

役員報酬規程（第3版 改定案）レビュー（サンプル）

サンプル製造株式会社 / 社内規程（役員報酬規程） / 書類レビュー（会計士レビュー前のAIドラフト）

総評

網羅性の目安：中

報酬の構成（基本・業績連動・株式）と決定手続（指名・報酬諮問委員会→取締役会）、監査役・社外取締役の除外は明確で、上場会社の役員報酬規程の骨格は押さえられています。一方で、改定の核心である譲渡制限付株式報酬について、上場会社の特則（会社法第202条の2）を執行役員にも適用している第15条、株主総会で定めるべき株式数の上限・要綱を参照していない第11条、任期1年の取締役が翌年に全部解除され得る第16条、事前交付では成立しない「割当株式数の150%まで解除」を定める第17条、有価証券報告書が導入を開示したクローバック条項の根拠を欠く第20条は重大で、指名・報酬諮問委員会（5月12日）までの修正が必要です。重大は制度が意図どおり動かない・開示の根拠を欠く5件とし、業績連動給与の税務要件（D-008）は損金算入の可否として要改善に置いています。業績指標の定義、組織再編時の取扱い、無償取得の事由と手続、規程の改廃権限、非金銭報酬の範囲も未整備です。網羅性は「中」で、指摘の反映により総会議案・割当契約・会計・税務・開示の5面と整合する規程になります。

良い点

- 指名・報酬諮問委員会の答申を取締役会が尊重する決定手続（第3～4条・第12条）が明確
- 監査役は基本報酬のみ（第9条）、社外取締役は株式報酬の対象外（第14条）とし、監督機能の独立性に配慮している
- 改定前後の対照表が付され、変更点（業績条件型の追加・執行役員への拡大・枠の増額・交付方法の変更）が追える

重大な不足・要改善

- 会社法第202条の2の特則を執行役員にも適用しており、会社法上の取締役に限られる特則の範囲を誤っている（第15条・第10条・重大）
- 株主総会で定めるべき募集株式の数の上限（2021年決議は年40,000株）の改定と要綱への参照がなく、金額枠の増額のみになっている（第11条・重大）
- 在任条件型が退任時に全部解除される設計で、任期1年の取締役では中長期インセンティブとして機能せず、会計・税務の前提も定まらない（第16条・重大）
- 業績条件型が「割当株式数の150%まで解除」となっており、事前交付では実行不能（設計メモは上限株数を交付し未達分を没収する方式）（第17条・重大）
- 有価証券報告書が「クローバック条項を導入」と開示しているのに、規程には支給停止しかなく返還規定がない（第20条・重大）
- 業績指標の定義・達成度と支給率／解除率の対応表がなく、開示・税務要件と一致させられない（第13条・第17条・第7条・要改善）
- 組織再編時の取扱い、無償取得の事由と手続、規程の改廃権限、非金銭報酬（社宅等）の範囲が未整備（第19条・第16～17条・第22条・第2条・要改善）

箇所別コメント

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
D-001	第 15 条（割当ての方法）・第 10 条（執行役員の報酬）・第 14 条（対象者）	準拠性 重大	<p>現状：執行役員を含む対象者全員に対し、会社法第 202 条の 2 第 1 項に基づく「払込みを要しない自己株式の処分」で譲渡制限付株式を割り当てると定めている。第 10 条は執行役員の株式報酬を「取締役に対して取り扱う」としている。</p> <p>基準：会社法第 202 条の 2 は「取締役の報酬等」として上場会社が株式を交付する場合の特則であり、対象は会社法上の取締役（指名委員会等設置会社では執行役又は取締役）に限られる。会社法上の役員ではない執行役員に対しては適用されず、執行役員への株式交付は金銭報酬債権の現物出資（会社法第 199 条）等の一般の手続による。</p> <p>理由：特則を使えない者への割当てを規程で定めると、取締役会の募集事項の決定が無効となるリスクや、払込みの有無をめぐる有利発行・出資の問題が生じる。執行役員分は株主総会の報酬枠（第 11 条）の対象でもない。</p> <p>参照：会社法第 202 条の 2 第 1 項・第 199 条・第 361 条第 1 項第 3 号</p>	<p>第 15 条を「取締役に対しては会社法第 202 条の 2 第 1 項に基づき払込みを要しない自己株式の処分により、執行役員に対しては金銭報酬債権の現物出資（会社法第 199 条）により割り当てる」に分け、第 10 条は「執行役員の株式報酬は執行役員規程及び割当契約による」と改める。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）／期限：2026-05-12 ／状況：未着手</p>
D-002	第 11 条（株主総会の限度額）・第 14～17 条	網羅性 重大	<p>現状：譲渡制限付株式報酬について年額 80 百万円の金額枠のみを定め、2021 年の株主総会決議にあった募集株式の数の上限（年 40,000 株）の改定と、株主総会で定める要綱（株式数の上限・譲渡制限期間・無償取得事由の概要）への参照を第 11 条に置いていない。改定前後の対照表でも「株式数の上限は記載なし」となっている。</p> <p>基準：取締役の報酬等として募集株式を交付する場合、株主総会の決議で募集株式の数の上限その他法務</p>	<p>第 11 条に「譲渡制限付株式報酬は、株主総会の決議で定めた報酬等の額の上限（年額 80 百万円以内）及び募集株式の数の上限（年 55,000 株以内）、譲渡制限期間並びに無償取得事由の要綱の範囲内で割り当てる」を加え、2026 年 6 月の定時株主総会議案に金額・株式数の上限と要綱を含める（2021 年決議の年 50 百万円・年 40,000 株の改定）。</p> <p>改善責任者：総務部（株主担当）／期限：2026-05-12 ／状況：未着手</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			<p>省令で定める事項（譲渡制限の内容・無償取得事由の概要等）を定める（会社法第361条第1項第3号・会社法施行規則第98条の2）。これらは総会決議事項であり、規程は決議の枠を参照して割当てを統制する。</p> <p>理由：金額枠だけを増やしても株式数の上限（年40,000株）を超える割当てはできず、2026年の総会議案に株式数の上限と要綱を含めない限り改定後の制度は動かない。規程が総会決議事項を参照していないと、取締役会が枠を超えて割り当てる統制上の穴になる。</p> <p>参照：会社法第361条第1項第3号・第4項、会社法施行規則第98条の2、会社法第202条の2</p>	
D-003	第16条（在任条件型）	整合性 重大	<p>現状：譲渡制限期間を「退任する日まで」とし、任期満了等による退任時に全部解除すると定めている。当社の取締役の任期は1年であり、割当ての翌年に任期満了で退任した場合も割当株式の全部が解除される。按分解除の定めがない。</p> <p>基準：在任条件型の譲渡制限付株式は、役務提供期間に応じて解除株数を按分する設計が一般的で、法令上の義務ではないが、会計上の対象勤務期間（契約で定めた役務提供期間。実務対応報告第41号第4項(11)）と税務上の損金算入時期（特定譲渡制限付株式の要件を満たす場合、給与等課税額が生ずることが確定した日＝通常は譲渡制限の解除日。法人税法第54条第1項。要件該当性は税理士が確認）は、この契約条件を前提に決まる。同じ会社の株式報酬制度設計メモは36か月の按分解除を前提としている。</p> <p>理由：1年で全部解除され</p>	<p>「退任時に、割当日から退任日までの月数を36か月で除して得た割合を割当株式数に乗じた株数について譲渡制限を解除し、残余は当社が無償で取得する。割当日から3年経過後の退任は全部解除する」と改め、死亡・正当な理由による退任の全部解除は別項で定める。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）・経理部／期限：2026-05-12／状況：未着手</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			<p>得る設計は「中長期のインセンティブ」という第1条の目的と整合せず、会計上の対象勤務期間を1年とみなすか3年とするかが定まらない。株主総会の要綱（譲渡制限期間）とも食い違うおそれがある。</p> <p>参照：実務対応報告第41号第4項(11)・第13項、法人税法第54条第1項</p>	
D-004	第17条（業績条件型）	整合性 重大	<p>現状：業績条件型の譲渡制限付株式について「割当株式数の0%から150%の範囲で譲渡制限を解除する株式数を確定し、残余の株式は当社が無償で取得する」と定めている。事前に交付する譲渡制限付株式では、割当株式数を超える株式の譲渡制限を解除することはできない。</p> <p>基準：事前交付型の譲渡制限付株式報酬で業績に応じた株数を実現するには、①基準株数の上限倍率（150%）に相当する株式を割当時に交付し、達成度に応じて確定株数を決めて未達分を無償取得する、又は②事後交付型（業績確定後に交付。会計上は株式引受権を用いる。実務対応報告第41号第15～18項）のいずれかで設計する。同じ会社の株式報酬制度設計メモは①の方式を採っている。</p> <p>理由：規程どおりでは達成度100%超の場合に交付できる株式がなく、制度が実行不能になる。総会議案の要綱（株式数の上限）や割当契約、会計処理（交付株式数と失効見込みの株式数）もこの方式に依存する。</p> <p>参照：実務対応報告第41号第4項(7)（事前交付型）・第15～18項（事後交付型）、株式報酬制度設計メモ第1（業績条件）</p>	<p>「業績条件型の譲渡制限付株式は、基準株式数の150%に相当する株式を割当時に交付し、中期経営計画の最終年度の業績目標の達成度（0～150%）に応じて譲渡制限を解除する株式数を確定し、残余の株式は当社が無償で取得する」に改める（株式報酬制度設計メモの設計と一致させる）。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）／期限：2026-05-12／状況：未着手</p>
D-005	第20条（支給の停止）	整合性 重大	<p>現状：法令・定款違反の場合に業績連動報酬の支給を</p>	<p>第20条を「取締役会は、重大な会計上の誤りの訂</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			<p>停止できるとするのみで、支給済みの報酬の返還（クローバック）や未確定の株式報酬の減額・没収（マルス）の定めがない。一方、当社の有価証券報告書（第28期）は「重大な会計不正等が判明した場合に業績連動報酬の返還を求めるクローバック条項を導入しております」と開示している。株式報酬（第16～17条）は第20条の対象になっていない。</p> <p>基準：有価証券報告書で導入を開示した制度は、規程・契約・取締役会決議のいずれかで根拠を持つ必要がある（開示の正確性）。マルス・クローバックの導入自体は義務ではないが、導入を開示した以上は規程に返還請求の要件・手続を置き、割当契約・役員との合意書で担保するのが経済産業省 CGS ガイドラインの示す実務である。</p> <p>理由：有価証券報告書の記載を裏付ける社内規程が確認できない状態は、開示統制上の不整合であり、訂正の要否の検討対象になる。返還の根拠がないまま過大計上された利益に基づく報酬が確定すると株主への説明が困難になる。</p> <p>参照：有価証券報告書 第44(4) 役員の報酬等（クローバック条項の記載）、経済産業省 CGS ガイドライン（2022年7月改訂）、コーポレートガバナンス・コード原則 3-1（3）</p>	<p>正、法令・定款違反又は重大な不正行為があった場合、指名・報酬諮問委員会の答申を経て、業績連動報酬及び株式報酬の減額・支給停止・没収（未確定分）並びに支給済みの業績連動報酬の返還請求を行うことができる」に改め、有価証券報告書の記載と一致させる。既に契約・決議で導入済みなら、その内容を規程に反映する。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）／期限：2026-06-24／状況：未着手</p>
D-006	第13条（業績連動報酬の指標）・第17条（業績条件型）	明瞭性 要改善	<p>現状：第13条は指標を「連結営業利益の目標」とするのみで、算式（連結損益計算書の営業利益）、目標達成度の刻みと支給率（0～200%）の対応表、判定機関と時期が示されていない。第17条は「中期経営計画の最終年度における業績目標」とするだけで、指標名（ROE・営業利益</p>	<p>別表1「業績連動報酬の指標」（連結営業利益の目標達成度を5%刻みで0～200%に対応。有価証券報告書の記載と同じ）と別表2「業績条件型株式報酬の指標」（FY2029のROE〈親会社株主に帰属する当期純利益÷期首・期末平均の自己資本〉8.0%以上・連結営業利益率9.0%以</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			<p>率）、達成度と解除率の対応表、判定機関が規定されていない。第5条の6：3：1の目安と、業績連動報酬（0～200%）・業績条件型（0～150%）の変動幅の関係も説明がない。</p> <p>基準：業績連動報酬・業績条件型株式報酬は、指標の定義（有価証券報告書の定義と同じ算式）、対象期間、達成度と支給率・解除率の対応、判定機関と時期を規程又は別表で定め、有価証券報告書の「業績連動報酬に係る指標・算定方法」の開示（企業内容等の開示に関する内閣府令 第二号様式 記載上の注意（57））と一致させる。</p> <p>理由：指標が曖昧だと指名・報酬諮問委員会の判定が恣意的になり、開示との不一致や、法人税法上の業績連動給与の要件（算定方法の客観性・開示）を満たさないおそれがある。</p> <p>参照：企業内容等の開示に関する内閣府令 第三号様式（第二号様式 記載上の注意（57）を準用）、有価証券報告書 第44(4) 役員の報酬等</p>	<p>上。達成度と解除率の対応表。判定は指名・報酬諮問委員会が決算確定後に行う）を追加し、第5条に「割合は基準額ベースの目安であり、業績により変動する」旨を加える。</p> <p>改善責任者：経営企画部・総務部／期限：2026-05-13／状況：未着手</p>
D-007	第19条（組織再編等における取扱い）	網羅性 要改善	<p>現状：合併等の組織再編の場合の譲渡制限付株式の取扱いを「その都度取締役会が定める」とし、事前の定めがない。</p> <p>基準：組織再編時の取扱い（効力発生日の前日に役務提供期間に応じて按分解除し、残余は無償取得する等）を割当契約と規程に事前に定めるのは、法令上の要件ではなく、契約上の紛争予防と会計上の見積り（失効見込み）の前提を固めるための実務である。承継法人の譲渡制限付株式を交付する場合は税務上の取扱い（法人税法第54条第1項括弧書きの承継譲渡制限付株式）を税理士と確認する。</p>	<p>「当社が合併、株式交換、株式移転その他の組織再編の当事会社となる場合、効力発生日の前日に、割当日から当該日までの月数を36か月で除して得た割合の株式について譲渡制限を解除し、残余は無償で取得する」を第19条に定め、割当契約に同じ条項を置く。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）／期限：2026-06-24／状況：未着手</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			理由：再編の局面で取締役会が自らの報酬の解除条件を事後的に決めると利益相反が生じ、対象者にとっても権利の予見可能性がない。 参照：株式報酬制度設計メモ 第1（組織再編・M&A時）、法人税法第54条第1項、実務対応報告第41号第8項（失効等の見込み）	
D-008	第7条（業績連動報酬）・第12条（個別報酬の決定）	準拠性 要改善	現状：業績連動報酬を「定時株主総会の翌月に支給する」と定めているが、法人税法上の業績連動給与として損金算入する場合の要件（算定方法の客観性、有価証券報告書等での開示、支給時期）との関係が規程に現れていない。 基準：業績連動給与の損金算入には、算定方法が客観的で指名・報酬諮問委員会等の適正な手続を経ていること、その内容が有価証券報告書に記載されていること、業績指標の数値が確定した日の翌日から1か月以内に支払われる（又は支払われる見込みである）こと等の要件がある（法人税法第34条第1項第3号・法人税法施行令第69条）。 理由：支給時期を「定時株主総会の翌月」と固定すると、指標の確定日からの起算で要件を満たさない可能性がある。業績連動報酬は第28期で84百万円（有価証券報告書）であり、要件を満たさず損金不算入となれば法定実効税率30.6%で約26百万円の税負担が増える。 参照：法人税法第34条第1項第3号、法人税法施行令第69条	第7条の支給時期を「業績指標の数値が確定した日の翌日から1か月以内」とし、算定方法の開示と指名・報酬諮問委員会の手続を規程に明記する。要件充足は税理士が確認する。 改善責任者：総務部・経理部（税務担当）／期限：2026-05-13／状況：未着手
D-009	第22条（改廃）	準拠性 要改善	現状：規程の改廃を「総務部長が起案し、代表取締役社長の決裁により行う」としている。一方、本改定案の承認欄は指名・報酬諮問委員会・取締役会への付議	「この規程のうち、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針に関わる事項（報酬の構成・指標・株式報酬の要綱）の改廃は、指名・報酬諮問委員会

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			<p>を予定しており、第 22 条と内部で矛盾している。</p> <p>基準：取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針は取締役会が定める（会社法第 361 条第 7 項）。役員報酬規程のうち決定方針の実質を成す部分の改廃は取締役会決議事項とし、指名・報酬諮問委員会の審議を経る（法定の要件ではなく、当社の報酬方針の開示と整合させるための手続）。</p> <p>理由：代表取締役社長の決裁で改廃できると、報酬を受ける側が自らの報酬ルールを変えられる構造になり、会社法の決定方針の趣旨に反する。</p> <p>参照：会社法第 361 条第 7 項、取締役会規程</p>	<p>の審議を経て取締役会の決議により行う。それ以外の軽微な改定は代表取締役社長が決裁し、取締役会に報告する」に改める。</p> <p>改善責任者：総務部／期限：2026-05-13／状況：未着手</p>
D-010	第 16 条・第 17 条（無償取得の事由と手続）	網羅性 要改善	<p>現状：在任条件型の無償取得事由を「正当と認める理由以外の事由による退任」と包括的に定め、業績条件型は未達分の無償取得のみを定めている。法令違反・懲戒・競業禁止違反等の具体的事由、無償取得の手続（取締役会の確認・対象者への通知・振替口座の処理）、業績条件型の未達分の確定時期、判定前に退任した場合の取扱い（按分・没収）が規定されていない。</p> <p>基準：会社法第 155 条第 13 号・会社法施行規則第 27 条は、会社が無償で自己株式を取得できる場合を定める根拠であり、事由・手続を定めることを義務付けるものではない。事由・手続・時期は割当契約の必須事項として具体化し、規程は契約の要綱として定めるのが実務である。</p> <p>理由：事由と手続が曖昧だと没収の可否をめぐる紛争や、税務上の給与等課税額の確定時期の判定に支障が出る。</p> <p>参照：会社法第 155 条第</p>	<p>第 16 条に無償取得事由（法令・定款違反、懲戒解任相当の行為、競業禁止義務違反、対象者の申出）を列挙し、「無償取得は取締役会で確認し、対象者に通知したうえで振替口座の記録を処理する」を加える。</p> <p>第 17 条には「達成度は決算確定後の指名・報酬諮問委員会で判定し、未達分は判定日に無償取得する」を加える。第 17 条に「判定前に退任した場合は、在任条件型と同じ按分により解除の対象となる株式数を確定し、達成度の判定はその株式数に対して行う」を加える。</p> <p>改善責任者：総務部（法務担当）／期限：2026-06-24／状況：未着手</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
			13号、会社法施行規則第27条	
D-011	第21条（開示）・第2条（報酬等の範囲）	準拠性 要改善	<p>現状：開示を「法令の定めるところにより」と包括的に定めるのみで、有価証券報告書（報酬等の総額・非金銭報酬の内容・業績連動報酬の指標・1億円以上の個別開示）とコーポレート・ガバナンス報告書の記載事項への接続がない。第2条は社宅等を報酬等を含めないとするが、税務・開示上は非金銭報酬に当たる場合がある。また、既に付与済みの第3回新株予約権（2031年6月まで行使可能）の位置づけが第2条・第8条の報酬等の範囲に現れていない。</p> <p>基準：取締役が職務執行の対価として会社から受ける財産上の利益は報酬等に含まれ（会社法第361条第1項）、社宅等の非金銭報酬は具体的な内容が株主総会の決議事項である（同項第6号）。有価証券報告書第44(4)役員の報酬等では、報酬等の総額、種類別（基本報酬・業績連動報酬・非金銭報酬等）、業績連動報酬の指標と算定方法、非金銭報酬の内容を記載する（企業内容等の開示に関する内閣府令 第三号様式。第二号様式 記載上の注意（57）を準用）。</p> <p>理由：社宅等の経済的利益を規程で一律に報酬等から除外すると、総会決議枠・開示・税務上の取扱いとの不整合が生じる。開示との接続がないと、規程の変更（本改定）が第29期の有価証券報告書・コーポレート・ガバナンス報告書に反映されない運用上の漏れが生じる。</p> <p>参照：会社法第361条第1項第6号、企業内容等の開示に関する内閣府令 第三号様式（第二号様式 記載上の注意（57）を準用）</p>	<p>第2条を「社宅等の経済的利益は非金銭報酬として株主総会の決議の範囲内で付与し、開示・税務上も報酬等として管理する」に改め、既存の新株予約権（第3回）の取扱いを加える。</p> <p>第21条に開示書類（有価証券報告書・コーポレート・ガバナンス報告書）と担当部署（総務部・経理部）を列挙し、本改定（株式報酬枠80百万円・業績条件型）は第29期の有価証券報告書から開示する旨を定める。</p> <p>改善責任者：総務部／期限：2026-06-24／状況：未着手</p>

No	該当箇所	種別/重要度	指摘（現状／基準／理由）	提案
D-012	第4条・第9条・第14条	その他 良好	<p>現状：指名・報酬諮問委員会の答申を取締役会が尊重する構造（第3～4条・第12条）、監査役への業績連動報酬・株式報酬の不支給（第9条）、社外取締役の株式報酬対象からの除外（第14条）が明確である。</p> <p>基準：監督機能を担う監査役・社外取締役は業績連動報酬の対象としないことが独立性の観点から適切であり、任意の指名・報酬諮問委員会の関与は取締役会の客観性を高める（コーポレートガバナンス・コード原則4-7）。</p> <p>理由：適切な設計であり、改定後も維持する。</p> <p>参照：コーポレートガバナンス・コード原則4-7</p>	<p>改定案でもこの構造を維持し、委員会の構成（独立社外取締役が過半）は指名・報酬諮問委員会規程で担保する。</p> <p>改善責任者：—／期限：—／状況：完了</p>

より適切な記載・文書の提案

第4章 譲渡制限付株式報酬（第14～19条）

現行：割当方法・解除条件・組織再編時の取扱いが包括的で、総会決議事項や割当契約との接続がない。

提案：①割当方法を取締役（第202条の2）と執行役員（第199条）に分ける ②株主総会決議の要綱（株式数上限・譲渡制限期間・無償取得事由）を参照する ③在任条件型は36か月の按分解除 ④業績条件型は指標・達成度対応表・判定機関を別表化 ⑤組織再編時の按分解除と無償取得事由・手続を明記 ⑥割当契約の必須条項を列挙する。

理由：総会議案・割当契約・会計（実務対応報告第41号）・税務（法人税法第54条）の4面が同じ条件で動くようにする。

業績指標の別表（第13条・第17条）

現行：指標名のみで算式・対象期間・達成度の刻みがない。

提案：別表1（業績連動報酬：連結営業利益・親会社株主に帰属する当期純利益の予算達成度）と別表2（業績条件型：FY2029のROEと連結営業利益率。有価証券報告書と同じ算式）を定め、達成度と支給率・解除率の対応表と判定手続（決算確定後の指名・報酬諮問委員会）を置く。

理由：有価証券報告書の開示と法人税法の業績連動給与の要件（算定方法の客観性・開示）を同時に満たす。

マルス・クローバックと改廃権限（第20条・第22条）

現行：支給停止のみ。改廃は社長決裁。

提案：重大な会計上の誤りの訂正・不正・法令違反の場合の減額・没収・返還請求を定め、規程の改廃は指名・報酬諮問委員会の審議を経た取締役会決議とする。

理由：報酬を受ける側が自らのルールを変えられない統制と、株主への説明責任を確保する。

レビュー対象文書

文書名：役員報酬規程

版数：第3版 改定案

形式：Word（役員報酬規程_改定案_レビュー対象_サンプル製造.docx・5章23条+改定前後の対照表）

作成：総務部（2026-05-08）

入手日：2026-05-09

対象範囲の注記：本レビューは上記版数の改定案を対象とする。改定案は総務部作成で、指名・報酬諮問委員会（2026年5月12日）・取締役会（5月13日）に付議する前のドラフト。株式報酬の枠（年額80百万円）は2026年6月24日の定時株主総会に付議予定。当社の現行制度（2021年6月総会決議の譲渡制限付株式報酬・年額50百万円以内、第28期は12,000株・14百万円を処分）、取締役の任期（1年）、有価証券報告書の役員報酬の開示は会社から受領した資料で確認した外部の前提であり、本サンプルには同梱していない（同じ会社の「株式報酬制度設計メモ」と「資本政策パッケージ」に整合させている）。レビュー実施日は2026年5月11日で、指摘の状況・期限は同日時点のもの。本改定案の施行（2026年6月24日）は第28期の有価証券報告書（6月25日提出）の記載対象期間の後であり、同報告書の役員報酬の記載は改定前の制度による（改定後の制度は第29期から開示）。コーポレートガバナンス・コードの原則番号は2026年7月改訂版の表記で統一している。

充足チェック

- ✓ 目的・適用範囲・決定機関（株主総会・取締役会・指名・報酬諮問委員会）（第1～4条・第12条。改廃権限は要修正（D-009））
- × 株主総会の限度額と決議事項（金銭の額・募集株式の数の上限・譲渡制限の要綱）（D-002）
- ✓ 報酬の構成と割合（基本・業績連動・株式）（第5条。割合の目安6：3：1は変動幅の説明が要る（D-006））
- × 業績連動報酬の指標・算式・達成度と支給率・支給時期・税務要件（D-006・D-008）
- × 株式報酬の割当方法（会社法の根拠・対象者の区分）（D-001）
- × 譲渡制限期間・解除条件・按分・無償取得の事由と手続（D-003・D-004・D-010）
- × 組織再編・M&A時の取扱い（D-007）
- × マルス・クローバック（D-005（有価証券報告書の記載との不整合））
- ✓ 監査役・社外取締役の取扱い（独立性）（第9条・第14条（D-012））
- × 開示（有価証券報告書・CG報告書）との接続（D-011）
- × 規程の改廃権限（D-009）

※ 本レビューは会計士レビュー前のAIドラフトです。最終判断は会計士が行ってください。