

※Explain

中長期的な業績と連動する報酬の割合や 現金報酬と自社株報酬との割合の設定

【補充原則4-2①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社の役員報酬は、業績との連動ならびに企業価値創造の対価として適切なインセンティブを構成することにより、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的としています。

報酬の要素としては、金銭報酬として固定報酬と年次インセンティブ賞与で構成しています。固定報酬は、当社の規模ならびに上場企業の経営者としての職責を果たす対価として支給します。年次インセンティブ賞与は、企業経営者として「利益を出し、企業を成長発展させること」により責任を果たすこと、ならびに株主への配当原資である利益との業績連動報酬として、当該事業年度に係る連結経常利益の0.5%以内で支給することとしています。

なお、年次インセンティブ賞与は、当該事業年度の実績に対する役員への支給額について株主の皆様の意思をお諮りすべく、毎年の株主総会議案に上程することとしております。

また、経営幹部に対して中長期的な業績や株主価値と連動する投資制度としてのインセンティブプランを設け、持続的な企業価値向上への動機付けを図っています。具体的には、第4次中期経営計画（2013年4月～2016年3月）に掲げる業績目標達成を行使条件としたコミットメント型の新株予約権を公正価格にて有償発行しています（有償ストック・オプション）。権利行使価額が発行時時価である本新株予約権は、業績条件を達成したうえで、発行時時価を上回る株価パフォーマンスを実現した場合にのみ経営幹部が利益を受けることが可能となります。

本制度は、中期の業績向上《実体》と、市場からの評価《株価》の両立に対する経営幹部へのインセンティブを働かせることにより、株主の皆様の視点では、株主総利回り（配当とキャピタルゲイン）の増大に資する仕組みとなっています。

コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示

これらの決定については、透明性・客観性を確保するため、委員の半数以上を社外取締役で構成する報酬諮問委員会を設置（※）し、報酬諮問委員会への諮問を通じて、決定することといたします。

※2015年5月27日開催の取締役会において、報酬諮問委員会を設置することを決議いたしました。