



2025 年 6 月 30 日

各 位

会 社 名 株式会社 資 生 堂
代表者名 代表執行役 社長 CEO
藤原 憲太郎
(コード番号 4911 東証プライム)
問合せ先 IR 部長 大島 由紀
(TEL. 03-3572-5111)

**長期インセンティブ型報酬としての業績連動型株式報酬制度に基づく
株式ユニットの付与に関するお知らせ**

当社は、2025年5月12日開催の報酬委員会において、当社の執行役（取締役を兼任する者を含む。以下同じ。）、エグゼクティブオフィサーおよび当社子会社の役員（以下「対象役員」と総称する。）に対して、業績連動型株式報酬の一種であるパフォーマンス・シェア・ユニット（以下「本制度」という。）に基づき、評価期間における評価指標の達成度等に応じて算定される数の当社の普通株式の交付を受ける権利（以下「株式ユニット」という。）の付与およびその算定方法を決定し、2025年6月27日に当該算定方法に基づき付与する株式ユニットの内容が確定いたしました。

また、当社の人事部門において、2025年6月30日付で、当社および当社子会社の従業員（以下「対象従業員」といい、対象役員と合わせて「対象役職員」と総称する。）に対して、本制度に基づく株式ユニットの付与およびその内容を決定いたしました。

これを受けて、2025年6月30日（以下「通知決定日」という。）、CEOである代表執行役において、対象役職員に対して、上記の報酬委員会および人事部門が決定した内容の株式ユニットを付与することについて通知することを決定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 株式ユニット付与の概要

(1) 対象者

当社の執行役およびエグゼクティブオフィサー	18 名
当社子会社の役員	2 名
当社の従業員	196 名
当社子会社の従業員	67 名

(2) 株式ユニットに基づき交付する株式数等

今回付与する株式ユニットに基づき交付する株式数は、発行数が最も多くなる場合の想定数で 413,942 株、その付与金額は、2025 年 6 月 27 日（通知決定日の前営業日）の東京証券取引所における当社普通株式の終値を用いて算定すると 1,064,244,882 円となります。

2. 株式ユニット付与の目的および理由

当社は、当社の執行役、エグゼクティブオフィサーおよび従業員ならびに当社子会社の役員および従業員を対象に、長期的な企業価値の創造に向けた動機づけと、株主のみなさまとの持続的な利益意識の共有を目的として本制度を導入しており、今回の株式ユニットの付与は、本制度に基づき行うものです。

3. 本制度の内容

(1) 本制度の概要

本制度は、各事業年度を支給対象年度として年度ごとに基準となる株式ユニットを付与し、支給対象年度を含む3事業年度を評価対象期間として予め複数の評価指標を定め、評価対象期間の終了後に、当該評価指標の達成率等に応じた数の当社普通株式を交付する制度であり、一部を金銭で支給することがあります。本制度に基づく当社普通株式の交付のための自己株式処分は、当社から対象役職員に対して金銭報酬債権を付与し、対象役職員から当該金銭報酬債権を当社に現物出資させる方法により行います。なお、対象従業員に付与する株式ユニットの評価期間および評価指標等の主要内容は、2024年に対象役員に付与したものと同一です。

今回付与する株式ユニットの評価期間は次のとおりです。

対象役員 2025年1月1日～2027年12月31日まで

対象従業員 2024年1月1日～2026年12月31日まで

(2)本制度の仕組みと評価指標

- ①本制度では、業績連動部分と固定部分が設定されています。
- ②対象役員に付与する株式ユニットの評価指標については、企業価値のうち経済価値に関する指標として、2025年度から2027年度までの株主価値向上指標であるグローバルなピア企業群との相対 TSR (株主総利回り)と、資本効率指標である ROIC(投下資本利益率)を設定しました。また、社会価値に関する指標として、環境・社会・企業統治(ESG)に関する社内外の複数の指標を採用し、経済価値と社会価値の両面からの企業価値の向上を後押しする構成としています。

＜本制度における対象役員に付与する株式ユニットの評価指標と評価ウェイト＞

評価項目	評価指標		評価ウエイト	
経済価値指標	相対 TSR(株主総利回り)		50%	100%
	ROIC(投下資本利益率)		30%	
社会価値指標	環境	CO ₂ 排出量削減目標達成状況	20%	
	社会	当社の国内外女性管理職・リーダー比率、 当社が定める ESG 評価機関の女性活躍に関する指数銘柄への採用状況		
	ESG 全般	当社が定める ESG 評価機関での評価スコア		

③対象従業員に付与する株式ユニットの評価指標については、2024 年に対象役員に付与した株式ユニットと同一の評価指標を用いています。具体的には、企業価値のうち経済価値に関する指標として、2023 年度から 2026 年度までの連結売上高の年平均成長率(CAGR)および 2026 年度の連結コア営業利益率を設定し、また、社会価値に関する指標として、環境・社会・企業統治(ESG)に関する社内外の複数の指標を採用し、経済価値と社会価値の両面からの企業価値の向上を後押しする構成としています。また、株主のみなさまとの利益意識の共有の観点から、企業価値を測るうえで重要な指標である連結 ROE も評価指標に加えています。

(3)対象役職員に交付する当社普通株式の数および支給する金銭の額の算定方法

当社は、以下の①の計算式に基づき、各対象役職員に交付する当社株式の数を算定し、以下の②の計算式に基づき、各対象役職員に納税資金として支給する金銭の額を算定します。

①各対象役職員に交付する当社普通株式の数

基準株式ユニット数(注 1)×支給率(注 2)×50%(注 3)

②各対象役職員に支給する金銭の額(注 4)

{(基準株式ユニット数(注 1)×支給率(注 2))－上記①の計算式に基づき各対象役職員に交付する当社普通株式の数}×交付時株価

ただし、株式ユニット付与時に日本国外に居住し、または日本国外の当社子会社と雇用関係がある対象役職員(日本からの駐在員を除きます。))に対しては、全て当社株式で交付するものとし、次の計算式でその数を算定します。

基準株式ユニット数(注 1)×支給率(注 2)

(注) 1 各対象役職員の職位や役割等に応じて算定した数の基準株式ユニットを各対象役職員に付与します。

2 各評価指標の達成率に応じ、報酬委員会等(報酬委員会、人事部門その他権限ある機関をいう。以下同じ。)において定める方法により、50%～150%の範囲内で変動します。

3 従業員については、60%とします。

4 上記計算の結果、1 円未満の端数が生じた場合はこれを切り捨てます。

(4)本制度に基づく金銭報酬債権等の支給要件

当社は、以下の要件を満たす対象役職員に対して、本制度に基づき当社普通株式を交付するための金銭報酬債権等を支給します。

①報酬委員会等が定める一定期間中、報酬委員会等が定める一定の地位にあったこと。

②権利確定前に退任または退職する場合は、懲戒処分等による退任または退職ではないこと。

③その他本制度の趣旨を達成するために必要なものとして報酬委員会等が定める要件を充足すること。
なお、本制度においては、マルス・クローバック条項を導入しており、対象役職員に重大な不正行為があった場合等一定の場合には、株式ユニットの数を減少させ、または返還を受けることができます。

(5)退任時の取扱い

権利未確定の株式ユニットは、対象役職員と当社または当社の子会社との雇用・委任関係を終了させる日に権利消滅となります。ただし、当社が定める最低勤続期間を経過している場合において、雇用・委任関係の終了理由が会社の正当事由によらない退職として当社が定めるものである場合はこの限りではありません。

以 上