

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

企業価値を継続的に向上させるために、経営陣の説明責任を明確にし、株主をはじめとするすべてのステークホルダーに向けた適時適切な情報開示を行うこと、さらに、内部統制システムの整備により、業務の適正と経営の透明性を維持することが重要であると考えています。当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえて、コーポレートガバナンスの一層の充実を図っていきます。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由] 更新

[補充原則2-4①、中核人材の登用等における多様性の確保]

外国籍社員や中途採用者については、[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] → [補充原則2-4①、中核人材の登用等における多様性の確保] → 「(iii) 自主的かつ測定可能な目標及びその状況」に記載の内容をご参照ください。

[補充原則4-1③、最高経営責任者等の後継者計画]

当社は、次期最高経営責任者の指名にあたっては、自動車業界への深い造詣、経営者としての、変革力、実行力等の能力を有する人物を選定する方針としている。最高経営責任者が候補者を選任し、指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえて取締役会で審議の上決定しています。

[原則4-11、取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社取締役会は、海外での業務経験を含む担当領域における専門的知見と経営者としての経験を有する社内取締役4名、及び異業種において経営幹部として豊富な知見と経験を有する独立社外取締役2名の計6名で構成されており、多様性、適正規模を両立した形となっていると考えています。ジェンダーの面を含む多様性の確保については今後の検討課題と考えています。

[原則5-2、経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社の資本コストを的確に把握し、資本収益性や市場評価の改善に向けて、収益計画や資本政策等を検討しております。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 更新

[原則1-4、政策保有株式]

政策保有株式として上場株式を保有していませんが、個別銘柄ごとに、地域貢献・取引の状況に加えて、投資先の経営方針、経営戦略、経営計画及び社会情勢等の保有リスクの有無について精査するなどの検証を行い、株式の保有継続の是非について、社長が確認のうえ取締役会に報告しています。

また、政策保有株式にかかる議決権行使に際しては、株式の保有目的に鑑み、また保有先企業の経営方針、戦略を十分検討した上で、議案への賛否判断を行っています。

[原則1-7、関連当事者間の取引]

当社と取締役との利益相反取引については、会社法の定める手続きを遵守します。

親会社との自動車の取引は製造委託契約書に基づいており、その取引価格については、総原価を勘案して交渉のうえ決定しています。また、交渉の経緯と内容について、独立社外取締役及び独立社外監査役で構成される取引モニタリング委員会が審議を行い、取締役会に答申の上、取締役会で確認しています。

[補充原則2-4①、中核人材の登用等における多様性の確保]

(i) 考え方

多様な価値観を持つ人たちがいきいきと活躍することで企業の力を最大限に発揮し持続的な成長を維持することができます。

当社及び日産車体九州株式会社では2015年度より「ダイバーシティの促進」を中期経営計画の重点項目に掲げ、「働く人すべてが、その能力を十分に発揮できる会社となること」を基本方針として、育児や介護を行う者だけでなく従業員全員が健やかな生活を送ることでより成果が出せるよう継続して取り組んできました。

2023-2027中期経営計画より「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」へ広げ、多様性だけでなく公平性・受容性をより促進する活動に力を入れていきます。「女性活躍推進」「育児・介護と仕事の両立支援」に加えて、「年齢」「国籍」など、より多様な価値観・考え方を受容し、従業員全員が働きやすい企業風土づくりを行います。

(ii) 自主的かつ測定可能な目標及びその状況

・女性活躍の推進

当社及び日産車体九州株式会社では女性活躍推進のための風土づくり、制度設計に精力的に取り組んでいます。女性の新卒採用比率を拡大するとともにキャリアを継続していけるよう就業環境の改善を図っております。さらに管理職登用を促進するためにキャリアプランに基づいた育成に取り組み、2023年3月末時点で全管理職の約5%の女性管理職が活躍しており将来的には10%を目標に女性活躍の推進に取り組んでいます。

2023-2027中期経営計画では「えるぼし」の認定取得に向けた取り組み計画の策定と実践をしてまいります。さらにキャリア採用の強化やより多様

な人材の採用に向けて、新卒採用においても幅広い層への企業PRと雇用へつなげる活動を強化します。

○女性管理職比率

取組内容:キャリア面談の実施

2022年度目標:4.7% (9人)

2022年度実績:4.2% (8人)

○男性育児休業取得率

取組内容:管理監督者説明会実施、社内報による制度周知

2022年度目標:—

2022年度実績:52.4%

○有給休暇取得率

取組内容:毎月の管理職宛実績・取得促進の実施

2022年度目標:全社平均14日

2022年度実績:全社平均17.5日

・多様な人材の活躍

当社グループでは外国籍従業員や中途採用従業員については管理職登用の数値目標は設定していませんが、「個人の能力や資質に応じた適材適所の配置と登用を行う」という考え方にに基づき採用区分や属性によらない管理職登用を行っています。

障がい者雇用においては、当社グループとして法定雇用率を上回る雇用の維持を目標に掲げ、積極的な採用活動を実施しています。新卒採用に加えてハローワークが主催する企業説明会へ参加し、毎年数名の中途採用を行っています。2021年度からは職場環境整備を行うチーム「サンシャイン」を立ち上げ、働きやすい職場づくりに貢献しています。

○障がい者雇用率(連結)

取組内容:新卒・中途採用、「サンシャイン」の立ち上げ

2022年度目標:2.50%

2022年度実績:2.66%

(iii) 人材育成方針と実施状況

・人材育成

当社グループでは、個々人が成長の度合いに応じて受講できる研修体系を整備し、社会人として必要な基礎的な知識から幅広い視野を持ったマネジメント人材の育成のための研修を行っています。

また、常に改善する風土を醸成することを目的に、技能職場においてはQCサークル活動による製品及び業務プロセスの品質向上を強力に推進し、事務・技術職場においては、課題を可視化し解決する活動や品質機能展開手法を用いたQFD (Quality Function Deployment) 活動も進めています。管理職に求められるマネジメント力、ファシリテーション力やデジタルツールを用いて従業員自身がプログラムを作成して業務効率化につなげるためのスキル教育にも力をいれています。

人事評価制度においては従業員の成果・貢献に応じた処遇をすることで、従業員と会社がともに成長していくことを目指しています。さらに、従業員の努力と成果に対しては社内表彰を行い、一層の精励とモチベーション向上を図っています。

(iv) 社内環境整備方針と実施状況

・各種制度の充実・環境の整備

従来からあるフレックス勤務や時短勤務、年次有給休暇の取得促進に加え、育児や介護などの用途に利用可能なファミリーサポート休暇や在宅勤務を導入し、仕事と育児・介護の両立を支援する制度を拡充しています。技能職場においても女性が活躍できるようにすべく、重量物を持ち上げる負担を軽減する助力装置の採用や自動化も進めています。

出産や育児を経てもキャリアを継続し、パフォーマンスを発揮できる環境を充実させると共に、男性も育児に参加しやすい社内風土を醸成するための教育等を継続して実施しています。2019年4月に社内保育園「キッズきゃらばん」を開園し、子育てをしながらでも働きやすい環境をつくりました。

こうした取り組みの結果、開始した当初よりも育児・介護に関する制度が充実し、従業員の多様性に対する理解度も大幅に向上しました。

(育児・介護に関する制度に対する社内アンケート結果)

2018年度アンケート 理解度・肯定回答率 59%

2022年度アンケート 理解度・肯定回答率 76%

・プラチナくるみん

当社では、2017年5月に次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定、通称「くるみん」認定を平塚市内の従業員300名以上の企業として初めて取得しました。さらに「くるみん」認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が受けることのできる「プラチナくるみん」認定を2020年7月以降、継続取得しております。

・健康経営

当社及び日産車体九州株式会社では「健全な心と身体が備わってこそ、人は活き活きと安心して誠実に仕事ができる」の全社方針の下、産業医、保健師、看護師、社内相談員等の体制を整え、外部専門機関とも連携し、組織的な活動を行い健康保持増進活動に取り組んでいます。

健康診断結果に基づく保健指導をはじめ、食事セミナーなど生活習慣病の予防、ストレスチェック結果に基づく高ストレス職場に対する職場環境改善活動や研修を通じたメンタルヘルス対策等、データに基づく課題の見える化と、心身不調の未然防止活動を継続して行ってきました。これらの活動に毎年PDCAのサイクルを回すことにより、成果を検証し、活動を深化継続していきます。その結果、経済産業省と日本健康会議の「健康経営優良法人〜ホワイト500」に2019年から認定されています。

・従業員エンゲージメント

当社グループでは、職場の困り事、要望に応える職場環境改善活動を行っています。暑熱対策、トイレ、更衣室、厚生棟、共用エリア、独身寮など多くの要望の中から優先順位をつけて改善に取り組んできました。引続き従業員とのコミュニケーションを密にとり、要望を確認しながら進めていきます。また会社の各種トピックスやSDGsとの繋がり、地域社会貢献、外部大会での受賞結果など従業員の頑張りが誇る成果をまとめた冊子を作成して配布しています。こうした会社の取り組みを全従業員で共有・理解することで、会社で働く喜びや誇りを感じてほしいという思いを込め作成しており、今後も継続していきます。

[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]

当社は、企業年金の積立金の個別の運用を複数の運用機関に一任しており、その運用状況について、経理部門がモニタリングする体制を採っています。また、人事労務及び経理財務の責任者と労働組合の代表者をメンバーとする企業年金運営管理委員会を設置しており、運用状況のモニ

タリング結果の報告を受け、アセットミックスの妥当性、資産運用等の確認や運用委託機関の評価などを定期的に行うことにより、年金受益者と会社との間に利益相反が生じないよう努めるとともに年金資産運用の健全性確保に努めています。さらに、この体制を適切に機能させるため、必要な経験や資質を備えた人材を配置し、育成するよう努めています。

〔原則3-1. 情報開示の充実〕

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社ホームページの「コーポレートパーパス・ミッション等」(<http://www.nissan-shatai.co.jp/COMPANY/PHILOSOPHY/index.html>) 及び「中期経営計画」(<http://www.nissan-shatai.co.jp/IR/MANAGEMENT/PLAN/index.html>) に記載の通り。

(ii) 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

本報告書の「1.1 基本的な考え方」及び当社IRホームページの「コーポレートガバナンス・コードへの取り組み」(<http://www.nissan-shatai.co.jp/IR/GOVERNANCE/CODE/index.html>) に記載の通り。

(iii) 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

取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、本報告書の「2.1 [取締役報酬関係]」に記載の通り。経営陣幹部の報酬の決定については、取締役と同様に、1年ごとに会社の業績、本人の成果を考慮し、決定しています。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会において重要なことは、出席する取締役及び監査役がその経験、知識、専門性等により様々な観点から意見を出し合い、付議事項の実現性、妥当性やリスク等を客観的、多面的に論議・決定し、その執行状況を適時・適切に監督・監査することであると考えています。これを可能とするため、指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえて基づき適切な候補者を指名し、株主総会に提案します。

経営陣幹部については、当社事業及び取り巻く環境について深く理解し、取締役会が決定した事項を、組織のリーダーとして、適切かつ速やかに遂行する能力や経験を有する者を選任します。経営陣幹部の解任については、組織のリーダーとして不正または不当な行為があった場合、または組織のリーダーとして適格性がないと認められる場合は解任することとしています。

(v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査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・監査役候補は、上記〔原則3-1. 情報開示の充実〕(iv)を踏まえて指名し、個々の指名についての説明は、「株主総会参考書類」に記載します。

経営陣幹部は、上記〔原則3-1. 情報開示の充実〕(iv)を踏まえて選解任します。

〔補充原則3-1③. サステナビリティについての取り組み〕

(i) サステナビリティについての取り組み

当社及び日産車体九州株式会社はサステナビリティに関する事項から、環境・社会・従業員・人権の尊重を経営課題と位置づけ、2023-2027中期経営計画における柱の一つに「持続可能な企業基盤」を掲げております。この「持続可能な企業基盤」では、主に、2050年におけるカーボンニュートラルの実現、誰もが働きがいを持って安心して働くことができる企業・風土の実現に向けた取り組みを推進してまいります。

<ガバナンス>

サステナビリティに関する取組について、適宜、取締役会に報告しております。

<リスク管理>

リスク管理の推進にあたって、取締役社長が委員長を務めるリスクマネジメント委員会を設置し、事業の継続を阻害する事項やステークホルダーの安全・安心を脅かすリスクを早期に発見・特定し、必要な対策を検討・実行することにより、発生の未然防止に努めるとともに、万が一発生した場合の被害の最小化や再発防止に努めています。リスクについては、発生頻度と被害規模からリスクの識別・評価を行い、重大なリスクについてはリスクマネジメント委員会で管理をしています。

(ii) 人的資本や知的財産への投資等

「人的資本」

企業の成長・発展の原動力になるのは従業員です。そこで当社グループでは、従業員を「人材」ではなく「人財」と考えます。働く従業員は何よりの財産と考え、社会や環境、自然と共生できる企業を目指し人財の育成・教育に努めています。

当社では人的資本に関する重要事項を社長及び専務執行役員からなる会議で論議し、執行役員会議に必要な提案を行い決定しています。ダイバーシティ、女性活躍、長時間労働、休暇取得等に関してはKPIを設定し進捗を確認し、適宜、取締役会にも報告しています。またリソース不足による業務への影響等のリスクと対応については、リスクマネジメント委員会で論議しその結果を取締役会へ報告しています。

「知的財産」

自動車産業において、安全、環境、利便性などへの技術革新が一層加速しており、次世代化に確実に対応できる技術力が強く求められている。また、当社生産車の多くが長いライフサイクルにあり、パワートレインの次世代化や先進技術への対応などが喫緊の課題であると認識しています。こうした環境下で、2023-2027年度 中期経営計画の重要課題として、「独自性の進化と深化」を掲げ、独自性あふれる技術・アイデアにより、革新性、効率性、フレキシビリティを探究し続けています。また、「魅力ある商品の創出」を掲げ、多様化するお客さまのニーズにタイムリーに応え、お客さまがワクワクする商品と価値を創出することを目指しています。このため、将来に向けた基盤技術の開発、次期型車に向けた対応などの課題解決に向けた新技術・新工法の確立が不可欠と考え、技術委員会を設けて社内での積極的な提案を促進するとともに、必要な投資を実施しています。

(iii) TCFDまたはそれと同等の枠組み

環境への取り組みでは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言に基づき、気候変動に関わるガバナンス及びリスクマネジメント体制の構築、気候変動シナリオに基づくリスクと機会・対応策の検討を進めております。今後、認識したリスクと機会への対応策を進捗させ、「持続可能な企業基盤」を実現する取り組みを推進してまいります。

<ガバナンス>

環境委員会を設置し、環境方針や目的・目標の展開、各部環境マネジメント計画の進捗状況確認、環境マネジメントシステムの見直し論議を行い、組織的な環境負荷低減活動を推進しております。環境委員会は環境統括責任者である取締役専務執行役員が委員長を務め、環境委員会の内容は取締役社長が議長を務める執行役員会議で定期的に報告しております。また、取締役会においても環境委員会での論議・決定事項を報告しております。

<戦略、リスクと機会>

事業に影響を及ぼす気候変動のリスクと機会検討にあたっては、IEAが提示した4℃と2℃シナリオ、及びIPCCの1.5℃特別報告書に基づいた社会を想定しました。認識したリスクと機会については、下表のとおりです。なお、財務への影響については慎重に検討してまいります。

※IEA: International Energy Agency 国際エネルギー機関

IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change 国連気候変動に関する政府間パネル

リスク

○政策と法規制

・さらなるクルマの燃費/排出ガス規制強化へ対応するための技術開発や生産コストに影響
・炭素税の導入・拡大によるエネルギーコストの負担増加

○市場変化

・公共交通機関や自転車、モビリティサービス利用増など消費者の意識変化による新車販売台数の減少

○価格高騰

・環境対応に関連した需要拡大に伴う原材料価格の高騰

○異常気象

・気温上昇に関連した異常気象に伴う工場罹災（操業停止、復旧投資など）
・気温上昇に関連した異常気象に伴うサプライチェーンの寸断

機会

・CASEに対応した商品開発による需要拡大

・省エネルギー対策への投資拡大によるエネルギーコストの削減

※ CASE: Connected, Autonomous, Shared & Services, Electric

<リスクと機会への対応策>

認識した気候変動リスクの最小化と機会の最大化に向けて、2023-2027中期経営計画では以下の活動に取り組みます。

カーボンニュートラルによる地球環境改善及びお客さまのニーズに応える技術の実現

○既存技術アイテムの確実な実行

・全照明のLED化推進、省エネルギー設備への更新、エネルギー消費の更なる可視化、オフィスのエコ化推進

○クリーンエネルギーの導入

・太陽光発電やバイオエタノール発電等の再生エネルギー導入

○将来のCASE等の対応に必要な技術開発

○お客さまの期待を超える品質の実現

○法規/社会要件への対応

災害への備え・BCP（事業継続計画）

○激甚災害への備え

○部品供給対応

<リスク管理>

気候変動に関連するリスクは、リスクマネジメント委員会や環境委員会、環境マネジメントシステムの運用を通じて、課題や対応策の検討及び進捗を図ります。

<指標と目標>

気候変動に関する目標は、2050年カーボンニュートラル達成を前提に2030年の目標を以下のとおり設定しております。

当社及び日産車体九州株式会社の台当たりCO2排出量の削減率（2019年度比）

・日産車体 10%削減

・日産車体九州 24%削減

なお、当社及び日産車体九州株式会社におけるスコープ1と2の温室効果ガス（GHG）排出量は以下のとおりです。

2022年度GHG総排出量 [企業におけるカーボンフットプリント]（単位t-CO2）

スコープ1 : 17,013

スコープ2 : 29,527

スコープ1と2 : 46,540

日産車体(株) ※ : 20,915

日産車体九州(株) : 25,625

※日産車体(株)の対象事業所: 本社・湘南工場、テクノセンター、秦野事業所の3事業所を示す。

(iv) 人権の尊重

・人権に関する考え方

当社及び日産車体九州株式会社は、適用される法律や慣例、企業の規則を遵守することが事業活動を行う上での基本であると考え、すべてのステークホルダーの人権が尊重されること、ならびに当社の従業員が最高の倫理基準に基づいて行動することが不可欠であると認識しています。当社及び日産車体九州株式会社は、人種、国籍、性別、宗教、障がい、年齢、出身、性自認、性的指向、その他の理由に基づくいかなる差別もせず、さらにはサプライチェーンにおける強制労働や児童労働といった人権侵害も容認していません。

・人権に関する取り組み

当社及び日産車体九州株式会社は、日産グループの一員として、すべてのステークホルダーの人権を尊重すべく、以下の行動規範、ガイドラインに基づいた人権に関する取り組みを行っております。

○グローバル行動規範

https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/HUMANRIGHTS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf

○サプライヤーCSRガイドライン

https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/HUMANRIGHTS/PDF/CSR_Alliance_Guidelines-j.pdf

○サプライヤーCSRガイドライン 補足資料

https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/HUMANRIGHTS/PDF/CSR_Alliance_Guidelines_Supplementary-Handbook-j.pdf

〔補充原則4-1①. 取締役会による経営陣に対する委任の範囲の概要〕

法令上の取締役会の専決事項及び取締役会規則に定める重要な業務執行については、取締役会で決定します。それ以外の事項については、社内規則（権限基準）において、意思決定を行う権限を有する者と意思決定プロセスを明確に定め、意思決定の透明性を高めるとともに業務執行の効率化を図ります。

〔原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質〕

会社法が定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準をもとに、審議・検討の上、候補者を指名し、株主総会に提案します。

〔補充原則4-10①. 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等〕

本報告書の「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-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）」に記載の通り。

〔補充原則4-11①. 取締役会の実効性確保〕

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方及び取締役の選任に関する方針・手続については、「〔原則3-1. 情報開示の充実〕(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」に記載の通り。

なお、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは本報告書の「V. その他-2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載の通り。

〔補充原則4-11②. 取締役・監査役の兼任状況〕

取締役・監査役の兼任状況については、「事業報告」に記載します。

〔補充原則4-11③. 取締役会全体の実効性についての取締役会の分析・評価〕

当社の取締役会は、2022年度の実効性に関して、第三者機関による分析結果も踏まえた自己評価を実施した。その結果の概要等は以下の通り。

1. 評価の方法

取締役会の実効性について、以下の方法で評価を実施しました。

- ・第三者機関が作成した質問票を全取締役・全監査役に配付し、全員が回答。
- ・その回答内容を当該第三者機関が分析し、当社はその分析結果を含む報告書を受領。
- ・報告書の内容を踏まえて、まず社外取締役と監査役が評価と議論を実施。
- ・次に全取締役・監査役で評価と議論を実施。さらに実効性の向上に向けた取り組みについて確認。

（主な質問項目）

- (1) 取締役会の構成・運営・議論
- (2) 取締役会のモニタリング機能
- (3) 取締役・監査役のトレーニング
- (4) 任意の委員会の運営・議論

2. 評価結果の概要

当社取締役会の総合的な評価としては、取締役会の実効性が確保されているものと判断した。その概要は以下の通り。

- 1) 取締役会の構成・運営状況に問題はない。
- 2) 取締役会では十分な審議時間が設けられ適切な意思決定・経営監督の実現に努めている。
- 3) 多様な経験や専門性をもつ社外役員を含む取締役会構成員がそれぞれの経験・視点に基づいた意見・助言を述べ、自身が果たすべき役割を果たしている。

3. 実効性向上に向けた意見・課題

2022年度においては、十分な審議時間を確保し、議論の質を向上させ、また、活性化を図ることに取り組んでまいりました。

全取締役・全監査役による評価に関する議論において、実効性のさらなる向上を目的として以下の意見が出ており、これらの諸点について引き続き改善に取り組むとともに、取締役会における議論の充実を図ってまいります。

- 1) 資本コストや資本収益性を意識した経営戦略・経営計画に関する更なる論議
- 2) 取締役会の場に加え、それ以外の場での役員間の情報共有や論議の充実
- 3) 当社グループ全体のリスク管理と運用状況の監督の充実
- 4) 重要な取引に関する審議の一層の充実と審議項目の適切性の精査
- 5) リスク事案に関する情報の監査役への適時適切な報告の徹底

〔補充原則4-14②. 取締役・監査役に対するトレーニング方針〕

取締役・監査役の就任時に、会社及び事業の概要、経営・財務戦略等の基本的な情報を説明・共有し、就任後も、適宜それらの情報を更新する場を設けます。また、それ以外にも、取締役・監査役に必要と思われるコーポレートガバナンス、財務会計、法令等に関する情報について、適宜社内外の研修の場を提供します。

〔原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針〕

(i) 株主との建設的な対話に関する方針

IRホームページや株主総会等の場を通じて、業績、事業内容、経営方針などをわかりやすく説明します。株主との対話については、担当取締役を責任者とし、他の取締役、関係部署と共に検討を行った上で適切に対応する。また、株主の意見や対話の内容については、必要に応じて取締役会や執行役員会議等にフィードバックします。

株主との対話に際してのインサイダー情報の管理については、社内規則「内部者取引防止管理規程」に従って適切に実施します。

(ii) 株主との対話の実施状況等

株主との対話の実施状況等につきましては、当社ホームページで公開しています。

(<https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/GOVERNANCE/MEASURE/index.html>)

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 (%)
日産自動車株式会社	67,726,898	50.00
エムエルアイ フォー セグリゲートイツド ビービー クライアント	21,000,000	15.50
ゴールドマン サツクス インターナショナル	16,665,500	12.30
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,411,200	3.26
日産車体取引先持株会	2,495,100	1.84
イーシーエム エムエフ	2,182,800	1.61
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,223,800	0.90
ジェービー モルガン チェース バンク 385781	789,883	0.58
立花証券株式会社	764,400	0.56
インタートラストトラスティーズ (ケイマン) リミテッド ソールリー イン イッツ キャパシティアー アズ トラスティー オブ ジャパン アップ	749,900	0.55

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	日産自動車株式会社 (上場:東京) (コード) 7201

補足説明 更新

「大株主の状況」は、2023年3月31日現在の状況を記載しています。
当社は、自己株式21,786,830株を保有していますが、上記の大株主から除いています。

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	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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

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

親会社との自動車の取引は製造委託契約書に基づいており、その取引価格については、総原価を勘案して交渉のうえ決定しています。また、交渉の経緯と内容については、独立社外取締役及び独立社外監査役で構成される取引モニタリング委員会が審議を行い、取締役会に答申の上、取締役会で確認しています。この取引モニタリング委員会はコーポレートガバナンス・コードの補充原則4－8③で要求されている支配株主と少数株主の利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う特別委員会です。
また、独立役員である社外取締役を2名、社外監査役を2名選任し、少数株主の保護を制度的にも担保しています。

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

親会社である日産自動車株式会社は、当社議決権の50.0%を所有しています。また当社は親会社に対する売上比率が連結で98.0%、単独で99.8%と高く、当社の業績は親会社の自動車の販売動向に大きく依存する状況にあります。

当社は、親会社の経営方針を勘案し、各事業年度の収益や品質等の計画を立案して実行しています。親会社との自動車の取引は製造委託契約書に基づいており、その取引価格については、総原価を勘案して交渉のうえ決定しています。また、交渉の経緯と内容については、独立社外取締役及び独立社外監査役で構成される取引モニタリング委員会が審議を行い、取締役会に答申の上、取締役会で確認しています。当社は親会社及びそのグループ企業と緊密な協力関係を保って事業活動を行っていますが、親会社からの一定の独立性が確保されていると考えています。

// 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	監査役設置会社
------	---------

[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	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
大平 靖之	他の会社の出身者											
品田 英明	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

h 上場会社の取引先 (d、e及びiのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大平 靖之	○	大平靖之氏はサッポロホールディングス株式会社の顧問であります。当社と同社との間に資本関係及び取引関係はありません。	大平氏は、異業種企業において、エンジニアリング部門を長く経験するとともに、生産技術部門や研究開発部門の責任者を務める等、経営全般に関する豊富で幅広い見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しております。

※ 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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 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

i 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)

j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

k 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)

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
伊藤 智則	○	伊藤智則氏は、株式会社横浜銀行の執行役員でありました。当社と同行の間に資本関係はありません。同行からの借入金はなく、預金等、通常の銀行取引はありますが、2022年度に当社が同行に支払った手数料等の額は僅少（年間経常収益比率1%未満）であり、当社から同行に対する売上はありません。また、当社と同氏が所属していた他の会社との間に資本関係及び取引関係はありません。	伊藤氏は、金融機関や異業種企業における長年の経験を通じ、会社経営、財務・会計に関する幅広い見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。
金治 伸隆	○	金治伸隆氏は株式会社ティーガイアの代表取締役社長でありました。当社と同社との間に資本関係及び取引関係はありません。	金治氏は、異業種企業において長年にわたって情報通信分野に携った後、各営業部門やコーポレート部門等さまざまな部門を統括するなど、会社経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。

独立役員の人数	4 名
---------	-----

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

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
-------------------------------	-------------

事業年度ごとの成果・責任を明確にするため、取締役報酬の一部を会社の業績及び本人の成果に連動して決定しています。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書及び事業報告において、取締役報酬の総額を開示しています。

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

当社の取締役に対する報酬は、株主総会の決議に基づく取締役の報酬限度額の範囲内において支払うものとし、「役位と職責に応じて設定する固定報酬としての基本報酬」と、「当社の主要な業績指標と個人の成果に応じて決定される業績連動報酬」の2つの金銭報酬で構成されております。

社外取締役についてはその職責に鑑みて、基本報酬のみを支払っております。

監査役の報酬は、監査役の協議により金額を定める基本報酬のみであります。

当社の役員の報酬に関する株主総会の決議は、第59回定時株主総会(1982年6月30日)であり、その内容は、取締役の報酬限度額が月額300万円、監査役の報酬限度額が月額500万円である。当該株主総会終了時点の取締役の員数は15名、監査役の員数は2名であります。

取締役会は、取締役社長吉村東彦に対して個人別の基本報酬の額及び業績連動報酬の額の決定について委任しております。委任した理由は、指名・報酬委員会の関与の下で、各取締役の担当部門について評価を行う事ができる取締役社長に委任することが適切と判断したためであります。取締役社長が原案を作成し、指名・報酬委員会に諮問し、取締役社長は、指名・報酬委員会の審議の結果を踏まえて決定しております。

(取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について)

1) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

当社は、2022年3月22日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の一部改定を決議しました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会に諮問し、答申を受けております。

2) 決定方針の内容の概要

当社の取締役に対する報酬は、「固定報酬としての基本報酬」と、「当社の主要な業績指標と個人の成果に応じて決定される業績連動報酬」の2つの金銭報酬で構成し、社外取締役については、基本報酬のみを支払っております。

・基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、当社業績、個人の貢献等に基づき決定しております。

・業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績指標を反映した金銭報酬とし、月例の基本報酬に加算して支給しています。

・業績連動報酬については、関連する企業をベンチマークし、役位ごとに基本報酬に対する基準割合を設定しています。その基準割合については、取締役会が指名・報酬委員会の審議の結果を踏まえて決定しています。

(業績連動報酬について)

業績連動報酬等の額は、業務執行取締役としての役位ごとに設定されている基準割合(取締役社長:当事業年度の基本報酬の40%、その他取締役:同30%)に業績指標及び各取締役の成果の達成率を乗じて支給率を算出し、当事業年度の基本報酬に当該支給率を乗じて支給額を算定しております。業績連動報酬等に係る業績指標は、「将来にわたる企業基盤の確立の実現」を示す代表的指標として選択している連結ベースの営業利益、フリー・キャッシュフロー等であり、中期経営計画と整合するように設定し、環境の変化に応じて適宜見直しを行っております。この他に個人の成果を測る指標として、個々の職責に応じて品質、生産性向上などの目標を設定しており、事業年度ごとに取締役社長と各業務執行取締役の間で決定しております。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制] 更新

社外取締役については役員室(秘書・取締役サポート)が、また社外監査役については役員室(監査役サポート)が定期的に連携を取っています。取締役会資料は事前に配布し、必要に応じ事前説明を行っております。

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

当社は、法令に基づく会社の機関として取締役会を設置し、会社の重要な業務執行の決定及び個々の取締役の職務の執行の監督を行っております。また、監査役会を構成する監査役は、取締役の職務の執行を監査しております。さらに、意思決定の迅速化・効率化を図るため、取締役会の構成をスリムなものとし、業務執行については執行役員制度をしいて、明確な形で執行役員及び使用人に権限委譲しております。

取締役会は、取締役会規則及びその内規に従い、経営に関する基本方針及び株主総会、取締役、財務、株式、人事及び組織に関する事項等当社における重要な業務執行や法令及び定款に定められた事項を決議しており、また生産、経理状況等の業務執行の状況について報告を受けることにより、取締役及び執行役員の職務執行を監督しております。

取締役は6名で、うち2名は社外取締役かつ株式会社東京証券取引所で定める独立役員であります。取締役会は原則月1回開催するほか必要に応じて随時開催しており、当事業年度は18回開催しました。個々の取締役の出席状況については次の通りであります。

・吉村 東彦(取締役社長) : 18回/18回 (100%)

・小滝 晋(取締役) : 18回/18回 (100%)

・矢部 雅之(取締役) : 18回/18回 (100%)

・中村 卓也(取締役) : 18回/18回 (100%)

・今井 雅之(社外取締役) : 18回/18回 (100%)

・大平 靖之(社外取締役) : 14回/14回 (100%)

・市川誠一郎(社外取締役) : 4回/4回 (100%)

*大平靖之は、2022年6月23日就任以降開催された全ての回に出席しております。

*市川誠一郎は、2022年6月23日退任前に開催された全ての回に出席しております。

取締役会には、独立社外取締役が過半数を占める以下の2つの委員会を設置しております。

1. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役と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ことを目的とし、取締役会または取締役社長の諮問に応じ、指名・報酬等に関する以下の事項について審議し、取締役会に答申しております。

1) 代表取締役の選定・解職と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

2) 株主総会に付議する取締役・監査役の選任及び解任議案

3) 社長(最高経営責任者)の後継者計画

4) 取締役の報酬等の決定方針

5) 取締役が受ける個人別の報酬等の内容

6) その他、前各号に関して取締役会が必要と認めた事項

本委員会の委員3名のうち、過半数(2名)は独立社外取締役で構成され、委員長は独立社外取締役が務めております。また、独立社外監査役がオブザーバーとして委員会に出席しております。

本委員会は、年間スケジュールに基づくほか必要に応じて随時開催しており、当事業年度は4回開催しました。個々の委員の出席状況は下記の通りです。

・今井 雅之(社外取締役) : 4回/4回 (100%)

・大平 靖之(社外取締役) : 2回/2回 (100%)

・吉村 東彦(取締役社長) : 4回/4回 (100%)

・市川誠一郎(社外取締役) : 2回/2回 (100%)

*大平靖之は、2022年6月23日就任以降開催された全ての回に出席しております。

*市川誠一郎は、2022年6月23日退任前に開催された全ての回に出席しております。

2. 取引モニタリング委員会

取引モニタリング委員会は、関連当事者との一定の重要な取引について審議し、取締役会に答申しております。

本委員会は、当社と関連当事者との一定の重要な取引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ことを目的とし、当社及び株主共同の利益を害することのないようにするため、取締役会または取締役社長の諮問に応じ、関連当事者との一定の重要な取引について審議し、取締役会に答申しております。本委員会の委員は独立社外取締役2名及び独立社外監査役2名で構成され、委員長は独立社外取締役が務めております。また、常勤監査役がオブザーバーとして委員会に出席しております。

本委員会は、四半期に1回開催するほか必要に応じて随時開催しており、当事業年度は8回開催しました。個々の委員の出席状況については次の通りであります。

・今井 雅之(社外取締役) : 8回/8回 (100%)

・大平 靖之(社外取締役) : 6回/6回 (100%)

・井上 泉(社外監査役) : 8回/8回 (100%)

・伊藤 智則(社外監査役) : 7回/8回 (88%)

・市川誠一郎(社外取締役) : 2回/2回 (100%)

*大平靖之は、2022年6月23日就任以降開催された全ての回に出席しております。

*市川誠一郎は、2022年6月23日退任前に開催された全ての回に出席しております。

加えて原則週1回開催する執行役員会議において、業務執行に伴う個別具体的な経営課題を協議しております。

一方、監査役は3名で、うち2名は社外監査役かつ株式会社東京証券取引所で定める独立役員であります。取締役会への出席等、監査役会が定めた監査方針に従い、取締役の業務執行全般にわたり監査を行っております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会における活発な議論等を通じて、取締役の業務執行の相互監督に務めております。さらに取締役に對する十分な監視機能を發揮するため監査役3名中の2名を社外監査役とし、取締役会その他重要な会議への出席、取締役等からの事業報告の聴取、重要書類の閲覧等を通じて取締役の職務執行を監査しております。また、監査役中2名を独立役員とすることで客観的、中立的立場からの監視機能をさらに強化しております。

さらに、当社は2020年1月28日に取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会と取引モニタリング委員会を設置しております。取締役の報酬等の決定方針、取締役が受ける個人別の報酬等の内容、及び関連当事者との一定の重要な取引については、各委員会において審議を行い、取締役会に答申しております。これらにより、経営監視機能が十分に機能しているため、現状の体制としております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より3営業日以上前の発送をしています。
集中日を回避した株主総会の設定	第一集中日を外しています。
招集通知(要約)の英文での提供	東証ホームページ、当社ホームページに英語版招集通知を掲載しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社が考えているIR活動の基本的考え方は、透明性の高いコミュニケーションの継続的な実践にあります。機関投資家のみならず、証券アナリスト、多様化する個人投資家の皆様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様が満足感を持てる確かな投資判断をしていただけるよう、良好なコミュニケーションを継続していきたいと考えています。 この考えに則り、当社は、経営内容、事業活動等を関係法令および東京証券取引所の上場規程等に従って開示しています。また、開示する企業情報の正確性を常に確保し、適時、適切かつ公平な方法により情報発信を行っています。 当社IRホームページにてディスクロージャーポリシーを公表しています。 日本語: https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/GOVERNANCE/POLICY/index.html 英語: https://www.nissan-shatai.co.jp/EN/IR/GOVERNANCE/POLICY/index.html	
IR資料のホームページ掲載	当社IRホームページに、ニュースリリース、トップメッセージ、中期経営計画、会社概要、株価情報、IRカレンダー、決算資料、計算書類、有価証券報告書、コーポレートガバナンスの状況、株主総会関連情報、配当推移、定款、個人投資家向け情報等のIR情報を掲載するとともに、IRライブラリーには過去数年分の資料を掲載しています。また、ホームページ上にRSSを設置し、利便性を向上させています。 日本語: https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/TOPPAGE/index.html 英語: https://www.nissan-shatai.co.jp/EN/IR/index.html さらに、SNS (Facebook、Twitter) を活用した情報発信も実践しています。 Facebook: https://www.facebook.com/NissanShataiJP Twitter: https://twitter.com/Nissan_ShataiJP	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: 総務部	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境・社会報告書をホームページに掲載。地域の小学生を中心に、社会科授業に対応した内容の工場見学、夏休み・祝日等を活用した親子工場見学等を実施、各事業所で地域の皆様を対象とした企業祭を開催。災害発生時には、被災地で役立ていただくための義援金、従業員の現地派遣による復興ボランティアなどの支援活動も行っています。また、本社屋上を平塚市指定の津波避難場所としています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	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適時、適切な情報開示に努めています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、次のとおり当社の内部統制システム（会社の業務の適正を確保するための体制）の基本方針を取締役会で決議し、この基本方針の下、内部統制システムの整備を推進しています。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、当社の取締役及び使用人が社会的良識を持って行動することの重要性を認識し、法令を遵守すること及び公正な業務運営の確保に向けて、「日産車体行動規範～わたしたちの約束～」を制定し、社内研修等を通じて内容の周知・徹底を図るとともに、行動規範遵守に関する誓約書を交わします。さらに、当社グループ会社においても、当社の行動規範の下に、それぞれの当社グループ会社で適用される個別の行動規範を策定し、同様に周知・徹底を図ります。

内部統制諸活動について内部統制推進部が一元的に対処し、内部統制の改善と定着を推進します。また、内部監査室は、当社及び当社グループ会社に対し、法令及び定款の遵守状況等の監査を行います。

コンプライアンス（法令等の遵守）上の問題については、当社及び当社グループ会社の使用人が直接かつ容易に意見・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、社内外の窓口情報提供できる内部通報制度を導入し、問題の早期発見と是正を行います。特に行動規範に抵触すると思われる事項の報告を受けた場合は、直ちに当社の「コンプライアンス委員会」もしくは当社グループ会社の「コンプライアンス委員会」において速やかに対策を審議し実行に移します。

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みます。当社及び当社グループ会社の取締役及び使用人は、万一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関連部署に報告し、その指示に従います。取締役及び使用人は、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ります。また、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、速やかに上司並びに関連部署に報告し、その指示に従います。

さらに、当社及び当社グループ会社は、金融商品取引法及び関連する規則や基準に基づき、財務報告の信頼性を確保するための内部統制の仕組みの強化に努めます。

2. 取締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

当社及び当社グループ会社の株主総会議事録及び取締役会議事録や権限基準に基づいて意思決定された決裁書その他の決定書面については、当社及び当社グループ会社ごとに法令及び社内規程に従い保存し管理します。取締役及び監査役あるいは業務上の必要がある使用人は、これらの書面を閲覧することができます。

また、当社及び当社グループ会社は「情報セキュリティポリシー」を定め、当社及び当社グループ会社の情報の適切な保管・管理を徹底し、情報の漏洩や不適切な利用を防止します。さらに、当社及び当社グループ会社ごとに「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います。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び当社グループ会社は、事業の継続を阻害する事項や、ステークホルダーの安全・安心を脅かすリスクを早期に発見・特定し、評価して必要な対策を検討・実行することにより、発生の未然防止に努めるとともに、万一発生した場合の被害の最小化や再発防止に努めます。

当社及び当社グループ会社のリスクマネジメントについては、当社取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、具体的対策を講じるとともに、その進捗を継続的に管理します。

リスク管理の推進にあたって、当社の主要なリスクである環境・品質・安全等については、「環境委員会」・「品質委員会」・「安全会議」等の専門委員会や会議を定期的に開催し、併せて、規程・基準・マニュアル等を整備し、その教育等を通じて周知・徹底に取り組み、発生の未然防止、万一発生した場合の被害の最小化及び再発防止に努めます。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

当社は、法令に基づく会社の機関として取締役会を設置し、会社の重要な業務執行の決定及び個々の取締役の職務の執行の監督を行います。

また、監査役会を構成する監査役は、取締役の職務の執行を監査します。

意思決定の迅速化・効率化を図るため、取締役会の構成をスリムなものとし、業務執行については執行役員制度をしいて、明確な形で執行役員及び使用人に権限委譲します。

また、執行役員等によって構成される執行役員会議を原則週1回開催し、業務執行に伴う個別具体的な経営課題を協議します。

業務分掌を定めることにより各部の役割と責任を明確にするとともに、権限基準を策定して意思決定を行う権限を有する者と意思決定プロセスを明確にすることにより、業務執行の効率化を図ります。また、当社グループ会社においても、明確で透明性の高い業務分掌及び権限基準を策定します。常に迅速で効果的な意思決定が確保されるよう、それらの業務分掌及び権限基準は、当社及び当社グループ各社で定期的に必要を見直しを行います。

また、当社は、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、当社及び当社グループ会社と共有することにより、効率的かつ効果的な業務執行を行います。

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

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

当社は、整合性のとれた効率的なグループ経営を行うため、親会社及び当社グループ会社との間で、それぞれ定期的に会議体を開催し、当社の経営方針や情報の共有化を図ります。また、当社の各機能部署は、当社グループ会社の対応する機能部署との連携を強化し、整合性のとれた効率的なグループとしての業務運営を行います。

(2) 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

当社は、当社グループ会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」に記載する取組み等を行います。なお、当社の行動規範は、親会社の行動規範に準拠し、コンプライアンスや情報セキュリティなどに関する理念の統一を図ります。加えて、親会社に対して情報提供できる内部通報制度を設けます。

また、必要に応じて当社の取締役又は使用人が、当社グループ会社の取締役又は監査役を兼務し、業務執行並びに会計の状況等を定期的に監視監督します。

さらに、当社の監査役は、連結経営の観点から、当社グループ全体の監査が実効的に行えるよう定期的に「関係会社監査役連絡会」を開催し、情報及び意見の交換を行います。

(3)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社グループ会社の損失の危険を管理するため「3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制」に記載する取組み等を行う。

(4)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

当社は、上記(1)ないし(3)に記載する複数のルートを通じて、当社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求め、その把握に努めます。

6.当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項、及び当該使用人に対する当社の監査役の指示の実効性の確保に関する事項

当社の監査役による監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に行うことができるよう、監査役の職務を補助すべき組織として役員室内に管理職等の使用人を配置し、監査役の指揮命令の下にその職務を遂行します。また、当該使用人の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の任免、人事評価、異動及び懲戒処分等については、予め監査役会の同意を要するものとします。

7.当社の監査役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

(1)当社の取締役及び使用人が当社の監査役に報告をするための体制

当社の取締役及び使用人は、当社及び当社グループ会社の経営に重大な影響を及ぼした事項、又はそのおそれのある事項、行動規範への重大な違反行為、又はそのおそれがある行為、及びこれらに準じる事項を発見したときは、速やかに当社の監査役に報告します。当社の取締役及び使用人は、当社の監査役から業務の執行状況について報告を求められた場合、迅速に対応します。

また、当社の監査役は、年度業務監査計画に基づき当社及び当社グループ会社の重要な意思決定及び業務執行状況を把握できるよう、取締役会のほか、執行役員会議への代表監査役の参加を確保するとともに、監査役の定期的な業務ヒアリングの際に職務の遂行状況や検討課題の報告を受けます。また、内部監査室は監査計画や監査結果を当社の監査役に定期的に報告します。

(2)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役に報告をするための体制

当社グループ会社の取締役、監査役その他の役員等及び使用人は、当社監査役に報告すべき事項が発生した場合、速やかに、当社の取締役及び使用人に報告を行い、報告を受けた当社の取締役及び使用人は、当該事項について、当社の監査役に対して報告を行います。

また、当社グループ会社の取締役、監査役その他の役員等及び使用人は、当社の監査役から業務の執行状況その他について報告を求められた場合、迅速に対応します。

(3)上記(1)ないし(2)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り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ます。

8.当社の監査役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き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、監査役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役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、毎年度、必要と認められる一定額の監査費用予算を設けます。

9.その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、当社の監査役のうち半数以上を社外監査役とし、定期的に開催する監査役会及び「監査役連絡会」において監査役相互の情報・意見交換を通じて課題を共有するとともに、必要に応じて随時協議を行います。監査役と取締役社長は、定期的な会合を設け、経営状況や会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスクなどについて幅広く情報・意見交換を行う。監査役は、監査法人から定期的に監査報告を受けます。

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

1.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は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ことを基本としています。また、取締役及び使用人は、万一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関連部署に報告し、その指示に従います。取締役及び使用人は、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、あるい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、速やかに上司並びに関連部署に報告し、その指示に従います。

2.反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、「日産車体行動規範～わたしたちの約束～」において、上記基本的な考え方に則った行動をとることを定めています。その他整備状況については下記のとおり。

(1)対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

当社は反社会的勢力への対応統括部署を定めると共に不当要求防止責任者を設置しており、当社に対する反社会的勢力からの不当要求がなされた際には直ちにその情報が伝達される体制を整えています。

(2)外部の専門機関との連携状況

当社は警察や反社会的勢力からの企業防衛を目的とした外部団体との連携を図り、万一の際には直ちに相談し、指導を受けることとしています。

(3)反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

当社は警察との連携及び外部団体での活動を通じて反社会的勢力の最新の動向・対応等の情報収集を行い、社内への注意喚起等に活用しています。

(4)対応マニュアルの整備状況

当社は不当要求に対する対応マニュアルを整備しており、万一の際はその対応マニュアルに基づき行動します。

(5)研修活動の実施状況
当社は、全従業員に対し反社会的勢力への対応を含めたコンプライアンスに関する教育を実施し、遵守する旨の誓約書を取得しています。

V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
-------------	----

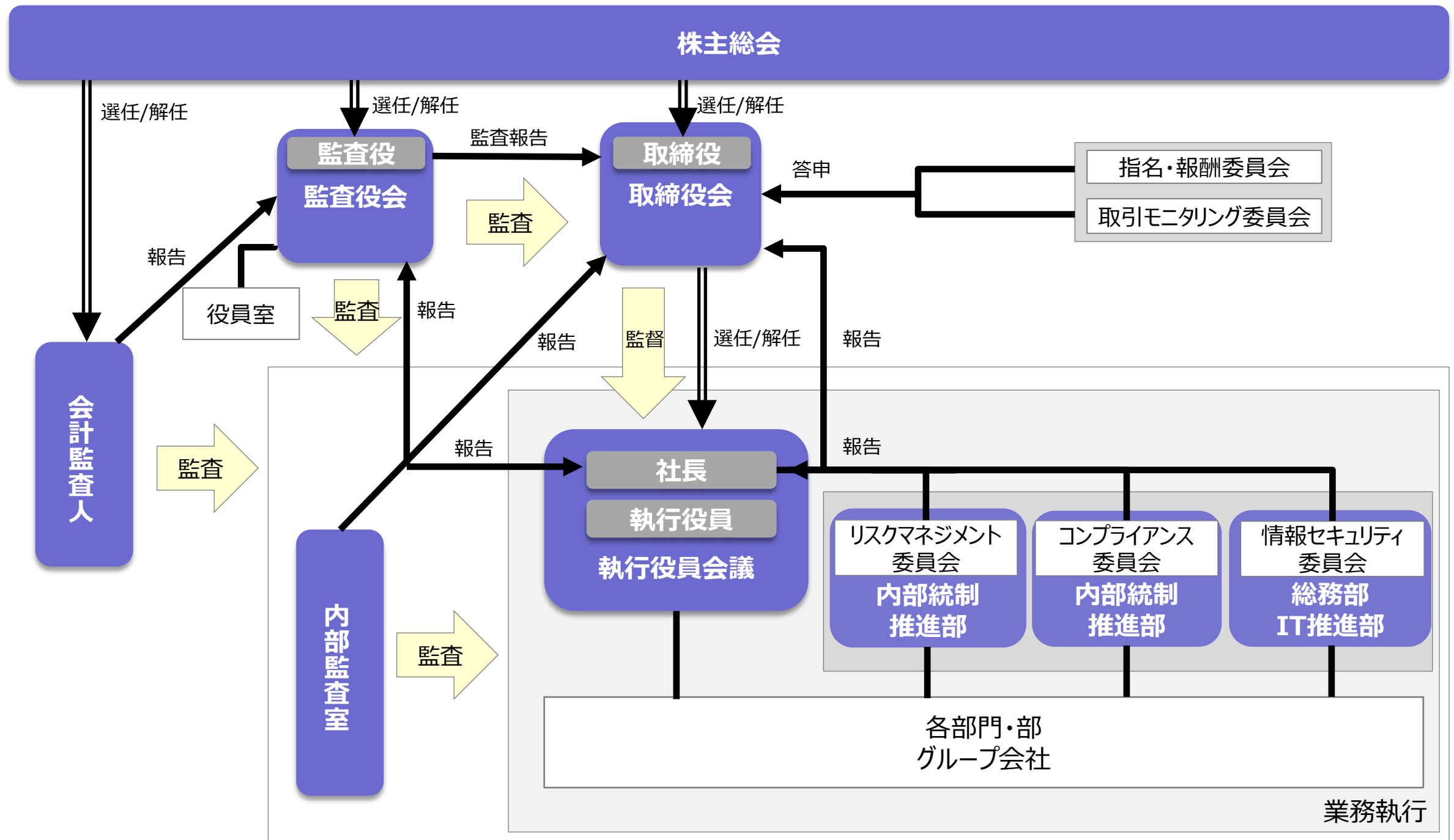
該当項目に関する補足説明

――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

――

当社における会社の機関・内部統制等の状況



【適時開示体制概要】

当社の会社情報は、情報取扱責任部署である総務部に伝達され、適時開示の要否を判断し、開示が必要な場合には、TDnetを通じて東京証券取引所に適時開示を行うとともに、当社ホームページ等でも情報を開示している。

①決定事実に関する情報

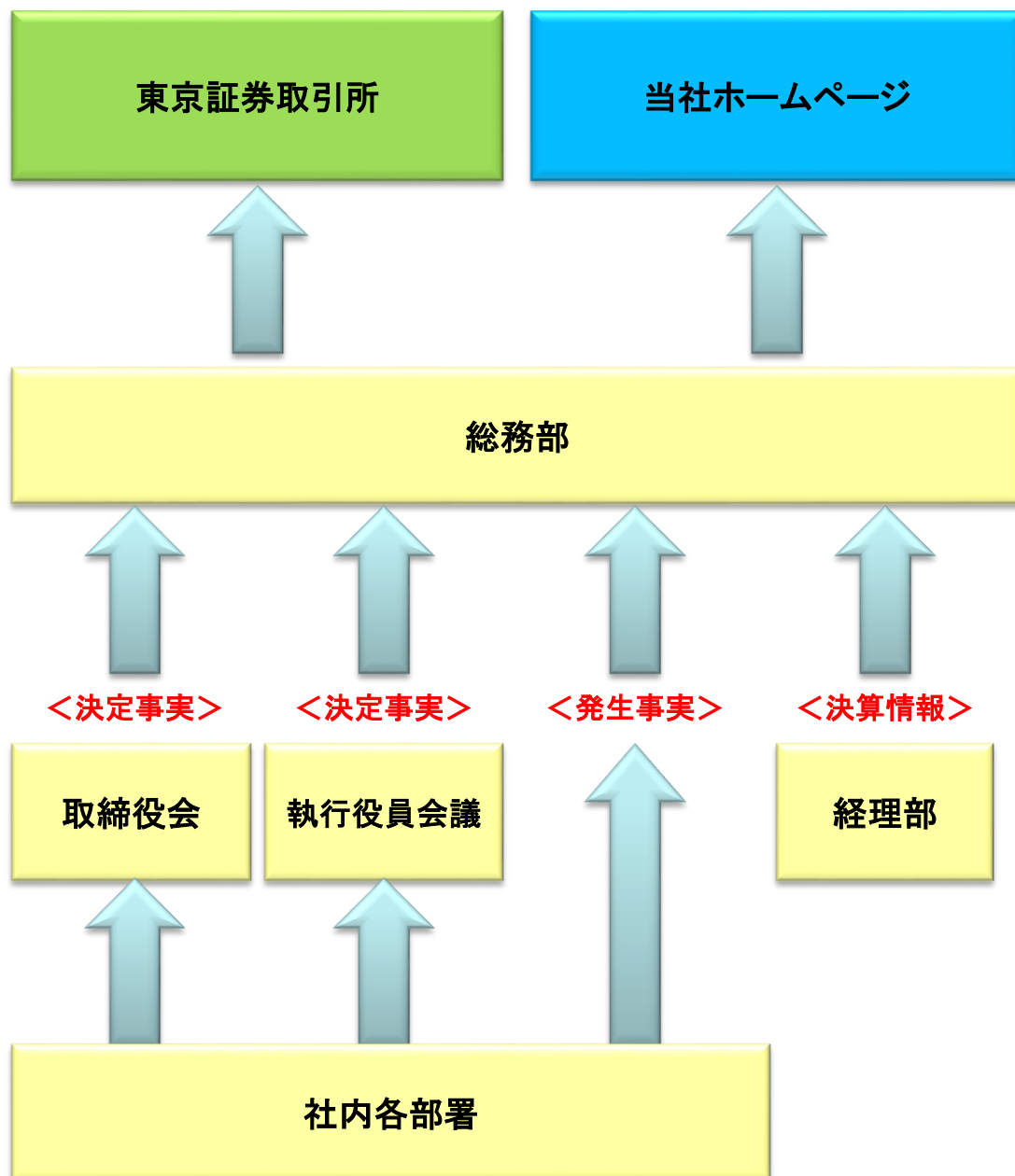
当社の業務執行を決定する機関である「取締役会」及び「執行役員会議」の決定事実は、総務部に伝達される。

②発生事実に関する情報

社内各部署より総務部に伝達される。

③決算に関する情報

経理部より総務部に伝達される。



氏 名	役 職	主な専門性・経験							
		企業 経 営	自動車 業界	ガバナンス/内 部統制	法務/リスク マネジメント	財務/ 会計	人事	モノづくり/ 製品技術	グローバル性
吉村東彦	取締役社長	●	●	●	●			●	●
小滝 晋	取締役 専務執行役員	●	●	●		●	●	●	●
矢部雅之	取締役 専務執行役員	●	●	●				●	●
中村卓也	取締役 専務執行役員	●	●		●			●	●
大平靖之	取締役 (独立・社外)	●		●	●		●	●	
品田英明	取締役 (独立・社外)	●		●	●			●	●
青地 潔	常勤監査役	●	●	●	●		●	●	
伊藤智則	監査役 (独立・社外)	●		●	●	●	●		
金治伸隆	監査役 (独立・社外)	●	●	●	●				●