

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、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化をはかるためには、監督と執行の両面からコーポレート・ガバナンスを強化することが重要であると認識しており、以下を基本方針としてその実現に努めます。

- (1) 経営の透明性と健全性の確保
- (2) スピードある意思決定と事業遂行の実現
- (3) アカウンタビリティ(説明責任)の明確化
- (4) 迅速かつ適切で公平な情報開示

なお、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と考え方を示した「NECコーポレート・ガバナンス・ガイドライン」(以下「ガイドライン」)を策定し、当社ウェブサイトに掲載しています。[\(https://jpn.nec.com/profile/pdf/nec_governance_guidelines.pdf\)](https://jpn.nec.com/profile/pdf/nec_governance_guidelines.pdf)

【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則について全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、原則として政策保有目的で上場会社の株式を保有しないこととしています。ただし、当社との協業や投資先との事業上の関係等において必要と判断した会社の株式については、例外的に政策保有株式として保有します。その場合には、個別銘柄ごとに保有の必要性や、政策保有株式から得られるリターンを検証するなど資本コストの観点等を総合的に評価したうえで、毎年取締役会において保有の合理性を検証し、保有の合理性が認められないと判断される場合には売却します。保有の合理性は次の基準に基づいて検証を行っています。

・定性的検証

戦略的な位置づけを明確にし、保有の必要性が認められること

・定量的検証

次の算定式に該当すること

(売上総利益(注1) + 受取配当金(注2)) ÷ 保有時価 加重平均資本コスト(WACC)

(注1)個別銘柄の発行会社と当社の間の取引にかかる、直前の事業年度における売上総利益です。

(注2)個別銘柄に基づき直前の事業年度に当社が受け取った配当金です。

議決権行使にあたっては、NECグループの利益に資することを前提に、投資先の中長期的な企業価値向上への貢献等、様々な観点から検討を行ったうえで、賛否を総合的に判断します。

また、当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却の申出があった場合、当該会社との取引を縮減することその他の取引に関する制限を示唆することなどにより売却を妨げる行為は行いません。(ガイドライン第12条第4項)

2024年度は、1月30日開催の取締役会において、上記の政策保有株式の保有の合理性を確認しました。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、株主の利益を保護するため、取締役または執行役が当社との間で利益相反となる一定の条件を満たす取引を行う場合には、取締役会の承認を得る必要がある旨取締役会規則で定めており、取締役会は、法令および規則に従い、適切に監督しています。

(ガイドライン第12条第5項)

【原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

(補充原則2 - 4 - 1)

(1) 基本方針

NECグループは、多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが尊重されるカルチャーを醸成することは、イノベーションの創出のために必要であり、重要な経営戦略の一環と考えています。そのための施策として、グローバルな人材活用、女性の活躍促進、キャリア採用者の積極的な登用、障がい者の雇用促進および性的マイノリティに対する理解と支援の促進等に取り組んでいます。加えて、このようなインクルージョン＆ダイバーシティへの取り組みは、NEC WayにおけるPrinciplesで掲げる「人権の尊重」の実践に位置付けています。(ガイドライン第13条第3項)

(2) 多様性確保についての考え方

NECグループは、NEC Wayにおいて掲げる「NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に發揮できる持続可能な社会の実現を目指します。」というPurposeの実現に向けて、女性や外国人従業員に代表される多様な人材の積極的な登用と計画的な育成により、イノベーションの源泉であるダイバーシティを加速させます。

(3) 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標

「2025中期経営計画」において、2025年度末までに当社が達成を目指す目標として、次の数値を掲げています。

・役員(注1)に占める女性または外国人の割合 20%

・全管理職に占める女性の割合(注2) 20%

(注1)2025年度末の目標における役員とは、2026年3月末日時点の取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP(執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVP)については2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含みます。)を指します。

(注2)全管理職に占める女性の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しています。また、2025年度末の目標は、2025年度内に決定された2026年4月1日付異動を含みます。

多様性の確保を推進するため、当社は社内における管理職以上の人材登用の過程において、候補者に一定割合以上の女性、外国人またはキャリア採用者を含めるよう定めています。また、女性および外国人だけでなく、キャリア採用者についても引き続き積極的に採用を行うことで人数を増加させる方針です。

(4) 多様性確保の状況

2023年度末の当社の数値は次のとおりです。

・役員(注1)に占める女性または外国人の割合 15.3%

・全管理職に占める女性の割合(注2) 9.2%

(注1)役員とは、取締役、執行役、Corporate SEVP、Corporate EVPおよびCorporate SVPを指します。

(注2)全管理職に占める女性の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しています。

2024年4月1日時点での役員に占める女性または外国人の割合は15.8%となりました。

2024年6月21日時点の役員は、59名中女性または外国人が10名となり、役員に占める女性または外国人の割合は16.9%となりました。

また、2024年4月1日時点での全管理職に占める女性の割合は、10.2%となりました。

2023年度の当社の採用数全体のうち約50%がキャリア採用であり、かかるキャリア採用者に占める女性の割合は20.5%です。また、キャリア採用した管理職に占める女性の割合は17.3%となっています。外国人採用については、新卒の外国人留学生の採用に力を入れるとともに、海外の大学・大学院に在学する学生を研究職として採用するために直接アプローチするなど、外国人の積極的な登用を行っています。

(5) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針およびその実施状況

女性従業員に向けては、キャリア形成を考える機会創出に取り組んでいます。既存の育成プログラムに加え、2021年度から女性の次世代経営リーダーを育成するためのプログラムとして、対象の主任女性従業員に「Women's Leadership Program」(延べ6か月間にわたり、自身が役員に就任したと想定して事業プランを描くプログラム)を提供しています。また、2022年10月から部長職以上のハイポテンシャルな女性従業員に対して、役員によるスポンサーシッププログラムを開始し、メンタリングやジョブシャドウイングなどの個別の育成を実施しました。その結果、スポンサーシッププログラム参加者の76%が1つ上のポジションへ昇格しました。加えて、プログラム終了後もスポンサー同士での勉強会などの自生活動を継続しています。

なお、2024年度は課長職以下の女性従業員を対象とした統括部長によるスポンサーシッププログラムの実施を予定しています。

キャリア採用者については、入社時のオリエンテーションの他、配属先へのマニュアル配付や同期入社従業員同士のネットワーク構築支援など、入社後の早期立ち上がりを目的とした支援を行っています。また、役員ならびに部門長、統括部長およびディレクター職の従業員に対しては、2019年度以降、多様な人材に対するマネジメント力の強化を目的とした研修を行っています。

【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、NEC企業年金基金を通じて、企業年金の積立金の運用を行っており、当社経理・財務部門が人材を適切に配置しています。また、基金の重要事項については、すべて代議員会において決定しています。加入者が互選した代議員と当社が選定した代議員の同人数で代議員会を構成することにより、企業年金の受益者と当社との間で生じ得る利益相反を適切に管理できる体制で基金を運営しています。

(ガイドライン第13条第4項)

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

NECグループは、NECグループが共通でもつ価値観であり、行動の原点としてNEC Wayを規定しています。NEC Wayは、企業としてふるまう姿を示した「Purpose(存在意義)」「Principles(行動原則)」と、一人ひとりの価値観・ふるまいを示した「Code of Values(行動基準)」「Code of Conduct(行動規範)」で構成されています。「NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指します。」というPurposeを全うするため、Principles(創業の精神「ベータープロダクト・ベーターサービス」、 常にゆるぎないインテグリティと人権の尊重、 あくなきイノベーションの追求)に基づき、中期経営計画をはじめとする中長期的な経営戦略を実践し、社会価値の継続的な創出と企業価値の最大化をはかっています。(ガイドライン第2条)

詳細は、当社ウェブサイトの「経営戦略」をご参照ください。(https://jpn.nec.com/ir/corporate/management.html)

(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「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 取締役および執行役の報酬に関する方針および手続き

報酬委員会が定める当社の取締役および執行役の報酬に関する基本方針は次のとおりです。報酬委員会は、当該基本方針に基づき取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を決定します。

企業価値の最大化を目指し持続的な成長に繋がる内容であるとともに、株主価値に連動する経営を進めていることが株主に確認できる客観性・透明性の高い報酬制度であること。

中期経営計画目標の指標と連動しており、執行役に中期経営計画に示す経営目標の達成を目指すインセンティブになっていること。

当社の役員報酬制度がグローバルに事業を展開するテクノロジーカンパニーとして、人材マーケットにおけるコンペティティブな報酬構成、水準であること。(ガイドライン第7条)

詳細は、下記「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役・執行役報酬関係」をご参照ください。

(4) 取締役および執行役の選解任に関する方針および手続き

<取締役の選解任に関する方針および手続き>

取締役の選任にあたっては、法律上の適格性を満たしていることに加え、人格、見識に優れ、高い倫理感を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動できること、さらに、当社が取締役に特に期待するキャリアやスキルについて豊富な経験や深い見識を有していることを考慮します。指名委員会は、当該方針を踏まえ、株主総会に提出する取締役の選任または解任に関する議案の内容を決定します。(ガイドライン第6条第1項)

<執行役の選解任に関する方針および手続き>

執行役は、法律上の適格性を満たしていることに加え、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayの実現に向けて強い意思を持ってその職責を全うすることのできる者を取締役会の決議により選任します。また、執行役が法令に違反するなど執行役としての適格性を欠くと認められる場合や、その職責を適切に遂行していないと認められる場合等には、いつでも執行役を解任することができます。

(ガイドライン第6条第2項)

(5) 個々の取締役候補者または執行役の指名または選任についての説明

取締役候補者の選定理由および略歴等は「株主総会招集ご通知」の参考書類をご参照ください。また、執行役の選任にあたっては上記(4)の方針に照らして判断しており、執行役の略歴等は当社ウェブサイト(会社概要サイトの「役員」の「執行役」)をご参照ください。

株主総会招集ご通知: (https://jpn.nec.com/ir/pdf/report/186/report186_01.pdf)

当社ウェブサイト(会社概要サイトの「役員」の「執行役」): (<https://jpn.nec.com/profile/corp/executives/exc-officers.html>)

(補充原則3-1-3)

<サステナビリティについての取組み>

NECグループは、サステナビリティを巡る課題が、NECグループの持続可能な発展や企業価値向上に対するリスクとなるだけでなく、事業機会の創出にもつながる重要な要素だと考えていることから、NEC Wayに基づき、「事業をとおした社会課題解決への貢献」・「リスク管理・コンプライアンスの徹底」・「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」を基本方針として掲げサステナビリティ経営を推進しています。NECグループは、Purpose経営を推進するために、ESG視点の経営優先テーマとして「マテリアリティ」を特定しています。マテリアリティの実践を通じて大きな社会・環境価値および経済価値を創出し、重要なESGインデックス銘柄への継続的な組み入れを目指します。かかる取り組みやその進捗および成果は、当社ウェブサイト(サステナビリティサイト)、ESGデータブック、統合レポートおよび有価証券報告書をご参照ください。

また、当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」に賛同を表明し、気候変動に係るリスクおよび収益機会がNECグループの事業活動や収益等に与える影響について分析した結果を、当社ウェブサイト(サステナビリティサイト)およびESGデータブックにおいて公開しています。加えて、当社は、2022年8月より「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の枠組開発の段階において、データカタリストのメンバーとして参画しており、2023年7月に国内IT業界初のTNFDレポートを発行し、2024年6月にはその更新版を発行しました。詳細は、下記「3.ステークホルダーの立場に係る取組み状況」の「環境保全活動、CSR活動等の実施」をご参照ください。

サステナビリティサイト: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/index.html>)

ESGデータブック: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/report/index.html>)

統合レポート: (<https://jpn.nec.com/ir/library/annual/index.html>)

有価証券報告書: (<https://jpn.nec.com/ir/library/securities.html>)

TNFDレポート: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/eco/index.html>)

<人的資本への投資等>

NECグループは、最大の経営資源を「人」と位置づけ、組織と人材の力を最大限に活かすための制度改革や環境整備を「人への投資」として進めてきました。

従業員のエンゲージメントを高め、生産性向上やイノベーション創出につながる施策として、多様な人材の積極的な登用を行っています。加えて、多様な人材が高い生産性・創造性をより発揮できるよう、次世代リーダーシップを担う人材の発掘と、かかる人材向けの育成プログラムの整備および実施、デジタルトランスフォーメーション(DX)に必要なデジタル人材育成のためのプログラムの整備および実施、人権啓発トレーニングの実施などの人材育成施策を計画的に実施しています。

これらの施策に対する費用として、2023年度はNECグループで約90億円を計上しました。

また、人材育成体制の強化をはかるべく、社内で分散していた人材育成機能を集約し、NECグループの人材育成の最適化と高度化を実現する部署を新設するとともに、職種別に専門性強化にフォーカスして人材育成を高度化する「職種別人材育成委員会」を設置し、事業成長に必要なプロフェッショナル人材の育成を加速しています。

詳細は、当社ウェブサイト(サステナビリティサイト)、統合レポートおよびESGデータブックをご参照ください。

サステナビリティサイト: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/index.html>)

ESGデータブック: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/report/index.html>)

統合レポート: (<https://jpn.nec.com/ir/library/annual/index.html>)

<知的財産等への投資等>

NECグループは、社会価値創造の軸となる既存事業を発展させる技術や、社会に新たな価値を提供しうる将来事業向けの先進的な技術を創出し、かかる技術の事業化を加速することで、NECグループの持続的な発展を支えていきます。売上収益の4%程度を継続的に研究開発費にあてるとともに、AI(人工知能)の技術群等を活用した多種多様なデータの解析により新たな価値を創造する「データサイエンス」の技術領域と、これを効率的かつセキュアに支える「ICTプラットフォーム」の技術領域を中心に据え、研究開発を推進しています。

また、NECグループでは、知的財産を事業競争力や事業安定性、さらには顧客やパートナーとの共創を促進する重要な経営資源と位置づけて活動しており、「2025中期経営計画」の成長事業であるグローバル5G、コアDX(注)、デジタル・ガバメントおよびデジタル・ファイナンスを牽引する、データサイエンスやICTプラットフォームをはじめとした技術領域にリソースを集中しています。これにより成長事業に対応する特許の出願件数・保有件数の割合を高め、特許ポートフォリオを継続強化しています。強化した特許ポートフォリオをはじめとする知的財産は、成長事業の遂行を盤石にすることに加え、様々なステークホルダーとの共創を促進することにも積極的に活用しています。

NECグループは、「あくなきイノベーションの追求」をPrinciplesとして掲げており、研究開発とその成果である知的財産の取得・活用を推進しています。

詳細は、当社ウェブサイト(NECの研究開発、知的財産、サステナビリティ)、統合レポート、ESGデータブックおよび有価証券報告書をご参照ください。

(注)NECグループが強みを生かせるデジタルトランスフォーメーション(DX)領域。

NECの研究開発: (<https://jpn.nec.com/rd/index.html>)

知的財産: (<https://jpn.nec.com/intellectual-property/index.html>)

サステナビリティサイト: (<https://jpn.nec.com/sustainability/ja/index.html>)

統合レポート: (<https://jpn.nec.com/ir/library/annual/index.html>)

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)】

(補充原則4 - 1 - 1)

取締役会は、取締役および執行役の職務執行の監督と、当社の経営の基本方針に関する重要事項の審議を通じて経営の方向性を定める役割を担います。(ガイドライン第5条第1項第1号)

取締役会は、法令または定款に基づき取締役会決議を要する事項の他、取締役会の役割・責務に照らして特に重要な事項について決定を行いますが、業務執行に関しては、執行役に対して大幅な権限委譲を行っています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の独立性については、東京証券取引所が定める独立性に関する判断基準および当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」に基づき判断します。(ガイドライン第5条第1項第3号)

詳細は、下記「[1. 機関構成・組織運営等に係る事項](#)」の「独立役員関係」をご参照ください。

【原則4 - 11 取締役会の実効性確保のための前提条件】

(補充原則4 - 11 - 1)

取締役会は、各取締役の職務経歴、専門分野、国際性、ジェンダー等の多様性と適正規模についてバランスを考慮して構成します。また、独立性確保の観点から、取締役の過半数を独立社外取締役で構成することとします。(ガイドライン第5条第1項第2号)

当社は、取締役に特に期待するキャリア・スキルを定め、各取締役が豊富な経験と深い見識を有するものを一覧として示したキャリア・スキルマトリックスを作成しています。当社では、キャリア・スキルマトリックスをもとに取締役会全体としての保有キャリア・スキルの充足度を定期的に確認し、不足するキャリア・スキルの項目や多様性の観点も踏まえながら、取締役候補となる人材を広くリスト化し、候補者選定の審議に活用しています。

(取締役に特に期待するキャリア・スキルの具体的な内容)

(1) 企業経営

事業会社の最高経営責任者としての経験に基づく会社経営に関する実践的な見識

(2) グローバル事業

多国籍企業における最高経営責任者もしくは部門責任者としての経験、またはグローバルマーケットに関する専門的見識

(3) テクノロジー・イノベーション

主としてICTおよびデジタルトランスフォーメーションにかかるテクノロジーに関する事業の経験もしくは専門的見識、または新規事業創出や市場革新の経験もしくは専門的見識

(4) サステナビリティ・ESG

女性・外国籍・障がい等に関する多様な価値観についての見識、ESG活動のリーダーとしての経験、またはESG経営に関する専門的見識

(5) マーケティング

事業会社のマーケティング、ブランド戦略もしくは営業部門における部門長としての経験、または企業間の取引やマーケティングに関する専門的見識

(6) 財務会計・投資

事業会社での最高財務責任者としての経験、大手会計事務所、投資会社等における専門的な業務経験または投資、財務会計等の専門的見識

(7) 監査・法務・リスクマネジメント

事業会社における会計、法務、テクノロジー、サイバーセキュリティ等に関するリスクマネジメント経験、監査委員・監査役・監査部門責任者としての経験、または国際・国内法務もしくは地政学に関する専門的見識

(8) コーポレート・ガバナンス

グローバルでの最新のコーポレート・ガバナンスに関する専門的見識、または事業会社におけるガバナンス改革の実行経験もしくは実践的な見識

「キャリア・スキルマトリックス」は、「[株主総会招集ご通知](#)」の参考書類をご参照ください。なお、当社の独立社外取締役には他社での経営経験を有する者が含まれています。

(https://jpn.nec.com/ir/pdf/report/186/report186_01.pdf)

(補充原則4 - 11 - 2)

当社は、取締役の選任にあたり、他の上場会社の取締役または監査役を兼職する場合、次に定める兼職数を超えないことが望ましいと考えています。ただし、取締役が、当社または兼職先のグループ会社内にて複数の兼務をしている場合、当該グループ会社内の兼職数は1社とみなします。

・当社または兼職先の業務執行者であるとき、当該業務執行を行う会社のほか1社のみ

・上記以外のとき、当社以外に4社まで

なお、取締役の重要な兼職については、当社ウェブサイト(会社概要サイトの「役員」)および「[株主総会招集ご通知](#)」の参考書類をご参照ください。

当社ウェブサイト(会社概要サイトの「役員」) : (<https://jpn.nec.com/profile/corp/executives.html>)

株主総会招集ご通知 : (https://jpn.nec.com/ir/pdf/report/186/report186_01.pdf)

(補充原則4 - 11 - 3)

当社は、取締役会の実効性向上のため、毎事業年度、当該事業年度の取締役会の実効性についての評価・検証を行っています。2023年度における分析・評価プロセスおよび実効性評価の結果の概要ならびに2023年度の実効性評価を踏まえた2024年度の取り組み方針は次のとおりです。

<分析・評価プロセス>

第三者評価機関を起用して取締役会の実効性評価を行いました。当該第三者評価機関は、取締役会ならびに指名委員会、報酬委員会および監査委員会の運営について事前に各事務局との面談などを通じて理解を深めたうえで、全取締役を対象としたアンケート調査およびインタビュー(1人あたり約60分～90分)を実施しました。主なアンケート項目は次のとおりです。

・取締役会の構成(人数、比率、知見・経験・専門性等)

・取締役会の運営(開催頻度、所要時間、資料、当日の議事進行、オフサイトミーティングの活用等)

・2022年度実効性評価を踏まえた2023年度の取り組みに関する評価(議題の設定方針を含む。)

・取締役の貢献(自己評価、他の取締役の貢献)

・委員会の構成、審議事項、運営

・執行体制(執行側のガバナンス、リスク管理体制等)

・取締役の支援体制(事務局の機能、あり方、資料の事前配付、事前説明等)

また、2024年3月定時取締役会において、第三者評価機関による分析結果の報告内容を踏まえ、全取締役で議論を行いました。

<評価結果の概要>

2023年度に取り組んだ次の3つの重点項目について、大幅な改善が認められました。

審議・討議の充実

指名委員会等設置会社への移行に伴い、決議事項中心から、企業価値向上のための経営の重要事項にフォーカスしたアジェンダへの変更

監督機能の強化

執行側への大幅な権限委譲を踏まえたモニタリングプロセスの再整備

コミュニケーション強化

取締役間、取締役と執行役間のコミュニケーション機会および内容の充実化

一方で、取締役会および委員会のさらなる実効性向上に向け、取締役会運営の高度化、委員会機能の明確化、事務局による取締役の支援体制の強化が必要であることを確認しました。

<今後の取組み方針>

上記の評価結果を踏まえ、2024年度は、これまでの改革を継続しながら主に以下の取り組みを進めます。

取締役会運営の高度化

重要事項にフォーカスしたアジェンダセッティングと各アジェンダにおける議論の充実化をはかるための資料や事前説明のあり方の見直し等
委員会機能の明確化

各委員会の役割・機能および審議事項・プロセスの明確化等

事務局による取締役の支援体制の強化

事務局体制の強化、取締役会および委員会の全体を俯瞰したオペレーションの効率化、就任時のオンボーディングプログラムの充実化等

【原則4 - 14 取締役のトレーニング】

(補充原則4 - 14 - 2)

当社は、取締役として求められる役割と責務(法的責任を含む。)に関する研修など取締役に対するトレーニングを定期的に実施することとしています。また、社外取締役に対しては、NECグループについての理解を深めてもらうために、各ビジネスユニットの事業内容に関する説明会や、当社および当子会社の事業場や展示会の見学等を実施することとしています。(ガイドライン第9条第4項)

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主構造の把握を含め、株主との面談は、ステークホルダーリレーション部を中心に活動し、主要な株主には、代表執行役社長やCFO(チーフファイナンシャルオフィサー)も面談を実施することとしています。加えて、必要と判断した場合には、社外取締役を含む取締役も株主と面談を実施することとしています。面談を行うにあたっては、「ディスクロージャー・ポリシー」に従い、社内関係部門と連携しながら、インサイダー情報その他の重要な情報の管理徹底に努めています。

個別面談以外では、代表執行役社長やCFO等は、経営説明会や四半期ごとの決算説明会をマスコミ、アナリストおよび機関投資家(株主を含む。)向けに開催するほか、各事業の責任者等は事業に関する説明会(施設見学会、研究成果説明会、IR Day、ESG説明会を含む。)を実施しています。IR活動をとおして把握した株主の意見などは、定期的に執行役等にフィードバックし、取締役会でも報告しています。

(ガイドライン第12条第2項)

【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】【アップデート日付:2024/7/8】

当社は、企業価値向上を構成する「資本収益の改善」などの各要素を「2025中期経営計画」の各施策に紐づけて実践しています。

また、各事業の特性に合わせて、部門毎に利益率向上や、CCC(Cash Conversion Cycle)やROIC(投下資本利益率)の改善など、資本効率を重視したKPIを設定し企業価値向上に向けた取り組みを強化しています。

当社は、市場が想定する当社のWACC(加重平均資本コスト)を6.5%程度と認識しておりますが、それに対して2023年度のROICは5.0%となっております。「2025中期経営計画」を達成することで2025年度のROICは、M&Aを実施した場合では6.5%、実施しなかった場合では7.0%になると見込んでおり、市場が想定するWACCと同等かそれを上回る水準とすることを計画しております。

なお、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、以下の資料もご参照ください。

NEC IR Day(2023年11月30日開催)資料「2025中期経営計画の進捗およびCFO領域」:

(https://jpn.nec.com/ir/pdf/library/231130/plan2025_financial_strategy.pdf)

統合レポート: (<https://jpn.nec.com/ir/library/annual/index.html>)

【株主との対話の実施状況】

(1) 株主との対話の主な対応者

各説明会およびミーティングにおける当社出席者は次のとおりです。

決算説明会:

社長、CFO

テーマ別説明会(事業説明会(IR Day)、事業開発・R&D説明会、ESG説明会):

CFO、各事業責任者

個別ミーティング

(i)マネジメントIR:

社長、CFO

(ii)IR担当部門による対話(議決権行使、ESGを含む):

IR担当部門、関係部門

(2) 対話を行った主な株主の概要

主に国内・海外のアセットおよびパッシブ投資家をはじめ、多様な投資家との面談を実施しました。面談はファンドマネージャー、アナリストを中心に実施するほか、テーマによっては議決権行使担当者やESG担当者との面談も実施しています。

(3) 対話の主なテーマや株主の関心事項

対話の中で取り扱われた主なテーマおよび対話により当社が知り得た株主の関心事項は、次のとおりです。

業績関連および中長期的な経営戦略

事業収益性の向上および成長性、資本効率の向上、キャピタルアロケーションおよび株主還元、事業セグメント別の中期経営計画の実現確度ならびに新規事業開発および技術のマネタイズ

ESG関連
あるべき取締役会の構成、エンゲージメントスコア向上への取り組みおよび人的資本

(4) 株主の意見・懸念の経営陣や取締役会に対するフィードバックの状況

各説明会実施後の報告に加えて、定期的にIR担当部門による活動を社長、CFO、社内外の取締役、執行役および社内関係者へと報告しています。報告内容としては、株主・投資家からの要望やコメント・関心事項、アナリストレポートに加えて株主情報や株価の状況・資本市場の動向について報告をしています。

(5) 対話やフィードバックを踏まえ取り入れた事項

対話やフィードバックを踏まえて取り入れた取り組みは次のとおりです。

Non-GAAP指標の導入

一過性損益を除いた本源的な収益力を開示するとともに、グローバル市場における競合他社との比較可能性を高めるため、2023年度からNon-GAAP営業利益および当期利益を開示しています。

報告セグメントの変更

「2025中期経営計画」の進捗や競合他社との比較の観点で、資本市場に対する当社の情報開示を向上させるため、従来は市場・顧客での区分による報告セグメントだったものを、2023年度から事業領域での区分による報告セグメントへと変更しました。

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) | 43,658,800 | 16.36 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 19,132,962 | 7.17 |
| 日本電信電話株式会社 | 13,023,600 | 4.88 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385632 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部) | 12,590,413 | 4.72 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部) | 5,658,574 | 2.12 |
| 住友生命保険相互会社 | 5,600,000 | 2.10 |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店カストディ業務部) | 5,055,895 | 1.90 |
| NEC従業員持株会 | 3,751,123 | 1.41 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部) | 3,565,356 | 1.34 |
| GOVERNMENT OF NORWAY (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店カストディ業務部) | 3,362,286 | 1.26 |

| | |
|-----------------|----|
| 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

(1) 上記表は、2024年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。

(2) 当社は、自己株式を6,063,021株保有していますが、上記表からは除外しています。

(3) 2024年2月22日付で公衆の総覧に供されている大量保有報告書において、キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニーが2024年2月15日現在、下記のとおり当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として実質所有株式数の確認ができないため、上記表には含めていません。

・キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニー: 14,488,870株(株式保有割合5.31%)

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 | 100社以上300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る特別な事情 [\[更新\]](#)

(グループ経営に関する考え方および方針)

当社は、グループ経営について定めた「NECグループ経営ポリシー」に基づき、子会社における経営の仕組みの統一性維持に努めるとともに、グループ経営の全体最適とグループ企業価値の最大化のためにグループ横断機能の強化に努めています。

(上場子会社を有する意義および上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策)

当社は、唯一の上場子会社であったNECネットエクスアイ(株)について、同社株式を公開買付け(2024年10月30日から2025年1月10日まで)により取得しました。また、2025年3月4日開催の同社臨時株主総会において、株式併合に関する議案が可決されました。これにより、同社株式は、東京証券取引所の上場廃止基準に該当することになり、2025年3月21日付で上場廃止となりました(なお、同社は、2025年3月25日付で当社の完全子会社となりました。)

したがって、本報告書提出日現在、当社は、上場子会社を有しておりません。また、現時点において他の子会社が新規上場する計画はありません。

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 指名委員会等設置会社

【取締役関係】

| | |
|------------|--------------------|
| 定款上の取締役の員数 | 15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 | 13名 |

【社外取締役に関する事項】

| | |
|------------------------|----|
| 社外取締役の人数 | 8名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 8名 |

会社との関係(1)

| | | | | | | | |
|--------|----------|--|--|--|--|--|--|
| 岡田 謙治 | 他の会社の出身者 | | | | | | |
| 山田 義仁 | 他の会社の出身者 | | | | | | |
| 佐藤 憲次郎 | 他の会社の出身者 | | | | | | |
| 長田 志織 | 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)

| 氏名 | 所属委員会 | | | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---------------|-------|-------|-------|------|--|--|
| | 指名委員会 | 報酬委員会 | 監査委員会 | | | |
| クリスティーナ・アメリカン | | | | | <社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間ににおける取引または寄付等の該当状況およびその概要)> 該当事項はありません。 | 同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに複数企業での社外取締役や大学教授として、グローバルでの企業戦略およびコーポレート・ガバナンスにおける豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。 |
| 岡 昌志 | | | | | <社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間ににおける取引または寄付等の該当状況およびその概要)> 当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。 | 同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに銀行における役員、事業会社におけるCFOおよび金融事業の経営者として豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。 |
| 岡田 恭子 | | | | | <社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間ににおける取引または寄付等の該当状況およびその概要)> 当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。 | 同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに多数の企業における社外取締役および監査役として豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。 |
| 望月 晴文 | | | | | <社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間ににおける取引または寄付等の該当状況およびその概要)> 該当事項はありません。 | 同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに行政経験、企業経営者および上場会社における取締役会議長として豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。 |

| | | | | |
|--------|--|--|---|---|
| 岡田 譲治 | | | <p><社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間における取引または寄付等の該当状況およびその概要)></p> <p>当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。</p> | <p>同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに総合商社におけるCFOおよび常勤監査役として、また、(公社)日本監査役協会会长として豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。</p> |
| 山田 義仁 | | | <p>オムロン株取締役会長 取締役会議長</p> <p><社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間における取引または寄付等の該当状況およびその概要)></p> <p>当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。</p> | <p>同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることおよび製造業の経営者として、豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。</p> |
| 佐藤 慎次郎 | | | <p>テルモ株顧問</p> <p><社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間における取引または寄付等の該当状況およびその概要)></p> <p>当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。</p> | <p>同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに戦略コンサルタントおよび製造業の経営者として、豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。</p> |
| 長田 志織 | | | <p><社外役員と「会社との関係」において記載が求められる社外役員の属性情報(当社との間における取引または寄付等の該当状況およびその概要)></p> <p>当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」(詳細は、下記「[独立役員関係]その他独立役員に関する事項」記載)に基づき、記載を省略しています。</p> | <p>同氏は、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動していただけることならびに戦略コンサルタント、事業再生経験および事業会社の役員として、豊富な経験と深い見識を有していることから、社外取締役として選任しています。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。</p> |

【各種委員会】

各委員会の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) |
|-------|--------|---------|----------|----------|---------|
| 指名委員会 | 4 | 0 | 1 | 3 | 社外取締役 |
| 報酬委員会 | 4 | 0 | 1 | 3 | 社外取締役 |
| 監査委員会 | 6 | 1 | 1 | 5 | 社外取締役 |

【執行役関係】

執行役の人数 [更新](#)

19名

兼任状況 [更新](#)

| 氏名 | 代表権の有無 | 取締役との兼任の有無 | | | 使用人との兼任の有無 |
|-------|--------|------------|------|---|------------|
| | | 指名委員 | 報酬委員 | | |
| 森田 隆之 | あり | あり | × | | なし |
| 藤川 修 | あり | あり | × | × | なし |
| 堺 和宏 | なし | なし | × | × | なし |
| 山品 正勝 | なし | なし | × | × | なし |
| 田中 繁広 | なし | なし | × | × | なし |
| 吉崎 敏文 | なし | なし | × | × | なし |
| 久保 知樹 | なし | なし | × | × | なし |
| 雨宮 邦和 | なし | なし | × | × | なし |
| 橋本 裕 | なし | なし | × | × | なし |
| 木内 道男 | なし | なし | × | × | なし |
| 永野 博之 | なし | なし | × | × | なし |
| 岩井 孝夫 | なし | なし | × | × | なし |
| 木村 哲彦 | なし | なし | × | × | なし |
| 西原 基夫 | なし | なし | × | × | なし |
| 堀川 大介 | なし | なし | × | × | なし |
| 小玉 浩 | なし | なし | × | × | なし |
| 中谷 昇 | なし | なし | × | × | なし |
| 鶴房 孝二 | なし | なし | × | × | なし |
| 松本 康子 | なし | なし | × | × | なし |

【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務遂行を補助するため、監査委員会事務局を設置しています。監査委員会事務局は、監査委員会の実効性を確保すべく職務を遂行し、監査委員会事務局スタッフの人事異動等については、監査委員会の同意を要することにより独立性を確保しています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- 監査委員会は、内部監査部門から、原則として、毎月(必要があるときには随時)内部監査の状況(内部監査の結果を含む。)および内部通報制度の運用状況の報告を受け、意見交換を行います。また、監査委員会は、内部監査部門に対して連携を通じた指導を行うほか、必要に応じて指示を行います。
 - 監査委員会は、会計監査人から、監査の計画、実施状況等のほか、金融商品取引法に基づく内部統制監査に関する報告を受け、意見交換を行います。
 - 内部監査部門は、会計監査人に対して、定期的に監査結果を報告し、意見交換を行います。また、内部監査部門は、内部監査の実効性を確保するため、随時、代表執行役社長、取締役会、(上記(1)に定めるとおり)監査委員会に対してそれぞれ内部監査の状況等を報告します。
- (ガイドライン第8条)

【独立役員関係】

独立役員の人数

8名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外取締役を全て独立役員に指定しています。
 社外取締役の独立性については、東京証券取引所が定める独立性に関する判断基準および当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」に基づき判断しています。
 また、上記の社外取締役と「会社との関係」において記載が求められる社外取締役の属性情報(当社との間における取引または寄付等の該当状況およびその概要)については、当社が定める「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」の範囲内である場合、その記載を省略しています。
 当社の「社外取締役の独立性判断基準」および「株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準」は次のとおりです。

<社外取締役の独立性判断基準>

当社は、社外取締役が以下に定めるいずれの事項にも該当しない場合、当該社外取締役は当社に対する独立性を有しているものと判断しています。

- (1) 現在または過去3年間のいずれかの時期において、2親等以内の親族が当社または当社子会社の重要な業務執行者であったこと
- (2) 現在または過去3年間のいずれかの時期において、本人が主要な取引先(過去3事業年度のいずれかの事業年度において、(i)当社と取引先との間の取引金額(製品・役務の提供、調達にかかる金額)がいずれかの売上高の2%を超える場合の当該取引先、または()取引先からの年間借入平均残高が当社の総資産の2%を超える場合の当該取引先)の業務執行者、または2親等以内の親族が主要な取引先の業務執行者(ただし、当社における重要な業務執行者に相当するレベル)であったこと
- (3) 過去3事業年度のいずれかの事業年度において、本人または2親等以内の親族が当社から1,000万円以上の金銭(役員報酬を除く)を受領していたこと
- (4) 現在または過去3年間のいずれかの時期において、本人または2親等以内の親族が当社の会計監査人である監査法人に所属していたこと
- (5) 現在または過去3年間のいずれかの時期において、本人または2親等以内の親族が当社から多額の寄付を受けている団体(過去3事業年度のいずれかの事業年度において、当社から1,000万円または当該団体の総収益の2%のいずれか高いほうの額を超える寄付を受けている場合の当該団体)の業務執行者であったこと

<株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準>

当社は、社外取締役が以下に定める業務執行者に該当する場合、属性情報に係る該当状況についての記載および概要の説明を省略しています。

- (1) 直近事業年度において、当社と取引先との間の取引金額(製品・役務の提供、調達にかかる金額)がいずれかの売上高の1%以下の場合の当該取引先の業務執行者
- (2) 直近事業年度において、取引先からの年間借入平均残高が当社の総資産の1%以下の場合の当該取引先の業務執行者
- (3) 直近事業年度において、当社から受けている寄付の金額が当該寄付先の総収益の1%以下の場合の当該寄付先の業務執行者

なお、取締役の員数13名のうち、社外取締役8名全員を独立役員としています。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

(1) 業績連動報酬について

当社の業績連動報酬は、短期インセンティブ報酬(賞与)および中長期インセンティブ報酬(株式報酬)により構成されています。

(2) 取締役および執行役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役および執行役の個人別の報酬等の額に対する各報酬等の額の割合の目安は、次のとおりです。

(i) 取締役(執行役を兼ねる場合を除く。)

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬を原則とします。ただし、社内取締役については、株主価値向上の観点から、変動(業績連動)報酬である中長期インセンティブ報酬(株式報酬)を総報酬の30%程度を上限に支給します。

報酬水準は、競合企業等における報酬水準等を勘案し、各取締役の職責に応じて決定します。

(ii) 執行役

執行役の報酬は、基本報酬ならびに短期インセンティブ報酬(賞与)および中長期インセンティブ報酬(株式報酬)により構成しています。執行役の個人別の報酬等の額に対する各報酬等の額の割合の目安は、次のとおりです。

なお、執行役を兼ねる取締役については、執行役の報酬体系を適用します。

報酬の水準および各報酬等の構成比は、競合企業等における報酬水準・構成比等を勘案し、各執行役の職責に応じて決定します。

・執行役 社長

- 基本報酬 : 33%
- 短期インセンティブ報酬(賞与) : 33%
- 中長期インセンティブ報酬(株式報酬) : 33%

・執行役 Corporate SEVP

- 基本報酬 : 45%
- 短期インセンティブ報酬(賞与) : 30%
- 中長期インセンティブ報酬(株式報酬) : 25%

・執行役 Corporate EVP

- 基本報酬 : 45%
- 短期インセンティブ報酬(賞与) : 30%
- 中長期インセンティブ報酬(株式報酬) : 25%

・執行役 Corporate SVP

- 基本報酬 : 50%
- 短期インセンティブ報酬(賞与) : 30%
- 中長期インセンティブ報酬(株式報酬) : 20%

・執行役 Corporate Secretary

- 基本報酬 : 60%
- 短期インセンティブ報酬(賞与) : 25%
- 中長期インセンティブ報酬(株式報酬) : 15%

(注)短期インセンティブ報酬(賞与)および中長期インセンティブ報酬(株式報酬)の割合は、業績反映前の基準額をもとに算出しています。

(3) 業績連動報酬に係る指標、その選定理由および業績連動報酬の額の決定方法

(i) 短期インセンティブ報酬(賞与)

賞与は、NECグループの中期経営計画における重要指標の各事業年度にかかる目標の達成度に連動する部分(以下「全社業績連動部分」)および各執行役の担当部門における各事業年度にかかる目標の達成度に連動する部分(以下「部門業績連動部分」)から構成しています。役職別賞与基準額における全社業績連動部分および部門業績連動部分の比率は次のとおりです。

- ・執行役 社長
 - 全社業績連動部分 : 100%
 - 部門業績連動部分 : 0%
- ・執行役 Corporate SEVP
 - 全社業績連動部分 : 60%
 - 部門業績連動部分 : 40% (予算指標部分:20%、中期経営計画指標部分:20%)
- ・執行役 Corporate EVP
 - 全社業績連動部分 : 40%
 - 部門業績連動部分 : 60% (予算指標部分:30%、中期経営計画指標部分:30%)
- ・執行役 Corporate SVP
 - 全社業績連動部分 : 30%
 - 部門業績連動部分 : 70% (予算指標部分:35%、中期経営計画指標部分:35%)
- ・執行役 Corporate Secretary
 - 全社業績連動部分 : 30%
 - 部門業績連動部分 : 70% (予算指標部分:35%、中期経営計画指標部分:35%)

全社業績連動部分および部門業績連動部分に係る指標、その選定理由および賞与支給額の決定方法は、次のとおりです。

1) 全社業績連動部分に係る指標およびその選定理由

全社業績連動部分に係る指標として、中期経営計画の達成度をはかるうえでの適正性を勘案し、「2025中期経営計画」の重要指標として掲げている次の3つの指標を設定しています。

EBITDA(額)(50%) : 「2025中期経営計画」において「戦略」面を担う指標。

なお、配分比は、持続的な成長を意識し、EBITDA(額)に比重を置く。

EBITDA(売上収益に占める比率)(30%) : 同上

エンゲージメントスコア(20%) : 「2025中期経営計画」において「文化」面を担うESG指標。

2) 部門業績連動部分に係る指標およびその選定理由

部門業績連動部分に係る指標として、担当部門における事業年度ごとの業績目標の達成度および中期経営計画の達成に向けた取り組みの進捗度をはかるうえでの適正性を勘案し、次の指標を設定しています。

予算指標 : 調整後営業利益、ROIC、キャッシュ・フロー等の指標を用いて、評価対象となる事業年度における各執行役の担当部門における目標の達成度を評価。

中期経営計画指標 : 各執行役と社長との面談を通じて設定された中期経営計画の達成に向けた取り組みを指標として、社長が、評価対象となる事業年度における各取り組みの達成度を評価。

3) 額の決定方法

賞与支給額は、業績目標の達成度に応じ、報酬委員会が定める役職別賞与基準額に対し0%から200%までの範囲で決定します。

<算定式>

全社業績連動部分(全社基準額×全社評価) + 部門業績連動部分(部門基準額×部門評価)

(ii) 中長期インセンティブ報酬(株式報酬)

株式報酬の交付株式数は、企業価値の持続的な成長および株主価値向上との連動性をより明確化するため、当社のTSR(株主総利回り)を東証株価指数等のインデックスおよびピアグループ企業と比較した結果に応じて、役職別権利付与株式数の0%から150%までの範囲で決定します。

株式報酬は、連続する3事業年度を対象期間としており、株式の交付は、原則として、対象となる3事業年度の始期から3年経過後とします。ただし、株式交付時の納税資金を考慮して、株式報酬のうち、一定の割合の株式については、市場売却のうえ金銭で支給します。

(注)株主価値創造経営を推進すべく、社内取締役・執行役には自社株の保有を奨励しています。

株式交付数の決定方法

<算定式>

役職別権利付与株式数 × TSR(株主総利回り)成長率(インデックス比較 + ピアグループ比較)

1) 役職別権利付与株式数の算定方法

役職別権利付与株式数の算定方法は次のとおりです。

役職別権利付与株式数 = 役職別株式報酬基準額(注) ÷ 対象事業年度の直前の事業年度における東京証券取引所の当社株式終値の平均値

(注)役職別株式報酬基準額は、対象期間における役職に応じて、報酬委員会が定める金額とします。

2) TSR(株主総利回り)評価の算定方法

TSRの比較対象、配分比および評価方法は次のとおりです。

インデックス比較(50%) : TOPIXの成長率に対する当社のTSRの優劣に基づき評価係数(支給率)を決定

ピアグループ比較(50%) : ピアグループ(当社の業界、ビジネスモデル、人材マーケット等の競合)における当社のTSRの順位に基づき評価係数(支給率)を決定

(4) 報酬における一定の制限事項(報酬の返還等)

当社は、取締役および執行役によるコンプライアンス違反または不適切な会計処理等の発覚、および財務諸表の遡及修正による会社の価値の毀損等がある場合等に、報酬に対する受益権の没収(マルス)または返還(クローバック)を請求できる一定の制限事項を設定しています。当該制限事項は、業績連動報酬である賞与および株式報酬に設定し、発動条件は、個人および会社側のそれぞれに起因する事象を設定します。なお、発動については、取締役会での審議および報酬委員会での決議を必要とすることとしています。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役・執行役報酬関係】

| | |
|-----------------|---------------|
| (個別の取締役報酬の)開示状況 | 一部のものだけ個別開示 |
| (個別の執行役報酬の)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

取締役の報酬については、社内取締役および社外取締役の別に各々の総額を、事業報告、有価証券報告書および統合レポートにおいて開示しています。

なお、2023年度において報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等を、次のとおり「企業内容等の開示に関する内閣府令」に従い有価証券報告書において開示しています。

・新野 隆(取締役):181百万円(基本報酬135百万円、株式報酬46百万円)

・森田 隆之(執行役):204百万円(基本報酬85百万円、賞与89百万円、株式報酬30百万円)

・西原 基夫(執行役):110百万円(基本報酬42百万円、賞与24百万円、株式報酬43百万円)

事業報告、有価証券報告書および統合レポートは当社ウェブサイト上に掲載しています。(https://jpn.nec.com/ir)

(注)総額は、百万円未満を四捨五入する前の基本報酬、賞与および株式報酬の額を合計した上で、百万円未満を四捨五入しています。また、基本報酬、賞与および株式報酬の額は、各々百万円未満を四捨五入しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

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) 取締役および執行役の報酬等の基本方針および報酬水準の決定方法

当社は、報酬委員会において、取締役および執行役の報酬等の額またはその算定方法に関する方針に係る事項を決定しています。なお、役員報酬等の客観性、公平性および透明性の向上のため、報酬委員会の審議においては、必要に応じて外部の第三者専門機関である報酬コンサルティング会社の役員報酬調査データ等を活用し、検討を行っています。当社の役員報酬等の基本方針は次のとおりです。

企業価値の最大化を目指し持続的な成長に繋がる内容であるとともに、株主価値に連動する経営を進めていることが株主に確認できる客観性・透明性の高い報酬制度であること。

中期経営計画目標の指標と連動しており、執行役に中期経営計画に示す経営目標の達成を目指すインセンティブになっていること。

当社の役員報酬制度がグローバルに事業を展開するテクノロジーカンパニーとして、人材マーケットにおけるコンペティティブな報酬構成、水準であること。

(2) 取締役および執行役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

取締役および執行役の報酬は、基本報酬、短期インセンティブ報酬(賞与)および中長期インセンティブ報酬(株式報酬)により構成しています。なお、取締役および執行役の報酬等に関する事項は、報酬委員会において決定しています。

(i) 基本報酬

役職ごとの役割、権限および責任の大きさに応じ、市場競争力をベースに支給額を決定する固定報酬。[金銭報酬]

(ii) 短期インセンティブ報酬(賞与)

中期経営計画において掲げる指標と連動した各事業年度の業績目標の達成度により、支給額を決定する変動(業績連動)報酬。[金銭報酬]

(iii) 中長期インセンティブ報酬(株式報酬)

企業価値の最大化と連動し、株主価値(株価上昇)を意識した指標との相対評価により、交付株式数を決定する変動(業績連動)報酬。[非金銭報酬(株式報酬)]

【社外取締役のサポート体制】

当社は、各取締役が適切に監督機能を果たすための取締役の支援体制を整備しています。特に、社外取締役については、取締役会、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の事務局機能を担うコーポレート・ガバナンス室が中心となり社外取締役との連絡・調整等にあたることとし、社外取締役が必要とする情報を適時に提供するなど、その支援体制を整備しています。

上記に加え、社外取締役のみの意見交換の場、社外取締役と議長または代表執行役社長との意見交換の場、社外取締役と執行役との意見交換の場など、さまざまな場を通じて、取締役間および取締役と執行役間の情報共有や連携強化をはかることとしています。
(ガイドライン第9条第3項)

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等) | 社長等退任日 | 任期 |
|-------|-------|---------------------------------|---------------------------|-----------|------|
| 遠藤 信博 | 特別顧問 | 主として社外団体活動等の渉外関係業務支援 (経営非関与) | 常勤・報酬有 | 2022/6/22 | 定めあり |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

その他の事項

- ・相談役制度は2003年6月に、名誉顧問制度は2021年5月に廃止していますが、当社の会長および社長の経験者等を、NECグループの重要な顧客対応等の営業支援および社外団体活動等の渉外関係業務支援に従事させる目的で特別顧問とすることがあります。
- ・特別顧問には、NECグループにとって重要な対外活動等、その職務に見合った報酬を支給することとしています。
- ・特別顧問は経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、経営陣からの定例報告等も実施していません。そのため、特別顧問選任によるガバナンス上の問題はないと考えています。
- ・上記の「元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等」における「社長等退任日」には、当社の取締役会長の退任日を記載しています。

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、会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社の形態を採用しています(2023年6月22日開催の第185期定時株主総会の決議により、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行)。監督と執行を明確に分離することで、取締役会による監督機能を強化するとともに、執行役への大幅な権限委譲により意思決定と事業遂行の迅速化をはかっています。また、それに合わせて、全社横断的なリスクマネジメント体制の強化、執行側の意思決定の質の高度化、内部監査機能の強化など執行側のガバナンスを強化しています。

(1) 監督機能

(i) 取締役会

取締役会は、取締役および執行役の職務執行の監督と、当社の経営の基本方針に関する重要事項の審議を通じて経営の方向性を定める役割を担います。

取締役会は、各取締役の職務経歴、専門性、国際性、ジェンダー等の多様性と適正規模についてバランスを考慮して構成することとしており、取締役の選任にあたっては、法律上の適格性を満たしていることに加え、人格、見識に優れ、高い倫理観を有していること、NEC Wayに共感し、その実現に向けて強い意思を持って行動できること、さらに、当社が取締役に特に期待するキャリアやスキルについて豊富な経験や深い見識を有していることを考慮しています。また、独立性確保の観点から、取締役の過半数を独立社外取締役で構成することとしており、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の各委員長を独立社外取締役が務めることで、経営の透明性・客観性の向上をはかっています。

本報告書の提出日現在、取締役は、次の13名(うち社外取締役8名)です。

| (役職名) | (氏名) |
|-------------|----------------|
| 社外取締役 | クリスティーナ・アメージャン |
| 社外取締役 | 岡 昌志 |
| 社外取締役 | 岡田恭子 |
| 社外取締役 | 望月晴文 |
| 社外取締役 | 岡田譲治 |
| 社外取締役 | 山田義仁 |
| 社外取締役 | 佐藤慎次郎 |
| 社外取締役 | 長田志織 |
| 取締役(取締役会議長) | 新野 隆 |
| 取締役 | 森田隆之 |
| 取締役 | 藤川 修 |

取締役 松倉 肇
取締役 小幡 忍

(2023年度における取締役会の活動状況)
2023年度に開催した取締役会は12回です。

(a) 取締役会への出席状況

| (役職名) | (氏名) | (出席状況(出席率)) |
|-------------|-----------------|----------------|
| 社外取締役 | 中村邦晴 | 全12回中12回(100%) |
| 社外取締役 | クリスティーナ・アーメージャン | 全12回中12回(100%) |
| 社外取締役 | 岡 昌志 | 全12回中12回(100%) |
| 社外取締役 | 岡田恭子 | 全12回中12回(100%) |
| 社外取締役 | 望月晴文 | 全9回中9回(100%) |
| 社外取締役 | 岡田譲治 | 全9回中9回(100%) |
| 社外取締役 | 山田義仁 | 全9回中9回(100%) |
| 取締役(取締役会議長) | 新野 隆 | 全12回中12回(100%) |
| 取締役 | 森田隆之 | 全12回中12回(100%) |
| 取締役 | 藤川 修 | 全12回中12回(100%) |
| 取締役 | 松倉 肇 | 全12回中12回(100%) |
| 取締役 | 小幡 忍 | 全12回中12回(100%) |

(注)望月晴文、岡田譲治および山田義仁の3氏の取締役会出席状況は、2023年6月22日の取締役就任後に開催された取締役会を対象としています。岡田恭子および小幡 忍の両氏は2023年6月22日開催の第185期定時株主総会の終結の時までは監査役であったため、取締役会の出席状況には監査役として出席した回数(3回)を含めて記載しています。

(b) 主な議題・検討内容

取締役会は、取締役および執行役の職務執行の監督に加え、経営の基本方針に関する重要事項として定める6項目(中長期戦略 / 中期経営計画の方針策定、 ガバナンス体制 / 意思決定プロセスの方針策定、 資本政策、バランスシートの方針策定、 事業ポートフォリオの方針策定、 大規模M&Aおよび大規模投資、 その他NEC Wayを起点とした企業価値向上施策)に基づき、重要経営アジェンダの討議を行っています。2023年度における主な議題・検討内容は以下のとおりです。

<職務執行の監督に関する事項>

- ・「2025中期経営計画」の進捗状況、予算の進捗状況
- ・リスクマネジメントの強化方針
- ・内部監査計画および監査結果
- ・内部統制システムの整備・運用状況
- ・指名委員会・報酬委員会・監査委員会の活動状況

<経営の基本方針に関する重要事項>

- ・グループ経営・事業ポートフォリオ(NECグループ全体のパフォーマンス最大化を目的としたグループ経営の機能最適化、低収益事業への取り組み、成長投資の方針等)
- ・キャピタルアロケーション(当社のキャピタルアロケーションの全体方針、株主還元施策および成長投資の考え方等)
- ・人的資本経営(従業員のエンゲージメント向上への取り組み状況、人材多様性指標の進捗等)
- ・サステナビリティ(マテリアリティへの取り組み状況、サステナビリティ経営フレームワークの方向性等)
- ・コーポレート・ガバナンス(コーポレート・ガバナンス改革の方針および進捗状況(取締役会実効性評価を含む。))

(ii) 指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容のほか、当社の役員人事に関する事項および経営人材の育成を含むCEOのサクセションプランについて、客觀性、公平性、透明性の視点から審議を行います。

本報告書の提出日現在、指名委員会の委員は、次の4名です。

| (役職名) | (氏名) |
|--------------|------|
| 指名委員長(社外取締役) | 望月晴文 |
| 指名委員(社外取締役) | 岡 昌志 |
| 指名委員(社外取締役) | 山田義仁 |
| 指名委員(取締役) | 新野 隆 |

(2023年度における指名委員会の活動状況)

2023年度に開催した指名委員会は5回です。

(a) 指名委員会への出席状況

| (役職名) | (氏名) | (出席状況(出席率)) |
|--------------|------|--------------|
| 指名委員長(社外取締役) | 望月晴文 | 全5回中5回(100%) |
| 指名委員(社外取締役) | 中村邦晴 | 全5回中5回(100%) |
| 指名委員(社外取締役) | 岡 昌志 | 全5回中5回(100%) |
| 指名委員(取締役) | 新野 隆 | 全5回中5回(100%) |

(注)当社は、2023年6月の指名委員会等設置会社移行前から任意に設置する機関として指名委員会を設置していましたが、上記は指名委員会等設置会社移行後の法定の指名委員会への出席状況を記載しています。

(b) 主な議題・検討内容

指名委員会では、主に、指名委員会等設置会社への移行による取締役会の役割変革を機能させるための構成、社外取締役候補者の選定、CEOのサクセションプラン(経営人材の育成およびCEO選任プロセス)の運用等について審議を行いました。

(iii) 報酬委員会

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬等の方針の策定、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定など当社役員の報酬に関する事項について、客観性、公平性、透明性の視点から審議を行います。

本報告書の提出日現在、報酬委員会の委員は、次の4名です。

| (役職名) | (氏名) |
|--------------|-------|
| 報酬委員長(社外取締役) | 岡 昌志 |
| 報酬委員(社外取締役) | 山田義仁 |
| 報酬委員(社外取締役) | 佐藤慎次郎 |
| 報酬委員(取締役) | 森田隆之 |

(2023年度における報酬委員会の活動状況)

2023年度に開催した報酬委員会は4回です。

(a) 報酬委員会への出席状況

| (役職名) | (氏名) | (出席状況(出席率)) |
|--------------|----------------|--------------|
| 報酬委員長(社外取締役) | 岡 昌志 | 全4回中4回(100%) |
| 報酬委員(社外取締役) | クリスティーナ・アメージャン | 全4回中4回(100%) |
| 報酬委員(社外取締役) | 山田義仁 | 全4回中4回(100%) |
| 報酬委員(取締役) | 森田隆之 | 全4回中4回(100%) |

(注)当社は、2023年6月の指名委員会等設置会社移行前から任意に設置する機関として報酬委員会を設置していましたが、上記は指名委員会等設置会社移行後の法定の報酬委員会への出席状況を記載しています。

(b) 主な議題・検討内容

報酬委員会では、主に、取締役および執行役に関する報酬制度の制定、個人別報酬額の決定、株式報酬追加信託、報酬制度運用のモニタリング(定時ベンチマーク結果の分析および課題事項に関する対応)等について審議を行いました。

(iv) 監査委員会

監査委員会は、執行役および取締役の職務の執行の監査等を行います。また、監査委員会は、取締役会において監査計画および監査結果の報告を定期的に行うほか、監査結果を踏まえ、代表執行役社長等に対し提言を行います。

本報告書の提出日現在、監査委員会の委員は、次の6名です。

| (役職名) | (氏名) |
|---------------|-------|
| 監査委員長(社外取締役) | 岡田譲治 |
| 監査委員(社外取締役) | 岡田恭子 |
| 監査委員(社外取締役) | 望月晴文 |
| 監査委員(社外取締役) | 佐藤慎次郎 |
| 監査委員(社外取締役) | 長田志織 |
| 監査委員(取締役)(常勤) | 小幡 忍 |

岡田譲治氏は、総合商社におけるCFOおよび常勤監査役として、また、(公社)日本監査役協会会長として豊富な経験と深い見識を有しており、「財務および会計に関する相当程度の知見を有するもの」に該当します。なお、当社は、監査委員会の職務遂行を補助するため、監査委員会事務局を設置しています。監査委員会事務局は、監査委員会の実効性を確保すべく職務を遂行し、監査委員会事務局スタッフの人事異動等については、監査委員会の同意を要することにより独立性を確保しています。

(2023年度における監査委員会の活動状況)

2023年度における監査委員会による監査の活動状況は、次のとおりです。

当社は、指名委員会等設置会社への移行後における監査の体制として、組織監査への移行を念頭に内部監査部門および会計監査人との連携強化のほか、監査委員会の補助機能の高度化を含む最適な監査体制の構築を目指して取り組んでいます。

(a) 2023年度における監査の基本方針

2023年度は、指名委員会等設置会社への移行後、組織監査への移行に向けた初年度であることを踏まえ、監査委員会は、監査委員会監査の質の向上、監査委員会と内部監査部門の連携強化、三様監査(監査委員会、内部監査部門、会計監査人)の枠組みの発展により、監査の視点から経営の質の向上に係る支援を行い、企業価値の最大化およびコーポレート・ガバナンスの強化に貢献することを、2023年度における監査の基本方針として定めています。

(b) 監査委員会の開催状況

監査委員会は、原則として月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。2023年度は、指名委員会等設置会社への移行に伴い、独立社外取締役を監査委員会委員長として監査委員会を運営する体制に変更し、より一層、社外監査委員の知見や牽制機能を活用するとともに、必要な情報の収集を行うことを目的として、監査委員会では、法定の決議事項のほか、全チーフオフィサーおよびコーポレート・セクレタリーから担当事項に係る重点課題、取り組み等の報告を聴取しました。

指名委員会等設置会社への移行後、2023年度における監査委員会への出席状況は次のとおりです。

| (役職名) | (氏名) | (出席状況(出席率)) |
|--------------|------|----------------|
| 監査委員会委員長(社外) | 岡田譲治 | 全11回中11回(100%) |
| 監査委員(常勤) | 小幡 忍 | 全11回中11回(100%) |
| 監査委員(社外) | 岡田恭子 | 全11回中11回(100%) |
| 監査委員(社外) | 望月晴文 | 全11回中11回(100%) |

なお、2023年6月22日の指名委員会等設置会社移行までの間の2023年度における監査役会への出席状況は次のとおりです。監査役は、取締役等の役員、会計監査人等から報告を聴取し、内部統制システムの整備・運用状況、財務報告の信頼性確保、経営判断および意思決定の適法性・透明性・合理性の確保等の観点から、取締役等の職務執行を監査しました。

| (役職名) | (氏名) | (出席状況(出席率)) |
|---------|------|--------------|
| 監査役(常勤) | 大嶽充弘 | 全5回中5回(100%) |
| 監査役(常勤) | 小幡 忍 | 全5回中5回(100%) |
| 監査役(社外) | 中田順夫 | 全5回中5回(100%) |
| 監査役(社外) | 新田正実 | 全5回中5回(100%) |
| 監査役(社外) | 岡田恭子 | 全5回中5回(100%) |

(注)上記の監査役のうち、財務および会計に関する相当程度の知見を有する監査役は、新田正実氏です。

また、常勤監査役は、取締役会その他の重要な会議体への陪席のほか、重要な決裁書類等の閲覧等を通じて社内の情報収集に努め、適時に社外監査役に共有するとともに、経営陣から独立した「監査役ホットライン」(当社の役員が関係する不正行為等の通報窓口)を中心となって運営しました。

(c) 監査委員会の主な活動

(i) 監査委員会監査の質の向上等

詳細は別紙のとおりです。

() 監査委員会と内部監査部門の連携強化(組織監査への移行に向けた連携強化)

詳細は別紙のとおりです。

() 三様監査(監査委員会、内部監査部門、会計監査人)の枠組みの発展

詳細は別紙のとおりです。

(2) 執行機能

(i) 執行役

執行役は、取締役会からの委任を受けて当社の業務執行を担います。当社は、執行役に対し大幅な権限委譲を行うことにより、業務執行に関する意思決定と事業遂行の迅速化をはかっています。また、全社横断的に戦略を実行するため、チーフオフィサー制を導入しており、各チーフオフィサーは、代表執行役社長の指揮のもと、自らが担当する主要なグループ横断機能の領域において、NECグループにとって最適な経営基盤の構築および運用に取り組んでいます。

当社は、機会とリスクの両面から質の高い意思決定を行うため、執行側の最上位審議体である経営会議および経営会議と連携する会議体を設置しています。経営会議は、ビジネスユニット長やチーフオフィサーなどの執行役で構成され、経営方針や経営戦略などNECグループの経営に関する重要事項の審議および重要な業務執行案件の審査を行っています。経営会議と連携する会議体は、その役割・権限に応じて次のとおり各担当事項の審議等を行っています。

(会議体名) (担当事項の概要)

| | |
|-----------------|-------------------------------|
| 予算執行会議 | 年度予算に関する進捗管理 |
| 財務委員会 | 財務戦略に関する多面的な検討 |
| 事業戦略会議 | 事業戦略の討議、重要事項の共有 |
| 投融資会議 | 投融資に関する多面的な検討 |
| 重要契約リスク審査会議 | 重要な営業契約等に関するリスク低減を目的とした多面的な検討 |
| リスク・コンプライアンス委員会 | 全社リスクの管理およびコンプライアンスに関する多面的な検討 |

本報告書の提出日現在、当社の執行役は19名であり、執行役の氏名は、上記「3. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「執行役関係」をご参照ください。

(ii) グループ内部監査部門(内部監査部門)

当社は、当社およびグループ会社の内部監査を行う部門として、グループ内部監査部門を設置しています。グループ内部監査部門は、NECグループにおける適法かつ適正・効率的な業務執行の確保のための監査を実施し、問題点の指摘と改善に向けた提言を行っています。なお、内部監査部門を有する一部の子会社とは、監査の高度化に向けて情報交流を行うなどの連携を行っています。グループ内部監査部門のスタッフは約90名です。

(iii) リスク・コンプライアンス統括部(コンプライアンス推進部門・全社リスク管理部門)

当社は、コンプライアンス推進部門および全社リスク管理部門として、リスク・コンプライアンス統括部を設置しています。リスク・コンプライアンス統括部のスタッフは、コンプライアンス推進、全社リスク管理、財務報告の適正性の確保等を担当する者と合わせて約70名です。

(3) 会計監査人

2023年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、有限責任 あずさ監査法人に所属する小山秀明、小川 勤および藤野慎哉の3氏です。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士43名、公認会計士試験合格者等25名、その他の者89名から構成されています。

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、会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社の形態を採用しています。監督と執行を明確に分離することで、取締役会による監督機能を強化するとともに、執行役への大幅な権限委譲により意思決定と事業遂行の迅速化をはかっています。

(ガイドライン第4条)

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

[更新](#)

補足説明

| | |
|--|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 株主総会の約3週間前に株主総会招集通知を発送しています。また、発送に先立ち、当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://jpn.nec.com/ir/pdf/report/186/report186_01.pdf) |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日を回避した定時株主総会の開催に努めており、2024年の定時株主総会は、6月21日に開催しました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | インターネットによる議決権の行使が可能です。また、機関投資家は、(株)ICJが提供する議決権電子行使プラットフォームも利用できます。 |
| 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)ICJが提供する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 | 当社ウェブサイトに株主総会招集通知(事業報告を含む。)の英訳を掲載しています。 (https://www.nec.com/en/global/ir/pdf/report/186/report186_01.pdf) |
| その他 | 当社は、株主を対象として定時株主総会のライブ配信を行っています。また、2024年10月21日まで当社ウェブサイトに第186期定時株主総会に係る次の情報を掲載していました。 ・社長による事業報告の映像およびその際に使用した資料 ・第186期定時株主総会に関する事前質問およびライブ配信を視聴した株主からの質問のうち主な事項に対する回答(回答の作成完了後に掲載) また、当社ウェブサイトに議案ごとの賛否の票数を含めた議決権行使結果およびその英訳を掲載しています。 (https://jpn.nec.com/ir/events/stock/meeting.html) |

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」を定め、これを当社ウェブサイトに掲載しています。「ディスクロージャー・ポリシー」には、当社の経営内容、事業活動状況等の企業情報を、関係法令(金融商品取引法に定めるフェア・ディスクロージャー・ルールを含む。)および東京証券取引所の上場規程等に従って管理し、開示するとともに、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う旨を規定しています。 (https://jpn.nec.com/ir/corporate/disclosure.html) | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 個人投資家向けに定期的に説明会を開催し、当社の概要、事業内容、業績概況などを説明しています。また、個人投資家向けに当社の概要、業績、事業戦略などをよりわかりやすく記載した当社ウェブサイトを開設して情報開示の充実をはかっています。 (https://jpn.nec.com/ir/personal/index.html) | なし |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 四半期ごとの決算説明会に加え、ESGをテーマとする説明会や各事業の責任者等による事業に関する説明会(IR Dayを含む。)を実施しています。また、主要な機関投資家との個別面談は四半期ごとに実施しています。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 決算や事業戦略を説明するため、定期的に海外の主要な機関投資家との個別面談を実施しています。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 広報発表と同時に、IR資料(和文・英文)を当社ウェブサイトに掲載しています。 <和文> (https://jpn.nec.com/ir/library/index.html) <英文> (https://www.nec.com/en/global/ir/library/index.html) また、当社に関する理解を促すコンテンツも当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://jpn.nec.com/ir/index.html) | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IRに関する専任部署としてステークホルダーリレーション部を設置しています。 | |

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>顧客、株主・投資家、取引先、国際機関、政府・自治体、NPO・NGO、市民社会、従業員をはじめとした関係者との対話・共創は、顧客や社会の本質的な課題およびNECグループへの期待を知り、当該関係者との信頼関係を築くために重要なプロセスであることから、当社は、「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」をサステナビリティへの取り組みの基本方針の一つとして掲げています。</p> <p>また、「NECグループ行動規範(Code of Conduct)」において、ステークホルダーとの公正な関係を維持することをNECグループの役員および従業員が遵守すべき基本姿勢の一つとして定めています。</p> |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | <p>当社ではマテリアリティの一つとして「気候変動(脱炭素)を核とした環境問題への対応」を特定しており、事業におけるリスクの低減と事業を通じた社会貢献という両面から様々な活動に取り組んでいます。また、NECグループは、気候変動に関する戦略として、不確実な未来への対応力を高めるため、気候変動に関する政府間パネル等の公開情報やICTの動向および社会情勢をもとに、サプライチェーン全体における中長期的なシナリオ分析を行い、複数のシナリオで将来起こりうる社会を予想し、対応策を検討しています。その詳細については当社ウェブサイト(サステナビリティサイト)、ESGデータブック、統合レポートおよび有価証券報告書で開示しています。また、当社およびバリューチーンに関して、自然への依存と影響を評価した結果および自然資本の見える化ならびに持続可能な利便に役立つ技術およびソリューションをTNFDレポートで紹介しています。</p> <p>サステナビリティサイト : (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/index.html) ESGデータブック : (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/report/index.html) 統合レポート : (https://jpn.nec.com/ir/library/annual/index.html) 有価証券報告書 : (https://jpn.nec.com/ir/library/securities.html) TNFDレポート : (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/eco/index.html)</p> |
| ステークホルダーに対する情報提供に関する方針等の策定 | <p>当社は、「迅速かつ適切で公平な情報開示」をコーポレート・ガバナンスの基本方針として掲げているほか、「NECグループ行動規範(Code of Conduct)」において、「ステークホルダーへの情報開示と対話・共創」をNECグループの役員および従業員が遵守すべき誠実な事業活動の一つとして定めています。また、サステナビリティへの取り組みの基本方針の一つに「ステークホルダー・コミュニケーションの推進」を掲げ、ESGデータブックなどを通して、取り組みの成果や課題を積極的に開示し説明責任を果たすことで、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、企業価値の向上に努めています。</p> |
| その他 | <p>< NECグループにおけるインクルージョン & ダイバーシティの推進 ></p> <p>NECグループは、上記「[原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保] (補充原則2-4-1)」に記載のとおり、多様な人材が活躍し、多様な視点やアイデアが尊重されるカルチャーを醸成することは、重要な経営戦略の一環であると考え、さまざまなインクルージョン & ダイバーシティに関する取り組みを行っています。</p> <p>かかる取り組みやその進捗および成果は当社ウェブサイト(サステナビリティサイト)およびESGデータブックで積極的に開示しています。</p> <p>サステナビリティサイト (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/index.html) ESGデータブック (https://jpn.nec.com/sustainability/ja/report/index.html) サステナビリティサイト内のインクルージョン & ダイバーシティ (https://jpn.nec.com/csr/ja/society/diversity.html)</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

< 内部統制システムの整備状況 >

当社は、2023年6月22日開催の取締役会において決議した会社法第416条第1項第1号口および亦に定める会社の業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針に基づき、内部統制システムを整備し運用しています。

本基本方針は、当社ウェブサイト(<https://jpn.nec.com/profile/governance/internalcontrol.html>)に掲載のとおりですが、その概要は、次のとおりです。

当社は、本基本方針に基づく内部統制システムの整備・運用状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、本基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めます。

(1) 取締役、執行役および使用者の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するため、取締役および執行役は、NECグループにおける企業倫理の確立ならびに法令、定款および社内規程の遵守の確保を目的として制定した「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)を率先垂範するとともに、その周知徹底をはかり、これらの違反が判明した場合には、その原因を究明したうえで再発防止策を策定し、実行する。また、内部通報制度の利用を促進する。

(2) 情報の保存および管理は、適用ある法令および社内規程に従って、適正に行う。

(3) リスク管理は、社内規程に基づき、NECグループとして一貫した方針のもとに、効果的かつ総合的に実施する。全社リスク管理担当役員は、リスク・コンプライアンス委員会を中心とする全社リスクマネジメント体制を構築し、NECグループのリスク管理を統括するとともに、リスク要因の分析と対策を実行する。事業に関するリスク管理は、事業部門が適切に実施し、staff部門がこれを指導、支援する。経営上の重要なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、リスク・コンプライアンス委員会において十分な審議を行うほか、特に重要なものについては経営会議および取締役会において報告する。

(4) 取締役および執行役の職務執行の効率性を確保するため、取締役会は、執行役に対して大幅な権限委譲を行い、事業運営に関する迅速な

意思決定および機動的な職務執行を推進する。執行役は、取締役会の監督のもと、中期経営目標に基づき、迅速な意思決定および効率的な職務執行を行う。

(5) 当社は、NECグループにおける業務の適正を確保するため、「NECグループ経営ポリシー」を通じて、子会社の遵法体制その他業務の適正を確保するための体制の整備に関する指導および支援を行う。NECグループにおける経営の健全性および効率性の向上をはかるため、各子会社について、取締役および監査役を必要に応じて派遣するとともに、当社内に主管部門を定めることとし、当該主管部門は子会社の事業運営に関する重要な事項について子会社から報告を受け、子会社におけるリスク管理について子会社を指導および支援する。スタッフ部門は、NECグループの業務の適正の確保のために、その担当事項に関して実効性のある統制手段を定め、運用する。内部監査部門は、NECグループの業務の適正性について監査を行う。

(6) NECグループにおける業務の適正化および効率化の観点から、業務プロセスの改善および標準化に努めるとともに、情報システムによる一層の統制強化をはかる。

(7) NECグループにおける財務報告に係る内部統制については、適用ある法令に基づき、評価、維持、改善等を行う。

(8) 監査委員会の職務遂行を補助する監査委員会事務局スタッフを置き、その人事異動等については、監査委員会の同意を要することにより独立性を確保する。

(9) 監査委員会は、定期的または隨時、取締役、執行役、使用人等からその職務の執行状況等の報告を受ける。また、当社は、子会社の取締役、監査役、執行役員および使用人が、監査委員会の求めに応じて、隨時、その職務の執行状況等の報告を行うよう指導する。

(10) 内部監査部門長は、NECグループにおける内部通報制度の運用状況を確認するとともに、監査委員会に定期的に報告する。また、当社は、内部通報制度に基づく通報または監査委員会に対する職務の執行状況等の報告を行ったことを理由として、NECグループの取締役、執行役および使用人に対し不利な取り扱いを行わない。

(11) 監査委員会は、監査の実効性を確保するため、会計監査人および内部監査部門から定期的に各々が実施した監査に関する報告を受け、意見交換を行う。また、監査委員会は、内部監査部門に対して連携を通じた指導を行うほか、必要に応じて指示を行い、取締役および執行役の職務執行の監査を行う。加えて、監査委員会が選定する監査委員は、経営会議に出席するほか、必要と認める重要な会議に出席する。当社は、監査委員会が職務の執行のために合理的な費用の支払いを求めたときは、これに応じる。

< 内部統制システムの運用状況 >

当社は、2023年度の内部統制システムの整備・運用状況について評価を行い、本基本方針に基づき内部統制システムが適切に整備され運用されていることを確認しました。2023年度における主な取り組みは、次のとおりです。

(1) コンプライアンス

「NECコンプライアンスの日」(2016年度に国内において独占禁止法違反行為があった旨の認定を受けたことを踏まえ、NECグループの従業員一人ひとりがコンプライアンスの重要性を再確認する日として2017年に制定)を中心として、NECグループの従業員一人ひとりがコンプライアンスの重要性を再確認するための施策を実施しました。具体的には、当社の経営幹部や子会社社長による事業活動における倫理観の重要性やコンプライアンスの徹底に関するメッセージの発信をはじめ、コンプライアンスの推進に向けて顕著な取り組みを行った子会社の表彰や延べ7日間にわたるコンプライアンスに関するさまざまな教育コンテンツのウェビナー配信などを行いました。また、当社は、リスク・コンプライアンス委員会を中心としたコンプライアンス推進のための体制を構築・運用しています。子会社で発生した不正事案については、各社のリスク・コンプライアンス委員会等で審議するとともに当社へ報告する体制を構築・運用しており、当社で毎月開催するリスク・コンプライアンス委員会において、NECグループで発生した不正事案の原因究明および再発防止策について審議しています。当社は、その事案の概要および留意点について半期毎にNECグループ内に公表し、不正事案の再発防止をはかっています。毎年実施しているコンプライアンスに関するウェブ教育の中では、当社の従業員一人ひとりが「NECグループ行動規範」(Code of Conduct)に則りお客様、社会および同僚から信頼される行動をとる旨と自らが取り組むインテグリティある行動を宣言しました。さらに、当社は「コンプライアンス・ホットライン」への相談・申告(内部通報)を促進することで不正行為等の早期発見および早期解決をはかっています。また、「コンプライアンス・ホットライン」に加え、ハラスメント、人権侵害および差別に関する相談ならびに労働関連法規違反および人事関係社内規程違反に関する相談を匿名で行うことができる「HRホットライン」や、海外子会社の経営幹部が関与する不正行為等の早期発見および早期解決をはかることを目的とした海外子会社の従業員向けの「グローバル・ホットライン」を設置し、運用しています。なお、「コンプライアンス・ホットライン」および「HRホットライン」の2023年度の利用実績は242件であり、申告のあった内部通報や相談については、その内容に応じて内部監査部門その他の社内関係部門において調査を行い、必要な対策を講じています。

(2) リスクマネジメント

NECグループでは、NECグループの事業に関連する社内外のリスクを的確に把握し対応するため、リスク・コンプライアンス委員会とCRO(チーフリスクオフィサー)を中心とした全社横断的なリスク管理体制を整備しています。

具体的には、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、リスク管理に関する活動方針、NECグループとして対策を講すべき重点対策リスクの選定・対応方針のほか、期中のリスク変動により全社横断対応が必要となったリスクの対応、その他の全社リスク管理に関する重要な事項を審議し、事業戦略会議および取締役会に定期的に報告しています。

また、NECグループ全体のリスクを俯瞰して一元的・横断的に対応し、損失に繋がる可能性をコントロールするため、CROを設置しています。CROは、日々変化する社会・事業環境の中で多様化・複雑化するリスクを感知・分析し、インパクトを評価するとともに、対応の優先付けをしたうえで、各リスクを所管するチーフオフィサーと密に連携することで全社横断的なリスク管理を主導します。

CROは、NECグループとして認識しておくべきリスクを網羅的にとりまとめたリスク一覧をもとに、各リスクを所管するチーフオフィサーとの対話やリスクアセスメントを実施し、外部・内部環境変化や各リスク対策の状況を踏まえて影響度・切迫性等の共通基準でリスクの優先順位を可視化したりスクリーニングを作成しています。リスクマップは、四半期毎にリスク・コンプライアンス委員会での審議を経て更新しており、事業戦略会議および取締役会に定期的に報告しています。

(3) グループマネジメント

NECグループのグループマネジメントについて定めた「NECグループ経営ポリシー」に基づき、子会社経営の仕組みの統一をはかり、グループ全体最適とグループ企業価値の最大化に努めています。その一環として、海外子会社に対するグループ共通のポリシーや業務プロセス・基盤の導入を迅速に行えるよう、主要なグループ横断機能を担当する当社のチーフオフィサーが自らの担当領域について、海外子会社における業務の遂行を管理する仕組みの整備を進めています。

(4) 監査委員会による監査

当社は、指名委員会等設置会社への移行後における監査の体制として組織監査への移行を念頭に、内部監査部門および会計監査人との連携強化のほか、監査委員会の補助機能の高度化を含む、最適な監査体制の構築を目指して取り組んでいます。

・当社は、監査委員会の職務遂行を補助するため、監査委員会事務局を設置しており、監査委員会事務局は、監査委員会の実効性を確保すべく、職務を執行しています。

・常勤監査委員は、経営会議等の重要会議への陪席、執行役等との対話、子会社の経営幹部および監査役からの報告を通じて内部統制システムの構築・運用状況を確認するとともに、収集した情報を他の監査委員と共有しています。

・監査委員会は、会計監査人および内部監査部門と、原則として毎月情報交換を実施する等、緊密に連携するとともに、当社の役員が関係する不正行為等を通報できる窓口として、経営陣から独立した「監査委員会ホットライン」を運営しています。

なお、2023年6月22日の指名委員会等設置会社移行前においては、常勤監査役を中心に適宜社外監査役と情報を共有しながら、内部統制システムの構築・運用状況を確認するとともに、経営陣から独立した「監査役ホットライン」を運営していました。

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

<反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方>

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応する旨を、「内部統制システムに関する基本方針」の中で定めています。

<反社会的勢力排除に向けた整備状況>

(1) 社内規則等の整備状況

NECグループでは、「NECグループ行動規範(Code of Conduct)」において、NECグループ各社のすべての役員および従業員は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては断固たる行動をとるものとし、一切の関係を遮断するとともに、反社会的勢力・団体の活動を助長するような行為を行わない旨を規定しています。

(2) 社内体制の整備状況

(a) 総務統括部に、反社会的勢力に関する情報を集約し、一元的に管理する体制としており、また不当要求防止責任者を置いて対応しています。

(b) 日頃から所轄警察署、弁護士、暴力追放運動推進センター、特殊暴力防止対策連合会等の外部専門機関と、反社会的勢力排除に関し緊密な連携をはかっています。

(c) 反社会的勢力対応のためのガイドラインを策定しており、適宜改善していくこととしています。

(d) 子会社において反社会的勢力に対応することとなる総務関係部門長と反社会的勢力対応のための情報共有をはかっています。また、NECグループの新任取締役および監査役ならびに当社の部門長等の主要な従業員に対して、反社会的勢力に関する研修を実施しています。

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

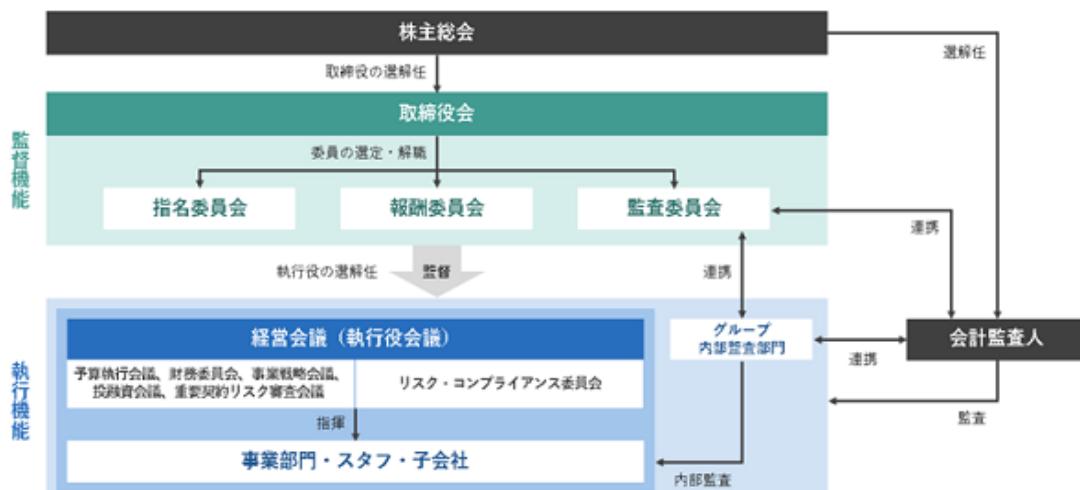
なし

該当項目に関する補足説明

当社は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方は、株主が最終的に決定するものと考えています。一方、経営支配権の取得を目的とする当社株式の大量買付行為や買収提案があった場合には、買収提案に応じるか否かについての株主の判断のため、買収提案者に対して対価等の条件の妥当性や買付行為がNECグループの経営方針や事業計画等に与える影響などに関する適切な情報の提供を求めるとともに、それが当社の企業価値および株主共同の利益の向上に寄与するものであるかどうかについて真摯に評価、検討し、速やかに当社の見解を示すことが取締役会の責任であると考えています。また、状況に応じて、買収提案者との交渉や株主への代替案の提示を行うことも必要であると考えます。

当社は、現在、買収提案者が出現した場合の対応方針をあらかじめ定めていませんが、買収提案があった場合に、買収提案者から適切な情報が得られなかったとき、株主が買収提案について判断をするための十分な時間が与えられていないときまたは買付行為が当社の企業価値ひいては株主共同の利益の向上に反すると判断したときには、その時点において実行可能であり、株主に受け入れられる必要かつ相当な方法による合理的な対抗措置を直ちに決定し、実施する予定です。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



＜適時開示体制の概要＞

(1) 基本方針

当社は、適時、適切かつ公平な情報開示により、企業価値の適切な評価を市場から得ることが重要であると認識し、「ディスクロージャー・ポリシー」を定め、これを当社ウェブサイトに掲載しています。

(<https://jpn.nec.com/ir/corporate/disclosure.html>)

当社は、経営内容、事業活動状況等の企業情報を、関係法令（金融商品取引法に定めるフェア・ディスクロージャー・ルールを含む。）および東京証券取引所の上場規程等に従って管理し、開示します。また、開示する企業情報の正確性を常に確保し、適時、適切かつ公平な方法により情報発信を行います。

(2) 情報開示体制

当社は、適時、適切かつ公平な情報開示の体制を確保するため、社内関係部門および子会社との間で密接に連携をはかっています。

当社の具体的な情報開示の体制は次のとおりです。

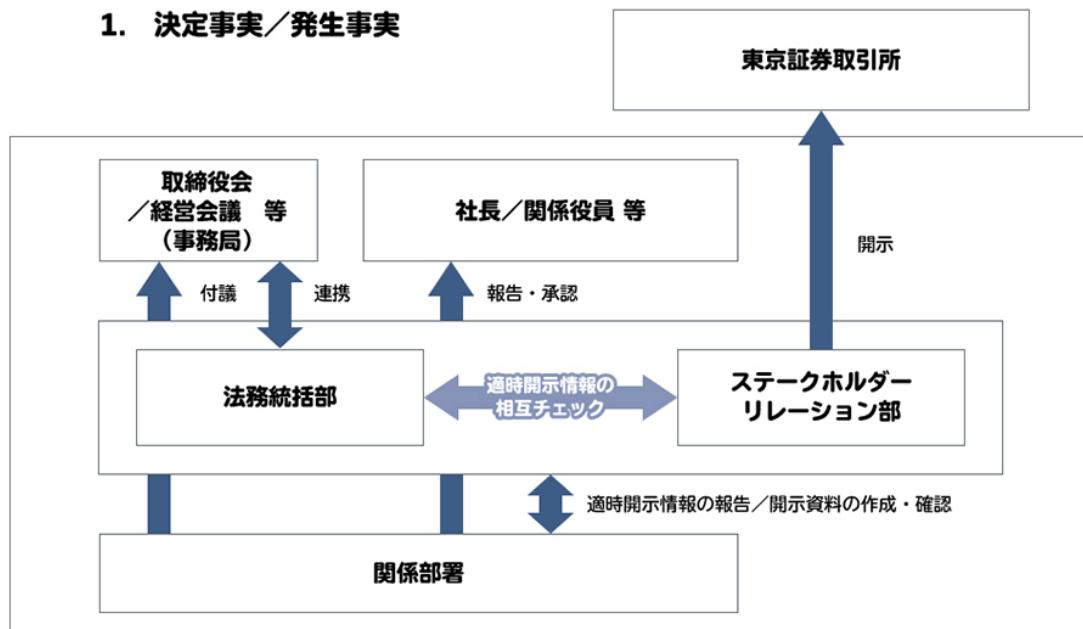
社内関係部門は、当社および子会社で発生した重要な情報で適時開示を要すると考えられるものを法務統括部およびステークホルダーリレーション部に報告します。法務統括部およびステークホルダーリレーション部は、当該情報が適時開示基準に該当するか否かをチェックし、適時開示を要する情報については速やかに適切な情報開示を行います。また、決定事実および決算情報については、社内での必要な機関決定を経た後、直ちに情報開示を行うこととしています。

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

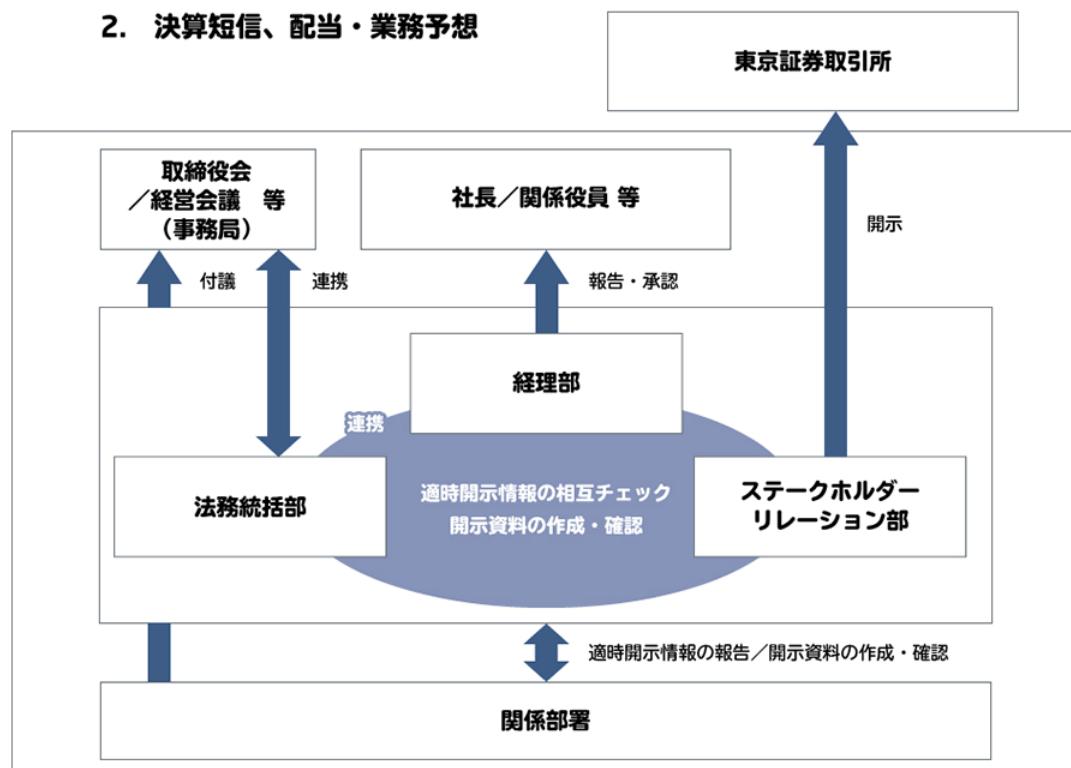
記

適時開示手続に関わる社内体制

1. 決定事実／発生事実



2. 決算短信、配当・業務予想



以上

(c) 監査委員会の主な活動

(i) 監査委員会監査の質の向上等

| 項目 | 概要 | 常勤 | 社外 |
|------------------|--|----|---------|
| 執行役および取締役の職務執行監査 | 上述の「II. 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）」の「(1) 監督機能 (iv) 監査委員会 (b) 監査委員会の開催状況」に記載のとおり、全チーフオフィサーおよびコーポレート・セクレタリーから報告を聴取 | ○ | ○ |
| 重要会議体への陪席 | 陪席対象を拡大し、重要会議体（経営会議、予算執行会議、事業戦略会議、投融資会議、重要契約リスク審査会議、リスク・コンプライアンス委員会等）の運営状況を確認するとともに、情報を収集 | ○ | *1 |
| リスク情報の収集 | 各報告聴取、重要会議体への陪席のほか、2023年度に新設したCRO（チーフリスクオフィサー）との意見交換 | ○ | *2 |
| | 事故等の緊急事態情報（全類型）について、監査委員会への同報伝達の体制を整備 | | |
| モニタリング部門との連携 | 人事総務、経理、法務等のモニタリング部門から内部統制上の重点課題および取り組み等の報告を聴取（組織監査への移行に向けた連携強化） | ○ | |
| 会計監査人との連携 | 国際会計士倫理基準審議会（IESBA）／日本公認会計士協会（JICPA）倫理規則に基づく非保証業務対応（毎月） | ○ | ○ *3 |
| 子会社監査役との連携 | 子会社の監査役の質の向上等をはかるため、子会社の常勤監査役および専任監査役（複数の子会社の非常勤監査役を兼務）から定期的に監査状況等の報告を聴取 | ○ | *1 |
| | N E C グループ監査役の会（年4回）を開催し、子会社の監査役が留意すべき事項を共有 | ○ | *4 |
| 監査委員会ホットライン | 当社の役員が関係する不正行為等を申告しやすくなるため、監査委員会に当社の経営陣から独立した内部通報制度（監査委員会ホットライン）を設置しており、監査委員会がこれを運営 | ○ | *5 |
| | 通報窓口となる外部機関の実地確認 | ○ | |

*1 常勤監査委員が陪席し、社外監査委員に報告しています。

*2 監査委員会委員長と常勤監査委員が参加し、他の監査委員に共有しています。

*3 2024年1月から常勤監査委員が参加し、社外監査委員に報告しています。

*4 原則常勤監査委員が参加し、社外監査委員は適宜参加しています。

*5 常勤監査委員が中心となって対応し、社外監査委員に報告しています。

(ii) 監査委員会と内部監査部門の連携強化（組織監査への移行に向けた連携強化）

| 項目 | 概要 | 常勤 | 社外 |
|----------------------------|---|----|----|
| 監査計画の調整 | 監査委員会監査計画との調整（監査委員会監査結果を踏まえた内部監査の実施を含む。） | ○ | |
| 内部監査部門との役割分担の変更および報告内容の充実化 | 従来、監査役が実施していた重要な決裁書類等の閲覧を内部監査部門が実施することとし、毎月、内部監査部門から閲覧結果の報告を聴取するとともに、それを通じて同部門に対して指導、助言 | ○ | |
| | 毎月、内部監査部門から内部監査の状況および結果の報告を聴取するとともに、それを通じて同部門に対して指導、助言 | | |
| | 毎月、内部監査部門から当社および当社子会社における内部通報制度の運用状況の報告を聴取するとともに、それを通じて同部門に対して指導、助言 | | |
| 監査委員会の内部監査部門に対する権限 | 監査委員会による内部監査部門の長の選任、解任および人事評価に関する同意権 | ○ | ○ |
| | 監査委員会による内部監査部門との連携を通じた指導のほか、必要に応じて指示 | | |
| 三様監査 | 後述の「(iii)三様監査（監査委員会、内部監査部門、会計監査人）の枠組みの発展」に記載のとおり、連携強化 | ○ | ○ |

(iii) 三様監査（監査委員会、内部監査部門、会計監査人）の枠組みの発展

| 項目 | 概要 | 常勤 | 社外 |
|---------|--------------------------------|----|----|
| 開催頻度の増加 | 四半期に1回から、原則として毎月に変更し、三様監査会議を実施 | ○ | ○ |

なお、三様監査の枠組みにおける会計監査人との連携状況は次のとおりです。2023年4月から同年6月の記載内容（新年度に係る監査および四半期レビューの計画の説明を除く。）は、指名委員会等設置会社への移行前における監査役会と会計監査人の連携状況を示しています。また、2023年9月は、会計監査人からの報告事項はなかったものの、会計監査人も三様監査会議に陪席しています。

| 概 要 | 2023年 | | | | | | | | | 2024年 | | |
|--|-------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------|----|----|
| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 監査および四半期レビューの計画の説明 | | | ● | | | | | | | | | |
| 四半期レビュー結果の報告 | | | | ● | | | ● | | | ● | | |
| 会社法監査結果報告（内部統制監査の経過報告を含む。） | | ● | | | | | | | | | | |
| 金融商品取引法監査結果報告 | | | ● | | | | | | | | | |
| 監査上の検討事項（監査上の主要な検討事項を含む。）に関する情報提供および意見交換（*1） | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 会計監査人の品質管理体制の報告聴取 | | | | | | | ● | | | ● | | |

*1 本情報提供または意見交換の中で、適宜、デジタル監査活動に関する報告および意見交換を行ったほか、会計監査人からは四半期報告制度の見直し、内部統制基準・実施基準の改定に関する情報の提供を受けました。