



2018年5月8日

各位

会社名 横河電機株式会社
代表者名 代表取締役社長 西島 剛志
(コード番号：6841 東証第1部)
問合せ先 経営管理本部 経理財務センター
財務・IR部長 中谷 博彦
(TEL 0422-52-6845)

新たな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）の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、役員報酬制度の見直しを行い、当社の取締役（社外取締役を除きます。以下「対象取締役」といいます。）に対し、現行の譲渡制限付株式報酬制度（以下「現行制度」といいます。）に代わる、新たな業績連動型株式報酬制度として、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。）の導入に関する議案を、会社法 361 条 1 項 1 号にもとづき、2018 年 6 月 26 日開催予定の第 142 回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することを決議しましたので、お知らせいたします。

1. 本制度導入の背景

当社の取締役の報酬制度につきましては、2015 年 6 月に施行されたコーポレートガバナンス・コードを受け、2016 年 6 月開催の第 140 回定時株主総会において、2015 年度から 2017 年度までの 3 カ年の中期経営計画「Transformation 2017」（以下「TF2017」といいます。）にもとづく当社の業績に連動する現行制度を導入いたしました。具体的には、対象取締役にあらかじめ当社の普通株式を譲渡制限付株式として付与し、TF2017 の最終事業年度における連結 ROE の達成度に応じて付与した当社の株式の譲渡制限を解除し、譲渡制限が解除されなかった当社普通株式を無償で当社に返還させるものです。

現行制度は、当社の取締役及び執行役員が TF2017 における事業構造変革による成長基盤の整備を行うリーダーとして抜本的な変革を実行するに当たってインセンティブを付与することにより一定の役割を果たしてまいりました。

しかしながら、今般、2018 年度から 2020 年度までの 3 カ年を対象とする新たな中期経営計画「Transformation 2020」（以下「TF2020」といいます。）の策定・公表を契機に、対象取締役に対し、現行制度に代わる新たな業績連動型株式報酬制度として、PSU 制度を導入することといたしました。

PSU 制度の下では、対象取締役に対し、あらかじめ当社の普通株式を付与するのではなく、TF2020 終了後、そ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を付与することになることから、対象取締役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るとともに、対象取締役の報酬と当社の業績との連動性をより明確に一致させることになり、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を強固なものにすることがより可能になるものと考えたからです。

また、当社は、対象取締役のほか、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても PSU 制度を導入し、非居住者である対象取締役と同様、非居住者である執行役員に対しては PSU 制度にもとづき交付される当社の普通株式に代えて、TF2020 終了後に当該交付普通株式の価値に相当する金銭を支給し、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与えることにより、TF2020 にもとづく当社の業績目標達成に一層邁進する所存です。

2. 新たな中期経営計画「TF2020」にもとづく PSU 制度の概要

PSU 制度は、譲渡制限付株式報酬制度と同様、中長期的インセンティブとして、株主の皆様との一層の価値共有を強固とすることを主眼とし、業績目標達成条件に応じて当社株式及び金銭を一括して支給する業績連動型株式報酬制度であり、社外取締役を除く取締役を対象としています。これは、業務執行から独立した立場にある社外取締役及び監査役には業績連動型報酬などの変動報酬は相応しくないため、固定報酬のみ支給するという考え方であることからです。

(1) 概要

PSU 制度は、対象取締役に対し、TF2020 において対象とする期間（2019年3月31日に終了する事業年度から 2021年3月31日に終了する事業年度まで。以下「本対象期間」といいます。）における、PSU 制度に係る当該対象取締役の報酬額として、対象期間の最終事業年度における当社の連結自己資本利益率（連結 ROE）（以下「実績 ROE」といいます。）の達成度（以下「業績目標達成条件」といいます。）に応じて、当社の普通株式（以下「当社株式」といいます。）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です。なお、TF2020 における本対象期間終了後も、本株主総会で承認を受けた範囲内で、新たな中期経営計画が策定される毎、当該中期経営計画の対象期間を本対象期間として PSU 制度に係る報酬が支給されます。中期経営計画の対象期間が 3 年を超えることになった場合でも対象期間終了後に支給される PSU 制度に係る報酬額の上限は 6 億円以内となり、1 事業年度当たりの実質報酬額は減少します。これに対し、中期経営計画の対象期間が 3 年未満となった場合には当該上限額は 6 億円を 3 で除した額に当該中期経営計画の対象期間の年数を乗じた額とします。

以上のとおり、PSU 制度は、現行制度とは異なり、対象取締役への当社株式の交付及び金銭の支給は、原則として対象期間終了後に、業績目標達成条件等に応じて行われますので、同制度の導入時点では、各対象取締役に対して当社株式の交付及び金銭の支給を行うかどうか、ならびに、行う場合に交付する当社株式及び支給する金銭の額は確定しておりません。

(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取締役会において、(a) 対象期間、(b) 対象取締役の役位毎に定められる株式報酬基準額（以下「役位別株式報酬基準額」といいます。）、(c) 業績目標達成条件に応じて当社取締役会があらかじめ設定した係数（以下「支給率」といいます。）及び (d) 対象期間中において対象取締役が退任または役位を異動した場合の取扱い等対象となる中期経営計画において当社取締役会があらかじめ設定したその他の要件（以下総称して「その他要件」といいます。）を決定します。

【支給率】

実績 ROE	支給率
8%未満	0%
8%以上、11%未満	$(\text{実績 ROE} \times 100 - 8) / 3 \times 25\%$
11%以上、14%未満	$(50 + (\text{実績 ROE} \times 100 - 11) / 3 \times 50) \%$
14%以上	100%

- ② 当社は、対象期間終了後、最初に到来する定時株主総会の開催日から 2 ヶ月以内に開催される取締役会決議にもとづき、その他要件を前提とし、業績目標達成条件に応じて、役位別株式報酬基準額に支給率を乗じて、各対象取締役毎の報酬基準額（以下「個別報酬基準額」といいます。）を決定します。

③ 当社は、各対象取締役に対し個別報酬基準額の 60%に相当する金額を当社株式の払込金額を除いた数（ただし、100 株未満を切り捨てます。）に相当する当社株式を交付します。当社が当社株式を交付する際は、当社による株式発行または自己株式の処分により行われ、この場合、当社は対象取締役に対して交付する株式数に払込金額を乗じた金額（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、対象取締役は、当該株式を現物出資の方法で給付することにより、当社株式の交付を受けるものとします。上記の当社株式の払込金額は、株式の割当てを決定した取締役会開催日の前営業日の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）等、払込期日における当社株式の公正な価格とします。

また、当社は、各対象取締役に対し、対象取締役が負担する所得税額等を考慮し、個別報酬基準額の 40%に相当する金額を金銭として支給します（以下「本金銭支給報酬額」といいます。）。

④ 対象取締役に付与される本払込金銭債権額の総額と本金銭支給報酬額の総額の合計金額（以下「PSU 報酬額」といいます。）の上限は 1 事業年度 6 億円以内とし、対象取締役が交付を受ける当社株式の総数は 1 事業年度 90 万株以内とします。ただし、後述 3 のとおり、PSU 制度に係る報酬は、対象取締役に対しては、中期経営計画の対象期間（原則として 3 事業年度とします。）の職務執行の対価として、当該 3 事業年度終了後に一括して支給するものであり、PSU 報酬額は実質的には 1 事業年度 2 億円以内となり、かつ、交付を受ける株式数は 30 万株以内となると考えております。

また、個別報酬基準額の合計が 6 億円を超えるおそれがある場合は、按分比例の方法等により上限まで減額し、また、前③に定める数の当社株式の交付を行うことにより、対象取締役が交付を受ける当社株式の総数が上限 90 万株を超えるおそれがある場合には、その上限を超えない範囲で、各対象取締役に対して交付する当社株式の数を按分比例等の合理的な方法により減少させます。

⑤ 前③にかかわらず、対象取締役が非居住者の場合、当該対象取締役に対しては、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。

⑥ 前②乃至⑤にもとづいて各対象取締役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及び支給時期及びその配分については、取締役会において決定することといたします。

（3） クローバック条項その他

重大な不正会計または巨額損失が発生した場合、対象取締役に対し、PSU 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また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（株式分割または株式併合があった場合の役位別株式報酬基準額の取扱い）、その他要件、前（2）⑤が適用される場合の要件など PSU 制度の詳細は、報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会において、PSU 制度に係る規程にこれを定めます。

3. PSU 制度の導入に伴う取締役の報酬額

現行制度に係る 1 事業年度 6 億円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）とする旨の報酬額に代えて、PSU 制度に係る報酬額として、1 事業年度 6 億円以内（使用人兼務取締役の使用

人分給与は含みません。)とする旨の報酬額を設定いたします。ただし、PSU 制度に係る取締役の報酬は、TF2020 の対象取締役の職務執行の対価として、当該 3 事業年度終了後に一括して支給するものであり、実質的には 1 事業年度 2 億円以内での支給と評価できると考えます。

なお、PSU 制度の導入後も、当社の取締役の報酬額は、1 事業年度 10 億円以内（うち、社外取締役の報酬額は 1 事業年度 1 億円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）の報酬枠については変更いたしません。

従いまして、上記のとおり 1 事業年度当りの PSU 制度に係る取締役の報酬額に相当する額は 2 億円以内と評価できますので、当社の取締役の現行の別枠の報酬額である 1 事業年度 10 億円以内と合計しても、実質的には、1 事業年度 12 億円以内は現行の報酬額と変わりません。（下記【ご参考】をご参照ください。）

【ご参考】

1 事業年度当たりの取締役の実質的な報酬額		現 行	改定案
① 譲渡制限付株式報酬制度(RS)の報酬額	6 億円以内 (1 事業年度 2 億円以内*)		廃 止
② 新たな業績連動型株式報酬制度(PSU)の報酬額	—		6 億円以内 (1 事業年度 2 億円以内*)
③	10 億円以内 (うち 社外取締役) (1 億円以内)		10 億円以内 (1 億円以内)
報酬額の合計 (①+②+③)	16 億円以内 (1 事業年度 12 億円以内*)		16 億円以内 (1 事業年度 12 億円以内*)

* 6 億円以内の報酬額は、中期経営計画の対象期間（原則として 3 事業年度）で期間按分して算出した場合、1 事業年度当たり 2 億円以内となります。

（ご参考）弊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、取締役の報酬等については、その客観性及び透明性を高めることを目的に、取締役会決議に基づきその過半数を社外取締役とする 3 名以上の取締役で構成される「報酬諮問委員会」を設置し、同委員会の審議を経た諮問内容をもとに役員報酬制度を決定しています。

当社における役員報酬制度の基本的な考え方は以下の通りです

【役員報酬制度の基本的な考え方】

- (1) 持続的、中長期的に企業価値向上を促す制度であること
- (2) 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づけるものであること
- (3) 短期志向への偏重を抑制する制度であること
- (4) 優秀な人材を確保・維持できる制度と金額であること
- (5) 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

当社の役員報酬は、固定報酬と業績連動報酬（年次インセンティブと中長期インセンティブ）で構成され、報酬額の水準については、国内外の同業または同規模の他企業との比較及び当社の財務状況を踏まえて設定しています。

業績連動報酬のうち、中長期インセンティブは、当社普通株式を活用した業績連動型の株式報酬として、当社の中期経営計画と連動し、その最終年度における業績達成度に応じて、業績評価期間（原則として3年）に相応する当社株式または金銭を支給します。

当社における業績連動報酬の考え方は以下の通りです。

【業績連動報酬の考え方】

- (1) 全報酬に占める業績連動報酬の比率を高くする。
- (2) 役位が上位の取締役ほど業績連動報酬の全報酬に占める比率を高くし、代表取締役社長は50%超とする。
- (3) 取締役において、新たに導入する株式報酬の全報酬に占める割合を国内外の同業または同規模の他企業の平均水準以上とする。
- (4) 業績目標をすべて達成した場合に、年次インセンティブと年間に換算した中長期インセンティブの比率が2:1となるようにする。

以 上