

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

日本電産グループは「高成長、高収益、高株価」をモットーに、「社是」および「経営三原則」のもと、経営及び経営体制の強化に努めてまいりました。

株主をはじめとするステークホルダーの権利を尊重した当社グループのコーポレート・ガバナンスにつき、その考え方をより明確にし、コーポレート・ガバナンスの維持・強化を図るとともに、多くのステークホルダーの皆様が当社グループの姿勢をご理解いただくため、2006年5月、コーポレート・ガバナンス・ポリシーを策定いたしました。

コーポレート・ガバナンス・ポリシー

1. 基本方針

日本電産グループコーポレート・ガバナンスの目的は、企業の誠実さを確立した上で社会の信頼を獲得し、「高成長、高収益、高株価」をモットーとした持続的な企業価値の拡大を図ることです。この目的のため、内部統制の維持・強化を図ることにより経営の健全性・効率性を高め、情報開示の充実を図ることにより経営の透明性を高めます。

2. ステークホルダーとの関わり

持続的に企業価値を拡大していくためには、株主、顧客、取引先、環境、社会、従業員といった各ステークホルダーと良好な関係を築き、共に成長していくことが不可欠であると考えます。ブラシレスモータを中心とする当社グループの製品は、低消費電力・長寿命・低騒音の特性を備え、IT・AV機器、家電、自動車、産業機械などに幅広く使われています。当社グループは、環境にやさしく、社会に必要とされる製品の開発供給やそれに関連した様々な事業活動を通じて社会の発展と地球環境負荷の低減に貢献し、持続的な企業価値の拡大を目指します。

3. 経営の執行と監督

取締役会は、経営に関わる重要な事項について意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めるため、独立性の高い社外取締役を選任しています。

監査等委員会は、取締役の職務執行の監査を行うとともに会計監査人から監査報告を受けております。

業務執行の組織として、経営会議とManagement Committeeを設置しております。経営会議は月1回開催され、月次決算の総括や、管理部門、関係会社、事業本部等の重要事案を全社横断的に審議する会議により業務執行状況を把握するとともに、以降の業務執行についての判断を行います。Management Committeeは代表取締役会長の諮問機関として原則月2回開催され、代表取締役社長が議長を務め、全般的業務執行方針や計画の審議及び個別重要案件の審議を行います。

さらに経営の効率性を高めるため、執行役員制と事業本部制を採用しております。執行役員制により、企業の経営・監督に法的な責任を負う取締役と業務執行を担当する執行役員との役割分担を明確にし、取締役会の役割を全社的な経営判断に集中させ議論を活発化するとともに、取締役から執行役員への権限委譲による意思決定の迅速化を図ります。事業本部制により経営責任の所在を明確にし、実効的な内部統制体制の維持・強化を図ります。これらに加え、当社は、チーフオフィサー制を導入しております。最高経営責任者の強力なリーダーシップの下で機能分担し、グループ会社も含めた「全体最適」を追求するための横串機能の体制強化により、事業計画の過達を実現します。

4. 内部統制

当社グループは、国内証券取引所上場企業として求められるコンプライアンス体制を確立し、リスク管理責任を明確化することにより経営の健全性・透明性の向上に努めます。具体的には、経営管理監査部の監査活動により金融商品取引法第24条の4の4第1項が求める財務報告における内部統制の有効性の維持と改善を図ります。また、取締役会の下にコンプライアンス委員会・リスク管理委員会・情報セキュリティ委員会及びCSR委員会を組織し、それぞれの事務局として法務コンプライアンス部・リスク管理室・情報セキュリティ管理室及びIR・CSR推進部を設置し、内部統制のための企業風土作り・管理体制の強化に対応しております。

5. 情報開示

当社グループは、ディスクロージャーポリシーを定め、株主をはじめとするステークホルダーの当社に対する理解を促進し、その適正な評価を可能とするため、更には当社の説明責任を果たし、経営の透明性を高めるため、公正かつ適時・適切な開示を行っています。具体的には開示検証委員会が開示の必要性及び内容の適法性・適切性の検証を行うとともに、積極的なIR活動を通じ、株主からの要望等を経営層へフィードバックすることにより、株主の視点を経営に反映させるよう心がけます。

6. グループ会社のコーポレート・ガバナンス

当社グループ会社は、当社の経営理念や方針のもと活動を行っており、当社の内部統制体制の中に組み込まれています。なお、当社からグループ会社に対し、役員の派遣、従業員の出向を行っておりますが、各グループ会社は専門家等の意見も踏まえ、十分に議論を尽くした上で各社の実情に対応した業務執行の意思決定を行うなど、その独立性の確保に努めております。

【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】

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、全て実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4 政策保有株式】

1. 政策保有株式に関する方針

当社は、事業上やその他分野で取引・協力関係のある企業と将来にわたり取引・協力関係の維持・強化を図ることで中長期的な観点から事業の安定化などを通じ当社の企業価値向上に資すると期待される株式を保有しております。なお、個々の政策保有株式については、毎年取締役会において、保有目的等の定性面に加え、保有に伴う便益などを経済合理性の観点から定量的に検証し、保有の意義が希薄と考えられる株式については縮減を図ります。

2. 政策保有株式の議決権行使の基準

当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたって、投資先企業の持続的成長に資することを基本方針とし、コーポレートガバナンス整備状況及びコンプライアンス体制なども総合的に勘案のうえ適切に議決権を行使いたします。

【議決権行使の基本的な考え方】

投資先の個々の株主総会議案については、中長期投資の視点で取引・協力関係の維持・強化という株式保有の目的に資するかどうかという観点を含め、特に重要な資産の譲渡・合併等の組織再編等のような株主価値の毀損につながる事象に関し、個別に確認を行ったうえで議案の賛否について判断いたします。なお、法令違反や反社会的行為に該当する議案については、事情の有無を問わずに反対いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役が自己又は第三者のために株式会社と取引をしようとする際、又は取締役の親族等が当社と取引をする際、取締役会規程に基づき取締役会に付議し、会社の利益に反するものではないかどうかを取締役会にて確認しております。また、執行役員、主要株主等の関連当事者との間で取引を行う場合にも、上記取締役と同様、所定の手続きを行っております。

【補充原則2-4-1】

当社は多様性を重要な経営方針の一つと考え、2005年からダイバーシティ推進に取り組んでいます。2017年には専任組織として「女性活躍推進室(現人事部 D&I推進グループ)」を設置し、当社の多様な人材が最大限活躍できる制度・教育・環境の整備を強化しています。2020年度には、国内グループの全女性管理職を対象に、経営トップによる経営塾を実施しました。これまでの活動の結果として、女性の管理職比率や役員比率の向上のほか、えるぼし(3段階目)認定取得、なでしこ銘柄選定等の社外評価に繋がっています。取組状況および社外評価については当社CSRサイト(<https://www.nidec.com/jp/sustainability/>)にも開示しております。

< 女性の管理職比率、役員()比率の目標と状況 >

【目標】2022年度中に女性管理職比率8%、女性役員比率10%の達成。

【状況】女性管理職比率：2018年度：5.0% 2019年度：5.2% 2020年度：5.7% 2021年度：6.2%

女性役員比率：2018年度：2.4% 2019年度：2.4% 2020年度：7.9% 2021年度：10.0%

()社内の執行役員以上、および社外取締役含む。

また、管理職の約半数は中途採用者が登用されており(2021年度末時点55%)、採用区分に関わらず多様な人材が活躍しているほか、2022年4月からは外国籍役員を2名登用しています。今後、女性に限らず外国籍人材や中途採用者等の登用についても促進していきます。全社の取り組みとしては、2021年4月には「職務等級制度」を導入し、適所適材での人材配置や、人材育成(年齢や国籍、性別に関わらない登用、チャレンジさせる)の実現に向けた取り組みを行っています。さらに、LGBTへの理解を促進するため、当社の就業規則では性差、性的指向、性自認等に関係なく人格を尊重し、互いに一致協力することを明文化しており、その一環として配偶者に適用される人事規程を同性パートナーにも適用しています。今後も、当社の多様な人材一人ひとりが働きがいをもって、活躍し続ける企業づくりを推進していきます。

【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】

当社は企業年金基金の安定的な運営を図るため、人事部より適切な資質を持った人材を派遣しています。また年金資産の運用においては、受託機関に対し定期的にモニタリングを行っています。代議員会メンバーには財務、経理、人事の専門性を有した社員を配置し、資産運用の状況、運用の基本方針、運営の健全性の確認を行っています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i)弊社ホームページ：<https://www.nidec.com/jp/corporate/about/philosophy/>をご参照ください。

(ii)弊社ホームページ：<https://www.nidec.com/jp/ir/management/governance/>をご参照ください。

(iii)当社は2004年12月31日をもって役員退職慰労金支給制度を廃止しております。2021年度に当社役員に対して支払った報酬等の総額は以下のとおりであり、報酬等の額を開示した有価証券報告書及び事業報告は、当社ウェブサイトにも掲載しております。

<https://www.nidec.com/jp/ir/library/reports/>

取締役(監査等委員を除く) 9名 固定報酬：143百万円、変動報酬：59百万円、業績連動型株式報酬：27百万円 (うち社外取締役2名 14百万円)

取締役(監査等委員) 5名 固定報酬：55百万円 (うち社外取締役3名 21百万円)

計 14名 固定報酬：198百万円、変動報酬：59百万円、業績連動型株式報酬：27百万円

(注)上記業績連動報酬には、第48期中に退任した取締役5名の精算分を含んでおります。

【報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容】

当社は企業業績との連動で役員の報酬等の額を決定しており、監査等委員でない取締役の報酬等の額は、2020年6月17日開催の第47期定時株主総会において決議された報酬限度額(年額1,000百万円、うち社外取締役分は年額100百万円)以内、監査等委員である取締役の報酬等の額は2020年6月17日開催の第47期定時株主総会において決議された報酬限度額(年額100百万円)以内としております。

なお、報酬の額又はその算定方法の決定方針の詳細については、後掲【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照下さい。

(iv)当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならず、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性に配慮し、株主総会決議による選解任の対象としております。

(v)取締役候補者の選解任理由につきましては「株主総会招集ご通知」に記載しております。弊社ホームページ「株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.nidec.com/jp/ir/event/meeting/>

【補充原則3-1-3】

当社が考える持続可能な経営の在り方とは、会社が追求する事業戦略の方向性と世界が求める社会的課題解決への道筋を一致させることで力強く芯のある成長を続けることです。経営全体を新たな視点からとらえ直しその長短を再定義する必要から、全15項目の取り組みテーマから構成された5つのマテリアリティー領域（環境・製品・人材・サプライチェーン・ガバナンス）を選定・決議し、代表取締役社長（COO）を議長とするステアリングコミティーにて定期的に進捗を確認しております。全15項目の取り組みテーマについては、当社ホームページや統合報告書内で開示しております。

・ホームページ：<https://www.nidec.com/jp/sustainability/principle/materiality/action>

・統合報告書：https://www.nidec.com/jp/sustainability/integrated_report/-/media/www-nidec-com/sustainability/integrated_report/IntegratedReport2021_jp.pdf

これら取り組みテーマの筆頭に掲げる「脱炭素社会の実現」へ向けた初動として、当社はSBTi (Science Based Targets Initiative)へコミットメントレターを提出するとともに、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)が求めるガイドラインへの賛同を表明しました。今後、当社は気候変動が事業活動や収益等に与える影響を統合報告書、その他開示媒体を通じて開示していく予定です。

【補充原則4-1-1】

取締役会は、経営に関わる重要な事項について意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めるため、独立性の高い社外取締役を選任します。業務執行の組織としては、経営会議とManagement Committeeを設置しております。経営会議は月1回開催され、月次決算の総括や、管理部門、関係会社、事業本部等の重要事案を全社横断的に審議する会議により業務執行状況を把握するとともに、以降の業務執行についての判断を行います。Management Committeeは代表取締役会長の諮問機関として原則月2回開催され、代表取締役社長が議長を務め、全般的業務執行方針や計画の審議及び個別重要案件の審議を行います。さらに経営の効率性を高めるため、執行役員制と事業本部制を採用しております。執行役員制により、企業の経営・監督に法的な責任を負う取締役と業務執行を担当する執行役員との役割分担を明確にし、取締役会の役割を全社的な経営判断に集中させ議論を活発化するとともに、取締役から執行役員への権限委譲による意思決定の迅速化を図ります。事業本部制により経営責任の所在を明確にし、実効的な内部統制体制の維持・強化を図ります。これらに加え、当社は、チーフオフィサー制を導入しております。最高経営責任者の強力なリーダーシップの下で機能分担し、グループ会社も含めた「全体最適」を追求するための横串機能の体制強化により、事業計画の過達を実現します。なお、取締役会の決議を経るものとしては、取締役会規程に記載された(1)法定の事項(2)重要な業務に関する事項(3)経理・人事に関する事項(4)定款により定められた事項等がございます。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】 及び 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の取締役会は10名で構成しており、そのうちの過半数である6名を社外取締役としています。社外取締役には、当社と特別な利害関係がなく独立性の高い者を招聘することにより、当社の経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めています。6名の社外取締役は豊かな経験と高い見識に基づき、客観的・中立的な立場から経営に関わる重要な事項について意思決定を行うとともに業務執行の監督を行います。なお、社外取締役の選任においては、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を参考にしており、現在及び過去において、当社と実質的な人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

【補充原則4-10-1】

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しています（独立社外取締役6名、社内取締役4名）。当社では、取締役会の下に、任意の諮問機関として報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、取締役会の諮問を受け取締役等の報酬に関して審議し、取締役会に提言答申することを目的に、独立社外取締役3名を含む5名の取締役により構成されています。報酬委員会では、報酬方針の策定、報酬制度の設計（業績目標の設定、業績連動報酬の合理性、報酬構成の妥当性、報酬制度に基づく個別報酬額等）を主に検討します。経営陣幹部及び取締役の指名については、独立社外取締役が出席する取締役会において適切に審議し、決定しているため、現時点においては任意の諮問機関としての指名委員会は設置していません。当社ではジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、必要に応じて指名委員会の設置について検討してまいります。

【補充原則4-11-1】

当社の取締役会は社外取締役6名を含めた10名で構成しております。各取締役は当社の事業内容、経営環境等を考慮の上、幅広い多様な分野における知識・経験と資質を有する人材でバランスよく構成しております。また、海外駐在経験を豊富に有する者や女性の取締役を選任し、国際性やジェンダーを含む多様性の確保にも配慮しております。今後とも取締役の選任に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや、職歴・性別・年齢等の多様性及び事業規模に適した員数等を考慮していく予定です。スキルマトリクスに関しては【取締役のスキルマトリクス】をご参照ください。

【補充原則4-11-2】

社外取締役を始め、取締役の役員兼務状況については、毎年、「株主総会招集ご通知」に記載しております。弊社ホームページ「株主総会招集ご通知」をご参照ください。

<https://www.nidec.com/jp/ir/event/meeting/>

【補充原則4-11-3】

当社は、毎年社外取締役を含めた取締役会メンバーを対象に取締役会の実効性アンケートを実施し、その結果をもとに取締役会で議論し、分析・評価を実施しております。2021年度は、客観的な評価・分析のため、第三者（外部法律事務所）による評価の仕組みを導入し、その評価の結果は、取締役会の構成、頻度、時間、情報の質と説明に加え、総じて取締役会は十分に機能している、取締役会の議論及び運営は改善されている、又、社外取締役が自由に発言できる雰囲気となっているとの点で適切と評価されている。また、第三者からも、取締役会の監督機能についても昨年度に引き続き、その評価は高く、取締役会の議論及び運営は総じて改善・向上されていることも確認できたとの評価を受けており、当社の取締役会は適切に機能していることを確認いたしました。引き続きアンケート結果をもとに、対応策を検討し、継続的な改善に務めてまいります。

【補充原則4-14-2】

社外役員を含めた役員・執行役員には、当社の経営理念や、企業文化への理解を促し、経営環境等について継続的な情報提供を行うとともに、必要に応じて社内外の専門家による研修を実施しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するための方針としてコーポレート・ガバナンス・ポリシーを策定し当社ホームページで公表しております。当社では、IR担当取締役を選任し、IR・CSR推進部がIR担当部署として営業部門、管理部門、グループ各社の関連部門等と幅広く連携し、IR活動を行っております。また、公正かつ適時・適切な開示を行うため、日本電産グループ全体を対象とした「開示手順管理規定」及び「インサイダー取引に関する社内規則」において具体的な開示の方法及び手順を定め、適時開示に係る社内体制について当社ホームページに公表しております。IR活動の詳細については本報告書の「3.2.IRに関する活動状況」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス・ポリシー

<https://www.nidec.com/jp/ir/management/governance/>

適時開示に係る社内体制

<https://www.nidec.com/jp/ir/management/disclosure/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

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)	79,058,500	13.61
永守 重信	49,473,732	8.51
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	26,354,000	4.53
株式会社京都銀行	24,798,428	4.27
エスエヌ興産合同会社	20,245,740	3.48
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	16,554,734	2.85
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	14,956,017	2.57
株式会社三菱UFJ銀行	14,851,804	2.55
日本生命保険相互会社	13,159,496	2.26
明治安田生命保険相互会社	12,804,172	2.20

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

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループから2018年4月16日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2018年4月9日現在でそれぞれ次のとおり株式を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。

なお、当該大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりであります。当社は2020年4月1日付で普通株式を1株につき2株の割合で分割しておりますが、所有株式数については、当該株式分割前の所有株式数を記載しております。

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式総数に対する所有株式数の割合)】

株式会社三菱UFJ銀行	(7,425,902株、2.49%)
三菱UFJ信託銀行株式会社	(8,035,374株、2.70%)
三菱UFJ国際投信株式会社	(1,426,100株、0.48%)
合計	(16,887,376株、5.66%)

三井住友信託銀行株式会社から2022年1月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2021年12月31日現在でそれぞれ次のとおり株式を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。なお、当該大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりであります。

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式総数に対する所有株式数の割合)】

三井住友信託銀行株式会社	(7,011,600株、1.18%)
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社	(18,684,034株、3.13%)
日興アセットマネジメント株式会社	(8,425,400株、1.41%)
合計	(34,121,034株、5.72%)

ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニーから2020年8月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、2020年7月31日現在でそれぞれ次のとおり株式を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。なお、当該大量保有報告書の内容は次のとおりであります。

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式総数に対する所有株式数の割合)】	
ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー	(2,271,000株、0.38%)
ベイリー・ギフォード・オーパシズ・リミテッド	(29,146,012株、4.89%)
合計	(31,417,012株、5.27%)

キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニーから2020年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2020年3月31日現在でそれぞれ次のとおり株式を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿の記載内容に基づいて記載しております。
なお、当該大量保有報告書の変更報告書の内容は次のとおりであります。

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式総数に対する所有株式数の割合)】	
キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニー	(18,482,435株、6.20%)
キャピタル・インターナショナル・インク	(1,485,710株、0.50%)
キャピタル・インターナショナル株式会社	(2,453,800株、0.82%)
キャピタル・インターナショナル・エス・エイ・アール・エル	(329,668株、0.11%)
合計	(22,751,613株、7.63%)

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	電気機器
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	300社以上

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

当社は上場子会社としてニデックオーケー株式会社(東証スタンダード:6205)を有しております。ニデックオーケー株式会社は当社のM&Aを活用した成長戦略により子会社化した企業です。当該子会社は、当社の経営理念や方針のもと活動を行っており、当社の内部統制体制の中に組み込まれています。当該子会社による当社グループの経営資源の柔軟な活用を通して、当社グループとしてのシナジー効果を発揮し、売上げ拡大やコスト削減、技術革新等、グループ全体の企業価値の最大化に取り組んでいます。当社と当該子会社がグループシナジーの最大化に取り組む上で、当該子会社の自律的な意思決定を尊重するとともに、当該子会社の少数株主との利益相反を起こさないよう、実効性のあるガバナンス体制の構築に努めています。なお、当社から当該子会社に対して役員のパシを派遣を行っておりますが、親会社との取引について独立的・客観的な立場から適切に監督が行えるよう、独立社外取締役を選出し、確実な運用に取り組んでいます。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)

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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
佐藤 慎一	その他											
小松 弥生	その他											
酒井 貴子	学者											
山田 文	学者											
赤松 玉女	学者											
渡邊 純子	学者											

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	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
佐藤 慎一			証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	財務省等で要職を歴任しており、その高い専門知識に基づく当社の経営全般への助言により、当社のコーポレート・ガバナンスを強化するため。また当該取締役は、現在及び過去において、独立役員の要件として証券取引所が規定するいずれの項目にも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しました。
小松 弥生			証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	文部科学省等で要職を歴任しており、その高い専門知識に基づく当社の経営全般への助言により、当社のコーポレート・ガバナンスを強化するため。また当該取締役は、現在及び過去において、独立役員の要件として証券取引所が規定するいずれの項目にも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しました。
酒井 貴子			証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	大阪公立大学大学院法学研究科の教授を現任しており、大学教授としての高い見識に基づく当社の経営全般への助言により、当社のコーポレート・ガバナンスを強化するため。また当該取締役は、現在及び過去において、独立役員の要件として証券取引所が規定するいずれの項目にも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しました。

山田 文		証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	京都大学大学院法学研究科の教授を現任しており、大学教授としての高い見識をもとに、独立した立場からの助言により、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化を図るため。当社は教育及び研究活動のため、京都大学大学院工学研究科寄付講座「優しい地球環境を実現する先端電気機器工学」へ寄付しておりますが、その額は2017年度49百万円(同大学における寄付収入総額 4,848百万円)、2018年度45百万円(同 5,163百万円)、2019年度39百万円(同5,352百万円)、2020年度39百万円(同 5,766百万円)、昨年度2021年度39百万円であり、当社の寄付額は寄付収入総額と比較して僅少です。また同氏の所属する学部と寄付先の学部が異なること及び同氏が大学を代表する立場にないことから直接の利害関係はなく、同氏の独立性に問題はないと考えています。
赤松 玉女		証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	京都市立芸術大学の理事長兼学長を現任しており、大学理事長としての高い見識をもとに、独立した立場からの助言により、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化を図るため。また当該監査等委員である取締役は、現在及び過去において、独立役員の要件として証券取引所が規定するいずれの項目にも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しました。
渡邊 純子		証券取引所が規定する独立役員に指定しております。	京都大学大学院経済学研究科の教授を現任しており、大学教授としての高い見識をもとに、独立した立場からの助言により、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化を図るため。当社は教育及び研究活動のため、京都大学大学院工学研究科寄付講座「優しい地球環境を実現する先端電気機器工学」へ寄付しておりますが、その額は2017年度49百万円(同大学における寄付収入総額 4,848百万円)、2018年度45百万円(同 5,163百万円)、2019年度39百万円(同5,352百万円)、2020年度39百万円(同 5,766百万円)、昨年度2021年度39百万円であり、当社の寄付額は寄付収入総額と比較して僅少です。また同氏の所属する学部と寄付先の学部が異なること及び同氏が大学を代表する立場にないことから直接の利害関係はなく、同氏の独立性に問題はないと考えています。

【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	5	2	2	3	社内取締役

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

当社は、経営管理監査部を監査等委員会の職務を補助すべき使用人としております。経営管理監査部は監査等委員会の要望した事項の監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告します。経営管理監査部の業務執行取締役からの独立性を確保する為、当該監査においては監査等委員会の指揮命令の下にその職務を補助し、その報告に対して業務執行取締役は一切不当な制約をしません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

1. 監査等委員会と会計監査人の連携状況

監査等委員会と会計監査人との間で、四半期ごとの会合に加え、年に2、3回ほど必要に応じ会合を行っております。会合では、監査結果、監査体制、監査計画、監査実施状況等について情報・意見交換を行っております。

2. 監査等委員会と内部監査部門の連携状況

当社内部監査部門である経営管理監査部により、定期的に監査等委員会に対する報告会が実施されており、監査等委員会は当社グループにおける内部監査の結果につき報告を受けております。また、監査等委員会は経営管理監査部との間で、必要に応じて意見交換、情報共有を行い、経営管理監査部に対し実地監査の要請を行っております。

【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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社の役員報酬に関して独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることで、公正性・透明性・客観性を担保し、また、これをもって当社のコーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実を図ることを目的とし、設置しており、役員報酬に係る基本方針や報酬体系等について、取締役会の諮問に応じて審議を行い、その結果を取締役に對して答申しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

【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

下記「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

当社は2004年12月31日をもって役員退職慰労金支給制度を廃止しております。また、報酬等の総額が1億円以上である者に限定して、個別に報酬の開示を行う方針としています。

2021年度は、永守重信氏が103百万円(うち固定報酬55百万円、変動報酬32百万円、業績連動型株式報酬16百万円)、関潤氏が117百万円(うち固定報酬74百万円、変動報酬27百万円、業績連動型株式報酬16百万円)でした。

2021年度に当社役員に対して支払った報酬等の総額は以下のとおりであり、報酬等の額を開示した有価証券報告書及び事業報告は、当社ウェブサイトにも掲載しております。

(<https://www.nidec.com/jp/ir/library/reports/>)。

取締役(監査等委員を除く)9名 固定報酬:143百万円、変動報酬:59百万円、業績連動型株式報酬:27百万円 (うち社外取締役2名 14百万円)

取締役(監査等委員) 5名 固定報酬:55百万円 (うち社外取締役3名 21百万円)

計 14名 固定報酬:198百万円、変動報酬:59百万円、業績連動型株式報酬:27百万円

(注)上記業績連動報酬には、第48期中に退任した取締役5名の精算分を含んでおります。

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

1) 決定の方針および決定プロセス

1. 基本方針

当社の役員報酬は、グローバルな競争力の強化と事業の持続的な成長を目的とし、以下の方針に基づき決定するものとします。

- ・企業価値向上へのモチベーションを高めるものであること
- ・優秀な経営人材確保に資するものであること
- ・当社の企業規模と事業領域において適正な水準であること

2. 報酬構成の概要

< 社外取締役(監査等委員である取締役を除く) >

社外取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、その独立性を確保するため固定報酬のみとし、月例で支給します。

< 取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く) >

取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬は、職位に応じた固定報酬、前年度の業績達成度等の評価に基づく変動報酬(賞与)、3事業年度の業績達成度等に基づく業績連動型株式報酬とします。

変動報酬(賞与)は、毎年度の連結売上高・連結営業利益の計画達成度及び役員業績等を考慮した上で決定し、変動報酬の中間値(固定報酬の50%)に対して0(不支給)から2倍までの範囲で変動します。

業績連動型株式報酬は、対象期間を連続する3事業年度とし、職位及び毎年度の連結売上高・連結営業利益の目標達成度に応じて0%から20%の範囲で変動するポイントを付与し、対象期間経過後に、付与されたポイントの累積値に基づいて算出される数の当社株式の交付及び当社株式の換価処分金相当額の金銭の給付を行います(1ポイント=1株)。

取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の 固定報酬、 変動報酬(賞与)、 業績連動型株式報酬の割合は、概ね「3」:「1.5」:「1」です。

3. 報酬の決定プロセス

役員(監査等委員である取締役を除く)の個人別の固定報酬及び変動報酬の額については、本方針に定める基準に従って、任意の諮問機関である報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が決定します。また、業績連動型株式報酬の内容についても、同様に報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会が決定します。

4. 報酬の没収等(クローバック・マルス)

固定報酬及び変動報酬については、会社に重大な損害を与えた場合は、対象者の同意を得て減額することがあります。

また、業績連動型株式報酬については、受益権確定日以降、株式交付対象者が職務や社内規程への重大な違反等の非違行為があった場合、会社は、その者に対して賠償を求めることができます。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局である総務部が補佐しております。通常の業務連絡等を通じてタイムリーな会社情報の提供と各種問合せに対応するとともに、取締役会の開催に際しては、全取締役に対し開催日前日までに取締役会の議案関連資料及び経理情報を提供しています。加えて、監査等委員である社外取締役については、内部監査部門である経営管理監査部が補佐しております。監査等委員会の開催に際しては、全監査等委員に対し開催日3日前までに開催の通知をするとともに、監査等委員会の議案関連資料を前日までに事前送付し、監査等委員会後は議事録を作成、全監査等委員に対し送付しております。また社外取締役である監査等委員に対しては、必要に応じて監査等委員会等で常勤監査等委員や当社役員等から各種情報が随時報告、提供されております。

なお、監査等委員以外の社外取締役と監査等委員で非公式な会合をもって、当社役員等から各種情報が提供されているほか、子会社の現場に足を運んでおります。

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、2020年6月17日開催の第47期定時株主総会の決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しております。

取締役会は社内取締役4名(うち女性0名)、社外取締役6名(うち女性5名)の計10名、監査等委員会は社内の監査等委員である取締役2名(うち女性0名)、社外の監査等委員である取締役3名(うち女性3名)の計5名で構成しております。

取締役会は、経営に関わる重要な事項について意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めるため、独立性の高い社外取締役を選任しております。

監査等委員会は、取締役の職務執行の監査を行うとともに会計監査人から監査報告を受けております。

業務執行の組織として、経営会議とManagement Committeeを設置しております。経営会議は月1回開催され、月次決算の総括や、管理部門、関係会社、事業本部等の重要事案を全社横断的に審議する会議により業務執行状況を把握するとともに、以降の業務執行についての判断を行います。Management Committeeは代表取締役会長の諮問機関として原則月2回開催され、代表取締役社長が議長を務め、全般的業務執行方針や計画の審議及び個別重要案件の審議を行います。

さらに経営の効率性を高めるため、執行役員制と事業本部制を採用しております。執行役員制により、企業の経営・監督に法的な責任を負う取締役と業務執行を担当する執行役員との役割分担を明確にし、取締役会の役割を全社的な経営判断に集中させ議論を活発化するとともに、取締役から執行役員への権限委譲による意思決定の迅速化を図ります。事業本部制により経営責任の所在を明確にし、実効的な内部統制体制の維持・強化を図ります。これらに加え、当社は、チーフオフィサー制を導入しております。最高経営責任者の強力なリーダーシップの下で機能分担し、グループ会社も含めた「全体最適」を追求するための横串機能の体制強化により、事業計画の過達を実現します。チーフオフィサー制の体制は模式図に掲載しております。

経営責任を明確にするため、監査等委員でない取締役、執行役員ともに任期を1年としております。取締役の報酬については、企業業績との連動性をより高めるため役員退職慰労金支給制度を2004年12月に廃止しました。また取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)、執行役員及び同等の地位を有する者を対象として、中長期的な企業価値拡大に向けて、報酬等と当社の株式価値との連動性をより明確にし、当社の業績目標達成等の意欲を高めること及び、対象取締役等による自社株保有の促進を通じて持続的な企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、2018年度より業績目標達成度等と連動する信託型株式報酬制度を導入しておりますが、2021年に制度の一部を変更しました。

当社は当社と特別な利害関係が無く独立性の高い社外取締役を招聘することにより、当社の経営に対する監督機能を強化し経営の透明性・客観性を高めています。社外取締役は、豊かな経験と高い見識に基づき、客観的・中立的な立場から経営にかかわる重要な事項について意思決定を行うとともに業務執行の監督を行っております。なお社外取締役は東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準を参考に選任しており、現在および過去において、当社と実質的な人的関係、資本的關係または取引関係その他の利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、社外役員全員を独立役員に指定しております。

このように会社の業務に精通した4名の社内取締役及び6名の社外取締役によって構成された取締役会と、監査等委員である社外取締役を半数以上とする監査等委員会、及び内部監査部門である経営管理監査部の連携により、経営に対する監査・監督機能の強化を図っております。

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

上記「現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要」に記載のとおりです。

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	2022年は定時株主総会開催日(6月17日)の17日前にあたる5月31日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会は集中日を避け、2022年は6月17日、2021年は6月22日、2020年は6月17日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	2004年度から電磁的方法による議決権の行使に対応、2005年度からは携帯電話を利用した議決権の行使にも対応しています。

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います。
招集通知(要約)の英文での提供	英文版招集通知を作成し、和・英文版とも発送前に当社ウェブサイトへ掲載しています。
その他	株主総会では終わった期の説明である事業報告の他に、当社に対する参加株主の理解が深まるよう配慮しています。また、質疑応答は代表取締役会長(最高経営責任者)及び代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)が対応しています。加えて、株主総会をマスコミに公開し透明性を高めています。2010年度からは株主総会議案の議決結果について、賛否の票数も含めて当社ウェブサイトへ掲載しています。

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	「ディスクロージャーポリシー」を作成し、和・英文版ともに当社ウェブサイトの「投資家情報」のページで公表しています。 日本語: https://www.nidec.com/jp/ir/management/disclosure/ 英語: https://www.nidec.com/en/ir/management/disclosure/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	オンラインと組み合わせた個人投資家向けIRセミナーや、企業ブース出展やステージ講演を伴う個人投資家向けIRイベントに参加しました。また、代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)やIR担当者が個人投資家に向けて成長戦略を発信するIR動画を作成しました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎に決算説明会を開催しており、WEBによるオンライン決算説明会を開催しました。質疑応答を含め代表取締役会長(最高経営責任者)と代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)が説明を行い、マスコミに向けても門扉を解放しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに英語での決算説明電話会議を開催しています。質疑応答を含め代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)を中心に説明を行っています。さらに北米、欧州で各々年1回、代表取締役会長(最高経営責任者)及び代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)がWEB経由による説明を行いました。また、ニューヨークとオランダにIR専任オフィスがあり、各オフィスの駐在員が頻繁に詳細な説明を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトに、「IR情報」のページ(https://www.nidec.com/jp/ir/)を設けており、以下のようなIR資料を掲載しています。決算短信(和・英)、決算説明会資料(和・英)、質疑応答を含む決算説明会の音声(和・英)、株主総会の招集通知・決議通知(和・英)、適時開示資料(和・英)、個人投資家向け説明会資料、株主通信(事業報告書)、有価証券報告書(和・英)、コーポレート・ガバナンス報告書(和・英)。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: IR・CSR推進部 IR担当役員: 佐村 彰宣(常務執行役員兼最高財務責任者) IR事務連絡責任者: 永安正洋(IR・CSR推進部長) IR・CSR推進部(IRグループ)はIR専任組織であり、ニューヨークとオランダの海外IR専任オフィスも含め、10名の専任者で構成されています。	
その他	個人投資家向けIRの強化策の一環として、証券会社のセールス担当者向けの説明会を継続的に実施しています。2021年度はオンラインによるセールス担当者向け説明会を82回開催しました。	

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

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	<p>「社是」において社会や従業員といったステークホルダーへの貢献に努める姿勢を明示しております。また、「コーポレート・ガバナンス・ポリシー」の中で、ステークホルダーとの関わりについて以下のように定めています。</p> <p>『持続的に企業価値を拡大していくためには、株主、顧客、取引先、環境、社会、従業員といった各ステークホルダーと良好な関係を築き、共に成長していくことが不可欠であると考えます。プラスチックモータを中心とする当社グループの製品は、低消費電力・長寿命・低騒音の特性を備え、IT・AV機器、家電、自動車、産業機械などに幅広く使われています。当社グループは、環境にやさしく、社会に必要とされる製品の開発供給やそれに関連した様々な事業活動を通じて社会の発展と地球環境負荷の低減に貢献し、持続的な企業価値の拡大を目指します。』</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社のCSR活動は、製品自体が持つ社会的価値の追求および事業プロセスにおける環境、社会への配慮を軸に展開します。その拠り所となる基本的考え方をCSR憲章で定義し、取り組み上の具体的ポリシーをNidecグループCSR行動宣言として体系化しています。中期戦略目標「Vision2025」の策定に際してはESG要素を織り込み、歴史的転換期を迎えた世界における当社の存在意義を中長期視点から改めて見つめ直す過程で全15項目の取り組みテーマから構成された5つのマテリアリティー領域（環境・製品・人材・サプライチェーン・ガバナンス）を特定しました。</p> <p>マテリアリティーについては以下をご参照ください。 https://www.nidec.com/jp/sustainability/principle/materiality/action その他、CSR活動の詳細は当社ホームページでも公開しております。 https://www.nidec.com/jp/sustainability/</p>
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	<p>「ディスクロージャーポリシー」を策定し、当社ウェブサイト上でも公開しています。ポリシーの中では、ステークホルダーに対するフェアディスクロージャーの実施や、開示規則に該当しない情報についても積極的に開示する方針を定めています。また、CSR憲章の中でも『当社は、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに株主、顧客、取引先、社員などのステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを図り、社会の信頼を獲得できるよう取り組みます』と方針を明記しています。</p>
その他	<p>健康経営について</p> <p>社員の健康と働きがいを経営の重要な源泉と考え、2020年に経営トップ自らが「健康宣言」を発表し、社員一人ひとりがいきいきと働く環境づくりを推進しています。</p> <p>産業保健スタッフを含めた事業所横断の組織として、「健康推進委員会」を設置し、全社施策と並行して、各職場に応じた取り組みを行っております。</p> <p>産業医による健康セミナーや、全社員を対象とした健康意識調査を実施しているほか、2021年度には、日本電産株式会社の国内事業所敷地内完全禁煙を達成しました。国内グループ会社も2022年度中の敷地内完全禁煙の達成を目指し、グループ全体で禁煙推進に取り組んでいます。</p> <p>こうした取り組みにより、経済産業省および日本健康会議による「健康経営優良法人」に2020年度・2021年度と2年連続で認定されました。</p> <p>今後も社員一人ひとりが最大限能力を発揮できる環境づくりの一環として、社員の健康増進に努めてまいります。</p>

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、当社及び当社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として、以下のような体制を構築しております。

(1)当社及び当社子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の体制

法令・諸規則、社内規則・基準、社会倫理規範等を遵守することにより社会の信頼を獲得すると同時に役職員の倫理意識を高め、企業の誠実さを確立すべく以下の体制を確保しております。

当社は、当社グループ全体のコンプライアンスに関する基本的な考え方並びに組織及び運営方法を定め、法令等に基づく適正な業務執行とそのプロセスの継続的な検証と改善を通じてコンプライアンス体制の確立と意識の徹底を図ることを目的として「Nidecグループコンプライアンス規程」を定めております。

取締役会の下にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する基本方針を策定し、当社グループのコンプライアンス状況を監視しています。

具体的な行動指針として、「日本電産グループコンプライアンス行動規範」を作成し、当社グループのすべての役職員に周知徹底しています。

コンプライアンス推進活動の一環として、「Nidecコンプライアンス・ハンドブック」を作成・活用するなどして、コンプライアンス研修を当社グループ各社に実施し、当社グループ各社の役職員のコンプライアンス意識の向上に努めています。

コンプライアンス徹底のために当社グループ全社を対象とする内部通報制度(Nidec Global Compliance Hotline)を設置し、法令・社内規則違反に関する社員からの報告や問題提起を奨励するとともに、通報者の保護を図っております。

このような活動を推進するため、当社に設置した法務コンプライアンス部と日本電産グループの各地域(米州・中国・欧州・東南アジア)に置いた地域コンプライアンスオフィサーが連携して、当社グループ各社のコンプライアンスを確保する体制(グローバル・コンプライアンス体制)を構築しております。

コンプライアンス違反に関しては、法務コンプライアンス部または内部通報窓口への報告・通報等に基づき調査・解決し再発防止を図ります。コンプライアンス違反事案のうち、処分が必要なものは、懲戒委員会、取締役会の審議を経て処分を決定しております。

当社は、本社各部門からグループ全体の内部統制システム構築の指導・支援を実施するとともに、適法・適正で効率的な事業運営を管理・監査しております。

当社及び当社子会社の内部監査部門は、当社グループ各社の内部監査を実施し、業務の改善策の指導及び支援助言を行っています。

(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

取締役及び執行役員の職務の執行に係る文書については、「文書規程」により保存年限を定めて整理・保存するものとし、監査等委員は常時間閲覧可能であります。

(3)当社及び当社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、当社グループ全体のリスク管理体制確立のため「リスク管理規程」を制定し、リスク管理委員会とリスク管理室を設置します。リスク管理委員会は取締役会の下に設置し年度方針を策定し、その下に当社リスク主管部署の部門長及び当社グループ各社がリスクの管理・対応・報告の徹底を図るための年度計画を作成・実行します。リスク管理室はこれを支援し経過報告を集約する一方、経営管理監査部がこのリスク管理体制の整備状況を監査します。

日常のリスク管理に関して定めた「リスク管理規程」とは別に、リスクが顕在化し現実の危機対応が必要となった際に備え、当社グループ全体の危機管理について記載した「危機管理規程」を定めております。

当社は、当社グループ全体の情報セキュリティリスクの管理のため、情報セキュリティに関する基本的な考え方並びに管理体制及び運営方法を定め、企業活動を行う上で重要な経営資産である当社グループの情報資産を適切に保護するとともに、その適正な使用を行うことを目的として「情報セキュリティ基本規程」を定めております。

当社は、取締役会の下に情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティに関する基本方針を策定し、情報セキュリティ諸施策の遂行状況を監督、指導を行います。

当社に設置する情報セキュリティ管理室は諸施策実施の支援並びに情報セキュリティに関する事故または問題発生時における対応を行う一方、経営管理監査部は情報セキュリティ監査の実施、指導及び支援を行います。

(4)当社及び当社子会社の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

当社では、「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」の基礎として、執行役員制度を採用し、業務執行権限を執行役員に委譲します。取締役会は、当社の経営方針及び経営戦略等に係る重要事項を決定し、執行役員の選任・解任と業務執行の監督を行います。

当社グループでは、具体的な数値目標・定性目標として設定された長期ビジョンを実現するための中期経営計画を策定し、年度事業計画の基礎とします。策定にあたり中期達成目標としての実行可能性・長期ビジョンとの整合性・達成のために克服すべき課題やリスクを含め検討し決定します。なお、マーケット状況の変化・進捗状況の如何により定期的に見直しローリングを行います。

当社及び当社グループ各社では、業務処理の判断及び決定の権限関係を明確にして経営効率と透明性の向上を図るため、稟議事項及び稟議手続きについて「稟議規程」を定めております。

当社及び当社グループ各社では、重要な情報については、毎日のリスク会議で迅速に報告・共有し、リスク会議の議事録は毎日各部門長に配信され日々の業務に活用します。また必要に応じて、Management Committee、経営会議の場でも幅広く討議・共有します。

(5)当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する事項

当社の取締役及び執行役員は、当社グループ会社の取締役及び執行役員を兼務してグループ各社の経営会議に出席し、四半期ごとにグループCEO会議を開催する等、グループ内での方針・情報の共有化と指示・要請の伝達を効率的に実施します。

当社グループ各社の業務を所管する管理部署は、当社グループ各社との連携強化を図るとともに、経営内容を的確に把握するため、必要に応じて報告を求め、書類等の提出を求めています。

(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並びに当該使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会の要請に従い経営管理監査部は監査等委員会が求めた事項の監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告します。

当該監査においては監査等委員の指揮命令の下にその職務を補助します。その報告に対して他の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び執行役員は一切不当な制約をしません。

(7)当社グループの取締役及び使用人並びに子会社監査役またはこれらの者から報告を受けた者が当社監査等委員会に報告をするための体制及び通報者保護の体制

当社取締役及び執行役員または使用人は、当社監査等委員会に対して法定の事項に加え、全社的に重大な影響を及ぼす事項・内部監査の実施状況・内部通報制度による通報状況及びその内容を速やかに報告します。報告の方法については、他の取締役(監査等委員である取締役を除く)及び執行役員と監査等委員会との協議により決定する方法によっております。

当社経営管理監査部は、定期的に当社監査等委員会に対する報告会を実施し、当社グループにおける内部監査の結果を報告しております。

当社法務コンプライアンス部は、当社グループの役職員からの内部通報の状況について、定期的に当社監査等委員会に対して報告しております。

当社グループでは、グループ全社を対象とする内部通報制度(Nidec Global Compliance Hotline)において通報者が報告をしたことを理由として不利益を被らないよう通報者保護を図っております。

(8)監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る)について生ずる費用の前払また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または債務の処理に係る方針に関する事項

当社監査等委員会は、監査等委員会規程及び監査等委員会監査等基準に従い、監査費用の予算等監査等委員がその職務を執行するうえで必要と認めた事項について、独立して決議する権限を有し、緊急または臨時に支出した費用については、事後、会社に償還を請求することが出来ます。

(9)その他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

監査等委員は経営陣と意見交換を実施します。

監査等委員は毎月の活動を監査報告書にまとめ、取締役会に報告します。

監査等委員は各社の現場にも足を運び入れ、業務監査等を実施します。

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

当社は誠実な事業活動を行うことを「CSR憲章」の中で明示し、その運用を定めた「CSR規程」において反社会的勢力への一切の関与を禁止するとともに、反社会的勢力に対する受付対応手順書を作成し、反社会的勢力に対して毅然とした態度で挑む体制を整備しています。

具体的には反社会的勢力排除に向けて以下のとおり取り組んでいます。

- (1) 対応統括部署である総務部内に責任者を設置し、窓口を一本化して対応を行っています。
- (2) 京都地区企業防衛対策協議会に加入し企業間の連携を密にして反社会的勢力に関する情報を収集するとともに、警察及び京都府暴力追放推進センター等の外部専門機関の指導を受けています。
- (3) 責任者が暴力追放府民大会や京都地区企業防衛対策協議会の定例会議等に出席し、研修を受けるとともに、時宜をとらえて全社員に必要な情報の周知や注意喚起、対応要領等について指導しています。

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

現時点で、買収防衛策は導入していません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示に係る基本方針

当社は「ディスクロージャーポリシー」の中で、日本電産グループの適時開示に係る基本方針を以下のとおり定めております。
『当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの当社に対する理解を促進し、その適正な評価を可能とするため、更には当社の説明責任を果たし、経営の透明性を高めるため、公正かつ適時・適切な開示を行います。グループ会社を含む当社の全従業員及び役員はこのディスクロージャーポリシーを遵守します。』

2. 適時開示に係る社内体制

当社は、公正かつ適時・適切な開示を行うため、上記の基本方針に基づき、日本電産グループ全社を対象とした「開示手順管理規程」及び「インサイダー取引に関する社内規則」において具体的な開示の方法及び手順を定めています。これら規程に基づく当社の適時開示体制は以下のとおりです。

- (1) 適時開示情報に該当すると想定される重要な決定を行った場合、また事実が発生した場合、情報を入手した事業所長、各部門責任者は直ちに情報管理責任者(広報宣伝部担当役員)に報告する。
- (2) 適時開示の要否、開示時期、開示内容、開示方法等の適時開示に必要な決定は、IR担当役員を委員長とする開示検証委員会が協議を行い、情報管理責任者が判断する。
- (3) 情報管理事務局(広報宣伝部)は、フェアディスクロージャーの確保、またインサイダー取引防止の観点から情報管理を徹底した上で、当該情報を開示する。なお適時開示情報が子会社に係る場合、当該子会社の担当部署は当社広報宣伝部の指示に基づき開示する

【取締役のスキルマトリクス】

氏名	取締役を求める専門性と経験 ※最大3つ							
	事業戦略	技術・研究開発	国際性・グローバル経験	人材開発	環境・社会	法務・コンプライアンス	財務・会計	ガバナンス・リスク管理
永守 重信	○	○						○
小部 博志	○	○						○
村上 和也			○			○	○	
落合 裕之			○		○			○
佐藤 慎一	○						○	○
小松 弥生		○		○	○			
酒井 貴子				○		○	○	
山田 文			○	○		○		
赤松 玉女				○	○			○
渡邊 純子			○	○	○			