



2024年5月7日

各 位

会 社 名 日本発条株式会社
代表者名 代表取締役社長 上村 和久
(コード：5991 東証プライム市場)
問合せ先 企画管理本部 IR・広報部部长 橘 和子
(TEL. 045-786-7513)

株主提案に対する当社取締役会意見に関するお知らせ

当社は、2024年6月25日開催予定の第104期定時株主総会における議案について株主提案(以下「本株主提案」といいます。)を行う旨の書面(以下「本株主提案書面」といいます。)を受領いたしました。5月6日開催の取締役会において、本株主提案について反対することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1.提案株主

株主名：LONGCHAMP SICAV

2.本株主提案の内容

(1)議題

譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件

(2)議案の内容

別紙「本株主提案の内容」に記載のとおりです。

なお、別紙「本株主提案の内容」は、提案株主から提出された本株主提案書面の該当記載を原文のまま掲載したものであります。

3.本株主提案に対する当社取締役会の意見

(1)当社取締役会の意見

当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

(2)反対の理由

当社の社外取締役を除く取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、「取締役

の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」に従い、適切な水準とすることを基本としております。具体的には、取締役の報酬は、個々の取締役の職位ごとの職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とした上で、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与、非金銭報酬等としての株式報酬「株式給付信託（BBT（=Board Benefit Trust）」）で構成されており、業績連動報酬としての賞与を短期インセンティブ、株式報酬を長期インセンティブと位置付けております。但し、社外取締役、監査役は業務執行から独立した立場で経営の監視・監督を担う役割であるため、賞与、株式報酬は支給していません。

また、当社は、取締役の報酬に関し、独立性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役を構成員の過半数とする指名報酬委員会を設置しており、「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」を含む取締役の報酬制度につきましては、指名報酬委員会での答申結果を踏まえ、取締役会で決定しております。

本株主提案では、株式報酬制度として譲渡制限付株式報酬制度の導入を提案しております。

しかしながら、当社は2022年6月開催の第102期定時株主総会にてご承認いただいた後、株式給付信託制度を導入しております。本制度は、取締役の報酬と株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としたものであり、取締役と株主の皆様との価値共有は十分図られていると考えております。

また、本株主提案では、対象取締役等に対して、年額420百万円以内、付与株式数の上限280,000株の譲渡制限付株式付与のための金銭報酬債権を付与することとし、ROEとTSR（株主総利回り）を含む業績連動型のインセンティブ制度として設計し、かつ、業績基準を満たす場合には累計で固定報酬の3倍相当の譲渡制限付株式を今後3年間で付与するよう設計する旨を提案しています。しかしながら、当社は、基本報酬と業績連動報酬、非金銭報酬等の割合については、株主との利害共有、企業価値の継続的な向上を目的として、当社取締役会において適切な支給割合を決定しており、本株主提案の内容は当社の取締役の報酬に関する基本方針から乖離した、基本報酬、業績連動型としての賞与、非金銭報酬等としての株式報酬のバランスを著しく欠く、過大な株式報酬制度であるため、適切ではないと考えております。

さらに、本株主提案では、社外取締役に対しても、譲渡制限付株式報酬制度を導入することを提案しています。しかしながら、上記のとおり、当社は社外取締役には業務執行から独立した立場で経営の監視・監督を担う役割を期待しており、これらの者に対して業績に連動するインセンティブを付与することは適切でないと考えております。

なお、当社は、現在コーポレートガバナンス全体についての見直しを行っており、当社の取締役に対する適切なインセンティブの付与を含む当社の取締役の報酬のあり方についても、中長期的な業績の向上と企業価値の増大のインセンティブとするという観点から、よりよい方策について、今後も検討を続けてまいります。

以上のことから、当社取締役会は、株主提案による本議案に反対いたします。

以上

(別紙「本株主提案の内容」)

※本提案株主から提出された本株主提案書の該当記載を原文のまま掲載しております。

第1 提案する議題

譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件

第2 議案の要領及び提案の理由

(1) 議案の要領

当社の取締役の報酬限度額は、2010年6月29日開催の定時株主総会において、年額420百万円以内と決議されている。また、上記の報酬枠とは別枠で、2022年6月28日開催の定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く。)に対して株式報酬制度である株式給付信託を導入し、各事業年度に関して役位等を勘案して定まる数のポイントを取締役に付与し、1事業年度当たり1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されるポイント数の合計は40,000ポイントを上限と決議されている。今般、社外取締役を含む当社の取締役に対し、上記報酬年額と別に、年額420百万円以内、付与株式数の上限280,000株の譲渡制限付株式付与のための金銭報酬債権を付与することとする。

具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定するが、ROEとTSR(株主総利回り)を含む業績連動型のインセンティブ制度として設計し、かつ、業績基準を満たす場合には累計で固定報酬の3倍相当の譲渡制限付株式を今後3年間で付与するよう設計するものとする。

(2) 提案の理由

弊社は日本の取締役会の最大の弱点が各取締役による株式保有の少なさ、それによる株主目線の欠如にあると考えます。当社においても各取締役の株式保有が少なく、取締役の経済的利益の大半は固定報酬としての基本報酬であり、一部業績に達成に紐づく報酬があるものの、譲渡制限付株式報酬の目的である株主との価値共有が不十分と考えます。取締役は当社の企業価値の持続的向上を図る経済的インセンティブを持たせ、株主と利益を一体化することで企業価値向上の成果を株主とともに享受することが必要です。

取締役と株主との価値共有を図るための効果的な株式報酬の目安は、固定報酬の3倍相当とされております。当社は株式給付信託の株式報酬制度を導入しているものの、第103期(2022年4月1日から2023年3月31日)では当社の取締役(社外取締役を除く)に年額275百万円の固定報酬が支払われているのに対し、株式報酬は12百万円となっており、固定報酬の4%しかありません。このペースでは、取締役と株主との価値共有を図るために効果的な株式報酬の目安とされる固定報酬の3倍相当の株式保有に到達するまで、約69年かかることとなります。譲渡制限付株式報酬は取締役の在任中に付与されなければ意味がありませんので、より短期間で一定規模の付与がなされる必要があります。

また、欧米においてはほぼすべての主要上場企業において、株主との価値共有に必要と考えられる一定量の株式について一定期間の継続保有要件を定める株式保有ガイドラインが採択されています。数年間の猶予期間を経て、トップマネジメントであれば基本報酬の3~5倍、社外取締役でも報酬の1倍とす

るケースが大半です。弊社は当社の取締役その他の経営陣にも、過去の常識にとらわれず、世界水準に劣らないオーナーシップのレベルを目指すこと、適切な開示を通じてそのコミットメントを示すことを提案し、株式保有ガイドラインを制定すべきと考えます。

以上