

コーポレート・ガバナンス

OKIグループは、多様なステークホルダーの信頼に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが経営の最重要課題であるとの認識にたち、「経営の公正性・透明性の向上」「意思決定プロセスの迅速化」「コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化」を基本方針として、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

● コーポレート・ガバナンス体制

OKIは監査役設置会社として取締役会および監査役会を設置するとともに、執行役員制度を導入し、業務執行と監督の分離による意思決定プロセスの迅速化を図っています。また独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うため、複数の社外取締役を招聘し、人事・報酬に関わる任意の委員会を設置するなど、経営の公正性・透明性の向上に努めています。監査役・監査役会による客観的な監査に加え、社外取締役を含むリスク管理委員会の設置などにより、コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化に取り組んでいます。

取締役会

取締役会は原則として月1回開催するほか、必要に応じ臨時に開催し、経営の基本方針など重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。取締役会は7名で構成され、うち3名を独立性の高い社外取締役とすることにより、経営の公正性・透明性の向上を図っています。また、取締役会の議長は会長が務めることとしています。なお、事業年度ごとの経営責任をより明確にするため、取締役の任期を1年としています。

監査役会

監査役会は4名の監査役で構成され、うち2名は独立性の高い社外監査役です。監査役は、監査役会で決定した監査方針、方法等に基づき、取締役会その他の重要な会議への出席、取締役などから受領した報告内容の検証、会社の業務および財産の状況に関する調査などを行い、社外取締役、および内部監査部門・会計監査人との緊密な連携のもと、取締役の職務の執行を監査しています。

執行役員制度

OKIは、取締役会で決定された経営の基本方針などに則って業務を執行する執行役員を設置することで、業務執行と監督を分離し、意思決定プロセスの迅速化を図っています。さらに、社長執行役員の意思決定を補佐する機関として、経営会議を設置しています。

任意の委員会の活用

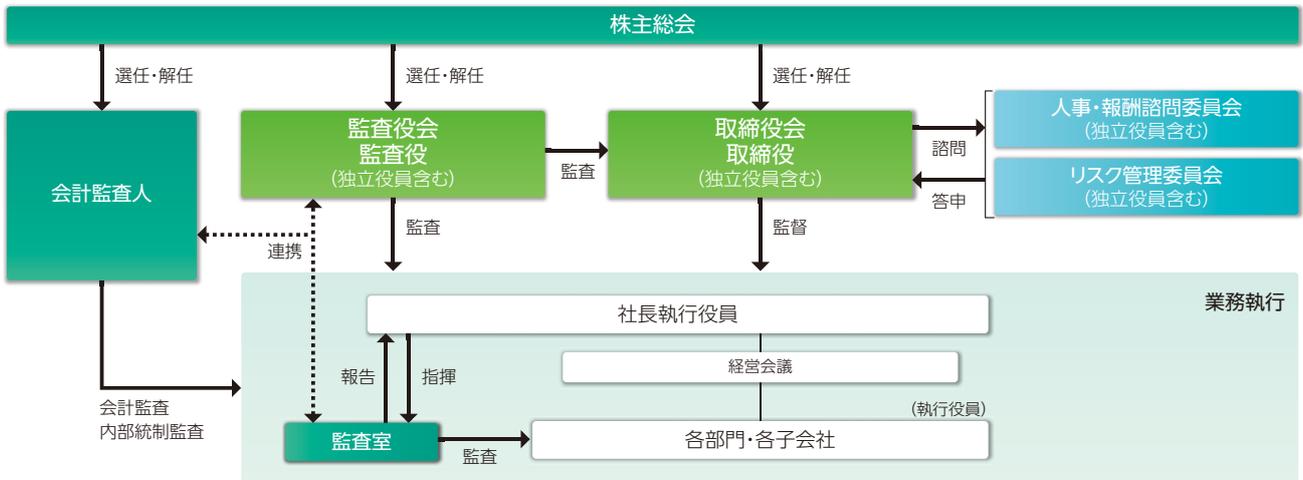
OKIは、役員の選任および役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性を確保するため、任意の委員会として人事・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は社外役員を主要な構成員とし、取締役・執行役員等の選解任ならびに報酬制度・水準などについて客観的な視点から審議のうえ、取締役会に答申を行います。

さらに、業務執行に伴うリスクを把握し的確に対処するため、社外取締役および監査役をアドバイザーとするリスク管理委員会を設置し、コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化を図っています。

内部監査

OKIは内部監査部門として、内部監査士7名を含む専従8名から構成される監査室を設置しています。監査室は、OKIグループにおけるコンプライアンスリスクのマネジメント、業務全般について、その実態を適正に把握するとともに、内部統制遂行上の過誤不正を発見、防止し、業務の改善を支援していくことを目的に内部監査を実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制



● コーポレートガバナンス・コードへの対応

OKIは2015年12月に「コーポレートガバナンス・コード」への対応を示した「コーポレート・ガバナンス報告書」を東京証券取引所に提出し、以後適時に更新しています。2017年6月現在、同コードの原則のうち、補充原則4-11-3(取締役会の実効性評価とその結果概要の開示)を除く各原則を実施しています。

なお、取締役会の実効性については、取締役および監査役を対象としたアンケート結果に基づき取締役会で議論を行

い、複数の社外取締役および社外監査役による専門性を活かした助言などにより議論が活発化していること、また2016年度は前年度に比較して執行側から事業に関する重要報告が増加し、中期的な経営戦略の議論が行われるなど、議論が交わされる体制が整ってきていることが確認されています。引き続き取締役会全体の実効性の分析・評価に向けて、評価視点や評価プロセスの充実を図り、評価結果の概要を開示してまいります。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示の主な内容

いわゆる政策保有株式	純投資目的以外に、取引先、提携先等との関係構築・維持・強化等を図り、以て当社の中長期的な企業価値向上に資すると認められる相手先につき、その株式を保有します。政策保有株式に係る議決権は、投資先企業および当社の中長期的な企業価値向上に適用かを基準に行使します。
経営陣幹部・取締役の報酬決定に当たっての方針と手続	<p>役員の選任や報酬の決定にかかわるプロセスの透明性と判断の客観性確保のため、社外役員3名を含む5名の委員で構成する「人事・報酬諮問委員会」を設置しています。同委員会は、取締役および執行役員の報酬制度・水準などを審議し、取締役会に答申します。</p> <p>2016年度には、OKIグループの持続的な成長を達成し、よりアグレッシブな目標設定や中長期的成長に重点をおいた経営ヘシフトするために、役員の報酬制度を改めました。その報酬体系は、基本報酬と、単年度の業績に連動した年次インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬にて構成されています。</p>
経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名に当たっての方針と手続	<p>上述の人事・報酬諮問委員会が、取締役および執行役員の人事について審議し、取締役会に答申します。また監査役候補の人事についての意見を監査役に伝えます。</p> <p>指名・選任にあたっては、法律上の適格性に加え、「人格、見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有し、遵法精神に富んでいること」「企業理念の実現と、持続的な企業価値の向上に向けて職務を遂行できること」を考慮しています。</p>
株主との建設的な対話に関する方針	市場の声を適切に経営や事業活動に活かすことが経営の効率化と企業価値の向上につながるとの認識に基づき、社長および財務責任者が中心となって株主との対話を実施し、専任部門のIR室がこれを補佐しています。社外取締役を含む取締役も、積極的に対話に参加しています。対話の基盤となる開示情報について適時適切かつ公正な開示を行うとともに、インサイダー情報は規程に則り厳重に管理することを周知徹底しています。

OKIグループは今後ともステークホルダーのみならずみなさまに対する責務を認識し、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。