



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 C E O 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

業績連動型株式報酬制度の一部改定等に関するお知らせ

当社は、2025 年 5 月 12 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。）を対象とする業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」という。）の継続および一部改定を決議し、本制度に関する議案を 2025 年 6 月 27 日開催予定の第 89 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. 本制度の目的・改定の主旨等

- (1) 当社は、パーパスを掲げた理念経営、ビジョン経営のもと、パーパス「一人ひとりの、生きるに、活きる。」からバックキャストしたビジョン、サステナビリティビジョンおよび長期経営ビジョン「TSUMURA VISION “Cho-WA” 2031」（以下、これらを併せて「長期ビジョン」という。）を 2022 年に制定しました。この長期ビジョンを実現するためのマイルストーンとして中期経営計画を掲げ、長期的な将来を見据え新たな市場を創造し人々の幸福度を増進させることを目指しております。

この度、ペイ・フォー・パーパスの基本思想のもと、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、併せて「取締役等」という。）の報酬と当社の企業価値との連動性をより明確にし、長期ビジョンの実現に向けたチャレンジを促進することおよび持続的成長と中長期的な企業価値の向上への貢献意識をより一層高めることを目的として、取締役等の業績連動型株式報酬を増額し、役員報酬における株式報酬比率を高めるために本制度を改定することといたしました。

- (2) 本制度は、役員報酬 B I P (Board Incentive Plan) 信託（以下「B I P 信託」という。）と称される仕組みを採用します。B I P 信託とは、欧米の業績連動型株式報酬 (Performance Share) およ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、当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」という。）を取締役等に交付または給付（以下「交付等」という。）する制度です。

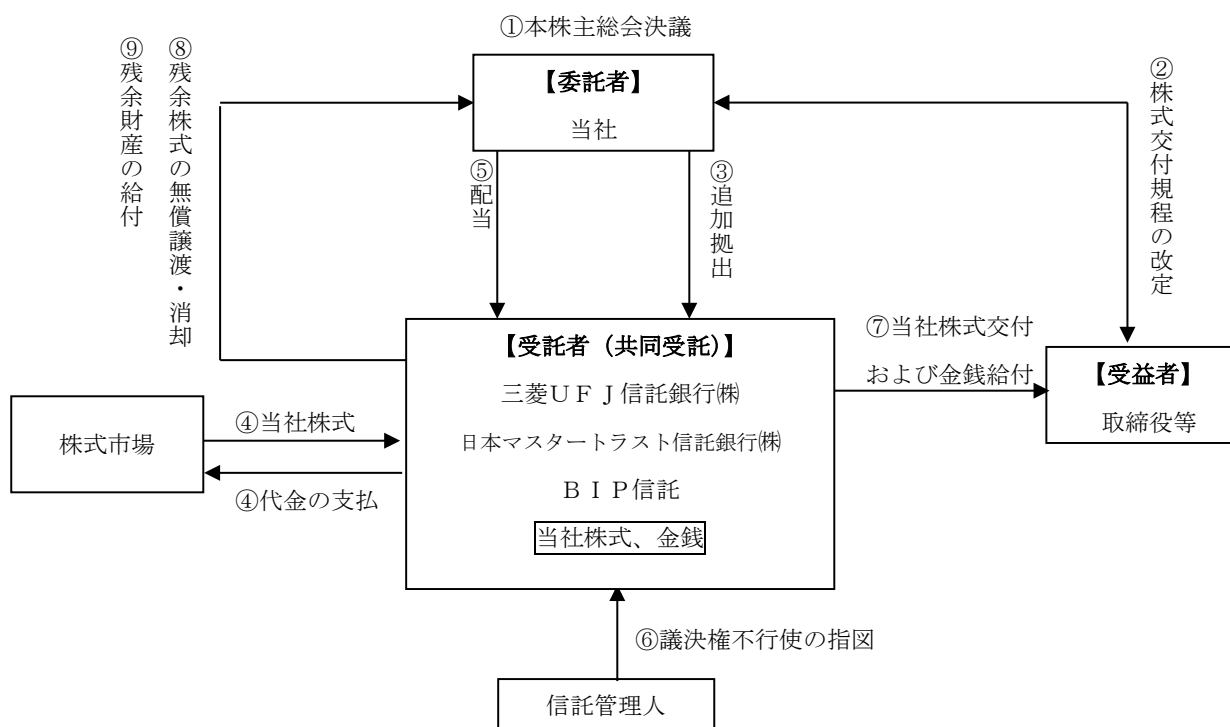
- (3) 本制度の改定は、本株主総会において承認を得ることを条件といたします。

2. 本制度の改定内容

本株主総会において承認を得ることを条件として、従前の制度から以下の点を改定いたします。

項目	改定前	改定後の本制度 (下線部が主な改定箇所)
当社が拠出する金員の上限	・1事業年度あたりの上限である2.9億円に対象期間に応じた年数を乗じた額であり、当初の対象期間である2023年3月31日で終了する事業年度から2025年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度に対しての上限は8.7億円	・1事業年度あたりの上限である <u>3.5億円</u> に対象期間に応じた年数を乗じた額であり、改定後の対象期間である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の3事業年度に対しての上限は <u>10.5億円</u>
取締役等に交付等が行われる当社株式等の数の上限	・1事業年度あたりに、取締役等に付与するポイント数の上限は10万ポイントであり、当初の対象期間である3事業年度を対象として取締役等に付与するポイント数の上限は30万ポイント(取締役等には1ポイントあたり1株の当社株式等の交付等が行われる。)	・1事業年度あたりに、取締役等に付与するポイント数の上限は <u>12万ポイント</u> であり、改定後の対象期間である3事業年度を対象として取締役等に付与するポイント数の上限は <u>36万ポイント</u> (取締役等には1ポイントあたり1株の当社株式等の交付等が行われる。)

3. 本制度の仕組み



- ① 当社は本株主総会において、本制度の改定に関する役員報酬の承認決議を得ます。
- ② 当社は取締役会において、本制度に関する報酬規程としての株式交付規程を改定します。
- ③ 当社は、①の本株主総会の承認決議の範囲内で、受益者要件を満たす取締役等を受益者として設定したBIP信託（本信託）に金銭を追加拠出します。
- 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の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取締役等は、信託期間中に、当社の株式交付規程に従い、一定のポイントの付与を受けた上でかかるポイントの50%に相当する当社株式（単元未満株式については切り捨て）の交付を受け、残りのポイントに相当する当社株式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を受領します。
- 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取締役等について定められる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、①の本株主総会の承認決議の範囲内で、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 | 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 | 取締役等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 | 2022年8月4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 | 2022年8月4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）

本制度の改定後の内容

（１）本制度の概要

本信託は、当社の中期経営計画の対象となる事業年度（以下「対象期間」という。）を対象として、本信託を通じて取締役等に当社株式等の交付等を行う株式報酬制度です。なお、改定後の最初の対象期間は、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の3事業年度とします。

本制度に基づく報酬は、「LTI-I」と「LTI-II」から構成されます。「LTI-I」は、取締役等に対して、役割・職務等に応じて中期経営計画における業績目標の達成度等に連動して当社株式等の交付等を行うものです。「LTI-II」は、取締役等に対して、役割・職務等に応じて長期ビジョンの実現度に連動して当社株式等の交付等を行うものです。なお、「LTI-I」と「LTI-II」の構成割合は、「LTI-I」が約70%、「LTI-II」は約30%とします。

（２）本制度の改定にかかる株主総会決議

本株主総会において、本信託に拠出する信託金の上限額および取締役等に付与するポイント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）

取締役等は、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を経た上で、ポイント数に対応する数の当社株式等について、本信託から交付等を受けます。

- ①対象期間中に取締役等であること（本制度改定後、新たに取締役等になった者を含む。）
 - ②自己都合で退任した者（傷病等やむを得ない事由による自己都合を除く。）およ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または解任された者ではないこと
 - 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を満たしていること
- （※）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、株式等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。

（４）信託期間

① 延長後の信託期間

2025年9月1日（予定）から2028年8月31日（予定）までの約3年間とします。

② 本信託の継続

信託期間の満了時において、信託契約の変更および追加信託を行うことにより本信託を継続することがあります。その場合、その時点において当社が制定している中期経営計画に対応する年数が新たな対象期間となり、当該新たな対象期間と同一期間について本信託の信託期間を延長し、当社は延長された対象期間ごとに、本株主総会の承認決議を得た信託金の上限額の範囲内で信託

金の追加拠出を行い、引き続き延長された対象期間に対する、取締役等に対するポイントの付与および当社株式等の交付等を継続します。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（取締役等に付与されたポイントに対応する当社株式で交付等が未了であるものを除く。）および金銭（以下「残存株式等」という。）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 本信託の終了の取扱い（追加信託を伴わない信託期間の延長）

信託期間の満了時に信託契約の変更および追加信託を行わない場合には、それ以降、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、当該取締役等が退任し、当社株式等の交付等が完了するまで、最長で10年間、本信託の信託期間を延長させることがあります。

（5）取締役等に交付等される当社株式等の数

取締役等への当社株式等の交付等は、下記（6）により「LTI-I」については対象期間終了後（対象期間中、任期満了等により退任した場合は退任後）に、「LTI-II」については退任後に行います。

取締役等には、当社株式等の交付等の前提として、以下①と②に定める株式交付ポイント（LTI-I、LTI-II）を付与します。株式交付ポイント（LTI-I、LTI-II）1ポイントにつき当社株式1株を交付等するものとし、1ポイント未満の端数は切り捨てます。なお、当社株式について信託期間中に株式の分割・株式の併合等を行った場合には、分割比率・併合比率等に応じて、ポイントの数および下記（7）の取締役等に付与するポイント総数の上限を調整します。

① 株式交付ポイント（LTI-I）

取締役等に対する株式交付ポイント（LTI-I）は、対象期間中の各事業年度に付与される基礎ポイント（※1）の合計値を累計し、対象期間終了後に、この累計値に業績連動係数（LTI-I）（※2）を乗じ算定します。

② 株式交付ポイント（LTI-II）

取締役等に対する株式交付ポイント（LTI-II）は、対象期間中の各事業年度に付与される基礎ポイント（※1）の合計値を累計し、対象期間終了後に、この累計値に業績連動係数（LTI-II）（※3）を乗じ算定した業績連動ポイントの合計値とします。

（※1）取締役等の役割・職務等に基づく報酬基準に応じて定める金額を基準株価（対象期間開始直前の3月の東京証券取引所における当社株式の普通取引の終値の平均値（小数点以下の端数は切り捨て））で除して算出します。

（※2）業績連動係数（LTI-I）は、中期経営計画における業績目標の達成度等に応じて15%から150%の範囲で定めます。業績目標の達成度等を評価する指標は、連結売上高、連結営業利益、連結ROE（対象期間平均）および個々が設定する業務目標の達成度等とします。

（※3）業績連動係数（LTI-II）は、対象期間ごとに定める長期ビジョン実現に向けた進捗目標の達成度等に応じて0%から150%（ただし、2028年3月31日までの期間においては

0%から100%。)の範囲で定めます。進捗目標の達成度等を評価する指標は、企業価値(相対TSR。TSR:Total Shareholder Returns(株主総利回り)の略。)、サステナビリティ、コーポレート・ガバナンス、事業価値(海外事業売上高比率)等の非財務指標とします。

(6) 当社株式等の交付等の方法および時期その他株式交付条件の内容

①LTI-I

LTI-Iにかかる当社株式等の交付等の時期は対象期間終了後(対象期間中、任期満了等により退任した場合は退任後)となります。

受益者要件を充足した取締役等は、株式交付ポイント(LTI-I)数の50%に対応する当社株式(単元未満株式については切り捨て)の交付を受け、残りの株式交付ポイント(LTI-I)数に対応する当社株式については、本信託内で換価した上で、その換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

なお、対象期間終了前に取締役等が死亡した場合には、当該時点における中期経営計画の進捗度に応じ株式交付ポイント(LTI-I)数を算定し、当該ポイントに対応する当社株式について、本信託内で換価した上で、当該取締役等の相続人が、その換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

②LTI-II

LTI-IIにかかる当社株式等の交付等の時期は取締役等の退任後となります。

受益者要件を充足した取締役等は、退任時に算定された株式交付ポイント(LTI-II)数の50%に対応する当社株式(単元未満株式については切り捨て)の交付を受け、残りの株式交付ポイント(LTI-II)数に対応する当社株式については、本信託内で換価したうえで、その換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

なお、取締役等が在任中に死亡した場合には、当該時点における長期ビジョン実現の進捗度に応じ株式交付ポイント(LTI-II)数を算定し、当該ポイント数に対応する当社株式について、本信託内で換価した上で、当該取締役等の相続人が、その換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

取締役等は、本制度を通じ交付を受けた当社株式を退任後1年が経過するまで継続保有するものとします。

なお、取締役等に職務の重大な違反等があった場合には、LTI-I・LTI-IIともに当社株式等を取得する権利を没収することができるものとします。

(7) 本信託に拠出される信託金の上限および本信託から取締役等に付与するポイント総数の上限

信託期間内に本信託に拠出される信託金の合計額および本信託において取締役等に付与するポイントの総数は、本株主総会決議に基づき、以下の上限に服するものとします。なお、信託金には、本信託による株式取得資金のほか信託報酬および信託費用が含まれます。

①本信託に拠出される信託金の上限額 1事業年度あたり3.5億円×対象期間の年数(※4)

②1事業年度あたりに取締役等に付与するポイント総数の上限12万ポイント(※5)

(※4) 上記(4)②による本信託の継続を行う場合には、3.5億円に新たな対象期間の年数を乗じた金額を上限とし、本信託へ拠出することといたします。

(※5) 上記(4)②による本信託の継続を行う場合には、延長された対象期間ごとの取締役等に

付与するポイント総数の上限は、12 万ポイントに新たな対象期間の年数を乗じたポイント数とします。このポイント総数の上限は、上記の信託金上限額を踏まえて、直近の株価等を参考に設定しています。

(8) 本信託による当社株式の取得方法

本信託による当社株式の取得は、上記（7）の株式取得資金およ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おります。

(9) 本信託内の当社株式にかかる議決権行使

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、議決権を行使しないものとします。

(10) 本信託内の当社株式にかかる剰余金の分配の取扱い

本信託内の当社株式にかかる配当は、本信託が受領し、本信託の信託報酬および信託費用に充てられます。

(11) 信託期間満了時の残余株式の取扱い

信託期間の満了時に生じた残余株式は、本制度またはこれと同種の株式報酬制度として本信託を継続する場合には、取締役等に対する交付等の対象になります。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、当社および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。

(ご参考③)

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。）の報酬等の内容についての決定に関する方針（変更点のみ抜粋）

4. 報酬構成

当社の取締役の種類別の報酬割合については、外部専門会社の調査データに基づく同業他社または同規模の他社等の動向等も参考に、当社の持続的成長と企業価値向上に資するため以下のとおりの報酬構成としております。

なお、構成割合は代表取締役社長の変動報酬にかかる目標達成度を 100%とした場合のモデルであり、上位の役位ほど変動報酬比率を高く設定しています。

■LTI-II が支給される場合

固定部分	短期業績連動部分 短期 インセンティブ [29%]	LTI-Ⅰ 中期 インセンティブ [19%]	LTI-Ⅱ 長期 インセンティブ [8%]
[44%]			
基本報酬 (金銭)		業績連動型株式報酬 (非金銭)	
固定		変動	

■LTI-Ⅱが支給されない場合

固定部分 [48%]	短期業績連動部分 短期 インセンティブ [31%]	LTI-Ⅰ 中期 インセンティブ [21%]
基本報酬 (金銭)		業績連動型株式報酬 (非金銭)
← 固定		← 変動 →

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。）の報酬等の内容についての決定に関する方針のその他の内容については、2022 年 5 月 10 日公表の「業績連動型株式報酬制度の改定に関するお知らせ」をご参照ください。

以上