



2025年4月23日

各位

会社名 旭化成株式会社  
代表者名 代表取締役社長 工藤幸四郎  
(コード番号: 3407 東証プライム市場)  
問合せ先 広報部長 坂元 善洋  
(TEL 03-6699-3008)

### 取締役報酬制度の改定等に関するお知らせ

当社は、2025年度よりスタートした『中期経営計画 2027 ～Trailblaze Together～』（2025年4月10日公表）にあわせて、今般、取締役の報酬額改定に関する議案（下記4）を2025年6月下旬開催予定の第134期定時株主総会（以下「本株主総会」）に付議すること、当該議案をご承認いただくことを条件に取締役報酬の決定方針を含む役員報酬制度を改定すること（下記1から3および5）を本日開催の取締役会にて決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、内容の妥当性および決定プロセスの独立性・客観性・透明性を確保するため、本内容については、社外取締役が過半数の委員を占める報酬諮問委員会における審議を経ております。

#### 記

#### 1. 取締役報酬の構成割合の変更

経営目標達成にかける意欲と中長期的な企業価値向上への意識を高めるため、業務執行取締役の基礎報酬、金銭業績連動報酬および株式報酬の個人別報酬額の構成割合のうち、金銭業績連動報酬および株式報酬の割合を引き上げます。これにより、「基礎報酬」「金銭業績連動報酬」「株式報酬」の比率は、現在のおよそ「6：3：1」から「4：3：3」を標準とします。

<業務執行取締役の個人別報酬額の構成割合の変更イメージ>



※報酬水準・報酬構成の決定にあたっては、外部専門機関による調査データ等を考慮しながら、経営戦略や経営課題に応じた適切な動機付けとなるよう設定

#### 2. 金銭業績連動報酬の変更

業務執行取締役の報酬の一部を構成する金銭業績連動報酬については、経営陣幹部としての業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与の観点から、投下資本効率を含む財務目標の達成度とサステナビリティの推進を含む非財務目標の達成度の両面を組み合わせ構成しています。従来は、財務指標として「連結売上高」を入れておりましたが、利益・投下資本効率を重視する観点からこれを除きます。また、非財務指標について、新中期経営計画にあわせ個々人の目標設定を見直します。

これにより、例えば、代表取締役社長の金銭業績連動報酬の決定にあたっては、営業利益・ROE・ROIC からの財務目標に加えて、GHG 排出量削減・環境貢献製品による GHG 削減貢献量等を含む、重要テーマへの取り組み推進等の非財務目標に対する達成度が総合的に考慮されることとなります。

### 3. 株式報酬の業績連動評価指標の変更

業務執行取締役の報酬の一部を構成する株式報酬の内容は、2022年6月24日開催の第131期定時株主総会において承認された枠内で、その詳細を取締役会に一任いただいておりますが、これを新中期経営計画と連動したものとなるよう変更します。

当社は、当社取締役会で定める株式交付規程に基づき、各取締役に対し職位および業績目標の達成度に応じてポイントが付与され、当該ポイントの数に相当数の当社株式が株式交付信託を通じて各取締役の退任時に交付される株式報酬制度を導入しています。そして、当該業績目標の達成度を測る指標に、従来はサステナビリティに関する非財務指標を設定しておりましたが、当該指標について、中長期的な企業価値向上の観点も加えて、以下のとおりに変更します。（下線を付した箇所が変更箇所です）

#### <変更前指標（前中期経営計画の3事業年度）>

指標	ウェイト	指標の算定方法	2022年度 目標/実績	2023年度 目標/実績	2024年度 目標/実績
働きがい	1/3	メンタルヘルス不調による休業者率	0.80%/1.07%	0.70%/1.16%	0.64%/1.20%
DX	1/3	デジタルプロフェッショナル人財総人数	1,000名/1,206名	1,750名/1,728名	2,500名/集計中
ダイバーシティ	1/3	ラインポスト及び高度専門職における女性の占める割合	3.9%/3.8%	4.4%/4.4%	5.0%/4.7%

#### <変更後指標（新中期経営計画の3事業年度）>

指標	ウェイト	指標の算定方法	2024年度 実績	2025年度 目標	2026年度 目標	2027年度 目標
従業員エンゲージメント	1/3	従業員エンゲージメント調査における「活力」指標 <sup>*1</sup>	57.3%	58.2%	59.1%	60.0%
ダイバーシティ	1/3	ラインポスト及び高度専門職における女性の占める割合 <sup>*2</sup>	4.9%	6.0%	7.0%	8.0%
企業価値	1/3	当社の株主総利回り（TSR）の対株価指数成長率 <sup>*3</sup>	97.3%	100%以上	100%以上	100%以上

\*1 従業員エンゲージメント調査における「活力」指標に関する設問への回答の平均が3.5以上（5段階評価）の好意的な回答をした回答者の全回答者に占める割合

\*2 ダイバーシティに関する指標の目標値および実績値の基準日は、事業年度末日から事業年度末翌日に変更

\*3 当社の総株主利回り（TSR）の配当込みTOPIX成長率に比した割合（前年度最終月と当年度最終月の各日の終値平均値を使用）

### 4. 取締役の報酬額上限額の改定（株主総会）

現在の取締役の報酬額は、2022年6月24日開催の第131期定時株主総会において、「年額8億円（うち社外取締役分は年額8,000万円以内）」と決議いただき、今日に至っております。

今般、2025年度より、新中期経営計画がスタートするにあたり、卓越した見識・知見をもつ多様な人財を確保するために有効な報酬水準としつつ、業務執行取締役の経営目標達成にかける意欲をよりいっそう高めるべく金銭業績連動報酬の割合を引き上げるため、取締役の報酬額を「年額10億円以内（うち社外取締役分は年額1億5,000万円以内）」に改定することを本株主総会において付議します。

### 5. 取締役報酬の決定方針の改定

当社における取締役報酬の決定方針（取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針）は、第133期事業報告および第133期有価証券報告書に記載のとおりであります。上記を主な内容とする改定を決議しました。

以 上