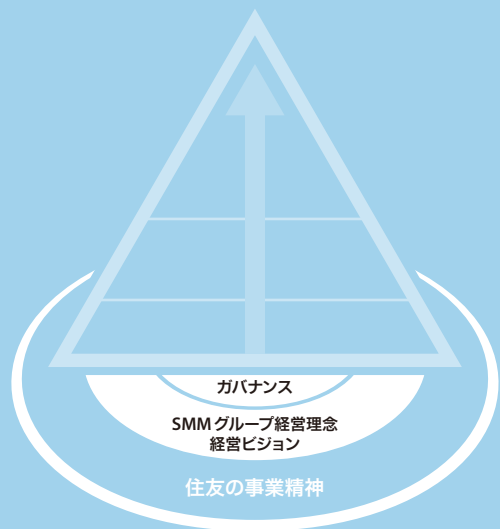




価値創造を支える基盤

- 104 コーポレートガバナンス
- 118 社外取締役メッセージ
- 120 税務ガバナンス
- 122 コンプライアンス
- 124 リスクマネジメント
- 127 品質保証
- 130 安全衛生
- 132 環境マネジメント
- 134 情報セキュリティ
- 136 役員一覧



当社は、「住友の事業精神」を基本とした「SMMグループ経営理念」を定めており、コーポレートガバナンスの充実に努めることにより、経営理念の達成と社会への貢献、株主をはじめとするステークホルダーへの責任を果たしています。

この章で伝えたいこと

当社は任意のガバナンス委員会を設置しており、2023年度は新社長、新経営体制の検討を中心に議論しています。

社外取締役メッセージでは、ガバナンス委員会の委員である石井、木下両氏に登場いただいております。新社長の選任について留意した点をお話いただいております。

監査役監査および監査役会の実効性についての分析・評価を踏まえ、監査役間で情報共有できる場の設定を検討しています。

当社はコンプライアンス、リスク、品質、安全、環境のそれぞれに関し、マネジメントシステムを構築、運用しています。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方・体制

当社は、コーポレートガバナンスを、当社グループの企業価値の最大化と健全性の確保を両立させるために企業活動を規律する仕組みであり、経営上最も重要な課題の一つと位置付けています。

当社は、「住友の事業精神」を基本とした「SMMグループ経営理念」を定めており、コーポレートガバナンスの充実に努めることにより、「SMMグループ経営理念」の達成に向けて効率的かつ健全な企業活動を行い、社会への貢献と株主をはじめとするステークホルダーへの責任を果たしていきます。

コーポレートガバナンスに関する基本方針の策定

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え

方や、ステークホルダーとの関係、ガバナンスの体制などコーポレートガバナンスの枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定しています。詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

■ コーポレートガバナンス体制の概要(2024年6月26日現在)

機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数/任期	8名/1年
取締役のうち、独立社外取締役の人数	3名
取締役会の議長	野崎 明
取締役候補者選定における社外取締役の関与	有
報酬決定における社外取締役の関与	有
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人

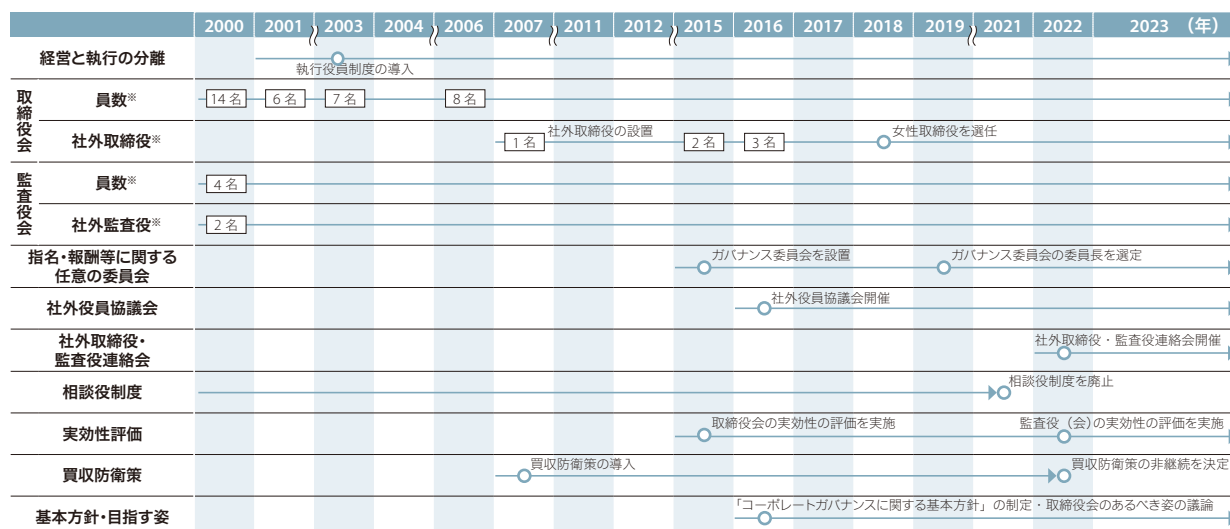
コーポレートガバナンスに関する基本方針
https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/

ガバナンス強化への取り組み

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき、今後もより良いコーポレートガバナンスを実現するため、法令改正や社会情勢などを踏まえ、常に現在の状況を見直し、改善・深化を図っていきます。例えば2007年

の社外取締役の設置をはじめとして、任意の委員会であるガバナンス委員会の設置や取締役会および監査役会のそれぞれの実効性評価の実施など様々な改善を図ってきました。

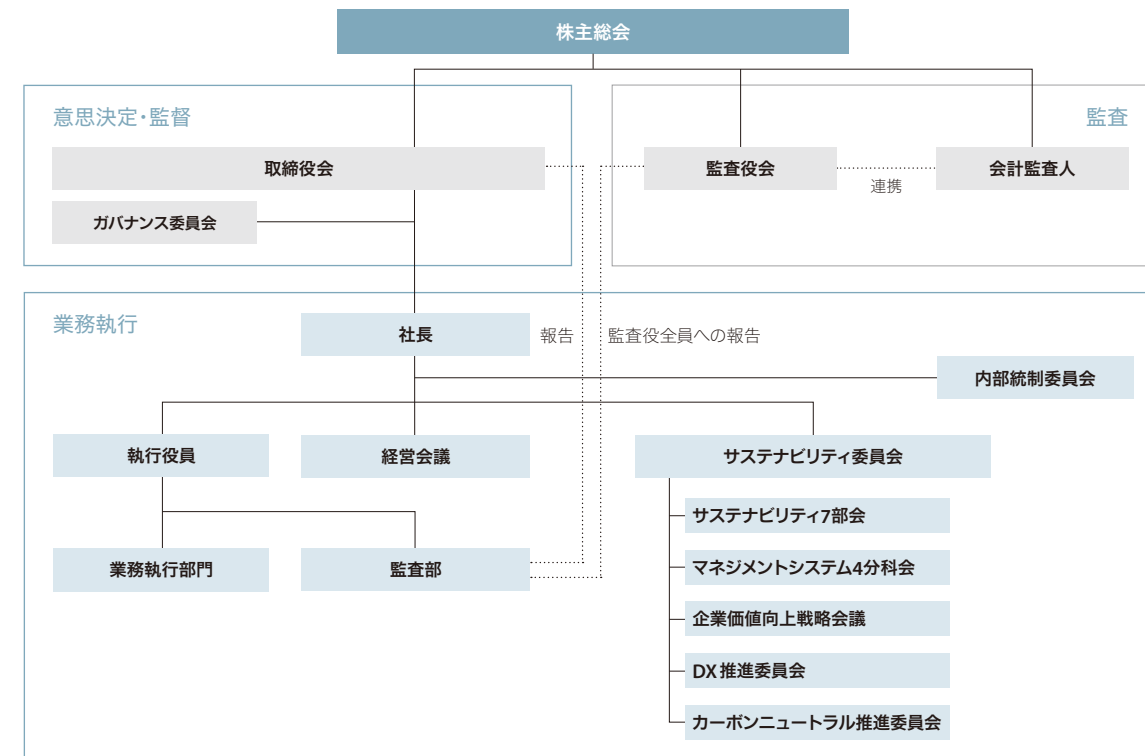
■ 当社のガバナンスの変遷



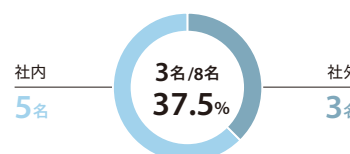
コーポレートガバナンス体制

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」のとおり、当社のガバナンスは、経営における執行と監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度

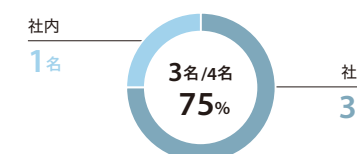
を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、社長および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営されています。



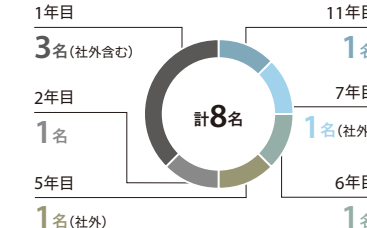
■ 取締役会の社外取締役比率



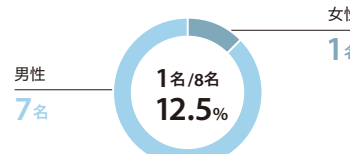
■ ガバナンス委員会の社外取締役比率



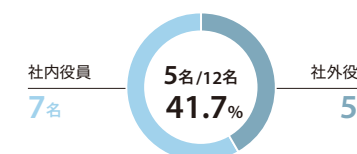
■ 取締役の在任年数の構成比



■ 女性取締役比率



■ 社外役員(社外取締役・社外監査役)比率



(2024年6月26日現在)

コーポレートガバナンス

取締役会のあるべき姿

当社は、資源・製錬・材料の3事業をコアビジネスと位置付け、長期ビジョン「『世界の非鉄リーダー』を目指す」を掲げています。これらの事業はいずれも非鉄金属に関わる事業であり相互に有機的な関連を持ち、多様な経営課題に対して取締役会が自ら意思決定を行える事業内容と規模であると考えています。また、現在強化を図っている3事業間の連携という面でも、各事業に強い独立性を与えて独自の意思決定を認めるよりも、取締役会自らが総合的に意思決定を行うことが会社の成長をより促すことにつながると考えています。そのため、執行全体を事後的に監督するモニタリング・モデルではなく、マネジメント・モデルを原則として採ることが当社のガバナンスとして適していると考えています。

また、当社グループの事業の特性上、経営基盤(特にコンプライアンス、安全、環境)の強化が重要であり、監査役

が取締役や執行役員などに対して忌憚なく課題を指摘できる体制を整えておく必要があると考えます。この点から、独任制※という権限を保障された監査役が、4年間にわたり安定して監査機能を発揮することが期待できる監査役会設置会社の機関設計を採用しています。なお、監査役には取締役会の決定事項に関する招集権および取締役会の議決権がなく、その結果として取締役の解任提案を取締役会に対してすることができないことが監査役会設置会社の課題であると認識しています。この課題に対しては、複数(3分の1以上)の社外取締役を設置し、ガバナンス委員会委員に就任いただき、ガバナンス委員会において取締役および執行役員等の選解任を取り扱うことにより課題を乗り越えるべく取り組んでいます。

※ 独任制：監査役が単独で権限(調査権・差止請求権等)を行使できる制度

意思決定・監督体制

取締役・取締役会



※ 2024年6月26日現在

取締役会は、当社事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有し、株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督することのできる社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成としています。

さらに、より透明性の高い経営を目指し、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役とする方針としており、取締役8名のうち、経営者としての経験を持つ者を含む3名を独立した社外取締役として選任しています。

当社の取締役のうち、執行役員を兼ねる取締役は4名となっております。利益相反については日本法に基づいて対応しています。支配株主は存在していません。

取締役会における主な議題

- 各事業の既存・新規プロジェクト関連(決議)
- 借入等の資金調達(決議)
- 水に関する方針を含む重要規程等の制定・改定等(決議)
- 政策保有株式の保有状況(報告)
- 機関投資家との対話内容(報告)
- 監査役監査や内部監査の計画・結果(報告)
- 人事制度関連等(報告)
- サステナビリティ課題(討議)
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(討議)

取締役会では、サステナビリティ委員会審議内容について年2回報告が行われるとともに、年1回サステナビリティについて意見交換が行われています。2023年度には、進捗状況の詳細と外部環境変化をふまえた今後取り組むべき課題について意見交換を行いました。また、内部通報制度の利用状況や対応状況についても定期的に報告されています。なお、苦情処理(救済)メカニズムとして、サ

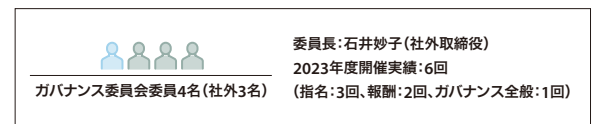
プライヤー等外部から苦情を受け付ける窓口「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)」に寄せられた苦情についても報告対象としています。

重大な懸念事項が発生した場合は取締役会に報告することとしていますが、2023年度に報告された重大な懸念のある事項はありませんでした。

取締役会が行うステークホルダー・エンゲージメントでは、顧客・取引先は事業部門、従業員は人事部、株主・投資家は広報IR部に権限を委譲して実施しています。

なお、投資家との対話状況については、広報IR部より年1回報告されています。

ガバナンス委員会



※ 2024年6月26日現在

執行役員でない取締役会長1名および独立社外取締役3名で構成され、取締役、執行役員等の指名や報酬の決

監査体制

監査役・監査役会



※ 2024年6月26日現在

監査役は4名(常勤の監査役2名および社外監査役2名)で構成されています。当社出身の常勤の監査役は社内の情報を的確かつタイムリーに収集し、これに基づき的確な監査を実施する一方で、社外監査役は様々な専門知識や多角的な視点を活かした監査を実施しています。

各監査役は、経営の健全性の確保および当社の企業価値の向上を図るため、監査役会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、取締役会その他重要な会議等に出席し、取締役、執行役員および使用人等からその職務の執行状況について報告を受けるほか、国内外の各拠点への往査

定などのコーポレートガバナンス上の重要事項について、社長に対して客観的な立場から助言を行うことを目的として設置しています。

社外取締役の役割・機能

社外取締役には、アドバイザー機能とモニタリング機能の2つを期待しています。

アドバイザー機能に関しては、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図るため、自らの経験等を背景に当社の従来の考え方や枠組みにとらわれることなく助言および判断いただき、取締役会の意思決定の質が高まることを期待しています。

モニタリング機能に関しては、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただきたいと考えています。

活動を通じて、業務執行状況や固有の課題、内部統制システムの整備・運用状況を確認しています。また、常勤の監査役が重要な決裁書類等の閲覧や関係部門からの報告等を通じて収集した情報は社外監査役と共有し、監査役間で協議しています。

監査役会における主な議題

- 監査役監査計画(月次、年度)
- 監査役監査実績(月次、年度)
- 取締役会各議題内容確認
- 事業環境情報
- 監査役会監査報告書
- 監査役会実効性分析評価結果

コーポレートガバナンス

社外監査役の役割・機能

社外監査役には、経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自らの財務・会計・法務をはじめとする専門分野の知見、経験等に基づき、実効的な監査を行っていただくことを期待しています。

また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しています。

内部監査部門、会計監査人と監査役との連携

内部監査部門である監査部は、当社グループ全体を対象として業務執行の監査を定期的に行っています。

監査部は、監査役および監査役会に対しては監査計画の説明をはじめ、適宜情報を提供しています。一方、監査役も、監査役会で決定した監査計画を監査部に提供し、監査部の監査に立ち会うことがあるほか、執行役員や部門長に対する内部監査結果の報告会に同席しており、

2023年度は20回出席しました。会計監査人は現在、有限責任あずさ監査法人が務めており、独立監査人として会計監査および内部統制監査を実施しています。会計監査人と監査役の間でも、監査役が監査計画を会計監査人に提供し、会計監査人から監査計画の説明、四半期レビュー報告および監査結果の報告を受けるなど連携を図っています。

社外取締役との連携

社外取締役・監査役連絡会の開催

経営から独立した立場である社外取締役と監査役間で定期的に意見交換を図り問題意識を共有するため、2022年度より実施しています。2023年度は8月と3月に開催し、監査役から監査役往査結果の概要等について情報提供し、広く意見交換を実施しました。

その他

監査役往査や部門長ヒアリング等の実施計画は社外取締役にも共有しており、2023年度は、社外取締役も一部の監査役往査、部門長ヒアリング等に同行、同席しています。

取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の手續、監査役候補者の指名の手續

取締役候補者の指名にあたっては、社長が、当社が持続可能な発展をするうえで現在および今後の経営が向き合うべき課題（経済、環境および人々（人権を含む）に与えるプラスまたはマイナスのインパクトなどを含む）を解決するための最善の布陣について、候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、執行役員でない取締役会長および株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督する独立社外取締役で構成するガバナンス委員会において助言を得たうえで、適任者を取締役に提案します。取締役会は、提案を受け審議し、候補者を決定します。

執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、候補者の知識、経験、能力、見

識等を総合的に勘案し、取締役候補者と同様の手續を経て決定します。

なお、ガバナンス委員会において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けます。また、執行役員に不正・不当または背信的な行為があった場合など、著しく適格性に欠ける場合には、ガバナンス委員会において助言を得たうえで、取締役会の決議により解任できることとしています。

監査役候補者の指名にあたっては、社長が候補者の資質、財務・会計・法務に関する知識を含む知識、経験、能力、見識等について総合的に勘案し、監査役会の事前の承認を得たうえで、適任者を取締役に提案し取締役会において決定します。

最高経営責任者等の後継者計画の取締役会の関与

最高経営責任者（取締役社長）の後継者計画いわゆるサクセッションプランは、経営理念や経営計画を踏まえて適切に策定し、実施されています。社長の後継者候補に関しては、執行役員でない取締役会長1名、独立社外取締役3名で構成するガバナンス委員会において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けています。

具体的な社長の後継者の選定にあたっては、社長の推薦する候補者をガバナンス委員会に諮り、候補者が取締

役社長に相応しい資質、知識、経験、能力、見識等を有するか助言を得たうえで、社長が最終案を取締役に提案し、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

また、将来的な社長候補者のプールとなる執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、経営が向き合う課題解決のための最善の布陣について、ガバナンス委員会に諮り、その助言を参考に最終案を作成し取締役会に提案しています。これを受け、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

コーポレートガバナンス

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

取締役会は、当事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有する社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成とします。「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載している「取締役会のあるべき姿」を踏まえ、取締役および監査役のスキル・マトリックスを下記の通り作成しています。各スキル項目は、長期ビジョンや「2030年のありたい姿」の実現のために必要なものを中心に取締役会での議論を経て選定しています。当社取締役会に

求められる知識、経験、能力、見識等は、経営戦略や外部環境の変化に応じて変わり得るため、今後も必要な知識、経験、能力、見識等について取締役会で議論し、必要に応じてスキル・マトリックスを更新します。取締役会の規模については、取締役会の機動性を確保し活発な議論を行ううえで適切な人数とします。また、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任し、より透明性の高い経営を目指します。

■ 取締役会のスキル・マトリックス

取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える知識、経験、能力等										
区分	氏名	在任年数 (2024年 6月26日現在)	経営全般・ サステナ ビリティ (持続可能性)	グローバル (国際性)	事業活動等・ マーケ ティング	研究開発・ 生産・ エンジニア リング	品質・安全・ 環境	財務・会計	人材	法務・ コンプライ アンス
取締役	野崎 明	10年	●	●	●			●		
	松本 伸弘	5年	●	●	●	●	●			
	竹林 優	1年	●	●	●	●	●			
	吉田 浩	—	●	●	●			●	●	●
	岡本 秀征	—	●	●	●	●	●			
	石井 妙子 <small>社外</small>	6年							●	●
	木下 学 <small>社外</small>	4年	●		●				●	
竹内 光二 <small>社外</small>	—			●	●					
監査役	今井 浩二	3年								●
	野沢 剛志	2年	●				●	●		
	若松 昭司 <small>社外</small>	3年					●	●		
	家田 嗣也 <small>社外</small>	—		●	●		●	●		

※ 取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える項目に●をつけています。

各スキル項目の充足の目安を定めており、その詳細については「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の最終ページに公表しています。


[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/240711_CGR.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/240711_CGR.pdf

■ 社外取締役・社外監査役

企業統治において果たす機能および役割	
社外取締役 石井 妙子 出席状況(2023年度) 取締役会 15回/16回(93%)	弁護士として特に労働分野をはじめとする豊富な専門知識と経験を有しております。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図るため、自身の経験等を背景に特にコンプライアンスや人事・労務関連分野に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただいております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮しており、ガバナンス委員会の委員長として、取締役及び執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただいております。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実していただいております。
社外取締役 木下 学 出席状況(2023年度) 取締役会 16回/16回(100%)	日本電気株式会社にて執行役員副社長等の職責を担い、会社経営及びデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有しております。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図るため、自身の経験等を背景に特に事業環境の変化が著しい材料事業やデジタル分野に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただいております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮しており、ガバナンス委員会の委員として、取締役及び執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただいております。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実していただいております。
社外取締役 竹内 光二 出席状況(2023年度) 取締役会 —	味の素グループの半導体パッケージ基板用材料の研究開発に長年にわたって携わったほか、電子材料事業での実務経験を有し、また、その主要子会社では取締役副社長等の職責を担うなど、会社経営および機能性材料に関する豊富な知識と経験を有しております。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図るため、ご自身の経験等を背景に、とりわけ研究開発や材料事業に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただくことを期待しております。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督していただけます。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実させていただくことが期待できるため、社外取締役に選任いたしました。
社外監査役 若松 昭司 出席状況(2023年度) 取締役会 16回/16回(100%) 監査役会 15回/15回(100%)	監査法人における長年にわたる監査の経験及び会計に関する豊富な知識を有しております。当社グループの経営の健全性の確保及び中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自身の知見、経験等に基づき、特に会計分野で実効的な監査を行っていただいております。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただいております。
社外監査役 家田 嗣也 出席状況(2023年度) 取締役会 — 監査役会 —	金融機関における長年にわたる豊富な経験と会社経営に関する知見を有しております。当社グループの経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、金融分野を中心とするご自身の知見、経験等に基づき、実効的な監査を行っていただくことを期待しています。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しており、社外監査役として選任しております。

社外取締役・社外監査役の兼職状況(2024年3月31日現在)は、第99期定時株主総会報告書(電子提供措置事項記載書面)に掲載しています。


[第99期定時株主総会報告書](https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf)
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf

独立性の基準

当社は、社外取締役および社外監査役全員を株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として届け出ています。なお、当社が定める独立性基準については、当社ウェブサイトにて公表しています。


[独立性の基準](https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/)
https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/

社外役員協議会

2016年8月より、社外役員(社外取締役および社外監査役)の情報交換・認識共有の機会を確保するため、社外役員のみが出席する懇談の場として社外役員協議会を開催しております。2023年度は8月と3月に開催し、コーポレートガバナンスの潮流や取締役会の実効性向上等に関して広く意見交換を実施しました。

コーポレートガバナンス

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

取締役および監査役の研修は、個々人の自己研鑽を基本としますが、自己研鑽に資するよう、トレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

具体的には、新任の取締役、監査役および執行役員に対しては、就任時に役員の法的責任、コンプライアンスおよび法律知識に関する研修を実施します。また、取締役、監査役および執行役員その他を対象として、種々の社内

研修を開催し、弁護士その他の社外有識者による講演等を通じて時宜に応じた情報の収集がなされるように努めます。そのほか、社外セミナーの紹介等、トレーニング機会に関する情報を提供します。

上記を含め、取締役・監査役および執行役員のトレーニングに要する費用は、当社が全額を負担します。

取締役の報酬の基本方針と手続

基本方針

当社の取締役の報酬は、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ならびに経営基盤の強化、維持に資するインセンティブとして十分機能するよう、当社の事業構造を踏まえ、中長期の目標達成のためにモチベーションが上がるよう設計した、業績と連動した報酬制度とします。個々の取締役の報酬の決定に際しては、公平性を期すために、あらかじめ決められた計算式に則って報酬額を導き出すこととしており、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役(代表権のない取締役会長および社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬および賞与とします。基本報酬は、固定報酬(業績連動報酬等および非金銭報酬等のいずれでもないもの)および業績連動報酬等により構成し、賞与は業績連動報酬等とします。代表権のない取締役会長および社外取締役の報酬は、基本報酬のみとし、賞与は支給しません。

基本報酬は、個人ごとの年額を算出し月割りで毎月支給し、賞与は、定時株主総会で承認を得た後に年1回支給します。

「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」の内容の概要の詳細については、第99期定時株主総会報告書に掲載しています。

 **第99期定時株主総会報告書**
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf

なお、今年度の業績連動報酬の対象となる取締役の固定報酬と業績連動報酬の比率は、およそ2:1となります。

業績連動報酬等に関する事項

業績指標は、「連結業績(親会社の所有者に帰属する当期利益及び税引前当期利益)」、「部門業績(ROCE(使用資本利益率)、フリーキャッシュ・フロー及びセグメント利益)」、「中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度」および「安全成績(労働災害の件数)」等を採用しています。

指標の選定理由

連結業績
 (親会社の所有者に帰属する当期利益及び税引前当期利益)
 企業経営の評価指標としており長期ビジョンにおいて会社が到達すべき利益目標としているためです。

部門業績
 効率性、キャッシュ・フローおよび利益の絶対額という3つの基準でバランスよく評価するためです。

中長期的な経営戦略^{※1}に沿って設定される個人目標の到達度
 持続的な企業価値向上の実現のためには、中長期的な視点で着実に計画を遂行していく必要があるためです。

安全成績
 従業員の安全確保を経営の基本としているためです。

※1 21中計で掲げた成長戦略、競争力強化策、サステナビリティ向上策など

業績連動報酬等の金額の決定方法

業績連動報酬等の額は、職位別業績連動報酬等の額に個人別業績反映額を加えて算定します。

各算定方法の詳細は、第99期定時株主総会報告書(電子提供措置事項記載書面)「業績連動報酬等に関する事項」に掲載しています。なお、契約金または採用時インセンティブ、契約終了手当、業績連動型報酬返還(クローバック)制度、退職慰労金はありません。

■ 年間報酬総額の比率(2023年度)

組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額の比率 ^{※2}	975%
組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額増加率の比率 ^{※3}	-

※2 組織の高額報酬受給者の年間報酬総額は、社内取締役の年間報酬総額(使用人給与を含む)÷員数で算出
 年間報酬総額の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額÷全従業員の年間報酬総額の中央値×100で算出
 ※3 増加率の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額増加率÷全従業員の年間報酬総額増加率の中央値×100で算出

 **第99期定時株主総会報告書**
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf

経営陣の報酬のインセンティブ付け

当社の業績は、その時々金属市況や為替相場の影響を大きく受けるため、経営戦略やプロジェクトの達成状況と必ずしも連動しません。また、資源開発や製錬プラント建設に関するプロジェクトは着手から完了まで非常に長い時間を要し、その成果を享受できる時には経営陣の構成が変わっていることも珍しくありません。

このような事業の特性を踏まえ、当社では、報酬が個々

の取締役や経営陣に対する健全なインセンティブとして機能することを考慮して、連結業績や中長期的な経営戦略に沿った個人目標の到達度等を評価項目とする業績連動報酬および賞与から成る現在の報酬制度を定めています。現時点では、自社株報酬は経営陣の健全なインセンティブとして有効に機能すると考えていないため導入していません。

監査役の報酬の手続等の額の具体的な決定手続

監査役の基本報酬の額は、株主総会で承認を受けた報酬総額の範囲内において、監査役会における監査役の協

議により、個別の監査役の報酬額を決定します。

役員報酬等の総額

■ 2023年度取締役および監査役の報酬

役員区分	報酬等の総額	基本報酬等			役員員数
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	345百万円	252百万円	93百万円	-	6名
監査役(社外監査役を除く)	68百万円	68百万円	-	-	2名
社外取締役	41百万円	41百万円	-	-	4名
社外監査役	25百万円	25百万円	-	-	2名

報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っています。

コーポレートガバナンス

取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果

当社取締役会は、適切な業務執行の決定および監督機能の向上の観点から取締役会の実効性を分析・評価しています。2023年度における結果の概要は以下のとおりです。

1. 分析・評価のプロセス

第三者機関であるボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社に分析・評価の支援を委託しました。取締役および監査役に対する質問票は、取締役会資料、議事録および第三者機関による取締役会長（取締役会議長）と取締役社長（執行の最高責任者）との事前議論を踏まえ作成されました。また、3年ぶりに第三者機関による回答者全員との個別インタビューを行うとともに、同インタビューでは新たに社内取締役、社外取締役および監査役のカテゴリーごとの相互評価も行いました。

2024年2月の定時取締役会において、第三者機関の報告内容および2016年度に確認した「取締役会のあるべき姿（意思決定機能を重視した取締役会を志向していく）」に基づき、取締役会の実効性について審議し、その評価と今後の対応を確認しました。

2. 分析・評価結果の概要

1) 質問票への回答およびインタビューの結果

取締役会の役割や構成などの重要な項目について高い評価となりました。具体的には以下のとおりです。

- ①取締役会の重要な役割・機能について「意思決定を重視し、意思決定を通じた監督を行う取締役会」を目指すことが共有され、議長、社外取締役、社内取締役、監査役の役割・機能についても共通認識が醸成されている。なお、将来に向けて変化する必要があるとの考え方も示されている。
- ②経営会議等での議論を経て取締役会に上程される意思決定プロセスは適切であり、活発で本質的な議論が行われている。
- ③取締役会の規模・構成は活発な議論と意思決定の観点および知見・経験の観点から適切である。今後は、さらにジェンダーや専門性の観点での多様性の確保が必

要であるとの意見がある。

- ④昨年継続的に取り組む事項とされた点（人材確保等）は、適切な取り組みがなされている。
- ⑤取締役会では、オープンで活発な議論を通じて、重要な経営課題やサステナビリティに関する審議の拡充が図られている。議案に対する執行状況や結果のフォローアップも的確になされている。一方で、中長期的な競争優位性などについては将来に向け一層の議論が必要との意見がある。
- ⑥ガバナンス委員会の構成は適正であり、役割は明確に定義されている。
- ⑦社外取締役への支援体制は適切であり、監査役との協働体制・コミュニケーションも十分である。

2) 質問票への回答およびインタビューの結果から見える課題（第三者機関からの改善提案）

- ①意思決定を通じた監督機能の強化のために、中長期的な方向性・戦略について、サステナビリティの観点も含めてさらに議論する。
- ②取締役会の運営について一層の改善（計画的な討議テーマの設定など）を進める。

3) 上記課題への対応（取締役会における審議）

- ①中長期的な方向性・戦略のうち、重要なテーマについては、計画的に討議テーマとして取り扱う。いわゆるオフサイトミーティングによることも検討する。
- ②議論の質を向上させるために取締役会資料をより一層充実させる。

3. 今後の対応

当社取締役会は、上記事項に継続的に取り組み、取締役会の実効性をさらに高めていくことを確認しました。

監査役監査および監査役会の実効性についての分析・評価とその結果

当社では、監査役は、経営の健全性の確保および当社グループの企業価値の向上を図るため、監査役会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、取締役および執行役員の職務の執行等を監査しております。この監査役監査および監査役会活動の実効性を確認・向上させることを目的として、監査役会は、その実効性の分析と評価を行っています。

この分析と評価を通じて、監査役会では、前年度の監査役監査および監査役会活動を振り返り、改善すべき課題と対応策を検討し、次年度監査計画や日々の監査活動に反映しています。

1. 分析・評価プロセス

外部専門家（アンダーソン・毛利・友常 法律事務所 外国法共同事業）に対し、独立・客観的な立場からの分析・評価を委託し、その結果を踏まえて監査役会において自己評価、協議を行いました。

具体的には、外部専門家が2023年度における当社の監査役監査活動および監査役会に係る関連資料を確認したうえで、以下のプロセスを経ました。

- 1) 全監査役に対するアンケートの実施
- 2) 全監査役に対する個別インタビューの実施
- 3) 監査役会事務局に対するインタビューの実施
- 4) 外部専門家の評価結果および指摘事項を踏まえた監査役会での議論の実施

2. 分析・評価結果の概要（総評）

外部専門家からは、当社の監査役会について、「充実した監査活動が行われているものと評価できる」との報告を得ました。

監査役会は、外部専門家の評価および以下の事項を確認し、監査役会は有効に機能しており、監査役監査は実効性を有していると評価しました。

- 1) 2023年度も、監査計画に基づき、各監査役が、取締役

会をはじめとする重要会議や各種委員会への出席、代表取締役をはじめとする執行側へのヒアリング、各拠点・関係会社の往査活動を中心に監査を行い、取締役や執行役員の業務執行状況や内部統制システムの整備・運用が適切に実施されているかを確認し、必要な意見表明、指摘を行っている。

- 2) 当社の社外監査役は、可能な限り多くの重要会議に出席し、常勤の監査役とともに往査に赴いており、他社の社外監査役に比べても相応の負担をもって監査活動に従事している。
- 3) 監査活動にあたっては、重要会議へ出席し、発言するだけでなく、監査役の独任性の観点から社外監査役を含む各監査役がそれぞれ各拠点・関係会社を自らの目で見て、現地の責任者等と直接コミュニケーションをとることを重視している。日頃の監査活動で得た気づきは、各監査役が、各種会議において、また、調査に記載して送付するなどの方法で、経営層や部門長、各往査先に伝え、それが今後の経営に活かされることで監査役としての一定の役割を果たしている。

3. 課題および課題に対する今後の主な取組事項

外部専門家からは、上記2. の総評を前提としつつ、当社の監査役会による監査活動の一層の充実を図る観点から、課題の指摘がありました。

それを踏まえて協議した事項は多岐にわたりますが、監査役会として今後取り組んでいくことを確認した主な課題およびそれに対する取組事項は以下のとおりです。その他の諸課題についても引き続き検討していきます。

- 1) 監査役間の情報共有・連携に関する事項
現状の定例監査役会は定時取締役会の前に開催していることから、定例監査役会での議論の時間は限られており、定例監査役会の開催時間外で、監査役間での情報共有および意見交換が適宜行われていることがあった。今後は、各監査役が探索した課題や疑問点についてより深く議論を行うことを通じてさらに有意義な監査活動を行うため、監査役全員で議論する場を新たに設け、

コーポレートガバナンス

議論の内容を記録に残すことを検討する。

- 2) 関係会社監査役との情報共有に関する事項
一般論として子会社の不祥事リスクが高まっていることから、関係会社の監査役とのコミュニケーションが重要である。現状、常勤の監査役が定期的開催されている関係会社の監査役の会合等に出席することによりコミュニケーションを図っている。そこで得た必要な情報は社外監査役にもさらに共有していくことを検討する。
- 3) 監査活動の後のフォローアップに関する事項
監査結果や監査役会での議論の結果に関して、往査

調書や取締役会等で監査役会から執行側へフィードバックした意見または指摘事項については、その後の改善状況をフォローアップすることも重要である。そこで、監査役から執行側に対して指摘した事項のうち、特に重要性の高いものについては、執行側のその後の取組状況等を具体的に確認、記録することを検討する。

監査役および監査役会は、今後とも監査活動の実効性の向上を図り、当社グループの経営基盤の強化および企業価値の向上に貢献すべく努めてまいります。

業務執行体制

経営会議

経営会議は、社長および専務執行役員その他関係執行役員等を構成メンバーとしており、取締役会長、社外取締役および監査役も出席することができます。

経営会議は、取締役会決議事項および社長決裁に該当する重要事項のうち慎重な審議が必要な事項について、広い観点から審議を行い、取締役会への上程の可否を決定するとともに、社長による決裁を支援する機能を果たしています。

投資や出資の際には、差別、強制労働、児童労働といった人権問題や、政治制度、経済、治安、地域特有の疾病、労務問題、宗教上の制限、地元社会への影響等のリスクに関して、プロジェクトリスクチェック表を用いて経営会議をはじめとする各種会議体で審議を実施しています。

サステナビリティ委員会および内部統制委員会

当社は、社会および環境に関する活動をサステナビリティ推進活動として体系化し、当社グループに展開しています。本活動を推進するために、サステナビリティ委員会(委員長:社長)を設置しています。サステナビリティ委員会の下にサステナビリティ7部会、マネジメントシステム4分科会、企業価値向上戦略会議、DX推進委員会およびカーボンニュートラル推進委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会 P.86-87

政策保有株式

当社は、事業戦略を進めるうえで、中長期的に事業基盤の強化につながると判断される場合、株式を政策的に保有することがあります。現状保有している政策保有株式については、毎年取締役会において、その保有目的や保有に伴う便益が資本コストに見合うものであるか等について検証を行っています。検証の結果、資本コストに見合わなくなった銘柄や、最近の事業の変化等によって事業関連性が希薄になってきたと判断される銘柄等、保有意義に乏しいと判断された銘柄については縮減を前提とした具体的検討を進めることとしています。また、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合に、取引の縮減を示唆することなどにより、当該売却等を妨げることはありません。

政策保有株式の議決権行使については、発行会社の業績等の経営状況を踏まえ、各議案が発行会社の中長期的な企業価値・株主利益の向上につながるか、当社の企業価値・株主利益にどのような影響を与えるか等を総合的に勘案し、各議案への賛否を判断します。当社は、各議案への賛否を判断するため、必要に応じて各議案の内容等について発行会社と対話を行います。また、発行会社に重大な不祥事があった場合や一定期間連続で赤字である場合などには慎重な判断を行います。

削減銘柄数推移(非上場株式以外の株式)

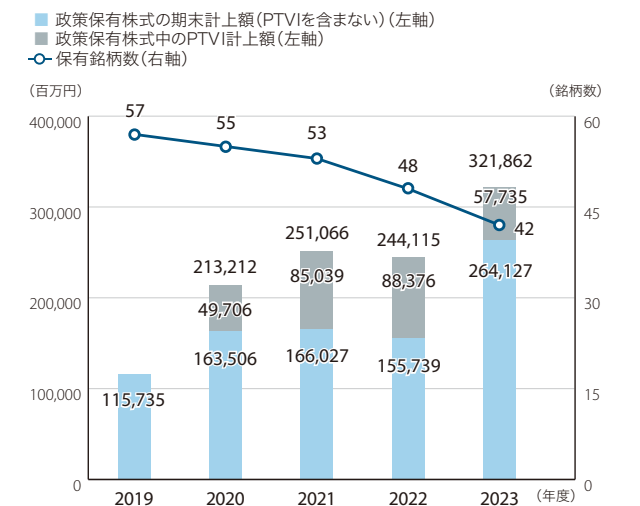
	2019	2020	2021	2022	2023	(年度)
全部銘柄	4	3	2	5	7	
部分銘柄	1	1	3	3	4	

PT Vale Indonesia Tbkとの関係

当社は、インドネシア共和国のPT Vale Indonesia Tbk (PTVI)の株式の15%を保有し、同社の共同運営を行う株主間契約を、カナダのVale Canada Ltdおよびインドネシア国営企業であるPT Mineral Industri Indonesia(Persero)と締結しています。またこの3社にPTVIを加えた4社による生産物を購入する権利・義務に関する契約を締結しています。これにより、当社は、PTVIのソロワコ鉱山の合意した年間生産量についてその20%を購入する権利・義務を保有しています。

同社が2025年以降も操業を継続するために必要な鉱業事業許可取得の条件の一つとして同社に対するインドネシア資本の出資比率を引き上げる必要があり、2020年度において、当社は同社株式を一部売却し、持分法適用会社から除外しました。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の保有状況(みなし保有を含む「非上場株式以外の株式」)




※ 2020年度については、PTVIが持分法適用会社から除外になったことにより、保有銘柄数は1銘柄増加しています。

※ 2023年度については、Nano One Materials Corporationの株式を取得したことにより、保有銘柄数は1銘柄増加しています。

社外取締役メッセージ

中長期的な企業価値向上に向けて、社外取締役2名より「新社長・新経営体制への期待」「取締役会への評価と課題」「ご自身の果たすべき役割」「今後取り組んでいきたいこと」について、専門的見識を踏まえて、お考えを語っていただきました。



**新経営体制への期待とともに
女性活躍推進、人材確保に向けた
議論への貢献を目指します**

社外取締役 **石井 妙子**

1986年、弁護士登録。第一東京弁護士会所属。特に労使関係の法律実務に精通しており、取締役会ではコンプライアンスの観点から提言いただいている。著書に『「問題社員」対応の法律実務』『均等法、育児・介護休業法、パート法の実務Q&A』などがある。2018年より当社社外取締役。

新社長・新経営体制への期待

海外の鉱山開発プロジェクトや新居浜の新工場など、大型投資案件の目途が立ったタイミングでの新社長・新経営体制への移行は、新しい世代が軌道に乗せていくことを印象付ける意味でも良かったと思います。新社長には大いに期待しています。

新社長の選任プロセスについては、前社長からの提案を受けて、ガバナンス委員会で審議し、決定した候補者を取締役会でご承認いただくという進め方でした。候補者は執行役員の実験者であったことから、その方の経歴や職務経験については把握できていましたので、会社としてどのような社長像が必要なのかという情報を共有いただいたうえでアドバイスをさせていただきました。

ダイバーシティと女性活躍推進に向けて

私に求められているのは、法的な知識や法律実務の経験を活かしつつ、株主をはじめとするステークホルダーの目線に立った提言だと思います。加えて、ダイバーシティや女性活躍推進の観点、女性が働きやすい職場・労働環境をどう作っていくのかという点も期待されていると思います。

先日は人事部からご相談いただき、女性が働きやすい職場環境の構築をテーマとした懇談会に出席しました。参加いただいた当社の管理職の女性の皆さんには大いに

意欲と活力を感じました。

就労の現場は、坑内での作業や金属の製錬で化学物質を扱うことも多く、労働基準法などによる規制もあって、そこで女性が経験を積むのも難しいため、管理職になるといっても部門に限られるという現実があります。こうした環境を見ると、私としても女性活躍推進の旗振りをどこまでできるかは非常に難しい問題ですが、これから必要な人材の多様性を考えれば、もっと知恵を絞って女性人材の育成にあたらなければならないと感じています。

今後の経営課題は、人材の確保

若い労働力人口が減少傾向にあり、新卒採用・キャリア採用ともに難しくなることが見込まれる中、優秀な人材の確保と活用の継続を目的に、総合職人事制度を2023年7月に刷新しましたが、この1年は定着に向けた経過観察でした。当社は年功序列が長く続いたので、時代に追いつくにはもう少し時間がかかると感じます。現場の声を聞くために監査役の往査に同行しましたが、社員の腹落ちという観点でもまだこれからと感じました。

理念通りにいくかどうかは、これからの取り組み次第ですので、まずは総合職人事制度の考え方を社内に浸透させることに注力します。私としても人事労務の専門知識や経験を活かし、人材確保と育成について一層尽力していきたいと思っています。



**前職の経験・知見を活かし
変化への対応に基づく
DX推進・事業変革に貢献します**

社外取締役 **木下 学**

日本電気株式会社にて執行役員副社長等の職責を担い、会社経営およびデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有する。デジタル分野に関する知見や、他業種との共創によるソリューション開発の経験を活かした提言をいただいている。2020年より当社社外取締役。

新社長への期待は、経営のスピードアップ

新社長に就任された松本さんは、一言でいえば明るく元気でフットワークの良い方です。社員からの信頼も厚く、社長としてまさに適任だと思います。そんな松本さんに期待するのは、時には会議室を出て、世の中の変化を体感していただくことです。ちなみに私は前職で営業責任者を務め、お客様や現場の従業員との対話を心掛けていました。そうすることでスピード感を持って変化に対応できると考えています。外に向けては顧客接点を拡大し、内に向けては現場接点を大切にする。その両輪で経営のスピードアップを図っていただきたいと思っています。

今後の社長選任プロセスについて一つ提言があります。求められる社長像は世の中の変化とともに変わります。それに合わせて人材の定義をどうするか。必要な能力を身に付けるために、どのようなキャリアと役員研修が必要か議論の場を設け、常に再確認していくべきだと思います。

真の働き方改革につながるDX推進へ

私への期待はDX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進だと思いますが、このテーマには留意すべき点があります。今、働き手不足は深刻ですが、安易に人を増やしたり、DXを拙速に進めたりする前にやるべきことがあるということです。それは業務の棚卸しと選別です。ムダな業務を廃し、必要な業務については、それが定型化できる

ものであればITで自動化する。その結果できた時間を使って顧客接点を拡大し、対話を重ねることが新製品や新規事業の開発につながるのではないのでしょうか。人間本来の能力を発揮できる仕事は、そこにあると思います。

業務の選別はマネジメントの責任であり、DXは仕事のやり方を変革する手段です。私は、そうした本当の働き方改革に向けたDX推進を支援していきたいと思っています。

本質的な課題解決への取り組みを

中期経営計画の最終年度は、最後まで実行にこだわり執念を燃やすとともに本質的な課題を明らかにし、次の中計につなげる重要な年です。

現在、材料事業は厳しい局面にありますが、その要因は変化への対応の遅れにあると感じます。社会の変化により顧客のニーズが変わり、競合の状況やお金の流れも変わります。常に顧客や市場と対話し、変化の兆しも自ら体感することが大切です。

また、ROCE経営の考え方も変化の本質を感じとるために有効です。一つひとつの事業を資本コストの観点から評価し、ポートフォリオの検討を進めていく。場合によっては撤退という判断につながる局面も出てくるものと思います。そうした「対話」と「判断」においては、私も前職の経験、知見を活かして助言していきたいと思っています。

税務ガバナンス

考え方・方針

当社グループは、2021年4月1日に「住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針」を制定・公表しました。本方針において、製品、顧客、地域との関係等を総合的に調査・検討し、持続可能な形での事業展開を図り、健全な企業活動を通じて税引後利益およびフリー・キャッシュ・フローの最大化、ひいては企業価値の最大化および長期ビジョンの実現に努めていくこと、また、その一環として、鉱山所

在国や工場立地国、重要な顧客・市場の近隣地、進出先国との租税条約の締結状況など税務面も検討し、今後も国際的な税に関する基準等を遵守すること、および適切かつ公平な申告・納税義務の履行に努めることによって、地域社会や進出先国との共存を図っていくことを定めています。

住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針

基本方針

住友金属鉱山は、事業活動にともなう税務に関する諸活動に際して、SMMグループ経営理念である「住友の事業精神に基づき、地球および社会との共存を図り、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業を目指します」に則り、ここに税務に関する基本方針を定める。

また、住友金属鉱山グループは、「コンプライアンス重視」、「企業価値最大化」および「適切・公正」を重視した取り組みをその従業員へ周知し、浸透させる。

1. 税務に関する内部統制

住友金属鉱山グループにおいて、税務に関して事業プロセスや個々の取引の検討および実行に従事するすべての者（執行役員を含む役員および期間雇用者・臨時的雇用者を含む社員）は、本基本方針を共有し、税務に関する透明性を確保する。

また、住友金属鉱山およびグループ各社は、各国・地域および事業プロセスごとに税務リスクを管理してグローバルに情報共有を行う体制を保つことにより、グループ全体および各社における税務課題の解決に努める。

2. 税法等のコンプライアンス

各国・地域で適用される税法および租税条約などの関連法令ならびにOECDなど国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守して事業活動を行う。

3. 事業活動の一環

税務に関するリスクや税金費用は、事業プロセスやその活動にともなう個々の取引と密接に連動しており、すべての事業プロセスや個々の取引における税務上の検討や実行は、事業活動の一環としてこれを行う。

税務当局への事前確認や社外専門家への相談などを通じて、事業活動に関連して生じる二重課税等のグローバルな税務リスクの最小化に取り組むとともに、優遇税制の活用および税金費用や納税時期等の適正化に積極的・継続的に取り組むことで、税引後利益およびフリー・キャッシュ・フローの最大化、ひいては企業価値の

最大化および長期ビジョンの実現に努める。

ただし、以下のような取引は行わない。

- 1) タックスヘイブンを利用するなど租税回避のみを企図する取引
- 2) 事業目的や経済実態と明らかに乖離する形で所得を移転することにより課税を回避する取引

4. 移転価格への対応

住友金属鉱山およびグループ会社間の国際取引は、その取引内容、業界慣行または機能・リスクの分析に基づいた方法に則って独立企業間価格を算定し、これを行う。その際、各取引における機能およびリスクの分析においては、OECDなど国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守する。

住友金属鉱山グループが採用する主な独立企業間価格の算定方法

- 1) 業界慣行に依拠した適切なベンチマークに沿った市場価格に基づく方法
- 2) 機能およびリスクの分析を根拠としたその貢献度に応じた適切な利益配分に基づく方法

5. 適切かつ公正な税務

各国・地域で事業活動を行う際は、適用される税法等を遵守し、適切に納税義務を履行する。また、税務に関する透明性を高め、各国・地域の税務当局と建設的で公正な関係の構築に努める。

6. 税務に関する責任と体制

住友金属鉱山グループの税務は、当社経理部を所管する執行役員が統括し、経理部および各国・地域で事業を展開する各社や所管部門で税務に関わる社員を通じて、グローバルに税務リスクを管理するとともに、適切かつ公正な税務処理を実施する。

また、必要に応じて税務に関する専門知識を有する社員を配置し、税務に関する検討や事業プロセスおよび個々の取引の実行に携わる各社員に対しては、税務知識向上のための啓発および機会の提供を行う。

税務に関する意思決定および管理・推進体制

当社では執行役員が税務担当部門である経理部を所管し、担当者が行う税務に関する日常の職務執行を管理・監督しています。

また、社長・取締役会による以下の役割を通じて、税務ガバナンス体制の整備・運用に努めています。

- 当社グループは適切な経理処理・業績報告を行うため、決算業務に関する内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用しています。税務に関する事項もその中に含まれており、その有効性について、社内の監査部門が内部統制システム全体を評価し、その結果を社長に報告しています。
- 当社を含め各社の代表が申告・納税内容を確認し承認したうえで申告・納税しています。また、税務調査を受けた場合、経理部所管執行役員が進捗状況を社長に報告しています。調査結果によって追加納付や税額還付が生じた場合も、社長の承認を得て実務処理を行っています。
- 当社グループは投資案件等の意思決定に際して、税務に関する論点やリスク評価も含めて検討しています。重要な案件については、取締役会に付議され

承認を得ています。

監査役は、以下の役割を通じて税務に関わる実務や方針が適切であることを確認しています。

- 監査役は、会計監査人の監査を通じて税金計算や税効果会計を含めた決算業務の適正性を確認しています。また、必要に応じて会計監査人に質問し、税務上の課題を確認しています。
- 監査役は、社内の監査部門および会計監査人が税務に関する事項を含めた決算業務に関する内部統制システムの整備・運用状況の有効性を評価した結果の報告を受け、その内容を確認しています。
- 監査役は、法人税など会社として税務申告・納税することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務申告や納税が適切に管理されていることを確認しています。
- 監査役は、税務方針を策定することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務方針が適切に策定されていることを確認しています。

税務コンプライアンスと行政対応

当社グループにおける企業活動はコンプライアンスを基本としており、「住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針」に基づき、鉱山所在国や工場立地国などの各国・地域で適用される税法および租税条約などの関連法令、

ならびに経済協力開発機構 (OECD) などの国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守して事業活動を行っています。

コンプライアンス [▶ P.122](#)

税に関する行政等への取り組みや情報収集

当社は日本鉱業協会に加盟し、その活動を通じて、行政機関に対して産業政策や税制改正等に関する照会や情報収集および意見表明等を行っています。

また、当社グループにおいて、法令の解釈や具体的な手

続き等について課題が生じた場合、税務当局や社外専門家に対して事前照会や相談を行うことで、適切な税務の履行に努めています。

国・地域別の支払法人税 (2023年度) [▶ P.29](#)

コンプライアンス

考え方・方針

当社グループは、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業を目指すという経営理念を実現するために、「SMMグループ行動基準」を制定しています。同行動基準の中で役員・従業員の具体的な行動基準を定め、コンプライアンスを企業活動の基本とすることを示しています。あわせて、「コンプライアンス基本規程」によりコンプライアンスのための基本的な枠組みを定めています。また、人権、調達など個別の重点取り組み事項に関して右記の方針や規程を策定し、グループ内に周知徹底しています。

- 住友金属鉱山グループ人権方針 [P.100](#)
- 住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針
- https://www.smm.co.jp/sustainability/management/csr_procurement/
- 住友金属鉱山グループ 税務に関する基本方針 [P.120](#)
- 住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針
- https://www.smm.co.jp/sustainability/management/bribery_prevention/
- インサイダー取引防止および情報管理に関する規程
- 個人情報の保護に関する規程
- 輸出管理規程
- 競争法遵守規程
- 内部通報制度に関する規程 など

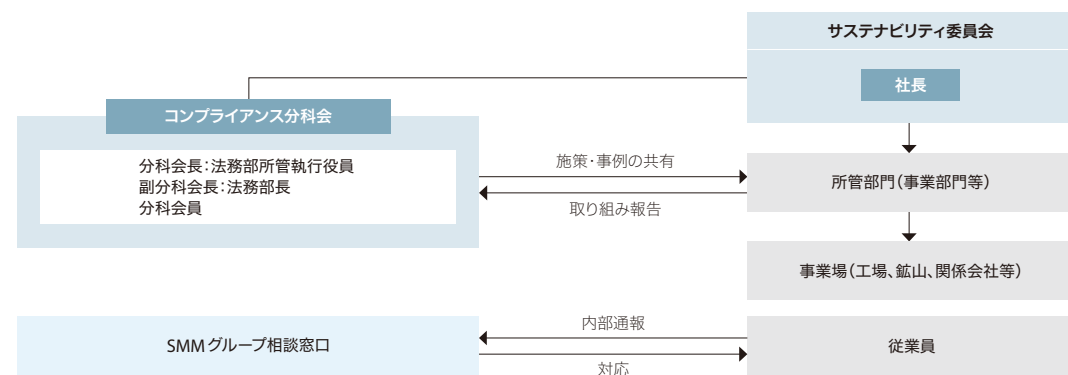
コンプライアンスに関する推進体制

コンプライアンスの最高責任者を社長とし、職制を通じてコンプライアンス推進に努めています。サステナビリティ委員会の下部組織であるコンプライアンス分科会では、法務部を事務局とし、定期的にコンプライアンスに関する重要課題の審議、情報交換等を行っています。分科会において共有された施策や事例は分科会員を通じて各部門に伝達され、日々の業務遂行に活かされる体制を整えています。

2023年度は、「経営に深刻なダメージを与えるコンプラ

イアンス違反0件」を全社コンプライアンス目標に掲げました。この目標に基づき、①コンプライアンスマネジメントシステムの見直し、②ライン管理の徹底を通じた、経営に深刻なダメージを与える意図的な不正行為や許認可取消につながるコンプライアンス違反の撲滅、③法令所管部門において、経営に重大なダメージを与えるものやレピュテーションリスクが高いものについて着手可能な施策から逐次展開、を重点取り組み事項とし、各部門においてこれらを受けた取り組みを推進しました。

■ 推進体制図



コンプライアンス問題とその対応

2022年6月1日の改正公益通報者保護法に対応した「SMMグループ相談窓口」を設置しています。2023年度は、関係会社が独自に設置している窓口への相談を含め、

グループ全体で12件の通報が寄せられました。すべての通報に対し、適切な対応を行いました。

腐敗防止への取り組み

当社グループでは、「住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針」および「贈賄防止規程」に基づき、国内外のグループ各社も対象として、役員および社員による贈賄を禁止するとともに、事前承認制度(国内外を問わず、公務員へ贈答・接待等をする場合に、権限者による事前承認を必要とする制度)を導入しています。また、各事業や国・地域の特性や法規制状況を前提とした贈賄防止マ

ニュアルを策定し、コンプライアンス担当役員の統括のもと、各事業本部と法務部が連携して腐敗防止に取り組んでいます。

さらに、各社員に対しては一定の役職に昇格する前に、腐敗防止法に関する研修をeラーニングで受講することを必須としています。

競争法遵守への取り組み

当社グループは「競争法遵守に関する基本方針」および「競争法遵守規程」を制定し、競合他社との接触ルールを定めるほか、事前届出制度(競合他社との接触に際し、原則として事前届出を必要とする制度)を設け、運用して

います。さらに、競争法遵守マニュアルを作成し、基本方針や規程の内容について具体的に説明するとともに、各種研修やeラーニングの中で競争法に関する教育を実施しています。

輸出管理への取り組み

当社グループでは、輸出管理規程に基づき輸出管理委員会を設置して、輸出や技術取引における社内手続きの整備、社内監査、社内教育、グループ各社への指導など、

外国為替及び外国貿易法その他輸出関連法令遵守のための取り組みを行っています。

リスクマネジメント

考え方・取組原則

考え方

当社グループでは、リスクには目的に対して「好ましいもの」と「好ましくないもの」の両方があるととらえ、事業および組織における目的の達成に影響を及ぼし、価値を保護する事象および価値の創造を不確かにする事象をリスクと定義しています。リスクマネジメントによって「好ましいもの」を最大化するよう目標および施策などを見直し、「好ましくないもの」を最小化するようプロセスを点検し改善して「中期経営計画」の達成、さらに「2030年のあり

たい姿」や「長期ビジョン」の実現をより確実にしています。

取組原則

当社グループは、国際標準化機構(ISO)が発行するリスクマネジメント活動の指針「ISO31000」を踏まえ制定した「リスクマネジメント基本規程」の中で以下の6つの原則を定め、長期ビジョンである「世界の非鉄リーダー」の実現を目的として、リスクマネジメントに取り組んでいます。

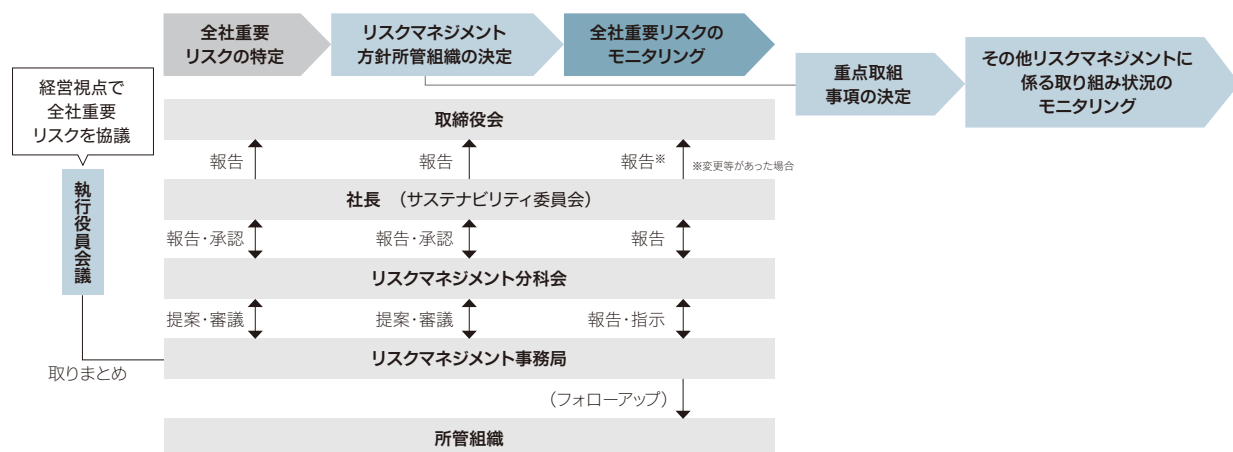
- 1 リスクに直面する組織の長が責任者
- 2 コンプライアンスを基本とする
- 3 潜在リスクは顕在化するものと認識し、必要なリスク対策を講じる
- 4 変化に伴い認識したリスクは、関係する者に共有化する
- 5 組織の階層・規模・役割・成熟度や地域的・文化的要因を考慮し、ステークホルダーの知識、見解および価値観も参考に、日常業務の一環として、リスクマネジメントを実施する
- 6 マネジメントの仕組みと取り組みを継続的に見直し改善する

枠組み・推進体制

1999年に(株)ジェー・シー・オーが起こした臨界事故を厳粛に受け止め、リスクマネジメント方針および重点施策の全社的取り組みなど、リスクマネジメントの推進および監視を行う機関として「リスクマネジメント分科会」を

設置しています。社長を最高責任者として、当社グループを取り巻くリスクおよびその変化に対応する体制を整えています。この体制によって運用される当社のリスクマネジメントは3つの枠組みで構成されています。

■ 全社リスクマネジメント推進・監視体制



経営リスクマネジメント

当社の成長戦略や事業戦略の遂行に伴う経営・事業リスクの中で、戦略目標(中期経営計画)達成に影響を及ぼす可能性の高いリスクを「全社重要リスク」と定義し、取り組む仕組みがあります。全社重要リスクは、社長を含む執行役員が経営諸会議で議論し、取締役会で審議されます。全社重要リスクとして特定されたリスクに対しては、対応方針および責任部門を定めて取り組みを実施します。リスクマネジメント分科会では、これら全社重要リスクへの取り組み状況をモニタリングします。

また、全社重要リスク以外の経営・事業リスクについては、経営諸会議や各種委員会、中計・予算・決算・月次報告などを通じて、取り組みをモニタリング・推進しています。

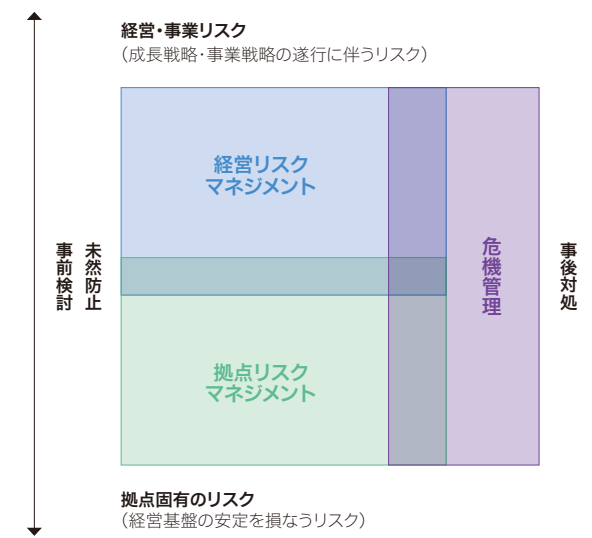
拠点リスクマネジメント

各拠点では、年度単位で重点的に取り組むリスク(重点取り組み事項)のほか、通常の業務に潜在するリスクを社内外の状況などに基づいて把握・評価し、「個別リスク」(「主に想定されるリスク」参照)として取り組んでいます。現在、「個別リスク」はのべ1,300件余あり、これらの前提となる環境や条件(事業環境、操業環境、人、装置、作業手順、品質基準等)に変化や変更があったときは取り組み内容を見直し、新たなリスクとして対策を講じることで、日常的にリスクの低減活動を実行しています。また、毎年9月には「リスク認識強化月間」として、全社一斉にリスクの定期的な見直しを実施しています。

主に想定されるリスク

- 爆発・火災
- 環境汚染
- 法令違反
- 品質不良
- 労働災害
- サプライチェーン途絶
- 情報漏洩
- 風評被害
- 知的財産権侵害
- その他 モラルの欠如に端を発する、不正経理、人権問題、背任行為等のリスク

■ 全社リスクマネジメントの枠組み



危機管理

経営リスクマネジメントおよび拠点リスクマネジメントの想定を超える状況や、拠点単独での対応が困難と考えられる危機に備えるために、危機管理担当役員を委員長とする危機管理委員会を常設機関として設けています。この委員会では、危機に関する情報共有、事前対策の策定と改善、訓練による危機管理機能の維持および強化に取り組んでいます。また、緊急事態が発生した場合は、初期対応を協議し、事態のレベルに応じて全社対策本部へ移行し、対応や支援を行います。社長は、危機管理に関する最高責任者として、全体の統括を行います。

各拠点では、地震、津波、浸水、液状化、土砂崩れ、噴火などの自然災害に対して、拠点ごとにハザードレベルに応じた対策を推進しています。これには、建物の耐震補強、護岸整備、排水処理能力の増強、貯水タンク増設、飲食物の備蓄・非常用備品の充実などが含まれます。また、震災、火災、環境事故や海外におけるテロ・暴動・誘拐などを想定した訓練を実施し、資機材の操作不慣れ、ルールや手順の理解不足、またはマニュアルの不備などの課題に対処し、現地対策本部メンバーの判断力向上にも取り組んでいます。

リスクマネジメント

今後の取り組み

2024年度は、「内部監査や自己点検によってリスクの低減取組と危機管理体制の実効性向上を図る」および「サイバーセキュリティリスクの把握と対応」の2つを重点取組事項としています。

1つ目の重点取組事項では、2023年度に実施したリスクの再把握結果と事故・災害などに対する各拠点の危機管理体制の見直し内容をもとに、リスクマネジメントの実効性を向上させるべく活動を推進します。

2つ目の重点取組事項では、サイバー攻撃によるシステム停止に伴う業務停止や情報漏洩など、企業経営に深刻な影響を及ぼす事案が日本国内の企業においても発生していることを受け、サイバーセキュリティ対策に当社グループ全体で取り組み、BCP(事業継続計画)に基づく対応を

強化していきます。

これらの取り組みと並行して、新事業・プロジェクトにおけるリスク管理のほか、コンプライアンス違反、環境事故、労働災害、品質問題などを起こさず、事業目標を達成できるようにトップの主導で取り組みを進めています。また、台湾有事や中国での不当拘束など、安全保障に関するリスクが高まっている状況において、海外有事の未然防止だけではなく発生時対応も強化します。自然災害に関しては、能登半島で2024年1月に震度7、豊後水道で2024年4月に震度6弱の地震が発生するなど脅威が続いている状況に対し、震災対策の強化に取り組みます。さらに、次期中期経営計画におけるリスクの特定およびその対処方針についての議論を進めます。

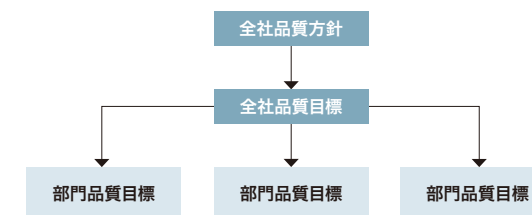
品質保証

考え方・方針

当社グループは、資源・製錬・材料の3事業連携によるビジネスモデルを確立・展開しており、これらの製品を継続的に改善することで、変化するお客様のニーズに応え、お客様に満足いただける品質の提供に努めています。

お客様に満足いただける品質を提供するために、社長が「全社品質方針」を決定し、方針に従い毎年「全社品質目標」を定めています。これに基づき、事業部門は「部門ごとの年間品質目標」を定めて展開し、グループ全体が同じ方針に沿って品質保証活動を行っています。

品質目標



品質に関する推進体制

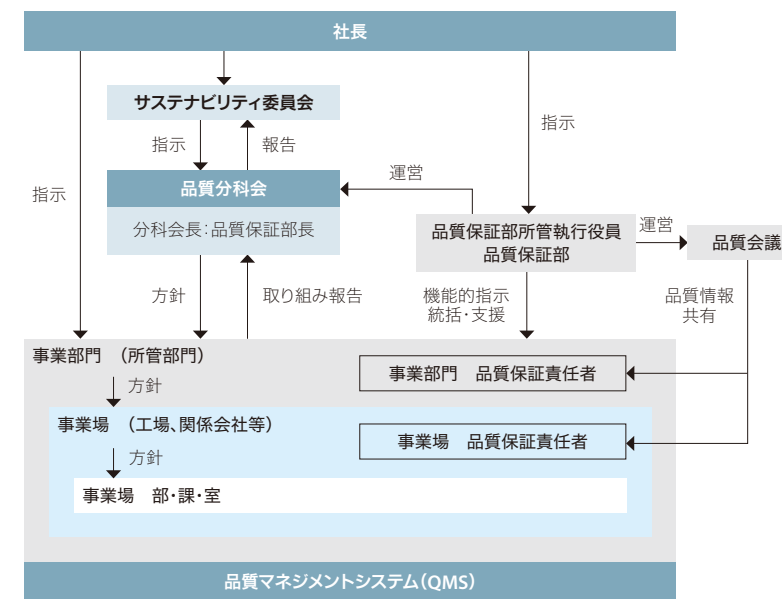
最高責任者を社長とし、品質保証部所管執行役員を定めて品質保証を推進しています。事業部門単位で品質保証体制を構築・運用し、品質保証部が全社を統括して、当社グループ全体の横断機能を果たしています。

また、サステナビリティ委員会の下部組織である品質分科会において、品質保証活動を推進する重要な施策の審議のほか、部門ごとの目標達成状況およびクレーム削減

を含む品質管理状況を共有して、品質マネジメントシステム(QMS)の改善につなげています。

さらに年に1回事業部門・事業場の品質保証責任者および本社品質保証部員が集まり、品質会議を開催し、各事業場の品質管理状況の共有および全社に共通する品質課題について討議を行っています。

推進体制図



品質保証

全社品質目標と実績

全社品質方針

品質保証と管理の仕組みを継続的に改善し、お客様に満足いただける品質を提供する

- 時代を先取りした品質を追求する
- 法とルールを守り、安全と環境に配慮した物づくりをめざす

2024年度全社品質目標

『QMS*の改善を進め重大品質クレームゼロを達成し、顧客の信頼を得られる体質をつくる』

- 事業基盤を揺るがず品質クレームを発生させない 重大品質クレーム ゼロ
- 品質不祥事の発生 ゼロ
- 事業部門におけるクレーム目標の達成

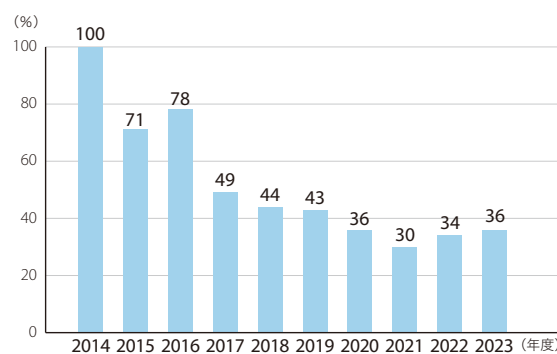
* Quality Management System (QMS) : 品質マネジメントシステム

2023年度の実績

2014年度を100とした場合の当社グループ全体の品質クレームの推移について下図に示します。2014年度以降徐々に減少し、2023年度は2014年度と比べ約3分の1にまで減少しました。

2023年度の品質クレームは前年度より微増しましたが、これは一部の部門でヒューマンエラーによる不具合が発生したことが主な要因です。リスク分析を充実させ、真の原因を潰し込む対策を行うとともに、これまで同様、各事業部門・事業場での品質改善活動を継続していきます。

■ 品質クレームの推移(2014年度を100とした比率)



品質改善の取り組み

課題と改善に向けた取り組み

お客様から信頼される品質は、従業員全員が目的および目指す方向を一致させ、目標達成のための活動に自ら積極的に参加してこそ実現できるものです。そのために外部、内部のコミュニケーションによって得られた事実に基づく課題を明確にして目標を設定し、QMSのあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」を基準にした改善活動に、従業員全員が積極的に参加して目標達成を目指しています。

QMSの有効性向上

当社グループでは、事業部門・事業場でQMSを構築し運用しています。QMSが有効に機能するために、「SMM品質標準」を基準にした改善活動を実施しています。事業場は、年度ごとに達成すべきSMM品質標準の目標を定めて改善活動に取り組み、内部品質監査、品質保証部による品質監査などで活動を評価・見直ししながら、年度末に品質レベルが目標を達成したかの自己評価を実施します。

その結果をもとに、次年度の目標を新たに設定して改善のPDCAサイクルを回し、事業場のQMSの有効性を継続的に向上させています。

SMM品質標準では要求項目を8つの章に分類し、過去のトラブルを盛り込んだチェック内容から事業場ごとの強みと弱みを見つけ、その弱みを重点的に改善しています。

SMM品質標準は毎年改訂を行っており、当社グループが求めるQMSのあるべき姿も改善することで、お客様に満足いただける品質を提供し続けます。

内部品質監査の強化

SMM品質標準を基準にして、発見された問題から潜在化している仕組み上の課題を第三者的な視点で見つけ出し、トップに伝達される内部品質監査を目指す活動を展開しています。内部品質監査員を養成する研修を国内各地で開催し、2019年度以降2023年度までに、約570名の内部品質監査員を養成しました。養成した内部品質監査員による内部品質監査の有効性を実際の監査に立ち会って確認し、内部品質監査員養成のPDCAサイクルを回しています。

検査・試験データの改ざんなどの品質不祥事の発生を防止するために、eラーニングを用いた全社的な品質不正防止教育を実施しています。また、抑止機会として製品品質を保証するための検査・試験データの信頼性確認を内部品質監査で実施し、人手が介在しないよう検査・試験データ転送の自動化と、自動化が難しい場合は管理面での対策を強化することを全社で推進しています。

全社品質教育の展開

当社グループでは、新入社員から管理監督者まであらゆる階層に必要な品質の知識や管理能力を身に付ける教育を展開しています。品質に関する幅広い知識の習得や意識の向上を目指し、全従業員を対象としたeラーニング「SMMヒンカク*」による教育を2019年度から開始し、2021年度は約5,900名が受講しています。今後は「SMMヒンカク」を新入社員や転入者への教育に活用していきます。

今後、品質の責任者を担える人材の不足が予測されるため、全社的な品質の責任者を養成する研修を実施しています。年4回の実践的な研修により、SMM品質標準を事業部門に展開して、QMSの有効性を向上させることを目指しています。研修修了者は研修後、自事業場で取り組む課題を定め、研修で習得した内容を活用して課題の達成を目指します。品質保証部でも取り組みの進捗をフォローします。2023年度は19名が修了、2024年度は18名が本研修に参加しています。

*ものづくりに必要な最低限の品質に関する知識や意識を学び、習熟度を格付けするテスト

製品の品質問題発生時の対応

当社グループの製品、サービスにおいて、品質問題が発生した場合には、「品質保証規程」に則り、必要な対応を決定しています。事業部門・事業場にて直ちに事実確認を行い、原因解析と検証結果をお客様に報告し、是正処置および再発防止策を取り決めます。

万が一重大な品質問題が発生した場合には、事業部門から速やかに経営層および品質保証部長に報告され、必要な対応の進捗確認を行います。さらに、是正処置および再発防止策の有効性の確認を品質保証部長が行い、品質問題の早期解決を図ります。

安全衛生

考え方・方針

当社グループの事業活動では高所での作業や大型の設備・重機・化学物質の取り扱いを行うため、従業員が死亡災害を含む労働災害や健康被害に見舞われる可能性があります。

一方で、安全で安心して働ける環境は、従業員と会社の信頼関係や従業員のモチベーション向上につながる経営

の重要な要素の一つです。そこで、当社グループは協励会社も含めて快適で安全な職場を形成することを目指して、設備本質安全化対策をさらに進化させて、IoT[※]やAI(人工知能)など先端技術導入も開始しています。

[※]IoT:あらゆるものがインターネットにつながり、サービスが展開されること

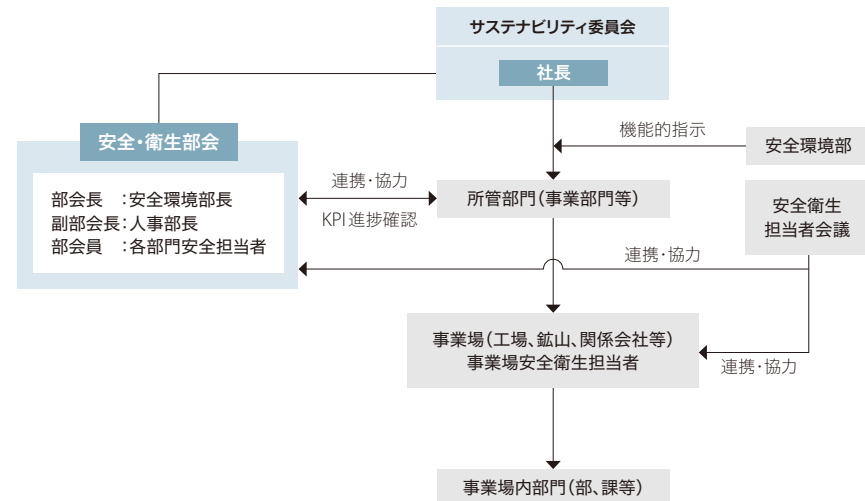
推進体制

労働安全衛生は社長を最高責任者とし、各部門長などが事業への指導・統括を行い、各事業場トップが総括安全衛生管理者として安全衛生管理を行うという、ラインによる管理に基づき取り組みを進めています。また、労使により構成した「安全衛生委員会」において、事業場の安全衛生向上に向けた議論を活発に行っています。さらに、安全環境部長が、安全衛生の取り組みについて、各部門と当社グループの各事業場へ助言・指導を行うとともに、部門と事業場に配置した安全衛生担当者が機能的に連携し、安全衛生の向上を促進しています。なお、当社グループでは労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)[※]の考え方に基づいて安全衛生の向上を図っており、ISO45001の

認証取得済みの事業場や中央労働災害防止協会(JISHA)方式適格OSHMS認定を受けている事業場もあります。また、新たに設備を導入または業務手順を変更する際には、リスクアセスメントを行い改善することでリスクの低減を図っています。海外事業場でも、現地法令をベースとする安全衛生管理体制を構築しており、国内と同レベルのリスクアセスメント、設備改善や危険予知活動などを実施しています。

[※]Occupational Safety and Health Management System(OSHMS):事業者が労働者の協力のもとに「計画(Plan)―実施(Do)―評価(Check)―改善(Act)」という一連の過程を定めて、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み

推進体制図



労働安全衛生方針・目標

労働安全方針

- ① 重篤災害の撲滅
- ② リスクの放置とヒューマンエラーによる災害の防止
- ③ 3現主義とラインによる安全管理を基本とした重点志向の安全活動により安全な手順・設備での作業を実現

労働衛生方針

作業環境改善・疾病予防対策による
快適な職場環境の確保

目標と実績

		2023年実績		2024年目標	
労働安全	1.労働災害	重篤災害	全災害	重篤災害	全災害
	1) 国内グループ社員		15件	ナシ	7件以下
	2) 国内協力会社	2件	18件	ナシ	2件以下
	3) 海外事業場社員		1件	ナシ	1件以下
	2.交通事故				
	加害人身事故	3件		6件以下	
労働衛生	1.粉じん・鉛・特化物				
	1) 第3管理区分作業場数	—		ゼロ(除く騒音)	
	2) 第2管理区分作業場数	削減(2022年:11→2023年:7)		削減	
	2.騒音作業場				
	第3管理区分作業場数のうち、作業負荷値1以上の作業場数	4		1以下	
	3.業務上疾病者				
	疾病者(要治療者)数	ゼロ		ゼロ	
	4.メンタルヘルスの充実				
		1カ月以上の長期欠業者数:27人 長期欠業者の総欠業日数:3004.5日		1カ月以上の長期欠業者数の減少 長期欠業者の総欠業日数の短縮	

環境マネジメント

考え方・方針

重大環境事故は、環境や社会への影響が大きく、事業継続の前提となる信頼を失うことにもなりかねません。特に当社グループの事業活動においては、鉱業廃棄物や化学物質の漏出等による環境汚染を引き起こす可能性があります。このようなリスクや激甚化する自然災害にも対応できるよう設備や管理の改善を図り、重大環境事故の

予防と万一発生した場合の影響緩和に取り組んでいます。また、水資源の持続可能な利用および管理に取り組みながら有害物質の大気・水域への排出量低減にも取り組み、生物多様性を大切にする環境保全活動を展開しています。

推進体制

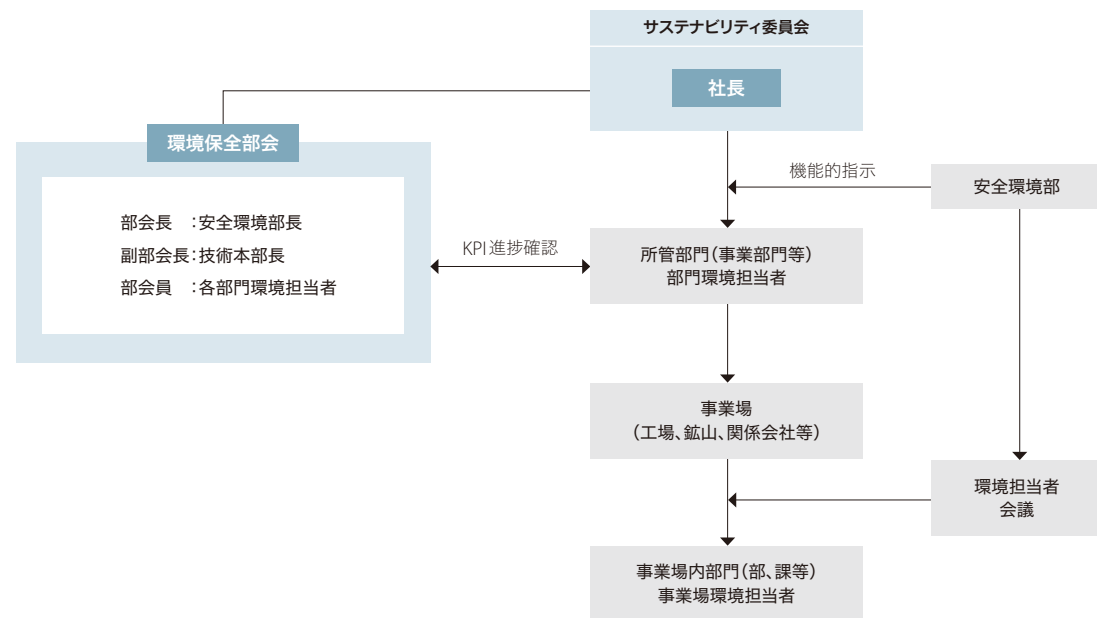
環境保全部会および安全環境部

安全環境部が環境保全部会の事務局として、環境保全活動全般に関しては安全環境部が機能的指示部門となっています。ここでは、ありたい姿の実現に向けた環境保全部会の運営、外部情報（法改正情報等）、各種報告・巡視に基づく事業所総括者への機能的指示、環境事故やヒヤリ事例のグループ内への展開による注意喚起や点検指示など各部門との連携、協力により活動を推進しています。

環境担当者会議

環境保全活動の実務者である事業場環境担当者を対象に原則年1回の頻度で、環境担当者会議を開催しています。この会議では、環境目標の進捗状況、法改正情報や遵守状況、環境パフォーマンスや優先的に取り組むべき課題の教育や議論を通じて、実務者の力量向上を図っています。

■ 推進体制図



環境マネジメントシステム

当社グループの環境に関するありたい姿およびその進捗等に基づき、安全環境部にてグループ環境目標（方針、目標、方策）案を策定し社長が決裁します。各事業場では、このグループ環境目標に基づき各事業場特有のリスクを考慮したうえで、年間の活動目標および計画を立て、ISO14001（JIS Q 14001）に基づく環境マネジメントシステム（EMS）により活動を推進しています。なお、2024年4月1日現在、すべての生産拠点がISO14001の第三者認証を取得済みです。

各事業所では、EMSにより、「事業活動による環境影響評価（環境リスクアセスメント）」「環境目標を達成するための取り組みの計画の策定」「予防的環境保全活動」「内部監査や第三者審査等を通じたモニタリング」「マネジメ

ントによるレビュー」「事故時を想定した緊急事態訓練を含む教育訓練」などを定期的実施しており、環境管理のPDCAを回すことによりレベルの向上を図っています。

2023年度は安全環境部長巡視、新任拠点長教育、環境コミュニケーションや社内に環境・品質・コンプライアンス情報を定期的に発信するメールマガジン「REC通信」による情報発信など、リスクマネジメントシステムやEMSを活用した管理改善を実行しました。各拠点においても環境トラブル対応力強化を目標に掲げ、マネジメントシステムを活用して各事業場の計画に沿った取り組みを進めた結果、2023年度は環境や社会に著しい影響を及ぼす重大環境事故や重大環境法令違反は発生していません。

2024年度環境方針・目標

方針

EMSを活用して環境管理レベルを向上させ、環境トラブルを防止するとともに、グローバルな環境課題に対応する

2024年度環境目標

- 環境事故およびコンプライアンス違反の撲滅
- 温室効果ガス（GHG）排出量の削減
- 生物多様性を育む自然の保全の推進

情報セキュリティ

考え方・方針

当社グループでは、グループ全体での情報セキュリティマネジメントを推進するため、「情報セキュリティ規程」「情報セキュリティ全社規準」からなるセキュリティポリシーを定め、実行しています。

2024年度情報セキュリティ方針

変化する情報セキュリティ脅威への対応強化

- 国内外で多数の被害が発生しているランサムウェアへの対策を強化します。
- システムを見直しセキュリティ強化に取り組みます。

推進体制

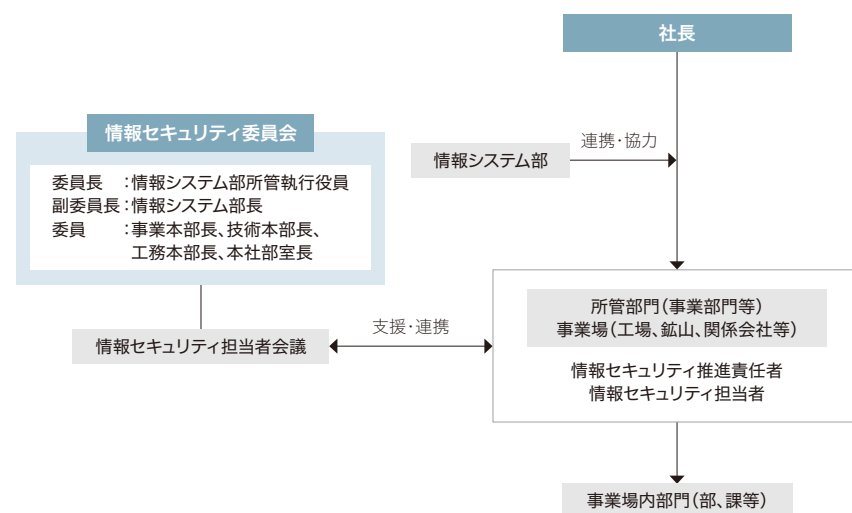
情報セキュリティに関する全社の戦略、基本方針の審議ならびに情報セキュリティに関する全社的施策は情報セキュリティ委員会で定期的に審議されます。情報セキュリティ委員会の構成は、委員長を情報システム部所管執行役員、副委員長を情報システム部長、委員として事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部長、事務局長を情報システム部としています。

情報セキュリティレベルの向上に向けた施策は情報シ

ステム部が主体となり、機構単位（工場、事業所、支店等）の長が担う情報セキュリティ推進責任者、各拠点の情報セキュリティ担当者の協力のもと、具体的に推進されます。また、施策を円滑に推進、フォローしていくため、情報システム部が事務局となった情報セキュリティ担当者会議を定期的開催しています。

施策の実施状況は、情報セキュリティ委員会にフィードバックされ、必要に応じてアクションが取られます。

■ 推進体制図



情報セキュリティリスクへの対応

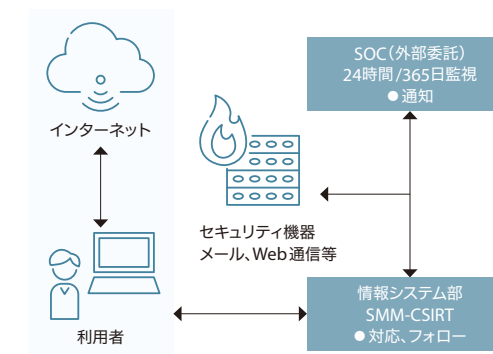
高度化するサイバーセキュリティ攻撃から社内の情報資産の安全を確保するため、システムと人的対策の両面から対策を講じています。

外部からのサイバー攻撃等の脅威に対しては、外部委託したSOC※1を中心として、新たに検出されたマルウェアや標的型攻撃メールなどを24時間/365日監視しています。異常を検知した場合は速やかに情報システム部が連絡を受けSMM-CSIRT※2とともに適切な対応を迅速に実

施できる体制としています。

また、eラーニングや標的型攻撃メール訓練等による従業員の教育や訓練を行うことで、サイバー攻撃被害の未然防止を図っています。

※1 Security Operation Center (SOC) : セキュリティ機器からの情報を監視・分析し、その対策を講じることなどを専門とする組織
 ※2 Computer Security Incident Response Team (CSIRT) : コンピュータセキュリティに関する問題が発生した場合に、その原因解析や影響範囲の調査、対応等を実施する組織の総称



セキュリティインシデントへの対応

セキュリティ対策を講じたにもかかわらず、万が一重大なセキュリティインシデントが発生した場合、迅速に対応し被害拡大を防ぐことを目的として、情報システム部と利用部門代表者からなるSMM-CSIRTを設けています。

インシデント発生時の主要な対応プロセスを文書化しており、情報システム部と利用部門が連携して対応するこ

とで、インシデントを早期に終息させるとともに外部対応を並行して実施できる体制としています。

SMM-CSIRTは、(一社)日本シーサート協議会(NCA)に加盟し外部との連携を図るとともにNCA主催のインシデント対応訓練に毎年参加し対応能力を高めています。

役員一覧 (2024年6月26日現在)

※当社株式所有数は、2024年5月31日時点の情報です。

取締役



野崎 明
 代表取締役
 取締役会長
 当社株式所有数 23,700株[※]

1960年生まれ
 1984年 4月 当社入社
 2013年 6月 当社執行役員
 金属事業本部副本部長
 2014年 6月 当社取締役
 経営企画部長
 2015年 6月 金属事業本部長
 2016年 6月 当社常務執行役員
 2018年 6月 当社代表取締役(現職)
 当社取締役社長
 当社社長(執行役員)
 2024年 6月 当社取締役会長(現職)



松本 伸弘
 代表取締役
 取締役社長
 社長
 当社株式所有数 7,900株[※]

1963年生まれ
 1987年 4月 当社入社
 2008年 4月 金属事業本部ニッケル工場長
 2013年 7月 金属事業本部事業室勤務
 2014年 6月 金属事業本部事業室長
 2016年 6月 当社執行役員
 金属事業本部副本部長
 2018年 6月 金属事業本部長
 2019年 6月 当社取締役
 2020年 6月 当社常務執行役員
 2022年 6月 当社専務執行役員
 2024年 6月 当社代表取締役(現職)
 当社取締役社長(現職)
 当社社長(執行役員)(現職)



竹林 優
 取締役
 常務執行役員 金属事業本部長
 当社株式所有数 3,800株[※]

1966年生まれ
 1990年 4月 当社入社
 2016年 6月 金属事業本部播磨事業所長
 2017年 7月 金属事業本部東予工場長
 2020年 6月 当社執行役員
 2021年 1月 金属事業本部副本部長
 2023年 6月 当社取締役(現職)
 当社常務執行役員(現職)
 金属事業本部長(現職)



吉田 浩
 取締役
 常務執行役員 経営企画部長
 当社株式所有数 4,200株[※]

1964年生まれ
 1987年 4月 当社入社
 2016年 6月 経営企画部長
 2018年 6月 当社執行役員
 金属事業本部副本部長
 2021年 6月 機能性材料事業本部副本部長
 2022年 6月 当社常務執行役員(現職)
 機能性材料事業本部長
 2023年 6月 経営企画部長(現職)
 2024年 6月 当社取締役(現職)



岡本 秀征
 取締役
 常務執行役員 資源事業本部長
 当社株式所有数 2,600株[※]

1964年生まれ
 1989年 4月 当社入社
 2018年 3月 技術本部技術企画部勤務
 2019年 6月 技術本部新居浜研究所長
 2021年 6月 当社執行役員
 技術本部副本部長
 2023年 6月 技術本部長
 2024年 6月 当社取締役(現職)
 当社常務執行役員(現職)
 資源事業本部長(現職)



石井 妙子
 社外取締役
 当社株式所有数 0株[※]

1956年生まれ
 1986年 4月 弁護士登録
 和田良一法律事務所入所
 1992年 3月 太田・石井法律事務所開設
 2018年 6月 当社取締役(現職)



木下 学
 社外取締役
 当社株式所有数 0株[※]

1954年生まれ
 1978年 4月 日本電気株式会社入社
 2006年 4月 同社企業ソリューション
 ビジネスユニット
 流通・サービスソリューション
 事業本部長
 2008年 4月 同社執行役員
 2010年 4月 同社執行役員常務
 2010年 6月 同社取締役
 2016年 4月 同社執行役員副社長
 2018年 4月 同社シニアオフィサー
 2020年 6月 当社取締役(現職)
 2021年 6月 日本電気株式会社
 シニアオフィサー退任



竹内 光二
 社外取締役
 当社株式所有数 0株[※]

1946年生まれ
 1970年 4月 味の素株式会社入社
 1988年 7月 同社中央研究所部長
 1993年 7月 同社開発企画室部長
 1993年 10月 味の素ファインテクノ株式会社
 取締役電子材料事業部長
 2002年 6月 同社専務取締役電子材料
 事業部長
 2004年 6月 同社取締役副社長
 2008年 7月 味の素株式会社首席理事
 2009年 6月 同社首席理事退任
 2012年 6月 味の素ファインテクノ株式会社
 顧問
 2014年 6月 同社顧問退任
 2024年 6月 当社取締役(現職)

監査役



今井 浩二
 常任監査役(常勤)
 当社株式所有数 1,500株[※]

1962年生まれ
 1986年 4月 当社入社
 2014年 6月 総務法務部長
 2019年 4月 総務部長
 法務部長
 2021年 6月 当社監査役(常勤)
 2022年 6月 当社常任監査役(常勤)(現職)



野沢 剛志
 監査役(常勤)
 当社株式所有数 800株[※]

1964年生まれ
 1988年 4月 当社入社
 2015年 7月 広報IR部勤務
 2018年 4月 経理部勤務
 2022年 6月 当社監査役(常勤)(現職)



若松 昭司
 社外監査役
 当社株式所有数 0株[※]

1953年生まれ
 1983年 9月 監査法人太田哲三事務所
 (現EY新日本有限責任
 監査法人)入所
 1987年 3月 公認会計士登録
 2003年 7月 新日本監査法人(現EY
 新日本有限責任監査法人)
 代表社員
 2006年 5月 同監査法人理事
 2008年 8月 新日本有限責任監査法人
 (現EY新日本有限責任
 監査法人)経営専務理事
 2010年 8月 同監査法人シニアパートナー
 2016年 6月 同監査法人退職
 若松公認会計士事務所開設
 2019年 9月 税理士登録
 2021年 6月 当社監査役(現職)



家田 嗣也
 社外監査役
 当社株式所有数 0株[※]

1958年生まれ
 1982年 4月 日本輸出入銀行入行
 2008年 10月 株式会社日本政策金融公庫
 国際協力銀行審査部長
 2011年 1月 同行経営管理室長
 2012年 4月 株式会社国際協力銀行
 西日本総代表
 2013年 12月 同行執行役員西日本総代表
 2015年 6月 同行執行役員退任
 2015年 7月 同行退職
 2015年 8月 野村證券株式会社顧問
 2017年 6月 同社顧問退任
 株式会社JBIC IG Partners
 代表取締役 CEO
 2023年 6月 同社代表取締役 CEO退任
 2024年 6月 当社監査役(現職)

執行役員

* 取締役を兼務

社長

松本 伸弘*

常務執行役員

吉田 浩*
 経営企画部長
 人事部・法務部・DX推進部・安全環境部・
 品質保証部・監査部担当

田中 勝也
 電池材料事業本部長

竹林 優*
 金属事業本部長

岡本 秀征*
 資源事業本部長

帆谷 和彦
 経理部長
 秘書室・資材部・情報システム部担当

元木 徹
 技術本部長

執行役員

佐藤 眞一
 機能性材料事業本部長

川田 宗一
 電池材料事業本部副本部長

丹羽 祐輔
 金属事業本部副本部長

坂本 和昭
 工務本部長

松下 博彦
 別子事業所長

服部 靖匡
 技術本部副本部長

狭川 義弘
 資源事業本部副本部長

矢野 三保子
 サステナビリティ推進部長
 総務部・広報IR部・大阪支社担当

河合 直樹
 金属事業本部副本部長

萩原 崇弘
 資源事業本部副本部長

北崎 徹
 金属事業本部副本部長

原 健二
 工務本部副本部長

岡野 幸紀
 電池材料事業本部副本部長