



(後列) 取締役 高橋 郁郎 社外取締役 岩本 敏男 社外取締役 栗原 美津枝 社外取締役 山下 泉 社外取締役 豊田 祐子 取締役 川村 篤 取締役 大谷 信之
 (前列) 代表取締役 社長 光吉 敏郎 代表取締役 会長 市川 晃 代表取締役 川田 辰己

コーポレートガバナンスについての考え方

当社は、重要課題である「強靱な事業体制の構築」を実現するため、経営理念に基づき「経営の透明性確保」「業務の適正性・適法性の確保」「迅速な意思決定・業務執行」に努めています。これらの取り組みを通じて、コーポレートガバナンスの充実と強化を図り、安定的で継続的な企業価値増大と、多様なステークホルダーの期待に応える経営を行っていきます。

また、当社は社外取締役4名を含む取締役10名から構成される取締役会、社外監査役3名を含む監査役5名から構成される監査役会を置く監査役会設置会社です。この機関設計の中で、執行役員制度を導入し、「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を分離しています。

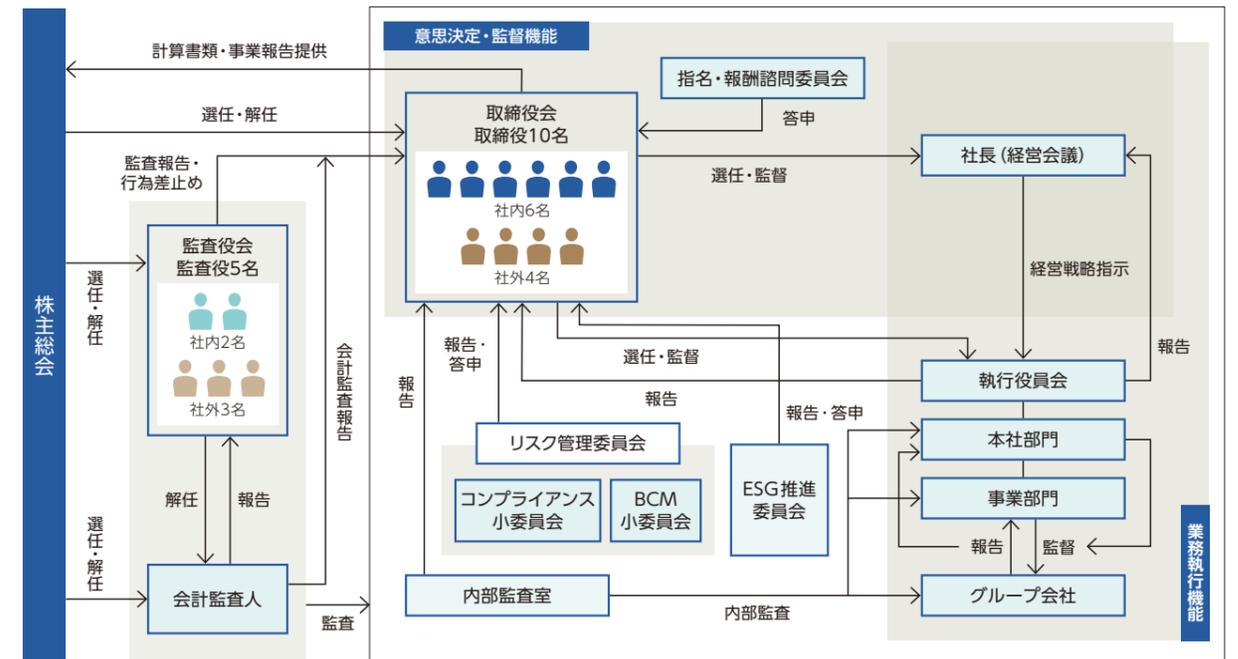
コーポレートガバナンス体制の概要

機関設計の形態	監査役会設置会社
独立役員の数	7名
取締役会の開催回数 (2023年12月期)	15回
執行役員制度の採用	有り
指名・報酬諮問委員会	有り
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

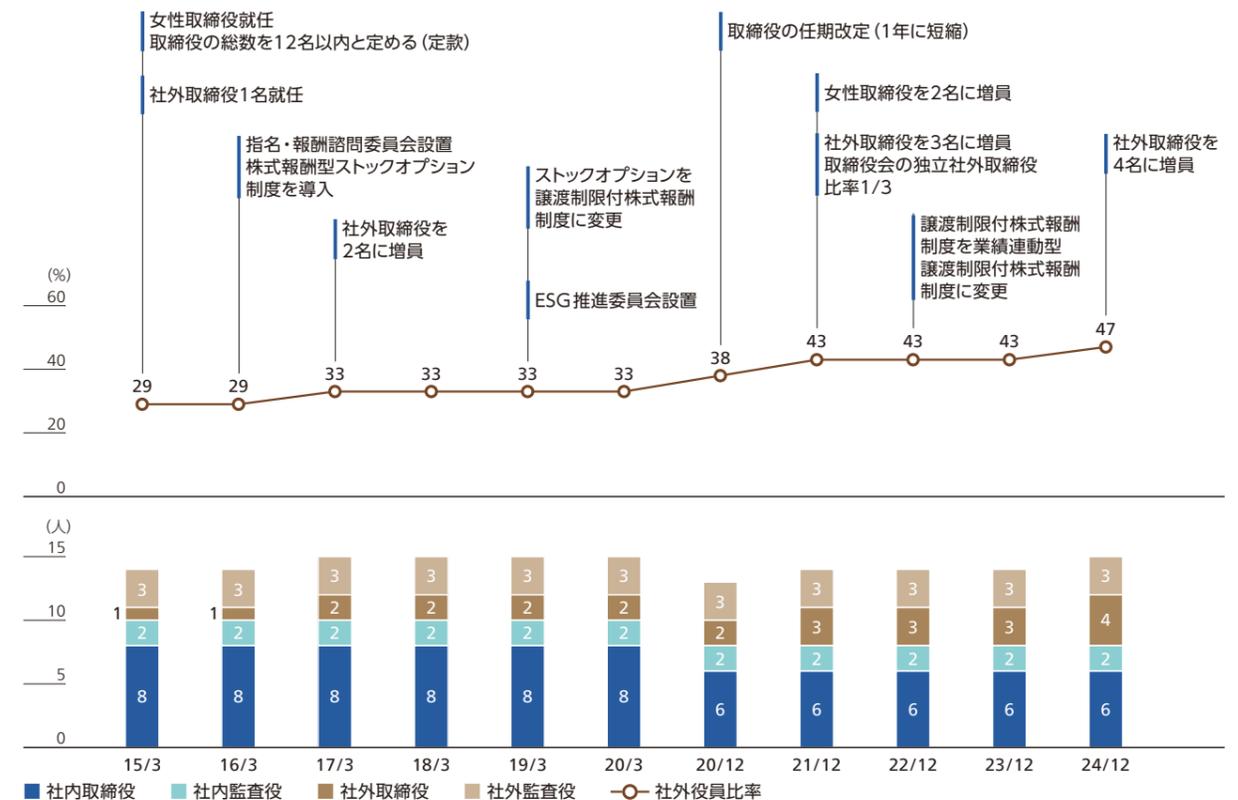
住友林業コーポレートガバナンス基本方針
https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_guildline.pdf



コーポレートガバナンス体制図



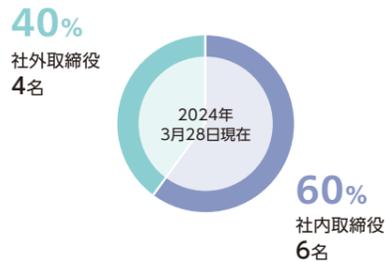
コーポレートガバナンスの取り組み



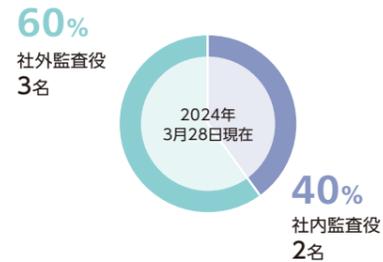
コーポレートガバナンス

取締役会・監査体制・監督機関の役割・構成

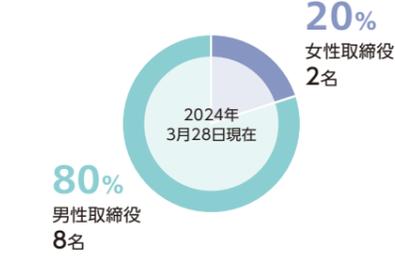
取締役の人数および構成比



監査役の人数および構成比



女性取締役の人数および構成比



取締役会・経営会議

取締役会は、社外取締役4名（男性2名、女性2名）を含む取締役10名（男性8名、女性2名）から構成されます。原則として月1回開催し、重要事項に関する意思決定と業績などの確認を行うとともに、各取締役からの報告を基に業務執行の監督を行っています。取締役会の開催前には、重要課題について十分な事前協議を行うため、社長の諮問機関である経営会議を原則として月2回開催しており、執行役員を兼務する取締役のほか、常勤の監査役も出席しています。2023年12月期は取締役会を15回、経営会議を24回開催しました。なお、取締役および監査役は取締役会への出席率を75%以上確保するように努めることとしています。

監査体制

監査役会は、社外監査役3名（男性3名）を含む監査役5名（男性5名）から構成されています。各監査役は、それぞれの経験を背景とした高い見識と多角的な視点に基づき、取締役の職務執行に対する監査を行っています。

監査役に対しては、監査役の監査業務を補助する専任の者および主要部門の上級管理職が兼務する検査役監査役付を配置し、特に監査実務面での機能強化を図っています。監査役が取締役会、経営会議などの重要会議に出席し、経営判断のプロセスに関する正確な情報を適時に入手でき

る体制としています。監査役監査の実効性を向上させるため、会計監査人のほか、内部監査部門との連携を図っています。また、リスク管理・コンプライアンス、会計、労務を担当する各部門から定期的に報告を受け、内部統制機能の監視・検証を行っています。

監査役には、取締役の業務執行に対し、必要に応じて意見を表明する機会を設けています。また、当社の常勤監査役および主要な子会社の監査役を出席メンバーとするグループ監査役会を定期的に開催し、グループ経営の執行状況に対する監視機能の強化に努めています。さらに、月例の監査役会にあわせて、経営会議の議事内容について担当執行役員が説明を行う場を設け、重要事項について全監査役および社外取締役が詳細な把握を行うことができる体制としているほか、監査役と代表取締役との意見交換も定期的に行っています。

以上のような取り組みを通じて、監査役が取締役の業務執行に対する監視機能を、株主の視点に立って十分に果たせるための体制を整えています。2023年12月期は監査役会を14回、グループ監査役会を6回開催しました。

指名・報酬諮問委員会

取締役会は、その諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役・監査役候補者および執行役員の選任、取締役・監査役・執行役員の解任、最高経営責任者および

執行役員の評価、取締役および執行役員の報酬などの決定に関し、意見表明を求め、公正性・透明性を確保しています。同委員会は、会長、社長およびすべての社外役員（社

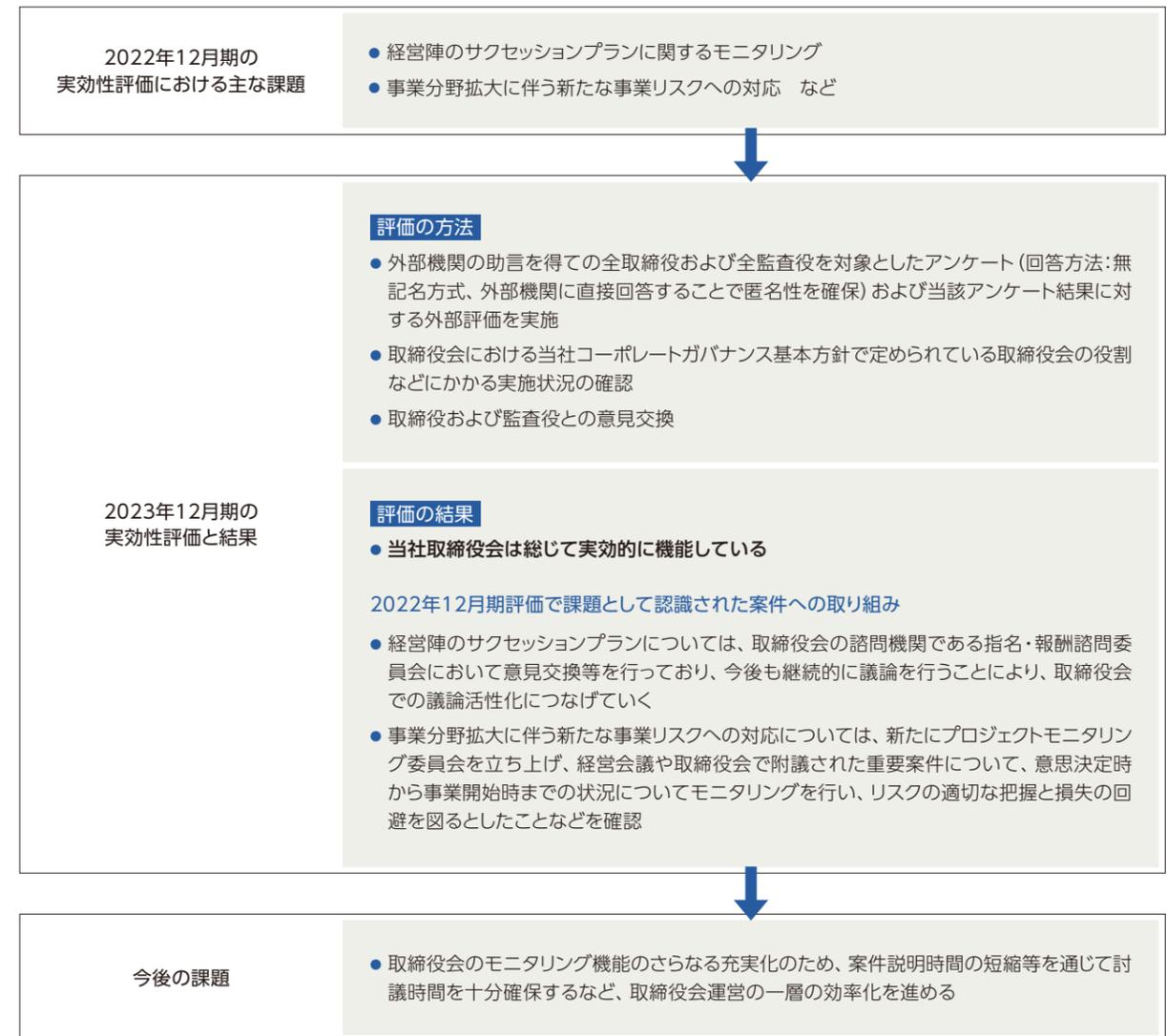
外取締役4名および社外監査役3名）から構成され、委員の過半数を社外役員が、委員長を社外取締役が務めることとしています。

取締役会の実効性評価と結果

当社は、取締役会の実効性に関する自己分析・評価を定期的に実施しています。認識された課題の改善に継続的

に取り組むことで、その実効性の向上に努めています。

2023年の評価結果と今後の課題



コーポレートガバナンス

役員報酬制度

当社の取締役の報酬等は、以下の方針に基づき制度設計しています。

- 短期業績だけでなく、中長期的な業績・企業価値向上と連動性の高い制度とします。
- ESGと一体化した経営を推進する中で、新たに創出・提供する価値と連動した制度とします。
- 当社の株主価値との連動を意識した制度とします。
- 長期ビジョン達成に必要な人財を確保・維持できる報酬水準とします。
- 報酬決定プロセスにおける透明性・客観性を担保する制度とします。

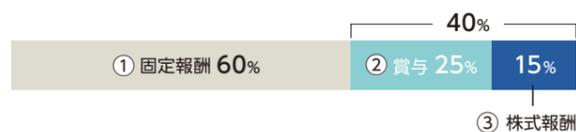
取締役と執行役員の報酬

社外取締役を除く取締役および執行役員の報酬は、①責任と役割に応じた固定報酬、②短期インセンティブとしての年次業績連動賞与、③中長期インセンティブとしての業績連動型譲渡制限付株式報酬の3種類の報酬構成としています。これにより、短期および中長期の視点による経営への取り組みを促し、その成果に対して適切に報いることができる仕組みとしています。

固定報酬は役別に責任と役割に応じて額を決定し、例月報酬として支給します。

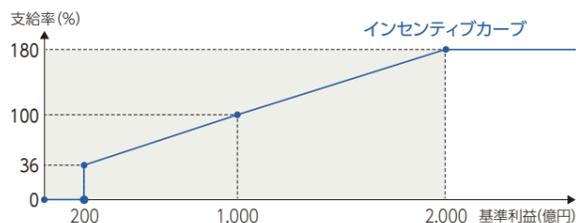
年次業績連動賞与の支給額は、役別に定める所定の

取締役報酬構成比率 (基準利益が1,000億円の場合のイメージ)



年次業績連動賞与の算定式

賞与支給額=役別標準賞与額×支給率^{※1}



※1 支給率は下限0%～上限180%とします。

標準賞与額に、各事業年度の基準利益 (対象となる決算期における連結経常利益から退職給付会計に係る数理計算上の差異、および非支配株主に帰属する当期純利益を除いた額) に比例して変動する支給率を乗じて算出した金額を前提とし、総合的に判断して決定します。

業績連動型譲渡制限付株式報酬は、中長期的な株主価値向上を重視した経営を推進するため、各中期経営計画の期間中(3年間)の業績を支給水準に反映させる仕組みとしています。具体的には、役別に定める所定の標準株式報酬額が、対象期間中における「TOPIX対比の当社株式時価総額成長率に連動する部分(役別標準株式報酬額の2/3)」と、「SBT(Science Based Targets)に基づく温室効果ガス排出削減目標の達成率に連動する部分(役別標準株式報酬額の1/3)」の2つで構成されます。

社外取締役の報酬は、固定報酬としての例月報酬のみで構成し、報酬額はその責任と役割に応じて決定しています。

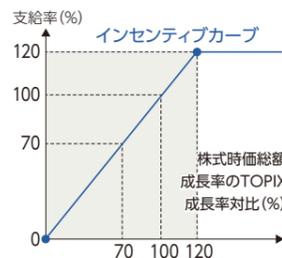
監査役報酬

監査役報酬は、基本報酬としての例月報酬のみとしています。また、役員報酬の客観性、適正性を確保するため、第三者による国内企業を対象とした調査結果を活用し、適切な報酬水準の設定を行っています。

業績連動型譲渡制限付株式報酬の算定式

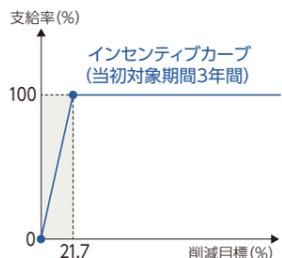
- ① 役別標準株式報酬額の2/3に相当する全額×支給率^{※2}(中期経営計画期間中の当社株式時価総額成長率/同期間中のTOPIX成長率)
- ② 役別標準株式報酬額の1/3に相当する金額×支給率^{※3}(SBTに基づく温室効果ガス排出削減中期経営計画目標の達成率)

① 株式時価総額成長率連動報酬



※2 支給率は下限0%～上限120%とします。

② サステナビリティ指標達成率連動報酬



※3 支給率は下限0%～上限100%とします。

取締役および監査役報酬等の総額(2023年12月期)

区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(人)
		例月報酬	業績連動報酬(賞与)	非金銭報酬(業績連動型譲渡制限付株式報酬)	
取締役 ^{※4}	489	276	144	69	6
監査役 ^{※4}	51	51	—	—	3
社外取締役	41	41	—	—	4
社外監査役	34	34	—	—	3

※4 社外取締役および社外監査役を除きます。

※5 上記には、2023年3月30日開催の第83期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名および社外取締役1名を含んでいます。

※6 非金銭報酬の金額は、3年間の評価期間後に交付する株式の見込数に応じた金銭報酬債権の支給見込額を算定し、当事業年度に費用計上する金額の69百万円を記載しています。

役員ごとの連結報酬等の総額等(1億円以上である者)

2023年12月期の取締役の報酬等の額は次のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)		
				例月報酬	賞与	業績連動型譲渡制限付株式報酬
市川 晃	116	取締役	提出会社	65	34	16
光吉 敏郎	116	取締役	提出会社	65	34	16

政策保有株式

コーポレートガバナンス基本方針第5条において、以下のとおり政策保有株式について規定しています。

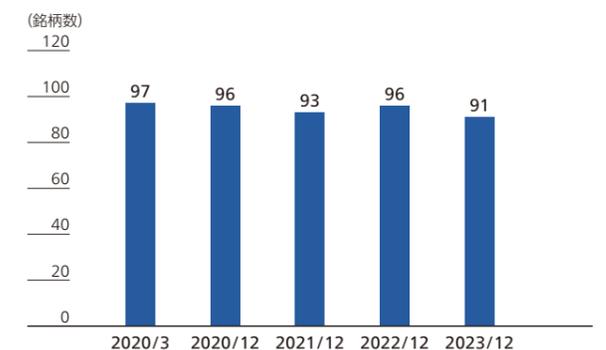
- 1 当社は、取引先との長期的・安定的な取引関係の維持・強化及び関係強化による当社事業の拡大等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合、取引先等の株式を取得及び保有する。
- 2 当社は、前項に基づき保有する株式(政策保有株式)に関し、定期的に、取締役会において、保有に伴う便益・リスクと資本コストとの関連性を分析するなど、当社の企業価値向上に繋がるかを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性の確認を行うこととし、保有の合理性・必要性等を確認できないと判断した場合は、当該政策保有株式の縮減を行う。
- 3 政策保有株式の議決権行使にあたっては、議決権行使基準をもとに、当社の企業価値向上の観点から総合的に判断し、適切に議決権を行使する。

また、政策保有株式については、取締役会において、個別の株式ごとにリターンと社内で設定しているハードルレートとの比較を行うほか、保有先との取引状況などについて

もそれぞれ検証し、保有の合理性や必要性を確認しています。検証の結果、保有の合理性や必要性が認められないと判断した株式については、削減を進めています。

政策保有株式にかかる議決権行使にあたっては、政策保有先の業績が長期間低迷している場合や重大な法令違反・不祥事が生じている場合などは、保有先と対話するなどの情報収集を行うことにより、賛否などを判断することを基準としています。

政策保有株式^{※7}の保有状況



貸借対照表計上額の合計額(百万円)

2020/3	2020/12	2021/12	2022/12	2023/12
50,924	89,281	79,097	78,928	78,853

※7 上場株式および非上場株式の合計

コーポレートガバナンス

経営の透明性の確保

情報開示の基本方針

経営の透明性を高めるために、各種法令・規制などにより開示が必要とされる情報のみならず、株主・投資家に対して社会的に開示することが有用と判断される事項について積極的に迅速かつ公平な形で開示しています。

議決権行使の促進に向けた取り組み

当社は、株主により理解を深めてもらうために、毎年招集通知の早期開示に努めています。2024年3月28日に開催しました第84期定時株主総会については、招集通知の発送日(同年3月6日)の5日前である3月1日より当社ウェブサイトおよびTDnetに電子提供措置として招集通知を公表しました。さらに、電磁的方法(インターネットなど)により議決権を行使することができるほか、(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用した議決権行使を可能としています。

各種情報の開示

株主総会では、分かりやすい報告・説明に努め、ウェブサイトでは決算短信・ファクトブック・決算概要説明資料といった決算関連情報や住宅事業に関する月次受注情報など、豊富なIR情報を和文版・英文版にて開示しています。また、サステナビリティに関する詳細な取り組みについては、和文版・英文版をウェブサイトにて開示しています。

2017年3月期より、当社グループの中長期的な価値創造に関する取り組みについて財務情報とESGに関連する非財務の両面から情報発信を強化すべく、「統合報告書」を発行しています。「統合報告書」以外にも、「定時株主総会招集通知」も和文版・英文版を冊子やウェブサイトで開示するなど、積極的な情報発信に努めています。

今後のIR活動、実施済イベントについては、当社ウェブサイトをご覧ください。

IRカレンダー
<https://sfc.jp/information/ir/calendar/>



サクセッションプラン

当社グループは、最高経営責任者の選解任および後継者の育成を経営の重要課題の一つと位置付けています。

2023年8月31日開催の指名・報酬諮問委員会では、経営陣のサクセッションプランに関する意見交換を行いました。

役員トレーニング

取締役、監査役および執行役員に対しては、その役割や責務を適切に果たすために必要な研鑽体制を整備するとともに、就任時および就任以降も継続的に情報提供を行い、

研修の機会を提供しています。また、取締役会は適時、これらの情報提供および研修の機会の提供が適切になされているかを確認しています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

当社は、(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」に記載された各原則をすべて実施しており、コーポレートガバナンス報告書においてその旨を記載しています。

コーポレートガバナンス報告書については、当社ウェブサイトをご覧ください。

コーポレートガバナンス報告書
https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_report.pdf



税務ガバナンス

基本的な考え方

住友林業グループの全ての役員および社員は、法令、社会的規範および社内規則を遵守し、高い倫理観を持って行動します。事業を進めていく際の基本的な考え方として定めた「住友林業グループ倫理規範」において、正確な記録に基づく公正な会計処理および税務処理を行うことを明記し、国内外グループ会社の社員一人ひとりに配布しています。税務実務においても指針を整備し、社員に対する啓発などを通じ、税務コンプライアンスの維持・向上に努めています。また、住友林業グループの9つの重要課題の一つに「強靱な事業体制の構築」を掲げ、税務を含む事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を図っています。

税務ガバナンス体制

税務はグループ財務機能の一部であり、財務責任者である担当役員が責任を担っています。住友林業の経営企画部が税務に関する業務を管理し、専門の知識を有する税務担当社員を配置しています。国内外の税金の支払い状況や税務調査の状況を適時に把握し、適切な対応を図るとともに、それらの情報およびグループの税務課題等について速やかに担当役員に報告を行っています。また、グループ全体を統括するリスク管理委員会において、税務を含むコンプライアンス・企業倫理に関連するリスクを「重点管理リスク」として、管理・モニタリングを実施しています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

重要課題と関連するSDGs

結果 以下表組における達成度評価について
 目標達成:● 目標未達前期比改善:▲ 目標未達前期比悪化:×

9 強靱な事業体制の構築



評価指標 (数値目標)	管理部署	2022年度実績	2023年度計画	2023年度実績	2023年度評価	2024年度計画
業務プロセス統制 (内部統制) の新規導入	建築・不動産事業本部	本格導入	継続	実施	●	継続
海外関係会社情報セキュリティレベル強化*	ITソリューション部	39.1%	50%	45%	▲	100%
取締役会の実効性の外部評価実施	総務部	実施	検討	継続	●	完了
TCFDシナリオ分析の実施および開示	サステナビリティ推進部	資源環境事業・海外住宅事業の2部門で新規実施	木材建材事業本部および住宅事業本部の2部門で再度実施を通じ、グループ全体の影響を検討	木材建材事業本部および住宅事業本部の2部門で再度実施を通じ、グループ全体の影響を検討	●	グループにおける対応策を次期中計の事業部門別戦略へ反映することを検討

* 住友林業グループ独自のセキュリティベースレベル達成率

リスクマネジメント

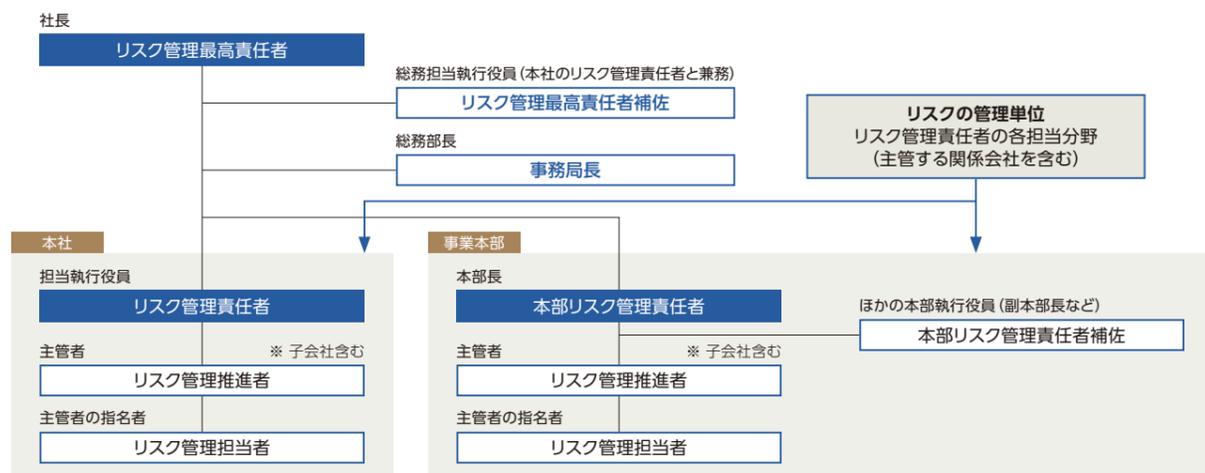
リスク管理体制

当社は、グループ全体のリスクマネジメント体制を強化するため、「リスク管理規程」を制定し、執行役員社長を当社グループのリスク管理最高責任者、本社管理部門および本部の担当執行役員をリスク管理責任者、主管者をリスク管理推進者に選任しています。同規程においては、環境・社会・ガバナンス面のリスクを包括的に対象としています。リスク管理委員会は、執行役員社長を委員長とし、委員は、経営企画部・人事部・法務部・ITソリューション部・サステ

ナビリティ推進部の担当執行役員および各主管者、ならびに各本部の本部長および管理担当部長とし、四半期に1回開催しています。当委員会では、各部門から抽出されたリスク内容の分析、評価を行った上で重点管理リスクを選定し、特に重要度の高い重点管理リスクの対応進捗について優先的にモニタリングを行っています。

この委員会の配下には、コンプライアンス小委員会および事業継続マネジメント (BCM) 小委員会を設置し、グループ横断的なリスクと位置付けるコンプライアンスリスクお

住友林業グループのリスク管理体制図



よび事業中断リスクについて、対応の実効性を高めるための活動を展開しています。これらの活動内容は取締役会に報告・答申し、経営層によるマネジメントレビューを実施するなど、業務執行に反映させる仕組みを整備しています。2023年12月期は、リスク管理委員会を4回、コンプライアンス小委員会を2回、BCM小委員会を2回開催し、取締役会への報告を4回実施しました。

「住友林業グループ倫理規範」に記載される環境・社会・ガバナンス面におけるリスク、新興リスクへの対応については、実効性を高めるための具体的な活動を展開しています。例えば気候変動については、国際的動向や各部の事業状況に鑑み、企業および部門レベルで重大な財務影響を与えると考えられるリスクと機会を評価しています。

リスク管理教育

住友林業グループ役職員のリスク感度を高め、文化として定着させるため、入社時にはリスク管理とコンプライアンスに関する研修を実施しているほか、グループの全役職員を対象に、毎年eラーニングを実施しています。コンプライアンスおよびリスク管理は全社員の人事評価項目に含めており、リスク管理教育の成果を確認しています。また、住友林業の社外取締役・社外監査役を含む役員を対象に、会社法やコーポレートガバナンス等に関する研修を定期的

事業継続マネジメント

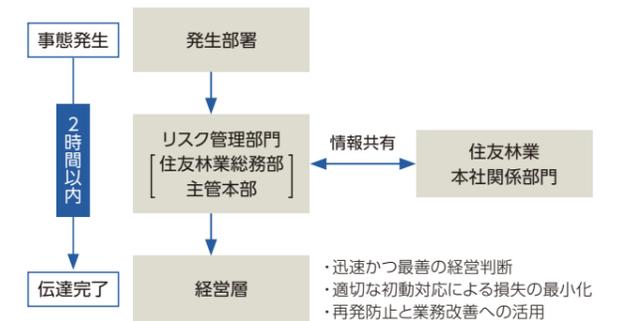
事業継続マネジメント体制

住友林業グループでは、自然災害や感染症の拡大など、企業の努力では発生の防止が極めて困難かつ本社機能へ重大な影響を及ぼしかねない事業中断リスクに対応するため、事業継続マネジメント (BCM) 小委員会を設置し、事業継続マネジメント (BCM) 体制の周知や強化および事業継続計画 (BCP) の策定、見直し・改善、計画に基づく訓練などを実施しています。2023年12月期は、同委員会を2回開催し、グループ各社の事業継続体制の整備状況の点検

リスクの迅速な把握と対応

当社グループでは、会社の経営に重大な影響を及ぼす恐れのある緊急事態が発生した際、通常の報告ラインに加え、本社リスク管理部門を通じて経営層に情報を迅速かつ的確に伝達する「2時間ルール」報告を運用しています。これにより、迅速かつ最善の経営判断、初動対応を講じ、損失の回避や抑制を図っているほか、報告事例を集約・蓄積し、再発防止や業務改善に役立てています。また、必要に応じ広報部門より、重大な事実をステークホルダーに適時適切に開示する体制を整備しています。

「2時間ルール」とリスク情報の活用



リスクマネジメントの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/risk.html>



や、点検結果を踏まえた今後の体制整備および方向性の解説を行いました。

重要業務の継続に向けた取り組み

住友林業グループでは、2019年10月に「BCM規程」を制定し、「本社機能が停止する可能性がある危機事象」と「多数の住宅等において居住安全性を損なうような被害が同時に発生する可能性がある危機事象」を想定し、事業継続計画 (BCP) を策定しています。当該BCPの中では、社

リスクマネジメント・コンプライアンス

員とその家族の安否確認、各種支払いなど具体的な重要業務を定め、東京・大阪の2拠点において重要業務を継続できる体制の構築、緊急用のIT機器の準備を行うなど影響の最小化に取り組んでいるほか、緊急時の業務遂行にも必要となる各種システムやデータの遠隔バックアップを行うなどの対策も講じています。

各被災現場においては、本社本部からの指揮命令系統が断絶している状況においても、責任者による臨機応変な判断・迅速な初動対応がなされる必要があるため、その対応力を高めるための「初動対応模擬訓練」を実施しています。2022年12月期は計53名の拠点責任者・実務責任者を対象にオンライン形式にて訓練を実施しました。また、2023年10月には、「災害対策本部訓練」を実施し、危機事

象発生時に設置する災害対策本部のコントロールタワーとしての機能の有効性や、疑似訓練を通じた各組織の役割の確認を行いました。

サプライチェーンにおける事業継続強化の取り組み

住宅事業においては、大災害によるサプライチェーンの寸断に備え、部材メーカーや工務店などの取引業者と施工物件の仕様や工程、現場の進捗状況などの情報を共有し、先行的な原材料の調達や製造を可能にすることで、事業中断リスクの低減に取り組んでいます。

事業継続マネジメントの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/bcp.html>



コンプライアンス

コンプライアンス推進

当社グループでは、グループ横断的なコンプライアンスリスクに対応するため、リスク管理委員会の下部組織として、総務部長が委員長を務め、グループ会社の主管部門も含むリスク管理担当で構成されるコンプライアンス小委員会を設置しています。同委員会では、建設業法をはじめ当社グループにとって重要な法令遵守のための管理体制やツールなどのグループ標準を定め、コンプライアンスリスクに効率的に対応しています。

2023年12月期は同委員会を2回開催し、コンプライアンス

体制の継続的改善に取り組まれました。こうした取り組みにより、グループ全体のコンプライアンス担当者のボトムアップ、目線あわせを図り、併せて危機意識を共有する機会としています。

これらの活動は、四半期に1回、取締役会に報告・答申し、業務執行に反映させる仕組みを整備しています。また、監査役や内部監査部門にも毎月活動報告をしているほか、特に重要なグループ共通の取り組みやリスク情報については、グループ監査役会を通じて各社監査役と共有しており、業務執行ラインの内外からのアプローチによるコンプライアンス推進体制を整備しています。

コンプライアンス違反事例について

2024年3月、当社は森林法に基づく森林経営計画の変更手続きの不履行による農林水産大臣認定取消しの行政処分を受けました。2023年12月、資源環境事業部門の元社員が同計画の変更に関わる大臣認定書を自ら作成したことで、実際は変更認定を受けていない施業が一部で行われていることが判明しました。認定取り消しは、認定請求に定められた事項の不履行と同計画の内容と異なる施業を行っていたことによるものです。事態が判明した後、認定範囲にない施業は中断していましたが、原因分析および再発防止策を策定して新たに認定請求を行い、2024年5月末に新たな森林経営計画に対する認定をいただきました。

今後、業務プロセスの改善はもとより、森林法をはじめとする関係法令および関連制度の定期的な研修実施によるコンプライアンス意識醸成およびマニュアル・インフラ類の整備など、再発防止に取り組んでまいります。

内部通報制度（コンプライアンス・カウンター）

住友林業グループでは、日常の業務に潜んでいる不正の芽を早期に摘み取るための自浄機能を備えた職場環境づくりに取り組んでいます。コンプライアンス違反を報告する機能として2002年からコンプライアンス・カウンター（相談窓口）を設置しています。さらに、住友林業グループがグローバルに事業展開している現状に鑑み、2019年10

月から海外の主要グループ会社に対しても共通の内部通報窓口を設置しました。受付窓口には多言語対応が可能な外部業者を利用しており、英語・中国語・インドネシア語・ベトナム語・タイ語での通報が可能となっています。

コンプライアンスの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/compliance.html>



海外子会社における内部統制の仕組み

当社の建築・不動産事業では、現地に派遣した駐在員が取締役として事業運営に参加しています。米豪主要各社で職務権限規程を作成し、意思決定プロセスを明確化しており、事業運営契約書および職務権限規程に基づいて事業運営がなされていることをモニタリングしています。内部統制報告制度に係る業務プロセス統制については、業務記述書の作成を行い、日常業務の「見える化」を通して、問題点を洗い出す取り組みを推進しています。今後も、内部統制報告制度の業務プロセス統制導入会社を順次増やし、管理体制の整備・強化を進めていきます。また、米国および豪州の各事業会社と中国の大連住林信息技术服务有限公司（大連ITS）において内部通報制度を導入しています。

不動産投資リスクの管理

不動産投資リスク管理規程に基づく管理に加え、機動的な対応が可能となるよう、各事業に応じた保有不動産のモニタリングを実施しています。

米国でのガバナンス・リスク管理

職務権限規程による意思決定プロセスの明確化	内部統制(J-SOX)の導入による業務プロセス統制
内部監査室所属員の米国駐在による内部監査の強化	内部通報制度の導入
常勤取締役1名を含む現地人員体制の強化	不動産投資リスク管理規程に基づく管理とモニタリングの実施
贈収賄防止の徹底	業績管理指標等のデータベース化および見える化の加速

海外グループ会社会長の声



Bloomfield Homes社
Chairman
Don Dykstra

住友林業グループの価値観を共有し、地域社会への責任を果たします

2024年、Bloomfield Homes社は創立20周年を迎え、住宅の累計引渡しも15,000戸を超える見通しです。2013年に住友林業グループの一員になった後も、常にお客様や地域社会、環境への責任を重視してきました。遊歩道や公園、緑地スペースを建設することで、青空や木々、新鮮な空気を提供し、住民・コミュニティに恩恵をもたらしています。皆さんが自然に接し、運動したり、新鮮な空気で元気になる姿を見るのは喜ばしいことです。

当社の有能で献身的なメンバーは、将来の成長を支える基盤を整え、進むべき道に胸を躍らせています。土地の開発や高品質住宅の建設、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さんが暮らすコミュニティをサポートしていくことに、やりがいを感じています。住友林業グループが持つ価値観を共有し、常に向上し続けるために協力していきます。