



2026年5月15日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 フ ェ ロ ー テ ッ ク  
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 賀 賢 漢  
(コード番号：6890 東証スタンダード市場)  
問 合 わ せ 先 I R ・ 広 報 部 長 野 田 耕 一  
( 0 3 - 3 2 8 1 - 8 1 8 6 )

## 取締役の報酬額および役員報酬制度の一部改定に関するお知らせ

株式会社フェローテック（代表取締役社長 賀 賢漢、以下「当社」）は、本日開催の取締役会において、2026年6月26日開催予定の第46期定時株主総会に、取締役の報酬制度の見直しを行い、報酬額の改定に関連する議案を付議することを決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 取締役の報酬額改定の概要

当社の取締役の報酬額は、2007年6月26日開催の第27期定時株主総会において、年額500百万円以内（うち社外取締役分は年額20百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）としてご承認いただいております。

また、これとは別枠として、2024年6月27日開催の第44期定時株主総会において、当社の取締役（社外取締役を除く。）に対する事後交付型株式報酬制度についてご承認いただいております（同制度は、2019年6月27日開催の第39期定時株主総会でご承認いただき、2022年6月29日開催の第42期定時株主総会で改定された従来の譲渡制限付株式報酬制度に代えて新たに導入したものであります。）。同制度に基づき当社の取締役（社外取締役を除く。）に対して支給する金銭報酬債権および金銭の総額は1事業年度につき470,000株を上限としてこれに交付時の株価を乗じた額以内、発行または処分される当社の普通株式の総数は1事業年度につき235,000株以内とされております。

現在の取締役の金銭報酬額をご承認いただいた当時の第27期（2007年3月期）の連結売上高は32,517百万円、第28期（2008年3月期）の連結売上高は36,625百万円でありましたが、第46期（2026年3月期）の連結売上高は288,933百万円となり、当社グループの事業規模は格段に拡大いたしました。加えて、半導体業界を取り巻く国内外の経営環境は変化のスピードと不確実性を一層増しており、当社が持続的に企業価値を向上させていくためには、グローバルな経験と当社事業領域における高度な専門性を有する経営人材を国内外から取締役として迎え入れ、複雑化する経営判断を迅速かつ的確に行うことが不可欠となっております。

こうした状況を鑑み、今般、外部専門機関によるグローバルな客観的報酬市場調査データを参考に、独立社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、①当社グループが担う社会的役割と責任の拡大、②グローバル経営人材市場における処遇水準への対応と人材獲得競争力の確保、③業績連動性の強化を通じた株主の皆様との価値共有の促進、ならびに④報酬制度設計の柔軟性向上の観点から、上記2007年6月26日開催の第27期定時株主総会でご承認いただいた取締役の金銭報酬額の枠を、年額1,000百万円以内（うち社外取締役分は年額50百万円以内。いずれも使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）に改定することといたしました。

## 2. 役員報酬制度の一部改定の概要

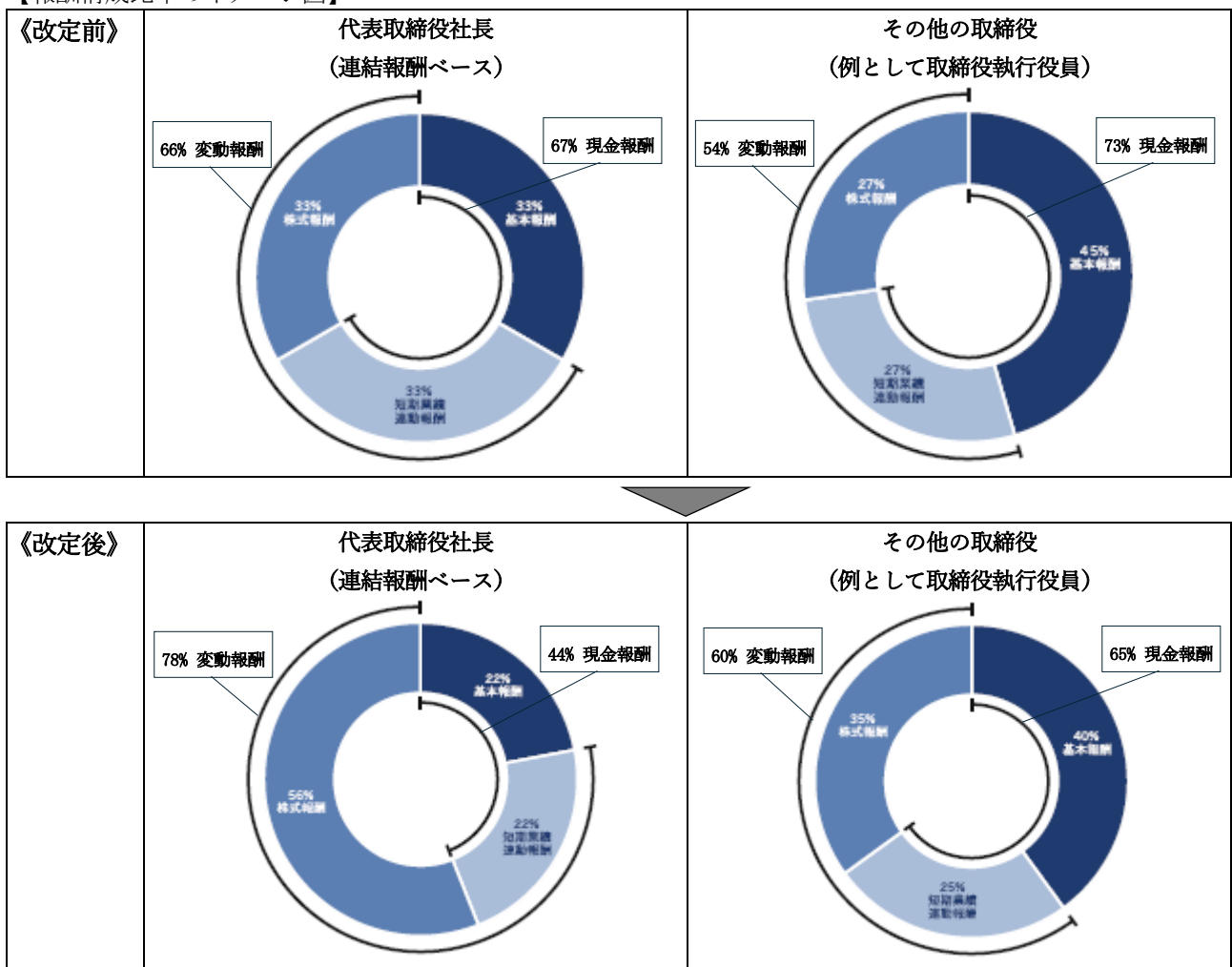
上記の金銭報酬額の枠の改定にあわせて、当社の取締役の報酬構成比率（報酬ミックス）につきましても、業績および株主価値との連動性を一層強化し、中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブとして機能させる観点から、見直しを行います。具体的には、独立社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会の答申を踏まえ、固定報酬である基本報酬の比率を相対的に低減させる一方で、業績連動性を有する短期業績連動報酬および中長期インセンティブとしての株式報酬（事後交付型株式報酬制度に基づくRSUおよびPSU）の比率、とりわけ株主の皆様との価値共有に資する株式報酬の比率を引き上げます。

この見直しにより、当社の取締役（社外取締役を除く。）の報酬構成において変動報酬の比率が大きく上昇し、特に株式報酬比率の引き上げを通じて、取締役の中長期的な企業価値向上への動機付けと株主の皆様との価値共有が、一層推進されるものと考えております。

なお、金銭報酬は、固定報酬および業績連動賞与（社外取締役には支給いたしません。）で構成されます。業績連動賞与につきましては、業績好調時には取締役の貢献に適切に報いる一方、業績下降局面においては会社の負担を軽減し、株主の皆様と利益との一層の連動を図る観点から、その変動幅を固定報酬（基本報酬）の年額の0%~200%の範囲で業績に応じて変動させることとしております。具体的な算定方法等につきましては、後記【ご参考】に記載のとおりです。

改定の前後の代表取締役社長および社内取締役（代表取締役を除く。）の報酬構成比率（標準）の概要は、以下の【報酬構成比率のイメージ図】とおります。

【報酬構成比率のイメージ図】



【ご参考】

1. 報酬構成・報酬水準

取締役のうち執行役員を兼ねる者（以下「執行役員兼務取締役」という。）の報酬は、役位等によって決定する基本報酬（固定報酬）、短期業績連動報酬、中期業績連動報酬（以下「株式報酬」という。）により構成します。「基本報酬：短期業績連動報酬：株式報酬」の比率は、代表取締役社長の基準額（連結報酬ベース）で概ね「2：2：5」（構成比率22%・22%・56%）を目安とし、その他の執行役員兼務取締役については職責の大きさ等に基づいて決定します。なお、役員退職慰労金制度はありません。また、社外取締役および監査役については、その役割・責任を考慮して基本報酬（固定報酬）のみの構成とします。

報酬構成・報酬水準の決定にあたっては、外部専門機関が運営する客観的な報酬市場調査データ（WTW〔ウイリス・タワーズワトソン〕の「経営者報酬データベース」）等を活用して、市場水準との比較結果を踏まえるものとします。

参考図表1 報酬等の種類と支給対象

報酬等の種類			支給対象		
固定/変動	現金/株式	構成要素	執行役員 兼務取締役	社外取締役	監査役
固定	現金報酬	基本報酬	○	○	○
変動		短期業績 連動報酬	○	—	—
	株式報酬 (※)	中長期業績 連動報酬 (株式報酬)	○	—	—

※ ただし、交付株式数の50%程度は納税資金に充当することを目的として金銭で支給することとしています。

2. インセンティブ報酬

インセンティブ報酬は、業績等の成果や企業価値と連動する報酬制度のもとで経営理念や経営戦略に則した職務の遂行を強く促すべく、成長を徹底的に追求する基本方針を持つ中期経営計画に掲げた指標等の成果に応じて支給される仕組みとします。具体的には以下のとおりです。

(ア) 短期業績連動報酬

役位別に予め定められた基準額に業績評価係数（0%～200%の間で変動）を乗じて、個人別の支給額を決定します。業績評価係数は、全社業績評価や個人評価等の評価区分について適切なウエイト付けを設定し決定します。全社業績評価の指標は、（1）売上高、（2）営業利益率、（3）当期純利益、（4）ROEを等しいウエイトで評価するものとします。個人業績評価について、報酬諮問委員会は、各対象者の目標および評価について、その公正性や合理性を確認することとしています。

なお、不正行為等が生じた際には、その行為等が生じた時期やそれが明らかになった時期等に応じて、受給権の消滅や報酬の返還請求（クローバック）等を行うことができるものとします。当該受給権の消滅や報酬の返還は、報酬諮問委員会で審議の上、取締役会で決定します。

参考図表2 短期業績連動報酬の全社業績指標

	全社業績評価指標	評価ウエイト	選定理由
1	売上高	25%	当社の事業運営上重視する指標を報酬評価に反映させるため
2	営業利益率	25%	
3	当期純利益	25%	
4	ROE	25%	

(イ) 中長期業績連動報酬（株式報酬）

新しい株式報酬制度は、次の2つの種類の株式報酬制度で構成されます。

RSU	当社の取締役会が予め定める期間（以下「対象期間」という。）の継続勤務その他一定の条件を満たすことを条件に、事前に定める数の当社株式および金銭を、対象期間終了後に交付する種類の株式報酬
PSU	当社の取締役会が定める業績評価指標の達成率に応じて算定される数の当社株式および金銭を、対象期間終了後に交付する種類の株式報酬

・ RSU

役位別に予め定める基準額に応じた基準株式数をもとに、在籍期間等に応じて権利を確定させ、株式を交付いたします。当初の対象期間は3年間とすることを予定しております。交付株式数の50%程度は納税資金に充当することを目的として金銭で支給することとしています。

・ PSU

役位別に予め定める基準額に応じた基準株式数に、評価係数（0～200%で変動）を乗じて交付株式数を決定します。PSUにおける業績評価指標は、日経半導体株指数の構成銘柄企業のTSRとの比較によって評価するものとし、3年間の対象期間における達成度に応じて交付株式数を決定します。交付株式数の50%程度は納税資金に充当することを目的として金銭で支給することとしています。

以 上