

## 株主・投資家との対話状況について

2023年度の株主・投資家との対話状況について、以下のとおりお知らせいたします。

- ① 対話の基本方針
- ② 対話を行った株主・投資家の概要と対話総数
- ③ 株主・投資家の関心が高い事項
- ④ 経営陣に対するフィードバック
- ⑤ 株主・投資家からのフィードバックを活かした事例

### ① 対話の基本方針

(基本方針)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するよう、株主・投資家との間で建設的な対話を行うことを基本方針としております。なお、対話を通じた意見は、取締役会およびグループ経営会議において経営層へフィードバックし、また IR 担当部署は定期的に会議を設ける等、広く社内部門と協力し、適切に対応します。

(対応者)

経営管理本部担当取締役を IR 担当役員とし、経営管理本部内に IR 担当部署を設置しております。対話においては、IR 担当役員及び IR 担当部署を中心に対応し、株主・投資家の個別のニーズに応じて、社長、サステナビリティ推進室および各事業部の担当役員等との面談も対応しております。

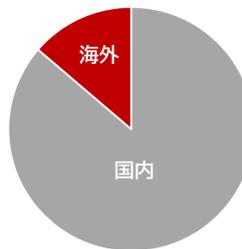
### ② 対話を行った株主・投資家の概要および対話総数

(対話を行った株主・投資家の概要)

当社は、市場と会社の認識のギャップ低減および市場からの意見を経営陣へフィードバックし、企業経営に活かすことを目的に、以下のような方々と対話の機会を設けております。

個別に対話を行った国内外機関投資家等の地域別割合

- ・ファンドマネージャー
- ・バイサイドアナリスト
- ・セルサイドアナリスト
- ・議決権行使担当者
- ・クレジットアナリスト
- ・個人投資家



(対話総数)

イベント	実施回数
決算説明会(第2四半期、期末)	2回
国内外機関投資家等との個別面談	124回
個人投資家向け会社説明会	2回
機関投資家向けスモールミーティング(3月)	1回

### ③ 株主・投資家の関心の高い事項について

個別面談において特に関心が高かったと認識している事項は以下の通りです(2024年6月21日開示時点の内容となります)。

(成長戦略)

#### いただいた質問

- ・フード/半導体/ライフサイエンスそれぞれの成長戦略は
- ・成長投資 800 億円の詳細は
- ・改善領域での取り組みとして収益性の低い事業から撤退するのか

#### 当社の方針

フードは、Prinova グループを中心に、市場規模が大きく今後も安定成長が期待できるアメリカ・ヨーロッパにおいて、販売シェアを維持・拡大しつつ、今後大きな市場成長が期待できるアジア・南アメリカにおいても、積極的な事業投資をしております。半導体は日本における半導体業界が盛り上がり、復活の兆しが出ております。そういう中で NAGASE が調達する化学品やリサイクルに対する提案、最先端の領域でデファクトスタンダードであるナガセケムテックスの封止材を更に拡大していくことに注力しております。ライフサイエンスでは、サステナビリティへの取組で高い評価を得ているナガセヴィータ(4月1日に旧林原より社名変更)の機能性素材を中心に多用途展開するなど、販売拡大しております。

成長投資800億円は上記の3分野を中心に、何年までと期限を区切らず、見通せている案件の規模をお示ししております。

改善領域では、収益性の低い事業や取引など、アクションプランの策定と実行を進め、場合によってはベストオーナーを探すことや撤退も判断・推進しております。

(資本・財務戦略)

#### いただいた質問

- ・ROE8%達成への道筋は
- ・政策保有株式の売却額を見直さないのか
- ・財務レバレッジを上げないのか
- ・WACC と ROIC はどのように管理しているのか

#### 当社の方針

ACE2.0 の遂行により、成長戦略と資本・財務戦略の両輪で ROE8%の達成に取り組んできましたが、想定以上に資本が積み上がっております。ROE8%の達成にむけて利益成長に加え資本・財務戦略として株主還元方針を変更し、総還元性向100%としております。

政策保有株については、純資産に占める比率を下げっていく必要があることに鑑み、ACE2.0 期間中の目標額300億円の見直しを現在検討しております。

財務レバレッジを高めることは ACE2.0 に掲げて検討しておりますが、足元の金利上昇も踏まえ、支払利息のコントロールにも気を配りながら判断しております。

WACC と ROIC は、事業部ごとに WACC を設定し、それを上回る収益性を目指すよう努めております。利益率や効率性を高め、収益性の高い資産へとポートフォリオを入れ替えてまいります。

(ガバナンスについて)

#### いただいた質問

- ・上島社長の就任の経緯は

- ・役員報酬体系について
- ・組織を 11 事業部から 7 事業部へ変更した意図は

### 当社の方針

変革を起こすことを期待されての選任です。失敗を恐れずやってみるという文化でチャレンジすることを大切にす一方で、リソースは有限であるという意識をもち、変革を加速する為の体制づくりなどへ注力しております。

役員報酬には株式報酬も一部含まれております。また、業績連動指標に ESG 関連指標を入れるなど、役員報酬の在り方は検討を継続しております。

組織変更の狙いは、主に意思決定のスピード改善です。組織の規模が大きくなれば、責任者の見る範囲とリソースが大きくなり、意識決定のスピード改善につながります。

(人的資本について)

### いただいた質問

- ・HRBP 制度はワークしているか
- ・ダイバーシティについて
- ・女性の役員の確保/女性の管理職比率について

### 当社の方針

7 つの事業部それぞれに人事担当者(HRBP)を設置し、事業戦略を理解した上で組織づくり・人財開発の支援を行う体制を導入しています。また、事業部側にも人事担当者を設置し、事業に関わる人や組織の課題を解決すべく HRBP と連携を図りながら施策を実行しています。

ダイバーシティ推進は人的資本を考えるうえで重要かつ不可欠な要素の一つであり、当社は女性活躍を優先順位の高い課題として捉えています。採用・定着・登用の各段階における施策を実施しており、現在は、社外取締役役に 1 名、執行役員に 1 名の女性役員が活躍しております。また、女性総合職同士のネットワーク形成や意見交換、部課長クラスを対象にしたダイバーシティ・マネジメント研修を定期開催するなど、女性が働きやすい環境や文化の整備を進めることが、将来の女性の管理職候補を一層増やしていくことにつながると考えております。

(サステナビリティについて)

### いただいた質問

- ・従業員エンゲージメントについて
- ・人権について

### 当社の方針

人事制度改定によって、役割・職務の明確化、高い処遇連動性、役職者の年功的運用の廃止を実現し、よりダイナミックな人財配置、多様な高度専門人財の確保・登用が可能になりました。また、多様な人材がそれぞれの能力・意思にそった働き方やキャリア開発を実践できる仕組みを作っております。経営層と従業員で座談会等の対話の機会も多く設け、相互に理解しお互いを高め合う状態を促しております。

人権尊重については重要課題と認識し、全グループに対して基本方針を示しております。特に全体の半分以上を占める海外取引のお客様からは対応要望も強くあります。管理方法や、特に特定の国に関するビジネス比率等の問い合わせを受けることが増えています。注目すべき地域については、優先順位を上げて体制の整備を進めています。

**④ 経営陣に対するフィードバック**

対話において株主・投資家からいただいた意見につきましては、定期的に取り締役会およびグループ経営会議においてフィードバックを行っております。

	回数
取締役会における報告	4回
グループ経営会議における報告	1回

※上記の他、各事業部等に対しても適宜フィードバックを行っております。

**⑤ 株主・投資家からのフィードバックを活かした事例**

当社は、株主・投資家からいただいた意見を経営陣へフィードバックし、社内関係各部と協議の上、適宜、経営に活かしております。具体的な事例は、以下のとおりです。

(事例)

- ・求められている株主資本コストの水準把握
- ・スモールミーティングの開催等、IR活動の拡充
- ・対外開示資料の見直し  
決算説明会資料の充実(関連市場の動向等) 等

**IRに関するお問い合わせ先**

IRに関連するお問い合わせは、以下ページよりご連絡ください。

<https://www.nagase.co.jp/contact/>

以上