

価値創造を支える基盤

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。

- 112 コーポレートガバナンス
- 126 リスクマネジメント
- 129 コンプライアンス
- 131 リスクと機会
- 133 役員一覧



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、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/

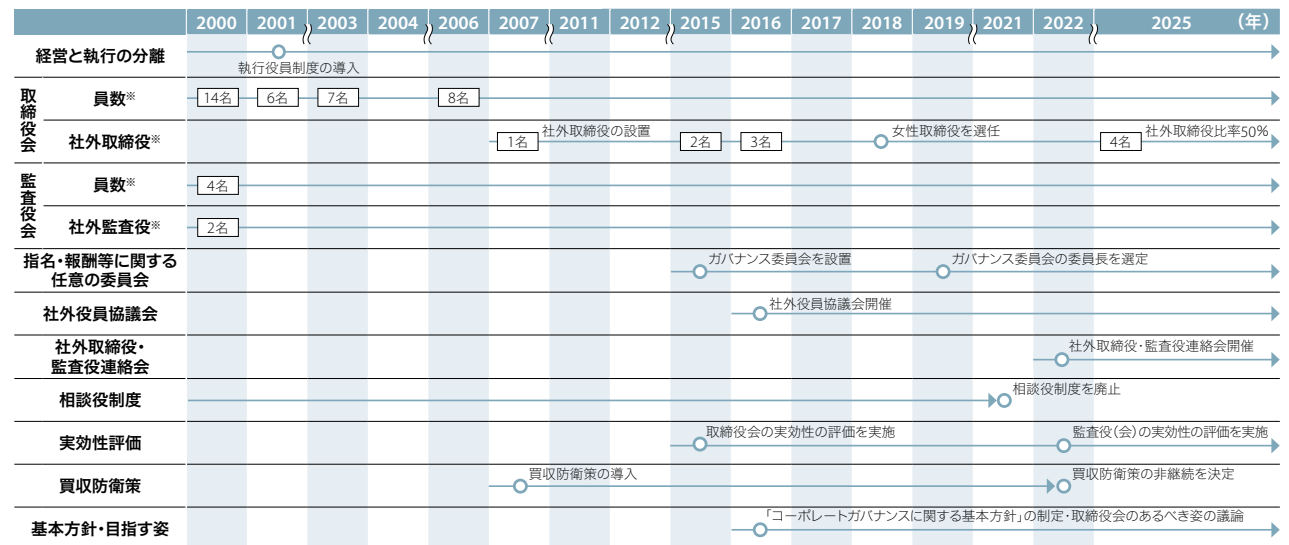
ガバナンス強化への取り組み

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、2025年には社外取締役が取締役会の半数を構成する等、様々な改善を図ってきました。

コーポレートガバナンス体制の概要(2025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	4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

当社のガバナンスの変遷

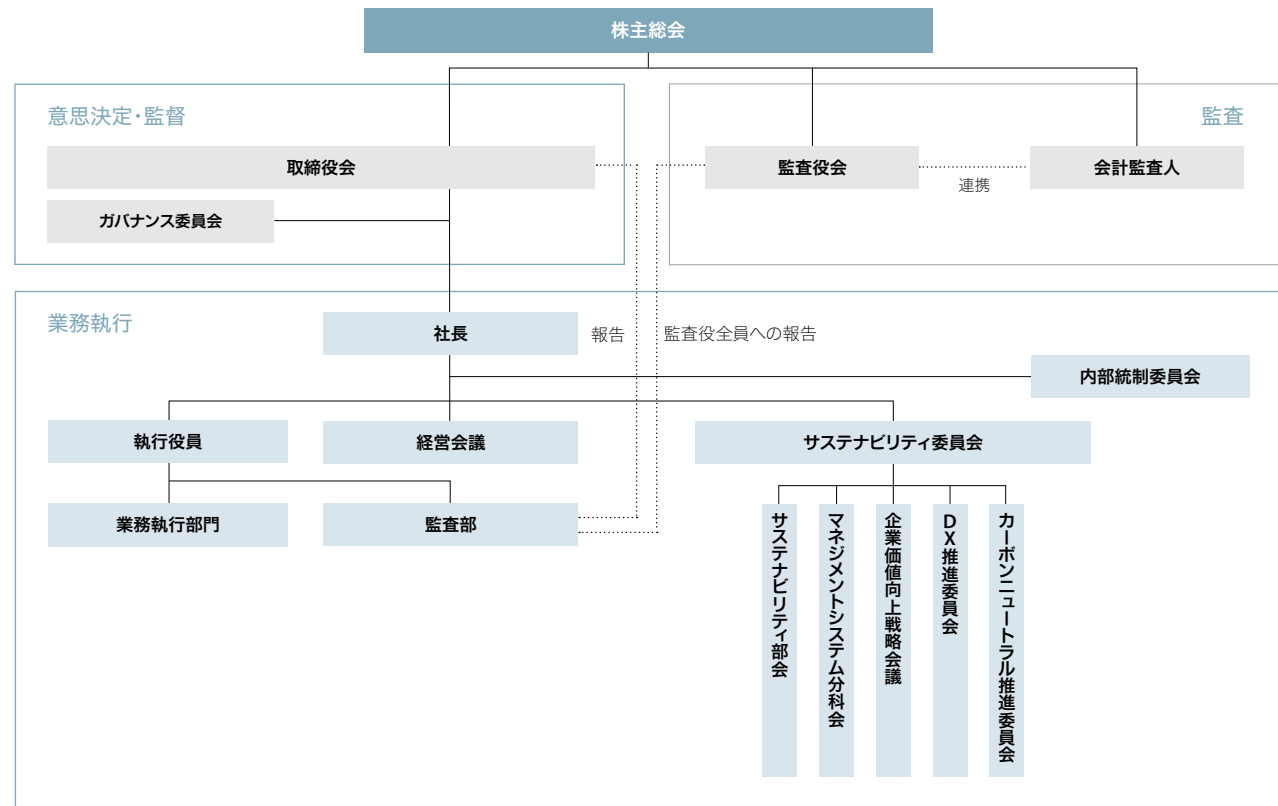


※株主総会後の人数

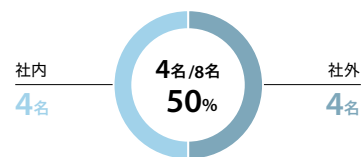
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

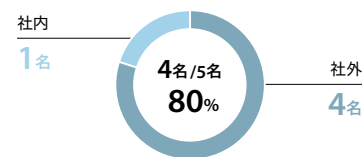
当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の通り、当社のガバナンスは、経営における執行と監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、社長および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営されています。また、経営の透明性を高め、コーポレートガバナンス強化を図るため、ガバナンス委員会を設置しているほか、業務執行上重要な事項のうち慎重な審議が必要な事項について審議する経営会議を設置しています。



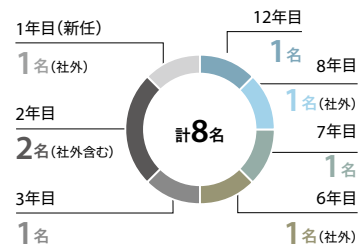
取締役会の社外取締役比率



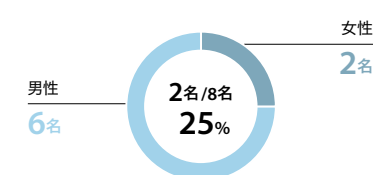
ガバナンス委員会の社外取締役比率



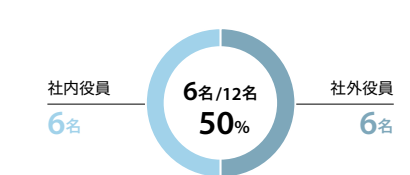
取締役の在任年数の構成比



女性取締役比率



社外役員(社外取締役・社外監査役)比率



(2025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。

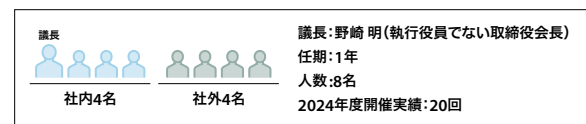
また、当社グループの事業の特性上、経営基盤（特にコンプライアンス、安全、環境）の強化が重要であり、監査役が取締役や執行役員などに対して忌憚なく課題を指摘できる体制を整えておく必要があると考えます。この点から、独任制*という権限を保障された監査役が、4年間にわたり安定して監査機能を発揮することが期待できる監査役会設置会社の機関設計を採用しています。なお、監査役には取締役会の決定事項に関する招集権および取締役会の議決権がなく、その結果として取締役の解任提案を取締役会に対してすることができないことが監査役会設置会社の

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



※2025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4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3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。

取締役会では、サステナビリティ委員会における審議内容について定期的に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。2024年度には、外部環境を踏まえた当社サステナビリティ活動のリスク・機会とその対応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、2024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。

コーポレートガバナンス

取締役会における主な議題

決議事項

- 2030年のありたい姿改正
- 各事業の既存・新規プロジェクト関連
- 各方針を含む重要規程等の制定・改定等

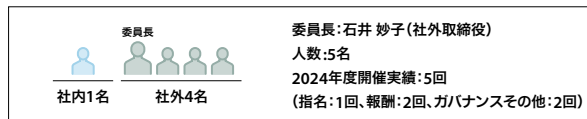
報告事項

- 政策保有株式の保有状況
- 機関投資家との対話内容
- 従業員エンゲージメントサーベイ結果
- 健康経営関連等

討議事項

- 中期経営計画関連
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
- サステナビリティの取り組み状況
- スキル・マトリックスの見直し
- 総合職人事制度改正関連
- 取締役会実効性評価

ガバナンス委員会



※2025年6月26日現在

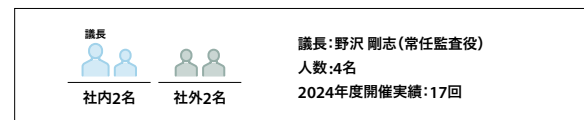
執行役員でない取締役会長1名および独立社外取締役4名で構成され、取締役、執行役員等の指名や報酬の決定などのコーポレートガバナンス上の重要事項について、社長に対して客観的な立場から助言を行うことを目的として設置しています。

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。

監査体制

監査役・監査役会



※2025年6月26日現在

監査役数は定款で5名以内と定めております。現在、監査役は4名（常勤の監査役2名および非常勤の監査役（社外監査役）2名）で構成されています。当社においては、この監査役の構成は、監査役会の適切な運営を行ううえで

適切な人数であると判断しています。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、独立社外監査役は、様々な専門知識や多角的な視点を活かした監査を実施することとしています。監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査しています。常勤の監査役は、監査方針および計画の案を策定し、取締役会等の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、代表取締役等へのヒアリング、事務所、工場、関係会社等への往査を行っています。当社の社外監査役は、常勤の監査役と同様、取締役会等重要な会議等に出席するほか、常勤の監査役と共に往査を行っています。また、監査役が往査した事業所や関係会社についての監査報告書は、代表取締役等にも供覧されています。

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、2024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、2021年度より実施しています。2024年度は8月と2月に開催し、監査役が重要と考える関係会社の事業の概要等について情報提供を受け、広く意見交換を実施しました。

その他

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、2024年度は、社外取締役も一部の部門長ヒアリング等に同席しています。

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。

コーポレートガバナンス

取締役候補者の指名および 経営陣幹部の選解任の手続、 監査役候補者の指名の手続

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続を経て決定します。

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する方針とします。

取締役（執行役員である取締役を含みます。）候補者または監査役候補者の指名の理由は、株主総会参考書類に記載します。

最高経営責任者等の後継者計画への 取締役会の関与

当社では、最高経営責任者（取締役社長）の後継者計画は、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4名で構成するガバナンス委員会（委員長：取締役 石井 妙子）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、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ており、第100期

定時株主総会（2025年6月26日開催）前に、項目や充足の目安を改正しています。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。

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/ir/management/pdf/250709_CGR.pdf

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 (2025年6月26日現在)	企業経営	国際性	事業戦略・ マーケティング	エンジニアリング・ IT/DX	研究開発・生産	財務・会計	人事・人材開発	サステナビリティ・ ESG	法務・ コンプライアンス・ 内部統制
取締役	野崎 明	12年目	●	●	●			●			
	松本 伸弘	7年目	●	●	●	●	●			●	
	竹林 優	3年目	●	●	●	●	●			●	
	吉田 浩	2年目	●	●	●			●	●		●
	石井 妙子	社外 8年目							●		●
	木下 学	社外 6年目	●		●	●			●		
	竹内 光二	社外 2年目			●		●				
	サワキ ニコラ ミシェール	社外 新任		●				●	●		
監査役	野沢 剛志	4年目						●		●	
	松下 博彦	新任							●	●	●
	若松 昭司	社外 5年目						●			●
	家田 嗣也	社外 2年目		●	●			●	●		

※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。

コーポレートガバナンス

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、当社ウェブサイトで公表しています。

独立性の基準

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。2024年度は8月および2月に開催し、当社のコーポレートガバナンス体制や議決権行使基準の最新動向等を踏まえた意見交換を実施しました。

社外取締役・社外監査役の兼職状況(2025年3月31日現在)は、
第100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100期定時株主総会報告書

https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2025/no100_houkoku.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(2024年度) 取締役会: 19回/20回(95%)	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います。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いています。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(2024年度) 取締役会: 18回/20回(90%)	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います。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いています。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(2024年度) 取締役会: 14回/14回(100%)	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わる事業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、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いています。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いています。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 サワキ ニコラ ミシェール 出席状況(2024年度) 取締役会: ー	国内外の監査法人における長年にわたる監査の経験およ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、特に財務・会計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きます。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(2024年度) 取締役会: 20回/20回(100%) 監査役会: 17回/17回(100%)	監査法人における長年にわたる監査の経験およ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いております。
社外監査役 家田 嗣也 出席状況(2024年度) 取締役会: 14回/14回(100%) 監査役会: 10回/10回(100%)	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	ていただいています。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いております。

コーポレートガバナンス

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、賞与および株式報酬とします。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、賞与および株式報酬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、賞与および株式報酬は支給しません。

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、株式報酬は譲渡制限付株式とし、賞与支給が決定した後、年1回株式を付与します。

「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100期定時

株主総会報告書、当社ウェブサイトのコーポレートガバナンスに関する基本方針に掲載しています。

第100期定時株主総会報告書

https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2025/no100_houkoku.pdf

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/

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および税引前当期利益）」、「部門業績（ROCE（使用資本利益率）、フリーキャッシュ・フローおよびセグメント利益）」、「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および税引前当期利益）
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良く評価するためです。

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

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。

※ 中計で掲げる成長戦略、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100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。

第100期定時株主総会報告書

https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2025/no100_houkoku.pdf

コーポレートガバナンス

経営陣の報酬のインセンティブ付け

当社は、当社の取締役（代表権のない取締役会長および社外取締役を除く）に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に、2025年6月26日開催の第100期定時株主総会において対象取締役にに対し、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

本制度に基づく対象取締役に對する譲渡制限付株式付与のための報酬等の総額は、本制度の目的を踏まえ相当と考えられる金額として年額30百万円以内とし、また、これにより発行または処分される当社の普通株式の総数は、年1.5万株以内としています。

監査役の報酬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。

役員の報酬等の総額

2024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			役員の員数
		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)	269百万円	235百万円	34百万円	—	7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	40百万円	40百万円	—	—	3名
社外監査役	25百万円	25百万円	—	—	3名

報酬等の総額が1億円以上の者が存在するときは、有価証券報告書において個別開示を行っています。

年間報酬総額の比率(2024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※1	741%
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※2	-

※1 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

※2 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

コーポレートガバナンス

取締役会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・評価しております。2024年度における結果の概要は以下の通りです。

1. 分析・評価のプロセス

取締役会は、外部評価者（法律事務所）の協力を得て、前年度の課題や社内取締役、社外取締役、社内監査役および社外監査役に関するカテゴリーごとの相互評価も含めた、取締役および監査役に対する質問票を作成しアンケートを実施しております。回答内容の集計およびその分析も外部評価者に委託しております。取締役会は、回答内容の集計結果、外部評価者による評価および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、2025年2月の定時取締役会において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について確認しました。

2. 分析・評価結果の概要

1) 質問票への回答および外部評価者の分析・評価結果

①取締役会の実効性に関わる大半の項目において高評価の回答が示されており、概ね取締役会は実効的に機能し

ていると評価できます。

②アンケートにおいては、個々の役員が高評価としなかった項目についてその理由を記載できるようにしていますが、現在の体制・運営や従前の取り組みについて一定の評価をしたうえで、現状をより良くするための意見という側面が強いものが多くありました。

2) 取締役会における審議

質問票への回答および外部評価者の分析・評価結果を踏まえ、以下の各事項について取締役会において審議を行いました。

- ①モニタリング機能をさらに充実させるためには取締役会のあるべき姿の見直しの要否を含め改めて議論すべきであるとの意見があり、2025年度の討議テーマとして取り扱うことも視野に入れながら、今後対応について検討することを確認しました。
- ②株主・投資家からの評価・意見の分析と対応について取締役会において今まで以上に議論すべきであるとの意見があり、投資家等の評価・意見への対応、ひいては資本市場での当社の評価を高めるために必要となる対応に関してより審議を充実させることを確認しました。
- ③その他の事項として、議案の審議に資する定量的な情報のさらなる充実等について確認しました。

3. 今後の対応

当社取締役会は、上記事項について今後継続的に取り組むことにより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。

コーポレートガバナンス

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

当社の監査役会は、監査役監査および監査役会の実効性を確認し、向上させることを目的として、その実効性の分析と評価を行っています。2024年度における結果の概要は以下の通りです。

1. 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）に独立・客観的な立場からの分析・評価を委託し、a.全監査役に対するアンケート、b.全監査役に対する個別インタビュー、c.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を実施しました。

2. 分析・評価結果の概要（総評）

外部専門家からは、以下の点を含む監査活動に鑑み、「充実した監査活動が行われている」との総評を受けました。これも踏まえ、監査役会としても、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。

・各監査役が、取締役会等の重要会議への出席、代表取締役を含む執行側へのヒアリング、各拠点・関係会社への往査を中心に監査を行うとともに、経営層・部門長・各往査先等に対し、必要な意見表明、指摘を行っている。特に、

社外監査役も、これらの往査等に常勤の監査役と同様に参加しており、他社の社外監査役に比べても相応の負担のもとで監査活動に従事している。

・監査にあたり、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。

・2023年度監査役会実効性評価の結果を踏まえ、監査役会とは別に監査役ミーティングを開催するなど、監査役会の実効性向上に向けて可能な改善にも取り組んでいる。

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、上記総評を前提としつつ、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、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、その取組事項は以下の通りです。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

社外監査役が、社内会議に参加する前に、背景事情等を十分に把握しないまま大量の社内資料を読み込み、理解する負担や、議題のポイントの共有を事前に受け、把握することへのサポートについては、改善の余地がある。今後は、社内意思決定資料等のより積極的かつ早期の提供を行うとともに、取締役会等の重要会議の事前・事後の適切なタイミングにおいて、質疑応答・補足説明の場を設けることを検討する。

2) 関係会社監査役との情報共有に関する事項

グループ・ガバナンスの観点から、子会社のリスクを把握および監督することが重要である。常勤の監査役が隔月開催の関係会社監査役の連絡会等に出席することで得た情報は、引き続き社外監査役にも共有する。また、詳細な個別業務や書類の監査を担っている監査部から、関係会社の実務的な問題点についてより積極的に情報提供を受けることを検討する。

3) 新任監査役のサポートに関する事項

新任の監査役（特に社外監査役）就任時に、当社事業の理解向上策の実施を検討する。

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。

コーポレートガバナンス

業務執行体制

当社は、定款の規定に基づき、執行役員制度を採用しています。取締役会は、法令および定款に従い、社長や執行役員に対して業務執行の決定を委ねるとともに、社長や執行役員の職務執行の状況を監督しています。

執行役員制度

執行役員に対しては、権限と責任の明確化と大幅な権限委譲を行い、執行機能を強化しています。

現在、執行役員は、20名（うち取締役兼務者3名）で構成され、事業部門長、本社部室長等、重要な職位の委嘱を受け、固有の権限を付与されて、その業務を執行しています。

また、執行役員は、業務執行の状況について、毎月1回執行役員会議において報告することとしています。

執行役員の報酬についても、取締役と同様に、業績連動報酬制度を導入しています。なお、具体的報酬額の決定にあたっては、ガバナンス委員会において助言を得ることとしています。

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部会、マネジメントシステム分科会、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。

また、当社グループにおける内部統制システムの構築とその維持、改善を図るために、内部統制委員会（委員長：社長）を設置しています。

サステナビリティ委員会 [🔗 P.33-34](#)

コーポレートガバナンス

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

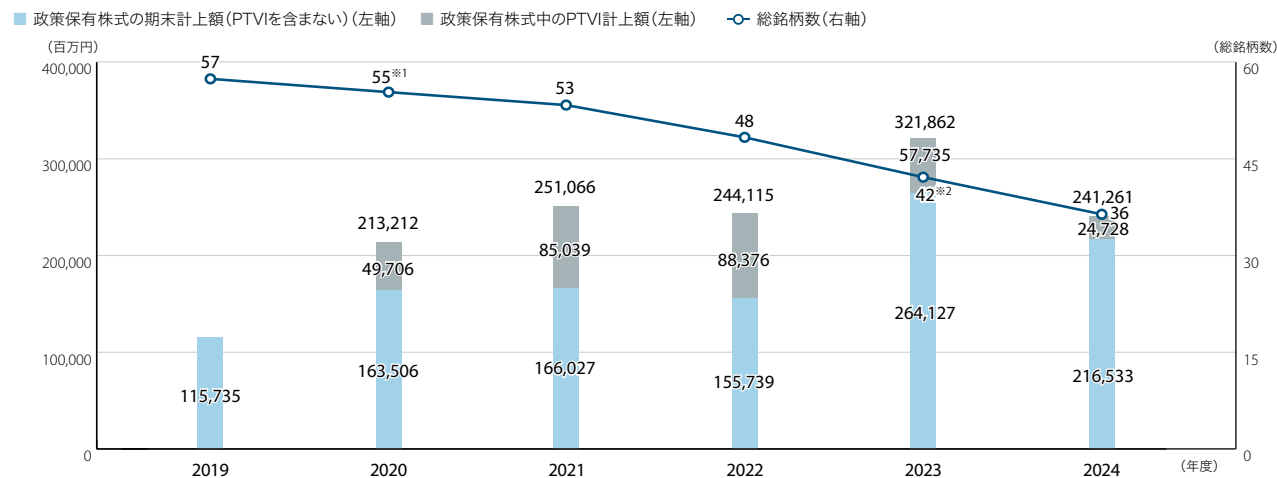
た銘柄や、最近の事業の変化等によって事業関連性が希薄になってきたと判断される銘柄等、保有意義に乏しいと判断された銘柄については縮減を前提とした具体的検討を進めることとしています。また、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合に、取引の縮減を示唆することなどにより、当該売却等を妨げることはありません。

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たうえで、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。

なお、中期経営計画2027において、政策保有株式について、2028年3月末までにPT Vale Indonesia Tbk (PTVI) 株式を除き連結純資産比率10%以下を目指して縮減を進めていくこととしており、2028年度以降はPTVI株式を含み連結純資産比率10%以下を目指すこととしています。

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」)



全売却銘柄	3	2	5	7	6
部分売却銘柄	1	3	3	4	1

※1 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。

※2 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。

PT Vale Indonesia Tbk との関係

当社は、インドネシアのPT Vale Indonesia Tbk (PTVI)の株式の11%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2026年以降も操業を継続するために必要な鉱業事業許可をインドネシア政府から取得するための条件の1つとして同社に対するインドネシア資本の出資比率を51%以上に引き上げる必要があります。そのため、当社は、2020年度において同社株式の一部を売却(持分法適用会社から除外)、2024年度にも同社株式の一部をインドネシア資本のPT Mineral Industri Indonesia (Persero)へ売却しました。

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。

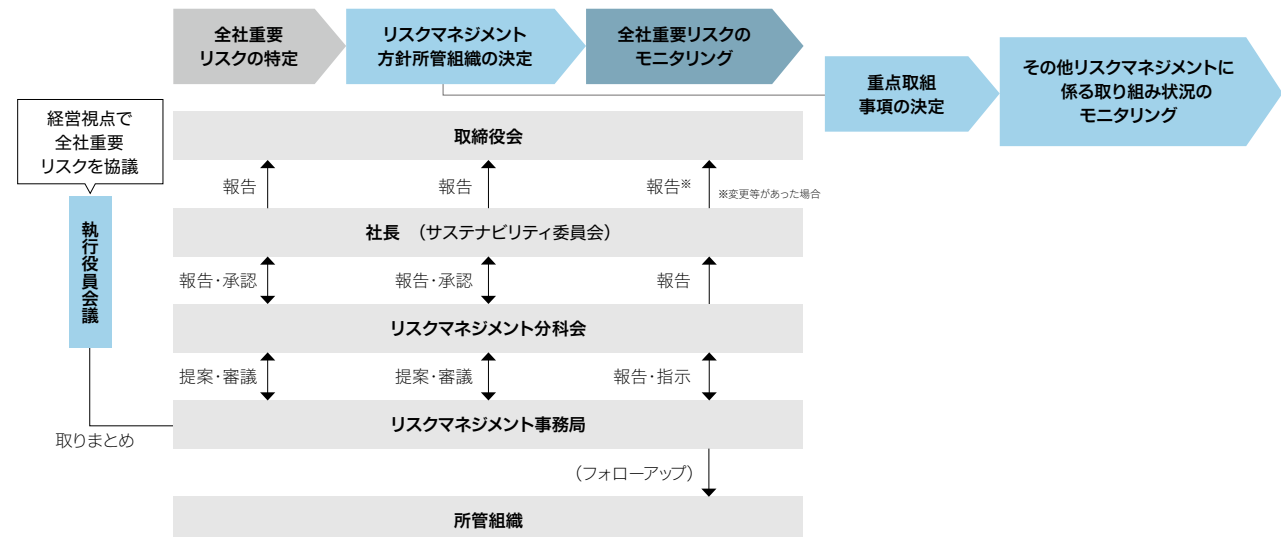
枠組み・推進体制

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。

リスクマネジメント基本規程における6つの原則

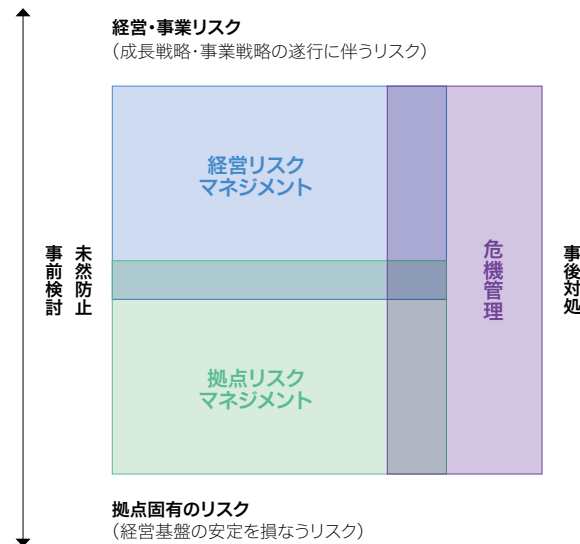
1. リスクに直面する組織の長が責任者
2. コンプライアンスを基本とする
3. 潜在リスクは顕在化するものと認識し、必要なリスク対策を講じる
4. 変化に伴い認識したリスクは、関係する者に共有化する
5. 組織の階層・規模・役割・成熟度や地域的・文化的要因を考慮し、ステークホルダーの知識、見解および価値観も参考に、日常業務の一環として、リスクマネジメントを実施する
6. マネジメントの仕組みと取り組みを継続的に見直し改善する

全社リスクマネジメント推進・監視体制



リスクマネジメント

全社リスクマネジメントの枠組み



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(重点取組事項)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

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

2025年度は、「被害想定を見直した震災対策」および「サイバーセキュリティリスクの把握と対応の継続」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、各拠点が取り組んできた震災BCP(事業継続計画)が、近年の勤務形態の多様化、社会通念や価値観の変化、通信手段・技術の進歩、さらに年末年始の連休中に通信手段が使えなくなった令和6年能登半島地震のような状況への対応が十分ではない可能性があり、これまでの被害想定を見直した震災対策に取り組み、有効性の向上を図ります。また、自拠点の対応だけではなく、本社や近隣店所との連携体制についても必要な見直しを実施し、事業継続力を強化します。

2つ目の重点取組事項では、2024年度から継続してサイバーセキュリティ対策に取り組み、BCPの有効性向上とシステムの脆弱性改善を推進します。

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ます。また、政治・社会情勢の変化や地政学リスク、経済情勢の変化が事業継続や経営成績に及ぼす影響についても引き続き注視し、リスクの早期把握と迅速な対応に努めます。さらに、安全保障リスクや自然災害への備えとして、危機発生時の初動

対応力の強化や、社員への教育・訓練の充実にも取り組みます。

情報セキュリティ

考え方・推進体制

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、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、本社部室長、事務局を情報システム部とする情報セキュリティ委員会を有しており、「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。

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に開催しています。

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、新たに検出されたマルウェアや標的型メールなどを24時間/365日監視しています。異常を検知した場合は、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。

取り組み状況

2024年度の施策

- メール情報漏洩対策の強化
- 疑似攻撃によりシステム脆弱性を洗い出し改善

2025年度のセキュリティ運用強化に向けた計画

- なりすましメール対策の強化(DMARCへの準拠)
- 社内接続デバイス見える化による未管理デバイスの撲滅
- 情報セキュリティ監査を通じた課題洗い出しと対策の実施

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関わらず、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収束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。

情報セキュリティ

<https://www.smm.co.jp/sustainability/management/security/>

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下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

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

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/

競争法遵守に関する基本方針

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

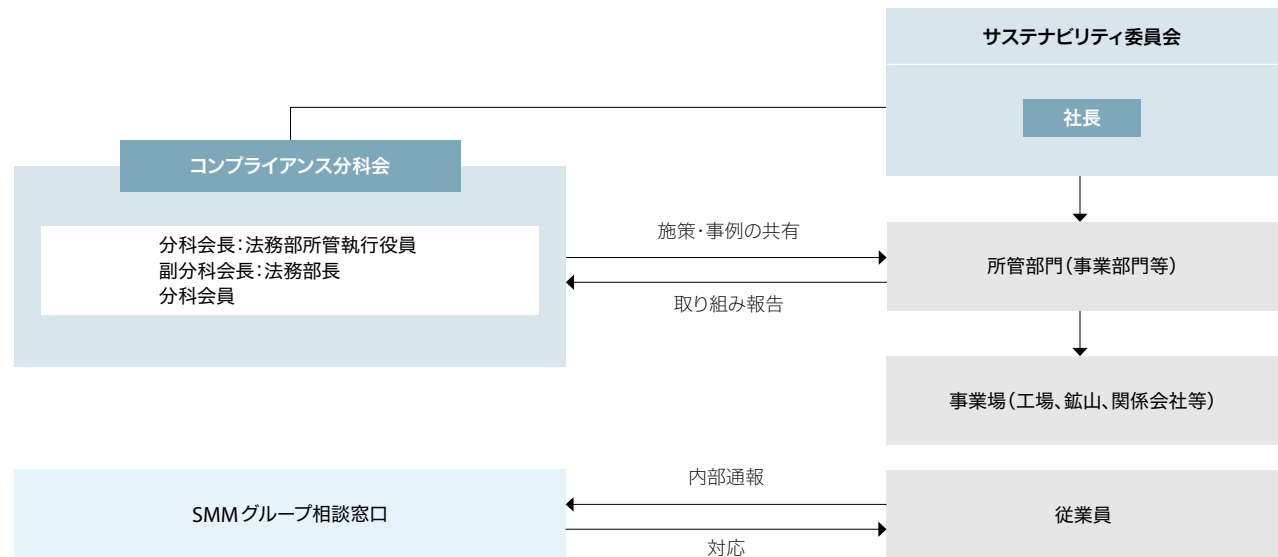
輸出管理規程

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

推進体制図



コンプライアンス

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、内部通報制度を運用しています。2024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23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。

このような内部通報制度が浸透しているかを把握するため、「従業員エンゲージメントサーベイ」において内部通報やコンプライアンスに関する質問を設定して内容を分析するとともに、各種研修の機会にコンプライアンスや内部通報制度について教育を行っています。

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などを定め、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。

税務ガバナンス

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、製品や顧客、地域との関係等を総合的に調査・検討し、持続可能な形で事業展開を図り、健全な企業活動を行うことを定めています。こうした活動を通じて、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としています。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。

リスクと機会

リスク要因(外部要因／内部要因)	リスク(脅威)／機会	戦略・施策	具体的な対応
1 政治・政策 - 法規制の変化 (資源ナショナリズムの高揚・環境に関する意識の高まり等) - 国家間の紛争・摩擦	リスク ● 鉱山の国有化、課税強化 ● 鉱石・中間原料の輸出禁止 ● 開発と操業許可の厳格化 ● 需給およびサプライチェーンを含む生産に与える悪影響 ● 関税制度の変更 機会 ◆ 自動車市場における優遇税制導入 ◆ 関税制度の変更	- 事業のグローバル展開に伴い、カントリーリスクを十分に検討し、投資の意思決定を行う - 進出後も海外現地パートナーと協力し、進出状況をモニタリングし、変化に応じて適宜対策を講じる	- 資源ナショナリズムリスクを考慮した契約の締結 - 大使館、政府、JVパートナー、顧客を通じた情報収集 - 地域住民や先住民への対応 - 材料調達先・製品販売先の分散 - BCPの策定、危機管理体制の構築
2 経済環境 - 金属価格や為替の変動 - エネルギー価格高騰	リスク ● 金属価格の低下、為替レートの変動による業績へのマイナス影響 ● 金属価格の急激な高騰による代替素材への切り替わり ● 操業コストの上昇による競争力の低下 ● TC/RCの変動による業績へのマイナス影響 機会 ◆ 自動車の電動化等に不可欠な銅・ニッケルを中心とする非鉄金属需要の拡大	- 資源事業および製錬事業のコスト低減を図るとともに、非鉄金属価格の変動の影響を比較的受けにくい材料事業の収益安定化を目指す - 3事業連携を基軸に、着実に成長戦略を推進 - シン・3事業連携のビジネスモデルの確立・強化	- 相場変動リスクを踏まえた事業計画の策定 - 金属価格や為替の変動による経営影響への事前分析 - 代替素材・技術への事業参入(例:LFP)、機能性材料事業の拡大 - 省エネの推進 (高効率設備への切り替え、製造プロセス改善) - 新規プロジェクトの推進
3 社会環境 - 気候変動への社会的責任の高まり - カーボンニュートラルの動きの加速 - 「ビジネスと人権」に関する重要性の高まり	リスク ● ESG対応および、情報開示が十分でないことによる投資対象からの除外 ● カーボンニュートラル社会の実現に向けたGHG排出量削減対応の遅れによる競争力やレピュテーションの低下 ● 地域住民、先住民の権利侵害、地域社会からの反対によるプロジェクトの遅延、撤退 機会 ◆ 電池材料、機能性材料などGHG削減に貢献する低炭素貢献製品の需要の高まり	- シン・3事業連携のビジネスモデルの確立・強化 - 2050年までのGHG排出量ネットゼロの実現に向けて、GXリーグへの参画や生産拠点においてクリーンエネルギーへの転換や活用、省エネ設備を導入 - GHG排出量の削減を進めるとともに、カーボンニュートラル社会の実現に資する製品の研究開発などの取り組みを推進 - 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、当社グループの「人権方針」に基づきデュー・ディリジェンスの実施や苦情処理(救済)メカニズムを運用 - 適切かつ正確なステークホルダーへの情報発信を行う	- GHG排出量削減活動 - 地域住民との対話と共存、先住民文化理解の向上 - 鉱物調達に関するデュー・ディリジェンスの実施 - 低炭素貢献製品の事業拡大 - ESG情報開示の充実
4 労働環境 - 国内労働市場の縮小・流動化の進展 - 人材の確保と働き方の多様化	リスク ● 採用競争の激化と人材の社外流出、定年退職増加による労働力の不足 ● キャリア支援の不足、経営人材育成の遅れによる人材の不足 ● 人的資本経営への取り組み遅れに起因する従業員エンゲージメントの低下 機会 ◆ 多様な人材の獲得やイノベーションの創出	- 働き方改革、職場環境の改善や自由闊達な組織風土の再構築などに取り組み、従業員に安全かつ健全な労働機会を提供 - 人材育成、長期的課題への取り組みを奨励・評価し、継続的に「挑戦」「変革」「成長」ができる企業風土を築き、多様な人材の確保・育成・活用を推進 - キャリア支援、人材開発に対応した制度の改善と場の提供	- インナーブランディングによるエンゲージメント強化 - 労働時間低減に向け、DXなどの導入による合理化・省力化 - 健康経営の推進 - 総合職人事制度の改正 - 企業ブランディング強化による認知向上と積極的な採用活動
5 技術 - 情報通信技術分野におけるテクノロジーの進化 - 海外競合による技術のキャッチアップ、新技術・製品の開発 - サイバーセキュリティリスクの増加・増大 - グローバル化による知的財産の重要性の高まり	リスク ● DX対応への遅れによる競争力低下 ● 材料事業における新製品開発、既存製品改良の遅れ ● 競合他社が生み出した新規技術・製品による当社技術・製品の競争力低下 ● 情報セキュリティ体制構築の遅れによる情報の外部流出や破壊、改ざん等 ● 知的財産保護の遅れ、他社への侵害(特許侵害など、知的財産に関する訴訟提起) 機会 ◆ DX導入や新技術の活用による生産性向上 ◆ GHG排出量削減に資する新技術需要の高まり	- 少子化時代の人的資源対応、経営効率の向上、ビジネス改革・新たなビジネスの創出に向け、DXの基盤整備を進める - 顧客ニーズに基づく新製品の開発、既存製品の改良をスピードアップする - 従業員に対する情報セキュリティ教育のほか、利用環境を問わず高度なセキュリティ機能を持つクラウドサービスへの移行 - 知的財産管理の専門部署を設け、確実な取得および保全に努める - GHG排出量削減に資する新技術の開発推進	- デジタル人材の育成 - データ解析による操業改善 - 情報セキュリティ強化 - 知的財産管理の徹底および対応 - モデル工場・事業場へのDXの適用 - 水素製造触媒や人工光合成触媒、燃料電池材料の開発・新事業拡大 - 新たなイノベーションを生み出すマーケティングの推進(例:X-Mining)

リスクと機会

リスク要因(外部要因／内部要因)		リスク(脅威)／機会		戦略・施策	具体的な対応
6	資源開発、製錬操業、高機能材料の製造開発 資源開発 - 優良鉱山の減少および 鉱山投資の不確実性増大	リスク ● 鉱山資源の獲得競争激化による権益獲得難度の上昇 ● 新たに発見される鉱山の高地化や低品位化に伴う開発難易度の上昇 ● 鉱山の開発や参入への投資、操業コストの上昇 ◆ 自動車の電動化等に不可欠な銅・ニッケルを中心とする非鉄金属需要の拡大	機会	- 地域社会との共存を中心としたソーシャルライセンスの獲得を重視 - 自社の探鉱活動とともに、新規プロジェクトの獲得に向けて海外各地のビジネスパートナーと連携 - 長年にわたる探鉱経験および鉱山評価ノウハウの蓄積に基づく慎重な採算性判断により厳選した投資を実行、開発の準備段階より不確実性リスクの軽減・回避に努める - 資源開発や操業ノウハウの確立に向けた取り組み推進	- 操業改善 (安定操業と効率化に向けた技術者の派遣、既存操業設備の改良、工程の能力向上) - 自社で操業する菱刈鉱山における鉱山技術者教育 - 健全な財務基盤の確保 - 優良な海外鉱山等への投資および開発への参画
	製錬操業 - 非鉄金属原料および 資機材調達の不安定化	リスク ● 原料購入条件の悪化、工場の操業停止 ● 資機材の調達困難および価格の高騰 ◆ 金属需要・使用済み製品回収増加などに伴うリサイクル需要の高まり	機会	- 優良な海外鉱山等への投資を進め、その経営に関与することを通して安定した原料ソース(自山鉱)とコンフリクトフリーな原料の確保を進める - 資機材の供給困難や価格高騰に対し、使用原単位の向上を図りつつ、資材調達部門において複数購買や代替材の検討などを行い、変化に応じて適宜対策を講じる - 使用済みリチウムイオン二次電池からの“電池 to 電池”の水平リサイクルへ積極的に取り組み、持続可能な循環型社会の形成と世界的な資源枯渇に対応する資源循環の推進強化に貢献	- ニッケル鉱量確保対策の継続的検討 - 次期ニッケル新プロジェクト探索の強化 - 電池リサイクルの事業化推進
	高機能材料の製造開発 - 市場要求の急速な変化および 新製品開発の長期化 - 車載製品の欠陥に対する 巨額の財務負担の可能性	リスク ● 技術革新や顧客ニーズ、市場環境変化による既存製品・技術の陳腐化 ● 製造物責任による高額賠償請求訴訟の発生やレピュテーションの低下(欠陥のある車載製品が搭載された最終製品のリコールや損害賠償の発生) ◆ 電気自動車の需要増加に伴う正極材需要の高まり ◆ デジタル社会の実現に向けた電子機器に使用される機能性材料の需要の高まり	機会	- 顧客との関係を深め、顧客および市場ニーズを的確に把握し、それに基づく新製品開発を進めるために十分な営業および開発体制を敷き、影響の軽減を図る - 当社グループの品質マネジメントシステム(QMS)を有効に機能させ、さらなる品質の向上やトレーサビリティを強化 - 国の支援制度の活用や社外との共同開発、産学連携等を通じて、開発を加速させる	- LFP 電池材料の開発継続 - オープンプラットフォームによるイノベーションの創出(例:X-MINING®) - QMSの順守、さらなる品質向上と管理強化への取り組み - Hi-Ni系 NMC 正極材といった Ni 系の次世代製品への着実な転換 - SiC 基板の事業化推進
7	その他： 拠点における事故、災害 - 自然災害の発生頻度の増加、 災害激甚化 - 感染症の流行	リスク ● 洪水、暴風雨などの激甚化による設備・施設などへの被害、流出事故の発生 ● グローバルサプライチェーンの寸断 ● 感染症による、需給およびサプライチェーンを含む生産に与える悪影響		—	- 大規模災害への対応 - BCPの策定、危機管理体制の構築 - 一貫したサプライチェーンによる安定供給

役員一覧 (2025年6月26日現在)

取締役 ※1 当社株式所有数は、2025年5月31日時点の情報です

野崎 明

代表取締役
取締役会長



当社株式所有数 26,500株※1

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 10,000株※1

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 5,600株※1

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 4,700株※1

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)

石井 妙子

社外取締役



当社株式所有数 500株※1

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 200株※1

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※1

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)

サワキ ニコラミシェル

社外取締役



当社株式所有数 0株※1

1962年生まれ
1987年 4月 Orr Shottliff会計事務所入所
1991年 2月 Ernst & Young ロンドン事務所入所
1991年 5月 英国勅許会計士登録
2002年 7月 新日本監査法人
(現EY新日本有限責任監査法人)入所
2003年 7月 同監査法人パートナー(現職)
2017年 3月 Ernst & Young Global Limited IFRS Policy
Committee 日本代表(現職)
2025年 6月 当社取締役(現職)

役員一覧

監査役 ※1 当社株式所有数は、2025年5月31時点の情報です

野沢 剛志

常任監査役(常勤)



当社株式所有数 1,000株※1

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)
2025年 6月 当社常任監査役(常勤)(現職)

松下 博彦

監査役(常勤)



当社株式所有数 3,000株※1

1964年生まれ
1988年 4月 当社入社
2019年 7月 法務部長
2023年 6月 当社執行役員
別子事業所長
2025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※1

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※1

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 ※2 取締役を兼務

社長

松本 伸弘※2

常務執行役員

吉田 浩※2

経営企画部長・法務部・DX推進部・監査部担当

竹林 優※2

金属事業本部長

岡本 秀征

資源事業本部長

元木 徹

技術本部長

佐藤 真一

機能性材料事業本部長

執行役員 2025年9月1日現在

川田 宗一

電池材料事業本部長

丹羽 祐輔

電池材料事業本部副本部長

坂本 和昭

工務本部長

服部 靖匡

金属事業本部副本部長

狭川 義弘

資源事業本部副本部長

矢野 三保子

人事部長・秘書室・資材部・情報システム部担当

萩原 崇弘

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

北崎 徹

技術本部副本部長

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

西原 覚

別子事業所長

川中 一哲

安全環境部長・品質保証部担当

三宅 泰弘

経理部長

津田 研一

資源事業本部副本部長