

Governance

コーポレート・ガバナンス **ES**

ESG 重点課題



当社ではすべてのステークホルダーの皆さまの信頼と期待に応え、持続的な成長と企業価値の向上を図るために、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス強化に向けて

当社は、経営の監督において、2015年の上場以来、継続的に高い独立性かつ専門性を有する社外取締役が過半となる体制を構築しており、透明性および客観性を確保しています。

また、役員の指名・報酬の決定プロセスにおいては、2019年に任意の指名・報酬委員会を設置し、社外取締役が過半かつ委員長を務める委員会のなかで、業務執行取締役の評価を始め、役員のサクセッションプランや、役員報酬

体系などについて議論を行っており、経営の透明性および健全性を確保しています。また意思決定の迅速化を図るべく、2019年には「委任型執行役員制度」の導入に伴い、さらなる権限委譲を進めました。2021年には当社の機関設計を監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行し、経営の監督と執行のより明確な分離を図り、モニタリング・モデルの推進を加速させています。2024年には、新中期経営計画（以下、新中計）におけるさらなる企業価値向上とサステナブルな成長の実現をより強力に進めるべく、インセンティブ効果をさらに高め、株主の皆さまとの利益意識の共有を強めた役員報酬制度へと見直しを行いました。

今後も著しい環境変化に対応し、デジタル・テクノロジーの進化に貢献する事業ポートフォリオの拡大とその先にある経済的価値と社会的価値の両立を実現していくことが必要です。そのために、会社の方向性を見定め、迅速かつ果敢な意思決定(リスクテイク)を支える経営体制の維持および向上

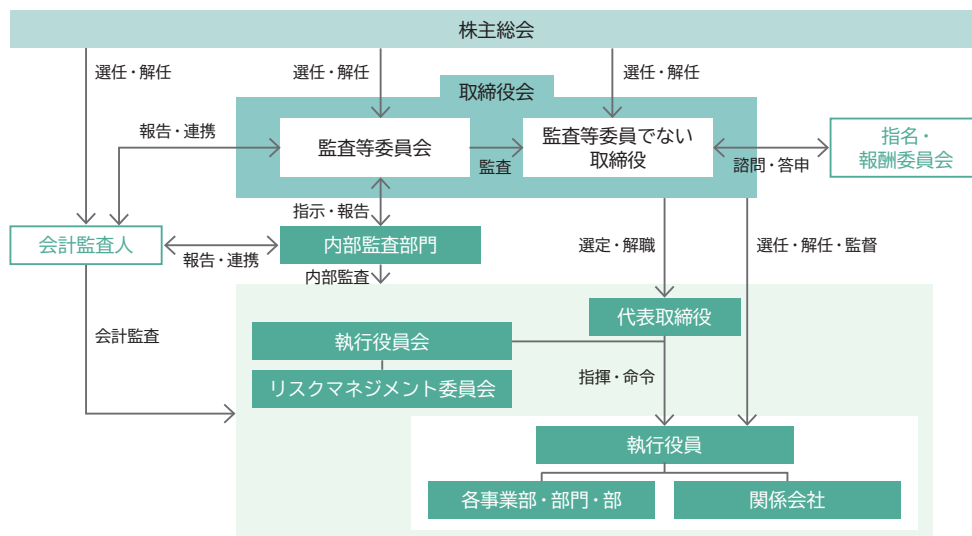
と、より実効性や透明性の高いコーポレート・ガバナンスの進化が不可欠だと考えています。

取締役／監査等委員である取締役の選解任・
経営陣幹部の選解任および候補者の指名

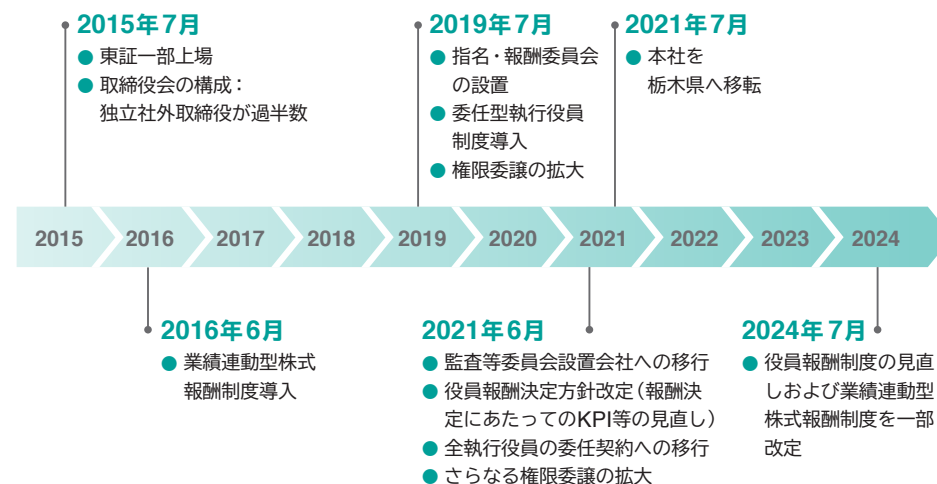
取締役(監査等委員である取締役を除く)の指名は、当社の企業理念に沿った人格と判断力があり、リーダーシップに則った実行力とコミュニケーション力に優れた者を候補者として選定します。

監査等委員である取締役の指名は、会社経営、財務会計、法務等の分野における経験・知見を有すること、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選定することが基準です。候補者は社内外に限らず選定できることとしています。

デクセリアルズのコーポレート・ガバナンス体制(2024年11月現在)



コーポレート・ガバナンス改革の歩み



次に社外取締役は、グローバル企業における経営者としての経験、技術開発に関する知見、法務・財務会計の職業的専門家としての経験・知見を有することを前提に、常に公正な視点を持つ人物を社外より招聘します。

なお、社外取締役の選任にあたっては、取締役会全体の知識・経験・専門領域のバランスを配慮の上、他社での経営経験者も排除しないとしています。当社の取締役会が理想とする経営バランスについては、スキル・マトリクスを用いて明示しています。

当社の取締役会は独立社外取締役が過半数を占めている

ことから、より中立的な立場から役員候補者が選定される仕組みとなっています。また経営陣幹部の選任・解任と役員候補者の指名にあたっては、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長が独立社外取締役である指名・報酬委員会での審議・答申を踏まえて決定することとしています。

多様なスキルを備えた役員構成

当社の取締役は、技術経営・財務会計/資本政策・法務・グローバル企業の経営経験などのスキルを有することに加え、サステナビリティ経営を進めるうえで求められるコーポ

レート・ガバナンスやCSR、環境関連などのエキスパート、これら各分野の多様なスキルを兼ね備えた役員で構成されています。

取締役・取締役会

2024年11月現在、取締役会は8名(うち社外取締役5名)で構成され、社外取締役が過半数を占めています。社外取締役は、企業経営や各種のエキスパートとして、豊富な経験と高い見識を持ち、独立した公正な立場からの監督強化の役割を果たしています。

取締役会は、原則として毎月1回定期開催し、法定事項の決議、重要な経営方針・戦略の決定、役員候補者の選定、個別報酬額の決定、業務執行の監督等を行っています。

一方で、取締役会とは別に子会社を含めた事業所の視察やオフサイトミーティングも実施しています。オフサイトミーティングでは、取締役会のあり方・思想・方針や重要施策を策定段階から議論しています。例えば、新中計においても策定の段階から意思決定に至るまで社外取締役と継続的に議論をしてきました。また、将来のボード構成やサクセッションプランなど、取締役会の目指す姿を実現するための議論も行っています。

このような議論を通じて、社外取締役は執行側とのコミュニケーションの充実を図り、執行の実態を熟考したうえで、取締役会での議論につなげています。

監査等委員会

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しています。監査等委員会は3名(うち社外取締役2名)で構成され、さらに監査等委員長を社外取締役とし、監査の透明性・独立性を確保しています。加えて、常勤監査等委員1名を設置することで、監査の実効性を高めています。

取締役会のスキル・マトリクス

役 職	氏 名	当社取締役の保有する専門性のなかで特にその発揮を期待するもの					
		企業経営	技術経営	サステナビリティ経営	グローバルビジネス	法務・コンプライアンス	財務・会計／資本政策
代表取締役社長 指名・報酬委員	新家 由久	●	●	●	●		
代表取締役 指名・報酬委員	佐竹 俊哉	●		●		●	●
社外取締役 指名・報酬委員長	横倉 隆	●	●	●	●		
社外取締役 指名・報酬委員	田口 聡	●		●	●	●	
社外取締役 指名・報酬委員	萩原 利仁	●		●			●
社外取締役 監査等委員長 指名・報酬委員	佐藤 りか			●	●	●	
取締役 常勤監査等委員	谷口 正人		●	●		●	
社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	加賀谷 哲之			●			●

※上記一覧表は各氏の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

執行役員・執行役員会

業務執行は執行役員12名を選任し、業務執行取締役から広範な裁量の権限委譲を受け、迅速な意思決定と業務執行責任を明確にする体制を目指しています。執行役員には、社内取締役との兼務者2名を含み、兼務者ではない10名とは業務執行に係る委任契約を締結しています。

執行役員会は原則として毎月2回、執行役員12名を構成メンバーとして開催。業務執行の状況と課題の検証や、取締役会で有意義な議論を行うため、重要案件の事前討議等を行っています。また、業務執行の監督と監査の実効性を確保するため、常勤の監査等委員が常時陪席しています。

内部監査および監査等委員会監査

内部監査部門は期初に作成された監査計画に基づき、当社および当社グループ会社における内部統制システム、ならびにコンプライアンスおよびリスク管理体制の整備・運用状況を踏まえて内部監査を実施し、内部統制報告制度(J-SOX)の評価を行っています。監査結果については監査等委員会、および取締役会へ報告(デュアルレポートライン)するとともに、監査対象部門からの報告と改善状況を確認

しています。同様にJ-SOXの評価結果についても、その内容をJ-SOX事務局を通じて報告するとともに、各統制から検出された不備の改善状況の確認を行っています。また、会計監査人とは四半期ごとに意見交換(三様監査会)を実施し、内部監査で把握できた内部統制に関する重要な事象に関しては、会計監査人へ情報提供し、必要に応じて適切な指導と助言を得ています。

監査等委員会においては、監査方針や監査計画の策定、監査報告書の作成、会計監査人の評価および選任、会計監査人の報酬の同意ならびに内部統制システムの整備・運用状況の確認等の事項について検討と必要な決議を行っています。

各委員は、監査等委員会が定めた監査の方針、職務の分担に従い、取締役会等の重要会議へ出席し、取締役と意見交換を行っています。また内部監査部門や子会社監査担当役員からの監査報告の確認と意見交換、三様監査会における会計監査人の監査計画とその内容の確認および意見交換等を行っています。

常勤の委員は、執行役員会等の会議へ出席し、重要な決裁書類の閲覧を行っています。加えて、各事業部門やリスク管理部門および海外子会社の代表者へのヒアリングならび

に内部監査部門との意見交換等を行っています。また、会計監査人とは、月次で監査の進捗確認および意見交換を行い、連携の強化を図っています。

会計監査

会計監査はPwC Japan有限責任監査法人と監査契約を締結しており、同監査法人が会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を実施します。なお、監査の厳格化のため、当社と同監査法人は特別な利害関係を持たず、監査担当社員も、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います。

取締役会実効性評価とアクションプラン策定

基本的な考え方

当社の取締役会は、年に一度、その実効性を定期的に評価しています。第三者の客観的視点も活用しながら、取締役会メンバー全体で、取締役会の実効性の状況と課題を明確化し、実効性の向上に向けた取り組みを深化させていくことを目指しています。

実効性評価とアクションプラン策定プロセス

評価の客観性や透明性の確保を目的として、取締役会事務局が作成する質問項目をもとに、第三者がすべての取締役に對して個別にインタビューを実施し、各取締役の回答内容の分析とその総括を行っています。

取締役会においては、事業年度の途中に当年度の「アクションプラン」の取り組み状況を確認する中間振り返りを実施し、事業年度終了後に第三者の評価結果を踏まえた総括をし、次年度の「アクションプラン」を策定しています。

役員総数の推移(各年6月末時点、2024年のみ11月時点)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
取締役(うち社外)	6 (4)	7 (4)	7 (4)	7 (4)	8 (5)
監査役(うち社外)	3 (2)	—	—	—	—
執行役員※	10	6	8	9	12

※ 取締役である執行役員を含む

アクションプランに基づく活動の中間振り返り(2023年12月) ―

2023年度は監査等委員会設置会社への移行から3年目であることを踏まえ、2021年度からの取締役会の活動状況やアクションプランを振り返ったうえで、2023年後半および2024年度以降の取締役会が実効性を高めるためにフォーカスすべきポイントを確認する場を設けました。

実効性評価とアクションプラン策定(2024年1月～7月) ―

① 2024年1月～3月

2023年度は、監査等委員会設置会社に移行してから3年経過したことを踏まえ、アンケート・インタビューの項目は、取締役会に加えて、監査等委員会、指名・報酬委員会も対象とし、各委員会の実効性を確認する内容としました。また各取締役に対するフィードバックや支援体制・情報提供等も項目に含めました。

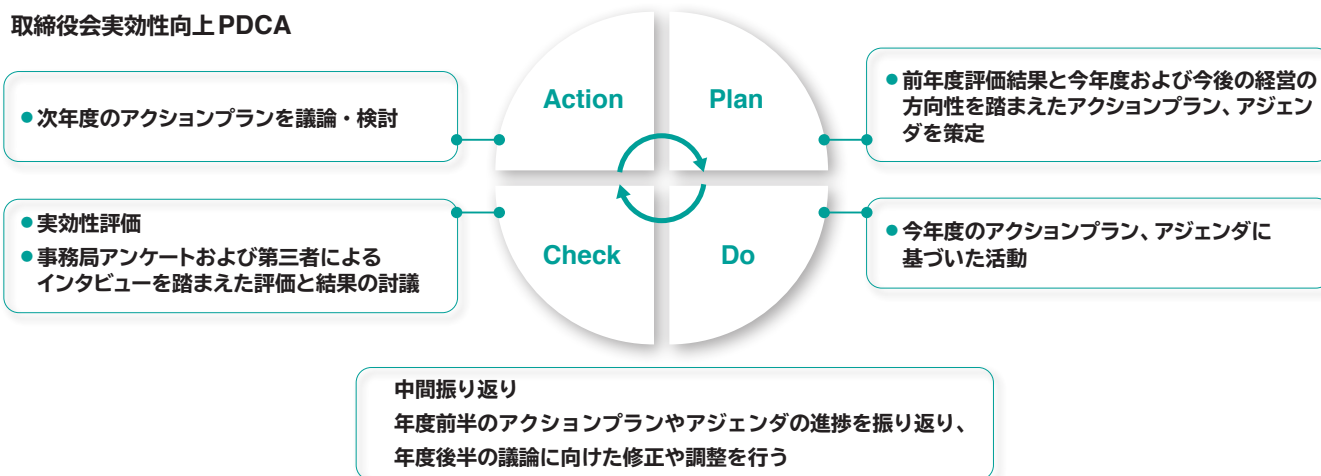
② 2024年4月

第三者からの上記アンケート・インタビューに基づく報告を受け、取締役会にて議論しました。

③ 2024年5月～7月

取締役会にて、議論を通じて抽出された課題に対するアクションプランを議論、決定しました。

取締役会実効性向上PDCA



TOPICS 2023年 実効性評価結果

(1) 総括

2023年度における評価結果では、当社の取締役会の実効性は高い水準にあることが確認されました。そのなかで、各会議体の強みや昨年度と比較して改善したポイントとして、次の点が挙げられました。

「取締役会」

- ① アクションプランにフォーカスした取締役会実効性評価の実施
- ② ボードサクセッションに係る議論の前進
- ③ 取締役会の機能・役割を踏まえたアジェンダセッティングと柔軟な運用

「監査等委員会」

常勤監査等委員の活動から得られた情報の適時適切な監査等委員会／社外取締役との共有

総括を受けて、今後さらなる実効性向上に向けて検討が考えられるポイントは以下の通りでした。

- ① 目指すべき「モニタリングボード」の定義についての共通認識の形成
- ② 指名・報酬委員会における委員間の役割分担についての共通認識の形成、それを踏まえた将来的な取締役会構成(取締役会議長のあり方を含む)についての議論の深化
- ③ 機関投資家等とのエンゲージメントの取締役会における共有と今後のエンゲージメントへの活用
- ④ 社外取締役に提供されるべき情報(確度、時期等を含む)の整理
- ⑤ 監査部のあり方についての監査等委員会と執行側とのさらなる協議

(2) 2024年度における「アクションプラン」について

2024年度は、新中計における中長期的な企業価値向上の実効性に資する取締役会の機能・役割・運営についての議論の深化として次のアクションプランを決定しました。

- ① 目指すべき「モニタリングボード」の定義についての共通認識の形成(監督機能の強化)
 - ・ 成長戦略の起点となるキャピタル・アロケーションの定点観測と適時の議論
 - ・ 成長戦略および同期する経営基盤の強化や改革のモニタリング
- ② 将来目指す取締役会の姿に照らしたボードサクセッションについての議論の深化
 - ・ 取締役会の諮問機関としての「指名・報酬委員会」の役割の再整理
 - ・ 諮問内容決定・答申内容のフォローアップ
- ③ 監督・監査機能のあり方と監査等委員会と執行側とのさらなる協議
 - ・ モニタリングの実効性を高める監査の役割(監査部門運営管理)
 - ・ 監査等委員会の監査計画／内部監査テーマは、取締役会でのモニタリング事項も参考にして決定

指名・報酬委員会

役員の選解任および報酬を決定するにあたり、それらの妥当性とプロセスの透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。同委員会は取締役7名で構成されており、過半数を超える5名は独立社外取締役が務めています。あわせて、委員長を独立社外取締役が務めることで、客観性と透明性を高めています。

指名・報酬委員会では、自社の目指す姿に照らし、代表取締役社長をはじめ、経営幹部の後継計画や育成計画、また取締役会に必要なスキルについて議論しています。さらに報酬については、役員報酬の基本方針に則り、相応しい報酬構成、業績連動の報酬制度の妥当性、目標値や評価について議論を重ねています。また、実績評価等については、指名・報酬委員会における審議を経たうえで取締役会に答申され、決定するプロセスがとられています。

指名・報酬委員会開催状況(2023年度)

開催時期	審議内容
2023年4月	● 取締役構成と候補者の審議 ● 役員報酬決定方針の審議 ● 2023年度 年間審議予定
2023年5月	● 役員報酬支給額の審議 ● 2022年度 取締役実績評価
2023年7月	● サクセッションプランの議論(活動計画) ● 役員報酬制度見直しの議論 ● 2023年度 コミットメント報告
2023年10月	● サクセッションプラン人材要件定義の議論 ● スキル・マトリクスの議論 ● 役員報酬制度見直しの議論
2023年12月	● ボードサクセッションに関する議論 ● 役員報酬制度見直しの議論
2024年1月	● サクセッションプランの議論(活動報告) ● 次年度体制の議論 ● 役員報酬制度見直しの議論
2024年3月	● ボードサクセッションに関する議論 ● 次期体制・スキル・マトリクスの議論 ● 役員報酬決定方針の審議

2023年度の指名・報酬委員会は委員会7回に加え、委員会外の集中議論を3回実施しました。役員候補者の選定をはじめとし、後継者育成プロセスの確認と、取締役会に必要なスキルや、役員報酬の決定に際しての業績評価、報酬構成や適正な報酬水準などについて議論を行いました。

2024年度は実効性評価におけるアクションプランも踏まえ、ボードサクセッションの議論をさらに深化させることに注力して進めていく予定です。

役員報酬

基本方針

当社の取締役の報酬は、指名・報酬委員会において、客観的な視点から、コーポレート・ガバナンス体制のあるべき姿や、持続的な成長と企業価値向上に資する役員報酬制度のあり方について議論を重ね、最終的には取締役会において役員報酬の決定方針を決議しています。

報酬水準は、外部調査機関による役員報酬調査データをもとに、規模や業種・業態の類似する企業を例として、報酬制度や報酬水準について当社現行制度・水準と比較検証をし、適切に決定します。

役員報酬決定における基本的な考え方

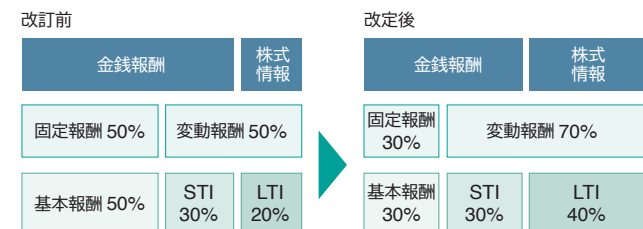
- 役員の報酬は、その役割と責任および業績に応じて報いるものとする
- 中長期経営戦略を反映する設計であると同時にサステナブルな成長を強く動機づけるものとする
- 株主の皆さまと利益・リスクの共有を図り、株主視点を意識し、企業価値向上をより強く動機づける報酬構成とする
- グローバルで優秀な人材を確保・維持するに相応しい報酬水準とする
- 報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

TOPICS 役員報酬の構成

当社は2024年度からスタートした新中計の基本方針に基づき、各施策の取り組みによる持続的成長の実現および当社の業績ならびに中長期的な企業価値向上への取締役等の貢献意欲向上をより加速させることを目的に、役員報酬の業績連動性の強化、株式報酬比率の引き上げ、株主の皆さまとのより一層の価値共有を進める株式報酬の支給方法について見直しを行っています。

具体的には、代表取締役の報酬構成について、より業績連動性を高め、さらに株主の皆さまとの利益・リスクの共有と企業価値向上に対する動機づけを強化するため、特に株式報酬の比率を高める構成としており、業績目標として定めた各評価指標を達成した際の代表取締役の報酬は以下の通りです。なお、社外取締役および監査等委員である取締役は基本報酬のみ支給します。

代表取締役の報酬構成



※STI:短期インセンティブ ※LTI:中長期インセンティブ
※社外取締役および監査等委員である取締役は、基本報酬 100%

基本報酬

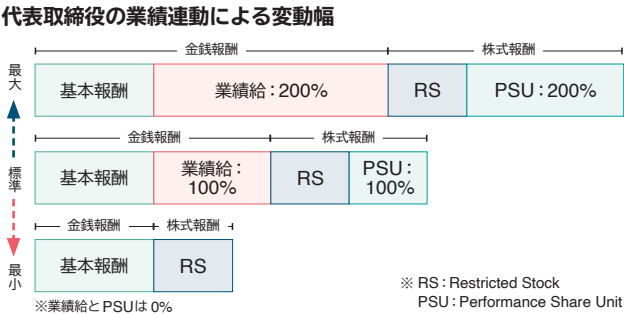
役位、職責に応じて傾斜配分した報酬を、月額固定報酬として支給します。取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2024年6月25日開催の第12期定時株主総会において、年額450百万円以内(うち社外取締役分として70百万円以

内)と決議されています。また、監査等委員である取締役の報酬限度額は、上記の定時株主総会において、年額70百万円以内と決議されています。

TOPICS 業績連動報酬

業績連動報酬は年度の業績に応じて支給される「業績給」と、株主の皆さまとの利益意識の共有と中長期での目標達成への動機づけを目的とする「株式報酬」で構成されています。業務執行取締役に対し、単年度だけでなく、中長期的な視点で業績や株価を認識する経営を動機づける設計としています。

業績給は「稼ぐ力」である連結売上高とEBITDAを評価指標とし、社外取締役が委員長かつ過半数を占める報酬委員会での評価を加えます。なお、上記経営指標については、連結売上高50%：EBITDA50%の割合により業績給を算定・決定し、定時株主総会終了後の翌月から12等分して毎月支給します。株式報酬については中長期的な業績の向上と、企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として、金銭報酬とは別枠で設定します。具体的には、連続する5事業年度ごとに、取締役への給付に必要な株式の資金を信託へ拠出します。信託を通じて取得した株式は役位に基づくポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付するRS(Restricted Stock)と、中期経営計画の実績を反映した



ポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付するPSU(Performance Share Unit)に分けて支給します。なお、支給された株式には当該取締役の退任までの間、譲渡等による処分を制限する譲渡制限契約を締結します。

PSUの業績連動部分を決定する評価指標について、株主の皆さまとの利益意識の共有を図り、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも共有する株主総利回り(TSR)と会社の持続的成長、企業価値向上を動機づけます。また、当社が持続的に成長していくうえで欠かさないマテリアリティである「技術」と「人財」において、経営として特に重要目標と定めたサステナビリティ戦略目標の達成度を反映することとしています。

具体的には、前述の指標についての中期経営計画期間の達成度合いに基づいて決定します。加えて、企業の責任として最低限達成すべき目標として、業績連動期間中のROE実績平均が一定レベルに達しなかったとき、および社会的な課題である気候変動問題においてCO₂削減目標を達成できなかったときなどにはPSUの全額または一部を減ずることとします。

株式報酬制度のポイントの付与時期、株式等の交付時期

	ポイントの付与時期	株式等の交付時期
RS	毎事業年度終了後	毎年一定の時期
PSU	中期経営計画最終年度終了後	中期経営計画最終年度の翌事業年度の一定の時期

中長期インセンティブ業績連動報酬の業績指標

評価指標	内容	ウェイト	変動幅
株主総利回り(TSR)	5年間のTSR実績(対ベンチマーク企業)	80%	0～200%
サステナビリティ戦略目標	持続的成長に欠かせないマテリアリティ「技術」と「人財」に対する重要指標の達成度	20%	0～200%

役員報酬額(2023年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の 員数
		基本報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役(監査等委員を除く)	315	109	75	130	4
取締役(監査等委員)	37	37	—	—	4
合計	353	147	75	130	8
(うち社外役員)	40	40	—	—	4

※取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動報酬における株式報酬 130百万円

決定方法

当社は役員報酬の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬の構成、業績連動報酬の制度設計の妥当性の評価や目標値の設定、実績評価等については、指名・報酬委員会での議論を経て取締役会にて決定されます。

個別の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、指名・報酬委員会での議論を経て、あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役会決議により決定します。

個別の監査等委員である取締役の報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

役員一覧(2024年11月現在)



代表取締役 専務執行役員
経営/管理全般

② 佐竹 俊哉 (さたけ としや)

2023年度取締役会出席回数: 13回中 13回

指名・報酬委員

- 1983年 4月 北海道東北開発公庫(現 ㈱日本政策投資銀行) 入庫
- 2006年 4月 日本政策投資銀行 企業戦略部次長 兼 トランザクションサービスグループ長
- 2009年 6月 スカイネットアジア航空(㈱) (現 ㈱ソラシドエア) 取締役企画部長
- 2012年 4月 ㈱日本政策投資銀行 地域企画部長
- 2013年 6月 同行地域企画部長 兼 PPP/PFI推進センター長
- 2014年 4月 当社顧問
- 2014年 6月 当社常勤監査役
- 2019年 6月 当社代表取締役専務執行役員(現任)
- 2020年10月 Dexerials Precision Components(㈱) 代表取締役社長

社外取締役

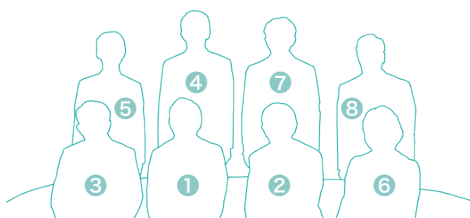
③ 横倉 隆 (よこくら たかし)

2023年度取締役会出席回数: 13回中 13回

独立役員

指名・報酬委員長

- 1971年 4月 東京光学機械(㈱) (現 ㈱トプコン) 入社
- 2002年 6月 同社執行役員
- 2003年 6月 同社取締役
- 2006年 6月 同社代表取締役社長
- 2012年12月 東京理科大学常務理事
- 2015年 5月 当社社外取締役(現任)
- 2020年 7月 ㈱菊池製作所 社外取締役(現任)



取締役

代表取締役社長 社長執行役員
経営/事業全般

① 新家 由久 (しんや よしひさ)

2023年度取締役会出席回数: 13回中 13回

指名・報酬委員

- 2001年 7月 ソニーケミカル(㈱) (現 当社) 入社
- 2005年 4月 当社オプティカルマテリアル事業部 開発部長
- 2012年 4月 当社オプティカルソリューションプロダクト事業部門 副部門長
- 2012年 9月 当社オプティカルソリューションプロダクト事業部 副事業部長

- 2014年 4月 当社執行役員 オプティカルソリューションプロダクト事業部長
- 2016年 4月 当社執行役員 商品開発本部長、事業ユニットグループ副統括、コーポレートR&D副部門長
- 2017年 4月 当社上席執行役員 商品開発本部長、自動車事業推進グループ長
- 2019年 1月 当社上席執行役員 オートモーティブソリューション事業部長
- 2019年 3月 当社社長執行役員(現任) オートモーティブソリューション事業部長
- 2019年 6月 当社代表取締役社長(現任)
- 2022年 3月 ㈱京都セミコンダクター 代表取締役社長



社外取締役

④ 田口 聡 (たぐち さとし)

2023年度取締役会出席回数：13回中 13回

独立役員	指名・報酬委員
1981年 4月	日本石油㈱ (現 ENEOS ㈱) 入社
2013年 4月	JX日鉱日石開発㈱ (現 JX石油開発㈱) 執行役員総務部長
2013年 7月	JX日鉱日石エネルギー㈱ (現 ENEOS ㈱) 執行役員総務部長
2015年 5月	JXホールディングス㈱ (現 ENEOSホールディングス㈱) 執行役員法務部長
2016年 4月	JXエネルギー㈱ (現 ENEOS ㈱) 取締役常務執行役員
2017年 4月	JXTG エネルギー㈱ (現 ENEOS ㈱) 取締役常務執行役員
2017年 6月	JXTG ホールディングス㈱ (現 ENEOSホールディングス㈱) 取締役常務執行役員
2018年 6月	㈱日本触媒 社外監査役
2020年 6月	ENEOSホールディングス㈱、ENEOS ㈱ 常務執行役員
2021年 4月	ENEOS ㈱ 参与
2021年 6月	当社社外取締役 (現任)

社外取締役

⑤ 萩原 利仁 (はぎわら としひろ)

2023年度取締役会出席回数：－

独立役員	指名・報酬委員
1996年 4月	㈱レコフ 入社
2004年 8月	㈱サーベラスジャパン 入社
2006年 4月	同社マネージングディレクター
2017年 1月	㈱朝日新聞社 (経営企画室戦略チーム)
2019年 5月	テクノプロ・ホールディングス㈱ 常務執行役員 (管理担当)
	㈱テクノプロ取締役兼専務執行役員 (現任)
2019年 7月	テクノプロ・ホールディングス㈱ 常務執行役員 (管理担当) 兼CFO
2019年 9月	同社取締役 (管理担当) 兼CFO
	㈱テクノプロ・コンストラクション 取締役 (現任)
2021年 7月	テクノプロ・ホールディングス㈱ 常務取締役兼CFO (現任)
2024年 6月	当社社外取締役 (現任)

取締役(監査等委員)

社外取締役 監査等委員長

⑥ 佐藤 りか (さとう りか)

2023年度取締役会出席回数：13回中 13回

独立役員	指名・報酬委員
1992年 4月	弁護士登録 (東京弁護士会)
1998年12月	ニューヨーク州弁護士登録
2000年 6月	あさひ・狛法律事務所 (現 西村あさひ法律事務所) 入所
2003年 1月	同事務所 パートナー
2007年 6月	外国法共同事業・ジョーンズ・デイ法律事務所入所 パートナー
2015年 5月	当社社外監査役
2016年 1月	太田・佐藤法律事務所 パートナー
2018年 6月	日本シエムケイ㈱ 社外取締役 (現任)
2019年 6月	当社社外取締役
2019年 7月	佐藤&パートナーズ法律事務所 代表 (現任)
2019年11月	司法試験審査委員および司法試験予備試験審査委員 (民事訴訟法担当)
2021年 6月	当社社外取締役 (監査等委員) (現任)
2022年 6月	日本プラスト㈱ 社外取締役 (現任)

社外取締役 監査等委員

⑦ 加賀谷 哲之 (かがや てつゆき)

2023年度取締役会出席回数：13回中 13回

独立役員	指名・報酬委員
2000年 4月	国立大学法人一橋大学大学院商学研究科 講師
2004年 4月	同大学院商学研究科 助教授
2008年 4月	同大学院商学研究科 准教授
2017年 4月	同大学院経営管理研究科 准教授
2020年10月	同大学院経営管理研究科 教授 (現任)
2021年 6月	当社社外取締役 (監査等委員) (現任)

取締役 常勤監査等委員

⑧ 谷口 正人 (たにくち まさと)

2023年度取締役会出席回数：13回中 10回

1981年 4月	ソニー㈱ 入社
1997年 8月	ソニーケミカル㈱ (現 当社) 転籍
2000年 8月	Dexerials (Suzhou) Co Ltd. 董事・技術部門長
2005年 2月	当社 ハイブリッド基板事業部 技術部 部長
2008年10月	当社 回路デバイス事業部 副事業部長
2012年10月	当社 根上事業所 事業所統括
2015年 3月	Dexerials (Suzhou) Co Ltd. 董事・総経理
2019年 6月	当社 内部監査部 Dexerials (Suzhou) Co Ltd. 監事
	Dexerials (Shanghai) Corporation 監事
2020年10月	Dexerials Precision Components ㈱ 監査役
2021年 7月	Dexerials Korea Corporation 監事
2022年 8月	㈱京都セミコンダクター 監査役
2023年 6月	当社取締役 (常勤監査等委員) (現任)

執行役員・部門長・本部長・事業部長

新家 由久

社長執行役員 経営／事業全般

佐竹 俊哉

専務執行役員 経営／管理全般

吉田 孝

執行役員
生産統括本部長

林 宏三郎

執行役員
グローバルセールス&マーケティング本部長

Kuo-Hua Sung

執行役員
技術戦略統括 Dexerials Innovation Group (DIG)推進部 担当

大嶋 研太郎

執行役員
オートモーティブソリューション事業部長

津田 直幸

執行役員
人事本部長

寺下 和良

執行役員
経営管理本部長

山岸 向児

執行役員
サステナビリティ推進本部長

林部 和弥

執行役員
デクセリアルズ フォトニクス ソリューションズ㈱ 代表取締役社長

内田 裕

執行役員
オプティカルソリューション事業部長

神谷 賢志

執行役員
コネクティングマテリアル事業部長

上野 祥史

コーポレートR&D本部長

TOPICS

新任社外取締役メッセージ

『資本市場の規律をテコにして、
持続的な成長と
価値創造の実現を目指す』

社外取締役 萩原 利仁

当社の前中期経営計画（以下、前中計）期間の後半3年は、パンデミックによる混乱や地政学リスクの高まりにもかかわらず、お客さまに提供する付加価値を具現する「稼ぐ力」を磨き、目標とする業績を大きく上回ることができました。これも、コアコンピタンスの醸成につながるたゆまぬ研究開発、技術トレンドを先回りした製品開発、お客さまの気づいていない技術課題の解決などが、うまく連関した成果であると言えます。

次の成長の土台となる経営基盤を一定程度築くことができ、当社の将来に対する資本市場の期待は高まっています。時価総額が大きくなるにつれ、当社に関心を持つ投資家は多くなり、投資家目線の分析やロジックに基づいた、共通言語での対話がより重要になってきます。キャッシュ・フロー創出力が増した新中期経営計画（以下、新中計）のキャピタル・アロケーションでは、前中計の3倍にあたる成長投資を予定しています。価値を創造しながら成長するには、投資リターンが資本コストを上回らなければならず、そうした投資機会がしばらく見込まれないようであれば、資本効率性の観点から株主還元も正当化されます。新中計で掲げる「成長投資と株主還元の両立による持続的成長とさらなる企業価値の向上」を確実に達成するために、資本市場の規律をテコにした経営への進化が必要と考えます。

私は以前、外資系投資ファンドに約13年間所属し、さまざまな企業の事業変革と価値向上に取り組んできました。現在は、当時の投資対象であった技術系人材サービス企業のCFOとして、海外機関投資家を中心に年間200件以上のIR面談を行っており、対話を通じて得た気づきを同社の取締役会にて共有し、資本コストや株価を意識した経営の実践に役立てています。当社の社外取締役としても、資本市場の規律を念頭に、当社の取締役会の実効性の向上と新中計における『進化の実現』に貢献していきたいと思います。

社外取締役の独立性の判断基準

当社は、当社の社外取締役および社外取締役候補者が、次の各項目の要件を全て満たすと判断される場合に、当該社外取締役または当該社外取締役候補者が当社からの独立性を有しているものと判断いたします。

1. 現在又はその就任の前10年間に於いて当社および当社の子会社（以下「デクセリアルズグループ」という。）の取締役（社外取締役は除く。以下同じ。）、監査役（社外監査役は除く。以下同じ。）、執行役員又は使用人（以下「取締役等」という。）となったことがないこと。
2. デクセリアルズグループの取締役等の二親等以内の親族でないこと。
3. 当社の主要株主（法人等の団体の場合は、当該団体に所属する者）でないこと。^{※1}
4. 当社が主要株主である団体に属する者でないこと。^{※1}
5. デクセリアルズグループの主要な取引先（法人等の場合は、当該団体に所属する者）でないこと。^{※2}
6. デクセリアルズグループの主要な借入先その他の大口債権者（法人等の場合は、当該団体に所属する者）でないこと。^{※3}
7. デクセリアルズグループから当事業年度において1,000万円以上の寄付を受けた者（当該寄付受領者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者および当該団体に直近過去5年間所属していた者をいう。）でないこと。
8. デクセリアルズグループに対し、法律、財務、税務等に関する専門的なサービスもしくはコンサルティング業務等を提供することの対価として、当事業年度において1,000万円以上の報酬を得ている者（法人等の団体の場合は、当該団体に所属する者）でないこと。
9. 本人が取締役等として所属する企業とデクセリアルズグループとの間で、「社外役員の相互就任関係」にないこと。^{※4}

※1「主要株主」とは、総議決権数の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者をいう。

※2「主要な取引先」とは、デクセリアルズグループとの取引において、支払額又は受取額が、デクセリアルズグループ又は取引先の連結売上高の2%以上を占めている企業をいう。

※3「主要な借入先」とは、連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先をいう。

※4「社外役員の相互就任関係」とは、デクセリアルズグループの取締役等が社外役員として現任している会社から社外役員を迎え入れることをいう。

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション



当社は株主や投資家の皆さまに対する適時・適切な情報開示が、意思決定の透明性、公平性の確保と実効的なコーポレート・ガバナンス機能を担保するとともに、当社に対する理解の促進や適正な市場評価を通じて企業価値の向上に

つながると考えています。このため、法令に基づく開示にとどまらず、主体的にウェブサイトなどを通じて会社や事業の理解につながる財務・非財務内容の充実を図るとともに、透明性と信頼性の高い情報開示体制の構築に努めています。

対話にあたっては、投資家の皆さまの方針・属性や対話の内容にあわせて対応者を設定しており、社長やIR担当の執行役員などの経営幹部が国内外の投資家・株主の皆さまと直接対話する機会を設けています。

IR活動状況(2023年度)

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を実施(社長、執行役員が登壇) 決算関連資料(決算短信・プレゼンテーション資料・質疑応答の内容、動画)を説明会翌日までにウェブサイトに掲載
アナリスト・機関投資家との面談(うち、社長含む執行役員対応)	300回 (72回)	アナリストや国内外の機関投資家の個別取材、カンファレンスなどでの面談
個人投資家向け会社説明会	1回	個人投資家向けにオンライン会社説明会を実施。ウェブサイトにも説明会動画を掲載
機関投資家・報道機関向け施設見学会	1回	機関投資家・報道機関向けに反射防止フィルムの製造工程や技術展示などの見学会を実施 (2024年3月 本社・栃木事業所)
株主向け施設見学会	1回	定時株主総会後、株主向けに自動車事業専用研究施設や技術展示などの見学会を実施 (2024年6月 本社・栃木事業所)

社内へのフィードバック

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見や評価を、経営陣を含む社内幅広く情報共有し、資本市場の知見を経営やさまざまな事業活動に活用しています。

活動	対象	頻度	内容
IR活動の執行役員会報告	全執行役員	月次	アナリストの見解や投資家意見、株価やバリュエーションの状況など、資本市場から得られた経営改善や企業価値向上に関する知見を共有
アナリストレポートのサマリー報告	全執行役員 関連部門	随時	証券会社のアナリストレポートのサマリーをメールなどで共有
決算発表・説明会報告	全社員	決算発表後	決算の概要と、投資家の関心点や当社に対する評価をメールで報告

主なイベント(実績)

機関投資家向け工場見学会の実施

前中期経営計画において、新規領域としてリソースを重点的に投入し、自動車向け事業の成長とその背景について機関投資家の皆さまにより深くご理解いただくため、2024年3月に本社・栃木事業所にて研究施設および製造工程・設備の見学会を実施しました。

見学会後には参加者と当社社長を含む役員との座談会を行い、質疑応答や対話を通じて当事業への理解を深めていただきました。見学会後のアンケートでは2024年度からの中期経営計画に対する期待のコメントを多数いただきました。



座談会の様子

定時株主総会の開催と株主向け施設見学会の実施

2023年6月より定時株主総会を本社・栃木事業所で開催しています。多くの株主の皆さまに、より深く当社を知っていただきたいという思いから、ショールームなどの施設見学会も同時に実施しています。普段目に触れることのない製品や研究施設をご覧いただき、中堅・若手を含む社員の解説により、当社への理解を深めていただいています。参加者の皆さまからは、「さらに御社のファンになった」「次回もぜひ開催してほしい」などのご意見をいただきました。



施設見学会の様子

個人投資家向け会社説明会の実施

より多くの個人投資家の皆さまとの対話の機会を得るため、対面の説明会に加え、オンラインでの説明会を開催しています。投資家の皆さまからは気軽に参加できる場として、好評いただいております。全国から幅広い層の方々にご参加いただいております。製品概要に加え、当社のパーパスや経営理念、将来性などについても説明し、当社に関心を持っていただく、貴重な機会となっています。



オンライン説明会の様子

コンプライアンス

ESG 重点課題

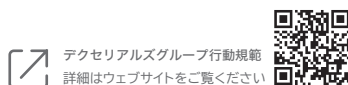


当社グループの経営理念である「Integrity 誠心誠意・真摯であれ」は、私たちのすべての活動の基盤です。コンプライアンスの実践は社会的責務であるとともに、経営理念の実現そのものであり、持続的な成長・発展に不可欠です。私たちはお客さまやステークホルダーから信頼される企業として、コンプライアンスの徹底に努めています。

グループ行動規範

当社グループでは、「デクセリアルズグループ行動規範」を定め、これを国内・海外のすべての役員および社員に適用し、コンプライアンスの周知徹底を図り、健全な事業活動を推進しています。

この行動規範ではすべての役員および社員が常に遵守すべき基本方針と具体的な約束事項を定めており、3カ国語（英語、中国語、韓国語）に翻訳し、国内外の全グループ会社に適用しています。



デクセリアルズグループ行動規範
詳細はウェブサイトをご覧ください

腐敗および贈賄の防止

「デクセリアルズグループ行動規範」の基本方針に基づき制定している「グローバル贈賄防止規程」において、公務員や取引先等との間の贈賄・収賄を禁止するとともに、接待・贈答を行う場合の事前申請と承認・報告など、当社グループの全役員および全社員が遵守すべき手続きを規定し運用しています。また、腐敗防止・贈収賄の禁止に関する教育も当社グループの全社員向けに実施しています。なお、2023年度において腐敗防止・贈収賄の禁止により、当社グループが受けた法的措置はありません。

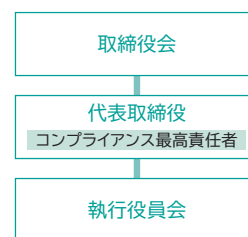
腐敗防止に関する違反を含む
重大な法令等の違反件数(2023年度)

0件

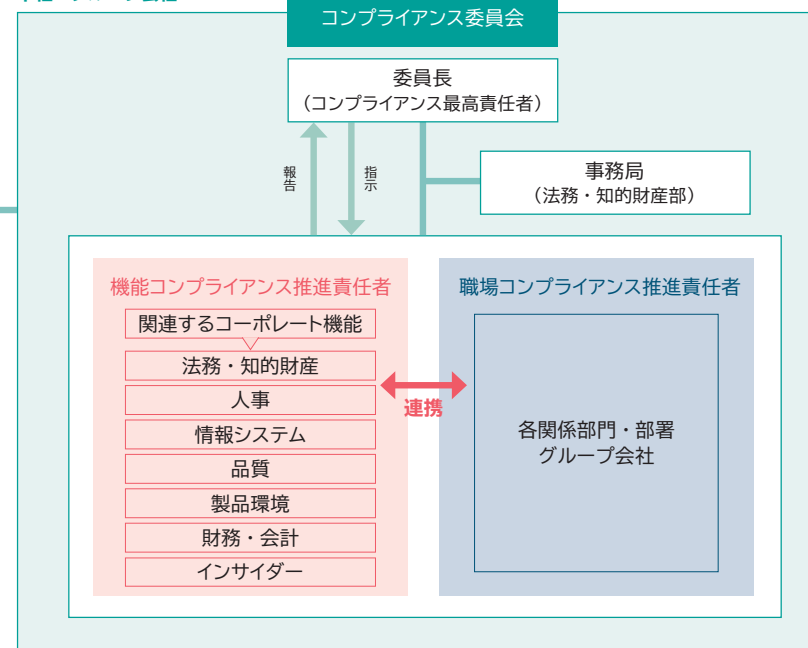
コンプライアンス体制

当社グループでは経営理念に基づき恒常的なコンプライアンス体制を定め、行動規範をもとにグローバルでコンプライアンスを推進・徹底すべく、2024年4月に「グローバルコンプライアンス管理規程」を制定しました。この規程に基づき代表取締役をコンプライアンス最高責任者とし、その活動の推進のため、「コンプライアンス委員会」を発足しています。

コンプライアンス体制図



本社・グループ会社



この委員会はコンプライアンス最高責任者を委員長とし、コンプライアンス推進責任者、常勤監査等委員などで構成されています。コンプライアンス推進責任者は「人事」や「品質」といった全社的な機能の視点と、各事業部・部門やグループ会社といった職場の観点の両方に配置し、委員長の指示のもと、リーダーとしてコンプライアンス活動の推進をけん引しています。

グローバルコンプライアンス強化 のための取り組み

当社グループのすべての役員および社員が事業活動を行ううえで、必要となるコンプライアンスや、遵守、注意すべき事項について解説した「コンプライアンスハンドブック」を作成し、国内・海外グループの全社員への教育や啓蒙等に取り組んでいます。

「コンプライアンス月間」の設定と活動

毎年10月を「コンプライアンス月間」に設定しています。この期間中に社長メッセージを発信し、全グループ会社に対してコンプライアンスに関する教育の実施や、情報配信などを集中的に行っています。2023年度はハラスメント防止やダイバーシティに配慮した職場環境の構築や品質関連のコンプライアンスの徹底などに関するメッセージを配信し、コンプライアンスの重要性と日々の行動を振り返る機会を提供し、社員一人ひとりの意識向上施策を推進しました。

コンプライアンス教育内容(2023年度)

コンテンツ	内容	実施時期	対象
コンプライアンス 便り	コンプライアンスとは、 内部通報制度、 ハラスメント防止など	4月、6月、 8月、12月、 2月	国内外 全グループ 社員
新入社員研修	行動規範	4月	新入社員
集合研修	ハラスメント防止	10月	管理職以上
弁護士による 講演会	職場風土の醸成に おいて管理職が 求められるものなど	10月	管理職以上
コンプライアンス 研修 e-ラーニング	行動規範、内部通報制度、 贈賄等の禁止、 インサイダー取引防止など	10月	国内外 全グループ 社員

経営理念

Integrity

誠心誠意・真摯であれ

コンプライアンス教育

国内・海外の全グループ会社の全社員を対象として、e-ラーニングなどを活用したコンプライアンスに関する研修を実施しています。また、コンプライアンスをより身近に感じてもらえるよう、違反事例をマンガで解説するメールマガジン「コンプライアンス便り」を定期的に配信しています。このメールマガジンは、3カ国語(英語・中国語・韓国語)に翻訳し、国内・海外の全グループ会社のコンプライアンス教育に活用しています。

また2023年度はハラスメントを防ぐ組織マネジメントをテーマに、管理職以上を対象とした集合研修を実施し、各職場環境の改善に向けた活発な議論を行いました。加えて、当社グループの社外通報窓口担当の弁護士による管理職向け講演会を開催するなど、啓蒙活動を推進しています。



管理職向け講演会の様子

グローバルコンプライアンス意識調査

2024年1月に国内外の全グループ会社を対象に、コンプライアンス意識調査を実施しました。この調査は、当社グループにおけるコンプライアンスに対する取り組みの効果や徹底・浸透度、社員の意識変化などを定期的に測定し、PDCAサイクルを回すことにより、全社コンプライアンス活動の着実なレベルアップを目的として、2022年より実施しています。

今回の調査では、前回結果との比較・分析により成果があった取り組みや、新たな課題が明らかになりました。調査結果はコンプライアンス委員会において、役員やコンプライアンス推進責任者等に向けて詳細な報告を行うとともに、当社グループ全社員にサマリーを共有しました。

また、発見された課題については機能・職場ごとに個別にフィードバックを行ったうえで、コンプライアンス委員会の活動の一環として、各機能・職場で課題の分析と施策の検討を実施しています。また、立案した施策の進捗については、コンプライアンス委員会への報告を通じて定期的にフォローアップを行い、グループ全体でのコンプライアンスの強化を図っています。

内部通報制度

コンプライアンスに関わる問題を早期に発見・改善するため、国内外の全グループ会社の社員等からの内部通報を受ける社内・社外(弁護士)の通報窓口(ホットライン)を設置しています。通報窓口は日本語、英語、中国語、韓国語に対応し、匿名での通報を認めるとともに通報者に対する不利益な取り扱いを禁止することを周知し、当社グループのすべての社員が安心して利用できるようにしています。2023年度はグループ全体で11件の通報を受けました。

なお、通報があった場合は、通報窓口において事実関係を調査し、調査の結果、通報内容に信憑性があると判断された場合は、その内容について代表取締役社長および関係役員に報告したうえで、執行役員会等にて是正、再発防止のための必要な措置を審議し、実施しています。

リスクマネジメント



「VUCA時代」といわれる昨今、事業運営上のリスクも複雑化・多様化しています。当社は潜在リスクをいち早く察知し、有効な対策を講じるリスク管理に取り組んでいます。特に、BCP(事業継続計画)は、中期経営計画においてもその機能の強化が、社会や顧客に価値を提供し続けるための重要課題としてとらえ、設定しています。

基本的な考え方

当社グループでは、リスクを事業目標の達成を阻害、事業継続を停止させる要因となるものと定義、認識しています。

リスクマネジメントは操業の安全性と事業継続性を確保し、顧客への供給責任を果たすため、グループ全体で統合的に当社の経営ばかりではなく、社会全体におよぼすリスクを想定し、的確なリスク低減措置を講じています。

リスクマネジメント体制

コロナ禍の影響や常態化するサイバー攻撃など、社会の不確実性が高まっています。加えて、今後新たに出現する未知のリスクにも対応し、企業としてのレジリエンスを高めるためには、高度なリスク管理が必要です。当社では、専門部署を新設し、体制やリスク管理の手法再整備および管理活動の強化に取り組んでいます。

当社グループはリスク管理規定に基づき、代表取締役をリスクマネジメント最高責任者、サステナビリティ推進担当執行役員をリスク管理者とするリスクマネジメント委員会を設置しています。リスクマネジメント委員会は各機能専門領域のリスク部会を設け、重要度の高いリスクについて協議し、リスク対応状況を定期的に執行役員会へ報告します。リスク対応が必要な場合は、評価・是正のうえ取締役会へ報告しています。

リスクマネジメントプロセス

当社を取り巻く環境は日々刻々と変化するため、適切なタイミングで対策を講じられるよう、リスクマネジメント委員会を中心として、以下のプロセスでリスクを管理します。

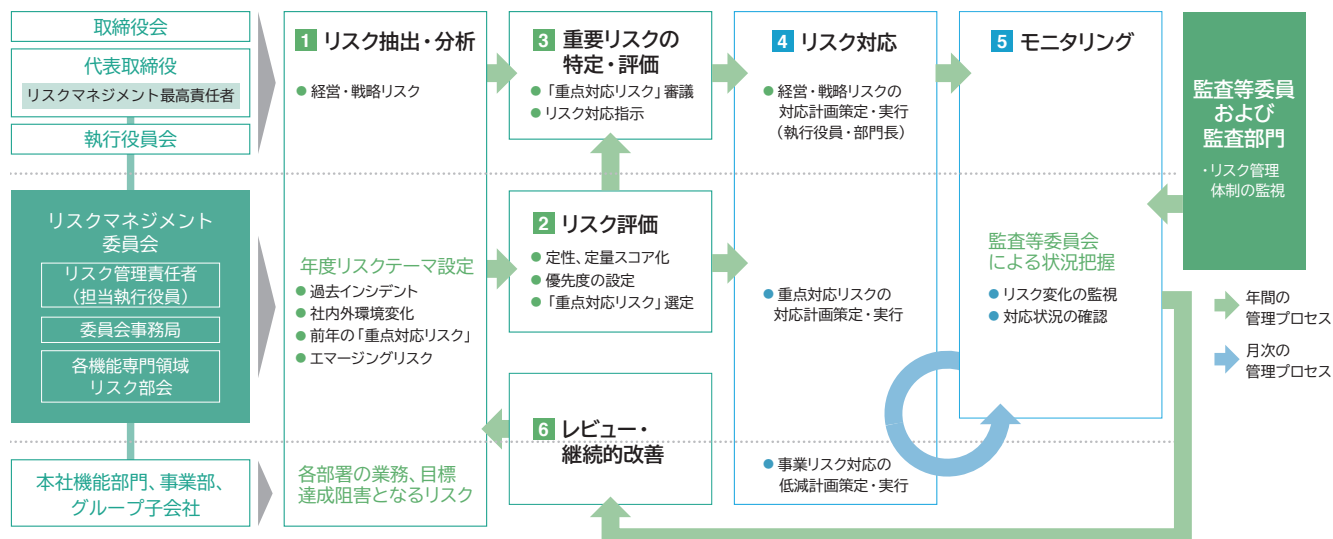
- 1 リスク抽出・分析：網羅的抽出と具体的な事象想定、顕在化シナリオによる分析
- 2 リスク評価の実施：定量的・定性的なリスクのスコア化
- 3 重要リスクの特定：高スコアのリスクを「重点対応リスク」として選定
- 4 リスクへの対応：「重点対応リスク」を最優先
- 5 モニタリング：執行役員会にて月次報告(必要に応じて是正協議指示)
- 6 レビュー、継続的改善(半年に一度)：

なお、次年度「重点対応リスク」は1のリスク抽出時に見直し、さらなる対応審議

重点対応リスク

リスクの特定は、グローバルな視点での注視すべき事象や災害、過去に発生した大きな事故、マクロ環境の変化を考慮してリスクテーマを設定し、毎年見直しを行います。そのうえで、リスク評価で一定のスコアを超えたリスクを「重点対応リスク」と位置づけ、今年度特に注力すべきリスクとします。主管部署が年間のリスク低減計画を策定し、モニタリング結果は定期的に執行役員が確認のうえ是正指示を行い、取締役会に報告します。さらに、第三線の防御として監査部門もリスク状況を把握し、全体的なリスク管理体制の有効性を評価します。これにより、重要なリスクへの対応を強化し、継続的な改善を図っています。

リスクマネジメントの体制とプロセス



主な企業リスク一覧 当社グループに影響を与えるリスクと対応策。中期経営計画と連動してリスクを抽出して、定期的な進捗管理と必要に応じ見直しを行います。

分類		項目	主な内容	対応策
事業運営上のリスク	経営・戦略	経営・戦略リスク	事業領域における急激な需要変化 DXの取り組み遅れ	・事業ポートフォリオ拡大、需要変動に対応できる体制 ・差異化技術、高付加価値製品の開発
		新規事業・投資リスク	新規事業参入、新規領域展開、買収（M&A）、事業提携	・投資経済評価の実施、回収とリスクの検討
		業績に係るリスク	競争の激化、急激な需要変動、販売価格の下落	－
	事業オペレーション	財務・会計リスク	為替相場の変動、グローバル会計基準への準拠	・為替予約等によるリスクヘッジ、会計の適正性確保
		製品・生産（販売含む）リスク	重大品質事故の発生 製品の欠陥による回収や損害賠償	・品質管理、事故防止への取り組み ・設計段階、デザインレビューでの品質事故未然防止 ・ITを用いた品質検査の徹底 ・国際的な品質管理システムによる品質管理 □ P.75 製品品質
		調達物流リスク	法規制による製品の製造中止 物流遅延、輸出入制限による物流停止	・法規制情報収集 ・サプライチェーン管理の強化 □ P.93 サプライチェーンマネジメント
	コンプライアンス	法令違反・不正リスク	違法・不正行為	・グローバルコンプライアンス規程類の整備 □ P.88 コンプライアンス
		事故・過失リスク	許認可の剥奪	・コンプライアンス意識醸成の取り組み □ P.88 コンプライアンス
		知的財産リスク	知的財産の侵害、被侵害	・知的財産侵害調査の徹底 □ P.48 知的財産の活用による持続的な成長の実現
		労務管理リスク	ハラスメント	・社内外通報制度の整備と浸透 □ P.70 人権の尊重 □ P.88 コンプライアンス ・研修、教育の継続的实施 □ P.70 人権の尊重 □ P.88 コンプライアンス
	サステナビリティ	気候変動リスク	□ P.62 TCFD提言に基づく情報開示	
		環境リスク	環境規制の強化、有害物質の漏洩	・緊急時対応訓練の実施 □ P.60 環境マネジメント／汚染防止 □ P.61 化学物質管理／資源循環
事故災害等のリスク	ハザード	自然災害リスク	事故・自然災害による事業継続困難	・BCP体制維持、強化、訓練および教育実施 □ P.92 BCP(事業継続計画)の取り組み
		パンデミックリスク	感染症蔓延による事業影響	
		事故リスク	重度労災事故の発生	・リスク抽出、対策推進による未然防止 □ P.73 労働安全 ・VR 機器活用等による安全教育
		情報セキュリティリスク	サイバー攻撃による業務停止、 情報漏洩、基幹システムのダウン	・セキュリティ監視体制強化 □ P.92 情報セキュリティの強化 ・情報セキュリティ教育の定期実施
外部環境 リスク	世界情勢	政治・経済・社会リスク	各国経済政策、輸出入規制変更 景気変動影響、経済の減速、原材料、エネルギー価格の高騰	・グローバル事業における、政治的経済的な社会情勢変化の社内共有および対応
		地政学リスク	サプライチェーンの混乱	－

BCP(事業継続計画)の取り組み

ESG 重点課題

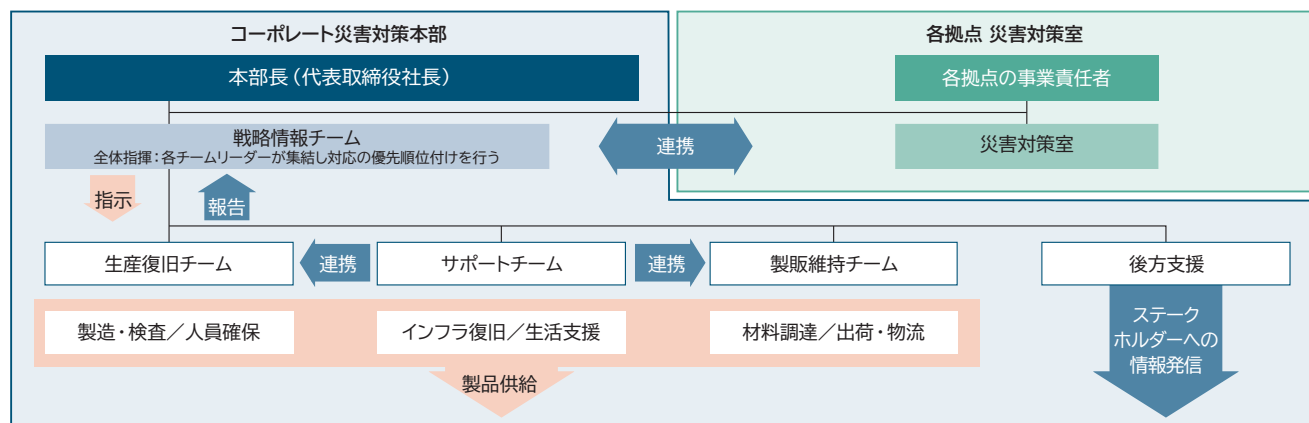


地震や台風、その他の気候変動による自然災害は、事業に必要な人員や設備、ライフラインに甚大な被害をおよぼす可能性があります。

当社は、テクノロジーの進化に貢献するユニークで高付加価値の製品を提供しています。そのため、高品質な製品の安定的な供給が不可欠であり、BCP(事業継続計画)の取り組みが重要です。事業に重大な影響を与える災害や事故を未然に防止、または被害を最小化するための設備や作業の強化・改善に加え、計画的な社員教育や啓蒙活動を実施しています。また、災害や事故で被害を受けた際でも事業を継続するために、必要なBCPの策定、訓練、および計画の見直しを実施しています。

2023年度は、地政学的リスクを考慮し、国内拠点に加え、海外拠点にも衛星電話、衛星通信機器の整備を進めました。地上通信網のバックアップとしては、グローバルでの緊急時通信網を整備し、通信手段を確保しました。

災害発生時の復旧・事業継続対応(組織体制)



また、社員のみならず業務に携わるすべての方々の安全確保を第一に、製品の安定的供給を維持するためのBCP推進体制をさらに強化しています。

BCPの強化

BCP強化を目的に、メンバーが適切な知識とスキルを維持できるよう、定期的な訓練を実施しています。訓練の内容は毎回アップデートされ、設定されたインシデントに対して、情報収集や共有、対応策の検討や復旧計画の立案などが有効か否かを確認します。また、組織間・拠点間の連携がスムーズに機能するように遠隔作業環境を整備し、総合力の向上を図っています。あわせて環境整備の一環として、太陽光発電の災害用コンセントを設置するなどして、被災時の初動対応や通信手段の確保にも備えています。2023年度は、首都直下地震を想定した本社・栃木事業所および鹿沼事業所の同時被災のBCP訓練を実施し、実効性を確認しました。さらにESG重点課題にも設定している通り、ハザードへの対応幅を広げるべく、経営資源への被害を最小限に留めることを目的に「オールハザード型BCP」の整備と運用を進めています。

情報セキュリティの強化

ESG 重点課題



当社はお客さまのものづくりに役立つ、今までなかった、世界の価値になるものを生み出す企業として、顧客の価値最大化に努め、信頼されるパートナーとなることを目指しています。そのため、自社およびお客さま・お取引先さまの情報資産の保護・管理を経営の重要課題ととらえ、法令および会社規則を遵守するとともに、情報資産管理の重要性と責任を全社員で共有し、その適切な保護・管理に取り組んでいます。近年はサプライチェーンリスクやサイバー攻撃が増加していることの重要性を踏まえ、ESG重点課題としても設定し、情報セキュリティマネジメント体制、すなわち情報セキュリティのルールと監視の仕組み、そして従業員の教育の強化に努めています。さらに2024年からはCSIRT※を設置し、セキュリティインシデントへの対応を強化していきます。

主な取り組み

① 情報セキュリティルールの強化

昨今のサイバーセキュリティの考慮および、ISMS規格改訂に伴い、情報セキュリティの規程を改訂し、グローバル基準に対応したセキュリティ体制を強化

② 監視体制の強化

サイバー攻撃や内部不正による情報漏洩に対する防御策として、認証システムの強化と専門チームによるセキュリティ監視体制を強化

③ 従業員教育の強化

情報セキュリティの重要性についての理解促進を目的に、全従業員を対象にしたメールマガジンの配信や、国内従業員向けの教育を実施(2023年度 情報セキュリティ教育受講率100%)

※CSIRT: Computer Security Incident Response Team

サプライチェーン マネジメント

ESG 重点課題



当社はサプライチェーンを通じてお取引先さまと健全なパートナーシップを築き、ともに発展していくための活動を行っています。

基本方針

調達基本方針

- 1 デクセリアルズの調達は、「公正・公明・公平」を旨とし、お取引先さまとの相互の信頼関係の上に成り立ちます
 - 「公正」とは、定められた方針や手順に従って調達業務をおこなうこと
 - 「公明」とは、恣意的な行動をしないこと
 - 「公平」とは、お取引先さまに対して機会均等に接すること
- 2 技術力の強化、品質の安定と向上、競争力のある価格などの領域においても、お取引先さまとの協力関係を重視します
- 3 地球環境の保全、持続可能な社会の実現に向け、デクセリアルズの掲げる「グリーン調達方針」に従い、お取引先さまとともに環境マネジメントに取り組みます
- 4 法令・社会規範の遵守、社会貢献の実現に向け、デクセリアルズ関係者だけでなくお取引先さまとともに実行に取り組みます

持続可能な調達の推進

当社ではサプライチェーン全体におけるCSR推進を図るべく、お取引先さまとともに果たすべき社会的責任の基本的な考え方や、協力いただきたい事項を「デクセリアルズCSR調達ガイドライン」としてまとめています。社会的要請も踏まえ、資材等の調達先であるお取引先さまに、理解と協力を求めています。2021年度からはガイドラインに記載の

デクセリアルズCSR調達ガイドラインの主な内容

人権・労働	安全衛生	環境	公正取引・倫理
● 差別の禁止 ● 強制的な労働の禁止 ● 児童労働の禁止 ● 若年労働者への配慮 ● 労働時間の配慮 ● 適切な賃金と手当 ● 非人道的扱いの禁止 ● 結社の自由・団体交渉権 ● 通報者の保護	● 労働安全 ● 緊急時の備え ● 労働災害・労働疾病 ● 産業衛生 ● 身体的負担のかかる作業への配慮 ● 機械装置の安全対策 ● 安全衛生のコミュニケーション ● 社員の健康管理	● 環境許可と報告 ● エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減 ● 大気への排出 ● 水の管理 ● 資源の有効活用と廃棄物管理 ● 化学物質の管理 ● 製品含有化学物質の管理 ● 固形排出物の管理	● 法令遵守・国際規範の遵守 ● 腐敗防止 ● 不適切な利益供与および受領の禁止 ● 知的財産の保護 ● 公正なビジネスの遂行 ● 適切な輸出管理 ● 苦情処理メカニズムの整備
品質・安全性	情報セキュリティ	サプライチェーン	CSRに関わるコーポレート・ガバナンス
● 製品安全性の確保 ● 品質管理	● サイバー攻撃に対する防御 ● 個人情報の保護 ● 機密情報の漏洩防止	● サプライヤーの管理 ● 責任ある鉱物調達	● マネジメントシステムの構築 ● BCP(事業継続計画)の策定と準備 ● 適切な情報開示

全42項目の取り組み状況に加え、お取引先さま各社で運用されているCSR方針の確認などを加えた全48項目について、ガイドライン送付先にアンケートを実施しています。これにより人権、労働、安全衛生、環境などへの取り組み状況を年次で確認しています。また、昨今の原材料価格や労務費上昇の転嫁への対応について、政府の指導・指針に準じた取引価格設定によるサプライチェーン全体の発展に努めます。

サプライチェーンのリスク管理

地政学リスクの増大、自然災害の激甚化により、サプライチェーンを取り巻く環境はますます厳しくなっています。そのため、調達や物流に大きな影響を与えるこれらリスクの低減は、喫緊の課題となっています。

当社ではその対応として国内外のお取引先さまのリスクの予測・抽出を行い、モニタリングシステムのDX化や「サプライチェーンBCPガイドライン」の周知を進めています。これにより、さまざまなリスクや災害に備え、万が一の際にも対応できる体制を構築しています。

CSR 調達アンケート

2023年度までの調査結果では、多くのお取引先さまが当社の求めるCSR基準を上回る取り組みを実施していることが確認できました。

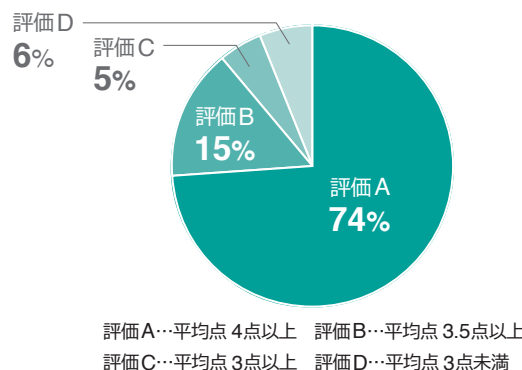
そのため2024年度は、サプライチェーン全体のCSR強化をさらに推進するため、特に当社製品への影響が大きい原材料調達先に調査の重点を置きました。原材料は製品の品質や信頼性に直結するため、調達先でのCSRの取り組みの徹底が重要です。86社の原材料調達先に対してCSRアンケートを実施し、人権・労働、安全衛生、環境など各項目の取り組み状況を詳細に確認するとともに、CSRの啓発活動を実施しています。これにより、サプライチェーン全体の透明性と責任をさらに向上させ、持続可能な供給体制を構築していきます。

CSR調達アンケートの実施だけでなく、新規のお取引先さまに関しては、必ず反社調査、財務調査、原材料の場合にはグリーンパートナー調査を行い、選定基準をクリアした会社のみと取引しています。

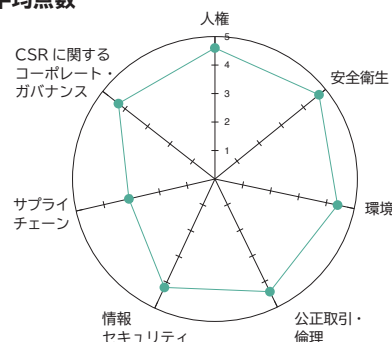
実施時期	アンケート設問数	全項目平均点
2024年7月	48 (昨年比+2)	4.37点

CSR 調達アンケート結果(2024年7月)

評価別割合



項目別平均点数



アンケートを分析した結果、総合評価において当社が求める水準の取り組みができているお取引先さま(評価C以上)は94%でした。一方、評価Dとなったお取引先さまには、CSRに関する教育支援などの活動を行っていく予定です。項目別ではサプライチェーン管理に関する項目で低いスコアが見られ、2次以降のサプライヤーのCSRに関する対応が今後の課題であると確認できました。お取引先さまを通じた支援のあり方について、検討していきます。

グリーン調達

当社は、地球環境の保全と持続可能な社会実現への貢献に向け「環境管理物質管理標準」を定めています。これにより、即時に使用を禁止する物質、全廃を目指す物質、適用除外項目を明確にし、当社製品への混入防止または削減状況の管理を行い、それに基づく製品づくりを行っています。

また、その達成にご協力いただけるお取引先さまを「デクセリアルズグリーンパートナー」と称し、原則として製品に使用する原材料・部品はすべてそれらのお取引先さまから調達しています。

紛争鉱物への対応

当社では、「人権侵害などに関わる紛争鉱物を含む原材料や部品を使用しない」という明確な方針を持っています。電子機器業界サステナビリティ推進機関であるRBAが推進している「責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)」が提供する調査ツールに基づき、対象紛争鉱物については、常に原材料や部品の調査を実施しています。

調達課題への対応

現在当社の調達リスクには、パンデミック、特定の原材料調達先への依存、不安定な政治情勢による地政学的リスク、自然災害などが挙げられます。また、法規制の導入や改正により原材料の使用が制限される事案などが挙げられます。そのようなリスク回避のため、調達先の複数化や平時からの原材料在庫の積み増しなどの対策を行い、事業の安定的継続を図っています。

さらに、リスク対応のほか、グローバルでの生物・環境への安全性強化の流れに即した化学物質規制法への対応にも常時取り組んでいます。