最終更新日：2019年6月25日
三井化学株式会社
代表取締役社長　淡輪　敏
問合せ先：03-6253-2225
証券コード：4183
https://www.mitsuichem.com/jp/

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。

Ⅰ 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

当社グループは、「経営ビジョン」（企業グループ理念及び目指すべき企業グループ像）の実現に向けた事業活動を行う中で、実効的なコーポレートガバナンスの実現のための取り組みを実施することにより、

1.株主をはじめとした当社グループの様々なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させること

2.透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行える体制を構築すること

等を通して、当社グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値向上が実現できるものと認識しております。
したがって、当社は、コーポレートガバナンスの充実を、経営の最重要課題のひとつであると位置付けており、その実現に向け取り組んでおります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に対応しております。

【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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方や方針等については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン（以下「ガイドライン」）」としてとりまとめ、当社ホームページに公表しています（URL:https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/governance.htm）のでこちらもご参照下さい。

(原則1-4：株式の政策保有に関する方針)

1.当社は、取引先との関係の構築・強化や業務提携等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合、
当該取引先等の株式を取得・保有します。
また、当社は、保有意義が薄れた株式については、速やかに処分・縮減していくことを基本方針とし、毎年、取締役会において、
提携関係、取引状況、資本コスト等を踏まえて、継続保有の適否を検証します。
当社は、2016年度、2017年度及び2018年度において、検証結果に基づき、一部株式の売却を実行しました。

2.保有株式の議決権の行使については、当社の保有目的に資するものであるか、株主価値を毀損するものではないか等を総合的に
勘案しながら、適切に行使していくものとします。
また、業績の長期低迷、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情がある場合には、十分な情報を収集のうえ、
特に次の議案については留意しつつ、議案に対する賛否を判断します。

剰余金処分議案、役員選任議案、退職慰労金贈呈議案、組織再編議案、買収防衛策議案等

(原則1-7：関連当事者間の取引)

当社は、当社取締役との取引又は利益相反取引については、あらかじめ取締役会で審議したうえで実行し、事後、結果を取締役会に報告することとしています。また、主要株主や関係会社等関連当事者との取引については、第三者との取引と同様、価格等の取引条件の合理性等を審査したうえで、社内規則に基づいた承認手続きを実施し、内部統制室により定期的に監査するものとしています。

（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）

1.当社は、規約型の確定給付企業年金制度及び企業型確定拠出年金制度を採用しています。
規約型の確定給付企業年金制度では、人事・財務等の業務に精通した者を構成員とする「年金委員会」を設置し、定期的に審議を行い、
重要事項の意思決定を行うとともに、運営全般の健全性を確認しています。

2.積立金の運用については、その専門性を適切に評価した上で、国内外の複数の運用受託機関へ委託しています。
また、外部専門家の意見も取り入れて、年金運営における高度な専門性及び客観性を担保しています。

3.運用受託機関のスチュワードシップ活動については、定期的にモニタリングするなどアセットオーナーの立場からサポートしています。

4.個別の投資先選定や投資先株式の議決権行使を各運用受託機関へ一任することで、企業年金の受益者と当社との間で
利益相反が生じないようにしています。

(原則3-1：情報開示の充実)

1.会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
当社の経営ビジョンは次のとおりです。

〔企業グループ理念〕
地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する。
[社会貢献]
・人類福祉の増進　・株主への貢献　・顧客満足の増大
・地域社会への貢献　・従業員の幸福と自己実現

〔目指すべき企業グループ像〕
絶えず革新による成長を追求し、グローバルに存在感のある企業グループ

また、当社は、2016年度に2025年度を見据えた長期経営計画を策定しており、その詳細については、当社ホームページにて公表しています。
(URL:https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/vision/index.htm)

2.本コード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
当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と方針については、ガイドラインに記載のとおりです。

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

(1)当社取締役（社外取締役を除く）の報酬の決定にあたっては、次の事項を基本方針としています。
a)経営委任の対価として適切であり、当社グループの成長と業績向上に結びつくものであること。
b)会社業績、個人業績との連動性を考慮した仕組みであること。
c)上位職ほど、企業の中長期的成長への貢献要素を反映したものであり、株主との価値共有を深めることができること。
d)株主等に対し、説明責任を十分に果たすことが可能で、透明性が確保されていること。

(2)当社取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬、賞与及び株式報酬により、構成されます。
また、持続的な成長に向けた健全なインセンティブ及び株主価値の共有のためのツールとして機能するよう、報酬に占める賞与及び譲渡制限付株式報酬の割合を適切に設定することとしています。

＜役員報酬の構成割合＞
役員報酬の構成割合については、次のとおりです。
また、業績の向上に応じて、賞与及び株式報酬の構成割合が増加するようにしています。

２０１８年度　取締役（社外取締役を除く）の報酬の平均値
基本報酬　：　６３％
賞　　与　：　２１％
株式報酬　：　１６％

＜基本報酬＞
「基本報酬」は、月例の定額の報酬であり、外部専門機関の調査に基づく他社水準（同業種・同規模の製造業等）を考慮し、役位に応じて決定しています。

＜賞与＞
「賞与」は、当社業績の観点から、他社水準（同業種・同規模の製造業等）を考慮し、設定しています。
全社業績目標達成へのインセンティブを高めるため、より一層、業績連動性を反映する仕組みとして、「営業利益」を指標としたフォーミュラを用いて基礎額を算定しています。
また、各人別の賞与額は、期初に設定した全社業績目標の達成度に応じた業績評価等を勘案して決定しています。

a）基礎額算定のフォーミュラ
営業利益　×　係数　×　役位別指数
b）各人別の賞与額の決定
フォーミュラに基づく金額を基礎として、全社業績目標の達成状況に加えて、次の事項を勘案し、賞与額を決定しています。
・連結の親会社株主に帰属する当期純利益
・繰越利益剰余金
・配当の状況

＜株式報酬＞
「株式報酬」は、当社の企業価値の持続的な向上のため、中長期インセンティブを与えるとともに、当社の株主との一層の価値共有を進めるために付与しています。株式報酬は、特定譲渡制限付株式としており、3～5年間の譲渡制限期間を設けております。
基本報酬、賞与を含めたトータルの報酬水準で、他社水準（同業種・同規模の製造業等）と同等となるよう、設定しています。
なお、重大なコンプライアンス違反、重大事故等、当社経営に影響を与える事態が発生した場合、株式報酬は減額又は不支給とします。

(3)社外取締役及び監査役の報酬は、基本報酬（月例定額）のみで構成し、報酬の水準は、第三者による国内企業経営者の報酬に関する調査等を活用し、設定することとしています。

(4)当社は、役員報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「役員報酬諮問委員会」を設置しています。
役員報酬諮問委員会は、社長を委員長とし、代表取締役(社長を含め現在3名)と当社の独立性基準を満たす社外取締役3名及び社外監査役3名とで構成しています。

(5)当社の役員報酬は、役員報酬諮問委員会に諮問した後に、取締役会で決定することとしています。

4.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あたっての方針と手続

(1)当社は、役員選任の妥当性及び透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「人事諮問委員会」を設置しています。
人事諮問委員会は、取締役及び監査役の候補者案について、役員選任基準を勘案して審議し、取締役会に答申します。
取締役会は、人事諮問委員会の答申結果を最大限尊重し、取締役及び監査役の候補者案を決定することとしています。
なお、監査役候補者については、監査役会の同意を得た上で取締役会で決議します。
人事諮問委員会は、社長と当社の独立性基準を満たす社外取締役3名とで構成しています。
(役員選任基準の詳細につきましてはガイドラインをご参照下さい。)

(2)最高経営責任者等の解任については、次のとおりとします
① 最高経営責任者等について、業績等を踏まえて十分な役割を果たしていないと認められる場合、重大なコンプライアンス違反があった場合等には、人事諮問委員会は、解任の審議を行います。
② 取締役会は、人事諮問委員会より解任に相当するとの答申を受けた場合、答申結果を検証の上、代表取締役及びCEO等の役職の解任について判断します。

5.取締役会が上記4.を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
当社の取締役及び監査役の選任基準は、ガイドライン記載のとおりです。
また、取締役・監査役候補者の各々の略歴・選任理由については、株主総会招集通知に記載しています。
加えて、社外取締役及び社外監査役の選任理由(独立役員への選任理由を含む)については、それぞれ、後記「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」に記載のとおりです。

(補充原則4-1(1):経営陣への委任の範囲)

会社法や定款の規定で取締役会決議を要する事項以外の、経営に関する重要な事項については、取締役会規則及び決裁規則等で、金額等具体的基準を設けて決裁権限を委譲しており、意思決定のスピードアップを図っています。

(補充原則4-1(1):最高経営責任者等の後継者計画)

1.最高経営責任者等の後継者の計画については、取締役会は、人事諮問委員会に諮問することによって、経営ビジョンや長期経営計画等を踏まえ、継続的かつ計画的に監督を行うものとします。

2.経営陣幹部層を含む後継者計画としては、「キータレントマネジメント」をその体系として位置付けており、経営者として必要な資質を明確にし、将来の経営陣幹部層候補の早期選抜と戦略的育成を行うものとします。
毎年、部門別及び全社の委員会において候補者を選抜し、候補者毎に育成計画の策定、アセスメント、研修を実行し、育成に繋げていきます。
また、取締役会は、毎年、取組みの状況について報告を受け、適切に監督を行うものとします。

(原則4-9:独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

独立社外役員の独立性判断基準につきましては、ガイドラインに記載しています。

(補充原則4-11(1):取締役会全体としての能力、多様性の考え方)

1.当社取締役の員数は、定款規定の12名以下の範囲内で、執行役員への権限委譲の状況等に鑑みて、事業の拡大等に対応した意思決定の迅速化の観点から、都度、適切な規模を決定するものとします。
また、社外の企業経営者、学識経験者、法曹関係者等豊富な経験及び見識を有する者による意見を当社の経営方針に適切に反映させ、取締役の業務執行に対する監督の実効性を高めるため、独立社外取締役を複数名選定することを基本とします。

2.事業内容の特性に鑑み、業務執行取締役は、性別、人種、国籍等を問わず、経営企画、事業、生産・技術、研究・開発、経理・財務、総務・人事・法務等の各業務経験者をバランス良く選定するものとします。

(補充原則4-11(2):取締役・監査役の兼任状況)

当社役員の他上場会社役員の兼務状況については、株主総会招集通知にて開示しています。
下郡取締役専務執行役員は、株式会社アークの取締役会長を兼務しています。
諫山常勤監査役は、フクビ化学工業株式会社の社外取締役を兼務しています。
黒田取締役、馬田取締役、吉丸取締役、新保監査役、德田監査役、藤塚監査役が、他の上場会社の社外役員を兼務していますが、いずれも、当社を含めて4社以内であり、当社役員としての役割・責務を適切に果たせないレベルではないと判断しています。

(補充原則4-11(3):取締役会全体の実効性についての分析・自己評価)

当社取締役会は、ガイドライン第4章　第1節「3.取締役会の体制及び運営」の(4)に定めるとおり、毎年、取締役及び監査役の自己評価、社外役員のみのディスカッション等の方法により、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の改善に取り組んでいます。

＜2018年度実施した取り組み＞
2017年度の評価結果に基づく対応として、2018年度においては、次の取組みを行いました。
① 討議事項の整理　　中長期的な経営戦略や大型M＆A等を事前討議するため、討議事項として取り上げるテーマ選定についての

具体的な考え方を整理した。
② 報告事項の拡充　機関投資家との対話状況を報告事項に追加した。
③ 事前説明の改善　社外役員への事前提供資料の拡充、社外役員の発言・質問のフィードバック等、運用を改善した。

＜2018年度取締役会実効性評価の方法＞
これらの施策を踏まえて、2019年2月上旬に全取締役、監査役に対してアンケート調査を実施しました。なお、アンケート調査では、第三者を起用し、調査項目の検討、集計等を行いました。
3月上旬には、アンケート結果を基にして社外役員のみのディスカッションにおいて、今後の課題や方策について議論しました。
3月末には、アンケート調査結果及び社外役員ディスカッションの内容を取締役会に報告し、今後の課題や方策について議論しました。

＜評価結果＞
2018年度においては、取締役及び監査役の自己評価の点数は全般的に前年度を上回る結果でした。
また、取締役会の監督機能を高めるという趣旨に沿った施策の実行により、改善が進み活性化されていることを確認し、取締役会の実効性は前年に引き続き十分確保されていると評価しています。

＜今後の課題＞
① 中長期的な経営戦略に関する議論の更なる拡充（取締役会の付議基準や開催回数の見直し等）
② 資本コストに関する議論の拡充
③ 事前説明の更なる改善
当社は毎年の実効性評価を踏まえ、当社取締役会の監督機能を高めるべく必要な施策を適宜検討し、実行していきます。

(補充原則4-14(2)：取締役・監査役のトレーニング)

1.当社は、新任社外役員に対し、就任前の当社事業説明や、当社事業所見学会等の当社事業への理解を深める機会を提供し、また、在任中にも必要に応じ、同様のトレーニングの機会を提供しています。

2.新任社内役員に対しては、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会を提供し、また、在任中にこれらの継続的な更新を目的に、個々の役員に応じ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こととしています。

(原則5-1：株主との建設的な対話に関する方針)

1.当社グループは、株主等との建設的な対話を重視し、経営トップを始めとした経営陣幹部を中心に様々な機会を通じて対話を持つように努めています。
これらの対話を通じて、当社グループの経営戦略や経営計画にかかる理解を得る努力を行うとともに、株主等の声を傾聴し、
また真摯に受け止め、資本提供者の目線からの経営分析や意見を吸収及び反映し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげてまいります。

2.当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する建設的な対話を目的とする株主等からの面談の申し込みに対し、
その面談の目的も踏まえ、合理的な範囲で、経営陣幹部や役員が対応することとしています。

3.当社グループは、IR、総務・法務部、経理部を担当する役員が、株主等との対話を全般的に統括する役割を担うものとしています。
また、関係するIR、経営企画、総務・法務、経理の部門においては、一部部員の相互兼務や定期的な情報共有等を通じ、有機的な連携を図ってまいります。

4.また、アナリスト・機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会、事業説明会、施設見学会、海外IR等の機会を積極的に設け充実を図るとともに、株主等との対話で把握した意見・懸念については、速やかに経営トップをはじめとする社内関係部門にフィードバックを行います。

5.当社グループでは、インサイダー取引管理規則、会社情報管理規則に基づき、対話におけるインサイダー情報の漏えい防止に努めています。

2．資本構成

外国人株式保有比率 更新	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(%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	16,978,049	8.70
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	16,185,400	8.29
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口4）	4,384,700	2.24
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	3,496,100	1.79
三井物産株式会社	3,474,100	1.78
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（三井住友信託銀行再信託分・三井物産株式会社退職給付信託口）	3,474,000	1.78
野村信託銀行株式会社（投信口）	3,154,000	1.61
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口7）	3,035,600	1.55
東レ株式会社	2,985,000	1.53
STATE STREET BANK WEST CLIENT － TREATY 505234	2,815,651	1.44

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

―――

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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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

当社連結子会社のうち、株式会社アークは、東京証券取引所に上場しております。
当社及び同社は、当社グループの経営ビジョン（企業グループ理念と目指すべき企業グループ像）及び長期経営計画のもとで、それぞれの企業価値向上のために、連携して事業を展開しております。
当社は、同社の経営上の重要事項について報告を受けることとしつつ、同社における独自の企業文化及び経営の自主性を尊重しております。

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 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	8 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
黒田　由貴子	他の会社の出身者								○			
馬田　一	他の会社の出身者											
吉丸　由紀子	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f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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
黒田　由貴子	○	黒田氏は、株式会社ピープルフォーカス・コンサルティングの取締役・ファウンダーを兼職しています。当社は、2018年度に同社に対し、ファシリテーション研修業務を委託しておりますが、当社がこの研修業務の対価として同社に支払った金額は、同社の当該事業年度の売上高の1％未満であり、僅少です。	黒田氏は、企業経営者やコンサルタントとしての豊富な経験を有しており、当社取締役会でも、業務執行の妥当性や企業の社会的責任の観点から、健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行う等、活発な議論の実現に寄与しており、社外取締役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。

馬田　一	○	馬田氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	馬田氏は、企業経営者や業界団体トップとしての豊富な経験を有しており、当社取締役会でも主にグループ全体を俯瞰した本質的な観点での発言を適宜行う等、活発な議論の実現に寄与しており、社外取締役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。
吉丸　由紀子	○	吉丸氏は、2018年6月まで株式会社ニフコの執行役員を務めておりました。当社は、2016年度、2017年度及び2018年度に同社に対し、当社製品を販売しておりますが、その対価として当社が受け取った金額は、当社の各事業年度の売上高の1%未満であり、僅少です。	吉丸氏は、ダイバーシティ推進をはじめとする他の会社の役員としての経験及び豊富な国際経験に基づく高い見識を有しており、当社の経営に対し有益な助言をいただけることが期待され、社外取締役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。

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	人事諮問委員会	4	1	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬諮問委員会	9	3	3	3	3	0	社内取締役

補足説明

＜人事諮問委員会＞
　当社は、役員選任の妥当性及び透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「人事諮問委員会」を設置し役員候補者案を決定する仕組みを導入しています。
　人事諮問委員会は、社長を委員長とし、社長及び当社の独立性基準を満たす社外取締役3名から構成されています。

＜役員報酬諮問委員会＞
　当社は、役員報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「役員報酬諮問員会」を設置し、取締役の役員報酬制度と業績評価を決定する仕組みを導入しています。
　社長を委員長とし、代表取締役(社長含め3名)、当社の独立性基準を満たす社外取締役3名及び社外監査役3名から構成されています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人及び内部監査部門である内部統制室の間で、それぞれの年間監査計画、監査結果等につき意見交換を行うなど、それぞれの監査の独立性に配慮しつつ、相互に連携を図り監査を実施しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名

社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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	l	m
新保　克芳	弁護士													
徳田　省三	公認会計士										△			
藤塚　主夫	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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
新保　克芳	○	新保氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	新保氏は、長年にわたる弁護士としての豊富な経験や、他社の社外役員としての経験に基づき、当社業務執行の適正性確保や当社取締役会の経営監督機能強化の観点から、健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行う等、活発な議論の実現に寄与しており、社外監査役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。
徳田　省三	○	徳田氏は、2017年６月まで有限責任あずさ監査法人のシニアパートナーを兼職しておりました。当社は、2016年度、2017年度及び2018年度に同法人に対し、コンサルティング業務等を委託しておりますが、当社がこの業務の対価として同法人に支払った金額は、いずれも同法人の当該事業年度の売上高の１％未満であり、僅少です。	徳田氏は、長年にわたる公認会計士としての豊富な経験や、他社の社外役員としての経験に基づき、当社業務執行の適正性確保や当社取締役会の経営監督機能強化の観点から、健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行う等、活発な議論の実現に寄与しており、社外監査役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。
藤塚　主夫	○	藤塚氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	藤塚氏は、企業経営者や一部上場企業のCFOとしての豊富な経験に基づき、財務会計、企業倫理、危機・リスク管理の分野で高い見識を有しており、当社業務執行の適正性確保や当社取締役会の経営監督機能強化に寄与することが期待され、社外監査役として適任であると考えています。 また、当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の各基準も満たしており、同氏を独立役員に指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	6名

その他独立役員に関する事項

当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」の内容は次のとおりです。

独立社外役員の独立性基準
当社が指定する独立社外役員の独立性基準は、以下のいずれにも該当しない者とする。

(1) 現在又は過去において、当社及び当社の子会社の業務執行者（業務執行取締役、執行役員、理事、部長等業務を執行する社員）であった者
(2) 当社を主要な取引先（＊）とする者又はその業務執行者
＊当該取引先が過去3事業年度のいずれかにおいて、年間売上高の2%以上の支払いを当社から受けた場合、当社を主要な取引先とする。
(3) 当社の主要な取引先（＊）又はその業務執行者
＊当社が過去3事業年度のいずれかにおいて、年間売上高の2%以上の支払いを当該取引先から受けた場合、又は当該取引先が当社に対し、過去3事業年度のいずれかにおいて、総資産の2%以上の金銭を融資している場合、当該取引先を当社の主要な取引先とする。
(4) 当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者
(5) 当社が大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）となっている者の業務執行者
(6) 当社又は連結子会社の会計監査人又はその社員等として当社又は連結子会社の監査業務を担当している者
(7) 当社から過去3事業年度のいずれかにおいて役員報酬以外に、年間1，000万円を超える金銭その他の財産を得ている弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、コンサルタント等（ただし、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の2%を超える団体に所属する者）
(8) 当社から過去3事業年度のいずれかにおいて年間1，000万円を超える寄付を受けている者（ただし、当該寄付を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の2%を超える団体の業務執行者である者）
(9) 近親者（配偶者及び二親等以内の親族）が上記(1)から(8)までのいずれかに該当する者
(10) 過去3年間において、上記(2)から(9)までのいずれかに該当していた者
(11) 前各項の定めにかかわらず、当社と利益相反関係が生じうる特段の事由が存在すると認められる者

以 上

【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	業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社は、役員報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「役員報酬諮問委員会」を設置し、取締役の役員報酬制度と業績評価を決定する仕組みを導入しています。
社長を委員長とし、代表取締役(社長含め3名)、当社の独立性基準を満たす社外取締役3名及び社外監査役3名から構成されています。

各取締役への賞与配分額は、全社業績及び担当部門の業績の達成度に応じて変動する仕組みとなっています。
また、持続的な企業価値の向上及び株主の皆様との一層の価値共有を目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

報酬の構成及び運用については、前述の［コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示］を参照ください。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役と監査役の報酬等の額については、総額と区分ごとの内訳を事業報告及び有価証券報告書において開示しています。
また、有価証券報告書では、連結報酬等の総額が1億円以上の個別役員毎の報酬について開示しています。

（株主総会招集通知、事業報告）

https://www.mitsuichem.com/jp/ir/library/notice/index.htm

(有価証券報告書)
https://www.mitsuichem.com/jp/ir/library/ms/index.htm

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

当社の取締役(社外取締役を除く。)の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針は、次のとおりであります。
取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、以下の条件を満たすものとしています。

・経営委任の対価として適切であり、当社グループの成長と業績向上に結びつくものであること
・会社業績、個人業績との連動性を考慮した仕組みであること
・上位職ほど、企業の中長期的成長への貢献要素を反映したものであり、株主との価値共有を深めることができること
・株主等に対し説明責任を十分に果たすことが可能で、透明性が確保されていること
なお、具体的な内容については、役員報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会にて決定しております。

報酬の構成及び運用については、前述の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」を参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

1.社外取締役のサポート体制
社外取締役に対しては、事務局より取締役会に付議される議案等の内容について事前に説明しております。
また、国内外拠点の視察及び会計監査人とのミーティング(年2回)の場を設けています。
社外取締役は、これらの取り組みを通じて、当社事業への理解を深めるとともに、課題やリスクを把握し、これらをもとに取締役会における発言を行っています。

2.社外監査役のサポート体制
社外監査役に対しては、常勤監査役が、監査役会において、経営会議等の社内の重要な会議の内容、往査の結果等、日常的な監査を通じて得られた情報を報告し、情報の共有を行っております。また、取締役会の開催に際しては、予め資料を配付するとともに、常勤監査役より取締役会に付議される議案等の内容について事前に説明しております。
また、必要に応じ、国内外拠点における監査役監査に同席しています。会計監査人及び内部統制室との間では、それぞれと四半期に1回のミーティングを行い、監査計画の進捗及び結果について、報告を受けています。
社外監査役は、これらの取り組みを通じて、適切な監査に寄与しています。

また、社外取締役及び社外監査役のみを構成員とする会合を年に1回行い、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っています。

【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
佐藤　彰夫	名誉顧問	・会長及び社長からの求めに応じた助言・支援	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	1999/6/29	終身
中西　宏幸	名誉顧問	・経済団体活動 ・会長及び社長からの求めに応じた助言・支援	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 無	2005/6/28	終身
藤吉　建二	顧問	・経済団体活動 ・社会貢献活動 ・会長及び社長からの求めに応じた助言・支援	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	2009/6/24	2年
田中　稔一	顧問	・経済団体活動 ・社会貢献活動 ・会長及び社長からの求めに応じた助言・支援	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	2014/3/31	2年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	4名

その他の事項

1.名誉顧問、顧問及び相談役は、当社の業務執行及び経営監督には、一切関与しません。

2.元代表取締役社長等に関する当社の処遇制度は次の通りです。

①会長を退任した者又は会長に就任せず社長を退任した者は、相談役に就任します。勤務形態は業務内容に応じて常勤または非常勤となり、一定の報酬が支給されます。任期は4年以内です。なお相談役の現任者は、現時点ではおりません。

②上記①相談役を退任した者は、顧問に就任します。勤務形態は非常勤で、一定の報酬が支給されます。任期は2年以内ですが、会長または社長退任者が相談役を経ずして顧問に就任する場合は、6年以内とします。

③上記②顧問を退任した者は、名誉顧問に就任します。勤務形態は非常勤で、報酬はありません。任期は終身です。

④上記①～②の相談役及び顧問の選任については、取締役会において決議するものとします。

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

当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定及び各取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施しております。
このような機関設計のもと、社則に基づく職務権限及び意思決定ルールの明確化、執行役員制度の導入による経営監督と業務執行の役割分担の明確化、経営会議における重要事項の審議、全社戦略会議における全社視点に立った戦略討議等により、円滑･効率的な経営を目指しております。また、監査役機能の重視、内部監査部門による業務の適正性監査、確実なリスク管理等を基にした内部統制システムにより、健全性･適正性の確保に努めております。
さらに、企業として、社会的要請に応え、株主を含むステークホルダーからの信頼を一層高めるために、ESG（Environment, Social, Governanceの略）に関する取り組み強化を図り、各種委員会を設置しております。また、ステークホルダーとの対話を重視し、IR活動、広報活動に積極的に取り組み、適時、適正な情報開示により透明性の確保に努めております。

1．取締役会
取締役会は、法令、定款及び当社取締役会規則に基づき、経営戦略、経営計画、その他当社の経営に関する重要な事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況、関係会社の重要な業務執行、当社及び関係会社のコンプライアンスやリスク管理の運用状況等の報告を行うことで、当社グループの経営全般について監督を行っております。 また、取締役会は、会社経営に係る重要な方針について中間段階から討議するとともに、執行側に助言等を与えることによって、経営監督機能の強化を図っております。
2018年度は、11回開催しております。また、提出日現在、取締役8名のうち、2名が女性となっております。

2．社外役員
当社は、取締役会において、独立性をもった社外役員からの意見を受けることにより、経営者の説明責任が果たされ、経営の透明性確保が実現できるものと考えております。また、専門的知見に基づくアドバイスを受けることにより、取締役会における適切な意思決定が可能となるものと考えております。
本報告書提出日現在、取締役8名のうち3名が社外取締役、監査役5名のうち3名が社外監査役となっております。
当社は、社外役員の選任にあたっては、当社ガイドラインに定める選任基準に従って検討しております。また、当社の社外役員は全員、当該選任基準に加え、金融商品取引所の定める独立性基準及び当社ガイドライン別紙「独立社外役員の独立性基準」を満たすとともに、ステークホルダーの視点に立ち、当社の企業価値向上に対する有益かつ忌憚のない助言を行う等、実質的にも一般株主との利益相反が生じる恐れがないことから、当社は社外役員の全員を東京証券取引所に独立役員として届け出ております。また、当社の社外役員と当社の間には、特別な利害関係はありません。

3．人事諮問委員会
当社は、役員選任の妥当性及び透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「人事諮問委員会」を設置し役員候補者案を決定する仕組みを導入しております。人事諮問委員会は、社長を委員長とし、社長及び当社の独立性基準を満たす社外取締役3名から構成されております。

4．役員報酬諮問委員会
当社は、役員報酬水準の妥当性及び業績評価の透明性を確保する観点から、取締役会の諮問機関である「役員報酬諮問委員会」を設置し、取締役の役員報酬制度と業績評価を決定する仕組みを導入しております。社長を委員長とし、代表取締役(社長含め3名)、当社の独立性基準を満たす社外取締役3名及び社外監査役3名から構成されております。

5．執行役員制度
経営監督機能と業務執行機能の役割分担の明確化を図るため、執行役員制度を導入しております。これに伴い、取締役会決議事項以外の事項については、当社決裁規則に基づき、執行役員以下へ決裁権限を委譲することにより、経営の意思決定のスピードアップと経営体制の一層の強化･充実に努めております。

6．経営会議の設置
取締役会に付議すべき事項のうち事前審議を要する事項及び業務執行に関する重要事項を審議するための機関として「経営会議」を設置し、適正かつ効率的な意思決定が可能な体制を構築しております。2018年度は、21回開催しております。また、経営会議は、社長、役付執行役員及び社長の指名する者をもって構成されており、同会議には監査役が出席し、必要なときには意見を述べることができることとしております。

7．全社戦略会議の設置
当社の経営･事業上の課題等について、全社視点に立った戦略討議を行うための機関として全社戦略会議を設置しております。2018年度は、　20回開催しております。また、全社戦略会議は、社長、役付執行役員及び社長の指名する者をもって構成されております。

8．監査役監査及び内部監査の状況
監査役は 、取締役会から独立した組織として、法令に基づく当社事業の報告請求、業務･財産状況の調査、会計監査人の選解任等の権限を行使すること等を通じて、取締役の職務の執行、会社の内部統制、業績、財務状況等についての監査を実施しております。具体的には、監査役は、取締役会のみならず、経営会議等 社内の重要な諸会議に出席し、また、社長等との間で定期的に意見交換を行う場を持つとともに、業務執行取締役の決裁書及び重要な議事録の回付を受け、確認しております。また、社外監査役3名は、必要に応じ、監査役監査に同席し、広い知識と豊富な経験に基づいた発言を行っております。なお、社外監査役　新保克芳氏は、長年にわたり弁護士として幅広い経験を重ねてきており、コンプライアンス及びリスク管理に関する相当程度の知見を有しております。社外監査役　徳田省三氏は、長年にわたり公認会計士として幅広い経験を重ねてきており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。また、社外監査役　藤塚主夫氏は、一部上場企業の経営者及びCFOとし

ての幅広い経験を重ねてきており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。
また、当社では、社内組織として「内部統制室」を設置し、14名の人員にて、予め経営会議で審議し策定した年間監査計画に基づき、関係会社を含む当社グループの会計及び業務の監査を実施するとともに、結果について経営会議に報告しております。
さらに、監査役、会計監査人及び内部統制室の間で、それぞれの年間監査計画、監査結果等につき意見交換を行うなど、それぞれの監査の独立性に配慮しつつ、相互に連携を図り監査を実施しております。
なお、当社監査役は、関係会社に対して、必要に応じて内部統制室や各社監査役による監査結果を踏まえた監査、各社監査役との情報交換等も実施しています。

9．会計監査の状況
当社は、EY新日本有限責任監査法人による監査を受けております。
当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、次のとおりであります。
福原正三
狩野茂行
金澤聡

10．各種委員会の設置
当社は、コーポレート・ガバナンスの強化に資するため、各種委員会を設置しております。
(1)ESG推進委員会
ESG推進委員会（委員長：社長）は、ESG（Environment, Social, Governanceの略）の推進に関する当社グループ横断的な方針・戦略・計画を審議の上、経営会議の承認を得ることとしております。持続可能な開発目標（SDGs）等で示されているESGに関する諸課題に対し、ビジネス機会を探索し事業活動を通じた課題解決を図っていくこと、及び、当社グループの将来リスクを認識し対処するとともに企業としての社会的責任を果たしていくことにより、社会と当社グループの持続可能な発展を目指してまいります。
2018年度は3回開催しております。

(2)リスク・コンプライアンス委員会
リスク管理と法令・ルール遵守に関する個別方針・戦略・計画の立案のため、ESG推進委員会の個別委員会としてリスク・コンプライアンス委員会(委員長：リスク・コンプライアンス委員会担当役員)を設置しております。同委員会では、「三井化学グループリスク管理システム」の下当社グループ各社・各部門毎の年度目標の中で、重点リスク洗い出し、分析し、対策をとる等、リスクに関するPDCAを着実に実施することで、リスクの早期発見及び顕在化の未然防止に努めております。2018年度は3回開催しております。
なお、本委員会にて決定された重要な方針・戦略・計画等については経営会議の承認を得ております。

(3)レスポンシブル・ケア委員会
化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、環境、保安防災、化学品安全、労働安全、労働衛生及び品質の確保(以下RC活動)のため、ESG推進委員会の個別委員会としてレスポンシブル・ケア委員会(委員長：レスポンシブル・ケア委員会担当役員)を設置しています。同委員会では、RC活動に関する方針・戦略・計画の立案・活動実績の評価等を行っております。2018年度は3回開催しております。なお、本委員会にて立案された重要な方針・戦略・計画等については経営会議で承認されます。

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

当社は、現状の体制が、上述した当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を実現するために適切であると考えております。

Ⅲ 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	株主総会日の22日前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2019年3月期（第22期）の定時株主総会は6月25日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	第13期定時株主総会（2010年6月24日開催）より採用しております。
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	第13期定時株主総会（2010年6月24日開催）より議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	英文招集通知（要約）をホームページ等に掲載しております。
その他	2019年3月期（第22期）の定時株主総会の招集ご通知につきましては、発送日(6/3)よりも前(5/29)に当社ホームページにて情報開示しております。また、東京証券取引所に対しても発送日前に提出し、縦覧に供しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<基本方針> 当社グループは、株主・投資家、顧客、取引先、地域社会、従業員等、当社グループを取り巻く様々なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報を適時適切に開示するとともに、経営トップを始めグループ全体での積極的なコミュニケーション活動を行います。 <情報開示の基準> 金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の適時開示規則（以下、「適時開示規則」）」に従い、透明性、公平性を基本とした適時適切な情報開示を行います。 また諸法令や適時開示規則に該当しない場合でも、ステークホルダーに当社を理解いただくために重要あるいは有益であると判断した情報については、積極的かつ公平に開示します。 <情報開示の方法> 適時開示規則の定める情報の開示を、同規則に従い東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて行うとともに、同システムにより公開した後は、速やかに当社ホームページにも掲載します。適時開示規則に該当しない場合でも、重要あるいは有益であると判断した情報については、当社ホームページへの掲載等により広く開示します。 <沈黙期間> 決算情報（四半期決算情報を含む）の漏洩を防ぎ、かつ情報開示の公平性を確保する観点から、決算期末日の翌日から各決算発表日までを沈黙期間と定めています。この期間中は、決算、業績見通しに関する質問への回答やコメントを差し控えることとしています。ただし、この沈黙期間中に業績予想が大きく変動する見込みが出てきた場合には、適時開示規則に従い、適宜公表します。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	首都圏や主要都市を中心に、年に数回、個人投資家向け説明会を開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算及び第２四半期決算発表後に、経営概況説明会を実施しております。また、各四半期決算発表当日には、ネットコンファレンスを実施しております。加えて、年に数回、国内外の施設見学会及び事業戦略に関する説明会等のIRイベントも開催しております。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	北米、欧州、アジアの機関投資家を年に各1回訪問し、経営戦略等の説明および意見交換を実施しております。 また、年に数回、証券会社主催のコンファレンスにも参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・業績予想修正等の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、アニュアルレポート、アナリスト・機関投資家向け資料、コーポレート・ガバナンスの状況及び株主総会招集通知を掲載しております。また、投資家向けに社長メッセージ動画を掲載しております。(詳細は、https://www.mitsuichem.com/jp/ir/index.htmをご参照願います。)	
IRに関する部署（担当者）の設置	IRに関する専門部署として、コーポレートコミュニケーション部にIRグループ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 更新

	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	企業活動において、「社員一人ひとりが何を大切に考え、行動するか」を明確にするため、2006年に「三井化学グループ行動指針」を制定しております。また、2012年には当社の「企業グループ理念」及び「行動指針」を貫く基本的な考え方として、Challenge, Diversity, One Teamをコアバリューとして制定しました。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループは、「地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する」という企業理念の下、従来より、経済・環境・社会のバランスを重視した3軸経営を行っています。あらゆるステークホルダーを視野に、企業と社会の持続可能な発展を目指す取り組みを行っています。 また、環境保全、保安防災、労働安全衛生、化学物質マネジメント、品質、物流等の諸活動に関しては、企業グループ理念、行動指針、レスポンシブル・ケア基本方針の下、レスポンシブル・ケア活動として推進するとともに、法令・ルール遵守の徹底や、地域貢献活動、関係する人々や企業との良好なコミュニケーションを大切にしながら、事業活動を展開しています。 なお、これらの活動の詳細な内容は、当社ホームページの「サステナビリティ」に公開しています。 (詳細はhttps://www.mitsuichem.com/jp/sustainability/index.htmをご参照願います。)
その他	【女性登用の推進について】 当社は、コアバリューにDiversity(多様性の尊重)を掲げ、女性の働く環境整備、能力開発支援を推進し、また、社外からの採用も含めて、適材・適所の考え方で女性登用に積極的に取り組んでおります。また、2018年度より、新任ライン長研修に女性活躍推進を中心に、ダイバーシティの必要性やアンコンシャス・バイアスについて学ぶ内容を採用し、管理職の意識を高める取り組みを行っています。 経営陣が積極的にメッセージを発信し女性の登用を促していることや、ユニークな研修等も当社の取り組みの特長です。それらが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「2018年度なでしこ銘柄」に選ばれました。 女性活躍推進法への対応としては、2019年末までに課長職以上の女性管理職比率を4%にすることを目標として掲げています。2018年度末には課長職以上の女性比率は2.9%であり、うち6名は部長職に登用されております。

Ⅳ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．当社及び子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1)当社及び子会社において、業務執行を行う取締役は、各社の取締役会規則に従い、重要な業務執行については、取締役会の承認を求めるほか、業務執行に際して認識した、法令・定款違反及び重大な損害が発生したこと又は発生する可能性、自己の行った重要な業務執行その他業務執行に係る重要な事実を取締役会における報告その他の方法により取締役・監査役に報告する。
(2)当社において、取締役会に付議すべき事項のうち事前審議を要する事項及び業務執行に関する重要事項を審議するための機関として「経営会議」を設置し、適正かつ効率的な意思決定が可能な体制を構築する。同会議には監査役が出席し、必要なときには意見を述べることができることとする。
(3)当社において、社内組織として内部統制室を設置し、予め経営会議で審議し策定した年間監査計画に基づき、当社及び子会社の会計及び業務における法令遵守状況等の監査を実施するとともに、結果について経営会議に報告する。
(4)当社及び子会社の社員を対象とした法令・ルール遵守教育を、E-ラーニングや階層別研修等の方法により実施する。
(5)当社及び子会社の社員が業務を遂行する上で法令・ルール遵守の観点から特に注意を払わなければならない事項について、ポイントをまとめたガイドブックを作成して当社及び子会社社員に周知し、法令・ルール遵守の徹底を図る。
(6)当社及び子会社は、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を持たず、かつ不当要求等の介入に対しては、警察等外部専門機関との緊密な連携のもと、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益の供与は絶対に行わないものとし、反社会的勢力への対応につきマニュアル等にてその方針を明確化して周知・徹底を図る。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
当社において、取締役の職務執行に係る情報については、「取締役会規則」その他の社則に従い、文書又は電磁的記録により作成・保存・管理するものとし、これにより取締役の職務執行に係る情報へのアクセスを確保する。

3．当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)リスクを早期に発見し、リスク顕在化を未然に防止するために、「三井化学グループリスク管理システム」に従い、社長を最高責任者とするライン業務においてリスク管理に関するPDCAを着実に実施し、日常的に当社及び子会社におけるリスクの未然防止を確実に行える体制をとる。また、当社「リスク管理規則」に基づき、当社及び子会社のリスク管理方針等を審議し、リスク管理システムを維持、運営するため、当社において、担当役員を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置する。
(2)リスクの顕在化により、当社及び子会社に重大な影響を及ぼす可能性のある危機が発生した場合に備え、予め想定される危機に対して迅速かつ的確な対応を図るための体制を整え、顧客に対して供給責任を果たせるよう、当社及び主要な子会社において適切な事業継続計画（BCP）を策定する。
(3)当社及び主要な子会社において、各社がそれぞれのリスク状況について分析を行うとともに、子会社については、当社の所管部門がその報告を受けて対応の進捗管理を行うこととし、また、内部統制室による監査の対象とする。
(4)当社及び子会社に重大な影響を及ぼす案件が発生した場合には、当社においては「危機管理規則」に基づき、社長又は社長が任命する者を本部長とする対策本部を速やかに設置し、その指示のもと、関係部署が連携・協力して、人身の安全、損害の最小化等に向けた施策を迅速・的確に実施する。また、子会社においても、当社「危機管理規則」又は各社の規則に基づき、当社との連携も含め、適切な対応を行う。
(5)当社及び子会社の社員や仕入先・工場協力会社等の取引先が、リスク情報の報告・相談窓口である「リスクホットライン」への通報を行える体制を整える。当社社員(子会社への出向者を含む)を対象に定期的に実施するリスク管理教育や、社内のネットワークシステムや公式ＨＰへの掲載を通じてリスクホットラインの存在及び活用を周知徹底する。

4．当社及び子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1)当社及び子会社において、取締役会規則その他の社則に基づく職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に取締役の職務の執行が行われる体制をとり、取締役会では経営に関する重要事項について意思決定するとともに、各取締役の業務執行を監督する。
(2)当社において、経営監督機能と業務執行機能の役割分担の明確化を図るため、執行役員制度を導入する。この体制において取締役会は、経営監督機能と全社戦略の策定機能をもつので、事業運営実態との乖離を招かないよう、業務執行取締役を置く。
(3)当社「決裁規則」その他の社則により、子会社に関する事項についての当社及び子会社の権限分配及び意思決定手続を明確化する。

5．子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制その他当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1)当社及び子会社の健全かつ円滑な運営のため、当社「関係会社管理規則」その他の社則により、事前に子会社が当社の承認を要する事項及びその他の事項に関する意思決定手続等を明確にする。また、主要な子会社にも関係会社管理規則等の内容を踏まえた社則を整備させ、当該整備状況を、内部統制室による監査の対象とする。
(2)子会社ごとにその運営管理を担当する部署（所管部門）を定める。所管部門は、当該子会社の管理を適切に行うために、当社の経営方針及び所管部門の経営戦略の周知・徹底、当該子会社の経営状況の把握等を行う。
(3)主要な子会社には監査役を派遣し、派遣された監査役が監査を実施するとともに、当社の内部統制室が定期的に監査を実施し、法令遵守、リスク管理及びその他の業務処理が適正に行われていることを確認する。当社の監査役はこれらの結果を踏まえ、必要に応じて自ら調査を行う。

6．監査役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事項
当社において、監査役の職務を補助するために、監査役直属の法務・経理等の専門知識を有する専任の社員を置く。

7．監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性に関する事項
当社において、監査役の職務を補助する社員は、監査役の指揮命令下で職務を遂行する。当該社員の配置・異動・人事評価にあたって監査役の意思が反映される体制をとる。

8．当社及び子会社の取締役及び使用人等が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
(1)当社及び子会社の取締役及び社員は、監査役監査規則その他の社則に従い、当社監査役が報告を要請した事項、内部監査部門が行った内部監査の結果、重要なリスク情報、当社グループに重大な影響を及ぼす可能性のある危機情報等を当社監査役に報告する。また、リスクホットラインを通じて当社及び子会社の社員や仕入先・工場協力会社等の取引先より報告された情報についても即時又は適宜当社監査役に報告される。

(2)当社において、監査役は、会計監査人より年間監査計画の説明を受け、確認を行うとともに、監査結果の報告を受ける。
(3)子会社における監査役の監査結果は必要に応じて、当社の監査役に報告される。また、当社の監査役と子会社の監査役との間で必要に応じて情報交換を行う。

9．監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制
当社においては、監査役への報告を行った者に対し、当該報告を理由として不利益な取扱い（解雇、降格、減給、配置転換その他の人事処分のほか、あらゆる報復措置等を含む。）を行わないこととし、子会社にも同様の取扱いをさせる。

10．監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、費用の前払等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

11．その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)当社において、監査役は、取締役会及び社内の重要な諸会議に出席する。また、社長等との間で定期的に意見交換を行う場を持つ。
(2)当社において、監査役は、業務執行取締役の決裁書及び重要な諸会議の議事録の回付を受け、確認する。
(3)当社において、監査役は、会計監査人との間及び内部統制室との間で、それぞれの年間監査計画、監査結果等につき意見交換を行うなどそれぞれの監査の独立性に配慮しつつ、相互に連携を図り監査を実施する。

（注）上記1、3、4、5、8及び9の各体制については、子会社のみならず、可能かつ適切な範囲で持分法適用関連会社にも準用します。

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

1．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社は、2006年2月に「三井化学グループ行動指針」を制定し、その1番目に「いかなる利益の追求よりも、法令・ルールの遵守を優先する」ことを規定しています。
また、企業存続の大前提である法令・ルール遵守の観点から、社員が業務を遂行する上で特に注意を払わなければならない事項についてポイントをまとめた「コンプライアンスガイドブック」を作成し、当社の全社員に配布しています。
この「コンプライアンスガイドブック」において、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係を持たないことを掲げ、反社会的勢力から接触があった場合の対応及び総務担当部署への相談について記載しています。

2．反社会的勢力排除に向けた整備状況
（1）対応統括部署の設置
総務担当部署を対応統括部署とし、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みを支援しています。
（2）外部専門機関との連携
上記対応統括部署において、弁護士や警察などの外部専門機関との間で、平素から意思疎通を行い、緊密な連携関係を構築しています。
（3）反社会的勢力に関する情報の収集・管理
上記対応統括部署において、弁護士、警察などの外部専門機関や他企業との間で定期的に反社会的勢力に関する情報の交換を行い、収集した情報を一元的に管理・蓄積しています。また、この情報は、適宜関係する部署へ周知し、注意喚起を行っています。

V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．模式図
別添のとおり

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) 総務･法務部長を「情報取扱責任者」に指名し、会社情報の種類に応じて次の体制で適時開示を行っております。
1)決定事実
a. 各部長は、決定事実となる可能性のある情報を、事前に総務･法務部長へ連絡する。
b. 総務･法務部長は、決定事実に該当する事項につき、総務･法務部担当取締役及び社長の内容確認を経た上で、「取締役会規則」の定めに従って、取締役会に議案を上程する。
c. 総務･法務部長は、上記事項につき取締役会の決議後速やかに適時開示を行う。
また、子会社における決定事実であって、当社による適時開示の対象となる情報については、当該子会社を所管する各部長を通じて総務･法務部長が事前連絡を受け、同社の機関決定後速やかに適時開示を行う。
2)発生事実
a. 各部長は、発生事実に該当する可能性のある情報（子会社に係るものを含む。）を得た場合、「リスク管理規則」（事故･事件発生の未然防止対策を規定）、「危機管理規則」（事故･事件発生後の緊急対策を規定）、「インサイダー取引管理規則」（インサイダー情報の管理基準を規定）等の社則の定めに従って、社長、総務･法務部担当取締役、総務･法務部長その他に速やかに連絡する。
b. 総務･法務部長は、連絡を受けた情報のうち発生事実に該当するものについて、速やかに総務･法務部担当取締役及び社長に報告の上、適時開示を行う。
3)決算情報
a. 経理部長は、決算情報（業績予想の修正を含む。）を起案し、経理部担当取締役及び社長による内容確認を経た上で総務･法務部長へ連絡する。
b. 総務･法務部長は、「取締役会規則」の定めに従って、取締役会に議案を上程する。
c. 総務･法務部長は、取締役会の決議後速やかに適時開示を行う。

(2) なお、東京証券取引所への適時開示と同時に、報道機関に対しても、コーポレート･コミュニケーション部長が資料配布や記者会見等により会社情報を公表しております。

コーポレート・ガバナンス体制

