

<役員報酬制度の概要>

2022 年以降の当社の役員報酬制度の概要は以下の通りです。

1. 基本方針

- 取締役（社外取締役を除く）
 - 『世界トップクラスの機能性化学メーカー』を目指すに相応しい優秀な人材を内外から獲得・保持できる報酬制度であること
 - 業績目標の達成及び中長期的な企業価値の向上を動機付け、当社グループの持続的な成長に寄与するものであること
 - 株主を含むすべてのステークホルダーに対する説明責任の観点から透明性、公正性および合理性を備えた報酬決定プロセスであること
- 社外取締役
 - 独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督するという役割・責務に適した報酬体系であること

2. 報酬構成・報酬水準

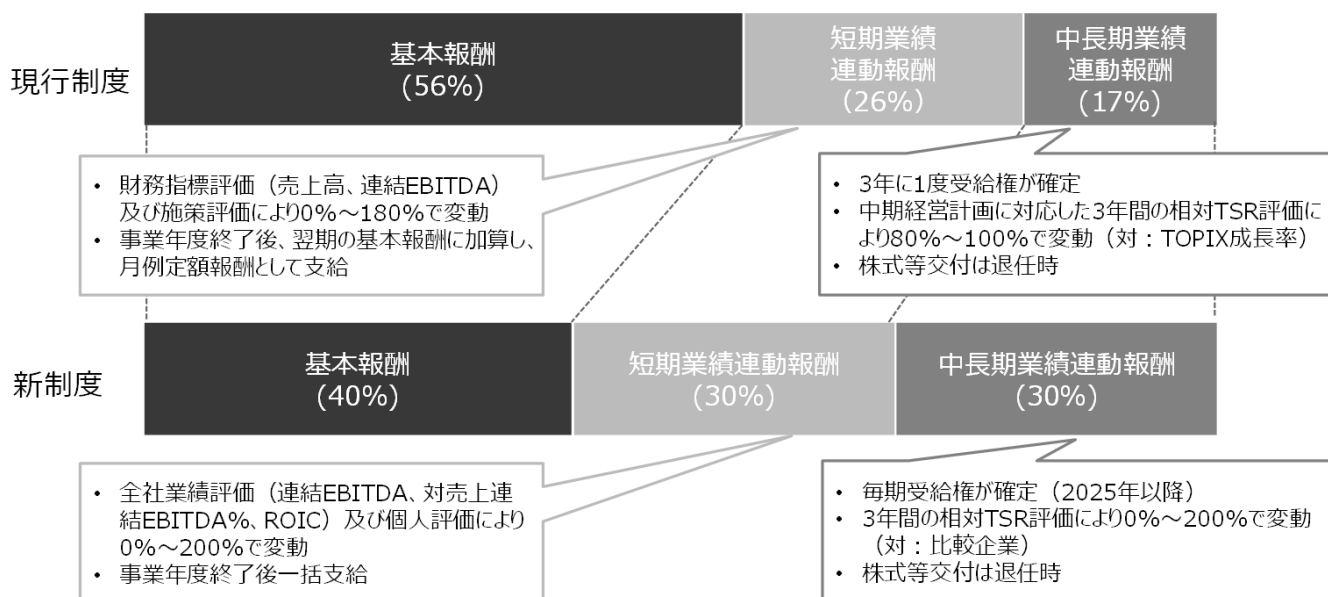
業務執行取締役および執行役員の報酬は、役位等によって決定する基本報酬（固定報酬）、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬（以下「株式報酬」という。）により構成します。「基本報酬：短期業績連動報酬：株式報酬」の比率は、代表取締役社長の基準額で概ね「40%：30%：30%」を目安とし、その他の業務執行取締役および執行役員については社長に準じて設定します。取締役会長（代表権無し）については、経営の監督という主たる役割に鑑み、短期業績連動報酬を支給しないものとします。また、社外取締役ならびに監査役については、その役割・責任を考慮して基本報酬のみの構成とします。

報酬構成・報酬水準の決定にあたっては、外部専門機関が運営する客観的な報酬市場調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」）等を活用して、グローバルに事業を展開する同規模の化学その他素材産業企業との比較結果を踏まえるものとします。

参考図表 1 報酬等の種類と支給対象

報酬等の種類			支給対象			
固定/変動	金銭/非金銭	構成要素	業務執行取締役 執行役員	取締役会長 (代表権無し)	社外取締役	監査役
固定	金銭	基本報酬	○	○	○	○
変動		短期業績 連動報酬 (賞与)	○	-	-	-
		非金銭	中長期業績 連動報酬 (株式報酬)	○	○	-

参考図表 2 代表取締役社長の報酬構成比率のイメージ（現行制度・新制度比較）



※報酬構成比率は基準額を基に算出

3. インセンティブ報酬

インセンティブ報酬は、業績等の成果や企業価値と連動する報酬制度のもとで経営理念や経営戦略に則した職務の遂行を強く促すべく、統合新会社の長期ビジョンにおける長期数値目標に掲げた指標等の成果に応じて支給される仕組みとします。具体的には以下のとおりです。

(ア) 短期業績連動報酬（賞与）

役位別に予め定められた基準額に業績評価係数（0%~200%の間で変動）を乗じて、個人別の支給額を決定します。業績評価係数は、全社業績評価 70%、個人評価 30%のウェイトとします。ただし、代表取締役会長は全社業績評価のみとします。

全社業績評価の指標は、連結 EBITDA 額（20%）、連結対売上 EBITDA%（30%）、ROIC（20%）とし、このうち連結 EBITDA 額および連結対売上 EBITDA%は毎期の目標達成度に応じた評価、ROIC は過去 3 年平均値の目標達成度に応じた評価とします。

個人業績評価は、個人別の目標・評価・支給額について、取締役会からの委任を受けた報酬諮問委員会にて決定するものとします。

なお、不正行為等が生じた際には、その行為等が生じた時期やそれが明らかになった時期等に応じて、受給権の消滅や報酬の返還請求等を行うことができるものとします。当該受給権の消滅や報酬の返還は、報酬諮問委員会での審議の上、取締役会で決定します。

参考図表 3 短期業績連動報酬（賞与）の評価指標

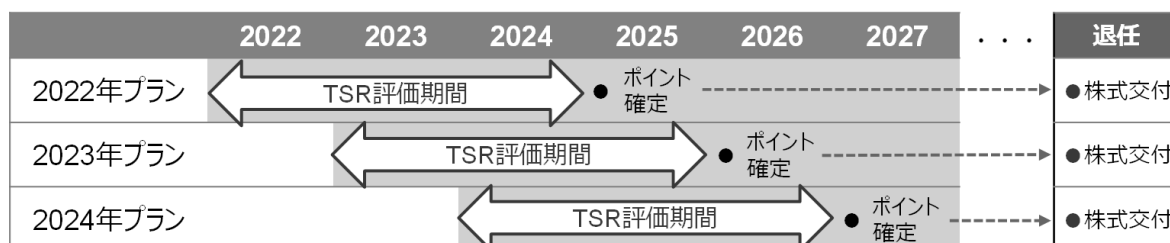
評価指標		評価 ウェイト
全社業績評価	連結EBITDA（額）	20%
	対売上連結EBITDA%	30%
	ROIC	20%
個人業績評価		30%

4. 中長期業績連動報酬（株式報酬）

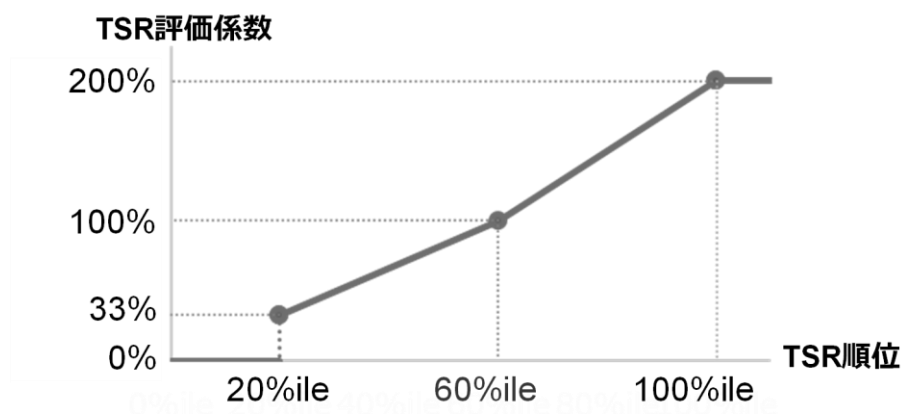
新しい株式報酬制度は、役位別に予め定める基準額に応じた基準交付ポイントに、TSR 評価係数（0～200%で変動）を乗じてポイント数を決定します。TSR 評価係数は、当社とビジネスモデルが近く、事業上競合する同規模以上の化学・繊維業界企業との3年間の相対 TSR 評価の順位（パーセンタイルランク、以下「%ile」といいます。）により決定します。長期ビジョンの実現を促すべく、順位が比較企業の 60%ile の場合に TSR 評価係数が 100%、20%ile を下回る場合には TSR 評価係数をゼロとする仕組みとします。長期的な株主との価値共有を促進するため、退任後に累積ポイント相当の株式を一括して交付するものとします。

なお、不正行為等が生じた際には、その行為等が生じた時期やそれが明らかになった時期等に応じて、受給権の消滅や報酬の返還請求等を行うことができるものとします。当該受給権の消滅や報酬の返還は、報酬諮問委員会で審議の上、取締役会で決定します。

参考図表 4 TSR 評価期間と株式交付のイメージ



参考図表 5 TSR 評価係数



$$\text{TSR} = \frac{\text{評価期間最終年度の最後の月（12月）の株価終値平均} + \text{評価期間中における配当金の総額}}{\text{評価期間開始前の月（12月）の株価終値平均}}$$

5. 報酬ガバナンス

当社の報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外役員で構成されます。報酬諮問委員会が役員報酬の環境に関する最新の状況やマーケット動向、当社が定める比較企業との報酬比較結果やその他助言等も踏まえ、取締役会へ必要な答申または報告を行うものとしております。なお、2022年度より当社の取締役の個人別の報酬等の内容の決定については、その判断にあたって高い独立性、客観性を担保するべく、報酬諮問委員会に委任する予定です。また、当社は、外部の報酬コンサルティング会社（ウイリス・タワーズワトソン社）をアドバイザーとして起用しております。

以上