

## 【Astemo コーポレートガバナンス基本方針】

### 第1章 総則

#### 第1条 目的

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み及び運営方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、「Astemo コーポレートガバナンス基本方針」(以下、「本方針」という。)を定め、これにより当社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上に資することを旨とする。

#### 第2条 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

1. 当社は、“世界をリードする先進的なモビリティソリューションの提供を通じて、持続可能な社会と人々の豊かな生活の実現に貢献する”をMISSIONとして掲げ、株主・投資家の皆様はもとより、従業員、お客様、お取引先、社会からの信頼のたゆまぬ向上に取り組む。加えて、誠実で透明かつリスクを勘案した迅速・果断な意思決定を通じ、「社会の価値創造イノベーター」として、持続的な成長と長期的な企業価値の向上を果たすことが、全てのステークホルダーの期待に応えるものと捉える。それらの実現のため、コーポレートガバナンスの継続的な充実を経営上の重要な基本方針とする。
2. 当社は、経営の監督機能と執行機能の分離を進め、「監督機能の強化」を図るとともに「迅速・果断な意思決定」を行うため、過半数の社外取締役で構成される「監査等委員会」を有し、かつ取締役会から業務執行取締役に対して大幅に業務執行権限を委譲可能な監査等委員会設置会社を採用する。

(原則 2-1、3-1(i)(ii))

### 第2章 コーポレートガバナンス体制

#### 第1節 取締役会

##### 第3条 取締役会の役割と責務

1. 取締役会は、当社のMISSION・VISION・VALUESをはじめとした経営方針に立脚し、当社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上を実現するため、経営戦略、経営計画その他当社の経営上特に重要な事項及び法定の取締役会決議事項について、建設的な議論を経て意思決定を行うとともに、その他の事項を業務執行取締役及び執行役員(以下、「経営陣」という。)へ委任する。また、経営陣から職務執行状況や経営課題に対する取り組みの概況について報告を受け、株主に対する受託者責任及び説明責任を踏まえ、業務執行の監督を行う。
2. 取締役会は、当社グループ全体の業務執行の適正性を確保するため、内部統制システムの整備に関する基本方針を定めるとともに、コンプライアンスや財務報告の適正性の確保、リスクマネジメント体制の整備等、内部統制システムの構築及び運用の状況を監督する。

(原則 4-1、補充原則 4-1①②、原則 4-3、補充原則 4-3③、原則 4-5)

##### 第4条 取締役会の構成

1. 取締役会は、会社の持続的な成長を目指す上で多様な視点や価値観を有することが強みになる、との認識に基づき、国籍や人種、ジェンダー、職歴、年齢の多様性を考慮し、かつ、経営や各分野における高い専門性・能力や豊富な経験を踏まえて取締役候補者を選定することで、取締役会全体として多様な知見と経験のバランスがとれた体制を継続的に整備する。加えて、機動性確保のため、その構成を8名以下の適正な規模とする。
2. 取締役及び執行役員に対する監督の実効性並びに経営の公正性及び透明性を高めるため、取締役会の3分の1以上は、会社法に定める社外取締役の要件に加えて東京証券取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役で構成する。  
(基本原則 4、原則 4-1、補充原則 4-1②、補充原則 4-3④、原則 4-8、原則 4-11、補充原則 4-11①)

## 第5条 取締役会議長

取締役会議長は、取締役会の議題設定、招集及び当日の議事進行を行い、取締役会の議論の活性化とその効果的かつ効率的な運営に努める。

## 第2節 任意の諮問委員会

### 第6条 指名会議

1. 当社は、取締役会の任意の諮問機関として、「指名会議」を設置し、取締役及び執行役員の指名方針、解任・解職方針、個別候補者の選解任その他役員指名に関する取締役会決議事項について、取締役会への付議に先立って審議し、取締役会へ答申することにより、役員指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する。
2. 指名会議の構成員は3名以上とし、その過半数を社外取締役とする。  
(原則 4-10、補充原則 4-10①)

### 第7条 報酬会議

1. 当社は、取締役会の任意の諮問機関として、「報酬会議」を設置し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬決定方針、個人別の報酬額その他取締役報酬に関する取締役会決議事項について、取締役会への付議に先立って審議し、取締役会へ答申することにより、また、執行役員の報酬決定方針、個人別の報酬額その他執行役員報酬に関する事項について、取締役会からの委任に基づいて審議の上、決定することにより、役員報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する。
2. 報酬会議の構成員は3名以上とし、その過半数を社外取締役とする。  
(原則 4-10、補充原則 4-10①)

### 第8条 関連当事者取引諮問委員会

当社は、主要株主等の関連当事者との取引について、特に少数株主との利益が相反する可能性があるとの認識に基づき、その牽制機能強化のため、取締役会の任意の諮問機関として、社外

取締役又は社外有識者のみで構成する「関連当事者取引諮問委員会」を設置し、会社や株主共同の利益を害する取引が行われないよう、監督する。

(原則 1-7、補充原則 4-8③)

### 第 3 節 取締役

#### 第 9 条 取締役の役割と責務

1. 取締役は、自らの知見と経験に基づき、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーに配慮しつつ、当社の持続的な成長を促し、長期的な企業価値の向上を図る。
2. 取締役は、取締役会の構成員として、取締役会の決議を通じて、当社の経営上特に重要な事項及び法定の取締役会決議事項に関する意思決定へ参加するとともに、他の取締役及び執行役員職務執行の監督を行う。また、期待される役割と責務を果たすため、取締役は、職務執行に必要な情報を収集し、取締役会等において積極的な意見表明と建設的な議論を行う。
3. 社外取締役は、自らの専門的知見と豊富な経験に基づき、主要株主や経営陣から独立した立場より、経営陣の業務執行を監督し、経営の効率性・透明性・客観性を確保する。
4. 取締役は、取締役会への出席率が 75%を下回らないようにする。

(原則 4-6、原則 4-7、原則 4-9)

#### 第 10 条 取締役の選任・解任

1. 取締役会は、原則として CEO の提案に基づき、かつ、指名会議が審議を経て答申した内容を踏まえ、審議の上、前条に定める役割と責務を果たすことができ、かつ人格・見識に秀でた人物を取締役候補者に選定する。
2. 社内取締役候補者は、当社グループに関わる事業に精通した人物とし、社外取締役候補者は、経営や各分野における専門的知見と豊富な経験を有し、幅広い視野と中立的・客観的な立場に基づいて、当社の経営に対して監督機能を果たすことのできる人物とする。
3. 監査等委員である取締役候補者は、事前に監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決定する。
4. 取締役に法令、定款及び社内規則に反する行為その他職務を適切に遂行することができないと認められる事由が生じた場合、取締役会は、指名会議が審議を経て答申した内容を踏まえ、審議の上、当該取締役について、役位の解職等の処分を決定する。なお、当該取締役の解任を行うおうとする場合には、株主総会への議案の提出を決定する。

(原則 3-1(iv)、補充原則 4-3①)

#### 第 11 条 取締役の報酬

1. 取締役会は、報酬会議が審議を経て答申した内容を踏まえ、審議の上、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本条において同じ。）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決定する。

2. 監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員である取締役の協議により決定する。
3. 当社は、取締役の報酬等の設定にあたり、市場競争力の確保、ペイ・フォー・パフォーマンス、透明性の維持をフィロソフィーと位置づける。報酬水準の設定にあたっては、市場ベンチマークを実施し、市場の昇給率及び現行の報酬等の市場競争力、個人業績を総合的に勘案する。
4. 業務執行取締役の報酬は、月度の固定金銭報酬である「Base Salary」に加え、業績連動報酬として、単年度の会社・事業目標に対するパフォーマンス及び個人のパフォーマンスに応じて年1回支払われる金銭報酬である「Short Term Incentive」並びに、当社の企業価値の持続的な向上のためのインセンティブを目的とする株式報酬制度であり、ファントム・シェア・ユニット及びパフォーマンス・シェア・ユニットから成る「Long Term Incentive」で構成する。取締役の個人別の各報酬の額及び割合は、各取締役の職責等を考慮した上で、報酬会議で決定する。
5. 業務執行を行わない取締役の報酬は、固定報酬のみとする。

(原則 3-1(iii)、補充原則 4-2①)

## 第12条 利益相反取引

取締役及び執行役員は、「自己又は第三者のために当社の事業の部類に属する取引(競業取引)をしようとするとき」又は「当社と取引する場合、当社と第三者との取引に関して手数料等を收受する場合等、当社と自己との利益が相反する取引(利益相反取引)をしようとするとき」には、会社法及び社内規則で定められた手続に基づき、予め取締役会の承認を得るとともに、その重要事実を取締役に報告する。

(原則 1-7)

## 第4節 取締役会の実効性向上のための取り組み

### 第13条 情報提供とサポート体制

当社は、各回の取締役会の議題及び議案に関する資料を取締役会の会日に先立って各取締役に配付するとともに、必要に応じて議案の事前説明を行う。また、経営環境に関する情報等、経営の監督機能や監査機能を実効的に果たすために必要な情報提供の充実に努める。なお、情報提供の充実に図るため、取締役会及び監査等委員会の運営を支援する専任の担当者を設置する。

(原則 4-12、原則 4-13)

### 第14条 役員に対するトレーニング

当社は、取締役に対して、就任時のオリエンテーションの他、定期的に、取締役がその職務を遂行する上で必要な知識を習得又はアップデートするための研修機会を提供する。また、取締役が外部機関主催のセミナー等に参加する場合には、費用負担等のサポートを提供する。社外取締役に対しては、当社の事業について理解を深めるために必要な知識(事業活動、事業環境、業界動向、財務、組織等)の習得や事業所視察等の機会を適宜提供する。また、執行役員に対し、会社法やコーポレートガバナンス等に関する研修を適宜実施する。

(原則 4-14)

## 第 15 条 社外取締役による会議の招集

社外取締役は、取締役会の監督機能強化のために又は取締役会の議題に限らず意見交換・認識共有を図るために必要な場合、業務執行者又は他の取締役との会議を開催することができる。会議招集にあたっては、関係部門が適宜連絡・調整その他必要な支援を行う。

(補充原則 4-8①、4-8②)

## 第 16 条 他社役員の兼任

社外取締役は、当社の取締役としての職務を果たすために十分な時間を確保するため、他の上場企業の役員を兼任する場合、当社を除く 4 社までとし、他の企業・団体等から新たに役員就任の要請を受け、それに応じようとするときは、事前にその旨を指名会議に通知し、当社の職務への影響について、確認を受ける。

(補充原則 4-11②)

## 第 17 条 実効性の分析・評価

1. 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。
2. 監査等委員会は、毎年、各々の監査等委員である取締役の自己評価等を参考にしつつ、監査等委員会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を取締役会へ報告する。

(補充原則 4-11③)

## 第 5 節 監査等委員会

### 第 18 条 監査等委員会の役割と責務

1. 監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場から、取締役の職務執行の監査その他法令又は定款に定められた職務を行う。
2. 監査等委員である取締役は、監査等委員会への出席率が 75%を下回らないようにする。

(原則 4-4、補充原則 4-4①)

### 第 19 条 監査等委員会の構成

1. 監査等委員会は、3名の監査等委員である取締役で構成し、その過半数を社外取締役とする。  
また、監査等委員である取締役のうち、少なくとも 1 名は財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者とする。
2. 監査等委員会の委員長は、社外取締役とする。

(補充原則 4-4①、原則 4-11)

### 第 20 条 会計監査人及び内部監査部門との連携

1. 監査等委員会は、会計監査人の選解任に関する基準の策定、会計監査人の独立性・専門性、監査計画、職務執行状況、報酬等の確認、その他適正な監査の確保に向けた適切な対応を行う。
2. 監査等委員会は、社長直属の内部監査部門である監査室との間で、監査計画の事前協議の実施や定期的な監査結果報告の受領等、連携の確保に努める。

(原則 3-2、補充原則 3-2①、補充原則 3-2②、補充原則 4-13③)

## 第 6 節 業務執行体制

### 第 21 条 基本的な考え方

当社は、経営の意思決定の機動性・適切性を高め、業務執行の強化を図るため、地域・事業・機能の主要な組織に、取締役会からの権限委譲を受け、担当分野の業務を執行する責任者として、執行役員を配置する。

### 第 22 条 経営会議

当社は、業務執行に係る機動的かつ適切な意思決定に資することを目的に、CEO の諮問機関として、CEO が必要と判断した執行役員及び従業員で構成する経営会議を設置する。

(補充原則 4-1①)

### 第 23 条 主要な委員会

当社は、リスクマネジメント及びコンプライアンスの各領域について集中的に審議し、活動の推進やリスク管理等の取り組みを強化するため、専門委員会を設置する。

#### (1) リスクマネジメント委員会

当社は、チーフ・リスクマネジメント・オフィサーを委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスク管理及び危機管理に係る諸活動を多角的かつ総合的に検証・推進する。

#### (2) コンプライアンス委員会

当社は、CEO を委員長、チーフ・コンプライアンス・オフィサーを副委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス活動計画の審議、活動実績の評価等を行うとともに、重大なコンプライアンス事案(主に品質コンプライアンス事案)の対応状況や再発防止策等についても議論し、グループガバナンスとモニタリング強化に向けた活動を行う。

(原則 2-2、補充原則 2-2①、原則 2-3①、補充原則 4-3④)

### 第 24 条 執行役員の役割・責務

執行役員は、当社の MISSION・VISION・VALUES を深く理解し、取締役会が決定した当社の方針や中長期的な目標の実現に向け、取締役会から授権された範囲において、重要な業務執行を行う。

### 第 25 条 執行役員の選任・解任等

1. 取締役会は、原則として CEO の提案に基づき、かつ、指名会議が審議を経て答申した内容を踏まえ、審議の上、前条に定める役割と責務を果たすことができ、かつ人格・見識に秀でた人物を執行役員に選任する。
2. 執行役員は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、特定分野の業務執行責任を担うに十分な知識・経験と優れた判断力を有する人物とする。
3. 執行役員に法令、定款及び社内規則に反する行為その他職務を適切に遂行することができないと認められる事由が生じた場合、取締役会は、指名会議が審議を経て答申した内容を踏まえ、審議の上、当該執行役員について、役位の解職又は解任等の処分を決定する。

(原則 3-1(iv)、補充原則 4-3①)

## 第 26 条 執行役員の報酬

1. 当社は、執行役員の報酬等の設定にあたり、市場競争力の確保、ペイ・フォー・パフォーマンス、透明性の維持をフィロソフィーと位置づける。報酬水準の設定にあたっては、市場ベンチマークを実施し、市場の昇給率及び現行の報酬等の市場競争力、個人業績を総合的に勘案する。
2. 執行役員の報酬は、月度の固定金銭報酬である「Base Salary」に加え、業績連動報酬として、単年度の会社・事業目標に対するパフォーマンス及び個人のパフォーマンスに応じて年 1 回支払われる金銭報酬である「Short Term Incentive」並びに、当社の企業価値の持続的な向上のためのインセンティブを目的とする株式報酬制度であり、ファントム・シェア・ユニット及びパフォーマンス・シェア・ユニットから成る「Long Term Incentive」で構成する。執行役員の個人別の各報酬の額及び割合は、各執行役員の職責等を考慮した上で、報酬会議で決定する。

(原則 3-1(iii)、補充原則 4-2①)

## 第 3 章 株主との関わり

### 第 27 条 株主の権利・平等性の確保

#### (1) 株主総会における権利行使に係る環境整備

当社は、株主総会が最高の意思決定機関であること及び株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立ち、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備に努める。

(基本原則 1、原則 1-2、補充原則 1-2①乃至⑤)

#### (2) 株主の権利の確保

当社は、株主の権利の実質的な平等性の確保に努め、少数株主等に認められている権利の行使についても、十分に配慮を行う。

(基本原則 1、補充原則 1-1①、補充原則 1-1③)

### 第 28 条 資本政策に関する基本方針

1. 当社は、資金調達のある方や剰余金の処分等の資本政策の動向が株主の権利・利益に重要な影響を与えることを認識し、その基本的な方針等を決定し、開示を通じて適時に株主へ説明する。
2. 当社は、中長期的な事業拡大及び新技術開発等の原資として活用できるよう、資本効率性・成長性・健全性を考慮しながら、バランスの取れた資本構成を検討し、企業価値の向上及び株主価値の増大に努める。また、利益配分については、業績や中長期の経営計画等を勘案し、株主への配当を継続的に実施することを基本方針とする。
3. 支配権の変動や大幅な希釈化をもたらす資本政策を行おうとする場合、取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、その必要性・合理性を詳細に検討した上で、適正な手続の確保と、株主への十分な説明を行う。

(原則 1-3、原則 1-6)

### 第 29 条 政策保有株式に関する基本方針

1. 当社は、業務提携や取引関係を維持・強化し当社の事業活動を円滑に推進するため必要と認められる場合に上場株式又は非上場株式を政策保有することがある。
2. 政策保有にあたっては、その重要性に応じて事前に取締役会で保有の意義等を審議する。また、毎年、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有にかかる経済合理性があるか等を精査し、保有の適否を検証の上、その結果について取締役会で審議する。
3. 保有の意義が十分でないと考えられる政策保有株式は、株式市場の動向等を考慮した上で速やかに売却する。
4. 政策保有株式の議決権の行使に際しては、当社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か等を考慮する。

(原則 1-4)

### 第 30 条 株主との対話

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の取り組み・体制整備を実施する。

- i. 株主との対話全般の統括者として、IR を担当する執行役員を選任し、責任を持った対応を行う。
- ii. IR 部門は、建設的な対話の実現に向け、関連部門と適切に連携して対応にあたる。
- iii. 株主、投資家との対話において把握された意見は、必要に応じて経営陣・取締役会及び関係部署へフィードバックする。
- iv. インサイダー情報の管理徹底のため、「インサイダー取引防止規則」を定め、株主、投資家との対話に関与する役員及び従業員にこれを遵守させる。

(基本原則 5、原則 5-1、補充原則 5-1①、補充原則 5-1②、補充原則 5-1③)

## 第 4 章 株主以外のステークホルダーとの関わり

### 第 31 条 行動規範

当社は、コンプライアンスをいわゆる法令遵守にとどまらず、MISSION・VISION・VALUES に即した誠実で倫理的な行動と位置付け、それを実践するための拠り所となる行動規範を制定し、当社グループの全ての役員及び従業員に対して継続的な周知を行う。

(原則 2-2)

### 第 32 条 サステナビリティを巡る課題への取り組み

1. 当社は、世界をリードする先進的なモビリティソリューションの提供を通して、持続可能な社会と人々の豊かな生活の実現に貢献することを使命とする。当社にとって、その使命の実現こそが、「持続可能性（サステナビリティ）」そのものであり、直面する社会・環境問題をはじめとする課題（脱炭素、資源循環、人権の尊重、多様性の尊重等）に対し、リスクと機会を踏まえて経営・事業戦略を策定し、事業を通じた経済価値と社会価値を一体的に創出することで、サステナビリティを巡る課題の解決に貢献する。
2. 当社は、サステナビリティを巡る諸課題への取り組みについて、適切に開示する。

(原則 2-3、補充原則 3-1③)

### 第 33 条 多様な価値観を持つ人材の活用

当社は、従業員の人権・人格・個性を尊重するとともに、働きがいのある職場を築くことが当社の競争力の維持・強化に繋がるという認識に基づき、“包括的な職場環境を構築・活用し、多様性を受け入れ、従業員がお互いに尊重し、刺激し合える環境を作ります”という DEI (Diversity, Equity & Inclusion) VISION を掲げる。これに基づき、個々人の持つ様々な価値観や個性の違いを尊重し、多様な人材を育み、従業員が持てる力を十分に発揮できる社内環境の整備に努める。

(原則 2-4)

### 第 34 条 内部通報

1. 当社は、コンプライアンスに関する問題を適時に把握し、是正するため、グループ全体の内部通報制度として、当社グループから独立した外部の専門業者に対する通報窓口を整備・運用する。
2. 当社は、「内部通報制度規程」において、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止を規定する。

(原則 2-5)

## 第 5 章 適切な情報開示と透明性の確保

### 第 35 条 情報開示に関する基本方針

1. 当社は、財務情報とともに、経営戦略・経営課題、リスクや内部統制システム、コーポレートガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令等に基づき、適時・適切な開示を行う。
2. 当社は、法令等で定められた情報に加え、環境や社会への取り組みに関する情報等、投資判断に有用な情報についても、株主、投資家をはじめ全てのステークホルダーから理解を得るため、適時・適切かつ公平な開示を行う。
3. 当社は、前二項に基づく開示情報が株主との間で建設的な対話を行う基盤となる、との認識に基づき、正確性を確保しつつ、利用者にとって分かり易く、有用性の高いものとなるよう努める。
4. 当社は、ステークホルダーとの対話を積極的に行い、対話の結果を企業活動に適切に反映するよう努め、「情報開示」と「対話」を通じて企業活動の透明性の向上と、ステークホルダーとの信頼関係の構築・維持に努める。なお、本方針に基づき、別途「Astemo ディスクロージャー・ポリシー」・「適時開示規則」を制定するとともに、「ディスクロージャー委員会」を設置し、情報開示活動を管理・推進する。

(基本原則 3、補充原則 3-1①)

#### **制定・改廃**

本方針の制定・改廃は、取締役会の決議による。ただし、当社の組織名称や該当するコーポレートガバナンス・コード(株式会社東京証券取引所制定)の原則番号の変更に伴う修正や字句の修正等の軽微な変更は、チーフ・ガバナンス・オフィサーが行う。

以上

2024年10月1日制定

2025年4月1日改定

※本方針内の( )には、各基本方針に対応するコーポレートガバナンス・コードの原則番号を記載しています。