

最高経営責任者等・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、最高経営責任者等・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続について、当社「コーポレートガバナンス指針」において、

- ・最高経営責任者等・取締役（社外取締役を除く）の報酬等は、経営の監督機能を十分に発揮できる取締役として相応しいものとし、一定割合を中長期的な業績に連動する報酬とする旨
 - ・指名・報酬委員会の答申に基づき、株主総会で決議された額の範囲内で、取締役会が公正かつ透明性をもって審議を行い、決定する旨
- 定めています。

取締役（社外取締役を除く。）と社外取締役の報酬体系は、別体系としています。なお、当該譲渡制限付株式報酬は、信託を用いた制度（以下「RS信託制度」という。）としています。

現在、取締役（社外取締役を除く。）の報酬は、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬である賞与および譲渡制限付株式報酬で構成し、社外取締役の報酬は固定報酬である基本報酬のみとしています。

固定報酬である基本報酬は、経営に対する責任・関与の度合いにより定めた役位別の報酬額を基準に、独立した社外取締役および代表取締役で構成する任意の指名・報酬委員会（以下「指名・報酬委員会」という。）において、業績のほか当社従業員給与水準との格差や他企業の役員報酬水準を勘案したうえで答申案を策定し、株主総会で承認された報酬総額の限度内で、取締役会の決議により決定しています。

業績連動報酬である賞与は、経営に対する責任・関与の度合いにより定めた役位別の標準賞与額を基準に、指名・報酬委員会において、当該期の業績達成度および中期経営計画の達成状況等を評価したうえで答申案を策定し、株主総会で承認された報酬総額の限度内で、取締役会の決議により決定しています。

業績連動報酬である譲渡制限付株式報酬として、取締役（社外取締役を除く。）に対して付与するRS信託制度にかかるポイントの数は、規程に基づき、各事業年度を業績評価期間として、経営に対する責任・関与の度合いにより定めた役位別の基礎金額を基礎に、指名・報酬委員会において、業績評価期間における取締役会が定める業績等の数値目標等の達成度合いに応じて検討し、株主総会で承認されたポイント総数の限度内で、取締役会の決議によりその総数を決定しています。個人別の付与ポイント数については、取締役会の決議によりその決定を委任された当社代表取締役が、指名・報酬委員会の答申案に基づき決定しています。なお、対象となる取締役は、譲渡制限契約を当社と締結することその他所定の手続を経ることを条件として、1ポイントを1株として、当該ポイント数に相当する数の当社株式の交付を信託から受けます。

引き続き「当社の事業特性を反映した合理的で納得性の高い業績指標」や「中長期的な業績と連動する報酬体系の導入」等を含めてあらゆる角度から報酬体系の見直しを検討します。

【取締役等の報酬に関する基本方針】

取締役等の報酬は、その役割と責務および当社の業績等を勘案して決定するものとし、株主との価値共有、企業業績と企業価値の持続的な向上に対する動機付けや優秀な人材の確保に配慮した体系とします。
また、報酬の水準は、外部専門機関の調査データを活用し、同業他社や我が国における同程度の規模の主要企業の水準等を勘案し、業績に見合った水準とします。

【取締役等の報酬の体系】

取締役（社外取締役を除く。）と社外取締役の報酬体系は、別体系とします。
取締役（社外取締役を除く。）の報酬は、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬である賞与および譲渡制限付株式報酬で構成し、社外取締役の報酬は固定報酬である基本報酬のみとします。
基本報酬は、経営に対する責任・関与の度合いにより定めた役位別の報酬額を基準とします。業績連動報酬は、経営に対する責任・関与の度合いにより定めた役位別の報酬額を基準に、当該期の業績達成度および中期経営計画の達成状況等の評価に応じて、一定の範囲内でインセンティブを付与して決定します。
社外取締役の報酬は、経営監督機能を十分発揮できるよう、職務内容に応じた基本報酬のみとします。
当社は、取締役等の報酬について、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に対する動機付けのため、基本報酬と業績連動報酬の割合が、より健全かつ適切なインセンティブの設定となるよう、今後も継続して、指名・報酬委員会において検討していきます。

【取締役等の報酬の決定手続き】

当社は、取締役等の報酬について、上記基本方針等を踏まえ、透明性・客観性を確保するため、独立した社外取締役、代表取締役で構成する任意の指名・報酬委員会での検討のうえ、株主総会で承認された額の範囲内で、取締役会の決議により決定します。