



2024年7月2日

各位

会社名 横河電機株式会社
代表者名 代表執行役社長 奈良 寿
コード番号 6841 東証プライム
問い合わせ先 IR部長 中谷 博彦
Tel 0422-52-6845

業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度） の改定に関するお知らせ

当社は、2024年6月18日開催の報酬委員会において、2018年6月26日開催の第142回定時株主総会にてご承認いただきましたパフォーマンス・シェア・ユニット制度（以下「PSU制度」といいます。）を改定することを決議しましたので、下記のとおりお知らせします。

記

1. PSU制度の改定の概要

当社は、2018年度から2020年度までの3カ年を対象とする中期経営計画「Transformation 2020」（以下「TF2020」といいます。）の策定・公表を契機に、取締役及び取締役を兼務しない執行役員を対象に、当社の中長期的な企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを適時かつ的確に与え、対象者の報酬と当社の業績との連動性をより明確にすることにより、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を強固なものとするを可能とすることを企図し、TF2020の最終事業年度における連結ROEの達成度に応じて当社の普通株式（以下「当社株式」といいます。）が交付されるPSU制度を導入しました。また、当社は、2021年の中期経営計画「Accelerate Growth 2023」の策定にあたっては、Vision Statementを変更しサステナビリティ目標のThree Goals(※)を設定し、長期経営構想を見直しました。

今般、2024年6月18日開催の第148回定時株主総会におきまして、当社は指名委員会等設置会社へ移行し、新たに設置された報酬委員会において、PSU制度の対象者を取締役（社外取締役を除きます。）から執行役に変更することとしました。また、当社が2024年5月7日に発表した新たな中期経営計画「Growth for Sustainability 2028」において重視する経営指標の達成を後押しし、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、株主の皆様との一層の価値共有を進めるために、毎事業年度開始後3ヶ月以内に開催される報酬委員会にて3事業年度後の業績目標等を審議の上決定し、その業績目標等の達成度合いに応じて当社株式及び金銭が交付される業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）（以下「本制度」といいます。）に改定することといたしました。

※ Net-zero emissions、Well-being、Circular economy

2. 本制度について

（1）概要

本制度は、当社の執行役（以下「対象者」といいます。）に対し、対象者の執行役としての任期である各事業年度の開始日から当該事業年度の終了日までの期間（以下「対象期間」といいます。）における在任状況及び対象期間を含み連続する3事業年度の期間（以下「業績評価期間」といいます。）における業績目標等の達成度に応じて、業績評価期間終了後に当社株式を交付するとともに金銭を支給する業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）です。

（2）仕組み

① 当社は、対象期間の最初の事業年度開始後3ヶ月以内に開催される報酬委員会において、(a) 対

象期間、(b) 役位別基準株式数、(c) 支給率、(d) 個別報酬株式数の算定方法及び(e) 役位調整比率等対象期間において当社の報酬委員会があらかじめ設定したその他の要件（以下、(e) の要件について総称して「その他要件」といいます。）を決定します。当社の報酬委員会は、当事業年度における (a) ないし (e) について、以下の内容とする旨を決議しました。

(a) 対象期間：1 事業年度

(b) 役位別基準株式数 = 役位別株式報酬基準額 ÷ 基準株価※

※業績評価期間開始日の属する月の直前の月における 1 ヶ月間の東京証券取引所プライム市場における当社株式の終値の平均値

(c) 支給率

業績指標		構成比
(1)	業績評価期間（3年間）の連結財務 R0IC（投下資本利益率）の平均	40%
(2)	業績評価期間（3年間）の EPS（1 株当たり純利益）年平均成長率	40%
サステナビリティ指標		構成比
(3)	温室効果ガス排出量(Scope 1, 2)削減率	5%
	エネルギー使用量（売上原単位）削減	5%
(4)	従業員エンゲージメント	10%

(d) 個別報酬株式数 = 役位別基準株式数 × 支給率 × 在任期間比率（※1） × 役位調整比率（※2）

※1：対象期間中に在任した合計月数 ÷ 対象期間の合計月数

※2：役位変更があった場合、その役位に対応した個別報酬株式数を付与するように調整

- ② 対象者は、業績評価期間の最終事業年度が終了してから当該事業年度に係る計算書類の内容が会社法第 439 条に基づき定時株主総会へ報告される日（以下「権利確定日」といいます。）までに、当社所定の手続を行うことで、権利確定日において当社株式の交付及び金銭の支給を受ける権利を取得します。
- ③ 当社は、権利が確定した各対象者に対し、個別報酬株式数の 60%に相当する当社株式を交付します。当社による当社株式の交付は、当社による新株発行又は自己株式の処分により行われ、当社は、各対象者に対し、個別報酬株式数の 60%に相当する各対象者が取得する当社株式数に 1 株当たりの払込金額を乗じた結果得られる金額（以下「本払込金銭債権額」といいます。）の金銭報酬債権を付与し、各対象者は当該金銭報酬債権を現物出資することで、当社株式の交付を受けるものとします。上記の当社株式の 1 株当たりの払込金額は、当社株式の発行又は処分に係る取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所プライム市場における当社普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合には、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対象者に特に有利な金額とならない価格とします。
- また、納税資金確保の観点から、当社は、権利が確定した各対象者に対し、個別報酬株式数の 40%に相当する各対象者が取得する当社株式数に 1 株当たりの払込金額を乗じた結果得られる金額（以下「本金銭支給報酬額」といいます。）の金銭を支給します。
- ④ 前③にかかわらず、当社株式の交付時点で対象者が非居住者の場合、当該対象者に対しては、居住者と同様の方法で株式を交付するものとして算定した本払込金銭債権額と本金銭支給報酬額の合計額を金銭として支給します。
- ⑤ 前②ないし④に基づいて各対象者に交付及び支給される当社株式及び金銭についての具体的な交付、支給時期及びその配分については、報酬委員会において決定することとします。

(3) クローバック条項その他

重大な不正会計又は巨額損失が発生した場合等において、当社は、対象者に対し、本制度に係る報酬額として交付した当社株式及び支給した金銭の全部又は一部に相当する金額を無償で返還請求できるクローバック条項を設定しています。

当社は、クローバック条項の発動条件等の具体的な内容、組織再編等における取扱い（株式分割又は株式併合があった場合の役位別株式報酬基準額等の取扱い）、その他要件及び前（2）⑤が適用される場合の要件などの本制度の詳細は、報酬委員会において審議し、本制度に係る規則にこれを定めます。

（ご参考）当事業年度に係る対象期間における支給率の各指標の概要

➤ 連結財務 ROIC(投下資本利益率)の平均

算定式	
連結財務 ROIC = {営業利益 × (1 - 法人税等負担率 25%)} ÷ (有利子負債 + 少数株主持分 + 自己資本) ※ 法人税等負担率は税率の平準化を図り 25% の固定値を採用	
目標値	
業績評価期間(3年間)の連結財務 ROIC の3年平均:11% (下限値7%~上限値 15%)	
連結財務 ROIC (x%)	支給率(y%)
7%未満	0%
7%以上 11%未満	y=12.5x-37.5
11%以上 15%未満	y=25x-175
15%以上	200%

➤ EPS(1株当たり純利益)年平均成長率

目標値	
業績評価期間(3年間)の EPS 年平均成長率:6% (下限値 3%~上限値 9%)	
EPS 年平均成長率(x%)	支給率(y%)
3%未満	0%
3%以上6%未満	y=16.67x
6%以上9%未満	y=33.33x-100
9%以上	200%

➤ 環境指標

(A) 温室効果ガス排出量(Scope 1、2)

算定方法	
2019 年度実績値を基準として、毎年度均等に排出量を削減すると仮定して各年度の目標値を設定	
目標値	
2030 年度に排出量 100%削減を達成	
毎年度の削減目標に係る達成度の3年平均値	支給率
0%未満	0%
0%から 200%	平均値に応じ0%から 200%

(B) エネルギー使用量(売上原単位)

算定方法	
2023 年度実績を基準として、毎年度、前年度比5%削減を目標値として設定し、その目標値に対する削減率の3年平均値を算出	
目標値	
2030 年度 30%削減(平均年5%削減)	
前年度比削減率3年平均値(x%)	支給率(y%)
0%未満	0%
0%~10%未満	y=20x
10%以上	200%

環境指標支給率

計算式
(指標A支給率 + 指標B支給率) ÷ 2

▶ 従業員エンゲージメント

評価方法	
隔年で実施される Global Employee Engagement Survey (GEES)あるいはパルスサーベイのスコアを算出	
目標値	
業績評価期間最終年度の GEES あるいはパルスサーベイのスコアが 82	
業績評価期間最終年度の GEES あるいはパルスサーベイのスコア (x%)	支給率 (y%)
79.5 未満	0%
79.5 以上、82 未満	$y=20x-1,540$
82 以上、84.5 未満	$y=40x-3,180$
84.5 超	200%

(ご参考)当社における役員報酬制度についての考え方

当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要な事項と位置づけており、取締役および執行役の報酬等については、その過半数を独立社外取締役とする 3 名以上の取締役で構成される報酬委員会の審議により役員報酬制度を決定しています。

今般の PSU 制度の改定を含む、当社における役員報酬制度の概要は以下のとおりです。

■ 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2024 年 6 月 18 日開催の報酬委員会において、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。

また、報酬委員会は、当事業年度に係る取締役および執行役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が報酬委員会で定められた決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

(1) 基本方針

取締役および執行役の報酬等の基本方針は、以下のとおりとしています。

- 持続的、中長期的に企業価値向上を促す制度であること
- 中長期経営戦略を反映した制度であり、中長期経営目標達成を強く動機付けるものであること
- 短期志向への偏重を抑制する制度であること
- 優秀な人財を確保・維持できる制度と金額であること
- ステークホルダーに対して透明性、公正性及び合理性を備えた制度であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

(2) 役員の報酬等の決定方針

1) 取締役および執行役の報酬等

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬等の制度および決定方針を定め、これらに従って取締役および執行役個人別の報酬等の内容を決定します。

2) 報酬委員会の構成

取締役会が選定する 3 名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とする。なお、委員長は、取締役会において独立社外取締役から選定する。

(3) 役員報酬の構成

取締役には固定報酬である基本報酬を支給します。これは、業務執行から独立した立場にある社外取締役には、業績連動報酬等の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみ支給するという考え方であり、同様に非業務執行の取締役についても基本報酬のみ支給します。ただし、取締役を兼務する執行役には執行役としての報酬を適用します。

執行役の報酬は、(a) 固定報酬である基本報酬と(b) 業績連動報酬((b)-1 年次インセンティブと(b)-2 中長期インセンティブ)で構成されています。

役員の報酬額の水準については、外部機関の調査結果に基づく国内外の同業または同規模の他企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しています。

役位別・職位別の報酬水準は、同業企業の 50%ile を基準とし、環境変化に応じた柔軟な運用や優秀な経営人材を獲得・保持する観点から、概ね 25%ile~75%ile の範囲内で運用することとしています。

なお、海外で採用する人材の報酬については、その海外地域における役員報酬調査データに基づいて役位毎の職責を考慮して報酬ベンチマーク分析を行い、個別に定めることがあります。

具体的な役員の報酬構成は、役員区分に応じて以下のとおりとしています。

役員区分	(a) 基本報酬	(b) 業績連動報酬 (b)-2 に非金銭的報酬を含む)	
		(b)-1 年次 インセンティブ	(b)-2 中長期 インセンティブ
取締役	○	—	—
取締役兼務執行役	○	○	○
執行役	○	○	○

(a)基本報酬

基本報酬は、月例の固定報酬とし、取締役および執行役としての役割と役位に応じて報酬委員会にて定められた基準に基づき金額を決定します。

(b)業績連動報酬

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上および中期的な企業価値向上に対する意識を高めるため、報酬委員会にて業績指標(KPI)を定め、目標値に対する達成度合いに応じて算出された額または数を支給します。

業績連動報酬の考え方は次の通りです。

- (1) 全報酬に占める業績連動報酬の比率を高くする。
- (2) 役位が上位の者ほど業績連動報酬の全報酬に占める比率を高くする。
- (3) 株式報酬の全報酬に占める割合を同業または同規模の他社水準以上とする。

(b)-1 年次インセンティブ

業績連動報酬のうち、年次インセンティブは、報酬委員会において単年度の全社業績評価と個人業績評価に基づき算定し、年1回支給します。支給額は、業績目標達成時を 100%として、0%~200%の範囲で変動するように設計しています。

※ 業績目標を達成した場合の基本報酬と年次インセンティブの比率は、役位が上位の者ほど年次インセンティブの比率を高く設定し、代表執行役の1対 0.75 から役位が下がるにつれてさがり、全体の平均が概ね1対 0.5 になるように設計しています。なお、この比率は業績目標の達成度合いによっては、1対0から1対1の間で変動する場合があります。

(イメージ図1)

基本報酬 1	年次インセンティブ 0.5 (0~1)
-----------	------------------------

(b)-2 中長期インセンティブ

業績連動報酬のうち、中長期インセンティブについては、報酬委員会が定めた期間の当社の業績指標とサステナビリティ指標の達成度に応じて当社株式及び金銭を支給する業績連動型株式報酬制度であるパフォーマンス・シェア・ユニット制度(以下「PSU 制度」)を適用します。

中長期インセンティブにおける業績指標は、中期経営計画との連動を基本に考えており、企業価値および株主価値向上の両面において重要な指標であるとの考えから、投下資本利益率(連結財務 ROIC)と1株当たり純利益(EPS)成長率とします。

サステナビリティ指標は、温暖化ガス総排出量(スコープ1, 2)とエネルギー原単位使用量削減率からなる環境指標ならびに従業員エンゲージメントスコアで構成します。

報酬委員会が定めた期間において、報酬委員会があらかじめ設定した業績目標その他要件を前提とし、支給対象となる執行役の役位毎に報酬委員会にて定めた株式報酬基準額を対象期間の直

前1か月間の当社株式の終値平均額で除した株数を割り当て、対象期間終了時に業績目標達成条件に応じて報酬委員会があらかじめ設定した係数(以下「支給率」)を乗じて、対象となる執行役毎の中長期インセンティブによる個別報酬株式数を決定し、支給する株式数の60%相当は当社株式で、40%相当は交付取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所プライム市場における当社株式の普通取引の終値で計算した金額を金銭として支給します。支給率は業績目標の達成度合いに応じて0%から200%の範囲で変動するよう設計しています。

なお、PSU 制度では、重大な不正会計または巨額損失が発生した場合、PSU 制度に係る報酬額として支給した報酬の全部または一部を無償で返還請求できるクローバック条項を設定しています。

- ※ 中長期インセンティブの支給年度において、年次インセンティブ、中長期インセンティブそれぞれの業績目標を達成した場合の基本報酬との比率は、役位が上位の者ほど基本報酬に対する比率を高く設定し、代表執行役の1対0.75対0.375から役位が下がるにつれてさがり、全体の平均が概ね1対0.5対0.25になるように設計しています。なお、この比率は年次インセンティブ及び中長期インセンティブそれぞれの業績目標の達成度合いによっては、1対0対0から1対1対0.5の間で変動する場合があります。ただし、中長期インセンティブの比率は株価により変動します。

(イメージ図2)

基本報酬 1	年次インセンティブ 0.5 (0~1)	中長期インセンティブ 0.25 (0~0.5)
-----------	------------------------	----------------------------

以上