

2020年6月2日

株主各位

神奈川県横須賀市光の丘5番3号  
株式会社ニフコ  
代表取締役社長 山本利行

## 役員指名ポリシーおよび役員報酬ポリシーに関するお知らせ

拝啓 平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、弊社は2020年5月19日開催の取締役会において、2020年度以降の役員指名ポリシーおよび役員報酬ポリシーにつき決議いたしました。具体的な内容は以下のとおりです。

敬具

### 記

#### 【役員指名ポリシー】

##### 1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、従業員、お客様、株主、投資家、ユーザー、協力会社、地域社会等のすべてのステークホルダーにとって有益な存在でありたいと考えます。

2018年、当社は創業51周年を迎え、新たなステージへの決意を込めて、以下の新企業理念を制定いたしました。

【Mission】 ～社会使命・存在意義～

ニフコは、生み出したアイデアと育てる技術で、社会の期待を感動にかえるクリエイティブカンパニーです

【Vision】 ～Missionを体現するために目指すべき姿～

変化を作り出し、未来を切り拓く

【Values】 ～ニフコの独自性を象徴する言葉～

-This is Nifco-

Be proactive and break through

Communicate and collaborate

Challenge and innovate

新企業理念の下、今後ともステークホルダーの要望に応えるとともに、広く社会から信頼され続ける企業を目指して、企業メッセージ「WOWING THE WORLD」を標榜して、革新的な事業展開を続けていきます。

あわせて、企業として、コンプライアンスを徹底するとともに適切なリスクマネジメントを実践することによって、激変する社会経済環境に柔軟かつ適正に対応していくことが必要であり、こうした考え方を徹底し実践していくことも重要であると考えます。

当社は、上記の基本的な考え方に基づいてコーポレート・ガバナンスの充実を経営の優先課題と位置付け、グループ経営の強化を図っていきます。

## 2. 最高経営責任者（CEO）の人財要件

当社の CEO に求められる人財像は、ニフコの企業理念（ミッション、ビジョン、バリュー）を実現・体現できる人財です。上記のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、CEO の人財要件（責任・権限、主要職務、期待される成果、コンピテンシー、知識・スキル、マインド、経験等）を定めており、コンピテンシー、マインドの詳細は以下の通りです。

項目		内容
コンピテンシー	ビジョン・戦略の構築	・市場やユーザーの将来像を洞察し、競争優位を生むビジネスモデルや戦略を構想して、重要な指標と優先順位を決定する
	組織の構築・強化	・戦略に適合した組織や仕組みを構築し、経営資源配分と権限委譲を通じて人材を育てる
	変革リーダーシップ	・関係者に対して変化・変革の必要性を説明し動機づけ、自ら変化を創造・牽引して、ビジネスの改善・向上を推進する
	変化への対応	・ビジネスを取り巻く最新情報を把握し、リスクとチャンスを見出し、軌道修正や中止・撤退をタイムリーに決定し、実行する
	倫理基準	・自組織の利益のみを追求のではなく、企業の社会的責任に立脚し、社会に資するための意思決定を行う
マインド、性格特性	企業理念の体現	・ニフコの企業理念・風土に対する深い理解をもち、自らの判断・言動をもって体現している
	学習力・好奇心	・多様な意見や情報を尊重し聞き入れ、様々な考え方・アイデアを検討する姿勢をもち、新たな見方を創り出している
	情熱・こだわり	・現状に満足せず、常に成長と目標達成に対する情熱とこだわりを持ち、様々な打ち手を講じて徹底してやりきっている
	ブレイクスルー	・世の中に新しい驚きを提供し続けてきたニフコの歴史に学び、新たな驚きと喜びの創造に向けて既存の常識や枠組みを打ち破ることや、困難を乗り越えることに、粘り強く取り組んでいる
	人間力・人徳	・誠実さや高潔さ、および情理を兼ね備えた度量の深さによって、「この人が言うならやってみよう」と社内外の関係者から深く信頼されている

## 3. 選解任基準

経営陣幹部については、経営戦略等の立案に必要な事業環境や経営状況の理解及び取締役会が定めた経営戦略等を、強いリーダーシップを発揮し迅速かつ適切に執行できる能力と経験（特に、グローバルな業務の経験）を重視して選解任いたします。

CEOの選任にあたっては、上記の人財要件に基づき、指名・報酬委員会の助言・提言を踏まえて行います。

CEOの解任については、次に定める解任基準に該当する疑いを生じさせる行為があった場合は、速やかに指名・報酬委員会及び取締役会で審議を行うものとしております。

- (1) 不正、不当又は背信を疑われる行為があったとき
- (2) 会社法、関係法令に違反するなど、CEOとして不適格と認められたとき
- (3) 職務遂行の過程又はその成果が不十分であり、かつ本人を引き続き CEO としての職務におくことが不相当であると判断したとき

#### 4. 後継者計画

CEOの後継者計画は、上記の人財要件に基づき、指名・報酬委員会にて審議します。取締役会は、指名・報酬委員会による審議内容の報告を踏まえ、後継者計画が適格に運営されているかを監督します。

#### 5. 任期

取締役（社外取締役を含む）の任期は、1年間とします。

また、取締役（社外取締役を含む）の在任期間は、その再任の是非を1年毎に判断します。

#### 6. 決定プロセス

取締役の選解任基準や指名の決定プロセスの独立性・客観性・透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を2018年12月10日に設置しました。指名・報酬委員会は、原則として年4回以上実施することとしており、取締役の選解任基準やCEOの後継者計画等につき審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

なお、社外からの客観的視点および指名に関する専門的知見を導入するため、指名・報酬委員会の起用した外部のコンサルタントの助言を受け、外部データ、経済環境、業界動向および経営状況等を勘案し、取締役の選解任基準やCEOの後継者計画等の内容について検討することとしています。

#### 7. エンゲージメント方針

当社の取締役の選解任基準やCEOの後継者計画等の内容については、各種法令等に基づき作成・開示することとなる有価証券報告書、事業報告、コーポレート・ガバナンス報告書および当社ウェブサイト等を通じ、当社株主に対し迅速に開示します。また、機関投資家とのエンゲージメントについても、積極的に実施します。

以 上

## 【役員報酬ポリシー】

### 1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、従業員、お客様、株主、投資家、ユーザー、協力会社、地域社会等のすべてのステークホルダーにとって有益な存在でありたいと考えます。

2018年、当社は創業51周年を迎え、新たなステージへの決意を込めて、以下の新企業理念を制定いたしました。

【Mission】 ～社会使命・存在意義～

ニフコは、生み出したアイデアと育てる技術で、社会の期待を感動にかえるクリエイティブカンパニーです

【Vision】 ～Missionを体現するために目指すべき姿～

変化を作り出し、未来を切り拓く

【Values】 ～ニフコの独自性を象徴する言葉～

-This is Nifco-

Be proactive and break through

Communicate and collaborate

Challenge and innovate

新企業理念の下、今後ともステークホルダーの要望に応えるとともに、広く社会から信頼され続ける企業を目指して、企業メッセージ「WOWING THE WORLD」を標榜して、革新的な事業展開を続けていきます。

あわせて、企業として、コンプライアンスを徹底するとともに適切なリスクマネジメントを実践することによって、激変する社会経済環境に柔軟かつ適正に対応していくことが必要であり、こうした考え方を徹底し実践していくことも重要であると考えます。

当社は、上記の基本的な考え方に基づいてコーポレート・ガバナンスの充実を経営の優先課題と位置付け、グループ経営の強化を図っていきます。

### 2. 役員報酬の基本方針

当社の取締役、監査役および執行役員の報酬（以下「役員報酬」という）は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方をもとに、以下を基本方針とします。

- (1) 「ニフコは、生み出したアイデアと育てる技術で、社会の期待を感動にかえるクリエイティブカンパニーです」という当社のMissionに資するものであること
- (2) 独立性・客観性・透明性の高い報酬制度とし、従業員、お客様、株主等のステークホルダーに対する説明責任を果たし得る内容であること
- (3) 当社の従業員が魅力的であると感じるような役員報酬制度であること

### 3. 報酬水準

役員報酬の水準は、当社の経営環境および外部のデータベース等による同業他社や同規模の主要企業を、毎年、ピアグループとして水準を調査・分析した上で、上記の役員報酬の基本方針に基づき決定しています。

### 4. 報酬構成

- (1) 取締役（社外取締役を除く）および執行役員

当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬は、短期・中期・長期に経営目標を達成し、企業価値の持続的な向上に対する動機付けを図るため、役割に応じた「基本報酬」と、会社業績等によって給付

額が変動する「業績連動報酬」により構成されます。

さらに、「業績連動報酬」は「賞与」と「株式報酬」により構成されます。

「株式報酬」は、2016年度より、新たに信託の仕組みを利用して、各対象者に当社株式等が交付される制度としています。具体的には、対象者に対して、毎年、ポイントを付与し、退任時にポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものであり、当社株式の管理は、三菱UFJ信託銀行に委託しています。

## ①報酬項目の概要

### 【基本報酬】

職責の大きさに応じて役位ごとに金額を決定し、優秀な人材を確保するための役割に応じた報酬として、月額固定報酬として支給します。

### 【賞与】

単年度の会社業績向上に対するインセンティブとして、当社グループの連結業績に対するインセンティブ付与を目的として支給します。

本業の稼ぐ力を強化するため連結売上高、連結営業利益を評価指標とし、一部の役位には、定性評価も採り入れております。支給額は、基準額に対して最大で40%~180%の範囲で変動します。

各指標の評価割合は、以下の通りです。

指標	評価割合
売上高	25%
営業利益	75%

なお、重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、または取締役や執行役員の在任期間中に取締役会が重大な不適切行為があったと判断した場合には、取締役会が、指名・報酬委員会の審議を経て、賞与の支給を制限または返還を請求することがあります。

### 【株式報酬】

中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲度を一層高めることおよび株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、当社株式を退任時に交付します。なお、重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、または取締役や執行役員の在任期間中に取締役会が重大な不適切行為があったと判断した場合には、取締役会が、指名・報酬委員会の審議を経て、株式報酬の支給を制限または返還を請求することがあります。

株式報酬のうち、50%は業績連動、50%は非業績連動により構成されます。

#### ・業績連動

原則として、中期経営計画の業績指標（EPSおよびROIC等）の目標達成度等の評価に応じて決まる仕組みとし、0%~200%の範囲内で決定します。なお、上記指標等については、中期経営計画終了後に、新たな中期経営計画を踏まえて見直す予定です。

各指標の評価割合は、以下の通りです。

指標	評価割合
EPS	80%
ROIC	20%

#### ・非業績連動

株主価値との連動を一層促すため、株式交付数固定の株式報酬として支給します。

## ②報酬構成比率

代表取締役社長における、報酬構成比率は以下の通りです。

報酬の種類	構成比率
基本報酬	50%
賞与	20%
株式報酬	30%

今後、中長期かつ持続的な成長のために、株式報酬を中心に、インセンティブ報酬の構成比率を増加させる方向で見直す予定です。

## (2) 社外取締役

社外取締役は、独立した立場から経営の監督機能を担うことから、固定報酬である「基本報酬」のみで構成され、業績により変動する報酬である賞与および株式報酬等の株式関連報酬はありません。

## (3) 監査役

監査役に対する報酬等については、固定報酬である「基本報酬」のみとし、各監査役の基本報酬の額は、各監査役の職務の内容・量・難易度や責任の程度等を総合的に勘案し、監査役の協議により決定いたします。その職務等に鑑み、監査役に対する賞与および株式報酬等の株式関連報酬はありません。

## 5. 自社株保有ガイドライン

取締役および執行役員を対象に、株主の皆様の日線に立った業績向上や株価上昇の意識をさらに高めるため、自社株保有の促進を図るものとします。

## 6. 決定プロセス

役員報酬制度の内容の独立性・客観性・透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を2018年12月10日に設置しました。指名・報酬委員会は、原則として年4回以上実施することとしており、以下記載の主要アジェンダ等につき審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

なお、役員報酬制度に関する社外からの客観的視点および専門的知見を導入するため、指名・報酬委員会の起用した外部の報酬コンサルタントの助言を受け、外部データ、経済環境、業界動向および経営状況等を勘案し、報酬水準および報酬制度等について検討することとしています。

<指名・報酬委員会の報酬領域の主要アジェンダ>

- ・役員報酬ポリシー
- ・サーベイデータ等を用いた役員報酬の水準・構成・指標等
- ・個人別の役員報酬水準（役位別の基準額）
- ・賞与にかかる業績目標及び定性評価の内容
- ・前事業年度の賞与・株式報酬にかかる業績評価及び個人別支給額等

## 7. エンゲージメント方針

当社の役員報酬制度の内容については、各種法令等に基づき作成・開示することとなる有価証券報告書、事業報告、コーポレート・ガバナンス報告書および当社ウェブサイト等を通じ、当社株主に対し迅速に開示します。また、機関投資家とのエンゲージメントについても、積極的に実施します。

以上