



2024年2月13日

各位

会社名 江崎グリコ株式会社

代表者名 代表取締役会長 江崎 勝久

(コード番号 2206 東証プライム)

問合せ先 常務執行役員 株式IR担当 高橋 真一

(TEL 06-6477-8167)

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1月17日付で、当社株主であるロンシャン・SICAV（代理人ダルトン・インベストメンツ・インク。以下、「本提案株主」といいます。）より2024年3月26日開催予定の第119回定時株主総会（以下、「本株主総会」といいます。）において株主提案（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」といいます。）を受領いたしました。

当社は、本株主提案の内容について検討を重ねてまいりましたが、その結果、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. 本株主提案の内容

1. 議題

- (1) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示に係る定款変更の件
- (2) 自己株式取得の件
- (3) 剰余金の配当等の決定機関に関する定款変更の件
- (4) 譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件

2. 議案の要領および提案の理由

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、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たものであります。

II. 本株主提案に対する当社取締役会の意見

1. 「(1)資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示に係る定款変更の件」

(1) 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案議案に、反対いたします。

(2) 反対の理由

本株主提案は、東京証券取引所が2023年3月31日に要請した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の取組みを検討し、当該要請に基づく現状評価、方針・目標、取組み・実施時期をコーポレート・ガバナンス報告書及び当社のウェブサイトに開示する旨を定款の章及び条文に新設することを求めるものです。しかしながら、当社といたしましては、当該要請の開示に関して当社の経営戦略や経営環境といった柔軟性・流動性が高い内容を踏まえて都度決定すべき事項であり、会社を運営する上での根本規範を定める定款に、本議案のよう

な規定を定めることは適切ではないと考えております。

当社は、「事業を通じて社会に貢献し、より多くの人々の健康な毎日を実現することを追求し続ける」ことを「創業の精神」に掲げ、『おいしさと健康』の理念に則って製品を開発してきました。2022年2月に創立100周年を迎え、新たに企業の存在意義（パーパス：すこやかな毎日、ゆたかな人生）及びありたい会社の姿（ビジョン：Glicoグループは人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、「おいしさと健康」を価値として提供し続けます。）を定めました。当社は現在、当社のパーパスである『すこやかな毎日、ゆたかな人生』の実現に向けた価値創造を強化するべく、事業戦略の3つの柱「1. おいしさと健康価値の提供」「2. お客様起点のバリューチェーンの実現」「3. 注力領域への転換」を定めた中期経営計画（2022年度～2024年度）を遂行中であり、現中期経営計画期間において、ROE・PBRの継続的な改善のためにも、価値創造に注力し利益を継続的に成長させていく計画であります。なお当社は、例えば投資判断に際しては、投資委員会が、資本コストを上回るリターンが得られることを確認するなど、資本コストや株価を意識した経営を進めておりますが、一方で、短期的な株価のみを意識するのではなく、株主をはじめとする様々なステークホルダーへの貢献を重視し、中長期的な企業価値の向上及び株主共同の利益に資する経営を目指しております。

以上から当社取締役会は、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

当社取締役会としては、本株主提案議案に、反対いたします。

(2) 反対の理由

当社は、当社のパーパスである『すこやかな毎日、ゆたかな人生』の実現に向けた価値創造を強化し、利益を継続的に成長させ、中長期的な企業価値の向上を実現するためには、「成長投資」「事業運営資金」「株主還元」にバランスよく資金配分することが極めて重要であると考えており、現中期経営計画期間において、手元資金及び営業キャッシュ・フローを成長分野・成長市場への投資や事業戦略を達成するための研究開発やデジタル等への投資や価値創造のための出資に500億円、既存事業への通常設備投資に300億円、株主還元等に200億円、転換社債型新株予約権付社債の償還に300億円を配分することを計画し、成長のための投資と安定的な株主還元を両立しながら実施することを公表しております。

当社は、このような方針のもと、中長期的な当社の経営戦略や経営環境を踏まえ、年間配当金を決定し、安定的な配当を含めた株主還元の強化を図っております。なお、これまでの当社株主還元実績は下表のとおりであり、2023年度については、1株当たり年間配当金80円（連結配当性向36.0%）としております。

一方で、本株主提案は、1年以内に株式総数6,360,000株、取得価格の総額270億円の自己株式取得を求めるものであり、当社の2023年度の親会社株主に帰属する当期純利益が141億円であることを踏まえると、自己株式の取得価格総額は約2倍と過大な水準であり、かつ本定時株主総会終結から1年以内という短期間での実施を求めるものであることから、短期的な視点に立脚しているものと考えざるを得ません。このような議案が可決されれば、「成長投資」「事業運営資金」「株主還元」のバランスが大きく損なわれ、当社の中長期的な企業価値の向上及び株主共同の利益を毀損するおそれがあると考えられます。

以上から当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

(参考) 過去5年間の株主還元実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1株当たり年間配当金	60円	65円	70円	80円	80円
自己株式取得実施額	49.9億円	-	-	49.9億円	-

3. 「(3) 剰余金の配当等の決定機関に関する定款変更の件」

(1) 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案議案に、反対いたします。

(2) 反対の理由

本株主提案は、剰余金の配当等について株主様からの提案がある場合には株主総会の決議によって定めることができるよう定款の変更を求めるものですが、当社剰余金の配当等に関しましては、中長期的な企業価値の向上及び株主共同の利益の観点から、総合的なキャッシュアロケーションを考慮した上で、配当額を機動的に決定できるようにするため、株主総会ではなく取締役会の決議により行えるようにしております。

当社は、「成長投資」「事業運営資金」「株主還元」にバランスよく資金配分することは企業価値の中長期にわたる持続的な向上において極めて重要であると考えており、「株主還元」については、成長投資によって持続的に拡大する利益を、一定の配当性向を目安に安定的に株主の皆様へ配当することを基本方針としております。

上記の基本方針に従い、配当及び自己株式取得等の資本政策に係る事項は、当社のパーパスである『すこやかな毎日、ゆたかな人生』の実現に向けた価値創造を強化し、中長期的な企業価値の向上及び株主共同の利益に資するよう経営方針と一体で決定すべきと判断しており、当社の剰余金の配当等の決定機関につきましては、会社法第459条第1項及び第460条の規定により取締役会としております。

以上から当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

4. 「(4) 譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件」

(1) 当社取締役会の意見

当社取締役会としては、本株主提案議案に、反対いたします。

(2) 反対の理由

当社の取締役の報酬は、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、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての賞与及び株式報酬で構成されております。ただし、社外取締役・監査役は独立した立場で経営の監視・監督を担う役割であるため、株式報酬の支給はありません。

株式報酬については、2018年6月28日開催の定時株主総会において、当社の取締役（社外取締役及び非常勤取締役を除きます。）並びに当社と委任契約を締結している執行役員（以下、「対象取締役等」といいます）に対し、当社の中長期的な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、対象取締役等と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、株式報酬の額として年額150百万円以内、株式数の上限を年27,000株以内（社外取締役は付与対象外。当社と委任契約を締結している執行役員への報酬を含む）とする事後交付型譲渡制限付株式報酬制度を導入することが決議されております。なお譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は、本制度の目的に照らして相当な額として、固定基本報酬とのバランスや従業員との報酬格差、会社規模、営業利益水準等を考慮の上で慎重な審議を経て決定しております。因みに、かかる制度の下、現状の報酬体系において株式報酬が最大額付与された場合、対象取締役等の報酬総額の約3割が株式報酬になります（報酬限度額（最大）355百万円＋株式報酬（最大）150百万円＝505百万円（最大））。

こうした報酬制度下において、現在の報酬限度額とは別に、対象取締役等に対して年額600百万円以内、付与株式数の上限150,000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、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の本株主提案は、現状の業績水準からは乖離していると考えます。一方で、当社の取締役の報酬等のあり方については今後も検討を続けてまいります。

なお、2022年度の株式報酬が0百万円となったのは、当社の業績が悪化したことにより株式報酬が発生しなかったためであります。

当社は、取締役の報酬の決定については、取締役会の独立性・客観性が極めて重要と考えており、社外取締役4名、社外監査役3名を選任し、企業経営に携わっている豊富な経験および専

門性の高い知識等をもとに、独立・客観的な立場からの適切な意見、助言および指摘等を得た上で決定しております。

また当社は、当社のパーパスである『すこやかな毎日、ゆたかな人生』の実現に向けた価値創造を強化し、中長期的な企業価値の向上及び株主共同の利益に資するようコーポレート・ガバナンスの構築については絶えず検討を進めており、社内取締役並びに当社と委任契約を締結している執行役員への株式報酬の割合を増やしていくことや従業員の企業価値への関心を高めるために従業員に対しても株式報酬を広げていくこと等については、今後検討を進めてまいります。

今後も当社は、創業時から変わることのない健康への想いを更に進化させ、取引先、従業員、株主、地域社会、将来世代等の多様なステークホルダーとともに持続的な成長発展を期し、皆様のご期待に応える経営成績形成に努めることを心がけてまいります。

以上から当社取締役会は、本株主提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

- 1 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示に係る定款変更の件
- 2 自己株式取得の件
- 3 剰余金の配当等の決定機関に関する定款変更の件
- 4 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 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示に係る定款変更の件

(1) 議案の要領

以下の条項を当社の定款に追加で規定する。

(下線は変更部分を示します。)

変更前	変更後
(新設)	<u>第 7 章 開示</u> <u>(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示)</u> <u>第 38 条 当社は上場会社である限り、東京証券取引所が2023年3月31日に要請した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の取組みを検討し、当該要請に基づく現状評価、方針・目標、取組み・実施時期をコーポレート・ガバナンス報告書及び当社のウェブサイト</u> <u>に開示する。</u>

(2) 提案の理由

弊社は2023年3月31日に東京証券取引所がプライム市場及びスタンダード市場の全上場会社を対象として要請している「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」(以下、「東証要請」といいます)の主旨に賛同しております。

当社においては、損益計算書上の項目開示に傾斜したIR資料にも明らかなように、経営者・取締役の株主資本コストや資本効率に関する意識が希薄と考えます。過去の実績を振り返ってもROEは過去5年間平均で5%台であり、株主が期待する資本コストをカバーできているとはいいがたい状態が継続しています。株価評価についても、過去5年間の株主総利回り(TSR)をみてもTOPIXや同業他社に大きく劣後している状況が継続しています。このような当社の現状を踏まえ、弊社は当社がプライム上場企業の中でも特に東証要請に真摯に向き合い、開示・取組みの実行を行う必要性が高い会社と考えます。

東証要請のフレームワークにのっとり、当社が自社の資本コストや資本収益性を的確に把握する事、

その内容や市場評価に関して取締役会で現状を分析・評価する事、改善に向けた方針や目標・計画期間、具体的な取組みを取締役会で検討・策定する事、その内容について投資家に分かりやすく開示する事、計画に基づき資本コストや株価を意識した経営を推進する事、開示をベースとして、投資家との積極的な対話を実施する事、を求めます。

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、当社普通株式を、株式総数6,360,000株、取得価額の総額27,000,000,000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

当社の保有する現金及び預金と有価証券、投資有価証券の合計から借入金と社債(転換価格を下回っている転換社債型新株予約権社債を含む)を差し引いた金額である当社の純財務資産は2023年9月末時点で1,156億円と計算され、2023年9月末時点の時価総額の40%を超える規模となっております。必要資金を超えた現金資産の積み上げは資本効率の低下・企業価値の毀損につながります。当社の過去5年間平均のROEは5%台と過大な現金資産の保有がROE低下の要因となっており、株主還元をさらに拡充しROEの向上を目指すべきです。そして、当社の純財務資産が1,156億円であることを考えれば、弊社の提案による270億円を限度とする自己株式取得を実施したとしても、将来のM&A・設備投資・研究開発資金、さらには予期せぬリスクへ備えるための必要な資金を十分に確保することが可能であると考えます。よって、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(自己株式を除く)の約10%を自己株式として取得する施策を採用すべきと考えます。

3 剰余金の配当等の決定機関に関する定款変更の件

(1) 議案の要領

当社の定款第35条を下記の通り変更する。

(下線は変更部分を示します。)

変更前	変更後
(剰余金の配当等の決定機関) 第35条 当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項については、法令に別段の定めのある場合を除き、取締役会の決議によって定める。	(剰余金の配当等の決定機関) 第35条 当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項については、法令に別段の定めのある場合を除き、取締役会の決議によって定める <u>ことができる。</u>

(2) 提案の理由

当社では定款の定めにより、剰余金の配当等の決定機関は取締役会の決議によって定めるとしており、剰余金の配当等の株主の権利を制限するものです。よつて、剰余金の配当等の決定機関を取締役会の決議によって定めることに加え、株主からの提案がある場合には株主総会の決議によって定める

ことができるよう定款変更すべきです。

4 譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件

(1) 議案の要領

当社の取締役の報酬限度額は、2020年3月24日開催の定時株主総会において年額390百万円以内(うち、社外取締役年額35百万円以内)とすること、これとは別枠で、2018年6月28日開催の定時株主総会において、株式報酬の額として年額150百万円以内、株式数の上限を年27,000株以内(社外取締役は付与対象外。当社と委任契約を締結している執行役員への報酬を含む)とすることが承認されているが、今般、譲渡制限付株式報酬制度の対象となる当社の取締役と執行役員に対し、年額600百万円以内、付与株式数の上限150,000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、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。当社においても創業家出身者を除き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。取締役に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。当社の取締役(社外取締役を除く)の株式報酬は第118期(2022年1月1日から2022年12月31日まで)が0百万円であり、過去5年間のうち株式報酬が最大であったのは第116期(2020年1月1日から2020年12月31日まで)20百万円のみです。第118期では当社の取締役(社外取締役を除く)に年額約207百万円の固定報酬が支払われていますので、仮に譲渡制限付株式報酬制度の報酬が20百万円としても、固定報酬の約10%に過ぎません。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倍相当に到達するまで、約30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