



2019年5月9日

各位

会社名 株式会社ツムラ
代表者名 代表取締役社長 加藤 照和
(コード番号 4540 東証第一部)
問合せ先 コポレート・コミュニケーション室長 土屋 洋介
TEL 03 - 6361 - 7100

業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット）の一部改定に関するお知らせ

当社は、2019年5月9日開催の取締役会において、当社の取締役（監査等委員である取締役および非業務執行取締役を除く。）および当社と委任契約を締結している執行役員（以下「取締役等」という。）を対象とする業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット：以下「本制度」という。）を一部改定することを決議し、本制度に関する議案を2019年6月27日開催予定の第83回定時株主総会（以下「本株主総会」という。）に付議することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 一部改定の主旨

本議案は、導入しております取締役等を対象とした本制度に係る業績条件付報酬を、当社普通株式の交付から、当社普通株式の交付および金銭の支給へ改定するものであります。

2. 本制度における報酬等の額および内容等

(1) 本制度の概要

本制度は、取締役等に対して、役割・職務・職位に基づき3事業年度を対象期間（2020年3月31日で終了する事業年度から2022年3月31日で終了する事業年度まで）として、中期経営計画にある会社業績の数値目標達成率に応じて当社普通株式の交付および金銭を支給する業績連動型の株式報酬制度であります。取締役等への当社普通株式の交付および金銭の支給は、対象期間終了後に行います。また、当社は取締役会において本制度に係る取締役等株式報酬規則を制定しております。なお、本制度は会社業績指標の達成度に応じて当社普通株式の交付および金銭の支給を行うことから、本制度の導入時点では、株式の交付および金銭の支給を行うか否か、株式の交付および金銭の支給を行うことになる取締役等ならびに交付する株式数および支給する金銭の額は確定しておりません。また、上記の当初の対象期間終了後も、本総会で承認を受けた範囲内で、中期経営計画が策定されるごとに、前対象期間の最後の事業年度の翌事業年度から始まる連続した3事業年度を対象期間として、各数値目標等を更新した上で本制度の継続を当社取締役会において承認する場合があります。

(2) 報酬金額の上限等

当社は、取締役等の役割・職務・職位に基づき、中期経営計画にある対象期間の最終年度の数値目標達成率に応じて、取締役等に対して金銭報酬債権を支給し、取締役等は、当社による新株式の発行または自己株式の処分の際に当該金銭報酬債権を現物出資することにより、下記(3)および(4)にて定める数の当社普通株式を取得します。当該金銭報酬債権の金額については、当社普通株式を引き受ける取締役等に特に有利とならない範囲内で取締役会において決定いたします。また、当社は当社普通株式の取得に伴い取締役等が負担する所得税額等を考慮し、取締役等に対して下記(3)および(4)にて定める金銭を支給します。当社が本制度に基づき取締役等に支給する金銭報酬債権および金銭の総額は中期経営計画に連動する各対象期間において450百万円を上限とします。なお、役割・職務・職位ごとに各取締役等に支給する金銭報酬債権および金銭の上限は以下のとおりとします。

区分	支給する金銭報酬債権 および金銭の上限額
代表取締役	72 百万円
業務執行取締役	60 百万円
役付執行役員	48 百万円
執行役員	24 百万円

(3) 取締役等に交付する当社株式の数および支給する金銭の額の算定方法および上限

当社は、中期経営計画で公表する対象期間の最終年度の数値目標で掲げる連結売上高、連結営業利益および連結 ROE の各目標達成率を、各数値目標の配分割合に応じて、基準交付株式数（各取締役等の役割・職務・職位に基づく報酬基準に応じて定める。）に乗じて、以下に記載する「交付株式数および支給する金銭の額の算定式」に従い、各取締役等の交付株式数を算出し、同株式数に交付時株価を乗じることで支給する金銭の額を算出します。また、算出した交付株式数に単元未満株式が生じる場合は単元未満株式を切り捨て、支給する金銭の額に千円位未満が生じる場合は千円位未満を切り捨てるものとします。

【交付株式数および支給する金銭の額の算定式】

◎基準交付株式数

＝取締役等の役割・職務・職位に基づく報酬基準に応じて定める金額 / 基準株価 (※) × 3 (事業年度分)

(※) 基準株価＝2019年3月29日の当社普通株式の普通取引の終値

◎各取締役等の交付株式数および支給する金銭の額の算定方法

以下の方法に基づき算定のうえ、各取締役等の交付株式数および支給する金銭の額を決定いたします。

① 交付株式数＝基準交付株式数 × ((中期経営計画にある対象期間の最終年度の各数値目標達成率×当該数値目標の配分割合)の全数値目標に係る合計) × 50%

※数値目標達成率は、数値目標に対応する水準を100%として、達成度合いに応じて0%から120%の範囲で定めます。なお、対象期間の最終年度の決算における数値が「0未満」の場合は、数値目標達成率を0%とします。

数値目標達成率＝対象期間の最終年度の決算における数値 / 中期経営計画にある対象期間の最終年度の数値目標値

※各数値目標（中期経営計画にある対象期間の最終年度の数値目標）および配分割合は以下のとおりです。

項目	目標数値	配分割合
連結売上高	1,350 億円	40%
連結営業利益	190 億円	30%
連結 ROE	6%	30%

② 支給する金銭の額＝①で算出した交付株式数 × 交付時株価※

※対象期間終了後の最初の定時株主総会終了後、2カ月以内に開催される当社の取締役会決議日の前営業日における株式会社東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）といたします。

当社が取締役等に交付する当社普通株式の総数は、対象期間において6万株相当を上限とします。なお、役割・職務・職位ごとに各取締役等に交付する当社普通株式数の上限は以下のとおりとします。

区分	上限株式数
代表取締役	6,000 株
業務執行取締役	5,000 株
役付執行役員	4,000 株
執行役員	2,000 株

ただし、当社の発行済株式総数が株式の併合、株式の分割、株式無償割当て等によって増減した場合は、当該上限および取締役等に対する交付株式数は、その比率に応じて合理的に調整されます。また、上記(3)に定める数および額の当社普通株式の交付および金銭の支給により、上記(2)に定める金銭報酬債権および金銭の額の上限または上記の交付株式総数の上限を超えるおそれがある場合には、当該上限を超えない範囲で、各取締役等に対して交付する株式数および支給する金銭の額を按分比例等の合理的な方法により減少させます。

(4) 取締役等に対する当社株式の交付および金銭の支給要件

本制度においては、対象期間が終了し、以下の株式の交付および金銭の支給要件を満たした場合に、取締役等に対して当社普通株式の交付および金銭の支給を行います。当社が当社普通株式を交付する際は、当社による新株式の発行または自己株式の処分により行われ、当社普通株式を交付する取締役等および交付する株式数ならびに支給する金銭の額は、対象期間経過後の取締役会で決定します。

- ① 対象期間中に取締役等として在任したこと
- ② 一定の非違行為がなかったこと
- ③ その他株式報酬制度としての趣旨を達成するために必要と認められる要件

取締役等が退任する場合においては、退任時までの在任年数に応じて按分した数および額の当社普通株式の交付ならびに金銭の支給をそれぞれ行います。また、対象期間中に新たに就任した取締役等についても、在任年数に応じて按分した数および額の当社普通株式の交付ならびに金銭の支給をそれぞれ行います。なお、取締役等が対象期間中に死亡により退任した場合または当社につき一定の組織再編等を行うことが当社の株主総会等において承認された場合は、数値目標達成率にかかわらず、在任年数に応じて按分した基準交付株式数に、退任または承認時点の当社普通株式の時価を乗じて得られた額の金銭を当該取締役等の承継者に支給します。

以上