

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、企業価値の向上を通して、社会への貢献とステークホルダーの期待に応えていくために、経営の透明性と経営効率の向上を基本としたコーポレート・ガバナンスの徹底を図っております。また、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させる仕組みとして、国内外の法令遵守はもとより、企業倫理に則って行動するための具体的な指針として「日新企業行動憲章」を制定し、この行動憲章に掲げたコンプライアンス活動を推進しております。

【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2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保・測定可能な目標】

(女性活躍の推進)

当社では女性社員1人1人が能力を発揮して活躍できるよう、働きやすい職場環境を整備するため、次のような社内制度の導入・拡充に努めてきました。これらの取り組みを推進することで、当社は「女性活躍推進法」に基づく取り組みが優良である企業として、2022年1月に「えるぼし」認定の最高位(三ツ星)を取得しております。これからも社員の意見や要望を反映した、より良い社内制度を導入・拡充し、女性社員の働きやすい職場環境を整備することで、ワークライフバランスの向上に努めます。

1. 各種社内制度の拡充

- (1)産前・産後における有給休暇付与
- (2)育児休業制度の拡充(最長で子が2歳に達する月の末日まで)
- (3)育児短時間勤務制度の拡充(1日の勤務時間を5時間から7時間まで30分単位で選択することが可能)
- (4)結婚・出産・育児・配偶者の転勤を理由とした離職者への再雇用制度の申請期間の拡充(離職後5年から同10年へ延長)

2. 女性社員のキャリア形成支援、ダイバーシティ・マネジメント研修等の実施

3. 海外駐在員・研修員への積極的な女性社員の登用

当社は女性活躍企業データベース(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1068>)に公表しておりますように、2021年度から2024年度までの間に管理職に占める女性社員の比率を10%以上とする目標を立て、その達成に向けて、上記のような取り組みを策定し実施しております。

過去3事業年度における管理職に占める女性社員の比率は次の通りです。

2020年度: 8.5%、2021年度: 8.5%、2022年度: 8.3%

(人材採用・育成方針、社内環境整備方針)

当社グループは、社名の由来である「日々新たに、また、日に新たなり」の精神を基本とし、自己革新を続けながら、安全・迅速・低コストに高品質な物流・旅行サービスを提供することで、豊かな社会の実現に貢献するとともに、お客様との間に信頼を築き上げながら企業価値を高め、株主をはじめとするすべてのステークホルダーのご期待に応えることを経営の基本方針としております。

この経営の基本方針を体現できる社員を採用して育成するため、当社は次の人材採用・育成方針および社内環境整備方針を定めています。

1. 人材採用方針

- (1)新卒採用: 「BE THE CHALLENGER」をスローガンとし「創造性、積極性、協調性、高い向上心を持ち、新しいことに挑戦できる人」を当社が求める人材とし、今後も一定数の新卒採用を継続することで持続可能な企業活動の維持に努めます。
- (2)中途採用: 異なる経験や技術をもった人材を継続して採用することで多様性の尊重・確保に努めるとともに、中途採用人材が当社内で即戦力として活躍することが企業活動の活性化に繋がると考えておりますので、今後も積極的に中途採用に努めます。
- (3)多様な人材の確保: 当社では外国人や中途採用者数について特に目標数値は設けておりません。性別や国籍、年齢を問わず、多様な人材を継続して採用することで、当社内における多様性を尊重・確保するとともに、昨今の労働人口の流動化に対応していくよう努めます。

過去3事業年度における外国人並びに中途採用比率は次の通りです。

(外国人採用) 2020年度 0%、2021年度 0%、2022年度 0%

(中途採用) 2020年度 12.7%、2021年度 11.3%、2022年度 22.6%

2. 人材育成方針

個々の社員が自ら常に高い目標を追求し続け、達成することができるよう、専門スキル習得のための社内研修やリスキリングへの機会提供に向けた投資の拡充に継続して努めます。

(1)主な社内研修制度

- ()階層別研修の拡充(入社3年目研修、昇格者研修、新任課長研修 他)
- ()今後のキャリアを考える機会提供のため、他部店の業務内容を学ぶことが出来る社内インターン制度を実施
- ()様々な業務を経験することで自己成長の機会を促すことができるよう、若年層を中心としたジョブローテーション制度を実施
- ()早期から国際的な感覚や視点を養うため、海外研修員制度を実施

(2)研修制度の概要については、後記図1をご参照ください。

3. 社内環境整備方針

当社グループで働く全社員がやりがいを持って安全・安心に働けることができるよう職場環境の整備及び社内コンプライアンス遵守のための教育・指導に継続して取り組みます。その結果、生み出された収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、当社グループ各社の状況や労使間の真摯な協議を経たうえで、ベースアップを含む社員の処遇向上に継続的に取り組むことで、従業員エンゲージメントの向上に努めます。

(1)社内環境整備に向けた主な社内制度

- ()フレックスタイム勤務制度や時差勤務制度及びテレワーク(在宅、サテライトオフィス、ワーケーション)勤務制度を実施し、多様な働き方の推進に努めています。
- ()育児・介護等と両立して働く社員のため、育児・介護休業規程、短時間勤務制度、フレックスタイム勤務、時差勤務制度などの制度拡充により、積極的に支援しています。
- ()法令順守や企業倫理向上のため、企業行動指針である「日新企業行動憲章」をはじめ、「コンプライアンス・マニュアル」等の整備や、eラーニングをはじめとするコンプライアンス・ハラスメント研修等を行い、従業員の法令順守意識の向上に努めています。
- ()当社グループでは、業務上の不正行為やハラスメント等の法令・社内規程等の違反やその恐れのある行為の早期発見と是正を行うため内部通報制度を実施しています。また、通報・相談窓口として内部通報用のヘルプデスクに加えて、外部通報受付窓口(顧問法律事務所)を設置し、コンプライアンス体制の充実化に努めています。

【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】(保有に関する方針と議決権行使基準)

1. 政策保有に関する方針

当社は、グループ事業における取引先との関係維持・強化、取引拡大等の観点から総合的に勘案し政策保有株式を保有しておりますが、合理的意義がある場合を除き、新たな政策保有株式の取得は行わないこととしております。個別の政策保有株式について、保有目的や便益等を精査し、資本効率等を踏まえた上で保有の適否を定期的に検証し、2026年度までに政策保有株式約50億円(2023年3月末時価の約30%相当)の縮減を目指すこととし、売却資金は成長投資および株主還元を活用致します。

2. 議決権の行使

政策保有株式に関する議決権行使については、投資先企業の経営方針、戦略等を尊重の上、企業価値を毀損するおそれがないか等勘案し議決権を行使することとしております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社取締役と当社との取引など会社法に定める利益相反取引については、当社取締役会規程において、取締役会決議と定めております。また、定期的に関連当事者間取引の有無や状況について報告することとし、確認をしております。

【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、企業年金の積立金を適切に運用するために、人事・経理の経験豊富な人材を登用および配置するとともに、その後もその専門性を高めることに努めております。また、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されることを目的とし、資産運用委員会が運用委託先と連携して、適切な運用を図っており、その上で、事業主および従業員から構成される代議員会が運用をモニタリングしております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

1. 経営理念と経営計画

経営の基本方針については、当社ホームページへ掲載しております。
また、第7次中期経営計画を策定し、当社ホームページへ掲載しております。

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

上記「11.基本的な考え方」に記載のとおりであります。

3. 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

(1)基本方針

当社の取締役(監査等委員であるものを除く。以下「取締役」という。)の報酬は、固定報酬としての基本報酬と、業績向上への貢献意欲を高めるための変動報酬としての賞与および譲渡制限付株式報酬で構成しております。

これらの報酬の比率は、目指す水準として、凡そ基本報酬7:変動報酬としての賞与2:株式報酬1としております。

社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとしております。

監査等委員の報酬は、監査業務や業務執行の監督等の職務の適正性を確保する観点から、基本報酬のみとしております。報酬額については、株主総会で決議された金銭報酬枠の範囲内で、各監査等委員の役割・職務の内容等を勘案し、監査等委員の協議により定めております。

(2)取締役の報酬の決定

()基本報酬については、月例の固定報酬とし、各取締役の役位、外部調査機関の経営者報酬調査データ等を参考に作成された原案を、社外取締役が過半数を占め、かつ社外取締役が委員長である指名報酬委員会で審議した後、取締役会へ答申し、取締役会はその答申を尊重の上、株主総会で決議された金銭報酬枠の範囲内で決定することとしております。

()賞与については、支給額は、予め定める連結業績指標に応じた支給基準に基づき、業績達成度合いに応じて、基本月額報酬の0~10ヶ月分の範囲で変動するものとし、一定の時期に支給することとしております。算定された賞与総額および各取締役への配分案について指名報酬委員会で審議した後、取締役会へ答申し、取締役会はその答申を尊重の上、株主総会で決議された金銭報酬枠の範囲内で決定することとしております。

()非金銭報酬等は株式報酬とし、当社の持続的な成長を図るための中長期的なインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬制度を導入しております。当該株式報酬の内容は、毎年1回、対象者に対して普通株式を用いた譲渡制限付株式を交付し、譲渡制限解除は役員退任時を原則とします。各対象取締役への具体的な支給時期および配分は、算定された付与額案について指名報酬委員会で審議した後、取締役会へ答申し、取締役会はその答申を尊重の上、株主総会で決議された株式報酬枠の範囲内で決定しております。

(3)取締役の個人別の報酬等の内容についての決定

当社においては、取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長社長執行役員筒井雅洋が取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬額の具体的内容を決定しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の賞与の配分であります。これらの権限を委任した理由は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役会は指名報酬委員会へ原案を諮問し答申を得るものとし、代表取締役社長は、当該答申を尊重のうえ、決定しなければならないこと等の措置を講じているからであります。

(4)報酬枠

金銭報酬枠 (2015年6月24日第106期定時株主総会決議)

取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬額:年額360百万円以内(決議した時の取締役の員数 10名)

株式報酬枠 (2021年6月23日第112期定時株主総会決議)

取締役(社外取締役および監査等委員であるものを除く。)の報酬額:年額50百万円以内、年50,000株以内(決議した時の取締役の員数 6名)

4. 取締役会が取締役・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の取締役(監査等委員であるものを除く。以下「取締役」という。)候補の指名にあたっては、取締役会の多様性を考慮しつつ、年齢、性別および国籍の区別なく、知識・経験・能力を全体としてバランス良く備えた人材を指名することを方針としております。

社外取締役候補の指名にあたっては、上述の取締役候補の指名方針に加えて、当社が定める独立性判断基準を満たす人材を指名することを方針としております。取締役が公序良俗に反する行為を行った場合や、任務懈怠により著しく企業価値を毀損させるなど取締役としての資質が認められない場合には、解任提案について取締役会で決定することとしております。

監査等委員候補の指名にあたっては、金融、財務・会計、企業経営、国際物流等に関する経験・知識、また、人格、見識など、総合的な観点から代表取締役が監査等委員会の同意を得た上で人事案を作成し、監査等委員の選任議案については取締役会で決議しております。

取締役会の構成は、定数上の取締役10名以内、監査等委員4名以内としております。

取締役候補の指名の決定にあたり、取締役会は指名報酬委員会に諮問して、その答申内容を尊重したうえで決議しております。

5. 取締役会が上記4を踏まえて、取締役・監査等委員候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役の個々の選任理由については下記のとおりとなります。

(1)筒井雅洋氏は、代表取締役社長として当社グループのグローバル化を推進しております。これまでの業務執行責任者としての経験と実績を、当社グループの持続的企業価値向上に活かすため、取締役として選任しております。

(2)渡邊淳一郎氏は、営業部門や企画、管理部門の責任者として経営に携わり、社長補佐、営業本部長として当社グループの収益力向上に取り組んでおります。金融業界に関する知見と、これまでの当社における営業本部長としての実績をさらに高めるべく、取締役として選任しております。

(3)筒井昌隆氏は、通関部門や人事部門を中心に豊富な経験と知見を有し、通関業務のグローバル化への対応や人材育成の確保にも努めております。これまでの管理、営業部門に関する経験と、通関業務に関する見識を活かし、事業部門の収益拡大を図るべく、取締役として選任しております。

(4)栗原智氏は、企画部門や管理部門を中心に豊富な経験と知見を有し、管理本部長として経営基盤の強化に努めております。これまでの経験と見識を活かし、さらなる経営基盤の強化を図るべく、取締役として選任しております。

(5)桜井哲男氏は、豊富な海外勤務の実績と航空・海上部門を中心に当社国際物流分野における幅広い経験と知見を有しており、自動車関連物流の拡大に取り組んでおります。これまでの国際物流分野における経験を活かし、さらなる事業拡大を図るべく、取締役として選任しております。

(6)峯茂樹氏は、海運、港運、倉庫を中心とした現業部門に関する豊富な経験と知見を有し、収益力の向上、業務効率の改善に取り組んでおります。これまでの経験と見識を活かし、事業基盤の強化を図るべく、取締役として選任しております。

(7)藤本進氏は、長年にわたる行政官および企業経営者としての豊富な経験と知見を有しております。独立した立場から、これら経験と見識に基づいた有意義な意見を取締役会において適宜述べられており、社外取締役として選任しております。

監査等委員の個々の選任理由については「III.会社との関係(2)」に記載のとおりであります。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み】

当社グループは、中長期的な企業価値の向上の観点のもと、サステナビリティ基本方針を制定しております。

同方針に則り、持続可能な社会の実現に向けて当社グループが果たすべき責任を推進していくため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置致しました。また、第7次中期経営計画「Nissin Next 7th」においても、ESG経営の推進を重点施策の一つと位置付け、取り組みを一層進めるとともに、特定した4つのマテリアリティに基づき、サステナビリティ委員会のもとサステナビリティ推進室が中心となってグループ全体の取り組みを推進してまいります。

1. 人的資本や知的財産への投資等

当社グループは、専門性の高い人材の確保および知的財産への投資を重要な経営課題の一つと捉えています。人的資本への投資としては、一人ひとりの尊重と組織の活性化をテーマとして人材採用の強化と安全で働きがいのある職場づくりに取り組むとともに、人材育成・リスキングによる個の能力の最大化と人材の最適配置による組織の力の最大化を図ります。

知的財産への投資については、第7次中期経営計画においてDXの推進を重点施策の1つに掲げました。顧客の利便性向上と業務効率性の追求を目的とする、最先端の技術を活用したデジタルフォワードニングシステムの開発や、IoT技術を活用した国際物流の可視化等について、物流DX推進室にて取り組みを進めております。また、新規事業開発室を設置し、新規事業を創出することにより収益を拡大させることを目指しています。

2. 気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

当社グループでは、マテリアリティの一つとして「脱炭素社会の実現と環境に配慮した循環型社会への貢献」を掲げており、特に気候変動への対応は重要な経営課題の一つと位置付け、これまでも再生可能エネルギーへの転換や、環境対応施設・車両の導入、モーダルシフトの推進等の環境負荷低減化を図るためのサステナビリティ活動に取り組んでまいりました。

今後も事業を通じた活動を強化・推進していくため、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明するとともに、同提言の枠組みに基づく4項目「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」の情報開示を致しました。詳細につきましては、下記の当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.nissin-tw.com/company/csr/pdf/TCFD_information.pdf (TCFD開示)

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会規程を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めております。また、取締役会決議に基づく「決裁権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

東京証券取引所の定める独立役員の独立性に関する判断基準を参考とするほか、当社においても独立性判断基準を策定し、候補者を選任することとしております。

【補充原則4 - 10 - 1 指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社における取締役会の構成は、取締役総数10名のうち、独立社外取締役は4名となっております。
取締役会の諮問機関としての指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会の構成は、委員総数7名のうち、独立社外取締役が4名と過半数を占めており、且つ独立社外取締役が委員長を務めております。指名報酬委員会では、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会からの経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬等に関する諮問について審議し、取締役会へ適切に答申しております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役・監査等委員の選任に関する方針・手続】

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】4 . 取締役会が取締役・監査等委員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であります。また、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいいわゆるスキル・マトリックスは、後記図2をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査等委員の兼任状況】

取締役・監査等委員が他の上場会社の役員等を兼任する場合は、事業報告の「重要な兼職の状況」に記載します。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性についての分析・評価・開示】

当社は、年に1回、取締役会の機能、運営方法等について、各取締役へアンケート調査を行い自己評価を実施し、実効性が十分に確保されていることを確認しております。

また、回答結果をもとに、課題やその対応等について議論を行い、取締役会の実効性をさらに高めるために活かしております。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査等委員のトレーニング】

取締役・監査等委員に対しては、会社法をはじめ時勢に適した内容の社外専門家による講習会を定期的を実施することとし、また外部講習会に参加する機会を設け、取締役としての必要な知識の習得や役割と責務の理解促進に努めることとしております。

社外取締役がその機能を十分果たすことを可能とするため、その就任の際、また、就任後も継続的に、当社グループの事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得できるよう、各社外取締役に応じた機会を提供することとしております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、中長期的な企業価値・株主価値向上のため、株主・投資家の皆様と、建設的な対話を行うことが重要と考えております。

そのため、アナリスト、機関投資家、報道機関向けの決算説明会を半期毎に開催し、社長はじめ経営幹部が説明しております。また、IR担当の経営企画部が窓口となり、関係部門と連携し個別取材への対応をしております。対話によって把握した株主・投資家の皆様の意見を速やかに経営陣で共有するとともに、対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止を徹底しております。

なお、対話の実施状況につきましては、下記の当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.nissin-tw.com/ir/index.html> (対話実施状況)

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社グループは、2022年3月に対象期間を5年とする第7次中期経営計画「Nissin Next 7th」(NN7)を公表し、その最終年度である2027年3月期の財務目標を「売上高2,750億円」「営業利益110億円」「ROE9.0%程度」と設定しています。これらの目標を実現するため、事業ポートフォリオ戦略を通じた成長分野への投資や資本コストを上回る収益性の向上、政策保有株式の縮減による資産効率の改善、DOE2.0%以上とする下限配当の設定と100億円程度の機動的な自己株式取得による株主還元の実質化など、資本効率を重視した経営に取り組むとともに、PBR1倍超えを目指しております。

なお、NN7の基本方針、経営戦略及び具体的な施策については、当社ウェブサイトにて開示しており、またその進捗状況については決算説明会、各種IR資料等で随時開示しております。

関連資料に関しては、下記URLをご覧ください。

< 日本語 >

・中期経営計画「Nissin Next 7th」(NN7) (<https://www.nissin-tw.com/ir/policy/plan.html>)

・決算説明会資料 (<https://www.nissin-tw.com/ir/>)

・統合報告書 (<https://www.nissin-tw.com/company/csr/report.html>)

< 英語 >

・Financial results briefing materials (https://www.nissin-tw.com/english/company/biz_report.html)

【補充原則5 - 2 - 1 事業ポートフォリオ戦略】

事業ポートフォリオ戦略等の詳細につきましては、下記の当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nissin-tw.com/ir/index.html> (決算説明会資料等)

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,857,600	9.55
株式会社横浜銀行	978,175	5.03
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	920,200	4.73
日新商事株式会社	890,200	4.57
株式会社三菱UFJ銀行	870,854	4.47

日新社員持株会	826,416	4.25
日本生命保険相互会社	735,252	3.78
株式会社三井住友銀行	649,770	3.34
日新共栄会	567,840	2.92
損害保険ジャパン株式会社	423,284	2.17

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 **更新**

上記のほか当社所有の自己株式833千株があります。

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	倉庫・運輸関連業
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	50社以上100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うる特別な事情

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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	
藤本 進	他の会社の出身者												
山田 真矢	他の会社の出身者												
小粥 純子	公認会計士												
鈴木 和宏	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
藤本 進			藤本進氏は、2016年6月までMS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社の取締役を務めておりました。当社とMS & ADインシュアランスグループとの間には、海上保険等の取引がありますが、その取引額の割合は当社の年間連結売上高の0.2%未満であります。その他の特記すべき関係はありません。	藤本進氏は、長年にわたる行政官および企業経営者としての豊富な経験と知見を有していることから、同氏を社外取締役として選任しております。同氏は、独立した立場で、経験や見識に基づいた客観的な視点から必要な意見を述べています。 また、同氏は、当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、一般株主と利益相反のおそれがなく、独立性を有していると認識し、独立役員に指定しています。
山田 真矢			山田真矢氏は、2019年6月から2023年6月まで株式会社横浜銀行の常勤監査役を務めておりました。また、同氏は2015年3月まで同行の業務執行者でありました。同行は当社の主要取引銀行であり、かつ株主であります。同氏が同行の業務執行者を退職されてから相当期間が経過しており、特別の利害関係はありません。その他の特記すべき関係はありません。	山田真矢氏は、銀行業界を中心として、財務、リスク管理および経営に関する豊富な経験と知見を有していることから、同氏を社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、一般株主と利益相反のおそれがなく、独立性を有していると認識し、独立役員に指定しています。
小粥 純子			小粥純子氏は、中央新光監査法人およびあらた監査法人(現PwCあらた有限責任監査法人)に在籍した経歴がありますが、当社と両監査法人の間には取引はなく、特別な利害関係はございません。その他の特記すべき関係はありません。	小粥純子氏は、社外役員という立場以外で企業経営に関与された経験はありませんが、公認会計士および税理士として企業会計・税務に精通し、財務および会計に関する豊富な経験と知見を有していることから、同氏を社外取締役として選任しております。 また、同氏は、当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、一般株主と利益相反のおそれがなく、独立性を有していると認識し、独立役員に指定しています。

鈴木 和宏		鈴木和宏氏は、2023年6月まで横浜ベイサイドマリーナ株式会社の代表取締役社長を務めておりましたが、同社と当社との間には、取引がなく、特別な利害関係はありません。その他の特記すべき関係はありません。	鈴木和宏氏は、長年にわたり行政の財務に関する業務に従事し、財務および経営に関する豊富な経験と知見を有していることから、同氏を社外取締役として選任しています。また、同氏は、当社が定める社外取締役の独立性判断基準を満たしていることから、一般株主と利益相反のおそれがなく、独立性を有していると認識し、独立役員に指定しています。
-------	--	---	--

【監査等委員会】

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)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

内部監査部門である監査室所属員が監査等委員会の職務の補助を兼務しており、監査室所属の使用人の職務は、組織及び組織単位の業務分掌を定める規程に定め、監査等委員会の指示に従う体制を確保しております。

また、当該使用人の任命、異動等の取扱いについては、監査等委員会に事前に協議のうえ決定することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と定期及び必要に応じて会合を持ち、会計監査の計画及び結果等について報告を受け、情報・意見交換を行っております。

また、監査等委員会は、内部監査を行う監査室と定期及び必要に応じて会合を持ち、内部監査方針や監査計画及び監査結果等について報告を受け、情報・意見交換を行っております。

【任意の委員会】

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	7	0	3	4	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	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役(監査等委員であるものを除く。)の指名、報酬等に係る評価、決定プロセスの透明性及び客観性を担保することで、取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化し、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を目的とし、2020年10月19日に取締役会の諮問機関として、任意の指名報酬委員会を設置いたしました。

同委員会では、取締役会の諮問に応じて、経営陣幹部・取締役の後継者計画、取締役(監査等委員であるものを除く。)の選任・解任、執行役員

の昇任・降任、社外取締役の独立性基準、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬等に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行うものとしております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員全てを独立役員に指定しております。

【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、その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

【譲渡制限付株式報酬制度の導入】

当社は、取締役(社外取締役および監査等委員であるものを除く。)に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

【業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針】

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[原則3-1. 情報開示の充実] 3. 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きに記載のとおりです。

【業績連動報酬に係る指標、業績連動報酬を選択した理由及び業績連動報酬の額の決定方法】

事業年度毎の会社業績向上に対する意識を高めるため、業績連動報酬として取締役(社外取締役および監査等委員を除く。)に対し賞与を支給しております。

賞与額算定の基礎として選定した業績指標の内容は、当社連結業績における営業利益等から算出したEBITDAとしております。

業績指標としてEBITDAを選定した理由は、会計基準や設備投資の多寡等に左右されず、当社事業そのものの利益およびキャッシュフローの水準を判断することができるためです。

賞与支給額の算定方法は、過去の業績実績に基づくEBITDAを基準とし、その基準値に対する、前事業年度におけるEBITDAの達成比率に応じて算定された額を賞与として、毎年一定の時期に支給することとしております。

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

2023年3月期事業報告記載の役員報酬額

取締役(監査等委員であるものを除く。)8名 基本報酬168百万円、業績連動報酬等83百万円、非金銭報酬等19百万円

(うち社外取締役1名 基本報酬7百万円)

取締役(監査等委員)3名 基本報酬36百万円(うち社外取締役3名 基本報酬36百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3 - 1. 情報開示の充実】3. 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きに記載のとおりです。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際しては、取締役会事務局である総務部から社外取締役に資料を事前配付し、必要に応じて議案の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)**1. 取締役及び取締役会**

取締役は、有価証券報告書提出日現在、取締役(監査等委員であるものを除く。)7名、監査等委員3名であります。取締役会は、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を随時開催し、法令で定められた事項や取締役会規程に定められた付議基準に基づき、重要な業務執行を決定しております。また、中期経営計画及び各年度予算を決議し、各部門が管轄する具体的な施策及び効率的な業務執行体制を決定するとともに、目標達成に向けた進捗管理を行い、その状況は各部門より、定期的に取締役会へ報告させることとしております。

2. 監査等委員及び監査等委員会

当社の監査等委員会は、山田真矢氏を監査等委員長とし、山田真矢氏、小粥純子氏、鈴木和宏氏の3名で構成されております。各氏は社外取締役であり、取締役会、経営会議等の重要な会議への出席や稟議書の閲覧等を通じ、取締役及び使用人から事業に係る報告を受け、意思決定や業務執行の監査・監督を行っております。監査等委員会の監査の実効性を高め、情報収集その他内部監査部門との連携強化を目的に、山田真矢氏を常勤の監査等委員として選定しております。

3. 指名報酬委員会

当社の指名報酬委員会は、社内取締役3名と社外取締役4名で構成し、取締役会の諮問に応じて、取締役(監査等委員であるものを除く。)の選任・解任、執行役員昇任・降任、社外取締役の独立性基準、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬等に関する事項、経営陣幹部・取締役の後継者計画、これらの事項を決議するために必要な基本方針、規則及び手続等について審議し、取締役会に対して答申を行うものとしております。

4. 経営会議

経営会議は、代表権のある取締役と役付執行役員をもって構成し、毎週1回開催しており、重要案件に関する事前審議と取締役会の決議を要しない重要事項について決議をしております。

5. コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、社長を委員長とし全社的な法令遵守を推進し、違反を未然に防止するために、適宜開催しております。

6. 内部統制評価委員会

内部統制評価委員会は、社長を委員長とし、代表権のある取締役と役付執行役員で構成し、2022年度は4回開催し、内部統制報告制度に関わる重要事項について審議を行いました。なお、内部統制評価委員会は内部統制の不備が発見された場合は、これらの是正措置及び内部統制に関わるその他の重要な事項について、取締役会に報告する体制をとっております。

7. サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、社長を委員長とし、委員長が指名する委員で構成し、経営会議の諮問機関としてサステナビリティの重要課題に対して、課題解決に向けた目標の設定、進捗管理を行い、経営会議に答申を行うものとしております。

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、取締役会の監督機能強化によるコーポレート・ガバナンスの一層の充実の観点から、自ら業務執行を行わない社外取締役の機能を活用することで、中長期的な企業価値の向上を図るべく、監査等委員会設置会社を選択しております。

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**

株主総会招集通知の早期発送	2023年の第114期株主総会においては、総会前日から16日前である6月7日(水)に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2023年第114期株主総会は6月23日(金)に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能にしております。
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が運営する、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び株主総会参考資料の英文を作成し、当社ホームページ、東京証券取引所ホームページ及び機関投資家向け議決権行使プラットフォームへ掲載しております。
その他	2023年第114期定時株主総会において、インターネットによるライブ配信を実施しました。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年2回5月と11月にアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催し、代表取締役社長から内容の説明および質疑応答を行っております。 2022年11月、2023年5月に実施した説明会は新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインで開催、それぞれ36名、36名にご参加いただきました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書・四半期報告書、事業報告書、決算説明会資料、およびアーカイブ動画などを掲載しております。 https://www.nissin-tw.com/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部広報・IR課、総務部総務課	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	「環境方針」を定め、環境負荷低減活動に取り組んでいます。 https://www.nissin-tw.com/company/csr/environment.html また、当社のCSRに関する取り組みをまとめた「CSRレポート」を発行しております。 https://www.nissin-tw.com/ir/
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	「日新企業行動憲章」にて、顧客、取引先、株主、従業員などのステークホルダーに対し積極的かつ公正な情報開示を行う旨を定めております。 https://www.nissin-tw.com/company/about/charter.html
その他	社外取締役として女性役員を1名登用しております。 また、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表しております。

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

当社は、役職員の適正な職務執行及び会社業務の適正を確保するため、内部統制システムの整備に関する基本方針を次のとおり制定しております。

- 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
取締役及び使用人は、公正な企業活動を推進するために、その基本方針や具体的推進策を定めた企業行動憲章及びコンプライアンス関連諸規則を遵守するとともに、研修や社内掲示などを通じて、コンプライアンスに関する啓発・教育を行う。
また、社長を委員長とするコンプライアンス委員会により、コンプライアンス活動の実践に努めるとともに、内部通報制度を整備し不正行為等の

早期発見と是正に努め、コンプライアンス経営をより一層強化する。

監査室は内部監査基本計画に基づき、コンプライアンスや職務執行状況の監査を実施し、内部監査の結果を社長及び取締役会並びに監査等委員会に報告する。

また、財務報告の信頼性を確保するために内部統制評価委員会を設置し、財務報告に係る内部統制の整備及び運用の有効性を評価し状況を把握する。

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

取締役の職務の執行に関する重要事項については、稟議規程及び取締役会規程等の関連規程に基づき稟議書、議事録等を作成し、文書取扱規程により適正な保存及び管理を行うものとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

コンプライアンスに係るリスク、信用・法務リスク、オペレーショナル・リスクや環境及び品質に係るリスクなどの経営に重大な影響を及ぼすリスクを全社的観点より洗い出し適切な対応を図るため、リスクマネジメント規則に基づきリスク管理委員会を設置し、リスク管理体制の構築及び運用を行う。

大規模自然災害の発生や感染症の世界規模の流行等の緊急事態に対しては、安全確保と顧客貨物の保全、及び会社財産の損害を最小限に抑え事業活動を早期に復旧させることを目的として、危機管理規程に基づきBCP(事業継続計画)を策定し、対応する。

4. 取締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

業務を組織的かつ効率的に運営することを目的とし、役職者の職務分掌及び責任権限規程を定める。また、組織及び組織単位の業務分掌を定める規程により、経営組織及び組織単位を明確にするとともに、各組織の所管や担当業務の分掌を定める。

取締役の職務執行の効率性を向上させるため、決裁権限規程に基づき、稟議書等により所定の承認を行うほか、重要事項については経営会議で審議したうえで取締役会に諮る。

取締役会を原則月1回開催し、取締役会規程に定められた付議基準に基づき、重要な業務執行を決定する。取締役会において中期経営計画及び各年度予算を決議し、各部門が管轄する具体的な施策及び効率的な業務執行体制を決定するとともに、目標達成に向けた進捗管理を行い、その状況は各部門より、定期的に取締役会へ報告させることとしている。

内部統制の強化と業務品質向上のため、業務を指導する専任部署を設置し、グループ会社も含め、改善に取り組む支援体制を構築する。

5. 当社及び当社の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に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、子会社に業務執行、財務状況その他重要な情報について関係会社管理規程及び日新グループ会計方針に基づき、当社への事前協議や報告を義務づけている。

(2) 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、子会社のリスクについて年度毎にリスク報告書の提出を求め、リスクマネジメント規則に基づきリスク管理体制を構築しリスクの管理を行うとともに、関係会社管理規程に基づく協議・報告や「コンプライアンス・マニュアル」により情報の共有化を図る。また、緊急事態発生時の子会社との連携・対処について危機管理規程により定める。

(3) 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、子会社の効率的な業務執行のため関係会社管理規程にて責任権限を定めるとともに、年度予算等承認された事業計画の執行状況を定期的に取締役会に報告する。

(4) 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、子会社に企業行動憲章の周知や「コンプライアンス・マニュアル」の整備を求め啓蒙を図る。また、子会社の内部監査を実施し、結果を子会社に通知するとともに概要を定期的に取締役会に報告する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

内部監査部門として監査室を置き、当室の所属員は監査等委員会の職務の補助を兼務する。

7. 6の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査室所属の使用人の任命、異動等の取扱いについては監査等委員会と事前に協議のうえ決定する。

8. 6の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査室所属の使用人の職務は、組織及び組織単位の業務分掌を定める規程に定め、監査等委員会の指示に従う体制を確保する。

9. 監査等委員会への報告に関する体制

(1) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

取締役及び使用人は、監査等委員会より事業に係る報告を求められた場合はすみやかに報告を行うものとする。また、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実が発見された場合は、直ちに監査等委員会に報告を行うものとする。

社内及び社外に設置しているヘルプデスクなどへの法令違反行為等に係る通報又は相談に関し、重要なものは監査等委員会に報告する。

監査室は内部監査についての情報を定期的に監査等委員会に報告する。

(2) 子会社の取締役、監査役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等委員会に報告をするための体制

社内及び社外に設置している関係会社ヘルプデスクなどへの法令違反行為等に係る通報又は相談に関し、重要なものは監査等委員会に報告する。監査室は子会社内部監査についての結果を監査等委員会に報告する。

10. 9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

子会社を含め取締役、監査役及び使用人がヘルプデスクへの通報又は相談を理由に不利益な取扱いを受けない旨を内部通報取扱規則等に規定している。

11. 監査等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の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項

監査等委員の職務の執行に係る費用等について、当該費用が監査等委員の職務の執行に必要でない認められる場合を除き、その費用は会社が負担するものとする。

12. 監査等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

当社は、監査等委員会が会計監査人より定期的に監査の状況報告を受けるとともに、監査室と緊密な連携を保ち内部監査についての情報を活用した監査が実効的に行われる体制を確保する。

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

企業行動憲章では、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体には、断固たる行動をとる旨定め、一切の関係を遮断することを「コンプライアンス・マニュアル」により取締役及び使用人に周知する。
また、これらの勢力及び団体に対しては、弁護士、警察等とも連携し毅然と対応する。

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

適時開示体制の概要

1. 適時開示に係る機関

当社の取締役会は10名で構成されており、毎月1回定例的に開催しております。この他、毎週1回、役付執行役員で構成する経営会議を開催しており、経営意思決定の迅速化、タイムリーな業務執行の実現に努めております。

2. 重要事実の把握・管理および会社情報の適時開示

重要事実の把握・管理および会社情報の適時開示は、総務部、経営企画部、経理部を中心に行っております。決定事実に関する情報については、情報取扱責任者である総務部長が取締役会事務局として出席しており、上記1における意思決定の後、証券取引所の適時開示規則に基づき速やかに開示を行っております。また、重要な発生事実に関する情報については、社内規程により、各部署から総務部長への届出の後、管理部門担当役員へ情報が報告され、同適時開示規則に基づき、速やかに開示することとなっております。

3. 子会社・関連会社の情報

子会社・関連会社の情報につきましては、重要事実の決定・発生ののち速やかに、事業戦略部を通じて情報が伝達され、同適時開示規則に基づき、速やかに開示することとなっております。

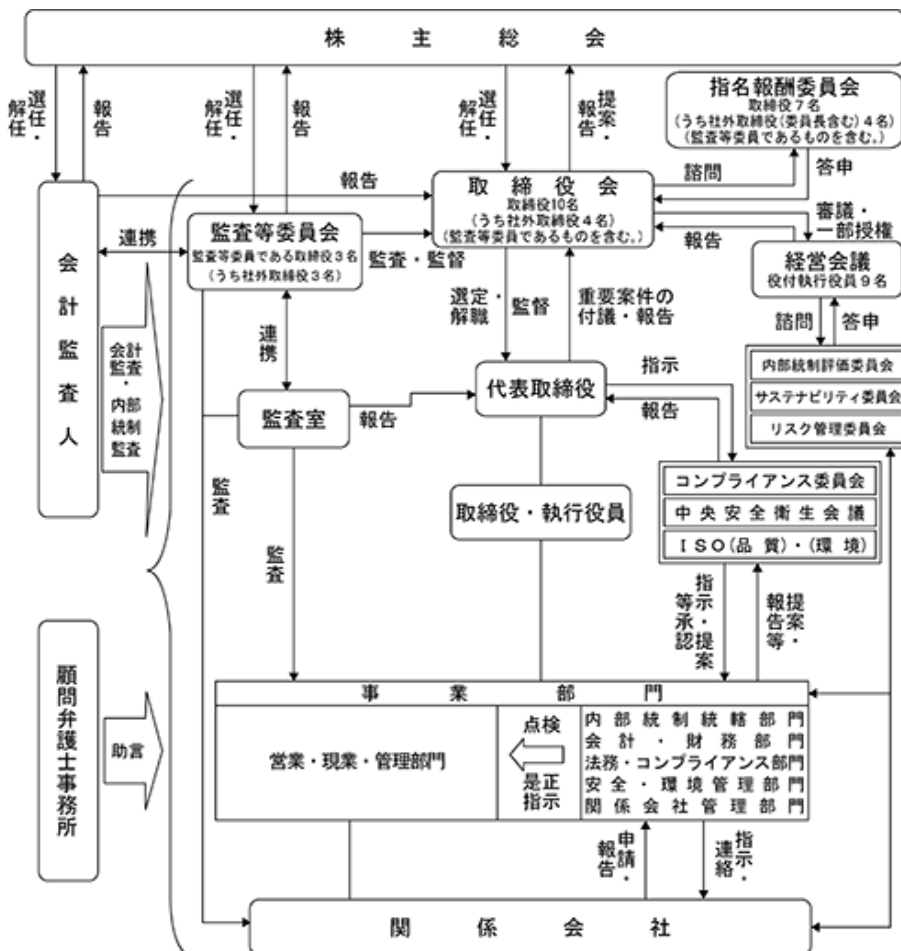


図 1 研修概要

カテゴリ	内容	新人	中堅	リーダー	管理職
階層別研修	新入社員研修をはじめ、リーダー研修、管理職研修など各階層別のスキルの習得や役割意識に関する研修を実施します。	新人研修 入社3年目研修		昇格者研修 新任課長研修	
業務基本	関連法令や社内ルール等 業遂行上必要な知識に関する研修を実施、重要な事項の場合はEラーニングでも実施します。	基礎知識研修（法令・契約等） 実務研修（職場・職種紹介）		ハラスメント研修 各種eラーニング（社内） 税関関連研修 等	
業務応用	日常業務に関連する知識習得、資格、スキルに関する外部研修に参加		国際航空貨物取扱士資格認定研修 国際複合輸送士資格認定研修		各種業界団体主催研修・外部研修
ダイバーシティ	職場の生産性の向上について個人と組織両面で研修を実施します。	女性キャリア形成支援研修		ダイバーシティマネジメント研修	
論理的思考	社員の基礎能力の向上のため実施します。	論理的思考研修（初級）文章力		論理的思考研修（上級）コミュニケーション	
IT基本操作	基本スキルの習得 （エクセル・ワード・パワーポイント等）		各種eラーニング 実務研修		システム研修
財務関連	経理部の役割や財務諸表の見方等基本的な内容から役割に応じてより高度な研修を実施します。			財務関連研修（財務分析） 基礎知識研修（経理関係）	
グローバル人材育成	将来海外で活躍する人材育成のため、国内での語学研修（オンライン）やTOEICの英語検定、そして海外現地法人での実地研修を実施しています。		TOEICテスト受検・語学研修 海外赴任前研修（一般・代表者級） 海外研修員制度 海外研修員帰国報告会		
ノウハウの継承	新入社員の早期戦力化と中堅社員のマネジメント能力の習得を目的として実施しています。	OJT研修		OJTリーダー研修	
自己啓発	業務関連以外の研修も実施しています。 （プレゼンテーション等）			各種eラーニング	

図2 各取締役のスキル・マトリックス

当社取締役会は、多様性に考慮しつつ、年齢、性別および国籍の区別なく、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備えた社内取締役と、以上に加え当社が定める独立性判断基準を満たす社外取締役から構成されております。

当社の取締役の主な経験と専門性、期待される役割については、下表のとおりです。

【取締役会の構成（スキル・マトリックス）】

氏名	地位	属性	専門性と知識・経験								
			企業経営	営業・事業戦略	財務・会計	グローバル	行政・研究機関	人事・労務・人材開発	法務・コンプライアンス	IT	
筒井 雅洋	代表取締役社長 社長執行役員	—	●	●		●			●	●	
渡邊 淳一郎	代表取締役 専務執行役員	—	●	●	●	●					
筒井 昌隆	取締役 専務執行役員	—		●					●		
栗原 智	取締役 常務執行役員	—			●	●			●	●	●
桜井 哲男	取締役 常務執行役員	—		●		●					
峯 茂樹	取締役 常務執行役員	—		●							
藤本 進	取締役	社外・独立	●			●		●			
山田 真矢	取締役 (監査等委員)	社外・独立	●		●					●	●
小粥 純子	取締役 (監査等委員)	社外・独立			●	●		●		●	
鈴木 和宏	取締役 (監査等委員)	社外・独立	●		●			●		●	

※ 上記一覧表は、各人の有する全ての知見・経験を表すものではありません。