



2026年3月17日

各 位

会 社 名 株式会社リコー
代表者名 代表取締役 社長執行役員・CEO
大 山 晃
(コード番号 7752 東証プライム)
問合せ先 取締役 コーポレート専務執行役員・CFO
川 口 俊
(TEL 050-3814-2805)

取締役に対する株式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、取締役を対象とした株式報酬制度（以下、「本制度」といいます）を改定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いたします。なお、下記の内容は、今後の検討により変更する可能性があります。

本制度の改定については、本年6月下旬に開催予定の第126回定時株主総会に付議（以下「本株主総会」といい、かかる議案を以下「本議案」といいます）する予定です。

記

1. 本制度の主な改定方針

本株主総会において本議案が承認可決されることを条件として、本制度の内容を一部改定します。

なお、当社は、取締役会の諮問機関として、社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会を設置しており、同委員会において本制度の改定について審議し、報酬制度に係る決定プロセスと結果の透明性および客観性を確保しております。

主な改定内容は以下のとおりです。

- (1) 取締役（社外取締役を除きます）を対象とする①業績連動型株式報酬制度（以下、「PSU」といいます）における評価指標を一部改定するとともに、②新たに業績に連動しない株式報酬制度（以下、「RSU」といいます）を導入することにより、株主価値・企業価値向上および持続可能な開発目標達成に対する経営責任と株式報酬との連動を一層強化し、あわせて監督機能の強化を図ります。
- (2) 社外取締役を対象として、新たにRSUを導入することにより、株主の皆様と利害を共有しつつ、中長期的な業績の向上と株主価値・企業価値の増大に貢献する意識を高めます。

なお、改定後の本制度においても、取締役の在任期間中に会社に損害を及ぼす重大な不適切行為があった場合には、取締役会の決議等必要な手続きを経たうえで、株式報酬の支給制限を行うことができる条項を織り込みます。

2. 当社の取締役（社外取締役を除きます）に対する株式報酬制度

（1）制度設計の概要

項目	改定前	改定後
本制度の対象者	当社取締役（社外取締役を除きます）	同左
当社が拠出する金銭の上限	1つの業績評価対象期間 ^{注1} に対して付与するポイント数に相当する数の当社株式の取得資金として金200百万円	1つの対象期間 ^{注2} に対して付与するポイント数に相当する数の当社株式の取得資金として金250百万円
本制度の対象者に付与されるポイント総数の上限	1つの業績評価対象期間に対して200,000ポイント ^{注3}	1つの対象期間に対して250,000ポイント ^{注3}
PSUにおける評価指標	業績評価対象期間における当社のTSR成長率とTOPIX（配当込み）成長率との相対評価、およびピアグループのTSR成長率との相対順位、ならびにESG目標達成度合	2026年4月1日を始期とする対象期間については、当社のTSR成長率とTOPIX（配当込み）成長率との相対評価、およびESG目標達成度合
ポイント付与基準	職務グレード別の株式報酬基準額および基準株価を元に、上記評価指標に応じたポイントを付与	PSU：戦略的重要度 ^{注4} および評価指標に応じて決定 RSU：職責に応じて決定
株式交付時期	原則として各業績評価対象期間終了の都度（業績評価対象期間の始期から3年経過後）	原則として在任時（対象期間の終了後）

注1 毎年4月1日に開始される連続する3事業年度。

注2 毎年4月1日に開始される連続する3事業年度。業績に連動しない株式報酬が含まれるため、「業績評価」の表示を外しております。

注3 1ポイントは当社株式1株とします。ただし、当社株式について、株式分割・株式併合等、交付すべき当社株式数の調整を行うことが合理的であると認められる事象が生じた場合には、かかる分割比率・併合比率等に応じて、合理的な調整を行います。

注4 経営戦略または事業戦略等に対する重要度に応じて取締役会で決定します。

（2）ポイント計算式

RSU部分	職責に応じて決定
PSU部分	改定前：職務グレードに応じたポイント × （相対TSR（対TOPIX） + 相対TSR（対ピアグループ） + ESG目標） 改定後：戦略的重要度に応じたポイント × 相対TSR（対TOPIX） × ESG目標

3. 当社の社外取締役に対する新たな株式報酬制度

本制度の対象者	当社の社外取締役
当社が拠出する 金銭の上限	50 百万円に延長分の対象期間（毎年 4 月 1 日に開始される連続する 3 事業年度）の数を乗じた金額
本制度の対象者に 付与される ポイント総数の上限	1 つの対象期間に対して 50,000 ポイント
ポイント付与基準	職責に応じて決定
株式交付時期	原則として在任時（対象期間の終了後）

4. 権利付与から株式交付までのイメージ

実施制度	イベント \ 暦年	X年	X+1年	X+2年	X+3年	X+4年	X+5年
X	権利付与	☆					
	対象期間	■	■	■			
	権利確定（付与ポイント数確定、株式交付）				★		
X+1	権利付与		☆				
	対象期間		■	■	■	■	
	権利確定（付与ポイント数確定、株式交付）					★	
X+2	権利付与			☆			
	対象期間			■	■	■	■
	権利確定（付与ポイント数確定、株式交付）						★

以 上