

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捉え、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」は末尾をご参照ください。)

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【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. いわゆる政策保有株式】

安定株主作りのための株式持ち合いは行ないません。当社の株主価値向上に資する事を合理的に説明できない上場株式は保有いたしません。保有した株式の議決権行使にあたっては当社の企業価値向上の観点から判断いたします。

(HOYAコーポレートガバナンスガイドライン III-3)

URL http://www.hoya.co.jp/csr/pdf/Governance_Guideline_J.pdf

http://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/Governance_Guideline_E.pdf

【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。

URL http://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD_rule_J.pdf

http://www.hoya.co.jp/english/csr/pdf/BOD_rule_E.pdf

【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。

(i) 経営理念・経営基本原則

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

<http://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

URL http://www.hoya.co.jp/csr/pdf/Governance_Guideline_J.pdf

http://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。

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

<http://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。

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

<http://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。

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

<http://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。

URL http://www.hoya.co.jp/csr/pdf/BOD_rule_J.pdf

http://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。
(2016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)
URL http://www.hoya.co.jp/csr/pdf/AOI_J.pdf
http://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。
URL <http://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>
<http://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】

当社の指名委員会で定めている取締役選任基準において「取締役会全体の構成として、その役割を果たす為に必要な知識・能力・経験のバランスと多様性を考慮する。」と定めております。
現在の構成は社外取締役5名全員が異なる業種における企業経営経験者であり、1名は女性です。

【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。
URL <http://www.hoya.co.jp/csr/governance.html>
<http://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、平成27年度評価結果の概要は以下のとおりです：

・積極的な意見交換がなされ特に現状で問題となる事項は認められないが、今後はより一層、中長期的な戦略の審議ならびに後継者育成に関する審議を深めていきたい。

【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事業の説明を取締役会や工場視察などで実施し、当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。

(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、本社担当執行役がその体制、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。

定期的に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】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	25,219,923	6.23
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	25,124,788	6.21
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	14,339,000	3.54
THE CHASE MANHATTAN BANK 385036	10,521,300	2.60
山中 衛	9,020,424	2.23

STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	6,856,949	1.69
JP MORGAN CHASE BANK 385632	6,758,296	1.67
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	6,592,810	1.63
JPMC OPPENHEIMER JASDEC LENDING ACCOUNT	6,115,203	1.51
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	5,988,600	1.48

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うる特別な事情

――

// 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

【社外取締役に関する事項】

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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小枝 至	他の会社の出身者											
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											
高須 武男	他の会社の出身者											
海堀 周造	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) 更新

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			
小枝 至	○	○	○	○	日産自動車株式会社 相談役	選任理由) 小枝氏は、日産自動車株式会社において長年にわたり経営に携わってこられ、その間、ルノー社との合併事業を推進してきたという貴重な経験も有しています。また製造部門における長年にわたるマネジメント経験から、メーカーとしての当社の経営についても造詣が深く、当社取締役会にも大いに貢献しています。当社指名委員会では、これまでの取締役としての実績および指名委員会委員長としての実績、また長年のグローバルな株式市場との対話の経験を踏まえてのマーケットの要求についての深い

						理解に基づく当社の経営に対しての助言と監督をしていただけると判断し、昨年に引き続き取締役候補者といたしました。なお、候補者の出身元である日産自動車グループと当社グループの間に当社指名委員会で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。 独立役員指定理由) 独立役員指定にあたっては、当社の指名委員会にて定めている社外取締役候補者の選任基準の1つである独立性担保要件により、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから指定いたしました。
内永 ゆか子	○	○	○	○	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 理事長 イオン株式会社 社外取締役 DIC株式会社 社外取締役 一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク 代表理事	選任理由) 内永氏は、日本アイ・ビー・エム株式会社において同社初の女性取締役となり専務にまで昇進された女性エグゼクティブの草分けであり、その後転進された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、当社指名委員会では、当社においても人材のグローバル化や女性を含めたダイバーシティ・マネジメント等に対して大きな貢献をしていただけると判断し、昨年に引き続き取締役候補者といたしました。なお、候補者の出身元であるベネッセグループおよび日本アイ・ビー・エム株式会社と当社グループの間に2015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、また、候補者が代表を務める株式会社グローバリゼーションリサーチインスティテュートと当社グループの間に2015年度において50万円の取引がありました、いずれの取引についても候補者に関して当社指名委員会で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。 独立役員指定理由) 同上
浦野 光人	○	○	○	○	横河電機株式会社 社外取締役 株式会社リソナホールディングス 社外取締役 株式会社日立物流 社外取締役 株式会社ニチレイ 相談役 一般社団法人アグリフューチャージャパン 理事長 一般社団法人日本経営協会 会長	選任理由) 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し、昨年に引き続き取締役候補者となりました。なお、候補者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当社指名委員会で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。 独立役員指定理由) 同上
高須 武男	○	○	○	○	株式会社ベルパーク 社外取締役 株式会社KADOKAWA 社外取締役 株式会社海外需要開拓支援機構(クールジャパン推進機構)社外取締役	選任理由) 高須氏は、旧株式会社三和銀行に入行された後、マレーシアの証券会社、設立後間もないDDI(現KDDI)など異業種で経験を積まれた後、株式会社パンダイ(現 株式会社パンダイナムコホールディングス)に転進されて、社長として速い決断と高い説明能力で社員の求心力を高めて同社の業績を伸ばした実績をお持ちです。

						また、株式会社ナムコとの経営統合では、その高い経営手腕を発揮され成功裡に導いています。当社指名委員会では銀行業界で培ってこられた見識と、当社とは異質の玩具業界での経営経験からもたらされる異なった視点での提言をいただけると判断し、また他社での社外取締役の実績から、昨年に引き続き取締役候補者といいたしました。なお、候補者の出身元であるバンダイナムコグループと当社グループの間に当社指名委員会で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。 独立役員指定理由) 同上
海堀 周造	○	○	○	○	横河電機株式会社 取締役会長 一般社団法人経営倫理実践研究センター 理事長	選任理由) 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平成19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し、昨年に引き続き取締役候補者といいたしました。なお、候補者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平成27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、候補者に関して当社指名委員会で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。 独立役員指定理由) 同上

【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

5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
Girts Cimermans	なし	なし	×	×	あり
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

業績連動型報酬制度の導入、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ストック・オプションとしております。

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、執行役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社の取締役、執行役および従業員ならびに当社子会社の取締役および従業員の業績向上に対する意欲や士気を高めるとともに、優秀な人材を確保することを目的としています。

【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 **更新**

（平成28年3月期）
（1）役員区分ごとの報酬額の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数
取締役（8名）に支払った報酬委員会決議に基づく報酬等の総額80百万円
うち、社外取締役（7名）に支払った報酬委員会決議に基づく報酬等の総額72百万円
うち、社内取締役（1名）に支払った報酬委員会決議に基づく報酬等の総額8百万円
執行役（5名）に支払った報酬委員会決議に基づく報酬等の総額539百万円
計620百万円

（注）

1. 期末現在の人員は、取締役6名、執行役5名であります。なお、執行役5名のうち、1名は社内取締役を兼任しております。
2. 報酬等の額には、第77期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役2名を含んでおります。
3. 執行役の固定報酬には、海外駐在執行役の海外駐在による負担補助(93百万円)を含んでおります。

4. ストック・オプションは、新株予約権の公正価値を算定し、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。
5. 上記のほか、使用人兼務役員(1名)の使用人分給与(賞与を含む)を63百万円支払っております。

(2) 最高経営責任者および報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

氏名	総 額	固定報酬	業績報酬	ストック・オプション
代表執行役 最高経営責任者(CEO) 鈴木 洋	179 百万円	106 百万円	48 百万円	26 百万円
執行役 情報・通信担当COO兼CTO 池田 英一郎	105 百万円	52 百万円	26 百万円	27 百万円
執行役 兼ビジョンケアカンパニープレジデント ガーツ・シマーマンズ	41 百万円	10 百万円	3 百万円	28 百万円
執行役 チーフリーガルオフィサー 兼 企画・総務責任者 オーガスティン・イー	128 百万円	55 百万円	24 百万円	49 百万円

(注)

1. 上記のほか、使用人兼務役員であるガーツ・シマーマンズに対し、使用人分給与(賞与を含む)を63百万円支払っております。
2. ストック・オプションは、新株予約権の公正価値を算定し、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	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

当社は、「取締役およ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。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。

(2) 取締役報酬に関する方針

取締役の報酬は、固定報酬とストック・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委員会の委員およ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。

(3) 執行役報酬に関する方針

執行役の報酬は、固定報酬、業績による報酬およびストック・オプションとしております。

固定報酬は、各執行役の役職・職責(代表執行役、最高財務責任者など)に応じて、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。

業績による報酬は、業績(売上高、当期純利益、1株当たり当期純利益に相当する指標の計画達成度合い〜80%ウェイト)と、施策(期初に設定した経営施策の達成度合い〜20%ウェイト)により決定しております。固定報酬の比率が50%、業績による報酬の比率が50%を標準としておりますが、業績による報酬は、当社業績により大きく変動いたします。

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設定しております。

(4) スtock・オプションに関する方針

新任取締役および執行役については、株価に対して株主と共通の視点を持つことを目的に、再任以降は、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、毎年継続的に新任時の付与株数の一定割合を基準に、相応のストック・オプションを付与しております。

付与数は、上記を基準とし、社外取締役は毎年固定数、執行役については会社業績および個人別評価により報酬委員会で審議し、取締役会で決定しております。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年間としています。

なお、役員退職慰労金につきましては、長期に職に対する功労金的性格が強く、会社業績および株主利益とは関連性が薄いため、役員処遇制度としては相応しくないと判断し、平成15年に廃止いたしました。

【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。

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) 更新

(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。当社では最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、執行役情報・通信担当COO兼CTO、執行役兼ビジョンケアカンパニープレジデントおよび執行役チーフリーガルオフィサー兼企画・総務責任者の5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。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。

(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であり、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) 監査・監督

前述の「監査体制」に記載のとおりです。

平成27年度においては、当社は、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、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、平成28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 永田高士

指定有限責任社員業務執行社員 松浦利治

指定有限責任社員業務執行社員 井上浩二

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10名、会計士試験合格者等4名およびその他10名の計24名であります。

(4) 指名

指名委員会において、厳格に定められた「取締役候補者選任基準」に基づき、公正かつ厳正に取締役候補者を選定し、決議しております。

また、社外取締役の独立性基準として以下の事項のいずれにも該当しないことを定めております。

<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

また、当社の取締役会の構成は男性5名／女性1名であります。

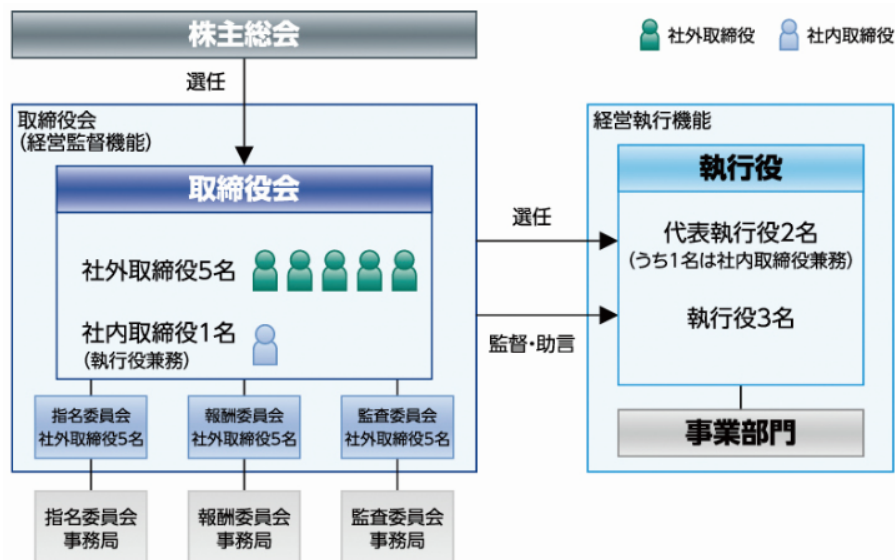
(5) 報酬決定

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。

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 更新

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。

コーポレートガバナンス体制模式図 (平成28年6月21日現在)



/// 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の便宜のため、招集通知は法定期間である株主総会の2週間前よりできるだけ早く発送することを目標としております。第78期定時株主総会につきましては、平成28年5月31日に招集通知を発送し、また発送に先立ち5月23日に当社ホームページに招集通知を掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主様に総会にご出席いただくために、集中日を避け、早期に開催しています。第78期定時株主総会につきましては、平成28年6月21日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンまたは携帯電話から、当社の指定する議決権行使サイトにアクセスし、インターネットによる議決権の行使が可能となっております。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに招集通知およびその英訳を掲載し、国内および海外の機関投資家の皆様が当該プラットフォームの利用を事前に申し込まれた場合には、株主総会議案内容等を直接閲覧のうえ、ご検討いただけるよう利便性の向上に努めております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページにて招集通知の英訳を早期掲載しているとともに、議決権電子行使プラットフォームにおいても招集通知の英訳を掲載しております。
その他	招集通知のカラー化、ビジュアル化により分かりやすい情報提供に努め、独立役員についても明示いたしました。 またCEOと、1億円以上の報酬を受領した執行役の個別報酬額を招集通知で開示することで役員報酬の透明性を高めました。

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	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社ホームページに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算発表と同時に、CEO自らが出席し、業績の説明を行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年数回、定期的に代表者自身により海外投資家とのミーティングを実施し、業績の説明等を行っております	あり
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・広報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 更新

	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	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。

当社では社外取締役役に1名の女性がありますが、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5.6%（平成28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。

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 更新

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。
 - ・グループ内規定にのっとり、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に決定し、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。

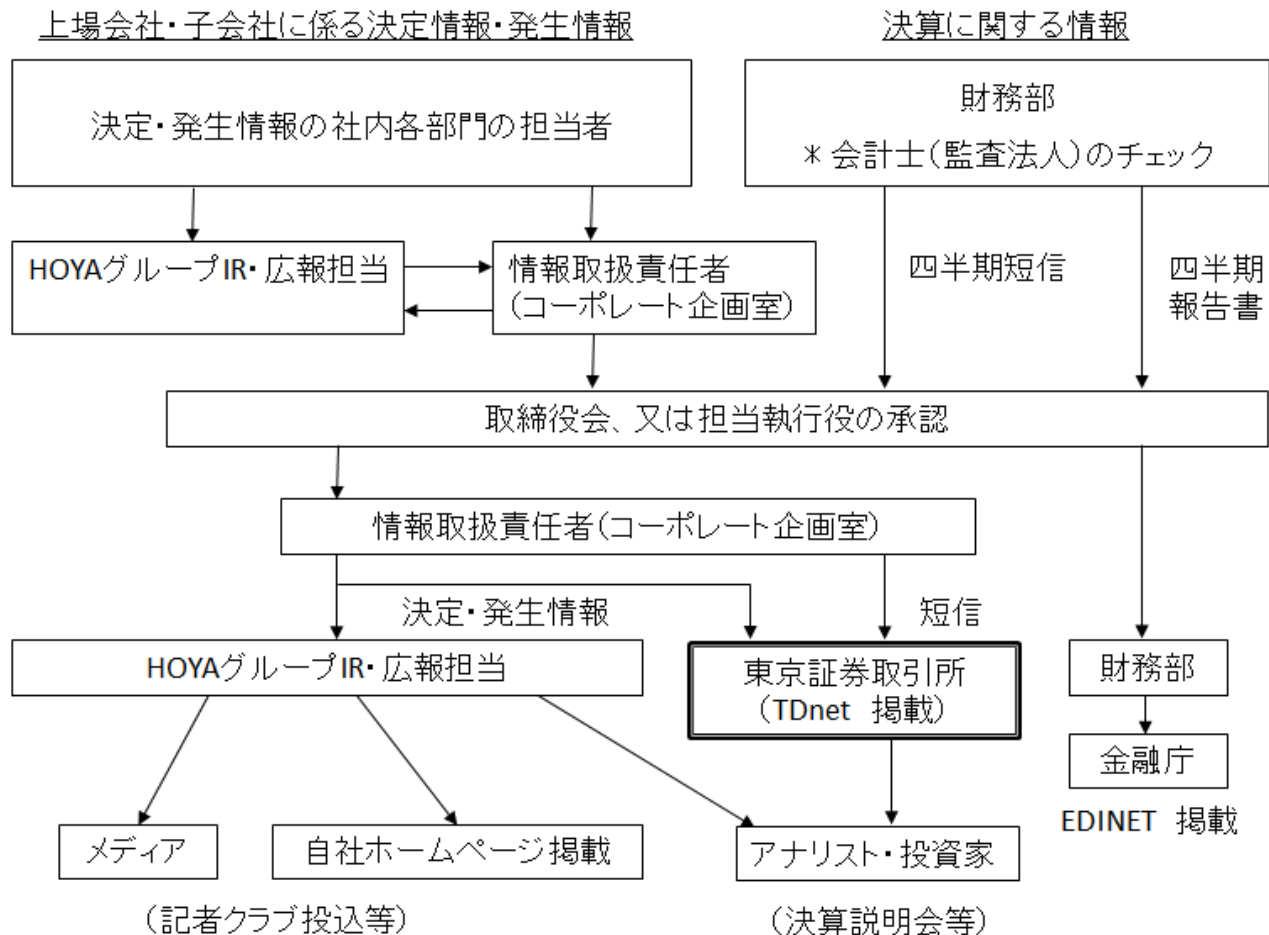
1. 平成20年2月に社内において情報開示規定を整備、取締役会にて決議し、会社として情報の管理および適時開示の重要性の啓蒙を行い社内体制の強化に努めております。

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



HOYAコーポレートガバナンスガイドライン

目 次

- I 目的
- II 経営体制
- III 株主権の尊重
- IV 株主との対話
- V 取締役会
- VI 委員会
- VII 取締役候補・執行役候補の選任
- VIII 役員報酬
- IX 監査
- X 行動基準
- XI 社内通報制度
- XII 改廃

I 目 的

企業の健全で効果的な経営には、その時代や環境に応じた統治のしくみ(コーポレートガバナンス)が必要である。本ガイドラインは、HOYAにおいて、長期的な企業価値の向上に資すると考えるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とそれに基づく具体的な施策を整理し、実践していく上での指針とするものであり、本ガイドラインを適宜見直すことで、常により良いコーポレートガバナンスを実現することを目指すものである。

II 経営体制

HOYAは全てのステークホルダーに対してフェアであることを基本として、効率的で透明性の高い経営体制を構築する。

1. HOYAは効率的な経営を行うと同時に、業務執行に対する監督機能の実効性、有効性を担保するために業務執行と監督機能の区分が明確な指名委員会等設置会社とする。
2. 長期的な企業価値向上ひいては株主価値向上のため、執行役が常に緊張感を持って職務を遂行するように、定款において取締役会の構成を社外取締役が半数以上となることを定める。(コード 4-8)
3. 社外取締役は執行役への監督機能を有効に発揮するために、当社ならびに当社の執行役からの独立性が確保されなければならない。具体的な独立性基準については指名委員会の社外取締役選任基準の中で定める。(コード 4-9)

III 株主権の尊重 (コード 1)

企業経営において、企業価値ひいては株主価値向上に資するような株主による経営の監視が重要であるとの認識のもと、株主共通の利益のためになされる正当な株主権の行使を尊重する。

1. 株主総会における議決権の行使は、重要な株主の権利であることを認識し、株主の議決権行使が適切に行使できる環境を整備する。
2. 資本コストを超える収益をあげることを基本とし、財務の安定性、成長のための投資とのバランスを考慮した剰余金の配当を実施する他、株主還元策を検討し、その方針を説明することで株主の利益分配を受ける権利を尊重する。(コード 1-3)
3. 当社の事業戦略上、株主価値向上に資する内容について合理的な説明が成立しない上場株式の保有は行わない。また、上場株式の相互保有等によって当社または相手方企業の議決権構成の一部を安定化させる目的をもって上場株式を保有することはしない。尚、当社の事業戦略上、株主価値向上に資するとして上場株式を保有した場合、その議決権の行使に当たっては当社の企業価値向上の観点から判断する。(コード 1-4)

IV 株主との対話

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する。(コード 5-1)

1. 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う。
2. 本社内に投資家対応の部署を設け、社内各部門と連携の上、説明会やIRミーティングの定期的な開催やインターネットを活用した日本語と英語の情報発信を行い、当社の方針の説明に努める。
3. 企業価値向上にむけて、重要なステークホルダーである株主の意見の収集に努め、その内容を執行役へ随時報告し、定期的に取り締役会で報告する。

V 取締役会

取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役による業務執行を監督し、また必要な助言を行うことで企業価値の棄損を防ぎ、長期的な企業価値向上に資する効率的かつ効果的な経営が行われるしくみをつくりモニタリングする。

1. 取締役会は活発な審議ができるよう上限を10名とし、半数以上を独立性の高い社外取締役で構成することを定款に定める。(コード 4-8)
2. 取締役会の構成ならびに規模については毎年、指名委員会で次年度の取締役候補の審議の際に合わせて検討する。
3. 取締役会の運営方法やリーダーシップについて取締役会で定期的にレビューを行う。(コード 4-11-3)
4. 取締役会での審議には案件に応じた十分な時間をかけるものとし、各取締役は必要に応じ、追加情報の提供や社員へのアクセスを担当執行役に要求する。
5. 社内からの執行役候補輩出のためのサクセッションプランを取締役会で定期的にモニタリング、評価する。
6. 社外取締役による監視機能を確実なものとするため、取締役会の他に社外取締役だけで意見交換を行う場を設置するものとする。(コード 4-8-1)
7. HOYAグループの企業価値の維持・向上に必要な法律、会計、税務、コンプライアンス

ス、ガバナンス等について適宜参考図書の提供や外部研修ならびに社内外の専門家より情報を収集する機会を設ける。(コード4-14-2)

8. 社外取締役の中から1名筆頭独立社外取締役を選任する。筆頭独立社外取締役は、下記の役割を持つものとする。(コード4-8-2)
 - ① 社外取締役のみで開催される会議（エグゼクティブセッション）の議長
 - ② CEOと社外取締役の間の連絡・調整役
 - ③ 緊急時のCEOに差支えがある場合の取締役会ならびに株主総会の招集ならびに議長。

VI 委員会

監査・報酬・指名の3つの委員会を置き、各委員会の委員長は社外取締役が務める。原則として各委員会は社外取締役のみで構成する。

各委員会は、それぞれの職務の遂行に必要な施策（専門機関の調査、法律の専門家の利用を含む）を実施し、その費用は会社が負担する。(コード4-13-2)

VII 取締役候補・執行役候補の選任

株主総会に上程する取締役の選任・解任議案の決定権限に加え、取締役会で決議する代表執行役および執行役の選任・解任議案は指名委員会が提出するものとする。独立性の高い委員による候補者選任により、適切な経営の陣容を整え企業価値の向上に資する。

1. 指名委員会は取締役候補者の選解任基準を制定し、その基準に則り株主総会に上程する取締役の選任および解任に関する議案を決定する。
2. 指名委員会は取締役候補者のリストは、性別、国籍、年齢に関わらず、当社の取締役としての適正により作成する。
3. 指名委員会は取締役候補者の選任基準において、社外取締役の独立性についての基準を定め、取締役会に求められる監督機能が有効に機能する取締役会の構成を確保する。(コード4-9)
4. 指名委員会は取締役会に提出する執行役および代表執行役の選解任の議案内容を決定する。

VIII 役員報酬

取締役および執行役の役割に応じて、インセンティブを高める報酬体系を報酬委員会が構築し、適正な業績評価を行うことにより、当社の企業価値向上に資する。

1. 報酬委員会は取締役および執行役の報酬の方針を決定する。
2. 報酬委員会は取締役および執行役が受ける個人別の報酬の内容（確定金額、不確定金額、金銭以外のもの）を決定する。

3. 役員報酬の透明性を高めるため、当社定款に定めのある最高経営責任者の報酬については金額に関わらず株主総会招集通知に参考情報として開示する。

IX 監 査

監査委員会は、HOYAグループの業務が適法かつ効率的に運営されるように監査することを目的とし、内部監査部門と密に連携し、実効性を高める。

1. 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で検証する。
2. 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・効率性を検証する。
3. 全ての重要事項を取締役会に報告し、取締役会で必要に応じた対策を講じる。
4. 内部統制システムについて監視・検証し、業務及び財産の状況をチェックする。

X 行動基準

当社経営理念に基づく健全な事業活動を継続させるために、当社取締役、執行役はじめ全役職員が高い倫理観をもった行動を維持すべく、HOYA 行動基準を定め、遵守する。

XI 内部通報制度（コード 2-5-1）

法令違反や不適切な行動を早期に発見し対処するために、通報者を保護しながら通報を受ける制度を設け、自浄作用の働く組織文化を醸成する。

1. 社員が上司等からの報復を恐れることなく法令違反や不適切な行動を通報できる専用の窓口をグループ内及び社外の弁護士事務所に設ける。担当者は通報者について守秘義務を負い、通報者に対する報復は禁止する。
2. 執行役について通報があった場合は、執行部門を経由せず、直接、監査委員会が問題の対応にあたる。

XII 改 廃

本ガイドラインの改廃は取締役会決議によるものとする。