

コーポレート・ガバナンス



ニコンの企業理念を踏まえ、誠実・真摯な姿勢で、株主に対する受託者責任、お客様、従業員、事業パートナーおよび社会などのステークホルダーに対する責任を果たし、透明性の高い経営を行います。

コーポレートガバナンス・コードの趣旨に則り、経営のさらなる効率化と透明性の向上、業務執行の監督機能の一層の強化により、ニコンの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

コーポレート・ガバナンスの詳細は、こちらをご参照ください
<https://www.nikon.co.jp/ir/governance/>

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

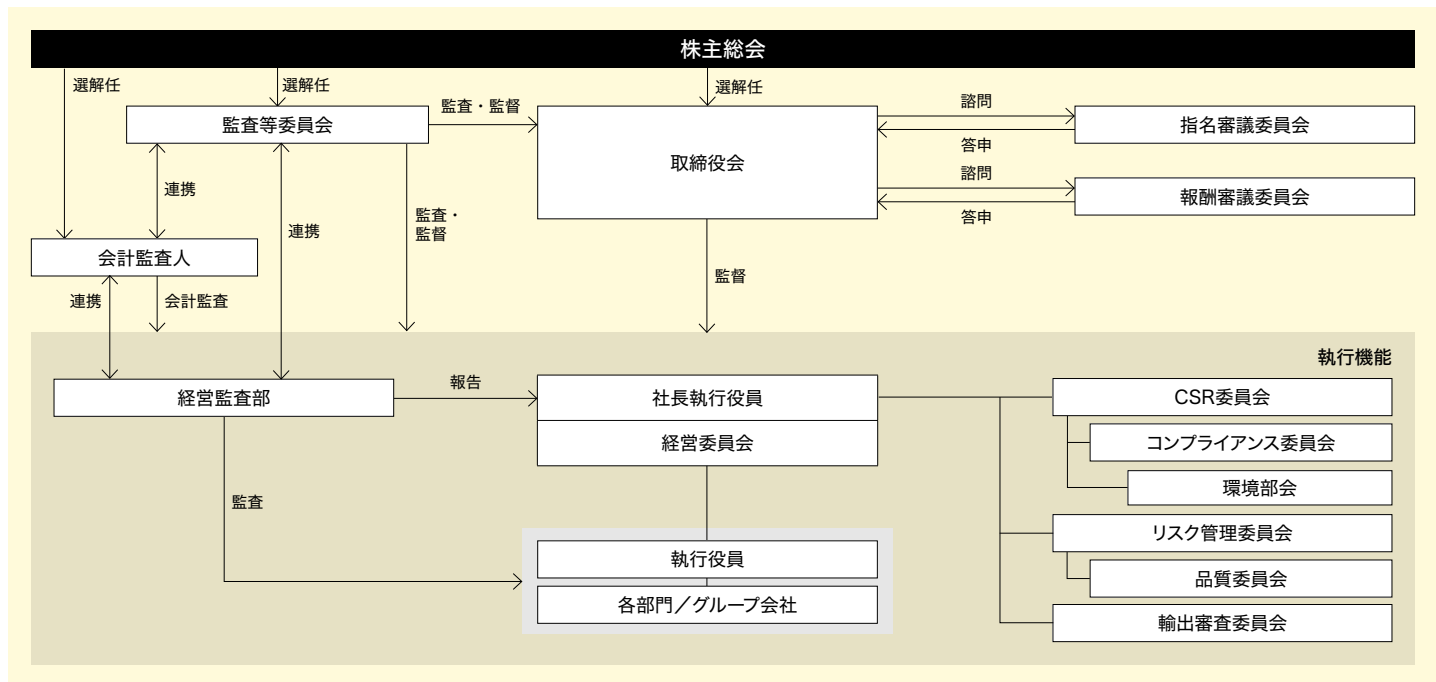
	2017年3月期 (構造改革開始)	2018年3月期	2019年3月期 (構造改革終了)	2020年3月期 (新中期経営計画発表)	2021年3月期	2022年3月期
取締役会の多様性拡大、業務執行の監督機能強化	<ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社へ移行 	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役比率の向上 (4名/14名 29%)→ (4名/11名 36%) 取締役会実効性評価開始 		<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役比率の向上 (4名/11名 36%)→ (5名/12名 42%) 取締役会の多様性拡大 指名審議委員会の設置(委員長は社外取締役に委嘱) 取締役会議長と執行役員の分離 報酬審議委員会の委員長を社外取締役に変更 役員の選解任基準の策定 社長執行役員の後継者計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役比率の向上 (5名/12名 42%)→ (5名/11名 45%) 取締役会の多様性拡大 取締役会議長と代表取締役の分離(業務執行監督体制を強化) 社長執行役員の後継者計画運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> 多様性拡大を念頭に置いた取締役会構成の検討 取締役会実効性評価の結果を踏まえた改善施策の実行 社長執行役員の後継者計画の運用本格化
経営への責任(報酬)	<ul style="list-style-type: none"> 構造改革による中期経営計画撤回に伴い、業績連動型株式報酬を一時凍結 	<ul style="list-style-type: none"> 資本効率重視の役員報酬へ改定 		<ul style="list-style-type: none"> 新中期経営計画発表に伴い、業績連動型株式報酬を再開 		<ul style="list-style-type: none"> 次期中期経営計画を見据えた役員報酬制度の策定

コーポレート・ガバナンス

体制

ニコンは、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を目指し、権限委譲による執行責任の明確化と意思決定の効率化を図るとともに、取締役会による監督機能をより一層強化することができる監査等委員会設置会社を採用しています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図 (2021年6月29日現在)



社外取締役

ニコンでは、社外取締役の選任においては、その独立性の確保を重視しています。

そのうえで、他社における経営者としての豊富な知識・経験、あるいは、弁護士、公認会計士などの専門家としての専門知識・経験などを有し、業務執行から独立した公正で客観的な立場から経営監督機能を担う資質を有する社外取締役を選任します。

■ 社外取締役の独立性の判断基準

ニコンは、会社法上の社外取締役の要件に加え、以下の要件に該当しない場合には、当該社外取締役に独立性があると判断します。

- 候補者が、当社グループの在籍者または出身者である場合
- 候補者が、当社の「主要な取引先*」もしくは「主要な取引先」の業務執行者である場合
- 候補者が、主要株主もしくは主要株主の業務執行者である場合
- 候補者が、社外取締役の相互就任の関係にある先の出身者である場合
- 候補者が、当社が寄付を行っている先またはその出身者である場合
- 候補者の二親等以内の者が当社グループまたは当社の「主要な取引先」の重要な業務執行者である場合

* 「主要な取引先」とは、以下に該当する取引先をいうものとします。

- 過去3年間のいずれかの1年において以下の取引がある取引先
 - 当社からの支払いが取引先連結売上高の2%もしくは1億円のいずれか高い方を超える取引先
 - 当社への支払いが当社連結売上高の2%もしくは1億円のいずれか高い方を超える取引先
- 当社より、過去3事業年度の平均で、年間1千万円を超える報酬を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家

コーポレート・ガバナンス

■ 選任理由

監査等委員以外の社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
根岸 秋男	明治安田生命保険相互会社の代表執行役社長などの要職を歴任し、長年の経営経験と卓越した見識を有していることから、大局的な見地より経営全般に寄与するものと判断しています。
村山 滋	川崎重工業株式会社の代表取締役などの要職を歴任し、長年の経営経験と卓越した見識を有していることから、大局的な見地より経営全般に寄与するものと判断しています。

監査等委員である社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
石原 邦夫	東京海上日動火災保険株式会社などの代表取締役就任の経歴を持ち、長年の経営経験と卓越した見識を有していることから、経営の健全性・適正性の確保および透明性の向上に寄与するものと判断しています。
蛭田 史郎	旭化成株式会社の代表取締役などの要職を歴任し、長年の経営経験と卓越した見識を有していることから、大局的な見地より経営全般に寄与するとともに、経営の健全性・適正性の確保および透明性の向上に寄与するものと判断しています。
山神 麻子	企業内弁護士としての勤務経験を有するほか、弁護士としてコンプライアンスなどに関する専門的な知識・経験などを有しており、経営の健全性・適正性の確保および透明性の向上に寄与するものと判断しています。

取締役会の実効性評価

取締役会のさらなる機能向上のため、取締役会の実効性について第三者評価機関による分析・評価を行っています。前回(2020年3月期)の評価で認識した課題への取り組み、および今回(2021年3月期)の評価で認識した課題と今後の対応は以下のとおりです。

評価方法	<ul style="list-style-type: none"> 第三者評価機関が全取締役に対し、取締役会全体、取締役会構成、事前準備、討議内容などについてアンケートおよび個別インタビューを行い、取締役会の実効性評価と課題抽出を実施 評価結果に基づき、取締役会において、取締役会の機能向上に向けた討議を実施
評価結果	<p><2020年3月期の評価で認識した課題への取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画・成長戦略の進捗の監督 重要な経営課題や成長戦略についての議論に注力し、取締役会の審議の充実を図った。一方、中期経営計画の進捗モニタリングには改善の余地があり、さらなる強化が必要である。 後継者計画の運用を本格化 社長執行役員の後継者計画を始動させ、候補者の育成計画をはじめとした議論が指名審議委員会で行われた。 取締役会事務局機能の強化 より充実した議論に向けて、社外取締役への情報提供を質・量ともに強化し、事前配付の徹底に努めた。
2021年3月期の評価で認識した主な課題と今後の対応	<ul style="list-style-type: none"> 次期中期経営計画の策定に向けた監督の強化 成長戦略についての議論に引き続き注力するとともに、重要度を勘案した案件を絞り込み、議論を深化させ、次期中期経営計画の策定に向けた監督機能の強化を図る。 内部統制・リスク管理体制強化のモニタリング 内部統制・リスク管理体制強化に向けて、体制整備と運用の定期報告を受け、適切なアドバイスとモニタリングを行う。 指名・報酬審議委員会と取締役会の連携強化 両委員会の活動内容についての取締役会への報告頻度を増やし、取締役会での審議の活性化を図る。

本評価結果にて浮かび上がった課題を踏まえ、引き続き、さらなる実効性向上のための施策に取り組んでいきます。

TOP MESSAGE &
PROGRESSFINANCIAL ANALYSIS &
STRATEGYSUSTAINABLE
VALUE CREATIONCORE COMPETENCE &
MANAGEMENT CAPITAL

CORPORATE GOVERNANCE

CORPORATE DATA

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

■ 取締役の報酬などの額 (2021年3月期)

区分		支給人数	監査等委員以外の取締役 (うち社外取締役)	監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	合計
固定報酬	月例定額報酬	支給人数	9名 (3名)	7名 (5名)	16名 (8名)
		支給額	265百万円 (30百万円)	104百万円 (45百万円)	369百万円 (75百万円)
業績連動報酬	賞与	支給人数	1名 (-)	-	1名 (-)
		支給額	1百万円 (-)	-	1百万円 (-)
	業績連動型 株式報酬	支給人数	1名 (-)	-	1名 (-)
		支給額	1百万円 (-)	-	1百万円 (-)
株式報酬	株式報酬型 ストックオプション	支給人数	4名 (-)	-	4名 (-)
		支給額	60百万円 (-)	-	60百万円 (-)
合計		支給人数	9名 (3名)	7名 (5名)	16名 (8名)
		支給額	324百万円 (30百万円)	104百万円 (45百万円)	429百万円 (75百万円)

* 上記のうち、固定報酬/月例定額報酬、株式報酬/株式報酬型ストックオプションおよび合計の支給人数・支給額には、2020年5月31日に辞任により退任した監査等委員以外の取締役1名(うち、社外取締役0名)、2020年6月26日開催の第156期定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員以外の取締役2名(うち、社外取締役1名)、監査等委員である取締役2名(うち、社外取締役2名)および当該取締役の支給額を含んでいます。

* 上記の株式報酬型ストックオプションの支給額は、監査等委員以外の取締役(非業務執行取締役を除く)に付与した新株予約権に関する報酬等の額の当事業年度の費用計上額です。

■ 報酬制度

報酬の基本方針	<p>役員報酬は、以下の基本的な事項を満たすように定める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業価値および株主価値の持続的な向上への動機付けとなり、意欲や士気を高めること ・ 優秀な人材を確保・維持し、啓発・報奨すること ・ 報酬制度の決定プロセスは、客観的で透明性が高いこと
報酬体系および業績連動の仕組み	<p>a) 業務執行取締役および執行役員(執行役員には執行役員相当の者を含む。以下同じ。)の報酬体系は、原則として以下のもので構成され、業績連動報酬および株式報酬のそれぞれの標準支給額は、各人の固定報酬額に、役員・職責に応じて所定の割合を乗じた金額とし、上位の役員・職責ほど当該割合が高まる設計とする。</p> <p><固定報酬></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月例定額報酬 業績に連動しない金銭報酬とする。 <p><業績連動報酬></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与 単年度における全社のROEおよび営業利益、各担当部門の資本効率、収益性等の目標達成度および定性評価並びに役員ごとに設定した課題の定性評価に基づき、役員等に応じて算出される標準支給額に対して0~200%の範囲で決定される金銭報酬とし、原則として毎年6月に支給する。 ・ 業績連動型株式報酬 株主との価値共有および中長期的な業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、3年毎に設定する中期経営計画で提示する最終事業年度の当社全体のROEに加え中期経営計画期間中の累積営業利益の目標達成度に基づき、役員等に応じて算出される基準の0~150%の範囲で決定される信託を用いた株式報酬とし、当社が掲げる中期経営計画の対象となる3事業年度毎に、原則として中期経営計画期間終了後最初に到来する6月に支給する。 <p><株式報酬></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 株式報酬型ストックオプション 株主との価値共有および長期的な業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、新株予約権を行使することにより交付を受けることができる株式1株当たり1円を行使価額とし、原則として当社の取締役、執行役員および相談役のいずれの地位をも喪失した日から1年を経過した日以降に行使することができる新株予約権を、原則として毎年4月に付与する。付与する新株予約権の数は、取締役会の決議により役員等に応じて算出される一定額を、新株予約権1個当たりの公正価額(新株予約権を割り当てる日の株価、一定の基準により算出される株価変動率および新株予約権の行使可能期間等の諸条件を踏まえてブラック・ショールズ公式に基づき算出する。)をもって除した数を原則とし、株式の希薄化率が5%を超えない範囲内で実施するものとする。 <p>b) 非業務執行取締役の報酬体系は、固定報酬(月例定額報酬)のみとし、毎月支給する。</p>
報酬水準および報酬額の決定方法	<p>職責に応じた適切な水準および体系とするため、報酬審議委員会が役員報酬の方針の策定、関連諸制度の審議・提言等を行い、当社業績、事業規模などに見合った報酬額を設定するため、グローバルに事業を展開する国内の主要企業の報酬水準を考慮する。</p> <p>監査等委員以外の取締役および執行役員の個人別の報酬については、報酬審議委員会において審議を行い、その審議結果に従って、取締役会(固定報酬および賞与については、取締役会から委任を受けた社長執行役員)が決定する。</p> <p>また、監査等委員である取締役の個人別の報酬については、監査等委員である取締役の協議によって決定する。</p> <p>なお、報酬審議委員会は、適切な監督を実施するという観点から、取締役および社外有識者で構成し、委員の過半数を社外取締役および社外有識者とするとともに、委員長も社外取締役とする。</p>