



2022年6月28日

各位

会社名 HOYA 株式会社
代表者名 代表執行役 CEO 池田 英一郎
(コード番号 7741 東証プライム市場)
問合せ先 人事部 (TEL 03-6911-4823)

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)の継続に関するお知らせ

当社は、2019年度より、執行役に対する中長期インセンティブとして、パフォーマンス・シェア・ユニット(以下、「PSU」という。)を導入いたしました。本日開催の当社報酬委員会において、本制度の継続を決定いたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 本制度の目的

本制度は、当社の執行役(当社の取締役を兼務する者を含む。以下「付与対象者」という。)の当社グループの中長期業績及び企業価値向上に対する意欲や士気を高めるとともに、競争力のある報酬水準とすることで優秀な人材の確保を目的とします。

2. 本制度の概要

本制度は、予め定めた業績条件の達成度に応じて株式を交付する制度です。

当社は毎年、同年からの3年間を対象期間として、付与対象者に対して役職・職責に応じた基準交付株式数及び当該対象期間における中長期業績目標を提示します。当該対象期間終了後、当社は、付与対象者に対して、基準交付株式数に中長期業績目標の達成度に応じた係数を乗じた数の当社株式の時価相当額の報酬基準額を決定します。当社は、付与対象者に対して、当該報酬基準額の50%の金銭報酬債権を支給します。付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

ただし、国内非居住者のうち株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて株式での受け取りができない付与対象者、死亡により退任する付与対象者の相続人及び傷病等のやむを得ない事由により退任する付与対象者に対しては、報酬基準額の全てを金銭で支給します。

上記の概要を図示すると、以下のとおりです。

2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年
PSU①			株式交付等		
	PSU②			株式交付等	
		PSU③			株式交付等

※なおこれまでに付与した PSU は 2019 年 7 月 1 日付与、2020 年 7 月 1 日付与、2021 年 7 月 1 日付与の 3 回となります。

3. 基準交付株式数及び中長期業績目標

(1) 基準交付株式数

2022 年 7 月 1 日時点の役職に応じて、以下のとおりとします。

役職	基準交付株式数
CEO	7,300 株
CFO	4,200 株
CBDO/CLO	3,400 株
CSO	3,200 株

(2) 中長期業績目標

2022 年度から 2024 年度の 3 事業年度の目標値を以下のとおりとします。なお、当社報酬委員会の決定により、以下の内容を変更する場合があります。

指標の種別		目標値 (連結)	指標の選定理由
財務指標 ※1	売上収益	7,600 億円	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標として選定
	1 株当たり利益 (EPS)	560 円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
	ROE	20.00%	株主の投資額に比して効率的に利益を獲得したか計る指標として選定
ESG 指標		外部機関による評価※2、重視する ESG テーマへの取り組み状況	ESG の観点からのサステナビリティに関する取り組みを計る指標として選定

※1 上表の目標値は、当社経営環境、マーケットコンセンサス等を参考に設定したもので業績予測ではありません。

※2 CDP、MSCI、Sustainalytics の 3 社による評価を用います。

4. 算定方法

以下の方法に基づき、報酬基準額を算定し、原則として、そのうち 50%を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。

(1) 報酬基準額の算定方法

報酬基準額 = 割当株式数 × 株式時価(※)

※ 下記 8. 「1 株当たりの払込金額」を用います。ただし、制度対象者のうち、金銭支給のみを受ける場合は、2025 年 6 月の最終営業日の株式会社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)を用います。

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

割当株式数(※) = 基準交付株式数 × 支給率(連結売上収益) × 30%
+ 基準交付株式数 × 支給率(連結 1 株当たり利益) × 30%
+ 基準交付株式数 × 支給率(連結 ROE) × 30%
+ 基準交付株式数 × 支給率(ESG 指標) × 10%

※ 100 株未満は切上げ。

① 支給率

3 事業年度(2022 年度から 2024 年度)の業績に基づき、以下の算定式で支給率を決定します。(支給率の各計算段階において生じる小数点第 1 位以下は四捨五入します。)

支給率(※) = (各指標の目標達成率 - 80%) × 5

※ 支給率は、連結決算における売上収益、1 株当たり当期利益(EPS)、ROE、ESG 指標ごとに計算します。

※ 各指標のうち財務指標の目標達成率は 2022 年度から 2024 年度の 3 事業年度の業績平均値を算定し、各項目の目標値に比して計算します。

※ 各指標のうち ESG 指標の目標達成率は各項目の達成状況により決定します。

※ 目標達成率が 80% 以下の場合、当該指標の目標に対する支給率は 0 とします。

※ 目標達成率が 120% 以上の場合、当該指標の目標に対する支給率は 2 とします。

※ 対象期間満了前に、任期満了により退任、死亡又は傷病等のやむを得ない事由により退任となった場合は目標達成率を考慮せず、全ての支給率は 1 とします。

② 対象期間満了前に任期満了、死亡、又は傷病等のやむを得ない事由により退任した場合の取扱い

対象期間(2022 年 7 月から 2025 年 6 月)満了前に任期満了(再選任されない場合に限り。以下同じ。)、死亡、又は傷病等のやむを得ない事由により退任した場合、以下のとおり在任月数に応じて基準交付株式数を按分して、割当株式数を算定します。

ただし、自己都合(傷病等やむを得ない事由による退任の場合は除く。)による退任又は解任による退任の場合は、基準交付株式数は 0 株とし、PSU は付与しません。

報酬基準額 = 割当株式数×株式時価(※)

※ 任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社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)を用います。ただし、同時期に退任する付与対象者のうち、金銭支給のみを受ける場合は、再選任されないことが決まった取締役会決議のあった日の属する月の最終営業日の株式会社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)を用います。

※ 死亡又は傷病等のやむを得ない事由による退任の場合、退任した日の前月最終営業日の株式会社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)

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

割当株式数(※1) = 基準交付株式数×対象期間中の在任月数(※2)/36ヵ月×支給率(1.00)

※1 100株未満は切上げ。

※2 在任月数は2022年7月から2025年6月までの期間の在任月数を用いるものとし、毎月1日に在籍している場合は当該月について1ヵ月間在籍しているものとみなして計算します。

(2) 支給株式数及び金銭支給額の算定方法

報酬基準額のうち原則として50%を金銭報酬債権として支給し、付与対象者は、当該金銭報酬債権を現物出資して支給株式数の株式が交付され、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。支給株式数及び金銭支給額の算定方法は以下のとおりです。

① 支給株式数

支給株式数(※1) = 株式割当額 ÷ 株式時価(※2)

なお、株式割当額 = 報酬基準額 × 50%(※3) で求めます。

※1 100株未満は切上げ。

※2 下記8.「1株当たりの払込金額」を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社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)を用います。

※3 権利確定日において日本国内非居住者のうち株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて株式での受け取りができない場合、死亡又は傷病等のやむを得ない事由による退任の場合は0%とする。

② 金銭支給額

金銭支給額 = 報酬基準額 - 支給株式数×株式時価(※)

※下記 8. 「1株当たりの払込金額」を用います。ただし、任期満了による退任の場合、執行役としての任期満了直前に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内に開催される、本制度により当該退任する付与対象者に割当てられる当社株式に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社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)を用います。

(3) 支給株式数及び金銭支給額の上限

当社が付与対象者に付与する報酬基準額の総額は、年間 646.5 百万円を上限といたします。

また、当社が付与対象者に交付する年間の支給株式数及び金銭支給額の役職別の上限は、以下のとおりです。ただし、当社の発行済株式総数が、株式の併合、株式の分割、株式無償割当て等によって増減した場合、当該上限及び付与対象者に対する交付株式数は、その比率に応じて合理的に調整されます。

役職	支給株式数の上限	金銭支給額の上限
CEO	14,600 株	262.5 百万円
CFO	8,400 株	150.0 百万円
CBDO/CLO	6,800 株	120.0 百万円
CSO	6,400 株	114.0 百万円

当社株式の交付又は金銭支給を行うことにより、上記報酬基準額の総額上限又は上記役職別の支給株式総数の上限若しくは役職別の金銭支給額の上限を超えるおそれがある場合には、これらの上限を超えない範囲で、各付与対象者に対する支給株式数又は金銭支給額を按分比例等の合理的な方法により減少させます。

5. 交付要件

以下の全ての要件を満たす場合に PSU を付与します。

- ・2022 年 7 月 1 日に当社の執行役の地位にあること
- ・当社取締役会が指定する一定の法令違反、当社内部規程違反又は重要な契約違反等の非違行為がないこと
- ・その他 PSU としての趣旨を達成するために必要なものとして当社報酬委員会が定める要件を充足すること

6. 支給時期

上記 5. の交付要件を満たす付与対象者に対して、上記 4. に基づき算定される支給株式数及び金銭支給額を、対象期間終了後、最初に開催される定時株主総会終了後 2 ヶ月以内(当該付与対象者が金銭報酬のみ支給される場合は、1 ヶ月以内)に支給します。ただし、付与対象者が死亡により退任した場合は、当該付与対象者の相続人に対して支給します。

なお、対象期間満了前に任期満了により退任した場合、退任日から 2 ヶ月以内(当該任期満了者が金銭報酬のみ支給される場合、1 ヶ月以内)に支給します。また、死亡又は傷病等のやむを得ない事由により退任する場合、退任日

から1ヵ月以内に支給します。

7. 対象期間中に組織再編等がされた場合の取扱い

対象期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する議案が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社取締役会)で承認された場合には、以下のとおり当該株主総会の承認があった日が属する月までの在任月数に応じて基準株式数を按分し、目標達成率を考慮せず、全ての支給率は1として報酬基準額を算定した上で、支給株式数及び金銭支給額を算定し、当該組織再編等の効力発生日の前日に支給します。

報酬基準額 = 割当株式数×株式時価(※)

※ 組織再編等が承認された日から2ヵ月以内に開催される、本制度に基づく本株式の割当に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社東京証券取引所における当社の株式の終値(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)。ただし、制度対象者のうち、金銭支給のみを受ける場合は、組織再編等が承認された日の前月最終営業日の株式会社東京証券取引所における当社の株式の終値(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)

なお、割当株式数は以下の算式で算定します。

割当株式数(※1) = 基準交付株式数×対象期間中の在任月数(※2)/36ヵ月×支給率(1.00)

※1 100株未満は切上げ。

※2 在任月数は2022年7月から組織再編等の承認までの期間の在任月数を用いるものとし、毎月1日に在籍している場合は当該月について1ヵ月間在籍しているものとみなして計算します。

8. 1株当たりの払込金額

本制度により付与対象者に割当てられる当社株式の1株当たりの払込金額は、対象期間終了後の最初に開催される定時株主総会終了後2ヵ月以内に開催される、当該割当に係る新株発行又は自己株式の処分についての当社の取締役会決議日の前営業日の株式会社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)とします。

9. クローバック及びマルス条項について

以下に定める場合、本制度の報酬未払分につき減額又は不支給とし、これらの既払分の全部又は一部につき返還請求することができるクローバック・マルス条項を定めます。

- ①付与対象者が理由にかかわらず自己都合による退任をした場合(傷病等やむを得ない事由の場合は除く。)
- ②付与対象者が当社の執行役を解任された場合
- ③重大な会計の誤り、又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合
- ④付与対象者による在任中の著しい任務懈怠又は法令違反行為、内部規程違反もしくは重要な契約違反等の非違行為が明らかになった場合

10. パフォーマンス・シェア・ユニット(2020年度、2021年度付与分)の変更について

対象期間が経過していない2020年度、2021年度付与分に対して以下の変更を適用するため、付与対象者と変更覚書を締結しました。

- ① クローバック・マルス条項を定めます。
- ② 傷病等はやむを得ない事由により退任する場合は在任期間に応じて支給します。
- ③ 国内非居住者には株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて株式付与を可能とします。

	変更前	変更後
クローバック・マルス条項	(なし)	9.の通り規定
任期満了前の退任	死亡時は支給	死亡時、傷病等やむを得ない事由による退任の場合は支給
国内非居住者への支給方法	金銭支給のみ	株式交付(※1)及び金銭支給

※1 株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて実施します。

以上