最終更新日：2021 年 7 月 2 日

JSR株式会社
代表取締役社長兼 COO 川橋 信夫
問合せ先：広報部長 武田 佳子
証券コード：4185
https://www.jsr.co.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、企業理念「Materials Innovation－マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」を着実に実現しうる企業として、経営の効率化と透明性・健全性の維持により継続的に企業価値を創造し、全てのステークホルダーから信頼され、満足される魅力ある企業の実現を目指しております。

当社は、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視・監督を行う制度を基礎としつつ、執行役員制度、独立性と豊富な事業経験や高度な専門性を有する社外取締役および社外監査役の選任、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会・指名諮問委員会の設置、短期・中長期の業績連動報酬の導入等の施策により、経営監督機能を強化し、経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化に継続的に努めております。

また、監査役 3 名のうち、社外監査役 2 名を会社から独立した立場の豊富な経験を有する弁護士と税理士資格を有する公認会計士とすることにより、経営の監視・監督機能の強化を図っております。

また、CEO（最高経営責任者）・社長直属の経営監査室による計画的な内部監査の実施、経営監査室と監査役の連携強化、取締役および使用人から監査役への適時・適切な重要事項の報告体制の整備等により、内部統制の実効性の確保・改善に努めております。

今後も、コーポレート・ガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として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・コードの各原則について、全てを実施しています。

【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

（コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示）

【原則 1-4 】 政策保有株式

1. 政策保有に関する方針

(1) 政策保有株式については、事業経営戦略上の合理性および経済合理性等を総合的に勘案して保有し、これらの合理性のないものは縮減しております。

(2) 個別の政策保有株式について保有目的、リスク・リターン、資本コスト等を考慮し、取締役会にて政策保有株式の保有状況および保有方針を確認しております。

(3) 政策保有株式（上場株式）の保有銘柄数および期中に増減のあった銘柄数は以下の通りです。

	2019 年度	2020 年度
保有銘柄数	19	18
当事業年度に株式数が増加した銘柄	1	1
当事業年度に株式数が減少した銘柄	10	6

2. 議決権行使の考え方

政策保有株式の議決権行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点から、当該企業のコーポレート・ガバナンス体制および提案内容を評価し、総合的に賛否を判断し、議決権を行使しております。

【原則 1-7 】 関連当事者間の取引

1. 当社と取締役との間の競業取引や利益相反取引については、会社法および当社「取締役会規程」に基づき、取締役会の事前承認を取得し、その取引後に当該取引に関する重要な事実を取締役会に報告しております。

2. 関連当事者間の取引は関連法令に基づき有価証券報告書の連結財務諸表注記および株主総会の計算書類個別注記表に、その概要を開示しております。

3. 主要株主との取引は、第三者との取引と同様、市場実勢を勘案し、価格交渉の上、決定しております。

【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

1. 当社の企業年金基金の積立金運用については、当社の財務部門長を基金の運用執行理事に起用すると共に、専門性が高い外部アドバイザーにより助言を得ています。運用状況のモニタリングを行う資産運営委員会は、年金運用の専門能力・知見を有する財務担当執行役員以下のメンバーと基金の理事長以下のメンバーにより構成され、その議事と運用情報については、定期的に加入者に開示されています。

2. 資産運用に関する決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、基金代議員会で行われます。代議員会は、構成員の半数が受益者代表として労働組合幹部となっており、労働組合幹部も基金監事として定期的に基金監査を実施しており、受益者との利益相反を適切に管理する体制としています。

【原則 3-1 (i) 】 経営理念、経営計画の開示

1. 当社では企業理念を、以下のように定めております。
「Materials Innovation－マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」

2. 当社は企業理念の実現に向け、経営方針として、持続的成長を続けるための普遍的な経営方針としての「変わらぬ経営の軸」と、社会の一員としての責任を表した「ステークホルダーへの責任」とを、それぞれ定めております。

企業理念体系の詳細の参照先 https://www.jsr.co.jp/company/mission.html

3. 2020 年度は新型コロナウイルス感染の世界的な拡大により、新中期経営計画の発表を延期しておりましたが、新たな中期経営方針を策定、開示いたしました。当該中期経営方針は、持続的(サステナブル)成長を目指し、すべてのステークホルダーに価値を創造すること、およびあらゆる環境変化に適応する強靭な(レジリエント)組織を作ることをビジョンとし、半導体材料事業とライフサイエンス事業を戦略的な成長ドライバーと位置付け、2024 年度までに ROE10%以上、コア営業利益 600 億円以上の過去最高益を達成することを事業目標としています。
「中期経営方針」の詳細の参照先
https://ssl4.eir-parts.net/doc/4185/ir_material_for_fiscal_ym1/97980/00.pdf

【原則 3-1 (ii) 】 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基本方針

1. 基本方針
(1) 当社グループは、企業理念「Materials Innovation－マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」を着実に実現しうる企業として、経営の効率化と透明性・健全性の維持により継続的に企業価値を創造し、全てのステークホルダーから信頼され満足される魅力ある企業の実現を目指しております。
(2) このため、コーポレート・ガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組んでおります。

2. コーポレート・ガバナンスの体制
(1) 当社は、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視、監督を行う制度を基礎としております。
(2) 執行役員制度、独立性と豊富な事業経験や高度な専門性を有する社外取締役および社外監査役の選任により、経営監督機能を強化するとともに、意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図り、経営の透明性・健全性の維持に継続的に努めております。
(3) 取締役会は、経営理念を確立し、経営戦略の方向付けをはじめとして、重要な意思決定を行っております。
(4) 取締役会は、役員報酬制度を通じて、経営陣による適切なリスクテイク、企業家精神発揮の環境を整えております。
(5) 取締役会は、業績評価・役員人事等を通じて取締役・経営陣の監督を行っております。
(6) 現在の取締役会は、取締役 9 名のうち、4 名が独立性ならびに豊富な企業経営および事業運営の経験を有する独立社外取締役で構成されております。今後についても独立性ならびに豊富な企業経営および事業運営の経験を有する独立社外取締役を 1/3 以上選任し、企業価値向上を図るとともに、経営の監督を実施いたします。
(7) 現在の監査役会は、監査役 3 名のうち、2 名が会社から独立した立場の豊富な経験を有する弁護士および税理士資格を有する公認会計士で構成されております。今後についても、独立性ならびに法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する独立社外監査役を 2 名選任し、取締役および経営陣の業務執行につき、実効性の高い監査を実施いたします。
(8) 役員報酬制度の客観性・透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会を設置しております。 報酬諮問委員会では、報酬の基本方針、報酬体系、業績連動の仕組み、目標設定や業績評価等につき審議し、取締役会に答申しております。
(9) 役員報酬は、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、多様で優秀な人材を引き付け、短期・中長期の業績に連動して経営者と株主が利益を共有するものであり、また、透明性の高いものであることを基本方針としております。現在の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与、事後交付による業績連動型株式報酬(パフォーマンス・シェア・ユニット)および株主の皆様との価値共有の早期化を促進することを目的とした譲渡制限付株式による報酬により構成しております。社外取締役と監査役の報酬はその職務の性格から基本報酬のみとしております。
(10) 役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しております。指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続き、ならびに CEO および、または社長の後継者・取締役・役付執行役員(上席執行役員を含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に答申しております。また、CEO および、または社長の選解任について審議する際には社外取締役のみで議論をする機会を設けるなど、審議の透明性を確保しています。CEO および、または社長の後継者については、複数の後継者候補に対して必要な教育・トレーニングを行い、指名諮問委員会が後継者候補者選定に携わるなど、客観性・透明性のある手続きにより、計画的に育成・選定しております。

3. ステークホルダーとの関係
(1) 当社は、経営方針の重要な柱のひとつとして、「ステークホルダーへの責任」(顧客・取引先に対する責任、従業員に対する責任、社会に対する責任、株主に対する責任)を定めております。
(2) 当社は、社会・環境問題をはじめとする持続可能性をめぐる課題につき適切な対応を行うとともに、社内の女性の活用を含む多様性の確保を推進しております。
当社の サステナビリティレポート web 版の参照先: https://www.jsr.co.jp/csr/
(3) 当社グループは、「ステークホルダーへの責任」を果たすため、「JSR グループ企業倫理要綱」として当社グループの役員・従業員の行動規範を定め、その周知徹底と遵守に努めております。
「JSR グループ企業倫理要綱」の参照先: https://www.jsr.co.jp/csr/ethics.shtml

4. 株主の権利・平等性の確保
(1) 当社は、従来から実施している株主総会において株主が適切に議決権行使を行える環境の整備を継続しております。
従来から実施している、株主総会の早期(6月中旬)開催、招集通知の送付前の WEB 開示、インターネット等による議決権行使の採用、機関投資家向け議決権行使プラットフォームへの参加、招集通知記載内容の充実、招集通知の英訳等を継続いたします。
(2) 当社は、資本政策の基本方針を株主に説明し、買収防衛策の導入、MBO や増資等、既存の株主の利益を害する可能性のある政策について

は、その必要性・合理性を充分に検討し、適切な手続きを行い、株主に説明いたします。
(3) 政策保有株式については、事業経営戦略上の合理性および経済合理性等を総合的に勘案して保有し、これらの合理性のないものは縮減しております。個別の政策保有株式について保有目的、リスク・リターン、資本コスト等を考慮し、取締役会にて政策保有株式の保有状況および保有方針を確認しております。その議決権行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点から、当該企業のコーポレート・ガバナンス体制および提案内容を評価し、総合的に賛否を判断のうえ、議決権を行使しております。

5. 資本政策
(1) 当社は、継続的な企業価値創造のため、成長投資を優先する一方、当社の業績と中長期的な資金需要を勘案し、配当と自己株式の取得を合わせた適切な株主還元を目指しております。
(2) 資本コストを考慮した投資判断、事業の評価、ROE を評価指標とする経営陣に対する業績連動報酬の導入など、資本コストを意識した経営を行い ROE・ROIC 等の資本効率指標の向上に継続的に取り組んでおります。

6. 株主との対話
(1) 当社は、以下の体制により、株主との建設的な対話を促進しております。
1) IR 担当執行役員を定め、CEO、社長または IR 担当執行役員が、機関投資家向けの決算説明会ならびに中期経営計画説明会において、経営成績、財政状態、中期経営計画の内容・進捗状況等を説明しております。
2) 毎年、CEO、社長または IR 担当執行役員が、国内外の機関投資家との面談により上記を説明しております。
3) 対話により得られた投資家の意見や質問は、定期的に経営陣へフィードバックを行っております。
(2) 株主との対話に際しては、インサイダー情報の適切な取り扱いに努めております。

7. 情報開示方針
(1) ディスクロージャーポリシーを定め、情報開示の組織・体制を整備し、全社協力体制を構築することにより、情報開示の質を高め、迅速、正確、積極的かつ公平な情報開示に努めております。
(2) ホームページには、決算財務情報のほか、当社の事業内容等の会社情報、環境への取り組みやレスポンシブル・ケア等の CSR 情報を含むサステナビリティ推進活動、研究開発への取り組み等を掲載し、株主や投資家への会社情報の発信に努めております。

【原則 3-1 (iii) 】 経営幹部・取締役の報酬を決定する方針と手続き
役員報酬制度の客観性・透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会を設置しております。
報酬諮問委員会では、報酬の基本方針、報酬体系、業績連動の仕組み、目標設定や業績評価等につき審議を行い、取締役会への答申を行っております。

【原則 3-1 (iv) 】 取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き
1. 指名諮問委員会
(1) 役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しております。 なお、同諮問委員会では、特別の利害関係を有する委員は議決に参加できないこととしております。
(2) 指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続きならびに取締役、役付執行役員(上席執行役員含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に答申しております。
(3) また、CEO および、または社長の後継者については、複数の後継者候補に対し、必要なスキルを獲得するためのトレーニングやリーダーシップ向上のためのコーチングを実施し、指名諮問委員会が後継者候補と面談を行い候補者選定に携わるなど、客観性・透明性のある手続きにより、計画的に育成・選定しております。
(4) CEO および、または社長は、指名諮問委員会に広範な戦略的経営活動を含めて年間経営活動報告を提出します。指名諮問委員会は報告に基づき、CEO および、または社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の要否を進言します。
(5) CEO を含む取締役の解任が必要な事由が生じたと指名諮問委員会が判断した場合は、適時に審議を行い、その結果を取締役会に答申します。CEO および、または社長の解任について審議する際には社外取締役のみで議論をする機会を設けるなど、審議の透明性を確保しております。
(6) 上述の年間経営活動報告提出を起点として、CEO および、または社長の業績、パフォーマンス評価、経営の置かれた状況、経済見通し等に基づき、毎年、CEO および、または社長の選解任および、その任期を判断します。

2. 取締役候補者の選任基準
(1) 候補者の指名に際しては、経営上の重要な意思決定および業務執行の監督を適切かつ機動的に行うため、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性および規模のバランスを確保することを基本としております。
(2) 心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者を選任しております。
(3) 社内取締役候補者:国内外の事業運営、研究開発、製造、製造技術、人事、財務・会計等の分野での豊富な知識や経験、高い能力や優れた実績を有する者を選任することとしております。
(4) 社外取締役候補者:独立性および様々な分野での豊富な企業経営および事業運営の経験を有し、幅広い視点から成長戦略やガバナンスの充実について積極的に意見を述べ問題提起を行うことのできる者を選任することとしております。

3. 監査役候補者の選任基準
(1) 会社法等の法令や定款・社内諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程、業務執行状況を監査し、経営の透明性と健全性を確保するという観点から、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者の中から、監査に必要となる豊富な経験と高度な専門知識を有する者(うち 1 名は財務・会計に関する適切な知見を有するもの)を選任することとしております。
(2) 特に、社外監査役については、独立性を有し、法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する者を選任することとしております。

【原則 3-1 (v) 】 取締役・監査役候補者の個々の指名の理由
社外取締役および社外監査役の候補者個々の指名の理由については、株主総会招集ご通知の参考書類および本報告書の『Ⅱ. 1.【取締役関係】および【監査役関係】』をご参照ください。
社内取締役および社内監査役の候補者については、株主総会招集ご通知の参考書類において当該候補者の選任理由を開示しております。

【補充原則 4-1-1 】 経営陣への委任の範囲
1. 取締役会は、法令および定款により取締役会の専決とされる事項および「取締役会規程」に定める以下の重要な執行案件を決定しております。

(1)　株主総会に関する事項
(2)　取締役および執行役員に関する事項
(3)　決算に関する事項
(4)　株式および社債に関する事項
(5)　経営基本政策、経営方針、経営計画に関する事項
(6)　重要な業務に関する事項(金額基準等による)

2.　上記外の業務執行の権限を「決裁権限規程」に基づき以下のように分類し、CEO、社長、担当執行役員または業務運営の長に委譲しております。
(1)　経営会議の審議を経て CEO または社長決裁
(2)　CEO または社長決裁
(3)　担当執行役員決裁
(4)　業務運営の長による決裁

【原則 4-9 】 独立社外取締役の独立性判断基準
当社は社外取締役および社外監査役の独立性に関する独自の基準を定めております。詳細については、本報告書の『II 1.【独立役員関係】における「その他独立役員に関する事項」』をご参照下さい。

【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
中長期的な企業価値の向上に向けて経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を適切かつ機動的に行うために、社内取締役における当社の事業運営(グローバルな事業運営を含む)、研究開発、製造、製造技術、人事、財務・会計等の分野についての豊富な知識・経験および高い能力と、独立社外取締役における様々な分野での豊富な企業経営および国内外の事業運営の経験ならびに成長戦略やガバナンスの充実について幅広い視点から積極的に意見を述べ問題提起できる能力を、取締役会全体として最大限活用し、その時々で取締役会が必要とする知識、経験、能力の多様性を確保することが重要と考えております。
グローバル化、IT 化、デジタル化等の事業環境の急速な変化に対応すべく、2019 年度は、当社初の外国籍 CEO(最高経営責任者)の選定と、主として米国を起点にグローバルな経営を担う CEO を日本で補佐する社長兼 COO(最高執行責任者)の選定を取締役会にて承認しました。2020 年 6 月 17 日に開催された定時株主総会においては、社内からの女性取締役選任議案が承認可決され、また 2021 年 6 月 17 日に開催された定時株主総会においては、長期的な投資を行なう投資会社のパートナーとして、また投資先企業における取締役としてグローバルに経営管理、事業変革・拡大等に携わってきた外国籍の社外取締役選任議案が承認可決されるなど、取締役会のさらなる多様性を図っています。
今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々の事業戦略に応じて、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性を確保するとともに、12 名を超えない範囲で最適な規模を維持いたします。

【補充原則 4-11-2 】 取締役・監査役の兼任状況
1.　当社の取締役・監査役就任にあたり取締役会や監査役会の会議日程を事前に了解していること、また就任後も当社から事前に会議日程等の通知を受けていることもあり、社外取締役・社外監査役ともに、取締役会および監査役会への出席率は 100%であり、役割・責務を果たすために十分な時間を割いております。
2.　取締役・監査役の重要な兼任状況は、株主総会招集ご通知の事業報告および参考書類に記載しているほか、本報告書の『II 1.【取締役関係】における「会社との関係(2)」』をご参照ください。

【補充原則 4-11-3 】 取締役会の実効性分析・評価
当社取締役会では、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、実効性の向上を通じて、当社の企業価値の最大化を図っております。2020 年度の実効性評価結果を以下の通りまとめました。
1.　評価結果の概要
1)評価プロセス
当社の取締役 9 名全員(うち独立社外取締役 3 名)及び監査役 3 名全員(うち独立社外監査役 2 名)に対するアンケート調査を実施し、取締役会においてアンケート結果や記載された意見に関する複数回の議論を経て、分析・評価を実施しました。なお、2020 年度は評価の客観性向上のため、代表取締役 CEO 及び代表取締役社長兼 COO へのインタビューの実施、アンケート結果に対する分析・評価、取締役会に対する報告等において専門的な知見を持つ第三者を起用しました。
2)結論
「当社取締役会は、有効に機能している」と結論づけました。
3)当社取締役会が有効に機能していると結論付けた理由
・当社の取締役会は、社内外の取締役と監査役が、国籍、性別等の多様性や専門性の観点からも適切に配置され、メンバーそれぞれが自身の経験、知見を活かしながら、中長期の企業価値の向上に向けた議論と執行の監督及び後押しを担う会議体として機能していること。
・取締役会の運営にあたり、重要な経営課題、リスク等に関する議題が適切に付議され、また、社外メンバーへ事前に十分な情報提供が行われることで、取締役会において自由かつ活発な議論が行われていること。
・指名諮問委員会、報酬諮問委員会は適切なメンバー構成のもと十分な議論を行い、独立性・客観性を保ちながら、適切な答申を行うことで、取締役会の監督機能を強化していること。
・取締役会として投資家・株主とのコミュニケーションを重要な取締役会の役割・責務と位置付け、取り組み状況について取締役会として四半期ごとに議論を行うとともに、メンバーが株主・投資家との直接の対話を行うことで、資本市場から期待される視点を当社の運営、職務執行に反映させ、企業価値を最大化する努力を行っていること。
4)評価結果についての特記事項
・ほぼ全ての評価項目で記述回答による意見、提言、問題点の指摘などがあり、特に今年度は以下の点について指摘されました。
(優れている点)
① 社外取締役が全体の 3 分の 1 以上を締め、外国人・女性取締役もいるなど、当社の取締役会の構成は知識・経験・能力のバランス、多様性の観点から適切である。
② 重要な経営課題(成長戦略の実現、構造改革の遂行など)、事業環境のリスク(環境問題の動向、地政学リスクなど)について、取締役会メンバーにおいて共通の認識が形成されており、取締役会において課題やリスクについて十分な議論がなされている。
③ 社外取締役と監査役は、取締役会以外でも十分な協働体制・コミュニケーションをとり、取締役会での十分な議論に備えている。

(改善を要する点に関する指摘)
① 当社グループにおけるデジタル変革の更なる推進に関連して、デジタル・IT 領域における新しいビジネスモデルに精通した専門人材の強化が必要であり、今後その分野での経営経験のある社外取締役を登用することが望ましい。また、社外取締役の人数の増加、割合の上昇を含め

た取締役会の構成については引き続き議論していくことが望ましい。
② 取締役会における議論を更に深めるために、社外取締役に対して当社グループの各事業についての研修・教育・情報提供の機会を増やすなど、支援体制の強化が必要。
③報酬諮問委員会において、グローバルな視点もふまえた報酬制度の継続的見直しをしていくことが望ましい。
④ サステナビリティ経営の重要性は強く認識されているが、サステナビリティ経営を後押しするためにどのような取り組みを進めていくべきか、取締役会で更に議論を深めていくことが必要である。

2. 今後の取り組み

取締役会実効性評価を行うなかで改めて確認した以下の重要な経営課題の進捗状況及びそれらに影響を与えうる外部環境の変化(環境問題や米中関係などの地政学リスク等)について、今後の取締役会において議論を行い、執行状況をモニタリングしていくとともに、取締役会に求められる役割、資質等の変化を認識し、取締役会の構成、議論の内容等について継続的に見直しを行ってまいります。

(重要な経営課題)
①事業環境の変化に対応できる強靭(レジリエント)な事業構造、経営体制の強化
②半導体事業及びライフサイエンス事業という中核事業の成長戦略の実現
③エラストマー事業の構造改革の遂行
④カーボンニュートラル等の事業の持続的な成長に向けた課題への取り組み
⑤デジタルトランスフォーメーションを含むイノベーションへの投資の継続

【補充原則 4-14-2 】 取締役・監査役に対するトレーニング方針

1. 新任執行役員に対し、将来の取締役候補者としての観点から、新任取締役向けの社外講習会等に参加する機会を提供しております。
2. 新任の社外取締役および社外監査役に対し、当社および当社の事業への理解を深めるための導入教育や工場・研究所の見学等を実施しております。
3. 取締役会開催時に定期的に、当社の事業に関連の深いテーマを「特定テーマ」として取り上げて意見交換を行う機会を設け、当社の事業課題等についての理解のみならず、他の取締役や監査役との意思疎通を深める機会を提供しております。
4. 株主総会開催前に定期的に、外部講師によるコーポレート・ガバナンスおよび法改正状況等を振り返る研修を徹底しています。

【原則 5-1 】 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、以下の取り組みを行っております。

1. IR 業務は財務部門および広報部門を担当する執行役員が所管し、財務部門と広報部門が連携して投資家との対話を補助しております。
2. 年度および四半期毎に決算説明会を、年度毎に中期経営計画説明会を開催しております。CEO、社長または IR 担当執行役員が経営成績、財政状態、中期経営計画の内容・進捗状況等を説明しております。
3. 国内外の主要な機関投資家に対し、毎年、CEO、社長または IR 担当執行役員が面談し、上記の内容・進捗状況等を説明しております。
4. 決算財務情報のほか、事業内容、中期経営計画の内容・進捗状況等の会社情報、環境への取り組みや レスポンシブル・ケアを含むサステナビリティ推進関連情報、研究開発への取り組み等をホームページに掲載し、投資家への会社情報の発信に努めております。
5. 対話により得られた投資家の意見や質問は、IR活動報告として経営陣にフィードバックしております。
6. 対話に際し、インサイダー情報を適切に管理しております(各決算発表前のサイレント期間の設置、インサイダー取引防止の規則制定、社員教育等)。

2. 基本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】 更新

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)	20,216,300	9.41
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505010	18,835,900	8.76
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	12,478,800	5.81
GOLDMAN SACHS & CO. REG	10,115,885	4.71
MSCO CUSTOMER SECURITIES	6,696,056	3.12
株式会社ブリヂストン	6,525,160	3.04
日本生命保険相互会社	3,716,586	1.73
モルガン・スタンレーMUFG 証券株式会社	3,692,377	1.72
明治安田生命保険相互会社	3,631,110	1.69
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	3,461,100	1.61

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

【大株主の状況】の所有割合は、発行済み株式総数(226,126,145 株)から自己株式(11,223,335 株)を控除した株式数(214,902,810 株)を分母として計算しております。

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	50 社以上100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

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

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 更新	その他の取締役
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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	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
松田譲	他の会社の出身者								△			
菅田史朗	他の会社の出身者								△			
関忠行	他の会社の出身者								△			
デイビッド ロバート ヘイル	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
松田譲	○	松田譲氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係 「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏が代表取締役社長を務めておられた協和発酵キリン株式会社(現協和キリン株式会社)と当社のそれぞれのグループとの間には、ロイヤリティの受取/支払で取引がありますが、当事業年度(2021 年 3 月期)において当社グループの販売額は、当社の連結売上高の 0.1%未満です。	松田譲氏は、協和発酵工業株式会社および協和発酵キリン株式会社(現協和キリン株式会社)の代表取締役社長を務められた後、同社の相談役を務めておられました。医療用医薬品およびバイオケミカルにおいて国際的な事業を営む会社の経営を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性・健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き同様の貢献をいただくことを期待して、社外取締役として選任いたしました。
菅田史朗	○	菅田史朗氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役およ	菅田史朗氏は、ウシオ電機株式会社の代表取締役社長、同社の特別顧問、および公益社団法人経済同友会副代表幹事を務めておられまし

		び社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏が代表取締役社長および特別顧問を務められたウシオ電機株式会社と当社のそれぞれのグループとの間には、耐熱透明樹脂の販売および機器の修理等に関する取引がありますが、当事業年度(2021 年3月期)において、当社グループの売上高は当社の連結売上高の 0.1%未満であり、当社グループの購入額は同社の前事業年度(2020 年3月期)における連結売上高の 0.1%未満です。	た。光応用製品、産業用機械その他において国際的な事業を営む会社の経営や財界活動を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性・健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き同様の貢献をいただくことを期待して、社外取締役として選任いたしました。
関忠行	○	関忠行氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係　「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏が代表取締役副社長執行役員を務められた伊藤忠商事株式会社と当社のそれぞれのグループとの間には、合成樹脂等の販売・仕入れ等に関する取引がありますが、当事業年度(2021 年 3 月期)において、当社グループの売上高は当社の連結売上高の 0.5%未満であり、当社グループの購入額は同社の前事業年度(2020年3月期)における連結売上高の 0.1%未満です。	関忠行氏は、伊藤忠商事株式会社の代表取締役副社長執行役員を務められました。総合商社として国際的な事業を営む会社の経営経験、CFO としての財務・経理に関する豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き同様の貢献をいただくことを期待して、社外取締役として選任いたしました。
デイビッド ロバート ヘイル	○	デイビッド ロバート ヘイル氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係　「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏が現在もパートナーを務めているValueActCapital Management, L.P.と当社グループとの間に取引関係はありません。	デイビッド ロバート ヘイル氏は、当社の株主であるValueAct Capital Master Fund, L.P. を管理するValueAct Capital Management, L.P. のパートナーであり、また、複数の投資先企業において取締役を現在も務められております。長期的な投資を行う投資会社のパートナーとして、また、投資先企業における取締役としてグローバルに経営管理、事業変革・拡大等に携わってきた豊富な経験、国際的な視野および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただくことを期待して、独立役員として選任いたしました。

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	指名諮問委員会	6	6	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	報酬諮問委員会	6	6	2	4	0	0	社外取締役

補足説明　更新

1.　指名諮問委員会

(1)　役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しております。なお、同諮問委員会では、特別の利害関係を有する委員は議決に参加できないこととしております。

(2)　指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続きならびに取締役、役付執行役員(上席執行役員含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に答申しております。

(3)　また、CEO および、または社長の後継者については、複数の後継者候補に対し、必要なスキルを獲得するためのトレーニングやリーダーシップ向上のためのコーチングを実施し、指名諮問委員会が後継者候補と面談を行い候補者選定に携わるなど、客観性・透明性のある手続きにより、計画的に育成・選定しております。

(4)　CEO および、または社長は、指名諮問委員会に広範な戦略的経営活動を含めて年間経営活動報告を提出します。指名諮問委員会は報告に

基づき、CEO および、または社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の要否を進言します。

(5) CEO を含む取締役の解任が必要な事由が生じたと指名諮問委員会が判断した場合は、適時に審議を行い、その結果を取締役会に答申します。CEO および、または社長の解任について審議する際には社外取締役のみで議論をする機会を設けるなど、審議の透明性を確保しております。

(6) 上述の年間経営活動報告提出を起点として、CEO および、または社長の業績、パフォーマンス評価、経営の置かれた状況、経済見通し等に基づき、毎年、CEO および、または社長の選解任および、その任期を判断します。

(7) 指名諮問委員会は、独立社外取締役 4 名、社内取締役 2 名、総勢 6 名の委員で構成されています。委員長は、筆頭独立社外取締役が務めています。

(8) 2020 年度の開催回数、開催月、出席率
2020 年度は、2020 年 4 月、7 月、2021 年 1 月の 3 回開催し、各回に委員長・委員の全員が出席しました。

2. 報酬諮問委員会

(1) 役員報酬制度の客観性・透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会を設置しております。

(2) 報酬諮問委員会では、報酬の基本方針、報酬体系、業績連動の仕組み、目標設定や業績評価等につき審議し、取締役会に答申しております。

(3) 報酬諮問委員会は、独立社外取締役 4 名、社内取締役 2 名、総勢 6 名の委員で構成されており、外部コンサルタントがオブザーバーとして参加しています。委員長は、筆頭独立社外取締役が務めています。

(4) 2020 年度の開催回数、開催月、出席率
2020 年度は、2020 年 4 月、6 月、9 月、11 月、12 月、2021 年 2 月、3 月の 7 回開催し、各回に委員長・委員の全員が出席しました。

【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	5 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人から監査計画および監査実施状況の報告を受け、会計上の事項につき随時意見交換を行い、検討を加え会計監査人の監査結果の妥当性を判断しております。また会計監査人と協同して、棚卸資産および有価証券の残高の確認を行っております。

また監査役は、CEO・社長直属の内部監査部門である「経営監査室」から定期的に監査計画および監査結果の報告を受け、意見交換を行うことにより経営監査室との間の連携を強化し、また、取締役および従業員から監査役への適時適切な報告の体制の整備を行い、取締役の職務の執行状況、内部統制の運用状況につき、実効性の高い監査を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
加藤久子	公認会計士													
甲斐順子	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
加藤久子	○	加藤久子氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏の重要な兼職先である加藤久子税務会計事務所と当社との間には特別の利害関係はありません。	加藤久子氏は、公認会計士および税理士としての財務・会計に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、当社の監査に活かし、取締役会等において議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保を通じてコーポレート・ガバナンスの強化に貢献していただいているため、引き続き社外監査役として選任いたしました。
甲斐順子	○	甲斐順子氏は、東京証券取引所の定める独立性基準および本報告書の『独立役員関係「その他の独立役員に関する事項 2. 社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準」』を満たしており、一般株主と利益相反の生ずる恐れはないと判断し、独立役員に指定しております。 同氏の重要な兼職先である浜二・高橋・甲斐法律事務所と当社グループとの間には特別の利害関係はありません。	甲斐順子氏は、弁護士としての法律に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役の意思決定および業務執行状況の監査に活かし、当社の経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただくことを期待して、社外監査役として選任いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数　更新	6 名

その他独立役員に関する事項）

1.　独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員にしております。

2.　社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準
当社では、社外取締役および社外監査役(「社外役員」)の独立性基準を定めており、社外役員(候補者を含む)が、以下の項目のいずれかに該当する場合、独立性を有していないものとみなします。

(1)　当社および連結子会社（以下、「当社グループ」）の業務執行者（*1）および過去業務執行者であった者
(2)　当社の大株主（議決権ベースで 10%以上を直接・間接に保有する株主を言う）
(3)　次のいずれかに該当する企業等の業務執行者
　1)　当社の大株主
　2)　当社グループの主要な取引先（*2）
　3)　当社グループの主要な借入先（*3）
　4)　当社グループが議決権ベースで 10%以上を保有する企業等
(4)　当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
(5)　当社グループから多額（*4）の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家
(6)　当社グループから多額の寄付を受けている者（*5）
(7)　社外役員の相互就任関係（*6）となる他の会社の業務執行者
(8)　近親者（*7）が上記 1 項から 7 項までのいずれか（4 項および 5 項を除き、重要な者（*8）に限る）に該当する者
(9)　過去5年間において、上記 2 項から 8 項までのいずれかに該当していた者
(10)　前各項の定めに拘わらず、その他、当社と利益相反関係が生じうる特段の理由が存在すると認められる者
（*1）業務執行者とは、取締役（除く社外取締役および非業務執行取締役）、執行役、執行役員、および使用人をいう。
（*2）主要な取引先とは、その年間取引高が、当社の連結売上高または相手方の連結売上高の 2%を超える者をいう。
（*3）主要な借入先とは、当社グループ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金融機関その他の大口債権者をいう。
（*4）多額とは、当該専門家が個人の場合は年間 1,000 万円を超える金額、当該専門家が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の年間総収入額の 2%を超える金額をいう。当該 2%を超えない場合であっても、当該専門家が直接関わっている役務提供の対価であってその金額が 1,000 万円を超える場合は多額とみなす。
（*5）多額の寄付を受けている者とは、当社グループから年間 1,000 万円を超える寄付を受けている者をいう。
（*6）相互就任関係とは、当社グループの業務執行者が他の会社の社外役員であり、かつ当該他の会社の業務執行者が当社の社外役員ある関係をいう。
（*7）近親者とは、配偶者および二親等以内の親族をいう。

(*8)重要な者とは、取締役、執行役、執行役員および部長以上の業務執行者またはそれらに準ずる権限を有する業務執行者をいう。

3.　責任限定契約

当社は、会社法第 427 条第 1 項に基づき、社外取締役および監査役との間において、会社法第 423 条第 1 項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役および監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

【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	業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

短期および中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、役員報酬を、固定報酬としての基本報酬に加え、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与、株主の皆様との価値の共有を目的した譲渡制限付株式による報酬、および経営計画および事業構造改革の着実な遂行と持続的な企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的とした業績連動型株式報酬により構成しています。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2020 年度に係る取締役の報酬等の額は以下の通りです。

1.　役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

区分	取締役		監査役	
	支給人員(名)	支給額 (百万円／年)	支給人員(名)	支給額 (百万円／年)
基本報酬 (うち社外役員)	9 (3)	289 (43)	4 (2)	50 (22)
当事業年度に係る年次賞与 (うち社外役員)	6 (−)	182 (−)	− (−)	− (−)
中期業績連動賞与 (うち社外役員)	6 (−)	0 (−)	− (−)	− (−)
譲渡制限付株式報酬 (うち社外役員)	6 (−)	124 (−)	− (−)	− (−)
合計 (うち社外役員)	9 (3)	595 (43)	4 (2)	50 (22)

(上記記載の人員数および報酬等の額には、当事業年度中に退任した監査役1名を含んでおります。)
(上記の表に使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。)
(記載金額は、百万円未満を四捨五入して表示しております。)
(上記記載の譲渡制限付株式報酬の支給額は、2019 年 7 月 8 日開催の取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値 1,706 円/株および 2020 年 7 月 13 日開催の取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値 2,110 円/株で計算しております。)

2. 役員ごとの連結報酬等の総額等

報酬等の額が1億円以上の役員については、有価証券報告書においてその額を開示しています。

2020年度の個別開示状況は次のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額（百万円）	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額等（百万円）			
				基本報酬	年次賞与	中期業績連動賞与	譲渡制限付株式（非金銭報酬）
エリック ジョンソン	311	取締役	提出会社	56	60	－	33
		President	JSR North America Holdings, Inc.	69	60	－	33
川橋 信夫	135	取締役	提出会社	80	34	－	21
小柴 満信	104	取締役	提出会社	83	－	－	21

1. エリック ジョンソン取締役の報酬額は、提出会社と JSR North America Holdings, Inc. の間の費用分担契約に基づく額を記入しております。
2. エリック ジョンソン取締役の基本報酬には、フリンジ・ベネフィット相当額及びそれに伴う所得税額の一部補填等に関わる費用等を含みます。
3. USドル建てで支払われる報酬につきましては、2020 年度の平均為替レート（東京市場終値）106.06 円/ドルで円換算しております。

3. 年次賞与

年次賞与の業績評価指標は、連結売上収益および連結コア営業利益を 50:50 の比率で構成され、その目標、実績および支給率は以下の通りです。

（1） 全社業績

	業績評価指標		支給率
	目標	実績	
連結売上収益	4,200 億円	4,466 億円	151.9%
連結コア営業利益	195 億円	260 億円	143.2%

（2） ライフサイエンス事業業績

	業績評価指標		係数
	目標	実績	
事業売上収益	580 億円	552 億円	0.87
事業コア営業利益	55 億円	35 億円	0.86

※CEO の年次賞与は、全社業績連動部分に対して、ライフサイエンス事業の業績評価を乗じて算出

（3） CEO、社長の年次賞与における非財務評価部分(10%)

当社の報酬諮問委員会は、CEO および社長から提示された年間経営活動報告の内容を踏まえ、全社的な事業構造改革（石化事業およびディスプレイ材料事業）の進捗について審議を行い、独立社外取締役である報酬委員の合議に基づき、CEO、社長の年次賞与における非財務評価部分の支給率を 100%とする評価結果を取締役会に答申しました。

また、当社の取締役会は、かかる報酬諮問委員会の答申内容に従い、CEO、社長の年次賞与における非財務評価部分の支給率を 100%とすることを決議しました。

（4） 専務、常務、上席の各執行役員の個人業績連動部分（20～30%）

業務執行の状況を全体的・俯瞰的に評価するため、取締役会から委任を受けた代表取締役 CEO（エリック ジョンソン）および代表取締役社長兼 COO（川橋 信夫）が 5 段階評価の結果を反映して決定しました。但し、委任した権限が適切に行使されるよう、かかる個人業績連動部分については、予め評価ごとの支給額のパターンを報酬諮問委員会にて審議し、取締役会にてかかる部分の標準額を決定しております。

4.　中期業績連動賞与

社外取締役を除く当社取締役に対し、3 年間の評価期間に係る中期業績連動賞与を支給しております。業績評価指標としては、3 年間の平均連結 ROE を用いており、その実績および実績に応じた支給率は以下のとおりであります。なお 2018 年度から始まる 3 年間の評価期間に係る中期業績連動賞与については、業績評価指標として用いている 3 年間の連結平均 ROE 実績が以下の通り 6%未満となったため、支給はいたしません。

連結 ROE 年度別実績および 3 年間の平均値

2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
8.4%	8.8%	7.8%	5.7%	−15.1%

	目標	実績	支給率
2016−18 年度	10.0%	8.3%	58.3%
2017−19 年度	10.0%	7.4%	50.0%
2018−20 年度	10.0%	−0.5%	0.0%

中期業績連動賞与の支給率の範囲

	直前 3 年間平均 ROE 実績に応じた支給率の範囲				
ROE 実績	6%未満	6%以上	8%	10%	12%以上
支給率	0%	50%	50%	100%(目標)	150%

※ROE 実績が 6%～8%の間の支給率は 50%、 ROE 実績が 8%～12%の間の支給率は比例計算します。

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.　報酬の基本方針

当社はグローバル企業として企業グループの競争優位性を保つためにグローバルに優れ、かつ多様性のある経営人材を育成、採用を図り、株主の皆様との利益を共有するために役員に対して短期、中長期のインセンティブを設定し、透明性を保ちつつ、経営戦略および事業戦略の確実な実行を目指す報酬基本方針を設定しております。

(1)　競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営の更なる推進のため、国籍を問わず多様で優秀な人材を引き付け、確保し、報奨することができる報酬制度であること。

(2)　当社の持続的発展を目指した経営戦略上の業務目標達成を動機付けるため、その達成に向け、健全な企業家精神の発揮を経営者にもたらすものであること。

(3)　在任中の株式保有の強化を通じて株主の皆様と当社役員の利益を積極的に共有することにより、中長期的な企業価値の向上をする報酬制度であること。

2.　報酬ガバナンス

(1)　報酬等の決定プロセス

取締役の個人別の報酬等の決定方針や報酬制度、個別の報酬額等は、取締役会にて審議・決定を行います。取締役会の審議・決定に際しての独立性・客観性を確保するとともに取締役会の監督機能と説明責任を果たす能力を強化すべく、報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しております。

(2)　報酬諮問委員会の審議・答申事項

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の対象者の報酬と項目について審議し、取締役会に対して答申または監査役会に対して助言を行います。

対象者　：社内取締役（代表取締役および役付取締役を含む）、社外取締役、監査役、執行役員、相談役、顧問、名誉会長、その他重要な使用人

審議項目：報酬方針の策定、報酬制度の設計、業績目標の設定、インセンティブ報酬の合理性、報酬水準・ミックスの妥当性、報酬制度に基づく各役位の報酬額の決定等

(3)　報酬諮問委員会の構成・委員長の属性

当社の報酬諮問委員会の構成は、委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしております。報酬諮問委員会の委員長は、独立性・客観性と説明責任を果たす能力の強化の観点から実効的な委員会運営を図るべく、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定することとしております。また、報酬諮問委員会には、外部コンサルタントおよび事務局がオブザーバーとして参加しております。

3.　当社の報酬制度

(1)　報酬の種類

当社の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与、中長期的な全社業績達成度に連動する中期業績連動賞与および株主の皆様との価値の共有を早期に促進することを目的とした譲渡制限付株式（非金銭報酬）から構成されておりましたが、2021 年度より中期業績連動賞与を廃止し、事後交付による業績連動型株式報酬（以下、パフォーマンス・シェア・ユニット）を導入いたします。なお、中期業績連動賞与に関しては、すでに業績測定期間が開始しているものを除き、今後、当該報酬の額の定めに基づく金銭の支給は行わないこととといたします。また、譲渡制限付株式については、譲渡制限解除の期間及び上限金額・上限株数の改定を行っております。なお、社外取締役および監査役の報酬は、役割に鑑み基本報酬のみとしております。

＜改定の理由＞

・当社の取締役に対して、2024 年度を最終年度とした中期経営計画および事業構造改革の着実な遂行と持続的な企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため。

・当社の取締役が、より長期の目線で持続的成長を目指し、すべてのステークホルダーに価値を創造することについて、一層の意識を高めるため。

・真のグローバル企業をめざす中で、国籍を問わず優秀な経営人材を確保するための適切な報酬額水準、報酬構成とするため。

【改定後】2021 年 6 月 17 日以降

	報酬の種類	支給又は付与等の時期	総会承認の概要
固定報酬	基本報酬	月次支給	取締役:上限額を月額 60 百万円(内社外取締役 10 百万円) (2019 年 6 月 18 日開催第 74 回定時株主総会) 監査役:上限額を月額 10 百万円 (2005 年 6 月 17 日開催第 60 回定時株主総会)
業績連動報酬	年次賞与	毎年一定の時期に支給	上限額を年額 432 百万円 (2019 年 6 月 18 日開催第 74 回定時株主総会)
	パフォーマンス・シェア・ユニット	原則として、2021 年度にユニットを付与し、業績評価期間終了後に株式及び金銭を一括して交付及び支給	・金銭報酬債権及び金銭の総額の上限: 対象期間につき80 万株×交付時株価 ・交付上限株式数の上限: 対象期間につき 40 万株 (2021 年 6 月 17 日開催第 76 回定時株主総会)
	譲渡制限付株式付与のための報酬	毎年一定の時期に支給	・年額 400 百万円以内かつ株式総数年 40 万株以内 ・譲渡制限解除は 3～30 年間までの間で取締役会が予め定める期間、かつ、譲渡制限期間中、取締役会が定める正当な理由による退任等が生じた場合。 (2021 年 6 月 17 日開催第 76 回定時株主総会)

(2) 報酬水準の妥当性

上記の報酬構成およびその支給割合の検討に際し、外部の報酬コンサルタントが有する役員報酬データベースに基づき、当社の事業規模や業種・業態に類似する企業等を同輩企業として報酬ベンチマークを毎年行い、報酬諮問委員会が報酬水準の妥当性を検証しております。また、海外事業の統括等を担当する取締役の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に際しては、その担当地域における役員報酬調査データに基づき、上記同様の手法を用いて報酬ベンチマーク分析を毎年行い、役位ごとの職責やグループ経営への影響の大きさを考慮して、報酬諮問委員会で報酬水準等の妥当性を検証しております。

(3) 取締役(社外取締役を除く)報酬の構成要素割合

取締役(社外取締役を除く)報酬の構成要素割合については、経営責任の重い役位上位者に対し、業績結果の反映割合を高める方針に基づき、役位上位者の業績連動部分の割合を高める一方で業績目標の達成にかかる潜在的リスク等を考慮し、役位ごとの報酬水準を決定しております。

基本報酬を 100 とした場合の各報酬構成要素の割合(業績連動報酬は目標を 100%達成時の標準額)は下表のとおりとなります。

		基本報酬	業績連動報酬			基本報酬:業績連動報酬
			年次賞与	パフォーマンス・シェア・ユニット(1事業年度当たり)	譲渡制限付株式	
取締役(除く社外取締役)	CEO	100	100	200	200	100:500
	社長	100	30	約 38	約 38	100:105
	専務執行役員/常務執行役員/上席執行役員兼務	100	25	約 23	約 23	100:70

＊専務執行役員及びその下位職務の取締役兼務者には、取締役兼務手当が表とは別に支給される。

4. 各種報酬およびその決定方法の概要

(1) 基本報酬

① 取締役の基本報酬は、報酬諮問委員会の審議・答申に基づく取締役会決議により、役位に応じて決定しております。

② 監査役の報酬については、監査役の協議により決定しております。

(2) 年次賞与

① 単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与の業績評価指標は、企業活動の源泉である連結売上収益および企業活動の本業の質を表す連結コア営業利益を 50:50 の構成比率で用いております。なお、当社は中長期的な成長と企業価値の向上を目指し事業構造の改革に取り組んでおり、2020 年度より営業利益から事業構造改革から生じる損失等の非経常的な要因により発生した損益を控除した連結コア営業利益を使用しております。

② それぞれの業績目標の達成度に応じ、下表のとおり支給率を 0%～200%の範囲で算定いたします。業績目標については、報酬諮問委員会での妥当性検証を経て、取締役会で決定しております。期末に報酬諮問委員会において支給金額の算定および評価を行い、役職ごとの標準支給金額を取締役会が決定しております。

③ 業績目標達成度の確定後、CEO、社長から報酬諮問委員会に提出される年間経営活動報告に基づいて審議を行います。当社の報酬諮問委員会は、業績連動報酬における支給金額の算定・評価を行うにあたり、かかる年間経営活動報告に基づき、各業績目標値設定時点においては予見不能であった事象により、業績数値が大きな影響を受けたか否かの協議を行い、必要に応じて達成度の定性調整を行うことを取締役会に対して答申を行うことがあります。

④ CEO、社長については、上記②の全社業績連動部分(90%)の他、全社的なサステナビリティ経営に関する取り組みの進捗について非財務評価部分(10%)が設定されており、全社業績連動部分は上記②に従い決定致します。非財務評価部分については、報酬諮問委員会にて審議し、その評価結果を反映して非財務評価部分の支給額を 0%から 200%の範囲で取締役会において決定します。

⑤　一方、専務・常務・上席の各執行役員の年次賞与は、全社業績連動部分(70～80%)の他、個人業績連動部分(20～30%)が設定されており、全社業績連動部分は上記②に従い決定致します。個人業績連動部分については、指名諮問委員会にて審議・確認した5段階評価の結果をCEO(エリック・ジョンソン)、社長(川橋信夫)が決定し、その評価結果を反映して個人業績連動部分の支給額を0%から200%の範囲で決定します。なお、予め評価ごとの支給額のパターンを報酬諮問委員会にて審議し、取締役会においてはかかる部分の標準額を決定しております。

(3)　パフォーマンス・シェア・ユニット

①　当パフォーマンス・シェア・ユニットは、当社の中期経営計画と整合する 2021 年度から 2024 年度までの4事業年度の期間(以下、「業績評価期間」)の業績目標達成度や、本株主総会終了後から業績評価期間の最終の事業年度に係る当社株主総会までの期間(以下、「対象期間」)の勤務期間に応じて算定される数の当社普通株式(以下、「当社株式」)および金銭を原則として業績評価期間終了後に一括して交付および支給する株式報酬制度です。

②　報酬諮問委員会の審議・答申に基づく取締役会決議により、各対象取締役の役位に応じて付与される基準株式ユニット数に、業績評価期間の初年度に設定した連結業績指標(2023 年度および 2024 年度の平均連結ROE)に対する実績の達成度に応じた支給率(支給率は0%から 200%の範囲で変動)を乗じて、各対象取締役に交付する当社株式の数および支給する金銭の額を決定します。なお、上記各対象取締役に付与する当社株式の基準株式ユニット数に、業績評価期間終了後に決定した支給率を乗じた数(以下、「確定株式ユニット数」)のうち、原則として 50%については、当社株式を交付するための金銭報酬債権を、残りを納税資金に充当することを目的とした金銭で支給いたします。

③　当該金銭報酬債権と当該金銭の総額は、確定株式ユニット数に、業績評価期間終了後における当社株式の割当に関する株式発行または自己株式の処分に係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社株式の終値(以下、「交付時株価」)を乗じた金額とします。

④　具体的な算定式は以下となります。

(A)各対象取締役に交付する当社株式の数

基準株式ユニット数　×　支給率×50%

(B)　各対象取締役に支給する金銭の額

{(基準株式ユニット数　×　支給率－上記(A)による当社株式数)}×交付時株価

(C)各対象取締役に支給する金銭報酬債権および金銭の総額

確定株式ユニット数(※1)×交付時株価

※1　基準株式ユニット数×支給率

⑤　2021 年度～2024 年度までの 4 年間を対象とした業績評価期間では、当社の中期経営計画において 10%以上の連結 ROE を目指すことから、2023 年度及び 2024 年度の連結 ROE 平均値 10%を目標値とすることを報酬諮問委員会の答申に基づき取締役会で決定しております。

	2023 年度及び 2024 年度の平均連結 ROE 実績に応じた支給率の範囲					
ROE 実績	6%未満	6%以上	8%	10%	12%	14%以上
ユニット 支給率	0%	50%	50%	100% (目標)	150%	200%

※　ROE 実績が 6%～8%の間の支給率は 50%、 ROE 実績が 8%～14%の間の支給率は比例計算

(4)　＜譲渡制限付株式(非金銭報酬)＞

①　当社の株式を保有することで株主の皆様との価値の共有を促進することを目的として、譲渡制限付株式を毎年一定の時期に支給しております。対象取締役に対して、毎年、譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬債権を支給し、対象取締役は、金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社株式の発行または処分を受けます。

②　譲渡制限期間は従来原則3年間としておりましたが、改定後は3年から 30 年間までの間で取締役会が予め定める期間とし、かつ、譲渡制限期間中、取締役会が退任時の取り扱いとして定める正当な理由による退任等が生じた場合には譲渡制限を解除します。譲渡制限付株式には、業績等にかかる条件は定めておりませんが、企業価値に連動する仕組みとしております。

③　対象取締役への割り当て株式数は、報酬諮問委員会の審議・答申に基づく取締役会決議により、役位に応じて決定した基準額に相当する数といたします。

(5)　株式保有ガイドラインの導入

企業活動を通じた価値創造を目的としたサステナビリティ経営の推進により、すべてのステークホルダーとの持続的な価値共有を図るため、代表取締役 CEO と代表取締役社長を対象とした株式保有ガイドラインを定め、原則として、取締役としての在任中、時価ベースで役位に応じた基準金額に相当する当社株式の継続保有を目標とするガイドラインを導入しました。なお、基準金額は、代表取締役 CEO については年間基本報酬の5倍、代表取締役社長については年間基本報酬と同額とします。

(6)　マルス・クローバック条項の設定

当社の役員報酬制度が過度なリスクテイクを促すようなインセンティブ報酬となることを抑制し、役員報酬制度の健全性を確保することを目的に、非違行為や不正会計による財務諸表の遡及修正等の一定の事由が生じた場合に支給・交付の前後を問わず、報酬諮問委員会の審議を経た取締役会の判断により、インセンティブ報酬の全額又は一部を返還又は没収させる条項(いわゆるマルス・クローバック条項)を 2021 年度より定めます。本条項の適用対象は 2021 年度の年次賞与、同年度に付与された譲渡制限付株式およびパフォーマンス・シェア・ユニットおよび支給された中期業績連動賞与とし、以降すべての期間において適用します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、定例および臨時の取締役会に先立ち、取締役会事務局が議案の内容等の説明を行います。また、報酬諮問委員会のメンバーである社外取締役に対しては、報酬諮問委員会に先立ち、委員会事務局が議案の内容等の説明を行います。

社外監査役に対しては、監査役の専任スタッフとして監査役付 1 名を置き、監査の補助および情報の収集伝達に当たらせております。また、定例および臨時の取締役会に先立ち、取締役会事務局が議案の内容等の説明を行います。なお、常勤監査役および監査役付より会社の情報を適宜提供するとともに、監査役会にて常勤監査役から重要事項や監査の実施状況および結果を報告しております。

【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 更新

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
朝倉龍夫	特別顧問	有識者としての助言を行ないますが、経営のいかなる意思決定にも関与しておりません	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	1993/6/29	1年
小柴満信	名誉会長	業界団体等における社外活動および経営からの委嘱に基づく情報提供を行ないますが、経営のいかなる意思決定にも関与しておりません	【勤務形態】 常勤 【報酬】 有	2021/6/17	1 年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	2 名

その他の事項 更新

相談役・顧問等に関する社内規程の制定改廃や任命に際しての取締役会や指名諮問委員会の関与の有無 ： 有

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、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視、監督を行う制度を基礎としております。
執行役員制度、独立性と豊富な事業経験や高度な専門性を有する社外取締役および社外監査役の選任により、経営監督機能を強化するとともに、意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図り、経営の透明性・健全性の維持に継続的に努めております。

取締役 9 名の内の 4 名、および監査役 3 名の内の 2 名の社外役員を独立役員として届け出ており、豊富な事業経験、高度な専門知識、会社から独立した中立的視点から経営判断の合理性、適法性、透明性の向上に貢献いただいています。

また、適時・適切で分かりやすい積極的な情報開示、投資家向けの積極的な IR 活動等を通じて経営の透明性を高めております。
さらに、毎年の株主総会にて、取締役全員を選任いただくことにより、株主から取締役への信任・評価を受ける体制を整える一方で、株主総会の早期開催および招集通知の早期発送、議決権行使プラットフォーム参加等を通じ株主が参加しやすい株主総会の運営に努めております。

1. 取締役会

取締役会は 9 名の取締役からなり（内 4 名が、独立性ならびに豊富な企業経営および事業運営の経験を有する独立社外取締役）、原則として毎月 1 回開催し、経営戦略の方向付けを行い、重要な意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しております。
独立社外監査役 2 名を含む監査役 3 名全員が出席し、意見陳述を行っております。
2020 年度は 17 回開催し、各回に取締役および監査役の全員が出席しました。
取締役会の諮問機関として報酬諮問委員会および指名諮問委員会を設置していますが、その詳細は、本報告書の『II 1.【取締役関係】における「任意の委員会の設置状況」の「補足説明」』をご参照ください。

2. 経営会議

経営会議は、経営の基本政策、経営方針、経営計画に係る事項ならびに各部門の重要な執行案件について、審議および方向付けを行い、または報告を受けます。経営会議に付議された議案のうち特に重要なものは、取締役会規程・同付議基準に基づき取締役会に上程され、その審議を受けております。
経営会議は、CEO、社長、役付執行役員および議長が指名する執行役員または部長をもって構成し、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図り、重要な業務執行への対応を行っております。原則として毎週 1 回開催し、CEO もしくは社長が議長を務めております。なお常勤監査役も参加しております。

3. 経営課題会議

経営課題会議は、経営の基本政策および経営方針にかかわる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針や事業戦略の変更について、前広な議論あるいは情報・課題認識の共有により方向性の討議を行い、取締役会・経営会議の審議に反映させます。CEO、社長および役付執行役員をもって構成し、原則として毎月 2 回開催し、CEO もしくは社長が議長を務めております。

4. 役員会議

役員会議は、CEO、社長および全執行役員をもって構成し、経営の状況および課題の周知徹底を図っております。社長が議長を務めております。なお常勤監査役も出席しております。

5. 監査役会および監査役

監査役会は、社外監査役 2 名を含む 3 名の監査役によって構成し、監査役会規程に基づき原則毎月 1 回開催し、重要事項について報告、協議、決議を行っております。社外監査役 2 名は、それぞれ弁護士と公認会計士・税理士で、かつ独立役員であり、専門的見地と独立した立場から監査を行っております。

監査役は、監査役監査基準に基づき取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況の把握に努めるとともに、会計監査人ならびに取締役および使用人から報告を受け、審議のうえ監査意見を形成しております。

6. 内部監査および監査役監査、会計監査の状況

(1) 監査役監査

監査役の監査につきましては上記「5. 監査役会および監査役」に記載のとおりであります。

(2) 内部監査

当社では当社グループの内部統制システムの実効性の向上を目的に、「経営監査室」を設置し、監査計画に基づき、各部門、国内外の当社グループ各社を対象として、コンプライアンス監査および業務監査等の内部監査を定期的に実施し、その結果を CEO、社長、関連部門、監査役等に報告しております。

(3) 会計監査

1) 当社の会計監査人は、有限責任あずさ監査法人です。
2) 監査を行った公認会計士は、井上智由、平野巌、加瀬幸広の 3 名であり、監査補助者は、公認会計士 4 名他であります。
3) 監査役と会計監査人との連携につきましては、監査役は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取や監査結果の報告を受けるだけでなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っております。
4) 当社から会計監査人であるあずさ監査法人に対する 2020 年度における報酬等の額は次のとおりであります。
   a 公認会計士法第 2 条第 1 項の業務に係わる報酬等の額 81 百万円
   b 当社および当社子会社が支払うべき報酬等額の合計額 112 百万円

7. サステナビリティ推進会議

当社グループは、企業理念に立脚して様々なステークホルダーと良好な関係を築き、信頼され必要とされる企業となるため、CSR(企業の社会的責任)活動から、企業活動を通じた価値創造により、全てのステークホルダーに貢献するサステナビリティ活動へ軸足を移し、活動を推進する目的で「サステナビリティ推進会議」を設置しております。

サステナビリティ推進会議のもとには、「サステナビリティ委員会」、「環境安全品質委員会」、「リスク管理委員会」、「企業倫理委員会」の4つの委員会を設置し、サステナビリティ推進会議はこれら4つの委員会の活動を統括・指導し、年4回の定例会議と臨時会議を通じてマネジメント強化と推進に努めております。

サステナビリティ推進会議は、社長が議長を務め、製造、製造技術、環境安全、研究開発、人材開発、経理、財務、経営企画、広報、法務、総務、原料機材調達、生産物流、品質保証、エラストマー事業、合成樹脂事業、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業を担当する執行役員に加えて上記の4つの委員会の事務局も参加し、当社グループのすべての事業と機能に亘る体制をもって運営しています。

7－(1) サステナビリティ委員会

当社グループは、サステナビリティ推進担当執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会では、事業部との共創によるCSV(共通価値の創造)活動の取り纏め、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)活動や気候温暖化対応など、サステナブルな企業活動を検討、推進します。また社会貢献活動についても、同委員会にて「社会貢献についての基本的な考え方」を拠り所に、新たな活動の検討や既存活動の取り組みを推進しております。

7－(2) 環境安全品質委員会

当社グループは、「持続的発展を可能とすること」を企業の責務と考え、レスポンシブル・ケア活動を中核に、環境・安全・品質について取り組んでおります。経営の基本となる重要課題と位置づけ、環境安全・品質保証担当執行役員を委員長とする環境安全品質委員会を設置し、環境・安全・品質に関する全社的活動の効果的な推進を図っております。

当委員会では、環境・安全・品質におけるレスポンシブル・ケア活動について計画承認、活動結果の評価・検証を行い、事故災害の撲滅、環境負荷低減、化学品管理、製品安全等についてのレベルの維持・向上に努めております。

その活動内容と成果に関しましては、当社グループのサステナビリティレポートに掲載して情報開示を行うことで、お客さまの信頼感、地域の皆様の安心感を得られるよう注力しております。

サステナビリティレポートについては、重要課題に対する第三者検証を受審することで、内容の信頼性・透明性の向上にも努めております。

7－(3)リスク管理委員会

当社グループは、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および重大な危機が発生した場合に事業活動への影響を最小限にとどめることを経営の重要課題と位置づけ、「リスク管理規程」を定め、経営企画担当執行役員を委員長とするリスク管理委員会を設置しております。

リスク管理委員会では顕在化した危機および潜在的な危機に応じた対応方針・対応計画の継続的改善を推進しております。

7－(4) 企業倫理委員会

当社および当社グループでは、経営理念の実現を支える経営方針のひとつである「ステークホルダーへの責任」を果たすための行動規範として「JSR グループ企業倫理要綱」を定め、総務担当執行役員を委員長とする企業倫理委員会を設置し、企業倫理活動を実践・推進しております。

企業倫理委員会では、当社および当社グループの日々の企業活動において遵守すべき行動指針の周知徹底を図るとともに、定期的に遵守状況の確認を行い、継続的な改善に努めております。

また、通報制度に関しましては、従業員向けには、企業倫理委員会を窓口とする社内ホットライン、弁護士を窓口とする社外ホットライン、英語・中国語・韓国語・タイ語でも対応可能な社外ホットラインがあり、取引先向けの社外ホットラインも導入しております。

8. 弁護士

企業経営および日常業務に関して法律上の判断を必要とする場合には、随時法律事務所のアドバイスを受ける体制をとっております。

会社のコーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みの 2020 年度における実施状況は以下のとおりです。

1. 当社グループは「JSR グループ サステナビリティレポート」を日本語及び英語で毎年発行し、国内外のグループが一体となったサステナビリティ活動を推進しております。また、JSR グループ サステナビリティレポートは、内容の透明性および信頼性をより高めるために重要課題に対する

第三者検証を受審しております。
（詳細は、https://www.jsr.co.jp/csr/を参照願います）

2. 企業倫理への取り組みをより強化するべく、グローバル共通の行動規範として、「JSR グループ企業倫理要綱」を制定しています。
当要綱は日本語、英語、中国語（簡体字、繁体字）、韓国語、タイ語の各言語版の冊子を作成して各従業員に配布し、周知・徹底するよう取り組んでおります。
教育については、企業倫理要綱を題材に新任管理職研修・新入社員研修等の階層別研修や、JSR グループ国内全従業員向けの研修(e-learning)を実施しました。
また、国内外のグループ各社で毎年企業倫理意識調査を行い、その結果に基づきフォローアップを行い企業風土の改善や企業倫理意識の向上に努めております。

3. 事業継続の取り組みとして、外部専門機関の協力を得て、2020 年1月～6 月までの当社グループにおける新型コロナウイルス BCP 対応の総括と改善点抽出を実施いたしました（2020 年 12 月）。概ね適時適切な対応が図られていたとの評価を頂いております。また、各工場および研究所地区においては、コロナウイルス感染対策を講じた上で、それぞれの拠点での発災を想定した危機管理訓練を実施いたしました。事故・災害の未然防止の徹底を図るとともに、事故発生から事業存続を確保するためのリスクマネジメント体制を強化してまいります。
当社グループは、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020 年 2 月に発足した社長をトップとする「コロナウイルスBCP（事業継続計画）タスクフォース会議」を中核に、世界の基幹産業を支える素材産業として、日本、アジアおよび欧米の当社グループの主要製造・研究・開発拠点の稼働を維持するための行動規範の制定、保護具の供給および着用の徹底、外部訪問者の遮断、全世界の従業員との情報共有、各拠点での在宅勤務環境の整備などの施策を実施致しました。同会議の内容は、社外取締役および監査役との共有も図っております。
世界各拠点の文化の違いや独自性を尊重しつつ、BCP 会議体でのスピーディな情報の一元管理を行い適切なアクションに繋げることで、危機管理および事業継続に努めています。

4. 2009 年度より当社グループ独自のリスク管理システムを運用し、リスク管理委員会のもと、定期的にグループ企業を含む国内外全部門において、潜在リスクの洗い出しと評価、対応策の策定を実施しております。
特に事業存続に大きな影響を及ぼす可能性があるリスクについては、「JSR グループ重要リスク」と位置づけ、リスク管理委員会およびサステナビリティ推進会議の管理の下、リスクの軽減対策を図っております。

5. 当社工場、研究所ならびに国内外の製造グループ企業対象に環境安全監査を計画的に実施しております。2015 年度から各事業所の活動の PDCA や安全意識向上への取り組みの実態をより把握するため、主管部門（環境・安全、設備）と現場（製造、研究等）の役割に応じた監査プログラム（監査項目・時間、被監査部門の選定）に変更し、更に従業員との対話会、各事業所の重点課題に関する協議等、監査の有効性改善を図っております。

6. コンプライアンスに対する取り組みの強化を目的に、「コンプライアンスハンドブック」を作成し、国内・海外グループ各社の従業員に配布しています。また、当社および国内外のグループ各社において遵法状況の確認と改善を行う仕組みを構築し、毎年定期的な確認と必要に応じた改善を行うとともに、業務を執行するうえで特に重要である法令については、個別の遵法体制を構築するなどの重点的な対応を行っています。

7. インサイダー取引の防止に対する取組みとしては、社内規程「JSR　グループ従業員インサイダー取引防止に関する規則」を定めており、毎年対象者を変えながらインサイダー取引防止に関する社内教育を実施しています。
従業員の自社株式等売買については、前述の社内規程で事前届出制とし、コンプライアンス担当執行役員が可否を審査しております。
2020 年度は新入社員に対して東京証券取引所自主規制法人による講義資料および社内規定に基いた研修を実施いたしました。

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

当社は監査役設置会社ですが、『【コーポレート・ガバナンスの各原則に基づく開示】【原則 3-1 (ii)】「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基本方針」』に記載のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針や体制を定めて運用をおこなっており、また株主やステークホルダーに関する諸施策も着実に実施されているとから、コーポレート・ガバナンスが有効に機能していると判断しております。

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	2021 年は総会開催日 20 日前の 5 月 28 日に発送致しました。また、28 日前の 5 月 20 日にはインターネットでの開示を行いました。
集中日を回避した株主総会の設定	2021 年は 6 月 17 日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2004 年より議決権電子行使を採用しております。また 2020 年より「スマート行使」によるスマートフォンを利用した円滑な電子行使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	2006 年から、機関投資家向け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	当社ホームページおよび上記議決権行使プラットフォーム、東京証券取引所ホームページなどで和文および英文の招集通知を掲載しております。
その他	株主総会の招集ご通知につきましては、法定記載事項以外に当社製品や中期経営計画の概要等の参考情報の記載の充実化を図るとともに、グラフや写真の活用、カラー印刷等により分かり易いものにするよう工夫しております。 株主総会当日におきましても、画像と音声を用いた事業報告、CEO または社長による対処すべき課題(中期経営計画の進捗状況と課題)の説明、開会前の時間を利用した展示物による当社の製品紹介など、分かり易い説明に努めております。2021 年 6 月に開催した第 76 回定時株主総会では、エリック・ジョンソン取締役 CEO によるビデオメッセージの放映を行なったほかインターネットにより株主の皆様への株主総会の模様のライブ中継を行ないました。

2. IR に関する活動状況 更新

	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	情報開示の一層の信頼性を向上させるため、ディスクロージャーポリシーを策定し、ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	企業ホームページの充実や CEO、社長による IR 情報の動画配信の活用により、会社の概要や状況を説明しております。なお 2020 年度は、新型コロナウイルスの影響により IR 担当執行役員による個人投資家向け説明会は未実施となりました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに年 4 回(年度、中間、四半期 2 回)の定期的決算説明会を実施しております。 CEO、社長による中期計画に関する説明会を年 1 回開催しております。多くのアナリスト・機関投資家の方々に参加頂いております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、CEO、社長もしくは IR 担当執行役員が北米・欧州・アジアの投資家を訪問し、説明会を開催しております。	あり

IR 資料のホームページ掲載	ホームページに掲載しております IR 資料は、決算情報、CEO、社長による IR 情報の動画配信、決算説明会資料、有価証券・半期報告書、中期経営計画、統合報告書、サステナビリティレポート等です。 当社のビジネスモデルや企業価値を株主・投資家や様々なステークホルダーの皆様に一層ご理解いただくために統合報告書「JSR レポート」を発行しております。これは、国際統合報告評議会（IIRC）の開示フレームワークおよび経済産業省の価値共創ガイダンスを参考に、経営戦略など財務情報とともに環境・社会との関係性などの非財務情報を掲載したものです。 IR に関する URL は、https://www.jsr.co.jp/ir/です。
IR に関する部署（担当者）の設置	IR 担当執行役員は、取締役常務執行役員の宮崎秀樹です。IR 事務連絡責任者は、広報部長武田佳子であり、日常的な IR 活動は財務部および広報部が行っております。

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	『【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則 3-1 (ii) 】 「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基本方針」「3. ステークホルダーとの関係」』に記載のとおりです。
環境保全活動、サステナビリティ活動等の実施	マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献することが当社グループの使命であり存在意義ですが、そのプロセスで「良き企業市民」として誠実に行動し、ステークホルダーの皆様の期待に応えていくことも重要です。これらを達成する行動様式が当社グループのサステナビリティ活動であり、経営の重要課題と位置づけています。高度化する社会からの要請に伴う新規テーマに対しても、サステナビリティ推進会議を中心とした4つの委員会（企業倫理委員会、環境安全品質委員会、リスク管理委員会、サステナビリティ委員会）で対応しています。 また、化学企業の一員として安全・健康・環境面の自主管理活動であるレスポンシブル・ケアを推進し、この活動内容と成果は当社グループのサステナビリティレポートにて情報開示を行っております。
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	情報開示の一層の信頼性を向上させるため、2005 年度にディスクロージャーポリシーを策定いたしました。情報開示の組織・体制を整備し、全社協力体制を構築することにより、情報開示の質を高め、迅速、正確および積極的かつ公平な情報開示に努めております。

その他	性別・国籍・経歴等が多様な人材とともに、その多様な価値観を受け入れることにより、革新的な発想やイノベーションを生み、多様性による価値創造を促進することを、経営としての目標としています。これらの目標達成を推進するため、2015 年 6 月にダイバーシティ推進室を設置致しました。 この中でも、女性社員の活躍促進は重要な課題のひとつです。当社は、女性社員活躍支援策として、管理職手前の女性総合職層の計画的な育成、一般職社員に対するキャリア形成支援、意欲のある社員への総合職への転換促進等に取組んでおります。 また、経営の強い決意を示し、全社員に女性活躍促進への理解と協力を求めていくために、当面の通過点となる数値目標として、大学卒以上の定期採用者における女性比率と管理職における女性比率を掲げています。制度面では、育児・介護との両立支援から始まった在宅勤務制度を、事由要件の緩和や業務や部門ごとに柔軟に運用できる制度に変えるなど、社員の多様な働き方を支援する施策を講じています。柔軟な制度運用やITインフラの拡充により、新型コロナウイルス感染症対策においても本社を中心としたリモートワークが進展しました。これを機にさらなる新しい働き方を受容し活かす風土づくりに取り組んでいます。 また、2015 年にグローバル人事チームを設置し、グローバル人材マネジメント体制の整備を進め、事業展開状況に応じた人事面でのニーズにこたえています。グローバル次世代経営人材育成プログラム検討や JSR グループの国内外拠点人事部門間のネットワーク強化を通じ、海外現地法人経営陣に現地人材を登用するための検討や、国内外の人材交流を促進しています。また、内なるグローバル化として外国籍従業員の登用、日本人社員の海外研究派遣、海外グループ企業従業員の長期研修受け入れ等も実施しています。 障がい者雇用については 2021 年3 月 時点で雇用率 2.34%です（法定雇用率 2.3%）。一人ひとりの障がいの内容、得意分野を本人と確認した上で、就業場所や業務内容を決めています。製造や研究所等危険物を扱う部署で就業している障がい者はまだ少数ですが、安全を確保しながら職域を拡げることに取り組んでいます。加えて、より多くの障がい者にJSRの一員として働いて頂き、共にいきいきと活躍できる社会への貢献も目指して、企業向け貸し農園を活用した障がい者雇用を強化する取り組みを始めています。

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 更新

1. 業務運営の基本方針

当社グループ（当社を会社法上の親会社とする企業集団をいう）では、以下の企業理念、経営方針を経営の拠り所とする。

【企業理念】

Materials Innovation ― マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。

【経営方針】

○ 変わらぬ経営の軸

絶え間ない事業創造　企業風土の進化　企業価値の増大

○ステークホルダーへの責任

顧客・取引先への責任　従業員への責任　社会への責任　株主への責任

2. 当社グループの取締役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

(1) 会社から独立した立場の社外取締役を含む当社の取締役会が、取締役会規程その他関連規程に基づき、当社の経営上の重要事項および当社グループの経営上の基本的事項について意思決定を行うとともに、当社の取締役および執行役員（役付執行役員および上席執行役員を含む。以下同じ。）の職務の執行を監督する。グループ企業（当社グループに属する当社以外の企業をいう。）の取締役および使用人の職務執行については、「JSR グループ経営推進要綱」に定める各グループ企業の担当執行役員が監督する。

(2) サステナビリティ委員会、環境安全品質委員会、リスク管理委員会および企業倫理委員会の 4 つの委員会からなる「サステナビリティ推進会議」を設置し、社長が議長となって、コンプライアンスを含めた当社グループの サステナビリティ活動の確保・推進について指導・監督にあたる。

(3) 当社グループの取締役および使用人の行動規範として「JSR グループ企業倫理要綱」を定め、企業倫理委員会のもと、継続的な教育や啓発活動を行い、当社グループの取締役および使用人への定着と徹底を図る。なお、「JSR グループ企業倫理要綱」には罰則規定を設け実効性を担保している。

(4) 金融商品取引法に基づき、当社グループの財務報告の信頼性を確保するための内部統制体制を整備し、その適切な運用・管理を行う。

(5) 業務執行部門から独立した内部監査部門を設置し、当社グループの内部統制システムの実効性を監査する。

(6) 相談・通報体制を設け、当社グループの取締役および使用人等が、それぞれの社内においてコンプライアンス違反行為が行われ、または行われようとしている事に気づいたときは、それぞれのもしくは当社の企業倫理委員会または弁護士等の社外ホットライン窓口に通報（匿名も可）する体制をとる。社外ホットライン窓口への通報は、常勤監査役にも同報され、経営陣からの独立性を確保する。当社グループの取引先の相談・通報窓口として、取引先ホットライン窓口を設置する。いずれの場合も、通報者に不利益がないことを確保する。

(7) 反社会的勢力との関係については取引関係を含め一切遮断することを当社グループの基本方針とし、反社会的勢力からの要求に対しては警察等外部専門機関とも連携し、当社または当社グループ企業それぞれの経営トップ以下組織全体で毅然とした態度で断固拒否する。

3. 当社グループの取締役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) 当社においては、

1) 定例の取締役会を原則として毎月 1 回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、当社グループの業務執行に関する重要事項の審議と決議ならびに取締役および執行役員の職務執行状況の監督等を行う。また、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、CEO、社長、役付執行役員、および議長が指名する執行役員または部長により構成される経営会議を原則として毎週 1 回開催し、当社グループの経営の基本政策、経営方針、経営計画にかかわる事項ならびに各部門の重要な執行案件について、審議および方向付けを行い、または報告を受ける。なお経営会議の議長は CEO または社長が務め、常勤監査役も参加している。
経営会議における審議事項のうち、重要な案件については取締役会に上程し、それ以外のものについては経営会議の審議を経て CEO または社長が決定する。さらに、CEO、社長および役付執行役員により構成される経営課題会議を原則として毎月 2 回開催し、当社グループの経営の基本政策および経営方針にかかわる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針、事業戦略の変更について、前広な議論あるいは情報・課題認識共有により方向性の討議を行い、取締役会、経営会議の審議に反映させる。

2) 経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、それぞれの機能を強化するため執行役員制度を導入している。CEO、社長および全執行役員により構成される役員会議を開催し、経営の状況および課題の周知徹底を図る。

3) 当社およびグループ企業各社において決裁権限規程を定め、その重要性に応じた意思決定の機関と方法を定め、適切かつ効率的な業務執行を行う。

4) 「JSR グループ経営推進要綱」を定め、グループ企業の運営を行う。各グループ企業の担当執行役員が、担当するグループ企業の経営に関する管理・監督および助言を行い、安全統括部門、環境推進部門、経理部門、財務部門、総務部門、法務部門、サステナビリティ推進部門等の当社の管理部門がグループ企業への支援体制をとる。

(2) グループ企業においては、

1) 取締役会を設置する国内グループ企業では、取締役会を定期的に開催し、また、必要に応じて当社と同様に経営会議を設置し、所定の基準に従い、業務執行に関する重要事項の審議および決議を行う。

2) 取締役会を設置しない国内グループ企業では、グループ企業各社の取締役社長、他の経営幹部およびグループ企業監査役ならびに各グループ企業の担当執行役員または取りまとめ部門等の使用人から構成される経営会議を定期的に開催し、所定の基準に従い、業務執行に関する重要事項の審議および決議を行う。

3) 海外グループ企業では、取締役会を定期的に開催し、所定の基準に従い、業務執行に関する重要事項の審議および決議を行う。

4) ライフサイエンス事業を行うグループ企業については、市場および主要な事業拠点の立地を考慮し、それらをグローバルに統括する北米統括会社を設立し、ライフサイエンス事業に関する意思決定の迅速化とともに、当該グループ企業に対する内部統制の拡充・強化を図る。当該グループの意思決定に関して当社社長が有する権限（経営会議の審議を経て意思決定を行う権限）を、北米統括会社の経営会議の審議を経ることを条件として、北米統括会社の社長に委譲する。

(3) 当社グループの事業運営については、将来の事業環境変化を踏まえ中期経営計画を策定し、その実行計画として各年度予算を策定して全社的な目標を設定する。当社グループの各社・各部門においては、その目標達成に向け具体策を立案・実行する。

(4)　変化の激しい経営環境に俊敏に対応するため当社グループの取締役の任期を1年としている。

4.　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)　上記に述べた取締役会、経営会議、経営課題会議、役員会議その他の重要な会議での審議、報告や予算管理等を通じて、当社グループの事業の推進に伴うリスクを継続的に監視する。

(2)　上記(1)項以外の重大リスクについては、経営企画担当執行役員を委員長とするリスク管理委員会が、顕在化した、または潜在的な危機に 応じた対応方針を策定するとともに、関連する各委員会（企業倫理委員会、環境安全品質委員会）または担当各部門のリスクマネジメント計画の立案・実行を支援し、当社グループのリスク管理の推進を行う。

(3)　当社グループの危機発生時の対策としては、「危機管理マニュアル」に基づき、緊急度に応じて当社社長を本部長とする「緊急対策本部」（事故・災害時は「災害対策本部」）が統括して危機管理にあたることとする。

5.　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

法令および「文書情報管理規程」に基づき、株主総会、取締役会、経営会議および経営課題会議の各議事録、決裁書その他取締役および執行役員の職務の執行に係る文書および電磁的記録を保存・管理するとともに、取締役、監査役がこれを閲覧できる体制を整備する。

6.　グループ企業の取締役および使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(1)　各グループ企業の担当執行役員は、担当するグループ企業の営業成績、財務状況を含む業務執行状況を、当社の経営会議および取締役会に定期的に報告する。

(2)　グループ企業の監査役は、当社の監査役および内部監査部門に監査実施状況を定期的に報告する。

(3)　北米統括会社の内部監査部門が、傘下のライフサイエンス事業を行うグループ企業の監査を行い、その結果を当社 CEO または社長および内部監査部門に報告する。

7.　監査役の監査に関する事項

(1)　職務を補助すべき使用人および当該使用人の独立性に関する事項

監査役を補助する使用人として専任の監査役付 1 名を置き、監査役の監査の補助にあたらせる。監査役付の人事については、監査役会への事前の相談と了解を得るものとする。また、監査役付の人事評価は監査役が行う。

(2)　監査役の補助使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役付は、もっぱら監査役の指揮命令に従わなければならない。

(3)　当社の取締役および使用人が監査役に報告をするための体制、子会社の取締役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が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)　監査役は、取締役会、経営会議、役員会議に出席し、また、主要な決裁書を、決裁後監査役に回覧することにより、当社グループの重要な業務執行の決定等につき監査役がその内容を確認できる体制をとる。
2)　監査役が指定する、総務部門、法務部門、サステナビリティ推進部門等の管理部門は、定期的に、また監査役が求めるときは随時、当社グループにおけるコンプライアンス、リスク管理等の内部統制システムの構築・運用状況を監査役に報告する。
3)　内部監査部門は、当社グループの内部監査結果に関し、定期的に、また監査役が求めるときは随時、監査役に報告を行う。
4)　当社グループの取締役および使用人は、当社またはグループ企業に著しい損害を及ぼすおそれがある事実、法令もしくは定款に違反する重大な事実、予め監査役と協議して定めた報告事項等について、迅速かつ適切に監査役に報告する。
5)　当社グループの取締役および使用人は、監査役から業務に関する報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。

(4)　監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

当社グループでは、監査役への報告を行った当社グループの取締役および使用人に対し当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止する。

(5)　監査費用の前払い又は償還の手続その他監査費用等の処理に係る方針に関する事項

監査役の職務遂行に関連して発生する費用は、当該費用が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、会社が負担する。

(6)　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

監査役と内部監査部門、会計監査人、およびグループ企業監査役との連携、情報交換を適宜行う。

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

1.　反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

反社会的勢力との関係については取引関係を含め一切遮断することを当社グループの基本方針とし、反社会的勢力からの要求に対しては警察等外部専門機関とも連携し、当社またはグループ企業の経営トップ以下組織全体で毅然とした態度で断固拒否します。

「JSR　グループ企業倫理要綱」に、「反社会的勢力との係わりに関する行動規範」として上記方針を記載し、また、その基本方針、平時・有事の具体的対応策については「反社会的勢力対応に関する基準」に定めています。

2.　反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1)　対応統括部署および不当要求防止責任者の設置状況

当社グループでは、総務部門を反社会的勢力対応部門と定め、総務担当執行役員が反社会的勢力対応責任者として当該部門を統括し、会社を挙げて組織的に反社会的勢力に対抗します。反社会的勢力からの不当要求等に対しては、本社および各事業所においては総務担当部門長が、具体的な対応にあたることとしています。

(2)　外部の専門機関との連携状況

反社会的勢力対応部門は、従来から、警察等外部専門機関との良好な関係構築に努めるとともに、反社会的勢力からのアプローチがあった際には、些細なことでも常に外部の専門家と相談を行うなど連携の強化を図っています。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
当社グループの反社会的勢力対応部門は、日頃からマスコミ報道等から反社会的勢力に関する情報を収集するほか、警察等外部専門機関が主催する情報交換会や研修会等に積極的に参加し、反社会的勢力の活動状況、不当要求の実態、反社会的勢力への対応方針等についての情報の収集、一元管理、資料の整備を行っております。

(4) 対応マニュアルの整備状況
当社グループの反社会的勢力対応部門は、反社会的勢力への対応につき、対応マニュアルを定めています。

(5) 研修活動の実施状況
主に反社会的勢力対応部門の担当者に対し、警察等外部専門機関の教材を利用して反社会的勢力への対応方法等の教育を行っています。

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

補足説明

当社は、買収防衛策については導入しておりません。
収益力ある企業、安全と環境理念を着実に実現しうる企業として、全てのステークホルダーからの信頼と評価を通して、企業価値を高めていくことが重要と考えます。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

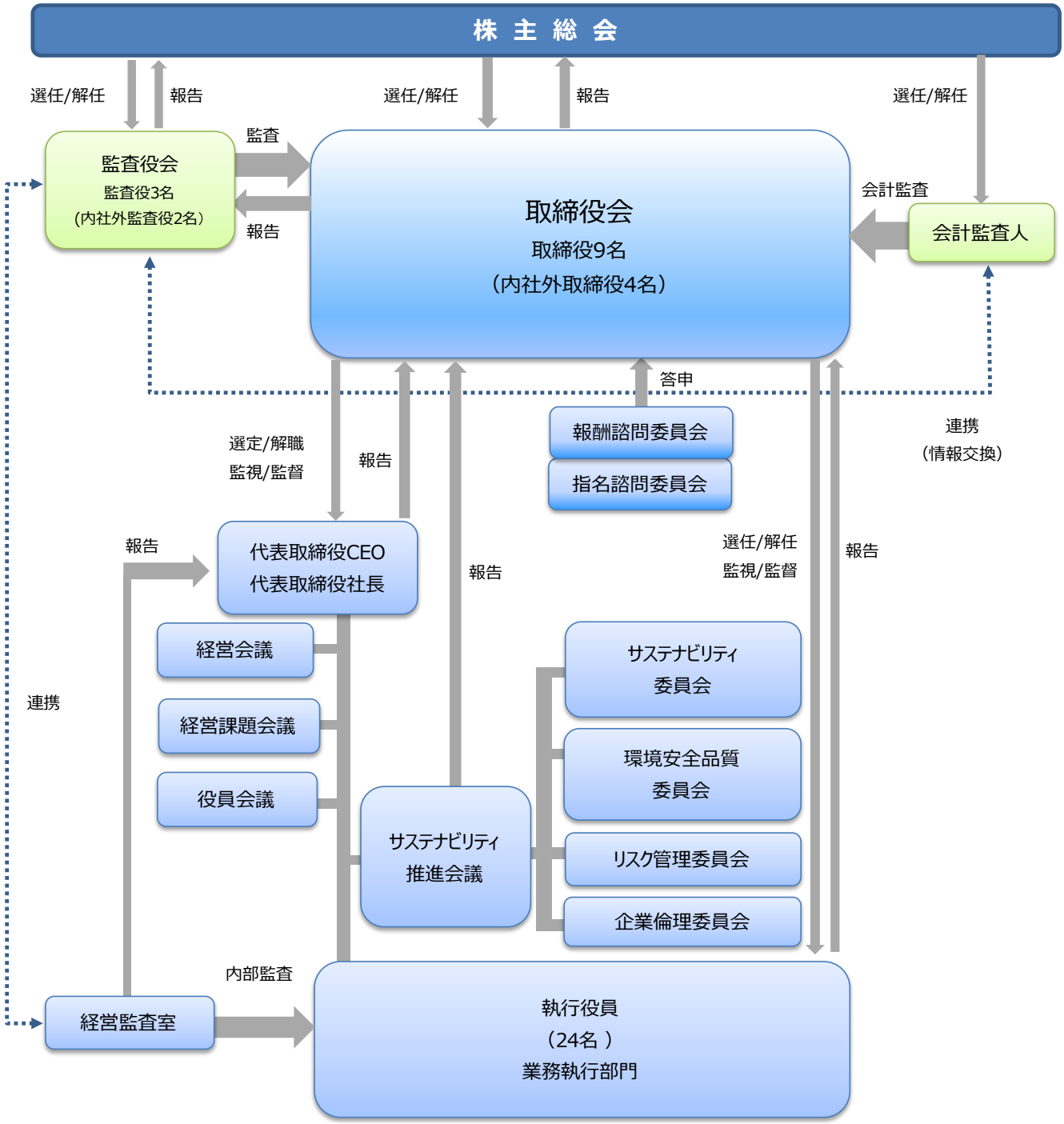
1. 内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図は、別添「参考資料1:コーポレート・ガバナンス体制図」をご参照下さい。

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、下記の通りです。

(1) 情報開示の基本方針
当社は、重要な会社情報を投資家に対して迅速、正確、公平に開示するためのルールとして「ディスクロージャーポリシー」を制定し、金融商品取引法等の関係法令および株式会社東京証券取引所の定める適時開示規則に沿って、経営状況に関する情報の積極的開示に努めて おります。
また、適時開示規則に該当しない情報に関しましても、投資家の投資判断に影響を与えると思われる情報につきましては、適時、適切な開示に努めております。さらに、「JSR グループ従業員インサイダー取引防止に関する規則」を制定し役員および従業員が職務に関して取得した内部情報の管理ならびに役員および従業員の株式等の売買その他取引に際し遵守すべき基本事項を徹底することで、インサイダー取引の未然防止を図っております。

(2) 適時開示に係る社内体制の状況
1) 決定事実
重要な決定事実につきましては、定時取締役会または経営会議において決定するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催することにより迅速な決定を行い、決定された重要事実が適時開示規則に該当する場合は、取締役会の承認後、速やかに開示を行っております。
決算に関する情報につきましては、会計監査法人の監査を受け、取締役会にて承認後、当日速やかに決算情報を開示しております。
2) 発生事実
重要な発生事実につきましては、迅速な情報の収集と対応ならびに適切な情報開示を行なえる体制を構築しております。
3) リスク情報
リスク情報に関しては、環境・安全・品質および企業倫理に関する事柄を周知・徹底・実施する サステナビリティ推進会議を設け、危機発生時に、当社およびグループ企業から サステナビリティ推進会議に情報を伝える連絡ルートを整備し、緊急な事態にも対応できる体制を備えております。
4) 情報の開示
情報の開示は、広報部が主管部署となり、関連部署と連携して速やかな開示に努めております。また、その後自社のホームページに公表資料を掲載し情報開示の徹底を図っております。
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制についての模式図は、別添「参考資料 2:情報開示体制図」をご参照下さい。

参考資料1 ：コーポレート・ガバナンス体制図　　2021年6月17日現在



参考資料２．情報開示体制図（当社の会社情報の適時開示に係る社内体制）

