



2025年5月12日

各 位

会 社 名 株式会社ツムラ
代表者名 代表取締役社長CEO 加藤 照和
(コード番号 4540 東証プライム)
問合せ先 コーポレート・コミュニケーション部長 北村 誠
電 話 TEL 03 - 6361 - 7100

当社従業員に対する信託型株式交付制度の継続に関するお知らせ

当社は、2025年5月12日開催の経営会議において、2023年度より導入している当社の従業員（有期雇用者を除く。以下「制度対象者」という。）を対象とする信託型株式交付制度（以下「本制度」という。）の継続について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. 本制度概要

- (1) 当社は、創業時から不変の原理・原則である「順天の精神」というプリンシプル、50年先、100年先を見据え、究極的に成し遂げようとする事業の「志」であるパーパス「一人ひとりの、生きるに、生きる。」を起点とし、不変かつ基本的な価値観である経営理念「自然と健康を科学する」と私たちの存在意義である企業使命「漢方医学と西洋医学の融合により世界で類のない最高の医療提供に貢献します」を掲げ、ツムラグループのサステナビリティビジョン、長期経営ビジョン「TSUMURA VISION “Cho-WA” 2031」という2つのビジョン実現に向けて日々努力を積み重ねております。成長性としての長期経営ビジョンは10年単位で策定し、持続性としてのサステナビリティビジョンは2050年のカーボンニュートラルの実現をゴールに見据えて10年ごとのマイルストーンとして策定しております。

これら2つのビジョンを実現するためには、グループの事業と社会・地球環境との調和をはかりつつ、組織資本と人的資本の活用・最大化により、新たな企業価値と社会価値を継続的に創造していくことが、これからも求められます。当社は、個々の能力である「人的資本」とチーム力である「組織資本」こそが企業経営の基盤であると位置付け、多様な価値観を持った一人ひとりの人材が能力を高め、ビジョンの実現に向けて力を発揮し、チームとしての調和をはかり大きな成果をあげられる環境の整備を推進していくことが一層重要であると考えております。

そのため、本制度は、従業員の一人ひとりがパーパスと2つのビジョン実現のための意識向上、潜在能力開発とその発揮、大きな貢献を成す意欲をより一層醸成することを目的としており、今中期経営計画期間（2025年度－2027年度）においても、本制度を継続いたします。

(2) 本制度は、中期経営計画期間（以下「対象期間」という。延長後の対象期間は2026年3月31日で終了する事業年度から2028年3月31日で終了する事業年度までとする。）を対象として、2つのビジョン実現に向けた進捗目標（※1）の達成度等に応じて当社株式の交付および当社株式の換価処分金の給付（以下「当社株式の交付等」という。）を行います。なお、本制度の対象範囲には国内非居住者も含まれますが、居住国の法制などにより本制度の対象に含めることが困難な場合には、株式交付等に相当する金銭を本制度に代わり当社から支給することがあります。

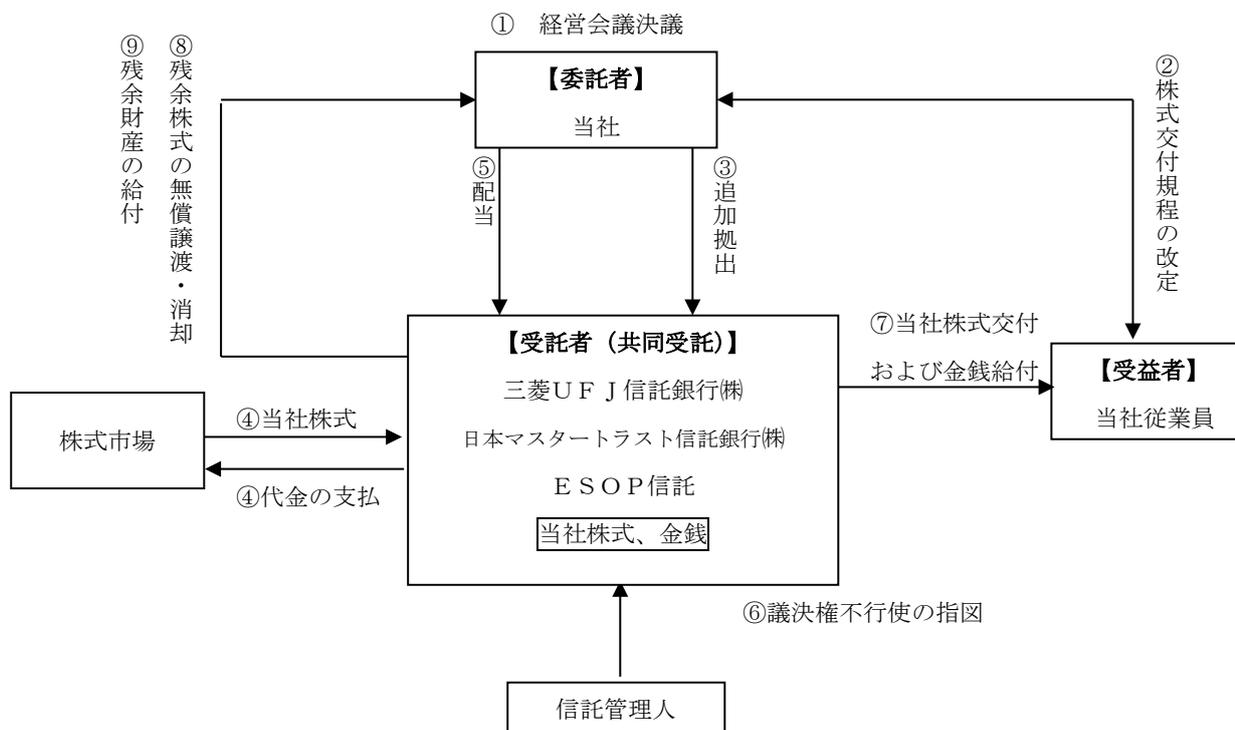
（※1）進捗目標の達成度等を評価する指標は、従業員と一部の幹部従業員で別に設定いたします。
 なお、サステナビリティビジョンに関する進捗目標は、サステナビリティ・ガバナンス・生産性に関連するものを設定いたします。

従業員	所属組織のサステナビリティビジョンに関する進捗目標等
一部の 幹部従業員	中期経営計画における連結売上高・連結営業利益・連結 ROE（対象期間平均）の全社業績目標並びに個々が設定する中期経営計画およびサステナビリティビジョンに関する進捗目標等

(3) 本制度は、株式付与E S O P（Employee Stock Ownership Plan）信託（以下「E S O P信託」という。）と称される仕組みを採用いたします。

E S O P信託とは、米国のE S O P制度を参考にした従業員インセンティブ・プランであり、E S O P信託が取得した当社株式を、予め定める株式交付規程に基づき、一定の要件を充足する対象従業員に交付するものです。

2. 本制度の仕組み



- ① 当社は、本制度の延長に関して経営会議の決議等必要な手続を行います。
- ② 当社は、経営会議等において本制度に関する社内規程として株式交付規程を改定します。
- ③ 当社は、金銭を拠出し、受益者要件を満たす従業員を受益者とするE S O P信託（本信託）の信託期間を延長します。
- 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。
- 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 対象期間満了後、受益者要件を満たす者に対して、当社の株式交付規程に従い、2つのビジョン実現に向けた進捗目標の達成度等に応じ算定されたポイントに対応する当社株式の交付等を行います。
- ⑧ 信託期間の満了時に生じた残余株式は、信託契約の変更および本信託への追加信託を行うことにより、本制度またはこれと同種の株式交付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、当社はこれを経営会議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かかる配当金の残余は、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、当社および取締役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、本信託内の当社株式数が不足する可能性が生じた場合や信託財産中の金銭が信託報酬・信託費用の支払いに不足する可能性が生じた場合には、本信託に追加で金銭を信託し、本信託により当社株式を追加取得することがあります。

(ご参考①)

【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 | 従業員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 | 従業員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 | 2023年5月10日（信託期間を延長する旨の変更契約を締結予定） |
| ⑧ 信託の期間 | 2023年5月10日～2025年8月31日（信託契約の変更により、2028年8月31日まで延長予定） |
| ⑨ 議決権行使 | 行使しない |
| ⑩ 取得株式の種類 | 当社普通株式 |
| ⑪ 信託金の金額 | 未定（決定次第、公表予定） |
| ⑫ 株式の取得方法 | 株式市場より取得 |
| ⑬ 株式の取得時期 | 未定（決定次第、公表予定） |
| ⑭ 帰属権利者 | 当社 |
| ⑮ 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。 |

※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。

(ご参考②)

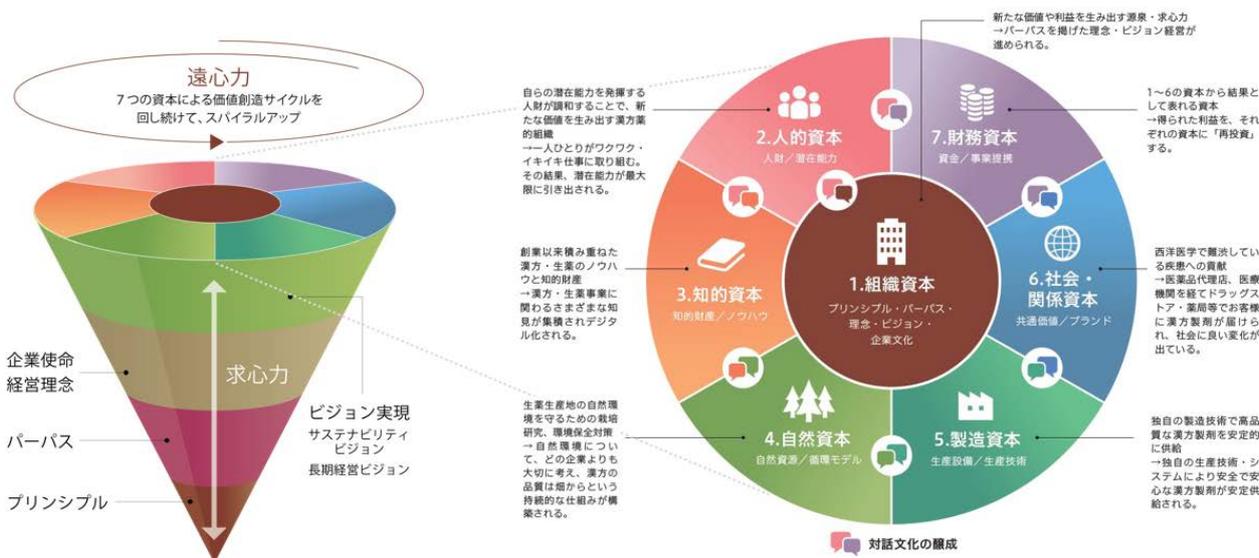
○当社の「7つの資本による価値創造ストーリー」における本制度の位置付け

当社は、組織資本を求心力として、7つの資本による価値創造サイクルを遠心力として、ビジョンを実現し、持続的な企業価値の向上を目指しております。

当社は、個々の能力である「人的資本」とチーム力である「組織資本」こそ企業経営の基盤と位置づけ、2020年度以降、全従業員を対象に、理念浸透ミーティング、コーチング・ミーティングを継続的に開催し、「目的と価値」を求心力とした対話を通じて、自らの潜在能力を発揮するとともに、チームビルディングを実施し、チーム力を高め、成長し続ける組織を目指した取り組みを継続的に行っております。

本制度は、ビジョンを実現するための人的資本・組織資本の強化について、以上の取組みに加え、ビジョン実現のための着実な進捗を促すインセンティブとして捉えております。

本制度の継続により、全従業員のパーパスとビジョンの実現に向けての意識向上、潜在能力開発とその発揮、大きな貢献をしようとする意欲を醸成することを企図しております。今後も企業価値を創造する源泉である人的資本・組織資本の活用・最大化をはかり、価値創造の循環サイクルを加速させることを目指します。



○本制度の内容に関する基本方針

本制度の内容は、ペイ・フォー・パーパスを基本思想として以下の方針に基づき決定いたしました。

- ① ツムラグループの理念経営の根幹であるプリンシプルやパーパスに基づくビジョンの実現への貢献に報いるものとする。
- ② サステナビリティやコーポレート・ガバナンスへの取り組み、社会課題の解決などを通じたステークホルダーとの信頼性の構築やツムラグループの持続的な成長への貢献に報いるものとする。
- ③ 従業員一人ひとりのパーパスおよび2つの新たなビジョン実現に向けて、意識・貢献意欲を高めるものとする。
- ④ 従業員一人ひとりのチャレンジが反映される評価指標を定め、一人ひとりのチャレンジに報いるものとする。

以上