

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

JSRグループは、企業理念「Materials Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」を着実に実現しうる企業として、経営の効率化と透明性・健全性の維持により継続的に企業価値を創造し、すべてのステークホルダーから信頼され、満足される魅力ある企業の実現を目指しています。JSRは、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視・監督を行う制度を基礎としつつ、執行役員制度、独立性と豊富な事業経験や高度な専門性を有する社外取締役および社外監査役の選任、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会・指名諮問委員会の設置、短期・中長期の業績連動報酬の導入等の施策により、経営監督機能を強化し、経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化に継続的に努めています。

ガバナンス強化の変遷

当社は、経営監督機能を強化し経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化を実現すべく、独立社外取締役の選任、指名・報酬諮問委員会の設置、取締

役会実効性評価等の取り組みを行ってきました。2021年度には役員報酬制度の健全性を確保することを目的として一定の事由が生じた場合にインセンティブ報酬の全部または一部を返還させるまたは没収するマルス・クローバック条項を導入するなど、継続してガバナンスの強化に取り組んでいます。

ガバナンスハイライト

役員報酬の業績連動

当社の役員報酬は、固定報酬、年次賞与に加え、2024年度を最終年度とした中期経営計画および事業構造改革の着実な遂行を目的とした事後交付による業績連動型株式報酬、および譲渡制限付株式からなり、企業価値の向上だけでなく、株主の皆さまとの価値共有などを意識した構成となっています。詳しくはP.45を参照ください。

取締役会の多様性

グローバル化、IT化、デジタル化等の事業環境の急速な変化に対応すべく、2019年度はJSR初の外国籍CEO(最高経営責任者)を、2021年度には投資会社のパートナーとしての経験豊富な外国籍社外取締役を選任しました。また2020年度からは女性社内取締役が継続して選任され、取締役会のさらなる多様性の拡充を進めています。取締役候補者の指名に際しては、取締役会として必要な知識・経験・能力、多様性、規模(人数)およびそれらのバランスを

詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。

<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/governance.shtml>

確保することを基本とし、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者を選任しています。

女性取締役

1名

外国人取締役

2名

社外の力を活用したガバナンス体制

現在の監査役会は、監査役3名のうち2名が独立性と高度な専門知識と豊富な経験を有する弁護士および公認会計士で構成されています。

また、JSRグループが成長領域と見込む分野の社外取締役を配置しています。

社外取締役
比率

44%

社外監査役
比率

66%

取締役会の主な審議事項

事業関連

- ・ エラストマー事業の会社分割および承継会社の株式譲渡
- ・ Inpria Corporation買収
- ・ 各事業の進捗状況報告および中長期戦略レビュー
- ・ コーポレート・ガバナンスコードに基づく政策保有株式の保有方針の確認および売却
- ・ サステナビリティ経営に関する報告
- ・ サイバーセキュリティ状況報告

ガバナンス体制

取締役会

取締役会は経営戦略の方向付けを行い、重要な意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。また、独立社外監査役2名を含む監査役3名全員が出席し、意見陳述を行っています。

今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々々の事業戦略に応じて、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性を確保するとともに、12名を超えない範囲で最適な規模を維持していきます。

経営会議

意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、CEO、社長、CEOまたは社長が指名する執行役員または部長により構成される経営会議を原則として毎週1回開催し、当社グループの経営の基本政策、経営方針、経営計画にかかわる事項ならびに各部門の重要な執行案件について、審議および方向付けを行い、または報告を受けます。

経営課題会議

CEO、社長およびCEOまたは社長が指名する執行役員により構成される経営課題会議を原則として毎月1回開催し、当社グループの経営の基本政策および経営方針にかかわる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針、事業戦略の変更について、前広な議論あるいは情報・課題

認識共有により方向性の討議を行い、取締役会、経営会議の審議に反映させています。

役員会議

CEO、社長および全執行役員により構成される役員会議を開催し、経営の状況および課題の周知徹底を図っています。なお常勤監査役も出席しています。

監査役会および監査役

監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役によって構成され原則毎月1回報告、協議、決議を行っています。

監査役監査および内部監査、会計監査の状況

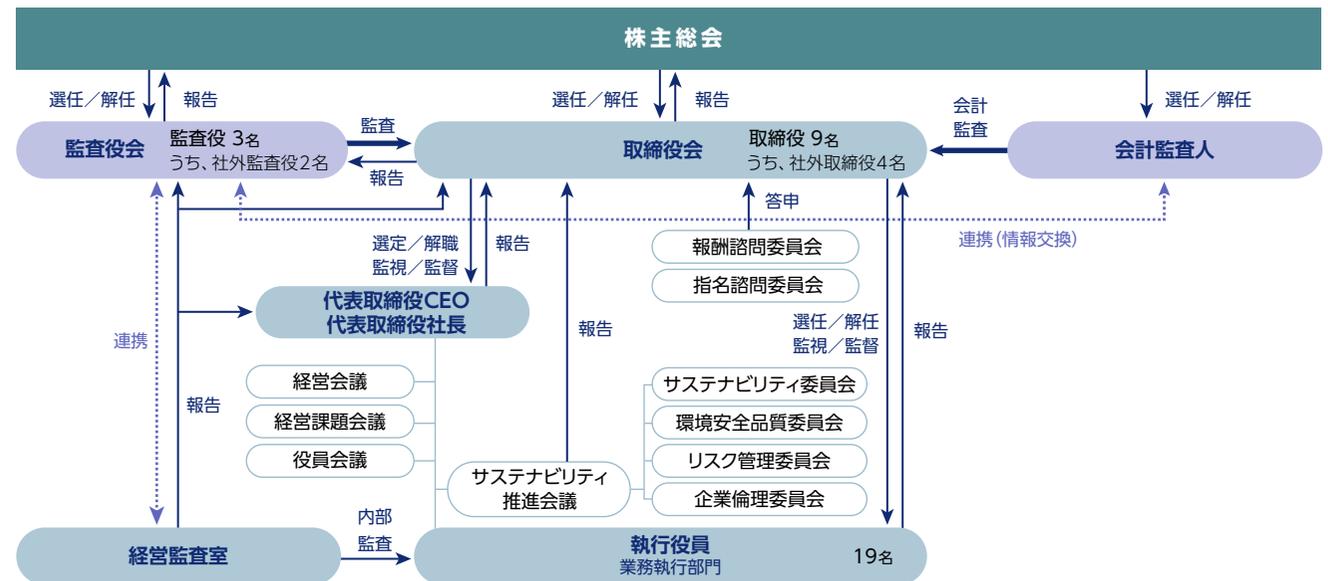
(1) 監査役監査

監査役は、監査役監査基準に基づき取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況の把握に努めるとともに、会計監査人ならびに取締役および使用人から報告を受け、審議のうえ監査意見を形成しています。

(2) 内部監査

JSRではJSRグループの内部統制システムの実効性の向上を目的に、「経営監査室」を設置し、当社グループ各社を対象として、コンプライアンス監査および業務監査等の

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年6月17日現在)



内部監査を定期的実施し、その結果を取締役、関連部門、監査役等に報告をしています。

(3) 会計監査

監査役は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取や監査結果の報告を受けるだけでなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っています。

サステナビリティ推進会議

JSRグループは、企業理念に立脚してさまざまなステークホルダーと良好な関係を築き、信頼され必要とされる企業となるため、すべてのステークホルダーに貢献する活動を推進する目的で「サステナビリティ推進会議」を設置しています。サステナビリティ推進会議の下には、「サステナビリティ委員会」、「環境安全品質委員会」、「リスク管理委員会」、「企業倫理委員会」の4つの委員会を設置しています。

取締役会の実効性評価

JSRの取締役会では、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、実効性の向上を通じて、当社の企業価値の最大化を図っています。2021年度の実効性評価の結果、当社の取締役会は有効に機能しているとの結論を得ました。今後も実効性評価を実施していきます。

2021年度取締役会実効性評価の概要

およびその評価結果の概要

評価プロセス

JSRの取締役9名全員（うち独立社外取締役4名）および監査役3名全員（うち独立社外監査役2名）に対するアンケート調査を実施し、取締役会においてアンケート結果や記載された意見に関する複数回の議論を経て、自己評価方式による評価を実施しました。なお、2021年度はアンケート回答の集計・分析等において専門的な知見を持つ第三者を起用しました。

結論

当社取締役会は、以下の点から有効に機能していると結論づけました。

評価理由

- ・ 取締役会は、社内外の取締役と監査役が、国籍、性別等の多様性や専門性の観点からも適切に配置され、メンバーそれぞれが自身の経験、知見を活かしながら、中長期の企業価値の向上に向けた議論と執行の監督および後押しを担う会議体として機能していること。また、昨年の評価において重要な経営課題として挙げられたエラストマー事業の構造改革や半導体材料事業およびライフサイエンス事業の成長に向けた投資等の実行についての意思決定と進捗のモニタリングが適切に行われたこと。
- ・ 取締役会の運営にあたり、重要な経営課題、リスク等に関する議題が適切に付議され、また、社外メンバーへ事前に十分な情報提供が行われることで、取締役会において透明性が高く、自由かつ活発な議論が行われていること。

- ・ 指名諮問委員会、報酬諮問委員会は適切なメンバー構成のもと十分な議論を行い、独立性・客観性を保ちながら、適切な答申を行うことで、取締役会の監督機能を強化していること。昨年の評価において課題と認識されたグローバルな視点もふまえた報酬制度の継続の見直しについても、適切な対応がなされたこと。
- ・ 取締役会として投資家・株主とのコミュニケーションを重要な取締役会の役割・責務と位置付け、取り組み状況について取締役会として四半期ごとに議論を行うとともに、取締役会メンバーが株主・投資家との直接の対話を行うことで、資本市場から期待される視点を当社の運営、職務執行に反映させ、企業価値を最大化する努力を行っていること。

取締役会実効性評価を行うなかで改めて確認した以下の重要な経営課題の進捗状況およびそれらに影響を与える外部環境の変化（環境問題や地政学リスク等）について、今後の取締役会において議論を行い、執行状況をモニタリングしていくとともに、今年度の評価において指摘された取締役会実効性に関する課題事項について今後継続的に取り組んでいきます。

重要な経営課題

- ① 激変する経営環境にも対応できる持続的（サステナブル）で強靱（レジリエント）な組織・事業構造の確立
- ② 半導体材料事業の成長戦略の実現
- ③ ライフサイエンス事業の基盤強化と確実な成長
- ④ カーボンニュートラルや従業員エンゲージメントの最大化等、事業の持続的な成長に向けた課題への取り組み
- ⑤ デジタルトランスフォーメーションを含むイノベーションへの投資の継続

指摘された課題事項

- ・ 現在の取締役会は有効に機能しているが、今後の取締役会の機能としては、モニタリング機能をより強化していく必要がある。モニタリングモデルへの移行にあたっては、具体的なモニタリングの在り方や取締役会の規模・構成、取締役の資質・多

様性等を検討し、長期的にも会社の変化を促すことができる取締役会を目指していく必要がある。

- ・取締役会におけるサステナビリティ経営に関する議論は従前より進展しているものの、さらなる活性化のための方策を検討していく必要がある。
- ・社外取締役、社外監査役に対する支援体制全般については、高く評価されているものの、社外取締役、社外監査役の事業に対する理解をさらに深めるために、コロナ禍において実施が困難であった現地視察をオンラインで行うなど、研修・教育に関する支援体制を充実していく必要がある。

役員報酬

JSRはグローバル企業として企業グループの競争優位性を保つためにグローバルに優れ、かつ多様性のある経営人財を育成、採用を図り、株主の皆さまとの利益を共有するために役員に対して短期、中長期のインセンティブを設定し、透明性を保ちつつ、経営戦略および事業戦略の確実な実行を目指す報酬基本方針を設定しています。

- (1) 競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営のさらなる推進のため、国籍を問わず多様で優秀な人財を引き付け、確保し、報奨することができる報酬制度であること。
- (2) 当社の持続的発展を目指した経営戦略上の業務目標達成を動機付けるため、その達成に向け、健全な企業家精神の発揮を経営者にもたらすものであること。
- (3) 在任中の株式保有の強化を通じて株主の皆さまと当社役員の利益を積極的に共有することにより、中長期的な企業価値の向上を促進する報酬制度であること。

報酬ガバナンス

報酬等の決定プロセス

取締役の個人別の報酬等の決定方針や報酬制度、個別の報酬額等は、取締役会にて審議・決定を行います。取締役会の審議・決定に際しての独立性・客観性を確保するとともに取締役会の監督機能と説明責任を果たす能力を強化すべく、報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

報酬諮問委員会の審議・答申事項

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の対象者の報酬と項目について審議し、取締役会に対して答申または監査役会に対して助言を行います。

対象者：社内取締役（代表取締役および役付取締役を含む）、社外取締役、監査役、執行役員、相談役、顧問、名誉会長、その他重要な使用人

報酬制度

	報酬の種類	支給または付与等の時期	総会承認の概要
固定報酬	基本報酬	月次支給	取締役：上限額を月額60百万円（内社外取締役10百万円） 監査役：上限額を月額10百万円
	年次賞与	毎年一定の時期に支給	上限額を年額432百万円
業績連動報酬	パフォーマンス・シェア・ユニット	原則として、2021年度にユニットを付与し、業績評価期間終了後に株式および金銭を一括して交付および支給	・金銭報酬債権および金銭の総額の上限：対象期間につき80万株×交付時株価 ・交付上限株式数の上限：対象期間につき40万株
	譲渡制限付株式付与のための報酬	毎年一定の時期に支給	・年額400百万円以内かつ株式総数年40万株以内 ・譲渡制限解除は3～30年間までの間で取締役会が予め定める期間、かつ、譲渡制限期間中、取締役会が定める正当な理由による退任等が生じた場合。

審議項目：報酬方針の策定、報酬制度の設計、業績目標の設定、インセンティブ報酬の合理性、報酬水準・ミックスの妥当性、報酬制度に基づく各役位の報酬額の決定等

報酬諮問委員会の構成・委員長の属性

当社の報酬諮問委員会の構成は、委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしています。報酬諮問委員会の委員長は、独立性・客観性と説明責任を果たす能力の強化の観点から実効的な委員会運営を図るべく、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定することとしています。また、報酬諮問委員会には、外部の報酬コンサルタントとしてWTW（ウイリス・タワーズワトソン）および事務局がオブザーバーとして参加しています。

JSRの報酬制度

報酬の種類

当社の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与に加え、2024年度を最終年度とした中期経営計画および事業構造改革の着実な遂行を目的とした事後交付による業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）、持続的な企業価値の向上と株主の皆さまとの価値共有を促進することを目的とした譲渡制限付株式（非金銭報酬）から構成されています。なお、社外取締役および監査役の報酬は、役割に鑑み基本報酬のみとしています。

報酬水準の妥当性

上記の報酬構成およびその支給割合の検討に際し、外部の報酬コンサルタントが有する役員報酬データベースに基づき、当社の事業規模や業種・業態に類似する企業等を同輩企業として報酬ベンチマークを毎年行い、報酬諮問委員会が報酬水準の妥当性を検証しています。また、海外事業の統括等を担当する取締役の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に際しては、その担当地域における役員報酬調査データに基づき、上記同様の手法を用いて報酬ベンチマーク分析を毎年行い、役位ごとの職責やグループ経営への影響の大きさを考慮して、報酬諮問委員会で報酬水準等の妥当性を検証しています。

取締役（社外取締役を除く）報酬の構成要素割合

取締役（社外取締役を除く）報酬の構成要素割合については、経営責任の重い役位上位者に対し、業績結果の反映割合を高める方針に基づき、役位上位者の業績連動部分の割合を高める一方で業績目標の達成に係る潜在的风险等を考慮し、役位ごとの報酬水準を決定しています。基本報酬を100とした場合の各報酬構成要素の割合（業績連動報酬は目標を100%達成時の標準額）は下表の通りとなります。なお、北米事業の統括等を担当するCEOの報酬構成割合については、その担当地域の役員報酬構成要素割合に関する外部専門機関による調査を参考とし設定しています。

経営体制の継承と評価（指名諮問委員会の取り組み）

JSRは2015年度に指名諮問委員会を設置しました。現

在、同委員会は独立社外取締役を委員長とする独立社外取締役4名（委員長含む）、代表取締役CEOおよび代表取締役社長兼COOの6名で構成され、CEOおよび社長の選解任、取締役会の構成および選任や当社グループの経営体制、重要な経営ポストの継承計画について客観的かつ長期的に検討を行っています。

2021年度についても、CEOおよび社長から同委員会に対する年間経営活動報告が行われ、年間経営活動に対する評価を行いました。また、今後の経営層の後継者計画や取締役会の構成および選任等に関する検討を行いました。

指名諮問委員会

JSRでは役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、独立

基本報酬を100とした場合の各報酬構成要素の割合（業績連動報酬は目標を100%達成時の標準額）

		基本報酬	業績連動報酬			基本報酬： 業績連動報酬
			年次賞与	パフォーマンス・ シェア・ユニット (1事業年度当たり)	譲渡制限付株式	
取締役 (除く社外取締役)	CEO	100	100	200	200	100:500
	社長	100	30	約38	約38	100:105
	専務執行役員 常務執行役員 上席執行役員兼務	100	25	約23	約23	100:70

※専務執行役員およびその下位職務の取締役兼務者には、取締役兼務手当が表とは別に支給される。

社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力等の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続きならびに取締役、役付執行役員(上席執行役員含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に報告しています。

また、CEOおよび、または社長は、指名諮問委員会に広範な戦略的経営活動を含めて年間経営活動報告を提出します。指名諮問委員会は報告に基づき、CEOおよび、または社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の可否を進言します。

取締役の解任

CEOを含む取締役の解任が必要な事由が生じたとき指名諮問委員会が判断した場合は、適時に審議を行い、その結果を取締役に報告します。CEOおよび、または社長の解任について審議する際には社外取締役のみで議論をする機会を設けるなど、審議の透明性を確保しています。上述の年間経営活動報告提出を起点として、CEOおよび、または社長の業績、パフォーマンス評価、経営の置かれた状況、経済見通し等に基づき、毎年、CEOおよび、または社長の選解任や任期を判断します。

取締役候補者の選任基準

取締役候補者の指名に際しては、経営上の重要な意思決定および業務執行の監督を適切かつ機動的に行うため、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性および規模のバランスを確保することを基本とし、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者を選任しています。

取締役会として必要な知識・経験・能力等については、中長期的な経営方針および戦略を踏まえて具体的な要素を特定し、スキル・マトリックスとして開示しています。

取締役および監査役のスキル・マトリックス

	氏名		企業経営経験	営業・マーケティング	製造・研究開発・知財	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	サステナビリティ	グローバルゼーション	コア事業領域に関する専門的知識・経験	
										デジタルソリューション	ライフサイエンス
取締役	エリック ジョンソン		○	○	○			○	○	○	○
	川橋 信夫		○	○	○			○	○	○	○
	高橋 成治				○				○		
	立花 市子						○	○			
	江本 賢一					○			○	○	
	関 忠行	社外 独立役員				○	○	○	○		
	デイビッド ロバート ヘイル	社外 独立役員	○			○		○	○		○
	岩崎 真人	社外 独立役員	○	○	○		○	○	○		○
	牛田 一雄	社外 独立役員	○		○			○		○	
監査役	岩淵 知明					○	○	○			
	甲斐 順子	社外 独立役員					○	○			
	徳弘 高明	社外 独立役員				○	○		○		

監査役候補者の選任基準

会社法等の法令や定款・社内諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程、業務執行状況を監査し、経営の透明性と健全性を確保するという観点から、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者の中から、監査に必要となる豊富な経験と高度な専門知識を有する者(うち1名は財務・会計に関する適切な知見を有するもの)を選任することとしています。特に、社外監査役については、独立性を有し、法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する者を選任することとしています。

取締役・監査役に対するトレーニング方針

新任執行役員に対し、将来の取締役候補者としての観点から、新任取締役向けの社外講習会等に参加する機会を提供しています。新任の社外取締役および社外監査役に対し、JSRおよび当社の事業への理解を深めるための導入教育や工場・研究所の見学等を実施しています。また、取締役会開催時には、当社の事業に関連の深いテーマを「特定テーマ」として取り上げて意見交換を行う機会を設け、当社の事業課題等についての理解のみならず、他の取締役や監査役との意思疎通を深める機会を提供しています。さらに、株主総会開催前に定期的に、外部講師によるコーポレート・ガバナンスおよび法改正状況等を振り返る研修を徹底しています。

サクセッションプラン

CEOおよび、または社長の後継者については、複数の後継者候補に対し、必要なスキルを獲得するためのトレーニングやリーダーシップ向上のためのコーチングを実施

し、指名諮問委員会が後継者候補と面談を行い候補者選定に携わるなど、客観性・透明性のある手続きにより、計画的に育成・選定しています。

社外役員の主な活動状況(2021年度)

氏名	地位	主な活動状況
松田 譲	取締役	当期開催の取締役会18回のうち18回に出席し、医療用医薬品およびバイオケミカルにおいて国際的な事業を営む会社の経営を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を活かし、議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保を通じて企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員長を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員長として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
菅田 史朗	取締役	当期開催の取締役会18回のうち18回に出席し、光応用製品、産業用機械その他において国際的な事業を営む会社の経営や財界活動を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を活かし、議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保を通じて企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
関 忠行	取締役	当期開催の取締役会18回のうち18回に出席し、総合商社として国際的な事業を営む会社の経営経験、CFOとしての財務・経営に関する豊富な経験および会社から独立した社外の視点を活かし、議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保を通じて企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
デイビッド ロバート・ヘイル	取締役	取締役就任後に開催された取締役会13回のうち13回に出席し、長期的な投資を行う投資会社のパートナーとして、また、投資先における取締役としてグローバルに経営管理、事業変革・拡大等に携わってきた豊富な経験、国際的な視野および社外の視点を取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保を通じて企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
加藤 久子	監査役	当期開催の取締役会18回のうち18回に、監査役会18回のうち18回に出席し、公認会計士および税理士としての財務・会計に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、当社の監査に活かし、取締役会等において議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保に貢献いただいております。
甲斐 順子	監査役	監査役就任後に開催された取締役会13回のうち13回に、監査役会13回のうち13回に出席し、弁護士としての法律に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、当社の監査に活かし、取締役会等において議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保に貢献いただいております。

社外取締役メッセージ



社外取締役
関 忠行

JSRは2022年4月に創業以来最大の事業構造改革を完遂しました。その後も事業ポートフォリオの変革を推進し、半導体材料事業・ライフサイエンス事業の基盤強化や次世代への投資に取り組んでいます。

こうしたなかで取締役会が議論の軸とすべきは、将来の企

業価値をいかに増大するかです。特に昨今、経済・社会両面での価値向上は企業にとって必須の課題です。当社もレジリエンスとサステナビリティを重要戦略に掲げ、ESG、人的資本、R&D、DXなど非財務面での取り組みを強化しています。いずれも潜在的な価値向上につながる重要な施策です。

今後は社外取締役として、当社固有のダイナミックな動きを妨げず、さらに活性化させていくという視点のもと、財務・非財務両面で経営をモニターし、強固なガバナンスの構築を支えたいと考えています。



社外取締役
デイビッド ロバート
ヘイル

JSRの取締役会は、変革と成長を通じてステークホルダーに長期的な価値創造をもたらすことに注力しています。JSRは、デジタルソリューション事業とライフサイエンス事業に経営資源を集中し、企業価値を成長させる戦略で、社内・社外取締役が足並みを揃えています。その戦略の中で、社外取締役は主に重要テーマの審議に注力するとともに、経営陣を監視・支援しています。例えば、昨年度は、Inpria社の買収が取締役会の議題の1つとなりました。この買収により、フォトレジスト分野で、JSRは長期的な技術的優位性と市場シェ

アを確保でき、株主と社会への価値創造につながると期待されます。そのため、この買収を承認しました。

JSRはグローバル企業であり、日本国外にも多くの重要な顧客、従業員、欠かせない事業が存在します。私は米国人の社外取締役として、JSRの取締役会にグローバルな視点を提供しよう心がけています。これによりJSRの取締役会は、日本および海外のガバナンスや戦略的発展に関する経験を得られます。JSRのコーポレート・ガバナンスの枠組みを通じてこれらの視点を適用し、重要な戦略的課題に焦点を当て、敬意をもって率直な議論をすることを重視する文化のもとで取締役会を運営しています。このようにして、JSRの将来の変革と成長に対するすべてのステークホルダーの高い期待に応えていきたいと考えています。

株主との建設的な対話に関する方針

JSRは、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、IR業務は財務部門および広報部門を担当する執行役員が所管し、財務部門と広報部門が連携して投資家との対話を補助しています。国内外の主要な機関投資家に対し、毎年CEO、社長またはIR担当執行役員が面談し、進捗状況等を説明しています。決算財務情報のほか、事業内容、中期経営計画の内容・進捗状況等の会社情報、環境への取り組みやレスポンシブル・ケアを含むサステナビリティ推進関連情報、研究開発への取り組み等をホームページに掲載し、投資家への会社情報の発信に努めています。対話により得られた投資家の意見や質問は、IR活動報告として経営陣にフィードバックしています。対話に際し、インサイダー情報を適切に管理しています（各決算発表前のサイレント期間の設置、インサイダー取引防止の規則制定、社員教育等）。