

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

ガバナンスの強化、リスク管理体制の整備推進を担当する役員として私に求められる役割は、コーポレート・ガバナンスの強化を継続することで、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を構築するとともに、不正の発生を未然に防ぎリスク低減を図ることであると考えます。

また、ステークホルダーの皆様との対話を強化し、良好な信頼関係を構築していくことで、中長期的な企業価値の向上、持続可能な社会の実現に取り組めます。

コンプライアンス意識の向上、リスクマネジメント体制の高度化、内部統制の強化に継続的に取り組むことが重要であり、今後も全社を挙げてオペレーショナルエクセレンス※を軸とするグローバル組織への変革に取り組めます。

引き続きご支援をよろしくお願い申し上げます。

※ オペレーショナルエクセレンス：企業が価値創造のために、事業活動の効果・効率を高めることで競争上の優位性を構築し、徹底的に磨き上げている状態。



泉田 文男

執行役員
経営戦略統括部長

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4名選任しており、取締役会に占める比率は3分の1以上となっています。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4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な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8名（うち社外取締役は2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11名（うち女性は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・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

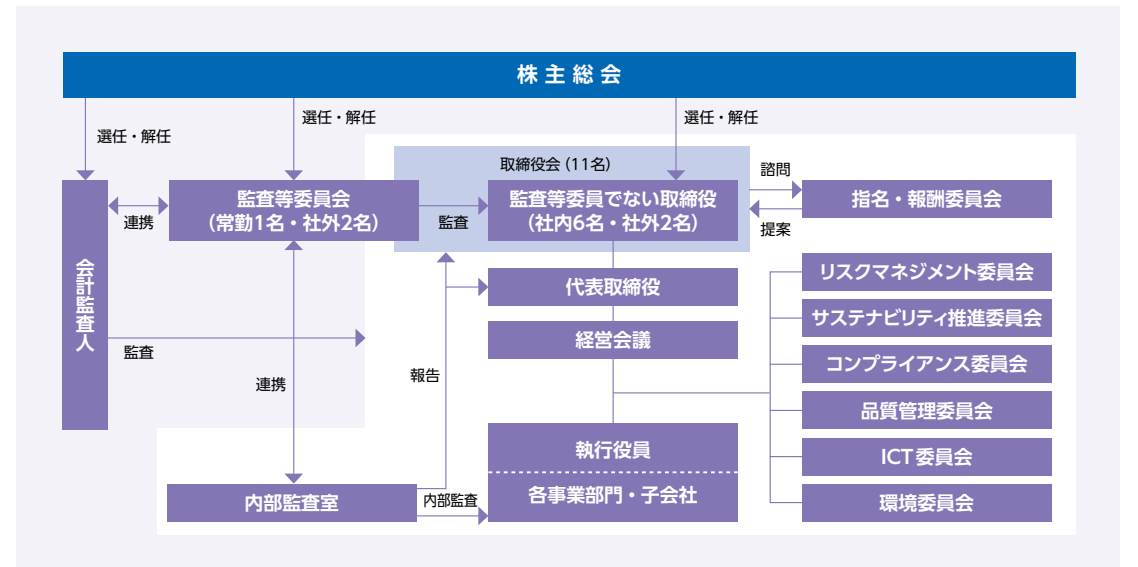
経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役3名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に議案を付議しています。

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、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、社外役員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。

2022年度は、2021年度の評価結果を踏まえ、取締役会の審議時間を十分に確保するために取締役会と経営会議を別日程で開催し、会議体の運営方法の見直しを実施しました。また、フリーディスカッション形式の社外取締役意見交換会の回数を増やすなど社外取締役への支援を強化しました。一方、ガバナンスやリスク管理、後継者育成に関するさらなる議論の必要性および社外取締役への支援体制の一層の強化を課題として共有しました。

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、取締役会の構成員として、女性や外国人の登用を引き続き検討するほか、2023年度は新設したリスクマネジメント委員会で特定する予定の重要リスクや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。また、社外取締役への支援体制を強化するため、製品・事業説明会の実施など情報提供の充実や改善を図ります。さらに、各ステークホルダーとのコミュニケーションをより一層充実させるため、サステナビリティ経営推進、情報開示を強化します。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、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るべく、監査等委員会の課題や改善点を洗い出し、監査等委員会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、2022年度から監査等委員会全体の実効性について分析・評価を実施しています。初年度の結果の概要は以下のとおりであり、監査等委員会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

全監査等委員である取締役に対し、評価の項目・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、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ました。

評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等において、監査等委員会は有効に機能し、監査等の実効性は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、監査等委員会全体の実効性が確保されていることを確認しました。一方で、ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性に対する監査においては、常勤監査等委員がICT委員会などの重要な会議に参加するとともに、取締役会での報告を通じてモニタリングしているものの、監査等委員会として全社のIT戦略や投資計画・投資結果の効果測定の把握が不十分であり、ITガバナンス強化に向けて関与を深める必要があることを課題として共有しました。

2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、ITシステム担当部門や情報セキュリティ担当部門へのヒアリングを実施、リスク管理体制の確認、IT投資とその効果の状況を把握する等の対応を検討します。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

		2007年	2008年	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
経営の 透明性 向上	執行役員制度の導入	2007年～												
	定款上の取締役員数を18名から12名に削減	2007年～												
	経営責任明確化のため取締役の任期を1年に変更	2007年～												
	コーポレートガバナンス・コード対応を開始													
監督機能 の強化	社外取締役選任													
	女性社外取締役1名選任													
	社外取締役の割合が3分の1以上となる													
	社外取締役数(名)	0	0	1	2				4					
	監査等委員会設置会社へ移行													
	内部監査室の設置	2000年以前～												
	J-SOX 推進委員会規定の制定、 J-SOX 推進委員会の設置													
報酬	指名・報酬委員会の設置													
	役員退職慰労金制度の廃止	2007年～												
	譲渡制限付株式報酬制度を導入													
企業価値 向上に 向けた 取り組み	取締役会の実効性評価を開始													
	CSR (現サステナビリティ) 推進規定の制定、 CSR (現サステナビリティ) 推進委員会の設置													
	統合報告書(日本光電レポート)の公開													
	社外有識者によるアドバイザリーボード設置													

取締役の選解任プロセス

取締役候補指名については、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、的確かつ迅速な意思決定が実施できること、ならびに各個人として人格・見識に優れ、高い倫理観を有することを基準として、総合的に検討しています。また、監査等委員でない取締役候補の指名基準は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」、監査等委員である取締役候補の指名基準は「監査等委員会監査等基準」、取締役の解任基準は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定めています。

取締役候補の選解任

取締役の選解任に関する株主総会議案については、上記方針に基づき、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会が提案し、取締役会で決議することとしています。

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。

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。

■ 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）を反映した賞与とします。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。

■ 譲渡制限付株式報酬

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、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。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。

■ 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。

コーポレート・ガバナンスの充実

役員報酬等の額 (2023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)	340	221	84	35	8
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	25	25	—	—	1
社外取締役	43	43	—	—	5

※ 譲渡制限付株式報酬の支給人員は6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3千万円以内)、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。

取締役のスキルマトリックス

取締役11名がそれぞれの知識・経験・能力を活かして、長期ビジョン、中期経営計画の実現に向けた意思決定と業務執行の監督を行っています。

また、取締役の専門性・経験とは別に、取締役全員がサステナビリティの視点を持って経営に取り組んでいますが、今後、さらなる強化を図っていきます。

氏名	地位	企業経営	グローバル 経験	営業・ マーケティング	製造・技術・ 研究開発	法務・リスク マネジメント	財務・会計・ M&A	人事・ 人財開発	ESG・SDGs
荻野 博一	代表取締役 社長執行役員	●	●	●			●		●
田村 隆司	代表取締役 専務執行役員	●		●					
長谷川 正	取締役 専務執行役員		●			●	●	●	●
田中 栄一	取締役 常務執行役員	●	●	●	●			●	
吉竹 康博	取締役 常務執行役員	●	●	●					
佐竹 弘行	取締役 常務執行役員				●				
村岡 香奈子	社外取締役 指名・報酬委員		●			●	●		
笹谷 秀光	社外取締役		●						●
平田 茂	取締役 常勤監査等委員			●			●	●	
川津原 茂	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	●	●	●					
清水 一男	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員					●	●		