

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、株主をはじめとした、顧客、地域社会、従業員など多くのステークホルダーのご期待・ご信頼に応えるため、デンカグループの企業活動の根幹をなす「TheDenka Value」(企業理念)のもと、収益力や業容の拡大による事業基盤の強化を図る一方、社会の信頼と共感を得られる企業であり続けようとする姿勢を徹底することで、企業価値の向上に努力しております。

コーポレートガバナンスはそのための土台と考え、ステークホルダーのみならず、経営の透明性と健全性を確保するため、ガバナンスの強化に努めてまいりました。

具体的には、意思決定を迅速化するため、執行役員制度を導入し、業務執行のための権限と役位を執行役員に委譲することで、執行役員の業務執行と取締役によるその監視・監督機能とを明確に分離させております。加えて、役位(専務・常務など)を持つ取締役を原則として廃止することによって、全取締役が対等な立場で業務執行を監視・監督する体制を確立し、ガバナンスの強化を図っております。

また、社外取締役の体制については、十分な独立性を持ち、かつそれぞれの領域において高い見識を有する人財を選任しており、外部の視点で経営のチェックを行なうと共に、定期的に経営トップとの意見交換の場を設定するなど取締役会以外においても十分な交流を図ることで、適切なアドバイスをいただけるよう努めております。

そして、企業統治のための機関設計としては、監査等委員である取締役が、取締役会における議決権を持つこと等により、取締役会の監督機能を一層強化することを目的として、監査等委員会設置会社を選択しております。

さらに、指名・報酬を含むガバナンス関連等、経営の重要課題について、取締役会が社外取締役の多様な意見や助言を受け、透明性と客観性のある経営判断につなげるため、取締役会の諮問機関として社外取締役を委員の過半数とする、指名・報酬等諮問委員会を設置しております。

これらにより、「攻め」と「守り」を兼ね備えた経営体制の強化を図ってまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 経営陣幹部および取締役の個々の選解任・指名についての説明

取締役候補の個々の選任・指名の説明については、社内役員・社外役員それぞれの選任理由を株主総会参考書類に記載しておりますが、執行役員の選任および解任の理由については、選任は取締役会にて新任の執行役員の選任決議がなされた時点で個々の経歴を、解任は取締役会にて執行役員の解任決議がなされた時点でその理由を、それぞれ自社のウェブサイト等で開示することを検討いたします。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

2021年6月11日付の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

【原則1 - 4 政策保有株式】

政策保有株式に関する方針

当社は、当該株式が安定的な取引関係の構築や成長戦略に則った業務提携関係の維持・強化に繋がり、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合について、保有していく方針であり、この方針にそぐわないものは、売却いたします。

政策保有株式に関する取締役会での検証

当社は、上記方針に則り、取締役会にて、当該株式の発行体の財務状況や当社との取引高とその経済合理性、当社の資本コストとの比較等様々な観点から、当該株式の総合的な検証を実施し、その保有目的について有価証券報告書に記載しており、毎年継続して検証を行っております。

この継続的な検証の結果、2021年3月末の政策保有株式(上場株式)の銘柄数を、2016年3月末と比較し、約2/3に縮減いたしました。

政策保有株式に対する議決権行使基準

当社は、政策保有株式に関する議決権の行使については、原則的には発行会社の経営方針や戦略を尊重した上で、その株式を管理する各担当部門が発行会社の経営状況等を勘案し、最終的には株主価値の向上に資するものかどうかの観点から個別に議案を精査して賛否の判断を行います。

特に以下の場合には、必要に応じて発行会社との対話を行い、議案に賛成するかどうか、慎重に判断いたします。

- (1) 著しい業績の悪化が一定期間継続している場合
- (2) 重大な不祥事が発生した場合
- (3) その他株主価値を毀損するおそれがある議案の場合

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規定において、取締役の競業取引および会社との取引について、取締役会の事前承認事項と規定しており、また、その結果の報告を義務付けております。継続的な取引を行う場合には、毎年1回、取締役会にて、競業取引および会社との取引につき前年度の実績報告および当年度の事前承認を行っております。

また、関連当事者間の取引については、一般の取引条件と同様に決定しており、法令等に従って計算書類の注記表および有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則2 - 4 - 1 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】

当社は、「ダイバーシティの推進」を最重要な人財戦略の一つとして経営計画「Denka Value-Up」に掲げ、デンカグループで働く多様な社員一人ひとりに潜在する力を引き出し、組織として新たな価値を創造することで、会社の健全かつ持続的な成長に繋げることを基本方針

に取り組んでおります。

ダイバーシティに関する目標として、女性管理職の割合を3年間で1.5倍以上にする(2020年度8名1.6%、2022年度14名2.8%)こととし、新卒(総合職)採用の女性比率30%以上を維持することで、管理職候補の母集団の拡大を図っております。また、外国人や中途採用の管理職登用等に関する数値目標等は特段設けておりませんが、外国人の採用や管理職への登用については、国籍にとられない採用や管理職も含めた現地化を推進しており、中途採用については、事業環境・事業戦略の変化など、業務上の必要性に応じて、性別や国籍等の分け隔てなく即戦力としての採用と管理職への登用を継続的に実施しております。

ダイバーシティを確保するための採用諸施策等を進める一方で、多様な社員が活躍できる環境を計画的に整えていくため、社員意識調査等を行っております。働く環境における課題や問題点を分析し、スペシャリティー人材の育成プログラムも含め社員が活躍できる制度の見直しや、環境の整備を計画的且つ継続的に実施しており、当社の人材育成方針と社内環境整備方針やその実施状況等は統合報告書やESG情報サイトに掲載しております。

【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】

当社は、確定給付企業年金制度を採用しており、企業年金の積立金の運用に当たっては、規約に基づいた運用を行っております。

具体的には運用に関する基本方針のもと、必要な運用目標を達成するために資産構成割合を定めるとともに、最適な運用受託機関を決定しております。

運用受託機関に対しては、企業年金の運用にかかる担当部署が、運用実績および利益相反や議決権行使に関する適切なモニタリングを実施してまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念など)や経営戦略、経営計画

(企業理念)

当社は、創立100周年の2015年に、チャレンジする企業風土をグループ内により一層浸透させ、新しいデンカに生まれ変わる決意を社内外に示すため、社名変更、コーポレートロゴマークの更新および新たなコーポレートスローガン「できるをつくる。」や「Denkaの行動指針(DenkaPrinciples)」の制定など、数多くの施策を講じてまいりました。

そして創立101周年となる2016年には、次の100年に向けデンカグループの企業活動の根幹をなす企業理念“The Denka Value”を刷新いたしました。

“The Denka Value”は、最上位の「Denkaの使命(DenkaMission)」と、グループ社員一人ひとりが行動する上での規範となる「Denkaの行動指針(DenkaPrinciples)」から構成されます。

“The Denka Value”(企業理念)

・Denkaの使命(Denka Mission)

化学の未知なる可能性に挑戦し、新たな価値を創造(つくる)ことで、社会発展に貢献する企業となる。

*コーポレートスローガン:「できるをつくる。」「Possibility of chemistry」

・Denkaの行動指針(Denka Principles)

わたしたちは、

一、「誠意」と「チャレンジ精神」で、果敢に難題に挑みます

一、「未来」に向け、今何をすべきかを考え、行動します

一、「創造」溢れるモノづくりを通して、お客様への新たな価値と感動を届けます

一、「環境」に配慮し、「安全」優先の明るい職場をつくります

一、「信頼」される企業としての誇りを持ち、より良い社会作りに貢献します

(経営計画)

2017年11月、2018年度から2022年度までの5ヵ年の経営計画「Denka Value-Up」を策定いたしました。

経営計画「Denka Value-Up」では、企業の成長持続に必要な「安全最優先」「環境への配慮」「人材の育成・活用」「社会貢献」を基本精神に掲げ、グローバルで飛躍的な成長を遂げるための新たな成長戦略により、当社が「スペシャリティーの融合体“Specialty-Fusion Company”」となり、「持続的成長」かつ「健全な成長」を実現します。

また、内部留保を過度に蓄積することなく、「総還元性向50%を基準」とする株主還元と戦略投資を含む投融資計画をバランス良く実施してまいります。

経営計画「Denka Value-Up」の概要

1. 成長ビジョン

(1)世界に存在感を示すスペシャリティーの融合体“Specialty-FusionCompany”となる。

(2)革新的プロセスによる飛躍的な生産性向上で持続的成長“SustainedGrowth”を目指す。

(3)働き方改革推進による健全な成長“SoundGrowth”の実現。

2. 数値目標

	2017年度(実績)	2020年度(実績)	2022年度(計画)
営業利益	337億円	347億円	500億円
営業利益率	8.5%	9.8%	13%
スペシャリティー()化率	49%	97%	83%

スペシャリティーの定義

独自性と高付加価値を兼ね備え、外部環境に左右されにくく、トップクラスのシェアを有する事業、及び近い将来その可能性を有する事業(ヘルスケア、環境・エネルギー、高付加価値インフラ、基盤事業の中でも新しいグレードやソリューションとの組み合わせによりスペシャリティーへ転換した事業)

3. 成長戦略

(1)事業ポートフォリオの変革

スペシャリティー事業の成長加速化

重点3分野(ヘルスケア、環境・エネルギー、高付加価値インフラ)への経営資源集中を図り、積極的な戦略投資(M & Aや事業提携、R & D強化、人的リソースの集中など)により数値目標の達成を目指す。

基盤事業のスペシャリティー化

コモディティー事業の位置付け再定義

(2)革新的プロセス

従来のやり方の単なる踏襲ではなく、最先端のICT導入、業務の本質追求、プロセス標準化などを進め、革新的生産性の向上、

新事業創出、働き方改革、ダイバーシティ推進を図る。

- ・生産プロセス改革
- ・研究開発プロセス改革
- ・業務プロセス改革

4. 投融資計画

5ヵ年合計	2,000億円
内 戦略投資	750億円(150億円/年)
通常投資	1,250億円(250億円/年)

5. 株主還元

「総還元性向 50%を基準」

還元方法については配当を重視し、株価推移などに応じ、機動的な自己株式取得も実施する。

総還元性向 = (配当 + 自己株式取得) ÷ 連結当期純利益

(ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえ、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
本報告書の1 - 1「基本的な考え方」をご参照ください。

(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

1. 取締役

取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬については、株主総会において決議した総額の範囲内で、各取締役の役割と責任に応じた報酬としており、客観性や透明性を高めるため、指名・報酬等諮問委員会による答申・提言を受けた上で、取締役会で決定し、社内規定として定めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬の体系は月額固定の基本報酬のほか、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、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めることを目的とする金銭による業績連動報酬および中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とする株式報酬にて構成しております。ただし、社外取締役および非業務執行取締役は、その職務に鑑み、基本報酬のみとなります。

なお、業績連動報酬は各期の連結営業利益に連動して支給額を決定しておりますが、連結営業利益が一定額に満たない場合や巨額の特別損失が発生した場合、または重大なコンプライアンス違反が発生した場合などには、支給しないか、支給額を減額することとしております。

また、監査等委員である取締役の報酬は、月額固定報酬のみであり、株主総会において決議した総額の範囲内で決定しております。

2. 執行役員

執行役員報酬についても、各執行役員の役割と責任に応じた報酬としており、客観性や透明性を高めるため、指名・報酬等諮問委員会による答申・提言を受けた上で、取締役会で決定し、社内規定として定めております。

執行役員報酬の体系は月額固定の基本報酬のほか、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、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めることを目的とする金銭による業績連動報酬にて構成しております。

また、業績連動報酬は各期の連結営業利益に連動して支給額を決定しますが、連結営業利益が一定額に満たない場合や巨額の特別損失が発生した場合、または重大なコンプライアンス違反が発生した場合などには、支給しないか、支給額を減額することとしております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役候補の指名を行うにあたっては、各分野における豊富な経験と幅広い見識を有し、当社の企業価値向上への貢献が期待できると判断する者を選定しており、代表取締役が原案を策定し、指名・報酬等諮問委員会の答申・提言を受けた上で、取締役会にて審議・決定しております。

執行役員の選任にあたっては、執行役員規定に基づく選任基準(1. 豊富な業務経験を有し、会社の業務に精通していること、2. 経営感覚に優れていること、3. 指導力、統率力、行動力および企画力に優れていること、4. 執行役員にふさわしい人格、見識を有すること、5. 心身ともに健康であること)に、また、執行役員の解任にあたっては、同規定に基づく解任基準(1. 会社の信用と名誉を傷つける行為のあったとき、2. 会社の営業上の秘密および技術上の秘密を他に漏らしたとき、3. 故意または重大な過失によって、会社に損害を与えたとき、4. 合理的な理由なく、社長の指示に従わないとき、5. 業務上の成績が著しく不振であるとき、6. その他前1~5に準ずる不都合な行為のあったとき)にそれぞれ従い、代表取締役が原案を策定し、指名・報酬等諮問委員会の答申・提言を受けた上で、取締役会にて審議・決定しております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み】

当社は、経営計画「Denka Value-Up」の開示にあたり、サステナビリティに関する取組みを計画発表資料や統合報告書等で開示しております。

また、人材や知的財産への投資等に加え、TCFDの枠組みに基づいた気候変動に係るリスクおよび収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響については、統合報告書や当社ウェブサイトのESG情報サイトで情報を開示しております。

なお、当社はサステナビリティに関する基本方針として「デンカグループESG基本方針」を定めており、その内容は別添1のとおりです。

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会の役割を見直し、その役割を経営への意思決定機能及び監督機能と明確に位置づけ、業務執行については、重要な業務執行に該当するものを除き、各業務執行役員へ委任しております。取締役会規定において、会社経営の基本方針その他業務執行に関する重要事項など、取締役会に付議すべき事項を明確に定め、取締役会は、業務執行に対する監視・監督を行っております。

また、取締役会は、業務執行機能を担う各執行役員の職務分担・職務権限を決議し、その範囲内において執行役員に業務執行を委任すると共に、取締役会にてその執行状況を報告させる体制を取っております。さらに、経営における最重要課題の審議および討議を目的に、取締役(監査等委員である取締役を含む)および執行役員の一部を構成メンバーとする経営委員会を設置し、案件ごとに担当の執行役員等も参加し討議を行うことで、経営の重要事項に関する討議の効率化と意思決定の迅速化を図っております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、経営環境の一層のグローバル化や情報化などの進展を踏まえ、取締役会における独立社外取締役の比率について、少なくとも3分の1以上選任することが必要であると考えております。この方針のもと、現在の社外取締役(監査等委員である社外取締役を含む)は取締役9名のうち4名(44.4%)となっております。

尚、社外取締役4名全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社の取締役会は、独立社外取締役について、独立役員として当社の企業価値向上への貢献が期待できるか否かなど、実質面に主眼を置いた判断のもと、候補者を選定しております。具体的には、会社法が規定する社外性の要件のほか、東京証券取引所が定める独立性基準等を踏まえ、以下の通り定めております。

社外取締役の独立性基準

当社の社外取締役の独立性基準は以下の(1)から(5)までに定める要件のいずれにも該当しない者とする。

- (1)当社の主要取引先である、主要販売先(*1)、主要仕入先(*2)、主要借入先(*3)の業務執行者(*4)
 - (2)直近1年間の会計年度において、当社から役員報酬以外に年間1千万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、弁護士等
 - (3)上記(2)の財産を得ている者が団体である場合は、直近1年間の会計年度において、当該団体に対する当社からの支払額が当該団体の売上高もしくは総収入の2%以上を占める団体に所属する者
 - (4)過去1年以内の期間において上記(1)から(3)までに該当していた者
 - (5)次に掲げる者(重要でない者を除く)の配偶者または二親等以内の親族
 1. 上記(1)から(4)までに該当する者
 2. 現在または過去1年以内の期間において当社または当社の子会社の業務執行者であった者
- *1 主要販売先: 直近1年間の会計年度において、当社に対する当該販売先からの支払額が当社の売上高の2%以上を占める販売先
*2 主要仕入先: 直近1年間の会計年度において、当該仕入先に対する当社からの支払額が当該仕入先の売上高の2%以上を占める仕入先
*3 主要借入先: 直近の会計年度末において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している借入先
*4 業務執行者: 業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会】

当社は任意の指名委員会・報酬委員会として、指名・報酬等諮問委員会を設置しており、この構成と独立性に関する考え方、権限、役割等は、本報告書の . 1. 【任意の委員会】補足説明をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会は、現在社内取締役が5名(うち監査等委員である取締役1名)、社外取締役が4名(うち監査等委員である取締役3名)の9名体制で構成されておりますが、当社としては、経営の透明性と健全性を考慮すれば、取締役は15名以内(監査等委員である取締役6名を含む)とすることが適切であると考えております。社内取締役は、当社の各事業部門や間接部門における十分な専門知識と実務経験を有している者から、社外取締役は、当社の企業価値向上に必要な高度な専門性と豊富なビジネス経験や他社での経営経験に基づく幅広い見識を持った者から選任することにより、取締役会全体として、多様な知識・経験・能力を持った人材をバランス良く選任し、適切な規模とジェンダーや国際性、職歴等、多様性を持つ構成とすることが重要であると考えております。

これらをふまえた当社の取締役会のスキル・マトリックスは別添2のとおりです。

今後も、取締役候補者に関しては、知識・経験・能力のバランスおよび多様性に十分配慮すると共に、当社の企業価値向上への貢献が期待できるか否かを基準に選定し、定時株主総会に上程してまいります。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

当社取締役の他の上場会社の役員との兼任状況については、株主総会参考書類および事業報告に毎年記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会における実効性の分析・評価】

(1) 評価の方法

当社では、昨年に引き続き、取締役会の実効性につきまして、取締役会の規模、構成、運営、その他20項目以上にわたる質問事項からなる「自己評価質問票」に、各取締役が回答し、その回答結果をもとに取締役会において協議する方法にて、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。

(2) 評価結果の概要と今後の取組み

取締役会の開催頻度や時間、コロナ禍における開催方法が適切であることやその構成(知識・経験・能力のバランスおよび多様性)は適正化が進んでいること、また独立社外取締役が42%を占める取締役会により、経営の監視・監督が適切に実施されていることを確認いたしました。

また、昨年の課題であった、取締役会の決議基準について、見直しを行った結果、より重要な事項の検討を行うための時間が多く確保されたとの認識を共有いたしました。加えて、監査等委員会設置会社の運営について、2年目を迎え運営が安定したことを確認しました。

一方で、決議基準の厳選化により創出された時間を活用し、長期の事業戦略や個別の事業戦略が執行サイドによって確実に遂行されているかのモニタリングおよび、必要な場合の修正に関する議論を行うなどの取組みが必要との意見が出されました。

さらには、コンパクト化した新体制下での取締役会が、業務執行状況のモニタリングと助言・監督に一段と注力できる取締役会運営体制を確立するとともに、後継者計画の策定と実行等に対し、より主体的に関与し適切な監督を行うことができるよう、指名・報酬等諮問委員会の一層の活用を図るべきとの認識を共有しました。

これらの建設的な意見をふまえ、取締役会として、実効性の向上に引き続き努めることで、中・長期的な企業価値の向上を図り、株主をはじめとした、多くのステークホルダーのご期待・ご信頼に応えてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、特に新任の社外取締役に対し、当社に関する知識の習得を目的に、当社の事業所・工場などの見学や当社事業についての勉強会などを実施しております。また、社外を含むすべての新任の取締役に対して、求められる役割と責務への理解を深めることを目的に、必要な法的知識などを学ぶための外部講習会への参加等を奨励し、その機会の提供・斡旋と費用の支援を行うと共に、就任後も必要に応じて継続的にこれらの知識を更新するためのトレーニングについて、同様に対応してまいります。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家との建設的な対話を促進するため、当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指した経営計画を策定し、様々な機会を設けて、説明に努めることにより、株主・投資家の理解を得られるよう努めております。

- (i) 株主・投資家との対話はコーポレートコミュニケーション部・経営企画部・総務部が窓口となり、各担当執行役員の統括のもと、活動を行っております。また、株主・投資家の要望や対話の主題等をふまえた上で、合理的な範囲で社外取締役を含む取締役、執行役員が対話に臨むことを基本とします。
- (ii) 適宜・適切な情報開示をするため、関連部署が情報共有するなど、積極的な連携をとっております。

- (iii) 株主・投資家が当社の事業構造や経営計画、業績に対する理解を深める取組みを行っており、証券アナリストや機関投資家に対しては決算説明会を開催するほか、適宜工場見学会や事業説明会を実施しております。また、個人投資家に対しては毎年会社説明会を開催しております。
- (iv) 株主・投資家との対話の中で寄せられた意見・懸念事項については、適宜担当執行役員に対し報告すると共に、必要に応じて取締役会に報告しております。
- (v) インサイダー情報の管理に関する施策といたしましては、内部情報管理および内部者取引(インサイダー取引)防止規定を策定し、これに基づいた適切な情報管理を実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	11,470,100	13.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,310,100	8.47
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	3,215,800	3.73
全国共済農業協同組合連合会	2,900,700	3.36
大樹生命保険株式会社	2,381,600	2.76
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,419,718	1.65
三井住友海上火災保険株式会社	1,383,200	1.60
株式会社 かんぽ生命保険	1,380,000	1.60
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,347,300	1.56
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,299,095	1.51

支配株主(親会社を除く)の有無	
-----------------	--

親会社の有無	なし
--------	----

補足説明

- (注) 1. 当社は、自己株式 2,276,151株を保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
2. 2020年11月20日(報告義務発生日:2020年11月13日)に、株式会社みずほ銀行から、2社を共同保有者とする大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されておりますが、当社として当事業年度末現在の実質所有状況を確認することができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。
3. 2021年1月6日(報告義務発生日:2020年12月28日)に、野村證券株式会社から、2社を共同保有者とする大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されておりますが、当社として当事業年度末現在の実質所有状況を確認することができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
-------------	--------

決算期	3月
-----	----

業種	化学
----	----

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
---------------------	---------

直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
-------------------	---------------

直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満
-------------------	------------

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
福田 良之	他の会社の出身者													
木下 俊男	公認会計士													
山本 明夫	他の会社の出身者													
的場 美友紀	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-------	------	--------------	-------

福田 良之			<p>2013年3月まで当社の取引先であるみずほコーポレート銀行(現:みずほ銀行)の業務執行者(常務執行役員)として勤務しておりました。</p> <p>当社は同社と借入の取引がありますが、当社の総資産に対する借入金の比率は約3割であり、当該金融機関からの借入は借入金全体の1割以下です。</p>	<p>同氏は、金融機関等において長年企業経営に携わるなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を持つことに加え、企業金融に関する高度な知識を有していることから、この知見を活かし、当社の経営全般に対して提言をいただくため、社外取締役として選任し、独立役員として指定しております。</p> <p>なお、同氏は上記hに該当しておりますが、当該金融機関の現在または最近においての業務執行者でないこと、当該金融機関を退職してから相当の年数が経過(当該報告書提出日現在で退職後8年経過)していること、当社の総資産に対する借入金の比率は約3割と低く、当該金融機関からの借入は借入金全体の1割以下と依存度は低いこと、および当社の「社外取締役の独立性基準」を満たしていることから、当該金融機関から当社の取締役会等における意思決定に対して特段の影響を及ぼすことはなく、その他一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断したことから、独立役員としての独立性に問題はないと考えております。</p>
木下 俊男		該当事項はありません。		<p>同氏は、長年の日本および米国の公認会計士としての経験および豊富な会計知識を有しており、国際会計知識に精通していることから、この知識を当社の経営の監督・監査に活かしていただくため、監査等委員である社外取締役として選任し、独立役員として指定しております。</p> <p>なお、同氏は上記a～kのいずれにも該当していないこと、その他一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したことから、独立役員としての独立性に問題はないと考えております。</p>
山本 明夫			<p>2014年6月まで当社の主要な取引先である三井物産プラスチック株式会社の業務執行者(代表取締役社長)として勤務しておりました。</p> <p>当社は同社と製品の販売の取引がありますが、取引金額は当社売上高全体の4.6%であります。</p>	<p>同氏は、三井物産株式会社執行役員・三井物産プラスチック株式会社代表取締役社長を務めるなど、長年企業経営に携わり経営者として国内と海外において豊富な経験と幅広い見識を有しており、グローバル企業での事業責任者を務めるなど、国際経験も豊富であることから、これらの豊富で幅広い見識と知見、経験を当社の経営の監督・監査に活かしていただくため、監査等委員である社外取締役として選任し、独立役員として指定しております。</p> <p>なお、同氏は上記eに該当しておりますが、当該会社の現在または最近においての業務執行者でないこと、当社の同社に対する売上高は当社売上高全体の4.6%であるものの、実質的な同社との取引は、当社が同社の有する商社機能としてのサービスを口銭支払という形で受けているものであり、その金額は僅少(同社の売上高の2%未満)であること、および当社の「社外取締役の独立性基準」を満たしていることから、当該会社と同氏の間には特別の利害関係は特になく、当該会社から当社の取締役会等における意思決定に対して特段の影響を及ぼすことなく、その他一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したことから、独立役員としての独立性に問題はないと考えております。</p>
的場 美友紀		該当事項はありません。		<p>同氏は、長年の弁護士としての経験および豊富な法律知識を有しており、この知識を当社の経営の監督・監査に活かしていただくとともに、多様性に基づく観点から助言をいただくため、監査等委員である取締役として選任し、独立役員として指定しております。</p> <p>なお、同氏は上記a～kのいずれにも該当していないこと、その他一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したことから、独立役員としての独立性に問題はないと考えております。</p>

【監査等委員会】

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

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

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務補佐機関として、監査等委員会室を設置し、監査等委員会と事前協議のうえ、1名以上の専任従業員を配置いたします。

監査等委員会室は、監査等委員会の事務局となり監査等委員会から直接指揮命令を受けます。

監査等委員会室に所属する従業員の人事考課およびその他の人事に関する事項の決定については、監査等委員会と事前協議のうえ、実施いたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査の内容について定期的に会計監査人から説明・報告を受けるほか、必要に応じて会計監査人と情報交換や意見交換を行い、監査機能の実効性と効率性の向上に努めます。

監査等委員会は、内部統制部の業務執行について監査を実施するほか、必要に応じて内部統制部と情報交換や意見交換を行い、監査機能の実効性と効率性の向上に努めます。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役

補足説明 更新

取締役・執行役員の指名(後継者計画を含む)や報酬を含むガバナンス関連等、経営の重要課題について、取締役会が社外取締役の多様な意見や助言を受けることで、透明性と客観性のある経営判断につなげるため、取締役会の諮問機関として社外取締役を委員の過半数(現状は3分の2)とする、指名・報酬等諮問委員会を設置しております。

2021年は、取締役会のスキル・マトリックスに関する事項や後継者計画、業務執行役員へのインセンティブ報酬改定等について、取締役会より諮問を受け、結果を答申・提言いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員(社外取締役4名)をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く。)へのインセンティブを付与するものとして、役員賞与制度があります。詳細は本報告書 1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

事業報告にて、取締役の報酬額を開示しております。

[取締役の報酬等の額(2021年3月期)]

	人員	報酬等の額	内					
			基本報酬(現金)		業績連動報酬(現金)		株式報酬	
			人員	総額	人員	総額	人員	総額
取締役(監査等委員である取締役を除く。) (うち社外取締役)	7名 (2名)	349百万円 (24百万円)	7名 (2名)	285百万円 (24百万円)	5名 (-)	42百万円 (-)	5名 (-)	21百万円 (-)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	5名 (3名)	91百万円 (36百万円)	5名 (3名)	91百万円 (36百万円)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計 (うち社外取締役)	12名 (5名)	441百万円 (60百万円)	12名 (5名)	376百万円 (60百万円)	5名 (-)	42百万円 (-)	5名 (-)	21百万円 (-)

(注)1 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の金銭報酬限度額は、2019年6月20日開催の第160回定時株主総会において、年額4億9,000万円以内(うち社外取締役分4,000万円以内、ただし、使用人分給与は含まない。)と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は7名(うち社外取締役2名)です。

(注)2 監査等委員である取締役の金銭報酬限度額は、2019年6月20日開催の第160回定時株主総会において、年額1億6,600万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は5名です。

(注)3 取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の株式報酬は、2019年6月20日開催の第160回定時株主総会において、株式報酬制度に拠出する金額を、年額4,000万円以内、取締役に付与するポイント総数を年間110,000ポイント以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の員数は5名です。

(注)4 株式報酬の総額は、当社株式の交付をおこなう株式報酬制度(当社が拠出した金銭を原資として当社が設定した信託が取得し、当該信託を通じて取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)に当社株式および当社株式の換価処分相当額の金銭の交付および給付をおこなう株式報酬制度)に係る、当事業年度中の費用計上額であります。

(注)5 業績連動報酬については各期の連結営業利益に連動して支給額を決定しておりますが、連結営業利益が一定額に満たない場合や重大なコンプライアンス違反などが発生した場合には、支給しないか、支給額を減額することとしております。連結営業利益を指標として採用している理由は、当社の経営計画における主要目標数値であるためであります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定方針は、指名・報酬等諮問委員会による答申・提言を受けた上で、取締役会にて次の通り決定しております。

また、監査等委員である取締役の報酬は、月額固定報酬のみであり、株主総会において決議した総額の範囲内で決定しております。

1. 基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の個人別の報酬は、各取締役の役割と責任に応じたものとし、客観性や透明性を高めるため、指名・報酬等諮問委員会による答申・提言を受けた上で、取締役会で決定し、社内規定として定める。

取締役報酬の体系は月額固定の基本報酬のほか、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、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めることを目的とする金銭による業績連動報酬および中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とする株式報酬にて構成する。ただし、社外取締役および非業務執行取締役は、その職務に鑑み、基本報酬のみとする。

2. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針

- (1) 金銭による基本報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針
基本報酬は各取締役の役割と責任に応じて、従業員給与の水準等も考慮して決定し、毎月固定額を支給する。
- (2) 金銭による業績連動報酬の業績指標の内容、額又はその算定方法の決定に関する方針
業績連動報酬は当社の経営計画における主要目標数値である連結営業利益に連動して総支給額を決定し、各取締役の役割と責任に応じて配分の上、決算確定後速やかに支給する。
ただし、連結営業利益が一定額に満たない場合や巨額の特別損失が発生した場合、または重大なコンプライアンス違反が発生した場合などには、支給しないか、支給額を減額する。
- (3) 株式報酬の内容、額又はその算定方法の決定に関する方針
株式報酬は、信託の仕組みを利用した制度とし、取締役に対して、当社が定める株式交付規定に従い役位に応じて毎月付与されるポイント数に基づき、退任時に信託を通じて当社株式を交付する。
当社株式を取締役に交付するのに必要な資金として信託に拠出する金額は1年につき40百万円を上限とする。
- (4) 報酬総額における基本報酬、業績連動報酬、株式報酬の割合の決定に関する方針
取締役報酬における、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬の割合そのものを方針として定めるものではないが、経営計画に基づいた営業利益を達成した場合には、割合は概ね7割、2割、1割となる。
- (5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法
取締役の個人別の報酬等の内容は、指名・報酬等諮問委員会による答申・提言を受けた上で、取締役会で決定し、社内規定として定める。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員である社外取締役が所属する監査等委員会の職務補佐機関として、監査等委員会室を設置し、監査等委員会と事前協議のうえ、1名以上の専任従業員を配置いたします。
また、取締役会当日に活発な議論がなされるよう、社外も含む取締役全員に事前に資料を配布し、十分な検討時間を確保しているほか、社外取締役に対し、原則としてすべての案件の事前説明を実施しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
晝間 敏男	名誉顧問	・現経営陣の要請に応じた助言 ・顧客等取引先との関係維持、業界団体等での活動等、対外活動	非常勤・報酬無	2008/3/31	定めなし
吉高 紳介	特別顧問	・現経営陣の要請に応じた助言 ・顧客等取引先との関係維持、業界団体等での活動等、対外活動	非常勤・報酬有	2021/3/31	定めあり

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

その他の事項

- ・名誉顧問および特別顧問は経営上のいかなる意思決定にも関与しておりません。
- ・会長・社長退任者に関する規定は、社外取締役を委員の過半数とする、指名・報酬等諮問委員会への諮問、助言を経て決定しております。
- ・当社は、2021年2月開催の指名・報酬等諮問委員会への諮問、助言を経て、2021年4月1日付にて相談役の廃止を決定いたしました。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社における業務執行、監査・監督の方法などガバナンス機構に対する現状の体制は、取締役会、監査等委員会、内部統制部や法務部等の内部監査部門・内部統制部門が連携を図る形となっております。

当該体制において監督、業務執行および監査の各機能の役割は下記の各項目のとおりとなっております。

1. 監督機能(取締役、社外取締役、取締役会)

この報告書提出日現在において、取締役は9名(うち、社外取締役4名)を選任しております。

コーポレート・ガバナンスの強化のため、取締役における役位(専務・常務等)はこれを原則として廃止し、対等な立場で業務執行を監視・監督することに注力しております。

社外取締役4名は、いずれも東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定しており、その専門的見地および外部視点から経営全般に対して提言を行い、取締役会における監督機能をいっそう充実させることをその役割として期待し、選任しております。

また、当社は社外取締役4名との間で、会社法第427条第1項に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任について、500万円以上で予め定められた金額又は法令が規定する額のいずれか高い額を限度額とする、責任限定契約を締結いたします。

取締役会は、毎月1回開催しており、法令、定款および取締役会規定に基づき、業務執行に関する重要な意思決定をおこなうとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督しております。

指名・報酬を含むガバナンス関連等、経営の重要課題について、取締役会が社外取締役の多様な意見や助言を受けることで、透明性と客観性のある経営判断につなげるため、取締役会の諮問機関として社外取締役を委員の過半数とする、指名・報酬等諮問委員会を設置しております。

2. 業務執行機能(執行役員制度、委員会・審議会等)

コーポレート・ガバナンスの強化のため、従来、取締役が担っていた業務執行のための権限と役位を執行役員側に移し、業務執行とその監視・

監督機能を明確に切り分けることを目的として、執行役員制度を導入しております。

この報告書提出日現在において、執行役員は19名(うち、取締役兼務3名)を選任しており、取締役会において、その業務執行の状況を報告し、取締役による監視・監督を受けております。

取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の一部を構成メンバーとする経営委員会を設置し、案件ごとに担当の執行役員等も参加し討議を行うことで、経営の重要事項における討議の効率化と迅速化を図っております。また、予算編成、設備投資等の重要個別案件については、機能別の委員会、審議会等を設置し、専門的かつ効率的な審議を行っております。

3. 監査機能(監査等委員会、内部統制部、会計監査)

この報告書提出日現在において、監査等委員会を構成する監査等委員である取締役は4名(うち、社外取締役3名)を選任しております。

監査等委員会は、内部統制システムの整備と実施状況を含め、会社その他の重要会議への出席、取締役からの報告聴取、重要書類の閲覧等により業務執行状況の調査を行い、独立した立場から取締役の職務執行の監査を行います。

監査等委員である社外取締役3名は、いずれも独立役員として指定しており、その専門的見地および外部視点を監査体制に活かしていただくことをその役割として期待し、選任しております。

監査等委員会は、毎月1回開催し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業務執行を監査します。また、業務執行の状況を聴取すべく、部門報告会を随時開催します。

監査等委員会の職務補佐機関として、監査等委員会室を設置しており、専任のスタッフ1名以上を配置いたします。

内部監査について、専任部署として内部統制部を設置し、スタッフ11名を配置し、包括的な内部監査を実施しております。

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人として選任しており、その継続監査期間は42年間となります。(調査が著しく困難であったため、継続期間がその期間を超える可能性があります。)また、当社の会計監査業務にかかる補助者は公認会計士を含む35名程度で構成されております。

指定有限責任社員:公認会計士 上林三子雄

指定有限責任社員:公認会計士 本多 茂幸

指定有限責任社員:公認会計士 北村 康行

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社における業務執行、監査・監督の方法などガバナンス機構に対する現状の体制は、上記2.に記載のとおりとなっております。

当該体制において監督、業務執行および監査の各機能の役割は上記2.記載の各項目のとおりであり、当社は、当該体制が当該役割を果たすために最適なものであり、株主・投資者等からの信認を確保していくうえでふさわしいものであると考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会開催日の3週間前を目途として発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会を早期に開催することに留意しております。その結果、開催日が集中日から外れることとなっております。
電磁的方法による議決権の行使	2007年3月期にかかる定時株主総会から、パソコン等を利用したインターネット等による議決権行使方法を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2007年3月期にかかる定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム(東証プラットフォーム)を採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2014年3月期にかかる定時株主総会から、招集通知(全文・ウェブ開示事項を含む)の英訳版を作成し、提供をしております。
その他	2015年3月期にかかる定時株主総会から、招集通知発送前に、招集通知を日本証券取引所グループのホームページ(上場会社情報)、株式会社ICJが運営する機関投資家向け招集通知閲覧サイト(アローフォース)および当社ウェブサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに実施しております。説明内容については、開催後、当社ウェブサイトにて配信しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	掲載資料は以下のとおりです。 招集通知、報告書(旧:株主通信)、有価証券報告書、決算短信、決算概要、四半期報告書および決算説明会資料	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	グループ倫理規定において定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	CSR活動にいつも積極的に取り組むため、経営企画部にて統合報告書「デンカレポート」を年1回発行し、当社ウェブサイトに掲載しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
当社取締役会は、法令、定款および取締役会規定に基づき業務執行に関する重要な意思決定をおこなうとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督する。

業務執行取締役および執行役員は、社長の統括の下、各担当業務を執行するとともに、所管する担当業務部門における従業員の業務執行を監督する。

監査等委員会は、内部統制システムの整備と実施状況を含め、会社その他の重要会議への出席、取締役からの報告聴取、重要書類の閲覧等により調査をおこない、独立した立場から取締役の業務執行の監査をおこなう。

当社は、当社および子会社のすべての役員・従業員の法令遵守に関する行動指針として「デンカグループ倫理規定」を定め、社規社則により具体的な法令・定款への適合を確保する。

反社会的勢力に対しては、「デンカグループ倫理規定」の定めにもとづき、毅然と対応し、利益供与をおこなってはならないことを基本方針として、社内体制を整備する。

内部監査については、専任部署として内部統制部を設置し、包括的な内部監査を実施するとともに、専門的、個別的領域については、機能別に所管各部門および各種委員会が規定類遵守の教育ならびに遵守状況の監査をおこない、必要に応じ担当役員に報告をおこなう。

また、内部統制部は、金融商品取引法に定める「財務報告に係る内部統制報告書」の作成を目的とした、内部統制の整備・運用状況の検討・評価をおこない、その結果を担当役員に報告する。

上記各部門による内部監査を補完し、違反行為を早期に発見、是正するために内部通報制度を設ける。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社は、取締役の職務の執行に係る情報を取締役会規定、職務基準書等の社内規定に基づき作成し、文書保存規定に基づき保存、管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、企業活動に対し重大な影響を及ぼすと思われる危険の発生に対しては、「危機管理基本要綱」を定め対応方針を規定する。

環境、安全衛生、品質管理といった項目については、組織横断的な委員会を組織し包括的に危険の管理をおこない、部門に固有の項目については該当部門の責任において管理をおこなう。

4. 取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

当社は、取締役会における経営の意思決定機能の最適化を図り、また、業務執行とその監督の分離を進め、それぞれの機能を強化するため、執行役員制度を採用する。

意思決定機関としての取締役会とは別に、取締役(監査等委員である取締役を含む。)および執行役員の一部を構成メンバーとする

経営委員会を設置し、案件ごとに担当の執行役員等も参加し討議をおこなうことで経営の重要事項における討議の効率化と迅速化を図る。

予算編成、設備投資等の重要個別案件については、機能別の審議会、委員会等を設置し、専門的かつ効率的な審議をおこなう。

職務基準書において、取締役、執行役員および従業員の基本任務、決裁権限を規定し、職務の執行の効率化を図る。

5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、子会社の管理については、各子会社を所管する部門を定め、当該部門が責任をもって総括的管理をおこなうとともに、各子会社の実情に応じた指導・管理・監督をおこなう。

各子会社の定常業務については、各社の自主性、独立性を尊重し自律的な活動を前提とするが、法令、社会規範の遵守については「デンカグループ倫理規定」等必要な規則を適用し、教育と監督をおこなう。

イ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の親会社への報告に関する体制

当社は、子会社に対して、その子会社を所管する部門から取締役等を派遣し、当社取締役会等においてその子会社における重要な事項について情報交換・協議する。

子会社は、その業務執行のうち、当社グループ全体に及ぼす影響の度合い等を勘案し重要性の高いものについては「関係会社管理職務基準書」に基づき、所管する部門を通じて親会社である当社に事前に報告する。

ロ. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、子会社の企業活動に対し重大な影響を及ぼすと思われる危険の発生に対しては、「危機管理基本要綱」に準じ、対応する。

子会社の環境、安全衛生、品質管理といった項目については、その子会社を所管する部門から派遣された取締役等が、専門の所管各部門とも協議し助言・指導をおこなう。

ハ. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

当社は、子会社に対して、その子会社を所管する部門から取締役等を派遣することにより、当社と子会社との情報共有をはかり、当社グループ全体で組織的・効率的に事業を遂行する。

子会社に対してはその重要性の度合いにより、必要に応じて共通の会計システムの導入や管理部門のリソースの提供等をおこない、子会社業務の効率化を図る。

ニ. 子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社は、子会社を含む当社グループを適用対象とした「デンカグループ倫理規定」を定め、子会社のすべての役員・従業員に対し法令遵守を促すとともに、「関係会社管理職務基準書」に基づき、子会社の管理を実施する。

子会社に対する内部監査については、当社の内部統制部を主管として、必要に応じて当社の法務部の支援を得て、適時、実施する。

また、子会社における違反行為を早期に発見、是正するために内部通報制度を設ける。

6. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項、ならびに当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)らの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務補佐機関として、監査等委員会室を設置し、監査等委員会と事前協議のうえ、1名以上の専任従業員を配置する。監査等委員会室は、監査等委員会の事務局となり監査等委員会から直接指揮命令を受ける。

監査等委員会室に所属する従業員の人事考課およびその他の人事に関する事項の決定については、監査等委員会と事前協議のうえ、実施す

る。

7. 当社および子会社の取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)および使用人等が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制、監査等委員会に報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社および子会社の取締役(当社の監査等委員である取締役を除く。)、執行役員および従業員は、部門ごとまたは子会社ごとに監査等委員会の指示・求めに従い、定期的または必要に応じて担当業務の報告をおこなうとともに、当社グループに著しい損害を及ぼした事実または及ぼすおそれのある事実を発見した場合は、直接または指揮命令系統もしくは内部通報制度により間接的に当社の監査等委員会に直ちに報告する。

内部統制部は、当社および子会社に対して実施した内部監査の結果を定期的に監査等委員会に報告する。

当社および子会社のすべての役員・従業員から違反行為を通報するための制度として内部通報制度を設け、監査等委員会室をその通報窓口の一つとして定め、監査等委員会室等に通報があった場合はその内容を監査等委員会に報告する。

内部通報制度等により違反行為を通報した者に対してその通報により不利な処遇を受けることはない旨、「デンカグループ倫理規定」に定める。

8. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に関する方針その他監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

取締役は、監査等委員の職務の執行に支障がないよう、必要な予算を確保するとともに、監査等委員から会社法 399 条の 2 第 4 項に基づく請求があったときは、当該請求にかかる費用または債務が当該監査等委員の職務に必要でないこと認められた場合を除き、これを速やかに支払う。

内部統制部等の内部監査部門は、監査等委員会による監査と連携し、相互の業務が効率的におこなわれるよう協力する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は2002年12月に制定した「デンカグループ倫理規定」において、当社および当社グループ企業の全役職員が、国内外の法令・社内規定を遵守すること、社会規範や倫理に反する行動をとらないことを明示するとともに、反社会的勢力に対しては、毅然と対応し、利益供与をおこなってはならないと規定し、これを反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方としております。

この基本的な考え方に基づき、当社は、対応統括部署を総務部とし、反社会的勢力に関する情報について、警察や弁護士等の外部の専門機関と情報交換や相談等を実施し、また、全役職員を対象とした社内講習会を開催する等、反社会的勢力排除に向けた社内体制を整備しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、取締役会において、「株式会社の支配に関する基本方針」を決定しております。

【株式会社の支配に関する基本方針】

当社は、当社の企業理念である“ TheDenka Value ”のもと、収益力や業容の拡大による事業基盤の強化を図る一方、社会の信頼と共感を得られる企業であり続けようとする姿勢をさらに徹底することで、中長期的な観点から当社の企業価値ひいては株主共同の利益を向上させるよう努めております。

また、この基本方針のもと、経営計画「Denka Value-Up」(2018年度から5年間)を策定し、持続的かつ健全な成長の実現に取り組んでおります。

当社は、いわゆる買収防衛策は定めておりませんが、当社の企業価値を毀損するおそれのある大量買付けや、これに応じるか否かを判断するために株主の皆様に必要な情報と時間が提供されない大量買付けなどについては、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を損ねることのないよう、法令等、金融商品取引所の規則などが認める範囲内において適切に対応してまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社における「内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制」の社内体制図は、別添3のとおりです。

【適時開示体制の概要】

当社では、投資者に適時適切な会社情報の開示を行うために、「金融商品取引法」および社内規定「内部情報管理および内部者取引(インサイダー取引)防止規定」に基づき、次のような体制をとっております。

1. 決定事実・決算情報

決定事実の情報の集約・内部情報管理は、総務部長、経理部長、コーポレートコミュニケーション部長にておこない、重要性の判断および適時開示情報に該当するかの判断を、総務部と経理部を中心に経営企画部、法務部、コーポレートコミュニケーション部および当該案件の担当部門にて協議します。代表取締役への報告後、取締役会の承認を得て、情報取扱責任者から遅滞なく当該事実の開示をおこないます。

決算情報については、経理部から代表取締役に報告し、取締役会での承認後、情報取扱責任者から遅滞なく当該情報の開示をおこないます。

2. 発生事実

発生事実は、発生後、当該事実の発生した担当部門から速やかに総務部、経理部およびコーポレートコミュニケーション部を中心に情報が集約され、必要に応じ、上記決定事実と同様に、経営企画部、法務部、コーポレートコミュニケーション部および当該担当部門にて協議します。代表取締役への報告後、情報取扱責任者から遅滞なく当該事実の開示をおこないます。

当社における「適時開示体制」の社内体制図は、別添4のとおりです。

(別添1)

「デンカグループ ESG 基本方針」 2021年11月8日制定

デンカグループは、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（中長期的な持続性）を巡る課題を、企業存続を左右する重要課題と認識して積極的・能動的に取り組めます。

さらに、中長期的な企業価値向上の観点から、持続可能な社会の実現と人類共通の課題解決に向けて、ビジネスパートナー、サプライチェーンの皆さまとともに国連が提唱する持続的開発目標 SDGs に取り組み、化学のモノづくり企業としてのイノベーションとソリューションの提供を通じて、社会に貢献する企業であることを目指します。

企業活動の根幹となる企業理念“The Denka Value”（Denkaの使命、Denkaの行動指針）の下、デンカグループは、グループ全体の事業活動のESG（環境・社会・ガバナンス）における基本的な方針として「デンカグループ ESG 基本方針」を制定し、各原則の遵守に努めるとともに、高い倫理観に基づく実効性のあるコーポレートガバナンスの構築を通じて、企業価値の向上を図ります。

※ カテゴリーの説明：E（環境：Environment）、S（社会：Social）、G（ガバナンス：Governance）

E	気候変動対策の推進	デンカグループは、クリーンエネルギーの利用拡大や事業ポートフォリオの見直し、CO2の回収・利用等革新技術の開発・導入に努め、2030年度までに温室効果ガスの排出量を2013年度比50%削減、2050年までにネットゼロ：カーボンニュートラルの達成を目指します。
E	環境負荷低減と生物多様性の保全・保護	デンカグループは、事業活動による大気・水・土壌等の環境への負荷を低減し、生物多様性の保全・保護に努めます。
E/S	持続可能な経済成長と社会的課題の解決	デンカグループは、イノベーションを通じて、持続可能な経済成長と社会的課題の解決につながる製品・サービス・ソリューションを提供します。バリューチェーン全体の環境負荷低減のために、環境貢献製品・技術の開発、循環型経済の構築に主体的に取り組めます。
S	人権の尊重	デンカグループは、強制労働の撤廃、児童労働の実効的廃止、雇用と職場に関する差別の排除、労働者の結社の自由と団体交渉権の承認を含め、グループの事業に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、人権意識の啓発と向上に努め、企業責任を果たすために行動します。
S/G	ダイバーシティ&インクルージョンの推進と人財育成・働き方改革	デンカグループは、グループで働く全ての人々の多様性を認め、公平性を確保し、その個性を理解し活かしていくとともに、個々の能力を高める人財育成と固有技術の伝承に努めます。そして、一人ひとりの多様な働き方を応援し、仕事と生活の調和を実現する働き方改革を推進します。
S	安全最優先・働きやすい職場づくり	デンカグループは、安全衛生と保安防災を、全ての事業活動の最優先事項の一つとして取り組み、重大事故・災害を起こさず、ハラスメントを防止し、従業員一人ひとりが健康で働きやすい職場づくりに努めます。
S	より良い地域社会形成への参画・貢献と信頼の醸成	デンカグループは、良き企業市民として、より良い地域社会形成に積極的に参画し、その発展に貢献するとともに、地域社会との信頼関係を醸成します。
S	お客様との信頼関係の構築	デンカグループは、製品・サービス・ソリューションに関し、世界のお客様に満足いただける安全で高い品質と適切な情報提供に努めるとともに、誠実なコミュニケーションを行い、お客様との信頼関係を構築します。
G	公正な企業活動	デンカグループは、グループの事業に関連する関係各国の法令の遵守、公正で自由な競争、適正な取引、地球環境保全への配慮、児童労働や強制労働

		働等の人権侵害に関わらない責任ある調達に努めるとともに、政治・行政との健全な関係を保ちます。
G	情報開示とステークホルダーとの建設的な対話	デンカグループは、財務・非財務情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、その信頼性を確保するとともに、幅広いステークホルダーとの建設的な対話に努め、企業価値の向上を図ります。
G	リスクマネジメント	デンカグループは、企業活動に影響を与えるリスクの把握と重要リスクに対する対応力の強化を含む戦略的なリスクマネジメントに努めるとともに、自然災害、テロ、サイバー攻撃などの重大な脅威に対し、組織的な危機管理を徹底します。
G	会社の有形・無形資産の保護と管理	デンカグループは、有形資産および秘密情報・知的財産等の無形資産が競争力の淵源であることを認識し、適切な保護と活用に努めます。さらに第三者の正当な知的財産を尊重します。
G	経営トップの役割と本方針の徹底	デンカグループの経営トップは、本方針をグループ内に周知徹底するとともに、実効あるグループガバナンス体制を構築して、企業価値の向上に努めます。本方針に反して社会からの信頼を失う事態が発生したとき、グループ経営トップは、率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努めます。

(別添2)

① 当社の取締役会のスキル・マトリックス

			属性				スキル								
			独立社外	年齢	在任年数	ジェンダー	経営経験・経営戦略	人財戦略	国際経験	財務・会計	法務・コンプライアンス	サステナビリティ・ESG	事業戦略・マーケティング	研究・知財	生産技術
代表取締役	山本学	取締役会長		65	8		○	○	○			○	○		
代表取締役	今井俊夫	取締役社長		62	2		○	○	○			○	○		
取締役	新村哲也	専務執行役員		63	0			○				○		○	○
取締役	高橋和男	常務執行役員		61	0		○	○	○	○	○		○	○	
取締役	福田良之		○	65	0		○	○		○		○			
取締役	鈴木正治	常勤監査等委員		65	2		○	○	○			○		○	○
取締役	木下俊男	監査等委員	○	72	6		○	○	○	○		○			
取締役	山本明夫	監査等委員	○	69	6		○	○	○			○	○		
取締役	的場美友紀	監査等委員	○	48	0	○		○		○	○		○		

※ スキルは各取締役に期待する内容を記載しており、それぞれの有する知見すべてを表しているものではありません。

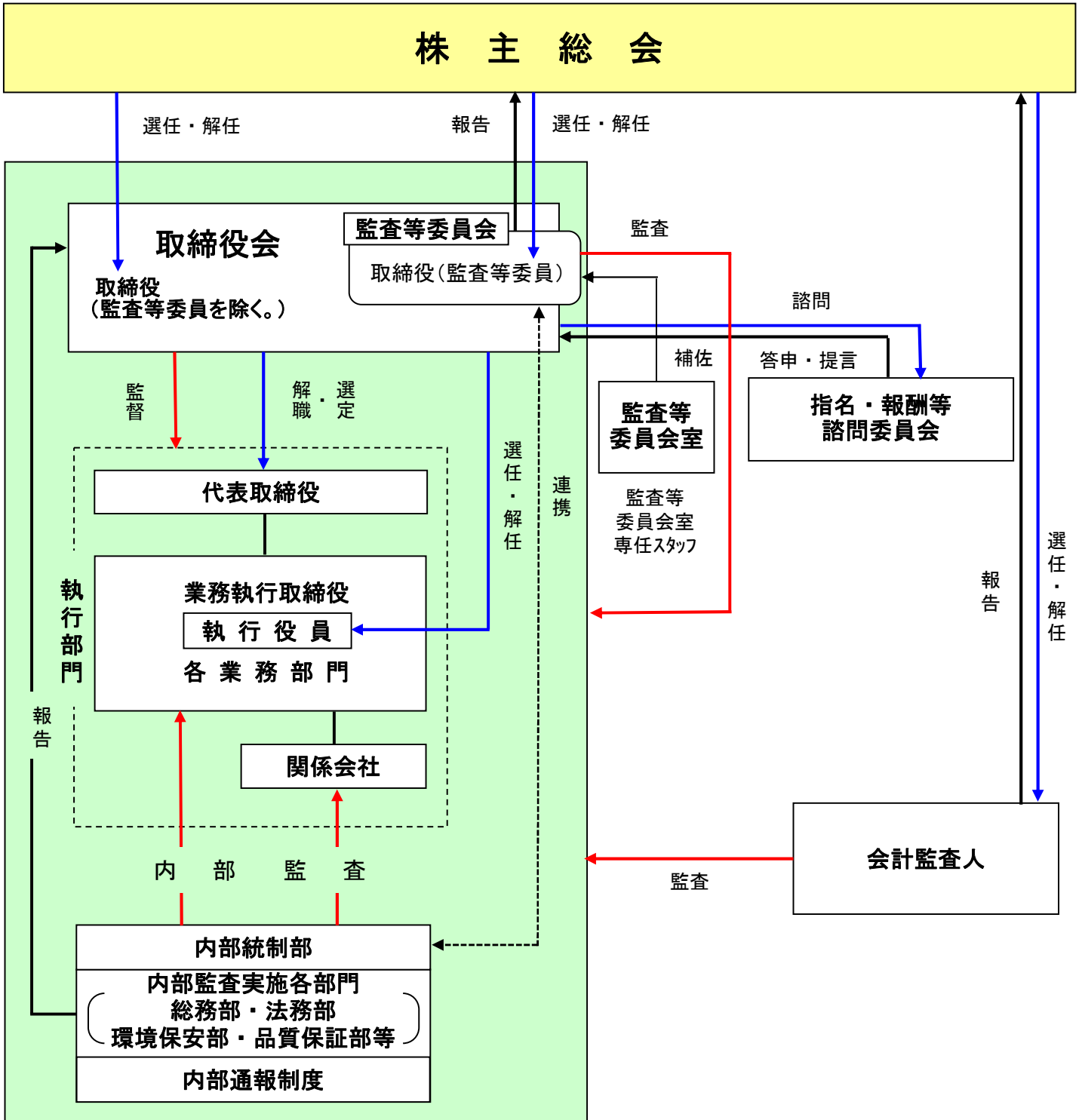
※ 年齢、在任年数は2021年10月末時点です。

② 当社の取締役会に必要なスキルとその選定理由

企業理念「The Denka Value」実現のための経営計画「Denka Value-Up」の目標達成や経営最重要課題(マテリアリティ)を通じたESG経営の推進等に向け、当社の取締役会が重要な意志決定や監督を行うために必要と考えるスキルは下記のとおりです。

スキル	スキルの選定理由
経営経験・経営戦略	企業理念「The Denka Value」を実現するための経営計画の策定と、その計画達成に向けた業務執行状況の監督には、豊富なマネジメント経験・経営実績を持つ取締役が必要。
人財戦略	スペシャリティー人財の確保・育成、ダイバーシティの推進、働き方改革・健康経営の推進などの人財戦略を最重要課題と位置付けており、社員が働きがいや仕事を通じた成長を実感出来る企業となるためには、人財戦略に関する豊富な知識・経験を持つ取締役が必要
国際経験	世界に存在感を示し、グローバルマーケットで卓越した競争力を有する企業を目指すためには、豊富な国際経験を持つ取締役が必要。
財務・会計	正確な財務情報の開示はもとより、財務基盤の健全性を維持しながらの戦略投資による「持続的成長」かつ「健全な成長」の実現、株主還元等の財務政策の立案には、財務・会計分野における確かな知識・経験を持つ取締役が必要。
法務・コンプライアンス	企業理念の浸透と企業風土の改革や法令の遵守、企業倫理の徹底等、公正かつ信頼される企業活動のためには、法務やコンプライアンス分野で確かな知識・経験を持つ取締役が必要。
サステナビリティ・ESG	グループ全体のESG経営を推進し、企業理念「The Denka Value」実現と健全で持続的な成長を目指すためには、デンカグループESG基本方針やマテリアリティに定める、ESGに関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要。
事業戦略・マーケティング	ESGの取り組みに整合し、独自性と高付加価値を兼ね備え、外部環境に左右されにくく、トップクラスのシェアを有する事業(スペシャリティー事業)への更なる集中とコモディティー事業の再構築を図ること、ポートフォリオの変革を推進するには、幅広い視野を元にした深い市場洞察力や豊富な事業経験を持つ取締役が必要。
研究・知財	スペシャリティー事業の成長を加速させるため、研究開発プロセス改革を推進すると同時に、持続可能な社会発展に貢献する新たな製品・技術を創造するには、イノベーション推進の実績に加え、科学技術分野への造詣が深く当社固有の技術や知的財産に精通した研究開発経験が豊かな取締役が必要。
生産技術	生産プロセス改革による飛躍的な生産性向上を実現するとともに、設備の保安防災と安全衛生の維持向上や、モノづくり企業として、気候変動への対応も含めた環境負荷の継続的な低減には、当社固有のものも含め生産技術を熟知し、製造現場での豊富な経験と確かな知見を持つ取締役が必要。
DX	革新的プロセスにおいて、生産・研究開発・業務の各プロセスを、DXにより融合し、ビジネスモデルと組織を変革するためには、デジタル技術やデータ活用に関する深い知識と豊富な経験を持つと共に、当社の事業・業務内容を理解・分析し自ら変革に繋げる能力を有する取締役が必要。

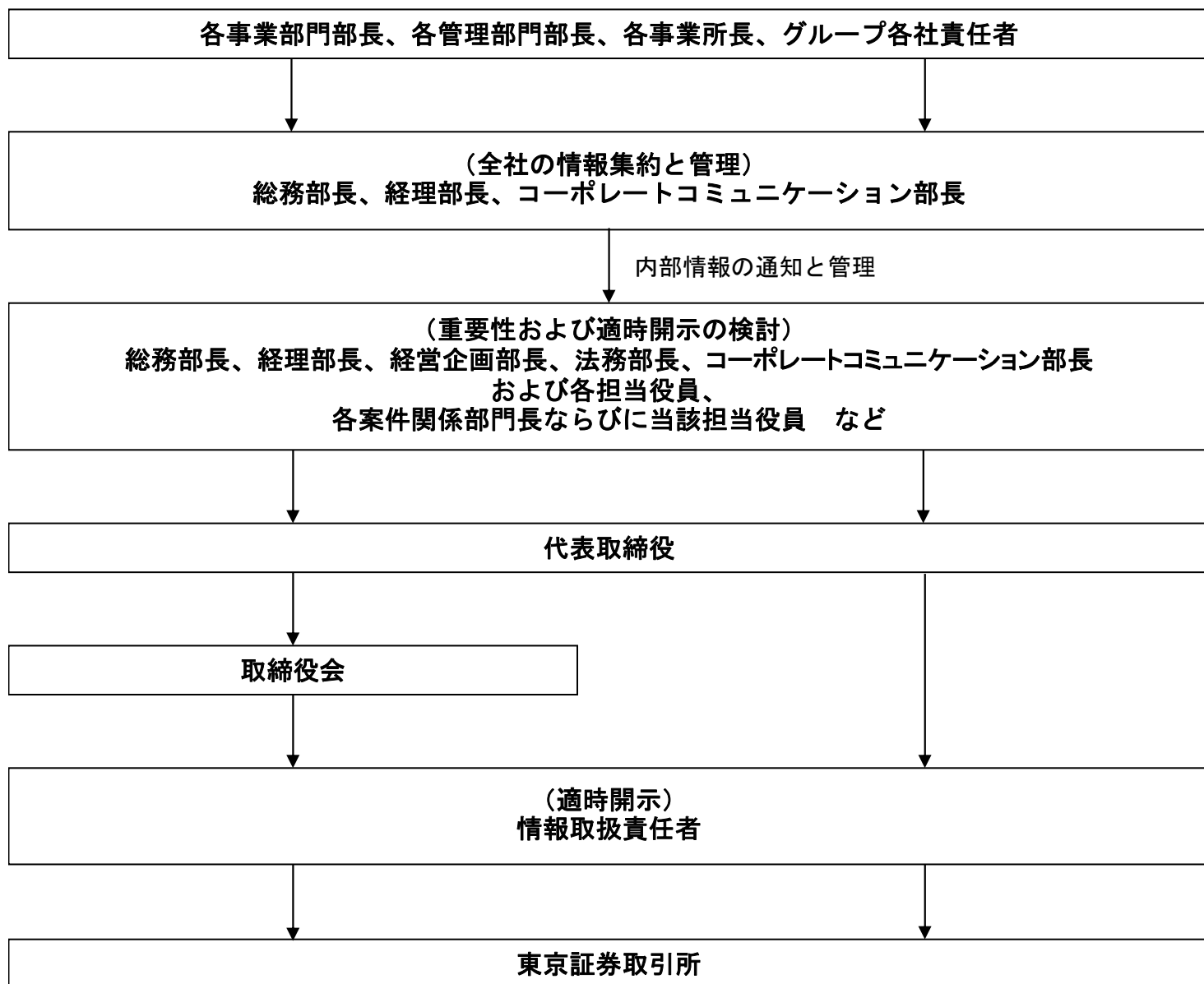
(別添3) 内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制の社内体制図



(別添4) 適時開示体制の社内体制図

<決定事実・決算情報>

<発生事実>



決定事実・決算情報の開示

発生事実の開示