

2020年2月20日

各 位

会 社 名 東京応化工業株式会社
代 表 者 名 取締役社長 種市 順昭
コード番号 4186 (東証第一部)
問 合 せ 先 広報部長 大橋 秀夫
TEL. 044-435-3000

取締役に対する報酬枠改定および取締役(社外取締役を除く)に 対する株式報酬制度改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会におきまして、役員報酬制度の見直しを行い、取締役に対する報酬枠の改定および取締役(社外取締役を除きます。以下「対象取締役」といいます。)に対する株式報酬制度改定に関する議案を2020年3月27日開催予定の第90回定時株主総会(以下「本株主総会」といいます。)に付議することを決議いたしましたので、下記のとおり、お知らせいたします。

記

1. 役員報酬制度の見直しの目的および背景

今般、当社を取り巻く事業環境が急速に変化する中、社外取締役を委員長とする指名報酬諮問委員会における審議を経て、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を支える報酬制度とすること、および評価が公平かつ公正に反映される報酬体系とすることなどを目的として、報酬制度の見直しを行うことといたしました。なお、報酬制度の見直しにあたりましては、外部の報酬アドバイザーが運営する役員報酬調査データに基づく客観的な比較検証結果を参考にしております。

2. 金銭報酬枠の改定について

当社の取締役の報酬額は、2014年6月26日開催の第84回定時株主総会において、賞与および株式報酬型ストックオプションを含め、年額4億2,000万円以内(うち社外取締役分は年額2,500万円以内)(ただし、執行役員兼務取締役の執行役員分の報酬および賞与は含みません。)とする旨ご承認いただいておりますが、今般の報酬制度の見直しにより、当社取締役に支給する金銭報酬について、基本報酬、業績連動賞与それぞれについて個別の総額の上限を設定することとし、今後は、基本報酬を年額4億5,000万円以内(うち社外取締役分は年額5,000万円以内)、業績連動賞与を年額2億2,000万円以内と定めることといたします。なお、上記の報酬枠には、執行役員兼務取締役の執行役員分の報酬および賞与を含むものといたします。

3. 株式報酬制度の改定について

現行、株式報酬としては、株式報酬型ストックオプション報酬制度を導入しております。今般の見直しに伴い、上記2の改定後の金銭報酬枠とは別枠で、対象取締役に対して、新たに下記4の「業績連動型株式報酬制度」に関する報酬等として支給する金銭報酬債権および納税資金確保のための金銭の総額を1事業年度当たり58,000株に交付時株価（下記4（3）で定義いたします。）を乗じた額以内として設定するとともに、下記5の「譲渡制限付株式報酬制度」に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額1億5,000万円以内として設定いたしたいと存じます。なお、上記の各報酬枠には、執行役員兼務取締役の執行役員分の報酬を含むものといたします。これに伴い、現行の株式報酬型ストックオプションを既に付与済みのものを除いて廃止し、以後取締役の報酬としてのストックオプションを新たに発行しないことといたします。

4. 業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度1」といいます。）の概要

（1）本制度1の概要

本制度1は、対象取締役に対し、当社の複数（2年から5年までの間で当社が定めるものといたします。）の事業年度からなる業績評価期間（以下、「業績評価期間」といいます。）中の当社業績等の数値目標をあらかじめ設定し、当該数値目標の達成率等に応じた数の当社普通株式（以下、「当社株式」といいます。）を交付するための金銭報酬債権および当社株式の交付に伴い生じる納税資金確保のための金銭（以下、「納税目的金銭」といいます。）を、業績評価期間分の報酬等として交付する業績連動型の株式報酬制度となります。

当初の業績評価期間は、2020年12月31日に終了する事業年度から2021年12月31日に終了する事業年度までの2事業年度といたしますが、当初の業績評価期間終了後も本制度1を継続できることを前提としております。

（2）制度の仕組み

本制度1の具体的な仕組みは、以下のとおりであります。

- ① 当社は、本制度1において使用する各数値目標（当初の業績評価期間においては、中期計画上の戦略指標であるROE等の目標値を予定しております。）や業績連動係数等、交付株式数の具体的な算出にあたって必要となる指標等を当社取締役会において決定いたします。
- ② 当社は、業績評価期間満了後、当該業績評価期間における各数値目標の達成率等に応じ、各対象取締役に割り当てる当社株式の数および支給する金銭の額を決定いたします。
- ③ 当社は、上記②で決定された各対象取締役に割り当てる当社株式の数に応じて、各対象取締役に對し、当社取締役会決議に基づき、業績連動型株式報酬制度に関する報酬等として金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、当該数の当社株式の割当てを受けます。なお、当社株式の払込金額は、上記割当てに係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、直前取引日の終値）を基礎として、当社株式を引き受ける各対象取締役に特に有利な金額とされない範囲で当社取締役会において決定いたします。

- ④ 上記③の当社株式の割当てに伴い、各対象取締役が納税費用が発生するため、当社は、各対象取締役に対し、納税資金確保のため、上記金銭報酬債権に加えて、上記②で決定された額の金銭（納税目的金銭）を支給いたします。
- ⑤ 各対象取締役に対する株式交付の要件その他詳細は、当社取締役会で定めるところによるものといたします。

(3) 対象取締役に交付する当社株式の数および支給する金銭の額の算定方法

当社は、以下の①の計算式に基づき、各対象取締役に交付する当社株式の数を算定し（ただし、100株未満の端数が生じた場合には切り捨てるものといたします。）、②の計算式に基づき、各対象取締役に支給する金銭（納税目的金銭）の額を算定いたします。

① 各対象取締役に交付する当社株式の数

基準株式ユニット数（※1）×支給割合（※2）×50%

② 各対象取締役に支給する金銭の額

（基準株式ユニット数（※1）×支給割合（※2）－上記①で算定した当社株式の数）×交付時株価（※3）

※1 各対象取締役の役位に応じて、当社取締役会において決定いたします。

※2 業績評価期間の各数値目標の達成率に応じて、当社取締役会において定める方法により0%から200%の範囲で算定されます。

※3 業績評価期間終了後における、本制度1に基づく当社株式の割当てに係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、直前取引日の終値）を基礎として、当社株式を引き受ける各対象取締役に特に有利な金額としない範囲で当社取締役会において決定する額といたします。

上記（2）③の金銭報酬債権および上記（2）④の金銭（納税目的金銭）の総額は、1事業年度当たり、58,000株に交付時株価を乗じた金額を上限といたします。また、当社が対象取締役に本制度1に基づき割り当てる当社株式の総数は、1事業年度当たり29,000株を上限といたします（1事業年度分として、2019年12月31日現在の発行済株式総数45,100,000株の約0.06%に相当します。）。

なお、上記①の計算式に基づき算定される数の当社株式の割当てを行うことにより、上記の対象取締役に割り当てる当社株式の総数を超える場合には、当該総数を超えない範囲で、各対象取締役に割り当てる株式の数を、按分比例等の当社取締役会において定める合理的な方法により減少させます。

(4) 対象取締役に対する当社株式の交付要件

本制度1において、業績評価期間が終了し、以下の要件を満たした場合には、各対象取締役に対し上記（3）記載の算定方法に従い当社株式の交付および金銭の支給を行います。当社が当社株式を交付する際は、当社による株式発行または自己株式の処分により行われ、当社株式を支給する対象となる取締役会および当該株式発行または自己株式の処分に係る募集要項は、業績評価期間経過後の当社取締役会において決定いたします。

- ① 業績評価期間中に対象取締役が継続して当社の取締役として在任したこと（※）

- ② 当社取締役会において定める一定の非違行為がなかったこと
- ③ その他業績連動型株式報酬制度としての趣旨を達成するために必要なものとして当社取締役会が定める要件を充足すること

※ 対象取締役が業績評価期間中に退任する場合には、業績評価期間における退任時までの在任期間に応じて取締役会において定める合理的な方法に基づき按分したユニット数に応じた当社株式および金銭を交付、支給いたします。また、業績評価期間中に新たに就任した取締役についても、在任期間に応じて按分したユニット数に応じた当社株式および金銭を交付、支給いたします。

5. 譲渡制限付株式報酬制度（以下、「本制度2」といいます。）の概要

本制度2は、対象取締役に対し、当社取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬として、毎事業年度において金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、当社株式の割当てを受ける制度であります。なお、当社株式の払込金額は、上記割当てに係る当社取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所の当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として、当社株式を引き受ける各対象取締役に特に有利な金額としない範囲で当社取締役会において決定いたします。

本制度2に基づき当社が1事業年度に支給する金銭報酬債権の総額は年額1億5,000万円以内とし、対象取締役が当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、当該事業年度において当社より割当てを受ける当社株式の数は58,000株を上限といたします（1事業年度分として、2019年12月31日現在の発行済株式総数45,100,000株の約0.13%に相当します。）。また、本制度2による当社株式の発行または処分に当たっては、当社と譲渡制限付株式報酬の支給を受ける予定の対象取締役との間において、①割当てを受けた日より3年から30年までの間で当社取締役会が予め定める譲渡制限期間（以下「譲渡制限期間」といいます。）中は、割当てを受けた当社株式（以下、「本株式」といいます。）に係る第三者への譲渡、担保権の設定その他の処分を禁止すること、②一定の事由が生じた場合には当社が本株式を無償取得することなどをその内容に含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件といたします。本株式は、譲渡制限期間中の譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、対象取締役が野村證券株式会社に開設する専用口座で管理される予定です。

（ご参考）当社は、本議案が原案どおり承認可決されることを前提に、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、「業績連動型株式報酬制度」および「譲渡制限付株式報酬制度」を導入する予定であります。

以上

<参考情報>

報酬の基本原則

当社の取締役の報酬は、以下の基本的な考え方に基づき決定いたします。

当社の持続的価値創造を支えることを目的とする

- 持続的な成長と中長期的な企業価値の創造を健全に動機付けることのできる報酬構成・報酬水準とする
- 財務業績による定量的な評価と中長期戦略を踏まえた課題に対する取り組みの評価を年次賞与に公正・公平に反映することで、毎事業年度の結果責任を明確化する
- 中長期的会社業績と連動する長期インセンティブを継続的に付与することにより、持続的な企業価値創造を図る
- 在任中の長期的な株式保有を促進し、株主との利害共有を図る

報酬の決定における客観性と透明性を確保する

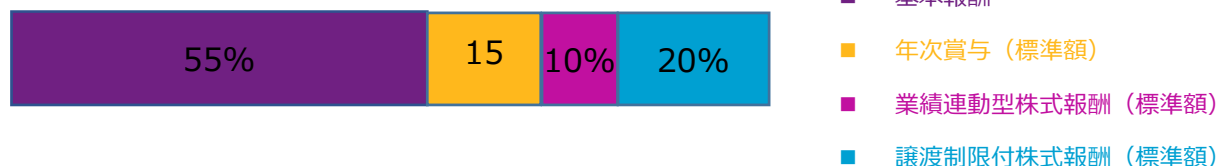
- 報酬の決定方針および個人別の支給額については、社外取締役を主要な構成員とする指名報酬諮問委員会で審議して決定する
- 外部の報酬アドバイザーを起用のうえ、足元の世論および外部の客観的なデータに基づく同規模企業群との比較等の検証も踏まえ、当社の事業特性等を考慮した適切な報酬水準を設定する
- 株主をはじめとしたステークホルダーが報酬と企業価値の関係をモニタリングするために必要な情報を積極的に開示する

報酬体系

当社の取締役（社外取締役を除きます。）の報酬体系は、定額報酬としての「基本報酬」と「業績連動報酬」とで構成されており、業績連動報酬は、毎事業年度の全社業績に連動する「年次賞与」、持続的な企業価値創造に連動する「業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット）（本制度1）」、ならびに株式の継続保有を通じて株主の皆様と継続的に価値を共有することを目的とした「譲渡制限付株式報酬制度（本制度2）」で構成されることとなります。

各報酬要素の構成割合は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創造を健全に動機付けることを目的として、定額報酬としての基本報酬と業績連動報酬との比率が概ね 55：45 となるよう設定しており、基本報酬：年次賞与（標準額）：業績連動型株式報酬（標準額）：譲渡制限付株式報酬（標準額）＝1（55%）：0.27（15%）：0.18（10%）：0.36（20%）を目安としております。報酬構成および各報酬要素の概要等は以下（図表1および図表2）のとおりであります。

【図表 1：報酬構成】



【図表 2：各報酬要素の概要】

報酬の種類	目的・概要
基本報酬	役位に応じて設定する固定現金報酬
年次賞与	<p>事業年度ごとの着実な目標達成を評価するための業績連動現金報酬</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営上の重要指標である連結営業利益率、連結売上高の事業年度ごとの各目標達成度等に応じて、標準額の 0～200%の範囲内で支給率を決定 上記で決定された支給率に対し、指名報酬諮問委員会または取締役社長による裁量評価の結果に応じて、0.95、1.00、1.05 のいずれかの係数を乗じる場合がある 各事業年度の終了後に一括して支給
業績連動型株式報酬制度 (パフォーマンス・シェア・ユニット)	<p>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ための業績連動株式報酬</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価期間 (※) 中の業績等の数値目標の達成率に応じて、標準額の 0～200%の範囲内で交付する株式数を決定 業績評価期間の終了後に一括して株式交付
譲渡制限付株式報酬制度	<p>長期的な株式保有を促進することで株主との一層の利益共有を図るための株式報酬</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎事業年度において譲渡制限付株式を交付 譲渡制限期間の満了、または、任期満了、死亡等、当社取締役会が正当と認める理由により、譲渡制限期間が満了する前に、当社の取締役、執行役員、監査役、使用人その他これらに準ずる地位で当社取締役会が予め定める地位のいずれからでも退任または退職した場合等の条件を満たすことにより、譲渡制限を解除

※ 業績連動型株式報酬制度について、当初の業績評価期間は、2020年12月31日に終了する事業年度から2021年12月31日に終了する事業年度までの2事業年度とし、当初の業績評価期間においては、中期計画上の戦略指標であるROE等の目標値を使用する予定です。

なお、業務執行から独立した立場で監督機能を果たす社外取締役の報酬は、定額報酬としての基本報酬のみとしており、同規模企業群とのベンチマーク結果を参考に決定しております。また、社外取締役の監督機能の適切な発揮を促す観点から、業績連動報酬は支給しておりません。

報酬水準

当社の取締役（社外取締役を除きます。）の報酬水準は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創造を実現する優秀な人材を健全に動機付けることが可能な報酬水準となるよう、外部の報酬アドバイザーが運営する役員報酬調査データ（ウイリス・タワーズワトソンの「経営者報酬データベース」）等を活用して、当社の事業特性等を考慮した比較対象企業群を選定のうえベンチマークを行い、役位に応じて適切に設定しております。

報酬決定プロセス

取締役の報酬等は、決定における客観性と透明性を確保するため、社外取締役を委員長とする指名報酬諮問委員会における審議を踏まえて、当社株主総会で決議された各報酬の総額の範囲内で、当社取締役会の決議により決定いたします。

以 上