



2024年5月14日

各 位

会 社 名 高砂熱学工業株式会社
(コード番号 1969 東証プライム)
代 表 者 役職名 代表取締役社長
氏 名 小島 和人
問合せ先責任者 役職名 執行役員
財務・IR統括部長
氏 名 森野 正敏
TEL (03) 6369-8215

株式報酬制度の継続および一部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、当社の取締役（監査等委員である取締役、社外取締役、国外居住者を除く。）、委任契約を締結している執行役員（国外居住者を除く。）および委任契約を締結している理事（国外居住者を除く。当社の取締役、執行役員および理事を併せて、以下「取締役等」という。）を対象とした株式報酬制度（以下、「本制度」という。）の継続および一部改定に関する議案を、2024年6月19日開催予定の第144回定時株主総会（以下、「本株主総会」という。）に付議することとしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、本制度の対象としている当社の連結子会社3社（TMES株式会社、日本ピーマック株式会社およびヒューコス株式会社。以下「対象子会社」という。）についても、当社と同様に対象子会社の取締役（社外取締役、国外居住者を除く。）を対象とした本制度の継続を行うことを予定しております。

記

1. 本制度の継続について

(1) 当社グループは、「高砂熱学グループ 長期ビジョン2040」として掲げる目指す姿の実現に向けて、その第1フェーズとなる2023年度から2026年度までを対象とした「中期経営計画2026 Step for the FUTURE -未来への船出の4年間-」を策定しております。かかる中期経営計画の達成に向けた取締役等の中長期の取組みや活動の結果を報酬に適切に反映し、さらなる企業価値向上に向けた動機づけとすることを目的として、本日開催の取締役会において、取締役等を対象とした本制度を下記2. のとおり一部改定の上、継続することを決定しました。

(2) 本制度の一部改定は、本株主総会において承認を得ることを条件とします。

(3) 本制度では、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託（以下、「BIP信託」という。）と称される仕組みを採用します。BIP信託とは、米国の業績連動型株式報酬 (Performance Share) 制度および譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock) 制度と同様に、役位および業績目標の達成度等に応じて、当社株式および当社株式の換価処分相当額の金銭（以下、「当社株式等」という。）を取締役等に交付および給付（以下「交付等」という。）する制度です。

※当社は、取締役等の報酬決定プロセスにおける独立性・客観性・透明性を担保するため、委員長および委員の過半数を独立社外取締役とするガバナンス・指名・報酬委員会を設置しており、本制度の継続および一部改定については、ガバナンス・指名・報酬委員会の審議を経ております。

2. 本制度の一部改定について

本制度の継続にあたり、以下のとおり、既に設定しているBIP信託（以下、「本信託」という。）の信託期間を延長するとともに、本株主総会において承認を得ることを条件として、従前の制度から以下の点を改定します。なお、本制度の改定は、以下に記載する事項を除き、本信託の実質的な内容の変更を伴うものではありません。

本制度の詳細につきましては、2018年5月11日付「株式報酬型ストックオプション制度の廃止および株式報酬制度の導入に関するお知らせ」、2021年5月14日付「株式報酬制度の継続および一部改定に関するお知らせ」および当社第143回定時株主総会招集ご通知第7号議案をご参照ください。

（1）延長後の信託期間

当社は、2024年8月31日に信託期間が満了する本信託について、信託契約の変更および追加信託を行うことにより、信託期間を3年間延長し本制度を継続します。本制度の継続後の対象期間は、2025年3月31日で終了する事業年度から2027年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度（以下、「当初対象期間」という。）とします。

なお、信託期間の満了時において信託期間の変更および追加信託を行うことにより、信託期間の延長が行われた場合には、以降の当社の中期経営計画に対応する事業年度を本制度の新たな対象期間とします。当社は延長された信託期間ごとに、株主総会の承認決議を得た信託金の上限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、取締役等に対するポイントの付与を継続します。

ただし、かかる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（取締役等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。）および金銭（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、株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内とします。この信託期間の延長は一度だけに限らず、その後も同様に信託期間を再延長することがあります。

なお、本信託を終了する場合においても、信託期間（本信託の継続が行われた場合には、延長後の信託期間）の満了時に、受益者要件を満たす可能性のある取締役等が在任している場合には、直ちに本信託を終了させずに、一定期間に限り、本信託の信託期間を延長します。ただし、その場合には取締役等に対する新たなポイントの付与は行いません。

（2）取締役等に交付等が行われる当社株式等の数の算定方法

取締役等に対して交付等がなされる当社株式等の数は、取締役等に付与されるポイント数に応じて算定されます。取締役等には、信託期間中の毎年一定の時期に、以下①および②に定めるポイントを付与します。

1ポイントは当社株式1株とします。ただし、信託期間中に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ポイントあたりの当社株式数の調整がなされます。

①業績連動部分

当社の中期経営計画の期間を対象として、毎年一定の時期に、取締役等に対して、役位に応じた単年度ポイントを割当てます。取締役等に割り当てられた単年度ポイントは累計され、本制度の対象期間終了後に、この累計値に業績目標の達成状況等に応じた業績連動係数を乗じて業績連動ポイント数を算出し、株式交付等の対象となるポイント数を決定します。

（単年度ポイントの算定式） 役位別の株式報酬基準額×60% ÷ 当社株式の平均取得単価^{※1}

（業績連動ポイントの算定式） 対象期間の単年度ポイントの累計値 × 業績連動係数^{※2}

- ※1 本信託による当社株式の平均取得単価。本信託の信託期間を延長した場合には、延長後に本信託が取得した当社株式の平均取得単価となります。
- ※2 業績連動係数は、中期経営計画の対象期間中の業績目標の達成状況等に応じて0～200%の範囲内で変動します。業績評価指標は、中期経営計画で掲げる重要指標その他取締役会が定める指標を用いることとし、当初対象期間においては、連結経常利益（30%）、連結ROE（20%）、相対TSR（対TOPIX）（30%）、CO2排出量削減（10%）、従業員エンゲージメント（10%）とします（括弧内は各指標の評価ウェイト）。なお、今後、当社を取り巻く外部環境の変化や中長期的な戦略の見直し等の事情が生じた場合には、ガバナンス・指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会の決議により、当該指標および評価ウェイトを変更することがあります。

②業績非連動部分

当社の中期経営計画の期間を対象として、毎年一定の時期に、取締役等に対して、株主との利害意識の共有を促すことを目的に、役位に応じた業績非連動ポイントを割当てます。

（業績非連動ポイントの算定式） 役位別の株式報酬基準額×40% ÷ 当社株式の平均取得単価

（3）当社が拠出する信託金の上限および1事業年度あたりのポイントの総数の上限

当社が本信託に拠出する信託金の上限額は、1事業年度あたり6億円^{※1}とします。当初対象期間においては、3事業年度を対象とするため、本信託に拠出する信託金の上限額は、対象期間の年数である3を乗じた数に相当する金額（18億円）となります。なお、上記（1）による本信託の延長を行う場合における信託金の上限額は、かかる1事業年度あたりの信託金の上限額に新たな対象期間の年数を乗じた数に相当する金額となります。

取締役等に付与される1事業年度あたりのポイントの総数の上限は、240,000ポイント^{※2}とします。当初対象期間においては、3事業年度を対象とするため、本信託が取得する当社株式の数（以下、「取得株式数」という。）は、対象期間の年数である3を乗じた数に相当する株式数（720,000株）を上限とします。なお、上記（1）による本信託の延長を行う場合における取得株式数は、かかる1事業年度あたりのポイントの総数の上限に新たな対象期間の年数を乗じた数に相当する株式数^{※3}が上限となります。

- ※1 信託金の上限額は、現在の取締役等の報酬水準を考慮し、株式取得資金に信託報酬および信託費用を加算して算出しています。
- ※2 取締役等に付与される1事業年度あたりのポイントの総数の上限は、上記の信託金の上限額を踏まえて、過去の株価等を参考に設定されています。
- ※3 （2）第2段落の調整がなされた場合、その調整に応じて、取得株式数の上限も調整されます。

（4）取締役等に対する株式等の交付等の方法および時期

①業績連動部分

業績連動部分にかかる当社株式等の交付等の時期は、本制度の対象期間終了後となります。具体的な交付等の方法および時期は次のとおりです。

受益者要件を充足した取締役等は、対象期間終了後の業績連動ポイント数が決定した後の一定の時期に、業績連動ポイントの一定の割合の当社株式について交付を本信託から受け、残りの当社株式については本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を本信託から受けます。

②業績非連動部分

業績非連動部分にかかる当社株式等の交付等の時期は、取締役等の退任後となります。具体的な交付等の方法および時期は次のとおりです。

受益者要件を充足した取締役等は、退任後の一定の時期に、業績非連動ポイントの一定の割合の当社株式について交付を本信託から受け、残りの当社株式については本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を本信託から受けます。

(5) 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、当社(自己株式処分)または株式市場からの取得を予定しています。取得方法の詳細については、本株主総会決議後に改めて当社にて決定し、開示いたします。

(ご参考①)

【信託契約の内容】

- | | |
|-----------|---|
| ①信託の種類 | 特定単独運用の金銭信託以外の金銭の信託 (他益信託) |
| ②信託の目的 | 取締役等に対するインセンティブの付与 |
| ③委託者 | 当社 |
| ④受託者 | 三菱UFJ信託銀行株式会社
(共同受託者 日本マスタートラスト信託銀行株式会社) |
| ⑤受益者 | 取締役等のうち受益者要件を満たす者 |
| ⑥信託管理人 | 専門実務家であって当社および対象子会社と利害関係のない第三者 |
| ⑦信託契約日 | 2018年8月9日 (2024年8月に変更予定) |
| ⑧信託の期間 | 2018年8月9日～2024年8月31日
(2024年8月の信託契約の変更により、2027年8月31日まで延長予定) |
| ⑨制度開始日 | 2018年10月1日 |
| ⑩議決権行使 | 行使しない |
| ⑪取得株式の種類 | 当社普通株式 |
| ⑫信託金の上限金額 | 18.9億円 (予定)
(対象子会社の取締役を対象とした信託金、信託報酬および信託費用を含む。) |
| ⑬株式の取得方法 | 当社または株式市場より取得 |
| ⑭帰属権利者 | 当社 |
| ⑮残余財産 | 帰属権利者である当社が受領できる残余財産は、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とします。 |

(注) 上記において予定されている時期については、適用法令等に照らして適切な時期に変更されることがあるものとします。

(ご参考②)

2024年6月19日開催予定の第144回定時株主総会において、原案どおり承認可決された場合の報酬ポリシーは次のとおりとなります。

役員報酬ポリシー

当社取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員(以下、役員)の報酬は、当社の目指す姿である「環境クリエイター®」の実現に向けた経営陣のリーダーシップ発揮と、適切なインセンティブ付けを促す重要な戦略と位置づけます。

基本方針

- ・ 持続的な“成長マインド”を醸成するために、リーダーシップの発揮と適切なリスクテイクを評価し、功績に相応しいリターンを実現できる報酬制度とすること
- ・ 優秀な人財を確保し続けるために有効な報酬内容・水準であること
- ・ 独立性・客観性・透明性が担保された報酬ガバナンスの仕組みを確立し、ステークホルダーに説明責任を果たせる内容であること

報酬体系

① 報酬構成

【社内取締役】

基本報酬、賞与(年次)および株式報酬(中長期)で構成します。

【社外取締役】

役割と独立性の観点から、基本報酬のみで構成します。

取締役会議長、ガバナンス・指名・報酬委員長には、手当相当額を含めた基本報酬を支給します。

② 報酬水準

取締役の基本報酬は、当社と同業種や同規模の国内企業を主なベンチマーク企業群として多面的な検討を行い設定しております。また、取締役の変動報酬は、中長期のビジョン実現に向けた多様な能力をもつ優秀な人材を確保し続けるために有効な報酬水準となることを考慮のうえ設定しております。

③ 報酬構成比率

社内取締役の報酬等の構成比率は、業績連動性が高い報酬体系となることを基本に、代表取締役社長は、その総報酬に占める変動報酬比率(賞与・株式報酬)が60%程度(参考:改正前は40%程度)となること、また、株主の皆様と利害を共有する報酬である株式報酬の比率が30%程度(参考:改正前は20%程度)となる構成にしております。尚、その他の取締役は、変動報酬比率が50%程度(参考:改正前は35%程度)となるよう、役位・役割に応じて設計しております。

【基本報酬】

月ごとに固定額を支払う基本報酬は、役位または役割に応じて決定します。

【変動報酬】

当社の持続的成長と中長期の企業価値向上への動機付けをさらに強めることを基本方針の一つに、総報酬に占める変動報酬比率を高めるとともに、当社の持続的成長と企業価値向上(財務的価値と社会的価値の両面)の動機付けとなる支給方法等を組み込んだ制度設計とします。変動報酬の内訳として賞与と株式報酬を設け、株式報酬は中期経営計画の対象期間中の業績目標の達成状況等に応じて変動する部分と、業績に連動しない部分の2階建ての設計としております。

「賞与」

賞与は、単年度業績の達成に向けたインセンティブおよび中長期ビジョンの実現に向けたマイルストーン達成へのコミットメントと位置付け、連結経常利益、連結売上高総利益率および各役員の個別評価に応じて0%~200%の範囲で変動する仕組みとし、毎年一定の時期に支給します。

《株式報酬》

株式報酬は、業績連動報酬（60%）と業績非連動（株価連動）報酬（40%）で構成します。業績連動報酬は、中長期の企業価値向上への貢献意欲を高めるべく、中期経営計画で掲げる重要指標その他取締役会が定める指標を用いて、業績目標の達成状況に応じて0%～200%の範囲で変動する仕組みとします。当初の指標は連結経常利益、連結ROE、相対TSR（対TOPIX）、CO2排出量、従業員エンゲージメントとします。なお、今後、当社を取り巻く外部環境の変化や中長期的な戦略の見直し等の事情が生じた場合には、ガバナンス・指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会の決議により、当該指標および評価ウェイトを変更することがあります。業績連動報酬は中期経営計画終了後の一定の時期に、業績非連動報酬は退任時に支給します。

報酬MIXイメージ（代表取締役：標準時）

【改正前(2023年4月時点)】		【改正後】		概要等		
報酬の種類		報酬の種類		概要	KPI:ウェイト	業績連動幅
固定 6 ..	基本報酬 (60%)	固定 4 ..	基本報酬 (40%)	役位に応じて決定される 固定・月額報酬	—	—
変動 4	賞与 (20%)	変動 6	賞与 (30%)	単年度業績と中長期 ビジョンの実現に向けた マイルストーン達成へ コミットする報酬	連結経常利益：50% 連結売上高総利益率：20% 個別評価：30%	0%～200%
	株式報酬 (20%)		株式報酬 (30%)			
					業績非連動(株価連動)報酬：40%	—

④ 報酬の決定方法

取締役の報酬等は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、取締役会の決議により決定しております。取締役会で報酬を決議する際には、取締役会の諮問機関として過半数が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が委員長を務めるガバナンス・指名・報酬委員会にて内容を検討し、透明性および客観性を高め、公正なプロセスで決定しております。

⑤ 報酬の没収等

(クローバック・マルス条項)

在任期間中に、役員による会社に損害を及ぼす重大な不適切行為が確認された場合、ガバナンス・指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえて、取締役会での決議により業績連動報酬（賞与および株式報酬）の支給制限、または受け取った報酬の返還を求めることができます。

⑥ 報酬ガバナンス

- ・ 報酬構成および報酬構成比率、水準ならびに業績連動報酬の業績指標および評価の方法は、ガバナンス・指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえて、取締役会で決定します。
- ・ 取締役の個人別報酬額は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役が過半数を占めるガバナンス・指名・報酬委員会の審議、答申を踏まえて、取締役会の決議により決定します。

以上