

住友化学 コーポレートガバナンス・ガイドライン

1. 基本的な考え方

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

2. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備ならびに株主の実質的な平等性の確保に努めます。

(1) 株主の円滑な権利行使のための環境整備

①当社は、少数株主を含む、株主による権利行使の重要性を十分に認識し、権利行使が行われた場合は、関係法令等に従い、当該権利行使が円滑に行われるよう努めます。また、株主総会招集通知の早期発送および発送前のウェブサイトでの開示、機関投資家や海外株主等による議決権行使の利便性の向上、その他株主総会における権利行使のための環境整備に取り組みます。

②当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会の集中日を避けた開催、取締役・経営陣幹部による丁寧な説明、質問・意見の出しやすい雰囲気づくり、その他株主総会の適切な運営に取り組みます。

(2) 株主の実質的な平等性の確保

①当社は、ROI（投下資本利益率；NOPAT/投下資本）を重要な経営指標の一つと考え、原則として、WACCを上回る利益率を社内のハードルレートとして設定し、投資を行うことにより、株主価値の持続的な成長に努めます。また、重点事業の競争力強化、海外事業の拡充といった収益力向上に必要な設備投資、投融資等を実施するための適切な内部留保水準を確保するとともに、有利子負債残高やD/Eレシオの目標値等の公表を行い、常に財務の健全性、最適な資本構成を意識した経営を行います。

②当社は、円滑な事業運営、取引関係の維持・強化などを目的として、中長期的な経済合理性や将来見通しを総合的に勘案した上で、必要と判断される場合に限り、株式を政策的に保有します。保有する株式については、配当等も含めた保有にともなう便益やリスク等を踏まえ、総合的観点に立って、毎年保有の検証を行い、保有の必要性が低下した銘柄については、適宜売却を行います。また、当該株式に係る議決権行使にあたっては、当該議案の内容が投資先企業の中長期的な企業価値の向上や持続的な成長につながるかどうか、また当社の株主利益を毀損するおそれがないかとの観点から、個々の議案毎に検討を行い、当該会社と事業上の関係の深い所管部門において賛否を判断します。

③当社は、当社と取締役との利益相反取引については、法令および取締役会にかかる社内規則

に基づき、取締役会の決議および報告を要することとします。また、当社と関連当事者との取引については、市場価格や市場金利等を勘案して決定し、当該取引は法令等に従い、計算書類の注記表および有価証券報告書において開示します。

3. ステークホルダーとの適切な協働

当社は、会社の持続的成長には、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識のもと、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに、社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。

(1) 経営理念、企業行動憲章等の策定

①当社は、経営理念を、創業以来受け継いできた住友化学の基本精神・使命・価値観と捉え、各種研修等を通じて役職員への浸透を図るとともに、社会課題解決への貢献を含めステークホルダーへの価値創造を配慮した経営を行い、その実績を含む非財務情報を当社ホームページ等にて開示します。

②当社は、コンプライアンスを企業経営の根幹と位置付け、事業活動を行っている世界各国において、諸法令だけでなく、企業倫理の遵守を徹底するための活動に注力します。そのために、コンプライアンス体制の拠り所となる基本的精神として『住友化学企業行動憲章』を定め、さらに行動規範を規定したものと『コンプライアンスマニュアル（住友化学企業行動要領）』を定め、それらの内容は、各種研修を通じて役職員へ浸透を図り遵守させます。

(2) サステナビリティ、ダイバーシティ等への対応

当社は、ESG（環境・社会・ガバナンス）、サステナビリティ（持続可能性）、ダイバーシティ（多様性）等を巡る課題について積極的・能動的に取り組み、その内容を「住友化学レポート（統合報告書）」、「サステナビリティ・データブック」、当社ホームページ等を通じて、積極的に開示します。この取り組みを加速するため、「サステナビリティ推進基本原則」を策定し、かかる原則のもと、「サステナビリティ推進委員会」を設け、各種取り組みを俯瞰的に検証するとともに、グループ全体を通じて総合的な取り組みを推進しています。

(3) 内部通報制度の整備

当社は、コンプライアンス違反またはその疑いに気づいた役職員、その家族、取引先、その他当社事業に何らかの関与がある者が、当該違反またはその疑いを通報できるスピークアップ窓口を設置し、適切に運用します。

また、経営陣幹部に関する通報は、通報対応の独立性を確保するため、監査役会にのみ報告を行い、監査役会の助言の下調査を実施するとともに、調査の結果必要と判断される場合には、監査役会が必要な対応策について助言を行う体制を導入しています。

4. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ利用者にとって有用性の高い情報の提供に努めます。

(1) 情報開示の充実

①経営理念については当社ホームページ等にて開示するとともに、経営戦略、中期経営計画については、経営理念に基づき策定・実行し、ホームページ等を通じて、開示します。

②経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き、ならびに、取締役会が経営陣幹部の選任・解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続きは別紙1のとおりとします。

(2) 外部会計監査人

監査役会は、外部会計監査人の選任に関する基準の策定、外部会計監査人の独立性・専門性の確認、その他適正な監査の確保に向けた適切な対応を行います。

5. 取締役会等の責務

当社は、監査役制度を採用します。監査役の過半数を社外監査役とし、会社経営の健全性はもとより、効率性の面についても有益な意見を得ることとし、さらにその意見を業務執行に活かすことで、監査役の機能の充実化を図り、監視機能を強化します。上記に加えて、取締役会の監督機能をより一層強化し、経営の透明性・客観性を高めることを目的として、複数の社外取締役を選任します。

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、独立社外役員の役割を重視しつつ、変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに、業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど、取締役会の役割や使命を適切に履行します。

(1) 取締役会の役割・責務

①当社は、法令による取締役会の専決事項および定款の規定等に基づき、経営方針・事業戦略や業務執行上の重要案件等について取締役会で決議します。また、経営陣に委任した業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会における業務執行の状況についての報告の充実化を図ります。

②当社は、常務執行役員以上を会長・社長後継者候補とし、重要な職務を担当させ日々経営に関与させることで、求められる知識・経験・能力を養います。取締役会は、常務執行役員以上にそうした場が適切に用意され、かつ実際に運用されているか監督します。

(2) 適時開示、内部統制、リスク管理等に関する体制の整備

①適時開示の体制については、コーポレートコミュニケーション部が主管部署となり、関連部署と連携してタイムリーかつ継続的な情報開示を行います。金融商品取引法および証券取引所が定める開示規則等に要請される開示事項の他、投資家の投資判断に影響を与えると思われる情報も積極的に開示します。

②内部統制の体制については、「内部統制委員会」を設け、取締役会で定めた「内部統制システムの整備に係る基本方針」に基づき、住友化学グループにおける内部統制システムを強化し、業務を適切に遂行するとともに、常に状況の変化に応じてその点検・整備を行います。

③財務報告に係る内部統制の体制については、内部統制・監査部が事務局として内部統制報告制度への対応を行い、その状況について「内部統制委員会」に報告します。また、内部統制報告書について、監査法人より適正意見を受けられるよう適切に対応します。

④コンプライアンスの体制については、「コンプライアンス委員会」を設け、グループ全体のコンプライアンスの状況を把握・調査し、監督し、必要に応じて適切な改善を図るよう所管する各種委員会および関係各部門へ勧告します。

⑤全社的なリスク管理の体制については、グループ全体に関わるリスク管理に関する方針の立案や、リスク情報の収集、社内への周知徹底等の諸施策について、「内部統制委員会」で審議します。また、重大なリスクが顕在化した場合に迅速に対応するため、「リスク・クライシスマネジメント委員会」を設置し、個別のリスク・クライシスの対処方針等を審議します。

⑥内部監査担当部署の実施する内部監査ならびに内部統制報告制度の計画、実施の経過およびその結果については、適宜、内部監査担当部署から、直接、取締役会および監査役会へ報告を行い、情報を共有したうえ必要な連携を図っています。

(3) 監査役および監査役会の役割・責務

①「監査役監査基準」において、監査役の基本姿勢、目標、心構えなどについて定め、監査役はこの基準に従って監査を行います。

②社外非常勤監査役は独立の立場で各々の経験と専門家としての視点から助言・勧告等の意見の表明を行います。社内常勤監査役は会社出身者として社内事情に精通し、継続的に監査・情報収集を行います。両者は緊密に協力し、監査役会を運営します。

(4) 独立社外取締役

①当社の独立社外取締役は、経営および業務執行の監督を行うとともに、経営方針、経営改善についての助言その他ステークホルダーの立場に立った有益な意見を述べます。また、取締役会に対して答申を行う役員指名委員会のメンバーにも就任し、経営陣幹部の選解任に大きな影響力を有し、監督機能の実効性を高めます。

②当社は、独立社外取締役が取締役会での議論に積極的に参画するため、独立社外取締役を対象とする取締役会の事前説明会や経営計画、事業戦略、各事業部門の状況等に関する説明会、国内外の事業所視察等を適宜行うとともに、独立社外取締役および独立社外監査役のみからなる懇談会を年数回開催し、このような場を活用して、独立社外取締役相互の情報交換、認識共有を図ります。

③当社は、社外取締役と経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携をとる必要が生じた場合にタイムリーに必要な連絡・調整等を行えるように、連絡ルート、連絡方法等を整えます。また、社外取締役の情報収集の強化を図るべく、適宜、社外監査役と社外取締役との連携を図ります。

④当社は、社外取締役および社外監査役を独立役員として指定する基準を「別紙2」のとおりとします。

(5) 任意の委員会の設置

当社は、取締役会の下に社外役員を主要な構成員とする役員指名委員会、役員報酬委員会を設置し、取締役候補・監査役候補の指名および経営陣幹部の選任、ならびに取締役等の報酬制度、報酬水準等について必要な助言を得ます。

また、役員報酬委員会は、取締役会からの委任を受け、「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針」に基づき、経営陣幹部ならびに取締役の個人別報酬額を決定します。

(6) 取締役会全体のバランス、多様性および規模に関する考え方

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

- ・当社事業に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・経理・会計等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・法律、コンプライアンス、内部統制等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者
- ・他社での経営経験あるいは産業・社会等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者

・グローバルな事業展開に対応できる豊富な国際経験を有する者

(7) 取締役会の実効性確保

当社の取締役会は、毎年、取締役会の実効性に関し、各取締役・監査役によるアンケート結果、および、監査役会から出された意見を参考にしつつ、社外取締役、社外監査役、会長、社長を出席メンバーとする社外役員懇談会と、社内取締役等を出席メンバーとする経営会議において、意見交換を実施することで評価分析を行います。取締役会では、これらの意見をもとにして、取締役会の実効性評価に関する総括を実施します。この評価結果の概要を開示します。

(8) 取締役会における審議の活性化

①社外取締役は、取締役会において、それぞれの専門的知見や豊富な経験に基づき、活発に意見を述べ、経営陣は社外取締役の意見を尊重し、経営に活かします。

②取締役会の運営については、定時取締役会を月1回の頻度で開催し、毎年7～6月の年間開催スケジュールをその前年に決定し、取締役および監査役に周知します。取締役会での審議時間は、終了時刻をあらかじめ設定することはせずに、必要かつ十分な時間を毎回確保します。

(9) 取締役・監査役へのトレーニング

当社は、取締役・監査役が期待される役割・責務を適切に果たすため、取締役、監査役ならびにその候補者に対し、経営に関する知識習得や視野拡大等に資する各種の研修・相互研鑽活動を継続的に実施します。

6. 株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話に努めます。

(1) 株主との対話に関する基本方針

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

(2) 組織体制

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

(3) 定期的な取り組みと経営陣等への報告

建設的な対話を促進するため経営戦略説明会や決算説明会等を定期的で開催します。株主との対話に際してはコンプライアンスを徹底し、インサイダー情報の漏洩には十分留意します。対話によって把握された意見等は定期的に経営陣等に報告します。

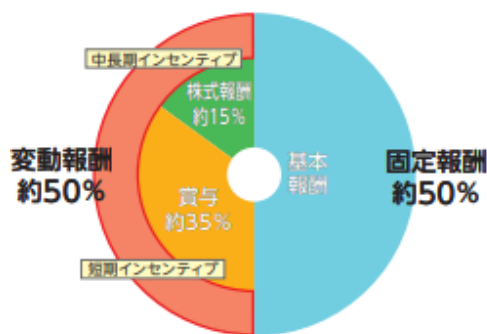
【経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針・手続き】

1. 役員報酬の基本方針

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

《取締役（社外取締役除く）の報酬構成イメージ》

中期経営計画の業績目標達成時の報酬構成



※2022～2024年度中期経営計画目標ベース

2. 各報酬要素の仕組み

(1) 基本報酬

基本報酬は、上記1(5)～(6)の方針に基づいて、その水準を決定します。

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

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

なお、各人の支給額は、役位別基準額に基づいて決定します。

(2) 賞与（短期インセンティブ）

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

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

《賞与算出フォーミュラ》

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

(3) 株式報酬（中長期インセンティブ）

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

《譲渡制限付株式報酬制度の概要》

①譲渡制限期間

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

②譲渡制限の解除

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

ただし、a)当該対象者が正当な理由により、任期が満了する前に当社の取締役又は取締役を兼務しない執行役員のいずれの地位をも退任した場合、又は、b)当該対象者が任期の満了後においても、譲渡制限期間の満了前に正当な理由以外の理由により、当社の取締役及び取締役を兼務しない執行役員のいずれの地位をも退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数及び譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとする。

③株式没収条件

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

3. 役員報酬決定の手順

当社は、経営陣幹部および取締役の報酬制度および報酬水準ならびにそれらに付帯関連する事項に関する取締役会の諮問機関として「役員報酬委員会」を設置しています。本委員会は、取締役を構成員（過半数は社外取締役）とし、役員報酬制度や水準等の決定に際して取締役会に助言することで、その透明性と公正性を一層高めることを目的としています。

取締役の報酬は、2006年6月23日開催の第125期定時株主総会の決議によって定められた報酬総額の上限額（年額10億円以内）の範囲内において決定します。また、取締役（社外取締役を除く。）に対して譲渡制限付株式を付与するために支給する報酬額については、2022年6月23日開催の第141期定時株主総会の決議によって定められた上限額（年額4億円以内）の範囲内において決定します。

取締役会は、役員報酬委員会からの助言を踏まえ、役員報酬の決定方法を審議、決定します。なお、経営陣幹部および取締役の個人別報酬額は、取締役会の授権を受けた役員報酬委員会が、「経営陣幹部、取締役に対する報酬決定方針」に基づき決定します。

【経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き】

＜選任方針＞

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

＜選任手続き＞

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

＜解任方針・手続き＞

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

別紙2

【独立役員の指定に関する基準】（2015年6月23日改訂）

1. 本基準は、当社が、当社の社外役員（社外取締役および社外監査役をいう）を、国内各証券取引所の有価証券上場規程に規定する「独立役員」に指定するにあたっての要件を定めるものとする。
2. 以下の①ないし⑨に定める要件のいずれにも該当しない場合は、原則として、当社と重大な利害関係がないものとみなし、独立役員に指定することができるものとする。
 - ① 当社および当社グループ会社の業務執行者（社外取締役を除く取締役、執行役員および従業員（名称の如何を問わず当社および当社グループ会社と雇用関係にある者））
 - ② 当社の主要な顧客・取引先の業務執行者。主要な顧客・取引先とは、次のいずれかに該当する者をいう。
 - (ア) 当社に製品またはサービスを提供している取引先、または当社が製品またはサービスを提供している取引先のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度1年間の取引総額が、当社単体売上高の2%を超える者または当社への売上高が2%を超える者。
 - (イ) 当社が借入れを行っている金融機関のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度末における借入総額が、当社単体借入総額の2%を超える者。ただし、2%以下であっても、有価証券報告書、事業報告等の対外公表文書に借入先として記載している金融機関は主要取引先に含める。
 - ③ 当社から役員報酬以外の報酬を得ているコンサルタント、公認会計士、弁護士等の専門家のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度における当社からの役員報酬以外の報酬支払総額が1,000万円を超える者。ただし、1,000万円以下であっても、該当者の年収の50%を超える場合は、多額の報酬を得ているものとして取り扱う。
 - ④ 当社と取引のあるコンサルティング・ファーム、税理士法人、法律事務所等の法人もしくは組合等の団体のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度における当社への売上高

が2%もしくは1,000万円のいずれか高い方を超える団体に所属する者。

- ⑤ 当社の株主のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度末における議決権保有比率が総議決権の10%以上（直接保有および間接保有の合算比率）である者またはその業務執行者
 - ⑥ 当社が株式を保有している会社のうち、独立役員に指定しようとする直近の事業年度末における当社の議決権保有比率が総議決権の10%以上（直接保有および間接保有の合算比率）である者またはその業務執行者
 - ⑦ 当社の法定監査を行う監査法人に所属する者
 - ⑧ 過去において上記①に該当していた者、ならびに前1年間もしくはそれと同視できる期間において上記②ないし⑦に該当していた者
 - ⑨ 次のいずれかに該当する者の配偶者または2親等以内の親族
- (ア) 上記①ないし⑦に掲げる者
- (イ) 前1年間もしくはそれと同視できる期間において、当社および当社グループ会社の業務執行者に該当していた者（社外監査役を独立役員に指定する場合には、業務執行者でない取締役または会計参与（当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む））
- (ウ) 上記(ア)および(イ)に定める業務執行者とは、各会社および取引先の業務執行取締役、執行役員および部長職相当の従業員である重要な業務執行者をいい、部長職相当未満の者を含まない。
- (エ) 上記(ア)にかかわらず、上記④における「団体に所属する者」とは、「重要な業務執行者およびその団体が監査法人や法律事務所等の会計や法律の専門家団体の場合は公認会計士、弁護士等の専門的な資格を有する者」でない者を含まない。
- (オ) 上記(ア)にかかわらず、上記⑦の「監査法人に所属する者」においては、「重要な業務執行者および公認会計士等の専門的な資格を有する者」でない者を含まない。
3. 上記2に規定する要件に該当しない場合であっても、独立役員としての責務を果たせないと判断するに足る事情があるときには、当該社外役員を独立役員に指定しないこととする。
4. 上記にしたがい独立役員に指定すべきとする社外役員につき、本人の書面による同意に基づき独立役員に指定し、当社が上場している証券取引所に届出を行う。なお、届出の前に、取締役会および監査役会にて報告するものとする。

以上