

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。2025年度においては、保有上場株式11銘柄のうち、2銘柄について縮減を完了し、2026年3月期末現在で保有する上場株式は9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】

当社では、「トクヤマの存在意義」で掲げた4つの価値観の浸透を図り、社員一人ひとりの個性・経験・能力が発揮されることを、持続的な成長と企業価値向上の基盤と捉え、人材育成および多様性(ダイバーシティ)の推進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、社員が仕事と会社に誇りを持ち、イキイキと活躍できる状態を実現することを目指すものです。性別・年齢・国籍といった属性にとどまらず、社員が培ってきた知恵や経験、価値観といった「知の多様性」を重視し、これらを組織として活かすための職場風土の醸成に取り組んでいます。こうした取り組みを通じて、生産性向上と働きやすさ・働きがいの両立を図っています。

2026年度を初年度とする中期経営計画2030においては、事業ポートフォリオの変革やオペレーショナル・エクセレンスの追求等とともに、「人的資本の活用」を重要テーマの一つとして位置づけ、多様な人材の活躍を通じた企業価値向上に取り組んでいます。

また、多様な価値観やキャリア、働き方を持つ社員が、それぞれの強みを発揮できるよう、2025年には担う業務と役割に応じた複線型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体系を整備するとともに、公募型研修やキャリア形成支援の取り組みを通じて、自律的な人材育成を推進しています。あわせて、キャリア採用者の知見や外部視点を組織に取り込み、職場改善や業務改革につなげるための対話やワークショップ等を実施し、多様な人材が活躍できる環境整備を進めています。

女性の活躍推進については、女性管理職比率を一つの指標として目標値を設定し、取り組んでいます。現在の目標は、2030年度までに女性管理職比率15.0%(単体・連結子会社)とし、2025年度末時点における同比率は10.6%(単体・連結子会社)となっています。

当社では、女性の活躍は特定の属性に対する個別施策のみによって進むものではなく、性別を問わず誰もが能力を発揮できる職場環境の整備を通じて促進されるものと考えています。このため、業務の属人化解消や働き方の柔軟性向上を目的に、AI等のデジタル技術を活用した業務の効率化・整理に全社で取り組んでおり、こうした生産性向上の取り組みを通じて、女性を含む多様な人材の活躍を目指しています。

外国人および中途採用者の管理職登用については、数値目標は設定していないものの、2025年に導入した人事制度および、それに先立ち2024年に導入した管理職ジョブ型人事制度の基本理念である「公正な評価と処遇」に基づき運用しています。その結果、管理職に占める中途採用者の割合は、2018年度の6.8%から2025年度には12.9%へと増加しており、引き続き、多様なバックグラウンドを有する人材の採用および活躍を通じて企業価値の向上を図っていきます。

人材育成体系、女性の活躍推進目標等の詳細については、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を行うため、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も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。

<トクヤマの存在意義>

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

- ・顧客起点のマーケティング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つ企業
- ・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。指名・報酬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者の指名を行う際の、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】

当社は、「化学を礎に、環境と調和した幸せな未来を顧客とともに創造する」という存在意義のもと、ありたい姿を実現するために「サステナビリティ基本原則」を定めています。さらに、この基本原則のもと、「トクヤマグループ行動憲章」および「トクヤマグループ人権方針」等の方針類を定め、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

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

サステナビリティ経営の中核機関であるサステナビリティ会議では、全社的なサステナビリティに関する課題の認識、計画の策定と執行の確認、および内部統制上の重要事項を審議・決定しています。また、全社的なリスクマネジメントに関する議論も、この会議で行われます。

2026年5月に公表した中期経営計画2030では、会社の持続的な成長を実現すべく、マテリアリティを会社全体の重要課題をベースとしたものにアップデートしました。昨今では会社経営とサステナビリティが不可分であることから、新しいマテリアリティの6項目(「事業ポートフォリオの変革」「顧客との創発による事業・製品創出」「オペレーショナル・エクセレンスの追求」「地球環境問題への責任と挑戦」「ガバナンス&レジリエンスの強化」「人的資本の活用」)はサステナビリティ(CSR)に関する項目と当社が重視する経営課題を融合した内容となっています。

地球環境問題の中で重要な位置を占める気候変動への取り組みとして、当社グループは、2021年に2030年度GHG排出量30%削減(Scope 1・2; 2019年度比)、2050年度カーボンニュートラル実現という目標を掲げました。そして2026年5月に開示した中期経営計画2030では、2035年度Scope 1・2:60%減(2019年度比)、Scope 3:30%減(2022年度比)という新たな中期目標を掲げ、実現を目指します。2021年2月には「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ており、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、ありたい姿として「顧客起点のマーケティングから始める価値創造」を掲げており、顧客との創発による事業・製品の創出を目指しています。この価値創造を支えるものの一つが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の変革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。

加えて、当社グループは「人的資本の活用」を会社の重要課題であるマテリアリティの一つとして挙げており、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#Human_Resources_Policy)として具体的に定め、実践しています。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な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。

統合報告書「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」ならびに「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。

補充原則4-1-3【社長執行役員のSuccession Plan】

社長執行役員のSuccession Plan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取り組んでいます。社長指名委員会は、社長執行役員と独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が過半数を占めています。また、独立社外取締役が委員長を務めています。

2026年4月の井上智弘氏の社長執行役員就任に当たっては、2021年から2025年にかけて社長執行役員のあるべき像策定や候補者アセスメント、候補者モニタリングを実施し、当社が直面している重要な経営課題に対応するうえで十分な経験やスキル、資質を保有していると判断して、選任を行いました。

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】

当社は独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置しています。取締役・執行役員の指名・報酬については指名・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、社長執行役員の後継者計画は、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、集中的、専門的に取り組んでいます。社長指名委員会は、社長執行役員と独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が過半数を占めています。また、独立社外取締役が委員長を務めています。

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/2026_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。2025年度は、外部機関に委託して全取締役にアンケート調査及びインタビューを行い、回答を分析しました。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、業務執行報告のテーマ設定方法の見直しや情報インフラ・資料提供の改善、執行による説明の工夫等の継続的な取組みにより取締役会運営の改善が図られていることが肯定的に評価されました。他方、役員構成や経営を取り巻く環境変化を受け、改めて取締役会の職責を再定義し、職責に合わせて構成・体制・運営を検討しなおすべきことが課題として抽出されました。

以上を踏まえ、当社取締役会は「経営の方向性を定め、かじ取りを行うこと」を基本な役割として再確認するとともに、さらに議論を重ね、取締役会から執行側への権限委譲、適切なモニタリングのあり方等について検討してまいります。

補充原則4-14-2【取締役のトレーニング方針】

取締役のトレーニングとして、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。

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】

2025年度の株主との対話の実施状況については、当社ウェブサイトをご参照ください。

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	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)を定めています。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、昨年度終了した中期経営計画2025に続き、2026年度に開始する中期経営計画2030(2026年5月29日公表)においても当社は事業ポートフォリオの変革を進め事業の一層の成長に努めてまいります。PBR1倍を安定的に超えられる経営体質に向けて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いきたいと考えております。

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/2026042802_Release.pdf

(英語版) https://www.tokuyama.co.jp/eng/news/pdf/2026042802_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)	12,288,600	17.05
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,850,900	6.73
日本生命保険相互会社	2,174,958	3.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,896,065	2.63
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	1,764,123	2.44
明治安田生命保険相互会社	1,488,425	2.06
トクヤマ従業員持株会	1,427,095	1.98
HSBC-FUND SERVICES HSBC - 006 MF EFM	1,300,000	1.80
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/FIM/LUXEMBOURG FUNDS/UCITS ASSETS	1,235,000	1.71
株式会社山口銀行	1,214,800	1.68

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

2026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(26,893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 更新	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	10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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
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i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おり、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8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7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。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おり、当社の社外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参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おり、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おり、当社の社外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おり、当社の社外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】

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	3	1	1	2	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に有することとし、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為に、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

2025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)5名に対し183百万円
- ・監査等委員である取締役(社外取締役を除く)2名に対し49百万円
- ・社外取締役6名に対し66百万円

(注)

- 1.上記には、当事業年度中に退任した取締役2名が含まれています。
- 2.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。
- 3.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。なお、社外取締役の報酬は基本報酬のみとします。

（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、担う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、非財務目標および個人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数に、あらかじめ定められた業績目標に対する達成度に応じた0～150%の範囲内の業績連動係数を乗じて計算されるポイント数を毎年一定の時期に付与し、対象期間終了後に付与したポイントの累積値に応じて当社株式の交付を行うものとします。
- ・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。

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、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。なお、業績目標については、連結経常利益、当社のマテリアリティにおける非財務目標、個人業績目標を合わせて用いることとし、その達成度に応じて、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。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。

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数に、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%の範囲内の業績連動係数を乗じて計算されるポイント数を毎年一定の時期に付与し、対象期間終了後に付与したポイントの累積値に応じて交付を行います。

なお、具体的な業績目標は対象期間中の連結営業利益率およびROEの計画値としています。

【社外取締役のサポート体制】

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。2025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、10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18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。2025年度には、監査等委員会は23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2名を含む3名の監査等委員である取締役によって構成しています。また、法令に定める監査等委員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠の監査等委員である取締役1名を選任しております。

3. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、役員の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。指名・報酬委員会は代表取締役と独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が過半数を占めています。

なお、社長執行役員の後継者計画に集中的、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います。社長指名委員会は、社長執行役員と独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が過半数を占めています。また、独立社外取締役が委員長を務めています。

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、原則として毎月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. サステナビリティ会議

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、これまでの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。サステナビリティ会議は、社長執行役員を議長とし、全執行役員が委員となります。サステナビリティの課題に加え、全社的なリスクと機会、および内部統制の重要事項についても本会議で議論します。

7. 専門委員会

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。

8. 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。

9. 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2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6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

10. 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3名の内、社外取締役を2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	2026年6月26日開催の第162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24日前である2026年6月2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、2026年6月8日としました。
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ウェブ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	2026年6月26日開催の第162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 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	「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。 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	
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、事業部門など社内の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。 IR情報に関するお問い合わせ先 https://www.tokuyama.co.jp/inquiry/general_webform.php?q=1	

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、「コーポレートガバナンス・ポリシー」の第1章「総則・基本的な考え方」に示すとおり、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ます。これを受け、コーポレートガバナンス・ポリシーの第3章で「株主の権利」、第6章で「株主との対話」についての考え方を示すとともに、第4章では株主以外のステークホルダーとの適切な協働についての考え方を示しています。株主以外の主なステークホルダーとして顧客・取引先・従業員・債権者・地域社会を挙げていますが、これらに限らず様々なステークホルダーとの協働により価値が創出されていることを認識し、取締役および執行役員のみならず果たすべき役割を示しています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、「コーポレートガバナンス・ポリシー」の第4章「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」の一つとして「サステナビリティを巡る課題」を挙げており、これに係る「サステナビリティ基本原則」を開示しています。サステナビリティ基本原則では、「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)のもと、人々がより便利に、より健康に、より快適となる未来に向けて、製品・サービスを創造・提供し、誠実な事業活動を行うことでステークホルダーから信頼され発展し続けられるよう行動するという、当社の基本的な考え方を示しています。</p> <p>特に環境保全については、サステナビリティ基本原則において「地球温暖化の防止および生物多様性に配慮し、地球環境の保全・調和に取り組みます」という方針を掲げており、具体的な活動方針として「環境方針」「生物多様性保全方針」そして「持続可能な森林に対する方針」を示し、企業活動を行っています。</p> <p>これらサステナビリティに関する活動については、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」「TNFD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、コーポレートガバナンス・ポリシー第5章「適切な情報開示と透明性の確保」において情報開示に対する基本的な考え方を示しています。また、「トクヤマグループサステナビリティ基本原則」では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。さらに、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」の制定を受け、同原則を基本方針の前文に織り込むことが決議されました。加えて、2025年3月25日開催の取締役会において、サステナビリティに関する会議体の改編を反映した基本方針の改正が決議されました。また、2026年6月26日開催の定時株主総会において、監査等委員会の構成変更が議決されたことを受け、監査等委員会の監査機能の実効性確保を目的として基本方針が改正されました。

これらの改正を踏まえた以下の基本方針に基づき、当社は適正に内部統制システムを整備・運用しており、その運用状況について補足説明を追記します。なお、追記の補足説明については、2026年6月26日改正前の基本方針に対して行っております。

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5名選任しており(2025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、全社リスクマネジメントの取り組みとして、サステナビリティと内部統制に関する最高会議体であるサステナビリティ会議において、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(2025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。さらに、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、災害発生時における即応体制ならびに対応手順の確認を行いました。

(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: 2025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。2025年度からサステナビリティ会議の傘下に設置したコンプライアンス委員会を通じ、当社グループにおける組織横断的なコンプライアンスを推進する体制を構築しました。内部通報制度については、2025年度、当社グループのコンプライアンス違反に関し、お取引先等の役職員も通報・相談できる体制を整備しました。これにより、当社グループ役職員のみならず、サプライチェーンにおけるコンプライアンス違反の早期把握と自浄作用を強化しました。なお、2025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: サステナビリティおよび内部統制に関する取り組みの実効性向上を図るため、2025年4月よりサステナビリティ関連会議体を新体制へ移行しました。2025年度はサステナビリティ会議を4回開催し、内部統制における重要事項についてもタイムリーに審議・決定するとともに、その有効性と効率性について評価しました。グループ会社に対しては、各グループ会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。2025年度はサステナビリティ経営に向けたグループ・ガバナンスの重要性について周知・共有を進めると同時に、各社におけるサステナビリティに関する各種方針の整備状況を確認し、完備に向け指導・支援を行いました。さらに、2025年度は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各グループ会社の社長へ情報提供を行い、認識の共有を図りました。

(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、監査室および会計監査人との連携を密にし、監査効率の向上を図る。

監査等委員会は、監査室に対し、必要に応じて調査を求め、または具体的に指示をすることを可能とする。

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・部署に対して監査・監督を実施しています。また、監査等委員に対しては、取締役会以外にも経営会議、サステナビリティ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などを通じて重要事項の報告を行っています。併せて、監査等委員が適正かつ実効的な監査・監督が行えるよう、会議運営にも配慮しています。

(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。2025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、決算短信などの開示内容について、そ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、一切の関係をもちたくない。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: 当社は、事業所毎に不当要求防止責任者を設置し、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の取り組みを実施しています。

2025年度は、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するとともに、前述の取り組みについてもほぼ100%の対応が完了していることを確認しました。

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 更新

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」を以下のように定めました。

- 顧客起点のマーケティング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つ企業
- 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へ提供すること等、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、代表取締役社長執行役員を委員長とする「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 (2026年6月26日時点)

会長執行役員 横田浩

横田浩氏は、会長執行役員として、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や社長執行役員としての業務経験を有しており、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。なお、2026年4月より、会長執行役員として、大局的な視点から会社の方向性を示すことを通じて、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むことが期待されています。

社長執行役員 井上智弘

井上智弘氏は、社長執行役員として、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、セメント部門、グループ会社経営、経営企画などの豊富な業務経験を有しており、引き続き当社グループの企業価値向上の推進を担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。なお、2026年4月より、社長執行役員としての立場から、強力なリーダーシップを発揮し、事業ポートフォリオの変革をはじめとする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むことが期待されています。

専務執行役員 岩崎史哲

岩崎史哲氏は、専務執行役員 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、成長事業である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担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。

専務執行役員 谷口隆英

谷口隆英氏は、専務執行役員 セメント部門長として、業務を執行しています。

経営企画、特殊品企画、海外プロジェクト推進、セメント部門などで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担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。

専務執行役員 長瀬克己

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

多結晶シリコン・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や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おります。

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担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。なお、2026年4月より、研究開発本部長も担うことで、当社の研究開発の推進に貢献することが期待されています。

常務執行役員 西原浩孝

西原浩孝氏は、常務執行役員として、当社の主要なグループ会社の一つである株式会社トクヤマデンタルの代表取締役社長を担っています。

歯科器材・化成品・多結晶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、成長分野と位置付ける歯科器材事業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担うに相応しいと判断し、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 製造統括本部長 兼 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、主力工場である徳山製造所の運営などの豊富な業務経験を有しており、製造統括本部長 兼 徳山製造所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。

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担うに相応しいと判断し、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担うに相応しいと判断し、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 経営企画本部長 兼 ニュービジネス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、2026年4月からは経営企画本部長を担い、ニュービジネス本部長としての新規事業の創出に向けた役割と合わせて、当社グループの重要な目標や課題に対し、積極的に取り組むことが期待されています。

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担うに相応しいと判断し、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・多結晶シリコン・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、電子先端材料統括本部 副本部長 兼 電子材料部門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。

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担うに相応しいと判断し、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・多結晶シリコン・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担うに相応しいと判断し、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・AI 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、当社のデジタル統括本部ならびにDX推進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担うに相応しいと判断し、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。

多結晶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担うに相応しいと判断し、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担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 安村光昭

安村光昭氏は、執行役員 化成品部門長として業務を執行しています。

化成品事業における営業や企画業務などでの豊富な業務経験を有しており、2025年10月より化成品部門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。

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担うに相応しいと判断し、同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 有村納美

有村納美氏は、執行役員 サステナビリティ統括本部長 兼 サステナビリティ推進グループリーダーとして業務を執行しています。

経営企画、人事、歯科器材における営業・企画業務などの豊富な業務経験を有しており、サステナビリティ推進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、積極的に取り組むことが期待されることから、2026年4月より、当社グループの企業価値向上の推進を図るべく、新たに同氏を執行役員に選任しました。

執行役員 片山義理

片山義理氏は、執行役員 経営企画本部 副本部長 兼 財務・投融資グループリーダーとして業務を執行しています。

財務、海外事業プロジェクトなどでの豊富な業務経験を有しており、経営企画本部 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、積極的に取り組むことが期待されることから、2026年4月より、当社グループの企業価値向上の推進を図るべく、新たに同氏を執行役員に選任しました。

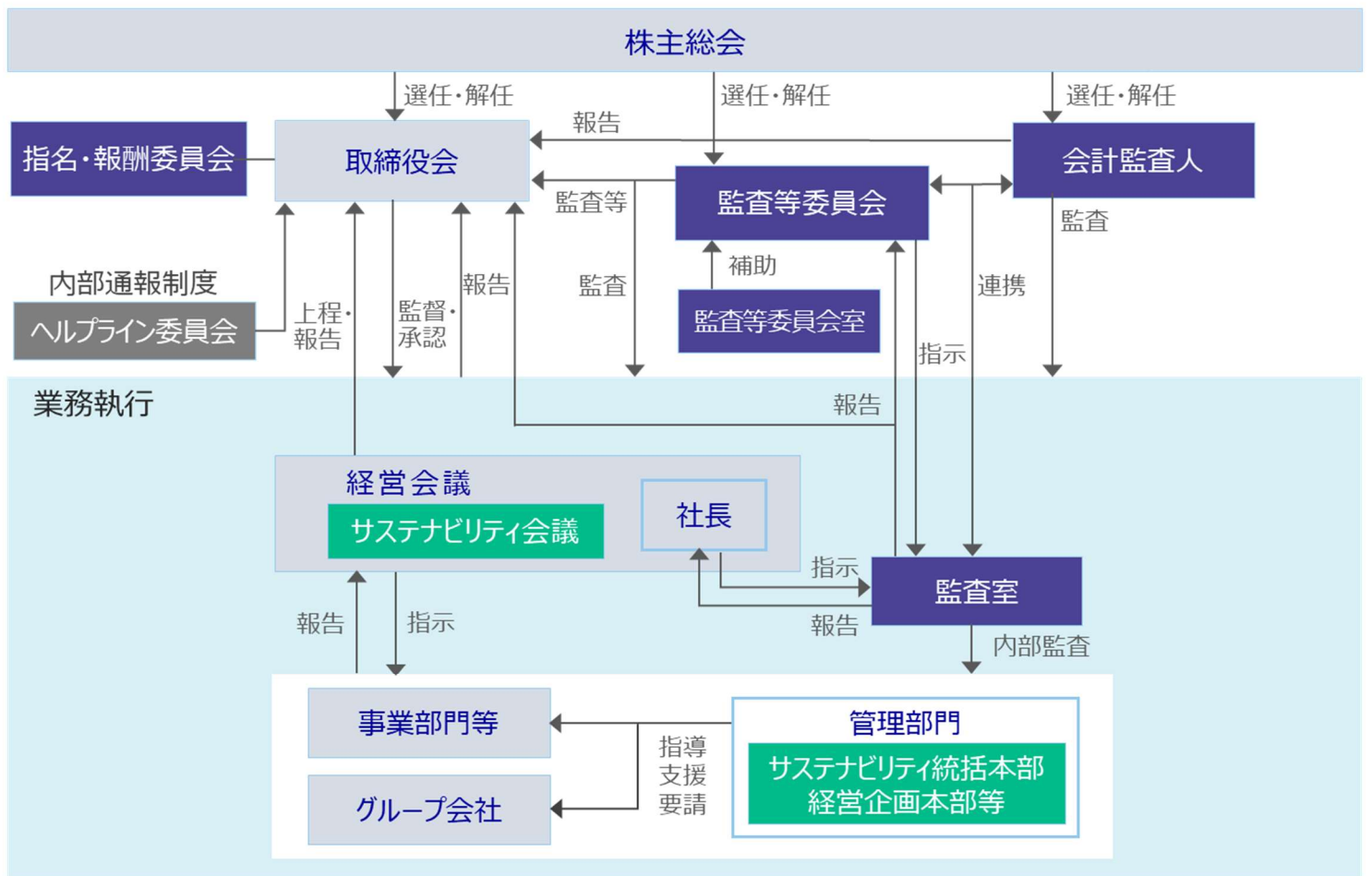
執行役員 三谷敦成

三谷敦成氏は、執行役員 購買・物流部門長 兼 徳山製造所 副所長 兼 工場企画運営グループリーダーとして業務を執行しています。

化成品事業での幅広い製品群の製造・技術や、工場の安全などに関わる豊富な業務経験を有しており、購買・物流部門長 兼 徳山製造所 副所長 兼 工場企画運営グループリーダー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、積極的に取り組むことが期待されることから、2026年4月より、当社グループの企業価値向上の推進を図るべく、新たに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

2026年6月26日改定



適時開示フロー図

