

## コーポレートガバナンス



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\\_guideline.pdf](https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_guideline.pdf)

### 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、公正・信用を重視し社会を利するという「住友の事業精神」に基づく経営理念のもと、「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の増大を目指すとともに、多様なステークホルダーの期待に応える経営を行ってまいります。

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設置する監査役会設置会社です。

当社グループの特長は、再生可能な自然資本である「木」を軸とした川上から川下までのバリューチェーンである「ウッドサイクル」を回す事業活動にあります。当社グループは、木に関する技術やノウハウに加え、国内外のネットワークや住宅ブランド力等の独自の強みを活かし、グループ全体で経営資源を有機的に連携させることにより、事業間シナジーを創出し、継続的な企業価値拡大を図っています。

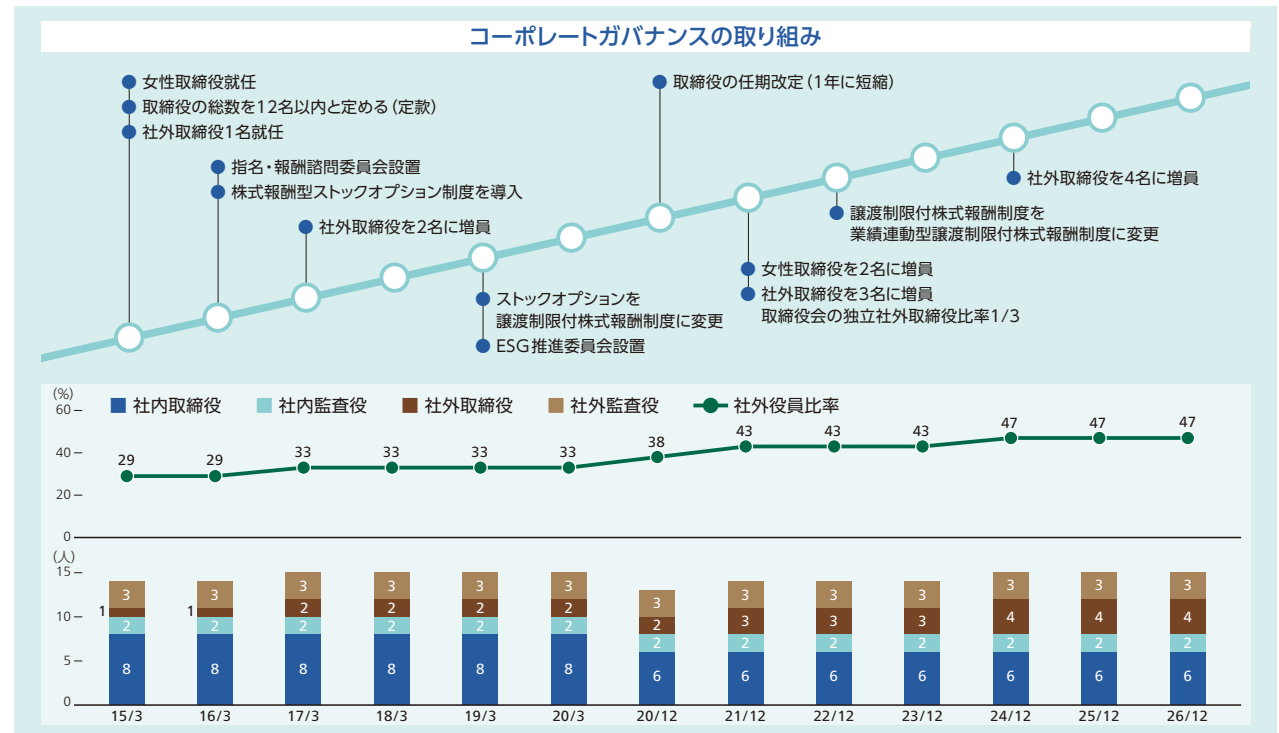
こうした事業構造のもとでは、グループ全体としての連

携を踏まえ、取締役会が総合的な視点から重要な業務執行の意思決定を行うとともに、各取締役に対する実効性の高い監督を行うことが重要であると考えています。また、取締役会と異なる独立した立場から監査機能を十分に発揮させることが重要であると考えています。監査役は、独立制の機関として、4年の任期を通じて中長期的かつ継続的な視点から監査機能を発揮することが期待できます。このため、当社は、監査役会設置会社の機関設計を採用し

ています。そのうえで、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することにより業務執行に対する取締役会による監督機能の強化および業務執行責任の明確化を図る体制としています。

現時点では、当社は、取締役会による意思決定・監督と、監査役による独立した継続的な監査を組み合わせた現在の体制が、当社グループにとって実効性のあるコーポレートガバナンス体制であると考えています。

### 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 (2025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

## コーポレートガバナンス

### 取締役会・監査体制の役割・構成

#### 取締役会・経営会議

##### 2025年度 開催実績

取締役会  
15回

経営会議  
27回

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)から構成されています。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。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。

- 中期経営計画の進捗に関する事項
- 重要な出資
- 貸付および不動産開発等に関する事項
- コーポレート・ガバナンスに関する事項
- ESGに関する活動状況
- 政策保有株式に関する保有状況
- 株主・機関投資家との対話状況
- リスク管理に関する活動状況
- 内部監査に関する事項
- 取締役会の実効性評価に関する事項
- その他法令や定款で定められた事項等

#### 取締役会での 主な審議事項

#### 監査体制

##### 2025年度 開催実績

監査役会  
14回

グループ監査役会  
6回

監査役会は、社外監査役3名(男性2名、女性1名)を含む監査役5名(男性3名、女性2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

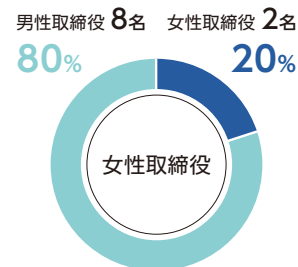
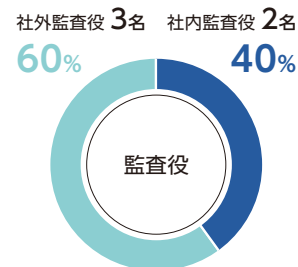
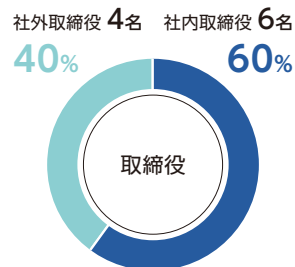
角的な視点に基づき、取締役の職務執行に対する監査を行っています。

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。また、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、内部統制が有効に機能しているかの監視・検証を行っています。

監査役には、取締役が行う業務執行に対する意見表明を必要に応じて行える機会が確保されており、経営の客観性を十分確保することができるものと考えています。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経営企画を統括するコーポレート本部副本部長等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。また、隔月で主要な国内子会社の監査役によるグループ監査役会を開催する等、監査の実効性向上に努めています。

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させるための体制を整えています。

#### 取締役／監査役／女性取締役人数および構成比(2026年3月27日現在)



## コーポレートガバナンス

### 指名・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、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。同委員会の構成員について、取締役の社内および社外の構成については、社内取締役2名(会長および社長)、社外取締役4名とし、過半数を社外取締役としていますが、独立した視点から取締役の職務執行を監査する立場にある社外監査役も構成員に加えたほうが、より公正性・透明性を担保できるとの考えから、社外監査役(3名)も構成員に加えています。この結果、構成員の過半数を社外取締役が占める体制とはなっていませんが、委員の過半数を社外取締役および社外監査役の社外役員とし、「指名・報酬諮問委員会」の委員長は社外取締役が務めることにより、独立性およびモニタリング機能の強化が十分に図られていると判断しています。

#### 2025年度 開催実績

指名・報酬諮問委員会  
5回

#### 指名・報酬 諮問委員会での 主な審議事項

- 中期経営計画に則したスキルマトリックスの見直し
- 取締役および監査役候補者の選任
- 代表取締役および執行役員の選任
- 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
- 経営陣のサクセッションプラン等に関する事項

### 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関する自己分析・評価を毎年実施しています。認識された課題の改善に継続的に取り組むことで、実効性の向上に努めています。

#### 分析・評価のプロセス

##### 全取締役と全監査役対象

無記名アンケートを実施  
・外部機関の助言を得て対象者へのアンケートを実施  
・回答方法は無記名方式。外部機関に直接回答することで匿名性を確保

##### 取締役および 監査役との 意見交換

##### 外部評価

アンケート結果に対する  
外部評価を実施

##### 取締役会

当社コーポレートガバナンス  
基本方針で定められている  
取締役会の役割などにかかる  
実施状況を確認

#### 取締役会の実効性に関する分析・評価

##### 1. 評価の方法

##### (1) 評価のプロセス

取締役会(指名・報酬諮問委員会を含む)の実効性に関して、当年度は、自己評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、以下の評価項目につき、全取締役および全監査役を対象としたアンケートを実施(回答方法は、無記名方式として、外部機関に直接回答することで匿名性を確保)したほか、当該アンケート結果に対する外部評価を実施しました。また、取締役会において、当社コーポレートガバナンス基本方針で定められている取締役会の役割等にかかる実施状況の確認や、取締役および監査役との意見交換を踏まえ、評価を行いました。

##### (2) 評価項目

- ・取締役会の構成等
- ・取締役会の運営
- ・経営戦略・経営計画
- ・内部統制・リスク管理
- ・指名・報酬およびモニタリング機能
- ・社外取締役のパフォーマンス
- ・取締役・監査役に対する支援体制
- ・トレーニング
- ・株主(投資家)との対話
- ・ご自身の取り組み
- ・指名・報酬諮問委員会の評価
- ・総括

##### 2. 評価の結果

##### (1) 総括

1. による評価の結果、当社取締役会は総じて実効的に機能していると評価しました。

##### (2) 昨年度の評価で課題として認識された事項への取り組み

- ① 「計画的な後継者候補育成に関し、実効性のあるプランにできるような適切な監督に努める」については、指名・報酬諮問委員会において、役員候補者の選定基準に関する事項を議題として選定基準や考え方などを明確にするとともに、サクセッションプランに関する審議内容の充実を図った。また、その内容に関する取締役会への共有を十分に行った。
- ② 「株主(投資家)との対話に関し、より充実性を高められるよう対話状況を十分フィードバックし取り組んでいく」については、対話状況の報告により適時に情報共有を行うなど十分なフィードバックを行うとともに、対話の在り方等について検討を行った。

##### (3) 今後の主な課題および取り組み方針

取締役会の運営改善を進めるため、権限移譲、取締役会における議論の在り方と資料の内容などについて見直しを行います。

当社は、今後も認識された課題の改善に継続的に取り組むことにより、取締役会の実効性のさらなる向上に努めてまいります。

## コーポレートガバナンス

### スキル・マトリックス

	役職	企業経営	資源・環境	建築・不動産開発	グローバル	財務・会計	人財開発・DEI	法務・リスク管理	IT・DX	産業政策
取締役	市川 晃	代表取締役 取締役会長	●		●	●	●	●	●	●
	光吉 敏郎	代表取締役 取締役社長 執行役員社長	●	●	●	●				
	川田 辰己	代表取締役 執行役員副社長	●	●		●	●	●	●	
	川村 篤	取締役 専務執行役員	●	●	●					
	大谷 信之	取締役 常務執行役員	●	●		●				
	乾 憲司	取締役 常務執行役員			●	●				
	栗原 美津枝	社外取締役	●	●		●				●
	豊田 祐子	社外取締役				●		●		
	岩本 敏男	社外取締役	●			●	●		●	
	助野 健児	社外取締役	●			●	●	●		
監査役	角元 俊雄	監査役			●			●		
	西周 純子	監査役		●			●	●		●
	鐵 義正	社外監査役				●				
	河内 隆	社外監査役			●		●			●
	宗像 直子	社外監査役				●		●	●	●

スキルを 選定した 理由	企業経営	国内外における森林経営、木材・建材の流通及び製造、住宅建築等、人々の生活に関わる幅広い分野で展開する既存事業の更なる成長に加えて、世界的な脱炭素化への動きの中で長期ビジョンを達成するためには、企業経営の経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
	資源・環境	長期ビジョンにおいて森林経営による「森」と「木」の価値向上を掲げており、適切に管理された森林の新たな価値創造と持続可能な森林の拡大を図るとともに、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）及びTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づく対応並びにSBT（Science Based Targets）に基づいた温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取り組み等を着実に進めるためには、資源・環境の専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
	建築・不動産開発	長期ビジョン及び中期経営計画において掲げる中大規模木造建築事業の収益基盤の早期確立と、不動産開発事業を持続的にウッドサイクルの実現に貢献する事業とするために、建築・不動産開発の専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
	グローバル	長期ビジョンにおける事業方針として「グローバル展開の進化」を掲げており、海外におけるグループ事業領域と規模の拡大を進めるためには、グローバルでの経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
	財務・会計	財務健全性を確保しながら資本コストを意識した戦略性のある投資を実行し、持続的且つ着実な利益成長を実現するためには、財務・会計の専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。

人財開発・DEI	長期ビジョンにおいて「人と社会への価値」を高めることを掲げており、事業の変革と創造を担う人財の継続的確保と育成の強化、並びに社員のパフォーマンスを最大化する自由闊達な組織風土、健康保持・増進の取り組み等を進めるためには、人財開発・DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
法務・リスク管理	持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するコーポレートガバナンス体制の整備やグローバルな事業展開等を可能とするリスク管理体制構築のためには、法務・リスク管理の専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
IT・DX	長期ビジョンにおいて「市場経済への価値」を高めることを掲げており、IT化・デジタル化による事業基盤の刷新及びDX推進による業務変革と効率化を実現し、また、新たなIT技術を活用して事業の中長期的な競争力を高めるためには、IT・DXの専門性・経験を持つ取締役会メンバーが必要である。
産業政策	長期ビジョンにおいて「市場経済への価値」を高めることを掲げており、持続可能で脱炭素に貢献する製品・サービスの価値訴求と市場浸透を進めるためには、社会との関わりの中で、政策面での枠組み作り等が求められるため、産業政策の知見を持つ取締役会メンバーが必要である。

## コーポレートガバナンス

### サクセッションプラン

当社グループは、経営の継続性と中長期的な企業価値向上の観点から、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。

2025年度は執行役員候補者に特化した研修等の育成施策を実施したほか、指名・報酬諮問委員会での議論を踏まえて関連規程の改訂を行うなど、取締役および執行役員に関する選定基準の明確化に取り組みました。

また、社外取締役が候補者を「将来の経営トップ候補」という視点で直接的に確認できるよう、執行側からの候補者情報の早期共有に加えて、社外取締役が候補者本人から説明を受ける機会や会議同席等の機会を確保するなど、社外取締役の関与を前倒しする運用を図っています。これにより、密室性を排し、多面的な判断を経るプロセスを確保することで、透明性の向上を図っています。

今後は、取締役会および指名・報酬諮問委員会で課題として議論しているジェンダー・グローバルの観点での多様性を強化するとともに、サクセッションプランの実効性を継続的に高め、変化する経営環境に適應できる体制を整えていきます。

### 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。

2025年度は変化する市場環境に対する取締役会の対応に関する研修を実施しました。また、社外取締役が事業理解を深めるため、新居浜山林や豪州の住宅展示場など、国内外の事業地を視察しました。

### 役員報酬制度

当社は、指名・報酬諮問委員会における議論およびその意見を踏まえ、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。

#### 基本方針

- 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材を確保・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。

固定報酬は役位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、役位別に定める標準賞与額に、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、役位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「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」と、「TOPIX対比の当社株式時価総額成長率に連動する部分」の2つで構成されます。また、サステナビリティ重視の姿勢を強化するべく、報酬の15%を占める業績連動型株式報酬について、2025年度より役位別標準株式報酬額の割合を「SBTに基づく温室効果ガス排出削減目標達成率」を2/3に、「TOPIX対比の当社株式時価総額成長率」を1/3に連動するよう、比率を見直しました。なお、対象取締役による非違行為等が取締役会で確認された場合、当社は業績連動型譲渡制限付株式報酬の支給制限または返還を求めることができます。

## コーポレートガバナンス

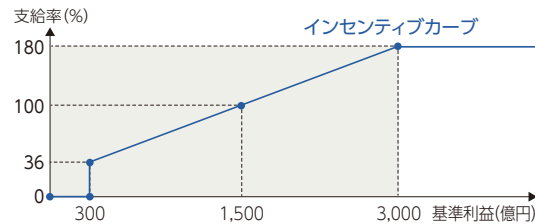
取締役報酬構成比率 (基準利益が1,500億円の場合のイメージ)



### ● 年次業績連動賞与の算定式

賞与支給額=役位別の標準賞与額×支給率<sup>※1</sup>

※1 支給率は下限0%～上限180%とします。

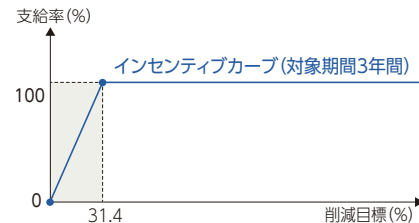


### ● 業績連動型譲渡制限付株式報酬の算定式

① 役位別標準株式報酬額の2/3に相当する金額×支給率<sup>※2</sup> (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)

※2 支給率は下限0%～上限100%とします。

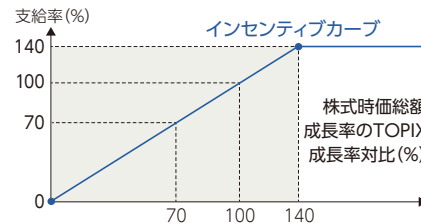
① サステナビリティ指標達成率連動報酬



② 役位別標準株式報酬額の1/3に相当する金額×支給率<sup>※3</sup> (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)

※3 支給率は下限0%～上限140%とします。

② 株式時価総額成長率連動報酬



取締役および監査役の報酬等の総額 (2025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 <sup>※4</sup>	522	313	129	80	6
監査役 <sup>※4</sup>	54	54	—	—	2
社外取締役	59	59	—	—	5 <sup>※5</sup>
社外監査役	43	43	—	—	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、2025年3月28日開催の第85期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名を含んでいます。

※6 業績連動報酬である賞与の算定の基礎として選定した業績指標は、基準利益であり、当事業年度におけるその実績値は1,406億円です。

※7 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である61百万円を含む、当事業年度の費用計上額を記載しています。

役員ごとの連結報酬等の総額等 (1億円以上である者) (2025年12月期)

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	126	取締役	提出会社	75	31	19
光吉 敏郎	126	取締役	提出会社	75	31	19

## コーポレートガバナンス

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

監査役の報酬は、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。

### 政策保有株式

政策保有株式については、取締役会において保有銘柄ごとにリターンや取引状況等を検証し、保有の合理性・必

要性が認められなければ縮減していく方針としています。

政策株式の保有にあたっては、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い、賛否などを判断しています。

## 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

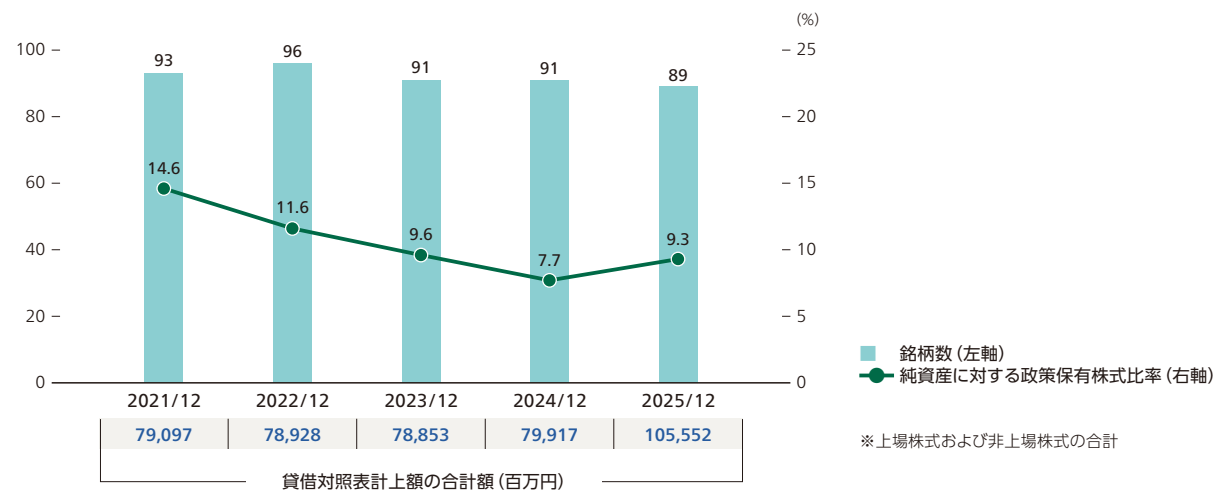
株主に、より当社の理解を深めてもらうために、毎年招集通知の早期開示に努めています。電磁的方法（インターネットなど）により議決権を行使することができるほか、(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用した議決権行使を可能としています。

## 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、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、毎年「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にて開示するなど、積極的な情報発信に努めています。

### 政策保有株式\*の保有状況



## コーポレートガバナンス

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/>

### 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

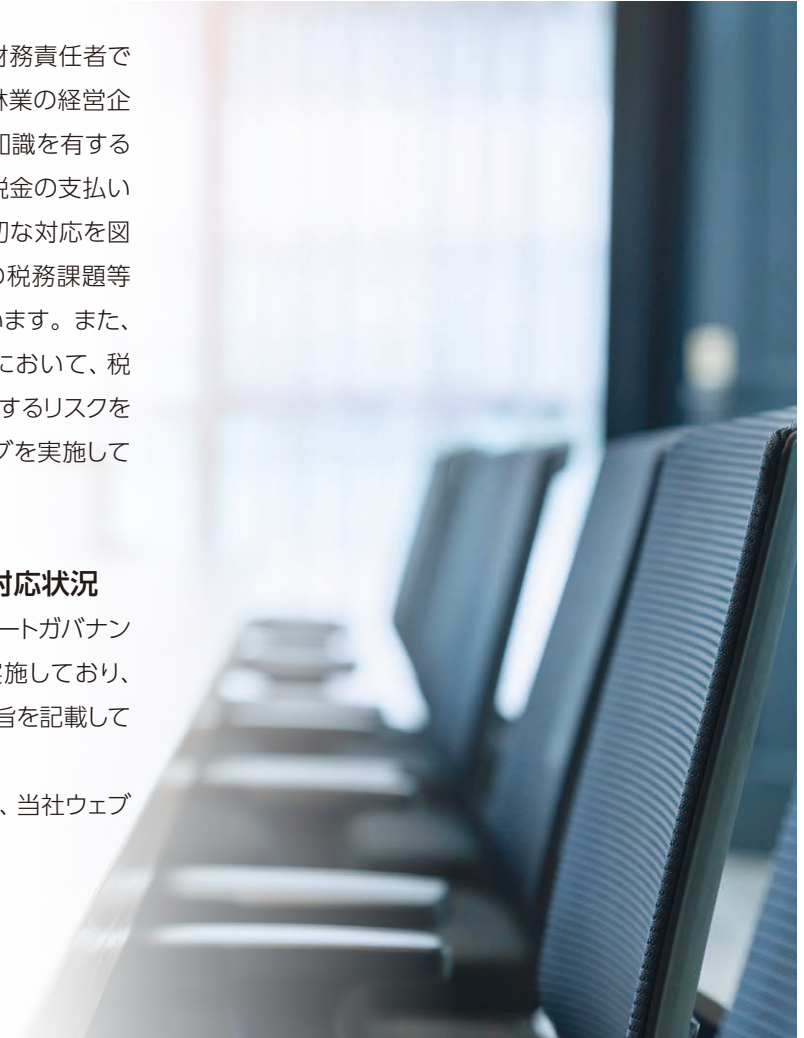
税務はグループ財務機能の一部であり、財務責任者である担当役員が責任を担っています。住友林業の経営企画部が税務に関する業務を管理し、専門の知識を有する税務担当社員を配置しています。国内外の税金の支払い状況や税務調査の状況を適時に把握し、適切な対応を図るとともに、それらの情報およびグループの税務課題等について速やかに担当役員に報告を行っています。また、グループ全体を統括するリスク管理委員会において、税務を含むコンプライアンス・企業倫理に関連するリスクを「重点管理リスク」として、管理・モニタリングを実施しています。

### 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](https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_report.pdf)



## 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	
9	強靱な事業体制の構築
	

評価指標 (数値目標)	管理部署	2025年度計画	2025年度実績	2025年度評価	2026年度計画	2027年度計画
BCM訓練実施回数 (回)	総務部	2	4	●	2	2
法令順守体制の自主点検		業法の自主点検	業法の自主点検	●	業法の自主点検	業法の自主点検
環境法令等遵守状況確認回数 (回) (国内関係会社)	サステナビリティ推進部	1	1	●	1	1
有価証券報告書におけるSSBJ (サステナビリティ基準委員会) 基準による情報開示		対象の把握	対象の把握	●	収集・報告手段 検討	開示に向けた 準備

※達成度評価 目標達成:● 目標未達前期比改善:▲ 目標未達前期比悪化:×

2025年度 開催実績			
リスク管理 委員会	コンプライアンス 小委員会	BCM 小委員会	取締役会への 報告
4回	2回	2回	4回

 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>

### コンプライアンス

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、コンプライアンス小委員会を設置しています。総務部長を委員長とし、グループ会社の主管部門を含むリスク管理担当で構成されています。小委員会では建設業をはじめとする法令の改正や行政の動き等について共有し、コンプライアンスリスクに対応しており、2025年度は2回開催し継続的改善に取り組みました。これらの活動は四半期ごとに、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へも毎月活動報告を行うほか、重要なグループ共通の取り組みやリスク情報は、グループ監査役会を通じて各社監査役と共有しています。

#### 内部通報制度 (コンプライアンス・カウンター)

コンプライアンス違反を報告する機能としてコンプライアンス・カウンター (相談窓口) を設置しています。通報が

寄せられた際には調査を実施し、事実が確認された後は必要な正措置を講じています。運用実績は四半期ごとに取締役会に報告するほか、通報事例をモデル化し、研修等に活用して再発防止につなげています。2025年度は、不正行為が疑われる事案やハラスメントなど23件の相談が寄せられました。

 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>

### 情報セキュリティ

情報資産の機密性・完全性・可用性の確保に向け、運用ルールと技術の両面から情報セキュリティレベルの向上を図っています。特にお客様情報の保護を最重要課題と位置づけ、社員教育と周知度の検証を継続しています。国内外のグループ会社に対しては、ガイドラインやチェックリストを展開し、各社で毎年セキュリティレベルの確認を行っています。

 情報セキュリティの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。  
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/security.html>

### リスク管理体制

住友林業グループは、グループ全体のリスクマネジメント強化のため、「リスク管理規程」を制定し、環境・社会・ガバナンス (ESG) リスクを包括的に管理しています。リスク管理体制では、執行役員社長をリスク管理最高責任者とし、各本部長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。事業リスクについては「リスク管理委員会」が管轄しています。同委員会は執行役員社長をリスク管理最高責任者とし、コーポレート本部および各事業本部の責任者・関係主管で構成され、四半期ごとに開催しています。各部門のリスク分析・評価を行い、重要リスクの対応進捗を優先的にモニタリングします。配下にはコンプライアンス小委員会と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への対応の実効性を高めるための活動を展開しています。