



2024年3月5日

各 位

会 社 名 株式会社SUBARU
代 表 者 名 代表取締役社長 大崎 篤
(コード番号：7270 東証プライム)
問 合 せ 先 執行役員 IR 部長 永江 靖志
(TEL 03-6447-8825)

譲渡制限付株式報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、役員報酬制度の見直しの一環として、譲渡制限付株式報酬制度（以下「本制度」という。）の改定を決議し、本制度の改定に関する議案を2024年6月開催予定の第93期定時株主総会（以下「本株主総会」という。）の議案にて諮ることといたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 本制度改定の目的

取締役および執行役員（社外取締役を除く、以下「取締役等」という。）を対象に、取締役等に対する当社グループの中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブを強化するため、本制度の改定を行うものです。

なお、本制度の改定は、本株主総会において承認を得ることを条件といたします。

2. 本制度改定の概要

(1) 株式報酬の構成比率拡大

当社は、取締役等を対象に、当社の中長期的な企業価値の向上を図るインセンティブ付けおよび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、2017年度より役員報酬に定額報酬型（以下「RS^{*1}」という。）の譲渡制限付株式報酬を導入、2022年度には変動報酬型（以下「PSU^{*2}」という。）の譲渡制限付株式報酬を加え、段階的に株式報酬のウェイトを高めてきました。

今回の改定では、株式報酬の構成比率をさらに増やし、企業価値の向上と報酬の連動性をより高めました。この改定により、代表取締役社長CEOの報酬について、基本報酬、年次業績連動賞与、譲渡制限付株式報酬の各報酬の基本的な構成比率が1:0.5:0.7（内、PSU 0.5+ RS 0.2）となるように設計しました。

社外取締役の報酬は、従前のおり、基本報酬のみとします。

(2) PSUにおける業績指標（KPI）の追加

本制度におけるPSUの業績指標（以下「KPI」という。）は、当社グループの中長期戦略における重点取り組みの達成を目指し、2022年度より、定量（財務）評価に連結ROEを、定性（非財務）評価に従業員エンゲージメント（従業員満足度評価）を採用しました。

今回の改定では、企業価値の改善に関する指標である相対TSR（対 配当込みTOPIX成長率）を定量（財務）評価におけるKPIに加えました。

*1: リストリクテッド・ストック

*2: パフォーマンス・シェア・ユニット

(3) クローバック条項の導入

報酬ガバナンスの向上を目的とし、株式報酬割合の増加を機に、本制度にクローバック条項を導入します。譲渡制限期間中または譲渡制限の解除後3年以内に、当該役員に非違行為があった場合および株式付与の前提とした業績に重大な誤りがあることが判明したときは、当社は役員報酬会議において審議・決定した内容を踏まえ、取締役会の決議により当割当株式の全部または一部を無償取得する、または、当該役員に対し当該株式の相当額の金銭支払を請求することとします。

(図：代表取締役社長CEOの報酬割合)

固 定 分		短期インセンティブ	中長期インセンティブ	
基本報酬	1	年次業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	
			変動報酬型 (PSU)	定額報酬型 (RS)
(構成比)	1	0.5	0.5	0.2

以 上