

コーポレート・ガバナンス

取締役、監査役および執行役員 (2020年3月26日現在)

取締役および監査役



取締役会長
池田 育嗣



代表取締役 社長(社長)
山本 悟



代表取締役(副社長)
西 実



代表取締役(副社長)
木滑 和生



取締役(専務執行役員)
伊井 康高



取締役(常務執行役員)
石田 宏樹



取締役(常務執行役員)
黒田 豊



取締役(常務執行役員)
原田 直典



取締役(常務執行役員)
谷川 光照



社外取締役*
高坂 敬三



社外取締役*
村上 健治



社外取締役*
小林 伸行

注:取締役の()内の役職は、執行役員としての役職を表しています。 ※(株)東京証券取引所の定めに基づき、独立役員として届け出しています。



常勤監査役
田中 宏明



常勤監査役
河野 隆志



社外監査役*
村田 守弘



社外監査役*
アスリ・チョルパン



社外監査役*
安原 裕文

執行役員

常務執行役員

山田 直樹 西口 豪一
青井 孝典 村岡 清繁

執行役員

小松 俊彦 大西 章夫
増田 智彦 家根谷 尚文
西野 正真 田中 敦彦
増田 栄一 山下 文一
齋藤 健司 渡辺 泰生
村上 博俊 リアズ・ハフェジー
リチャード・スモールウッド 岩田 拓三
川松 英明 大川 直記

基本的な考え方

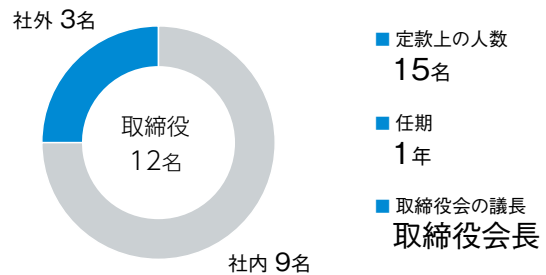
住友ゴムグループは、株主をはじめすべてのステークホルダーに期待され信頼されるグローバルな企業として企業価値を高めていくことを経営の基本方針としています。

この方針のもと、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題として位置付け、経営全般の効率性を確保するとともに、グループ経営の強化および社会との信頼関係を強化するための企業の社会性・透明性の向上を目指しています。

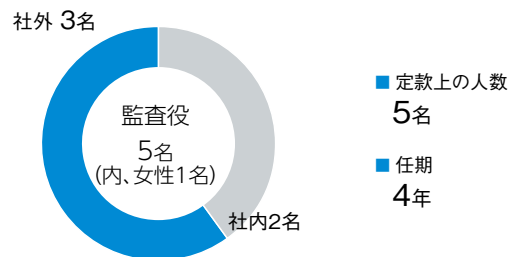
企業統治の体制の概要 (2020年3月26日現在)

組織形態
監査役会設置会社(任意の「指名・報酬委員会」を設置)

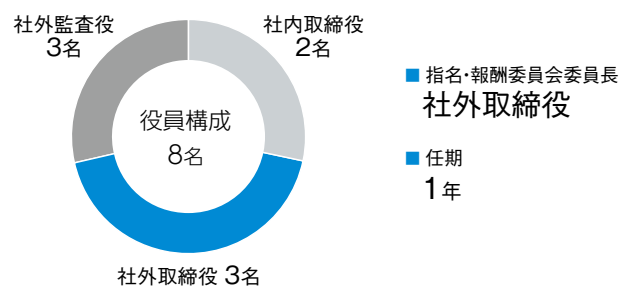
取締役会・監査役会



監査役会



指名・報酬委員会



① 取締役会・取締役

2019年度開催回数14回

取締役会は、取締役と監査役全員で構成しており、経営上の重要な意思決定を行うとともに取締役の職務執行の監督を行っています。原則として毎月1回定期的に開催するほか、主に期末・中間決算時期など必要に応じて臨時に開催しています。2019年度は14回開催し、社外取締役出席率は98%でした。

取締役候補者は実効的なコーポレート・ガバナンスに資するか否か、取締役会構成員の知識・経験等の多様性が確保できるか否か等、当社の持続的な企業価値向上に資するか否かを勘案のうえ指名しています。

② 指名・報酬委員会

2019年度開催回数3回

役員の指名や報酬決定において客観性・透明性を確保するための取締役会の任意の諮問機関で、さらなる企業価値の向上を図って2016年に設置しました。2019年度は3回開催し、指名については後継者育成、役員人事等、報酬については中長期的な業績と連動する報酬や株式報酬導入の検討、役員賞与等について議論を行いました。

委員は計9名で構成され、うち6名は社外役員であり、また委員長も社外取締役が務めています。2019年度の委員の出席率については96%でした。

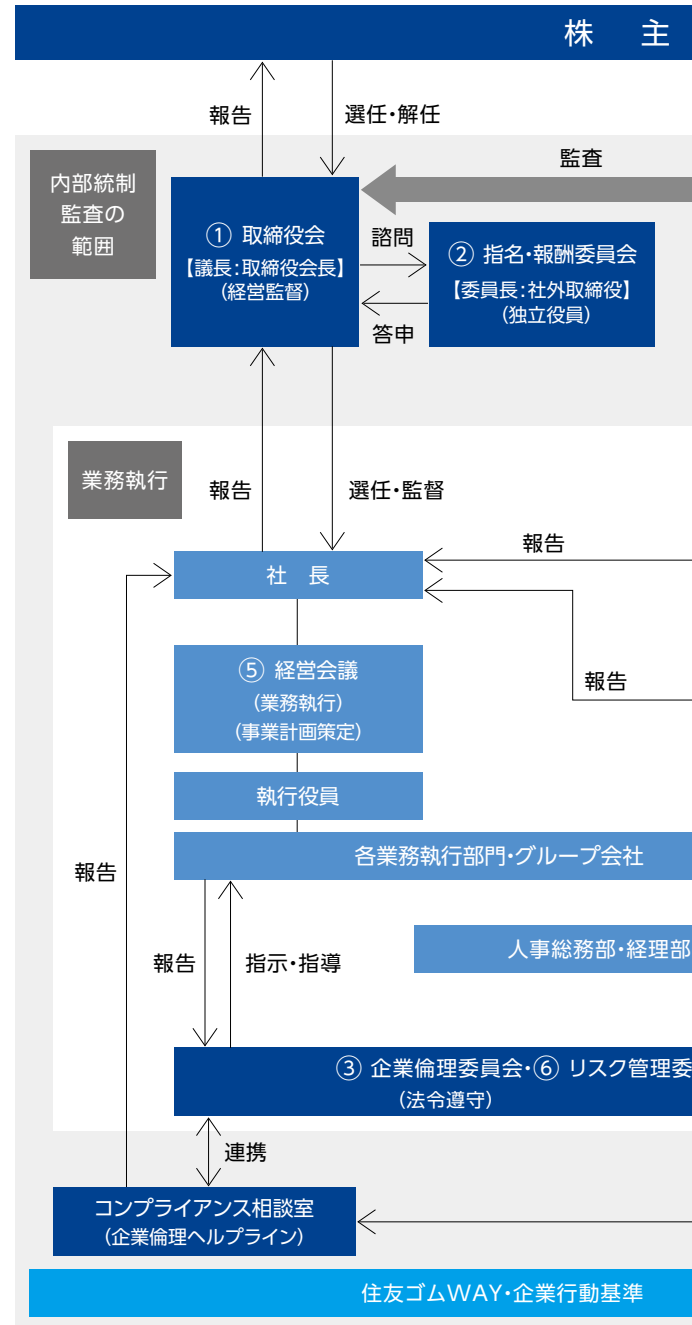
③ 企業倫理委員会

2019年度開催回数4回

当社グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握、分析および評価、研修の企画・実施、違反事例に係わる原因の究明や再発防止策の立案およびそれらの当社グループ内への周知徹底を行っています。

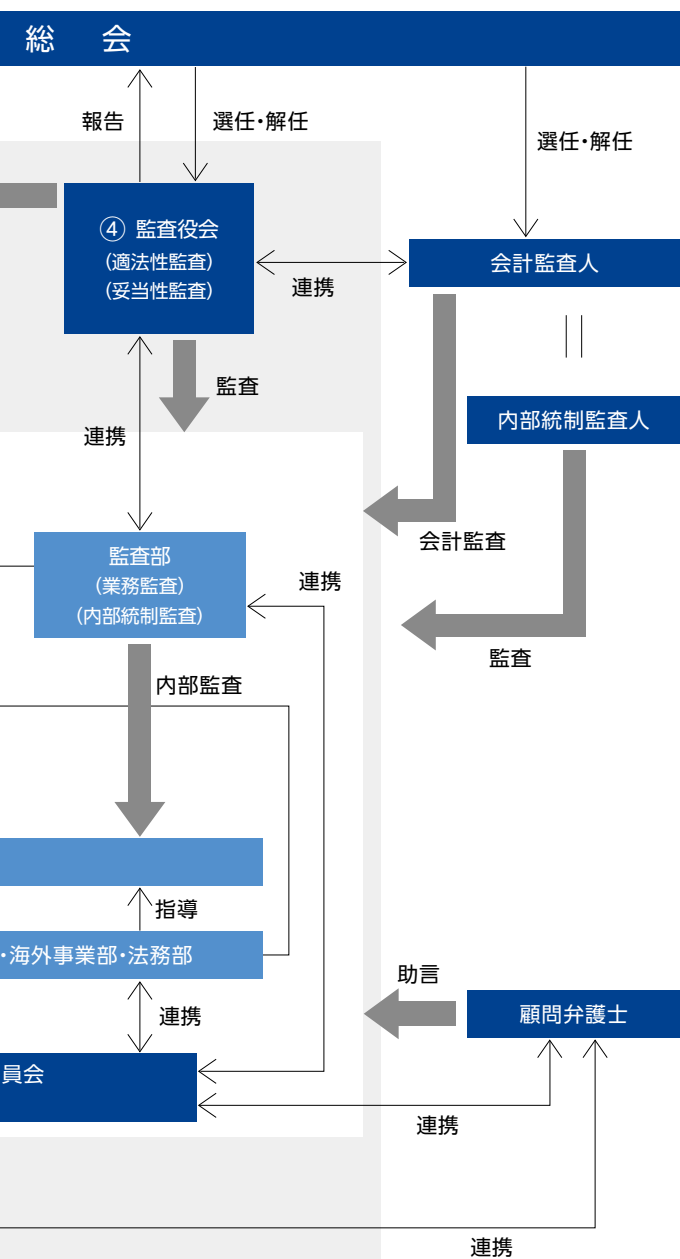
企業倫理担当役員（総務担当役員）、監査担当役員、法務担当役員、監査部長、人事総務部長、法務部長で構成され、委員長は社長が務めており、さらに常勤監査役2名がオブザーバーとして参加しています。2019年度は4回開催するとともに、当社グループ全体の企業倫理意識の向上を図るため、企業倫理講演会を開催しました。

コーポレート・ガバナンス体制



役員	氏名	選任理由	2019年度 取締役会出席状況
社外取締役	高坂敬三	企業法務に精通した弁護士としての豊富な知見と、弁護士法人色川法律事務所代表のほか、東洋アルミニウム(株)、積水化成工業(株)、(株)テクノアソシエにおける社外監査役として企業経営に関与した経験を活かし、客観的見地から有益な提言や意見表明を行っており、当社のコーポレート・ガバナンスの向上が期待できるものと判断し、選任しております。	14回中14回
	村上健治	大和ハウス工業(株)において代表取締役社長、代表取締役副会長として企業経営に関与した経験を活かし、企業経営全般に対し有益な助言や意見表明を行っており、当社のコーポレート・ガバナンスのさらなる向上が期待できるものと判断し、選任しております。	14回中14回
	小林伸行	住友電気工業(株)において主に経理・財務部門に従事し、同社の常務取締役を務めるなど、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社のコーポレート・ガバナンスの向上が期待できるものと判断し、選任しております。	2020年3月就任

(2020年3月26日現在)



④ 監査役会・監査役

2019年度開催回数12回

監査役は、監査役会が定めた監査計画・方針に基づき、取締役会等重要な会議への出席、取締役や内部監査部門等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、本社および主要な事業所、子会社への往査を行うとともに、会計監査人とも適宜連携を取って業務を遂行しています。

監査役会は、監査役5名の体制であり、うち2名を常勤監査役として選定し、社内の重要会議に出席するほか、重要な決裁書類の確認を行っています。また、経営監査機能強化の観点から、5名のうち3名は社外監査役とし、公正で客観的な監査を行うことができる体制としています。監査役会は原則として毎月1回定期的に開催され、2019年度は12回開催し、社外監査役の監査役会出席率は97%でした。

⑤ 経営会議

2019年度開催回数25回

取締役会から権限委譲された、経営上重要な事項の審議もしくは報告を通じて、迅速な経営判断を行っています。

社内取締役、常勤監査役および社長の指名した執行役員で構成され、議長は経営企画担当役員が務めています。2019年度は25回開催しました。

⑥ リスク管理委員会

2019年度開催回数2回

当社グループのリスク管理活動を統括し、事業リスクなどのリスクが認識され、議論され、かつリスク管理体制が有効に機能しているか適宜調査・確認しています。

管理・研究設計開発・製造・販売それぞれの機能および各事業部の担当役員で構成され、委員長は社長が務めており、さらに常勤監査役2名がオブザーバーとして参加しています。2019年度は2回開催しました。

役員	氏名	選任理由	2019年度出席状況	
			取締役会	監査役会
社外監査役	村田守弘	公認会計士・税理士としての財務および会計に関する相当程度の知見と、カゴメ(株)における社外取締役(監査等委員)およびコクヨ(株)における社外監査役として企業経営に関与した経験を活かし、社外監査役として客観的見地から取締役の業務執行に対して意見表明を行っており、当社の監査体制の強化に資するものと判断し、選任しております。	14回中13回	12回中11回
	アスリ・チョルパン	経営戦略や企業統治を専門とする大学教授としての高度な学術知識と、(株)グルメ杵屋およびNISSHA(株)における社外取締役として企業経営に関与してきた経験を活かし、社外監査役として客観的見地から取締役の業務執行に対して意見表明を行っており、当社の監査体制の強化に資するものと判断し、選任しております。	14回中14回	12回中12回
	安原裕文	パナホーム(株)(現パナソニックホームズ(株))において代表取締役のほか、パナソニック(株)常任監査役、参天製薬(株)社外監査役として企業経営に関与してきた経験から、企業経営に関する豊富な見識を有しており、当社の監査体制の強化に資することを期待し、選任しております。	2020年3月就任	

取締役会の実効性評価の概要

住友ゴムは、取締役会の実効性向上のため、2016年、および2018年以降は毎年、取締役および監査役全員を対象に取締役会の構成や運営状況等に関するアンケート調査を実施し、その結果をもとに取締役会において議論を行っています。

2019年度は9月から10月にかけて実施し、12月に議論を行いました。その結果、取締役会の構成員や人数、開催頻度や審議時間等の運営状況、取締役会における

審議等の実施状況および業務執行の監督の状況等の各方面において、取締役会の実効性が概ね確保されていることを確認しました。

また、前回提言のあった社外役員への情報提供の充実については、2019年から経営会議・企業倫理委員会・リスク管理委員会に関する情報の共有を強化し、取締役会での議論活性化につながったことを確認しました。

今後も取締役会の環境を整備し実効性を高めるための施策を必要に応じて実行していきます。

取締役会 実効性向上施策

アンケート実施年度	課題	施策(アンケート実施年度の翌年度に実施)
2017年以前	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的案件に関する議論時間の拡大 ・役員への事前情報提供の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会付議金額基準引き上げ <ul style="list-style-type: none"> ・軽微な案件の付議を無くし、その時間を戦略的案件・重要案件の議論に充当するため、取締役会付議の金額基準引き上げを実施しました。 ● 資料展開時期早期化 <ul style="list-style-type: none"> ・事前の資料送付時期を前倒しするなど、運営ルールを一部見直しました。
2018年	<ul style="list-style-type: none"> ・議論の活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外役員への情報提供の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・従来から監査役を対象に、取締役会とは別の機会を設けて、定期的に「経営会議報告」「執行役員業務報告」を実施していましたが、社外取締役も対象に加えました。 ・新たに、取締役会で、企業倫理委員会・リスク管理委員会の状況に関する定期報告を開始しました。
2019年	<ul style="list-style-type: none"> ・議論のさらなる活性化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外役員への情報提供の更なる充実 <ul style="list-style-type: none"> ・従来から、社外役員に対して、取締役会付議案件に関する、経営会議での議論内容の事前説明を実施していますが、十分な時間を確保し、より具体的な内容の共有を進めます。 ● 執行役員担当業務報告の運営方法改善 <ul style="list-style-type: none"> ・従来から取締役会で定期的に執行役員が担当業務報告を行っていますが、具体的な報告テーマに基づきしっかり意見交換ができるように、運営方法の見直しを進めます。

2019年取締役会主な議題(付議案件)

- 各ビジネスの中期計画進捗状況と課題
- 取締役会実効性向上アンケート結果を踏まえた今後の対応について
- リスク管理委員会、企業倫理委員会の状況
- 政策保有株式の一部売却



役員報酬等

役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

当社は、取締役および執行役員報酬の構成は基本報酬および賞与とし、基本報酬は職位・職務内容・責任・会社業績等を総合的に勘案して決定しています。取締役報酬については株主総会において承認された枠内で支給しています。賞与は会社業績および職務遂行に対する業績評価に基づき配分額を決定しています。監査役報酬については、株主総会において承認された報酬額の枠内で監査役の協議により決定し、支給しています。株式報酬におけるインセンティブ付けは行っておりませんが、役員

持株会を通じた自社株取得の奨励や、賞与において中長期計画の達成状況を勘案するなど、当社の持続的な成長につながるようなインセンティブ付けを行っています。中長期的な業績と連動する報酬や株式報酬については、株主との対話を通じ、当社にとって最適な導入時期や形態等の検討を引き続き進めていきます。取締役および執行役員報酬は、独立社外役員を過半数とする「指名・報酬委員会」で客観的かつ公平に検討し、取締役会への答申を経て決定しています。

取締役および監査役の報酬等

区分	支給人員	支給額
取締役	13名	526百万円
監査役	6名	76百万円

(注) 1. 取締役および監査役の報酬等の限度額は、2015年3月26日開催の第123期定時株主総会において、取締役については年額800百万円以内(うち社外取締役分は年額70百万円以内)、監査役については年額100百万円以内と決議いただいております。

2. 上記支給人員には、2019年3月26日付で退任した取締役1名および監査役1名が含まれております。

次世代経営層の育成

当社グループでは、次世代経営幹部と海外拠点経営幹部の育成に注力しています。

「視点:経営者としてのものの見方」「知識:経営に必要な基礎知識」「考え方:クリティカルシンキング」などのスキルを身に付けるため、「マネージメントスクール」を設

けています。2003年より開始し、毎年20名程度を選抜、1年を通じて講座を開設しています。最終回には経営陣参加のもと、将来の事業展開などの報告会を実施、次世代経営層の育成にあたっています。

内部統制システムの整備の状況

当社は「企業行動基準」の一つである「社会的規範の遵守」をもとに「法令や社会的規範、社会的良識に基づいた企業活動を行う」ことを指針として、「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他当社の業務並びに当社およびその子会社から成る当社グループの業務の適正を確保するため必要な体制」を整備し、コンプライアンスの徹底、浸透を図っています。コンプライアンスについては、企業の社会的責任を果たすため、法令・定款を遵守し、企業倫理の確立と経営の健全化の確保に努めることを基本として、2003年2月に「企業倫理取り組み体制に関する規

定」を制定しました。さらに同規定に基づき、社長を委員長とする「企業倫理委員会」を設置し、年4回の委員会開催を通じ当社グループのコンプライアンス体制の強化を図っています。併せて、企業倫理ヘルプライン(相談窓口)として、社長直轄の「コンプライアンス相談室」を設置し、当社グループ内で問題が発見された場合には、相談者が不利益を被らないよう十分配慮した上で、「企業倫理委員会」を中心に事実関係の調査を進める体制を整えています。また必要に応じて顧問弁護士の助言を得るなど、適法性にも留意しています。

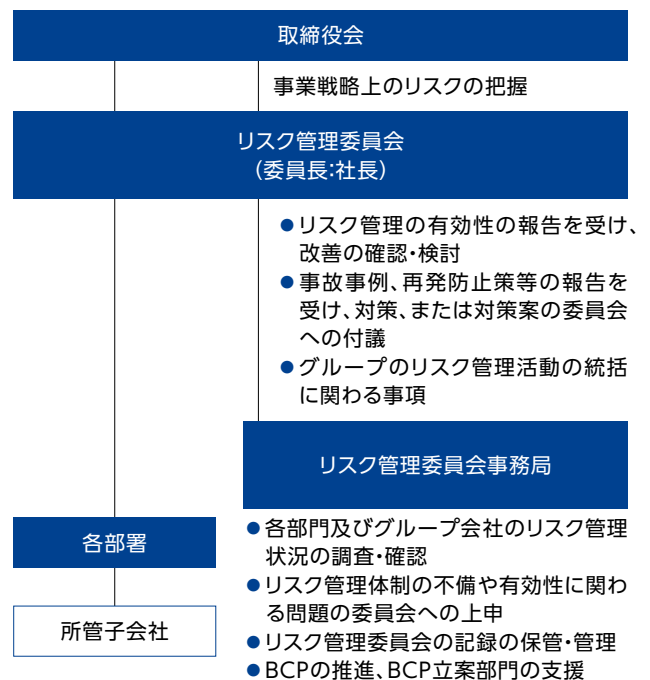
リスクマネジメント

住友ゴムグループは、リスクマネジメントにおけるリスクを「グループの経営理念に則った円滑な事業活動の遂行や経営上の目標・戦略の達成を阻害し、もしくはこれらに悪影響を及ぼす可能性のある要因」と定義しています。

リスクの軽重は、金銭的な影響だけではなく、「品質と安全性の確保」「ステークホルダーとの良好な関係維持」「法令遵守、企業倫理の維持」「住友事業精神、グループ経営理念およびグループ企業行動基準」の4つを勘案して判断することとしています。

2019年度は、グループ全体の重要リスクへの対策を継続しました。また、海外拠点も含めたリスクを再分析し、グループ全体の重要リスクを最新化しました。2020年度は、最新化された重要リスクへの対策を実施するなど、活動を充実させていきます。

全社的リスク管理体制の組織図



コンプライアンス

当社グループは、「法令遵守・企業倫理の維持は、企業存続の根幹に関わるものであり、企業として長期的に活力を維持し、競争力を高めていくために必要不可欠である」と考え、2003年2月に「企業倫理取り組み体制に関する規定」、「住友ゴムグループ企業行動基準」を制定するとともに「コンプライアンス相談室」を設置して、コン

プライアンス体制の整備に取り組み、現在まで同体制を運用しています。

2018年4月には、「住友ゴムグループ企業行動基準」の英訳版を発行しました。引き続き、グループ全体のコンプライアンス意識の向上を図っています。

コンプライアンス取り組み体制

