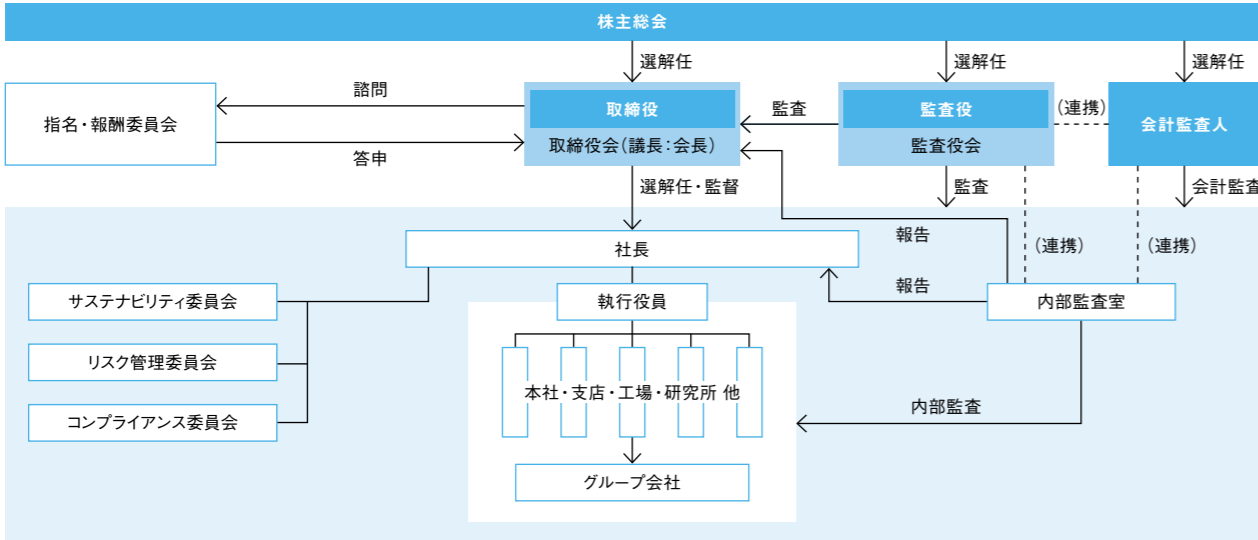


コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスは、企業経営を規律する仕組みであり、その目的は、経営の効率性を向上させるとともに、経営の健全性と透明性を確保することにより継続的な企業価値の増大を実現させることと考えます。よって、住友大阪セメントグループは、その充実を経営上の最重要課題と位置づけています。また、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図る為に、「住友大阪セメントコーポレートガバナンス基本方針」を定めています。

コーポレートガバナンス体制図



機関および内部統制システムの整備状況

取締役会、執行役員

取締役会は、社外取締役3名を含む取締役9名から構成されており、毎月1回以上、取締役会を開催し、経営上の重要事項の決定を行うとともに業務執行状況の報告を受けています。また、2006年6月より、経営における意思決定・監督機能と執行機能を分離し、各々の機能の強化や意思決定の迅速化と権限・責任の明確化により経営の効率化を図る為、「執行役員制度」を導入しています。

監査役会

監査役会は、監査役5名から構成されており、うち3名は社外監査役です。監査役は、毎月1回以上、監査役会を開催するとともに、取締役会を含む重要会議に出席しています。

指名・報酬委員会

取締役および執行役員の報酬について水準の妥当性および業績評価の客観性・透明性を確保する為、また、取締役および執行役員の人事についても報酬同様に客観性・透明性を確保する為に、2016年1月に取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置し、その後、2018年1月から、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

委員会は、委員の過半数を社外取締役および必要に応じて加える独立性のある社外有識者をもって組織するものとし、委員長は委員の互選により選任しています。2023年度の委員長は稲川龍也（社外取締役）となっています。委員会では、取締役候補者の指名、執行役員の選解任、会長・社長などの後継者計画・選解任ならびに取締役・執行役員の報酬の決定に関する方針および報酬案について審議を行い、取締役会に対して答申を行っています。

2021年6月からは、社長、社外取締役3名および社外有識者1名の計5名で構成されています。

なお、2023年度については、指名・報酬委員会を1回開催し、委員 諸橋 央典（代表取締役・取締役社長）、委員 牧野 光子（社外取締役）、委員 稲川 龍也（社外取締役）、委員 森戸 義美（社外取締役）、委員 高橋 進（社外有識者）の5名が出席しました。

内部監査室

住友大阪セメントグループの業務活動および諸制度に関し、内部監査を行うことを目的として社長直属の内部監査室を設置しています。

内部監査室は、年間監査計画に基づき、定期的に当社の複数部門および子会社に対して内部統制監査や環境監査をそれぞれ

実施しており、必要に応じて監査役と合同監査を実施しています。

監査結果および監査指摘事項に対する改善状況などは、監査報告書を作成し、代表取締役、取締役および監査役に対して、適宜報告を行っています。また、監査指摘事項に関しては定期的に改善状況を確認し、是正が完了するまで追跡調査を実施しています。

リスク管理委員会

住友大阪セメントグループのリスクの把握、評価および対応を図る為、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、その役割と責任を明確にする為、「リスク管理委員会規程」を制定しています。

リスク管理委員会は、年度ごとにリスク管理に関する活動の計画を策定し、その進捗を管理しています。リスク管理の状況に関する監査は、内部監査室が行い、その監査結果をリスク管理委員会に報告しています。

リスク管理委員会は、監査結果について、必要に応じて適切な措置を講じるとともに、監査結果などを取締役会および監査役に報告しています。

役員報酬

当社の取締役の報酬などの額またはその算出方法の決定に関する方針の決定権限を有する機関は、取締役会です。また、当社は、報酬水準の妥当性および業績評価の客観性・透明性を確保する観点から取締役会の諮問機関として、任意の「指名・報酬委員会（社内取締役1名、社外取締役3名、社外有識者1名で構成）」を設置しています。本委員会は、業績や今後の持続的成長への貢献度などを勘案し、取締役および経営陣幹部の報酬案について審議を行い、取締役会に対して、答申を行います。取締役会は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、審議し、株主総会で承認された報酬枠の範囲内で、取締役の報酬を決定します。

株式報酬制度の導入

2020年6月に実施された第157回定時株主総会において、社外取締役を除いた当社の取締役を対象に、従来までの基本報酬に加えて株式報酬制度を導入することを決議し、承認されました。本制度の導入は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、当社が対象取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて、対象の取締役にに対して交付されます。当社が対象取締役に付与するポイントの総数は、1事業年度当たり10,000ポイントを上限（1ポイントは当社株式1株。使用人兼務取締役の使用人としての給与は含まない。）とし、対象取締役に当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時としています。

当社の取締役（社外取締役を除く。）の報酬の構成比率は、役位ごとに定める基準額を基準とし、基本報酬90%、株式報酬10%を目安とし、社外取締役の報酬は、基本報酬のみとします。

取締役および監査役の報酬等の総額等（2023年度）

役員区分	報酬額の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数 （人）
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（うち社外取締役）	301 (32)	282 (32)	- (-)	19 (-)	9 (3)
監査役（うち社外監査役）	60 (25)	60 (25)	- (-)	- (-)	6 (3)

※ 上記の非金銭報酬などの額は、信託制度を利用した株式報酬制度（株式交付信託）の2023年度における引当金計上額を記載しています。

各委員会への出席状況（2023年度実績）

役職名	氏名	出席回数	
		取締役会	監査役会
取締役	関根 福一	16 / 16 (出席率100%)	—
	諸橋 央典	16 / 16 (出席率100%)	—
	土井 良治	16 / 16 (出席率100%)	—
	関本 正毅	16 / 16 (出席率100%)	—
	大西 利彦	16 / 16 (出席率100%)	—
	小西 幹郎	16 / 16 (出席率100%)	—
社外取締役	牧野 光子	16 / 16 (出席率100%)	—
	稲川 龍也	16 / 16 (出席率100%)	—
	森戸 義美	16 / 16 (出席率100%)	—
監査役	伊藤 要	16 / 16 (出席率100%)	13 / 13 (出席率100%)
	起塚岳哉*1	13 / 13 (出席率100%)	10 / 10 (出席率100%)
	高瀬 芳章*2	3 / 3 (出席率100%)	3 / 3 (出席率100%)
社外監査役	保坂 庄司	16 / 16 (出席率100%)	13 / 13 (出席率100%)
	鈴木 和男	16 / 16 (出席率100%)	13 / 13 (出席率100%)
	三井 拓	16 / 16 (出席率100%)	13 / 13 (出席率100%)

*1 起塚岳哉は、2023年6月28日をもって新たに監査役に選任された為、出席対象となる取締役会、監査役会の回数がほかの役員とは異なります。

*2 高瀬芳章は、2023年6月28日をもって監査役を退任した為、出席対象となる取締役会、監査役会の回数がほかの役員とは異なります。

取締役のスキル・マトリックス

氏名	会社における地位	知識・経験・能力等								
		企業経営	財務・会計	海外	人事・労務・安全衛生	生産・技術	研究開発	営業・マーケティング	法務・コンプライアンス・リスク管理	環境・サステナビリティ
関根 福一	取締役会長	●	●		●			●	●	
諸橋 央典	代表取締役 取締役社長	●	●		●			●	●	●
土井 良治	代表取締役 取締役専務執行役員	●		●	●	●	●			●
関本 正毅	取締役 専務執行役員	●	●					●	●	●
小野 昭彦	取締役 常務執行役員	●	●	●	●		●	●		●
福嶋 達雄	取締役 常務執行役員	●			●			●	●	
牧野 光子	社外取締役				●			●		
稲川 龍也	社外取締役								●	●
森戸 義美	社外取締役	●	●		●	●		●		

コーポレートガバナンス強化の取り組み

2006年	「執行役員制度」を導入
2008年	社外取締役1名を初めて招聘
2015年	社外取締役を2名に増員 「住友大阪セメント コーポレートガバナンス基本方針」を制定
2016年	報酬委員会を設置
2018年	指名・報酬委員会を設置
2019年	指名・報酬委員会を、社長、社外取締役2名および社外有識者1名の計4名で構成
2021年	社外取締役を3名に増員 指名・報酬委員会を、社長、社外取締役3名および社外有識者1名の計5名で構成

取締役会の実効性の評価

1	評価目的
	当社は、事業活動を通じた社会課題への取り組みにより、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るにあたり、経営の健全性・透明性を確保するとともに、意思決定の迅速化に資するガバナンス体制の構築を重視し、「住友大阪セメントコーポレートガバナンス基本方針」を定めており、同方針に基づき毎年取締役会全体の実効性について分析および評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。
2	評価の方法
	2023年度は、取締役会およびその諮問委員会である指名・報酬委員会がステークホルダーから期待される役割を果たしていること、これまでのコーポレートガバナンスの強化への取り組みの成果を振り返りつつ、中長期ビジョン「SOC Vision2035」およびこれに基づく「2023-25年度中期経営計画」の実現に向け、取締役会が更に実効的に貢献する為の取り組みを把握する為、2024年3月から5月までの期間において、アンケート調査とインタビューを実施しました。 当年度は、これらのテーマにかかる評価の客観性を担保する為、外部機関を活用しました。 評価は全ての取締役および監査役を対象にしたアンケートを行い、2023年度の実効性評価、代表取締役ならびに社外取締役および社外監査役（以下「社外役員」）に対してインタビューを行い、外部コンサルタントによる分析結果に基づいて取締役会において審議を行いました。
3	評価結果の概要
	評価の結果、取締役会は、多様な知識、経験を有する社外役員が参画し、当社の持続的な成長に向け、積極的に貢献の姿勢を有し、経営陣も社外役員の客観的な視点を尊重し、真摯に対応していることが確認されました。また、課題であった社外役員との情報連携の強化などの取り組みが積み重ねられ、経営陣と社外役員の信頼に基づく、適切な緊張関係が醸成され、実効的に機能していることが確認できました。 一方で、更なる取締役会の実効性の向上に向け、以下の事項が期待されていることが確認されました。 (i) 中期経営計画の進捗確認、中長期ビジョンの実現に向けた取り組み状況について、継続的に議論を深めていく。 (ii) 持続可能性、中長期ビジョンの実現の観点から「人的資本」にかかる議論の機会を設ける。 (iii) 取締役会の運営について、執行からの業績報告や付議議案の適切性について、改善に向けた検討を行う。
4	今後の取り組み方針
	今後、これらの期待を踏まえ、取締役会がより実効的に機能できるよう、改善活動に努めていきます。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした対応を行い、一切関係を持ちません。この基本方針に基づき、総務部を対応統轄部署として情報収集を行うとともに、必要に応じ警察、弁護士などと連携して組織的に対応することとしています。

贈収賄・腐敗防止に向けた基本的な考え方と取り組み状況

当社グループでは社内コンプライアンスマニュアルにおいて、外国人公務員も含めた公務員への贈賄・贈答などの禁止、取引先への接待・贈答などは内容を十分に吟味して行わなければならない旨を明記しており、社内イントラネットでのマニュアルの公開とeラーニングによるコンプライアンス教育を定期的に行うことで周知徹底を行っています。

リスクマネジメント

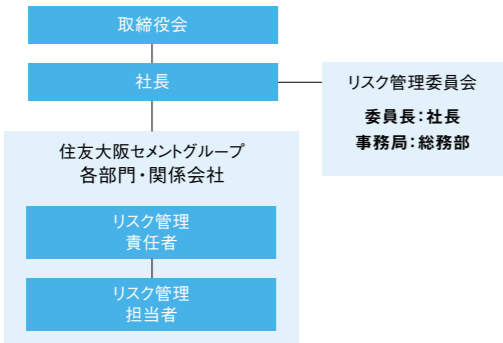
リスクマネジメント体制

住友大阪セメントグループのリスクの把握、評価および対応を図る為、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、その役割と責任を明確にする為、「リスク管理委員会規程」を制定しています。

リスク管理委員会は、年度ごとにリスク管理に関する活動の計画を策定し、その進捗を管理しています。リスク管理の状況に関する監査は、内部監査室が行い、その監査結果をリスク管理委員会に報告しています。

リスク管理委員会は、監査結果について、必要に応じて適切な措置を講じるとともに、監査結果などを取締役会に報告しています。

リスク管理委員会推進体制概要図



事業継続への取り組み

1) 自然災害 (大規模地震など)

当社グループのBCPについては、2006年度のリスクマネジメント導入以降、大地震などの大規模災害が発生した場合を想定し、本社をはじめ高知工場・赤穂工場・八戸セメント(株)・新材料事業部・光電子事業部・建材事業部にて策定・運用しています。大地震に対しては、地震や津波に対する初動対応に加え、全社指揮命令機能の維持やシステムのデータバックアップなど対策を実施しています。

また、導入部門については、各拠点にて毎年定期的な訓練を実施するとともに、マニュアルの見直しを行うなど継続的改善を行うことで、更なるリスクの低減を図ります。なお、本社BCP訓練では、南海トラフ地震を想定し、高知工場が被災した場合における本社関連部門の情報収集および情報共有をシミュレーションした研修を行うことで、各部門の役割認識を確認しています。

2) 情報セキュリティ対策

当社グループでは、情報の管理に関して必要な基本事項を定めた「情報管理基本規程」のもと、事業活動に関わる有形

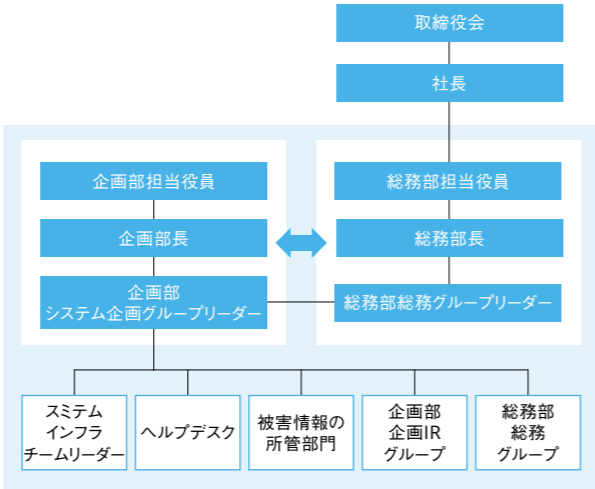
および無形の情報資産ならびに情報インフラを外部などからの脅威に対して保護し、当社の事業活動を安全かつ円滑に促進することを目的とする「情報セキュリティ基本規程」を制定し、これらに基づく管理体制のもと、情報セキュリティ活動に取り組んでいます。

近年大きな問題となっている外部からのサイバー攻撃などに対して、タイムリーに対応していくことへの必要性から、新たなセキュリティサービスなどの導入やそれらを利用していく為のインフラ基盤整備を適宜実施することで、情報セキュリティの強化に取り組んできました。また、巧妙化、多様化していくサイバー攻撃に対して、定期的な状況アセスメントを行い、改善および追加対策を実施していきます。

加えて社員の過失または故意による内部からの情報漏洩などに関する対策強化も併せて推進し、業務生産性に配慮した、安全・安心な情報システム環境を構築していきます。

また、情報セキュリティ事故が発生した場合、被害を最小限に留める為、関係各部と連携した対応チームの設置と、その他必要となる対応の手順を定めています。

情報セキュリティ事故対応 (CSIRT) 体制図



2023年度の主な取り組み

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| 2023年 9月 | 情報セキュリティ事故対応訓練 (CSIRT訓練) |
| | リスクマネジメント見直し着手 |
| 2023年 11月 | 安全運転教育 (飲酒運転撲滅の動画視聴) |
| 2023年 12月 | アルコールチェッカー全社管理導入
(道路交通法改正対応) |
| 2024年 3月 | 本社BCP訓練
(南海トラフ地震想定:高知工場との連携) |

※上記のほか、各拠点にてBCP・消防訓練などを継続実施。

リスクマネジメントの見直し

近年の気候変動による自然災害の頻発や激甚化、新たな毒性感染症の発生、急速な働き方の変化に伴う情報漏洩リスクの増大など、当社を取り巻くリスク環境が変化していること、また2023年に策定の「SOC Vision2035」に対応したリスクマネジメントにする為、見直しを行いました。

当社の全社リスクの洗い出しを行い、リスク発生に伴う損害の影響やリスク発生の可能性、対策状況などを踏まえ、下図のリスクマッピングにて重要リスクを選定し、その上で対策が十分ではないものを優先的に取り組むリスクとして特定を行いました。

今後、事業環境の変化に柔軟に対応する為、全社リスクの洗い出しについては3年ごとに実施し、優先取り組みリスクの特定については毎年見直しを行うことで、当社を取り巻くリスクの低減に向け継続して取り組んでいきます。なお、エンゲージメント調査において、社員視点での潜在リスクについて把握することで、マネジメントの参考にします。

リスクマッピング



2024年度の優先取り組みリスク

リスクマッピングの中で、重要リスクの内、優先的に取り組むリスクを特定し、2024年度は「自然災害」「情報セキュリティ」「人権・ハラスメント」について重点的に対策を講じます。

リスク発生の頻度を極力抑え、また万が一発生した際にも、損害の影響を最小化する為、個々のリスク課題とそれに対する改善策がしっかり実施されているかなど、さまざまな角度からモニタリングし、リスク管理委員会の中でも対策ロードマップにて進捗管理を進めていきます。

個人情報に関する基本方針

「個人情報の保護に関する法律」の基本理念のもとに、当社グループは、個人情報を適切に取り扱うことを経営の重要事項とし、「個人情報保護方針」を定めています。この基本方針に則り、「個人情報保護規程」に個人情報の適切な取り扱い方法と保護の為の社内組織体制を定めています。

コンプライアンス

企業が持続的に発展する為には、土台となるコーポレートガバナンスの充実とともに、コンプライアンスの徹底が必要と考えます。

コンプライアンス体制

住友大阪セメントグループの全ての役職員（執行役員、嘱託、派遣社員を含む。）に対し、コンプライアンスの意識高揚、浸透、定着を図る為、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、その役割と責任を明確にする為、「コンプライアンス委員会規程」を制定しています。

コンプライアンス推進体制

当社各部門にコンプライアンス責任者およびコンプライアンス担当者を設置しています。

- **コンプライアンス責任者**
各部門長がコンプライアンス責任者となり、部門におけるコンプライアンスの管理監督などを行います。
- **コンプライアンス担当者**
コンプライアンス責任者の任命によりコンプライアンス担当者を置き、コンプライアンス委員会事務局への情報伝達や各部門へのコンプライアンスに関する情報の周知などを行います。

なお、当社グループ会社につきましても、当社に準じた推進体制を確立することとしています。

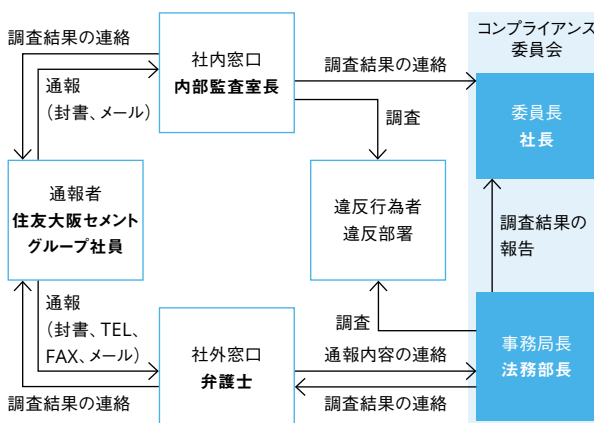
当社グループの全ての役職員からの通報を受け、調査・是正などの措置を行う為の内部通報制度として「コンプライアンス・ホットライン制度」を設けています。同制度については、社内イントラネット上で周知を図るとともに、対象を「法律違反や社内規程違反およびそのおそれがある行為ならびにそれらの疑いに対する疑問全般の受付」にまで拡大するなど、使いやすさの改善を図っています。

コンプライアンス委員会

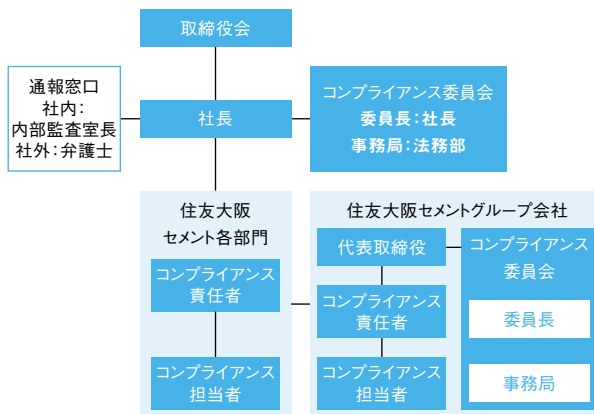
コンプライアンス委員会は、年度ごとにコンプライアンスに関する活動の計画を策定し、その進捗を管理しています。コンプライ

アンス状況に関する監査は、「内部監査室」が行い、その結果をコンプライアンス委員会に報告しています。コンプライアンス委員会は、監査結果について、必要に応じて適切な措置を講じるとともに、監査結果を取締役会および監査役に報告しています。

コンプライアンス・ホットライン制度フロー図



コンプライアンス推進体制概要図



活動内容の紹介

コンプライアンスマニュアル

コンプライアンスの徹底を図る為の具体的な手引書として、コンプライアンスマニュアルを作成し、社内イントラネットで公開するとともに、都度追加修正して、周知徹底を図っています。

役職員への啓蒙

コンプライアンス委員会事務局が各部門・各グループ会社を対象に、次の通りコンプライアンスに関する講習会や法務相談を実施しています。

- コンプライアンスに関するタイムリーなテーマを外部の専門家などが解説する、当社各部門・各グループ会社のコンプライアンス担当者を対象とした「コンプライアンス担当者会議」を年に1回開催しています。各グループ会社のコンプライアンス担当者はその内容に基づき、自社内での教育を実施しています。
- 当社役職員および各グループ会社を対象に、eラーニングによるコンプライアンス・ビデオの視聴を実施しています。
- 階層別研修においても、それぞれの資格に応じた内容のコンプライアンス教育を実施し、コンプライアンス意識の浸透・定着を進めています。また、中途入社正社員受け入れ時には都度（2023年度2回）コンプライアンス教育を実施し、契約社員受け入れ時には任意参加でこれを実施しています。
- 各事業拠点および各グループ会社を対象に巡回法務相談を開催し、法務講習会などを実施しています。