



2026年3月17日

各 位

会 社 名 株式会社ヤマタネ  
代表者名 代表取締役社長 河原田 岩夫  
(コード：9305、東証プライム市場)  
問合せ先 取締役専務執行役員コーポレート本部長 溝口 健二  
(TEL. 03-3820-1111)

### 役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、2026年3月17日開催の取締役会において、役員（取締役及び執行役員を対象とします。）報酬制度を下記の通り改定し、取締役に対する報酬等に関する議案を2026年6月23日開催予定の第127回定時株主総会に付議することといたしましたので、お知らせいたします。

なお、内容の妥当性及び決定プロセスの独立性・透明性・客観性を確保するため、外部専門機関の客観的な助言も踏まえ、委員長を独立社外取締役が務め、委員の過半数を独立社外役員で構成する指名・報酬諮問委員会での審議を経ております。

#### 記

#### 1. 役員報酬制度の改定の目的

当社グループは、パーパス（存在意義）である「多様な人財が集い、社会に貢献する力を生み出す」の実現に向け、「ヤマタネ 2031 ビジョン」を策定し、「物流と食の流通を通じ、より豊かな社会づくりにチャレンジしていく」ことを掲げております。また、その第2フェーズである中期経営計画「ヤマタネ 2028 プラン」（2026年3月期～2028年3月期）を、投資効果最大化に向けた成長期と位置付けております。

今般、これらの実現を通じた更なる企業価値向上に向けて、取締役及び執行役員がその役割と責務を十分に果たすことを促し、株主の皆様との価値共有を強化することを目的として、役員報酬制度を改定することといたしました。具体的には、取締役執行役員及び執行役員の業績連動報酬比率の引き上げ、重要業績評価指標（KPI）における ROE・ROIC 等の導入、加えて、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を新設いたします。

#### 2. 役員報酬制度改定の概要

##### (1) 基本方針

役員報酬制度は、以下の基本方針に基づき改定いたします。

- ① パーパスの具現化により企業価値の向上に寄与する制度とすること。
- ② 当社の短期業績と中長期的な企業価値の向上との連動性を高め、すべての取締役及び執行役員がその役割と責務を最大限遂行することを促す制度とすること。
- ③ 優秀な人財を確保・維持できる報酬水準とすること。
- ④ 当社の企業価値・株主価値との連動を意識した制度とすること。
- ⑤ ステークホルダーへの説明責任を果たすことができる独立性・透明性・客観性を担保する制度とすること。

## (2) 報酬の水準

役員報酬の客観性・適正性を確保する観点から、当社の取締役及び執行役員の報酬等の水準は、外部専門機関の客観的な役員報酬調査データを用いた他社水準（報酬水準や役位間格差など）を参考に、同規模企業群の中央値前後の水準となるよう設定いたします。また、外部環境の変化等に応じて適宜見直しを行います。

## (3) 構成及び構成比率

取締役執行役員及び執行役員の報酬は、①役割と職責に応じた固定報酬、②短期インセンティブとしての業績連動型金銭報酬、③長期インセンティブとしての株式報酬の3種類とし、短期及び中長期視点に基づく経営への取り組みを促し、その成果に対して適切に報いることができる報酬構成としております。なお、非業務執行の取締役の報酬については、固定報酬としております。

### ① 固定報酬

役割と職責に応じて定める月例の金銭報酬を支給する。

### ② 業績連動型金銭報酬

役位別に定める標準金額に単年度の財務指標（営業利益、ROIC）、非財務指標の達成度に連動した係数（上限200%～下限0%）を乗じて決定する。

### ③ 株式報酬

・2024年6月より導入している業績に連動しない譲渡制限付株式報酬（以下、「RS」という。）に加え、中期経営計画で策定した財務指標（営業利益、ROE）、非財務指標の達成度に連動して支給する業績連動型譲渡制限付株式報酬（以下、「業績連動型RS」という。）を新設する。

・RSは役位別に定める標準金額を支給し、業績連動型RSは役位別に定める標準金額に達成度に連動した係数(上限200%～下限0%)を乗じて決定した報酬額を支給する。なお、それぞれ支給する株式数は報酬額を時価（発行決議日前日の終値）で除したものとす。

- ・標準報酬支給時のRSと業績連動型RSの株式報酬における比率は1：1となる設計とする。

標準報酬支給時の取締役報酬の構成比率（イメージ）

<現行>

金銭報酬		株式報酬
固定	変動（業績連動）	
固定報酬	業績連動型金銭報酬	自社株式購入及びRS
84%	4%	12%

（※）上記構成比率は、実績値に基づいて算定しております。

<改定後>

金銭報酬		株式報酬
固定	変動（業績連動）	
固定報酬	業績連動型金銭報酬	RS及び業績連動型RS
60%	25%	15%

（※）上記構成比率は、標準報酬支給時（業績連動型金銭報酬及び業績連動型RSが、いずれも支給率100%である場合）のイメージであり、業績評価に応じて上記割合も変動いたします。

（4）重要業績評価指標（KPI）、ウェイト設定

当社は、持続的な企業価値向上の実現には、資本コストを上回るリターンを安定的に創出する体制の構築が不可欠であると認識しており、中期経営計画「ヤマタネ2028プラン」において2028年3月期にROE6.5%、長期ビジョン最終年度である2031年3月期においてROE8.0%の達成を目標として掲げております。また、2025年4月より従来の事業部制からカンパニー制へ移行し、ROICを活用した部門別の収益管理及びバランスシートマネジメントを通じて、資本効率を意識した事業運営を推進しております。

これらの取り組みの実効性を高める観点から、重要業績評価指標（KPI）としてROE・ROICを役員報酬制度の評価項目に正式に導入いたします。なお、ROICについては導入初年度であることを踏まえ、資本効率を意識した事業運営の定着を図る段階と位置付け、評価に占めるROICのウェイトは一定水準から開始いたします。

<例：代表取締役社長執行役員>

	財務		非財務
	収益性	効率性	
短期インセンティブ (STI)	営業利益（連結） ：70%	ROIC（連結） ：10%	エンゲージメント スコア（全社） ：20%
長期インセンティブ (LTI)	営業利益（連結） ：40%	ROE（連結） ：40%	定性評価（個人） ：20%

（※）上記 KPI、ウェイト設定は、代表取締役社長執行役員の評価指標であり、役員の管掌範囲により評価指標は異なります。

以 上