

ガバナンス

ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底.....	105
コーポレート・ガバナンス.....	105
基本的な考え方・方針、コーポレート・ガバナンス体制.....	105
監査委員会監査および内部監査の状況、買収防衛策の導入の有無.....	109
内部統制.....	110
基本的な考え方・方針、体制.....	110
リスク管理.....	111
基本的な考え方・方針、リスク管理体制の整備	
新型コロナウイルス感染症への対応.....	111
コンプライアンス.....	112
基本的な考え方・方針.....	112
マネジメント体制.....	113
社内および社外相談窓口の設置、教育・研修.....	114
腐敗防止、政治的関与（政治献金）.....	115
情報セキュリティ、個人情報保護、安全保障貿易管理、税務に対する考え方.....	116
役員一覧.....	117
役員報酬.....	118

ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底



マテリアリティの中長期ビジョン

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●企業の不正行為の社会問題化 ●サイバー攻撃などの情報漏洩事故の増大、深刻化 ●自然災害や感染症の発生による事業の中断	●強固なガバナンス体制の確立による健全性かつ透明性の確保、および社会からの信頼獲得 ●リスクマネジメント強化による事業の安全性・継続性の確保	●法令の遵守、業務執行の適正性・効率性の確保など、一層のガバナンス強化を図る ●リスクを適切に把握し、顕在化を未然に防ぐ。顕在化した場合はその影響を最小化する
	外部環境	ステークホルダーのニーズや期待	中期目標
中期	●上場企業の社外取締役設置の義務化など、ガバナンス強化に向けた会社法改正（2019年）、個人情報保護法・公益通報者保護法の改正（2022年）など ●自然災害や感染症発生による事業の中断 ●サイバー攻撃などによる情報漏洩・事業中断の多発 ●当社重要市場における戦争・テロ・政治不安・治安の悪化など	●事業継続・信頼向上の期待	●内部統制システムの有効かつ効率的な運用による強固なガバナンス体制の維持 ●コンプライアンスの徹底による重大インシデントの発生防止 ●リスク顕在化時の緊急対応、社内情報共有の強化

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方・方針

三菱自動車は、ビジョン・ミッションにもとづき、株主の皆様やお客様をはじめ全てのステークホルダーの期待に応えるべく、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、コンプライアンスを最優先に考え、経営上の優先課題としてコーポレート・ガバナンスの継続的な強化・充実に取り組んでいます。

また、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として取り纏め、当社ウェブサイトにおいて公開しています。

PDF 「コーポレートガバナンス・ガイドライン」

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化の一環として、経営監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営の健全性・透明性確保に向けて一層の監督強化および危機管理の徹底を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行を実現していくために、2019年6月21日より、指名委員会等設置会社に移行しています。



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

取締役会および取締役

取締役候補者の指名方針および取締役会の構成

取締役会は、経営上の重要事項の決定および執行役の業務執行の監督を行っています。

三菱自動車は、取締役候補者の指名方針および取締役会全体の構成・規模について、以下の基本方針を定めています。

〈基本方針〉

取締役会において、経営方針や具体的執行事案について客観的、多面的に審議し、執行役による業務執行状況を適切に監督するためには、多様な知識・経験・専門性・バックグラウンドを有する適正規模の社内外の者が様々な観点から闊達な議論を行うことが重要であることから、その実現を図るように取締役を指名します。

この方針に従い、取締役会全体としての独立性および多様性を確保します。

取締役会の監督機能を強化するため、取締役の過半数を社外取締役とします。さらに、独立・客観的な立場で責務を果たすため、取締役の3分の1以上を独立社外取締役とし、その通算任期にも配慮します。また、指名、報酬および監査の各委員会は、委員の過半数を社外取締役とし、委員長は原則として社外取締役とします。

社外取締役については、例えば法律や会計・財務などの専門家、一定規模以上のグローバル企業の経営経験者、世界情勢や社会・経済動向に関する識者など、社内取締役だけでは得られない多様な知識・経験・専門性をベース

として、当社グループについての理解やあるべき方向性の議論に必要な時間と労力を割き、臆することなく経営陣に対して意見表明ができることを重視して指名します。加えて、多角的な視点が事業推進や適切な監督や監査に資するとの認識に立ち、ジェンダー・年齢・国際性といったバックグラウンドの多様性も考慮していきます。

社内取締役には、執行のトップである社長と、当社での執行経験にもとづき適切に監査委員としての任に当たることができる者を指名します。

また、取締役会は、闊達で建設的な議論・意見交換が可能となるような人数で構成されるようにします。

2022年6月23日現在において、取締役13名（女性取締役2名）で構成されており、13名の取締役のうち11名は豊富な経験や高い見識などを有する社外取締役であり、社外取締役のうち5名は独立社外取締役であります。

また、各取締役の知識・経験・専門性（スキル・マトリックス）については、当社ウェブサイトにおいて公開しています。

〔WEB〕 https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/governance/policy_skill.html

社外取締役の独立性判断基準

当社は、以下のとおり、社外取締役の独立性判断基準を定めており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者を独立役員として選任しています。

〈社外取締役の独立性判断基準〉

当該社外取締役が次のいずれにも該当することなく、当社の経営陣から独立した中立の存在であること

- ① 当社主要株主（※1）の業務執行者
- ② 当社の主要取引先（※2）もしくは当社を主要取引先とする会社またはそれらの親会社もしくは子会社の業務執行者
- ③ 当社の主要借入先（※3）またはそれらの親会社もしくは子会社の業務執行者
- ④ 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
- ⑤ 当社から、役員報酬以外に多額（※4）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士などの会計専門家、弁護士などの法律専門家（当該財産を得ているのが、法人・組合などの団体である場合は当該団体に所属している者）
- ⑥ 当社の役員相互就任先の業務執行者
- ⑦ 当社から多額（※4）の寄付または助成を受けている団体の業務執行者
- ⑧ 過去3年以内に、①～⑦のいずれかに該当していた者
- ⑨ 現在、近親者（2親等以内）が①～⑦のいずれかに該当する者
- ⑩ 社外取締役としての在任期間が通算8年を超える者
- ⑪ その他の事情を実質的または総合的に勘案して、当社との関係性が強いと見られる可能性がある者

※1：主要株主：10%以上の議決権を有する者

※2：主要取引先：当社の取引先であってその年間取引金額が直近事業年度の当社の連結売上高または相手方の直近事業年度の連結売上高の2%を超える取引先

※3：主要借入先：当社が借入を行っている金融機関であって、その借入額が直近事業年度末の連結総資産の2%を超える借入先

※4：多額：当社から収受している対価が年間1,000万円以上



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、全取締役に対するアンケート調査により、取締役会実効性評価を年に1度実施しています。

2021年度においては、取締役会の監督機能充実をはかる観点から、主に「取締役会及び各委員会の構成」、「取締役会及び各委員会の審議事項」、「取締役会及び各委員会の監督機能」、「取締役会及び各委員会における審議の状況」の4つの点を軸に、取締役会実効性評価を実施しました。

評価の結果、取締役会の実効性に関する重大な懸念などはないと評価しておりますが、今回認識した主要な課題は以下のとおりです。

- ・より大局的な事項への取締役会の審議・議論の重点の移行
- ・取締役会の判断・監督の前提となる、経営を取り巻く環境や執行側の状況への理解の深化や、執行側の検討・意思決定の経緯に関する情報などを得る機会の充実

三菱自動車は取締役会に関する分析・評価により認識した主要な課題への取り組みを含め、さらなる取締役会の実効性向上を図り、継続的にコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいきます。

委員会

取締役会には、法定の以下の3つの委員会を設置し、取締役会と合わせて取締役および執行役の監督機能を果たしています。各委員会はそれぞれ過半数が社外取締役に構成されており、委員長は社外取締役に務めています。これにより、公正性および透明性をもったコーポレート・

ガバナンスが実質的に機能する体制を整備しています。

指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任・解任議案の決定に加え、執行役社長が取締役会に提案する執行役の選任・解任案の承認、当社の執行役社長の後継者計画などに関する審議を行います。委員は5名の社外取締役に構成され、委員長は独立社外取締役（幸田 真音）が務めています。

2021年度は、指名委員会を10回開催し、取締役候補者や執行役の選任のほか、取締役候補者の指名方針やスキルマトリックス、社長後継者計画などについて審議を行いました。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬などの決定に関する方針、並びに個人別の報酬の内容などについて審議・決定を行います。委員は社外取締役4名と社内取締役1名により構成され、委員長は社外取締役（宮永 俊一）が務めています。

2021年度は、報酬委員会を9回開催し、通常の役員報酬額の決定などに加え、役員報酬制度の振り返りを行い、経営上の重要課題としての認識が高まってきているESGに関する目標を新たに役員報酬制度に盛り込むことなどを審議してきました。その結果、2022年度より、ESG関連項目（事業活動CO₂排出量と従業員エンゲージメント）を中長期業績連動報酬の業績指標の一つとして新たに導入しました。

監査委員会

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の監査、内部統制システムの構築・運用状況の監督、および監査報告の作成等を行うほか、取締役会により業務執行者による調査を実施することが相当でないと判断された事項に関する社内調査の実施などを行います。委員は社外取締役4名と社内取締役1名により構成され、委員長は独立社外取締役（竹岡 八重子）が務めています。

2021年度は、監査委員会を15回開催しました。監査委員会監査の状況については、P109をご参照ください。

執行役

取締役会は、法令および定款の規定により取締役会の決議を要する事項、株主総会の決議により委任された事項および事業経営に関する一定の重要事項を決定し、これら以外の業務執行の決定権限は執行役に委任しています。

執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定およびその執行を担っています。取締役会の決議により執行部門の長として、執行役社長が取締役会により執行役を選任しています。

2022年6月23日現在において、執行役は12名（執行役社長を含む）であります。

業務執行における意思決定プロセスおよび各種会議体の概要

業務執行にあたっては、執行部門の長である執行役社長の他に、職掌範囲における業務執行に関する責任者として権限及び責任を持つ執行役副社長を置いています。また、



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

権限委譲規定に基づき意思決定権限を体系化し、委任事項及びその範囲を定義するとともに、主要事項の意思決定手続きを定め、業務執行の迅速化と、意思決定プロセスの透明性の向上を図っています。

経営上の重要事項については、執行役全員により構成し、執行役社長が議長を務める「経営会議（EC）」において審議の上、決定しています。

また、商品プロジェクトに関する重要事項については、「商品会議（PDM）」にて審議の上、決定しています。

さらに、内部統制に関わる事項については、「内部統制委員会」において審議の上、決定しています。

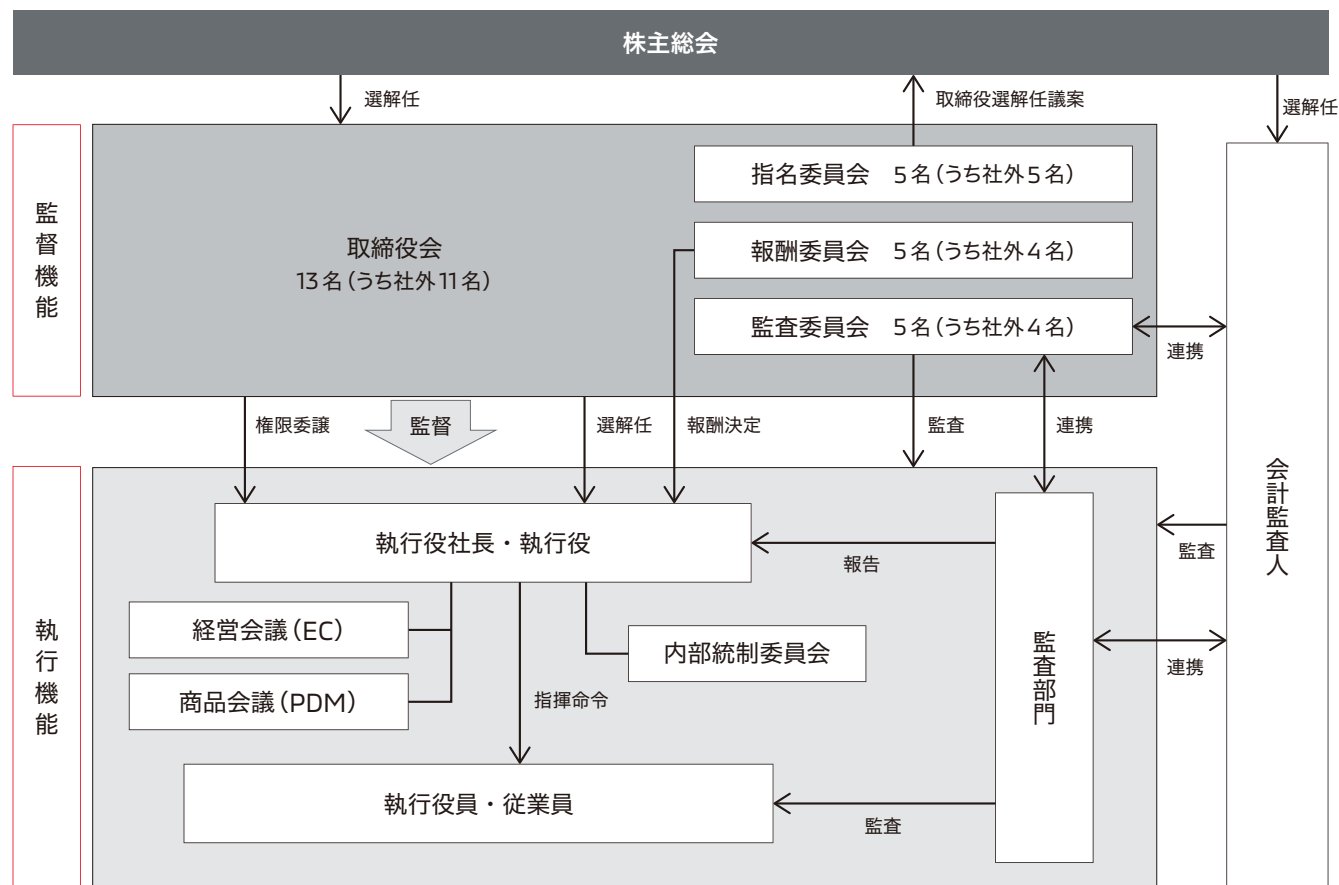
いずれも、執行役社長が議長・委員長を務めており、関係する執行役がメンバーとなっています。

利益相反の回避

三菱自動車は、役員や主要株主などの関連当事者間の取引にあたっては、他の取引先の場合と同様に、会社および株主共同の利益を害することがないよう、経済合理性を十分検討したうえで、複数の関係部署によるチェックと権限委譲規定に定められた責任者による承認にもとづいて、取引を行っています。とりわけ当社と取締役および執行役との競業取引および利益相反取引については、取締役会での事前の承認および事後の報告を要する旨、取締役会規則で定めています。

また、取締役会の決議においては、特別の利害関係を有する取締役は、決議に参加しないことを取締役会規則に定めています。

コーポレート・ガバナンスおよび業務執行の体制（2022年6月23日時点）





ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

監査委員会監査および内部監査の状況

監査委員会監査の状況

三菱自動車の監査委員会は、監査方針および監査計画にもとづき、原則として月次で開催される監査委員会のほか、内部監査部門とのミーティング、および執行役などへのヒアリングにより、国内外主要関係会社を含む内部統制システム（財務報告に係る内部統制を含む）の構築・運用状況、コンプライアンス活動の進捗と運用状況、リスク評価の妥当性の検証およびリスク管理体制などについて情報収集を行い、組織的な監査を実施しています。当事業年度では、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、監査委員会が従来行っていた海外拠点往査などは一部実施を見合わせましたが、電話回線又はインターネットなどを経由した手段も活用して、実効的な監査の実施に努めました。

当事業年度の監査委員会においては、監査方針及び監査計画、監査の方法、監査職務の分担などのほか、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査計画、監査の方法及び結果の相当性、監査上の主要な検討事項（Key Audit Matters: KAM）についてのコミュニケーション、月次の常勤監査委員職務執行状況の報告などがなされました。

監査委員会は上記に加え、監査方針及び監査計画に基づき、内部監査部門とのミーティングを年6回開催（所要時間約120分/回）し、同部門を通じて内部統制の運用状況など、監査及び情報収集を行いました。また、執行役などへのヒアリングを年11回開催（所要時間約90分/回）し、国内外主要関係会社及び各部門の内部統制システムの構

築・運用、コンプライアンス、リスク管理などの課題への取り組み状況を確認しました。

常勤監査委員は、上記のほか、経営会議などの重要な会議及び委員会への出席、重要な決裁書類等の閲覧、執行役および執行役員などへのヒアリング、主要な事業所及び国内外関係会社の往査又はヒアリング、国内関係会社監査役研修・連絡会、三様監査などを行いました。常勤監査委員の職務執行状況は、原則として月次で開催される監査委員会に報告をしています。

監査委員会の活動状況については、取締役会へ年2回報告をしています。加えて、執行役社長へ監査委員会の所見を伝えるべく意見交換を実施しています。

内部監査の状況

当社は内部監査部門として、執行役社長直属の独立した組織である監査本部に業務監査部と品質監査部を設置し、年度監査計画にもとづいて計画的に内部監査を実施しています。

業務監査部は、当社および国内外関係会社の業務運営が透明性をもって適切なプロセスで運営されているかについて、監査を実施しています。また品質監査部は、当社および国内外関係会社の製品品質関連業務が適正に遂行されているかについて、監査を実施しています。

監査本部による内部監査の結果は、執行役社長に直接報告されています。また、適正な会計監査の確保に向け、会計監査人、常勤監査委員との三様監査ミーティングを定期的に実施しています。

監査委員会と内部監査部門の連携状況

監査委員会は監査本部とのミーティングを定期的に行い、監査体制、監査計画、社内および国内外関係会社を対象とした内部監査結果の説明を監査本部から受けるとともに、監査本部に対し監査委員会の監査の状況についてフィードバックしています。また、取締役会に対しては、監査本部から報告を受けた内容を含め、監査委員会としての監査活動実績を取りまとめ、監査委員会から年2回取締役会に報告しています。

買収防衛策の導入の有無

なし。

内部統制



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

基本的な考え方・方針、体制

三菱自動車は、取締役会にて決議した「内部統制システム構築に関する基本方針」(※1)にもとづき、その運用状況のモニタリングと内部統制システムの改善、強化に努めています。

当社は、過去の品質問題に加え、燃費試験における不正行為を行ったことを重く受け止め、信頼回復への重要な取り組みの一つとして、2017年度にコンプライアンスとオペレーション・ハザードリスクを管理し、ガバナンス向上策について定期的に取締役会へ報告を行うグローバルリスクコントロール担当役員（2022年度からは内部統制・管理担当役員に改称）を任命しました。そして、法令にもとづく内部統制の対応を強化・効率化すべく、金融商品取引法にもとづく財務報告に係る内部統制は執行役副社長（CFO）直下のJ-SOX推進会議にて対応し、会社法にもとづく内部統制は執行役社長を委員長とし、グローバルリスクコントロール担当役員を副委員長とする内部統制委員会を中心として推進する体制としました。この内部統制委員会では、「内部統制システム構築に関する基本方針」に則り、コンプライアンス、情報セキュリティ、BCM(※2)、J-SOXなどの統制する分野ごとの下部委員会で報告・決議された内容を、確認・評価しています。

2022年度からは、昨今顕在化している一つの事象に対し、複数のリスク要素（戦略・財務・オペレーショナル・ハザード）が複雑に絡み合う新たなリスクに対応すべく、対象リスク範囲を拡大しました。また、体制面の強化として内部統制・管理担当役員のもと内部統制推進室を設置し、潜在リスクの把握／予防、リスク顕在化時の緊急対応、当社

重大リスクの可視化などを行っています。

なお、国内外の主要関係会社においても2018年度以降順次、内部統制委員会を設置・運用し、グローバルでの内部統制体制の構築に取り組んでいます。また、それぞれの関係会社に対する経営全般の管理責任部門を定め、社内関連部門がその役割に応じて管理責任部門をサポートする体制を整備し、関係会社の強化、発展を促進するため様々な支援・牽制・監督を行っています。さらに、子会社の重要情報について当社へ適時適切な報告が行われるよう社内規則を整備し、これに則った運用を行っています。加えて、財務報告の適正性を確保するため、前述のJ-SOX推進会議体制のもと、当社および関係会社の体制整備、評価範囲、

評価対象会社の評価状況、改善状況などのフォロー・取りまとめを行う専門の組織を設置し運用しています。

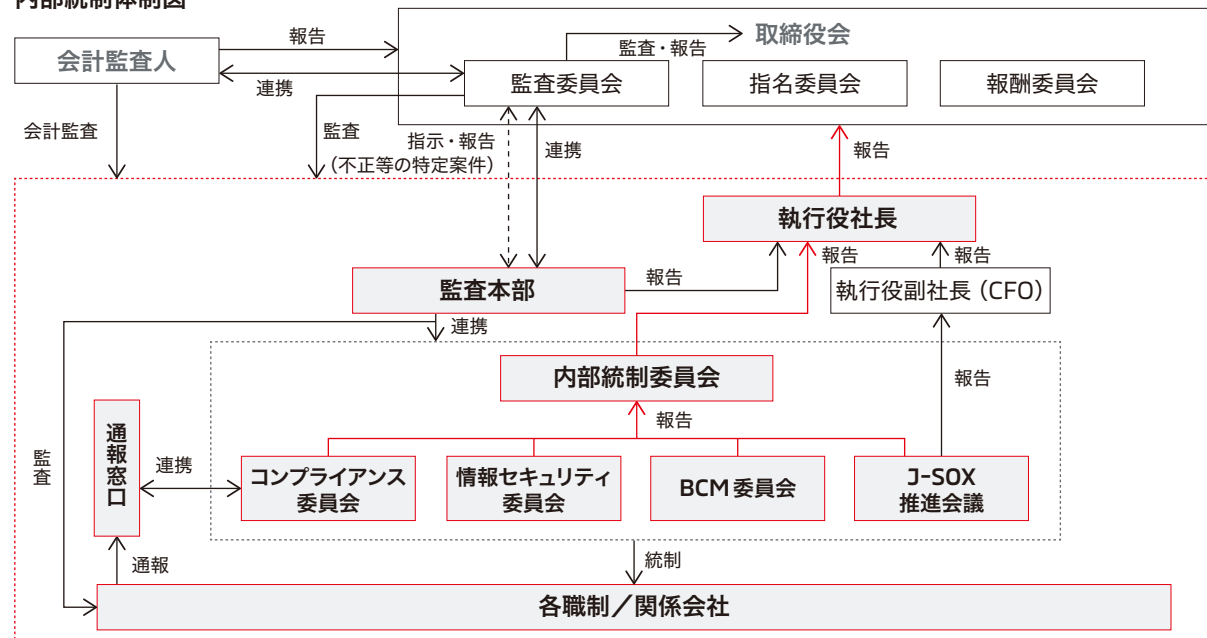
さらに、当社では業務執行と独立した体制として監査本部を位置づけ、内部統制委員会を含めた各委員会と連携することで、内部統制システムの有効かつ効率的な運用を目指しています。

これからも、内外環境の変化に応じて、法令の遵守、業務執行の適正性・効率性の確保などに向けた継続的な改善・充実を図り、一層のガバナンス強化に向け取り組んでいきます。

※1：「内部統制システム構築に関する基本方針」はこちら [PDF](#)

※2：BCM：Business Continuity Managementの略称

内部統制体制図



リスク管理



基本的な考え方・方針

三菱自動車では、「内部統制システム構築に関する基本方針」において業務上のリスク管理における方針を定め、当社グループ全体でリスク管理活動を推進しています。当社グループの事業に影響を与えるリスクを適切に把握し、発生を未然に防ぎ、また、発生した場合も、その影響を最小化するように適切に管理することは、最も重要な経営課題の一つであると考えています。

リスク管理体制の整備

当社は「優先リスク管理」、「部門リスク管理」、「関係会社リスク管理」の3つのリスク管理活動を通じて当社グループ全体のリスク管理体制を整備し、改善を進めています。

優先リスク管理では、当社グループ全体が直面する潜在的影響度が大きく、かつ緊急性の高いリスクを選定のうえ、リスクごとに執行役員または理事レベルの「リスクオーナー」を設置し、可能な限り早期のリスク低減に取り組んでいます。

部門リスク管理では、本部もしくは製作所ごとに任命された「リスク管理責任者」のもとで、各々に固有のリスクの洗い出し、評価、対策立案・実施、モニタリングのPDCAサイクルを回し、リスクの低減を図っています。

関係会社リスク管理では、当社の関係会社における各種リスクに対する取り組みや、BCPの改善などの活動状況を

当社が定期的に確認し、必要に応じて改善を提案、指導しています。

また、前述のとおり、2022年度からは新たな強化策として内部統制推進室を設置しました。昨今、戦略・財務・オペレーショナル・ハザードリスクが複雑に絡み合ったリスク（地政学リスク・経済安全保障上のリスク・ビジネスと人権のリスクなど）が顕在化しており、リスクの範囲を拡大して管理する体制としています。

これらのリスク管理の取り組みは、内部統制の主要活動として取締役会に定期的に報告しています。

また、不測の事態が発生した場合に、経営幹部への速やかな情報伝達と迅速かつ的確な対応ができるよう緊急情報連絡システムを運用しています。特に、重大事案発生時の危機管理体制構築のため、緊急対応組織の立ち上げや指示命令システムの明確化などを盛り込んだ緊急事態対応マニュアルを制定しており、適宜改正を行うことにより、適切な対応が取れるよう体制を整備しています。

地震などの大規模自然災害や感染症の大流行などが発生した場合は、「お客様、社員とその家族の安全確保と地域社会との共助」を基本方針として、災害対策やBCPに取り組んでいます。

平時から緊急時を想定した各製作所間やグループ会社間の通信連絡訓練を実施しています。

帰宅困難者対策については、本社では東京都帰宅困難者対策条例にもとづき、3日間の社内待機を想定し、家族

との連絡手段の確保や災害用品の備蓄など、近隣自治体と連携しながら取り組みを進めています。

大地震の発生や感染症の大流行を想定した行動計画書を作成し、各地区と連携した訓練によりBCPの改善を図っています。

また、新型コロナウイルス感染症の流行を受け、当社は2020年度より「BCM(※)委員会」を新設し、平時におけるBCM活動の推進を図っています。

※：BCM：Business Continuity Managementの略称

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染拡大防止と当社事業継続の体制維持の観点から、従業員などの健康・安全確保のため対応要領を作成・周知しており、従業員に対して、これに則った行動を要請するとともに、在宅勤務、オフピーク通勤の推進などの対策を行っています。

今後も感染状況を注視し、対策本部の設置など必要な対応を推進することで、当社のリスクマネジメント力の向上、および事業継続の強化を図っていきます。

コンプライアンス



基本的な考え方・方針

企業活動においては、環境・労働・消費者保護などにかかわる様々な法律や公的制度と密接に関連し、これらを遵守することが求められています。

三菱自動車がこれらの法規制や制度に適切に対応できない場合、事業の継続に支障が生じるとともに、社会や地球環境に対しても大きな負荷をかけてしまうと認識しています。

当社は、企業としての社会的責任を果たすため、法令・国際ルール・社内規定の遵守はもちろんのこと、変化する社会規範についても最大限に尊重して行動するべく、すべての役員・社員が守るべき規範として「グローバル行動規範」を制定し、国内外の主要関係会社を含めたコンプライアンス体制の充実と従業員教育に力を入れています。

グローバル行動規範

【基本理念】

三菱自動車グループは、企業としての社会的責任を果たすため、全ての役員・社員が遵守しなければならない規範としてこの行動規範を定めました。

この行動規範は、三菱自動車グループに働く全ての役員・社員に適用されており、一人ひとりにこの行動規範をしっかりと遵守していく責任があります。

1. 法律・ルールの遵守

私たちは事業活動を行う全ての国の法令、規則に加え、会社の方針や規則等を遵守します。

2. 安全の推進

私たちは、健全な職場環境を維持促進し、安全に業務を遂行します。さらに、お客様と搭乗者の安全を確保することに細心の注意を払い、製品の安全性を継続的に推進していきます。

3. 利益相反行為の禁止

私たちは会社の利益を考えて行動し、会社の利益に反した行動、活動、情報の使用はしません。さらに、利益相反と見られないように努めます。

4. 反社会的勢力との関係の遮断

私たちは反社会的勢力といかなる関係も持ちません。私たちはテロ行為、麻薬取引、マネーロンダリング、その他個人のまたは組織的の犯罪に関与しません。

5. 会社資産の保護

私たちは会社の資産を保護し、許可無く資金や企業秘密、物的資産、知的財産を含む会社資産を使用しません。

6. 公平・公正な関係

私たちは、公務員および取引先（販売会社、部品メーカー、その他）と、公平かつ公正な関係を維持していきます。

私たちは、直接または第三者を通じた間接的な形でも、贈賄を含めいかなる形態の汚職行為も参加・是認しません。

7. 透明性と説明責任の確保

私たちは企業経営に係る勘定と記録を誠実に管理し、株主、お客様、従業員、地域社会等の関係者に対して、企業活動にかかわる情報を、公正性と透明性をもって適時・適切に開示します。

8. 人権と多様性の尊重、機会平等

私たちは、人権を尊重するとともに、取引先、お客様、他の役員・社員、地域社会の多様性を尊重します。また、差別や報復、いやがらせは、どんな形・程度にせよ容認しません。

9. 環境保全

私たちは、製品を開発し、サービスを提供する際、環境保全を考慮し、リサイクル・省資源・省エネルギーの推進に努めます。

10. 実践・報告の義務

私たちは、この行動規範に従い、業務を遂行します。また、行動規範の違反を察知した場合には、速やかにその旨を報告します。そして、信念に基づいて違反行為を報告した当該役員・社員は報復を受けることがないよう保護されます。



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

マネジメント体制

三菱自動車では、コンプライアンス違反と情報セキュリティ事象の未然防止の仕組みとして内部統制・管理担当役員の指揮のもと、各部門においてコンプライアンス・オフィサーを任命し、各部長をコーディネーターとする体制をとっています。

コンプライアンス・オフィサーは部門内のコンプライアンス違反未然防止活動をコーディネーターと連携して実施して

います。コンプライアンス違反発生時は是正処置、再発防止と有効性の確認および水平展開を実施し、内部統制・管理担当に報告します。

国内外の主要関係会社においてもコンプライアンス・オフィサーを任命し運用する仕組みとしています。さらに2018年度からコンプライアンス違反未然防止の一環としてグローバル内部通報窓口を設置し運用しています。

これらのコンプライアンスの体制や、教育、グローバル行動規範の制定・改訂などの活動、コンプライアンス違反の

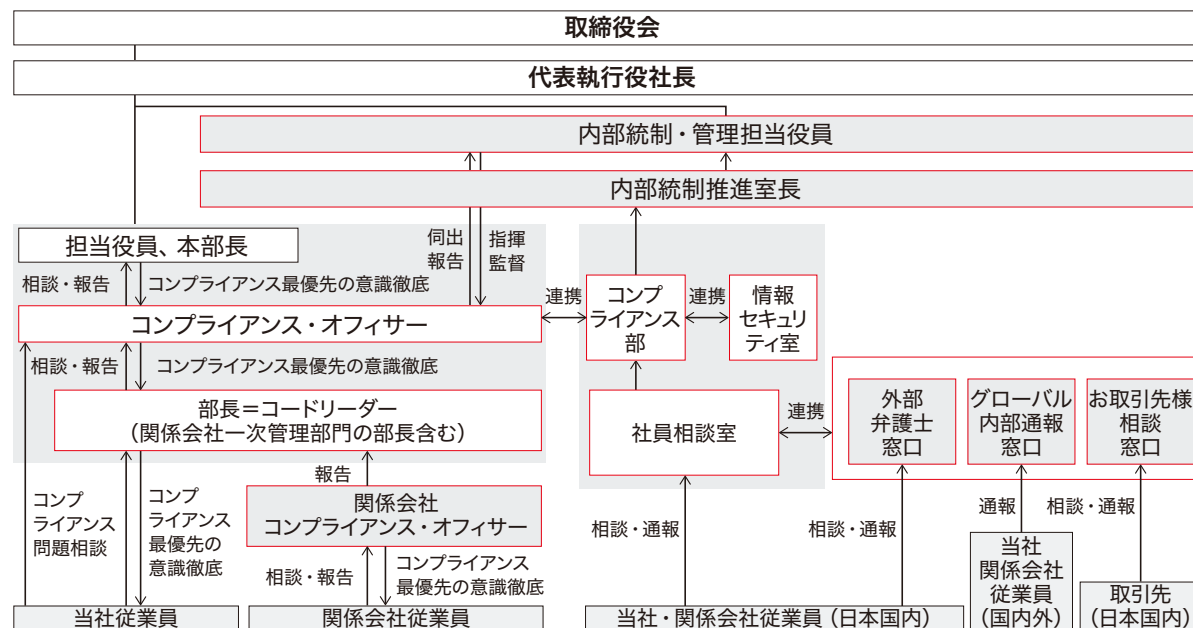
発生と対策の状況に関しては、定期的に取り締役に報告を行っています。

また、重大事案発生時は緊急事態対応マニュアルに沿って緊急対応組織を立ち上げ、適切な対応が取れるよう体制を整備しています。

加えて、財務報告に係る内部統制対応として、コンプライアンス体制や決算取りまとめ手続きなどを確認しています。評価対象会社のそれぞれの統制で不備が発生した場合、不備の内容改善策についての報告を求めており、2021年度は、三菱自動車グループ20社（当社、国内関係会社7社、海外関係会社12社）の状況を確認しました。

なお、2021年度は開示すべき重大なコンプライアンス違反は発生していません。

コンプライアンス推進体制図





ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

社内および社外相談窓口の設置

不正の防止・早期発見ならびに自浄作用の発揮のために、三菱自動車従業員ならびに国内関係会社従業員が通報・相談することができる社内相談窓口（社員相談室）を設置しています。また社外には外部弁護士が対応する相談窓口および国内外の従業員が利用できる「三菱自動車グローバル内部通報窓口」を設置しています。また、国内の取引先を対象とした「お取引先様相談窓口」も設置しています。2021年度は、これらの窓口で134件の通報・相談がありました。

寄せられた通報・相談については、社員相談室による調査もしくは関係部門のコンプライアンス・オフィサーに対応を指示し、事実関係を確認したうえで、迅速に問題を解決するよう努めています。寄せられた情報で、コンプライアンス上の問題または企業リスクが懸念される問題のある通報などは、ただちに内部統制・管理担当役員、監査委員に報告し、対応について指示を受け、問題の解決に努めています。

なお、情報管理および事実関係調査にあたっては、相談者が不利益を受けることのないよう、社業務標準「コンプライアンスのための内部通報運営要領」を規定し、社内に周知しています。

2018年度に設置した「三菱自動車グローバル内部通報窓口」は従業員が通報をしやすいう、社外の専門会社に独立設置し、匿名通報の受け付けも可能としています。

また、三菱自動車本社が関係会社の通報内容も確認できる仕組みとし、グループ全体のリスクを把握・管理する体制を構築し運用しています。

通報・相談窓口の内容別件数（2021年度）

項目	件数
会社・業務への提言	10
職場環境	20
労務・労働関係	19
人間関係・ハラスメント	34
コンプライアンス、業務違反、不正	24
その他	27

教育・研修

コンプライアンスに関する教育・研修については、年度ごとに施策を立案し、階層別を実施しています。また、社内各部門では、コンプライアンス・オフィサーを中心に部門独自の施策を立案・実行しています。

具体的には、全社員のコンプライアンス意識向上を図るため、新入社員およびキャリア社員の入社時に、当社のコンプライアンスにかかわる歴史とそこから得られる教訓の研修を実施しています。当該研修は、昇進時にも反復的に実施することで、意識の定着化を図っています。さらに、一部の国内関係会社に向けても同様の研修を展開することで、グループ全体としての意識醸成に努めています。

また、当社全従業員向けには、コンプライアンス基礎講座や情報セキュリティ、時間外労働・休日労働時間などの教育をeラーニングにて行っています。

さらに、各部門が自主的に「安全への誓いの日」(※)の当日もしくは前後の日に、この日の意味を再認識する行事や、身近なコンプライアンス問題や職場風土について討議する「職場討議」を行っています。

このほか、毎月「コンプライアンス通信」をイントラネットに掲載し、コンプライアンスに関する情報をわかりやすく従業員に周知しています。

2021年度は上記に加え、役員向けには役員層のさらなる意識向上策として社外取締役や社内役員を講師としたコンプライアンス研修、部長クラス以上の管理職向けには職場運営の改善支援としての社外講師によるコンプライアンス講演をそれぞれ実施しました。加えて、職場コミュニケーションの向上やリモートワークへの対応のため、課長クラスの管理職には社外講師によるコミュニケーション研修を実施しました。

※：リコール隠し問題など過去の過ちを風化させないために、三菱ふそう製大型トラックの品質不具合に起因する2件の死亡事故が発生した1月10日と10月19日を「安全への誓いの日」(2004年10月制定)としています。



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

腐敗防止

方針と考え方

三菱自動車では、「グローバル行動規範」を定めており、その中で、「法令、規則を遵守します」「公務員および取引先と公平かつ公正な関係を維持していきます」と明記しています。そのうえで、腐敗行為の防止のための仕組みを構築、運用しています。

マネジメント体制

当社は、全社員対象にグローバル行動規範を周知するeラーニングを実施するとともに、当規範を掲載した冊子の配布やスマートフォン対応アプリ（管理職以上向け）の配信によりいつでも振り返りが出来るようにしています。また、この冊子は国内関係会社へも配布し、海外関係会社へはデータを送り、当社グループ内にも周知しています。

当社は、贈収賄行為および腐敗行為の防止に関するグローバルな指針として、「グローバル賄賂防止ポリシー」を制定し、その中で、贈収賄や腐敗行為を一切容認しないという当社の方針を明記しています。また、当社は、当社グループ全体での贈収賄・腐敗行為防止の取組みを強化すべく、国内および海外の関係会社にも同ポリシーを遵守させており、サプライヤー、請負業者、仕入先、販売業者、外部エージェントなどに対しても、賄賂に関する適用法令および各社の贈賄防止ポリシーを遵守することを求めています。

当社は、特に公務員との間で贈答・接待を行ったり、受けたりすることについて、管理規則および運用基準を定めて

おり、その中で、全ての役員・社員が、その職務に関し、公務員に対して不正に贈答・接待を行ったり、受けたりすることを禁止しています。また、公務員に対して贈答・接待を実施する際には、法務部長への事前の申請を義務付け、承認を得た場合にのみ実施できる仕組みを構築しています。

公務員以外についても、管理基準および運用基準を定め、不正な、あるいは社会通念を超えた贈答・接待の提供や、利益供与を受けることを明確に禁止しています。これに加え、例外的に認められる範囲をガイドラインとして示し、実施にあたっては申請を義務付けるなど透明性のある運用を行っています。万一、基準に反する事案があった場合には、社内報告や再発防止策の策定・実施を行う体制を構築しています。

また、販売の現場では、多くの社員がお客様と直接金銭などの受け渡しを行うため、着服をはじめ金銭などにかかわる不正事案が発生するリスクが高くなります。当社の国内販売子会社では、定期的にコンプライアンス方針を周知・徹底するための教育・研修を実施することで、不正事案の発生防止を図っています。また、各社自身が定期的な拠点監査を実施するとともに、当社の監査部門が国内関係会社に対する内部監査の一環として、販売子会社に対しても業務監査を実施、監査結果は当社執行役社長に報告したうえで国内営業部門ともその結果を共有し、指摘事項に対する改善策の実行状況についてフォローを行っています。

海外関係会社については、当社から海外関係会社へ赴任する役員・社員に対し、贈収賄の禁止・防止を含めた法務リスクの赴任前教育を実施し、腐敗防止の徹底を図っています。

当社の監査部門による海外拠点監査の際には、贈収賄をはじめとする腐敗行為に対する防止の取り組み状況についても確認を行っています。

なお、当社が2021年度に腐敗行為により規制当局から受けた罰金などの措置はありません。

また、腐敗行為により懲戒処分を受けた社員はいません。

政治的関与（政治献金）

当社は、「グローバル行動規範」に定められた「法律・ルールの遵守」「公平・公正な関係」「透明性と説明責任の確保」を遵守し、政治との適切な関係を維持しています。

当社は、民主政治の適切な維持には相応なコストが必要であると考え、社会的責任の一環として政治寄付を行っています。実施に当たっては、公職選挙法、政治資金規正法のほか、政治関係の法令を遵守し、社内決裁規定による確実な運用を徹底しています。2021年度寄付額は1,390万円（国民政治協会）でした。



ターゲット
● 8.7



ターゲット
● 16.5

情報セキュリティ

事業活動において、重要な情報資産（情報やそれらを取り扱う情報システム・機器・媒体・設備・製品）を適切に保護することは社会的責任であり、ステークホルダーの皆様から信頼を得るために重要であると認識しています。三菱自動車は、次の情報セキュリティ対策を進めています。

- ・情報セキュリティに関連する社内規定の整備・見直し
- ・情報資産の管理やコンピューターウイルス感染、サイバー攻撃に対する対策強化
- ・従業員に対するeラーニングなどを通じた教育の実施
- ・情報セキュリティ委員会による情報セキュリティ活動のモニタリングなど

個人情報保護

当社の「個人情報保護方針」にもとづき、社内規定の整備など、管理体制を構築しています。さらに、従業員に対するeラーニングなどを通じて、教育を継続実施しています。また、世界的に個人情報保護に関するルールが強化される傾向にあるため、各国の個人情報保護法規制に対応し、各国の拠点と連携し、適切な法令対応を取る体制を整備しています。

安全保障貿易管理

当社は、国際的な平和および安全維持の観点から、大量破壊兵器などの不拡散や通常兵器の過度の蓄積を防止するための厳正な輸出管理の重要性を深く認識しています。

この厳正な輸出管理を行うために「安全保障貿易管理規則」を制定しています。執行役社長を安全保障貿易管理の最高責任者とし、そのもとに安全保障関連法規遵守委員会を設置した管理体制により、輸出取引の適法性を確保しています。

税務に対する考え方

事業活動を行う国における適正な納税は、グローバル企業が果たすべき基本的な社会的責任の一つです。

三菱自動車グループは、事業活動を行ううえでの税務コンプライアンス遵守の観点で、「グローバル税務ポリシー」を定めています。当社はこの方針のもと税務ガバナンス体制を整備するとともに、国際課税ルールおよび税務に関する各国の法令を遵守し、適正な納税に努めています。

グローバル税務ポリシー

1. 税務コンプライアンスについて

三菱自動車グループは、「三菱自動車グローバル行動規範」に基づき、グローバルレベルで適正納税を徹底いたします。そこにおいては、事業活動を行う全ての国の税務関連法規および租税条約をはじめとする国際課税ルールの遵守はもちろんのこと、OECD・G20加盟国により策定されたBEPS行動計画（Base Erosion and Profit Shifting Action Plan）の趣旨を理解し、適時、適切な納税をおこないます。また、タックスヘイブンあるいは法規制の趣旨に反する抜け穴を利用した租税回避プランニングはおこないません。

2. 税務ガバナンスについて

- (1) 三菱自動車グループは、税務ガバナンスを税務コンプライアンスを実行するための基盤ととらえ、トップマネジメントのイニシアティブのもと、会計・税務にかかる情報管理および透明性確保のための適正な体制整備を徹底いたします。
- (2) 三菱自動車グループは、各国税務当局に対して、多国籍企業グループに提出が義務付けられているBEPS移転価格文書等の情報を適時、適切に開示いたします。

役員一覧 (2022年6月23日付)

ターゲット
● 8.7ターゲット
● 16.5

社外 社外取締役 独立 独立役員 男性役員 女性役員

氏名	役職	属性	委員会	取締役会・委員会出席回数 (2021年4月～2022年3月)	取締役在任期間 (2022年6月23日時点)	選任理由
平工 奉文	取締役 会長	社外 独立	指名委員会	取締役会 12回／12回 指名委員会 9回／9回(※1)	1年	経済産業省において近畿経済産業局長や製造産業局長などの要職を歴任し、また資源エネルギー庁でエネルギー政策に携わるなど、産業界全般にわたり、幅広い経験・知見や交流を有しており、それらを生かし、取締役会議長として積極的な当社経営の監督や助言・提言が期待できるため。
加藤 隆雄	取締役		報酬委員会	取締役会 15回／15回 指名委員会 1回／1回(※2) 報酬委員会 9回／9回	3年	当社最大規模の海外生産拠点であるインドネシアの子会社の取締役社長を務めるなど、当社における長年のグローバルな経営経験・見識を有しており、加えて2019年6月から当社最高経営責任者として経営を担っていることから、当社重要事項の決定および経営執行に重要な役割を果たすことが期待できるため。
稲田 仁士	取締役		監査委員会 (常勤委員)	—(※3)	—	グローバルな取引を展開する総合商社および当社において、長年にわたり法務、コンプライアンス、コーポレートガバナンスに携わってきた実績と豊富な経験および見識を有しており、当社の経営に生かすことが期待できるため。
宮永 俊一	取締役	社外	報酬委員会 (委員長)	取締役会 15回／15回 報酬委員会 9回／9回	8年	世界各地で事業を展開する製造業企業において企業経営に長年携わり豊富な経験と実績、高い見識を有しており、これらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
幸田 真音	取締役	社外 独立	指名委員会 (委員長) 報酬委員会	取締役会 15回／15回 指名委員会 10回／10回 報酬委員会 9回／9回	4年	国際金融に関する高い見識に加え、作家としての深い洞察力と客観的な視点を備え、財務省や国土交通省の審議会委員を歴任した経験から豊富な見識および経験を有しており、これらを生かし、積極的な当社経営の監督及び助言・提言が期待できるため。
竹岡 八重子	取締役	社外 独立	監査委員会 (委員長)	取締役会 15回／15回 監査委員会 15回／15回	3年 (ご参考：過去の当社 監査役在任年数4年)	長年の当社での監査役および取締役としての経験に加え、弁護士として長年にわたり活躍し、法律の専門家としての豊富な専門知識と高い見識を生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
佐々江 賢一郎	取締役	社外 独立	指名委員会 報酬委員会	取締役会 15回／15回 指名委員会 10回／10回 報酬委員会 6回／6回(※4)	3年	外務省において要職を歴任し、外交官としての広範な国際感覚と豊富な見識および経験を有しており、これらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
坂本 秀行	取締役	社外	指名委員会	取締役会 15回／15回 指名委員会 10回／10回	3年	世界各地で事業を展開する自動車メーカーにおける経営陣として豊富な見識および経験を有しており、それらを生かし、積極的な当社経営の監督及び助言・提言が期待できるため。
中村 嘉彦	取締役	社外 独立	監査委員会	取締役会 15回／15回 監査委員会 15回／15回	2年	公認会計士として長年にわたり活躍し、会計監査の専門家としての豊富な知識を有しており、それらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
田川 丈二	取締役	社外	報酬委員会	取締役会 15回／15回 報酬委員会 9回／9回	2年	世界各地で事業を展開する自動車メーカーにおける経営陣として豊富な見識および経験を有しており、それらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
幾島 剛彦	取締役	社外	監査委員会	取締役会 15回／15回 監査委員会 12回／12回(※4)	2年	世界各地で事業を展開する自動車メーカーにおける経営陣として豊富な見識および経験を有しており、それらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
垣内 威彦	取締役	社外	指名委員会	—(※3)	—	グローバルな取引を展開する総合商社における経営者としての豊富な経験と実績、グローバルな事業経営に関する高い見識を有しており、これらを生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。
三毛 兼承	取締役	社外	監査委員会	—(※3)	—	国際的な金融機関の経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、その経験・見識を生かし、積極的な当社経営の監督および助言・提言が期待できるため。

※1：平工奉文氏は2021年6月23日付で取締役に就任したため、出席対象となる取締役会、指名委員会の回数が他の取締役に異なります。

※2：加藤隆雄氏は、2021年6月23日付で指名委員を退任しました。

※3：稲田仁士氏、垣内威彦氏および三毛兼承氏は、2022年6月23日付で各々取締役、監査委員、指名委員に就任したため、出席対象となる取締役会および委員会はありません。

※4：佐々江賢一郎氏および幾島剛彦氏は、2021年6月23日付で各々報酬委員、監査委員に就任したため、出席対象となる委員会の回数が他の取締役に異なります。

役員の略歴は、以下のウェブサイトをご参照ください。

(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/company/director/>

役員報酬



基本的な考え方・方針

三菱自動車は、社外取締役が委員長を務める報酬委員会において、取締役および執行役の報酬に関して以下の方針を定めています。

〈基本的な考え方〉

- ①当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- ②執行役にとって、経営戦略・経営計画の完遂、目標とする会社業績の達成を適切に動機付けるための業績連動性を備えた報酬制度であること
- ③当社が経営を担う者に求める「経営人材のあるべき姿」に適う人材を確保できる報酬水準であること
- ④株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
- ⑤報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

報酬委員会では、これらの方針を踏まえ、取締役および執行役の報酬の算定方法や個人別の報酬などについて決定しています。2021年度の報酬などについては、2021年度有価証券報告書（P65-67）に記載しています。

2021年度有価証券報告書

(WEB) https://www.mitsubishi-motors.com/content/dam/com/ir_jp/pdf/yuka/2022/yuka20220624.pdf

2022年度からは、サステナビリティへの対応が当社グループの経営上の重要課題であるとの認識のもと、中長期業績連動報酬を決定する指標として以下のESG関連項目を追加しました。

・「環境」に関する指標：

気候変動をはじめとする深刻化する環境問題に関する取り組みの進捗を測る指標として、「事業活動CO₂排出量」を導入しました。

・「社会」に関する指標：

ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの確保、人材育成の推進などを通じた従業員の勤務満足度の向上や自発性の高まりなどを測る指標として、「従業員エンゲージメント」を導入しました。