

各位

会社名 デクセリアルズ株式会社
代表者名 代表取締役社長 新家 由久
(コード番号: 4980 東証プライム)
問合せ先 経営管理本部 広報・IR部 統括部長
富田 真司
(TEL. 0285-39-7950)

役員報酬制度の見直しに関するお知らせ

当社は、2024年5月13日開催の取締役会において、取締役及び執行役員（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下、「取締役等」といいます。）に対する当社の中長期的な企業価値の持続的な向上への動機づけ及び株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、役員報酬制度の見直しを決議しましたので、お知らせいたします。

なお、本役員報酬制度の見直しにつきましては、本年6月25日に開催予定の当社第12期定時株主総会（以下、「本総会」といいます。）において、「第3号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額決定の件」及び「第5号議案 取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）に対する業績連動型株式報酬制度一部改定の件」の決議を経て実施する予定です。

1. 役員報酬見直しの目的

当社は、2024年度からスタートする中期経営計画「進化の実現」に掲げる基本方針における各施策の取り組みによる持続的成長の実現、及び当社の業績並びに中長期的な企業価値向上への取締役等の貢献意欲向上をより加速させることを目的に、役員報酬制度を見直すことといたしました。

今回見直しを行う当社の役員報酬決定における基本的な考え方は以下のとおりです。

- ① 役員の報酬は、その役割と責任及び業績に応じて報いるものとする
- ② 中長期経営戦略を反映する設計であると同時にサステナブルな成長を強く動機づけるものとする
- ③ 株主の皆様と利益・リスクの共有を図り、株主視点を意識し、企業価値向上をより強く動機づける報酬構成とする
- ④ グローバルで優秀な人材を確保・維持するに相応しい報酬水準とする
- ⑤ 報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

今回の役員報酬制度見直しに際しては、かかる基本的な考え方に基づき、社外取締役が過半を占め、かつ委員長を務める指名・報酬委員会において、客観的な視点から、役員報酬制度のあるべき姿について議論を重ね、当該見直しは当社の役員報酬と中長期的な業績及び株主価値とをより連動させるもので、コーポレートガバナンス・コードの考えにも合致するものとして、2024年5月13日開催の取締役会において決議しました。

2. 役員報酬制度見直しの概要

役員報酬の業績連動性の強化、株式報酬比率の引き上げ、株主の皆様とのより一層の価値共有を進める株式報酬の支給方法について見直しを行います。

① 金銭報酬額の改定

現在、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の金銭報酬額は、第9期定時株主総会で決議された年額300百万円以内（うち社外取締役分として40百万円以内）と定められています。グローバル企業としての成長を実現する上での報酬競争力を強化するとともに、総報酬に占める業績連動性を高めることによる報酬額増額部分の確保、また今後のボード体制の増強も見据え、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の金銭報酬額については年額450百万円以内（うち社外取締役分として70百万円以内）と改定いたします。

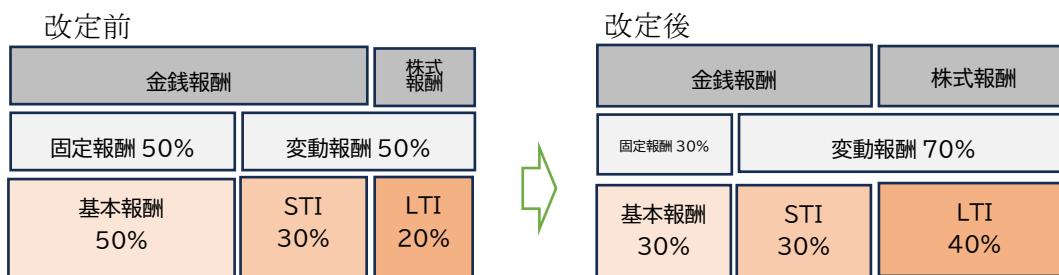
尚、監査等委員である取締役についても、年額50百万円以内と定められていたものを、年額70百万円以内に改定いたします。

② 報酬構成の見直し

代表取締役の報酬構成は、より業績連動性を高め、更に株主の皆様との利益・リスクの共有と企業価値向上に対する動機づけを強化するため、特に株式報酬の比率を高める構成とします。具体的には、業績目標として定めた各評価指標を達成した際の代表取締役の報酬について、基本報酬30%、短期インセンティブ（業績賞与）30%、中長期インセンティブ（株式報酬）40%となるように設計します。

監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、従前のおり、基本報酬のみとします。

図：代表取締役の報酬構成



③ 株式報酬（中長期インセンティブ）の見直し

株式報酬制度については、現状の業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT（=Board Benefit Trust）」（以下、「現行 BBT 制度」といいます。）を見直し、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT-RS（=Board Benefit Trust-Restricted Stock）」（以下、「本制度」といいます。）に改定いたします。

本制度は、株主の皆様との利益意識の共有を図り、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも共有することで、持続的な成長と企業価値向上に貢献する意識をより高める制度とすることを目的としています。

具体的には、信託を通じて取得した株式を役位に基づくポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付する RS（Restricted Stock）と中期経営計画の実績を反映したポイントに応じ、1ポイント1株として株式を給付する PSU（Performance Share Unit）に分けて支給します。なお、支給された株式は当該取締役の退任までの間、譲渡等による処分を制限する譲渡制限契約を締結します。取締役は、所定の受益者確定手続を行うことにより、原則として、毎年一定の時期に信託から付与されたポイントに応じた株式の給付を受けます。ただし、所定の要件を満たす場合は、一定割合について、当社株式の給付に代えて、原則として退任時に当社株式の時価相当の金銭給付を受けます。

●株式報酬制度のポイントの付与時期、株式等の交付時期

	ポイントの付与時期	株式等の交付時期
RS	毎事業年度終了後	毎年一定の時期
PSU	中期経営計画最終年度終了後	中期経営計画最終年度の翌事業年度の一定の時期

RS=Restricted Stock

PSU=Performance Share Unit

PSU の業績連動部分を決定する評価指標については、現状の株主総利回り（TSR）に加え、会社の持続的成長、企業価値向上を動機づけるため、サステナビリティ戦略目標の達成度を反映することといたします。サステナビリティ戦略目標は、当社が持続的に成長していく上で欠かせないマテリアリティである「技術と人」に関し、経営として特に重要指標として確実な実行をより強く動機づけるべき目標について、役員報酬制度に連動することとしたものです。

具体的には、中期経営計画期間の以下の指標の達成度合いに基づいて、決定します。

表：中長期インセンティブ業績連動報酬の業績指標

評価指標	内容	ウェイト	変動幅
株主総利回り（TSR）	5年間の TSR 実績（対ベンチマーク企業）	80%	0～200%
サステナビリティ戦略目標	持続的成長に欠かせないマテリアリティ「技術と人」に対する重要指標の達成度	20%	0～200%

加えて、企業の責任として最低限達成すべき業績目標として業績連動期間中の ROE 実績平均が一定レベルに達しなかった場合、又は社会的な課題である気候変動問題において CO₂ 削減量が一定レベルの実績を達成できなかった場合においては、PSU の全額又は一部を減ずることといたします。

^(注) 株式報酬に係る変更につきましては、2024 年 5 月 13 日付の「当社取締役に対する業績連動型株式報酬制度の一部改定に関するお知らせ」にて別途開示しています。

以上