



2026年4月28日

各 位

会社名 蝶理株式会社
代表者名 代表取締役社長 迫田 竜之
(コード：8014、東証プライム)
問合せ先 経営管理部長 松浦 一芳
(TEL. 03-5781-6201)

役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、2026年4月28日開催の取締役会において、役員報酬制度の見直しを行い、取締役・執行役員の報酬の額及び内容を改定（以下「本改定」といいます。）するとともに、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の改定について決議しましたので、お知らせいたします。

記

1. 本改定の目的等

当社は、「私たちは地球人の一員として、公正・誠実に誇りを持って行動し、顧客満足度の高いサービスを提供し続け、より良い社会の実現に貢献します。」を企業理念としております。この企業理念の実現に向けて、当社は、2026年4月28日、2026年度から2028年度までの3年における中期経営計画「Chori Innovation Plan 2028」を発表いたしました。

当社は、役員報酬制度について、企業理念及び中期経営計画の実現並びに当社の中長期的な企業価値向上に向けた適切なインセンティブとして機能させるためには、株主の皆様との価値共有を一層進めることが必要であると判断し、ガバナンス委員会を中心に取締役・執行役員の報酬制度の在り方について検討してまいりました。

その結果、取締役・執行役員に対して、当社の中長期的な企業価値向上に向けた動機付けの強化及び株主をはじめとしたステークホルダーの皆様への一層の透明性向上が必要であると判断し、当社の取締役・執行役員の報酬制度の変更を決定いたしました。

2. 本改定の概要

当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除きます。以下同じ。）・執行役員の報酬は、基本報酬、賞与、株式給付信託により構成されておりますが、本改定では、以下の点を変更することといたします。なお、これらの変更は、外部専門家による客観的な報酬市場調査（当社と同規模・同業種の日本国内における上場企業の動向等）を踏まえたガバナンス委員会の答申に基づき、判断しております。

(1) 報酬構成

取締役・執行役員の中長期的な企業価値向上への動機付けを強化するため、株式給付信託の報酬総額に占める割合を高めることといたします。

具体的には、基本報酬：賞与：株式給付信託の割合を以下のとおり変更いたします。

項目	変更前	変更後
報酬割合	基本報酬：賞与：株式給付信託 = 45： <u>45</u> ： <u>10</u>	基本報酬：賞与：株式給付信託 = 45： <u>35</u> ： <u>20</u>

(2) 賞与の評価指標及び算定方法

取締役・執行役員に支給する報酬と、中期経営計画で定める単年度毎の業績目標とを連動させることを目的に、賞与の評価指標として、税金等調整前当期純利益に代えて、営業利益を採用いたします。

具体的には、賞与の評価指標を以下のとおり変更いたします。

項目	変更前	変更後
評価指標（賞与）	<u>税金等調整前当期純利益</u>	<u>営業利益</u>

また、業績向上への動機付けを図りながら、株主をはじめとしたステークホルダーの皆様への説明責任を果たす観点から、評価指標の達成度に応じた賞与の変動幅を改定いたします。

(3) 株式給付信託の評価指標

取締役・執行役員の資本効率や株価の向上への動機付けを強化するため、株式給付信託の財務評価指標として、累計税金等調整前当期純利益に代えて、ROE、相対 TSR(※)を採用いたします。加えて、中長期的な企業価値向上への動機付けを強化するため、非財務評価指標として、従業員エンゲージメント、女性管理職比率を新たに採用いたします。

具体的には、株式給付信託の評価指標を以下のとおり変更いたします。

項目	変更前	変更後
評価指標（株式給付信託）	<u>累計税金等調整前当期純利益</u>	<u>ROE、相対 TSR(※)、従業員エンゲージメント、女性管理職比率</u>

(※) 相対 TSR(Total Shareholder Return)：当社 TSR ÷ TOPIX(配当込み)の上昇率
評価期間は、中期経営計画期間(3年間)。

(4) 個人別の報酬等の具体的な内容の決定機関

変更前の役員報酬制度では、賞与の個人別の具体的な額について、ガバナンス委員会の審議を踏まえ、取締役会の委任に基づき、代表取締役社長が決定しておりました。今回、報酬の決定プロセスの更なる透明性向上のため、賞与を含む全ての報酬の個人別の具体的な額及び内容を取締役会で決定することに変更いたします。

具体的には、個人別の報酬等の具体的な額及び内容の決定機関を以下のとおり変更いたします。

項目	変更前	変更後
基本報酬	取締役会	取締役会（変更なし）
賞与	<u>代表取締役社長</u>	<u>取締役会</u>
株式給付信託	取締役会	取締役会（変更なし）

3. 役員報酬制度の概要

変更後の当社の役員報酬制度の概要は以下のとおりとなります。

	固定報酬		業績連動報酬	
	45%	35%（半年度）	20%（中長期）	※目標を100%達成した場合の割合
	基本報酬	賞与	株式給付信託	
位置づけ	固定報酬	短期インセンティブ報酬 当該事業年度の業績に連動	中長期インセンティブ報酬 中期経営計画の達成度に連動	
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> 取締役（監査等委員を除く） 取締役（監査等委員） 社外取締役 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役（監査等委員を除く） — — 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役（監査等委員を除く） — — 	
付与方法	金銭	金銭	株式及び金銭	
評価指標 （変動報酬）	—	<ul style="list-style-type: none"> 営業利益 	<ul style="list-style-type: none"> ROE 相対TSR 従業員エンゲージメント 女性管理職比率 	
報酬限度額	取締役（監査等委員を除く）：年額3億円以内 （2016年6月15日開催の第69回定時株主総会決議） （員数：7名）		取締役（監査等委員を除く）： <ポイント数の上限> 各対象期間につき取締役等に付与することができるポイント数（各対象期間終了後に調整した後のポイント数）の上限は、当該対象期間に係る事業年度の数に80,000ポイント（うち取締役分40,000ポイント）を乗じた数のポイントを上限としています。 （2023年6月16日開催の第76回定時株主総会決議）（員数：3名）	
付与・算定方法	取締役（監査等委員を除く）： 役位に基づく月例の固定報酬	<ul style="list-style-type: none"> 毎年一定の時期に支給 各事業年度の営業利益等を勘案し算出 	役位に基づき、1事業年度ごとに役員株式給付規程に定める役位ポイントを仮付与し、原則として中期経営計画の終了後に、中期経営計画で定める会社業績指標等（ROE、相対TSR、従業員エンゲージメント、女性管理職比率）のそれぞれの達成度に応じて算出される係数を各指標のウェイトで加重平均した業績連動係数を乗じることにより、業績連動ポイントとしてポイント数を確定します。確定したポイントに応じて、原則として1ポイント当たり1株に相当する当社株式を給付します。	

4. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を以下のとおり変更いたします。

・決定方針の内容の概要

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く、以下同じ。）の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益とも連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては役位、業績等を踏まえた適正な水準としつつ、報酬の決定プロセスの透明性を確保することを基本方針としています。

具体的には、取締役の報酬等の構成は、月次の基本報酬と年次の賞与に加え、株式給付信託（BBT-RS）の3種類としています。報酬等の決定にあたっては、株主総会において決議された報酬枠の範囲内で決定することとし、適正な水準に設定することとしています。

このうち金銭報酬である固定報酬は、取締役としての役割や役位等に応じた年額の基準額を12か月で按分した月例の金額を毎月支給することとしています。

なお、金銭報酬による業績連動報酬等である賞与及び非金銭報酬による業績連動報酬等である株式給付信託（BBT-RS）に関する方針は、以下に記載のとおりです。

また、社外取締役の報酬については、役割と独立性の観点から、その役割等に応じて設定された金銭報酬の固定報酬のみとし、それを12か月で按分した月例の金額を毎月支給することとしています。

・業績連動報酬等の額又は数の算定方法

当社は取締役（監査等委員である取締役を除く）を対象に業績連動報酬を賞与及び株式給付信託（BBT-RS）として支給しています。賞与は、中期経営計画達成に向けたインセンティブとして機能するよう、当該事業年度の営業利益の実績（2025年度130億円）等を勘案し、役位毎の基準額に、これらの実績等に応じた係数を乗じて算出し、毎年、一定の時期に支給します。

株式給付信託（BBT-RS）は、2023年6月16日開催の第76回定時株主総会の決議に基づき、導入しております。当該制度は、取締役等の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。各取締役の役位に基づき、1事業年度ごとに役員株式給付規程に定める役位ポイントを仮付与し、原則として中期経営計画の終了後に、中期経営計画で定める会社業績指標等（ROE、相対TSR、従業員エンゲージメント、女性管理職比率）のそれぞれの達成度に応じて算出される係数を各指標のウェイトで加重平均した業績連動係数を乗じることにより、業績連動ポイントとしてポイント数を確定します。確定したポイントに応じて、原則として1ポイント当たり1株に相当する当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を給付します。株式の給付を受ける時期は各対象期間（2024年3月末日で終了する事業年度から2026年3月末日で終了する事業年度までの3事業年度（以下、当該3事業年度の期間を「当初対象期間」といい、当初対象期間及び当初対象期間の経過後に

開始する取締役会が、都度あらかじめ定める期間(最短1事業年度、最長5事業年度とする。)を、それぞれ「対象期間」という。)終了後の一定時期とし、当社株式を時価で換算した金額相当の金銭の給付を受ける時期は、原則として退任時としています。

- ・取締役の報酬等の種類別の割合に係る方針

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の種類別の割合については、ガバナンス委員会の審議を経て、取締役会にて決定することとしています。

賞与及び株式給付信託(BBT-RS)における会社業績指標等の目標を100%達成した場合の取締役の報酬割合は、基本報酬:業績連動報酬等(非金銭報酬等を含む)の割合を概ね45%:55%(内、賞与:株式給付信託(BBT-RS)は35%:20%)としています。

- ・個人別の報酬等の具体的な内容の決定手続に係る方針

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等については、ガバナンス委員会での審議を踏まえ、取締役会の決議により個人別の具体的な内容を決定することとしています。

以上