



2024年1月25日

各 位

会社名 東 洋 炭 素 株 式 会 社
代表者名 代表取締役会長兼社長兼 CEO 近藤 尚孝
(コード番号：5310 東証プライム)
問合せ先 執行役員経営企画本部副本部長 高多 学
(TEL. 050-3097-4950)

役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、2024年1月25日開催の取締役会において、下記のとおり役員報酬制度の改定について決議いたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 本報酬制度改定の目的

当社の役員報酬等の内容の決定に関する方針等につきましては、企業価値の持続的な向上と社会の持続的発展への貢献に向けた健全なインセンティブとして十分に機能し、株主利益とも連動し、かつ、中期経営計画も踏まえた報酬体系とすることを基本方針としております。

そして当社は現在、企業価値の持続的な向上と社会の持続的発展への貢献を実現するべく、2030年の経営 Vision 『「どこにもないものを、あるに」 地球に優しい製品と技術で世界 No. 1』のもと、中期経営計画にもとづく成長戦略を展開し、サステナビリティの取り組みを加速させております。

これらの取り組みに連動するインセンティブを明確化することにより、モチベーションの向上を図り、さらなる企業価値拡大につなげるべく、役員報酬の中長期インセンティブ報酬に業績指標を追加するとともに、新たに ESG 指標を設定いたします。

2. 本報酬制度改定の概要

業務執行取締役の報酬については、基本報酬としての月例報酬、業績連動報酬としての短期インセンティブ報酬ならびに中長期インセンティブ報酬により構成し、業績連動報酬の指標については当該事業年度における業績および、中長期的な業績との連動性を高めることを目的とし、選択するものとしております。

この度、中長期インセンティブ報酬における業績指標として「営業利益」を追加いたします。これにより、中期経営計画で重視する業績指標は「当社株式成長率※」「ROE」「売上高」「営業利益」となります。また、新たに ESG 指標として「CDP 気候変動スコア」「グローバルエンゲージメントサーベイ」を設定いたします。

※算式：対象期間中の当社株式成長率÷対象期間中の TOPIX 成長率

なお、本報酬制度改定にともない、当該算式の分子を TSR (株主総利回り) より変更しております。

3. ご参考

業務執行取締役の報酬割合については、上場企業・同規模同業種の相場、会社の収益と財務状況等による支払い能力を踏まえ、各経営分野における優秀なプロフェッショナル人材の確保・維持、社員の適度な上昇志向の促進を可能とする水準とし、報酬額全体に占める①「基本報酬」、②「目標業績を達成した場合に支給される短期インセンティブ報酬 (STI)」、③「目標業績を達成した場合に支給される中長期インセンティブ報酬 (LTI)」の割合は、概ね60% : 20% : 20%であり、上位役位ほど変動報酬の割合を高める設計としております。

グレード		報酬比率		
		基本報酬	STI	LTI
G0	会長/CEOグレード	60.0%	20.0%	20.0%
G1	社長グレード	60.0%	20.0%	20.0%
G2	取締役グレード	63.0%	18.5%	18.5%
G3	取締役グレード	64.0%	18.0%	18.0%

中長期インセンティブ報酬として中期経営計画の最終事業年度の翌年に支給する金銭の額は、業績目標を達成した場合に支給する額を100とすると、その程度に応じて概ね0~150程度で変動するものとしております。業績評価期間は将来の3から5事業年度以内とし、業績評価期間開始事業年度において業績評価期間最終事業年度の業績目標を設定いたします。

以 上