

2018 年 7 月 吉日

京阪神ビルディング株式会社  
代表取締役社長 南 浩一 様

猛暑の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、当社の指名報酬委員会について、株主総会でも質問させていただきました。早めに南社長に私共の意見をお伝えしたいと考え、手紙を書いております。

ご高承の通り、取締役会等については、今般、コーポレートガバナンス・コードの以下のような改訂がありました。

- CEO 等の後継者育成に十分な時間と資源をかける（補充原則 4-1③）
- CEO の選解任は、客観性・透明性等のある手続きに従い、十分な時間と資源をかける（補充原則 4-3②）
- 特に、CEO の解任手続き等について（補充原則 4-3-③）
- 独立取締役を主要な構成員とする指名報酬委員会の設置（補充原則 4-10①）
- 取締役の多様性（原則 4-11）

以前の私との面談で、南社長は「将来の社長を（旧住友銀行以外の方から？）選ぶことが私の重要な役割である。」旨、お話されておりました。しかし、指名委員会が設置された以上は、その役割を果たすのは南社長ではなく指名委員会です。そして、社長候補と取締役候補については、四半期毎以上の頻度で開催される指名委員会において数年をかけて検討していただきたいと存じます。社長の人事案を追認するだけの指名委員会では、存在の意義がありません。社長が三井住友 FG に対し、人物を指定して当社の取締役就任を依頼することは、社長の独断専行であり、客観性・透明性ある手続きではありません。今後のプロパー人材の取締役への登用や CEO 等の後継者育成も、社長のご一存ではなく、取締役会と指名委員会の主体的な関与によって行われていくべきでしょう。

さらに、選任だけではなく、社長解任についての方針と手続きについても定めていただくことが必要となっています。

そして、重要なのは、委員会の構成です。独立社外取締役を主要なメンバーとす

べきなのですから、委員会の過半数を社外取締役としていただく必要があります。委員長も社外取締役とすべきでしょう。

最後に、当社の喫緊の課題として、旧住友銀行出身者が多すぎる当社取締役会と監査役会の構成を是正することがあります。現状の当社の取締役会の構成にはコーポレートガバナンス・コード原則 4-11 の要求する多様性は無く、エクस्पラインすべきです。また、補充原則 4-11①の取締役等の選び方についても「主として旧住友銀行の役職員から選任している」等と説明すべきでしょう。

会社法の教科書にも書いてある通り、株式会社の目的は「株主の利益の最大化」です。すなわち、オーナーかつ主権者の利益の最大化です。これは、株式会社だろうがリートだろうが同じです。経営者とは、株主又は投資家から預かった資本を有効活用して利益をあげ、株主価値又は投資主価値を向上させる責任を負っているのです。まして、当社は上場企業であり、三井住友 FG だけが株主なのではなく、不特定多数の株主から資本を預かっているわけです。

当社は、上場している株式会社の経営者としての責務である株主価値の向上について、明確なビジョンを示せておりません。現在の経営方針では、当社の株価の評価は高まりません。私共の提案は、従前から申し上げている通り、当社保有の不動産をリートに売却し、当社は非上場会社となってリート運用会社となることです。そうすれば、株主は当社の保有不動産の価値を享受できますし、当社も証券取引所の規則であるコーポレートガバナンス・コードを遵守する必要がなくなります。

当社の経営者としてこの選択肢を選ばないのであれば、上場会社のままで当社保有の不動産の価値を株価に具現化する方策をお示しいただく必要があります。

なにとぞ、ご検討いただきたいと存じます。また、今後も南社長と対話を続けさせていただきたくお願い申し上げます。

時節柄、くれぐれもご自愛のほどお祈り申し上げます。

株式会社ストラテジックキャピタル  
代表取締役 丸木 強