



2019年4月4日

各 位

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 東証第一部)
問合せ先 取締役 常務執行役員 伊藤 順朗
(TEL. 03-6238-3000)

新たな株式報酬制度の導入に伴う役員報酬方針の策定について

当社は、2019年4月4日開催の取締役会において、新たな株式報酬制度の導入に伴う新たな「役員報酬方針」を、下記のとおり決議しましたので、お知らせします。

1. 役員報酬方針策定の目的

(1) 「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」に基づく役員報酬の整備

当社は、コーポレートガバナンスとは、社是に基づき、様々なステークホルダーからの信頼を確保するために、誠実な経営体制を構築・維持し、中長期的なグループ企業価値を継続的に高めることにより、持続的に成長するための仕組みと考えています。当社は、役員報酬制度を、かかる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、役員の貢献意欲・士気向上を一層高め、適切なリスクテイクを行うための重要な仕組みの一つと位置付け、構築・運用しています。

※ (ご参考) 「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」

コーポレートガバナンス・レポート (2019年2月4日) 11ページ参照

<https://www.7andi.com/ir/management/governance.html>

(2) 当社報酬制度の経緯と新たな株式報酬制度の導入

当社は、取締役および監査役に対する役員退職慰労金制度を既に廃止し、取締役に對して業績変動報酬として賞与および株式報酬型ストック・オプション報酬を付与してまいりました。

しかし、改めて上記(1)の観点から、当社の業態に則した実効性ある報酬体系の在り方等について、取締役会および指名・報酬委員会において、継続して検討を重ねてまいりました。

これらの検討のなかで、役員報酬について業績および株価との連動性をより明確にし、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるとともに、株主の皆様との利害共有を図ることを目的として、今般、従来の株式報酬型ストック・オプション報酬から、より中長期業績に連動する、新たな株式報酬制度への移行を含めた、新たな「役員報酬方針」を策定することにいたしました。

なお、当該新「役員報酬方針」は、本年 5 月 23 日開催予定の当社定時株主総会で、新たな株式報酬制度に係る議案が承認可決されることを条件として、発効する予定です。

2. 当社の新たな役員報酬方針の内容

新たな役員報酬方針の内容は別紙のとおりです。

3. 当社の新たな株式報酬制度の内容

本日 2019 年 4 月 4 日付「当社および当社子会社の取締役等に対する新たな株式報酬制度の導入について」をご参照ください。

以上

《株式会社セブン&アイ・ホールディングス役員報酬方針》

1. 役員報酬に関する基本的な考え方

当社は、当社の取締役および監査役（以下、本方針において「役員」といいます。）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材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。
- ◇ 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、当社の事業内容および経営環境における各種ファンダメンタルズを考慮しながら、時価総額や営業利益水準等で、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^(※)は次のとおりとします。

固定報酬	業績連動報酬	
	賞与	株式報酬
60%	20%	20%

← 金銭 → ← 株式 →

(※)賞与および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おります。

(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。

(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。

(iii)株式報酬

- ・中長期のインセンティブ報酬として、会社業績や経営指標等に基づき変動する、業績連動の株式報酬とします（役員報酬BIP信託制度による株式報酬制度）。
- ・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。
- ・目標達成度等に応じて0%~200%の比率で変動します。
- ・当社は、2019年5月の定時株主総会において、本株式報酬制度の導入に係る議案が可決されることを条件として、株式報酬型ストック・オプション制度から本株式報酬制度へ移行します。
- ・株式報酬におけるKPI（Key Performance Indicator）は以下のとおりとします。中長期株主視点を取り入れるため、連結ROEおよび連結EPSを指標としつつ、これらが本業の稼ぐ力の強化により成し遂げられることも評価するため、連結営業利益もKPIとして組み合わせて用います。

【株式報酬におけるKPI（Key Performance Indicator）】

KPI指標	割合	評価目的
(a) 連結営業利益	40%	稼ぐ力の向上度評価
(b) 連結ROE	40%	収益に対する効率性評価
(c) 連結EPS	20%	収益と企業価値による評価

- ・企業価値と社会価値の両立を目指す当社として、CO2排出量等の非財務指標を「株式報酬におけるKPI」に追加することを検討するものとします。
- ・KPIの評価にあたっては、支給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。

(2) 社外取締役および監査役

(a) 報酬構成の割合

社外取締役および監査役の報酬構成の割合は次のとおりとします。

固定報酬	業績連動報酬	
	賞与	株式報酬
100%		

← 金銭 →

(b) 構成内容

固定報酬

社外取締役および監査役の報酬は、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。

4. 報酬ガバナンス

(1) 指名・報酬委員会

当社は役員等（本方針において「役員および執行役員」をいいます。）の報酬の決定に関する手続の客観性および透明性を確保すること等を目的として、委員長および半数の委員を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会（本方針において「指名・報酬委員会」といいます。）を設置しております。

(2) 報酬の決定方法

取締役の報酬額は、指名・報酬委員会の審議を通じ、本方針に基づき、各取締役の役割、貢献度、グループ業績の評価およびKPI達成度に基づき決定します。

監査役の報酬額は、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10億円以内（使用人兼務取締役の使用人分としての給与は含まない）
（2006年5月25日開催の第1回定時株主総会で決議）

・株式

3事業年度／6億円以内（1事業年度あたり2億円以内）
1事業年度あたりに付与するポイント 40,000ポイント以内（1ポイント＝普通株式1株）
（2019年5月23日開催の第14回定時株主総会で決議予定）

(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予定）

以上