

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。

## I 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 更新

HOYAはコーポレートガバナンスを経営上の最重要事項の一つととらえ、企業価値の最大化を目指して経営を推進しています。ステークホルダーに対してフェアであることを考え方の基本として、社内の論理だけで経営が行われないよう、経営の執行と監督をより明確にできる「委員会設置会社」(現「指名委員会等設置会社」)制度を、会社法の改正と同時に採用しました。また取締役の半数以上を社外取締役とすることを定款に定め、社外取締役には客観的、大局的に企業価値の向上という観点から執行役による経営の監督ならびに助言を積極的に行っていたいております。

また、業務執行については、その権限と責任を執行役に持たせることで、意思決定の迅速化と経営の効率化を図っています。

なお、当社では取締役会で「HOYAコーポレートガバナンスガイドライン」を策定し、ガイドラインを見直すことで常により良いコーポレートガバナンスの体制や制度の導入に心がけております。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン)

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance\\_guideline\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance_guideline_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance\\_Guideline\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance_Guideline_E.pdf)

### 【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

本報告書は2021年6月改定後のコードに基づき記載しております。

#### 【補充原則 3-1-3】

当社は企業運営において当社に託されている資産、すなわち人材や株主からの資金を有効に活用し世の中で必要とされている製品やサービスを提供し適正な利益をあげること、また企業活動を行うにあたり環境負荷の低減やサプライチェーンも含む人権侵害の防止などの社会課題に取り組む事が中長期的な企業の存続に重要であると認識し、活動を行っております。

また気候変動への対応は当社の中長期的な競争力を左右する重要課題と認識しており、現在、その影響について事業部門毎に分析を進めている状況です。特に気候変動の影響が大きいと思われる事業部門については1年程度を目途にTCFDに準じた開示をしていく予定です。TCFDについては2021年11月にTCFD提言に賛同を表明しております。

#### 人的資本

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/esg/hrd.html>

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/esg/labor.html>

#### 気候変動

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/esg/environment.html>

#### 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言への賛同を表明

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7741/announcement/71061/00.pdf>

#### 【補充原則 4-2-2】

当社取締役会において、2021年9月に執行部門より提案されたHOYAグループのマテリアリティについて承認いたしました。今後より具体的なKPIの策定を含め、サステナビリティへの取組のモニタリングを行ってまいります。またサステナビリティの基本方針の明文化も進めてまいります。

人事政策、エンゲージメントサーベイ、研修等については適宜取締役会に報告されております。

当社は性格の異なる10の事業をポートフォリオとして持っており、取締役会においてそれぞれの事業のポジショニングや将来を見据えてのポートフォリオの入れ替えについて審議しており、取締役会でのモニタリングを実施しております。

また取締役会では、各事業部門での研究開発に関する報告ならびにM&A検討の際の技術やブランドの価値といった観点から知的財産への投資について審議し、モニタリングを行っております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1-4. 政策保有株式】

安定株主確保のための株式持合いはしない事を「HOYAコーポレートガバナンスガイドライン」に定めており、当該目的による株式の保有はありません。尚、取引上の目的で保有している上場株式ならびに非上場株式については、保有意義が希薄化したものは適宜売却等処分していく方針です。

議決権の行使に際しては、保有目的の実現を妨げる内容、株主価値を棄損する場合の内容の場合は反対票を投じます。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン III-3)

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance\\_guideline\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance_guideline_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance\\_Guideline\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance_Guideline_E.pdf)

年に一度、上場株式については個別銘柄毎に、また非上場株式については簿価が2500万円以上の銘柄についてその保有目的の合理性と、保有することによる関連収益及び便益を取締役会で検証し、保有しない場合との比較において保有の有無を決定します。2020年度において保有している上場株式は4銘柄であり、そのうち2銘柄については取引上の保有意義が薄れたと判断し、売却することとしました。

#### 【原則1-7. 関連当事者間の取引】

役員と会社ならびに主要株主との取引について取締役会で審議することを取締役会規定で定めております。

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD\\_rule\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD_rule_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/BOD\\_rule\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/BOD_rule_E.pdf)

#### 【補充原則 2-4-1】

当社グループでは社員の採用および登用において、国籍、性別、年齢などで差別をしないという方針をとっております。HOYAグループの2020年度の女性社員比率は53.0%、女性管理職比率は34.5%となっております。また中途採用者と外国人の登用に関しては、先に述べたように国籍、年齢などの差別をしないという方針のもと、当社グループの10事業部門のうち、6事業部の責任者は外国人を登用しております。さらに海外子会社においては現地の優秀な人材を積極的にトップに登用することでグループ全体のグローバル化を進めており、本社機能を持つ海外現地法人を含め、海外現地法人の外国人トップ比率は9割を超えています。また東京の本社部門においては社員の7割が中途採用者であり、本社各部門責任者の8割が中途採用者となっております。このような方針で人材の多様化とグローバル化を進めており、多様性確保については今後もこの方針を維持してまいります。

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/esg/labor.html>

#### 【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】

HOYAグループでは、社員の自主性、自律性を重視した資産形成を推奨し、確定拠出型年金制度を採用しております。尚、社員にはeラーニングや説明会を通じて資産運用や運用商品の説明・啓蒙を行っております。

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

ステークホルダーにとって有益と考えられる情報の開示は重要な経営課題として認識し、積極的に開示してまいります。年次の活動についてはコーポレートサイトの統合報告書にて報告しております。

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/>

<https://www.hoya.co.jp/english/ir2021/>

##### (i) 経営理念・経営基本原則

<https://www.hoya.co.jp/company/mission.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/csr/philosophy.html>

##### (ii) HOYAコーポレートガバナンスガイドライン

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance\\_guideline\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/governance_guideline_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance\\_Guideline\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance_Guideline_E.pdf)

##### (iii) 取締役ならびに執行役の報酬は委員全員が社外取締役で構成される報酬委員会において決定されます。

<https://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/csr/governance.html>

##### (iv) 取締役ならびに執行役候補者は委員全員が社外取締役で構成される指名委員会において選任されます。

<https://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/csr/governance.html>

##### (v) 指名委員会が取締役ならびに取締役兼務執行役候補について選任した説明については株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

<https://www.hoya.co.jp/investor/meeting.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/investor/meeting.html>

#### 【補充原則4-1-1 経営陣への委任の範囲】

取締役会規定において、業務執行については大幅に執行役への権限委譲をおこない、取締役会では経営の方向性ならびに株主の権利と関係する重要事項について審議・決定しております。

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD\\_rule\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD_rule_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/BOD\\_rule\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/BOD_rule_E.pdf)

#### 【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

定款において取締役の構成の半数以上を社外取締役とすることを規定しております。

(2021年6月開催の株主総会後は社外取締役5名、社内取締役1名)

社外取締役5名全員が全ての委員会(指名・報酬・監査)の委員となっており、取締役会のみならず各委員会において忌憚のない意見、提言、質問をおこなっております。

[https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/AOI\\_J.pdf](https://www.hoya.co.jp/csr/pdf/AOI_J.pdf)

[https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/AOI\\_E.pdf](https://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/AOI_E.pdf)

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン II-2 V-1)

#### 【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

指名委員会の社外取締役選任基準において独立性基準を設けております。

<https://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/csr/governance.html>

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン II-3, VII-3)

#### 【補充原則4-11-1 取締役会の構成】

当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会の構成は6名中5名が社外取締役となっております。したがって当社の取締役会はモニタリングボードであり、執行側の経営を監督する役割であることから、社外取締役のスキルとしてはまず企業経営の経験とそこから培われた見識が重要と考えております。また出身母体の業種には拘らず幅広い見地からの助言や監督をいただくことを期待しております。また企業経営の経験のうち、当社において重要と考える国際性、財務・会計、テクノロジー、M&A、人材育成・ダイバーシティといった項目についての見識を優先項目としてあげております。

スキルマトリックス

<https://www.hoya.co.jp/japanese/ir2021/esg/skill-matrix.html>

#### 【補充原則4-11-2 取締役の兼任状況】

当社の指名委員会で定めている社外取締役選任基準において兼任数の制限は設けておりませんが、取締役会への出席率が75%以上であることを選任・再任の条件としております。兼任状況については株主総会招集通知参考書類ならびに本報告書の「社外取締役に関する事項」にて開示しております。

<https://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>

<https://www.hoya.co.jp/english/csr/governance.html>

#### 【補充原則4-11-3 取締役会評価】

取締役会の運営について年1回(3月)、アンケート調査を実施し、その結果を取締役会で分析・自己評価し、必要な改善を行っております。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン V-3)

尚、2020年度評価結果の概要は以下のとおりです：

・取締役会の雰囲気はオープンで、議論は活発であり、執行側の提案に対して社外取締役が様々な角度からの質問や意見を述べ、また指名ならびに報酬委員会で客観的に各執行役の評価を実施し、監査委員会においてはコーポレート監査部門ならびに事業部内部監査部門との連携により、適正な業務執行を監視する、会計監査人からも積極的に報告を受ける等、監督機能の実効性で問題となる事項は認められない。また今年度は、取締役会ではコンプライアンス体制強化に向けた方針および取り組みについて議論され、指名委員会においてはサクセッションプランに関してより具体的な施策を検討するにあたり、社内人材の現状把握のため第三者によるアセスメントに着手した。今後の課題としては、中長期的な経営戦略ならびにリスクマネジメントについての議論の更なる深化、指名委員会においては取締役の多様性に関する十分な議論と経営陣の後継者計画の継続的推進が確認された。

#### 【補充原則4-14-2 取締役のトレーニング方針】

新任の社外取締役については就任前に当社の事業及び体制について説明を行い、その後も継続的に当社事業の説明を取締役会や工場視察などで実施し、当社事業への理解促進に努めております。

また取締役会において、法改正などがあったときには弁護士等による講義を行い、ガバナンスに関する書籍・資料の提供、外部講習会の案内などにより取締役に求められる知識の習得に努めております。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン V-7)

#### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

企業経営をめぐる環境が変化するなか、株主の考え方を理解するため、様々な株主との対話を促進します。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン IV)

合理的な範囲でCEOならびにCFOをはじめとする執行役による直接対話を行っております。またモニタリングボードとしての役割に関しては筆頭独立社外取締役ならびに社外取締役による投資家への説明も合理的な範囲で行うものとしております。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン IV-1)

IRについてはCEO、CFOを中心に執行役がその体制、方針の決定に関与しています。

IR担当は経営企画、総務、法務と同じ部門に所属し、連携を強めております。また決算については財務部門と協働し有機的な連携を実現しております。(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン IV-2)

四半期の決算説明会にはCEO、CFO、CTOが出席し説明を行い、また適宜事業説明会や工場見学を実施し、投資家の当社への理解を高める工夫をしております。IR担当は面談等において把握した投資家の意見を、執行役へは随時、取締役会には定期的に報告しております。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン IV-3)

投資家と直接対話をする者については重点的にインサイダー取引規制について知識の習得を求めています。

定期的の実質株主についての調査を行い、株主構成についての確認ならびに株主との関係の検討についての資料としております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

### 【大株主の状況】

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)	32,857,300	8.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	18,479,800	5.00
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	11,391,458	3.08
JP MORGAN CHASE BANK 385632	9,294,623	2.51
STATE STREET BANK WEST CLIENT -TREATY 505234	6,207,678	1.68
DEUTSCHE BANK TRUST COMPANY AMERICAS	6,106,473	1.65
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	6,032,100	1.63
GOVERNMENT OF NORWAY	5,586,649	1.51
株式会社日本カストディ銀行(信託口6)	5,346,100	1.44
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	5,079,442	1.37

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

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	精密機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

## 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

## II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社
------	------------

**【取締役関係】**

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6名

**【社外取締役に關する事項】**

社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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
内永 ゆか子	他の会社の出身者								○			
浦野 光人	他の会社の出身者											
海堀 周造	他の会社の出身者								△			
吉原 寛章	その他											
阿部 康行	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	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			

内永 ゆか子	○	○	○	○	<p>2020年度における当社グループと内永氏の出身元であるベネッセグループとの取引は双方において連結売上高の0.1%未満であり、同氏が理事長を兼職する特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワークへの会費支払いが105万円ありましたが、当社指名委員会が定める取締役候補者選任基準の独立性担保要件に抵触する事項はありません。</p>	<p>内永氏は、日本アイ・ビー・エム株式会社において女性初の取締役となられた女性エグゼクティブの草分けであり、その後、株式会社ベネッセホールディングス傘下のベルリッツ コーポレーションでは、最高経営責任者として「グローバル人材育成企業」としてのブランドを確立され、世界で勝てる日本人経営者を作るための英会話学校としての実績を収められてきました。また、長年、企業の女性活用を促進する活動にも力を注いでこられており、当社におけるダイバーシティ推進についても助言をいただいております。当社指名委員会では、経営におけるIT活用、人材のグローバル化やダイバーシティ・マネジメント等に対してさらに大きな貢献をしていただけると判断いたしました。また左記のとおり、同氏は当社指名委員会が定めた独立性基準を満たしており、独立した立場から社外取締役としての役割を果たしていただけると考え独立役員として指定しております。</p>
浦野 光人	○	○	○	○	<p>2020年度において浦野氏の出身元であるニチレイグループと当社グループの間に取引はなく、当社指名委員会が定める取締役候補者選任基準の独立性担保要件に抵触する事項はありません。</p>	<p>浦野氏は冷凍食品メーカー大手の株式会社ニチレイにおいて早くから資本効率に着目され、分社化と情報化で効率経営を展開してこられました。特に経営の情報化に関して豊富な経験と確固たる実績を有しておられ、当社指名委員会では、同社での実績に加えて、他の東証一部上場会社における社外取締役、社外監査役を務めた経歴に基づいた経営者としての高い見識と豊富な経験を活かし、経営全般について提言いただくことにより、経営の効率化や透明性の向上に大きな貢献をしていただけると判断いたしました。また左記のとおり、同氏は当社指名委員会が定めた独立性基準を満たしており、独立した立場から社外取締役としての役割を果たしていただけると考え独立役員として指定しております。</p>
海堀 周造	○	○	○	○	<p>海堀氏の出身元である横河電機グループと当社グループの間に2020年度において取引がありましたが、その取引額は双方において連結売上高の0.1%未満であり、同氏に関して当社指名委員会が定める取締役候補者選任基準の独立性担保要件に抵触する事項はありません。</p>	<p>海堀氏は、計測機器から制御事業を営む横河電機株式会社で、同社の経営が厳しかった2007年に社長に就任した後、ハードからソフトへのビジネスモデルの転換、ならびにグローバル化の推進により、同社の立て直しに尽力し、黒字化を達成した実績をお持ちです。当社指名委員会では、経営環境の変化に果敢に取り組んで成果をあげられた実績、また当社が成長分野として位置付けるライフケアセグメントの課題であるソフト面の強化についても豊富な経験から提言いただき、当社の経営に大きな貢献をしていただけると判断いたしました。また左記のとおり、同氏は当社指名委員会が定めた独立性基準を満たしており、独立した立場から社外取締役としての役割を果たしていただけると考え独立役員として指定しております。</p>
吉原 寛章	○	○	○	○	<p>吉原氏に関して当社指名委員会が定める取締役候補者選任基準の独立性担保要件に抵触する事項はありません。</p>	<p>吉原氏は、財務および会計の専門家としての長い経験を持つとともに、国際的な会計事務所でのグローバルマネージングパートナーとしての経営経験をお持ちです。さらに専門家の立場から多くの事業会社のM&amp;Aに携わってこられた実績から、当社取締役会における監督機能の強化に貢献していただけると同時に当社の事業戦略上、重要施策としているM&amp;Aにおいても多くの助言をいただけると判断いたしました。また左記のとおり、同氏は当社指名委員会が定めた独立性基準を満たしており、独立した立場から社外取締役としての役割を果たしていただけると考え独立役員として指定しております。</p>

阿部 康行	○	○	○	○	<p>阿部氏の出身元である住友商事グループと当社グループの間に2020年度において取引がありました。その取引額は双方において連結売上高の0.1%未満であり、同氏に関して当社指名委員会が定める取締役候補者選任基準の独立性担保要件に抵触する事項はありません。</p>	<p>阿部氏は、総合商社住友商事株式会社にて、主に電力・機械・情報分野での業務に携わり、2回の米国駐在を経たのちにエレクトロニクス、情報関連子会社の代表取締役社長を歴任、その後住友商事株式会社で代表権を持つ取締役として同社の金融・物流ならびに新規事業の推進に携わってこられました。当社指名委員会としては、同氏の総合商社での幅広い経験、長年の米国駐在で養われた国際感覚、また代表取締役社長として培われた経営経験、さらには住友商事株式会社退任後の他社での社外取締役としての経験から、当社の取締役に貢献していただけると判断いたしました。また左記のとおり、同氏は当社指名委員会が定めた独立性基準を満たしており、独立した立場から社外取締役としての役割を果たしていただけると考え独立役員として指定しております。</p>
-------	---	---	---	---	---	---

## 【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
指名委員会	5	0	0	5	社外取締役
報酬委員会	5	0	0	5	社外取締役
監査委員会	5	0	0	5	社外取締役

## 【執行役関係】

執行役の人数	4名
--------	----

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
鈴木 洋	あり	あり	×	×	なし
廣岡 亮	あり	なし	×	×	なし
池田 英一郎	なし	なし	×	×	なし
Augustine Yee	なし	なし	×	×	なし

## 【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
---------------------------	----

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の事務局スタッフの任免権は監査委員会にあることを規定しております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査部門は、内部統制システムが適切に機能しているか、不正が行われていないか、改善すべき事項はないかなどを独立した立場から検証する職務を負っており、各事業部門・事業所に対して定期的に業務監査を実施しております。監査を通して顕在化した問題点は被監査部門に対してその場で改善勧告を行い、その後監査委員会および代表執行役に報告を行っております。

内部統制部門は、財務報告に係る内部統制評価の基本的計画および方針に基づいて内部統制の整備状況および運用状況の評価業務を指導

し、評価結果をとりまとめ執行役および監査委員会に報告しております。  
 監査委員会は、会計監査人と年間数回の会合を持ち会計監査人の監査方針や監査計画について詳細な説明や、会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保するための説明等を聞くとともに監査委員会からも重点監査項目について要望を伝える等積極的に意見・情報交換を行い、適正で厳格な会計監査が実施できるよう努めております。また、監査法人としての審査体制や内部統制の状況についてもヒアリングを行い確認しております。監査委員会は、会計監査人の監査の方法および結果に関する詳細な監査報告を受けるのみならず、都度監査実施報告書を受領し会計監査人の監査の実施状況の把握に努めております。監査委員会は、監査部門および内部統制部門からの報告等に基づいて把握した事実と照合することもあわせ、会計監査人監査、内部監査、内部統制評価の各々の相当性の判断を総合的に行っております。

### 【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

#### その他独立役員に関する事項

当社では独立役員の資格を充たす社外取締役全員を独立役員に指定しております。

### 【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	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
-------------------------------	----------------------------

#### 該当項目に関する補足説明

取締役の報酬は、固定報酬と毎年固定数のストック・オプションとしております。執行役の報酬は、固定報酬、業績による報酬およびパフォーマンス・シェア・ユニット(PSU)としています。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役
-----------------	-------------

#### 該当項目に関する補足説明

ストックオプション行使の際には金庫株で対応しています。

### 【取締役・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

(個別の執行役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

#### 該当項目に関する補足説明

最高経営責任者については個別開示を行っております。  
 他の取締役・執行役については企業内容等の開示に関する内閣府令の規定に従って株主総会招集通知ならびに有価証券報告書に個別開示をしております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 <small>更新</small>	あり
--	----

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1) 基本方針及び決定方法  
 当社は、「取締役及び執行役のインセンティブを高める報酬体系を構築し、適正な業績評価を行うことにより、当社の業績向上に資する」ことを目的として、報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、当社の執行役でない社外取締役5名全員により構成しております。

報酬委員会では、取締役及び執行役の報酬の方針、取締役及び執行役が受ける報酬の内容について、必要な情報(社外専門機関調査による他社水準など)を踏まえ審議の上、決議しております。

## (2) 取締役報酬に関する方針

取締役の報酬は、固定報酬と中長期インセンティブ(ストック・オプション)としております。固定報酬は、基本報酬と、指名・報酬・監査の3委員会の委員及び委員長としての報酬で構成し、当社経営環境、社外専門機関調査による他社水準などを考慮して適切な水準で設定しております。

新任時については、株価に対して株主と共通の視点を持つことを目的として、再任時以降は、中長期的に株主と利益を共有することを目的に、行使価額(付与決議日前日の市場株価)、行使期間中の株価変動、年間固定報酬を考慮し、毎年継続的にストック・オプションを固定数付与しております。

ストック・オプションは約1年の待機期間の後、付与された数の25%ずつがそれに続く各年に行使可能となります。行使可能期間は10年間としております。

### 【報酬の構成比率】

固定報酬:中長期インセンティブ(ストック・オプション)=1:0.3~0.6程度

(注)中長期インセンティブの上記割合は、当社株式の株価の変動等に応じて変動します。

## (3) 執行役報酬に関する方針

執行役の報酬は、固定報酬、年次インセンティブ(業績連動賞与)及び中長期インセンティブ(PSU)としております。なお、固定報酬として、各執行役の役職・職責(代表執行役、最高財務責任者など)に応じた基本報酬を、当社経営環境、社外専門機関調査による他社水準などを考慮して適切な水準で設定しております。また、海外駐在の際の負担補助(住居等)も、当社経営環境、社外専門機関調査による他社水準などを考慮して適切な水準で、上記基本報酬とは別に設定しております。

業績連動賞与は、定量的な業績と定性的な評価で決定され、概ね0~200%の範囲で変動します。なお、定量的な業績指標は、連結決算における売上収益、親会社の所有者に帰属する当期利益、1株当たり当期利益(EPS)を選定しています。

PSUは、予め定めた業績条件の達成度に応じて株式を交付する制度であり、連結決算における売上収益、1株当たり当期利益(EPS)、ROEを業績指標として選定しています。業績目標の達成度合に応じた支給率は、3事業年度の業績に基づき0~200%の範囲で変動します。

### 【報酬の構成比率】

CEO 固定報酬:年次インセンティブ:中長期インセンティブ(PSU)=1:1:1

CEO以外の執行役 固定報酬:年次インセンティブ:中長期インセンティブ(PSU)=1:1:0.5

(注)目標達成度等が全て100%でかつ3年後の株価が現在と同程度の場合の目安

### 【参考】執行役に対する業績連動型報酬(業績連動賞与、PSU)の概要

#### a. 業績連動賞与

業績連動賞与は以下の算定式に基づいて支給します。

$$\text{業績連動賞与の金額} = \text{役職別の基準額} \times \text{定量目標の業績連動係数}(\%) \times 80\% \\ + \text{役職別の基準額} \times \text{定性目標の業績連動係数}(\%) \times 20\%$$

※業績連動係数は概ね0%から200%の範囲で変動します。

### 【業績連動係数(業績連動賞与)】

指標の種別	目標値(連結)	実績値(連結)	指標の選定理由
売上収益	4,350億円	4,386億円	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標として選定
親会社の所有者に帰属する当期利益	840億円	996億円	当社グループの成長が着実な利益を伴っているか計る指標として選定
1株当たり当期利益	220.00円	266.71円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定

(注)業績連動賞与に係る定性評価方法は、「担当部門業績に係る予算達成度」等の項目ごとに評価が行われ、報酬委員会での審議を経て決定します。

(注)今期は新型コロナウイルスによる事業運営への影響等を考慮し、第1四半期を除く、第2から第4四半期の業績を評価対象としています。上表の目標値は、当社経営環境等を参考に設定したもので、業績予測とは異なります。

#### b. パフォーマンス・シェア・ユニット(PSU)

当社は、毎年、同年からの3年間を対象期間として、執行役に対して役職・職責に応じた基準交付株式数及び当該対象期間における中長期業績目標を提示します。当該対象期間終了後、当社は執行役に対して、基準交付株式数に中長期業績目標の達成度に応じた係数を乗じた数の当社株式の時価相当額の報酬基準額を決定します。当社は、執行役に対して、当該報酬基準額の50%の金銭報酬債権を支給します。執行役は当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

ただし、国内非居住の執行役及び死亡により退任する執行役の相続人に対しては、報酬基準額の全てを金銭で支給します。

また、翌年度以降も以後3事業年度を対象期間とするPSUを発行していく予定です。

### ◎中長期業績目標

2021年度から2023年度の3事業年度の目標値(業績平均値)を以下のとおりとします。

指標の種別	目標値(連結)	指標の選定理由
売上収益	6,700億円	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標として選定
1株当たり当期利益	430円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
ROE	19.00%	株主の投資額に比して効率的に利益を獲得したか計る指標として選定

※上表の目標値は、当社経営環境、マーケットコンセンサスを参考に設定したもので、業績予測とは異なります。

## ◎算定方法

以下の方法に基づき、報酬基準額を算定し、原則として、そのうち50%を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

### (1) 報酬基準額の算定方法

報酬基準額 = 割当株式数 × 株式時価(※)

※対象期間終了後の最初に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。ただし、制度対象者の全てに対して金銭支給のみを行う場合は、2024年6月の最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

$$\begin{aligned} \text{割当株式数} &= \text{基準交付株式数} \times \text{支給率(連結売上収益)} \times 1/3 \\ &\quad + \text{基準交付株式数} \times \text{支給率(連結1株当たり利益)} \times 1/3 \\ &\quad + \text{基準交付株式数} \times \text{支給率(連結ROE)} \times 1/3 \end{aligned}$$

#### ① 支給率

3事業年度(当初は2021年度から2023年度)の業績に基づき、以下の算定式で支給率を決定します。(支給率の各計算段階において生じる小数点第1位以下は四捨五入します。)

$$\text{支給率(※)} = (\text{各指標の目標達成率} - 80\%) \times 5$$

※ 支給率は、連結決算における売上収益、1株当たり当期利益(EPS)、ROEごとに計算します。

※ 各指標の目標達成率は2021年度から2023年度の3事業年度の業績平均値を算定し、各項目の目標値に比して計算します。

※ 目標達成率が80%以下の場合、当該指標の目標に対する支給率は0とします。

※ 目標達成率が120%以上の場合、当該指標の目標に対する支給率は2とします。

※ 対象期間満了前に、任期満了により退任、死亡により退任となった場合は目標達成率を考慮せず、全ての支給率は1とします。

#### ② 対象期間満了前に退任(自己都合または解任による退任の場合を除く。)、死亡により退任した場合の取扱い

対象期間(2021年7月から2024年6月)満了前に任期満了(再選任されない場合を含みます。以下同じ。)により退任、死亡により退任した場合、以下のとおり在任月数に応じて基準交付株式数を按分して、割当株式数を算定します。

ただし、自己都合による退任または解任による退任の場合は、基準交付株式数は0株とし、PSUIは付与しません。

報酬基準額 = 割当株式数 × 株式時価(※)

※ 任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。ただし、同時期に退任する付与対象者の全てに対して金銭支給のみを行う場合は、再選任されないことが決まった取締役会決議のあった日の属する月の最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。

※ 死亡による退任の場合、死亡した日の前月最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

$$\text{割当株式数} = \text{基準交付株式数} \times \text{対象期間中の在任月数(※2)} / 36\text{ヵ月} \times \text{支給率(1.00)}$$

※1 100株未満は切上げ

※2 在任月数は2021年7月から2024年6月までの期間の在任月数を用いるものとし、毎月1日に在籍している場合は当該月について1ヵ月間在籍しているものとみなして計算します。

### (2) 支給株式数及び金銭支給額の算定方法

報酬基準額のうち原則として50%を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して支給株式数の株式が交付され、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。支給株式数及び金銭支給額の算定方法は以下のとおりです。

#### ① 支給株式数

$$\text{支給株式数} = \text{株式割当額} \div \text{株式時価(※2)}$$

なお、株式割当額 = 報酬基準額 × 50%(※3)で求めます。

※1 100株未満は切上げ

※2 対象期間終了後の最初に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。

※3 日本国内非居住者及び死亡による退任の場合は0%。

#### ② 金銭支給額

$$\text{金銭支給額} = \text{報酬基準額} - \text{支給株式数} \times \text{株式時価(※1)}$$

※1 下記※2(1株当たりの払込金額)を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総

会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を用います。

※2(1株当たりの払込金額)

本制度により付与対象者に割当てられる当社株式の1株当たりの払込金額は、対象期間終了後の最初に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、当該割当に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)とします。

### (3)支給株式数及び金銭支給額の上限

当社が付与対象者に付与する報酬基準額の総額は、年間348百万円を上限といたします。

また、当社が付与対象者に交付する支給株式数及び金銭支給額の役職別の上限は、以下のとおりです。ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合、株式の分割、株式無償割当て等によって増減した場合、当該上限及び付与対象者に対する交付株式数は、その比率に応じて合理的に調整されます。

役職	支給株式数の上限	金銭支給額の上限
CEO	8,200株	183.0百万円
CFO	2,800株	60.0百万円
その他執行役	2,400株	52.5百万円

当社株式の交付又は金銭給付を行うことにより、上記報酬基準額の総額上限又は上記役職別の支給株式総数の上限若しくは役職別の金銭支給額の上限を超えるおそれがある場合には、これらの上限を超えない範囲で、各付与対象者に対する支給株式数又は金銭支給額を按分比例等の合理的な方法により減少させます。

## 【社外取締役のサポート体制】

3つの委員会の職務を補助するために、それぞれ委員会事務局を置いております。

## 【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

一名

その他の事項

当社は2018年3月末で相談役制度を廃止いたしました。

## 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)

### (1)業務執行

当社では指名委員会設置会社の制度内で取締役会の権限を執行役に委任し、迅速な業務執行を行っております。2021年6月30日現在、最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、執行役チーフテクノロジーオフィサー(CTO)および執行役チーフリーガルオフィサー(CLO)兼企画・総務責任者の4名が指名委員会により執行役候補として決定され、取締役会で選任されております(CEOは社内取締役兼務)。それぞれ取締役会が定めた分掌において業務執行を統括し、意思決定を迅速に行っております。執行役は取締役会で決定された経営方針に基づき、本社部門ならびに各事業部門責任者に具体的な施策の策定と実行を指示します。また四半期毎に全執行役出席のもと、全事業部門を対象として各事業部門の予算会議を開催し、年間計画の進捗状況のチェックならびに次の四半期の計画について審議しております。各事業における日々の業務運営に関しては、各事業部門責任者に大幅に権限委譲されており、執行役は取締役会で決定された経営方針に基づき、各事業部門責任者に具体的な施策の策定と実行を指示します。なお取締役兼務のCEOの他、CFO、CTOならびにCLOは毎回取締役会に出席しております。

### (2)社外取締役の役割・機能

当社における社外取締役の重要な役割は、株主の立場に立って公平な視点から経営の監督をすること、また重要な経営事項につき、一般株主と利益相反のない立場で取締役会にて積極的に審議することにあります。機能としては社外取締役のみで構成される報酬・指名・監査委員会を通じての執行役の監督・評価、また取締役会において半数以上が社外取締役であることから、必要な場合は執行側の提案について否決できることが想定されています。

### (3)取締役会

当社の取締役会は、社外取締役が過半数の構成となっており原則、年10回定例取締役会を開催しております。

取締役会では毎回活発な議論が行われ、経営者としての十分な経験や国際感覚を有する社外取締役が、執行役の業務執行に関して多角的な視点から質問および助言を行い、緊張感のある審議が行われております。また重要な法律改正の動向やコーポレートガバナンスに関する動向について、社外の専門家による講義などにより適宜必要な情報を入手するように心がけております。2020年度において取締役会は社外取締役5名と社内取締役1名で構成され、うち社外取締役1名は女性であります。取締役会は9回開催され、取締役の出席率は1名が88.9%、残り5名は全員100%となっています。取締役会では取締役会規定に基づき、法定事項に加え四半期予算の承認、四半期決算の承認、M&A案件の審議、執行体制の審議を行い、また各事業部門における活動状況や中長期の計画について報告を受けております。

#### (4) 監査・監督

監査委員会は、社外取締役全員で構成され(2020年度は5名)、各会計年度の監査方針・監査計画を策定し、それに沿って会計監査人から四半期報告および最終報告を受けて、財務諸表などを検証します。また、監査部門から業務監査結果を聴取し、経営の健全性・適法性・効率性などについても検証します。

2020年度において監査委員会は9回開催され、1名が88.9%、4名が100%出席しております。今期においても会計監査人および監査部門から報告された内容について議論し、明らかになった課題については、執行部門に対し提言・助言を行いました。

尚、監査体制については前述の「監査体制」に記載のとおりです。

当社グループの会社法監査と金融商品取引法監査については、2021年3月期以降、有限責任監査法人トーマツが行っており、2021年3月期において、業務を執行した公認会計士の氏名は以下のとおりであります。

(業務を執行した有限責任監査法人トーマツの公認会計士)

指定有限責任社員業務執行社員 久世浩一

指定有限責任社員業務執行社員 井上浩二

指定有限責任社員業務執行社員 隅田拓也

なお、有限責任監査法人トーマツは業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。また、当社の監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、会計士試験合格者等6名およびその他11名の計24名であります。

#### (5) 取締役・執行役候補者の指名

指名委員会は社外取締役全員で構成され、(2020年度は5名)取締役候補者選任基準に基づき、経営環境に即した見識、資質、能力をもった候補者を公正かつ厳正に選任し、株主総会に付議します。また執行役選任基準に基づき経営環境に即した見識、資質、能力をもった候補者を公正かつ厳正に選任し、執行役および代表執行役の候補者を取締役会に付議します。また解任基準に該当する場合、取締役の解任議案の株主総会への付議と、執行役の解任議案の取締役会への付議を決定します。

尚、当指名委員会では東京証券取引所のルールより厳しい内容で社外取締役候補の独立性基準を定めており、社外取締役に求められる執行役への監督機能を担保しております。

#### 社外取締役独立性基準

##### <HOYAグループ関係者>

・本人がHOYAグループの出身者

・過去5年間に於いて、家族(配偶者・子供、二親等以内の血族・姻族)がHOYAグループの取締役・執行役・監査役・経営幹部の場合

##### <主要株主>

・本人がHOYAグループの主要株主(10%以上)あるいは主要株主である法人の取締役、執行役、監査役、従業員の場合または家族がその経営幹部の場合

・HOYAグループが、候補者が業務執行をしている法人の主要株主の場合

##### <大口取引先関係者>

・HOYAグループおよび候補者本籍企業グループの双方いずれかにおいて、過去3年間のいずれかにおいて連結売上高の2%以上を占める重要な取引先の業務執行取締役・執行役・従業員の場合または家族がその経営幹部の場合

<専門的サービス提供者(弁護士、会計士、税理士、弁理士、司法書士等)>

・本人がHOYAグループから過去3年間に年間500万円以上の報酬を受領している場合または家族が年間500万円以上の報酬を受領している場合

・本人が属する法人、組合等の団体がHOYAグループから年間1億円あるいは当該法人等の連結売上高の2%のいずれか高いほうを超える額の金銭等を得ている場合

##### <寄付等>

・本人が理事その他業務執行者として所属する団体や組織が過去3年間に年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている場合または家族が所属している組織が同等の寄付または助成を受けている場合

##### <その他>

・取締役の相互派遣の場合

・その他の重要な利害関係がHOYAグループとの間にある場合

2020年度において指名委員会は6回開催され、1名が83.3%、4名が100%出席しております。今期においては主に取締役会の構成や今後の社外取締役候補者に求める資質やスキル、多様性、執行役のサクセッション計画について議論しております。

#### (6) 報酬決定

前述の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

尚、2020年度において報酬委員会は5回開催され、各委員とも100%出席しております。今期においては特に執行役の業績連動報酬について深く審議しております。

### 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

当社は「指名委員会等設置会社」という経営組織を採用しております。指名委員会等設置会社では、業務執行権限を執行役に持たせることで、スピーディーな事業運営を実現する一方、「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」の3つの委員会が設置され、各委員会の過半数が社外取締役(当社は全員が社外取締役)で構成されることで、取締役会による経営の監督の実効性が担保されています。このように、指名委員会等設置会社とすることで、従来の監査役設置会社では明確に区分できなかった経営の執行と経営の監督を、より明確に分離した体制をとれることとなり、経営の効率性の確保ならびに経営の健全性・透明性の向上を目指しております。



IR資料のホームページ掲載	四半期決算情報をはじめ、IRに関する情報を適時に開示しております。代表者自身による説明の動画等は載せておりませんが、説明会における代表者自身の説明・質疑応答を文章にまとめたものを掲載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	専任部署として、コーポレート企画室内にIR担当を設置しております。

### 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	「経営基本原則」において、社会、顧客、株主、個人などのステークホルダーの尊重について謳っており、具体的な行動指針は「経営基本原則」に基づき策定されたHOYAグループ社員が守るべき「HOYA行動基準」の中で規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動については、専任の担当者を置き、良き企業市民としての環境への取り組みを推進しています。
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	情報提供に係る方針等として、「情報開示規定」を定めております。
その他	<p>当社はグローバル経営を進めており、「情熱を持って働ける仕組み」の構築に努めております。従業員には、国籍、性別、学歴、人種、思想信条など属人的な性質は問わず、業務において何ができるのかを問い、評価し、適切な現場に登用して活躍してもらっております。</p> <p>当社では社外取締役1名の女性がおりますが、グループの本邦における女性リーダー(係長相当)以上の数は現在は少数にとどまっていると言わざるを得ず、その割合は12.7%(2021年3月現在)ではありますが、上記の方針のとおり、当社でその能力を発揮してくれる従業員には性別を問わず活躍してもらえるよう、公平で明解な、業績に基づく評価制度をはじめ、働きやすい環境を整えるべく今後も努めてまいります。</p>

## IV 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

当社取締役会で決議しました内部統制システムは、次のとおりです。

業務の適正を確保するための体制

会社法第416条第1項第1号口およびホならびに会社法施行規則第112条に掲げる事項に関する取締役会の決議の内容は、次のとおりであります。

(1) 監査委員会の職務の執行のため必要な事項

1. 監査委員会の職務を補助すべき取締役および従業員に関する事項
  - ・監査委員会の職務を補助すべき組織として監査委員会事務局を置く。
2. 前号の取締役および従業員の執行役からの独立性に関する事項および前号の取締役等に対する指示の実効性の確保に関する事項
  - ・事務局スタッフの任免権は監査委員会にある。
  - ・監査委員会事務局スタッフに対して執行役は指揮命令を行わない。
3. 当該株式会社の執行役および従業員が監査委員会に報告をするための体制、子会社の執行役・従業員等の監査委員会への報告に関する体制ならびに監査委員会への報告をした者が不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
  - ・社外取締役が過半数の取締役会において、重要事項はもれなく取締役会に報告するように取締役会規定を改定したことにより、取締役会の報告ですべての重要事項が網羅されることとなり、ことさらに監査委員会に報告すべき事項は規定しない。
  - ・各事業部門の事業責任者は、各事業部門が統括する事業子会社を含むグループ内各組織において保存および管理されている情報を、監査委員会または監査部門の求めに応じて、速やかに報告する。
  - ・監査委員会の下に内部通報受付部門を置き、法令や定款違反、社内規則あるいは社会通念に反する行為等の通報や相談等をグループ内から受け付ける。この通報者や相談者に対して一切の不利益な取扱い(解雇・減給・異動・いやがらせなどの報復措置等の一切を含む)を禁止している。
4. 監査委員の監査委員会における職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に関する事項
  - ・監査委員の監査委員会における職務の執行について生ずる費用等について、各監査委員から請求があった場合には、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用が当該職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務の適切な処理を行う。
5. その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
  - ・監査委員会の下に監査部門を置き、監査部門は、監査委員会が決定した監査方針・監査計画およびそれを実行する費用予算措置にもとづき、子会社を含むグループ内各事業所の往査を主体とした監査を実施し、適宜監査委員会に対して報告を行う。
  - ・監査委員会規則を定め、詳細を規定し実効性を確保している。

(2) 業務の適正を確保するため必要な事項

1. 執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
    - ・重要事項について、グループ内承認申請に係る書類・記録および議事録等を法令その他の基準にもとづき、適正に保存および管理するよう努める。
  2. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
    - ・各事業部門(各事業部門が統括する事業子会社を含む。)、組織においてリスクの把握とその管理に努め、監査部門の指摘等を勘案し、適宜改善を図る。
    - ・重大な危機が発生した場合には最高経営責任者を本部長とする危機管理本部を速やかに立ち上げ、対応と事態の収拾に努める。
  3. 当社執行役ならびに各事業部門で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
    - ・取締役会において決議される年間計画および四半期予算にもとづき、各部門は業務を執行する。四半期ごとに目標の達成度合を評価し、適宜改善を図ることにより、グループ経営の効率化を確保する。
    - ・重要事項に関する執行役の承認基準等、業務執行における意思決定システムにもとづき、適時的確に業務を執行する。
    - ・当社グループ共通のキャッシュマネジメントシステムにもとづき、効率的な資金調達を行う。
    - ・当社グループ共通の会計管理システムにもとづき、効率的な会計管理を行う。
  4. 当社執行役および子会社取締役等ならびに当社グループ従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
    - ・当社グループの経営理念・経営基本原則にもとづいて制定した「HOYA行動基準」をグループ全体で遵守し、適宜に教育啓蒙活動を行う。グループ内通報・相談システムの「HOYAヘルプライン」によりその実効性を強化する。この体制を展開し、当社グループの活動の健全性を確保する。
  5. 当社グループの従業員ならびに当社子会社の取締役等の職務の執行にかかる事項の報告に関する体制
    - ・定期的に開催される事業報告会・予算会議において各事業部門における職務執行について報告する。
    - ・グループ内規定に則り、各事業部門(各事業部門が統括する事業子会社を含む。)は重要な発生事項を本社部門ならびに当社執行役へ報告する。
- (3) 財務報告の信頼性を確保するための体制  
 財務報告の信頼性の確保および、金融商品取引法の定める内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、財務報告に係る内部統制を整備、運用し、それを評価する体制を構築する。

## 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

当社は反社会的勢力排除に関して次のとおり基本方針を取締役会にて決議いたしております。

私たちは、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、反社会的勢力からの不当要求に対しては外部専門機関と連携をとり毅然と組織として対応します。

## V 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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 2008年2月に社内において情報開示規定を整備、取締役会にて決議し、会社として情報の管理および適時開示の重要性の啓蒙を行い社内体制の強化に努めております。
2. 開示にあたっては、決定・発生事実につきましてはコーポレート企画室が、また、決算情報につきましては財務部が、社内各部門からの情報を網羅的に収集のうえ厳密に管理し、適時開示規則その他の関連諸法令を遵守しつつ、正確・明瞭かつ投資判断資料として十分な情報が記載された資料の作成を行います。
3. 作成された資料は、会社として公式な承認・決定がなされたうえで、適切な時期に投資者の公平性に留意しつつ開示を行います。
4. 上記いずれの場合も、東京証券取引所への開示の窓口はコーポレート企画室に一本化しております。また、当社では、コーポレート企画室内にHOYAグループのIR・広報担当を設置し、外部からの問い合わせに対応します。

# 適時開示体制模式図

