



2022年2月14日

各位

会社名 株式会社堀場製作所
代表者名 代表取締役会長兼グループ CEO 堀場 厚
(コード番号 6856 東証第一部)
問合せ先 常務取締役 大川 昌男
(TEL. 075-313-8121)

取締役の報酬額及び報酬の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いて、当社取締役の報酬額及び報酬の制度を2022年3月26日(土曜日)開催予定の第84回定時株主総会に上程することを決議しましたので、お知らせいたします。

記

1. 本改定の目的

半導体産業の急拡大、脱炭素の流れの中における水素社会の到来、ライフサイエンス分野における技術革新等、当社を取り巻く経営環境は急速に変化しており、また、それらに対応すべく、当社のオペレーションもグローバル化が一層進んできております。今般、グローバル・オペレーションにおける監督機能の強化と意思決定の迅速化を一層進めるべく、取締役にグローバル経営の経験が豊富な人財を追加登用すると同時に、優秀な経営人財を確保するための報酬額及び報酬の制度改定を行います。これによって中長期経営計画「MLMAP2023 (Mid-Long Term Management Plan)」達成のためのインセンティブを付加することもねらいとしております。

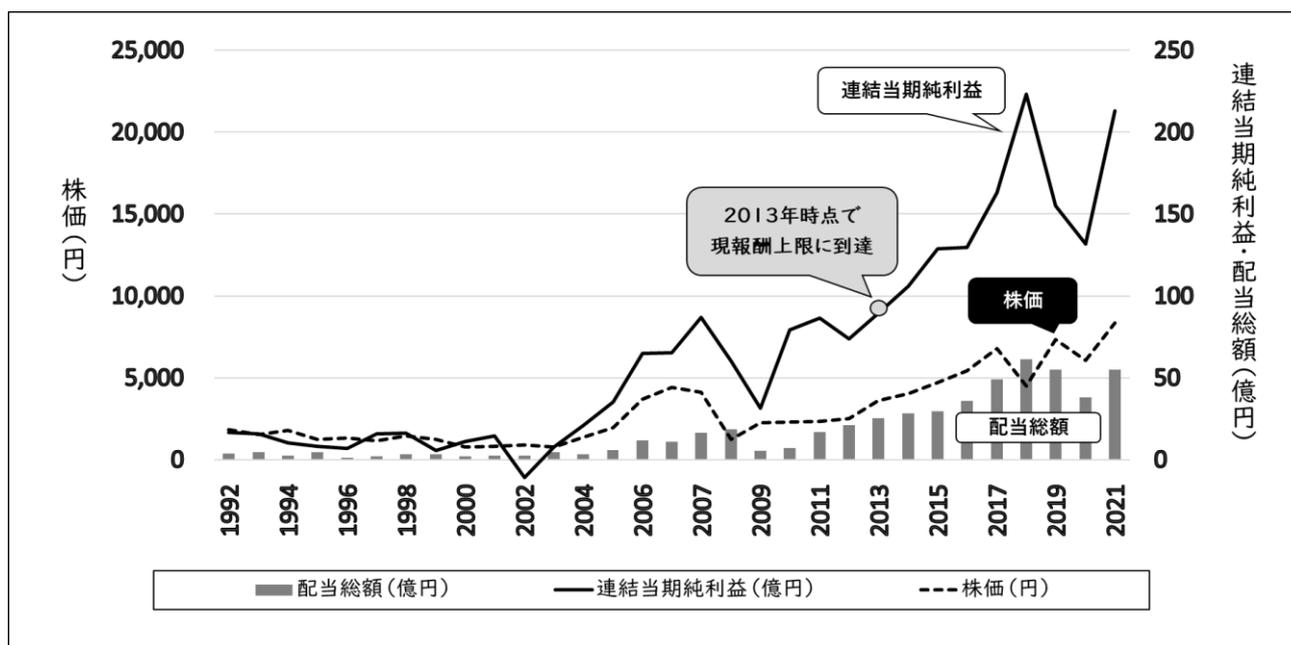
2. 取締役の報酬額及び報酬制度改定に関する当社の考え方

当社は、株主・経営者・従業員が三位一体となって会社を發展させ、その成果をオープン&フェアに評価・分配することを基本方針としております。

当社は上場以来、当期純利益に連動した配当を行うとともに、業績連動報酬も当期純利益・配当と連動させることで、株主と目線を合わせて経営を行ってまいりました(現在、配当=連結当期純利益の約30%、役員賞与=配当の約20%)。2013年度には連結業績に直接的に連動した株主還元を実施するため、配当金及び自社株買いを含めた株主総還元額が連結当期純利益の30%を目処とする方針を発表し、また、取締役(社外取締役を除く)に対する利益連動給与制度も導入しました。その後、業績を順調に拡大させ、2021年度は2012年度比で、連結当期純利益は2.9倍、株価は2.7倍(2021年12月30日終値)、配当総額は3.0倍となり、株主還元を大幅に拡充してまいりました(図表①参照)。

一方で、利益連動給与については、過年度より当該報酬の支給上限に達していることを考慮し、図表②のとおり取締役の報酬額及び報酬制度を見直すことといたしました。これによって、中長期経営計画「MLMAP2023」で掲げた目標を確実に達成するためのインセンティブを付加すると同時に、今後も中長期経営計画立案の度に、その目標値に照らして適切と考えられる報酬額及び報酬の制度を設定する予定であります。

【図表①. 連結当期純利益・配当総額・株価の推移】



【図表②. 取締役の報酬額及び報酬の制度改定の概要】

	現行の報酬制度及び上限金額		改定後の報酬制度及び上限金額	
	報酬の種類	上限金額	報酬の種類	上限金額
基本報酬	定期同額給与等	上限2億円 (うち社外取締役分は2千万円以内)	定期同額給与等	上限3億円 (うち社外取締役分は4千万円以内)
業績連動報酬	利益連動給与	上限5億円	利益連動給与	上限10億円
長期インセンティブ	株式報酬型ストックオプション	上限7千万円	譲渡制限付株式報酬、事後交付型株式報酬	上限2億円
合計	-	上限7億7千万円	-	上限15億円

3. 主たる変更点

- 基本報酬（定期同額給与等）の額

定期同額給与等の額の変更については、経営体制の一層の強化を図るため取締役1名増員に対応することを目的とし、現在の業績水準を踏まえ報酬上限額を3億円に引き上げます。なお、現取締役（社外取締役を除く）の定期同額給与等は据え置きとする予定です。

社外取締役の報酬については、コーポレート・ガバナンスを強化し企業価値の向上を実現するに当たり、当社が社外取締役に期待する役割及びその責任が拡大していることから、報酬上限額を4千万円に引き上げます。なお、当該報酬については、従前どおり業績への連動を排除し定期同額給与等のみとします。

● 業績連動報酬（利益連動給与）の額

利益連動給与の額の変更については、過年度より当該報酬の支給上限に達していることを考慮し、企業価値の一層の向上の動機づけとなるインセンティブを強化すること、また、優秀な経営人財を確保すること等を目的として、現在の業績水準を踏まえ、報酬上限額を10億円に引き上げます。

当社における利益連動給与に係る指標は、親会社株主に帰属する当期純利益（連結）であり、取締役の報酬及び業績との連動性をより明確にし、取締役の業績向上へのインセンティブを一層高める観点から、利益連動給与に係る指標として適切と判断しております。

利益連動給与の算定方法については、以下のとおり変更する予定であります。

変更前：「連結当期純利益×6%」とし、上限5億円、下限0円とする。

変更後：「連結当期純利益×5%－5億円（※1）」とし、上限10億円（※2）、下限0円とする。

※1. 定期同額給与等の上限金額の3億円及び長期インセンティブの上限金額の2億円の合計額。

※2. 一部の取締役は、半導体セグメントのセグメント利益（連結）に基づく賞与を受け取る予定ですが、それを加えても上記の上限額を超えないものとします。

● 長期インセンティブとしての株式報酬（譲渡制限付株式報酬・事後交付型株式報酬）の導入

当社の社外取締役を除く取締役（以下、対象取締役）に対して、当社の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ともに、対象取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬型ストックオプションに代えて、新たに譲渡制限付株式・事後交付型株式を割り当てる株式報酬制度を導入いたします（金額上限2億円）。

なお、今回、報酬上限額を2億円に引き上げておりますが、これは株式の保有を通じて中長期的視点での業績向上をめざし、一層株主との価値共有を進めることに加え、外国人取締役の登用を踏まえたものであります。

【図表③. 株式報酬（譲渡制限付株式報酬・事後交付型株式報酬）の概要】

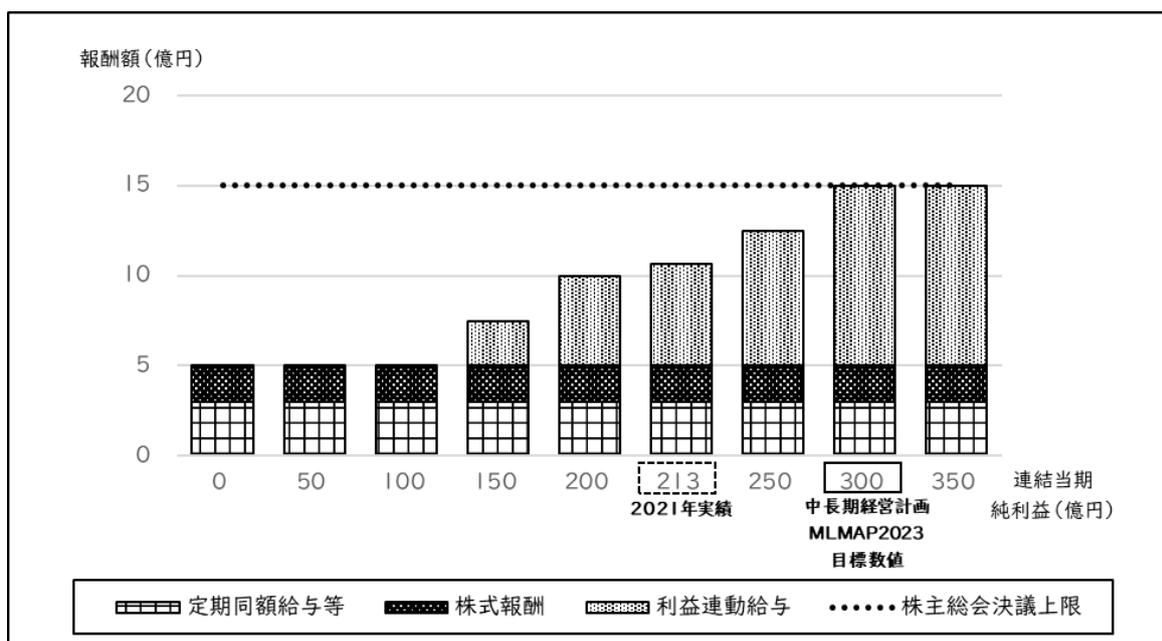
	譲渡制限付株式報酬	事後交付型株式報酬
付与対象者 ※1	取締役（日本居住者）	取締役（日本非居住者）
付与上限金額 ※2	1年間に2億円の範囲内で当社の取締役会が決定する。	
付与上限株式数	1年間に年50,000株の範囲内で当社の取締役会が決定する。	
付与条件 ※3	譲渡制限期間は、株式交付日より3年間から5年間までの間で取締役会が決定する。	役務提供期間は、3年間から5年間までの間で取締役会が決定する。

※1. 社外取締役については対象外とする。

※2. 譲渡制限付株式報酬・事後交付型株式報酬とも、会計上の費用計上金額（原則、役務提供開始時の株式・権利の付与金額）を基に算定する。

※3. 正当事由によらない退任、一定の非違行為等の適切な無償取得、また、権利喪失条件を設定する。

【図表④. 連結当期純利益に連動する取締役の報酬総額のイメージ】



※. 連結当期純利益が 100 億円以下の場合、利益連動給与は下限である 0 円となります。

4. 取締役の報酬決定に係るプロセス

取締役の報酬に係る決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、社外取締役が委員の過半数を占め、かつ社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置しております。今回の取締役の報酬額及び報酬の制度改定の内容の決定に当たっては、本委員会において審議を行い、その答申を踏まえて取締役会で決定しております。

以 上