

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

- ・当社は、社会における存在意義を定義した「人々の生活を豊かに、イノベーションをドライブし続ける。」というコーポレートパーパスの下、信頼される企業として、独自性に溢れ、革新的なクルマやサービスを創造し、その目に見える優れた価値を、全てのステークホルダーに提供するために、コーポレートガバナンスの向上を経営に関する最重要課題のひとつとして取り組む。
- ・当社は、社会からの要請や社会的責任を常に意識しながら事業活動を展開し、事業の持続的な成長とともに、持続可能な社会の発展に尽くす。
- ・当社は、明確な形で執行と監督・監視・監査を分離できる指名委員会等設置会社を選択する。これにより、意思決定の透明性を向上するとともに、迅速かつ機動的な業務執行を実行する。
- ・当社は、取締役会その他の機関による監督・監視・監査を通じて、内部統制、コンプライアンス及びリスク管理体制の実効性を担保する。当社の執行役及び役職員は、かかる監督・監視・監査に対し、常に真摯に対応する。

【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】更新

2021年6月の改訂後のコードに基づき、記載している(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含む)。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施している。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき、記載している。(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含む)。

【原則1-4】政策保有株式

(1)政策保有に関する方針

株式の政策保有については、当社の事業上のメリットの実現を目的とし、連携・協力関係を構築するために合理的に必要とされる範囲に限定することを基本方針としている。

(2)政策保有の適否に関する検証

当社は個別銘柄ごとの保有目的、取引の性質、将来の事業上の意義やリスク等の精査を行っている。これら戦略的視点での検証に加え、さらに保有に伴う便益と資本コストの比較・保有の適否の判断を執行側で行い、その結果を取締役会において検証をしている。保有の継続が適当でないとは判断された場合には、売却を含めた検討を行うこととしている。保有の継続が適当でないとは判断された場合には、売却を含めた検討を行うこととしている。

その結果、政策保有株式の銘柄数は、2022年3月末時点で4銘柄(みなし保有を含む)となっている。

(3)政策保有株式に係る議決権行使の具体的基準

当社は、政策保有株式にかかる議決権行使に際しては、株式の保有目的を鑑み、また保有先企業の経営方針、戦略を十分検討した上で、中長期的な企業価値の向上の観点に立ち、議案への賛否判断を行う。

【原則1-7】関連当事者間の取引

役員や主要株主との取引を含め、会社が取引を行う場合には、取引の重要性や性質に応じて、財務、経理、税務、法務等の各種機能からの検討を行うとともに、案件に応じたレベルの決定者による承認が必要な旨、社内規定に定めている。

また、取締役及び執行役と会社との利益相反取引については、取締役会の承認及び取引後の重要な事実の取締役会への報告を必要とする旨、取締役会規則に規定している。更に、取締役利益相反解消指針では、取締役と会社との利益相反とは何かを定義し、取締役に対し利益相反又は潜在的な利益相反を報告する義務を課すとともに取締役の利益相反を解決するプロセスなどを規定している。更に、2022年3月にグローバル利益相反規程が施行され、全ての役員及び従業員に適用されている。

【補充原則2-4-1】中核人材の多様性確保

(1)人財の多様性の確保についての考え方

1999年のアライアンス開始以来、日産はダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つとしていち早く推進し、「ダイバーシティ&インクルージョン」はすでに日産の文化・DNAとなっている。

現在、日産では、「多様性豊かな従業員が尊重し合える環境を実現。そこから生まれる独自性に溢れ革新的なクルマやサービスで、人々の生活を豊かに。」というダイバーシティ&インクルージョンミッションを掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンを会社の競争力の源泉として、一層推進を加速させている。考え方や個性の違う従業員が互いに知恵を出し合うことは、多様化するお客さまのニーズに応えながら新たな価値を創造することにつながる。日産は、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、真にインクルーシブな(多様性を受容できる)組織づくりが重要かつ日産の強みであると考えている。CEOが議長を務め、各部門・各地域を代表する役員をメンバーとした「グローバル・ダイバーシティ&インクルージョンカウンシル」を設置し、ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針や取り組みを決定している。更に、各地域ごとのダイバーシティ&インクルージョン推進組織であるリージョナルダイバーシティ&インクルージョンカウンシルを設置し、各地域のトップマネジメントが議長を務めることで、グローバル日産の取り組みとして実行推進体制を整えるとともに、地域ごとに異なるダイバーシティ&インクルージョンの課題に取り組める体制を整えている。

(2)女性・外国人・中途採用者の登用について

日産は優れた人財が性別、国籍、社歴などのバックグラウンドに関わらず、活躍できる企業文化がある。管理職の中の女性比率、外国人比率、中途採用者比率の高さがそれを表している。

女性管理職比率

・日産自動車株式会社(日本)

現状比率:10.3%(2022年4月)

・グローバル日産グループ

現状比率:14.9%(2022年4月)

女性管理職比率については、基本的な考え方として、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とを同等レベルにすることを目標とする。国内における日産の女性管理職比率は同業他社、製造業の中ではすでにトップレベルではあるが、他業界と比較すると更に伸ばす余地はある。当面、現時点(2022年4月)の女性管理職比率10.3%を間接従業員に占める女性比率19.9%に近づけていく。将来的には、更なる女性管理職比率の向上のために、母集団となる間接従業員に占める女性比率を30%レベルに高めるべく、女性社員の積極的な採用と育成を促進する。具体的には、能力開発のための研修やメンタリングプログラム、キャリアアドバイザーによるキャリア面談、人事交流イベントなどを通じ、女性独自のキャリアの悩みに応じて支援を行う。日産ではCEOやCOOをはじめ、役員が「ラウンドテーブル」で女性リーダー層や若手・中堅層との対話を行うなど、経営層も積極的に女性活躍を支援している。外部評価としても、女性活躍推進優良企業に与えられる「えるぼし」の3段階目の認定を受けている。さらに、日本だけでなくグローバルでも女性活躍を加速させている。

外国人管理職比率

・日産自動車株式会社(日本)

現状比率:5.7%(2022年4月)

1999年のアライアンス開始をきっかけに、日産では、外国人入財を積極的に登用してきており、国内における日産の管理職に占める外国人比率は日本企業の中でトップレベルである。また、同比率は間接従業員に占める外国人比率とすでに同等程度であり、今後も同程度を維持しつつ、国籍に関わらず、優れた人財を採用、育成、登用していく。国内における日産の2022年4月時点の管理職に占める外国人比率は5.7%、間接従業員に占める外国人比率は5.2%である。

中途採用管理職比率

・日産自動車株式会社(日本)

現状比率:34.9%(2022年4月)

日産では、多様なキャリアの人財が日常的に採用、育成、登用されており、中途採用管理職比率は日本企業の中で高い水準である。また、同比率は間接従業員に占める中途採用者比率をすでに上回っており、今後も同程度を維持しつつ、優れた人財を社歴に関わらず採用、育成、登用していく。国内における日産の2022年4月時点の管理職に占める中途採用者比率は34.9%、間接従業員に占める中途採用者比率は28.6%である。なお、役員層においても、多様な人財が活躍している。会社法に基づく役員(取締役、執行役)比率では、女性は20%、外国籍は47%となっている。

(3) 多様性の確保に向けた人財育成方針とその実施状況

日産は、ダイバーシティを真の強みとして活かし、より高い価値を創造し、お客さまの多様なニーズにこたえるためには、あらゆる従業員がお互いに差別や偏見なく認め合い、受け入れる「ダイバーシティ&インクルージョン」を組織の土台として根づかせることが重要だと考えている。日産では、ダイバーシティをテーマにした地域ごとのイベントや、世界各地の従業員向けの研修を継続的に行っている。性別、経歴、文化、世代に関わらず多様な人財が活躍できるように、マネジメント向けのダイバーシティマネジメント研修や、全従業員向けのアンコンシャスバイアス研修(無意識の偏見)をグローバルに導入促進し、多様な人財が活躍しやすい環境を構築することで、組織力強化に努めている。また、従業員は、グローバルな社内イントラネットに掲載したダイバーシティに関する記事やeラーニングプログラムを通じて、ダイバーシティ&インクルージョンに対する日産のビジョンと取り組みを学ぶことができる。

(4) 多様性の確保に向けた社内環境整備方針とその実施状況

日産では、多様な価値観やライフニーズをもった従業員が活躍できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを支える重要な土台となる働き方改革に取り組んでいる。

1990年代から有給休暇の取得促進やコアタイムなしのフレックス勤務制度などを導入し、柔軟な働き方の促進を図ってきた。リモートワーク制度についても、コロナ禍になる以前から、事由を問わずに利用できるリモートワーク制度を運用するなど、一人ひとりの状況に応じて柔軟に働ける制度の導入に積極的に取り組んでいる。また、育児と仕事を両立する従業員を支援するため、事業所内託児所などのハード面と、セミナーや制度といったソフト面で環境整備を行っている。2005年に日産テクニカルセンター(NTC)に社内託児所を開設以来、2012年に日産グローバル情報システムセンター(NGIC)、2013年に日産グローバル本社(GHQ)へ拡大。2017年には初の工場内託児所「まーちゃんど・おっぱま」を開設し、2022年には事業所内5つ目となる「まーちゃんど・よこはま」を開設した。工場のシフト勤務に対応した開園時間となっており、工場で働く女性従業員の就業継続を支援している。

日産のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みと、従業員の多様性を重視する姿勢は、世界各地の拠点で一貫して行われており、社外からも高い評価を受けている。日本では「子育てサポート企業」の中でも更に一段高い水準の取り組みを行った企業として、2015年に神奈川県で初めて「プラチナくるみん」に認定された。また、LGBTなどの性的マイノリティに対する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2017年に日本の自動車会社として初めて受賞して以来、5年連続、最高ランクの「ゴールド」を受賞している。

メキシコではメキシコの人権団体Human Rights Campaign(HRC)より、Best Places to Work LGBTQ+ 2022に3年連続で認定を受けた。アメリカではAmerica's Stop Corporations for Women's Business Enterprises(WBEs)に認定され、また2021年Regional Automotive Corporationを受賞した。カナダでは2021年に理想的な雇用者Top100に6年連続で選定され、Great Place to Workにも3年連続で認定された。英国ではPride365認証を取得している。

こうした評価は、ダイバーシティ&インクルージョンに対する強いコミットメントが成果を生んでいること、そして多様性を企業競争力の要とする戦略が着実に実を結んでいる証拠だと考えている。

人財の多様性確保に関する取り組みの詳細は、下記日産ダイバーシティ&インクルージョンホームページ、サステナビリティレポートの「ダイバーシティ&インクルージョン」に記載している。

>サステナビリティレポート2021(P.122-) ダイバーシティ&インクルージョン

https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2021/SR21_J_P122-135.pdf

>日産ホームページ ダイバーシティ&インクルージョン

<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/INCLUSION/TOP/>

【原則2-6】企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は規約型確定給付企業年金を運営している。

年金資産の運用にあたっては、財務担当役員以下適切な資質を有する人材で構成された資産運用委員会にて、「年金資産運用の基本方針」に基づき、最適な資産配分比率、運用体制等を決定し、個別の運用については、加入者・受給者と会社間の利益相反が生じないよう、各運用受託機関に一任している。

また、人事・財務・経理・内部監査・法務の各部門の責任者と労働組合の代表者で構成する企業年金運営管理委員会を定期的に実施し、財政運営、資産運用等について確認を行い、加入者・受給者の安定的な年金資産形成と、健全かつ継続的な制度維持管理運営を実現している。

【原則3-1】情報開示の充実

(1)会社の目指すところ(経営理念)や経営戦略、経営計画

当社のコーポレートバース及びミッションは、当社ホームページに掲載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/MESSAGE/VISION/>

また、中期経営計画は、当社ホームページに掲載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/MIDTERMPPLAN/>

(2)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

本報告書の1-1「基本的な考え方」に記載している。

(3)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

取締役の報酬に関する方針と手続は、第123期有価証券報告書P58-P64に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

(4)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、コーポレートガバナンスガイドラインを制定し、取締役の選任の方針について第15条に規定している。

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Guidelines_JP.pdf

取締役の指名の手続きにおいては、指名委員会がその選解任に関する株主総会議案を策定し、そのために必要な基本方針を決定する権限を有している。

代表執行役の選定及び解職に関する議案は指名委員会が決定し、取締役会にて決定する。

執行役の選解任は代表執行役が候補者を取締役会に提案し、取締役会にて決定する。

(5) 取締役が上記(4)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

取締役候補者の選任・指名理由については、株主総会参考書類にそれぞれ示しているとおりであり、各人の経歴等が、会社の取締役の選任・指名方針と整合している。

また、代表執行役はその経営執行に関する能力や経験等をふまえて指名委員会で候補者が論議・決定され、取締役会で選定された。

執行役はその経営執行に関する能力や経験等を踏まえて代表執行役が取締役会に提案し、選任された。

【補充原則3-1-3】サステナビリティ課題への取組み強化

(1) サステナビリティについての取組み・ガバナンス

当社はコーポレートパーパス「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける。」の実現に向け、信頼される企業として、独自性に溢れ、革新的なクルマやサービスを創造し、優れた価値を、すべてのステークホルダーに提供している。そのために社会や環境における課題を定期的に経営会議体で論議し、当社がグローバル企業として、また自動車メーカーとして、グループ会社全体で取り組むべき重要課題を特定したサステナビリティ戦略を実行している。

2018年に策定した「Nissan Sustainability 2022」は、当社の中期経営戦略の実行を支えるサステナビリティ戦略として「E(Environmental:環境)」「S(Social:社会性)」「G(Governance:ガバナンス)」の側面で当社の重要課題を明確にし、企業としての持続可能な成長を目指すとともに、社会の持続可能な発展に貢献する取り組みを示している。当社が目指しているのは、2050年までに事業活動を含むクルマのライフサイクル全体におけるカーボンニュートラルを実現する「ゼロ・エミッション」と、日産車がかかわる交通事故の死者数を実質ゼロにする「ゼロ・フェイタリティ」の実現である。

経営戦略で掲げている「EVリーダーシップ」や「自動運転車の拡充」は、「ゼロ・エミッション」と「ゼロ・フェイタリティ」の実現に向けた具体的なテーマであり、「Nissan Sustainability 2022」ではより詳細なESGの取り組み項目について、長期ビジョンと2022年のゴール、KPI、目標値を定めて活動を推進している。また、多様な人財一人ひとりが力を発揮するとともに、中長期に成長できるインクルーシブな組織を構築し、その実現を目指している。更に、ステークホルダーの皆さまの懸念や関心、技術革新の最新動向を踏まえながらその重要課題を適宜見直し、サステナビリティ戦略に反映している。その一環として、2021年度にはCEOのもとに、人権に関する特別なプロジェクトチームを発足し、日産としての「人権尊重のありたい姿」を定義するとともに、人権マネジメント強化のための重要課題、方策、社内体制を明確化した。今後、より一層充実した人権尊重の取り組みをグローバルに推進していく。

サステナビリティ戦略の目標設定や進捗確認は、チーフ サステナビリティ オフィサー(CSO:Chief Sustainability Officer)が議長を務めるグローバル・サステナビリティ・ステアリング・コミッティ(年2回開催)で議論・確認し、社内横断的に管理している。更に同コミッティでの議論は日産の最高意思決定機関であるエグゼクティブ・コミッティ(EC:Executive Committee)に報告・提案され、サステナビリティの方針や今後の取り組みの決定に活かしている。

2021年度からは、経営層の長期インセンティブ報酬の1つである業績連動型インセンティブ(金銭報酬)において、サステナビリティに関する評価指標を導入している。

当社では、日産が長期にわたりのような価値を創出し、社会課題解決・SDGs目標達成に貢献できるのか、会社の持続可能性実現だけでなく社会の持続可能性への貢献に関して、アウトサイドインのアプローチを取り入れ、エグゼクティブコミッティメンバー他経営層の間で活発な論議を進めている。2021年11月には長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」を発表し、引き続きサステナビリティを経営の枠組みや経営戦略により一層明確に組み込み、コーポレートパーパスを実現するべく取り組みを進めていく。

>日産のサステナビリティに関する情報は以下のサイトに記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/>

>「サステナビリティレポート2021」は以下のサイトに記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2021/>

>報酬制度の評価指標に関する詳細は第123期有価証券報告書P62-P63に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

(2) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

当社は、2050年までに事業活動を含むクルマのライフサイクル全体におけるカーボンニュートラルを実現する新たな目標を2021年1月に発表した。その目標の達成に向け、2030年代早期より、主要市場に投入する新型車をすべて電動車両とすることを目指し、電動化と生産技術のイノベーションを推進している。同年8月には、SBT(Science based Target)の認証を取得し、2030年のCO2削減目標が最新の気候科学に沿ったものであると認定された。

ライフサイクルとは、自社グループからの温暖化ガス排出量に加え、原材料の採掘から、生産、クルマの使用、使用済み自動車のリサイクルや再利用までを含んでいる。現在、その各領域における削減目標の策定と、将来の脱炭素社会へむけた機会づくりとしての電動化とあわせて環境戦略のレジリエンスを高めている。

このような脱炭素社会の実現にむけた価値創出への取り組みは、日産のコーポレートパーパスである「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける。」を具現化したものであり、将来に事業活動や収益等に貢献する取り組みになる。

また、当社は、TCFDの提言への賛同のみならず、TCFDコンソーシアムの立ち上げから参画し、気候変動に関する「リスク」と「機会」が当社グループの事業活動、経営戦略、財務計画にもたらす影響がより大きいと考えられるシナリオを検討し、有価証券報告書やサステナビリティレポートなどで開示している。

>気候変動によるリスクは第123期有価証券報告書P20に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

>プレスリリース「日産自動車、2050年カーボンニュートラルの目標を設定」

<https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/210127-01-j>

>プレスリリース「日産自動車、カーボンニュートラルを目指しRace to Zeroキャンペーンに参加、カーボンニュートラルを目指す中間目標でSBTの認証を取得」

<https://global.nissannews.com/ja-JP/releases/210826-01-j>

>サステナビリティレポート2021 (P49-) 気候変動分析を用いた戦略強化、(P51-)カーボン・ニュートラルな未来の実現に向けて

https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2021/SR21_J_P046-056.pdf

>サステナビリティレポート2021 (P260-P261) TCFD対照表

https://www.nissan-global.com/JP/DOCUMENT/PDF/SR/2021/SR21_J_P260-261.pdf

(3) 人的資本や知的財産への投資等について

当社では、「従業員は会社における最も重要な資産であり、その育成が重要である」という考えを基に、従業員一人ひとりが自発的に学ぶ姿勢を大切にし、それぞれの能力やポテンシャルを発揮し、会社と従業員がともに成長し続ける企業文化の醸成と人財育成に取り組んでいる。そのために従業員それぞれのキャリアビジョンの実現に向けて、スキルを高め、知識を深められるように、マネジメントスキル、ビジネススキル、リーダーシップ開発など多様なプログラムを提供している。具体的には個々のキャリアステージに合わせた層別の必須研修に加え、自ら関心のあるものを選び受講できる選択型研修、自主学習を促進するグローバル共通のe-ラーニングコンテンツの拡充など、学び、成長し続ける組織文化の醸成に努めている。また時代の変化に合わせ、対面での集合研修からオンライン研修へのシフトも積極的に進め、個々人のモバイル端末を活用した学習などリモートワーク環境下での効率的な学習環境の整備にも意欲的に取り組んでいる。当社の2021年度の研修実績は、年間受講人数(延べ):395,448人、総受講時間(延べ):328,783時間、従業員1人当たりの受講時間:14.3時間、受講満足度:4.2以上(最高点:5.0)、従業員1人当たりの投資:67,000円となっている。

また、当社の持続可能性維持・向上のための企業競争力の強化は必須であり、その源泉となる研究開発部門への人財や活動並びに知的財産への投資は不可欠であると考え、これを積極的に実施している。

人財投資の例としては、2017年、日産先進技術開発センター(NATC)の中に日産ソフトウェアトレーニングセンター(STC)を開所し、クルマとソフトウェア開発の両方のスキルを持つ技術者の育成・スキル向上に努めている。CASEの進展により、ソフトウェアがクルマの競争力の源泉となることから、知識の習得と実装を学ぶSTCのプログラムを通して、デジタル化に対応した人財の育成を行っている。

また、知的財産の創出及び獲得への投資の例としては、2021年11月29日に発表した長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」では、電動化を長期的な戦略の中核に据え、今後5年間で約2兆円を投資し、車両の電動化と技術革新を加速させることを示している。特に全固体電池については、自社開発により2028年度までに当該電池を搭載したEVを市場投入することを目指し、2024年度までに横浜工場内にパイロット生産ラインを導入することを示している。このように当社では、研究開発部門と生産部門が緊密に連携し、CASE時代における自動運転や電動化のような領域で、競争力のある商品を生むために必要な最先端技術に特に注力するとともに、それら領域でのイノベーションを促進するための環境づくりや、そこから生み出される発明について、質の高い戦略的なグローバル特許ポートフォリオの構築を推進している。

当社は、商標や意匠等の特許以外の知的財産への投資も積極的に実施している。企業競争力の強化の一環として行っているブランド力強化においては、そのブランドを支えるハウスマーク、車両モデル名称、先進技術名称等の様々な商標について、マーケット規模を踏まえた戦略的なグローバル商標ポートフォリオの構築を行っている。当社製品のユニークなデザインについては、意匠権を取得し、第三者によるデザインの模倣を排除すべく、グローバル意匠ポートフォリオを構築している。

【補充原則4-1-1】取締役会の役割・責務

当社は、明確な形で執行と監督・監視・監査を分離できる指名委員会等設置会社を選択している。取締役会は、取締役会規則において、経営の基本方針等、法令・定款に定められた事項を含める形で、取締役会決議事項を明確化している。取締役会においては、取締役会規則に定めた重要事項の決定を行うとともに、効率的かつ機動的な経営を行うため、業務執行に関する権限については、原則として執行役に委譲している。また、社内規定を整備し、代表執行役、その他執行役及び執行役員に対する委任の範囲を明確化している。

【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、取締役独立性基準を制定し、開示している。

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Standards_JP.pdf

【補充原則4-10-1】指名委員会、報酬委員会の設置、及び各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割

当社は指名委員会等設置会社であり本補充原則は対象外。

【補充原則4-11-1】取締役会の実効性確保のための前提条件

当社の取締役会と各委員会の構成は、執行を監督する機能と役割を十分に発揮できるよう、高い独立性を有している。取締役の過半数が独立社外取締役であり、指名委員会と監査委員会の過半数ならびに報酬委員会の全員が独立社外取締役となっており、取締役会議長および各委員会の委員長はすべて独立社外取締役が務めている。また視点の多様性を担保するために、国籍、ジェンダー、年齢、専門的な知識、経験などの要素を考慮した構成となっている。現在は、取締役12名の国籍数は5か国、そのうち女性性は2名、各個人が異なる専門性を有している。選任にあたっては、取締役会の高い独立性を担保するため、当社は独立社外取締役の条件を厳密に定めている。取締役の選任および各委員会については、当社コーポレートガバナンスガイドライン第4章にて定めており、下記のホームページにて公開している。

https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/GOVERNANCE/ASSETS/PDF/Guidelines_JP.pdf

また、当社取締役のスキルマトリックスを第123回定時株主総会招集ご通知にて公開している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/SHAREHOLDER/123/ASSETS/PDF/shousyu2022.pdf>

【補充原則4-11-2】取締役会の実効性確保のための前提条件

指名委員会が取締役を選任するにあたっては、取締役がその職務を果たすにあたり十分な時間と労力を費やすことが可能であることを確認している。

取締役の重要な兼職の状況については、事業報告及び株主総会参考書類の該当項目において記載している。

【補充原則4-11-3】取締役会の実効性についての分析・評価

<実効性評価の実施>

当社は、取締役会の実効性や運営環境を継続的に向上させていくために、年に一回、取締役会の実効性評価を実施している。2021年度の取締役会の活動を対象として、全取締役からの質問票に基づく評価を2022年2月から3月にかけて実施した。その結果をもとに、2022年5月の取締役会にて2021年度の評価及び2022年度に向けた取り組み内容を決定した。

<評価の方法>

質問票の各項目は以下の通り。

- ・取締役会構成
- ・取締役会の役割・責務
- ・取締役への情報提供
- ・討議内容
- ・執行体制
- ・株主・投資家との関係・対話

評価結果・分析手法及び導き出された取り組み内容に関して、国内外のコーポレートガバナンスに深い知見を有する外部専門家より、他社比較に基づく検証・意見を受領した。

<前年度の評価に基づく取り組み>

2020年度の評価において確認された取り組み事項への対応状況は以下の通り。

- ・中長期視点での経営戦略議論の充実化：2021年11月に発表された「長期ビジョン Nissan Ambition 2030」の策定において、取締役会や本件に特化した個別討議などにおいても十分な議論を経て対外発表した。
- ・会社・事業に関する情報提供の充実化：現・中期計画であるNissan Nextの各KPIの進捗に関する報告を執行側から定期的に実施し、議論を行った。
- ・コーポレートリスクマネジメントの体制や取り組みについての更なる理解促進：個々のリスク管理の施策の実効度を上げるために、グローバルガバナンスの仕組みが整備され、議論が進展した。
- ・情報の事前提供の更なる改善：情報提供のタイミング・質ともに大きな改善がみられ、事前の説明も十分になされた。あわせて一層の向上への要望がなされた。

<評価結果の概要>

- 1.評価の結果：前年度の取り組みが認識され、取締役の全体的な評価が改善し、「実効性は確保できている」ことが確認された。
- 2.今後の取り組み：当社のコーポレートガバナンスの強化および企業価値の向上に向けて、取締役会は、次の事項に取り組むことを確認している。
 - ・情報提供の質の更なる向上：取締役会の議論の更なる充実化に向けて、より適切で速やかな情報提供を継続する。
 - ・執行側とのより緊密な連携、相互の役割理解のさらなる深化：取締役と執行側との情報共有と議論を通じて更なる意思疎通、相互理解をはかる機会を増やす。
 - ・取締役会への付議事項の更なる充実：Nissan Ambition 2030に向けた次の取り組みとして、次期中期計画の策定フォローアップ、今後ますます重要化していくアライアンス活動状況への監督、当社のサステナビリティ活動における継続的なレビューなどを実施していく。

【補充原則4-14-2】取締役のトレーニング

取締役を対象に、行動準則、コンプライアンスや情報セキュリティ等をテーマとした研修を実施するほか、事業の説明や事業視察の機会の提供を行っている。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

(1)株主との対話全般について建設的な対話を実現する責任を持つ経営陣又は取締役の指定

当社は、IR担当役員を中心に、会社情報の適時・適切な開示と継続的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆様との建設的な対話を行い、相互信頼の関係を構築していく。

(2)対話を補助する社内の各部門等の有機的な連携のための方策

IR専任の部署を設け、必要に応じ、経営企画、財務、経理、法務等の他の部門と適宜連携を行い必要な情報を得るなどしつつ、対話を行う。

(3)対話の充実に関する取り組み

機関投資家・アナリスト等に対しては、決算説明会をはじめ、投資家層の関心に即した事業戦略等の説明会等をタイムリーに行うほか、海外の投資家との面談も定期的の実施している。また、個人株主・個人投資家に対しては、株主総会終了後に株主懇談会を開催し、株主と経営陣との直接の対話の機会を設けているほか、個人投資家向け会社説明会を証券会社と共同で開催している。

(4)株主の見解・意見を経営陣に伝達するための方策

以上の施策を通じて得られた株主・投資家の意見等は、担当役員を経て経営陣にフィードバックされ、経営の参考とされている。

(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

インサイダー取引の防止のため、四半期ごとの決算基準日翌日から決算発表日までの間は、決算情報に関する対話を控えている。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
ルノー エスエイ	1,831,837,027	43.40
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	371,173,500	8.79
ザ チェース マンハッタン バンク エヌエイ ロンドン	126,385,301	2.99
(株)日本カストディ銀行(信託口)	78,426,900	1.86
ステート ストリート バンク ウェスト クライアント トリーティー 505234	39,278,950	0.93
日本生命保険相互会社	37,820,052	0.90
ジック プライベート リミテッド シー	36,267,483	0.86
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	30,120,589	0.71
日産自動車株式会社	27,235,553	0.65
モックスレイ・アンド・カンパニー・エルエルシー	27,045,961	0.64

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3月
業種	輸送用機器
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	100社以上300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る特別な事情 **更新**

1) グループ経営に関する考え方および方針

当社は、「人々の生活を豊かに。イノベーションをドライブし続ける。」というコーポレートパーパスを常に活動の中心におき、企業として社会に存在する意義をグループ全体で共有し、様々に変化する環境に持続的かつ柔軟に対応しながら価値創造ができる企業を目指している。当社は、上場子会社として日産車体株式会社の発行株式数の総数の43.1%を保有しており、同社の経営の独立性を尊重しながら、当社および当社グループ会社と緊密な協力関係を保って事業活動を行っている。

2) 上場子会社を有する意義

■ 日産車体株式会社

同社は、2021年度に年間11万9千台を生産した完成車メーカーである。LCVおよびフレーム車を軸とした、車両の開発業務から、工場での生産ライン設計や設備導入などの生産準備、車両生産、品質保証までの機能を総合的に有する会社であり、当社グループのLCV事業等において重要な位置づけにあると認識している。

車両生産の分野においては、効率的、且つ高品質な車両生産により、当社製品をグローバルのお客様のもとへ提供することに寄与している。

同社を上場会社として維持することは、完成車メーカーとして市場における競争力がより公平に評価されることに寄与することから、合理性があると認識している。

3) 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

同社は、取締役6名中、独立社外取締役を2名としている。また、2020年1月に同社の取締役及び監査役の指名及び取締役の報酬についての意思決定に関する手続きの透明性と客観性を高めるため、過半数を独立社外取締役で構成された指名・報酬委員会を設置している。また、独立社外取締役および独立社外監査役で構成された取引モニタリング委員会を設置し、当社との一定の重要な取引の交渉内容について審議をしている。

当社は、このような同社の透明性と客観性を高める取り組みや、経営の独立性を尊重し、株主共同の利益を害することがないよう努めている。

4) グループ経営に関する考え方及び方針として記載されるべき内容に関連した契約を締結している場合にはその内容

同社との自動車の取引は製造委託契約書を締結している。

同社との取引価格については、同社における総原価を勘案し、交渉の上決定している。

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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役

取締役の人数	12名
--------	-----

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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
木村 康	他の会社の出身者											
豊田正和	他の会社の出身者								○			
井原慶子	その他											
永井素夫	他の会社の出身者											
ベルナール デルマス	他の会社の出身者											
アンドリュー ハウス	他の会社の出身者											
ジェニファー ロジャーズ	その他											

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) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
木村 康	○		○	○	——	日本の基幹産業における経営者としての経験によるものである。同氏は企業経営に関する豊富な経験と知見を持ち、経団連での役職のほか、石油連盟会長の経験を有している。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、ESG、セールス/マーケティングを含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2019年6月の就任以来、取締役会議長、指名委員会委員、監査委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから選任している。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。

豊田正和	○		○	○	——	経済産業審議官や内閣官房参与などの要職を歴任し、経済、国際貿易、エネルギー及び環境などの分野において豊富な経験と知見を有することによるものである。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、政府機関、ESGを含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2018年6月の就任以来、昨年度は筆頭独立社外取締役、指名委員会委員長、監査委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから選任している。また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。
井原慶子	○	○		○	——	国際的な女性レーシングドライバーとして活躍されるとともに国内外の自動車メーカーとの技術開発及び環境車普及に長年携わり、大学研究機関でのMaaS研究など自動車産業に関する豊富な経験と知見を有することによるものである。また、国際機関における組織統治及び人材育成を牽引した幅広い業務経験を有している。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、自動車業界、ESG、デジタルトランスフォーメーションを含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2018年6月の就任以来、昨年度は報酬委員会委員長、指名委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから、選任している。また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。
永井素夫	○	○	○	○	——	(株)みずほコーポレート銀行、みずほ信託銀行(株)等の要職を歴任し、リスク管理等の分野において豊富な経験と知見を有しているためである。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、法務/リスクマネジメント、財務/会計、ESGを含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2014年より当社の常勤監査役として豊富な業務経験を有しており、昨年度は監査委員会委員長、指名委員会委員、報酬委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから、選任している。また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。
ベルナルド・デルマス		○		○	——	自動車業界での国際的な経営経験によるものである。同氏は、研究開発や事業計画、複数部門を統括するマネジメントに関する豊富な経験と知見を有している。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、自動車業界、製品/技術を含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2019年6月の就任以来、報酬委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから、選任している。また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。

アンドリュー ハウス	○			○	——	国際的な企業経営の経験を有し、グローバル企業での要職を通じた消費者向け製品の顧客ニーズや新しいテクノロジーについて、豊富な経験と知見を有しているためである。また、国内外での業務経験を通じた多文化的視点も持ち合わせている。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、製品/技術、セールス/マーケティング含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2019年6月の就任以来、指名委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから、選任している。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。
ジェニファ ーロジャ ーズ		○	○	○	——	法務、コンプライアンス、リスクマネジメントに関する豊富な経験と知見によるものである。同氏は、グローバル展開を行っている日本企業における取締役、国際的な金融機関における企業内弁護士、法務責任者の業務経験を有している。同氏にはこれまでの経験を通じて、グローバルマネジメント、法務/リスクマネジメント、ESGを含めたスキル・ノウハウを踏まえて、引き続き会社に貢献することを期待している。2019年6月の就任以来、報酬委員会委員、監査委員会委員として監督し、当社の経営全般について客観的かつ広い視野に立ち、社外取締役としての職責を十分に果たしていることから、選任している。 また、東京証券取引所の定める独立性基準に抵触していないとともに、当社の取締役独立性基準を満たしていることから、独立役員に指定している。

【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	6	0	1	5	社外取締役
報酬委員会	4	0	0	4	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	6名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
内田 誠	あり	あり	×	×	なし
アシュワニ グプタ	あり	あり	×	×	なし
スティーブン マー	なし	なし	×	×	なし
坂本 秀行	なし	あり	×	×	なし
星野 朝子	なし	なし	×	×	なし
中畔 邦雄	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役
及び使用人の有無 **更新**

あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項 **更新**

当社の監査委員会の職務を補助するための組織として監査委員会事務局を設置し、専任のスタッフを必要数配置し、監査委員の指揮命令の下にその職務を遂行する。

当該スタッフの評価は監査委員間で協議し、人事異動や懲戒処分については、監査委員会の同意を得ている。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、監査の実施にあたり、監査委員会、内部監査部門及び会計監査人の三者が適宜連携し、三様監査の実効性を高める取組みを実施している。監査委員会のリーダーシップの下、三者間での連携により、監査上の指摘事項及びその対応状況をタイムリーに共有し、内部統制の実効性の向上を図っている。また、監査委員会は、内部監査部門を管轄し、定期的に内部監査計画に基づく内部監査の進捗やその結果について報告を受けるとともに、必要に応じて、内部監査部門に対して内部監査に関する指示を行っている。監査委員会は、会計監査人からも同様に報告を受けるとともに、監査の品質管理体制について詳細な説明を受け、その妥当性を確認している。

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定している。

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与
に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 **更新**

執行役の報酬は、(1)固定報酬である基本報酬、(2)変動報酬である年次賞与及び長期インセンティブ報酬から成っている。

中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬制度及び報酬構成とするため、長期インセンティブ報酬（特に業績連動報酬）の割合を高め、代表執行役CEOの報酬の構成割合は、「基本報酬：年次賞与（基準額）：長期インセンティブ報酬（基準額）」＝「1(26.7%)：1(26.7%)：1.8(46.6%)」を目安としている。代表執行役COO及びその他の執行役の報酬構成割合は、代表執行役CEOの報酬構成割合に準じて、職責や報酬水準を考慮し決定しており、役位が上位の執行役ほど、総報酬に占める変動報酬（年次賞与及び長期インセンティブ報酬）の割合が高くなるように設定している。

当事業年度の報酬構成割合は、第123期有価証券報告書P59-P60に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

執行役の変動報酬は、毎年の業績に応じて支給する「年次賞与」と、株主価値を高め、会社の持続的成長と収益性を高める行動を動機付けることを目的とした2種類の「長期インセンティブ報酬」で構成されている。この「長期インセンティブ報酬」は、非業績連動報酬である「譲渡制限付株式ユニット(RSU)」と、目標が達成された場合にのみ支払う「業績連動型インセンティブ(金銭報酬)」で構成されている。そのため、当社の変動報酬プログラムは、経営陣が単年度と中長期の両方の業績目標達成及び株主価値の向上等に対し動機付けられるように設計されている。

年次賞与について

業績連動報酬の年次賞与は、基本報酬に役位別比率を乗じた上で、持続的な成長の実現を目指して設定された評価指標の総合達成率を乗じて算出し、支給する。

本制度の内容は、第123期有価証券報告書P60-P61に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

長期インセンティブ報酬について

当社の長期インセンティブ報酬は、「譲渡制限付株式ユニット(RSU)」及び「業績連動型インセンティブ(金銭報酬)」の2種類で構成しており、譲渡制限付株式ユニット(RSU)は長期インセンティブ報酬全体の40%を、業績連動型インセンティブ(金銭報酬)は60%を占めている。業績連動型イン

センティブ(金銭報酬)は、年次賞与で参照する単年度の業績指標ではなく、複数年にかかる業績指標により評価することで、長期的な取組みを促進するように設計されている。また、業績連動型インセンティブ(金銭報酬)は目標達成時の額が譲渡制限付株式ユニット(RSU)の1.5倍になるよう意図的に設計されている。

本制度の内容は、第123期有価証券報告書P61-P63に記載している。

<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

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・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
(個別の執行役報酬の)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 更新

会社法、金融商品取引法、企業内容の開示に関する内閣府令等、関係法令の定めに従って開示を行っている。
当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容は、第123期有価証券報告書P64-P65に記載している。
<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり
--------------------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬は、顧客、株主、事業を展開する地域社会、従業員といった当社のステークホルダーに最大限の価値をもたらすべく、その価値創造に向けて動機づけられるよう設計されることを基本方針とし、報酬委員会が以下の原則を総合的に勘案して、決定している。

- ガバナンスと監督責任
当社は、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、及び企業倫理のより一層の向上に努めている。報酬プログラムについても、このような動きを踏まえて、効果的に運用され、方針に沿っているかを適切に監督していく。
- 公平性と透明性
人種、性別、国籍、個人の属性にかかわらず、公平で一貫した報酬プログラムとする。業績評価や報酬の仕組みは、透明性のある開かれたものとし、公平な取扱いを前提とする。
- 価値創造とアカウンタビリティ
顧客、株主、事業を展開する地域社会、従業員といった当社のステークホルダーに対して長期的な価値を創造できるような業績や行動に繋がる報酬のプログラムとする。
- 競争力のある報酬水準
人材確保において競合している自動車企業やグローバル大企業に比肩する、競争力のある報酬を提供する。
- 運用の実効性
報酬プログラムは、適切に運用され、役員にも理解しやすく、費用対効果が高く、グローバルに適用されうる、実効性があるものとする。
- 変革と適応
当社は、テクノロジーや人々の生活が大きく変化している環境下で、グローバルに事業を展開している。よって、グローバル基準の視点を持って、今後も人材市場とビジネス環境の多様性に報酬プログラムを適応させる。

当社報酬委員会においては、上記基本方針に則り個々の報酬プログラムを設計し、その設計に従って、適切な審議等を経て、当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定している。また、その内容は、当社報酬委員会が定める報酬等の決定方針に沿うものであると判断している。

当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容は、第123期有価証券報告書P64-P65に記載している。
<https://www.nissan-global.com/JP/IR/LIBRARY/FR/2021/ASSETS/PDF/fr2021.pdf>

【社外取締役のサポート体制】

当社は取締役会室を設置しており、取締役がその役割・責務を実効的に果たすための情報収集が円滑・適切に行われ、社外取締役のみによる会合も含めて、執行を監督する立場から当社のコーポレートガバナンス及びビジネスに関する事項等について幅広く議論するために、必要な活動の運営を行っている。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	一名
--------------------------	----

その他の事項

・当社は2020年1月14日開催の取締役会において、今後は、相談役・顧問制度を原則廃止することを決定した。
・なお、常務執行役員以上の地位に就いた者が、当社にとって有益な業界活動又は対外的な活動を担う場合には特別アドバイザー(原則として無報酬)を委嘱することがある。
ただし、以下に該当する場合には、特別アドバイザーの委嘱決定の手続きを加重する。
執行役の地位に就いた者に委嘱する場合は、取締役会に対し報告する。
特別アドバイザー規程所定の職務以外で特別アドバイザーを委嘱する場合は、指名委員会での審議を経たうえで、取締役会で決定する。
報酬を支払う場合は、報酬委員会での審議を経たうえで、取締役会で決定する。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

取締役会の活動状況
当社の取締役会は独立社外取締役が議長を務め、また取締役12名のうち7名が独立社外取締役である。取締役会では、法令及び取締役会規則に基づき、株主総会議案、各委員会の構成員、四半期及び通期決算、事業計画並びに商品戦略等の当社グループ経営に関わる重要事項等について決議している。
当事業年度における、当取締役会に上程された議案には以下が含まれる。
・業務執行状況および事業構造改革「NISSAN NEXT」の進捗報告
・長期ビジョン「Nissan Ambition 2030」の策定
・内部統制及びリスクマネジメントに関する報告
・東証新市場区分への移行に関する提案、他
また、筆頭独立社外取締役が議長を務める社外取締役のみによる会合を定期的に開催し、当社のコーポレートガバナンス及びビジネスに関する事項等について幅広く議論している。その一例として、執行側からのビジネスブリーフィング、当社拠点訪問、サステナビリティとD&Iの取り組み、及びガバナンスに関するレクチャー等がある。更に、独立社外取締役と会計監査人との間で、経済安全保障、ESGと電動化対応に対する市場の視点、データセキュリティ新法制などに関する意見交換会を当事業年度において2回実施した。

各委員会の活動状況
● 指名委員会
指名委員会の委員長は独立社外取締役であり、また、委員6名のうち5名が独立社外取締役である。当委員会では、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容の決定、取締役会に提案する代表執行役の選定及び解職に関する議案の内容の決定、及び社長兼最高経営責任者の後継者計画の内容の策定及び年次の検証を行う権限を有している。
当事業年度における、当委員会の活動には以下が含まれる。
・代表執行役の選定議案を審議
・第123回定時株主総会に提出する取締役選任議案について審議
・社長兼最高経営責任者の後継者育成計画プロセスについて審議

● 報酬委員会
報酬委員会の委員(委員長を含む)は、4名全て独立性を有する社外取締役としている。当委員会は、法定の権限である取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、並びに取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有している。
当事業年度における、当委員会の活動には以下が含まれる。
・取締役及び執行役の報酬に関する方針の決定
・報酬水準検討のためのベンチマーク企業を選定、外部第三者専門機関の調査結果も踏まえた報酬水準の審議
・取締役及び執行役の当事業年度の報酬額及び個人別の報酬等の決定
・新長期インセンティブ報酬の一つである業績連動型インセンティブ(金銭報酬)において、サステナビリティに関する評価指標の導入

● 監査委員会
委員長は独立社外取締役であり、また、委員5名のうち4名が独立社外取締役である。当委員会では、内部統制システムの構築・運用状況を含む業務執行の監査の一環として、年度監査計画に従って、また、必要に応じて、執行役、執行役員及び使用人から、当社及びグループ会社の業務執行に関する報告を受けている。また、委員長は、社長兼最高経営責任者をはじめとする執行役等と、定期的に会合を持ち、幅広く意見の交換を行っているほか、重要会議等に出席し意見を述べるとともに、決裁書その他の重要書類を閲覧し、必要に応じて執行役、執行役員及び使用人に対して説明又は報告を求めている。委員長が収集した情報については、適時に他の委員にも共有している。
更に、当委員会は、監査の実施にあたり、当委員会、内部監査部門及び会計監査人の三者が適宜連携し、三様監査の実効性を高める取組みを

実施している。当委員会のリーダーシップの下、三者間での連携により、監査上の指摘事項及びその対応状況をタイムリーに共有し、内部統制の実効性の向上を図っている。また、当委員会は、内部監査部門を管轄し、定期的に内部監査計画に基づく内部監査の進捗やその結果について報告を受けるとともに、必要に応じて、内部監査部門に対して内部監査に関する指示を行っている。

加えて、当委員会は、執行役等のマネジメントの関与の疑義がある内部通報の通報先となり、関係する執行役等が通報者及び通報内容を知りえない体制を構築の上、その対応に当たっている。

当事業年度における、当委員会の活動には以下が含まれる。

- ・元会長及び元代表取締役それぞれを被告として提起した損害賠償訴訟への対応、その他元会長らによる重大な不正行為に関する責任追及と損害回復のための適切な措置の実施
- ・リスク管理、サイバーセキュリティ等の領域における内部統制システムの構築、運用状況に関する個別報告の聴取
- ・会計監査人からの当事業年度における四半期レビュー結果報告の聴取
- ・会計監査人との監査上の主要な検討事項(KAM)及びデジタル監査の取組みに関する意見交換の実施
- ・取締役会による監督機能の実効性に関する監査の実施
- ・当社拠点及び国内外主要子会社の往査(2拠点及び21社:オンライン形式を活用したものを含む)
- ・グループ各社の監査品質向上を目的としたグループ会社監査役との連絡会の実施(オンライン形式を活用したものを含む)

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、意思決定の透明性を向上するとともに、迅速かつ機動的な業務執行を実行するため、明確な形で執行と監督・監視・監査を分離できる指名委員会等設置会社を採用している。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知を法定の期限より早い時期に発送するとともに、発送に先行して株主総会開催日の3週間前に当社ホームページに掲載している。
集中日を回避した株主総会の設定	本年の定時株主総会は、6月28日(火)に開催した。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席することのできない株主は、書面又はインターネットにより議決権を行使することができる。
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の運営する議決権電子行使プラットフォームに参加している。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ等において公開している。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社では、「情報開示の基本方針」「適時開示」「適時開示以外の情報開示」「開示審査委員会」「沈黙期間」および「将来予想について」からなるIRディスクロージャーポリシーを2020年に策定し、当社ホームページにて公表している。 https://www.nissan-global.com/JP/IR/MANAGEMENT/DISCLOSURE/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年4回の決算発表後、決算説明会を実施している。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	面談を定期的に実施している。	あり
IR資料のホームページ掲載	英文資料も公開している。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: IR部 IR担当役員: スティーブン マー(執行役最高財務責任者)、辰巳 剛(常務執行役員) IR事務連絡責任者(情報取扱責任者): 稲垣 範行(IR部主担)	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	ステークホルダーの立場の尊重については、当社「グローバル行動規範」の方針として明文化されている。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動及びCSR活動に積極的に取り組んでおり、その結果を「サステナビリティレポート」として報告し、当社ホームページでも開示している。
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	社内外に対する経営の透明性を重視し、ステークホルダーに対する積極的な情報開示に努めている。
その他	当社の取締役及び執行役計15名(うち3名は取締役と執行役を兼務)の構成は、男性12名・女性3名(女性比率20%)及び日本人8名・外国人7名となっている。 また、執行役及び執行役員51名の構成は日本人34名、外国人17名、男性49名、女性2名である(執行役及び執行役員のうち女性比率4%)となっている。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社の内部統制システム等に関する事項の概要は、下記のとおりである。なお、会社法に基づく内部統制システムに関する基本方針は、取締役会で決議している。

(1) 執行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

法令に基づく会社の機関設計として指名委員会等設置会社制度を選択した上で、取締役会において、経営の基本方針等、法令、定款及び取締役会規則に定めた重要事項の決定を行う。

効率的で機動的な経営を行うため、原則として業務執行の決定に関する権限(法令で定められた取締役会専決事項に係るものを除く)を大幅に執行役に委譲している。

執行役社長兼最高経営責任者等を構成員として、事業戦略、重要な取引・投資等の会社の重要事項について審議し議論するエグゼクティブコミッティ、及び会社の日常的な業務執行に関する事項について審議し議論する別のコミッティを設置している。

地域及び特定の事業領域に関する事項を審議し議論するマネジメントコミッティを設置している。

マネジメント手法の一つとして、クロス・ファンクショナル(機能横断的活動)がある。なかでも、クロス・ファンクショナル・チーム(CFT)は、会社が取り組むべき各種の課題や問題に対応している。CFTは、機能や組織の枠を越えて働く、当社が独自に開発した強力なマネジメント・ツールである。

社内意思決定の迅速化を図り、意思決定プロセスを明確にするため、明確で透明性の高い、各執行役及び使用人の権限と責任を定める権限基準を整備している。

中期経営計画及び年度事業計画の策定を通じ、経営方針と事業目的を具体化し、共有することにより、効率的かつ効果的な業務執行を行っている。

(2) 執行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

世界中のグループ会社で働く全ての社員を対象として「グローバル行動規範」を策定し、その周知・徹底を図っている。

行動規範の遵守を確実なものとするため、eラーニングなどの教育プログラムを充実させている。

当社の取締役や執行役等を対象に、「取締役・執行役等の法令遵守ガイド」を策定し、その遵守を徹底する。

反社会的勢力に対しては、会社として毅然とした態度で臨むものとし、当社の役員・従業員は、万一反社会的勢力から何らかのアプローチを受けた場合は、速やかに上司及び専門の委員会に報告し、その指示に従うものとしている。

当社の役員・従業員は、業務遂行上、直接・間接を問わず、詐欺・恐喝等の不正・犯罪行為に関わることなく良識ある行動をとるものとし、そのような不正・犯罪行為又はそのおそれがある事態に遭遇した場合は、毅然とした態度で臨むと同時に、速やかに上司及び専門の委員会に報告し、その指示に従うものとしている。

これらの遵守状況をチェックし、遵守を保证するための仕組みとして、「グローバルコンプライアンス委員会」を設置している。グローバルコンプライアンス委員会が検知したコンプライアンス課題のうち本社執行役及びマネジメントコミッティ議長に関連したものについては、監査委員会に直接報告を行う。

内部通報制度を導入し、社内外に窓口を設置することにより、社員からの意見・質問・要望及びコンプライアンス違反の疑いのある行為等について直接当社マネジメントに伝えることを可能としている。執行役等のマネジメントの関与の疑義がある案件については、通報先を監査委員会として関係する執行役等が通報者及び通報内容を知りえない体制とする。

社内規程を整備し、教育・研修プログラムを通じて、周知・徹底と啓発を行っている。

金融商品取引法及び関連する規則や基準に基づき、財務報告の正確性と信頼性を確保するための内部統制の仕組みを強化するべく努めている。当社における財務報告にかかる内部統制には、一般に公正妥当と認められる内部統制の評価の基準(J-SOX)に準拠して実施するテスト、評価及び報告の遵守を含む。プロセスを整備し、適切に運用するべく取り組むとともに、検出された会計及び内部統制に関する不備を適切にフォローアップし、その是正に取り組んでいる。

取締役会は、その構成員の過半数及び議長に独立性を有する社外取締役(独立社外取締役)を選任し、執行役からの定期的な報告受領、独立社外取締役のみによる会合の定期開催、筆頭独立社外取締役の設置、事務局の人員・機能の充実化及び独立性確保等の諸策を講じる等して、執行役等の職務執行状況の監督に注力するとともに、その実効性について、3年に一度、第三者評価機関による評価を受ける。

監査委員会は、その構成員の過半数及び委員長を独立社外取締役とし、適切な資質・能力を有する取締役を選任し、執行役等の職務執行状況を監査する。また取締役会の監督機能の実効性についても、適切に監査する。

当社及びグループ会社の業務執行に関するプロセス、ポリシー、法令その他の問題について遵守がなされているかの監査を定期的に行うことを目的に、監査委員会の管轄の下、専門の内部監査部門を設置し、有効かつ効率的なグループ・グローバルな内部監査を行う。また、リージョンの内部監査部門を設置し、当社のグローバル内部監査室の統括の下に内部監査を行っている。

監査委員会は、必要に応じ、指名委員会及び報酬委員会との間で随時連携を行う。

ルノーその他の主要株主又はアライアンスの相手方である三菱自動車工業株式会社と当社との間における利益相反の可能性に鑑み、当社の代表執行役は、ルノーその他の主要株主若しくは三菱自動車工業株式会社又はその子会社若しくは関連会社の取締役、執行役その他の役職員を兼任してはならないものとし、当社の代表執行役就任時に当該役職員に就任している場合には、速やかに兼任を解消するための措置を採るものとしている。

ルノーその他の主要株主若しくはアライアンスの相手方である三菱自動車工業株式会社又はその子会社若しくは関連会社において取締役、執行役等を務めた経験を有する取締役は、当該勤務経験先と当社グループとの間で利益が相反する可能性のある議案が当社の取締役会に上程される場合には、当該議案の審議及び決議に参加しないものとしている。

当社・ルノー・三菱自動車間のアライアンスに関する活動については、三社で共同運営する機能に関するものも含め、当社の取締役会、エグゼクティブコミッティ、関係する執行役等の指揮、監督のもと行う。また、関連する意思決定は、権限基準に基づき、当社の取締役会、執行役、又は従業員が法令を遵守し、当社・ルノー・三菱自動車間の利益相反の可能性にも配慮した上でを行っている。

社内組織の新設又は変更にあたり、法務、経理、財務その他の管理部署の牽制機能を阻害する可能性のある権限分掌構造を採用しないものとしている。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスクを早期に発見し、必要な対策を検討・実行することにより、発生率の低減を図るとともに、万一発生した場合に会社に与える被害の最小化に努め、その目的達成のため、「グローバルリスク管理規程」に基づき行動している。

全社的・組織横断的なリスクのマネジメントについては、リスクマネジメント委員会メンバーを中心に管理責任者として任命し、その責任の下、リスク管理マニュアルを策定する等具体的対策を講じている。

全社的レベルのリスク以外の個別のビジネスリスクの管理は、それぞれのリスク管理責任者が担当し、リスクの発生を極小化するために、本来業務の一環として必要な措置を講じている。

内部監査部門は、監査委員会の管轄の下、リスクベースの手法による内部統制の状況に対するアシュアランス、及び必要に応じたコンサルティングの提供を目的として、関連する監査基準等に従って監査活動を行っている。

(4)執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

法令及び社内規則の定めるところに従い、当社の執行役の職務の執行に係る文書その他の情報を保存し、適切に管理している。

各部署の業務遂行に伴って職務権限基準に従って決裁される案件は、書面又は電子システムによって決裁し、適切に保存・管理している。

これらの情報は、主管部署が秘匿管理に配慮した厳格な管理を行っており、特に重要な経営会議体に関する資料等については、当社の取締役、執行役等から業務上の必要により閲覧の申請があった場合には、合理的な範囲で閲覧できる仕組みとしている。

情報の作成・利用・管理等に関するポリシーを整備し、情報の適切な保管・管理を徹底のうえ、情報の漏洩や不適切な利用を防止している。更に、情報セキュリティ委員会を設置し、全社的な情報セキュリティを総合的に管理するとともに、情報セキュリティに関する意思決定を行っている。

(5)当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(a)子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

適正かつ効率的で統一的なグループ経営が行われるよう、グループ会社横断的な各種マネジメントコミッティを設置している。

マネジメントコミッティを通じて、グループ会社に対して情報を伝えるとともに、当社の経営方針を共有し、国内外のグループ会社の意思決定が効率的かつ迅速に行われることを確保している。

各グループ会社においても、明確で透明性の高い権限基準を策定するため、当社は協力している。

(b)子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

グローバル行動規範の下に、グループ各社は各社独自の行動規範を策定するとともに、コンプライアンス委員会を設置し、法令や企業倫理の遵守を図っている。グローバルコンプライアンス委員会では、定期的に国内外のグループ会社の状況をモニターし、さらなる法令及び定款の遵守並びに企業倫理の徹底に取り組んでいる。また、グループ会社でも内部通報制度を導入し、意見・質問・要望等を直接所属会社又は当社に提出する仕組みを整備している。

内部監査部門は、グループ会社の業務執行の監査を実施するとともに、リスクマネジメント、コントロール及びガバナンスプロセスの有効性の評価並びに向上を目的として監査を実施している。

監査委員会は、連結経営の観点より、グループ全体の監査の実効性を確保するため、定期的にグループ各社の監査役と情報及び意見の交換を行う。

特にグループ会社に対する内部監査その他のモニターの範囲や頻度等については、特定されたリスク、当該グループ会社の規模や業態、重要性等に応じて適宜、合理的な差異を設ける場合があり得る。

(c)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

グループ会社は、グローバルリスク管理規程に基づき行動している。

グループ全体に影響を与えるグループ会社のリスクのマネジメントについては、リスクマネジメント委員会メンバーを中心に管理責任者として任命し、その責任の下具体的対策を講じている。

上記以外のグループ会社のリスクに関するマネジメントは、それぞれのグループ会社が責任をもち、リスクの発生を極小化するために必要な措置を講じている。

(d)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

上記(a)ないし(c)で述べた体制のほか、当社の各機能部署によるグループ会社の対応する機能部署との連携等複数のルートを通じて、グループ会社の取締役等の職務の執行に係る事項のうち重要な事項の報告をグループ会社に求め、その把握に努めている。

(6)当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の当社の執行役からの独立性に関する事項、並びに当該取締役及び使用人に対する当社の監査委員会の指示の実効性の確保に関する事項

当社の監査委員会の職務を補助するための組織として監査委員会事務局を設置し、スタッフを必要数配置し、監査委員の指揮命令の下にその職務を遂行する。

当該スタッフの評価は監査委員間で協議し、人事異動や懲戒処分については、監査委員会の同意を必要とする。

(7)当社の監査委員会への報告に関する体制及び当該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

(a)当社の取締役(監査委員を除く)、執行役及び使用人が当社の監査委員会に報告をするための体制

当社の監査委員会は、年度監査計画を策定し、監査を実施する。当該計画には社内各部門による業務報告を含み、これに従って、取締役(監査委員を除く)、執行役及び使用人は報告を実施する。

当社の取締役(監査委員を除く)、執行役及び使用人は、会社の業績・信用に大きな悪影響を及ぼしたものの、又はそのおそれのあるもの、グローバル行動規範その他の行動規範への重大な違反行為、又はそのおそれのあるもの、及びこれに準じる事項を発見した場合、速やかに当社の監査委員会に報告する。

当社の取締役(監査委員を除く)、執行役及び使用人は、当社の監査委員会から業務の執行状況について報告を求められた場合、迅速に対応する。

内部監査部門は、リスクベースの監査計画及び監査発見事項等を当社の監査委員会に継続的に報告する。

(b)子会社の取締役、監査役その他の役員等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査委員会に報告をするための体制
当社の監査委員会は、連結経営の観点より、グループ全体の監査の実効性を確保するため、定期的にグループ各社の監査役と情報及び意見の交換を行い、グループ各社の監査役は、当社の監査委員会に対して、グループ全体に影響を与える事項を中心に報告を行う。
グループ会社の役員等及び使用人は、当社の監査委員会から業務の執行状況について報告を求められた場合、迅速に対応する。
当社の取締役(監査委員を除く)、執行役及び使用人(内部監査部門に所属する者を含む。)は、上記(5)の体制を通じて報告を受けたグループ各社の事項について、上記(a)のとおり、当社の監査委員会に対して報告を実施する。
(c)上記(a)ないし(b)の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
当該報告をしたことを理由とする不利な取扱いを禁止するものとし、当該報告をした者を保護するために必要な措置をとるとともに、そのような不利な取扱いを行った者に対しては、懲戒処分を含めた厳正な対処を行うものとしている。

(8)当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査委員からその職務の執行について費用の前払や債務の弁済等の請求を受けた場合、会社法に従い、当該請求に係る費用又は債務が当該監査委員の職務の執行に必要でないことを証明できる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理するとともに、毎年、必要と認められる一定額の監査費用予算を設けている。

(9)その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
当社の監査委員会は、その構成員の過半数及び委員長を独立社外取締役とすることで、独立性をより強化する。その上で、監査委員会の監査の実効性を確保するため、常勤監査委員を1名以上置いている。
監査委員会は、監査の実施にあたり、内部監査部門及び会計監査人と適宜連携する。監査委員会は、内部監査部門を管轄し、内部監査部門に対して監査に関する指示を行う。内部監査部門は、内部監査の基本方針、年度計画、予算及び人員計画について監査委員会の承認を得ることとし、監査委員会に対して継続的に職務の執行状況及び発見事項等を報告する。内部監査部門の責任者の人事及び評価については監査委員会の承認を得る。
社長兼最高経営責任者を始めとする執行役と監査委員会は、定期的に又は監査委員会の求めに応じて会合を持ち、幅広く意見の交換を行う。
監査委員会は、重要会議等に出席し、意見を述べるができるほか、決裁書その他の重要書類を閲覧し、必要に応じて執行役及び従業員に対して説明又は報告を求めることができる。
監査委員会は、必要に応じ、指名委員会及び報酬委員会との間で、相互に情報・意見交換を行う等、随時連携を行う。

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

反社会的勢力に対しては、会社として毅然とした態度で臨むものとし、当社の役員・従業員は、万一反社会的勢力から何らかのアプローチを受けた場合は、速やかに上司並びに専門の委員会に報告し、その指示に従うものとしている。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

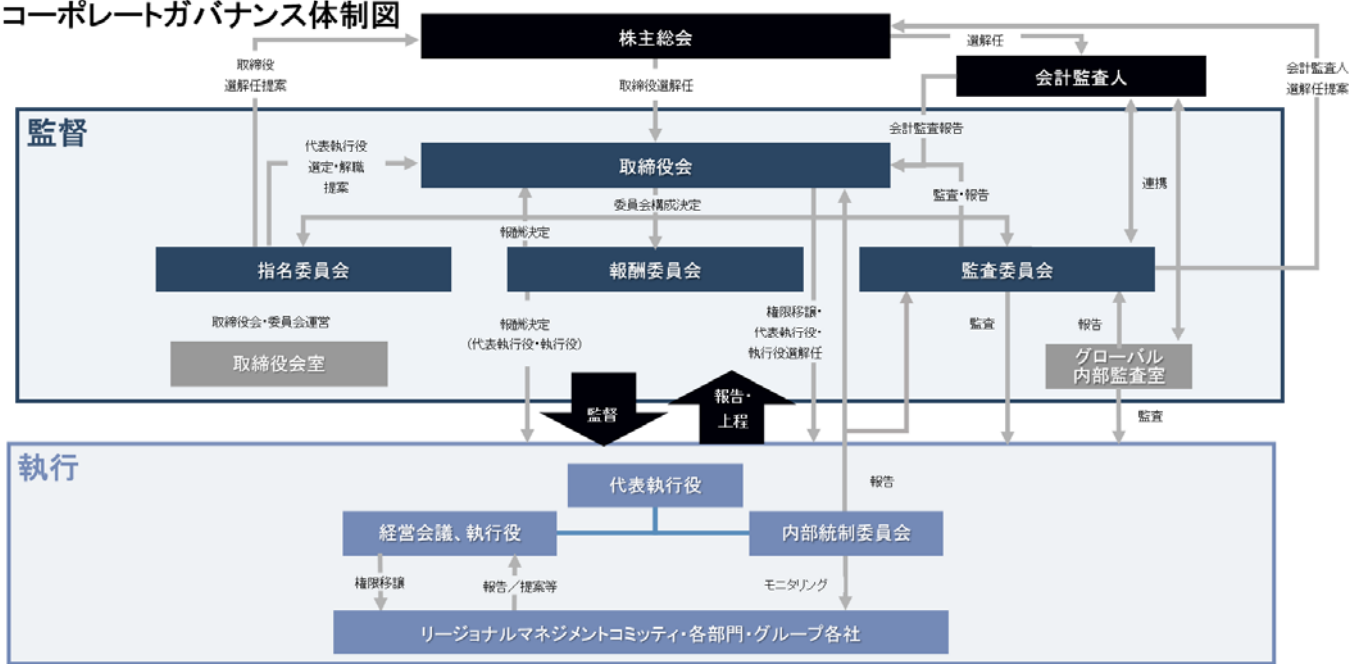
なし

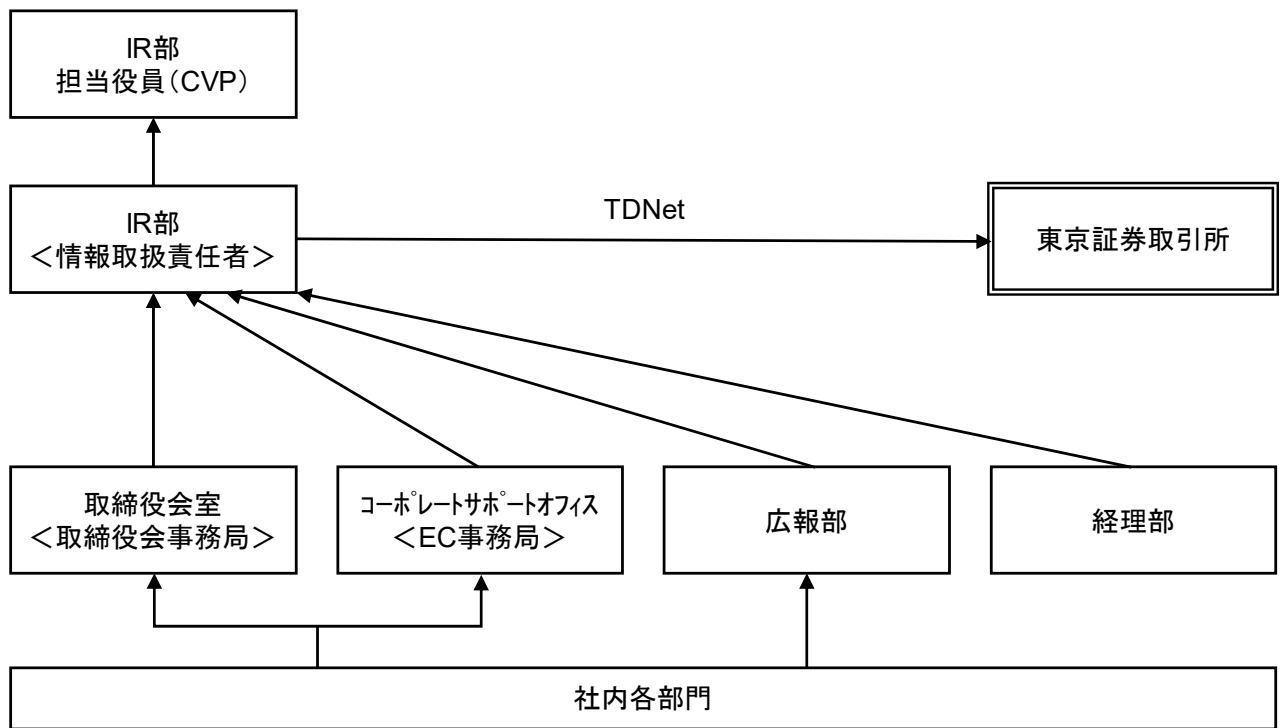
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報は、最終的に情報取扱責任部署であるIR部に伝達され、IR部において開示の可否を判断し、開示が必要な場合にはIR部よりTDnetを使って、東京証券取引所に適時開示を行っている。
適時開示情報となりうる会社情報がIR部に伝達されるルートは、以下のとおりである。
(1)決定事実に関する情報(子会社に係る情報を含む)は、社内各部門より当社の業務執行を決定する機関である「取締役会」「エグゼクティブコミティ(EC)」の事務局となる取締役会室及びコーポレートサポートオフィスに伝達され、IR部には各事務局より取締役会及びECの招集通知(議題及びその配布資料)によりその情報が伝達される。
(2)発生事実に関する情報(子会社に係る情報を含む)は、社内各部門より直ちに広報部に伝達され、IR部にその情報が伝達される。
(3)決算に関する情報は、経理部よりIR部に伝達される。
その他、「2 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」のうち、「定款上の取締役の員数」は「6名以上」である。

コーポレートガバナンス体制図





以上