

報酬委員会

委員長メッセージ

報酬委員会委員長
社外取締役

塔下 辰彦



当社の報酬委員会は、社外取締役4名と社内取締役2名で構成され、委員長は社外取締役が務めています。委員会は、経営陣の報酬を客観的に評価し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する制度設計を目指しています。経営環境の不確実性が高まる中、当社は中長期の経営戦略に基づき、透明性と公正性を重視した報酬制度の改定を適時実施してきました。

2024年度は「稼ぐ力」の強化と資本効率の向上を意識し、固定報酬と業績連動報酬の比率を従来の概ね6:4から5:5に改定し、業績連動報酬は連結業績の投下資本利益率(ROIC)に基づき総額を決定するよういたしました。執行役の個人別支給額は、支給総額の範囲内で各執行役のESG項目を含む重点目標施策の推進状況を総合的に勘案し、委員会にて審議・決定されます。

世界の社会・経済情勢が大きく変化する今日、取締役ならびに執行役の健全なモチベーションを促し、優秀な経営人材の確保・育成に資する報酬制度がますます重要となることは論をまちません。

当委員会では、常に経営環境の変化を注視しつつ現行制度の実効性をモニタリングし、当社の中長期戦略の遂行に向けた取締役・執行役の高いPerformanceにつながる報酬体系のもと、透明性の高い報酬決定プロセスに進化させることでガバナンスの強化を図ってまいります。

報酬委員会の審議内容

2024年4月から2025年3月にかけて、報酬委員会を6回開催しました。

取締役および執行役の報酬の決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的とし、個人別報酬など、役員報酬に関する内容を決議しました。

報酬委員会(2024年4月1日~2025年3月31日)

第1回	・役員報酬BIP信託のポイント付与 ・執行役の2024年賞与 ・新中期経営計画における中長期業績連動型役員報酬制度の業績指標
第2回	・委員長に事故ある場合の代行順位決定 ・取締役報酬 ・年間活動計画
第3回	・役員報酬BIP信託口座への株式の追加抛却 ・株式交付規程、内規の改訂および信託契約の変更に関する合意書締結
第4回	・執行役賞与制度改定 ・報酬などの決定の基本方針改定
第5回	・役員報酬水準、報酬構成検証
第6回	・執行役報酬

報酬などの決定の基本方針

役員報酬の体系およびその水準、個人別の報酬などは、社外取締役が委員長を務める報酬委員会において、他社の水準や動向などに関する客観的な情報を参考に決定します。

執行役としての報酬と、取締役としての報酬を別々に決定し、取締役が執行役を兼務する場合は、それぞれの報酬を合算しています。

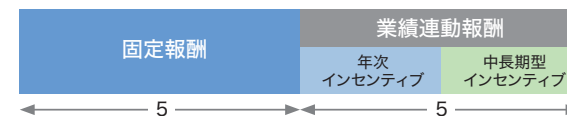
取締役の報酬

取締役の報酬は、固定報酬のみとなります。

固定報酬は、執行役との兼務、常勤・非常勤の別による基本報酬に所属する委員会や役割などに応じて加算を行います。

執行役の報酬

執行役の報酬は、固定報酬と業績に応じて変動する業績連動報酬からなり、固定報酬と業績連動報酬の割合は、概ね5:5を標準としています。



固定報酬

固定報酬は、基本報酬、責任者報酬、代表権報酬で構成されています。

業績連動報酬

■ 年次インセンティブ

執行役に対し、単年度業績を反映した金銭報酬として当該年度の期首事業計画および前年度の連結業績指標などに基づき、支給の有無と支給の場合の総額を決定します。執行役の個人別の支給額は、支給総額の範囲内で、各執行役の重点目標施策の推進状況などを勘案して支給の有無およびその額を決定します。賞与の算定に関わる指標は、資本効率を考慮した成長の達成度を重視する観点から、連結業績の投下資本利益率(ROIC)を基本として設定します。なお、報酬委員会の決定を経て、年1回6月に支給します。

■ 中長期型インセンティブ

中期経営計画の主要目標値に対する達成度に基づき当社株式を交付(一定割合は株式を換償して金銭を給付)するものとし、中期経営計画の目標達成へのインセンティブと株主価値向上への貢献意欲を高めるとともに、自社株保有の促進を図るものです。中長期の業績目標は、経営方針を勘案し重要な経営指標(連結営業利益率、棚卸資産回転率など)としています。