



2022年2月14日

各位

会社名 住友林業株式会社
(コード番号 1911 東証 第一部)
代表者名 代表取締役 社長 光吉 敏郎
問合せ先 コーポレート・コミュニケーション部長 堀井 俊宏
(TEL 03-3214-2270)

役員報酬制度改定に関するお知らせ

当社は、2022年2月14日開催の取締役会において、役員(取締役及び執行役員をいうものとします。)報酬制度を下記の通り改定し、取締役に対する報酬等に関する議案を、2022年3月29日開催予定の第82期定時株主総会に附議することといたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 役員報酬制度改定の目的

当社は、以下の方針に沿って、下記2. のとおり役員報酬制度を改定することといたしました。

- ① 短期業績だけでなく、中長期的な業績・企業価値向上と連動性の高い制度とする。
- ② ESGと一体化した経営を推進する中で、新たに創出・提供する価値と連動した制度とする。
- ③ 当社の株主価値との連動を意識した制度とする。
- ④ 長期ビジョン達成に必要な人財を確保・維持できる報酬水準とする。
- ⑤ 報酬決定プロセスにおける、透明性・客観性を担保する制度とする。

なお、下記2. の役員報酬制度改定の内容については、委員長を社外取締役が務め、委員の過半数を社外役員(社外取締役3名、社外監査役3名)で構成する指名・報酬諮問委員会(委員総数8名)から、相当である旨の意見を得ており、取締役会はその意見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. 役員報酬制度改定の概要

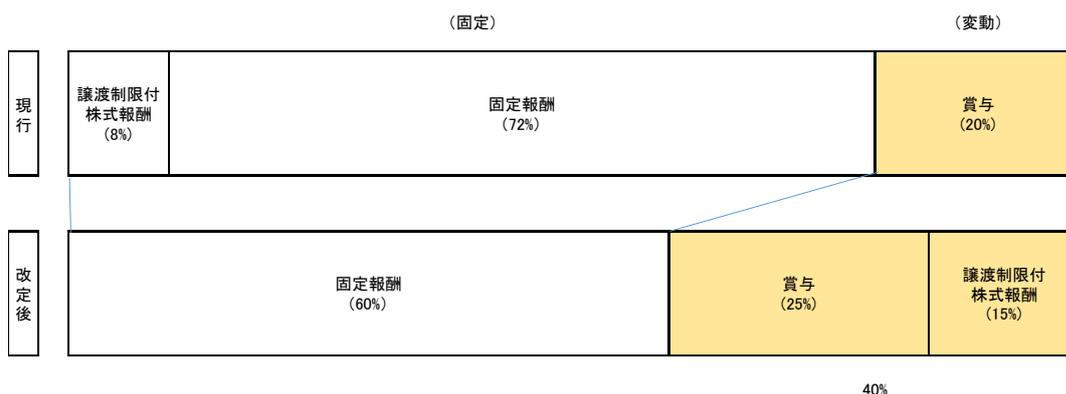
(1) 報酬の水準

役員報酬の客観性、適正性を確保する観点から、当社の取締役及び執行役員の報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に、同規模企業群の中上位水準を志向して設定します。また、外部環境の変化等に応じて適宜見直しを行います。

(2) 構成及び構成比率

当社の取締役(社外取締役を除く。以下「対象取締役」といいます。)及び執行役員の報酬等は、①責任と役割に応じた固定報酬、②短期インセンティブとしての年次業績連動賞与、及び③中長期インセンティブとしての業績連動型譲渡制限付株式報酬の3種類の報酬構成とします。これにより、短期及び中長期の視点による経営への取り組みを促し、その成果に対して適切に報いることができる仕組みとします。なお、独立した立場で経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にない社外取締役の報酬構成については、従来通り固定報酬のみとします。

標準報酬支給時の取締役報酬構成比率(イメージ)



(注) 上記構成比率は、標準報酬支給時(年次業績連動賞与及び業績連動型譲渡制限付株式報酬につき、いずれも支給率が100%である場合)のイメージであり、会社業績に応じて上記割合も変動します。

(3) 固定報酬

役位別に、責任と役割に応じて決定した固定報酬を例月報酬として支給します。

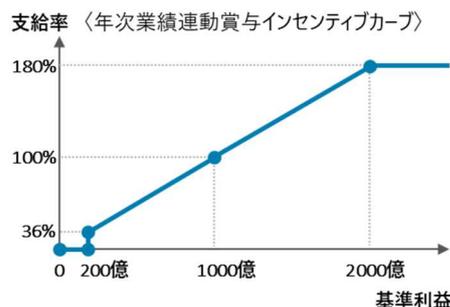
(4) 年次業績連動賞与(短期インセンティブ)

年次業績連動賞与は、役位別に定める所定の標準賞与額に、各事業年度の基準利益(対象となる決算期における連結経常利益から退職給付会計に係る数理計算上の差異(※)、及び非支配株主に帰属する当期純利益を除いた額)に比例して変動する支給率を乗じて算出した金額を前提とし、総合的に判断して決定します。

※ 当社は、退職給付会計に係る数理計算上の差異について単年度で一括して償却する方式を採用しているため、期末の株価変動、金利情勢等により当該数理計算上の差異が大きく変動した場合、業績に与える影響が大きいという特徴があります。そのため、退職給付会計に係る数理計算上の差異を除いた連結経常利益を、基準利益算定に際して用います。

<算定式>

賞与支給額＝役位別標準賞与額×支給率(※)



※ 支給率は下限0%～上限180%とします。

(5) 業績連動型譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)

業績連動型譲渡制限付株式報酬は、各中期経営計画の期間中(3年間)の業績を支給水準に反映させる仕組みとしております。具体的には、役位別に定める所定の標準株式報酬額が、対象期間中における、①TOPIX 対比の当社株式時価総額成長率に連動する部分(標準株式報酬額の 2/3)と、②SBT (Science Based Targets)に基づく温室効果ガス排出削減目標の達成率に連動する部分(標準株式報酬額の 1/3)とで構成されます。

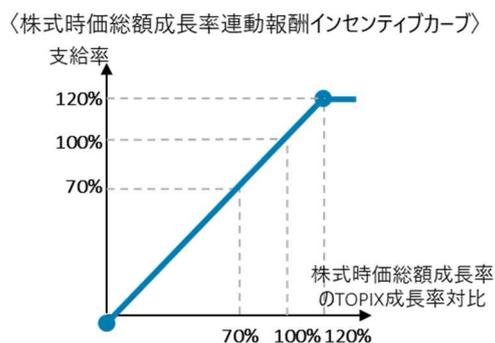
① 株式時価総額成長率連動報酬

当社の株式時価総額成長率と TOPIX 成長率を比較し、株式市場における当社の相対的な評価を客観的に測り、報酬に反映することを目的としています。

<算定式>

【役位別標準株式報酬額】の 2/3 に相当する金額

× 支給率(中期経営計画期間中の当社株式時価総額成長率/同期間中の TOPIX 成長率)(※)



※支給率は下限0%～上限120%とします。

② サステナビリティ指標達成率連動報酬

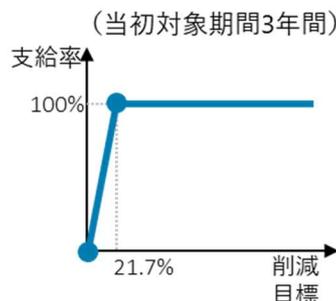
支給率上限を100%に設定することで、当社が SBT (Science Based Targets ※1) に基づき定めた温室効果ガス排出削減目標(※2)が達成できなかった場合は、標準株式報酬額から目標達成状況に応じて支給される報酬額が減額される設計としており、目標達成に向けて、強いインセンティブが働く仕組みとしています。

<算定式>

役位別標準株式報酬額の1/3に相当する金額

× 支給率(SBTに基づく温室効果ガス排出削減中期経営計画目標の達成率)(※3)

<サステナビリティ指標達成率連動インセンティブカーブ>



※1 国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)において採択され、2016年に発効したパリ協定(世界の気温上昇を産業革命前より2°Cを十分に下回る水準に抑え、また1.5°Cに抑えることを目指すもの)が求める水準と整合した、5年~15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標のことで。

※2 当初対象期間の温室効果ガス排出削減目標は、当社の2017年度との比較で△21.7%と定めています。

※3 支給率は下限0%~上限100%とします。

3. 株主総会(2022年3月29日開催予定の第82期定時株主総会)への附議

上記2.の内容の報酬制度を実現するため、2022年3月29日開催予定の第82期定時株主総会に、概要、以下のとおりの議案を附議いたします。

(1) 取締役の報酬額改定の件

今後、取締役に対する報酬制度の機動的な運用を可能とするため、取締役の報酬額の設定を、固定報酬支給額の月額上限を定めるものから、固定報酬支給額に賞与の支給額を加えた年額上限を定めるものに改めることとし、報酬額を従来月額4,000万円以内(うち社外取締役は月額500万円以内)から、年額6億5,000万円以内(うち社外取締役は年額6,000万円以内)に改定することにつき、株主の皆様にご承認をお願いするものです。

(2) 取締役に対する業績連動型譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬枠決定の件

対象取締役に対して新たに業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を導入するため、上記(1)とは別枠で、以下の報酬枠決定につき、株主の皆様にご承認をお願いするものです。なお、2018年6月22日開催の第78期定時株主総会において、対象取締役に対し年額1億円以内の譲渡制限付株式報酬制度に基づく報酬限度額をご承認いただいておりますが、本(2)の議案が原案通り承認された場合には、当該株式報酬制度は廃止し、今後は当該株式報酬制度に基づく株式交付及びそのための金銭報酬債権の付与は行わないものとします。

① 支給する金銭報酬債権総額及び交付する株式数の上限

業績連動型譲渡制限付株式報酬制度は、対象取締役に対し譲渡制限付株式を割り当てるために、当社の中期経営計画の対象期間(3年以上の期間とし、初回を2022年1月1日から2024年12月31日までとします。)を評価対象期間とし、評価対象期間終了後、評価対象期間における役位別標準株式報酬額に支給率を乗じた金額を金銭報酬債権として付与し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として当社に現物出資させることで、対象取締役に当社の普通株式を発行又は処分し、これを保有させるものです。

付与する金銭報酬債権の総額、及び、交付する当社株式の総数の上限は、1事業年度当たり、それぞれ1億円及び10万株以内を上限とします(ただし、実際の金銭報酬債権の支給及び当社株式の交付は、原則として前述の評価対象期間分を合算して行われます。)

なお、対象取締役に1事業年度に交付される株式上限数は、発行済株式総数(2021年12月31日現在)に占める割合として0.05%以下であります。

② 株式の交付時期等

業績連動型譲渡制限付株式報酬制度による当社の普通株式の発行又は処分は、原則として評価対象期間終了後に行います。その発行又は処分に当たっては、当社と対象取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結するものとします。なお、譲渡制限の解除日は原則として退任日とします。

以上