

役員等の報酬決定に関する方針

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、固定又は変動の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。

1. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等の決定に関する方針と手続き

執行役員を兼務する取締役（監査等委員である取締役を除く。以下1.において同じ。）及び執行役員の報酬制度は、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ものとなるよう、基本報酬、業績連動型変動報酬で構成する。業績連動型変動報酬は、単年度の業績目標達成に対するインセンティブとしての業績連動型金銭報酬と中長期の業績目標等の達成に対するインセンティブとしての業績連動型株式報酬等で構成する。

社外取締役等の執行役員を兼務しない取締役については、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から、基本報酬のみとする。ただし、会長執行役員を兼務しない取締役会長は、取締役会議長を務める等の職責を踏まえ、業績連動型株式報酬を支給する。

なお、業績連動型変動報酬の支給を受ける者に対する報酬の支給割合は、短期のみならず中長期的な業績向上に貢献する意欲を促進するよう配慮し、業績目標等を平均的に達成した場合、基本報酬と業績連動型変動報酬の支給割合は、役位に応じ、約5：5から約8：2の割合となり、業績連動型金銭報酬と業績連動型株式報酬の割合は1：3となることを基準とし設定する。

すべての取締役及び執行役員について、役員退職慰労金は支給しない。

① 基本報酬

役位及び職責に基づく固定報酬を、金銭で毎月支給する。その額は、取締役については、総額で年額510百万円以内（うち社外取締役分は年額150百万円以内）とする。ただし、使用人兼務取締役の場合の使用人部分は含まない。

なお、執行役員のうち、主たる担当職務が当社関係会社の業務執行であって、兼任として当社執行役員を務める者については、原則として、通常の執行役員とは別に報酬額を決定する（以下、別に決定される者を「兼務執行役員」という。）。

② 業績連動型変動報酬

<業績連動型金銭報酬>

制度対象者は、執行役員を兼務する取締役、及び執行役員（兼務執行役員を除く。）とする。

事業全体の収益力を測る連結経常利益と、資本に対する収益性を測る連結ROEを業績連動指標として採用し、基準値は、原則として当社の中期経営計画で掲げる目標値とし、1事業年度毎に後述の報酬諮問委員会で審議し取締役会で決定する。1事業年度終了後、各々の指標の実績値を基準値で除した数値を所定の比率で合算し、業績連動係数を算出する。係数の変動範囲は0～2.0とし、

役位に基づく金銭報酬単価に業績連動係数を乗じて得た額の金銭を1事業年度終了後に支給する。上限額は制度対象者全体で1事業年度あたり3億円とする。

<業績連動型株式報酬等>

制度対象者は、執行役員を兼務する取締役、会長執行役員を兼務しない取締役会長、及び執行役員（兼務執行役員を除く。）で、国内居住の者とする。

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。対象期間は基準年度から連続する3事業年度（延長が行われた場合は以降の各3事業年度）とし、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変動ポイントを付与する。固定ポイント相当の株式（1ポイントあたり3株・以下特記なき限り同じ。）を1事業年度終了毎に、変動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（ただし、その一部は、換価処分相当額の金銭で給付する。以下同じ。）が、固定ポイント相当の交付株式には3年間の譲渡制限を付す。

（なお、全ての交付株式について、別途、インサイダー取引規制の観点から定めた社内規程による譲渡制限が適用される。）

業績連動指標は、株主との利害を共有する観点から、配当込みの当社 TSR（Total Shareholder Return）、ESG 経営の観点から当社の考え方を踏まえた独自の ESG 指標を採用する。各指標の数値の算定方法は、TSR については対象期間中の TOPIX（東証株価指数）成長率及び競合他社 TSR 成長率との比較により算出し、ESG については前記 ESG 指標の達成度により算出し、3事業年度終了後に達成度を報酬諮問委員会にて評価し取締役会で決定する。これらの数値を所定の比率で合算して業績連動係数を算出し、その変動範囲は 0~2.0 とする。3事業年度分の役位に基づくポイントに業績連動係数を乗じて算出した変動ポイント相当の株式を交付する。

信託への拠出金の上限額は3事業年度合計で16億円（信託費用等を含み、延長後の期間については延長前の残存株式等がある場合にはその価額分減少する。）、対象者が取得する上限株式数は3事業年度で合計300万株とする（期間中に株式併合・分割等が行われた場合には、ポイント数及び上限株式数を調整する。）。

なお、期間中に制度対象者が退任する場合（自己都合による退任及び解任の場合を除く）又は役位変更により制度対象者ではなくなった場合（変動ポイントについては、固定ポイントのみを対象とする役位への変更を含む）は、所定の手続きを経た後遅滞なく、退任又は制度対象者でなくなった時までの固定及び変動ポイント数相当の株式を交付する（変動ポイントについては、その時までのポイント数を前記の3事業年度の業績連動指標及び係数に関する考え方を勘案して別途個別に報酬諮問委員会において評価し取締役会において定める。）。期間中に死亡した者についても同様とするが、全株式につき換価処分相当額を金銭で遺族に給付する。

また、対象期間中に制度対象者が不正行為等の非違行為を行った場合には、付与された全ポイントを没収し、又は固定ポイントに基づき交付された株式の価値に相当する金銭の賠償を過去3年に遡及して求めることがある。

国内非居住者であることによって本制度の対象外となる者については、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別途支給する。

取締役及び執行役員の報酬は、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、取締役会の諮問機関として設置している報酬諮問委員会での協議を始め社外取締役の関与を経て、取締役会に

において支給額を決定する。報酬諮問委員会は、取締役会長、社長、監査等委員を含む社外取締役で構成し、委員長及び過半数の委員を社外取締役とする。同委員会は支給額決定にかかる協議のほか、取締役及び執行役員の報酬に関わる方針・手続・制度設計等の重要な事項を審議の上、取締役会に報告又は提言する。

2. 監査等委員である取締役の報酬等の決定に関する方針と手続き

監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で当社の監査を行う機能・役割を担うことから基本報酬のみとし、総額で年額 220 百万円以内とする。その個別具体的な支給額は、社外取締役を含む監査等委員である取締役の協議に基づき決定する。

すべての監査等委員である取締役について、役員退職慰労金は支給しない。