



2021年5月13日

各位

会社名 第一三共株式会社
代表者 代表取締役社長 眞鍋 淳
(コード番号 4568 東証第1部)
問合せ先 コーポレートコミュニケーション部長 大沼 純一
TEL 報道関係者の皆様 03-6225-1126
株式市場関係者の皆様 03-6225-1125

当社取締役等に対する信託型株式報酬制度の導入のお知らせ

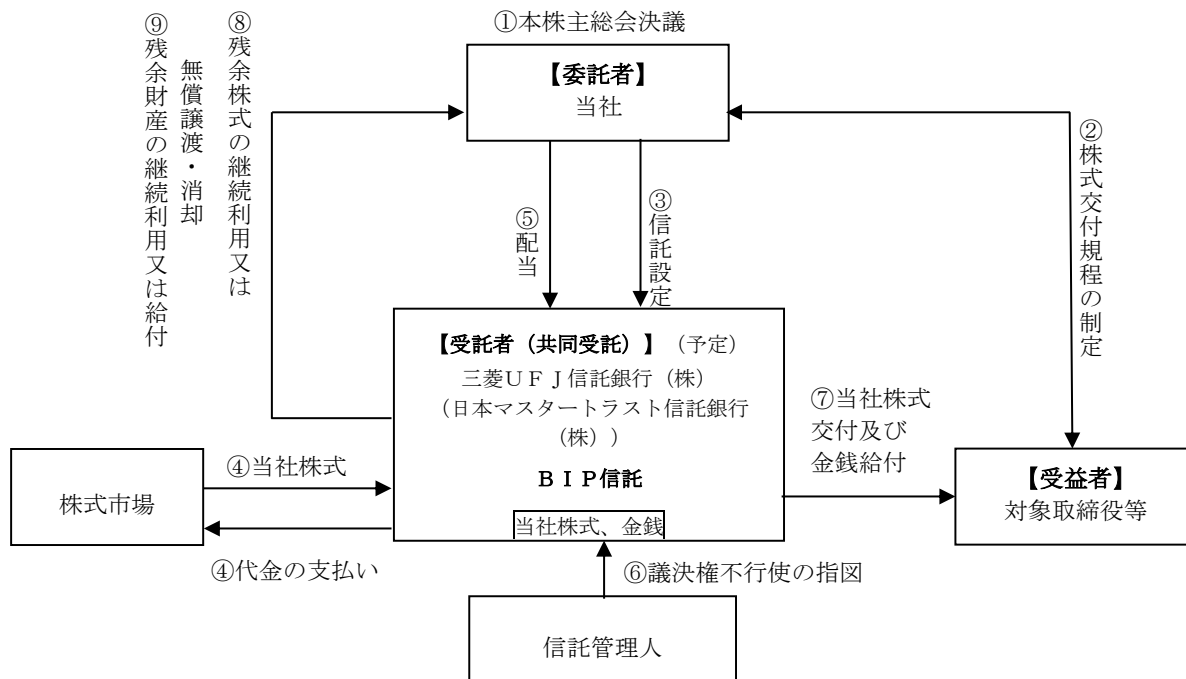
第一三共株式会社（本社：東京都中央区、以下「当社」）は、産業界の上位水準を志向するに相応しい報酬水準とすること、及び、企業価値の一層の向上を動機づけるインセンティブ強化のために、変動報酬比率を高める報酬構成とすること等を目的とし、役員報酬制度の見直しを行い、その一環として、本日開催の取締役会において、当社取締役（社外取締役を除く）及び当社執行役員（以下総称して「対象取締役等」）を対象とする新たなインセンティブ・プランとして、グローバルでも主流なパフォーマンス・シェア（業績連動株式報酬）の性質を持つ信託型株式報酬制度（以下「本制度」）の導入を決議し、本制度に関する議案を2021年6月21日開催予定の第16回定時株主総会（以下「本株主総会」）に付議することといたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

記

1. 本制度の導入目的等

- (1) 当社は、中期経営計画の業績達成に連動した報酬として、対象取締役等の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めること及び株主との利害共有を促進することを目的として、本制度を導入いたします。
- (2) 本制度は、役員報酬BIP（Board Incentive Plan）信託（以下「BIP信託」）と称される仕組みを採用します。BIP信託とは、欧米の業績連動型株式報酬（Performance Share）及び譲渡制限付株式報酬（Restricted Stock）と同様に、役位や経営計画等の目標達成度等に応じて、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」）を対象取締役等に交付又は給付（以下「交付等」）する制度です。
- (3) 本制度の導入は、本株主総会において承認を得ることを条件とします。

2. 本制度の仕組み



- ① 当社は本株主総会において、本制度の導入に関する役員報酬の承認決議を得ます。
- ② 当社は本制度の導入に関して、取締役会において役員報酬に係る株式交付規程を制定します。
- ③ 当社は①の本株主総会決議で承認を受けた範囲内で金銭を拠出し、受益者要件を満たす対象取締役等を受益者とするBIP信託（本信託）を設定します。
- ④ 本信託は、信託管理人の指図に従い、③で信託された金銭を原資として当社株式を株式市場から取得します。本信託が取得する株式数は、①における本株主総会の承認決議の範囲内とします。
- ⑤ 本信託内の当社株式に対する配当は、他の当社株式と同様に行われます。
- ⑥ 本信託内の当社株式については、信託期間を通じ、議決権を行使しないものとします。
- ⑦ 受益者要件を満たす対象取締役等は、当社の掲げる中期経営計画の対象となる事業年度（以下「対象期間」）において、株式交付規程に従い、毎年一定のポイントの付与を受けた上で、対象期間の累積値に業績連動係数を乗じて算出したポイント（以下「株式交付ポイント」）に基づき、本信託から当社株式等の交付等を受けます。
- ⑧ 信託期間中における目標の未達成等により、信託期間の満了時に残余株式がある場合、取締役会決議により信託契約の変更及び本信託への追加信託を行うことにより、本制度又はこれと同種の株式報酬制度として、本信託を継続利用することができます。なお、本信託を継続せず終了する場合は、株主への還元策として、本信託は当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを取締役会決議により消却する予定です。
- ⑨ 信託期間の満了時に生じた本信託内の当社株式に係る配当金の残余は、本信託を継続利用する場合には株式取得資金として活用されますが、信託期間満了により本信託を終了する場合には、信託費用準備金を超過する部分については、当社及び対象取締役等と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

(注) 信託期間中、本信託内の株式数が信託期間中に各対象取締役等について付与される下記3(5)に定める株式交付ポイント数に対応した株式数に不足する可能性が生じた場合や本信託内の金銭が信託報酬・信託費用の支払いに不足する可能性が生じた場合には、下記3(7)に定める信託金の上限の範囲内で、本信託に追加で金銭を信託することがあります。

3. 本制度の内容

(1) 本制度の概要

本制度は、対象期間において、対象取締役等の役位及び中期経営計画の業績目標達成度等に応じて、役員報酬として当社株式等について交付等を行う株式報酬制度です（当初の対象期間は、第5期中期経営計画（2021～2025年度）の5事業年度）。下記(4)②による本信託の継続が行われた場合には、中期経営計画に対応する対象期間といたします。

なお、対象取締役等が当社株式等の交付等を受ける時期は、原則として対象取締役等の退任後とします。

(2) 本制度導入に係る本株主総会決議

本株主総会において、本信託に拠出する信託金の上限額及び対象取締役等に対して交付等が行われる株式等の総数の上限その他必要な事項を決議します。

(3) 本制度の対象者（受益者要件）

対象取締役等は、原則として退任後に、以下の受益者要件を満たしていることを条件に、所定の受益権確定手続きを経た上で、下記(5)に定める株式交付ポイント数に相当する当社株式等について、本信託から交付等を受けることができます。

- ① 対象期間中に対象取締役等であること（制度開始日以降に新たに対象取締役等となったものを含む）
- ② 下記(5)に定める株式交付ポイント数が決定されていること
- ③ 対象取締役等を退任していること（※）
- ④ 自己都合で退任した者及び在任中に一定の非違行為があったことや職務・社内規程等の重大な違反をしたこと等により辞任した者又は解任された者でないこと
- ⑤ 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

（※）下記(4)③に記載する信託期間の延長が行われ、延長期間の終了時においても本制度の対象者が対象取締役等として在任している場合には、その時点で本信託は終了し、当該対象取締役等の在任中に当社株式等の交付等が行われます。

(4) 信託期間

① 当初の信託期間

2021年8月2日（予定）から2026年8月末日（予定）までの約5年間とします。

② 本信託の継続

本信託は、上記①の以降も、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより継続することがあります。その場合、さらに本信託の信託期間を対象期間に併せて延長し、当社は、延長された対象期間ごとに、本株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内で追加拠出を

行い、延長された対象期間にかかる対象取締役等に対するポイントの付与を継続します。ただし、かかる追加拠出を行う場合において、延長する前の信託期間の末日に信託財産内に残存する当社株式（対象取締役等に付与された株式交付ポイント数に相当する当社株式等で交付等が未了であるものを除く）及び金銭（以下「残存株式等」）があるときは、残存株式等の金額と追加拠出される信託金の合計額は、本株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内とします。この信託期間の延長は、一度だけに限らず、その後も同様に信託期間を再延長することがあります。

③ 信託期間の満了時の取扱い（追加信託を伴わない信託期間の延長）

本信託の信託期間（上記②の本信託の継続が行われた場合には、延長後の信託期間）の満了時に信託契約の変更及び追加信託を行わない場合には、それ以降、対象取締役等に対するポイントの付与は行われません。ただし、信託期間の満了時に、受益者要件を満たす可能性のある対象取締役等が在任している場合には、直ちに本信託を終了させずに、当該対象取締役等が退任し、当社株式の交付等が完了するまで、最長で10年間、本信託の信託期間延長させることがあります。

(5) 対象取締役等に交付等が行われる当社株式等

対象取締役等に交付等が行われる当社株式等の数は、毎年一定の時期に、役位に基づいて付与されるポイントの対象期間の累積値に業績連動係数を乗じて算出した株式交付ポイントに基づき決定されます。業績連動係数は、対象期間の最終事業年度の会社業績指標（当初の対象期間においては、2021年度に公表した当社の中期経営計画に掲げている売上収益、研究開発費控除前コア営業利益^{*1}率、ROE、研究開発進捗、ESG指標、相対TSR^{*2}を採用する予定）の目標値に対する達成度等に応じて、0～200%の範囲で決定し、1ポイントにつき当社株式1株を交付します。

なお、信託期間中に当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含む）又は株式併合が行われた場合その他ポイント数の調整が必要な事由が生じた場合には、分割比率・併合比率等に応じて、当該ポイント数を必要に応じて合理的な範囲で調整いたします。

*1 コア営業利益：経常的な収益性を示す指標として営業利益から一過性の損益（その他収益、その他費用）を除外

*2 TSR：Total Shareholder Returns（株主総利回り）の略

(6) 対象取締役等への当社株式等の交付等の方法及び時期

受益者要件を充足した対象取締役等は、当該対象取締役等の退任後に、上記(5)に基づき算出される株式交付ポイント数に相当する当社株式等の交付等を受けるものとします。このとき、当該対象取締役等は、当該株式交付ポイント数の50%に相当する数の当社株式について交付を受け、残りについては本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

また、信託期間中に対象取締役等が死亡した場合には、その時点で付与されている株式交付ポイントに相当する数の当社株式の全てを本信託内で換価した上で、当該対象取締役等の相続人が換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

(7) 本信託に拠出される信託金の上限額及び本信託から交付される当社株式等の上限数

対象期間内に本信託に拠出される信託金の上限額及び本信託から対象取締役等に交付等が行われる当社株式等の上限数は、本株主総会決議で承認されることを条件として、以下の上限に服するものとします。

① 本信託に拠出される信託金の上限額 40 億円 (予定)

(対象期間にかかる本信託による株式取得資金並びに信託報酬及び信託費用の合算金額)

なお、上記(4)②の本信託の継続を行う場合、対象期間に拠出する金額は、1 事業年度あたり 8 億円に対象期間に応じた事業年度数を乗じた額を上限とします。

② 本信託から交付等が行われる当社株式等の上限数 250 万株 (予定)

(上記の信託金の上限額を踏まえて、現時点の株価等を参考に設定)

なお、(4)②の本信託の継続を行う場合、対象期間における取得株式数は、1 事業年度あたり 50 万株に対象期間に応じた事業年度数を乗じた数を上限とします。

(8) 本信託による当社株式の取得方法

本信託による当初の当社株式の取得は、上記(7)の株式取得資金及び交付株式数の範囲内で、株式市場からの取得を予定しています。

(9) クローバック条項

対象取締役等に算定基礎である財務指標に会計上の重大な誤り又は不正があった場合や、巨額な減損損失等を計上した場合、当社は、当該対象取締役等に対し、本制度における交付済み株式数(納税資金のために売却した株式数を含む)に返還を通知した日の東京証券取引所における当社株式の終値を乗じて得た額につき、一部又は全額の賠償を求めることができるものとします。

(10) 本信託内の当社株式に関する議決権行使

本信託内にある当社株式については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権は行使されないものとします。

(11) 本信託内の当社株式の配当の取扱い

本信託内の当社株式について支払われた配当は、本信託が受領した後、本信託の信託報酬・信託費用に充てられます。

(12) 信託期間満了時の残余株式及び配当金の残余の取扱い

対象期間における目標の未達成等により、信託期間の満了時に生じた残余株式は、信託契約の変更及び本信託への追加信託を行うことにより、本制度又はこれと同種の株式報酬制度として本信託を継続利用することがあります。信託期間の満了により本信託を終了する場合には、株主への還元策として、本信託は当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを取締役会決議により消却する予定です。

また、信託期間の満了時に生じた本信託内の当社株式に係る配当金の残余は、本信託を継続利用する場合には株式取得資金として活用されますが、信託期間の満了により本信託を終了する場

合には、信託費用準備金を超過する部分については、当社及び対象取締役等と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

以 上

【信託契約の内容】

①信託の種類	特定単独運用の金銭信託以外の金銭の信託（他益信託）
②信託の目的	対象取締役等に対するインセンティブの付与
③委託者	当社
④受託者	三菱UFJ信託銀行株式会社 （共同受託者 日本マスタートラスト信託銀行株式会社）
⑤受益者	制度対象者のうち受益者要件を充足する者
⑥信託管理人	当社と利害関係のない第三者（公認会計士）
⑦信託契約日	2021年8月2日（予定）
⑧信託の期間	2021年8月2日（予定）～2026年8月末日（予定）
⑨制度開始日	2021年8月2日（予定）
⑩議決権行使	議決権は行使しないものとします。
⑪取得株式の種類	当社普通株式
⑫信託金の金額	30億円（予定）（信託報酬・信託費用を含む）
⑬株式の取得方法	株式市場より取得
⑭株式の取得時期	2021年8月5日～2021年8月30日（予定）
⑮帰属権利者	当社
⑯残余財産	帰属権利者である当社が受領できる残余財産は、信託金から株式取得資金を控除した信託費用準備金の範囲内とします。

（注）上記において予定されている時期については、適用法令等に照らして適切な時期に変更されることがあります。

以 上

当社の新たな役員報酬制度の概要

当社は、報酬委員会における継続的な審議を経て、2021年3月31日開催の取締役会にて、2021年度以降の役員の報酬制度を見直すことについて、2021年5月13日開催の取締役会にて中計業績連動株式報酬を導入することについて、株主の皆さまにご承認をお願いすることを決議いたしました。2021年6月21日開催予定の第16回定時株主総会において、株主の皆さまにご承認頂いた場合における新たな報酬制度の概要は、以下のとおりです。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

1. 報酬方針

当社の取締役の報酬等は、以下の考え方に基づき制度設計しております。

- ・ 優秀な人材を確保・維持できる報酬水準を備えた報酬制度
- ・ 中長期に亘る持続的な成長へ向けた動機付けとなり、企業価値・株主価値の向上に資する報酬制度
- ・ ステークホルダーへの説明責任を果たすことができる、透明性のある公正で合理的な報酬制度

2. 報酬水準

当社の取締役の報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に、業界界の上位水準を志向して設定しております。具体的には、東京証券取引所に上場する会社のうち時価総額上位100社以内の企業群を主な比較対象とし、国内大手製薬企業の水準についても参照いたします。

3. 報酬構成

社内取締役

固定報酬である基本報酬、並びに、変動報酬である短期インセンティブ報酬としての年次業績連動賞与、長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬及び中計業績連動株式報酬の4つの報酬構成とすることにより、短期及び中長期の視点による経営への取り組みを促し、その成果に対して適切に報いることができる報酬構成としております。なお、退職慰労金制度は採用しておりません。

社外取締役

経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にはない社外取締役の報酬構成については、固定報酬である基本報酬のみとしております。インセンティブ報酬及び退職慰労金制度は採用しておりません。

4. 報酬構成割合

代表取締役社長兼 CEO の報酬等の構成割合は、業績目標を100%達成した場合に、基

本報酬 40%、年次業績連動賞与 30%、譲渡制限付株式報酬 15%、中計業績連動株式報酬 15%となるように設計しております。

他の社内取締役の報酬構成割合は、代表取締役社長兼 CEO の報酬構成割合に準じて、職責や報酬水準を考慮し決定いたします。

社外取締役の報酬等は、基本報酬のみとしております。



5. 基本報酬

取締役の基本報酬は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、個人別の報酬額は、報酬方針・報酬水準に沿って決定されております。

6. 年次業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）

短期インセンティブ報酬となる年次業績連動賞与の支給額は、当該事業年度の親会社の所有者に帰属する当期利益、売上収益、コア営業利益率の期初に公表する業績予想値の達成度、また、期初に設定した各役員の日標・課題の達成度に応じて決定いたします。

支給額の算定式、並びに、年次業績連動賞与の評価割合及び仕組みは以下のとおりといたします。

(1) 年次業績連動賞与の算定式

賞与支給額＝役位別の基準額×年度目標達成度（親会社の所有者に帰属する当期利益＋売上収益＋コア営業利益率）×業績評価

(2) 年度目標達成度（評価割合及び仕組み）

年度目標達成指標	評価割合	評価係数変動幅	目標（以下を目安に設定）
親会社の所有者に帰属する当期利益	80%	0～200%	上限：目標×120% 目標：期初公表予想値 下限：目標×80%
売上収益	10%	0～200%	上限：目標×105% 目標：期初公表予想値 下限：目標×95%
コア営業利益率	10%	0～200%	上限：目標×115% 目標：期初公表予想値 下限：目標×85%
合計	100%	0～200%	

(3) 業績評価

期初に設定した各役員目標・課題の達成度に応じて、係数に変換して計算いたします。

① 会長及び社長の業績評価は、指名・報酬合同委員会に諮問の上、決定される評価を適用いたします。

② その他の取締役については、業績会議において審議のうえで社長により決定される評価を適用いたします。

なお、取締役の評価結果は、報酬委員会へ報告いたします。

	指標	係数	評価方法
会長・社長	研究開発進捗等 全社課題 後継者育成等	50～150%	指名・報酬合同委員会に諮問の うえ、決定
その他の取締役	部門(個人)目標	80～120%	業績評価(社長)

7. 譲渡制限付株式報酬(長期インセンティブ報酬)

長期インセンティブ報酬となる譲渡制限付株式報酬は、取締役が当社株式を継続して保有することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との価値共有を可能な限り、より長期に亘り実現させることを目的とし、原則として毎年、取締役の退任直後時点までの譲渡制限が付された当社株式を交付するものいたします。発行又は処分される当社の普通株式総数に関しては年24万株以内(ただし、当社の普通株式の株式分割(当社の普通株式の無償割当てを含む。)又は株式併合が行われた場合その他当該総数の調整が必要な事由が生じた場合には、分割比率・併合比率等に応じて、当該総数を必要に応じて合理的な範囲で調整いたします。)といたします。

譲渡制限付株式報酬の支給に際しては、当社の取締役会決議に基づき取締役に対して金銭報酬債権が支給され、取締役は支給された金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式の交付を受けるものいたします。

当社の普通株式の交付に際しては、当社と取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結し、取締役は当該割当契約により割当てを受けた当社の普通株式について、当該割当契約において定める一定期間中は、自由に譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないものいたします。

なお、当該割当契約においては、①譲渡制限期間中に当社の取締役を退任又は退職した場合には、その退任又は退職につき、任期満了、死亡その他取締役会が正当な理由がある場合として認める場合を除き、当社は、譲渡制限付株式の全部を無償取得すること、②役務提供期間中に任期満了、死亡その他取締役会が正当と認める理由により取締役を退任又は退職した場合には、当社は、譲渡制限を解除する株式数や解除時期を必要に応じて合理的に調整し、譲渡制限が解除されないことが確定した譲渡制限付株式を無償取得することなどを定めるものいたします。

交付される譲渡制限付株式報酬の数は、役位ごとの譲渡制限付株式報酬の額を、取締役会における割当決議前日の当社の普通株式の市場株価終値で除した株数といたします。

8. 中計業績連動株式報酬（長期インセンティブ報酬）

長期インセンティブ報酬となる中計業績連動株式報酬は、中長期的な株主価値向上を重視した経営を推進するため、中期経営計画の業績達成に連動した報酬として、社内取締役及び執行役員（以下「対象取締役等」といいます。）に対してパフォーマンス・シェア（業績連動株式報酬）の性質を持つ信託型株式報酬制度といたします。

中期経営計画の対象となる事業年度（以下「対象期間」といい、当初の対象期間は第5期中期経営計画（2021～2025年度）とします。）を対象とした信託期間を設定します。対象取締役等に交付等が行われる当社株式等の数は、毎年一定の時期に、役位に基づいて付与されるポイントの対象期間の累積値に業績連動係数を乗じて算出した株式交付ポイントに基づき決定されます。業績連動係数は、対象期間の最終事業年度の会社業績指標（当初の対象期間においては、2021年度に公表した当社の中期経営計画に掲げている売上収益、研究開発費控除前コア営業利益率、ROE、研究開発進捗、ESG指標、相対TSRを採用する予定です。）の目標値に対する達成度等に応じて、0～200%の範囲で決定し、1ポイントにつき当社の普通株式1株を交付いたします。なお、信託期間中に当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含む。）又は株式併合が行われた場合その他ポイント数の調整が必要な事由が生じた場合には、分割比率・併合比率等に応じて、当該ポイント数を必要に応じて合理的な範囲で調整いたします。対象期間中に対象取締役等に対して交付等を行う当社の普通株式等の総数は、1事業年度あたりの上限度である50万株に対象期間の事業年度数を乗じた数（当初対象期間については、5事業年度を対象とするため250万株）を上限といたします。なお、対象取締役等が当社株式等の交付等を受ける時期は、原則として退任後で、交付される株式の50%は、源泉所得税等の納税資金に充当することを目的として、金銭に換価して支給されます。株式及び金銭の給付は三菱UFJ信託銀行株式会社の役員報酬BIP（Board Incentive Plan）信託を通じて行います。

目標達成指標	評価割合	評価係数変動幅	目標（以下を目安に設定）
売上収益	20%	0～200%	上限：目標×110% 目標：中計公表予想値 下限：目標×90%
研究開発費控除前 コア営業利益率	20%	0～200%	上限：目標×120% 目標：中計公表予想値 下限：目標×80%
ROE	20%	0～200%	上限：目標×140% 目標：中計公表予想値 下限：目標×60%
研究開発進捗	15%	0～200%	研究開発業績（3ADCの新規適応上市数、初期・後期のパイプライン価値）
ESG指標	10%	0～200%	Dow Jones Sustainability Indices、FTSE Russell、Access to Medicineに基づく評価
相対TSR	15%	0～200%	上限：配当込みTOPIXとの比較結果×150% 目標：配当込みTOPIXとの比較結果×100% 下限：配当込みTOPIXとの比較結果×50%
合計	100%	0～200%	

9. クローバック条項

会計上の重大な誤り、または不正が明らかになった場合、あるいは巨額な損失を計上した場合、報酬委員会への諮問を経て、取締役会の決議により、年次業績連動賞与及び中計業績連動株式報酬について、受け取った報酬の一部または全額の返還を請求できるクローバック条項を設けるものとします。

本条項は、2021年度の年次業績連動賞与及び中計業績連動株式報酬より適用対象となり、以後、全ての期間において適用されるものとします。

10. 報酬ガバナンス・決定手続

取締役及び執行役員報酬等の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しております。なお、報酬委員会は、社外取締役のみで構成され、オブザーバーとして社外監査役1名が参加し、委員長は委員の互選により選定されます。

報酬委員会は、報酬制度、報酬構成、役位ごとの報酬水準の検証と見直し、年次業績連動賞与及び中計業績連動株式報酬の目標設定・結果確認並びに譲渡制限付株式の割当等について、十分に審議いたします。

当社の取締役の個人別の報酬の額等は、まず報酬委員会において審議された後、当該審議結果を踏まえ、報酬の種類ごとに株主総会で決議された報酬総額内で取締役会決議により決定されております。

以上