

株主各位

福岡市中央区天神一丁目 11 番 1 号
西日本鉄道株式会社
代表取締役社長執行役員 林田 浩一

【ご参考】第5号議案が承認可決された場合の
「取締役等の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」について

当社は、第 186 期定時株主総会における第 5 号議案「監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）および役付執行役員に対する譲渡制限付株式報酬の額および内容決定の件」が原案どおり承認可決された場合、「取締役等の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を次のとおり改定することについて、過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定しております。

「取締役等の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」

1. 目的

当社の取締役および役付執行役員に対する報酬は、以下の内容を基本方針とし、当該方針に基づいて報酬を支給します。

- ・「にしていグループの企業理念」の実現を通じた企業価値の安定的かつ持続的な向上に資する内容であること
- ・優秀な人材を登用、確保するために相応しい内容であること
- ・透明性、公正性の高い報酬制度とし、ステークホルダーに対する説明責任を果たし得る内容であること

2. 水準

報酬水準については、当社を取り巻く経営環境、従業員の給与水準や他社水準等を考慮のうえ、業績向上に向けた適切なインセンティブとなるよう設定します。

3. 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）および役付執行役員（以下「対象者」といいます。）の報酬

(1) 報酬構成

以下の割合を目安として構成します。

基本報酬：60%、短期業績連動賞与：13%、株式報酬：27%（うち在任時交付型 12%、退任時交付型 15%）

（※1）業績連動報酬の割合は、基準額（変動率 1.00 倍）の場合の割合です。

(2) 各報酬の内容

①基本報酬

基本報酬は月例の固定報酬とし、社内規程（以下「支給基準」という。）に基づき、各対象者の役位および職責に応じた支給額を決定します。

②短期業績連動賞与

短期業績連動賞与は、各事業年度における各対象者の業務執行に対する報酬です。中期経営計画で定める目標指標の各事業年度における達成度等に応じて支給額が変動する仕組みであり、持続的な業績向上に向けて適正に動機づけすることを目的とします。

なお、事業部門を担当する対象者については、各担当部門の業績を加味して支給額を決定します。

短期業績連動賞与の額は、支給基準に基づき、事業年度ごとに次の方法により算定し、毎年、一定の時期に支給します。

- ・支給額は、役位および職責に応じた基準額（①基本報酬の額に連動して定まります）に支給率を乗じて算定します。
- ・支給率は、各事業年度における当社グループ業績の評価（以下「全体評価」という。）および各対象者が取締役会より委嘱された部門または関係会社の業績評価（以下「部門評価」という。）ならびに各対象者の職務執行状況の評価に応じて変動します。ただし、取締役会長および代表取締役を兼務する役付執行役員については、原則として全体評価のみに応じて変動します。
- ・当社は、安全、安心な「交通サービスの提供」と地域の発展に貢献する「まちづくり」を中核とする事業特性を踏まえながら、持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指しております。この考え方のもと、持続的成長のための適正な短期利益の実現に資することを目的としつつ、突発的な業績の変動時にも対応できるよう、変動幅は2.00倍から0.00倍の間とします。
- ・全体評価は、中期経営計画の目標指標である連結事業利益（※2）および連結ROE（自己資本当期純利益率）の前事業年度との比較および目標数値の達成度により決定します。
- ・部門評価は、当社の各部門および関係会社を対象とした業績評価制度に基づき決定します。業績評価制度は、各部門・会社の中期経営計画の実施状況について、営業収益等の定量的な評価と各施策（各部門・会社が掲げる重点施策のほか、環境負荷低減や人的資本項目等の、各事業特性等に応じたサステナビリティ関連施策を含みます）の実施状況等の定性的な評価を総合的に判断する制度です。なお、業績評価制度は、当社従業員の賞与等の査定にも適用しています。

（※2）事業利益＝営業利益＋事業投資に伴う受取配当金・持分法投資損益等

③株式報酬

株式報酬は、信託を通じて各対象者に株式を交付する制度で、在任時に譲渡制限付株式を交付する在任時交付型と、退任時に在任中の業績に応じて株式を交付する退任時交付型の2種類で構成します。

株式報酬は、株主と利益意識を共有するとともに、経営計画の実行を通じた企業価値向

上および株価上昇への貢献に対する適正な動機づけとなることを目的としています。

(i) 在任時交付型

在任時交付型は、各対象者に対して毎年一定の時期に当社普通株式（譲渡制限付）を交付する制度です。

支給基準に基づき、毎年3月末日を基準日として各対象者の役位および職責に応じたポイント（①基本報酬の額に連動して定まります）が付与され、1ポイントあたり当社普通株式1株の割合で換算した数の株式が交付されます。

(ii) 退任時交付型

退任時交付型は、各対象者に対して退任時に当社普通株式を交付する制度です。

交付株式数は、各対象者が退任時に有するポイント（各事業年度に付与されたポイントの累計値）を1ポイントあたり当社普通株式1株の割合で換算します。

各対象者に付与するポイントは、支給基準に基づき、事業年度ごとに次の方法により算定します。

- ・毎年3月末日を基準日として役位および職責に応じたポイント（以下「基準ポイント」といい、①基本報酬の額に連動して定まります）を付与し、基準ポイントが中期経営計画の目標指標の達成度により変動します。ただし、各中期経営計画の目標指標の達成度の判定は計画期間（原則3年間）終了時に行うため、計画期間のうち最終年を除く各年は基準ポイントを付与し、最終年は基準ポイントに加え、各中期経営計画期間中の基準ポイントの合計に対する変動分を付与します（変動分がマイナスの場合は、基準ポイントから控除します。）。
 - ・変動分は、中期経営計画の目標指標である連結EBITDA（※3）および連結ROEの達成度に応じて変動します。
 - ・中期経営計画の実行を通じた企業価値向上への動機づけとなるよう、変動幅は、0.35倍からマイナス0.25倍の間とします。
- （※3） EBITDA = 事業利益 + 減価償却費 + のれん償却費（営業費）

4. 監査等委員である取締役および社外取締役の報酬

監査等委員である取締役および社外取締役については、職務の性質を踏まえ基本報酬（月例の固定報酬）のみとします。

5. 報酬決定のプロセス

① 指名・報酬諮問委員会に関する事項

委員の過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会を設置し、報酬制度や報酬水準の妥当性、相当性等について定期的に確認するほか、必要に応じ審議することとします。

② 個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

報酬決定のプロセスは次のとおりとします。ただし、取締役の報酬については、株主総会においてご承認いただいた報酬枠の範囲内とします。

- ・対象者および社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）

指名・報酬諮問委員会の審議の結果を尊重し、取締役会において決定します。

なお、個人別の各報酬の具体的な金額は、支給基準に基づき決定しますが、基本報酬

および短期業績連動賞与については、取締役会の決議により社長執行役員へ一部権限を委任することがあります。委任する内容は、いずれも支給基準に基づく、基本報酬の対象者ごとの支給額の決定、短期業績連動賞与における業務および職務執行状況の評価の決定とします。これら委任された権限が適切に行使されることを確保するため、行使結果について、取締役会議長および代表取締役が確認するほか、取締役会が報告を受けることとします。

- ・ 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の協議により決定します。

以上

※改定前の「取締役等の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」は、「第 186 期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料」の「事業報告」に記載しています。