

# コーポレートガバナンス・ガイドライン

三井化学株式会社

## 第1章 総則

### 1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

三井化学グループは、「経営ビジョン」（企業グループ理念、目指すべき企業グループ像及び2030年のありたい姿）の実現に向けた事業活動を行う中で、実効的なコーポレートガバナンスの実現のための取り組みを実施することにより、

① 株主をはじめとした当社グループの様々なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させること

② 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行える体制を構築すること

等を通して、当社グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値向上が実現できるものと認識している。

したがって、当社は、コーポレートガバナンスの充実を、経営の最重要課題のひとつであると位置付けており、本ガイドラインに沿った取り組みを継続していく。

#### <経営ビジョン>

##### ・ 企業グループ理念

地球環境との調和の中で、材料・物質の革新と創出を通して高品質の製品とサービスを顧客に提供し、もって広く社会に貢献する。

##### 【社会貢献】

- ・ 人類福祉の増進
- ・ 株主への貢献
- ・ 顧客満足度の増大
- ・ 地域社会への貢献
- ・ 従業員の幸福と自己実現

##### ・ 目指すべき企業グループ像

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

##### ・ 2030年のありたい姿

未来が変わる。化学が変わる。

Chemistry for Sustainable World

変化をリードし、サステナブルな未来に貢献する

グローバル・ソリューション・パートナー

## 第2章 株主との関係

### 1. 株主総会

- (1) 当社は、株主総会は当社の最高意思決定機関であると同時に、株主と直接、建設的な対話ができる貴重な場と位置付けており、株主の意思が適切に当社経営に反映されるよう、以下の対応を実施するよう努める。
  - ① いわゆる「集中日」を外して日程を設定する。
  - ② 招集通知は、株主総会の3週間以上前に発送する。併せて、電子データについては、日本語版・英語版ともに、発送日に先立ち当社ウェブサイト等に公開する。
  - ③ インターネット等による議決権行使の導入や、議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて、株主の議決権行使の利便性を確保する。
  - ④ 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことを予め希望する場合には、信託銀行等と協議等を行い対応する。
- (2) 株主総会において可決には至ったものの、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合には、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、対応の要否を検討する。

### 2. 資本政策の基本的な方針

- (1) 当社は、事業の成長・拡大による企業価値の向上を最重点課題として認識するとともに、株主への利益還元を経営上の重要課題と位置付けている。利益の配分は、株主への利益還元及び今後の成長・拡大戦略に備えた内部留保の充実等を総合的に勘案する。
- (2) 株主還元については、安定的かつ継続的な配当と機動的な自己株式取得の組み合わせにより、親会社の所有者に帰属する当期利益に対する総還元性向30%以上を目指すこととする。また、配当に関しては、DOE（親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率）3%以上を目指すこととする。
- (3) 内部留保については、さらなる成長・拡大及び目指すべき事業ポートフォリオの実現加速のための積極的な投融資、革新的な新技術創出のための研究開発等に充当し、業績の向上を図っていく。
- (4) Net D/E レシオ、ROE（自己資本利益率）及びROIC（投下資本利益率）等を長期経営計画の経営目標における管理指標とし、資本効率を意識した経営を行っていく。
- (5) 大規模に希釈化をもたらす資本政策を行う場合には、その必要性・合理性を真摯に検討のうえ、株主に対し十分な説明を行う。

### 3. 株式の政策保有に関する方針

- (1) 当社は、取引先との関係の構築・強化や業務提携等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式を取得・保有する。また、当社は、保有意義が薄れた株式については、速やかに処分・縮減していくことを基本方針とし、毎年、取締役会において、提携関係、取引状況、資本コスト等を踏まえて、継続保有の適否を検証する。
- (2) 保有株式の議決権の行使については、当社の保有目的に資するものであるか、株主価値を毀損するものではないか等を総合的に勘案しながら、適切に行使していくものとする。また、業績の長期低迷、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情がある場合には、十分な情報を収集のうえ、特に次の議案については留意しつつ、議案に対する賛否を判断する。
  - ・ 剰余金処分議案、役員選任議案、退職慰労金贈呈議案、組織再編議案、買収防衛策議案等

### 4. 株主等との対話

- (1) 当社グループは、株主等との建設的な対話を重視し、経営トップを始めとした経営陣幹部（社長/CEO 以下執行役員等）を中心に様々な機会を通じて対話を持つように努める。これらの対話を通じて、当社グループの経営戦略や経営計画にかかる理解を得る努力を行うとともに、株主等の声を傾聴し、また真摯に受け止め、資本提供者の目線からの経営分析や意見を吸収及び反映し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげる。
- (2) 当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する建設的な対話を目的とする株主等からの面談の申し込みに対し、その面談の目的も踏まえ、合理的な範囲で、経営陣幹部や取締役が対応する。
- (3) 当社グループは、IR、総務・法務部、経理部、人事部、グローバル人材部、ESG推進室を担当する役員が、株主等との対話を全般的に統括する役割を担うものとする。また、関係する IR、経営企画、総務・法務、経理、人事、ESG 推進の部門においては、一部部員の相互兼務や定期的な情報共有等を通じ、有機的な連携を図っていく。
- (4) また、アナリスト・機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会、事業説明会、施設見学会、海外 IR 等の機会を積極的に設け充実を図るとともに、株主等との対話で把握した意見・懸念については、速やかに経営トップをはじめとする社内関係部門にフィードバックを行う。
- (5) 当社グループでは、インサイダー取引管理規則、会社情報管理規則に基づき、対話におけるインサイダー情報の漏えい防止に努めるものとする。
- (6) 株主等との建設的な対話に資するため、定期的に、実質株主判明調査等を行い、自らの株主構造の把握に努めるものとする。

## 第3章 株主以外のステークホルダーとの関係

### 1. 株主以外のステークホルダーとの良好な関係の構築

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上は、顧客、取引先、債権者、地域社会、従業員、産官学等、様々なステークホルダーとの協働や貢献の成果にあることを十分に認識し、これらステークホルダーとの良好かつ円満な関係の構築・維持に努めるものとする。

### 2. 企業行動指針、コアバリュー

- (1) 当社グループは、役員・従業員一人ひとりの自覚ある行動の積み重ねが、ステークホルダーからの信頼に繋がるものと認識し、遵法精神と企業倫理に則って行動できるよう、基本的な考え方や行動のあり方を定めた「三井化学グループ行動指針」（誠実な行動、人と社会を大切に、夢のあるものづくり）を制定した。
- (2) また、世界各地の拠点で働く当社グループ役員・従業員の心をひとつにまとめ、同じ目標の達成に向けてともに努力し続けるための求心力となる中核的な価値観であり、グローバルでの意思決定や事業遂行の拠りどころとして一人ひとりの心に刻み込むためのコアバリュー（Challenge, Diversity, One Team）を制定した。
- (3) 当社グループは、これらの浸透度合い等について、各地での双方向コミュニケーション活動等を通じ、適宜、確認していくものとする。

### 3. サステナビリティを巡る課題

当社グループは、経済・環境・社会の3軸のバランスのとれた経営を深化させ、ESGを中核に据えた経営を実践し、事業活動を通じた社会課題解決への取り組みを推進している。2021年度に策定した長期経営計画「VISION 2030」において、実現すべき未来社会を「環境と調和した循環型社会」「健康・安心にくらせる快適社会」「多様な価値を生み出す包摂社会」と定めた。また、その実現に向けて当社グループが取り組むべきマテリアリティを特定している。ただし、経営環境の変化を捉えて柔軟に対応すべく、必要に応じて見直す運用としている。

当社グループは、「VISION 2030」においてマテリアリティを前提とする基本戦略を推進し、化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループを目指し、次の諸活動を推進していくものとする。

- (1) ライフサイクル全体を意識した製品設計を念頭に置き、環境・QOL向上への貢献価値を有するBlue Value®製品・Rose Value®製品を拡大し、環境負荷の低減、豊かな社会の実現等、SDGs（持続可能な開発目標）等で示されている社会課題の解決に取り組むとともに、事業成長を目指す。
- (2) カーボンニュートラル戦略やバイオマス戦略、リサイクル戦略の推進による

気候変動の緩和や資源循環の促進、サーキュラーエコノミーの実現等、重要な社会課題である気候変動・プラスチックごみ問題に対して真摯に取り組む。また、気候変動については、そのリスク・機会につきTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言等に基づき、当社グループへの影響を分析の上、経営に活かすとともに、TCFD またはこれと同等の枠組みに基づく開示の質と量において開示するよう努める。

- (3) 全てのポートフォリオにおいて、社会課題視点で新たなイノベーション創出に挑戦する。また、持続的な競争優位の実現に向けた知的財産戦略を実行する。
- (4) 従業員の健康・労働環境への配慮、人権尊重、取引先との公正・適切な取引、自然災害等の危機管理はグローバルな事業展開を行うにあたっての基本事項であり、また、当社グループが持続的に発展して行くにあたっての前提となる課題であるとの認識の下、各方針・体制・施策を適切に運営・管理して行く。
- (5) これら社会と当社グループに係るサステナビリティを巡る諸課題について、全社戦略会議やESG推進委員会等で対応の方向性を討議し、重要な事項については、取締役会や経営会議にて機会と脅威の両観点から議論の上、経営への統合を図る。また、マテリアリティの見直しや非財務指標の進捗管理についてもこの体制の下で行う。

#### 4. 多様性の確保

- (1) 当社グループは、多様な人材による多様な発想を、持続的成長の基盤となるイノベーションの源泉と捉え、社会と当社グループの持続可能な成長のために、ダイバーシティが必須であると考えている。また、グループ・グローバルを意識した人材マネジメントの重要性がますます高まる中、国・地域・法人を跨り、グローバルに活躍できるリーダーとなり得る従業員を獲得・育成するために、性別・人種・国籍等を問わない包摂的タレントマネジメントを適所適材の考えの下、推進する。
- (2) 当社グループは、グループ・グローバルに活躍し得る人材を長期視点に立って育成するべく戦略的に重要もしくは、人材育成に資する育成ポジションをグループ内に設定し、社内外から当該職務要件に必要な、コンピテンシー・経験・資質を有する人材をタイムリーに登用する。また、更なる人的資本開発を目論むべく、階層別のリーダーシップ研修等もグループ・グローバルに展開し、経営に必要なリテラシーやリーダーシップの発揮に必要なスキル等を学ぶ機会を設ける。
- (3) 当社グループは、「従業員は企業理念を実現するための重要なステークホルダーである」との認識の下、会社、従業員がその目的を達成していく過程で相互に刺激し、高めあう関係でありたい、と考えている。この一環として、短時間勤務措置、看護休暇、介護休暇、ベビーシッターや介護サービス利用補助等の育児・介護制度、余暇支援制度、テレワーク制度、副業従事を可能とする制度

等を充実させ、従業員が働きやすい環境を整えてきた。今後ますます多様化する従業員の価値観を敏感にとらえ、仕事と生活の調和に必要な環境整備を進めていくこととする。

## 5. 内部通報制度

- (1) 当社グループは、従業員や原材料調達先等の取引先企業の社員が違法行為などの情報を入手した場合の通報窓口として、社内又は社外（弁護士事務所）に通報できる内部通報制度を設置する。通報された情報は監査役と共有するとともに、コンプライアンス委員会において、報告内容についての調査及び対応策の検討を行うものとする。
- (2) 通報者が内部通報制度により通報したことを理由に、不利益な取り扱いを一切受けないことを、当社「内部通報管理規則」で明確に規定する。

## 6. 関連当事者との取引

当社は、当社取締役との取引又は利益相反取引については、あらかじめ取締役会で審議したうえで実行し、事後、結果を取締役に報告することとする。また、主要株主や関係会社等関連当事者との取引については、第三者との取引と同様、価格等の取引条件の合理性等を審査したうえで、社内規則に基づいた承認手続きを実施し、内部統制室により定期的に監査するものとする。

## 7. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

- (1) 当社は、規約型の確定給付企業年金制度及び企業型確定拠出年金制度を採用している。規約型の確定給付企業年金制度では、人事・財務等の業務に精通した者を構成員とする「年金委員会」を設置し、定期的に審議を行い、重要事項の意思決定を行うとともに、運営全般の健全性を確認する。
- (2) 積立金の運用については、その専門性を適切に評価した上で、国内外の複数の運用受託機関へ委託している。また、外部専門家の意見も取り入れて、年金運営における高度な専門性及び客観性を担保している。
- (3) 運用受託機関のスチュワードシップ活動については、定期的にモニタリングするなどアセットオーナーの立場からサポートする。
- (4) 個別の投資先選定や投資先株式の議決権行使を各運用受託機関へ一任することと、企業年金の受益者と当社との間で利益相反が生じないようにする。

## 第4章 当社のコーポレートガバナンス体制

### 1. コーポレートガバナンス体制の全体像

- (1) 当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定及び各取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役及び監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施する。また、経営監督機能と業務執行機能の役割分担の明確化を図るため、執行役員制度を導入し、社長を執行役員の最上位職と位置付けている。
- (2) 当社は、取締役会の諮問機関として、次のとおり「人事指名委員会」及び「役員報酬委員会」を設置し、経営陣幹部及び取締役の選任の妥当性及び透明性の確保、役員報酬制度、報酬決定プロセス及び業績評価の透明性、客観性の確保に努める。

#### ① 人事指名委員会

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

#### ② 役員報酬委員会

- ・ 当社は、取締役、社外取締役、監査役、社外監査役及び執行役員（以下、「役員等」という。）の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、役員報酬委員会を設置する。
- ・ 役員報酬委員会は、取締役会長、取締役社長、独立社外取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とする。また、委員長は、取締役会の決議により、独立社外取締役から選任する。
- ・ 役員報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項を審議し、決定する。

- i) 役員等の報酬の基本方針の原案
  - ii) 役員等の報酬制度全般の原案
  - iii) 取締役（社外取締役を除く。）、執行役員の評価制度全般の原案
  - iv) 取締役（但し、代表取締役会長、取締役会長、代表取締役社長を除く。）の個人評価と個人別報酬額及びその算定方法の原案
  - v) 株主総会に付議する取締役報酬及び監査役報酬の原案
- ・役員報酬委員会は、前項に基づき、監査役報酬の原案も審議の上、審議内容を監査役会へ伝達するが、この審議内容は監査役報酬を拘束しない。監査役報酬は、株主総会の決議や監査役の協議に基づき決定する。
  - ・役員報酬委員会の決議につき、特別の利害関係を有する委員は審議及び決議に参加することができない。

## 第 1 節 取締役会

### 2. 取締役会の役割

- (1) 取締役会は、法令、定款及び当社取締役会規則に基づき、経営戦略、経営計画、その他当社の経営に関する重要な事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況、関係会社の重要な業務執行、当社及び関係会社のコンプライアンスやリスク管理の運用状況等の報告を行うことで、当社グループの経営全般について監督を行っている。また、取締役会は、会社経営に係る重要な方針について中間段階から討議するとともに、執行役員に助言等を与えることによって、経営監督機能の強化を図っている。
- (2) 業務執行取締役に対して執行役員を任命するとともに、それぞれの分担を明確化する。これに伴い、取締役会決議事項以外の事項については、当社決裁規則に基づき、執行役員以下へ決裁権限を委譲することにより、意思決定のスピードアップと経営体制の一層の強化・充実に努める。
- (3) 取締役会は、長期経営計画の経営目標を公表するとともに、毎年の予算策定時に向こう 3 カ年の事業計画を見直すローリング方式を採用することで、長期的な視野を持ちつつ経営の環境適応性を高め、長期経営計画の実現に向けて最善の努力を行う。また、長期経営計画の実現に向けた方策や進捗について株主に説明する。

### 3. 取締役会の体制及び運営

- (1) 当社取締役の員数は、定款規定の 12 名以下の範囲内で、執行役員への権限委譲の状況等に鑑みて、事業の拡大等に対応した意思決定の迅速化の観点から、都度、適切な規模を決定するものとする。また、社外の企業経営者、学識経験者、法曹関係者等豊富な経験及び見識を有する者による意見を当社の経営方針に適切に反映させ、取締役の業務執行に対する監督の実効性を高め

るため、独立社外取締役を3分の1以上の割合で選定することを基本とする。

- (2) 事業内容の特性に鑑み、当社取締役は、性別、人種、国籍、年齢等を問わず、経営企画、事業、生産・技術、研究・開発、経理・財務、総務・人事・法務等の各業務経験者をバランス良く選定するものとする。また、独立社外取締役には上記に加え、他社での企業経営経験を有する者も選定するものとする。
- (3) 取締役会の審議の活性化を図るため、以下の各事項に配慮した運営を行う。
  - ① 取締役会資料は、特段の事情のない限り、検討のために合理的な必要期間を確保して、事前に配布することとする。
  - ② 社外取締役・社外監査役に対しては、事前に取締役会資料の内容の説明を行う。
  - ③ 次年度の取締役会日程については、12月までに決定するものとし、開催スケジュール及び予想審議事項を、予め通知するものとする。
  - ④ 頻度は、月1回開催を目途とし、年間11回程度開催するものとする（リモート開催を含む）。また、意思決定に遅れが生じないように、必要に応じ、臨時取締役会を開催するとともに、書面決議、電話会議、ウェブ会議等も活用する。
  - ⑤ 審議時間は、毎回120分を確保する。
- (4) 取締役会は、意思決定の有効性・実効性を確認し、改善を図っていくため、毎年、各取締役の自己評価等の方法により、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、結果の概要を開示するものとする。また、取締役会実効性評価において透明性・適正性を確保するため、定期的に第三者機関を起用するものとする。

#### 4. 取締役と社長/CEOの選解任

- (1) 当社取締役の選任基準は次のとおりとする。なお、取締役の指名にあたっては、国際性やジェンダー、人種などを含む多様性の確保を考慮し、取締役会全体の監督機能を強化する。
  - ・ 経営ビジョンの実現に向け、当社の経営を適確、公正に監督することができる知識及び経験を有していること。
  - ・ 高い見識や幅広い視野、倫理観、公正性及び誠実性を有していること。
  - ・ 企業経営、法令遵守、財務会計、企業倫理、科学（化学）技術、グローバル経営、危機・リスク管理等の分野における高い見識や豊富な知識・経験を有すること。
  - ・ 当社経営全体を俯瞰して客観的に評価し、本質的な課題やリスクを把握できること。
  - ・ 社外ステークホルダーの視点に立ち、当社の企業価値向上に対する有益か

つ忌憚のない助言を行えること。

- (2) 当社取締役の選任手続は次のとおりとする。
  - ① 人事指名委員会は、同委員会で審議し定めた、長期経営計画を監督する上で取締役会に必要な素養(知識・経験・能力)及び上記選任基準を勘案し、取締役候補者の原案を審議し、取締役会に答申する。
  - ② 取締役会は、人事指名委員会の答申結果を最大限尊重し、取締役候補者及び選任議案を決定するものとする。
- (3) 社長/CEOの選任手続は次のとおりとする。
  - ① 人事指名委員会は、同委員会で審議し定めた、社長/CEOポジション要件及び選任・評価基準を勘案し、社長/CEO候補者の原案を審議し、取締役会に答申する。
  - ② 取締役会は、人事指名委員会の答申結果を最大限尊重し、社長/CEO候補者及び選任議案を決定するものとする。
- (4) 社長/CEOの解任については、次のとおりとする。
  - ① 社長/CEOについて、業績等を踏まえて十分な役割を果たしていないと認められる場合、重大なコンプライアンス違反があった場合等には、人事指名委員会は、解任の審議を行う。
  - ② 取締役会は、人事指名委員会より解任に相当するとの答申を受けた場合、その答申結果を最大限尊重し、社長/CEOの役職の解任について判断するものとする。
- (5) 社長/CEOの後継者の計画については、取締役会は、人事指名委員会に諮問することによって、経営ビジョンや長期経営計画等を踏まえ、継続的かつ計画的に監督を行うものとする。

また、経営陣幹部を含む後継者計画としては、「キータレントマネジメント」をその体系として位置付けており、経営者として必要な資質を明確にし、将来の経営陣幹部候補の早期選抜と戦略的育成を行うものとする。

毎年、部門別及び全社の委員会において候補者を選抜し、候補者毎に育成計画の策定、アセスメント、研修を実行し、育成に繋げていく。また、取締役会は、毎年、取り組みの状況について報告を受け、監督を行うものとする。

## 5. 役員報酬

- (1) 当社取締役、社外取締役、監査役、社外監査役、執行役員の報酬の方針は、別紙1の通りとする。
- (2) 報酬水準は、外部調査機関の報酬データを使用し、比較対象企業を設定の上、その中で競争力のある中上位以上とする。
- (3) 報酬構成は、次の通りとする。
  - ①取締役(取締役会長、社外取締役を除く。)、執行役員

固定報酬（月例定額）、賞与、譲渡制限付株式報酬

②取締役会長

固定報酬（月例定額）、譲渡制限付株式報酬

③社外取締役

固定報酬（月例定額）

④監査役、社外監査役

固定報酬（月例定額）

- (4) 取締役、社外取締役、執行役員の報酬額は、役員報酬委員会で原案を審議の上、取締役会に答申し、取締役会で決議する。
- (5) 監査役、社外監査役の報酬額は、役員報酬委員会で原案を審議の上、監査役の協議で決定する。

## 6. 役員のトレーニング方針

- (1) 当社は、新任社外役員に対し、就任前の当社事業説明や、当社事業所見学会等の当社事業への理解を深める機会を提供し、また、在任中にも必要に応じ、同様のトレーニングの機会を提供する。
- (2) 新任社内役員に対しては、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会を提供し、また、在任中にこれらの継続的な更新を目的に、個々の役員に応じたトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うこととする。

## 第2節 監査役会

### 7. 監査役会の役割、体制

- (1) 監査役会は、取締役会から独立した組織として、法令に基づく当社事業の報告請求、業務・財産状況の調査、会計監査人の選解任等の権限を行使すること等を通じて、取締役の職務の執行、会社の内部統制、業績、財務状況等についての監査を実施する。
- (2) 当社監査役の員数は、定款規定の6名以内とし、半数以上を社外監査役とする。

### 8. 監査役機能強化

- (1) 監査役は、経営会議等社内の重要な諸会議に出席し、社長等との間で定期的に意見交換の場を持つとともに、業務執行取締役の決裁書及び重要な議事録の回付を受け確認する。
- (2) 監査役、会計監査人及び内部統制室の間で、それぞれの年間監査計画、監査結果等につき意見交換を行う等、相互に連携を図り、監査を実施する。
- (3) 当社監査役は、関係会社に対して、必要に応じて内部統制室や各社監査役による監査結果を踏まえた監査、各社監査役との情報交換を実施するものとする。

- (4) 監査役の職務を補助するために、監査役直属の法務・経理等の専門知識を有する専任の従業員を置く。

## 9. 監査役の選任

- (1) 当社監査役の選任基準は次のとおりとする。また、少なくとも1名以上は、財務・会計に関する知見を有している者を選任する。
- ① 常勤監査役
    - ・ 当社取締役の業務執行の監査を適確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有していること。
    - ・ 高い倫理観、公正性、誠実性を有していること。
  - ② 社外監査役
    - ・ 法令遵守、財務会計、企業倫理、危機・リスク管理等の分野における高い見識や豊富な知識・経験を有すること。
    - ・ 当社取締役の業務執行の監査を遂行できる知識及び経験を有していること。
- (2) 社長は、常勤監査役と事前に協議をしたうえで、監査役候補者案を作成し、監査役会の同意を求めるものとする。
- (3) 社長は、監査役会の同意を得た監査役候補者案を取締役に答申し、取締役会は審議の上、監査役候補者案を決定するものとする。

## 第3節 独立社外役員

### 10. 独立性基準

当社が指定する独立社外役員の独立性基準は、別紙2の通りとする。

### 11. 経営陣や監査役との連携等

- (1) 代表取締役と監査役及び社外取締役を構成員とする会合を定期的を開催することにより、経営概況や経営課題の共有、その他幅広い意見交換等の場として活用する。
- (2) 独立社外役員のみを構成員とする会合を定期的を開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図ることとする。
- (3) 総務・法務部長が、社外取締役との窓口を務め、社外取締役からの各種要望に対応するとともに、社外取締役と経営陣幹部、監査役会等との調整機能も果たすこととする。

## 第4節 外部会計監査人

### 12. 外部会計監査人

- (1) 当社は、外部会計監査人が財務報告の信頼性の確保等、株主・投資家に対する責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けた対応を協働して

実施するものとする。

- (2) 監査役会は、外部会計監査人候補を適切に選定し、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定する。
- (3) 当社は、外部会計監査人による監査の実効性確保を図る等のため、以下の対応を実施する。
  - ① 高品質な監査を可能とする十分な監査時間を確保する。
  - ② 社長や経理部担当取締役との定期的な面談の機会を設定する。
  - ③ 外部会計監査人と監査役、内部統制室及び社外取締役との間で、定期的に会合を設定し連携を図ることとする。
  - ④ 外部会計監査人が不正を発見した場合には、外部会計監査人は、監査役及び経理部担当取締役に連絡する。連絡を受けた場合には、経理部担当取締役が中心となって対応し、解決を図ることとする。監査役は、適切に対応が図られているかどうか、都度、確認する。

## 第5節 各種委員会

### 13. 各種委員会の設置

当社グループは、コーポレートガバナンスの強化に資するため、各種委員会を設置する。

#### (1) リスクマネジメント委員会

当社グループにおけるリスクマネジメントの確実な実施のため、リスクマネジメント委員会を設置する。同委員会では、全社リスクマネジメントの基本方針、戦略、計画の審議、全社リスクレビューによる全社重点リスクの選定と優先順位付け及び個別の重点リスクの対応について協議する。

#### (2) ESG推進委員会

当社グループは、ESG推進に関する取り組みをより一層高めるため、ESG推進委員会を設置する。ESG推進委員会は、ESG推進に関する当社グループ横断的な方針・戦略・計画を審議する。

#### (3) コンプライアンス委員会

当社グループ全体のコンプライアンスマネジメント推進のため、コンプライアンス委員会を設置する。同委員会では、コンプライアンスマネジメントに関する年度計画方針を策定し、コンプライアンスに関する施策（予防、検知、初動対応及び恒久対応並びに意識の向上にかかる施策）を実行する。

#### (4) レスポンシブル・ケア委員会

当社グループにおける化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、環境、保安防災、化学品安全、労働安全、労働衛生及び品質の確保のため、レスポンシブル・ケア委員会を設置する。同委員会では、レスポンシブル・ケア活動に関する方針・戦略・計画の立案、活動実績の評価等を行う。

## 第6節 リスクマネジメント

### 14. リスクマネジメント

- (1) 当社グループは、リスクを「経営戦略・目標の達成に影響を与える当社グループを取り巻く事象がもたらす不確実性及び変化」と定義し、その脅威を最小化し且つ機会を最大化することで当社グループの企業価値向上に資するため、リスクマネジメント委員会を中心に据えたリスクマネジメントを行う。
- (2) 取締役会は、当社グループ全体のリスクマネジメント体制の整備及び運営の監督について、最終的な責任を負う。
- (3) 社長を委員長、CSO(Chief Strategy Officer)を副委員長、各担当役員を委員とするリスクマネジメント委員会を設置する。リスクマネジメント委員会は、全社リスクマネジメントの基本方針、戦略、計画、重要施策を審議するとともに、「全社リスクレビュー」を通じて「全社重点リスク」の選定と優先順位付けを行う。なお、リスクマネジメント委員会で選定した全社重点リスクは、経営会議の審議を経て取締役会で決議する。
- (4) 各担当役員は、全社重点リスクを、自らの所掌領域における戦略ローリングや予算に落とし込み、PDCAを着実に実施する体制をとる。
- (5) 各組織において、PDCAを回す仕組みとして、3つのラインによるリスクマネジメントを実施する。

#### ① 第1ライン

各部門（本社各部、工場、研究所、支店、子会社）は、全社重点リスクに基づき、適切にリスクを認識した上で、それらのリスクに対応するために組織のコントロールを設計し遂行する。

#### ② 第2ライン

各部門のリスク管理を確実にするため、専門知識を持つ本社機能部門が各組織を支援し、場合によっては監査・指導も行う。

#### ③ 第3ライン

内部統制室が、第1ライン及び第2ライン両方の業務を独立的立場から監査し、経営者と取締役会に対して、アシュアランスを提供する。

なお、取締役・監査役との連携を図り、実効的かつ有効な監査の実現に努めるため、内部統制室は、その内部監査の結果について、取締役会・監査役会に対して直接報告を行う

## 第7節 グループガバナンス

### 15. グループガバナンス

- (1) 子会社ごとにその運営管理を担当する部署（所管部門）を定める。所管部門は、

当該子会社の管理を適切に行うために、当社の経営方針及び所管部門の経営戦略の周知・徹底、当該子会社の経営状況の把握等を行うとともに、当社「関係会社管理規則」及びその他の社則に基づき、子会社が当社の事前承認を要する事項を含めた意思決定手続きに関し、適正かつ効率的に実施するよう指導する。

- (2) 当社機能部門が適切な支援を三井化学グループ各社に提供するための基盤として、「三井化学グループ グローバル・ポリシー プラットフォーム」(M-GRIP) を展開する。M-GRIP は、リスク・マネジメント及びビジネス・サポートの観点から、意思決定、人事、経理、購買、物流等に関する方針、施策、遵守事項等を三井化学グループに属する会社に展開するための基盤であり、当社機能部門が個々のグローバル・ポリシーを制定し、三井化学グループに属する会社への展開を支援し、当該会社はグローバル・ポリシーを受諾し、確実に実行することを通じて、正しい業務プロセスの実行と継続的な改善を図る。
- (3) 上場子会社における「関係会社管理規則」に基づく事前承認事項及び M-GRIP に基づくグローバル・ポリシーの適用範囲については、上場子会社の独立性及び自主性を尊重する観点から、個別に適用範囲を設定する。

## 第 5 章 情報開示方針

### 1. 情報開示に関する基本方針

当社グループは、株主・投資家、顧客、取引先、地域社会、従業員等、当社グループを取り巻く様々なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報を適時適切に開示するとともに、経営トップを始め当社全体での積極的なコミュニケーション活動を行う。

### 2. 情報開示の基準

当社グループは、金融商品取引法等の諸法令及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則（以下、「適時開示規則」）」に従い、透明性、公平性を基本とした適時適切な情報開示を行う。

また諸法令や適時開示規則に該当しない場合でも、ステークホルダーに当社を理解いただくために重要あるいは有益であると判断した情報については、積極的かつ公平に開示する。

### 3. 情報開示の方法

当社グループは、適時開示規則の定める情報の開示を、同規則に従い東京証券取引所の提供する TDnet（適時開示情報伝達システム）を通じて行うとともに、同システムにより公開した後は、速やかに当社ホームページにも掲載する。適時開示規則に該当しない場合でも、重要あるいは有益であると判断した情報については、

当社ホームページへの掲載等により広く開示する。

#### 4. 沈黙期間

当社グループは、決算情報（四半期決算情報を含む）の漏洩を防ぎ、かつ情報開示の公平性を確保する観点から、決算期末日の翌日から各決算発表日までを沈黙期間と定める。この期間中は、決算、業績見通しに関する質問への回答やコメントを差し控えることとする。ただし、この沈黙期間中に業績予想が大きく変動する見込みが出てきた場合には、適時開示規則に従い、適宜公表する。

## 第6章 改廃

### 1. 制定、改正、廃止

本ガイドラインの制定、改正、廃止は、軽微な改正を除き、取締役会の決議によるものとする。

#### 附 則

1. このガイドラインは、2015年9月16日から施行する。
2. このガイドラインの改正規定は、2016年6月24日から施行する。
3. このガイドラインの改正規定は、2017年5月12日から施行する。
4. このガイドラインの改正規定は、2017年6月27日から施行する。
5. このガイドラインの改正規定は、2018年6月1日から施行する。
6. このガイドラインの改正規定は、2018年12月18日から施行する。
7. このガイドラインの改正規定は、2020年4月1日から施行する。
8. このガイドラインの改正規定は、2021年11月30日から施行する。
9. このガイドラインの改正規定は、2022年5月30日から施行する。
10. このガイドラインの改正規定は、2022年10月12日から施行する。
11. このガイドラインの改正規定は、2023年4月1日から施行する。
12. このガイドラインの改正規定は、2023年10月12日から施行する。
13. このガイドラインの改正規定は、2024年4月1日から施行する。
14. このガイドラインの改正規定は、2026年4月1日から施行する。

## 役員報酬の内容についての決定に関する方針

## I. 基本方針

## I) 報酬の方針

当社の役員報酬の方針は次の通りとする。

役位	報酬の方針
取締役 執行役員	<p>当社グループは「化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長し続ける企業グループ」を目指しており、その実現を牽引する取締役及び執行役員の報酬については、以下を方針とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 当社グループの持続的な企業価値の向上に資する優秀かつ多様な人材を獲得・確保出来る競争力のある報酬制度であること。</li> <li>② 企業価値向上に向けた様々な「変革」の推進を強く動機付けることができる報酬制度であること。</li> <li>③ 企業価値向上に向けた「変革」を推進するべく、短期と中長期の財務・非財務目標（ESG 目標）への果敢なチャレンジとその必達を促す報酬制度であること。</li> <li>④ 株主価値を意識し、株主と同じ目線に立った経営を促す報酬制度であること。</li> <li>⑤ 透明性、客観性、合理性、健全性の観点から、株主をはじめとした全てのステークホルダーから支持される報酬制度および報酬決定プロセスであること。</li> </ol>
社外取締役	<p>当社の経営の監督を担う社外取締役の報酬については、以下を方針とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 当社経営の監督やガバナンスの向上に資する人材を獲得・確保できる報酬制度であること。</li> <li>② 特に以下の人材を獲得・確保できる報酬制度であること。 <ol style="list-style-type: none"> <li>ア. 当社経営陣の指名、評価、報酬の決定の透明性、客観性、妥当性等の向上に資する人材</li> <li>イ. 現在の事業や将来の新規事業等、当社事業について、専門的知見と経験を有し、中長期的視点をもって当社の持続的成長を導く人材</li> </ol> </li> <li>③ 客観的かつ独立した立場から職務執行を監督するという役割を踏まえ、報酬は固定報酬のみとし、業績連動報酬である賞与及び株式報酬は支給しないこと。</li> </ol>
監査役 社外監査役	<p>当社の経営の監査・監督を担う監査役・社外監査役の報酬については、以下を方針とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 業務執行監査及び監督の向上に資する人材を獲得・確保できる報酬制度であること。</li> <li>② 特に以下の人材を獲得・確保できる報酬制度であること <ol style="list-style-type: none"> <li>ア. 法務、財務、税務、危機・リスク管理に関する専門的知見と経験を有する人材</li> <li>イ. 業務執行監査及び監督を通じて、当社のコンプライアンス、ガバナンスの質の向上に資する人</li> </ol> </li> <li>③ 客観的かつ独立した立場から業務執行監査及び監督するという役割を踏まえ、報酬は固定報酬のみとし、業績連動報酬である賞与及び株式報酬は支給しないこと。</li> </ol>

## 2) 報酬水準

- (1) 取締役及び執行役員については、当社グループの持続的な企業価値の向上に資する優秀かつ多様な人材の獲得・確保及び企業価値向上に向けた様々な「変革」の推進を動機付けるため、社外取締役については、当社の経営の監督やガバナンスの向上に資する人材を獲得・確保するため、監査役及び社外監査役については、業務執行監査及び監督の向上に資する人材を獲得・確保するため、外部調査機関の報酬データを使用し、比較対象企業を設定の上、その中で競争力のある中上位以上の報酬水準とする。
- (2) 比較対象企業は、当社経営上、重要な指標であり、客観的かつ継続的に比較可能な指標である、連結営業利益またはそれに相当する指標を基準として、当社の現状の業績や目指すべき業績と同程度の国内企業（1,000億円以上～2,500億円以下）を選定する。当社はコア営業利益を使用する。

## 3) 報酬構成

- (1) 取締役（但し、取締役会長は除く。）及び執行役員の報酬構成については、固定報酬+賞与+譲渡制限付株式報酬とする。固定報酬はガバナンス強化かつ分かりやすい報酬体系とするため、固定報酬を代表権部分、監督部分、執行部分に分化する。
- (2) 取締役会長の報酬構成については、固定報酬+譲渡制限付株式報酬とする。
- (3) 社外取締役の報酬構成については、客観的かつ独立した立場から職務執行を監督することから、月例の定額報酬として固定報酬のみ支給する。
- (4) 監査役及び社外監査役に報酬構成については、客観的かつ独立した立場から職務執行を監査及び監督することから、月例の定額報酬として固定報酬のみ支給する。

## 2. 固定報酬

### 1) 固定報酬の方針は次の通りとする。

#### ①取締役（但し、取締役会長は除く。）及び執行役員

- ・ガバナンス強化かつ分かりやすい報酬体系とするため、代表権部分、監督部分、執行部分に分化して支給する。
- ・代表権部分は「会社を代表する権限を有する取締役に支給する固定報酬」、監督部分は「経営の監督を担う取締役に支給する固定報酬」、執行部分は「業務の執行に対して支給する固定報酬」とそれぞれ定義する。
- ・取締役会長には固定報酬として支給し、「経営の監督の役割に対して支給する固定報酬」と定義する。

#### ②社外取締役

「経営の監督の役割に対して支給する固定報酬」と定義する。

#### ③監査役及び社外監査役

「経営の監査・監督の役割に対して支給する固定報酬」と定義する。

- 2) 金額については、取締役（但し、取締役会長は除く。）に支給する代表権部分、監督部分は一律定額とし、執行部分は役位に応じた額とする。取締役会長に支給する固定報酬は定額とする。執行役員に支給する執行部分は役位に応じた額とする。社外取締役、監査役、社外監査役に支給する固定報酬は一律定額とする。いずれの報酬額も当社における職責や役割、外部水準、当社業績を総合的に勘案して決定する。
- 3) 固定報酬は毎月、定額を金銭で支給する。

### 3. 賞与

- 1) 業績連動報酬は賞与とし、「各事業年度の業績目標の着実な達成を促すための短期インセンティブ報酬」と定義し、取締役（但し、取締役会長を除く。）及び執行役員に支給する。
- 2) 賞与は、長期経営計画 VISION 2030（以下、「VISION 2030」という。）の重要指標かつ事業活動の成果である「コア営業利益」を業績指標とした算式（賞与フォーミュラ）で各役位の基準となる賞与額を算出し、それに評価指標の「非財務指標評価係数」と「担当部門業績評価係数」を反映した報酬とする。但し、取締役のうち、代表取締役会長、（代表）取締役社長執行役員の賞与は、その職責を踏まえて、全社業績であるコア営業利益と非財務指標評価係数に基づき決定する。
- 3) 評価指標の「非財務指標評価係数」について、VISION 2030 ではマテリアリティに紐づく非財務指標を定め、財務・非財務双方から企業価値の向上を目指していることを受けて、VISION 2030 で掲げる非財務指標の中から、特に重要な指標を選定し、その達成度を報酬に反映する。  
「担当部門業績評価係数」について、各人所管部門の業績目標の達成度を報酬に反映する。
- 4) 報酬ガバナンスの観点から、ベンチマークと比較した過度な報酬支払の抑制及び株主への配当責任を考慮し、賞与支給における上限利益額及び下限利益額を次の通り定める。  
(上限利益額とは賞与額が最大になる利益額、下限利益額とは賞与が発生する利益額)
  - ・ 上限利益額：コア営業利益 3,000 億円 (VISION 2030 の目標を踏まえ設定)
  - ・ 下限利益額：コア営業利益 360 億円 (DOE\*を踏まえ設定)

\*親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率
- 5) 賞与は年 1 回、定時株主総会日より 2 営業日以内に支給する。
- 6) 賞与には、重大な法令違反や不正行為、重大なリスクマネジメント上の過失、重大な財務諸表の誤り・修正が発生した場合等に、支給前の賞与について一部又は全部を没収し、もしくは失効させ、支給済みの賞与について一部又は全部を無償で返還させる制度であるマルス・クローバック条項を設ける。

#### 4. 譲渡制限付株式報酬

- 1) 非金銭報酬は譲渡制限付株式報酬（金銭報酬債権）とし、企業価値と株主価値の向上を促すための中長期インセンティブ報酬と定義し、取締役及び執行役員に支給する。
- 2) 譲渡制限付株式報酬は、VISION 2030の重要指標であり、かつ株主利益と連動する「親会社の所有者に帰属する当期利益」を業績指標とした算式（株式報酬フォーミュラ）で各役位の基準となる譲渡制限付株式報酬付与のための金銭報酬債権を算出し、それに評価指標の「ROE評価係数」と「TSR評価係数」を反映した報酬とする。
- 3) 評価指標について、「ROE評価係数」は資本収益性の効率的な向上を、「TSR評価係数」は業績に加え株価も含めた総合的な企業価値、株主価値の向上を目指していることを受けて、その達成度を報酬に反映する。
- 4) 報酬がバランスの観点から、ベンチマークと比較した過度な報酬支払の抑制および株主への配当責任を考慮し、譲渡制限付株式報酬支給における上限及び下限利益額を次の通り定める。（上限利益額とは譲渡制限付株式報酬額が最大になる利益額、下限利益額とは譲渡制限付株式報酬が発生する利益額）
  - ・ 上限利益額：親会社の所有者に帰属する当期利益 2,000 億円（VISION 2030の目標を踏まえ設定）
  - ・ 下限利益額：親会社の所有者に帰属する当期利益 220 億円（DOE\*を踏まえ設定）

\*親会社の所有者に帰属する持分に対する分配率
- 5) 譲渡制限付株式には、当社の役職員の地位のうち、取締役会が予め定める地位である取締役、監査役、執行役員、常務理事、理事、参与、顧問、相談役又は使用人その他これに準ずる地位（譲渡制限地位）を退任又は退職する時、もしくは上記1)に定める金銭報酬債権の払込期日の属する事業年度に係る甲の半期報告書が提出される日のいずれか遅い日まで譲渡制限を設ける。
- 6) 譲渡制限期間中に、任期満了、死亡又は定年その他の正当な事由なく、譲渡制限地位を退任又は退職した場合、当社の事業と競業する業務に従事した場合等、一定の事由が発生した場合、当社は割当株式の全部を無償で取得する。
- 7) 譲渡制限付株式報酬（金銭報酬債権）は、年1回、7月に支給する。
- 8) 譲渡制限付株式報酬には、重大な法令違反や不正行為、重大なリスクマネジメント上の過失、重大な財務諸表の誤りや修正が発生した場合等に、譲渡制限期間中の株式について一部又は全部を没収し、もしくは失効させ、譲渡制限解除済みの株式相当額の金銭について一部又は全部を無償で返還させる制度であるマルス・クローバック条項を設ける。

#### 5. 報酬構成割合

- 1) 取締役（但し、取締役会長を除く。）及び執行役員の報酬構成割合は、固定報酬、賞与、譲渡制限付株式報酬の構成比率は、固定報酬の代表権部分と監督部

分は除外し算出することとし、固定報酬の執行部分、賞与、譲渡制限付株式報酬で算出する。

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

## 6. 報酬決定プロセス

- 1) 取締役、社外取締役及び執行役員の報酬等の内容については、透明性、客観性、合理性、健全性を担保する観点から、独立社外取締役が過半数を占め、且つ委員長を務める役員報酬委員会で原案を審議の上、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定する。
- 2) 監査役及び社外監査役の報酬等の内容については、役員報酬委員会で原案を審議の上、監査役の協議により決定する。

## 7. その他

1乃至6の定めに関わらず、取締役のうち、執行役員又は会長を兼務しておらず、直近の定時株主総会で退任予定の者について、報酬は固定報酬の監督部分のみを支給する。

以 上

## 独立社外役員の独立性基準

当社が指定する独立社外役員の独立性基準は、以下のいずれにも該当しない者とする。

- (1) 現在又は過去において、当社及び当社の子会社の業務執行者（業務執行取締役、執行役員、理事、部長等業務を執行する社員）であった者
- (2) 当社を主要な取引先（\*）とする者又はその業務執行者  
\*当該取引先が過去 3 事業年度のいずれかにおいて、年間売上高の 2%以上の支払いを当社から受けた場合、当社を主要な取引先とする。
- (3) 当社の主要な取引先（\*）又はその業務執行者  
\*当社が過去 3 事業年度のいずれかにおいて、年間売上高の 2%以上の支払いを当該取引先から受けた場合、又は当該取引先が当社に対し、過去 3 事業年度のいずれかにおいて、総資産の 2%以上の金銭を融資している場合、当該取引先を当社の主要な取引先とする。
- (4) 当社の大株主（総議決権の 10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者
- (5) 当社が大株主（総議決権の 10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）となっている者の業務執行者
- (6) 当社又は連結子会社の会計監査人又はその社員等として当社又は連結子会社の監査業務を担当している者
- (7) 当社から過去 3 事業年度のいずれかにおいて役員報酬以外に、年間 1,000 万円を超える金銭その他の財産を得ている弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、コンサルタント等（ただし、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の 2%を超える団体に所属する者）
- (8) 当社から過去 3 事業年度のいずれかにおいて年間 1,000 万円を超える寄付を受けている者（ただし、当該寄付を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の 2%を超える団体の業務執行者である者）
- (9) 近親者（配偶者及び二親等以内の親族）が上記（1）から（8）までのいずれかに該当する者
- (10) 過去 3 年間に於いて、上記（2）から（9）までのいずれかに該当していた者
- (11) 前各項の定めにかかわらず、当社と利益相反関係が生じうる特段の事由が存在すると認められる者

以上