

2025年5月13日

各 位

会社名 名港海運株式会社
代表者名 代表取締役社長 社長執行役員 高橋 広
(コード番号 9357 名証メイン)
問合せ先 常務執行役員 三谷 正芳
(TEL 052-661-8135)

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、2025年6月27日開催予定の第102回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。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

1. 提案株主

株主名 : Nippon Active Value Fund plc

2. 本株主提案の内容

(1) 議題

- ① 自己株式取得の件
- ② 取締役および社外取締役の員数に関する定款変更の件
- ③ 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、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) 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、本株主提案に反対いたします。
- ② 反対の理由

当社グループは、株主の皆様への利益還元が経営上の重要課題の一つと認識しており、本日開示しました「株主還元方針の変更に関するお知らせ」のとおり、将来の事業展開や設備投資、大規模災害への備えとして内部留保の充実を図りつつ、配当性向40%、DOE（株主資

本配当率) 2%のいずれか高い水準を目安に、安定的かつ継続的な配当を行うことを基本方針といたしました。引き続き、株主還元の拡充を図り、企業価値の向上に努めてまいります。加えて、当社は、定款に取締役会の決議により自己株式の取得を行うことができる旨を定めており、その実施の有無については、2025年6月27日開催予定の第102回定時株主総会終結の時から1年以内と期限を定めるのではなく、今後必要に応じて柔軟かつ機動的に検討してまいります。

以上の理由により、当社取締役会は本株主提案に反対いたします。

(2) 取締役および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、本株主提案に反対いたします。

② 反対の理由

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の充実が経営上の重要課題の一つと認識しており、本日開示しました「定款一部変更に関するお知らせ」とおり、当社の取締役の員数を12名とする旨の定款変更議案を、2025年6月27日開催予定の第102回定時株主総会に付議することといたしました。加えて、本日開示しました「代表取締役および役員の異動ならびに組織改編および人事異動に関するお知らせ」に記載の取締役選任議案を同株主総会でご承認いただきますと、取締役6名のうち社外取締役は2名となり、取締役に占める社外取締役の割合は3分の1となります。取締役等の指名に関しては、取締役会の諮問機関として過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会を設置し、その方針および手続きの公平性・独立性・客観性を強化しております。

また、本株主提案は「高度の経験とスキルを有するアナリストの登用を検討すべき」としていますが、当社の社外取締役および社外監査役は、事業会社または証券会社を含む金融機関における豊富な経営経験を有し、独立性を備えており、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与いただいていると考えます。取締役会としては、本取締役構成が当社のコーポレート・ガバナンス上適切であると判断しており、本株主提案のような規定を定款に設けることで最適な取締役の構成を検討するうえで柔軟性を損なう可能性も否定できないことから、取締役の過半数を社外取締役とする本株主提案に反対いたします。

(3) 譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬額承認の件

① 取締役会の意見

取締役会としては、本株主提案に反対いたします。

② 反対の理由

当社取締役の報酬額は、当社の企業価値向上に資することを原則としつつ、経営環境および従業員に対する処遇との整合性等を考慮して適切な水準を定め、各取締役の役職および職務内容、営業利益等の業績、常勤・非常勤の別等を考慮して決定することを基本方針としております。このような方針のもと、当社は、2023年6月29日開催の第100回定時株主総会において、当社の取締役（独立性確保の観点から社外取締役を除く。）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、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、譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議いたしました。

当該役員報酬の見直しに際しては、外部専門機関の調査・統計データおよび助言を参考に、社会インフラを担う企業として安定的な企業価値向上が求められる点を考慮しつつ報酬水準の妥当性を検討してまいりました結果、社外取締役を除く取締役報酬全体における株式報酬の割合を10%以上とすべく、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額を年

額 50 百万円以内、発行又は処分する普通株式の総数を年 80,000 株以内に設定いたしました。
なお、本株主提案記載の「第 101 期（2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日）では、当社の取締役（社外取締役を除く）に年額 269 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 16 百万円となっており、固定報酬の 6%しかありません」との指摘については、譲渡制限付株式報酬制度を期中に導入したことに加え、同時期に執行役員制度を導入したことによって退任した取締役分の金銭報酬が一部含まれていることによるものです。

こうした報酬制度に対し、本株主提案は当社の定める報酬水準および構成と比較して過大な株式報酬であり、当社の取締役の報酬決定の基本方針と乖離していることから、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」

※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 自己株式取得の件
- 2 取締役および社外取締役の員数に関する定款変更の件
- 3 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 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1,650,000株、取得価額の総額金2,650,000,000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

当社の株価は昨年も低迷しており、市場は当社の対策がまだ不十分であると評価しているものと言えます。そこで、更なる当社の株主還元の拡充及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5%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。

2 取締役および社外取締役の員数に関する定款変更の件

(1) 議案の要領

当社の取締役の員数を10名とし、社外取締役を過半数とするため、当社の定款第19条を下記の通り変更する。

変更前	変更後
(員数) 第19条 当社の取締役は23名以内とする。	(員数) 第19条 当社の取締役は <u>10</u> 名以内とする。
<u>2</u> (新設)	<u>2</u> 当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。

(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に適切に反映させる

こと」を挙げています。当社は、取締役4名のうち社外取締役は2名となっており、3分の1以上の要件は満たしているものの、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アナリストの登用を検討すべきと考えます。

「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、上場企業を取締役会と投資家・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。

なお、定款上取締役の員数が23名以内となっていることについても、現状4名であることから、他の一般的な上場企業と同様、定款を変更し、10名以内とするべきであると考えます。

3 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、2014年6月27日開催の株主総会において取締役の報酬を年額650百万円以内とすること、これとは別枠で、2023年6月29日開催の株主総会において、取締役(社外取締役を除く。)に対して譲渡制限付株式報酬付与のために支給する金銭報酬債権の額として年額50百万円以内、これにより発行又は処分される普通株式の総数の上限は80,000株以内とすることが承認されているが、今般、社外取締役を含む当社の取締役に対し、上記株式報酬に代えて、年額200百万円以内、付与株式数の上限100,000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、一部業績の達成に紐づく報酬があるものの、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、当社は株式報酬制度を導入しているものの、第101期(2023年4月1日から2024年3月31日)では当社の取締役(社外取締役を除く。)に年額269百万円の固定報酬が支払われているのに対し、株式報酬は16百万円となっており、固定報酬の6%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50年かかることとなります。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