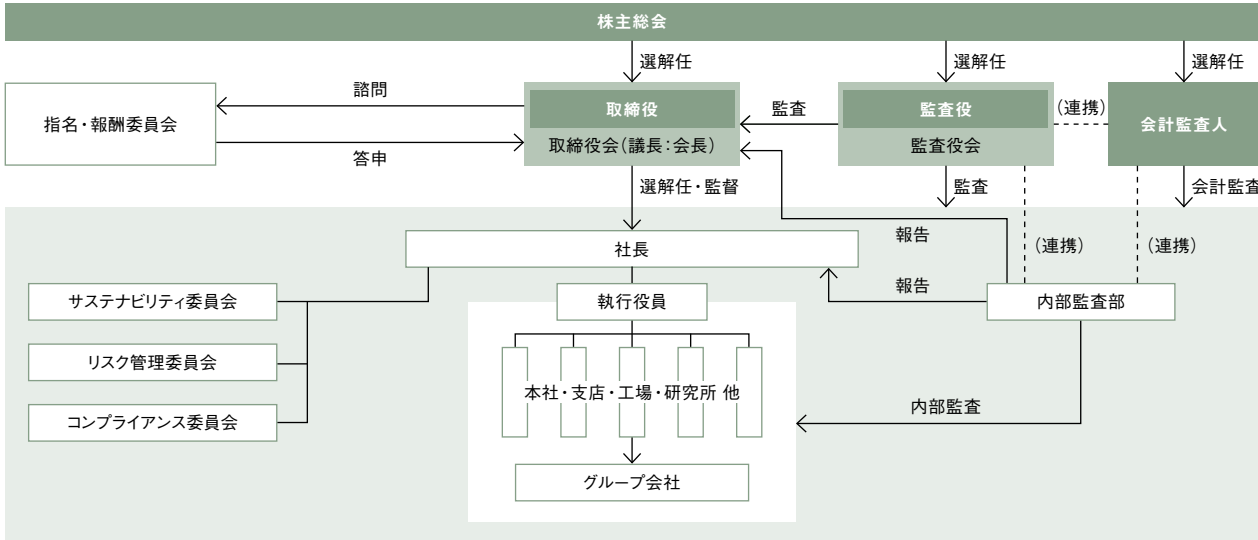


コーポレートガバナンス体制

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付けています。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おり、社外取締役が委員長となっています。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、2024年度については、指名・報酬委員会を3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。

内部監査部

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部を設置しています。

内部監査部は、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、内部監査部が行い、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。

取締役報酬等の決定方針を改定

当社は、取締役の報酬と当社の経営目標達成との連動性をより明確にすることを目的として、2025年2月に開催した取締役会において、2025年4月以降の取締役の報酬について、当社取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を改定することを決議しました。決議にあたり、「指名・報酬委員会」へ諮問し、答申を受けています。

改定後の当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬の構成比率は、基本報酬(金銭報酬)70%、短期インセンティブ(金銭報酬)20%、長期インセンティブ(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。基本報酬(金銭報酬)については、現行と同様、役位、職責、ならびに業績や今後の持続的成長への貢献度等を勘案して決定する月例の固定報酬とし、短期インセンティブ(金銭報酬)については、役位に応じて設定される基準額に、各事業年度の連結営業利益に比例して設定される指標係数を乗じて決定する月例報酬とします。また、長期インセンティブ(株式報酬)については、現行の信託制度を利用した株式報酬(株式交付信託)の呼称を変更するものであり、内容については変更ありません。

取締役および監査役の報酬等の総額等(2024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)	302(32)	285(32)	— (—)	16(—)	11(3)
監査役(うち社外監査役)	60(25)	60(25)	— (—)	— (—)	7(4)

※ 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2024年度における引当金計上額を記載しています。

取締役会・監査役会への出席状況(2024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%)	—
	小野 昭彦*1	13／13(出席率100%)	—
	福嶋 達雄*1	13／13(出席率100%)	—
	大西 利彦*2	3／3(出席率100%)	—
	小西 幹郎*2	3／3(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	起塚 岳哉	16／16(出席率100%)	13／13(出席率100%)
	山崎 正裕*1	13／13(出席率100%)	10／10(出席率100%)
	伊藤 要*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%)
	三井 拓	16／16(出席率100%)	13／13(出席率100%)
	池田 敬二*1	13／13(出席率100%)	10／10(出席率100%)
	鈴木 和男*2	3／3(出席率100%)	3／3(出席率100%)

*1 小野昭彦および福嶋達雄は、2024年6月26日をもって取締役に、山崎正裕は、同日をもって監査役に、池田敬二は、同日をもって社外監査役にそれぞれ選任された為、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。

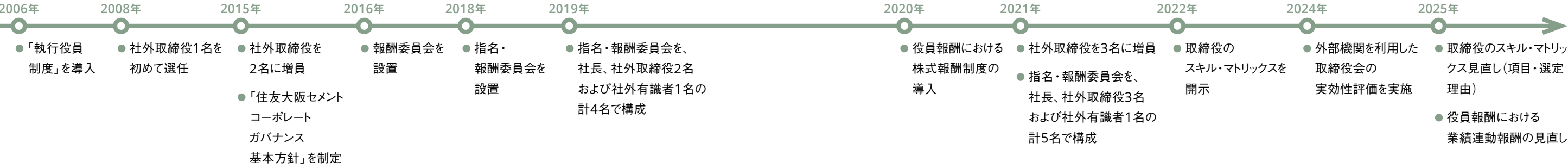
*2 大西利彦および小西幹郎は、2024年6月26日をもって取締役を、伊藤要は、同日をもって監査役を、鈴木和男は、同日をもって社外監査役をそれぞれ退任した為、出席対象となる取締役会、監査役会の回数がほかの役員とは異なります。

取締役のスキル・マトリックス

当社グループが掲げる2035年度に向けた中長期ビジョン「SOC Vision2035」やそれに繋がる中期経営計画、そして2050年“カーボンニュートラル”ビジョン「SOCN2050」の達成の為に、取締役会による監督機能の実効性を高めていきます。従来の取締役のスキル・マトリックスに加え、ビジョン達成に向けて必要とするスキルを明確化することを目的として、新たに各スキルの選定理由を再定義しました。

氏名	現在の役職	スキル								
		企業経営	財務・会計	海外	人財開発	生産・技術・研究開発	営業・マーケティング	法務・知財・コンプライアンス・リスク管理	環境・サステナビリティ	DX・IT
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



取締役のスキル選定理由

スキル	選定理由
企業経営	事業を取り巻く環境が大きく変化し続ける中、変化に即応し、セメント事業および高機能品事業を持続的に成長させる為、企業理念に基づいて当社の向かう方向性(企業戦略)を示し、事業ポートフォリオマネジメントと迅速な経営判断を行う企業経営スキルが必要と考えています。
財務・会計	セメント事業および高機能品事業への積極的な投資による長期的な企業価値向上に向けた財務戦略を実現する為に、財務・会計分野での知見と経験が必要と考えています。
海外	当社事業のグローバル化推進の為、海外での事業マネジメント・パートナー戦略に関するスキル・知見、海外の文化・環境等の理解が必要と考えています。
人財開発	持続的な成長を支える為の経営基盤強化としての人財戦略を実行していくにあたり、組織開発や人財教育・育成における知見と経験が必要と考えています。
生産・技術・研究開発	下記の2点を推進するにあたり、地球環境に配慮した生産技術のたゆまない開発に資するスキル・知見が必要と考えています。 ● 当社のカーボンニュートラル目標である「SOCN2050」達成を図る ● 高機能品事業の拡大、新規事業の創出・拡大を図る
営業・マーケティング	下記の2点を推進するにあたり、現実的かつ具体的な事業戦略、およびマーケティング戦略策定に関するスキル・知見が必要と考えています。 ● 社会インフラの整備に必要不可欠なセメントを安定的に継続してお客様に届けるとともに、脱炭素を推進しつつ安定収益の確保による経営基盤の強化を図る ● 当社のテクノロジーによって生み出される高機能品事業を拡張していくとともに、新規事業の展開を図る
法務・知財・コンプライアンス・リスク管理	当社の長期的・安定的な成長を図る為、住友の事業精神のもと、法令遵守や企業理念の徹底、意思決定プロセスの透明性や公平性の確保、知財戦略やリスク管理の効果的な実施などにより、企業理念・行動指針を踏まえた事業展開やリスク管理を行える法的スキル・知見が必要と考えています。
環境・サステナビリティ	企業理念および環境理念を達成する為、サステナブルな循環型社会を実現する為の人や環境に優しい製品づくりに関するスキル・知見が必要と考えています。
DX・IT	DXやITの活用により、競争力の維持・向上に必要な業務効率の向上や、お客様のニーズを踏まえた商品・サービスの提供、自動化や効率化による更なるコスト削減、および新しいアイデア・ソリューションを生成し、市場の変化に迅速に対応する為、デジタル技術分野におけるスキル・知見が必要と考えています。

取締役会の実効性評価

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当たり、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
	2024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、2025年3月から5月までの期間において、全ての取締役および監査役を対象にしたアンケート調査を実施しました。その分析結果に基づき、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、取締役会の実効性は概ね確保されているものと考えられます。 具体的な項目としては(1)株主等との対話状況の共有(投資家からの意見のフィードバック)(2)取締役会の構成と運営(社外取締役の活用)(3)経営陣の評価と報酬(指名報酬の実効的な監督)等の評価が高くなりました。 一方で、2023年度評価において把握され課題となった以下の事項は、継続的な改善が評価されつつも、高機能品事業や人的資本について更に充実した審議が必要とされる等、更なる取締役会の実効性の向上に向けた取り組み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」に係る更な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、これらの課題を踏まえ、取締役会はより実効的に機能できるよう、次の改善活動に努めていきます。 ①社内取締役に対するトレーニングについて検討する。 ②リスク管理等の更に取り組むべき事項について、取締役会で審議する機会を設ける。 ③人的資本の不足に対する方針について着実な審議を行う。 ④高機能品事業に精通した有識者との連携等を通じた戦略の監督を行う。 ⑤取締役会のサクセッションの審議を踏まえた取締役会の多様性を確保する。

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。

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。

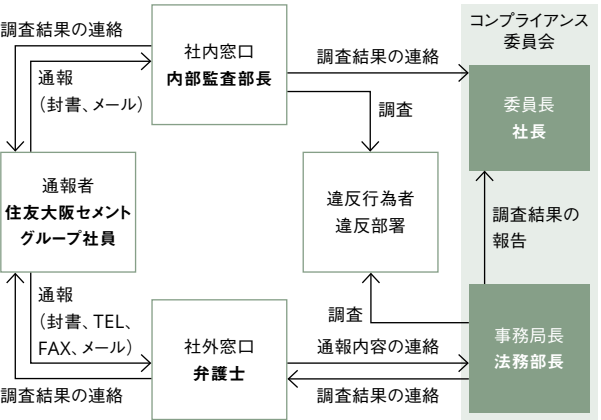
当社グループの全ての役職員からの通報を受け、調査・是正などの措置を行う為の内部通報制度として「コンプライアンス・ホットライン制度」を設けています。同制度については、社内イントラネットで周知を図るとともに、対象を「法律違反や社内規程違反およびそのおそれがある行為ならびにそれらの疑いに対する疑問全般の受付」にまで拡大するなど、使いやすさの改善を図っています。

コンプライアンス委員会

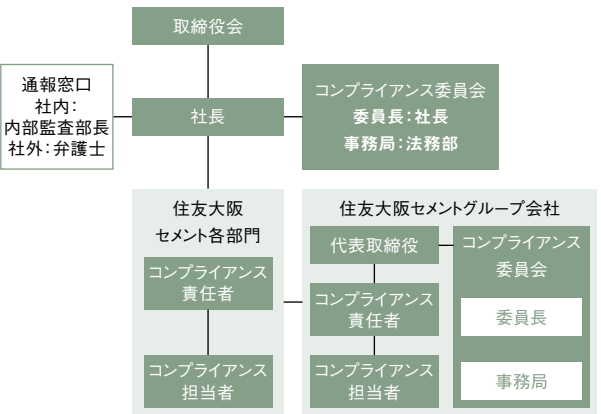
コンプライアンス委員会は、年度ごとにコンプライアンスに関する活動の計画を策定し、その進捗を管理しています。コンプライ

アンス状況に関する監査は、「内部監査部」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。

- 2024年度は、コンプライアンス責任者を対象とした「コンプライアンス責任者セミナー」を開催し、内部監査結果や社内外の事故事例から不正予防の観点でのディスカッション等を実施しました。
- 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(2024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。