

2025 年 3 月 27 日
三井不動産株式会社

役員報酬制度改定に関するお知らせ

当社は 2024 年 4 月にグループ長期経営方針「& INNOVATION 2030」を策定しました。これに伴い、取締役および監査役に対してグループ長期経営方針の実現に資する貢献を促す観点から、現行の役員報酬制度を改定（以下「本改定」といいます。）することを 2025 年 3 月 27 日開催の取締役会において決議いたしましたので、お知らせいたします。

なお、本改定に伴い、株式報酬制度に関する議案を 2025 年 6 月 27 日開催予定の第 113 回定時株主総会に付議することを予定しております。

記

1. 本改定の概要

(1) グループ長期経営方針との連動性の強化

業績連動報酬である賞与・株式報酬について、グループ長期経営方針の実現に資する貢献を促す観点から、役員報酬とグループ長期経営方針の KPI との連動性を強化。

(2) 株式報酬制度の改正

株式報酬制度の運用性をさらに高めることを目的に、譲渡制限付株式の譲渡制限解除時の納税資金確保を目的とした譲渡制限付株式ユニットを導入。

2. 役員報酬制度に関する方針

(1) 報酬制度の基本方針

①	グループ長期経営方針の実現に向けた短期的及び中長期的な企業価値向上を強く動機づける仕組み
②	株主の皆様とのより一層の価値共有を図ることが可能な仕組み
③	人材確保・維持において競合する企業群と遜色ない、競争力のある水準
④	ステークホルダーに対する説明責任を果たすことが可能な、客観性・透明性を備えた報酬体系

(2) 個人別の報酬決定プロセス

取締役	役員報酬の基本方針及び各報酬の決定方法に基づいて支給額の原案を作成し、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会における審議のうえ、取締役会にて決定
監査役	監査役会において監査役の協議により決定

3. 本制度の概要

(1) 報酬水準

営業収益の規模が同等の国内の企業群の報酬水準と遜色ない、競争力のある水準を役位別に設定（第三者による報酬水準の調査データを参考）。

(2) 報酬体系

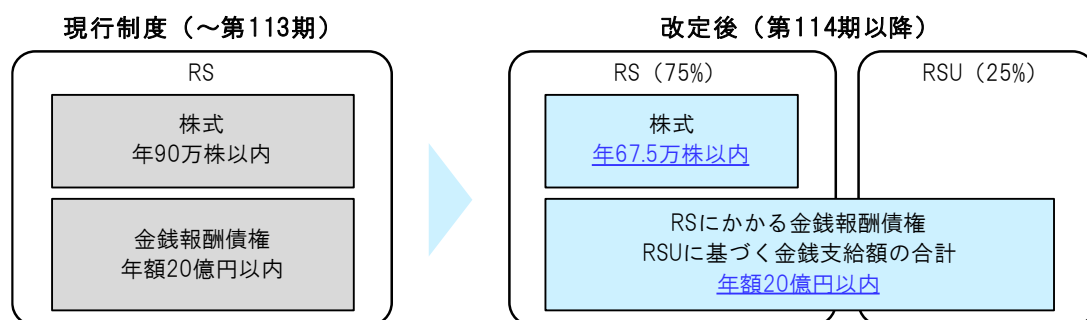
報酬の種類		支給方式	報酬の目的	報酬の概要
固定	① 基本報酬	金銭	職責に応じた職務遂行への動機づけ	■ 株主総会にて決議した報酬限度額の範囲内で、取締役会にて役位別の支給額を決議 ■ 各月に按分して支給
	② 賞与	金銭	短期的な成果創出・業績向上への動機づけ	■ 毎期の株主総会にて支給額の総額を決議 ■ 取締役会にて個人別の支給額を決議し、取締役会後に支給
業績連動		株式・金銭	持続的な企業価値向上への動機づけ、株主の皆様とのより一層の価値共有	■ 退任時に譲渡制限を解除する当社普通株式(RS)及び譲渡制限付株式ユニット(RSU)に基づき退任時に支給する金銭で構成 ■ 株主総会にて決議した範囲内で、取締役会にて個人別の支給内容を決議し、取締役会後に RS 及び RSU を支給

※本改定にて、RS の譲渡制限解除時の納税資金確保を目的とした RSU を新たに導入し、現行の RS との併用スキームに移行。支給する RS の株式数と RSU のユニット数の比率は、原則として 75%：25%とする。

(3) 役員の1事業年度あたりの報酬限度額等

報酬の種類		報酬限度額等
基本報酬	取締役	月額 9,000 万円以内 (うち社外取締役分は月額 1,000 万円以内)
	監査役	月額 2,000 万円以内
賞与		每期株主総会にて総額を決議
株式報酬※		①譲渡制限付株式 (RS) の総数： <u>年 675,000 株以内</u> ②譲渡制限付株式 (RS) の割当のために支給する金銭報酬債権及び譲渡制限付株式ユニット(RSU)に基づく金銭の合計額： <u>年額 20 億円以内</u>

※株式報酬制度に関する議案を 2025 年 6 月 27 日開催予定の第 113 回定時株主総会に付議することを予定。上記は付議予定の内容

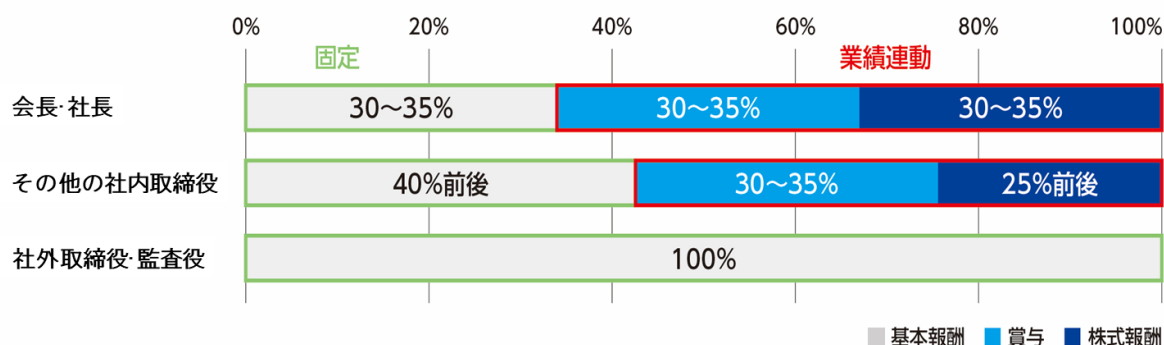


※RSU 1 ユニットは普通株式 1 株に換算

※株式報酬全体としての限度額は現行制度から変更なし。RSU のユニット数のみの総数の上限は設定しないが、RS の株式数と RSU のユニット数を合計した総数は年 90 万株相当以内を目途とする。

(4) 構成比率

役位別の報酬構成比率の目安を設定（第三者による報酬構成比率の調査データを参考）。



※業績連動報酬の支給額が基準額ベースであり、株価が本制度導入時の直近1年間の平均株価と同程度とした場合の比率（業績や当社株価により変動する可能性あり）

※社外取締役及び監査役の報酬は、経営に対する独立性確保の観点から、業績に左右されない報酬体系として、固定報酬である基本報酬のみで構成

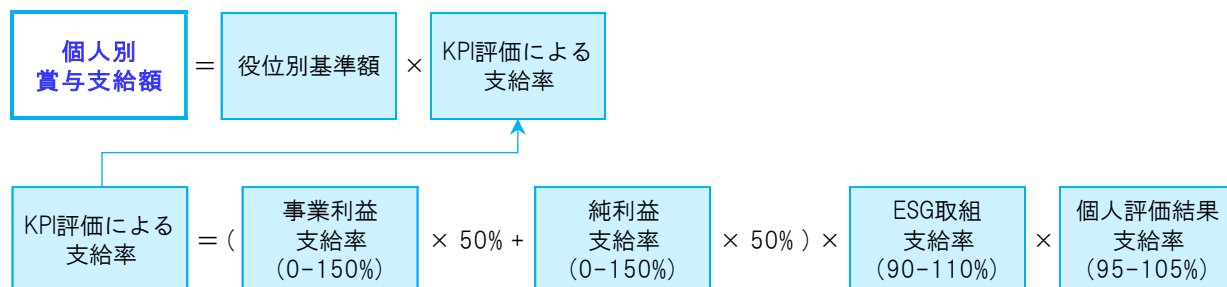
(5) 賞与の支給額の算定方法

以下の KPI 及び算定式に基づき個人別の賞与支給額を決定。

(KPI)

KPI	選定理由
①事業利益	グループ長期経営方針の定量目標の達成を促す観点から、そのベースとなる単年度の利益を評価することを目的に設定
②純利益	
③ESG 取組	グループ長期経営方針で定めているグループマテリアリティに対する取組を反映することを目的に設定
④個人評価結果	グループ長期経営方針の達成に向けた各役員の成果創出への意識づけの強化を図ることを目的に設定

(算定式)



(6) 株式報酬の支給水準の算定方法

以下の KPI 及び算定式に基づき個人別の割当株式数・付与ユニット数を決定。

(KPI)

KPI	選定理由
①EPS	グループ長期経営方針の定量目標の達成を促す観点から、その進捗度合いを評価することを目的に設定
②ROE	
③ESG 取組	グループ長期経営方針で定めているグループマテリアリティに対する取組を反映することを目的に設定

(報酬の構成・株式数とユニット数の比率・株式数及びユニット数の算定式)

報酬の構成	株式数とユニット数の比率※	株式数及びユニット数の算定式
RS	75%	個人別割当株式数 = 役位別基準株式数 × KPI評価による支給率
RSU	25%	個人別付与ユニット数 = 役位別基準ユニット数 × KPI評価による支給率

$$\text{KPI評価による支給率} = (\text{EPS支給率 (0-150\%)} \times 50\% + \text{ROE支給率 (0-150\%)} \times 50\%) \times \text{ESG取組支給率 (90-110\%)}$$

※役員が退任する年度は RSU の比率を 100%とする。

(金銭報酬債権及び金銭支給額の算定式)

① 各年度における RS に係る金銭報酬債権の支給額

$$\text{RSに係る金銭報酬債権の支給額} = \text{個人別割当株式数} \times \text{RSの割当決議の日の前営業日の株価終値}$$

② 退任時における RSU に基づく金銭の支給額

$$\text{RSUに基づく金銭支給額} = \text{保有ユニット数 (退任までの累計)} \times \text{退任日の株価終値}$$

<参考>株式報酬制度に関する詳細事項

(1) RS の発行または処分の条件

RS の発行または処分に当たっては、当社と対象役員との間において、

- ① 退任までの期間、RS の第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分を禁止すること
 - ② 正当な事由以外の事由により退任した場合や、重大な法令違反等、その他一定の事由が生じた場合には当社が RS を無償取得すること
- などを規定した譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件とする。

(2) RSU 付与の条件

RSU の付与に当たっては、当社と対象役員との間において、

- ① RSU の第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分を禁止すること、
- ② 正当な事由以外の事由により退任した場合や、重大な法令違反等、その他一定の事由が生じた場合には RSU が当然に消滅すること

などを規定した譲渡制限付株式ユニット付与契約が締結されることを条件とする。

※当社の取締役を兼務しない執行役員及びグループ執行役員に対しても、同様の報酬制度を導入する予定です。

<ご参考> グループ新長期経営方針「& INNOVATION 2030」について

詳細は次の URL をご参照ください

[& INNOVATION 2030\(長期経営方針\) | 会社情報 | 三井不動産](#)

以 上