

役員報酬

当社は、中長期的な企業価値向上に向けた経営陣のコミットメントを高めることを目的として、役員報酬制度を設計しています。報酬体系は「基本報酬」「短期業績連動報酬」、および今般見直しを行った「中長期業績連動型株式報酬」の3つで構成しており、報酬を業績や株価と連動させることで、株主の皆様と同じ目線で経営に取り組む構造としています。

基本方針

- ▶ **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ふさわ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。

報酬の構成

取締役の報酬は、外部水準など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。監査役および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。

基本報酬：短期業績連動報酬：中長期業績連動型株式報酬＝1.0：0.8：1.0※		
固定報酬	変動報酬	
基本報酬	短期業績連動報酬	中長期業績連動型株式報酬 (譲渡制限付株式報酬)

※最上位職務の場合

固定 基本報酬

職責に基づき、外部水準などを考慮し、役位別に決定します。

変動 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)に対して役位別に割合を定め、基準額を設定しています。
- ・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しています。

短期業績指標	連結営業収益、連結営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益、個人ミッション評価
--------	---

変動 中長期業績連動型株式報酬(譲渡制限付株式報酬)

- ・基本報酬(固定報酬)に対して役位別に割合を定め、基準額を設定しています。
- ・当社の業績目標達成度などに応じて、基準額の0.25～150%の範囲内で金銭報酬債権を支給し、それを現物出資することにより、譲渡制限付株式が割り当てられます。

対象者	当社グループの社内取締役および執行役員(子会社を含む)
発行または処分する株式の種類	普通株式
譲渡制限株式の総数	198,790株(2026年3月末時点における発行済株式総数の約0.06%)
譲渡制限期間	譲渡制限付株式の交付日から退任または退職する日まで
無償取得・返還事由	法令違反や正当な理由のない途中退任など、取締役会が定める一定の事由に該当した場合、株式や金銭の不支給や返還を求める

中長期業績指標	ROE、ROIC、相対TSR、ESG指標、個人ミッション評価
---------	--------------------------------

中長期業績連動型株式報酬では、財務成果だけでなく、株主価値やサステナビリティへの取組みも評価に反映しています。これにより、中長期的な企業価値向上に向けた経営陣のコミットメントを高めています。

中長期の企業価値向上に向けた報酬制度の見直し

当社は、中長期的な企業価値向上へのコミットメントを高めるため、2027年3月期より、既存の信託型株式報酬制度に代えて、業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。業績目標の達成度などに応じて、退任時まで譲渡できない株式を交付することで、経営陣の報酬と業績・株主価値との連動性を高め、株主と同じ目線で中長期的な企業価値向上に取り組む、より直接的で実効性の高い報酬体系を構築しています。