



2026年4月16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 スティーブン・ヘイズ・デイカス  
(コード番号 3382 東証プライム市場)  
問合せ先 執行役員 最高財務責任者 高木 哲也  
(TEL. 03-6238-3000)

## 当社の新たな役員報酬制度の策定と役員報酬方針の改定について

当社は、2026年4月16日開催の取締役会において、当社の新たな役員報酬制度（以下「新役員報酬制度」といいます。）の策定及び当社役員報酬方針の改定について決議いたしました。

これにより、当社は当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役に対する新たな株式報酬制度導入に関する議案について、2026年5月27日開催予定の第21回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 新役員報酬制度策定の目的

当社は、2025年5月の株主総会から新経営体制が発足したことに伴い、2025年8月に事業変革を含む今後の戦略とその実行計画である『7-Elevenの変革』を発表し、新たなグループの経営方針・経営目標を設定しております。当該変革プランを果敢に推進し、当社の企業価値及び株主価値の向上を図る観点から、当社の取締役（社外取締役を除きます。以下「業務執行取締役」といいます。）による戦略遂行へのコミットメントのさらなる明確化を目的として、2026年より役員報酬制度を改定いたします。新役員報酬制度においては、業績連動（Pay-for-performance）の考え方にに基づき、客観性・透明性のある手続を確保しつつ、中長期的な企業価値及び株主価値との連動性を一層強化しています。これにより、当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬内容とすることをねらいとしています。

また、今回の新役員報酬制度の制定にあたっては、上記『7-Elevenの変革』が「成長に向けた取り組み」として「グローバルで統合されたマネジメントプロセスと枠組みの設定」を掲げていることに基づき、当社及び主要事業子会社の役員報酬制度について、グローバルで統合された共通報酬指針を策定しつつ、当社及び主要事業子会社のグループ経営上の機能・

役割に応じ、各社の役員報酬制度を策定するものとします。

## 2. 新役員報酬制度に基づく当社「役員報酬方針」の改定

今回の新役員報酬制度策定にあたり、当社は本株主総会において、後記の関連諸議案が承認されることを条件に、当社役員（取締役及び監査役をいいます。）の「役員報酬方針」を改定いたします。

新たな役員報酬方針では、業績連動（Pay-for-performance）の考え方の下、当社の業務執行取締役の役員報酬について固定報酬、業績連動賞与、業績条件型の事後交付型株式報酬（PSU）及び在籍条件型の事後交付型株式報酬（RSU）から構成される形に整備し、財務業績及び『7-Eleven の変革』に係る主要 KPI の達成状況を反映することで、企業価値及び株主価値との連動性を更に強化しております。また、業績連動報酬の割合を引き上げるとともに、その振れ幅をより広い設定とすることで、業績や企業価値及び株主価値向上に対するコミットメントの強化を図ります。

また、新たな役員報酬方針では、当社の社外取締役の報酬についても固定報酬のほか在籍条件型の事後交付型株式報酬制度（RSU）を付与する構成といたします。当該改定は、社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識及び幅広く高度な経営に対する経験・見識等を活かした社外的観点からの監督及び助言・提言等を実施し、取締役会の意思決定及び業務執行の妥当性・適正性を確保する機能・役割を果たしつつ、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高め、株主の皆様との価値共有を図ることを目的とするものです。

主な改定内容の概要は以下のとおりです。

また、当該改定後の「役員報酬方針」の内容は別紙(1)のとおりです。

### <新役員報酬制度における主な改定内容の概要>

項目	改定前	改定後
報酬方針及び報酬ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社取締役及び監査役に関する役員報酬方針を制定。</li> <li>・報酬委員会は当社及び主要事業子会社ごとに異なる報酬制度に関しモニタリング。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社及び主要事業子会社の業務執行取締役等に関する、グローバルで統合された共通報酬方針（グループ役員等報酬指針）を策定し、これに基づき、当社役員報酬方針を改正。</li> <li>・これらに基づき、報酬委員会は当社及び主要事業子会社の業務執行取締役等の報酬について統一的にモニタリング。</li> </ul>
報酬水準（ベンチマーキング）	<p>時価総額や収益規模等で、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ内における報酬運用の公平性の確保やステークホルダーへの配慮の観点から、業務執行取締役等が担う役割・責任を明確化。</li> <li>・個々の業務執行取締役等又は業務執行取締役等の</li> </ul>

		グルーピングごとに、ベンチマーキングピアグループを適切に設定の上、これを参考に報酬水準を決定。
業 務 執 行 取 締 役 報 酬	報酬構成	<p>・2025年度は新経営体制初年度という点を踏まえ、CEOの変動報酬について個別性の高い報酬パッケージを適用し、CEOに対しては他の取締役と異なる株式報酬（RSU）を付与。</p> <p>・当社の業務執行取締役及び執行役員について固定報酬、業績連動賞与、PSU、RSUから構成される形に整備。なお、PSU及びRSUについて、ユニットの付与日からそれぞれ3事業年度が経過した後に当社株式等の交付等を行い、当社からの直接交付型又は信託型によって運営。</p> <p>PSU：業績条件型の事後交付型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）</p> <p>RSU：在籍条件型の事後交付型株式報酬（リストラクテッド・ストック・ユニット）</p>
	変動報酬の変動幅	<p>インセンティブ報酬の変動幅は役位ごとに設定。</p> <p>当社の業務執行取締役及び執行役員で共通化し、業績連動賞与は基準額の0～200%の範囲で、PSUは基準ユニット数の0～200%の範囲で変動。</p>
	株式報酬に関するKPI・評価方法	<p>・株式報酬に関するKPI:連結ROE、連結EPS、CO<sub>2</sub>排出量、従業員エンゲージメント等。</p> <p>・株式報酬の業績評価期間：1事業年度</p> <p>・株式報酬に関するKPI:連結EBITDA、連結ROIC、相対TSR等</p> <p>当社の業務執行取締役及び執行役員で共通化し、事業変革を含む今後の戦略とその実行計画である『7-Elevenの変革』に基づいて、中長期の評価指標を設定。</p> <p>また、PSUにおいては国内株式市場における当社TSRの相対的なパフォーマンス及びグローバル小売業に対する当社TSRの相対的なパフォーマンスに重点をおいて評価。</p> <p>・上記に伴い、当社の業務執行取締役及び執行役員の株式報酬の業績評価期間は3事業年度に変更。</p>
	株式報酬の交付時期	<p>・株式報酬は退任時に交付。</p> <p>・株式報酬の交付時期を在任時型に変更。</p>
	セベランス	当社においては規定なし
社外取締役に 対する株式報酬	（新設）	社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識及び幅広く高度な経営に対する経験・見識等を活かした社外的観点からの監督及び助言・提言等を実施し、取締役会の意思決定及び業務執行の妥当性・適正性を確保する機能・役割を果たしつつ、

		中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高め、株主の皆様との価値共有を図ることを目的として、当社の社外取締役に対して株式報酬（RSU）を導入
株式保有 ガイドライン	（新設）	株主の皆様との価値共有を長期的かつ持続的に確保するため新設 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の代表取締役社長 兼 CEO：基本報酬（年額）の5倍</li> <li>・当社のその他の取締役（社外取締役を除く）：基本報酬（年額）の1倍</li> <li>・当社の社外取締役：当社株式について、株式報酬にかかる納税のための売却を除き、原則退任時までその全量を継続保有</li> </ul>
マルス・ クロバック	一定の規定あり	変動報酬を強化することに伴う規律付けとしてグローバルの慣行を確認の上、見直しを実施

### 3. 新役員報酬制度策定に伴い本株主総会に提案する議案の概要等

新役員報酬制度の実施にあたり本株主総会に付議する議案により改定される取締役の報酬枠の概要は下記表のとおりです。

また、2019年度に導入した、業務執行取締役を対象とする信託（以下「BIP 信託」といいます。）は、新役員報酬制度においても活用するものとし、BIP 信託の信託期間を以下のとおり延長します。

当該議案及び延長等の詳細は別紙(2)をご参照ください。当該事項を除き、BIP 信託に係る制度についての基本的な内容は維持されます。

#### (1) 取締役の報酬枠の改定内容

項目	改定前	改定後
固定報酬・ 業績連動賞与	年額 20 億円以内 （うち社外取締役は年額 5 億円以内）	年額 25 億円以内 （うち社外取締役は年額 5 億円以内）
取締役（社外取締役を除く）に対して交付等される株数の 上限	信託型株式報酬： 1 事業年度あたり 240,000 株 事後交付型株式報酬： 1 事業年度あたり 500,000 株	一つの役務提供期間あたり 4,500,000 ユニット（4,500,000 株相当）（※1） - PSU：4,000,000 ユニット（4,000,000 株相当） - RSU：500,000 ユニット（500,000 株相当） ※原則として、各役務提供期間（3 年間）経過後に、当社株式等の交付等を実施

社外取締役に対し交付等される株数の上限	なし	一つの役務提供期間あたり 45,000 ユニット (45,000 株相当) (RSU) (※2) ※原則として、各役務提供期間 (3 年間) 経過後に、当社株式等の交付等を実施
---------------------	----	---

(※1)当社発行済株式総数 (2026 年 2 月 28 日現在、自己株式控除後) に対する割合は 0.19% (小数第 3 位を四捨五入) であります。

(※2)当社発行済株式総数 (2026 年 2 月 28 日現在、自己株式控除後) に対する割合は 0.002% (小数第 4 位を四捨五入) であります。

(2) 延長後の信託期間

2026 年 8 月 1 日 (予定) から 2029 年 7 月末日 (予定) までの 3 年間とします。

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、以下の基本方針等に基づき、構築・運用するものとします。

#### (1) 役員報酬制度の基本方針

当社は、当社の役員報酬制度を、当社および株式会社セブン - イレブン・ジャパン（本方針において、SEJといます）、7-Eleven, Inc.（本方針において、SEIといます）ならびに7-Eleven International LLC（本方針において、7INといます。また、SEJ、SEIおよび7INを総称して「主要事業子会社」といいます。）間で統合された報酬指針（以下「グループ役員等報酬指針」といいます。）を策定し、これを共通の基本指針としつつ、当社および主要事業子会社のグループ経営上の機能・役割に応じ、策定するものとします。

#### (2) 各役位別の報酬に関する考え方

##### (a) 業務執行取締役

当社の業務執行取締役の報酬は、グループ役員等報酬指針に基づき、当社の中長期的な企業価値の創造へ向け、当社の業務執行取締役および主要事業子会社の事業執行に携わる役員が、戦略課題に対して共通の目標意識をもって一体的に取り組み、相互協力を促進する連携体制を確保し、処遇の透明性と公平性を高める観点から構築・運用するものとします。なお、グループ役員等報酬指針は、以下の報酬基本原則に基づいて運用します。

##### 《報酬基本原則》

- Attracting and Retaining Premier Executive Talent  
（優秀な経営人財の獲得と離職防止）
- World-Class Long-Term Value Creation  
（世界クラスの長期的な価値創造）
- Engaging Leaders Around Strategic Priorities  
（戦略的優先事項に対するリーダーのエンゲージメント）
- Pay-for-Performance Alignment  
（企業価値と業績連動報酬支給額との連動性）
- Alignment with Broad Stakeholder Interests  
（幅広いステークホルダーの利益との調和の確保）
- Encouraging Appropriate Risk Management  
（適切なリスク管理の促進）
- Transparency and Accountability  
（透明性と説明責任）

##### (b) 社外取締役

当社の社外取締役は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識および幅広く高度な経営に対する経験・見識等を活かした社外的観点からの監督および助言・提言等を実施し、取締役会の意思決定および業務執行の妥当性・適正性を確保する機能・役割を担っていることから、役割の大きさに応じた適正な報酬水準とするとともに、業績に連動しない報酬制度とします。

##### (c) 監査役

当社の監査役は、当社およびグループ各社の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企

業統治体制を確立することを監査の基本方針として監査計画を定め、内部統制システムの構築、法令遵守・リスク管理の推進体制を重点監査項目に設定し監査を行っていることから、固定報酬による報酬制度とします。

## 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、時価総額や収益規模等で、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。

業務執行取締役の報酬水準の決定にあたっては、個々の業務執行取締役もしくは業務執行取締役のグループごとに、以下を考慮してベンチマーキングピアグループを適切に選定します。

- ・対象業務執行取締役が属する事業体の業種の類似性
- ・対象業務執行取締役が属する事業体の規模の類似性
- ・対象業務執行取締役が属する人材競合市場
- ・対象業務執行取締役の権限責任の大きさ
- ・なお、より慎重な検討が必要な場合、報酬ベンチマーキングにおいて、単一のピアグループを報酬水準設定の唯一の根拠とせず、他のピアグループで検証することも考慮します。

代表取締役社長兼CEOの報酬ベンチマークにおいてはグローバル小売業をピアグループとして設定しています。なお、グローバル小売業ピアグループは、ピアグループ構成企業の業績等に応じて適切に報酬委員会が選定するものとします。

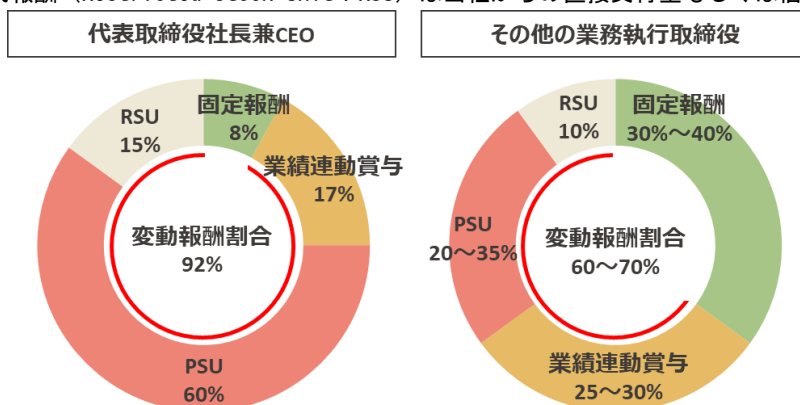
## 3 報酬構成

### (1) 業務執行取締役

#### (a) 報酬構成の割合

業務執行取締役の報酬構成の割合(※1)は概ね次のとおりとします。

業績条件型の事後交付型株式報酬 (Performance Share Unit: PSU) および在籍条件型の事後交付型株式報酬 (Restricted Stock Unit: RSU) は当社からの直接交付型もしくは信託型によって運営します。



(※1) 業績連動賞与およびPSUが基準報酬額であるときを前提として算出しています。

上表の報酬構成割合は、国内非居住者および役職に応じた諸手当を支給する場合には、固定報酬の割合が増える可能性があります。

#### (b) 構成内容

##### (i) 固定報酬

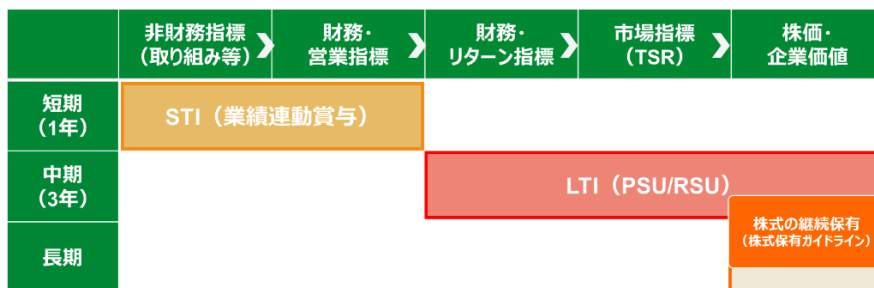
- ・職責の大きさに応じた役職位ごとの、固定の金銭報酬とします。
- ・報酬は、在任期間中、毎月定期的に支給します。
- ・報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、国内非居住者への諸手当を基本報酬に含めて支給することができるものとします。
- ・報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、役職に応じた手当を支給することができます。

## (ii) 変動報酬

### ○ 変動報酬の設計原則

当社の変動報酬は、グループ役員等報酬指針が掲げる「World-Class Long-Term Value Creation（世界クラスの長期的な価値創造）」の実現へ向けて、業務執行取締役を力強く動機づけるインセンティブとして設計します。当社グループの長期的な企業価値の創造は、CVS事業の拡大と収益力強化を通じた「稼ぐ力」の強化による短期的な自律的成長、戦略的なキャピタルアロケーションによる資本効率の改善を通じた中長期的な成長、そして創出した企業価値の維持・向上という、異なる時間軸にまたがる経営行動の総体によって実現します。変動報酬は、これらの経営行動を短期・中期・長期の異なる時間軸に文脈化し、業績連動賞与、PSU、RSUならびに株式保有ガイドラインの三層構造の中に可視化することで、時間軸ごとの戦略的優先課題に対して業務執行取締役を明確に尽力させることを目的とします。また、こうした設計を通じ、企業価値増減と報酬増減とが連動することによる規律づけを強化し、企業価値と業績連動報酬の支給額との連動性を高めることで、報酬制度全体の説明責任、客観性および透明性を確保します。

### 〈変動報酬（STI・LTI）の機能分担〉



※STI：年次インセンティブ、LTI：長期インセンティブ

なお、上記の設計原則と同一の考え方を、グループ役員等報酬指針に基づき主要事業子会社（SEJ、SEIおよび7IN）の業務執行に携わる役員にも適用します。とりわけ、当社は長期インセンティブKPI（Key Performance Indicator）としてTSR（株主総利回り）指標を採用しておりますが、主要事業子会社の長期インセンティブにも当社と同様にTSR指標の評価を組み込むことにより、グループ全体の企業価値創造に対する意識を事業子会社の業務執行に携わる役員にも共有し、戦略課題に対する共通の目標意識と相互協力を促進する連携体制を確保します。

具体的な設計の考え方は以下のとおりです。

#### 〈業績連動賞与〉

業績連動賞与は、当社グループの「稼ぐ力」の強化へ向けて業務執行取締役の日々の経営努力を促すため、連結営業収益・連結営業利益額に加え、戦略課題への取り組みおよび非財務指標をKPIとして設定します。

#### 〈PSU（業績条件型の事後交付型株式報酬）〉

PSUは、変動報酬の中で最も重要なインセンティブの要素と位置づけています。中長期的な成長や資本効率の改善を含む中長期の企業価値創造へ向けた経営行動を多面的に評価するため、経営成果の指標としての連結EBITDA、連結ROICおよび外部の市場評価としての相対TSRをKPIとして採用します。とりわけ相対TSRについては、変革期における企業価値向上の重要性に鑑み、PSU全体の中で最も大きなウェイトを設け、対TOPIX（配当込み）比較と対グローバル小売業ピアグループ比較の2種類の評価軸を設定し、変革の着実な進展を通じた企業価値創造期待の創出を通じて、国内上場企業およびグローバル小売業のいずれの各社よりも上回る成長を実現する意識を経営陣に強く持たせるようにします。

#### 〈RSU（在籍条件型の事後交付型株式報酬）および株式保有ガイドライン〉

RSUは、継続的に株主との利益・リスクの共有を促進していくため、業績評価は行わず、每期一定の価値を付与します。株式保有ガイドラインは、当社株式を、既定の保有水準に達するまで売却せず継続保有することを義務付けることで、業務執行取締役が企業価値創出の成果を更に長期的に維持・向上することに務め、また株主価値の毀損に対しても責任を持つ姿勢を明確化します。上記に基づき、各業務執行取締役の変動報酬は以下の原則に従い設計します。

## ○目標設定および評価

目標設定は、株主・投資家を含むステークホルダーの当社企業価値創造期待を満たすべく、挑戦的な目標となるよう設定します。一方で、短期的かつ過度なリスクテイクを促す設計は避けるものとします。

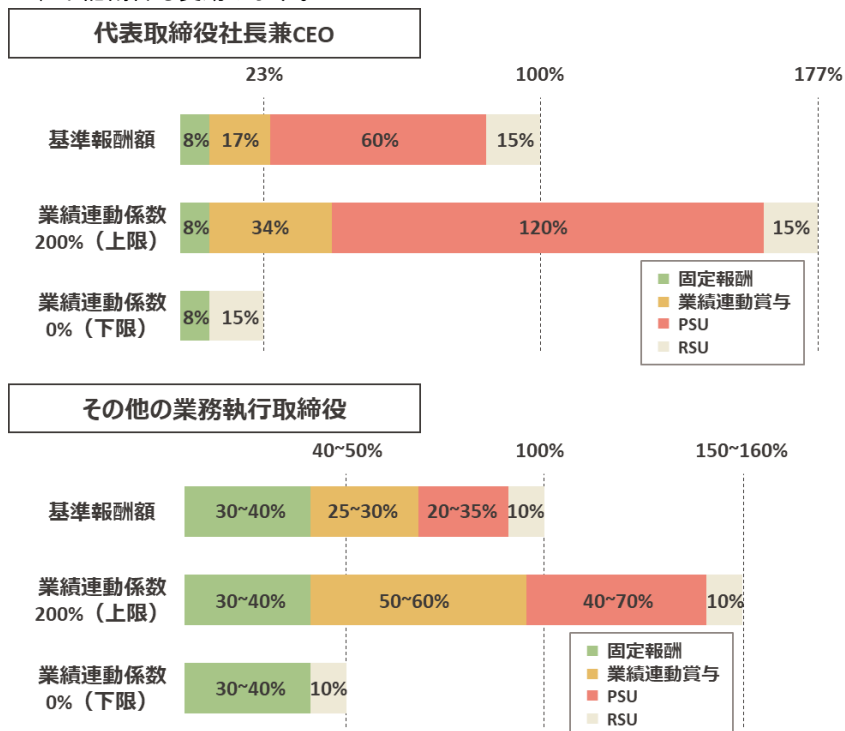
## ○業績連動賞与およびPSUの変動幅

業績連動賞与およびPSUの変動幅は0~200%に設定します（業績連動賞与は基準額に対する変動幅、PSUは基準ユニット数に対する変動幅）。

それぞれの支給率が上限・下限となった場合の報酬支給額のイメージは下図のとおりです。

### 〈支給率が上限・下限となった場合の報酬支給額のイメージ〉

企業価値増減と報酬支給額の連動性を高め、報酬制度全体の説明責任および客観性・透明性を確保する報酬内容としています。なお、PSU・RSUに基づく報酬の価値は株価に応じて変動するため、下記割合も変動します。



## ○期末の裁量調整

インセンティブ機能の実効性確保の観点から、想定外の経営環境の変化、臨時の利益や損失が支給率に与える影響については、報酬委員会の慎重な審議による答申に基づき、取締役会は裁量調整の必要性を判断します。

### (ii-1) 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。
- ・報酬は、事業年度ごとの会社業績や個人評価等の確定後に毎年支給します。
- ・業績連動賞与におけるKPIは下表のとおりとします。短期のインセンティブとしては、当該年度におけるグループ事業の成長や収益性、またそれらに繋がる個々の業務執行取締役の定性的な取り組みや非財務指標を評価します。
  - ・多様な人財が能力を発揮できる環境づくりをより推進し、従業員の貢献意欲の向上による企業競争力の強化を担保することを目的として「従業員エンゲージメントの向上度」を非財務KPIとして

評価します。

- ・「持続可能な社会」と「企業の持続的成長」の両立を目指す当社として、2019年5月に策定した環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』におけるCO2排出量の削減目標を、2020年度より業績連動型株式報酬のKPIに追加しましたが、2025年9月のグループ再編に伴い、CO2排出量の削減目標等の見直しを行っております。当該見直しが決定され次第、見直し後の「CO2排出量の削減の取り組み等環境負荷低減の推進度」を業績連動賞与の非財務KPIとして評価します。

(業績連動賞与におけるKPI)

KPI	割合	評価目的
(a) 連結営業収益	35%	グループ全体の毎期における事業の成長を評価
(b) 連結営業利益額	35%	グループ全体の毎期における事業の収益性を評価
(c) 個人評価	25%	個々の業務執行取締役の毎期における戦略課題への取り組みを評価
(d) 非財務(※)	5%	従業員エンゲージメントの向上度およびCO2排出量削減の取り組み等環境負荷低減の推進度その他の非財務指標を評価

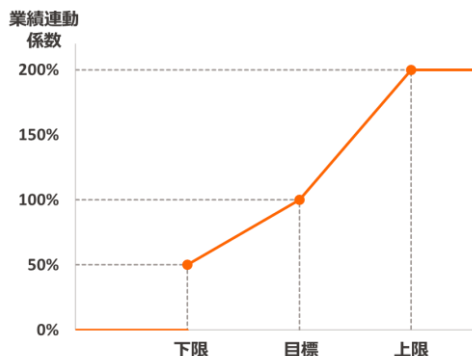
(※)報酬委員会による総合評価

<業績連動賞与に係る係数の算出式>

業績連動賞与に係る係数 = (a) + (b) + (c) + (d)

- (a) 「連結営業収益」に関する連動係数 × 35%
- (b) 「連結営業利益額」に関する連動係数 × 35%
- (c) 「個人評価」に関する連動係数 × 25%
- (d) 「非財務」に関する連動係数 × 5%

<連結営業収益・連結営業利益額における業績連動の仕組み(イメージ)>



- ・業績連動賞与の変動幅は基準額に対して0%~200%とします。

(ii-2) PSU (業績条件型の事後交付型株式報酬)

- ・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。
- ・毎年、取締役に対しユニットを付与し、連続する3年間である役務提供期間中、原則として、取締役として継続して役務提供を行うことを条件として当社株式等を交付します。当初の役務提供期間は、2026年定時株主総会の終結時点から2029年に開催予定の当社定時株主総会の終結時点までとします(オーバーラップ型)。
- ・権利確定は原則として役務提供期間(3年後)経過後とします(一括確定)。
- ・役務提供期間終了までに退任した場合、ユニットは原則失効しますが、死亡による退任やその他正当な事由による退任時には権利確定を早期化し、権利確定させるユニット数を必要に応じて合理的に調整できるものとします。
- ・組織再編等の際にも権利確定を早期化することがありますが、組織再編等のみを以て権利確定することはなく、当該組織再編等に伴い取締役または一定の役職の地位を喪失することとなる場合に権利確定します(いわゆる“ダブルトリガー”方式)。

- ・業績連動型株式報酬におけるKPIは下表のとおりとします。

(PSUにおけるKPI)

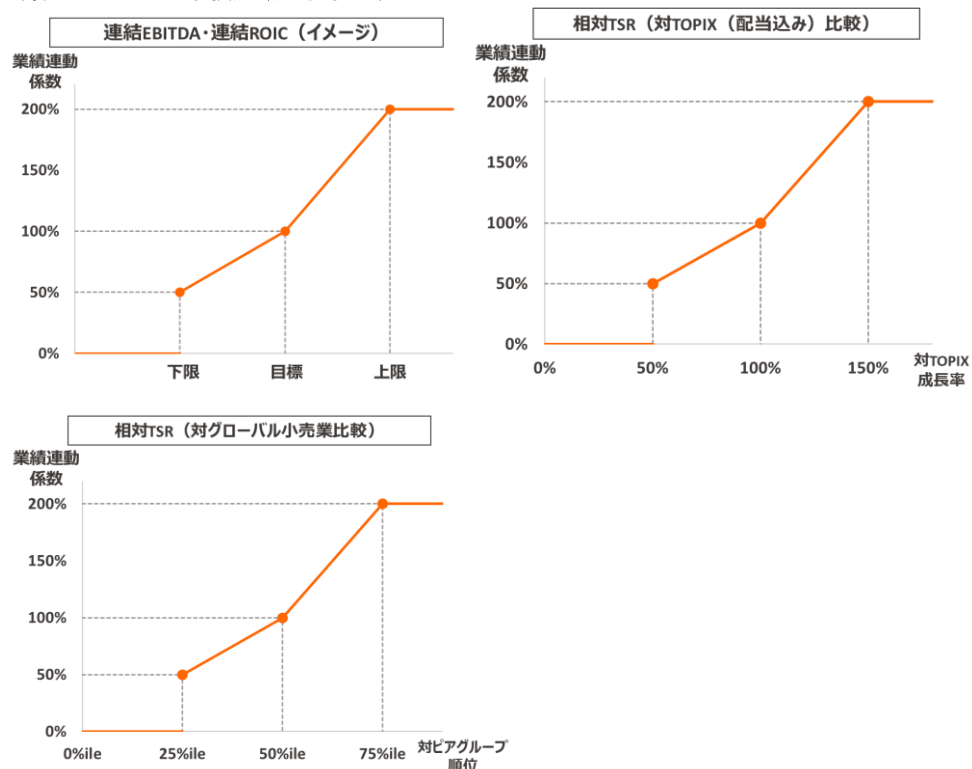
KPI	割合	評価目的
(a) 連結EBITDA	25%	事業が生む利益・キャッシュフローの規模の中長期的な成長を評価
(b) 連結ROIC	25%	事業が生む利益の投下資本に対する効率性の中長期的な向上を評価
(c) 相対TSR (対TOPIX (配当込み) 比較)	25%	国内株式市場における当社の相対的なパフォーマンスを中長期的に評価
(d) 相対TSR (対グローバル小売業比較)	25%	グローバル小売業に対する当社の相対的なパフォーマンスを中長期的に評価

<PSUに係る係数の算出式>

業績連動型株式報酬に係る係数 = (a) + (b) + (c) + (d)

- (a) 「連結EBITDA」に関する連動係数 × 25%
- (b) 「連結ROIC」に関する連動係数 × 25%
- (c) 「相対TSR (対TOPIX比較)」に関する連動係数 × 25%
- (d) 「相対TSR (対グローバル小売業比較)」に関する連動係数 × 25%

<各KPIにおける業績連動の仕組み>



\* グローバル小売業ピアグループは、ピアグループ構成企業の業績等に応じて適切に報酬委員会が選定するものとします。

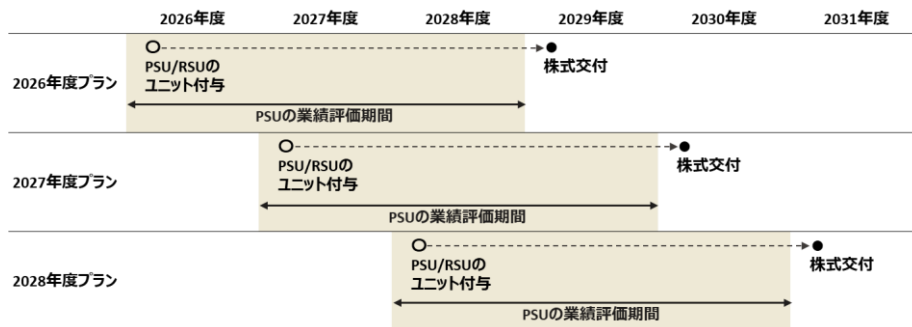
(ii-3) RSU (在籍条件型の事後交付型株式報酬)

- ・在任中の継続的な株式保有および株主価値の共有を促進するため、対象となる役務提供期間の継続勤務を条件とする、在籍条件型の株式報酬とします。
- ・当初の役務提供期間は、2026年定時株主総会の終結時点から2029年に開催予定の当社定時株主総会

の最終時点までとし、毎年ユニットを付与します（オーバーラップ型）。

- ・ 権利確定は原則として役務提供期間（3年間）経過後とします（一括確定）
- ・ 役務提供期間終了までに退任した場合、ユニットは原則失効しますが、死亡による退任やその他正当な事由による退任時には権利確定を早期化し、権利確定させるユニット数を必要に応じて合理的に調整できるものとします。
- ・ 組織再編等の際にも権利確定を早期化することがありますが、組織再編等のみを以て権利確定することはなく、当該組織再編等に伴い取締役または一定の役職の地位を喪失することとなる場合に権利確定します（いわゆる“ダブルトリガー”方式）。

#### 〈PSU・RSUの付与サイクルのイメージ〉



#### (c) 株式保有ガイドライン

株主との価値共有を長期的かつ持続的に確保するため、下表のとおり株式保有ガイドラインを設定するとともに、保有目標水準到達以降も、在任中は継続して保有目標水準以上の当社株式を保有することとします。

〈株式保有ガイドライン〉

就任後（ガイドライン適用開始日に在任する業務執行取締役については当該適用開始後）、5年以内に達成を目指す保有目標水準。保有目標水準には実質的に保有株式と同等と認められる未確定のRSUを含めるものとします。

	保有目標水準
代表取締役社長兼CEO	基本報酬（年額）の5倍
その他の業務執行取締役	基本報酬（年額）の1倍

#### (d) マルス・クローバック

各報酬の対象となる取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤りまたは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等、報酬の性質毎に、取締役会が定める事由が生じた場合には、各報酬の全部もしくは一部の支給・交付を行わないこととし（マルス）または支給・交付した各報酬の全部もしくは一部の返還請求（クローバック）ができるものとします。但し、クローバックの対象となる報酬は、クローバックを実施する事由が認められた日の属する事業年度およびその前の3事業年度に支給・交付された各変動報酬とします。

#### (e) セベランス

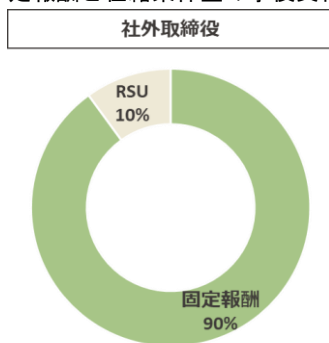
本方針に記載される報酬の他、出身地・居住地・職責等に鑑みて想定される人材市場における報酬水準・報酬慣行等を考慮し、報酬委員会から答申を受けた取締役会において、セベランスの支給が相当と判断される場合には、株主総会の承認を条件として、報酬委員会から答申を受けた取締役会が適切と認める額のセベランスを支給する場合があります。

## (2) 社外取締役

### (a) 報酬構成の割合

社外取締役の報酬は、固定報酬および株式報酬（RSU）からなります。役職に応じた手当加算前の固

定報酬と在籍条件型の事後交付型株式報酬（RSU）の比率は、概ね9：1とします。



## (b) 構成内容

### (i) 固定報酬

- ・ 固定の金銭報酬を、在任期間中、毎月定期的に支給します。
- ・ 報酬委員会による審議・答申のうえ取締役会の決定に基づき、取締役会議長、指名委員会委員長および報酬委員会委員長等の役職に応じた手当を支給することがあります。

### (ii) RSU（在籍条件型の事後交付型株式報酬）

- ・ 社外取締役として、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、客観的・中立的立場から、それぞれの専門知識および幅広く高度な経営に対する経験・見識等を活かした社外的観点からの監督および助言・提言等を実施し、取締役会の意思決定および業務執行の妥当性・適正性を確保する機能・役割を果たしつつ、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高め、株主との価値共有を図ることを目的として、RSUを付与します。
- ・ 当初の役務提供期間は、2026年定時株主総会の終結時点から2029年に開催予定の当社定時株主総会の終結時点までとし、毎年ユニットを付与します（オーバーラップ型）。
- ・ 権利確定は原則として役務提供期間経過後（3年間）とします（一括確定）
- ・ 役務提供期間終了までに退任した場合、ユニットは原則失効しますが、死亡による退任やその他正当な事由による退任時には権利確定を早期化し、権利確定させるユニット数を必要に応じて合理的に調整できるものとします。
- ・ 組織再編等の際にも権利確定を早期化することがありますが、組織再編等のみを以て権利確定することはなく、当該組織再編等に伴い取締役または一定の役職の地位を喪失することとなる場合に権利確定します（いわゆる“ダブルトリガー”方式）。

### 〈RSUの付与サイクルのイメージ〉



## (c) マルス・クローバック（RSU）

社外取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤りまたは不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合等、取締役会が定める事由が生じた場合には、RSUの全

部もしくは一部の支給・交付を行わないこととし（マルス）または支給・交付したRSUの全部もしくは一部の返還請求（クローバック）ができるものとします。但し、クローバックの対象となるRSUは、クローバックを実施する事由が認められた日の属する事業年度およびその前の3事業年度に交付されたRSUとします。

#### (d) 株式保有ガイドライン

社外取締役が在任期間中に取得した当社株式は、株式報酬にかかる納税のための売却を除き、原則、退任時までその全量を継続保有することとしています。

### (3) 監査役

#### (a) 報酬構成の割合

監査役の報酬構成の割合は、下記(b)記載の固定報酬のみといたします。

#### (b) 構成内容

固定報酬

- ・ 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、業績連動賞与・株式報酬は支給しません。
- ・ 報酬は、在任期間中、毎月定期的に支給します。

## 4 報酬ガバナンス

### (1) 報酬委員会

当社は役員等（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、委員長および過半数の委員を独立社外取締役とした報酬委員会を設置しています。報酬委員会は、グループ役員等報酬指針に基づき、当社の役員等、SEJ代表取締役およびSEIならびに7INのCEOの報酬制度および報酬内容について審議・答申する権限を有しています。報酬委員会における審議に際しては、その役割・権限を適切に行使するため、グループ役員等報酬指針との整合性、経営環境の変化、株主・投資家との対話内容やフィードバック等を踏まえるとともに、グローバルに豊富な経験・知見を有する報酬アドバイザー（WTW [ウイリス・タワーズワトソン]）を起用し、審議に必要な情報や助言、審議の進行上の支援を受けています。

### (2) 報酬の決定方法

当社の役員の報酬に関する基本方針は、報酬委員会の審議を通じて、取締役会にて決定しています。また、取締役の個人別の報酬額は、当該方針に基づき、各取締役の役割、貢献度、グループ業績の評価およびKPI達成度に基づき報酬委員会で審議したうえで、報酬委員会から答申を受けた取締役会が、当該答申に基づき、決定します。

監査役の個人別の報酬額は、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、2026年5月27日開催予定の第21回定時株主総会において、当社の取締役の報酬額改定及び当社の取締役に対する事後交付型株式報酬制度の導入に関する各議案のご承認をいただくことを条件として、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

#### ・ 金銭報酬

年額25億円以内（うち、社外取締役については年額5億円以内。なお、使用人兼務取締役の使用人分としての給与は含まない。）

#### ・ 事後交付型株式報酬制度

各役務提供期間当たり、社外取締役を除く取締役に対し、4,500,000株（うちPSUは4,000,000株、RSUは500,000株）、社外取締役に対しては45,000株（全てRSU）を上限とします（ただし、組織再編等一

定の場合は、複数の役務提供期間に対して付与されたユニットについて同時に権利確定することがあります。)

報酬等の上限額は、①信託交付の場合、それぞれの役務提供期間に関し、信託の設定時（または延長時）の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額に、対象取締役に対する事後交付型株式報酬として権利確定が見込まれる株式数の最大数を乗じた金額とし、②直接交付の場合、それぞれの役務提供期間に関し、当社株式の発行または処分に係る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株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額その他の公正な1株当たりの評価額または1株あたりの払込金額に、対象取締役に対する事後交付型株式報酬として権利確定が見込まれる株式数の最大数を乗じた額とします。

## (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)

以上

## 《別紙(2)》議案・延長の概要

### (1) 取締役の報酬額の改定

当社取締役の報酬は、2025年5月27日開催の第20回定時株主総会において年額20億円以内（うち、社外取締役については年額5億円以内。また、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。以下「本金銭報酬枠」といいます。）とご承認いただき、当社は、当該上限額の範囲内で、取締役の固定報酬及び業績連動報酬としての賞与を、金銭報酬として支給して参りました。また、当社は、本金銭報酬枠とは別に、対象取締役に対して当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭の交付及び給付を行う制度として、2019年5月23日開催の第14回定時株主総会及び2022年5月26日開催の第17回定時株主総会でご承認に基づき、当社の社外取締役を除く取締役を対象とする信託を用いた株式報酬制度（以下「信託型株式報酬制度」といいます。）を導入し、国内居住者である対象取締役に対して適用しております。加えて、当社は、2025年5月27日開催の第20回定時株主総会でご承認に基づき、当社の社外取締役を除く取締役を対象とする事後交付型株式報酬制度以下「事後交付型株式報酬制度」といいます。）を導入し、国外居住者である対象取締役に対して適用しております。

当社を取り巻く国内外の経営環境は著しく変化を続けており、当社においては、国内外を問わず、グローバル経験や当社の事業領域における高い専門性を有する幹部人材を取締役として任命することで、当社の企業価値を一層向上させ、また、複雑化する経営判断を迅速に行うことが求められております。これらを実現するためには、業績連動報酬としての賞与に係る係数について、業績との連動をより高め、その振れ幅をより広い設定とすることで、取締役の企業価値向上に対するコミットメントを強化し、グローバルな人材市場における報酬水準の変化においても競争力を維持し続ける必要があります。

以上の各点から、本金銭報酬枠を、年額25億円以内（うち、社外取締役については年額5億円以内とします。なお、これらの金額に使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）とする改定について、本株主総会において株主の皆様にご承認を求めます。

### (2) 株式報酬制度の一部改定

#### ① 改定の概要

上記(1)のとおり、当社では、信託型株式報酬制度及び事後交付型株式報酬制度を導入しておりますが、当社を取り巻く事業環境が著しく変化をしており、国内外を問わず、グローバル経験や当社の事業領域における高い専門性を有する幹部人材を取締役として任命することで、当社の企業価値を一層向上させ、また、複雑化する経営判断を迅速に行うことが求められていることを踏まえ、以下のとおり、信託型株式報酬制度及び事後交付型株式報酬制度の見直しを行い、在籍条件型及び業績条件型でありかつ事後交付型の株式報酬制度（以下「本事後交付型株式報酬制度」といいます。）を導入することについてご承認をお願いするものです。

具体的には、当社の株式報酬制度を、当社定時株主総会終結時から、次に開催する当社定時株主総会終結時までの期間（なお、当初の期間は本定時株主総会終結時から次回の当社定時株主総会終結時までの期間とします。）の報酬として、取締役に対し、1事業年度に一度、当社取締役会が定める数の基準ユニットを付与し、定時株主総会の終結時から3年以内に終結する最終の事業年度に関する定時株主総会の終結時までの期間（以下「役務提供期間」といいます。なお、当初の役務提供期間は本定時株主総会終結時から2029年に開催予定の当社定時株主総会終結時までの期間とします。）中、取締役として継続して役務提供を行うことを条件として、役務提供期間の終了後に、権利確定したユニット数に応じて定める数の当社株式（又はこれに代わる金銭。以下当社株式と併せて「当社株式等」といいます。）を交付又は給付（以下「交付等」といいます。）する株式報酬制度とします。

本事後交付型株式報酬制度において、各取締役には、居住国等を勘案して、ア. 当社の取締役会が定める数のユニットを事前に付与し、当社が拠出する取締役の報酬額を原資として、BIP信託が当社株式を取得し、当該信託を通じて取締役に権利確定したユニット数に応じて定まる数の当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭等の交付及び給付を行う方法（以下「本信託交付」といいます。）、イ. 取締役に對して、役務提供期間の終了後に、権利確定したユニット数に応じて定まる数の当社株式等を交付等する方法（以下「直接交付」といいます。）のうち、いずれかの方法により当社株式等が交付等されます。

今回の改定にあたり、業務執行取締役に對し、グローバルな人材市場においても競争力を有する報酬水準を設定するとともに、株主の皆様とのより一層の価値共有を図り、当社の企業価値の持続的な向上に対するより一層のインセンティブを提供することを目的として、本信託交付及び直接交付いずれの方法においても、事業年度ごとに役位等に応じて定める基準ユニットが付与された後、業績条件の達成度等に応じて変動する「業績連動部分」（業績条件型の事後交付型株式報酬（PSU））と、事業年度ごとに役位等に応じて固定的に基準ユニットが付与され、それ以降変動しない「固定部分」（在籍条件型の事後交付型株式報酬（RSU））を設け、原則として、役務提供期間中、取締役として継続して役務提供を行うことを条件として、各役務提供期間の終了後に、権利確定したユニット数に応じて定まる数の当社株式等の交付等を行うものとします。取締役に對して、いずれの方法を適用するかは、当該取締役の居住地等を勘案して決定するものとします。

また、社外取締役も本事後交付型株式報酬制度の対象に加えることとします。ただし、業績とは連動させず、固定的に付与する設計とし、社外取締役に對し、在籍条件型の事後交付型株式報酬（RSU）のみを付与するものとします。

なお、本(2)に記載する内容を除き、2019年度に導入したBIP信託制度の基本的な内容は維持するものとします。

## ② 取締役に対して交付等が行われる当社株式等の算定方法及び上限

### ア. 業務執行取締役

業務執行取締役には、毎事業年度の一定の時期に、当該事業年度中に開催される定時株主総会の終結時から3年以内に終結する最終の事業年度に関する定時株主総会の終結時までの期間を役務提供期間として、役位等に応じて定める基準ユニットを付与し、原則として、役務提供期間の終了後に権利確定したユニット(以下「株式交付ユニット」といいます。)数に応じて定まる数の当社株式等の交付等が行われます。

業績連動部分 (PSU) は、ユニットの付与日から3事業年度経過後時点における業績条件の達成度等に基づく業績連動係数(※1)を乗じて算定します。

なお、1ユニットあたりの株式数は、当社株式1株とします(※2)。

(※1)2026年度から起算される役務提供期間においては、連結 EBITDA、連結 ROIC、相対 TSR 等を業績評価指標とし、達成度等に応じて、0%~200%の範囲で変動させます。なお、2027年度以降に起算される役務提供期間については別途取締役会で決定するものとします。

(※2)当社株式について株式分割・株式併合等が生じた場合には、当社株式の分割比率・併合比率等に応じて、1ユニットあたりの当社株式数及び下記の上限株式数を調整します。以下同じ。

業務執行取締役に対して各役務提供期間に関して交付等できる当社株式等の数の上限は、4,500,000株(うち PSU は 4,000,000株、RSU は 500,000株)とするため、1事業年度あたりに権利確定できる当社株式等の数の上限は、原則として4,500,000株となります。ただし、下記③に定める場合には、各役務提供期間に関し、当該時点において付与されているものの交付時期が未到来のユニットの全部又は一部を同時に権利確定させることがあります。

### イ. 社外取締役

社外取締役には、毎事業年度の一定の時期に、当該事業年度中に開催される定時株主総会の終結時から3年以内に終結する最終の事業年度に関する定時株主総会の終結時までの期間を役務提供期間として、業績に連動しない固定の基準ユニットを付与し、原則として、役務提供期間の終了後に権利確定した株式交付ユニット数に応じて定まる数の当社株式等の交付等が行われます。

それぞれの役務提供期間に関し交付等できる当社株式等の数の上限は、45,000株とするため、1事業年度あたりに権利確定できる当社株式等の数の上限は、原則として45,000株となります。ただし、下記③に定める場合には、各役務提供期間に関し、当該時点において付与されているものの交付時期が未到来のユニットをすべて権利確定させることがあります。

### ③ 取締役に対する当社株式等の交付等の方法及び時期その他株式の交付条件の概要

取締役は、役務提供期間中、取締役として継続して役務提供を行うことを条件として、役務提供期間の終了後に、上記(2)②に基づき算出される数の当社株式等の交付等を受けるものとします。

ただし、下記ア.乃至ウ.の場合には、役務提供期間の終了前に取締役又は当社が定める地位を失った場合であっても、当社が算出する数の当社株式等の全部又は一部について交付等を行います。なお、いずれの場合も、株式交付ユニット数の確定において用いる業績連動係数は、100%とします。

上記に従い取締役に当社株式等の交付等を行う場合において、本信託交付により当社株式等を交付等すべき場合においては、当該取締役は、BIP信託から、業績連動部分(PSU)及び固定部分(RSU)のそれぞれの株式交付ユニット数の50%に相当する数の当社株式(単元未満株式は切り上げ)について交付を受けるとともに、残りの株式交付ユニット数に相当する数の当社株式についてはBIP信託内で換価処分した上で換価処分金相当額の金銭の給付を受けます。また、直接交付により当社株式等を交付等すべき場合においては、当該取締役は、当社から、業績連動部分(PSU)及び固定部分(RSU)のそれぞれの株式交付ユニット数に相当する数の当社株式等について交付等を受けます。なお、いずれの場合においても、下記ア.乃至ウ.に別段の規定がある場合は、当該規定に従うものとします。

#### ア. 死亡又は正当な理由に基づく退任の場合

本事後交付型株式報酬制度に基づく当社株式等の交付等が行われる前に、(i)取締役が死亡した場合、又は、(ii)取締役が正当な理由(その内容は当社の取締役会が別途定めるものとします。)により取締役の地位を失った場合、その時点で付与済みの基準ユニットを当該取締役等の在任期間に応じて按分した数(※3)を、株式交付ユニット数として確定します。なお、取締役が死亡した場合、確定した株式交付ユニット数に相当する数の当社株式について、当該取締役の相続人は、当社株式に代わる金銭の給付を受けるものとします。

(※3)ただし、死亡の場合において、当社が相当であると判断した場合、付与済みの基準ユニットのすべてを株式交付ユニット数として確定します。

#### イ. 国外転居等の場合

また、国内に居住する取締役が国外に居住することとなった場合、又は、国外に居住する取締役が他の国又は地域に居住することになった場合、その時点で付与済みの基準ユニットの全部又は一部を権利確定することがあります。その場合、確定した株式交付ユニット数に相当する数の当社株式に代わる金銭の給付を受けるものとします。

#### ウ. 組織再編等に伴う退任の場合

当社株式等の交付等が行われる前に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約若しくは株式移転計画、当社が分割会社となる新設分割計画若しくは吸収分割契約（分割型分割に限ります。）、当社が特定の株主に支配されることとなる株式の併合、全部取得条項付種類株式の取得、株式売渡請求（以下「組織再編等」といいます。）に関する事項が当社の株主総会（当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会。以下同じ。）で承認された場合（ただし、当該組織再編等の効力発生日が本事後交付型株式報酬制度に基づく当社株式等の交付等の日より前に到来することが予定されているときに限ります。以下同じ。）であって、かつ、当該組織再編等に伴い取締役がその地位又は役職を喪失することその他の当社があらかじめ定める事項が生じるときは、その時点で付与されているユニットにつきすべて権利確定を行うことがあります。この場合、当該取締役は、当社が別途合理的に定める場合を除き、原則として当社株式に代わる金銭の給付を受けるものとします。

また、取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤り又は不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、本事後交付型株式報酬制度に基づく株式の交付等の全部若しくは一部を行わないこととし（マルス）、又は交付等した当社株式等の全部若しくは一部の返還請求（クローバック）ができるものとします。なお、クローバックの対象期間は、クローバックを実施する事由が認められた日の属する事業年度及びその前の3事業年度とします。

#### ④ 本事後交付型株式報酬制度に係る報酬等の上限額

本信託交付において、当社が信託に拠出する金員（以下「信託金」といいます。）の上限は、本事後交付型株式報酬制度に基づき対象期間中に権利確定が見込まれる株式数の最大数に、BIP 信託の設定時（⑤の信託期間の延長を含みます。以下同じ。）の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額を乗じた金額とします。なお、信託金にはBIP信託による株式取得資金のほか信託報酬及び信託費用が含まれます。

また、当社は、本事後交付型株式報酬制度において、当社から直接、取締役に対して当社株式等の交付等を行うことがあります。その場合の本事後交付型株式報酬制度に係る報酬等の上限額（当社普通株式に代えて金銭を交付する場合の金銭の額を含みます。）は、当該取締役に対して当社株式を発行又は処分する方法が無償交付（※4）である場合は、それぞれの役務提供期間につき、本事後交付型株式報酬制度のために当社の取締役会が行う、当社株式の発行又は処分に係る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株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値。以下「当社株式終値」といいます。）を基礎として算出した額その他の公正な1株当たりの評価額に、本事後交付型株式報酬制度に基づき権利確定が見込まれる株式数の最大数（4,500,000株を上限とします。後記の現物出資交付において同じ。）を乗じた額と

し、現物出資交付（※5）である場合は、それぞれの役務提供期間につき、当社株式終値を基礎として、当社株式の交付を受ける取締役特に有利とされない範囲で当社の取締役会において決定した 1 株当たりの払込金額に、本事後交付型株式報酬制度に基づき権利確定が見込まれる株式数の最大数を乗じた額とします（※6）。

（※4）取締役の報酬等として金銭の払込み又は現物出資財産の給付を要せず当社株式の発行又は処分を行う方法

（※5）取締役に対して報酬等として金銭報酬債権を支給し、取締役が当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付して、当社株式の発行又は処分を受ける方法

（※6）上記③ア.乃至ウ.の場合、取締役は、当社株式に代えて金銭の給付を受けることがあります。この場合、当社株式終値を基礎として算出された金額ではなく、当社が定める公正な当社株式 1 株あたりの評価額を乗じることになります。

## ⑤ 信託期間

### ア. 延長後の信託期間

2026年8月1日（予定）から2029年7月末日（予定）までの3年間とします。

### イ. BIP 信託の継続

当社は、延長後の BIP 信託の信託期間の満了時において、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより BIP 信託を再度継続することがあります。その場合、更に信託期間を 3 年間延長し、本株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内で追加拠出を行い、延長された信託期間中、取締役に対するユニットの付与及び当社株式等の交付等を継続します。ただし、かかる追加拠出を行う場合において、延長する前の信託期間の末日に信託財産内に残存する当社の取締役に係る当社株式（当社の取締役に付与されたユニット（ストック・オプションからの移行措置として付与されたユニットを含みます。）に相当する当社株式で交付等が未了であるものを除きます。）及び金銭（以下「残存株式等」といいます。）があるときは、当該残存株式等を考慮して追加拠出を行うものとします。

また、信託期間の満了時に信託契約の変更及び追加信託を行わない場合であっても、当該時点で受益者要件を満たす可能性のある取締役が在任している場合、当該取締役に對する当社株式等の交付等が完了するまで、BIP 信託の信託期間が延長されることがあります。

## ⑥ BIP 信託による当社株式の取得方法

BIP 信託において当社株式を取得する場合、その方法は、上記（2）②及び④の交付株式数及び本事後交付型株式報酬制度に係る報酬等の上限額の範囲内で、株式市場又は当社（新株発行若しくは自己株式処分）からの取得となります。ただし、延長後の最初の対

象期間（2026年度から2028年度まで）に付与されるユニットに関し、本事後交付型株式報酬制度において国内居住の業務執行取締役に対該ユニット数の権利確定により交付等を行うために必要な株式について2019年7月及び2023年12月に株式市場から取得済みの株式により充当できるため、当社株式の追加取得は発生しない見込みです。

（ご参考）

【信託契約の内容】

① 信託の種類	特定単独運用の金銭信託以外の金銭の信託（他益信託）
② 信託の目的	取締役に対するインセンティブの付与
③ 委託者	当社
④ 受託者	三菱UFJ信託銀行株式会社 （共同受託者 日本マスタートラスト信託銀行株式会社）
⑤ 受益者	取締役のうち受益者要件を満たした者
⑥ 信託管理人	当社と利害関係のない第三者（公認会計士）
⑦ 信託契約日	2019年7月9日（2026年7月に変更契約を締結予定）
⑧ 延長後の信託の期間	2026年8月1日～2029年7月末
⑨ 議決権行使	行使しない
⑩ 取得株式の種類	当社普通株式
⑪ 信託金の上限金額	本事後交付型株式報酬制度に基づき対象期間中に権利確定が見込まれる株式数の最大数に、BIP信託の設定時（信託期間の延長を含みます。）の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として算出した額を乗じた金額（信託報酬・信託費用を含みます。）
⑫ 帰属権利者	当社
⑬ 残余財産	帰属権利者である当社が受領できる残余財産は、信託金から株式取得資金を控除した信託費用準備金の範囲内とします。

(3) ESOP 制度の延長

当社は、2019年度から、業務執行取締役と同様、受益者要件を満たす執行役員（取締役を兼務する者を除きます。以下同じ。）を対象に信託（以下「ESOP 信託」といいます。）を活用した株式報酬制度（以下「本 ESOP 制度」といいます。）を導入しております。本 ESOP 制度においても、既に設定している ESOP 信託の信託期間を延長するとともに、以下のとおり、制度の一部改定をいたします。

#### ① 改定の概要

執行役員に加えて一定の上級職（従業員）（以下、併せて「ESOP 信託対象者」といいます。）にも本 ESOP 制度を適用します。また、上記（2）記載の本事後交付型株式報酬制度の改定内容をふまえ、本 ESOP 制度においても、事業年度ごとに役位等に応じて定める基準ユニットが付与された後、業績条件の達成度等に応じて変動する「業績連動部分（PSU）」と、事業年度ごとに役位等に応じて固定的に基準ユニットが付与され、それ以降変動しない「固定部分（RSU）」を設け、原則として、役務提供期間中、ESOP 信託対象者として継続して役務提供を行うことを条件として、各役務提供期間の終了後に、権利確定したユニット数に応じて定まる数の当社株式等の交付等を行うものとします。

#### ② 信託期間

##### ア. 延長後の信託期間

2026年8月1日から2029年7月31日（予定）までの3年間とします。

##### イ. ESOP 信託の継続

当社は、信託期間の満了時において、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより ESOP 信託を再度継続することがあります。その場合、信託期間を更に3年間延長し、信託金の上限額の範囲内で信託金の追加拠出を行い、引き続き延長された信託期間中、ESOP 信託対象者に対するユニットの付与及び当社株式等の交付等を継続します。

また、信託期間の満了時に信託契約の変更及び追加信託を行わない場合であっても、当該時点で受益者要件を満たす可能性のある ESOP 信託対象者が在職している場合には、当該 ESOP 信託対象者に対する当社株式等の交付等が完了するまで、ESOP 信託の信託期間を延長させることがあります。

#### (4) 本制度及び本 ESOP 制度の仕組み

上記以外の信託型株式報酬制度及び本 ESOP 制度の詳細につきましては、2019年4月4日公表の「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」及び2025年4月17日公表の「当社役員報酬制度及び役員報酬方針の改定について」をご参照ください。

以上