

## 役員等の報酬決定に関する方針

### 【報酬に関する基本的な考え方】

当社は、取締役及び執行役員の報酬制度を、当社の事業規模、内容、人材確保やサステイナビリティの観点から、同業及び同規模他社並びに従業員給与等の水準とのバランスを勘案したうえ、各人の報酬が、役位及び職責に応じ、固定又は変動及び金銭又は株式等によって構成されるものとなるよう設計する。特に業務執行取締役及び執行役員については、持続的な成長に向けた健全な中長期インセンティブとなり、また株主と利害を共有することを志向した報酬制度となるよう設計する。

すべての取締役及び執行役員に、役位及び職責に基づく基本報酬を設定する。業務執行取締役及び執行役員の報酬は、役位及び職責に基づく基本報酬と、会社の業績目標などの達成度等に基づき算定される業績連動型変動報酬により構成され、また役位及び職責に応じ、報酬の一定割合は自社株式報酬とする。賞与は年次インセンティブとして単年度業績などの経営状況や株主還元等を考慮し、支給が相当であるときは、株主総会に議案を上程する。

社外取締役及び監査役の報酬は、業務執行から独立した立場で当社の経営の監督及び助言を行うこと、また監査を行う機能・役割を担うことから、基本報酬のみとする。

すべての取締役、監査役及び執行役員について役員退職慰労金は支給しない。

### 【報酬決定の手続】

取締役の報酬については、株主総会の決議による総額と内容の範囲内で、社長が提案し、報酬諮問委員会における協議をはじめ社外取締役と意見を交換するなど、その関与を得て、取締役会において役位及び職責に応じた個別具体的な支給額を決定する。

監査役の報酬額は、株主総会の決議による総額と内容の範囲内で、社外監査役を含む監査役の協議に基づき、個別具体的な支給額を決定する。

執行役員の報酬については、社長が提案し、報酬諮問委員会における協議をはじめ社外取締役と意見を交換するなど、その関与を得て、取締役会において役位及び職責に応じた個別具体的な支給額を決定する。また、執行役員の報酬の一部は、株主総会における承認を根拠とすることがある。

報酬諮問委員会は、取締役及び執行役員の報酬決定にかかる公正性の確保と透明性の向上を目的に、取締役会の諮問機関として設置し、取締役会長、代表取締役社長、社外取締役を委員として構成する（社外取締役が過半数を占め、委員長は原則として筆頭社外取締役）。報酬諮問委員会は、役位及び職責に応じた個別具体的な支給額決定にかかる協議のほか、報酬に係る方針と決定プロセス、制度設計など、取締役及び執行役員の報酬に関わる重要な事項を審議の上、取締役会に報告又は付議する。

### 【報酬の内容等】

各報酬の内容や算定方法、支給割合等に関する決定方針は、以下のとおりとする。

#### ① 基本報酬

- ・取締役及び執行役員の役位及び職責に基づく固定報酬を、金銭で毎月支給する。
- ・監査役は、常勤・非常勤の別、監査業務の分担の状況等を考慮し、監査役の協議と合意に基づく固定報酬を、金銭で毎月支給する。

#### ② 業績連動型株式報酬

・当社の持続的な成長への貢献意欲を高め、株主と利害を共有することを目的として、中期経営計画等で示す中長期的業績目標との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高い信託方式の業績連動型株式報酬制度（Board Incentive Plan）を採用する。

・対象者は社外取締役を除く取締役及び執行役員（国内非居住の執行役員を除く）、対象期間は基準年度から連続する3事業年度とし、拠出金の上限額は3事業年度で合計20億円とする。

・業績連動の仕組みとして、中期経営計画の達成度・期初の連結業績予想の達成度・前年度実績との比較の三つの項目を掲げ、それぞれについて業績連動指標を用いて業績達成度等（以下、単に「業績達成度等」という。）を図る。業績連動指標は、資本効率を追求するとともに、偏りなく会社業績を評価に反映するため、売上高、営業利益、経常利益、当期純利益、EBITDA、ROEを採用し、上記三つの項目ごとに各業績連動指標のウェイトを定める。

・取締役及び執行役員の役位に基づく固定ポイントと、業績達成度等に応じて算出されるポイントを、1事業年度ごとに付与し、累積ポイント相当の株式を3事業年度の期間満了後に交付する。期間中に退任した取締役及び執行役員には、退任後にそれまでの累積ポイント相当の株式を交付する。

・業績達成度等に応じて付与されるポイントは、業績連動係数を乗じて算出する。業績連動係数の変動範囲は、0～1.5とする。各業績連動指標にかかる業績目標等を平均的に達成した場合に業績連動係数がおよそ1.0となり、取締役の株式報酬が基本報酬とほぼ同額となるよう設計する。

・取締役及び執行役員の自己都合による退任や重大な職務違反等が判明し、株式交付等を行うことが適当でないことが取締役会で決議された場合、株式交付等を受ける権利を取得できないものとする。

#### ③ 業績連動型金銭報酬

・対象者は、業績連動型株式報酬制度の対象外となる国内非居住の執行役員の内、当社が主たる報酬を決定する者とする。

・業績連動型株式報酬と同様の仕組みにより、算出・付与されたポイント相当の金銭を、3事業年度終了後に支給する。

・その他の内容並びに支給の時期及び方法等は、上記②と同様とする。

#### ④ 賞与

・業務執行取締役に対し、単年度の連結業績などの経営状況や株主還元等を勘案し、総会決議により決定した賞与額の限度内において、役位及び職責に応じた賞与を、評価の対象となる会計年度の次年度内に支給する。

・執行役員に対し、同様に、取締役会決議により、役位及び職責に応じた賞与を、評

価の対象となる会計年度の次年度内に支給する。

⑤ 役員報酬の支給割合

- ・業務執行取締役及び執行役員の基本報酬と業績連動型変動報酬の割合や、金銭報酬と自社株式報酬の割合は、業績向上に貢献する意欲を促進し、かつ、持続的な成長に向けた健全な中長期インセンティブとして機能するよう配慮する。
- ・業績目標等を平均的に達成した場合、取締役の基本報酬と株式報酬の支給割合がほぼ1：1となることを基準とし、その達成度等に応じ一定の範囲において変動するよう、役位及び職責に基づき設定する。