



2025 年 4 月 25 日

各 位

会 社 名	株 式 会 社 豊 田 自 動 織 機
代 表 者 名	取 締 役 社 長 伊 藤 浩 一
(コード番号6201	東証プライム・名証プレミア)
問 合 せ 先	経 理 部 長 玉 木 康 一
	(TEL. 0566 - 22 - 2511)

株主提案に対する当社取締役会意見に関するお知らせ

株式会社豊田自動織機（社長：伊藤 浩一、以下「当社」）は、2025 年 4 月 9 日付け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」）より 2025 年 6 月 10 日開催予定の第 147 回定時株主総会（以下「本株主総会」）において株主提案（以下「本株主提案」）を行う旨の書面（以下「本株主提案書」）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定款変更の件
- (2) 社外取締役の構成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定款変更の件」

(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」を踏まえて、同所が 2024 年 2 月 1 日に公表した「投資者の視点を踏まえた「資本コストや株価を意識した経営」のポイントと事例」に記載された取り組みを実践する旨を定款に新設することを求めるものです。

ご提案いただいた取り組みは今後の会社運営において考慮・検討すべき事項であると考えられます。しかしながら、当社が中長期的な企業価値向上のために実践すべき事項は、当社の経営戦略や経営環境といった柔軟性・流動性が高い事項を踏まえて、適時適切に都度決定していくべきものであり、会社を運営する上での根本規範を定める定款に、本株主提案のような定めを設けることは適切ではないと考えております。

当社は、創業の精神である「豊田綱領」を社是とし、創立以来の事業「繊維機械」に加え、「ソリューション(産業車両・物流)」「モビリティ関連」事業を両輪に、様々な産業に貢献し、広く社会に役立つことを原点として、社会と調和した持続的成長の実現を経営方針の根幹にしています。当該経営方針の下、中長期的な企業価値向上に向け「2030 年ビジョン」を見据え、2024 年 5 月 13 日に「企業価値向上の取り組み」を公表し、資本コストや株価を意識した投資判断に基づいた経営に注力しています。具体的には、保有の合理性が認められる場合を除き政策保有株式を保有しない方針に基づいた政策保有株式の大幅削減による自己資本の圧縮、持続的な成長のための基盤投資、次世代の成長を加速させる R&D 及び M&A への積極投資と収益性の改善、更には、安定的な配当及び自己株式取得を含めた株主還元を、バランスを取りながら行っております。

今後も、資本コストや株価を意識した経営の重要性を踏まえながら、株主・投資家との対話を一層充実させ、株主の皆様をはじめとしたステークホルダーの皆様に対する適時適切な情報開示に努め、企業価値向上に取り組んでまいります。

以上から、当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

2. 「(2) 社外取締役の構成に関する定款変更の件」

(1) 当社取締役会の意見

当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

(2) 反対の理由

当社は、取締役の選任に関する客観性と透明性を一層確保することを目的に、委員長と委員の過半数が独立社外取締役で構成される「役員人事・報酬委員会」を設置しています。同委員会における役員人事に関しては、経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名について、意見の交換および内容の確認を行った上で、取締役会へ上程しております。経営陣幹部選任（解任を含む）、取締役候補指名については、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監督および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

独立社外取締役を除く取締役候補者4名はいずれも当社事業に精通しており、それぞれ業界の知見（産業車両・物流／自動車／繊維機械）／技術開発・生産／ITデジタル／財務会計／法務リスクマネジメント／ESG等の知識・経験を持ち、多様な専門性を有しております。

本株主総会において当社が提案する取締役会の構成は、当社取締役会の多様性・独立性の確保、監督機能及び経営方針策定機能の強化のため、取締役全7名、内3名が女性を含む独立社外取締役となっております。また、独立社外取締役の選任にあたっては、法規制上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見も重視し、上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を、独立役員に指定しております。

以上のとおり、当社が上程する取締役候補者から構成される取締役会は、中長期的な企業価値の向上に向けた経営の執行を監督するにあたり十分な多様性・独立性を有する最適な構成と考えております。当社の現状の取締役会の構成や運用により、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、本株主提案のような規定を定款に設けることは、却って、取締役候補者の選択範囲を制限し、将来の時々において最適な取締役会を検討、構成するうえでの妨げとなる可能性もあると考えます。

したがって、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

なお、当社取締役会は、本株主提案には反対いたしますが、中長期的な企業価値の向上に向け、お客様、取引先様、株主・投資家の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの皆様の利益に資する、多様性・独立性を有する取締役会構成につき、継続的に検討してまいります。

3. 「(3) 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

当社取締役会は、本株主提案に反対いたします。

(2) 反対の理由

当社は、公正性と透明性を確保するとともに、当社の中長期的な業績と企業価値向上や持続的成長へのインセンティブを重視するという考えに基づき、会社業績との連動性を確保し、また、職責と成果の反映を基本的な考えとした、取締役の個人別報酬等の決定方針（以下「本決定方針」といいます。）を定めております。

具体的には、当社の社外取締役等の業務執行を伴わない取締役を除く取締役の報酬は、基本報酬としての固定報酬、業績連動報酬としての賞与と譲渡制限付株式報酬で構成されております。一方、社外取締役等の業務執行を伴わない取締役は、業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとしております。なお、取締役の現金報酬の限度額は年額7億円以内（うち社外取締役分1.5億円以内）としております。

また、社外取締役等の業務執行を伴わない取締役を除く取締役の固定報酬と業績連動報酬（賞与および譲渡制限付株式報酬）との比率は、40：60を目安（会長・社長の場合）とし（ただし、当該連結営業利益額等の状況に応じて、上記と異なる比率とすることを妨げないものとしております）、また、業績連動報酬のうち、賞与と譲渡制限付株式報酬との比率は、70：30を目安としており、譲渡制限付株式報酬の総額は年額2億円以内、総数は合計6万株以内としております。

このように、当社の本決定方針は、現時点の当社を取り巻く環境等に照らして、適切かつ健全に当社経営陣と当社株主との価値共有を図りつつ、企業価値向上や持続的成長へのインセンティブを付与するものとなっております。

加えて当社は、取締役社長、独立社外取締役より構成する「役員人事・報酬委員会」を設置しており、当該委員会の客観性および透明性を確保するため、委員長と委員の過半数を独立社外取締役としております。そして、当該「役員人事・報酬委員会」は、本決定方針、取締役の個人別報酬案、その他報酬に関する重要事項について審議しており、取締役会は、「役員人事・報酬委員会」の審議結果を踏まえ、本決定方針を決議しております。また、取締役会は、個人別報酬額の決定を、柔軟かつ機動的に行う観点から取締役社長へ委任しておりますが、取締役社長は、「役員人事・報酬委員会」の審議結果を踏まえ、本決定方針に従って、取締役の個人別の報酬額を決定しております。

以上のとおり、現行の取締役の報酬割合は、客観性・透明性が担保された「役員人事・報酬委員会」の審議を経たうえで決定されたものであります。

一方、本株主提案は、社外取締役を含む当社の取締役に対し、上記報酬年額と別に、年額7億円以内、付与株式数の上限54,000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ものとする提案であります。当社の現状の取締役報酬制度は、その報酬割合に鑑みても、現時点の当社を取り巻く環境等に照らして、適切かつ健全に当社経営陣と当社株主の価値の共有を図る仕組みが導入されている制度であると考えており、これに加えて、取締役に対し上記の報酬を付与することは、現段階

においては適切ではないと考えます。

したがって、当社取締役会としては本株主提案に反対いたします。

なお、当社取締役会は、本株主提案に反対いたしますが、役員報酬の構成や比率、水準、及び中長期的な視点におけるインセンティブ付与等、当社グループの更なる企業価値向上のためにあるべき報酬制度につき、お客様、取引先様、株主・投資家の皆様をはじめ、すべてのステークホルダーの皆様の利益に資する体系を継続的に検討してまいります。

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定款変更の件
- 2 社外取締役の構成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 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定款変更の件

(1) 議案の要領

現行の定款に「第8章 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を新設し、第40条として、以下の条文を新設する。なお、本株主総会における他の議案(会社提案に係る議案を含む。)の可決により、本議案として記載した条文に形式的な調整(条文番号のずれの修正を含むが、これらに限られない)が必要となる場合は、本議案に係る条文を、必要な調整を行った後の条文に読み替えるものとする。

(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)

第40条 当社は、上場会社である限り、東京証券取引所が要請する「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の精神に則り、下記を実践する。

1. 株主・投資家の視点から資本コストを捉え、開示する
2. 株主・投資家の視点を踏まえて自社の株価を多面的に分析・評価する
3. バランスシートが資本コストや資本収益性の観点から効率的な状態となっているか点検し、改善が必要と考えられる場合にはその計画を開示・実践する
4. 資本コストや資本収益性を意識した上で、事業ポートフォリオの見直しを含む経営資源の適切な配分を意識した抜本的な取り組みを行い、適切な経営資源の配分に基づくキャピタルアロケーション方針を開示する
5. 資本コストを低減させるという意識を持ち、改善が可能と考えられる場合にはその計画を開示・実践する
6. 中長期的な企業価値向上のインセンティブとなる役員報酬制度の設計を行う
7. 中長期的に目指す姿の実現に向けて、どのような意図で各取り組みを実施するのか、各取り組みがどのように課題解決につながるのか、分かりやすく開示する
8. 経営陣や取締役会が、株主・投資家との対話に主体的に関与する

(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。また、その対応が形式面にとどまらず、実効性の高いものであるために、2024年2月に東証が発表した「投資者の視点を踏まえた『資本コストや株価を意識した経営』のポイントと事例」(以下、「ポイントと事例」)に基づく、取り組みの継続的な検証が有効であると考えます。

当社においては、2024年5月に「企業価値向上の取り組み」を発表し、その中で公表された株主還元や政策保有株式売却の金額規模は、当社経営陣・取締役会による企業価値向上への取り組みが本気である事を印象付けるものでした。弊社は株主提案に込めた考えと大枠において整合的と考え、2024年の株主提案を撤回しました。一方、併せて2024年に弊社が当社取締役会に提案した下記3つの改善点については現状、対応が確認できていません。

1. 資本コストや株価の「意識」を定量的に行う事。東証要請において一番肝心な点は上場企業が自社の資本コストや株価を分析し見解を持つ事です。弊社が拝見する限り、貴社は現時点で自社の資本コストやあるべき株価水準を(少なくとも定量的には)明確にされておられません。
2. 投資判断基準としての投下資本利益率(ROIC)を採用し、その目標をコミットする事。原則として個別投資案件の評価・意思決定はROICが(加重平均)資本コストを超えるかどうかによって判断されるべきです。資本収益性が資本コストを満たさない投資は企業価値を棄損するものです。当社「企業価値向上の取り組み」はROE改善目標へのコミットを示しているものの、「R」の改善は既存事業が中心となってけん引すると理解しています。1.5兆円もの成長・基盤投資がそれぞれの程度のリターンを生み出すのかは現時点で不透明感が強く、これらが資本コストを下回るものであれば長期的に企業価値の棄損につながる事を懸念します。
3. トップマネジメントによる株主・投資家との対話の機会を一層充実する事。トップマネジメントと投資家・株主との対話は企業価値向上プロセスのエンジンであり、私共はこれを少なくとも四半期に1回程度の頻度を確保して頂くことを希望します。

上記はいずれも「ポイントと事例」に内包されております。定款の記載事項にふさわしく普遍的な内容とするため、要領は「ポイントと事例」の大半を網羅するものとししました。

2 社外取締役の構成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20条に下記の文言を追加する。

上場企業であり続ける限り、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。

(2) 提案の理由

弊社は今日の上場企業経営において取締役会の多様性と独立性が不可欠であると考えます。多様性ある取締役会とはスキル、経験、年齢、国籍、ジェンダーなど幅広い視点から経営判断ができる取締役会を意味し、独立性のある取締役会とは少なくとも過半が独立社外取締役から構成されている取締役会を意味します。

当社においては、売上高 1 兆円を超える事業規模の自動車セグメントにおいて筆頭株主であるトヨタ自動車为主要顧客であり、かつトヨタ自動車出身者が代表取締役会長という職責を担っています。当社の状況は一般論として大株主と外部少数株主の利益相反を生じやすい状況と言え、そのようなリスク・懸念を払しょくするために、一般の上場企業以上に高い利益相反防止体制を確立することが望ましいと考えます。

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

当社の取締役等の総額は、2024 年 6 月 11 日開催の定時株主総会において現金報酬額を年額 7 億円以内（うち、社外取締役分 1.5 億円以内）、株式報酬枠を年額 2 億円以内と承認されているが、今般、社外取締役を含む当社の取締役に対し、上記報酬年額と別に、年額 7 億円以内、付与株式数の上限 54,000 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。当社においても取締役の経済的利益の大半は基本報酬や短期業績に紐づけられており、一部業績の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。

そこで、今般、取締役に対し、累計で固定報酬の 3 倍相当の譲渡制限付株式を今後 3 年間かけて付与することを提案します。

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