

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 更新

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、監査役会設置会社として、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、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)兼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)

全ての原則について、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

#### 【原則 1-4】 政策保有株式

##### 1. 政策保有に関する方針

- 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。
- 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。

	2021年度	2022年度
保有銘柄数	10	9
当事業年度に株式数が増加した銘柄	0	0
当事業年度に株式数が減少した銘柄	9	1

##### 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

- 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に報告しております。
- 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。
- 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。

#### 【補充原則 2-4-1】 中核人材の登用等における多様性の確保

組織運営の中核を担う管理職層においてDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)を推進することは、当社グループ全体のレジリエンス向上、サステナブルな成長、ひいては企業価値の向上につながると考えております。

現状、管理職や役員への昇進・登用は、女性や中途採用者、外国籍といった区分を設けず、実力や成果に応じてなされております。そのため、外

国籍従業員および中途採用者の管理職への登用について自主的かつ測定可能な目標は設定しておりませんが、今後も従業員の自律的なキャリア形成支援やキャリア意識醸成などの取り組みにより、引き続き中核人材の登用における多様性の確保に取り組んでまいります。

なお、女性管理職比率につきましては、特に日本特有の社会課題も踏まえて JSR 単体で 2030 年度に 10%達成を目標としております。これまで多様な人材の活躍支援の 1 つとして、2010 年代から女性活躍推進に注力して取り組んできたものの、結果として数値に表れるには時間を要しており、女性管理職比率は 3~4%程度で推移する水準でした。近年少しずつ成果が表れ始め 2023 年 4 月時点の同比率は 6.5%となりましたが、2030 年度の目標を設定することで取り組みを加速させてまいります。

これらを含む DE&I の考え方や、多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針に関する情報は、本報告書のⅢ『株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況』の3.「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご参照ください。

#### 【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用委員会は、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、定期的に加算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. 当社は 2025 年 3 月期を最終年度とする 5 年間の中期経営方針を推進しており、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。ま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應する強靱な(レジリエント)組織を作ることをビジョンとしております。そのための風土改革として、“すべてのステークホルダーのために価値を創造する”という Sustainability の概念を中心に据え、Innovative Culture の深化、Digitalization の推進、地政学的リスクへの対応も含めた Globalization の拡充、そしてそれらを下支えする Operational Excellence の強化といった 5 つの Foundations の浸透を図っております。

「中期経営方針」の詳細の参照先

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/4185/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym1/118429/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/4185/ir_material_for_fiscal_ym1/118429/00.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、監査役会設置会社として、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。なお取締役会議長は取締役常務執行役員の高橋成治が務めております。
  - (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、独立社外取締役の関忠行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、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、エグゼクティブ・アドバイザー、その他重要な使用人を対象者として、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について審議し、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、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を目的とした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)、および持続的な企業価値の向上と株主の皆様との価値共有を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。
  - (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、独立社外取締役の関忠行が委員長を務

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、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性と規模(人数)の基準、および役員選任の基準と手続き、ならびに CEO 兼社長の後継者・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 兼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 兼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/sustainability/index.shtml>
- (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/sustainability/2021/governance/compliance.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早期の WEB 開示(電子提供措置の開始)、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・合理性を十分に検討し、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は保有目的、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 兼社長または 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。また、事業説明会を開催し事業状況等を説明しております。
  - 2) 毎年、CEO 兼社長または 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。また、必要に応じて独立社外取締役を含む取締役が対話を行う機会を設定するものとします。
  - 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)】 経営陣幹部・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、独立社外取締役の関与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)】 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、独立社外取締役の関与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、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性と規模(人数)の基準、および役員選任の基準と手続き、ならびに CEO 兼社長の後継者・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) CEO 兼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 兼社長は、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 兼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 兼社長を含む取締役の解任が必要な事由が生じたとき指名諮問委員会が判断した場合は、適時に審議を行い、その結果を取締役に答申します。CEO 兼社長の解任について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 兼社長の業績、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 兼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

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、多様性、規模(人数)およびそれらのバランスを確保することを基本とし、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。取締役会として必要な知識・経験・能力等については、中長期的な経営方針および戦略を踏まえて具体的な要素を特定し、スキル・マトリックスとして開示しております。スキル・マトリックスについては下記【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」をご参照ください。

## 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「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の1.「機関構成・組織運営等に係る事項」の【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 3-1-3】 サステナビリティへの取り組み、人的資本・知的財産への投資等

#### (1) サステナビリティ

当社グループはサステナビリティを「企業活動を通じて価値創造することで社会に貢献する」と定義し、企業理念に立脚して様々なステークホルダー(利害関係者)と良好な関係を築き、信頼され、世の中に必要とされるグローバル企業となることを目指しております。企業理念を礎に、先行きが不確実で激変する経営環境の中で、組織の持続性(サステナビリティ)と強靱化(レジリエンス)を中期経営方針の中核として事業活動を推進し、中長期的な企業価値の向上に努めています。これらを実現するために、重要課題(マテリアリティ)を定め、マテリアリティの各項目に指標と目標を設定、取締役会の監督・モニタリングのもと、企業価値向上に向けて取組を継続しています。なお、当社グループは社会が直面する気候変動問題を当社グループの最重要課題の一つと捉え、社内外の温室効果ガス排出量削減に向けて積極的に取り組んでいます。また、2020年10月にTCFD提言への支持を表明し、枠組みに沿った情報開示をしています。

#### ①ガバナンス

当社は、取締役会による監督・モニタリング体制の下、経営上のリスクになりうる課題や機会となる事項に対して、適切な対応を検討し、実行しています。取締役会に対し、サステナビリティに関するリスクおよび機会の監督・モニタリングを強化する目的で、サステナビリティ推進担当執行役員より定期的にサステナビリティ推進会議の上程事項やマテリアリティに関して設定したKPIの進捗を報告し、サステナビリティに関する課題を共有、審議しています。また、サステナビリティ推進を担当する執行役員が取締役を兼任し、取締役会がサステナビリティマネジメントを徹底できる体制を構築しています。

※取締役会におけるサステナビリティの審議事項(2022年度)

- ・各委員会活動報告、ESG評価機関評価結果(7月)
- ・マテリアリティKPI進捗状況(10月)
- ・JSRグループのサステナビリティ経営推進活動について(2月)

上記のサステナビリティ推進会議は、当社がCEO兼社長を議長としてサステナビリティ活動の実務を推進する部門横断の会議体として設けています。サステナビリティ推進会議の傘下には、「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つの委員会があります。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、取締役会に活動報告を実施しています。

加えて、CEO、社長の年次賞与の一部(10%、2023年6月16日以降はCEO兼社長)を、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基づいて決定しています。

#### ②戦略

当社グループは、サステナビリティ上の重要課題を整理し、マテリアリティとして特定しています。「当社グループにとっての重要度(内部要因)」と「ステークホルダーにとっての重要度(外部要因)」を踏まえ、社内外の意見を取り入れて、事業活動と経営基盤におけるマテリアリティを決定しました。経営基盤のマテリアリティは、i)環境保全・負荷低減、ii)従業員・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)・働き方、iii)安全・健康、iv)人権尊重、v)サプライチェーンです。各マテリアリティについて指標と目標を定め、取り組みを進めています。これらマテリアリティへの取り組みは、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の達成にも寄与するものです。

特に気候変動に関しては、2050年にGHG排出量(Scope1、2)の「実質ネットゼロ」を目指すことを表明しています。そのマイルストーンとして、2030年の中間目標30%削減と年度ごとのGHG排出量削減計画を策定しています。エネルギーの効率的な使用や再生可能エネルギーへの転換、革新的なエネルギー技術導入を視野に入れて排出量削減を進めます。あわせて、環境対応型の製品を拡販し、低炭素・循環型社会の形成に貢献していきます。

また、2020年度～2021年度のTCFD定性分析に引き続き、2022年度は定量分析に着手しました。

#### ③リスク管理

当社グループは、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および万一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留めることを経営の重要課題と位置づけ、この課題へ対応するため、「リスク管理規程」を定め、「リスク管理委員会」を中心にリスクマネジメントを行っています。定期的に当社グループ全体でリスク抽出を行い、事業継続に重大な影響をおよぼす可能性があるリスクを「JSRグループ重要リスク」と位置づけて優先度に基づいた対応を実施、未然防止と危機発生に備えた体制の構築と維持を図っています。これらのリスクの中にサステナビリティに関連するリスク(気候変動やサプライチェーン関連等)も含まれています。

#### ④指標及び目標

経営基盤のマテリアリティそれぞれに指標と目標を設定し、継続的に進捗管理を実施しています。

#### i)環境保全・負荷低減

当社グループは、化学物質を取り扱う企業として、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献することが私たちの務めと認識しています。気候変動

や資源枯渇といった社会課題解決に貢献するため、GHG排出量 2050 年ネットゼロ (Scope1、2)、廃棄物埋立量絶対量低減 (国内 0.1%以下) を目指してまいります。

ii) 従業員 DE&I 働き方

柔軟で多様な働き方を推進し、従業員が個々に持つ能力や考え方を互いに活かしてエンゲージメント高く働くことが、組織の競争力向上、ひいては企業価値を高めることにつながると当社は考えています。

中でも、組織運営の中核を担う管理職層において DE&I を推進することは、JSR グループ全体のレジリエンス向上につながると考えており、特に日本特有の社会課題も踏まえて JSR 単体での女性管理職比率を KPI として設定しました。これは、従業員それぞれの挑戦・活躍・成長の「機会の公平性」を確保した結果として着目すべき指標の一つと捉えており、この KPI をドライバーとして DE&I 風土づくりを加速させていきます。

iii) 安全・健康

安全については、安全活動の結果としての事故発生件数と、そのプロセスの進捗を測る安全文化アンケートの結果を KPI とし、評価の基準をグローバルに統一しています。健康については、アフターコロナの社会において、従業員の健康と生産性の両立を重要な経営課題と見なし、真摯に向き合っています。

iv) 人権尊重

企業が負っている人権尊重を実践する責任を果たすために、人権方針を制定しています。加えて、従業員に対して人権に関するイーラーニングを実施し、JSR グループの社員一人ひとりの人権に対する理解を深めていきます。イーラーニングの受講率を KPI としています。

v) サプライチェーン

社会からの要請や当社グループの考え方をサプライヤーとも共有するため、当社グループの CSR 調達方針と人権方針を配布し、賛同書を回収しています。サプライヤーに趣旨を理解いただくことで、リスクの未然防止につなげます。また児童労働などの人権侵害懸念が大きい紛争鉱物とコバルトについては、サプライヤーが JSR グループへ提供している原料における使用状況と、サプライヤーの人権侵害防止への対応状況について責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)の紛争鉱物報告テンプレートをを用いて確認しています。これらの賛同書及びテンプレートの回収率を目標として掲げています。

(2) 人的資本への投資等

マテリアリティに関して設定した主要 KPI の一例として、従業員のエンゲージメント向上や労働生産性向上を目的に、組織活動の基本となる従業員の健康づくり促進活動「JSR Health Promotion」を推進しています。従業員の心と身体の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また職場の生産性および活気のある職場づくりのために非常に重要であると考え、従業員が心身ともに健康で働けることをサポートするために様々な施策を実施しています。推進にあたって、当社と一部当社グループ企業では、健康づくりへの積極的な取り組みを推進する方針を「健康宣言書」にて宣言しており、健康保険組合連合会三重連合会より「健康推進事業所」に認定されています。「全社員が自ら健康について考え、行動できる組織」となることを最終的なありたい姿目標として掲げ、従業員個人ひとりひとりのための、自分に合った、自分でできる健康維持・向上策を会社が提供・サポートすることを目指し活動しています。こうした JSR Health Promotion を推進する仕組みの一環として、人事担当役員が総括する Health Promotion 推進会議を定期的に開催し、各事業所の産業看護職や健康経営推進部門が中心となり、組織横断的なモニタリングや各種施策を行っています。経営層は、トップメッセージで健康づくりの意義を発信するほか、Health Promotion 推進会議からの定期報告を受け、監督しています。

(3) 知的財産への投資等

「Materials Innovation」を企業理念に掲げる当社が、テクノロジーで社会に価値を提供する上で欠かせないのが知的財産です。常に最先端の技術革新を追求し、技術領域を拡大しながら、また自前主義に拘らないオープンイノベーションも活用しながら研究開発活動を進め、獲得した知的財産を適切に保護しています。事業、研究、知財が連携し、事業分野・ステージに加え、サプライチェーン等を鑑みた対象国・地域を含め、各事業環境に応じた方針に沿って知的財産権の取得やノウハウ秘匿を行ない、事業拡大と事業創出の推進に繋がっています。また、知的財産を活用した事業機会の最大化を図る一方、他者の知的財産権を尊重し、知的財産に係る様々なリスクの最小化にも確実に取り組んでいます。

その他の当社のサステナビリティに対する取り組み、TCFD 枠組みに基づく開示、人的資本や知的財産への投資等の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

TCFD 提言への対応	<a href="https://www.jsr.co.jp/sustainability/management/tcdf.shtml">https://www.jsr.co.jp/sustainability/management/tcdf.shtml</a>
人的資本への投資等	
ワークライフマネジメント	<a href="https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/worklife_management.shtml">https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/worklife_management.shtml</a>
DE&I	<a href="https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/diversity.shtml">https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/diversity.shtml</a>
人財育成	<a href="https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml">https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml</a>
知的財産への投資等	<a href="https://www.jsr.co.jp/rd/">https://www.jsr.co.jp/rd/</a>

【補充原則 4-1-1】 経営陣への委任の範囲

- 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。
  - 株主総会に関する事項
  - 取締役および執行役員に関する事項
  - 決算に関する事項
  - 株式および社債に関する事項
  - 経営基本政策、経営方針、経営計画に関する事項
  - 重要な業務に関する事項(金額基準等による)
- 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 兼社長、担当執行役員または業務運営の長に委譲しております。
  - 経営会議の審議を経て CEO 兼社長決裁
  - CEO 兼社長決裁
  - 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『経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況』の1.「機関構成・組織運営等に係る事項」の【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 4-10-1】 委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等

当社では取締役会の諮問機関である任意の指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。詳細については【原則 3-1 (iv)】「経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き」をご参照ください。

【補充原則 4-11-1】 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

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、社内外の取締役が有する企業経営・事業運営、研究開発、製造、製造技術、知財、人事、財務・会計、ガバナンス、法務・コンプライアンス・リスクマネジメント等の分野についての豊富な知識・経験・能力等のスキル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スキル、規模(人数)およびそれらのバランスを確保することが重要と考えております。

今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々事業戦略に応じて、取締役会として必要な知識・経験・能力、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。なお、取締役の選任に関する方針・手続については、上記【原則 3-1 (iv)】「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き」をご参照ください。

取締役および監査役のスキル・マトリックス

	氏名	性別	在任年数	企業経営経験	営業・マーケティング	製造・R&D・知財	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	サステナビリティ	グローバル化	コア事業領域に関する専門的知識・経験	
											デジタルソリューション	ライフサイエンス
取締役	エリック ジョンソン	男	4	○	○	○			○	○	○	○
	原 弘一	男	-				○	○		○	○	○
	高橋 成治	男	1			○				○		
	立花 市子	女	1					○	○			
	江本 賢一	男	1				○			○	○	
	関 忠行	社外独立役員	男	6			○	○	○	○		
	デイビッド ロバートヘイル	社外独立役員	男	2	○		○		○	○		○
	岩崎 真人	社外独立役員	男	1	○	○	○	○	○	○	○	○
	牛田 一雄	社外独立役員	男	1	○		○		○		○	
監査役	岩淵 知明	男	3				○	○	○			
	甲斐 順子	社外独立役員	女	2				○	○			
	徳弘 高明	社外独立役員	男	1			○	○		○		

※在任年数は 2023 年 6 月 16 日現在

【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、2022 年度における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。

- 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『経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況』の1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役関係】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。2022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4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及びインタビューを行い、また、取締役会等においてアンケートやインタビューの結果に関する複数回の議論を経て、評価を実施しました。なお、2022年度は、上記の評価プロセス全般において専門的な知見を持つ第三者を起用しました。

###### 2) 評価内容

分析・評価及び取締役会における議論を通じて、主に以下の点を確認し、当社取締役会は、有効に機能していると結論づけました。

- 取締役会は、国籍、性別等の多様性や専門性の観点からも適切に構成され、付加価値の高い助言に加え、中長期の企業価値の向上に向けた率直かつ活発な議論が行われていること。
- 取締役会は、様々なステークホルダーの視点を踏まえて執行を監督し、必要な場合には経営陣に改善を求めるといふ会議体の役割・機能を十分に発揮していること。
- 指名・報酬の各諮問委員会は独立社外取締役を委員長とし、また、委員の過半数を独立社外取締役で構成されており、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。

##### 2. 課題及び今後の取り組み

昨年度の実効性評価では、取締役会のモニタリング機能の強化に向けて、具体的なモニタリングの在り方や取締役会の規模・構成、取締役の資質・多様性等の検討が必要との指摘がなされました。このことを踏まえて、本年度の取締役会においては、モニタリングモデルへの移行に向けた課題や在り方の議論、整理を行い、当社が目指すモニタリングモデルの姿について、取締役会メンバーのコンセンサスを得ました。

(当社が目指す取締役会の姿)

- マルチステークホルダーの視点から戦略の承認と、遂行の監督(モニタリング機能)を行うことに加え、企業価値最大化に寄与すべく助言(アドバイザリー機能)を行う。
- 重要な業務執行の決定権限は幅広く委譲、取締役会は執行を信頼し、定義された上記機能に特化することで、Materials Innovationを具現化する経営を積極的に支える。

また、当社が目指すモニタリングモデルの実現に向けた課題については、今年度の取締役会実効性評価を通じて主に以下の点が指摘されており、その対応についての取り組みを今後継続してまいります。

(指摘された課題事項)

- 現在の取締役会は有効に機能しているが、監督機能を中心とするモニタリングモデルへの移行に向けては、監督の定義、内容・基準を明確化し、監督と執行がそれぞれの役割・責任を再認識する必要がある。その上で、モニタリング機能強化のため、取締役会の最適な構成の実現に向けた取り組みを進める必要がある。
- 取締役会では重要な経営課題についての議論がなされているが、実効性の高い監督に向けては、取締役会はエラストマー事業譲渡後の事業戦略や執行状況をより適切に把握する必要がある。中長期の方向性や戦略に関する審議に注力するため、重要議案への更なる絞り込みとともに、具体的な目標水準やゴールの設定、基準に基づく意思決定後の監督を行う必要がある。
- 指名諮問委員会の構成・役割は適切であるが、後継者育成計画に関する実質的な議論のための十分な時間と情報の確保という点においては課題があり、審議を更に充実させる必要がある。
- 現在の監査体制・機能は有効に機能しているが、事業のグローバル展開が更に進んでいくなかで、取締役会が重要なリスクを十分に把握するためには、グループ・グローバルでの組織的、統合的な監査体制を今後も継続的に強化していく必要がある。

#### 【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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

- 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。
- 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 兼社長または 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。また、事業説明会を開催し事業状況等を説明しております。
- 国内外の主要な機関投資家に対し、毎年、CEO 兼社長または 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。また、必要に応じて独立社外取締役を含む取締役が対話を行う機会を設定するものとします。
- 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。
- 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。
- 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)	33,222,000	16.00
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT BRITISH VIRGIN ISLANDS/U.K.	18,686,500	9.00
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	14,513,598	6.99
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,649,500	5.13
JP MORGAN CHASE BANK 385632	7,505,298	3.62
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510312	5,454,136	2.63
MSCO CUSTOMER SECURITIES	5,238,093	2.52
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510311	4,609,894	2.22
ML PRO SEGREGATION ACCOUNT	4,164,296	2.01
日本生命保険相互会社	3,716,586	1.79

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(208,400,000株)から自己株式(814,227株)を控除した株式数(207,585,773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 プライム
決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上 1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	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る特別な事情 更新

当社が2023年6月26日付で公表した「JICC-02 株式会社による当社株式等に対する公開買付けの開始予定に係る賛同の意見表明及び応募推奨に関するお知らせ」(以下「6月26日付開示」)に記載のとおり、当社は、同日開催の取締役会において、JICC-02 株式会社(以下「公開買付者」といいます。)による当社の普通株式(以下「当社株式」)、本新株予約権(6月26日付開示にて定義。以下同じ)及び本米国預託証券(6月26日付開示にて定義。以下同じ)に対する公開買付け(以下「本公開買付け」)に関して、現時点における当社の意見として、本公開買付けが開始された場合には、本公開買付けに賛同の意見を表明するとともに、当社の株主及び本新株予約権の所有者(以下「本新株予約権者」)の皆様に対して、本公開買付けに応募することを、本米国預託証券の所有者の皆様に対して、事前に本米国預託証券を預託銀行に引き渡し、かかる本米国預託証券に表章されていた本米国預託株式(6月26日付開示にて定義)に係る当社株式の交付を受けた上で、本公開買付けに応募することを、それぞれ推奨する旨を決議いたしました。

※公開買付者は、当社の株券等を取得及び所有し、本公開買付け成立後に、当社の事業活動を支配及び管理することを主たる事業として2023年6月15日に設立された株式会社であるとのことです。2023年6月26日現在、株式会社産業革新投資機構(以下「JIC」といいます。)の完全子会社であるJIC キャピタル株式会社(以下「JICC」といいます。)が、公開買付者の発行済株式の全てを所有しているとのことです。本公開買付けの決済時までの期間において、JICCが運用するJIC PE ファンド1号投資事業有限責任組合及びJIC PE 共同投資ファンド1号投資事業有限責任組合(以下、これらを総称して「本 JICC ファンド」といいます。)に対して公開買付者の発行済株式の全てを譲渡することを予定しているとのことです。また、公開買付者に



おいては、本公開買付けの成立後、本取引(6月26日付開示にて定義。以下同じ)の実行に必要な資金への充当を目的として、本公開買付けの決済時までの期間において、本 JIOC ファンドを割当先とする普通株式の第三者割当による出資のための手続、並びに公開買付けによる株式会社みずほ銀行及び株式会社日本政策投資銀行を割当先とする優先株式(無議決権株式)の第三者割当増資のための手続が行われることが予定されているとのことです。JIC、JIOC 及び公開買付け者は、2023年6月26日現在、当社株式を所有しておりません。

## 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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)	更新
-----------	----

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
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											
岩崎真人	他の会社の出身者							△				
牛田一雄	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
関忠行	○	<p>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。</p> <p>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(2023年3月期)において、当社グループの</p>	<p>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ておられました。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</p>

		売上高は当社の連結売上高の 0.6%未満であり、当社グループの購入額は同社の前事業年度(2022年3月期)における連結売上高の 0.1%未満です。	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	○	<p>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。</p> <p>同氏が現在もパートナーを務めている ValueAct Capital Management, L.P. と当社グループとの間に取引関係はありません。</p>	<p>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、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。</p>
岩崎真人	○	<p>岩崎真人氏は、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。</p> <p>同氏が代表取締役日本管掌を務められた武田薬品工業株式会社と当社のそれぞれのグループの間には、ライフサイエンス事業における製品販売等の取引がありますが、当事業年度(2023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%未満であります。</p>	<p>岩崎真人氏は、武田薬品工業株式会社の代表取締役日本管掌を務められました。医療用医薬品において国際的な事業を営む企業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。</p>
牛田一雄	○	<p>牛田一雄氏は、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。</p> <p>同氏が取締役取締役会議長を務められている株式会社ニコンと当社のそれぞれのグループの間には、装置・機器等の購入に関する取引がありますが、当事業年度(2023年3月期)において、当社グループの購入額は同社の前事業年度(2022年3月期)における連結売上高の 0.1%未満であります。</p>	<p>牛田一雄氏は、株式会社ニコンの代表取締役兼社長執行役員、代表取締役会長を務められた後、現在も同社で取締役取締役会議長を務められております。映像関連製品、精密機械装置等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生かし、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。</p>

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	5	5	1	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、独立社外取締役が委員長を務める指名諮問

問委員会を設置しております。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は本報告書の 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』の1.「基本的な考え方」の【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 (iv)】「経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き」をご参照ください。

- (2) 指名諮問委員会は、独立社外取締役 4 名、社内取締役 1 名、総勢 5 名の委員で構成されています。委員長は、独立社外取締役の関忠行が務めています。
- (3) 2022 年度の開催回数、開催月、出席率  
2022 年度は、2022 年 4 月(2 回)、7 月、10 月、11 月、2023 年 1 月、2 月の 7 回開催し、各回に開催日における委員長・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、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、独立社外取締役の関忠行が務めています。
- (4) 2022 年度の開催回数、開催月、出席率  
2022 年度は、2022 年 4 月、6 月(2 回、うち 1 回書面開催)、9 月、11 月、12 月、2023 年 1 月、3 月の 8 回開催し、各回に開催日における委員長・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
定款上の監査役の数	5 名
監査役の数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

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 兼社長直属の内部監査部門である「経営監査室」からその都度、監査計画および監査結果の報告を受け、頻りに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。

内部監査部門である経営監査室は、定期的に取り締り会および監査役会に対して、監査計画および監査結果の報告を行い、意見交換を行うことにより、取締役会および監査役会と内部監査部門の連携を強化しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2 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
甲斐順子	弁護士													
徳弘高明	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) 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
甲斐順子	○	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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が期待できるため、社外監査役として選任いたしました。</p>
徳弘高明	○	<p>徳弘高明氏は、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。</p> <p>同氏の重要な兼職先である東京貿易ホールディングス株式会社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。</p>	<p>徳弘高明氏は、公認会計士としての財務・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、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、健全性の確保に貢献いただくことが期待できるため、社外監査役として選任いたしました。</p>

### 【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

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年間に於いて、上記 2 項から 8 項までのいずれかに該当していた者
  - (10) 前各項の定めにと拘わらず、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

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、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を目的とした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）、および持続的な企業価値の向上と株主の皆様との価値共有を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。

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

2022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)	13 (5)	351 (43)	4 (3)	54 (25)
当事業年度に係る年次賞与 (うち社外役員)	5 (-)	95 (-)	- (-)	- (-)
中期業績連動賞与 (うち社外役員)	4 (-)	- (-)	- (-)	- (-)
パフォーマンス・シェア・ユニット (うち社外役員)	8 (-)	118 (-)	- (-)	- (-)
譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬) (うち社外役員)	8 (-)	280 (-)	- (-)	- (-)
合計	13	844	4	54

(うち社外役員)	(5)	(43)	(3)	(25)
----------	-----	------	-----	------

(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取締役 5 名および監査役 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。)

(上記記載のパフォーマンス・シェア・ユニットの支給額は、当事業年度に費用計上した金額を記載しております。)

(パフォーマンス・シェア・ユニットの支給額の内容は金銭報酬と非金銭報酬です。)

(上記記載の譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)の支給額は、支給に係る取締役会決議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を使い、当事業年度に費用計上した金額を記載しております。)

(社外取締役 1 名から報酬辞退の申し出があり、取締役会として支給しないことを決定しました。当該社外取締役の員数は、上記支給人員の員数には含まれておりません。)

## 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。

2022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	パフォーマンス・シェア・ユニット	譲渡制限付株式(非金銭報酬)
エリック ジョンソン	598	取締役	提出会社	73	33	77	229
		President	JSR North America Holdings, Inc.	76	33	77	-
川橋 信夫	146	取締役	提出会社	80	13	24	30

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、FRINGE・ベネフィット相当額等を含みます。

3. USドル建てで支払われる報酬につきましては、2022 年度の平均為替レート(東京市場終値)135.46 円/ドルで換算しております。

4. パフォーマンス・シェア・ユニットの金額は提出会社と JSR North America Holdings, Inc. の間で費用処理した金額を記入しております。

5. パフォーマンス・シェア・ユニットの金額の内容は金銭報酬と非金銭報酬です。

## 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	4,100 億円	4,089 億円	98.0%
連結コア営業利益	575 億円	340 億円	0.0%

### (2) 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。

### (3) 常務、上席、執行の各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の支給を2019年6月18日開催の第74回定時株主総会承認に基づき、2020年度取締役会にて決定しております。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2021年6月17日開催の第76回定時株主総会ですでに業績測定期間が開始しているものを除き、中期業績連動賞与に関する報酬額の定めは廃止いたしました。

連結ROE年度別実績および3年間の平均値

2020年度	2021年度	2022年度
-15.1%	10.5%	4.3%

	目標	実績	支給率
2020-22年度	10.0%	-0.1%	0%

中期業績連動賞与の支給率の範囲

	評価期間の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の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しめるものであること。
- (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促進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、エグゼクティブ・アドバイザー、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、外部の報酬コンサルタントとして WTW(ウイリス・タワーズワトソン)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、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を目的とした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）、および持続的な企業価値の向上と株主の皆様との価値共有を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。

	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 回定時株主総会にて決議。当該定時株主総会終結時点の対象取締役は 9 名（社内取締役 5 名、社外取締役 4 名） 監査役：上限額を月額 10 百万円 （2005 年 6 月 17 日開催第 60 回定時株主総会にて決議。当該定時株主総会終結時点の対象監査役は 4 名（常勤監査役 3 名、社外監査役 1 名）
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 回定時株主総会にて決議。当該定時株主総会終結時点の対象取締役は 5 名（社内取締役のみ）
	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 回定時株主総会にて決議。当該定時株主総会終結時点の対象取締役は 5 名（社内取締役のみ）
	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 回定時株主総会にて決議。当該定時株主総会終結時点の対象取締役は 5 名（社内取締役のみ）

#### (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業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、役員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、報酬諮問委員会が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、経営責任の重い役員上位者に対し、業績結果の反映割合を高める方針に基づき、役員上位者の業績連動部分の割合を高め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、役員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。なお、北米事業の統括等を担当する CEO の報酬構成割合については、その担当地域の役員報酬構成要素割合に関する外部専門機関による調査を参考とし設定しております。

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 兼社長	100	100	200	200	100:500
	常務執行役員/ 上席執行役員/ 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。  
また、常務執行役員及びその下位職務の取締役兼務者が代表権を持つ場合には、代表権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、役員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（KPI）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。
- ② それぞれの KPI にかかる業績目標達成度に応じ、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、役員



ごとの標準支給金額を取締役会が決定しております。

2023 年度に係る年次賞与の業績目標と支給率の範囲

支給率	業績評価指標の実績に応じた支給率の範囲		
	0%	100%(目標)	200%
連結売上収益	3,757 億円以下	4,420 億円	5,083 億円以上
連結コア営業利益	294 億円以下	420 億円	546 億円以上

※ 支給率はそれぞれの業績評価指標の実績金額に応じて 0%~200%の範囲で比例計算

- ③ 業績目標達成度の確定後、CEO 兼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 兼社長については、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%~200%の範囲で算定し、取締役会で決定します。
  - ⑤ 一方、常務・上席・執行の各役員の年次賞与は、上記②の全社業績連動部分(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段階評価の結果をもとに CEO 兼社長(エリック・ジョンソン)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%~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 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を目的としたパフォーマンス・シェア・ユニットの業績評価指標(KPI)は、当社が重視する経営効率指標である連結 ROE(親会社所有者帰属持分当期利益率)の 2023 年度及び 2024 年度の平均値としております。
  - ② KPI にかかる業績目標達成度に応じ、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、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。

ROE 実績	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					
	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

- ③ 業績目標達成度の確定後、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や勤務期間に応じて付与された基準株式ユニット数に業績目標達成度に応じた支給率(支給率は 0%~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した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。
  - ④ 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。
  - ⑤ 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
 

$$\text{基準株式ユニット数} \times \text{支給率} \times 50\%$$
    - (B) 各対象取締役に支給する金銭の額
 

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

$$\text{確定株式ユニット数}(\times 1) \times \text{交付時株価}$$
- ※1 基準株式ユニット数×支給率
- (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 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を、東証における当社の株式の付与前 1 ヶ月の終値単純平均値で除して求めております。また、1 株当たりの払込金額は取締役会決議日の前営業日における東証終値とし、本制度により当社の普通株式を引き受ける取締役に特に有利な金額とならない範囲とします。
  - ③ 譲渡制限解除は 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。

(5) 株式保有ガイドライン

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 兼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設定しております。なお、基準金額は、代表取締役 CEO 兼社長については年間基本報酬の5倍とします。

(6) マルス・クローバック条項

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させる又は没収する条項(いわゆるマルス・クローバック条項)を定めております。本条項は 2021 年度以降の年次賞与、譲渡制限付株式、パフォーマンス・シェア・ユニット、中期業績連動賞与\* を適用対象としています(\*既に業績評価期間が開始している 2020~2022 年度の 3 年間で対象としたもののみを適用対象とする)

※上記の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」は、2023 年度の役員の報酬等の額またはその算定方法に係る決定の方針に基づき記載しております。

【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いません	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	1993/6/29	1年
川橋信夫	エグゼクティブ・アドバイザー	経営からの委嘱に基づく情報提供や助言を行います。経営のいかなる意思決定にも関与していません。	【勤務形態】 常勤 【報酬】 有	2023/6/16	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

2名

その他の事項

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、監査役会設置会社として、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おります。

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職務の執行を監督しております。なお取締役会議長は取締役常務執行役員の高橋成治が務めております。

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。

2022 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『経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況』の 1.「機関構成・組織運営等に係る事項」の【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

意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、CEO 兼社長および CEO 兼社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、または報告を受けます。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 兼社長が決定しております。なお常勤監査役も参加しております。

## 3. 経営課題会議

CEO 兼社長および CEO 兼社長が指名する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 1 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ております。

## 4. 役員会議

CEO 兼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っております。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実施し、その結果を CEO 兼社長、関連部門、常勤監査役等に報告すると共に、定期的に監査計画および監査結果を取締役会および監査役会に報告しています。

### (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、平野巖、田村俊之、宇津木辰男の 3 名であり、監査補助者は、公認会計士 7 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 2022 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 92 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 116 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、企業活動を通じた価値創造により、すべ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は、当社が CEO 兼社長を議長としてサステナビリティ活動の実務を推進する部門横断の会議体として設けています。サステナビリティ推進会議は、ESG/SDGs に係わる内外の情勢を踏まえて、サステナビリティ活動方針を始めとしたサステナビリティに関する事項を審議・調整する会議体であり、経営企画、生産技術、調達物流、品質保証、環境安全、研究開発、人材開発、経理、財務、広報、総務、法務・コンプライアンス、システム戦略、サイバーセキュリティ統括、サステナビリティ推進、ダイバーシティ推進、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業、合成樹脂事業を担当する執行役員で構成することで、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。サステナビリティ推進会議の傘下には、「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 つの委員会があります。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、原則年 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、取締役会に活動報告を実施しています。

### 7-1(1) サステナビリティ委員会

当社グループは、環境の変化に対応しながらサステナビリティに関する取り組みをよりいっそう進め、すべてのステークホルダーに価値を提供し続ける必要があると考え、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、地球温暖化対策や循環経済への対応など、サステナブルな企業活動を検討、推進します。特に 2020 年 10 月に賛同を表明した TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への対応について、企画、立案、推進しています。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」を掲げ所に、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。

### 7-1(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、レスポンスブル・ケアをベースとした環境・安全・品質活動に取り組んでおります。事業活動の重要な基盤と位置づけ、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

ついでにレベルの維持・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サイ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。

#### 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、随時弁護士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 2022 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サイト」を公開しており、ステークホルダーの皆様へ当社グループのサステナビリティ活動について報告しています。また、年に1回サステナビリティサイトをPDFにした「JSR グループ サステナビリティレポート」を発行しています。いずれも日本語と英語を用意しています。
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. 当社は、平時および有事におけるBCM/BCP体制をまとめたBCM規程を制定しております。本規定では、BCMを統括する組織や運用体制、BCPとして目標復旧時間・BCP発動と解除の基準・BCP発動時の組織体制・重要業務などについて定めております。新型コロナウイルス対応において、当社グループは世界の基幹産業を支える素材産業の一員として、各拠点での勤務環境の整備など安全に企業活動ができるよう、自社の経済活動の継続に努めました。また、ロシアのウクライナ侵攻に伴う各国の制裁・規制強化に対しては、日本、アジアおよび欧米の当社グループの原料調達や輸送などサプライチェーンへの影響、顧客への影響確認、欧州駐在員ならびにその家族への対応を図るとともに、サイバー攻撃リスクの高まりを受けグループ内注意喚起や対応演習などの施策も実施しました。今後とも世界各拠点の文化の違いや独自性を尊重しつつ、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まいります。
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。特に事業継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. 本社担当部門で結成された監査チームにより、国内・海外の製造グループ会社を中心とした環境安全監査を計画的に実施しております。年度ごとに監査の重点ポイントを決定し、主管部門(環境・安全、設備)と現場(製造、研究等)の役割やリスクに応じた監査プログラムとなっています。更に当社の場合、監査最終日に社長と従業員との対話会や各事業所との重点課題に関する協議などを行い、監査の有効性改善を図っています。2022 年度から製造会社以外のライフサイエンス事業の拠点や新規事業所にも展開しています。
6. コンプライアンス意識の強化を目的に、「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おり、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「役員インサイダー取引防止規則」および「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、役員・従業員を対象とする e ラーニング、また、新入社員を対象とする新入社員研修の中で、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。役員・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自社株式等売買の中止を求めるか否かの審査をしております。

### 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

当社は監査役会設置会社ですが、本報告書の 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』の1.「基本的な考え方」の【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 (iii)】「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ことから、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	2023 年は総会開催日 22 日前の 5 月 25 日に発送致しました。また、28 日前の 5 月 19 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	2023. 年は 6 月 16 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	<p>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。</p> <p>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(中期経営方針の進捗状況と課題)の説明など、分かり易い説明に努めております。なお、2023 年 6 月に開催した第 78 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。</p>

#### 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 兼社長、IR 担当執行役員による 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。2022 年度は IR 担当執行役員や IR 担当者によるオンライン個人投資家向け説明会を 8 回実施いたしました。	なし
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日英通訳付きで実施しております。CEO 兼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。またアナリスト・機関投資家向けに、事業に関する説明会を日英通訳付きで実施しております。2022 年度はライフサイエンス事業説明会を実施しました。いずれも多くのアナリスト・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 兼社長もしくは IR 担当執行役員が北米・欧州・アジアの投資家に向けて、説明会を開催しております。2022 年度は海外投資家向けに、アジアで開催される証券会社等主催のカンファレンスへの参加、米国でのロードショーを実施しました。また、オンラインを活用し、海外投資家向けスモールミーティングなども行いました。	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 兼社長、CFO 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、中期経営方針、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が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 に関する部署(担当者)の設置

IR 担当執行役員は、取締役執行役員の江本賢一です。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	本報告書の 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』の 1.「基本的な考え方」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】【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	当社グループは、サステナビリティ上の重要課題を整理し、マテリアリティとして特定しています。「当社グループにとっての重要度(内部要因)」と「ステークホルダーにとっての重要度(外部要因)」を踏まえ、社内外の意見を取り入れて、事業活動と経営基盤におけるマテリアリティを決定しました。経営基盤のマテリアリティは、i)環境保全・負荷低減、ii)従業員・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)・働き方、iii)安全・健康、iv)人権尊重、v)サプライチェーンです。各マテリアリティについて指標と目標を定め、取り組みを進めています。進捗と活動内容は当社グループのサステナビリティサイトにて情報開示を行っています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	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。

当社グループの人財戦略として、「グローバルな視点を保持し、活力ある多様な人財・組織能力を国・地域や事業の特色に合わせて強化することで、企業活動の効率化・事業競争力の向上・イノベーション創出に結びつけ、顧客・市場に対する価値(提供)を最大化する」を掲げ、以下を会社・組織のありたい風土として策定し、各種の施策を推進しています。

#### 会社・組織のありたい風土

- ・DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)を尊重し、従業員の自律的なキャリア形成がなされていくことで、全ての従業員がその能力を最大限発揮している。
- ・従業員と会社が信頼し合い、共に成長することで従業員のエンゲージメントが向上し続け、持続的にイノベーションが創出されている。

このようなありたい風土の中で、従業員の成長は会社の基盤であり、会社の企業理念および中長期経営目標との整合性のとれた人財を育成し、キャリア自律を促すことで従業員一人ひとりの価値を高め、それを最大限に活かすために、キャリア自律についてのJSRとしての定義を「キャリア自律＝キャリア自律＝主体的なキャリアビジョン×その実現に向けた持続的な行動：自分の人生がより良いものとなるように、ワーク&ライフのキャリアビジョンを自ら描き、実現に向けた持続的な行動とそれによって得られるあらゆる経験を通して、成長し、自分の価値を高めること」と定め、①上司・部下・周囲が共に成長する機会となる「仕事」を通じて、従業員一人ひとりがキャリアビジョンを自律的に描き、実現するための支援を行うこと、②従業員一人ひとりのキャリアビジョンに合わせ、仕事を通じた成長を補完できる体系的・継続的な教育、学習の機会を提供することを人財育成方針としています。

また、当社の社内環境整備方針として、人財マネジメント方針や健康経営の取り組み(JSR Health Promotion)、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の考えなどを通して、多様な人財が健康で活気のある、職場づくりを進めています。

当社グループのDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進体制は、サステナビリティ推進役員(CSO)の下、JSRのダイバーシティ推進室とJSR North America HoldingsのDE&I担当者が中心となって取り組んでいます。2022年度は、国や組織によって異なるDE&Iの課題を共有し、継続的に議論する中でグローバル全体の連携を強化してきました。経営基盤のマテリアリティ(重要課題)のひとつとして「従業員・DE&I・働き方」の項目を設け、①従業員エンゲージメントの向上、②DE&Iの推進について、KPIとゴールを設定しています。①の従業員エンゲージメントは、2021年度より調査を開始し、実施の都度、結果共有、課題抽出、アクションプランの策定と実行を行いながらPDCAサイクルを回しています。毎年調査を実施し、継続的に改善に取り組むことで、多様な従業員が在籍するJSRグループ全体のエンゲージメント向上を目指していきます。②のDE&Iの推進では、JSR単体の女性管理職比率を2030年度に10%に到達させることをKPIとして設定しました。JSRでは多様な人財の活躍支援の1つとして女性従業員の活躍推進に取り組んでいますが、JSRの女性管理職比率は2023/04/01現在で6.5%と女性従業員の構成比率(約2割)とは差異が生じています。これまでも女性従業員へのキャリア支援として様々な取り組みを進めてきましたが、経営課題としてKPIを設け、取り組みを更に加速させていきます。また、新卒採用における女性採用比率の目標を今後も継続的に設定し、パイプラインの母数確保に継続的に取り組んでいきます。なお、DE&I推進は女性活躍推進に留まらず多岐にわたることから、本取り組みを加速することでDE&I推進全体を牽引させていきます。

当社グループでは、売上収益の約6割を海外が占め、従業員の約7割は海外企業籍者が占めます。こうした自社の特性を意識し、日本と海外の双方に精通したCEOのリーダーシップのもとで企業活動を行っています。また、グローバルに活躍できる人財を確保するため、外国籍学生の採用や海外現地法人の従業員のJSRへの出向受け入れなどを進め、人財の多様化に取り組んできました。多様な経験や考えを持った人財の獲得という点からは、中途採用も積極的に実施しております。管理職や役員への昇進・登用は、女性や外国籍、中途採用者といった区分を設けず、実力や成果に応じてなされており、中核人財として多く登用されています。今後も社員の自律的なキャリア形成支援やキャリア意識醸成などの取り組みにより、引き続き中核人財の登用における多様性の確保に取り組んでまいります。

従業員が個々の状況に応じて柔軟で多様な働き方ができるよう、育児や介護などと仕事との両立支援制度を整備しています。育児・介護との両立支援から始まった在宅勤務制度は、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更しました。次世代法の第9期行動計画(JSR単体)では、2025年度末までに男性従業員の育児休業取得率80%、平均取得日数20日以上達成を目標の一つに設定しています。またコロナ後の社内調査により、JSR本社ではワークライフマネジメントを実践し個人としてもチームとしても成果を挙げられていることが確認できたため、在宅勤務とオフィス勤務のハイブリッドワークを積極的に推進する方針を示しました。今後、各職場の特徴に合わせて、より柔軟で多様な働き方ができるような各種施策に取り組み、さらなるインクルーシブな風土づくりを進めていきます。

障がい者雇用については、2023年3月時点で雇用率 2.47%です(法定雇用率 2.3%)。一人ひとりの障がいの内容や得意分野を本人と相談したうえで、就業場所や業務内容を決めています。加えて、より多くの障がい者にJSRの一員として働いていただき、共にいきいきと活躍できる社会への貢献も目指して、2021年9月より障がい者スタッフ中心の職場として農園(埼玉県)の運営をスタートし、「JSR 菜々色ファーム」という愛称を付け、社内への周知を進めています。農園で栽培した野菜は、本社勤務のメンバー従業員と共同で収穫・洗浄・出荷作業を行い、四日市工場の食堂に定期的に提供しています。

多様な人財の採用・登用に関する方針、女性活躍推進に関する数値目標と実績につきましては、サステナビリティレポート「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」

(<https://www.jsr.co.jp/sustainability/2021/society/diversity.shtml>)を、

人財育成や社内環境整備に関する状況につきましては、同レポート

「労働環境」([https://www.jsr.co.jp/sustainability/2021/society/labor\\_environment.shtml](https://www.jsr.co.jp/sustainability/2021/society/labor_environment.shtml))を、ご覧ください。

## 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へ通報(匿名での取り扱しも可)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、CEO または社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。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。なお経営会議には常勤監査役も参加している。さらに、CEO、社長および CEO または社長が指名する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 1 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、環境安全部門、経理部門、財務部門、総務部門、法務部門、コンプライアンス部門、サステナビリティ推進部門、人財開発部門、システム戦略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グループ企業では、取締役会を定期的開催し、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) 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) 「リスク管理規程」に基づき、リスク管理委員会は、当社グループにおいて顕在化あるいは潜在化している重大なリスクの特定を主導するとともに、関連する各委員会または担当各部門が行う、当該リスクへの対応方針の作成およびリスクマネジメント計画の立案・実行を支援することで、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、取締役会および経営会議の各議事録、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、監査役がこれを開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 兼社長および内部監査部門に報告する。内部監査部門はその結果を取締役会および監査役会へ定期的に報告する。
7. 監査役による監査に関する事項
- (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、監査役による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) 監査役による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、コンプライアンス部門、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  
監査役による職務遂行に関連して発生する費用は、当該費用が監査役による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) その他監査役による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。

※2023年6月16日以降は CEO および社長が兼任となっております。

## 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  
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・有事の具体的な対応策については「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。

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いません。  
 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ら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、「役員インサイダー取引防止規則」および「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。



