

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

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立ち、「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・コードの各原則を実施しない理由】更新

本コーポレート・ガバナンス報告書は、2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。(2022年4月以降適用となるプライム市場向けの原則を含む)

#### 【原則1-4 政策保有株式】

##### (1)政策保有に関する方針

当社は、当社および株式発行会社の中長期的な企業価値向上その他の事情を総合的に検証し、政策保有株式を段階的に縮減します。

##### (2)政策保有株式にかかる検証の内容

保有する政策保有株式について、毎年取締役会で検証しています。個別の銘柄毎に、定量的、定性的要因を考慮し、総合的に保有の適否を判断しております。

##### (3)政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使に当たっては、以下の様に議案を類型化し、行使基準を設けて判断および行使をしています。

- ・役員選任議案の場合には、総数、独立役員比率等
- ・役員報酬議案の場合には、業績、資産状況等
- ・剰余金処分議案の場合には、業績、内部留保の状況等
- ・買収防衛策、M&A、第三者割当増資の議案については特に慎重に検討する。

#### 【原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

##### (1)多様性の確保についての考え方

OKIグループはイノベーションの創造や社員エンゲージメントの向上等、持続的な成長に向けた人事施策を推進するとの方針を掲げ、全ての社員が働きやすく能力を最大限に発揮できる職場の実現を目指して、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進しています。

OKIグループのD&Iは、社員の多様性を尊重し、価値として活かすことで、イノベーションの創造やモチベーションの向上、組織の持続的な成長を目指す、経営戦略としての人材強化策です。性別や年齢、障がい、SOGI(性的指向・性自認)、国籍、私生活の状況などの違いを尊重しあい、多様な人材がやりがいを感じながら仕事に取り組み、最大限に能力を発揮できる企業文化の醸成に向け、社内の啓発活動や多様性に配慮した制度の構築、効率性を高める柔軟な働き方の実現、一人ひとりを評価し任用する仕組みの整備などに取り組んでいます。

##### 女性の管理職への登用の考え方、目標及びその状況

OKIは「女性が自ら成長を求め、最大限の能力発揮ができる働き方で、成長しキャリア形成ができる」ことを目指し、女性活躍推進の行動計画を策定しています。行動計画目標として、2023年4月までに 正社員の時間外労働時間数を2019年度月平均(24時間)以下とする 女性管理職比率を5%にする を掲げています。

2021年度の女性管理職比率はOKIでは3.61%、OKIグループ(国内・海外)では5.13%でした。選抜制の女性リーダー育成研修を継続的に実施し、女性社員に対して管理職となるための意識付けを行うとともに、管理職登用にに向けた職場での育成に取り組んでいます。

##### 外国人・中途採用者の管理職への登用

OKIでは、グローバルに活躍できる人材を国籍を問わず採用しています。また中途採用者につきましても、IT/AI関連やイノベーションを推進する人材、将来経営を担う人材の採用を推進しております。こうした人材の管理職への登用を拡大し、中核人材を多様化していく上で、より具体的な方針および目標設定についての議論を進めてまいります。

##### (2)多様性の確保に向けた「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」の内容とその実施状況

OKIグループは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していくうえで人材を最も重要な経営資源の一つと位置づけ、5つの行動指針「誠実であれ」「変革に挑戦する」「迅速に行動する」「勝ちにこだわる」「チームOKI」に基づいた行動を実践することにより、自らの役割に応じて柔軟な対応ができ、周囲を巻き込みながら成果を創出する「自律型社員」を育成することを目指しています。

また、「すべての社員が働きやすく、最大限に能力が発揮できる職場」を実現すべく、D&Iの取り組みを推進しており、誰もが仕事と育児や介護の両立を目指すために、労使で労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、フレックスタイム制度、テレワーク勤務制度、育児勤務制度や介護勤務制度、さらには家族介護、子の学校行事などに利用できる目的別休暇制度など、仕事と育児・介護の両立を支援する各種制度を整備しています。

その他、各種取り組みの詳細につきましては、OKIレポート2022(<https://www.oki.com/jp/ir/finance/library/ar2022.html>)をご参照ください。

#### 【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

##### (1)サステナビリティについての取組み

OKIグループは、企業理念に記すとおり、「進取の精神」のもと、情報社会の発展に寄与する商品やサービスの提供、すなわち本業を通じて、世

界の人々に貢献することを目指してきました。この追求と実現こそが、OKIグループの社会的責任の根幹をなすものです。

この認識に基づき、グループ全体で企業理念に根差した社会的責任を的確に果たすため、「OKIグループ企業行動憲章」を制定。さらに、憲章に則って役員および社員がとるべき行動の規範を「OKIグループ行動規範」としてまとめ、グループの全社でこれを採択し、研修などを通じて周知・徹底を図っています。この憲章および規範は、企業価値の向上に向けてOKIグループのすべての役員・社員が共有すべき価値観の基盤に位置づけられています。

こうした姿勢を長期的に継続し、目指す姿である「モノづくり・コトづくり」を通して、より安全で便利な社会のインフラを支える企業グループ」として「社会の大丈夫をつくっていく。」ため、中期経営計画2022において、社会価値創出・経営基盤強化の両面からマテリアリティを特定しました。これを具体化した環境・社会・ガバナンス(ESG)の取り組みの2021年度における概況はOKIレポート2022(<https://www.oki.com/jp/ir/finance/library/ar2022.html>)に示すとおりです。

また、OKIは2020年度、マテリアリティに基づきサステナビリティの取り組みを強化するため、推進体制として「サステナビリティ推進ワーキンググループ(WG)」を設置しました。WGは社長執行役員をオーナーに、コーポレートの関係部門と事業本部・営業本部の代表者で構成しています。一人ひとりが「我が事」としてサステナビリティに取り組むべく、2020年度は社外講師によるセミナーや、社長とOKI全部門長によるESGをテーマとしたダイアログなどを実施しました。引き続き、取り組みの進捗の的確な開示、これに基づくステークホルダーとの対話と活動へのフィードバックなどを進めていきます。

## (2) 人的資本や知的財産への投資等

中期経営計画2022の方針に基づいて、持続的成長の実現に向けてモノづくりの現場のさらなる活性化につながる人事制度の構築を進めています。さらに、AIエッジ戦略の実現に向けて、社内のAI教育を充実させ、実践力のあるAI人材の育成に取り組んでおります。今後も人的資本への積極的な投資を行ってまいります。また、知的財産については、成長/注力分野における事業ポートフォリオの構築及び既存事業における知財リスクの低減を図る知財中計を策定しております。特許出願などの目標設定を通して適切なマネジメントを行っています。以上をはじめとして非財務資産への投資については、今後よりいっそう積極的に行ってまいります。

## (3) TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示

OKIグループでは、2030年にライフサイクルCO2削減2013年度対比40%削減、2050年度に工場を含む全拠点で使用するエネルギー実質CO2排出量ゼロ化を目標に設定し、その目標に向けた「中期環境経営計画2022」を推進しています。計画では、「SDGs達成貢献事業の推進」「脱炭素化への対応」「サプライチェーン管理強化」を主施策とするとともに、そのプロセスや成果をステークホルダーへの情報発信と持続的成長につなげる仕組みを構築しています。その中で、環境課題解決に貢献する商品の創出やサーキュラーエコノミーへの対応、事業拠点におけるCO2削減、再生エネルギー導入強化などを推進しています。また、OKIは経済と環境の好循環の観点から2019年5月にTCFDに賛同し、気候関連のリスクや機会とそれらに対する対応策を組織的に管理するとともに、その内容の情報開示の充実を図っています。詳細につきましては、OKIレポート2022(<https://www.oki.com/jp/ir/finance/library/ar2022.html>)をご参照ください。

### 【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

資本政策においては、持続的な成長のための投資の実行とそのリスクを許容する健全な財務体質を確保することと、安定的・継続的な株主還元を実施することを基本的な方針としております。

2022年度までの「中期経営計画2022」においては、収益力、安定性、資本効率に関する目標を掲げ、構造改革や成長戦略等の諸施策を進めておりますが、その進捗を踏まえながら、事業ポートフォリオの見直しや経営資源配分等に関し、引き続き検討を継続いたします。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程に基づいて取締役の利益相反行為について取締役会が監督するとともに、監査役監査基準に基づいて監査役が監査を行っております。

なお、当社には現在、当社株式の10%以上を保有する主要株主はおりません。

### 【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

OKIグループでは、OKI企業年金基金において、当社と国内グループ会社の企業年金の積立金の運用を行っております。

運用目標、資産配分、運用委託先等は、毎年、資産運用委員会が提案し、代議員会で決定しております。両会のメンバーは、従業員代表ならびに当社が指名する財務および人事部門の専門性を有する者で構成されております。また、年金運用コンサルタントからの助言を受けることにより、両会メンバーおよび事務担当者の専門性を高めています。

なお、基金の運営上の重要事項については、代議員会において基金規約に基づき決議しており、当社と受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理されております。

投資先ファンドの個別具体的な選定は、複数の運用機関へ委託し、その運用状況を四半期毎に開かれる運用報告会にてモニタリングしております。

### 【原則3-1 情報開示の充実】

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指すところ(経営理念等)や企業理念について、当社ウェブサイトを開示しております。

<https://www.oki.com/jp/profile/spirit/>

経営戦略、経営計画については2020年10月に2022年度を最終年度とする「中期経営計画2022」を策定しました。

詳細については、当社ウェブサイトを開示しております。

<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/strategy/>

( ) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「I.1. 基本的な考え方」に記載しております。

( ) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書「II.1. 【取締役報酬関係】」に記載しております。

( ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社は、取締役候補者、監査役候補者、執行役員の指名にかかわるプロセスの透明性を確保するため、任意の委員会である「人事・報酬諮問委員会」に諮問し、その答申を得て取締役会・監査役会で決定するという手続きとしています。同委員会は、社外取締役4名全員(うち女性1名)で構

成されており、委員長は社外取締役から選任しております。

当社は取締役候補者、監査役候補者、執行役員の指名・選任を行うにあたり、法律上の適格性を満たしていることに加え、以下の事項を考慮しています。

- ・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
- ・OKIグループの企業理念の実現と、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
- ・就任期間の長さ
- ・監査役については、必要な財務・会計・法務に関する知識を有すること
- ・社外役員については、当社独立性基準を満たしていること

取締役、監査役、執行役員の解任案提出の基準は、法令および定款に違反する行為またはその恐れのある行為があった場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合とし、発生後直ちに人事・報酬諮問委員会にて審議し、取締役会に提案します。

( ) 取締役会が上記 ( ) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明  
個々の選解任理由、および略歴・担当等については、株主総会参考書類および事業報告、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書等に記載しております。

#### 【原則4-1 経営陣への委任の範囲とその概要】

当社は取締役会が定める取締役会規程において、法令、定款に定める事項、経営の基本方針など重要事項を取締役に付議すべき事項と定めております。取締役会決定事項の細目は、経営会議の協議または稟議手続きを経て、社長執行役員を兼ねる代表取締役が決定しております。執行役員は取締役会で決定された経営の基本方針などに則って委任された業務を執行しております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書「II. 1. 【独立役員関係】」に記載しております。

#### 【原則4-10 任意の委員会の活用等】

OKIは、監査役会設置会社体制を採用しており、取締役会には、意思決定機能と監督機能の双方が求められるため、社内・業務執行取締役と独立性の高い社外取締役のバランスが概ね半々程度が適切であると考えており、2022年6月末現在の取締役会の構成は、取締役総数9名のうち、独立社外取締役は4名であり、取締役会議長は、独立社外取締役(女性)が務めております。

役員の選解任および役員報酬の決定に係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。同委員会では、取締役会での決議に先立ち、取締役・執行役員等の選解任および報酬制度・水準などについて諮問を受け、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。また、取締役会の決議によって選定された非業務執行取締役で組織するものとし、その内、過半数は独立社外取締役とする旨、本委員会の委員長は、委員の互選によって定める旨を人事・報酬諮問委員会の規程により定めております。2022年6月末現在の委員は4名で、社外取締役の全員(含:女性1名)が就任しております。

2021年度は、取締役会のスキル・マトリックス、最高経営責任者(CEO)および最高執行責任者(COO)の体制構築、ならびに社長執行役員の選任基準・評価プロセスの審議・新たな社長執行役員の指名に関する事項などを中心に審議を行っております。

人事・報酬諮問委員会付議事項

- (1) 取締役・監査役の選解任に関する株主総会議案
- (2) 役員の報酬制度と支給方針、水準
- (3) 役員の選解任に関する基本方針、基準
- (4) 役員の選解任と報酬に関して委員会が必要とした事項
- (5) 社長後継者の育成計画に関する事項

#### 【原則4-11 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

OKIは、監査役会設置会社として、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。上記を遂行するために、取締役会には、意思決定機能と監督機能の双方が求められるため、社内・業務執行取締役と独立社外取締役とのバランスを考慮し、2022年6月末現在においては、取締役9名のうち、独立社外取締役を4名選任しております。(取締役会の独立性・客観性をより一層向上させるために、独立社外取締役である川島いづみ氏が、取締役会議長を務めております)

取締役会全体に関する考え方として、知識・経験・能力のバランス、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成しております。適正規模については、迅速な意思決定を可能にし、適切な人数になるよう当社の取締役は15名以内とすることを定款で定めております。取締役会では、マーケティング、技術・イノベーション、製造・SCMなど社会価値創出のために必要な分野、ならびに人材、財務・会計、法務・リスク管理に代表される経営基盤強化に必要な分野に関して、十分な知識と経験、能力を保有する者を、社内・業務執行取締役として5名選任しております。また、各分野において経験と専門知識に基づいた適切な監督と助言を行うことを期待して、企業経営の経験者2名、および学識経験者2名を、それぞれ独立社外取締役として選任しております。取締役会には、業務執行経験のある監査役(社内・常勤監査役2名および独立社外監査役1名)、ならびに公認会計士である監査役(独立社外監査役2名)計5名の監査役が出席しております。なお、2022年6月29日開催の第98回定時株主総会にて選任されました取締役のスキル・マトリックスは当社ウェブサイトにて開示しております。(https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/structure.html#co01)

#### 【原則4-11 取締役及び監査役の兼任状況】

取締役および監査役(候補者を含む)の重要な兼職状況については、「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類および事業報告ならびに有価証券報告書において開示しております。

- ・株主総会招集ご通知 <https://www.oki.com/jp/ir/shareholder/meeting.html>
- ・有価証券報告書 <https://www.oki.com/jp/ir/data/report/>

なお、社外取締役および社外監査役の状況は、本報告書「II. 1. 【取締役関係】【監査役関係】」にも記載しております。

#### 【原則4-11 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の目指すべき方向性およびその方向性に対する課題を認識し、共有、改善することにより、取締役会の実効性向上を実現することを目的として、毎年、評価・分析を実施しております。

#### 【取締役会の実効性評価の方法】

取締役会において、2021年度の実効性評価の方法について議論しました。

- (1) 当社の事情に即した調査・評価を行うためには自己評価が適切であると判断しました。他方、評価プロセスの客観性、妥当性を検証するための第三者評価については、数年に一度程度の実施が適当であると判断しており、前年度実施したことを鑑みて見送ることとしました。
- (2) 実施方法は前年度と同じく、アンケート、個別ヒアリング、取締役会による審議の三段階とし、すべての取締役、監査役を対象として、取締役会事務局が事務局を務めました。
- (3) アンケートは、前年度と同様のものとし、「コーポレートガバナンス・コード」及びその関係資料をベースとしました。



**[取締役会の実効性に関する評価結果]**

2021年度の評価の結果、当社の取締役会の実効性は、改善がみられる事項と、さらなる改善の必要性が認識されましたが、全体感としての実効性は前年度とほぼ同水準と確認しております。詳細は以下のようになります。

- ・「中期経営計画2022」の進捗管理にあたって、各事業や営業部門の責任者が取締役会場で直接報告を行い、質疑応答を行ったことにより、現場のリアリティが共有された。その一方でKPIに基づく定量的なモニタリングについては説明内容のレベルにばらつきも見られるため、今後さらに内容の改善を図っていく。
- ・「社長等の後継者育成計画」については、社外取締役を委員とする人事・報酬諮問委員会において議論を行った。社長交代が行われたが、今後は次あるいはその次の経営層の育成に向けた計画の策定について議論を継続していく。
- ・コロナ禍において「社外役員へ現場情報を提供する機会」の創出については、目立った改善は図れなかった。感染対策の工夫などにより事業所などの視察の実施を増やしてゆき、社外役員と執行の現場とのコミュニケーション増につなげていく。

当社は企業価値の向上を実現することを目的として、継続的に取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

**[原則4-14 取締役・監査役のトレーニング]**

当社は、取締役・監査役に対し、各々の役割と責務を果たすために必要な外部専門機関によるセミナーや研修等の機会を提供いたします。本方針に基づき、専門家によるセミナー等の実施、外部機関による研修の利用など、必要な支援をしております。また新任役員を対象とした研修を実施しているほか、社外役員には、就任時にOKIグループの事業内容への理解を深めるための説明を行い、事業所や工場の訪問も実施しています。また、常勤監査役については日本監査役協会などの外部機関において開催されるセミナー等への参加機会を提供しています。

**[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]**

OKIは、株主をはじめとするステークホルダーとの建設的な対話を積極的に行い、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いう認識から、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みを以下の通り行っております。

- ( ) IRを担当する経営陣幹部を選任しており、建設的な対話を実現するように統括しております。
- ( ) 対話を補助する社内のコーポレートコミュニケーション統括部にIR専任部署(IR室)を設置しており、経理部、経営企画部、事業部門等含めて関連各所との情報共有など、有機的な連携を行っております。なお、重要な発生事実は、各部門が情報取扱責任者に報告し、これらの情報を基に、関連部門間の連携により相互チェックを行い、開示について等、部門間の連携を図る体制を整備しております。
- ( ) 社長、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室および取締役会室がこれを補佐しています。具体的には、経営説明会や四半期ごとの決算説明会をはじめ、各種ミーティングなどを実施するほか、主要株主については個別の面談を実施するなど、合理的な範囲で株主等との直接の対話の機会を設けています。
- ( ) IR/SR活動を通して把握した機関投資家等の意見については、定期的に取締役会にて経営陣幹部にフィードバックしております。
- ( ) インサイダー情報の取り扱いについては、「インサイダー取引防止規程」に則り厳重に管理することを経営陣幹部、社員に周知徹底しインサイダー情報漏洩防止を図ります。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針として、ディスクロージャー・ポリシーを策定しております。( <https://www.oki.com/jp/ir/corporate/disclosure.html> )

**2. 資本構成**

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

**[大株主の状況] 更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	13,664,600	15.78
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,193,900	3.69
沖電気グループ従業員持株会	2,175,461	2.51
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,788,700	2.07
株式会社みずほ銀行	1,419,648	1.64
明治安田生命保険相互会社	1,400,097	1.62
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	1,224,193	1.41
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,104,383	1.27
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,085,753	1.25
JUNIPER	1,051,900	1.21

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

**補足説明 更新**

大株主の状況は、2022年9月30日現在の株主名簿に基づき記載しています。

2020年11月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者が、2020年11月13日現在、全体で4,846,648株(保有割合5.56%)の当社株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年9月30日現在にお



齋藤 保	他の会社の出身者																			
川島 いづみ	学者																			
木川 眞	他の会社の出身者																			

**会社との関係についての選択項目**

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
浅羽 茂		浅羽茂氏は、早稲田大学大学院経営管理研究科教授であり、日本甜菜製糖株式会社の社外取締役であります。上記会社とOKIグループには取引関係はございません。	現早稲田大学大学院経営管理研究科教授で、産業組織、企業戦略、競争戦略、所有構造・コーポレートガバナンスと企業行動を専門分野とし、ビジネス全般における学術的専門知識および高い倫理観を有しております。加えて、経営陣からの高い独立性を有すると共に、他社の社外取締役としての経験もあり、また人事・報酬諮問委員会の委員長を務めております。以上から、特にマーケティングおよびイノベーションを含むビジネス全般に関する学術的な専門的知見に基づき、取締役会における次期中期経営計画の審議の深化に貢献することを期待し、選任されました。なお、浅羽茂氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記理由により社外取締役として職務を適切に遂行できるものと判断しております。浅羽茂氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。
齋藤 保		齋藤保氏は、株式会社IHIの相談役、株式会社かんぼ生命保険および古河電気工業株式会社の社外取締役であります。また、2022年6月に鹿島建設株式会社の社外取締役に就任しておりますが、その取引額はOKIグループの売上高の1%未満、同4社の売上高の1%未満であります。	長年株式会社IHIの代表取締役を務め、業界のみならず日本のビジネスリーダーとして、製造業に関する豊富な経営経験および高い倫理観を有しております。加えて、経営陣からの高い独立性を有すると共に、他社の社外取締役としての経験もあり、また人事・報酬諮問委員会の委員を務めております。以上から、特に製造、開発およびグローバルな経営経験に基づき、取締役会における次期中期経営計画の審議の深化に貢献することを期待し、選任されました。齋藤保氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。

川島 いづみ	川島いづみ氏は、早稲田大学社会科学総合学院教授であります。	現早稲田大学社会科学総合学院教授で、商法(特に会社法)、金融商品取引法を専門とし、特に会社法とコーポレートガバナンスに関する学術的専門知識と高い倫理観を有しております。加えて、経営陣からの高い独立性を有すると共に、2021年6月からは当社取締役会議長として取締役会の機能発揮に尽力し、他社の社外取締役としての経験もあり、また人事・報酬諮問委員会の委員を務めております。以上から、特に会社法・金融商品取引法等の法律の専門家としての知見に基づき、取締役会における次期中期経営計画の審議の深化に貢献することを期待し、社外取締役として選任されました。なお、川島いづみ氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、上記理由により社外取締役として職務を適切に遂行できるものと判断しております。 川島いづみ氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。
木川 眞	木川眞氏は、2002年4月から2005年3月まで株式会社みずほコーポレート銀行(現株式会社みずほ銀行)の常務執行役員および常務取締役を務めておりました。株式会社みずほ銀行は当社の主要な借入先であり、2021年度の借入額は253億円です。また、同氏は、株式会社小松製作所および株式会社肥後銀行の社外取締役であります。その取引額はOKIグループの売上高の1%未満、同2社の売上高の1%未満であります。なお、同氏はヤマトホールディングス株式会社の特別顧問および株式会社セブン銀行の社外取締役も務めており、また2022年6月に株式会社ICMGの社外取締役に就任しておりますが、同3社とOKIグループには取引関係はございません。	金融機関での役員経験を経て、ヤマトホールディングス株式会社の代表取締役を10年以上務め、ICTを活用したビジネスモデルの変革を行うなど、ロジスティクス業界を中心とした豊富な経営経験および高い倫理観を有しております。加えて、経営陣からの高い独立性を有すると共に、他社の社外取締役としての経験もあり、また人事・報酬諮問委員会の委員を務めております。以上から、特にサプライチェーンマネジメントおよびリスクマネジメントに関する経営経験に基づき、取締役会における次期中期経営計画の審議の深化に貢献することを期待し、社外取締役として選任されました。 木川眞氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬諮問委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事・報酬諮問委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役

補足説明

当社では、取締役の選解任、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・透明性と説明責任を強化するために「人事・報酬諮問委員会」を設置しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名

監査役の人数	5名
--------	----

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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、取締役の職務執行の監査を実施しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
志波 英男	他の会社の出身者													
牧野 隆一	公認会計士													
津田 良洋	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 ）」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 ）」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
志波 英男		志波英男氏は、2007年4月から2018年3月まで株式会社フジクラの執行役員(2014年6月から2016年6月までは取締役も兼務)を務めておりました。また、株式会社アウトソーシングの社外取締役(監査等委員)を務めておりますが、その取引額はOKIグループの売上高の1%未満、同社の売上高の1%未満であります。	メーカーにおいて経理部門長、企画部門長、本社部門の統括等を担った後、取締役上席常務執行役員を務めると共に海外勤務の経験を有しています。その豊富な経験、グローバルな知見および高い倫理観を活かし、当社の経営に対する適切な監査を行えると判断したため、監査役として選任されました。なお、上記経歴から、当社の監査に必要な財務、会計、法務に関する相当程度の知見を有しております。 志波英男氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。



<p>牧野 隆一</p>	<p>牧野隆一氏は、1980年4月から2019年6月まで公認会計士として有限責任あずさ監査法人に所属しておりました。また、株式会社シンクロ・フードの社外監査役および牧野隆一公認会計士事務所長を務めておりますが、それぞれの会社と当社との取引額は双方からみて、売上高の1%未満であります。</p>	<p>公認会計士として、長年に亘りメーカーその他各種業界の会計監査に携わってきました。また内部統制に関する高い知見を有しております。その豊富な経験、知識および高い倫理観を活かし、当社の経営に対し、客観的、中立的な監査を行えると判断したため、監査役として選任されました。なお、上記経歴から、当社の監査に必要な財務、会計、法務に関する相当程度の知見を有しております。また牧野隆一氏は会社の経営に関与された経験はありませんが、上記理由により社外監査役として職務を適切に遂行できるものと判断しております。</p> <p>牧野隆一氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。</p>
<p>津田 良洋</p>	<p>津田良洋氏は、株式会社プロネクサスの社外監査役であります。その取引額はOKIグループの売上高の1%未満、同社の売上高の1%未満であります。なお、トライベック株式会社の常勤監査役も務めておりますが、同社とOKIグループには取引関係はございません。</p>	<p>公認会計士として、長年に亘り各種業界のグローバルを含めた会計監査に携わってきました。その豊富な経験、知識および高い倫理観を活かし、グローバルな視点から当社の経営に対し、客観的、中立的な監査を行えると判断したため、監査役として選任されました。なお、津田良洋氏は過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、上記理由により社外監査役として職務を適切に遂行できるものと判断しております。</p> <p>津田良洋氏は、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。</p>

## 【独立役員関係】

<p>独立役員の人数</p>	<p>7名</p>
----------------	-----------

### その他独立役員に関する事項

#### 「社外役員選任にあたっての独立性判断基準」

当社は以下の基準に基づいて社外取締役および社外監査役を選任しています。

- (1) OKIグループの業務執行者\*1でないこと。
- (2) OKIグループを主要な取引先(OKIグループへの売上高が、当該取引先グループの総売上高の2%を超える者)とする者またはその業務執行者でないこと。
- (3) OKIグループの主要な取引先(当該取引先へのOKIグループの売上高が、OKIグループ総売上高の2%を超える者)またはその業務執行者でないこと。
- (4) 当社の主要株主(総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者)またはその業務執行者でないこと。
- (5) OKIグループが主要株主となっている者の業務執行者でないこと。
- (6) OKIグループから役員報酬以外に多額の金銭(年間1,000万円超)その他の財産(年間1,000万円超相当の財産)を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。)でないこと。
- (7) 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者でないこと。
- (8) 過去10年間において、上記(1)から(7)までに該当していた者でないこと。
- (9) 下記に掲げる者の二親等以内の近親者でないこと。
  - a. 上記(2)から(7)までに掲げる者(ただし、(2)から(5)までの「業務執行者」においては重要な業務執行者\*2、(6)の「団体に所属する者」においては重要な業務執行者およびその団体が監査法人や法律事務所等の会計や法律の専門家団体の場合は公認会計士、弁護士等の専門的な資格を有する者、ならびに(7)の「監査法人に所属する者」においては重要な業務執行者および公認会計士等の専門的な資格を有する者に限る。)
  - b. OKIグループの重要な業務執行者
  - c. 過去10年間において、上記b)に該当した者

\*1 「業務執行者」とは、取締役(除く社外取締役)、執行役員、使用人等の業務執行をする者をいう。

\*2 「重要な業務執行者」とは、取締役(除く社外取締役)、執行役員、部門長等の重要な業務執行をする者をいう。

なお、当社は独立役員の資格を充たす社外役員を独立役員として届け出ております。

当社は以上の方針に加え、それぞれの専門分野での経験や、知識が現在の当社にとって有用であることを踏まえ、社外取締役、社外監査役を選任しています。

## 【インセンティブ関係】

<p>取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況</p>	<p>業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入</p>
----------------------------------	-----------------------------------

#### 該当項目に関する補足説明

下記【取締役報酬関係】における「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しています。

#### ストックオプションの付与対象者

社内取締役、その他

#### 該当項目に関する補足説明

2016年度より、中長期のインセンティブ報酬として株式報酬型ストップオプションを導入しています。詳細については、当社ウェブサイトを開示しております。  
<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/officers.html#co04>

#### 【取締役報酬関係】

#### (個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

#### 該当項目に関する補足説明

2021年度(2022年3月期)、取締役に支払った報酬の総額は、287百万円、監査役に支払った報酬の総額は70百万円です。

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は、次のとおりであります。取締役および執行役員は、継続して企業価値向上と企業競争力を強化するために、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。

詳細については、当社ウェブサイトを開示しております。

<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/officers.html#co04>

#### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

##### 社外取締役のサポート体制

担当部署:取締役会室、秘書室

担当者:有

情報伝達体制:社外取締役の職務執行に必要な情報は担当者を通して伝達される体制を構築しています。取締役会の開催に際しては、資料の事前配布および事前説明を実施しています。

##### 社外監査役のサポート体制

担当部署:監査役付

担当者:有

情報伝達体制:社外監査役の職務を補助するものとして取締役の指揮・命令に服さない監査役スタッフを配しています。取締役会の開催に際しては、資料の事前配布および事前説明を実施しています。

#### 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

#### 元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
----	-------	------	---------------------------	--------	----

--	--	--	--	--	--

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

名

## その他の事項

代表取締役社長等を退任した者が相談役・顧問等へ就任する制度については、既に廃止済みです。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は監査役会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」を図っております。また、2022年4月から、最高経営責任者(CEO)および最高執行責任者(COO)が設置されました。CEOが最高経営責任者としてグループ全体の経営戦略を担い、COOが最高執行責任者として業務執行を統括する新たな体制により、「意思決定プロセスのさらなる迅速化」と経営力の一層の強化を図るものです。さらに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。さらに監査役、監査役会による監査に加え、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」に取り組んでおります。

### (1)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、法令・定款に基づき、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おります。取締役会の機能を確保するために、取締役候補者の選定に際しては専門分野、職務経験および性別などの多様性に配慮するとともに、4名を独立社外取締役(うち女性取締役1名)とし、経営の公正性・透明性の向上を図っております。また、事業年度ごとの経営責任をより明確にするため、任期を1年とする旨を定款に定めております。

### (2)監査役会

監査役会は5名の監査役で構成され、うち3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。また当社は監査役の職務を補助するため、取締役の指揮命令に服さない監査役スタッフを配置しています。

### (3)執行役員制度

当社は、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。

### (4)任意の委員会の活用

当社は、取締役の選解任および役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性と判断の客観性を確保するため、任意の委員会として人事・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会では、取締役会での決議に先立ち、取締役・執行役員等の選解任および報酬制度・水準などについて諮問を受け、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。

### (5)会計監査

会計監査についてはPwCあらた有限責任監査法人を選任し、定期的に会計監査を受けるほか、随時相談を行うことで、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。会計監査を執行中の公認会計士は、PwCあらた有限責任監査法人所属の好田健祐、石橋武昭、尻引善博の3名です。また、監査業務に係る補助者として、PwCあらた有限責任監査法人所属の公認会計士13名、その他43名が従事しております(2021年度(2022年3月期)実績)。なお、継続監査年数については、全員7年以下のため記載を省略しています。同監査法人は、業務執行社員が当社の会計監査に一定期間を超えて関与することがないよう、自主的な措置をとっております。

### (6)内部監査

当社は社長執行役員直轄の内部監査部門として、グローバルグループ監査室を設置しています。グローバルグループ監査室は、公認内部監査人1名、公認不正検査士1名を含む20名で構成され、内部監査規定に則り、当社各部門及び子会社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、業務の改善を支えていくことを目的に内部監査を実施しています。

### (7)責任限定契約の内容の概要

当社は、会社法第427条第1項に基づき、全社外取締役および監査役との間で責任限定契約を締結しております。

### (8)役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、当社の取締役、監査役および執行役員、すべての国内子会社の取締役、執行役、監査役および執行役員、ならびに米国、中国、タイ国等に所在する一部の海外子会社の取締役、執行役、監査役、執行役員および管理職従業員を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結しております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社が現在の体制を採用しているのは、業務執行と監督を分離し、複数の社外取締役の積極的な関与などにより監督機能を強化すること、および経営から独立した監査役による客観的な監査を行うこと、さらには任意の委員会の設置などの工夫を行うことにより、「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」が着実に実現できるとの判断によります。引き続きステークホルダーの皆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。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	<p>定時株主総会の招集通知につきましては、原則として開催日の約3週間前に発送しております。また、招集通知の発送に先駆け、原則として開催日の約4週間前に、東京証券取引所のサイトおよび当社ホームページにおいて、早期掲載しております。</p> <p>(第98回(2022年6月29日開催)の定時株主総会においては、5月31日(火)にウェブサイト掲載、6月6日(月)に発送いたしました)</p>
電磁的方法による議決権の行使	<p>2002年6月より実施しています。</p> <p>2019年6月からは、スマートフォンによる議決権行使も可能となりました。</p>
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	<p>株式会社ICJ(インベスター・コミュニケーション・ジャパン)が運営する機関投資家向け議決権行使システムに参加しています。</p>
招集通知(要約)の英文での提供	<p>英文招集通知を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。</p>
その他	<p>招集通知を当社ウェブサイトに掲載しています。</p>

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>ディスクロージャーポリシーについて、当社ウェブサイトに掲載しております。</p> <p><a href="https://www.oki.com/jp/ir/corporate/disclosure.html">https://www.oki.com/jp/ir/corporate/disclosure.html</a></p>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>四半期毎に決算説明会を開催するとともに中期経営計画などに関する経営説明会を適宜開催し、代表者もしくは財務責任者が説明しています。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>あらゆる投資家の方にご覧頂けるよう、IR関連資料は専用サイト「投資家の皆様へ」にまとめて掲載しています。</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>コーポレートコミュニケーション統括部にIR専任部署(IR室)を設置しています。</p>	
その他	<p>最新の適時開示等、当社IRに関する情報について、ご登録のメールアドレスにお知らせするIRメール配信サービスを実施しております。</p>	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>OKIは、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、「OKIグループ企業行動憲章」(2005年10月制定)において、「すべてのステークホルダーの皆様の信頼を得ることが、企業価値向上の基盤である」という基本姿勢を明示し、OKIとしての価値観を示しています。さらに、「OKIグループ行動規範」(2007年8月制定、2012年12月改訂)において、「憲章」の各項目を果たすためにグループの全役員・社員がとるべき具体的な行動を、グローバルに適用できる普遍的な表現で示した行動規範を定め、実践しております。2012年10月には、ステークホルダーの信頼に応えるため、コンプライアンスの徹底を経営陣が率先垂範することを明示した「コンプライアンス宣言」を制定しています。</p>



<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>OKIは「中期経営計画2022」において、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業としてESG経営に取り組むためのマテリアリティを公表しました。環境活動においては、2050年における工場を含む全拠点からのエネルギー起源CO2排出量を実質ゼロをすることを打ち出し、OKIグループ中長期環境ビジョン「OKI環境チャレンジ2030/2050」を強化しました。工場のゼロ・エネルギー・ビル(ZEB)化実現を含め、自社の事業活動に伴うCO2排出の削減を推進しています。一方、製品・サービスの側面においても、深刻化する気候変動に対してCO2削減や防災に寄与する製品を創出し、環境貢献製品の売上高を拡大してまいります。こうした気候変動に伴うリスクや機会に対応するTCFDのフレームワークに則った情報開示の強化も図っています。</p> <p>CSR活動については、「OKIグループ企業行動憲章」および「OKIグループ行動規範」の社員への徹底を基盤に、社内各部門においてステークホルダーの信頼を得るための諸活動に取り組んでいます。</p> <p>ワークライフバランス、ダイバーシティ・インクルージョンについての活動状況については毎年OKIレポートで開示し、ウェブサイトでも情報を開示しています。</p>
<p>ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定</p>	<p>「OKIグループ企業行動憲章」の項目として「コミュニケーション」を掲げ、「OKIグループは、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適時かつ公正に開示します。」という基本方針を明示しています。また2007年8月に制定した「OKIグループ行動規範」において、この基本方針を役員・社員一人ひとりが実行するための規範項目を定めています。</p>
<p>その他</p>	<p>生産性と効率性を高める柔軟な働き方の実現</p> <p>OKIグループは多様な人材が最大限に能力を發揮するために、また、ウィズコロナ/アフターコロナにおける生活様式を見据え、制度の見直しや働き方DXの推進を通して、時間価値の最大化によるワークライフ・クオリティの圧倒的な向上に取り組んでいます。この動きを加速するため2020年8月にスマート・ワークライフプロジェクトを発足し、以下の取り組みを推進しています。</p> <p>詳細につきましては、OKIレポート2022 (<a href="https://www.oki.com/jp/ir/finance/library/ar2022.html">https://www.oki.com/jp/ir/finance/library/ar2022.html</a>) 又は当社ウェブサイト (<a href="https://www.oki.com/jp/sustainability/csRACT/employ/swl.html">https://www.oki.com/jp/sustainability/csRACT/employ/swl.html</a>) をご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働く場所と時間の柔軟性向上</li> <li>・オフィスの再編・整備</li> </ul> <p>健康経営の取り組み</p> <p>OKIグループは、社員一人ひとりが心身ともに健康で働きがいを持って仕事に取り組めることを経営の重要事項と捉え、社員とその家族の疾病予防、メンタルヘルスクアおよび健康づくりに取り組んでいます。OKIグループが重点的に取り組むべき健康課題を「からだ」「こころ」「いしき」の3つの観点で設定し、産業保健スタッフを含む会社と健康保険組合とが連携するコラボヘルス体制で各種施策を推進しています。沖電気工業健康保険組合に加入する関係会社では、個人向け健康ポータルサイトを開設しているほか、毎年「健康チャレンジキャンペーン」イベントを開催するなど、セルフケア強化の取り組みを行っています。また、OKIではメンタルヘルス不調を未然に防ぐために、社員自身がストレス状態に気づききっかけを得られるようストレスチェックにも注力しており、2021年度の実率は94.3%でした。</p> <p>2022年3月、OKIは健康づくりに積極的に取り組んでいる企業として、2021年に続き「健康経営優良法人2022」大規模法人部門の認定を受けました。</p>

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、自発的・自律的な目標の達成を目指し、企業価値向上を通じて社会の持続的な発展に貢献することを目的として、会社法及び会社法施行規則に基づき、内部統制に関する基本方針を定め、この基本方針に基づく内部統制システムの体制を整備し、運用するとともに、継続的な改善に努めます。

#### 1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 取締役および執行役員は、当社および子会社（以下「OKIグループ」という。）における企業倫理の確立ならびに取締役、執行役員およびその他の使用人による法令、定款および社内規程等の遵守の確保を目的として制定した「OKIグループ企業行動憲章」、「OKIグループ行動規範」を率先垂範するとともに、その遵守の重要性につき繰り返し発信し、周知徹底を図る。
- (2) コンプライアンス責任者を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、OKIグループにおけるコンプライアンスに関する事項について報告・審議・決定する。
- (3) コンプライアンス委員会で決定された事項に基づき、OKIグループ各人のコンプライアンスに対する意識向上を図るため、コンプライアンス所管部門が取締役および執行役員ならびに使用人への教育研修等の具体的な施策を企画・立案し、推進する。
- (4) 法令・定款等の違反行為に対しては、懲罰規定に基づき厳正に処分する。
- (5) 社長直轄の独立した内部監査部門によるOKIグループにおける法令、定款および社内規程等の遵守状況の監査を実施し、問題点の指摘および改善策の提案等を行う。
- (6) 社外取締役、監査役にも通報する仕組みを有する内部通報規程を定め、通報・相談窓口を設置することにより、不正行為の早期発見と是正を図る。
- (7) 市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力に対しては、警察等関連機関と連携し、組織全体として一切の関係を遮断するように毅然とした態度で臨む。

#### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務執行に係る文書・情報については、法令・社内規程に則り適切に保存し、管理する。

- (2)情報セキュリティについては、電子情報管理規程および関連規定に基づき、情報セキュリティに関する責任体制を明確にし、OKIグループにおける情報セキュリティの維持・向上のための施策を継続的に実施する体制を構築する。
- (3)個人情報保護及び営業秘密管理に関連する規程を整備し、個人情報及び重要な営業秘密を適切かつ安全に保存・管理する。
- (4)会社の重要な情報の開示に関連する規程を整備し、法令等又は取引所の諸規則等の要求に従い開示すべき情報が適正、適時かつ公平に開示される体制を整備する。

### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)リスク管理は、リスクマネジメント規程に基づき、社長執行役員を委員長とするリスク管理委員会を設置して、OKIグループの事業活動に伴うリスクを的確に把握し、その顕在化を防ぐための施策を推進する。
- (2)リスクマネジメント規程に則り、OKIグループ各部門はその担当業務に関連して発生しうるリスクの管理を行う。全社的な管理を必要とするリスクについては統括部門を定め、統括部門はリスクを評価した上で対応方針を決定し、これに基づき適切な体制を構築する。
- (3) OKIグループにおいて、危機等の発生あるいは兆しを認識した場合、速やかにリスク管理委員会事務局にその状況を報告する。事務局は対応を指示し、特に重要なものについては、取締役および監査役に報告する。尚、災害等の発生時においては、その発生地域、災害規模等を勘案し緊急対策本部の設置等により対応する。
- (4)取締役会は、毎年、リスク管理体制についても見直しを行う。

### 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1)定例の取締役会を原則として毎月1回開催し、経営の基本方針など重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。
- (2)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る。さらに、執行役員等で構成する経営会議を開催し、社長執行役員の意思決定を補佐する。
- (3)業務執行に当たっては業務分掌規程、権限規程において責任と権限を定める。
- (4)取締役会は、OKIグループの中期経営計画ならびに年間計画を決定し、その執行状況を監督する。
- (5)執行役員は、取締役会で定めたOKIグループの中期経営計画および年間計画に基づき効率的な職務執行を行い、年間計画の進捗状況については、経営会議で確認し、取締役会に報告する。

### 5. 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1)子会社における業務の適正を確保するための体制の整備に関する指導および支援を行う。
- (2)OKIグループにおける経営の健全性および効率性向上を図るため、関係会社管理規程に則り、各子会社に対して取締役および監査役を必要に応じて派遣するとともに、当社内に所管本部を定め、当該所管本部は、子会社の事業運営に関する重要な事項について子会社から報告を受け、協議を行う。また、特に重要な事項については当社の経営会議あるいは取締役会への付議を行う。
- (3)各子会社は、その社外取締役、監査役にも通報する仕組みを有する内部通報規程を定め、通報・相談窓口を設置し、当社への報告の上、不正行為の早期発見と是正を図る。
- (4)当社はグループで準拠すべき各種規程類をグループ共通規程として定め、各社の意思決定あるいは業務の効率化を図る。
- (5)当社内部監査部門は、OKIグループの業務の適正性について監査を実施し、検証及び助言等を行う。

### 6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (1)OKIグループの財務報告の信頼性を確保するために、会社計算規則および金融商品取引法その他適用される関連諸法令に基づき、財務報告に係る内部統制システムを整備し、その維持・改善に努める。
- (2)当社の各部門および子会社は、自らの業務の遂行に当たり、職務分離による牽制、日常的なモニタリング等を実施し、財務報告の適正性の確保に努める。

### 7. 監査役職務を補助すべき使用人および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

- (1)監査役職務を補助するものとして監査役スタッフを置く。
- (2)独立性や指示の実効性を確保するため、監査役スタッフは取締役の指揮命令に服さない使用人を配置するとともに、その人事異動、人事評価については、監査役会の事前の同意を得るものとする。

### 8. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (1)取締役および使用人、ならびに子会社の取締役、監査役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、法令に従い、直接あるいは所管本部を通して直ちに監査役に報告する。
- (2)取締役は、取締役会のほか、監査役が重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握できるように、常勤監査役の経営会議出席の機会を確保するとともに、稟議書等の重要書類の閲覧を可能とする体制を整備する。
- (3)取締役は、監査役がリスク管理委員会に出席し報告を受ける体制を整備する。
- (4)取締役は、監査役が内部通報規程に基づき内部通報を受けるとともに、監査役へ内部通報に関わる状況を報告する体制を確保する。
- (5)取締役は、内部統制システムの構築状況及び運用状況ならびに内部監査の状況についての監査役への定期的な報告、および監査役が必要と判断した事項については取締役及び使用人に対して報告を求められることができる体制を確保する。
- (6)監査役に対する報告をした者は当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないものとする。
- (7)子会社の取締役及び使用人は、法令及び規程に定められた事項のほか、子会社の監査役から報告を求められた事項について速やかに子会社の監査役に報告するとともに、当社の子会社所管本部に報告する。

### 9. その他監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)監査役は、会社の業務及び財産の状況の調査その他の監査職務の遂行にあたり、内部監査部門と緊密な連携を保ち、効率的・実効的な監査を実施する。
- (2)監査役は、会計監査人との定期的な会合、会計監査人の往査等への立ち会いのほか、会計監査人に対し監査の実施経過について適宜報告を求める等、会計監査人と緊密な連携を保ち、効率的な監査を実施する。
- (3)監査役職務を執行する上で必要となる費用は、会社が支払うものとする。
- (4)監査役は、監査の実施にあたり必要と認める場合は、会社の費用負担により、弁護士、公認会計士等の監査業務に関する助言を受けることができる。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力に対しては、警察等関連機関と連携し、組織全体として一切の関係を遮断するように毅然とした態度で臨みます。

(反社会的勢力排除に向けた整備状況)

1. 「会社法における内部統制システム構築の基本方針」「OKIグループ行動規範」「反社会的勢力への対応に関する規程」において、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを明示しています。
2. 対応統括部署をコーポレート本部人事総務部と定め、各地区、事業場に不当要求防止責任者を設置しています。
3. 警察庁、警視庁及び反社会的勢力排除に関する関連団体(公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、都道府県暴力追放運動推進センターなど)とも緊密な連携を構築しています。
4. 社内、業界内の経験の蓄積、警察等関連機関からの情報収集に努め、反社会的勢力に関する情報をデータベース化し、被害防止に役立てています。
5. 各地区、事業場における不当要求防止責任者を通じた研修、教育を行っています。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

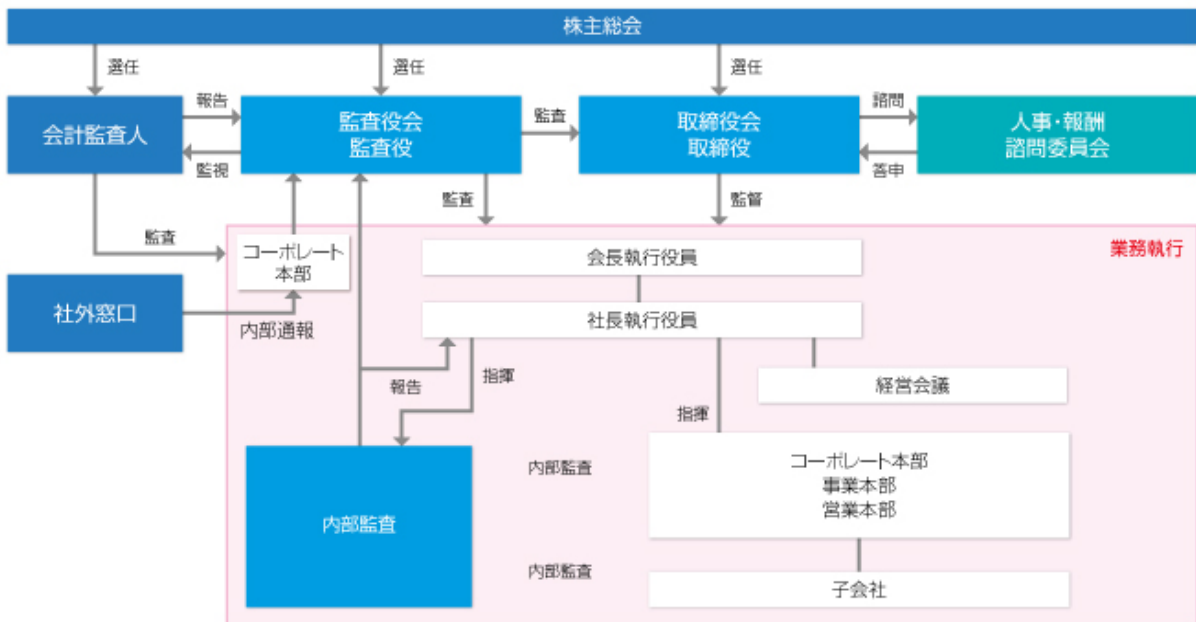
該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(適時開示体制の概要)

1. 当社では、取締役会、あるいは経営会議で決定した事実は、議事録などにより情報取扱責任者に伝えられます。また重要な発生事実は、各部門が情報取扱責任者に報告しています。これらの情報は関連部門間の連携により相互チェックを行い、開示について検討されます。
2. 株主・投資家等の資本市場関係者に対する情報の開示は、定められた情報開示担当者が原則として行います。

#### コーポレート・ガバナンス体制



## 適時開示体制(決算情報)

