

住友理工グループ企業行動憲章【細則版】

2026年1月26日改定

住友理工グループは「萬事入精」「信用確実」「不趨浮利」を謳う「住友事業精神」を踏まえ、「経営理念」に基づき、Global Excellent Manufacturing Companyを目指し、高い倫理観と自律的で責任ある行動によって企業価値と公益価値の向上による「社会的価値の創造」を追求する。

社会・地球の調和の取れた持続可能な社会の実現に向けて貢献するため、以下に定める10原則を住友理工グループの行動憲章とする。

（お客様への姿勢と持続可能な社会の実現）

1. 社会的に有用で安全な製品・サービスを、イノベーションを通じて開発、提供し、顧客の満足と信頼を獲得する。またその事業活動を通じて、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。
 - 1-1. お客様のニーズを把握するとともに、持続可能な社会の発展と社会的課題の解決に資するよう、社会的に有用な製品・サービスを開発・提供する。
 - 1-2. 製品・サービスの安全性と品質を確保する。
 - 1-3. 製品・サービスに関する適切な情報をお客様に提供する。
 - 1-4. お客様からの問い合わせなどには誠実に対応し、その声を製品・サービスの改良や開発などに反映する。

（公正な事業慣行）

2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正で責任ある取引を行う。パートナーシップ構築宣言に基づき、サプライチェーン全体の共存共栄を図る。また、法令、ルールを遵守し、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
 - 2-1. 各国・地域の競争法を遵守して、私的独占、不当な取引制限（カルテル）、不公正な取引方法を行わない。
 - 2-2. 自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、権利侵害を行わない。
 - 2-3. 各国・地域の法令等で規制される技術・物品等の輸出に関して、適切な輸出手続・管理を行う。
 - 2-4. 不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、民間のビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与は行わない。
 - 2-5. 公務員等に対して、不適切な接待・贈答・金銭の授受、供与は行わない。
 - 2-6. パートナーシップ構築宣言の趣旨を踏まえ、適正な取引方針のもと、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達を促進する。
 - 2-7. 政治献金・寄付等を行う場合は各国・地域の法令を遵守し、政治・行政と透明かつ公正な関係づくりに努める。

（ステークホルダーとの対話、情報開示、情報管理）

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的なコミュニケーションを行い、企業価値と公益価値の向上による「社会的価値の創造」を図る。また、

個人情報・顧客情報をはじめとする各種情報の保護・管理を徹底する。

- 3-1.情報の適正な開示を行うとともに、株主総会やインベスター・リレーションズ(IR)活動を通じて、株主・投資家などとの建設的なコミュニケーションを促進する。
- 3-2.インサイダー取引の防止に努める。
- 3-3.幅広いステークホルダーとの対話・協働に向け、適時適切に情報を開示し、双方向での持続的なコミュニケーションを通じて信頼関係を構築する。
- 3-4.個人情報・顧客情報を適正に保護するとともに、データの利活用を通じてデジタルトランスフォーメーションを推進する。

(人権の尊重)

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

- 4-1.国際的に認められた人権を理解、尊重し、企業としての責任を果たす。
- 4-2.人権を尊重する方針を明確にし、社内外にコミットメントを表明する。
- 4-3.事業の性質および人権への負の影響リスクの重大性に応じて、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施する。
- 4-4.人権損害の未然防止に努め、万一発生した場合には速やかにその是正に努める。
- 4-5.多様なステークホルダーと連携し、人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い人の支援を通じて、包摂的な社会づくりに貢献する。
- 4-6.児童労働、強制労働は認めない。

(働きがいのある職場づくり)

5. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

- 5-1.多様な人材の就労・活躍を可能とする人事・処遇制度を構築し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進する。
- 5-2.働き方改革を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 5-3.差別や不合理な格差のない雇用管理および処遇を推進する。
- 5-4.労働災害を防止するとともに、健康に配慮した経営を推進する。
- 5-5.従業員の個性と主体性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発・スキルアップを支援する。
- 5-6.従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実かつ建設的に対話、協議する。
- 5-7.賃金その他給付や労働時間・休日について、各国・地域の法令を遵守する。

(地球環境)

6. 地球環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、主体的に行動する。

- 6-1.カーボンニュートラルの実現に向け、サプライチェーン全体で温室効果ガス削減の取り組みを推進する。
- 6-2.資源の循環的・効率的な利用を推進することを通じ、循環型社会の形成とサーキュラー・エコノミーの実現に取り組む。
- 6-3.大気・水・土壌等の汚染防止に関する各国・地域の法令を遵守するとともに、継続的な監視と汚染物質の削減を行い、環境汚染を防止する。

- 6-4.環境汚染の可能性のある化学物質の安全な管理を行う。
- 6-5.製品について、各国・地域の法令で禁止された化学物質を当該国・地域において含有させない。
- 6-6.製造工程においても禁止された化学物質は使用せず、各国・地域の法令で指定された化学物質に関しては、法令に基づき排出量の把握・行政への報告を行う。
- 6-7.生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組む。

(社会貢献)

- 7.「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。
- 7-1.パーパス(存在意義)や経営理念などを踏まえ、優先的に取り組むべき社会的な課題について効果的な推進体制を構築し、資源や専門能力を投入し、その解決に貢献する。
- 7-2.NPO/NGO、地域社会、行政、国連機関など、課題解決のために幅広いステークホルダーと連携・協働を進める。
- 7-3.従業員の自発的な社会参加を支援する。
- 7-4.業界や経済界としての社会貢献活動に参画する。

(国際規範の尊重と地域社会との調和)

- 8. 事業活動のグローバル化に対応し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行って、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
- 8-1.自社の行動規範や各国・地域の法律を遵守するとともに、人権を含む各種の国際規範を尊重する。
- 8-2.各国・地域の文化、宗教、伝統、慣習を尊重し、ステークホルダーとの相互信頼を基盤とした事業活動を推進する。
- 8-3.経営の現地化を進めるとともに、各国・地域の事情などに応じた適切な労働環境の整備に努める。
- 8-4.各国・地域の取引先における社会的責任への取り組みに関心を持ち、必要に応じて改善のための支援を行う。

(リスク管理と危機管理)

- 9. 将来起こり得る可能性があるリスクを想定し、未然に防止もしくはリスクが顕在化した場合の損害を最小限に抑える。市民生活や企業活動に脅威を与える自然災害やサイバー攻撃、テロ、反社会的勢力の行動などに備え、組織的な危機管理を徹底する。
- 9-1.グループ全体の事業行動に関するリスクを把握・分析し防止するための体制や危機管理も含めた全社的な管理の仕組みを構築する。
- 9-2.リスクの未然防止、被害を最小限とする活動状況のモニタリングと評価を実施する。
- 9-3.緊急時の危機管理窓口を一元化し、事業活動に脅威を与える危機に対して、グループ全体で対処する。
- 9-4.反社会的勢力を排除する方針のもと、被害防止のために、全社をあげて法に則して、関係団体とも連携して対応する。
- 9-5.テロの脅威に対する危機管理と対策に取り組む。
- 9-6.サイバーセキュリティの確保に努める。

9-7.災害発生時に備えた体制を構築し、対応する。

9-8.経済安全保障の確保に取り組む。

(経営トップの率先垂範と本憲章の徹底)

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して、社内、グループ会社に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、社内外の声を常に把握し、社内体制を確立しサステナビリティ経営を推進する。

本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生したときには、経営トップ自らが率先して問題解決にあたり、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

10-1.経営トップは、経営の健全性、効率性、透明性、実効性を確保するガバナンス体制を確立し、経営理念や行動規範の明確化、社内への徹底、CSRの推進などにあたる。

10-2.経営トップは、経営理念や本憲章の精神である持続可能な社会の実現に向けたコミットメントを表明し、具体的取り組みについて情報開示する。

10-3.企業倫理徹底のための全社的な取り組み体制を整備する。

10-4.グループ会社において本憲章の周知徹底とサステナビリティ経営の推進を図る。あわせて、取引先をはじめとするサプライチェーンにおいても、本憲章の精神に基づく行動を促す。

10-5.通常の指揮命令系統から独立した企業倫理ヘルプライン(相談窓口)を整備・活用し、企業行動の改善につなげる。

10-6.企業倫理の徹底とサステナビリティ経営に関する教育・研修を実施し、その実効性を高める。

10-7.取り組みの浸透・定着状況をチェック、評価する。

10-8.経営トップは常日頃から、危機管理の視点に立って、緊急事態の発生を予防するための社内体制を整備する。

10-9.万一緊急事態が発生した場合には、経営トップ自らの指揮の下、速やかに事実調査と原因究明を行い、企業としての責任ある適切な対応方針・施策を打ち出し、再発防止に努める。社会に対して迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を果たし、権限と責任を明確にした上、自らを含めて的確・厳正な処分を行う。