

ガバナンス

Governance

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
- 取締役会の実効性向上のために監査の体制
- 会計監査について
- 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主・投資家、お客さま、取引先、地域社会、当社および当社グループの従業員などのステークホルダーの信頼を得て、その期待に応えるべく経営の透明性と効率性を確保し、適切な経営体制の構築・維持に努めています。機関設計については、監査等委員会設置会社を採用しています。取締役会は、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することにより、劇的に変化する経営環境に迅速に対応する体制を構築し、取締役会による決議と監督の下、業務執行取締役に加えて執行役員が業務を執行しています。独立社外取締役は取締役会、指名諮問委員会・報酬諮問委員会のほか、重要な委員会・会議への出席、グループ全体のガバナンスと内部統制強化に関する提言、役員懇談会における活動、国内外現場の視察などを行っています。

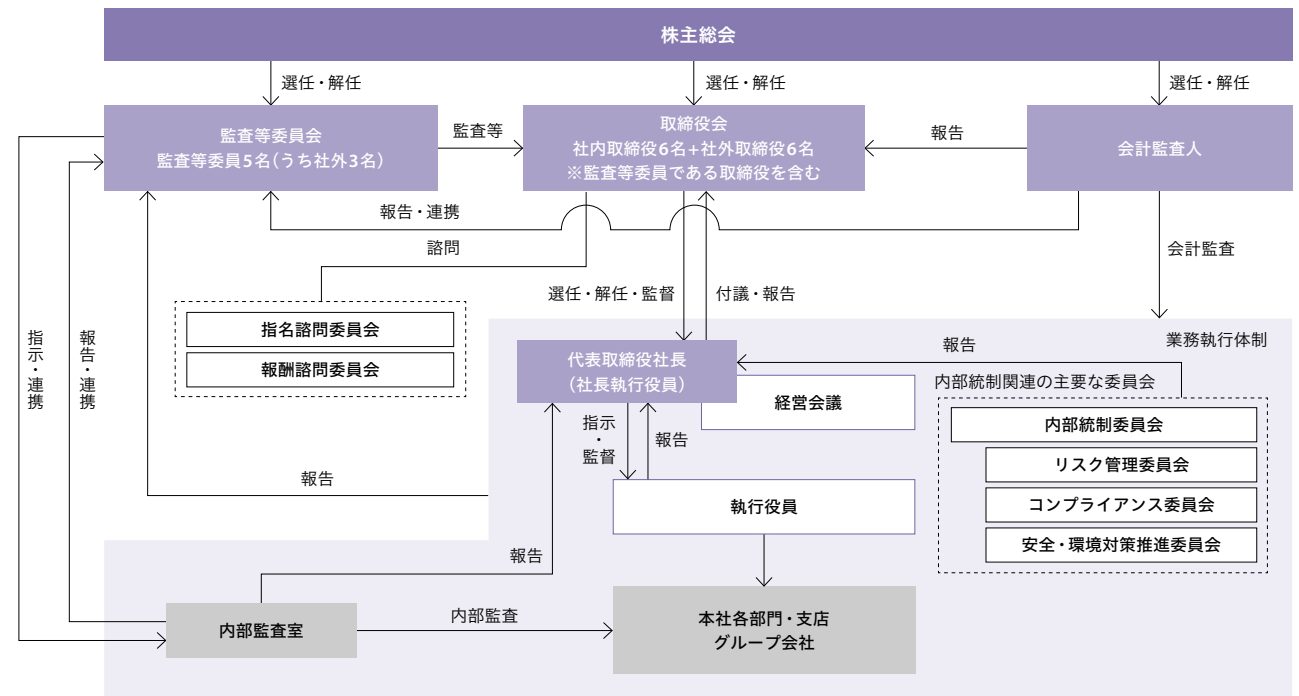
当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として取りまとめ、当社ウェブサイトにおいて公開しています。



詳細は以下をご覧ください

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy004.pdf>

■ 当社のコーポレート・ガバナンス体制図 (2025年6月18日時点)



コーポレート・ガバナンス

● ガバナンス強化のこれまでの歩み

年代	内容
2002年	経営委員制度を導入し、業務執行体制を強化
2006年	アドバイザリー・ボードを設置
2008年	アドバイザリー・ボードを廃止し、社外取締役2名を選任 取締役の任期を2年から1年に短縮
2010年	社外役員4名全員を、国内の金融商品取引所が定める独立役員として届出
2015年	日本版コーポレートガバナンス・コード策定、当社は以下を整備 ・コーポレートガバナンス・ガイドライン ・取締役会の規模・バランス・多様性に関する考え方 ・役員等選任指名方針・手続 ・社外役員候補者の推薦に関する独立性基準 ・役員等報酬決定方針・手続
2016年	社外取締役を1名増員し3名に、また取締役の総員数は1名減員し12名に（社内取締役を2名減員） 業績連動型株式報酬を導入 指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置 社外取締役や監査役を含む全役員に取締役会の実効性に係る自己評価の記名式アンケートを実施
2017年	取締役の総員数を1名減員し11名に（社内取締役を1名減員） 筆頭社外取締役を設置 取締役会への報告事項の整理等を行うとともに、議論のさらなる活性化を図る施策を実行
2018年	取締役会の実効性に係る自己評価の集計、分析等に外部機関を起用 取締役の総員数を2名減員し9名に（社内取締役を2名減員）
2019年	取締役の総員数を1名減員し8名に（社内取締役を1名減員） ガバナンス強化委員会を設置
2020年	機動的な意思決定のためのプロセスの見直し、および経営会議の新設 経営委員を執行役員に名称変更および執行役員会の位置付けを変更
2022年	業績連動型金銭報酬制度を導入
2023年	監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会の実効性向上とモニタリング機能強化を図るとともに、社外取締役比率は50％に向上
2025年	取締役のスキル・マトリックスの再定義

取締役会の実効性向上のために

● 機関設計の工夫

＞業務執行と監督の分離

当社では、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することで意思決定を迅速化するとともに、取締役会では中長期経営戦略、人的資本や知的財産への投資等を含む経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実行、サステナビリティ、重大リスクへの対処といった企業価値向上につながる事項を重点的に審議することで、取締役会の実効性向上に努めています。

業務執行の体制としては、会長執行役員、社長執行役員、本部長である執行役員などで構成される経営会議において取締役会付議事項を含む重要な業務執行に関して審議を尽くした上で、業務執行取締役へ決定権限を委任された事項については、社長が決裁する体制を整えています。

■ 取締役関連データ（2025年6月18日現在）

関連データ	
定款上の取締役の員数	13名
定款上の取締役の任期	1年（監査等委員でない取締役） 2年（監査等委員である取締役）
取締役会議長	取締役会長
取締役の人数	12名
うち、社外取締役の人数	6名
女性取締役の割合	33%（12名中4名）

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

コーポレート・ガバナンス

＞ 監査等委員会の設置

当社は、一定数（半数前後）の独立社外取締役を含む取締役会と、独立社外取締役が過半数となる監査等委員会を設置し、監査等委員会の機能を有効に活用しながら経営に対する監督機能の強化を図り、また取締役会における議決権などを持つ監査等委員である取締役にて構成する監査等委員会を設置することにより、取締役会のモニタリング機能強化を図っています。

＞ 指名諮問委員会および報酬諮問委員会の活用

当社は役員人事および報酬制度における審議プロセスの透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を過半数とし、委員長を独立社外取締役とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。両委員会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の選解任や報酬に関わる重要な事項を協議し、取締役会への報告または提言を行います。



詳細は以下をご覧ください

▶ 指名諮問委員会規則

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy009.pdf>

▶ 報酬諮問委員会規則

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy010.pdf>

■ 両委員会の構成と各委員の出席状況（2024年度）

	役位	氏名	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
委員長	独立社外取締役	田邊 栄一	5/5回	9/9回
委員	独立社外取締役	兼原 信克	5/5回	9/9回
委員	独立社外取締役	志済 聡子	4/5回	5/6回※
委員	独立社外取締役 監査等委員	山田 辰己	5/5回	9/9回
委員	取締役会長	長澤 仁志	5/5回	8/9回
委員	代表取締役社長・ 社長執行役員	曾我 貴也	4/5回	7/9回

※2024年6月当該委員就任後の回数を集計しています

● 運用上の工夫

＞ 取締役会の規模・バランス・多様性

当社は、取締役会の全体としての知識、経験および能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を定め、取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを取締役の選任に関する方針および手続きと併せて開示しています。



詳細は以下をご覧ください

▶ 取締役会の規模・バランス・多様性に関する考え方

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy005.pdf>

▶ 役員等の選任指名等に関する方針・手続

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy006.pdf>

コーポレート・ガバナンス

■取締役のスキル・マトリックス (2025年6月19日現在)と取締役会への出席状況

取締役 (監査等委員である取締役を除く。)

役位	氏名	性別	経営一般に 重要な要素			経営戦略実現に 必要な要素				取締役会出席状況(※)
			企業経営	財務・会計	リスクマネジメント	サステナビリティ	テクノロジー	人材・組織開発	グローバルインサイト	
取締役会長*	長澤 仁志	男性	●		●	●				100% (13/13回)
代表取締役社長・ 社長執行役員	曾我 貴也	男性	●	●		●			●	92% (12/13回)
代表取締役・ 副社長執行役員	河野 晃	男性		●	●	●				100% (13/13回)
取締役・ 常務執行役員	鈴木 康修	男性			●			●	●	—
独立社外取締役	田邊 栄一	男性	●	●	●					100% (13/13回)
独立社外取締役	志済 聡子	女性				●	●	●		100% (9/9回)
独立社外取締役	桑原 聡子	女性			●	●				100% (13/13回)

※議長である取締役会長は非業務執行であり、代表取締役とは職務が分離しています

監査等委員である取締役

役位	氏名	性別	経営一般に 重要な要素			経営戦略実現に 必要な要素				取締役会出席状況(※)
			企業経営	財務・会計	リスクマネジメント	サステナビリティ	テクノロジー	人材・組織開発	グローバルインサイト	
取締役 監査等委員	小杉 桂子	女性			●	●				100% (13/13回)
取締役 監査等委員	日暮 豊	男性			●			●		100% (13/13回)
独立社外取締役 監査等委員	中曽 宏	男性		●	●				●	100% (13/13回)
独立社外取締役 監査等委員	井伊 基之	男性	●				●			—
独立社外取締役 監査等委員	野々宮 律子	女性	●	●					●	—

※期間は2024年4月1日から2025年3月31日まで。ただし2024年6月19日に取締役に就任された方は当該日以降に開催された取締役会への出席状況を記載しています

■取締役の選任に係る当社の指針等

Link 詳細は以下をご覧ください
https://www.nyk.com/sustainability/governance/

■取締役の所有株式数状況

Link 詳細は以下をご覧ください
NYKレポート2025 P.47
https://www.nyk.com/ir/library/nyk/

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

— 取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために

監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

独立社外取締役の選任

当社は、社外取締役の独立性を実質面において担保するため、会社法に定める社外取締役の要件に加え、(株)東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえて取締役会が別途定める社外役員の独立性判断基準を策定・開示しています。

また、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できるよう、幅広い知識または高度な専門知識、高い見識、豊富な経験、および出身分野における実績を有する者を、独立社外取締役としています。



詳細は以下をご覧ください

▶ 社外役員候補者の推薦に関する独立性基準

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy007.pdf>

役員向けトレーニング

当社グループの中長期ビジョンの達成と持続的な企業価値向上を図るために、ガバナンス機能の向上、公正取引等の法令遵守に対する理解の深化、取締役会の実効性の確保を目的として、社内外取締役、執行役員向けに社内研修および外部講義の受講機会を提供しています。

具体的には、会社法、内部統制、リスク管理、コンプライアンス、危機対応や経営分析、財務戦略等の知識だけでなく、時宜的な最新動向をテーマに掲げ、実践的な社内講義を行うとともに、「ビジネスと人権」やサステナビリティ情報開示への対応など、サステナビリティの専門知識や技能に関しても外部講義を積極的に利用しています。

トレーニングメニュー例

- ・あらためて考える「モニタリング・モデル」の本質と進化するガバナンスの工夫～企業の取組事例を参考にして～
- ・取締役会改革の実践手法～課題を乗り越え企業価値向上を果たす～
- ・脱炭素に向けた企業戦略～欧米各国の状況、ベストプラクティス、その評価（株価）、対応の方向性～
- ・地政学リスク・ビジネスと人権・不正事案等『海外事業をめぐる諸課題と役員の責務』

取締役会の実効性評価

当社は2015年度より、取締役会の実効性のさらなる向上を目的として、全役員を対象に実効性に係る自己評価アンケートを継続して実施しています。

1) 2024年度実施概要

2024年度は、第三者アドバイザーの意見も考慮した上で、①「取締役会の構成と運営」、②「経営戦略と事業戦略」、③「企業倫理とリスク管理」、④「業績モニタリングと経営陣の評価・報酬」、⑤「株主との対話」の5つの大項目に関する19問のアンケートを実施しました。

2) 実効性の評価結果

i 概要

アンケート結果を元に議論を行った結果、取締役会が適切に機能し、実効性が確保されていると判断しました。

特に期初に取締役会等で議論する議題と討議時期の年間計画を策定し、企業価値向上につながる優先度の高い事項により時間を割いて議論を行ったことで、取締役会の実効性が向上しました。また、③「企業倫理とリスク管理」については、取締役会等での討議、規定の改定等の取り組みが評価され大幅に改善されました。

ii 2024年度の取り組みに関して

2024年度の具体的な取り組みとして、昨年度課題として認識した取締役会等のアジェンダ設定について、連結子会社および関連会社を含むNYKグループ全体の企業価値向上に向けたアジェンダを、年間計画として期初に策定し、「資本政策」、「事業ポートフォリオ」、「グループ経営」、「地政学リスク」、「脱炭素戦略、人的資本の多様性をはじめとしたサステナビリティ課題への対応」といった重要事項により時間を割いて議論することで、取締役会の実効性向上に努めました。また、当社の取締役等の報酬制度の見直しを討議し、株主の皆さまと一層の利害共有を図りつつ、単年度ごとの業績目標達成のみならず、持続的な成長と中長期の企業価値向上並びにサステナビリティ経営の推進をバランス良く動機づけるための見直しを行いました。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

— 取締役会の実効性向上のために

— 監査の体制

— 会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

iii 課題として認識された事項

取締役会等で議論されるアジェンダのさらなる最適化に努めつつ、より議論にフォーカスできるよう取締役会等の運営面の継続的改善を進めるべきとの認識が共有されました。また、後継者計画や経営人材育成のモニタリング方法の在り方の議論を深める必要性を認識しました。

3) 2025年度の取り組み

監査等委員会設置会社の特色を活かし、引き続き意思決定の迅速化を進めるとともに、モニタリング機能を一層強化していきます。世界経済の不確実性が高まる中、その影響を注視し、事業環境の変化に機敏に対応していきます。

課題として認識した、取締役会等の運営面の継続的改善、および、取締役会等で議論されるアジェンダのさらなる最適化に努め、連結子会社および関連会社を含むNYKグループ全体の企業価値向上に向けた議論をさらに深めていきます。特に中長期的に重要なテーマとして「後継者計画や経営人材育成のモニタリング方法の在り方」について議論を深掘りする予定です。また、持続的な企業価値向上のための施策について一層の開示の充実を図るとともに、株主との対話にも引き続き積極的に取り組んでいきます。

監査の体制

当社の監査等委員会は、独立社外取締役3名を含む5名（うち女性2名）で構成されていて、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。具体的には、監査等委員会が定めた監査等委員会規則、監査等委員会監査等基準に準拠し、監査方針、監査計画などに従い、内部統制システムの整備・運用状況、業務基盤の整備状況、経営計画諸施策の推進状況等について、重点監査項目を設定し、内部監査部門と緊密な連携を図りながら、計画的に日々の監査活動を進めています。また、取締役会など重要な会議へ出席するとともに、業務執行取締役および使用人などからその職務の執行状況などについて説明を求め、意見を表明しています。グループ会社については、その取締役または当社管掌部門など意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて、事業の報告を受け、説明を求めています。さらに、グループ会社監査役等と連絡会等を通じて連携を図り、グループ全体の監査品質向上に努めています。また、監査等委員会の職務を補助しその円滑な職務遂行を支援するため、監査等委員会室を設置し、専任の事務局員として4名を配置しています。監査等委員である社外取締役は、各分野における豊富な経験や高い識見に基づき、取締役会、監査等委員会などの場において、それぞれ独立した立場から意見を述べ、業務執行取締役や主要な執行役員および会計監査人などからの報告聴取なども含む監査活動を行うことにより、当社の健全で公正な経営に寄与しています。

■ 構成人数と監査等委員会出席回数（2024年度）

役位	氏名	監査等委員会
取締役 常勤監査等委員	高橋 栄一	100%(16/16回)
	小杉 桂子	100%(16/16回)
独立社外取締役 監査等委員	中曽 宏	100%(16/16回)
	桑原 聡子	100%(16/16回)
	山田 辰己	100%(16/16回)

会計監査について

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は北村 嘉章氏、隅田 拓也氏、鈴木 健太氏です。各氏はいずれも有限責任監査法人トーマツに所属しており、同会計士事務所の継続監査開始年度は2007年度3月期、各氏の業務執行社員としての継続監査年数は7年以内です。当社の監査業務に関わる補助者の構成は、公認会計士15名、会計士試験合格者など4名、その他57名であり、一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行っています。

また、財務諸表監査および内部統制監査を受ける主要な海外連結子会社は、主として当社の監査公認会計士など同一のネットワーク(デロイト トーマツ グループ)に属する会計士事務所を起用しています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために

監査の体制

— 会計監査について

— 株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

なお、監査等委員会は、会計監査人の評価に関する基準を定め、監査体制、独立性、職務遂行状況などの評価を実施の上、会計監査人の選任もしくは、毎年の再任、不再任を決定しています。

■ 監査公認会計士等に対する報酬

区分	単位	2023年度		2024年度	
		監査証明 業務に 基づく報酬	非監査 業務に 基づく報酬	監査証明 業務に 基づく報酬	非監査 業務に 基づく報酬
提出会社	百万円	207	48	212	4
連結 子会社		117	0	120	0
計		324	48	332	4

株主との関係

当社は、議決権の尊重や株主の権利および平等性の確保、株主の利益に反する取引の防止および禁止など、株主との関係についてコーポレートガバナンス・ガイドラインに定め、公表しています。

● 利益相反・関連当事者間取引

当社は、当社役員と取引を行う場合、取締役会規則に基づき取締役会において決議し、当該取引後、重要な事実を取締役会において報告することとしています。また、当社取締役が役員を兼務する他法人との取引に一定の枠組みを定める目的

で、取締役および執行役員が他法人等の役員の兼務状況を当社に対し四半期ごとに報告する旨の手続きを定め、その内容を関係部署が随時確認できるデータベースを構築しているほか、取締役が非完全子会社である他法人の代表取締役等に就任する場合は取締役会の承認を要することとしています。2025年3月末において議決権保有比率が総議決権の10%を超える株式を保有する主要株主は存在しませんが、今後主要株主との取引が発生する場合の取引条件等は、第三者との取引と同様に審議し決定します。

なお、コーポレートガバナンス・ガイドラインにも「株主の利益に反する取引の防止及び禁止」を定めています。

● 政策保有株式の保有方針

当社は、保有する政策保有株式を縮減する方針で取り組んでいます。2015年11月に制定したコーポレートガバナンス・ガイドライン第5条第2項に従い、毎年の取締役会で、個別の政策保有株式の保有につき、その目的・意義を、当社の資本コストをベースとする収益目標や、配当金・取引状況、事業活動への効果等とともに総合的に検証し、削減に向けた取り組みを決定しています。結果として2016年度末に56銘柄保有していた上場株式は、2024年度末までに33銘柄減り、23銘柄になっています。

現時点で保有する政策保有株式は当社業績の安定に資する長期的な取引関係が見込まれる重要取引先等で、関係維持又は強化のための手段の一つとして妥当と判断するものです。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、一定の基

準に基づき、投資先企業の価値の毀損につながるものではないこと、および当社の企業価値向上への貢献の有無とその程度を確認の上、議案への賛否を決定しています。特に、以下2点については個別の基準を設け賛否の是非を検討します。

① 剰余金の処分

- ・財務の健全性に大きな問題が生じないかどうか
- ・内部留保の適切な水準を著しく欠いていないかどうか
- ・配当性向などから株主還元として一定の評価が見込まれるかどうか

② 取締役・監査等委員の選任議案

- ・過去3年間赤字かつ無配、さらに業績改善の傾向にないと見込まれているかどうか
- ・違法行為などの重大な不祥事で業績に一定の影響があり、かつ再発防止策・改善案などが適切に開示されていないとみなされるかどうか
- ・上記に該当する場合で、格別の考慮すべき事情がないかどうか

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

役員報酬制度

取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬制度は、経営方針の実現に向けた取締役等の取り組みを後押しし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上並びにサステナビリティ経営の推進を促すこと、また、短期のみならず中長期的な業績向上に貢献する意欲を高め、各取締役等が担う役割・職責等に応じた適切なインセンティブとして機能することを目的として設計しています。

■ 役員報酬制度の概要

報酬制度		種類	固定／変動	対象期間
基本報酬		金銭	固定	—
業績連動型 変動報酬	業績連動型 金銭報酬	金銭	変動	年次
	業績連動型 株式報酬	株式	固定 変動	中期経営 計画期間

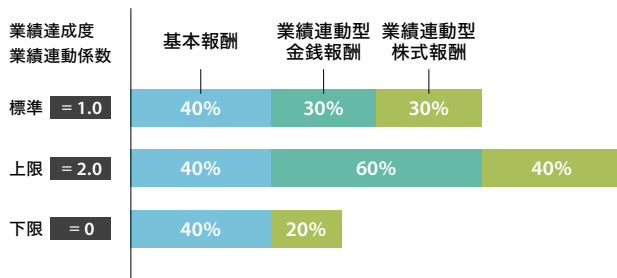
■ 業績連動型金銭報酬

業績連動指標	構成割合	算定方法
連結経常利益	50%	中期経営計画で掲げる 目標値との比較
連結ROE	50%	

■ 業績連動型株式報酬

業績連動指標	構成割合	算定方法	備考
配当込みTSR (株主総利回り Total Shareholder Return)	70%	東証株価指数(TOPIX)成長率との比較	—
サステナビリティ指標※1	30%	定量評価 以下の非財務指標について2030年度目標に対し、毎 年均等に達成すると仮定して基準値を設定し、対象 期間終了時の達成度を算定 ・GHG排出量(総量) ・女性管理職比率	日本郵船グループ 非財務指標・KPI目標 安全 重大事故件数 0件 環境 新脱炭素目標 2030年度 Scope1+2 45%※2削減 人材 女性管理職比率 2030年度 30%
		定性評価 マテリアリティ(安全、環境、人材)への取り組みの進 捗状況を報酬諮問委員会にて評価	

■ 報酬構成のイメージ図



(注) 上記は社長の場合の構成割合で、役位により変動します

※1 重大な事故やコンプライアンス事案が発生した場合は、
その度合いに応じ報酬諮問委員会にて減算を審議

※2 2021年度比総量ベース

Link 詳細は以下をご覧ください
▶ 役員等の報酬決定に関する方針
<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy008.pdf>

■ 業績連動型金銭報酬の支給および業績連動型株式報酬の交付等のイメージ図

Link 詳細は以下をご覧ください
第138期定時株主総会招集ご通知 P.38
<https://www.nyk.com/ir/stock/meeting/>

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

- 責任と体制
- 財務報告に係る内部統制
- 内部監査活動

■役員報酬等の総額（2024年度）

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)					人数 (人)
		基本報酬 固定	金銭報酬 業績連動	株式報酬 役位固定	業績連動		
取締役(監査等委員である取締役を除く。) (うち、社外取締役)	463 (57)	306 (57)	49 (-)	78 (-)	29 (-)		8 (4)
監査等委員である取締役 (うち、社外取締役)	149 (59)	149 (59)	- (-)	- (-)	- (-)		5 (3)

(注) 金銭報酬の額は業績連動型金銭報酬制度に基づく報酬額であり、株式報酬の額は業績連動型株式報酬制度に基づく報酬額です

Link 詳細は以下をご覧ください

▶コーポレート・ガバナンスに関する報告書

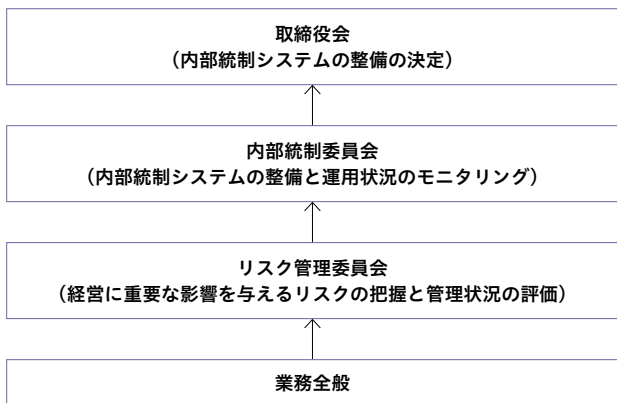
【取締役報酬関係】(個別の取締役報酬の)開示状況

<https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy003.pdf>

内部統制

責任と体制

当社グループは、取締役会を補佐する機関として社長を委員長とする内部統制委員会を設置しています。報告の信頼性、法令遵守、業務の有効性・効率性、資産の保全の4つを目的とする内部統制の状況を確認し、問題を発見した場合には関係する部門が適切かつ効率的に内部統制の運用に取り組むよう是正措置を講じます。



〈内部統制に関する主要な委員会〉

- 内部統制委員会
- リスク管理委員会
- コンプライアンス委員会
- 安全・環境対策推進委員会

● 内部統制委員会

内部統制委員会では、当社および当社グループ全体を対象とする主要な内部統制活動をモニターし、内部統制上の課題を抽出・確認しています。また、内部統制活動の実効性を確保するための内部統制に関する方針を策定し、取締役会が内部統制システムの整備を決定します。

具体的には、全社統制を行うコーポレート部門と横断的な統制機能を担う社内委員会・会議の活動状況をモニターすることで内部統制システムの運用状況を確認し、今後の内部統制

活動の方針を審議・策定しています。

2024年度は、リスク管理と統一した手法にて内部統制体制と運用状況を評価し、内部統制上の重大な不備がないことを確認しました。

財務報告に係る内部統制

当社グループの財務報告に係る内部統制については、内部統制報告制度(金融商品取引法の規定による)の実施基準に準拠し、適正な会計処理と財務報告のための方針、業務規程等を定めるとともに、内部統制報告制度や情報開示に係る委員会が財務報告の適正性を確保するための体制を整備し、運用しています。

内部監査活動

当社およびグループ会社における経営管理・運営の制度と業務の遂行状況を、合法性と合理性の観点から検討・評価し、改善への助言・提言等を通じて会社資産の保全および事業経営の有効性と効率性の向上を図ります。内部監査計画は、社長および監査等委員会の承認を取得します。監査の実施にあたっては、常勤監査等委員と定期的に意見交換し、関係部門とも事前に問題点を確認することで、監査の効率と有用性を高めています。また、内部監査部門が取締役に対して内部監査状況について適切に直接報告を行う仕組みを構築することにより、取締役との連携を確保し、取締役会へ報告しています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスに関する
基本的な考え方

取締役会の実効性向上のために
監査の体制

会計監査について

株主との関係

役員報酬制度

内部統制

責任と体制

財務報告に係る内部統制

内部監査活動

コーポレート・ガバナンス

● 国内監査

内部監査室は、当社および国内グループ会社各社を監査活動対象として事業監査を定期的の実施しています（2024年度は28件実施）。経費・会計・勤怠などのデータを基に異常値やリスクの兆候を可視化する「データ監査」を導入・発展させ、監査の効率化と精度向上を図っています。

本社および国内グループ会社の監査については、多様な視点と専門性を取り入れるため、主要グループ会社からの出向人材や外部の経験者人材を登用し、監査人同士の相互学習と手法の高度化を進めています。

● 海外監査

海外グループ会社の監査については、海外4拠点（米州、欧州、東アジア、南アジア）に内部監査人を配置し、本社との連携体制の下、定期的な事業監査を実施しています（2024年度は53件実施）。海外での監査結果は本社担当役員に加え、各拠点の地域責任者にも報告されており、地域単位での統制強化にも寄与しています。

本社の内部監査室と海外の監査組織が共通の理解に基づき、ベストプラクティスを追求・連携することで、グループ全体の内部統制基盤を支える仕組みが着実に進化しています。

ガバナンス

リスクマネジメント

ガバナンス

- 執行側のリスク管理
- 取締役会におけるリスク管理
- 最重要リスクと重要リスク

取り組み

情報セキュリティ対応
災害時などの対応

ガバナンス

当社グループでは、執行側のリスク管理活動に加え、2024年度より取締役会におけるリスク管理議論を開始し、執行側・監督側の両輪でリスク管理体制の実効性向上を図っています。不確実性を増す外部環境や社会的要請に対応するため、2023年6月の監査等委員会設置会社への移行を契機に改めて監督・執行それぞれのリスク管理のあり方を検討し、取締役会では主に中長期のリスク管理について、執行側では主に短期のリスク管理について議論し、その上で執行側は取締役会からの意見等を全体のリスク管理に活かす体制としています。

執行側のリスク管理

当社グループは、リスク管理方針およびリスク管理規則に基づき、リスク管理委員会を上期・下期の年2回開催し、その結果を内部統制委員会および取締役会に報告しています。リスク管理委員会は社長を委員長、各本部長を委員とし、事業特性を理解する各事業部門の定性的・定量的評価を基に重要リスクを特定するとともに重要リスクごとにリスク対応の推進役となる本部を決定し、グループ全体のリスク低減活動を推進します。上期の委員会においてはリスク管理状況のモニタリングを行い、下期の委員会においては次年度に向けて、当社グループの経営に大きな影響を与える重要リスクを選定し、その中から当社グループの事業継続に重大な影響を与える最重要リスクの選定を行っています。

■ 執行側のリスク管理活動

	上期	下期
事務局	・ リスクトレンド情報の共有 ・ 委員会に報告すべき個別案件や顕在化リスクの確認 ・ 上記を踏まえた社内実務者へのヒアリング	・ リスクトレンド情報の共有 ・ 外部機関によるリスク対応の妥当性評価結果の確認 ・ 上記を踏まえた社内実務者へのヒアリング
リスク管理委員会	・ リスク管理状況のモニタリング ・ 新たに顕在化したリスク／全社対応が必要となるリスク有無の確認	・ 当年度のリスク管理状況報告 ・ 次年度の最重要リスク／重要リスク選定
事務局	・ 社内実務者へのフィードバック	・ 社内実務者へのフィードバック

詳細は以下をご覧ください

P.115 コーポレート・ガバナンス

取締役会におけるリスク管理

取締役会では監督・態勢・戦略の3つの視点でテーマを設定し、議論を進めています。視点ごとのテーマを議論するにあたっては、アジェンダおよびアウトプットを明確にしています。社外取締役の知見も活かし、特定地域のリスクの深掘り、外部環境変化を踏まえたリスク認識、トップダウンアプローチの導入など、執行側のボトムアップアプローチとは異なる視座を持つことで、リスクマネジメントのデュアルスコープ化を目指しています。

■ 取締役会におけるリスク管理議論の3視点

監督	執行側のリスク管理の運用状況の監督	〈議論テーマ例〉 最重要リスク・重要リスクの妥当性検証
態勢	執行側、あるいはコーポレート・ガバナンス全体でのリスクマネジメント態勢(組織体制・プロセス・ツール)等の整備・再構築	リスク管理態勢の見直し
戦略	俯瞰的・中長期的視座に立ち、外部環境変化を踏まえて適切なリスク認識を持ち、経営戦略に反映	地政学関連リスクへの対応方針

最重要リスクと重要リスク

リスク管理委員会では毎年、「重要リスク」の中から当社グループの事業継続に重大な影響を与えうる「最重要リスク」を選定しています。

Link 詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/ir/manage/risk/>

ガバナンス

リスクマネジメント

ガバナンス

執行側のリスク管理

取締役会におけるリスク管理

最重要リスクと重要リスク

取り組み

— 情報セキュリティ対応

— 災害時などの対応

取り組み

情報セキュリティ対応

当社グループは、手口の巧妙化と種類の多様化が進むサイバー攻撃に備えた多層防御の継続的強化の実施に加えて、100%の防御は不可能という視点から被害の迅速な復旧に主眼を置く「サイバーレジリエンス」に基づく対策構築と、クラウド化やテレワークに応じたネットワークの境界防御に依存しない「ゼロトラスト」ベースの対策構築を進めています。

具体的には、MFA (Multi-Factor Authentication)、EDR (Endpoint Detection and Response) などのセキュリティ機能をグループ全体に導入していくと同時に、クラウド化による障害・災害時のリスク低減、GSOC (Global Security Operation Center) による世界中の陸海情報機器を24時間365日常時監視する体制をつくり、不正侵入の早期発見と迅速対応により被害の極小化を目指しています。加えて、CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を世界各地に組成してそれぞれをグローバルに連携させ、事故発生時にIT部門のみならず社内各部署と迅速に情報共有がなされマネジメントによる適切な意思決定につながる仕組みを構築しています。ガバナンス面では、AIなどの新技術に対応するために情報セキュリティ関連の規定を定期的に更新しており、グループ全体に共有することでセキュリティを確保しています。

すべての取り組みの基盤となる社員のセキュリティリテラシーをグループ全体で向上させるべく、①教育プラットフォームによ

るeラーニング、②サイバー攻撃訓練、③グローバルセキュリティアセスメントを定期的 to 実施しています。

災害時などの対応

当社グループは、サプライチェーンを支える社会的役割を継続して果たすことを目的に、自然災害(地震や洪水、富士山噴火など)や感染症リスクを想定したBusiness Continuity Plan (以下、BCP) を策定しています。

コロナ禍を契機に多様化する働き方への対応として、IT機器の整備などを通じてリモート環境からでも勤務可能な体制を構築しています。また有事でのコミュニケーションの円滑化および初動対応の迅速化などを目的に、災害対策用携帯アプリを自社開発し配布するなど、一定の水準で事業を継続するための体制・仕組みも整備しています。

当社では2006年にBCP文書を策定以降、毎年文書内容の整備・拡充を実施しており、今後も定期的にその内容などを確認・修正することで、BCPの実効性向上を図るとともに、有事を想定した社員参加型訓練や新入社員向け研修でのBCP講義を継続的に実施し、全社員が共通理解の下、実効性の高いBCPが実行されるよう努めています。

● 重大事故対応訓練

当社は、毎年船舶の重大事故対応訓練を実施しています。船舶の種類や大きさ、事故、トラブルの内容を毎回変更し、実際の事故が発生した時にも臨機応変な対応ができるようにして

います。訓練では、官公庁やお客さまなど、さまざまなステークホルダーの皆さまにご協力をいただき、事故発生後の対策本部の立ち上げ、関係先への連絡、負傷者の救助その他の事故対応とともに、事態の進展に合わせたプレスリリースによる情報開示など、実践的な内容で実施しています。訓練を通して、社会に対して迅速かつ的確に情報開示することの重要性を再確認しています。

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

- 日本郵船株式会社 行動規準
- コンプライアンス委員会

取り組み

- コンプライアンス総点検活動
- コンプライアンス教育
- 内部通報窓口
- 内部通報窓口の周知
- 独占禁止法等の遵守
- 贈収賄禁止の徹底
- 政治献金
- 税務コンプライアンス

ガバナンス

当社グループのバリュー（企業理念を実現するために、社員が共通して持つべき価値観）の一つである「誠意」とは、相手を尊重し、相手の立場を徹底的に考え抜くことです。コンプライアンスの文脈では「人権尊重・法令順守を徹底した上ですべてのステークホルダーの立場を考え抜き、高い倫理感を持って事業活動を行うこと」であり、これを「日本郵船グループ企業行動憲章」に定めています。

また、コンプライアンスに関する体制として主に下記を整備しています。

- 企業理念、企業行動憲章を定め、役職員に適用される行動規準、社規則等を制定し、内部通報制度を整備
- コンプライアンスに関わる体制整備と活動を統轄するチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を設置し、コンプライアンス委員会がコンプライアンス状況を評価
- 子会社等においても同様の体制整備を促進

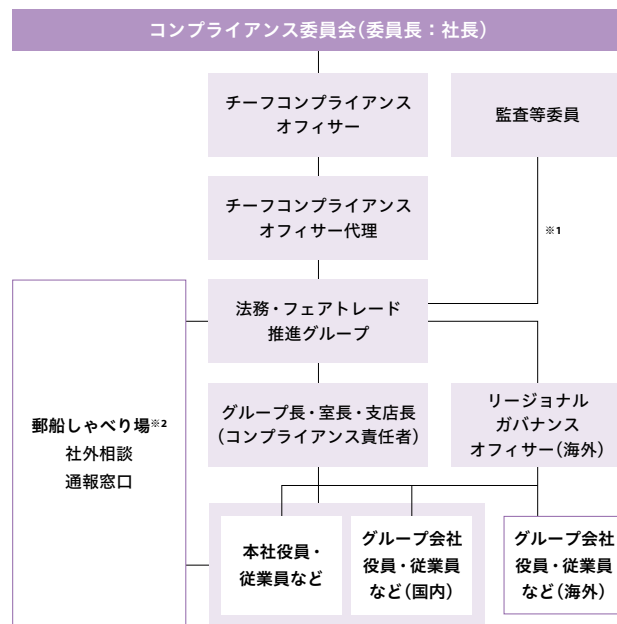


詳細は以下をご覧ください

▶日本郵船グループ企業行動憲章

https://www.nyk.com/profile/mission/pdf/business_credo.pdf

■当社グループのコンプライアンス体制図（2025年4月1日時点）



※1 常勤監査等委員へ定期的かつ必要に応じ適時報告

※2 当社グループ従業員を対象とした、コンプライアンスに関わる懸念・問題の相談窓口。
聞き役は従業員5名(男性3名、女性2名)と外部弁護士1名

■コンプライアンス強化に向けた主な取り組み

年	取り組み
1997	グループ企業行動憲章の制定
1999	行動規準の制定
2002	チーフコンプライアンスオフィサーの設置
2005	グループ企業理念の制定
2006	内部統制委員会の設置
2008	独占禁止法タスク・フォースの設置
2013	独禁法遵法活動徹底委員会の設置
2016	・新規事業立ち上げ時における外国公務員贈収賄防止対策の導入 ・行動規準の改正
2017	行動規準への誓約書の導入
2020	コンプライアンス関連規則の改正
2023	・グループ企業理念の改正 ・グループ企業行動憲章の改正 ・行動規準の改正

日本郵船株式会社 行動規準

すべての役員・従業員が個々の行動において、健全なコンプライアンス(法令、社内規則、企業倫理・社会規範の遵守)意識を持って日々の業務を遂行できるよう、当社グループでは、グループ企業理念とグループ企業行動憲章を具体化した「日本郵船株式会社 行動規準」を整備しています。行動規準は、役員および従業員が守るべき正しい行動の指針として周知徹底を図っています。

行動規準は、事業環境や社会情勢の変化に合わせ、定期的

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

- 日本郵船株式会社 行動規準
- コンプライアンス委員会

取り組み

- コンプライアンス総点検活動
- コンプライアンス教育
 - 内部通報窓口
 - 内部通報窓口の周知
 - 独占禁止法等の遵守
 - 贈収賄禁止の徹底
 - 政治献金
 - 税務コンプライアンス

に見直しを行っています。改訂時には、内容の理解を深めるためのガイドブックを配布するとともに、社内で説明会を開催しています。また、役員および従業員が行動規準で定められている内容をきちんと理解し、行動しているかを確認する機会として、年に一度、行動規準の遵守に関する「誓約書」の提出を求めています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会では、コンプライアンス年度実施計画や活動方針のほか、コンプライアンスに関する重要な事項の審議・決議を行っています。同委員会は年2回開催され、審議事項は取締役会を通じて社外役員に報告しています。

取り組み

コンプライアンス総点検活動

当社グループでは毎年9月をコンプライアンス強化月間と定め、役員・従業員等が自らの行動や業務プロセスを見直すことを目的としたコンプライアンス総点検活動を推進しています。活動の一つとして「コンプライアンスDAY」を設け、チーフコンプライアンスオフィサーからのコンプライアンスに関する意見の発信と、弁護士によるコンプライアンス研修を行うタウンホールミーティングを、当社およびグループ会社に対し生配信で実施しています。

また、当社においては役員・従業員等一人ひとりに行動規準への誓約を改めて確認し、コンプライアンス意識調査を行っています。意識調査の結果は社内にフィードバックすることでコンプライアンス意識のさらなる向上を図っています。

2024年度は、当社のすべての役員・従業員（派遣・他社からの出向者含む）を対象に行動規準への誓約可否を確認し、その100%から誓約の回答を得ました。2024年度のコンプライアンス意識調査については2,132名を対象に実施し、回答率は85.4%でした。

コンプライアンス教育

当社では、グループ会社を含む従業員のコンプライアンス意識のさらなる徹底とコンプライアンス実践に必要な知識・情報の周知を図るため、各種コンプライアンス教育・研修を継続的に実施しています。

2024年度も、新たに当社および当社グループ会社に入社した従業員向けに、ESG研修の一内容として当社行動規準をベースとしたコンプライアンス教育を実施しました。また、2024年度には管理職を対象としたハラスメント予防研修を実施し、2025年度には管理職以外の従業員（派遣・他社からの出向者含む）にも対しても同様の研修を開催しました。そのほか海外赴任時には競争法・贈収賄禁止法・経済制裁法・コンプライアンス研修を、グループ出向時のマネジメント研修として取締役の義務と責任・コンプライアンス研修を実施するなど、従業員の階層別にもきめ細かい教育・研修を実施しています。

コンプライアンス強化月間である毎年9月には、当社および国内グループ会社全従業員を対象に、対面およびオンラインのハイブリッド形式によるコンプライアンス研修を実施し、当社グループ全体のコンプライアンス意識の浸透に努めています。また、対話形式を取り入れたワークショップ型研修を新たに導入するなど、教育・研修の機会を増やしています。

当社役職者向けには、過去に発生した事案を教材にして、企業不祥事の再発防止を目的とした研修を行っています。この研修は、過去の事案を組織の知見として取りまとめ、組織的学習として今後の経営に活かす未来志向型のInstitutional Memory研修であり、将来にわたる学びとすることを目指しています。

また、リスクの高い特定の事業部門へ向けた研修の強化も行っており、個別に競争法研修や本船オペレーター向けの贈収賄防止研修を実施しています。

海外グループ会社に対しては、現地弁護士を講師とし、それぞれの地域性を踏まえた贈収賄を含む腐敗防止全般や、競争法、経済制裁法、コンプライアンス等を内容とする教育・研修プログラムを継続的に実施しています。2024年度は3,123名が研修を受講しました。

加えて、国内外のグループ会社を対象としたeラーニングを実施しています。贈収賄を含む腐敗防止全般や、競争法、経済制裁法、コンプライアンスをテーマに日本語・英語・中国語で展開し、2024年度の受講者は9,034名で、対象者受講率は96.0%でした。

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

日本郵船株式会社 行動規準

コンプライアンス委員会

取り組み

コンプライアンス総点検活動

コンプライアンス教育

内部通報窓口

内部通報窓口の周知

独占禁止法等の遵守

贈収賄禁止の徹底

政治献金

税務コンプライアンス

内部通報窓口

● 国内ヘルプライン

当社グループ(国内)では、職場での不正やハラスメント、法令違反などコンプライアンスに関わる懸念・問題の相談先として、従業員や外部弁護士が聞き役となる「郵船しゃべり場」や社内HOTLINE、外部業者により運営される相談窓口、ハラスメント関連相談窓口など、複数の相談窓口を設けています。国内ヘルプラインの一つである「郵船しゃべり場」では、社外弁護士を含む6名の聞き役がコンプライアンスに関わる相談・通報を幅広く受け付けており、現在グループ会社約66社が利用しています。

国内ヘルプラインは、当社グループの従業員等[※]と役員、退職者(退職後1年以内)が利用可能です。

届いた相談に対しては、当社の調査対応部署が、相談者が不利益を被らないこと、および相談者が望む場合はその秘匿を第一としながら真摯に対応し、職場環境の改善につなげています。

※従業員等：従業員(有期社員、出向社員、無期転換社員、派遣社員を含む)および各事業所においてその業務の執行に直接または間接に携わる者(業務委託契約または請負契約に基づき、業務の執行に間接に携わる者を含む)

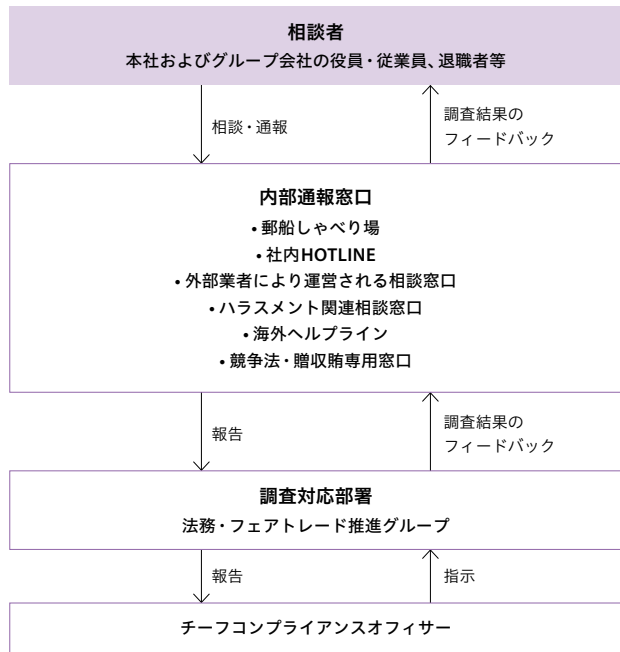
● 海外ヘルプライン

海外のグループ会社では、地域ごとにリージョナルマネジメントオフィスが、外部業者により運営される内部通報窓口を設置しており、海外のグループ会社の役職員等が利用することができます。

● 競争法・贈収賄専用窓口

競争法・贈収賄専用窓口は、独占禁止法等の競争法や贈収賄に関する通報・相談を受け付けています。当社および国内・海外のグループ会社の従業員、役員、退職者(退職後1年以内)が利用できます。

■ 内部通報受付後の流れ



内部通報窓口の周知

内部通報制度および窓口の周知のため、コンプライアンス研修での説明や社内掲示板、当社グループのイントラネット、グループ報への掲載、ポスター掲示、全従業員へのメール案内を行っています。また、毎年当社の全従業員を対象として実施しているコンプライアンス意識調査において、各内部通報窓口や内部通報受付後の流れに関する認知度の調査を行い、内部通報制度の浸透度を確認しています。

■ 内部通報窓口の社内認知度(2024年度)

内部通報窓口	単位	社内認知度
郵船しゃべり場	%	94.4
社内HOTLINE		50.0
外部業者により運営される相談窓口		36.2
ハラスメント関連相談窓口		64.2
競争法・贈収賄専用窓口		61.0
どの窓口も知らない		1.3

ガバナンス

コンプライアンス

■ 通報結果

(1) 通報件数

年度	単位	
2021	件	55
2022		50
2023		50
2024		50

(注1) 上記には、グループ会社が独自に設置した内部通報窓口に対する通報は含まれていません。当社で取りまとめてはいませんが、グループ会社で発生した重大なコンプライアンス事案については全件チーフコンプライアンスオフィサーに報告されることになっています

(注2) 上記件数にはは外部通報窓口への通報も含まれていますが、そのうち、通報者が会社への共有を望まなかった通報については、会社による調査対応は行われていません

(2) 通報内訳 (2024年度)

通報内容	単位	
ハラスメントの疑い	件	19
職場環境(人間関係含む)		3
労働関係		2
その他法令、社規則違反の疑い		15
その他		11

(3) 標準処理期間 (土曜日・日曜日・祝日を含む)

内部通報窓口が通報を受領した日から、調査を完了し通報者に結果のフィードバックを行うまでに要する日数：平均80日

なお、通報の内容や調査対応部署の繁忙状況などによって処理期間は変動するため、実際のケースでは、数日で終わることもあれば、1年以上かかる場合もあります

独占禁止法等の遵守

海運自由の原則(公海における自由航行、領海内における無害航行)が支配する外航海運業は、市場の参入と退出が自由であり、競争激化に陥りやすいため、その弊害である安定輸送網の断絶、途上国海運・産業の競争力の喪失などの負の面を軽減すべく、ある一定の条件の下、独占禁止法適用除外の扱いを受けてきました。

現在は、そのような法的保護は縮小する一方で、社会インフラとしての責任を全うするため、寄港頻度と多様な航路網の維持を目的として船社間での協調配船が行われており、競合他社と接触する機会が多く存在する業種であるといえます。

こうした業種特性を踏まえ、当社グループでは従前より「独占禁止法等遵法徹底委員会」を設置し、独占禁止法対応を主眼に、贈収賄関連法令、経済制裁法を含めた当社グループ内の法令遵守の徹底に努めてきました。2019年3月には、同委員会の名称を「遵法活動徹底委員会」とし、特定の法令のみならず、法令全般および各種許認可なども含めた遵法の徹底を図っています。

● 違反への対応

当社グループは、2012年9月以降、自動車などの貨物輸送に関して独占禁止法違反(および海外競争法)の疑いがあるとして、複数の競争当局より調査を受けておりました。

また、当社および一部の海外現地法人は、複数の地域において損害賠償請求訴訟(集団訴訟)を提起されています。この

ような事態を真摯に受け止め、グループ役員・従業員[※]一人ひとりの意識を高めるべく独占禁止法遵守を再徹底するための体制構築および活動を推進しています。

※社員に加え、他社からの出向者および派遣社員を含む

再発防止に向けた施策(2013年から継続)

・遵法活動徹底委員会の開催(毎年開催)

- － 社長を委員長とし、取締役、執行役員、監査役、海外地域統轄会社の地域長^{※1}・本社のグループ長、各グループのコンプライアンス担当者が参加
- － 2024年は10月に実施。独禁法等遵法徹底委員会より数えて、2024年10月までに合計19回実施

・国内外グループ会社を含む全事業部門のリスクアセスメント実施、ガイドライン策定

・独占禁止法・競争法遵守に関する誓約書の取得

・業界会合届出制度^{※2}を本社・国内外子会社の役員・従業員を対象に導入

※1 ガバナンス強化策の一環で、2020年度より海外4極の地域統轄会社のリージョナルガバナンスオフィサーにも対象を拡大

※2 同業他社と接する機会を限定し、必要な会合に参加する場合は、事前の届け出および事後の面談内容の報告を行うよう定めた制度

ガバナンス

コンプライアンス

ガバナンス

日本郵船株式会社 行動規準
コンプライアンス委員会

取り組み

コンプライアンス総点検活動
コンプライアンス教育
内部通報窓口
内部通報窓口の周知
独占禁止法等の遵守
贈収賄禁止の徹底
政治献金
税務コンプライアンス

贈収賄禁止の徹底

当社グループは日本国不正競争防止法（外国公務員贈賄罪）、米国海外腐敗行為防止法、英国贈収賄防止法などの各国贈収賄防止法に対応するため、2014年1月に贈収賄禁止に関する基本方針およびガイドラインを整備しました。2015年度より国内外の従業員を対象に、贈収賄禁止に関する研修を実施し、2021年より対象の部門に特化したファシリテーションペイメントに関する研修を行っています。また対象の部門にて運航船および第三者代理店に対して注意喚起のレターを送付し、現場での贈収賄および第三者を通じた贈収賄の禁止に向けた取り組みを継続的に行っています。

また、海運業界全体における公正な取引の実現に向けて、腐敗排除・防止を目的とした活動を行っているグローバルネットワークである Maritime Anti-Corruption Network (MACN) に、2015年度より加入しています。加入以降、MACNとの連携を強化し、2020年からは贈収賄防止の実効性を高めるために、MACNのヘルプデスクを活用する取り組みを行っています。

● 贈収賄デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、2016年4月に外国公務員贈収賄防止対策の体制を確立しました。高リスク国での新規事業を検討する際には、法務部門がパートナーや代理店候補に贈収賄関連の問題がないかスクリーニングを行い、契約締結時には贈収賄禁止条項の織り込みなどについて提言・確認をしています。

法務関連のリスク管理体制

新規投資判断および事業の検討にあたっては、独占禁止法・贈収賄・経済制裁に関する確認のため、法務部門でのスクリーニングとデュー・ディリジェンスを行うなどのリスク管理体制を整えています。

● 反贈収賄に関する第三者認証

当社は、ビジネスにおけるコンプライアンス遵守に関する国際的な認証機関である Ethixbase360 による Tcertification 適正審査に合格し、認証を取得しています。今後も、国際的な商業取引における公正かつ透明な適性取引に努めていきます。



CERTIFIED

Tcertification
ID : TC3182-6961
有効期間 : 2024年1月15日～2025年1月14日

政治献金

当社は、特定の政治団体や政治家を支持または支援することを目的とする政治活動を行いませんが、諸外国の制度と比較した上で、税制など国際的な競争条件の均衡化に向けた働きかけ等を行っています。この活動にあたって、政治・行政との透明性のある、正しい関係を維持するために、以下2点を徹底しています。

- ・政治資金規正法などの関連法規ならびに社規則を社内に周知徹底
- ・献金については、渉外担当役員ならびに必要に応じて関係役員に報告・確認し、社内基準に則った手続きを経て、献金先・献金額を決定

税務コンプライアンス

当社グループは各国の法令を遵守し適正な納税義務を果たすことが社会的責任であるとの認識の下、「NYKグループ 税務方針」を定め、税務コンプライアンス向上に努めています。

近年、企業の活動実態と各国の税制や国際課税ルールとのずれを利用した課税回避行為が問題視されています。これに対処する OECD による BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) プロジェクトなど国際的な税務フレームワークに対応することが税務の透明性の確保に不可欠であり、対応を進めています。

[Link](https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy013.pdf) 詳細は以下をご覧ください
https://www.nyk.com/sustainability/pdf/concept/policy013.pdf

ガバナンス

株主・投資家との対話

ガバナンス

- 株主の皆さまに対して
- 機関投資家の皆さまに対して
- 個人投資家の皆さまに対して

取り組み

- 主なIR活動
エンゲージメント活動の実績(2024年度)
投資家との対話を踏まえた取り組み

ガバナンス

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに、適時適切に情報を開示するとともに、双方向のコミュニケーションを積み重ねることが、当社の企業価値の適正な評価につながると考えています。当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、コーポレートガバナンス・ガイドライン第25条において株主等との建設的な対話を促進するための方針を定めています。

対話を通じて株主・投資家の皆さまからいただいた貴重なご意見は、経営陣に対し定期的かつ適時に報告し、経営の改善に役立てています。

株主の皆さまに対して

当社では、株主総会を最も重要な対話の機会と位置付けており、株主の皆さまの意見を真摯に受け止め、丁寧な説明と回答に努めています。当日ご参加いただけなかった株主の皆さまのために、公平な情報開示の観点から株主総会当日の様子を撮影・公開しており、動画でご視聴いただけます。



詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/ir/stock/meeting/>

機関投資家の皆さまに対して

機関投資家の皆さまに対しては、四半期ごとの社長・経営陣による決算説明会のほか、スモールミーティング、事業説明会などを開催しています。また、国内外の機関投資家への訪問、個別取材への対応なども実施しており、当社戦略の理解を得られるよう努めています。

個人投資家の皆さまに対して

個人投資家の皆さまに対しては、個人投資家向け説明会を実施し、プレゼンテーションと質疑応答を行っています。



詳細は以下をご覧ください
<https://www.nyk.com/ir/library/investors/>

取り組み

主なIR活動

活動	詳細
機関投資家向け	・決算説明会の開催 ・個別面談対応 ・欧米・アジアなどの海外投資家への個別訪問対応 ・事業説明会の開催 ・スモールミーティングの開催
個人投資家向け	・個人投資家向け説明会に参加
ウェブサイトでの公開	・株主総会招集通知 ・有価証券報告書/半期報告書 ・統合報告書(NYKレポート) ・決算短信 ・決算説明会資料 ・機関投資家向け決算説明会 動画配信(質疑応答を含む) ・適時開示資料 ・IRファクトブック・IRデータブック ・各種サステナビリティ関連資料(NYK Group Decarbonization Story等)
その他	・当社に対する市場での期待・評価の社内フィードバック(証券アナリストによる講演会)

株主・投資家との対話

エンゲージメント活動の実績(2024年度)			
■ 投資家向け説明会			
説明会種類	開催回数または 開催時期／参加者数	内容	主な説明者
決算説明会	年4回／計500名	四半期・通期決算実績、業績予想、中期経営計画の進捗等	代表取締役社長・社長執行役員、 代表取締役・副社長執行役員
事業説明会	2025年1月／117名	コンテナ船・自動車船需給に関する 当社調査グループの分析	調査グループ グループ長代理
個人投資家向け オンライン説明会	2024年6月／456名	事業概要、業績、中期経営計画等	代表取締役社長・社長執行役員
人材戦略、環境戦略および ガバナンスに関する 説明会	2024年12月／73名	当社グループの人材戦略、環境戦略およびガバナンスについて、当社の価値創造との関連性や現状抱えている課題意識をご説明	常務執行役員・Chief Human Resources Officer (CHRO) 執行役員・経営企画副本部長 脱炭素グループ長

(注) 各種説明会はリモート形式により実施

■ 個別対話

活動種類	開催回数／参加企業数	内容	主な説明者
スモールミーティング※1	6回／42社	経営層による投資家との対談	代表取締役社長・社長執行役員、 代表取締役・副社長執行委員 社外取締役
SR※2活動	22社	国内外機関投資家の議決権行使担当者との対話	代表取締役社長・社長執行役員、 代表取締役・副社長執行役員、 執行役員(IRグループ担当)
個別取材	321回／187社	国内外機関投資家・アナリストとの対話	IRグループ
うち、サステナビリティ エンゲージメント※3	10回／11社	国内外機関投資家・アナリストとの対話のうち、 サステナビリティに関するもの	IRグループ、 脱炭素グループ、 ESG経営グループ

※1 証券会社主催を含む
※2 Shareholder Relations
※3 テーマをサステナビリティに絞った対話のみをカウント
(注) リモート形式による実施を含む

投資家との対話を踏まえた取り組み	
■ 当社の取り組み例	
トピック	取り組み例
事業部門による 投資家への説明	機関投資家向け事業説明会の開催 ＝調査グループによる説明会(2025年1月)
株主還元方針 含む資本政策 全般	中期経営計画の順調な進捗および中長期的な利益水準の目安が向上したこと、また自己資本の適正化に引き続き取り組むことに加え、投資家・市場の期待も意識し、株主還元の拡充を実施(配当性向・配当下限金額の引き上げ、自己株式の追加実施)(2025年5月)
社外取締役と 株式市場の対話	社外取締役スモールミーティングの開催 (2024年7月)
資本市場を意識 した開示	投資家・市場の当社への理解を促進すべく以下の開示を実施。 ・開示セグメントの変更(事業規模が拡大した「不定期専用船事業」の内訳を開示)(2024年8月) ・中期経営計画で示す2026年度・2030年度(2025年5月)の利益水準目安を更新 ・中期経営計画の事業投資・キャッシュアロケーションの進捗を開示(2024年11月、2025年5月)

当社では、株主・投資家の皆さまとの対話内容を迅速に経営陣にフィードバックする体制を整えています。スモールミーティング、SR活動、ロードショー、証券会社主催のカンファレンス、個別取材等の対話内容や証券アナリストのレポートなどは、IRグループから経営トップに対し週次で報告を行っています。