

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。

●取締役会および監査役会

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2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である監査室や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

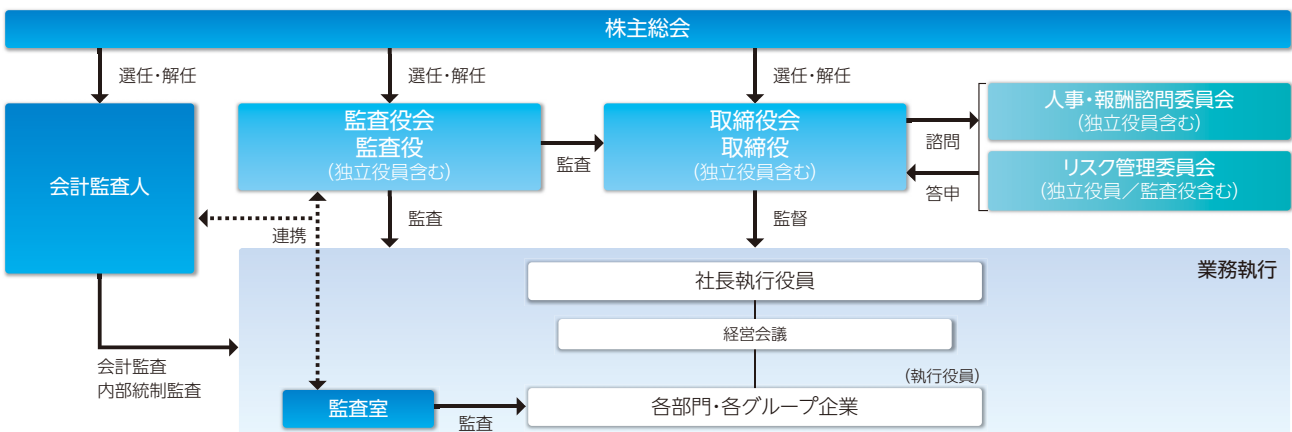
OKIは、役員の選任および役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性を確保するため、任意の委員会として人事・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は社外取締役を主要な構成員とし、取締役・執行役員等の選解任ならびに報酬体系・水準などについて客観的な視点から審議のうえ、取締役会に答申を行います。

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。

内部統制

OKIは会社法および会社法施行規則に基づき「内部統制システム構築の基本方針」を定め、業務の適性を確保するための体制を整備しています。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応して内部統制報告書を関東財務局へ提出し、財務報告に係る内部統制の有効性に対する評価結果を開示しています。

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

●コーポレートガバナンス・コードとは

2015年6月、東京証券取引所においてコーポレートガバナンス・コードの適用が開始されました。これは、会社がさまざまなステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正

かつ迅速・果敢な意思決定を行うための、主要な原則をまとめたものです。同コードはその冒頭において、各原則の適切な実践により、各社において持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応が図られ、会社、投資家、ひいては経済全体の発展にも寄与することを期待しています。

コーポレートガバナンス・コード 基本原則の概要

1. 株主の権利・平等性の確保

上場会社は、株主の権利の実質的な確保のため適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使できる環境を整備すべきである。また、株主の実質的な平等性を確保し、少数株主や外国人株主にも十分に配慮すべきである。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

上場会社は、持続的成長と中長期的企業価値の創出は従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など様々なステークホルダーによるリソース提供や貢献の結果であることを十分認識し、適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業風土の醸成に努めるべきである。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

上場会社は、財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・課題、リスクやガバナンス等に係る非財務情報について、法令に基づく開示はもちろん、それ以外の情報提供にも主体的に取り組み、有用性の高いものとなるようにすべきである。

4. 取締役会等の責務

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと

(2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと

(3) 独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を、いずれの機関設計をとる場合にも等しく適切に果たすべきである。

5. 株主との対話

上場会社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外でも株主と建設的な対話を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と適切な対応に努めるべきである。

●OKIのコーポレートガバナンス・コードへの対応状況

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。

引き続きステークホルダーの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。

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う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

役員を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2名を含む4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。

取締役および執行役員の報酬は、継続的な企業価値向上と企業競争力強化のため、業績向上へのインセンティブとして機能するとともに、優秀な人材を確保できる報酬制度であることを基本的な考え方としています。

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

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。

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。

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ことを認識に基づき、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。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の取締役会においては現在、独立性の高い社外取締役2名が、それぞれの専門性を活かしてガバナンスの充実を支えています。

「明るく、前向きなガバナンス」の充実を

これまで社外取締役として、6年間にわたり法律専門家としての知見を活かしガバナンスの充実に貢献すべく取り組んできましたが、昨年、経営者としての豊富な経験を持つ森尾氏が就任され、2人の社外取締役がそれぞれの専門分野から客観的な意見を述べることで、取締役会の議論がより活性化したと感じています。就任当初は社内独特の用語などが理解できず戸惑うこともありましたが、現在は議案に関する事前の説明も充実し、十分な理解のうえで審議に臨むことができるようになりました。

ガバナンスという言葉は、ともすれば「縛り、取締り」と取られがちですが、本来ガバナンスが目指すべきところは、経営陣が自信を持って果敢なチャレンジができる「失敗を恐れぬ風土」を作り上げることだと捉えています。新社長の就任を契機にOKIグループがさらに羽ばたくためには、グループ経営の体制をより強化していくことが重要ですが、そのことが現場の自由な発言や、多様な発想からの価値創造を抑圧・疎外するものとなってしまっては本末転倒です。常に「明るく、前向きなガバナンス」を念頭に、経営としての判断が適切になされているかを、客観的な視点からしっかりとチェックしていきたいと考えています。



社外取締役

石山 卓磨



社外取締役
森尾 稔

「変わろう」という意識を成長の糧に

OKIの社外取締役には、2度目の就任となります。出身企業がいち早く社外取締役を導入するなど、ガバナンスに先進的に取り組む企業であったことから、最初の就任時(2001年)のOKIの第一印象は「古い会社だな」ということでした。取締役会において社外取締役として発言してもなかなか議論に結びつかず、残念な思いをしたこともあります。

現在のOKIの経営には、「変わろう」という意識を強く感じており、変わるための仕組みもできてきています。取締役会の運営という点では、議案について事前に執行側による詳細な説明がなされ、現場の状況も踏まえたオープンな議論ができるようになってきました。取締役会に限らず、社内に「何でも言える」雰囲気が醸成されつつあることは、リスク管理など「守りのガバナンス」のうえでも、非常に重要なことだと考えています。また昨年度は、人事・報酬諮問委員会が新設されました。私も委員として、例えば経営幹部候補者の名前が委員会にあがってくるまでのプロセスの確認など、社外の視点から客観的な意見を述べるよう心がけています。

引き続き、OKIとしてのあるべきガバナンスの充実を通じて、グループのさらなる成長を支えていきたいと考えます。