

2025 年 12 月 4 日
U B E 株式会社

コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組み

第 1 章 株主の権利・平等性確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働と双方向の対話が、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために重要であると認識しており、株主総会においてその権利行使が適切に行えるように的確な情報開示に努めるなど、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応や環境整備を行っています。

また、当社は、少数株主や外国人株主の権利の確保にも留意し、全ての株主の権利の実質的な平等性が確保されるように努めています。

【原則 1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使に対して、適法・適正に対処しています。

株主総会の議決権行使については、当日出席による行使、書面による行使、インターネットによる行使等、多様な方法を整備するとともに、日英両言語での各種情報開示をするなど、株主の議決権行使が支障なく行われるよう努めています。

【補充原則 1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主の意見を適切に経営に取り入れるべく、株主総会議案の賛否結果を毎年分析の上、反対票が多かった議案については取締役会にて議論し、必要な対応を検討することとしています。

【補充原則 1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、監査等委員会設置会社として、監査権や意見陳述権を有する監査等委員である取締役が取締役会において議決権を保有する体制を整え、取締役会による業務執行の監督機能を強化するとともに、重要な業務執行の決定の一部を代表取締役社長に委任することで業務執行の迅速化を図っています。取締役会では、取締役 10 名中 5 名を独立社外取締役が占め、かつ原則として執行役員を兼任しない取締役が議長を務めています。

このようなガバナンス体制の下で、当社は、株主総会の決議事項のうち、会社法の規定に基づき、中間配当、市場取引等による自己株式の取得に関する決定を取締役に委任する旨を定款に定めています。今後、株主総会の決議事項を新たに取締役会に委任する提案を行う場合には、上記の体制を踏まえ、経営判断の機動性・専門性の確保も考慮していきます。

【補充原則 1-1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の権利、特に少数株主に認められている権利が行使された場合、その趣旨を十分に理解した上で、株主の権利確保を妨げることのないように配慮し、誠実に対応します。

【原則 1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主との建設的な対話やそのための十分な情報提供の観点を考慮し、招集通知の早期発送及び日英両言語でのウェブサイトへの開示等、情報提供の充実化に努めるとともに、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加、株主総会当日のライブ配信等、株主の権利行使に係る適切な環境整備を行っています。

【補充原則 1-2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行えるように、招集通知の記載内容の充実や図表や写真等を用いることにより、わかりやすい情報開示に努めています。

【補充原則 1-2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、原則として株主総会の3週間前までに招集通知を発送するとともに、約4週間前にTDnetや当社のウェブサイトにて事前開示しています。

【補充原則 1-2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は定款13条の定めにより、株主総会は毎年6月に開催することとしています。

適正な決算報告、監査及び株主総会準備のためには十分な時間確保が必要であり、現状の開催日としています。なお、招集通知は株主総会の約4週間前にTDnetや当社のウェブサイトにて事前開示を行っており、株主が十分議案を検討できる期間を設定しています。

【補充原則 1-2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、機関投資家及び海外投資家が相当数の株式を保有することから、議決権電子行使プラットフォームを利用しており、また招集通知の英訳を当社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載しています。

【補充原則 1-2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、定款の定めのとおり、株主総会に出席し、議決権の行使をする株主を名義株主又は名義株主である代理人に限定しています。

ただし、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主からあらかじめ株主総会への出席の申し出があった場合には、名義人である信託銀行等と協議の上、対応を検討します。

【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長と安定した財務基盤の両立が株主の利益に資すると考えています。したがって、これまでの財務構造改革の成果をふまえ、利益の拡大や事業基盤の強化に必要な設備投資やM & Aは積極的に行っていく方針ですが、長期に亘る財務体質悪化のリスクには十分に留意します。

当社は、安定的な配当の継続を基本方針とし、中期経営計画ではDOE（株主資本配当率）を2.5%以上としています。

これらの基本方針は、有価証券報告書、当社ウェブサイト、統合報告書等に掲載しています。

【原則 1-4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、業務提携や取引関係を維持・強化し当社の事業活動の円滑な推進のため必要と認める場合には、上場株式又は非上場株式を政策保有することがあります。政策保有株式のうち上場株式については、毎年、取締役会において、当社の資本コストを勘案した上で個別銘柄の検証を行い、保有の適否を総合的に判断しています。保有の意義が十分ではないと考えられる政策保有株式は、株式市場の動向等を考慮した上で速やかに売却します。

また、当社は、政策保有株式の議決権の行使に際しては、投資先企業の株主価値の向上を通じて当社へのリターンとなるかを基準として総合判断の上、議案への賛否を決定します。

【補充原則 1-4①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、株式を保有する政策保有株主から売却の意向が示された場合には、売却等を妨げるようなことはせずに承諾します。

【補充原則 1-4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引はしておらず、今後も行いません。

【原則 1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、現在、買収への対応方針(買収防衛策)を導入していません。

なお、将来、買収への対応方針(買収防衛策)を導入する場合には、その必要性・合理性を十分に検討した上で、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

【補充原則 1-5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合には、速やかに、提案内容を慎重に検討した上で当社取締役会としての考え方を株主に明確に説明します。また、当社は、その際に株主が自身の判断で公開買い付けに応じることを不当に妨げる措置を講じません。

【原則 1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、資本政策が株主の利益に大きな影響を与えることを理解しており、既存株主の利益を不当に害するような資本政策を行うことはありません。なお、例えば大規模なM & A等により増資が必要になる場合には、取締役会・監査等委員会、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社がその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

取締役会は、取締役会規程において、取締役と当社との取引について取締役会の承認を得ることと定めています。実際の取引については、会社や株主共同の利益を害することがないかの観点から、取締役会は、あらかじめ取引内容の妥当性を審議し承認するとともに、その取引結果の報告を受けています。主要株主との取引が生じる場合についても、同様の手続きとします。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のために、「共存同栄」「有限の鉱業から無限の工業へ」という2つの創業の精神を原点として企業活動を行い、実効的なコーポレートガバナンスを確立するとともに、日々の対話を通じて、ステークホルダーからの信認を深め、社会との共生を図っていくことに努めています。

今後も、さまざまなステークホルダーとの協働関係を深め、広く社会に貢献する企業であり続けることを目指しています。また、当社は、取締役会・経営陣のリーダーシップの下、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土を醸成するため、常に役員・社員が国内外の法令及び社内諸規程を遵守し、社会規範を尊重し、社会的良識をもって事業活動を行うことを定めた行動準則（行動基準）である「UBE グループ行動規範」を制定するとともに、「UBE グループサステナビリティ基本指針」に則り、サステナビリティを巡る課題への対応、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進、コンプライアンスの確保等に努めています。

【原則 2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「共存同栄」と「有限の鉱業から無限の工業へ」という創業の精神を受け継ぎ、当社グループの存在意義を明確化した、パーパス（存在意義）と、企業経営の根幹となる経営理念・経営方針を理念体系としています。UBE グループは、この理念体系に基づき、未来につながる、新たな価値を創造するための事業活動をグローバルに展開するとともに、環境・社会・コーポレートガバナンスに関する取組みの充実に努め、企業価値の更なる向上を目指します。

・パーパス（存在意義）：「希望ある化学で、難題を打ち破る。」

創業以来の歴史の中で培ってきたモノづくりの技術を活かし、社会に必要とされている価値を、社会が求める安全で環境負荷を極限まで低減した方法で創り出し、人々に提供していくこと。これにより、人類共通の課題となった地球環境問題の解決に、また人々の生命・健康、そして未来へとつながる豊かな社会に貢献すること。

・UBE 経営理念：「技術の探求と革新の心で、未来につながる価値を創出し、社会の発展に貢献します。」

・UBE 経営方針：「倫理」「安全と安心」「品質」「人」

<https://www.ube.com/ube/corporate/management/vision/>

また、上記の経営理念やパーパスを踏まえ、2030 年の目指す姿とその達成に向けた事業構造改革等の経営施策を長期ビジョン「UBE Vision 2030 Transformation」として描き、2025 年度から 2030 年度までの 6 カ年を対象とする新中期経営計画「UBE Vision 2030 Transformation～2nd Stage～」を策定しました。2030 年に向けて、「スペシャリティ化学企業」へ進化するとともに、これを実現するための行動計画を着実に実行していきます。

【原則 2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理等について、会社としての価値観を示した上で、当社及び当社グループ会社並びにその役員・社員が、国内外の法令及び社内諸規程を遵守し、社会規範を尊重し、社会的良識をもって事業活動を行うための行動準則（行動基準）として「私達の行動指針」を 1998 年に制定しました。その後、社会情勢の変化に伴い現代社会が持つべき行動基準として内容を刷新し、2025 年 4 月、新たに「UBE グループ行動規範」を制定しました。取締役会の監督の下、引き続き企業に対する社会の要請に応じた同規範の見直しを適宜行うとともに、当社及び当社グループ各社の役員・社員への冊子の配布やイントラネットへの掲載、グループ全体への啓蒙教育等を行うことで、国内外の事業活動の第一線まで広く浸透し遵守させています。なお、「UBE グループ行動規範」は当社ウェブサイトに掲載しています。

https://www.ube.com/ube/sustainability/pdf/governance/compliance/code_of_conduct.pdf

【補充原則 2-2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、行動準則である「私達の行動指針」が社内で広く実践されているか否かを確認するため、定期的に、全役員・従業員を対象に「私達の行動指針」に基づくコンプライアンス確保についての意識調査を実施してきました。この意識調査では、一人ひとりが自らの行動や会社・職場の状況を振り返り、「私達の行動指針」を意識し、遵守した上で担当業務の遂行や事業活動を行なっているかを複数の設問によって確認しました。今般新たに制定した「UBE グループ行動規範」においても同様に、全役員・従業員を対象とした定期的な意識調査を実施します。取締役会は、業務執行側による当社グループにおけるサステナビリティ推進状況の報告の中で本調査結果の報告を受け、行動準則の浸透度や実践に関するレビューを行なっています。

【原則 2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社のサステナビリティ推進とは、企業の経営そのものです。サステナビリティをめぐる様々な社会課題に対し、当社のマテリアリティを特定するとともに中長期目標を設定し、経営資源を効率的に活用することで新たな価値を創出し、社会課題の解決に貢献していきます。当社が企業価値や存在意義を高め、将来に向けて持続的に成長していくこと、また日々の対話を通じてステークホルダーからの信認を深め、広く社会との共生を図っていくこと、そしてこれらの企業活動を通じて、創業の精神である「共存同栄」の輪をグローバルに拡げていくことが、当社の目指すサステナビリティ活動です。当社は、事業活動を通じて当社グループのサステナビリティを推進するとともに、持続可能な社会の実現に貢献することを明示した「UBE グループサステナビリティ基本指針」に則り、積極的に取り組むべき 7 項目を明確に示し、ウェブサイトや統

合報告書に掲載しています。取締役会は、サステナビリティ活動について定期的に報告を受け、必要に応じて対策を講じるなど、適切な監督を行っています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/management/system/>

また、「地球環境問題」に関する具体的な対応についても、ウェブサイトや統合報告書に掲載しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/environment/>

【補充原則 2-3①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題と認識し、収益の継続的な拡大と企業価値の向上を図るとともに、サステナビリティ経営を定着させることを明示した「UBE グループサステナビリティ基本指針」を制定し、これに基づき地球環境問題への取り組みや人権の尊重、労働安全衛生への取り組み、サステナブル調達、リスクマネジメント等に関する基本指針をそれぞれ制定しています。取締役会は、これらのサステナビリティ活動について定期的に報告を受け、取り組み状況を確認するとともに、中長期的な企業価値向上の観点から課題への対応を指示するなど、適切な監督を行っています。

・地球環境問題への対応

<https://www.ube.com/ube/sustainability/environment/>

・UBE グループ人権基本指針

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/humanrights/>

・労働安全衛生への取り組みの基本的な考え方

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/responsible-care/safety/>

・UBE グループサステナブル調達基本指針

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/procurement/>

・UBE グループリスクマネジメント基本指針

<https://www.ube.com/ube/sustainability/governance/risk/>

【原則 2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」を最重要課題と位置づけ、多様な技術・知識・視点を融合させてイノベーションを生み出し、グローバルな事業拡大と新たな価値を創出する原動力とするとともに、グループ全体でウェルビーイングの向上に取り組めます。

2030 年までに次の目標を達成します。

1. 女性の活躍推進

女性管理職比率 10%、女性社員比率：25%

2. 障がい者雇用率：3.2%

これらの課題に関する取組みや UBE グループ人財マネジメント指針についてはウェブサイトに掲載しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/humanresources/>

【補充原則 2-4①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」を重要な経営施策の一つと位置づけ、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者等多様な個性と価値観を尊重し、創造性とチャレンジ精神に富んだ企業風土づくりに取り組んでいます。

管理職における多様性の確保が、当社の持続的な成長に不可欠との認識のもと、女性管理職比率については目標値（日本国内連結ベースで 2030 年度末までに 10%）を設定し、統合報告書で開示しています。外国人及びキャリア採用者の管理職登用・昇格については、個々人の能力を十分評価した上で分け隔てなく処遇しており、執行役員には、外国人 2 名が就任しています。

また、多様な社員がそれぞれの事情に応じた働き方を選択できるように、育児・介護中の社員に限定せず、それぞれのニーズに応じて柔軟に働ける制度・環境の整備を進めています。なお、女性の人財パイプラインを統合報告書とウェブサイトを開示し、女性のライン長を増やして意思決定への関与を深めるとともに、採用面接や昇格面接における女性社員の参画を促進し多様な視点の反映に努めています。社員については、個別キャリア面談、経営トップとの意見交換会等「女性幹部管理職育成プログラム」を充実させるとともに、「女性の役員・管理職登用等に関する行動計画」をウェブサイトに掲載しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/humanresources/>

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/diversity/>

【原則 2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、コンプライアンスに関する問題を迅速に察知し是正するため、職制ルートによらず社員が直接連絡できる通報窓口「UBE C-Line」を設置しています。「UBE C-Line」に通報があった場合には、コンプライアンス推進事務局が関係先と協働して迅速かつ慎重に事実調査を行い、事案の解決を図っています。

取締役会は、定期的にコンプライアンスに関する報告を受け、内部通報制度の運用状況を監督しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/governance/compliance/>

【補充原則 2-5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、内部通報の体制として、当社から完全に独立している外部の専門業者への通報窓口に加え、監査等委員である取締役に直接通報できる窓口や労働組合において通報を受け付ける窓口を設けています。

また、当社は、「UBE グループ内部通報制度規程」において、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止について規定しています。

【原則 2-6. 企業年金の資産オーナーとしての機能発揮】

上場会社は、年金基金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて資産オーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、年金資産の適切な運用を確保するため、人事・財務に関する知識・経験を持つ役職員で構成される資産運用委員会を設置しています。資産運用委員会は、リスクを抑えて予定利率を達成すべく運用の基本となる政策的資産構成割合・運用スタイルを策定した上で、資産運用機関に資産運用を委託し、また各委託先から定期的に運用実績及び運用体制・スチュワードシップ活動の実施状況等の報告を受け総合評価を行い、委託先の解約・選任を行っています。また、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、財務情報とともに、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、金融商品取引法等の関係法令及び東京証券取引所が定める「適時開示規則」に基づき、適切な情報の開示を行っています。また、「適時開示規則」に該当しない情報についても、株主、投資家をはじめすべてのステークホルダーの皆様に当社を理解いただくために、積極的かつ公平に情報開示を行うことを基本方針としています。

なお、開示情報は、株主との間で建設的な対話を行う基盤となることを十分に認識しており、正確性を確保しつつ、可能な限りわかりやすい表現を用いるよう努めています。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- （ii）本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- （iii）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- （iv）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- （v）取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明。

（i）当社及びグループ会社からなる UBE グループは、「共存同栄」と「有限の鉱業から無限の工業へ」という創業の精神を受け継ぎ、当社グループの存在意義を明確化した、パーパス（存在意義）と、企業経営の根幹となる経営理念・経営方針を理念体系としています。UBE グループは、この理念体系に基づき、未来につながる、新たな価値を創造するための事業活動をグローバルに展開するとともに、環境・社会・コーポレートガバナンスに関する取組みの充実に努め、企業価値の更なる向上を目指します。

・パーパス（存在意義）：「希望ある化学で、難題を打ち破る。」

創業以来の歴史の中で培ってきたモノづくりの技術を活かし、社会に必要とされている価値を、社会が求める安全で環境負荷を極限まで低減した方法で創り出し、人々に提供していくこと。これにより、人類共通の課題となった地球環境問題の解決に、また人々の生命・健康、そして未来へとつながる豊かな社会に貢献すること。

・UBE 経営理念：「技術の探求と革新の心で、未来につながる価値を創出し、社会の発展に貢献します。」

また、経営戦略・中期経営計画については、当社ウェブサイトにて開示しています。

<https://www.ube.com/ube/corporate/management/vision/>

<https://www.ube.com/ube/corporate/management/strategy/>

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針

当社及びグループ会社からなる UBE グループのコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、本報告書の「Ⅰ-1.基本的な考え方」「Ⅱ-3. 現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由」「Ⅳ-1.内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」にて公表していますのでご参照ください。

(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書の「Ⅱ-1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」にて公表していますのでご参照ください。

(iv) 当社は、事業活動に対し適切な意思決定・経営監視を実現するため、取締役（社外取締役を除く）・経営陣幹部には豊富な事業経験・業務経験を有する者を、社外取締役には独立した客観的な視点と高い見識を有し積極的に意見を述べ提言を行うことができる者を選任・指名し、またその機能を十分発揮していないと認められる場合等には解任を検討します。

また、その選解任・指名手続として、取締役（監査等委員である者を除く）については、取締役会の諮問組織である指名委員会の審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議、承認を得ます。また、監査等委員である取締役については、指名委員会の審議を経て、監査等委員会の同意を得た後、取締役会で決議の上、株主総会に付議、承認を得ます。なお、経営陣幹部については、指名委員会の審議を経て、取締役会で決定いたします。

(v) 取締役（監査等委員である者を除く）並びに監査等委員である取締役の選解任理由は、「定時株主総会招集ご通知」に記載しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/shareinfo/meeting/meeting_119_syousyuu.pdf

【補充原則 3-1①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

取締役会は、上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、正確性を確保しつつ、可能な限りわかりやすい表現とするように努めています。

【補充原則 3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、東京証券取引所の定める適時開示文書については、日本語版と英語版を同時に開示することを原則としています。加えて、海外投資家の利便性等を考慮し、ウェブサイト、株主総会の招集通知、中期経営計画及び決算の説明資料、統合報告書、重要なニュースリリース等、開示書類のうち必要とされる情報について英語版を開示・提供しています。

【補充原則 3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

(1)自社のサステナビリティについての取組み

当社は、ウェブサイトや統合報告書にてサステナビリティの基本指針や推進体制を開示しています。また経営戦略に関連する「マテリアリティ」や「ステークホルダーとのかかわり」をはじめ、サステナビリティを巡る諸課題に関する取組みについても開示・提供しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/>

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

(2)人的資本や知的財産への投資等

【人的資本】

当社では、人財は当社グループの持続的な成長を支える上で最も重要な資本であると考えています。UBE 経営方針の一つに「人」を掲げ、「UBE グループ人財マネジメント指針」を定めて従業員が働きがいをもって仕事に取り組める環境整備に努めており、その取組みについてはウェブサイトや統合報告書にて情報を開示・提供しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/society/humanresources/>

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

【知的財産】

当社は経営戦略に沿った知財戦略を策定し、事業価値・知財価値の最大化を図っています。その取組みについては統合報告書にて情報を開示・提供しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

(3)気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響に関する開示

当社は、2020 年 4 月に TCFD 提言への賛同を表明し、4 つの提言「ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標」に関連する情報の概要をウェブサイトや統合報告書にて開示しています。なお、2023 年 10 月 12 日のステータスレポート発表をもって、TCFD は解散し、TCFD における議論は、IFRS 財団のもとに設立された国際サステナビリティ委員会（ISSB）に引き継がれています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/environment/climate/tcf/>

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて、十分な監査日程と監査体制の確保に努め、また、外部会計監査人からの経営陣への面談を含めてその要請に対し、真摯に対応しています。

【補充原則 3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社の、各項目に対する監査等委員会の対応状況は以下のとおりです。

(i) 監査等委員会は、外部会計監査人の解任又は不再任について、「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」の下、「会計監査人の評価基準」により評価を行い、判断しています。また、外部会計監査人を選定する場合にも、「会計監査人の評価基準」に基づき、評価のうえ選定します。

(ii) 監査等委員会は、外部会計監査人からの品質管理体制の状況聴取、監査実施状況報告の確認及び意見交換、並びに経理部門等執行側からの外部会計監査人の監査実施状況の聴取等を通じて状況を把握し、「会計監査人の評価基準」により、会計監査人が独立性と専門性を有しているか否かについて、毎年評価を行っています。

【補充原則 3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

当社の、各項目に対する取締役会及び監査等委員会の対応状況は以下のとおりです。

(i) 監査等委員会は、外部会計監査人からの監査計画の内容や監査実施状況の聴取及び経理部門等執行側からの監査実施状況の聴取を通じて、十分な監査時間が確保されていることを確認しています。

(ii) 取締役会及び監査等委員会は、外部会計監査人と CEO、CFO 及び事業部担当執行役員等との面談が実施されていること、及び外部会計監査人からの要請があれば経営陣へのアクセス（面談等）を確保する体制にあることを確認しています。

(iii) 監査等委員会は、監査の実施状況の報告を受けるとともに、定期的な情報交換等を通じて外部会計監査人との連携を確保しています。また、外部会計監査人と内部監査部門は必要に応じて連携しています。外部会計監査人と社外取締役との連携確保について、定期的及び必要に応じて会合を開催し、その時々課題について情報交換・議

論を行っています。

（iv）外部会計監査人からの不正の発見、不備・問題点の指摘を受けた場合、監査等委員会（監査等委員会）は監査等基準に基づき、その内容を審議のうえ、必要な調査を行い、取締役会に対する報告又は取締役に対する助言若しくは勧告等の必要な措置を講じます。

監査等委員会は、上記対応体制の整備状況について、監視・検証しています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

取締役会は、多角的かつ専門的な視野から会社の基本方針の決定や企業戦略等の大きな方向性に関する議論を行い、中期経営計画をはじめ重要な経営戦略・経営計画の策定を監督しており、D&O 保険、会社補償契約や譲渡制限付株式報酬制度を導入するなど、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行っています。また、法令及び定款を踏まえ、取締役会が決定すべき経営上の重要事項（会社の基本方針、金額・リスクの観点から重要な事項等）を取締役会規程において定め、これらを意思決定するとともに、それ以外の事項の決定については、代表取締役社長に委任するとともに、各取締役・執行役員の業務遂行の妥当性・効率性を監督しています。

なお、取締役会では、取締役 10 名中 5 名を独立社外取締役が占め、かつ原則として執行役員を兼任しない取締役が議長を務めています。また、取締役会の諮問組織として指名委員会、報酬委員会を設置するとともに、経営の「監督機能」と「業務執行機能」をより明確に分離し、執行役員が業務執行に専念できる体制として執行役員制度を採用しています。

【原則 4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

取締役会は、経営理念やパーパスを踏まえて、多角的かつ専門的な視野から議論を行い、中期経営計画をはじめ重要な経営戦略・経営計画の策定を監督するとともにその中長期的な方向性をふまえた業務執行の監督と取締役会が決定すべき経営上の重要事項（会社の基本方針、金額・リスクの観点から重要な事項等）の意思決定を行っています。

【補充原則 4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

取締役会は、法令及び定款を踏まえ、取締役会が決定すべき経営上の重要事項（会社の基本方針、金額・リスクの観点から重要な事項等）を取締役会規程において定め、これらを意思決定するとともに、それ以外の事項の決定については、代表取締役社長に委任しています。

【補充原則 4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、中期経営計画を策定し、その実現に向けて努力しています。中期経営計画の進捗状況については、経営環境の変化や事業戦略の見直し等による計画や施策の修正を適宜図りながら、その達成に取り組むとともに、毎年、その進捗の概要を決算説明会等において説明をしています。

【補充原則 4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

代表取締役社長等の後継者計画（プランニング）について、取締役会の諮問組織である指名委員会において、定期的に協議を行っており、それを基に取締役会が監督しています。指名委員会は、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立かつ客観的で実効性のある助言機能を確保しています。

【原則 4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

取締役会は、法令及び定款を踏まえ、取締役会が決定すべき経営上の重要事項（会社の基本方針、金額・リスクの観点から重要な事項等）を取締役会規程において定め、これらを意思決定するとともに、それ以外の事項の決定については、代表取締役社長に委任しています。

取締役会は、経営会議においてリターン、リスクの観点から十分に審議された経営上の重要事項について、説明責任の確保に向けて、独立した客観的な立場にある独立社外取締役を含む、各取締役による多角的かつ十分な議論を経た上で、意思決定を行うとともに、経営陣幹部による迅速・果断な業務執行を支援・監督しています。

また、取締役（監査等委員である者及び社外取締役を除く）及び執行役員の報酬については、基本報酬（役位別定額報酬）、年次インセンティブ（全社業績連動報酬及び年次個人業績目標達成評価報酬）、長期インセンティブ（中長期個人業績目標達成評価報酬及び譲渡制限付株式報酬）で構成されています。譲渡制限付株式報酬は、中長期的な目標達成及び企業価値向上のインセンティブを高めることを目的に各経営陣の役位に応じて交付を行っています。これにより、経営陣の中長期的な業績の向上に対する動機付けとしています。

なお、監査等委員である取締役及び社外取締役は、基本報酬のみの固定額としています。

【補充原則 4-2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

取締役（監査等委員である者を除く）及び執行役員の報酬については、取締役会の諮問組織である報酬委員会における審議を経て、取締役会が決定します。報酬委員会は、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立かつ客観的で実効性のある助言機能を確保しています。監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会が決定しています。報酬の内容につきましては、本報告書の「Ⅱ-1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載していますのでご参照ください。

【補充原則 4-2②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

取締役会は、事業活動を通じて当社グループのサステナビリティを推進するとともに、持続可能な社会の実現に貢献することを明示した「UBE グループサステナビリティ基本指針」の制定に当たり、その内容を確認するとともに、取組み状況の監督を行っています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/management/system/>

また、当社では、取締役会での議論を経て、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略を含む経営戦略・経営計画を策定しています。取締役会は、これら計画の進捗については、業務執行取締役による経営成績を含む四半期ごとの業務執行報告、執行役員による業務執行報告等を通じ、監督を行っています。

【原則 4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、取締役会が実効性の高い監督機能を発揮するため、任意の諮問組織として、指名委員会、報酬委員会を設置しており、取締役会は、委員会からの提案又は報告を受けた上で、役員の業績評価及び報酬を決定しています。なお、両委員会とも独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立社外取締役の適切な関与・助言を得る体制としています。

また、適時かつ正確な情報開示を行うため、会社情報の適時開示に係る社内体制を整備するとともに、取締役会は、内部統制システム構築の基本方針を決議し、またリスク管理に関する各種報告を受けるなど、適切な監督体制を整備しています。

更に、取締役会は、取締役会規程に基づき、取締役と当社との取引及び競業取引について、その概要の説明を受けた上で承認するなど、取締役と当社との間の利益相反を適切に管理しています。

【補助原則 4-3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

経営陣幹部の選解任に際しては、取締役会の諮問組織である指名委員会における審議を経て、取締役会が決定します。指名委員会は、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立かつ客観的で実効性のある助言機能を確保しています。

【補助原則 4-3②】

取締役会は、CEO の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた CEO を選任すべきである。

代表取締役社長の選解任については、取締役会の諮問組織である指名委員会における審議を経て、取締役会が決定します。指名委員会は、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立かつ客観的で実効性のある助言機能を確保しています。

【補助原則 4-3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

代表取締役社長の選解任については、取締役会の諮問組織である指名委員会における審議を経て、取締役会が決定します。指名委員会は、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、独立かつ客観的で実効性のある助言機能を確保しています。

【補助原則 4-3④】

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）及びチーフ・リスク・オフィサー（CRO）を置き、法務部、環境安全部、品質保証部等の内部統制部署及びコンプライアンス、情報セキュリティ、安全保障輸出管理、危機対応に関する各専門委員会やリスク管理委員会を通じて、経営会議〔サステナビリティ委員会〕に報告し、グループ全体の内部統制やリスク管理に取り組んでいます。

取締役会は、上記の内部統制部署及びサステナビリティ委員会等より定期的に報告を受け、必要に応じて適切な対策を講じるなど、監督を行っています。

また、監査部はコンプライアンス確保及びリスク対応の状況を監査するとともに、財務報告に係る内部統制の評価を実施し、監査等委員会に報告しています。

内部統制の概要図はウェブサイトにて開示しています。

<https://www.ube.com/ube/sustainability/governance/corporate-governance/>

【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

監査等委員である取締役及び監査等委員会は、受託者責任を踏まえ独立した客観的な立場に立って、職務を執行しています。また、監査等委員である取締役は、経営全般の見地から経営課題についての認識を深め、経営状況の推移と環境変化を把握するよう努めるとともに、取締役会において、会社が対処すべき課題、監査上の重要課題等について忌憚なく意見を述べています。

【補充原則 4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

常勤の監査等委員である取締役は監査環境の整備に努めるとともに、監査活動を通して、グループ全体の情報収集を行い、監査等委員会において、得られた情報を監査等委員である社外取締役と共有しています。監査等委員である社外取締役は、その独立性と専門的な知識・経験に基づき、監査等活動を行っています。また、監査等委員である取締役は、取締役会において、会社が対処すべき課題、監査上の重要課題等について忌憚なく意見を述べることで、社外取締役の情報収集に資する役割を果たしています。

【原則 4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

取締役及び経営陣は、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを受託者責任と考え、その実現のため、実効性のあるコーポレートガバナンスを確立することにより、適正な事業活動を持続的に営み、株主をはじめ顧客、取引先、従業員、地域社会等の全てのステークホルダーに対する責務を果たすべく行動しています。

【原則 4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、取締役 10 名のうち独立社外取締役を 5 名選任し、執行役員を兼任しない取締役（社内）が取締役会の議長を務めるとともに、その諮問組織である指名委員会及び報酬委員会では委員の過半数を独立社外取締役が占め、かつ委員長を務めており、独立かつ客観的で実効性の高い監督体制を確保しています。

【原則 4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- （ i ） 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- （ ii ） 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- （ iii ） 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- （ iv ） 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること。

当社の独立社外取締役は、各自の豊富な経験や専門的知見を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために助言を行うとともに、当社の意思決定及び経営の監督に独立した第三者の視点を加え経営の効率性・透明性・客観性を確保するために重要な役割を果たしています。

（ i ） 独立社外取締役は、企業経営・経営戦略、財務・会計、製造・技術・研究開発・IT/DX 等に関し、専門的知見と豊富な経験を有しており、これらに基づき取締役会等において積極的な助言・意見をしています。

（ ii ） 独立社外取締役は、取締役会の諮問組織である指名委員会、報酬委員会の委員としての役割を含む、取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行っています。

（ iii ） 独立社外取締役は、取締役会での審議を通じて経営陣と当社との間の利益相反を適切に監督しています。

（ iv ） 当社の独立性判断基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない独立社外取締役は、独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの視点から意見・提言をしています。

【原則 4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1（その他の市場の上場会社においては 2 名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、金融商品取引所及び当社の定める独立性に関する基準を満たす独立社外取締役を取締役 10 名のうち 5 名選任しています。また、当社の事業状況等を踏まえ、現時点では十分な人数の独立社外取締役が選任されているものと考えています。

【補充原則 4-8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社は、独立社外取締役のみを構成員とする会合や、社内情報を提供し議論を深めるため独立社外取締役に加え非業務執行社内取締役（取締役会長）も参画する会合を開催し、情報交換・認識共有を図っています。

【補充原則 4-8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、指名委員会委員長を務める独立社外取締役をリードディレクターに選任しています。また、独立社外取締役に対しては担当秘書を設置し、独立社外取締役の指示に基づき、経営陣及び監査等委員会との連絡・調整を行わせています。

【補充原則 4-8③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

本報告書の提出日現在、当社は支配株主を有していません。

【原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社の独立性判断基準は、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、過去に独立性基準に抵触していた場合には現在の実態を確認の上判断することとしています。

また、取締役会は、独立性に加え、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めています。

【原則 4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、監査等委員会設置会社を採用していますが、取締役会の任意の諮問組織として、指名委員会と報酬委員会を設置しています。両委員会とも独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ委員長を務めるなど、統治機能の充実を図っています。

【補充原則 4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、監査等委員会設置会社を採用しており、取締役 10 名のうち独立社外取締役は 5 名と過半数には達してはいませんが、任意の諮問組織として、指名委員会、報酬委員会を設置することにより、取締役会がこれら委員会の適切な関与・助言を得る体制としています。

また、当社は両委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすること、委員長は原則独立社外取締役とすることを規程で定めており、現在は 2 名の独立社外取締役と非業務執行社内取締役の計 3 名により構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。指名委員会は取締役候補者及び執行役員の選解任やサクセッションプランに関わる事項を、報酬委員会は取締役（監査等委員である者を除く）及び執行役員の報酬に関わる事項を審議し、取締役会に対し独立かつ客観的で実効性のある助言を行っています。

【原則 4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社は、事業活動に対し適切な意思決定・経営監視を実現するため、取締役（監査等委員である者及び社外取締役を除く）として、豊富な事業経験・業務経験を有する者を選任する一方で、社外取締役には独立社外取締役として独立した客観的な視点と高い見識を有し積極的に意見を述べ提言を行うことができる者を選任しています。また、取締役会は、企業経営・経営戦略、財務・会計、営業・マーケティング、製造・技術・研究開発・IT/DX、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（環境・社会）、人財マネジメント、国際性の各領域における豊富な経験や高度な専門的知識を有する取締役により構成されており、ジェンダーの面を含む多様性を確保しています。監査等委員である取締役には適切な経験・能力及び十分な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しています。

また、取締役の人数は、定款には取締役（監査等委員である者を除く）は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内と規定していますが、現在、独立社外取締役2名を含む6名の取締役（監査等委員である者を除く）と独立社外取締役3名を含む4名の監査等委員である取締役により取締役会を構成しています。これらにより、当社は取締役会及び監査等委員会の実効性を確保できると判断しています。

当社は毎年、全取締役で構成する取締役会実効性評価会議を開催し、取締役による取締役会に対する自己評価（アンケートの実施等）を踏まえて議論を行っています。取締役会は、その議論の報告を受けて、取締役会の実効性の評価を実施しています。2024年度の取締役会については、取締役会の構成と運営は適正であり、活発な議論と適切な審議・監督が行われていることから、経営における監督機能に軸足を置く取締役会としての実効性は確保されているとの評価が得られています。

【補充原則 4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役会は、事業活動に対し適切な意思決定・経営監視を実現するため、取締役（社外取締役を除く）として、豊富な事業経験・業務経験を有する者を選任する一方で、社外取締役には独立社外取締役として独立した客観的な視点と高い見識を有し、積極的に意見を述べ提言を行うことができる者を選任しています。また、取締役に期待する8分野における各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを株主総会招集通知や統合報告書にて開示しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/shareinfo/meeting/meeting_119_syousyuu.pdf

取締役（監査等委員である者を除く）候補者の選任に関する手続については、指名委員会による審議を経て、取締役会で決議の上、株主総会に付議し、承認を得ており、監査等委員である取締役候補者の選任に関する手続については、指名委員会による審議を経て、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決議の上、株主総会に付議し、承認を得ています。

なお、現在、取締役会は、独立社外取締役5名を含む10名の取締役により構成されており、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者が含まれています。

【補充原則 4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社は、取締役の重要な兼任の状況を、「定時株主総会招集ご通知」に記載しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/shareinfo/meeting/meeting_119_syousyuu.pdf

また、当社の社外取締役が新たに他の上場企業の役員を兼任する場合は、事前に当社の業務に支障がないことを確認しています。

【補充原則 4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、取締役会の実効性の評価について、毎年、全取締役で構成する取締役会実効性評価会議を開催し、取締役による自己評価（アンケートの実施等）を踏まえて議論を行っています。取締役会は、その議論の報告を受けて取締役会の実効性の評価を実施しています。

2025 年 5 月開催の取締役会において、2024 年度の実効性は、その構成と運営は適正であり、活発な議論と適切な審議・監督が行われたことから、経営における監督機能に軸足を置く取締役会としての実効性は確保されている、との評価が得られました。

<2024 年度の課題及び取組み実績>**（１）課 題：重要な事業戦略の議論の充実**

取組み実績：経営に重大な影響を与えた過去の経営戦略・事業戦略から得られる気付き・教訓を取締役会において報告した。取締役会の半数を占める社外取締役と過去の事例を共有することで、その後の取締役会の議論の深化につなげた。

（２）課 題：成長等を実現するための人財戦略の明確化

取組み実績：スペシャリティ化学の成長を牽引する人財の確保・育成に向けた人財戦略について、意見交換会や役員経営研究会で報告し、議論を行った。

<2025 年度の課題及び取組み>

実効性評価会議において、重要な事業戦略についてより実質的な議論の深化を図ること、最重要課題の一つである人財戦略等についてはテーマを定めて討議の場を設けることなどの議論があったことを踏まえ、2025 年度の課題は、「重要な経営課題の議論の深化」とします。具体的には以下の二つの取組みを実行することを通じて、取締役会の実効性の更なる向上に努めます。

- ①重要な事業戦略については、執行側に対し戦略案の決定に至る経緯、リスク管理、代替案など経営会議での多様な議論を取締役会で報告させる。
- ②人財戦略については、取締役会終了後及び役員経営研究会を活用し、以下の４テーマについて取締役と関係社員等を交えた討議の場を設ける。
 - ✓ グローバル人財の確保・育成
 - ✓ 研究開発人財の確保・育成
 - ✓ スペシャリティ化推進のための人財の確保・育成
 - ✓ 事業構造改革に伴う人財再配置

【原則 4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

取締役会は、取締役会の実効性評価において、当社取締役会の構成、運営は適正であり、活発な議論と適切な審議が行われていることを確認しています。

また、当社は、取締役及び執行役員が参加する役員経営研究会を毎年秋に開催し、その時々を経営テーマについて議論し認識を共有化しています。

【補充原則 4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社は、取締役会の審議の活性化を図るべく、下記の取組みを行っています。

- (i) 取締役会資料は、招集通知とともに、会日に十分に先立って配布しています。
- (ii) 独立社外取締役に対する事前説明を実施し、事前説明における指示や質問があった場合には、取締役会の説明時に対応しています。また、説明資料は概要を明確化させたサマリー資料の作成を徹底させています。
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや定例審議事項については、定時株主総会における役員改選承認後速やかに取締役と共有しています。
- (iv) (v) 取締役会を概ね毎月開催し、各会の審議項目数が適切な範囲内となるように調整し、また重要案件については中間報告を適宜実施するなど、事前説明による対応も含めて、審議時間を十分に確保するように努めています。

【原則 4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役は、その役割・責務を果たすために必要となる情報について、関連する部門へ情報提供や報告を求め、求められた部門は、要請に応じて情報や資料を適宜提供のうえ、報告しています。

また、当社は、取締役に対し支援する人員を配置しています。

各取締役が求める情報が円滑に提供されているかどうかについては、取締役会は取締役会における審議や取締役会の実効性評価等を通じて、また監査等委員会は監査等委員会での監査状況報告等を通して、確認しています。

【補充原則 4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役(監査等委員である者を除く)は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。

監査等委員である取締役は、監査を行うにあたって必要な情報収集を行うとともに、不足がある場合は、必要に応じて、監査等委員会が選定する監査等委員が調査権限を行使し、関連する部門への情報提供を求め、求められた部門は、要請に基づく情報や資料を提供しています。

【補充原則 4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、取締役がその職務のため必要と考えて社外の専門家の助言を求める場合、社内規程に基づき、その費用を負担します。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

監査部は、直属する代表取締役社長の指示を受けて活動及び結果を報告しています。一方、監査等委員会に対しては、監査計画の事前協議、定期的な監査結果報告を行うとともに、監査等委員会からの指示・要請に応じた監査を実施するなど、相互に密接な連携を図っています。また、取締役会へも定期的に報告しています。

また、総務部秘書グループ及び監査等委員会室に社外取締役を支援する担当者を置き、社外取締役の要請の内容について確認しつつ、円滑な情報提供に努めています。

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役がその職務を遂行する上で必要とする知識を習得する機会を提供することを基本方針としています。

取締役（社外取締役を除く）に対して社外講師を招いて新しい情報を取得する機会を提供し、取締役（社外取締役を除く）は必要に応じて外部機関主催のセミナー等に参加しています。社外取締役に対しては会社概要、経営状況（事業活動、事業環境、業界動向等）、コーポレートガバナンスの状況等についての説明、主力事業所への視察等を、就任時の実施に加え、就任後も必要に応じて適宜実施しています。

また、当社は、取締役及び執行役員が参加する役員経営研究会を毎年秋に開催し、その時々々の経営テーマについて議論し認識を共有化しています。

【補充原則 4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、社外取締役に対しては会社概要、経営状況（事業活動、事業環境、業界動向等）、コーポレートガバナンスの状況等についての説明、主力事業所への視察等を、就任時に実施するとともに、就任後も必要に応じて適宜実施しています。

【補充原則 4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役がその職務を遂行する上で必要とする知識を習得する機会を提供することを基本方針としています。取締役（社外取締役を除く）に対して社外講師を招いて新しい情報を取得する機会を提供し、取締役（社外取締役を除く）は必要に応じて外部機関主催のセミナー等に参加しています。社外取締役に対しては会社概要、経営状況（事業活動、事業環境、業界動向等）、コーポレートガバナンスの状況等についての説明、主力事業所への視察等を、就任時の実施に加え、就任後も必要に応じて適宜実施しています。

また、当社は、社外取締役、社内取締役及び執行役員が参加する役員経営研究会を毎年秋に開催し、その時々の経営テーマについて議論し認識を共有化しています。

第5章 株主との対話

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、株主との対話の重要性を認識し、株主総会以外にも、機関投資家向け決算説明会、中期経営計画説明会、スモールミーティング等に加え、個人投資家向け説明会を適宜開催し分かりやすい説明に努めるとともに、対話において把握された様々なステークホルダーの意見を十分に理解・検討し、必要に応じて社内でフィードバックし適切な対応を行っています。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主に対し迅速かつ適切に情報を提供し、建設的な対話を行うことが重要と考えています。このため、当社では、代表取締役社長や社外取締役を含む取締役が投資家との対話の場に出席し、直接説明・対話をするをはじめ、積極的な取組み・体制整備を実施しています。その具体的な内容は、次のとおりです。

- （１）株主との対話全般の統括は、コーポレートコミュニケーション部担当役員とします。
- （２）対話を補助するため、コーポレートコミュニケーション部は必要に応じ、関係する各部と連携して施策を検討し、コーポレートコミュニケーション部担当役員に提言します。
- （３）機関投資家には決算説明会、中期経営計画説明会、スモールミーティング、個別面談に加え、当社に対する理解を一層深めるための事業説明会や工場見学会を、必要に応じて開催します。また、個人投資家向けには、別途コーポレートコミュニケーション部担当役員等による説明会も適宜開催します。
- （４）株主、投資家との対話において把握された意見は、必要に応じて経営陣・取締役会及び関係部署にフィードバックします。
- （５）インサイダー情報の管理を徹底するため、「インサイダー取引防止並びに内部情報の適時開示に関する規程」を定め、株主、投資家との対話に関係する役職員にこれを遵守させます。

なお、株主との対話の実施状況等については、当社統合報告書に掲載しています。

https://www.ube.com/ube/assets/images/page/ir/ir_library/integrated_report/pdf/integrated_2025_jp.pdf

【補充原則 5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主から実際の対話の要請がある場合、当該株主の希望・関心事項等を確認の上、社外取締役を含む取締役・経営幹部等と株主との面談を適宜実施しています。

【補充原則 5-1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- （ i ） 株主との対話全般について、下記（ ii ）～（ v ）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- （ ii ） 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- （ iii ） 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実にに関する取組み
- （ iv ） 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- （ v ） 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の取組み・体制整備を実施しています。

- （ i ） 株主との対話全般の統括は、コーポレートコミュニケーション部担当役員とします。
- （ ii ） 対話を補助するため、コーポレートコミュニケーション部は必要に応じ、関係する各部と連携して施策を検討し、コーポレートコミュニケーション部担当役員に提言します。
- （ iii ） 機関投資家には決算説明会、中期経営計画説明会、スモールミーティング、個別面談に加え、当社に対する理解を一層深めるための事業説明会や工場見学会を、必要に応じて開催します。また、個人投資家向けには、別途コーポレートコミュニケーション部担当役員等による説明会も適宜開催します。
- （ iv ） 株主、投資家との対話において把握された意見は、必要に応じて経営陣・取締役会及び関係部署にフィードバックします。
- （ v ） インサイダー情報の管理を徹底するため、「インサイダー取引防止並びに内部情報の適時開示に関する規程」を定め、株主、投資家との対話に関係する役職員にこれを遵守させます。

【補充原則 5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、年 2 回、国内外の実質株主を調査し、株主構造とその変化を把握しています。調査結果は、IR 活動及び SR（Shareholders Relation）活動の資料として活用しています。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、対象期間中の経営戦略や収益計画を明確にした中期経営計画を策定しており、自社の資本コストも考慮の上、資本政策等の基本的な方針を定めるとともに、目標となる経営指標を達成するため、具体的な事業戦略や事業ポートフォリオに従った設備投資・研究開発投資等、経営資源の配分策を打ち出し、対外的にも公表しています。現在の中期経営計画についても、株主が理解しやすいよう説明内容を工夫するとともに、当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.ube.com/ube/corporate/management/strategy/>

<資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応>

自社の資本コストや資本収益性について（過去3年度）

※ $PBR = ROE \times PER$ 、 $PBR = ROE / \text{株主資本コスト}$ 、 PER の逆数 = 株主資本コスト

当社の株主資本コストは、 PER が 10 倍程度で推移していることから 10%程度と推計しています（CAPM ベースでは 8%程度と推計）。一方で、 ROE は -1.9%～7.5%で推移しており、 ROE が株主資本コストを継続的に下回っています。その結果、 PBR は 0.5 倍程度～0.7 倍程度で推移しました。

現状分析・評価

ROE が株主資本コストを下回った要因は、ポリイミド、分離膜、セラミックスなどのスペシャリティ事業において着実な利益成長が進む一方で、原燃料価格の高騰や需給悪化によりナイロンポリマー・カプロラクタムなどのベーシック事業の収益が大幅に悪化したことにより、当社全体の利益水準が低迷したためです。

また、市場が求める株主資本コストが CAPM ベースの数値を上回る要因は、当社の事業構造が景気変動の影響を受け易く、また温室効果ガス（GHG）の排出量が多いことにより、付加的な事業リスクが織り込まれていること、そして成長期待の不足にあると認識しています。

改善に向けた取組み

このような現状認識を踏まえて、今後、収益性の高いスペシャリティ事業への投資を拡大するとともにベーシック事業の再構築をスピード感を持って進めます。加えて、M&A 等を活用することによりスペシャリティ事業の製品を拡充し、またグローバルな成長を一層加速させることで、株主資本コストを上回る資本収益性の実現を目指します。

同時に、事業構造改革を進め収益の安定性を高めるとともに、GHG 排出量を削減することによって事業リスクを低減します。また環境意識の高まりを背景とした利益成長が期待できる環境貢献型製品・技術の売上比率を向上させ、さらに、企業の持続的な成長を左右するのは人財であるとの認識のもと、スペシャリティ事業の成長を牽引する人財を計画的に育成するとともに、女性の活躍推進や専門性の高い人財のキャリア採用の拡大等により多様性を高めイノベティブな風土を醸成することで、中長期的な期待成長率を高めます。これらにより株主資本コストの引き下げも図ります。

【補充原則 5-2①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、新中期経営計画 UBE Vision 2030 Transformation～2nd Stage～において、事業ポートフォリオを見直しました。長期ビジョンの目指す姿とともに、今後の市場の成長期待、UBE グループの有する強み、収益性等を踏まえて、主要事業・製品の位置づけを明確にし、スペシャリティ事業に経営資源を重点的に投入するとともに、収益性の低い事業からの撤退・縮小、機械事業及びセメント関連事業の自立化を達成することで、前中期経営計画で掲げた「化学を中核とする企業グループ」から「スペシャリティ化学企業」へポートフォリオを転換するなど、事業ポートフォリオ別の経営資源の投入計画や戦略等を基本的な方針として開示しています。また、事業環境の変化や事業戦略の進捗状況を踏まえ、その見直しを適宜実施し、その状況について経営概況説明会や統合報告書等において開示しています。

<https://www.ube.com/ube/corporate/management/strategy/>