



平成29年4月28日

各 位

会社名 日本航空株式会社
代表者 代表取締役社長執行役員
植木 義晴
(コード: 9201 東証第1部)
問合せ先 財務部長 木藤 祐一郎
(TEL 03-5460-3068)

取締役の金銭による報酬等の額改定および 業績連動型株式報酬制度導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、取締役の報酬につき、下記記載の制度（以下「新制度」といいます。）のとおり改定致したく、金銭による報酬等の額を改定するとともに、社外取締役を除く取締役（以下において「対象取締役」といいます。）に対し業績連動型株式報酬として当社普通株式またはそれに代わる金銭を交付するために金銭報酬債権（以下「金銭報酬債権の報酬」といいます。）を付与することを決議しました。

本決議内容は平成29年6月22日開催予定の第68期定時株主総会（以下、「本株主総会」といいます。）に付議する事にしましたので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 提案の理由

現行の取締役の報酬制度は基本報酬および賞与で構成され、その金額につきましては、平成23年3月28日開催の臨時株主総会において年額4億5,000万円以内とする旨のご承認をいただき現在に至っております。

その後の経営環境および経済情勢等の変化を勘案し、対象取締役の報酬と中長期的な会社業績および株式価値との連動性をさらに高めることにより、当社の中長期的な企業価値の持続的向上および株主の皆さまとの利害の共有をより一層促進することを目的として取締役の報酬体系を下記のとおり見直すことといたしたく存じます。

また、新制度の導入については、社外取締役が委員長を務め、かつ構成員の過半数を占める報酬委員会の審議・答申を経ております。

2. 新制度

対象取締役の報酬体系を、①固定の基本報酬、②業績連動型賞与（年次インセンティブ）および③業績連動型株式報酬（長期インセンティブ）を組み合わせたものとし、①および②については金銭を支給し、③については当社普通株式（またはそれに代わる金銭）を交付するための金銭報酬債権を付与いたします。

3. 金銭による報酬等の額改定について(上記2. ①固定の基本報酬②業績連動型賞与)

取締役の金銭による報酬等の額を、現行の年額4億5,000万円以内から、年額7億円以内(うち、①固定の基本報酬を3億5,000万円以内、②業績連動型賞与を3億5,000万円以内)と改定いたします。

なお、社外取締役につきましては、その役割を勘案し、業績連動型賞与は支給しないものとし、①固定の基本報酬の範囲で、社外取締役の総額として年額5,000万円を上限として報酬を支給することといたします。

各取締役の固定の基本報酬および業績連動型賞与の支給額につきましては、社外取締役が委員長を務め、かつ構成員の過半数を占める報酬委員会の審議・答申を経た上で、取締役会にて決定することといたします。

4. 業績連動型株式報酬制度の導入について(上記2. ③業績連動型株式報酬)

(1) 本株式報酬制度の概要および当該報酬制度を相当とする理由

本株式報酬制度は、每期、対象取締役に対して、終了した直近の連続する3事業年度(以下連続した3事業年度を「業績評価期間」といいます。なお、1事業年度が終了する毎に次の事業年度を初年度として連続する3事業年度を対象とする業績評価期間が開始され、平成31年度以降の任意の一時期には3つの業績評価期間が併存することになります。)における当社の業績等の結果に応じて、当該業績評価期間内の各対象取締役の職務執行の対価として、業績評価期間終了の翌事業年度に(ただし、下記(4)②の場合には、取締役退任後相当期間内に)金銭報酬債権を付与し、当社が各対象取締役から当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付を受けることにより、当社普通株式を交付する(ただし、下記(4)②の場合には、当社普通株式の交付に代えて金銭を支給する)ものです。普通株式の交付は、当社による株式の発行または自己株式の処分のいずれかの方法によります。

本株式報酬制度による金銭報酬債権の付与は、平成29年度を初年度とし終了年度を平成31年度とする業績評価期間より、每期行うこととします。

なお、対象取締役に対しては、本株式報酬制度により交付を受けた当社普通株式について、一定の売却制限が課されます。

本株式報酬制度は、対象取締役に対して当社の業績等の目標に対する達成度合い等および当社株式の株価の変動に見合う価値相当分の当社普通株式(またはこれに代わる金銭)を交付することにより、当社の中長期的な企業価値の持続的向上および株主の皆さまとの利害の共有をより一層促進することを目的とするものであり、当該制度の導入は相当であるものと考えております。

本株式報酬制度の詳細につきましては、社外取締役が委員長を務め、かつ構成員の過半数を占める報酬委員会の審議・答申を経た上で、取締役会にて決定することといたします。

(2) 本株式報酬制度に係る金銭報酬債権の報酬額の算定方法および上限

当社は、上記3記載の金銭による報酬とは別枠で、本株式報酬制度に基づき金銭報酬債権の報酬を支給するものとします。

各対象取締役に支給する金銭報酬債権の報酬の額は、下記(4)②に定める場合を除き、下記(3)

に定める個人別交付株式数に1株あたりの払込金額を乗じた金額とします。

[各対象取締役に支給する金銭報酬債権の額＝個人別交付株式数×1株あたりの払込金額]

1株あたりの払込金額は、当社普通株式の交付を決議する取締役会の開催日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値等払込期日における当社普通株式の公正な価格とし、以下の払込金額上限値を上限とします。

(払込金額上限値)

払込に充てられる金銭報酬債権が対価となる職務執行の対象期間である業績評価期間の満了時点から起算して前後各3か月間(計6か月間)の東京証券取引所における当社普通株式の普通取引の終値の最高値

金銭報酬債権の報酬の各業績評価期間あたりの総額(下記(4)②に定める場合の金銭報酬債権の報酬の額を含む。)は、下記(3)に定める1業績評価期間あたりの「上限交付株式数」に、1株あたり上記の払込金額上限値を乗じた額を上限とします。

[金銭報酬債権の報酬の総額の上限 = 上限交付株式数 × 払込金額上限値]

(3) 対象取締役に交付する当社普通株式の数の算定方法および上限

各対象取締役に交付する当社普通株式の数(以下「個人別交付株式数」といいます。)の算定方法は以下のとおりとし、その総数の上限(以下「上限交付株式数」といいます。)は、1業績評価期間あたり、100,000株(注)といたします。

(注) 平成29年3月末日現在の発行済み株式総数353,715,800株の約0.03%

【個人別交付株式数の算定方法】

個人別交付株式数は、基準交付株式数に、業績評価期間における当社の業績等の目標に対する達成度合い等に基づく業績評価係数を乗じることにより算定されます。

なお、当該算定方法によって算定された個人別交付株式数の総数が、上限交付株式数を超えるおそれがある場合には、上限交付株式数を超えない範囲で、各対象取締役に対して交付する株式数を案分比例等の合理的な方法により減少させます。

[個人別交付株式数 = 基準交付株式数 × 業績評価係数]

基準交付株式数は、取締役の役位ごとに定められる基準額を業績評価期間の開始日前1か月間の東京証券取引所における当社普通株式の普通取引の終値の平均値(1円未満の端数は切り上げ)で除した数といたします。また、業績評価係数は、業績評価期間における中期経営計画で重視する経営指標等の業績の目標に対する達成度合い等の結果に基づき算定されます。

(4) 対象取締役に対する当社普通株式の交付要件等

①業績評価期間中の在任を要件として、当社普通株式を交付いたします。

業績評価期間中に新たに対象取締役に就任した場合または対象取締役が任期満了により退任した場においては、各業績評価期間に対する在任期間に応じて当社普通株式を交付いたします。

②業績評価期間中に対象取締役が死亡または疾病・障害などやむを得ない事由として当社が認める

事由による辞任により退任した場合は、退任後相当期間内に、退任前に終了した事業年度までの業績評価等に基づきかつ在任期間に応じて算定される個人別交付株式数に付与を決議する取締役会の開催日における当社普通株式の1株あたりの公正な価格を乗じた金額の金銭報酬債権を付与し、当該普通株式の交付に代えて、当該金銭報酬債権の額の金銭を支給することといたします。

なお、本株式報酬制度における在任期間は、本株主総会終結後の平成29年7月1日から起算することとし、本株式報酬制度導入前から対象取締役に就任している取締役についても、本株主総会終結のときをもって新たに対象取締役に就任したものとして本株式報酬制度における在任期間を計算いたします。

(5) 株式分割・併合における取扱い

業績評価期間中に、株式分割（当社普通株式の株式無償割当てを含む。以下同じ）・併合が発生する場合には、分割・併合の比率に応じて対象取締役に対する「個人別交付株式数」、「上限交付株式数」を調整いたします。

以上

(ご参考)

- ・ 当社は、本決議が本株主総会において承認可決されることを前提に、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、本決議と同様の業績連動型株式報酬制度を導入する予定です。この場合、対象取締役および執行役員を合わせた1業績評価期間あたりの上限交付株式数は、290,000株（注）といたします。

（注） 平成29年3月末日現在の発行済み株式総数 353,715,800株の約0.08%

《別添》

取締役(社外取締役を除く)および執行役員の報酬の決定に関する方針

基本方針

- (1) 当社および当社グループの持続的かつ堅実な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、企業理念及び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。
- (2) 年度の業績と連動する年次インセンティブ(業績連動型賞与)と、株主との利害の共有をより一層促進することを目的として中長期的な業績による企業価値と連動させる長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)の割合を適切に設定し、健全な企業家精神の発揮に資するものとします。
- (3) 当社の業績を踏まえ、当社の経営陣に相応しい処遇とします。

報酬水準および報酬構成比率

- (1) 当社の経営環境を踏まえ、また客観的な報酬市場データを参考に、適切な報酬水準に設定します。
- (2) 当社の事業の内容やインセンティブ報酬の実効性等を考慮し、①「固定の基本報酬の額※」、②「目標に対する達成度合いによって支給される年次インセンティブ(業績連動型賞与)の額」、③「目標に対する達成度合いによって交付される長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)の額」の割合を次のように設定します。

仮に目標に対する達成度合いが100%である場合の目安：①：②：③＝50%：30%：20%

なお、上記割合はあくまで目安であり、当社株式の株価の変動等に応じて上記割合は変動いたします。

※執行役員が取締役を兼務する場合の手当の額および代表権を有する場合の手当の額を除いた額とします。

インセンティブ報酬の仕組み

- (1) 年次インセンティブ(業績連動型賞与)として每期支給する金銭の額は、業績目標どおりに達成した場合に支給する額を100とすると、その達成度に応じて概ね0～200程度で変動するものとします。業績評価指標は「親会社株主に帰属する当期純利益」「安全運航に関する指標」「各役員の個別評価指標」等とし、経営環境や各役員の役割の変化等に応じて適宜見直しを検討することとします。
- (2) 長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)として每期交付する株式の数は、業績目標どおりに達成した場合に交付する数を100とすると、その達成度に応じて概ね0～220程度で変動するものとします。業績評価期間は3年間とし、每期、連続する3事業年度の業績を評価します。業績評価指標は、中期経営計画で重視する「連結営業利益率」「連結ROIC」「顧客満足度」等とし、中期経営計画期間毎に見直しを検討することとします。

なお、対象取締役および執行役員に対しては、本株式報酬制度により交付を受けた普通株式について、株主の皆さまとの利害の共有をより一層促進することを目的として、役位ごとの保有目標株式数などを設定し一定の売却制限を課すことといたします。

報酬決定の手続きその他

取締役および執行役員の報酬に関する事項は、当社が任意に設置する報酬委員会における審議・答申を経て、取締役会で決定することとします。報酬委員会の構成員の過半数は社外取締役とし、委員長は社外取締役から選定します。

■取締役の報酬構成および報酬上限額等

【現行】

【社内取締役】	内容
報酬構成	
●現金報酬	
①基本報酬	総報酬の約75%
②賞与	総報酬の約25%
●株式報酬 (長期インセンティブ)	設定無し
報酬上限額等	
基本報酬+賞与の 報酬上限	4.5億円
株式報酬上限	設定無し
【社外取締役】	
●現金報酬（基本報酬）	総報酬の100%
報酬上限	上記基本報酬+賞与の 上限4.5億円の内数



【改定】

【社内取締役】	内容
報酬構成	
●現金報酬	
①基本報酬	総報酬の約50% (目標業績100%達成時)
②年次インセンティブ*1	総報酬の約30% (目標業績100%達成時)
●株式報酬 (長期インセンティブ*2)	総報酬の約20% (目標業績100%達成時)
報酬上限額等	
基本報酬+年次インセン ティブの報酬上限	7.0億円 ・基本報酬3.5億円 ・年次インセンティブ 3.5億円 (目標業績約200%達成時)
株式報酬上限	10万株
【社外取締役】	
●現金報酬（基本報酬）	総報酬の100%
報酬上限	0.5億円（上記基本報酬上 限3.5億円の内数）

*1参考指標:「親会社株主に帰属する当期純利益」「各役員の個別評価指標」「安全運航に関する指標」等

*2参考指標:「連結営業利益率」「連結ROIC」「顧客満足度」等

以上