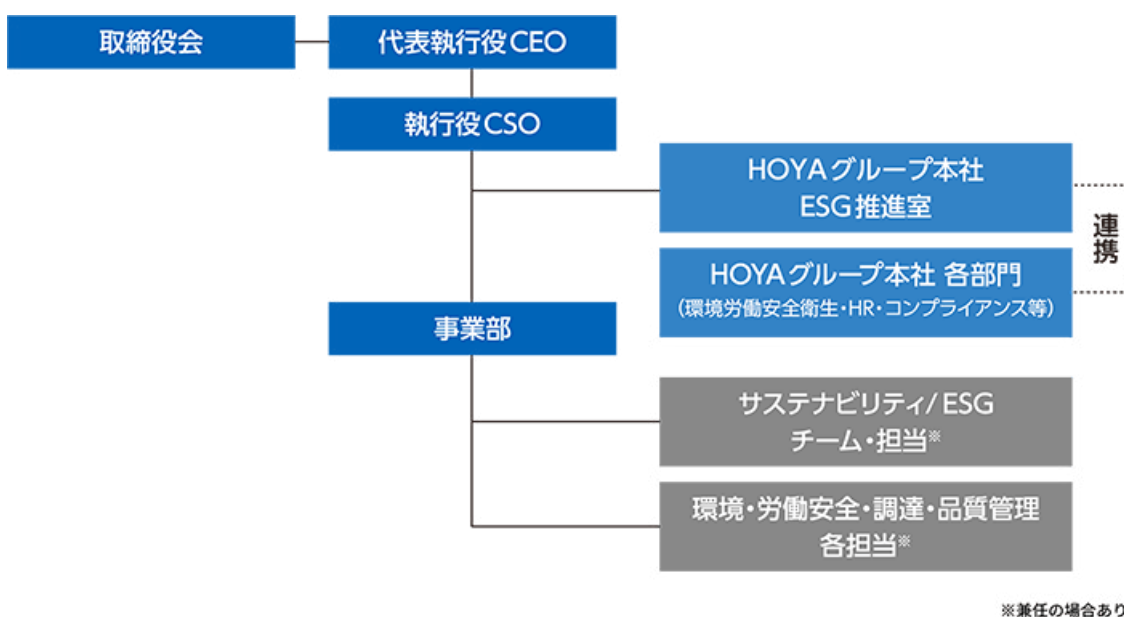


HOYAのESG

組織体制・方針

当社グループでは2019年8月に設けたESGコミッティを中心にESGの活動を行ってまいりましたが、ESGに対する取り組みを加速させるため、2022年3月にチーフ サステナビリティ（ESG）オフィサー（CSO）を任命し、CSOのもと専任組織であるESG推進室をHOYAグループ本社内に新設しました。また、各事業部においても、サステナビリティ/ESGに関する部門や担当をそれぞれに適した形で設定の上、本社と事業部で連携しながらHOYAグループのESG活動を推進していきます。



サステナビリティ方針

当社のサステナビリティに関する基本的な姿勢・方針を明文化し、サステナビリティ活動を一段と推進させることを目的として、2022年5月にHOYAグループサステナビリティ方針を制定しました。

私たちは経営理念のもと、経営基本原則の実践を通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、中長期的な企業価値の向上を目指します。

- 事業のイノベーションを通じて、グローバルな社会的課題の解決に貢献することを目指します。
- ステークホルダーとの対話を通じて信頼関係を築き、公正かつ透明性の高い経営を実現します。
- 次世代によりよい地球環境を引き継ぐため、事業活動における環境負荷の低減に努めます。
- サプライチェーンを含む事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、人権侵害の未然防止に努めます。
- 新たな価値創造を目指して、社員のウェルビーイングを重視した、多様な人材が活躍できる環境作りに努めます。

当社 経営理念、経営基本原則・ビジョンは[こちら](#)をご参照ください。

マテリアリティ（重要課題）

社内で議論、検討を進めてきた当社グループの中長期的な成長に資する項目（マテリアリティ）について、2021年9月に取締役会にて承認を得て4つのマテリアリティを特定しました。

マテリアリティ特定プロセス

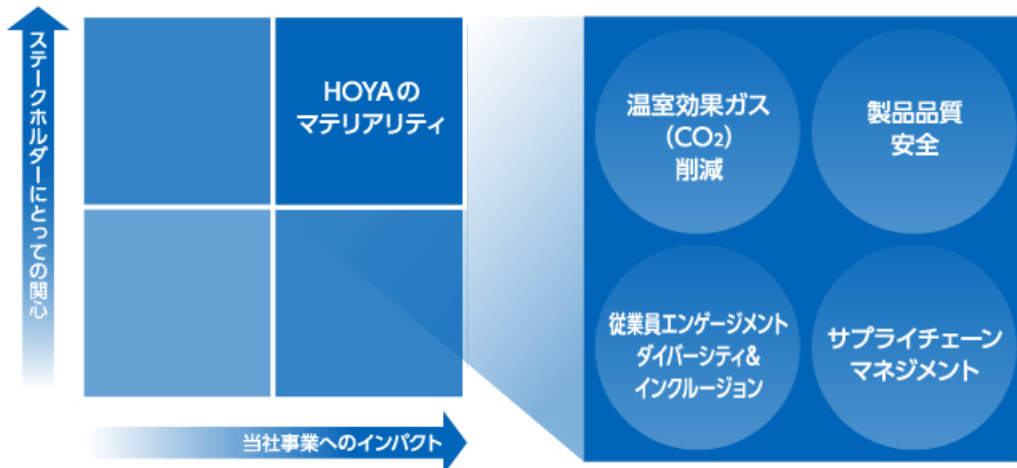


- 当社事業に関連する社会の変化・課題の把握
- ESG評価機関による当社評価の分析、国際的なガイドライン^{※1}の参照
- 事業部マネジメントへのヒアリング
- 当社事業が該当するSASB^{※2}の業種別マテリアリティ^{※3}を使用し、ステークホルダーにとっての関心と当社事業インパクトの2軸での評価（マッピング）により候補を選定
- 重要なステークホルダーである国内外投資家から得た意見・フィードバックを参考にし、社内で議論を深めて総合的に評価
- 特定した4つのマテリアリティを取締役会にて承認

※1. SASB, GRI, IIRC, ISO26000, TCFD, RBA, CDP
 ※2. Sustainability Accounting Standards Board
 ※3. 業種：医療機器、ハードウェア、半導体

特定したマテリアリティ

上記のプロセスを経て、当社における4つのESGマテリアリティを特定しました。







マテリアリティのリスクと機会

マテリアリティ選定の過程において、グローバルな社会課題や当社が置かれている事業環境を考慮し、以下のリスクと機会について検討・議論をおこないました。

マテリアリティ	リスク	機会
<u>温室効果ガス (CO₂) 削減</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規制や業界ルール、顧客からの要望の厳格化、またそれらに対応できない場合、製品・サービスの競争力低下や社会的信用の低下 ● 炭素税、排出量取引制度などカーボンプライシング導入の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 省電力に対応した生産プロセスによるコスト減
<u>製品品質・安全</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品の不備・不具合の発生や法規制・規格への遵守不備の事故が起こった場合、リコール費用の発生や社会的信用の低下 ● 製品品質安全に関する法規制・規格等の厳格化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規制や業界ルールなどへの徹底した遵守・健全な事業活動の実施による企業価値向上への貢献
<u>従業員エンゲージメント・ダイバーシティ&インクルージョン</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● 優秀な人材確保の世界的な競争激化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材の確保・育成による価値創造イノベーション機会の増加
<u>サプライチェーンマネジメント</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン上の法令違反や人権侵害などの影響による取引停止、社会的信用の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーとの信頼関係の構築による安定的な部材供給の確保、持続可能な生産体制の確立

マテリアリティに対するアプローチ・施策

マテリアリティ	アプローチ	施策	関連するSDGs
<u>温室効果ガス (CO₂) 削減</u>	CO ₂ 削減の中長期目標を設定し、それに向けたロードマップを作成する。目標達成に向けた施策・KPIを設定し、着実に実行・モニタリングしていく。	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー効率の高い生産設備への更新 ● 再生可能エネルギー導入の検討・推進 ● 照明LED化、社用車エコカー推進等 ● TCFDに基づいた開示の推進 	  
<u>製品品質・安全</u>	お客様に、より有効かつ安全に製品を使用していただけため、特にメディカル製品を取り扱うライフケア事業において製品安全品質管理体制や業務の継続的な見直しと改善を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ● 規制変更に対応した継続的な品質マネジメント体制の強化 ● 社内QMS監査の強化によるISO9001/13485適合維持 	

従業員エンゲージメント・ダイバーシティ&インクルージョン

多様な社員が働きがいを感じながら能力を最大限発揮し、社員の成長が会社の成長にもつながるような職場環境作りを目指す。

- 従業員エンゲージメント調査、結果分析からの対応施策の実施
- みんなが活躍できる職場づくり [みんかつ] プロジェクトの推進 (主に国内対象)



サプライチェーンマネジメント

HOYA サプライヤー行動基準を基本とし、自社のみならずサプライチェーンにおける法令遵守や人権保護の観点からも適切な管理を行う。

- HOYA サプライヤー行動基準への遵守の働きかけ・署名の取得
- 紛争鉱物調査



- マテリアリティの施策や目標・指標に関しては、社内での議論や取り組みを進めていく中で追加での設定・見直しをおこなっていきます。
- 当社の事業内容は多岐にわたっていることもあり、共通のマテリアリティの他に、各事業部におけるサステナビリティ/ESGに対する個別の課題についても議論・検討をあわせて進めていきます。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

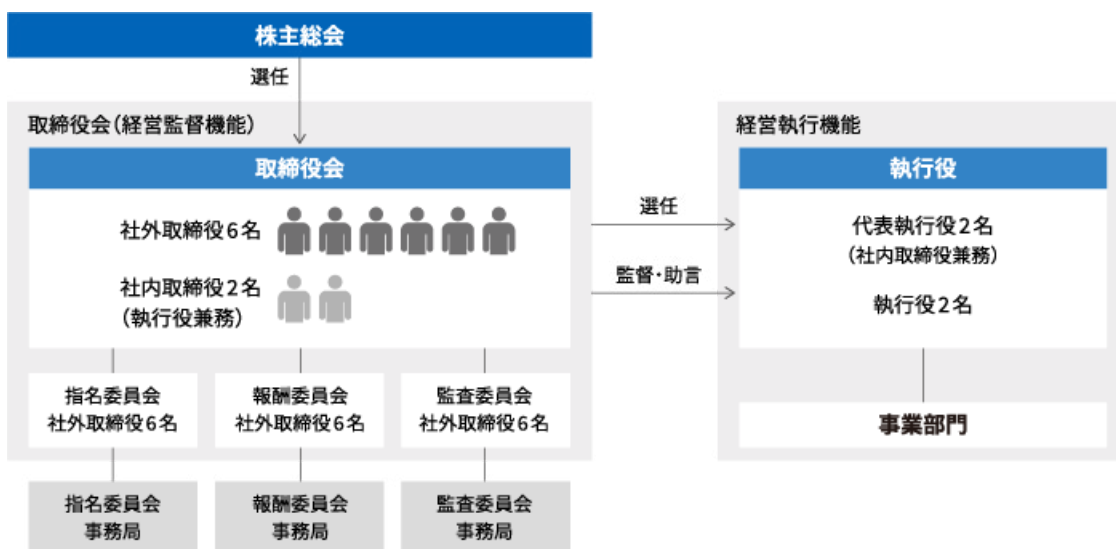
HOYAはコーポレートガバナンスを経営上の最重要事項の一つと捉え、企業価値の最大化を目指して経営を推進しています。ステークホルダーに対してフェアであることを考え方の基本として、社内の論理だけで経営が行われないよう、2003年6月に取締役の半数以上を社外取締役とすることを定款に定め、社外取締役には客観的、大局的に企業価値の向上という観点から執行役による経営の監督ならびに助言を積極的におこなっていただいています。また業務執行については、その権限と責任を執行役に持たせることで、意思決定の迅速化と経営の効率化を図っています。

なお、当社では取締役会で[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掛けています。

体制

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います。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います。

コーポレートガバナンス体制模式図（2022年6月末現在）



取締役会

取締役会

当社の取締役会は、社外取締役6名と社内取締役2名の合計8名で構成されており（2022年6月末時点）、原則年10回定例取締役会を開催しています。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います。

2021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名は女性でした。取締役会は9回開催され、各取締役とも100%出席しています。

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います。また、年に一度、取締役会ならびに三委員会の運営および実効性に関してアンケートによる自己評価を実施していますが、2022年3月にはCEO交代があったことから、取締役ならびに執行役に対するインタビューを含む第三者による実効性の評価を実施しました。交代時期の関係から当該評価の結果は9月末に発行予定の[コーポレートガバナンス報告書](#)に記載いたします。

取締役のご紹介



筆頭独立社外取締役
指名委員会委員長 報酬委員 監査委員

浦野 光人（うらの みつと）
（1948年3月20日生）

取締役在任期間

9年

所有する当社株式数

5,000株

取締役会への出席状況

9/9回（100%）

- 1971年 4月 日本冷蔵株式会社（現 株式会社ニチレイ）入社
- 1999年 6月 同社取締役経営企画部長
- 2001年 6月 同社代表取締役社長
- 2005年 1月 同社代表取締役社長兼株式会社ニチレイフーズ代表取締役社長
- 2007年 4月 同社代表取締役社長兼株式会社ニチレイフーズ取締役会長
- 2007年 6月 同社代表取締役会長兼株式会社ニチレイフーズ取締役会長
- 2013年 6月 株式会社ニチレイ相談役（2018年3月退任）
- 2013年 6月 当社取締役（現任）

重要な兼職の状況

株式会社日立物流 社外取締役

役員選任理由

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いただけると期待しています。



社外独立取締役
報酬委員会委員長 指名委員 監査委員

海堀 周造 (かいほり しゅうぞう)
(1948年1月31日生)

取締役在任期間

7年

所有する当社株式数

1,000株

取締役会への出席状況

9/9回 (100%)

1973年 4月 株式会社横河電機製作所 (現 横河電機株式会社) 入社
2005年 4月 同社執行役員 IA事業部長
2006年 4月 同社常務執行役員 IA事業部長
2006年 6月 同社取締役 常務執行役員 IA事業部長
2007年 4月 同社代表取締役社長
2013年 4月 同社代表取締役会長
2015年 4月 同社取締役会長
2015年 6月 当社取締役 (現任)
2016年 6月 横河電機株式会社 取締役 取締役会議長 (2018年6月退任)

重要な兼職の状況

エーザイ株式会社 社外取締役

役員選任理由

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期待しています。



社外独立取締役
監査委員会委員長 指名委員 報酬委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員会委員長

吉原 寛章 (よしはら ひろあき)
(1957年2月9日生)

取締役在任期間

4年

所有する当社株式数

0株

取締役会への出席状況

9/9回 (100%)

1978年 11月 ピートマーウィックミッチェル会計事務所入所
1996年 7月 KPMG LLPパンフィックリム関連事業部門マネージングパートナー
1997年 10月 同社取締役
2003年 10月 KPMGインターナショナル副会長兼グローバルマネージングパートナー (2007年4月退任)
2018年 6月 当社取締役 (現任)

重要な兼職の状況

株式会社日立製作所 社外取締役

役員選任理由

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&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&Aにおいても多くの助言を期待しています。



社外独立取締役
指名委員 報酬委員 監査委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員

阿部 康行 (あべ やすゆき)

(1952年4月17日生)

取締役在任期間

1年

所有する当社株式数

0株

取締役会への出席状況

7/7回 (100%)

- 1977年 4月 住友商事株式会社入社
- 2002年 6月 住商エレクトロニクス株式会社 (現SCSK株式会社) 代表取締役社長
- 2005年 4月 住商情報システム株式会社 (現SCSK株式会社) 代表取締役社長
- 2009年 6月 住友商事株式会社 代表取締役常務執行役員 金融・物流事業部門長
- 2010年 4月 同社代表取締役常務執行役員 新産業・機能推進事業部門長
- 2011年 4月 同社代表取締役専務執行役員 新産業・機能推進事業部門長兼金融事業本部長
- 2013年 4月 同社代表取締役専務執行役員 コーポレート・コーディネーショングループ長
- 2015年 6月 同社顧問 (2018年6月退任)
- 2021年 6月 当社取締役 (現任)

重要な兼職の状況

- 株式会社オレンジ・アンド・パートナーズ 顧問
- 株式会社SUBARU 社外取締役

役員選任理由

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、当社の経営への貢献を期待しています。



社外独立取締役
指名委員 報酬委員 監査委員

長谷川 隆代 (はせがわ たかよ)
(1959年10月15日生)

取締役在任期間

新任

所有する当社株式数

0株

取締役会への出席状況

-

- 1984年 4月 昭和電線電纜株式会社（現昭和電線ホールディングス株式会社）入社
- 2005年 6月 同社技術開発センター次長兼超電導プロジェクト長
- 2006年 4月 昭和電線ケーブルシステム株式会社取締役技術開発センター長
- 2010年 4月 同社常務取締役技術開発センター長
- 2013年 6月 昭和電線ホールディングス株式会社取締役技術企画室長
- 2017年 4月 同社取締役
- 2018年 6月 同社取締役社長
- 2019年 4月 同社代表取締役社長 グループCEO
- 2020年 4月 同社代表取締役社長 取締役会議長 グループCEO（現任）
- 2022年 6月 当社取締役（現任）

重要な兼職の状況

昭和電線ホールディングス株式会社
代表取締役社長 取締役会議長 グループCEO

役員選任理由

電線・ケーブルを祖業とし、広くエネルギーやインフラ、通信・産業デバイス、電装・コンポーネンツ事業に展開している昭和電線グループにて、研究者として長く研究開発部門に携わり、同社の技術開発を推進してこられました。2018年に同グループとしては初の研究開発部門出身の女性代表取締役社長に就任後、同社の事業をセグメント化することで迅速なガバナンス改革を実行し、安定した収益性の確保に貢献されています。当社指名委員会では、候補者の技術者としての知見を背景にした経営者としての経験、また新規事業や変革への取組に関して当社の経営に大きく貢献していただけると期待しています。



社外独立取締役
指名委員 報酬委員 監査委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員

西村 美香 (にしむら みか)

(1963年8月14日生)

取締役在任期間

新任

所有する当社株式数

0株

取締役会への出席状況

-

- 1985年 6月 BAIN & COMPANY入社
- 1989年 8月 LEK PARTNERSHIP
- 1992年 1月 GUIDANT CORPORATION, Director, Global Marketing
- 1999年 9月 THE BLG GROUP, Managing Partner
- 2002年 10月 EV3, Vice President International Sales, Operations and Marketing
- 2007年 1月 THE BLG GROUP, Managing Partner
- 2011年 1月 GILDE HEALTHCARE PARTNERS, Operational Partner (現任)
- 2011年 4月 AUXOGYN (現 : PROGYNY) Vice President, Commercial Development
- 2015年 11月 NVISION MEDICAL CORPORATION (現 :BOSTON SCIENTIFIC) , Vice President, Commercialization
- 2022年 6月 当社取締役 (現任)

重要な兼職の状況

GILDE HEALTHCARE PARTNERS Operational Partner

役員選任理由

医療技術分野で30年以上の経験を持ち、グローバル（北米、欧州、アジア太平洋、中南米の50市場）で商業化戦略に携わってこられました。グローバル・マーケティング・ダイレクター等のリーダーシップポジションを通じて臨床戦略、事業戦略に関わり、安定した収益成長に貢献するフランチャイズの立ち上げに貢献した実績をお持ちです。さらにライフサイエンス系のベンチャーファンドのパートナーとしてのご経験から、最新の技術や企業について広いグローバルな視野を兼ね備えられており、これまでのご経験から、ライフサイエンス事業を中心に監督機能の強化への貢献と同時に当社の事業戦略上、多くの助言をいただけるものと期待しています。



取締役兼代表執行役CEO
取締役会議長

池田 英一郎 (いけだ えいいちろう)
(1970年3月17日生)

取締役在任期間

新任

所有する当社株式数

1,400株

取締役会への出席状況

-

- 1992年 4月 当社入社
- 2010年 2月 当社メモリーディスク事業部 共同事業部長
- 2010年 9月 当社オプティクス事業部光学レンズSBU長
- 2013年 6月 当社執行役情報通信担当COO
- 2015年 6月 当社執行役情報通信担当COO兼CTO
- 2020年 3月 当社執行役CTO
- 2022年 3月 当社代表執行役 最高経営責任者 (CEO) (現任) 当社シンガポール支店代表 (現任)
- 2022年 6月 当社取締役 (現任)

重要な兼職の状況

なし

役員選任理由

2022年3月の代表執行役最高経営責任者 (CEO) 就任以前、情報通信部門担当の執行役またグループ全体の技術担当執行役として、経営の一翼を担ってきました。3月以降はCEOとして、当社グループを牽引し、取締役会においてポートフォリオマネジメントに基づく戦略につき適切に説明および報告をおこなっています。また、他の執行役の業務執行の監督を行いつつ、当社グループの企業価値向上に努めています。当社指名委員会では、これまでの執行役としての実績を勘案し、当社取締役として取締役会に対する説明責任を果たす一方、経営の重要事項についての貢献を期待しています。



取締役兼代表執行役CFO

廣岡 亮 (ひろおかりょう)
(1974年1月14日生)

取締役在任期間
新任

所有する当社株式数
8,000株

取締役会への出席状況
-

- 1996年 4月 住友信託銀行株式会社 (現三井住友信託銀行株式会社) 入社
- 2002年 9月 当社入社
- 2004年 8月 HOYA Holdings N.V. (オランダ) 財務マネージャー
- 2007年 2月 HOYA HOLDINGS N.V. Director
- 2007年 7月 HOYA HOLDINGS N.V. Director兼HOYA Holdings (Asia) B.V. President
- 2009年 7月 当社オランダ支店 Deputy CFO
- 2013年 6月 当社執行役最高財務責任者 (CFO)
- 2014年 6月 当社代表執行役最高財務責任者 (CFO) (現任)
- 2022年 6月 当社取締役 (現任)

重要な兼職の状況

なし

役員選任理由

代表執行役最高財務責任者 (CFO) として、当社グループの財務戦略を牽引し、資本効率を重視した積極的かつ機動的な施策を実行しています。数年来、CCC (キャッシュ・コンバージョン・サイクル) 改善の推進に取り組むなど、キャッシュ創出に注力してきた点が投資家からも高い評価を得ています。また、取締役会および決算説明会等において、決算等の財務事項につき適切に説明および報告を行っており、執行役として十分な役割を果たしています。当社指名委員会では、これまでの執行役としての実績を勘案し、当社取締役として取締役会に対する説明責任を果たす一方、経営の重要事項についての貢献を期待しています。

取締役のスキル・マトリックス

	企業経営	グローバル ビジネス	財務/会計	IT/ テクノロジー	M&A	人材育成/ ダイバー シティ	メディカル
浦野 光人	●	●				●	
海堀 周造	●	●		●			
吉原 寛章	●	●	●	●	●		
阿部 康行	●	●		●	●		
長谷川 隆代	●	●		●		●	
西村 美香		●			●	●	●

執行役

当社では指名委員会等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います。2022年3月1日より、CEO交代に伴う新体制を構築し、現在、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）、最高事業開発責任者（CBDO）兼チーフリーガルオフィサー（CLO）ならびにチーフサステナビリティオフィサー（CSO）の4名が指名委員会により執行役候補者として決定され、取締役会で選任されています。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い、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。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事業部門毎に部門予算会議を開催し、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います。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、予算会議で承認された計画を実行しています。なお、執行役4名とも毎回取締役会に出席しています。



代表執行役 最高経営責任者（CEO）

池田 英一郎（いけだ えいいちろう）



代表執行役 最高財務責任者（CFO）

廣岡 亮（ひろおかりょう）



執行役 事業開発責任者（CBDO）兼チーフリーガルオフィサー（CLO）

Augustine Yee（オーガスティンイー）



執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー（CSO）

中川 知子（なかがわ ともこ）

委員会

取締役会の内部機関として「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」があり、各委員会は社外取締役のみで構成されています。

指名委員会

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、能力を持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、執行役および代表執行役の候補者の選任を行い、取締役会に付議します。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。

また、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います。取締役候補者選任基準の概要は下記のとおりです。

【社内取締役/社外取締役共通】

- 取締役としてふさわしい人格・識見を有すること
- 職務遂行にあたり健康上の支障がないこと

【社内取締役候補者】

- 当社の業務に関し十分な経験と知識を有すること
- 経営判断能力および経営執行能力にすぐれていること

【社外取締役候補者】

- 経営者としての豊富な経験を有すること
- もしくは法律もしくは会計、財務等の職業的専門家としての地位に就いている者であること
- 当社が開催する取締役会に少なくとも75%参加できること
- **HOYAグループと重大な利害関係がなく、独立性を保つことができる者**



■ 社外取締役候補者の独立性基準

社外取締役候補者の独立性を担保するための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います。

<HOYAグループ関係者>

- 本人がHOYAグループの出身者
- 過去5年間において、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

2021年度においては指名委員会は12回開催され、各委員とも出席率は100%でした。今期においてはCEOの交代という指名委員会の重要事案につき、社外専門家も交え、多くの時間を費やして議論を進めました。

報酬委員会

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、適切な業務評価をおこなうことにより、当社の業績向上に資することを目的としています。報酬委員会は下記の方針にのっとり、個人別の報酬の内容を決定します。

2021年度においては報酬委員会は11回開催され、各委員とも出席率は100%でした。今期においては特に新たな執行体制における報酬について深く審議しました。

● 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）としています。固定報酬は、基本報酬と、監査・指名・報酬の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います。

また、株価に対して株主と共通の視点を持ち、中長期的に株主と利益を共有することを目的にストック・オプションを新任時および再任時に固定数を付与しています。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。

【取締役報酬の構成比率】

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

※中長期インセンティブの割合は、当社株価の変動等に応じて変わります。

2022年度よりストック・オプションに代えて、リストラクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」といいます。）を導入します。毎年、同年からの3年間を対象期間として、社外取締役に対して固定報酬相当の基準交付株式数を提示し、当該対象期間終了後に基準交付株式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、社外取締役に対して、当該報酬基準額の50%の金銭報酬債権を支給します。社外取締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。翌年度以降も以後3事業年度を対象期間とするRSUを発行していく予定です。

【今後の報酬の構成比率】

固定報酬：中長期インセンティブ（RSU）＝ 1：1程度

※3年後の株価が付与時と同程度の場合の目安

● 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）および中長期インセンティブ（パフォーマンス・シェア・ユニット）としています。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います。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います。

年次インセンティブは、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。定量的な業績指標は、連結業績における売上収益、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）を採用しています。

中長期インセンティブは、パフォーマンス・シェア・ユニットを導入しています。

【執行役報酬の構成比率】

CEO 固定報酬：年次インセンティブ（業績連動賞与）：中長期インセンティブ（PSU）＝1：1：1.25

CEO以外の執行役固定報酬：年次インセンティブ（業績連動賞与）：中長期インセンティブ（PSU）＝1：1：1

● パフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）

当社は、2019年度より従来のストック・オプションに代えて、PSUを導入しています。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、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。なお、3事業年度の業績指標は、連結決算における売上収益、1株当たり当期利益（EPS）、ROEを選定し、2022年度より新たにESG指標を導入しました。PSUは、当社の執行役の中長期業績および企業価値向上に対する意欲や士気を高めるとともに、競争力のある報酬水準とすることで優秀な人材の確保を目的とします。

本制度では、対象者の役職・職責に応じた基準交付株式数を決め、下表の中長期業績目標の達成度に応じて、当社株式の割当て、もしくは時価相当額の金銭を支給します。

基準交付株式数

役職・職責	基準交付株式数
CEO	7,300株
CFO	4,200株
CBDO/CLO	3,400株
CSO	3,200株



中期業績目標

指標の種別	目標値 (連結)	指標の選定理由
売上収益	7,600億円	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株当たり利益 (EPS) ※1	560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	20.00%	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
ESG指標	外部機関による評価 ※2 重視するESGテーマへの 取り組み状況	ESGの観点からのサステナビリティに関する取り組みを計る指標として選定

※1 目標値は当社経営環境、マーケットコンセンサス等を参考に設定したものであり、業績予測ではありません。

※2 CDP、MSCI、Sustainalytics の3社による評価を用います。

上記は2022年度から2024年度の3事業年度の目標値です。

2021年度に係る取締役および執行役の報酬等の総額

区分	対象となる 役員の員数	報酬等の 総額	報酬等の種類別の総額			
			固定報酬	業績連動賞与	ストック・ オプション	PSU
取締役	社外 6名	125百万円	51百万円	—	74百万円	—
	社内 1名	24百万円	14百万円	—	10百万円	—
	計 7名	149百万円	65百万円	—	84百万円	—
執行役	5名	716百万円	286百万円	251百万円	14百万円	164百万円
合計	12名	865百万円	351百万円	251百万円	98百万円	164百万円

(注) 1. 期末現在の人員は、取締役6名（社外5名、社内1名）、執行役4名となります。上記の員数と相違しているのは、期初に執行役であった鈴木洋氏が2022年3月1日付で執行役を退任しており、また、第83期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名が含まれているためです。

2. 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（108百万円）を含んでいます。

3. 報酬等の額には、2022年3月1日付で就任した執行役1名に対する支給額を含んでいます。

4. スtock・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います。なお、執行役は、2019年度より、ストック・オプションに代えてPSUを導入しており、当事業年度はストック・オプションの新たな付与を行っていませんが、過年度の付与分のうち、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しています。

5. PSUは、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しています。

役員ごとの連結報酬額

最高経営責任者 (CEO)

氏名	役員区分	総額	固定報酬	業績連動賞与	ストック・ オプション	PSU
代表執行役 (CEO) (前・執行役 (CTO)) 池田 英一郎	代表執行役	160百万円	69百万円	65百万円	3百万円	24百万円
取締役会議長 (前・代表執行役 (CEO)) 鈴木 洋	取締役	24百万円	14百万円	—	10百万円	—
	代表執行役	249百万円	95百万円	60百万円	6百万円	89百万円

(注) 1. 池田英一郎氏の代表執行役 (CEO) としての在任期間は、2022年3月1日から2022年3月31日です。

2. 鈴木洋氏の代表執行役 (CEO) としての在任期間は、2021年4月1日から2021年2月28日です。

執行役（当該期間において連結報酬等の総額が1億円以上）

氏名	役員区分	総額	固定報酬	業績連動賞与	ストック・オプション	PSU
代表執行役 最高財務責任者 (CFO) 廣岡 亮	代表執行役	150百万円	63百万円	57百万円	2百万円	28百万円
執行役 事業開発責任者 (CBDO) 兼 チーフリーガルオフィサー (CLO) オーガスティン・イー	執行役	136百万円	57百万円	52百万円	3百万円	24百万円

監査委員会

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ならびに適時報告を受けて、財務諸表などを検証します。また、監査部門および内部統制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。全ての重要事項は取締役会に報告され、必要に応じて対策が講じられます。

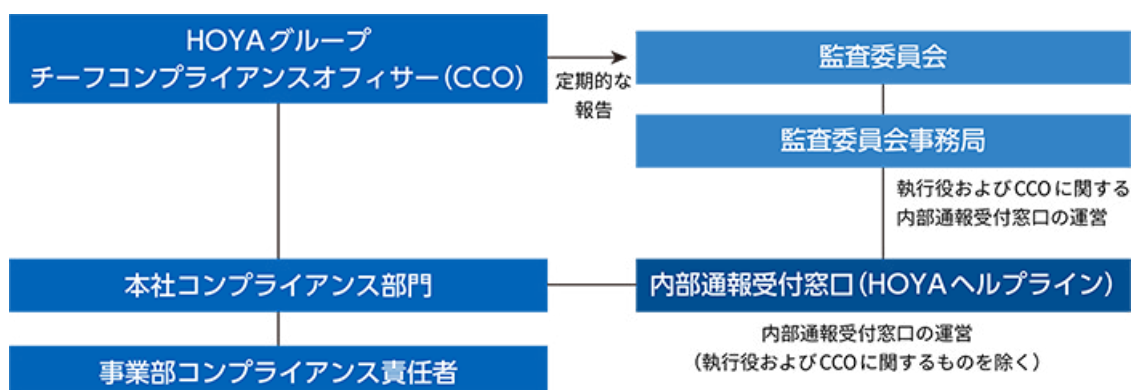
2021年度において監査委員会は9回開催され、各委員とも出席率は100%でした。

- HOYAグループ会計監査人およびその報酬の同意
- 監査委員会の監査報告書決議
- 会計監査人からレビュー報告（年間計5回）
- 監査部門およびヘルプラインからの四半期ごとの報告

今期においても会計監査人、監査部門、内部統制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。

HOYAグループ コンプライアンス体制

HOYAグループでは、HOYAグループチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）のもとに本社コンプライアンス部門を置くとともに、各事業部にもコンプライアンス責任者を設置しています。また、内部通報受付窓口（HOYAヘルプライン）を、本社コンプライアンス部門で運営しています。ただし、内部通報のうち、コンプライアンス部門の上部組織である執行役およびCCOに関するものは、監査委員会が直接管掌し、監査委員会事務局が窓口として受け付ける体制にしています。HOYAヘルプラインへの通報内容とその対応については、CCOが定期的に監査委員会に報告しています。なお、通報者や相談者に対する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を含む）を禁止しています。



HOYAヘルプライン：従業員通報・相談窓口

HOYAグループでは、内部統制システムの一環として、グループ内部からの通報・相談を受け付ける「HOYAヘルプライン」を2003年から設置しています。これは、法令や「HOYA行動基準」に違反する行為があった場合、通報者の保護を図りつつ、早期に問題を把握し、経営トップへスムーズに伝達する仕組みで、迅速かつ適切に対処することでグループ全体の健全性を確保することを目的としています。また、内部通報に関する情報は監査委員会にも四半期ごとに報告しています。

各国に社外相談窓口を設置し、24時間多言語でのWeb受け付け、現地語で相談できる体制、匿名通報可能など、相談しやすい環境作りをおこなっています。法令に準拠したHOYAヘルプライン運用規定を作成し、通報者への不利益行為を禁止して通報者を保護し、匿名性を担保するために情報の機密性に配慮して対応しています。

2021年度、HOYAヘルプラインに寄せられた内部通報は180件で、そのうち職場環境に関連するものは48%、会社の制度に関連するものは30%を占めました。

2021年度の内部通報のうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

内部通報件数（グローバル）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
通報件数	111	105	146	135	180
従業員数に対する比率※	0.30%	0.27%	0.38%	0.35%	0.49%

※導入対象国に所属する全従業員数に対する比率

社外のお取引関係者に対しては、HOYAサプライヤー行動基準に対する問い合わせ、通報の窓口を設置し、通報者保護、情報の機密性を配慮し適切に調査・対応を行っています。

HOYAサプライヤー行動基準に関する問い合わせ・報告窓口：

supplierconduct@hoya.com



HOYA行動基準

当社は、法令順守はもとより、社員一人ひとりが高い倫理観を持って公正・誠実に行動することが「ステークホルダーの信頼」につながると考えており、この認識のもと、1997年に社員一人ひとりの行動規範を明示した「[HOYA行動基準](#)」を制定しました。以降法令の制定改廃や社会の変化を反映しながら改訂を重ねつつ、コンプライアンスの基本方針として、職場での活動の中で行動指針を確認し、社員の意識啓発に活用しています。

グローバルに事業を展開する当社の状況に鑑み27言語に翻訳し、年に一度所属グループでの読み合わせやオンライン教育・確認テストなどを通してグループ内での周知徹底を図っています。2021年度グループ全社員対象のオンライン教育・確認テストの受講率は98%でした。



ハラスメント防止

ハラスメントを未然に防止し、従業員の個人としての尊厳を守り、職場秩序の乱れや業務への支障を予防するための対策や指針を示したHOYAグループハラスメント防止対策ポリシー・ガイドラインを制定し、当ガイドラインや各国の法規制に基づく形で、グループ全社員を対象にハラスメント防止対策教育研修を実施しています。国内の管理職に対しては、管理職向けハラスメント防止対策研修をおこなっています。2021年度 国内オンライン研修・確認テスト受講率（一般+管理職）は97%でした。

さらに、コンプライアンスの浸透・定着のため、イントラネットや掲示板などでの情報発信、意識啓発パンフレットやポスターの作成などを継続的に実施しています。イントラネットや掲示板などでは、身近で起こりそうなコンプライアンス違反のセルフチェックテスト（Q&A）や、社内の事例を通してコンプライアンスの本質を理解するコンテンツなどを随時発信し、従業員が折に触れてコンプライアンスを再確認できるよう意識向上を図っています。

環境

HOYAグループ環境に 関する理念及び基本方針

HOYAでは、次世代に継ぐ地球環境を守るために、ESG推進の一環として積極的に環境保全活動に取り組んでいます。

HOYAグループでは、1993年に「環境理念」及び「環境基本原則」を制定し、国内外のすべての事業所を対象に環境保全活動を推進しています。

2012年には、環境と労働安全衛生マネジメントシステムのグローバルマルチサイト認証を取得するにあたり、それぞれの内容の見直しをおこないグローバルで一体化した環境保全活動を展開しています。

2022年には、地球環境を取り巻く課題により積極的に対応するため、「環境理念」及び「環境基本原則」を刷新しました。

HOYAグループ環境理念

HOYAグループは
次世代に継ぐ地球環境を守るために
サステナビリティを意識した
事業活動を推進します

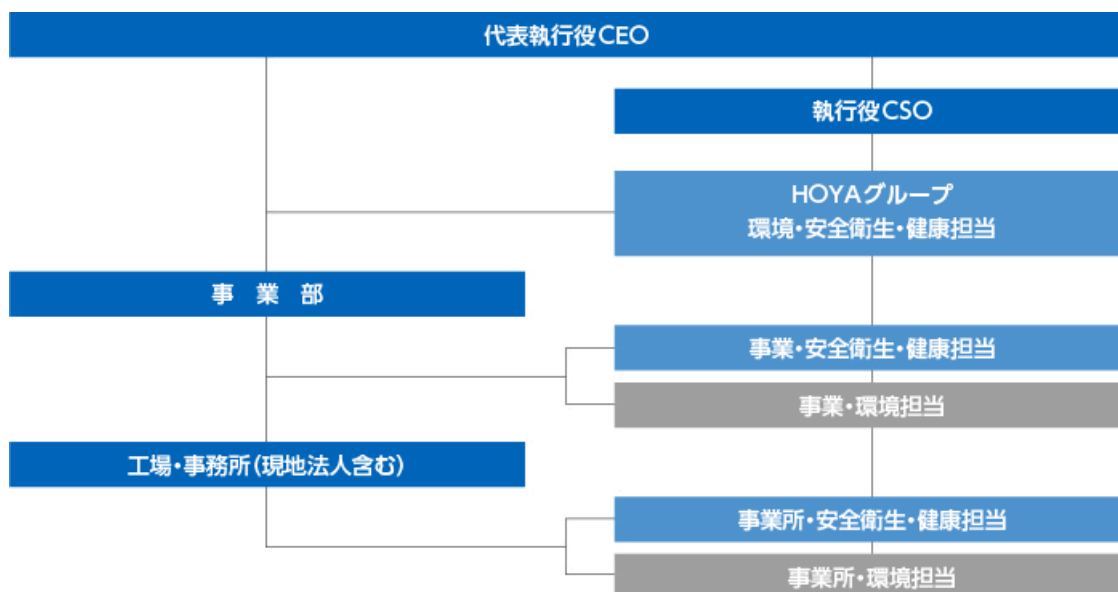
環境基本方針

1. 環境保全を事業活動における必須の要件として認識し、人・社会・自然と調和の取れた事業活動を行います。
2. 環境に関する各国・各地域の法令を遵守し、製品開発・製造・販売など、あらゆる事業活動において環境負荷を継続的に低減します。
3. グローバルに環境保全活動を推進するために、体制を整備し、目標を定めて、計画的に施策を実行します。
4. 社員全員が、環境に対する意識と責任をもって、地球温暖化防止、循環型社会の促進などの取り組みを継続的に推進します。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制

2008年10月より、環境保全組織と安全衛生・健康組織を統合し、HOYAグループ環境・安全衛生・健康担当が所管する新たな体制の下、円滑かつ効率的な環境・安全衛生・健康活動の推進を図っています。事業所や生産現場ごとに教育・啓発活動をおこない、またグローバルマルチサイトマニュアルを定めグループ内で周知徹底を図り、その運用に対し内部監査を実施の上、実効性を評価してマネジメントレベルでのレビューをおこなっています。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制



環境・労働安全衛生マネジメントシステムのグローバル管理体制構築

HOYAグループは、社員による環境保全活動の推進と社員の安全と健康を確保するため、ISO（International Organization for Standardization）14001と45001を基盤としたグローバルでのマネジメントシステム管理体制の構築をおこなっており、2013年2月にグローバルマルチサイト認証を取得し、2022年3月末時点で18カ国49サイトが認証を受けています。主要な生産・研究開発拠点では100%認証を受けており、新たに組織された拠点についても順次認証取得を進めています。

ISO認証取得状況は[こちら](#)

環境

気候変動

温室効果ガス

CO₂削減への取り組み

HOYAグループではCO₂排出量の削減をおこなうために、「エネルギー使用量」に注目した環境保全活動をグローバルに展開しています。

CO₂削減目標

温室効果ガス（CO₂）削減の取り組みを加速させるため、HOYAグループの中長期目標・ロードマップを社内で検討・議論を開始しており、2022年度は中長期目標設定まで年間排出量1%削減（2019年度比）を暫定的な目標として施策を実行しています。

CO₂排出量

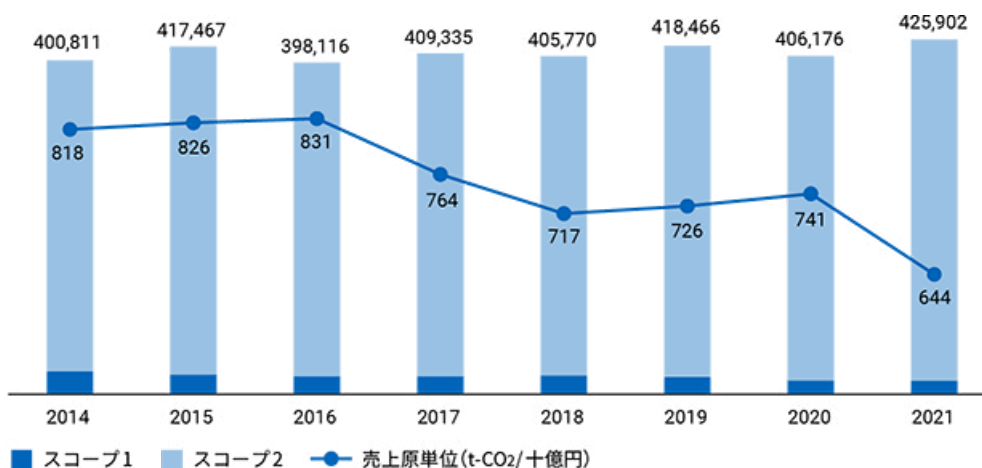
2021年度はCO₂排出量（スコープ1+2）は425,902tとなり、前年比で4.9%増、2019年度比で1.8%増でした。一方、売上原単位は減少傾向にあります。

引き続き、原単位のみならず総排出量での削減に向けて取り組みを加速させていきます。

t-CO ₂ e	単位	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021年度
スコープ1	t-CO ₂	27,374	23,346	21,489	21,466	22,379	20,738	16,374	15,997
スコープ2	t-CO ₂	373,437	394,121	376,627	387,869	383,391	397,728	389,802	409,905
合計	t-CO ₂	400,811	417,467	398,116	409,335	405,770	418,466	406,176	425,902
売上原単位	t-CO ₂ /十億円	818	826	831	764	717	726	741	644

CO₂排出量は、生産拠点^{*}を対象とし、HOYAグループ共通の集計様式を用いて把握した電力、燃料の使用量に基づき、算出しています。

^{*}一部の非生産拠点を含む



TCFDへの対応

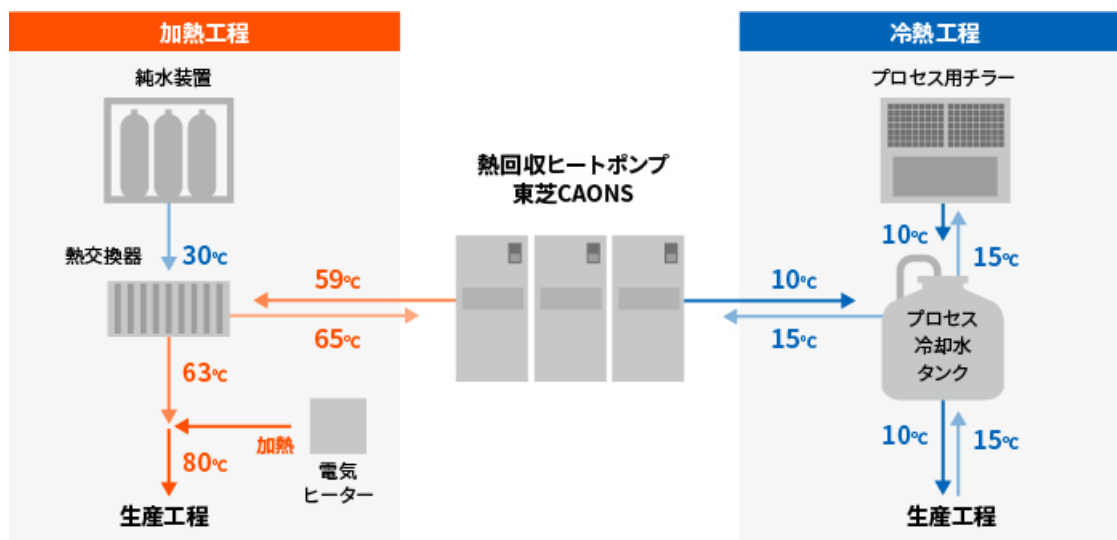
2021年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同を表明し、TCFDコンソーシアムへ加入しました。現在、TCFD 提言に基づいた気候変動に関する情報開示の作業を進めています。

省エネルギー、節電の取り組み

生産拠点においては氷蓄熱システムや高効率変圧器の採用など省エネタイプの設備への更新や、ボイラーや空調機の運転時間の最適化などの省エネルギー活動、屋上緑化などを推進しています。また、オフィスでの軽装の導入、適切な室内温度調整、効率的な照明の実施など非生産拠点からのCO₂排出抑制にも努めています。

取り組み例

- 二国間クレジット（Joint Crediting Mechanism（JCM））制度を利用
- ベトナムのメガネレンズ工場において2016年に熱回収ヒートポンプを導入し、それまでは冷熱供給時に外気へ排熱していた温熱を生産プロセス用冷熱源および製造工程で使われる水の加熱用補助熱源として活用することにより省エネ、CO₂削減をおこなっています。導入前は電気ヒーターのみで所定の温度に加熱していました。



- ベトナムのメガネレンズ工場において稼働のターボ冷凍機のうち、2016年に1台を高効率インバーターターボ冷凍機に更新して常時運転させ、既存器はバックアップとすることで導入コスト低減とエネルギー効率性向上、CO₂削減を図っています。

- 再生可能エネルギーの導入

メガネレンズ事業の米国（HOYA Vision Care ATC Ramsey）や欧州の一部の拠点（HOYA LENS DEUTSCHLAND GMBH.）では100%再生可能エネルギーにより稼働しています。引き続き、グループ全体で再生可能エネルギー導入を推進していきます。



環境

水

水資源の有効活用の取り組み

HOYAグループでは当社環境基本方針に基づき、再利用や使用量の削減をグローバルにおこなうことで水資源の有効活用に努めています。

水使用量削減目標

HOYAグループでは各事業部門において数値目標を設定し、進捗管理をおこなっています。

水使用量

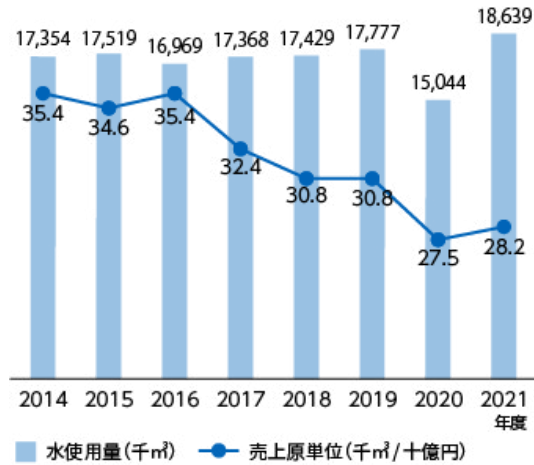
2021年度の水の使用量は18,639千 m^3 でした。コロナ影響からの回復により使用量、原単位とも前年比で増加しましたが、コロナ前と比べ原単位ベースで減少しました。近年は水再利用の取り組みを推進しており、ここ数年水の再利用率は向上傾向にあります。引き続き水資源の有効活用に取り組んでいきます。

HOYAグループにおける水使用量（千 m^3 ）

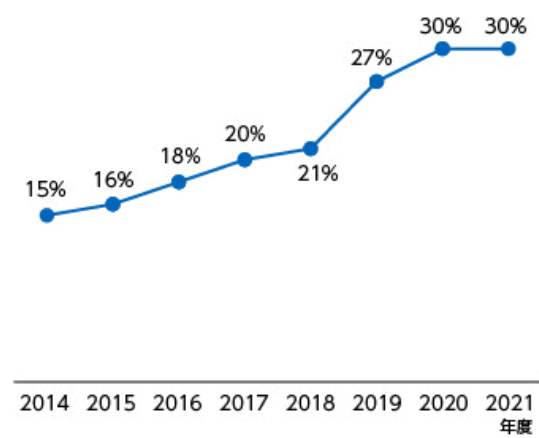
	単位	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 年度
日本	千 m^3	1,185	1,183	1,098	1,008	1,071	929	886	866
海外	千 m^3	16,169	16,336	15,871	16,360	16,357	16,848	14,158	17,773
合計	千 m^3	17,354	17,519	16,969	17,368	17,429	17,777	15,044	18,639
原単位 (売上高)	千 m^3 /十億円	35.4	34.6	35.4	32.4	30.8	30.8	27.5	28.2
再利用率	%	15%	16%	18%	20%	21%	27%	30%	30%

水使用量は、生産拠点を対象とし、HOYAグループ共通の集計様式を用いて把握した市水・工業用水・地下水の使用量に基づき、算出しています。

水使用量



水再利用率

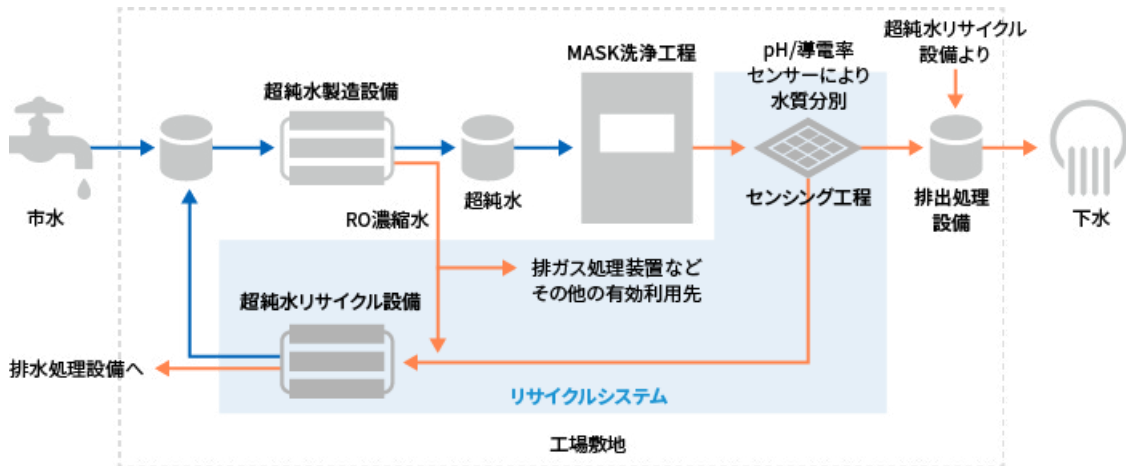


水再利用の取り組み

各事業部において水資源の有効活用の取り組みを進めています。

フォトマスク製造工程では様々な薬品や異物を取り除くために超純水を使用して洗浄しています。使用後の水は排水処理設備で無害化処理をおこなった後、一部を回収し再利用しています。超純水リサイクル設備は吸着剤や逆浸透膜（RO膜）で構成され不純物を取り除くことで再利用を可能としています。

フォトマスク製造工程における超純水のリサイクル



環境

汚染防止対策、廃棄物等

土壌汚染防止対策、地下水汚染防止対策、有害物の漏えい対策

2010年3月に「HOYAグループ環境設備基準」を発行し、HOYAグループ事業所内外の環境への有害な影響の防止に努めています。

廃棄物削減・再利用の取り組み

産業廃棄物の委託処理に際しては、委託業者の許可状況を十分に確認しています。

また、適切な処理業者との委託契約により、産業廃棄物のリサイクルを推進するとともに、有価物化を推進し、廃棄物の排出量削減にも努めています。

持続可能な循環型社会の実現に向けて、木くず、廃プラスチックのリサイクル、梱包材のリユース推進、紙のリサイクルなどをおこなっており、日本国内の主要工場では産業廃棄物のゼロエミッションを達成しています。また海外工場では、汚泥の有価物化やフォトマスクケースのリユースなどをおこなっているほか、社内でのリサイクル活動として、廃プラスチックリサイクルのアイデアの社内コンペティションの実施や、タイでは現地のボランティア団体と協力し飲料用紙パックを屋根材へリサイクルしたものを災害で壊れた屋根の補修に使用し社会貢献に繋げるなどといった取り組みもおこなっています。



屋根材へリサイクルするための紙パック収集

HOYAグループにおける廃棄物排出量(t)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021年度
日本	総排出量 (t)	2,656	3,462	3,362	3,478	3,144	2,099	2,229	2,295
	再生率	79.0%	60.1%	66.1%	62.6%	65.9%	76.0%	91.0%	90.5%
海外	総排出量 (t)	43,992	43,760	49,888	56,354	56,766	56,289	54,281	64,163
	再生率	61.0%	66.5%	66.3%	68.4%	69.1%	76.2%	72.0%	69.9%
グローバル	総排出量 (t)	46,648	47,222	53,250	59,832	59,911	58,388	56,509	66,458
	再生率	62.0%	66.1%	66.3%	68.1%	68.9%	76.2%	72.8%	70.6%

化学物質

「事業活動で使用する化学物質について、HOYAグループ化学物質管理基準」に基づき、この基準に従った法令順守、漏洩対策、SDS（安全データシート）を活用した管理をHOYAグループ全体でおこなっています。

動物実験について

動物実験の実施については、一部のメディカル製品において開発を進めるうえで必要になる場合があります。HOYAグループでは、各種法令、関連団体の定めるガイドラインを踏まえて各事業での規定を定めており、動物実験に関する3R原則（Replacement：動物を使用しない実験への代替法の活用、Reduction：使用動物数の削減、Refinement：動物の苦痛の軽減）の観点で社内審査をおこなっています。

社会

人的資本

人権尊重

人権の尊重

基本的な考え方

「[HOYA行動基準](#)」では、HOYAグループの理念と価値観に基づき、業務を遂行するにあたり守るべき基本的な指針を定めています。基本的人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、心身の障がいなどによる差別や嫌がらせを排除することを、行動基準に明確にうたっています。また、従業員が安心して仕事に従事できる、安全かつ健全な職場環境づくりを目指しています。会社の提供する設備や制度・労働条件を整えると同時に、社員一人ひとりが他者を尊重し、協力しあうことで働きやすい環境を作っています。

「HOYA行動基準」

HOYA行動基準は、経営理念と経営基本原則に記された理念と価値観に従って、HOYAグループの全ての役員および社員が正しい方法で業務を遂行するための指針です。グローバルに事業を展開する当社の状況に鑑み27言語に翻訳し、年に一度所属グループでの読み合わせやオンライン教育・確認テストなどを通してグループ内での周知徹底を図っています。2021年度グループ全社員対象のオンライン教育・確認テストの受講率は98%でした。

人権に関連する情報として、[コンプライアンスページ](#)もご参照ください。

英国現代奴隷法への対応

HOYAグループは、2015年に英国で施行された現代奴隷法に基づき、奴隷労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容についての声明を公表しています。

(声明については[こちら](#)をご覧ください。(英文のみ。))

社会

人的資本

人材戦略

多様性（ダイバーシティ）

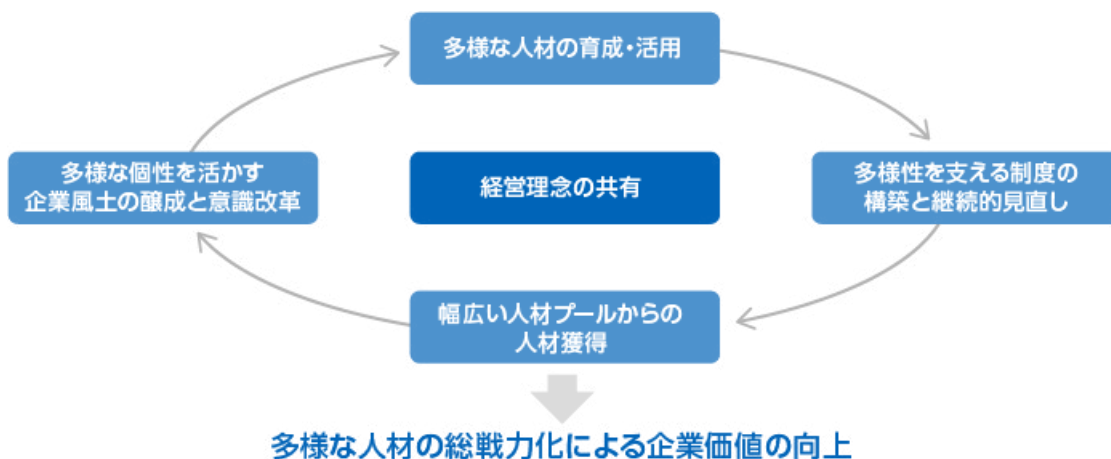
グローバルな人材活用

HOYAグループは多様な事業の最適地生産・最適地販売をグローバルで推進しています。その中で当社において人材の多様性は強みであり持続的な価値創造のドライバーです。HOYAは多様性を尊重して受け入れ、その「違い」を積極的に活かすことで、変化しつづけるビジネス環境や多様化する顧客ニーズに柔軟に対応し、ひいては企業価値の向上につながると考えています。

HOYAはこれまでも国籍・性別等にとらわれず各個人の能力に基づく採用を進めてきました。

社員の90%以上が海外拠点に属しており、また現地の優秀な人材を積極的にトップに登用し機会を増やすことで、グループ全体のグローバル化を進め、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。HOYAは今後も多くの優秀な人材に機会を均等に提供していきます。

またHOYA株式会社では2022年6月末現在、1名の外国人執行役を登用しており、主要事業部門の6割超は外国人事業部長がグローバルに事業を運営しています。



ダイバーシティプロジェクト「みんな活」

社員ひとり一人が仕事にやりがいを感じ、その能力を最大限に活かして活躍できる職場環境をつくることを目的に、2014年にダイバーシティプロジェクト「みんな活（みんなが活躍できる職場づくり）」を発足しました。

「みんな活」の一環として、女性社員比率と女性リーダー※比率の向上を図っています。

※女性リーダー：係長相当以上の組織の長および高度専門職

※女性リーダー：係長相当以上の組織の長および高度専門職

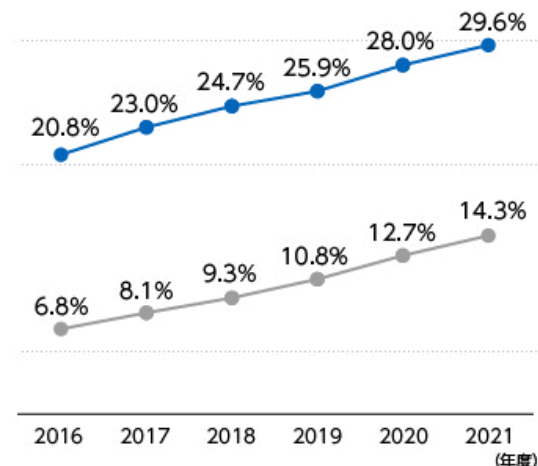
女性社員比率・女性リーダー比率

女性従業員比率	2019年度	2020年度	2021年度
日本国内	25.9%	28.0%	29.6%
海外	57.4%	55.7%	-※
全社	53.4%	53.0%	-※

女性リーダー比率	2019年度	2020年度	2021年度
日本国内	10.8%	12.7%	14.3%
海外	27.5%	43.3%	-※
全社	20.2%	34.5%	-※

※ 2020年度より、海外および全社の女性比率はエンゲージメントサーベイ実施とあわせて調査を行っており2021年度はエンゲージメントサーベイの実施がなかったため、データ未収集です。次回は2022年秋に調査を実施する予定です。

女性社員比率・女性リーダー比率



● 国内女性社員比率
● 国内女性リーダー比率

採用および昇格・昇給において、性別による差別はなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。また、HOYA株式会社において、2名（25.0%）が女性の社外取締役であり、執行役員は3名（30.0%）が女性です。

「みんな」では、2023年4月までに国内女性リーダー比率15%以上、国内女性社員比率を30%以上にすることを設定し活動を推進しています。着実に女性比率は増加しており、今後も引き続き、女性の採用拡大・職域拡大や職場環境・風土改善の視点から取り組みを進めるほか、女性社員を対象としたキャリアアップセミナーや、部門横断的な交流会などをおこなっていきます。

各事業部においては、それぞれの事業に合わせて必要な環境・制度の整備、風土作りに取り組んでいます。

育児介護支援に関するもの

- ・ 育児介護支援制度（休業、短時間勤務）
- ・ 時差出勤 ・ 子供の看護休暇
- ・ 男性育休取得の推進 等

働き方全般に関するもの

- ・ フレックスタイム制 ・ 短時間、短日数勤務
- ・ チャレンジ休暇※ ・ 副業 ・ 在宅勤務
- ・ 年休奨励日の設定による年休の積極的取得推進等

※ チャレンジ休暇: HOYA株式会社では、一定の勤続年数に達した社員にチャレンジ休暇を設けています。週5日勤務の社員の場合は勤続年数が満10年、満20年、満30年に達した時点でそれぞれ20日のチャレンジ休暇が付与されます。

多様な人材が能力を発揮して活躍できる環境と、より生産性高く効率の良い働き方を可能とする制度を整えることで、仕事のやりがいと個人の生活の充実を実現し企業価値向上との両立を図っていきます。

障がいを持つ人の活用

HOYAではアイシティ ecoプロジェクトを支える市川チャレンジオフィスを運営するなど、障がいを持つ方が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。（国内障がい者雇用比率：2.31% 2022年3月末時点）

従業員エンゲージメントサーベイ

「会社は人なり」の考えのもと、多様な社員がそれぞれ能力を発揮して新しいことにチャレンジし、自分自身の可能性を実現していけるような職場環境づくりを目指しています。HOYAでは、グローバル全社員を対象に従業員エンゲージメント調査を定期的に行っており、調査を通して社員の声に耳を傾け、よりよい職場環境づくりに活かしています。2021年3月（2020年度）に調査を実施後、そこから得られた結果を分析の上、主に2つの分野に焦点を当て、一連の施策を実行に移しています。（2021年3月実施分の回答率は96%でした。）

1. パフォーマンス・マネジメント（業績評価制度）

調査を通して、社員より、業績評価制度における客観性や透明性の向上や、キャリア開発に関して上司と話し合う頻度の向上に関する声が寄せられました。そこで、これまでのHOYAグループのパフォーマンス・マネジメント（業績評価制度）のフレームワークを発展させ、2022年度から新たな運用を開始しています。

新パフォーマンス・マネジメントにおけるポイント：

- ・業績目標や行動に対する明確な期待値の設定
- ・公正かつ客観的な評価
- ・人材育成のための定期的かつ効果的なフィードバックの実施
- ・成果に対する報酬

2. キャリア開発

また、社員からはこれまで以上の学習・能力開発に関しても要望がありました。そこで、社員のスキルアップや資格取得支援のためのオンライン学習プラットフォームを2022年度から試験的に開始する予定です。

キャリア開発プログラム（学習オンラインプラットフォーム）におけるポイント：

- ・HOYAの成長戦略を支える社員の再教育
- ・社員の生涯学習の活性化
- ・オンデマンドの学習コンテンツの提供による社員のスキルアップ

今後も継続的なエンゲージメントサーベイにより社員の声を聞き、社員一人ひとりが働きがいを感じながら会社とともに成長できるよう環境を整えていきます。（次回のエンゲージメントサーベイは2022年秋の実施を予定しています。）

人材の育成・強化

基本的な考え方

私たちHOYAグループは、社員の安全と健康に配慮するとともに、個性や多様性を尊重し個人の成長を促す職場風土を提供します。また社員一人ひとりは、知識の習得や技術の向上に努め、社会の求める革新的な価値の提供を目指します。

人材育成

人はそれぞれ価値観や生き方、性格、固有の能力などが異なります。仕事や働き方に対する考え方も多種多様です。そのため現代の組織運営では、各人の適性にあった環境で能力を伸ばし、個性を活かす仕組みが求められています。すべての人が持つ力をフルに発揮して、切磋琢磨しながら組織や事業に貢献する、これがHOYAの目指す社員像です。

社員の多種多様な能力開発ニーズにこたえ、また業界に必要な専門知識やスキルを習得してもらうため、HOYAでは、事業部や地域ごとに最も適した社員教育研修プログラムを個別に展開しています。

事例として、アイケアカンパニーの人材育成、HOYA Electronics SingaporeのEICC（電子業界CSRアライアンス）行動規範セミナーへの参加を[HP](#)で紹介しています。

表彰制度「HOYA PRIZE」

HOYA PRIZEは、厳しいビジネス環境の中で常に全力を尽くしている従業員に感謝の意を伝えるため、日ごろの努力を認め報いようという主旨で設定された全社対象の賞です。各事業の責任者や人事担当責任者から推薦され、細かな基準はあえて設けず、CEOがその都度決定し表彰しています。



技術者の育成・活躍「技術者レポート審査会」

HOYAグループ全体の技術力を更に高めるべく、事業部内での技術開発や改良の成果を発表する場として年に一度技術者レポート審査会を開催しています。審査員の執行役が特に優秀と認めた技術レポートや、独創的な技術を表彰します。各事業部の技術担当者が集まるため、他事業部の技術者との交流の場でもあります。



社会

人的資本

安全衛生

HOYAグループ労働安全衛生活動

HOYAグループでは、社員の豊かなライフプランと企業の持続的な発展の実現を目指し、社員一人ひとりが健康で安全に働ける快適な職場環境の形成に努めています。

HOYAグループ安全衛生・健康に関する理念・基本方針・組織体制は[会社ウェブサイト](#)をご参照ください。

労働災害発生状況

HOYAグループは、重篤な労働災害の発生防止を目的に日々の安全衛生活動を展開しています。リスク管理ガイドラインに基づくリスク評価や、化学物質管理・機械設備安全化の各種取り組みに加え、グループ内での情報共有、社内教育や内部監査等を実施することにより労働災害発生リスクの低減に努めています。

	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生件数	国内	9	9	11
	海外	167	181	208
	グループ合計	176	190	219
労働災害度数率 [※]	国内	0.35	0.37	0.38
労働災害強度率 [※]	国内	0.001	0.008	0.003

※ 参考データ：2021年度 厚生労働省 製造業 労働災害度数率 1.31、労働災害強度率 0.06

リスクアセスメントを用いたリスク低減対策への取り組み

「HOYAグループ労働安全衛生に関するリスク管理ガイドライン」に基づき、危険・有害要因のリスク評価をおこない、リスク低減の優先順位に基づく本質的な安全対策を実施しています。

化学物質管理の取り組み

事業活動で使用する化学物質を「HOYAグループ化学物質管理基準」に基づき、HOYAグループ共通の指標で管理することで、化学物質に起因する労災や疾病予防に努めています。

機械設備安全化への取り組み

機械設備安全化は、労働安全対策の中の最重要課題として位置付けられます。機械設備に関連する災害を未然に防ぐことを目的として、「HOYAグループ機械設備安全基準」に基づき、設計段階からの機械設備の安全化（リスク低減対策）を図っています。

OSH Audit（Occupational Safety and Health：労働安全衛生の内部監査）の実施

国内外のすべての事業所にて、環境・安全衛生・健康担当および専門スタッフが定期的に内部監査および助言・指導を実施し、法令遵守および労働安全衛生パフォーマンスの向上に努めています。



HOYAグループ労働安全衛生教育の実施

事業環境・安全衛生・健康担当者会議を年2回、海外の拠点を中心にマネジメントシステムおよびリスクアセスメントに関する教育・研修を年に数回程度行い、HOYAグループにおける労働安全衛生パフォーマンスの向上に努めています。



社会

人的資本

健康経営

HOYAグループ健康施策

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 健康経営優良法人の認定取得 | 2. 感染症対策 |
| 3. 生活習慣病予防及び重症化予防対策 | 4. メンタルヘルス対策 |
| 5. 職場復帰支援及び治療との両立支援 | 6. 女性の健康推進 |
| 7. 喫煙対策 | 8. 過重労働対策及びワークライフバランスの向上 |
| 9. 海外勤務者の健康管理 | 10. 救急・応急手当の充実強化 |

各施策の詳細は[会社ウェブサイト](#)をご参照ください。

健康経営優良法人の認定取得

HOYAグループでは、「健康に関する取り組みは経営上の“投資”である」との認識に立ち、会社の支援とすべての社員の協力により、健康経営に取り組んでいます。

CEOによる健康経営宣言とHOYAグループ社員が守る7ヶ条は[こちら](#)をご参照ください。（日本語のみ）

HOYAグループは、2017年に「健康経営優良法人認定制度」が開始されて以降、連続して認定を取得しています。（2022年4月1日現在）



労働生産性の向上

HOYAグループでは、社員一人ひとりのWell-beingの向上とともに各々が能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備するとともに、健康課題に応じた健康施策を展開し、最終的にはプレゼンティズム^{※1}及びアブセンティズム^{※2}の解消を目指しています。2021年度に実施した社内調査では、プレゼンティズムに大きく影響している健康課題は首の不調や肩こり、睡眠、腰痛であり、優先的に改善に取り組んでいます。また、脳心血管疾患やメンタルヘルス不調の予防、職場復帰支援及び治療との両立支援に力を入れ、アブセンティズムの減少に向けて取り組んでいます。

※1 プレゼンティズム＝健康問題による出勤時の生産性低下 ※2 アブセンティズム＝健康問題による欠勤

過重労働対策

労働安全衛生法令に準拠した内容で「HOYAグループ過重労働による健康障害防止基準」を作成し、グループ全社に展開しています。長時間労働者に対しては、産業医面談を徹底するとともに、労務管理と健康管理の双方の観点から、人事担当者および管理者と、産業医が連携して長時間労働を削減する体制を整えています。さらに、働き方改革の一環として、年次有給休暇取得率を継続的に向上させる取り組みを強化しています。

感染症対策

COVID-19流行以前より、新型インフルエンザ等の新興感染症のパンデミックを想定した「新型インフルエンザ等行動計画ガイドライン」を策定し、積極的に新興感染症のリスク対策に取り組んでいます。当ガイドラインでは、HOYAグループ感染症危機管理対策チームの設置、事業継続計画の策定、情報収集及び伝達・共有ルートの整備に加え、社員やその家族、関係者等の安全確保を最優先として、健康被害を最小限に抑えながら製品等を安定供給できるよう、体制を整備しています。

COVID-19対策

本社・各事業の危機管理対策チームによる迅速な情報収集及び連携に加え、HOYAグループにおける感染防止対策等を網羅的にまとめた「[COVID-19感染対策ハンドブック](#)」を21カ国語に翻訳してグループの全社員に配布し、eラーニングにより全社員へ教育・啓発活動をおこなっています。ハンドブック掲載事項の適応・遵守状況について内部監査をおこない、感染対策の徹底を図っています。また、国内外で実施可能な拠点において、社員およびその家族、協力会社社員の希望者に対して新型コロナワクチンの職域接種（初回接種及び追加接種）を実施しました。

生活習慣病予防および重症化予防対策

産業医・保健師による健康診断事後措置を徹底し、精密検査の受診および治療効果の向上に努めています。また、HOYA健康保険組合とのコラボヘルス事業として、効率的かつ効果的な特定健康診査および特定保健指導の実施に取り組んでいます。さらに、生活習慣病予防だけでなく肩こり腰痛や睡眠の質の向上のために、運動習慣促進施策も展開しています。

社会

製品安全・品質

製品安全品質管理指針・体制

製品安全品質管理指針

■法令の遵守

HOYAグループ各社は、製品に要求される国内外の基準、製品品質・製品安全に関する諸法令や各種の規範を遵守します。

■製品事故情報の収集と対応

HOYAグループ各社は、製品に関わる事故・不具合情報をお客様等から収集するとともに、必要な場合、法令に基づき監督官庁等に報告を行い、お客様等に対して適切な情報提供を行うとともに、製品回収・改修などの措置を実施します。

■製品安全の確保

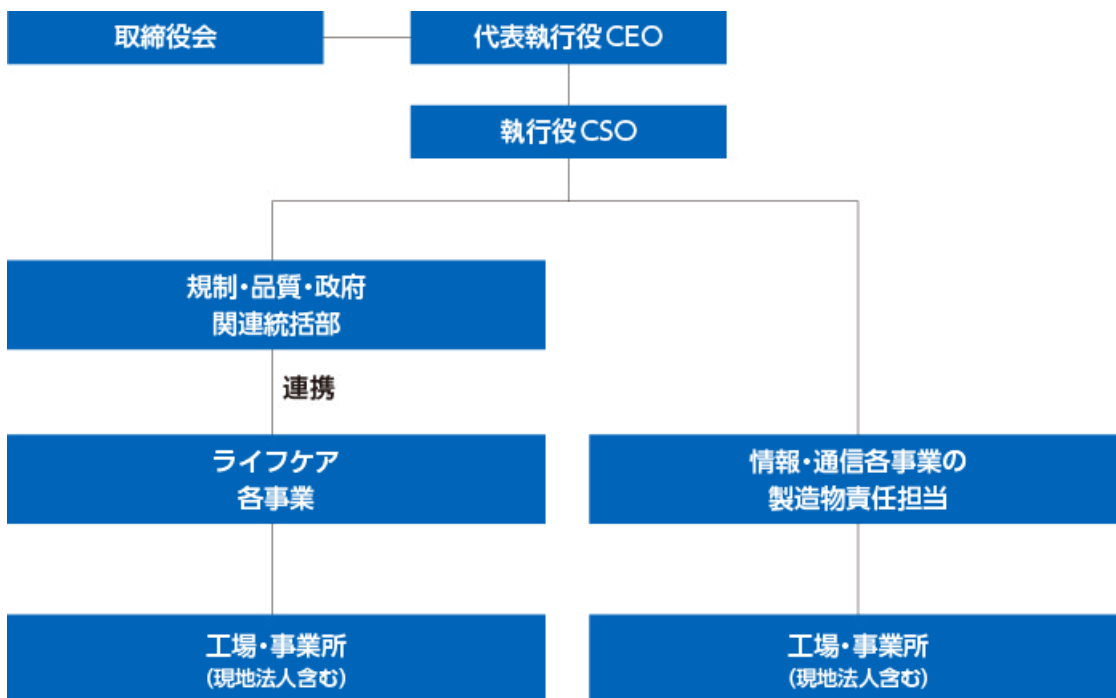
HOYAグループ各社は、お客様に製品をより有効かつ安全にご使用いただくため、必要に応じてユーザートレーニング、取扱説明書や添付文書の継続的な更新、製品本体等への注意喚起表示などを積極的に行うとともに、製品に対するご意見をユーザーの皆様から積極的に収集し、次世代の製品に反映していきます。

■安全・品質向上に向けた教育と体制構築

HOYAグループ各社は、製品安全と品質をより高めるため、社員に対し継続的な教育・研修を実施するとともに、グループ各社において製品安全・品質管理業務と組織体制の見直しと改善をおこなっていきます。

製品安全品質管理体制

HOYAグループでは担当執行役の監督の下、各事業ごとに製品安全品質機能を持っています。メディカル製品を取り扱うライフケアセグメントの事業においては、各事業を統括する規制・品質・政府関連統括部を設置しています。



品質管理マネジメントシステム

HOYAグループでは国際的な品質管理マネジメントシステムであるISO9001（主に情報・通信事業）もしくはISO13485（主にライフケア事業）の認証を各事業主要な生産拠点を中心に取得し、製品安全品質の向上に努めています。

ISO認証取得状況は[こちら](#)をご覧ください。

社会

サプライチェーン・ マネジメント



基本方針

HOYAグループはグローバルに製造拠点を展開しており、各国各拠点において調達した原料・部材の加工・組立を行うことで世界中の顧客に製品を販売しています。

持続的な企業価値の増大には製品の安全性と品質を高いレベルで維持するとともに、自社のみならずサプライチェーンにおける法令順守や人権保護が重要であり、そのためにはサプライチェーンの適切な管理が必須です。このため、主要なサプライヤーに対してHOYA行動基準への署名と順守、さらに重要サプライヤーに対しては定期的に訪問診断と必要に応じて改善の支援をおこなっています。

サプライヤー行動基準

HOYAグループの法的および社会的責任、ならびに当グループで働く全社員の基本的人権、および従業員としての基本的権利を保護する義務に従い、法令遵守と倫理的慣行を高い水準で実践することを目指しています。加えて、商品やサービスをご提供いただくサプライヤーに対しても、当社と同水準の法令遵守と倫理的慣行をお願いするため、「[HOYAサプライヤー行動基準](#)」を作成し、受理、遵守をいただいています。全てのサプライヤーに署名いただけるよう、今後も引き続き働きかけていきます。（2020年度調査時点での回収率：約90%）

サプライヤー監査

重要なサプライヤーに対しては、各事業部門の品質保証システムにしたがい、定期的もしくは品質不良があった場合など必要に応じて監査をおこなっています。

紛争鉱物への対応

HOYAグループは、サプライヤーの皆様の協力のもと、コンゴ民主共和国またはその近隣国で産出され米国金融規制改革法1502条で紛争鉱物と定義された 鉱物を使用いたしません。サプライヤーの皆様には当方針を記載したサプライヤー行動基準への遵守とともに、重要サプライヤーにはResponsible Mineral Initiative(RMI)の帳票であるConflict Minerals Reporting Template(CMRT)を使用した紛争鉱物調査[※]へのご協力を定期的にお願ひしており、情報・通信事業のみならず、2020年度よりライフケア事業へも対象を拡大させ、全社的に取り組んでいます。

Responsible Minerals Assurance Program(RMAP)準拠製錬所からの鉱物調達に限るべく製錬所特定への取り組みなど、引き続きサプライヤーの皆様と協力しながら取り組んでいきます。

※調査対象鉱物：タンタル、スズ、金、タングステン

紛争鉱物調査の実績と目標

2021年度の紛争鉱物調査より新たに目標を設定の上、サプライヤーからの調査回答回収率やRMAP適合製錬業者数・比率をモニタリングし、紛争鉱物に対するリスク低減に向けた取り組みを推進しています。具体的には、サプライヤーと協力しながら調査精度を高めるとともに、調査への未回答やRMAP適合製錬業者の確認が取れなかった場合は、必要な追加調査や改善要求を行っています。

2021年度 調査結果	ライフケア事業	情報・通信事業	合計	目標
調査回答回収率	98.4%	99.6%	99.5%	100%
特定精錬業者	69	91	160	継続的な向上
RMAP適合精錬業者数	55	85	140	
RMAP適合精錬業比率	80%	93%	88%	

※ 各事業の特性に応じ、調査対象となる重要サプライヤーを選定の上、調査を実施しています。

社会

社会貢献活動

HOYAは自社の製品やサービスを通じて世界中の人々のQuality of Life向上に貢献することをミッションとしており、中でも、複数の事業が従事している「アイケア」に関して、世界中の「見る」をサポートする視点から社会的課題解決への貢献に取り組んでいます。

途上国等における眼科医療アクセス向上への貢献

途上国や貧しい地域における眼科医療アクセスを向上させ、適切な検査・診断・治療を実施し、失明や眼科疾患をなくすため、各地域の団体・組織とパートナーシップを結び、眼科治療に関するリテラシーの普及、アイケア従事者への教育やスキル向上に対する支援活動をおこなっています。



HOYAビジョンケア・カンパニー（メガネレンズ事業）は、世界的な非営利・非政府組織であるOrbis Internationalと提携し、世界中の視力保護に取り組んでいます。HOYAとOrbisは、視力ケアの地域間ギャップを埋めるために、地域社会での活動を支援しています。具体的には、十分な視力ケアサービスを受けることができない地域で、現地のアイケア従事者への教育などの活動をサポートしています。さらに、回避可能な失明をなくすという共通のビジョンのもと、世界中のアイケア従事者へ向けたデジタル教育プラットフォームの開発でも協力しています。

眼科医療研究・教育への貢献

近視の急速な進行は世界的な健康課題となっており、2050年には世界人口の半分にあたる50億人が近視の影響を受ける可能性があると言われてしています。^{※1}

近視の予防、治療、管理の推進を目的として、HOYAビジョンケアカンパニーは2022年3月にInternational Myopia Institute^{※2}とのパートナーシップを締結しました。近視分野における研究や啓発活動を進め、グローバルな近視問題に協力して取り組んでいます。

また、HOYA Surgical Optics（眼内レンズ事業）は、世界中の眼科医の教育を支援しているESASO（European School for Advanced Studies in Ophthalmology）^{※3}とパートナーシップを締結し、ESASOの教育施設への手術用機器・製品の提供やトレーニングチームのサポートをおこなうなど眼科医療教育への支援活動に取り組んでいます。



※1. 出典：Holden B. A. et al. Global Prevalence of Myopia and High Myopia and Temporal Trends from 2000 through 2050. Ophthalmology. 2016 May;123(5):1036-1042

※2. International Myopia Institute：世界的に近視対策の必要性が高まるなか、WHO-BHVI会議を経て2015年に設立された、世界の専門家による非営利団体。

※3. ESASO:世界中の眼科医の専門知識・技術向上を目的に教育を支援している非営利団体。

HOYAビジョンケアカンパニーのウェブサイト[こちら](#)

HOYA Surgical Opticsのウェブサイトは[こちら](#)

「目」にかかわる寄付活動

シンガポールに本社を置く HOYA Surgical Optics は、シンガポールの視覚障がい者への支援団体 SAVH (Singapore Association of the Visually Handicapped) とコーポレートギビングパートナーシップを締結し、当団体への寄付等の支援活動をおこなっています。寄付金は視覚障がいのある方へのリハビリやアフターケアプログラムなどに活用されています。

コンタクトレンズ専門販売店 アイシティ ecoプロジェクト

コンタクトレンズ販売店「コンタクトのアイシティ」が行う「アイシティ ecoプロジェクト」は、リサイクルが可能な使い捨てコンタクトレンズの空ケースを対象に、全国のアイシティ店舗に専用ボックスを設置して回収するリサイクル活動です。3つの社会貢献（1.空ケースの再資源化による環境保全、2.障がい者の自立・就労支援、3.日本アイバンク協会への寄付）へとつないでいくことを目的として、2010年より業界初のこの活動をスタートし、今年で活動期間は12年目を迎えました。



これまでの回収量と寄付金額



ウクライナにおける人道支援

ウクライナでの人道危機対応ならびに救援活動を支援するために、世界各国の当社グループ社員より義援金を集め、寄付先へお届けしました。また、これに加えて、HOYA株式会社としても日本赤十字社、日本ユニセフ協会に寄付をおこなっています。

- 当社グループ社員からの寄付 総額 8,592,481 円 (円換算額)
寄付先 各国赤十字社、各国のウクライナ人道危機基金など
- HOYA株式会社からの寄付 総額 100,000,000 円
寄付先 日本赤十字社 50,000,000 円
公益財団法人日本ユニセフ協会 50,000,000 円

また、HOYA Surgical OpticsはESCRS (European Society of Cataract & Refractive Surgeons) を通じて、現地へ製品 (眼内レンズ) や手術用機器の寄付をおこないました。