



2022年9月20日

各 位

会 社 名 セ ン ト ラ ル 硝 子 株 式 会 社
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 執 行 役 員 清 水 正
(コード番号 4044 東証 プライム)
問 合 せ 先 執 行 役 員 経 営 管 理 室 長 金 井 哲 男
(TEL. 03-3259-7062)

村上氏らからの提案と当社の株式価値向上策について

当社は、2018年5月10日に公表した「2018～2020年度 中期経営計画」において、ガラス事業を構造改善が必要な事業に位置付け、厳しい事業環境でも利益貢献できる体制、仕組みづくりを目指し、加工拠点の統廃合等、設備集約や効率化を中心とした各種施策を進めてまいりました。

その中、当社は、2018年9月中旬以降、村上世彰氏、野村絢氏及び株式会社シティインデックスイレブンスの代表取締役である福島啓修氏（総称して、以下「村上氏ら」といいます。）と当社の株式価値向上についての対話を継続的に行ってまいりました。その対話の中では、大きな赤字となっているガラス事業の抜本的改革を行い高収益事業である化成品事業に専念すべきであること、政策保有株式の売却や大規模な株主還元を含む徹底的なROE（自己資本当期純利益率）向上を追求すべきであることを提言されました。これらの提言は、当社が予め認識していた課題意識と方向感に相違がなかったことから、村上氏らとの間では継続的に対話を行い、村上氏らの意見も株主の意見として参考としつつ、当社は前中期経営計画に沿って着実に各種施策を遂行してまいりました。

一方で、ガラス事業の構造改善に係る各施策を断行し、当該施策に一定の目途が見えてきた2022年以降、当社は、村上氏らから、(i) 当社の化成品事業において同業他社との経営統合による規模のメリットの追求や共同技術開発等の構造改革の実施によって当社の企業価値ひいては株主価値を向上させるべき、又は(ii) 当社は潤沢な内部留保を保有していることから資本市場を通じた資金調達という上場企業のメリットを享受できておらず、マネジメント・バイアウト(MBO)等の手法による当社普通株式の非公開化を実施すべきであるとの提案を受けました。

これに対し、当社は上記提案を真摯に検討したものの、(i) については、当社の主力技術であるフッ素化学は規模で戦う事業ではなく、顧客ごとに守秘義務を負いながらニーズに即した共同研究を行うことで高い利益率を享受できるビジネスモデルであると考えているため、村上氏らが主張する同業他社との経営統合による規模のメリットは実現できないと判断したこと、(ii) については、当社の強みかつ成長ドライバーである研究開発力を中長期に亘って維持していくためには優秀な学生や研究職を確保する必要があり、そのためには上場した安定的な企業であるという社会的ステータスや知名度が重要であり、加えて役職員の士気向上や資金調達の観点からも上場廃止による効果と比較して上場を維持するメリットの方が大きいと判断したことから、当社の持続的成長の維持と中長期的な企業価値向上を志向する経営戦略としては採用し得ないものと判断いたしました。

その上で、当社は、2022年5月11日に公表いたしました「2022～2024年度 中期経営計画」の着実な遂行によって中長期的な企業価値の向上を目指す当社と、同業他社との経営統合や当社普通株式の非公開化を求める村上氏らとの間で、経営戦略の方向性に関する見解の相違が顕著となったことから、同中期経営計画の下、当社が持続的成長の維持と中長期的な企業価値向上に向けた施策を円滑に推進していくためには、村上氏らとその所有する当社普通株式を売却した上で、当社の経営戦略に基づき機動的かつ安定的な事業運営を行うことが必要であるとの考えに至り、本日付で公表いたしましたとおり自己株式の公開買

付けを実施することといたしました。

自己株式の公開買付けの実施に当たっては、村上氏らから、本公開買付け終了後も、(i) 中長期的にROE(自己資本当期純利益率)を向上させる観点から、当社が継続的に株主還元強化を図る必要があり、特にPBR(株価純資産倍率)が1倍を下回った場合には自己株式の取得を実施することの決意表明を公表する旨、(ii) 従業員も自らが勤める会社の株式を保有し企業の成長と共に自らの資産を増やすというのが本来あるべき上場企業の姿との考えのもと、従業員の企業価値向上に係る意識を高めることを目的として、村上世彰氏が当社の従業員に対して当社普通株式を贈与することを希望する旨、及び(iii) 当該贈与のほか、当社においてストックオプションの付与やESOP(注)の導入といった従業員に対するインセンティブプランを検討いただきたい旨などの提案を受けました。

(注)「ESOP」とは、Employee Stock Ownership Planの略称で、会社が拠出する金銭を原資に自社株式を取得し、従業員に対するインセンティブとして自社株式を給付する制度です。

上記提案に関して、当社から村上氏らに対して、(i) 株主還元策等の公表については、中長期的にROE(自己資本当期純利益率)を向上させていくべきという村上氏らの指摘には当社として何ら異存はないものの、ROE向上の手段は株主還元だけではなく、むしろ成長投資の実施により稼ぐ力を引き上げていくことが重要と考えている旨、株主還元についても株主還元・投資・財務規律のバランス、当社の業績及び当社普通株式の市場株価等を総合的に判断し、必要に応じて適時のタイミングで自己株式取得を実施することは今後も検討していく想定である旨、(ii) 村上世彰氏による当社の従業員に対する当社普通株式の贈与に係る提案については、従業員の処遇は経営陣と従業員の間で検討すべき事項であるとの考えから受け入れ難い旨、一方で(iii) 従業員に対するインセンティブプランの導入については、もとより当社としても従業員の処遇改善や士気向上は重要な経営課題と認識していたこともあり、これを機に本公開買付け後もさらに企業価値の向上に資する経営を推進していくにあたり、従業員の企業価値向上に係る意識を高め、また、企業価値向上の成果を共に分かち合うための施策として、インセンティブプランの導入を前向きに検討する旨をそれぞれ回答をいたしました。

このように当社の株式価値向上について、村上氏らとの建設的な対話を行ってまいりましたが、今まで以上に株式価値向上を目指した経営を推進する所存であることを改めて報告いたします。

以 上