

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、「住友の事業精神の下で、住友精化グループは、化学の分野で世界に通じる独創的な技術を開発し、特色のある質の高い製品を国内外に供給することにより、社会の発展に貢献します。」という企業理念を掲げております。この企業理念のもと、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、当社では、以下の方針に則って、コーポレート・ガバナンスの強化充実に向けた取組みを行っています。

- ・ 当社は、株主の正当な権利行使に関し、情報提供の充実や権利行使の機会の確保を行い、また、株主の平等性を実現します。
- ・ 当社は、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーの立場を尊重した企業風土の醸成と、これらとの協働に積極的に取り組みます。
- ・ 当社は、役職員が従うべき行動準則の制定、実践を行い、内部統制システムを適確に運営します。
- ・ 当社は、英文での決算情報の開示やウェブサイトによる適時の情報提供など、適切かつ充実した情報開示を行い、経営の透明性を確保します。
- ・ 当社の取締役会は、株主に対する受託者責任および説明責任を踏まえ、会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を促すべく、経営方針および企業戦略を示すとともに、迅速・果敢な意思決定を行います。
- ・ 当社は、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に株主と建設的な対話を行い、これに際して当社の経営戦略や経営計画をわかりやすく説明します。

【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】更新

【補充原則4 - 11 - 1 他社での経営経験を有する独立社外取締役の確保】

当社は現在、他社での経営経験を有する独立社外取締役の確保に至っておりませんが、当社の規模や事業内容に照らして適切な人材を任命すべく、候補者の選定に、引き続き取り組んでまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、今後の取引関係の維持・強化により、自社の中長期的な企業価値の向上につながるかと認められる会社の株式を政策的に保有します。有価証券報告書に記載の政策保有株式について、毎年、取締役会で、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を検証し、検証内容について開示を行います。保有の合理性が乏しい株式については、適宜株価の動向などを加味した上で売却を検討するものとします。

政策保有株式の議決権行使に関しては、当該企業の経営方針や取引関係等を踏まえた上で、当社の中長期的な企業価値向上につながるかどうかを考慮し、議決権の行使を行います。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、社則により、当社と役員・主要株主等間の取引に限らず、重要な契約については、取締役会の決議を要するものと定めています。

当社役員の利益相反取引については、法令・社則に基づき、取締役会の承認・報告を経ていきます。また、当社役員の他社兼任状況や当社との取引関係の有無を調査し、監査等委員会に報告することとしています。

主要株主等との重要な取引については、事後的に取締役会に報告して検証するとともに、有価証券報告書や計算書類の注記表に記載して開示しています。

【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等】

(1) 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用、中核人材の登用における多様性の確保についての方針

ア 女性

女性の管理職への登用は、企業が社会の一員として整備すべき基本的な環境であることと認識しております。また、製品・サービス品質の向上のため、特にこの分野での女性の活躍を強く期待しております。これらのことから、女性活躍推進等を含め、性別にかかわらず能力を発揮でき、働きやすさと働き甲斐を高めることができる雇用環境を構築し、併せて、女性の管理職比率を高めることを進めてまいります。

イ 外国人

当社の海外売上比率の高まりや国内市場の成熟化の下で、中国・アジアを始め海外での販売強化、製造・R&D拠点強化・拡充の重要性が増しております。また、事業のグローバル化に伴い、多様な考え方が求められております。これらに対処すべく、外国籍社員等の海外事業展開の強化に対応できる人材・多様な考え方を提供できる人材が、中核人材として活躍できる環境を整備してまいります。

ウ 中途採用者

社会における価値観が多様化し、事業環境の変化が速い状況の下で、当社の固有のものとは異なる価値観や発想、事業環境の変化に適切に対応するために当社に足りない能力を取り入れ、企業の成長の一助とする必要性があります。そのために、中途人材を始め多様な価値観・考え方を提供できる人材、当社の成長を推進するために必要な能力を補える人材が活躍できる環境を整備してまいります。

(2) 測定可能な目標

女性採用比率 目標:30%(当社単体)、現状(2022年5月末日現在):32.7%
女性管理職比率 目標:15%(当社単体、2030年度)、現状(2022年5月末日現在):3.6%

なお、外国籍・中途人材の管理職登用においては、これらの属性の違いによる特段の差異はないと考えているため、目標設定を行っておりません。

(3)多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその状況

ア 人材育成

<方針>

当社は、多様性の確保を一つの柱として掲げ、ジョブローテーションを通じた様々な職務経験や専門教育を実施することで各人のスキル・経験値を高め、グローバルに活躍できる中核人材を育成しております。

今後さらに中核人材の多様性を確保すべく、それら施策に注力してまいります。

<実施状況>

ジョブローテーションを推進するために、毎年1回、各部門と人事部門が社員のキャリアについて協議する育成会議を実施しております。また、更なる多様性の確保に向けて、育児・介護関連制度の見直しや、ダイバーシティマネジメント研修をはじめとする任意公募型研修の実施、給与体系の見直しなども行っております。今後は中長期的な組織力の向上に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンを更に推進し、女性活躍推進やシニア人材の活用に加えて、社外の知識や経験を活用するよう、キャリア採用や外国人採用も積極的に行ってまいります。

イ 社内環境整備

<方針>

社員が、個性や価値観の違いその他「性別」「国籍」「社歴」等の属性に関わらず、十分に能力を発揮し、企業の成長に貢献できるように、人事制度および労働条件の整備や企業風土・文化の醸成に努めます。

より具体的には、女性の職場復帰がしやすい業務体制、効率的な勤務体制の構築(テレワーク、WEB会議の導入)、育児休暇等の取得が不利益とならない環境・風土づくり等に取り組んでおります。

<実施状況>

- 育児・介護関連
- ・配偶者出産休暇日数の見直し(2日から3日に)
- ・看護・介護休暇の休暇種別の変更(無給から有給に)
- ・保存(積立)休暇の利用条件拡大(不妊治療、リカレント教育目的を追加)

(参考データ:育児休業取得率の推移(%))

男性(2021年度)16.7 (2020年度)5.1

女性(2021年度)100.0 (2020年度)100.0

ワーク・ライフ・バランス関連

- ・時間外労働時間の10%削減(昨年度比)に取り組む
- ・有給休暇取得率の10%増加(昨年度比)に取り組む
- ・リカレント休業制度の導入

(参考データ:時間外労働時間および有給休暇取得率の推移)

時間外時間(時間/月・人) (2021年度)16.2 (2020年度)15.5

有給取得率(%) (2021年度)76.7 (2020年度)76.1

その他

- ・BCPや生産性向上を目的としたテレワーク・WEB会議の利用促進
- ・工場事業所を中心としたトイレ等の厚生・衛生施設の計画的な整備

【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、企業年金の運用においては、年金運用の目的やプロセスについて十分理解している者を担当として配置し、この担当者に対し継続的に研修を行うことで、その資質を確保することとしています。また、運用機関に対して、スチュワードシップ活動を行うことを求めるとともに、これに対してモニタリングを行い、その結果などを踏まえ、運用機関や運用ファンドの入れ替えを実施することとしています。これらの取組については、確定給付企業年金運用管理委員会を設置して、監督を実施しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 経営計画

当社は、中長期の企業価値向上の実現に向け、ありたい姿や、将来の企業成長に必要な経営基盤や事業戦略等に関する計画についての中期経営計画を策定し、これを当社ホームページで公表しています。

(https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/ir_plan/)

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

本報告書「1.基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照下さい。

(3) 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

取締役会が取締役及び執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、有価証券報告書、並びに本報告書の「II 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」の「1.機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】、及び「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)に開示していますので、ご参照ください。

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

ア 選任方針・手続

取締役候補の指名は、その候補者の能力、経験、見識等を踏まえ、役員指名報酬委員会(社長、人事担当取締役および独立社外取締役3名で

構成される任意機関)に諮問を行い、当社の持続的な成長および企業価値向上に貢献できる人材かどうかを考慮して、取締役会で決議します。

イ 解任方針・手続

取締役会は、取締役に不正、不当もしくは背信を疑われる行為があったとき、またはその他取締役として相応しくない事由があった場合は、株主総会へ解任議案の上程を審議し、これを決定します。

(5) 取締役会が業務を統括する執行役員(以下、経営陣幹部といいます。)の選解任と取締役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役会が取締役候補の指名を行う際は、個々の指名について、「株主総会の招集ご通知」の参考書類において略歴・管掌部署・指名理由を説明します。また、取締役会が取締役の解任議案の提出を行う際も、「株主総会の招集ご通知」の参考書類において、解任理由を説明します。

取締役会が経営陣幹部の選解任を行った際は、その内容につき、当社Webサイト等にて開示を行います。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組みおよび人的資本や知的財産への投資等】

(1) サステナビリティについての取組み

当社のサステナビリティについての取組みは、CSR報告書において開示しています。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/csr/responsiblecare/>)

また、当社は、サステナビリティを巡る課題が重要な経営課題であると認識しており、これの解決に取組むため、2021年12月1日付で、「サステナビリティ委員会」および「サステナビリティ推進室」を設置しました。今後は、サステナビリティへの取り組みを一層深めてまいりますとともに、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進め、情報の開示を行っていく予定です。

(2) 人材育成への取組み

当社では「人」を財産と考え、自ら考え成長する「人財」の育成に取り組むとともに、社員が安心して働きやすい職場づくりに向けた施策を実施しています。

人材育成への取組みの詳細は、CSR報告書において開示しております。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/csr/responsiblecare/>)

(3) 知的財産への投資

当社は、3事業すべてが成長をけん引する事業構造へ転換するための中期経営計画のもと、研究開発の強化、開発品への積極投資に取り組んでおり、その詳細は、当社Webサイトにおいて開示しております。

(https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/ir_plan/)

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割・責務】

当社取締役会は、法令および定款に定められた事項ならびに重要な業務執行に関する決定については、取締役会の決議事項としています。

また、個別の業務執行については、取締役会決議や取締役会規程等の社則により、個々の取締役および経営陣幹部に委ねています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準】

当社は、社外取締役を独立役員として指定する基準を定めています。当該基準につきましては、有価証券報告書において公表しております。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/zaimu/securities/>)

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会に関する開示】

(1) 独立性に関する考え方

当社の役員指名報酬委員会は、社内取締役2名(社長・人事担当役員)と独立社外取締役の中から取締役会で選任された3名の合計5名で構成されています。同委員長は、同委員会規程に基づき、互選で選定されております。同委員会の委員長は、現在、社長が務めていますが、委員の過半数を独立社外取締役が占めることより、その独立性を確保しております。

また、同委員会の審議において意見が分かれた場合には、同委員会規程に基づき、その概要についても取締役会に報告することとしており、少数意見が取締役会に報告されることにより、委員の独立した職権の行使を担保しております。

(2) 権限・役割

当社の指名報酬委員会は、取締役および経営陣幹部の選定手続きを客観化し、透明性および公正性を確保するために、以下の事項を審議し、取締役会に意見を述べることとしております。

取締役選任基準

取締役に求めるべきスキルセット

取締役候補者の指名、経営陣幹部の選解任

取締役・経営陣(幹部およびその他経営陣)の報酬の方針

取締役・経営陣幹部の個別報酬額の決定、

【補充原則4 - 11 - 1 取締役候補者の指名に関する方針・手続】

取締役会が、当社の「持続的な成長」と「企業価値の向上」をけん引していくため、取締役候補者には、当社取締役選定基準を満たす人的資質と、高い経営能力(スキル)を兼ね備えた人物を指名することとしております。

また、取締役会が、当社の経営戦略・経営計画の策定・実行、将来課題への的確な対応を行っていくため、取締役会の全体として備えるべきスキル(知識・経験・能力)を選定しております。

備えるべきスキル、各スキルの選定理由および取締役会のスキルセットの充足状況については、別添(1)のとおりです。

【補充原則4 - 11 - 2 役員候補者の兼任の状況】

取締役の指名にあたっては兼任状況を確認し、合理的な範囲にとどまるようにしています。兼任状況につきましては、「株主総会の招集ご通知」にて公表しています。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/kabunusisokai/>)

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

(1) 実効性評価の方法

当社取締役会の実効性評価は、下記のプロセスで実施しております。

ア 各取締役による自己評価(アンケート)の実施

- イ 自己評価に基づく現状分析と課題の抽出
- ウ 取締役会において、 に基づく実効性評価と課題について議論

自己評価の項目は以下のとおりです。

- ・取締役会の運営・制度（議題数や時間配分）
- ・取締役会の人員構成
- ・取締役会での議論や説明・報告の状況
- ・取締役会による監督の状況（経営計画の実行、リスク管理や内部統制・コンプライアンスなどに関して）
- ・経営幹部の後継者計画の監督
- ・昨年度の実効性評価において挙げられた課題への取組み状況

(2) 昨年度の実効性評価における課題への取組み状況

昨年度の実効性評価において挙げられた課題について、既存のルール・方針の見直し、新たな取組みの実施など、取締役会の実効性をより高めるよう努めました。各課題の内容と、課題への具体的な取組み状況は以下のとおりです。

ア 経営陣幹部の後継者の選定およびその人材の育成への取組み

昨年度の実効性評価においては、社内の人材登用・育成に関する会議において、経営陣幹部に必要な資質やスキル等の目標に対しての具体的な育成方法の検討、その成果など進捗状況の報告を行うこと、取締役会やその他重要会議において経営陣幹部候補者に報告・発表の機会を与え、評価する機会とすることを、本課題に対する対策として掲げました。本課題については、適切に取組んでおります。

イ 監査等委員会設置会社への移行後の取締役会の監視監督機能強化

昨年度、本課題に対しては、取締役会への決議・報告基準の見直し、取締役会において議論・報告すべき内容の充実を対策として掲げました。本件については、取締役会の決議・報告基準の見直しと、業務執行状況の取締役会への報告内容の整理・充実を行いました。これにより、迅速な意思決定を実現するとともに、取締役会の監視監督機能がより適切に発揮できるようにいたしました。しかしながら、報告内容の充実に伴う資料の増加や、取締役会の時間管理が次の課題となっております。この点について、今後改善を図ってまいります。

ウ その他(ガバナンスの強化、役員相互のコミュニケーション機会の確保)

昨年度、本課題に対しては、指名報酬委員会の過半数を独立取締役とすること(ガバナンスの強化)、新型コロナウイルスの感染防止策をとりつつも、必要なコミュニケーションの機会の確保に努めること(役員相互のコミュニケーション機会の確保)を対策として掲げました。本件については、既に実施しております。は新型コロナウイルス変異株への対応のため、オンライン以外でのコミュニケーション機会の確保はできませんでしたが、今後の感染状況を勘案しながら、引き続きコミュニケーション機会の確保に努めてまいります。

(3) 今年度の実効性評価における課題と今後の対応

ア 取締役会による執行の監督とそのための指標の設定

取締役会による執行の監督をより強化するため、売上や営業利益の財務情報に加え、非財務情報についても、適切な指標を設定し、それに基づいた監督を行ってまいります。

イ ガバナンス向上に資する取締役会の構成等

ガバナンス向上に関しては、当社に対するステークホルダーの期待や社会的に要求される水準を加味し、実質的なガバナンスの向上において、当社によりふさわしい体制の構築を図ってまいります。なお、取締役会の構成に関して、独立社外取締役に企業経営経験者を任命することは喫緊の課題であると認識しておりますが、当社の規模や事業内容に照らして適切な人材を任命することが重要であり、候補者の選定に、引き続き取組んでまいります。

ウ その他(中期経営計画の策定・経営会議等の取締役会への報告)

今年度策定予定である中期経営計画については、業務執行側と社外取締役との間で十分な議論を重ね、今後の当社が進むべき道を適切に示せるよう策定を進めてまいります。取締役会における経営会議や各種委員会の運営の報告については、会議の結果や結論のみを報告するのではなく、議論の過程や、認識した課題への対応を中心に報告し、取締役会はこの報告を監督することと致します。これにより、取締役会における執行の監督をより強化するよう努めてまいります。

当社は、これらの取組みを通じて、今後とも、取締役会の実効性向上に努めてまいります。

なお、2021年度の実効性評価の結果は下記ウェブサイトにて公開しています。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/corporategovernance/>)

【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニング】

当社は、取締役が、それぞれ企業統治において重要な役割・責務を担うことを踏まえて、その法的責任を含めた役割・責務の理解および会社の事業・財務・組織等に関する知識の習得など、必要な研修を会社の費用負担で実施する方針です。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 基本方針

当社は、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、合理的な範囲で株主との建設的な対話を行います。また、株主との対話においては、当社の経営方針や経営状況を分かりやすく説明し、株主の理解が得られるよう努めます。

(2) IR体制

当社は、経理・総務担当取締役を、各々役割に応じて、株主との対話の統括者として指定しています。また、株主との充実した対話を行うため、社内関係部署において、必要な情報を共有し、開示資料の作成を共同で行うなど、それぞれの部署の役割や特色を生かして積極的な連携を図っています。

(3) 対話の手段の充実に関する取組み

当社では、第2四半期決算・通年決算の公表後、投資家説明会を開催しています。また、機関投資家からの要請を受け、必要に応じて個別の対話を実施しています。これらに加えて、株主の理解を深めるため、当社ホームページ等において、事業戦略や事業環境に関する情報開示を行ってまいります。

(4) 社内への効果的なフィードバック

当社は、株主との対話において把握された意見について、内容を分析の上、経営陣や社内関係各署にフィードバックし、情報を共有しています。

(5)インサイダー情報管理の方策

当社は、対話に際して、インサイダー情報の漏洩に留意し、また、決算発表前の期間はサイレント期間とし、投資家との対話を制限しています。

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】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
住友化学株式会社	4,195,600	31.10
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,340,500	9.94
JP MORGAN CHASE BANK 385632	819,900	6.08
株式会社三井住友銀行	463,000	3.43
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	459,600	3.41
J.P.MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A.381572	338,700	2.51
住友生命保険相互会社	310,200	2.30
三井住友信託銀行株式会社	270,400	2.00
多木化学株式会社	206,400	1.53
住友精化社員持株会	173,758	1.29

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明更新

- ・上記の大株主の状況は、2022年3月31日現在の状況を記載しております。
- ・持ち株比率については、自己株式(480,899株)を控除して算出しております。
- ・上記のほか当社所有の自己株480千株(3.44%)があります。
- ・2021年12月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社が2021年11月30日現在で以下の株式を所有している旨が記載されていますが、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができていません。
[名称 / 保有株式等の数 / 株券等保有割合]
ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社 / 1,816千株 / 13.00%
- ・2021年1月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者である三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社並びに日興アセットマネジメント株式会社が2020年12月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されていますが、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができていません。
[名称 / 保有株式等の数 / 株券等保有割合]
三井住友信託銀行株式会社 他2社 / 865千株 / 6.19%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分更新 東京 プライム

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 更新

住友化学株式会社は、当社の発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対して31.10%の割合の株式を保有している主要株主ですが、事業を行う上での成約は無く、一定の独立性が確保されています。

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	社長
取締役の人数 更新	11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
勝木 保美	公認会計士											
川崎 全司	弁護士											
三浦 州夫	弁護士											
岸上 恵子	公認会計士											

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

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
勝木 保美			勝木保美氏は、過去に、当社の現・会計監査人である有限責任あずさ監査法人の業務執行社員でしたが、2010年6月に同監査法人を退職しています。また、同氏は、2009年6月まで、有限責任あずさ監査法人の業務執行社員として当社の会計監査を行っていました。当社が、同監査法人に支払った2021年度の監査報酬は約4,400万円です。	勝木保美氏は、長年にわたる公認会計士としての専門的知識と幅広い見識を有するとともに、他社において社外取締役および社外監査役を務めております。また2013年に当社社外取締役に就任して以来、取締役会においては率直かつ活発で建設的な発言・提言を行っていただいていることから、当社経営の監督を強化することが期待できるため、社外取締役に選任しています。同氏は、過去に有限責任あずさ監査法人の業務執行社員でしたが、2010年6月に同監査法人を退職しており、現在、当社と同氏の間には特別の利害関係はありません。また、同監査法人は相当数の企業の会計監査人を務めており、当社が支払う監査報酬額は、同監査法人の売上に比べて僅少です。以上のことから、同氏が同監査法人から影響を受けることはなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断しており、独立役員に指定しています。
川崎 全司				川崎全司氏は、長年にわたる弁護士としての経験から法律に関する高度な専門的知識と幅広い見識を有するとともに、他社において社外取締役および社外監査役を務めた経験を有しております。これらの豊富な知識・経験に基づき、2015年に当社社外取締役に就任して以来、取締役会においては率直かつ活発で建設的な発言・提言を行っていただいております。公正中立な立場から当社経営の監査・監督を強化することが期待できるため、社外取締役に選任しています。同氏と当社の間には特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しています。
三浦 州夫				三浦州夫氏は、長年にわたる裁判官および弁護士としての経験から法律に関する高度な専門的知識と幅広い見識を有するとともに、他社において社外取締役および社外監査役を務めております。これらの豊富な知識・経験に基づき、2010年に当社社外監査役に就任して以来、取締役会においては率直かつ活発で建設的な発言・提言を行っていただいております。公正中立な立場から当社経営の監査・監督を強化することが期待できるため、社外取締役に選任しています。同氏と当社の間には特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しています。
岸上 恵子				岸上恵子氏は長年にわたる公認会計士としての経験から財務および会計ならびに監査業務に関する専門的知識と幅広い見識を有するとともに、他社において社外取締役および社外監査役を務めております。これらの豊富な知識・経験に基づき、2020年に当社社外監査役に就任して以来、取締役会においては率直かつ活発で建設的な発言・提言を行っていただいております。公正中立な立場から当社経営の監査・監督を強化することが期待できるため、社外取締役に選任しています。同氏と当社の間には特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断し、独立役員に指定しています。

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
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

2021年6月25日から、監査等委員会の職務を補助する監査等委員会事務局を設置し、所属員として兼任のスタッフを配置しています。監査等委員会事務局の所属員は、監査等委員でない取締役から独立し、監査等委員会の指揮命令の下に職務を遂行することとし、また不当な人事考課その他補助使用人の独立性を害する取り扱いを禁じる規程を置くことにより、監査等委員会の監査の実効性を確保しています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

四半期ごとに、会計監査人から監査報告を受けているほか、必要に応じて意見を聴取しています。
定期的に内部監査部門(内部監査部)と情報交換を行うほか、常勤の監査等委員は、当社および当社グループ会社の業務監査実施後、監査報告会に出席してその内容を聴取しています。

【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	役員指名報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員指名報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、監査等委員でない取締役および経営陣幹部の報酬決定の諮問機関として、役員指名報酬委員会を設置しています。本委員会は、社長、人事担当取締役および3名の独立社外取締役で構成され、役員の報酬に関しては、制度、水準および具体的支給額等の決定する諮問機関として、監査等委員でない取締役および経営陣幹部の報酬決定の透明性と公正性を図ることを目的としています。

なお、2021年度における取締役等の報酬に関する審議および決定のための委員会等の活動は次のとおりです。

役員指名報酬委員会

開催回数 4回

活動内容

- ・役員報酬決定方針改訂に関する審議
- ・固定報酬に関する審議
- ・業績連動報酬に関する審議

【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

当社の独立役員の選定基準を充足する人物を指定しています。

【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

取締役の賞与は、会社の業績および各人の業績成果に基づいて決定しています。
詳細は、後述の(7)取締役報酬関係に記載しています。

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

有価証券報告書および事業報告において、各期に取締役へ支払った報酬の総額を記載しています。なお、有価証券報告書については、EDINET(金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム)を通じて公衆縦覧に供しているほか、当社ホームページでも掲載しております。

(<https://www.sumitomoseika.co.jp/ir/zaimu/securities/>)

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

< 監査等委員でない取締役 >

ア 基本方針

・ 監査等委員でない取締役の報酬は、基本報酬(固定報酬)および賞与(業績連動報酬)で構成されます。ただし業務を執行しない社外等の取締役は、経営の監視・監督の責務を担うことから、基本報酬のみを支給し、賞与は支給しません。

・ 基本報酬は、会社の持続的成長のインセンティブとなるよう設計しています。

・ 賞与は、中期経営目標達成のインセンティブとなるように、毎事業年度の連結業績を強く反映するものとします。

・ 取締役および経営陣幹部の報酬水準については、当社の事業規模や事業内容等を勘案するとともに、人材の確保・維持等の競争力がある水準とするものとします。

イ 報酬要素の仕組み

a 基本報酬(月例固定報酬)

監査等委員でない取締役の基本報酬は、上記の方針に基づいて、その水準を決定しています。また、監査等委員でない取締役の基本報酬は、各年単位では固定報酬とする一方、当社のポジションが変動したと判断しうる場合は、報酬水準を変動させるものとしています。ポジションの変動は、「会社の規模」(売上高、時価総額、従業員数)および「収益力」(営業利益、ROE、D/Eレシオ)を基準に判断します。なお、各人の支給額は、取締役および執行役員の兼務の有無、執行役員の役位(社長、専務、常務、役なし等)、および独立の属性の有無に基づいて決定するものとします。

b 賞与

賞与は、当該事業年度の業績数値が一定額以上となったことを支給要件とし、支給額は賞与算出フォーミュラ(業績指標×係数)に基づいて決定します。賞与算出フォーミュラに係る業績指標は、中期経営目標達成のインセンティブとするため、連結営業利益と金融収支の合算値を適用しています。また、算出フォーミュラの係数は、取締役兼務の有無、および執行役員の役位に応じて設定し、上位の役位ほど大きくなるよう設定しています。なお、当該事業年度における業績指標の実績値は7,996百万円です。

c 固定報酬(基本報酬)と業績連動報酬(賞与)の割合

中期経営計画(2020年度～2022年度)最終年度の連結業績目標(営業利益)80億円を達成した場合、報酬に占める賞与構成比が15～20%となるように賞与算出フォーミュラを設計しています。

< 監査等委員である取締役 >

監査等委員である取締役の報酬総額は、職責に対応した基本報酬として年額6千万円以内です。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役には、必要に応じて、取締役会の決議事項について代表取締役から説明を実施しています。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

名

その他の事項

相談役の制度はありますが、現在対象者がおりません。

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

(1) 会社の機関の内容

当社は監査等委員会設置会社設置会社です。当社では、コーポレート・ガバナンス体制を強化し、併せて効率的な経営の実現と競争力の強化のため、会社基本方針の策定および戦略の決定ならびに業務執行の監督機能を有する取締役と、業務執行に専念する執行役員を分離する執行役員制度を採用しています。現在の経営体制は、本報告書提出日現在で取締役7名(監査等委員である取締役を除く。)と執行役員13名(うち取締役兼務者5名)です。

当社の取締役会は11名(うち独立社外取締役4名)の取締役により、監査等委員会は4名(うち独立社外取締役3名)の監査等委員により構成されています。取締役会では、経営の執行状況が報告され、経営戦略の決定と各取締役の職務執行の監督を行っています。執行役員は、取締役会が決定した経営戦略に基づき、その委ねられた業務領域における業務執行の責任を負うこととなっています。

監査等委員でない取締役の指名および報酬、ならびに監査等委員である取締役の指名に関し、任意機関である役員指名報酬委員会で審議を行い、選任および報酬決定のプロセスの透明性を確保しております。役員指名報酬委員会は、社長、人事担当取締役および独立社外取締役3名で構成されます。

当社では、内部統制システム体制の構築・運営とその監督のため、内部統制委員会を設けています。同委員会はリスクマネジメントおよび法令遵守(コンプライアンス)に取り組んでいます。同委員会は、業務を統括する執行役員により構成されています。

また、サステナビリティを巡る課題の解決に取り組むため、サステナビリティ委員会を設けています。

当社グループの経営上の重要事項については、毎月、業務を統括する執行役員を構成員とする経営会議において審議しています。また、監査等委員(常勤)も経営会議に出席しています。

(2) 内部統制システムおよび内部監査の整備状況

内部統制システムの整備状況

当社は、住友精化グループ行動憲章を定めて、これを基本方針として、事業活動を行っています。取締役の業務執行に関しては、取締役会のほか、経営会議および役員連絡会を通じて、また、内部監査部による監査や社内規程の遵守により、効率的な会社経営およびコンプライアンスの実現に務めています。また、監査等委員の監査に関しても、報告体制の確立、意見交換会の実施や人員体制の確保を通じて、監査等委員の監査が実効的に行われることを確保しています。

リスク管理体制の整備状況

当社は、リスク・緊急事態規程に基づき、経営リスクの評価・対策などのリスクマネジメントや重大な事件・事故などの緊急事態に関する体制を整備しています。リスクマネジメントについては、内部統制委員会において、当社グループにおけるリスク体制の運営状況の報告を行い、そのレビューを行い、概要を取締役に報告しています。個別の重要な経営リスクに関しては、経営会議において審議しています。なお、重大な事件・事故などの緊急事態が発生した場合には、緊急事態対策本部を設置して、その対応に当たるものとし、所要の訓練も実施しています。

グループ会社の業務の適正を確保するための体制の整備状況

当社は、グループ運営規程により、グループ会社の管理体制を定めており、グループ会社の運営管理、指示、指導、援助、事業運営などに関する

る承認、および業務監査を通じて、グループ会社の業務の適正を確保しています。

(3)内部監査および監査等委員監査の状況

内部監査部(現在6人体制)は、業務監査を主体に行っており、取締役会、内部統制委員会、監査等委員会および社長に適宜報告しています。また、内部統制報告書に関しては、内部統制委員会および会計監査人に対し必要な報告を実施しています。各監査等委員は、監査等委員会の定めた業務の分担に従い、取締役会等の重要な会議に出席し、重要な書類を閲覧するなど取締役および執行役員の職務の執行を監査しています。毎月開催される監査等委員会では、常勤の監査等委員からの監査実施状況の報告がなされています。また、常勤の監査等委員は内部監査部の監査結果を聴取しており、監査等委員会は各担当執行役員と定期的な情報交換を行い、適法性および妥当性の両面から適正な監査がなされています。また、監査等委員会は、四半期毎に会計監査人から説明を受け、意見交換も適宜行っています。

(4)会計監査の状況

当社の会計監査人は、有限責任あずさ監査法人であり、公認会計士の氏名等は次のとおりです。当社と同監査法人とは会社法監査および金融商品取引法に基づく監査契約を締結しています。監査業務はあらかじめ策定した監査日程に基づき行われています。
[公認会計士の氏名、所属する監査法人]
指定有限責任社員 業務執行社員 俣野 広行 有限責任あずさ監査法人
指定有限責任社員 業務執行社員 北村 圭子 有限責任あずさ監査法人

(5)監査等委員の機能強化に向けた取組状況

当社は、独立性の高い社外監査等委員の確保に向けて、一般株主と利益が相反しないとの観点から候補者を選定する方針です。当社は、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する候補者を選定するよう取り組んでいます。当社は、監査等委員の職務を補助するため、監査等委員会事務局の設置し、また、監査等委員の求めに応じて業務執行部門から独立した補助者の設置ならびに財務・会計の専門家を起用できる体制を構築し、監査等委員の機能強化に取り組んでいます。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社が、監査等委員会設置会社を採用し、任意の諮問機関として役員指名報酬委員会を設置しているのは、次の理由により、適切なコーポレート・ガバナンスの実現が可能であると考えためです。

- ・ 取締役会(総数11名のうち4名が独立社外取締役)による経営の実効的な監督
- ・ 監査等委員会(総数4名のうち3名が独立社外取締役)による経営の適正な監査
- ・ 役員指名報酬委員会(総数5名のうち3名が独立社外取締役)による取締役の指名および監査等委員でない取締役の報酬決定プロセスの透明性の確保

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2022年度は法定期日の4営業日前に招集通知を発送しました。 また、招集通知の発送の2営業日前に、当社ホームページにて公表しました。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は集中日を回避するよう努めております。また多くの株主様に参加いただけるよう2021年6月開催の第108回株主総会から、株主総会の様子を動画にて配信しております。
電磁的方法による議決権の行使	2008年6月開催の第95回定時株主総会から、電磁的方法による議決権行使制度を採用しています。
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	2008年6月開催の第95回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームへ参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2021年6月開催の第108回株主総会から、招集通知の英訳版の作成を行い、当社ホームページ等に掲載しています。
その他	株主の皆様により理解していただくため、株主総会における事業報告については、グラフや図表を駆使したスライドを用いて説明を行っています。

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

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	IRポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しています。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(半期毎)決算説明会を開催しています	あり
IR資料のホームページ掲載	招集通知、株主宛報告書、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理企画室で対応しています。	

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	当社グループの取締役および社員の遵守すべき「住友精化グループ行動憲章」を策定し、株主、投資家などのステークホルダーならびに広く社会に対し、会社情報を正確、かつ迅速に開示することとしています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	化学製品について、製品の全ライフサイクルを通じての環境保全および製品安全をはかるため、レスポンスフル・ケア活動を実施しています。また、CSR報告書の中でその活動内容をとりまとめ、HP等で公開しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	適時開示に関する社内規則を定め、その運用、徹底をはかり、株主・投資家に対しては、投資判断に必要な情報を適時、公正公平にかつ継続して提供し、IR・広報活動の強化・推進に努めています。また、内部者取引管理規程によりインサイダー取引の未然防止を徹底しています。
その他	女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備や、出産・育児による休暇・休業制度を取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。

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

当社は、グループ企業理念の下で、業務が適正に行われることを確保するため、会社法および会社法施行規則に基づき、以下のとおり体制(内部統制システム)を整備する。

業務執行を行う社長および各担当取締役は、職務に応じて内部統制システムを具体的に整備・運用する責任を負い、内部統制委員会がその状況について定期的にモニタリングを行う。

取締役会は、内部統制システムの整備運用状況の監督と、状況変化に応じて本基本方針を見直すことにより、内部統制システムの実効性の確保と向上を図る。

1. 当社および当社グループの取締役および使用人の職務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

- (1) 当社および当社グループの行動規範を定め、役職員がこれに従った行動をするように徹底する。
- (2) 適正かつ効率的に業務遂行を行うための具体的な手順を定め、これに基づいて職務執行を行う。
- (3) コンプライアンス委員会を設置し、当社および当社グループにおけるコンプライアンスの推進および監督を行う。
- (4) 内部通報制度を設け、コンプライアンス違反またはそのおそれがある行為について、当社および当社グループの役職員が社内外に設置された通報窓口へ直接通報することができる体制および環境を整備する。
- (5) 内部監査を担当する専任部署を設置し、当社および当社グループにおける業務遂行の監査を実施し、問題を発見した場合には改善を行う。
- (6) 反社会的勢力とは取引関係も含めた一切の関係を排除する。

2. 当社の取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制

職務執行に係る情報は、管理規程を定め、この規程および法令に基づき、情報の性質および重要度に応じた保存および管理を行う。

3. 当社および当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社および当社グループにおける経営上のリスクの抽出、評価、対策を実施する。また、リスク委員会を設置し、当社および当社グループにおけるリスクマネジメントの推進および監督を実施する。
- (2) 当社の経営上のリスクに関する情報を、取締役会等に適切に報告できるように、報告体制を整備する。
- (3) 災害、事故等の緊急事態時の手続きを定めた規程を定めるとともに、緊急事態発生時の被害を最小化できるように訓練等の対策を実施する。

4. 当社および当社グループの取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社および当社グループの取締役の職務執行が効率的に行われるよう、取締役が統括する各組織の権限および責任を明確に定めた規程を制定し、これに基づいた運営を行う。
- (2) グループ全体の経営情報を容易かつ迅速に把握するため、ITシステムを整備し、経営の効率化を図る。

5. 当社グループの取締役等の職務執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社グループ各社から当社への報告に関する基準および手続きを定めた規程を定め、当該規程に基づき、報告を求める。当社グループ各社に

おける経営上の重要事項については、付議基準を定め、これに基づき、当社取締役会等において審議する。

6. 監査等委員会の補助使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項および監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

補助使用人の設置およびその独立性の確保のための規程、補助使用人に対する監査等委員会の指示の実効性確保に関する規程を定める。

7. 監査等委員会への報告に関する体制

(1) 当社および当社グループの取締役および従業員は、監査等委員会から監査に必要な事項について報告を求められた場合または法令により報告が必要な場合は、速やかに、報告を実施する。

(2) 内部監査部が実施する内部監査の計画、実施の経過およびその結果について、監査等委員会に報告する。

(3) 監査等委員会への報告を行った者について、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行わないことを定めた規程を定める。

8. 監査等委員の職務執行に生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項

監査等委員の職務執行に係る費用について予算措置をとるとともに、適切な範囲内で負担する。

9. その他監査等委員会の監査の実効的な実施を確保するための体制

(1) 監査等委員は、社内重要会議への出席や、重要会議の議事録、決裁、契約書その他の監査等委員会の監査に必要な情報を閲覧できるものとする。

(2) 社長と監査等委員の定期的な意見交換のための会合を行う。

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、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切の関係を持たないことを基本方針としています。この基本的方針は、社内規則において明確に規定され、当社グループに周知しています。

また、反社会的勢力および団体の不当な要求に対しては、総務担当部門に情報を集約するとともに、警察や顧問弁護士等との緊密な連携により、適切に対応してまいります。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

[1] 内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図は、別添(2)のとおりです。

[2] 適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

(1) 基本方針

当社は、コンプライアンス(法令遵守)を事業の基本方針としています。社内規程「住友精化グループ行動憲章」では、当社役員および従業員は、国内外の法令、社内規則ならびに社会の規範や倫理を遵守し、社会的良識をもって行動することを宣言しています。

また、「住友精化グループ行動憲章」の下部規程である「コンプライアンスの手引き」では、会社情報の適時開示に関し、「株主、投資家などのステークホルダーならびに広く社会に対して、会社情報を正確、かつ迅速に開示します。」と表明し、適切な情報開示に努めています。

(2) 適時開示に係る社内体制

会社情報の管理に関しては、1989年に内部者取引管理規程を制定して、内部情報(インサイダー情報)および内部者取引(インサイダー取引)を金融商品取引法等法令および上場証券取引所規則に基づき、厳格に管理しています。内部情報は、発生、決定または確定した時点で、管理対象となることを明らかにするとともに、法務統括執行役員を内部情報取扱責任者として、役員および社員に対して内部情報の守秘義務の発生と、外部関係者に対する情報開示時の秘密保持要請義務を課しています。また、内部情報の公表には、法務部との事前協議も義務付けています。

(3) 会社情報の管理状況

内部情報取扱責任者である法務統括執行役員が会社情報を一元的に管理し、報道機関に対する公表を統括しています。また、法務統括執行役員

を証券取引所に対する情報取扱責任者として届け出ています。また、適時開示運用基準を制定して、内部者取引管理規程に定める内部者情報を新聞発表する場合の要領について定め、会社情報の正確、かつ迅速な開示をはかっています。

(4) 情報開示の流れ

1) 内部情報発生または発生予想(重要決定事実:決裁または内諾時点 / 重要発生事実:当該事項発生時点 / 決算情報:確定時点)

2) 各主管部(連結子会社含む)から法務統括執行役員(情報取扱責任者)への事前通知および取締役会への付議・報告

3) 内部情報取扱責任者(法務統括執行役員)による内部情報および開示手続きの確認

4) 適時開示

(5) 適時開示根拠規程

- 1) 住友精化グループ行動憲章
- 2) コンプライアンスの手引き
- 3) 内部者取引管理規程
- 4) 適時開示運用基準

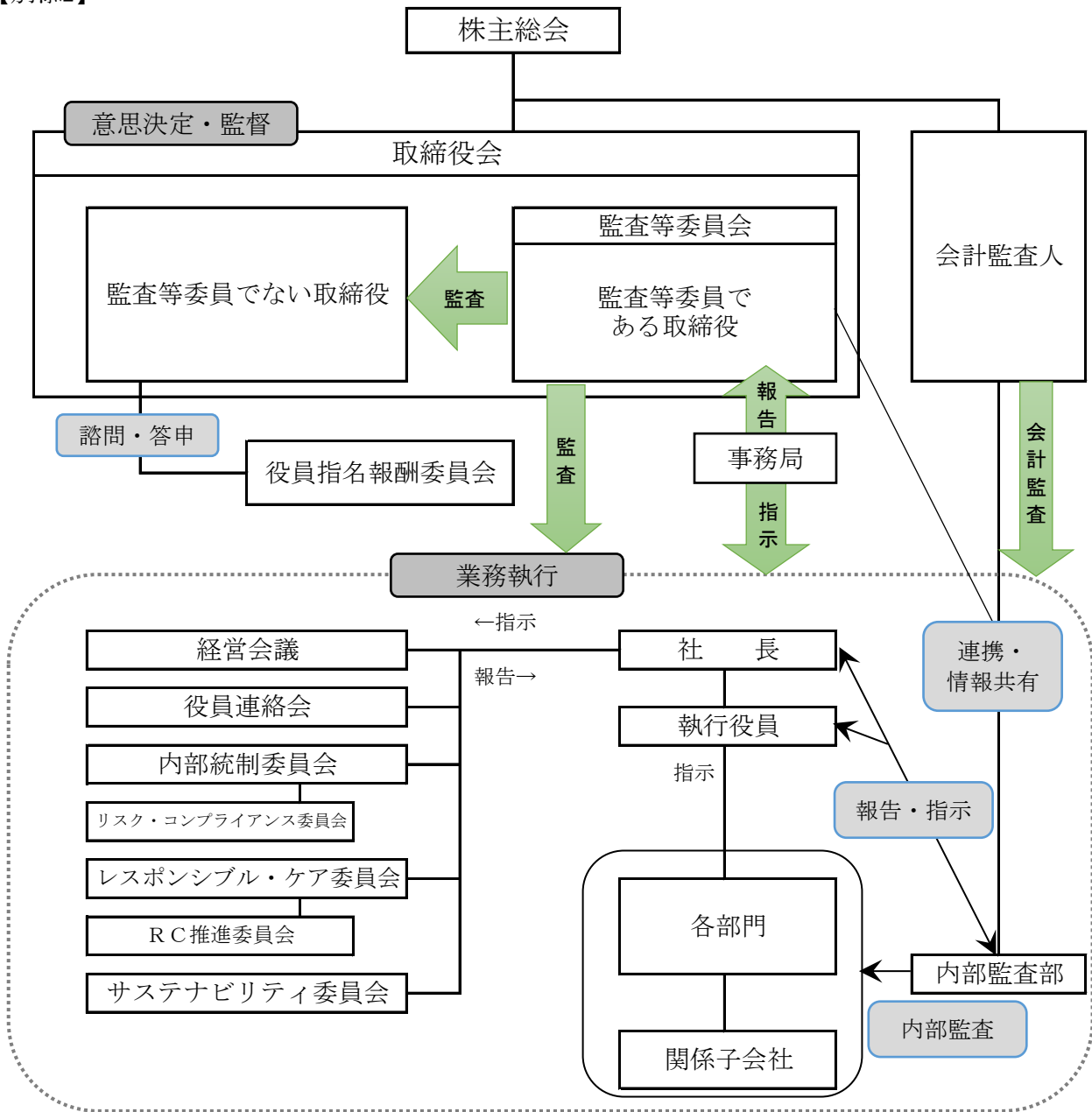
なお、適時開示体制(模式図)は別添(3)のとおりです。

【別添1】

スキル（知識・経験・能力）	スキルの選定理由
企業経営	取締役会の役割は、経営の重要な意思決定や経営陣の監督であり、この役割を担うためには、企業経営にかかる経験・実績を持つ取締役が必要であるため。
技術・研究開発	化学メーカーである当社が持続的に企業価値を向上させていくためには、既存製品の改良や、ユーザやマーケットの要望に応える新製品・新技術の開発が必要不可欠であり、技術・研究開発の分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。
法務・リスク管理	企業活動における適正の確保は経営の基盤であり、また、健全なリスクテイクの下で、企業価値の向上を図るためには、適切なリスクマネジメントが必要であり、法務・リスク管理の分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。
財務・会計	正確な財務報告により株主に適切な情報を開示することはもとより、財務基盤の確保により、安定的に企業活動を推進するためには、財務・会計の分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。
営業・事業	販売戦略・営業戦略を推進し、事業規模の拡大・収益性の向上のためには、化学品における営業・事業の分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。
サステナビリティ・ESG	当社が社会の一員として活動し、ステークホルダーの期待に応え、炭素循環社会実現などの気候問題への対応をはじめ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行っていくためには、サステナビリティ・ESGの分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。

氏名	属性	企業経営	技術・研究開発	法務・リスク管理	財務・会計	営業・事業	サステナビリティ・ESG
小川 育三		●	●				●
濱谷 和弘		●				●	
村越 傑		●			●	●	
東矢 健宏		●				●	
町田 研一郎					●		
重森 隆志	非業務執行	●			●		
勝木 保美	社外				●		
道 簀 守 (監査等委員)				●			
川崎 全司 (監査等委員)	社外			●			
三浦 州夫 (監査等委員)	社外			●			
岸上 恵子 (監査等委員)	社外				●		●

【別添2】



【別添3】適時開示体制の模式図

