

アズビル株式会社 報酬ポリシー

当社は、「人を中心としたオートメーション」のグループ理念のもと、事業拡大を通じて、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献により、継続的な企業価値の向上を図り、社会と社員のWell-beingを実現し、あらゆるステークホルダーと信頼関係を構築してまいります。

役員報酬制度については、「長期目標(2030 年度)」及び「中期経営計画(2025～2027年度)」の実現を後押しするため、執行役の企業価値増大への貢献意識及び株主価値の最大化への貢献意欲、さらにはその実現を担う優秀な経営人材獲得の競争力を一層高めるとともに、業務執行を担わない取締役についても株主の皆様との価値共有を図る制度とすることで、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献に向けた取組みを推進します。

■当社のグループ理念

当社は、「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。そのために

- 私たちは、お客さまとともに、現場で価値を創ります。
 - 私たちは、「人を中心とした」の発想で、私たちらしさを追求します。
 - 私たちは、未来を考え、革新的に行動します。
- を当社のグループ理念としています。

■役員報酬の基本方針

当社の役員報酬は、グループ理念の実現に向け、短期的な業績のみならず、中長期的な業績目標の達成及び企業価値向上を動機づける内容とすべく、以下を基本方針としております。

- －当社の事業特性に鑑み、中長期目線での企業価値向上への意識を促し、株主の皆様との価値共有をより一層促すものであること
- －当社の経営理念の実現及び中長期的な業績目標達成に向けて、優秀な経営人材の確保に資するものであること
- －独立性・客観性の高い報酬制度として、当社のステークホルダーに対する説明責任を果たすことができる内容であること

■報酬水準

当社の役員(執行役及び取締役)の報酬水準は、外部専門機関のデータを活用し、報酬委員会において妥当性を検証のうえ、報酬委員会の決議により設定いたします。また、外部環境の変化に応じて、適宜見直しを行うものといたします。

■報酬構成

当社の執行役(取締役を兼務する執行役を含む、以下同じ)の報酬構成は、その役割と責任に基づき、毎月支給される固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」、中長期インセンティブとしての「株式報酬※」から構成されます。中長期的な業績目標の達成及び企業価値向上を動機づけ、かつ優秀な経営人材獲得の競争力向上に繋がる報酬構成とするため、インセンティブ報酬の割合を高い水準で設定し、代表執行役社長の報酬の構成割合は「基本報酬:賞与(基準額):株式報酬(基準額)」=「1:1:1」を目途とした設計としております。他の執行役の報酬構成割合も、この設計に準じて、期待される役割と責任を考慮し決定するものといたします。なお、取締役(執行役を兼務する取締役は含まない、以下同じ)の報酬は、「基本報酬」及び「株式報酬」で構成しております。

●執行役

(1) 基本報酬

- ・ 役位等の範囲に基づき、月例の固定金銭報酬として支給いたします。

(2) 賞与

- ・ 単年度の会社業績や非財務指標を勘案し、業績連動型の金銭報酬として支給いたします。
- ・ 財務指標は、中長期的な企業価値の向上を目指し、当社の主要な経営指標である売上高及び営業利益を重要業績評価指標(以下、「KPI」という。)として採用いたします。また、非財務指標の観点も踏まえ、これらの目標達成度に応じて支給額が変動いたします。
- ・ 非財務指標は、「azbilグループSDGs目標」に資する指標としての「従業員エンゲージメント」と「ダイバーシティ」に加え、執行役がそれぞれ担う経営課題・施策への対応状況や貢献度を評価する「個人評価」の3項目を設定しております。そして、それら各項目の達成度合いを対象とし、その評価に基づく報酬額を報酬委員会が決定するものいたします。
- ・ 財務指標及び非財務指標を勘案した最終的な支給額は、0%～200%の範囲内で変動いたします。
- ・ 上位の役位ほど、財務指標のウェイトが高まる設計としております。なお、一例として、代表執行役社長におけるKPI及びその評価ウェイトは以下のとおりです。

賞与の KPI		評価ウェイト
財務指標	売上高	45%
	営業利益	45%
非財務指標	従業員エンゲージメント	2.5%
	ダイバーシティ(女性管理職比率)	2.5%
	個人評価(顧客満足度、生産性・効率性、CSR経営等)	5%

(3) 株式報酬

- ・ 株主の皆様との価値共有を図りながら企業価値を持続的に向上させることを目的とし、原則として執行役の退任後に支給いたします。
- ・ 役位ごとに株式報酬基準額が定められ、当該基準額のうち、50%は業績連動、残りの50%は非業績連動の株式報酬として構成いたします。
- ・ 業績連動部分は、中期経営計画と同一の評価期間(3年間)のもと、中期経営計画と整合した指標を設定することでインセンティブ強化を図ります。財務指標としては、「相対TSR(株主総利回りをTOPIX(東証株価指数)と相対的に比較して評価する指数)」と「ROE(自己資本利益率)」を設定することで、株主との価値共有の促進を図ります。また非財務指標としては、「azbilグループSDGs目標」として掲げた「お客様の現場におけるCO₂削減効果」を採用いたします。そして、中期経営計画の最終年度におけるこれらの指標の達成度を、所定の評価ウェイト(下表参照)に基づき評価し、株式報酬を支給(達成度に応じ0%～150%の範囲内で変動)いたします。

株式報酬のKPI		評価ウェイト
財務指標	相対TSR(対配当込TOPIX)	50%
	ROE	30%
非財務指標	CO ₂ 削減効果	20%

- ・ 非業績連動部分は、株主の皆様との価値共有をより一層促すものとして、交付株式数が固定された株式報酬として支給いたします。
- ・ 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給いたします。本制度は、制度対象者に対して、役位に応じたポイントを毎年付与し、制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。

●取締役

(1) 基本報酬

- ・ 職責に基づき、月例の固定金銭報酬として支給いたします。

(2) 株式報酬

- ・ 株主の皆様との価値共有を図りながら企業価値を持続的に向上させることを目的とし、原則として取締役の退任後に支給いたします。
- ・ 一定の株式報酬基準額が定められ、全て非業績連動の株式報酬として構成いたします。
- ・ 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給いたします。本制度は、制度対象者に対して、一定のポイントを毎年付与し、制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。

■報酬決定プロセス

- ・ 取締役及び執行役の報酬等については報酬委員会で決定しております。当社の報酬委員会は、委員長を含む委員の過半数を社外取締役で構成することにより客観性・透明性を確保するとともに、外部専門機関より審議に必要な情報等を得ております。
- ・ 報酬委員会は、当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有しており、主に①取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、②取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、③執行役の業績連動型報酬の決定に係る全社業績目標及び各執行役の個人別目標の達成度に基づき評価の決定を行っております。
- ・ 当社を取り巻く外部環境に大幅な変化があった場合には、業績連動報酬に係る目標値や算定方法等の妥当性について、報酬委員会において慎重に審議を行ったうえで、例外的な措置をとることがあります。

■報酬の没収・返還(マルス・クローバック)

- ・ 過年度決算の修正が発生した場合、または重大な非違行為・不適切行為があった場合には、当該役員に対して、インセンティブ報酬を受給する権利の没収(マルス)又は報酬の返還(クローバック)を請求することができるものといたします。対象となり得る報酬は、支給前又は支給済みの賞与、株式報酬制度における株式交付前のポイント及び交付済の株式等の一部又は全部となります。

■情報開示等の方針

- ・ 役員報酬制度の内容については、ディスクロージャー・ポリシー及び各種法令等に従い作成・開示することとなる有価証券報告書、株主総会参考書類、事業報告、コーポレート・ガバナンス報告書及びホームページ等を通じ、迅速かつ適切に開示いたします。また、株主や投資家の皆様とのエンゲージメントについても、積極的に実施いたします。

※対象者が国内非居住者である場合には、当該株式報酬相当額を金銭で支給いたします。