



2025 年 4 月 17 日

会 社 名 株式会社セブン&アイ・ホールディングス
代表者名 代表取締役社長 井阪 隆一
(コード番号 3382 東証プライム市場)
問合せ先 取締役 常務執行役員 丸山 好道
(TEL. 03-6238-3000)

当社役員報酬制度及び役員報酬方針の改定について

当社は、2025 年 4 月 17 日開催の取締役会において、当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する事後交付型株式報酬制度（リストラクテッド・ストック・ユニット制度。以下「本 RSU 制度」といいます。）の導入を含む役員報酬制度の改定ならびに当社役員報酬方針の改定について決議いたしました。

これにより、当社は、当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する本 RSU 制度の導入に関する議案について、2025 年 5 月 27 日開催予定の第 20 回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 取締役の報酬額改定

(1) 当社取締役の報酬は、2006 年 5 月 25 日開催の第 1 回定時株主総会において年額 10 億円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。以下「本金銭報酬枠」といいます。）とご承認いただき、当社は、当該上限額の範囲内で、取締役の固定報酬及び業績連動報酬としての賞与を、金銭報酬として支給して参りました。また、当社は、本金銭報酬枠とは別に、2019 年 5 月 23 日開催の第 14 回定時株主総会及び 2022 年 5 月 26 日開催の第 17 回定時株主総会でのご承認に基づき、当社の社外取締役を除く取締役を対象とする、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭の交付及び給付を行う業績連動型株式報酬制度（以下「業績連動型株式報酬制度」といいます。）を導入し、現在に至っております。

(2) 当社を取り巻く国内外の経営環境は著しく変化する一方、本金銭報酬枠は、上記の第 1 回定時株主総会において設定したものを維持しております。しかしながら、当社においては、国内外を問わ

ず、グローバル経験や当社の事業領域における高い専門性を有する幹部人材を取締役として任命することで、当社の企業価値を一層向上させ、また、複雑化する経営判断を迅速に行うことが求められております。これらを実現するためには、グローバルな人材市場においても競争力を有する報酬水準を設定するとともに、企業価値向上へのコミットメントを強化するべく、業績連動報酬としての賞与に係る係数については、業績との連動をより高め、その振れ幅をより広い設定とする必要があります。また、社外取締役についても、コーポレートガバナンスの観点から、求められる役割が増大する中で、今後も優秀な人材を安定的に確保する必要があります。

以上の各点から、本金銭報酬枠を、年額 20 億円以内（うち、社外取締役については年額 5 億円以内とする。なお、これらの金額に使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）とする改定について、本株主総会において株主の皆様にご承認を求めるものです。

2. 本 RSU 制度の導入

- (1) 上記 1 (1) のとおり、当社は、本金銭報酬枠の範囲内で、取締役の固定報酬及び業績連動報酬としての賞与を金銭報酬として支給し、また、本金銭報酬枠とは別に、当社の社外取締役を除く取締役を対象とする業績連動型株式報酬制度を導入し、現在に至っております。

業績連動型株式報酬制度は、当社の定める 3 事業年度の期間における報酬として合計 12 億円以内（ただし、2019 年度から開始する事業年度については、同事業年度を含む 4 事業年度の期間における報酬とし、合計 10 億円以内）の金銭を信託に拠出すること、また、1 事業年度あたりに付与するポイント数（株式数）の上限を 240,000 ポイント（240,000 株）とし、3 事業年度の期間中に信託が取得する株式数は 720,000 株を上限とすること（ただし、2019 年度から開始する事業年度については、同事業年度を含む 4 事業年度の期間中に信託が取得する株式数は 1,080,000 株を上限とすること）をその内容とするものであり（注 1）、業績連動指標としては、各対象事業年度における連結 ROE、連結 EPS、CO₂ 排出量、従業員エンゲージメント等の別途取締役会で決定する指標を用いることとしております。

（注 1） 業績連動型株式報酬制度に関するこれらのポイント及び株数は、2024 年 3 月 1 日付で行った普通株式 1 株を 3 株とする株式分割による調整後の数を記載しております。

- (2) 上記 1 (2) のとおり、当社においては、グローバル経験や当社の事業領域における高い専門性を有する幹部人材を取締役として任命するべく、グローバルな人材市場においても競争力を有する報酬水準を設定する必要がありますが、当社の業績連動型株式報酬制度は、現在、その運用上、国内居住者のみを対象としているため、より柔軟性の高い株式報酬制度を必要としております。また、株主の皆様との価値共有を図り、当社の企業価値の持続的な向上に対する一層のインセンティブを提供するため、上記の業績連動型株式報酬制度とは別に、一定期間のコミットメントの遂行に基づく事後交付型の株式報酬制度が必要であることから、上記の金銭報酬及び業績連動型株式報酬制度とは別枠で、当社の取締役（社外取締役を除き、以下「対象取締役」といいます。）に対し、下記 3 の内容での本 RSU 制度を導入し、当社普通株式（一定の場合には、これに代わる金銭）を交付することについて、本株主総会において株主の皆様にご承認を求めるものです。

3. 本 RSU 制度の内容等

(1) 本 RSU 制度の内容

本 RSU 制度は、対象取締役に対して、当社取締役会が定める数のユニットを事前に割り当て、当社取締役会が定める年数の事業年度（当該年数の事業年度を、以下「制度対象期間」といいます。）中に最初に開催される当社の定時株主総会から、制度対象期間終了後に最初に開催される定時株主総会の終結時までの期間（以下「役務提供期間」といいます。）中、対象取締役として継続して役務提供を行うことを条件として、役務提供期間の終了後に、権利確定したユニット数に応じて定まる数の当社普通株式またはこれに代わる金銭（注 2）を交付する株式報酬制度です。なお、制度対象期間は、3 事業年度以上の取締役会の定める期間といたします。

当社は、役務提供期間終了後、事前に交付したユニットの権利確定に応じ、対象取締役に対し、以下のいずれかの方法により、対象取締役に当社普通株式を発行または処分します（注 3）

（注 4）。ただし、対象取締役への当社普通株式の交付は、役務提供期間後に行うため、本 RSU 制度の導入時点では、各対象取締役に対して当社普通株式を交付するか否か及び交付する株式数は確定していません。

- ① 対象取締役の報酬等として金銭の払込みまたは現物出資財産の給付を要せずに当社普通株式の発行または処分を行う方法（以下「無償交付」といいます。）
- ② 対象取締役に対して報酬等として金銭報酬債権を支給し、対象取締役が当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付して、当社普通株式の発行または処分を受ける方法（以下「現物出資交付」といいます。）

（注 2） 納税資金確保等の観点から、取締役会において適切と認める一定割合の株式数といたしますが、当社普通株式に代わる金銭支給を行わないこともございます。

（注 3） 役務提供期間中、当社取締役会が正当と認める理由により対象取締役の地位を喪失した場合には、当社取締役会は、対象取締役に対して割り当てる当社普通株式の数及び時期を、合理的に調整することができるものとします。

（注 4） ただし、本制度に基づく株式交付の日より前に対象取締役が死亡により退任した場合、当該取締役の相続人に対して当社取締役会が合理的に算定する額の金銭を当社普通株式に代えて交付いたします。また、本制度に基づく株式交付の日より前に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約もしくは株式移転計画、当社が分割会社となる新設分割計画もしくは吸収分割契約（分割型分割に限る。）、当社が特定の株主に支配されることとなる株式の併合、全部取得条項付種類株式の取得、株式売渡請求（以下「組織再編等」といいます。）に関する事項が当社の株主総会（ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会）で承認された場合（ただし、当該組織再編等の効力発生日が本制度に基づく株式交付の日より前に到来することが予定されているときに限る。）であって、かつ、当該組織再編等に伴い対象取締役が対象取締役の地位を喪失することとなる場合には、当社は、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、対象取締役に対し、当社取締役会が合理的に算定する額の金銭を当社普通株式に代えて交付いたします。

(2) 本 RSU 制度に係る報酬等の上限額及び株式総数の上限

当社が本 RSU 制度に基づき対象取締役に交付する当社普通株式の数は、各事業年度 500,000 株（ただし、役務提供期間終了後に、当該役務提供期間に対応する当社普通株式数の総数を一括して交付することができる。）を上限とします（注 5）。また、上限額（当社普通株式に代えて金銭を交付する場合の金銭の額を含む。）は、①無償交付の場合、本 RSU 制度のために当社取締役会が行う、当社普通株式の発行または処分に係る決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値。以下「当社株式終値」といいます。）を基礎として算出した額その他の公正な 1 株あたりの評価額に、対象取締役に割り当てる当社普通株式の数を乗じた額とし、②現物出資交付の場合、当社株式終値を基礎として、当社普通株式の交付を受ける対象取締役に特に有利とされない範囲で当社取締役会において決定した 1 株あたりの払込金額に、対象取締役に割り当てる当社普通株式の数を乗じた額とします（注 6）。

（注 5） ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合または株式の分割（株式無償割当てを含む。）によって増減した場合は、上限数はその比率に応じて調整されます。

（注 6） ただし、本制度に基づく株式交付の日より前に取締役が死亡により退任した場合、上記注 4 のとおり、当社取締役会が合理的に算定する額の金銭を当社普通株式に代えて交付いたしますが、この場合、当社株式終値ではなく、当該取締役の退任日の当社株式の普通取引の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額その他の公正な 1 株あたりの評価額を乗じることになります。また、本制度に基づく株式交付の日より前に、組織再編等に関する事項が当社の株主総会（ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会）で承認された場合（ただし、当該組織再編等の効力発生日が本制度に基づく株式交付の日より前に到来することが予定されているときに限る。）であって、かつ、当該組織再編等に伴い対象取締役が対象取締役の地位を喪失することとなる場合、上記注 4 のとおり、当社取締役会が合理的に算定する額の金銭を当社普通株式に代えて交付することから、当社株式終値ではなく、当該承認の日の当社株式の普通取引の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額その他の公正な 1 株あたりの評価額を乗じることとなります。

また、当社が本 RSU 制度に基づき対象取締役に交付する当社普通株式の数の上限である各事業年度 500,000 株が、発行済株式総数（2025 年 2 月 28 日時点、自己株式控除後。以下同じ。）に占める割合は 0.02%程度（10 年間に亘り、当該上限となる数の当社普通株式を交付した場合における発行済株式総数に占める割合は 0.19%程度）と希釈化の程度は軽微であるため、当該制度の目的に照らして合理的であると考えております。

(3) マルス・クローバック

対象取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤りまたは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等には、当該対象取締役に対し、本 RSU 制度に基づく株式交付もしくは金銭支給の全部もしくは一部を行わないこととし（マルス）、または交付した株式もしくは支給した金銭の全部もしくは一部の返還請求（クローバック）ができるものとします。

4. 役員報酬方針の改定

本日開催の取締役会において、当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する本 RSU 制度の導入に関する上記の各議案が本株主総会において原案どおり承認されることを条件に、当社の役員報酬方針を別紙のとおり改定することを決議いたしました。

以 上

【ご参考】

本 RSU 制度の導入後、当該制度は、国外居住者である対象取締役のみを対象として運用することを想定しております。一方、業績連動型株式報酬制度は、引き続き、国内居住者である対象取締役のみを対象として運用することから、本 RSU 制度と業績連動型株式報酬制度の対象者の重複は想定しておりません。

なお、本株主総会において、本 RSU 制度の導入に関する議案が原案どおり承認可決され、また、スティーブン・ヘイズ・デिकास氏が当社取締役に選任され、かつ、本株主総会後の当社取締役会において同氏が当代表取締役社長に選任された場合、本 RSU 制度の対象者は、同氏といたします。本 RSU 制度の最初の制度対象期間は 2025 年度から 2027 年度の 3 事業年度、役務提供期間は本株主総会から 2027 年度に係る定時株主総会の終結時までとすることを想定しております。

《株式会社セブン&アイ・ホールディングス役員報酬方針》

2025年4月17日開催の当社取締役会で、2025年5月27日開催予定の第20回定時株主総会（以下、「本総会」という。）において、当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する事後交付型株式報酬制度の導入に関する各議案のご承認をいただくことを条件として改定した当社における取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の概要は以下のとおりです。

1 役員報酬に関する基本的な考え方

当社は、当社の取締役及び監査役（以下、「役員」という。）の報酬制度を「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、中長期的グループ企業価値の継続的向上と持続的成長の実現のために、適切なリスクテイクを行うための仕組み」と位置づけ、以下の点に基づき、構築・運用するものとします。

- 当社グループの業績や企業価値との連動を重視し、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気向上を一層高める制度とする。
- 業務執行の適切な監督・監査によるコーポレートガバナンス向上を担う優秀な人財を確保することを目的に、各職責に応じた適切な報酬水準・報酬体系とする。
- グローバル経験や当社の事業領域における高い専門性を有する人材を確保し企業価値の一層の向上を実現するべく、グローバルな人材市場においても競争力を有する報酬水準・報酬体系とする。
- 報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保し、すべてのステークホルダーの皆様から信頼される報酬制度とする。
- 具体的な役員報酬制度の設計については、今後の法制度の動向や社会的な動向を踏まえ、より適切な報酬制度となるよう継続して検討する。

2 報酬水準

役員報酬の水準については、当社の事業内容及び経営環境における各種ファクターを考慮しながら、時価総額や収益規模等で、当社と同規模の主要企業における役員報酬水準を参考に決定します。

3 報酬構成

(1) 業務執行の取締役

(a) 報酬構成の割合

業務執行の取締役の報酬構成の割合(※1)は概ね次のとおりとします。

当社の業績連動型株式報酬制度は、現在、その運用上、国内居住者のみを対象としており、また、株主の皆様との価値共有を図り、当社の企業価値の持続的な向上に対する一層のインセンティブを提供するため、代表取締役社長 兼 CEOであるデिकास氏(※2)については上記の業績連動型株式報酬制度とは別に、一定期間のコミットメントの遂行に基づく事後交付型株式報酬制度の対象とします。

	固定報酬	業績連動報酬		事後交付型株式報酬
		賞与	業績連動型株式報酬	
代表取締役社長 兼 CEO	13%	27%	-	60%
その他の代表取締役	35%	30%	35%	-
取締役	50%	25%	25%	-

← 金銭 株式 →

(※1)業績連動賞与及び業績連動型株式報酬が基準報酬額であるときを前提として算出しています。

(※2)デिकास氏が、本総会において当社取締役に選任され、かつ、本総会終了後の取締役会において代表取締役社長 兼 CEOに選任されることを条件といたします。以下、デिकास氏に対する報酬に関する記載について同じです。また、デिकास氏の固定報酬、業績連動賞与及び事後交付型株式報酬の基準報酬割合は、概ね1:2:4.5としておりますが、非居住者への諸手当を支給する場合には、固定報酬の割合が増える可能性があります。

(b) 構成内容

(i) 固定報酬

- ・ 職責の大きさに応じた役位ごとの、固定の金銭報酬とします。
- ・ 報酬は、在任期間中、毎月定期的に支給します。
- ・ 報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、非居住者への諸手当を基本報酬に含めて支給することができるものとします。
- ・ 報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、役職に応じた手当を支給することがあります。

(ii) 業績連動賞与

- ・ 短期のインセンティブ報酬として、事業年度ごとの会社業績や個人評価等に基づき変動する、業績連動の金銭報酬とします。
- ・ 報酬は、毎年、事業年度ごとの会社業績や個人評価等の確定後に支給します。
- ・ 職責の差異に鑑み、代表取締役社長 兼 CEOであるデिकास氏に対する業績連動賞与とそれ以外の取締役に対する業績連動賞与については一部異なる制度設計といたします。

<代表取締役社長 兼 CEOであるデिकास氏に対する業績連動賞与>

- ・ デिकास氏の業績連動賞与におけるKPI（Key Performance Indicator）、割合及び評価は、下記の当社の従前の業績連動賞与に用いるKPIに加え、当社の新たな成長戦略及び資本構造・事業の変革施策において重視することとなるKPIを踏まえて、報酬委員会が審議のうえ、報酬委員会から答申を受けた取締役会が、当該答申に基づき決定します。
- ・ 業績連動報酬としての賞与に係る係数については、業績との連動をより高める為、係数の振れ幅をより広い設定とします。

<他の取締役に対する業績連動賞与>

- ・ 業績連動賞与におけるKPIは下表のとおりとします。当該年度における本業によりキャッシュを稼ぐ力を評価しつつ、株主視点も取り入れるため、連結純利益もKPIとして組み合わせて用います。
- （業績連動賞与におけるKPI）

KPI	割合	評価目的
(a) 連結営業CF (除く金融)(※)	60%	本業によりキャッシュを稼ぐ力を評価
(b) 連結純利益	40%	純利益の予算達成度を評価

（業績連動賞与に係る係数の算出式）

業績連動賞与に係る係数 = {(a)+(b)} × (c)

(a) 「連結営業CF（除く金融）(※)」に関する連動係数 × 60%

(b) 「連結純利益」に関する連動係数 × 40%

(c) 「個人評価」に関する連動係数

- ・ KPIの評価にあたっては、業績連動賞与に係る係数を代表取締役と取締役に分け、代表取締役の振れ幅を大きく設定することで、より強く業績連動の影響を受けるものとしています。
 - ・ KPIの評価に加え、個人評価によって業績連動賞与に係る係数が変動します。
- (※) 金融事業を除くNOPATをベースとした管理会計数値

(iii) 業績連動型株式報酬

- ・ 国内居住の取締役を対象として運用しております。
- ・ 中長期のインセンティブ報酬として、会社業績、経営指標や非財務指標等に基づき変動する、業績連動の株式報酬とします（2019年5月の定時株主総会において、役員報酬BIP信託制度(※)による株式報酬制度の導入を決議）。
- ・ 業績連動の株式報酬として、在任期間中に株式交付のためのポイントが付与されることで、中長期視点の株主との、利益とリスクの共有促進を図るものとします。

- ・当初の対象期間は、2019年度から4事業年度とし、以後の対象期間については、3事業年度ごととします。
 - ・取締役に対する株式等の交付等は取締役の退任時とします。
 - ・各事業年度において付与されるポイントは、役位に基づく基準ポイントに業績連動型株式報酬に係る係数を乗じて算出され、目標達成度等に応じて0%～200%の比率で変動します。
 - ・業績連動型株式報酬におけるKPIは下表のとおりとします。中長期株主視点を取り入れるため、連結ROE及び連結EPSを指標とし、その達成度を評価します。
 - ・企業価値と社会価値の両立を目指す当社として、2019年5月に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』におけるCO₂排出量の削減目標を、2020年度より業績連動型株式報酬のKPIに追加しました。
 - ・多様な人材が能力を発揮できる環境づくりをより推進し、従業員の貢献意欲の向上による企業競争力の強化を担保することを目的として、「従業員エンゲージメント」を、2022年度より業績連動型株式報酬のKPIに追加しました。
- (※)BIP（Board Incentive Plan）信託とは、米国の業績連動型株式報酬（Performance Share）制度及び譲渡制限付株式報酬（Restricted Stock）制度を参考にした役員に対するインセンティブプラン

(業績連動型株式報酬におけるKPI)

KPI	割合	評価目的
(a) 連結ROE	60%	資本に対する収益性を評価
(b) 連結EPS	40%	株主視点から純利益を評価
(c) CO ₂ 排出量	下記算出式 参照	環境負荷低減の推進度を評価
(d) 従業員エンゲージメント		従業員エンゲージメントの向上度を評価(※)

(※)報酬委員会による総合評価

<業績連動型株式報酬に係る係数の算出式>

業績連動型株式報酬に係る係数 = {(a)+(b)} × {(c)+(d)}

- (a) 「連結ROE」に関する連動係数 × 60%
- (b) 「連結EPS」に関する連動係数 × 40%
- (c) 「CO₂排出量」に関する連動係数
- (d) 「従業員エンゲージメント」に関する連動係数

- ・KPIの評価にあたっては、業績連動型株式報酬に係る係数を代表取締役と取締役に分け、代表取締役の振れ幅を大きく設定することで、より強く業績連動の影響を受けるものとします。

(iv)事後交付型株式報酬

- ・国外居住の業務執行取締役（代表取締役社長 兼 CEOであるデイカス氏）のみを対象とし、上記(iii)業績連動型株式報酬との重複は生じない運用といたします。
- ・一定期間のコミットメントの遂行に基づくインセンティブ報酬として、事後交付型の株式報酬制度とします（本総会において、リストラクテッド・ストック・ユニット制度(※1)による株式報酬制度の導入を決議予定（※2））。
- ・事後交付型の株式報酬として、在任期間中に株式交付のためのユニットが付与されることで、株主との価値共有を図り、当社の企業価値の持続的な向上に対する一層のインセンティブを提供するものとします。
- ・当初の対象期間は、2025年度から3事業年度とします。
- ・対象取締役に対する株式等の交付等は、上記の対象期間終了後に最初に開催される定時株主総会の終結以降に開催される取締役会決議に基づき行います。

(※1)リストラクテッド・ストック・ユニット制度とは、対象取締役に対して、取締役会が定める数のユニットを事前に割り当て、取締役会が定める年数の事業年度中に最初に開催される当社の定時株主総会から、当該年数の事業年度終了後に最初に開催される定時株主総会の終結時までの期間中、対象取締役として継続して役務提供を行うことを条件として、当該期間の終了後に、権利確定

したユニット数に応じて定まる数の株式又はこれに代わる金銭を交付する株式報酬制度
(※2) なお、本総会において決議された後は「予定」の文言及び本注記を削除

(c) マルス・クロールバック

・各報酬の対象となる取締役役に重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤り又は不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等、報酬の性質毎に、取締役会が定める事由が生じた場合には、各報酬の全部若しくは一部の支給・交付を行わないこととし（マルス）、又は支給・交付した各報酬の全部若しくは一部の返還請求（クロールバック）ができるものとします。

(2) 社外取締役及び監査役

(a) 報酬構成の割合

社外取締役及び監査役の報酬は、下記(b)記載の固定報酬のみといたします。

(b) 構成内容

固定報酬

・社外取締役及び監査役の報酬は、経営に対する独立性の一層の強化を重視し、固定の金銭報酬のみとし、業績連動報酬（賞与・株式報酬）は支給しません。
・報酬は、在任期間中、毎月定期的に支給します。
・報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、役職に応じた手当を支給することがあります。

4 報酬ガバナンス

(1) 報酬委員会

当社は役員等（役員及び執行役員をいう。）の報酬の決定に関する手続の客観性及び透明性を確保すること等を目的として、委員長及び過半数の委員を独立社外取締役とし、また、委員を取締役で構成する報酬委員会を設置しています。

(2) 報酬の決定方法

役員の報酬に関する基本方針である役員報酬方針は、報酬委員会の審議を通じて、取締役会にて決定しています。また、取締役の個人別の報酬額は、当該方針に基づき、各取締役の役割、貢献度、グループ業績の評価及びKPI達成度に基づき報酬委員会で審議されたうえで、報酬委員会から答申を受けた取締役会が、当該答申に基づき、決定します。

監査役の個人別の報酬額は、監査役の協議において決定します。

5 役員報酬枠

役員の報酬額は、株主総会で決議された以下の報酬枠の範囲内で決定します。

なお、当社は役員退職慰労金制度を既に廃止しており、役員退職慰労金は支給しません。

(1) 取締役

・金銭

年額20億円以内（うち、社外取締役については年額5億円以内。なお、使用人兼務取締役の使用人分としての給与は含まない。）

（本総会で決議予定）

（※）なお、本総会において決議された後は「予定」の文言及び本注記を削除

・株式

業績連動型株式報酬

3事業年度／12億円以内（1事業年度あたり4億円以内）

1事業年度あたりに付与するポイント：240,000ポイント以内（1ポイント＝普通株式1株）

（2022年5月26日開催の第17回定時株主総会で、金銭報酬と別枠で決議。なお、1事業年度あたりに付与するポイントは、当該株主総会において80,000ポイント以内と決議頂いていたが、2024年3月1日付で普通株式1株を3株に株式分割を行ったことに伴い、240,000ポイント以内に調整を行った。）

事後交付型株式報酬

各事業年度当たり500,000株（ただし、役務提供期間終了後に、当該役務提供期間に対応する当社普通株式数の総数を一括して交付することができる。）

上限額は、①無償交付の場合、本制度のために取締役会が行う、当社普通株式の発行又は処分に係る決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値を基礎として算出した額その他の公正な1株あたりの評価額に、対象取締役役に割り当てる当社普通株式の数を乗じた額とし、②現物出資交付の場合、当該終値を基礎として、当社普通株式の交付を受ける対象取締役役に特に有利とならない範囲で取締役会において決定した1株当たりの払込金額に、対象取締役役に割り当てる当社普通株式の数を乗じた額

（本総会で金銭報酬及び業績連動型株式報酬とは別枠で決議予定（※））

（※）なお、本総会において決議された後は「予定」の文言及び本注記を削除

(2) 監査役

・金銭

年額2億円以内

（2019年5月23日開催の第14回定時株主総会で決議）