

役員報酬

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に関わる決定方針を、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会で審議し、取締役会に諮り決定しております。

当社の取締役の報酬は、当社の企業理念の実現を实践する優秀な人材を確保・維持し、持続的な企業価値及び株主価値の向上に向けて期待される役割を果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとする事として制度設計を行っています。

業務執行の役割を担う取締役の報酬は監督機能に対する監督報酬及び執行機能に対する執行報酬（内訳として、基本報酬、業績報酬及び株式報酬）により構成しており、標準的な業績時における

固定報酬と業績連動報酬の割合は概ね60:40と設定しています。業績連動報酬は、短期及び中長期の経営目標に対する取締役のコミットメントを促すべく、連結当期純利益及び各取締役の管掌範囲の中長期課題解決につながる目標として設定された個人KPI[※]の達成度に応じて決定しています。

社外取締役及び監査役の報酬は、その役割を踏まえ基本報酬のみとし、監査役の報酬額については監査役の協議により決定しています。

※KPI: Key Performance Indicator、重要業績評価指標のこと。

詳しくはこちらへ

<https://www.necap.co.jp/csv/governance/index.html>



独立役員メッセージ



名和 高司

一橋大学大学院
国際企業戦略研究科 教授

2013年にCSV経営を背景としたグループビジョンを掲げ、これまで取り組みを進めてきた。グループビジョン実現に向けた10年の最終年度を前に振り返ってみると一定の成果が上がったと考える。コア領域においては、コロナ禍において当社の強みであるICT分野を中心に、三密回避を実現するリモート化、省人化等の社会課題解決に直結する取り組みを着実に推進することができた。また持続可能な経済モデルと言われる循環型経済の概念が存在感を増す中、今後、当社のリース事業はさらなるビジネス機会の拡大を実現できるはずである。新事業においては、資金を提供するだけでなく、現地に

従業員を派遣する等事業に寄り添った取り組みを行い、種まき以上のことができたと言える。現状まだ収益化に課題は残るが、今後、新事業の「テンプレート」を確立し横展開してスケール化を図ってみたい。

事業として社会課題解決に取り組むCSVの実践にイノベーションは欠かせない。高名な経済学者のシュンペーターは、イノベーションを興す「企業家」には、伴走し事業運営や資金提供をする「銀行家」が必要だと指摘する。当社がイノベーションの主体であることも大切だが、事業そのものに寄り添う「銀行家」であることも肝要だろう。当社が新事業で行っている取り組みはまさにそれにあたるのではないか。今後興るであろうイノベーションを見極め、世に送り出す事業の支援を行う。これは金融機関が取り組むべき最も本質的なソリューションだと考える。菅沼新社長のもと、さらなるCSV経営の推進に期待している。

独立役員メッセージ



萩原 貴子

株式会社DDD 代表取締役

コロナ禍や不安定な国際情勢等、想定外の大きな外部環境変化の中、昨年度はコア領域の拡充と新事業の収益化を目指した「中期計画2020」の2年目として成果を積み上げ、収益基盤の拡充、経営基盤の強化等、組織として成長する力をつけてきました。主に取り組む4つの社会課題である「社会・ICTインフラの整備」「地域社会・経済の活性化」「地球温暖化の防止」「高齢社会への対応」での事業開発と発展は、当社の企業価値向上のみならず社会貢献と

しても今後の展開が大きく期待されます。当社の強みを生かした地域活性化に貢献する4領域（エネルギー・観光・農業・ヘルスケア）での新事業についても今後の成長を期待したいところです。

多様な能力、経験、経歴をもった従業員の力を活かす組織と企業風土が、当社の今までの成長と発展を可能にできました。グローバルに挑戦するサービス・カンパニーとして挑戦し続けるためには、今後益々多様な人材が集い、それぞれの力を発揮し活躍する組織風土へと変革し続けることが求められます。多くの日本企業同様、当社においてもジェンダー平等の実現は、さらなる企業価値向上のために避けては通れないテーマです。今までの取り組み成果を生かしつつ企業風土変革に寄与する力に結びつける為にも、重要な経営課題として全社を挙げてさらにアクセルを踏んで取り組むべき時だと考えています。



山神 麻子

ITN法律事務所 パートナー

次のグループビジョン策定に向かう重要な時期にあたり、経営基盤強化とガバナンスの点から以下に注目しています。

コア領域では、各事業でサービスの進化が拡充段階に入中、グローバル事業については事業再構築と現地マネジメントの強化やNEC Financial Services, LLC (米国) の買収が2019年以降に相次いで行われました。今後の成長に向けては、海外現地法人の状況を把握してリスクをコントロールしつつ、グループ全体の価値向上を図る観点から戦略を策定・実現していくことが不可欠です。取り組み中の経営管理強化と併せて、当社にふさわしいグ

ループガバナンスを構築できるよう議論を重ねられればと思います。

新事業では、グループビジョンの理解浸透と相まって、地域活性化につながるサービスの幅の広がりや質の向上が見られました。事業環境変化の影響で収益化に遅れのある領域もありますが、機会とリスクの評価・管理を進化させる経営基盤強化が着実に進むことで、より機敏な戦略立案と実行が可能になるものと考えています。

人材戦略では、明確な理念のもと、多様な人材の個性・人権が尊重される働きやすい職場環境が実現されてきました。専門性・自律性・変化への対応能力の習得に向けた施策や制度見直しも、課題を拾いながら丁寧に進められています。中核人材の多様性、とりわけ女性の管理職登用に向けては、世代・性別を問わず全ての層のマインド変革にも注力されており、社外の立場から積極的に関わらせて頂きたい分野です。今後は、次世代のマネジメント・トレーニングも重要課題としてさらに注力されることを期待しています。