

別紙2

ガバナンス関連

役員報酬の設定方法

① 株主利益と職責による配分

取締役の報酬は、経営責任の明確化及び企業価値の持続的な向上へのインセンティブとして機能するよう、株主利益との連動を念頭においた報酬体系としています。



※1 株式などの評価損益は含まない

※2 配分比率は職責に応じて設定

② 目標に応じた設定

各取締役の担当業務における貢献や実績に基づき、個別に設定しています。評価指標は、営業利益など制度会計の指標だけでなく、ストック利益の伸長額、EYなど管理会計の指標も含まれます。

目標A	●円
目標B	●円
目標C	●円

※ 各取締役の報酬は同規模の他社と著しい乖離が出ないように設定しています。

※ 取締役の個人別の報酬等の決定に際しては、事前に報酬委員会への諮問を行っています。

自ら株式を購入

- ☑ 取締役の87%が、光通信株を保有している
- ☑ 役付取締役の主な資産は、光通信株である
- ☑ 執行役員の94%は、毎月光通信株を購入している
- ☑ 従業員持株会加入者には、20%の奨励金を付与している
- ☑ 25/3期上期、63名の役職員に株式購入限定貸付を実施

多くの役職員は、自ら金銭的リスクを負い、光通信の株主となっている。役職員が長期的視点から価値創造に取組み株主のリターンを上げるほど、役職員自身のリターンも増える。

財務規律

単位:億円

	21/3	22/3	23/3	24/3	24/9
① 手元資金	3,245	3,382	4,069	5,879	4,938
現金及び現金同等物	3,245	3,382	3,893	4,948	3,910
債券（主に米国債、高格付社債）	-	-	175	931	1,027
② 期日3年以内の有利子負債残高	2,215	2,123	2,659	3,610	3,690
③ 差額(①-②)	1,029	1,259	1,409	2,268	1,248

期日3年以内の有利子負債残高を超える手元資金を保持。