

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

考え方

当社は2021年1月に、ダボス会議の開催母体として知られる世界経済フォーラムの下部組織であるInternational Business Councilが主導して纏めたステークホルダー資本主義指標（Stakeholder Capitalism Metrics）に賛同を表明しました。本指標は、企業が業種や地域を問わず報告可能である普遍的で比較可能な開示事項を提供するものであり、ガバナンス（Governance）、地球（Planet）、人（People）、繁栄（Prosperity）の4つのテーマで21項目の中核指標と34項目の拡大指標からなる、非財務情報開示の指標と開示・報告の枠組みです。当社はこの指標を活用しながら、当社ステークホルダーへのさらなる非財務情報開示の拡充を図っていきます。

2021年度は、当社にとって重要性の高い項目を中心に開示しています。現在全ての項目における開示には至っていませんが、当社における重要性やステークホルダーにとっての有益性も踏まえ、今後継続して開示項目の検討を行っていきます。

Principle of Governance

☐ : 中核指標

☐ : 拡大指標

テーマ	指標	回答
ガバナンスの目的	目的の設定 ビジネスは、経済面、環境面、社会面の問題にソリューションを提示するために存在する旨を踏まえた上での、企業の目的の表明。企業の目的は、株主を含むすべてのステークホルダーに価値をもたらすべきものであるべきです。	当社は、より良いガバナンス体制の構築・維持と事業活動の遂行に努めることが、企業の持続的成長・発展と中長期的な企業価値の向上、並びに社会における企業としての使命を果たすことに資するものであり、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等、全てのステークホルダーの利益にも適うと認識し、今後もガバナンスのより一層の向上を目指し不断の努力を重ねています。 当社の『住友商事コーポレートガバナンス原則』の2.2条に記載しています。
	目的主導型のマネジメント 企業戦略、ポリシー、目標の中に、会社の掲げる目的がどのように組み込まれているか	当社の企業使命は、健全な事業活動を通じて、株主、取引先、地域社会の人々、社員も含めた、全てのステークホルダーの豊かさを実現することです。 この使命を果たすために当社は、社会課題に対する当社経営の方針として「環境方針」、「コンプライアンス指針」、「住友商事グループ贈賄防止指針」、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」、「気候変動問題に対する方針」、「住友商事グループ人権方針」を設定し、社内外のステークホルダーに明示しています。 また、当社は企業使命に則って社会と当社の持続可能性を追求すべく2020年からサステナビリティ経営の高度化に取り組み、重要社会課題を特定し、中・長期目標を掲げました。事業を通してこれらの社会課題を解決し、その進捗はESG コミュニケーションブックで開示していきます。 重要社会課題と中・長期目標の詳細はP.14, 15をご覧ください。
ガバナンス機関の質	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス機関の構成と、構成員に関する事項： 経済、環境、社会的なトピックに関する専門知識、社内取締役か社外取締役か、独立性、在任期間、他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質、ジェンダー、社会的過小評価グループ出身者の有無、代表するステークホルダー	最高ガバナンス機関の構成（取締役会（監査役会設置会社））と構成員に関する事項（取締役：社内6名・社外5名（うち、女性2名）、監査役：社内2名・社外3名（うち、女性1名）については、P.112, 113をご覧ください。 また、コーポレートガバナンス報告書のほか、統合報告書のコーポレートガバナンスのパート、『住友商事コーポレートガバナンス原則』及び株主総会招集通知においても開示しています。 なお、このうち、「他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質」については、株主総会招集通知の事業報告や株主総会参考書類において、法令の定めに基づき、重要な兼務の状況について開示しています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
ガバナンス機関の質	戦略的マイルストーンに対する進捗 経済・環境・社会面でのマテリアルな戦略的マイルストーンについて、翌年度に達成される予定のもの、前年度に達成されたもの、およびそれらのマイルストーンが長期的な価値にこれまでどのように貢献してきたか、これからどのように貢献するかの開示	当社は中期経営計画において、経営上の定量・定性目標を定め、その達成に向けてPDCAを回しつつ取り組んでいます。2021年度を初年度とする中期経営計画「SHIFT 2023」では、社会・環境面についても、2020年度に設定した6つの重要社会課題とそれらの課題に貢献するための長期目標と、2021年度に定めた長期目標達成のための中期目標、更に単年度毎の行動計画に対する取り組みの進捗をモニタリングし、2022年度からは、その結果を開示します。 重要社会課題と中・長期目標の詳細はP.14～20をご覧ください。
	報酬 1. 報酬ポリシーにおけるパフォーマンス基準が、会社の掲げる目的、戦略、長期的価値に関連して、経済的、環境的、社会的テーマに関する最高ガバナンス機関及び上級役員の目標とどのように関連しているか 2. 最高ガバナンス機関および上級役員の、以下のような報酬に関する報酬ポリシー - 固定給及び変動給（業績連動型給与、株式ベースの給与、賞与、支配株または権利確定株式を含む） - サインオンボーナスまたは採用報奨金 - 退職金 - クローバック - 退職給付（最高ガバナンス機関、上級役員及びその他の全従業員の出退率の差額と、退職金制度の違いを含む）	1. 業績連動賞与において、経営戦略との関連性を強化するという観点から、中期経営計画「SHIFT2023」における業績管理指標に応じて総支給額を決定し、各役員への支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、年度末終了後に支給します。 また、各役員の個人評価は、経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるよう、財務指標（担当事業領域における連結純利益・基礎収益CF等）と非財務指標（担当事業領域における事業戦略の遂行度や、全社重要課題であるデジタルトランスフォーメーション（DX）によるビジネス変革、サステナビリティ経営の高度化、Diversity & Inclusionの推進等）により実施します。 個人評価における財務指標による評価と非財務指標による評価の比率は、原則として50：50としています。 2. <報酬ポリシー①：業務執行取締役及び執行役員の報酬水準及び報酬構成比率> 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ（ウィリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」）等を参考に、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、当社株式成長率（TOPIX（東証株価指数）成長率に対する配当を含む当社株価成長率の割合）が100%の場合に、例月報酬、業績連動賞与、及び株式報酬がそれぞれ以下となるように設定しています。 報酬構成比率（例月報酬、業績連動賞与、株式報酬）： 代表取締役社長 40：35：25 その他業務執行取締役 47.5：32.5：20 <報酬ポリシー②：業績連動賞与> 上記1に記載してある通りです。 <報酬ポリシー③：譲渡制限付業績連動型株式報酬> 当社グループの中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を推進するため、原則として毎年、3年間の評価期間における当社株式成長率（TOPIX（東証株価指数）成長率に対する配当を含む当社株価成長率の割合）に応じて算定された数の当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。なお、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役又は執行役員その他当社取締役会で定める地位のいずれも退任又は退職する日までの期間とします。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーに影響を与えるマテリアル・イシュー 企業と主要なステークホルダーにとってマテリアルなトピックのリスト、そのトピックの特定方法と、ステークホルダーとのかかわり方。	住友商事グループの根底には、住友の約400年にわたる持続的な発展の基盤となった住友の事業精神が流れています。そうした事業精神の一つに「自利利他公私一如」があり、その説くところは、自らに価値をもたらすと同時に取り巻く社会にも価値をもたらし、ともに成長を実現することにあると考えます。 当社は、2017年に、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定し、当社の戦略や事業とマテリアリティの関係を常時明確にすることで、当社の事業活動が社会課題の解決に貢献することを意識したサステナビリティ経営を行ってきました。 さらに、2020年には、サステナビリティ経営の高度化として、持続可能な社会の実現の為に果たす役割を明確に示すべく、6つの重要社会課題、「気候変動緩和」「循環経済」「人権尊重」「地域社会・経済発展」「生活水準の向上」「良質な教育」を定め、それぞれの課題に対する長期目標や、より具体的な取り組みを示す中期目標を設定しています。 当社では、サステナビリティ経営の高度化について検討するため、2019年度に社内にプロジェクトチームを立ち上げました。プロジェクトチームは、総合商社としての当社事業活動の特性を踏まえ、当社グループに関わりが深く重要性が高いと考えられる課題について仮説を立て、ロング・リストからいくつかの課題を抽出しました。同時に各事業部門の事業部門長・本部長に対し、ロング・リストをもとに、各組織の戦略および事業活動における社会課題に関わる機会とリスクについてのサーベイやヒアリングを実施し、それぞれの課題に対する当社事業の関わりについて分析しました。そして最終的に、プロジェクトチームの立てた仮説とサーベイ結果を突き合わせ、カテゴリーを整理した上で、6つの重要社会課題を特定しました。重要社会課題と長期目標は、経営会議と取締役会の決議を経て、2020年6月に決定しました。さらに2021年5月には、中期目標も機関決定しました。一連のプロセスにおいては、環境や人権に関する有識者、機関投資家、国際機関などとの意見交換を行い、様々なステークホルダーからの当社への期待を適切に反映されているかを確認しています。
倫理的行動	腐敗防止 1. 組織の腐敗防止に関する組織の方針や手順について研修を受けたガバナンス機関のメンバー、従業員およびビジネスパートナーの割合。 2. a) 本年度中に確認された、前年度に関連する汚職事件の総件数と性質。 b) 本年度中に確認された、本年度に関連する汚職事件の総件数と性質。 3. 汚職を防止するための、より広範な事業環境と文化を改善するための取り組みとステークホルダーの参画についての議論	1. 2020年度には、当社および当社グループ会社において、合計70回以上の贈収賄に関する研修その他の啓発活動を実施し、延べ11,700人以上の役職員が参加しました。 2. 2020年度、当社において公務員等への贈賄に関連して、多額の罰金を科されたり、有罪判決を受けたりした事案はありません。 3. 当社グループでは、贈賄や不正な利益供与など、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、当社は、「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・招聘・寄付および代理店の起用に関するルールを定めています。こうしたルールは、海外拠点およびグループ各社へ展開する他、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。 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」では、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、代理店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、取引先や関係者の皆様にご理解とご協力をお願いしています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
倫理的行動	倫理的助言と通報制度の保護 以下の場合に利用できる、内部及び外部のメカニズム。 1. 倫理的・合法的行為や組織としてのインテグリティ（誠実さ）に関する助言を求めるとき 2. 非倫理的もしくは不法な行為や、組織としてのインテグリティ（誠実さ）の欠如に関する懸念がある場合の通報時	独占禁止法違反や贈収賄・腐敗行為等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、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「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、何等かの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの他に、問題に気付いた役職員が社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。 また、当社では、国内外を問わず、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・アップ制度も設置し、運用しています。詳しくは当社Webサイトの「 コンプライアンス 」に関するページをご参照ください。 なお、当社Webサイトの「 お問い合わせ 」等を通じて社外のステークホルダーからいただいた助言や通報についても、内容に応じ然るべき部署が対応しています。
	非倫理的行為による金銭的損失 詐欺、インサイダー取引、反トラスト法違反、反競争的行為、市場操作、不正行為、またはその他の関連業界の法律や規制の違反による訴訟手続きの結果発生する金銭的損失の総額	2020年度、当社において該当する事案（金銭的損失）はありません。
リスクと機会の監視	リスクと機会のビジネスプロセスへの統合 企業のリスク要因と機会を開示し、企業が特に（一般的なリスクとは別に）直面している主要マテリアル・リスクと機会を明確に特定。そうしたリスクへの企業の問題意識、リスクと機会の経時的な変化、そのような変化への対応について記載。 ここでいう機会とリスクには、気候変動や、データ・スチュワードシップなども含む、経済面、環境面、社会面でのマテリアル・トピックを含めるべきです。	住友商事グループは、幅広い事業活動の中で様々な社会課題に直面しています。世界が持続可能な社会の実現に向けて取り組む中、当社が果たす役割を明確に示すべく、2020年度に6つの重要社会課題を特定し、長期目標を設定しました。また、2021年には各長期目標を踏まえ、各課題を巡る事業環境変化を捉えた事業機会の開拓や、リスク管理体制の整備など、より具体的な取り組みを進めていくための中期目標を定めました。これら社会課題への取り組みについては、サステナビリティ推進委員会で進捗をモニタリングし取り組みを推進していきます。 また、新規の投融資を検討する際は、当該事業がもたらす社会・環境への影響の有無やその対応について確認を行っており、全社投融資委員会（※）ではサステナビリティ推進部のメンバーも参加し、社会・環境面における機会やリスクという観点も踏まえて議論を行っています。（※）執行の最高意思決定機関である経営会議の諮問機関
	資本配分のフレームワークにおける、経済・環境・社会面でのトピック 最高ガバナンス機関が、支出、買収、処分などの資本配分に関する主要な決定を監督する際に、経済的、環境的、社会的な問題をどう考慮するか	当社の全社的な経営資源配分については、国内および海外の経営トップが参加して年に二回開催される戦略会議の中で議論され、執行の最高意思決定機関である経営会議で最終的に決定し、取締役会の監督の下執行されています。各事業分野での戦略や経営資源を重点的に配分する成長分野の設定については、社会課題から生じる各事業分野の機会とリスクも踏まえて検討しています。 個別事業への投資検討の際には、収益性だけでなく、各事業の特性を踏まえ、必要に応じ環境・社会面への影響・リスク(汚染、生物多様性、水・その他希少資源の利用、人権の尊重、労働の安全衛生、その他労働環境、地域社会への影響等)について、外部専門家を起用した入念なデュー・ディリジェンスを行ったうえで判断しています。また、投資の実行後も環境・社会面への影響について継続してモニタリングを行っています。 また、サステナビリティ経営推進に関する重要な非財務的側面に関しては、サステナビリティ推進委員会で方針・施策を検討し経営会議に諮っています。これらの取組みは、経営会議に加え、取締役会の監督の下に実施されています。 リスク管理の詳細はP.120, 121をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
気候変動	温室効果ガス（GHG）排出量 すべての関連する温室効果ガス（例：二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、Fガスなど）について、二酸化炭素換算トン数（tCO2e）でスコープ1とスコープ2の排出量を報告する。可能であれば、上流および下流（スコープ3）の物質の排出量を推定し、報告する。	住友商事グループにおける2020年度のGHG排出量（t-CO2e）は以下の通りです。 - スコープ1：1,526,724 （GHGの種類別の排出量） CO2 1,522,514 N2O 4,210 - スコープ2：652,611 - スコープ3 国内運送・荷主：3,875 - スコープ3 廃棄物：5 - スコープ3 海外出張：67 - スコープ3 通勤：140 - スコープ3 下流リース資産：30,294 データの報告範囲やCO2排出に関する詳細情報はP.124をご覧ください。 また、当社が気候変動緩和に対する中期目標として掲げたCO2排出削減の取り組みについては、P.39をご覧ください。
	TCFDの実装 以下の開示 TCFDの勧告を完全に実施する。必要であれば、完全実施に向けて最大3年のタイムラインを開示する。地球温暖化を産業革命以前のレベルから2℃を大幅に下回り、1.5℃に抑える努力を追求するというパリ協定の目標に沿ったGHG排出量目標を設定する。または設定することを約束している。および2050年までに排出量ネットゼロを達成する。	当社は、2019年3月にTCFDの最終提言に賛同しました。TCFDが推奨している枠組みに準拠した、気候変動問題に対する当社の「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に関する情報は（P.25～39）をご覧ください。 また、持続可能な社会の実現のために、当社グループが取り組むべき6つの「重要社会課題」の一つに「気候変動緩和」を定めています。当社グループは、長期目標として2050年までに事業活動のカーボンニュートラル化、中期目標として2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減することを目指します。
	パリ協定に則った温室効果ガス排出量目標 世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2度より十分低く保つとともに、1.5度に抑える取り組みを追求するというパリ協定の目標に沿った、科学的根拠に基づく期限付きの温室効果ガス排出量を実質排出ゼロにする目標日（2050年より前の日付）の明記と、該当する場合には、科学と整合した目標設定（SBT）イニシアチブによる方法論に基づく中間的な削減目標を含めるべきです。 別のアプローチをとる場合は、パリ協定の目標を達成するための目標の計算方法に用いられた方法論とその根拠を開示。	上記の通り、2050年までに当社グループの事業活動におけるカーボンニュートラル化を目指すとともに、社会のカーボンニュートラル化に貢献していく方針を長期目標として掲げました。また、2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減するという中期目標も設定しています。 目標達成のための具体的な取り組みはP.27, 39をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
自然の喪失	土地利用と生態系への配慮 保護地域または、生物多様性の保全のカギになる重要な地域（KBA）の中もしくは隣接して、所有・リース・管理している地域の数及び広さ（ヘクタール）を報告	当社グループとして開示は行っていないですが、新規で投融資を検討する際に土地利用や生態系への影響を考慮するプロセスを設けています。
淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量および取水量 重要なオペレーションの場合、下記を報告： 取水量（メガリットル）、水消費量（メガリットル）、WRI（世界資源研究所）の「アキダクト水リスク地図ツール」が示す、水ストレスが高いまたは極めて高い地域での、取水量と水消費量の割合 全バリューチェーン（上流と下流）に関しても、必要に応じて、同様の情報を推計し報告。	当社グループにおける、水ストレス地域（※）での水消費量および取水量は以下の通りです。 消費量：40,400 メガリットル （うち、4.1%が水ストレス地域（※）における消費） 取水量：93,120 メガリットル （うち、2.2%が水ストレス地域（※）における取水） （※）水ストレス地域：世界資源研究所(WRI)が提供している「WRI Aqueduct」上で、水リスクレベルが3（High）以上の拠点としています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答																								
尊厳と平等	多様性とインクルージョン(%) 従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他多様性の指標（エスニシティ等）からみた、雇用割合	住友商事グループには、性別や国籍の違いだけでなく、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。ビジネスが多様化・高度化する中、変革期の世界で勝ち抜いていくために、多様な人材の「知」のミックスを競争力につなげていくことが不可欠であり、グローバル連結ベースの人材の多様性、特に一人一人の「強み」に焦点を当て、その力を組み合わせ、成長戦略推進に一層のドライブをかけていきます。 住友商事（単体）におけるジェンダー別の割合（2021年3月末時点）： 男性：3,937名 / 女性：1,303名 住友商事（単体）における年齢層別の割合： <table><tr><th>年代</th><th>20代</th><th>30代</th><th>40代</th><th>50代</th><th>60代</th><th>70代以上</th><th>合計</th></tr><tr><th>人数</th><td>972</td><td>1,395</td><td>1,168</td><td>1,279</td><td>420</td><td>6</td><td>5,240</td></tr><tr><th>%</th><td>19%</td><td>27%</td><td>22%</td><td>24%</td><td>8%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr></table>	年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	人数	972	1,395	1,168	1,279	420	6	5,240	%	19%	27%	22%	24%	8%	0%	100%
	年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計																		
	人数	972	1,395	1,168	1,279	420	6	5,240																		
	%	19%	27%	22%	24%	8%	0%	100%																		
	給与の平等(%) 平等に関する優先分野で、重要な事業拠点別の従業員区分（ジェンダー、エスニシティ、その他の該当分野）の基本給与と報酬の比率	住友商事（単体）においてジェンダーやエスニシティ等の従業員区分による、基本給与と報酬の差異はありません。																								
賃金水準(%) 1. 地域の最低賃金と比較した、ジェンダー別の標準初任給の比率 2. CEOを除く従業員の年間総報酬の中央値と、CEOの年間総報酬との比率	当社グループでは、グローバルにおいて各地域の最低賃金を上回る給与水準を設けています。 住友商事（単体）における賃金水準は以下の通りです。 1. 標準初任給は以下のとおりで、ジェンダー間で差異はなく、且つ日本における最低賃金を上回る水準です。 大学院卒：290,000円、大卒：255,000円 2. 社長執行役員の年間総報酬と従業員年間総報酬の中央値の比率は32：3です （社長執行役員：144百万円、従業員：13.5百万円）																									
児童労働、強制労働のリスク 自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性がある。 a) 業務の種類（製造工場など）と、サプライヤーの種類 b) 当該業務を行う国または地域、リスクがあると考えられるサプライヤー	住友商事グループ人権方針に基づき、2020年から人権デュー・デリジェンスを開始、当社グループ事業の人権リスク・影響の評価を実施しており、「強制労働・児童労働」を含め、優先して取り組むべき8つの顕著な人権課題を特定しました。 デスクトップ調査の結果、サプライチェーンでの強制労働・児童労働のリスクが高い分野として、食料関連事業及び繊維・アパレル事業を対象に社内インタビューを実施の上、リスク管理状況を確認しました。インタビューの結果、繊維事業においては、自社工場及び主要な委託先工場で顧客からCSR監査を受けていること、食料卸売事業においても米国労働省国際労働局（ILAB）が公表しているTVPPRA（Trafficking Victims Protection Reauthorization Act）リストを活用し、リスクが高い国及び商材のサプライヤーに対してアンケート調査を行っているなど、児童労働・強制労働のリスクを最小化するための管理が適切に行われていることを確認しました。 また、「紛争鉱物」が当社グループで取り扱う商品に使用されていた場合は、重大な児童労働・強制労働のリスクがあることから、定期的に各事業での調査状況の確認など情報収集を行い、一元把握に努めています。 人権における取組みについてはP.60～65をご覧ください。																									

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
尊厳と平等	結社の自由と団体交渉のリスク(%) 1. 団体交渉協定の対象となっている現役労働力の割合 2. そのリスクに対処するために組織がとった措置を含む、結社の自由と団体交渉の権利がリスクにさらされているサプライヤーへの評価に関する説明	2021年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,065人、住友商事（単体）の社員に占める労働組合員比率は59.2%となっています。 詳しくはP.76をご覧ください。
	人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度（#, %） 1. 国別の、人権レビュー又は人権影響評価の対象となった事業の総数と割合 2. 報告期間中に報告された、顕著な人権問題に関連した影響を伴う苦情の件数と種類、及び影響の種類に関する説明 3. 児童労働、強制労働又は強制的労働の事例について、重大なリスクがあると考えられる事業及びサプライヤーの数と割合。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある a)事業の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類 b)リスクがあると考えられる事業やサプライヤーのある国や地域	1. 住友商事では、当社グループ人権方針に基づき、2020年度より人権デュー・デリジェンスを開始しています。当社グループの事業活動は多岐に亘っており、まずはデスクトップ調査において、事業を行う国や地域、属する産業の特性を踏まえ、それぞれの事業のバリューチェーンと関連性の高い人権リスクの仮説を設定しました。その後、社外有識者をはじめとするステークホルダーとの面談、専門家を起用した社内インタビュー（12の事業について実施）を経て仮説の検証を行い、発生可能性と負の影響を与えた場合に生じる深刻度の観点から、当社グループ事業が影響を与え得る人権課題を体系的に分類して、当社グループの8つの顕著な人権課題を特定しました。 （当社グループの顕著な人権課題：労働条件（賃金・労働時間）、結社の自由と団体交渉権、強制労働・児童労働、労働安全衛生、地域住民の健康安全、土地の権利、差別・ハラスメント、個人情報・プライバシー） 人権デュー・デリジェンスの詳細はP.61をご覧ください。 2. 2020年度に新たに市民団体、地域住民、規制当局などのステークホルダーから報告された指摘・苦情の内、特定した8つの顕著な人権課題に関連した事案は8件でした（※）。ステークホルダーより報告・指摘を受けた苦情については、事態確認を行い、是正が必要な場合は、適切な対応を検討・実施しています。 （※）「差別・ハラスメント」に関する事案は除く。また、「労働安全衛生」については、労働災害件数は含まない。 3. 別項「児童労働、強制労働のリスク」をご覧ください。
健康とウェルビーイング	健康と安全(%) 1. 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害（死亡除く）・記録対象となる業務上の傷害の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間 2. 業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を、組織としてどのように促進しているか、及びその適用範囲の説明	住友商事（単体）における取組みは以下の通りです。 1. 労働災害の発生件数は以下のとおりです。 ・ 死亡災害：2018年度:0件、2019年度:0件、2020年度:0件 ・ 重大な業務上の傷害（死亡除く）：2018年度:0件、2019年度:0件、2020年度:0件 ・ 記録対象となる業務上の傷害の件数と割合：2018年度1件、2019年度:3件、2020年度:1件 ・ 業務上の傷害の主な種類、労働時間は開示していません。 2. 以下の医療・ヘルスケアサービスの利用を促進しています。 ・ 社内診療所（内科、歯科）：住友商事の役職員は、業務時間中に利用が可能です。 ・ マッサージルーム、カウンセリングセンター：住友商事グループの役職員は業務時間中に利用が可能です。 ・ 高度医療見舞金制度：住友商事の役職員を対象に、高度医療見舞金制度を導入。健康保険適用外の治療を幅広くカバーすることで、万が一病気になっても安心して治療に取り組み、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことが出来る支援体制を構築しています。 ・ 健康相談窓口の整備：近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある中、定期健康診断受診時に婦人科検診補助制度の案内を実施したり、女性特有の健康課題に関する相談窓口を整備しています。 詳細はP.66～75, 129をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答								
健康とウェルビーイング	業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額（＃，\$） 業務上のインシデントの数と種類に、1件当たりの従業員と雇用主への直接費用を乗じて算出（規制当局からの措置や罰金、物的損害、医療費、従業員への補償費用を含む）	住友商事（単体）において、2020年度に発生した業務上のインシデントは1件で、影響額は50,000円（従業員への傷病見舞金）です。								
将来のためのスキル	教育訓練（＃，\$） 報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分別の、一人当たりのトレーニングの平均時間 （従業員全体へのトレーニング時間の合計÷従業員数） フルタイムの従業員一人当たりの、トレーニングと人材育成の平均費用（従業員全体へのトレーニング費用の合計÷従業員数）	住友商事（単体）において、2020年度に人事部が主催した研修の実績は以下の通りです。 なお、研修はジェンダーによる受講制限を設けていません。 従業員数：5,225 人 研修総時間：50,806.1 時間 研修費用：1,676百万円 従業員一人当たりの平均トレーニング時間：9.7時間 従業員一人当たり学習費用：32万円								
	トレーニングの金銭的影響（トレーニングによる収益力の強化）（%、\$） 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%） 2. 収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率などからみた、トレーニングと人材開発の効果	住友商事（単体）における2020年度の実績は以下の通りで、対象は人事部が主催した研修です。 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%）：1.8%（1,676百万円／93,399百万円） 2. 2019年に実施した従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は2016年の結果に引き続き高水準で推移しており、トレーニングの実施もあり、高いエンゲージメントを維持できています。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>（0～5）評価</th><th>第5回（FY2016）</th><th>第6回（FY2019）</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>会社への満足感</td><td>3.9</td><td>3.9</td></tr> <tr> <td>ワークライフマネジメント</td><td>3.3</td><td>3.4</td></tr> </tbody> </table>	（0～5）評価	第5回（FY2016）	第6回（FY2019）	会社への満足感	3.9	3.9	ワークライフマネジメント	3.3
（0～5）評価	第5回（FY2016）	第6回（FY2019）								
会社への満足感	3.9	3.9								
ワークライフマネジメント	3.3	3.4								

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	雇用者数と比率 1. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の新規雇用者総数及び新規雇用比率 2. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の離職者総数及び離職者比率	住友商事（単体）における実績は以下の通りです。 1. 2020年度新卒採用 《ジェンダー》男性：102名、女性：52名（男性：66.2%、女性：33.8%） 《年齢層》20代：154名 2020年度キャリア採用 《ジェンダー》男性：24名、女性：3名（男性：88.9%、女性：11.1%） 《年齢層》30代：19名、40代：7名、50代：1名（30代：70.4%、40代：25.9%、50代：3.7%） 2. 2020年度平均勤続年数/ 離職者率 《ジェンダー》男性：19.1年/1.9%、女性：16.3年/1.7%
	経済的貢献 1. 発生主義ベースで計算した、直接的な経済価値の創出と分配額（EVG&D）。グローバルな事業運営のための基本的な要素をカバーし、理想的には下記項目で分類されていること a. 収益 b. 営業コスト c. 従業員の給与と福利厚生費 d. 出資者への支払 e. 政府への支払 f. コミュニティ投資 2. 政府からの財政援助金。報告対象期間における、政府から組織へのあらゆる財政援助金の総額	1. a-eの項目については、「2020年度有価証券報告書」のP.115以降をご参照ください。また、fについてはP.129にあるESG定量データ（社会貢献活動支出額）をご参照ください。 2. 現在分析を実施していません。
	金融投資への貢献 1. 資本金の支出（設備投資）から減価償却費を差し引いた合計金額と、企業の投資戦略の説明 2. 自社株取得額に配当支払額を加えた合計金額と、株主への資本還元に関する企業戦略の説明	住友商事グループにおける2020年度の実績は以下の通りです。 1. 2021年度～2023年度の新中期経営計画「SHIFT 2023」においては、資産入替えによる資金の回収をしっかりと行いながら、市場の成長が期待でき、かつ、既に当社の強みが実証されている「注力事業」のカテゴリーを中心に、新中期経営計画期間中に1兆1,000億円程度の投融資を行う計画です。具体的には、国内不動産事業や建機レンタル事業、再生可能エネルギー関連事業等での投資拡大を計画しています。 詳しくは、「2020年度有価証券報告書」のP.12【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】をご参照ください。 2. 当社は、株主の皆様に対して長期にわたり安定した配当を行うことを基本方針としつつ、中長期的な利益成長による配当額の増加を目指して取り組んでいます。2020年度の親会社の所有者に帰属する当期損益は1,531億円の損失となりましたが、危機対応モードのもと、コスト削減やキャッシュ・フローマネジメントを通じた有利子負債の削減やリスクアセットとコア・リスクバッファのバランス維持により、財務健全性は計画どおり維持しております。また、今後は収益力の回復とともに、財務健全性の維持・向上の見通しが立っていることから、当期の年間配当金につきましては、1株当たり70円と致しました。その結果、配当支払額は97,916百万円（自己株式取得額との合計額：97,921百万円）となりました。2021年度～2023年度の新中期経営計画「SHIFT 2023」においては、長期安定配当という基本方針を踏まえ、2020年度の年間配当金と同額の1株当たり70円以上を維持した上で、連結配当性向30%程度を目安に、基礎的な収益力やキャッシュ・フローの状況等を勘案の上、決定します。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	インフラ投資とサービス支援 以下の事項を説明する定性的な開示。 1. 大規模なインフラ投資とサービス支援の発展の程度 2. コミュニティ及び地域経済に対する現在の、または将来予想される影響（関連するプラスとマイナス両方の影響を含む） 3. こうした投資やサービスが商業的なものか、現物によるものか、あるいは無償のものか	当社が定めた6つの重要社会課題は「社会の持続可能性」と「社会の発展と進化」という2つのテーマから成り立っています。社会の持続可能性を確保することは全世界共通のテーマで、社会の発展や当社グループの企業活動の大前提ですが、そのためには、より発展・進化した社会から生まれる新たなソリューションが必要となることから、この2つのテーマは互いに連関し、支えあうテーマだと考えています。 国内、海外で当社グループが展開する発電、造水、交通、通信事業などの産業・社会インフラ整備は、まさに「社会の発展と進化」に貢献する取り組みであり、健全な事業活動を通じ、地域社会・経済の発展や人々の生活水準の向上に貢献するべく継続して取り組んで参ります。 社会が持続可能な発展を指向する中で、求められるインフラ事業の姿も変化しています。当社は世界的な気候変動緩和の進展を捉え、再生可能エネルギー事業を展開し、更に将来のカーボンニュートラル社会の実現に必要な脱炭素・循環型エネルギーシステムの構築に資するカーボンフリーエネルギーの開発・展開(水素・アンモニアの利活用事業など)や新たな電力・エネルギーサービスの拡大(大型蓄電事業・リユース蓄電池事業、電力・エネルギープラットフォーム事業、複合エネルギーサービス事業など)にも取り組んでいきます。 当社では、事業としてのインフラ整備だけでなく、例えば鉱山事業では、鉱山開発に伴って道路、橋、上水道、病院、学校を建設するなど、社会貢献活動の一環として地域コミュニティのインフラ整備にも貢献してきました。 環境や社会への影響は、ESGコミュニケーションブックのESGデータ（P.124～129）で報告しています。 当社個別のインフラ事業の取り組みは、P.19, 20, 51をご参照ください。
よりよい製品とサービスのためのイノベーション	研究開発費総額(\$) 研究開発関連の総費用	住友商事グループにおける、2020年度の研究開発費の総費用は1,856百万円です。
コミュニティと社会の活力	納税総額 法人税、財産税、控除対象外付加価値税、その他売上税、雇用主負担の給与税、その他企業にとって費用となる税金などを含む、企業の世界全体での総納税額と内訳	法人税等の支払い額は「2020年度有価証券報告書」のP.120, 121の【連結キャッシュ・フロー計算書】をご参照ください なお、法人税等以外の税金項目の納税額については現在評価しておりません。