

2024年5月22日

各位

会社名：リスクモンスター株式会社  
代表者名：代表取締役社長 藤本 太一  
(コード番号：3768 東証スタンダード)  
問合せ先：人 事 総 務 部  
(TEL 03-6214-0344)

## 当社に対して提出された株主提案とこれに対する当社取締役会意見に関するお知らせ

当社は、当社株主（以下「提案株主」といいます。）より、2024年6月25日開催予定の当社第24回定時株主総会における議案について、別紙の内容の株主提案（以下「本株主提案」といいます。）を受領していましたが、本日開催の取締役会において、本株主提案に関する当社取締役会の意見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

提案株主名 個人株主であるため氏名の開示は控えさせていただきます。

#### 2. 本株主提案の内容及び提案の理由

##### (1) 議題

- ①取締役1名解任の件
- ②譲渡制限付株式報酬制度の報酬額の改定の件

##### (2) 議案の要領及び提案の理由

別紙「本株主提案の内容」に記載のとおりです。

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

#### 3. 当社取締役会の意見

##### (1) 取締役1名解任の件

##### ①当社取締役会の意見

**当社取締役会は、本株主提案に反対します。**

##### ②理由

当社の代表取締役社長 藤本太一氏は、2021年11月「業務提携の解消に関するお知らせ」にてお知らせのとおり、当社設立以来の業務提携先であった株式会社東京商工リサーチとの業務提携の解消といった急激な経営環境の変化の中、2020年12月より開始しておりました当社の独自データベースを活用した新たなサービス開発をさらに推し進め、創業者の責任として、新たな挑戦ができる事業環境への主導的な役割を果たしてまいりました。他社に依存した事業構造からの脱却、ビジネスモデルの変更を実現し、設立来の事業のリスクを解消したことは、当社グループにとって大きな改革であり、当社の持続的な成長と中長

期的な企業価値を向上させるものであります。さらに、当社は2011年3月期に1株当たり5円の初配当を実施して以来、増配を継続しております。引き続き当社グループの企業価値向上への主導的な役割が期待できることから、解任の理由はなく、むしろ当社の経営に著しく支障をきたすおそれがあるため、当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

#### a. 当社の取締役報酬

当社におきましては、株主総会で承認いただいた報酬等の額の範囲内で、役員報酬基準に則り、ルールを遵守して各報酬を付与しております。この基準は、社外取締役中心の取締役会及び外部の専門家も交えて算出したものであり、他社比較やグローバルな水準からみても適正であり、経営を正常化し、次の経営者を育てるためにも適正な役員報酬は必要なものと考えております。また、取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）を対象とした、業績連動報酬基準は公開しておりますが、指標とする当期利益は、株主還元の原因となり、また、1年間の経営成績を示す数値であるため、事業年度ごとの業績に対するインセンティブの指標としてふさわしいものと考えております。

この点、例えば、人事院による令和5年度「民間企業における役員報酬（給与）調査」によると、対象企業の「社長」の平均年間報酬は5,196.8万円、労務行政研究所の調査によると対象企業の「社長」の平均年間報酬は5,586万円（うち規模別で300人未満の企業は3,942万円）となっております。こうした調査結果を鑑みても、藤本氏への役員報酬は決して過大なものではなく、適正な水準であると考えております。

次に、2022年度有価証券報告書に記載のとおり、藤本氏の報酬等の総額は5,757万円のうち、非金銭報酬等である株式報酬付与のための金銭報酬債権として2,516万円計上されておりますが、これは譲渡制限付株式報酬として譲渡制限期間に応じた比率で2022年度に当社が費用計上した額であります。すなわち、譲渡制限付株式は、将来の役務提供に対する対価として金銭報酬債権を付与し、当該債権を現物出資させることにより株式を交付していることから、付与した金銭報酬債権に対応する役務が提供される期間で按分して費用計上しているものであります。

#### b. 資本政策

上述のとおり、当社は、設立以来の業務提携先であり筆頭株主であった株式会社東京商工リサーチとの業務提供を解消することとなったことから、安定的な経営活動を維持継続するために株主比率を確保することを目的として、譲渡制限付株式報酬を活用しながら当社株式を付与することにより藤本氏の議決権比率を高めるといった資本政策を行ってまいりました。それに加えて、藤本氏自身の資金による市場からの調達も行っております。これらは、いずれにおいても、適正な価格すなわち市場価格で行われたものであり、不当に有利かつリスクのない形で藤本氏が株式を取得しているものではありません。この意味において、株主との価値共有という目的を実現するものにほかなりません。

また、当社は、機動的な資本政策を実施することで資本効率の向上を図り、総還元性向を高めることで株主の皆様への利益還元を実現することなどを目的として、自己株式取得を行っており、発行株式総数の適正化という観点から、過去にはその一部を消却しております。そのほか、コーポレートガバナンス・コードにおいて求められる中長期的な業績とリスクを報酬に反映させ、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共に、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、その一部を譲渡制限付株式報酬として処分することもございます。加えて、当社は2011年3月期に1株当たり5円の初配当を実施して以来、増配を継続しております。2024年3月期につきましては1株当たり15.0円の

配当をすることとし、これにより 13 期連続の増配となる予定です。今後も株主の皆様への利益還元を重要な経営課題の一つとして位置付け、2021 年 4 月に制定した長期ビジョン「RismonG-30」に沿い、積極的な投資を行いながらも、配当性向 30% を目標に今後も継続的かつ安定的な配当の実施を目指しております。

#### c. 当社取締役会の構成

監査等委員会設置会社である当社の取締役会は、監査等委員ではない取締役 3 名、監査等委員である取締役 3 名により構成されております。加えて、監査等委員でない取締役 3 名の任期は 1 年とされていることから、毎年、株主の皆様から新任及び再任についてのご承認をいただく形となっております。また、取締役のうち 5 名は経営体制の強化と監督機能充実のために、社外取締役を選任しておりますが、これに加え、本総会において、取締役会の独立性及び実効性の向上並びにコーポレートガバナンス体制の一層の強化に向け社外取締役を 1 名増員し、監査等委員でない取締役 4 名の選任をお願いしております。

このように、当社は社外取締役を積極的に選任することで、コーポレートガバナンスの強化を図っております。よって、藤本氏一人に権力や決定権が集中する状態であるという批判は当てはまらないものと考えております。

### (2) 譲渡制限付株式報酬制度の報酬額の改定

#### ① 当社取締役会の意見

**当社取締役会は、本株主提案に反対します。**

#### ② 理由

当社は、業務執行取締役及び執行役員（以下「取締役等」といいます。）に対し、業績向上への意欲を高め、中長期的な企業価値の増大に資する体系とする方針のもと、独立社外取締役が過半数を構成する取締役会で議論を進め、監査等委員会での審議を経て、新た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、2017 年 5 月 24 日付取締役会において譲渡制限付株式を用いた株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）を導入いたしました。同年 6 月の定時株主総会において、年額 36 百万円以内とすること等について、承認をいただきましたが、その後、2021 年 6 月の定時株主総会で、譲渡制限期間及び上限株式数の改定について以下のとおり諮り、承認をいただいております。

a. 本制度に係る報酬額を年額 36 百万円以内から年額 50 百万円以内に改定すること

b. 本制度により発行又は処分された当社の普通株式の譲渡制限期間を 2 年間から 5 年間までの間から 2 年間から 10 年間までの間とすること

c. 本制度により発行又は処分される当社の普通株式の総数を年 40,000 株以内から年 250,000 株以内とすること

これは、次の理由によるものです。

① 取締役等に対する譲渡制限付株式報酬の割合を拡大し、企業価値向上のインセンティブを高めること

② 優秀な経営人材の獲得による将来の取締役等の増員に対応すること

③ 本制度を活用することで株主の皆様とのより一層の利益共有を進めること

本制度の目的を踏まえ、当社は藤本氏及び当社執行役員に対し、業務執行に対するインセンティブとするため相当と考えられる金額での金銭債権としての譲渡制限付株式報酬を交付しております。

こうした取組は、いわゆるサクセッションプラン（後継者計画）上も重要な位置づけと考えております。

この点、コーポレートガバナンス・コードにおいては、下記の原則で示されております。

**【補充原則 4-1③】**

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は将来の経営者となり得る経営幹部及びその候補者に対し、執行役員に選任し、中期経営計画の策定と、それに対するインセンティブ報酬制度により、求める成果を明らかにし、取締役会はその状況をモニタリングすることにより、同原則に対応しております。

加えて、株式会社日本総合研究所リサーチ・コンサルティング部門による「TOPIX500 社における役員報酬の支給実態調査（2023 年度版）」によると、社内取締役の固定報酬（基本報酬）：業績連動報酬（賞与＋株式報酬）の報酬構成比率は、TOPIX500 社の平均でおよそ 6：4 であるところ、2020 年度調査では同比率が 7：3 であったことから、実際に、上場会社における業績連動報酬比率が高まっていることが窺えるものであります。これは、企業が優秀な人材を獲得・維持し、業績の向上を促進するために、役員や従業員を対象としたインセンティブ報酬制度の重要性が高まっていることを裏付けるものと考えられます。こうした背景のもと、当社において本制度に基づき支給される金銭報酬債権の総額及び普通株式の総数は、上記の取締役報酬の基本方針に基づき、基本報酬及び業績連動報酬との適切なバランス等を考慮し、監査等委員会における審議の上、取締役会において決定したものであり、十分適切な検討プロセスを経ている妥当な水準と認識しております。

一方で、本株主提案は、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ます。また、本株主提案では、本制度の継続が、更なる私物化のリスクとなり、コーポレートガバナンスの強化にも繋がらないとされておりますが、業績連動報酬及び株式報酬については、業績の向上及び企業価値の増大への中長期的なインセンティブを図る目的及びサクセッションプラン上の取組として付与されているものであり、この点を鑑みると本株主提案の主張はあてはまらないものと考えております。

以上

別紙 本株主提案の内容

## 1 取締役 1 名解任の件

代表取締役社長藤本太一氏の解任提案

### 提案理由

当社は 2005 年に株式公開して以来、およそ 20 年に渡り公開会社として企業活動を行っております。2024 年に入り日経平均株価はバブル以来 30 年ぶりの高値圏をつけた一方で、当社の企業価値は長期間 PBR1 倍割れ、さらには 2005 年の公募価格を慢性的に下回った状態が続いています。

また、2021 年の当社経営陣の経営判断による株式会社東京商工リサーチとの業務提携解消の際には当件の影響が軽微かつ利益率の改善が見込まれると公表されましたが、2024 年 3 月期においてはその効果は見えむしろ利益率は下がっております。

当社がマーケットで評価されない大きな要因は特異なコーポレートガバナンスにあると考えられます。具体的には下記 3 点にあります。

#### ① 金額の根拠、決定プロセスが不明瞭な藤本氏への役員報酬

藤本氏の報酬は 2022 年度においては 5,757 万円、2023 年度においても既に相当数の非金銭報酬等を受けており、例年通りの固定報酬を加えると 2023 年度はさらに高水準の役員報酬が見込まれます。また、過去において藤本氏の報酬の個別開示はありませんが、有価証券報告書からは同程度の報酬が推測されます。これらは他業種を含めた当社と同水準の企業価値、営業利益の企業と比較して明らかに高い水準であり(昨年に当社に提出した参考データでは取締役一名あたりの平均役員報酬は 2,063 万円です)、またインターネットを利用した事業を行っている当社より企業価値がはるかに高い企業群との比較においても明確に高い報酬水準となります。一方で、報酬の基準となりうる長期ビジョンや中期経営計画における定量的な目標数値は公開されておらず、公開されている業績連動報酬支給基準においては (1)連結営業利益率が 15%以上となった場合、(2)連結営業利益の実績が 5 月に公表する業績予想の連結営業利益の 70%を下回らなかった場合、(3)配当を実施する場合 の 3 点のうちいずれか 1 点さえ達成できれば支給するという、役員に極めて有利な制度設計になっており、業績向上、企業価値向上のモチベーションに繋がりにくいと考えられます。また、個々の取締役の具体的な固定報酬についても藤本氏への委任がされており、ガバナンス上問題があると考えられます。

#### ② 株主共有の財産である自己株式の藤本氏への還流

当社は定期的に自己株式の取得を行っておりますが、その効果は企業価値や既存株主の利益には表れておりません。これは当社が過去において取得した自己株式の多くが藤本氏の株式報酬に還流しており、消却が一部になっていることで自己株式取得の効果が薄れていることが一要因として考えられます。株主共有の財産である会社資本により取得した自己株式が藤本氏個人に市場外で移転していることは他株主との利害関係に関わる事項です。実際に藤本氏の議決権比率が企業価値の低迷と逆相関して年々大きく上がっております。また、譲渡制限期間も一般的な期間より短く設定されており、この点でも株主との価値共有という目的に合致しておりません。経営陣が自社株を取得することには意味がありますが、市場内で買付けをせず藤本氏に有利かつリスクのない株式報酬という形で市場外から大量の現物株式を取得することは既

存株主に対して本来の意味での価値共有にはなっていないと考えられます。また、一般的に譲渡制限付き株式報酬の支給に関して、議決権比率においてこれほど多くの割合の自社株を特定の役員個人に同スキームで割り当てていることは極めて稀有な事例です。

### ③ 藤本氏以外全ての役員が社外役員で構成される取締役会によるガバナンス

当社取締役会は藤本氏以外が社外役員で構成される形で運営されています。冒頭に記載の通り当社は長期間慢性的に公募価格、PBR1 倍割れの状態が続いており、業績やマーケットにおいても現下の役員体制が評価されておらず機能していないこと、経営者のプレミアムが存在しないことを示しています。また継続企業の前提をもとにした場合、藤本氏一人に権力や決定権が集中する状態が続くことは好ましくなく、上記のような世間相場から乖離した報酬制度が今後も認められ続けることで藤本氏による私物化のリスクが今後さらに懸念されます。

業績や企業価値に対する結果が長期間出ている以上、現体制は既存株主にとってメリットはありません。

この点からも早急にガバナンス体制の強化、後継者の指名を行う必要性が認められます。藤本氏は当社設立以来 20 年以上取締役の地位にあり、リスク管理の点において取締役会が後継者を指名できない場合はこれまでの経営陣の職務遂行に不備があると考えられます。

これらの事案を含めたコーポレートガバナンス強化は過去数年に渡り IR を通じて会社側に提言して参りましたが、改善の気配がないために今回の提案に至りました。藤本氏の責任は非常に重たいと考えています。我々株主は正当性かつ客観性をもつ意思決定が担保されたガバナンス体制を確立することが株主資本の保護、企業の成長にとって重要だと考えています。よって、上記の通り多くの点において当社の取締役としての適格性、また既存株主との利益相反に疑義が認められる藤本太一氏の解任を提案いたします。

## 2 譲渡制限付株式報酬制度の報酬額の改定の件

譲渡制限付株式報酬の額を年額 10 百万円以内に改定することの提案

### 提案理由

当社は 2021 年開催の第 21 回定時株主総会にて、取締役の報酬総額の上限引き上げと合わせて譲渡制限付株式報酬制度をこれまでより増額改定し従来の年額 36 百万円以内から年額 50 百万円以内に改定されましたが、当時の理由としては主に当社の成長に資する優秀な人材確保と説明されていました。制度改定後は藤本氏への割り当てが増加しただけで、取締役は変わっておらず当初の目的と乖離が見られます。当社は東証スタンダード市場に上場していますが、プライム市場、グロース市場を含め多くの企業が同制度を採用している中で、当社のように多くの割合の株式報酬を取締役 1 名に割り当てている事例は確認できませんでした。企業価値が上がっていない中、短期間で既存株主と同条件の市場内買付ではなく、同スキームによって藤本氏の議決権比率が高まることは既存株主にとって利益共有とはなりません。今後も同制度が継続されることは更なる私物化のリスクとなり、コーポレートガバナンスの強化にも繋がりません。

よって、今回譲渡制限付株式報酬の報酬額の改定を提案いたします。