

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、連綿と引き継がれる「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。

この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」（「五方よし」：お客様、従業員、お取引先、地域社会、株主・投資家）の考え方に基づいて、ステークホルダーとの適切な協働を通じ、適正なコーポレートガバナンスに基づく経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組むことにより、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とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーの皆様への着実な還元を図ることとしています。

・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/governance>

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。】
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。】

- 「コーポレートガバナンス・コード」の各原則に基づく開示については、次のとおりです。
なお、それぞれの説明において言及している「統合報告書」「CSRブック」「コーポレートガバナンス・ガイドライン」「株主総会招集通知」については、当社Webサイトに公開しています。
 - ・「統合報告書」：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/integrated>
 - ・「CSRブック」：<https://sumitomoelectric.com/jp/csr-reports>
 - ・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/governance>
 - ・「株主総会招集通知」：<https://sumitomoelectric.com/jp/ir/meeting>

1-1. 経営理念、経営戦略、経営計画(原則3-1())

- 当社は、連綿と引き継がれる「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を堅持し、「事業を通じて公益に資する」という経営哲学のもと、「常に公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」（「五方よし」）の考え方を経営の基本思想としています。
- この経営の基本思想に基づき、当社は、経営戦略としての長期ビジョン「住友電工グループ2030ビジョン」を策定しており、その実現に向けた2026年度から2028年度までの3か年の経営計画として「中期経営計画2028」を策定しています。
- 具体的には、当社Webサイトをご参照ください。
 - ・「住友事業精神」「住友電工グループ経営理念」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/vision>
 - ・「住友電工グループ2030ビジョン」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/segvision2030>
 - ・「中期経営計画2028」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/segmid-term2028>

1-2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針(原則3-1())

- コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針について、当社は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定めており、当社は、このガイドラインのもと、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。
 - ・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」：<https://sumitomoelectric.com/jp/company/governance>

1-3. サステナビリティ

(1) サステナビリティに関する取組み(補充原則3-1())

- サステナビリティに関する取組み、すなわち、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、お取引先との公正・適正な取引、自然災害等の危機管理などの取組みは、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とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーの皆様への着実な還元を図るために不可欠であると考えています。この考え方に基づいて、当社は、サステナビリティに関する課題の解決に取り組んでいます。また、「グリーン社会」の実現に向け、グループの総力を挙げてGX(グリーントランスフォーメーション)の推進に取り組んでいます。
- これらの取組みの詳細については、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。

(2) サステナビリティ経営に関する基本方針(補充原則4-2())

- サステナビリティを巡る取組みについては、取締役会の決議によって次のとおり基本的な方針を策定し、取り組んでいます。

(サステナビリティ経営に関する基本方針)

「住友」には400年以上の歴史があり、その根底には「住友事業精神」という精神的基盤があります。「住友事業精神」は、「商事は言うに及ばず候へ共、万事情(精)にいれらるべく候」(「萬事入精」)をはじめ、「信用を重んじ確実を旨とし、以てその鞏固隆盛を期すべし」(「信用確実」)、「時勢の変遷、理財の得失を計り、弛張興廃することあるべしと雖も、苟も浮利に趨り、軽進すべからず」(「不趨浮利」)に代表され、「技術の重視」「人材の尊重」「企画の遠大性」「自利利他、公私一如」などととも、私たち「住友」グループの共有財産として脈々と受け継がれています。

住友電工グループとしては、歴代の経営を貫いてきた「住友事業精神」が今日のサステナビリティ経営の考え方と相通じるものであり、「住友事業精神」を堅持してきたからこそ、1897年の創業以来の持続的な発展を遂げて今日に至っていると考えています。

今後とも、住友電工グループとしては、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を礎として、「公正な事業活動を通じて社会に貢献していく」という不変の経営方針のもと、中長期的な企業価値の向上に取り組む、ゴーイングコンサーンとしての成果を「五方よし」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」の考え方に立って「お客様」「従業員」「お取引先」「地域社会」「株主・投資家」という主要な5つのステークホルダーに着実に分配・還元し、さらなる持続的な発展につとめてまいります。

このような「基本方針」に基づき、中長期的な経営計画のもと、サステナビリティを巡る取組みを着実に進め、価値創造ストーリーについては「統合報告書」で、その補完となる資料・データについては「CSRブック」で、社内外への発信とともに、ステークホルダーの皆様との対話につとめてまいります。

- これらの取組みの詳細については、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。

(3) 人的資本及び知的財産への投資等(補充原則3 - 1)

人的資本への投資等

- 「人的資本への投資等」の方針として、当社は、あらゆる人材が活躍・成長・自己実現し、社会に貢献できる企業を目指すことを掲げ、人材育成、エンゲージメント向上、組織の多様性確保や職場環境の整備に取り組んでいます。
- 具体的には、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。

知的財産への投資等

- 当社は、グローバルな事業競争力の強化に寄与することを「知的資本」への投資の方針として、「知的資本の拡充・知的財産権の活用」とともに、「国際標準・ルール形成への貢献とその活用」に取り組んでいます。
- 具体的には、「統合報告書」をご参照ください。

(4) 中核人材の多様性確保の考え方・目標・状況、人材育成と社内環境整備の方針・状況(補充原則2 - 4)

中核人材の多様性確保

- 中核人材の多様性確保の考え方については、あらゆる人材が住友電工グループの一員として活躍し、仕事を通じて成長し、自己実現し、社会に貢献できる会社を目指しています。
- このため、当社は、人種・民族・国籍・宗教・年齢・性別・性自認・性的指向・障がいの有無などにかかわらず、さまざまなキャリア機会を提供し、グローバルな適材適所の実現に取り組んでいます。
- 具体的には、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。
- ・ グローバルHRMポリシー：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/sociality/employee>
- 中核人材の多様性確保に関する目標・状況については、次のとおりです。

	2028年度目標	2025年度実績
女性管理職比率 *	5.0%	4.4%
グローバル幹部人数 * *	45名	42名
管理職のうちキャリア入社者の割合 *	27%	25.6%

(注) * の対象は当社。* * の対象は国内外連結子会社(上場子会社を除く)。

人材育成の方針・状況

- 「人材育成の方針」として、当社は、グローバルな事業展開を支えるグローバルリーダーの育成に取り組んでいます。
- グローバルリーダーとは、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」を理解し、ダイバーシティに富んだチームをリードできる人材を意味しています。
- 具体的には、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。
- ・ 「グローバルHRMポリシー」：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/sociality/employee>

職場環境整備の方針・状況

- 「職場環境整備の方針」として、当社は、持続的な企業価値の向上のため、「グローバルHRMポリシー」、「住友電工グループ人権方針」、「住友電工グループ健康経営宣言」などに基づき、人権の尊重、健康で安全安心な働きやすい環境の整備、多様性の包摂などを目指しています。「人への投資」を通じて、あらゆる人材が活躍・自己実現し、社会に貢献できる企業への基盤づくりに取り組んでいます。
- 具体的には、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。
- ・ 「グローバルHRMポリシー」：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/sociality/employee>
- ・ 「住友電工グループ人権方針」：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/office>
- ・ 「住友電工グループ健康経営宣言」：<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/sociality/health>

(5) 気候変動に関する情報開示(補充原則3 - 1)

- 当社は、「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD)の提言に沿って、気候変動に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目とシナリオ分析についての情報を開示しています。
- 具体的には、当社Webサイト(<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/tcf>)、「統合報告書」及び「CSRブック」をご参照ください。

1-4. 取締役会・取締役、監査役会・監査役、指名・報酬諮問委員会の機能・役割など

(1) 取締役会の機能

- 当社は、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とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステーク

ホルダーの皆様への着実な還元を図るため、取締役会による経営の基本方針などの決定の機能及び経営に対する監督の機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備及び取締役会の運営に注力するとともに、その一層の充実に取り組んでいます。

(2) 取締役会の経営陣に対する委任の範囲(補充原則4-1)

- 当社は、会社法の規定に対応し、定款及び社内規程によって取締役会において決議すべき重要事項を定め、これら重要事項以外の業務執行の意思決定については、代表取締役及び業務執行を担う取締役等に委任し、業務執行の機動性や柔軟性を図っています。
- 取締役会の役割としての経営戦略の方向付けを行うことの重要性の高まりを踏まえ、取締役会は、経営戦略としての当社グループの長期ビジョン及びその実現に向けた中期経営計画をはじめ、年度の売上損益計画などを審議対象とした上で、四半期毎にその達成状況の確認を行うこととし、経営戦略や経営計画などについて審議する体制としています。同時に、投資、新会社設立などの個々の業務執行の意思決定については、社内規程における金額基準によって件数を絞り込むなどして、取締役等に委ねることとしています。

(3) 取締役会の構成及び指名方針等(補充原則4-11、原則4-8)

- 取締役会全体として、経理・財務、経営管理、コーポレートガバナンスなどの企業戦略の意思決定において重要な分野に精通した人材、研究・技術開発、製造・生産技術、サプライチェーンなどの製造業である当社が重視している専門領域での豊富な知識・経験を有する人材、企業経営や国際感覚の豊かな人材、法律や産業経済政策などに関する知見を有する人材、さらに、俯瞰的な立場で企業価値向上に寄与する独立性を有する人材などをバランスよく配置し、取締役会の機能を果たすために適切な人数を選任することとしています。
- 独立社外取締役は3分の1以上の体制としています。

(4) 指名・報酬諮問委員会(補充原則4-10)

- 取締役・監査役の候補者の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、透明性・公正性の確保のため、委員に社外取締役を含む取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。委員の構成と審議内容については以下のとおりです。
委員長は社外取締役としています。
委員の人数は3名以上とし、その過半数を社外取締役としています。
委員会は、取締役会から諮問を受けた以下の内容について、それぞれ審議を行い、取締役会に答申することとしています。

(指名諮問委員会)

- ・取締役・監査役の候補者案
- ・経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル等(後継者計画を含む)
- ・前各項に関する会社の重要な規程等の制定・改廃案及び重要な公表資料等の記載案
- ・その他、取締役会からの諮問事項

(報酬諮問委員会)

- ・取締役・執行役員の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針案
- ・取締役・執行役員の報酬制度案
- ・取締役・執行役員の個人別の報酬額案
- ・前各項に関する会社の重要な規程等の制定・改廃案及び重要な公表資料等の記載案
- ・その他、取締役会からの諮問事項

- なお、人事担当役員が事務局として委員会の審議に出席し議事録の作成等、運営の支援を行うほか、必要により補佐役を出席させる場合があります。また、当社の報酬諮問委員会は、外部の報酬コンサルタントであるタワーズワトソン株式会社をアドバイザーとして起用し、同社より提供された客観的かつ必要十分な情報に基づき、適切な審議を行っています。同社の役割は、報酬諮問委員会における実効的な審議の進行や合意形成の側面支援に留まり、取締役会への提言内容は、報酬諮問委員会として判断しています。

(5) 取締役・監査役候補の指名の方針と手続等(原則3-1、補充原則4-11)

- 社内取締役については、「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」を柱とする住友事業精神を備え実践している者、当社事業において豊富な経験と優れた実績がある者、当社の置かれた環境と今後の変化を踏まえ、経営に関する客観的な判断能力を有する者、先見性・洞察力など人格・識見に秀でた者を候補者として選任することとしています。
- 社外取締役については、会社経営の経験者、各分野の専門家、学識経験者等の中から、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観点から、当社の経営の監督者として相応しい者を候補者として選任することとしています。
- 取締役において、法令・定款の遵守等に関する重大な違反があると認められる場合、その他取締役としての役割・責務を適切に果たすことができないと判断する場合には、当該事情に応じ、株主総会における解任議案の提出について審議することとしています。
- 監査役については、会社経営の経験者及び法律・財務・会計に関する専門的な知見を有する者を候補者として選任することとしています。
- 取締役・監査役の候補者の選任及び取締役の解任に関する議案の株主総会への提出については、指名諮問委員会にて審議を行い、その答申をもとに取締役会の決議によって決定することとしています。
- 併せて、取締役の有するスキル等の組合せに関する開示として、当社Webサイト(<https://sumitomelectric.com/jp/company/skillsmatrix>)及び「株主総会招集通知」の参考書類に掲載の「スキル・マトリックス」をご参照ください。

(6) 経営陣幹部・取締役等の報酬決定方針・手続(原則3-1)

- 「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献するという普遍の基本方針を堅持しつつ、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のインセンティブとなる報酬体系としています。

取締役報酬の構成

- ・取締役報酬は、月報酬、賞与により構成することとしています。

月報酬の決定に関する方針

- ・月報酬については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、職位毎の役割や責任度合い及び会社業績への貢献度に基づいて、職位毎に月報酬テーブルを設定することとしています。
- ・各人に適用するテーブルの金額については、中長期的な観点も踏まえ、役割や責任度合い、担当領域の規模や複雑性、難易度及び会社業績への貢献度を勘案し、決定することとしています。
- ・支給総額については、株主総会において承認決議した報酬額の枠内で決定することとしています。

賞与の決定に関する方針

- ・賞与については、業績連動報酬とし、その総額については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、毎期の会社業績、特に当社が経営戦略上重視している売上高、営業利益や税引前ROIC、親会社株主に帰属する当期純利益等に加え、配当水準等を総合的に勘案し、株主総会の決議を経て決定することとしています。
- ・各人への配分は、中長期的な観点も踏まえ、職位や責任度合い、所管部門における主要目標(売上高、各利益指標、税引前ROIC等)の達成度、毎期の会社業績への貢献度及びこれらを達成するために必要な資質等の定性的要素を考慮し、各人のインセンティブとなる水

準となるよう設定することとしています。

・社外取締役については、独立性を確保する観点から、賞与は支払わないこととしています。

月報酬と賞与の割合の決定に関する方針

・月報酬と賞与の割合は定めず、前項（賞与の決定に関する方針）に記載の業績指標や個人ごとの評価等により変動するものとしています。

・なお、月報酬と賞与との支給割合は、過去3年の実績（全体平均）では概ね1:0.54～0.92程度であり、直近の2025年度実績（個人別）では1:0.63～1.22となっています。

報酬決定手続

・月報酬及び賞与の決定手続については、決定方針、関連する規程等の制定・改廃、個人ごとの月報酬や業績評価を踏まえた具体的な賞与額等の重要事項に関し、報酬諮問委員会にて客観的視点から審議することとしています。

・取締役会は、報酬諮問委員会の答申を踏まえ、決定方針や規程の制定・改廃について審議、決定するほか、毎期の賞与総額や、月報酬総額の上限を見直す場合の株主総会の議案内容を決定することとしています。

・個人ごとの具体的な月報酬及び賞与の額の決定については、報酬諮問委員会の答申内容を踏まえ、その支給時期及び方法と合わせて、取締役会の委任を受けた社長が決定することとしています。

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

自社株の保有

・会社業績の向上に対する意欲や士気をより一層高めるとともに、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などの観点から、社内取締役については、一定の目標水準を定めて役員持株会を通じて自社株を購入の上、当該自社株を在任期間中継続して保有することを促しております。

(7) 取締役・監査役候補の個々の選任・指名の説明(原則3 - 1 ())

○ 取締役・監査役の候補者の選任理由については、「株主総会招集通知」の参考書類に記載していますので、ご参照ください。

(8) 取締役・監査役の兼任状況(補充原則4 - 11 ())

○ 「株主総会招集通知(事業報告)」をご参照ください。

(9) 独立社外取締役の役割

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

(10) 独立社外取締役の独立性判断基準(原則4 - 9)

○ 社外取締役・社外監査役の候補者の選定に当たっては、金融商品取引所が定める独立性基準を遵守するとともに、当社との利害関係の有無を慎重に調査・確認の上、独立性について判断することとしています。

(11) 関連当事者間の取引に関する手続の策定とその枠組みの開示(原則1 - 7)

○ 当社と取締役との間の競業取引及び利益相反取引については、法令及び社内規程に従い、取締役会において承認の手続を行うとともに、当該取引を実施した場合には、重要な事実を取締役会に報告することとしています。

○ また、当社や株主共同の利益を害するおそれのある関連当事者との取引についても、取締役会において、社外取締役・社外監査役の意見を重視し、慎重に審議することとしています。

(12) 監査役による監査の体制

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

○ 各監査役は、監査役会が定めた監査基準・方針・分担に従い、取締役会等重要な会議への出席、取締役・内部監査部門その他の使用人等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、主要な事業所等の往査等を実施するとともに、他の監査役から監査状況等の報告を受け、また、会計監査人とは適宜情報交換等を行うこととしています。

(13) 取締役会事務局

○ 取締役会事務局は、取締役会議案の資料について、各回の取締役会において充実した議論がなされるよう、取締役会の会日に先だって、社外役員を含む各取締役・監査役に配布する体制を整備することとしています。

○ 取締役会事務局は、翌年における定時の取締役会の開催日程を年末までに設定し、取締役及び監査役に周知することとしています。

(14) 取締役・監査役のトレーニング(補充原則4 - 14 ())

○ 取締役・監査役が重要な統治機関の一翼を担うものとして期待される責務と役割を適切に果たすため、新任の取締役・監査役に対しては、取締役・監査役の役割・責務に関する理解を深めるための研修など、社外取締役・監査役に対しては、当社グループの理解を深めるための研修、その他法令やリスク管理、当社グループの経営環境に関する理解を深めるための研修などについて、計画的にトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用支援を行うこととしています。

(15) 取締役会の実効性の分析・評価(補充原則4 - 11 ())

○ 当社取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。具体的には、本報告書末尾の「取締役会の実効性分析・評価結果(2025年実施)」をご参照ください。

1-5. 株主との関係

(1) 株主の権利・平等性の確保

○ 当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切に対応するとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備に取り組んでいます。

○ 当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行うこととしています。

(2) 政策保有株式の保有方針、議決権行使基準(原則1 - 4)

○ 当社は、政策保有株式について、お取引先との長期的・安定的な関係の構築・強化や事業・技術提携の円滑化を主たる目的として、ROE、ROIC への影響や寄与などを勘案し、中長期的な企業価値の向上に資する観点から保有することとしています。

○ 保有目的に適さない株式や中長期的な企業価値の向上に資する見込みのない株式については、処分の検討を行うこととし、毎年、個別の政策保有株式について、上記の目的・観点及び取引状況を踏まえて精査し、取締役会にて保有の適否を検証しており、2025年度においても検証しました。

- 政策保有株式に係る議決権の行使については、上記の方針を踏まえ、当社及び政策保有先の企業価値の向上につながる行使とすることを前提に、経営状況などを勘案して議案毎に賛否を判断することを基本方針としています。
 - 具体的には、株主価値が大きく毀損される可能性がある、あるいは、業績不振が継続しているなどの場合に、所管部門が経理部門・総務部門と協議の上、所定の手続を経て賛否を判断することとしています。
- (3) 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針(原則5 - 1)
- 当社は、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に資するよう、合理的な範囲で、株主との建設的な対話に取り組むこととしています。
 - このため、経理・財務担当役員を株主との対話の統括担当とし、横断的な事務局によって対話を補助することとし、機関投資家・アナリストには、決算説明会や取材対応の機会を通じたコミュニケーションの充実を図るとともに、一般の株主・投資家には、財務情報、プレスリリース、決算説明会の資料、動画配信など、当社Webサイトを通じた幅広い情報提供に積極的に取り組んでいます。
 - 対話において把握された意見や課題については、適切な情報管理を行い、定期的に取締役会への報告を実施しています。
- 1-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮(原則2 - 6)
- 当社は、住友電気工業企業年金基金がアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、資産運用を適切に行う資質を持った財務部門等出身者の事務局への配置、諮問機関としての資産運用委員会の設置、独立した専門性の高い外部アドバイザーから事務局が日常的に助言を得るための体制構築など、人事面・運用面で適正な運営を図るよう支援しています。
 - また、資産運用委員会に受益者代表としての労働組合幹部を置き、企業年金の受益者と会社との利益相反が生じることのないようにしています。
 - なお、2025年11月には、アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通原則である「アセットオーナー・プリンシプル」に賛同し、受入れを表明しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年8月6日

該当項目に関する説明

当社は、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。

この基本理念を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方にに基づき、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とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ります。

このような成長と還元を実現していくために、当社では、強固な財務体質の維持に努めるとともに、ROICを重要指標に掲げて、収益力強化と資本効率向上を最重要課題として取り組んでいます。

資本効率性に関する2025年度の実績は、税引前ROIC(住友電設売却益を除いて算出)が12.5%、ROE(同)が11.9%と、「中期経営計画2025」で掲げた税引前ROIC8%以上、ROE8%以上の目標を達成することができました。

2026年5月に新たに策定した「中期経営計画2028」では、目標を引き上げ、税引前ROIC15%以上、ROE13%以上を掲げました。これらの目標達成に向けて取組を強化し、資本コストを上回る資本収益性を確保することにより、中長期的な企業価値の向上を図ります。

当社の企業価値向上に向けた目標や具体的な取組みについては、以下をご参照ください。

「住友電工グループ2030ビジョン」
<https://sumitomoelectric.com/jp/company/segvision2030/>
「中期経営計画2028」
<https://sumitomoelectric.com/jp/company/segmid-term2028/>
「統合報告書2025」
<https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/integrated/>
「決算説明会資料」(2026年5月22日開催)
<https://sumitomoelectric.com/jp/ir/library/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	125,482,900	16.09
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	71,336,100	9.14
日本生命保険相互会社	21,041,727	2.70
住友生命保険相互会社	15,906,300	2.04

STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	15,682,611	2.01
GOVERNMENT OF NORWAY	12,504,393	1.60
JP MORGAN CHASE BANK 385781	11,167,026	1.43
高知信用金庫	11,061,000	1.42
全国共済農業協同組合連合会	10,133,000	1.30
住友電気工業社員持株会	9,711,242	1.24

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア、福岡 既存市場
決算期	3 月
業種	非鉄金属
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	300社以上

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

当社グループは、「住友電工グループ2030ビジョン」のもとで、「安心」「快適」な社会への貢献に加え、「グリーン」な環境社会の実現に、グループの総力をあげて取り組んでいます。特に、「デジタル・AI」「エネルギー」「モビリティ」を3つの注力分野と位置づけ、それらが融合する分野も含めて、GXやDX、CASEといった社会変革におけるニーズを捉えて、グループの総合力でもって、市場の期待に応えてまいります。

こうしたビジョンの実現を推進するための組織体制として、意思決定を迅速・円滑に行えるよう、事業本部制を導入し事業本部が所管の子会社を統括するとともに、コーポレートスタッフ部門がグループ横断的な活動を推進する体制としています。このような体制のもとで、ガバナンスの維持・強化を図り、グループ全体の企業価値向上に取り組んでいます。

(2) 上場子会社に関する事項

当社は従前、住友理工株式会社及び住友電設株式会社を上場子会社として有しておりましたが、両社について、それぞれの事業特性を踏まえた適切な資本関係のあり方を検討し、グループ全体の企業価値のさらなる向上を図ることとし、両社に係る資本関係の整理を以下のとおり実施いたしました。本報告書提出日現在、当社は上場子会社を有していません。

- ・住友理工株式会社：当社は、2025年10月30日開催の取締役会において、当社の連結子会社であった住友理工株式会社の完全子会社化を目的とする公開買付けの実施を決議し、2025年10月31日から同年12月15日まで同公開買付けを行いました。同公開買付けの成立後、スクイーズアウト手続を経て、同社は当社の完全子会社となり、その普通株式は2026年1月29日付で東京証券取引所プライム市場及び名古屋証券取引所プレミア市場の上場を廃止いたしました。
- ・住友電設株式会社：大和ハウス工業株式会社による完全子会社化を目的とする公開買付け(2025年10月31日から同年12月15日まで)の実施の公表に際し、当社は、2025年10月30日開催の取締役会において、当社が同公開買付けに応募しないこと及び当社が保有する住友電設株式会社株式の全てを同社による自己株式取得の手続により譲渡することを決議いたしました。その後、株式併合及び当該自己株式取得を経て、2026年3月24日付で当社は保有する住友電設株式会社株式の全てを譲渡し、同社は当社の連結子会社ではなくとなるとともに、大和ハウス工業株式会社の完全子会社となりました。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	14 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
佐藤 廣士	他の会社の出身者											
土屋 裕弘	他の会社の出身者											
堀場 厚	他の会社の出身者								○			
川俣 享子	他の会社の出身者											
アスリ・チョルパン	学者								○		○	

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

佐藤 廣士	○	佐藤廣士氏は、2016年3月31日まで、(株)神戸製鋼所の取締役会長でした。当社と同社との間には、製品の販売・購入等の取引関係がありますが、取引の金額は当社売上高、及び同社売上高の1%未満と僅少であり、その取引の規模等に照らして、佐藤廣士氏の独立性に影響を与えるものではありません。	佐藤廣士氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、鉄鋼を中心とする素材、機械、エネルギーなど幅広い事業領域を持つ企業の経営に携わり、企業経営全般に関する豊富な経験と高い識見を有しておられ、これまで取締役会等において、会社から独立した立場で、経営方針・戦略や内部統制など経営全般に関し客観的かつ有益な意見・提言等をいただいております、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。
土屋 裕弘	○	――	土屋裕弘氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、グローバルに事業活動を展開する企業の経営に携わり、企業経営全般に関する豊富な経験と高い識見を有しておられ、これまで取締役会等において、会社から独立した立場で、経営方針・戦略や内部統制など経営全般に関し客観的かつ有益な意見・提言等をいただいております、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。
堀場 厚	○	堀場厚氏は、(株)堀場製作所の代表取締役会長兼グループCEOであります。当社と同社との間には、装置の購入等の取引関係がありますが、取引の金額は当社売上高、及び同社売上高の1%未満と僅少であり、その取引の規模等に照らして、堀場厚氏の独立性に影響を与えるものではありません。	堀場厚氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、長年に亘りグローバルに事業活動を展開する企業の経営に携わり、企業経営全般に関する豊富な経験と高い識見を有しておられ、これまで取締役会等において、会社から独立した立場で、経営方針・戦略や内部統制など経営全般に関し客観的かつ有益な意見・提言等をいただいております、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。
川俣 享子	○	――	川俣享子氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、長年に亘り大手新聞社における要職を歴任されるなど、豊富な業務経験と幅広い識見を有しておられ、これまで取締役会等において、会社から独立した立場で、経営方針・戦略や内部統制など経営全般に関し客観的かつ有益な意見・提言等をいただいております、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。
アスリ・チョルバン	○	アスリ・チョルバン氏は、京都大学の教授及び理事補であります。当社と同大学との間には、共同研究等の取引関係がありますが、取引の金額は当社売上高、及び同大学の経常収益の1%未満と僅少です。また、同大学に対して寄付を行っています、その額は年額50万円未満と僅少であり、これらの取引の規模や性質等に照らして、アスリ・チョルバン氏の独立性に影響を与えるものではありません。	アスリ・チョルバン氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、経営戦略やコーポレート・ガバナンスを主たる研究分野とする大学教授としての高い識見とグローバルな視点を有しておられ、これまで取締役会等において、会社から独立した立場で、経営方針・戦略や内部統制など経営全般に関し客観的かつ有益な意見・提言等をいただいております、社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
--------	--------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------	---------

指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	6	2	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	2	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役・監査役の候補者の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、透明性・公正性の確保のため、委員に社外取締役を含む取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。その委員の構成と審議内容については、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (4)指名・報酬諮問委員会」をご参照ください。

委員及び出席状況については、下記の＜参考1：2026年度の指名・報酬諮問委員会の委員及び2025年度における出席状況＞のとおりです。

＜参考1：2026当年度の指名・報酬諮問委員会の委員及び2025年度における出席状況＞

(指名諮問委員会)

委員	出席状況
土屋 裕弘(社外取締役) 委員長	5回中5回出席
松本 正義	5回中5回出席
井上 治	5回中5回出席
渡辺 捷昭(社外取締役)	5回中5回出席
佐藤 廣土(社外取締役)	5回中5回出席
川俣 享子(社外取締役)	-
アスリ・チョルパン(社外取締役)	-

(報酬諮問委員会)

委員	出席状況
土屋 裕弘(社外取締役) 委員長	5回中5回出席
松本 正義	5回中5回出席
井上 治	5回中5回出席
渡辺 捷昭(社外取締役)	5回中5回出席
佐藤 廣土(社外取締役)	5回中5回出席
川俣 享子(社外取締役)	-
アスリ・チョルパン(社外取締役)	-

(注)渡辺捷昭氏が2026年6月1日開催の指名・報酬諮問委員会をもって委員を退任となり、2026年6月26日以降、新たに川俣享子氏、アスリ・チョルパン氏が委員に就任しております。

活動状況につきまして、2025当年度においては、指名諮問委員会、報酬諮問委員会ともに計5回開催し、具体的な審議事項については、下記の＜参考2：2025当年度開催の指名・報酬諮問委員会審議内容＞をご参照ください。

＜参考2：2025当年度開催の指名・報酬諮問委員会審議内容＞

(指名諮問委員会)

開催日	審議内容
2025年4月3日	新役員体制(2025年6月株主総会後)の審議等
2025年6月2日	新役員体制(2025年6月株主総会後)の審議等
2025年10月10日	コーポレート・ガバナンスに関する世間動向の確認、役員体制のレビュー
2025年12月11日	幹部人材の育成・登用に関する審議等
2026年2月2日	新役員体制に関する審議等

(報酬諮問委員会)

開催日	審議内容
2025年4月3日	役員月報酬水準の見直しに関する審議、役員賞与支給総額検討、役員賞与査定の方針確認等
2025年6月2日	役員賞与査定の方針確認、個人別役員賞与額案・月報酬額案の審議等
2025年10月10日	役員報酬に関する世間動向の確認、取締役報酬ベンチマーク分析等
2025年12月11日	執行役員報酬ベンチマーク分析等
2026年2月2日	役員賞与の方針・考え方の確認等

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人の連携状況としましては、期初に監査計画に関し協議を行い、期中には中間監査の実施状況及び期末監査の留意点につき報告を受け、かつ意見を交換し、監査報告書作成段階では監査結果についての説明を受け、意見を交換しています。更に、必要に応じて報告・意見交換を実施しています。

監査役と内部監査部門の連携状況としましては、内部監査部門である監査部とは、内部監査計画立案段階のほか中間期をはじめ適宜に監査の進め方等に関し意見交換を行っています。また、内部監査終了ごとに監査結果につき報告を受けています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
上原理子	弁護士													
来島達夫	他の会社の出身者													
森田祐司	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
上原理子	○	——	上原理子氏は、証券取引所の定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、裁判官、弁護士として司法に携わり、コンプライアンスを含む企業法務に関する高い識見と豊富な経験に基づき、会社から独立した立場で、主にリスク管理を含めた経営管理のあり方、グローバルな規制等の変化や他社の不祥事を踏まえた施策やコーポレート・ガバナンス上の留意点等について意見・提言等をいただいております。一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。

来島達夫	○	来島達夫氏は、2021年6月23日まで西日本旅客鉄道㈱の取締役副会長でした。当社と同社との間には、製品の販売等による取引関係がありますが、取引の金額は当社売上高、及び同社売上高の1%未満と僅少であり、その取引の規模等に照らして、来島達夫氏の独立性に影響を与えるものではありません。	来島達夫氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、長年に亘り運輸を中心とした社会インフラを支える企業の経営に携わり、企業経営全般に関する豊富な経験と高い識見を有しておられ、会社から独立した立場で、主に、グループ全体の実効性ある経営管理のあり方、グローバルな規制等の変化や他社の不祥事を踏まえた施策やコーポレート・ガバナンス上の留意点等について意見・提言等をいただいております。一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。
森田祐司	○	_____	森田祐司氏は、証券取引所が定める、独立性に関する判断基準に抵触せず、また、長年に亘る公認会計士としての豊富な経験と高い識見を有しておられ、会社から独立した立場で、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと考えており、一般株主との利益相反の生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものです。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名
その他独立役員に関する事項	

当社は、社外役員全員について、株式会社東京証券取引所等が規定する独立役員として指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明
本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (6)経営陣幹部・取締役等の報酬決定方針・手続 賞与の決定に関する方針、月報酬と賞与の割合の決定に関する方針、報酬決定手続」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明

・役員区分ごとの2025年度に係る報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数
取締役 11名(社外取締役を除く) 報酬等の総額 : 1,270,300千円 (基本報酬 : 660,300千円、賞与 : 610,000千円)

監査役 2名(社外監査役を除く) 報酬等の総額: 101,250千円(基本報酬: 101,250千円)
社外役員 10名 報酬等の総額: 198,000千円(基本報酬: 198,000千円)

・報酬等の総額が1億円以上である者の2025年度における報酬等の総額

松本正義 (取締役会長) 報酬等の総額: 309,150千円(基本報酬: 151,050千円、賞与: 158,100千円)
井上治 (社長) 報酬等の総額: 232,950千円(基本報酬: 136,950千円、賞与: 96,000千円)
羽藤秀雄 (副社長) 報酬等の総額: 138,850千円(基本報酬: 78,750千円、賞与: 60,100千円)
白山正樹 (常務取締役) 報酬等の総額: 115,300千円(基本報酬: 49,800千円、賞与: 65,500千円)
宮田康弘 (常務取締役) 報酬等の総額: 112,550千円(基本報酬: 49,350千円、賞与: 63,200千円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社では、取締役の個人別の報酬等に関わる決定方針を定めており、その決定にあたっては、委員長を社外取締役とし、委員の過半数を社外取締役で構成する報酬諮問委員会にて審議し、その答申内容を踏まえ取締役会において決議しています。具体的な内容は、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (6)経営陣幹部・取締役等の報酬決定方針・手続」をご参照ください。また、その他の方針の内容は以下の通りです。

業績連動報酬に係る指標、目標、実績等

業績連動報酬に係る指標の当事業年度における目標及び実績は以下のとおりとなります。(金額: 百万円)

(a)前年度実績

売上高4,679,789 営業利益320,663 営業利益率6.9% 経常利益309,496 親会社株主に帰属する当期純利益193,771
税引前ROIC9.3% ROE8.6%

(b)目標(年初)

売上高4,500,000 営業利益275,000 営業利益率6.1% 経常利益 280,000 親会社株主に帰属する当期純利益190,000
税引前ROIC9.0% ROE8.2%

(c)目標(中間)

売上高4,750,000 営業利益340,000 営業利益率7.2% 経常利益 346,000 親会社株主に帰属する当期純利益230,000
税引前ROIC10.4% ROE9.8%

(d)実績

売上高5,110,171 営業利益418,173 営業利益率8.2% 経常利益431,274 親会社株主に帰属する当期純利益369,508
税引前ROIC14.7% ROE14.7%

(e)前年度比

売上高+9.2% 営業利益+30.4% 営業利益率+1.3 経常利益+39.3% 親会社株主に帰属する当期純利益+90.7%
税引前ROIC+5.4 ROE+6.1

(注) 目標として記載している数値は、(年初)は2025年3月期通期決算発表時の連結業績予想値であり、(中間)は2026年3月期第2四半期決算発表時に修正した連結業績予想です。

取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

取締役の月報酬及び賞与に関する考え方並びに算定方法、これらに基づく個人別の額については、当社全体の業績を俯瞰し各業務執行取締役の評価を行う社長(井上治)が原案を作成し、報酬諮問委員会にて審議のうえ、決定しています。取締役会は月報酬及び賞与に関する考え方及び算定方法について承認し、具体的な金額、支給時期及び方法は、社長(井上治)へ委任し、報酬諮問委員会からの答申と取締役会での審議内容に沿って、個人別の月報酬及び賞与の額を決定しています。

当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

個人別の月報酬及び賞与の額は、取締役の報酬の決定方針に基づき、報酬諮問委員会にて客観的な視点を踏まえた審議を経て決定しているものであり、取締役会としては当該決定方針に沿うものであると判断いたしました。

役員の報酬等に関する株主総会の決議について

取締役の月報酬は、2024年6月26日の株主総会にて、月額9,000万円以内(うち、社外取締役分は月額2,000万円以内)と決議いただいています。なお、その時点での員数は15名(うち社外取締役は6名)でした。また、取締役の賞与については、2026年6月26日の株主総会にて、取締役9名(社外取締役6名を除く)に対して、総額6億1,000万円を支給する内容で決議をいただいています。監査役の月報酬額の総額については、2024年6月26日の株主総会にて、監査役5名に対して、月額1,400万円以内でご決議いただいています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については取締役会事務局(総務部)と秘書が中心となってサポートしており、各部門と連携して経営に関する情報の提供や取締役会議案の事前説明等を行っております。

社外監査役に対する必要な情報の提供は、取締役会関係の事前説明を含め、常勤の監査役が行っております。また、監査役のスタッフとして監査役室を設置しており、社外監査役の活動をサポートしております。加えて、日程等管理のために秘書を配置しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

一名

その他の事項

- ・対外活動への従事等の必要性から、会長・社長経験者を特別顧問とする場合があります。
- ・特別顧問の任期は満80歳迄としておりますが、その任期満了後、名誉顧問(任期の定めなし)とする場合があります。
- ・特別顧問および名誉顧問は本報告書の最終更新日時点ではありません。
- ・名誉顧問は原則無報酬ですが、従事する職務に見合った報酬を支給する場合があります。
- ・特別顧問・名誉顧問は経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、経営陣による定例報告等も実施しておりません。
- ・相談役制度はありません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

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

取締役会の機能と役割について、具体的には、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (1)取締役会の機能」及び「(2)取締役会の経営陣に対する委任の範囲」をご参照ください。

また、取締役会の監督機能について、独立性・客観性確保のため、独立社外取締役を中心とした独立社外役員の意見を尊重することとしています。加えて、独立社外取締役につきましては、3分の1以上の体制としているほか、支援体制や独立社外監査役を含む監査役、会計監査人、内部監査部門との連携体制の強化を図ってまいります。取締役会は、毎月1回定例的に開催するほか、必要に応じて臨時開催しており、取締役会長が議長となり、上記の事項の審議・決定等のほか、内部統制システムの基本方針の決定や同システムの整備・運用状況の監督等を行っています。なお、第156期定時株主総会開催日である2026年6月26日以降における取締役・監査役の2025年度における取締役会出席状況は以下のとおりです。

	氏名	出席状況
取締役会長	松本 正義(議長)	15回中15回出席
社長	井上 治	15回中15回出席
副社長	羽藤 秀雄	15回中15回出席
常務取締役	白山 正樹	15回中15回出席
常務取締役	宮田 康弘	15回中15回出席
常務取締役	佐橋 稔之	15回中15回出席
常務取締役	緒方 佳幸	15回中15回出席
常務取締役	早味 宏	12回中12回出席
常務取締役	戸川 契	12回中12回出席
取締役(社外)	佐藤 廣士	15回中15回出席
取締役(社外)	土屋 裕弘	15回中15回出席
取締役(社外)	堀場 厚	15回中14回出席
取締役(社外)	川俣 享子	15回中14回出席
取締役(社外)	アスリ・チョルバン	12回中11回出席
監査役(常勤)	賀須井 良有	15回中15回出席
監査役(常勤)	林 昭	15回中15回出席
監査役(社外)	上原 理子	15回中15回出席
監査役(社外)	来島 達夫	15回中14回出席
監査役(社外)	森田 祐司	――

加えて、取締役・監査役候補の指名、取締役の報酬の決定を行うにあたり、透明性・公正性を確保することを目的として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。具体的には、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (4)指名・報酬諮問委員会」をご参照ください。

監査役及び監査役会について、具体的には、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1-4. (12)監査役による監査の体制」をご参照ください。

なお、常勤の監査役は会計監査人、内部監査部門、及び関係コーポレートスタッフ部門と定期的に会議を開催し、過去のトラブルを踏まえた不正発生要因、主に経理面の重点管理ポイント及び要管理部門/社の確認を双方向で行い、課題と方針を共有したうえで、役割分担を明確にして効率的で実効性のある監査体制の確立を図っています。

常勤監査役林昭氏は、当社の経理・財務部門における長年の経験があり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。また、社外監査役森田祐司氏は、監査法人に属する公認会計士として長年に亘り監査実務に携わった経験があり、財務

及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

内部監査について、所管部門として監査部(2026年3月31日現在の人員:46名)を設置しています。監査部は業務監査規程及び監査計画に従い当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を実施し適正かつ効率的な業務実施のための問題点の調査や改善提案を行い、指摘事項に対する是正の実施状況を確認しており、監査案件毎に開催する監査結果報告会および被監査部門との監査結果懇談会において常勤監査役に監査結果を報告するとともに、半期毎に監査役会において監査計画や実績を共有し意見交換を実施しており、取締役会においても年1回監査結果の報告を実施しています。また、会計監査人とは四半期毎の定期的な打ち合わせ、意見交換に加え、必要に応じて随時打ち合わせ、意見交換を実施しています。

会計監査人による会計監査及び内部統制監査は有限責任あずさ監査法人が実施しており、業務執行社員は小林礼治氏、長谷川卓也氏、佐藤和希氏、監査業務に係る補助者は公認会計士28名、その他69名です。また、継続監査期間は57年間(*)です。
(*)現任の監査人である有限責任あずさ監査法人の前身の一つである監査法人朝日会計社が監査法人組織になって以降の期間について記載したものです。

社外取締役及び社外監査役が、現在業務執行者であるか、または過去10年以内において業務執行者であった他の会社等と当社との間に、2025年度以降に生じた取引関係等は、独立役員の適合項目に関する補足説明に記載のとおりですが、いずれにおいてもその職務の遂行に影響を及ぼすような特別な利害関係はありません。

社外取締役又は社外監査役による監督又は監査と内部監査、監査役監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係について、上記のとおりです。

当社は、定款において、社外取締役及び社外監査役の責任限定契約に関する規定を設けています。当該定款の規定に基づいて、当社が社外取締役及び社外監査役の全員との間で締結している責任限定契約の内容の概要は次のとおりです。
・社外取締役又は社外監査役は、本契約締結後、会社法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、金10百万円又は会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額を限度として損害賠償責任を負担するものとする。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社では、経営の健全性確保において監査役及び監査役会が一定の役割を果たしてきたことから、監査役会設置会社制度を選択しており、取締役会、業務執行体制、監査役及び監査役会が、それぞれの責務を果たすことにより、基本理念の下で持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。
さらに、社外の視点を入れて取締役会の監督機能を一層強化し、経営の透明性や客観性を高めていくために、社外取締役5名を選任しています。また、適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制を強化するため、監査役の過半数を占めるように、様々な専門知識や多面的な視点を持つ社外監査役3名を選任しています。詳細につきましては、2.に記載のとおりですが、以上の現状体制により、当社のコーポレート・ガバナンスは十分に機能していると考えていますが、今後もさらなる体制充実に取り組んでまいります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2006年6月開催の定時株主総会より法定期限の1週間前に発送しています。 また、当社ホームページ等への電子提供措置の開始も法定より1週間以上前に実施しています。
集中日を回避した株主総会の設定	2006年6月開催の定時株主総会より実施しています。
電磁的方法による議決権の行使	2006年6月開催の定時株主総会より実施しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	2008年6月開催の定時株主総会より実施しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2006年6月開催の定時株主総会分より招集通知の英訳版を作成し、日本語版とともに当社ホームページに掲載しています。 なお、英訳対象は、いわゆる狭義の招集通知及び株主総会参考書類のみとしていましたが、2015年6月開催の定時株主総会より、事業報告及び連結計算書類についても英訳を行っています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社では、「住友電工グループ ディスクロージャーポリシー」に基づき情報管理を行うこととしています。なお、「住友電工グループ ディスクロージャーポリシー」は2006年9月に制定し、当社WEBサイト(https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/disclosure)で公開しています	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算後及び中間決算後に、社長による決算説明会を開催し、機関投資家・アナリストに決算概要や経営方針、中期計画の進捗等を説明することに加え、個別ミーティングや取材の場を適宜設けています。こうした活動を通じ、当社へのご理解を高めていただくよう努める一方、直接、当社事業に対する客観的なご意見ご質問をお伺いすることにより、コミュニケーションの充実に努めています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は、WEB上にIR情報ページを作成し、以下のIR 資料等を掲載しています。 (決算短信及び補足資料、有価証券報告書及び半期報告書、株主総会招集通知、統合報告書、財務データ集(Fact Book)、財務ハイライト、IRカレンダー、決算説明会資料、質疑応答要旨及び動画配信) なお、決算短信、決算補足資料、連結財務諸表、株主総会招集通知、統合報告書、財務データ集(Fact Book)、財務ハイライト、IRカレンダー、決算説明会資料について英語版も掲載しています。 ・日本語サイト: https://sumitomoelectric.com/jp/ir ・英語サイト: https://sumitomoelectric.com/ir	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR 担当部署は経理部IR 室です。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社の経営の基本思想の柱をなす「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方は、本報告書「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的考え方」に記載のとおりです。 当社において、ステークホルダーの立場の尊重について規定するものとして、「住友電工グループ経営理念」「サステナビリティ経営に関する基本方針」「マルチステークホルダー方針」「住友電工グループ2030ビジョン」「中期経営計画2028」があり、これらについて、当社Webサイトにて公開しています。 ・「住友電工グループ経営理念」:https://sumitomoelectric.com/jp/company/vision ・「サステナビリティ経営に関する基本方針」:https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/policy ・「マルチステークホルダー方針」:https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr/policy ・「住友電工グループ2030ビジョン」:https://sumitomoelectric.com/jp/company/segvision2030 ・「中期経営計画2028」:https://sumitomoelectric.com/jp/company/segmid-term2028
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社の環境保全活動、CSR推進活動について、当社Webサイト(https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/csr)、「統合報告書」「CSRブック」をご参照ください。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ステークホルダーに対する情報提供に係る方針は「住友電工グループ企業行動憲章」及び「サステナビリティ経営に関する基本方針」に規定しており、これらについて、当社Webサイトにて公開しています。 ・「住友電工グループ企業行動憲章」:https://sumitomoelectric.com/jp/company/vision ・「サステナビリティ経営に関する基本方針」:https://sumitomoelectric.com/jp/sustainability/policy

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

会社法第362条第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項及び第3項の株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制の整備(内部統制システムの構築に関する基本方針)、及び当該体制の運用状況の概要は、下記のとおりとしています。なお、今後とも内部統制システムの一層の充実を図るものとし、内部統制システムに関する基本方針を見直す場合には取締役会に付議することとします。

1-1. 内部統制システムに関する基本方針

(1) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会の議事録を作成し保存するとともに、情報管理規程、文書規程及び書類保存規程に定めるところに従い、起案決裁書等、取締役の職務の執行及び決裁に係る情報について記録し、適切に管理することとしています。

(2) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

災害、品質、安全、環境、与信及び貿易管理などのグループ横断的な主要リスクについて、各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門や当該部門担当の取締役等(以下「役付取締役、役付執行役員」といいます。)が主催する委員会がグループ内に展開する対応策や事故事例・防止策を受けて、各部門が所管事業の遂行に伴うリスクを再評価のうえ、リスク管理を行うこととしています。

なお、社会情勢や事業環境等の変化によって生じる喫緊の課題について、「リスク管理委員会」主導の下、関係部門が連携して体制の整備や組織の強化を図ることとしています。

また、部門に固有のリスクについて、専門的知見を有するコーポレートスタッフ部門や外部専門家の支援を適宜受けながらリスクの軽減等を行うこととしています。

これらの活動は、「リスク管理委員会」が、リスク管理規程に従い統轄し、監査役、内部監査部門及び各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門とも連携しながらモニタリングすることとしています。

さらに、重大なリスクが顕在化し緊急の対応が必要な場合には、「リスク管理実務委員会」が危機レベルの判定や対策本部の設置等を行うこととしています。

(3) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役等や基幹職の職務執行が効率的且つ適正に行われるよう、職制及び業務規程において担当部門、職務権限及び各組織の所管業務を定めています。また、執行役員制及び事業本部制を採用し、各事業本部、営業本部及び研究開発本部が、本部長のもと、環境変化や顧客ニーズに応じた機動的な事業運営を行う体制としています。なお、各本部の業績等について、中期計画及びその達成に向けた年度計画を策定し、経理部門及び経理担当役員が月次単位で達成状況を把握・分析のうえ、経営会議・取締役会に報告して所要の対策について検討する体制としています。TV会議やコンピュータ・情報通信システムの活用を推進し、経営情報の効率的な収集・分析及び活用・共有化を図ることとしています。

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

「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」並びに経営理念を敷衍した「住友電工グループ企業行動憲章」やコンプライアンスに関するグループ共通の通則である「Code of Conduct」の浸透に努めるほか、トップの発言・行動を通じ、法令遵守、企業倫理の維持が経営の根幹をなすものであることを徹底することとしています。

社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」において、グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握・分析、「Code of Conduct」の浸透・定着の確認、研修の企画・実施、違反事例に係わる原因の究明や再発防止策の立案並びにそれらのグループ内への周知徹底及びコンプライアンス推進活動のモニタリング等を行うこととしています。一方、各部門においては、部門特有のリスクを含め、コンプライアンス・リスクを把握、分析のうえ、発生防止策を講じることとしており、「コンプライアンス委員会」、法務部、監査役及び内部監査部門は連携して、そのモニタリングを行うこととしています。なお、国内外の競争法の遵守について、グループ内における疑わしい行為を含むカルテル・談合

行為根絶のため、競争法に関する教育を継続的に実施するとともに、「コンプライアンス委員会」の下で、コンプライアンス・リスク管理室が、各本部の専任組織もしくはコンプライアンス窓口と連携して、競争法コンプライアンス規程の運用及び遵守状況のモニタリングを行うとともに、その他の競争法コンプライアンスに関する施策を企画・実行することとしています。また、「コンプライアンス委員会」は、社内及び社外に設置した相談・申告窓口に寄せられた情報につき、適切に状況の把握を行い、必要な対策をとるものとしています。

(5) 財務報告の適正性を確保するための体制

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

(6) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」並びに経営理念を敷衍した「住友電工グループ企業行動憲章」について、グループ会社にも浸透を図り、事業運営上、尊重・遵守していくべき事項の共有化に努めることとしています。

関係会社管理規程に基づき、当社の経営会議・取締役会で報告・付議すべき決定事項・発生事実やリスク管理、コンプライアンス等に関する一定の事項について子会社から報告を受け、又は、必要により当社と協議を行うこととしています。加えて、各子会社の取締役ないし監査役に、所管本部等の関係者や経理部門の基幹職等が就任し、各社の経営状況の把握に努めるほか、グループ監査役会や当社人事部門、総務部門、経理部門等のコーポレートスタッフ部門による子会社関係部門との交流を通じて、リスク管理やコンプライアンスの体制等に関する情報交換を行うこととしています。

なお、リスク管理やコンプライアンスに関する主な活動は、当社本体のみならず、国内外の子会社を対象に行っています。

グループ横断的な主要リスクについて、当社の担当部門等がグループ内に展開する対応策や事故事例・防止策に従い、各子会社が自社事業の遂行に伴うリスクを再評価のうえ、リスク管理を行うほか、各社固有のリスクについても、当社の支援を受け、リスクの軽減等を行うこととしています。

コンプライアンスに関しても、当社の「コンプライアンス委員会」や法務部門等が、グループ内に展開する主要なコンプライアンス・リスク及び発生防止策に従い、各子会社において、自社特有のリスクを含め、対策を講じる体制としています。なお、内部通報のための相談・申告窓口は、各子会社に対し、独自の社内窓口の設置について指導するとともに、国内・海外それぞれにおいて、グループ共通の社外窓口を設けています。

各子会社の事業は、事業本部制の下で機動的に運営される体制となっています。

各子会社の事業計画は、各本部の中期計画及び年度計画の一環として策定され、各本部の業績が月次単位で経営会議・取締役会に報告されて、所要の対策等が検討される体制としています。また、子会社におけるコンピュータ、情報通信システム等の活用についても、グループ共通の基盤の利用を推進しています。

(7) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

専ら監査役の業務を補助すべき部門として監査役室を設置し、専任の者を含む使用人(以下「監査役スタッフ」といいます。)を配置することとしています。監査役スタッフの人事異動、人事評価に際しては、あらかじめ監査役会又は常勤の監査役に相談して、意見を求めることとし、監査役スタッフは、監査役の指揮命令に従うこととしています。

(8) 当社の取締役及び使用人、子会社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制
その他の当社監査役への報告に関する体制

監査役は、当社のグループ全体の運営を所管する経営会議、「リスク管理委員会」、「コンプライアンス委員会」等の重要な各種会議に陪席することとしています。その他、グループ内の突発の法令・定款違反行為や重要な業務執行、内部統制システムの変更（軽微なものを除く）等について、取締役、部門長又は子会社社長等から適宜監査役に報告する体制としています。

(9) 監査役へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

内部通報窓口制度に関する規程において、監査役スタッフに情報提供を行ったことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを行わない旨を規定するなど、当社及び各子会社は、監査役に前項(8)の報告をしたことを理由として、当該報告をした者に対して不利な取扱いを行いません。

(10) 監査役職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役職務の執行について生ずる費用又は債務の処理のために、毎年度、監査役会の承認のもと必要な予算を設定し、監査役から前払又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済の請求があった場合には、速やかに対応することとしています。また、監査役がその職務の執行に関連して弁護士、公認会計士等の外部専門家に相談する場合の費用は、会社が負担することとしています。

(11) その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

監査役が取締役及び部門長からヒアリングを行う機会を適宜確保するとともに、取締役会長、社長及びコーポレートスタッフ部門担当役員等と監査役及び社外取締役との意見交換会を定期的に開催することとしています。また、内部監査部門は、監査役と連携して活動を進めることとしています。

1-2. 運用状況の概要

(1) 取締役職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役会の議事録は、開催の都度作成され、出席役員が記名押印したものを総務部が保存しています。

起案決裁書等、取締役職務の執行及び決裁に係る文書や電子データについては、各部門において、情報管理規程、文書規程及び書類保存規程に定めるところに従い、管理しています。

(2) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理委員会」は、経営会議の開催に併せて開催され、各取締役等が所管部門における重要なリスクの発現等について報告し、必要により対策等につき審議を行っています。

グループ横断的な主要リスクについて、1-1の基本方針に従い、各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門や当該部門担当の取締役等が主催する委員会がグループ内に展開する対応策や事故事例・防止策に従い、各部門が所管事業の遂行に伴うリスクを再評価のうえ、リスク管理を行っています。また、部門に固有のリスクについても、各部門が適宜コーポレートスタッフ部門や外部専門家の支援を受けながらリスクの軽減等を行っています。

喫緊の課題に関しては、サイバー攻撃の増加・巧妙化に対して、「リスク管理委員会」主導の下、関係部門が連携してサイバーセキュリティの強化に向けた取組みを行っているほか、グローバルな事業展開に伴う地政学リスクに対しては、関係するコーポレートスタッフ部門と連携し、従業員の安全を最優先とした行動計画を準備するとともに、各拠点の事業リスクを最小化するための対策を講じています。

これらの活動について、「リスク管理委員会」並びにその事務局であるコンプライアンス・リスク管理室が、監査役、監査部及び各リスクを所管するコーポレートスタッフ部門とも連携しながらモニタリングを行っています。

このほか、社長を委員長とする「サステナビリティ経営推進委員会」を設置し、その中で、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等の危機管理などへの取組みが一貫して推進されるよう方針等を協議し、助言を行う体制としています。

(3) 取締役職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役等や基幹職の職務執行が効率的且つ適正に行われるよう、職制及び業務規程において、担当部門、職務権限及び各組織の所管業務を明確にしており、同規程の内容は必要に応じ適宜改訂しています。

また、各本部の業績等について、中期計画及びその達成に向けた年度計画を策定し、経理部門及び経理担当役員が月次単位で達成状況を把握・分析して経営会議、取締役会に報告し、所要の対策につき検討を行っています。そして、経営情報の収集・分析について、迅速且つ効率的な収集を可能とする経理システムを構築し、活用しています。

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

「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」並びに経営理念を敷衍した「住友電工グループ企業行動憲章」について、それらを説明する冊子の配布等により、コンプライアンス意識について、「Code of Conduct」の配布や研修の実施により、それぞれ浸透を図っています。

また、社長が年頭の挨拶や社内報等グループ内でメッセージを発する機会に、「住友事業精神」の重要性や、法令遵守、企業倫理の維持が経営の根幹をなすものであることに言及し、それらの意識の浸透を図っています。

2025年度は、「コンプライアンス委員会」を4回開催し、グループ横断的なコンプライアンス・リスクの把握・分析、コンプライアンス研修の企画・実施及び各部門のコンプライアンス推進活動のモニタリング等を行っています。なお、コンプライアンス研修について、当社の役員、管理者、昇進者、新入社員並びに子会社の従業員を対象とした研修を実施しています。

国内外の競争法の遵守について、「グローバル競争法ポリシー」のもと、国内外子会社を含め競争法に関する教育を実施するとともに、コンプライアンス・リスク管理室が、各本部の専任組織もしくはコンプライアンス窓口と連携して、競争法コンプライアンス規程の運用及び遵守状況のモニタリングを行っています。

また、贈賄防止について、国内外子会社を含め教育を実施するとともに、贈賄防止規程に基づき、各部門のコンプライアンス窓口が接待等の事前承認制度等を運営しています。

「コンプライアンス委員会」は、当社及び国内外の子会社が社内及び社外（法律事務所及び専門業者）に設置した相談・申告窓口に寄せられた情報について適切に状況の把握を行い、必要な対応を行っています。

(5) 財務報告の適正性を確保するための体制

「財務報告内部統制委員会」及び関連コーポレートスタッフ部門の指導・支援のもと、各部門・子会社において内部統制システムの整備及び運用を行っています。

監査部は、グループ全体の内部統制システムの有効性についての評価を行い、その結果をもとに金融庁に提出する内部統制報告書を取りまとめ、「財務報告内部統制委員会」及び取締役会の承認を得ています。

(6) 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」並びに経営理念を敷衍した「住友電工グループ企業行動憲章」、「マルチステークホルダーキャピタリズム」（「五方よし」）、さらに、長期ビジョン等について、各子会社においても浸透を図っており、事業運営上、尊重・遵守していくべき事項の共

有化に努めています。

関係会社管理規程に基づく所定の事項について、各子会社から、各社の所管本部及び関連コーポレートスタッフ部門が報告・相談を受け、必要により当社経営会議、取締役会に付議しています。

各子会社の取締役ないし監査役には、所管本部等の関係者や経理部門の基幹職等を配置し、各社の経営状況の把握に努めています。

各子会社の事業計画は、各本部の中期計画及び年度計画の一環として策定され、各本部の業績は月次単位で経営会議・取締役会に報告され、所要の対策等につき検討を行っています。

リスク管理、コンプライアンスに関する取組みについて、グループ監査役会のほか、当社の人事部門、総務部門、経理部門等のコーポレートスタッフ部門が開催する子会社関係部門との会議等を通じて、情報交換を行うとともに、各子会社に対しては、関連コーポレートスタッフ部門による指導・支援も行っています。また、主な活動について、当社本体のみならず、国内外の子会社を対象に行っています。

(7) 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

専ら監査役の業務を補助すべき部門として監査役室を設置し、専任者1名、兼務者4名の使用人(以下「監査役スタッフ」といいます。)を配置しています。

監査役室は、組織上いずれの取締役等の担当下にも属さず、また、監査役スタッフは、監査役の指揮命令に従うこととしています。監査役スタッフの人事異動、人事評価に際しては、監査役会又は常勤の監査役から意見の聴取を行っている。監査役は、経営会議、「リスク管理委員会」、「コンプライアンス委員会」等の各種重要会議に出席しています。取締役等、部門長及び子会社社長等は、各種重要会議の内容につき補足を要する重要な事項について、適宜監査役に対して報告を行っています。

監査役の職務の遂行について生ずる費用や債務の処理のために、監査役会の承認のもと必要な予算を設定しており、監査役から前払又は支出した費用等の償還等の請求があった場合には、速やかに対応しています。

各取締役及び部門長は、監査役の求めに応じて会合をもち、監査に必要な事項についてのヒアリングを受けています。また、2025年度は、取締役会長、社長及び人事・総務・経理担当役員による監査役及び社外取締役との会合を2回開催し、経営方針・経営課題等について報告及び意見交換を行っています。さらに、内部監査部門は、監査役に対して各部門等の監査結果に関する報告会への出席を求め、その意見を聴取しているほか、年度監査計画・実績についての報告・意見交換等を通じ、監査役と連携して活動を進めています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び整備状況について、以下のとおりです。

(1) 当社は、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としています。さらに、これら理念を実現するために役員、社員がいかに行動すべきかをより具体的に示した行動規範として「住友電工グループ企業行動憲章」を制定し、断固たる態度で反社会的勢力を排除することを明記しています。

(2) 総務部が関係行政機関等からの情報収集に努めるとともに、社内関連部門と連携し、反社会的勢力を排除する体制を敷いています。また、研修等を通じて役員、社員に周知徹底を図っています。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社は、「住友事業精神」及び「住友電工グループ経営理念」の実現に向けて、積極的に取り組むべき事項、或いは如何なる場合においても遵守すべき事項を「住友電工グループ企業行動憲章」として制定し、その一項に「適切な情報開示とコミュニケーションの促進」を掲げ、会社情報を適時適切に開示すること、社会とのコミュニケーションの促進に努めることを宣誓し、役員・職員への徹底を図っております。また、本企業行動憲章に基づき、情報開示における基本姿勢・方針を定めた「住友電工グループ ディスクロージャーポリシー」を制定しています。

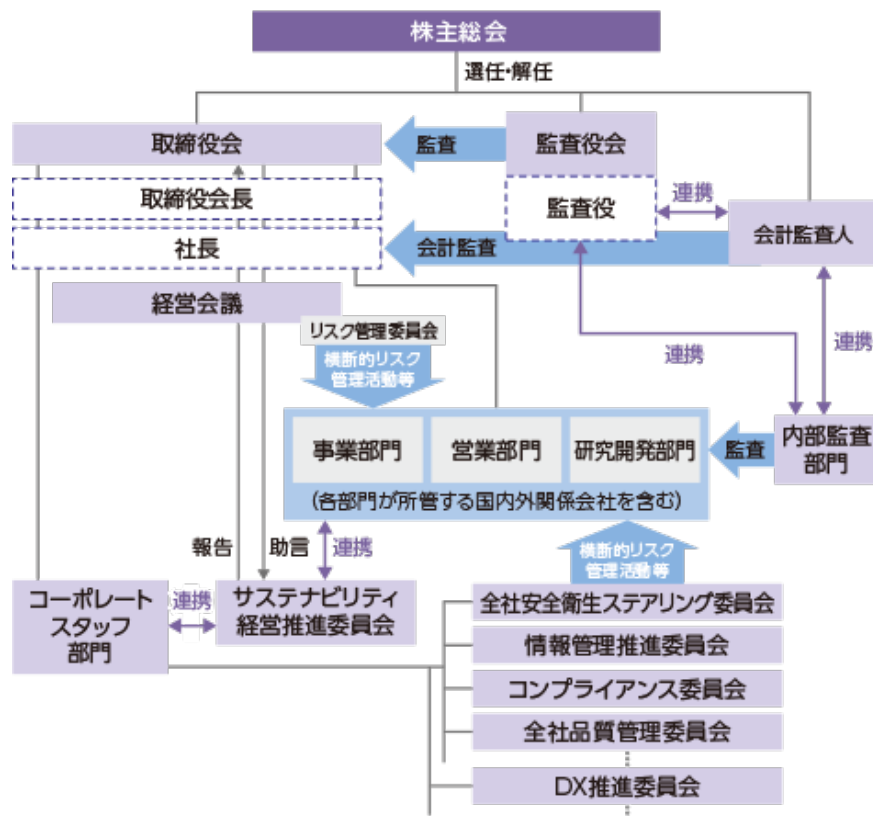
上記の基本方針を受けて、インサイダー情報及び証券取引所が定める重要な会社情報の適時開示に関し、社内規程「パブリシティ業務に関するルール」において、以下の公表手順、情報伝達体制を定め、法令及び関連規則に従って、適時開示を行っています。

- (1) コーポレートスタッフ部門、研究開発部門、営業部門、事業部門の各部門長は、自部門(準ずる部門や所管する子会社も含む)に関し、インサイダー情報及び証券取引所が定める重要な会社情報が発生する可能性を認めた場合、各担当役員に連絡すると同時に情報取扱責任者である広報部長に連絡します。
- (2) 広報部長は、当該部門、法務部、経理部、財務部等の関係部門と協議の上、公表の必要性、公表時期、公表内容、公表方法等を検討し、決定します。
- (3) 広報部長は、上記の決定に従い、当社に係る事項の内「決定事実」については取締役会決議後速やかに、「発生事実」、「決算情報」については遅滞なく開示手続きをとります。また、「子会社に係る重要な情報」についても、これに準じて取り扱います。

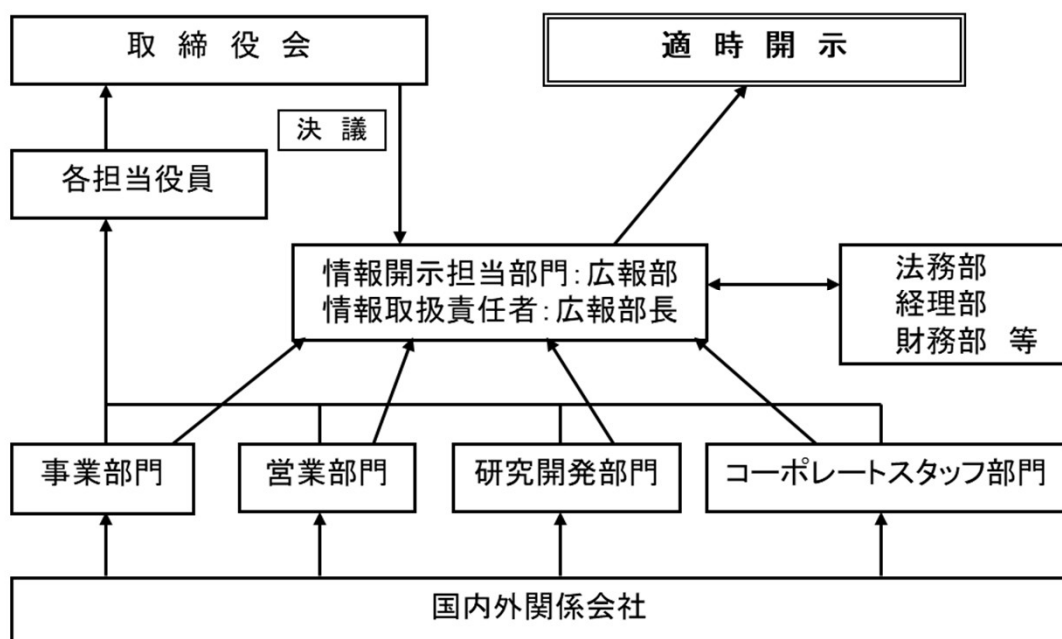
具体的には、模式図に示すとおり「決定事実」、「発生事実」、「決算情報」それぞれにおける情報伝達体制を制定するとともに、情報の適時開示を円滑に図るよう社内徹底し、投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で

臨むことを心掛けています。適時開示体制を対象としたモニタリングとしましては、情報開示担当部門である広報部への監査役によるヒアリング、内部監査部門による広報部の監査を、適宜実施しています。また、適宜、適時開示に関する社内教育を実施するなどルール・規則の徹底を図り、会社情報の適時適切な開示に努めています。

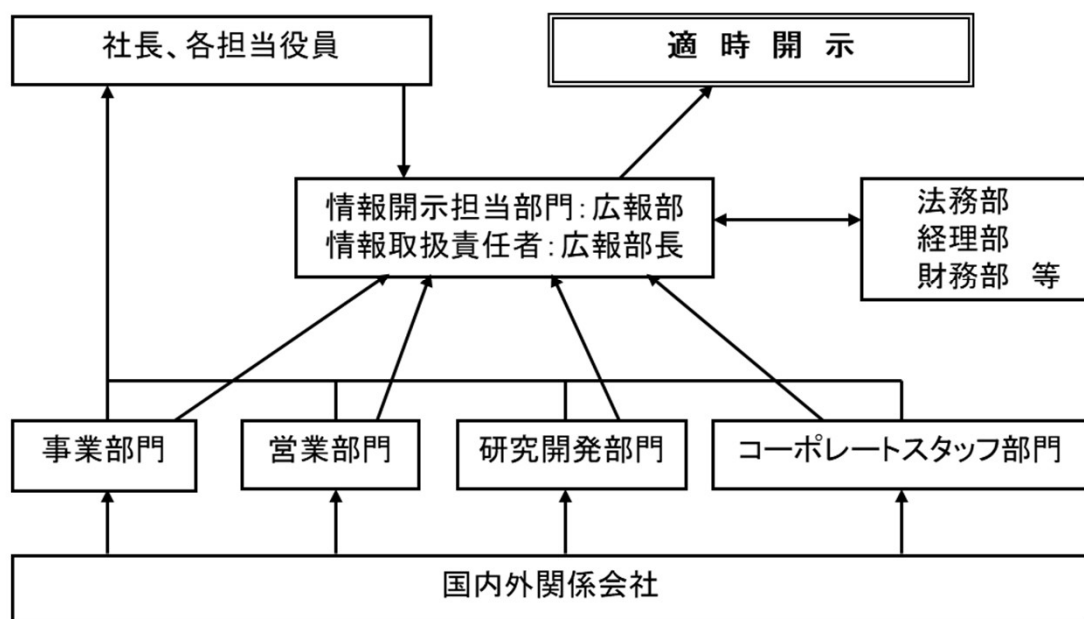
コーポレートガバナンス体制



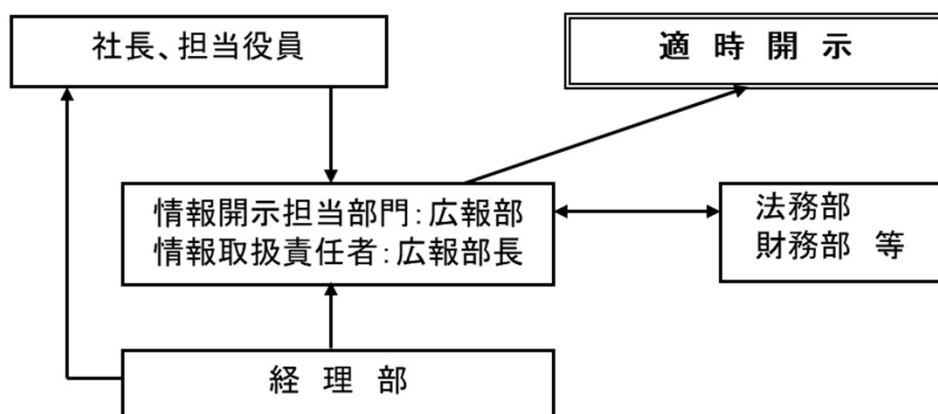
決定事実



発生事実



決算情報



取締役会の実効性分析・評価結果(2025 年実施)

当社は、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としており、この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方にに基づき、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とともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ることとしています。

当社取締役会は、このような方針のもと、存在価値(パーパス)を追求・実践する中心的な役割を担っていることから、当社では、取締役会が適切に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえ、強みの強化や課題の改善等の措置を講じていくという取り組みを行っています。

2025 年中における取締役会の実効性について、分析・評価を行いましたので、その結果の概要を以下のとおり開示します。

【前年の評価を踏まえた 2025 年中の重点的な取り組み】

- ・長期ビジョン「住友電工グループ 2030 ビジョン」の実現に向けた取り組みや、「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)の考え方に基づく「中期経営計画2025」で掲げた主な指標や目標達成の進捗状況について、取締役会やその他の社内会議等も活用して確認、情報共有する機会の確保に取り組みしました。
- ・審議時間の確保や取締役会資料の適正化等に取り組みしました。

【2025 年取締役会実効性分析・評価】

1. 分析・評価のプロセス

取締役及び監査役全員を対象として次の項目について記名式のアンケートを実施したうえで、その結果を踏まえて社外取締役(6 名)及び社外監査役(3 名)への個別インタビューを行いました。また、2025 年 12 月開催の取締役会において、分析結果の検証及び今後に向けた取り組みの確認を行いました。

なお、アンケートの構成、設問設計、及び結果の分析・評価にあたっては、客観性の担保のため、外部専門家(弁護士)の助言を受けています。

<評価項目>

- ・取締役会の役割(重要事項の意思決定、経営に対する監督機能、議題・テーマ 等)
- ・取締役会の運営(時間配分、付議資料の量・質、議論する環境、リスク分析の実効性 等)
- ・社外役員への支援体制(事前の情報提供、執行部との対話・交流機会 等)
- ・報酬諮問委員会及び指名諮問委員会について(審議内容に関する取締役会への報告 等)
- ・取締役会の構成(人材の配置、多様性 等)

2. 結果の概要

2-1. 全般的な分析・評価結果

アンケート及びインタビュー結果を踏まえて取締役会において検証を行った結果、取締役会は、役割や運営、構成のいずれの項目においても、実効性が確保されていることを確認しました。当社は、取締役会の実効性を高める取り組みとして、これまでも取締役会付議基準の見直しや、社外役員と社内の取締役との対話等を通じた情報提供機会の充実などに取り組んでおり、今後も取締役会の実効性をさらに高めていくための施策を進めてまいります。

2-2. 項目別の分析・評価結果

(1)取締役会の役割・運営

これまでの取り組みを通じて、取締役会は、当社が重視する取締役会の「経営の基本方針などの決定の機能」及び「経営に対する監督の機能」を適切に果たしていることを確認しました。また、事業環境の変化に伴う監督機能のより一層の強化に向けて、「五方よし」に関する報告や S(安全)、E(環境)、Q(品質)、C(コスト)、D(物流・納期)、D(研究開発)を中心とした経営課題等のタイムリーな共有に引き続き取り組んでいくことを確認しました。

運営面については、取締役会が引き続き自由闊達な意見交換等を通じ適切な審議を行うことができていることを確認しました。また、社外役員への事前の情報提供や、質疑に係る時間配分及び資料の量・質の適正化等にも引き続き取り組んでいくことを確認しました。

(2)社外役員への支援について

社外役員の機能発揮に向けたサポートについては、全ての社外役員から適切になされているとの意見がありました。

(3)指名・報酬に関する諮問委員会について

2024 年度は 5 回開催しており、その審議内容に関する取締役会への報告等について適切に行われていることを確認しました。

(4)取締役会の構成

多岐に亘る事業を営む当社としての業務執行体制、及び知識・経験・多様性等のバランスの観点から、取締役会の構成面は概ね適切であることを確認しました。

3. 実効性を高めるための今後の取り組み

アンケート及びインタビュー結果を踏まえ取締役会にて検証した結果、さらに実効性を高めるため、今後は以下の取り組みを進めることを確認しました。

- ・「マルチステークホルダーキャピタリズム」(「五方よし」)が当社の企業価値向上をもたらしているという観点から、五方よし(従業員・お客様・お取引先・地域社会・株主/投資家)に関する事項について、取締役会やその他の社内会議等も活用して確認、情報共有する機会の充実に引き続き取り組む。
- ・世界的な政治的・地政学的リスクの高まりにより、当社グループを取り巻く事業環境の変化が激しさを増していることから、経営課題への対応等をタイムリーに確認できるよう引き続き取り組む。
- ・主に社外役員が取締役会当日によりスムーズに審議に臨めるよう、事前の情報提供に引き続き注力するとともに、質疑に係る時間配分及び資料の量・質の適正化等にも引き続き取り組む。
- ・取締役会の構成面における多様性について、引き続き留意していく。

以 上