

川崎重工業株式会社

NO.2024014

2024年5月9日

各 位

会社名	川崎重工業株式会社
代表者名	代表取締役社長執行役員 橋本 康彦
コード番号	7012 東京① 名古屋①
問合せ先	コーポレートコミュニケーション総括部 総括部長 鳥居 敬
	【東京】TEL 03-3435-2130
	【神戸】TEL 078-371-9531

役員報酬制度改革に関するお知らせ

～業績連動強化および ESG 等の指標新設によるステークホルダーとの価値共有強化～

川崎重工は、本日開催の取締役会において、当社の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）および執行役員の報酬制度改革を決議しましたので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 役員報酬制度改革の目的

グループビジョン 2030「つぎの社会へ、信頼のこたえを ～Trustworthy Solutions for the Future～」の実現に向けて、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまとの一層の価値共有と中長期的な企業価値向上を確実なものとするべく一部内容を改正します。なお、改正前の本制度の概要については、2021年5月20日付プレスリリース「役員報酬制度の見直しに伴う業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」をご参照ください。

2. 改正の内容

（1）業績連動性の強化

当社の役員報酬は、基本報酬（金銭報酬）、短期インセンティブ型報酬（金銭報酬）、および長期インセンティブ型報酬（株式報酬）により構成しています。

基本報酬を縮小し短期インセンティブ型報酬を増加させ業績連動性を強化することで、目標を着実に達成し、企業価値向上を図ります。長期インセンティブ型報酬は固定付与分と業績反映分からなりますが、固定付与分を縮小し業績反映分を増加させることにより、企業価値向上の取組みを促進するとともに、ステークホルダーの皆さまとの価値共有を強化します。また、企業価値向上に向けて、長期インセンティブ型報酬の総額と株価から付与株数を算定するのではなく、従来の付与株数を原則維持することで、株価が高くなれば報酬水準も増加する仕組みといたします。

（2）評価指標の新設

これまでは各役員が活躍社員比率、ESG、株価向上に関する目標を個別に設定していましたが、共通の基準を設定し独立した評価指標として、以下の通り業績連動報酬に反映します。

- ① 当社で働く人財のより一層の活躍を引き出すため、従業員エンゲージメントサーベイの

「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」が共に高い従業員（活躍社員）の比率を短期インセンティブ型報酬に反映

- ② CO₂削減を含む ESG 全般の取組みを促進するため、当社の事業活動における CO₂ 排出削減、カーボンニュートラルを実現するソリューション提供による世界の CO₂ 削減への貢献度、第三者機関評価（Dow Jones Sustainability Index^{※1}）の3つを指標化し、長期インセンティブ型報酬に反映
- ③ 企業価値向上に対する意識づけを強化するため、株価を指標として長期インセンティブ型報酬に反映

3. 適用時期

2024 年度の各指標の目標に向けた取り組みを評価し、2025 年度より役員報酬に反映します。

※1：S&P Dow Jones Indices 社と RobecoSAM 社が共同開発した株式指標

【改定イメージ】

金銭報酬

現行			改正後		
基本報酬 (金銭報酬)	固定 60%※1	役割に応じた定額支給	基本報酬 (金銭報酬)	固定 50%※1	役割に応じた定額支給
短期インセンティブ型報酬 (金銭報酬)	業績連動 40%※1	当期利益	短期インセンティブ型報酬 (金銭報酬)	業績連動 50%※1	当期利益
		短期目標達成度			短期目標達成度
		従業員エンゲージメント指標※2			従業員エンゲージメント指標※2
		新設			

※1 前事業年度のグループ連結業績および各指標の目標とする水準を達成し、かつ各役員が設定した前事業年度にかかる目標の達成度が100%の場合

※2 短期目標達成度から取り出して独立の指標として設定

株式報酬

現行※1			改正後※1		
長期インセンティブ型報酬 (株式報酬)	固定 50%※2	役割に応じた一定付与	長期インセンティブ型報酬 (株式報酬)	固定 30%※2	役割に応じた一定付与
長期インセンティブ型報酬 (株式報酬)	業績連動 50%※2	中長期目標達成度	長期インセンティブ型報酬 (株式報酬)	業績連動 70%※2	中長期目標達成度
		ESG指標 (CO2削減と第三者機関評価)※3			ESG指標 (CO2削減と第三者機関評価)※3
		株価指標※3			株価指標※3
		新設			

※1 現行は導入当初の株価水準で換算した場合を想定し、改正後は現行の株価水準で換算した場合を想定。株価上昇に伴い長期インセンティブ型報酬の総額が増大

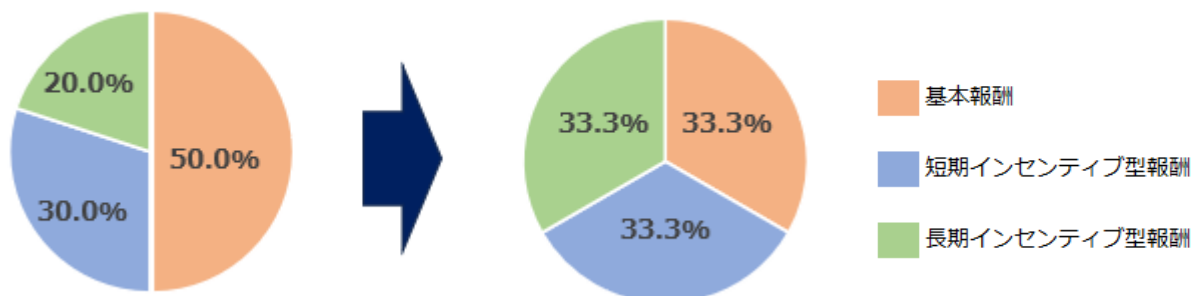
※2 各指標の目標とする水準を達成し、かつ各役員が設定した前事業年度にかかる目標の達成度が100%の場合

※3 中長期目標達成度から取り出して独立の指標として設定

(参考：社長の報酬水準)

導入当初の株価水準で換算した場合の報酬構成比

現行の株価水準で換算した場合の報酬構成比



※株価上昇に伴い長期インセンティブ型報酬の総額が増大

【関連リリース】

「役員報酬制度の見直しに伴う業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」(2021年5月20日)
https://www.khi.co.jp/pressrelease/news_210520-2_1.pdf

以上