



2020年6月24日

各位

会社名 HOYA 株式会社
代表者名 代表執行役 CEO 鈴木 洋
(コード番号 7741 東証第一部)
問合せ先 HR 担当 末富涼
(TEL 03-6911-4823)

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)の継続に関するお知らせ

当社は、2019年度より、執行役に対する中長期インセンティブとして、パフォーマンス・シェア・ユニット(以下、「PSU」という。)を導入いたしました。本日開催の当社報酬委員会において、本制度の継続を決定いたしましたのでお知らせいたします。

なお、PSUは法人税法上の「業績連動給与」として設計しています。

記

1. 本制度の目的

本制度は、当社の執行役(当社の取締役を兼務する者を含む。以下「付与対象者」という。)の当社グループの中長期業績及び企業価値向上に対する意欲や士気を高めるとともに、競争力のある報酬水準とすることで優秀な人材の確保を目的とします。

2. 本制度の概要

本制度は、予め定めた業績条件の達成度に応じて株式を交付する制度です。

当社は毎年、同年からの3年間を対象期間として、付与対象者に対して役職・職責に応じた基準交付株式数及び当該対象期間における中長期業績目標を提示します。当該対象期間終了後、当社は、付与対象者に対して、基準交付株式数に中長期業績目標の達成度に応じた係数を乗じた数の当社株式の時価相当額の報酬基準額を決定します。当社は、付与対象者に対して、当該報酬基準額の50%の金銭報酬債権を支給します。付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

ただし、国内非居住の付与対象者及び死亡により退任する付与対象者の相続人に対しては、報酬基準額の全てを金銭で支給します。

上記の概要を図示すると、以下のとおりです。

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
PSU①			株式交付等		
	PSU②			株式交付等	
		PSU③			株式交付等

※なお既に付与した PSU は 2019 年 7 月 1 日付与の 1 回となります。

3. 基準交付株式数及び中長期業績目標

(1) 基準交付株式数

2020 年 7 月 1 日時点の役職に応じて、以下のとおりとします。

役職	基準交付株式数
CEO	6,000 株
CFO	2,000 株
その他執行役	1,700 株

(2) 中長期業績目標

2020 年度から 2022 年度の 3 事業年度の目標値(業績平均値)を以下のとおりとします。

指標の種別	目標値 (連結)	指標の選定理由
売上収益	6,100 億円	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標として選定
1 株当たり利益 (EPS)	350 円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
ROE	18.00%	株主の投資額に比して効率的に利益を獲得したか計る指標として選定

※上表の目標値は、当社経営環境、マーケットコンセンサス等を参考に設定したもので、業績予測とは異なります。

4. 算定方法

以下の方法に基づき、報酬基準額を算定し、原則として、そのうち 50%を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

(1) 報酬基準額の算定方法

$$\text{報酬基準額} = \text{割当株式数} \times \text{株式時価} (\text{※})$$

※ 下記 8. 「1 株当たりの払込金額」を用います。ただし、制度対象者の全てに対して金銭支給のみを行う場合は、2023 年 6 月の最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)を用います。

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

$$\begin{aligned} \text{割当株式数}(\times) &= \text{基準交付株式数} \times \text{支給率}(\text{連結売上収益}) \times 1/3 \\ &\quad + \text{基準交付株式数} \times \text{支給率}(\text{連結1株当たり利益}) \times 1/3 \\ &\quad + \text{基準交付株式数} \times \text{支給率}(\text{連結ROE}) \times 1/3 \end{aligned}$$

※ 100株未満は切上げ。

① 支給率

3事業年度(2020年度から2022年度)の業績に基づき、以下の算定式で支給率を決定します。(支給率の各計算段階において生じる小数点第1位以下は四捨五入します。)

$$\text{支給率}(\times) = (\text{各指標の目標達成率} - 80\%) \times 5$$

※ 支給率は、連結決算における売上収益、1株当たり当期利益(EPS)、ROEごとに計算します。

※ 各指標の目標達成率は2020年度から2022年度の3事業年度の業績平均値を算定し、各項目の目標値に比して計算します。

※ 目標達成率が80%以下の場合、当該指標の目標に対する支給率は0とします。

※ 目標達成率が120%以上の場合、当該指標の目標に対する支給率は2とします。

※ 対象期間満了前に、任期満了により退任、死亡により退任となった場合は目標達成率を考慮せず、全ての支給率は1とします。

② 対象期間満了前に退任(自己都合又は解任による退任の場合を除く。)、死亡により退任した場合の取扱い
対象期間(2020年7月から2023年6月)満了前に任期満了(再選任されない場合を含みます。以下同じ。)により退任、死亡により退任した場合、以下のとおり在任月数に応じて基準交付株式数を按分して、割当株式数を算定します。

ただし、自己都合による退任又は解任による退任の場合は、基準交付株式数は0株とし、PSUは付与しません。

$$\text{報酬基準額} = \text{割当株式数} \times \text{株式時価}(\times)$$

※ 任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)を用います。ただし、同時期に退任する付与対象者の全てに対して金銭支給のみを行う場合は、再選任されないことが決まった取締役会決議のあった日の属する月の最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)を用います。

※ 死亡による退任の場合、死亡した日の前月最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

割当株式数(※1) = 基準交付株式数 × 対象期間中の在任月数(※2) / 36ヵ月 × 支給率(1.00)

※1 100 株未満は切上げ。

※2 在任月数は 2020 年 7 月から 2023 年 6 月までの期間の在任月数を用いるものとし、毎月 1 日に在籍している場合は当該月について 1 ヶ月間在籍しているものとみなして計算します。

(2) 支給株式数及び金銭支給額の算定方法

報酬基準額のうち原則として 50% を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して支給株式数の株式が交付され、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。支給株式数及び金銭支給額の算定方法は以下のとおりです。

① 支給株式数

支給株式数(※1) = 株式割当額 ÷ 株式時価(※2)

なお、株式割当額 = 報酬基準額 × 50%(※3) で求めます。

※1 100 株未満は切上げ。

※2 下記 8. 「1 株当たりの払込金額」を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)を用います。

※3 日本国内非居住者及び死亡による退任の場合は 0%。

② 金銭支給額

金銭支給額 = 報酬基準額 - 支給株式数 × 株式時価(※1)

※1 下記 8. 「1 株当たりの払込金額」を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)を用います。

(3) 支給株式数及び金銭支給額の上限

当社が付与対象者に付与する報酬基準額の総額は、年間 348 百万円を上限といたします。

また、当社が付与対象者に交付する支給株式数及び金銭支給額の役職別の上限は、以下のとおりです。ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合、株式の分割、株式無償割当て等によって増減した場合、当該上限及び付与対象者に対する交付株式数は、その比率に応じて合理的に調整されます。

役職	支給株式数の上限	金銭支給額の上限
CEO	12,000 株	183.0 百万円
CFO	4,000 株	60.0 百万円
その他執行役	3,400 株	52.5 百万円

当社株式の交付又は金銭給付を行うことにより、上記報酬基準額の総額上限又は上記役職別の支給株式総数の上限若しくは役職別の金銭支給額の上限を超えるおそれがある場合には、これらの上限を超えない範囲で、各付与対象者に対する支給株式数又は金銭支給額を按分比例等の合理的な方法により減少させます。

5. 交付要件

以下の全ての要件を満たす場合に PSU を付与します。

- ・2020年7月1日に当社の執行役の地位にあること
- ・当社取締役会が指定する一定の法令違反、当社内部規程違反又は重要な契約違反等の非違行為がないこと
- ・その他 PSU としての趣旨を達成するために必要なものとして当社報酬委員会が定める要件を充足すること

6. 支給時期

上記 5. の交付要件を満たす付与対象者に対して、上記 4. に基づき算定される支給株式数及び金銭支給額を、対象期間終了後、最初に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内(国内非居住者の場合は、1 ヶ月以内)に支給します。ただし、付与対象者が死亡により退任した場合は、当該付与対象者の相続人に対して支給します。

なお、対象期間満了前に任期満了により退任した場合、退任日から 2 ヶ月以内(任期満了者が国内非居住者の場合、1 ヶ月以内)に支給します。また、死亡により退任する場合、対象者の相続人の申請に基づき、退任日から 1 ヶ月以内に支給します。

7. 対象期間中に組織再編等がされた場合の取扱い

対象期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合には、以下のとおり当該株主総会の承認があった日が属する月までの在任月数に応じて基準株式数を按分し、目標達成率を考慮せず、全ての支給率は1として報酬基準額を算定した上で、支給株式数及び金銭支給額を算定し、当該組織再編等の効力発生日の前日に支給します。

報酬基準額 = 割当株式数 × 株式時価(※)

※ 組織再編等が承認された日から 2 ヶ月以内に開催される、本制度に基づく本株式の割当に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社の株式の終値(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)。ただし、制度対象者の全てに対して金銭支給のみを行う場合は、組織再編等が承認された日の前月最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社の株式の終値(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)

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

割当株式数(※1) = 基準交付株式数 × 対象期間中の在任月数(※2) / 36ヵ月 × 支給率(1.00)

※1 100 株未満は切上げ。

※2 在任月数は 2020 年 7 月から組織再編等の承認までの期間の在任月数を用いるものとし、毎月 1 日に在籍している場合は当該月について 1 ヶ月間在籍しているものとみなして計算します。

8. 1株当たりの払込金額

本制度により付与対象者に割当てられる当社株式の 1 株当たりの払込金額は、対象期間終了後の最初に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内に開催される、当該割当に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社株式の終値(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)とします。

以 上