



2019年5月7日

各 位

会社名 HOYA 株式会社
代表者名 代表執行役 CEO 鈴木 洋
(コード番号 7741 東証第一部)
問合せ先 HR 担当 末富涼
(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)の導入に関するお知らせ

当社は、2019年5月7日開催の当社報酬委員会において、役員報酬制度の見直しを行い、執行役に対する中長期インセンティブとして、従来のストック・オプションに代えて、パフォーマンス・シェア・ユニットを導入することを下記のとおり決議いたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 本制度の導入の目的

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。

具体的には、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ず。

ただし、国内非居住の付与対象者及び死亡により退任する付与対象者の相続人に対しては、報酬基準額の全てを金銭で支給します。

3. 中長期業績目標の指標及び支給率

当社の連結決算における売上収益、1株当たり当期利益、ROE を業績目標の指標とします。業績目標は、当社経営環境、マーケットコンセンサス等を考慮し、報酬委員会における審議を経て、指標毎に決定します。業績目標の達成度合に応じた支給率は、0%から200%の範囲で変動することとします。

4. その他

執行役が退任した場合の株式の割当て及び金銭支給の取扱い、組織再編時等における本制度の取扱いその他本制度の詳細は、報酬委員会にて定めます。

付与に係る金銭報酬及び交付株式数の上限額、業績目標等の詳細は、別途、報酬委員会において審議の上、決定しますので、決定次第お知らせいたします。

本制度の導入により、執行役に対するストック・オプションは廃止し、今後、執行役に対するストック・オプションの付与は行いません。なお、社外取締役に対するストック・オプションの付与は、今後も継続します。

以 上