

2022年7月15日

株主各位

住友商事株式会社

第154期定時株主総会（2022年6月24日開催）

株主の皆様からお寄せいただいたご質問・ご意見に対する当社回答（要旨）

平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

当社第154期定時株主総会の開催にあたり、株主の皆様より事前に頂きましたご質問・ご意見につきまして、以下1のとおりご回答申し上げます。なお、他の株主様と重複又は類似する内容のご質問・ご意見に関しましては、まとめてご回答しております。また、当社第154期定時株主総会当日のご出席された株主様からのご質疑・ご意見への回答につきましても、以下2に記載しております。

1. 株主総会前に専用サイトでお寄せいただいたご質問・ご意見

株主の皆様のご質問・ご意見		当社回答（要旨）
業績	2023年3月期業績予想の他商社との格差につき、その受け止めに聞かせてほしい。	競合他社とは事業内容やポートフォリオの中身、資産規模が異なるものの、一部の競合他社との間で利益の絶対額で格差があるのは事実であり、謙虚に受け止めております。中期経営計画「SHIFT 2023」において、当社の課題である「事業ポートフォリオの収益力と下方耐性の強化」を実践に移すための構造改革に取り組んでおります。この構造改革を進め、本中期経営計画における「注力事業」や「バリューアップ」を中心に、各事業の戦略を確実に遂行し、又は前倒しで実現させることで、各事業の収益力の向上に取り組んでまいります。
	業績低迷につき、他商社と比べ何が足りないのか明確にしてほしい。また、現状を打破するための新たな方向性を示してほしい。	
	他商社との業績の乖離や株価水準につき危機感を感じているのか、これらの現状についての経営陣の見解を聞かせてほしい。	

株価	今後の株価予想はどうか。	<p>株価は当社が将来生み出す付加価値に対する市場の期待を反映するもので、現在の株価は、当社が今後の収益性、成長性及び安定性の点において、市場から評価される実績を示せていない結果と認識しております。中期経営計画「SHIFT 2023」の1年目である2021年度は、これらの課題に着実に取り組み、特に収益性と安定性の強化については相応の成果を挙げたと認識しておりますが、2022年度及び2023年度は、この勢いを持続させながら、成長力向上への取り組みも更に加速してまいります。また、これに加えて、市場から見た評価・信頼性を高めるべく、サステナビリティ方針の見直しと情報発信の更なる充実を推進し、株主還元方針の見直しを行いました。今後もこれらの取り組みをスピード感を持って進め、昨今の世界的な社会・経済情勢の変化に機敏に対応し、目標を上回る成果を挙げ、株価の上昇に繋がるよう努めてまいります。</p>
	株価上昇のための施策を教えてください。	
	他商社比で株価が著しく低迷していることを、経営陣はどう考えているか。	
配当	配当性向の考え方について教えてください。	<p>2021年度はコロナ禍の反動や資源価格高騰などに加え、事業ポートフォリオの再構築による収益力強化及び財務基盤強化において着実な進展がみられたことから、利益計画や投融資計画の見直しを行うとともに、当社の持続的な成長及び株主利益の最大化の観点から、株主還元方針の見直しを行いました。</p> <p>まず配当が当社株主還元の主軸であり、これを長期安定、且つ拡大していくという基本方針に変わりはありません。</p> <p>連結配当性向30%を目安にしたうえで、DOE、すなわち株主資本配当率3.5~4.5%というターゲット・レンジを設定することにより、従来70円と設定していた最低目標が上昇し、更に今後の成長に伴う株主資本の増加によりこの目標も切りあがっていくこと、かつ会社が株主資本効率（ROE）の向上を目指していくという点において、株主の皆様の長期的な期待及び利益にかなうものと考えております。</p>

	<p>配当金はいつ頃入金されるのか。</p>	<p>本年6月24日開催の当社第154期定時株主総会で期末配当金のお支払いについて決議されましたので、お振込みをご指定の株主様には、ご指定の金融機関に本年6月27日にお振込みをしております。また、「期末配当金領収証」による場合には、払渡期間内（本年6月27日から本年7月29日まで）にお受け取りいただけます。定款に定めることで、「株主総会の承認」を得ることなく、取締役会の決議により、早期に配当を行うことが可能ですが、当社は、株主総会において株主様に対して事業報告及び計算書類等をご報告させていただいたうえで、配当金の支払いについてご決議いただき、支払いを実施することが最も適切なプロセスであると考えておりますので、そのような「取締役会決議」による配当を行うことができる旨の定款の定めは設けておりません。</p>
<p>経済安全保障</p>	<p>経済安全保障の観点から、ロシア・中国事業をどう捉えているか。</p> <p>ロシアのウクライナ侵攻で、次に行動を起こすのは中国ではないかと言われている。当社を含めた日本企業（特に経団連加盟企業）の中国への対応について教えてほしい。</p>	<p>本年4月8日に当社HP (リンク) で公表しましたとおり、ロシア関連事業は停止又は縮小しています。また、ロシア・ウクライナ関連事業においては、当社グループの役職員・家族、取引先等の全てのステークホルダーの安全・安心を最優先事項として対応しております。</p> <p>中国関連事業については、地政学リスクの高まりも踏まえ、引き続き、必要な情報収集を行ってまいります。また、当社グループは従前から米中両国を含む各国の輸出管理規則や制裁関連法を遵守しており、今後も状況を注視しつつ、各国の法律・規則等の変更があれば、取引先とも協議のうえ、適切に対応してまいります。</p> <p>2022年5月に成立した経済安全保障推進法については当社事業への大きな影響はないと考えておりますが、引き続き、社内に設置した制裁対応デスクを中心とし</p>

	<p>経済安全保障に対する現状認識と、当社はこの問題にどのような体制で臨んでいるか教えてほしい。</p>	<p>必要な情報収集と個別案件への対応を行ってまいります。</p> <p>今後も地政学リスクの高い又はその高まりが懸念される地域・関係国家での商取引・投資活動にあたっては、予防的対応策及びリスク顕在時の損失軽減策の検討を行い、不測の事態に備えてまいります。</p>
取締役選任議案（第3号議案）	<p>社外取締役候補者の経歴や適性などに関する考え方について教えてほしい。</p>	<p>当社のコーポレートガバナンス原則では、取締役会は経験・知識・専門性・性別等において多様性を持つ構成とし、また、社外取締役は誠実な人格、高い識見と能力を有し、多様な視点を取り入れる観点から、広範な知識と経験及び出身分野における実績を有する者を候補者とするとしております。</p>
	<p>女性の社内取締役はいつ選任されるのか、見通しを教えてほしい。</p>	<p>社外取締役候補者はいずれもこれらの要件を満たしており、再任の社外取締役候補者においては、これまで、取締役会に加え、事前説明やオフサイト・ミーティングの場で、それぞれの経験や知見を活かして、積極的に発言し、有益な助言や提言を行っております。また、社外取締役の確保をめぐる競争の激化を背景として兼務数が増加している一方で、過去1年間（2020年6月～2021年6月）における社外取締役5名の取締役会への出席率は100%です。</p>
	<p>取締役の世代交代の検討状況を教えてほしい。</p>	<p>女性の社内取締役の具体的な選任予定時期は未定ですが、当社も賛同する経団連の「2030年に女性取締役・監査役比率30%へのチャレンジ」も念頭に置きながら、取締役会レベルでの女性活躍の推進に取り組んでまいります。</p> <p>また、当社のコーポレートガバナンス原則では、人事の硬直化を防ぐため、社長・会長・社外取締役の任期は原則として6年を超えないこととしており、取締役会の世代交代も順次進めていきたいと考えております。</p>

個別事業	マダガスカル アンバトビーニッケル鉱山事業の進捗状況について教えてほしい。	<p>本事業は、新型コロナウイルス感染症の影響による約1年間の操業停止を経て、2021年3月に操業を再開し、中長期にわたり操業を安定させるための取組みを進め、サステナブルな事業とするための事業基盤の強化を進めてまいりました。</p> <p>2021年度は概ね計画どおりに約38,000トンのニッケルの生産を達成し、硫黄・石炭などの副資材価格上昇の影響を受けつつも、一過性を除く損益は黒字となりました。新型コロナウイルス感染症が完全に収束していない中、引き続き、安全・安定生産への取組を継続してまいります。また、2022年度はニッケル4万トンの生産を計画しており、2023年度以降はニッケル4万トン台半ばから後半の生産を目指しております。電気自動車用バッテリーメタルとして需要拡大が見込まれる高品位のニッケル・コバルトの生産を通じ、脱炭素社会の実現と地域・産業の発展に貢献してまいります。</p>
定款変更議案 (第2号議案)	定款規定において、バーチャルオンリー株主総会を開催する際の要件を大規模災害時等に限定しない理由は何か。	<p>バーチャルオンリー株主総会は、大規模災害等の発生時も、株主様の安全・利益を確保しつつ株主総会の開催を可能にします。また、社会のデジタル化を見据え、平時においても、株主総会の開催方式の選択肢を広げることは、距離や健康上の理由で物理的な出席が困難であった株主様をはじめ、多くの株主様との対話の機会を増やすことに繋がると考えております。</p> <p>なお、株主総会の開催方式については、都度、取締役会において、株主様の利益や権利の確保に十分配慮し、また、その時々为社会情勢を踏まえ、慎重に判断し決議いたします。</p> <p>今後、直ちにバーチャルオンリー株主総会を開催する予定はありませんが、開催する場合は、株主様との有意義な対話を妨げることがないように、通信障害時の対策や、インターネットの利用に支障のある株主様への配慮に関する方針を策定し、事前に経済産業大臣及び法務大臣の確認を得ております。</p>

<p>取締役報酬額改定議案（第6号議案）</p>	<p>取締役報酬額の改定について、2022年3月期決算を踏まえた新旧の取締役報酬制度のもとでの試算結果を示してほしい。</p>	<p>例月報酬・業績連動賞与・株式報酬で構成される取締役報酬のうち、業績との関連性が強い業績連動賞与を例にとりますと、2022年3月期業績を踏まえた旧制度における取締役の賞与総額は4億5,300万円、新制度における取締役の賞与総額は2億8,600万円（※）となります。</p> <p>（※）新制度に基づく上記金額の算出に際しては、取締役は2021年6月の株主総会終結時点と同一の構成、賞与に反映する個人評価も2021年度評価を適用し、条件を揃えています。</p> <p>上記賞与総額の差異は、旧制度では連結純利益4,000億円で頭打ちとしていた業績レンジを、新制度では、足元の業績水準及び今後目指す業績レベルを踏まえて同2,000億円～6,000億円に変更し、より高い業績レベルを目指すことを目的としているものです。</p>
<p>ESG</p>	<p>脱炭素を標ぼうしているが、引き続き炭素に頼らざるをえない。炭素資源との関わり方について、日本の資源確保の責任をどう考えるか。</p>	<p>当社は、資源の安定供給と気候変動を含めた社会課題への対応との両立を目指しており、気候変動対応に加えて、「日本の資源確保の責任」についても重要な役割を担っていると認識しております。</p> <p>現在、当社の気候変動対応方針に掲げる「2035年に化石エネルギー権益からの間接的CO₂排出量を2019年対比90%削減」の達成に向けて、取り組んでおります。</p> <p>一方、脱炭素化社会への移行局面においては、足元では相対的に環境負荷の低い天然ガス・LNG事業に取り組むとともに、中長期視点で、水素・アンモニアを含む次世代エネルギーも積極的に推進し、脱炭素化・低炭素社会の実現と、日本をはじめとした各国・地域への安定的なエネルギー供給に貢献したいと考えております。</p>

2. 株主総会の議場でお寄せいただいたご質問・ご意見

株主の皆様のご質問・ご意見	当社回答（要旨）
<p>カントリーリスク（特に中国の台湾侵攻の蓋然性の高まり）に備えた対応についてどのような検討をしているか。</p>	<p>事態は常に注視しており、有事の際は当社グループの社員・家族の安全・安心を最優先に情報収集し、状況をよく見極めて適切に対処いたします。当社は台湾において台湾住友商事会社及び事業会社を通じて多岐にわたる事業を推進しておりますが、中国と台湾の政治関係が悪化しても、当社への影響は限定的と考えております。いずれにしても、その動向を注視しながら事業を行ってまいります。</p>
<p>埼玉県所沢駅で西武鉄道株式会社と開発する商業施設へのサミット株式会社の店舗（スーパー）の入居を検討してほしい。</p>	<p>貴重なご意見として承ります。</p>
<p>西武ライオンズ（プロ野球チーム）のスポンサーになることを検討してほしい。</p>	<p>貴重なご意見として承ります。</p>
<p>2022年度は2021年度と比較して減配予想だが、第6号議案からは、2022年度の役員報酬（例月報酬及び業績連動賞与）は増額するように見受けられる。株主への配当を減らし、役員報酬を増やすのはどうしてか。</p>	<p>第6号議案「取締役報酬額の改定の件」におけるご提案の内容は、収益力の向上をそのまま報酬の増額に繋げるものではなく、達成できた収益のハードルの高さに応じて報酬を決定するという考え方で役員報酬制度の見直しを行っているものです。専務執行役員を例にとりますと、2022年度の例月報酬は2021年度から一切変更ございません。業績連動賞与について、新たな役員報酬制度は、足元の収益力の向上を踏まえ、賞与額を決定するベースとなる収益（連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フロー）レベルを見直したものであり、2022年度の収益レベルが2021年度と同一であれば、2022年度の業績連動賞与は減額となります。また、2022年度以降の業績連動賞与の総額（原資）が2021年度よりも増えているのは、新たに業績連動賞与フォーミュラに株価成長率を取り入れ、当社の株価がTOPIX以上に上がれば賞与の原資も増加する制度設計にしており、増加分に余裕を見ているからです。</p>

<p>バイオマス発電事業については、温室効果ガスの排出量が多いことや森林破壊に繋がるなどの懸念があると報道されている。仙台港バイオマス発電事業を含むバイオマス発電事業への取組方針をどのように考えているのか。</p>	<p>当社は、バイオマス発電を天候に左右されず 24 時間安定的に電力を供給できる再生可能エネルギーと位置付けております。仙台港バイオマス発電事業において、その主な燃料である木質ペレットは、製材所で発生した廃材や製材仕様に合わない間伐材等を原料としており、原料の調達先を把握することで、違法伐採を回避し、地球温暖化の防止と自然保護の保全に対応いたします。同発電事業については、2025 年の完工に向け、2022 年 8 月より本格工事に入ることとしております。</p> <p>当社は、今後新規の石炭火力発電事業には取り組まないこととしており、比較的環境負荷の小さい再生可能エネルギー（風力、太陽光及び一部はバイオマス）に電力ポートフォリオをシフトしていくべく、マイルストーンを決めて取り組んでおります。</p>
<p>昨今の為替変動（円安）が業績に与える影響はあるのか。また、円安による業績の上方修正の予定はあるのか。</p>	<p>外貨建取引においては、為替予約により、為替変動の影響を可能な限り排除することを経営方針としている一方、海外の子会社及び関連会社の損益を連結するときの為替換算の影響が非常に大きい。2022 年度予算の作成当初、想定為替レートは 1 米ドル 110 円とし、その後 120 円に置き直しましたが、現在も相当変動しています。業績は、為替相場のみならず、その他さまざまな前提条件により変わらうるものであり、現時点で業績予想修正の計画はありませんが、収益の状況等も踏まえて検討いたします。</p>
<p>中期経営計画「SHIFT 2023」における撤退予定の事業にはどのような事業があるのか。</p>	<p>本中期経営計画の策定にあたり、当社グループの発展の可能性等の観点から、事業会社（400 数十社）を全て精査し、撤退先として、全事業部門にわたる 101 社の洗い出しを行いました。これらの事業会社については、採算も含めて当社グループで成長を目指すことが良いのかなどを見極め、事業パートナーやステークホルダー等と対話を重ねながら当社の経営理念に合った形で撤退することとしており、現在、64 社の撤退を完了させております。このような形で、本中期経営計画</p>

	の終了までに、残りの撤退を推進していきたいと考えております。
中期経営計画「SHIFT 2023」の注力事業であるニュージーランドでの森林事業とは、どのような事業か。	当社はニュージーランドにおいて5.2万ヘクタールの植林地を有しており、30年周期で伐採し、主に建材用として販売しております。森林経営にあたっては、持続可能な森林経営に対して付与される国際的な認証である「Forest Stewardship Council (FSC) 認証」を取得しており、サステナブルな事業経営に取り組んでおります。
中期経営計画「SHIFT 2023」の注力事業であるアフリカでの通信事業の展望について、衛星の活用を含め、どのように考えているか。	当社は事業パートナーとともにエチオピアでの通信事業を落札し、2022年後半のサービス開始に向けて取り組んでおり、事業パートナーや当社が有する付加価値を持ち寄って金融等のサービスを追加して、事業の成長・収益化を図っていききたいと考えております。また、アフリカのような広い範囲をカバーするには低軌道衛星は有効な手段と考えており、事業パートナーとも連携し、そういった技術も視野に入れながら、サービスの向上、経営の効率化及び成長性の向上に取り組んでいきたいと考えております。
バークシャー・ハサウェイとの対話状況を教えてください。	同社は2020年8月に当社株式の取得を発表し、その後、マネジメントレベルで面談を実施しており、今後も株主・事業パートナーとして建設的な対話を継続してまいります。
昨今の物流危機への対応についてどのように考えているか。	世界の物流サプライチェーンの混乱に伴って世界各港で滞船が発生し、稼働船腹量が減少したことで、コンテナ船やばら積み船を中心に市況が上昇しております。かかる状況下においても、当社は世界中に展開するネットワークを駆使して船腹を確保し、客先の要望する納期に納品することができるように対応しており、この努力は今後も続けていきたいと考えております。
中途入社 of 執行役員はいるのか。	過去にも事例はありますが、現在は1名が執行役員を務めております。世の中の変化が激しい時代において、人材戦略の中で、年次、性別、入社 of 経緯、経歴などのダイバーシティ & インクルージョン (D&I) は非常に重要と考えており、こ

	<p>の推進のため、さまざまな取組みを行っております。取締役及び執行役員における D&I の推進についても、今後も力を入れて取り組んでいきたいと考えております。</p>
<p>石炭火力発電事業からの撤退方針についてどのように考えているのか。</p>	<p>2021 年度に発表した方針は、新規の石炭火力発電事業に一切取り組まないというもので、既存の事業については、契約上の取り決めや社会的な責任を踏まえ、当社の経営理念に照らして対応していくこととしております。一方で、社会からの ESG の要請による脱炭素への取組みの推進も基本的な考え方としており、既存事業の関係者との交渉、合意形成を重ねながら、2050 年のカーボンニュートラル化に沿った形で、着実にこれを実行していきたいと考えております。</p>

以上