行動指針を定めて当社及び子会社に展開します。これを踏まえて、当社が業務の適正を確保するための体制の整備に関して、取締役会において決議した基本方針及び当該体制の運用実績の概要は、次のとおりです。

1．当社及び当社子会社の取締役及び使用人の法令及び定款適合性を確保するための体制
(1) 当社は、法令の趣旨や社会の要請、企業倫理に基づいて公正な経営を目指し、良識と責任ある行動をとるため、コンプライアンスの基本理念と行動指針を宣言するとともに、その具体的内容を明確にした社内規定を定めます。
(2) 当社は、利害関係のない独立した社外取締役（以下「独立社外取締役」といいます。）の候補者を選定します。そして、独立社外取締役が出席する取締役会において経営の方針や重要事項を審議・決定し、また各取締役の職務執行状況の監督を行うため、当社取締役会規則に決議事項及び報告事項の具体的内容・基準を明確に定めるとともに、このような審議・決定及び監督を行うための能力・資質を有した者が取締役として株主総会で選任されるよう取締役候補者の選任基準を設定します。
(3) 当社は、取締役会決議の適法性を担保するため、上程される議案の適法性に関する確認制度を整備します。
(4) 当社は、健全な企業風土を醸成するため、役員及び従業員に対してコンプライアンス教育を実施します。
(5) 当社は、子会社の取締役及び従業員の職務の執行の法令及び定款適合性を確保するために、子会社の経営に関する指導・管理を行う制度を整備します。また、子会社の状況等に応じてコンプライアンスに関する体制の構築とその活動を支援します。

【運用状況の概要】
・ 当社は、グループ行動規範を定めるとともに、それらの具体的内容を明確にした各種の社内規定を定め、役員及び従業員に対して、コンプライアンス教育等の社内教育によりその浸透を図っています。また、子会社等のグループ会社に対して、コンプライアンスの推進や内部統制構築等に対する助言や支援を行っています。
・ 当社は、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。各諮問委員会の構成員は、独立社外取締役が過半数を占め、委員長は独立社外取締役が務めています。指名諮問委員会は、取締役会の諮問を受け、取締役及び執行役員及び執行職の候補者を選定し、取締役会に答申しています。また、取締役会の決議により、監査等委員を除く取締役の報酬配分の具体的金額等を報酬諮問委員会にて決定しています。
・ 2025年度は、取締役会規則・細則にて定める付議基準に基づき、経営方針及び個別重要事項を審議・決定するとともに、各取締役・執行役員から業務執行の報告を受けました。また、取締役会決議及び執行役員会決議の適法性を担保するため、事前確認規定に基づき、管理担当執行役員及びコーポレート部門による上程議案の事前確認も行っています。

2．当社の取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理及び当社子会社の取締役等の職務執行に係る事項の当社への報告に関する体制
(1) 当社は、文書管理の基本事項を社内規定に定め、取締役の職務執行に係る情報を適切に記録し、保存管理します。
(2) 当社は、当社子会社の取締役等の職務執行に関する当社への報告に関し、各社の役割・機能等を踏まえた報告制度を整備します。

【運用状況の概要】
・ 当社は、取締役会規則・細則並びに執行役員会規則・細則に基づき、取締役会及び執行役員会の議事録の作成・保管を行うとともに、文書管理規定、情報管理規定等に基づき、情報の管理を行っています。また、情報セキュリティ基本方針を定め、従業員等への教育に注力し、適切な情報管理の徹底に努めています。
・ 子会社より、経営管理規定に基づき、グループ経営上の重要事項について、報告を受けています。

3．当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 当社は、グループ全体のリスクの統括的管理及び情報の共有化を図るため、リスク管理に関する社内規定を定め、種々のリスクに関する管理・報告の体制を整備します。
(2) 当社は、子会社に関連する一定のリスクについて当社への事前協議及び報告体制を整備します。また、子会社に対して当社のリスク管理に関する規定に準拠して各社で体制を整備させるとともに、その状況に応じて必要となる支援を行います。

【運用状況の概要】
・当社は、リスク管理基本方針の下、リスク管理規定等を定め、経営に甚大な影響を及ぼすリスクに関する管理・報告体制の整備・運用をしています。また、拠点及び拠点所在地域において、事業活動の停止及びその可能性がある事象が発生した際は、全社危機対策本部を設置し、対応方針、施策、計画の検討と決定を行います。
・当社子会社においては、各社の規模や業態に応じたリスク管理体制を整備し、経営管理規定に基づき、当社に対しリスクに関する協議・報告を行っています。

4．当社及び当社子会社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
(1) 当社は、取締役会の重要な業務執行の一部を取締役に委任し、また、取締役から権限を委譲された執行役員が、業務執行を効率的かつ迅速に行います。職務の執行状況については、取締役及び執行役員が取締役会に定期的に報告を行うことにより、経営が効率的に行われる体制を構築します。
(2) 当社は、取締役会において中期経営計画を審議・決定し、各取締役は、その計画に定める目標達成のため行動するとともに、進捗状況を取締役会において報告します。
(3) 当社は、グループ全体の基本方針・戦略に基づいて、子会社の運営管理上の区分を定め、これらを踏まえた効率的な業務執行を確保するための体制を構築します。また、子会社である各社の状況等に応じて経営・業務の指導及び業績の管理を行う制度を整備します。

【運用状況の概要】
・当社は、執行役員制及び執行職制を導入しており、日常の業務執行は執行役員が行い、執行職が執行役員からの委任・権限移譲の下、特定の業務領域において業務を執行することで、効率的かつ迅速な意思決定を図っています。また、執行役員会では経営方針・計画の審議、重要な業務執行の決定をしているほか、経営方針・予算の進捗状況等の報告を受け、評価し改善に繋げています。
・社外取締役等連絡会を毎月開催しており、独立社外取締役間の情報共有を図るとともに、各々の専門性を越えた意見交換の場として活用しています。
・当社では、中期経営計画を取締役会にて3年ごとに決定するとともに、短期経営計画を執行役員会にて毎年決定しており、取締役及び執行役員は、担当分野における計画の進捗状況を取締役会及び執行役員会にて毎月報告しています。また、これらの計画の進捗状況は、半期ごとに開催される国内外拠点の経営幹部で構成される経営会議においても共有しています。

5．当社及び当社子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するためのその他の体制
(1) 当社は、グループのコンプライアンスに関する基本理念と行動指針を定めて当社及び当社子会社に展開し、グループにおける共通の価値観としてこれを共有します。
(2) 当社は、グループ内における取引の価格について、適正な基準を設定します。
(3) 当社は、企業倫理や社内規定及び法令に係る違反の防止、早期発見及びその是正を図るため、当社及び当社子会社において内部通報制度を整備し、通報窓口を定期的に周知します。
(4) 当社の内部監査部門は、当社及び当社子会社の経営・事業に係る活動全般について監査を行い、内部監査の結果を取締役会並びに監査等委員会及び会計監査人に報告します。
(5) 当社の監査等委員会は、当社子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けます。

【運用状況の概要】
・当社は、グループ内における取引について、グループ会社取引価格基準に基づき、適正な取引を行っています。
・当社は、内部通報制度として倫理ホットラインを設置し、社報や社内ポータルサイト等を活用し通報窓口等について社内へ周知をしています。当社は、倫理ホットラインの運用状況について定期的に取締役会に報告し、社内ポータルサイトにて当該年度の累計受付件数を掲載し、適切な運用の状況を報告しています。
・内部監査部門は、内部監査計画に基づき、当社及び子会社に対し、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、コンプライアンスの重点項目の整備状況と運用状況等について内部監査を実施し、内部監査の結果は取締役会と監査等委員会に報告しています。
・当社の監査等委員は、定期的に国内の子会社の往査及び社長や監査役等と面談を行っています。また、海外子会社の社長等とは日本出張時及び往査時に面談を実施し、現地の状況や事業計画の遂行状況や課題の把握等、それに対する助言や提案を行い、その結果を取締役会で報告し、内部統制上の課題等を認識した場合には、必要な改善要請を行って、是正に向けた全社的な取り組みに繋げています。更に常勤監査等委員は、業務執行部門の幹部及び内部監査部門と定期的に情報共有を行っています。

6．監査等委員会の職務を補助する使用人に関する事項
当社は、監査等委員会の職務を補助する部署を設け、専任のスタッフ（以下「監査等委員会補助スタッフ」といいます。）を配置します。

【運用状況の概要】
・当社では、監査等委員会規則に基づき、監査等委員会の職務を補助する部署を設け、相応の知識、能力、職務経験等を有する監査等委員会補助スタッフを適宜配置しています。

7. 当社の監査等委員会補助スタッフの取締役からの独立性及び当該補助スタッフに対する指示の実効性の確保に関する事項
(1) 監査等委員会補助スタッフは、他の職務を兼任せず、専ら当社監査等委員会の指揮命令に従うものとします。
(2) 当社は、監査等委員会の同意等の下において監査等委員会補助スタッフの人事異動及び人事考課を実施します。

【運用状況の概要】
・当社では、監査等委員会監査等基準に基づき、監査等委員会補助スタッフの執行部門からの独立性を確保しており、人事異動及び考課については監査等委員会の同意の下で実施しています。

8．当社の取締役及び使用人が当社の監査等委員会に報告するための体制
(1) 当社は、重大な内部不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある重要事項について、取締役が監査等委員会へ報告を行います。
(2) 当社は、重大な内部不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある重要事項について、従業員が倫理ホットラインの窓口等への通報を

通じて、直接又は間接的に監査等委員会に報告できる体制を整備します。

【運用状況の概要】
・当社では、取締役会議案についてコーポレート部門取締役が事前に監査等委員会に説明し意見を求める場を定期的に設定しています。かつ当社及び当社子会社の取締役が会社経営に著しい影響を及ぼす重要事項や内部不正行為を把握、認識した場合には、重要なインシデント報告として適時、直接又は間接的に監査等委員会に報告ができる環境を整備しています。
・当社及び当社子会社の従業員が重大な内部不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある重要事項を把握、認識した場合には、インシデント報告として担当役員に報告する体制を整備・運用しているほか、監査等委員も窓口に含む倫理ホットラインに通報できる内部通報の体制を整備・運用しています。

9. 当社子会社の取締役、監査役、使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制
(1) 当社は、当社子会社で発生した重大な内部不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある重要事項について、当該子会社の取締役・監査役等が直接、又は当社の担当取締役等を通して当社の監査等委員会に報告する体制を整備します。
(2) 当社は、子会社の従業員が倫理ホットラインの窓口等への通報を通じて直接又は間接的に当社の監査等委員会に報告できる体制を整備します。

【運用状況の概要】
・国内の当社子会社で発生した重大な内部不正行為や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある重要事項について、当該子会社の取締役・監査役・従業員等が直接又は間接的に当社の監査等委員会に報告できる体制として、リスク管理マニュアル（インシデント対応版）、倫理ホットライン制度等を整備・運用・周知しています。
・主要な当社子会社には内部通報制度を設置し、その従業員が利用できるように指導しているほか、その運用状況を定期的に当社の倫理ホットライン事務局がモニタリングし、その結果を当社の取締役会及び監査等委員会に報告しています。

10. 監査等委員会に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
当社は、当社及び当社子会社の取締役、監査役及び従業員等が監査等委員会に対して報告・通報したことを理由とした不利益な取扱いを社内規定等によって禁止します。

【運用状況の概要】
・当社は、社内規定により、当社及び当社子会社の取締役、監査役及び従業員等が内部通報窓口等に対して報告・通報をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止しています。

11. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保する体制
(1) 監査等委員は、経営計画会議等の重要な社内会議に出席するなど、取締役、執行役員や幹部従業員と定期及び随時に会合を行うこととします。
(2) 監査等委員会は、監査の実施上必要な場合には、内部監査部門の監査に加え、監査等委員会の決議により外部の専門家を使用できることとします。
(3) 監査等委員会は、内部監査部門及び会計監査人と緊密な連携を図るために、定期及び随時に会合を行うこととします。

【運用状況の概要】
・監査等委員は、取締役会や経営計画会議等の重要な会議に出席するほか、取締役、執行役員やコーポレート部門の部門長等の幹部従業員と定期及び随時に会合を行っています。
・監査等委員会の決議により外部の専門家を使用できることを監査等委員会監査等基準に明記し、監査等委員の監査に関する費用については、監査計画に基づく予算を確保するとともに、監査等委員の職務執行について生ずる費用の前払又は償還の手続等に関する方針を定め、適切に運用しています。
・監査等委員会は、会計監査人、経理部門と監査等結果報告会等を開催し、随時打ち合わせを行っています。また、内部監査部門とは会合等を定期及び随時に開催し、情報や課題を共有し、議論を行っています。

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

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、更にそれらからの要求を断固拒否する方針を堅持します。
反社会的勢力及び団体に対する対応を統括する組織を人事・総務部門内に設置し、社内関係部門及び警察等外部専門組織機関との協力体制を整備しています。また、不当要求に対応するため、対応部門に対する社内研修を実施するなどの教育を併せて行っています。

V 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

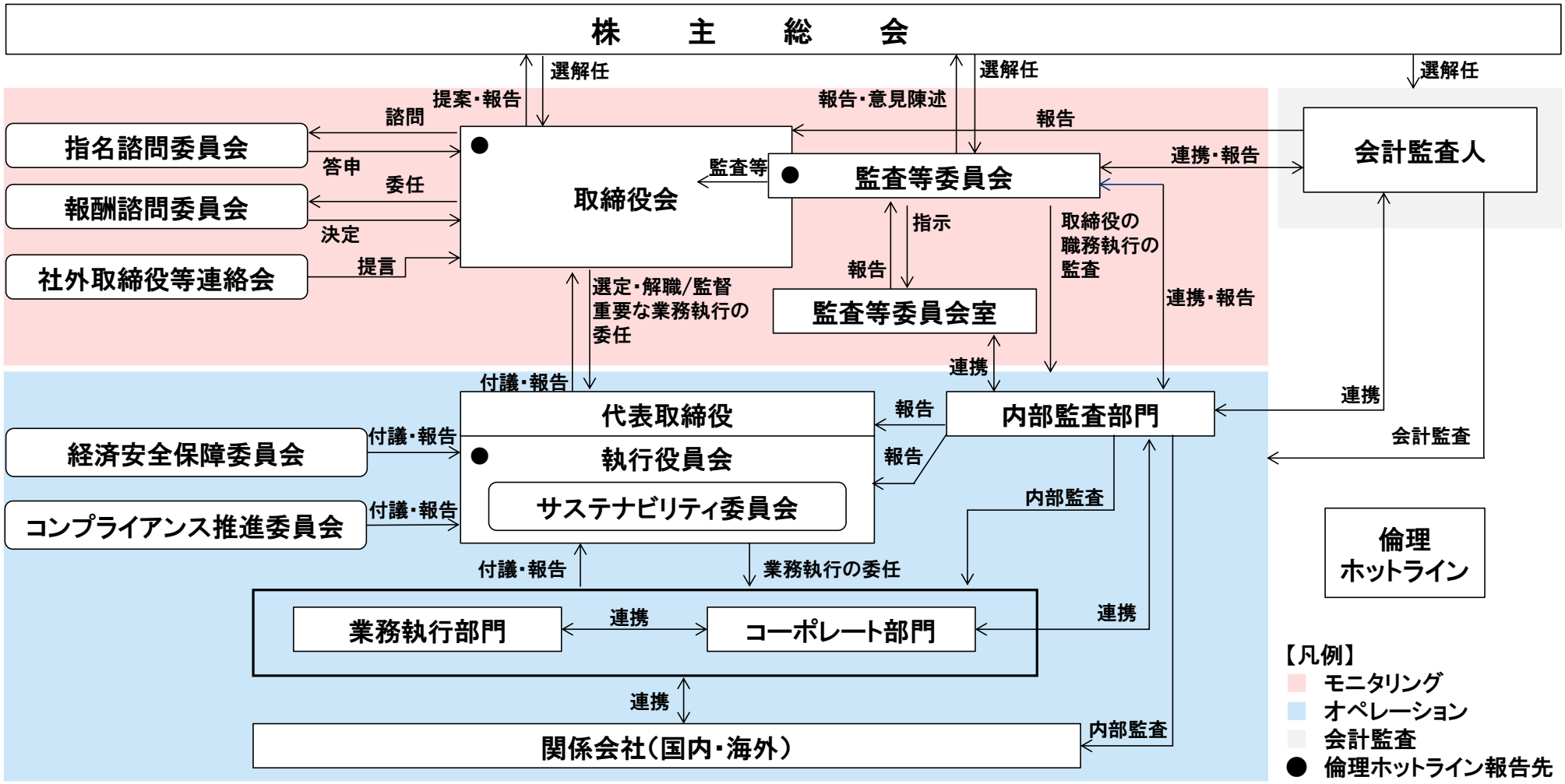
―――

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
1．開示担当組織の整備状況
(1) 適時開示における情報取扱責任者をコーポレートコミュニケーション部長とし、東京証券取引所の適時開示ガイドブック（適時開示ガイドブック）への照会はコーポレートコミュニケーション部が担当しています。
(2) 子会社を含め社内外で発生した会社情報は、コーポレート部門における各部門が情報の所轄部門より事実の収集と共有を図っています。
(3) 決算に関する会社情報は、財務担当執行役員が四半期毎の決算の経過と確定について取締役会に報告し、決議しています。
2．適時開示手続きの整備状況
(1) コーポレートコミュニケーション部長は、取締役会において審議される会社情報を、適時開示ガイドブックに準じて開示しています。
(2) 社内外で発生した会社情報は、取締役・執行役員（もしくは責任者）により取締役会等で議論の後、コーポレートコミュニケーション部長は、適時開示ガイドブックに準じて開示しています。
(3) 決算情報は、財務担当執行役員から取締役会にて審議・決定を経て、当該情報をコーポレート部門と共有し、適時開示ガイドブックに準じて開示しています。なお、これらの会社情報は、外部への公表と同時に、全ての取締役、連結対象会社の責任者等へ電子メールにより報告されており、かつ当社ウェブサイトでも速やかに公開されています。

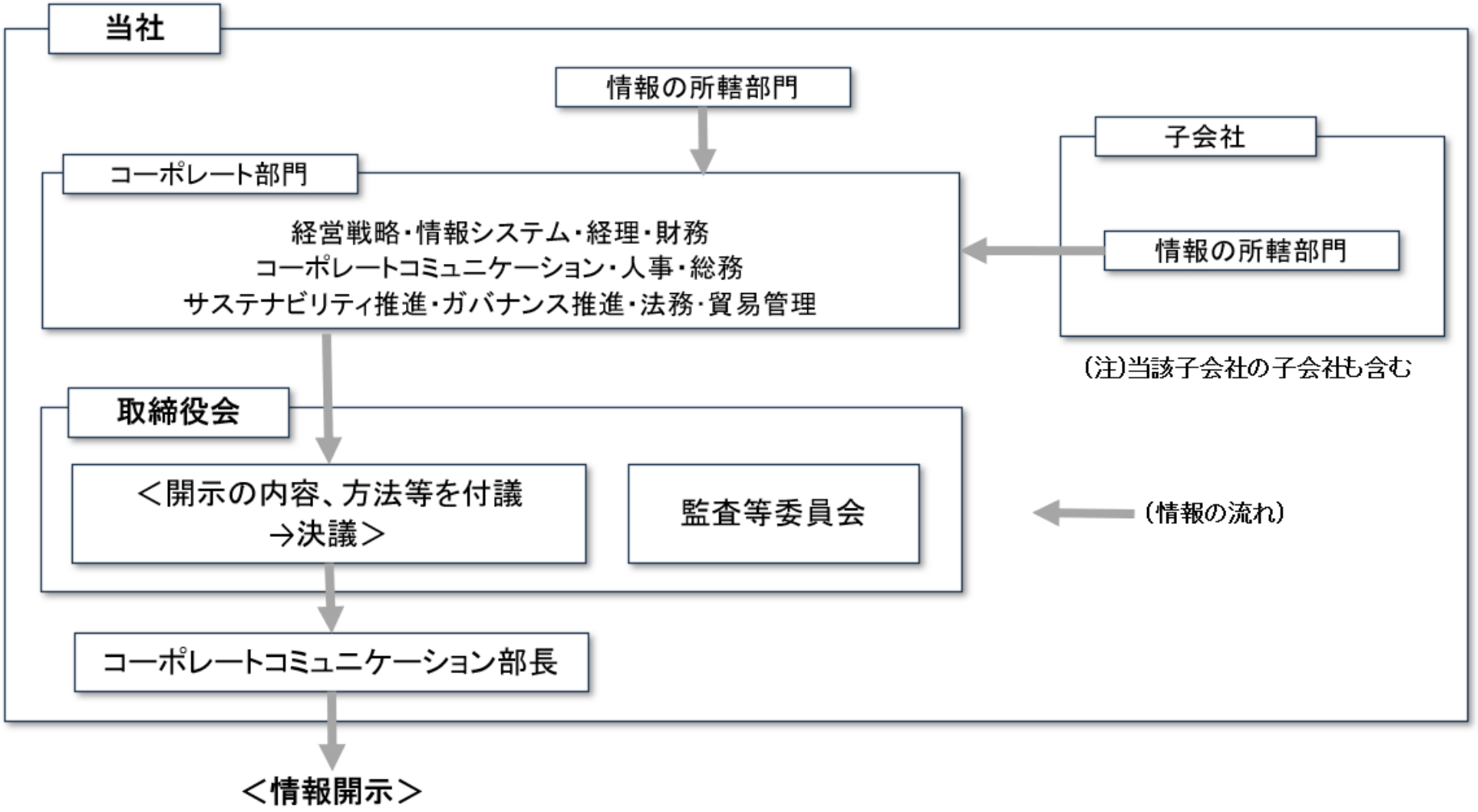
【参考資料：模式図１】

【当社コーポレートガバナンス体制】



【参考資料：模式図２】

【適時開示に係る社内体制】



【参考資料：模式図３】

【取締役会実効性評価　2025 年度の実績・評価及び 2026 年度の方針と施策】

重点課題	2025年度		2026年度	
	実績	評価結果	方針	施策
経営会議における資料作成の継続改善	・コーポレート部門による資料の事前審査 ・資料作成研修の実施 ・審議に必要な事項を指定したフォーマットの提供 ・サマリーの作成及び本紙と別紙の使い分け	・資料の事前審査を行うことにより、資料作成に対する意識向上につながっている ・一方で「上程に至る検討プロセス」「情報過多による論点不明瞭」の課題あり	・上程プロセスの改善 ・簡潔明瞭な資料による論点明確化	・各本部における会議体整備を含むプロセスの見直し ・サマリーの作成及び本紙と別紙の使い分けの徹底（前年度継続）
企業価値向上に関する重要テーマの議論時間確保と内容の充実	・企業価値向上テーマの年間アジェンダ作成と重要度に応じた時間割設定 ・重要な経営課題に関する審議・議論に時間を充てることを目的とした取締役会付議基準の見直し （2026年4月より適用） ・取締役会の議論と適切な意思決定を目的とした執行役員会開催数の見直し （2026年4月より適用）	・事前の時間割設定は効果あり ・中期経営計画2027後の成長シナリオに関する議論の加速が必要 ・コンプライアンス・リスクマネジメント等の非財務領域も強化が必要	・成長シナリオ及び重要度の高い非財務領域の議論時間確保	・成長シナリオ、コンプライアンス等の特定テーマに絞った年間アジェンダの作成
役員に対するトレーニング機会の更なる提供	・ROIC経営をテーマとした定期役員研修の実施 ・外部研修機関の活用による執行役員個別研修の実施	・ファイナンス及びガバナンスに関する領域の専門性強化が必要	・将来の持続的成長に向けた議論の充実	・経営の重要課題・持続的成長に資する役員研修テーマの選定 ・執行役員個別研修の実施（前年度継続）
役員間コミュニケーションの改善	・社外取締役による執行役員面談の実施	・取締役間のコミュニケーションは良好を維持 ・社外取締役と執行役員とのより一層のコミュニケーション強化が必要	・社外取締役・執行役員間のコミュニケーション頻度・深度の向上	・社外取締役による執行役員面談の実施（前年度継続） ・社外取締役による執行役員会参加

【参考資料：模式図４】

【各諮問委員会における検討内容】

区分	検討内容
指名	● 2026 年度以降の取締役、執行役員及び執行職を含む役員体制及び構成に関する検討 ● 次年度退任予定者（社外取締役を含む）の確認並びに社外取締役候補者の選定に関する確認 ● 2026 年度経営体制の検討状況及び取締役会への答申を前提とした体制案の審議 ● 執行役員の役割及び担当領域の整理 ● CEO/COO 等の後継計画に関する意見交換 ● CEO/COO 再任判断に係る審議トリガーの整理 CEO/COO の再任判断に関しては、従来の審議に加え、再任審議の実効性及び透明性を一層高める観点から、企業価値向上への貢献度、業績達成状況、ガバナンス上の観点等を踏まえた再任審議トリガーの明文化を行い、その運用に関する検討を行いました。 ● 経営人財候補の育成方針、経営人財に求められる人材要件の整理 ● 人材アセスメントを通じた経営人財の特性分析及び育成上の課題整理並びに育成施策（タフアサインメント、教育、コーチング等）の共有 ● 取締役及び執行役員に係る重要な兼職の調査結果の報告
報酬	● 2024 年度役員賞与に係る業績連動賞与の支給率及び個別支給額の決定並びに役員個人評価の確認 ● 役員報酬水準についての外部ベンチマーク及び報酬トレンド分析を踏まえた報酬基準見直しの検討 ● 短期業績連動賞与の支給率算定方式の見直し及び 2026 年度役員報酬基準額の改定 ● CEO 等の役割・責任及び評価項目の整理、並びに中期経営計画 2027 の基本方針を踏まえた非財務的評価項目を含む CEO/COO 評価の在り方に関する議論 ● 2025 年度における役員評価結果の確認 ● 譲渡制限付株式報酬における ESG 指標連動分の変動率に関する審議 ● クローバック制度の運用状況の確認並びに役員報酬に関する情報開示の現状、課題及び今後の開示拡充方針の整理