

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」「2. 基本的な考え方」において、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定め、以下の当社ウェブサイト公表しております。

(コーポレートガバナンスに関する基本方針)

(URL) <https://www.smm.co.jp/ir/management/governance/>

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

全ての原則について、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コード(2022年4月4日以降に適用となるプライム市場向けの原則を含む)に基づき記載しております。

【補充原則4-1-3:最高経営責任者等の後継者計画(プランニング)の取締役会の関与】

当社では、最高経営責任者(取締役社長)の後継者計画は、経営理念や経営計画を踏まえて適切に策定し、実施されています。

社長の後継者候補に関しては、執行役員でない取締役会長1名、独立社外取締役3名で構成するガバナンス委員会(委員長:取締役 中野和久)において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けています。具体的な社長の後継者の選定にあたっては、社長の推薦する候補者をガバナンス委員会に諮り、候補者が取締役社長に相応しい資質、知識、経験、能力、見識等を有するか助言を得たうえで、社長が最終案を取締役に提案し、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

また、将来的な社長候補者のプールとなる執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、経営が向き合う課題解決のための最善の布陣について、ガバナンス委員会に諮り、その助言を参考に最終案を作成し取締役会に提案しています。これを受け、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

【補充原則4-2-1:経営陣の報酬のインセンティブ付け】

当社の業績は、その時々金属市況や為替相場の影響を大きく受けるため、経営戦略やプロジェクトの達成状況と必ずしも連動しません。また、資源開発や製錬プラント建設に関するプロジェクトは着手から完了まで非常に長い時間を要し、その成果を享受できる時には経営陣の構成が変わっていることも珍しくありません。

このような事業の特性を踏まえ、当社では、報酬が個々の取締役や経営陣に対する健全なインセンティブとして機能することを考慮して、連結業績や中長期的な経営戦略に沿った個人目標の到達度等を評価項目とする業績連動報酬および賞与から成る現在の報酬制度を定めています。報酬の基本方針と手続については後述の【原則3-1:情報開示の充実】( )をご覧ください。現時点では、自社株報酬は経営陣の健全なインセンティブとして有効に機能すると考えていないため導入しておりません。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

全ての原則について、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コード(2022年4月4日以降に適用となるプライム市場向けの原則を含む)に基づき記載しております。

【原則1-4:政策保有株式】

当社は、事業戦略を進めるうえで、中長期的な事業基盤の強化につながると判断される場合、株式を政策的に保有することがあります。現状保有している政策保有株式については、毎年取締役会において、その保有目的や保有に伴う便益が資本コストに見合うものであるか等について検証を行っています。検証の結果、資本コストに見合わなくなった銘柄や、最近の事業の変化等によって事業関連性が希薄になってきたと判断される銘柄等、保有意義に乏しいと判断された銘柄については縮減を前提とした具体的検討を進めることとしています。また、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合は、売却に向けて真摯に対応しております。

政策保有株式の議決権行使については、発行会社の業績等の経営状況を踏まえたうえで、各議案が発行会社の中長期的な企業価値向上につながるか、当社の企業価値にどのような影響を与えるか等を総合的に勘案し、各議案への賛否を判断します。なお、発行会社に重大な不祥事があった場合や一定期間連続で赤字である場合などには慎重な判断を行います。

なお、2020年度は政策保有株式3銘柄について全株式を売却しました。

2021年3月末時点で保有する全ての上場政策保有株式は55銘柄であり、その全てについての検証を2021年6月に開催した定時取締役会において実施しました(2021年4月に売却済みの1銘柄を除く)。

【原則1-7:関連当事者間の取引】

当社および株主共同の利益を損なうことのないよう、取締役および監査役と会社間の取引については、取締役会の事前の承認を得ます。また、当

該取引の有無を調査のうえ、半期ごとに取締役会に報告します。

主要な株主との取引が発生する場合には、取締役と会社間の取引と同様の基準で対応します。なお、主要な株主とは、当社の議決権を10%以上保有する株主とします。

#### 【補充原則2 - 4 - 1:中核人材の登用等における多様性の確保】

##### 1. 多様性確保についての考え方

当社グループでは、経営理念に掲げる「人間尊重」の考え方を基本とし、「SMMグループ人権に関する方針」に沿って、従業員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、それぞれが持っている能力を存分に発揮できる職場環境の整備を進め、人材の確保・育成・活用に取り組みます。

##### 2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標および達成の状況

###### 1) 女性管理社員(マネージャークラス)

2020年度末の女性管理社員数は11名であり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画において2022年度末までに20名とすることを目標としております。2030年のありたい姿では50名とすることを目標としています。成長戦略を推進するために中長期的な視点をもって育成に必要な施策を講じてまいります。

###### 2) キャリア採用(中途採用)

2020年度には24名の総合職採用を行っております。引き続き成長戦略に伴う事業拡大に合わせ、2030年度までに積極的にキャリア採用を現状より増加させるべく進めてまいります。

###### 3) 外国人採用

国籍を問わない多国籍な人材採用を継続しております。2021年現在、12名(総合職)の外国人が在籍しており、事業領域の拡大、海外新規事業の機会創出に伴い、新卒、キャリア採用を問わず、グローバルに活躍できる人材を現状より増加させるべく進めてまいります。なお、海外拠点(特に当社がオペレーターシップをもって操業している拠点)では、外国人を当該拠点の中核人材として登用しております。

###### 4) 障がい者採用

障がいを持つ方が誇り・やりがい・働く喜びを持つことができるよう全社を上げて環境整備に取り組んでおります。当社グループ(国内)の障がい者雇用率は、2021年現在、2.51%に達しています。2030年のありたい姿では法定雇用率を上回る3%以上とすることを目標としております。

##### 3. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況

当社グループでは、「すべての従業員が活き活きと働く企業」を「2030年のありたい姿」において掲げており、従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持ち、従業員に能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業を目指してまいります。詳細は当社の統合報告書をご覧ください。

(URL) [https://www.smm.co.jp/ir/library/integrated\\_report/](https://www.smm.co.jp/ir/library/integrated_report/)

#### 【原則2 - 6:企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、資産運用委員会を設置し、企業年金の適切な運用および管理を行う体制を整えております。資産運用委員会では、運用基本方針や政策的資産構成割合の策定・見直し、運用受託機関の評価などについて、年金運用責任者である当社社長に対して意見を述べることであります。また、資産運用委員会では、その事務局員を年金関係のセミナーへ出席させる等事務局員の専門性を高めることに努めています。

#### 【原則3 - 1:情報開示の充実】

##### (i) 経営理念、経営戦略

「SMMグループ経営理念」およびその原点である「住友の事業精神」、経営理念に基づき当社がめざすべき姿を示す「SMMグループ経営ビジョン」、経営理念を実現するための役員・社員の行動基準である「SMMグループ行動基準」を以下の当社ウェブサイトに公表しております。

(SMMグループ経営理念)

(URL) [https://www.smm.co.jp/corp\\_info/philosophy/principle/](https://www.smm.co.jp/corp_info/philosophy/principle/)

(住友の事業精神)

(URL) [https://www.smm.co.jp/corp\\_info/philosophy/sumitomo/](https://www.smm.co.jp/corp_info/philosophy/sumitomo/)

(SMMグループ経営ビジョン)

(URL) [https://www.smm.co.jp/corp\\_info/philosophy/vision/](https://www.smm.co.jp/corp_info/philosophy/vision/)

(SMMグループ行動基準)

(URL) [https://www.smm.co.jp/corp\\_info/philosophy/conduct/](https://www.smm.co.jp/corp_info/philosophy/conduct/)

また、2019 - 2021年度の経営戦略である「2018年中期経営計画」につきましても以下の当社ウェブサイトに公表しております。

(URL) <https://www.smm.co.jp/ir/management/plan/>

##### (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を含む基本方針を「コーポレートガバナンスに関する基本方針」としてまとめ、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。

(URL) <https://www.smm.co.jp/ir/management/governance/>

##### (iii) 取締役および経営陣幹部の報酬の基本方針と手続

取締役(執行役員を兼務する者も含む)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針は以下のとおりです。

###### 1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上ならびに経営基盤の強化、維持に資するインセンティブとして十分機能するよう、当社の事業構造を踏まえ、中長期の目標達成のためにモチベーションが上がるよう設計した、業績と連動した報酬制度とします。個々の取締役の報酬の決定に際しては、公平性を期すために、あらかじめ決められた計算式に則って報酬額を導き出すこととしており、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬および賞与とします。基本報酬は、固定報酬(業績連動報酬等および非金銭報酬等のいずれでもないもの)および業績連動報酬等により構成し、賞与は業績連動報酬等とします。社外取締役の報酬は、基本報酬のみとし賞与は支給しません。

基本報酬は、個人ごとの年額を算出し月割りで毎月支給し、賞与は、定時株主総会で承認を得た後に年1回支給します。

###### 2. 基本報酬について

###### 1) 取締役社長の報酬等の決定に関する方針

取締役社長の基本報酬は、固定報酬および業績連動報酬等により構成します。

固定報酬の額は、国内同業企業および当社と同規模の国内製造業企業の報酬水準を参考に具体的な基準額を設定し、従業員の賃金動向を踏まえ毎年一定の修正を図ります。

業績連動報酬等は、企業経営の評価という意味合いで前年度の親会社の所有者に帰属する当期利益および安全成績の目標値に対する達成度合いに応じて算定された額を支給します。

2) 取締役会長の報酬等の決定に関する方針

取締役会長の基本報酬は、取締役社長の基本報酬を基準額として、あらかじめ定められた職位別係数を乗じた額とします。

3) 社外取締役の報酬等の決定に関する方針

社外取締役の基本報酬は、取締役社長の基本報酬を基準額として、職位別係数を乗じた額とします。

4) 役付執行役員(副社長、専務執行役員および常務執行役員)を兼務する取締役の報酬等の決定に関する方針

役付執行役員を兼務する取締役の基本報酬は、取締役社長の基本報酬を基準額として、職責、部門業績および個人別業績評価等を反映して支給額を決定します。

また、副社長または専務執行役員を兼務する代表取締役および常務執行役員を兼務する取締役には、上記の基本報酬に加え、職責等を勘案のうえ、あらかじめ定められた固定報酬を加算して支給します。

5) 執行役員(役付執行役員を除く)を兼務する取締役の報酬等の決定に関する方針

執行役員を兼務する取締役の基本報酬は、その全額を職責等を勘案のうえ、あらかじめ定められた固定報酬とします。ただし、別に執行役員としての基本報酬を使用人分給として支給します。

### 3. 賞与について

取締役賞与は、社外取締役を除く取締役に支給するものとし、当該期の業績について取締役に對して報いるものとして、親会社の所有者に帰属する当期利益が一定の額以上となった場合には、当該期にかかる定時株主総会に提案して審議します。

取締役社長の賞与額は、当該期の親会社の所有者に帰属する当期利益の目標値に対する達成度合いに応じて算定し、これを基準額とする。取締役会長および執行役員を兼務する取締役の賞与額は、上記2.の基本報酬と同様に、取締役社長の基準額に職位別係数を乗じること等によって算定し、その総額とします。

個人別の具体的な支給額は、各取締役の個人別業績評価を反映して決定します。

### 4. 固定報酬と業績連動報酬等に関わる割合の決定方針について

各取締役における固定報酬と業績連動報酬等の割合は、上記各報酬の算定方法に従って決定されていますが、執行役員でない取締役会長および独立社外取締役に構成するガバナンス委員会に諮問し、助言を得たうえで、報酬全体として企業価値向上のための適切なインセンティブとなるように決定します。なお、親会社の所有者に帰属する当期利益が定められた水準に満たない場合は、賞与を支給しないこととなります。

### 5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の第三者への委任に関する事項

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は、取締役の基本報酬および賞与の額の決定とします。具体的な手続としては、取締役会の委任を受けた代表取締役社長が各取締役の具体的な報酬額を、ガバナンス委員会に諮問し、助言を得たうえで決定します。決定に際しては、秘書室が稟議書を作成し代表取締役社長が決裁します。

結果については、ガバナンス委員会の委員である取締役会長が確認し、また監査役も確認します。

#### (iv) 取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の方針と手続、監査役候補者の指名の方針と手続

執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、経営が向き合う課題解決のための最善の布陣について、ガバナンス委員会において助言を得たうえで、適任者を取締役に提案し、取締役会において決定します。取締役候補者の指名にあたっては、社長が候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、同様の手続を経て決定します。なお、ガバナンス委員会において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けます。また、執行役員に不正・不当または背信的な行為があった場合など、著しく適格性に欠ける場合には、ガバナンス委員会において助言を得たうえで、取締役会の決議により解任できることとしています。

監査役候補者の指名にあたっては、社長が候補者の資質、財務・会計・法務に関する知識を含む知識、経験、能力、見識等について総合的に勘案し、監査役会の事前の承認を得たうえで、適任者を取締役に提案し取締役会において決定する方針とします。

取締役(執行役員である取締役を含みます。)候補者または監査役候補者の指名の理由は、株主総会参考書類に記載します。

#### (v) 取締役・監査役候補者の指名または経営陣幹部の選解任に係る個々の指名または選解任の理由

第96期定時株主総会(2021年6月25日開催)における取締役・監査役候補者の指名の理由は、第96期定時株主総会参考書類に記載のとおりであります。なお、当該参考書類は、以下の当社ウェブサイト公表しております。

(URL) <https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/>

#### 【補充原則3 - 1 - 3: サステナビリティについての取組み等】

当社は、「すべての従業員が生き生きと働く企業」を実現するために、多様性確保に向けた人材育成に取り組んでいます。また、知的財産については、新規事業創出、事業の競争優位、持続的成長を実現するために、事業部門、研究開発部門、知的財産部門が緊密に連携し、知的財産権の取得を進めています。

なお、当社におけるサステナビリティについての取組みおよびTCFDに基づく開示の詳細は、当社の統合報告書をご覧ください。

(URL) [https://www.smm.co.jp/ir/library/integrated\\_report/](https://www.smm.co.jp/ir/library/integrated_report/)

#### 【補充原則4 - 1 - 1: 取締役会の経営陣に対する委任の範囲の概要】

当社では、法令および定款に従い、取締役会から経営陣に対して、業務執行の決定を委ねております。

具体的には、取締役会は、取締役会において定めた取締役会規程に基づき、株主総会、取締役・執行役員、経営方針・経営計画、リスクマネジメント、CSR、組織・人事、プロジェクトなどに関する重要な事項について決議することとしており、この規程で定めた基準に該当しない事項については、同じく取締役会において定めた諸規程に基づき、社長や執行役員などにその決定を委ねております。

#### 【補充原則4 - 2 - 2: サステナビリティを巡る取組みに関する基本的な方針の策定ならびに経営資源の配分および事業ポートフォリオに関する戦略の実行の監督】

当社におけるサステナビリティの取組みに関する基本的な方針として、「2030年のありたい姿」を策定しており、以下の当社ウェブサイト公表しております。

(URL) <https://www.smm.co.jp/sustainability/vision/>

経営資源の配分および事業ポートフォリオに関する戦略の実行の監督については、下記【補充原則5 - 2 - 1: 事業ポートフォリオに関する基本的な方針の策定および見直しの状況】に基づき実施する予定です。

#### 【原則4 - 8 : 独立社外取締役の有効な活用】

取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任しております。後記「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」に記載のとおり、資源・製錬・材料の3事業をコアビジネスと位置付けております。これらの事業はいずれも非鉄金属に関わる事業であり相互に有機的な関連を持っており、多様な経営課題について意思決定を行い、当社の事業を成長させていくには、社内出身の取締役と独立社外取締役がそれぞれ一定割合存する現在の取締役会の構成が最適であると考えています。当社の事業や社内の状況をよく理解する者と、株主をはじめとするステークホルダーの視点からの意見を述べる独立社外取締役とが、多様な視点で充実した審議を行うことが当社や当社の株主その他のステークホルダーの最善の利益に資すると考えております。

#### 【原則4 - 9 : 独立社外取締役の独立性判断基準】

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」「6 - 3 - 3 独立性の基準」において、独立性判断基準を定め、以下の当社ウェブサイトで公表しております。

(URL) [https://www.smm.co.jp/ir/management/governance\\_policy/](https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/)

#### 【補充原則4 - 10 - 1 : 指名委員会・報酬委員会の指名や報酬などの検討への適切な関与・助言】

当社は監査役会設置会社であり、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任しております。取締役および執行役員の指名や報酬の決定をはじめとするコーポレートガバナンス上の重要な事項について、社長に対して客観的な立場から助言を行う、任意の委員会であるガバナンス委員会を設置しています。これにより、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図っています。詳細については後記「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 [取締役関係] 指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」に記載のとおりです。

#### 【補充原則4 - 11 - 1 : 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】

取締役会は、当社事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有する社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成とします。スキル・マトリックスについては後記の添付資料に記載のとおりです。取締役会の規模については、取締役会の機動性を確保し活発な議論を行ううえで適切な人数とします。また、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任し、より透明性の高い経営をめざします。

#### 【補充原則4 - 11 - 2 : 取締役・監査役兼任状況】

取締役・監査役兼任状況は、事業報告および株主総会参考書類に記載のとおりであります。なお、事業報告および株主総会参考書類は、以下の当社ウェブサイトにて公表しております。

(URL) <https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/>

#### 【補充原則4 - 11 - 3 : 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果】

取締役会は、適切な業務執行の決定および監督機能の向上の観点から取締役会の実効性を分析・評価し、その結果の概要を開示することとしております。なお、実効性の分析・評価の基礎となる、「取締役会のあるべき姿」については、下記「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」に記載のとおりです。

2020年度における取締役会の実効性について、分析・評価を行いましたので、その結果の概要を以下のとおり開示します。

##### 1. 分析・評価のプロセス

2020年度の実効性の評価は、評価開始から6回目となることから、評価プロセスの中立性と客観性を確保するために、第三者機関であるボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社に分析・評価の支援を委託して行いました。評価にあたっては、第三者機関が取締役会の資料と議事録を閲覧のうえ、取締役会議長である取締役会長、執行の最高責任者である取締役社長と事前に議論を行い、それらを参考に作成した質問票に取締役全員および監査役全員が回答しました。第三者機関は質問票の回答内容を分析するとともに、回答者全員と個別にインタビューを実施し、取締役会の現状の分析結果および課題を取り纏め、2021年2月の取締役会において実効性向上に関する提案も含めて報告を行いました。

取締役会は、第三者機関による分析結果および2016年度に確認した「取締役会のあるべき姿（意思決定機能を重視した取締役会を志向していく）」に基づき、2021年2月の定時取締役会において取締役会の実効性について審議し、その評価と今後の対応について確認しました。

##### 1) 質問票

対象者：全取締役(8名)および全監査役(4名)

回答方式：無記名(全62問)

評価項目：取締役会の役割・機能、取締役会の規模・構成、取締役会の運営状況、ガバナンス委員会の構成と役割、ガバナンス委員会の運営状況、社外取締役に対する支援体制、監査役役割・監査役に対する期待、投資家、株主との関係、自己評価

##### 2) インタビュー

対象者：全取締役(8名)および全監査役(4名)

回答方式：第三者機関による個別面談

##### 2. 分析・評価結果の概要

###### 1) 質問票への回答およびインタビューの結果

取締役会の実効性に関わる主要な項目のほとんどにおいて総じて高い評価となりました。

特に、「取締役会の役割・機能」については「意思決定を重視し、意思決定を通じた監督を行う取締役会」を目指すことが共有されていること、「取締役会の運営状況」については執行側の会議(事務会議、経営会議)での議論を経て、最終的に取締役会に上程されており、その意思決定プロセスは適切であり、また、当該プロセスにおいて十分な議論が行われていること、取締役会およびガバナンス委員会においてはオープンで活発な議論がなされていること、および「取締役会の規模・構成」については事業規模や活発な議論と意思決定の観点から適切な規模・構成割合であり、知見・経験の観点から適切なメンバー構成であることを確認しました。

一方で、人材(人材確保、経営人材の育成、女性の活躍推進など)に関する取締役会での審議は、2019年度実効性評価において課題であるとしたものの、十分ではないと考えられていることを確認しました。

###### 2) 質問票およびインタビューの結果から見える課題

第三者機関からは、今後の取締役会の実効性をさらに高めるために、以下の点について改善提言を受けました。

取締役会において、会社の中長期的な課題(「2030年のありたい姿」を含む中長期的事業の方向性、競争環境、人材、環境、社会への取り組みなど)について、より議論を深める。

現在、そのような議論を行うために、フリーディスカッションの議論の機会を増やしつつある。今後も、そのような形式の議論を取締役会あるいはそれ以外で実施する。

###### 3) 上記課題への対応

上記の提言を受けて、各事項について取締役会において審議を行いました。

「2030年のありたい姿」、今後のありたい姿を含めた中長期の事業の方向性については、計画策定前の編成方針を定めるタイミングで取締役会において審議していくことを確認しました。競争環境については、それぞれの事業本部から1年に1回の頻度で当社の立ち位置について、マーケティングの観点から報告することとしました。人材に関しては、人事制度を見直す機会に取締役会において審議していくことを確認しました。環境、社会への取り組みについては、CSR委員会での審議事項のなかから重要と思われる点について、適宜取締役会において議題としていくことが確認されました。

上記の中長期的な課題については、基本的に取締役会において審議することを確認しましたが、テーマにより、取締役会以外でのフリーディスカッションの機会を設けることとなりました。

### 3. 今後の対応

当社取締役会は、上記の審議を通して、以下の各事項について今後継続的に取り組むことにより取締役会の実効性をさらに高めていくことを確認しました。

- ・会社の中長期的な課題（「2030年のありたい姿」、今後のありたい姿を含めた中長期の事業の方向性、競争環境、人材、環境・社会への取り組みなど）について、定期的または都度、審議を行う。
- ・審議の方法については、基本的に取締役会において審議するが、テーマによっては、取締役会以外でのフリーディスカッションの機会を設ける。

#### 【補充原則4 - 14 - 2:取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役および監査役への研修は、個々人の自己研鑽を基本としますが、自己研鑽に資するよう、トレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

具体的には、新任の取締役、監査役および執行役員に対しては、就任時に役員の法的責任、コンプライアンスおよび法律知識に関する研修を実施します。また、取締役、監査役および執行役員その他を対象として、種々の社内研修を開催し、弁護士その他の社外有識者による講演等を通じて時宜に応じた情報の収集がなされるように努めます。そのほか、社外セミナーの紹介等、トレーニング機会に関する情報を提供します。

上記を含め、取締役・監査役および執行役員のトレーニングに要する費用は、当社が全額を負担します。

#### 【原則5 - 1:株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主・投資家の皆様のご理解とご支援をいただくことは、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上のために不可欠であると考えます。そのため、中長期的な企業価値向上の観点から株主・投資家の皆様との対話に向け、当社へのご理解を深めていただくべく次のとおりIR活動を展開します。

- 株主・投資家の皆様との対話および情報開示は、社長が統括し、広報IR部所管執行役員を担当役員とします。
- 開示すべき情報か否かは、情報開示の責任者（広報IR部長）が判断を行います。
- 開示資料の作成にあたっては、広報IR部が関係部門と連携を取り、公平・適時・適切な開示を行います。
- 機関投資家および証券アナリストを対象に、社長による決算や経営戦略に関する説明会を開催するほか、個人投資家を対象とした説明会を開催するなど、当社事業に対する理解を深めていただくための施策を実施します。また、当社ウェブサイト個人投資家向けのコーナーを設け、IR情報のわかりやすい開示に努めます。
- 株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを通じてもたらされるご意見・ご要望は、定期的に経営陣に報告し、当社の経営に生かします。
- 決算発表の準備期間中に株価に影響を与える情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、年間および各四半期決算発表の前、概ね2週間を「沈黙期間」として設定し、決算に関するコメントや質問への回答を控えます。また、社内稟議書には情報開示に関する事項を記載して、情報管理について確認するほか、株主・投資家の皆様との対話にあたっては担当部門がインサイダー情報の開示およびフェア・ディスクロージャー・ルールに基づき未公表の重要情報の選択的開示を行わないことを徹底します。またもし、未公表の重要情報が選択的に開示されたらと認識した場合は、原則として速やかに当該情報を開示します。

#### 【補充原則5 - 2 - 1:事業ポートフォリオに関する基本的な方針の策定および見直しの状況】

事業単位（連結ベース）ごとに、ROCE（使用資本利益率）を指標として事業ポートフォリオを管理します。1中期経営計画期間において目標値を下回った場合、「継続可否を確認する事業」と位置づけ、その後の2年間において事業の継続性確認と改善および変革を行い、その翌年度に最終的な判断をすることを原則とし、取締役会はその状況を定期的に監督することとします。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	43,343,600	15.77
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	17,660,700	6.43
トヨタ自動車株式会社	11,058,000	4.02
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	4,439,715	1.62
JP MORGAN CHASE BANK 385632	3,976,964	1.45
株式会社三井住友銀行	3,825,245	1.39
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	3,746,600	1.36
住友不動産株式会社	3,745,055	1.36
住友生命保険相互会社	3,737,000	1.36
住友商事株式会社	3,500,000	1.27

支配株主（親会社を除く）の有無



親会社の有無	なし
--------	----

#### 補足説明

- 資本構成は、2021年9月30日現在の状況を記載しております。
- 当社は、自己株式16,041,542株を保有しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	非鉄金属
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

国内の金融商品取引所に上場している子会社はありません。

## 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
中野 和久	他の会社の出身者												
石井 妙子	弁護士												
木下 学	他の会社の出身者												

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中野 和久		<p>中野和久氏は、当社の取引先である出光興産株式会社の代表取締役社長等を務めておりました。</p> <p>2021年3月期において、当社は同社との間で不動産の賃貸借等に関する取引がありますが、当社の同社に対する売上高は4百万円であり、当社(単体)の売上高に対する割合は0.0%です。また、当社は同社との間で当社の操業資材等の購入に関する取引がありますが、当社の同社に対する支払額は850百万円であり、同社(単体)の売上高に対する割合は0.0%です。</p>	<p>中野和久氏は、出光興産株式会社にて代表取締役社長等の職責を担い、会社経営および資源事業に関する豊富な知識と経験を有しております。同氏には、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、ご自身の経験等を背景に特に資源事業および製錬事業等における長期にわたるプロジェクトならびに全体的な計画等に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただくことによりその質が高まることを期待しております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただきたいと考えております。同氏には当社の社外取締役およびガバナンス委員会の委員長として上記の役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。</p>

石井 妙子		石井妙子氏は、弁護士として特に労働分野をはじめとする豊富な専門知識と経験を有しております。同氏には、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、ご自身の経験等を背景に特にコンプライアンスや人事・労務関連分野の助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただくことによりその質が高まることを期待しております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただきたいと思いますと考えております。同氏には当社の社外取締役およびガバナンス委員会の委員として、上記の役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
木下 学	木下学氏は、当社の取引先である日本電気株式会社の執行役員副社長等を務めておりました。 2021年3月期において、当社の同社に対する売上高はありません。また、当社は同社との間で設備・ソフト仕入れおよび保守・リースに関する取引がありますが、当社の同社に対する支払額は30百万円であり、同社(単体)の売上高に対する割合は0.0%です。	木下学氏は、日本電気株式会社にて執行役員副社長等の職責を担い、会社経営およびデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有しております。同氏には、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、ご自身の経験等を背景に特に事業環境の変化が著しい材料事業やデジタル分野に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただくことによりその質が高まることを期待しております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただきたいと思いますと考えております。同氏には当社の社外取締役およびガバナンス委員会の委員として、上記の役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

1. 委員会の構成および独立性に関する考え方  
ガバナンス委員会は、執行役員でない取締役会長および独立社外取締役全員から構成します(取締役会長を置かない場合は、独立社外取締役のみで構成します。)。当社は、取締役の員数の3分の1以上を独立社外取締役とすることとしているため、ガバナンス委員会の委員の過半数は独立社外取締役です。なお、委員長は原則として独立社外取締役の中から定めます。

2. 委員の氏名  
社外取締役 中野和久 (委員長)  
社外取締役 石井妙子



社外取締役 木下 学  
取締役会長 中里佳明

3. 委員会の権限および役割

ガバナンス委員会は、次の事項について助言を行います。

- 1) 取締役、代表取締役、経営執行役および執行役員の指名および解任
- 2) 取締役および経営執行役の報酬および賞与の決定
- 3) 前各号のほかコーポレートガバナンス上の重要事項

4. 活動状況

2020年度は4回(指名1回、報酬2回、ガバナンス全般1回)開催し、全ての回に委員全員が出席しました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査、監査役監査および会計監査の相互連携としては、監査部は監査役に対し、監査計画の説明を行うなど、適宜情報の提供を行っているほか、監査部の執行役員等に対する内部監査の結果報告には監査役も同席しております。また、監査役は、監査役会で決定した監査計画を監査部に提供し、監査部の監査に随時立ち会っております。監査役と会計監査人とは、監査役は監査計画を会計監査人に提供し、会計監査人からは監査計画の説明および監査結果の報告を受けております。

内部監査、監査役監査および会計監査と内部統制部門との関係については、内部統制部門が、内部統制システムの構築及び運用状況のモニタリングを行い、監査役および会計監査人へ定期的かつ必要に応じて報告を行い、監査を受けております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
吉田 互	他の会社の出身者													
若松 昭司	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f, g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
吉田 互			吉田互氏は、金融機関における豊富な経験と会社経営に関する知見を有しております。同氏には、当社グループの経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、ご自身の知見、経験等に基づき、特に財務や海外プロジェクトに関して実効的な監査を行っていただくことを期待しております。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しております。同氏には、当社の社外監査役として、上記の役割を果たしていただいております。また、社外監査役としての職務を適切に遂行していただいております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
若松 昭司			若松昭司氏は、監査法人における長年にわたる監査の経験および会計に関する豊富な知識を有しております。同氏には、当社グループの経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、ご自身の知見、経験等に基づき、特に会計分野で実効的な監査を行っていただくことを期待しております。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しております。同氏は、社外監査役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、監査法人の経営に関与したことがあり、上記の理由とあわせて、社外監査役としての職務を適切に遂行することが期待できるため、社外監査役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社の社外取締役および社外監査役は、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に照らし独立性を有しており、社外取締役および社外監査役全員を株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として届け出ております。なお、当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」 「6 - 3 - 3 独立性の基準」において独立性基準を定め、以下の当社ウェブサイトで公表しております。  
(URL) [https://www.smm.co.jp/ir/management/governance\\_policy/](https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/)

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は 第80期定時株主総会(2005年6月29日開催)終結の時をもって取締役の退職慰労金制度を廃止いたしました。当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬は毎年の業績に連動しております。

## ストックオプションの付与対象者

### 該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

### (個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

### 該当項目に関する補足説明

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は、以下のとおりです。

- 1) 取締役(社外取締役を除く)
  - ・報酬等の総額 315百万円(取締役賞与105百万円を含む)
  - ・報酬等の種類別の総額 固定報酬197百万円 業績連動報酬等118百万円
  - ・対象となる役員の員数 6名
- 2) 監査役(社外監査役を除く)
  - ・報酬等の総額 64百万円
  - ・報酬等の種類別の総額 固定報酬64百万円
  - ・対象となる役員の員数 2名
- 3) 社外取締役
  - ・報酬等の総額 41百万円
  - ・報酬等の種類別の総額 固定報酬41百万円
  - ・対象となる役員の員数 4名
- 4) 社外監査役
  - ・報酬等の総額 23百万円
  - ・報酬等の種類別の総額 固定報酬23百万円
  - ・対象となる役員の員数 3名

(注)上記のほか、使用人兼務取締役2名に対する使用人分給与として31百万円を支給しております。

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### 1. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

上記 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報 1. 基本的な考え方【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[原則3 - 1: 情報開示の充実]「( ) 取締役および経営陣幹部の報酬の基本方針と手続」に記載のとおりです。

#### 2. 業績連動報酬等に関する事項

##### 1) 業績指標の内容

業績指標は、「連結業績(親会社の所有者に帰属する当期利益および税引前当期利益)」、「部門業績(ROA(総資産利益率)、フリーキャッシュ・フローおよびセグメント利益)」、「中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度」および「安全成績(労働災害の件数)」等を採用しています。

##### 2) 選定の理由

当該指標を選択した理由は、連結業績(親会社の所有者に帰属する当期利益および税引前当期利益)については、企業経営の評価指標としており長期ビジョンにおいて会社が到達すべき利益目標としているためです。部門業績(ROA(総資産利益率)、フリーキャッシュ・フローおよびセグメント利益)については、資産効率、キャッシュ・フローおよび利益の絶対額という3つの基準でバランスよく評価するためです。中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度については、持続的な企業価値向上の実現のためには、中長期的な視点で着実に計画を遂行していく必要があるためです。安全成績については、鉱山業および製錬業を含む製造業を営む企業として、安全の確保を経営の基本と考えているためです。

##### 3) 業績連動報酬等の金額の決定方法

業績連動報酬等の額は、職位別業績連動報酬等の額に個人別業績反映額を加えて算定します。

##### 職位別業績連動報酬等の額の算定方法

親会社の所有者に帰属する当期利益から取締役社長の業績連動報酬等の額を算定し、これに職位別係数を乗じて各職位別の業績連動報酬等の額を算定します。基本報酬に係る職位別業績連動報酬等の額は、前期の親会社の所有者に帰属する当期利益を用いて算定し、賞与に係る職

別業績連動報酬等の額は、当期の親会社の所有者に帰属する当期利益を用いて算定します。

基本報酬に係る職位別業績連動報酬等の額 = 前期の親会社の所有者に帰属する当期利益 × 職位別係数 × 業績に連動しない一定の係数  
賞与に係る職位別業績連動報酬等の額 = 当期の親会社の所有者に帰属する当期利益 × 職位別係数 × 業績に連動しない一定の係数

#### 個人別業績反映額の算定方法

取締役社長の基本報酬に係る個人別業績反映額については、前期の「全社業績の公表予想値達成度」および「安全成績の達成度」を4:1として合計点を算出します。合計点からあらかじめ定められた係数表(本表において税引前当期利益を考慮)により90%から130%までの範囲で個人別業績評価係数を定め個人別業績反映額を算定します。

役付執行役員(副社長、専務執行役員及び常務執行役員)を兼務する取締役の基本報酬に係る個人別業績反映額については、それぞれ前期の「部門業績の前期比較」、「部門業績の公表予想値達成度」、「中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度」及び「安全成績の達成度」を点数化したうえで、重み付けを「部門業績の前期比較:部門業績の公表予想値達成度:個人目標の到達度:安全成績の達成度 = 3:3:4:1」として合計点を算出し、上記と同様に個人別業績反映額を算定します。取締役社長の賞与に係る個人別業績反映額については、当期の「全社業績の公表予想値達成度」及び「安全成績の達成度」を4:1として合計点を算出します。執行役員を兼務する取締役の賞与に係る個人別業績反映額については、当期は、新型コロナウイルス感染症の拡大に鑑み、部門業績は公表予想値達成度のみを勘案することとし、それぞれ当期の「部門業績の公表予想値達成度:個人目標の到達度:安全成績の達成度 = 6:4:1」として合計点を算出し、上記と同様に個人別業績反映額を算定します。

基本報酬に係る個人別業績反映額 = 職位別の基本報酬 × 業績に連動しない一定の係数 × 個人別業績評価係数

賞与に係る個人別業績反映額 = 職位別の賞与額 × 業績に連動しない一定の係数 × 個人別業績評価係数

#### 目標値および実績値

当事業年度に係る取締役の業績連動報酬等(基本報酬)は、前事業年度の業績に連動して支給しております。前事業年度における業績連動報酬等に係る指標の目標は、連結業績(親会社の所有者に帰属する当期利益)は640億円、連結業績(税引前当期利益)は740億円、部門業績(セグメント利益)は資源セグメントは290億円、製錬セグメントは390億円、材料セグメントは100億円(以上、2019年5月公表予想値)、安全成績(2019年暦年の国内社員の労働災害の件数)は休業災害が1件以下、全災害が5件以下でした。これらの指標の実績については、連結業績(親会社の所有者に帰属する当期利益)は606億円、連結業績(税引前当期利益)は790億円、部門業績(セグメント利益)は資源セグメントは380億円、製錬セグメントは483億円、材料セグメントは53億円、安全成績(2019年暦年の国内社員の労働災害の件数)は休業災害が6件、全災害が14件でした。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

1. 当社では、社外取締役および社外監査役の役割・機能について以下のとおりと考えております。

#### 1) 社外取締役の役割・機能

社外取締役には、アドバイザー機能とモニタリング機能の2つを期待しています。

アドバイザー機能に関しては、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、自らの経験等を背景に当社の従来の考え方や枠組みにとらわれることなく助言および判断いただき、取締役会の意思決定の質が高まることを期待しています。

モニタリング機能に関しては、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただきたいと考えています。

#### 2) 社外監査役の役割・機能

社外監査役には、経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自らの財務・会計・法務をはじめとする専門分野の知見、経験等に基づき、実効的な監査を行っていただくことを期待しています。

また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しています。

2. 社外役員が上記の役割や責務を実効的に果たすため、以下のとおり必要な支援を実施します。

1) 取締役会の審議の充実のため、取締役会の付議資料等を事前に配付するとともに、社外役員に対し、取締役会の議題の事前説明を実施します。

2) 社外役員の事業に対する理解を深めるため、社外役員が当社グループの拠点を視察する機会を設定します。また、大型プロジェクトなど社外役員が関心を持つテーマを取り上げ、説明する機会を設定します。

3) 情報の共有を図るとともに外部者による客観的な視点を経営に反映するため、社外役員のみを構成員とする社外役員協議会および社外役員と経営トップが直接に意見を交換できる会合を開催します。

なお、取締役会事務局として事務局員3名(兼務)、監査役会事務局として事務局員3名(兼務)を置いており、これらの事務局員により社外取締役または社外監査役に対するサポートがそれぞれ行われております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項



当社は、2021年6月25日をもって相談役制度を廃止しました。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社のガバナンスは、経営における執行と監視・監督のそれぞれの機能が十分発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」と、社長および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営します。また、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンス強化を図るため、ガバナンス委員会を設置します。

取締役会は、会社法に定める事項その他の重要な業務執行の決定等を通じて意思決定を行うとともに、社長や執行役員による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担っております。

取締役会は、法令および定款に従い業務執行の決定を社長や執行役員に委ねており、権限と責任を明確化しています。社長や執行役員による業務執行の決定は、稟議制度等を通じて審査し決裁を行うことを基本とし、審議を必要とする経営上の重要事項については経営会議を開催し、多角的な視点から合理的な経営判断と慎重な意思決定を行うシステムとしています。

業務執行は、事業活動と社会的責任活動を両輪とし、社会的責任活動は、CSR活動、コンプライアンス活動、当社固有のリスクマネジメント活動および内部統制から構成され、「地球および社会との共存」を図りつつ業務に取り組んでいます。

各監査役は、他の監査役、内部監査部門および会計監査人と情報交換を行う等、必要に応じて連携し、法令、監査役会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、業務執行の監査を行っています。

当社の企業統治の体制の具体的な整備状況は次のとおりです。

### 1. 意思決定・監督

#### 1) 取締役・取締役会

取締役の員数は定款で10名以内と定めており、任期は1年としております。

また、取締役会は、当社事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有する社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成としております。さらに、より透明性の高い経営をめざし、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役とする方針としており、取締役8名のうち、経営者としての経験を持つ者を含む3名を独立した社外取締役として選任しています。なお、取締役の選任にあたって性別、国籍の多様性は必須の条件ではなく、あくまで人物本位で選任しております。

重要な業務執行の決定等および代表取締役や執行役員による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督を担う取締役会においては、法令または定款に定める事項のほか、当社の重要な業務執行に関する事項を決定することとしており、その基準は社内規程である「取締役会規程」等によって明確にしております。具体的には、会社法の定めに基づき、一定規模以上の財産の処分および譲受け、借入、投資の実施等の個別案件について決議しているほか、取締役会の実効性評価を受けて実施している「重要な経営課題や方針等に関する審議」を行うことができるよう、それらに関する報告を充実させるなど、取締役会におけるモニタリング機能の強化にも取り組んでおります。

定時取締役会は毎月1回開催するほか、臨時取締役会の開催により機動的な意思決定をなし得る体制を整えております。2020年度は15回開催し、2021年3月31日時点で在任している個々の役員の出席状況は以下のとおりです。

取締役 中里佳明	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 野崎 明	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 朝日 弘	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 松本伸弘	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 肥後 亨	11 / 11回(100%)	取締役就任後、取締役会11回(定時9回、臨時2回)の全てに出席
取締役 中野和久	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 石井妙子	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
取締役 木下 学	11 / 11回(100%)	取締役就任後、取締役会11回(定時9回、臨時2回)の全てに出席
監査役 猪野和志	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
監査役 中山靖之	15 / 15回(100%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)の全てに出席
監査役 山田雄一	14 / 15回(93%)	取締役会15回(定時12回、臨時3回)のうち14回(定時11回、臨時3回)に出席
監査役 吉田 互	11 / 11回(100%)	監査役就任後、取締役会11回(定時9回、臨時2回)の全てに出席

なお、取締役会で決議または報告された事項は執行役員会議で報告され、情報の共有化がなされております。

#### 2) ガバナンス委員会

経営の透明性を高め、コーポレートガバナンスの強化を図るため、ガバナンス委員会を設けます。ガバナンス委員会は、執行役員でない取締役会長および独立社外取締役で構成(取締役会長を置かない場合は独立社外取締役のみで構成)され、取締役、執行役員等の指名や報酬などのコーポレートガバナンス上の重要事項について、社長に対して客観的な立場から助言を行います。

### 2. 業務執行

#### 1) 取締役会からの権限の委任

取締役会は、法令および定款に従い、社長や執行役員に対して業務執行の決定を委ねるとともに、社長や執行役員の職務執行の状況を監督します。

#### 2) 執行役員制度

当社は、定款の規定に基づき、執行役員制度を採用しております。

執行役員に対しては、権限と責任の明確化と大幅な権限委譲を行い、執行機能を強化しております。

現在、執行役員は、20名(うち取締役兼務者4名)で構成され、事業部門長、本社部室長等、重要な職位の委嘱を受け、固有の権限を付与されて、その業務を執行しております。また、執行役員は、業務執行の状況について、毎月1回執行役員会議において報告することとしております。

執行役員の報酬についても、取締役と同様に、業績連動報酬制度を導入しております。なお、具体的報酬額の決定にあたっては、ガバナンス委員会において助言を得ることとしております。

#### 3) 経営会議

経営会議は、社長および専務執行役員その他関係執行役員等を構成メンバーとしており、取締役会長、社外取締役および監査役も出席することができます。

経営会議は、取締役会決議事項および社長決裁に該当する重要事項のうち慎重な審議が必要な事項について、広い観点から審議を行い、取締役会への上程の可否を決定するとともに、社長による決裁を支援する機能を果たしております。



#### 4) CSR委員会、内部統制委員会および企業価値向上委員会

当社は、社会および環境に関する活動をCSR活動として体系化し、当社グループに展開しております。本活動を推進するために、CSR委員会(委員長:社長)を設置しております。なお、CSR委員会の下にコンプライアンス、リスクマネジメントおよび品質を担当する3つの分科会を設置しております。

当社グループにおける内部統制システムの構築とその維持、改善を図るために、内部統制委員会(委員長:社長)を設置しております。また、事業の継続的成長を実現し企業価値を向上させることを目的として、企業価値向上委員会(委員長:社長)を設置しております。

#### 5) 内部監査

業務執行の監査監督について、内部監査を目的とする監査部を設置しております。内部監査は当社グループ全体を対象とし、監査部長以下で定期的に内部監査を実施しております。

### 3. 監査

#### 1) 監査役・監査役会

監査役数は定款で5名以内と定めております。現在、監査役は4名(常勤の監査役2名および非常勤の監査役(社外監査役)2名)で構成されております。当社においては、この監査役の構成は、監査役会の適切な運営を行ううえで適切な人数であると判断しております。

当社出身の常勤監査役は、社内の情報を的確かつタイムリーに収集し、これに基づき的確な監査を実施する一方で、独立社外監査役は、様々な専門知識や多角的な視点を生かした監査を実施することとしております。

監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査しております。常勤の監査役は、監査方針及び計画の案を策定し、取締役会等の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、代表取締役等へのヒアリング、事務所、工場、関係会社等への往査を行っております。当社の社外監査役は、常勤の監査役と同様、取締役会等重要な会議等に出席するほか、常勤の監査役と共に往査を行っております。また、監査役が往査した事業所や関係会社についての監査報告書は、代表取締役等にも供覧されております。

監査役会は定時取締役会の開催日にあわせて、毎月1回取締役会前に開催するほか、必要に応じて随時開催しております。

なお、監査役のうち社外監査役若松昭司は、公認会計士および税理士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しております。

#### 2) 会計監査人

第96期(2021年3月期)事業年度における当社の会計監査人の名称、業務を執行した公認会計士の氏名、会計監査業務に係る補助者の構成は次のとおりであります。

##### 1) 会計監査人の名称

有限責任 あずさ監査法人

##### 2) 業務を執行した公認会計士の氏名

指定有限責任社員 業務執行社員 袖川兼輔、秋山高広、加瀬幸広

##### 3) 会計監査業務に係る補助者の構成

公認会計士14名、その他14名

#### 4. 責任限定契約の締結

当社は、社外取締役および社外監査役との間で責任限度額を1,000万円または法令に定める最低責任限度額のいずれか高い額とする会社法第427条第1項に規定する契約(責任限定契約)を締結しております。

## 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

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」のとおり、当社のガバナンスは、業務執行とこれに対する監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、社長および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営されています。

当社は、資源・製錬・材料の3事業をコアビジネスと位置付け、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指しています。これらの事業はいずれも非鉄金属に関わる事業であり相互に有機的な関連を持ち、多様な経営課題に対して取締役会が自ら意思決定を行える事業内容と規模であると考えています。また、現在強化を図っている3事業間の連携という面でも、各事業に強い独立性を与えて独自の意思決定を認めるよりも、取締役会自らが総合的に意思決定を行うことが会社の成長をより促すことにつながると考えています。そのため、執行全体を事後的に監督するモニタリング・モデルではなく、マネジメント・モデルを原則として採ることが当社のガバナンスとして適していると考えています。

また、当社グループの事業の特性上、経営基盤(特にコンプライアンス、安全、環境)の強化が重要であり、監査役が取締役や執行役員などに対して忌憚なく課題を指摘できる体制を整えておく必要があると考えます。この点から、独任制という権限の保障された監査役が、4年間にわたり安定して監査機能を発揮することが期待できる監査役会設置会社の機関設計を採用しています。なお、監査役には取締役会の決定事項に関する招集権および取締役会の議決権がなく、その結果として取締役の解任提案を取締役会に対してすることができないことが監査役会設置会社の課題であると認識しています。この課題に対しては、複数(3分の1以上)の社外取締役を設置し、ガバナンス委員会委員に就任いただき、ガバナンス委員会において取締役および執行役員等の選解任を取り扱うことにより課題を乗り越えるべく取り組んでいます。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が株主総会の議案を十分に審議できるよう、毎年招集通知の早期発送および開示に努めております。第96期定時株主総会においても、招集通知の発送に先立ち、同年5月26日に東京証券取引所および当社ウェブサイトにて開示しております。なお、当社は株主総会開催日の3週間前までに株主総会招集通知を発送しております。第96期定時株主総会の招集通知は、2021年6月3日に発送いたしました。

集中日を回避した株主総会の設定	第96期定時株主総会は、2021年6月25日(金)に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2008年6月26日開催の第83期定時株主総会から、電磁的方法(インターネット等)により、議決権を行使することができることとしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2008年6月26日開催の第83期定時株主総会から、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームにより、議決権を行使することができることとしております。
招集通知(要約)の英文での提供	和文の招集通知等の開示の翌日である5月27日に東京証券取引所および当社のウェブサイトにて英文を開示しております。
その他	招集通知、参考書類および報告書は、当社ウェブサイトにも掲載しております。

## 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	IRポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。 <a href="https://www.smm.co.jp/ir/policy/">https://www.smm.co.jp/ir/policy/</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	1) 四半期決算毎に電話会議形式により決算説明会を開催しています。 2) 原則、本決算および第2四半期決算発表時の年2回、経営戦略進捗状況説明会を開催しています。 3) 中期経営計画等の重要な発表を行ったときに説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に海外の機関投資家を訪問し、決算ならびに経営戦略を説明しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページには、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、決算説明会資料、各種カンファレンス時の資料、アニュアルレポート、CSR報告書、統合報告書、株式情報、招集通知、報告書、決議通知、株主向けPR誌、その他報道発表資料等のIR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR部を設置しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社のグループ経営理念では、ステークホルダーへの責任を果たすことを掲げております。その一環として、当社は株主等へ適切な情報開示を行うことを目標としております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、2008年10月1日をもって、社会および環境に関する従来からの活動をCSR活動として体系化し、全グループに展開することといたしました。 当社グループのCSR活動の目的は「地球および社会との共存」です。「地球との共存」に関しては、地球の有限性があらためて認識されているなか、健全な地球があってこそその企業活動であることを強く認識した事業活動を行ってまいります。「社会との共存」に関しては、ステークホルダーとの交流等を通じ、当社の企業価値の向上に生かす取り組みを行ってまいります。 CSR活動の推進にあたり、社長を委員長とするCSR委員会を設置するとともに、下部機構として、リスクマネジメント、コンプライアンスおよび品質を担当する3つの分科会と、「2030年のありたい姿」における11の重要課題から9つの「ありたい姿」を策定しこれらに取り組む7部会を設置しております。 なお、CSR活動、SDGs・ESG対応などについて一層の強化を図るため、2019年4月に安全環境部CSRグループを「CSR部」として独立させました。 当社グループのCSR活動の取り組み状況については、年1回統合報告書を作成し、当社ウェブサイトでも公表しております。

<p>ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定</p>	<p>当社は、IRポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。  <a href="https://www.smm.co.jp/ir/policy/">https://www.smm.co.jp/ir/policy/</a></p>
<p>その他</p>	<p>ダイバーシティ推進の取組みについて  「世界の非鉄リーダー」を目指す当社にとって、多様な人材がこれまで以上に活躍できる職場環境を整えることの重要性が増しており、全社を上げて環境整備を進めております。  2012年7月に女性活躍支援グループ、その後の2015年10月には、人材開発部内にダイバーシティ推進室を設置し、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりや人権尊重を基本とした活動を実施してまいりました。  女性、外国人、障がい者に関する取組みに加えて、ライフステージに応じた支援策として、育児、介護を抱える社員への制度周知と職場への教育、役員・管理社員対象のLGBT研修などの諸施策を推進しております。</p>

## 内部統制システム等に関する事項

### 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

#### 1. 基本方針

当社グループ(当社を含む、以下同様)の持続的な成長を確保するために、内部統制の構築は経営上最も重要な課題の一つです。項目2以下に掲げる事項について、当社グループの役員(執行役員を含む、以下同様)および従業員それぞれの役割と責任が明確にされ全員参加で取り組み体制を構築するとともに、それらが適時適切に見直され、不断の改善が図られる体制の構築に努めます。

2. 当社の取締役および使用人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(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)

- 1) 役員および従業員の行動基準として制定している「SMMグループ行動基準」を役員は率先垂範し、従業員に対して周知教育することにより、適法で健全な職務の執行が行われる企業風土の醸成に努めております。
- 2) 取締役会規程により、取締役会の付議事項および報告事項が会社法に適合する体制を構築しております。また、経営上の重要な事項については、本社等権限基準規程、経営会議規程、決裁規程等に基づき、会議体または稟議書により、専門の見地から適法性も含め多角的に検討しております。
- 3) 役員および従業員の職務の執行状況について、監査部による内部監査を定期および不定期に実施しております。監査部は、年度の内部監査計画および前年度の内部監査の概要(重大な問題が発見された場合はその対応状況を含む。)を取締役に定期的に報告しております。
- 4) 役員および従業員の職務の執行が法令、定款等に違反し、当該違反等が放置され、または対応されないことを防止するために情報提供制度を設けております。

3. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制(会社法施行規則第100条第1項第1号)

株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書その他役員の職務の執行に係る情報は、法令および文書規程、決裁規程等に従い、適切に保存し、管理しております。

4. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制(会社法施行規則第100条第1項第2号)

- 1) リスクマネジメントについては、リスクマネジメントシステム規程を定め、各組織において体系的に実施しております。その取組みに際しては、経営層を含む推進組織を設置するとともに、社長が最高責任者としてリスクマネジメント全体を統括し、全社的かつ組織的な活動を行っております。
- 2) 個別のリスクについては、本社部室、技術本部および工務本部や当該リスクを所管する部所等が社内規程等を定め、構築したリスク管理体制に基づき、管理しております。

5. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制(会社法施行規則第100条第1項第3号)

- 1) 執行役員制度により、権限と責任の明確化と大幅な権限委譲を行い、執行機能の強化を図っております。具体的には、執行役員は、事業部門長、本社部室長等、重要な職位の委嘱を受け、本社等権限基準規程等に基づき固有の権限を付与されて、その業務を執行しております。
- 2) 中期経営計画、予算制度等により、当社グループにおける適切な経営資源の配分を行っております。また、業績管理制度により、当社グループにおける経営計画の進捗を管理するとともに、業績評価が経営層等の報酬に反映される体制を構築しております。

6. 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制(会社法施行規則第100条第1項第5号)

- 1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制(会社法施行規則第100条第1項第5号イ)  
子会社において経営上重要な事項を決定する場合は、社内規程等に基づき、当社へ事前協議等が行われる体制を構築しております。また、業績については定期的に、業務上重要な事項が発生した場合は都度、当社に報告が行われる体制を構築しております。
- 2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制(会社法施行規則第100条第1項第5号ロ)  
リスクマネジメントシステム規程により、各事業や地域等の特性にあわせて、子会社におけるリスクマネジメントの推進および監視を行う体制を構築しております。
- 3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制(会社法施行規則第100条第1項第5号ハ)
  - a. 中期経営計画、予算制度等により、子会社に対し当社グループの経営方針を示すとともに、子会社の経営計画および予算の策定に關与しうる体制を構築しております。
  - b. 当社から子会社に対し役員を派遣し、子会社の経営上重要な事項の意思決定等に關与しうる体制を構築しております。
- 4) 子会社の取締役等および使用人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(会社法施行規則第100条第1項第5号ニ)
  - a. 原則として全ての子会社に適用される「SMMグループ行動基準」を定め、子会社の役員が「SMMグループ行動基準」を率先垂範し、当該子会社の従業員に対して周知教育することにより、各社において適法で健全な職務の執行が行われる企業風土の醸成に努める体制を構築しております。
  - b. 子会社における業務の執行状況について、当社監査部による内部監査を定期および不定期に実施しております。当社監査部は、子会社に対する年度の内部監査計画および前年度の内部監査の概要(重大な問題が発見された場合はその対応状況を含む。)を取締役に定期的に報告しております。
  - c. 子会社の役員および従業員の職務の執行が法令、定款等に違反し、当該違反等が放置され、または対応されないことを防止するために情報提供制度を設けております。



7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第1号）  
監査役の職務を補助すべき使用人として監査役会の事務局員を配置しております。当該事務局員の員数、求められる資質、勤務体制等については、監査役と協議を行い決定しております。

8. 7の使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第2号および第3号）

- 1) 監査役会の事務局員の人事異動を行う場合は、事前に監査役と協議しております。
- 2) 監査役会の事務局員が監査役の指揮命令に従わず、監査役が交代等を求めた場合は、真摯に対応します。

9. 当社の取締役および使用人ならびに子会社の取締役、監査役および使用人が当社の監査役に報告をするための体制（会社法施行規則第100条第3項第4号）

- 1) 取締役会規程その他の社内規程において取締役会報告事項を定め、会社法等により当社の監査役へ報告を要する事項が確実に報告される体制を構築しております。
- 2) 当社グループ内において違法行為等が発生した場合、コンプライアンス基本規程に基づき、当社の常勤の監査役に報告しております。
- 3) 情報提供制度の利用状況について、コンプライアンス基本規程に基づき、当社の常勤の監査役に報告する体制を構築しております。
- 4) 当社監査部による当社グループの業務の執行状況に関する内部監査の結果を当社の監査役全員に報告しております。

10. 9の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制（会社法施行規則第100条第3項第5号）

情報提供制度の利用者に対し、当該制度の利用を理由として不利な取扱いを行うことを禁止する旨をコンプライアンス基本規程等に明記しております。

11. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第6号）

監査役がその職務の執行について、当社に対して費用の前払または償還等の請求をした場合、会社法に基づき、当該費用または債務を処理しております。

12. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制（会社法施行規則第100条第3項第7号）

- 1) 経営会議、経営情報連絡会など経営上重要な会議の開催にあたっては、社内規程等に基づき、監査役が出席する機会を設けております。
- 2) 社長が決裁する稟議書は、常勤の監査役に供覧しております。ただし、常勤の監査役が特に指定するものを除きます。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

### 1. 基本的な考え方

当社およびグループ会社の役員および従業員の行動基準として「SMMグループ行動基準」を制定し、次のとおり反社会的勢力との関係遮断を内外に表明しております。

< SMMグループ行動基準 >

#### 15. 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力を断固として排除し、一切関係を持ちません

### 2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社およびグループ会社は「SMMグループ行動基準」を遵守するとともに、反社会的勢力との関係遮断のために「不当要求対応マニュアル」を策定しております。具体的な社内体制の整備状況、実施施策は次のとおりです。

- 1) 反社会的勢力との関係遮断の基本方針を定着させるため、「SMMグループ行動基準」に関して社員採用時の研修、その他教育研修などの機会を通じ、当社およびグループ会社の役員および従業員に周知しております。
- 2) 反社会的勢力による不当要求もしくは、その端緒と判断される事態が発生した場合は、「不当要求対応マニュアル」に基づき総務部長を統括責任者として、組織的に対応します。
- 3) 当社およびグループ会社は、反社会的勢力との関係遮断のため、警察署などの専門機関へ情報を提供し、助言を得るなど緊密な連携関係を構築しております。また、顧問弁護士事務所から法的な助言を得られる体制を構築しております。
- 4) 暴力追放運動推進センターなどの講習会や研修会に積極的に参加し、最新情報の取得に努めています。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

#### 該当項目に関する補足説明

##### 買収防衛策について

###### 1) 基本方針の内容の概要

当社は、株式の大量買付であっても、当社の企業価値・株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。また、株式会社の支配権の移転を伴う買収提案についての判断は、最終的には株主全体の意思に基づき行われるべきものと考えております。

しかしながら、株式の大量買付のなかには、対象会社の企業価値・株主共同の利益を毀損するものもあります。

当社の企業価値・株主共同の利益を損なう大量買付を行う者は、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このよ

うな者による大量買付に対しては、必要かつ相当な対抗措置を採ることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

## 2) 基本方針実現のための取組みの具体的な内容の概要

### a. 基本方針の実現に資する特別な取組みの概要

当社は、2019年2月14日に、「2018年中期経営計画」を公表し、長期ビジョンである「世界の非鉄リーダー」を目指す長期ビジョンの下、「資源」「製錬」「材料」の各事業の成長戦略を継続的に推進しております。具体的には、資源・製錬事業においては、ニッケル年産15万t体制および銅30万tの権益分年間生産量を目指して事業の拡大を図るとともに、金については優良な権益取得による鉱山オペレーションへの新規参画を目指すこととしております。また、材料事業においては、新規材料を含め税引前当期利益年間250億円を実現させることを目指してさらなる成長を図ってまいります。

当社は、より透明性の高い経営を目指して、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任する方針を定めており、この方針に基づき、取締役8名のうち3名を独立した社外取締役としております。また、監査役4名のうち2名を社外監査役として選任しております。社外取締役および社外監査役の独立性の判断にあたっては、会社法に定める社外要件、株式会社東京証券取引所が定める独立性の基準および当社が定めた独立性の基準に従います。かかる基準によれば、当社の社外取締役と社外監査役はいずれも当社からの独立性を有しており、当社は、株式会社東京証券取引所の規定に基づき、当社の社外取締役および社外監査役をいずれも独立役員として届けています。取締役、執行役員等の指名、報酬をはじめとするガバナンス全般については、執行役員でない取締役会長および独立社外取締役を構成員とし、独立社外取締役が過半数を占めるガバナンス委員会(委員長:社外取締役)において、客観的な立場から助言を得ることとしております。また、取締役および監査役の自己評価等を基に、第三者機関とともに、取締役会評価を実施し実効性のさらなる向上を図っております。加えて、執行役員の権限と責任の明確化と執行役員に対する大幅な権限委譲を行い、執行機能を強化しております。

### b. 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組みの概要

当社は、2019年2月14日開催の取締役会において「当社株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)」の更新を決議し、第94期定時株主総会において、株主の皆様のご賛成により、ご承認をいただきました(以下、更新後の対応策を「本プラン」といいます。)

本プランは、当社株式の大量買付が行われる際に当社取締役会が株主の皆様が代案を提案し、あるいは株主の皆様がかかる大量買付に応じるべきか否かを判断するために必要な情報や時間を確保するとともに、当社の企業価値・株主共同の利益を損なう大量買付を抑止すること等を可能とすることを目的としております。

本プランは、当社株券等の20%以上を買収しようとする者が現れた際に、買収者に事前の情報提供を求める等、上記の目的を実現するために必要な手続を定めております。

買収者が本プランに定められた手続に従わない場合や当社株式の大量買付が当社の企業価値ひいては株主共同の利益を毀損するおそれがある場合等で、本プランに定められた発動要件を満たす場合には、当社は、買収者による権利行使は原則として認められないとの行使条件および当社が買収者以外の者から当社株式と引換えに新株予約権を取得できる旨の取得条項が付された新株予約権を、その時点の当社を除く全ての株主の皆様に対して新株予約権無償割当ての方法により割り当てる場合があります。

本プランに従って新株予約権の無償割当てがなされ、その行使または当社による取得に伴って買収者以外の株主の皆様が当社株式が交付された場合には、1個の新株予約権につき、原則として0.5から1株の範囲内で当社株式が発行されることから、買収者の有する当社の議決権割合は、最大約50%まで希釈化される可能性があります。

当社は、本プランに従った新株予約権の無償割当ての実施、不実施または取得等の判断については、取締役の恣意的判断を排するため、独立委員会規則に従い、当社経営陣から独立した当社社外取締役等のみから構成される独立委員会を設置し、その客観的な判断を経るものとしております。

また、当社取締役会は、これに加えて、本プランに従い新株予約権の無償割当てを実施する場合には、株主総会の開催に要する時間が存しない場合を除き、株主総会を招集し、株主の皆様のご意思を確認いたします。

こうした手続の過程については、適宜株主の皆様に対して情報開示を行い、その透明性を確保することとしております。

本プランの有効期間は、原則として、2022年6月開催予定の第97期定時株主総会終結の時までとなっております。

## 3) 具体的取組みに対する当社取締役会の判断およびその理由

当社の「2018年中期経営計画」ならびに既に実施しているコーポレートガバナンス強化のための各施策は、当社の企業価値・株主共同の利益を継続的かつ安定的に向上させるための具体的方策として策定されたもので、まさに当社の基本方針に沿うものであり、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

また、本プランは、企業価値・株主共同の利益を確保、向上させる目的をもって導入されたものであり、当社の基本方針に沿うものです。特に、本プランは、第94期定時株主総会において株主の皆様により承認されていること、その内容として合理的な客観的要件が設定されていること、独立性を有する社外取締役等のみによって構成される独立委員会が設置されており、本プランの発動に際しては必ず独立委員会の判断を経ることが必要とされていること、独立委員会は当社の費用で第三者専門家の助言を受けるとされていること、有効期間は、原則として3年間とされており、また、その満了前であっても当社取締役会によりいつでも廃止できるとされていることなどにより、その公正性・客観性が担保されており、企業価値・株主共同の利益に資するものであって、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 会社情報の適時開示に係る社内体制

#### 1) 経営理念および行動基準

当社は、当社の目指すべきところを定めた「SMMグループ経営理念」および経営理念を達成するための役員・社員の行動規範である「SMMグループ行動基準」を2003年12月に制定し、2004年4月から実施しています。なお、SMMグループ行動基準は、経営環境の変化に合わせて、2008年10月および2015年4月に内容の見直しを行い、現在に至っています。

SMMグループ経営理念では、「ステークホルダーへの責任を果たす」ことを掲げており、適切な情報開示を行うことを、当社の「あるべき姿」としています。

また、SMMグループ行動基準では、「コンプライアンス - 法やルールの遵守」として、国内外の法・ルール・社会常識を守ることを定めています。

#### 2) 社内規程に基づく体制

経営理念および行動基準を受けて、当社では公平・適時・適切な情報開示を行うため、「報道機関等および投資家等に対する情報発信に関する規程」および「インサイダー取引防止および情報管理に関する規程」において、内部情報の管理について定めています。

具体的には、いわゆる決定事実に関する情報、発生事実に関する情報および決算に関する情報(以下、「重要事実」という)の取り扱いについて、以下のとおりとしています。(aは「インサイダー取引防止および情報管理に関する規程」、bおよびcは「報道機関等および投資家等に対する情報発信に関する規程」において定めている。)

a. 当社または当社の子会社において重要事実が発生し、または発生が予測されるときは、その重要事実を所管する部門(子会社についてはその



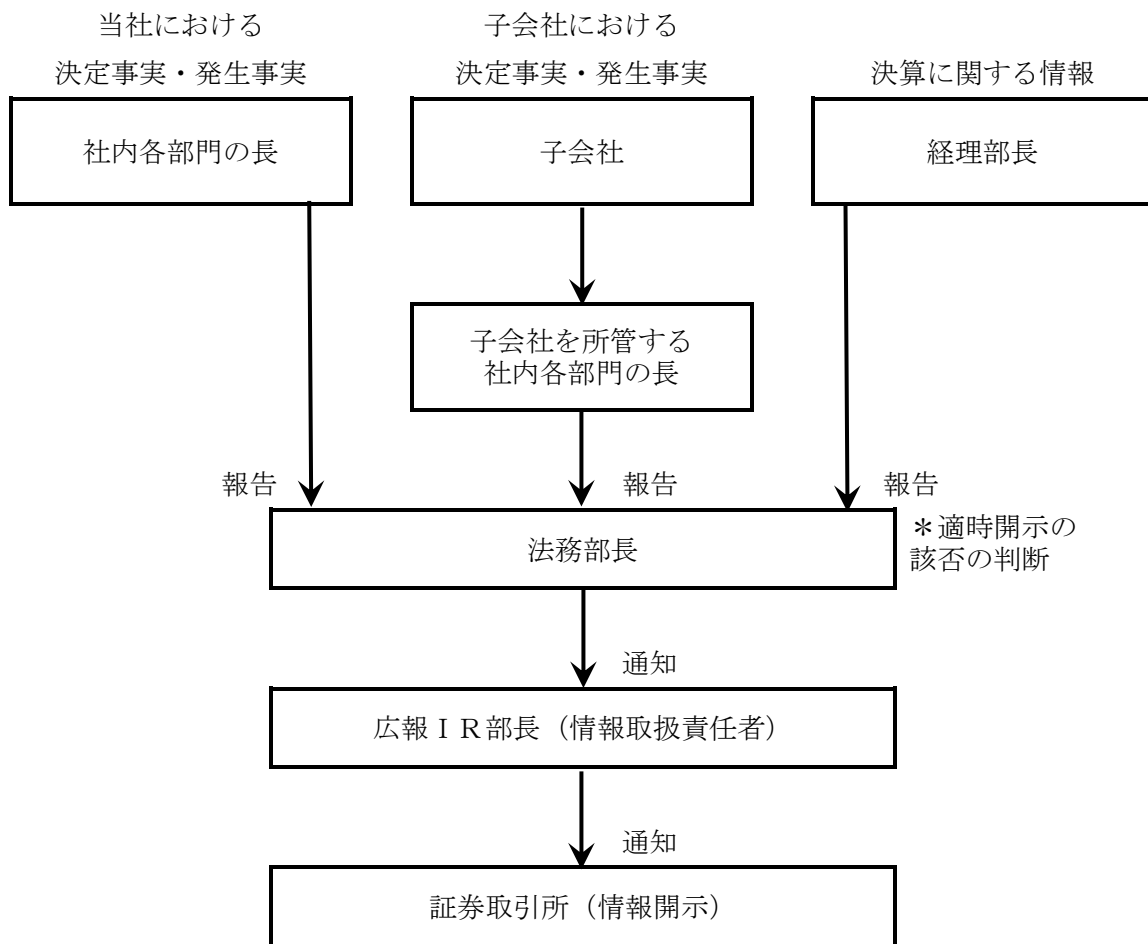
子会社を所管する部門)の長から、法務部長にその旨を報告する。

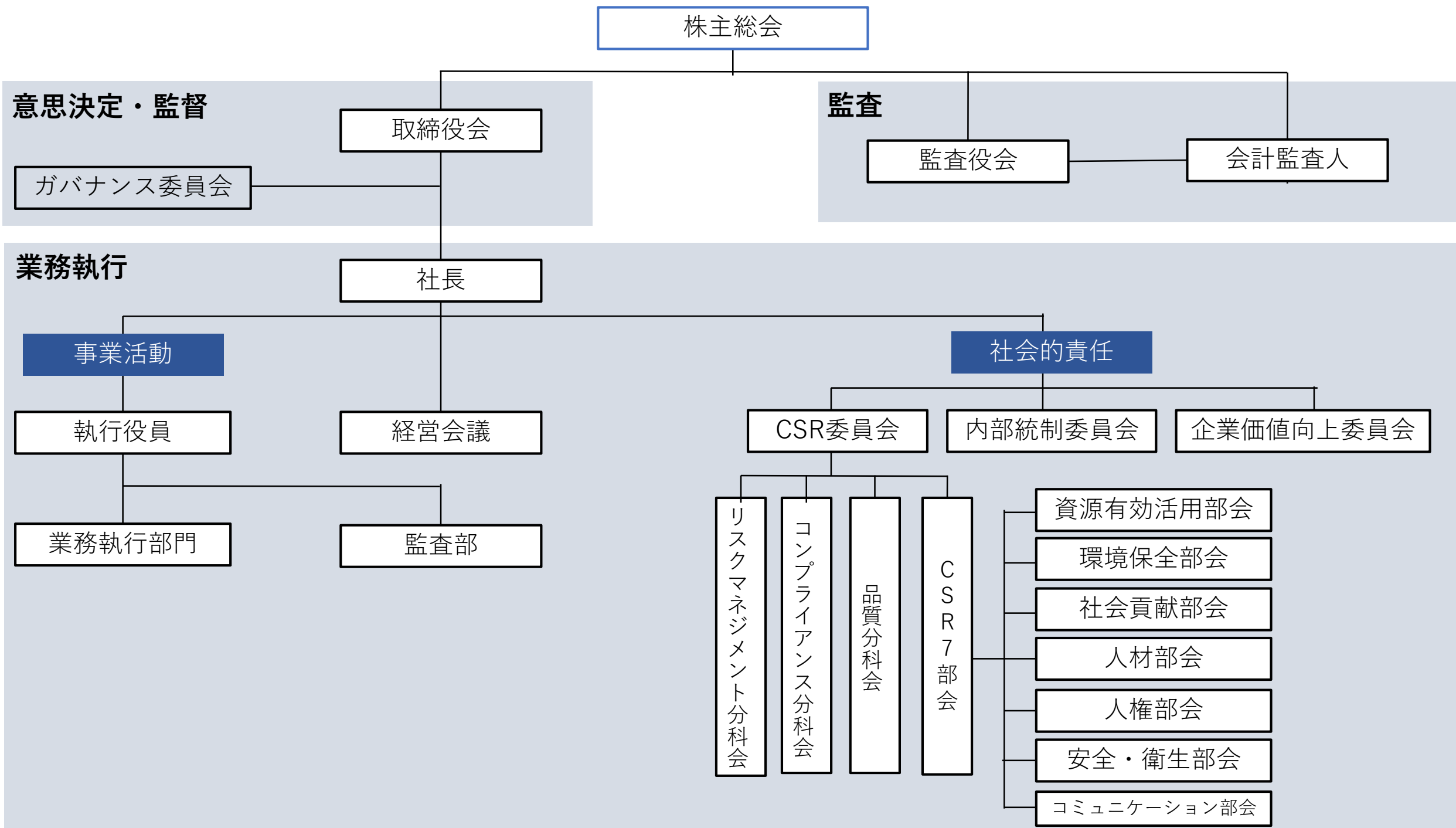
- b. 法務部長は、報告された重要事実について、適時開示事項に該当するか否かを判断し、情報取扱責任者である広報IR部長に対し通知する。
- c. 広報IR部長は、東京証券取引所等の定める規則に従って開示する。

### 3) 稟議制度を通じた適時開示に関する審査

当社では業務の意思決定にあたり、稟議制度を通じた審査、決裁を行うことを基本としています。この意思決定の過程において回付される稟議書において、事態に応じ適時開示に関する審査を行うこととなっています。

会社情報の適時開示に係る社内体制の模式図





取締役会のスキル・マトリックス

区分	氏名	取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える知識、経験、能力等							
		経営全般・サステナビリティ(持続可能性)	グローバル(国際性)	事業活動等・マーケティング	研究開発・生産・エンジニアリング	品質・安全・環境	財務・会計	人材	法務・コンプライアンス
取締役	中里佳明	○	○	○			○		
	野崎 明	○	○	○			○		
	松本伸弘	○	○	○	○	○			
	肥後 亨	○	○	○					○
	金山貴博	○				○		○	
	中野和久	○	○	○				○	
	石井妙子							○	○
	木下 学	○		○				○	
監査役	中山靖之		○	○		○	○		
	今井浩二								○
	吉田 亙		○	○			○	○	
	若松昭司						○		

注1. 当社は、上記「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」を踏まえ、取締役および監査役のスキル・マトリックスを作成しております。

注2. 取締役候補者の指名および監査役候補者の指名の方針および手続については、上記「I.コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3-1：情報開示の充実】(iv) 取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の方針と手続、監査役候補者の指名の方針と手続」をご参照ください。

注3. 取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える項目に○をつけています。なお、以下のとおり充足の目安を定めております。

項目	充足の目安
経営全般・ サステナビリティ (持続可能性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上場企業およびこれに準じる企業等での経営者（代表権のある取締役）としての経験</li> <li>・ 当社の「取締役会のあるべき姿」のうち、「経営基盤の強化」に資する知見、経験等</li> <li>・ ESG/CSR などサステナビリティに関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/外部評価機関等での勤務経験</li> <li>・ 当該〔経営・サステナビリティ〕領域に関するコンサルタント・学識研究者等</li> <li>・ 株主、地域社会、地域住民との対話責任者の経験等</li> </ul>
グローバル (国際性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 海外現地法人における役員経験、業務経験、駐在の経験/官公庁の海外拠点における活動経験</li> </ul>
事業活動等・ マーケティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社長もしくは、経営企画担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> <li>・ コアビジネス（資源、製錬、材料）の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> <li>・ 事業部門における M&amp;A、事業投資に関する担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> <li>・ 金融機関・投資銀行・専門ファームにおける実務責任者としての経験</li> <li>・ 関係会社（事業会社）の社長およびこれに準じる役員としての経験</li> <li>・ 営業・販売に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> </ul>
研究開発・生産・ エンジニアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究開発に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> <li>・ 生産技術・管理またはエンジニアリングに関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/当該〔生産技術・管理またはエンジニアリング〕分野に係る国際資格の保有</li> </ul>
品質・安全・環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 品質・安全・環境統括部門に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験</li> <li>・ ISO 等の品質・安全・環境に関連した公的認証機関の審査員資格などの保有</li> </ul>
財務・会計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 財務管理・資金調達に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/金融機関における融資実務責任者等としての経験</li> <li>・ 経理領域に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/会計事務所等での業務経験/公認会計士・税理士の資格の保有</li> </ul>
人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事（ダイバーシティ推進）に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/他社における指名または報酬委員会等のメンバーの経験/当該〔人材〕領域に関するコンサルタント・学識研究者・弁護士等としての経験</li> </ul>
法務・ コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法務またはコンプライアンス推進に関する部門の担当役員・本部長・部長およびこれに準じる上級管理職としての経験または実務責任者としての経験/法曹関連（裁判官・検事・弁護士）での実務経験/当該〔法務、コンプライアンス推進〕領域に関する学識研究者</li> <li>・ 規制当局での規制業務に係る勤務経験</li> </ul>