

サステナビリティへの多面的な取り組み

信越化学グループは、持続可能な社会の実現と企業の持続的な成長の両立を目指しています。そのため企業規範^{*}の実践を通じて社会の課題解決に貢献する取り組みを推進しています。同時に、人材、環境、ガバナンスに重点を置いて中長期的な価値創出につながるESG体制の強化を多面的に進めています。

※ 企業規範(巻頭ページ)参照

ESGの推進

当社グループでは、企業規範を実践し、株主、投資家、顧客、取引先、地域社会、従業員というあらゆるステークホルダーの皆さまに貢献することを、企業の社会的責任と捉えています。ESGに関する課題への取り組みは、持続的な成長によってこの社会的責任を果たしていく上で不可欠なものであると認識しています。このため、ESGの基本方針および各種社内規程を定め、これに基づいて企業活動を進めています。

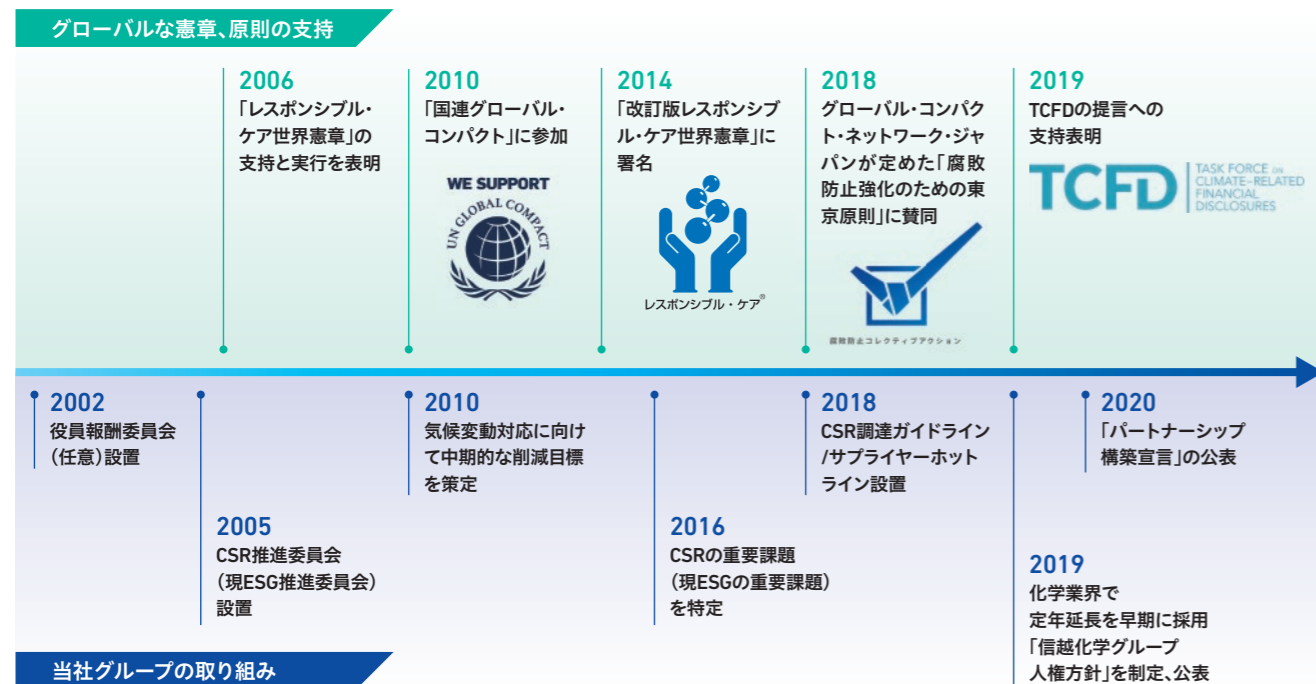
また、グループ全体でESGを推進していくため、当社社長をトップとするESG推進委員会を組織しています。同委員会には、当社取締役や部門長、グループ各社のESG担当者など約50名が参加し、あらゆる企業活動をESGの視点で検証し、取り組みの指針などを策定しています。

ESGの基本方針

当社グループは、

1. 持続的な成長により企業価値を高め、多面的な社会貢献を行います。
2. 安全を常に最優先とする企業活動を行います。
3. 省エネルギー、省資源、環境負荷低減に絶えず取り組み、地球環境との調和を図ります。
4. 最先端の技術と製品を通じ、地球温暖化の防止と生物多様性の保全に取り組みます。
5. 人権の尊重と雇用における機会の均等を図り、働く人の自己実現を支援していきます。
6. 適時そして的確な情報開示を行います。
7. 倫理に基づいた健全で信頼される、透明性ある企業活動を行います。

ESG活動強化の歩み



2020年度の取り組み

ESG推進委員会では、2020年度の当社グループが取り組むべき課題として下記の3点を取り上げ、ESG活動を強化しました。

3つの課題

- 1 「持続可能な開発目標(SDGs)」と経営の統合
- 2 人権デューデリジェンス^{*1}
- 3 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)^{**2}への対応

※1 企業が①人権方針の策定と開示 ②自社の企業活動が人権に与える影響の評価 ③負の影響の防止と是正 ④パフォーマンスの追跡と開示、といったPDCAサイクルを繰り返すことで、社内外の人権に関連する悪影響を認識、防止し、対処すること

※2 G20の要請により2015年12月に金融安定理事会が設立した、気候変動に関連する財務情報開示の特別チーム

1 SDGsと経営の統合

企業規範にのっとり当社グループが提供している多様な製品は、国連が掲げるSDGsの達成にも貢献しています。2020年度の経営目標では、2019年度に引き続き「SDGsに貢献する」を掲げ、SDGsの社内浸透を推進しました。

2020年度の信越化学の投資案件の98.6%がSDGsに貢献する内容であり、省エネルギーやCO₂削減への投資も48億円に達し、温室効果ガス15,665CO₂-トン削減の効果を上げています。

2 人権デューデリジェンス

当社グループは、常に人権を尊重することを礎として事業に取り組んでいます。2019年5月には、その人権尊重の取り組みをとりまとめ、全社的な活動の推進と社外への発信をさらに強化するため「信越化学グループ人権方針」を制定しました。

また、世界人権宣言、ILO^{*}国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際的な行動規範を遵守し、「差別の禁止」「尊厳を傷つける行為の禁止」「プライバシーの保護」「労働基本権の尊重」「児童労働・強制労働の禁止」などの人権尊重に向けた活動を徹底しています。また、人権デューデリジェンスの一環として、2019年12月から国内外グループ会社を対象に人権リスク調査を実施、2020年度はフォローアップを実施しました。今後、この調査結果から当社グループの人権リスクを特定し、当社グループにおける顕著な人権課題に対処していきます。

※ ILO(International Labour Organization):国際労働機関

3 TCFDへの対応

2017年2月にTCFDより「企業は、中長期の複数の気候変動の予測と将来シナリオを元に、自社のリスクと機会を分析し、財務への影響度を開示すべき」との提言が行われました。当社グループは、2019年5月にこの提言の支持を表明し、経済産業省、金融庁、環境省などにより設立された「TCFDコンソーシアム」に参加しました。2020年度は、気候変動が当社に与えるリスクと機会の特定と分析を行いました。引き続き、気候変動シナリオ分析を実施するなど、同提言に沿って気候変動に関する情報開示の強化を図っていきます。

サステナビリティへの多面的な取り組み

重要課題(マテリアリティ)の特定

当社グループでは、2005年にCSR推進委員会を設置。同委員会では、ISO26000の中核主題やステークホルダーの要請などを精査して当社グループにおける「CSRの重要課題」の特定に取り組みました。2015年には同委員会において重要課題案を取りまとめ、当社の全役員による業務執行の決定機関である常務委員会の決定を経て、正式に「重要課題」を特定しました(下図参照)。

CSR推進委員会を発展させたESG推進委員会では、これらの重要課題について改めて検討を行い、2018年12月にその全ての課題を「ESGの重要課題」として継承することとしました。

当社では、全ての活動の礎である「法令遵守、公正な企業活動」をはじめとした9つの重要課題を特に注力すべき取り組みとしています。

重要課題

当社グループでは、重要課題への取り組みを通じて、既存事業の強化や新規事業の創出を進め、SDGsに貢献しています。

E (Environment:環境) S (Social:社会)



働く人の安全の確保と健康の促進



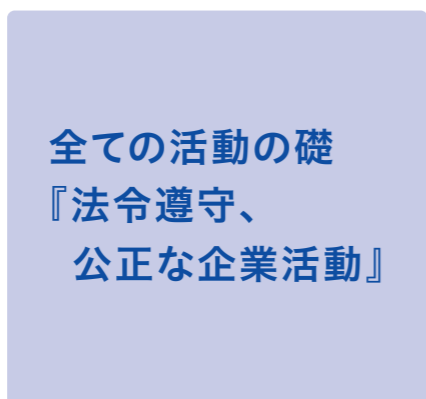
省エネルギー、省資源、環境負荷の低減



製品の品質の向上、製品の安全性管理



CSR調達の推進、原料調達の多様化



全ての活動の礎 『法令遵守、公正な企業活動』



人間尊重、人材育成、多様性の促進



知的財産の尊重と保護



社会貢献活動



適時、的確な情報開示、ステークホルダーとの対話

重要課題のリスクと機会

重要課題	リスクと機会(代表例)	課題に対する取り組み
全ての活動の礎 法令遵守、公正な企業活動	リスク 法令違反や不正の発生、社会からの信頼の喪失による企業価値の毀損 など 機会 企業価値の礎の形成、リスクの排除、顧客からの信頼醸成と商機の拡大、優秀な人材の採用と定着 など	<ul style="list-style-type: none"> 研修などを通じたコンプライアンス意識の向上 贈収賄防止策の徹底 など
E 省エネルギー、省資源、環境負荷の低減	リスク 温室効果ガスに関する規制の強化、原料の価格上昇や調達困難 など 機会 環境負荷低減と生産性向上による競争力強化や環境に貢献する製品の需要の拡大 など	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減の促進、気候変動への対応 水資源の保全 廃棄物削減 など
働く人の安全の確保と健康の促進	リスク 事故、環境問題が地域社会と従業員に与える影響や自然災害による設備の損害、感染症の流行に伴う操業への影響 など 機会 事故の未然防止と新しいプロセス開発による安定生産と生産性向上 など	<ul style="list-style-type: none"> 安全教育の実施 環境保安監査の実施 職場環境の改善 など
製品の品質の向上、製品の安全性管理	リスク 製品の品質・安全性の問題による信頼喪失 など 機会 約束した品質の製品を期日どおりに納入し続けることで醸成される顧客からの信頼 など	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理 品質監査、支援 製品の安全性管理 など
CSR調達の推進、原料調達の多様化	リスク 原材料の調達困難による製造停止や出荷への影響 など 機会 調達先の多様化による最適価格でかつ安定した原材料等の調達や、CSR調達の徹底による顧客と社会からの信用の獲得 など	<ul style="list-style-type: none"> 「信越化学グループCSR調達ガイドライン」の改訂 下請法の遵守 紛争鉱物排除の取り組み など
S 人間尊重、人材育成、多様性の推進	リスク 自社の事業活動やサプライチェーンにおける人権侵害の発生 など 機会 人権尊重を基本とする事業活動による、優秀な人材の採用と安定雇用 など	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の人権意識の醸成 多様性の促進 ワークライフバランス制度の充実 人権デューデリジェンスの実施 など
知的財産の尊重と保護	リスク 知的財産の侵害による製品販売の停滞 など 機会 知的財産の保護と活用による独自開発の促進 など	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産、情報資産の適切な管理 サイバーセキュリティの強化 など
社会貢献活動	リスク 企業活動の内容が社会のニーズと合致しないことによる信頼の喪失 など 機会 事業の安定による雇用促進と納税、地域社会との信頼関係の醸成 など	<ul style="list-style-type: none"> 募金活動 地域貢献活動 など
適時、的確な情報開示、ステークホルダーとの対話	リスク 情報の非開示や不十分な開示による企業価値の毀損、ステークホルダーからの信用の喪失 など 機会 適正な市場評価の形成、企業価値向上、ステークホルダーと社会からの信頼の獲得 など	<ul style="list-style-type: none"> 適時、的確な会社情報の開示 ステークホルダーとの対話の推進 など

より詳細な取り組みはサステナビリティサイトをご覧ください
<https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/>

サステナビリティへの多面的な取り組み

人材

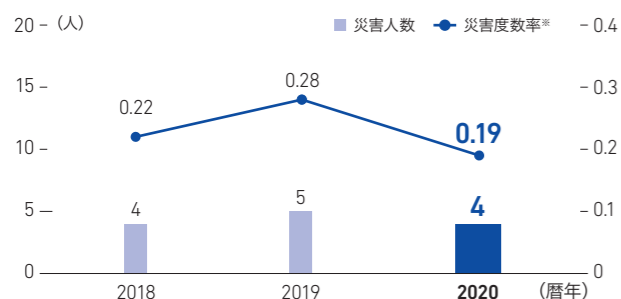
信越化学グループは全ての企業活動の礎は人材であると考えています。このため、ESGの基本方針においても「安全の最優先」「人権の尊重」「雇用の機会均等」「働く人の自己実現の支援」を明確に掲げています。さらに2021年度には、経営目標として「働きがいのある職場の増進」を明示し、安心して働き続けられる環境の整備、人材育成や多様性の確保に向けた取り組みに力を注いでいます。

重要課題：働く人の安全の確保と健康の促進

安全・安心な職場づくり

当社グループでは、「重大な事故は絶対に発生させない」「休業災害ゼロ」を目標に、リスクアセスメントを通じて負傷または疾病につながるリスクを徹底的に洗い出し、リスクを排除し低減することで、安全で快適な職場づくりに取り組んでいます。

休業災害人数と度数率の推移(信越化学および国内連結会社)



安全教育受講者数

対象範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
信越化学	7,970	9,751	11,774	19,411	32,527
連結	22,166	24,829	28,013	39,328	46,998

未然事故防止への取り組み

当社グループでは、毎年春と秋の2回、各製造事業所で環境保安監査を実施しています。2020年度は工場の操業にかかる重大リスクの対策の検討結果と、保安力評価による自己評価結果、および評価結果の改善に向けた自主活動の実施状況と今後の活動計画などを重点に監査し、災害の未然防止とともに安定操業につなげています。

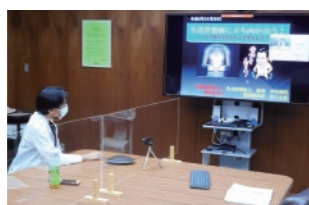
また、各事業所のボトムアップ活動として、長年「ヒヤリハット※1・気がかり提案」活動を続けており、2020年度は信越化学4工場において、職場で気づいた身近なヒヤリ事象の提案※2が7,131件ありました。この活動は、最も多くの安全改善に結び付けることができています。

※1 作業者が職場や身の回りで体験したヒヤリあるいはハットした事例。
 ※2 提案事例の一部は、ホームページに掲載しており、定期的に更新しています。

従業員の心身の健康

メンタルヘルス研修

従業員がいきいきと働けるよう、メンタルヘルス研修を行っています。また、長時間労働者に対してはメンタル相談や個別健康指導も行っています。



リモートによる健康指導 (2020年10月)

新型コロナウイルス感染対策

入社時の検温、通勤および勤務中のマスク着用、手指の消毒、出張の禁止、電話会議やWeb会議の活用、来訪者の検温などを徹底しています。本社と支店では出勤率を下げ、在宅勤務を推進しています。



コロナ感染対策を講じた通勤(フィリピン) (2020年12月)

重要課題：人間尊重、人材育成、多様性の推進

当社グループは、信越化学の機関決定を経て2019年5月に「信越化学グループ人権方針」を制定し、同年12月から国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権リスクの調査を行いました。この結果を元に人権課題を特定し対処していきます。

また、従業員の一人一人が健康で自己実現やキャリア形成を可能にする、働きやすい職場づくり、人材育成に取り組んでいます。外部変化やグローバルな事業展開に対応すべく、海外での現地採用に加え、国内における外国人の採用にも取り組んでいます。2016年度から女性の活躍推進の目標を掲げるなど、ダイバーシティを推進しています。

当社は化学業界では比較的早く、2019年4月から従業員の定年を60歳から65歳に引き上げ、60歳以降も昇給や昇格が可能な制度を導入しました。

女性の活躍推進のための目標*

2021年度からの5年間で

1. 採用時の女性比率を事務系40%、技術系10%とする。
2. 係長を含む女性の管理職者の数を2014年度比で4倍にする。

※ 対象は、信越化学の従業員と出向者。

女性管理職者数の推移*



※ 対象は、信越化学の従業員と出向者。

ワークライフバランス

育児支援制度

育児休業制度は子どもが満3歳になるまで取得可能です。また、短時間勤務制度は、子どもが小学校を卒業するまで利用することができます。さらに、在宅勤務制度の活用も推進しています。

2020年度の育児休業制度利用者数は女性66名、男性84名でした。

介護支援制度

当社グループでは介護をしながら働く従業員のために介護支援制度を設け、介護をしながら仕事を続けていくことができる環境を作っています。さらに、2014年度より「健康管理・介護サポート」サービスの提供を始め、社外の専門家による相談窓口を設置しました。

2020年度の介護休業取得者数は2名でした。

人材開発

当社では、さまざまな環境の変化に対応できる柔軟な発想力と変化を恐れず挑戦する自発性を有する人材を求めています。キャリアプランニングは、「環境が人を育てる」とも言いますが、日常業務を通してのOJT(On the Job Training)を重視しています。体系だった研修も大切ですが、本質的な成長は日常の経験の積み重ねの中にあると考えています。

若手社員にも、海外業務や大きなプロジェクト業務を一員として担わせることもその一環です。一段上の質の高い仕事にチャレンジすること、経験豊富な先輩や上司と共に仕事をし、また達成感を共有することで、能力開発・人材育成を進め、次への挑戦意欲を醸成しています。社員の成長が会社の成長につながるという考え方の下、画一的ではなく、一人一人にあった育成を進めています。



エチレン工場の職場メンバー(シンテック社)

サステナビリティへの多面的な取り組み

環境

当社グループでは、製品の製造時だけでなく使用から廃棄に至る全ての過程で、地球環境への負荷を減らすことが重要であると認識しています。このため、生産過程などで地球環境への負荷の削減を徹底するだけでなく、製品の使用が環境負荷の低減につながる製品の開発に努めています。

気候変動への対応

当社グループは、世界が目指す「2050年カーボンニュートラル」に向け、事業活動を通じて温室効果ガスの排出削減に取り組んでいます。

信越化学グループの製品の特長

1 石油への依存度が低い	3 温室効果ガス排出量の削減に貢献
2 製造工程における省エネルギーの徹底	4 低炭素製品、リサイクルの進む製品

気候変動への対応の体制

社長が委員長を務めるESG推進委員会を中心に気候変動対策に取り組んでいます。2020年度は、気候変動に関する分科会を12回開催。業務執行の検討と決議を行う常務委員会に今後の気候変動への対応を提案し、討議を経て承認されました。

気候変動への対応の戦略

当社グループは、環境負荷の抑制と人間社会の持続的発展を目指し、次のような取り組みを進めています。

- 1 徹底した生産の効率化による、温室効果ガス排出量の削減
- 2 環境貢献製品の開発、製造、供給によるお客さまや社会の効率化への貢献
- 3 再生可能エネルギーの導入
- 4 物流における温室効果ガス排出量の削減
- 5 温室効果ガス排出量を削減するための対策とその実行

気候変動が事業活動に与えるリスクと機会

信越化学の取締役や部門長で構成されるリスクマネジメント委員会が気候変動によるリスクも含め、事業を取り巻くさまざまなリスクに備え、リスクの排除に取り組んでいます。2020年度には当社事業についてシナリオ分析を行い、気候変動が事業活動に与えるリスクと機会を特定しました。今後、さらに対象とする事業を広げて分析を続けます。

気候変動による事業機会：2°Cシナリオ

用途	詳細	影響度
樹脂窓	●省エネ住宅の普及とともに断熱性に優れた塩化ビニル樹脂製の窓枠（樹脂窓）の需要増。	大
電気自動車、ハイブリッド車、燃料電池車	●インバーター制御などのパワー半導体デバイス、自動運転、AI向けの半導体シリコンの需要増。 ●車体の軽量化で燃費向上に役立つ高性能で小型のレア・アースマグネットの利用増。 ⇒ P19「環境対応車を支える信越化学グループの製品」へ	大
風力発電機	●発電機の高効率化およびメンテナンスコストの削減に寄与するレア・アースマグネットの需要増。	大
エアコン	●コンプレッサーモーターのインバーター制御デバイスに使用され、省電力に貢献する半導体シリコンの需要拡大。 ●コンプレッサーモーターのエネルギー効率を高め消費電力量を削減するレア・アースマグネットの需要拡大。	中
航空機	●電動化やハイブリッド化に不可欠な小型で強力なレア・アースマグネットの需要拡大。機体の軽量化、燃費向上に貢献。	中
産業用モーター	●産業用モーターの効率を上げ、消費電力量を削減するレア・アースマグネットの需要拡大。	中
サービスロボット	●省エネ対応ロボット制御モーター用半導体や、医療用、災害対策用ロボットへの採用が広がる半導体シリコンの需要増。	中

気候変動による事業リスクと対応策：2°Cシナリオ

事象	当社へのリスク	影響度	対応策
規制強化による電力価格の上昇	●電力コストの増大	大	●スコープ2*排出量の削減（電力使用量が少ない生産工程や高効率な機器の導入など）
世界各国での炭素税の導入、炭素排出枠の設定	●炭素税の支払い ●炭素排出枠の達成のための排出権の購入費用の発生	中	●スコープ1*排出量の削減（生産工程の効率化、CO ₂ を排出しないエネルギーの使用など） ●水素還元鉄の材料への利用 ●温室効果ガスの絶対量での削減目標の設定、達成 ●各国の炭素税等の環境規制に関する情報を収集し、対策を施す
異常気象の発生（台風、河川の氾濫など）	●生産拠点の浸水 ●サプライチェーンの寸断	小	●生産拠点の高上げや重要な設備の周辺への防水壁の設置 ●生産拠点の複数化 ●原材料の調達先の多様化 ●製品在庫の確保 ●損害保険への加入

※ スコープ1: 自社が所有、支配する施設からの直接排出（例：重油や天然ガスなどの燃焼時の排出）
スコープ2: 自社が購入したエネルギーの製造時の排出（例：購買電力の発電時などの排出量）

気候変動による事業リスクと対応策：4°Cシナリオ

事象	当社へのリスク	影響度	対応策
異常気象の発生頻度の上昇 ----- 降水パターンの変化などによる洪水の発生頻度の上昇	●生産拠点の浸水 ●サプライチェーンの寸断	大	●生産拠点の高上げや重要な設備の周辺への防水壁の設置 ●生産拠点の複数化 ●原材料の調達先の多様化 ●製品在庫の確保 ●損害保険への加入
一部の国での炭素税の導入や炭素排出枠の設定	●炭素税の支払い ●排出権の購入費用や課徴金の支払いの発生	小	●スコープ1排出量の削減 ●水素還元鉄の材料への利用 ●温室効果ガスの絶対量での削減目標の設定、達成 ●各国の炭素税等の環境規制に関する情報を収集し、対策を施す
電力価格	●IEA*のシナリオ分析（現行施策シナリオ）によると、電力価格は上昇しない。このため、当社へのリスクはない	—	—

※IEA(International Energy Agency): 国際エネルギー機関

環境対応車を支える信越化学グループの製品



「小型でも強い磁力」が強みのレア・アースマグネットを活用して自動車などの省燃費化を進めたり、大容量、軽量で長持ちするリチウムイオン電池材料の開発など、モビリティの進化を支えています。

レア・アースマグネット

当社のネオジム磁石*1は、環境対応車であるハイブリッド車(HV車)や電気自動車(EV車)の心臓部ともいえる駆動モーターや発電モーターに使用されています。環境対応車は従来のガソリン車に比べ、排気ガス中の二酸化炭素の量をHV車で約40%、EV車では100%の削減が可能です。当社の試算では、2019年に当社のネオジム磁石が環境対応車に使用されたことで、CO₂の排出を28万トン削減できました。これら環境対応車の使用年数を10年と仮定した場合、10年間で約300万トンのCO₂削減につながります。今後もガソリン車から環境対応車への乗り換えが加速し、2050年にはEV車の世界普及率が100%になると予想*2されています。なお、当社のレア・アースマグネットの製造の主たる拠点である日本(福井県)とベトナムの電力調達先の再生可能エネルギー比率は、それぞれ34%、47%です。

当社は製品の提供を通して環境負荷低減にさらに大きな役割を果たしていきます。

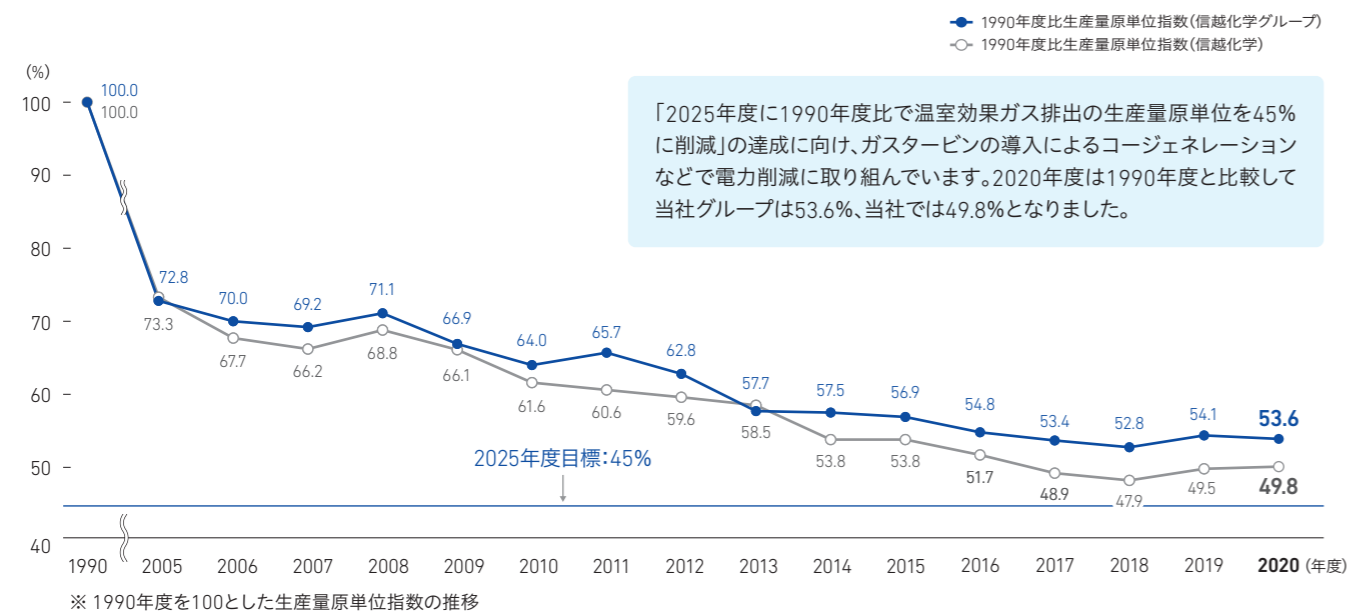


*1 ネオジム磁石: レア・アースマグネットの一種。ネオジウムや鉄、ボロンなどを主成分とする極めて磁力の強い磁石。磁力の強さを生かして、モーターなどの小型化、省エネルギーに貢献している。
*2 出典: IEA「Energy Technology Perspective 2017」

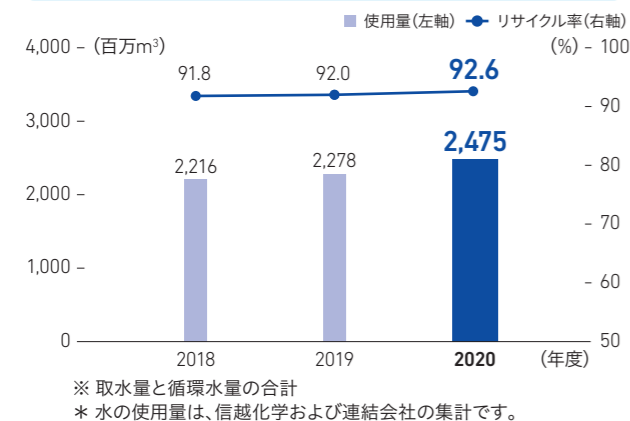
サステナビリティへの多面的な取り組み

省エネルギー、省資源、環境負荷の低減

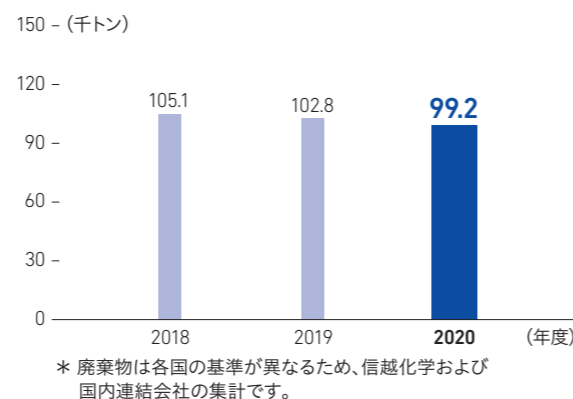
温室効果ガス排出量の推移*



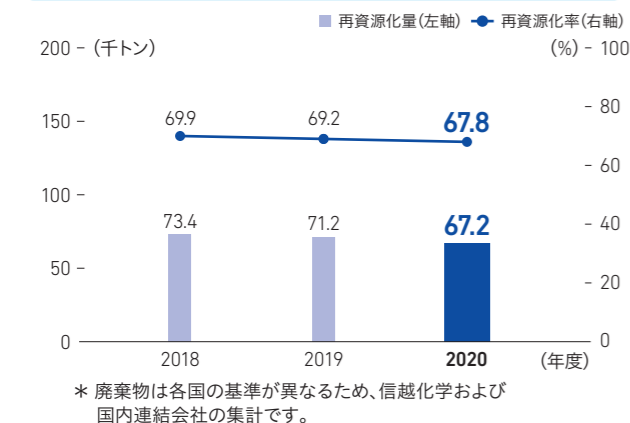
水の使用量の推移



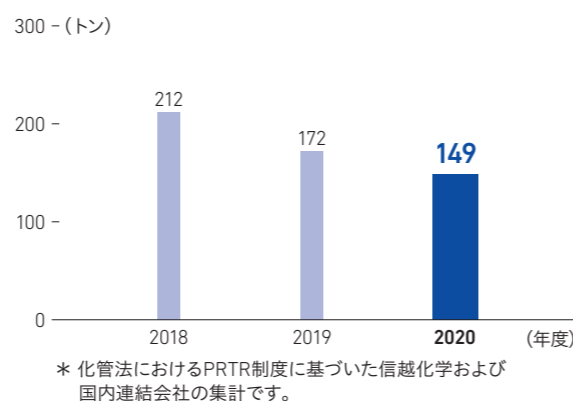
廃棄物発生量の推移



廃棄物再資源化の推移



PRTR制度指定物質 総排出量の推移



ガバナンス

コーポレートガバナンスの考え方・取り組み

より詳しい情報は、当社ホームページのコーポレートガバナンス情報とコーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。

WEB https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/esg_governance/

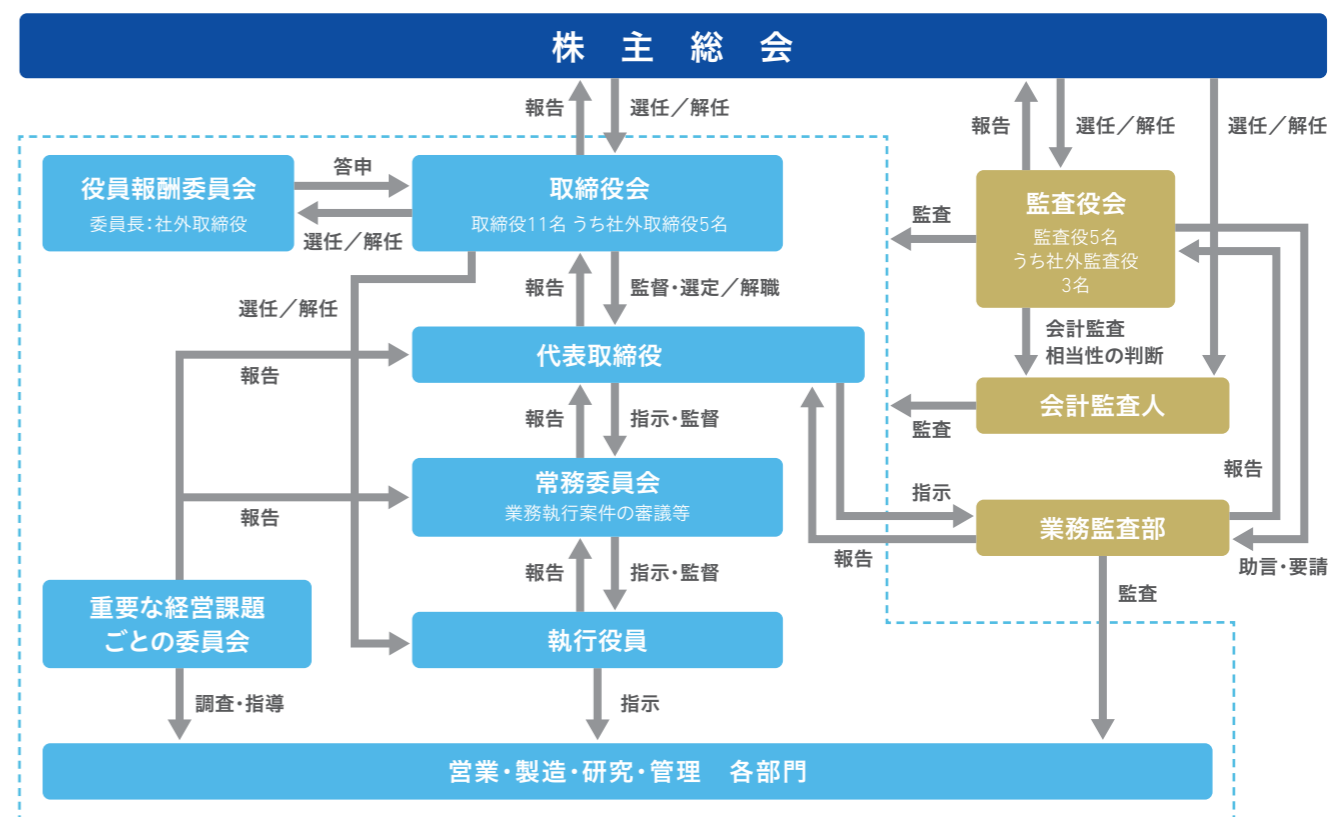
基本的な考え方

当社は「企業価値を継続して高め、株主の皆さまのご期待にお応えする」という経営の基本方針を実現するために、事業環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制や諸制度を整備しています。また、経営における透明性の向上や監視機能の強化という観点から、株主や投資家の皆さまへの的確な情報開示に取り組むことを当社のコーポレートガバナンスの基本として、経営上の最重要課題の一つに位置付けています。

企業統治の体制 (2021年6月29日現在)

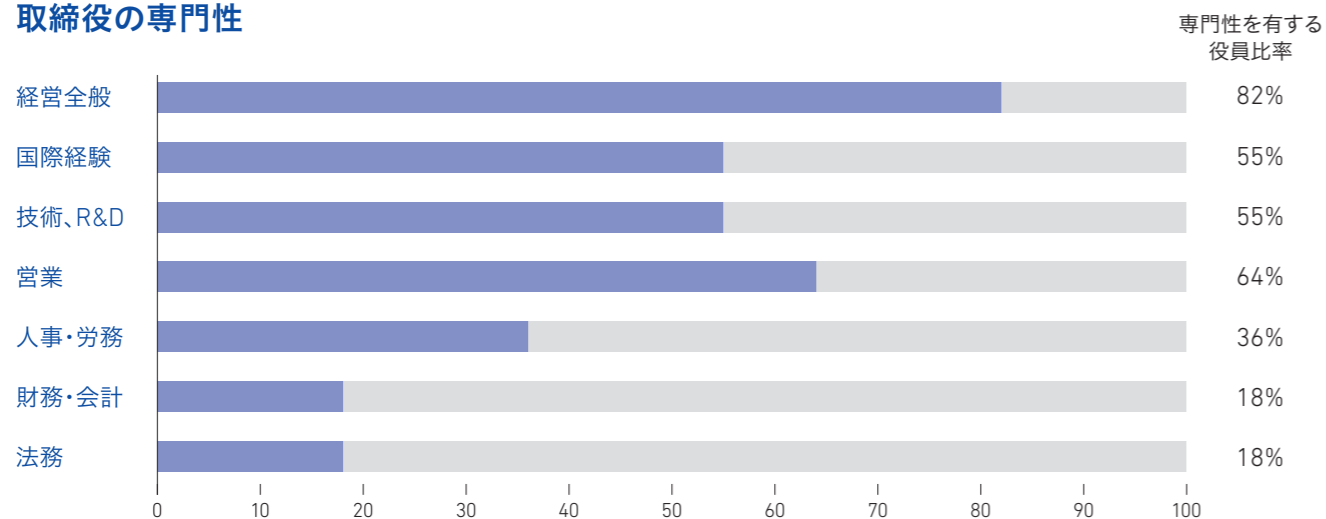
当社では、独立性の高い社外監査役3名を含む合計5名の監査役により監査役会を構成しています。また、監査役による監査を支える人材および体制の充実に努め、監査役と内部監査部門の連携により、監査役による監査機能が十分に果たされる運用に取り組んでいます。さらに、独立性の高い社外取締役5名が監査役や内部監査部門との連携のもと、経営に対する十分な監督を行うことで、監査役の機能を有効に活用しながら経営に対する監督機能を強化する仕組みを構築しています。

このように、望ましいガバナンス体制の確立と株主および投資家の皆さまからのご信認の確保に向けて、監査役設置会社制度を採用しています。また、業務執行の主な審議および決定機関として、法定の取締役会のほかに常務委員会を設置し、それぞれ原則として月1回開催しています。さらに取締役会の諮問機関として社外取締役を委員長とする「役員報酬委員会」を設置し、役員報酬や取締役・監査役候補者の指名などにかかる透明性と妥当性を確保しています。なお、当社は執行役員を設けています。



サステナビリティへの多面的な取り組み

取締役の専門性



役員報酬について

当社は、2002年から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。同委員会は社外取締役フランク・ピーター・ボポフ氏を委員長として、事業年度ごとの業績および経営全般への各取締役の貢献度を総合的に審査し、評価した結果を取締役に答申しています。

報酬額またはその算定方法に係る基本方針

当社の取締役の報酬は、中長期的な企業価値の向上に資する報酬体系とし、役員報酬委員会の審査、評価を踏まえ、その答申に基づき取締役会で決定されます。その内容は、役職、職責等に応じた「固定報酬」と、企業価値向上のためのインセンティブとして年次業績を勘案した「業績連動報酬」のほか、職務遂行および業績向上に対する意欲や士気を高め、株主価値向上に資するインセンティブ(株価連動報酬)としての「ストックオプション」です。

当社の監査役の報酬は、監査役の協議により決定されます。その内容は、監査役としての職責に応じた「固定報酬」です。

経営に対する監督・けん制機能が期待される社外取締役および監査役には、「業績連動報酬」の支給および「ストックオプション」の付与はしていません。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別総額、対象となる役員の員数(2021年3月期)

役員区分	報酬等の種類(百万円)			対象となる役員の員数(人)	報酬等の種類(百万円)	
	固定報酬	業績連動報酬	計		非金銭報酬等	対象となる役員の員数(人)
取締役(社外取締役を除く)	1,071	565	1,637	17	214	16
監査役(社外監査役を除く)	36	-	36	2	-	-
社外役員	165	-	165	8	-	-

- (注) 1. 上記には、2020年6月26日開催の第143回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでおります。
 2. 当社は、2008年6月27日開催の第131回定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止いたしました。
 3. 非金銭報酬等はストックオプションであり、会計基準に従い、当事業年度において費用計上した金額です。従って、金銭として支給された報酬等ではなく、また、金銭の支給が保証された報酬等でもありません。
 4. 取締役への「固定報酬」、「業績連動報酬」及び「非金銭報酬等」には、使用人兼務取締役に対する使用人分は含まれておりません。なお、使用人兼務取締役に対する使用人給与として重要なものはありません。
 5. 取締役(社外取締役を除く)への「固定報酬」、「業績連動報酬」の計に「非金銭報酬等」を加えた報酬等の総額は1,851百万円です。

コンプライアンス

内部統制システム

内部統制システムの整備の状況

当社は「取締役の職務の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その他会社および子会社の業務の適正を確保するための体制」(会社法第362条第4項第6号等)を整備するための方針として、「内部統制基本方針」を定めています。同基本方針に従って、内部統制システムを構築、運用するとともに、常時見直しを行い、より適切かつ効率的な内部統制システムの整備に努めています。

監査役監査および内部監査の状況

当社の監査役は、社内重要会議への出席のほか、重要書類の閲覧、事業所および子会社のWeb方式による監査その他の調査などを通じて業務執行に対する監査を行っています。また、監査の実効性を高めるため、四半期毎に会計監査人から会計監査に関する報告、説明を受け、意見交換を行うとともに、随時の情報交換や意見交換を行い、連携を図っております。監査役の業務を補助する者として、業務監査部および法務部の職員が監査役スタッフを兼任しています。

内部監査の組織体制としては、専任部署である業務監査部が業務活動の適法性および合理性の観点から各部門の業務監査を実施し、その結果については、経営者、社外取締役、監査役などに報告を行っています。

監査役は、定期的に業務監査部から内部監査の状況に関する報告、説明を受け、意見交換を行い、連携を図っています。常勤監査役は随時、業務監査部から活動状況および内部監査の結果等の報告を受け、必要に応じ助言および要請を行っています。監査役が会計監査人から監査計画や会計監査に関する報告、説明を受ける際には、業務監査部も出席し、三者の連携をより実効あるものとし、監査機能の強化に努めています。

納税コンプライアンス

当社グループが企業規範に掲げる「遵法に徹した公正な企業活動」の考え方にのっとり、企業活動を通じて得た利益について各国法令に基づき適正に申告、納税し、社会に貢献しています。なお2020年度の連結会社全体の納税額は1,014億円です。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」への対応状況につきましては、各原則全てを実施しています。

(詳細はコーポレート・ガバナンス報告書等をご覧ください。)

WEB https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/esg_governance/