

各位

会社名 株式会社商船三井
代表者名 代表取締役社長 橋本 剛
(コード番号 9104)
問合せ先責任者 秘書・総務部長 居城 正明
(TEL 03-3587-7001)

役員報酬制度改定に関するお知らせ

株式会社商船三井（社長：橋本 剛、本社：東京都港区）は、報酬諮問委員会の答申を経て、2021年4月30日開催の取締役会において、役員（取締役及び執行役員）報酬制度を以下のとおり改定することを決議いたしました。また、本改定の一環として、業績連動型株式報酬制度の導入を決議し、本株式報酬制度に関する議案を2021年6月22日開催予定の定時株主総会に付議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

当社は、以下の基本方針の下、役員報酬制度を改定（本改定）することといたしました。

- ① 当社グループの企業理念に沿った持続的な企業価値の向上のため、当社グループの価値観・行動規範”MOL CHARTS”（註1）に合致した職務の遂行を促すとともに、グループビジョン及び経営計画（ローリングプラン）の達成を動機付ける
- ② 人材を確保するにふさわしく、社員が当社の役員を目指すモチベーションにもつながる報酬体系とする
- ③ 事業の特性を踏まえて短期及び中長期の業績と連動する報酬割合を適切に設定するとともに、健全な起業家精神の発揮、株主の皆様との一層の価値共有、並びに制度運用上における透明性、公正性の更なる向上を実現することができる役員報酬制度とする

尚、報酬諮問委員会（社外取締役が委員の過半数を占め、かつ社外取締役が委員長を務める。監査役が、審議の過程を把握するため、委員会に出席し、意見を述べる事ができる）が制度案に関与し、取締役会に答申します。取締役会はその答申を踏まえて決議することで、客観性及び透明性のある手続きを取っております。

2. 本改定の概要

(1) 報酬の水準

取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の本改定後の報酬水準については、連結経常利益1,000億円達成時（及び当該利益水準に相応のストックオプション公正価値を前提）において、現行制度と同レベルの報酬水準となるよう設計します。

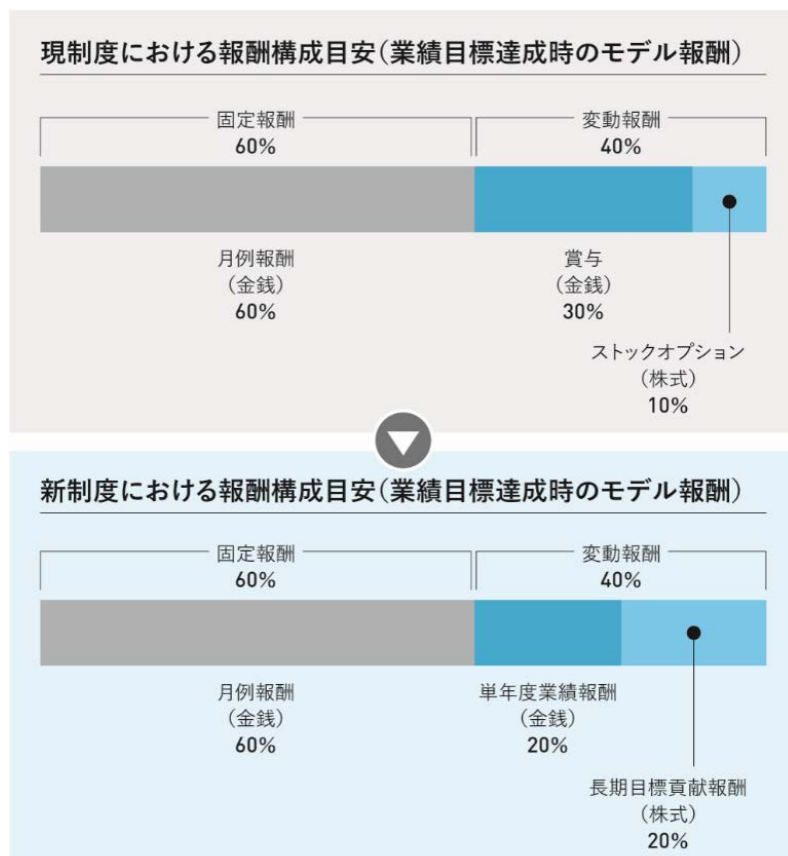
社外取締役の報酬水準については、期待される役割、責務にふさわしく、かつ、優秀な人材の獲得・保持が可能となるよう改定します。

(2) 構成及び構成比率

取締役（社外取締役を除く）及び執行役員については、固定報酬としての月例報酬（金銭報酬）、変動報酬としての単年度業績報酬（金銭報酬）及び長期目標貢献報酬（株式報酬）で構成します。当社事業グループの事業特性として、経営努力の成果が、市況要素の影響を受ける単年度業績より、相対的に中長期的に現出することを踏まえ、長期目標貢献報酬に重点を置くものです。長期目標貢献報酬を以下の

(図表1)の通り相応の比率で設定します。

【図表1】



(注) 上記の図は、一定の会社業績及び当社株式の単価を基に算出したイメージであり、会社業績及び当社株式の株価の変動等に応じて上記割合も変動します。

前記にかかわらず、社外取締役については、現状、月例報酬、賞与及びストックオプションとしているところ、その主たる役割が業務執行監督であり、その役割に重点を置くことから、月例報酬のみとします。

(3) 月例報酬

職責に応じた堅実な職務遂行を促すための固定報酬として、月例報酬を支給します。

(4) 単年度業績報酬

単年度業績報酬は、①ローリングプランの達成を動機付けるという観点から、引き続き本プランに掲げる財務指標である連結経常利益と連動させ、②当社での安全意識の更なる醸成のために評価に反映するという観点から、安全運航指標「4ゼロ」及び「安全運航KPI」(註2)を指標として新たに取り入れます。また、事業部担当役員には、担当部門の業績向上のインセンティブとなるよう、全社業績に加えて担当部門の利益計画に対する達成度を支給額に反映させます。

(5) 長期目標貢献報酬

中長期の株価および業績との連動性を持つこと、取締役(社外取締役を除く)及び執行役員の保有株式数の増加を通じて株主とのより一層の価値共有を図ることを目的に「業績連動型株式報酬制度」を導入

します。各種スキームを比較検討した結果、当社の長期目標貢献報酬の目的を実現し、制度設計面で比較的柔軟性のある本株式報酬制度が最も適切であると判断しました。

本株式報酬制度では、以下（図表2）の通り、予め定めた株価指標と業績指標・目標に対する一定の評価期間における達成度に応じて株式を支給します。また、納税資金に充当することを目的として、一部を金銭にて支給します。

【図表2】

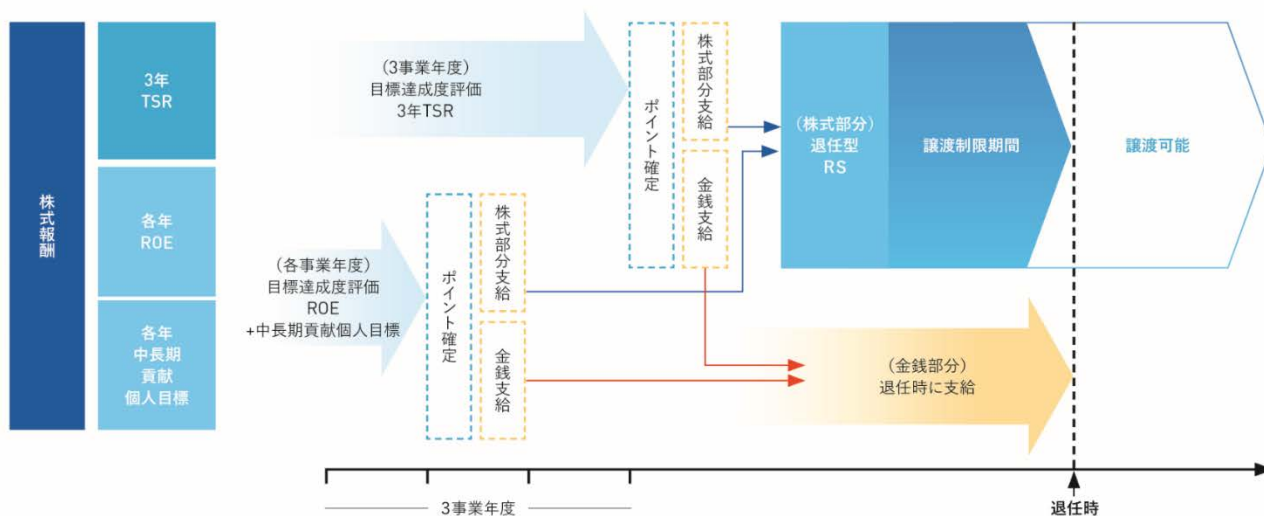
	指標	ウェイト	当指標を選んだ目的
(i)	(a) TSR : Total Shareholder Return (配当込みの株主総利回り) と東証株価指数の成長率との比較 (b) 当社のTSR成長率と競合他社のTSR成長率との比較	30%	株主価値の向上のインセンティブ
(ii)	ROE	40%	親会社株主に帰属する当期純利益の向上と自己資本の効率化に対するインセンティブ
(iii)	中長期貢献個人目標	30%	企業価値を向上させる、将来に成果が現出する当該事業年度の取り組みを促すもの

具体的な算出に当たって必要となる数値目標及びその達成度合いに応じた支給株式数及び支給金額の算定方法等は、当社の取締役会において決定しております。

尚、当社株式の交付に当たっては、当社と対象役員との間で譲渡制限付株式（RS:Restricted Stock）割当契約を締結します。株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、以下（図表3）の通り、対象役員の退任時までを譲渡制限期間としています。

【図表3】

長期目標貢献報酬のスキーム



3. 株主総会への付議

①業績連動型株式報酬制度の導入

本株式報酬制度は、業務執行取締役（執行役員を兼務する取締役）に対して報酬として支給するものであるため、本株主総会においてかかる報酬を支給することにつき、株主の皆様のご承認をお願いする予定です。

当社の取締役報酬月額、賞与、ストックオプション報酬については、以下（図表4）の通りご承認をいただいておりますが、本株主総会では、当該報酬枠とは別枠にて、業績連動型株式報酬制度に基づき業務執行取締役に対して報酬を支給することにつき、株主の皆様にご承認をお願いする予定です。

【図表4】

報酬の種類	報酬の上限額のご承認時期	報酬の上限額
取締役の報酬月額	1990年6月28日	月額4,600万円以内
取締役の賞与	2007年6月21日	年額3億円以内（うち社外取締役については年額2千万円以内）
取締役のストックオプション報酬	2007年6月21日	年額4億円以内（うち社外取締役については年額5千万円以内）

尚、本株式報酬制度にかかる議案が本株主総会において承認可決されることを条件に、今後取締役（社外取締役を含みます。）及び執行役員（取締役を兼務しない執行役員）に対するストックオプションの新たな発行は行わないこととします（既に付与済みのストックオプションは残存します。）。

②業務執行取締役に対して交付する株式の上限数及び上限額

本株式報酬制度に基づき、各評価期間（指標がTSRである場合は3年間、指標がROE及び中長期貢献個人目標である場合は1年間）に関して、業務執行取締役に交付する当社株式の総数及び支給される金銭報酬（金銭報酬債権及び最終支給額の金銭を含みます。）の総額の上限は、それぞれ、125,000株及び550,000,000円とします。

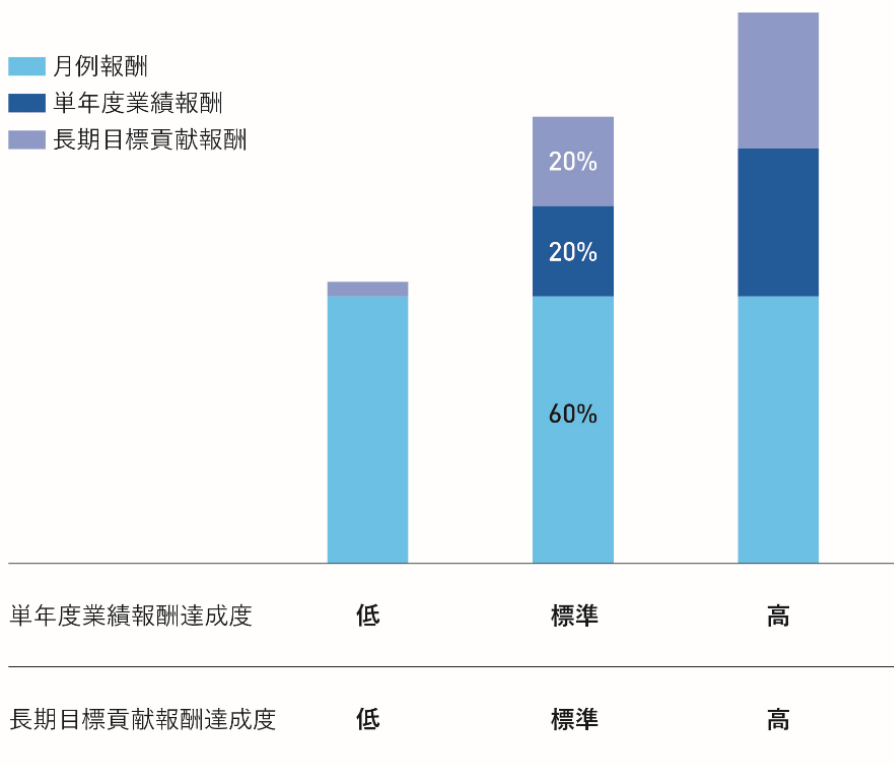
当該株式の総数及び金銭報酬の総額の上限は、評価期間における数値目標及びその達成度合いの変動の可能性を勘案の上、交付する株式数及び金銭報酬債権の総額が最大となる場合を想定し、設定しております。

本式報酬制度にかかる株式の発行済株式総数に占める割合は、各評価期間毎に、約0.1%（各評価期間にかかる株式を、10回、上限数発行した場合における発行済株式総数に占める割合は合計で約1%）とその希釈化率は軽微であることから、相当なものであると判断しております。

今回の改定後の支給イメージは以下（図表 5）の通りとなることを想定しています。

【図表 5】

達成度別執行役員報酬の支給イメージ



当社は引き続き、本改定が有効に機能しているかを常時モニタリングし、また、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データと他企業の報酬制度の動向を踏まえつつ、適時適切に報酬制度を見直すことで、株主の皆様とともに当社の企業価値向上を実現します。

以上

（註 1）当社グループの価値観・行動規範 ” MOL CHARTS”、並びに当社グループ企業理念、グループビジョンの具体的内容については、当社ウェブサイト (<https://www.mol.co.jp/pr/2021/21030.html>) をご参照ください。

（註 2）当社グループ運航船の安全性を測るための客観的な指標として、「4ゼロ」をはじめとする数値目標を設定しています。

(<https://www.mol.co.jp/sustainability/safety/management/index.html>)

完