最終更新日：2024年12月6日
三井化学株式会社
代表取締役社長　橋本　修
問合せ先：03-6880-7500
証券コード：4183
https://jp.mitsuichemicals.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。

当社は、2021年度に2030年を見据えた長期経営計画「VISION 2030」（以下「VISION 2030」と言います。）を策定しており、当社HPにて公表しております。その中で当社の経営ビジョンや目指すところについても説明しておりますので、適宜ご参照下さい。
（VISION 2030）
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/corporate/vision/）

【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】

2021年6月改訂後の、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づき記載しております。

（補充原則2-4(1)：社内の多様性の確保）
当社においては、外国人人材・中途採用者の管理社員への登用については、定量的な目標管理は行っておりません。但し、当社は、グローバルに活躍できるリーダーとなり得る人材を獲得・育成するために、性別・人種・国籍等を問わないタレントマネジメントを「適所適材」の思想の下、推進しております。

※補充原則2-4(1)に定めるその他の事項(女性活躍推進、人材育成方針、社内環境整備方針)については、後述の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」に記載のとおりです。

【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のでこちらもご参照下さい。

（ガイドライン）
（URL:https://jp.mitsuichemicals.com/jp/corporate/governance.htm）

(原則1-4：株式の政策保有に関する方針)

1.当社は、政策保有株式については、VISION 2030達成に向けた戦略との整合、その結果としての定量的評価に基づき、中長期的な経済合理性がない株式、収益の源泉とならない株式については、計画的に縮減することを基本方針としており、毎年、ROIC等を指標とする定量評価及び定性評価を行い、取締役会において継続保有の適否を検証しています。
2021年度、2022年度及び2023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が、2024年度以降は、更に縮減を加速させるため、基本方針を「原則保有しない」に改めライトアセット化による資本効率向上を図ってまいります。

2.保有株式の議決権の行使については、株主価値を毀損するものではないか等の観点を踏まえて、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。

(補充原則2-4(1):社内の多様性の確保)

当社は、社会と当社グループの持続可能な成長のためにダイバーシティが必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリューのひとつに位置づけています。多様な人材による多様な発想は、持続的成長の基盤となるイノベーションの源泉であり、ダイバーシティの推進は重要な経営戦略のひとつだと考えています。

また、当社は、「従業員の採用・配置・育成・評価・処遇は、性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく差別をすることなく、ルールを開示し、ルールに則り公正・公平に行う」旨の人材マネジメント方針を掲げるとともに、国・法人を跨ぐ異動(タレント・モビリティ)の枠組みである「ポジションマネジメント」ポリシーを展開し、「適所適材」の取組みを加速しています。現在、当社グループには約18,000のポジションが存在し、そのうち海外ベースのポジションの割合は40%となっています。当社は、長期経営計画と連動した組織及び組織を構成する職務を、適切にグループ全体でデザインしていくとともに、性別・国籍・中途採用等の区別なく適切な人材を配置することを基本方針としております。

＜女性活躍推進＞

当社は、これまで、女性社員のプラントへの配属や、女性総合職の採用など、事業活動への女性の積極的な登用に向け取り組んできました。

2006年の「女性活躍推進チーム」発足以降は、制度面の充実化を進め、女性が働き続けられる企業風土の醸成に注力してきました。

女性活躍推進法の対応として、2025年に、女性管理職(課長級以上)比率8%以上(当社単体)を目標にしており、更に長期経営計画の人的資本に関するKPIとして2030年に同15%以上にすることを目標に掲げ、意思決定層のさらなるダイバーシティの推進を目指しています。

また、2023年度の女性管理職(課長級以上)比率については7%を目標としましたが、課長職層の女性は増加したものの実績は6%に留まりました。

2024年度は再度7%を目標とし、キャリア採用による管理職候補となる女性の充足や育成のスピードアップに注力します。

<タレントマネジメントの方針>

当社は、「当社グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」を同時に、かつ高いレベルで実現することを目指した「三井化学グループ人材マネジメント方針」を定めており、当該方針に基づき、グループ・グローバルに活躍し得る人材を長期視点に立って確保・育成するべく取り組んでいます。

具体的には、将来の経営陣幹部層候補となり得る、経営者候補を戦略的に確保・育成・登用することを目的に、“ キータレントマネジメント ”をタレントマネジメントの中核施策として、グループ・グローバルレベルで導入しております。本取組においては、事業運営上、戦略的に重要なポジション及び経営者候補に対し経営者として必要な経験を付与することを目的とした育成ポジションを、およそ120程度設定し、社内外から、職務に求められる適当な資質・コンピテンシー・スキルを有する人材を登用しております。また、育成にあたっては、戦略的登用の他に、Executive coachingや階層別のリーダーシップ研修等も実施し、経営に必要なリテラシー、リーダーシップの発揮に必要なコンピテンシー・スキル等を学ぶ機会も設けています。

<社内環境整備>

当社は、上記の三井化学グループ人材マネジメント方針に基づき、働きやすい職場環境の整備とそれによる労働生産性の向上を目指しています。

これまで取り組んで来た超勤時間の削減、効率的な働き方を実現する就業制度の充実等、主にインプット(労働投入)の効率化に主眼を置いた働き方改革である「働き方改革フェーズⅠ」に加え、個々の社員の自主・自律、組織としての協働が今まで以上に必要となるという認識に立ち、多様な働き方を志向し、エンゲージメント向上、生産性の最大化を目指す「働き方改革フェーズⅡ」の下、テレワーク、副業可能な環境の整備、服装自由化等の施策を実施しています。

また、育児休暇、介護休暇、短時間勤務制度等ワークライフバランスを考慮した施策も実施しています。

当社の人材マネジメントの詳細につきましては、以下の当社HPをご参照下さい。
(URL:https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/)

(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]

化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ

[2030年のありたい姿]
未来が変わる。化学が変える。
Chemistry for Sustainable World
変化をリードし、サステナブルな未来に貢献する
グローバル・ソリューション・パートナー

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)役員の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法
①役員報酬の方針の内容
当社の役員報酬の方針は次の通りとしております。
[取締役/執行役員]
当社グループは「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」を目指しており、その実現を牽引する取締役及び執行役員の報酬については、以下を方針とする。
・当社グループの持続的な企業価値の向上に資する優秀かつ多様な人材を獲得・確保出来る競争力のある報酬制度であること。
・企業価値向上に向けた様々な「変革」の推進を強く動機付けることができる報酬制度であること。
・企業価値向上に向けた「変革」を推進するべく、短期と中長期の財務・非財務目標（ESG目標）への果敢なチャレンジとその必達を促す報酬制度であること。
・株主価値を意識し、株主と同じ目線に立った経営を促す報酬制度であること。
・透明性、客観性、合理性、健全性の観点から、株主をはじめとした全てのステークホルダーから支持される報酬制度および報酬決定プロセスであること。

[社外取締役]
当社の経営の監督を担う社外取締役の報酬については、以下を方針とする。
・当社の経営の監督やガバナンスの向上に資する人材を獲得・確保できる報酬制度であること。
・特に以下の人材を獲得・確保できる報酬制度であること。
ア．当社経営陣の指名、評価、報酬の決定の透明性、客観性、妥当性等の向上に資する人材
イ．現在の事業や将来の新規事業等、当社事業について、専門的知見と経験を有し、中長期的視点をもって当社の持続的成長を導く人材
・客観的かつ独立した立場から職務執行を監督するという役割を踏まえ、報酬は固定報酬のみとし、業績連動報酬である賞与及び株式報酬は支給しないこと。

[監査役/社外監査役]
当社の経営の監査・監督を担う監査役・社外監査役の報酬については、以下を方針とする。
・職務執行監査及び監督の向上に資する人材を獲得・確保できる報酬制度であること。
・特に以下の人材を獲得・確保できる報酬制度であること
ア．法務、財務、税務、危機・リスク管理に関する専門的知見と経験を有する人材
イ．職務執行監査及び監督を通じて、当社のコンプライアンス、ガバナンスの質の向上に資する人材
・客観的かつ独立した立場から職務執行を監査及び監督するという役割を踏まえ、報酬は固定報酬のみとし、業績連動報酬である賞与及び株式報酬は支給しないこと。

②役員の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針の決定方法
[取締役、社外取締役及び執行役員]
独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務める役員報酬委員会で原案を審議の上、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定しております。
[監査役及び社外監査役]
役員報酬委員会で原案を審議の上、監査役の協議により決定しております。

③役員の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針の決定権限
役員の報酬等の額又は算定方法の決定に関する方針については、委員の過半数及び委員長が独立社外取締役である役員報酬委員会で原案を審議し、取締役会に答申し、取締役会で決議します。
なお、役員報酬委員会の構成・役割等については、本報告書の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」及び同事項の補足説明においても記載しております。

④2023年度の役員の報酬等の額に関する決定過程
2023年度は、役員報酬委員会を8回開催して、原案を決議し、取締役会を3回開催して、同委員会から上程された原案を決議しました。
なお、役員報酬委員会の2023年度の主な検討事項は、本報告書の「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)」をご参照ください。

⑤2023年度に係る取締役の報酬等の内容について
取締役会は、当事業年度に係る取締役、執行役員の報酬等について、その内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が、取締役会で決定された決定方針と整合していることや、役員報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、上記の各決定方針に沿うものであると判断しております。

(2)役員報酬制度の概要
①報酬水準の考え方
・取締役及び執行役員については、当社グループの持続的な企業価値の向上に資する優秀かつ多様な人材の獲得・確保及び企業価値向上に向けた様々な「変革」の推進を動機付けるため、社外取締役については、当社の経営の監督やガバナンスの向上に資する人材を獲得・確保するため、監査役及び社外監査役については、職務執行の監査及び監督の向上に資する人材を獲得・確保するため、外部調査機関の報酬データを使用し、比較対象企業を設定の上、その中で競争力のある中上位以上の報酬水準としております。

・比較対象企業は、当社経営上、重要な指標であり、客観的かつ継続的に比較可能な指標である、連結営業利益またはそれに相当する指標を基準として、当社の現状の業績や目指すべき業績と同程度の国内企業（1,000億円以上～2,500億円以下）を選定しております。
なお、当社においてはコア営業利益を使用しております。

②報酬構成

ⅰ)取締役（取締役会長を除く）及び執行役員

報酬構成は、ガバナンス強化かつ分かりやすい報酬体系構築のため、固定報酬を3つの部分に分け、固定報酬（代表権部分＋監督部分＋執行部分）＋賞与＋譲渡制限付株式報酬とします。

ⅱ)取締役会長

報酬構成は、監督という役割を踏まえ、固定報酬＋譲渡制限付株式報酬とします。

ⅲ)社外取締役

客観的かつ独立した立場から職務執行を監督することから、月例の定額報酬として固定報酬のみ支給します。

ⅳ)監査役/社外監査役

客観的かつ独立した立場から職務執行を監査及び監督することから、月例の定額報酬として固定報酬のみ支給します。

a)固定報酬

月例の定額報酬として支給します。ガバナンス強化かつ分かりやすい報酬体系構築のため、取締役（但し、取締役会長を除く）及び執行役員については、固定報酬を代表権部分、監督部分、執行部分に分けます。執行部分の支給額は各役位により異なります。代表権部分、監督部分の支給額は役位によらず一律同じです。取締役会長、社外取締役及び監査役/社外監査役については、上記と異なり、固定報酬として支給します。

b)賞与

賞与制度の概要は次のとおりです。

・定義：各事業年度の業績目標の着実な達成を促すための短期インセンティブ報酬
・支給対象：取締役（但し、取締役会長を除く）及び執行役員
・フォーミュラ：
コア営業利益×係数×役位別係数×(非財務指標評価係数＋担当部門業績評価係数)
・業績指標：VISION 2030の重要指標かつ事業活動の成果である「コア営業利益」とする。
・係数：
コア営業利益額が、VISION 2030策定当初の2025年度目標額 2,000億円を超えた場合、2030年度目標額 2,500億の円達成をより強く動機づけるため、係数を拡大する。
・評価指標
＜非財務指標評価係数＞
VISION 2030ではマテリアリティに紐づく非財務指標を定め、財務・非財務双方から企業価値向上を目指しておりますが、非財務指標の達成を強く促すため、次のものを特に重要な非財務指標として選定し、その達成度を評価する。
⇒ Blue Value / Rose Value製品売上収益比率、GHG排出量削減率（Scope1+2)、重大事故件数、重大な法令・ルール違反数、エンゲージメントスコア
評価期間は1年間（4月～翌年3月）とし、達成度評価は5段階で、評価係数は＋20%～-20%の範囲で決定する。
＜担当部門業績評価係数＞
毎期の各人担当部門業績の必達を促すため、期初に各人の担当部門の業績目標を設定し、期末にその達成度を評価する。
評価期間は1年間（4月～翌年3月）とし、達成度評価は5段階で、評価係数は150%～50%の範囲で決定する。
＊代表取締役会長及び代表取締役社長執行役員は対象外
・上限利益額/下限利益額：
報酬ガバナンスの観点から、ベンチマークと比較した過度な報酬支払の抑制および株主への配当責任を考慮し、賞与支給における上限利益額及び下限利益額を以下の通り定める（上限利益額とは賞与額が最大になる利益額、下限利益額とは賞与が発生する利益額）。
⇒ 上限利益額：コア営業利益3,000億円（VISION 2030の目標を踏まえ設定）
⇒ 下限利益額：コア営業利益　360億円（DOE※を踏まえ設定）
※ 親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率
・支給時期：年1回、定時株主総会後に支給する。
・支給方法：金銭

c)譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬の概要は次のとおりです。対象者に金銭債権報酬を支給し、対象者は支給された金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、新株式の発行又は自己株式の処分により、譲渡制限付株式の割当を受けます。

・定義：企業価値と株主価値の向上を促すための中長期インセンティブ報酬
・支給対象：取締役及び執行役員
・フォーミュラ：
((親会社の所有者に帰属する当期利益×係数)×ROE評価係数)×役位別係数×TSR評価係数
・業績指標：
企業価値及び株主価値向上に向けた株主との利益意識の共有を促進することが目的であることから、VISION 2030の重要指標であり、かつ株主利益と連動する親会社の所有者に帰属する当期利益とする。
・係数：
親会社の所有者に帰属する当期利益額が、2025年度目標額 1,100億円を超えた場合、2030年度目標額 1,400億円の達成(いずれもVISION 2030策定当初の目標)をより強く動機づけるため、係数を拡大する。
・評価指数：
＜ROE評価係数＞
資本収益性の効率的な向上を目指すため、毎年度のROE予算達成率を評価する。
評価期間は1年間（4月～翌年3月）とし、評価は3段階で、評価係数は110%～90%の範囲で決定する。
※ROE予算達成率 = ROE実績 ÷ ROE予算 × 100
＜TSR評価係数＞
業績に加え株価も含めた総合的な企業価値、株主価値向上を目指すため、当社のTSRも評価指標として選定する。
評価期間は1年間（4月～翌年3月）とし、当社のTSRを比較対象である「配当込みJPX日経インデックス400」のTSRと相対評価する。

評価は7段階で、評価係数は130%～70%の範囲で決定する。
※当社TSR = (終点期間の各日における株価終値平均+1株あたりの配当金) ÷ 始点期間の各日における株価終値平均
※相対TSR = (当社のTSR÷配当込みJPX日経インデックス400のTSR) ×100
※始点期間:4月1日から4月30日まで、終点期間:3月1日から3月31日まで

・上限利益額/下限利益額:
報酬ガバナンスの観点から、ベンチマークと比較した過度な報酬支払の抑制および株主への配当責任を考慮し、譲渡制限付株式報酬支給における上限利益額及び下限利益額を以下の通り定める(上限利益額とは譲渡制限付株式報酬額が最大になる利益額、下限利益額とは譲渡制限付株式報酬が発生する利益額)。
⇒ 上限利益額:親会社の所有者に帰属する当期利益2,000億円(VISION 2030の目標を踏まえ設定)
⇒ 下限利益額:親会社の所有者に帰属する当期利益 220億円(DOE※を踏まえ設定)
※ 親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率

・譲渡制限期間:
譲渡制限付株式には、当社の役職員の地位のうち、取締役会が予め定める地位である取締役、監査役、執行役員、常務理事、理事、参与、顧問、相談役又は使用人その他これに準ずる地位(譲渡制限地位)を退任又は退職する時まで、譲渡制限期間を設ける。

・譲渡制限解除:
譲渡制限期間中、継続して、譲渡制限地位にあったことを条件として、全株式の譲渡制限を解除する。

・無償取得:
譲渡制限期間中に、任期満了、死亡又は定年その他の正当な事由なく、譲渡制限地位を退任又は退職した場合、当社の事業と競業する業務に従事した場合等、一定の事由が発生した場合、当社は割当株式の全部を無償で取得する。

・支給条件:
報酬ガバナンスの観点から、親会社の所有者に帰属する当期利益が、DOE(親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率)を踏まえ設定した下限利益額220億円を下回る場合、譲渡制限付株式報酬は不支給とする。

・支給時期:譲渡制限付株式報酬は年1回、7月に支給する。

・支給方法:非金銭(株式)

③役員の報酬額及び譲渡制限付株式総数の上限
2023年6月27日開催の第26期定時株主総会において、次のとおり決議しております。
[取締役の報酬額]
・固定報酬と賞与 :年額9億円以内(※1) (うち社外取締役は年額6千万円以内)
・譲渡制限付株式報酬 :年額 3億5千万円以内(※1)(社外取締役を除く)
・合計 :年額12億5千万円以内

[譲渡制限付株式総数]
譲渡制限付株式の総数の上限:対象取締役に対して発行し又は処分する当社の普通株式総数は、年19万株以内(※1、※2)
(※1) 固定報酬・賞与、譲渡制限付株式報酬は、それぞれVISION 2030の業績目標であるコア営業利益2,500億円、親会社の所有者に帰属する当期利益1,400億円(VISION 2030策定当初の目標)達成時の報酬額及び付与する譲渡制限付株式総数の上限を示す。
(※2) ただし、本日以降、当社の普通株式の株式分割(当社の普通株式の無償割当てを含む。)又は株式併合が行われた場合、その他譲渡制限付株式として発行又は処分される当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を合理的な範囲で調整する。

[監査役の報酬額]
固定報酬:年額1億5,600万円以内

④報酬構成割合
・取締役(但し、取締役会長を除く)の報酬構成割合は、執行の職責が重い役位ほど変動報酬である賞与と譲渡制限付株式報酬の割合を高めます。
・取締役会長の報酬構成割合は、監督という役割を踏まえ、賞与は支給せず、譲渡制限付株式報酬より固定報酬の割合を高めます。

⑤自社株式保有ガイドライン
取締役に自社株式を保有させることで、株主価値への意識や株主と同じ目線に立った経営を促し、以て当社グループの中長期的な企業価値向上を図ることを目的に、「自社株式保有ガイドライン」を制定しました。
[自社株式保有ガイドライン]
取締役は役位就任後、5年以内に役位ごとに定める次の保有目標額に相当する数の自社株式を保有するように努める。
・(代表)取締役会長 :年間固定報酬額の2倍
・(代表)取締役社長執行役員 :年間固定報酬額の2倍
・(代表)取締役副社長執行役員:年間固定報酬額の1倍
・(代表)取締役専務執行役員 :年間固定報酬額の1倍
・取締役常務執行役員 :年間固定報酬額の1倍

(3)2023年度における役員区分ごとの報酬等の総額(単位:百万円)
①取締役(うち社外取締役)
・固定報酬 :338(52)
・賞与 : 72(0)
・譲渡制限付株式報酬:117(0)
・総額 :527(52)

②監査役(うち社外監査役)
・固定報酬:117(45)

※上記の金額には、2023年6月27日開催の当社第26期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役2名に対する2023年4月から退任時までの支給額が含まれております。

当社役員報酬につきましては、株主総会招集通知(事業報告)、有価証券報告書もご参照下さい。

（招集通知）
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/content/dam/mitsuichemicals/sites/mci/documents/release/2024/notice_240529.pdf）

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

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「人事指名委員会」を設置しています。
人事指名委員会は、同委員会で審議し定めた、長期経営計画を監督するうえで取締役会に必要な素養（知識・経験・能力）
及び役員選任基準を勘案し、取締役候補者の原案を審議し、取締役会に答申します。
取締役会は、人事指名委員会の答申結果を最大限尊重し、取締役の候補者案を決定することとしています。
なお、取締役の指名にあたっては、国際性やジェンダー、人種などを含む多様性の確保を考慮し、取締役会全体の
監督機能を強化することとしています。
人事指名委員会は、社長を委員長とし、会長及び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。
また、監査役候補者案については、社長が事前に常勤監査役と協議したうえで立案し、監査役会の同意を得たうえで、
取締役会に答申し、取締役会にて審議・決定します。
（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)社長/CEOの選解任については、次のとおりとします。
① 人事指名委員会は、同委員会で審議し定めた、社長/CEOポジション要件及び選任・評価基準を勘案し、
社長/CEO候補者の原案を審議し、取締役会に答申します。
② 取締役会は、人事指名委員会の答申結果を最大限尊重し、社長/CEO候補者及び選任議案を決定するものとします。
③ 社長/CEO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、人事指名委員会は、解任の審議を行います。
④ 取締役会は、人事指名委員会より解任に相当するとの答申を受けた場合、その答申結果を最大限尊重し、社長/CEO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・選任理由及び当社取締役・監査役に特に期待されるスキル・経験の一覧表
（スキル・マトリックス）を、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3-1(3)：サステナビリティの取り組み等の開示）
＜基本的な考え方＞
当社グループは、これまで進めてきた経済・環境・社会の3軸経営を深化させ、ESGを中核に据えた経営を推進しています。当社グループは、SDGs等で示されているグローバルなESG課題に対し、以下を通じて、社会および当社グループの持続可能な発展を目指します。

◇ビジネス機会を探索し、事業活動を通じた課題解決を図ること
◇当社グループの将来リスクを認識し、企業として社会的責任を果たすこと

サステナビリティマネジメントの詳細につきましては、以下の当社HPをご参照ください。
(URL:https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/mci_sustainability/management/index.htm)

VISION 2030において、当社グループが実現すべき未来社会を「環境と調和した循環型社会」「多様な価値を生み出す包摂社会」「健康・安心にくらせる快適社会」と定め、その実現に向けて当社グループが取り組むべきマテリアリティを特定しております。また、VISION 2030の非財務指標として、マテリアリティに紐づくKPIと目標を定めました。財務・非財務双方から経営モニタリングを強化することにより、着実な企業価値の向上を目指してまいります。
なお、マテリアリティ及びKPIは、毎年レビューを行い、適宜見直す運用としています。
当社グループのマテリアリティは、社会価値と企業価値、両方の創出に直結するテーマを「持続可能な社会への貢献」に分類し、それを「事業継続の前提となる課題」および「事業継続に不可欠な能力」が支える構成になっています。当社グループは、これらマテリアルな課題への注力を通じてVISION 2030における5つの基本戦略を遂行します。目指すべくは、化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループであり、諸活動を推進しています。

VISION 2030の詳細につきましては、以下の当社HPをご参照ください。
(URL:https://jp.mitsuichemicals.com/jp/corporate/vision/)

マテリアリティの詳細につきましては、以下の当社HPをご参照ください。
(URL:https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/mci_sustainability/materiality/index.htm)

当社はサステナビリティに関する取組み、人的資本や知的財産の考え方について、当社HP、三井化学レポート（統合報告書）等において、具体的な開示に取り組んでおります。また、気候変動についても、そのリスク・機会につきTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言等に基づき、当社グループへの影響を分析の上、当社HP、三井化学レポート（統合報告書）等において開示しております。各詳細につきましては、以下の当社HPをご参照ください。

（サステナビリティ）
(URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/index.htm)
（TCFD提言への対応）
(URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/mci_sustainability/circular_economy/tcfd.htm)
（人材マネジメント）
(URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/index.htm)

（研究・開発、知的財産）
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/techno/index.htm）
（三井化学レポート（統合報告書））
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/ir/library/ar/）

（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(3)：社長/CEOの後継者計画）

1.社長/CEOの後継者計画については、取締役会は、人事指名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、ガイドライン別紙に記載のとおりです。

（補充原則4-10(1)：指名委員会・報酬委員会に関する開示）
人事指名委員会及び役員報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等はガイドライン及び本報告書の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」の補足説明に記載のとおりです。その他、以下の当社HPにおいても開示しています。
（有価証券報告書）
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/ir/library/ms/index.htm）
（三井化学レポート（統合報告書）
（URL：https://jp.mitsuichemicals.com/jp/ir/library/ar/）

（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3分の1以上の割合で選定することを基本とします。

2.事業内容の特性に鑑み、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。また、独立社外取締役には上記に加え、他社での企業経営経験を有する者も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。
淡輪取締役、三村取締役、木原取締役、新保監査役、後藤監査役が、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、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。

＜2023年度に実施した取り組み＞
2023年度においては、次の取り組みを行いました。
① VISION 2030の進捗に伴う案件の増加、多様化に対する、より実効的な取締役会の運営の実現
・ 案件の重要度や規模を勘案し、方向性に関する討議や進捗に関する報告を適宜実施し、最終的な審議や承認の実効性を確保しました。
・ 重要な案件は、事前に取締役会メンバーに対する事前説明を実施し、当該案件に対する理解を深め、取締役会当日における審議や承認の実効性を確保しました。
・ 過年度投資案件の成果評価を討議する機会を設け、今後の投資計画の更なる実効性向上を図りました。
・ 社外役員に社内重要会議への陪席機会を設け、各事業本部の活動状況等への理解促進を図りました。
② 新たに構築したリスクマネジメントシステムへの取締役会としての関与及び運用に対するモニタリング
・ 2023年4月から運用開始した新しいリスクマネジメントシステムに基づき、執行側が抽出した全社リスク及びその中から策定した2024年度の最重要リスクについて、討議を行った上で承認しました。
・ 定期的に行われる業務執行報告等を通じて、取締役会が認識するリスクについて指摘すると共に、その対応について確認しました。
③ 株主・投資家と社外役員のコミュニケーションの充実
・ ESG説明会、スモールミーティング等の機会を活用した投資家との対話を、社内役員に加え、社外役員にも拡大しました。

・経営概況説明会、事業戦略説明会、決算説明等における株主・投資家とのコミュニケーションの状況を社外役員にも共有しました。

＜2023年度取締役会実効性評価の方法＞
2023年12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。また、新任社外役員へのインタビューも実施しました。
その後1月から3月にかけて、アンケート結果を基に社外役員のみのディスカッション、社内役員のみのディスカッションに加え、取締役会構成員による討議を実施し、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各ディスカッション、討議の結果を踏まえた今後の課題や方策について取締役会に報告の上議論しました。

＜評価結果＞
2023年度においては、取締役及び監査役の自己評価の点数は概ね前年度並みの結果でした。
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 取締役会の議題の選定
会社の成長に資する多様な議論の機会確保の観点から、取締役会の議題選定にあたっては、会社方針や戦略テーマ等を討議する内容も増やし、更なる充実化を図る。
② 取締役会当日の議論の深化に向けた運営の改善
取締役会における議論を一層深めるために、事前説明から取締役会当日までの時間を更に十分に確保し、社外役員の案件に対する事前の理解促進を図る。また、議論の前提となる会社への理解を更に深めるために、社外役員の拠点訪問の機会を増やす。
③ 内部統制システム運用実績報告の改善
リスクマネジメントや内部統制システムの更なる実効性の確保のため、取締役会への報告内容の実質性を高める（例：従来個別報告としていた内部監査やコンプライアンスに関する課題を、取締役会でのリスクマネジメントのレビューに織り込み、より実態に即した形で議論を深める等）。

(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、コーポレートコミュニケーション部、総務・法務部、経理部、人事部、グローバル人材部、ESG推進室を担当する各役員が、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、関係するコーポレートコミュニケーション、経営企画、総務・法務、経理、人事、ESG推進の部門においては、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。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024年12月6日】
6.当社グループは、VISION 2030の5つの基本戦略を推進し、社会課題視点に立った事業ポートフォリオへの変革を追求し、企業価値の向上を図っております。
その中で資本コストや株価を意識した経営の実現に向けては、次のような項目に取り組むことで、株主資本コストを上回るROE目標13%以上の達成を目指すとともに、PBR水準の向上を図ってまいります。
(1)事業ポートフォリオ変革加速
・成長領域の収益拡大加速
・ROICと利益成長に基づく事業ポートフォリオ管理の徹底(成長領域でもベストオーナー視点でのポートフォリオ入れ替えを実施)
(2)資本効率向上
・ベーシック&グリーン・マテリアルズにおける更なる再構築の推進によるボラティリティ低減及びライトアセット
・先進的コンビナートへの転換によるグリーンケミカル事業への変革
・他社・地域連携強化の加速
・政策保有株式見直し(原則保有しない)、関係会社見直し等によるライトアセット化推進
(3)キャッシュ創出強化
・収益拡大とキャッシュ・コンバージョン・サイクル改善等による営業キャッシュ・フローの向上
(4)資本政策
・利益水準上昇に応じた更なる株主還元強化（2025年度以降の方針：総還元性向40%以上）
(5)資本コスト低減

・ステークホルダーとの対話を通じた経営の質の向上
・質の高いIR活動

（当社ウェブサイト（経営概況説明会資料））
https://jp.mitsuichemicals.com/content/dam/mitsuichemicals/sites/mci/documents/release/2024/event_241126.pdf

2. 資本構成

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)	31,087,500	16.34
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	20,721,720	10.89
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510312	4,984,092	2.62
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510311	3,852,008	2.02
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	3,655,251	1.92
三井物産株式会社	3,474,100	1.82
株式会社日本カストディ銀行 (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	1.82
三井化学取引先持株会	2,784,932	1.46
野村信託銀行株式会社(投信口)	2,723,000	1.43
株式会社 かんぽ生命保険	2,642,800	1.38

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 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	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

グループ経営に関する考え方及び方針
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) を共有し、目指すべき未来社会を「環境と調和した循環型社会」、「多様な価値を生み出す包摂社会」及び「健康・安心にくらせる快適社会」と捉えています。
このように、経営ビジョン及び目指すべき未来社会の実現に貢献するためには、事業戦略を推進し収益力を強化する事業ポートフォリオ・マネジメント、事業機会を最大化するビジネス・サポート及びリスクを最小化するリスク・マネジメントをグループ・グローバルレベルで確保する必要があります。
そのために、従来から、グループ会社ごとに所管部門を定めてグループ会社を管理する仕組み、内部統制室及び監査役による監査等に加え、「三井化学グループ グローバル・ポリシー プラットフォーム」(M-GRIP) 等について定めた内部統制システムを運用しています。

M-GRIPは、当社本社機能部門から当社グループ会社へ適切な支援を提供するためのグローバルな基盤です。当社機能部門側はグローバル・ポリシーを制定し、グループ会社への展開を支援し、グループ会社側はグローバル・ポリシーを受諾し、遵守して業務遂行します。
なお、上場子会社におけるグローバル・ポリシーの適用範囲については、上場子会社の独立性及び自主性を尊重する観点から、個別に適用範囲を設定します。
また、2023年度からは、全社の重点リスクを網羅的に把握し、優先順位付けを行い、改善を図る新たなリスクマネジメントシステムを構築し、運用を開始しました。その内容は、後述の【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）】をご参照ください。

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	会長（社長を兼任している場合を除く）
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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
馬渕　晃	他の会社の出身者											
三村　孝仁	他の会社の出身者								△			
木原　民	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
馬渕　晃	○	馬渕氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	馬渕氏は、企業経営者としての豊富な経験、さらには、当社が注力しているモビリティ分野に関する高い見識をもとに、当社経営全体を客観的に評価しており、当社取締役会でも事業戦略の妥当性やガバナンス等の観点から積極的な発言を行い、当社経営監督の実効性向上に寄与しています。 また、人事指名委員会委員として経営陣の指名制度における透明性・妥当性確保に寄与頂くとともに、役員報酬委員会委員長として、経営陣の報酬に関する議論の実効性向上に寄与頂けるものと期待しており、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。
三村　孝仁	○	三村氏は、2022年6月までテルモ株式会社の取締役顧問、2023年12月まで同社の顧問を兼職しておりました。当社は、2021年、2022年度及び2023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。	三村氏は、企業経営者としての豊富な経験、業界団体トップとしての活動経験、さらには、当社が注力しているヘルスケア分野に関する高い見識をもとに、当社経営全体を客観的に評価しており、当社取締役会でも事業戦略の妥当性やマネジメントの高度化に向けた視点から積極的に発言を行い、当社経営監督の実効性向上に寄与しています。 また、人事指名委員会及び役員報酬委員会の委員として経営陣の指名・報酬制度における透明性・妥当性確保にも寄与頂けるものと期待しており、社外取締役として適任であると考えております。 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。
木原　民	○	木原氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	木原氏は、企業経営者としての経験、特に上場企業のデジタル人材戦略を担い培った高い見識をもとに、当社経営全体を客観的に評価して本質的な課題やリスクを把握し、当社経営全般にわたって有益な助言を頂くとともに、当社経営監督の実効性向上に寄与頂けるものと考えております。 また、人事指名委員会及び役員報酬委員会の委員として経営陣の指名・報酬における透明性・妥当性確保にも寄与頂けるものと期待しており、社外取締役として適任であると考えております。 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	人事指名委員会	5	2	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬委員会	5	2	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

＜人事指名委員会＞
・当社は、経営陣幹部及び取締役の候補者の指名及び選解任に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として人事指名委員会を設置します。
・人事指名委員会は、会長、社長、当社の独立性基準を満たす社外取締役(以下「独立社外取締役」)で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。また、委員長は社長とします。
・人事指名委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し決定します。
ⅰ)経営陣幹部及び取締役の候補者の指名と選解任に係る方針(含むポジション要件、選任基準等)と手続き(含む評価基準等)
ⅱ)株主総会に付議する取締役の選解任議案の原案
ⅲ)取締役会に付議する代表取締役の選定及び解職議案の原案
ⅳ)取締役会に付議する社長/CEOの候補者及び選解任議案の原案
ⅴ)社長/CEOの後継者計画
・人事指名委員会の決議につき、特別の利害関係を有する委員は審議及び決議に参加することができないものとします。

＜役員報酬委員会＞
・当社は、役員等の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として役員報酬委員会を設置します。
・役員報酬委員会は、会長、社長、独立社外取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とします。また、委員長は、取締役会の決議により、独立社外取締役から選任します。
・役員報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、決定します。
ⅰ)役員等の報酬の基本方針の原案
ⅱ)役員等の報酬制度全般の原案
ⅲ)役員等の評価制度全般の原案
ⅳ)取締役の個人別評価(但し、代表取締役会長、取締役会長、代表取締役社長執行役員を除く。)と個人別報酬額及びその算定方法の原案
ⅴ)役員報酬決定手順・手続き及び最終的な報酬支払に関する裁量権の行使の原案
ⅵ)株主総会に付議する役員報酬の原案
・同委員会は前項に基づき監査役報酬に関する方針・制度等の原案についても審議の上、監査役会へ伝達しますが、その審議内容は監査役報酬を拘束するものではなく、監査役報酬は株主総会や監査役の協議に基づき決定します。
・役員報酬委員会の決議につき、特別の利害関係を有する委員は審議及び決議に参加することができないものとします。

【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)

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													
後藤　靖子	その他													
小野　純司	公認会計士										△			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社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)

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。
後藤　靖子	○	後藤氏は、当社との間に特別な利害関係はありません。	後藤氏は、官公庁や自治体の重職を務めた経験、上場企業経営者及びCFO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。
小野　純司	○	小野氏は、2023年6月まで有限責任あずさ監査法人のパートナーを兼職しておりました。当社は、2021年度、2022年度及び2023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。	小野氏は、長年にわたる公認会計士としての豊富な経験に基づき、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。

[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

【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、その他

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬制度の概要、運用等については、本報告書の［コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示］をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	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://jp.mitsuichemicals.com/jp/ir/library/notice/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

当社役員の報酬の額、算定方法の決定方針等については、本報告書の〔コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示〕をご参照ください。

【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、会計監査人とのミーティング、社内重要会議への陪席等の機会も設けています。
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
藤吉　建二	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	2009/6/24	終身
田中　稔一	名誉顧問	・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〕 無	2014/3/31	終身

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	3 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

当社においては、業務執行から独立した社外取締役を含む取締役会が、経営の重要な意思決定及び各取締役の職務執行及び執行役員等の職務の監督を行っております。また、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。

2023年度は、13回開催し、取締役会実効性向上の観点から、次の事項に注力しました。また、提出日現在、取締役8名のうち、1名が女性となっております。

(1)VISION 2030の進捗に伴う案件の増加、多様化に対する、より実効的な取締役会の運営の実現
(2)新たに構築したリスクマネジメントシステムへの取締役会としての関与及び運用に対するモニタリング
(3)株主・投資家と社外役員のコミュニケーションの充実

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.人事指名委員会

役員及び社長／CEOの選解任と候補者の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、「人事指名委員会」を設置しております。人事指名委員会は、会長、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、社長を委員長としております。

2023年度は5回開催し、主に次の議題につき議論しております。

ⅰ）社長／CEO後継者計画
ⅱ）社長／CEO中長期業務執行目標／評価
ⅲ）取締役会スキル・マトリックス
ⅳ）次年度役員選任案の原案

委員及び出席状況は次のとおりです。

・取締役会長　淡輪　敏　：5回出席（5回開催）
・代表取締役社長執行役員　橋本　修（委員長）：5回出席（5回開催）
・社外取締役　吉丸　由紀子　：5回出席（5回開催）
・社外取締役　馬渕　晃　：5回出席（5回開催）
・社外取締役　三村　孝仁　：5回出席（5回開催）

なお、本報告書提出日現在の委員は次のとおりです。

・取締役会長　淡輪　敏
・代表取締役社長執行役員　橋本　修（委員長）
・社外取締役　馬渕　晃
・社外取締役　三村　孝仁
・社外取締役　木原　民

4.役員報酬委員会

当社は、役員及び執行役員の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として「役員報酬委員会」を設置しております。役員報酬委員会は、会長、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、委員長は当社の独立性基準を満たす社外取締役から選任しております。

2023年度は8回開催し、主に次の議題につき議論しております。

ⅰ）取締役賞与の支給
ⅱ）譲渡制限付株式報酬の付与

iii) 報酬水準の検証
iv) 役員報酬制度の改定

委員及び出席状況は次のとおりです。
・取締役会長　淡輪　敏　　:7回出席 (※) (8回開催)
・代表取締役社長執行役員　橋本　修 :8回出席 (8回開催)
・社外取締役　吉丸　由紀子　　:8回出席 (8回開催)
・社外取締役　馬渕　晃 (委員長)　:8回出席 (8回開催)
・社外取締役　三村　孝仁　　:7回出席 (8回開催)
(※) 役員報酬委員会規則では、同委員会での審議及び決議事項に特別の利害関係を有する委員は、同委員会に参加することができない旨定めています。2023年度において、利害関係が発生する事項がありましたので、1回不参加となっています。

なお、提出日現在の委員は次のとおりです。
・取締役会長　淡輪　敏
・代表取締役社長執行役員　橋本　修
・社外取締役　馬渕　晃 (委員長)
・社外取締役　三村　孝仁
・社外取締役　木原　民

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。2023年度は、23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。2023年度は、19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、常勤監査役は、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、確認するほか、各部門からの報告・説明を聴取しております。
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　後藤靖子氏は、官公庁や自治体の重職を務めた後、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、社外監査役　小野純司氏は、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。
2023年度は、監査役会を16回開催し、次の項目を重点的に監査しました。
・VISON 2030達成に向けた取組み
・ESGの重点課題、取組み項目、姿勢
・リスク・コンプライアンス関係の懸念点や対応状況

また、当社では、社内組織として「内部統制室」を設置し、19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、結果について取締役会及び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。
由良知久
中野強
関口修一

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) リスクマネジメント委員会
当社は、リスクマネジメントは経営そのものであるとの認識のもと、環境変化を把握した上で、成長に対する脅威の最小化と機会を最大限に活用すべく全社視点でのリスクマネジメントシステムを構築し、2023年度から運用を開始しています。リスクマネジメントの定義を「脅威」の最小化だけでなく「機会」の最大限の活用を目指すことに見直すと共に、リスクマネジメントオーナーを明確化することで、経営層が網羅的にリスクを認識した上で、全社視点で対応すべきリスクの優先順位付けと対応方針を議論するリスクマネジメント委員会 (委員長：社長) を設置しました。当委員会で特定された重点リスク (案) とその対応方針は、取締役会での決定を経て、経営計画システムに展開され、リスク対応状況の可視化、リスクマネジメントの実効性の評価を行うことで、継続的なリスク対応のPDCAと実効性の向上を図っています。
2023年度は2回開催しております。

リスクマネジメントシステム運用により設定された全社重点リスクについては、有価証券報告書をご参照下さい。

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

(2)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、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。2023年度は4回開催しております。

(3)コンプライアンス委員会
当社グループ全体のコンプライアンスマネジメント推進のため、コンプライアンス委員会（委員長：総務・法務部担当役員）を設置しております。同委員会では、コンプライアンスマネジメントに関する年度計画方針を策定し、コンプライアンスに関する施策（予防、検知、初動対応及び恒久対応並びに意識の向上にかかる施策）を実行します。2023年度は4回開催しております。

(4)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、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。2023年度は3回開催しております。
なお、同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。

(5)DX推進委員会
データとデジタル技術を活用して、顧客及び社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのもの、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性の確立・当社グループの持続可能な発展を目指すため、DX推進委員会(委員長：社長)を設置しております。同委員会では、DX推進に関するグループ横断的な方針・戦略・計画の審議・討議・報告等を行っており、サイバーセキュリティ強化に向けた対策の検討も実施しています。2023年度は3回開催しております。

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

	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	2024年3月期（第27期）の定時株主総会を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	2024年3月期（第27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。 また、2022年度から社外取締役同席のもとでESG説明会を実施し、社外取締役からみた当社経営についてご説明頂く機会を設けています。加えて、2023年には、社外取締役と機関投資家とのスモールミーティングを実施し、当社経営全般に関する意見交換を行っています。	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2～3回訪問（又はオンラインミーティングを開催）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://jp.mitsuichemicals.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

	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://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/index.htmをご参照願います。)
その他	【多様性の尊重】 当社は、コアバリューのひとつにダイバーシティ（多様性）を掲げ、社員の一人ひとりが生き生きと働ける会社にすることをめざし、ダイバーシティとインクルージョン（包含・協働）、エクイティ（公平性）の視点での取り組みを積極的に展開しています。 2018年度より、管理職の意識改革を目的として、新任ライン長研修の中でダイバーシティについて学ぶ時間を設け、組織に多様な人材が必要な理由やその社会的背景に加え、女性の活躍を阻むアンコンシャス・バイアスや、男性の家事育児参画の必要性、障害者雇用、性的マイノリティに対するハラスメント防止についてなどについて理解を深めています。 2020年度より部長層に対し、ジェンダーや年齢に関わるアンコンシャスバイアスに気づくe-ラーニングを実施し、2021年度より前年度のe-ラーニングで取得した部門別の分析結果をもとに部長層研修を行っています。さらに2023年度は、女性を新たに配属したり、配属人数を増やしたりする重点職場向けに多様な価値観に気づくワークを含む研修を社外講師を招いて行いました。 また、LGBTQの対応として2020年度にライン長教育を強化し、2021年度には当事者に理解を示す活動として「三井化学LGBTQアライ宣言」を開始しました。また、2022年度、2023年度と2段階で同性パートナーに一部福利厚生制度の適用範囲を拡大しました。 その他、障害理解や多文化理解、女性の健康、病気治療と仕事の両立など、マイノリティが企業で働くことに対する理解を促すことを目的にした任意参加のセミナーも複数行い、社員の意識向上に役立てています。

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

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)当社及び国内外の子会社の社員や仕入先・工場協力会社等の取引先が、情報の通報を行える内部通報制度を整える。
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コンプライアンス教育や、社内のネットワークシステムや公式ＨＰへの掲載を通じて内部通報制度の存在及び活用を周知徹底する。
(7)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．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。

3．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。

4．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、「経営戦略・目標の達成に影響を与える当社グループを取り巻く事象がもたらす不確実性及び変化」と定義し、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」で、「全社重点リスク」を「全社リスクレビュー」を通じて選定し確定させ、経営会議の審議を経て取締役会で決議する。リスクマネジメント委員会は、全社リスクレビューを行う他、全社リスクマネジメントの基本方針、戦略、計画、重要施策を審議する。
各担当役員は、全社重点リスクを、自らの所掌領域における戦略ローリングや予算に落とし込み、PDCAを着実に実施する体制をとる。
(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。
(4)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。
(5)社員の意識向上を図り、リスクマネジメント施策の実効性を高めるため、当社及び子会社の社員を対象としたリスクマネジメント教育を実施する。

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、子会社が当社の事前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。
これに加え、2020年からは、「三井化学グループ グローバル・ポリシー プラットフォーム」（M-GRIP）を整備、運用していく。
M-GRIPは、リスクマネジメント及びビジネス・サポートの観点から、意思決定、人事、経理、購買、物流等に関する方針、施策、遵守事項等を子会社に展開するための基盤である。当社機能部門は個々のグローバル・ポリシーを制定し、子会社への展開を支援し、子会社はグローバル・ポリシーを受諾し、遵守して業務遂行する。
(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、2、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
⑴ 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。
⑵ 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。
⑶ 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

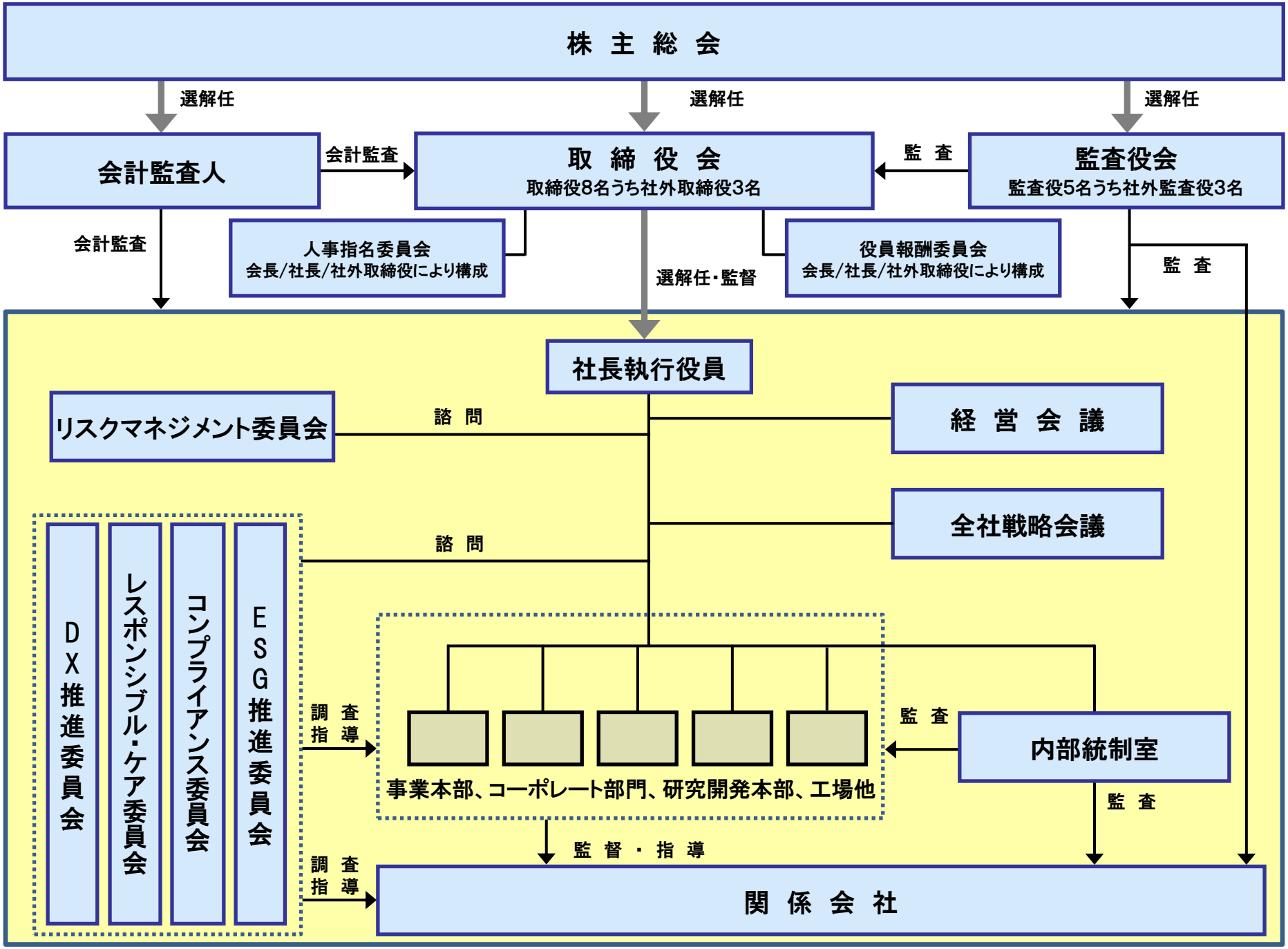
2．適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

⑴ 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(子会社に係るものを含む。)を、事前に総務・法務部長及びコーポレートコミュニケーション部長へ連絡する。
b. 総務・法務部長は、決定事実に該当する事項につき、総務・法務部担当役員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. コーポレートコミュニケーション部長は、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。

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、社長、総務・法務部担当取締役、総務・法務部長、コーポレートコミュニケーション部長その他に速やかに連絡する。
b. コーポレートコミュニケーション部長は、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・法務部長及びコーポレートコミュニケーション部長へ連絡する。
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. コーポレートコミュニケーション部長は、取締役会の決議後速やかに適時開示を行う。

⑵ なお、コーポレートコミュニケーション部長は、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、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。


株 主 総 会
選解任
選解任
選解任
会計監査人
会計監査
取 締 役 会
取締役8名うち社外取締役3名
監 査
監査役会
監査役5名うち社外監査役3名
会計監査
人事指名委員会
会長/社長/社外取締役により構成
選解任・監督
役員報酬委員会
会長/社長/社外取締役により構成
監 査
社長執行役員
リスクマネジメント委員会
諮 問
経 営 会 議
全社戦略会議
諮 問
DX推進委員会
レスポンシブル・ケア委員会
コンプライアンス委員会
ESG推進委員会
調 査
指 導
事業本部、コーポレート部門、研究開発本部、工場他
監 査
内部統制室
監 査
監 督 ・ 指 導
調 査
指 導
関 係 会 社