



2025年2月13日

各位

会社名 住友林業株式会社
(コード番号 1911 東証プライム)
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 水野 隆
(TEL 03-3214-2270)

役員報酬制度の一部改定に関するお知らせ

当社は、2025年2月13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(以下「本制度」といいます)を下記の通り改定することを決議しましたので、お知らせします。なお、本制度改定については、予め、指名・報酬諮問委員会において相当である旨の意見を得ています。

記

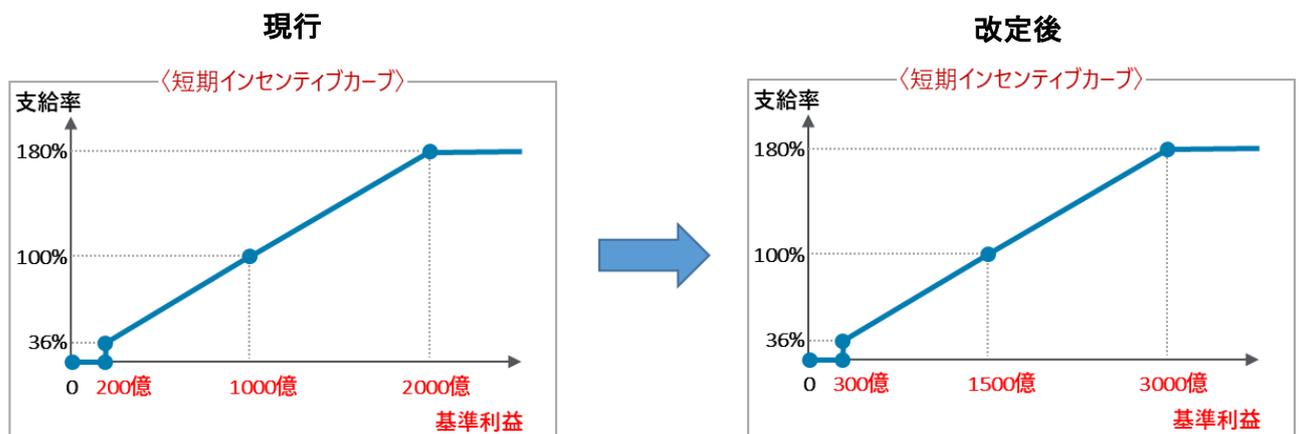
1. 改定の目的

長期ビジョン「Mission TREEING 2030」の趣旨に沿って、役員一人ひとりが2025年12月期から3カ年の中期経営計画達成に向けた意識付けをより高めるべく、2022年2月14日開催の取締役会において決議した本制度の内容を一部改定します。

2. 改定の内容

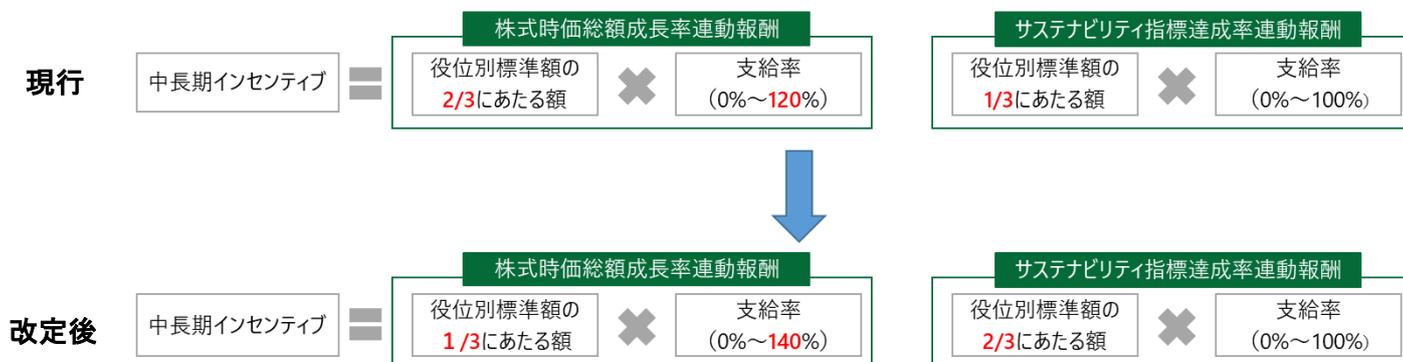
(1) 年次業績連動賞与(短期インセンティブ)の目標利益引き上げ

年次業績連動賞与(短期インセンティブ)について、直近の連結経常利益拡大の状況を踏まえて、標準賞与額の支給率100%となる目標利益(基準利益)の金額の設定を引き上げ、支給率上限および下限の基準利益額も引き上げます。



(2)業績連動型譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)の比率変更

業績連動型譲渡制限付株式報酬(中長期インセンティブ)のうち、サステナビリティ指標達成率連動報酬の比率を引き上げ、より一層の ESG と一体化した経営を推進します。また、これに伴い、株式時価総額成長率連動報酬について支給率の上限を見直します。



3. 改定の時期

2025年2月13日

4. (ご参考)改定後の当社の役員報酬制度の概要

(1) 基本方針

当社の役員報酬制度は、以下の基本方針に基づき制度設計しています。

- 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。

(2) 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ます。

(3) 構成及び構成比率

当社の取締役(社外取締役を除く)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）

固定報酬 (60%)	賞与 (25%)	譲渡制限付 株式報酬 (15%)
---------------	-------------	------------------------

(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。

(4) 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。

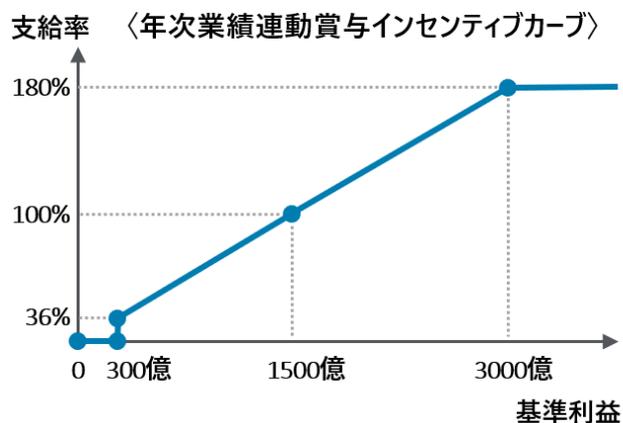
(5) 年次業績連動賞与(短期インセンティブ)

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。

(6) 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います。具体的には、役員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(役員別標準株式報酬額の 1/3)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(役員別標準株式報酬額の 2/3)とで構成されます。

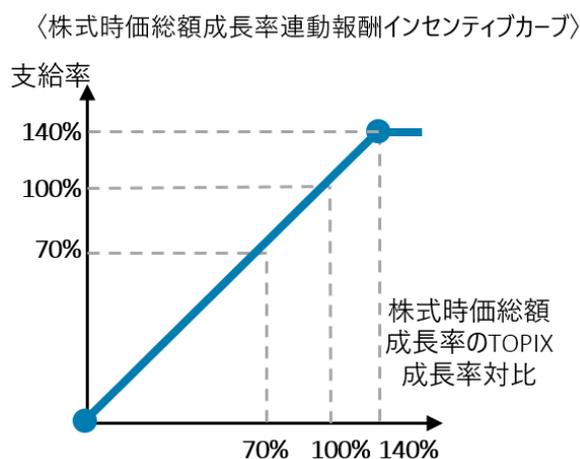
① 株式時価総額成長率連動報酬

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>

役員別標準株式報酬額の 1/3 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 140%とします。

② サステナビリティ指標達成率連動報酬

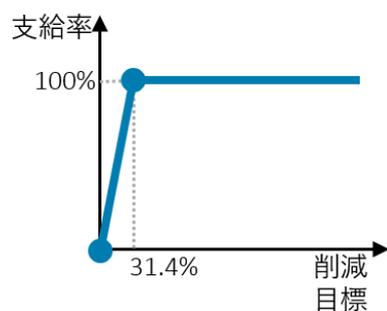
支給率上限を 100%に設定することで、当社が SBT (Science Based Targets ※1)に基づき定めた温室効果ガス排出削減目標(※2)が達成できなかった場合は、標準株式報酬額から目標達成状況に応じて支給される報酬額が減額される設計としており、目標達成に向けて、強いインセンティブが働く仕組みとしています。

<算定式>

役員別標準株式報酬額の 2/3 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報酬インセンティブカーブ〉
(対象期間3年間)



- ※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す。
- ※2 現中期経営計画の対象期間 (2025年1月1日から2027年12月31日までの3年間)のSBTに基づく温室効果ガス排出削減目標 (Scope1+2)は、2021年度との比較で $\Delta 31.4\%$ と定めています。
- ※3 支給率は下限0%～上限100%とします。

以上