



2022年6月7日

各位

会社名 サン電子株式会社
代表者名 代表取締役社長 内海 龍輔
(コード番号6736 東証スタンダード市場)
問合せ先 代表取締役専務 木村 好己
(電話 052-756-5981)

当社第51回定時株主総会の第6号議案に関する補足について

当社は、2022年6月23日に開催予定の第51回定時株主総会（以下、「本総会」という。）の第6号議案「取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する事後交付型株式報酬制度導入に伴う報酬改定の件」につきまして、株主の皆様へ正しい情報を提供させて頂くと共に、当該議案へのご理解を賜りたく、下記のとおり補足説明いたします。

株主の皆様におかれましては、「第51回定時株主総会招集ご通知（56～58頁）」とあわせてご参照くださいますようお願い申し上げます。

記

当該議案につきましては、株主の皆様との利害共有を目的とし、中長期的な企業価値創造に向けた業績向上へのインセンティブを強化すべく、リストラクテッド・ストック・ユニット（以下、RSU）およびパフォーマンス・シェア・ユニット（以下、PSU）の導入をお諮りするものです。今後のグローバルでの成長を実現するためには、リスクに適切に向き合い、スピード感をもって経営判断していく人財が必要となります。そうした人財の力を有効に引き出し、事業を成長させていくためには、株式報酬に比重を置くことが適切と考えました。

特に株式報酬の70%にあたるPSUに関しましては、KPI目標の達成度に応じ0～150%を支給する仕組みであり、目標達成への強い動機付けを意図した設計となっております。KPIはCellebriteの開示内容とのズレにより発生する市場のミスリード防止と、より厳しい事業課題解決を目標とするため、Cellebriteを除いた連結の中期経営計画を前提とし、以下を設定しております。

・採用するKPI

売上高、営業利益、営業利益率（ウエイトはそれぞれ40%、30%、30%）

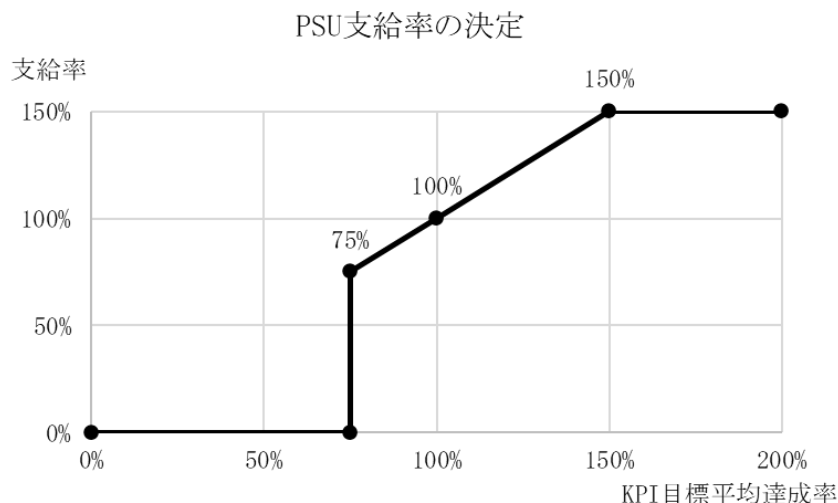
・目標値

| | 売上高（百万円） | 営業利益（百万円） | 営業利益率 |
|--------|----------|-----------|-------|
| 2022年度 | 10,602 | 579 | 5.5% |
| 2023年度 | 11,908 | 989 | 8.3% |
| 2024年度 | 13,376 | 1,689 | 12.6% |

・支給率の決定

KPI 目標の平均達成率が 75%未満：支給なし

各閾値の間の支給率に関しては、次の図表をご確認ください。



本制度実施に伴う付与株式数および希薄化率につきましては、PSUの評価期間である3年間において以下を試算しております。本試算は取締役に対する付与分に従業員に対する付与分を加えた合計となります。

| | 付与株式数(株) ※1 | | | 発行済株式総数 (株, 2022/3) | 累積 希薄化率 | 期中平均パー ンレート ※2 |
|-----|-------------|---------|---------|------------------------|------------|-------------------|
| | RSU | PSU | 合計 | | | |
| | a | b | c=a+b | | | |
| 3年間 | 134,145 | 134,994 | 269,140 | 23,992,328 | 1.12% | 0.37% |

※1 対象役員毎の株式報酬支給最大額を合計し、2022/5/17時点の終値1,611円を基準に株数を算出しております。つまり、付与时点の株価水準により変動はいたしますが、想定される最大付与数として試算を行っております。

※2 総発行済株式数に対する株式付与数の比率を表すパーンレートは欧米企業を中心に使用される指標であり、株式報酬に関する希薄化率に当たります。例えば議決権行使助言会社である米国ISSは議決権行使基準に3年間の平均パーンレートを加え重要視しており、2022年ポリシーではテクノロジー系企業に関して平均4.08%、許容上限を7.26%としています。

図表にてお示しいたしました通り、PSUが最大の150%支給となった場合の試算では、累積希薄化率は評価期間3年間で1.12%、期中平均では0.37%であり、その影響は軽微であると認識しております。

なお、日本企業では、退職時に譲渡制限解除を行う退職金の代替措置としての株式報酬導入例が多く、付与株式数が長期に渡り積算されるため、希薄化率を10年間の累積値として算出し重要視する場合があります。しかし当社では、3年間の期間終了後に譲渡制限を解除するインセンティブ報酬としての制度設計を行っておりますので、制度の妥当性の判断といたしましては、3年間の希薄化率およびパーンレートを用いることが合理的であると考えております。ただし、前掲の図表と同様に10年間の試算を行った場合でも、累積希薄化率は3.74%、期中平均では0.37%であり、その影響は3年間の場合と同様に軽微です。

当社といたしましては、経営陣が株価の変動による利害を株主の皆様と共有するとともに、中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献に対する意識を高めることを目的とした報酬制度として、本制度の内容は相当であるものと考えております。何卒ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

以上