

## コーポレートガバナンス・コードに関する取組みについて

当社では取締役会の意思決定機能、監督機能、監査等委員会の監査機能及び社内組織・業務分掌における牽制機能等を有効に発揮させることによって、経営の健全性、透明性の向上に関し、継続的に取り組む方針であり、複数の独立社外取締役を選任し、コーポレート・ガバナンスが有機的に運用される体制の強化を図っております。また、株主平等の原則の下、株主の権利を確保し、適切な権利行使に資するため適時的確な情報開示を行っております。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組みは、以下の通りです。

(最終更新日 2023年11月10日)

### 第1章 株主の権利・平等性の確保

#### **【基本原則1】**

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

株主平等の原則の下、株主に対して実質的な平等性を確保するため、適時的確な情報開示や株主総会における適切な議決権行使ができる環境の整備等に努めております。また、株主の権利を確保する上で、全てのステークホルダーに対してバランスのとれた経営を推進するため、複数の独立社外取締役を選任し、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化を図っております。

#### **【原則1-1. 株主の権利の確保】**

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、コーポレート・ガバナンスにおいて株主の議決権行使が果たす役割の重要性を認識しております。株主平等の原則の下、株主に対して実質的な平等性を確保するため、適

時的確な情報開示を行い、株主総会における適切な議決権行使ができる環境の整備等に努めております。

補充原則 1-1 ①

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

株主の意思を経営に反映させるため、株主総会付議議案について議決権行使結果、賛成・反対の要因の分析を行い取締役会において報告されております。また、会社提案に対する反対票が相当数（20%）を超えた議案については、その要因分析結果の評価並びに対応策とその要否を取締役会の審議事項として上程することとしております。なお、議決権行使結果が記載された臨時報告書を当社ウェブサイトに掲載しております。

補充原則 1-1 ②

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

独立社外取締役を4名選任し、取締役の業務執行状況の監督を強化し、取締役の業務執行は法令に基づき、取締役会において報告されており、コーポレート・ガバナンスが有効に機能する体制を整備しています。また、剰余金の配当並びに自己株式の取得に関する決議を取締役に委任するとともに取締役（監査等委員である取締役を除く）の任期を1年としております。剰余金の配当に関しては、継続的かつ安定的な配当による株主還元を行うことを基本として配当を決定する方針を当社ウェブサイト等に開示しており、取締役会決議はこの方針に基づき行っており、自己株式の取得に関しては、大型の資金需要がないことを前提に適宜検討することとしております。

補充原則 1-1 ③

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その

権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

全株主に対して実質的な平等性の確保に努めるとともに、取締役会議事録等の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差止め、株主代表訴訟提訴の提起等、法令により少数株主にも認められる権利行使について、株式取扱規程、法定書類閲覧謄写規程等で権利行使の方法、社内手順を定め、円滑な権利行使ができるよう努めております。

**【原則 1 - 2. 株主総会における権利行使】**

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

株主総会へより多くの株主が出席いただけるよう配慮し、開催日や開催場所等の設定を行っており、株主総会招集通知は、法定期日よりも早期に当社ウェブサイト上に掲載し、株主あてに発送を行っております。また、出席できない株主には議決権行使書の郵送による議決権行使のほか、インターネットによる議決権行使や、機関投資家向け議決権行使プラットフォームの利用が可能となっており、株主が議決権を行使しやすい環境の整備に努めることで、議決権行使を通じた株主の意思表明を重視しております。

**補充原則 1 - 2 ①**

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な株主総会議案は、株主が十分な検討期間をもてるよう当社及び東京証券取引所のウェブサイトを通じて、適確に情報を開示しております。

**補充原則 1 - 2 ②**

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

株主が十分な検討期間をもてるように株主総会招集通知の早期発送に努めております。法定期日の1週間以上前（株主総会の日3週間以上前）に発送するよう努めており、発送日前に当社及び東京証券取引所ウェブサイトを開示しております。

補充原則 1-2③

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

株主総会は株主との対話の場であるという認識の下、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行っております。

補充原則 1-2④

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

2016年6月開催の定時株主総会より、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用し、機関投資家や海外投資家による議決権電子行使が可能な環境を提供しております。また、東京証券取引所、議決権電子行使プラットフォーム及び当社ウェブサイトにおいて英文による株主総会招集通知及び参考書類を提供しております。

補充原則 1-2⑤

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

株主総会における議決権行使は、株主名簿に記載されている株主が行うものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権行使や質問を行うことは原則として認めておりません。なお、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、当社定款の定めに反しない方法で議決権行使が行えるよう信託銀行等と協議・検討を行うこととします。

【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

売上高営業利益率4%以上、株主資本当期純利益率（ROE）20%以上を財務指標目標として、財務健全性、株主資本効率性、株主還元のバランスを検討しております。株主還元として継続的かつ安定的な配当による株主還元を行うことを基本として配当を決定する方針を開示しております。

**【原則1-4. 政策保有株式】**

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクがコストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、現在、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

政策保有株式を保有する場合は、業務提携、取引の維持・強化等、保有の合理性を取締役会において検討することとし、保有後は年度末に政策保有株式の合理性を確認することとしております。また、政策保有株式に関する議決権行使については、当該企業の株主総会議案が、保有目的の実現を妨げるものでないか、当社との取引関係に支障をきたす内容ではないか等の合理性を確認した上で賛否を判断することとしております。

**補充原則 1-4①**

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

政策保有株主からの株式の売却の意向に対しては、取引の縮減を示唆することなどにより売却等を妨げることをせず、適切に売却に応じることとしております。

**補充原則 1-4②**

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

政策保有株主と取引を行う場合には、会社や株主の利益の観点から、経済合理性について十分な検証を行うこととしております。

**【原則 1－5．いわゆる買収防衛策】**

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

経営の使命は企業価値の継続的向上と認識し、現在、買収防衛策を導入しておらず、その予定もありません。

**補充原則 1－5①**

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合、当社の経営支配権に変動が認められ、株主の利益に影響を与えるおそれがあることから、取締役会としての考え方を速やかに開示します。また、株主の権利を確保するため、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

**【原則 1－6．株主の利益を害する可能性のある資本政策】**

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、独立社外取締役が出席する取締役会において目的等を十分に検討した上で、会社法や取引所規則の規定に則り、適時的確な情報開示と適正な手続きのもと実施し、株主総会やIR活動を通じ、株主に対して十分な説明を行うよう努めます。

**【原則 1－7．関連当事者間の取引】**

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

取締役、その2親等以内の親族及び実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引等の関連当事者取引は、取締役会の承認を要することとしています。また、年度末には取締役から関連当事者取引の有無に関する確認書面を徴収し、証拠としております。

## 第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

### 【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

持続的な成長と中長期的な企業価値創出は、各ステークホルダーとの適切な協働が不可欠であると認識しており、日本の医療への貢献を追求し、医療機器の提供を手段として「生命と健康を守る」ことをパーパスとしております。また、各ステークホルダーとの適切な協働のため、パーパス、ミッション、ビジョン、バリューズを当社ウェブサイト上で開示しているほか、DVX行動ガイドライン（行動規範）、プロモーションルールブック（営業活動規範）を定めております。これらの規範は代表取締役をはじめとする経営陣が自ら社員に対して直接説明を行う機会を設けており、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化の醸成に努めております。

・パーパス、ミッション、ビジョン、バリューズ

<https://www.dvx.jp/company/vision.html>

### 【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

医療業界で患者・医師・医療関係者のニーズを絶え間なく追求し、創造的なソリューションを提供する事で、社会に貢献することを企業理念として掲げ、「生命と健康を守る」をパーパスとして中長期的な企業価値向上に努めております。

#### 【原則 2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

「コンプライアンス・マニュアル」を定め、遵守事項として、関連法令のほか、仕入先、その他の組織、個人との関係に関するルール、販売活動における得意先とのフェアなビジネスのためのルール、投資家との関係に関するルール、医療機器業者としてのルール等を掲げ、各ステークホルダーや社会に対する責任を明記し、周知を図っております。また、経営基本方針は当社ウェブサイトに掲載されており、行動準則は携帯カードや小冊子にして役員・社員へ配布し、随時、確認できる環境を整備しております。

また、「ディープイェックス贈収賄防止指針」を定め当社ウェブサイトで公表しております。

- ・ディープイェックス贈収賄防止指針

[https://www.dvx.jp/pdf/anti-brilliance\\_guidelines.pdf](https://www.dvx.jp/pdf/anti-brilliance_guidelines.pdf)

- ・DVx Bribery Prevention Guidelines

[https://www.dvx.jp/en/pdf/DVx\\_Bribery\\_Prevention\\_Guidelines.pdf](https://www.dvx.jp/en/pdf/DVx_Bribery_Prevention_Guidelines.pdf)

#### 補充原則 2-2①

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

毎年、全役員・社員が行う研修テストの中で確認するなど、継続的に社内浸透のための施策を講じております。

#### 【原則 2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

ESG基本方針及び重要課題（マテリアリティ）を取締役会において決議し、具体的な施策検討、実施を開始しております。実施経過並びに成果について継続的に開示いたします。

（ESG基本方針）

## Environment

当社は、社会生活、企業活動の基盤である自然環境の負荷軽減に貢献します。また、医療業界におけるソリューションリーダーとして、未来を見据え、効率的な資源利用と環境保全に配慮した事業活動を行います。

## Social

当社は、多様な人材の『心』を持続的競争優位の源泉と考え、全ての従業員がいきいきと働くことができる職場環境を整備し、幸せな生活と人生の基盤を提供します。また、従業員の創造的な活動を通じて、社会全体への最適な医療の提供に貢献します。

## Governance

当社は、自然環境、社会環境といった環境の変化に柔軟に対応し、果敢に挑戦することができるリスク管理体制を構築、維持します。また、社会やステークホルダーに対する責任を自覚し、その信頼に応えるため、適切な牽制機能を備え、透明性の高い情報開示を行います。

- ・ E S Gに対する考え方

<https://www.dvx.jp/esg/index.html>

### 補充原則 2-3①

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

E S G推進を表明し、当社ウェブサイトにおいて方針と重要課題（マテリアリティ）とともに取組み状況を公開しております。環境・社会の情勢等の変化が生じた場合には必要に応じて方針の見直しを行います。

- ・ E S Gに対する考え方

<https://www.dvx.jp/esg/index.html>

### 【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

環境が変化する中であって持続的な成長を維持するためには多様な人材が強みとなることを認識し、障害者採用、女性従業員の職域拡大や積極的な採用を行うことで、社内における多様性の確保に努めております。

補充原則 2 - 4 ①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

性別、国籍、人種、経験等の多様性が、環境やニーズの複雑な変化への柔軟な対応や、新たな価値の創造を可能とするものであり、競争力、ひいては持続的な企業価値向上の源泉となるという考えのもと、多様な人材を求めることを人事基本方針においても定めております。

また、人事基本方針に加え、当社の ESG 重要課題として、安全な職場環境への取組み及びダイバーシティ（D&I）推進を掲げ、ESG サイトにおいて方針と取組み状況を開示しております。

・ ESG サイト

<https://www.dvx.jp/esg/social.html>

人材の多様性、中核人材の多様性に関する目標は以下の通りです。

女性：女性比率、女性管理職比率の現状からの増加を目指す。

障がい者：現状は法定雇用率を満たしていないため、法定の比率を目標とする。

外国人：外国人比率、外国人の管理職比率は、海外展開の進展に合わせて増加を目指す。

中途採用者：中途採用者の管理職比率は適正かつ高い水準にあるため、中途採用比率の推移にも鑑みつつ、引き続き採用属性に偏らない登用と人材育成を進める。

【原則 2 - 5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

内部通報に関する社内規程を策定し、内部監査部門及び監査等委員である独立社外取締役または人事部門を通報・相談窓口としております。内部通報を行った者に対する不利益取

扱いを禁止する旨を同規程で定めるとともに、利用促進を図っており、内部通報の状況については、外部からの情報提供の状況と併せて、内部監査室及び人事部から取締役会に定期的に報告がされることとしております。

**補充原則 2-5①**

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

内部通報に関する社内規程を策定し、内部監査部門及び監査等委員である独立社外取締役または人事部を通報・相談窓口とするとともに、内部通報を行った者に対する不利益が無いよう、窓口利用者の保護や探索の禁止を同規程で定めております。また、職制上のレポーティングラインに対して行われた通報や相談についても上記窓口に対する通報・相談に準じて取り扱うこととしております。

**【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】**

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社においては、選択制確定拠出年金制度のみを導入しており、企業年金の積立金の運用を行っていないため、財政状態への影響はありません。なお、選択制確定拠出年金制度による資産運用が従業員の財産形成に与える影響に鑑み、適時資産運用に関する教育の機会を提供しております。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

**【基本原則3】**

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

情報開示基本方針に基づき、法令・規則を遵守した情報開示のほか、その他の重要な情報についてもコーポレート・ガバナンス報告書に示す情報開示体制のもとで適時的確な情報提供に努めております。

また、経営方針、リスク、課題等の重要な記述情報となる事項は個別に取締役会の審議事項として上程され、取締役会の議論を経た上で各種資料・報告書が作成・開示されることとしております。このような非財務情報に基づき株主との会話に臨み、また、株主との対話を踏まえてこれらの非財務情報を検討することにより、建設的な関係の構築を目指しております。

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コード（原案）の各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

- (i) パーパス（私たちの存在理由）、ミッション（私たちがなすべきこと）、ビジョン（その先にある未来像）、バリューズ（私たちが共有する価値観）を定め、当社ウェブサイトにおいて開示しているほか、決算説明会や機関投資家個別面談、個人投資家向け会社説明会等においてIR担当取締役が説明にあたっております。  
（当社のパーパス、ミッション、ビジョン、バリューズ）  
<https://www.dvx.jp/company/vision.html>
- (ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を当社ウェブサイトに掲載し、コーポレート・ガバナンス報告書にも記載しております。  
（当社のコーポレート・ガバナンス）

<https://www.dvx.jp/ir/information5.html>

(iii) 取締役報酬については、下記の基本的な考え方に基づき報酬方針を定めており、株主総会で承認を受けた範囲内で、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で決定されます。当該報酬方針については有価証券報告書等で情報開示を行っているほか、当社ウェブサイトに掲載しております。

- ・業績及び中長期的な企業価値との連動を重視した報酬とし、株主と価値を共有するものとする。
- ・当社役員の役割及び職責に相応しい水準とする。
- ・独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会の審議を経ることで、客観性及び透明性を確保する  
(役員報酬方針)

[https://www.dvx.jp/pdf/officer\\_compensation.pdf](https://www.dvx.jp/pdf/officer_compensation.pdf)

(iv) 取締役候補者については、取締役会の意思決定機能、監督機能を果たすべく、半期ごとに行われる評価会議結果を参考に、役割分担に応じた専門性を有する者を代表取締役が、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会に諮問し、指名・報酬諮問委員会の審議の後、取締役会で審議、承認した者を株主総会議案として毎年付議しております。また、社外取締役の選任に当たっては代表取締役が会社法基準及び東京証券取引所の独立役員基準に加重して、実質的に独立役員として監督業務に就く能力を審査し候補者の指名を行っております。

(v) 全ての取締役候補者について個々の指名理由を株主総会招集通知に記載しております。

(IRライブラリー：株主総会)

<https://www.dvx.jp/ir/library6.html>

補充原則 3-1 ①

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

重要情報開示細則を定め、情報開示担当役員の下、会社法や金融商品取引法等の関連法令及び東京証券取引所の定める適時開示に関する規則を遵守し、情報公開の一貫性、統一性及び適正性を維持しております。全てのステークホルダーへ正確な情報が伝達するよう情報開示に当たっては、平易かつ具体的に記載するよう努めております。

補充原則 3-1②

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

英語版ウェブサイトを開設し、英語版決算短信を発信するなど、海外投資家等に対して英語での情報提供に努めております。また、定時株主総会にあたっては、英文による株主総会招集通知及び参考書類を作成し、東京証券取引所、議決権電子行使プラットフォーム及び当社ウェブサイトにおいて提供しております。

・英語版ウェブサイト

<https://www.dvx.jp/en/index.html>

補充原則 3-1③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社ウェブサイト内にESGサイト（日本語及び英語）を開設し、取締役会で決議したESG基本方針及び重要課題（マテリアリティ）を掲載するとともに、具体的な施策検討、実施を行っております。人的資本への投資の観点では、人材育成に関する考え方と教育訓練費を当該サイトで開示しております。実施経過並びに成果について継続的に開示を行うとともに、開示の質と量の充実を図ってまいります。また、代理店・商社・開発のバランスを目指す中期戦略のもと、自社開発の拡充を促進し競争力に結びつけるためには特許情報や知的財産権制度の活用が有効であると認識し、特許情報の活用、知的財産権の確保と管理に取り組んでおります。

・ESGサイト

<https://www.dvx.jp/esg/index.html>

**【原則 3-2. 外部会計監査人】**

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

外部会計監査人は監査等委員会、内部監査部門と連携し、適正な監査を実施できる日程や体制の確保に努めております。当社においては、法令、上場規則に従った財務関連情報の提供を行うべく、財務経理部門が中心となって、監査の日程を確保できるよう社内事務手続きの期日指定、管理を厳格に行っております。

**補充原則 3-2①**

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 監査役協会ガイドライン等を参考に外部会計監査人の独立性、専門性に加え、監査活動については監査実施状況や監査報告等により職務の実施状況を把握することで、監査等委員会において定めた基準の下、適切性及び妥当性を評価し、監査等委員会において協議、決定しております。
- (ii) 外部会計監査人の EY 新日本有限責任監査法人については監査実施状況や監査報告等により、独立性と専門性を確認しております。

**補充原則 3-2②**

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 十分な監査日程を確保するため、外部会計監査人と事前協議し、監査スケジュールを決定しております。
- (ii) 外部会計監査人からの要請に基づき、代表取締役、各業務執行取締役等の経営陣幹部へのヒアリングを実施しております。

- (iii) 監査等委員、その他の取締役が出席する監査結果説明会における意見交換等により外部会計監査人との連携を確保しております。また、外部会計監査人が全部門と直接的に確認できる体制となっており、随時、必要な業務執行状況を把握できます。
- (iv) 内部監査規程に基づき特命監査事項として代表取締役の指示により内部監査部門と対象事項を管掌しない取締役が調査を行い、その結果を報告する体制となっております。また、監査等委員会は、常勤監査等委員が関連部門と連携して調査を実施し、必要な是正を勧告いたします。経営に重大な影響があると判断する場合は、社外専門家により構成される第三者委員会等を設置して究明にあたります。

## 第4章 取締役会等の責務

### 【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切にリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

「生命と健康を守る」企業となるために、医療業界で患者・医師・医療関係者のニーズを絶え間なく追求し、創造的なソリューションを提供すべく、経営の意思決定、監督体制と業務の執行体制について、企業規模等に鑑みて効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに、複数の社外取締役を選任し、取締役会において業務執行状況の監督を行うことで透明性の高い経営の維持に努めております。

### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

取締役会は、月次定時開催、四半期決算取締役会のほか、必要に応じて臨時開催されており、各取締役は、経営理念を踏まえた全社戦略、事業戦略、及び内部統制、リスク管理等の定性目標を含む中長期経営計画、年度経営計画等を積極的に議論し、取締役会において意思決定しております。

補充原則 4-1 ①

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

取締役会で法令・定款・取締役会規程に定められた事項を議論し、経営の大きな方向性を意思決定しております。経営理念、経営基本方針、中長期経営計画、資本政策、年度経営計画等に関して取締役会では積極的に議論した上で意思決定を行っており、意思決定した事項の具体的な執行については、代表取締役及び業務執行取締役、執行役員に委任し、その職務執行状況は月次で職務執行状況として報告されており、取締役会は、適切な監督をしています。

・当社のコーポレート・ガバナンス

<https://www.dvx.jp/ir/information5.html>

補充原則 4-1 ②

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社では、ローリング方式による中期経営計画を策定・公表しております。取締役会は、少なくとも1年に一度評価を行い、その上で新たな計画を審議・承認し、その執行状況について監督しております。

補充原則 4-1 ③

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

社長後継者に関しては、業務執行取締役、執行役員から複数名を選び、複数の部門の責任者としての経験、中長期経営計画策定等の経営企画業務、外部教育機関での研修の継続的实施等により育成しております。社内で適切な候補者が見つからない場合は、候補者を外部から招聘することも視野に置いております。

**【原則 4-2. 取締役会の役割・責務(2)】**

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

社名の由来にあるベンチャー精神を尊ぶ社風の下、取締役会では、定量（数値）課題、定性課題を共有し、業務執行取締役、執行役員による適切なリスクテイクを促すとともに、事案の計画段階で様々な角度からリスク計量を行い、事業性等の審査を行っております。業務執行取締役の報酬については、固定報酬のほか、短期のインセンティブ報酬である業績連動報酬（役員賞与）、及び中長期のインセンティブ報酬として株式報酬から構成されており、業績及び中長期的な企業価値の向上に対するインセンティブ付けが行われております。

**補充原則 4-2①**

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬等総額の限度内において決定しております。中長期にわたる継続的成長のため、取締役の報酬は、役位や職責に基づく固定現金報酬の他、各事業年度の業績等に基づき短期的インセンティブの要素を持つ業績連動金銭報酬（役員賞与）及び中長期的なインセンティブとなる株式報酬から構成されており、具体的な報酬額の決定は指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で決定されております。

また、当社取締役の報酬構成と構成比率は対象者区分に応じ下表のとおりとし、有価証券報告書等で開示しております。

	固定報酬	業績連動報酬 (賞与)	株式報酬
取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）	60%程度	20%程度	20%程度
社外取締役（監査等委員である取締役を除く）	100%	—	—
監査等委員である取締役	100%	—	—

(ア)固定報酬：職責に応じた役位ごとの固定金銭報酬

(イ)業績連動報酬（役員賞与）：短期のインセンティブ報酬として、事業年度ごとの会社業績や取締役の個別業績評価に基づき変動する金銭報酬

(ウ)株式報酬：中長期のインセンティブ報酬として、株主との価値共有を図り、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるための譲渡制限付株式報酬制度に基づく株式報酬

#### 補充原則 4-2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社ウェブサイト内にESGサイト（日本語及び英語）を開設し、取締役会で決議したESG基本方針及び重要課題（マテリアリティ）を掲載するとともに、具体的な施策検討、実施を行っております。実施経過並びに成果について継続的に開示を行うとともに、開示の質と量の充実を図ります。

また、長期的な事業ポートフォリオの観点も含めた全社戦略を中期経営計画において定め、それを踏まえた中期、単年の事業計画の実行状況を実効的に監督するため、年に1度は取締役会で審議し計画の見直しや補正を行うこととしております。

・ESGサイト

<https://www.dvx.jp/esg/index.html>

#### 【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

代表取締役は、各取締役の職務執行状況について、経営計画の進捗状況、定量（数値）課題及び定性課題の達成度、コンプライアンス、ガバナンスの状況等について適切に評価し、人事部が事務局となって指名・報酬諮問委員会への諮問を行っております。指名・報酬諮問委員会による答申を経て取締役会は、経営陣幹部の人事に適切に反映しております。

また、情報開示担当役員を中心に、適時かつ正確な情報開示が行われていることを監督するとともに、代表取締役の指示のもと内部統制の実施状況は内部監査室より、リスク管理の実施状況はリスク・コンプライアンス委員会事務局より取締役会に報告し、現状に適した体制の整備に努めております。

経営陣・支配株主等との競業取引及び利益相反取引等の関連当事者取引については、取締役会において慎重に審議し、決定することとしております。なお、毎年、役員は関連当事者取引に関する確認書面を会社に提出することで適切な管理を行っております。

#### 補充原則 4-3①

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

代表取締役は、各取締役の職務執行状況について、経営計画の進捗状況、定量（数値）課題及び定性課題の達成度、コンプライアンス、ガバナンスの状況等について適切に評価し、人事部が事務局となって指名・報酬諮問委員会への諮問を行っております。指名・報酬諮問委員会による答申を経て取締役会は、経営陣幹部の人事に適切に反映しております。

#### 補充原則 4-3②

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

代表取締役を含む業務執行取締役は、経営計画の進捗状況、定量（数値）課題及び定性課題の達成度、コンプライアンス、ガバナンスの状況等の評価に基づき取締役候補者として、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の審議を経て取締役会に提案され、取締役会の審議・承認を経て、毎年株主総会に上程されております。

補充原則 4-3③

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

重要経営課題に関する成果とリーダーシップを勘案して取締役会で選定しております。なお、当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役も代表取締役選解任議案の議決権を有しております。

補充原則 4-3④

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

担当取締役の下、経営管理部が企業法務関係、人事部が労務管理関係、財務経理部・業務部が会計関係、薬事品質保証部が薬事関係を所管し、コンプライアンス推進とその啓蒙、社内教育を所管するとともに、組織横断的な教育訓練は人事部が行っております。また、リスク管理体制の中でコンプライアンスは重要経営課題として扱い、各部門の責任者が参加するリスク・コンプライアンス委員会を設置し、リスク顕在化の未然防止を目的としたリスク管理を行い、定期的にと取締役会へ報告し課題について議論しております。また、内部統制については、代表取締役が直接所管する内部監査室において、財務報告に係る内部統制の整備運用を推進し、全社的な状況や業務プロセスの適正な運用を定期的にモニタリングしており、内部統制監査結果は取締役会に報告され、課題について議論しております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

監査等委員会は常勤監査等委員1名、独立社外監査等委員2名により構成されており、それぞれ独立した立場で監査等委員としての責務を果たしております。常勤監査等委員は、社内業務に精通した内部監査経験者、独立社外監査等委員は公認会計士及び弁護士であり、各分野における高度な専門性や豊富な経験を活かし、取締役会において、業務執行取締役に対して積極的に意見を述べております。

**補充原則 4-4①**

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査等委員会は、法定通り過半数の2名の社外取締役を含む構成とし、独立性を確保しております。監査等委員会は、業務執行取締役ほか経営陣幹部と常時意見交換できる機会を確保し、定期的な面談も実施し、監査等委員である取締役から常勤監査等委員を選定し、全ての社内会議に出席することができる体制となっております。また、監査等委員または監査等委員会は、社外取締役と連携し、業務執行に関する情報を適宜共有しております。

**【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】**

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

株主からの受託者責任を認識し、全てのステークホルダーに対してバランスのとれた経営を実践するため、法令・定款等を遵守し、中立、透明、公平な業務執行に留意し、職務において期待される役割、責務を果たして、当社の社会的信頼の確保、維持、昇華と持続的成長に努めます。

**【原則4-6. 経営の監督と執行】**

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

現在4名の独立社外取締役を選任し、独立かつ客観的な立場から経営の監督を行っております。

**【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】**

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

取締役会議案に議決権を有する監査等委員に独立社外取締役の弁護士、公認会計士を選任しており、高度な専門性、知見に基づき、取締役会等における重要な意思決定の際には意見を述べ、中長期的な企業価値の向上を図るための助言を行っております。また、利益相反取引に関しては監査等委員会が各取締役に対して書面で有無の確認を行っており、加えて、経営陣・支配株主等から独立した立場で少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を反映すべく業務執行や利益相反の監督を行っております。

**【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】**

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

独立社外取締役を3分の1以上（4名）選任しております。

**補充原則 4-8①**

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、

独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役は高い専門性や知見、豊富な経験を有して個々にその能力を経営に反映すべきと考えており、独立社外取締役のみを構成員とする会合を設置することで共通認識が形成される場合など、取締役会等において独立した立場での意見を述べるに当たっての弊害も考えられるため、この種の会合は設置いたしません。

補充原則 4-8②

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役は、高い専門性や知見、豊富な経験を有して個々にその能力が経営に反映されるべきと考え、筆頭独立社外取締役の選任による序列意識や依存意識の醸成につながるおそれを避けるため、選任いたしません。

補充原則 4-8③

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は支配株主がいる上場会社には該当しませんが、経営支配権に係る重要事項等においては、独立社外取締役を含む特別委員会を設置し、客観的な立場での助言、判断を行うこととしております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

独立性基準については、会社法及び東京証券取引所の独立性基準に加え、自社加重基準として、当社から年間1,000万円以上の報酬を過去5年以内に支給を受けた会計専門家、法

律専門家、経営コンサルタント等ではないこと、当社より 5,000 万円以上の金員の貸付を受けている会社・団体の役員ではないこと、当社より年間 500 万円以上の寄附金を得ている団体の役員ではないこととしております。

また、独立社外取締役の通算任期の上限を 8 年と定めております。

**【原則 4－10. 任意の仕組みの活用】**

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は 2020 年 6 月 24 日付で、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しており、独立社外取締役が独立した立場から意見を述べ、必要に応じて代表取締役、業務執行取締役及び所管部署に対して説明や改善を求めています。また、監査等委員でない独立社外取締役と独立社外監査等委員が適宜適切な情報交換を行い、業務執行状況を把握できる環境の整備に努めております。更に、過半数を独立社外取締役で構成する任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、客観性と透明性のある報酬・指名プロセスを設けることで、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図っております。

**補充原則 4－10①**

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

過半数を独立社外取締役で構成する任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、独立社外取締役の意見、助言を活かした、客観性と透明性のある報酬・指名プロセスを設けております。また、株主総会招集通知においてスキル・マトリックスの開示を行っております。

**【原則 4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】**

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバ

ランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役会の構成は当社が健全で持続可能な成長が図れるよう全体として知識・経験・能力のバランスに配慮するとともに、適正規模と多様性の両立についても考慮しております。

取締役会は、各事業分野に精通した業務執行取締役と財務会計、法務・コンプライアンスに精通した業務執行取締役、司法書士及び企業経営経験者である社外取締役、また、監査等委員として、内部監査経験者である常勤取締役と弁護士や公認会計士として専門的知見を有する社外取締役で構成されております。取締役会全体としての実効性に関しては、第三者による実効性評価を行うとともに機能向上に向けた課題抽出を行っております。

#### 補充原則 4-11①

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

適正なガバナンス体制を実施するため、取締役候補者は、代表取締役より、指名・報酬諮問委員会に諮問され、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定されます。社内取締役候補者は、経営戦略と事業領域を考慮し、執行役員の中から選定しており、社外取締役候補者は、上場企業での企業経営の経験者または経営に関する専門的な知見と豊富な経験を有する候補者の中から選定しております。なお、取締役会の実効性について第三者による評価を行うとともに、株主総会招集通知において取締役のスキル・マトリックスを開示しております。

・ I R ライブラリー：株主総会)

<https://www.dvx.jp/ir/library6.html>

#### 補充原則 4-11②

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうし

た観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンス報告書等を通じて役員  
の兼任状況を毎年開示しております。取締役は当社の事業活動を理解し、取締役会に出席  
し、その準備を行うために必要な時間を確保することが求められることから、当社のほか  
に2社を超える上場企業の役員を兼職しないことを基本原則とします。取締役が他社から  
役員就任の要請を受けたときは、取締役会へ通知することとしております。

#### 補充原則 4-11③

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性  
について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

取締役は、管掌範囲における経営目標の進捗を確認し、相互評価されており、取締役会全  
体の実効性について分析・評価しております。また、監査等委員である取締役を除く取締  
役の任期が1年であることから、この分析・評価により取締役会を構成する取締役候補者  
を選出し、株主総会において毎年、取締役（監査等委員である取締役を除く）選任議案を  
上程しております。

上記に加え、2022年3月期に関して、取締役会の実効性に関する第三者機関による評価を  
実施しました。その結果の概要は以下の通りです。

#### （1）実施の背景、目的

経営とその監督は表裏一体のものであるという考えのもと、取締役会の監督機能に関する  
評価や検証を通じて、経営に関する課題を議論・検証するため実施しました。

#### （2）実施プロセス

2022年3月16日～2022年4月1日、第三者機関による匿名性を確保したアンケート（5  
段階評価及び自由記載欄）を実施。

#### （3）実施対象

全ての取締役10名（監査等委員以外7名（うち社外取締役2名））、監査等委員3名  
（うち社外取締役2名）

#### （4）設問の大項目

・取締役会の構成と運営

- ・経営戦略と事業戦略
- ・企業倫理とリスク管理
- ・業績モニタリングと経営陣の評価
- ・株主等との対話

#### (5) 実効性評価の結果

取締役による回答と第三者機関による分析・評価を経て、以下の9項目を課題として認識しました。これら9つの課題に関する対応策は、速やかに対応するものと中期的な課題として中期計画に織り込むものに分け、継続的に実施していくこととしました。また、取組み状況は定期的に取り締役会において報告することとしております。

課題① 戦略の包括的・多角的検討

課題② 十分な審議時間の確保

課題③ 経営資源の配分方針の策定

課題④ 資本コストを意識した経営

課題⑤ 持続的な企業価値 向上への取り組み

課題⑥ DX 推進に係る監督

課題⑦ 内部通報制度の有効性

課題⑧ 後継者計画の適切な策定・運用

課題⑨ 株主との対話の体制

#### 【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

独立社外取締役は、取締役会において専門的知見や豊富な経験に基づき、意見を述べております。また、社内取締役は、取締役会議案について自由闊達で積極的な意見を述べております。

#### 補充原則 4-12①

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこ

と

- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

取締役会は月1回の定時取締役会及び年4回の四半期決算のための臨時取締役会が予定され、事業年度開始前に取締役へ開催日を通知し、出席しやすい状況を確認しております。また、取締役会における決議事項及び報告事項に関する資料は取締役会規程により取締役会事務局である経営管理部より開催日の3日前を原則として事前配布することとしております。取締役会の審議時間は事前準備や不足資料提出の要請への対応等を含め十分に確保されるよう努めております。

**【原則4-13. 情報入手と支援体制】**

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役は、その適切な職務遂行のため所管部門に対し必要となる情報を求め、所管部門は役員への要請にしたがい、情報や資料等を提供しております。取締役（監査等委員を除く）については取締役会事務局である経営管理部が中心となり、その支援を行っております。また、監査等委員に関しては監査等委員を支援する人員を配置しておりませんが、監査等委員の要請に応じて、適宜各部門の人員が支援にあたる体制としております。

**補充原則 4-13①**

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、適切な意思決定を行うため、情報に不足ある場合は取締役会事務局である経営管理部や所管部門へ提供を求め、取締役会に担当責任者が適宜出席し、検討事項の説明と質問へ回答する機会を確保しております。

また、社外取締役を含む監査等委員は、適切な監督を行うため、法令に基づく調査権限の行使はもちろんのこと、業務執行に関して担当取締役、所管部署に対して適宜情報の提供を求めることが可能な体制となっております。

補充原則 4-13②

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

取締役が役割・責務を実効的に果たすため、業務執行上、第三者の意見や視点が必要と判断される場合は、顧問弁護士、顧問税理士、顧問社労士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行っております。

補充原則 4-13③

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

内部監査結果は適宜代表取締役・常勤監査等委員へ報告され、同様の内容が定時取締役会において報告されると同時に、改善事項は期限をもって所管部門が対応し、その結果報告も行っております。また、内部監査年度計画や内部監査結果とその対応は、取締役会に直接報告されており、監査等委員会と内部監査室の定期的な連絡会においても情報共有の徹底が図られております。

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

社外役員を迎えるに際し、当社が属する業界、沿革、事業概要、経営理念、経営戦略、経営計画、進行中のプロジェクト等について代表取締役または所管業務執行取締役から説明を受ける研修を実施しております。また、社内取締役、執行役員に対しては経験、知見に応じて、財務会計及び法務・コンプライアンス、リスクマネジメントの外部研修を継続的に行うとともに、戦略的な視野の養成とより高いリーダーシップの発揮を目的とした研修

を実施することで、知識・能力の向上と更新を図っております。これらのトレーニングメニューは「全社教育計画」の一部として事業年度開始時期に取締役会において審議、承認されております。

補充原則 4-14①

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

社外役員を迎えるに際し、当社が属する業界、当社の沿革、事業概要、経営理念、経営戦略、経営計画、進行中のプロジェクト等について代表取締役または所管業務執行取締役から説明を受ける研修を実施しております。また、社内取締役、執行役員に対しては経験、知見に応じて、財務会計及び法務・コンプライアンス、リスクマネジメントの外部研修を継続的に行うとともに、戦略的な視野の養成とより高いリーダーシップの発揮を目的とした外部研修を行っており、知識・能力の向上と更新を図っております。

補充原則 4-14②

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

取締役及び執行役員を対象として、各役員の経験、知見に応じて財務会計、法務・コンプライアンス、経営戦略策定等に関する研修を年に1回以上実施し、研修の一部に外部研修機関を利用することで客観性を持たせ、全社的かつ中長期的な視野をもって戦略的に経営を構想する能力の育成に努めております。

## 第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に

関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

適時的確な会社情報の開示が健全な資本市場形成の根幹をなすものであることを十分に認識し、金融商品取引法等の関係法令及び上場証券取引所規則に則り、正確な会社情報を資本市場参加者並びにメディアにタイムリーに開示するとともに、全ての資本市場参加者が等しく会社の開示情報を入手できるよう公平な開示に努めております。また、議決権行使結果を分析し、株主である機関投資家等の議決権行使基準を取締役会へ報告する等、株主との建設的な対話につながる配慮を行っています。

**【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】**

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

I R担当取締役代表取締役社長を選任し、I R担当部署を財務経理部としています。株主や投資家、アナリスト、マスコミに対しては、決算説明会を半期ごとに開催し、積極的に株主、投資家等との個別面談を実施しており、また、議決権行使結果を分析し株主である機関投資家の議決行使基準を取締役会へ報告し、株主との建設的対話の一助となるよう努めております。なお、半期に1度の決算説明会は動画の配信をもって行っております。

**補充原則 5-1 ①**

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話（面談）はI R担当役員である代表取締役社長及び財務経理部が行っております。また、株主の所有株式数や要望により、社外取締役を含む取締役や経営陣幹部が対応いたします。

**補充原則 5-1 ②**

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

(i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定

- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) I R 担当取締役が代表取締役社長、情報管理担当取締役が経営管理担当取締役を選任し、財務経理部、経営管理部等の I R 活動関連部署を掌握しております。
- (ii) I R 規程を定め、I R 担当取締役を中心として、重要事実の把握や伝達等、日常的に I R 関連部署の連携を図っております。
- (iii) I R 担当部署である財務経理部では、投資家、マスコミからの電話取材や個別面談を積極的に受け入れております。また、証券アナリスト・機関投資家、マスコミ向けに半期ごとの決算説明会を開催し、代表取締役社長、財務担当取締役が説明を行っております。なお、決算説明会は動画の配信をもって行っております。
- (iv) 投資家、マスコミからの電話取材や個別面談の予定、結果については取締役及び執行役員が出席する経営会議において I R 担当部署の財務経理部より報告される体制となっております。
- (v) I R 規程を定め、決算情報には対外的な沈黙期間を設定し、重要事実の把握、情報管理に努めております。

#### 補充原則 5-1③

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

毎年3月末、9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握しております。また、定期的に株主判明調査を行い、株主構造について取締役会へ報告しております。

#### 【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を執行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

業界動向、売上高、営業利益、経常利益等の見込みのほか、株主資本当期純利益率（ROE）20%以上、売上高営業利益率4%以上の財務指標を目標とし、決算説明会等を通じて株主や投資家に説明しており、ローリング方式による中期経営計画を策定・公表しております。投資等の計画においては中長期的に資本コストに見合うリターンが見込めることを基本要件としつつ、各事業の特性や環境を反映させた個別の資本コストが適用され、それによって適切なリスクテイクがなされているか等を取締役会が確認し承認することとしております。また、取締役会は、同様の観点に基づき少なくとも四半期に一度運用状況を評価することとしております。

**【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】**

開示済み。当社 2024 年 3 月期第 2 四半期決算説明資料（2023 年 11 月 10 日 HP 掲載）P29～P33 を参照。

補充原則 5-2①

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

長期的な事業ポートフォリオの観点も含めた全社戦略を中期経営計画において策定・公表するとともに、それを踏まえた中期、単年の事業計画の実行状況を実効的に監督するため、年に1度は取締役会で審議し計画の見直しや補正を行うこととしております。

以上