

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る。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く。

【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

以下、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいている。

【補充原則1-2 議決権電子行使プラットフォームの利用】

現時点では、議決権電子行使プラットフォームを導入していないが、株主構成等の状況を勘案しながら、導入の可否について継続して検討を行う。また、株主が議案の検討期間を十分に取ることができるよう、招集通知の早期発送を行うとともに、当社ウェブサイトでの日本語及び英文の招集通知の早期開示を行っている。

【補充原則4-1 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。候補者については、最高経営責任者が選定し、取締役会の諮問を受けた指名・報酬委員会の答申に基づき、取締役会で審議の上決定している。

【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る。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る。

【補充原則5-2 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直し状況の開示】

事業ポートフォリオの基本方針の策定に向けて検討を進めており、準備ができ次第開示致します。

【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

以下、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいている。

【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ないが、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る。

【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する。

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る。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る。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

(i) 中核人材の登用等における多様性の確保についての「考え方」

当社の中期経営計画の主要な課題の基盤としてダイバーシティ活動を位置づけており、「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」を基本方針としている。

(<https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/index.html>)

(ii) 中核人材の登用等における多様性の確保についての「自主的かつ測定可能な目標及びその状況」

現在、全管理職の約5%の女性管理職が活躍している。また中途採用者や外国人も積極的に採用し管理職にも登用している。

将来的には女性管理職比率10%を目標に今後も女性活躍を推進する。そのため、新卒採用の女性比率20%を目標にした採用活動や、女性プロモート活動にも取り組んでいる。

多様性豊かな従業員が尊重し合い活躍できる環境を実現し企業の成長につなげていけるよう、採用活動、管理職育成を進める。

(iii) 中核人材の登用等における多様性の確保に向けた「人材育成方針と実施状況」

当社は、日産グループの一員として、利益ある成長を遂げながら、社会や環境、自然と共生できる企業を目指し、人材の育成・教育に努めている。

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、業務効率が上がり成果が出せるよう、継続して取り組んでいる。
また、ダイバーシティの考えのもと、女性の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んでいる。女性の新卒採用比率も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いる。
(<https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/index.html>)

(iv) 中核人材の登用等における多様性の確保に向けた「社内環境整備方針と実施状況」

従来からあるフレックス勤務や時短勤務、年休の取得促進に加え、育児や介護、結婚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る。これまで男性中心だった工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を進めている。また、女性が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制度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る。また、健康宣言において、全従業員がモチベーション高く活き活きと働くことができるように心身の健康保持増進活動に取り組むことを宣言している。外部専門機関等とも連携し、生活習慣病の予防や、メンタルヘルス対策等、心身不調の未然防止のために組織的な活動を行っている。これらの活動に対し毎年PDCAのサイクルを回すことにより、成果を検証し、活動を深化させている。

(<https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/index.html>)

【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る。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る。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る。

【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「経営方針」(<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、決定している。

(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る。これを可能とするため、指名・報酬委員会の答申に基づき適切な候補者を指名し、株主総会に提案する。

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する。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る。

(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」に記載する。

経営陣幹部は、上記【原則3-1. 情報開示の充実】(iv)を踏まえて選解任する。

【補充原則3-1. 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

日産車体グループは「私達日産車体は信頼される企業として、独自性に溢れ、お客さまに魅力ある質の高いクルマとサービスを、タイムリーにお届けします。」をミッションとして掲げ、社会・マーケットの変化を先取りし、絶えず「質の高いクルマとサービスの提供による持続的価値創造を目指している。このためには、社会の変化を捉え、多角的な視点による経営が重要であり、この経営基盤を築くESGについても積極的な取り組みを行っている。

環境については、従業員一人ひとりが環境を大切にするマインドを醸成している。また、「日産・グリーンプログラム」を踏まえて当社が策定した環境理念に従い、環境方針や体制を整備し、環境対応の取り組みの推進、人や社会、自然にやさしい車づくりに取り組んでいる。

特に、当社および日産車体九州は、生産メーカーとして、生産過程において多くのエネルギーを必要とすることもあり、その使用エネルギーの削減、CO2排出量の削減として、環境にやさしい車づくりに積極的に取り組んでいる。

また、地域社会との交流を積極的にに行い、地域での福祉活動や災害の復興などのボランティア、そして小学生を対象とした学習支援活動を実施している。

【ESGへの取り組み】

- ・コーポレート・ガバナンス : 経営の基盤として、透明性・取締役会の実効性などの強化を図る
- ・環境 : モノづくり会社として、環境保全・環境への負荷低減を推進
- ・職場環境 : 安全・衛生 / 働き方改革 / ダイバーシティを推進
- ・地域社会との共生 : 社会と共生できる企業を目指し、交流を推進

このような価値観・様々な取り組みは、SDGs(持続可能な開発目標)への貢献にもつながっている。

(<https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/SUSTAINABILITY/index.html>)

(ii) 人的資本や知的財産への投資等

「人的資本」

社員を育てることを重要な経営戦略の一つであるとする日産車体では、人材育成を積極的に行っている。

社員一人ひとりの能力や個性を伸ばしていくために、日産車体では新入社員から管理職までを含めたトータルな教育研修プログラムを完備している。配属先での部門内教育をはじめ、能力・スキル開発やマネジメントの研修など、キャリアに応じて多彩な教育も行っている。社員個々の能力や技術のレベルアップを図るためのきめ細かな教育プログラムを実施することで、あらゆる側面からサポートしている。また、日産車体では、社員一

人ひとりがオフタイムを有効に活用できるように、各種福利厚生制度や施設を完備している。独身寮・社宅に加え、社内保育園「キッズきゃらばん」も設置するなど、ライフステージにあわせた働き方を実現できる環境整備に日々取り組んでいる。
(<https://www.nissan-shatai.co.jp/RECRUIT/2014/CAREER/index.html>)

「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る。こうした環境下で、2017-2022年度 中期経営計画の重要課題の一つに「技術・技能の競争力」を掲げ、LCV・Frame車モノづくりグローバル技術拠点の実現を目指している。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る。
(<https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/MANAGEMENT/PLAN/index.html>)

(iii)TCFDまたはそれと同等の枠組み

日産車体は、日産グループの一員としてGHG(グリーンハウスガス)排出量の削減計画を立案し、環境への取り組みを行っている。
(<https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/ENVIRONMENT/index.html>)

【補充原則4-1 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、取締役会で決定する。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る。

【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、株主総会に提案する。

【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

本報告書の「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-〔取締役関係〕-任意の委員会の設置状況、委員会構成、委員長(議長)の属性-補足説明」に記載の通り。
(<https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/GOVERNANCE/STRUCTURE/index.html>)

【補充原則4-11 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「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。(<https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/MANAGEMENT/OFFICER/index.html>)

【補充原則4-11 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」に記載する。

【補充原則4-11 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、2020年度の実効性に関する分析・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) 取締役会の目的及び役割
- (2) 取締役会の運営及び実効性
- (3) 取締役会の構成
- (4) ステークホルダーとの関係
- (5) 取締役のトレーニング

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。

- ・経営上重要な意思決定や業務執行の監督機能を発揮するために、規模・構成・運営状況等において適切な体制が構築されている。
- ・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は、自身が果たすべき役割を十分に理解し、取締役会において活発に意見を述べ、審議・意思決定を行っており、効果的に運用されている。

3. 実効性向上に向けた取り組み

当社は、コーポレートガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的に、2020年1月28日に社外役員を中心とする以下の二つの委員会を設置した。両委員会は、2020年度において下記事項について審議し、取締役会はその答申を踏まえて判断を行っている。

- 1)指名・報酬委員会: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
 - 2)取引モニタリング委員会: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ため
- 当社取締役会は、今回の評価の結果を踏まえ、取締役会の実効性の更なる向上を図るため、議論を一層充実させていく。

【補充原則4-14 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る。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する。

【原則5-1 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する。株主との対話については、担当執行役員が統括し、社長、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する。
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する。

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(%)
日産自動車株式会社	67,726,898	50.00
MLI for Segregated PB Client	21,000,000	15.50
Goldman Sachs International	9,717,859	7.17
BNY GCM Client Account JPRD AC ISG (FE-AC)	6,856,636	5.06
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,461,500	2.56
日産車体取引先持株会	2,584,400	1.91
ECM MF	2,182,800	1.61
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	825,000	0.61
State Street Bank West Client - Treaty 505234	747,500	0.55
JP Morgan Chase Bank 385781	737,994	0.54

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、2021年9月30日現在の状況を記載している。
当社は、自己株式21,786,712株を保有しているが、上記の大株主から除いている。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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更新

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る。また、交渉の内容については、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る。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4-8 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ある。
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る。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情更新

親会社である日産自動車株式会社は、当社議決権の50.01%を所有している。また当社は親会社に対する売上比率が連結で98.3%、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る。

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る。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る。また、交渉の内容については、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る。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るが、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	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)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
市川 誠一郎	他の会社の出身者											
今井 雅之	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
市川 誠一郎	○	市川誠一郎氏はサッポロビール株式会社の取締役専務執行役員であった。当社と同社との間に資本関係及び取引関係はない。	市川氏は、異業種企業における長年の経験を通じ、会社経営、コーポレートガバナンスに関する幅広い見識を有している。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いる。

今井 雅之	○	今井雅之氏は神奈川中央交通株式会社の取締役常務執行役員である。当社と同社の間に資本関係はない。当社は、同社が提供するバス、タクシー、ホテルサービスを一般利用者として利用しているが、2020年度における同社の当社に対する売上高は、極めて僅少(年間連結売上高比率1%未満)であり、当社から当社に対する売上はない。	今井氏は、異業種企業において企業財務、経理部門の業務に携わり、同部門の豊富な知識、及び経営者として幅広い見識を有している。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いる。
-------	---	--	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

・委員会の役割

取締役会からの諮問に応じ、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

・委員会構成の独立性に関する考え方

過半数を独立社外取締役とし、委員長は独立社外取締役が務めます。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ます。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の実数	員数の上限を定めていない
監査役の実数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人から監査計画及び監査結果の報告を受け、相互の意見交換をはかり、効率的かつ効果的な監査の実施に努めている。監査役と内部監査室は必要に応じ情報交換を実施し連携を取っている。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の実数	2名

社外監査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)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
井上 泉	他の会社の出身者													
伊藤 智則	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
井上 泉	○	井上泉氏は株式会社損害保険ジャパン(現:損害保険ジャパン株式会社)の取締役常務執行役員であった。当社と同社の間に資本関係はない。当社と同社の間には保険契約取引があるが、2020年度に当社が同社に支払った保険料の額は僅少(年間経常収益比率1%未満)であり、当社から同社に対する売上はない。なお、同氏は2005年9月まで同社に在籍していたが、相当期間(10年超)が経過している。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ない。	井上氏は、損害保険業界等における長年の経験を通じ、会社経営、事業活動に伴うリスク管理、コーポレートガバナンスに関する豊富で幅広い見識を有している。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いる。
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った。当社と同行の間に資本関係はない。同行からの借入金はなく、預金等、通常の銀行取引はあるが、2020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ない。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ない。	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いる。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いる。

【独立役員関係】

独立役員の数	4 名
--------	-----

その他独立役員に関する事項

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る。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

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る。

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る。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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いる。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いる。

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る。

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30百万円、監査役の報酬限度額が月額5百万円である。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名である。

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いる。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る。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いる。

(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、2021年2月23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を決議した。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、答申を受けている。

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いる。

・基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、当社業績、個人の成果等に基づき決定している。

・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る。

・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る。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る。

(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いる。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いる。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いる。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については秘書室が、また社外監査役については監査役室が定期的に連携を取っている。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いる。

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)

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いる。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いる。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いる。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る。取締役会は原則月1回開催し、重要な経営事項を決定している。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いる。

1. 指名・報酬委員会

取締役会からの諮問に応じ、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いる。

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

2. 取引モニタリング委員会

取締役会からの諮問に応じ、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いる。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いる。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る。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いる。

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いる。さらに取締役に對する十分な監視機能を発揮するため監査役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いる。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いる。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に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いる。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、各委員会において取締役会からの諮問に応じて審議を行い、取締役会に答申している。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

	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る。
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る。
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る。
その他	スライドを多用した事業報告、当社製品の展示・説明等を実施している。

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る。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って的確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る。 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定等に従って開示している。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る。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る。 日本語：http://www.nissan-shatai.co.jp/IR/GOVERNANCE/POLICY/index.html 英語：http://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る。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る。 日本語：http://www.nissan-shatai.co.jp/IR/TOPPAGE/index.html 英語：http://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る。 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。また、本社屋上を平塚市指定の津波避難場所としている。
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適時、適切な情報開示に努めている。

その他

当社はダイバーシティの考えのもと、女性の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んでいる。現在は部長級と課長級に女性が在籍し、活躍している。

また、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いる。

これらの取り組みが評価され、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、2019年12月には、2回目の認定を取得した。さらに、2020年7月には「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」認定を受けた。中期経営計画の重点課題の1つとして、今後もダイバーシティ活動を推進し、より働きやすい職場環境づくりに努めていく。

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人認定制度」において、2019年、2020年に続き、2021年も「健康経営優良法人～ホワイト500～」に顕彰、認定された。

当社は「全従業員が心身の健康の維持向上に努め、生き活きと働くことが出来る職場づくり」の全社方針の下、産業医、保健師、看護師、社内カウンセラー等の体制を整え、外部専門機関等とも連携し、組織的な活動を行っている。

健康診断結果に基づく保健指導をはじめ、食事セミナーや運動イベントなどの生活習慣病の予防、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た。

これらの活動に対し毎年PDCAのサイクルを回すことにより、成果を検証し、活動を深化させていく。

当社は、今後も、従業員すべてが、その能力を十分に発揮できる企業風土を醸成するため、健康保持増進活動に取り組み、モチベーション高く、生き活きと働くことができる職場環境づくりに取り組んでいく。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、取締役会において、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)を整備することを決議している。

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・徹底を図る。

内部統制諸活動について内部統制推進室が一元的に対処し、内部統制の改善と定着を推進する。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う。

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う。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む。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、その指示に従う。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る。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、その指示に従う。

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る。

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職務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する。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る。

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する。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う。

3.損失の危険の管理に関する規程その他の体制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いち早く察知し、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る。

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する。

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る。

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う。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する。

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する。

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する。

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、職務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る。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職務権限基準を策定する。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職務権限基準は、当社及び当社グループ各社で定期的に必要の見直しを行う。

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、効率のかつ効果的な業務執行を行う。

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る。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う。

(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う。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る。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る。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する。

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う。

(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、その把握に努める。

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監査役室を設置し、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する。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する。

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する。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、迅速に対応する。

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る。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する。

(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う。

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、迅速に対応する。

(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する。

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る。

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う。監査役と取締役社長は、定期的な会合を設け、経営状況や会社に対処すべき課題、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る。

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る。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、その指示に従う。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、その指示に従う。

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る。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る。
- (2)外部の専門機関との連携状況
当社は平素より警察や加入する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・指導を受けることとしている。
- (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加入する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る。
- (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する。
- (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

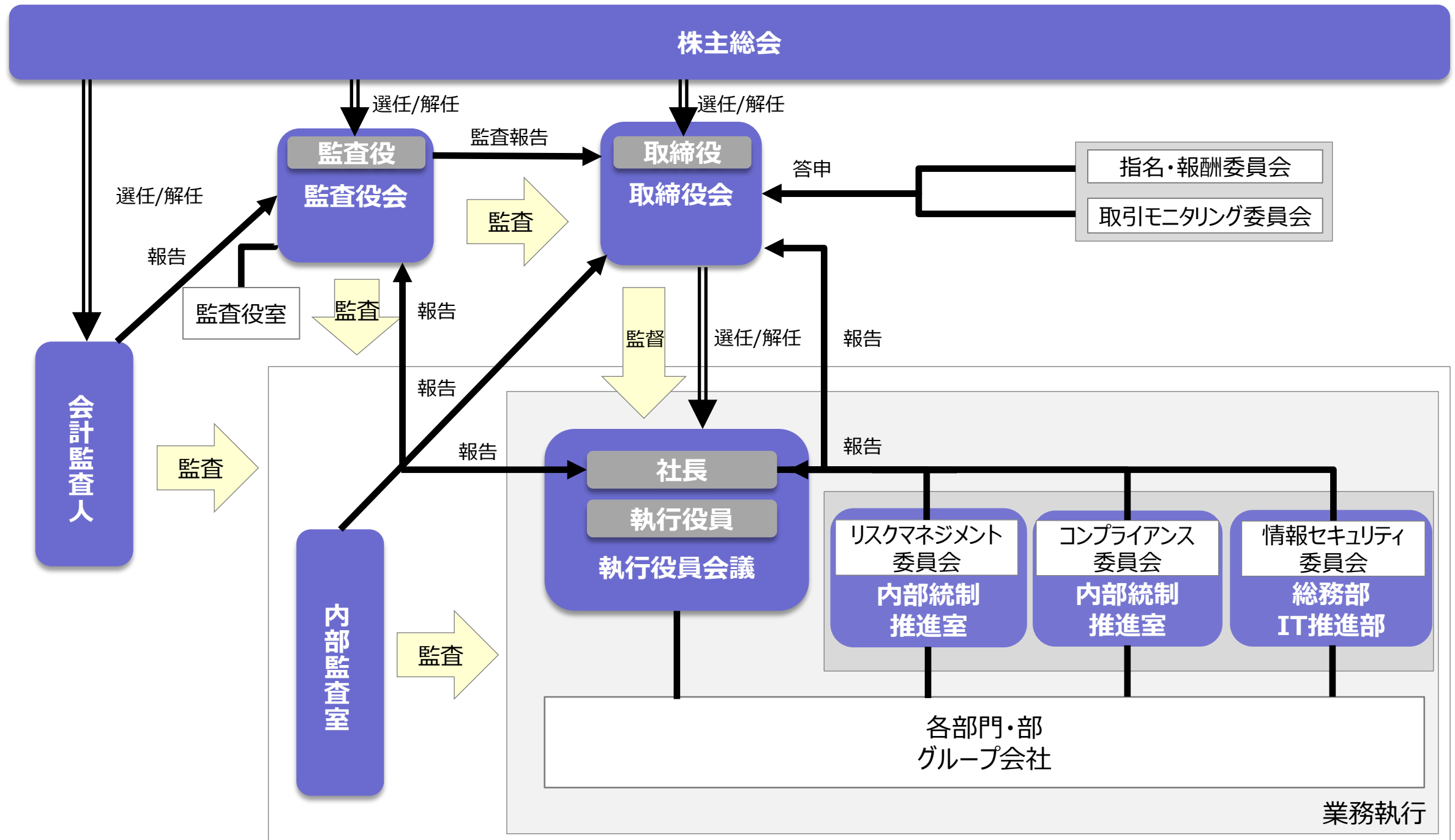
1.買収防衛策の導入の有無

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 更新

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

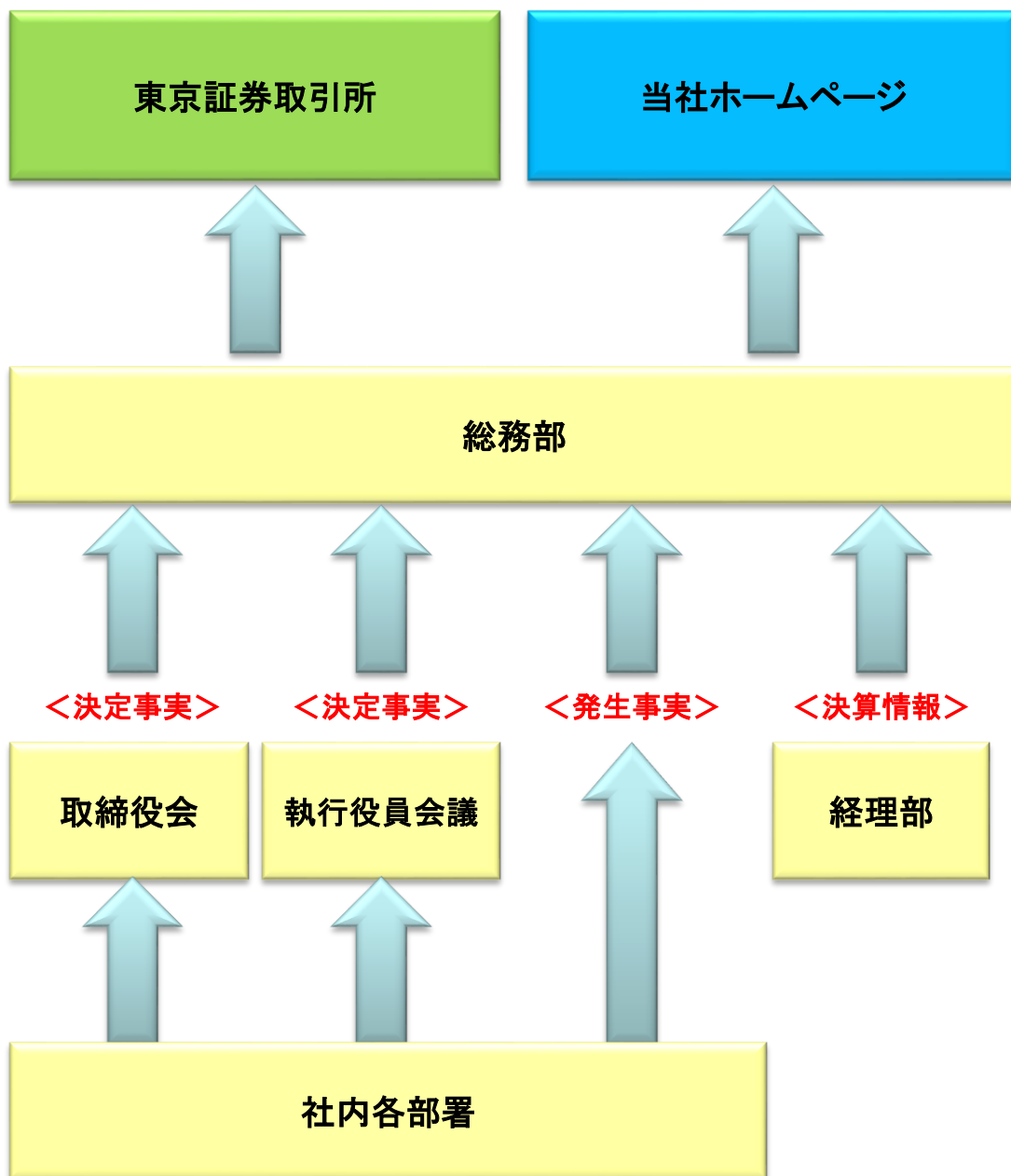
当社の業務執行を決定する機関である「取締役会」及び「執行役員会議」の決定事実は、総務部に伝達される。

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。



【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】

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	●	●		●			●	●
市川誠一郎	取締役 (独立・社外)	●	●	●				●	
今井雅之	取締役 (独立・社外)	●	●	●		●			
浜地利勝	常勤監査役	●	●	●	●	●	●	●	
井上 泉	監査役 (独立・社外)	●	●	●	●		●		●
伊藤智則	監査役 (独立・社外)	●		●	●	●	●		