



2018年5月9日

各位

会社名 参天製薬株式会社  
代表者名 代表取締役会長兼CEO 黒川明  
(コード番号 4536 東証第1部)  
問合せ先 コーポレート・コミュニケーショングループ グループマネージャー  
クリストファー・ホフマン

## 新たな株式報酬制度の導入および取締役の報酬額の変更に関するお知らせ

参天製薬株式会社(本社:大阪市、代表取締役会長兼CEO:黒川明、以下「当社」)は、本日開催の取締役会において、役員報酬の見直しを行い、新たな株式報酬制度(以下「本制度」)の導入を決議し、本制度に関する議案を2018年6月26日開催予定の第106期定時株主総会(以下「本株主総会」)に付議することといたしましたので、下記のとおり、お知らせいたします。

### 記

#### 1. 本制度の概要等

##### (1) 本制度の導入目的

本制度は、当社の社外取締役を除く取締役(以下「対象取締役」)に、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資するべく、株式報酬制度が発信するメッセージをより明確にして制度の機能や実効性を強化する観点から、当社のビジョンや戦略の実現に向け意欲高く取り組むことを促し、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とした制度です。

##### (2) 本制度の概要

本制度は、一定の業績評価期間中の数値目標の達成率等に応じた報酬である「パフォーマンス・シェア・ユニット制度」(業績連動型株式報酬制度)と、一定期間継続して対象取締役の地位にあること等の条件を満たすことにより譲渡制限が解除される株式に関する報酬である「譲渡制限付株式報酬制度」により構成されます。

「パフォーマンス・シェア・ユニット制度」については、当社の中期経営計画の連続する複数(3年から5年までの間で当社が定めるものとします。)の事業年度からなる業績評価期間中の当社業績等の数値目標を当社取締役会においてあらかじめ設定し、当該数値目標の達成率等に応じた数の当社株式交付に係る金銭報酬債権および納税目的資金確保のための金銭を、業績評価期間分の報酬等として交付する業績連動型の株式報酬制度です。

「譲渡制限付株式報酬制度」については、対象取締役は、本制度に基づき当社から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い込み、当社の普通株式について発行または処分を受けることとなります。「譲渡制限付株式報酬制度」による当社の普通株式(以下「当社株式」)の発行または処分に当たっては、当社と譲渡制限付株式報酬の支給を受ける予定の対象取締役との間において、次の①～③等の内容を含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件といたします。

- ① 一定期間、当社株式に係る第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分を禁止すること。
- ② 一定の事由が生じた場合には当社が当社株式を無償取得すること。
- ③ 譲渡制限期間中、継続して、当社または当社の子会社の取締役、執行役員、監査役、使用人その他これに準ずる地位のいずれの地位にあったことを条件として、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除すること(但し、当社が定める正当な事由による譲渡制限期間満了前の退任等については合

理的な調整を行うこと)。

なお、当社株式は、譲渡制限期間中の譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、対象取締役が証券会社に開設する専用口座で管理される予定です。

## 2. 本制度の導入条件

本制度は、対象取締役に対して、当社株式の割当てのための報酬等を支給することとなるため、本制度の導入は、本株主総会において、係る報酬を支給することにつき株主の皆様のご承認を得られることを条件といたします。

当社の取締役の報酬額は、2010年6月23日開催の第98期定時株主総会において、年額430百万円以内(うち、社外取締役分40百万円以内)とご承認をいただいております。また、2013年6月25日開催の第101期定時株主総会において、上記報酬額とは別枠で、対象取締役に対し、年額160百万円以内で株式報酬型ストック・オプションとして新株予約権を発行することにつき、ご承認をいただいております。

今般、新たに「パフォーマンス・シェア・ユニット制度」と「譲渡制限付株式報酬制度」を導入するにあたり、「パフォーマンス・シェア・ユニット制度」について業績評価期間中に支給する金銭報酬債権の総額を1年あたり100百万円に各業績評価期間の年数を乗じた金額以内、交付株式数の上限を1年あたり100千株に各業績評価期間の年数を乗じた株式数以内、および同業績評価期間中に支給する納税目的金銭の総額を1年あたり100千株に各業績評価期間の年数を乗じ、さらに交付時株価を乗じた額以内、「譲渡制限付株式報酬制度」について1事業年度に支給する金銭報酬債権の総額を年額100百万円以内として設定いたしたく存じます(ただし、パフォーマンス・シェア・ユニット制度および譲渡制限付株式報酬制度の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。)

なお、当初の業績評価期間は、当社の中期経営計画の期間である2019年3月31日に終了する事業年度から2021年3月31日に終了する事業年度までの3事業年度としますが、当初の業績評価期間終了後も本株主総会承認を受けた範囲内でパフォーマンス・シェア・ユニット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。

また、上記の本制度の導入と合わせ、取締役の金銭報酬枠につきましても、当社の属する業界の市場報酬水準を客観的に把握し、取締役員数の状況も含め総合的に勘案した結果、当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上への責任および貢献に対する意識をより明確にする目的から、現行の年額430百万円以内(うち、社外取締役分40百万円以内)から、対象取締役については年額600百万円以内(うち、基本報酬として400百万円以内、年次賞与として200百万円以内)に、また、社外取締役についてはその役割や責務の増大に鑑み、固定の基本報酬のみの金銭報酬枠として、対象取締役の報酬枠とは別枠で年額60百万円以内に改定することにつき株主の皆様のご承認をお願いする予定です。

なお、本株主総会において本制度に係る議案が承認可決された場合、従来の株式報酬型ストック・オプションは廃止することとし、今後、取締役に対するストック・オプションとしての新株予約権の付与は行わない予定です。

## 3. その他

本株主総会において本制度に関する議案が承認可決されることを前提に、当社の取締役を兼務しない国内外の執行役員に対しても、パフォーマンス・シェア・ユニット制度、および譲渡制限付株式報酬制度もしくはリストリクテッド・ストック・ユニット制度(一定期間経過後において当社株式等を交付する制度)を導入する予定です。この場合、当社の対象取締役、および当社の取締役を兼務しない国内外の執行役員を合わせて、当初の業績評価期間である2019年3月31日に終了する事業年度から2021年3月31日に終了する事業年度までの3事業年度の期間における上記全ての株式報酬制度の総数は1,491千株を上限とし

ます（当初の業績評価期間である3事業年度分の割当て総数の上限として、2018年3月末日現在の発行済株式総数406,847,515株の約0.37%に相当します。）。

以 上