



2022年5月25日

各位

会社名 三菱電機株式会社
代表者名 執行役社長 漆間 啓
(コード番号 6503 東証プライム市場)
問合せ先 広報部長 山崎 江津子
(TEL 03-3218-2111)

当社執行役を対象とした報酬制度改定に関するお知らせ

当社は、2022年5月25日開催の報酬委員会において、当社の執行役を対象とした報酬制度を改定し、2022年度からこれを適用することを決定いたしましたので、下記のとおりお知らせします。

記

1. 改定の目的

当社は、執行役の当社グループの中長期的な企業価値向上への貢献意識、および、株主の皆様との価値共有意識を高めることを目的に、執行役報酬制度において株式報酬を含む業績連動型報酬制度を導入しておりますが、今般、従来以上に執行役が果たすべき役割・職責を明確化するとともに、その業績指標達成度を踏まえた短期・中長期インセンティブ報酬評価の厳正化を志向すべく、2022年度より執行役報酬制度全体を改定することとします。

新たな当社執行役報酬制度は、主に以下の事項をポイントとしております。

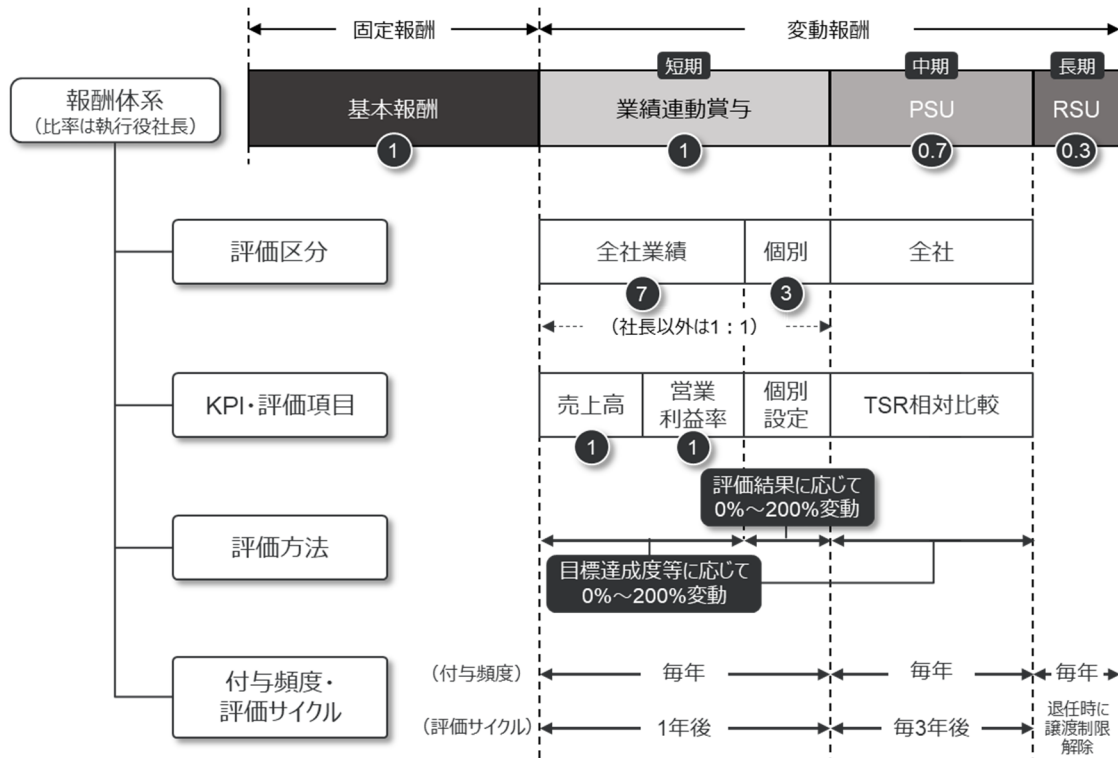
- ・中期経営計画に掲げる重要指標・重点施策等の実行・達成に向けて、より業績連動性を強めた報酬制度への改定
- ・担当事業での業績指標達成状況の評価をより厳正に行うことに加え、社会からの信頼回復、従業員のエンゲージメント向上、サステナビリティ・ESG 関連領域等非財務事項での業績指標達成度のインセンティブ報酬への反映も重視
- ・報酬体系における株式報酬部分の改定、および株式保有ガイドラインの新設による、中長期的な企業価値と株主価値の持続的向上へのインセンティブ強化
- ・マルス・クローバック条項の導入による報酬ガバナンスの向上

2. 執行役報酬制度概要

(1) 報酬水準・報酬体系

報酬水準・報酬体系は、当社の規模や業態、グローバル展開等の観点から類似する日本国内の製造業企業を報酬ベンチマーク企業群として選定し、報酬ベンチマーク企業群における報酬水準の動向、当社の経営戦略・事業環境、インセンティブ報酬の目的や目標達成の難易度、当該執行役の役割や職責等を考慮して設定します。また、中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬等とするため、以下の報酬体系とします。

<図>報酬体系（報酬割合は執行役社長のものを記載）



① 基本報酬

各執行役の役割や職責に応じて設定される固定報酬とし、役位別基準額（年額）を12で除して毎月現金にて支給します。

② 業績連動賞与

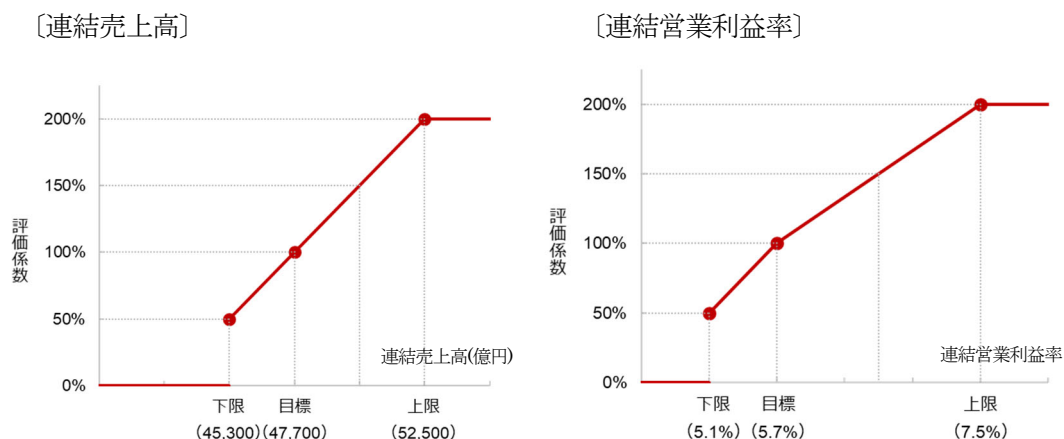
「全社業績評価」及び「個別評価」で構成し、評価結果に応じて支給額が0～200%の範囲で変動する仕組みとします。個人別の支給額の算定方法は以下のとおりとし、各事業年度終了後に一括して現金支給します。

$$\text{個人別支給額} = \text{役位別基準額} \times (\text{全社業績評価係数} + \text{個別評価係数}) (0 \sim 200\%)$$

■2022年度の評価指標及び評価割合、目標等

評価指標		評価割合		目標等	
		執行役社長	その他執行役		
全社業績評価	連結売上高	35%	25%	上限	52,500億円
				目標	47,700億円
				下限 (Threshold)	45,300億円
	連結営業利益率	35%	25%	上限	7.5%
目標				5.7%	
下限 (Threshold)				5.1%	
個別評価		30%	50%	2025年度中期経営計画の重点施策、信頼回復に向けた「3つの改革」、ESG課題、担当事業本部の業績等、各執行役について個別具体的な目標を設定	

■ 全社業績評価係数の算定方法



■ 個別評価係数の算定方法

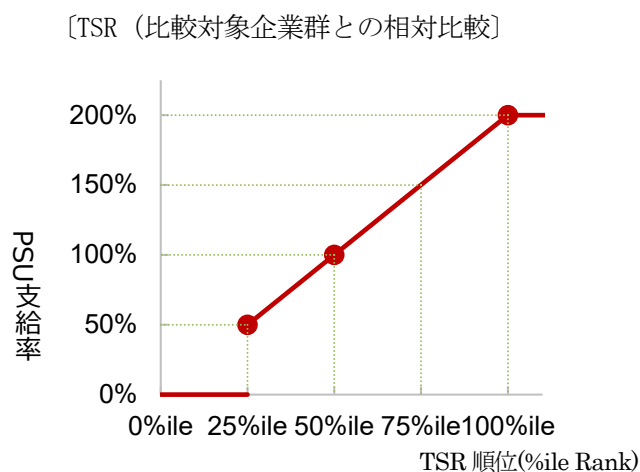
執行役社長の目標は、事業年度開始時点において報酬委員会で審議の上、決定します。評価については、事業年度終了後に、執行役社長の自己評価を経て報酬委員会が審議のうえ決定します。その他執行役の目標及び評価は、執行役社長と各執行役の面談を経て、報酬委員会で審議・承認します。

③ 業績連動型株式報酬 (PSU) * PSU は Performance Share Unit の略称

業績連動型株式報酬 (PSU) は、原則として毎期、3年間の当社 TSR (株主総利回り) と予め選定した比較対象企業群の各社 TSR との比較結果 (パーセンタイルランク) に応じて交付される株式数が 0~200% の範囲で変動する仕組みとします。なお、比較対象企業群については、当社が展開する事業領域において競合する国内外の企業を選定しています。個人別の交付株式数の算定方法は以下のとおりです。

$$\text{個人別交付株数} = \text{役位別 PSU 基準ポイント} \times \text{PSU 支給率 (0~200\%)}$$

■ PSU 支給率の算定方法



④ 譲渡制限付株式報酬 (RSU) *RSUは Restricted Stock Unitの略称

譲渡制限付株式報酬 (RSU) は、在任中の継続的な株式保有及び株主価値の共有を促進するため、原則として毎期、各事業年度末に役位別基準額相当の譲渡制限付株式を交付し、退任時 (当社の取締役又は執行役のいずれの地位からも退任する時点) に譲渡制限を解除する仕組みとします。

(2) 株式保有ガイドライン

当社は、執行役が株主の皆様との価値共有を長期的かつ持続的に確保することが重要と考えています。そのため、以下のとおり株式保有ガイドラインを設定するとともに、基準金額到達以降も、在任中は継続して基準金額以上の当社株式を保有することとします。

[株式保有ガイドライン]

当該役位就任後、4年以内に達成を目指す保有金額

役位	保有目標金額	
執行役社長	基本報酬(年額)の	1.3倍
専務執行役		1.0倍
常務執行役		0.8倍

(3) マルス・クローバック条項

当社は、執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、過年度決算内容の重大な修正が発生した場合、報酬委員会の決議により、当該執行役に対し、インセンティブ報酬を受給する権利の没収 (マルス) 又は報酬の返還 (クローバック) を請求することができるよう、マルス・クローバック条項を導入します。対象となり得る報酬は、支給前又は支給済の業績連動賞与、株式交付前のポイント及び譲渡制限解除前の株式、交付済の株式の一部又は全部となります。

以 上

業績連動型株式報酬制度の改定について

三菱電機株式会社
2022年5月25日

1. 業績連動型株式報酬制度の改定について

- (1) 当社は、執行役を対象とした報酬制度の改定を受け、執行役を対象とした業績連動型株式報酬制度(以下、「本制度」という)を下記2. のとおり改定します。
- (2) 本制度は、役員報酬 BIP (Board Incentive Plan) 信託 (以下、「BIP 信託」という) の仕組みを採用しております。本制度は、役位や業績目標の達成度等に応じて当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭 (以下、「当社株式等」という) を、執行役に交付及び給付 (以下、「交付等」という) するものです (但し、下記3. のとおり、交付する当社株式の一部については、退任までの譲渡制限を付すものとする)。
- (3) 当社は指名委員会等設置会社であり、執行役を対象とする本制度の改定については、報酬委員会において決定いたしました^{※1}。また、毎年の業績連動型株式報酬額 (信託金の上限額)、株式の取得方法及びBIP信託の内容等については、原則として、毎年5月に開催する報酬委員会等において決定します^{※2}。

※1 当社は、社外取締役を過半数とする報酬委員会を設置しており、同委員会において本制度の改定を決議しています。また、同委員会では、業績目標の妥当性や達成等につき公正に評価しており、報酬制度に係る決定プロセスと結果の透明性及び客観性を確保しています。

※2 執行役の業績連動型株式報酬額の決定は、報酬委員会による決議とし、株式の取得方法及びBIP信託の内容等については、執行役会議の審議を経て決定します。

2. 本制度改定の概要について

- (1) 執行役の本制度設計に関する主な改定内容については以下のとおりです。改定後の内容の詳細は下記3. をご参照ください。なお、下記(2)の2021年度分の報酬及び改定前の本制度において既に付与されたポイントに対応する当社株式等の交付等については、改定前の本制度に基づき行うものとします。

	改定前	改定後
本制度の構成	前年度の業績評価に基づき決定される株式報酬	以下の2階建て ・中期インセンティブ (以下、「PSU ^{※3} 部分」という) ・長期インセンティブ (以下、「RSU ^{※4} 部分」という)
業績評価期間	信託設定又は延長の直前の事業年度 (単年度)	PSU部分：信託延長する事業年度より3事業年度

業績評価指標	連結業績及び各執行役の担当事業の業績等	PSU部分：相対TSR ^{※5} （国内外比較対象企業群との比較）
ポイント付与から株式交付までの据置期間	3年間	PSU部分：毎年のPSU基準ポイントの付与から3年間 RSU部分：毎年のRSU株式交付ポイント付与から翌年3月まで（但し、交付後、退任時までの譲渡制限を付す）
株式交付方法	株式交付ポイントに対応する当社株式の50%（単元単位）について交付し、残りについては本信託内で換価した上で、その換価処分金相当額の金銭を給付	PSU部分：同左 RSU部分：ポイントに対応する当社株式を交付

※3 パフォーマンス・シェア・ユニット（Performance Share Unit）の略。中長期の業績目標の達成度合いに応じて、株式を執行役に交付する部分。算定方法については、下記3. (5)参照。


※4 リストリクテッド・ストック・ユニット（Restricted Stock Unit）の略。予め交付株式数を定め、一定期間経過後にその株式を執行役に交付する部分。算定方法については、下記3. (5)参照。

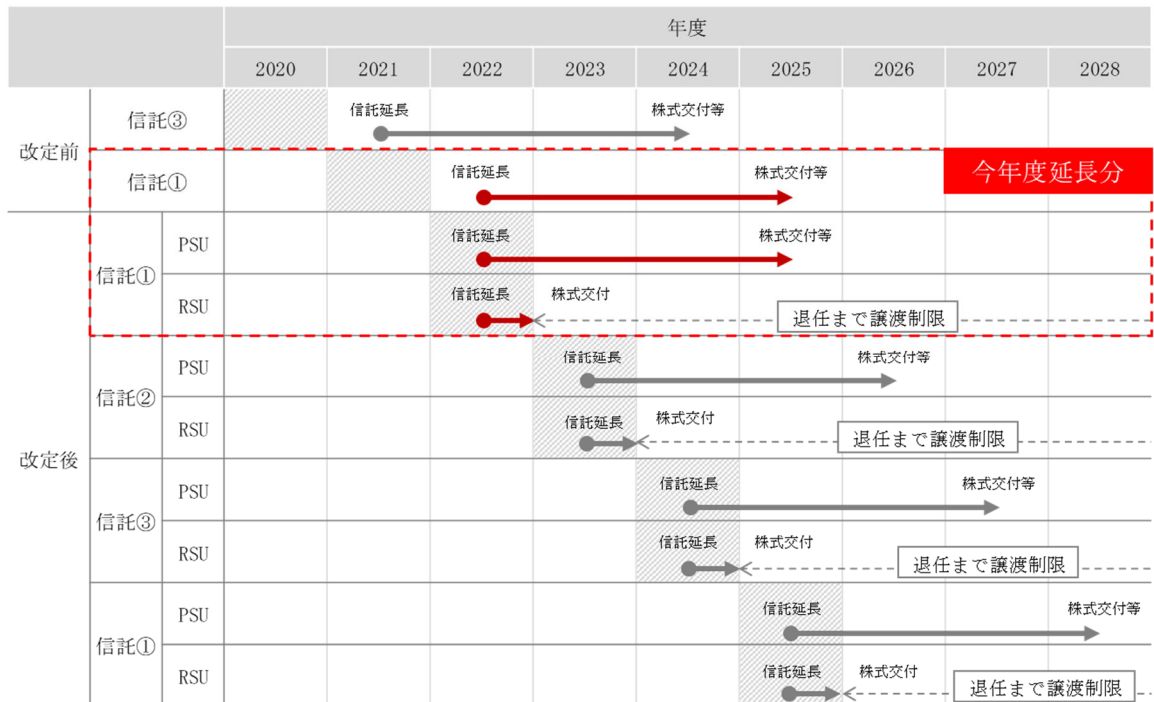
※5 株主総利回り。Total Shareholders Returnの略。反映方法については、下記3. (5)参照。

(2) なお、改定前の本制度は前事業年度の報酬の一部を当事業年度に信託設定・延長する設計であり、2021年度分の報酬の一部が未払いとなっております。当該未払いとなっている金額については、従前どおり、本年BIP信託に拠出し、改定前の本制度に基づき、執行役に当社株式等の交付等を行います。

(3) 本制度においては信託期間を約3年間とする3つの信託（各信託が1年毎に信託期間満了となるよう設定。以下、「本信託」という）を使用しており、信託期間満了の都度、各本信託を延長することにより本制度を継続しております。本制度の報酬の対象となる職務執行対象年度と各本信託の延長の関係性の概要は以下のとおりです。

【執行役】

 報酬の対象となる職務執行対象年度



3. 本制度の内容（改定後）

(1) 本制度の概要

本制度は、制度対象者に対し、企業価値・株主価値の成長度等に応じて役員報酬として当社株式等の交付等を行うインセンティブプランです。

制度対象者は、区分に応じて、毎年一定の時期にポイントを付与され、一定の時期に予め定められた算定方法により決定された数の当社株式等の交付等を受けます。

(2) 本制度に係る報酬委員会等の決定

当社は、原則として、毎年5月に開催する報酬委員会等において、本信託に拠出する金額及び当社株式の取得方法その他必要な事項を決定し、かかる決定に基づき、信託期間が満了となる既存の信託において信託契約の変更及び追加信託を行い、信託期間の延長を行います。

(3) 本制度の対象者（受益者要件）

制度対象者は、受益者要件を充足していることを条件に、各ポイント（下記(5)に定める）に応じた数の当社株式等について、各本信託から交付等を受けるものとします。

受益者要件は以下のとおりです。

- ① ポイント付与の対象となる事業年度の全部又は一部の期間に制度対象者に該当し、かつ報酬委員会等が支給対象と決定した者であること
- ② 国内居住者であること^{※6}
- ③ 在任中に一定の非違行為があったものでないこと
- ④ 各ポイント数が決定されていること
- ⑤ その他本制度としての趣旨を達成するために必要と認められる要件

※6 ポイント付与から株式交付までの据置期間中に国内非居住者となった場合は制度対象者ではなくなり、速やかに当該時点までの各ポイント数に応じた数の当社株式を換出し、これにより得られる金銭の給付を本信託から受けるものとします。

(4) 信託期間

毎年5月下旬頃から3年後の8月末までの約3年間とします。なお、本制度改定後の初年度に延長される本信託の信託期間は、2022年6月1日から2025年8月末日までを予定しています。

また、原則として、信託期間の満了時において、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより、本信託を継続します。その場合、さらに本信託の信託期間を延長し、当社は延長された信託期間毎に、報酬委員会等で決定された信託金額の範囲内で、追加拠出を行い、引き続き延長された信託期間中、制度対象者に対するポイントの付与を継続します。

但し、このような追加拠出を行う場合において、延長する前の信託期間の末日に信託財産内に残存する当社株式（制度対象者に付与されたポイントに相当する当社株式で交付等が未了であるものを除く）及び金銭（以下、「残存株式等」という）があるときは、残存株式等の金額と追加拠出される信託金の合計額は、報酬委員会等で決定された信託金額の範囲内とします。

(5) 執行役に交付される当社株式数

執行役に対して交付等が行われる当社株式等の数は、以下に定める「PSU部分」と「RSU部分」の各ポイントの算定式に従って算出されるポイントの数に応じ、1ポイントにつき当社株式1株として決定します。

なお、1ポイントは当社普通株式1株とし、当社株式の株式分割・株式併合等のポイントの調整を行うことが公正であると認められる事象が生じた場合、分割比率・併合比率等に応じて、1ポイント当たりの当社株式数の調整がなされます。

<PSU部分>

連続する3事業年度（以下、「業績評価期間」という）の初年度の一定の時期にPSU基準ポイントが付与され、業績評価期間満了後に、以下の算定式により決定されるPSU株式交付ポイントが付与されます。

(算定式)

$$\text{PSU株式交付ポイント} = \text{PSU基準ポイント}^{*7} \times \text{PSU支給率}^{*8}$$

※7 PSU基準ポイント

＝PSU標準額÷ポイント付与直前の3月各日の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値（小数点以下の端数は切り上げ）

※8 PSU支給率：業績評価期間における当社TSRと国内外比較対象企業群各社のTSRの比較結果に応じて0～200%の範囲で変動

<RSU部分>

毎年一定の時期に役位に応じてRSU株式交付ポイント^{*9}が付与されます。

※9 RSU株式交付ポイント

＝RSU標準額÷ポイント付与直前の3月各日の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値（小数点以下の端数は切り上げ）

(6) 執行役に対する当社株式等の交付等の方法及び時期

<PSU部分>

上記(3)の受益者要件を充足した執行役は、原則として、業績評価期間満了後、PSU株式交付ポイントに対応する当社株式の50%（単元単位）について交付を受け、また、残りについては本信託内で換価した上で、その換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

<RSU部分>

上記(3)の受益者要件を充足した執行役は、原則として、RSU株式交付ポイントの付与を受けた直後の3月に、当該RSU株式交付ポイントに対応する当社株式について交付を受けるものとします。当該株式は交付後、譲渡制限が課され、原則として、退任時（当社の取締役又は執行役のいずれの地位からも退任する時点）に譲渡制限が解除されます。

なお、譲渡制限期間中に執行役に重大な不正・非違行為等が発生した場合には、当該執行役に交付された当社株式を、当社が当然に無償で取得するものとします。

また、譲渡制限の対象とする当社株式は、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、執行役が大和証券株式会社に開設した専用口座で管理される予定です。

(7) 本信託に拠出される信託金の予定額及び本信託から交付される当社株式の予定株数

当社が本信託へ拠出する信託金額は、原則として、毎年5月開催の報酬委員会等で決定いたします。

上記の金額は、株式取得資金に信託報酬・信託費用を加算して算出することといたします。

制度対象者が本信託から交付等される当社株式数は、残存株式等の金額と本信託に拠出される信託金の合計額を直前事業年度の3月各日の東京証券取引所における当社株式の終値の平均値をもって除して得られる株数（以下、「上限交付株数」という）を上限とします。

(8) 本信託による当社株式の取得方法

本信託による当社株式の取得は、上記(7)の株式取得資金及び上限交付株数の範囲内で、株式市場からの取得を予定しております。取得の詳細については、報酬委員会等で決定し、開示いたします。

(9) 本信託内の当社株式に関する議決権行使

本信託内にある当社株式（制度対象者に交付等が行われる前の当社株式）については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権を行使しないものとします。

(10) 本信託内の当社株式に係る配当の取扱い

本信託内の当社株式に係る配当は、本信託が受領し、本信託の信託報酬・信託費用に充てられます。信託報酬・信託費用に充てられた後、最終的に信託が終了する段階で残余が生じた場合には、当社及び制度対象者と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

(11) 信託期間満了時の取扱い

本信託の設定又は延長時に受益者要件を充足していた制度対象者の一部が受益者とならなかった場合など、信託期間満了時に残余株式が生じた場合は、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより、本制度と同種のインセンティブプランとして本信託を継続利用することがあります。

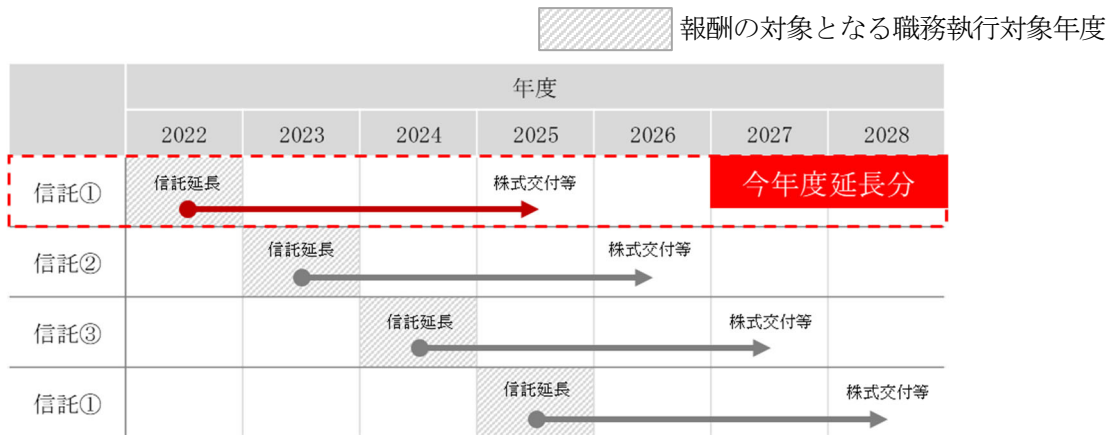
信託期間満了により本信託を終了させる場合には、株主還元策として、本信託から当社に当該残余株式の無償譲渡を行い、当社はこれを消却することを予定しています。

4. その他

- (1) 当社は2022年4月1日付で上席執行役員を新設しております。上席執行役員に適用する報酬制度は執行役を対象とした報酬制度とは別体系となりますが、上席執行役員についても中長期的な企業価値向上への貢献意識、および、株主の皆様との価値共有意識を高めることを目的に、今般、本制度対象者に加えることとします。本制度の信託延長と上席執行役員の報酬の対象となる職務執行対象年度の関係性の概要は以下のとおりです。

【上席執行役員】

報酬の対象となる上席執行役員には、一定の基準により決定されたポイントを付与し、3年間の据置期間の後、ポイントに対応する当社株式等を交付等します。



※上席執行役員についても、執行役と同一の信託を使用します。

(2) 上席執行役員に適用する本制度は執行役と同一の信託を使用しますが、「交付される当社株式数」と「当社株式等の交付等の方法及び時期」の取扱いは以下とします。

① 交付される当社株式数

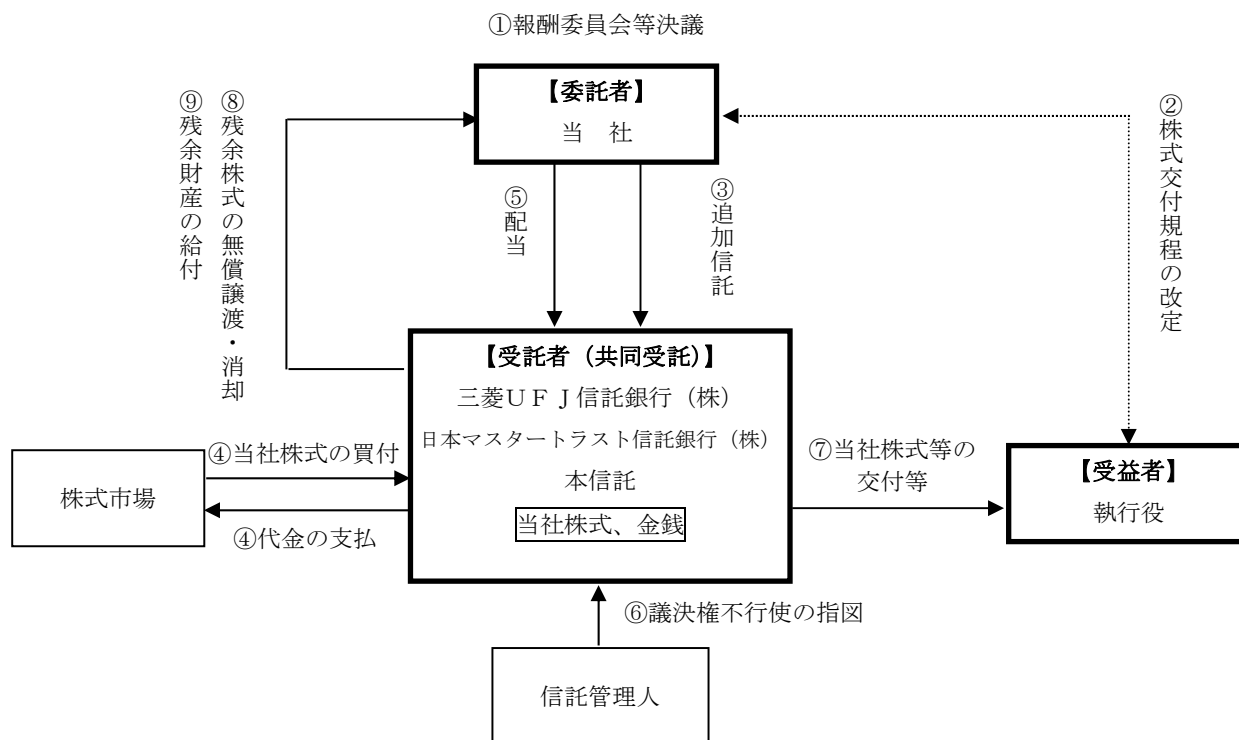
上席執行役員に対して交付等が行われる当社株式等の数は、毎年一定の時期に付与されるポイントの数に応じ、1ポイントにつき当社株式1株として決定します。

なお、1ポイントは当社普通株式1株とし、当社株式の株式分割・株式併合等のポイントの調整を行うことが公正であると認められる事象が生じた場合、分割比率・併合比率等に応じて、1ポイント当たりの当社株式数の調整がなされます。

② 当社株式等の交付等の方法及び時期

予め定める受益者要件を充足した制度対象者は、原則として、ポイントの付与を受けてから3年間の据置期間の後に、当該ポイントに対応する当社株式等について交付等を受けるものとします。

(参考) 本信託の仕組み



- ① 当社は指名委員会等設置会社であるため、本制度の改定については、報酬委員会等において決議を行っています。
- ② 当社は本制度の改定に関して報酬委員会等において役員報酬に係る株式交付規程を改定します。
- ③ 当社は報酬委員会等で決定した範囲内で金銭を追加信託し、受益者要件を充足する制度対象者を受益者とする信託（本信託）を延長します。
- ④ 受託者（本信託）は、信託管理人の指図に従い、③で抛出された金銭を原資として当社株式を株式市場から取得します。
- ⑤ 本信託内の当社株式に対しても、他の当社株式と同様に配当が支払われます。
- ⑥ 本信託内の当社株式については、信託期間を通じ、議決権を行使しないものとします。
- ⑦ 信託期間中、制度対象者に一定のポイント数が付与されます。一定の受益者要件を満たす制度対象者は、上記3. (6)及び上記4. (2)のとおり、毎年及び信託期間満了時に、当社の株式交付規程に従い、当該ポイント数に応じた当社株式及び一定割合の当社株式を換価して得られる金銭を受領します。
- ⑧ 本信託の設定・延長時に受益者要件を充足していた制度対象者の一部が受益者とならなかった場合など、信託期間の満了時に残余株式が生じた場合、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより、本制度と同種のインセンティブプランとして本信託を継続利用するか、又は、本信託から当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを無償で取得した上で、その消却を行う予定です。
- ⑨ 本信託の終了時に、受益者に分配された後の残余財産は、信託金から株式取得資金を控除した信託費用準備金の範囲内で当社に帰属する予定です。

(注) 受益者要件を充足する制度対象者への当社株式等の交付等により信託内に当社株式がなくなった場合には、信託期間が満了する前に信託が終了します。

なお、当社は、報酬委員会等で決定した株式取得資金の範囲内、かつ、上限交付株数の範囲内で、本信託に対し、追加で金銭を信託し、本信託により当社株式を追加取得する可能性があります。

以 上