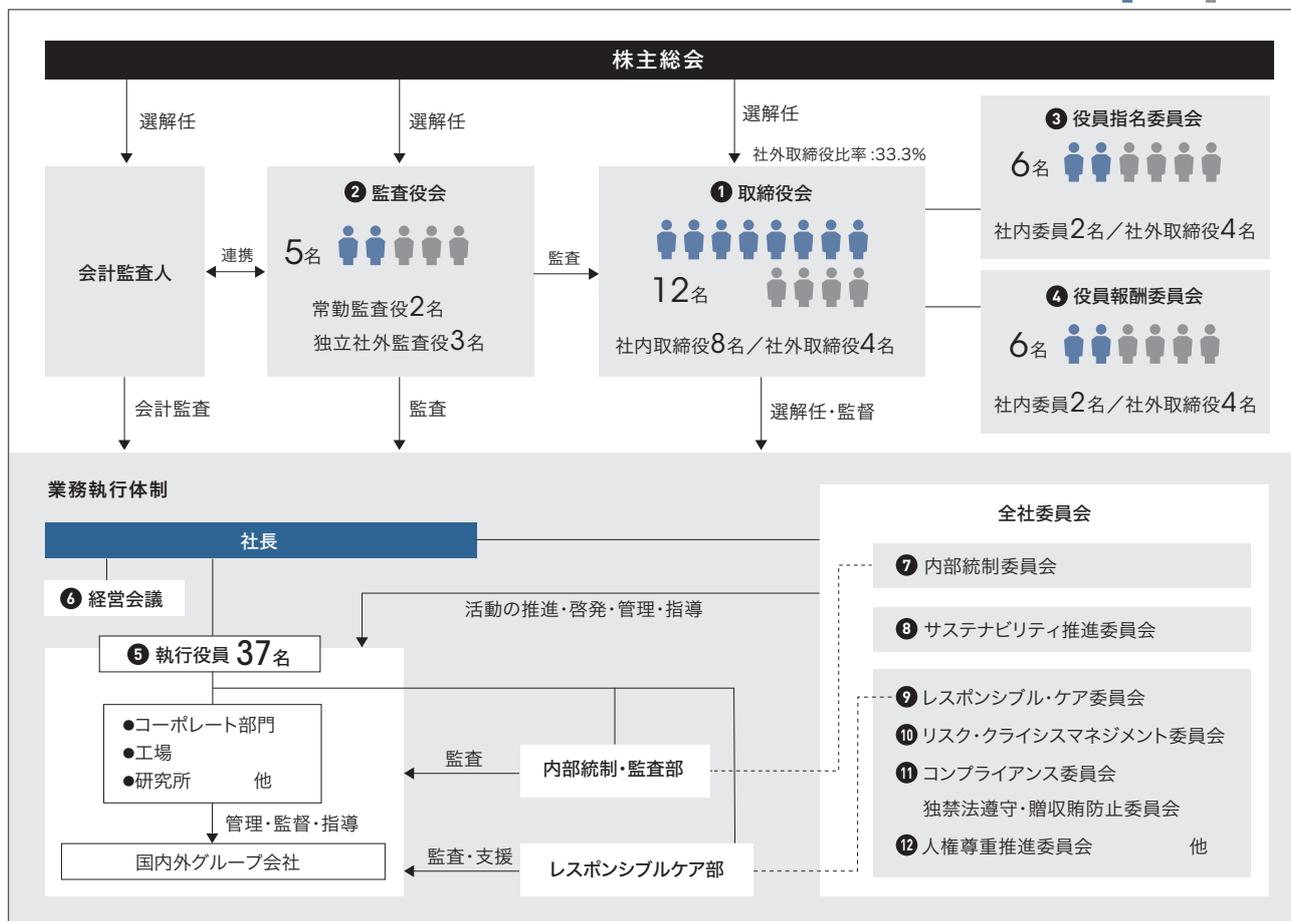


コーポレート・ガバナンス

住友化学は、従来からコーポレート・ガバナンスの向上に尽力してきましたが、コーポレートガバナンス・コードへの対応はもちろんのこと、ガバナンスの一層の向上を目指し、指名・報酬を含む会社の統治機構や実効性の高い取締役会のあり方など、継続的に改善に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年7月1日現在)

社内 社外



コーポレート・ガバナンス強化の歴史

年月	主な取り組み	役員構成	役員指名	役員報酬	その他
2003年	6月 執行役員制度 導入（取締役を25名から10名に減員）	●			●
	7月 コンプライアンス委員会 設置				●
2004年	6月 役員退職慰労金制度 廃止			●	
2007年	5月 内部統制委員会 設置				●
	9月 役員報酬アドバイザーグループ 設置			●	
2010年	9月 役員指名アドバイザーグループ 設置		●		
2011年	11月 独立役員の指定に関する基準 制定	●	●		
2012年	6月 社外取締役1名 選任	●			
2015年	6月 社外取締役3名 選任（2名増員）	●			
	10月 役員報酬アドバイザーグループに代え、役員報酬委員会 設置			●	
	役員指名アドバイザーグループに代え、役員指名委員会 設置		●		
2016年	12月 住友化学コーポレートガバナンス・ガイドライン 制定				●
2018年	6月 社外取締役4名（うち1名は女性）選任（1名増員）	●			
2021年	6月 社外取締役比率三分の1以上の取締役会構成	●			
2022年	6月 社内取締役および執行役員に対する譲渡制限付株式報酬制度導入			●	

コーポレート・ガバナンス体制

<p>① 取締役会</p>	<p>16回 (2022年度)</p>	<p>議長：取締役会長（取締役会長は執行役員を兼務していない） 取締役の任期：1年</p> <p>法令、定款、取締役会規程などに基づき、経営方針、事業戦略、経営上の重要事項を決定するとともに、各取締役などから職務の執行状況、財務状態および経営成績などの報告を受け、取締役などの職務執行を監督しています。取締役は、役員指名委員会の答申を受けて取締役会で候補者が指名され、毎年1回株主総会において選任されます。</p>
<p>② 監査役会</p>	<p>15回 (2022年度)</p>	<p>構成員：監査役5名（うち独立社外監査役3名）</p> <p>取締役の職務執行を法令と定款に従い監査することで、当社のコーポレート・ガバナンスの重要な役割を担っています。監査結果および社外監査役からの客観的意見については、内部監査、監査役監査および会計監査に適切に反映し、監査の実効性と効率性の向上を図っています。また、監査役室を設置し、監査役の指揮を受け、その職務を補佐する専任の従業員を配置しています。</p>
<p>③ 役員指名委員会</p>	<p>2回 (2022年度)</p>	<p>構成員：社外取締役と取締役会長、取締役社長</p> <p>経営陣幹部[※]の選任、取締役および監査役の指名に関する取締役会の諮問機関です。取締役を構成員（過半数は社外取締役）とする同委員会が役員の選任に際して取締役会に助言することで、役員選任の透明性と公正性のより一層の確保と役員選任手続きの明確化を図っています。</p>
<p>④ 役員報酬委員会</p>	<p>4回 (2022年度)</p>	<p>構成員：社外取締役と取締役会長、取締役社長</p> <p>取締役や執行役員の報酬制度および報酬水準ならびにそれらに付帯関連する事項に関する取締役会の諮問機関です。取締役を構成員（過半数は社外取締役）とする同委員会が、役員報酬制度や水準などの決定に際して取締役会に助言することで、その透明性と公正性を一層高めています。また、取締役会の授権を受け、経営陣幹部、取締役の個人別報酬額を「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針」に基づき決定します。</p>
<p>⑤ 執行役員</p>	<p>37名 (2023年度)</p>	<p>任期：1年</p> <p>業務執行の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しています。執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従って、業務執行の任にあっています。</p>
<p>⑥ 経営会議</p>	<p>24回 (2022年度)</p>	<p>構成員：重要な経営機能を統括もしくは担当する執行役員、常勤監査役および取締役会議長</p> <p>経営戦略や設備投資などの重要事項を審議する機関として、経営の意思決定を支えています。</p>
<p>⑦ 内部統制委員会</p>	<p>3回 (2022年度)</p>	<p>内部統制システムの構築・充実のための諸施策を審議し、その実施状況を監督することで、住友化学グループにおける内部統制システムの不断の充実を図っています。</p>
<p>⑧ サステナビリティ推進委員会</p>	<p>2回 (2022年度)</p>	<p>中長期的な環境・社会課題を、リスクと機会の観点から総合的に捉え、当社グループのサステナビリティへの貢献を加速する策を提言しています。</p>
<p>⑨ レスポンシブル・ケア委員会</p>	<p>1回 (2022年度)</p>	<p>気候変動問題など、レスポンシブル・ケア（安全、健康、環境、品質）に関する年度方針や中期計画、具体的施策の策定や、実績に関する分析および評価などを審議しています。</p>
<p>⑩ リスク・クライシスマネジメント委員会</p>	<p>1回 (2022年度)</p>	<p>地震災害や異常気象による風水害、パンデミック、治安悪化など、個別のリスク・クライシスの対処方針などを審議しています。</p>
<p>⑪ コンプライアンス委員会</p>	<p>1回 (2022年度)</p>	<p>グループコンプライアンス方針および活動計画の審議、ならびに内部通報などへの対応および活動実績など、コンプライアンス体制の運営状況に関する審議をしています。</p>
<p>⑫ 人権尊重推進委員会</p>	<p>1回 (2022年度)</p>	<p>人権に関する啓発の推進および住友化学グループを含めたバリューチェーン全体における人権の尊重に関する施策の立案・実行をしています。</p>

※専務執行役員以上の役位の執行役員および社長執行役員の直下で一定の機能を統括する役付執行役員

実質面でのコーポレート・ガバナンス強化の取り組み

取締役会の運営方法の見直し

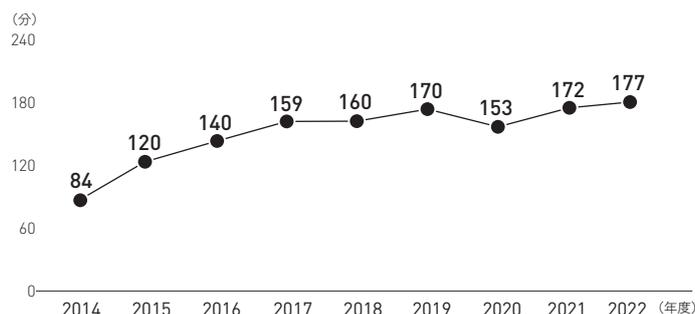
住友化学は、取締役会のモニタリング機能の一層の強化および経営の透明性・客観性のさらなる向上などを主な目的として、2015年度に取締役会の運営方法やコーポレート・ガバナンスに関する諸施策を抜本的に見直しました。その際、特に重要視したのが社外役員機能の最大限の活用で、その実現のためには、

社内役員と社外役員の情報非対称性を縮小させることが必要不可欠であるとの考えのもと、各種施策を講じてきました。その後も毎年さまざまな改善を重ねた結果、取締役会およびその前後の会議体の運営は、下図の通りになっております。



このような見直しにより、取締役会は年々活性化しており、その結果、所要時間は着実に増加しています。

取締役会の平均所要時間

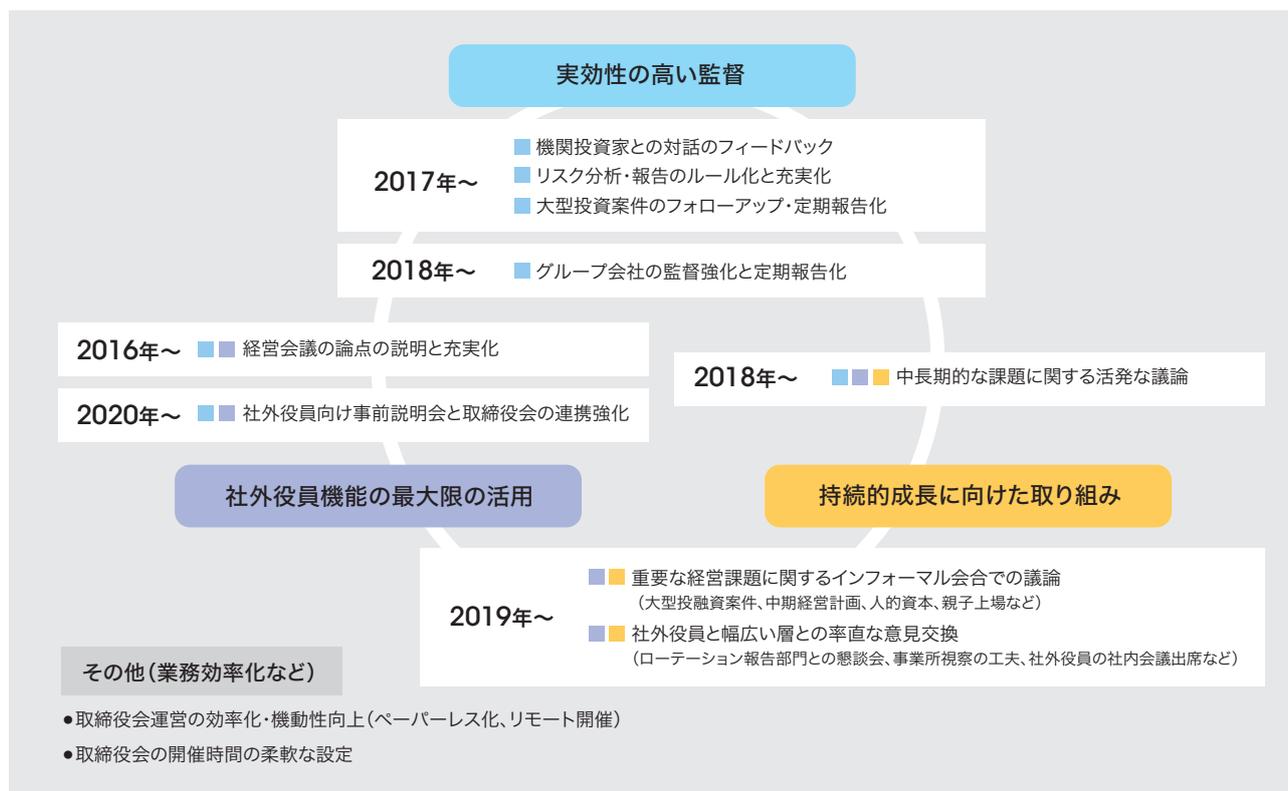


■ 社外役員の監督・アドバイザー機能の活用

取締役会の運営方法見直しなどの取り組みを進めた結果、社外役員から、当社の取締役会は自由闊達で建設的かつ活発な議論が行われているとの評価を受けています。また、取締役会および取締役会の実効性評価に関する社外役員懇談会の中で、取締

役会の運営方法、社外役員のサポート体制、各種コーポレート・ガバナンスの改善施策などについて、社外役員から数々の指摘や助言をいただいております。それらに基づき以下のような取り組みを実施してきました。

社外役員からの提案などに基づく取り組み事例



他にも、社外役員からの提案やインプリケーションなどに基づき、取り組みを進めた事例が多々あり、社外役員の監督・アドバイザー機能が当社の絶え間ないコーポレート・ガバナンス強化の推進力になっています。

TOPICS 取締役会での議論事例(2022年度)

当社では、会社法および取締役会規程等に基づき、一定金額以上の投融資には取締役会の承認が必要です。2022年度も複数の案件が取締役に付議されましたが、バイオスティミュラント事業会社である米国のFBサイエンス社の買収もその一つです。

本買収は、当社のバイオラショナル事業の拡大・成長に向けた重要な一手となることから、取締役会では十分なステップを踏みながら、きめ細かな審議を行いました。具体的には、計画段階で報告事項として取締役会で報告し、また、社外役員には取締役会付議前の事前説明会を通じて一層理解を深めるなど、本買収を決議するまでの間に複数回にわたり意見交換を行いました。

なお、取締役会では、「持続可能型製品群の強化を意識した事業ポートフォリオ変革を進める」という当社農薬事業の中長期的戦略の方向性が議論されました。また、社外役員を中心に、本買収に伴う想定リスクやその対応策、当社の既存事業・技術とのシナジー発現に向けたPMIや買収先企業のカルチャー等も踏まえたグループガバナンス体制構築の重要性、ファイナンシャルアドバイザー選定・起用のあり方など、さまざまな指摘や意見が出され、それらも踏まえてデュール・ディリジェンス等の買収プロセスを進めました。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性に関する評価については、取締役会の構成、運営状況、取締役会における審議や報告の実施状況、業務執行に対する監督の状況、任意設置の役員指名委員会、役員報酬委員会の運営、ならびに株主との対話に関して、各取締役・監査役

に対してアンケートを実施しています。その結果を参照し、監査役会、社外役員懇談会、経営会議における率直な意見交換を経て、取締役会にて、これらの意見をもとに取締役会の実効性評価に関する総括を行いました。

2022年度の改善状況・評価

2021年度の実効性評価の結果を踏まえ、2022年度は主に以下の取り組みを進めてきました。その結果、2022年度末の実効性評価では、各方面において毎年着実に改善が図られており、総じて良好なレベルにあることを確認しました。

グループ会社のモニタリング、支援・指導の充実

取締役会において重要なグループ会社に関する報告や審議をよりタイムリーに行うとともに、グループ会社を対象に多面的かつ定量的視点による調査を定期的に行い、その結果を取締役会で報告・確認した。

- ▶ 実効的なグループガバナンスが確保され、一般的に適切な監督が行われている

取締役会等における議論の一層の深化

取締役会における説明・報告に際して、検討過程での議論や指摘事項、判断理由、想定リスクやその対応策等についても説明し、リスク管理を含む社内での意思決定プロセスの一層の見える化を図ること、またインフォーマルな懇談会を定期的開催し「人的資本」といった経営上の重要課題について議論した。

- ▶ 取締役会の審議がさらに活性化され、より実効性の高い監督につなげることができている

今後に向けての取り組み

2022年度の実効性評価結果を受けて、今後も以下の取り組みを継続していきます。

さらなる企業価値の向上に向けて

当社の経営方針・戦略を幅広いステークホルダーに理解・共感してもらうことが重要であることから、当社の企業価値創造ストーリーについての情報開示やステークホルダーとの対話をより積極的にを行い、当社の企業価値が適正に評価されるよう引き続き取り組む。

グループガバナンスの一層の強化

グループ会社の管理・監督、監査を担当する各部署が連携して、より効率的かつ実効性の高い対応を実施する。その際、対面およびウェブそれぞれの利点を生かしてコミュニケーションをより充実させるとともに、特に海外子会社については、グループガバナンスの基盤となる当社の経営理念や経営方針、コンプライアンス基本方針等についても理解・浸透を図る。また、重要なグループ会社については当該会社トップと社外役員が直接対話する機会を設定し、経営戦略や課題等についてのより深い相互理解につなげる。

その他

今後も、当社の事業形態や経営の方向性、また法制度の動向等を踏まえ、取締役会が果たすべき役割、それらに基づく機関設計の在り方等についてインフォーマル懇談会も活用しつつ定期的に議論・検討する。

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

選任方針

- 的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点から、業績、知識・経験、人格・識見などを総合的に勘案し、それぞれの責務に相応しい人物を選任します
- 当社が定める基準に従い、一定の年齢に達した場合は、当該任期終了とともに退任することを原則とします
- 社外取締役および社外監査役候補の指名にあたっては、当社取締役・監査役としての責務を適切に果たすことのできるよう、当該候補者が他の上場会社の役員を兼務する場合は、当社を含めて5社以内を目処とします

選任手続き

代表取締役による人選	方針に則り、経営陣幹部、取締役および監査役候補とするにふさわしい人物を選任します
役員指名委員会の審議	人選結果について審議を行い、取締役会へ助言を行います
取締役会の決議	役員指名委員会の助言をふまえて審議を行い、決定します

解任方針・手続き

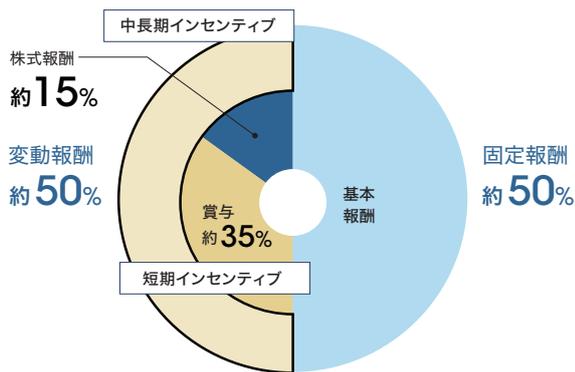
- 経営陣幹部に不正、不当もしくは背信を疑われる行為があったとき、その他経営陣幹部としてふさわしくない事由があったときは、取締役会で審議し、決定します

役員報酬(取締役および執行役員に適用)

1. 役員報酬の基本方針

- (1) 経営陣幹部および取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」、変動報酬としての「賞与」および「株式報酬」から構成されるものとします。また、社外取締役の報酬は、「基本報酬」および「賞与」から構成されるものとします。
- (2) 「基本報酬」は、経営陣幹部および取締役の行動が短期的・部分最適なものに陥らぬように、職務の遂行に対する基礎的な報酬として、役割や職責に応じた設計とします。
- (3) 「賞与」は、毎年の事業計画達成への短期インセンティブを高めるため、当該事業年度の連結業績を強く反映させるものとします。
- (4) 「株式報酬」は、株主との一層の価値共有を推進するとともに、会社の持続的な成長に向けた中長期インセンティブとして機能するよう設計します。
- (5) 報酬水準については、当社の事業規模や事業内容、ESGなどの非財務的要素も含めた外部評価等を総合的に勘案するとともに、優秀な人材の確保・維持等の観点からの競争力ある水準とします。また、その水準が客観的に適切なものかどうか、外部第三者機関による調査等に基づいて毎年チェックします。
- (6) 中期経営計画(2022~2024年度)最終年度の連結業績目標(コア営業利益)を達成した場合、取締役(社外取締役除く。)の報酬構成は、固定報酬と変動報酬の割合が概ね1:1、変動報酬における短期インセンティブ(賞与)と中長期インセンティブ(株式報酬)の割合が概ね7:3となるよう設計します。

取締役(社外取締役除く)の報酬構成イメージ



※中期経営計画(2022~2024年度)最終年度の連結業績目標(コア営業利益)達成時

役員報酬の内容 2022年度

(名)

(百万円)

役員区分	員数	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬(固定報酬)	賞与(業績連動報酬)	株式報酬(非金銭報酬)
取締役(うち社外取締役)	13 (5)	692 (66)	532 (60)	66 (6)	94 (—)
監査役(うち社外監査役)	5 (3)	122 (43)	122 (43)	—	—
合計	18	813	654	66	94

(注) 上記の員数および報酬等の総額には、当期中に退任した取締役1名を含んでおります。

2. 各報酬要素の仕組み

(1) 基本報酬

基本報酬は、上記1(5)~(6)の方針に基づいて、その水準を決定します。基本報酬は各年単位では固定報酬とする一方、「成長」、「収益力」および「外部からの評価」等の観点から総合的かつ中長期的にみて当社のポジションが変動したと判断しうる場合は、報酬水準を変動させる仕組みを採用します。

ポジションの変動を判断する主な指標は、①「成長」の面では売上収益、資産合計、時価総額、②「収益力」の面では当期利益(親会社帰属)、ROE、ROI、D/Eレシオ、③「外部からの評価」の面では信用格付やGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が選定したESG指数を適用することとします。

なお、各人の支給額は、役員別基準額に基づいて決定します。

(2) 賞与(短期インセンティブ)

賞与は、当該事業年度の業績が一定以上となった場合に支給することとし、賞与算出フォーミュラに基づいて決定します。

賞与算出フォーミュラに係る業績指標は、財務活動も含めた当該年度の経常的な収益力を賞与額に反映させるため、連結のコア営業利益と金融損益の合算値を適用します。また、算出フォーミュラの係数は、上位の役位ほど大きくするよう設定します。

賞与算出フォーミュラ

$$\text{連結業績指標 (コア営業利益+金融損益)} \times \text{係数}$$

(3) 株式報酬(中長期インセンティブ)

株式報酬は、譲渡制限付株式報酬とし、役員別に定めた額に応じた譲渡制限付株式を毎年定時株主総会後の一定の時期に割り当て、在任中はその保有を義務付けます。また、総報酬に占める株式報酬の割合は、上位の役位ほど大きくするよう設定します。

3. 役員報酬決定の手順

取締役の報酬は、2006年6月23日開催の第125期定時株主総会の決議によって定められた報酬総額の上限額(年額10億円以内)の範囲内において決定します。また、取締役(社外取締役を除く。)に対して譲渡制限付株式を付与するために支給する報酬額については、2022年6月23日開催の第141期定時株主総会の決議によって定められた上限額(年額4億円以内)の範囲内において決定します。取締役会は、役員報酬委員会からの助言を踏まえ、役員報酬の決定方法を審議、決定します。なお、経営陣幹部および取締役の個人別報酬額は、取締役会の授権を受けた役員報酬委員会が、「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針」に基づき決定します。

親子上場

■親子上場に対する考え方

子会社の上場には、子会社において「従業員の士気向上」「採用力の強化」「取引先の信用確保」「業界での発言力」などのメリットがあるほか、親会社としても各子会社との連携・協働によるシナジー効果が見込まれます。それらにより、グループ全体の企業価値の最大化が図れる場合においては、親子上場は一つの有効な選択肢だと考えています。ただし、これらは子会社の自律性を確保し、少数株主の権利を尊重することを前提としています。

当社グループの国内上場子会社については、当社グループの経営戦略上で重要な役割を担っているため、現時点では売却することは考えていません。一方で、完全子会社化については、選択肢の一つとして常に念頭にはありますが、上場メリットが享受できなくなることに加え、少数株主からの株式取得による資金面での負担が大きいため、優先度は高くありません。したがって、これらの上場子会社については、現時点では、総合的に見て親子上場が最適な状態であると考えています。なお、当社と各子会社の関係性は常にモニタリングしており、当社グループの経営戦略や事業環境の変化などに応じて、適宜、株式の保有関係を含め見直すこととしています。

■上場会社を有する意義

社名	歴史	グループでの位置づけ	シナジー
住友ファーマ	1944年に日本染料製造(株)を合併し、住友化学の医薬品事業としてスタート。1984年に住友製薬として分社後、2005年に大日本製薬と合併し、大日本住友製薬(現 住友ファーマ)が発足。	当社が中核をなす医薬品事業は、農業事業と並ぶ当社ライフサイエンス事業の柱であり、イノベーションの源泉。現中期経営計画では、「ヘルスケア」を次世代事業の創出加速に向けた重点分野の一つに位置づけており、今後この分野でのイノベーションを見込む。	<ul style="list-style-type: none"> ●当社と社内の研究組織の一部を集約・統合したバイオサイエンス研究所での研究 ●再生・細胞医薬製品のCDMO事業(同社の再生・細胞医薬の知見、当社のCMO事業の知見) ●セラノスティクス(同社の抗体設計技術、当社の生体メカニズム解析技術、日本メジフィジックスのR核種技術) ●当社事業所構内の立地による品質・生産管理面などでの密接な連携、間接費削減
広栄化学	当社メタノールの最大顧客であった当社との関係構築のため、1951年に資本参加。その後経営危機に陥った同社の再建のため、当社からの役員派遣など連携を強化。	同社の有機合成技術をベースとした触媒・電子材料などの当社との製造受委託を通じて、グループのファインケミカル分野の事業拡大に貢献。	<ul style="list-style-type: none"> ●新規マルチプラントによるグループでの医薬原体・中間体生産の最適化 ●電池材料・添加剤などの初期ステージの共同研究 ●当社工場構内の立地による品質・生産管理面での密接な連携、間接費削減
田岡化学工業	1955年に当社染料事業の強化のため、同じく染料大手の同社に資本参加。	同社の多様な有機合成技術・多数のマルチプラントを活かした、電子材料・医薬中間体の当社との製造受委託を通じて、グループのファインケミカル分野の事業拡大に貢献。	<ul style="list-style-type: none"> ●同社マルチプラントによる、医薬中間体の受託拡大
田中化学研究所	2013年に出資し、車載向け高容量正極材料の共同開発を開始。その後、共同開発が順調に進捗していること、および今後の環境対応車市場の成長とともにリチウムイオン二次電池市場が中長期的に大きく成長すると期待されることを踏まえ、2016年に子会社化。	同社の有する前駆体技術と、当社の正極材料に関する知見を通じて新規製品の共同開発を加速させ、グループの正極材事業の本格参入・拡大に貢献。	<ul style="list-style-type: none"> ●両社技術の融合による製造プロセスの抜本的合理化、研究開発の効率化 ●当社の資本参加・指導による、労働災害や内部統制面など、経営管理レベルの向上

■実効性のあるガバナンス体制の構築

当社と上場子会社が共同でグループシナジーの最大化に取り組む上で、上場子会社の自律的な意思決定を尊重するとともに、子会社の少数株主との利益相反を起こさないよう、実効性のあるガバナンス体制の構築に最大限努めています。

上場子会社においては、親会社との取引、役員指名、役員報酬などについて、独立的・客観的な立場から適切に監督を行うため、次の対応をとっています。

- 十分な人数の独立社外取締役を選出
- 独立社外取締役を構成員の過半数とする役員指名や役員報酬に関する委員会の設置
- 独立社外取締役のみで構成される、親会社との取引等の監視・監督を目的とした委員会の設置および運用

各社における機関設計、独立社外取締役の登用、および任意の委員会などの設置状況

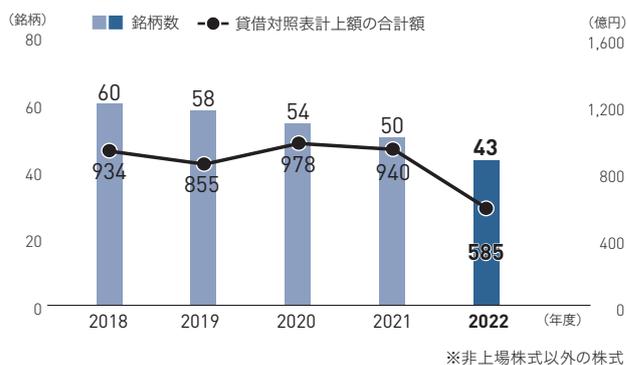
社名	機関設計	取締役会の構成		任意の委員会の設置状況	
		社外取締役の割合		役員指名・報酬	親会社との取引等の監視・監督
住友ファーマ	監査役会 設置会社	44% (4名/9名)		指名 報酬	グループ会社間取引 利益相反監督
広栄化学	監査等委員会 設置会社	33% (3名/9名)		指名 報酬	グループ会社間取引 利益相反監督
田岡化学工業	監査等委員会 設置会社	33% (4名/12名)		指名 報酬	グループ会社間取引 利益相反監督
田中化学研究所	監査等委員会 設置会社	57% (4名/7名)		指名 報酬	グループ会社間取引 利益相反監督

政策保有株式

当社は、円滑な事業運営、取引関係の維持・強化などを目的として、中長期的な経済合理性や将来見通しを総合的に勘案した上で、必要と判断される場合に限り、株式を政策的に保有します。また、毎年、取締役会において、当社が保有する全ての上場株式について、個別銘柄ごとに中長期的な経済合理性、保有意義を踏まえて保有方針の検証を行っています。

その上で、事業環境の変化などにより保有意義が低下したと認められる銘柄に関しては、株価や市場動向等を考慮したうえで適宜売却を行うこととしており、2022年度も前年に引き続き、一部株式の売却を実施しました。

政策保有株式の期末残高の推移



内部統制

■ 内部統制システムの整備状況

住友化学では、会社法に定める業務の適正を確保するための体制として、取締役会決議にて「内部統制システムの整備に係る基本方針」を制定しています。

この中で掲げているように、当社は内部統制システムの整備は組織が健全に維持されるための必要なプロセスであり、かつ、事業目的達成のために積極的に活用すべきものであるとの考えから、社長を委員長とし、各事業部門およびコーポレート部門を統括・担当する執行役員を委員として構成している内部統制委員会(年3回定期開催)を設置して、当社グループにおける内部統制システムの不断の充実を図っています。

当社は、この内部統制委員会を中核として、前述の基本方針に基づく諸施策を審議するとともに、その実施状況をモニタリングすることでPDCAサイクルを回し、当社グループにおける内部統制システムが有効に機能するよう、常に事業や環境の変化に応じた点検・強化を行っています。

なお、当委員会は、当社の業務執行部門から独立した内部統制・監査部が運営しており、オブザーバーとして常勤監査役が出席しています。また、同委員会の実施内容については、開催の都度、監査役会に報告した上、取締役会にて報告・審議しています。

■ 適時開示の社内制度

コーポレートコミュニケーション部が主管部署となり、関連部署と連携してタイムリーかつ継続的な情報開示を行っています。金融商品取引法および証券取引所が定める開示規則などに要請される開示事項以外であっても、投資家の投資判断に影響を与えらると思われる情報は積極的に開示するようにしています。また、社会や資本市場との一層の信頼関係構築に向けた取り組みとして、証券取引所のルールに従い、コーポレート・ガバナンスについての会社の考え方や体制の詳細を記述した報告書(コーポレート・ガバナンス報告書)、一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外役員の確保の状況に関する報告書(独立役員届出書)などを作成しています。これらの情報は、日本取引所グループのホームページにおいてご覧いただけます。

■ 内部監査

住友化学では、内部統制のモニタリング活動の一つとして、監査役監査、会計監査人監査とは別に、当社内に専任の組織を設置して監査を実施しています。当社およびグループ会社の業務執行に係る事項全般については内部統制・監査部が内部監査を、化学製品のライフサイクル全般における安全・健康・環境・品質に係る事項についてはレスポンシブルケア部の専任監査チームがレスポンシブル・ケア監査を、各々必要な連携を取りながら実施しています。なお、内部統制・監査部長およびレスポンシブルケア部長の選任はいずれも取締役会の決議事項となっています。

監査にて重要な発見事項があった際には、速やかに業務執行ラインの役員および監査役会へ(経営陣幹部に関する発見事項があった場合には、監査役会およびコンプライアンス委員会事務局長へ)報告しています。

1 内部監査

監査実施部署	内部統制・監査部
監査の目的	「業務の有効性と効率性の維持」「財務報告の信頼性の確保」「事業活動に関わる法令等の遵守」などの観点から内部統制が整備・運用され、適切に機能しているか検証する
監査サイクル	各監査対象単位ごとに、原則2-5年に1度
監査結果・改善状況の共有	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部監査連絡会(年4回定期開催/内部統制・監査部、レスポンシブルケア部、法務部、人事部、経理部、各事業部門の業務室など、当社の複数部署と常勤監査役が出席)にて報告 ● 内部統制委員会(年3回定期開催)にて報告後、監査役会および取締役会に報告

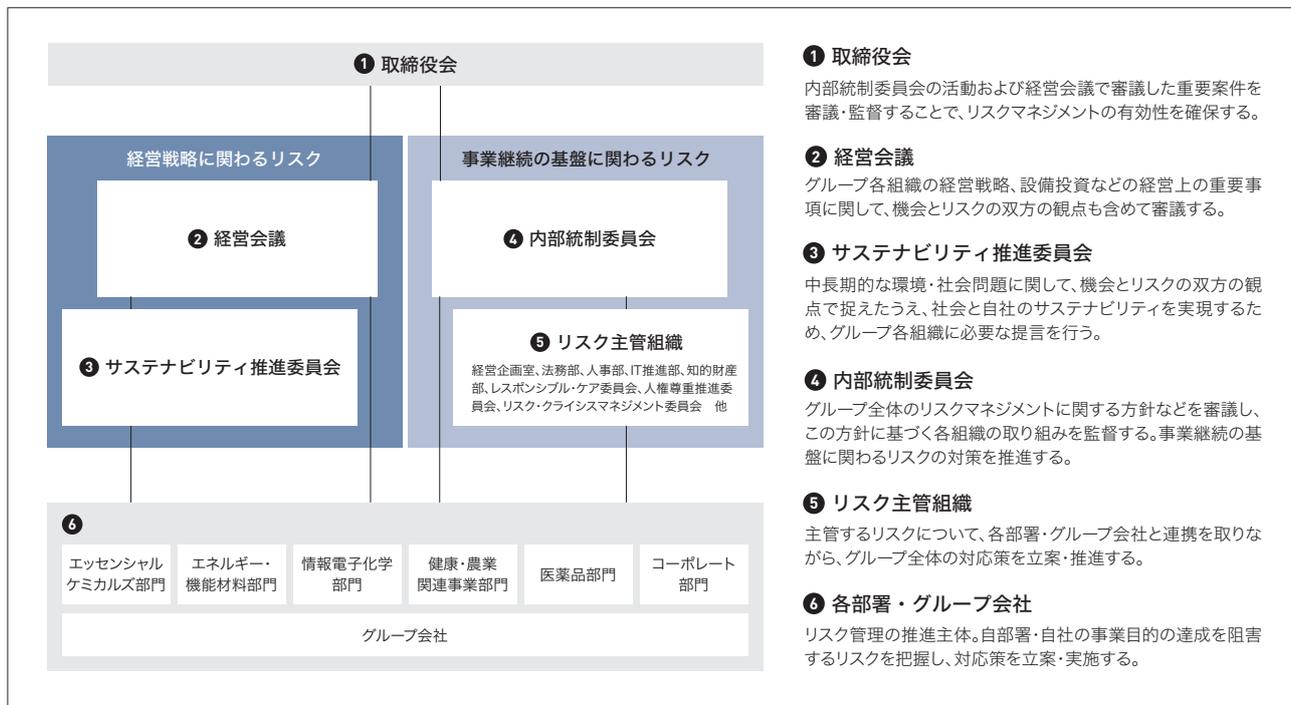
2 レスポンシブル・ケア監査

監査実施部署	レスポンシブルケア部の専任監査チーム
監査の目的	化学製品のライフサイクル全般における「安全・健康・環境」の確保、および「品質」の維持向上に係る内部統制が整備・運用され、適切に機能しているか検証する
監査サイクル	各監査対象単位ごとに、原則1-3年に1度
監査結果・改善状況の共有	<ul style="list-style-type: none"> ● 都度、社内報告 ● レスポンシブル・ケア委員会(年1回定期開催)にて報告

☑ 住友化学HP「内部統制システムの整備に係る基本方針」

リスクマネジメント

リスクマネジメント推進体制図



住友化学では、持続的な成長を実現するため、事業目的の達成を阻害する恐れのあるさまざまなリスクを早期発見し適切に対応していくとともに、リスクが顕在化した際に迅速かつ適切に対処すべく、リスクマネジメントに関わる体制の整備・充実に努めています。

■ リスクマネジメント推進体制

住友化学では、当社グループの各組織がその本来業務の一部として、自らの業務遂行上のリスクを適切に管理するためにさまざまな対策を講じています。それに加えて、各種の会議体が連携して、当社グループのリスクマネジメントを推進しています。

「内部統制委員会」では、グループ全体のリスクマネジメントに関する方針の立案や方針に基づく各組織の取り組みの監督、リスク情報の収集・評価などを行っています。同委員会では、毎年、グループ全体のリスクマップを作成して経営戦略および事業継続の基盤に関わるリスクの状況を網羅的に把握するとともに、リスク主管組織と連携し、地震や労働災害、製品事故など事業継続の基盤に関わる重要なリスクへの対策を、グループ横断的に推進しています。

その一方で、機会とリスクの双方の観点からの検討を必要とするリスクについて、当社およびグループ会社の経営戦略や設備投資・投融資をはじめとした経営上の重要事項に関しては、「経営会議」で都度、審議しています。また、サステナビリティに関しては、「サステナビリティ推進委員会^{*}」で中長期的な環境・社会問題について、当社グループの経営諸活動が社会と自社のサステナビリティの実現に寄与するよう、グループの各組織に向けて必要な提言を行っています。

なお、内部統制委員会の実施状況および経営会議で審議した案件のうち重要なものについては、都度、取締役会に報告および答申しています。

^{*}社外取締役・監査役がオブザーバーとして参加

■ 組織横断的なリスクとクライシスへの対応

大規模災害(地震・風水害など)、パンデミック、国内外の治安悪化(テロ・暴動・戦争など)、その他複数の事業所、部署、グループ会社にまたがる個別のリスクやクライシス対応方針などを審議するため、「リスク・クライシスマネジメント委員会」を設置しています。

📄 住友化学HP「事業等のリスク」