

平成 25 年 2 月 5 日

各 位

会 社 名 ケ ネ デ ィ ク ス 株 式 会 社
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 川 島 敦
(コード番号:4321 東証一部)

問 い 合 せ 先 執 行 役 員 経 営 企 画 部 長 田 島 正 彦
電 話 番 号 (03)3519-2530

株主提案に係る当社の対応に関するお知らせ

当社は、当社株主より平成 25 年 1 月 22 日付で、同年 3 月 27 日開催予定の当社第 18 回定時株主総会における株主提案権の行使に関する書面を受領し、同年 2 月 5 日開催の当社取締役会において同提案に対する取締役会の反対意見を決議しましたので、お知らせいたします。

記

1. 提案株主

- (1) 氏名： 個人株主であるため非開示
(2) 保有株式数： 300 株(発行済株式総数の 0.01%)

2. 株主提案の概要および当社取締役会の反対意見

株主(1 名)からのご提案によるものです。

各議案の提案の内容及び提案の理由は、原文のまま、提案された順に記載しております。

株主提案 1 定款一部変更の件(廉価 MBO の禁止)

(1) 議案の要領

定款に以下の条文を加える。

「MBO 等により株式を全部取得する場合は、その価格は 1 株につき 30 万円を下回ってはならない。」

(2) 提案の理由

現在、いわゆるアベノミクスによる金融緩和により、不動産関連銘柄は、上昇基調にある。当社株式は、2006 年に 40 万円をつけ、その後もリーマンショックまでは 30 万円前後で推移していた。従って、今後金融緩和の進展により、当社の株式は 30 万円程度に回復する可能性が高い一方、現状では 2 万円前後に留まっている。このような状況下では、経営者は時価に若干のプレミアムを載せた額で株主から強制的に株式を収用することにより、不当に利益を受けることが可能である。しかし、このような利益は、株主の損失においてもたらされるものであり、許されるものではない。

◇当社取締役会の意見

取締役会としては、**本議案に反対**いたします。

当社の株式の価格は、当社をとりまく経済環境・社会情勢・業界動向、さらに当社の経営に関する特異性等によって市場で評価されているものであり、定款上で株式の価格を制限することは、株主共

同の利益または企業価値の向上のいずれにも資するものではないと判断したためであります。

なお、当社は一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外役員として東京証券取引所が定める基準を満たした「独立役員」を社外取締役2名、社外監査役2名の合計4名届け出ております。

当社の株主価値に重要な影響を与える事柄については、従来より、役員総数9名のうち、4名の独立役員を含んだわが国でも有数のガバナンス機能の高い取締役会により、株主の皆様の最善の利益を実現する選択肢について、真摯に検討したうえで決定しております。

また、当社は、アセットマネジメント会社としてのビジネスモデルを確立することにより、株主価値の一層の向上をめざしております。具体的な取り組みとしては、住宅 REIT の新規立ち上げを含む J-REIT の成長、新規私募ファンド組成と顧客投資家との共同投資等により、収益基盤となる1兆円を超える受託資産残高(AUM)を積み上げてきております。独立系のアセットマネジメント会社としてさらに成長するための経営基盤強化のために、今後も一層の AUM 積み上げ等により、さらなる事業の成長を目指し、株主の皆様のご期待に応えていく所存です。

したがって、定款に本議案のような規定をあらためて設けることは不要と考えます。

株主提案2 定款一部変更の件(少子化対策)

(1) 議案の要領

定款に以下の条文を加える。

「当社の女性従業員が子供を出産した場合、百万円の出産奨励金を支払うものとする。」

(2) 提案の理由

少子高齢化の進展は、不動産に対する需要の低下を招来し、長期的にみて不動産を営む当社の業績低下要因となっている。今日、女性の社会進出により、出産可能な若い女性の多くが就労しているが、雇用する企業側は、残業をさせにくいなどの理由で女性労働者の出産を歓迎しない風潮があり、これが少子化の原因の一つとなっている。そこで、出産女性労働者に奨励金を支払うことにより、これを歓迎する姿勢を見せて少子化を食い止め、将来における業績低下を防止すべきである。

◇当社取締役会の意見

取締役会としては、**本議案に反対**いたします。

当社グループにおいては、経営環境が多様化し急速に変化するなか、「多様性:ダイバーシティ」は当社の成長の重要な原動力であると考えております。様々なバックグラウンドを持った優れた人材を確保し育成することにより、当社の競争力を高めることが可能になります。現在、女性の全社員における就労比率は約30%であり、当社の事業成長に大きく貢献しております。よって、女性が長期にわたって活躍できる環境を構築することは、当社の重要な経営課題の一つとなっており、様々な施策をとっております。その結果、現在、出産後も多くの女性従業員が職場復帰のうへ活躍している状況です。今後も、ご提案のあった出産見舞金の検討も含め、女性が長期的に活躍できる環境の整備を続けます。

ただし、従業員への慶弔見舞金等は就業規則で定めており、ご提案のあった出産見舞金に関する項目を定款に設けることは労働条件の硬直化を招くことから、従業員および株主それぞれにとって得策ではなく、当社の企業価値の向上に資するものではないと判断いたしました。

したがって、定款に本議案のような規定をあらためて設けることは不要と考えます。

株主提案3 定款一部変更の件(役員報酬の個別開示)

(1) 議案の要領

定款に以下の条文を加える。

「事業年度毎の取締役および監査役の報酬、賞与額については、1億円を上回るか否かに関らず、個々の取締役および監査役毎にその金額を、当該事業年度の株主総会の招集通知に添付する参考書類に記載して開示する。」

(2) 提案の理由

株主から経営を任されている役員の報酬の額を株主に知らせることは、役員の株主に対する責務である。当社が役員の報酬を率先して開示することは透明性のある情報開示に熱心な企業として、国際的信用を高め、株主の負託にこたえ企業価値を増大させるものである。過去20年間で株主に高いリターンを還元している米英の資本市場では、報酬個別開示が当然で、不都合が生じたことはなく SAY ON PAY(報酬支払いに関して株主が総会で物言うことを認める仕組み)の導入の前提にもなる。提案者は株主価値を増加させるより優秀な経営者を雇用するために報酬を多く払うことには反対ではない。ソニーの平成19年の同提案44.3%、平成23年のみずほFG株主総会でも、少なくとも32%の賛成を得ている。

◇当社取締役会の意見

取締役会としては、**本議案に反対**いたします。

まず、当社の経営陣報酬に関する考え方を説明いたします。当社が競争力あるアセットマネジメント会社として持続的な成長を続け、株主価値を増大するためには、当社の成長に貢献できる優秀な人材を継続的に確保していくことが極めて重要であると考えます。その観点から、経営陣に関する報酬については、以下の3つの点に基づいた報酬の方針を持っております。(1)株主との利益の一致 (2)会社および個人の業績の反映 (3)ゴーイングコンサーンとしての企業形態の維持発展への貢献

そのような観点から、当社の取締役報酬は、平成23年3月29日開催の第16回定時株主総会において、固定枠 年額2億円以内(うち、社外取締役分20百万円以内)及び変動枠 前事業年度の連結当期純利益の3%以内(うち、社外取締役分0.3%以内)の合計額(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)としてご承認いただき、今日に至っております。今後も、上記方針に基づき、株主価値のさらなる増大につながる報酬制度の構築を目指します。

また、監査役の報酬額につきましては、活動状況等を基準に監査役の協議により決定しております。

また、役員報酬開示にあたりましては、取締役及び監査役別の報酬等の総額及び支給人数について、事業報告において開示しております。

このように、当社の取扱は、現行の我が国の法令や実務慣行に照らしても、また、コーポレートガバナンス上の観点からも十分であると判断いたしております。

一方で、当社は役員報酬に限らず、国内外の株主及び投資家の皆様にとって有益な情報開示に今後とも務めてまいり所存であります。ご提案の内容を踏まえ、役員報酬のあり方についてはあらためて検討させていただきますが、本議案のような報酬の個人別開示を強制する規定を定款にあらためて設ける必要はないと考えます。

以上