

JSRグループ ESG基本方針・ガイドライン・指針

目 次

企業理念、経営方針、行動指針	P1
環境	P3
社会	P5
ガバナンス	P14



JSR株式会社

2022年9月 作成

企業理念、経営方針、行動指針

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。

私たちJSRグループの企業理念は、会社の存在意義を明確にしたものです。社会にとってかけがえのないマテリアルを通じて、社会に貢献し、社会の信頼に応える企業を目指してまいります。

経営方針 — 変わらぬ経営の軸

絶え間ない事業創造

絶え間ない大きな社会ニーズの変化に対し、必要なマテリアルも変わり続けます。JSRは今ある事業に留まることはなく、常に新たな事業を創造することで、社会ニーズの実現に貢献し、持続的な成長を達成します。

企業風土の進化

変わり続ける社会ニーズへマテリアルを通じて応え続けるために、人材・組織は常に進化し続けます。自身の良き風土は維持しながらも新しいものを取り入れ、進化するエネルギーに富んだ経営と組織を築き続けます。

企業価値の増大

マテリアルを通じて事業機会を創出し、企業価値の増大を目指します。そのためには、顧客満足度の向上と社員の豊かさの向上を重視し続けます。

経営方針 — ステークホルダーへの責任

顧客と取引先への責任

JSRグループの全顧客・取引先に対する責任です。

- ・移り変わる時代の多様な材料ニーズに応えるため、変化への挑戦と進化を絶やしません。
- ・顧客満足を持続的な向上を目指します。
- ・全ての取引先に誠意をもって接し、常に公正・公平な取引関係を維持し続けます。
- ・サプライチェーンにおける環境・社会に配慮し続けます。

従業員への責任

JSRグループ全社員に対する責任です。

- ・社員一人ひとりには公平な基準に基づき評価されます。
- ・社員には常に挑戦する場を提供し続けます。
- ・社員にはお互いの人格と多様性を認めあい、共に活躍する場を提供し続けます。

社会への責任

我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の人間社会に対する責任です。

- ・地域社会の責任ある一員として環境・安全に配慮した事業活動（レスポンシブル・ケア）を行います。
- ・地球環境負荷低減を含めた地球環境保全のニーズに対し、環境配慮型製品を提供し続けます。
- ・製品ライフサイクル全体から発生する環境負荷の削減に努めるとともに、環境安全配慮を行います。
- ・事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けます。

株主への責任

株主全体に対する責任です。

- ・マテリアルを通じて事業機会を創出し、企業価値の増大を目指します。
- ・経営効率の向上を常に行います。
- ・透明性が高く健全な企業経営を行うことにより、株主に信頼される企業となります。

行動指針 4つの"C"

CHALLENGE（挑戦）

JSRグループ社員一人ひとは、グローバルな視点で、常に挑戦意欲を持ち続け自発的に新しいことに着手し、例え失敗してもその経験を活かして次の成果につなげます。

COMMUNICATION（対話）

JSRグループ社員一人ひとは、共通の基本的価値観に基づき、グループ・会社の方針、部門の課題を透明性をもって共有し、同じ目標に向かって双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組めます。

COLLABORATION（協働）

JSRグループ社員一人ひとは、社内の組織の壁にとらわれない仕事の進め方を常に心がけ協力しあい、また、従来の発想にとらわれず積極的に社外との協働を取り入れて業務を進めます。

CULTIVATION（共育）

JSRグループ社員は、上下双方向の対話を重視した人材育成を通じ、上司と部下が共に成長していきます。



環境 Environment

レスポンシブル・ケアの基本方針

JSRグループは、労働安全と保安防災、環境保全、製品安全を事業活動の重要な基盤として捉え、次に示すレスポンシブル・ケア®（RC）の基本方針の下に、あらゆる事業活動を推進します。

- ①事業活動に伴うリスクの把握と対策の実行により、社員・地域社会の安全確保と環境保全、持続可能な地球環境への貢献に努めます。
- ②事業活動に必要な法規制などの情報収集と確実な展開により、法令および自主規制の遵守に努めます。
- ③安全・健康・環境に配慮した製品開発とその情報提供により、製品安全に努めます。

気候変動についての基本的な考え方

地球温暖化による環境問題（森林火災、干ばつ、生活水不足、海面上昇、絶滅危機、生態系影響など）は地球規模で発生しており、日本においても、豪雨による水害、真夏日・猛暑日の増加による熱中症などの健康被害、サンゴの白化現象といった生態系への影響などがみられています。

JSRグループは、この問題を重要課題の一つと認識し、脱炭素社会の実現に向け、製品を生産・提供する様々な過程において必要なエネルギーの使用量削減など、GHG排出量削減に取り組んでいます。

あわせて、サプライチェーンでのGHG排出量（Scope3）について、環境省発行の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づき算出・把握しています。化学製品は最終的には様々な製品に使用されているため、製品のライフサイクルにおけるGHG排出量削減に取り組むことが必要と考えています。今後もグローバルでのGHG排出量算出と把握を進め、社会全体でのGHG排出量削減に貢献していきます。

このほか、日本化学工業協会やTCFDコンソーシアムなどの他団体にも参画し、情報収集などに努めています。気候変動がJSRグループに対してリスクと機会の双方をもたらすことを認識し、シナリオ分析に基づく戦略の策定・実施を進めています。

水資源についての基本的な考え方

水資源は生物の生存に不可欠な資源であり、グローバルにみると、特に淡水は限りある貴重な資源となっています。気候変動の影響も受け、日本国内でも異常気象による自然災害により水資源が影響を受けており、水資源の適切な管理が必要とされています。

JSRグループは、この水資源を、飲料用以外に、製造工程における原料および冷却水などに使用しています。水資源のプロセス内における循環利用などに取り組むとともに、工程外に排出する際にも、適宜、浄化処理や水質確認などを行い、適切な管理と処置を通じて水資源の保全に努めています。

廃棄物削減についての基本的な考え方

気候変動や海洋プラスチック問題など、全地球的課題の解決を目指し、EUの循環型経済（サーキュラーエコノミー）への移行政策をはじめとする、循環型社会を目指す社会の動きに対応するため、製造業であるJSRグループの責任として、リサイクルの推進、廃棄物の最終埋め立て処分量の削減に取り組み、循環型社会形成に貢献していきます。

生物多様性保全についての基本的な考え方

JSRグループでは、生物多様性保全に関する方針を策定しています。

JSRグループの生物多様性保全方針

JSRグループは、持続可能な社会の構築に貢献するために、事業活動がどのように生物多様性に依存し、影響を与えているかの把握に努め、生物多様性保全への配慮を推進していきます。

- 1.天然由来の原料資材等の調達において、生物多様性保全への配慮に努めます
- 2.事業所の緑地を生物多様性に配慮したものにするための取り組みを推進します
- 3.生物多様性に配慮した製品開発を推進します
- 4.社員の参画や地域社会との連携を重視した取り組みを推進します

2012年4月 制定

化学品管理についての基本的な考え方

JSRグループはCSR推進体制のもと、環境安全品質委員会で推進項目とこれに基づく具体的な活動計画を策定して、化学品管理に関する取り組みを推進しています。

化学品管理の基本方針

JSRでは、昨今の世界的な化学品管理の動向を踏まえ、環境安全マネジメントの推進組織にて以下の3つの基本方針を定め、化学品管理に取り組んでいます。

- ① ハザードベース管理^{※1}に代わり、リスクベース管理^{※2}を目指します。
- ② グローバルに統一された様式を用いて、サプライチェーン全体での管理を指向します。
- ③ 製品の安全に万全を期すため、法規制対応に加え自主的取り組みを推進します。

※1 ハザードベース管理：物質の危険有害性のみを基準とする管理

※2 リスクベース管理：物質の危険有害性に暴露量を乗じたものを基準とする管理

安全衛生基本理念、行動指針、保安全管理の基本方針

安全衛生基本理念

「安全」は、我々にとって、何よりも優先すべき**大切な価値**であり、全ての**活動の基盤**です。日々の仕事を終え、無事に帰るとい**う、当たり前**の**幸せ**のために、安全・安心な職場作りと心身の健康作りに努めます。



安全衛生基本理念の行動指針

1. どのような状況下でも、常に安全を意識して行動する。
2. 決められたルールを遵守し、安全行動を率先する。
3. 顕在または潜在するリスクの把握と低減に努め、安全を確保する。
4. 働きやすい職場環境作り、心身の健康増進に努める。
5. コミュニケーションと創意工夫で全員参画の活動を目指す。



保安全管理の基本方針

① 高い安全行動

安全衛生基本理念が浸透、行動指針が自分事として定着し、主体的安全活動により保安力が向上している。

② 人財・組織力の強化

組織運営に必要な教育訓練プログラムの確立、実行により、高い個人スキルと組織能力、健全な組織風土を維持している。

③ 最適なリスク管理と保安対策

リスク重要度に応じた保安対策が、新技術を活用して効率的・効果的に実行されている。



社会 Social

JSRグループ人権方針

本方針は、「JSRグループ企業倫理要綱」に定めた「人権の尊重に関する行動規範」に基づき、JSRグループにおける人権尊重の考え方を具体的に説明し、その取り組みについての約束を示すものです。また、本方針を、JSRグループの事業活動における人権尊重への取り組みに関するすべての文書および規範の上位方針として位置付けます。

1. 基本的な考え方

JSRグループは、「世界人権宣言」、国連「グローバル・コンパクト」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を重要なものと認識し、その考え方に賛同し、人権を尊重します。そして、すべての事業活動において、人権尊重の責任を果たすことが求められていることを理解しています。

2. 人権の尊重

JSRグループは、すべての人の尊厳と人権を尊重し、国際規範や事業活動を行う国・地域における人権尊重に関する現地の法令・規制を遵守することを約束します。現地の法令・規制が国際規範と相反する場合には、国際規範を尊重するための方法を追求するよう努めます。そして、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向などのいかなる理由に関わらず、差別を行いません。また、個人の尊厳を傷つけるようなあらゆる種類のハラスメント行為を認めません。

3. 人権侵害加担の回避

本方針は、JSRグループの役員・従業員に対し適用し、人権を尊重し、権利の侵害や不当な差別を行わないよう求め、間接的にも人権侵害に加担しないよう努めます。また、ビジネス上の関係により、JSRグループの事業、製品またはサービスと直接的に結びつく人権への負の影響を防止または軽減するよう努め、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても、本方針を支持し、同様の方針を採用するように継続して働き掛けを行います。

4. 雇用と労働

（児童労働・強制労働の禁止）

JSRグループは、事業活動を行う各国・地域の法令で定める就業年齢に達しない児童労働および強制労働を禁止します。また、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても同様のことを求めます。

（労働基本権の尊重）

JSRグループは、事業活動を行う各国・地域における労働関係法令を遵守します。そして、従業員の団結権と団体交渉権を尊重します。

（差別の撤廃）

JSRグループは、一人ひとりの多様性、人格、人権を尊重し、採用、配置、昇進および人材育成などにおける差別を行わず、機会均等に努めます。

5. 問題発生時の対応

JSRグループは、自社の事業活動において人権への負の影響を引き起こした場合は、その救済と是正に向けて迅速かつ適切に対処します。また、ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、影響力を活用し、適切な対応をとるよう働き掛けを行います。

6. 人権侵害の予防

JSRグループは、人権侵害の発生を予防するために、「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みに沿って行動するよう努めます。また、本方針を浸透させるため、全従業員に対して適切な教育と訓練を行います。

制定日 2021年9月1日

JSR株式会社 代表取締役CEO

エリック ジョンソン

人権についての基本的な考え方

人権の尊重についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「人権」についての考え方を定めています。

人権の尊重に関する行動規範

①国連「世界人権宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等、国際的に宣言され、また各国の憲法や判例で保障された基本的人権を尊重・擁護し、基本的人権を侵害しません。

公正、適正な取引に関する行動規範

④購買取引においては、経済合理性に基づく透明で公平な取引を行うことを基本に、サプライチェーン全体で法令遵守、資源保護、環境保全、安全、人権等の社会的責任にも配慮します。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

⑦法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないように保護します。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

非人道的行為（ハラスメント）についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「非人道的行為（ハラスメント）」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

⑤業務上の立場を利用したパワーハラスメントに該当する行為を行いません。また性的意味合いを持つ行為や発言により相手を不快にさせる、いわゆるセクシャルハラスメントに該当する行為を行いません。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

非差別についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「非差別」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

①従業員各人の仕事、役割、貢献度と整合性のとれた公正な人事・処遇を行います。

③個人の人権と人格を尊重し、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向等を理由として雇用、労働条件で差別を行いません。

④お互いに宗教や信条を相手に強要しません。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

児童労働、強制労働についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「児童労働」「強制労働」についての考え方を定めています。

人権の尊重に関する行動規範

- ③ JSRグループはもちろん、取引先や協力企業を含め、児童労働、強制労働は一切認めません。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

団体交渉権についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「団体交渉権」についての考え方を定め、労働組合と「労働協定」を締結しています。

人権の尊重に関する行動規範

- ② 国内外の労働関係法令を遵守するとともに、労働者の団結権、団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重します。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

お客さま（顧客）についての基本的な考え方

JSRグループでは、「経営方針」において、「お客さま」についての考え方を定めています。

経営方針

ステークホルダーへの責任

顧客・取引先への責任

- 移り変わる時代の多様な材料ニーズに応えるため、変化への挑戦と進化を絶やしません。
- 顧客満足を持続的な向上を目指します。
- 全ての取引先に誠意をもって接し、常に公正・公平な取引関係を維持し続けます。
- サプライチェーンにおける環境・社会に配慮し続けます。

社会貢献についての基本的な考え方

JSRグループでは、これまでも地域活動を中心に各種の社会貢献活動に取り組んできましたが、活動を一層本格化させるための指針として、2009年1月に「社会貢献についての基本的な考え方」を制定しています。

社会貢献についての基本的な考え方

- (1) 企業理念に基づき事業活動を通じて社会に貢献することに加えて、社会の責任ある一員として、社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。
- (2) JSRが事業の基盤をおいている「化学・技術」の知識・技能を活かして、暖かみのある社会貢献活動に持続的に取り組みます。
- (3) 社員一人ひとりが社会との接点を持ち、自発的に社会貢献活動に参加することを積極的に支援します。

社会貢献についての基本的な考え方 2009年1月改定

従業員、人材育成についての基本的な考え方

人事制度の基本方針

JSRグループでは、以下を組織・人事のありたい姿として策定し、各種施策を推進しています。

- ① 「自由」と「規律」の文化が両立し、行動指針「4つのC」の下、上司と部下が共に成長し、全社員が課題を正しく認識、解決でき、組織能力が維持向上できる仕組みの構築と企業文化の醸成がなされている。
- ② JSR社員のグローバル化を進めるとともに、グループ・グローバル人事体制を整備し、グループ・グローバルレベルでの人財育成・人財管理を行なう。
- ③ 人財の多様性（国籍、文化、性別、価値観等）が進み、JSRグループ全体で多様性による価値創造を促進している。

人財育成についての基本的な考え方

人財育成は企業の持続的かつ長期的発展のための最重要課題であるとの認識の下に取り組みを進めています。特にJSRグループ行動指針：4C「Challenge（挑戦）」「Communication（対話）」「Collaboration（協働）」「Cultivation（共育）」のより高いレベルでの実践を目指し、

人財育成 = スキル・知識 × モチベーション

の考えに基づき、「スキル・知識」と「モチベーション・意欲」の両面からの人財育成、さらには組織能力の向上を進めています。また、グローバル対応力の強化も重点項目として取り組んでいきます。

1. 求められる人財像

人財育成にあたり、JSRにて目標となる「求められる人財像」を定めています。

【全社員】

- 1) 各々の担当分野でグローバルレベルでの競争力を有するプロフェッショナル
- 2) 環境変化に柔軟に対応し、現状維持に甘んじることなくイノベーション・変革を推進する挑戦者
- 3) チャレンジ（挑戦）・コミュニケーション（対話）・コラボレーション（協働）・カルチベーション（共育）を重んじ、高い倫理観をもつ個人

【経営基幹職(管理職)】

- 4) 率先垂範の姿勢で自ら先頭に立ちつつも、部下に仕事と責任を任せ、組織運営と人財育成を常に意識した指導者
- 5) 効率的な組織目標達成をMANAGEしつつ、変革をも主導するリーダー

2. 人財育成方針

会社の中長期経営目標との整合性のとれた人財を育成し、社員個々人の能力を高め、それを最大限に発揮させるために、以下の項目を人財育成方針としています。

- 1) 社員の『自分を成長させたい』という意欲を重視し、自らの能力向上とキャリア形成に主体的に取り組んでいく社員に十分な支援を行う。
- 2) 社員の能力開発・育成は会社の基盤であり、『仕事を通じた成長』を第一義とし、これを補完するべく全社にわたって長期的視野に立った体系的、計画的、継続的な教育の取り組みを行う。

ワークライフマネジメントについての基本的な考え方

JSRでは、サステナブルな成長、レジリエントな組織の実現に向けて組織と従業員の競争力を向上させるために、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）風土の醸成と、その上に成り立つ「①柔軟な働き方が可能となるような労働環境・各種制度・ITインフラの整備」「②多様で柔軟な働き方を各職場で受け入れ、互いに支え合い、組織の力に変えて成果を最大化するワークスタイルイノベーション（働き方の進化：WSI）」の2つの柱が不可欠であると考えています。

具体的には、従業員は必要に応じて各種制度やインフラを適切に使い、主体的にワークライフマネジメントを実践して、健康で活力ある働き方を実践します。各職場では、自部署のありたい姿の実現に向けて、従業員の柔軟な働き方を実現できるような業務マネジメント・ピープルマネジメントや、心理的安全性のあるチームづくりを進めるとともに、先端デジタル技術の積極的な活用などによる飛躍的な生産性向上に取り組めます。

これらの環境が従業員のエンゲージメントを高め、働きやすさと働きがいのある職場がイノベーションや競争力を生み出し、持続的成長につながっていきます。

労働環境の整備や各種制度の方針策定・設計、導入は人材開発部が、ワークスタイルイノベーションの方針策定や施策の企画実行はダイバーシティ推進室が中心となって進めています。両者は中期的な人財戦略のもとで緊密に連携しており、方針や制度、取り組み内容を適宜経営層へ報告するとともに、従業員へもイントラネットを活用して周知しています。



身体と心の健康についての基本的な考え方

JSRグループは、従業員の身体と心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また職場の生産性および活気のある職場づくりのために非常に重要であると考えています。従業員が心身ともに健康で働けることをサポートするために様々な施策を実施しています。

JSRと一部拠点では、健康づくりへの積極的な取り組みを推進する方針を「健康宣言書」にて宣言しており、健康保険組合連合会三重連合会より「健康推進事業所」に認定されています。

労働組合の活動に対する考え方

定例労使協議会、労働協約改定協議などを通じ、常日頃から建設的な意見交換ができる関係の維持に努めています。また、JSR労働組合が掲げる「賃金政策」「労働環境政策」「福利厚生政策」「余暇・広報・ボランティア政策」「組織政策」の観点からも、より良い労働環境づくりにともに取り組んでいます。

JSRグループ CSR調達方針

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」を掲げています。

この企業理念のもと、経営方針「ステークホルダーへの責任」として、顧客・取引先への責任、従業員への責任、社会への責任、株主への責任を掲げ、「JSRグループ企業倫理要綱」の制定をはじめ、CSR活動に日々取り組んでいます。

JSRグループは、CSRサプライチェーンマネジメントを発展させることが、お取引先様とJSRグループの相互繁栄につながるとの考えのもと、この度、「JSRグループCSR調達方針」を制定いたしました。

以下に、お取引先様にも遵守をお願いしたい6つの分野における36項目を記載しました。お取引先様におかれましては、上記趣旨を念頭に置きながら内容をご理解いただき、ご賛同と実践を頂きますよう、よろしくお願いいたします。

また、本方針は社会からの要請の変化に応じ、適宜見直しをしておりますので、併せてご理解をお願いいたします。

I. CSRの推進体制確保に関するお願い

企業は各国の法令を遵守することはもとより、社会的規範に従うとともに社会からの期待に応える責任があります。そのため、以下のII以降の分野に示す、公正な企業活動、人権・労働、環境保全、安全衛生、情報セキュリティ等、社会や環境に与える負の影響を未然に防止し、もし負の影響を与えた場合、速やかに対処する仕組みを予め構築しておく必要があります。

具体的には以下の取り組みを求めます。

Z

1. 会社としての方針や行動規範等に反映して従業員へ周知し、実効に責任を持つ部門を設ける
2. 原材料調達先等の取引先へも同様のことを理解してもらい実行してもらう
3. 環境報告書やCSR報告書、WEB等で取組み状況を自主的に社外へ公表する

II. 公正な企業活動に関するお願い

企業は、製品・サービスを生み出す過程で、公正・透明・自由な競争による事業活動が求められます。これらを確実なものとするため、以下の取り組みを求めます。

1. 汚職・賄賂等の禁止
2. 不適切な利益供与や受領の禁止
3. 優越的地位の濫用禁止
4. 競争制限的行為の禁止
5. 正確な製品・サービス情報の提供
6. 他者の知的財産権の尊重
7. 適切な輸出入管理
8. 各国の法令に則った適正な納税
9. 内部通報制度の確保による不正行為の予防・早期発見

Ⅲ. 人権・労働に関するお願い

企業は、各国の法令や国際的な基準に従い、基本的人権を尊重し、自社の活動が直接的、間接的に人権侵害を惹き起こさないよう、配慮する必要があります。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 強制労働の禁止
2. 児童労働の禁止、若年労働者の保護
3. 非人道的扱いの禁止
4. 雇用や昇進の機会、処遇等における差別の禁止
5. 最低賃金額を超える適正な賃金の支払い
6. 労働時間や休日の適切な管理による過度な労働時間の削減
7. 従業員の結社の自由、団体交渉権の尊重

Ⅳ. 環境保全に関するお願い

企業は、製品・サービスを生み出す過程において、環境保全に関する各国の法令や基準を遵守し、マネジメントシステムを構築して、環境に影響を与える因子を特定・管理し、環境保全に努める責任があります。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 環境マネジメントシステムの構築と運用
2. 化学物質の管理、汚染の防止
3. 環境負荷低減
4. エネルギー使用量、温室効果ガス（GHG）排出量の削減
5. 省資源・資源循環・廃棄物の適正処理
6. 水資源の保全と水使用量の削減
7. 生物多様性の保全と負の影響の低減
8. 環境保全の取組み状況の開示

Ⅴ. 安全衛生に関するお願い

企業は、労働安全衛生に関する各国の法令や基準を遵守し、労働災害の予防、従業員の安全と健康増進、快適な職場環境の形成に取り組むための管理体制や仕組みの構築が必要です。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 機械装置の安全対策
2. 職場の安全確保
3. 職場の衛生確保
4. 従業員の健康管理
5. 緊急時の事前対策整備

VI. 情報セキュリティに関するお願い

企業は、事業活動を通じて得た情報を適正に管理・保護し、コンピューター・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じるとともに、顧客や第三者の秘密情報が漏洩しないよう管理する必要があります。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 情報セキュリティに関する各国の法令遵守
2. コンピューター・ネットワークの脅威に対する防御
3. 個人情報の漏洩防止
4. 顧客・第三者の秘密情報の漏洩防止

制定日
2018年12月10日
JSR株式会社

ガバナンス Governance

コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス報告書を、下記に開示していますのでご参照ください。 主要なポイントは以下の通りです。

https://www.jsr.co.jp/company/assets/pdf/20220707_CG_Ja.pdf (PDF : 900KB)

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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、全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。

このため、コーポレート・ガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組んでおります。

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、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ております。

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により、経営監督機能を強化するとともに、意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図り、経営の透明性・健全性の維持に継続的に努めております。

取締役会の構成

取締役会は 9名の取締役からなり（内4名が、独立性ならびに豊富な企業経営および事業運営の経験を有する独立社外取締役）、CEO（最高経営責任者）・社長以外の取締役である高橋成治が議長を務めております。原則として毎月1回開催し、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おります。

監査役会の構成

現在の監査役会は、監査役3名のうち、2名が会社から独立した立場の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おります。今後についても、独立性ならびに法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する独立社外監査役を2名選任し、取締役および経営陣の業務執行につき、実効性の高い監査を実施いたします。

役員報酬に関する基本方針および決定の仕組

報酬諮問委員会

役員報酬制度の客観性・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、独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会を設置しております。報酬諮問委員会では、報酬の基本方針、報酬体系、業績連動の仕組み、目標設定や業績評価等につき審議し、取締役会に答申しております。

役員報酬に関する基本方針

当社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材を育成、採用を図り、株主の皆様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おります。

(1)競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営の更なる推進のため、国籍を問わず多様で優秀な人材を引き付け、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様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する報酬制度であること。

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、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）、および持続的な企業価値の向上と株主の皆様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）から構成されております。

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おります。

取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

指名諮問委員会

1. 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おります。なお、同諮問委員会では、特別の利害関係を有する委員は議決に参加できないこととしております。

2. 指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力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、取締役会に答申しております。また、CEO（最高経営責任者）および、または社長の選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おります。

3. CEO（最高経営責任者）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・選定しております。

取締役候補者の選任基準

1. 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、多様性、規模（人数）およびそれら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おります。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おります。スキル・マトリックスについてはコーポレートガバナンス報告書の【補充原則 4-11 -1】取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび規模に関する考え方をご参照ください。

2. CEO（最高経営責任者）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答申します。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おります。

監査役候補者の選任基準

1. 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おります。

2. 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おります。

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

1. 中長期的な企業価値の向上に向けて経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を適切かつ機動的に行うために、社内外の取締役が有する企業経営・事業運営、研究開発、製造、製造技術、知財、人事、財務・会計、ガバナンス、法務・コンプライアンス・リスクマネジメント等の分野についての豊富な知識・経験・能力等のスキルを取締役会全体として最大限活用し、その時々で取締役会が必要とするスキル、規模（人数）およびそれらのバランスを確保することが重要と考えております。

2. 現時点でも、取締役会全体として多様性を確保し、実効性のある取締役会として機能していると考えております。今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々で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いたします。

株主の権利・平等性の確保

当社は、従来から実施している株主総会において株主が適切に議決権行使を行える環境の整備を継続しております。従来から実施している、株主総会の早期（6月中旬）開催、招集通知の送付前のWeb開示、インターネット等による議決権行使の採用、機関投資家向け議決権行使プラットフォームへの参加、招集通知記載内容の充実、招集通知の英訳等を継続いたします。

政策保有株式の縮減

政策保有株式については、事業経営戦略上の合理性および経済合理性等を総合的に勘案して保有し、これらの合理性のないものは縮減しております。個別の政策保有株式について保有目的、リスク・リターン、資本コスト等を考慮し、取締役会にて政策保有株式の保有状況および保有方針を確認しております。その議決権行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点から、当該企業のコーポレート・ガバナンス体制および提案内容を評価し、総合的に賛否を判断のうえ、議決権を行使しております。

取締役の利益相反、関連当事者取引について

1. 当社と取締役との間の競業取引や利益相反取引については、会社法および当社「取締役会規程」に基づき、取締役会の事前承認を取得し、その取引後に当該取引に関する重要な事実を取締役に報告しています。
2. 関連当事者間の取引は関連法令に基づき有価証券報告書の連結財務諸表注記および株主総会の計算書類個別注記表に、その概要を開示しています。
3. 主要株主との取引は、第三者との取引と同様、市場実勢を勘案し、価格交渉の上、決定しています。

コンプライアンス

企業倫理行動規範

JSRグループでは、JSRグループ各社が企業活動を展開するにあたり、経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たすために、JSRグループ各社およびその役員、従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）一人ひとりが遵守すべき行動規範を定めています。JSRグループは、役員、従業員にこの行動規範に反する行為を行うことはさせません。また、JSRグループは、役員、従業員がこの行動規範に反する行為を命じられ、その実行を拒んだ場合に、拒んだことを理由に当人が不利益を被るような扱いをしません。

なお、JSRグループ企業倫理要綱（日本語）を、下記に開示していますのでご参照ください。

https://www.jsr.co.jp/sustainability/pdf/compliance_ja.pdf

贈収賄防止、腐敗防止についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「贈収賄防止」「腐敗防止」についての考え方を定め、「贈答・接待に関する基準」「腐敗防止関連法令の遵守に関する規程」を制定しています。

贈答・接待に関する行動規範

- ① 国内外を問わず、政治家、公務員、または公務員に準ずる立場の人、その他商業賄賂規制を含む腐敗防止関連法令において規制の対象となるあらゆる個人、法人その他の団体に対して、直接または間接を問わず、贈賄行為および営業上の不正な利益を得るための利益供与とみられる行為またはその約束をはいしません。
- ② 政治献金や各種団体等への寄付などを行う際は、政治資金規正法などの関係法令を遵守し、正規の方法に則って行います。
- ③ 取引先、関係先を含むすべてのステークホルダーとの間において、贈賄行為および公正さを疑わせる贈答・接待の授受を行わないことはもちろん、社会的常識の範囲を超える贈答・接待の授受をはいしません。
- ④ JSRグループ内において、贈答・接待を行ったり受けたりしません。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

通報者保護についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「公益通報者保護」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

- ⑦ 法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないよう保護します。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

反社会的勢力との係わりについての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「反社会的勢力との係わり」についての考え方を定めています。

反社会的勢力との係わりに関する行動規範

反社会的勢力との関係については取引関係を含め一切遮断することを基本方針とし、反社会的勢力からの要求に対しては警察等外部専門機関とも連携し、経営トップ以下組織全体で毅然とした態度で断固拒否します。

JSRグループ企業倫理要綱 2021年1月改定

情報セキュリティポリシー

JSRグループでは、「情報セキュリティ方針」を定め、従業員への周知を徹底することで情報の適正管理に努めています。

情報セキュリティ方針

- ・JSRグループは、当社および顧客・取引先などの第三者の情報資産の取り扱いについては、法令その他の社会的規範を遵守すると共に、これを適切に保護していきます。
- ・JSRグループは、業務を効率的に遂行するため、当社の情報資産の整備につとめ、これを積極的に活用していきます。当社役員および従業員は、当社の情報資産を、与えられた権限の範囲内で業務の目的のためにのみ利用します。
- ・JSRグループは、組織・体制を整備し、情報セキュリティに関する教育を行い、本方針及び関連諸規程の周知徹底をはかり、情報セキュリティ確保に向けた対策を推進します。
- ・JSRグループは、適切な人的・組織的・技術的施策を講じ、情報資産に対する外部からの不正侵入、漏洩、改ざん、紛失・盗難、破壊などが発生しないよう努めます。
- ・JSRグループは、万一情報資産にセキュリティ上の問題が発生した場合、その原因を迅速に究明し、その被害を最小限にとどめ、再発防止に努めます。
- ・JSRグループは、外部環境の変化などに適切に対応するため、情報セキュリティ対策の評価・見直しを定期的実施します。

2006年1月制定

贈賄防止に関する基本方針

1. 贈賄の禁止

JSRは、国内外を問わず、商業賄賂規制を含む腐敗防止関連法令において規制の対象となるあらゆる対象者に対し、直接または間接を問わず、対象者の職務行為に不正に影響を与えることにより利益または便益を得ることを意図し、利益提供またはその約束¹を行いません。

2. 体制整備

JSRは、本方針を全ての役職員等に遵守させます。

JSRは、その役職員等に対し、本方針に違反し、またはそのおそれのある行為を発見した場合は、内部通報制度などを利用して会社に報告させるものとし、当該通報をしたものに対する報復を行いません。

3. 監査および制度の見直し

JSRは、継続的かつ有効な贈賄防止体制を維持するために、定期的に内部監査を行うとともに、贈賄防止体制の評価・見直しを実施します。

4. 教育の実施

JSRは、本方針が遵守されるよう、役職員等に対し適切に教育を実施します。

5. 取引内容の記録および保管

JSRのすべての取引および資産の処分について、正確かつ適切に会計記録を作成し、これを保管します。

6. 処罰

JSRは、役職員等が本方針に違反した場合、就業規則等に基づき、当該役職員等に対し、厳正に処罰を行います。

以 上

(用語の定義)

- 1) 利益提供またはその約束とは、金銭及び物品のほか、飲食等の接待、娯楽の提供、旅行費用等の負担、寄附、外部団体への加入その他のあらゆる有形または無形の利益を提供しまたはその約束をすることをいい、これらの直接の提供のほか、代理人等の第三者を介した間接的な提供も含まれます。

制定：2020年8月