



2026 年 8 月 26 日

各 位

会 社 名 株式会社 FOOD & LIFE COMPANIES

代表者名 代表取締役社長 山本 雅啓

(コード：3563 東証プライム市場)

問合せ先 上席執行役員 松 尾 孝 治

(TEL. 06-6368-1001)

役員報酬制度の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、当社の取締役（社外取締役を除く）を対象とした報酬額上限及び報酬制度を下記の通り改定することを決議し、2026 年 12 月 22 日開催予定の第 12 期定時株主総会に付議することにいたしましたのでお知らせいたします。

1. 改定の目的

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、株主利益と連動した報酬体系とすることを基本方針とし、外部専門機関による客観的な報酬データを用いて、市場全体及び事業・人材獲得で競合する他社と比較して適正な水準となるよう、報酬制度の見直しを行いました。

なお、この改定は、第 12 期株主総会において株主の皆様のご承認を得られることを条件とします。

2. 制度改定の概要

(1) 株価条件付株式報酬型ストックオプション制度の廃止

2017 年 12 月 21 日開催の当社第 3 期定時株主総会において、株価条件付株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権に関する報酬等の額を「年額 200 百万円以内」として、ご承認をいただいておりますが、上記株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権に関する報酬等の額の定めを廃止し、新たに株式報酬（中長期インセンティブ）としてパフォーマンス・シェア・ユニット及びリストラクテッド・ストック・ユニットを導入いたします。

(2) 報酬額の上限

①監査等委員でない取締役の報酬

固定報酬及び賞与（短期インセンティブ）に関しては、年総額 600 百万円以内（うち社外取締役は固定報酬 100 百万円以内、使用人分給与は含まない）を限度とします。また、株式報酬（中長期インセンティブ）に関しては 1 事業年度当たり 200,000 株を限度とし、当該発行又は処分に係る取締役会決議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及び取締役が付与される 1 事業年度当たりの上限（200,000 株）を乗じた金額を限度といたします。

②監査等委員である取締役の報酬

2015 年 12 月 16 日定時株主総会決議に基づく、年額 100 百万円を限度としております。

3. 新報酬制度概要

(1) 報酬構成

①監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬

(i) 報酬項目・比率

固定報酬としての基本報酬、短期インセンティブとしての賞与、中長期インセンティブとしての株式報酬、その他報酬により構成しております。報酬等の種類ごとの割合は、業績指標 100%達成時において、代表取締役の場合、基本報酬：賞与：株式報酬＝15%：15%：70%とします。その他役位については、上位の役位ほど賞与及び株式報酬の比率が高まる構成としております。

(ii) 基本報酬

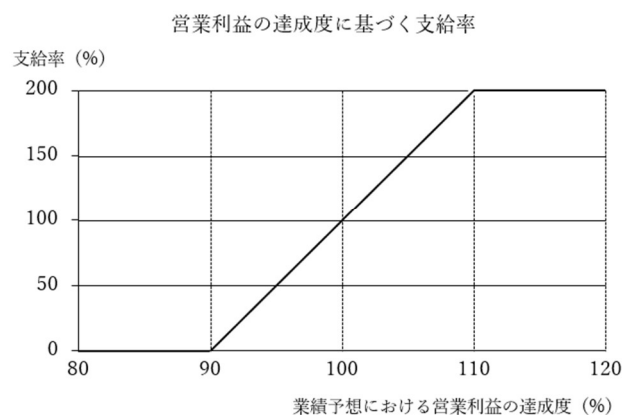
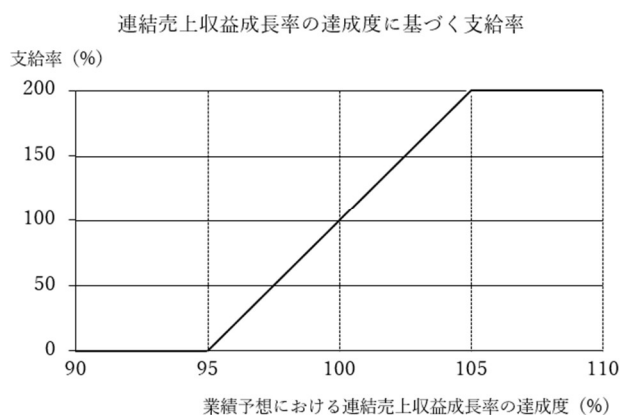
当社の取締役の基本報酬は、月毎の固定報酬とし、役位、職責に応じて同業他社水準、業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定します。

(iii) 賞与（短期インセンティブ）

業績向上に対するインセンティブを高めることを目的に設定した目標（業績予想における連結売上収益成長率、営業利益の達成度で構成）を達成した場合に支給される額を基本報酬の 70-100%として、最高業績時に支給される最高支給額を 200%、最低業績を下回った場合の支給額を 0%とすることにより算出される 0%～200%の範囲で、業績確定後の一定の時期に一括して支払うことを基本とします。

指標	比率	趣旨	支給率
連結売上収益成長率	50%	規模・市場シェア拡大への動機づけ	0-200%
営業利益	50%	本業で「稼ぐ力」強化への動機づけ	0-200%

※ 各 KPI に紐づく支給率は、それぞれ下記グラフ（インセンティブカーブ）に基づき算出されます



- ※ 代表取締役の変動報酬は、全社業績のみ（100%）で構成されます。一方、代表取締役以外の業務執行取締役の変動報酬は、全社業績評価（70%）及び各役員の個人業績評価（30%）から構成され、個人業績評価部分の支給率は、全社業績評価の支給率に、各役員の個人業績指標の達成度と変動率を掛け合わせることで導出されます
- ※ 在任期間が1事業年度に満たない対象者は、計算の結果得られた額に在任月数(1か月未満の期間は、15日以下は切捨て、16日以上は1か月に切上げ)を12で除した割合(小数点以下第3位を四捨五入)を乗じて、変動報酬を算出します

(iv) 株式報酬（中長期インセンティブ）

中期経営計画の達成及び中長期的な企業価値向上へのコミットメントを高めることを目的に、パフォーマンス・シェア・ユニット（以下「PSU」）及びリストラクテッド・ストック・ユニット（以下「RSU」）を導入します。

本制度は、対象期間（3年間）における「株主価値の向上」と「優秀人材の獲得・リテンション」を両立させるため、PSUとRSUを50%：50%で組み合わせております。

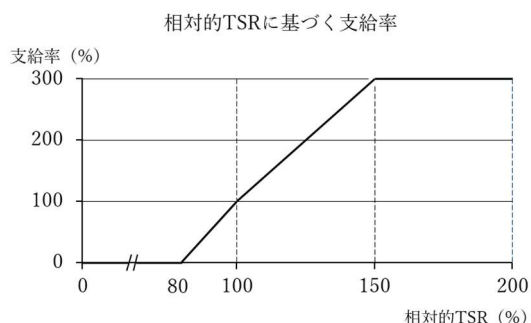
各取締役・執行役員の在任期間中に両ユニットを付与し、退任時にユニット数に応じて株式を交付します。株式交付の際は、納税資金に充当するため、交付予定の当社株式の一定割合を換価したうえで、金銭にて支給します。

項目	指標	比率	趣旨	支給率
PSU	相対的 TSR（対 TOPIX）	50%	市場対比での中長期的な企業価値向上への動機づけ	0-300%
RSU	-（対象期間の継続勤務）	50%	中長期的な企業価値向上への動機づけと人材獲得・リテンションの両立	100%

- ・ PSU 部分（業績連動：全体の 50%）

東証株価指数（TOPIX）を上回る株主総利回りを評価するため、相対的 TSR（株主利回り）を業績評価指標として採用しております。

- ※ 相対的 TSR に紐づく支給率は、下記グラフ（インセンティブカーブ）に基づき算出されます



- ※ 相対的 TSR＝絶対的 TSR÷TOPIX 成長率

✓ 絶対的 TSR＝（期末の株価＋配当金総額）÷期首の株価

- 期末の株価：ユニット付与日から3年を経過する日（対象取締役がユニット付与日から3年を経過する日より前に当社及び当社の子会社の取締役及び

執行役員のいずれの地位を喪失した場合には当該地位喪失日)の属する月の前月の各日(取引が成立しない日を除く)の東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値

➤ 期首の株価：ユニット付与日の属する月の各日の東京証券取引所における当社普通株式の終値平均値

➤ 配当金総額：ユニット付与日から3年を経過する日までの間における当社普通株式1株当たりの配当金の総額

✓ TOPIX 成長率＝期末の TOPIX÷期首の TOPIX

➤ 期末の TOPIX：ユニット付与日から3年を経過する日の属する月の前月の各日の TOPIX (東証株価指数)の終値平均値

➤ 期首の TOPIX：ユニット付与日の属する月の各日の TOPIX の終値平均値

※ 上記計算において、終値平均値は、少数第2位を四捨五入します

- RSU 部分 (期間固定：全体の 50%)

在任期間中の中長期的な企業価値向上への動機づけ及び人材の獲得・リテンションを目的として、対象期間中の継続勤務を条件に、事前に定められたユニットを付与します。

(v) その他報酬

事務所等への通勤のため自宅とは離れた場所に住まざるを得ない場合に限り、社宅を無償で提供するものとします。

また、取締役には退職慰労金制度はありません。(但し、当該制度廃止前に支給が決定されていたものは除きます。)

②監査等委員である取締役および社外取締役の報酬

監査等委員である取締役および社外取締役については、監督機能を担う職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととします。

(2) 報酬ガバナンス

①報酬決定の手続き

取締役の報酬等は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役会が任意の諮問機関である指名報酬委員会の審議、答申を受けたうえで決定します。

なお、同委員会は、取締役会決議により選定された委員により構成されており、構成員の過半数は独立社外取締役となっております。取締役(監査等委員を除く)の報酬等は、同委員会の諮問を経て、取締役会で決議することとしております。

②権利没収条項

業績連動型株式報酬については、重大な不正・違反行為等が発生した場合や重大な会計上の誤り又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合、交付予定の受益権の没収ができる制度を設けております。

以 上