

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。

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

当社は、約400年続く住友の事業精神を継承し、自社の利益のみを問わず事業を通じて広く社会に貢献していくという理念のもと、活力にあふれる社会から信頼される企業風土を醸成し、技術を基盤とした新しい価値の創造に常に挑戦し続けることで、持続的成長を実現していきたいと考えています。その実現に向けて、実効性の高いコーポレートガバナンスを実現することが重要であると考え、株主を含め様々なステークホルダーとの協働、意思決定の迅速化、執行に対する適切な監督、コンプライアンス体制および内部統制システムの充実・強化、ステークホルダーとの積極的な対話を基本とし、次の方針に則って、コーポレートガバナンスの強化・充実に取り組んでいます。

- ・当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備ならびに株主の実質的な平等性の確保に努めます。
- ・当社は、会社の持続的成長には、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識のもと、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに、社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。
- ・当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ利用者にとって有用性の高い情報の提供に努めます。
- ・当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外取締役の役割を重視しつつ、変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに、業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど、取締役会の役割や使命を適切に履行します。
- ・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に努めます。

当社のコーポレートガバナンスの基本方針については、当社ホームページで公表しているコーポレートガバナンス・ガイドラインに取りまとめで記載しておりますので、あわせてご参照ください。

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/files/docs/governance.pdf>

【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、コードの各原則について、全て実施します。

【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

<原則1 - 4 >

【政策保有に関する方針】

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。保有する株式については、配当等も含めた保有に伴う便益やリスク等を踏まえ、総合的な観点にたつて、保有の必要性について適宜見直しを行います。

【取締役会での検証内容】

当社は、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、個別銘柄毎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います。そのうえで、事業環境の変化等により保有の必要性が低下した銘柄に関しては、株価や市場動向等を考慮したうえで適宜売却を行います。

【政策保有株式に係る議決権の行使基準】

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、議案の内容が投資先企業の中長期的な企業価値の向上や持続的な成長につながるかどうか、また当社の株主利益を毀損するおそれがないかとの観点から、当該会社と事業上の関係の深い所管部門において個々の議案毎に検討を行い、賛否を判断することとしています。

<原則1 - 7 >

当社は、当社と取締役との利益相反取引については、法令および取締役会にかかる社内規則に基づき、取締役会の決議および報告を要することとしています。また、当社と関連当事者との取引については、市場価格や市場金利等を勘案して決定しており、当該取引は法令等に従い、計算書類の注記表および有価証券報告書において開示しています。

<補充原則2 - 4 - 1 >

1. 多様性の確保における考え方

当社グループでは、経営として取り組む重要課題の一つとして「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進」を掲げるとともに、「DE&I推進に関するグループ基本原則」に基づき、女性、外国人、中途採用者をはじめとした多様な従業員一人ひとりの個性や属性の違いを尊重し、多様性を受け入れ活かすことができる組織風土を醸成するために国内外グループ各社と連携してDE&Iを推進しています。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

当社グループでは、人種、国籍、性別等の属性に関わらず、適所適材 (Right Person in The Right Position) の考え方に則り、人材を登用

する方針としています。なお、人材の育成については、グループ全体で選抜研修を行うなどグループ幹部の計画的な育成を進めています。

また、当社は、フレックスタイム制度の導入、育児・介護のための各種サポート、外国人・経験者採用者への理念教育の実施等、多様性を確保するため社内環境整備を図るとともに、毎年、海外グループ会社の幹部人材を集めた会議を開催し、グループの経営方針や人材育成についての共有を通じてグループ各社の社内環境整備を図ることとしています。

3. 自主的かつ測定可能な目標

(1) 女性の登用状況

当社は、女性の登用に関するKPIとして「管理社員（課長職相当）登用者における女性比率について、2023～2027年度の5年平均で15%以上」を設定しています。これは、採用、育成、昇進、環境整備等、一連の女性活躍推進施策の進捗を反映しうるものとして「管理社員への登用率」に焦点をあてたもので、KPIの着実な実行により、女性管理社員比率を持続的に向上させることを目的としています。なお、2023年度から2025年度にかけての女性登用率は16.3%となっています。今後も当該目標への取組みを通じて、さらなる女性活躍推進を図ってまいります。

(2) 外国人の登用状況

当社グループでは、グループ全体で管理職ポジションを管理するなどグローバルな人事管理を行っており、住友化学本体の部長職と海外グループ会社幹部人材の合計に占める外国人幹部人材の割合は、2026年4月時点で20.2%となっています。引き続き本水準を維持・向上できるよう取り組みます。

(3) 中途採用者の登用状況

当社においては、経験者採用者（中途採用者）の積極的な採用と活用に取り組んでおり、課長相当職以上における経験者採用者比率は2026年4月時点で25.0%となっています。現時点で十分な水準となっているものの、今後とも積極的な活用に取り組めます。

DE&I推進に関するグループ基本原則

多様な発想と価値観は、住友化学グループの競争力の源泉の一つです。新たな価値の創造に挑戦し続けるために、従業員一人ひとりの個性や属性の違いを尊重し、相互に緊密なコミュニケーションのもと多様性を受け入れ活かすことができる組織風土を醸成します。こうした考え方のもと、私たち住友化学グループは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(Diversity, Equity and Inclusion)を推進します。

<原則2 - 6 >

当社は、確定給付企業年金制度を保持しており、当該年金にかかる積立金の運用にあたっては、年金資産運用における公正中立性を確保するとともに、年金資産の健全性の維持および運用成果の向上を図るため、「年金資産運用委員会」を設置しています。同委員会は、運用基本方針、運用ガイドラインおよび政策的資産構成割合の決定、運用委託先の評価・選定、運用資産結果の分析・評価を実施しています。同委員会の委員には、当社の財務部や人事部の担当役員に加え総務部、法務部、経理部等の複数の関係部署から適切な資質をもった人材を配置し客観性を確保するようにしています。また、当社財務部に同委員会の事務局を設置し、当該事務局が運用機関各社の運用実績に加えて、適宜外部専門家の意見等を収集し、投資方針や運用プロセス、コンプライアンス体制、運用委託先の資産運用状況および株式の議決権行使状況等のステュワードシップ活動の取り組み状況のモニタリングを定期的実施しています。当該事務局の担当者を運用機関各社が開催する各種セミナーに参加させる等して、必要な知識を習得させ、その専門性を高めています。企業年金の運用において想定される利益相反については、運用受託機関が当社グループへの議決権を行使する場合等において当該運用受託機関の判断を尊重することにより、発生を回避しています。

なお、当社は規約型企業年金のアセットオーナーとして、2021年3月に日本版ステュワードシップ・コードの受け入れを表明し、資産運用を委託する運用委託先のステュワードシップ活動のモニタリング等を通して実効的なものとなるよう努めております。

<原則3 - 1 >

【経営理念・経営戦略・経営計画】

経営理念については当社ホームページにて開示するとともに、経営戦略、中期経営計画については、経営理念に基づき策定・実行し、ホームページ他を通じて、開示しています。

「経営理念」 <https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/principles/>

「経営方針」 <https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/policy/>

【コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針】

本報告書の「1.1. 基本的な考え方」に記載していますので、ご参照ください。

【経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き】

1. 基本方針

- (1) 経営陣幹部*および取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）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。なお、経営陣幹部以外の執行役員についても同様の構成とします。また、監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、「基本報酬」のみで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とともに、資本効率性も取り入れた設計とします。
- (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) 取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）の報酬構成については、年間連結コア営業利益2,000億円を達成した場合に、固定報酬と変動報酬の割合が概ね2:3、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2:1となるよう設計します。

* 経営陣幹部

「専務執行役員以上の執行役員」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」

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、「成長」の面では売上収益、資産合計、時価総額、「収益力」の面では当期利益（親会社帰属）、ROE、ROI、D/Eレシオ、「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、役位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(受取配当金、純利息等)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なるよう設定します。加えてROIC達成度に応じて賞与額を変動させる仕組みとします。

賞与算出フォーミュラ

{ 連結業績指標(コア営業利益 + 金融損益(受取配当金、純利息等)) × 係数 } × ROIC達成度係数

(*)極めて顕著な実績を達成した経営陣幹部(社長執行役員を除く)個人を対象に賞与の特別加算を行うことがある。

(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、役位別・業績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なるよう設定します。

譲渡制限付株式報酬制度の概要

譲渡制限期間

当社の取締役又は取締役を兼務しない執行役員のいずれの地位をも退任するまでの間

譲渡制限の解除

対象者が、任期中、継続して、当社の取締役又は取締役を兼務しない執行役員のいずれかの地位にあったことを条件として、割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。

ただし、当該対象者が正当な理由により、任期が満了する前に当社の取締役および取締役を兼務しない執行役員のいずれの地位をも退任した場合、譲渡制限を解除する割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとする。

株式没収条件

対象者が、法令、社内規程等に重要な点で違反したと認められる場合は、譲渡制限が既に解除されたものも含めて、割当株式はすべて没収する(当社が無償で取得)。

3. 役員報酬決定の手順

当社は、経営陣幹部および取締役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として「役員報酬委員会」を設置しています。本委員会は、取締役を構成員(過半数は社外取締役)とし、役員報酬制度や水準等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ることを目的としています。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、2025年6月20日開催の第144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(うち社外取締役分は年額1億5千万円万円以内))の範囲内において決定します。また、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)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、2025年6月20日開催の第144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、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の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(監査等委員である取締役を除く。)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・手続き」に基づき決定します。

監査等委員である取締役の個人別報酬額は、2025年6月20日開催の第144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2億円以内)の範囲内において監査等委員である取締役の協議により決定します。

【経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名方針・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・識見等を総合的に勘案し、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取締役監査等委員候補の指名にあたっては、当社取締役・取締役監査等委員としての責務を適切に果たすことができるよう、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 >

- ・代表取締役が、方針に則り、経営陣幹部、取締役および取締役監査等委員候補とするにふさわしい人物を選任します。
 - ・人選結果については、取締役会の下に設置する社外取締役を主要な構成員とする役員指名委員会で審議を行い、取締役会へ助言します。
- 取締役会は、その助言をふまえて審議を行い、決定します。なお、取締役および取締役監査等委員の選任は株主総会決議によって行われます。

< 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。

【経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】

社外取締役を含め、取締役候補については、「株主総会招集ご通知」に個々の選任・指名理由を記載しています。経営陣幹部を解任した場合は、随時、適切な方法により開示します。

< 補充原則 3 - 1 - 3 >

当社は、住友化学レポート(統合報告書)やサステナビリティレポートにおいて、自社のサステナビリティへの取り組みを説明しています。ここでは、当社の経営戦略を解説するとともに、人的資本、知的資本などの経営資源を投入して取り組む重要課題や、当社が事業活動を通じて目指す姿などを示した価値創造フローなどについても開示しています。

また、当社は日本で最初にTCFD提言への賛同を表明するなど積極的に対応を進めており、気候変動に関するリスクと機会については、シナリオ分析を行い、TCFD提言に基づく情報開示を行っています。

住友化学レポート:

https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/annual_report/files/docs/scr2025.pdf

サステナビリティレポート:

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/files/docs/sustainability_report_2025.pdf

< 補充原則 4 - 1 - 1 >

当社は、法令による取締役会の専決事項および定款の規定等に基づき、経営方針・事業戦略や業務執行上の重要案件等について取締役会で決議しています。

また、定款において、取締役会の決議をもって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することができるものとしており、その基準は取締役会規程などにおいて明確化しております。

経営陣に委任した業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会における業務執行の状況についての報告の充実化を図っています。

< 補充原則 4 - 2 - 1 >

本報告書の「1.1.原則3 - 1【経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き】」に業績連動報酬に関する方針等を記載していますので、ご参照ください。

< 原則 4 - 9 >

当社は、社外取締役を独立役員として指定する基準を定めています。当該基準につきましては、当社ホームページで公表しているコーポレートガバナンス・ガイドラインにて開示していますので、ご参照ください。

コーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.sumitomo-chem.co.jp/company/files/docs/governance.pdf>

< 補充原則 4 - 10 - 1 >

当社は、取締役会の下に社外取締役を主要な構成員とする役員指名委員会、役員報酬委員会を設置しています。

1. 役員指名委員会

取締役候補者・取締役監査等委員候補者の指名および経営陣幹部（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）の選任、最高経営責任者の後継者に関する事項等について、多様性やスキルの観点を含め審議を行い、取締役会へ助言します。

2. 役員報酬委員会

取締役および執行役員の報酬制度、報酬水準等について審議を行い、取締役会へ助言します。また、取締役会からの委任を受け、「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き」に基づき、経営陣幹部ならびに取締役（取締役監査等委員を除く。）の個人別報酬額を決定します。

役員指名委員会の委員は、独立社外取締役6名と社内取締役2名（取締役会長、取締役社長）、役員報酬委員会の委員は、独立社外取締役5名と社内取締役2名（取締役会長、取締役社長）で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めることで委員会の独立性・客観性・公正性を高めています。

また、役員報酬委員会の委員長には独立社外取締役が就任しています。

< 補充原則 4 - 11 - 1 >

当社は、取締役会の役割・責務を実効的に果たし、迅速な意思決定に資するよう、取締役会の人数は一定数以下とするともに、取締役会は以下の知識・経験を有する者を含め多様性のあるメンバーで構成することを原則とします。

- ・当事業に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・経理・会計等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・法律、コンプライアンス、内部統制等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・他社での経営経験あるいは産業・社会等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・グローバルな事業展開に対応できる豊富な国際経験を有する者

各取締役の専門性や経験を一覧化したスキルマトリックスについては、株主総会参考書類および住友化学レポート（統合報告書）において開示しています。

株主総会参考書類：https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/files/docs/20260526_1.pdf

住友化学レポート：https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/annual_report/files/docs/scr2025.pdf

取締役の選任に関する方針・手続きについては、原則3 - 1をご参照ください。

< 補充原則 4 - 11 - 2 >

当社は、社外取締役をはじめ、取締役の他の上場会社役員兼任状況を「株主総会招集ご通知」および有価証券報告書において、毎年開示しています。

また、社外取締役をはじめ、取締役の取締役会への出席率は極めて高く、合理的な範囲内での兼任であると考えています。

< 補充原則 4 - 11 - 3 >

当社取締役会は、2025年12月から2026年3月にかけて、取締役会の実効性に関し、各取締役（監査等委員である取締役を含む。）によるアンケート結果を参考にしつつ、社外取締役（監査等委員である取締役を含む。）、会長、社長を出席メンバーとする社外取締役懇談会において議論し、評価分析を行いました。そのうえで、取締役会においてこれらの意見を基にして、取締役会の実効性評価に関する総括を実施するとともに、社内取締役等を出席メンバーとする経営会議においても報告、意見交換を実施しました。

その結果、監査等委員会設置会社への移行に伴う取締役会付議基準の見直しや、昨年の実効性評価を踏まえた年間アジェンダの設定等により、事業ポートフォリオをはじめとする重要な経営課題に関する議論の充実化が図られていること、また、取締役会の運営状況、審議や報告の実施状況、独立社外取締役の有効活用、監査等委員会と取締役会との間の情報共有、業務執行に対する監督の状況、任意で設置している役員指名委員会および役員報酬委員会の運営、社外取締役の研鑽機会の各方面において、総じて良好なレベルにあることを確認しました。

その上で、中長期的な企業価値向上を実現するうえで、取締役会のモニタリング機能のさらなる強化が不可欠であるとの認識で一致しました。

以上のことから、引き続きコーポレートガバナンスを巡る動向等も考慮しつつ、必要な取り組みをタイムリーかつ継続的に実施することとしました。

(1) 前年度の取締役会の実効性評価結果を受けた取り組み

前年度の実効性評価において要改善事項として指摘された諸点に対する改善施策として、主に以下の取り組みを実施しました。

取締役会におけるモニタリングプロセスの振り返り・検証については、過去の大型投資案件の検証やそれらも踏まえた投資案件の意思決定プロセスの見直し、起業案件の成果フォロー等について、取締役会および取締役懇談会で議論しました。

モニタリング強化のためのアジェンダ設定については、個別事項の審議・報告は重要案件に絞るとともに、取締役懇談会等で議論のうえポートフォリオ戦略等を中心とした年間アジェンダを設定しました。

市場の評価を活かした企業価値向上については、当社に対する資本市場の評価をより詳細に分析のうえ、それを踏まえた今後の企業価値向上に向けた取り組みのポイントについて意見交換しました。また、新たな対話の機会として、社外取締役と証券アナリストによるスモールミーティングを実施しました。

(2) 今回の取締役会の実効性評価結果を受けての改善施策

持続的成長に向けた取締役会のさらなる機能発揮

前述のとおり、年間アジェンダの設定等により取締役会および取締役懇談会のテーマは経営上の重点課題にシフトしていますが、引き続き、事業環境の変化を先取りし、当社の勝ち筋を見極めながらタイムリーかつ柔軟に事業ポートフォリオの見直し等を行うべく、中長期の経営戦略に関する議論の機会を一層充実させます。また、市場や競合の動向、当社の競争優位性等を含めた成長戦略の進捗を取締役会でモニタリングし、執行による確実なアクションプラン遂行を後押しするとともに、社内検討過程における課題認識の取締役会への共有を充実させ、より深みのある審議につなげます。

市場からの評価を活かした経営の深化

当社の価値創造ストーリーの実現に向けた経営施策について理解を得られるよう、引き続き市場との対話を充実させるとともに、対話の内容を取締役にフィードバックし、当社の目指す方向性と市場評価とのギャップ分析や改善の方向性等についての議論を深め、企業価値向上に向けた取り組みにつなげます。

グループガバナンスのより一層の実効性向上

事業戦略上の各グループ会社の位置づけや保有方針について取締役会で定期的に確認・議論し、より最適なグループ体制の実現を目指します。また、各国の規制強化やサイバーセキュリティなど多種多様なビジネスリスクが急速に高まり、グループガバナンスの重要性がより一層増していることを受けて、その有効性の検証を不断に行いながら実効性確保に努めます。

その他

当社の取締役会の実効性評価においては忌憚のない議論が行われ、ガバナンスレベル向上に向けたPDCAサイクルを回すうえで本評価は有効に機能していますが、第三者機関の関与やベンチマーク比較による客観的評価の有用性を含めた評価方法の見直しを行います。

< 補充原則4 - 14 - 2 >

当社では、取締役が期待される役割・責務を適切に果たすため、取締役ならびにその候補者に対し、「新任取締役研修」、「グループ会社新任取締役・執行役員研修」、「役員経営懇談会」、「経営基礎知識研修」など、経営に関する知識習得や視野拡大等に資する各種の研修・相互研鑽活動を継続的に実施していく方針です。

< 原則5 - 1、補充原則5 - 1 - 1、5 - 1 - 2、5 - 1 - 3 >

(1) 基本方針

当社は、株主への説明責任を果たし、当社への正しい理解を通じて適正な株価形成と企業価値向上を図るため、株主との間で、経営方針、事業戦略および業績動向に関する適時、適切なコミュニケーションを行います。

(2) 組織体制

コーポレートコミュニケーション担当役員が株主との対話を統括します。また、専任の「コーポレートコミュニケーション部」が主管部署として関連部署と連携して適切な情報収集に努めるとともに、経営陣等による株主との対話機会の設営、運営を行います。

(3) 株主との対話

株主との実際の対話(面談)については、コーポレートコミュニケーション統括役員およびコーポレートコミュニケーション部が主管部署として対応しております。機関投資家向けスモールミーティングや機関投資家訪問等、株主の希望や面談における主な関心事項などを踏まえ、社長を含む経営陣幹部等と株主との対話機会を設けております。また、対話においては、社外取締役の意見を含めた会社の考え方を説明しています。

対話の実施状況については、住友化学レポート(統合報告書)を通じて、開示しています。

住友化学レポート: https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/annual_report/files/docs/scr2025.pdf

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月24日

該当項目に関する説明 更新

当社の2025年-2027年中期経営計画では、「新成長戦略による事業ポートフォリオ高度化」や「財務・資本効率の改善」等を基本方針に掲げています。各事業部門の戦略的な位置付けを明確化し、メリハリのある経営リソースの配分を行うなど、収益力改善・投下資本適正化によりROICの向上を目指します。

2025年度は、投資規律のもと成長ドライバーへの戦略投資を推進し、石化事業を中心とした構造改革を進めました。収益性の向上および投下資本の適正化によりROICの改善を図るとともに、ステークホルダーとの建設的な対話を通じて資本コストを意識した経営を推進しています。企業価値向上に向けた施策の詳細については、当社ホームページや統合報告書をご参照ください。

企業価値向上に向けた取組み: https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/policy/corporate_value/

住友化学レポート: https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/library/annual_report/

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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)	236,121,100	14.29

株式会社日本カストディ銀行(信託口)	91,814,400	5.55
住友生命保険相互会社	71,182,700	4.31
日本生命保険相互会社	41,031,597	2.48
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	34,089,298	2.06
住友化学社員持株会	31,233,072	1.89
JPMORGAN証券株式会社	30,374,903	1.83
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・住友生命保険相互会社退職給付信託口)	29,000,000	1.75
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	25,999,603	1.57
JPMORGANCHASE BANK 385781	21,893,868	1.32

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る特別な事情 更新

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

当社は上場子会社を有しております。当社と上場子会社は、共有されたグループ戦略のもとで事業展開を図り、個々の事業の成長を目指しつつ、グループシナジーの発揮とグループ全体での企業価値の最大化ならびに経営成果の最大化を実現することをめざしています。

また、その事業運営および取引では、自律性を確保し、少数株主の権利を尊重することを基本としています。

当社現中期経営計画においては、新成長戦略による事業ポートフォリオ高度化を目指す中で、各事業領域の位置付けを明確化し、メリハリのあるリソース配分を行いながら個々の既存事業を強くするとともに、総合化学としての技術シナジーを効かして、次世代事業を育成・強化することを目指しています。当社取締役会において、当社グループの中期経営計画を策定する中で、上場子会社の事業も含めた事業ポートフォリオについて十分な議論を重ねています。

また、上場子会社については、各社の中期経営計画に関する報告を受け、当社グループの中長期的な成長に資する経営方針、事業戦略に沿った事業運営となっているかを確認しています。

今後、事業間の更なるシナジー強化策の検討、事業ポートフォリオの見直し等を通じて、グループ全体としての企業価値増大の実現に取り組んでいきます。

(2) 上場子会社を有する意義等について

住友ファーマ株式会社

当社は住友ファーマの株式を45.84%保有しております。現中期経営計画では、「ヘルスケア」を注力領域の一つと位置付け、その柱として期待する再生・細胞医薬では、医薬品開発から開発・製造受託まで一貫した当社・住友ファーマ一体での取り組みを加速させる体制を新たに構築していることから、同社は当社グループ戦略上重要であるため、子会社としています。

野田由美子			同氏と当社との間に特別な利害関係はありません。	<p>同氏には、グローバルに展開する事業法人の経営者として培った豊富な経験と幅広い見識、金融機関やコンサルティング会社でのファイナンスに関する深い専門的知見を活かした、当社取締役会における経営上の重要事項に関する意思決定および業務執行に対する適切な監督、経営全般を俯瞰したバランスのとれた助言、グローバル経営やファイナンス、サーキュラーエコノミー等の専門性に基づく提言、ならびに適切なリスクテイクの後押しなどを期待して、2024年6月から当社の社外取締役にご就任いただき、その職責を果たしていただいています。</p> <p>同氏に対しては、任意の役員指名委員会および役員報酬委員会の委員を委嘱し、報酬を支払っておりますが、これにより、当社の一般株主との間で利益相反を生じるおそれはないものと判断しています。</p>
大橋徹二			同氏と当社との間に特別な利害関係はありません。	<p>同氏には、事業法人の経営者として培った豊富な経験と幅広い見識を活かした、当社取締役会における経営上の重要事項に関する意思決定および業務執行に対する適切な監督、経営全般を俯瞰したバランスのとれた助言、製造・技術分野やグローバルオペレーション等の専門性に基づく提言、ならびに適切なリスクテイクの後押しなどを期待して、2026年6月から当社の社外取締役にご就任いただいています。</p>
加藤義孝			同氏が過去に要職を歴任した新日本有限責任監査法人(現:EY新日本有限責任監査法人)は、当社の法定監査を行う監査法人ではなく、独立性に影響を与える資本関係や取引関係はありません。また、同氏と当社との間に特別な利害関係はありません。	<p>同氏には、長年にわたる公認会計士としての財務・会計・監査に関する専門的な知識と豊富な経験を活かした、当社取締役会における経営上の重要事項に関する意思決定および業務執行に対する適切な監督、独立した立場と客観的な視点からの適切な監査などが期待できるため、2025年6月から当社の監査等委員である社外取締役にご就任いただき、その職責を果たしていただいています。</p> <p>同氏に対しては、任意の役員報酬委員会の委員を委嘱し、報酬を支払っておりますが、これにより、当社の一般株主との間で利益相反を生じるおそれはないものと判断しています。</p>
米田道生			同氏が過去に取締役であった株式会社東京証券取引所に上場有価証券の上場料等を支払っておりますが、同氏の独立性に影響を与えるものではありません。また、同氏と当社との間に特別な利害関係はありません。	<p>同氏には、長年にわたって我が国の金融や証券市場の管理に従事してきたことによる産業・社会等に関する豊富な経験と幅広い見識を活かした、当社取締役会における経営上の重要事項に関する意思決定および業務執行に対する適切な監督、独立した立場と客観的な視点からの適切な監査などが期待できるため、2025年6月から当社の監査等委員である社外取締役にご就任いただき、その職責を果たしていただいています。</p> <p>同氏に対しては、任意の役員報酬委員会の委員を委嘱し、報酬を支払っておりますが、これにより、当社の一般株主との間で利益相反を生じるおそれはないものと判断しています。</p>
神村昌通			同氏と当社との間に特別な利害関係はありません。	<p>同氏には、長年にわたる検察官としての法律や社会等に関する専門的な知識と豊富な経験を活かした、当社取締役会における経営上の重要事項に関する意思決定および業務執行に対する適切な監督、独立した立場と客観的な視点からの適切な監査などが期待できるため、2025年6月から当社の監査等委員である社外取締役にご就任いただき、その職責を果たしていただいています。</p> <p>同氏に対しては、任意の役員指名委員会の委員を委嘱し、報酬を支払っておりますが、これにより、当社の一般株主との間で利益相反を生じるおそれはないものと判断しています。</p>

委員構成及び議長の属性 **更新**

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	2	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 **更新** あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 **更新**

監査等委員会の活動を補佐し、監査・監督の円滑な遂行を支援するため、監査等委員会を補佐する監査等委員会直属の組織である監査等委員会室を置き、他部署を兼務せず監査等委員会を補佐する専任のスタッフを配置しています。専任のスタッフの人選・異動等の人事については、事前に監査等委員会の承認を要することとし、当該スタッフの執行部門からの独立性と同スタッフに対する監査等委員会の指示の実効性を確保することとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

(監査等委員会と会計監査人の連携状況)

会計監査人とは、期首において監査計画の協議を行い、期中・期末において監査結果の報告の受領、意見交換を行う等連携を図ることとしています。また、会計監査人、内部統制・監査部および監査等委員との間で年に3回実施している三様監査ミーティング等、監査等委員が必要とする情報の提供を受けています。加えて、金融商品取引法上の会計監査人の監査報告に記載が義務付けられている「監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters)」の選定の検討過程について、監査等委員会において会計監査人等との協議を行うこととしています。

(監査等委員会と内部統制・監査部等の連携状況)

内部監査部署(内部統制・監査部およびレスポンシブルケア部)の監査方針および実施計画は、監査等委員会で承認を得ることとしています。常勤監査等委員は、内部統制委員会、内部監査連絡会、レスポンシブルケア委員会およびコンプライアンス委員会にオブザーバーとして出席し意見を表明するとともに、その内容は監査等委員会において内部統制部門(内部統制・監査部、レスポンシブルケア部およびコンプライアンス委員会事務局)の各部署から報告を受け、必要に応じて意見を述べています。また、常勤監査等委員は、内部統制部門の各部署との間で、それぞれ定例の情報交換会を毎月1回開催しており、その中で内部統制・監査部からはJ-SOXの進捗状況や直近の内部監査の状況等に関する報告を、レスポンシブルケア部からは直近のレスポンシブルケア監査の結果等に関する報告を、コンプライアンス委員会事務局からは直近のコンプライアンス懸念案件等に関する報告を受けるとともに、それぞれの部署との意見交換を行っています。なお、コンプライアンス委員会事務局からは必要に応じてコンプライアンスに係る最新の情報を入手しています。これら情報交換会等によって内部統制部門の各部署から得られた内容は、監査等委員会で情報共有することとしています。監査等委員会は、スピークアップ制度に基づく通報事案について定期的に報告を受けています。また、重要なコンプライアンス事案については、都度、常勤監査等委員が報告を受けるとともに、監査等委員会でも改めて報告を受けることとしています。なお、監査等委員会室には、専任のスタッフとは別に内部統制部門のスタッフ3名を兼務させることにより、監査等委員会と当該部門との連携強化を図ることとしています。

【任意の委員会】

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	役員指名委員会	8	0	2	6	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	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

当社は取締役会の下に社外取締役を主要な構成員とする役員指名委員会、役員報酬委員会を設置し、最高経営責任者の選任、取締役候補・取締役監査等委員候補の指名および経営陣幹部の選任、ならびに取締役および執行役員の報酬制度、報酬水準等について審議を行い、取締役会へ助言します。また、取締役会からの委任を受け、「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針」に基づき、経営陣幹部ならびに取締役(取締役監査等委員を除く。)の個人別報酬額を決定します。2025年度における各委員会の委員および活動状況等は次のとおりです。

「役員指名委員会」

	氏名	出席状況
委員長	岩田圭一	1回中1回(100%)
委員	伊藤元重	1回中1回(100%)
委員	村木厚子	1回中1回(100%)
委員	市川 晃	1回中1回(100%)
委員	野田由美子	1回中1回(100%)
委員	米田道生	1回中1回(100%)
委員	神村昌通	1回中1回(100%)
委員	水戸信彰	1回中1回(100%)

主な活動内容

役員体制に関する審議

「役員報酬委員会」

2025年4月～2025年6月

	氏名	出席状況
委員長	岩田圭一	2回中2回(100%)
委員	友野 宏	2回中2回(100%)
委員	伊藤元重	2回中2回(100%)
委員	村木厚子	2回中2回(100%)
委員	市川 晃	2回中2回(100%)
委員	野田由美子	2回中2回(100%)
委員	十倉雅和	2回中2回(100%)

2025年6月～2026年3月

	氏名	出席状況
委員長	村木厚子	2回中2回(100%)
委員	伊藤元重	2回中2回(100%)
委員	市川 晃	2回中1回(50%)
委員	野田由美子	2回中2回(100%)
委員	加藤義孝	2回中2回(100%)
委員	岩田圭一	2回中2回(100%)
委員	水戸信彰	2回中2回(100%)

主な活動内容

- ・役員賞与に関する審議
- ・取締役、経営陣幹部の各人別報酬額・賞与額の審議、決定
- ・役員報酬の見直しに関する審議

【独立役員関係】

独立役員の数

7名

その他独立役員に関する事項

【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

該当項目に関する補足説明

本報告書の「1.原則3-1【経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き】」に業績連動報酬に関する方針等を記載していますので、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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書および事業報告において、各期に取締役へ支払った報酬の総額を記載しております。なお、有価証券報告書については、E DINET(金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム)を通じて公衆縦覧に供しています。

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

本報告書の「1.原則3-1【経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き】」記載していますので、ご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役は、取締役会の議案や重要案件について、事前に担当部署から説明を受け理解を深めた上で、取締役会に出席することとしており、また当社のビジネスの現状をより一層理解するために、国内外の事業所視察を毎年実施するなどにより、当社経営の監督にあたっていただいています。

監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会において常勤監査等委員の活動(下記2(2)参照)に関する情報を共有するとともに、必要に応じて内部監査部署を含む業務執行部門、会計監査人等から適宜報告および説明を受けることにより、情報伝達体制の確保に努めています。また、監査等委員会の職務を補佐するための専任部署を設置し、監査等委員会からの指揮命令を受ける専任のスタッフを置くことによって、監査等委員である社外取締役の活動もサポートすることとしています。

【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
十倉雅和	相談役	会長または社長の諮問に応え、必要あるときは意見を述べる。 社会的要請等にこたえ、対外的な活動に従事	常勤・非常勤の区分設定なし 報酬あり	2025/3/31	有り

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

その他の事項

- ・相談役は当社経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。(経営非関与)
- ・相談役の委嘱は、取締役会にて決議しています。

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

(1) 経営上の意思決定、執行および監督に係る経営管理組織

重要な意思決定の迅速化・業務執行責任の明確化を図るため、執行役員制度を採用しています。現在の経営体制は、取締役14名(いずれも日本人、男性11名・女性3名)と執行役員32名(うち取締役兼務者3名、執行役員32名の内訳は日本人30名・外国人2名、男性30名・女性2名)であります。

取締役会は、法令または定款および取締役会規程の定めにより、取締役にその決定を委任したものを除いて、経営上の重要事項について意思決定するとともに、各取締役の職務の遂行を監視、監督しております。

2025年6月20日の株主総会後1年間における取締役会の開催は14回で、取締役全員が該当する全ての回に出席しております。執行役員は、代表取締役から権限委譲を受けて、取締役会が決定する経営戦略に基づき、業務を執行しています。

経営会議は、取締役会に上程される議案や報告事項を含め、経営戦略や設備投資などの重要事項を審議する機関であり、経営の意思決定を支えております。構成メンバーは、重要な経営機能を統括もしくは担当する執行役員、常勤の監査等委員および取締役会議長とし、原則として年24回開催されております。

(2) 監査等委員会監査の状況

監査等委員である取締役は5名であり、そのうち過半数の3名は独立性を有する社外取締役です。監査等委員は、監査等委員会が定めた監査の方針、業務の分担等に従い、下記の主な活動内容などによって、取締役の職務の執行に関して、適法性および妥当性の観点から監査を行いました。また、内部統制部門や会計監査人から適宜報告および説明を受けて、監査の実効性と効率性の向上を図ることとしています。

(監査等委員会の主な活動内容)

- ・重要会議への出席(経営会議、内部統制委員会、レスポンスブル・ケア委員会、コンプライアンス委員会等)
- ・役員指名委員会および役員報酬委員会への出席
- ・会長および社長との経営懇談会
- ・業務執行取締役、執行役員、理事との面談
- ・事業所(工場・研究所)および国内外のグループ会社への往査
- ・本社部門部長、事業部門事業部長・部長へのヒアリング
- ・グループ会社常勤監査役・監査等委員との意見交換
- ・三様監査ミーティングの開催

(3) 内部監査の状況

内部監査は、専任部署である「内部統制・監査部」が実施しています。内部監査は、当社グループの役員・従業員の業務遂行において、内部統制が有効に機能しているか、業務が適切かつ妥当に行われているかについて監査を実施しています。また、環境・安全・PL(製品安全)等に係る事項については、担当の部署(「レスポンスブル・ケア部」)がレスポンスブル・ケア監査を実施しています。なお、内部統制・監査部長の選任は取締役会の決議事項となっております。

(4) 会計監査の状況

会社法および金融商品取引法に基づく会計監査において、有限責任あずさ監査法人が監査業務にあたっています。当期において会計監査業務を執行した公認会計士の氏名は次のとおりです。

監査業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員・業務執行社員 中嶋歩、富田亮平、渡辺直人

(5) 諮問委員会の状況

当社は取締役会の下に社外取締役を主要な構成員とする役員指名委員会、役員報酬委員会を設置し、最高経営責任者の選任、取締役候補・取締役監査等委員候補の指名および経営陣幹部の選任、ならびに取締役および執行役員の報酬制度、報酬水準等について助言を得ています。

(6) 責任限定契約の状況

当社は、各非業務執行取締役との間で、非業務執行取締役が職務を行うにつき、善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項に定める社外役員の当社に対する損害賠償責任について、会社法第425条第1項各号に定める金額の合計額を限度とする、責任限定契約を締結しております。

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 更新

当社が長期的に目指す企業像である「Innovative Solution Provider」への変革に向けて、2025年4月からは新たな中期経営計画をスタートさせたことも踏まえ、その基盤となる取締役会の「経営の監督」および「中長期的な経営戦略・方針の審議・評価」などのモニタリング機能を一段と強化すべく、当社は、2025年6月20日開催の第144期定時株主総会における承認により、監査等委員会設置会社に移行いたしました。

これにより、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで取締役会の監督機能をさらに高度化するとともに、監査等委員会と内部統制・監査部門との指示・連携体制強化により執行に対する監査の実効性も充実させています。また、取締役会が業務執行の決定を広く取締役に委任することを可能とすることによって、取締役会における経営方針や中長期の経営戦略に関する議論を一層深化させています。加えて、取締役会のモニタリング機能を確保しつつ従来以上に迅速かつ機動的な経営の意思決定を図っています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

補足説明

株主総会招集通知の早期発送

株主総会の早期開催と招集通知の早期発送に努めております。
(株主総会開催日:2026年6月24日、招集通知電子提供措置の開始日:2026年5月26日、招集通知発送日:2026年6月2日)

集中日を回避した株主総会の設定	いわゆる集中日を回避した日程の設定に努めています。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を採用しています。
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	議決権電子行使プラットフォームへの参加を採用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社のホームページおよび証券取引所のサイトに招集通知の英文を掲載しています。
その他	株主を対象にインターネットによるライブ配信および事前質問の受付を実施しています。

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	以下のURLにてディスクロージャーポリシーを公表しています。 https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/policy/disclosure_policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに、年数回、IR責任者による会社説明会を実施しています。また、アナリスト・機関投資家向け説明会の資料、映像を当社WEBで開示し、個人投資家への情報提供を図っています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、年4回の決算説明会に加え、年数回の経営戦略説明会等を開催しています。また、アナリスト・機関投資家と社長とのスモールミーティングも定期的を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、欧州、米国およびアジア等の投資家への個別訪問を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページに専用ページを設け、各種資料を掲載しています。 https://www.sumitomo-chem.co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員およびIR担当部署(コーポレートコミュニケーション部)を設置しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	企業活動における基本的な行動基準を成文化した「住友化学企業行動憲章」ならびにその具体的な方針を定めた企業行動要領を制定し、全役員・従業員にマニュアル化して配布しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、サステナビリティの推進を経営の基本に据え、経済性の追求、環境・安全・品質保証活動、社会的活動のそれぞれにバランスよく取り組んでいます。また、レスポンシブルケア環境として、事業活動のあらゆる段階において、安全・環境・品質に関して最優先に取り組む事項を「レスポンシブル・ケア(安全、健康、環境、品質)基本方針」として定め、当社の事業運営の基盤とするともにグループ会社にもこの方針を伝え、グループ全体に周知徹底を図っています。更には、事業を通じて持続可能な社会の実現に向けて統合的に取り組むため、「サステナビリティ推進委員会」を通じ、当社グループの経営諸活動を統合的に捉え、サステナビリティへの貢献を俯瞰的に検証することにより、SDGsをはじめとする社会課題の解決に向けた取り組みを加速しています。
その他	現在の経営体制は、取締役14名(いずれも日本人、男性11名・女性3名)と執行役員32名(うち取締役兼務者3名。執行役員32名の内訳は、日本人30名・外国人2名、男性30名・女性2名)であります。

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. 基本的な考え方

- (1) 当社は、住友の事業精神、経営理念に基づき、当社および当社グループ会社から成る企業集団が、サステナビリティの推進、すなわち、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献すると共に、自らの持続的な成長を実現するため、「サステナビリティ推進基本原則」や「住友化学企業行動憲章」等に則り、事業活動を行うものとする。
- (2) 当社は、業務の適正を確保するために必要な体制（以下、「内部統制システム」という）の整備を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認識し、以下の「内部統制システム」を構築するとともに、経営環境の変化に応じてこれに修正を加えることにより、株主をはじめとするステークホルダーの利益に合う経営を行っていくこととする。また、かかる目的を確実に実践するため、専門の委員会を設置する。

2. 当社の取締役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) 当社は、法令および定款に基づき、会社の機関として、株主総会、取締役、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置する。また、取締役については、独立性のある複数名の社外取締役を選任する。取締役の指名および取締役の報酬に関する透明性と公正性を高めるため、社外取締役が過半数を占める役員指名委員会と役員報酬委員会を設置する。
- (2) 当社の取締役は、法令および定款ならびに株主総会の決議を遵守し、取締役が負うべき善良な管理者としての注意を払う義務および忠実にその職務を行う義務を負う。取締役会は、取締役が法令および定款を遵守しているか、また、「内部統制システム」に関する基本方針に従い、適切に「内部統制システム」を構築し、それを運用しているかを監督する義務を負う。
- (3) 当社の取締役は、財務報告の信頼性を確保し、また会社情報を適正かつ適時に開示するために必要な体制を整備する。

3. 当社の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

当社は、様々な媒体で取り扱う業務上の情報について、保存や廃棄、管理の方法、情報システムの運用方法やセキュリティ確保等を規程に定め、当該規程に従って管理体制を整備し、情報を適切に保存および管理する。

4. 当社および当社のグループ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) 当社の取締役会は、当社および当社のグループ会社から成る企業集団の事業の方針、事業計画、経理・財務、研究・開発等に関する重要事項について、目標を適切に定め、またそれらの進捗を管理する。
- (2) 当社の取締役会は、業務執行の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員を選任し、取締役会が決定した特定の業務領域において業務を執行させる。
- (3) 当社の取締役は、ITの活用を通して、当社および当社のグループ会社から成る企業集団の経営に係る情報の迅速かつ適正な把握に努めるとともに、職務執行の効率化を図る。

5. 当社の使用人ならびに当社のグループ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) 当社は、「住友化学企業行動憲章」のもと、社会規範の遵守と倫理観の高揚に関する教育をするなど、従業員の遵法意識の徹底、健全な企業風土の醸成に努める。
- (2) 当社は、コンプライアンスを統括する委員会を設置して、当社のコンプライアンスの状況を調査・監督し、必要なときは改善を勧告する。
- (3) 当社は、コンプライアンス違反やそのおそれがある場合の通報を受け付けるための内部通報窓口を設置して、事態の迅速な把握と是正に努める。
- (4) 当社は、従業員が行う業務の適正、有効性を検証するため、内部監査部署を設置するとともに、重要な損失の危険（以下、「リスク」という）のある業務、部署またはシステム等については、特別な管理または監査を行うための対策を講ずる。さらに、監査等委員会、会計監査人、内部監査部署等の監査による指摘事項に対しては、被監査部署等において、一定期間内に適切な改善策をとることとする。
- (5) 当社は、法令および定款に適合した企業活動を遂行するための最適な組織を設計・構築し、各組織の役割・機能を明確にする。
- (6) 当社は、組織の目標を達成するために、従業員が果たすべき目標の設定を促し、その目標の達成度をもとに従業員の評価および処遇をなすことを柱とした人事制度の公正な運用に努める。
- (7) 当社は、国内外の主要なグループ会社に対して、当社と同等のコンプライアンス体制を導入し、適切に運用するよう求めるとともに、内部監査を実施することにより、グループ全体の適切な内部統制の構築、維持、改善を図る。

6. 当社および当社のグループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、当社および当社のグループ会社から成る企業集団のリスクに関する意識の浸透、リスクの早期発見および顕在化の未然防止、緊急事態発生時の対応等を定めた規程を整備する。
- (2) 当社は、当社および当社のグループ会社から成る企業集団のリスクマネジメントを統括する委員会を設置して、リスクマネジメントに関する全社方針を定め、リスクを評価し、リスクマネジメントに関する計画の立案・実行の状況を調査・監督し、必要なときは改善を勧告する。
- (3) 当社は、全社をあげて取り組むべき緊急事態が発生した場合には、本社対策本部を設置し、迅速な事態の究明と解決に努める。

7. 当社および当社のグループ会社から成る企業集団の運営ならびに当社のグループ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

- (1) 当社は、当社および当社のグループ会社から成る企業集団の運営に関する規程を整備し、当該規程の下で国内外のグループ会社に対して事業の方針、事業計画、その他事業上の重要事項の報告を求めるとともに、グループ会社との間で経営戦略に関する相互認識を深め、共有化に努める。
- (2) 当社は、当社の監査等委員会が主要なグループ会社の監査役その他の監査担当者との情報交換に努め、相互に連携して、企業集団の監査の実効性を確保できる体制の整備に努める。

8. 当社の監査等委員会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) 監査等委員会の職務を補佐すべき使用人に関する事項
当社は、社内規程に基づき、当社の監査等委員会の指揮を受けその職務を補佐する専任の従業員を置く。当該従業員の人事については、当社の監査等委員会の承認を得た上で行う。
- (2) 監査等委員会への報告に関する事項
 - a. 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および従業員は、当社および当社のグループ会社の重要事項に関する会議に当社の監査等委員会が選定した監査等委員が参加できる体制を整備するほか、法令に基づく事項に加え、当社および当社のグループ会社に関して当社の監査等委員会が求める事項について、適宜、当社の監査等委員会へ報告を行う。

- b. 当社の内部監査部署は、実施する内部監査の方針・計画について、当社の監査等委員会の承認を得る。また、内部監査実施の経過およびその結果について、当社の監査等委員会へ報告を行う。
当社のコンプライアンスを統括する委員会は、当社および当社のグループ会社の内部通報ならびにコンプライアンス違反またはそのおそれに関する事案について、当社の監査等委員会へ報告を行う。
 - c. 当社は、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および従業員ならびに当社のグループ会社の取締役、監査役、従業員が当社の監査等委員会への報告を理由として不利な取扱いを受けないことを確保できる体制を整備する。
- (3) 監査等委員の職務の執行について生じる費用（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る）に関する事項
当社の監査等委員の職務の執行について生じる費用は、当該監査等委員の職務の執行に必要なものを確保できる体制を整備する。
- (4) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- a. 当社の代表取締役等の経営幹部は、当社の監査等委員会と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスク、監査等委員会監査の環境整備の状況等について意見を交換し、相互認識を深める。
 - b. 監査等委員会の監査の実効性を確保するため、必要に応じて当社の監査等委員会が当社の内部監査部署およびコンプライアンス委員会に対して調査・報告等の指示ができる体制を整備する。
9. 反社会的勢力排除のための体制
当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは取引関係も含めた一切の関係を持たないこととし、これら反社会的勢力に対しては、外部専門機関と連携し、毅然とした態度で対応する。

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 更新

当社では、当社の全従業員に配布、徹底している「コンプライアンスマニュアル(住友化学企業行動要領)」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、一切の関係を遮断する旨を明文化するとともにこれを当社ホームページにも掲載しております。また、総務部を対応統括部署とし、警察を含む外部専門機関との連携、反社会的勢力に関する情報の収集・管理および社内への周知・注意喚起などを行っています。

コンプライアンスマニュアル:

https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/governance/compliance/rules_society/

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

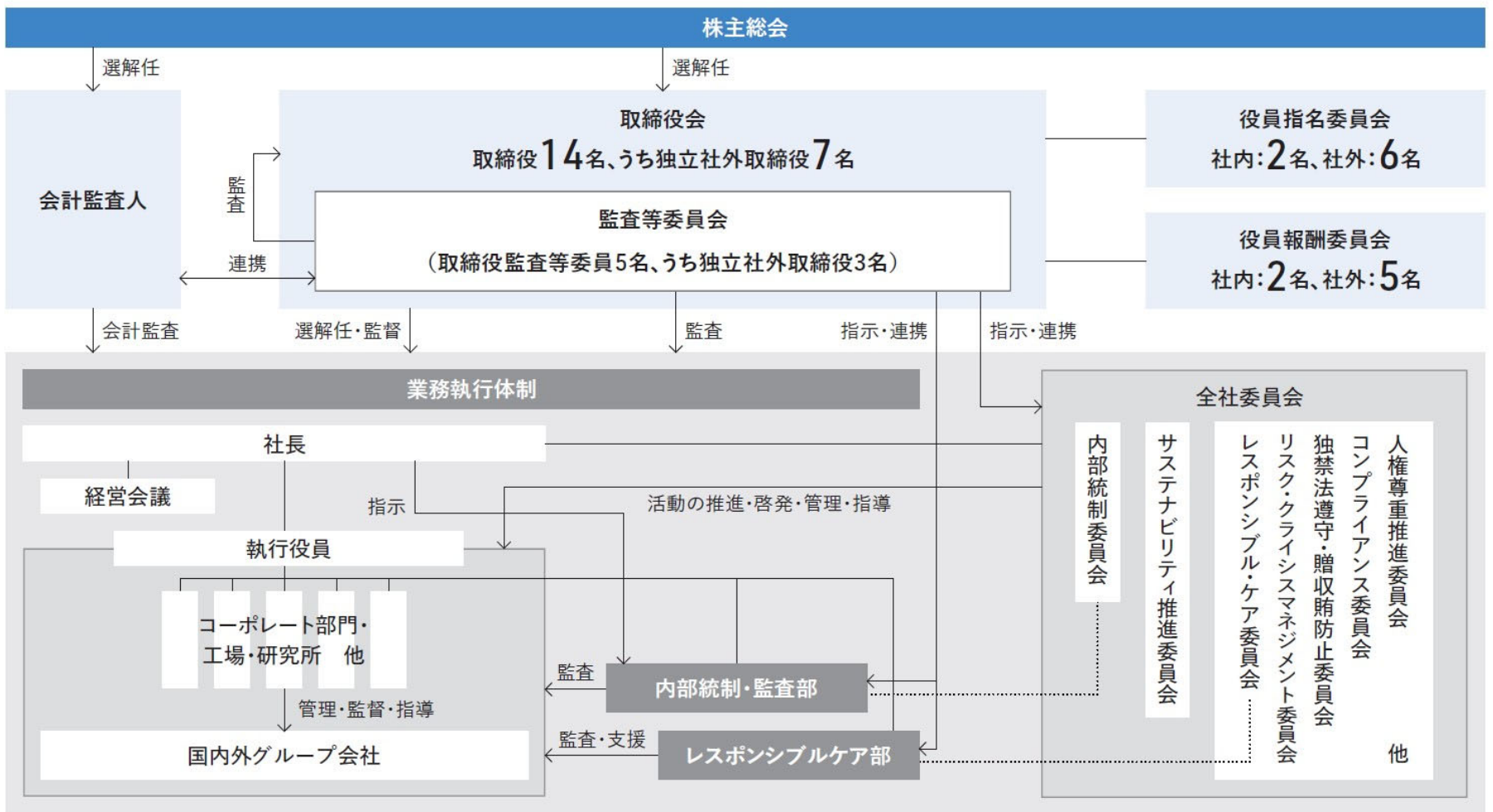
該当項目に関する補足説明

当社は、買収防衛策の導入の予定はございません。

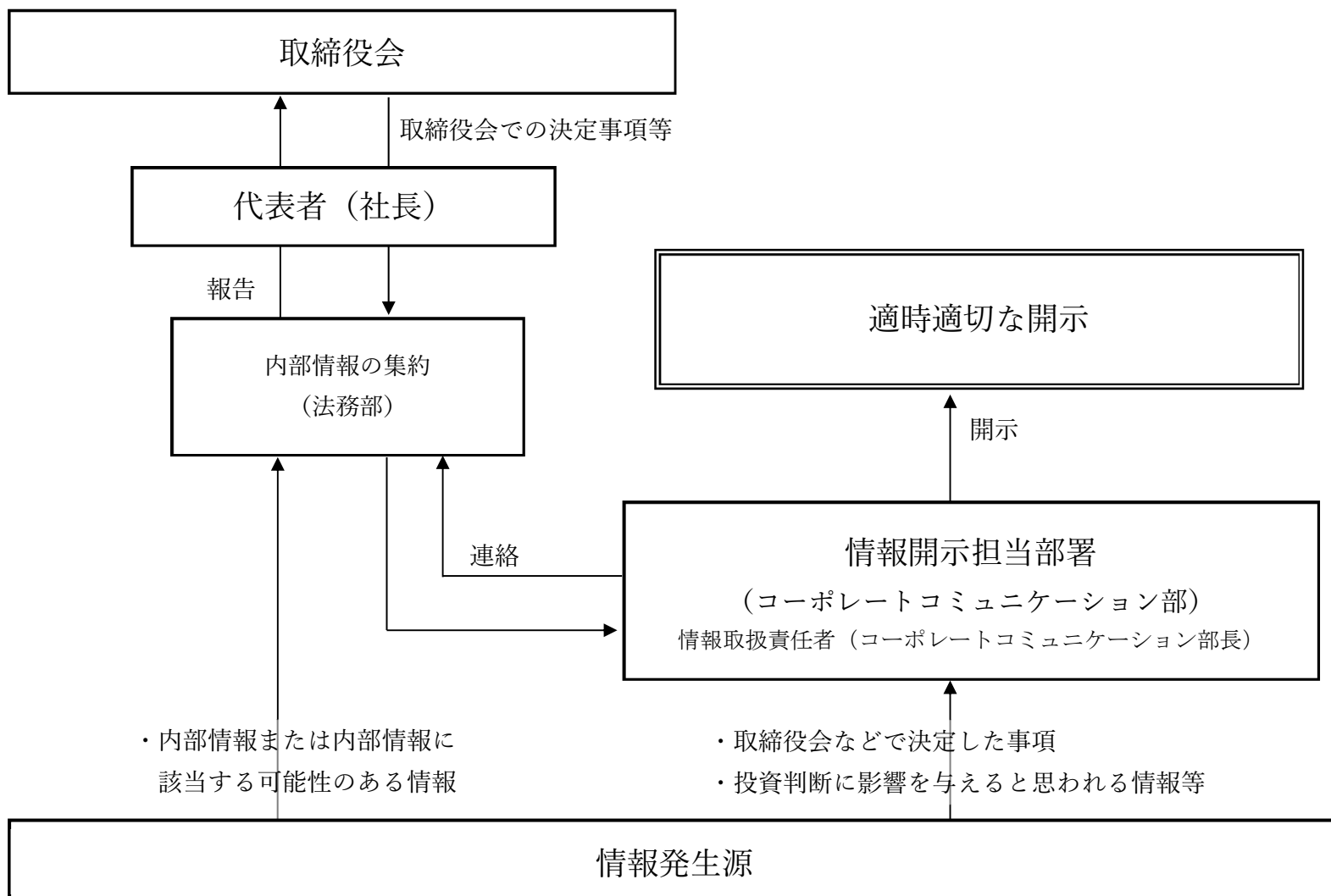
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

- (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(1)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、下記のとおりです。模式図は、添付(2)をご参照下さい。
- A. 会社情報の適時開示に係る社内体制
- (a) 基本方針
当社は、株主、取引先、地域社会の方々等、企業をとりまくさまざまな関係者とのコミュニケーションを積極的に行うことを事業活動の基本とし、当社の経営内容、事業活動状況等の企業情報の開示については、関係法令に従い、正確かつタイムリーに行うことを方針としています。
なお、この方針は、当社の行動憲章・要領として全ての役職員に配布徹底しております。
- (b) 組織体制
会社情報開示の実際の活動は、専任の「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に努めております。
金融商品取引法および証券取引所が定める開示規則等に要請される重要事項以外であっても、当社または子会社の運営、業務および財産に関して取締役会などで決定した事項や、各部署で発生・把握した事項のうち投資判断に影響を与えると思われる情報なども積極的に開示するようにしています。また、社長をはじめとする役員等が率先して説明責任を果たす場を持つよう努力しています。
- (c) 内部情報の管理
未公表の重要な会社情報については、これを「内部情報」と定義して、役職員により厳重管理するとともに、「法務部」が集中把握する旨の社内規程（「内部者取引管理規程」）を作成し、インサイダー取引に該当する行為や、その疑いを招く行為の防止に努めています。
なお、適時開示に係る社内体制を図示すると別添(2)のようになります。
- B. 会社情報の管理に係るモニタリング
役職員の業務遂行において、内部統制が整備され有効に機能しており、また、全社の業務が適正かつ妥当に行われているか点検するために、監査等委員会の会社法上の監査のほか、「内部統制・監査部」による監査を実施しており、グループ会社に対する内部監査も定期的実施しております。
加えて、全社横断の組織「コンプライアンス委員会」を設置して、役職員による事業活動に関係する全ての法令、行動憲章・要領等の遵守状況を監視・監督する体制を構築し、健全な業務執行の維持改善に努めております。また、グループ会社についても同様の体制を構築しております。
当社およびグループ会社に対する「内部統制・監査部」による内部監査および「レスポンシブルケア部」によるレスポンシブルケア監査により発覚したコンプライアンス違反案件については、ガバナンスの観点からも重要なものであることから、監査等委員会に定期的に、また重要なものについてはその都度報告され、監査等委員会の指導・監督を受けています。また、当社および当社グループ会社のコンプライアンス委員会に寄せられたスピークアップ通報および各社のコンプライアンス違反事案についても同様の対応をしています。

【別添（1）】コーポレート・ガバナンス体制図



【別添（2）】適時開示に係る社内体制図



【別添（3）】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等の設置状況

社名	機関設計	取締役会の構成	任意の委員会の設置状況
住友ファーマ株式会社	監査等委員会設置会社	取締役会は、独立社外取締役 5 名を含む 10 名で構成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指名報酬委員会 ・ グループ会社間取引利益相反監督委員会(*)
広栄化学株式会社	監査等委員会設置会社	取締役会は、独立社外取締役 3 名を含む 8 名で構成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指名委員会 ・ 報酬委員会 ・ 社外取締役会議(*)
田岡化学工業株式会社	監査等委員会設置会社	取締役会は、独立社外取締役 4 名を含む 12 名で構成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員指名諮問委員会 ・ 役員報酬諮問委員会 ・ 社外役員間審議委員会(*)

(*)は、親会社グループとの取引の妥当性について監視・監督することを目的とした委員会