

【再掲】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、2023年6月27日に開催される当社の第65期定時株主総会における株主提案（以下「本株主提案」といいます。）に関する議案に関して、議決権行使助言会社であるインスティテューション・シェアホルダー・サービス（ISS社）が賛成を推奨する旨、一方、グラスルイス（GL社）は反対を推奨する旨の情報を入手いたしました。

ISS社とGL社の見解が分かれましたので、2023年5月9日に公表しました、本株主提案に対して反対する旨の当社取締役会の意見をあらためて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 (代理人 Dalton Investments Inc.)

2. 本株主提案の内容

(1) 議題

譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件

(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

本株主提案に対する当社取締役会の意見については、取締役会の諮問機関として設置されている独立社外取締役が過半数を占める取締役報酬協議会の答申に基づき、当社取締役会において決議されております。

(1) 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案に反対いたします。

(2) 本株主提案に対する当社の考え方

当社の取締役の報酬等は、その経営責任を明確にし、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた健全なインセンティブとして十分に機能するよう、株主と価値を共有する報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

具体的には、業務執行取締役の報酬等は、金銭による固定報酬及び業績連動報酬並びに非金銭報酬としての株式報酬から構成しております。これに対し、独立社外取締役及び非業務執行取締役の報酬は、業務執行から独立した立場での監督機能を担う観点から、固定報酬のみを支払うこととしております。

また、取締役の報酬等に関する独立性・客觀性・透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める取締役報酬協議会を設置し、取締役の報酬体系及びこれに基づく各取締役の報酬等の協議を行っております。

「株主との価値共有」という点におきましては、これを推し進めるため、2020年6月開催の定時株主総会において「譲渡制限付株式報酬」の導入についてご承認いただき、さらに、2022年6月開催の定時株主総会において「業績連動型譲渡制限付株式報酬」の導入についてご承認いただいております。

そして、これらの導入にあたっては、外部調査機関の役員報酬調査データ(当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準)を参考に、報酬等の種類ごとの割合や算出方法等を含め、その合理性・妥当性を検証しており、報酬制度のさらなる見直しの必要性についても、取締役報酬協議会を中心に継続して検証を行っております。

このように、当社の現在の報酬制度は、様々な指標を多面的に考慮したうえで決定されており、企業価値の持続的向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との価値共有を十分に実現することのできる適切なものであって、その水準も妥当と考えられるものであり、現在の株式報酬制度とは別枠で、社外取締役以外の取締役にはさらに年額900百万円以内、社外取締役には新たに年額100百万円以内をそれぞれ上限とした譲渡制限付株式報酬制度を導入することは、会社規模、営業利益水準、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準等からして、現時点において、バランスを欠く過大な報酬枠であると考えます。

また、本株主提案では、当社の社外取締役及び監査等委員である取締役も含めて譲渡制限付株式報酬を導入することが示されておりますが、社外取締役には、当社経営への助言や経営陣による業務執行に対する適切な監督を行っていただくことを期待し、監査等委員である取締役においても、取締役の業務執行に対する監査を通じて取締役会による経営の監督機能を強化することが期待されていることから、高い独立性を確保するため、当社は譲渡制限付株式報酬の対象に含めない方針としております。

従いまして、当社取締役会は、本株主提案には反対いたしますが、本株主提案の内容を真摯に受け止めるとともに、今後も引き続き、報酬構成のバランスや水準等だけでなく、取締役の当社株式の保有率や保有期間にに対する考え方等も含めた総合的な検討を進めていき、「グローバルメジャー」を目指すべく、取締役会での審議の活性化や取締役報酬協議会等の活用を通じて、企業価値の持続的な向上に繋がる最適な報酬制度のあり方を探求してまいります。

以 上

<この件に関するお問い合わせ先>

ローム株式会社 IR室

〒615-8585 京都市右京区西院溝崎町21

TEL(075)311-2121

別紙 本株主提案の内容

以下の議題、提案の要領及び提案の理由は、当該株主から提出された株主提案書を原文のまま掲載しております。

第1 提案する議題

- 1 謙渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件

第2 議案の要領及び提案の理由

- 1 謙渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件

(1) 議案の要領

当社の取締役の報酬限度額は、2019年6月27日開催の第61回定時株主総会において、監査等委員でない取締役の報酬額は年額900百万円以内(うち社外取締役分として年額100百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬額は年額100百万円以内とすることが承認されていますが、これに加えて、2020年6月26日開催の第62回定時株主総会において、年額100百万円(監査等委員である取締役及び社外取締役は対象外)を上限とした謙渡制限付株式報酬を決議、2022年6月24日開催の第64回定時株主総会において、業績連動型謙渡制限付株式報酬の額を、業績評価期間ごとに50,000株に交付時株価を乗じた金額を上限(監査等委員である取締役及び社外取締役は対象外)と決議しております。今般、当社の取締役に対し、当社の企業価値の持続的向上を図るインセンティブを与えるとともに、当社の取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、上記報酬枠とは別枠で、社外取締役以外の取締役に対し、新たに年額900百万円以内、付与株式数の上限85,800株の謙渡制限付株式付与のための金銭報酬債権、社外取締役である取締役に対し、新たに年額100百万円以内、付与株式数の上限9,600株の謙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。謙渡制限期間は、付与から3年間とする。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、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基本報酬の3倍相当の謙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

当社は、非金銭報酬として謙渡制限付株式報酬を導入していますが、業績連動型株式報酬に比べ、固定報酬の比率が圧倒的に大きく、取締役と株主との価値共有が十分に図られているとは言えません。そこで、今般、現行の業績連動型株式報酬制度に加えて、新たな謙渡制限付株式報酬制度を導入することを提案します。また、取締役に対し、累計で固定報酬の3倍相当の謙渡制限付株式を今後3年間かけて付与することを提案します。経済産業省が2014年4月に発行し、その後継続的に改訂している「攻めの経営を促す役員報酬」にも記載されている通り、株主目線での経営を促し、中長期の業績向上のためのインセンティブを与えるために、経営幹部に適切かつ効果的な株式報酬を付与することが望ましいと考えています。また、他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を義務付ける(売却も禁止)株式保有ガイドラインが採択されています。謙渡制限付株式報酬制度に係る報酬額承認の件とは別に、有価証券報告書に固定報酬の3~5倍株式を一定期間継続保有する、保有ガイドラインの導入と開示が望ましいと考えています。

以上