

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 更新

当社は、企業理念「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。」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、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、充実した情報開示を適切に行い、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・果断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、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】

当社は、コードの各原則について全て実施します。

【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

【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と思わ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

当社は、当社コーポレート・ガバナンスの確保に関する社則において、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以下の通り定めています。

当社は、世界で通用する人材の育成を目指し、多様な人材がグローバルに活躍できるよう、性別、経歴および国籍に関わらず多様な人材の採用、育成および登用を計画的に推進し、個々人のキャリア形成支援を通じて企業の競争力向上を図る。

男女共に仕事と家庭を両立しながら働き続けることができるよう、育児および介護休業等の各種制度の拡充および整備を進め、個々人が制度を活用できる風土の醸成に努める。

中核人材の登用等における多様性の確保についての方針および測定可能な目標を策定する。

前項の方針および目標の進捗状況を開示する。

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およびその実施状況を開示する。

この社則に基づき、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、当社では次の方針を掲げています。

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います。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います。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いきます。

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います。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います。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いきます。

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いきます。

(2)測定可能な目標

新規学校卒業者採用における女性比率 目標:30%(当社単体)、現状(2024年3月末日現在):43.8%

女性管理職比率 目標:15%(当社単体、2030年度)、現状(2024年3月末日現在):4.9%(4.88%)

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、目標設定を行っていません。

(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います。

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いきます。

<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います。

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います。

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いきます。

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。

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います。

<実施状況>

育児・介護関連

- ・育児休業制度の理解を促進するための説明冊子の作成ならびに説明会実施
- ・共済会による育児休業取得を促す給付金の創設

(参考データ:育児休業取得率の推移(%))

男性(2023年度)45.2 (2022年度)44.0 (2021年度)16.7

女性(2023年度)100.0 (2022年度)100.0 (2021年度)100.0

ワーク・ライフ・バランス関連

- ・2025年度までに平均時間外労働時間を12時間以内へ削減することに取り組む
- ・80%以上の有給休暇取得率継続に取り組む

(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) (2023年度)15.4 (2022年度)15.4 (2021年度)16.2

有給取得率(%) (2023年度)81.0 (2022年度)81.2 (2021年度)76.7

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等を行うことで、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、将来の企業成長に必要な経営基盤や事業戦略等についての中長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、人事担当取締役ならびに独立社外取締役で構成し、構成員の過半数を独立社外取締役とする任意機関)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、取締役が不正、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、有価証券報告書において開示しています。

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

(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、統合報告書において開示しています。

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

(3) 知的財産への投資

2022年11月に公表した、中期経営計画(2023年度から2025年度まで)において、開発が進捗している吸水性樹脂の新製品群を市場に送り出すとともに、現中期計画で目標未達成となっているエネルギー分野や電子材料分野において、厳選した重点テーマにリソースを集中し、これまで以上に進捗管理を徹底することで、スピードアップに繋げること、および、カーボンニュートラル実現に貢献する新製品・新技術として、PSA法による低濃度CO2分離回収技術の開発や、使用済み紙おむつから回収した吸水性樹脂のリサイクル技術の開発などに取り組むことを計画しています。

これらの計画に基づき、必要な知的財産の創出を行うべく、必要な投資を実施していきます。

新中期経営計画については、以下URLをご覧ください。

https://www.sumitomoseika.co.jp/assets/dl/ir/ir_plan/ir_20221107.pdf

【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います。

(<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、社長、人事担当取締役ならびに独立社外取締役で構成され、委員の過半数が独立社外取締役となるよう委員を選任しています。また同委員長は、同委員会規程に基づき、独立社外取締役の中から選定することとしています。これらによって、委員会構成の独立性を確保しています。

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、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います。

(2) 権限・役割

当社の役員指名報酬委員会は、取締役および経営陣幹部の選定手続を客観化し、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にしています。

取締役選任基準

取締役会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、開示しています。また、取締役候補者には、性別、経歴および国籍を含めた多様性を考慮しつつ、当社取締役選定基準を満たす人的資質と、前記スキルを兼ね備えた人物を指名することとしています。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。

【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います。

- 各取締役による自己評価(アンケート)の実施
- に基づく各取締役へのインタビューの実施
- および に基づく現状分析と課題の抽出
- 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)
- ・取締役会の員数・多様性・スキル
- ・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)
- ・経営幹部の後継者育成の監督
- ・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対し、下記のとおり対応しました。

ア 人財戦略の監督強化

(昨年度の課題)

当社の成長戦略の実現のため、取締役会に対し、人財戦略や人的資本経営の実現に向けた考え方や取組みについての報告を充実させる。

(対応状況)

本件については、人財戦略についての取締役会報告を複数回行い、その内容を踏まえた議論を行っております。また、この議論も踏まえ、当社取締役会に求めるスキルセットの見直しを行いました。今後も、社外取締役の視点も入れつつ、人財戦略の監督強化に向けた取組みを行ってまいります。

イ 社外取締役への情報提供の強化

(昨年度の課題)

監査等委員でない社外取締役の監査等委員会の往査への同席など、当社各部門から直接業務内容の説明を受ける機会を設ける。

(対応状況)

監査等委員会の了解を得て、往査への同席を実施いたしました。

ウ 指名報酬委員会の運営

(昨年度の課題)

さらなる透明性の向上を目的とし、指名報酬委員会の委員長を社外の者から選出することについて、検討・準備を行う。

(対応状況)

昨年の実効性評価後に、社外取締役を指名報酬委員会の委員長に選出しております。なお、当該社外取締役は指名報酬委員会の委員長として、取締役会に対し、指名報酬委員会の議論の状況に関する報告も行っております。

エ 取締役会資料の作成方法および分量

(昨年度の課題)

取締役会での議論の時間を確保し、実効性の向上を図るため、取締役会資料および議案説明の改善を図る。

(対応状況)

資料および議案説明の改善に努めました。引き続き改善に取り組んでまいります。

(3) 今年度の実効性評価における課題と今後の対応

実効性評価の結果を踏まえ、今後、以下のとおり対応していきます。

ア 社外取締役と執行側とのコミュニケーションの促進

社外取締役と執行側の情報交換や意見交換の促進を目的として、社外取締役の会合等で出た意見の取りまとめを担当する社外取締役を定め、取締役間の情報交換のより一層の活性化を図ってまいります。

イ 社内各委員会への社外取締役の関与

執行側での議論に社外の視点を導入することで、議論がより深まることを期待して、社内の人財やサステナビリティなどに関する各委員会に社外取締役が関与することを検討いたします。

ウ 取締役会運営の効率化

当社の監査等委員会設置会社への移行後、取締役会での報告事項が増加し、取締役会の時間が長時間化しております。より重要な事項への審議時間を確保するため、報告事項や報告方法の見直しをすすめ、取締役会運営の効率化を図ってまいります。

エ その他

その他、取締役会の実効性向上のために取締役から寄せられた改善要望を踏まえ、以下の対応をいたします。

- ・事業(製品)ポートフォリオと経営資源配分についての取締役会議論の充実
- ・海外グループ会社を含めた製品品質確保に係る取組み等の取締役会への報告・議論の充実
- ・取締役会規程や内部統制の基本方針の定期的な見直し

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いきます。

なお、2023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、コーポレートコミュニケーション統括執行役員を、株主との対話の統括者として指定しています。また、コーポレートコミュニケーション部が、主管部署として社内関係部署から必要な情報を収集し、開示資料を作成しています。

(3)対話の手段の充実にする取組み

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います。

(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。

[原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に関し、資本収益性を向上すべく、現状評価と分析、改善に向けての取組みを決定し、公表しています。

本件の進捗については、定期的に検証を行い、ホームページ等を通じて、開示していきます。

公表内容：<https://ssl4.eir-parts.net/doc/4008/tdnet/2353659/00.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%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	31.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,264,800	9.51
JP MORGAN CHASE BANK 385632	528,300	3.97
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	452,000	3.40
住友生命保険相互会社	310,200	2.33
株式会社三井住友銀行	264,600	1.99
三井住友信託銀行株式会社	243,900	1.83
多木化学株式会社	206,400	1.55
住友精化社員持株会	175,058	1.32
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	131,815	0.99

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、2024年3月31日現在の状況を記載しており、上記のほか、当社所有の自己株式680,538株があります。持ち株比率については、自己株式を控除して算出しています。

・2024年4月5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2024年3月29日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024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(自己株式を含めて算出)]

ティー・ロウ・プライス・ジャパン株式会社 / 618千株 / 4.42%

・2023年7月6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2023年6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るものの、当社として2024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(自己株式を含めて算出)]

三井住友信託銀行株式会社 243千株 / 1.75%
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 338千株 / 2.42%
日興アセットマネジメント株式会社 117千株 / 0.84%

・2022年11月22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、三井住友銀行及びその共同保有者である三井住友D Sアセットマネジメント株式会社が2022年11月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024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(自己株式を含めて算出)]

三井住友銀行 313千株 / 2.24%
三井住友DSアセットマネジメント株式会社 290千株 / 2.08%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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31.55%の割合の株式を保有している主要株主ですが、事業を行う上での制約は無く、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	10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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
吉本 明子	その他											
川崎 全司	弁護士											
岸上 恵子	公認会計士											
吉池 富士夫	他の会社の出身者											

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) 更新

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
吉本 明子				吉本明子氏は、厚生労働省において要職を歴任し、労働政策や雇用機会均等など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います。これらの豊富な知識・経験に基づき、公正中立な立場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。
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います。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、監査等委員である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います。これらの豊富な知識・経験に基づき、2020年から2021年まで当社社外監査役を、2021年から当社社外取締役を務め、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、監査等委員である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。
吉池 富士夫			トステム株式会社(現株式会社LIXIL)において国内外の工場長・資材部門を担当する執行役員を務めた後、株式会社住生活サプライ(現株式会社LIXIL物流)代表取締役社長に就任しました。その後、株式会社LIXILにおいて専務執行役員を務め、グローバル購買を統括していました。また、飯田グループホールディングス株式会社において、執行役員を務めました。このような経験に基づき、2023年から当社社外取締役を務め、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適切な監査・監督を行うことが期待できるため、監査等委員である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。

【監査等委員会】

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 <small>更新</small>	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 更新

監査等委員会の補助組織として監査等委員会事務局を設置し、監査等委員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・調整にあたる者として、独立性に留意した3名を兼務させています。また、監査等委員が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ができるようにしています。

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 **更新**

	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	6	2	2	4	0	0	社外取 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	6	2	2	4	0	0	社外取 締役

補足説明

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、人事担当取締役ならびに独立社外取締役で構成され、委員の過半数が独立社外取締役となるよう委員を選任しています。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、2023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3回

活動内容

- ・株式報酬制度の導入に関する審議
- ・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。
また、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。
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います。

(<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

1 報酬決定方針について

(1) 基本的な考え方

取締役及び経営陣幹部(業務を統括する執行役員をいう。)の報酬制度は、業績目標の達成を動機付けるとともに、浮利を追うことなく長期的な企業価値向上の実現に資するものとする。

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・維持等の競争力のある水準とする。

報酬水準の合理性は、客観的資料を用いて検証する。

個別報酬額は、取締役及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)、並びに独立の属性の有無に基づいて決定する。

報酬の決定は、独立社外取締役がその構成の過半数を占める役員指名報酬委員会が関与することで、透明性と公正性を確保する。

監査等委員である取締役の報酬は、基本報酬のみとし、株主総会の決議によって定められた報酬総額の範囲内において、監査等委員の協議により決定する。

(2) 報酬の構成

取締役及び経営陣幹部の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」並びに、業績に応じた変動報酬(業績連動報酬)としての「賞与」及び「株式報酬」で構成する。

業務を執行しない取締役は、経営の監視・監督の責務を担うことから、「基本報酬」のみとする。

各年度の基本報酬及び業績連動報酬(「賞与」及び「株式報酬」)の割合は、当該年度の中期経営計画(2023年度～2025年度)最終年度の目標業績指標である120億円を

達成した場合に、取締役及び執行役員の兼務の有無並びに執行役員の役位(以下、「役位等」という。)に応じて概ね以下の範囲となるように設計する。

基本報酬(固定報酬)	業績連動報酬(賞与)	業績連動報酬(株式報酬)
64～69%	20～27%	9～13%

1株当たりの株価を2024年3月29日終値である5,090円で算定している。

(3) 基本報酬

「基本報酬」は、職務に対する基礎的な報酬として機能するように、役割や職責に応じた設計とする。

「基本報酬」は、毎月、現金で支給する。

(4) 業績連動報酬

「賞与」は、中期経営計画に定める業績達成の短期インセンティブとして、毎事業年度の連結業績に応じて変動する設計とし、毎年一定の時期(6月末を予定)に現金で支給する。

「株式報酬」は、株主との一層の価値共有の推進と会社の持続的な成長に向けた中長期インセンティブとなる設計とし、取締役会で定める時期に支給する。

2 各報酬要素の仕組み

(1) 基本報酬

基本報酬額は、任期中(1年間)は、固定とする。

当社の「会社の規模」(売上高、時価総額、従業員数)及び「収益力」(営業利益、ROE、D/Eレシオ)が変動した場合は、次期任期より額を変更する。

(2) 業績連動報酬・賞与(短期インセンティブ)

当該事業年度の連結営業利益が50億円以上であることを条件に支給し、賞与算出フォーミュラに基づいて決定する。

賞与算出フォーミュラ:「業績指標」×「係数」

「業績指標」は、毎事業年度の連結業績を反映させるため、当該事業年度の連結営業利益と金融収支の合算値とする。

「係数」は、上記1(2)の比率に基づき、各役位の賞与額(役位等に応じて定め、取締役を兼務する場合及び役位が上位ほど大きくなる)を算出し、当該賞与額を目標の120億円で除して設定する。

賞与算出フォーミュラに基づいて決定された各人の賞与額の±10%の範囲内で、個別の職務成果を反映させることを可能とする。ただし、賞与額の総和は変えない。

(3) 業績連動報酬・株式報酬(中長期インセンティブ)

役位等別に定めた株数の譲渡制限付当社普通株式を支給する(ただし、当社は、当該株式価額に相当する金銭債権を支給し、取締役及び経営陣幹部は、当該金銭債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式の発行又は処分を受けるものとする)。

株数は、上記1(2)の比率に基づき設定し、取締役兼務の場合及び上位の役位ほど大きくなるよう設定する。

当社が定める地位を退任するまでの間、保有を義務付ける。

3 取締役及び経営陣幹部の個別報酬の決定方法

(1)監査等委員でない取締役の報酬総額は、2021年6月25日開催の第108回定時株主総会決議(年額3億6千万円以内、うち社外取締役年額2千万円以内)の範囲内で決定する。

(2)監査等委員でない取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬総額は、2023年6月23日開催の第110回定時株主総会決議(年額9千万円以内)の範囲内で決定する。

(3)当該事業年度における監査等委員でない取締役の個別報酬額は、経営トップのリーダーシップの下で会社経営を執り行うため、取締役会決議により代表取締役社長に委任して決定する。

(4)権限が適切に行使されるように、社長が、役員指名報酬委員会に対し、個別報酬額が上記報酬決定方針に照らして妥当であるか否かについて諮問を行い、同委員会より妥当である旨の答申を受けることを委任の条件とする。

(5)監査等委員である取締役の報酬総額は、2021年6月25日開催の第108回定時株主総会決議(年額6千万円以内)の範囲で決定する。

【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、当該決議事項にかかる業務を統括する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、現在対象者がありません。

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6名(監査等委員である取締役を除く。)と執行役員12名(うち取締役兼務者4名)です。

当社の取締役会は10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います。役員指名報酬委員会は、社長、人事担当取締役ならびに独立社外取締役で構成され、委員の過半数が独立社外取締役となるよう委員を選任しています。また同委員長は、同委員会規程に基づき、独立社外取締役の中から選定することとしています。

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の状況

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(監査等委員である取締役を除く。)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(本報告書提出日現在で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

当社は、有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結し、会社法監査及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。有限責任あずさ監査法人による監査継続期間は22年間(2003年3月期以降)です。2024年3月期に業務を執行した公認会計士は、俣野広行、北村圭子であり、継続監査年数は全員法定期間内です。当社の監査業務に係る補助者構成は、2024年6月28日現在、公認会計士(12名)とその他(20名)です。

(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を設置し、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10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6名のうち4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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日前に公開・発送しています。
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います。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います。
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(半年毎)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	コーポレートコミュニケーション部で対応しています。	

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、レスポンスブル・ケア活動を実施しています。また、統合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、特に、出産・育児による休暇・休業および在宅勤務の制度を設け、性別を問わず、これらを利用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

【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、「7. 株主、取引先、従業員、地域社会その他事業活動に関わる全てのステークホルダーに対して、会社情報を適切に開示し、説明責任を果たします。」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

1) 開示体制

会社情報の開示は、コーポレートコミュニケーション部が主管部署として一元的に管理し、法務部等の関連部署と連携して、正確かつ迅速な開示に努めています。

2) 内部情報の管理

会社に関する未公表の重要な情報(内部情報)は、社内規程(内部者取引管理規程)に基づき厳格に管理し、内部者取引(インサイダー取引)に該当する行為や、その疑いのある行為の防止に努めています。また、法務統括執行役員を内部情報取扱責任者としています。

適時開示が必要な場合は、決定・発生後遅滞なく、コーポレートコミュニケーション部が、適時開示情報伝達システム(TDnet)

により公表しています。なお、TDnetによって公表した情報は、当社ウェブサイトにも速やかに掲載しています。
適時開示体制の模式図は、別添3のとおりです。

- (3) 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

【別添 1】

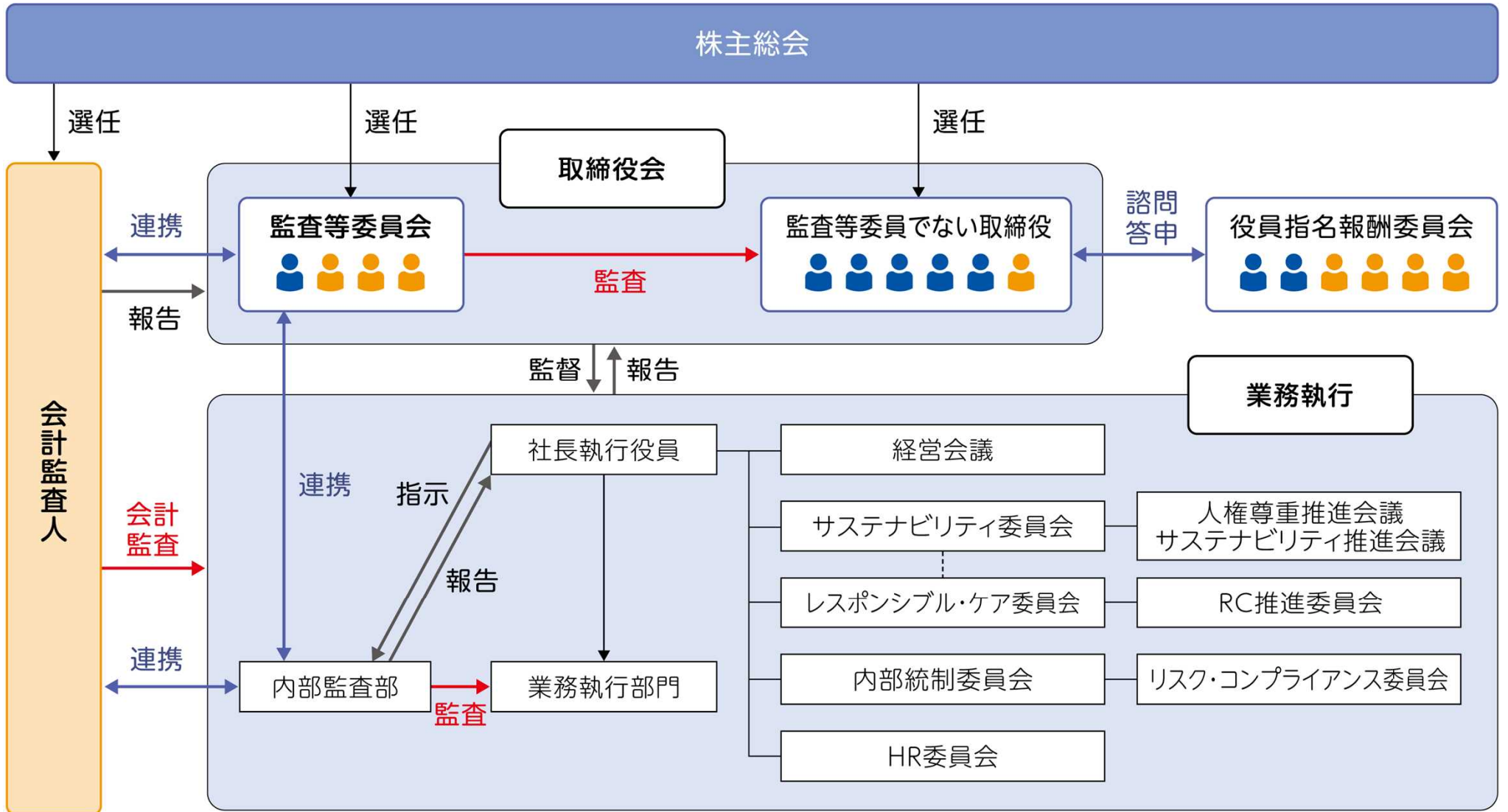
スキル（知識・経験・能力）	スキルの選定理由
企業経営	取締役会の役割は、経営の重要な意思決定や経営陣の監督であり、この役割を担うためには、企業経営にかかる経験・実績を持つ取締役が必要であるため。
技術戦略・生産技術・研究開発	化学メーカーである当社が持続的に企業価値を向上させていくためには、技術戦略の策定、工場の安全・安定操業を含む生産技術の向上、製品改良やユーザやマーケットの要望に応える新製品・新技術の開発が必要不可欠であり、技術戦略・生産技術・研究開発の分野での知識・経験を持つ取締役が必要であるため。
法務・リスク管理	企業活動における適正の確保は経営の基盤であり、また、健全なリスクテイクの下で、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。
人事労務・人財戦略	企業が経営目標を達成し、企業価値を向上させていくためには、的確な人財戦略を計画し遂行することが重要であり、人事労務・人財戦略の分野での知識・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	技術戦略・ 生産技術・ 研究開発	法務・ リスク管理	財務・会計	人事労務 ・人財戦略	営業・事業	サステナビリティ・ESG
小川 育三	業務執行	●	●					●
濱谷 和弘	//	●				●	●	
東矢 健宏	//	●					●	
町田 研一郎	//	●			●			
重森 隆志	非業務執行	●			●			
吉本 明子	社外独立					●		●
道 簀 守 (監査等委員)	常勤監査			●				
川崎 全司 (監査等委員)	社外独立			●				
岸上 恵子 (監査等委員)	社外独立				●			●
吉池 富士夫 (監査等委員)	社外独立	●	●				●	

※ 各スキルの充足の有無については、職務経験、専門的資格、研究・社会活動の実績などに基づく社内での認定基準を設けることによって判断しています。
認定基準の内容は取締役会決議によって決定しており、今後も定期的に見直しを行うこととしています。

【別添2】

社内取締役 社外取締役



【別添3】適時開示体制の模式図

