

# News Release

No. 17-11

2017年3月24日

## 株式報酬制度の導入に関するお知らせ

当社は、平成29年3月24日開催の取締役会において、業務執行取締役及び執行役員（以下「取締役等」といいます。）の報酬に関する基本方針について、「報酬ポリシー」を策定するとともに、譲渡制限付株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）の導入に関する議案を平成29年6月下旬開催予定の第116回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することを決議いたしましたので、お知らせいたします。

なお、当社は、平成29年2月17日開催の取締役会において、本株主総会で所定の定款変更議案について承認を得られることを条件に「監査等委員会設置会社」へ移行する方針を決議しており、下記の内容は当該移行を前提としております。

### 記

#### 1. 本制度の導入目的等

##### (1) 本制度の導入目的

当社は、1936年の創業以来、大地の恵みである小麦・大豆・菜種・トウモロコシなどの穀物から、「おいしい答え」をお届けする「穀物ソリューション・カンパニー」として、多種多量の穀物を扱うシナジー効果を生かし、「食」に携わる様々な企業のみなさまへ課題の解決策をご提案しております。今般、事業環境の変化に対応し、更なる成長戦略を実現するためには、過去の経験からの積上げ目標ではなく、ゼロベースで、ありたい姿から大胆な目標を設定する視点が必要であると考え、当社創立90周年を迎える2025年のありたい姿（長期ビジョン）として「SHOWA Next Stage for 2025」を策定いたしました。

この長期ビジョンの策定と合わせ、当社は監査等委員でない取締役（社外取締役および非業務執行取締役を除く。以下「対象取締役」といいます。）が株主との利害を共有するとともに、当社の企業価値の持続的な成長及び中長期の企業価値向上に資する健全なインセンティブとして機能させることを目的として、本制度を導入いたします。

##### (2) 本制度の導入条件

当社は、平成21年6月26日開催の第108回定時株主総会において、取締役の報酬総額を年額450,000千円以内とすることをご承認いただいております。本株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を前提に当該既存報酬枠を廃止したうえで、監査等委員でない取締役（社外取締役を含みます。）の報酬の限度額を年額350,000千円以内とすること、並びに、本制度の導入に際し上記限度額とは別枠で、譲渡制限付株式の現物出資金額に相当する金銭報酬債権を年額100,000千円以内として支給することにつき、株主の皆様にご承認をお願いする予定です。なお、この金額は金銭報酬枠の減額分に相当しますので、金銭報酬枠と合わせた報酬枠総額は従来と同額になります。

## 2. 本制度の概要

本制度は、対象取締役が、原則として毎事業年度、当社の取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式の付与のために支給される金銭報酬債権の全部を当社に現物出資財産として払い込み、その対価として当社の普通株式の発行又は処分を受けるものです。

本制度に基づき対象取締役に対して支給される金銭報酬債権の総額は、年額 100,000 千円以内とし、各取締役への具体的な支給時期及び配分等については、本制度の客観性・透明性を確保するため、報酬諮問委員会の審議を経たうえで、その意見を尊重して、最終的に取締役会において決定することといたします。なお、本制度に基づき対象取締役に対して発行又は処分される当社の普通株式の1株当たりの払込金額は、各取締役会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の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)とします。

また、本制度に基づく当社の普通株式の発行又は処分にあたっては、当社と対象取締役との間で、①当該取締役は、一定期間、割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと、②一定の事由が生じた場合には、当社が当該普通株式を無償で取得すること等の内容を含む譲渡制限付株式割当契約を締結するものとします。

## 3. 役員報酬に関する基本方針

取締役等の報酬に関する基本方針について、平成 29 年 4 月 1 日付で「報酬ポリシー」として以下の通り定める予定です。

### (1) 基本方針

当社の取締役等の報酬は以下の基本方針に従う。

- ① 企業の持続的な成長と中長期の企業価値向上に資するものであること
- ② 株主との利害共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること
- ③ 短期業績のみならず、中長期業績との連動にも配慮したものであること
- ④ 優秀な人材を確保・維持できる報酬基準であること
- ⑤ 様々なステークホルダーの価値創造に配慮していること
- ⑥ 透明性、客観性を備えた設計であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

### (2) 報酬体系

- ① 取締役等の報酬は、固定報酬、及び、短期インセンティブとしての金銭による報酬(以下、「短期インセンティブ報酬」という)と中長期インセンティブとしての株式報酬(以下、「株式報酬」という)から構成される変動報酬とする。
- ② 固定報酬と変動報酬の比率は、原則、7:3とする。
- ③ 取締役については当社株主との利害の共有を図るとともに、当社の中長期的な企業価値向上のインセンティブとして、変動報酬の過半を株式報酬とする。

### (3) 変動報酬の決定方法

- ① 短期インセンティブ報酬は、中長期業績を達成するためのマイルストーンとしての単年度業績に対する取締役等のコミットメントとしての性質を勘案し、連結経常利益と親会社株主に帰属する連結当期利益及び個人業績に基づき決定する。なお、個人業績は、各々の取締役等が担う役割・責任に応じたものとする。

- ② 株式報酬は中長期の企業価値向上及び株主との利害の共有を図る観点から、過去業績、各々の取締役等が担う役割・責任等を総合勘案の上、役位等に基づき決定する。

(4) 決定プロセス

- ① 取締役等の報酬の決定にあたり、決定プロセス及び結果の透明性及び客観性を確保するために、本ポリシーに関する取締役会の諮問機関として、原則、当社の社外役員のみで構成される報酬諮問委員会を設置する。
- ② 取締役等の報酬については、報酬諮問委員会の審議を経たうえで、最終的に取締役会が決定する。
- ③ 取締役会が報酬諮問委員会に諮問する事項は以下の通りとする。
  - (1) 本ポリシーの改定
  - (2) 本ポリシーの廃止
  - (3) 本ポリシーに基づく取締役等の報酬

以 上