

2025年3月28日

各位

上場会社名 株式会社 商船三井
代表者 代表取締役 社長執行役員
橋本 剛
(コード番号 9104)
問合せ先責任者 コーポレートコミュニケーション部長
石部 陽介
(TEL 03-3587-6224)

役員報酬制度改定に関するお知らせ

当社は、報酬諮問委員会の答申を経て、2025年3月28日開催の取締役会において、当社の取締役及び執行役員に対する報酬制度（以下「本報酬制度」といいます。）を、以下のとおり改定（以下「本改定」といいます。）することを決議いたしましたのでお知らせいたします。後述のとおり、本改定の一部に関しては、関連する議案を2025年6月下旬開催予定の2024年度定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議する予定です。当該議案が本株主総会で可決ご承認いただけることを条件として、本改定に基づく報酬制度の運用は、2025年度に係る報酬から開始することといたします。

1. 本改定の要旨

(1) 報酬水準の引き上げ

同水準の利益を計上する他社に匹敵する水準とすべく、現行報酬制度の大枠は維持したまま、報酬水準を引き上げます。社長については、当社の連結税引前当期純利益が2,000億円時に総報酬年額が2億円超となるように設計し、単年度業績報酬において、単年度決算での経営計画のコミットメントに対する達成インセンティブをより強化するため、経営計画達成時の支給率を高める仕組みを導入します。

(2) 株式報酬比率の引き上げ

業務執行役員（註1）の株式報酬の割合を引き上げ、金銭報酬：株式報酬の比率を現行の80：20から65：35を目安とします。

(3) クローバック条項の導入

業績連動報酬である単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬を対象としてクローバック条項を導入します。

（註1）業務執行取締役（執行役員を兼任する取締役）及び執行役員（当社の子会社取締役を兼任する執行役員であるグループ執行役員を含みます。）を併せて「業務執行役員」といいます。

本改定の概要については下記3をご参照ください。

2. 本改定の趣旨・目的

当社は、本報酬制度が有効に機能しているかを常時モニタリングし、さらなる改善について継続的に議論を重ねてきましたが、今般、社員が当社役員を目指すモチベーションにもつながる報酬水準とするとともに、当社役員における健全な起業家精神の発揮と株主の皆様との一層の価値共有及び当社グループの価値観・行動規範“MOL CHARTS”に合致した職務の遂行を一層促すべく、経営計画「BLUE ACTION 2035」を踏まえた成果により適切に見合った報酬を得られるような評価方法とすること、並びに、業績連動比率及び株式報酬比率を高めることを趣旨・目的として、本報酬制度を改定することといたしました。また、併せて、クローバック制度の導入により、役員報酬によるガバナンスの更なる適正化を図ることも企図しております。グローバルベースでの競争力を有する報酬水準を実現すること、及び報酬制度におけるガバナンス強化が、中長期的企業価値の更なる向上に寄与するものと考えております。

尚、本改定は、当社の報酬諮問委員会（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ます。また、監査役は、審議の過程を把握するため、委員会に出席し、意見を述べることができます。）が制度案の検討に関与し、取締役会に答申しているものであり、取締役会はその答申を踏まえて決議することで、客観的及び透明性のある手続きを取っております。

3. 本改定の概要

（1）報酬水準の引き上げ及び株式報酬比率の引き上げ等

<業務執行役員>

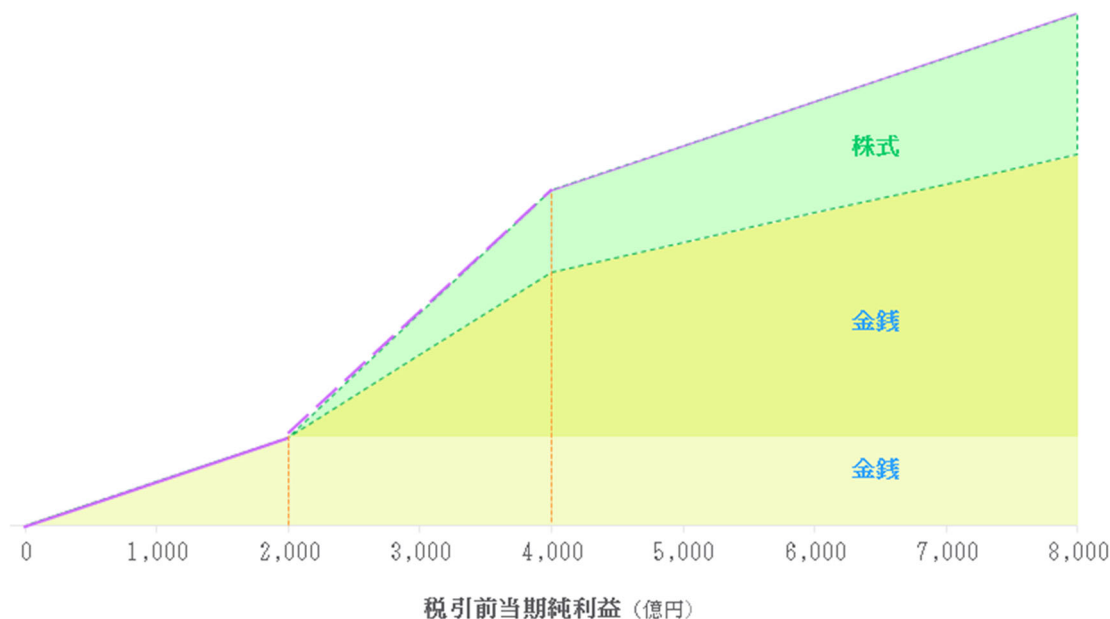
① 報酬水準の引き上げ

業務執行役員に対する現行の本報酬制度は、固定報酬としての月例報酬（金銭報酬）、並びに、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）から構成されています。

同水準の利益を計上する他社に匹敵する水準とする観点から、上記報酬制度の大枠は維持したまま、月例報酬、単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬における、報酬水準を引き上げることといたします。具体的には、当社の連結税引前当期純利益が2,000億円時に社長の総報酬年額が2億円超となるように設計しております。また、社長に対する単年度業績報酬については、単年度決算での経営計画のコミットメントに対する達成インセンティブをより強化するため、「BLUE ACTION 2035」を踏まえて設定された一定の業績条件を満たす場合に、支給率を高める仕組みを導入します。

<図> 単年度業績報酬の概念図（社長）

*後述のとおり、一部を株式で支給



ただし、上記の報酬水準の引き上げは、当社取締役の報酬に当たる部分については、それぞれ、1990年6月28日開催の定時株主総会の決議（月例報酬につき月額4,600万円以内）、2022年6月21日開催の定時株主総会の決議（単年度業績報酬につき一事業年度10億円以内）、2021年6月22日開催の定時株主総会の決議（長期目標貢献報酬につき各評価期間の株式数及び金額の上限がそれぞれ375,000株以内及び5.5億円以内）においてご承認いただいております各報酬の上限額に加え、本株主総会でご審議いただく下記2-(1)-②及び③の範囲内において行います。

② 単年度業績報酬の一部を株式で付与

本株主総会において関連する議案の承認可決が得られることを条件として、業務執行役員に対して、原則3年間の譲渡制限を付した株式を付与する株式報酬制度（以下「単年度業績報酬株式付与制度」といいます。）を導入し、単年度業績報酬として算出した報酬額が、当社取締役会が定めた一定の基準を超える場合に、その一部について、金銭ではなく、当該株式によって付与します。単年度業績報酬株式付与制度により、当社の取締役（対象は業務執行取締役に限ります。）に対して、発行又は処分される当社の普通株式の総数は、一事業年度につき625,000株以内とし、その報酬総額は、現行の月例報酬、単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬とは別枠で、一事業年度につき5.0億円以内といたします。

単年度業績報酬株式付与制度は、業績が好調であり、単年度業績報酬の付与額が大きくなる場合においても、業務執行役員の報酬全体における金銭報酬及び株式報酬の割合を望ましい割合に保ち、もって当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを適切に与えることを目的とします。

③ 役位株式制度の新設

本株主総会において関連する議案の承認可決が得られることを条件として、業務執行役員に対して、譲渡制限付株式の交付日から当該業務執行役員が当社の取締役その他当社取締役会で定め

る地位を退任又は退職する日までの期間の譲渡制限を付した株式を交付する譲渡制限付株式報酬制度（以下「役位株式制度」といいます。）を導入します。役位株式制度により、当社の取締役（対象は業務執行取締役に限ります。）に対して、発行又は処分される当社の普通株式の総数は、年250,000株以内とし、その報酬総額は、現行の月例報酬、単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬とは別枠で、年額2億円以内といたします。役位株式制度により割り当てられる株式の割当数は、制度の目的、各対象者の職責の範囲、役位その他諸般の事情を勘案して決定し、業績に連動して変動するものではありません。また、各業務執行役員への具体的な支給時期及び配分については、当社取締役会において決定いたします。

役位株式制度は、株式報酬の割合を拡大することで、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を推し進めることを目的とします。

④ 報酬構成比率

本改定の結果、一定の業績目標達成時のモデル報酬の報酬構成目安は、概ね、①月例報酬（金銭報酬）37%、②役位株式（株式報酬）7%、③単年度業績報酬（金銭報酬）28%、④長期目標貢献報酬（株式報酬）28%となり、金銭報酬：株式報酬は凡そ65：35となります（ただし、当該割合は、一定の会社業績を基に算出したイメージであり、会社業績等に応じて上記割合も変動します。）。

（現行）（イメージ） 連結税引前当期純利益 1,000 億円達成時

固定報酬 (%)		変動報酬 (%)	
月例報酬 (金銭) 60%		単年度業績報酬 (金銭) 20%	長期目標貢献報酬 (株式) 20%

（改定後）（イメージ） 連結税引前当期純利益 2,000 億円達成時

固定報酬 (%)		変動報酬 (%)	
月例報酬 (金銭) 37%	<u>役位株式</u> <u>(株式) 7%</u>	単年度業績報酬 (金銭) 28%	長期目標貢献報酬 (株式) 28%

* 単年度業績報酬の一部が株式によって付与されるのは、連結税引前当期純利益が当社取締役会が定めた一定の基準（例えば、2,000億円）を超過する場合であるところ、上記改定後のイメージは連結税引前当期純利益 2,000 億円達成時を前提に、単年度業績報酬株式付与制度に基づく株式の交付はなされない場合のものとなっております。

* 上記図においては、新しい項目について下線を付しております。

⑤ 業績連動報酬の評価方法の一部変更

現在、単年度業績報酬の支給にあたっては、当社連結税引前当期純利益、経営計画「BLUE ACTION 2035」の Core KPI を評価指標とした経営計画達成度及び部門達成度評価を業績指標として反

映していますが、従来の指標に加え、同経営計画において公表した配当性向の達成度に応じて加減算を行うことといたします。

<非業務執行取締役>（註2）

（註2）非業務執行取締役とは、主たる業務が業務執行監督である執行役員を兼任しない取締役で、社外取締役を含みます。

非業務執行取締役に対する現行の本報酬制度は、固定報酬としての月例報酬（金銭報酬）及び業績に連動しない株式報酬（RS）にて構成されていますが、業務執行役員と同様に、月例報酬及び業績に連動しない株式報酬における、報酬水準を引き上げます。

業績に連動しない株式報酬（RS）の報酬上限額につきましては、2022年6月21日開催の定時株主総会の決議において、年間の株式数及び金額の上限がそれぞれ210,000株（うち社外取締役分は46,000株）以内及び1億円（うち社外取締役分は2,250万円）以内とご承認いただいておりますが、本株主総会において関連する議案の承認可決が得られることを条件として、年間の株式数及び金額の上限をそれぞれ250,000株（うち社外取締役分56,000株）以内及び2億円（うち社外取締役分は4,500万円）以内へと当該報酬枠を拡大いたします。なお、月例報酬については、上述の1990年6月28日開催の定時株主総会の決議（月例報酬につき月額4,600万円以内）においてご承認いただいております上限額の範囲内において行います。

本改定の後も、社外取締役を含む非業務執行取締役（除く取締役会長）の報酬の構成比率は、現行どおり、概ね①固定報酬としての月例報酬（金銭報酬）90%及び②業績に連動しない株式報酬（RS）10%となります。

（2）クローバック条項の導入

当社役員の不正行為や過度なリスクテイクを抑制することでガバナンスを強化し、公正な報酬制度の確保と責任ある行動を促進することを目的として、業績連動報酬である単年度業績報酬及び長期目標貢献報酬について、当該報酬の支給後であっても、重大な会計上の誤り若しくは不正による決算の事後的な修正が発生した場合又は付与対象者に重大なコンプライアンス違反行為が発生した場合等には、社内規程等の定めに従い、報酬諮問委員会の審議を経て取締役会の決議により、支給済の報酬の返還を求めることができるといたします。

以上