

14 de marzo, 2023

Kawasaki Kisen Kaisha, Ltd.

### **Aviso sobre la revisión del sistema de remuneración para los directivos**

Kawasaki Kisen Kaisha, Ltd. (en adelante referido como, "la Compañía") anuncia por la presente que ha decidido revisar su sistema de remuneración (en adelante referido como, "las revisiones del sistema de remuneración") para directores (solo directores ejecutivos) y funcionarios ejecutivos (en adelante referidos como, "directores, etc."), de la siguiente manera. La resolución fue tomada por el Consejo de Administración de la Compañía en su reunión llevada a cabo hoy.

Junto con las revisiones al sistema de remuneraciones, la Compañía propone la 155ª Junta General Ordinaria de Accionistas programada para junio de 2023 (en adelante referida como, "esta Junta General de Accionistas"), así como que se aumente el importe máximo de la remuneración monetaria de los directores y que se revise el tope de los fondos para adquirir acciones para el plan de remuneración de acciones basado en el rendimiento y el límite del número total de puntos, que se concederán a los directores (limitado a los directores ejecutivos). Con la condición de que dichas propuestas sean aprobadas en esta Junta General de Accionistas, la adopción comenzará a partir de la remuneración ejecutiva de los directores al final del 155º período en función del desempeño de ese año fiscal.

Las revisiones del sistema de remuneraciones fueron resueltas por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité Asesor de Retribuciones, compuesto por una mayoría de directores externos independientes. El Comité Asesor de Remuneraciones formuló tales recomendaciones al Consejo de Administración tras sus propias deliberaciones. Por lo tanto, los procedimientos se consideran objetivos y transparentes.

#### 1. Propósito de las revisiones del sistema de remuneraciones

La Compañía creará un sistema de remuneración para ejecutivos que tiene como objetivo maximizar el valor corporativo mediante el establecimiento de niveles de remuneración competitivos a nivel mundial con el fin de asegurar y retener recursos humanos ejecutivos talentosos, estableciendo una alta proporción de remuneración basada en el desempeño como motivación para lograr un crecimiento sostenible, mejorar la eficiencia de la gestión a mediano y largo plazo y promover iniciativas de sostenibilidad.

#### 2. Resumen de las revisiones del sistema de remuneración

Las revisiones del sistema de remuneración ajustan las ratios de composición y el nivel total de remuneración de los directores, los indicadores de evaluación del desempeño, el monto máximo de la remuneración monetaria de los directores y el plan de remuneración basado en el desempeño a medio y largo plazo.

##### 1) Ratios de composición

- (i) Remuneración fija (monetaria): Remuneración mensual fijada para cada puesto para ejecutar negocios de acuerdo con los deberes y responsabilidades.
- (ii) Remuneración a corto plazo basada en el rendimiento (monetaria): remuneración vinculada al nivel de logro en relación con los objetivos iniciales de rendimiento en el año fiscal actual.
- (iii) Remuneración basada en el rendimiento a medio y largo plazo (acciones): Remuneración vinculada al rendimiento total de los accionistas (TSR) del último periodo de tres años, incluido el año actual.

En esta revisión, si bien se mantiene la composición consistente en las remuneraciones mencionadas, el nivel de importe total y la composición de ratio de la remuneración se revisan con referencia a los datos de investigación de mercado de remuneración proporcionados por organizaciones profesionales externas.

Se considera apropiado establecer un mejoramiento en el valor corporativo a medio y largo plazo como indicadores en la evaluación de la gestión, por lo que hemos revisado la composición de ratio de la remuneración, dando más peso a la remuneración basada en el rendimiento a medio y largo plazo.

Se prevé que la composición de ratio revisada para la remuneración fija, la remuneración basada en el rendimiento a corto plazo y la remuneración basada en el rendimiento a largo plazo, de acuerdo con la posición típica sea el siguiente.

En el caso de alcanzar el objetivo de rendimiento:

(Antes de la revisión) 100:30:10 → (Después de la revisión) 100:40:65

La remuneración a corto plazo vinculada al rendimiento varía de 0 a 1.5 veces, la remuneración a medio y largo plazo de 0 a 1.8 veces, es así como la remuneración vinculada al rendimiento esta diseñada para aumentar de acuerdo con la responsabilidad de la dirección.

## 2) Revisiones de los indicadores de evaluación del desempeño

Estamos implementando indicadores que motivan la promoción de una mayor eficiencia de gestión y ESG, para maximizar el valor corporativo a mediano y largo plazo.

Remuneración a corto plazo basada en el rendimiento: Además del coeficiente existente vinculado al nivel de consecución de los objetivos de rendimiento consolidado (importe total de los ingresos ordinarios, importe de los ingresos ordinarios excluido el negocio de portacontenedores y beneficio atribuible a los propietarios de la matriz) para un solo año fiscal, de igual forma que el coeficiente correspondiente a la contribución del individuo, implementamos indicadores de sustracción relacionados con la seguridad en la operación de los buques como indicadores ESG.

Además del retorno total a los accionistas (TSR) existente, implementamos indicadores

vinculados al rendimiento de los fondos propios (ROE) en los últimos tres años, e indicadores que evalúan las mejoras en la eficiencia de las emisiones de CO2 como indicadores ESG. La ratio de composición de los indicadores TSR: Indicadores ROE: ESG (preservación del medio ambiente)

Los indicadores se establecen en 90:5:5.

3. Revisión del importe máximo de la remuneración monetaria de los directores

En su 148ª Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de junio de 2016, la Compañía obtuvo la aprobación para el monto máximo de remuneración monetaria para los directores de ¥ 600 millones. Junto con las revisiones del sistema de remuneración, la Compañía propone a esta Junta General de Accionistas que se revise hasta ¥ 800 millones (incluidos ¥ 111 millones para directores externos).

4. Revisiones del plan de remuneración basado en el rendimiento a medio y largo plazo

La Compañía anunció el 28 de abril de 2016 la introducción del plan de remuneración de acciones basado en el rendimiento "Board Benefit Trust (BBT)" (en adelante referido como, "el Plan", con un fideicomiso establecido en base al contrato fiduciario celebrado con Mizuho Trust & Banking Co., Ltd. en relación con el plan denominado "el fideicomiso"), resolviendo esto como la remuneración de los ejecutivos en la 148ª Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de junio de 2016, que ha continuado desde entonces.

La Compañía adquiere el número razonablemente anticipado de acciones de la Compañía a través del fideicomiso necesario para proporcionar las acciones de la Compañía, etc. (Nota. 1) para un solo período (Nota 2). Junto con las revisiones del sistema de retribución, la Compañía propone a esta Junta General de Accionistas que se revise el tope de los fondos para adquirir acciones por periodo aportado por la Compañía de ¥1.300 millones de yenes (incluyendo ¥480 millones de yenes para los directores) a ¥5.200 millones de yenes (incluidos ¥2.400 millones de yenes para los directores). Nota, el plan establecería un monto separado del monto máximo de remuneración monetaria para los directores establecido en por encima de 3.

En línea con esto, planeamos revisar parcialmente el contenido de este sistema y dar a conocer los detalles por separado.

(Nota 1) Se refiere a las acciones y el dinero de la Compañía equivalente a la cantidad de acciones de esta, convertidas al precio de mercado.

(Nota 2) Los cuatro años fiscales desde el año fiscal que finalizó el 31 de marzo de 2017 hasta el año fiscal que terminó el 31 de marzo de 2020, y cada uno de los cuatro años fiscales siguientes.