

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

当社は、社会全体の大きな変革の中で、直面する事業環境にあわせて、当社の存在意義を「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する」と定義しています。持続可能な社会に貢献するために環境と調和して事業を継続させ、顧客と共に未来を創造することのできるトクヤマでありたいとの思いを込めています。これは、株主の皆様をはじめとして、顧客、取引先、従業員、地域社会等のステークホルダーの方々との信頼と協働によってこそ可能であり、それが持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋がると考えております。その実現のためには、コーポレートガバナンスは経営の重要な課題であり、常に充実を図っていく必要があると認識しています。以上が基本的な考え方です。

基本方針としては、コーポレートガバナンス・コードおよび2024年4月に制定したコーポレートガバナンス・ポリシーを踏まえて、意思決定の迅速化と責任の明確化、取締役会の独立性整備と監督機能の強化、株主の皆様の権利・平等性の尊重、各種ステークホルダーとの適切な協働、適切な情報開示と透明性の確立および株主の皆様との建設的な対話などに努めます。

【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

原則1-4【政策保有株式】

当社は、経営戦略の一環として、取引の維持強化、資金調達、原材料の安定調達等事業活動の必要性に応じて、政策的に上場企業の株式を保有することがあります。

この政策保有上場株式については、効率的な企業経営を目指す観点から、可能な限り縮減します。2024年度においては、従来より保有していた上場株式20銘柄に加え、吸収合併により連結子会社から継承した上場株式3銘柄のうち、12銘柄について縮減を完了し、2025年3月期末現在で保有する上場株式は11銘柄となりました。

また、毎年取締役会において、リスクを織り込んだ資本コストと便益との比較により経済合理性を検証し、将来の見通しを踏まえて保有の適否を確認します。

当社は、当社と投資先企業双方の企業価値への寄与を基準に議決権を行使します。

原則1-7【関連当事者間の取引】

当社は、当社および株主共同の利益が損なわれないよう「取締役会規則」において競合取引、自己取引、利益相反取引等については取締役会への事前承認および事後報告を要することとしています。

補充原則2-4-1【多様性の確保】

トクヤマのビジョンで掲げた4つの価値観の浸透を図るとともに、一人一人の個性と能力を十分に発揮できるよう人材育成と多様性(ダイバーシティ)の推進に積極的に取り組んでいます。

トクヤマのダイバーシティ推進活動は、会社の持続的な成長のために、社員がイキイキと活躍できる状態を目指しています。「知(知恵や経験)の多様性」を重視し、職場風土改革を通じて、生産性向上を志向しながら、働きやすさと働きがい追求しています。2021年2月に公表した中期経営計画2025においてCSR経営の推進を重点課題の一つと位置づけ、CSR推進の観点から特に重要な課題として抽出・特定したマテリアリティの1項目として「多様性(ダイバーシティ)と働きがいの重視」を掲げ、マテリアリティの解決・達成に向け、経営資源を集中して取り組んでいます。

また、従業員の多様な価値観や働き方にも応えるべく、2025年度に働き方に応じたコースと評価を基軸とする人事制度を導入しました。それぞれの役割・コースに応じた教育制度を設けるとともに、公募型の研修を設けるなどして人材育成に取り組んでいます。女性の活躍については、女性管理職比率などの目標値を設定し、目標の達成に努めています。現在の女性管理職比率目標は、2030年度までに15%(連結)と設定し、2024年度末の同比率は7.9%(連結)となっております。外国人および中途採用者の管理職登用に關する数値目標は設けていませんが、2025年度に導入した人事制度、およびそれに先立って2024年度に導入した管理職ジョブ型人事制度の目的である「公正な評価と処遇」の精神に則って運用し、管理職に占める中途採用者の割合は2018年度6.8%から2024年度11.8%と増加しており、引き続き企業価値向上につながる多様な人材の採用と活躍ができる取り組みを推進します。

人材育成体系、女性の活躍推進目標等については、当社ウェブサイト(<https://www.tokuyama.co.jp/csr/employee.html>)に掲載しています。

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】

当社は、受給者等に対する年金給付を将来にわたり確実に行うため、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に、運用基本方針を定めるとともに、総務人事部門長を委員長として、経営企画本部長、人事グループリーダー、財務・投融資グループリーダー、受益者代表として労働組合執行委員長等、適切な資質と専門性を持った人材により構成した年金運用委員会を設置し、運用コンサルタントを活用して年金運営の専門性・信頼性ならびに客観性の確保に努めながら、同方針に従って運用受託機関の選任、政策アセットミックスの決定、定期的な運用受託機関からの報告をモニタリングし、定量的・定性的な評価など、利益相反を含め、適切な管理を行っています。

原則3-1-(i)【会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

当社は、世界的な環境意識の高まりやデジタル革命が急激に進む時代背景をとらえて「存在意義(Mission)」を定義しています。

そして、Missionを果たすために私たちが目指す「ありたい姿(Vision)」を掲げました。社員一人一人が4つの「価値観(Values)」を持ち、ありたい姿

の実現に向けて歩み続けます。

<トクヤマのビジョン>

Mission 存在意義

化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する。

Vision ありたい姿

- ・マーケティングと研究開発から始める価値創造型企業
- ・独自の強みを磨き、活かし、新領域に挑み続ける企業
- ・社員と家族が健康で自分の仕事と会社に誇りを持てる企業
- ・世界中の地域・社会の人々との繋がりを大切にする企業

Values 価値観

- ・顧客満足が利益の源泉
- ・目線はより広くより高く
- ・前任を超える人材たれ
- ・誠実、根気、遊び心。そして勇氣

経営方針および中期経営計画については、インターネット上の当社ウェブサイト(<https://www.tokuyama.co.jp/>)に掲載しています。

原則3-1-(ii)【本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針】

本報告書の「-1. 基本的な考え方」をご覧ください。

原則3-1-(iii)【取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

取締役の報酬の決定方針については、本報告書の「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」の「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。

原則3-1-(iv)【取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続】

執行役員等の選任は、化学を核とした当社の事業活動について適切な意思決定と業務執行の指揮ができるよう、各事業分野、各業務領域における知識と経験を有する者を登用しています。取締役候補者の指名に当たっては、重要な意思決定、業務執行に対する監督や助言等が適切に行われるよう取締役会のバランス、多様性に配慮し、高い見識と多様な経験、専門性を有すると考えられる者を候補者としています。

執行役員等の選解任、取締役(監査等委員である取締役を除く)の候補者の指名に当たっては、取締役会への付議に先立って、指名・報酬委員会での協議を行います。指名・報酬委員会は代表取締役と社外取締役によって構成される機関です。委員会の答申を受けて、取締役会が決議します。

なお、社長執行役員の選解任に関しては、指名・報酬委員会の中に設けた社長指名委員会が審議を行い、その審議内容は指名・報酬委員会の答申を経て取締役会に諮られ、取締役会が決定します。

一方、監査等委員である取締役の候補者の指名に当たっては、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会が決議します。

原則3-1-(v)【取締役会が上記(iv)を踏まえて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】

執行役員等の選解任については、本報告書末尾の別紙において説明しています。

取締役の候補者の指名については、株主総会参考書類において説明しています。

また、本報告書では、社外取締役の選任と独立性に関する事項について説明しています。

補充原則3-1-3【サステナビリティの開示】

深刻化する気候変動や、社会におけるESG推進の潮流を受け、中期経営計画2025では、「事業ポートフォリオの転換」、「地球温暖化防止への貢献」、「CSR経営の推進」の3つを重点課題として挙げています。「事業ポートフォリオの転換」は、これまでのエネルギー多消費型の事業から、省エネルギー型・社会課題解決型のサステナブルな事業への転換を目指しています。「地球温暖化防止への貢献」は、「2050年度カーボンニュートラル」という高い目標を掲げ、その着実な達成を目指します。「CSR経営の推進」では、CSRの重要課題「マテリアリティ」を中期経営計画2025における「ありたい姿」を実現するための具体的な行動目標と位置づけ、これらに真摯に取り組むことにより堅固な成長の土台を築きます。具体的な取り組みとして、当社のサステナビリティへの取り組みの核となる「サステナビリティ基本原則」を2023年4月に制定しました。これを受け、「トクヤマグループ行動憲章」の改正をはじめ、さまざまな方針類を整備しました。2022年12月に制定した「トクヤマグループ人権方針」と併せ、当社のサステナビリティに対する取り組みを進めています。

サステナビリティ基本原則 <https://www.tokuyama.co.jp/csr/activities.html>

トクヤマグループ行動憲章 https://www.tokuyama.co.jp/csr/pdf/2023csrpdf_1.pdf

トクヤマグループ人権方針 https://www.tokuyama.co.jp/csr/pdf/human_rights_policy.pdf

当社グループは、2019年度比で2030年度GHG排出量30%削減、2050年度カーボンニュートラル実現を目指して着実に推進しております。2021年2月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同を表明しました。2022年度以降、TCFDが示す「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」のフレームワークに則って開示する情報を整理し、「トクヤマTCFDレポート(https://www.tokuyama.co.jp/csr/global_warming.html)」として発行しています。さらに、2023年5月には経済産業省が主導する「GXリーグ」への参画を表明しました。

当社グループは、マーケティングと研究開発から始める価値創造型企業を目指しています。この価値創造を支えるのは、当社グループに蓄積されたさまざまな知的財産であり、これらの保護と活用、そして深化と新たな獲得に向けた研究開発への投資は、事業ポートフォリオ転換の実現に不可欠と認識しています。これらの詳細は、統合報告書「トクヤマレポート(https://www.tokuyama.co.jp/ir/report/annual_rep.html)」に記載しています。

また、当社グループの知的財産への考え方を明らかにするため、2023年4月に「トクヤマグループ知的財産の基本方針」

(https://www.tokuyama.co.jp/csr/pdf/basic_intellectual_property_policy.pdf)を制定しました。

当社グループは、人材を企業の持続的成長に不可欠な最重要の「経営資本」と捉えており、その視点から2019年度にトクヤマグループのビジョンを実現する人材に期待する普遍的な姿や、成長の方向性を「トクヤマグループ人事ポリシー」(<https://www.tokuyama.co.jp/csr/employee.html#HumanResourcesPolicy>)として具体的に定めています。この人事ポリシーは、社員に期待するあるべき姿、成長の方向性などを規定し、人事施策の軸として、また人事制度の改定や運用の際の基本原則としてこれを活用するとともに、グループ会社への浸透を進めています。このポリシーのもと、経営環境の変化に対応していくために、新たな人材戦略を2024年4月の取締役会にて決議しました。この人材戦略には「経営戦略の実現に寄与しつつ、従業員の価値向上を実現する」というメッセージを込め、経営戦略の実現や当社の企業価値向上につながるストーリーを具体的に示し、働き方のニーズに応じた多様で生産性が高い人的資本を形成することを目的としています。この戦略に基づき、当社はジョブ型の人事制度を2024年度からは管理職に対して導入し、従業員に対しては2025年5月から、働き方に応じた複線型のコース制度により適正な評価を実現すると同時に、年齢給や属人手当を廃止して業務成績を強く意識した人事制度を導入しました。これにより、会社への貢献度合いを評価報酬の軸とした「Pay for job」の精神のもと、クリエイティブで生産性が高く、かつ自律的に企業活動に貢献する人材の育成・確保を目指します。

「トクヤマレポート」において、この人材戦略を含む当社の人的資本に対する考え方について、詳しく説明しています。

補充原則4-1-1【取締役会の任務と経営陣に対する委任の範囲】

法令または定款の定めにより取締役会の決議を要する事項および経営上の重要事項については、「取締役会規則」および「決裁規則」に基づき、取締役会が決議していますが、業務執行に関する事項については業務執行体制に権限委譲しています。

原則4-9【社外役員の独立性判断基準】

当社の「社外役員の独立性判断基準」においては、下記に抵触しない者は、十分な独立性を持つものと判断します。

- A) 当社または当社の関係会社の業務執行者（ 1 ）、もしくは過去10年間にその経歴がある者。
- B) 当社の主要な取引先、またはその業務執行者、もしくは過去3年間にその経歴がある者。ただし、当社の主要な取引先とは、下記のいずれかに該当する者をいう。
 - (1) 当社の連結総資産の2%以上の融資残高を持つ金融機関
 - (2) 当該取引先の支払金額が当社の連結売上高の2%以上を占める場合の当該取引先
- C) 当社を主要な取引先とする者、またはその業務執行者、もしくは過去3年間にその経歴がある者。ただし、当社を主要な取引先とする者とは、当社の支払金額が当該取引先の連結売上高の2%以上を占める場合の当該取引先をいう。
- D) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（ 2 ）を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等、もしくは過去3年間にその経歴がある者。（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、当該団体に所属する者をいう）ただし、下記のいずれかに該当するものを含む。
 - (1) 当社の法定監査を担当する監査法人
 - (2) 当社の法律顧問を担当する法律事務所
- E) 上記各項該当者（ただし、重要な者（ 3 ）に限る）の配偶者および2親等以内の親族
 - 1 会社法施行規則第2条第3項第6号の規定による。
 - 2 多額の金銭その他の財産とは、対象が個人の場合は年額1,000万円以上、対象が団体の場合はその団体の年間総収入の2%以上の額をいう。
 - 3 重要な者とは、会社において取締役、執行役、執行役員および部長職相当の職責にある者、会計事務所および監査法人にあっては公認会計士、法律事務所および弁護士法人にあっては弁護士、税理士事務所および税理士法人にあっては税理士、その他の団体にあっては理事、評議員等の役員をいう。

補充原則4-10-1【独立した指名報酬委員会】

取締役・執行役員の指名・報酬については、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会で審議し、取締役会に適切な答申・提言を行うことで、独立性や客観性を高めています。

なお、最高経営責任者（社長執行役員）の後継者計画については、指名・報酬委員会の内部に設置された社長指名委員会にて、より集中的、専門的に取り組んでいます。社長指名委員は、社内取締役は社長執行役員のみとし、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務めます。

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

当社は、取締役会が、当社の定める経営方針・中期経営計画等に照らして、実効性ある議論を行い、求められる意思決定機能および経営執行の監督機能を適切に発揮できるよう、取締役の員数、個々の取締役の専門的知識、経験、能力等から貢献を期待できる領域のバランスや多様性を考慮して、取締役会の構成を考えています。

なお、上記に関するスキルマトリックスを含めた取締役会の構成は、株主総会参考書類をご参照ください。

(https://www.tokuyama.co.jp/ir/pdf/2025_Jun_Notification.pdf)

補充原則4-11-2【取締役の他の上場会社の役員の兼任状況】

当社の取締役が他の会社の取締役または監査役に就任する場合は、当社の取締役会で利益相反の有無などを確認しています。また、社外取締役については、当社の役割と責務を適切に果たせる時間と労力を十分に確保できる兼任状況であることを確認しています。

主要な兼任状況については、株主総会参考書類に開示しています。また、社外取締役については、本報告書の「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役関係】に開示しています。

補充原則4-11-3【取締役会全体の実効性についての分析・評価】

当社は毎年取締役会の実効性評価を実施しています。2024年度は、外部機関に委託して全取締役へのアンケート調査および回答の分析を行いました。その結果は取締役会に報告され意見交換が行われました。

分析・評価の結果、取締役会の実効性は概ね確保されていることが確認されました。特に当社取締役会の役割を踏まえて適切な構成となっていること、さまざまなチャネルを通じた情報共有が継続して行われ、取締役会の監督機能の発揮に寄与していることなどが強みとして評価されました。

加えて、当年度は新たに資本コスト・株価の改善に向けた議論の深化の必要性についても課題として指摘されました。

今後、社外取締役を含む取締役会メンバーが執行に対する忌憚ないフィードバックを継続的に行うこと等を通じてさらなる運営の改善を図り、特に資本コストにかかるテーマについてはより多角的に議論できる機会を設けること等により、取締役会の実効性の向上に努めます。

補充原則4-14-2【取締役のトレーニング方針】

2011年度の執行役員制度導入以後は、将来の取締役候補者である新任執行役員を外部の役員研修に参加させる方針としています。

内容は、コーポレートガバナンスの観点から「法務・企業統治」、「会計・財務」に関するものは必須としています。それ以外にも、必要に応じて外部セミナーを受講させています。

社外取締役については、就任時に工場見学、事業と機能の現状等当社を理解するための学習の場を設けています。

また、全取締役を対象に、内外の経済情勢、法改正や新制度等について勉強会を随時開催しています。

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・投資家の皆様からの理解と信頼を得るため、会社の経営・財務情報のみならず社会に提供する製品・サービス、環境的・社会的側面などの非財務情報についても、適時・適切にかつわかりやすく開示するよう努めています。情報開示の基本姿勢、適時開示体制については、本報告書の「 2. その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項（適時開示体制の概要）」をご覧ください。

株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進する統括的な役割は、広報・IRグループ所管部門長が担います。

対話の企画、実施などについては、広報・IRグループが主体となり、経営企画グループ、経営管理グループ、財務・投融資グループ、サステナビリティ推進グループ、総務グループ、研究開発本部、事業部門など社内の各部署と密接に連携しています。

経営トップ自らが株主・投資家と対話を行うIR活動として、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を年4回開催している他、証券会社主催のカンファレンスやスモールミーティングへの出席などを随時実施しています。またIR活動を担当する広報・IRグループは、国内外の機関投資家との個別面談や個人投資家向け会社説明会などを行っています。その他IR活動の詳細については、本報告書の「 -2. IRに関する活動状況」をご覧ください。

さい。

株主・投資家の皆様との対話で得られたご意見等につきましては、経営トップと関係部署の責任者が出席するIR会議の中で確認・共有している他、経営会議での報告などを通じ社内の各部署へフィードバックして、経営戦略や事業戦略の策定や軌道修正に活かし、企業価値向上につなげています。

なお、インサイダー情報の管理については、社内規程を定め、秘密保持誓約等で情報管理を徹底しています。

【株主との対話の実施状況等】

2024年度の株主との対話の実施状況については、当社ウェブサイト新たに設けられたページにおいて開示しています。以下のURLをご参照ください。

日本語版：https://www.tokuyama.co.jp/ir/business_policy/dialogue.html

また、本報告書「-2. IRに関する活動状況」も併せてご参照ください。

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年4月28日

該当項目に関する説明 更新

当社は「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する」という経営理念(存在意義)を定めましたが、この理念は株主をはじめとするステークホルダーの皆さまとの信頼と協働を通じて実現されます。また、中期経営計画2025は最終年度を迎えますが、当社は目標達成に向けて最後の奮闘を行っています。現在当社はPBR1倍を超えられる経営体質の早期実現を目指しているところですが、実現のための各取り組みについては、このような経営理念および中期経営計画に包含される持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた施策と一体とさせながら進めて行きたいと考えています。

詳細は以下のURLで開示しています。

(日本語版)https://www.tokuyama.co.jp/news/pdf/2025042801_Release.pdf

(英語版)https://www.tokuyama.co.jp/eng/news/pdf/2025042801_Release_e.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【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)	11,510,800	15.97
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,518,200	6.26
日本生命保険相互会社	2,174,958	3.01
JPモルガン証券株式会社	2,013,529	2.79
株式会社山口銀行	1,596,400	2.21
明治安田生命保険相互会社	1,488,425	2.06
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,478,742	2.05
トクヤマ従業員持株会	1,426,418	1.97
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,311,069	1.81
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG LUXEMBOURG RE LUD RE: UCITS CLIENTS 15.315 PCT NON TREATY ACCOUNT	1,254,000	1.74

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

2025年3月31日現在の状況を記載しております。なお、持株比率は自己株式(24,764株)を控除して算出しています。

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うる特別な事情

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <small>更新</small>	11 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 <small>更新</small>	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <small>更新</small>	5 名

会社との関係(1) <small>更新</small>

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
水本 伸子	他の会社の出身者											
石塚 啓	他の会社の出身者											
近藤 直生	弁護士											
斉藤 史郎	他の会社の出身者											
梶原 ゆみ子	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

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
水本 伸子			独立役員に選任しています。2020年まで当社の取引先の一つである株式会社IHの業務執行者でした。当該取引先との取引状況は、双方の連結売上高の1%未満ですので、「主要な取引先」に該当いたしません。また、報告書提出日現在において当社株式を所有していますが、保有株式数に重要性はなく、同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。	同氏は、大手重工業メーカーでの研究職や本社業務等での豊富な実務経験に加え、企業経営者としての経験に基づく幅広く卓越した見識を有しています。当社の監査等委員である取締役として適任であると判断し、選任しています。
石塚 啓			独立役員に選任しています。2018年まで当社の取引先の一つである株式会社三菱UFJ銀行の業務執行者であり、2019年まで同行の親会社である株式会社三菱UFJフィナンシャルグループの業務執行者でした。同行は当社のいわゆるメインバンクですが、退任後すでに7年(親会社である株式会社三菱UFJフィナンシャルグループは退任後6年)が経過しています。また、同氏は報告書提出日現在、三菱UFJニコス株式会社の業務執行者ですが、当社と同社との取引は双方の連結売上高の1%未満であり、「主要な取引先」に該当しません。また、報告書提出日現在において当社株式の保有はなく、同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。	同氏は、金融機関での豊富な実務経験や、企業経営者としての経験から、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。当社の監査等委員である取締役として適任であると判断し、選任しています。
近藤 直生			独立役員に選任しています。現在弁護士法人大江橋法律事務所のパートナー弁護士ですが、当社と同氏または同事務所との間には、顧問契約等の取引関係はありません。また、報告書提出日現在において当社株式を所有していますが、保有株式数に重要性はなく、同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。	同氏は社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に關与したことはありませんが、弁護士としての専門的な見地と豊富な経験に基づく見識を有しています。当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、選任しています。
斉藤 史郎			独立役員に選任しています。2020年まで当社の取引先の一つである株式会社東芝の業務執行者でした。当該取引先との取引状況は、双方の連結売上高の1%未満ですので、「主要な取引先」に該当しません。また、報告書提出日現在において当社株式の保有はなく、同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。	同氏は、大手電機メーカーでの研究開発や生産技術等を担う業務での豊富な実務経験に加え、企業経営者としての経験に基づく幅広く卓越した見識を有しています。当社の監査等委員である取締役として適任であると判断し、選任しています。
梶原 ゆみ子			独立役員に選任しています。2024年まで当社の取引先の一つである富士通株式会社の業務執行者でした。当該取引先との取引状況は、双方の連結売上高の1%未満ですので、「主要な取引先」に該当しません。また、報告書提出日現在において当社株式の保有はなく、同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。	同氏は、大手電機メーカーでのマーケティングや知財戦略、サステナビリティ推進等を担う業務での豊富な実務経験に加え、企業経営者としての経験に基づく幅広く卓越した見識を有しています。当社の監査等委員である取締役として適任であると判断し、選任しています。

【監査等委員会】

	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	7	2	2	5	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

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

監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会室を設置し、使用人を配置しています。この使用人に対する指揮命令権は監査等委員会
が有することとし、人事考課、採用、異動、懲戒等の扱いについては、監査等委員会の同意を得なければならないとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は相互の連携強化のために、会合を定期的に行っています。監査等委員会は会計監査人から監査方針、監査計画、監査実施状況および監査講評等の報告を受け、意見交換等を実施するとともに、監査上の主要な検討事項(KAM)を記載することについて協議を行うなど、緊密な連携を図っています。

当社は、内部監査部署として監査室を設置しています。監査室は当社の各部署と各グループ会社に対して内部監査を実施しています。

監査等委員長は、監査室長との会合を定期的に行い、監査方針、監査計画、監査実施状況等の聴取および意見交換等を行っています。また、監査室の監査結果について、監査報告書により報告を受けています。

監査室は、取締役会で定期的に監査報告を行っている他、監査等委員を含む全取締役に対してすべての監査報告書をいつでも閲覧できるようにしています。

【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	指名・報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取 締役

補足説明

指名・報酬委員会は、過半数が社外取締役で構成され、役員に関する人事と報酬に関して審議し、取締役会に適切な答申、提言を行う当社任意の諮問委員会です。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

当社の「社外役員の独立性判断基準」については、-1「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4-9をご覧ください。

【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

取締役のインセンティブ報酬については、本報告書の「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。

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 更新

2024年度の取締役の報酬等は以下のとおりです。

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)4名に対し168百万円
- ・監査等委員である取締役(社外取締役を除く)1名に対し29百万円
- ・社外取締役4名に対し56百万円

(注)

1. 上記には、当事業年度中の業績連動型株式報酬の費用計上額9百万円が含まれています。
2. 上記には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

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

取締役の個人別の報酬等の決定方針に関する事項

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めています。その概要は以下のとおりであり、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定しています。

(基本方針)

- 1) 当社の取締役の報酬制度は以下の考え方に基づくものとします。
 - ・取締役が「トクヤマのビジョン」に基づき、企業業績と企業価値の持続的な向上を図るに資すること
 - ・当社の経営を担える人材を確保し、維持できる水準であること
 - ・会社の業績を考慮したものであること
 - ・透明性・客観性の高い報酬の決定プロセスであること
- 2) 当社の取締役の報酬は金銭報酬である基本報酬と賞与(注1)、非金銭報酬である業績連動型株式報酬(注2)から成るものとします。

(取締役の個人別の報酬等の内容の決定方針)

- 1) 基本報酬
 - ・基本報酬は、担当役割や責任等を勘案し、総合的な観点から内容(年額)を決定します。
 - ・決定された基本報酬は12等分し月例で支給します。
- 2) 賞与
 - ・賞与は、役位別に定める賞与の基準額に対し、あらかじめ定められた単年度の業績目標の達成度に応じて0～150%の範囲内で内容を決定します。
 - ・業績目標は当社グループ全体業績の主要な財務目標を基に定めます。
 - ・決定された賞与は毎年一定の時期に支給します。
- 3) 業績連動型株式報酬
 - ・業績連動型株式報酬は、中期経営計画の対象となる事業年度を対象期間とし、役位別に定められた基準ポイントの対象期間中の累積数に対し、あらかじめ定められた業績目標に対する達成度に応じて0～150%の範囲内で当社株式を交付します。
 - ・業績目標は、中期経営計画の主要な財務目標を基に定めます。
 - ・交付の時期は原則として対象期間の終了後とします。
- 4) 報酬水準
 - ・外部専門機関の報酬調査データを考慮します。

(取締役の報酬の種類別の額の割合の決定方針)

当社の取締役の報酬の種類別の額の割合は、求められる役割と責任に対する基本的な水準と、業績目標達成への意欲向上を図るインセンティブとの適正なバランスを考慮して決定します。

(注)

1. 賞与制度の対象取締役は、執行役員である取締役です。
2. 業績連動型株式報酬制度の対象取締役は、監査等委員である取締役、非業務執行取締役、社外取締役および国内非居住者を除く取締役です。

(取締役の個人別の報酬等の内容の決定方法)

- 1) 基本報酬については、取締役会の授権を受けた代表取締役社長執行役員が、役位別に定める基準額に基づく最終的な個人別の年額を算定し決定します。
算定された基本報酬は、指名・報酬委員会により適切な内容であるかどうかの審議を行います。
なお、算定にあたっては、ESG領域として、当社のサステナビリティ経営の実現に向けたマテリアリティ(重要課題)に対する具体的な役割や責任等を、一定の要素として勘案することとしています。
- 2) 賞与については、取締役会の授権を受けた代表取締役社長執行役員が、役位別の賞与基準額、対象年度の業績目標、ならびに目標達成度に応じた支給割合をあらかじめ定めた上で、対象年度の実績から賞与を決定します。
業績目標、算定方法、算定結果が適切なものであるかどうかについては、指名・報酬委員会により審議を行います。
なお、2025年度の具体的な業績目標は中期経営計画の連結経常利益の計画値としており、その達成度に応じて定まる0～150%の範囲内の業績連動係数を乗じて支給額の計算を行います。
- 3) 業績連動型株式報酬については、取締役会が指名・報酬委員会での審議を経て定めた役員報酬株交付規程に基づき、役位別に定められた基準ポイントの累積数に対し、業績目標の達成度に応じて定まる0～150%の範囲内の業績連動係数を乗じて交付数の計算を行います。
なお、具体的な業績目標は対象期間中の連結営業利益の計画値の累計額等としています。

【社外取締役のサポート体制】 更新

1. 取締役会の議案については、毎回事前に、社外取締役に対して経営企画本部がその内容を説明し、質疑応答を行っています。
2. 取締役および執行役員は、社外取締役から、経営上の課題、業界動向、事業戦略、内部統制の構築運営状況等について問い合わせがあった場合は、個別に面談し、回答しています。
3. 会計監査人の監査計画および中間期決算、期末決算に関わるレビュー、監査結果については、監査等委員である社内取締役(以下、「社内監査等委員」という)および監査等委員である社外取締役(以下、「社外監査等委員」という)が会計監査人から直接説明を受けています。
4. 会社法に基づく計算書類等の監査に際しては、社内監査等委員が経理等の担当部門から詳細な説明を受け、その概要を社外監査等委員に説明しています。
5. 内部監査については、社内監査等委員が内部監査部門から詳細な説明を受け、その概要を社外監査等委員に説明しています。
6. 内部統制の整備と運用状況については、サステナビリティ統括本部が取締役会において社外取締役に報告しています。

【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
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			0 名		
その他の事項					

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

当社の経営組織とその運営および会計監査の状況は以下のとおりです。

1. 取締役会
- 取締役会は、業務執行に関する重要事項の審議、決議を行うとともに、業務執行を監督しています。2024年度には取締役会は18回開催されました。
- 取締役会は、報告書提出日現在、11名の取締役によって構成しています。社外取締役を5名選任することで、取締役会の監督機能強化を図っています。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期は、経営責任を明確化し、経営環境の変化に迅速に対応すべく、1年としています。
- 当社は、監督機能と執行機能を分離するために、2011年度より執行役員制度を導入しました。報告書提出日現在、執行役員は16名です。取締役会が決定した決裁規則に基づき、業務執行体制に権限委譲しています。
2. 監査等委員会
- 監査等委員である取締役は、取締役会その他の社内の重要な会議に出席して業務執行状況の聴取等を行い、業務執行取締役の執行状況を監査しています。2024年度には、監査等委員会は24回開催され、重要事項についての報告、協議、決議を行いました。監査等委員会は、報告書提出日現在、社外取締役5名を含む7名の監査等委員である取締役によって構成しています。
3. 指名・報酬委員会
- 指名・報酬委員会は、過半数が社外取締役に構成され、役員に関する人事と報酬に関して審議し、取締役会に適切な答申、提言を行う当社任意の諮問委員会です。
- なお、最高経営責任者(社長執行役員)の後継者計画については、より集中的、専門的に取り組むことを目的に、指名・報酬委員会の内部に社長指名委員会を設置しており、社長執行役員と社外取締役に構成しています。
4. 経営会議
- 経営会議は、執行役員の中から社長執行役員(以下、「社長」という)が指名した者によって構成される業務執行に関する決議機関で、原則として毎月2回開催されます。取締役会が決定した決裁規則に基づき、業務執行上の重要な案件について協議し、意思決定を行います。
5. 戦略会議
- 戦略会議は、執行役員の中から社長が指名した者によって構成される社長の諮問機関で、毎月1回開催され、事業執行の方向性について協議するとともに、重要な決裁事項において、執行条件の検討のため経営資源を投入することについて確認し、当該案件について業務執行の方針に関する方向付けを行っています。
6. CSR推進会議 / サステナビリティ会議
- (~ 2024年度)
- CSR(サステナビリティ)の方針と目標を決定し、その目標を達成する活動を円滑に進めるために、社長を議長とし、全執行役員を委員とするCSR推進会議を設置しています。サステナビリティの課題に加え、内部統制の重要事項についても本会議で議論しています。
- (2025年度 ~)
- サステナビリティに係る最高会議体として、CSR推進会議を改組し2025年4月よりサステナビリティ会議を設置しています。本会議はこれまでリスク・コンプライアンス委員会やサステナビリティ委員会が担っていた機能も取り込み、サステナビリティに係るリスクと機会について広くかつタイムリーに議論するとともに、内部統制の重要事項についても議論しています。
7. リスク・コンプライアンス委員会 (~ 2024年度)
- CSR推進会議の中にCSR担当取締役を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、リスクマネジメントとコンプライアンスの推進を図っています。2024年度をもって本委員会を改組し、全社リスクマネジメント等についてはサステナビリティ会議に、ビジネス倫理等コンプライアンスに関しては専門委員会の一つとして新たに設置したコンプライアンス委員会に移管しました。
8. 専門委員会
- (~ 2024年度)
- CSR推進会議のもとに、リスクマネジメントとコンプライアンスの観点で特に専門性および重要性の高い分野について、リスク・コンプライアンス委員会から分離させた専門委員会(決算委員会、独占禁止法・競争法遵守委員会、貿易管理委員会、情報セキュリティ委員会、環境対策委員会、保安対策委員会、製品安全・品質委員会、サステナビリティ委員会)を設置し、活動を展開しています。なお、2024年度をもってサステナビリティ委員会を改組し、当該委員会のミッションと機能をサステナビリティ会議に統合しました。
- (2025年度 ~)
- サステナビリティと内部統制の観点で特に専門性および重要性の高い分野について、サステナビリティ会議の傘下に専門委員会(コンプライアンス委員会、決算委員会、独占禁止法・競争法遵守委員会、貿易管理委員会、情報セキュリティ委員会、環境対策委員会、保安対策委員会、

製品安全・品質委員会)を設置し、それぞれが管掌するリスクと機会に関する活動を展開しています。

9. ヘルプライン委員会

ヘルプライン委員会は、当社グループにおける法令遵守上疑義のある行為などについての内部通報制度(ヘルプライン)に関する役割を担っています。

10. 会計監査人

当社は、会計監査人に太陽有限責任監査法人を起用しておりますが、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には特別な利害関係はありません。

当期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に関わる補助者の構成については以下のとおりです。

・業務を執行した公認会計士の氏名および継続監査年数

指定有限責任社員 業務執行社員: 柴谷哲朗(継続監査年数1年)

指定有限責任社員 業務執行社員: 山内紀彰(継続監査年数5年)

・会計監査業務に関わる補助者の構成

公認会計士4名、その他11名

11. 責任限定契約の内容の概要

当社と取締役(業務執行取締役等を除く)とは、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める金額の合計額としています。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締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。

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

当社は、監督機能と執行機能を分離するために2011年4月執行役員制度を導入し、同年6月社外取締役を設置しました。その後、段階的に社外取締役を増員しました。

また、2017年6月をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。

監査等委員会は、委員7名のうち、社外取締役を5名選任して、経営の透明性、公正性の確保を図ることにより、経営の健全性の維持に努めています。

当社は、監査等委員会設置会社として、迅速な意思決定機能と十分な監査監督機能を備えており、常にコーポレートガバナンスの充実に努めています。

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	2025年6月24日開催の第161回定時株主総会における電子提供措置に基づく書面は、総会開催の29日前である2025年5月26日に、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所の「東証上場会社情報サービス」において公表いたしました。 なお、アクセス通知の発送は、郵便の諸事情を考慮し金曜日発送をやめ、木曜日の発送(2025年6月5日)としました。
集中日を回避した株主総会の設定	毎年、集中日を回避して開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンあるいはスマートフォン等から株主名簿管理人の議決権行使サイトを利用して電磁的に行使することができます。
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	株式会社ICJの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	英文の招集通知(要約)を作成し、当社ウェブサイト上で公開しております。
その他	2025年6月24日開催の第161回定時株主総会では、事前質問の受付を行いました。 また、株主総会終了後に株主総会の模様を録画した動画を当社ウェブサイト上で3か月間程度視聴できるようにいたします。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>「トクヤマグループ行動憲章」において、会社としての情報開示の基本姿勢を明確にしています。当規定ならびに当社の適時開示体制を本報告書の「V-2. その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項」および当社ウェブサイトに公表しています。</p> <p>当社ウェブサイト株主・投資家情報 https://www.tokuyama.co.jp/ir/business_policy/disclosure.html</p>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回、個人投資家向け説明会を開催、あるいは個人投資家向けのイベントに参加しています。また、説明会資料や個人投資家向けに会社情報をわかりやすくまとめた専用ページを当社ウェブサイトに公表しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に4回、四半期決算発表毎に、アナリスト・機関投資家向けに、オンラインでの決算説明会を開催しています。また、随時、中期経営計画に関する説明会や機関投資家向けスモールミーティングを開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、株主総会関連書類、統合報告書、決算説明会のプレゼンテーション資料・主な質疑応答、業績・財務のデータ等の掲載を行っています。またIR資料(一部を除く)の英語版を日本語版と同じタイミングで掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	サステナビリティ統括本部広報・IRグループにIR専任スタッフを配置しています。IR業務の実施にあたっては、経営トップ、経営企画グループ、財務・投融資グループ、経営管理グループ、事業部門など社内各部署と密接に連携し、適時・適切でわかりやすい情報開示に努めています。	

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	<p>当社は、トクヤマグループの「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する」という存在意義のもと、「ありたい姿」および「価値観」を含む「トクヤマのビジョン」を実現するため、「トクヤマグループサステナビリティ基本原則」を定めています。</p> <p>当ビジョンおよび当基本原則を体現するために、社員一人ひとりの行動レベルに落とし込んだ「トクヤマグループ行動憲章」を制定し、それぞれのステークホルダーとの関係を規定しています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、「トクヤマグループ行動憲章」において、安全・品質・環境と持続可能な社会、社会との共生について規定しています。環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業存在と活動に必須の要件として、主体的に行動しています。また、製品の研究・開発・製造、製品・商品の販売、廃棄およびリサイクル等にあたっては、常に環境保護の重要性を十分に認識し、環境に関する法令等を遵守したうえで、環境に配慮した製品づくりを行っています。「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動を行い、これらの活動の内容は、毎年発行する「トクヤマレポート(統合報告書)」「サステナビリティデータブック」「TCFDレポート」「当社ウェブサイト」などで公開しています。</p>
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	<p>当社は、「コーポレートガバナンス・ポリシー」の基本的な考え方で明らかにしているとおり、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、ステークホルダーの皆様との信頼と協働不可欠であると考えており、適切な情報開示と透明性の確立に努めています。</p> <p>これを受け、「トクヤマグループサステナビリティ基本原則」においてさまざまなステークホルダーと積極的にコミュニケーションを行うことを定め、さらに「トクヤマグループ行動憲章」においてステークホルダーとのコミュニケーションの在り方について規定しています。株主・投資家に対する適時・適切な情報開示はもとより、広く社会に対して会社の経営・財務情報のみならず社会に提供する製品・サービス、環境的・社会的側面などの非財務情報についても、適時・適切にかつわかりやすく開示するようにしています。</p>

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

「内部統制システム整備に関する基本方針」につきましては、2022年4月21日開催の取締役会において、グループ経営に軸足を置いた内容への改正が決議されました。また2023年3月23日開催の取締役会では、『サステナビリティ基本原則』が制定されたことに伴い、当原則を基本方針前文に織り込むことが決議されました。加えて、当期はサステナビリティに関する会議体を改編したことに伴い、2025年3月25日開催の取締役会において、4月1日付での基本方針改正が決議されました。なお、整備状況は改正前(2024年度)の基本方針に基づいています。

内部統制に係る考え方

当社は、「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する」という存在意義のもと、「ありたい姿」を実現するため『サステナビリティ基本原則』を定め、企業価値向上を目指し、当原則に基づきサステナビリティ経営を推進している。

当社および当社のグループ会社(以下、トクヤマグループ)の全ての事業活動において、コーポレート・ガバナンスが有効に機能していることが必要不可欠と認識し、そのために内部統制システムの整備と経営環境の変化に応じた改善を継続的に行うことにより、業務の適正確保と組織の健全性を維持する。

「内部統制システム整備に関する基本方針」

(1) 取締役の職務執行の適法性と効率性を確保する体制

取締役は、関係法令、定款、取締役会規則をはじめとする社内規則および取締役会決議に基づき委嘱された職務分掌に基づいて職務執行を行う。

取締役は、職務執行に関し、取締役会においてしかるべく付議・報告を行い、取締役会は、取締役の職務執行の監督を行う。

また、取締役会の監督機能を強化するため、社外取締役を置く。

取締役は、取締役会以外にも、重要な会議への出席などにより、他の取締役の職務執行の適法性と効率性について相互に監視・監督する。

取締役は、会社の組織、役職者の職責および各組織の業務分掌を定め、決裁規則に基づいた権限委譲により、効率的に職務執行を行う。

整備状況: 当社は、社外取締役を4名選任しており(2024年度)、取締役会においてその見識を踏まえた意見や指摘を受けることで、取締役会における経営判断の適切性の向上と監督機能の強化を図っています。また、2024年3月26日開催の取締役会で決議され、4月1日に制定された『コーポレートガバナンス・ポリシー』では、当社のコーポレート・ガバナンスに対する思想を明文化するとともに、取締役の役割・責務を明確にすることで、取締役の職務執行の適法性と効率性をより追求する体制を築いています。

(2) 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

当社は、取締役の職務執行に係る情報を、関係法令および当社の管理規程の定めに従い、所定の保存年限、所管部署にて保管する。

整備状況: 取締役会議事録の原本は、当社の本店である徳山製造所に10年間備え置き、その後永久に保存しています。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、トクヤマグループにおける損失の危険について、組織全体の視点から管理する体制として、全社的なリスクマネジメントを実施する。

当社は、トクヤマグループにおける損失の危険の管理に関する規程の所管部署を定め、管理規程を整備し、その運用の徹底を図る。

当社は、業務遂行上の重要な関係法令等の認識および改正動向の把握など管理体制を整備し、トクヤマグループにおけるコンプライアンスリスクの低減を図る。

当社は、トクヤマグループにおける危機が顕在化した場合、顕在化した危機の重大性に応じて危機対策本部の設置などにより適切に対応し、速やかに復旧、事後処理を行う。また、平時から事前の危機の想定ならびに訓練を行い、緊急時の即応体制を構築する。

整備状況: 当社は、全社的なリスクマネジメントの取り組みとして、各部門を統括する執行役員が委員であり、社外取締役を含む監査等委員も出席しているリスク・コンプライアンス委員会にて、当社を取り巻くリスクの全体像を把握するとともに、リスクマッピングを用いたリスク対応の優先順位づけや対応する専門委員会の確認を行っています(2024年度2回実施)。また、コンプライアンスリスク低減のための関係法令の整備や、危機管理に関する規程類の整備を継続的にを行い、充実を図っています。管理規程の下、発生し得る事象ごとに基準や所管部署を設定しています。事業継続マネジメントに対しても継続的に取り組んでおり、当期は南海トラフ巨大地震を想定した危機対策訓練を実施し、災害時の対応手順を確認しました。

(4) 使用人の職務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

当社は、『トクヤマグループ行動憲章』に則り、法令のみならず社会規範や社内ルールの遵守といったコンプライアンス意識の徹底、倫理的行動を促すよう、継続的な啓発活動を行う。

当社は、職務執行の適正確保のため、事業部門等および管理部門において、当該責任者によるモニタリングや自己点検を行う。併せて、各グループ会社に対してもモニタリングや自己点検の実施を要請する。

当社は、重要事項について、事業部門等ならびに各グループ会社に対し、経営企画本部、サステナビリティ統括本部等の管理部門から必要な指導・支援・要請を行う。

当社は、各部門等から独立した監査室により、事業部門等および管理部門ならびに各グループ会社に対し内部監査を実施する。

当社は、コンプライアンス違反事項を発見した場合、その重要性に応じて組織内外に報告するとともに、直ちに是正し、トクヤマグループ内に水平展開など再発防止を図る。

当社は、コンプライアンス違反やその可能性があると思われる事項について、不利益な処遇を受けることなく匿名でも安心して通報・相談できる内部通報制度の窓口(ヘルプライン)を設置し、通報・相談内容に応じて、適切な処置・対策を実施する。

整備状況: 2024年度も集合教育およびeラーニングによるコンプライアンス教育を継続的に実施しています。全従業員に対しコンプライアンスに関するトピックおよび関連する法令・社内規則などの情報を毎月2回発信しています。内部通報制度に関しては、当期は海外グループ会社の現地従業員が母国語で通報・相談できる窓口を2024年4月に開設し、これにより国内外の全てのグループ役職員がいずれかの内部通報窓口で通報・相談できる体制としました。2024年度はいずれの窓口にも法令違反となるような深刻な通報・相談は寄せられていません。また、透明性を期すため、当社グループ内にある全ての窓口への通報・相談件数を当社ウェブサイトで広く開示するなど、内部通報制度を適切に運用しています。

(5) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、トクヤマグループのサステナビリティ経営を推進し、内部統制を有効かつ効率的に実行するため、サステナビリティ会議を設置し、個々のサステナビリティ課題および内部統制上の重要事項を審議・決定する。

当社は、サステナビリティならびに内部統制の観点で、特に専門性および重要性の高い分野(コンプライアンス、財務報告、独占禁止法等

遵守、安全保障貿易管理、サイバーおよび情報セキュリティ、保安・環境対策、製品安全・品質)については、サステナビリティ会議傘下に専門委員会を設置する。サステナビリティ会議および各専門委員会は、当該分野のリスクと機会について管掌する。

当社は、上記会議体などを通じてトクヤマグループの内部統制の有効性と効率性を評価し、継続的な改善を図る。

当社は、グループ会社に対する当社内の管理体制を定め、グループ会社の運営管理を行う。

当社は、各グループ会社が健全な発展を遂げるよう自己責任の原則を尊重しつつ、業務の適正確保に必要な指導、支援および要請を行う。

当社は、必要に応じて当社の役職員をグループ会社の取締役または監査役として派遣する。

当社は、内部通報制度および内部監査について、グループ会社もその対象に含める。

整備状況:2024年度は、取締役および執行役員が参加するCSR推進会議を1回、リスク・コンプライアンス委員会を2回開催し、内部統制における重要事項について審議・決定するとともに、有効性と効率性について評価しました。その中で、当期はサステナビリティおよび内部統制に向けた取り組みの更なる実効性向上を目指し、サステナビリティ関連会議体の改編を行いました。本件は2024年12月24日開催の取締役会で決議され、2025年4月より新体制でスタートしています。

グループ会社に対しては、グループ各社と運営管理基本協定書を締結し、重要事項について当社への報告・事前承認を求めると同時に、企業集団における業務の適正確保に必要な指導・支援・要請・監査などを適宜実施しています。2024年度は事業継続マネジメントの重要性を周知するとともに、グループ各社の整備状況を確認しました。また、グループ会社連絡会を1回開催し、コンプライアンス上留意すべき事項や経営課題について当社からグループ各社の社長に伝達し、認識を共有しました。

- (6)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

当社は、監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会室を設置し、当社使用人を任命する。なお、当該使用人の人事考課、採用、異動、懲戒については、監査等委員会の同意を得る。

監査等委員会室の使用人に対する指揮命令権は、監査等委員会が有する。

当社は、監査等委員会からその職務執行に関する事項の説明を求められた場合、および各グループ会社からの報告を含めコンプライアンス違反事項を認識した場合、速やかに監査等委員会へ報告を行う。また、報告者に対して監査等委員会への情報提供を理由とした不利益な処遇は、一切行わない。

当社は、監査等委員会が必要と認めるときは、監査等委員の監査を支える弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを任用するなど必要な監査費用を認める。

監査等委員会は、監査室会計監査人との連携を密にし、監査効率の向上を図る。

当社は、その他、監査等委員会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を整備する。

整備状況:当社では、取締役会において四半期毎に各部門・部署の業務執行報告がなされています。更に監査等委員は必要に応じて、個別に当該部門・部署への監査・監督を行っています。また、監査等委員に対し、取締役会以外にも経営会議、CSR推進会議および傘下の各専門委員会、内部通報制度に関するヘルプライン委員会(委員会名はいずれも2024年度)などを通じて重要事項を報告しています。併せて、監査等委員が適宜適正な監査・監督が行えるよう、会議運営を図っています。
- (7)財務報告の信頼性確保のための体制

当社は、業務プロセスに係る内部統制(含、ITに係る業務処理統制)およびITに係る全般統制を整備・運用し、その評価・改善を通じて会計データの信頼性を確保する。

当社は、経理・財務等業務の標準化・効率化・品質向上を図るとともに、財務報告に係る内部統制を整備・運用することで、財務報告の信頼性を確保する。

当社は、決算委員会を設置し、委員会での審議を通じて決算開示内容の信頼性を万全なものとする。

整備状況:当社は、内部統制報告制度における評価活動を通じて、財務報告に係る内部統制を継続的に評価しています。2024年度は、財務担当取締役を委員長とする決算委員会を8回開催し、決算短信など決算開示内容の信頼性を万全なものとししました。
- (8)反社会的勢力との関係遮断についての体制

当社は、反社会的勢力による不当要求に対し、経営トップ以下、組織全体として対応する。また、不当要求に対応する役職員の安全を確保する。

当社は、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から外部専門機関と緊密な連携関係を構築する。

当社は、反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係をもたない。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶する。

当社は、反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行う。

当社は、反社会的勢力に対する裏取引および資金提供を禁止し、絶対に行わない。

当社は、反社会的勢力との関係遮断のため、各グループ会社に対しても体制の構築と維持を求める。

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

反社会的勢力排除に向けて、基本的な考え方を上記「内部統制システム整備に関する基本方針」の一項目として掲げています。

整備状況:事業所毎の不当要求防止責任者設置、外部専門機関との連携、新規取引先が反社会的勢力でないことの属性確認、暴力団排除条項の契約書への導入などを実施しています。2024年度は、リスク・コンプライアンス委員会において、当社およびグループ各社が反社会的勢力と関係、接触していないことを確認し、かつ前述の取り組みについても、ほぼ100%の対応完了を確認しました。

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

財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針の内容の概要

当社は人々がより便利に、より健康に、より快適になるための、新しい価値を創造する企業になることを目指し、当社の経営理念を定めた存在意義を「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客と共に創造する」と定義しています。また、当社の価値創造プロセスは環境と調和したもので

なければ、企業の長期的な存続は成し得ないと考えています。

このような理念のもと、価値創造型企業への転換を成し遂げるために、トクヤマグループで働く社員全員が目指すべき「ありたい姿」を以下のように決めました。

マーケティングと研究開発から始める価値創造型企業

独自の強みを磨き、活かし、新領域に挑み続ける企業

社員と家族が健康で自分の仕事と会社に誇りを持てる企業

世界中の地域・社会の人々との繋がりを大切にする企業

ありたい姿の実現を意識した取り組みを通じて、大きな社会変化の中でも必要とされる価値を提供し続ける企業として、持続的な成長を目指す考えです。

したがって、当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、トクヤマグループの存在意義、ありたい姿に共鳴し、理解したうえで、当企業グループを支える多くのステークホルダーとの信頼関係を維持し、中長期的な観点から当企業グループの企業価値と株主共同の利益を確保・向上させる者でなければならないと考えています。

基本方針に照らして不適切な者によって支配されることを防止する仕組み

当社は、上場会社として、株主の皆様による当社株式等の自由な売買を認める以上、大量買付行為に応じるべきか否かのご判断は、最終的には株主の皆様の意思に基づき行われるべきだと考えています。しかしながら、大量買付行為の中には、その目的からみて、対象会社の企業価値ひいては株主共同の利益を毀損するおそれがあるものも存すると考えられます。

当社はトクヤマグループの企業価値・株主共同の利益を確保するため、当社株式等の大量買付行為を行うとする者に対しては、十分な情報の提供を求め、これに対する当社取締役会の評価、意見および事業特性を踏まえた情報等を株主の皆様提供すること等、関係諸法令に則り適切な措置を講じます。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

1. 情報開示に対する基本姿勢

当社は2023年3月に取締役会にて「トクヤマグループ行動憲章」を改正し、その第6章に規定する「コミュニケーション」において、会社としての情報開示の基本姿勢を明確にしています。

【トクヤマグループ行動憲章】

6. コミュニケーション

私たちは、幅広いステークホルダーに対し適時・適切な情報開示を行い、継続的な対話を通じて信頼関係を構築します。

- 1) 財務情報および非財務情報といった企業活動の状況を積極的かつ公正に開示し、広く社会とのコミュニケーションを図ります。
- 2) 政治・行政と健全かつ透明度の高い関係を保ちます。
- 3) 一般に公開されていない重要な秘密情報に基づくインサイダー取引を行いません。
- 4) 顧客、取引先、自社の秘密情報や個人情報を適正に扱うとともに、漏洩することのないよう情報セキュリティ対策を実施します。
- 5) 相互信頼および対話を基調とした、良好な労使関係の維持に努めます。

2. 適時開示体制

適時開示規則に基づく当社の情報開示は、子会社の情報を含めてそれぞれ、

- (a) 決定事実に関する情報の開示
- (b) 発生事実に関する情報の開示
- (c) 決算に関する情報の開示

につき、以下のフローにて行っております。

なお、監査室は適時開示体制を対象とした監査を適宜実施します。

(a) 決定事実に関する情報の開示

取締役会等の事務局は取締役会等で決議する重要事項の議案を事前に広報・IRグループに送付する。広報・IRグループは情報開示の要否を判断し、必要な場合は広報・IRグループ所管部門長に上申し、取締役会等での決議を待って開示を行う。子会社の情報についても「子会社管理部署」を経由して同様の手続きをとる。

(b) 発生事実に関する情報の開示

重要な発生事実に係わる部署は広報・IRグループに報告を行い、広報・IRグループが開示の要否について判断する。必要な場合は広報・IRグループ所管部門長に上申し、開示を行う。子会社の情報についても「子会社管理部署」を経由して同様の手続きをとる。

(c) 決算等に関する情報の開示

決算等に関する情報の開示前には、経営企画担当取締役を委員長とする「決算委員会」にて開示内容をチェックしている。また、委員の構成部署内の内部チェックおよび構成部署間の相互チェック体制も確保している。

決算等に関する情報の開示は、決算委員会事務局が取締役会等の事務局に決議申請を行い、決算委員会事務局は取締役会に付議を行うが、事前に議案を広報・IRグループに送付する。広報・IRグループは広報・IRグループ所管部門長に上申し、機関決定を待って開示を行う。

別紙 原則 3-1-（v） 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

社長執行役員 横田浩

横田浩氏は、社長執行役員として、業務を執行しています。

人事労務、伝統事業、先端材料事業などでの豊富な業務経験を有しており、業務執行の最高責任者の立場から、事業ポートフォリオ転換、カーボンニュートラル達成、サステナビリティ経営など、当社グループの重要な目標や課題に対し、強力なリーダーシップを発揮し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

専務執行役員 岩崎史哲

岩崎史哲氏は、専務執行役員 研究開発本部長 兼 ライフサイエンス部門長として、業務を執行しています。

研究開発、製造技術分野などでの豊富な業務経験を有しており、研究開発本部長としての主導的な役割ならびにライフサイエンス部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 谷口隆英

谷口隆英氏は、常務執行役員 セメント部門長として、業務を執行しています。

セメント企画、経営企画、特殊品企画、海外プロジェクト推進などの豊富な業務経験を有しており、セメント部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 西原浩孝

西原浩孝氏は、常務執行役員 化成品部門長として、業務を執行しています。

歯科材料・化成品・塩化ビニル樹脂・ポリシリコン等の営業や、購買などの豊富な業務経験を有しており、化成品部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 井上智弘

井上智弘氏は、常務執行役員 経営企画本部長として、業務を執行しています。

海外業務、海外プロジェクト推進、環境事業部門長、セメント部門 副部門長、国内子会社の経営などの豊富な業務経験を有しており、経営企画本部長としての統括的な業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 奥野康

奥野康氏は、常務執行役員 徳山製造所長として、業務を執行しています。

エンジニアリング業務、海外業務、海外プロジェクト推進、徳山製造所の運営などの豊富な業務経験を有しており、徳山製造所の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 長瀬克己

長瀬克己氏は、常務執行役員 電子先端材料統括本部長 兼 先端材料部門長として、業務を執行しています。

ポリシリコン・乾式シリカ事業における業務、海外業務、ニュービジネス本部長などの豊富な業務経験を有しており、電子先端材料の統括および先端材料部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 佐藤卓志

佐藤卓志氏は、常務執行役員 総務人事部門長として、業務を執行しています。

物流企画、物流子会社運営、新基幹情報システム導入、購買・物流部門長などの豊富な業務経験を有しており、総務人事部門の責任者としての業務執行を通じて、人的資本経営など当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 伊藤剛史

伊藤剛史氏は、常務執行役員 ニュービジネス本部長 兼 経営企画本部 副本部長として業務を執行しています。

事業企画、海外業務、JV や M&A に関する業務、海外事業推進などの豊富な業務経験を有しており、経営企画本部の副本部長としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。また、2025 年 4 月からはニュービジネス本部の責任者も担うことで、新規事業の創出に貢献することを期待しています。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を図るべく、同氏を執行役員に選任しました。

常務執行役員 寺西誠治

寺西誠治氏は、常務執行役員 電子先端材料統括本部 副本部長 兼 電子材料部門長として業務を執行しています。

人事労務、放熱材・ポリシリコン・電子工業用薬品等の営業、海外業務などの豊富な業務経験を有しており、電子材料部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。また、2025 年 4 月からは電子先端材料統括本部 副本部長も担うことで、電子先端材料分野の更なる進展に貢献することを期待しています。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を図るべく、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 藤本浩

藤本浩氏は、執行役員 購買・物流部門長として、業務を執行しています。

ポリプロピレン樹脂営業、化成品企画、購買、総務人事部門長などの豊富な業務経験を有しており、購買・物流部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 田村直樹

田村直樹氏は、執行役員 環境事業部門長として、業務を執行しています。

機能性粉体・ポリシリコン・ファインケミカルなどの営業、海外業務、ライフサイエンス部門長などの豊富な業務経験を有しており、環境事業部門の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 関道子

関道子氏は、執行役員 サステナビリティ統括本部長として、業務を執行しています。

他企業での研究開発、技術戦略、品質・環境管理、CSR 推進などの豊富な業務経験を有しており、当社サステナビリティ統括本部の責任者としての業務執行を通じて、サステナビリティ経営など当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 坂健司

坂健司氏は、執行役員 デジタル統括本部長 兼 DX 推進グループリーダーとして、業務を執行しています。

他企業での製造、技術、海外業務、事業提携、ICT 戦略推進などの豊富な業務経験を有しており、当社デジタル統括本部ならびに DX 推進グループの責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 井上裕司

井上裕司氏は、執行役員 カーボンニュートラル戦略本部長として業務を執行しています。

ポリシリコンなどの製造や技術、海外業務などでの豊富な業務経験を有しており、カーボンニュートラル戦略の責任者としての業務執行を通じて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 内田悦史

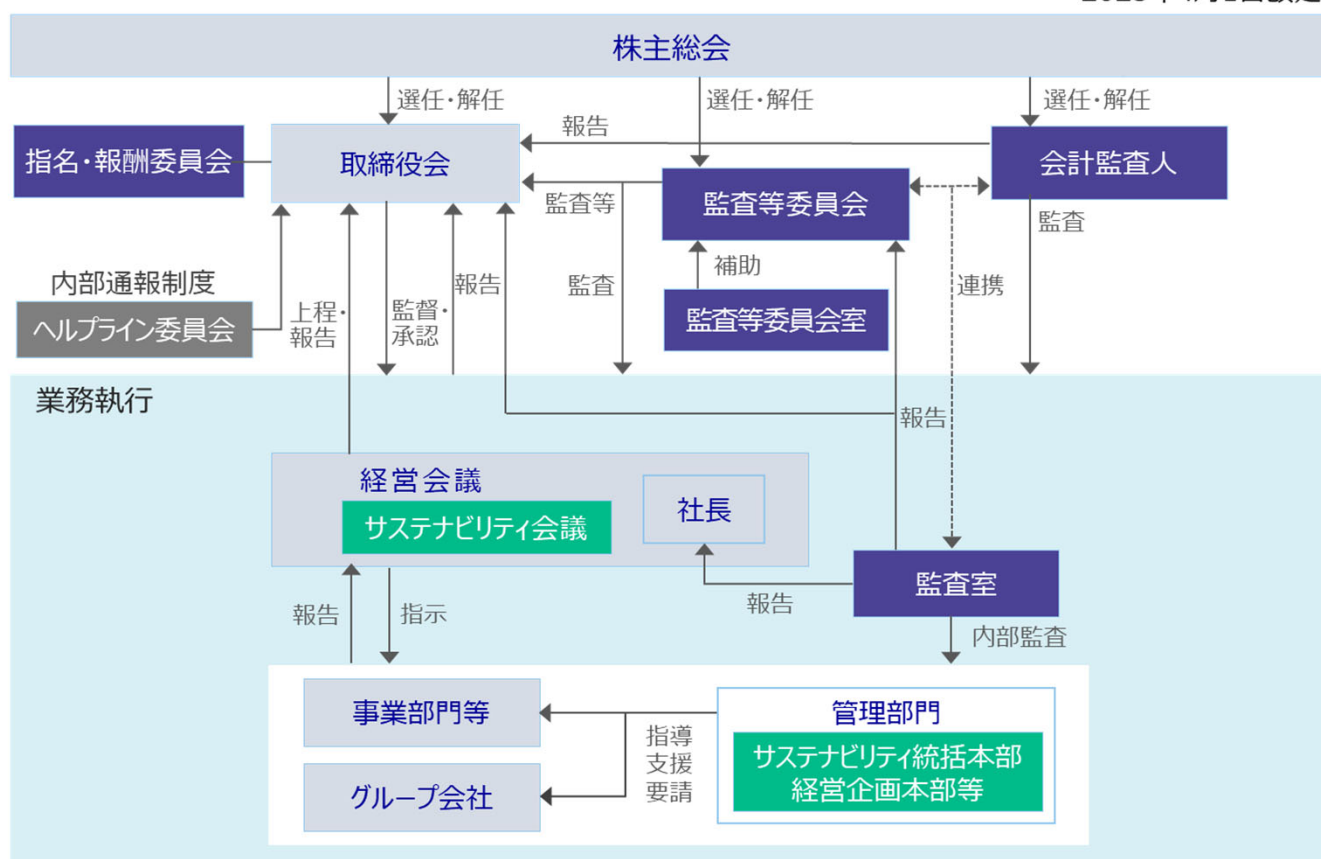
内田悦史氏は、執行役員 エンジニアリングセンター所長として業務を執行しています。

徳山製造所、海外製造拠点におけるエンジニアリング業務などでの豊富な業務経験を有しており、エンジニアリングセンターの責任者としての業務執行を通じて、徳山製造所の機能強化など、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組んでいます。

これらのことから、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を期待できるため、同氏を執行役員に選任しました。

コーポレート・ガバナンス体制図

2025年4月1日改定



適時開示フロー図

