

人を、想う力。街を、想う力。



2026年3月30日

関係各位

会社名 三菱地所株式会社
代表者名 執行役社長 中島 篤
コード番号 8802
問合せ先 広報部長 中野 敬子
(TEL 03-3287-5200)

役員報酬制度改定に関するお知らせ

当社は、2026年度より役員報酬制度を改定することを本日開催の報酬委員会で決議いたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

記

1. 役員報酬制度改定の背景及び目的

当社は2022年度より、役員に対し企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主の皆様との価値共有を進める目的で、株価連動報酬及び業績連動報酬の割合をそれまでより高め、現行の役員報酬制度を運用してまいりました。

2022年度改定以降も当社の経営環境に即した役員報酬制度を継続して検討してきたところ、長期経営計画2030の進捗を踏まえ、このほど、長期経営計画の目標達成に向けた役員のコミットメントをより強め、「株主価値向上戦略」及び「社会価値向上戦略」を両輪に据えた経営意識を一層高めることを目的に、役員報酬と長期経営計画との連動性を更に強化する制度体系に改定することといたしました。

2. 役員報酬制度の主な変更点

① 業績連動事後交付型株式報酬制度の導入及びESG指標の採用

中長期的な目標達成に向けてより強くインセンティブをはたらかせる業績連動事後交付型株式報酬制度（業績評価期間及び業績評価指標を予め設定し、評価期間経過後に当該評価指標の達成度合いに応じて株式等を支給する報酬制度。パフォーマンス・シェア・ユニット。以下「PSU」）を導入。PSUの業績評価指標としては、財務指標に加えて、執行役・執行役員・グループ執行役員に共通する全社的なESG指標を採用。

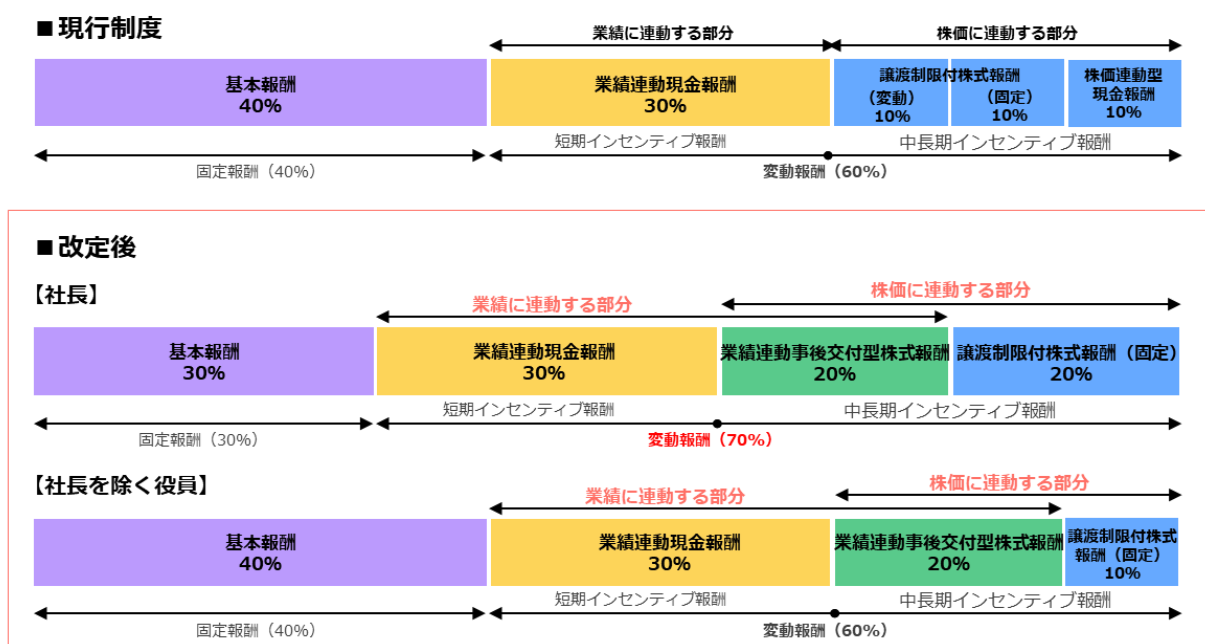
いずれも、長期経営計画で掲げる「株主価値向上戦略」及び「社会価値向上戦略」への役員のコミットメントを強化することを企図。なお、PSU導入に伴い、現行制度で支給する株価連動型現金報酬及び譲渡制限付株式報酬の変動部分を廃止（譲渡制限付株式報酬の固定部分は継続）。

② 社長報酬構成割合の変更

長期経営計画及びその先を見据えた企業価値向上に向けて、経営トップのインセンティブをよりはたらかせるため、社長報酬における変動報酬割合を全体の70%（現行60%）に変更。

※社長を除く執行役、執行役員及びグループ執行役員の報酬構成割合は現行制度から変更なし。

< 現行の役員報酬制度と改定後の制度の報酬割合の比較 >



なお、この度の役員報酬制度の改定にあたり、報酬委員会が定める「役員の報酬等の額の決定に関する方針」において、当社役員の自社株保有に関する規定及び役員の非違行為等が確認された際に役員報酬の返還を求める規定（マルス・クローバック条項）を整備することを併せて決議しております。

3. 改定後の変動報酬の概要

(1) 業績連動現金報酬

- ① 報酬形態：金銭
- ② 報酬の決定方法及び主な評価項目：

全社の事業利益、ROA、ROE、EPS 及び各役員が担当する部門の事業利益等の目標水準を基準とした、各指標の前年度実績等定量面に加え、部門・個人評価においては、社長面談による中長期的な業績への貢献度合い等定性面における評価も加味して決定

$$\text{業績連動現金報酬} = \text{役員別報酬基準額} \times \left(\underbrace{\left(\begin{array}{c} 12.5\% \\ \text{事業利益} \\ (0\sim 200\%) \end{array} \right) + \left(\begin{array}{c} 12.5\% \\ \text{ROA} \\ (0\sim 200\%) \end{array} \right) + \left(\begin{array}{c} 12.5\% \\ \text{ROE} \\ (0\sim 200\%) \end{array} \right) + \left(\begin{array}{c} 12.5\% \\ \text{EPS} \\ (0\sim 200\%) \end{array} \right)}_{\text{全社業績評価}} + \underbrace{\left(\begin{array}{c} 50\% \\ \text{部門・個人別} \end{array} \right)}_{\text{部門・個人評価}} \right)$$

※社長報酬の算定においては、全社業績評価（定量面）のみで評価

(2) 業績連動事後交付型株式報酬 (PSU 報酬)

- ① 報酬形態：株式・金銭
- ② 業績評価期間：3年間
- ③ 報酬の決定方法及び主な評価項目：

役位毎に定めた報酬基準額に以下 (i)、(ii) 及び (iii) を乗じ、金銭報酬債権額を決定

(i) 業績評価期間における当社の財務指標 (ROE : EPS : 相対 TSR = 1 : 1 : 1) の達成度に応じた変動割合 (変動幅は 0%~200%)

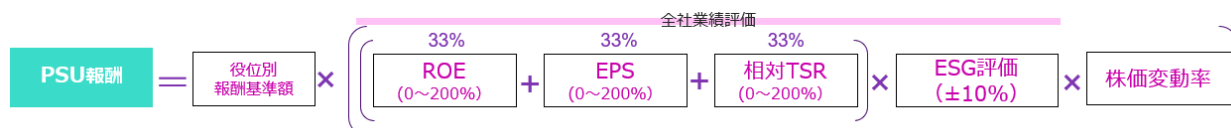
※相対 TSR については業績評価期間における同業他社 5 社を含む 6 社間での株主総利回りの相対順位に応じた変動割合 (変動幅は 0%~200%)

なお、同業他社は、野村不動産ホールディングス株式会社、東急不動産ホールディングス株式会社、三井不動産株式会社、東京建物株式会社及び住友不動産株式会社

(ii) 業績評価期間における当社の社会価値向上に資する取り組みを評価する ESG 指標の達成度に応じた変動割合 (変動幅は ±10%)

※ESG 指標については、「事業活動を通じた社会課題解決の取り組み」、「GHG 排出削減の推進」及び「DE&I 推進、活力ある職場づくり」に関する取り組みを評価する指標として、GHG 排出量原単位の削減率や従業員エンゲージメントスコア等の定量指標を定め、全役員同一の指標で運用

(iii) 業績評価期間における当社普通株式の株価変動割合



- ④ 支給方法：業績評価期間後に確定する金銭報酬債権額のうち 1/2 を株式、1/2 を金銭で支給

(3) 譲渡制限付株式報酬 (固定)

- ① 報酬形態：株式

※役位毎の報酬基準額に応じた金銭報酬債権額の株式を支給

- ② 譲渡制限期間：役員 (非執行の取締役を含む) 退任時まで

以 上