

2025年5月8日

各 位

会 社 名 長 瀬 産 業 株 式 会 社
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 上 島 宏 之
(コード番号 8012 東証プライム市場)
問 合 せ 先 執 行 役 員 人 事 総 務 本 部 長 和 久 田 利 夫
(TEL 03-3665-3082)

役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、取締役（社外取締役および監査役を除きます。以下も同様です。）および執行役員の報酬制度を下記のとおり改定することを決議いたしました。なお、本改定は、2025年6月18日開催予定の第110回定時株主総会において取締役の業績連動型株式報酬制度に関する議案および報酬限度額改定に関する議案が株主の皆様からご承認を得られることを条件とします。

記

1. 役員報酬の方針

当社グループは、誠実に正道を歩む活動により築き上げてきたステークホルダーとの信頼関係をベースに、「モノづくりの課題を素材（マテリアル）を通じて解決」する企業集団です。経済価値と社会価値がトレードオンとなる時代において、短期のみならず中長期的なビジネスへ貢献し、「人々が快適に暮らせる安心・安全で温もりのある社会の実現」を追求していきます。その実現を牽引する社内取締役および執行役員の報酬について、以下の方針を新たに制定しました。この方針を踏まえ、具体的な報酬制度を設計しております。

業績・企業価値の向上	優秀人財の獲得・維持	アカウンタビリティの確保
<ul style="list-style-type: none">持続的な企業価値向上に向けて、特に下記の戦略実現を強く動機付けることができる報酬制度であること<ul style="list-style-type: none">株主価値との連動短期と中長期の双方での収益・効率の追求経済価値と社会価値の両立	<ul style="list-style-type: none">企業変革を加速する優秀かつ多様な人財を獲得・確保できる外部競争力のある報酬制度・報酬水準であること次世代を担う経営人財の成長意欲を喚起する報酬水準であること	<ul style="list-style-type: none">透明性、客観性のある報酬制度および報酬決定プロセスであること

2. 報酬水準

企業変革を加速する優秀かつ多様な人財の獲得・確保および次世代を担う経営人財の成長意欲を喚起

するため、客観的な外部報酬データを使用し、当社と事業・人財採用で競合する国内企業を比較対象に設定のうえ、その中で経営状況等を勘案しながら中位程度以上の報酬水準とします。

報酬制度の内容

報酬の種類 (比率の目安)		目的	業績指標	業績 評価 期間	報酬の内容
基本報酬 (33-59%)	固定	職務執行に対する基礎的対価	—	—	役割・責任に応じて取締役会で決議した額を、毎月支給
単年度賞与 (27-33%)	変動	事業年度毎の業績向上への動機付け	・連結営業利益 ・担当事業営業利益 (営業担当取締役)	単年	役員報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議される算定式に基づき、単年度の連結営業利益、担当事業営業利益に応じて支給額を決定 毎年6月末に一括支給
			個人評価		取締役会から委任を受けた社長が、各役員の業績を評価し、個人別支給額を決定（社長は個人評価の対象外） 毎年6月末に一括支給
株式報酬 (13-33%)	業績連動型株式報酬	持続的な企業価値向上への動機付け	・ROE ・サステナビリティ関連	3年 *1	役員報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議される算定式に基づき、連続する3事業年度の中期KPIの達成度合いに応じて株式交付ポイントを決定し、毎年支給（支給後3年間の譲渡制限あり*2）
	譲渡制限付株式報酬	株主価値連動の促進	—	—	役割・責任に応じて取締役会で決議した基準額相当の譲渡制限付株式を毎年交付し、退任時に譲渡制限を解除

比率の目安は、業績目標を100%達成の場合の標準値における報酬の種類ごとの比率を表しています。また、株式報酬を支給しない取締役相談役を除きます。

*1 ただし、2025年度は中期経営計画最終年度のため、単年とします。

*2 3年経過より前に役員を退任した場合は退任時に譲渡制限を解除します。

3. 報酬構成比率

役員報酬の方針の一つである業績・企業価値向上への動機付けを高めるため、業務執行を担う取締役の変動報酬比率を拡大しました。役割・責任が大きいほど変動報酬比率を高く設定し、標準値では報酬全体における割合を40-67%としています。具体的な内訳として、単年度賞与は事業年度毎の業績向上を目的として報酬全体における割合を標準値において27-33%としています。株式報酬は持続的な企業価値の向上および株主価値連動の促進を目的として13-33%としています。

また、短期と中長期の双方での収益・効率の追求を重視し、単年度賞与：株式報酬の比率は標準値において1：1としています（非業務執行取締役を除く）。例えば、代表取締役社長の標準値における構成比率は、基本報酬：単年度賞与：株式報酬＝1：1：1（改定前制度では6：3：1）です。なお、取締役相談役には、株式報酬は支給しないこととします。

単年度賞与

2025年度に係る単年度賞与は、業績指標ごとに以下①～③の算定式を用いて算出された金額の総和とします。

単年度賞与の報酬額＝①+②+③（千円単位切り上げ）

単年度賞与の評価指標は当社における重要財務指標である営業利益としています。企業価値向上に向けた方針として、収益性や効率性を高めることによる営業利益の拡大を図っています。

① 連結営業利益

計算式 当該事業年度の連結営業利益×0.15%×別途定める評価ウェイト×別途定める役位間係数

- 指標の選定理由：全社収益力の拡大への動機付け

② 担当事業営業利益（営業担当取締役）

計算式 基準額×目標達成率×別途定める評価ウェイト

- 指標の選定理由：担当領域における目標達成への動機付け
- 達成率に応じた支給率：0～150%

③ 個人評価

取締役会から委任を受けた社長が、当該事業年度の各役員の業績を、期初に設定した目標に照らし評価（0-150%）を行い、その結果に応じて個人別支給額を決定します。

株式報酬

株式報酬は、業績連動型株式報酬と譲渡制限付株式報酬から構成されます。構成割合は、業績連動型株式報酬：譲渡制限付株式報酬＝1：1とします。業績連動型株式報酬および譲渡制限付株式報酬はど

ちらも信託型とします。株式報酬制度の詳細については、同日公表の「役員に対する業績連動型株式報酬制度の変更に関するお知らせ」をご参照ください。

1. 業績連動型株式報酬

持続的な企業価値向上へのインセンティブを高めるため、従前の業績連動型株式交付信託を、連続する3事業年度を評価期間とするパフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）に変更します。ただし、2025年度は中期経営計画最終年度のため、単年度の評価期間とします。

評価期間後に交付される株式には3年間（3年経過より前に役員を退任した場合は退任時まで）の譲渡制限を付します。なお、交付する当社株式のうち一定の割合の当社株式については、源泉所得税等の納税資金を当社が源泉徴収する目的で委託先の信託において売却換金したうえで、当社株式に代わり金銭で交付することがあります。

2025年度 PSU プランの株式交付ポイントは、業績指標ごとに以下①～②の算定式を用いて算出されたポイントの総和とします。

株式交付ポイント＝①＋②

① ROE

計算式 基準ポイント*3 ×当該事業年度の実績に応じた係数×67%

- ・指標の選定理由：資本効率性の向上への動機付け
- ・2025年度目標は、中期経営計画 **ACE 2.0** 目標である 8.0%とします。

② サステナビリティ関連

計算式 基準ポイント*3 ×当該事業年度の実績に応じた係数×33%

- ・指標の選定理由：サステナビリティに関する取組みと役員報酬との連動の強化
- ・2025年度目標は、中期経営計画 **ACE 2.0** 非財務目標である GHG 排出量、従業員エンゲージメントおよび外部評価機関による評価とします。

2. 譲渡制限付株式報酬

株主価値との連動を促進するため、譲渡制限付株式報酬を新たに導入します。役割・責任に応じて設定した基準額相当の譲渡制限付株式を毎年交付し、原則として退任時に譲渡制限を解除します。

*3 基準ポイントの算定方法

基準額 ÷ 基準株価（信託設定する株式の取得時価格の加重平均株価）

4. 報酬ガバナンス

当社は取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を過半数が社外取締役で構成される役員報酬委員会での諮問ならびに取締役会での審議を経て決定しております。

取締役の個人別報酬については、過半数が社外取締役で構成される役員報酬委員会での報酬制度・水準等の妥当性の審議を踏まえ、取締役会が代表取締役社長である上島宏之に一任しております。代表取締役社長へ一任している権限の内容は各取締役の担当事業の業績等を踏まえた業績連動報酬等（金銭）の個人別査定であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ担当事業の評価を行うには代表取締役社長が最も適していると判断しているためであります。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、役員報酬委員会に原案を諮問し答申を得ており、決定方針に沿うものであると判断しております。

以 上