

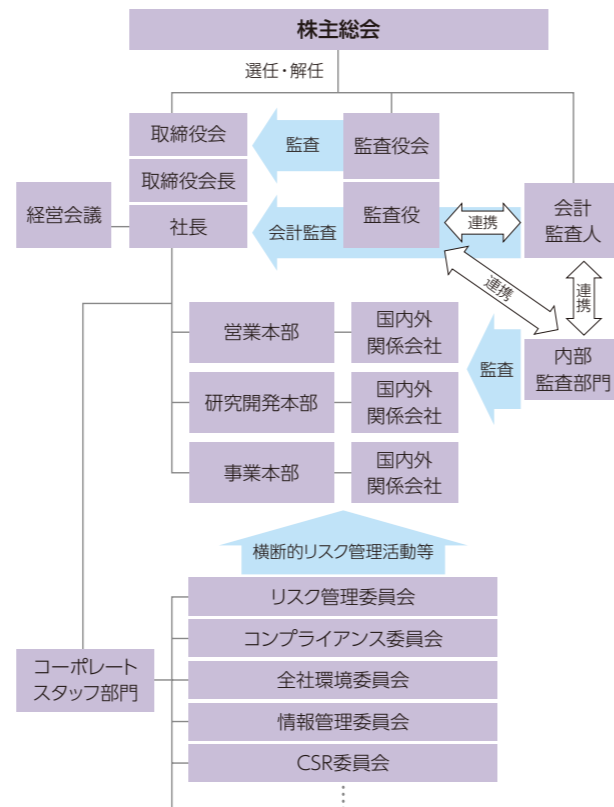
## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

住友電工グループは「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。この基本理念を堅持しつつ持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上させていくためには、適正なコーポレート・ガバナンスに基づき経営の透明性、公正性を確保するとともに、イノベーションをキーワードとして、保有する経営資源を最大限活用して成長戦略を果敢に立案・実行していくことが重要であり、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に取り組んでいきます。なお、当社はコーポレート・ガバナンス・コードの各原則について全て実施しています。

- ①株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行う。
- ②株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- ③会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- ④取締役会の戦略等基本方針決定機能および経営の監督機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備および取締役会の運営に注力する。業務執行については、権限および責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として、執行役員制ならびに事業本部制を導入している。また、経営健全性確保の観点から、監査役監査の強化を図ることとし、独立社外監査役と常勤の監査役が内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としている。
- ⑤持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で、株主との建設的な対話を行う。

■ 住友電工グループのコーポレート・ガバナンス体制図



### 体制の概要

当社では、経営の健全性確保において監査役および監査役会が一定の役割を果たしてきたことから、監査役会設置会社制度を選択しており、取締役会、業務執行体制、監査役および監査役会が、それぞれの責務を果たすことにより、基本理念のもとで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

さらに社外の視点を入れて取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性や客観性を高めていくために、社外取締役3名を選任しています。また、適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制を強化するため、監査役の過半数を占めるように、さまざまな専門知識や多面的な視点を持つ社外監査役3名を選任しています。

### 取締役会と業務執行体制

#### <取締役会の機能・運営等について>

取締役会は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率等の改善を図るため、経営の基本方針その他会社の重要事項について審議・決定するとともに、各取締役の職務執行の監督を行うことを主な役割としています。なお、取締役会がこれらの役割を適切に発揮することができるよう、投資等の個別案件の審議は重要性の高いものに限定するとともに、中期経営計画やそれを踏まえた年度計画の審議や当該計画の四半期ごとのトレース等に重点を置いた運営を行っています。さらに、取締役会において、多角的かつ十分な検討が行われるよう、独立社外取締役を選任しているほか、独立社外監査役にも積極的にご発言いただいています。

取締役会の監督機能については、独立性・客観性確保のため、独立社外取締役を中心とした独立社外役員の見解を尊重することとしていますが、一層の実効性確保のため、取締役および監査役候補の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、独立社外取締役を委員長とし、独立社外役員が過半数を占める指名諮問委員会および報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

取締役会は、毎月1回定例的に開催するほか、必要に応じて臨時開催しており、取締役会長を議長とし、上記の事項の審議・決定等のほか、内部統制システムの基本方針の決定や同システムの整備・運用状況の監督等を行っています。現在、当社の取締役は12名で、そのうち9名が業務執行取締役、3名が業務執行に関わらない社外取締役です。また、取締役12名のうち1名は女性（社外取締役）です。

取締役	業務執行	9名
	社外	3名 (うち女性1名)

#### <取締役会の構成>

取締役会全体として、経理・財務、経営管理などの企業戦略の意思決定において重要な分野に精通した人材、企業経営や国際感覚豊かな人材、法律や産業経済政策などに関する知見を有する人材、俯瞰的な立場で企業価値向上に寄与する独立性を有する人材などをバランスよく配置し、取締役会の機能を果たすために適切な人数を選任します。なお、独立社外取締役は2名以上の体制とします。

当社の独立社外取締役は、経営方針・戦略など経営全般に関する助言を行うとともに、独立した客観的な立場から取締役の監督を行うことを主な役割と定めています。

#### <取締役会の実効性分析・評価について>

取締役会は、2015年度より、毎年取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。2019年度は、社外役員を含む取締役および監査役全員を対象に、アンケート調査を2020年3月に行い、その結果に基づき同年5月に開催の取締役会において議論を行いました。分析・評価の結果および今後の取り組みの概要は以下のとおりです。

#### ①取締役会、および経営陣幹部・取締役等の指名・報酬に関する諮問委員会の運営面

取締役会の運営については、十分な審議時間を確保するとともに、議論をさらに充実したものとするため、審議資料の要点明確化や、議案の説明要領の見直し等を図り、これらの取り組みにより運営面の改善が進んでいることが確認されました。また、社外取締役と事業本部長との個別対話機会を設定する等、社外役員への当社事業の理解促進に向けた施策についても充実が図られているとの結果となりました。さらに、指名および報酬諮問委員会の運営や審議内容の取締役会への報告についても、適切に行われていることが確認されました。今後も、引き続き改善に向けて取り組んでいくこととしています。

## コーポレート・ガバナンス

### ②取締役会の構成面等

社外取締役の増員等により多面的かつ活発な議論がなされているほか、人数や知識・経験等全体のバランスの観点から、取締役会の構成面等は適切であることが確認されました。今後も、世間動向等も考慮しつつ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する取締役会の構成面等のあり方について検討していくこととしています。

### ③取締役会の役割

重要事項の決定における審議や四半期ごとの業績報告、内部統制システムの整備状況に関する報告において、活発な議論が行われていること等により、「経営の基本方針その他会社の重要事項の審議・決定」「各取締役の職務執行の監督」という当社取締役会の役割を適切に果たしていることが確認されました。一方、今後の課題として、取締役会として議論すべきテーマに関し、中長期視点、もしくはグループ横断的視点等も考慮し、継続的に検討していくこととしているほか、重要事項の審議の充実のため、取締役会審議の前段階におけるリスク分析・評価の機会拡充を図っていくこととしています。

なお、2019年より、本分析・評価の結果に関し、社外取締役・社外監査役と社内の取締役との対話を行っています。2020年についても同様に議論を行いながら、取締役会の実効性をさらに高めていくための施策を進めていきます。

### <業務執行体制について>

業務執行体制としては、権限および責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として執行役員制ならびに事業本部制を導入しています。事業本部に対しては、責任を明確化しながら業務執行に係る権限委譲を行うとともに、併せて内部牽制機能を確認するため、社内規程においてコーポレートスタッフ部門を含めたそれぞれの組織権限や実行責任者、適切な業務手続を定めています。

## 監査・監督体制

監査役および監査役会については、前述したように監査役の過半数をさまざまな専門知識や多面的な視点を持つ独立社外監査役とし、これらの監査役と常勤の監査役や監査役専任のスタッフが内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としています。

監査役は、常勤の監査役2名に、女性1名を含む社外監査役3名を加えた合計5名の監査役の体制で取締役の職務執行を監査しています。各監査役は、監査役会が定めた監査基準・方針・分担に従い、取締役会等重要な会議への出席、取締役、内部監査部門その他の使用人等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、主要な事業所等の往査等を実施するとともに、他の監査役から監査状況等の報告を受け、また会計監査人とは、適宜、情報交換等を行っています。

監査役	常勤	2名
	社外	3名 (うち女性1名)

内部監査については、所管部門として監査部を設置しています。同部は、当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を通じて適正かつ効率的な業務実施のための問題点の調査や改善提案を行っており、また監査役および会計監査人とも適宜連携を取って監査を実施しています。

会計監査人による会計監査および内部統制監査は、有限責任あずさ監査法人が実施しています。

## 財務報告の適正性確保

社長を委員長とする財務報告内部統制委員会を設置するとともに、コーポレートスタッフ部門に推進組織を設け、それらの方針・指導・支援のもと、各部門・子会社において、金融商品取引法および金融庁が定める評価・監査の基準・実施基準に沿った、内部統制システムの整備および適切な運用を進め、財務報告の適正性を確保するための体制の一層の強化を図っています。監査部は、事業年度ごとにグループ全体の内部統制システムの有効性についての評価を行い、その結果をもとに金融庁へ提出する内部統制報告書を取りまとめ、財務報告内部統制委員会および取締役会の承認を得ることとしています。

## 社外取締役・監査役のサポート体制

取締役会事務局は、社外取締役に対し、各部門と連携して経営に関する情報提供を行うほか、取締役会議案の事前説明を行うなど必要なサポートを行います。また、社外監査役に対する必要な情報の提供は、取締役会議案の事前説明を含め、常勤の監査役が行い、また、監査役専任のスタッフが監査役の活動に必要なサポートを行います。

## 役員選任に関する方針

### 取締役・監査役候補の指名方針等

社内取締役は、「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」を柱とする住友事業精神を備え実践している者、当社事業において豊富な経験と優れた実績がある者、当社の置かれた環境と今後の変化を踏まえ経営に関し客観的判断能力を有する者、先見性および洞察力など人格・識見に秀でた者を候補者として選任します。

社外取締役は、会社経営の経験者、各分野の専門家、学識経験者等の中から、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から当社経営の監督者としてふさわしい人物を候補者として選任します。

監査役は、会社経営の経験者および法律、財務、会計に関する専門的な知見を有した人物を候補者として選任します。

取締役・監査役候補者の選任および取締役の解任に関する議案の株主総会への提出は、指名諮問委員会にて審議を行い、その答申をもとに取締役会の決議によって決定します。

## 独立社外取締役・監査役の独立性判断基準

社外取締役・社外監査役候補者の選定にあたっては、金融商品取引所が定める独立性基準を遵守しながら、当社との利害関係の有無を慎重に調査・確認のうえ、独立性について判断します。

## 取締役・監査役のトレーニング

当社は、取締役・監査役が重要な統治機関の一翼を担うものとして期待される役割・責務を適切に果たすため、新任取締役・監査役には取締役・監査役の役割・責務に関する理解を深めるための研修、社外取締役・監査役には当社および当社グループの理解を深めるための研修、その他法令やリスク管理、当社グループの経営環境に関する理解を深めるための研修などについて、計画的にトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用支援を実施します。

## 役員の指名・報酬

### <指名・報酬諮問委員会>

取締役・監査役候補の指名、取締役の報酬の決定にあたっては、透明性・公正性を確保することを目的として、独立社外取締役を委員長とし、独立社外役員が過半数を占める経営陣幹部・取締役等の指名および報酬に関する諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会では、当社の取締役・監査役の候補者案、およびそれらに関する会社の重要な規程等の制定、改廃案等について、また、報酬諮問委員会では、当社の取締役、執行役員報酬制度案や個人別の報酬額案、およびそれらに関する会社の重要な規程等の制定、改廃案等について審議し、決議した内容を取締役に答申する体制としています。また、人事担当役員が事務局として委員会の審議に出席し、議事録の作成等、運営の支援を行うほか、必要により補佐役を出席させる場合があります。

開催日	指名諮問委員会 / 報酬諮問委員会
2019年10月7日	ガバナンス体制の他社状況、役員体制のレビュー等 / ガバナンス法規制に関する研究等
2019年12月4日	執行役員制度の世間動向の確認、役員体制のレビュー等 / 役員報酬制度の考え方の整理、役員報酬開示内容の審議等
2020年2月5日	総会までの執行役員以上の異動についての審議等 / 役員賞与の方針・考え方の確認、役員報酬開示内容の審議等
2020年4月9日	新役員体制の審議、社外監査役任期満了に伴う対応の審議、役員OBの取り扱いに関する審議、取締役任期の変更に関する審議、機関設計に関する研究等 / 4月異動役員の役員報酬に関する審議、役員賞与支給総額検討、役員賞与査定の方針確認等
2020年6月1日	新役員体制の審議等 / 役員賞与査定の方針確認、個人別役員賞与・月報酬額審議等

## コーポレート・ガバナンス

### <役員報酬>

取締役報酬は、月報酬、賞与により構成しております。月報酬については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした、役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、職位ごとの役割や責任度合いならびに会社業績への貢献度に基づいて、職位ごとに月報酬テーブルを設定しています。各人に適用するテーブルの金額については、中長期的な観点も踏まえ、役割や責任度合い、担当領域の規模や複雑性、難易度ならびに会社業績への貢献度を勘案し、決定しています。なお、支給総額については、株主総会において承認決議をいただいた報酬額の枠内で決定します。

賞与については、業績連動報酬とし、その総額については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした、役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、毎期の会社業績、特に利益指標、配当水準等をもとに、株主総会の決議を経て決定します。各人への配分は、中長期的な観点も踏まえ、職位や責任度合い、主要目標の達成度、毎期の会社業績への貢献度に基づいて決定します。なお、月報酬と賞与との支給割合は、過去5年の実績では概ね1:0.5~0.4程度、今期は賞与に係る業績指標に応じ、1:0.25程度となっています。さらに、当社の業績向上に対する意欲や士気をより一層高めるとともに、株主価値を重視した経営を推進するために、社内取締役には、一定の目標水準を定めて役員持株会を通じた自社株の保有を促し、当該自社株は在任期間中継続して保有することとしています。また、社外取締役については、独立性を確保する観点から賞与は支払いません。取締役の月報酬および賞与は、報酬諮問委員会にて客観的観点から審議し取締役会に答申を行い、取締役会はこれを踏まえ、取締役の月報酬および賞与に関する考え方について審議を行い、決定します。

監査役の報酬については、株主総会において承認決議をいただいた報酬額の枠内で、監査役の協議により決定します。

### 株主との対話

当社は、以下の方針に基づき、株主の皆さまとの建設的な対話の促進を図っています。

- ① 経理・財務担当取締役を株主との対話統括担当として指定する。
- ② 対話を補助する横断的事務局を設置する。
- ③ 機関投資家、アナリストに対しては、決算説明会や取材対応の機会を通じて、コミュニケーションの充実を図る。また、一般の株主・投資家に対しては、財務情報、プレスリリース、決算説明会の資料を掲載するほか、動画配信を行うなど、Webサイトを通じた幅広い情報発信を行う。
- ④ 対話において把握された株主の意見・懸念については、定期的に経営陣や取締役会への報告を実施する。
- ⑤ 住友電工グループ ディスクロージャーポリシー\*に基づき情報管理を行う。

※URL: <https://www.sei.co.jp/csr/disclosure.html>

## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

住友電工グループでは、事業活動の遂行や経営上の目標・戦略の達成に対して、阻害要因や悪影響の可能性のある要因をリスクとして把握・分析・評価し、合理的なコスト・活動で、リスクの軽減・最小化を図っています。

各部門および関係会社に共通するグループ横断的リスクについては、各コーポレートスタッフ部門や、担当役員が主催する全社委員会が所管業務に応じて把握・分析・評価のうえ、軽減策を実施しています。

各事業部門、営業部門、研究開発部門の事業・業務の遂行に伴う固有のリスクについては、当該部門が、把握・分析・評価のうえ、軽減策を実施しています。

#### リスクマネジメントの基本方針

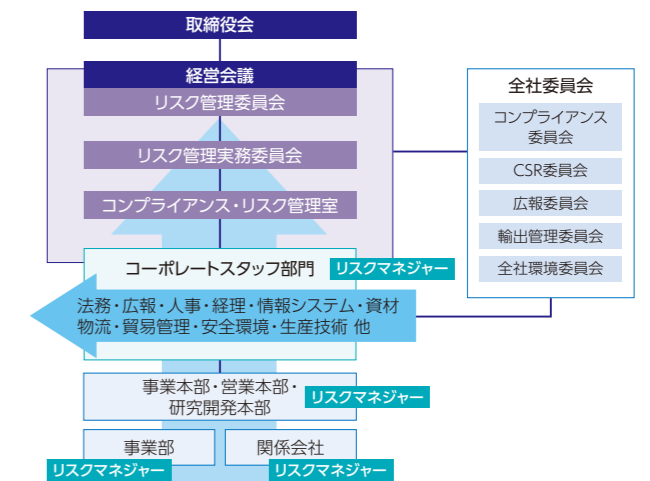
以下の項目によりリスクの軽重を判断した上で、リスクマネジメントを行っています。

- 業績への影響や品質と安全性の確保
- 安定的供給の社会的使命
- 顧客、取引先、株主・投資家、地域社会および従業員等のステークホルダーとの良好な関係維持
- 法令遵守、企業倫理の維持
- 住友事業精神、グループ経営理念およびグループ企業行動憲章に表された事項

### リスクマネジメント体制

当社グループでは、リスクマネジメント活動全般を統括するリスク管理委員会を、経営会議に合わせて開催しています。また、リスク管理委員会のもとで実務を司るリスク管理実務委員会が、リスク管理方針の策定や危機発生時の対策本部設置、情報収集、リスク管理教育の企画・実施などを行っています。コンプライアンス・リスク管理室は、これらの委員会の事務局を担当しています。

### ■ リスクマネジメント体制



### リスクマネジメント活動

当社グループのリスクマネジメント活動は、各部門・各社で実施するリスクの棚卸をベースとしており、毎年各リスク項目の影響度、発生頻度などの評点化を行い、重要度を把握したうえで、重要度の高いリスク項目について対策を検討・実施しています。

毎年のリスクの棚卸結果は経営層・コーポレートスタッフ各部門と共有し、相互連携しながら、グループ横断的なリスクマネジメント活動を着実に実行しています。

### リスクヒートマップの構築、運用

当社グループでは、事業領域の拡大や外部環境の変化に対応していくため、リスクマネジメント活動のより効率的な仕組みづくりを進めています。リスク棚卸結果や顕在化リスク情報および業務監査結果などのモニタリング結果をデータベース化し、各部門・各社ごとのリスクの見える化を図ったリスクヒートマップを構築し、運用しています。リスクレベルが高い項目の対策を各部門・グループ各社が優先的に進めることで、リスクマネジメント活動の効率性・実効性の向上を図っていきます。

## リスクマネジメント

### 事業継続への取り組み

#### 大規模自然災害発生時の事業継続

地震などの大規模自然災害発生時でも重要業務を継続し、迅速な復旧を図るため、事業継続計画(BCP)の継続的な改善を図る事業継続マネジメント(BCM)を国内外で推進しています。毎年、BCPの定期見直しを行うとともに、緊急時対応計画の実効性検証やサプライチェーン・リスクの棚卸も行っています。

この他、BCPの実効性をさらに高めることを目的に、年1回、リスクマネジャーを対象とした「BCP研修」を開催し、事業継続力を強化しています。

#### 感染症発生時の事業継続

当社グループでは、2008年に「新型インフルエンザ対策行動計画ガイドライン」を策定するとともに、国内では各部門・各社ごとに感染症対策用のBCPを策定し、危機管理体制の構築を進めてきました。

今回発生した新型コロナウイルス感染症では、在宅勤務等リモートワークの積極的な活用をはじめ、感染拡大防止策の徹底を図りながら業務を継続し、製造部門においても、業務の中でいわゆる「三密」(密閉空間・密集場所・密接空間)が生じぬよう最大限の配慮をし、従業員の健康と安全の確保を最優先に操業を継続しています。

今回の新型コロナウイルス感染症で得た知見をもとに、感染症対策BCPの実効性をさらに高めるとともに、海外子会社でのBCP策定を推進し、さらなる事業継続力の強化を図っていきます。

#### グループ統合防災訓練の継続実施

当社グループでは、各社で防災訓練を同時開催する統合防災訓練を毎年2回(昼間・夜間)、継続的に開催し、防災意識を高めています。製造拠点では、避難訓練や危険物使用場所の点検、異常事態への初動対応訓練を行っています。また、災害発生時の被害情報の早期把握、経営幹部への迅速・確実な報告、グループ内の情報共有等を目的として、対策本部設置による情報伝達・共有訓練も同時に行っています。

### 個人情報保護・情報セキュリティ

当社グループでは、各部門、各社において情報管理体制やルール類の整備を進め、情報漏洩防止体制を強化しています。また、ソーシャルメディア利用に関して、利用時の基本姿勢を定めたソーシャルメディアポリシーと具体的留意事項を定めたソーシャルメディアガイドラインを制定し、従業員へ注意喚起を行っています。引き続き、国内・海外関係会社の体制整備を進め、社内研修を充実させるなど、当社グループの情報管理をより一層推進していきます。

#### 個人情報保護

当社グループは、国内外において20万人を超えるグループ従業員の個人情報を有しています。個人情報については、EU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ世界的に規制強化の動向もあり、管理の重要性が増えています。個人情報や機密情報の秘密保持については、個人情報保護方針の制定と公開、社内規程の整備と周知徹底、情報開示先との契約締結、情報セキュリティ(暗号化等)の強化、コンピュータウイルス感染や携帯電話等紛失時の報告体制の整備などの最大限の対策を講じています。

#### 情報セキュリティ対策の強化

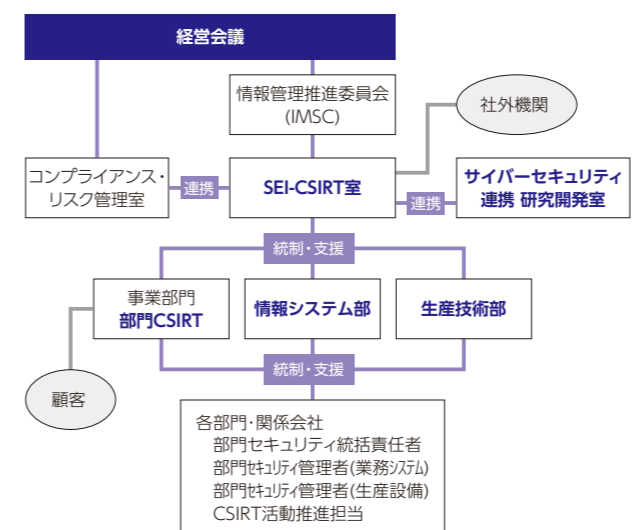
グローバル展開の基軸として、中国、タイ、インドネシア、マレーシア、米国の5カ国でICT管理委員会を組織して情報セキュリティ対策の強化に取り組んで7年目となり、コンピュータウイルス感染リスクの低減や情報セキュリティ教育の実施等で実際に成果が上がっています。

営業秘密などの重要な経営資産の情報漏洩防止対策として、従来のウイルス対策ソフトや不正侵入防御システム(IPS)に加え、未知のマルウェアに対抗できるAI型マルウェア対策ソフトや各種サーバやネットワーク機器のログ情報から不正を検知する仕組みを構築しています。また、昨今ではクラウドサービスと呼ばれるインターネット上で提供されたサービスの利用が利便性と引き換えに新たな情報漏洩のリスクとなっており、導入に際して事前に評価を行う制度を構築しています。

体制面では、グループ内の情報セキュリティに関するインシデントに対して迅速に把握し対応するため、SEI-CSIRT(Computer Security Incident Response Team)室を中心とした連絡・対応体制が構築されています。

毎年情報セキュリティ教育を実施し、定着度の確認を行っております。年1回の頻度で標的型メール訓練を行っており、日々の受信メールに対する注意力の向上に成果が出ています。

#### SEI-CSIRTの組織構成(体制図)



### 知的財産の尊重と保護

当社は、知的財産権を尊重し、経営上の重要な課題として、技術ノウハウや社内データの適切な秘匿管理と特許権や意匠権などの知的財産権の強化と活用に積極的に取り組んでいます。同時に、他者の知的財産権や営業秘密を尊重し、細心の注意を払うように努めています。

その体制として、知的財産と営業秘密の取り扱いに関する規程を整備し、グループの事業・研究部門が必要とする支援(発明管理、先行技術・他社権利調査、標準化活動、知財法務面からの事業戦略立案・対応等)を行う組織を知財部門に設置しています。さらに、事業・開発部門の戦略知財委員と知財部門で構成する知財戦略会議で、活動の計画、実行、進捗・結果の検証、不適箇所の修正を行い、事業・研究部門と知財部門が一体となって、PDCAを回して推進しています。

また、知財活動の促進・高度化に向け、発明報奨制度や、社員の経験と習熟度に合わせた知財研修、関連する社内報発行の他、毎年「知財・標準化大会」を開催し、優秀な知財活動の顕彰と知見の共有を図っています。

これらの活動を通して、当社グループの知的財産の価値を高め、事業機会の創出と知財リスクの低減を進めています。

### CSR調達の指針

当社グループは、事業活動を通じてより良い社会、環境づくりに貢献するとの考えに基づき、製品・サービスを直接または間接的に提供いただくお取引先にも、私たちとともに社会的責任に資する活動に取り組んでいただくよう求めています。その一環として、調達活動におけるCSRへの取り組みを推進しています。2010年8月、「住友電工グループ経営理念」や「企業行動憲章」を基本に「住友電工グループCSR調達ガイドライン」を制定し、より確実に推進するために、取引基本契約書に必要事項を盛り込んでいます。2020年度には、本ガイドラインは、責任ある鉱物調達の問題に対応するため改定を行い、お取引先にも対応をお願いしています。このCSR調達推進のために、お取引先への本ガイドラインの周知活動に加えて、CSR調達自己評価表を用いた調査による浸透状況の確認などを実施、お取引先と一体となった改善活動を推進しています。

## コンプライアンス

### 社会から信頼される 公正な企業活動実践への取り組み

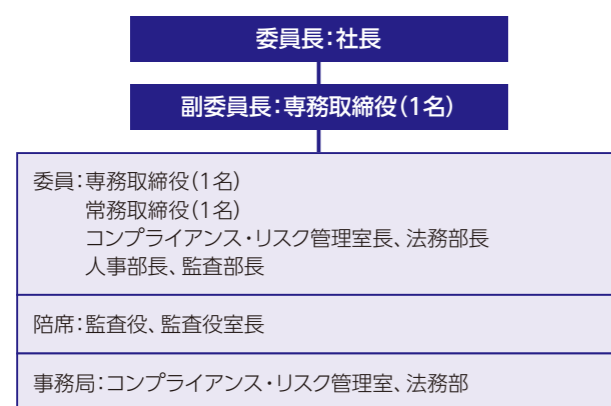
住友電工グループでは、コンプライアンスは、法令遵守のみならず企業倫理に則った行動を取ることであり、経営の根幹をなすものであり、存続・発展していくための絶対的な基盤であると考えています。競争法、贈賄防止、貿易管理規制や品質・データ問題等、各種コンプライアンス事項についての最近の動向を踏まえつつ、住友事業精神の「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」という理念のもと、社会から信頼される公正な企業活動の実践に真摯に取り組んでいきます。

### コンプライアンスを支える組織・体制

#### コンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備・強化のために必要な施策を企画・推進する組織として、社長が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設け、年4回程度開催しています。委員会では、グループ横断的かつ全般的なコンプライアンス・リスクの把握・分析や各コンプライアンス事項の遵守プログラムの実施状況のモニターを行うとともに、各部門やグループ会社に対する法令遵守への取り組み状況のヒアリング等を実施しています。本委員会の事務局は、コンプライアンス・リスク管理室および法務部が務めています。

#### ■ コンプライアンス委員会の体制



#### コンプライアンス・リスク管理室

当社グループにおける各コンプライアンス活動全体の企画・調整を行うとともに、競争法および贈賄防止コンプライアンスに関する体制整備・研修等の企画・実施、さらには当社グループの内部通報制度(スピーク・アップ制

度)の運営を行っているのが、コンプライアンス・リスク管理室です。室長以下、法務部、人事部、監査部等のコーポレートスタッフ部門の社員に加え、各事業本部および営業本部のコンプライアンス業務の担当責任者が同室のメンバーとなっています。また、海外拠点のコンプライアンス業務責任者もメンバーを兼務しています。毎月コンプライアンス連絡会議を開催し、関係情報の共有やコンプライアンス活動の進捗のモニターを行っています。

なお、営業本部および自動車事業本部は、それぞれコンプライアンスに特化した組織を部門内に設置しています(営業コンプライアンス室および自動車コンプライアンス室)。

#### コンプライアンス・ステアリング・コミッティ

現在、全世界の法務拠点は、日本、中国、タイ、ベトナム、英国、ドイツおよび米国に70人以上のメンバーで構成されています。そして、コンプライアンス・ステアリング・コミッティ(CSC)を定期的に年に2回程度、全世界から集まり一つの場所で開催しています。このCSCでは、各拠点のメンバーがグローバルな視点から多くのコンプライアンスの課題について話し合い、活動の方向性や作業スケジュール等を決定し、世界のベストプラクティスの当社グループへの定着につなげています。

### コンプライアンス活動の状況

#### Code of Conduct / 行動規範

コンプライアンス委員会は、取締役会の承認のもと、住友事業精神を基礎とし、私たち一人ひとりに期待される行動の基準を定め、私たちが誠実に事業を遂行するための指針として「Code of Conduct / 行動規範」を2018年4月に制定・発行しました。本行動規範は、全世界のグループ会社において共通して適用されるコンプライアンスの基本ルールです。法令遵守に加え、公正競争、贈賄防止、機密情報や知的財産の保護、人権尊重、環境保全等について基本方針を規定しています。当社グループの役職員に印刷された冊子(日本語、英語、中国語、他計約30カ国語)を配付する他、当社Webサイトおよびイントラネットに全言語を公開しています。また、従業員への周知を目的とした概要ポスター(日本語、英語、中国語、他計約30カ国語)を作成し、全世界のグループ会社における関係拠点の事務所や工場現場にて掲示しています。



Code of Conduct / 行動規範

#### コンプライアンス教育

コンプライアンス・リスクの確認、発生防止策の徹底およびコンプライアンスに対する意識の浸透・強化等を目的として、コンプライアンス委員会主催の研修を、役員および基幹職を対象にそれぞれ毎年定期的を実施しています。また、新入社員や昇進者を対象として階層別に研修を実施しています。さらに、オンラインでのコンプライアンス研修を可能とするeラーニングシステムを2019年度に導入し、全世界のグループ会社を対象に26カ国語で順次提供しています(2019年度末時点約18,500人が対象)。これら研修のテーマは、行動規範、競争法遵守、贈賄防止および品質偽装防止の他、当社グループにおける業務遂行において必要かつ重要と考えられるものを選定しています。また、研修の場では、後述するスピーク・アップ制度の周知も行っています。



コンプライアンス研修風景

#### ■ 研修対象と受講者数(実施時期)

研修対象	受講者数(実施時期)
役員(執行役員を含む)	43人(2019年12月)
昇進者	約400人(2020年2月)
当社の新入社員	約240人(2019年4月)
当社・国内子会社の基幹職	約6,500人(2019年4月~7月)

#### スピーク・アップ制度

当社グループは、コンプライアンス問題の芽を早期に発見し、自ら迅速かつ適切に解決を図る制度として、スピーク・アップ制度を設けています。具体的には、相談申告窓口を社内・社外(法律事務所および専門窓口業者)に設置し、寄せられた情報について速やかに調査を行い、必要に応じて正・再発防止措置を取っています。相談申告窓口は、国内外のグループ会社の社員その他関係者全てが利用できるものとして整備しています。本制度については、各種社内研修時に概要紹介するとともに、毎月発行する社内報、「Code of Conduct / 行動規範」、当社Webサイト、イントラネット、職場ポスター、お取引先への案内等を通じて周知しています。2014年に国外のグループ会社共通の社外相談申告窓口を設置し、積極的な周知に取り組んだ結果、相談申告件数は年々増加を続けており、相談申告を契機として不適切な行動・状況の改善につながっています。

#### ■ グループ全体向け窓口への相談申告件数

年度	社内窓口	社外窓口	計
2016	11	54	65
2017	24	50	74
2018	31	63	94
2019	25	94	119

※上記の他にグループ各社が独自に設置した窓口への申告相談もある

## 重点事項

#### 競争法コンプライアンス

当社グループは、国内外の競争法の遵守を最重要のコンプライアンス課題と位置づけ、2010年6月以降、同業他社との接触を正当な理由のある場合に限定する等のルールを含む「競争法コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス研修(Web研修を含む)を、全世界の営業等に関わる社員を対象に必修として実施する等、グループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合行為の根絶・再発防止に取り組んでいます。

#### 贈賄防止

当社グループは、贈賄防止コンプライアンス体制の強化を目的として、2013年4月に贈賄防止プログラムを導入し、グローバルに展開してきました。本プログラムは、近年欧米や新興国において自国および外国の公務員等に対する贈賄規制が強化されていることを踏まえ、贈賄防止に関するルール(贈賄行為の禁止、接待・進物・寄付に関する事前承認・事後報告等)を定めるとともに、各部門が贈賄防止マネジャーを任命しルールを運用する体制としています。

贈賄防止プログラムの運用開始から5年を経て、その後の環境変化を踏まえて、2018年1月にリスクの高い接待等を重点的に管理する方向でプログラムを改定しました。また、実際のプログラム運営に携わる各グループ会社の贈賄防止マネジャーに対しては運用マニュアルを配付するとともに、きめ細かく研修を実施しています。今後も、関連情報の収集・展開、プログラムや運用マニュアルの改善、継続研修等、グローバルな贈賄防止コンプライアンス体制の維持・強化を進めていきます。

役員のご紹介 (2020年6月25日現在)

取締役



取締役会長 **代表取締役**  
まつもと まさもと  
**松本 正義**  
1967年 当社入社  
2017年 取締役会長



社長 **代表取締役**  
いのうえ みつお  
**井上 治**  
1975年 当社入社  
2017年 社長



副社長 **代表取締役**  
にしだ みつお  
**西田 光男**  
1972年 当社入社  
2014年 副社長  
担当: 自動車事業本部長



社外取締役 **独立役員**  
さとう ひろし  
**佐藤 廣士**  
2016年 当社社外取締役



社外取締役 **独立役員**  
つちや みちひろ  
**土屋 裕弘**  
2018年 当社社外取締役



社外取締役 **独立役員**  
**クリスティーナ・アメージャン**  
2018年 当社社外取締役



副社長 **代表取締役**  
うしじま のぞみ  
**牛島 望**  
1980年 当社入社  
2019年 副社長  
担当: アドバンスドマテリアル事業本部長  
エレクトロニクス部門  
(フラインポリマー事業、水処理事業開発)所管



専務取締役 **代表取締役**  
かすい よしとも  
**賀須井 良有**  
1983年 当社入社  
2018年 専務取締役  
担当: コーポレートスタッフ部門  
(コンプライアンス・リスク管理、総務、東京総務、秘書、人事、人材開発、監査)所管



専務取締役 **代表取締役**  
にしむら あきら  
**西村 陽**  
1984年 当社入社  
2019年 専務取締役  
担当: 研究開発本部長  
エレクトロニクス部門  
(プリント回路事業)所管



監査役(常勤) **独立役員**  
おくら さとる  
**小椋 悟**  
1982年 当社入社  
2015年 監査役



監査役(常勤) **独立役員**  
はやし あきら  
**林 昭**  
1981年 当社入社  
2017年 監査役



社外監査役 **独立役員**  
わたなべ かつあき  
**渡辺 捷昭**  
2013年 当社社外監査役



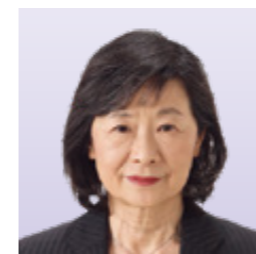
専務取締役 **代表取締役**  
はとう ひでたか  
**羽藤 秀雄**  
2016年 当社入社  
2019年 専務取締役  
担当: 新規事業開発本部長、  
自動車事業本部副本部長  
コーポレートスタッフ部門  
(法務、広報、経営企画、知的財産、貿易管理)所管、  
環境エネルギー部門  
(エネルギーシステム事業開発)所管



常務取締役 **代表取締役**  
しらやま まさき  
**白山 正樹**  
1985年 当社入社  
2017年 常務取締役  
担当: 電線・エネルギー事業本部長



常務取締役 **代表取締役**  
こばやし のぶゆき  
**小林 伸行**  
1985年 当社入社  
2019年 常務取締役  
担当: コーポレートスタッフ部門  
(経理、財務、情報システム、資材、物流管理)所管



社外監査役 **独立役員**  
うえはら みちこ  
**上原 理子**  
2016年 当社社外監査役



社外監査役 **独立役員**  
よしかわ いくお  
**吉川 郁夫**  
2018年 当社社外監査役

独立役員:  
(株)東京証券取引所等の定める独立役員

## 社外取締役メッセージ

住友電工グループのガバナンスの状況や中長期的な企業価値向上についてのメッセージを、社外取締役3名からいただきました。



### 社外取締役 佐藤 廣士

略歴  
1970年 ㈱神戸製鋼所入社、技術開発本部の部門長等を歴任。2009年より同社社長、2013年より同社社長。現在、同社顧問。2016年より当社社外取締役。

### 社外取締役 クリスティーナ・アメージャン

略歴  
1995年コロンビア大学ビジネススクール助教授、2001年より一橋大学大学院において企業経営やコーポレート・ガバナンスを主たる研究分野とする教授職を歴任。現在、同大学大学院経営管理研究科教授。2018年より当社社外取締役。

### 社外取締役 土屋 裕弘

略歴  
1976年 田辺製薬㈱(現 田辺三菱製薬㈱)入社、研究開発部門や経営企画部門の部門長等を歴任、2009年より同社社長、2016年より同社社長。2018年より当社社外取締役。

### 社外取締役 佐藤 廣士

多様なビジネス分野で素材一部材一部品一機械一システムの製品や技術を幅広く保有していることは、当社の強みです。今後、中長期的に持続的な成長を遂げるためには、最もビジネス規模の大きいワイヤーハーネス(WH)で、品質や納期、コストの面で圧倒的な強みを確保することだと思えます。加えて、WHに代わる製品・技術を育てることが望まれます。自動車分野の将来のキーワードは、CASE (Connected, Autonomous, Shared, Electric) とされていますが、これは自動車に限らず、他の分野にも当てはまることが多いのではないのでしょうか。CASE全てにアクセスできる技術や製品を持つ当社が活躍する機会は極めて多いといえます。グループ内の技術や知識を組み合わせ、化学反応を起こし、そこから新しい価値を生み出すのです。そのための基盤である当社のガバナンス体制や運用は、守りの面で的確です。ただ、グループの関係会社間の相互支援や連携による新しい価値の創造などの攻めの姿勢も増えたら良いと思います。この度のコロナ禍で、動き方が大きく変わりました。出張や会議の対面形式に代

わり、Webやテレビ会議が増えました。デジタル化(DX)は、上司/部下、性別、会社、国等の境をなくしてしまいます。この波に乗り、当社グループ内の連携や融合がより深化することを期待します。

国連は、中長期的に持続可能な17の開発目標をSDGs (Sustainable Development Goals) として設定し、多くの国や企業の重要な取り組みの対象になりました。この中には、技術革新、エネルギー、環境等当社の中長期目標にも合致する項目が多いのです。また、当社は創業以来住友事業精神を根幹に据え、常に公益との調和を図る経営姿勢を貫いてきました。偶然ですが、「住友電工グループ」の頭文字をとると、ちょうど「SDG」となります。私たちは、生まれながらにしてSDGsと親和性のある会社と言えないでしょうか。

最後に、私は、社外取締役として、皆さんと一緒に議論していき、住友電工グループの将来を切り開く一助になりたいと願っています。

### 社外取締役

### 土屋 裕弘

当社は、健全な財務基盤のもと、独創的な研究開発力および強固な生産技術力・営業力によって、自動車・情報通信・エレクトロニクス・環境エネルギー・産業素材の関連5分野で、着実な成果を上げています。また、当社グループの皆さんは、一人ひとりが緊張感を持って働いているという印象があります。日本の製造業の生きる道は、省資源・省エネ・知識集約型の高付加価値製品を、研究開発・製造販売することにあります。当社は単なる「モノ」ではなく「知識・技術・情報・知恵」の集積体である高付加価値製品を創出し国際的に事業展開しています。

当社グループが、今後もさらに発展を遂げるためには、ワイヤーハーネスを中心とした自動車関連事業に続く、第2・第3の主力事業を育成することが、最大の課題であると考えます。次なる基幹事業の育成には、これまで培ってきた製品・材料に関する研究開発・製造技術・営業などの多様な総合力を最大限に活用し、競争力の強化を念頭に置いた現事業のさらなる進化を図るとともに、社内外の連携を強化し、中長期的視点から新しい枠組みによる新規事業にも果敢に挑戦していく必要があります。

当社の取締役会・指名および報酬諮問委員会は十分に機能しています。取締役会では毎回活発な議論が行われ、意思決

### 社外取締役

### クリスティーナ・アメージャン

住友電工の強み、すなわち、誠実さ、常に公益との調和を図る姿勢、イノベーション、日本の「モノづくり」のあくなき追求、といった点は、住友事業精神に根差していると考えています。私はいつも、住友電工の皆さんの真摯で献身的な姿勢に感銘を受けています。

当社の未来にとって重要な2つのキーワードは「ダイバーシティ」と「グローバル」です。これからも成功し、価値を創造し続けるためにはイノベーションが不可欠です。つまり、継続的な改善と顧客との緊密な協働関係という強みを維持するとともに、新たなテクノロジーや市場に挑戦する必要があるということです。そのためには、アイデア、経験、価値観における多様性が鍵になります。さらに言うと、新たなアイデアや技術は日本の中だけでは見つかりません。当社は生産と販売だけでなく、新たなビジネスと技術もグローバルに拡大していかなければなりません。そして同時に人材・組織基盤をより強固にしていけるべきです。ダイバーシティをどのように推進し活用するか、そしてダイバーシティと住友事業精神がどのように組み合わせればより良い企業文化につながるのかにより焦点を当て、人材育成を行っていくべきだと思います。住友電工はジェンダーのダイバーシティにおいて進歩を遂げていますが、管理職として活躍している女性はまだまだ十分ではなく、進捗のスピードを速めることが望まれます。また、住友電工の経営方針に多様な視点を加えるという意味で、外国人幹部の登用も増やし

定の透明性・客観性が確保されており、企業価値向上の観点から社内外に適切な情報が発信されています。社外取締役に対しては、意思決定に必要な情報が適宜適切に提供されており、審議時間も十分に確保されるなど、議論の活性化に留意した運営となっています。企業にとって、安全性・品質の担保は経営の肝です。引き続き社外取締役として、多様な観点から意見を具申していく所存です。

国際的に政治・経済・社会は激変しています。ビッグデータや人工知能等を活用したデジタルトランスフォーメーションが進み、急速にビジネスが変革しています。また、新型コロナウイルスによる超短期間での社会構造の変化も劇的です。今後10年の変化は、過去の変化よりもはるかに大きいと考えます。少子超高齢社会の進展の中で、日本は課題解決先進国として、その動向が国際的に注目されています。10、30、50年後の当社のあるべき姿 ―企業のかたち― を描き、長期的経営戦略・経営計画を明示し、バックキャスト方法による具現策を検討することが急務です。

当社が自由闊達な企業風土のもと、「住友電工らしさ」を失うことなく、夢のある企業としてさらに発展していくことを期待しています。

てほしいと考えます。

当社のコーポレート・ガバナンスは継続的に改善されており、取締役会からのフィードバックに注意が払われ、それに基づいて経営が行われていることを嬉しく思っています。当社の機関として日本の伝統的な監査役会設置会社を維持していますが、社外取締役および監査役は非常に積極的に提言し、当社の価値創造をサポートしようとしています。私は当社の社内役員と社外役員との間の透明性の度合いと情報共有の高さに非常に感銘を受けました。ただし、何点かさらなる改善が望まれる点もあります。当社が監査役会設置会社を採用しているので、執行と監督の境界が不明確になる場合があるため、より明確にし、取締役会が監督機能に加え、会社全体が長期的に直面する課題を扱うことにより焦点を当てたいと考えています。

私は、当社はモビリティ、エネルギー、コミュニケーションの分野におけるグローバルな喫緊の課題に対応するため、全てのステークホルダーに価値を提供できる立場にあると思っています。ただし、外部環境変化は激しく、不透明でリスクが高いため、当社にそれに対応する柔軟性とリソースがあるのか確認しなければなりません。また、この急速に変化する地球環境の中で、当社は株主から従業員、そして国内外の地域社会に至るまで、全てのステークホルダーに価値が提供できているかよく確認する必要があると思います。