

役員報酬

基本方針

取締役の報酬は、以下の考えに基づき決定しています。

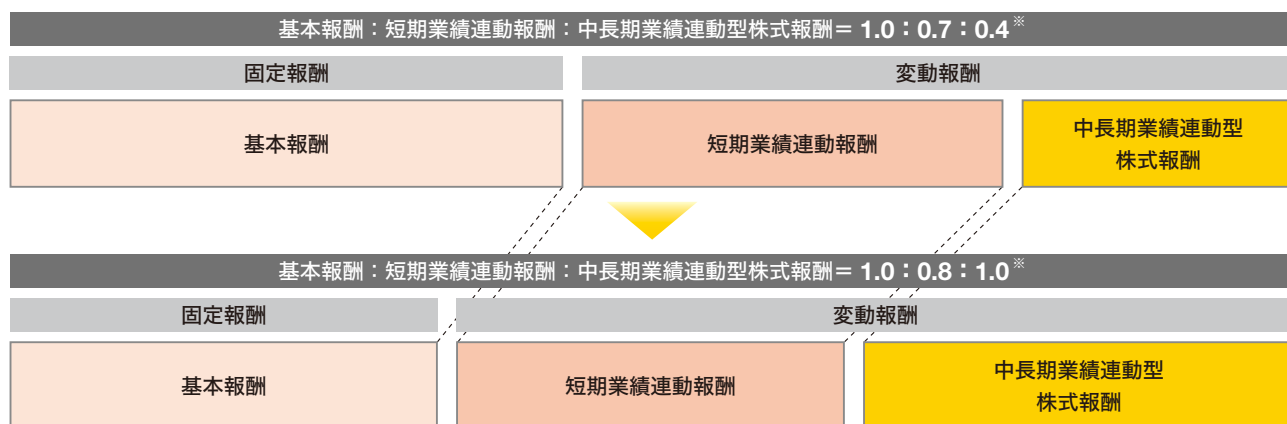
- 競争力のある水準であること
 - ・役割と責任および業績に報いるものとし、優秀な人材を確保するに相応しい報酬水準とする
- 企業価値・株主価値向上を重視した報酬制度であること
 - ・業績達成の動機づけとなる業績連動性のある報酬制度とする
 - ・中長期の企業価値と連動し、株主との利害の共有を促す報酬構成とする
- 公平・公正な報酬制度であること
 - ・報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

全体構成

取締役の報酬は、外部水準等を考慮した基本報酬(固定報酬)、短期業績連動報酬(変動報酬)および中長期業績連動型株式報酬(変動報酬)で構成しています。また、監査役および独立社外取締役の報酬は、その機能の性格から基本報酬のみとしています。

2022年3月期～

- ・基本報酬(固定報酬)・業績連動報酬(変動報酬)から、
基本報酬(固定報酬)・短期業績連動報酬(変動報酬)・中長期業績連動型株式報酬(変動報酬)の構成に変更



2025年3月期～

※最上位職務の場合

- ・中長期業績連動型株式報酬の業績指標の内容、ROE、TSR、ESG指標(温室効果ガス排出量)に、ROICを追加
- ・基本報酬(固定報酬)に対する、短期業績連動報酬(変動報酬)の基準額割合を引き上げ(40～70%→65～80%)
- ・基本報酬(固定報酬)に対する、中長期業績連動型株式報酬(変動報酬)の基準額割合を引き上げ(30～40%→40～100%)

■基本報酬

職責に基づき、外部水準等を考慮し、役位別に決定します。

■短期業績連動報酬(変動報酬)

- ・役位別に決定した基本報酬(固定報酬)に対して、65～80%の範囲内で役位別に割合を定め、基準額を設定
- ・その後、当社の業績指標の達成率および個人別のミッション評価に応じて、基準額の0～150%の範囲内で個人別の支給額を決定
- ・業績指標の内容は、連結営業収益、連結営業利益、当期純利益

■中長期業績連動型株式報酬(変動報酬)

- ・役位別に決定した基本報酬(固定報酬)に対して、40～100%の範囲内で割合を定め、基準額を設定
- ・その後、当社の業績指標の達成率および個人別のミッション評価に応じて、基準額の0～150%の範囲内で決定
- ・業績指標の内容については、ROE、ROIC、TSR、ESG指標(温室効果ガス排出量)
- ・事業年度ごとに1株=1ポイントとして、中長期業績連動型株式報酬(変動報酬)の額を中期経営計画が開始する事業年度の前月の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値で除した数を、ポイントとして付与