

コーポレートガバナンス

方針・考え方

コーポレートガバナンスの基本原則

住友商事は、「住友の事業精神」と当社の「経営理念」を企業倫理のバックボーンとして、「住友商事コーポレートガバナンス原則」を定めています。「住友商事コーポレートガバナンス原則」は、コーポレートガバナンスの要諦が「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」およびこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識に立ち、策定されたものであり、この原則に則り、当社に最もふさわしい経営体制の構築を目指し、株主を含めた全てのステークホルダーの利益にかなう経営を実現するために、コーポレートガバナンスの継続的な改善を図っています。

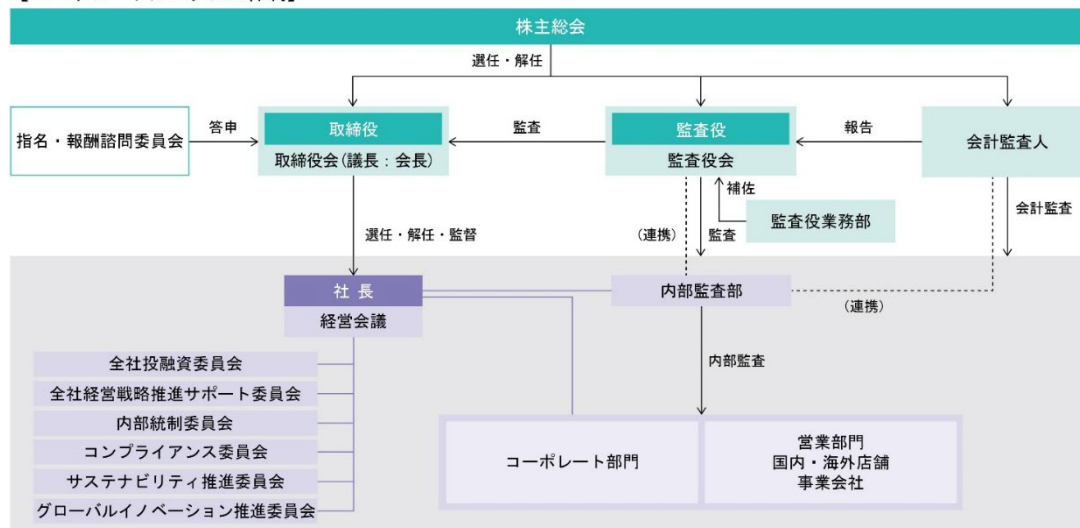
体制

コーポレートガバナンスの体制と特徴

当社では、監査役会設置会社制度のもと、独立性のある社外取締役及び社外監査役の選任並びに独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会の設置により経営に対する実効的な監督・監視機能確保するとともに、執行役員制度の導入・経営会議の設置などによる意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図るなど、実効性のあるコーポレートガバナンス体制を構築しています。

引き続き、世界の潮流や社会環境、法制度などの変化に応じて、コーポレートガバナンス体制の更なる充実・強化に向け、継続的に必要な見直しを行っていきます。

【コーポレートガバナンス体制】



[住友商事コーポレートガバナンス原則](#)

[コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

取締役会の構成

取締役会の構成は、経験、知識、専門性、性別などの多様性を確保しています。社内取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識とマネジメント経験を含む広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとし、社外取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、多様な視点を取り入れる観点から、広範な知識と経験及び出身分野における実績を有する者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとしています。また、経験や専門性が異なる複数の独立した社外取締役を選任し、より多様な視点から、取締役会の適切な意思決定と、監督機能の一層の強化を図っています。現在、取締役11人の内、5人が独立社外取締役（うち女性2人）です。

また、当社は「住友商事株式会社行動計画」を定め、日本経済団体連合会が2021年3月に公表した「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、2030年度までに女性取締役・監査役比率を30%以上とすることを目指しています。

社外取締役の独立性

5人の社外取締役は、(株)東京証券取引所など当社が上場している金融商品取引所が定める独立性基準および社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たしています。それぞれ異なる経験や専門性を活かし、多様かつ独立した視点で当社のコーポレートガバナンスに貢献しています。



[社外役員の選任及び独立性に関する基準](#)

取締役会における審議の充実、モニタリング機能の強化

取締役会では、経営方針・経営計画などの経営全般に関わる重要事項についてより集中して議論を行えるよう、要付議事項を厳選しています。毎年、取締役会でより重点的に議論していくべき議題についてオフサイトセッションで議論し、その結果をその後一年間の議題選定に反映させています。また、各事業部門の部門戦略の進捗状況および課題並びに課題への対応方針に関する報告を受け、当該課題に焦点を当てて審議することで、執行に対するモニタリング機能の更なる強化を図っています。これに加え、主要な委員会の活動報告、市況変動リスク、カントリー・リスクなどの集中リスクに関わるポートフォリオ報告などを受けることにより、会社全体の執行状況について定期的にモニタリングしています。さらに、取締役会での審議のより一層の充実のため、取締役会オフサイトセッションにおいて、経営方針・計画、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含むさまざまな重要経営課題について自由闊達な議論を行っています。

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

取締役会の実効性の評価

取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年、取締役および監査役による自己評価などにより取締役会の実効性についての分析、評価を行い、結果の概要を開示しています。

2020年度は、取締役会の実効性を更に高めるための取り組みにつなげることを目的に、昨年度に引き続き、アンケート（回答は匿名）に加え、第三者によるインタビューも実施しました。2020年度の実効性評価及びその結果の概要は、以下のとおりであり、これらの内容は、2021年5月7日開催の取締役会で報告され、審議されました。

1. 評価の手法

対象者	取締役全員（11人）及び監査役全員（5人）
実施方法	2020年11月～2020年12月にアンケート（回答は匿名）及びインタビューを実施 ※実施にあたっては第三者（外部コンサルタント）を活用
評価項目	①取締役会で議論すべき事項の選定 ②外部環境や経営環境の変化を踏まえた議論 ③取締役会構成員への事前の十分な情報提供 ④十分に議論を尽くしたうえでの合意形成 ⑤社外取締役の役割発揮 ⑥議長の役割発揮 ⑦上記⑤⑥以外の取締役の役割発揮 ⑧ 総合評価など
評価プロセス	第三者（外部コンサルタント）が集計したアンケート及びインタビューの回答内容をもとに、分析した結果を取締役に報告し、審議しました。

2. 評価結果の概要とその対応

第三者による評価・分析の結果、概ね実効的に機能していると評価されました。

主に、次のとおり肯定的な意見が多数を占めました。

- 昨年度の実効性評価を受けて取り組んだ議題の設定（アジェンダセッティング）の結果、重点的に議論すべきテーマに十分な時間を割くことができた。
- 取締役会での各事業部門からの定例報告では、これまでの継続的な改善の取組の結果、各部門の業績のみならず、戦略や課題とその対処方針の議論が中心となり、ポイントが絞り込まれることとなった。
- 取締役会付議案件の社外取締役及び監査役への事前説明により、直ちに審議に入ることができ、また議論の焦点も絞り込まれていることから建設的な議論ができており、実効的な運営となっている。また、取締役会とは別に設定されるオフサイト・ミーティングでも、重要かつ多様な経営課題について自由で活発な意見交換が行われており、取締役会を補完し、有効に機能している。
- 取締役会議長は、中立かつ公平に、十分な議論を促しつつ、出席者の発言を引き出すように采配しており、議論の活性化に資する議事運営を行っている。

2020年度は中期経営計画の進捗レビュー、各事業部門の事業戦略と課題への対応のモニタリングや人材戦略等に関する審議の充実などの改善施策に取り組みましたが、評価の結果を踏まえ、2021年度も引き続き、取締役会の実効性の更なる向上のための課題として、重要な経営戦略・方針に関する議論のより一層の充実を図るとともに、新中期経営計画の進捗レビュー（経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略、サステナビリティ経営の諸施策のモニタリングを含む。）等に取り組んでいくことが確認されました。

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

指名・報酬諮問委員会の設置

取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成され、委員長も社外取締役が務める「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、必要に応じ開催され、①社長執行役員の選任・解任の方針・手続、②取締役会長の選定・解職の方針・手続、③取締役及び監査役の指名基準、④社長執行役員の選任・解任（社長の後継者指名を含む）、⑤取締役及び監査役候補者の指名（代表取締役・役付取締役の決定を含む）、⑥経営会議構成員の選任、⑦取締役及び執行役員の報酬・賞与の体系・水準、並びに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関する検討を行い、その結果を取締役に答申します。2020年度においては、上記審議事項について指名・報酬諮問委員会を11回開催し、その結果を取締役に答申しました。

指名・報酬諮問委員会の構成

全委員数	社内取締役	社外取締役	委員長（議長）
5人	2人（会長、社長）	3人	社外

経営会議

業務執行レベルの最高意思決定機関

経営会議は、取締役会から委任された経営に関する特定の重要事項について、多様な意見と多面的な議論を踏まえて意思決定を行う、業務執行レベルの最高意思決定機関です。社長執行役員、コーポレート部門の各担当役員および営業部門の各事業部門長で構成され、原則毎週1回開催しています。また、全社的観点から重要性の高い特定の事項については、社長執行役員や経営会議に対する諮問機関として「全社投融資委員会」「全社経営戦略推進サポート委員会」「内部統制委員会」「コンプライアンス委員会」「サステナビリティ推進委員会」などの各種委員会を設けています。

コーポレートガバナンス

体制

監査役および監査役会

監査役体制の強化・充実

監査役会は、社内の常勤監査役2人と社外の非常勤監査役3人（うち女性1人）の5人で構成されています。社内監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識と広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を、性別や国籍などを問わず選定することとし、また、社外監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に法律、会計、企業経営などの分野における高度な専門知識と豊富な経験を有する者を、性別や国籍などを問わず選定することとしています。社外監査役のうち1人は大阪高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1人は財務および会計に関する相当程度の知見を有する公認会計士であり、また、1人は企業経営および上場企業における常勤監査役としての経験を有しています。いずれの社外監査役も、東京証券取引所などが定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

監査役監査の実効性の確保

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社および主要な事業所において事業および財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役および監査役などと意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けています。

監査役の職務を補佐する専任組織として、監査役業務部（4人）を設置し、監査役業務部所属者の人事評価および人事異動については監査役が関与しており、監査役業務部所属者の取締役からの独立性を確保しています。

内部監査部、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画および結果について適時に報告を受けています。

また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講評会への出席、在庫棚卸監査への立ち会いなどを行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。

取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

社外取締役・社外監査役に対しては、就任時に、当社グループの「経営理念」、経営方針、事業、財務、組織、中期経営計画およびリスク管理体制などについて説明する機会を設けています。これに加え、取締役および監査役が必要な知識の習得や適切な更新などの研鑽を行えるよう、必要に応じて書籍を配布するとともに、セミナーやe-Learningなどの機会も提供しており、これらに要する費用の支援も行っています。また、「住友の事業精神」への理解を深めるため、原則として社外取締役・社外監査役は就任年度中に住友関連施設を訪問することとしています。さらに、社外取締役及び社外監査役には、国内外の事業会社視察の機会を提供しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況に鑑み、海外での事業会社視察を中止しました。

コーポレートガバナンス

体制

当社取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）及び各取締役・監査役が有するスキル（2022年4月時点）

取締役会がその役割を発揮するために、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を特定し、それらのスキルをいずれの取締役・監査役が有するかを示したものです。取締役会全体としてこれらのスキルを備えることが重要と考えています。これらのスキルを特定した理由については、次ページの説明書きをご覧ください。

取締役

氏名	地位	取締役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
中村 邦晴	取締役会長	12年	●	●	－	●	●	●	●
兵頭 誠之	代表取締役 社長執行役員	3年	●	●	－	●	●	●	●
南部 智一	代表取締役 副社長執行役員	2年	●	●	●	－	●	－	●
山埜 英樹	取締役 専務執行役員	3年	●	●	●	●	－	－	－
清島 隆之	代表取締役 専務執行役員	2年	●	－	－	－	●	●	●
塩見 勝	取締役 常務執行役員	1年	●	－	－	－	●	●	－
江原 伸好	社外取締役	5年	●	●	－	●	●	－	－
石田 浩二	社外取締役	4年	●	●	－	－	●	●	－
岩田 喜美枝	社外取締役	3年	●	－	－	●	－	－	●
山崎 恒	社外取締役	3年	－	－	－	－	－	●	●
井手 明子	社外取締役	1年	●	－	●	●	－	－	－

コーポレートガバナンス

体制

監査役

氏名	地位	監査役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
細野 充彦	常任監査役（常勤）	2年	●	－	－	－	－	●	－
村井 俊朗	監査役（常勤）	3年	●	●	－	●	－	－	－
永井 敏雄	社外監査役	5年	－	－	－	－	－	●	－
加藤 義孝	社外監査役	5年	●	－	－	－	●	－	－
長嶋 由紀子	社外監査役	新任	●	●	－	－	－	－	●

本ページ及び前ページの表（本表）について

1. 本表は、取締役会がその役割を発揮するために、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を特定し、それらのスキルをいずれの取締役・監査役が有するかを示したものです。取締役会全体としてこれらのスキルを備えることが重要と考えています。
2. 当社は、事業投資を積極的に実施しており、この観点から「企業経営」及び「投資・M&A」のスキルが特に重要と考えています。また、中期経営計画「SHIFT2023」の中で、DX及びサステナビリティ経営高度化の2つの大きな潮流をしっかりとらえながら、事業ポートフォリオのシフトに取り組むこととしており、これを達成するため、デジタル、テクノロジー×イノベーション（両者の掛け合わせ）を活用した事業変革や新規事業開発において「ICT・DX・テクノロジー」を、また、サステナビリティ経営の高度化において「ESG・サステナビリティ」に関するスキルを重要視しています。これに加えて、当社の事業経営を支え、あるいは管理するためのスキルである「財務・会計」、「法務・リスクマネジメント」及び「人事・人材開発」が重要であると考えています。
3. 監査役については、取締役の職務執行を監査するため、これらスキルのうち「企業経営」、「財務・会計」及び「法務・リスクマネジメント」を特に重要視しています。
4. なお、当社が世界各国で取引・事業投資を実行している観点から、各取締役・監査役はグローバルな視点での高い見識を求められます。また、取締役・監査役として「ガバナンス」の知見は欠くことができません。これら2つは、全ての取締役・監査役が備えるべきスキルと考え、本表には含めず、他に重要と思われる7項目を上記2.の通り抽出しています。
5. 当社取締役会に求められるスキルは、経営戦略や外部環境の変化に応じて変わります。今後も必要なスキルについて取締役会で議論し、本表を更新します。

社外取締役の選任理由及び期待される役割の概要等は当社HPをご覧ください。



[取締役および取締役会](#)

コーポレートガバナンス

体制

経営の透明性確保のための取り組み

情報開示方針の策定

当社は、当社の経営方針と営業活動を全てのステークホルダーに正しくご理解いただくため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努めています。

[情報開示方針](#)

株主総会に関連した取り組み

当社は、定時株主総会の約3週間前に招集通知を発送するとともに、英訳版も作成し、招集通知の発送に先立って当社のWebサイトに掲載しています。さらに、インターネットによる議決権行使（株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを含む。）を可能とすることで、株主・機関投資家が議案内容を検討する時間を十分に確保しています。また、株主総会の様子を株主向けにインターネット上で同時配信しているほか、当社Webサイトに、株主総会終了後一定期間、株主総会の模様を動画配信しています。

[定時株主総会 招集ご通知](#)

コーポレートガバナンス・コードへの対応

2021年6月現在、当社は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」（同月に改訂前のもの）に記載された各項目をすべて実施しています。詳細につきましては、コーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

[コーポレートガバナンス報告書](#)

政策保有株式の保有方針および議決権行使基準について（コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示）

純投資目的以外の目的で上場株式を保有するに当たっては、個別銘柄毎に資本コストとの比較をはじめ投資採算という観点に立ち、投資先企業との取引関係の維持・強化による中長期的な収益の拡大につながるかどうかなど様々な検討を十分に行ったうえで、保有意義を見直し、その内容を毎年取締役会に報告します。その結果、保有意義が認められない株式については縮減方針とします。

議決権行使に当たっては、社内ガイドラインに基づき、投資先企業及び当社の中長期的な企業価値・株主価値の向上に繋がるかどうかという観点に立ち、定量・定性の両面から様々な検討を十分に行ったうえで、総合的に判断し、各議案について適切に議決権を行使することとしています。

当社の株式を純投資目的以外の目的で保有している会社から当該株式の売却などの意向が示された場合には、原則としてこれを尊重し、取引関係にも影響を及ぼしません。

なお、2020年度は、危機対応モードのもと、全社キャッシュ・フロー管理の厳格化のため、資産削減等のキャッシュ創出策の一つとして、全社的に政策保有株式の売却を積極的に進めました。

企業年金

当社は、規約型確定給付企業年金制度を採用しています。また、当社は、金融市場・投資の経験を有する人材を運用担当者として配置し、年金資産の運用管理を行っています。運用委託先の選定に際しては、運用実績ならびにガバナンスを含めた管理体制を十分チェックするとともに、運用開始後もこれらを定期的にモニタリングしています。また、年金の運用実績および財政状態については、人材・総務・法務担当役員（Chief Administration Officer）を委員長とし、人事、財務、経理各組織の責任者からなる年金運営委員会で検証の上、経営会議に報告するとともに加入者へも開示しています。

コーポレートガバナンス

体制

役員報酬



役員報酬の全体像

役員の報酬体系（●は、それぞれの報酬等の支給対象者を示します。）

報酬等の種類		支給対象			
		業務執行取締役/ 執行役員（※1）	取締役会長 （※2）	社外取締役 （※3）	監査役 （※4）
固定	例月報酬	●	●	●	●
変動	業績連動賞与	●	—	—	—
	譲渡制限付 業績連動型 株式報酬	●	●	—	—

- （※1）業務執行取締役及び執行役員の報酬は、「例月報酬」「業績連動賞与」「譲渡制限付業績連動型株式報酬」により構成されています。
- （※2）取締役会長の報酬は、「住友商事コーポレートガバナンス原則」にて定めたとおり、経営の監督並びに財界活動及び対外活動を主たる役割としていることから、「例月報酬」に加え、株主価値の向上に資する「譲渡制限付業績連動型株式報酬」により構成されています。
- （※3）社外取締役の報酬は、高い客観性・独立性をもって経営を監督する立場にあることから、固定報酬（「例月報酬」）のみで構成され、毎月定額を支給します。
- （※4）監査役の報酬は、高い客観性・独立性をもって経営を監督する立場にあることから、固定報酬（「例月報酬」）のみで構成され、毎月定額を支給します。なお、各監査役の報酬については、株主総会において決議された限度額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

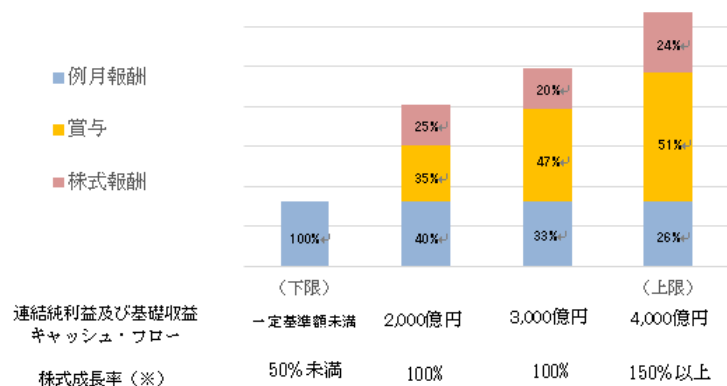
業務執行取締役及び執行役員の報酬水準および構成比率

- 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」）などを参考に、当社の経営環境や経営戦略・人材戦略を踏まえ、適切な報酬水準及び報酬構成比率を設定しています。
- 業務執行取締役の報酬構成比率は、連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フローが2,000億円、株式成長率が100%を達成した場合に、例月報酬、業績連動賞与、及び株式報酬がそれぞれ以下のとおりとなるように設定しています。

代表取締役 社長執行役員 CEO 40 : 35 : 25

その他業務執行取締役 47.5 : 32.5 : 20

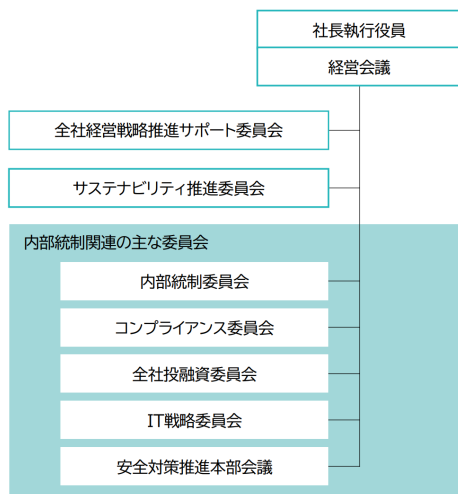
業績達成シナリオ毎の代表取締役 社長執行役員 CEOの報酬イメージは、以下の通りです。



内部統制

方針・考え方

当社グループの持続的な成長・発展に向けて、各グループ会社の業務品質を向上するために、内部統制に関する基本規程を定めるとともに、適正な内部統制の構築・運用・評価・改善を実践しています。また、グループ全体のビジネスにおいて、「事業活動に関わる法令等の遵守」「資産の保全」「業務の有効性および効率性」「財務報告の信頼性」などを合理的に保証するため、グループガバナンスの向上に取り組んでいます。



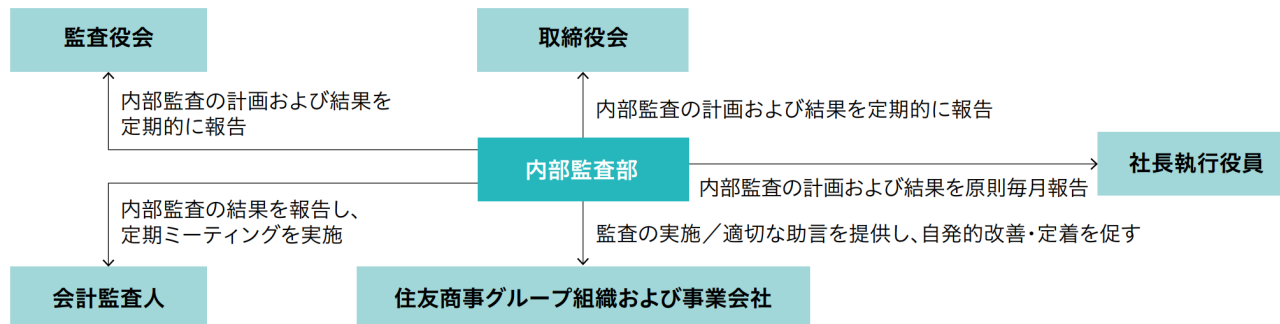
体制

グループマネジメントポリシーの制定

当社は、グループ各社による自律的な経営を尊重し、株主として信頼関係に基づく積極的な対話を通じてグループ各社の取締役会等における重要な意思決定に関与するとともに、住友商事を含むグループ各社の連携を通じて新たな価値を創造することをグループ経営の方針としています。このグループ経営の考え方の共有と実践を目的として、当社はグループマネジメントポリシーを制定し、「自律」「対話」「連携」をグループ経営の三原則とし掲げました。当社は、住友商事グループの経営理念・行動指針、およびグループマネジメントポリシーに示された価値観をグループ内で共有し実践することで当社およびグループ各社の持続的な成長と当社グループの企業価値最大化を目指しています。

定期的な内部監査の実施

全社業務をモニタリングするための独立した組織として、社長執行役員直属の内部監査部を置き、当社グループの組織および事業会社を監査対象としています。内部監査の結果については、原則毎月社長執行役員に直接報告するとともに、取締役会および監査役会にも定期的に報告しています。内部監査部は、資産およびリスクの管理、コンプライアンス、業務運営からなる監査先の内部統制全体を対象として、定期的に監査を実施します。また、監査先に内在するリスクを網羅的に点検・特定することを通じ、監査先の内部統制の有効性・妥当性を評価した上で、適切な助言を提供し、監査先自身による改善と定着を促しています。グループマネジメントポリシーのもと、住友商事グループの内部統制の向上に引き続き貢献します。



コンプライアンス

方針・考え方

コンプライアンスの基本方針

住友商事グループのコンプライアンスの原点は、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」という行動指針を実践し、社会からの信用を得ることにあります。

そのため、コンプライアンスはあらゆる企業活動に優先し、会社が利益追求を優先するあまりコンプライアンス違反を起こすことは絶対にあってはならないという「コンプライアンス最優先」と、万が一コンプライアンス上の問題が発生したときは、上司あるいは関係するコーポレート部門の各部署に対して直ちに事態を報告し、最善の措置を取るという「即一報」を基本として取り組んでいます。

「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」の制定

上記コンプライアンスの基本方針を住友商事グループ全体に明確に示すために、従来の当社の「コンプライアンス指針」を踏まえ、グループ全体に適用させる指針として「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」を2019年3月に制定しました。セミナーやe-Learningの実施などの継続的な啓発活動を通じ、このポリシーのグループ全体への浸透・徹底を図っています。また、当社では、コンプライアンス・マニュアルを作成していますが、その有効性や妥当性に関するレビューを定期的に行い、必要に応じてその内容の改訂を行う予定です。

 [住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー](#)

体制

コンプライアンス管理体制

当社およびグループ各社のコンプライアンス問題に対し、より機動的な対応を図ることを目的に、コンプライアンスに関する最高責任者としてチーフ・コンプライアンス・オフィサーを置いています。また、コンプライアンス施策の企画および立案を担うコンプライアンス委員会には、コーポレート部門の部長のみではなく、営業部門の本部長を加えるなど、当社の実態に即した施策を多面的に検討するための体制を整備しています。

引き続き、当社およびグループ各社において「コンプライアンス最優先」を実践するための体制整備を積極的に推進していきます。

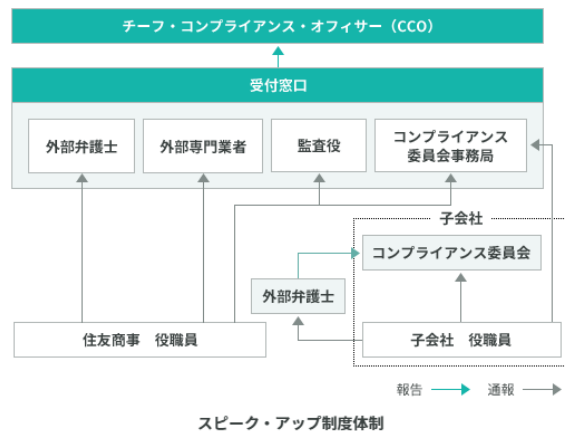


コンプライアンス

体制

スピーク・アップ制度の継続的な運用改善

独占禁止法違反や贈収賄・腐敗行為などの各種法令違反のみならず、職場での不正行為、不正経理、ハラスメント行為など、コンプライアンスに関する問題が生じた場合又はそのおそれのある事態を知った場合には、「即一報」を行うことを社則に明記し、徹底を図っています。さらに、何らかの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルート他に、問題に気付いた役職員が社内内外の受付窓口を通じてチーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡できる、「スピーク・アップ制度」を設置しています。スピーク・アップ制度では、匿名による情報連絡も可能であり、連絡された事実や内容の秘密が厳守され、連絡したことにより連絡者本人に不利益となる処遇は行われないことを保証しています。また、より積極的な利用を促すべく、役職員向けセミナーや社内通知、社内向けQ&Aなどを通じて同制度の周知を図っているほか、制度概要と受付窓口の連絡先を記載した「スピーク・アップ・カード」の全役職員への配布および社内全フロアへのポスターの掲示などを通じて、同制度のさらなる利用促進を図っています。



「ISC Global Speak-Up」制度の運用開始

国内外問わず、グループ各社の役職員が通報することが可能なグループ・ベースのスピーク・アップ制度も新たに設置し、運用を開始しています。

活動

違反事案への適切な対応と適切な施策の策定・実行

「即一報」およびスピーク・アップ制度に基づき連絡が行われた場合や、その他社内コンプライアンス上の問題又はその可能性のある事態が判明した場合には、必要に応じ外部専門家なども起用のうえ、法務部・コンプライアンス推進部などが中心となり、国内外の関係部署とも連携し、速やかに事実関係の把握および原因究明を行います。その結果を受けて、是正措置や必要な処分を実行するとともに再発防止策を定め、実施しています。コンプライアンス委員会事務局では、当社グループで発生した個別のコンプライアンス違反事案とその件数、再発防止策などの情報を全て取りまとめたうえで分析・評価し、今後のコンプライアンス関連施策などの検討を行っています。その結果は、コンプライアンス委員会での議論を経て、経営会議、取締役会にて定期的に報告されています。このように、当社グループ全体のコンプライアンス活動に関し、PDCAサイクルを活用しながら、施策の改善・充実を重ねることにより、当社グループにおけるコンプライアンスのさらなる徹底に努めています。

コンプライアンス研修等を通じた継続的な啓発活動

贈収賄防止、独占禁止法遵守、安全保障貿易管理など、コンプライアンスの観点から特に重要な事項を解説した「コンプライアンス・マニュアル」を当社全役職員に周知しています。当社では、新人研修、新任管理職研修、新任理事研修など、国内外を問わず、各階層向けの講習会を実施するとともに、「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」や「コンプライアンス・マニュアル」の更なる理解と浸透を図るために、当社全役職員（出向者や海外勤務者を含む）を対象にその時々状況に応じたテーマについてのe-Learningを毎年開講しています。また、毎年一度、当社全役職員から、コンプライアンスの遵守徹底にかかる誓約書も取得することにより、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」という当社グループの行動指針を定期的に確認しています。これらの定期的な活動に加え、必要に応じて贈収賄防止、下請法・独占禁止法遵守、安全保障貿易管理、インサイダー取引の防止、ハラスメントの撲滅等の個別のテーマで、セミナーや研修なども随時実施しています。また、営業部門、国内店舗、海外店舗では、コンプライアンス・リーダーのもと、各部門や地域特性に応じたコンプライアンス研修も都度実施し、きめ細やかな啓発活動を行っています。さらに、当社グループ会社に向けて「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」に関するe-Learningコンテンツを展開するなど、グループ会社のコンプライアンス体制の強化のための各種支援も行っています。

コンプライアンス

活動

贈収賄・腐敗防止への取り組み

当社グループでは、「コンプライアンス最優先」の大原則の下、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにも示すとおり、あらゆる形態の腐敗の防止に厳しく取り組んでいます。具体的には、当社において「公務員等への贈賄防止規程」を制定し、国内外の公務員などに対する接待・贈答、役務提供者の起用、招聘、寄付に関するルールを定めて、所要の社内審査を行うとともに、各国の法令改正や外部専門家からのアドバイスなどを踏まえながら、社内ルール、ガイドライン、マニュアルなどを継続的に見直しています。また、こうしたルールやマニュアルなどを海外拠点およびグループ各社へ展開して、各社の贈賄リスクの度合いに応じた体制の整備と運用を促している他、社内セミナーなどの継続的な実施を通じ、日本および海外での贈収賄・腐敗防止に向けて不断に取り組んでいます。

2017年には、このような当社グループの考え方や取り組み方針などをまとめた「住友商事グループ贈賄防止指針」を制定・公表しました。同指針では、「日本国内の公務員等に対して、贈賄に該当するような行為やその疑いのある行為を絶対に行わないことはもちろん、贈答や接待等を原則として行ってはならない。また、外国公務員等に対して、ビジネスの獲得等を目的として、不正に金銭等の利益を供与したり、その約束をしたり又はその申し出をしてはならない。」という当社グループの贈賄防止に関する原則を宣言しています。また、役務提供者などを含む取引先や事業パートナーの皆様を対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、ご理解とご協力をお願いしています。

独占禁止法遵守徹底のための取り組み

当社は、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにおいて「公正な競争行為」を、「コンプライアンス・マニュアル」において「独占禁止法の遵守」を定めている他、日々の取引における留意事項をまとめた役職員向けのマニュアルを作成しています。さらに、定期的な社内研修などを通じて、独占禁止法の遵守徹底を図っています。

安全保障貿易管理と物流コンプライアンス

当社は、総合商社として、トレードに関わる日本の法令はもちろんのこと、貿易に関する条約や国際的な枠組みを遵守するため、グループ会社を含めて、さまざまな施策を定期的かつ継続的に実行しています。武器や軍事転用可能な民生用の製品・技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家や非国家主体（テロリスト）の手に渡らないよう安全保障貿易管理に万全を期しているほか、関税関連法規を始め、公共の秩序や安全に関わる関連諸法令遵守の為に、社内ルール・マニュアル・ガイドラインを整備するとともに、研修・指導・モニタリングなどを随時実施しています。

インサイダー取引の防止

当社は、当社の事業活動および役職員の私的取引に関連してインサイダー取引規制違反を防止すべく、「内部者取引防止規程」を制定し、さまざまな観点からの社内チェック体制を敷いています。また、インサイダー取引規制および社内ルールの遵守徹底のため、継続的に社内研修などの啓発活動を実施しています。2021年には、当社の役職員を対象に社内研修を実施し、各組織におけるインサイダー情報の管理の重要性などを改めて確認しました。

社会・環境関連リスク管理

社会・環境関連リスク管理の考え方

住友商事グループの事業活動は、多様な産業、広範な地域に跨っており、それぞれの事業が地球環境や地域社会、取引先、あるいは役職員などの異なるステークホルダーにさまざまな影響をもたらします。当社グループは社会とともに持続的に成長するために、グループ内の各事業による社会・環境への影響をコントロールし、また、それぞれのサプライチェーン全体に目を配りながら、事業活動による影響が、人々の生活や地球環境を脅かすこと、当社グループの経営の持続性を妨げることがないように努めています。

私たちは、その取り組みの基盤として、「環境方針」「人権方針」「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、当社グループ事業全体の運営についての社会・環境問題に対応する考え方を明確化しています。

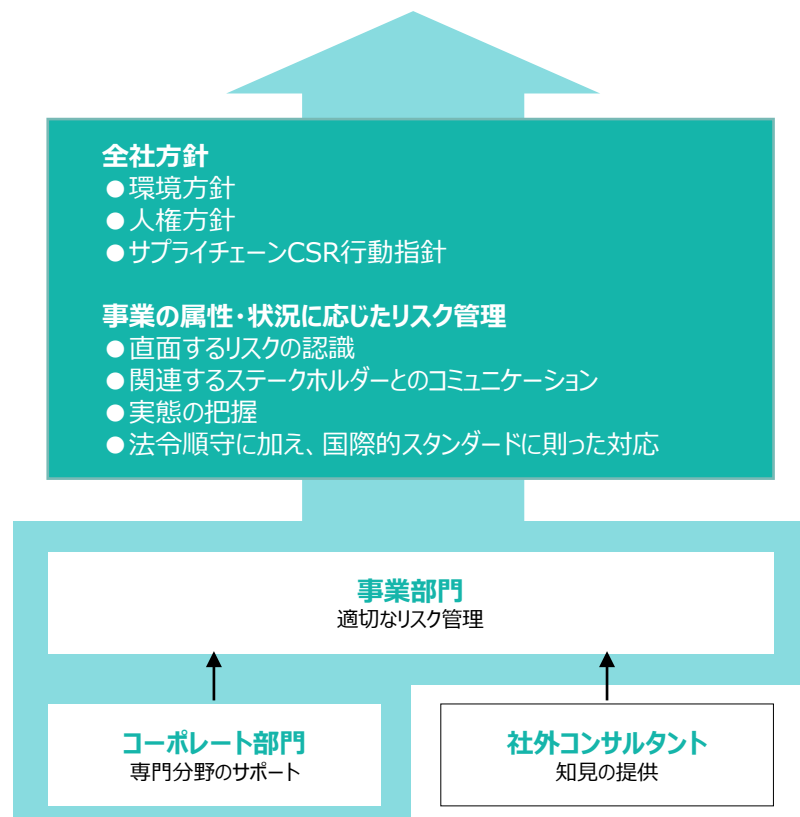
当社グループの各事業活動が社会・環境に与える影響や、重点的に管理すべきリスクの性質は、事業が取り扱う商品、業態、あるいは活動地域などによって異なるため、個々の事業の特性を踏まえたリスク管理が必要です。

具体的には、各事業について、事業の内容や所在地域の特性、社会・環境との関わりやリスクを認識すること、地域社会や従業員などのステークホルダーとのコミュニケーションルートを持ち、深刻な問題が生じていないかどうかを把握すること、社会・環境に関する各問題について、法令を遵守するだけでなく、環境や人権に係る国際的なスタンダードに則って対応することに努め、リスク管理を行っています。

また、個々の事業の担当営業組織と関連するコーポレート組織が、外部有識者の知見も活用しながら、多様な事業を展開する当社グループ全体の社会・環境に関わるリスク管理水準の向上に取り組んでいます。

リスクにつながるさまざまな社会・環境要因

- 気候変動 ● 生物多様性 ● 汚染 ● 資源の枯渇
- 地域住民の人権 ● 労働者の人権（労働の安全衛生、強制労働・児童労働、差別）



社会・環境関連リスク管理

社会・環境関連リスク管理体制

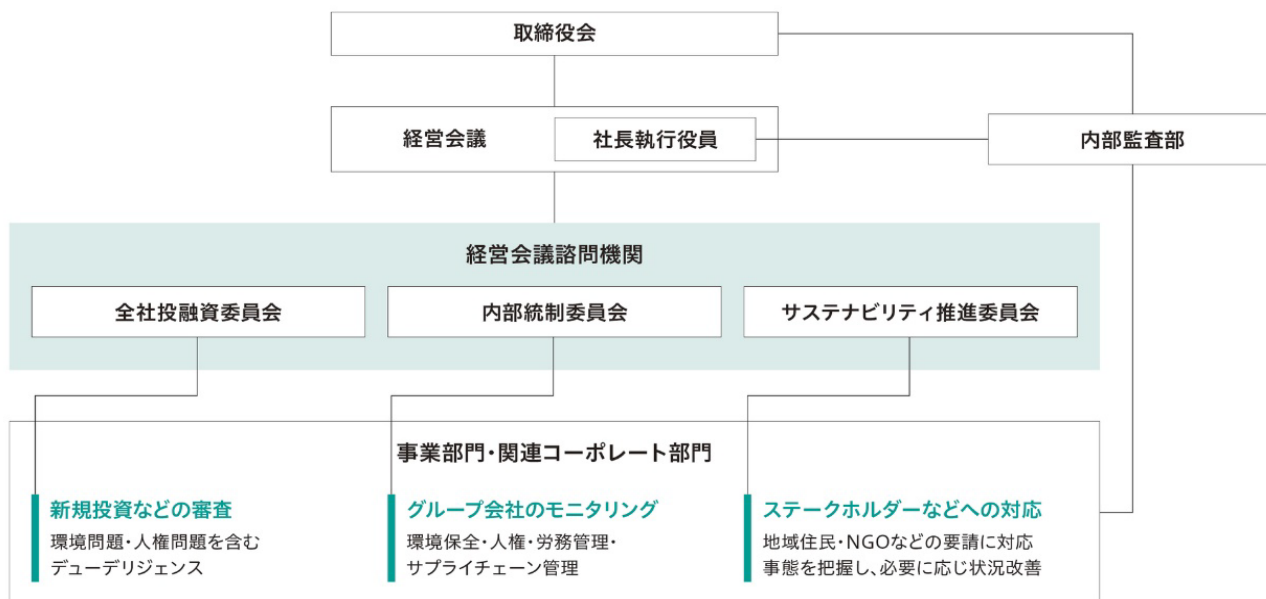
当社グループは、さまざまなビジネスを含むグループ全体の活動が与える社会・環境面への影響を適切に管理するため、新規事業を開始する際の審査や定期的なモニタリングなどの全社的なフレームワークを整えています。

新規投資に係るデューデリジェンスの際には、事業の性格を踏まえ、環境コンサルタントによる環境評価や、法律事務所などによる人権・労働問題の評価によって、事業が健全に経営されているか、事業活動により地球環境や地域社会、従業員などのステークホルダーに深刻な影響を与えていないかを確認しています。2020年4月には、リスク管理の実効性をさらに高めるため、投資申請時に、社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、各事業の内容・地域特性などから想定される機会・リスクを洗い出すと共に、そのリスクに応じて社会課題への対応に関する専門組織であるサステナビリティ推進部が審議に参加するなど、社会・環境への影響を踏まえた意思決定が行われる体制を整えました。投資後の事業についても、事業会社との対話を通じた定期的なモニタリングや、内部監査などのプロセスを通じ、社会・環境関連リスク管理状況を確認し、課題がある場合は、その事業の特性に応じて改善を進めます。

当社グループの事業活動の影響について、地域住民やNGOなど、ステークホルダーから問題の指摘を受けた場合は、実態を踏まえて、対話・協議を行い、改善に努めます。

また、こうした新規投資の審査やモニタリングの結果、個別案件の重要な社会・環境問題への対応は、関連する社内の委員会を通じて経営会議・取締役会に付議・報告しており、取締役会の監督のもと、社会・環境関連リスクへの対応および管理体制の強化に取り組んでいます。

社会・環境に関わるリスク管理体制



情報セキュリティ

方針・考え方

当社は、情報セキュリティの重要性を認識し、チーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）を委員長とするIT戦略委員会を中心に、関連規程を整備した上で情報資産の適切な管理に努めています。2017年10月には「情報セキュリティ基本方針」を制定しました。

情報セキュリティ基本方針

1 情報セキュリティへの取り組み

当社は、情報セキュリティの重要性を認識し、事業活動における当社の信用強化を図るため、情報セキュリティに関する規程・ガイドラインの整備を行い、グローバル連結ベースで情報資産の適切な管理に努め、これを定期的に見直していきます。

2 法令等の遵守

当社は、情報セキュリティに関連する法令、規制、その他の社会的規範を遵守します。

3 情報資産の管理

当社は、個人情報等を含む情報資産の適切な管理を通じて、機密性、完全性および可用性を確保し、その漏洩、滅失または毀損を防止するための措置を講じます。

4 情報セキュリティ事件・事故への対応

当社は、情報セキュリティに関する事件・事故の発生予防に努めるとともに、万一発生した場合は、再発防止策の検討を含め、速やかに適切な対策を講じます。

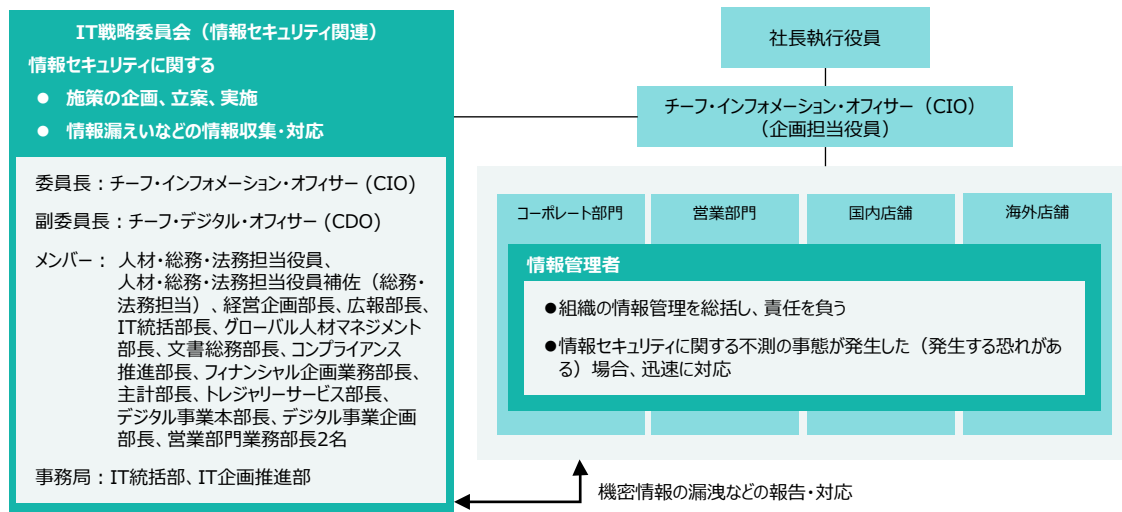
5 情報セキュリティ教育・啓発

当社は、情報資産を適切に管理することの重要性を啓発することを含め、情報セキュリティ教育を継続的に実施します。

体制

各組織の情報管理者は、情報資産をその重要度によって区分した上で取り扱い方法・手順を指示し、情報セキュリティの確保および効率的な事務処理と情報の共有化を図っています。個人情報についても、適切に保護すべく「プライバシー・ポリシー」を制定するとともに、関連規程や組織体制を整備しています。

また、会社情報の窃取・破壊などを目的とした外部からの攻撃など、情報セキュリティに関する不測の事態に備え、リスクの最小化に取り組んでいます。システム上の対策に加え、社員の継続的な教育・啓発や訓練、主要な子会社を含めた体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上で最新情報を入手し、適切かつ迅速に対応できるように努めています。



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの関わり

当社グループは、私たちを取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話を大切にしています。各ステークホルダーと信頼関係を築くため、積極的な活動情報の提供と継続的なコミュニケーションに努めています。今後ともこれらの取り組みを通じ、ステークホルダーから当社に対する期待や懸念について認識し、サステナビリティの推進、当社の長期的な企業価値向上を図ります。



ステークホルダー	主な対話手段
株主・投資家 金融機関	株主総会、決算説明会、Investor Day、統合報告書、有価証券報告書、株主通信、ウェブサイト、格付機関対応、 など
政府機関・経済団体	国内外の政府機関・国際機関との対話、官公庁との審議会・懇談会への参加、財界・業界団体を通じた活動 など
地域社会	各事業活動における地域住民との対話やコミュニティ支援、社会貢献活動 など
取引先 顧客・消費者	統合報告書、Webサイト、広告・CM、お問合せ窓口、サプライチェーン調査 など
NGO・NPO	各事業活動におけるNGO・NPOとの協働・対話、社会貢献活動における協働、各種調査対応 など
従業員	社内誌、イントラネット、各種研修・セミナー、労使懇談会、従業員意識調査、スピーク・アップ制度 など

IR・SR活動

(IR: Investor Relations SR: Shareholder Relations)

当社はWebサイトでの情報開示の充実に努めている他、株主・投資家の皆様とのダイレクト・コミュニケーションの場を設けています。2020年以降のコロナ禍においてはオンラインツールも活用し、株主・投資家の皆様との対話を継続してきました。下記の取り組みは、株主・投資家の皆様との対話に関する責任者として指定された執行役員が統括し、社内関係部署が連携して情報発信を行うとともに、株主・投資家の皆様からの意見収集を行っています。今後も経営の透明性を高めつつ、常に公平な情報開示を実施し、財務情報だけでなく、非財務情報も統合し、当社グループの中長期的な企業価値向上への取り組みを示すことで、株主・投資家の皆様との信頼関係の強化に努めていきます。

2020年度 年間活動実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		■ 通期決算発表			■ 第1四半期決算発表			■ 第2四半期決算発表			■ 第3四半期決算発表	
			■ 定時株主総会				■ 統合報告書発行					
個人投資家向け						■ 個人投資家説明会			■ 個人投資家説明会		■ 個人投資家説明会	
アナリスト・機関投資家向け			■ ESG説明会					■ 海外IRロードショー				■ 海外IRロードショー

※ 国内IRおよび国内外SR面談は、年間を通じて実施しています。 ※ 個人投資家説明会は、全てオンラインで実施しています。

2020年度 機関投資家との個別面談実績

日本	海外			
	ヨーロッパ	アジア・大洋州	アメリカ	合計
100件	30件	41件	12件	83件

2020年度 個人投資家説明会

開催実績（オンライン形式）	参加者数
4回	3,804人