



2022年2月14日

各位

会社名	株式会社クボタ
本社所在地	大阪市浪速区敷津東一丁目2番47号
代表者名	代表取締役社長 北尾裕一
コード番号	6326
上場取引所	東証第1部
問合せ先	秘書広報部長 習田勝之
TEL	(大阪)06-6648-2389 (東京)03-3245-3052

## 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、当社取締役の報酬制度を改定すること、ならびにそれに伴って当社取締役（社外取締役を除く）を対象に信託を用いた業績連動型株式報酬制度を導入することを決議し、役員報酬の改定に伴う金銭報酬の額改定に関する議案、ならびに当該株式報酬制度の導入に関する議案を2022年3月18日開催予定の第132回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、業績連動型株式報酬制度については、本日別途「役員に対する業績連動型株式報酬制度（RS信託）の導入に関するお知らせ」を開示しておりますので、そちらをご参照ください。

### 記

#### 1. 役員報酬制度の改定について

当社はこれまで、短期および長期の視点から経営に取り組む取締役（社外取締役を除く）の報酬については、企業価値の最大化を目的として、固定報酬である基本報酬、並びに、変動報酬である短期インセンティブ報酬としての年次賞与、長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬の3つの報酬により構成し、また、社外取締役の報酬については、当該役員が主に担う経営の監督機能を十分に機能させるため、基本報酬のみとしてまいりました。現在、当社は長期ビジョン「GMB2030」のもと ESG を経営の中核に据えた事業運営への転換を図っており、そのもとで取締役会の監督機能の更なる強化（コーポレートガバナンス強化）をめざしております。これらの状況のもと、取締役の責務や期待される役割が今後ますます増大すること等を勘案し、取締役の報酬制度を見直し、第132回定時株主総会において取締役の報酬等に関する議案が承認可決されることを条件として、取締役の報酬等に関する基本原則を以下の通り決めました。

#### 2. 基本原則

(1) 当社取締役（社外取締役を除く）の報酬の目的は、当社取締役（社外取締役を除く）に対し、グローバル・メジャー・ブランド（以下「GMB」という）をめざす企業としての社会的責任を果たしながら持続的成長を主導することを促すこととする

- ・財務業績指標による定量的かつ客観的な評価を報酬に反映し、業績目標の達成を動機付ける
- ・クボタグループ独自の ESG 施策（以下「K-ESG」という）の推進に対する評価を報酬に反映し、K-ESG 経営の取り組みを加速させる
- ・株主価値との連動を強く持たせた報酬体系としつつ、在任中の継続的な株式保有を促し、企業価値の持続的な向上を強く意識付ける
- ・当社がめざす業績目標や K-ESG の達成、企業価値の向上の実現に伴い、当社が定める GMB 企業における標準的水準と同等以上の報酬が得られるよう、報酬水準と業績連動性を設定する

(2) 報酬の目的を達するうえで、報酬制度の運営にあたっては透明性と客観性を確保する

- ・ 報酬の方針の策定・運用に関する決定は、社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会による審議を経て取締役会決議によるものとする
- ・ 株主への説明責任を的確に果たすため、法令上求められる範囲に留まらず、株主の理解、および、株主との対話を促進する開示を行う

また、当社は、上記基本原則に基づいて、役員報酬制度の改定を行うことといたしました。

改定後の役員報酬制度の概要は以下の通りです。

なお、本改訂は、本株主総会において関連する議案が承認可決されることを条件といたします。

### 3. 改定後の役員報酬制度の概要

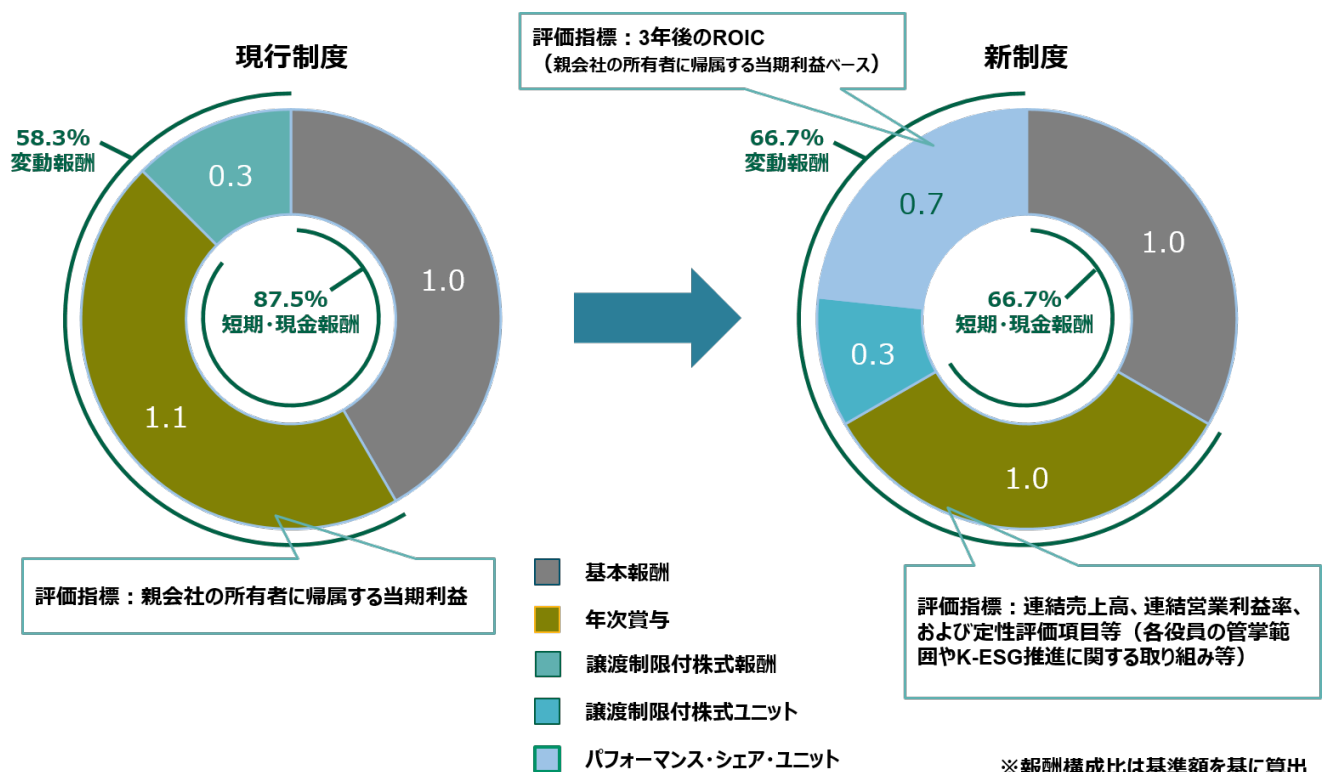
#### (1) 報酬体系

当社取締役（社外取締役を除く）の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬で構成されており、その構成割合は、競争力のある報酬水準に相応しい高い業績連動性を確保することを旨として、代表取締役社長について基本報酬と業績連動報酬の比率が概ね 1:2 となるよう設定します。また、代表取締役社長以外の取締役の報酬体系については、各役位の職責等の大きさに鑑み、役位が上位であるほど業績連動報酬の割合が大きくなるよう設定します。また、業績連動報酬は、各事業年度における事業規模と収益性の目標達成を促すことを目的とした年次賞与、および株主価値の共有と中長期的な企業価値の最大化を促すことを目的とした株式報酬（譲渡制限付株式ユニットおよびパフォーマンス・シェア・ユニット）で構成されており、年次賞与と株式報酬の比率は概ね 1:1 となるよう設定します。

- ・ なお、社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で取締役会における監督機能や経営に対する客観的助言を行う役割を果たす観点から、固定報酬である基本報酬のみとします。
- ・ 報酬構成ならびに各報酬構成要素の概要は以下の通りです。

#### (報酬構成)

代表取締役社長の報酬構成比率のイメージ（現行制度・新制度比較）



(各報酬構成要素の概要)

報酬の種類	概要
基本報酬	<p>[各役位の職責等の大きさに応じて設定する固定報酬]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個別の基本報酬額については、報酬諮問委員会における確認と審議を経てその内容を踏まえて取締役会で決定し、12で除した基本報酬額を、従業員の給与の支給日と同日に毎月支給</li> </ul>
年次賞与	<p>[各事業年度における事業規模と収益性にかかる業績目標の達成を促すこと、ならびにK-ESG経営の取り組みを加速させることを目的とした現金報酬]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全社業績連動部分(役位に応じて年次賞与のうち50~70%)、個人評価部分(同10~30%)、K-ESG評価部分(同20%)で構成</li> <li>全社業績連動部分は、中期経営計画2025で重要指標として掲げている連結売上高および営業利益率の目標達成度に応じて、標準額の0~200%の範囲で変動</li> <li>個人評価部分は、個々の管掌に応じて期初に定めた全社的な戦略目標や中期経営計画における具体的な取組目標、管掌領域についての財務目標等の達成度に応じて、標準額の0~200%の範囲で変動</li> <li>K-ESG評価部分は、期初に定めるK-ESG推進に関する目標の達成度に応じて、標準額の0~200%の範囲で変動</li> <li>各評価区分における目標設定、および評価の結果については、報酬諮問委員会における確認と審議を経てその内容を踏まえて取締役会で決定し、原則年1回、3月に支給</li> </ul>
譲渡制限付株式ユニット(RS信託)	<p>[在任中の継続的な株式保有の促進とそれによる株主価値の共有を図り、株主価値の向上を促すことを目的とした株式報酬]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎期、当社を委託者として設定する信託から原則として各期の終了後に役位別に定める一定数の譲渡制限付株式を交付。交付された株式は原則として退任時(当社の取締役又は執行役員の内いずれでもなくなる時点をいう。以下同じ)に譲渡制限を解除</li> </ul>
パフォーマンス・シェア・ユニット(RS信託)	<p>[中長期的な業績目標の達成による、株主価値の向上を促すことを目的とした株式報酬]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎期開始される3年間の業績評価期間における財務評価の結果に応じて、当社を委託者として設定する信託から原則として各業績評価期間の終了後に譲渡制限付株式を交付。交付された株式は原則として取締役等退任時に譲渡制限を解除</li> <li>財務評価の指標は投下資本に対する効率的な利益創出による中長期的な企業価値最大化を促すことを目的として純利益ベースでのROICとし、その目標達成度に応じて交付される株式数が0~200%の範囲で変動</li> </ul>

※年次賞与やパフォーマンス・シェア・ユニットにおける評価指標や目標に関する考え方等は、経営環境等の変化に応じ、報酬諮問委員会における審議を経て継続的に見直すものとする。

なお、パフォーマンス・シェア・ユニットについては、今後K-ESG評価についても指標として取り入れることを検討中。

(2) 取締役に対する金銭報酬の上限額

・当社取締役の報酬限度額は、2021年3月19日開催の第131回定時株主総会において年額5億1,000万円以内(うち、社外取締役分8,000万円以内)と決議いただき、かつ、業務執行を担う当社取締役(社外取締役を除く)の賞与については毎年定時株主総会において支給額を決議いただいておりますが、今般の報酬制度の見直しに伴い、当社取締役に支給する金銭報酬について、基本報酬、年次賞与それぞれについて個別の総額の上限を設定することとし、今後は、基本報酬を年額9億円以内(うち、社外取締役分1億6,000万円以内)、年次賞与を年額10億6,000万円以内といたします。

(3) 報酬水準

・当社取締役(社外取締役を除く)の報酬水準は、GMB企業に相応しい報酬上の競争力を適切に確保できるよう、外部専門機関が運営する客観的な役員報酬調査データ(WTW(ウイリス・タワーズワトソン)の「経営者報酬データベース」)等を活用して、規模や収益性、業種、海外展開等が当社に類似する企業を比較対象企業群としてベンチマークし、役位と職責に応じて適切に設定します。

#### (4) 株式保有ガイドライン

・当社は、株主の皆様との価値共有レベルの深化を目的とし、当社取締役（社外取締役を除く）に対して、原則として以下の通り当社株式を保有することを推奨します。

代表取締役社長：就任から5年後までに基本報酬の3.0倍に相当する株式

その他の取締役：就任から5年後までに基本報酬の2.4～2.7倍に相当する株式

#### (5) 報酬の返還等（マルス・クローバック条項）

・当社は、取締役に対して付与される譲渡制限付株式ユニットおよびパフォーマンス・シェア・ユニットを対象に、報酬の返還条項（マルス・クローバック条項）を設ける予定です。当社取締役（退任した者を含む）について不正な行為等が生じ、またはその事実が明らかになった場合には、株式交付前のポイント、交付済みの譲渡制限付株式および譲渡制限解除後の株式の一部または全部について、返還請求等を行うことができます。返還請求等の決定およびその内容は、報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会決議により決定されるものとします。

#### (6) 報酬決定プロセス

・当社取締役の報酬等の内容の決定に関する方針および個人別の報酬等の内容は、社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会における客観的な審議を経てその内容を踏まえて取締役会決議により決定されるものとします。

・報酬諮問委員会の審議においては、客観的視点および報酬制度に関する専門的な知見や情報の提供を目的として、必要に応じて外部専門機関であるWTW（ウイリス・タワーズワトソン）の報酬アドバイザーが陪席します。

・なお、第133期（2022年度）にかかる方針についての審議を行った報酬諮問委員会の構成ならびに活動状況は以下の通りです。

##### （構成）

- ・社外取締役 松田 譲（委員長）
- ・社外取締役 伊奈功一
- ・社外取締役 新宅祐太郎
- ・社外取締役 荒金久美
- ・代表取締役副社長執行役員 吉川正人
- ・専務執行役員 木村一尋
- ・社外監査役 藤原正樹（アドバイザー）

##### （活動状況）

1. 2021年3月19日： 報酬制度見直しの是非についての審議
2. 2021年4月20日： 2022年度以降の報酬制度についての審議
3. 2021年6月16日： 新報酬制度のコンセプトについての審議
4. 2021年8月5日： 新報酬水準についての審議
5. 2021年9月16日： 新報酬制度設計についての審議
6. 2021年11月5日： 新報酬制度設計についての審議
7. 2021年12月8日： 新報酬制度設計についての審議

以 上