コーポレート・ガバナンスの充実

持続的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

担当役員メッセージ



泉田 文男
執行役員
経営戦略統括部長

日本光電は、健全な事業活動により継続的な社会的責任を果たすために、経営の健全性・透明性・効率性の向上とともに、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」では「コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化」を重要施策の１つに掲げ、2023年度は米国子会社再編・持株会社体制への移行といった海外事業基盤の整備、「グローバル経営管理ポリシー」の浸透・運用定着などの取り組みを着実に進めてきました。これらの取り組みは、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、日本光電がグローバル企業として変革・発展していくために重要な取り組みと考えています。
今後も経営理念と長期ビジョンの実現に向けて、サステナビリティの視点を持って経営に取り組むことで、企業価値の向上に努めます。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、販売、サービス、技術、財務体質や人財などすべてにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、お取引先様、社会から認められる企業として成長し、信頼を確立することを経営の基本方針としています。
この経営の基本方針および当社グループの中長期的な企業価値の向上のため、経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

日本光電は、監督機能の強化、経営の健全性・透明性の向上、経営の意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を６名選任しており、取締役会に占める比率は50%となっています。独立性の高い社外取締役を選任すること、執行役員制度を導入すること、監査等委員会と内部監査部門・会計監査人の相互連携を図ることなどの様々な施策を講じており、経営の管理監督機能は十分に確保されていると判断しています。
なお、社外取締役６名は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所に届け出ており、経営会議等の重要な会議に必要に応じて関連出席し、客観的・中立的な立場から適宜必要な意見を述べ、経営の監督を行っています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役９名（うち社外取締役は４名）、監査等委員である取締役３名（うち社外取締役は２名）の計12名（うち女性は２名、外国人は１名）で構成されています。取締役会は原則月１回開催し、法令で定められた事項および日本光電グループ全体の経営に関する重要事項の決定ならびに取締役の職務執行の監督を行っています。

■監査等委員会

監査等委員会は３名（うち社外取締役は２名）で構成され、常勤監査等委員を１名選定しています。各監査等委員は、監査等委員会が策定した監査方針・監査計画・業務分担等に従い、監査活動を行っています。各監査等委員は、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、内部監査部門からの監査結果報告に加え、主要な事業所および子会社の往査等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。また、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携を図っています。なお、常勤監査等委員は財務・会計部門における長年の業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

■経営会議

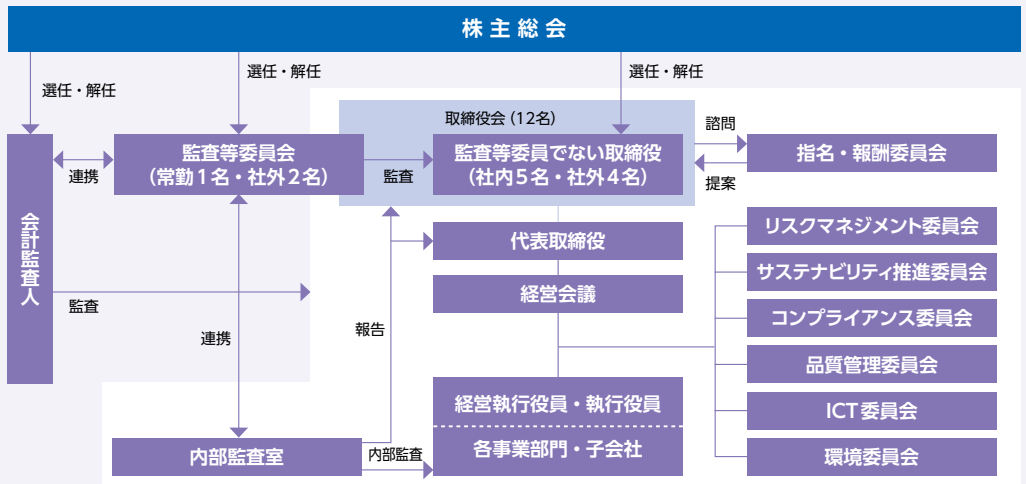
取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・経営執行役員・執行役員が出席する経営会議を原則月１～２回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない経営執行役員・執行役員は16名（うち女性は２名）です。

■指名・報酬委員会

経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役３名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に議案を付議しています。

コーポレート・ガバナンス体制の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/governance/governance/governance_structure.html

会社の機関・内部統制の関係



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役会の実効性評価

日本光電は、全取締役に対し、取締役会の規模・構成や取締役会の運営状況などに関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価および課題と今後の改善策について議論しています。

評価の結果、取締役会の規模・構成・運営状況等において、2023年度は社外取締役比率が上昇し、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることが確認されました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会を新設し、リスクアセスメントを実施するなど、全社的リスク管理体制の構築に取り組みました。また、病院見学や製品勉強会を実施するなど社外取締役への支援を強化しました。一方、取締役会の審議の充実に向けた取り組みやリスク管理に関するさらなる議論の必要性および社外取締役に対する支援体制の一層の強化を課題として共有しました。

2024年度は、取締役会の多様性や国際性を確保するため、６月の定時株主総会をもって女性2名と外国人１名の社外取締役を選任しました。社外取締役の構成比率が50％となることから、取締役会による監督機能のさらなる高度化を図ります。過去の改善の取り組みを継続するとともに、今回の評価結果を受け、2023年度にリスクマネジメント委員会で特定した重要リスクの対応方針について取締役会で議論し、全社的リスク管理体制の高度化を推進します。さらに、社外取締役への支援体制を強化するため、工場見学や事業説明など、定期的に当社事業の知識習得の機会を提供します。

今後も、サステナビリティ経営を実践するとともに、企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、取締役会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

監査等委員会の実効性評価

日本光電は、監査等委員会活動の信頼性および品質の向上を図り、監査等の実効性を高めることを目的に、2022年度から監査等委員会の実効性を評価・分析し、課題と今後の改善策について議論しています。

2023年度は全監査等委員である取締役に対し、17の項目・内容を説明した上で、ディスカッション方式で評価・意見を収集し、課題や改善策および今後の重要テーマ等について議論し意見をすり合わせました。

評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等の各項目において、監査等委員会は有効に機能しており、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気のもとで活発な議論が行われるなど、監査等委員会活動全体の実効性が確保されていることを確認しました。

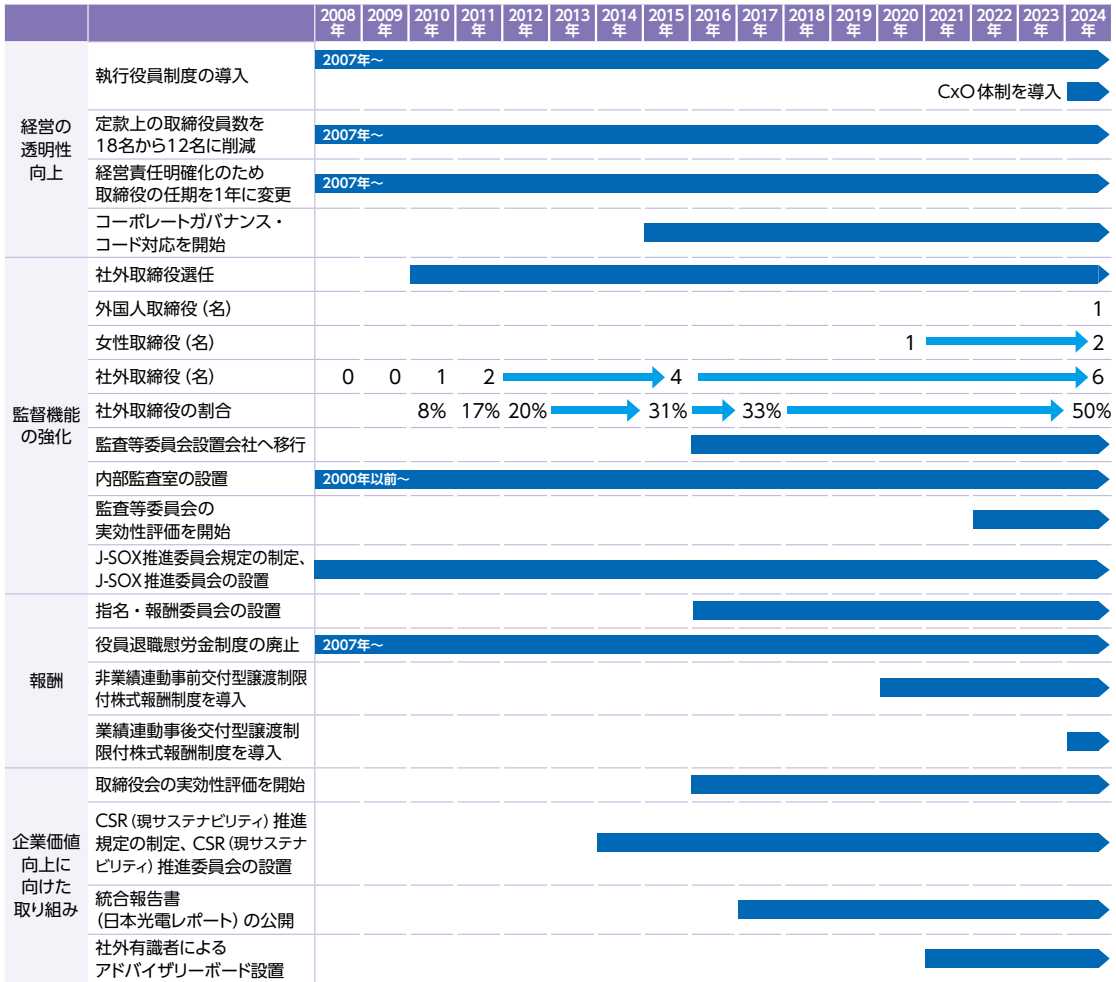
2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性の確認を強化する一貫として、情報システム部門から情報セキュリティ体制の現状と今後の対策に関するヒアリングを実施するなど、前年度に認識した課題に対して具体的に取り組みを講じたことも確認しました。

一方で、今後一層注力すべき課題として、リスク管理体制の監視があげられました。監査等委員会では、従来からリスク管理体制のモニタリングを実施していますが、取締役会およびリスクマネジメント委員会において全社的リスク管理体制の高度化を推進していることから、2024年度は、その推進プロセスおよび2023年度に特定された重要リスクへの対策等の各種取り組みについてもモニタリング強化が必要であることを相互に確認しました。

今後も、持続的な企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、監査等の信頼性および監査品質の向上に向けて、監査等委員会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンス体制の推移



社外取締役の選任

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを条件とし、様々な分野に関する専門的知識・経験等を有し、客観的・中立的な助言および経営の監督が期待できる人材を選任しています。

川津原氏は、グローバルにおける企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

笹谷氏は、産官学における豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、サステナビリティ推進における取締役会の役割・機能の向上、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田氏は、グローバルにおける経営執行経験者および情報工学専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

Risberg氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

清水氏は、財務および会計に関する豊富な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。同氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

佐藤氏は、弁護士として会社法務に精通しており、培われた専門的な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。

コーポレート・ガバナンスの充実

取締役の報酬

日本光電は、業績や株主価値との連動性を高め、経営の透明性の向上と中長期的な成長性、収益性の向上を図ることを目的として、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定方針を次のとおり定めています。決定方針の決定の方法については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会の決議により決定しています。

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月額固定報酬としての基本報酬、短期業績を反映した業績連動報酬としての賞与、および中長期の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬で構成します。監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、月額固定報酬のみの構成とします。当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

名称	種別		内容・算定方法等	支給方法
役位別基本報酬	金銭報酬	固定報酬	●役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員の給与水準を考慮しながら総合的に勘案して決定	毎月支給
年次賞与	金銭報酬	業績連動報酬	●前年度の「会社業績」および「個別評価」の結果に応じて支給率を決定 支給率の変動幅を0%～200%として算出 「会社業績」の業績指標：連結営業利益 「個別評価」の業績指標：年度の業績目標・中長期の施策・ESG目標の達成度	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	固定報酬	●非業績連動事前交付型譲渡制限付株式報酬 役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	業績連動報酬	●業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬 中期経営計画の達成に向けて、当社の報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上に向けたインセンティブの付与を目的として、連結営業利益率、連結ROE、相対TSR※に基づいて決定される支給率に応じて算定 支給率は0%～200%の間で変動 評価ウエイト：連結営業利益率30%＋連結ROE30%＋相対TSR40%	毎年支給

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 月額固定報酬

役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

■ 業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した賞与および譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）とします。賞与については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とするほか、各取締役の担当領域に応じた個別評価を行い、支給率の変動幅を０％～200％として算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）については、目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とし、支給率の変動幅を０％～200％として算出された交付株式数を毎年、一定の時期に割当てます。

2024年度から2026年度の各事業年度における業績評価指標および支給割合の決定方法は、右記のとおりです。ただし、各事業年度の連結営業利益率が10％未満の場合は、当該事業年度における支給割合を０％とします。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方法

	評価ウエイト	業績評価指標
財務目標評価	30%	連結営業利益率
	30%	連結ROE
企業価値評価	40%	相対TSR※

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

■ 譲渡制限付株式報酬

非業績連動事前交付型と業績連動事後交付型の譲渡制限付株式報酬は、原則として毎年、当社と監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）との間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型は、役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。業績連動事後交付型は、業績等の数値目標等の達成度合いに応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型、業績連動事後交付型ともに、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役および執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間としています。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

当社と同程度の事業規模の企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。個人別の報酬額については取締役会決議とし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分としています。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとします。なお、譲渡制限付株式報酬は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議します。

■ 監査等委員である取締役の報酬

経営に対する独立性、客観性を重視する観点から月額固定報酬のみで構成され、各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議にて決定します。

役員報酬等の額（2024年3月期）

区 分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員（名）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	293	205	53	34	7
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	25	25	―	―	1
社外役員	43	43	―	―	4

※ 譲渡期限付株式報酬の支給人員は５名です（日本国内非居住者１名は対象外のため）。
2016年６月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額４億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額８千万円以内（2024年6月定時株主総会決議により改定））、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額８千万円以内。
2020年６月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（非業績連動事前交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内。
2024年６月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額３億円以内。