

2026年5月12日

各 位

会 社 名 パナソニック ホールディングス株式会社  
代表者名 代表取締役 社長執行役員 楠見 雄規  
(コード番号：6752 ) 東証プライム  
問合せ先 事業管理 IR・財務部 部長 長町 佳昌  
(TEL. 06-6908-1121)

## 役員報酬制度の改定について

当社は、本日開催の取締役会において、役員報酬制度の改定に伴い、取締役の報酬等の額の改定、譲渡制限付株式報酬制度の一部改定、ならびに業績連動型株式報酬制度の導入を決議し、これらに関する議案を2026年6月22日開催予定の第119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. 改定の背景ならびに目的

当社は、グループ全体最適視点の下、2026年度からのグループ成長戦略の着実な実行を通じて、当社グループの役員層が業績等の達成ならびに持続的な企業価値の向上にコミットすること、当社の役員報酬体系がこれまで以上に株主の皆様との価値共有がなされるものとするを目的に、株主の皆様のご承認をいただくことを条件に、役員報酬制度を改定することを決議しました。

#### 2. 取締役の報酬額の改定

当社の取締役の報酬額は、2007年6月27日開催の第100回定時株主総会及び2025年6月23日開催の第118回定時株主総会において、1事業年度あたり15億円以内（うち社外取締役分は1事業年度あたり2億円以内）とする旨ご承認をいただいております。この度、2007年当時からの取締役の人数の変化、当社グループの競合他社の状況や経営環境の変化等を踏まえた新しい報酬体系のあり方を勘案し、取締役の報酬等（金銭報酬）の額を1事業年度あたり11億円以内（うち社外取締役分は1事業年度あたり2億円以内）と改定いたします。

#### 3. 譲渡制限付株式報酬制度の一部改定

当社の譲渡制限付株式報酬制度は、2019年6月27日開催の第112回定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式報酬の額の上限を1事業年度あたり5億円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含みません。）、発行又は処分する普通株式の総数を1事業年度あたり100万株以内とする旨ご承認をいただき、その後、2023年6月26日開催の第116回定時株主総会において、譲渡制限期間を「割当を受けた日より当社の取締役、取締役を兼務しない執行役員、フェロー、もしくは当社子会社の取締役および執行役員または当社の取締役会があらかじめ定める地位のいずれの地位からも退任した直後の時点までの期間」に改定し、現在に至っております。

今般、社外取締役の独立・客観的な立場を踏まえつつ、当社の取締役会として社内・社外の別なく一丸となって持続的な企業価値の向上にコミットすることを目的に、社外取締役にも譲渡制限付株式報酬を割当てることとし、当社の譲渡制限付株式報酬の額（非金銭報酬）を1事業年度あたり7億円以内（うち社外取締役分は1事業年度あたり7,500万円以内）、発行又は処分する普通株式の総数を1事業年度あたり100万株以内（うち社外取締役分は10.7万株以内）と改定いたします。なお、譲渡制限付株式報酬の額及

び発行又は処分する普通株式の総数の上限の変更以外に、内容の変更はございません。

#### 4. 業績連動型株式報酬制度の導入

当社では、グループ全体最適の視点での企業価値向上の実現を目指すことを目的に、全事業会社社長が事業 CEO として当社の執行役員を兼任しております。かかる体制の下、当社の株価との連動性をより明確にし、当社の中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えることを目的として、新たに業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」といいます。）を導入いたします。本制度においては、取締役（社外取締役を除く。以下、本項において、「対象取締役」といいます。）に対して交付する当社の普通株式の払込のための金銭報酬債権及び当該株式の交付に伴い生じる納税資金確保のための金銭を報酬として支給することとなります。本株主総会では、本制度を新たに導入し、当社を対象取締役に對して本制度に係る報酬枠を、上記 2 および 3 に示す報酬枠とは別枠で新たに設定します。

なお、対象取締役のほか、当社を取締役を兼務しない執行役員（事業 CEO を含む。）に対しても、対象取締役に對するものと同様の制度を当社を取締役会決議により導入する予定です。

##### 【本制度の概要】

本制度は、当社を取締役会があらかじめ定める業績目標の達成度に応じて当社の普通株式の交付及び金銭の支給をする業績連動型株式報酬制度です。

株式の交付にあたっては、対象取締役は、本制度に基づき当社から支給された金銭報酬債権を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行又は処分を受けることとなります。また、納税資金に充当することを目的として、本制度に基づき当社から金銭を支給します。

本制度は原則として一定の業績評価期間における業績目標をあらかじめ取締役会において決定し、その業績目標の達成度合いに応じて、業績評価期間終了後に当社の普通株式の交付及び金銭の支給をいたします。本制度に基づき対象取締役に對して支給する金銭報酬債権及び金銭の総額は、1 事業年度あたり当社普通株式 100 万株に交付取締役会決議（以下に定める。）の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値とする。）を乗じた額以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含みません。）といたします。また、業績評価期間終了後に発行又は処分する当社の普通株式の総数は 1 事業年度あたり 50 万株以内（ただし、当社の普通株式の株式分割等本制度に基づき発行又は処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を合理的な範囲で調整します。）といたします。なお、当初の業績評価期間は、2026 年度以降の各事業年度から開始する連続する 1～3 事業年度の期間とすること、及び業績評価指標は、相対 TSR（当社の配当込み株価成長率と、特定指標の成長率や特定他社の配当込み株価成長率との比較）等とすることを予定しておりますが、当初の各業績評価期間終了後も、本株主総会で承認を受けた範囲内で、本制度の実施を継続できるものといたします。

本制度に係る各対象取締役への具体的な支給時期及び内容については、取締役会において決定いたします。また、本制度に基づく 1 株当たりの払込金額は、当社の普通株式の交付に係る各取締役会決議（以下「交付取締役会決議」といいます。）の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値といたします。）を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とされない範囲において、取締役会において決定いたします。

本制度においては、対象期間開始後、交付取締役会決議の日までに、死亡により退任した場合、対象期間中に一定の組織再編等に関して承認された場合等、一定の場合には、当該対象取締役又はあらかじめ定める手続きに従い権利を承継する者に対して、本株式の交付に代えて、金銭を支給いたします。

【ご参考：2026年度以降の当社の役員報酬体系について】

(1) 当社の取締役の報酬額等について

	現行	
金銭報酬	1 事業年度あたり 15 億円以内 うち、社外取締役 2 億円以内	改定後（上記 2, 3, 4 の各議案が本株主総会にて承認された場合） 1 事業年度あたり 11 億円以内 うち、社外取締役 2 億円以内
非金銭報酬	譲渡制限付株式報酬（社外取締役を除く） 1 事業年度あたり 5 億円・100 万株以内	譲渡制限付株式報酬 1 事業年度あたり 7 億円・100 万株以内 うち社外取締役 7,500 万円・10.7 万株以内 業績連動型株式報酬 1 事業年度あたり、交付取締役会決議日の前日の 株価終値×100 万株以内

(2) 報酬の構成および概要

当社の役員報酬体系は、金銭報酬としての基本報酬、短期業績連動報酬（「STI」といいます。）、および非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬、業績連動型株式報酬（譲渡制限付株式報酬、業績連動型株式報酬を総称して「LTI」といいます。）で構成されます。社外取締役はその役割に鑑み、基本報酬および譲渡制限付株式報酬のみとします。

基本報酬は、固定報酬として役割に応じた金額を支給します。

STI は、予め定める標準額に財務・非財務項目の評価に応じ、標準額を 100 とした場合、基本的に 0～200 の範囲で支給します。財務項目と非財務項目の比率は 80：20、財務項目は調整後営業利益を軸として評価し、非財務項目はこれまで同様、①重篤災害撲滅・コンプライアンス徹底・人権の尊重、②環境貢献、③人材戦略、④競争力強化に係るオペレーション KPI を軸に、個人別に指標を設定します。

譲渡制限付株式報酬は、これまでと同様、予め定める標準額に応じた株式数を交付します。割当時から当社への継続的な在任等を条件に、退任等の直後に株式の譲渡制限を解除する形式とし、株式の継続保有を通じて株主の皆様との価値共有を図ります。

業績連動型株式報酬は、予め定める標準額に応じた基準株式数に、業績評価指標の目標達成度に応じて、当社の普通株式及び金銭を交付・支給するものとし、業績評価期間は原則として連続する 3 事業年度、業績評価指標は相対 TSR とします。相対 TSR について、具体的には (a) 当社 TSR の配当込み TOPIX の成長率に対する比率、(b) 当社 TSR の競合他社における順位のうち 2 つとし、(a)、(b) それぞれの比率を 50：50 として評価することとします。

(3) 構成比率等

2026 年度において、当社の代表取締役社長執行役員については、基本報酬：STI（標準額）：LTI（標準額）＝1：1：2、当社のその他の取締役（社外取締役を除く）、ならびに取締役を兼任しない執行役員（事業 CEO を含む）については、原則として同 1：1：1 とします。

LTI のうち、譲渡制限付株式報酬と業績連動型株式報酬（標準額）の比率は原則として 1:4 とします。

社外取締役については、基本報酬 1 に対して約 0.4（総報酬の 3 割）を譲渡制限付株式報酬とします。

なお、これらの改定は 2025 年度におけるグループ経営改革の中で検討されたことも踏まえ、改定の前後において、標準額で見た場合の総報酬の水準を基本的に変えておりません。当社の役員報酬体系におけるあるべき報酬水準については、今後の当社の業績、経営環境、ならびに当社グループの競合他社の状況を含む市場動向を考慮しながら、引き続き検討してまいります。

以上