

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、住友の事業精神に沿った基本方針「我が社は、信用を重んじ確実を旨とし、事業を通じて社会の進捗及び民生の向上に貢献することを期する。」を経営理念として掲げています。この経営理念のもと、「プラスチックの可能性を広げることで、持続可能な社会を実現する。」を存在意義（パーパス）と定め、さまざまなステークホルダーの価値創造への貢献を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。そのためには、ステークホルダーに信頼され、必要とされることが重要であり、コンプライアンスの徹底をはじめ社会・環境への適合性の高い経営、経営を取り巻くリスクへの対処が効率的かつ効果的に行われる当社グループの体制の構築など、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に取り組みます。

当社は、当社グループにおけるコーポレート・ガバナンスに関する体制やコーポレート・ガバナンスに関する取り組みを体系的に整理し、ステークホルダーの皆さまにお示しすることを目的として、2025年10月1日付で新たに「住友ベークライト コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定いたしました。当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する詳細は、こちらのガイドラインをご参照ください。

➤ [住友ベークライト コーポレートガバナンス・ガイドライン](#)（PDF 854KB）

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

2002年	社外取締役1名を選任
2004年	経営の意思決定迅速化・経営責任の明確化を図るため、執行役員制度を導入し、取締役の員数を17名から8名に削減
2005年	取締役の任期を2年から1年に短縮
2015年	社外取締役を1名から2名に増員
2016年	取締役の指名・報酬について独立社外取締役の意見聴取を行うしくみとして、指名・報酬諮問委員会を設置
	社外取締役を2名から3名に増員
	社外監査役として女性監査役1名を初めて選任
	取締役会実効性評価を開始
2018年	社外役員との情報交換・認識共有を図る場として、社外役員会を設置
2021年	社外取締役として女性取締役1名を初めて選任
	独立社外取締役3名体制（取締役の1/3）
	指名・報酬諮問委員会の権限を強化し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に改組
2023年	役員に対する譲渡制限付株式報酬制度の導入
2025年	取締役賞与に中期経営計画のKPIを指標とする業績運動要素を設定
	住友ベークライト コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定
2026年	指名・報酬委員会の委員長を社内取締役から独立社外取締役に変更

経営体制

取締役会

当社は、監査役会設置会社であり、2026年6月24日現在、取締役9名（うち独立社外取締役4名）、監査役4名（うち独立社外監査役2名）を選任しています。取締役会の議長は、代表取締役会長が務めています。

例月の取締役会では、重要な業務の決定とともに、月次の業績の報告と各取締役から重要な業務についての進捗などが報告され、議長は十分な議論が行われるよう配慮し、監査役からの意見や報告を聴取しています。なお、競業取引や利益相反取引に該当する場合には、あらかじめ取締役会で承認を得るとともに、事後適宜にその結果を報告することとしています。

2025年度開催内容

- **開催回数：**合計13回
- **主な議題：**
 - 【決議事項】
 - 法令、定款、取締役会規則に基づく重要業務執行に関する事項の決議
 - 取締役の報酬決定方針の改定
 - 「住友ベークライト コーポレートガバナンス・ガイドライン」の制定
 - 政策保有株式の売却
 - 【報告事項】
 - 業績および各事業セグメントの概況報告
 - 各種社内委員会（サステナビリティ推進委員会など）の審議内容報告
 - ESG、サステナビリティ推進に関する事項
 - リスクマネジメントに関する事項
 - 株主との対話により得られた意見・要望等に関する事項

監査役会

監査役会は、常勤監査役2名および非常勤の独立性を有する社外監査役2名で構成されており、財務・会計・法務に関する知識を含む監査役としての職務遂行に必要な経験・能力を有する者からなる現在の多様な構成を今後も維持し、公正不偏な監査活動を実施していく方針です。また、監査役の指揮命令下で、内部監査や金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の評価を担当する監査室との兼務で内部監査等に関する知見を有するスタッフ（監査役付属）1名が監査役会および各監査役の活動を補佐しております。

監査役会の活動内容

- 法令、定款および監査役会規程の定めに従い、監査に関する重要事項について決議、協議、報告および検討を行っており、取締役会に先立ち月次で開催するほか、必要があれば臨時に開催（2025年度は20回開催し、開催時間は平均1時間7分）
- 基本方針「健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応えることができる良質な企業統治体制の確立に資するため、環境の変化に柔軟に対応し、公正不偏で透明性のある監査を実施すること」のもとに毎年度、監査活動を振り返り、その実効性を評価・検証
- 監査の重点項目（「当社のグループガバナンス状況の確認」、「当社グループのリスク管理体制の整備・運用状況の確認」「当社グループの財務および非財務情報の開示体制の整備・運用状況の確認」ならびに「当社グループのコンプライアンス体制の整備・運用状況の確認」）を含む2025年度の監査計画を定め、2025年6月24日開催の取締役会にその概要を報告、監査活動を推進
- 常勤監査役：
 - 監査の環境整備、社内の情報収集に努める
 - 重要な起案決裁や経営会議資料の回覧を受ける
 - サステナビリティ推進委員会、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会などへの参加
 - 上記委員会が管轄する施策の取り組み状況の確認、施策推進のために積極的な提言の実施
 - リスクアプローチで選定した事業所や子会社への往査
 - 会計監査人の会計監査往査、監査室が行う内部監査往査への立ち会い
- 社外監査役：
 - 監査役会での活動に加え、役員連絡会、業務連絡会、予算会議などへの参加
 - 事業所や子会社の往査への参加

2025年度の主な活動内容

- 代表取締役社長執行役員との意見交換（原則四半期ごと）
- 会計監査人（有限責任 あずさ監査法人）との年間を通しての情報共有・意見交換
 - 年間監査計画、リスク評価、監査の重点領域、監査上の主要な論点、監査職務の遂行状況など
 - 期中レビューや会計監査人監査報告書についての報告
 - 常勤監査役が会計監査人の国内往査の監査講評への立会いや欧州および東アジアの重要な子会社4社の4拠点に対する往査への同行など
 - 「監査上の主要な検討事項」については、会計監査人と慎重に議論し、意見の相違はなし
- 社外取締役との連携
 - 取締役会の前に社外役員会に全監査役が出席し、取締役会の議案や報告事項、取締役会の実効性評価などについて意見交換・情報共有を行う
- 内部監査部門との連携
 - 監査室長から内部監査結果の報告を受ける
 - 監査室が行う内部監査の監査講評や往査への立ち会い
 - 監査室との定期的な交流会による意見交換
 - 常勤監査役による監査役会への報告
 - 年に1度は社外監査役も監査室との定期交流会に参加

執行役員制度・役員連絡会

当社は、執行役員制度を導入し、取締役会で選任する執行役員は業務執行の責任者として、取締役会で決定された方針に基づいて社長の指揮・命令のもとで業務を執行しており、2026年6月24日現在、執行役員18名（取締役兼務者4名を含む）を選任しています。毎月1回取締役、執行役員および監査役で構成する役員連絡会を開催し、取締役会で決定された方針や重要事項が周知されるとともに、業績の報告、各執行役員からの業務の執行状況の報告がなされ、重要事項のレビューや情報の共有が行われています。執行役員制度により、重要な業務の決定と業務の執行を分離し、取締役会の役割としての業務執行の監督の実効性を高め、業務執行の迅速化と責任の明確化を図ります。監査役および監査役会は、取締役の職務の執行を監視し、取締役会が適正にその役割を果たしていることを監査しています。このように取締役、監査役、執行役員がそれぞれの責任と役割を果たすことにより、株主をはじめとするステークホルダーの信頼に応える企業統治がなされております。なお、2026年6月24日時点における当社の役員（取締役、監査役および執行役員）27名のうち男性は23名、女性は4名であり、女性の比率は約15%となっています。なお、全員50歳を超えています。

コーポレート・ガバナンス体制



役員報酬

なお、2025年度の取締役の報酬については、取締役会の決議により以下の権限を指名・報酬委員会に委任しています。

- 監査役の報酬は、基本報酬（月額報酬）であり、その総額および個別支給額は、株主総会で決議された報酬の限度額の範囲内で、監査役の協議により決定されます。

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の 員数（名）
		月額報酬	賞与	株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	464	245	179	41	6
監査役（社外監査役を除く）	55	55	—	—	2
社外役員	58	58	—	—	5

住友ベークライトサステナビリティレポート 2026

役員報酬の構成	内容
月額報酬 50%	月額報酬は、在任期間中に毎月定額を金銭で支給することとし、経営環境や経済情勢等を総合的に勘案し、役位ごとに個別の支給額を決定
賞与 40%	賞与は、長期ビジョンの達成を見据えて策定した中期経営計画や経営の重要課題（マテリアリティ）で定めた目標指標の達成度に応じた報酬となるよう設計 具体的には、中期経営計画の期間を軸に、当該期間中の各年度において財務および非財務の目標指標をあらかじめ設定し、役位ごとに定めた基準額に、当該目標指標の達成度に応じた一定の係数を乗じて算出し、毎事業年度終了後の一定の時期に金銭で支給
株式報酬 10%	株式報酬は、役位ごとに定めた支給額に応じた数の譲渡制限付株式を定時株主総会後の一定の時期に割当て

中期経営計画2024-26期間中の賞与の算定方法

● 採用指標

区分	採用指標	指標の選択理由
財務指標	事業利益	当社において持続的成長を図るため管理すべき指標の一つであり、中期経営計画2024-26における財務目標に設定しているため
	ROE	当社において持続的成長に向けた経営効率を測る指標の一つであり、中期経営計画2024-26における財務目標に設定しているため
非財務指標	温室効果ガス（GHG）排出量削減率（2021年度比。Scope 1, 2 を対象）	当社の経営の重要課題として掲げる環境・社会価値の創造に向けて、カーボンニュートラルの取り組みを測る指標の一つと位置付けているため
	CDP（気候変動）に関する直近の評価結果	CDPは気候変動への影響や温室効果ガスの排出量に関する公表を求める国際NGOであり、当社のカーボンニュートラルの取り組みを測る客観的な公正な評価と考えられるため
	女性管理職比率（単体）	当社の経営の重要課題として掲げる人的資本（人材の活躍）経営の実現に向けて、多様性の推進を測る指標の一つと位置付けているため

● 目標値の達成度とそれに対応する係数

財務指標

達成度	125%以上	125%未満～105%以上	105%未満～95%以上	95%未満～75%以上	75%未満
係数	1.3	1.1	1.0	0.9	0.7

非財務指標

達成度	CDP評価結果以外	105%以上	105%未満～95%以上	95%未満
	CDP評価結果	A	A-	B以下
係数		1.05	1.0	0.95

● 賞与の算定式

役位別の賞与

= 役位別の基準額×事業利益ウェイト60%×同指標の達成度に応じた係数
+ 役位別の基準額×ROEウェイト10%×同指標の達成度に応じた係数
+ 役位別の基準額×GHG排出量削減率ウェイト10%×同指標の達成度に応じた係数
+ 役位別の基準額×CDP評価結果ウェイト10%×同指標の達成度に応じた係数
+ 役位別の基準額×女性管理職比率ウェイト10%×同指標の達成度に応じた係数

● 賞与の目標指標とそのウェイトならびに目標値と実績

区分	採用指標	ウェイト	2025年度 目標値	2025年度 実績	達成度に応じた係数
財務指標	事業利益	60%	340億円	345億円	1.0
	ROE	10%	8.5%	8.8%	1.0
非財務指標	GHG排出量削減率	10%	40%	52%	1.05
	CDP評価結果	10%	A-	A	1.05
	女性管理職比率	10%	4.5%	5.87%	1.05

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、取締役会の実効性評価を毎年度実施することとしており、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役に対するアンケートに基づく自己評価・意見集約、その分析結果に基づく各会議体での議論・意見交換、これらを踏まえた取締役会での評価結果の総括・課題設定、そして課題の改善に向けた取り組みの実施というプロセスを通じて、PDCAのサイクルを回すことで取締役会の実効性を向上させることとしています。

2025年度の実効性評価に関する分析・評価の結果の概要は、次のとおりです。

1. 評価プロセス・評価方法

日時	内容
2025年12月	社外役員会 - 前年度の実効性評価結果に基づく課題改善の進捗確認 - 2025年度の実効性評価の実施方針・方法の議論 - アンケートに基づく自己評価の実施決定
2026年1月	取締役会 - 2025年度の実効性評価の実施方針・方法の確認
2026年2月	アンケート実施 - 対象：取締役および監査役全員 - 内容：取締役会の構成、運営、付議事項、情報提供に関する4段階評価 客観性・透明性を高めるため、アンケートの策定当初に得た外部弁護士の見解も参考に作成
2026年4月	経営会議（常勤取締役） - アンケート結果の意見交換
	社外役員会 - アンケート結果の意見交換
2026年5月	取締役会 - 評価結果の総括 - 新たな課題の特定 - 課題改善に向けた取り組み方針の設定

2. 評価結果の概要および前年度に掲げた取り組みの対応状況

アンケートの結果、定量評価は前年度と比較して総じてポイントが上昇したほか、自由記述を踏まえた定性面でも肯定的なコメントが多く、全体としての実効性は確保されていると評価いたしました。

なお、前年度に掲げた取り組みの対応状況およびその評価結果は、それぞれ次のとおりとなりました。

取締役会資料の充実化

取締役会資料だけでなくその周辺資料の共有や資料提供の早期化等を進めた結果、社外役員を中心に肯定的な意見が多く提示されたため、全体として改善が進んだと評価いたしました。

中長期の企業価値向上に資するテーマの積極的な提示

サステナビリティやESGに関する月例報告を実施したほか、株主との対話状況や各種委員会報告等を積極的に行った結果、定量面のポイントが大きく向上しました。なお、各テーマを深掘りした議論を求める意見があり、2026年度よりさらなる取り組みを実施することを確認いたしました。

社内取締役と監査役・社外役員の双方向の情報共有のさらなる促進

社外役員への経営会議の議論の共有や、社外役員会の意見の取締役会でのフィードバック等を実施したことで、定量面・定性面の評価はいずれも向上し、取り組みの効果は十分に得られたと評価いたしました。取締役会の審議をさらに活性化させるために、現状の取り組みを継続するとともに、特に経営会議の議論についてより具体的な内容を共有していくことを確認いたしました。

3. 新たに認識した課題とその改善に向けた取り組みの方針

前述のとおり、実効性評価を通じてさらなる取り組みが必要となる事項が確認されました。また、製造業である当社として重要なテーマである安全や品質に関して、社外役員から積極的な報告を求める意見が提示されました。これらを踏まえて、2026年度の課題として次の項目について取り組みを進めていくことを確認いたしました。

- 中長期の企業価値向上に向けたテーマの議論の活性化
- 取締役会付議過程の共有促進
- 安全や品質に関する審議の拡充

内部統制

当社グループでは、「基本方針（経営理念）」に基づき、会社の業務が適正に行われることを確保するための体制を整備しています。さらに、取締役会で定めた「内部統制システム構築の基本方針」（サステナビリティ経営やガバナンス強化の取り組みを踏まえ、そのさらなる推進を目指して、2023年2月28日開催の取締役会の決議により一部改定）に基づき、定期的に体制の見直しを行うとともに、内部統制のさらなる充実に向けたさまざまな活動に取り組んでいます。

財務報告にかかわる内部統制については、「財務報告に係る内部統制基本規程」に基づき、当社グループの財務報告の信頼性を確保するための体制を充実させ、内部統制の実施、評価、報告および是正などの適切な運営を行うとともに、会社情報の適時適切な開示を行っています。さらに「連結子会社の内部統制に係る包括的指針」により、子会社における内部統制構築および統制活動の持続的な運営を図るため、子会社が取り組むべき事項を明確にしています。

2026年3月31日現在の当社グループの財務報告にかかわる内部統制については、内部監査部門による評価の結果、有効であると判断しています。さらに会計監査人による監査の結果、財務報告にかかわる内部統制の評価について、内部統制報告書に適正に表示していることも認められました。

内部統制システム構築の基本方針

役員紹介（2026年6月24日現在）

取締役および監査役



代表取締役会長

ふじわら かずひこ
藤原 一彦

1980年 4月 当社入社
2009年 6月 執行役員
2013年 4月 常務執行役員
2014年 6月 取締役
2016年 4月 専務執行役員
2018年 6月 代表取締役社長 社長執行役員
2025年 6月 代表取締役会長（現任）
2026年 6月 グリーンケミカルズ株式会社
代表取締役（現任）



代表取締役社長 社長執行役員

かじや しんいち
鍛冶屋 伸一

1989年4月 当社入社
2017年4月 情報通信材料営業本部長
2019年4月 執行役員
2022年4月 常務執行役員
2024年6月 取締役 専務執行役員
2025年 6月 代表取締役社長（現任）
社長執行役員（現任）



取締役 専務執行役員

こばやし たかし
小林 孝

高機能プラスチックセグメント統轄
1987年 4月 当社入社
2007年 9月 南通住友電木有限公司総経理
2013年 4月 執行役員
2017年 4月 常務執行役員
2018年 6月 取締役（現任）
2021年 1月 川澄化学工業株式会社（現
SBカワスミ株式会社）
代表取締役
2023年 4月 専務執行役員（現任）
2026年 4月 住友倍克澳門有限公司
代表取締役（現任）



取締役 専務執行役員

くらち けいすけ
倉知 圭介

半導体関連材料セグメント統轄
1985年 4月 当社入社
2016年 4月 執行役員
九州住友ベークライト株式会
社 代表取締役
常務執行役員
2018年 4月 台湾住友培科股份有限公司
代表取締役（現任）
2022年 4月 取締役（現任）
2022年 6月 取締役（現任）
2023年 4月 専務執行役員（現任）



取締役 常務執行役員

ひらい としや
平井 俊也

総務本部、人事本部、経営戦略企画室、サス
テナビリティ推進部、IT推進本部、大阪事
務所、名古屋事務所統轄 経理企画本部、調
達本部担当
1986年 4月 住友化学工業株式会社（現住
友化学株式会社）入社
2022年 7月 当社執行役員
2023年 4月 常務執行役員（現任）
2023年 6月 取締役（現任）



社外取締役

まつだ かずお
松田 和雄

1971年 4月 株式会社富士銀行（現株式会
社みずほ銀行）入行
2000年 4月 富士証券株式会社（現みずほ
証券株式会社）専務執行役員
2000年10月 みずほ証券株式会社常務執行
役員
2009年 6月 日本精工株式会社取締役代表
執行役専務
2011年 6月 同社特別顧問
大同メタル工業株式会社監査
役（現任）
2015年 6月 当社監査役
2016年 6月 当社社外取締役（現任）



社外取締役

ながしま えつこ
永島 恵津子

1978年10月 等松・青木監査法人（現有限
責任監査法人トーマツ）入所
1980年 7月 公認会計士附業会計事務所入
所
1982年10月 公認会計士登録
1988年 6月 公認会計士永島会計事務所開
設 代表（現任）
2008年 4月 監査法人ベリタス代表社員
2016年 6月 ブルドックス株式会社
取締役（監査等委員）（現
任）
2019年 6月 当社社外監査役
2021年 6月 当社社外取締役（現任）



社外取締役

わかばやし ひろゆき
若林 宏之

1979年 4月 株式会社デンソー入社
2006年 6月 同社常務役員
2013年 6月 同社専務取締役
2014年 6月 同社取締役・専務役員
2015年 6月 同社専務役員
2016年 6月 同社取締役・専務役員
2017年 4月 同社代表取締役副社長
（2021年6月退任）
2024年 6月 当社社外取締役（現任）
2026年 3月 イーソル株式会社社外取締役
（監査等委員）（現任）



社外取締役

ほし まさゆき
星 正幸

1982年 4月	株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行） 入行
2009年 4月	株式会社みずほコーポレート銀行（現株式会社みずほ銀行） 執行役員
2011年 4月	同行常務執行役員
2013年 4月	株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員
2014年 6月	同社執行役常務
2015年 5月	沖電気工業株式会社常務執行役員
2016年 6月	同社取締役常務執行役員
2017年 4月	同社取締役専務執行役員
2019年 4月	同社代表取締役副社長執行役員
2022年 6月	同社取締役副社長執行役員
2024年 4月	同社取締役 （2024年6月退任）
2026年 6月	当社社外取締役（現任）



常勤監査役

たけざき よしかず
竹崎 義一

1985年 4月	当社入社
2008年 6月	人材開発部長
2015年 4月	執行役員
2021年 4月	常務執行役員
2023年 6月	常勤監査役（現任）



常勤監査役

あおき かつしげ
青木 勝重

1986年 4月	住友化学工業株式会社（現住友化学株式会社） 入社
2012年 3月	住友化学株式会社 内部統制・監査部長
2019年 6月	当社常勤監査役（現任）



社外監査役

やまぎし かずひこ
山岸 和彦

1984年 4月	弁護士登録
1995年 9月	ニューヨーク州弁護士登録
1998年 3月	あさひ法律事務所 パートナー（現任）
2015年 6月	新コスモス電機株式会社 監査役（現任）
2019年 6月	当社社外監査役（現任）



社外監査役

かわて のりこ
川手 典子

1999年 4月	監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ） 入所
2001年 7月	公認会計士登録
2003年 4月	川手公認会計士事務所開設 所長（現任）
2004年11月	税理士登録
2008年 2月	クレアコンサルティング株式会社設立
	代表取締役（現任）
2011年 5月	いちご株式会社取締役 （2026年5月に退任）
2011年11月	米国公認会計士登録
2015年 2月	キャストグループ（現キャストグローバルグループ） パートナー（現任）
2021年 6月	当社社外監査役（現任）
	ニチレキ株式会社監査役（現ニチレキグループ株式会社） （現任）
2024年 6月	ニチレキグループ株式会社社外取締役（監査等委員）

執行役員

常務執行役員

たなか おつし 田中 厚	なかにし ひさお 中西 久雄	さいの たけし 齊野 猛司	かなざわ としひで 金沢 敏秀
-----------------	-------------------	------------------	--------------------

執行役員

いけだま やすひさ 池山 幸久	おき ひろみ 沖 博美	のむら ひろし 野村 浩史	おおくぼ あまこ 大久保 明子	もり たけし 森 健	おおにし おさむ 大西 治	まるち つよし 丸茂 剛	ふじい しやん 藤井 俊	うかわ けん 鷗川 健
はまだ ゆういち 浜田 雄一								

➤ [役員担当業務についてはこちらから](#)

取締役および監査役のスキル・マトリックス

当社の取締役会は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、経営陣の業務執行を監督するという責務を遂行するための知識・経験・能力を備えた社内取締役、および客観的な視点に基づいて会社の方針や業務執行に意見を述べる事が期待できる社外取締役により構成していく方針です。取締役会が必要とする重要な知識・経験・能力などと各取締役との関係は、以下の表のとおりとなります。

2026年6月24日現在

氏名 会社における地位	知識・経験・能力など							
	企業経営	グローバル	営業・マーケティング	製造・生産技術	研究開発	サステナビリティ・ESG	DX・情報システム	財務・会計
藤原 一彦 代表取締役会長	●				●	●		
鍛冶屋 伸一 代表取締役社長 社長執行役員	●	●	●					
小林 孝 取締役 専務執行役員		●	●	●				
倉知 主介 取締役 専務執行役員		●		●	●			
平井 俊也 取締役 常務執行役員						●	●	●
松田 和雄 社外取締役	●	●						●
永島 恵津子 社外取締役	●					●		●
若林 宏之 社外取締役	●			●			●	
星 正幸 社外取締役	●	●						●

※本表は、当社の取締役会が必要とする知識・経験・能力などのすべてを表すものではありません。
また、各取締役の知識・経験・能力などは、主なものに●印を付けています。

当社の取締役会が必要とする重要な知識・経験・能力などの選定理由

企業経営	「お客様との価値創造を通じて、『未来に夢を提供する会社』」の実現には、経営全体を見渡し、価値創造を実現する戦略を策定できる能力が必要であることから、経営全般に関する深い知識と経験を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
グローバル	グローバルに事業を展開する当社においては、各国や地域の文化や市場特性を理解した上で適切な戦略を策定する能力が必要であることから、グローバルな視点と経験を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
営業・マーケティング	顧客ニーズに的確に応え、競争環境における優位性を確保するには、顧客や市場動向を深く理解し、適切な営業戦略を立案する能力が必要であることから、営業およびマーケティングに関する豊富な経験を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
製造・生産技術	製造業として、高品質な製品を効率的かつ安定的に提供し続けることが価値創造の基盤であり、その維持・強化のためには製造プロセスの最適化や技術革新の推進が必要であることから、製造や生産技術に関する知識と経験を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
研究開発	製造業における価値創造の源泉は革新的な技術であり、それらを生み出し続けるためには成長領域を捉えた戦略的な研究開発体制の構築が求められることから、研究開発に関する深い知見を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
サステナビリティ・ESG	持続可能な社会の実現に貢献するためには、気候変動をはじめとする諸課題への対応を通じた環境・社会価値の創造が必要であることから、サステナビリティおよび環境・社会・ガバナンスに関する知見を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
DX・情報システム	迅速な意思決定の基盤となるデータドリブン経営を推進するとともに、デジタル技術を活用して研究開発・モノづくりの効率化や業務変革を実行していくためには、DXや情報システムに関する知識と経験を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。
財務・会計	企業価値を最大化するためには、当社の財務状況を正確に認識するとともに、健全な財務基盤の構築と資本効率の追求が必要であることから、資金の調達・分配を含めた財務戦略および会計に関する深い理解を有するメンバーが取締役に必要であると考えするため。

また、当社の監査役会は、財務・会計・法務に関する知識を含む適切な経験・能力を有する者から成る多様な構成を維持し、公正不偏で効率的な監査活動を実施していく方針であり、監査役会が必要と考える重要な知識・経験・能力などと各監査役との関係は以下の表のとおりとなります。

2026年6月24日現在

氏名 会社における地位	知識・経験・能力など				
	企業経営・組織運営	財務・会計	法務・コンプライアンス	内部統制・リスク管理	グローバル
竹崎 義一 常勤監査役	●		●	●	
青木 勝重 常勤監査役		●		●	●
山岸 和彦 社外監査役			●	●	●
川手 典子 社外監査役		●	●	●	

※本表は、当社の監査役会が必要とする知識・経験・能力などのすべてを表すものではありません。
また、各監査役の知識・経験・能力などは、主なものに●印をつけています。

当社の監査役が必要とする重要な知識・経験・能力などの選定理由

企業経営・組織運営	当社の持続的な企業価値の向上を目指す事業活動とそれを監督する取締役、取締役会の監査を効果的に行うためには、企業経営や組織運営、あるいはそれらを支える業務に関する知見や経験が非常に有用と考えます。
財務・会計	企業価値向上には健全な財務基盤と効率的な事業運営、適切な情報の開示は不可欠であり、それらの取り組みや監査法人の監査活動の相当性を監査するためには、財務・会計に関する高度な知見や経験が非常に有用と考えます。
法務・コンプライアンス	当社はグローバルに多様な事業活動を展開していることから、コンプライアンスのリスクも多種多様であり、そのマネジメントを効果的に監査する上では、法務・コンプライアンスに関する知見や経験が非常に有用と考えます。
内部統制・リスク管理	持続的な企業価値の向上には子会社を含めた適切なガバナンス体制と内部統制システム、リスク管理は不可欠であり、それらに対する効果的な監査活動には、内部統制やリスク管理に関する知見や経験が非常に有用と考えます。
グローバル	当社は多種多様な地域でグローバルに事業活動を展開していることから、その監査活動にあたっては、海外勤務などで培った文化や環境の多様性を理解したグローバルな視点と経験が非常に有用と考えます。

コーポレート・ガバナンス報告書

✕ [コーポレート・ガバナンス報告書](#)（PDF 226KB） [2026年6月26日更新]

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

当社グループのリスクマネジメント体制は下記のとおりです。

●サステナビリティ推進委員会

当社グループのサステナビリティ活動を継続的かつ全社的に行う母体として設置しています。下部委員会であるリスクマネジメント委員会の方針・計画・実績・外部公表する項目および数値について承認し、これらを取締役に報告しています。

●リスクマネジメント委員会

当社グループの経営成績等に重要な影響を与える主要リスクの選定、主要リスクの対応策の妥当性確認、追加検討すべき対策についての指示などを個別リスク主管部、各事業部門に対して行っています。リスクマネジメント委員会の委員は、社長、事業統括役員、個別リスク主管部の長で構成されています。

「リスクマネジメント委員会」の活動の状況については、「サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）＞リスクマネジメント関連」をご覧ください。



●個別リスク主管部

総務本部・人事本部・経理企画本部・生産技術本部・研究開発本部・IT推進本部・調達本部などの個別リスク主管部は、所管するリスクについて、当社グループの各事業部門と連携を取りながら、当社グループ全体の対応策を立案・推進しています。

●各事業部門

当社グループの営業部門、工場、研究開発部門などの各事業部門は、本来業務の一部として、自部門、自社の業務遂行上のリスクを適切に管理するためにさまざまな対策を講じています。

なお、上記のほか、当社グループは「コーポレート・ガバナンス」に記載のとおりコーポレート・ガバナンス体制を整え、リスクマネジメントを含む内部統制システムを整備・運用しています。

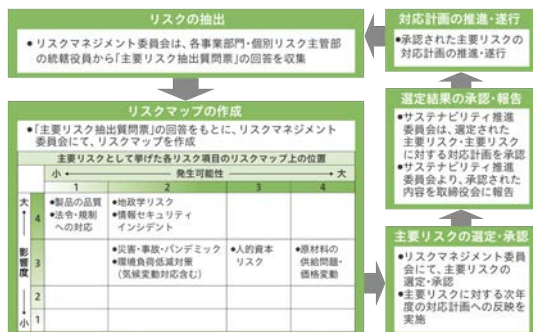
主要リスクの選定・承認フロー

当社グループにおける主要リスクの選定・承認は年1回実施しており、そのプロセスは次のとおりです。

- リスクマネジメント委員会は、各事業部門・個別リスク主管部の統括役員から「主要リスク抽出質問票」（リスクの内容と当該リスクが顕在化した場合の影響、影響度、発生可能性について、個別リスク主管部・各事業部門が抽出したリスクを踏まえ、統括役員が分野ごとに主要リスク候補を選定の上、統括役員としての評価を記入）の回答を収集。
- 「主要リスク抽出質問票」の回答をもとに、リスクマネジメント委員会にてリスクマップの作成、主要リスクの選定・承認、主要リスクに対する次年度の対応計画への反映を実施。
- サステナビリティ推進委員会は、選定された主要リスクおよび主要リスクに対する対応計画を承認し、取締役会に報告。

なお、2026年度に取り組むべき主要リスクの選定（2025年度に選定）より、主要リスク選定のプロセスのうち、以下の点を一部変更しました。

- 影響度×発生可能性の段階を3×3から4×4に変更のうえ、影響度のレベル選択の目安を当社グループの規模に合わせる見直しを実施することによる、リスクごとの差異を明確化
- 「主要リスク抽出質問票」の構成と作成手順の一部変更による、統括役員による評価結果の可視化とリスクのとりまとめ過程の可視化



- 影響度のレベル選択の目安（下記の複数が当てはまる事象については、一番影響度のレベルが高いものを選択してください）

	影響度 小 → 影響度 大			
	1	2	3	4
金銭的影響	～1億円	1～10億円	10～100億円	100億円超
人命への影響	休業4日以上災害	休業1か月以上の災害	後遺症が残る重篤災害（※）	死亡者が1名以上発生
評判への影響 （レピュテーション）	日常の管理で解決する	マスメディア・ウェブ媒体に（悪い意味で）小さく取り上げられる	マスメディア・ウェブ媒体に（悪い意味で）大々的に取り上げられる	一般的な社会問題になる
		一部の取引先や消費者の信用を失う	一部の取引先や消費者の信用を著しく失う	
稼働への影響	1拠点に限り1週間程度の稼働に影響	1拠点に限り1か月程度の稼働に影響	1拠点に限り3-6か月程度の稼働に影響	1拠点に限り1年以上稼働に影響
		複数拠点で1週間程度の稼働に影響	複数拠点で1か月程度の稼働に影響	複数拠点で3-6か月程度の稼働に影響

※1-14等級（社内定義）

発生可能性のレベル選択の目安

発生可能性 小 → 発生可能性 大			
1	2	3	4
発生可能性はきわめて低い	発生可能性は低い	発生可能性が高い	発生可能性が非常に高い
	中長期的（3-5年）に発生	短期的（1年）に発生	頻繁に発生

主要リスクの内容と顕在化した際の影響、主要リスクへの対応策

当社グループは、前述の主要リスク選定のプロセスに基づいて、グループの事業に重要な影響をおよぼす可能性のある主要リスクを以下のとおり抽出するとともに、これらを機会と捉え、対応を進めることで将来の価値創造につなげます。

2026年度に取り組むべき主要リスク（2025年度に選定）は、①災害・事故・パンデミック、②地政学リスク、③情報セキュリティインシデント、④環境負荷低減対策（気候変動対応含む）、⑤法令および規制への対応、⑥製品の品質、⑦原材料の供給問題・価格変動、⑧人的資本リスクの8項目です。

リスク	リスクの内容および顕在化した場合の影響		対応・機会	
災害・事故・パンデミック 発生可能性 2 影響度 3 ● <u>事業継続計画（BCP）</u>	内容	●地震、爆発・火災、風水害、パンデミック	対応	●BCPの策定・対策の妥当性の毎年検証、BCPの見直しおよび訓練の継続実施 ●適正在庫の確保、生産体制の二重化、予備品の増強等による減産対応や持続性確保のための対策の実施 ●「爆発・火災」の原因説明・対策立案・グループへの対策展開、異常予兆管理システムの運用継続
	影響	●近隣住民・従業員の人的被害、施設・設備の損壊、電気・ガス・水道・通信機能の停止による製品供給への支障、サプライチェーン分断による事業活動の継続への支障 ●多額の損害賠償の請求など	機会	●BCP対応の充実化による顧客との取引拡大・取引継続
地政学リスク 発生可能性 2 影響度 4	内容	●各国の経済安全保障政策が強化され、最先端技術の国外流出を阻止するための法規制や、制裁・法規制の対象となった企業との輸出入取引や資金決済が停止	対応	●専門家や政府関係機関等からの情報収集、海外拠点の危機管理マニュアルの整備、実効性の強化 ●影響を軽減、極小化するため、輸出入規制や経済制裁などの情報収集、マルチファブ化やマルチソース化
	影響	●情勢変化に対応できない場合、刑事罰や行政罰や民事訴訟、信用失墜 ●従業員の人命・資産に対する脅威、物流・調達・インフラの寸断による事業継続への支障		

情報セキュリティインシデント 発生可能性 2 影響度 4 ② <u>情報セキュリティ対策</u>	内容	●サイバー攻撃による重要なシステムの誤作動や停止、保有する機密情報の流出 ●生産現場におけるＩｏＴ機器の利用拡大等のスマートファクトリー化による、工場ＯＴ（Operational Technology）機器へのセキュリティリスク増加	対応	●組織横断的機関「SUMIBE-CSIRT」の設置、有事に経営層を含めた対応や外部機関との連携を行う体制の構築 ●脆弱性対応徹底、対策製品導入によるリスク検知、外部機関によるセキュリティ評価、サイバー攻撃の常時監視等の対策 ●国内外の全役員・従業員を対象に情報セキュリティ教育を定期的実施するなど、予防強化と意識向上を推進 ●社内でのインシデント発生訓練に加え、外部団体との合同訓練にも参加 ●セキュリティ人材強化策として「情報処理安全確保支援士」の取得促進、国外拠点へのセキュリティ人材配置・育成 ●「ＯＴセキュリティ対策委員会」を設置し、ＯＴセキュリティに係る対策基準の浸透や社内教育の実施等の活動を推進
	影響	●信用失墜、事業活動の混乱や停滞、取引先等への補償等の費用発生	機会	●情報セキュリティ管理体制の整備・運用の維持改善による顧客との取引拡大・取引継続
環境負荷低減対策 発生可能性 2 影響度 3 ② <u>環境マネジメント</u>	内容	●気候変動問題（温室効果ガス排出規制の強化、カーボンプライシングなど）	対応	●2030年温室効果ガス排出量削減目標（Scope1+2：2021年度比48%削減、Scope3：2021年度比25%削減）に向け、再生可能エネルギー由来の電力への切り替え拡大、サプライチェーンとの協力による削減の取り組み加速、インターナルカーボンプライスの導入による、GHG排出量削減を目的とする設備投資の促進 ●環境負荷低減に必要なイノベーション技術の開発、産学官連携プログラムや産業界プロジェクトへの積極参画 ●SDGs貢献製品の売上収益比率目標達成への取り組み ●TCFDタスクチームによる当社主要事業についてのシナリオ分析
	影響	●対策の遅延による市場からの淘汰	機会	●SDGs貢献製品の需要拡大
法令および規制への対応 発生可能性 1 影響度 4 ② <u>コンプライアンス</u>	内容	●機能性化学品メーカーである当社グループの事業内容に密接にかかわる法令・規制の大きな変化	対応	●コンプライアンス委員会による違反リスクの極小化、しくみづくりの推進、意識の啓蒙活動の推進 ●個別リスク主管部によるしくみづくりや教育の実施、事業部門への指導・支援、内部監査部門によるモニタリング ●各国の最新の化学物質規制への対応をキャッチアップ可能な管理システムの運用・維持管理によるリスクの低減 ●役職員だけでなく、ステークホルダーも通報可能なコンプライアンス通報制度の運用
	影響	●法令・規制の変更に対する新たな対策コストの発生 ●法令・規制に抵触した場合の刑事罰・課徴金・民事訴訟による多額の損失発生、信用失墜	機会	●法令・規制への対応、コンプライアンス体制の整備・運用の維持改善による顧客との取引拡大・取引継続
製品の品質 発生可能性 1 影響度 4 ② <u>製品責任・品質保証</u>	内容	●大規模な製品事故 ●科学技術の進歩や顧客市場や使用方法の変化による上市後に顧客等から求められる品質管理水準の高度化	対応	●国際的な品質管理基準に準拠したマニュアルに従った設計管理から製造・販売までの一貫した品質管理体制の構築 ●有資格者による品質管理状態の毎年度実地検証、FMEA・FTAを用いた潜在的リスクの洗い出しと低減対応の実施 ●国内主要工場におけるAI/IoT技術を駆使した人的変動要素排除とトレーサビリティ強化、海外主要工場への展開 ●国内外全事業所で発生した品質問題を一元管理可能なシステムの構築、品質問題に対する対応・対策の効果性検証
	影響	●損害賠償やリコール等で多額の費用負担、信用失墜による経営成績等への悪影響 ●品質管理水準の高度化による予期せぬ品質問題の発生	機会	●品質管理体制の維持改善による顧客との取引拡大・取引継続

原材料の供給問題・価格変動 発生可能性 4 影響度 3 ② <u>サステナブル調達</u>	内容	●原材料メーカーの事業ポートフォリオ見直しによる事業撤退 ●各地の紛争等の地政学要因、自然災害による供給問題 ●物流の2024年問題、法令改正、環境規制の強化に起因する供給不安 ●円安、原油・非鉄金属などの相場に連動した価格の高騰	対応	●重要原料の調達先の複数化、適正在庫の確保などによるリスク低減の実施 ●重要原料の国内調達先とのBCP対策実施・計画作成、重要原料の欧米・中国調達先との代替品や安全在庫の確保に向けた対応 ●新規原材料採用時にBCP対策確認、禁止物質等を含まないことを基準に設定し、リスク低減を実施 ●主要原材料の価格変動に対するフォーミュラ制（原料価格変動分を製品価格に自動反映）の適用
	影響	●売上減少や収益性の悪化、事業の継続への支障	機会	●BCP対応の充実化による顧客との取引拡大・取引継続
人的資本リスク 発生可能性 3 影響度 3 ② <u>DE&I</u> ② <u>雇用・人材育成</u>	内容	●少子高齢化による労働力人口の減少による、必要な人材の確保・維持ができない ●未来予測が困難な時代に即した柔軟な組織マネジメントができない ●DX推進に必要な人材が確保できない ●キーパーソン・有能な社員の離職転職、人材採用遅滞による重要業務の停止・停滞・遅延	対応	●DE&I推進による、多様な人材の活躍によるイノベーション創出 ●マネジメント教育充実・360°評価を用いた教育拡大による、マネジメント層のリーダーシップ強化、個人・組織のパフォーマンス向上 ●新卒+キャリアのハイブリッド採用推進 ●データサイエンス活用・DX推進関連教育講座増設、データサイエンティスト社内認定制度導入、各種教育を通じたデータ活用人材輩出 ●エンゲージメントサーベイの分析結果をもとに必要な施策をとり、従業員のエンゲージメント向上・パフォーマンス向上
	影響	●事業継続に支障		

なお、上記に掲げる主なリスクは、当社グループに関するすべてのリスクを網羅したものではなく、記載された事項以外の予見しがたいリスクも存在します。有価証券報告書にも個々のリスクとその対応・機会を記載していますので、併せてご参照ください。

② 有価証券報告書

事業継続計画（BCP）

想定される災害・事故のうち、「地震」「爆発・火災・漏洩」「風水害」「パンデミック」を重大事態と位置付けています。こうした事態発生時の事業の継続性を確保するため「事業継続計画（BCP）」を作成し、必要に応じて取引先と共有しています。これまで、製品や原材料の適正在庫の確保、生産体制の二重化、予備品の増強や復旧体制の制度化といった対策を実施してきました。また、調達先各社の協力を得て、サプライチェーンにおける上流のBCP確認と追加対応策の検討、当社グループで引き起こされる可能性のある火災・爆発への未然防止対策として、AI・IoT技術を活用した異常予兆管理システムを国内外の事業所に展開済みです。パンデミック発生時の社内対応については、「全社『新型コロナウイルス』対策マニュアル」に基づき、2020年から2023年にかけての新型コロナウイルスによるパンデミックの際と同様、本社に緊急対策本部と対策事務局を設置し、感染状況に応じた対策を検討し、都度通知文を発信するなど柔軟に運用いたします。関係会社においても、このマニュアルを参考に、所在国の法令・規制や就業規則の違いなどを考慮した対策体制、行動計画等に基づき対応します。

なお、当社グループでは、科学技術の進歩や気候変動の影響により、重大事態と位置付けた災害・事故の発生頻度や影響の大きさ・範囲は、毎年変化するものであると認識しており、現在のBCPの妥当性を最新の情報を踏まえて毎年検証しています。今後もBCPの見直しおよび訓練を実施していきます。

コンプライアンス

方針・基本的な考え方

当社グループは、事業活動を進めるにあたって、法令および企業倫理を順守することが極めて重要であると認識し、コンプライアンス重視の経営を推進しています。

当社グループが誤りなく事業活動を行うための行動規範である「私たちの行動指針」、当社グループ各社の役員および従業員が業務遂行にあたって準拠すべき法令および企業倫理順守の観点での具体的倫理規範・行動基準としての「住友ベークライトグループ倫理規範」を定めています。

「私たちの行動指針」と「住友ベークライトグループ倫理規範」などのコンプライアンスに関する主要な方針の内容は下記リンクをご覧ください。

➤ [私たちの行動指針、住友ベークライトグループ倫理規範](#)

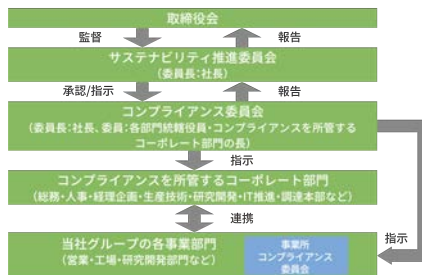
体制（ガバナンス）

当社グループのコンプライアンス違反リスクの極小化、コンプライアンスのためのくみづくりの推進、コンプライアンス意識の啓蒙活動の推進を行うため、当社では「コンプライアンス委員会」を設置しています。コンプライアンス委員会では、経営に重大な影響を与えるようなコンプライアンス違反事例の有無を確認しています。

「コンプライアンス委員会」の活動の状況や、経営に重大な影響を与えるようなコンプライアンス違反事例の有無などの情報については、下記リンクをご覧ください。

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

コンプライアンス体制



リスク管理

当社グループにかかわるコンプライアンスに係るリスクおよび機会の識別、評価、ならびに管理は、下記リンク先のページに記載のリスクマネジメント体制・リスクマネジメントプロセスに沿って実施しております。

➤ [リスクマネジメント](#)

指標と目標

当社グループでは、コンプライアンスを「経営の重要課題」の1つとして選定、コンプライアンス研修受講率と重大なコンプライアンス違反の件数を「経営の重要課題」のKPIとして設定し管理しております。

➤ [経営の重要課題](#)

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

主な取り組み

コンプライアンス教育

毎年10月のコンプライアンス強調月間の活動の一環として、当社グループのすべての役員・従業員（契約社員、臨時社員、嘱託社員、派遣社員、出向者、パートおよびアルバイトを含む）を受講対象とし、「私たちの行動指針」と「住友グループ倫理規範」の内容（腐敗行為の禁止、カルテル禁止、差別・ハラスメント禁止を含む）、内部通報制度の概要などについて、e-ラーニングまたは職場内教育を実施しています。

さらに、当社では、新入社員向けのコンプライアンス教育や、個別分野（個人情報管理、インサイダー取引防止、安全保障輸出管理、腐敗防止、取適法など）のコンプライアンス教育も適宜実施しております。

コンプライアンス教育の実績などの情報については、下記リンクをご覧ください。

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

コンプライアンス重点箇条

当社の各部門の職場では、コンプライアンスをそれぞれの日常業務に落とし込み、順守すべき重点項目を決め、「コンプライアンス重点箇条」として制定しています。制定した項目は各部門で異なりませんが、職場内に掲示し定期的に唱和させるなどして従業員への周知を図っています。国内外の関係会社についても、同様の取り組みを行っています。

漫画を使ったコンプライアンス教育

当社では、毎月発行する社内報に「コンプライアンス・マスターへの道！」と題した記事を発表しています。これは4コマ漫画をベースにコンプライアンスについてわかりやすく解説したもので、これまでの連載記事をまとめた冊子も2回発行しています。冊子は従業員に配布し、コンプライアンス啓発に活用しています。



漫画キャラクター：まもる君

みんなから頼られる中堅社員として大活躍。昨今、企業の不祥事が大きな問題となっている中、コンプライアンス・マスターとして社内でのアドバイスを続けている。

腐敗防止

当社グループでは、「住友ベークライトグループ贈収賄防止ポリシー」および「住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程」において、贈収賄や利益供与の強要を一切容認しない姿勢を示すとともに、役員および従業員の行動基準・順守事項などを定めています。また、関係会社の所在国における贈収賄防止関連法令、所在国や事業分野における贈収賄リスクの度合いを踏まえて、贈収賄防止に関する取り組みを推進しています。

また、「住友ベークライトグループ倫理規範」では、横領、背任、マネーロンダリング、インサイダー取引など、個人や組織の利得のために自己の職務上の権限や地位を濫用する腐敗行為を禁止しています。グループ各社の就業規則などの社内ルールでも、これらの腐敗行為を禁止しています。

「住友ベークライトグループ贈収賄防止ポリシー」および「住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程」、腐敗防止に関する各種データについては下記リンクをご覧ください。

➤ [腐敗防止](#)

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

競争法順守

当社グループでは、「住友ベークライトグループ倫理規範」において、競争法（独占禁止法等）の取引規制の順守を定めるとともに、競合先とのカルテル・談合、販売店などに対する再販売価格の維持の要求（法令で例外的に許容された場合を除く）、優越的な地位を濫用した取引先への不当な要求などを禁止しています。

また、当社では、競争法順守プログラムとして、価格審議委員会による審議、価格決定・改定、同業者面談等による稟議を運用しております。

監査・モニタリング

監査室、生産技術本部などの内部監査を担当する部署では、「内部統制システム構築の基本方針」「内部監査規程」「財務報告に係る内部統制基本規程」「モノづくり監査規程」などに基つき、当社および海外を含む関係会社を対象として、実地での往査、オンライン（リモート）監査、被監査部門での自己監査結果の点検による書面監査を適宜組み合わせる監査・評価を行っています。

監査・評価は、各部門における業務の適法性および各種基準への適合性の観点から行っており、発見され指摘事項として挙げられた不備については、当該部門に対して書面による是正報告を求めます。

内部監査の実績などの情報については、下記リンクをご覧ください。

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

➤ [モノづくり監査](#)

内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス違反の早期発見・未然防止を図るため、コンプライアンス違反またはその恐れを知った場合に、社内窓口（監査室長）または社外窓口（弁護士）に通報できる、内部通報制度（当社グループでは「コンプライアンス通報制度」と称しています）を導入しています。当社グループの役員および従業員だけでなく、当社グループのステークホルダー（退職者、採用応募者、取引先を含む）も通報できます。通報により通報者が不利益を被らないよう、プライバシーは厳重に保護されます。

また、当社グループ共通の「コンプライアンス通報制度」とは別に、所在国の法令上の要求や会社の規模などを考慮した上で、独自の内部通報制度を設置している関係会社もあります。

当社グループ共通の「コンプライアンス通報制度」に関する詳細と内部通報制度への通報実績などについては下記をご覧ください。

➤ [住友ベークライトグループのコンプライアンス通報制度について](#)

➤ [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）>コンプライアンス関連](#)

腐敗防止

贈収賄防止に関する方針・取り組み

当社グループでは、「住友ベークライトグループ贈収賄防止ポリシー」および「住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程」において、贈収賄や利益供与の強要を一切容認しない姿勢を示すとともに、役員および従業員の行動基準・順守事項などを定めています。また、関係会社の所在国における贈収賄防止関連法令、所在国や事業分野における贈収賄リスクの度合いを踏まえて、贈収賄防止に関する取り組みを推進しています。

住友ベークライトグループ贈収賄防止ポリシー

- (1) 住友ベークライトグループ各社の役員、従業員は、贈収賄防止関連法令を遵守しなければならない。
- (2) 住友ベークライトグループ各社の役員、従業員は、公務員等に対して、直接または代理店等の第三者を通じて、贈賄行為および「営業上の不正の利益」を得ることを目的とした金品その他の利益の供与を行ってはならない。
- (3) 住友ベークライトグループ各社の役員、従業員は、取引先に対して、金品その他の利益の供与を自ら要求してはならない。
- (4) 取引先より住友ベークライトグループ各社の役員、従業員に対する贈答や接待をしたい旨の申し出があった場合で、その贈答や接待の内容が商慣習上の一般的儀礼の範囲を超える場合は、住友ベークライトグループ各社の役員、従業員は、当該申し出を辞退しなければならない。
- (5) 住友ベークライトグループ各社は、自社の所在国における贈収賄防止関連法令、自社の所在国や事業分野における贈収賄リスクの度合いに応じて、適切な贈収賄防止コンプライアンス体制の整備運用に継続的に取り組まなければならない。

なお、「住友ベークライトグループ贈収賄防止ポリシー」は、当社のコンプライアンス委員会での承認、当社の取締役会への報告を経て制定しております。

住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程

当社グループ各社の役員・従業員が贈収賄またはその疑いのある行為に直面した場合の行動基準・遵守事項、および当社グループ各社が会社としてとるべき施策・取組事項について、当社グループ共通の枠組を定めるものとして、「住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程」を制定しています。

➤ [住友ベークライトグループ贈収賄防止基本規程](#)

その他の腐敗防止に関する方針・取り組み

「住友ベークライトグループ倫理規範」では、横領、背任、マネーロンダリング、インサイダー取引など、個人や組織の利得のために自己の職務上の権限や地位を濫用する腐敗行為を禁止しています。また、グループ各社の就業規則等の社内ルールでも、適宜これらの腐敗行為を禁止しています。

住友ベークライトグループ倫理規範（抜粋）

Ⅲ-4 マネーロンダリング・テロ資金供与規制遵守、反社会的勢力との関係遮断

- 私たちは、マネーロンダリング（犯罪等で得た不正資金の浄化）およびテロ資金供与を規制する各国・地域の法令を遵守します。私たちは、取引を行う過程でマネーロンダリングやテロ資金供与に当社グループが利用されることがないように十分注意します。
- 私たちは、暴力団等の反社会的勢力からの不当な要求には絶対に応じません。また、反社会的勢力を絶対に利用しません。私たちは、取引を行う過程で反社会的勢力に当社グループが利用されることがないように十分注意します。

Ⅲ-7 インサイダー取引の防止

- 私たちは、自社または他社の株価等に重要な影響を与える可能性のある未公表の情報（インサイダー情報）を知り得た時から、当該インサイダー情報の正式な公表がなされるまでの間、自社または当該他社の株式等の売買（インサイダー取引）を自身または他者（自身の親族や友人等）を介して行いません。また、自社または他社のインサイダー情報は、業務で知ることのある者以外に伝えません。

Ⅳ-1 競業行為や利益相反取引の制限

- 私たちは、業務の遂行において、当社グループの最善の利益のために行動や意思決定をするよう努めます。私たちは、業務の遂行において、当社グループの利益よりも自身、自身の親族や友人の利益を優先させる競合行為や利益相反取引を行いません。
- 私たちは、所定の事前承認手続を経ずに、競業行為や利益相反取引（以下に典型例を示しますがこれに限りません）を行いません。

競業行為の例：

- ・当社グループの競合他社または取引先の役員、従業員、コンサルタントとなること

利益相反取引の例：

- ・自身、自身の親族や友人が、直接または間接に所有・経営している取引先に当社グループの仕事を与えること

- 私たちは、取引先との取引条件を優遇したり、不当に価格を上げたりしてキックバックを受け取りません。

Ⅳ-2 会社資産の流用禁止

- 私たちは、有形・無形を問わず、会社の資産（現預金・有価証券・金貨・製品や原材料・自動車・事務機器・情報機器・備品等）を私的に利用したり、不正に利用したりしません。

➤ [住友ベークライトグループ倫理規範](#)

腐敗行為に対する内部通報制度

当社グループの内部通報制度であるコンプライアンス通報制度の通報対象行為には、贈収賄、横領、背任、マネーロンダリング、インサイダー取引などの腐敗行為も含まれます。コンプライアンス通報制度については、以下のページをご覧ください。

➤ [当社グループの内部通報制度について](#)

腐敗行為に関する処分・罰金等について

当社グループの役員・従業員に対する贈収賄・腐敗行為に関連した有罪判決の件数、罰金・課徴金・和解金などの額、解雇・懲戒処分が確認された件数などについては、以下のページをご覧ください。

➤ [データ集> サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）](#)

当社グループのコンプライアンス通報制度について

住友ベークライトグループ「コンプライアンス通報制度」について

はじめに

住友ベークライトグループでは、コンプライアンス違反の早期発見・未然防止を図るため、コンプライアンス違反またはそのおそれを知った場合に、社内窓口または社外窓口に通報できる、いわゆる内部通報制度（住友ベークライトグループでは「コンプライアンス通報制度」という）を導入しています。

コンプライアンス通報制度の概要

通報対象行為の範囲は？

コンプライアンス（法令や社内ルールや「住友ベークライトグループ倫理規範」の遵守）に違反する行為またはそのおそれがある行為

通報制度を利用できるのは誰ですか？

- 住友ベークライトグループの役員および従業員（契約社員、臨時社員、嘱託社員、派遣社員、出向者、パートおよびアルバイトを含む）
- 住友ベークライトグループの利害関係者（退職者、採用応募者、取引先を含む）

誰が通報窓口ですか？

下記のうちどちらの通報窓口も選ぶことができます。

● 社内通報窓口

住友ベークライト株式会社 監査室長

電子メール : compliance@ml.sumibe.co.jp
(監査室長のみに自動転送されます。)

郵送先 : 〒140-0002 東京都品川区東品川12-5-8 天王洲パークサイドビル

電話 : 070-4088-7054

● 社外通報窓口

中島経営法律事務所

住友ベークライトグループコンプライアンス通報制度 担当弁護士

電子メール : sumibe-compliance@galaxy.ocn.ne.jp

郵送先 : 〒100-6024 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビルディング24階

電話 : 0120-06-1181

通報するにはどうすればよいですか？

- 通報は、別紙「コンプライアンス通報票」（下記からダウンロードしてください）に所定事項を記入の上、窓口へ電子メールもしくは郵送により送付することによって行ってください。
- 窓口への電話や面談により口頭で行うこともできますが、その場合は本制度に基づく通報である旨を明らかにして行ってください。
- 通報者は自らの氏名を伏せて（匿名）通報することも可能ですが、調査・是正措置に限界があるため、自らの氏名を明らかにした上での（顕名）通報を推奨しています。

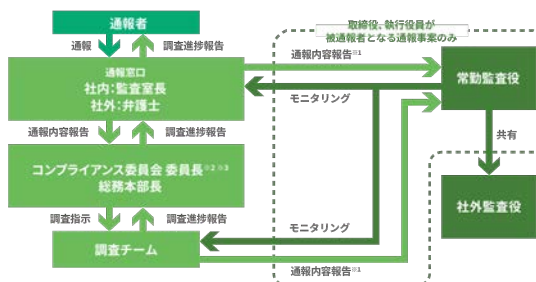
② コンプライアンス通報票

通報受付、報告、調査等

- 通報の内容は、通報窓口から住友ベークライト株式会社のコンプライアンス委員会委員長※と総務本部長へ報告されます。コンプライアンス委員会委員長※が関連する部署のメンバーからなる調査チームに指示し事態を調査するとともにその対応策の検討を行います。
- 通報窓口、コンプライアンス委員会委員長※、総務本部長、調査チームの構成員に、調査の対象となる事実関係に利害関係を有する者がいる場合は、報告、調査等のメンバーから除外されます。
- 住友ベークライト株式会社の取締役、執行役員が調査の対象となる事実関係に利害関係を有する場合に限り、取締役、執行役員からの独立性を確保するため、通報内容、調査等の内容は住友ベークライト株式会社の常勤監査役のモニタリングを受けます。なお、その際、匿名化などにより通報者の特定につながり得る情報について取り除いた上で常勤監査役に通報内容、調査等の内容は共有されます。
- 匿名による通報などで通報者に連絡が取れない場合などを除き、通報者には通報を受け付けた旨の通知、調査結果と対応策の報告がなされます。

※ 委員長（社長）が被通報者となる場合は副委員長が代行

コンプライアンス通報制度における対応フロー



※ 1 通報者を特定できる情報は除外して報告

※ 2 社長

※ 3 委員長が被通報者となる場合には、副委員長が代行

※ 通報窓口、コンプライアンス委員会委員長、総務本部長、調査チームの構成員に、調査対象となる事実関係に利害関係を有する者がいる場合には、報告・情報共有の対象から除外

※ 通報者に了承を得た上で調査進捗報告を調査チームから通報者に直接行う場合あり

秘密の保護

- 通報窓口、コンプライアンス委員会委員長、総務本部長、調査チームの構成員は、通報者の特定につながる情報を、通報に係る調査および是正措置等の検討・実施のために必要と認められる必要最小限度の範囲の者を除き共有・開示しません。また、目的外利用もいたしません。

通報者探索および不利益取り扱いの禁止

- 通報者が誰であるかを探索することは禁止されています。
- 通報をしたことや、調査に協力したことを理由として、通報者および調査協力者に対する不利益な取り扱い（解雇、懲戒処分、降格、減給、不利益な配転・出向・転籍、退職勧奨、労働契約の更新拒否、事実上の嫌がらせなど）をすることは禁止されています。
- これらに違反した当社グループの役職員は、就業規則そのほかの懲戒処分について定めた社内規程に従って懲戒処分等を課されます。

不正の目的による通報の禁止

- 不正の目的の通報（虚偽の通報や他人を誹謗中傷する目的の通報など）は禁止されています。一方、当社グループは、上記を悪用し不正の目的ではない通報を妨げるような運用を行いません。
- これらに違反した当社グループの役職員は、就業規則そのほかの懲戒処分について定めた社内規程に従って懲戒処分等を課されます。

通報窓口への「相談」

- 通報に先立ちまたは通報に関連して必要な助言を受けるため、通報窓口へ「相談」することもできます。「相談」の場合は、通報ではなく「相談」であることを明らかにしてください。
- 「相談」の場合は、調査・是正措置等を含む処理・対応は行いませんのでご了承ください。
- 「相談」の場合も、相談者の特定につながる情報は保護され、また、「相談」したことによる不利益な扱いは禁じられています。

通報件数等について

当社グループ共通の「コンプライアンス通報制度」および当社の関係会社独自の内部通報制度への通報件数等については下記をご覧ください。

- [データ集>サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）](#)

情報セキュリティ

体制（ガバナンス）

当社では、情報セキュリティインシデント発生に備えた組織横断的機関である「SUMIBE-CSIRT」を設置し、定例会議などを通してトピックスの共有、情報セキュリティ事故発生を未然に防ぐための対策策定、事故発生時の対応手順の整備を行う一方で、有事の際には経営層を含めた対応や外部セキュリティ関係機関との連携を行う体制としています。

近年のIoTの拡大とサイバー攻撃の高度化により顕在化している工場OT（Operational Technology）機器へのセキュリティリスクの低減、事業継続性確保が当社グループでの喫緊の課題となっています。当社では、OTセキュリティ体制強化のため、2026年4月に「OTセキュリティ対策委員会」（「SUMIBE-FSIRT」）を設置し、活動を開始しました。

●情報セキュリティ管理体制



リスク管理

当社グループにかかわる情報セキュリティに係るリスクおよび機会の識別、評価、ならびに管理は、下記リンク先のページに記載のリスクマネジメント体制・リスクマネジメントプロセスに沿って実施しております。

● [リスクマネジメント](#)

指標と目標

当社グループでは、サイバーセキュリティを「経営の重要課題」の1つとして選定、重大なセキュリティインシデントの件数、情報セキュリティ教育受講率、情報セキュリティインシデント訓練の開催回数を「経営の重要課題」のKPIとして設定し管理しております。

● [経営の重要課題](#)

● [サステナビリティ関連詳細データ（ガバナンス）](#) > [リスクマネジメント関連](#)

主な取り組み

当社グループでは、情報セキュリティインシデントの予防およびインシデント発生時の対応・対策強化の主な取り組みとして、下記を実施しております。

● 予防対策の強化（攻撃を受けるリスクの軽減）

- 攻撃の標的となる脆弱性への対応
- 外部セキュリティ企業による脆弱性検査や外部機関によるセキュリティ評価とこれらを踏まえたリスク対策
- セキュリティ対策製品の導入によるリスク検知
- サポート停止製品に対する計画的移行
- 役員・従業員を対象とした情報セキュリティ教育（定常的な教育に加え、標的型攻撃メール訓練の結果を踏まえた周知徹底教育、OTセキュリティ教育、など）
- 社内セキュリティ人材の強化（日本における国家資格である「情報処理安全確保支援士」の取得推進、日本国外の拠点におけるセキュリティ人材の配置、セキュリティ人材に対するセキュリティスキル向上教育など）
- OT機器のセキュリティ対策強化
- サプライチェーンのリスク評価

● インシデント対応・対策の強化

- (インシデント発生時の被害最小化と早期復旧)
- 外部セキュリティ企業と連携した24時間 × 365日体制での攻撃検知と修復
- 不審メールや被疑リスクに対する迅速な調査、必要に応じた注意喚起
- 社内でのインシデント発生訓練に加え、外部団体との合同訓練に参加

また、当社では、日本シーサート協議会やサイバー情報共有イニシアティブ(J-CSIP)等、サイバー攻撃に関する情報共有や対応強化を行う外部団体に参加し、積極的な情報入手を図っています。



社内でのインシデント発生訓練