



2018年5月16日

各位

会社名 住友商事株式会社
代表者名 代表取締役 副社長執行役員
人材・総務・法務担当役員
CAO・CCO 岩澤 英輝
(コード番号 8053 東証第1部)
問合せ先 広報部長 新森 健之
(TEL. 03-5166-3100)

取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の報酬制度改定に関するお知らせ

当社の取締役（社外取締役を除く）及び執行役員（以下総称して「役員」といいます。）の報酬制度について、以下のとおり改定することとしましたので、お知らせいたします。

1. 本改定の目的及び株式報酬制度の改定条件

(1) 本改定の目的

当社グループのガバナンス強化と中長期的な企業価値の向上を目的として、経営戦略と連動し、持続的な成長を後押しする役員の報酬制度を実現するため、以下の基本方針に沿った改定を実施いたします。

- 固定報酬（例月報酬）と変動報酬（短期的な成果に連動する業績連動賞与と中長期的な成果や株主価値に連動する株式報酬）の割合等を適切に設定することにより、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するものとします
- 当社グループの経営戦略と業績連動賞与の関連性を強化することにより、経営戦略に合致した職務の遂行を促し、また具体的な経営目標の達成を強く動機付けるものとします
- 株式報酬制度について、これまで以上に株主価値との連動性を強化することにより、中長期的な企業価値向上にむけた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めるものとします

(2) 株式報酬制度の改定条件

2018年5月16日開催の取締役会において、株式報酬制度を改定し、譲渡制限付株式報酬制度（リストラクテッド・ストック制度）及び業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）（以下総称して「新規株式報酬制度」といいます。）を導入することに関する議案を、2018年6月22日開催予定の第150期定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することについて決議しました。新規株式報酬制度の導入については、本株主総会においてかかる報酬を役員に対して支給することにつき株主の皆様のご承認を得られることを条件といたします。

2. 本改定の概要

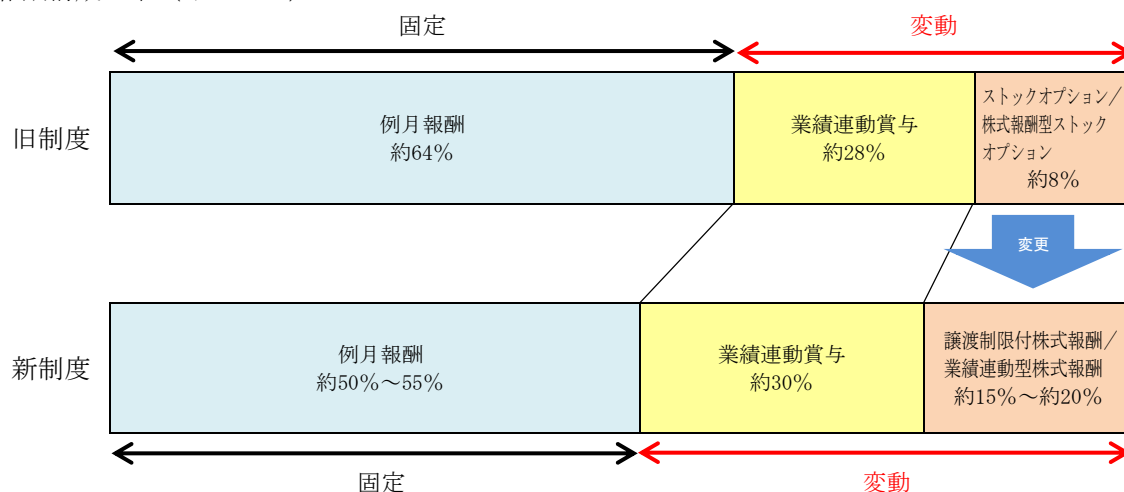
(1) 報酬構成比率及び報酬水準

固定報酬と変動報酬の割合を適切に設定することで、経営戦略に基づく会社業績並びに中長期的な企業価値向上のためのインセンティブを強化いたします。

具体的には、総報酬に占める例月報酬の比率を縮小し、業績連動賞与と株式報酬の比率を拡大します。

また、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを参考に、当社の経営環境を踏まえ、適切な報酬水準を設定いたします。

< 報酬構成比率（イメージ） >



- (注) 1. この図は、一定の会社業績並びに当社株式の株価を基に算出したイメージであり、会社業績並びに当社株式の株価の変動等に応じて上記割合も変動いたします。
2. 取締役会長は業績連動賞与の支給対象ではありません。

(2) 例月報酬

役位に応じた例月報酬額を一部削減し、総報酬に占める例月報酬の比率を縮小いたします。

(3) 業績連動賞与

当社グループの経営戦略と業績連動賞与の関連性を強化するという観点から、中期経営計画において、重視すべき業績管理指標として掲げる、「連結純利益」と「基礎収益CF」の一定割合を総支給額とし、役位や個人評価に応じて個人毎に配分します。

なお、旧制度では「連結純利益」の一定割合を総支給額とし、役位毎に定額を配分しておりました。新制度では「連結純利益」に加え「基礎収益CF」の一定割合を総支給額とするとともに、財務指標（担当事業領域における事業計画等の達成状況）と非財務指標（当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）への取り組み等）の両面にて個人毎の評価を行い、その個人評価を支給額に反映します。従い、各役員が経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるものと考えています。

(4) 株式報酬制度

これまで以上に株主価値との連動性を強化することにより、中長期的な企業価値向上にむけた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、新たに新規株式報酬制度を導入いたします。なお、本制度の導入に伴い、今後ストックオプションの新たな発行は行わないことといたします（既に付与済みのストックオプションは残存します。）。

新規株式報酬制度は、一定の譲渡制限期間を設けた上で、当社の普通株式を交付する「譲渡制限付株式報酬（リストラクテッド・ストック）」と、予め定めた業績条件（株価条件）の達成度に応じて交付株式数を変動させる「業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」から成り、役員は、本制度に基づき当社から支給される金銭報酬債権の全部を現物出資することと引き換えに、当社の普通株式について発行又は処分を受けることとなります。

新規株式報酬制度では、役員が在任中に株式を直接保有することとなるため、現行制度以上に株主の皆様との価値共有が促進されます。さらに、業績条件（株価条件）を加えた株式報酬制度を採用することにより、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることができると考えています。

① 譲渡制限付株式報酬制度（リストラクテッド・ストック制度）

a. 概要

役員に対して、原則毎年、当社と役員との間で譲渡制限契約（譲渡制限付株式割当契約）を締結した上で、役位に応じて決定された数の当社普通株式を交付します。

導入目的の一つである株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から当社役員を退任する日までの期間とします。

b. 報酬等の上限

取締役（社外取締役を除く）に交付する株式数は年間で合計12万株以内とし、支給する金銭報酬債権の総額は年額で合計130百万円以内とします。取締役（社外取締役を除く）および執行役員に交付する株式数は年間で合計49万株以内とし、支給する金銭報酬債権の総額は年額で合計520百万円以内とします。

なお、具体的な支給時期及び配分については、本株主総会にて付議する上限株数・上限金額の範囲内で、当社の取締役会において決定することといたします。

② 業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）

a. 概要

役員に対して、原則毎年、3年間の評価期間における当社株式成長率に応じて算定された数の当社普通株式を交付する業績連動型の株式報酬制度です。但し、本制度に基づく最初の当社普通株式交付時期は、本制度導入後、最初の評価期間が終了する時期（2021年8月頃）となります。

各役員に交付する当社普通株式の数は、以下の算定式に従って決定します。

b. 報酬等の上限（※）

取締役（社外取締役を除く）に交付する株式数は年間で合計18万株以内とし、支給する金銭報酬債権の総額は年額で合計430百万円以内とします。取締役（社外取締役を除く）および執行役員に交付する株式数は年間で合計73万株以内とし、支給する金銭報酬債権の総額は年額で合計1,700百万円以内とします。

なお、具体的な支給時期及び配分については、本株主総会にて付議する上限株数・上限金額の範囲内で、当社の取締役会において決定することといたします。

（※）以下算定式に記載の業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）における基準交付株式数と譲渡制限付株式報酬制度（リストラクテッド・ストック制度）で交付される株式数は同程度になるように設定しております。

一方で、業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）の報酬等の上限は、3年間の評価期間における当社株式成長率等を勘案の上、交付する株式数及び金銭報酬債権の総額が最大となる場合を想定し設定しているため、譲渡制限付株式報酬制度（リストラクテッド・ストック制度）の報酬等の上限と差があるものです。

【算定式】

交付株式数 = 基準交付株式数 × 株式交付割合

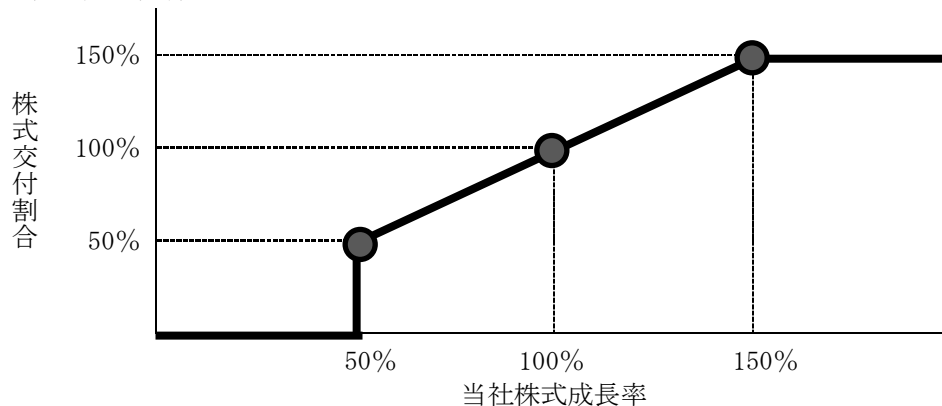
基準交付株式数 : 当社取締役会において役員の役位に応じて決定

株式交付割合 : ① 当社株式成長率が 50%未満の場合 : 0%
(以下グラフ参照) ② 当社株式成長率が 50%以上 150%以下の場合 : 当該当社株式成長率
③ 当社株式成長率が 150%を超える場合 : 150%

$$\begin{aligned} \text{当社株式成長率} &= \frac{\text{評価期間中の当社 TSR (Total Shareholder Return (株主総利回り))}}{\text{評価期間中の東証株価指数の成長率}} \\ &= \frac{(B + C) \div A}{E \div D} \end{aligned}$$

- A: 当年6月の東京証券取引所における普通株式の終値の単純平均値
- B: 3年後6月の東京証券取引所における普通株式の終値の単純平均値
- C: 評価期間中の剰余金の配当に係る1株当たり配当総額
- D: 当年6月の東証株価指数の単純平均値
- E: 3年後6月の東証株価指数の単純平均値

<株式交付割合>



3. 本改定の決定プロセス

本改定については、取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成されている指名・報酬諮問委員会（委員長：社外取締役）にて内容が検討されており、その審議結果を踏まえた上で、取締役会にて決議しております。

以上