

2019年4月26日
川崎汽船株式会社

役員報酬制度の改定について

当社の取締役（業務執行取締役に限る）及び執行役員（以下、総称して「役員」といいます。）の報酬制度につき、報酬諮問委員会での討議を経て、本日開催の定例取締役会で以下のとおり改定することを決議しましたので、お知らせいたします。

記

改定の目的

当社は、2016年6月24日開催の第148期定時株主総会において、役員報酬と株式価値との連動性をより明確にすることで、役員における当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT(=Board Benefit Trust)）」（以下、「BBT」といいます。）の導入をご承認いただき、現在の当社役員報酬体系は以下のとおりとなっております。

➤ 固定報酬（金銭）＋賞与（業績連動・金銭）＋BBT（短期業績連動・株式）

注）賞与の支給は業績に応じて都度判断することとしておりましたが、2011年6月支給分を最後に、支給実績はありません。

BBTにおいて役員に付与されるポイントは、単年度の連結業績目標達成度等を勘案して算定することとなっておりますが、今般、株主の皆さまと一層の価値共有を図るとともに、役員の中長期的な企業価値向上を目指すインセンティブ性を強め、より効果的に機能させるため、算定方式を当社株主総利回り（TSR(=Total Shareholders Return)）以下、「TSR」といいます。）に連動させる方式に改定することとしました。

注）当社株主総利回り（TSR）：一定期間における当社株価上昇率＋一定期間における配当率（配当合計額÷当初株価）

また、業績に応じて都度判断としてきた賞与についても、主として単年度の連結業績目標達成度に連動する方式に改定し、支給基準の透明性と客観性を高めることとしました。

これら賞与及びBBT、双方にかかる改定により、短期的な業績と中長期的な企業価値向上のバランスを適正化し、持続的な成長に向けた健全なインセンティブを役員に与えることを目指します。改定後の当社役員報酬体系は以下のとおりとなります。

➤ 固定報酬（金銭）＋賞与（短期業績連動・金銭）＋BBT（中長期TSR連動・株式）

なお、取締役の報酬限度額及びBBTの仕組みにつきましては、第148期定時株主総会でご承認いただいた内容から変更ありません。

改定の概要

1) 賞与

単年度の連結業績及び個人の貢献に応じて所定の計算式に従い役員個人の固定報酬に乗ずる係数を決定するものとします。係数の最小値は 0%、基準として想定するケースで 5%、最大値は 26%となります。

2) BBT

以下の方式で係数を算定するものとします。

- ・ 当社 **TSR** と **TOPIX** 成長率との比率（以下、「**TSR** 比率」といいます。）及び当社 **TSR** と他社 **TSR** の順位付け（以下、「**順位**」といいます。）を組み合わせて、固定報酬に乗ずる係数を定めることとします。
- ・ **TSR** 比率及び順位の評価期間は 3 年間とし、年度毎に評価（ポイント付与）を行います。
- ・ **TSR** 比率が 50%以下の場合の係数は 0%（最小値）、**TSR** 比率が 100%の場合の係数は 10%（基準値）、**TSR** 比率が 150%以上の場合の係数は 40%（最大値）とし、比率が 50%超 100%未満の場合及び 100%超 150%未満の場合は、一定の計算式により算出するものとします。**TSR** 比率が 100%を超えた場合に乗ずる係数を高くすることで、株主価値の向上に関する役員のインセンティブが高まるように設計しています。
- ・ 順位については、当社と同じ日本の総合海運会社である日本郵船株式会社及び株式会社商船三井の二社を比較対象とし、両社の **TSR** を当社の **TSR** と同じ方法にて算出して決定します。
- ・ 上記で算定される係数を役員個人の固定報酬に乘じ、**BBT** 報酬の金額を算出しポイントに換算のうえ、役員個人に付与します。

以上