



平成 29 年 5 月 11 日

各 位

会社名 株式会社ココカラファイン
代表者名 代表取締役社長 塚本 厚志
(コード番号 3098 東証第一部)
問合せ先 上席執行役員コーポレートリレーション部長 森 俊一
(TEL 045-548-5937)

業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、業績連動型株式報酬を用いたインセンティブ型役員報酬制度（以下「本制度」といいます。）の導入を決議いたしましたので下記の通りお知らせいたします。なお、本取締役会決議は、当社の監査等委員会における当社の中長期的な業績向上及び企業価値増大の観点から適切であるとの審議結果を踏まえており、平成 29 年 6 月 27 日開催予定の第 9 回定時株主総会において本制度に関わる議案が承認・可決されることを条件といたします。

記

1. 本制度の目的と考え方

当社は、「人々のココロとカラダの健康を追求し、地域社会に貢献する」という経営理念の実現に向けて、現在、平成 32 年 3 月期を最終期とする中期経営計画を達成すべく全社的な取組みを推進しております。今般、その動きをより加速・強化させるとともに、役員と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、本制度を導入することといたしました。

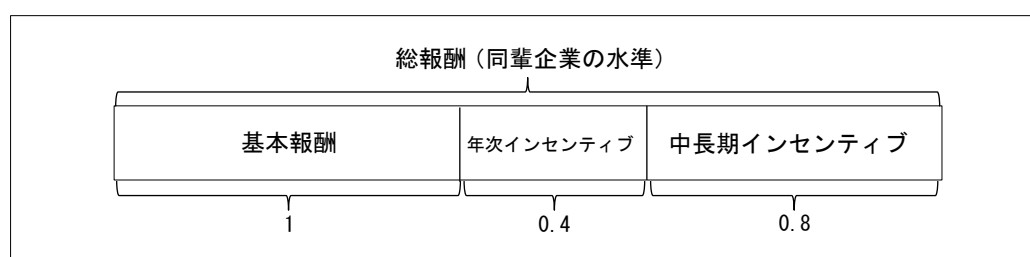
2. 本制度の内容

- (1) 本制度は、従前の固定報酬主体の報酬体系から、業績に連動するインセンティブ報酬の比重を高めることにより、役員に中期経営計画達成に向けた適切なインセンティブを与えるものであり、戦略達成・到達点志向、ペイ・フォー・パフォーマンス志向に重点を置いた制度となります。
- (2) インセンティブ報酬は、いずれも全社業績の達成を主要指標とした、年次インセンティブ報酬と中長期インセンティブ報酬の 2 本建てとし、各年の段階的な成長と最終的な中期経営計画の達成のため、短期・中長期の業績向上に対しバランスの取れたインセンティブを提供いたします。
- (3) 本制度導入により、役員に対して、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、役員と株主の皆様との一層の価値共有を進めることが可能となると考えております。また、役員に対する当社への帰属意識を強化するとともに、今後の優秀な経営人材獲得の土壌づくりにも寄与するものと考えております。

(4) 本制度の仕組み

①本制度は、固定給としての基本報酬、単年度の業績達成度に連動する年次インセンティブ報酬、中期経営計画に定める業績達成度に連動する中長期インセンティブ報酬から構成されます。ただし、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、その役割に鑑み基本報酬のみといたします。

なお、新制度での対象取締役に対する報酬の構成割合のイメージは下図の通りでございます（以下のイメージは中期経営計画達成時の水準を基準としており、実際は業績に応じてインセンティブ部分の変動することになります。）。



②年次インセンティブ報酬は、全社連結業績評価、担当部門業績評価、及び当社の経営者人材としての行動指針に基づく個人評価が支給額決定の基礎となります。このうち大きな比重を占めるのは全社連結業績であり、評価指標は連結経常利益、及びROA等を用います。年次インセンティブ報酬は、業績達成度に応じて0～200%の範囲で変動いたします^{注1}。

③中長期インセンティブ報酬は業績連動型株式報酬とし、中期経営計画対象期間中に、取締役会の決定により3年以上5年以内の評価期間を設定し、当該期間の終了後、評価期間の業績達成度に応じて以下の【算定方法】により交付株式数を決定し、同株式数の50%に相当する当社普通株式を交付^{注2}するとともに、残りの株式数に相当する当社普通株式の時価相当額の金銭報酬を支払います。

【算定方法】

交付株式数は以下の算定式により、2段階で算定されます。

(i) 基準交付株式数（各取締役選任時に決定）

＝各対象取締役の職位、職責により決定される金額÷当社普通株式の時価相当額

(ii) 交付株式数（評価期間終了後に決定）

＝基準交付株式数×当社会社業績等の目標数値の達成率等に基づく支給割合

但し、(i)の各取締役に決定される金額、(ii)の支給割合の決定方法等の詳細は、別途、当社取締役会により決定されます。

業績達成度の評価指標は連結経常利益を用いており、交付株式数は業績達成度等に

^{注1} 各対象取締役に支給する年次インセンティブ報酬の総額は、基本報酬とあわせて平成28年6月28日開催の第8回定時株主総会でご承認いただいております取締役の報酬限度額（年額300百万円以内。監査等委員である取締役を除く。）の範囲内となるよう運用いたします。

^{注2} 当社普通株式の交付は、当社が対象取締役等に対して、各評価期間の終了後、金銭報酬債権を付与し、対象取締役が当社による株式の発行または自己株式の処分の際に当該金銭報酬債権を現物出資する方法によります。

応じて 33.3%~100%の範囲で変動します。同制度の導入を通じて、在任中の役員の株式保有を促進・強化してまいります。

なお、当社が各評価期間の終了後に交付・支払いする中長期インセンティブ報酬の総合計額は、評価期間ごとにそれぞれ 2.4 億円を上限とし、交付する当社普通株式の総数は、評価期間ごとにそれぞれ 2 万株を上限といたします。

(5) 報酬水準の決定方法

当社は、外部専門機関による役員報酬調査データに基づき、当社の経営計画の到達点である業績規模（平成 32 年 3 月期中期経営計画については、連結経常利益 220 億円）に近似する企業群を同輩企業としてベンチマークとしつつ、業績目標の達成にかかる潜在的リスク等を適切に反映した報酬水準としております。

(6) 個別報酬の決定手続・制度の検証

当社は、本制度の下で、監査等委員以外の取締役の個別報酬等は取締役会にて、監査等委員である取締役の報酬は監査等委員全員の協議により決定いたします。

また、必要に応じて、報酬制度全体につき、監督機能の強化や業績向上へのインセンティブが働く報酬の在り方などについて独立社外取締役の意見を聴取いたします。その結果、見直しが必要と判断される場合には、同意見を踏まえた制度設計の見直しを取締役に上程し、取締役会にて決定いたします。

以 上