

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

当社は、コーポレート・ガバナンスの目的は「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」にあり、これらを達成するための「経営の透明性の確保」が重要であるとの認識のもと、株主を含めたすべてのステークホルダーの利益に適う経営を実現するコーポレート・ガバナンスの構築に努めています。

これまで、当社では、監査役体制の強化とその機能の充実、取締役会規模の適正化、取締役会長・社長執行役員の在任期間制限及び執行役員制の導入などにより、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図ってきました。

また、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図ることを目的に、社外取締役5名を選任しています。独立性のある社外取締役及び社外監査役による経営の監督・監視機能の強化を図ることにより、「経営の効率性の向上」、「経営の健全性の維持」及び「経営の透明性の確保」というコーポレート・ガバナンスの目的をより一層実現できると考えています。

当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、「住友商事コーポレートガバナンス原則」としてまとめ、当社ホームページに公表しています。

(<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/principle.pdf>)

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されている原則について、すべて実施しています。

【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1-3)

当社は、企業価値の持続的向上を目指すという経営の基本方針のもと、財務健全性の維持・強化、並びに資本の効率性の両面から、株主資本を必要かつ十分な水準に保持することを資本政策の基本としています。具体的には、最大損失可能性額であるリスクアセットをリスクバッファーである株主資本の範囲内に収めるとともに、ROE等を中期経営計画における資本効率性の指標として掲げ、その達成に向け取り組んでいます。

有利子負債に関しては、事業活動や資産削減によるキャッシュの創出と、株主還元や成長戦略推進のための投融資等とのバランスに配慮し、これを適切な水準にコントロールしています。株主還元については、株主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。

(原則1-4)

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等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。

(原則1-7)

当社と取締役との間の競業取引及び利益相反取引につきましては、法令及び社内規則「取締役会運営に関する件」により、取締役会における承認を得ることとし、当該取引を実施した場合には、重要な事実を取締役に報告することとしています。

(原則2-6)

当社は規約型確定給付企業年金制度を採用しています。

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、運用実績並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共に、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、年金の運用実績及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うえ、経営会議に報告すると共に、加入者へも開示しています。

(原則3-1)

(i) 当社は、「住友商事グループの経営理念・行動指針」及びその原点となる「住友事業精神」を当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/policy/principles>)

また、中期経営計画につきましても当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/policy/mid-term>)

2017年4月には、社会課題の解決に向けて企業の果たす役割への期待や、環境・社会・ガバナンス (ESG) の側面が企業の評価や投資行動につながる機運が高まっていることを受けて、これらの経営理念及び事業精神を踏まえ、事業活動を通じて、自らの強みを生かして優先的に取り組むべき課題を、「社会とともに持続的に成長するための6つのマテリアリティ (重要課題)」として以下のとおり特定しました。

・地球環境との共生

循環型社会の形成と気候変動の緩和を目指し、資源の有効利用や再生可能エネルギーの安定供給に向けた仕組みづくりに取り組むことで、地球環境と共生した成長を実現します。

・地域と産業の発展への貢献

さまざまな国や地域の人々のニーズに応じてモノやサービスを安定的に調達・供給し、産業のプラットフォームづくりに貢献することで、地域社会とともに成長・発展する好循環を生み出します。

・快適で心躍る暮らしの基盤づくり

毎日の生活に必要なモノやサービスを提供してより便利で快適な暮らしを実現するとともに、質の高い暮らしへのニーズにも応えていくことで、全ての人の心と体の健康を支えます。

・多様なアクセスの構築

人・モノが安全かつ効率的に行き交うモビリティを高め、情報・資金をつなぐネットワークを拡大することで、多様なアクセスを構築し、新たな価値が生まれる可能性を広げます。

・人材育成とダイバーシティの推進

多様なバックグラウンドを有する人材が、各々のフィールドで能力を最大限に発揮して、新たな価値や革新を生み出せるように、最重要の経営リソースである人材の育成・活躍推進に取り組めます。

・ガバナンスの充実

透明性を確保しつつ、持続的な成長に向けた戦略の立案・実行およびその適切な監督を充実させることで、経営の効率性を向上し、健全性を維持します。

マテリアリティの詳細につきましても当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/material-issues>)

(ii) 当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、「住友商事コーポレートガバナンス原則」としてまとめ、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/principle.pdf>)

(iii) 取締役会が取締役及び執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、有価証券報告書、並びに本報告書の「II 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」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項 [取締役報酬関係]」及び「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) [報酬決定機能]」に開示していますので、ご参照ください。

(iv) 取締役及び監査役の選任・解任に関する方針・手続につきましては、本報告書の「II 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」の「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) [指名等機能]」に開示していますので、ご参照ください。

(v) 社外取締役・社外監査役候補者の選任理由につきましては、「株主総会招集ご通知」の参考書類及び本報告書の「II 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」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項 [取締役関係]」及び「[監査役関係]」に開示していますので、ご参照ください。

社外取締役・社外監査役以外の取締役・監査役候補者につきましても、「株主総会招集ご通知」の参考書類において当該候補者の選任理由を開示していますので、ご参照ください。

執行役員の選任・解任に関する方針・手続につきましては、本報告書の「II 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」の「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) [指名等機能]」に開示していますので、ご参照ください。

(補充原則4-1①)

業務執行の監督と経営上の重要事項の決定の機能を担う取締役会においては、事業計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項、並びに法令、定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行うこととしており、その基準は社内規則「取締役会運営に関する件」によって明確にしています。

前記社内規則により取締役会が決定すべきこととされている事項以外の事項の意思決定及びその執行は、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議及び執行役員に委任しています。また、経営会議及び執行役員に委任された事項に関する意思決定の結果及び執行状況については前記社内規則によって取締役会に報告すべきこととしており、取締役会は、この報告等を通じて経営会議及び執行役員による意思決定及び業務執行を監督します。

(原則4-8)

取締役11名のうち5名が社外取締役であり、いずれも当社が定める当社からの独立性に関する基準、並びに株式会社東京証券取引所等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を満たしています。

(原則4-9)

社外取締役及び社外監査役の当社からの独立性に関する基準につきましては、「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を制定し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/outdirec_independ.pdf)

(補充原則4-11①)

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につきましては、当社ホームページに公表しています「住友商事コーポレートガバナンス原則」に規定していますので、ご参照ください。

(<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/principle.pdf>)

取締役の選任に関する方針・手続につきましては、本報告書の「II 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」の「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) [指名等機能]」に開示していますので、ご参照ください。

(補充原則4-11②)

取締役及び監査役並びにそれらの候補者の重要な兼職の状況につきましては、「株主総会招集ご通知」の参考書類、事業報告、有価証券報告書等の開示書類において、毎年開示を行っています。

(補充原則4-11③)

取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年、取締役及び監査役による自己評価等の方法により、取締役会の実効性についての分析、評価を行い、その結果の概要を開示しています。

2018年度の実効性評価及びその結果の概要は、以下のとおりです。

1. 評価の手法

(1) 対象者：取締役全員 (11名) および監査役全員 (5名)

(2) 実施方法：2018年12月～2019年1月にアンケート (回答は匿名) 及びインタビューを実施しました。 *実施に当たっては第三者 (外部コンサルタント) を活用

(3) 評価項目：① 取締役会の構成 ② 取締役会の運営 ③ 取締役会の審議の充実・モニタリング機能の強化 ④ 社外役員への情報提供その他支援の体制 ⑤ 各取締役・監査役自身の取組み ⑥ 改善施策の評価 等

(4) 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ました。

2. 評価結果の概要

全体的には、取締役会は概ね実効的に機能していると評価されています。

一方、取締役会資料の改善策として実施した、付議案件の要点を纏めた書面 (エグゼクティブサマリー) の追加や用語集の作成について、概ね肯定的に評価をされているものの、説明資料 (本編) の内容に関して改善の余地があるとの意見がありました。また、全社的な業務執行状況の適時かつ確かなモニタリングの強化策として実施した、各営業部門からの部門戦略及び具体的な取組みとその進捗状況に関する定例報告について、報告の仕方や審議時間について見直す必要があるとの意見がありました。この他にも取締役会の実効性の向上に向けた様々な意見・提言がありました。

今後、取締役会で議論し、取締役会の実効性の更なる向上のための改善に取り組んでまいります。

[2017年度取締役会評価における課題への2018年度の主な取組]

2017年度の実効性評価において課題として指摘があった、取締役会における審議の一層の充実及び取締役に提供する情報の充実等については、2018年度に、①取締役会において、付議者から経営会議の議論の内容や決議に至る経緯等について説明すること、②全社的な業務執行状況の適時かつ確かなモニタリングのため、営業部門から、部門戦略及び具体的な取組みとその進捗状況を報告すること、③取締役会資料 (営業案件) については、審議のポイントを明確化するために、要点を纏めた書面 (エグゼクティブサマリー) を追加するなど、取締役会の実効性を更に向上させるための改善施策に取り組みました。

(補充原則4-14②)

社外取締役・社外監査役に住友商事グループの経営理念、企業経営、事業活動及び組織等に関する理解を深めることを目的に、随時、これらに関する情報提供を行っています。また、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が、その役割及び責務を果たすために必要とする事業・財務・組織等に関する知識を取得するために必要な機会の提供、あつせん、費用の支援を行います。

(原則5-1)

株主・投資家とのコミュニケーションの機会として、株主総会をはじめ、四半期ごとの決算説明会、個別ミーティングなどを開催し、当社の企業経営や事業活動についての説明に努めます。

株主・投資家との対話に関する責任者として指定された執行役員が株主・投資家との対話を統括し、社内関係部署が連携して情報発信及び株主・投資家の意見の収集に取り組みます。

株主・投資家との対話に際しては、社内規則「内部者取引防止規程」に則りインサイダー情報を適切に管理します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

[大株主の状況] 更新

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)	97,744,500	7.83
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口)	66,383,600	5.32
住友生命保険相互会社	30,855,000	2.47
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口5)	22,883,000	1.83
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口9)	21,130,300	1.69
三井住友海上火災保険株式会社	20,000,000	1.60
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	17,450,942	1.40
JP MORGAN CHASE BANK 385151	17,372,571	1.39
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社 (信託口4)	16,954,300	1.36
JP MORGAN CHASE BANK 385632	16,211,527	1.30

支配株主 (親会社を除く) の有無

— — —

親会社の有無

なし

割合は、自己株式(1,872,865株)を発行済株式の総数から控除して算出し、小数点第3位以下を四捨五入しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 第一部、福岡 既存市場
決算期	3 月
業種	卸売業
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	300社以上

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うる特別な事情

当社は、上場子会社として、「SCSK株式会社」(東証第一部)を有しています。

当社は、当該子会社の独立性を尊重するとともに、当社グループの「経営理念・行動指針」を制定し、グループとして尊重すべき価値観の共有を図っています。

// 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	員数の上限を定めていない
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	11 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
田中 弥生	学者											
江原 伸好	他の会社の出身者											
石田 浩二	他の会社の出身者					△						
岩田 喜美枝	他の会社の出身者											
山崎 恒	弁護士											

※ 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
----	------	--------------	-------

田中 弥生	○	----	〔社外取締役を選任している理由〕 評価論及び市民社会組織論を専門とし、独立行政法人大学評価・学位授与機構（現：独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）や大学等において長く研究に携わり、また、行政改革推進会議民間議員や財務省財政制度等審議会委員などの政府委員等を歴任しています。これらを通じて培われた高度な専門知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
江原 伸好	○	----	〔社外取締役を選任している理由〕 長年にわたり米国大手金融機関において要職を歴任し、プライベート・エクイティ・ファンド運営会社の経営者を務めるなど、金融や企業経営に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
石田 浩二	○	2003年6月まで当社の主要借入先の一つである株式会社三井住友銀行の業務執行者、2005年6月まで同行の親会社である株式会社三井住友フィナンシャルグループの業務執行者、2006年6月まで同行及び同社の監査役を務めていました。同行及び同社の業務執行者を退任してからすでに12年以上経過しており、退任後は業務執行には携わっていないことから、独立性に影響はないものと判断しています。	〔社外取締役を選任している理由〕 長年にわたり大手金融機関において要職を歴任し、日本銀行政策委員会において審議委員を務めるなど、金融や企業経営に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

岩田 喜美枝	○	----	〔社外取締役役に選任している理由〕 長年にわたり労働省（現：厚生労働省）において要職を歴任し、退官後は民間企業の経営者や社外役員を務めるなど、企業経営やコーポレート・ガバナンス、企業の社会的責任、ダイバーシティ等に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
山崎 恒	○	----	〔社外取締役役に選任している理由〕 長年にわたる裁判官及び弁護士としての経歴から法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

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	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名・報酬諮問委員会は、取締役会長・代表取締役社長執行役員CEO及び社外取締役3名で構成されており、必要に応じ開催され、①社長執行役員 CEO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 CEO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。

〔監査役関係〕

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	員数の上限を定めていない
監査役員数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、全社業務モニタリングの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設置しています。内部監査部は、活動計画及び内部監査の結果について適時に報告するなど、効率的な監査役監査に資するよう、監査役と緊密な連携を保っています。

また、監査役は、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、会計監査人による監査講習会への出席及び在庫棚卸監査への立会等を行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。

なお、2017年度における当社会計監査人である有限責任あずさ監査法人に対する報酬は次のとおりです。

(a)会計監査人の報酬等の額…513百万円

(b)当社及び当社の連結子会社が会計監査人に支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額 ((a)の金額を含む。) …1,062百万円

(注1) 監査役会は、日本監査役協会が公表する「会計監査人との連携に関する実務指針」を踏まえ、監査計画の内容、従前の事業年度における職務執行状況や報酬見積りの算出根拠などを確認し、検討した結果、会計監査人の報酬等につき、会社法第399条第1項の同意を行っています。

(注2) 当社は、会計監査人に対して、公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務である、会計アドバイザー業務などについての対価を支払っています。

(注3) 一部の子会社については、当社の会計監査人以外の監査法人の監査を受けています。

(注4) 当社は、会計監査人との契約において、会社法上の監査に対する報酬等の金額と、金融商品取引法上の監査に対する報酬等の金額とを明確に区別しておらず、かつ、両者は実質的に区別できないため、これらの金額をも含めて開示しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
笠間 治雄	弁護士													
永井 敏雄	弁護士													
加藤 義孝	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
笠間 治雄	○	----	〔社外監査役に選任している理由〕 長年にわたる検察官及び弁護士としての経歴から法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、多角的な視点からの監査を実施するうえで、当社の社外監査役として適任であり、かつ、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出しています。

永井 敏雄	○	----	〔社外監査役に選任している理由〕 長年にわたる裁判官及び弁護士としての経歴から法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、多角的な視点からの監査を実施するうえで、当社の社外監査役として適任であり、かつ、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
加藤 義孝	○	----	〔社外監査役に選任している理由〕 長年にわたる公認会計士としての経歴から財務及び会計並びに会社の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、多角的な視点からの監査を実施するうえで、当社の社外監査役として適任であり、かつ、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。 〔独立役員に指定した理由〕 当社が定める当社からの独立性に関する基準を満たしています。また、株式会社東京証券取引所等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を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

〔独立役員関係〕

独立役員の人数	8名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社の社外取締役及び社外監査役は、当社が定める当社からの独立性に関する基準、並びに株式会社東京証券取引所等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を満たしており、社外取締役及び社外監査役全員を独立役員に指定しています。社外取締役及び社外監査役の当社からの独立性に関する基準につきましては、「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を制定し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

(https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/outdirec_independ.pdf)

〔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	業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	---------------------------------

該当項目に関する補足説明

・業績連動型賞与制度

取締役会にて決定された算定方法に基づき、経営戦略との関連性を強化するという観点から、当期利益（親会社の所有者に帰属）及び基礎収益キャッシュ・フローに応じて総支給額を決定し、個人への支給額は、役位や個人評価に応じて配分の上、年度末終了後に支給します。なお、個人評価は、個人が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事業計画等の達成状況）と非財務指標（当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）への取り組み等）の両面にて行います。

・株式報酬制度

株主価値との連動性を強化し、中長期的な企業価値向上にむけた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、一定の譲渡制限期間を設けた上で、当社の普通株式を交付する「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」と、予め定めた業績条件（株価条件）の達成度に応じて交付株式数を変動させる「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」を付与します。

これら株式報酬は、付与対象者が在任中に当社の普通株式を保有することとなるため、株主の皆様との価値共有が促進されます。

(a) 譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）制度

原則毎年、当社と付与対象者との間で譲渡制限契約（譲渡制限付株式割当契約）を締結した上で、役位に応じて決定された数の当社普通株式を交付します。

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、株式交付日から当社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。

(b) 業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）制度

監査役より適正である旨の表明を受け、取締役会にて決定された算定方法に基づき、原則毎年、3年間の評価期間における株価条件（当該期間における当社株式成長率）の達成度に応じて算定された数の当社普通株式を交付します。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、その他

該当項目に関する補足説明

・ストックオプション制度

当社取締役、執行役員及び当社資格制度における理事

<発行実績>

- ・2013年度 付与個数 1,980個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1,312円/株)
- ・2014年度 付与個数 2,020個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1,441円/株)
- ・2015年度 付与個数 1,780個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1,532円/株)
- ・2016年度 付与個数 1,820個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1,124円/株)
- ・2017年度 付与個数 2,050個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1,516円/株)

・株式報酬型ストックオプション制度当社取締役及び執行役員

<発行実績>

- ・2006年度 付与個数 111個 (1個当たり普通株式1,000株、行使価額 1円/株)
- ・2007年度 付与個数 944個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2008年度 付与個数 1,430個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2009年度 付与個数 1,875個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2010年度 付与個数 2,172個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2011年度 付与個数 2,024個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2012年度 付与個数 2,053個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2013年度 付与個数 1,569個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2014年度 付与個数 1,511個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2015年度 付与個数 1,277個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2016年度 付与個数 1,695個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)
- ・2017年度 付与個数 1,370個 (1個当たり普通株式100株、行使価額 1円/株)

なお、2018年度以降、今後ストックオプションの新たな発行は行わないこととします (既に付与済みのストックオプションは残存します。)。

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役・監査役毎の報酬総額を有価証券報告書及び事業報告に記載するとともに、これらを当社ホームページに掲載し、公衆の縦覧に供しています。

2017年度の取締役の報酬等の総額は、取締役15名に対して、810百万円で、その内訳は以下のとおりです。

- ・例月報酬の額 571百万円
- ・第150期定時株主総会において決議された取締役賞与額 174百万円以内
- ・第16回新株予約権 (2017年7月31日発行) を付与するにあたり、費用計上した額 6百万円
- ・第12回新株予約権 (株式報酬型) (2017年7月31日発行) を付与するにあたり、費用計上した額 41百万円
- ・第11回新株予約権 (株式報酬型) (2016年8月2日発行) を付与するにあたり、費用計上した額 17百万円

また、報酬等の総額が1億円以上である者については、その者の報酬等の総額及び内訳について、有価証券報告書に記載しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社取締役及び監査役が受ける報酬の内容の決定に関する方針は次のとおりです。

1. 当社取締役の報酬等

当社グループのガバナンス強化と中長期的な企業価値の向上を目的とし、経営戦略と連動し、持続的な成長を後押しする報酬制度を実現するため、以下の基本方針等を定めています。

基本方針

- ・固定報酬 (例月報酬) と変動報酬 (短期的な成果に連動する業績連動賞与と中長期的な成果や株主価値に連動する株式報酬) の割合等を適切に設定することにより、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ものとします。
- ・当社グループの経営戦略と業績連動賞与の関連性を強化することにより、経営戦略に合致した職務の遂行を促し、また具体的な経営目標の達成を強く動機付けるものとします。
- ・株式報酬制度について、これまで以上に株主価値との連動性を強化することにより、中長期的な企業価値向上にむけた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めるものとします。

報酬構成比率及び報酬水準

- ・経営戦略に基づく会社業績並びに中長期的な企業価値向上のためのインセンティブを強化するため、固定報酬と変動報酬の割合を適切に設定

します。

・外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを参考に、当社の経営環境を踏まえ、適切な報酬水準を設定します。

報酬決定プロセス

当社取締役の報酬等については、2018年6月22日開催の第150期定時株主総会にて「例月報酬」、「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」及び「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」を対象とする報酬総額の限度額（年額12億円（うち社外取締役の報酬については年額1億円））が決議され、各報酬は取締役会にて決議されています。取締役会決議にあたっては、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る、指名・報酬諮問委員会にて内容が検討されており、その答申に基づき透明性及び客観性を一層高めるよう努めています。

(1) 取締役（取締役会長及び社外取締役を除く）の報酬等

「例月報酬」「取締役賞与」「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」及び「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」で構成されています。

例月報酬

各取締役の役位に応じて、毎月定額を支給します。

取締役賞与

取締役会にて決定された算定方法に基づき、経営戦略との関連性を強化するという観点から、当期利益（親会社の所有者に帰属）及び基礎収益キャッシュ・フローに応じて総支給額を決定し、個人への支給額は、役位や個人評価に応じて配分の上、年度末終了後に支給します。
なお、個人評価は、個人が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事業計画等の達成状況）と非財務指標（当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）への取り組み等）の両面にて行います。
具体的な算定方法については、以下「報酬等の算定方法」に記載しています。

株式報酬

株主価値との連動性を強化し、中長期的な企業価値向上にむけた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、一定の譲渡制限期間を設けた上で、当社の普通株式を交付する「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」と、予め定めた業績条件（株価条件）の達成度に応じて交付株式数を変動させる「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」を付与します。
これら株式報酬は、付与対象者が在任中に当社の普通株式を保有することとなるため、株主の皆様との価値共有が促進されます。

・譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）

原則毎年、当社と付与対象者との間で譲渡制限契約（譲渡制限付株式割当契約）を締結した上で、役位に応じて決定された数の当社普通株式を交付します。

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、株式交付日から当社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。

・業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）

監査役より適正である旨の表明を受け、取締役会にて決定された算定方法に基づき、原則毎年、3年間の評価期間における株価条件（当該期間における当社株式成長率）の達成度に応じて算定された数の当社普通株式を交付します。具体的な算定方法については、以下「報酬等の算定方法」に記載しています。

(2) 取締役会長の報酬

「例月報酬」「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」及び「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」で構成されています。

(3) 社外取締役の報酬

「例月報酬」のみで構成されており、毎月定額を支給しています。

2. 当社監査役の報酬等

当社監査役の報酬については、2013年6月21日開催の第145期定時株主総会にて「例月報酬」の限度額（年額1億8,000万円）が決議され、個々の報酬については監査役の協議にて決定されています。

監査役の報酬は「例月報酬」のみで構成されており、毎月定額を支給しています。

【報酬等の算定方法】

1. 取締役賞与

以下賞与フォーミュラは、取締役（取締役会長及び社外取締役を除く）及び執行役員（以下、「対象役員」という）を対象とします。

(1) 総支給額

次のいずれか少ない額とします。

① $(X1 + X2 + Y1 + Y2) \times (\text{対象役員の役位ポイントの総和} \div 363.1)$ （百万円未満切り捨て）

X1 = 当期利益（親会社の所有者に帰属）のうち3,000億円に達するまでの部分 $\times 50\% \times 0.37\%$

X2 = 当期利益（親会社の所有者に帰属）のうち3,000億円を超える部分 $\times 50\% \times 1.11\%$

Y1 = 基礎収益キャッシュ・フローのうち3,000億円に達するまでの部分 $\times 50\% \times 0.37\%$

Y2 = 基礎収益キャッシュ・フローのうち3,000億円を超える部分 $\times 50\% \times 1.11\%$

② 26億円

（注）1 当期利益（親会社の所有者に帰属）がマイナス即ち「損失」の場合、また基礎収益キャッシュ・フローがマイナス即ち「資金支出」の場合、当該項目を0として計算します。

2 基礎収益キャッシュ・フロー = 基礎収益 - 持分法による投資損益 + 持分法投資先からの配当

(2) 個別支給額

各対象役員への個別支給額は上記に基づき計算された総支給額を、役位ごとに定められた下記役位ポイント及び個人評価に応じて按分した金額（千円未満切り捨て）となります。

（個別支給額 = 総支給額 $\times$ 当該役員の個人評価反映後ポイント $\div$ 対象役員の個人評価反映後ポイントの総和）

（注）個人評価反映後ポイント = 役位ポイント $\times$ 個人評価

役位ポイント

取締役社長執行役員：22.1、取締役副社長執行役員：12.1、取締役専務執行役員：10、取締役常務執行役員：8.5

本報告書提出日時点の役員構成において、個人評価を加味しない場合の各役位別の最大支給額は以下のとおりとなります。
取締役社長執行役員：158.2百万円、取締役副社長執行役員：86.6百万円、取締役専務執行役員：71.6百万円、取締役 常務執行役員：60.9百万円

2. 業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）

以下の方法に基づき、対象取締役ごとの交付株式数を決定します。

- ① 株式による個別交付株式数（100株未満を切り捨て）（以下、「交付株式数」という）

基準交付株式数 × 株式交付割合 × 役務提供期間比率

ただし、対象取締役に交付される役務提供期間の各年に係る当社株式の総数は年18万株を上限とします。なお、かかる交付株式数の上限数は、当社の発行済株式総数が、株式の併合又は株式の分割（株式無償割当てを含む。）によって増減する場合は併合・分割の比率を乗じて調整されます。

また、対象取締役に對する当社株式の交付は、当該対象取締役に對して、当社が金銭報酬債権を付与し、その金銭報酬債権を現物出資財産として当社に出資させることにより、当社株式の発行又は処分を行う方法とします。対象取締役に支給される役務提供期間の各年に係る金銭報酬の総額は年額4億3000万円を上限とします。

② 個別の算定項目の説明

イ 基準交付株式数（1株未満を切捨て）

基準交付株式数は、(イ)役位に従い定める以下の基準金額を、(ロ)評価期間開始月（当年6月）の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値で除した株式数とします。

役位	基準金額
取締役会長	22,500千円
取締役 社長執行役員	22,500千円
取締役 副社長執行役員	12,500千円
取締役 専務執行役員	10,000千円
取締役 常務執行役員	8,500千円

ロ 株式交付割合（業績目標達成度）

株式交付割合は、以下の算定式の通り、当社株式に係る、評価期間中のTotal Shareholder Return（株主総利回り）を同期間における東証株価指数（株価は終値平均を使用します。）の成長率と比較し、その割合（以下、「当社株式成長率」という）に応じて確定します。

当社株式成長率 = (評価期間中の当社TSR (Total Shareholder Return (株主総利回り))) ÷ (評価期間中の東証株価指数の成長率)
= ((B + C) ÷ A) ÷ (E ÷ D)

- A: 評価期間開始月（当年6月）の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値（※）
B: 評価期間終了月（3年後6月）の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値（※）
C: 評価期間中の剰余金の配当に係る1株当たり配当総額
D: 評価期間開始月（当年6月）の東証株価指数の単純平均値
E: 評価期間終了月（3年後6月）の東証株価指数の単純平均値

(注) ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合又は株式の分割（株式無償割当てを含みます。）によって増減する場合は、併合・分割の比率により調整することとします。

当社株式成長率	株式交付割合
50%未満の場合	0%
50%以上150%以下の場合	当該当社株式成長率
150%を超える場合	150%

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局を通じて、取締役会の付議資料の配布と事前説明を行うとともに、担当秘書を設置して職務遂行に必要なサポートを行っています。また、社外監査役を含む監査役の職務を補佐する専任組織として監査役業務部を設置し、取締役会の付議資料の配布と事前説明を行うとともに、必要な会社情報を提供するなどの方法により、必要なサポートを行っています。

【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
秋山 富一	名誉顧問	対外活動に従事すること	非常勤・報酬有	1996/6/27	定めなし
宮原 賢次	名誉顧問	対外活動に従事すること	非常勤・報酬有	2001/6/22	定めなし
岡 素之	名誉顧問	対外活動に従事すること	非常勤・報酬有	2007/6/22	定めなし
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			3 名		
その他の事項 更新					

・名誉顧問は、社長の要請により、財界活動および住友グループに関する活動等対外活動のみに従事し、当社の業務執行・意思決定には一切関与しておりません。

・名誉顧問には、その職務に見合った報酬を支給しております。

・2019年5月に、過半数が社外取締役で構成される、指名・報酬諮問委員会（委員長：社外取締役）の答申に基づき、取締役会の決議を経て、従来、社長執行役員・取締役会長経験者に対し委嘱していた相談役・名誉顧問制度を見直しました。今後は相談役・名誉顧問に替え、有期の特別顧問を委嘱することとします。

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） 更新

【業務執行】

・相互牽制の観点から、原則として、取締役会長及び社長執行役員を置くこととし、これら役位の兼務は行いません。

・当社では、業務執行の責任と権限の明確化のため、執行役員制を導入しています。

・取締役の人数は、現在11名となっており、業務執行の監督と経営上の重要事項の決定の機能を担う取締役会において、実質的で活発な議論と適切かつ迅速な意思決定が行える体制となっています。さらに、事業年度毎の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の任期を1年としています。

・取締役会は、経験、知識、専門性、性別等において多様性を持つ構成とすることにしており、取締役11名のうち5名が社外取締役であり、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。

・取締役会から委任された範囲内において経営に関する特定の重要事項について多様な意見や多面的な議論を踏まえた意思決定を行うため、2015年7月に経営会議を業務執行レベルの意思決定機関としました。経営会議は、社長執行役員、コーポレート部門の各担当役員及び営業部門の各事業部門長で構成し、原則毎週1回開催します。さらに、全社的観点から重要性の高い特定の事項につき、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資委員会、中期経営計画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などの各種委員会を設けています。

・当社ではコンプライアンスの最高責任者として「CCO」(※)を設置し、コンプライアンス違反又はその可能性のある事態の処理の指揮、コンプライアンスに関する施策の実施及び後述の「スピーク・アップ制度」で判明した事態の処理を行っています。また、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する施策を企画・立案するとともに、コンプライアンスに関する施策の実施につき「CCO」への助言を行っています。さらに、各事業部門や国内・海外拠点にはコンプライアンス・リーダーを設置しています。

(※) CCO:チーフ・コンプライアンス・オフィサー (Chief Compliance Officer)

・これらの組織が中心となって、コンプライアンスを徹底させるとともに、コンプライアンスに対する意識を役職員に浸透させるための啓発活動などを行っています。コンプライアンス委員会では「コンプライアンス・マニュアル」を全役職員に配布して、コンプライアンスに関連する問題を容易に理解できるようにしているほか、トップ自らがあらゆる機会に「コンプライアンス最優先」と「速やかな報告と迅速な対応の徹底」を繰り返し述べることで、社内でのコンプライアンスの徹底を図っています。

・コンプライアンスの観点から問題が生じた場合に、何らかの事情で通常の職制ラインでの報告・処理が困難である場合に備えて、コンプライアンス推進部、監査役、外部専門業者及び社外弁護士を窓口として、問題に気付いた人が直接「CCO」に情報連絡できる制度である「スピーク・アップ制度」を導入しています。

【監査・監督機能】

監査役は、監査役会で策定され、取締役会において報告された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会をはじめとする社内の重要な会議への出席や、業務・財産の状況の調査を通じて、取締役の職務執行を監査しています。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は目加田雅洋、前野充次及び神塚勲の3名であり、全員有限責任あずさ監査法人に所属しています。継続監査年数については、それぞれ7年以内です。また、会計監査業務の補助者の人数は64名であり、その構成は公認会計士26名、公認会計士試験合格者16名、その他22名となっています。

なお、「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」、「社外取締役（社外監査役）のサポート体制」の記載もご参照ください。

【指名等機能】

【全般】

・2015年11月に、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る指名・報酬諮問委員会（委員長：社外取締役）を設置しました。

・当社は、社外取締役及び社外監査役の当社からの独立性に関する基準を定めており、当社ホームページにて公表していますので、ご参照ください。

(https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/outdirec_independ.pdf?la=ja)

【指名・報酬諮問委員会】

・審議事項

指名・報酬諮問委員会は、以下に関する事項を審議し、取締役会に答申します。

1. 社長執行役員 CEO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 CEO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

・指名・報酬諮問委員会の構成

① 指名・報酬諮問委員会は、社内委員と社外委員から構成します。また、委員の人数は、過半数を社外委員とし、かつ、委員会において十分な議論を尽くし、迅速かつ合理的な意思決定を行うことができる範囲にて設定します。具体的には、社内委員は取締役会長・社長執行役員、社外委員は社外取締役3名の合計5名とします。

② 委員長は社外委員とします。

③ 事務局は人材・総務・法務担当役員（人事部）とします。

・社外委員の選任基準

社外委員は、社外取締役のうち、特に、審議事項に関する社内外の広範な知識・経験と高い識見を有する者とし、知識・経験・専門性等において多様性を持つ構成とします。

・社外委員の選任方法

社外委員は、取締役会決議によって選任します。

・委員長の選任方法

委員長は、委員による互選を踏まえて、取締役会決議によって選任します。

・委員長に事故その他の事由があるときの取扱い

委員長に事故その他の事由があるときには、取締役会決議により定める代理権行使の順序により、他の社外委員がこれに代わります。

・社外委員及び委員長の任期

社外委員及び委員長の任期は、取締役任期と同様とします。

・決議方法

指名・報酬諮問委員会の議事は、委員の過半数が出席し、その出席委員の過半数で決定します。

・招集者

指名・報酬諮問委員会、委員長が招集します。

[社長執行役員CEO]

・社長執行役員は、経営の最高責任を負います。

・選任基準（資質・能力・経験等）

住友の事業精神を自ら体現するとともに、社長執行役員として必要な以下の資質・能力を備え、グローバルかつ多様な事業運営・会社経営の経験と実績を有する者とします。

- 公平無私・自律
- 統率力・発信力
- 先見性・戦略構築力
- 実行力・変革力
- 胆力・精神力

なお、上記選定基準の改定については、指名・報酬諮問委員会において審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定します。

・選任の方針・手続

新社長執行役員の選任については、指名・報酬諮問委員会において、社長執行役員の在任期間（原則として6年を超えない）を念頭に置き、新社長執行役員を選任すべき適切な時期に向け、上記選任基準に基づき、新社長執行役員候補者を選抜し、選抜した候補者の中から新社長執行役員として企業価値向上を実現するために最適と考えられる者を審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定します。

・解任の方針・手続

当社の業績等の適切な評価を踏まえ、社長執行役員がその機能を十分に発揮していないと認められる場合には、委員長が招集する指名・報酬諮問委員会（社長執行役員は出席しない。）において解任の要否につき審議のうえ、その内容を取締役に答申し、取締役会の決議により決定します。

・解任後の後任社長執行役員の選任の方針・手続

■指名・報酬諮問委員会において、後任の社長執行役員として最適と考えられる者を審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定します。

■ただちに後任社長執行役員を選任できない場合は、社内規則「社長に事故ある時の代理に関する規程」に基づく代理権行使者が社長執行役員の業務執行権限を代行し、可及的速やかに新社長執行役員の選任手続を進めることとします。

[執行役員]

・執行役員の選任については、原則として、当社資格制度における「経営職」の中から選抜します。選抜にあたっては、各上司からの推薦に基づき、取締役会の決議により決定します。

・執行役員の解任については、社内規程に基づき、取締役会にて決議することとしています。

・執行役員の資格については、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とし、その性別、国籍等は問わないとしています。

[取締役]

・取締役候補者の指名については、手続の客観性及び透明性を担保するため指名・報酬諮問委員会にて検討し、同委員会からの答申を受けた取締役会にて決議し、株主総会に付議することとしています。

・社内取締役の資格については、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、国籍等は問わないとしています。

・社外取締役の資格については、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、国籍等は問わないとしています。

[取締役会長]

・役割・責務

- 取締役会長は、取締役会を招集し、その議長となるほか、財界活動および住友グループに関する活動等対外活動に従事します。
- 取締役会長は、経営の監督を行い、代表権・業務執行権限を有しません。

・選定の方針・手続

新取締役会長の選任については、指名・報酬諮問委員会において、取締役会長の在任期間（原則として6年を超えない）を念頭に置き、取締役会長を選定すべき適切な時期に、上記役割・責務を果たすために最適と考えられる者を審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定します。

・解職の方針・手続

取締役会長が、その役割・責務を適切に果たしていないと認められる場合には、委員長が招集する指名・報酬諮問委員会（取締役会長は出席しない。）において解職の要否につき審議のうえ、その内容を取締役に答申し、取締役会の決議により決定します。

・解職後の後任取締役会長の選定の方針・手続

■指名・報酬諮問委員会において、後任の取締役会長として最適と考えられる者を審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会の決議により決定します。

■ただし、ただちに取締役会長を決定できない場合は、取締役会の招集者及び取締役会の議長については、別に取締役会において決定する代理権行使の順序により、他の取締役がこれに代わることとし、可及的速やかに取締役会長の選定手続を進めることとします。

[監査役]

・監査役候補者の指名については、手続の客観性及び透明性を担保するため指名・報酬諮問委員会にて検討し、同委員会からの答申を受けた取締役会にて決議し、監査役会の同意を得たうえで、株主総会に付議することとしています。

・社内監査役の資格については、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候補者とし、その性別、国籍等は問わないとしています。

・社外監査役の資格については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に法律、会計、企業経営等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候補者とし、その性別、国籍等は問わないとしています。

[報酬決定機能]

・当社の取締役の報酬は、株主総会で決議を経た総枠の範囲内において取締役会にて決定します。

・2015年11月に、従来の報酬委員会を発展的に解消し、新たに、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る指名・報酬諮問委員会(委員長・社外取締役)を設置しており、同委員会において、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に関する検討を行い、その結果を取締役に答申します。

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

当社は、監査役体制の一層の強化・充実によりコーポレート・ガバナンスの実効性を上げることが最も合理的であると考え、監査役設置会社制度を採用しています。この監査役設置会社制度のもと、外部の視点からのチェック体制の強化のため、監査役5名のうち3名が社外監査役で、そのうち2名が検事総長、大阪高等裁判所長官の経歴をもつ法律家、1名が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。また、監査役は、取締役会への出席に加え、すべての社内会議に出席でき、重要な会議には必ず参加して、監査に欠くことのできない十分な情報を入手できるようになっています。さらに、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図ることを目的に、経験や専門性が異なる社外取締役5名を選任しています。独立性のある社外取締役及び社外監査役による経営の監督・監視機能の強化を図ることにより、「経営の効率性の向上」、「経営の健全性の維持」及び「経営の透明性の確保」というコーポレート・ガバナンスの目的をより一層実現できると考えています。

また、当社は、住友の事業精神のもと、住友商事グループの「経営理念・行動指針」を制定し、法と規則の遵守等、当社グループとして尊重すべき価値観を共有すべく、役職員への徹底を図っています。さらに、経営の健全性の観点から、コンプライアンス委員会の設置及び「スピーク・アップ制度」の導入等、法と規則を遵守するための体制を整えています。また、経営者自身が高潔な倫理観をもって経営にあたることが大切であるとの観点から、取締役会長及び社長執行役員の在任期間を原則としてそれぞれ最長6年とすることを「住友商事コーポレートガバナンス原則」において明記しています。

当社は、日本企業としての経営風土を尊重しつつも、グローバルな潮流や企業法制の動向を踏まえ、また、他国におけるコーポレート・ガバナンスの優れている点などについてはこれを参考にして、当社にとって最適なコーポレート・ガバナンスのあり方について、今後も引き続き検討していきます。

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組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の約3週間前に株主総会招集通知を発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	いわゆる集中日を避けて、早期に株主総会を開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	2004年からインターネットによる議決権行使ができるようにしています。さらに、2005年からは携帯電話を用いたインターネットによる議決権行使もできるようにしています。
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	株式会社CJ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利用し、機関投資家が十分な検討時間を確保できるようにしています。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳を作成し、当社ホームページに掲載しています。
その他	株主総会招集通知は、株主の皆様への発送に先立ち、ご参考として当社ホームページに掲載しています。また、当社ウェブサイトにて、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。

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	「情報開示方針」を和文・英文にて制定し、当社ウェブサイトに掲載しています。 (https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/disclosurepolicy160701.pdf)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	国内の複数の都市にて、説明会を継続的に実施しています。2017年度は、全国10都市11回の開催に加え、オンライン説明会も実施しました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表(四半期末、年度末)後、タイムリーに国内のアナリスト、機関投資家向け説明会を継続して実施し、半期毎に社長、CFO(※)主催のスマールミーティングを開催しています。加えて、2017年度は、国内及び海外における当社事業のサイトツアーとESG説明会も実施しました。 (※) 財務・経理・リスクマネジメント担当役員 (Chief Financial Officer)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米を中心に機関投資家を訪問し、社長、CFO、インベスターリレーションズ部長による個別ミーティングを継続して実施しています。(2017年度は北米、欧州、アジアにて計8回のロードショーで69件の個別面談を実施。)主要都市では機関投資家向けの説明会も開催しています。また、国内および欧州、北米の機関投資家の議決権行使担当者との個別面談 (Shareholder Relations活動) も実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにて、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書・四半期報告書、会社説明会資料、アニュアルレポート、株主総会の招集通知、事業報告など投資判断等に資する資料をタイムリーに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	CFOとCSO(※)が共管業務としてIR担当役員を務めており、IRを担当する部署としてインベスターリレーションズ部を設置し、様々なIRを企画・運営しています。 (※) 企画担当役員 (Chief Strategy Officer)	

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	「住友商事コーポレートガバナンス原則」において、ステークホルダーの立場の尊重の方針について定めています。また、「情報開示方針」を和文・英文にて制定し、当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/disclosurepolicy160701.pdf
環境保全活動、CSR活動等の実施	住友商事グループの「経営理念」第一項に「健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する」を掲げ、社会とともに持続的に成長するために、事業活動を通じた価値の創造・提供に取り組んでいます。具体的な事業活動を通じた環境・社会問題への取り組みや社会貢献活動の内容については、当社ホームページ等に掲載しています。
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	「住友商事コーポレートガバナンス原則」において、ステークホルダーに対する積極的な情報開示と開示内容の充実に努める旨を定めています。また、「情報開示方針」を和文・英文にて制定し、当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/detail/disclosurepolicy160701.pdf
その他	[Diversity & Inclusion] 第四次産業革命などの産業構造の変化、全産業のボーダーレス化・複合化の流れが加速する環境下において、持続的な成長・発展を勝ち取るため、中期経営計画2020においては「Diversity & Inclusion」を基本コンセプトとし、人材戦略の高度化を図ります。具体的には、当社グループの多様な人材の違いを認め尊重するとともに、一人ひとりのチャレンジを促し、強みを伸ばし、活かすことを主眼に、各種施策に取り組んでいます。 ・女性活躍推進 当社では人材のダイバーシティの尊重、活躍を推進しており、女性の活躍推進を重要な経営戦略の一つとして捉え、さまざまな施策を通して支援しています。具体的には、ライフイベントとキャリア形成の両立支援の観点から、法定を上回る水準での各種両立支援制度の充実に加え、事業所内保育所である「住友商事チャイルドケア『トリトンすくすくスクエア』」の設置（2008年）や、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の全社員への配布（2014年）の他、子女のみを連れて海外に駐在する社員への支援制度の導入（2014年）などを実施し、出産・育児を経ても会社で活躍できるような環境づくりを推進しています。このような取り組みが評価され、当社は2015年6月に「プラチナくるみん」認定(※1)を受けています。また、当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が当社で更に活躍することを目的として行動計画を策定しており、2016年5月に2つ星の「えるぼし」企業としての認定(※2)を受けました。 当社(単体)における女性の人数又は比率は、2018年4月1日現在で以下のとおりです。 女性役員:1名 女性社員比率:24.5% 女性基幹職比率:9.1% 女性管理職比率:5.9% 女性管理職の比率については、2019年度末には6%台に引き上げることを目指しています。 ※1「プラチナくるみん」認定とは、次世代育成支援対策推進法改正に伴い創設された制度で、子育て支援等を実施し、一定の基準をクリアした「くるみん」認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が認定を受けることができます。 ※2「えるぼし」認定とは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の中に定められており、「一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」が、3段階で認定を受けることができます。 ・働き方改革 多様な人材を活かすには多様な働き方の推進が必要であり、当社では仕事のみならず、人生を生き活きと充実させ、健康を維持・増進しながら高い成果を出す働き方を目指しており、その実現には中長期・短期両面での「メリハリある働き方」の推進が必要不可欠であると考えております。キャリアステージ、ライフステージに応じた中長期の視点でのメリハリでは、若いうちに一人前の商社パーソンになるために仕事に重きを置く時期と、子育てや介護などのライフイベントの事情で、ライフ面での比重を高めざるを得ない時期とのメリハリなどがあります。 社員が、その時々「ワーク」「ライフ」の状況等に応じて、時間や場所に制限されない、柔軟な働き方を選択できることが、さらに必要になると考えています。 また、「やる時はやる」その分「休む時は休む」という日々(短期視点)のメリハリでは、限られた時間の中で高い成果を出す(生産性向上)、ならびに仕事以外の時間の充実や健康増進の実現を追求していきます。

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

当社では、会社法第362条第4項第6号に規定する体制（内部統制システム）の整備について、次のとおり取締役会において決議しています。なお、本決議に基づく内部統制システムの運用状況について、内部統制委員会による評価を実施し、内部統制システムが有効に機能していることを確認しています。また、その旨を取締役会において報告しています。

当社は、当社の取締役の職務の執行が法令及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及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制（以下、内部統制システムと総称する。）を以下のとおり構築し、実施する。なお、本決議に基づく内部統制システムは、当社において既に構築され、実施されているが、今後も、継続的な見直しによって、その時々々の要請に合致した優れたシステムの構築を図るものとする。

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- ・「住友商事グループの経営理念・行動指針」において法と規則の遵守を掲げるとともに、コンプライアンスの観点から特に遵守すべき重要事項を「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」として定め、また「コンプライアンス・マニュアル」を作成し全役職員に配布する。
- ・法と規則の遵守を徹底する趣旨から、各役職員から「コンプライアンス確認書」を取得する。
- ・社内ルールに基づき、「CCO」(※)、「コンプライアンス委員会」、「コンプライアンス・リーダー」、「スピーク・アップ制度」を設ける。(※) CCO:チーフ・コンプライアンス・オフィサー (Chief Compliance Officer)
- ・「CCO」は、コンプライアンス違反又はその可能性のある事態の処理を指揮し、コンプライアンスに関する施策を実施するほか、「スピーク・アップ制度」で判明した事態を処理する。
- ・「コンプライアンス委員会」は、コンプライアンスに関する施策を企画及び立案するとともに、コンプライアンスに関する施策の実施につき「CCO」への助言を行う。
- ・「コンプライアンス・リーダー」は、各事業部門や国内・海外拠点において、現場により近い立場で、コンプライアンスを徹底させるとともに、コンプライアンス啓発に関する活動を行う。
- ・「スピーク・アップ制度」により、コンプライアンス推進部、監査役、外部専門業者及び社外弁護士を窓口として、役職員が直接「CCO」にコンプライアンス上の情報を連絡できるルートを確認する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- ・取締役会議事録を含む各種会議に関する重要文書や、職務執行・意思決定に係る情報については、それぞれ関連する社内ルールにより適切に保存し管理する。
- ・社内ルールにより、情報の社外への漏洩等の防止のために必要な措置を講じる。
- ・監査役の実務がある場合は、職務の執行に関する重要な文書を適時閲覧に供する。

3. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制

- ・ビジネスに伴う多様なリスクを、大きく二つのタイプのリスクに分類して管理する。第一のタイプは、市場リスク、投資リスク、信用リスクなどの「計測可能リスク」であり、「リスクアセットマネジメント」の考え方を採用して、リスクの総量管理とリスクに見合うリターン追求に努める。また、第二のタイプは、自然災害、事務処理ミス、不正行為などの「計測不能リスク」であり、全社横断的な対応策によるリスクの抑制を図る。
- ・コーポレート部門各部署は、それぞれの所管業務に係る社内ルールの制定、リスク管理の方針・手法・ガイドラインの策定などを通じ、全社レベルのリスク管理に関する枠組みの構築とモニタリング及び必要な改善を行う。また、適宜マニュアルの作成・配布や研修を通じて、リスク管理レベルの向上を図る。営業部門等のビジネス執行部署は、この全社レベルの枠組みの下で、個別案件の執行に必要なリスク管理を行う。
- ・「内部統制委員会」を設置し、連結ベースでの内部統制全般の統括的管理及び適時評価、並びに内部統制上の重要課題の特定と改善基本方針の立案・推進等を行う。また、同委員会において内部統制システムの整備及び金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応を行う。
- ・意思決定機関である経営会議の諮問機関として、「全社投融資委員会」を設置し、リスク管理に関する重要なルール・制度等及び重要な投融資案件の審議を行う。
- ・業務復旧プランを定め、災害時の危機に備える。
- ・全社業務モニタリングの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、当社及び国内・海外法人の各組織を監査の対象とする。内部監査の結果については、毎月社長執行役員に直接報告するとともに、取締役会にも定期的に報告する。

4. 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

- ・取締役の人数は、取締役会において十分な議論を尽くし、迅速かつ合理的な意思決定を行うことができる範囲とする。
- ・社外取締役複数名を選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図る。
- ・業務執行の責任と権限を明確にするとともに、取締役会の監督機能の強化を図るため、執行役員制度を導入する。
- ・取締役会長及び社外取締役を除き、取締役は、原則として全員代表取締役とし、また全員執行役員を兼務する。
- ・事業年度毎の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の任期を1年とする。
- ・取締役会長及び社長執行役員の在任期間は原則としてそれぞれ6年を超えないこととする。
- ・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る「指名・報酬諮問委員会」を設置する。「指名・報酬諮問委員会」は、以下に関する事項を審議し、取締役会に答申する。
 - (1) 社長執行役員 CEOの選任・解任の方針・手続
 - (2) 取締役会長の選定・解任の方針・手続
 - (3) 取締役及び監査役の指名基準
 - (4) 社長執行役員 CEO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
 - (8) 相談役・名誉顧問制度（業務内容・報酬・任期等）
- ・意思決定機関としての「経営会議」のほか、諮問機関としての各種委員会を設置する。また、情報交換のための「情報連絡会」等各種会議体を設置する。
- ・目標設定として、中期経営計画の策定や予算編成を行う。また、事業部門長の業務執行の状況を把握し、将来の戦略策定に活かすため、業績管理制度を導入する。
- ・社内ルールにより、取締役会への要付議事項を明文化し、役職員の職責を明確にするとともに重要事項に関する決裁権限を明文化する。

5. 当社及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

- ・「住友商事グループの経営理念・行動指針」において法と規則の遵守を掲げており、当社グループとして尊重すべき価値観の共有を図る。
- ・社内ルールにより、子会社その他連結対象会社における「経営上の重要事項」について当社宛打合せ・報告事項を定める。また、取締役・監査役、業務を執行する社員等の派遣を通じて子会社その他連結対象会社を管理する。
- ・子会社その他連結対象会社における内部統制の構築・運用・評価・改善が適確に実施されるよう、支援を行う。
- ・社内ルールにより、当社が経営主体となる子会社その他連結対象会社を内部監査の対象とする。
- ・リスク管理の方針・手法・ガイドライン・規程等、子会社その他連結対象会社におけるリスク管理に関する枠組みの構築と必要な改善を支援する。
- ・子会社においても、「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」の周知・徹底を図り、当社グループ全体の「スピーク・アップ制度」を拡充するほか、自身の「コンプライアンス委員会」の設置や「コンプライアンス・マニュアル」の作成・配布など、当社と同様に法と規則を遵守するための体制を整えるよう指導する。
- ・月次ベースで子会社を含む連結業績を迅速・正確に把握し、きめ細かい業績管理を行う。

6. 監査役の職務を補助する使用人に関する事項

- ・監査役の業務を補佐する組織として「監査役業務部」を設置し、専門スタッフ若干名を置く。
- ・社内ルールにより、「監査役業務部」に対する指示者及び「監査役業務部」の職責を明文化し、「監査役業務部」が監査役の業務を補佐する組織であることを明確にする。
- ・「監査役業務部」所属員の人事評価については監査役会又は監査役会が指名する監査役が行う。また人事異動については監査役会又は監査役会が指名する監査役と事前協議を行い、同意を得る。

7. 監査役への報告に関する体制

- ・監査役は、「経営会議」を含む全ての会議に出席できる。また、取締役会長・社長執行役員及び監査役は、定期的に会合を行う。
- ・当社、子会社その他連結対象会社に係る業務執行に関する重要な書類を監査役に回付するほか、必要に応じ、役職員が監査役への報告・説明を行う。
- ・上記の報告をした者や「スピーク・アップ制度」による連絡をした者は、当該報告・連絡をしたことを理由として不利な取扱いを受けないものとする。

8. 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

- ・社外監査役は法律や会計等の専門家とし、多角的な視点からの監査を実施する。
- ・「内部監査部」は、内部監査の計画及び結果について適時に監査役に報告するなど、効率的な監査役監査に資するよう、監査役と緊密な連携を保つものとする。
- ・監査役は、会計監査人との定期的な打合せを通じて、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会等を行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図る。
- ・監査役はその職務を適切に遂行するために、子会社の監査役等との情報連絡会を行うなど、子会社の監査役等との意思疎通及び情報の交換を図る。
- ・社内ルールにより、監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理方法について明確にする。

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

当社は、「行動指針」の一つに「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」ことを掲げ、その実践のため全役職員に配布している「コンプライアンス・マニュアル」において、「反社会的勢力には屈服せず、これらの勢力とは断固として対決する」ことを基本方針として定め、周知徹底を図っています。

また、この基本方針のもと、反社会的勢力との関係を遮断するため、以下のとおり社内体制を整備しています。

- ・総務担当部署において、不当要求防止責任者を設置のうえ、反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応を統括するとともに、関係情報の収集・一元管理等を行っています。
- ・「反社会的勢力対応マニュアル」を整備するとともに、定期的な研修会など社内向け啓発活動を実施しています。
- ・警察や弁護士などの外部専門機関との緊密な提携関係を構築しています。

なお、反社会的勢力への対応の状況については、組織毎にその遵守状況を把握し、管理しています。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は「住友商事コーポレートガバナンス原則」において、コーポレート・ガバナンスとは、「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」及びこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあると規定しています。さらに、この原則の中で、当社は、「当社の経営方針と営業活動をすべてのステークホルダーに正しく理解してもらうため、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る」旨を定め、会社情報の適時・適切な開示に積極的に取り組んでいます。

当社は、この基本的な考え方に基づき、会社情報の開示や取扱いに関する社内規程を整備しており、具体的には、「東証適時開示規則」が定める「適時開示」に関わる留意事項や社内手続について規定しています。また、インサイダー取引の未然防止のための社内規程を整備するなど、会社情報の管理にも努めています。社内管理体制・組織としては、コーポレート部門内に情報取扱責任者を置き、情報の集約と一元管理を図り、適時・適切な情報開示のための社内体制を整えています。

会社情報の社内における伝達ルート整備という点については、決算に関する情報は、営業部門等の各現場から直接会計システムに入力し、それらのデータは速やかに伝達・集計される仕組みとなっています。また、子会社その他連結対象会社の連結決算情報についても、子会社その他連結対象会社が当社の連結決算システムに直接データ入力ができる体制を整えており、迅速なデータの伝達と集計を可能にしています。そして、これらの情報は、一般的に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠した社内経理規程や適切な業務手続により、内容が点検され、信憑性が確保されています。

その他の重要な会社情報については、社内規程に則り、予め定められたルートに従って、コーポレート部門に伝達・集約されます。こうして集められた情報については、速やかに情報開示の担当役員に報告され、当該情報の内容・重要度等に応じて、適時開示の要否・方法について、情報取扱責任者に対して指示がなされる体制となっています。また、社内手続や組織に不備・不都合が生じた場合には、関係各部署が協議のうえ、速やかに対策を講じています。

重要な会社情報の伝達と適時・適切な開示に向けて社内体制としては、上記のとおりですが、今後も、内部管理体制の更なる充実に努めることとしています。

住友商事のコーポレートガバナンス体制

