

ガバナンス

健全な企業経営と持続的成長、企業価値向上のためにはコーポレート・ガバナンスの確立が重要であり、また株主の皆さまに対する責務と考えています。

NXグループでは、「環境(E)」「社会(S)」を重視した経営を行う上でもガバナンスをその土台として位置づけており、現経営計画においては「持続的な企業価値向上を支える仕組みを構築する」ことをテーマとし、継続的なガバナンス改革に取り組みます。

当社グループの経営の基盤であり、競争力の源泉となる「安全・コンプライアンス・品質」の確保に向けた取り組みを推進します。また、経営の透明性の確保と株主・投資家の皆さまとの対話の活性化を図るために、開示情報の充実と積極的な情報発信に努めていきます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループでは、企業理念の実践による長期ビジョンの実現に向けて、NXグループのガバナンス基本方針を以下のとおり定めています。

コーポレートガバナンスを適切に機能させるためには、グループ経営の進化、グループ体となった戦略の推進、

ガバナンス体制の構築が必要不可欠といえます。NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社をグループ本社とする持株会社体制への移行は、これらを適切に実施し、長期ビジョン実現を目的としたグループ経営最適化の手段と言えます。

NXグループガバナンス基本方針

【NXグループ企業理念】

私たちの使命 それは社会発展の原動力であること
 私たちの挑戦 それは物流から新たな価値を創ること
 私たちの誇り それは信頼される存在であること

【長期ビジョン(2037年ビジョン・抜粋)】

事業成長：グローバル市場で存在感を持つロジスティクスカンパニー
 顧客・社会：持続的な社会の実現に、物流を通じて貢献する企業
 株主：コーポレートガバナンスを確立し、持続的成長を果たす企業
 社員：多様な社員が、顧客や社会を支える仕事に誇りを持ち、活躍する企業

長期ビジョン実現に向けた基本的な考え方

- 当社グループは、NXグループ企業理念に基づき、物流を通じて社会課題を解決し、顧客・社会の持続的な発展と成長に貢献いたします
- 企業理念を土台にNXグループの2037年のあるべき姿を描いた長期ビジョンの実現に向け、ステークホルダーの期待に応え、また共に価値を創造してまいります
- これらを実現するために、コーポレートガバナンスの確立と、その前提となるグループガバナンス体制を最適に構築してまいります

コーポレートガバナンスの確立に向けた基本的な考え方

企業価値向上と持続的な成長を実現するために、株主をはじめとするステークホルダーの立場を尊重し、「攻め」と「守り」のガバナンスを適切に構築いたします

目指すべきコーポレートガバナンス

- 「迅速・果敢な意思決定と責任の明確化」によるグローバル事業の拡大
- 「コンプライアンスの徹底と経営の透明性の確保」による健全な企業グループとしての成長

コーポレートガバナンスの確立に向けた取り組み

- コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨に沿った継続的なガバナンスの改善
- コンプライアンス経営の推進
- 強固なグループガバナンス体制の構築

グループガバナンスの進化に向けた基本的な考え方

コーポレートガバナンスが適切に機能し、企業グループとしての価値最大化を実現するため、グループガバナンス体制をグローバルに進化させ続けます

目指すべきグループガバナンス

- 「企業グループとしての価値最大化」を実現するグループ経営体制の確立
- 「海外事業のさらなる拡大」を実現するグローバルガバナンス体制の構築
- 「適切な事業ポートフォリオ経営」と「顧客起点のグループ全体最適」を実現する経営管理体制の高度化

グループガバナンスの進化に向けた取り組み

- 持株会社体制によるグループ経営戦略機能の強化とグループ会社の責任と役割の明確化、グループ全体最適を実現する制度・組織設計
- 持株会社と統括会社の連携によるグローバルリスク管理体制の構築
- グループデータベースの高度化とデータ起点の経営の推進

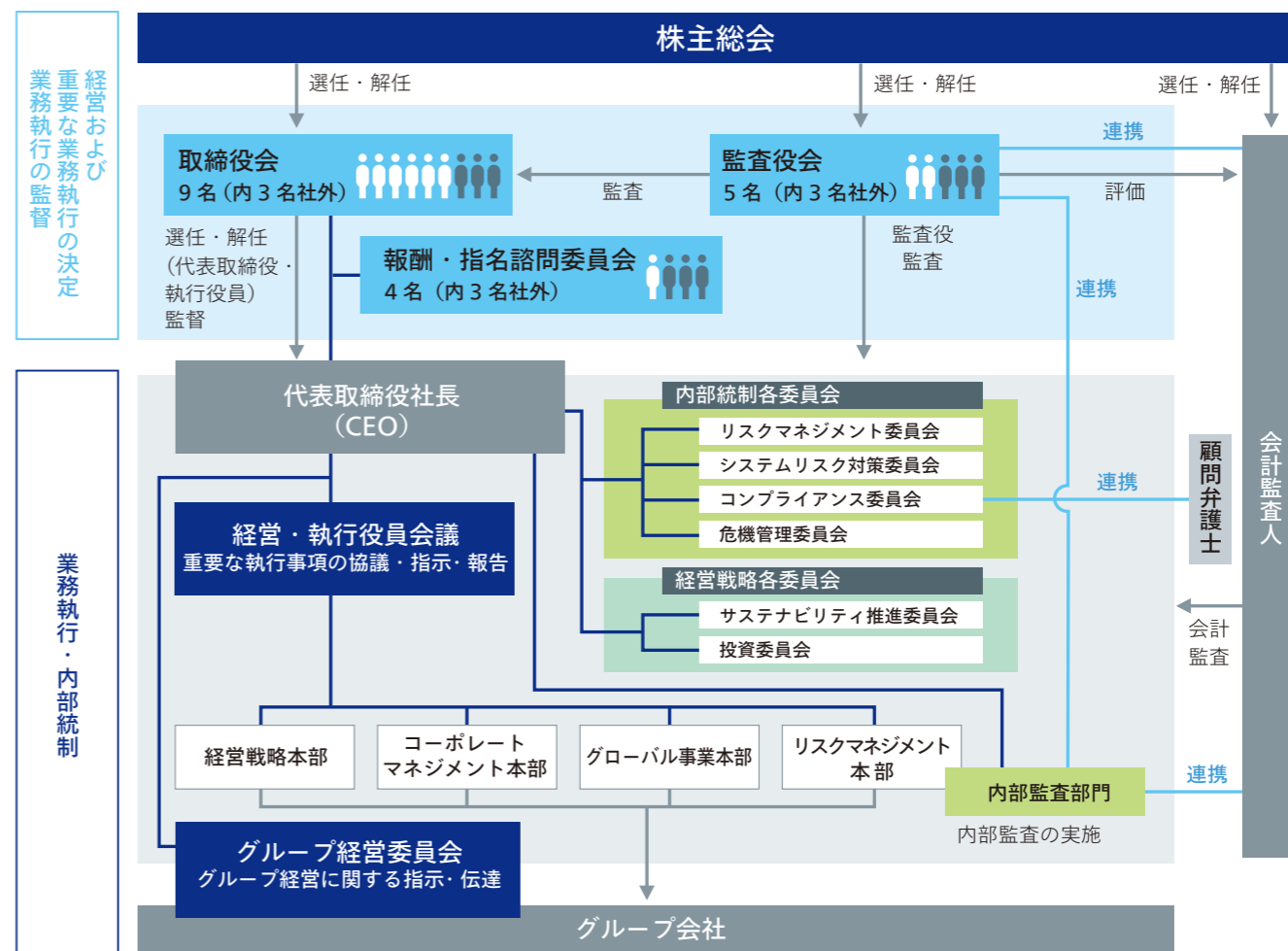
コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。対応方針および最新の実施内容について「コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取り組み」を作成し、当社WEBサイト等で開示しています。

 [コーポレートガバナンス・コードへの当社対応方針と取り組み](https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/pdf/ir/governance/2022-corporate-governance-policy-effort.pdf)
<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/pdf/ir/governance/2022-corporate-governance-policy-effort.pdf>

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス体制図



当社は監査役会設置会社です。また、当社では、取締役会、監査役会に加え、迅速な意思決定および業務執行を目的として執行役員制を導入しています。

取締役会は、取締役9名で構成され、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催しており、経営上の重要な業務執行ならびに法定事項の決定、および業務執行の監督を行っています。また、取締役9名のうち3名を社外取締役とすることにより、経営上の重要な事項の決定に際し、社外有識者の知見を取り入れるとともに、取締役会の業務執行の監督機能の強化を図っています。さらに、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を過半数とする公正かつ透明性の高い任意の

報酬・指名諮問委員会を設置し、役員の報酬・指名などの重要事項に関して意見を求めています。取締役の任期は1年とし、取締役の各事業年度の経営に対する責任の明確化を図っています。

監査役会は、社外監査役3名を含む監査役5名で構成され、原則として3か月に1回および必要に応じて随時開催し、監査の方針等監査に関する重要な事項について報告、協議または決議を行っています。監査役は、取締役会、経営・執行役員会議をはじめとする重要な会議へ出席し、経営全般ならびに個別案件に関して客観的かつ公平に意見を述べ、また、適法性や内部統制の状況を調査することなどによって、取締役の職

務の執行を監査しています。さらに、重要な書類などの閲覧、子会社への往査等を通じた監査を行い、これらの結果を監査役会および取締役会に報告しており、業務執行部門の職務の執行を監査しています。

業務執行については、代表取締役社長以下、4本部で構成される執行体制の下で実施します。各本部へ一定の権限を委譲し、1つの経営ユニットとして迅速に経営計画を遂行します。経営・執行役員会議は、業務執行に係る経営全般の重要事項の協議、および執行役員の業務執行状況の報告、その他重要事項の協議を目的に設置された協議機関となります。取締役

(非常勤を除く)および執行役員で構成され、原則として月1回、必要に応じて随時開催しています。協議事項については、取締役会への付議事項に加え、取締役会から委任を受けた範囲にて重要事項を協議し、その結果について代表取締役社長が方針を決定します。指示・伝達および報告については、代表取締役社長、各本部長の指示、および各執行役員から業務執行状況、および重要なグループ経営に関する方針等の検討状況の報告等を行っています。執行役員の任期は、取締役と同様に1年です。

ガバナンス実効性向上への取り組み

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、外部機関を起用し、社外を含む取締役および監査役を対象とした、報酬・指名諮問委員会を含む取締役会全体の実効性に係るアンケート調査を実施し、意見を集約します。主な評価ポイントは、取締役会の構成・運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、経営陣の評価・報酬の状況、投資家等との対話等としており、外部機関からの集計結果については、その内容を分析・評価した結果を取締役会において討議・検証します。

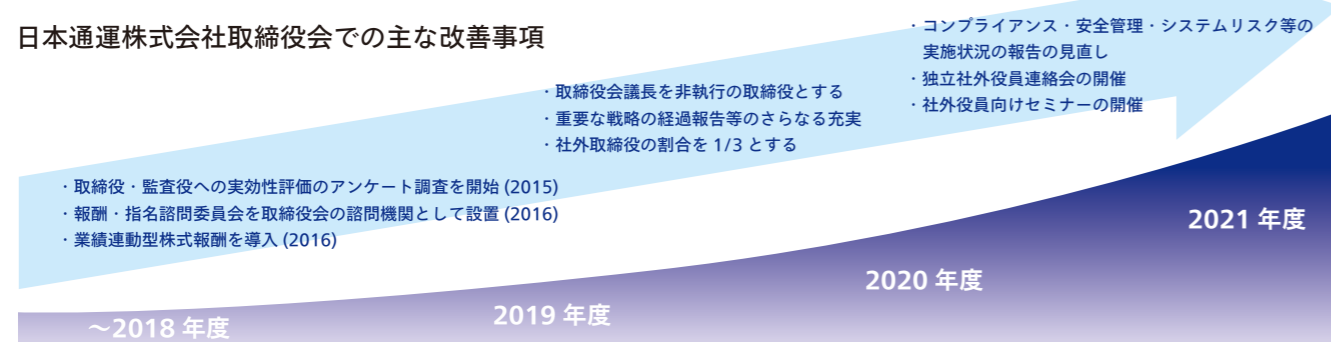
当社は、2022年1月4日に設立した新会社であるため取締

役会の実効性評価は初年度の終わりに合わせて実施を予定しています。

日本通運株式会社においてこれまで実施してきた実効性評価は、課題として抽出された事項については、取締役会事務局が中心となり改善を進める体制を構築し、改善を実施してきました。近年、同社において改善した事項については、図表をご覧ください。

実効性評価については、当社発行の「コーポレート・ガバナンス報告書」で概要をご覧ください。

日本通運株式会社取締役会での主な改善事項



WEB コーポレート・ガバナンス <https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/ir/governance/>

取締役会における主な審議・報告実績

持株会社体制移行前の上場会社である日本通運株式会社では、2021年12月期は計13回の取締役会を開催しました。

主な議題は、取締役会の実効性評価の結果報告、純粋持株会社体制への移行の決定などのガバナンス関連や、グループブランド導入の決定などの経営戦略関連等です。

2021年12月期の主な議題

ガバナンス	取締役会実効性評価の結果報告 純粋持株会社体制への移行の決定 警備輸送事業の分社化検討開始の決定 政策保有株式に関する保有適否検証・売却の決定 「コーポレートガバナンス・コード」への対応方針および実施内容の決定 取締役報酬・賞与の決定
経営戦略	経営計画の進捗報告 グループブランド導入の決定 年度予算の決定
決算・業績	四半期決算の決議 月次業績報告
リスクマネジメント	新型コロナウイルス感染症の状況報告 コンプライアンス・安全管理・システムリスク関連報告

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対して、当社の経営課題についての認識を深めることはもとより、財務、法令などに関する必要な知識の習得を行うことを目的として、セミナーや交流会などの機会を適宜提供し、その費用については会社で負担しています。監査役においては、日本監査役協会の会員としての諸会議や、産業経理協会主催のセミナー等を通じて、広範な知識の習得を図っています。

社外取締役・社外監査役については、当社の各種行事への参加や施設見学等を通じて、当社の事業などの知識を習得できる機会を提供しています。また、「社外役員セミナー」を開催し、執行役員および経営幹部によるプレゼンテーショ

役員の選任

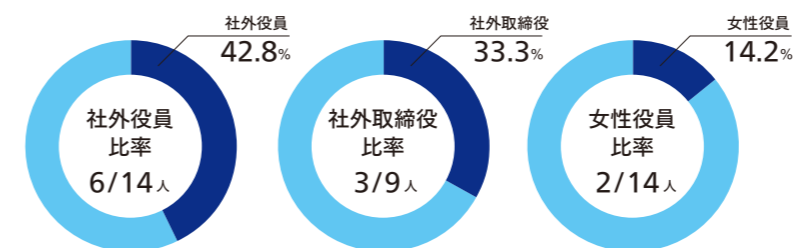
役員選任の方針および決定の手続き

当社取締役会は、取締役候補者選任にあたっては、候補者がこれまで担当した事業やエリアにおける経営計画達成状況に対する評価、就任するポストで活躍するのに必要な経験や専門的知識の有無、人格・識見など、多角的な視点から人財を評価した上で、事業戦略に即して制定した取締役会のスキルマトリックス(P.67掲載)を活用し、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスを保つことができるように選解任していきます。

監査役候補者の選任にあたっては、候補者がこれまで担当した事業やエリアにおける経営計画達成状況に対する評価、就任するポストで活躍するのに必要な経験や専門的知識の有無、人格・識見などの、多角的な視点からの人財評価に加え、財務・会計法務の知識を有する者を1名以上選任しています。また、社外取締役候補者および社外監査役候補者を選任するにあっても、会社法第2条第15号および第16号における社外取締役および社外監査役の各要件を満たし、人格・識見とも優れた人財を選任しています。また、企業経営の経験、法律・会計等の高い専門性、学識を有し、会社業務全般の経営を多角的な視点で監視する立場に適した人財で構成しています。

その選任および解任にあたっては、取締役会の諮問機関として委員の4名中3名を独立社外取締役とする任意の報酬・指名諮問委員会を設置し、その答申を最大限尊重し、決議しています。

取締役および監査役の構成



ンの実施により、当社の経営課題、所管する部門の経営ビジョン・目標および課題等の理解を深める機会を確保しています。

社外役員連絡会の実施

経営監視機能の客観性、中立性の確保のため、筆頭社外取締役を互選により決定するとともに、社外役員連絡会を開催し、当社グループの経営やコーポレート・ガバナンスなど幅広いテーマについて自由に討議し、社外役員間の連携の深化を図っています。また、必要に応じて討議内容を取締役会へ報告する体制を整えています。

独立社外役員の独立性判断基準

当社は、会社法の定める社外取締役の要件に加え、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立性判断基準を策定しており、その基準に基づき社外取締役および社外監査役を選任しています。

社外取締役および社外監査役候補者を対象とし、以下の項目のいずれにも該当しない場合に独立性があると判断しています。

- 現在において当社または当社グループ会社の業務執行者である者、または当該就任の前10年間に於いて当社または当社グループ会社の業務執行者であった者
- 当社株式の総議決権数の10%以上の議決権を保有する株主およびその業務執行者
- 当社グループとの取引が当社連結売上高の2%を超える取引先の業務執行者
- 1事業年度において、コンサルタント、弁護士、公認会計士等として、当社から1,000万円を超える報酬を受けている者
- 当社の会計監査人である監査法人に属する者
- 当社および当社グループ会社から、過去3事業年度の平均で1,000万円以上の寄付を受けた団体等に所属する者

(注) 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員、その他の従業員をいう。

独立社外取締役の選任にあたっては、取締役会において当社の経営方針や経営改善に対し、有効な提言を期待できる人財を候補者とするように努めています。

経営幹部の人財育成

当社グループを牽引する執行役員の選抜、育成には長期間にわたるプロセスがあります。

各部門における評価上位者に対して、顧客対応や経営管理など多くの会社経営の要素を網羅する支店長職や関連子会社社長職、海外子会社社長職、また全社的経営施策を立案・遂行する本部長職等の重要な職責を担わせ、その過程と結果を踏まえて、代表取締役、人事担当役員、部門担当役員等の複数の目で、経営幹部としての資質を評価します。このプロセスを異なるポストで繰り返し、最終候補者を選抜します。

報酬・指名諮問委員会は、最終候補者について、改めて経営幹部としての資質を評価、ポストに期待する能力を發揮できる人財かどうかを審議の上、取締役会に答申、取締役会で執行役員を決定します。

当社では、社外取締役、社外監査役のみが参加する「社外

役員セミナー」を設け、取締役候補者である執行役員、執行役員候補者である経営幹部から、経営ビジョンや経営課題取り組み状況のプレゼンを受ける機会としています。これにより、社外取締役が候補者と直に接する機会を設けることで、報酬・指名諮問委員会での公正かつ透明性のある審議を担保します。

各部門担当取締役は、取締役会メンバーとしてのみならず、一連の選抜・指導・評価のプロセス全体に深く関与します。

最高経営責任者の選抜は、報酬・指名諮問委員会での評価、審議の上、取締役会に答申し、取締役会で決定します。最高経営責任者候補者には、広い視野と経営リテラシーを養うべくさまざまな能力開発の機会を与えるとともに、経営戦略に沿って重要な課題のある部門を担当させます。

取締役会は、部門責任者としての成果はもちろん、その過程を深く評価しています。

政策保有株式

政策保有株式の保有方針および保有の合理性の検証

政策保有株式に関しては、縮減を基本とし、安定株主確保を目的とした株式取得要請には応じない等、新規取得は原則行いません。例外的に、取引や業容の拡大、提携先との関係強化、協業促進等により当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合、株式を政策的に保有することがあります。

政策保有株式については、毎年、銘柄ごとに保有の合理性について、資本コストや保有による便益などを観点に、取締役会にて定量的・定性的な視点で評価・検証します。具体的な検証ポイント、取締役会における検証内容は、当社発行の有価証券報告書に記載しています。有価証券報告書はWEBサイトにてご覧いただけます。

 有価証券報告書
<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/ir/library/securities/>

内部統制システムの構築について

内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備の状況

企業がその業務を適正かつ効率的に遂行するためには、内部統制システムの構築が重要です。当社では、「内部統制システム整備に関する基本方針」を定め、当該方針に沿っ

て、内部統制の構築、および運用を行っています。「内部統制整備に関する基本方針」については、WEBサイトおよび当社発行のコーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書等で概要をご覧いただけます。

 内部統制システムに関する事項
<https://www.nipponexpress-holdings.com/ja/ir/governance/system/>

役員報酬

役員報酬の方針および決定の手続き

当社は、役員の報酬等の重要な事項に関して独立社外取締役の意見を得るため、委員の4名中3名を独立社外取締役とする任意の報酬・指名諮問委員会を設置しています。当社

の役員報酬の方針につきましては、報酬・指名諮問委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により定めています。役員報酬の方針は、下記のとおりとなります。

役員報酬の方針

a. 基本方針	イ. 企業理念を實踐する優秀な人財を登用できる報酬とする。 ロ. 持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とする。 ハ. コーポレートガバナンスコードや有価証券報告書など社外への説明を視野に入れた「公正性」、「合理性」の高い報酬体系とする。
b. 報酬構成	イ. 役員の報酬は、固定報酬である基本報酬と、業績に応じて変動する業績連動報酬で構成する。 ロ. 社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成する。
c. 基本報酬	役員の基本報酬額は、外部専門機関の調査に基づく他社水準を考慮し、役割に応じて決定する。
d. 業績連動報酬	イ. 短期業績連動報酬として、単年度の業績を指標とした賞与を支給する。 ロ. 中長期業績連動報酬として、中期経営計画の達成度や企業価値（株式価値）の向上に連動する株式報酬を支給する。

役員報酬の決定

a. 固定報酬	役位に応じた基準額に基づき、担う役割等に応じて個人ごとの報酬（月額）を決定する。
b. 賞与	担う役割に応じた、単年度の業績および業績への貢献度によって査定を行い、個人ごとの賞与を決定する。 グループならびに担う役割に応じた、中期経営計画期間中の単年度ごとの経営計画達成度、および中期経営計画期間の最終年度の経営計画達成度によって評価を行い、交付する当社株式、および所得税等の納税に用いる為の当社株式の換価金相当額を決定する。
c. 業績連動型株式報酬	

当社の取締役の報酬額につきましては、職責および経営執行状況等から、報酬・指名諮問委員会にて上記方針に基づき審議、答申を行い、取締役会で決定します。また、監査役の報酬額につきましては監査役の協議により決定します。

なお、具体的な報酬金額につきましては、定款において定めており、その範囲内で支給します。

また、当社の中長期的な企業価値と株主価値の向上に対する貢献意識の一層の向上を図ることを目的とし、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託 (BIP信託) ※を用いた業績連動型株式報酬制度を導入しています。当制度は、従来の基本報酬の一部を原資としており、制度対象者の役位や全社業績の目標達成度等に応じて変動する数の当社株式を報酬として交付する制度で、事業年度ごと、および評価対象期間終了後に、連結売上高、連結営業利益、連結ROE (自己資本利

益率)等の指標を基に業績評価を行います。業績目標の達成等に応じた増減の範囲は、年度業績評価および中期業績評価全体で、基準として設定される業績目標の達成度等に対応する水準を100%として、0%から150%の範囲としています。なお、業績連動型株式報酬に係る指標の日本通運株式会社の2021年度における実績は、目標である予算数値に対して、連結売上高につきましては117.6%、連結営業利益につきましては137.5%、連結ROEにつきましては122.2%となっています。

※ BIP 信託は、米国の業績連動型株式報酬 (Performance Share Plan) および譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock Plan) を参考とした信託型インセンティブ・プランであり、会社業績等に応じて、取締役等に対し、当社株式の交付等を行う仕組みです。当該制度は、日本通運株式会社にて導入した制度となりますが、当社においては 2022 年 1 月 4 日をもって、同社の契約上の地位および権利義務を承継しております。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数 (日本通運株式会社 2021 年 12 月期)

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数	
		固定報酬	業績連動報酬			その他
			賞与	株式報酬		
取締役 (うち社外取締役)	419 百万円 (29 百万円)	311 百万円 (29 百万円)	62 百万円 —	31 百万円 —	13 百万円 —	10 名 (4 名)
監査役 (うち社外監査役)	71 百万円 (28 百万円)	69 百万円 (28 百万円)	— —	— —	1 百万円 —	6 名 (4 名)
合計 (うち社外役員)	490 百万円 (58 百万円)	381 百万円 (58 百万円)	62 百万円 —	31 百万円 —	15 百万円 —	16 名 (8 名)

(注) 1. 報酬等の総額につきましては、日本通運株式会社の 2022 年 1 月 4 日の臨時株主総会において、取締役の報酬総額を年額 6 億 6,000 万円以内、監査役の報酬総額を年額 1 億 2,000 万円以内とすることについて決議しています。
 2. 株式報酬につきましては、2016 年 6 月 29 日に日本通運株式会社にて開催した第 110 回定時株主総会において導入が決議されました業績連動型株式報酬制度 (2019 年 6 月 27 日に同社にて開催した第 113 回定時株主総会において本制度の継続および一部改定の決議済) に基づき当事業年度に計上した引当金の額であり、実際の支給総額とは異なります。
 3. 監査役賞与につきましては、2008 年 6 月 20 日に日本通運株式会社にて開催した取締役会において廃止を決定しています。
 4. その他につきましては、役員に提供している社宅の会社負担額等であります。
 5. 当社は、2022 年 1 月 4 日設立の会社であるため、報酬の実績はありません。

リスクマネジメント

リスク管理に対する基本方針

NXグループでは、企業経営に重要な影響を及ぼすリスクを低減させるとともに、非常事態が万一発生した場合に、迅速かつ確な対応ができる危機管理体制の確立を目的として、ホールディングス体制への移行に伴い、「NXグループリスク管理規程」および「NXグループ危機管理規程」を基本方針として制定しています。

危機管理体制

当社グループでは、先述の規程を基に、広域災害や新型インフルエンザ等の感染症蔓延、情報システムリスクをはじめ、海外での非常事態といったさまざまなリスクへ対応するとともに、グループ内での連携強化を図っています。さらに、日本通運株式会社は「災害対策基本法」、「国民保護法（武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律）」、および「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に定める「指定公共機関」に指定されており、多くの災害発生時に、緊急物資輸送を行うなど、被災地の復旧・復興に向けた活動に取り組み、その役割を果たしてきました。また、緊急時の備蓄品（食料、飲料水など）や感染症対策のための衛生用品（マスク、手袋など）を整備するとともに、災害による電話回線の断絶にも対応できるよう、本社関係部署をはじめ、全国主要拠点に衛星携帯電話等を配備し、非常事態における迅速な連絡体制を構築しています。

リスク体制

当社グループには、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」、「危機管理委員会」が設置されており、リスク管理体制の整備に努めるとともに、対応に際しては、関係する会社・部門と連携し、被害を最小限に止め、社員の生命・安全を確保し当社グループの事業継続に支障がないよう万全を期すこととしています。

事業継続のための体制(BCM・BCP)

日本通運株式会社は、大規模災害や感染症蔓延等の非常事態においても事業を継続すべく、「事業継続計画(BCP)」および「防災業務計画」を策定し、事前対策、防災訓練の実施、非常事態下における初期動作、復旧活動などを体系的に整えることで、レジリエンス(強靱性)を確保しています。こうした体制の下、同社は、非常事態下においても、従業員や家族の生命の安全を最優先に確保しつつ、「指定公共機関」として、緊急救援物資の輸送などの責務を果たすこととしています。今後も当社グループ各社は、自然災害、産業災害、人為災害などによって発生する非常事態においても、サプライチェーンの一翼を担う社会機能維持者としての使命を遂行し、社会に貢献していきます。

NXグループの主要リスク

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクは有価証券報告書に記載しています。また、マテリアリティの特定においては、サステナビリティ観点でのリスク・機会を特定にあたり加味しています。

コンプライアンス

公正な事業慣行の推進

●コンプライアンス経営推進体制

2022年1月、ホールディングス体制への移行に伴い、コンプライアンス・リスク統括部コンプライアンス推進室を設置、「NXグループコンプライアンス規程」を制定し、社員の行動規範を定めるとともに、社長を委員長とするNXグループ

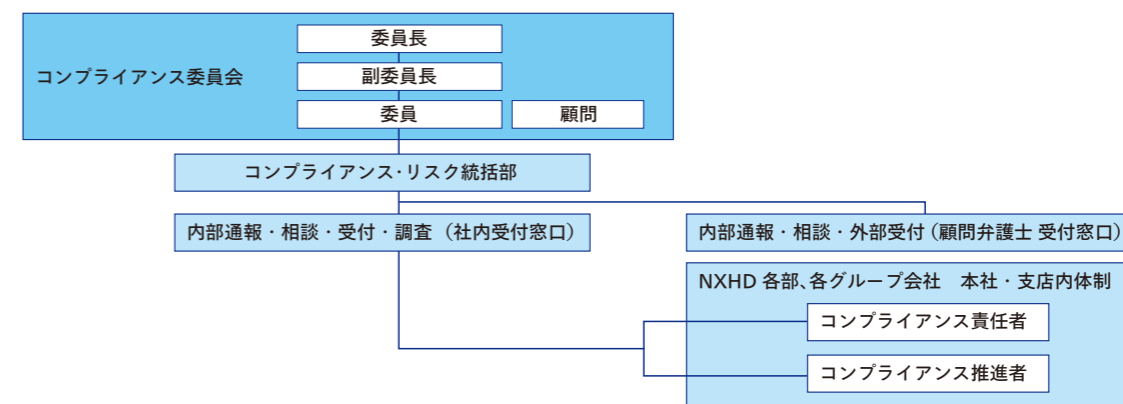
コンプライアンス委員会を設置しました。また、自浄作用を発揮させ法令違反等の早期発見と未然防止を図るために内部通報制度「NXスピークアップ」を設けています。

NXグループはコンプライアンス経営を推進するため、誠実かつ公正な企業活動推進のための施策を講じています。

NIPPON EXPRESSホールディングス コンプライアンス体制と役割

	コンプライアンス体制	役割
コンプライアンス委員会	委員長 社長 副委員長 リスクマネジメント本部長 委員 副社長 グローバル事業本部長 コーポレートマネジメント本部長 経営戦略本部長 他 規程に定める委員 顧問 顧問弁護士・公認会計士・税理士等 (必要に応じ若干名を招集) 事務局 コンプライアンス・リスク統括部	委員長ならびに副委員長、委員、顧問、オブザーバー、事務局をもって構成し、全社的なコンプライアンスの推進を図る。 (委員以外の者の出席) コンプライアンス委員会は、必要に応じて委員以外の者を出席させ、その報告と意見を聞くことがある。

NIPPON EXPRESSホールディングス コンプライアンス体制図



●コンプライアンス教育の実施

当社グループは、海外も含めた従業員に対し、行動指針やコンプライアンスに関する具体的事例を分かりやすくまとめた「コンプライアンス・ハンドブック」(日本語・英語・中国語)を配付し、コンプライアンス経営の促進を図る有効なツールとして、社員教育等で活用しています。2021年度は「コンプライアンス・ハンドブック」等を活用した教育を63,976名が受講しました(日本国内の受講者数)。

また、日本通運株式会社の営業・事務系社員を対象に、ハラスメント防止、コンプライアンス違反、贈収賄防止を目的としたeラーニングを年2回実施し、2021年度は延べ36,092名が受講しました。その他、当社国内グループのコンプライアンス推進者を対象に、毎年、コンプライアンス徹底に向け情報共有・意見交換を目的とした会議を開催し、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

コンプライアンス・リスク統括部コンプライアンス推進室では、毎月「コンプライアンスだより」と「コンプライアンス

スカレンダー」を各職場に向け発信しています。「コンプライアンスだより」では、コンプライアンス違反事例の共有のほか、コンプライアンスに関する知識の習得、意識の向上および注意喚起を行っています。「コンプライアンスカレンダー」では、従業員から募集したコンプライアンス標語を掲載し、従業員参加の取り組みと親しみやすい内容で、コンプライアンスの浸透を図っています。

●コンプライアンス意識調査の実施

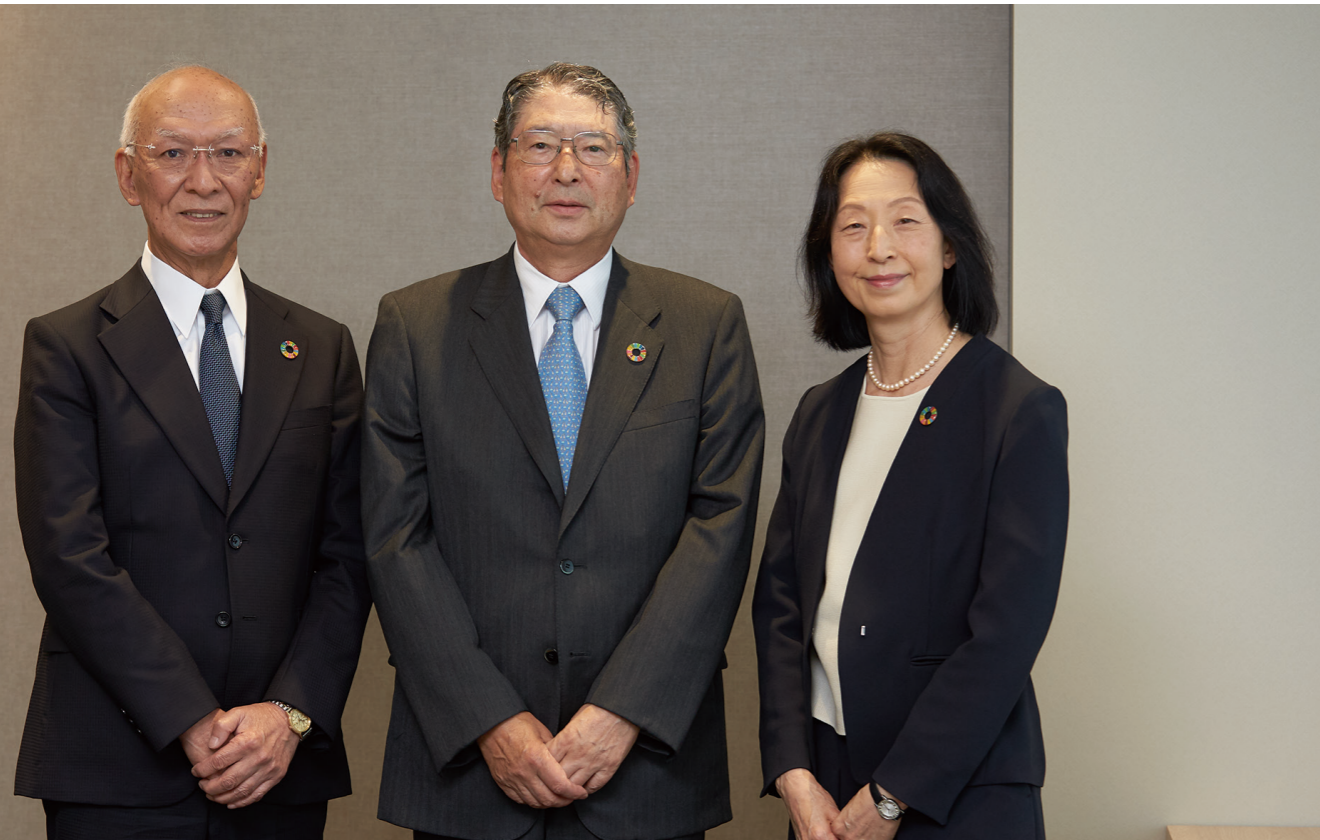
当社グループでは、毎年、国内において全従業員を対象にコンプライアンスに関する意識調査を実施しています。

調査結果を、報告書や社内報により従業員と共有し、従業員のコンプライアンス意識の度合い、職場の問題点等を取り上げ、改善につなげる取り組みを行っています。また、さまざまな会議の場でも活用し、一層のコンプライアンス意識の向上、違法行為・不正行為・ハラスメント等の防止に取り組んでいます。

社外役員座談会

NXグループのコーポレートガバナンスについて

中山取締役と、2021年の株主総会にて新たに就任した柴取締役、讚井監査役にNXグループのコーポレートガバナンスの取り組みの現状や今後の課題、NXグループの特徴や企業価値向上のポイントを伺いました。



社外取締役
柴 洋二郎

社外取締役
中山 慈夫

社外監査役
讚井 暢子

社外役員としての自身の役割・NXグループの特徴

柴 私は、銀行に31年間勤めた後、エンターテインメント企業2社でも経営の経験をさせていただきました。私の役割として、幅広い業種・企業の経営者を見てきた経験と自らの経営経験を生かした提言が期待されていると考えています。

NXグループは、日本の物流のリーディングカンパニーとして、社会の発展を牽引してきた会社であり、組織についても社員一人ひとりの仕事のやり方についても非常にしっかりしている会社というのが元々の印象でした。就任後もこの印象は変わっていませんが、ホールディングス化をきっかけとして大きな変化にチャレンジしていることを強く感じています。

讚井 私は、経済団体で社会労働分野や国際分野を中心に仕事をする中で、企業の社会的責任や人材育成にも携わって

たので、幅広い変化への助言などの期待を受けていると認識しています。

NXグループは、非常に真面目で堅実な会社という認識は就任前後で変わりませんが、伝統への固執などはなく非常におおらかでオープンマインドな会社であると就任後は感じています。この真面目さが、安全・コンプライアンス・品質に対する誇りにつながっていると感じます。日本的価値観を体現している会社なので、グローバル展開において、この良さをいかに可視化し世界の人々に発信していくかが重要だと感じています。

また、大きな変化を遂げているのはひしひしと感じています。組織変革やワークスタイル変革、グローバル展開など、さまざまな面で新たな動きがあるので、これら変化を後押ししたいと考えています。

中山 お二人の話にもあったとおり、NXグループは国内外のサプライチェーンを支える総合物流企業として、社会的にも重要な役割を担っています。また、従業員を大切にす企業風土がグループ全体にあり、労使関係が良好なことも大きな特徴であり、強みであると捉えています。

また、私が社外取締役として経てきた3つの経営計画をみると、一貫して海外市場での成長に重点を置いてきており、今回のホールディングス化・新ブランド導入などもさらなる発展の新たな起点になるものと期待しております。

NXグループのコーポレートガバナンスの現状と今後の課題

柴 私を含め社外役員が6名いますが、全員が全く異なる経歴であり、人材のミックスがよくできており、社外役員が発言しやすい環境も整っている印象です。これは会長・社長をはじめ経営陣の意識が高いことに加えて、運営面において、事前説明、社外役員連絡会、社外役員セミナーなど事務局のサポートがしっかり機能しているためだと思います。

まず事前説明ですが、こちらの質問や意見に対して事務局が資料の準備など柔軟に対応しており、社外役員をサポートする姿勢を強く感じます。

次に社外役員連絡会ですが、非常にざっくばらんな議論が行われており、社外役員同士どのようなことを考えているか理解しあう助けになっています。

社外役員セミナーは、各事業の経営幹部に説明いただくことで、事業の中身だけでなく、幹部自身の人柄についてもよく知ることができ、経営者候補育成の観点からも重要な機会となっています。

また取締役会において、予定した決議・報告事項の他に、「その他事項」として討議する機会が用意されているのも、議論の活性化を促す良い点だと感じております。

今後の改善点は、取締役会がモニタリング機能をより重視していく中で、執行側への権限委譲により執行事項に割く時間を減らし、中長期戦略やモニタリングに資する議題をより多く議論していくことが必要と考えています。

讚井 取締役会についても、社外役員の意見や質問に対して、常に迅速、丁寧、真摯な対応がなされ、社風と同じく非常に真面目で驚くくらい誠実な印象があります。

取締役会の運営は、柴さんのご意見に同意です。事前説明・社外役員セミナー・社外役員連絡会などの仕組みにより、社外役員と執行側の情報の非対称性を埋める努力がよく感じられます。

事前説明は、多くの時間をいただき、自由にさまざまな質問をさせていただいています。各社外役員の経歴・視点が異なり、

お互いに触発され良い意見交換ができていると思います。感染症拡大の影響で中断となっていた社長以下の経営陣との懇談会も現在企画されているようで、社外役員の声に耳を傾ける姿勢がよく見てとれます。

監査役の活動としても、さまざまな部門やグループ会社の視察などがあり、事業をよく知ることができる良い機会となっています。

改善点ですが、ホールディングス化により、グループ経営の監督がより重要なテーマになると考えています。グループ社員数73,000人超、連結子会社250社程度という大組織ゆえの難しさはありますが、導入した施策がグループレベル、グローバルレベルでどのように設定・展開されているかのフォローアップに力を入れる必要があると思います。

また、これから重要性が増していく課題として、サステナビリティやサイバーセキュリティなどについて取締役会の議題をうまく設定し、定期的に深い議論ができると良いと思います。

柴 ホールディングス化に伴い、事業の現場と少し距離ができることは懸念されますので、現場を把握するには、情報をより多く持つ常勤監査役と社外監査役・社外取締役が連携を深めていくなどの工夫が必要になるのではないのでしょうか。

また、2037年の海外売上比率50%という意欲的な目標の達成に向け、海外各地域の会社は現地化がより進んでいくと思われるので、海外をどうモニタリングしていくかが重要です。グループガバナンスの底上げが課題と認識しています。



讚井 経営計画において「非連続な成長」を掲げており、その実現のため海外でのM&Aを進めれば、企業文化の異なる海外の会社を一体的に管理する重要性が高まっています。海外地域統括会社への内部監査人の配置やグループ会社に対するガバナンスのガイドラインの作成などが進んでおり、内部統制が強化されつつあると感じています。

社外役員座談会

中山 お二人のご指摘を踏まえてまとめると、ガバナンスの課題は次の四つになると思います。

一つ目は経営戦略として事業再編・ポートフォリオ最適化をいかに迅速に進めるか。二つ目は新たなサステナビリティ推進体制の下でいかにESG経営を具体化し成果を上げていくか。これらは、取締役会として中長期の議論の中に常に組み込み、社外役員が提言していくことが重要となります。

三つ目はグローバルなグループ会社への監査体制の一層の充実が求められる中、国内外でいかに内部監査に対応できる人材を確保するか。四つ目は社外役員がいかに内部統制の運用状況をモニタリングするか。会社の取り組みの進展に期待しつつ、社外役員がしっかりと監督していきたいと考えています。

NXグループの企業価値向上のポイント

柴 2037年に向けた長期ビジョンに基づく変革を実行していく中で、地政学リスクやパンデミック、サステナビリティなどの外部環境の変化、あるいは、事業・組織再編などの内部環境変化に伴う課題を先読みし、柔軟性をもって対応していくことが企業価値を向上する上で重要だと考えています。



讚井 グループガバナンス、ESG経営の推進、加えて成長の源泉としてのダイバーシティの推進が重要課題と思っています。ダイバーシティについては、女性の管理職登用や、外部人材の受け入れの他、個々人の多様性を吸い上げていくための社内の自由闊達な風土作りが重要になると思います。

また、さまざまな課題に関する自己評価と客観評価のギャップを埋めていけるような仕組み作りが重要です。特に、これから将来を支えていく若い人の認識をしっかりと把握し、正しい自己評価につなげ、現場と経営陣の意識を合致させる必要があります。VUCAの時代においては、正しくリスクを認識し

ていくことも一層重要になると思います。

ESG経営は、サステナビリティ推進体制の構築やTCFD対応など着実に進化していますが、まだ初期段階であり、さらに進歩していくことを期待しています。将来的には、NXグループが持つ個性を表現できるKPIなどを作り「顔の見える企業」になっていくことが、グローバル市場で存在感を持つことにつながるのではないのでしょうか。

より進化を遂げていく縦軸と、グループ内に普及・徹底していく横軸と、縦横両方の視点でESG経営を推進していくべきと考えています。ESG経営においても「We Find the Way」の姿勢を貫き、解を見つけていくことを期待しています。

中山 ESG経営のマテリアリティへの取り組みにおいて、グローバル事業の拡大に伴うリスク評価と対応が非常に重要になると思います。

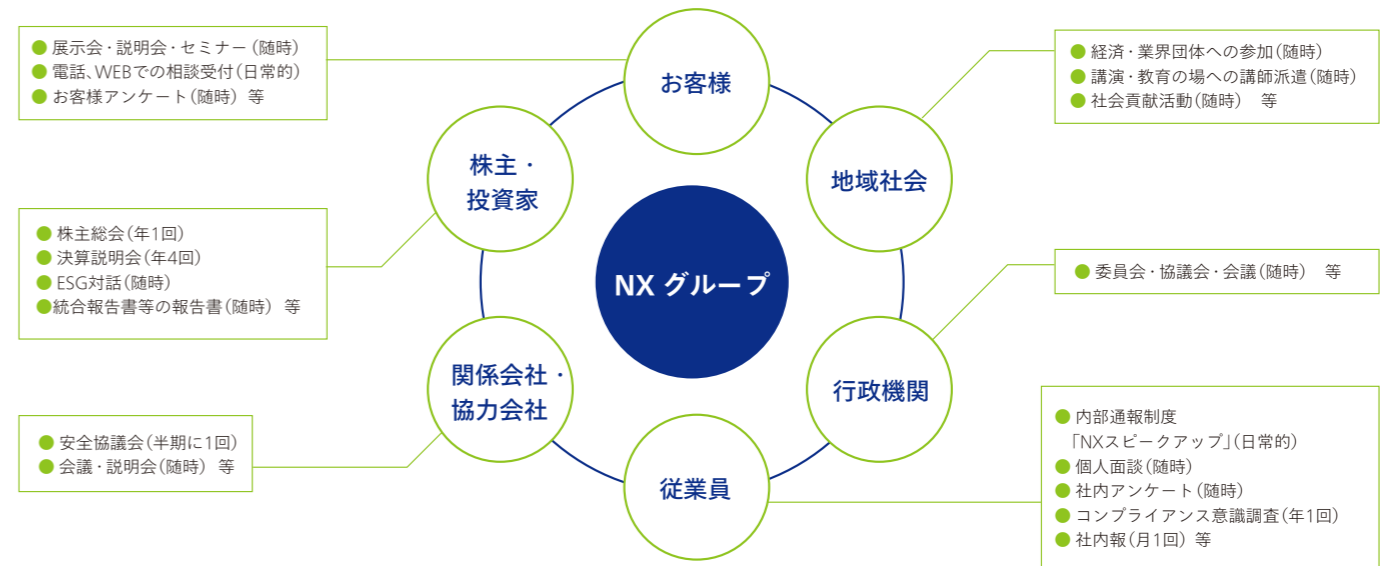
企業経営経験者の柴さんが加わることで取締役会の重要な決定について経営的な観点からのチェックやアドバイスが可能となり、海外事情や国内外の企業活動に精通した讚井さんが加わることでグローバルな事業展開において適切な管理・監査を行うことが可能となりました。より多角的な観点からグループ経営のモニタリングができる体制になったと思っております。

一方で、ホールディングス化に伴い、日本通運以外の主要な子会社も監督対象としての重要性を増してきます。社外取締役と社外監査役が連携し、内部統制の運用、内部監査人や会計監査人からの情報などを基にグループ全体をしっかりとモニタリングし、NXグループの企業価値向上を図っていききたいと考えております。



ステークホルダーエンゲージメント

NXグループは、社会と共に発展を目指す持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のためには、幅広いステークホルダーの皆さまと双方向のコミュニケーションを持つことが重要と考えています。



株主・投資家との対話における基本方針

株主・投資家との対話は、経営トップが総括する経営戦略部門の経営企画部IR推進室が実務担当となると共に、経営トップ、担当取締役および経営幹部が面談に臨んでいます。国内、海外における個別面談に加え、電話会議、決算説明会、施設見学会、事業説明会、各業務執行役が説明するIR Day、当社主催のsmallミーティング等の開催、証券会社主催の

smallミーティングやIRカンファレンス等への参加により、株主・投資家との対話機会の創出に努めています。対話を通じて株主・投資家からいただいた意見等は、取締役会に定期的に報告するとともに、社外取締役および経営幹部ならびに社内関係先へフィードバックし、企業活動への反映を図っています。

株主・投資家との建設的な対話の取り組み

当社グループでは、経営方針や事業内容への理解を深めるための情報を積極的に開示するとともに、株主・投資家と経営層との面談を実施し、そこからの意見を取締役会へ報告するなど、対話の充実を図っています。

2021年12月期は、日本通運株式会社の社長および各部門を総括する副社長、財務担当役員をスピーカーとして第一回目となるIR Dayをオンライン開催しました。コア事業の成長戦略、日本事業の強靱化戦略、資本効率改善の取り組み、ESG経営の推進という4つのテーマについて説明を行い、56名の証券アナリストおよび機関投資家の参加がありました。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が継続し、訪問や対面形式のイベント開催が困難でしたが、電話またはWEB会議による面談対応、ライブ動画配信による決算説明会の開催等により、株主・投資家の皆さまとの対話機会の創出および情報開示の充実に努めました。

2021年度実績(2021年4月～2021年12月)

- 国内機関投資家向け**
 - 機関投資家との個別ミーティング
 - ・代表取締役によるミーティング3件
 - ・IR担当者によるミーティング65件
 - 社長をスピーカーとするsmallミーティング1回
 - IR Day1回
 - IR担当者による証券アナリスト等の取材対応33件
- 海外機関投資家向け**
 - 海外投資家との面談
 - ・IR担当取締役によるミーティング2件、IR担当者によるミーティング37件
 - 証券会社主催のコンファレンス参加2件
- 個人投資家向け**
 - 説明会1回
- 施設見学会**
 - コロナ感染症拡大の影響により、実施なし

役員一覧 (2022年1月4日現在)

取締役

渡邊 健二
代表取締役会長
取締役会議長

所有する当社の株式数 29,303株(2021年12月31日現在)
2005年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
渡邊健二氏は、2011年6月に日本通運株式会社代表取締役社長に就任し、国内事業の強化と共に、グループ全体の成長を牽引し、真のグローバルロジスティクス企業としての経営基盤を構築してきました。2017年5月に日本通運株式会社代表取締役会長に就任していますが、同氏の強力なリーダーシップと極めて優れた識見に基づく経営手腕は、経営計画における長期的なビジョンの実現に向け、NXグループ全体の経営基盤を強化していくために必要不可欠であると判断し、持株会社の取締役としています。

齋藤 充
代表取締役社長
社長執行役員
最高経営責任者
兼 日本通運株式会社
代表取締役社長
社長執行役員

所有する当社の株式数 18,400株(2021年12月31日現在)
2012年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
齋藤充氏は、2014年5月に日本通運株式会社代表取締役副社長に就任し、管理本部長として会社の永続的な発展につながる事業構造改革を迅速かつ確実に実行してきました。2017年5月より代表取締役社長に就任していますが、同氏の強力なリーダーシップと極めて高い識見に基づく経営手腕は、最高経営責任者として経営計画におけるあらゆる戦略を迅速かつ確実に実行し、NXグループがグローバル市場で存在感を持つロジスティクスカンパニーに成長するために必要不可欠であると判断し、持株会社の取締役としています。

堀切 智
代表取締役副社長
副社長執行役員
コーポレートマネジメント本部、
リスクマネジメント本部担当
兼 コーポレートマネジメント本部長
兼 日本通運株式会社代表取締役副社長
副社長執行役員

所有する当社の株式数 5,800株(2021年12月31日現在)
2020年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
堀切智氏は、2015年5月に日本通運株式会社執行役員に就任以降、北関東・信越エリアにおける事業の発展、また、経営企画部門・海外事業部門をはじめとする重要なセクションの責任者として多大な功績を残してきた人物であり、2020年4月に副社長執行役員に就任し、同年6月に代表取締役副社長に就任しています。グループ全体最過の企業グループとしての価値最大化の実現、およびグループシナジーの創出にあたり、組織横断的な連携を進め、各重要セクションで功績を残していることから、現在コーポレートソリューション部門総括である同氏の経営手腕が必要不可欠であると判断し、持株会社の取締役としています。

監査役

有馬 重樹
常勤監査役

所有する当社の株式数 2,802株(2021年12月31日現在)
2020年6月 日本通運株式会社 常勤監査役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 常勤監査役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
有馬重樹氏は、グループ経営管理部長および経営企画部長を経て、2018年5月に日本通運株式会社の執行役員に就任し、中国・四国エリアを担当する責任者として同エリアの事業を牽引してきた人物であり、2020年6月に監査役に就任しています。今後、NXグループがグローバルガバナンスを強化し、健全かつ適正なグループ運営を履行するためには、同氏が深い経験と知見を有する経営財務の観点からグループ経営を監視することが必要不可欠であると判断し、持株会社の監査役としています。

溝田 浩司
常勤監査役

所有する当社の株式数 100株(2021年12月31日現在)
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 常勤監査役

選任理由
溝田浩司氏は、総務・業務部門等を歴任後、国内事業部門の経営職として、適正かつバランス感覚に優れた支店運営を行い、2019年4月からは、日本通運株式会社の業務部長に就任し、広範囲にわたる業法に精通しています。同氏が深い経験と知識を有する業法適正化への取り組み実績と姿勢から、持株会社体制におけるグループ経営を監視する立場に適した人物と判断し、持株会社の監査役としています。

鈴木 達也
取締役 常務執行役員
リスクマネジメント本部長
兼 コンプライアンス・リスク統括部、
法務知財部、内部監査室担当

所有する当社の株式数 5,371株(2021年12月31日現在)
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役

選任理由
鈴木達也氏は、CS R推進を主としたコーポレートサポート部門で経験を積み、2016年6月に日本通運株式会社常勤監査役に就任し、健全かつ公正な企業経営の一端を担ってきました。2020年4月には常務執行役員に就任し、安全衛生推進、CS R推進、監査部門を担当しています。今後、グローバルガバナンス体制を強化し、NXグループとしてリスクマネジメント等を推進していくにあたり、監査役として得た同氏の専門的な知見と経営者としての手腕が必要であり、持株会社の取締役としています。

増田 貴
取締役 常務執行役員
経営戦略本部長
兼 日本通運株式会社取締役
常務執行役員

所有する当社の株式数 3,800株(2021年12月31日現在)
2018年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
増田貴氏は、2018年5月に日本通運株式会社執行役員、同年6月に取締役に就任以降、財務担当の責任者として、財務基盤の強化や全社的な経理業務の効率化施策を推進してきた人物であり、2019年に経営企画および財務企画担当となり、2021年4月に常務執行役員に就任しています。NXグループにおける高度な戦略的投資による事業基盤の強化、またESG経営における資本政策を実現するためには、同氏の財務分野をはじめとした多様な経験と深い知識に基づく経営手腕が必要不可欠であると判断し、持株会社の取締役としています。

赤間 立也
取締役 執行役員
人財戦略統括部、
コーポレートコミュニケーション部
担当
兼 人財戦略統括部長
兼 日本通運株式会社執行役員

所有する当社の株式数 1,975株(2021年12月31日現在)
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役

選任理由
赤間立也氏は、2019年4月に日本通運株式会社執行役員に就任後、東北エリアにおける事業の発展に多大な貢献をきたした人物であり、また、2021年4月から総務・人事・業務部門をはじめ、企業運営において重要なセクションを担当しています。持株会社移行によるグループ経営の強化を図るにあたり、NXグループとしての人財戦略の策定と推進が必要であり、現在人財戦略を担当している同氏の洞察力と豊富な経験と識見が必要不可欠であると判断し、持株会社の取締役としています。

野尻 俊明
社外監査役

所有する当社の株式数 300株(2021年12月31日現在)
2016年6月 日本通運株式会社 監査役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 監査役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
野尻俊明氏は、独占禁止法や運輸事業政策の研究を専門とし、学識経験者として官公庁や業界団体をはじめとする数多くの公職を経験していることから、会社業務の全般にわたって経営を監視する立場に適した人物として2016年6月に日本通運株式会社の監査役に就任しています。NXグループにおける健全かつ適正な企業運営を継続して履行するためには、同氏の豊富な経験と識見が必要不可欠と判断し、持株会社の社外監査役としています。なお、同氏はこれまで、社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しました。

青木 良夫
社外監査役

所有する当社の株式数 0株(2021年12月31日現在)
2016年6月 日本通運株式会社 監査役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 監査役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
青木良夫氏は、公認会計士として豊富な経験と財務・会計に関する専門的な知見を有していることから、会社業務の全般にわたって経営を監視する立場に適した人物として2016年6月に日本通運株式会社の監査役に就任しています。NXグループにおける健全かつ適正な企業運営を継続して履行するためには、同氏の豊富な経験と識見が必要不可欠と判断し、持株会社の社外監査役としています。なお、同氏はこれまで、社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しました。

讃井 暢子
社外監査役

所有する当社の株式数 0株(2021年12月31日現在)
2021年6月 日本通運株式会社 監査役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 監査役
取締役会出席状況 8/8(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
讃井暢子氏は、経営者団体における労働分野の国際的ルールの策定、企業の海外展開に資する政策提言の策定等の経験を有しています。国際分野および労働分野に精通し、また、団体経営の経験も有している同氏の経験および知見から、NXグループのグローバルな事業経営を監視する立場に適した人物であり、当社の監査体制のさらなる強化に向けた助言等の役割を果たしていくことを期待し、持株会社の社外監査役としています。

中山 慈夫
社外取締役

所有する当社の株式数 300株(2021年12月31日現在)
2014年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
中山慈夫氏は、弁護士として特に労働法・労働関係法に精通しています。長年培われた法律知識と企業法務に対する豊富な経験から、これまでも議案・審議等に対し、日本通運株式会社の健全な発展に必要な助言等を行っており、NXグループの業務執行に対する監督、助言等の役割を果たしていくことを期待し、持株会社の社外取締役としています。なお、同氏はこれまで、社外取締役および社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しました。

安岡 定子
社外取締役

所有する当社の株式数 300株(2021年12月31日現在)
2015年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 13/13(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
安岡定子氏は、論議の研究をはじめとして幅広い年代の方々へ教育活動を行っています。その深い教養と豊富な経験に基づく社会的見地から、議案・審議等につき必要な助言等を行っており、NXグループの業務執行に対する監督、助言等の役割を果たしていくことを期待し、持株会社の社外取締役としています。なお、同氏はこれまで、社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しました。

柴 洋二郎
社外取締役

所有する当社の株式数 0株(2021年12月31日現在)
2021年6月 日本通運株式会社 取締役
2022年1月 NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役
取締役会出席状況 8/8(100%)
※2021年12月期の日本通運株式会社 取締役会の出席状況を掲載しています。

選任理由
柴洋二郎氏は、豊富な企業経営の経験と、幅広い顧客ニーズへの対応により培われた広い知見を有しています。NXグループがグローバルな事業展開を加速させ、グループ経営を高度化させていくにあたり、同氏が有する企業経営や業務執行に対する深い識見に基づく監督、助言等の役割を果たしていくことを期待し、持株会社の社外取締役としています。

NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 取締役会 スキルマトリックス

氏名	当社が取締役候補者に特に期待する分野								
	NXグループ 企業経営経験	NXグループ外 他社経営経験	法務・ リスクマネジ メント	財務・会計	国際 ビジネス	ESG・サステ ナビリティ	人財開発・労務 マネジメント	現業 業務経験	NXグループ内 他業務経験
渡邊取締役	●		●			●	●	●	●
齋藤取締役	●		●	●	●	●	●	●	●
堀切取締役	●		●		●	●	●	●	●
鈴木取締役	●		●			●		●	
増田取締役	●		●	●	●	●		●	●
赤間取締役	●		●			●	●	●	
中山取締役	●	●	●			●	●	●	
安岡取締役	●	●	●			●	●	●	
柴取締役	●	●	●	●	●	●	●	●	●

●印は、各取締役が各分野において知見や専門性を備えていることを示しています

2022年1月