

2026年2月17日

各 位

会 社 名 荘原実業株式会社
代表者名 代表取締役社長執行役員兼COO 石井 孝
(コード番号: 6328 東証プライム市場)
問合せ先 取締役専務執行役員総合企画室長 大野 周司
(TEL 03-5565-2885)

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、2026年3月24日開催予定の第87期定時株主総会（以下「本定時株主総会」といいます。）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が、本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

I. 提案株主

株主名：Nippon Active Value Fund plc

II. 本株主提案の内容

1. 議題

- (1) 謹渡制限付株式報酬制度に係る報酬額改定の件
- (2) 自己株式取得の件
- (3) 社外取締役の員数に関する定款変更の件

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。

III. 本株主提案に対する当社取締役会の意見

1. 「(1) 謹渡制限付株式報酬制度に係る報酬額改定の件」

(1) 当社取締役会の意見

取締役会としては、本株主提案に反対します。

(2) 反対の理由

当社取締役の報酬は、経営理念を実践する優秀な人材の登用・保持を可能とし、当社の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とともに、株主の皆様との価値共有を重視した適切な水準とすることを基本方針としております。また、報酬決定にあたっては、独立社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会において、

公正性、客観性を確保した審議を行い、その答申を踏まえ取締役会において決定しております。

2021年3月開催の定時株主総会において承認いただいた譲渡制限付株式報酬制度は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として導入したものであり、固定基本報酬と業績連動報酬のバランスを踏まえて運用してまいりました。現行の報酬制度は、報酬委員会における定期的な検証を経て、その妥当性が確認されております。

一方で、株価変動に伴うメリットとリスクを株主の皆様と共有するとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与することを目的として、譲渡制限付株式報酬の支給額を年額35百万円以内から年額60百万円以内へと増額する件について、本定時株主総会においてご承認をお願いしております。併せて、固定基本報酬の割合を引き下げ、業績連動報酬及び非金銭報酬の割合を高めることで、より業績及び株主価値向上に連動した報酬体系へと改善いたします。

これにより、従来の報酬割合（固定基本報酬65～75%、業績連動報酬15～20%、非金銭報酬10～15%）は、新しい報酬割合（固定基本報酬55～65%、業績連動報酬15～25%、非金銭報酬15～25%）へと改定され、株価向上及び企業価値向上への意欲をより一層高めるものとなります。これらの見直しはすべて、従来通り報酬委員会での審議と答申を経て取締役会において決定しております。

このように当社は、報酬制度の見直しを継続的に行っておりますが、譲渡制限付株式報酬制度の対象となる取締役に対する報酬額を年額総額2億80百万円以内（付与株式数の上限112,000株）とする旨の本株主提案は、固定基本報酬及び業績連動報酬とのバランスを欠き、当社の取締役報酬の基本方針から大きく乖離するものであり、過大な報酬枠であると考えます。

また、本株主提案では、社外取締役及び監査等委員である取締役も含む全ての取締役に譲渡制限付株式報酬制度を導入することが示されておりますが、当社は、報酬委員会による答申内容も踏まえて検討したうえで、社外取締役及び監査等委員である取締役には、取締役の業務執行を監査・監督し、取締役会による経営の監査・監督機能を強化することが期待されていることから、譲渡制限付株式報酬の対象には含めない方針としております。

したがいまして、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

2. 「(2) 自己株式取得の件」

(1) 当社取締役会の意見

取締役会としては、本株主提案に反対します。

(2) 反対の理由

当社は、長期ビジョンである「トータル環境ソリューションカンパニー」の実現のためには、より広範な、より多様な環境ソリューションを事業として手掛ける必要があると考えております。今後も市場の成長が見込まれる「環境」を扱うメーカー事業には、外部の新しい技術や知見が多く存在しており、その活用が期待できます。また、エンジニアリング事業や商社事業などの安定収益事業においても、中長期的に収益を最大化するためには、市場におけるシェア、プレゼンスの向上が重要になります。

これらいずれの場面においても、資本の拠出を伴う提携やM&Aなど、財務資本を活用した施策が有力と考えております。

こうした状況のもとで、当社は、財務健全性や資本効率、利益還元のバランスを追求しつつ、新規事業展開のための設備投資、業務提携・M&Aなどの成長投資による利益拡大を図り、企業価値の持続的な向上を目指しております。

中期経営計画「EJ2027」にもお示ししているとおり、新製品・ソリューションに関する「研究開発投資」に25億円から35億円、拠点の整備・業務効率化と脱炭素・気候変動への対応及び資本関係を伴うシナジーの形成のための「設備投資・成長戦略投資」に30億円から60億円など、成長投資に合計55億円から95億円規模を充てることを計画しております。

また、当社は株主の皆様への利益還元を経営上の重要課題の一つとして位置付けており、このたび、従来の株主還元基本方針の見直しを行いました。その結果、従来「連結配当性向35%を目安」としていた配当方針を、「連結配当性向40%を目安」とする方針へ変更いたしました。新たな株主還元方針としては、「連結配当性向40%を目安に、安定的な配当を継続的に実施するとともに、利益還元の一環として、資金需要や株価水準等を勘案しながら、自己株式の機動的な取得を行うこと」としております。

当社は、こうした基本方針のもと、次表のとおり株主の皆様への利益還元の改善・強化に継続的に取り組んできており、2025年12月期については1株当たり年間配当金を25円増配となる120円とともに、2026年2月開催の取締役会において、取得期間を2026年2月10日から2026年8月31日まで、取得する株式の総数の上限を発行済株式総数（自己株式を除きます）の2.52%にあたる600,000株、取得価額の総額の上限を10億円とする自己株式の取得を決議しております。

さらに、2026年12月期については、2026年1月1日付で1:2の株式分割を実施しておりますが、株式分割後の1株当たり年間配当金75円を計画しており、これは株式分割前の基準では1株当たり150円となり、2025年12月期の予定配当120円に対して30円の増配となります。これによって配当性向は約40%となる見込みです。

一方で、本株主提案による自己株式の取得価額の限度である64億65百万円は、2026年12月期の予想当期純利益45億円を大きく上回る水準にあり、また当社株式の流動性に鑑みても過大な水準にあります。このような提案が可決されれば成長投資の財源が損なわれ、当社の中長期的成長と企業価値の向上への取り組みが停滞するおそれがあり、結果として株主の皆様の利益を毀損するものと考えております。

したがいまして、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

(ご参考) 株主還元の状況

区分	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期 (注1)	2026年12月期 (注2)
1株当たり年間配当金	85円	85円	95円	120円	(注3) 75円
自己株式取得	3.2億円	6.7億円	3.1億円	1.8億円	(注4) 10億円
配当性向	48.0%	32.3%	36.0%	32.6%	39.7%
総還元性向	63.1%	53.8%	45.8%	37.0%	61.9%

- (注) 1. 2025年12月期の1株当たり年間配当金、配当性向及び総還元性向については、本定時株主総会において、会社提案が承認可決されることが条件となります。
2. 2026年12月期の各数値は、現時点での予想となります。
3. 2026年1月1日付で1:2の株式分割を実施しており、1株当たり年間配当金については株式分割後の基準で記載しております。なお、株式分割前の基準では、1株当たり150円となり、2025年12月期の予定配当120円に対して30円の増配となります。
4. 2026年2月9日開催の取締役会において、取得期間を2026年2月10日から2026年8月31日まで、取得する株式の総数の上限を600,000株、取得価額の総額の上限を10億円とする自己株式の取得を決議しております。

3. 「(3) 社外取締役の員数に関する定款変更の件」

(1) 当社取締役会の意見

取締役会としては、本株主提案に反対します。

(2) 反対の理由

当社は、取締役の選任に関する客観性と公正性を確保するために、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役が委員長を務め、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名委員会を設置しております。取締役候補者の選定については、指名委員会からの助言・提言を踏まえ、取締役会において決定しており、本定時株主総会に上程する取締役候補者についても同様の決定プロセスを踏んでおります。

指名委員会では、企業経営、経営戦略、財務・会計、法務・内部統制、技術・開発、人材・組織開発などを、当社の企業価値の持続的な向上に向けた取締役会の監督機能の発揮に資するスキルであると定義しております。このような考え方によって構成された取締役会において、当社はこれまでも、経営理念の実践と企業価値の持続的な向上に向けた建設的な議論を行うとともに、研究開発投資、人材投資、設備投資などの成長投資と株主の皆様への利益還元とのバランスを重視しつつ、自己株式の機動的な取得を行い、高い資本効率性を実現してきたと考えております。

本定時株主総会において、当社が提案する取締役選任議案をご承認いただきますと、取締役会の構成は、取締役 9 名中 4 名が独立社外取締役となります。

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）候補者 4 名はいずれも当社事業に精通しており、それぞれ企業経営、経営戦略、財務・会計、法務・内部統制、技術・開発、人材・組織開発等の知識・経験を持ち専門性を有しております。また、監査等委員でない独立社外取締役候補は、企業経営、人材・組織開発に関する高い見識と専門知識を有しております。さらに、監査等委員である取締役候補者 4 名は、うち 3 名が独立社外取締役であり、公認会計士、弁護士、経営企画部門経験者の構成となり、それが専門知識とさまざまな経験を有しているとともにコーポレート・ガバナンスにも深い知見を有しております。なお、取締役 9 名中 2 名が女性役員であり女性役員比率は 22% となっております。本定時株主総会において、当社が提案する取締役候補者のスキルについては、添付のスキル・マトリックスをご参照ください。

当社取締役会は、当社が提案する取締役候補者から構成される取締役会は十分な独立性を有しているとともに、当社の中期経営計画「EJ2027」、さらには長期ビジョンの達成に向けた経営の執行を監督するにあたり多様性を有する最適な構成であり、当社の企業価値の持続的な向上、すなわち株主の皆様の利益につながるものと考えております。

一方で、本株主提案のような規定を定款に設けることは、かえって取締役候補者の選択範囲を制限することとなり、結果として最適な取締役会の構成や実効性向上の妨げとなる可能性もあると考えます。

したがいまして、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

(ご参考) スキル・マトリックス

当社は、「人々の健康、快適かつ安心安全な暮らし、自然との共存を実現する『トータル環境ソリューションカンパニー』への進化」を長期ビジョンとして掲げております。短期的な業績向上にとどまらず、この長期ビジョンの実現に向けた中間地点として策定した中期経営計画「EJ2027」を着実に遂行するためには、取締役会が意思決定機能および経営の監督機能を適切に発揮することが不可欠であると考えております。この考えに基づき、当社では、取締役会全体として備えるべき知識・経験・能力の構成を明確化するため、各取締役に期待される役割および保有スキル・経験を、指名委員会において審議した上で、スキル・マトリックスとして整理し、取締役会にて決議しております。

なお、当社が提案する取締役選任議案が原案どおり承認可決された場合、取締役のスキル・マトリックスは次のとおりとなります。また、取締役候補者の選任にあたっては、当該スキル・経験に加え、適切な判断力、専門性および知識を有していることはもとより、高い倫理観を備えていることを重要な要素としております。これらを踏まえ、独立社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会において協議を行い、その助言・提言を踏まえて取締役会において決定しております。

氏名		取締役会に特に必要なスキル項目					
		企業経営	経営戦略	財務・会計	法務・内部統制	技術・開発	人材・組織開発
取締役	鈴木 久司	●	●				●
	石井 孝	●	●			●	
	大野 周司		●	●		●	
	下條 潤史			●	●		●
	坂本 敦子【独立社外】	●					●
監査等委員	小林 均				●	●	
	石橋 和男【独立社外】		●	●	●		
	清水 亜希【独立社外】				●		●
	北川 智紀【独立社外】	●	●	●			

- (注) 1. 上記は、各氏の有する全ての知識や経験を表すものではなく、特に強みとする分野に●を付しています。
2. 取締役会に特に必要なスキル項目の定義および選定理由は以下のとおりです。

【企業経営】

上場企業またはこれに準ずる組織の経営メンバー等として、企業価値の向上に向け、組織・人材・経営資源を統合し、業務執行の管理および組織運営を適切に行い、経営全体を統括するための幅広く深い知識・経験・能力。変化の激しい事業環境の下、当社グループのパーソン（存在意義）および長期ビジョンの実現に向けて策定した中期経営計画「EJ2027」を着実に推進するためには必要なスキル。

【経営戦略】

中長期的な企業価値向上に向け、事業ポートフォリオの最適化や競争優位性の構築に関する戦

略を立案・判断するための幅広く深い知識・経験・能力。当社グループのパーカス（存在意義）および長期ビジョンの実現を見据え、中長期的視点に立った経営ビジョン、事業戦略および競争戦略を構想・策定し、当社グループの成長の方向性を決定するために必要なスキル。

【財務・会計】

当社グループの中長期経営計画の達成に向け、財務の健全性の確保、資本コストを意識した資本効率の向上およびフリー・キャッシュ・フローの創出・配分について、適切に判断・モニタリングを行うための幅広く深い知識・経験・能力。経営資源を最適に配分し、成長投資と株主還元のバランスを図ることで、企業価値の向上および持続的な成長を実現するために必要なスキル。

【法務・内部統制】

当社グループの経営および事業に関するリスクを適切に把握・評価・管理し、経営の安定性を確保するとともに、その実効性を継続的にモニタリングするための幅広く深い知識・経験・能力。リスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制の整備・運用を通じて、健全かつ持続的な事業運営の基盤を支えるために必要なスキル。

【技術・開発】

多様化・高度化する環境課題を的確に分析し、市場および社会のニーズを踏まえた新製品・新たなソリューションの創出を推進するための幅広く深い知識・経験・能力。将来の競争力の源泉となる技術の研究開発を継続的に推進することにより、企業価値の向上および持続的な成長を実現するために必要なスキル。

【人材・組織開発】

経営戦略の実現を支える最適な人材構成の構築および従業員エンゲージメントの向上を通じて、当社グループの人的資本の価値最大化を図るための幅広く深い知識・経験・能力。事業環境の変化に柔軟に対応し、ビジネスモデルの変革を可能とする人材戦略および組織開発を推進することで、企業価値の向上および持続的な成長を実現するために必要なスキル。

以上

(別紙「本株主提案の内容」)

※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ております。

第1 提案する議題

- 1 謾渡制限付株式報酬制度に係る報酬額改定の件
- 2 自己株式取得の件
- 3 社外取締役の員数に関する定款変更の件

第2 議案の要領及び提案の理由

- 1 謾渡制限付株式報酬制度に係る報酬額改定の件

(1) 議案の要領

謹度制限付株式付与のための金銭報酬債権を付与するため、謹度制限付株式報酬制度（以下「本制度」という。）の対象となる取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対する報酬額を、基本報酬の報酬額年額とは別に、年額総額 2 億 80 百万円以内、付与株式数の上限 112,000 株と設定し、また、謹度制限付株式付与のための金銭報酬債権を付与するため、本制度の対象となる社外取締役および監査等委員である取締役に対する報酬額を、基本報酬の報酬額年額とは別に、年額総額 60 百万円以内、付与株式数の上限 24,000 株と設定する。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。

(2) 提案の理由

2021 年 3 月開催の当社の定時株主総会で、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）に対する謹度制限付株式付与のための報酬額として年額総額 35 百万円以内が決議されていますが、この金額は極めて小さく、また、対象取締役から社外取締役および監査等委員である取締役を除外しており、謹度制限付株式報酬制度の目的である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。

当社の第 86 期（2024 年 1 月 1 日から 2024 年 12 月 31 日まで）の付与実績を見ても、固定報酬 95 百万円に対し、謹度制限付株式報酬は 25 百万円相当となっており、固定報酬の 26.3%しかありません。このベースでは、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 倍相当に到達するまで、約 11 年かかることになります。取締役と株主との価値共有を図る目的から、謹度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が、在任期間 11 年を前提とすることは出来ないため、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、当社は、謹度制限付株式報酬制度に係る株式保有ガイドラインを策定し、役員による在任中の自社株式取得目標を、固定基本報酬の 3 倍相当と定めるとともに、当社が東京証券取引所に提出するコーポレート・ガバナンス報告書で役員個人別自社株式取得状況を開示すべきと考えます。

2 自己株式取得の件

(1) 議案の要領

会社法第156条第1項の規定に基づき、本定時株主総会終結の時から1年以内に、貴社普通株式を、株式総数2,586,000株、取得価額の総額金6,465,000,000円を限度として、金銭の交付をもって取得することとする。

(2) 提案の理由

当社の事業や株価を意識した施策を反映して、当社の株価は2025年の間順調に伸びています。しかし、当社は約250億円の現金および政策保有株式を抱えており、依然として資本効率が不十分です。そこで、更なる当社の株主還元の拡充および資本効率の向上を図るため、当社が発行済株式総数の約10%を自己株式として取得し、会社法第178条に基づき消却する施策を採用すべきと考えます。

3 社外取締役の員数に関する定款変更の件

(1) 議案の要領

当社の社外取締役を過半数とするため、当社の定款第18条を下記の通り変更する。

変更前	変更後
(員数) 第18条 当会社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は、8名以内とする。 2 当会社の監査等委員である取締役の員数は、5名以内とする。 <u>3 (新設)</u>	(員数) 第18条 当会社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は、8名以内とする。 2 当会社の監査等委員である取締役の員数は、5名以内とする。 <u>3 当会社の取締役の過半数は、会社法第2条第1項第15号に規定する社外取締役とする。</u>

(2) 提案の理由

コーポレートガバナンス・コード原則4-8は、「独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。」と規定しています。また、コーポレートガバナンス・コード原則4-7は、独立社外取締役の役割・責務の一つとして、「経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること」を挙げています。

当社は、取締役9名のうち社外取締役は4名となっており、3分の1以上の要件は充たしているものの、より積極的に取締役の過半数を社外取締役とすることで、資本効率を上げ、株主還元を図り、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与するガバナンス体制を整えることができると考えます。

また、社外取締役の人数のみならず、社外取締役の資質についても、当社の持続的な成長と中長

期的な企業価値向上に寄与することができる人材が必要であり、この点、高度の経験とスキルを有する株式アナリストの登用を検討すべきと考えます。

「株式アナリストとして高い経験とスキルを持つ人材」の登用は、外部投資家・株主の目線を取締役会にもたらすと同時に、健全なリスクテイクを通じた企業価値向上に資する効果的な手段と考えます。本来、上場企業の取締役会と投資家・株主は企業価値の長期的な向上という同じ目標を共有しながら、不幸にも日本においては両者が対立的な構図でとらえられることも少なくありません。上述の経験・スキルを持つ取締役が取締役会の議論・意思決定に参画することは、健全なリスクテイクと資本配分、そして市場とのより良いコミュニケーションを通じて取締役会と株式市場の関係を本来の建設的なものにすると考えます。しばしば銀行出身者や会計士が取締役のスキルマトリックスのファイナンス部分を担うと説明されますが、「健全なリスクテイク」を促す観点からは会計や負債市場の専門性だけでは不十分であり、そこにエクイティ市場の専門家を登用する意義があるものと考えます。

以上