

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの考え方

当社は、企業価値を高めるべく、社会のさまざまな要請に応えるとともに、事業強化に取り組んでいます。その中で、経営の透明性が向上するシステムを整備すること、株主および投資家をはじめとするすべてのステークホルダーに対して説明責任を果たすことが、コーポレートガバナンス(企業統治)の要諦であると考えています。この考えのもと、当社では、市場環境の変化に柔軟に対応し、事業再編などの意思決定を適時適切に行うことができる経営体制の確立、経営の透明性と健全性につながるコーポレートガバナンス機能の向上に取り組んでいます。

当社は、2000年に執行役員制を導入し、経営の監督機能と業務執行機能を明確に区分しました。執行役員制の導入により、取締役会の監督機能を強化するとともに、業務執行のスピードアップを図りました。また、2002年からは独立性の高い社外取締役を選任し、客観的な視点による監督機能を充実してきました。さらに、2003年の経営統合を機に、委員会設置会社への移行と持株会社への移行を併せて進めてきました。

経営・ガバナンスの仕組み

当社は、経営の監督機能を強化するとともに執行役への大幅な権限移譲による意思決定の迅速化のため、「委員会設置会社」を選択しています。

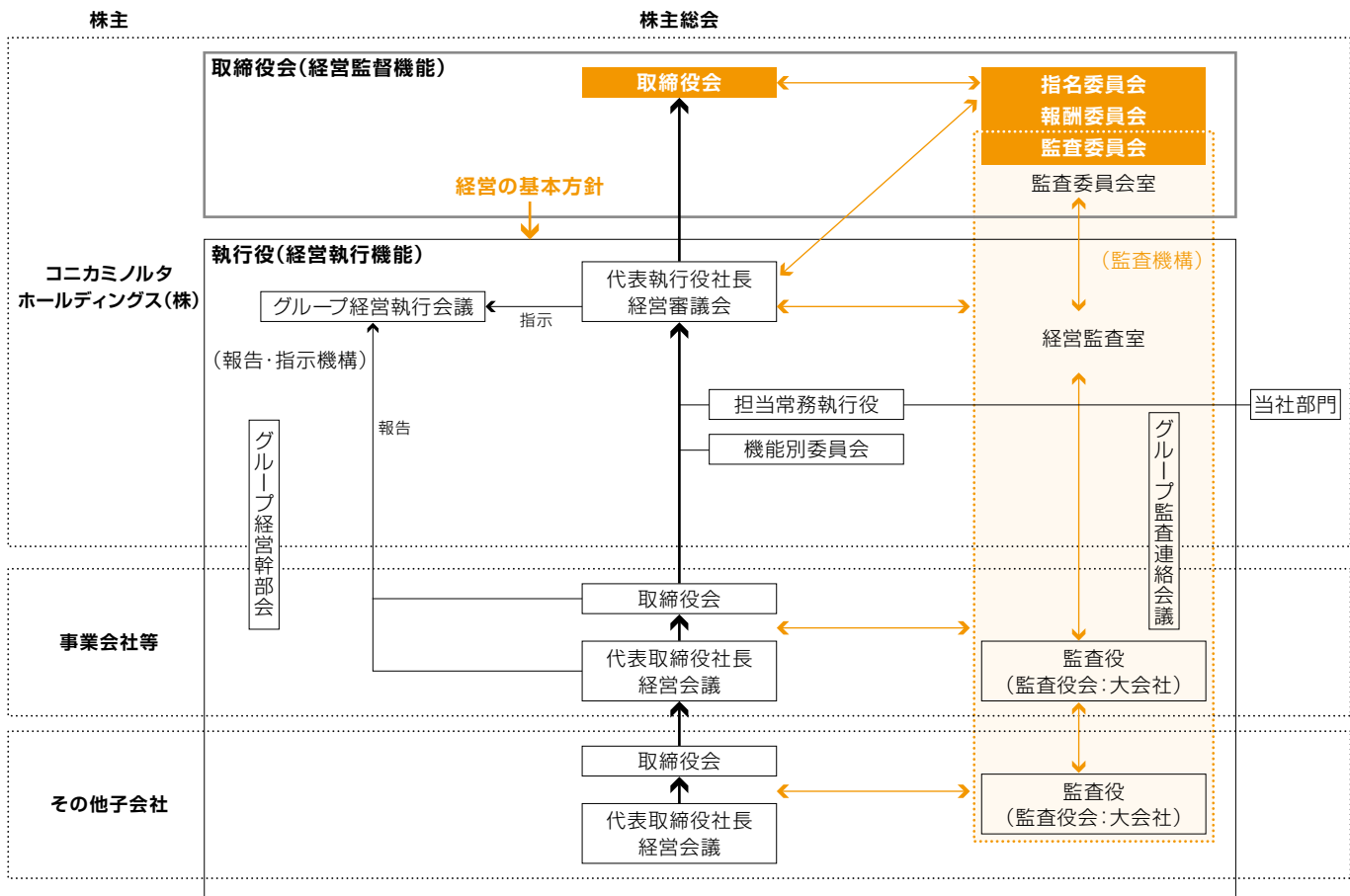
取締役会は、当社と重要な取引関係がなく独立性が高い社外取締役4名を含め、執行役を兼務しない取締役が過半数を占めています。併せて、取締役会議長に代表執行役社長その他の執行役を兼務していない取締役が選定されることにより、取締役会の監督機能を確保しています。

また、指名委員会、報酬委員会、監査委員会の3委員会では、いずれの委員会も執行役を兼務しない取締役5名(うち社外取締役3名)によって構成され、委員長は社外取締役から選定されることにより、経営の透明性を高めています。

取締役会の運営

取締役会(2010年3月期14回開催)は当社が「経営の基本方針」として定めた中期経営計画および年度計画大綱並びに事業

グループガバナンス体制と経営機構



再編などについて、さまざまなステークホルダーの視点を考慮しつつ、適時適切な意思決定を行っています。特に社外取締役は一般株主の保護並びに株主共同の利益の確保に留意しつつ経営の監督を行うとともに、執行役からの提案や重要課題の検討状況報告に対して、豊富な企業経営の経験に基づいて適宜助言を行っています。

取締役会は原則月1回開催しています。開催前には、決議案件の事前理解を促し、取締役会で活発な議論が交わされるよう、社外取締役への事前説明を実施しています。特に、経営上重要な意思決定事項については、当該事項を担当する執行役が説明します。2010年3月期、社外取締役の取締役会、3委員会への出席率は平均90%を超えています。

また、毎年1回、「取締役会の自己評価」として、取締役全員で取締役会、3委員会の構成や運営などについて検証し、結果を社外取締役、取締役会議長、代表執行役社長で議論し、コーポレートガバナンスの充実に活用しています。

委員会の機能と役割

指名委員会

指名委員会(2010年3月期5回開催)の主な役割は、株主総会の議案とする取締役候補者の選定にあります。社内取締役および社外取締役の選任にあたっては、指名委員会が当社独自の選任基準に従って取締役候補者を選定します。また、社外取締役候補者の選定にあたっては、「独立性」と「企業経営の経験」を主な条件としています。当社の指名委員会は、重要な取引関係や執行役などとの個人的な関係がないことなど、社外取締役の独立性基準を明文化しています。さらに、取締役としての在任期間が長期化することで独立性が懸念されないように、再任制限(原則4年)を設けています。

報酬委員会

報酬委員会(2010年3月期6回開催)は、報酬決定に関する方針を決定し、その方針に従い取締役および執行役が受ける個人別の報酬などの額を決定します。報酬体系は、役員継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、かつ当社の発展を担う有為な人材を確保・維持できる水準とし、当社グループ全体の価値の増大に資するものとしています。

当社グループのコーポレートガバナンスの詳細はウェブサイトをご覧ください。

<http://konicaminolta.jp/about/csr/csr/governance>

役員報酬について

経営の監督を担う取締役の報酬は、「固定報酬」と長期インセンティブとしての「株式報酬型ストック・オプション」の二本立て(社外取締役は「固定報酬」のみ)、執行役の報酬は「固定報酬」と短期インセンティブとしての「業績連動報酬」、長期インセンティブとしての「株式報酬型ストック・オプション」の三本立てとしています。執行役に対する「固定報酬」「業績連動報酬」「株式報酬型ストック・オプション」の比率は60:20:20を目安とし、「業績連動報酬」は当該年度の業績水準および年度業績目標の達成度に応じ支給額を決定します。

2010年3月期の「取締役、執行役ごとの報酬等の額」は下表のとおりです。

		報酬額(百万円)						
		合計		固定報酬		業績連動報酬		株式報酬型 ストック・ オプション
		金額	人員	金額	人員	金額	人員	
取締役	社外	41	5名	41	-	-	-	
	社内	152	5名	127	-	-	5名	
	計	193	10名	168	-	-	5名	
執行役		809	23名	525	23名	151	23名	

- 注1: 2010年3月31日現在、社外取締役は4名、社内取締役(執行役非兼務)は3名、執行役は22名です。
 注2: 社内取締役は、上記5名のほかに5名(執行役兼務)いますが、その者の報酬等は執行役に含めて記載しています。
 注3: 業績連動報酬については、当事業年度において費用計上すべき額を記載しています。
 注4: 株式報酬型ストック・オプションについては、報酬の一部として発行した新株予約権の公正価値を算定し、費用計上すべき額を記載しています。
 注5: 「執行役」欄には、主に当社子会社の職務を担当する執行役14名の当該子会社で一部費用計上している固定報酬および業績連動報酬を含んでいます。

監査委員会

監査委員会(2010年3月期14回開催)の役割は、取締役、執行役の経営の意思決定に関する適法性、妥当性の監査、内部統制システムの監視・検証、会計監査人の監査の方法および結果のレビュー、会計監査人の選任・解任・不再任の議案の決定や会計監査人の報酬の承認などです。監査委員会は、会計監査人や内部監査部門としての経営監査室などと連携し、監査の効率性、実効性を高めるとともに、リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会などの内部統制を所管する執行役から定期的に報告を受けています。

原則として監査委員会は取締役会の前に開催し、状況に応じて取締役会への意見を即日具申できる体制をとっています。

監査委員会の実効性を高めるため、執行部門から独立した事務局として常勤の使用人を置く監査委員会室を設置しています。