

2026年6月30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 人材・リスク統括本部長 和久田 利夫
(TEL 03-3665-3082)

役員報酬制度の変更に関するお知らせ

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。）報酬制度を下記のとおりに変更することを決議いたしました。本変更は、2025年5月8日開催の取締役会において決議し導入した役員報酬制度について、新中期経営計画の開始に伴い、評価指標や算式等を見直し、より役員報酬の方針に沿った制度設計とするために実施するものです。変更前の役員報酬制度については2025年5月8日公表の「役員報酬制度の改定に関するお知らせ」をご参照ください。

記

1. 役員報酬の方針

当社グループは、「誠実に正道を歩む」という価値観のもとで築いてきたステークホルダーとの信頼を基盤に、マテリアルを通じて、お客様と社会の課題解決に取り組み、「ひと」と「地球」のウェルビーイングに貢献しております。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、中長期的な視点で持続的な企業価値の向上を目指してまいります。その実現を牽引する取締役の報酬の方針を以下とおりに制定し、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	優秀人材の獲得・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材を獲得・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材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材の獲得・確保および次世代を担う経営人材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・人材採用で競合する国内企業を比較対象

に設定のうえ、経営状況等を勘案しながら比較対象企業群の 50ile 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	評価指標	評価 期間	報酬の内容
基本報酬 (33-61%)		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 業績連動賞与 (28-33%)		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 月末に支給
株式報酬 (14-33%)	中期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 ・TSR(対 TOPIX) ・サステナビリティ 関連	3 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交付株数を決定し、評価期間終了後に株式を交付（交付後 3 年間の譲渡制限あり*1）
	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役位別の基準株数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 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、役割・責任が大きい役位ほど変動報酬比率を高く設定しています。具体的な内訳として、単年度業績連動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、単年度業績連動賞与：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、代表取締役社長執行役員の

標準値における構成比率は、基本報酬：単年度業績連動賞与：株式報酬＝1：1：1です。

単年度業績連動賞与

事業年度ごとの業績向上への動機づけを目的として、単年度の a)連結営業利益 ・ b)担当事業営業利益 ・ c)個人評価に応じて支給額を決定します。

a) 連結営業利益

収益の更なる向上への動機づけの観点から、利益の一定割合を配分するプロフィットシェアの考え方を採用しています。前中期経営計画の実績（447億円）および中期経営計画の目標（500億円）を超えた更なる収益拡大に対するインセンティブを強化するため、以下の算式としています。

ケース1．連結営業利益が447億円以下の場合、以下のAの算式により支給額を決定します。

A	当該事業年度の連結営業利益×配分率0.15%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト
---	---

ケース2．連結営業利益が447億円超500億円以下の場合、以下AとBの算式の合計額を支給額とします。

A	447億円×配分率0.15%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト
B	(当該事業年度の連結営業利益－447億円)×配分率0.45%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト

ケース3．連結営業利益が500億円超の場合、以下A～Cの算式の合計額を支給額とします。

A	447億円×配分率0.15%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト
B	(500億円－447億円)×配分率0.45%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト
C	(当該事業年度の連結営業利益－500億円)×配分率0.75%×役位別に定める役位間係数×役位別に定める評価ウェイト

b) 担当事業営業利益（営業担当取締役）

目標達成および継続的な事業拡大への動機付けの観点から、当該事業年度の予算達成率および前事業年度からの伸長率により支給額を決定します。支給額は以下2つの算式の合計額とし、対予算達成率および対前年度伸長率の変動は下限0%～上限200%とします。

役位別に定める基準額×50%×担当営業利益 対予算達成率×役位別に定める評価ウェイト
役位別に定める基準額×50%×担当営業利益 対前年伸長率×役位別に定める評価ウェイト

c) 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（下限0%～上限200%）を行い、その結果に応じて個人別支給額を決定します。

役位別に定める基準額×個人評価結果×役位別に定める評価ウェイト

株式報酬

株式報酬は、中期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、中期業績連動型株式報酬：譲渡制限付株式報酬＝1：1とします。株式報酬制度の詳細については、2025年5月8日公表の「役員に対する業績連動型株式報酬制度の延長および変更に関するお知らせ」をご参照ください。

1. 中期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のため、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）を導入しています。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。以下の3つの算式の合計を支給株数とします。各評価指標の評価係数は、3年間の評価期間の最終年度の実績により決定します。変動は下限0%～上限200%とします。

役位別に定める基準株数 × 60% × ROE の評価係数
役位別に定める基準株数 × 30% × TSR※2 の評価係数
役位別に定める基準株数 × 10% × ESG※3 の評価係数

※2 TSRは当社TSRとTOPIXのTSRとの比を評価指標とします。

※3 ESGはカーボンニュートラル（Scope1, 2 排出量削減率）を評価指標とします。

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導入しています。役割・責任に応じて役位別に設定する基準株数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。

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執行役員である上島宏之に一任しております。代表取締役社長執行役員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