

# 取締役および執行役員の報酬を決定するに 当たっての方針と手続

## 1. 基本方針

取締役および執行役員の報酬については、当社の経営理念およびビジョンのもと、企業価値向上に資する制度とすることを旨とし、その基本的な考え方は以下のとおりとします。

- ① 当社のグローバルな事業展開を支える国際人材を惹きつける報酬ミックスと報酬レベル  
グローバルレベルで複雑かつ高度に進化している半導体産業において成長を続けるため、世界各地の有能な人材を登用し、グローバル企業にふさわしい処遇を行います。
- ② 業績連動を前提としたメリハリのある賞与  
業績変動を前提に、業績好調時には役員の貢献に報い、業績下降局面においては当社の負担軽減を図ります。
- ③ 株主との価値共有および中長期視点での経営推進を促す株式報酬  
中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する譲渡制限付株式報酬と企業価値向上に繋がる中期経営目標実現を促す業績連動型株式報酬を組み合わせます。

## 2. 取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の報酬の体系・時期・条件および決定方針

- ① 執行役員を兼務する取締役については、後記5に定める執行役員報酬とは別に取締役としての職務・職責に応じた適切な水準の基本報酬（金銭報酬）を毎月支給します。
- ② 執行役員を兼務しない取締役の報酬は、上記1. に定める基本方針に従い、以下のとおり設定します。
  - (a) 構成：基本報酬（金銭報酬）、株式報酬
  - (b) 比率：基本報酬：株式報酬＝1：0.5（基準額における目安）
  - (c) 基本報酬
    - ・各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、取締役としての職務・職責に応じた適切な水準で毎月支給
  - (d) 株式報酬
    - ・中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する趣旨で、譲渡制限付株式（RS）を付与
    - ・RSは、(b)に記載したとおりになるよう定めた価値の株式を毎事業年度交付
    - ・原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は役員退任時に解除
- ③ 上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

## 3. 社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬の体系・時期・条件および決定方針

社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、上記1. に定める基本方針に従い、その役割や独立性を考慮し、以下のとおり設定します。

- ① 構成：基本報酬（金銭報酬）、株式報酬
- ② 比率：基本報酬：株式報酬＝1：0.3（基準額における目安）
- ③ 基本報酬
  - ・各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、取締役としての職務・職責に応じた適切な水準で毎月支給
- ④ 株式報酬
  - ・中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する趣旨で、譲渡制限付株式（RS）を付与
  - ・RSは、②に記載したとおりになるよう定めた価値の株式を毎事業年度交付
- ⑤ 上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

#### 4. 監査等委員である取締役の報酬の体系・時期・条件および決定方針

監査等委員である取締役の報酬は、上記1. に定める基本方針に従い、その役割や独立性を考慮し、以下のとおり設定します。

- ① 構成：基本報酬（金銭報酬）、株式報酬
- ② 比率：基本報酬：株式報酬＝1：0.3（基準額における目安）
- ③ 基本報酬
  - ・毎月支給。個人別報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定
- ④ 株式報酬
  - ・中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する趣旨で、譲渡制限付株式（RS）を付与
  - ・RSは、②に記載したとおりになるよう定めた価値の株式を毎事業年度交付
  - ・個人別報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定
  - ・原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は役員退任時に解除
- ⑤ 上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

#### 5. 執行役員の報酬の体系・時期・条件および決定方針

執行役員の報酬は、上記1. に定める基本方針に従い、以下のとおり設定します。

- ① 構成：基本報酬（金銭報酬）、業績連動賞与（金銭報酬）、株式報酬
- ② 比率：基本報酬：業績連動賞与：株式報酬＝1：1：2（経営執行役員（Group CEO））  
1：1：1.5（経営執行役員（Group COO））  
1：1：1～1.2（経営執行役員）  
1：0.8～1：0.8～1（執行役員）

※いずれも基準額における目安

- ③ 基本報酬
    - ・各国における同企業規模、同職位程度の外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で毎月支給
  - ④ 業績連動賞与
    - ・短期インセンティブとして単年度の成果に対する金銭報酬とし、当社グループの当該事業年度の業績確定後に年1回支給
    - a. 支給額は当期利益を指標として決定
    - b. 単年度事業計画および中期経営計画の当期利益目標を参照して目標値を定め、目標値を達成した場合に基準額を支給し、目標値の達成率に応じて次のとおり支給額を変動させる
      - ・達成率 50%以下：基準額の 0%
      - ・達成率 150%以上：基準額の 200%
      - ・達成率 50%～150%：基準額の 0～200%の間で変動
  - ⑤ 株式報酬
    - ・中長期的企業価値向上の追求を株主と共有するとともに企業価値向上に繋がる中期経営目標実現を促す趣旨で、譲渡制限付株式（RS）および業績連動型株式（PSU）を付与。株式報酬の約半分をRS、約半分をPSUとすることを目安とする。
    - a. RSは、前記②および⑤に記載したとおりになるよう定めた価値の株式を毎事業年度交付する。原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は役員退任時に解除する。
    - b. PSUは、前記②および⑤に記載したとおりになるよう定めた価値の株式となるポイントを基準値とし、3年間の中期経営計画の初年度に3年分を一括して付与し、中期経営計画の期間満了後に中期経営目標達成度に応じて基準値の60～140%で変動させたポイントに応じた株式を交付する。中期経営目標達成度評価の指標は次のとおりとし両方の合算値で変動率を決定する。
      - ・主指標：中期経営計画における1株当たり当期利益（EPS）  
→基準値の70～130%で変動
      - ・副指標：相対的株主総利回り（r-TSR）およびESG評価  
→それぞれ基準値の-5～5%で変動
- ※ただし、新しい中期経営計画に対応して、指標および変動幅の見直しを行うことがある。

なお、中期経営計画の2年度目、3年度目に就任または退任する役員については標準の業績として期間により按分した上で支給する。

- ⑥ 各地域・業界の人材市場の状況に応じて、経営者や特殊技能者等を確保する目的で追加的に報酬を支給することがあります。原則として地域間の水準調整は基本報酬（金銭報酬）および株式報酬で行い、特定人材層確保は株式報酬で行います。株式報酬はRSまたはPSUを用いますが、本項に基づくRSの譲渡制限は、3年以上の期間で設定することとします。
- ⑦ 国内非居住者の報酬については、法令その他の事情により上記とは異なる取り扱いを設けることがあります。
- ⑧ 中期経営計画の目標達成を困難にすると明らかに判断されるような経済状況や事業環境の変化があった場合、取締役会の決議に基づき制度や運用の見直しを行うことがあります。
- ⑨ 上記のほか、周年等会社全体の特別なイベントに基づく一時金を支給することがあります。

## 6. 報酬決定の手続・方法

- ① 取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の個人別報酬については、取締役会の諮問に基づき、指名報酬委員会が審議し、取締役会に提案します。取締役会は、指名報酬委員会からの提案について審議し、報酬を決定します。
- ② ただし、業績連動賞与については次のとおりとします。
  - a. Group CEOを除く執行役員の業績連動賞与は、前記5④に基づき算出し決定された総額のうち30%（最大）をGroup CEOが行う個人別評価に基づき再配分し、指名報酬委員会で承認の上、その結果を取締役に報告します。
  - b. Group CEOの業績連動賞与は、業績指標の結果で算出された額を原則としますが、取締役会が必要と判断した場合、理由を明示して増減する場合があります。

## 7. 報酬の返還等

当社は、関係法令または社内規程違反等一定の事由が生じた場合に、取締役会の決議により報酬につき将来分の減額または過去分の返還をさせることがあります。

2015年11月25日	制定
2018年8月29日	改定施行
2018年12月21日	改定施行
2021年2月25日	改定施行
2021年4月27日	改定施行
2021年5月21日	改定施行
2024年5月21日	改定施行