



2020年5月25日

各 位

会社名 味の素株式会社
代表者名 取締役社長 西井孝明
(コード番号 2802 東証第1部)
問合せ先 執行役員人事部長 松澤 巧
(TEL. 03-5250-8111)

役員等に対する中期業績連動型株式報酬制度の一部改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、社外取締役を除く取締役ならびに執行役員および理事（国内非居住者を除く。以下、併せて「役員等」という）に対して2017年度より導入しております、役員等に対する中期業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」という）の一部改定に関する議案を、2020年6月24日開催予定の第142回定時株主総会において付議することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 本制度における改定後の内容等

(1) 本制度の概要

本制度は、2017年4月1日から開始する3事業年度を評価対象期間（以下「対象期間」という）として、当社が委託者として設定する株式交付信託（以下「信託」という）を用いて、役位および中期経営計画の目標達成度に応じて、役員等に当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」という）を交付または給付（以下「交付等」という）する制度です。

今般、本制度の対象期間が終了することから、新たな対象期間を2020年4月1日から2023年3月31日までの3事業年度として、信託を延長し、本制度の一部を改定して継続いたします。

(2) 本制度の改定内容

今回の改定は、「2020-2025 中期経営計画」の目標を達成し、当社グループの中長期的な業績向上と企業価値の増大への役員等の貢献意欲を更に高めることを目的に、本制度における評価指標および報酬の変動範囲を見直すとともに、本制度の継続に伴う所要の変更を行うものであります。

改定後における本制度の主な内容は、次のとおりであります。

本制度の対象者	対象期間中に当社の取締役（社外取締役を除く）、執行役員または理事であること（対象期間を通じて国内非居住者である者および2020年6月30日までに退任する者を除く）
---------	---

対象期間	2020年4月1日から2023年3月31日までの3年間																		
当社が信託に拠出する金銭の上限	対象期間に対して22億円																		
	延長前の信託期間の末日（2020年8月31日）に信託財産内に残存する当社株式（簿価評価）および金銭の額の合計額ならびに追加拠出する金銭の額の合計額																		
信託が取得し、交付等の対象となる当社株式数の上限	対象期間に対して110万株 （発行済株式総数に対する割合0.20%）																		
業績連動の内容	<p>ア. 評価指標</p> <p>以下の5つを評価指標とします。なお、R O I C（投下資本利益率）達成率、重点事業売上高比率達成率および相対T S R（株主総利回り）は、目標値に対する達成率が80%を下回る場合、また、従業員エンゲージメントおよびE S G目標は、未達成と自己評価した場合は、当該評価指標にかかる報酬は支給されません。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>目標値</th> <th>評価ウェイト</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R O I C（投下資本利益率）達成率 ※1</td> <td>8.0%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>重点事業売上高比率達成率 ※2</td> <td>70%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>相対T S R（株主総利回り） ※3</td> <td>1</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>従業員エンゲージメント ※4</td> <td>—</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>E S G目標 ※5</td> <td>—</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 対象期間の各年度の目標達成率の加重平均値 （加重平均ウェイト：2020年度 25%、2021年度 25%、2022年度 50%） R O I C（投下資本利益率）は、以下の算定式に基づき算出します（いずれの数値も連結ベース）。 ∴ R O I C ＝（事業年度の税引後営業利益）÷ {（事業年度の投下資本）＋（前事業年度の投下資本）÷ 2} * 投下資本＝親会社の所有者に帰属する株主資本＋有利子負債</p> <p>※2 2022年度の目標達成率 重点事業売上高比率は、以下の算定式に基づき算出します（いずれの数値も連結ベース）。 ∴ 重点事業売上高比率 ＝（2022年度の重点事業売上高）÷（2022年度の連結売上高）</p> <p>※3 2022年度の目標達成率 相対T S Rは、以下の算定式に基づき算出します。 ∴ 相対T S R ＝（最終事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する、配当込みT O P I Xの株主総利回り）</p> <p>※4 従業員エンゲージメント調査の結果および新中期経営計画に掲げた取組みと達成度を自己評価</p> <p>※5 新中期経営計画に掲げたESG目標への取組みと達成度を自己評価</p>	評価指標	目標値	評価ウェイト	R O I C（投下資本利益率）達成率 ※1	8.0%	60%	重点事業売上高比率達成率 ※2	70%	20%	相対T S R（株主総利回り） ※3	1	10%	従業員エンゲージメント ※4	—	5%	E S G目標 ※5	—	5%
	評価指標	目標値	評価ウェイト																
R O I C（投下資本利益率）達成率 ※1	8.0%	60%																	
重点事業売上高比率達成率 ※2	70%	20%																	
相対T S R（株主総利回り） ※3	1	10%																	
従業員エンゲージメント ※4	—	5%																	
E S G目標 ※5	—	5%																	
	<p>イ. 中期業績連動報酬の変動範囲</p> <p>標準達成水準を100%として、0%から200%の範囲で変動</p>																		
役員等に交付等が行われる当社株式等の対象となる当社株式数	<p>評価指標ごとの目標達成率と評価ウェイトから算定される評価指数に、予め設定した役位別の中期業績連動報酬額を乗じて得られた金額の総額を、2020年3月31日の当社株式の終値（2010.5円）で除して得られた数とします。100株未満は切り捨てます。</p> <p>信託期間中に信託に属する当社株式が株式の分割、株式の無償割当て、株式の併合等によって増加または減少した場合は、分割比率等に基づき交付等する当社株式等の数を調整します。</p>																		

その他、対象者への当社株式等の交付等の時期、当社株式の取得方法、本制度・信託の延長等、本制度の内容に変更はございません。

導入時の本制度内容については、2017年4月27日公表の「役員等に対する業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」をご参照ください。

(3) 「業績連動の内容」の新旧比較

主要な改定項目である「業績連動の内容」は、次のとおり改定いたします。

改定前	改定後
ア. 評価指標（連結ベース） (i) 事業利益額 （対象期間の最終年度(2019年度)の 目標 1,240億円） (ii) 総資産事業利益率(ROA) （対象期間の最終年度(2019年度)の 目標 8.8%）	ア. 評価指標（連結ベース） (i) ROIC(投下資本利益率) 達成率 （対象期間の各年度の目標達成率の 加重平均値 目標 8%） (ii) 重点事業売上高比率達成率 （対象期間の最終年度(2022年度)の 目標 70%） (iii) 相対TSR(株主総利回り) （対象期間の最終年度(2022年度)の 目標 1） (iv) 従業員エンゲージメント （従業員エンゲージメント調査の結果 および新中期経営計画に掲げた 取組みと達成度を自己評価） (v) ESG目標 （ESG目標への取組みと達成度を 自己評価）
イ. 業績連動報酬の変動範囲 標準達成水準を 100%として、0% から 170%の範囲（6段階）で変動	イ. 業績連動報酬の変動範囲 標準達成水準を 100%として、0% から 200%の範囲で変動

以上