

## コンプライアンスの徹底

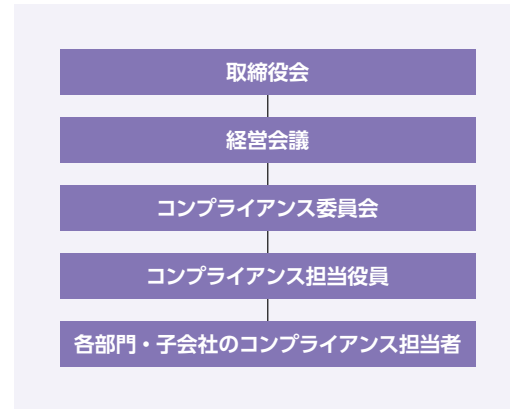
高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

### コンプライアンスの基本方針

日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。そしてそれは当社の最も貴重な財産であるお客様や取引先、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることに繋がります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

### コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開する全ての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。



コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。

1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンス担当役員 (Chief Compliance Officer) は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者 (Divisional/Local Compliance Officers) は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

## コンプライアンスの徹底

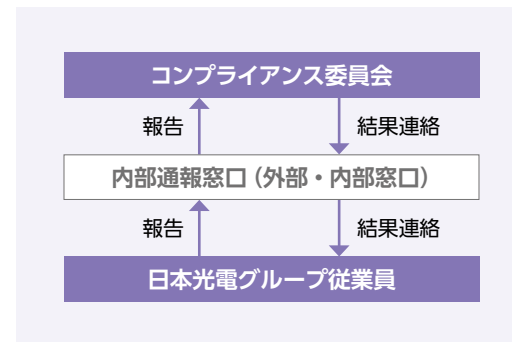
### コンプライアンス教育

日本光電では、各部門・子会社ごとに、国内外の全ての役員・社員等を対象にした職場単位でのコンプライアンスに関する勉強会を毎年実施しています（2020年度は約5,400人）。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度のチェックを行います。次に、職場の社員とともに読み合わせ・ディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者は、必要に応じて、各国の法規制や政策等に合わせ、追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医薬品医療機器等法、営業活動など業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。

### 内部通報制度

日本光電では、所属長等または内部通報窓口を通じて誠実な報告をした者が、その報告をしたことにより何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。さらに、役員・社員等の報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。

#### 内部通報窓口



### 贈収賄の防止

「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員に対する贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA（海外腐敗行為防止法）、英国のBribery Act（贈収賄防止法）をはじめ、日本光電が企業活動を行う全ての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定して、その遵守を徹底しています。海外の販売店などの取引先についても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に対する取り組みへの理解と協力を求めています。

### グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2020年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向け教育や、四半期ごとのローカル・コンプライアンス・オフィサー向けのネットミーティングの開催と、ニュースレターの発行などを実施したほか、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施し、「グローバル・コンプライアンス・プログラム」の実施状況や今後注力すべき分野の確認等を行いました。

中期経営計画では、「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」「国内販売における内部統制システムの強化」を課題に挙げており、より堅固なコンプライアンス体制を整備します。

コンプライアンスに関する詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/information/compliance.html>



## コンプライアンスの徹底

### コンプライアンス事案 調査結果

2021年1月に、当社元社員3名が贈賄の疑いで逮捕・起訴されました件につきまして、お客様、お取引先様、株主の皆様、そしてすべての関係者の皆様に、多大なご迷惑とご心配をおかけしましたことを、心よりお詫び申し上げます。以下のとおり、調査委員会から調査報告書を受領し、関係者の厳正な処分を行いました。

#### コンプライアンス事案 調査委員会 調査報告書 概要

##### 【調査結果】

- 組織的な不正行為の事実は確認されず
- 同種事案は不発

##### 【本事実の原因分析】

〈機 会〉利益供与が誘発される環境と利益供与の原資の作出が容易なシステム

- 医療機器業界の特殊性により、メーカー・ディーラーが医療機関に対して利益を供与したり便宜を図ったりするなどの手段を用いて取引を不当に誘引しようとする事態が起こりやすい環境
- 支社支店ごとの見積承認方法や文書管理方法が統一されておらず、業務の標準化やIT化が不十分
- 国内ディーラーとの関係における規律の不備

〈動 機〉目先の商談成立への欲求

〈正当化〉コンプライアンス体制の不備・問題の本質に対する理解不足

##### 【再発防止策の提言】

- 1 ガバナンスの強化（組織の見直し、寄附金の検討プロセスの見直し、内部統制の強化、ディーラーとの相互牽制）
- 2 人事評価の見直し
- 3 コンプライアンス教育の徹底
- 4 上記1～3のプログラムの策定および運用状況のモニタリング

### コンプライアンス事案 再発防止策

調査委員会からの提言を踏まえ、4月28日に再発防止策実行管理委員会を設置し、以下の取り組みを早期・確実に実施します。

#### 1. ガバナンスの強化

##### (1) 組織の見直し

- グローバル経営管理本部に「コンプライアンス・法務統括室」を設置（2021年4月）
- 営業本部に「コンプライアンス推進室」を新設（2021年4月）
- 支社支店
  - 管理部門を強化
  - コンプライアンス担当役員との報告ラインを強化

##### (2) 寄附金検討プロセスの見直し

- ウェブ申請方式を導入、営業部門から独立した審査機関を設置

##### (3) 内部統制の強化

- 受注前プロセスにおけるシステム統制

#### (4) ディーラーとの相互牽制

- 相互に法令遵守を誓約
- 定期的なアンケート
- 社外向け通報窓口の設置

#### 2. 人事評価の見直し

- コンプライアンスの評価項目を設定

#### 3. コンプライアンス教育の徹底

- 支社支店
  - 管理職向け教育の充実
  - 具体的・実践的な研修内容の充実

#### 4. モニタリング

- 定期的なコンプライアンス意識調査
- 内部通報窓口の周知徹底

## 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。

### 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全てにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、取引先、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。

### ■ 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12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・監査計画に従って、経営会議等の重要な会議に出席するほか、当社および子会社の業務執行状況や財産状況の調査等を通じ、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3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15名（うち女性は2名）です。

## コーポレート・ガバナンスの充実

### ■ 指名・報酬委員会

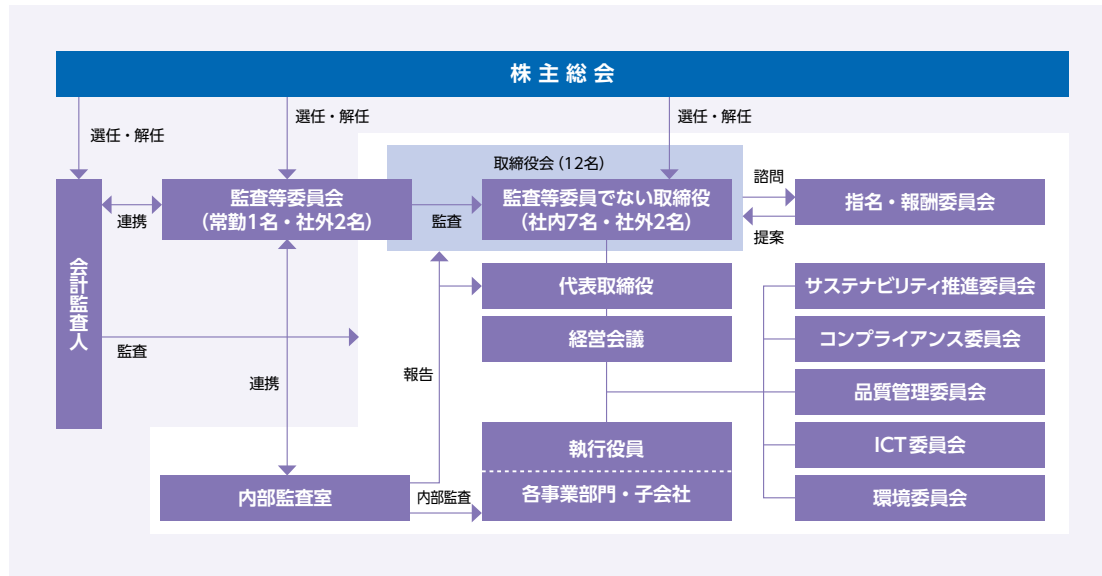
経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役4名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に議案を付議しています。

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\\_structure.html](https://www.nihonkohden.co.jp/information/governance_structure.html)



### 会社の機関・内部統制の関係



### 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財を選任しています。

## 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 (2021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)
		月額固定報酬	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)	299	167	108	24	7
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	22	22	—	—	1
社外取締役	39	39	—	—	6

※ 上記の取締役に対する報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人相当額42百万円は含めていません。  
 譲渡制限付株式報酬の支給人員は6名です (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

### 実効性評価

日本光電は、全取締役12名に対し、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。

2020年度は、前回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の運営方法の改善を行いました。また、最高経営責任者等の後継者の育成に関して取締役会および任意の諮問機関である指名・報酬委員会での議論がより活発に行われるようになりました。一方、コンプライアンスや内部統制、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への支援体制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、コンプライアンスや内部統制、リスク管理に関して取締役会での議論を深めるための組織機能を強化します。

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。