



2025年2月14日

各位

会社名 キリンホールディングス株式会社
代表者名 代表取締役社長 COO 南方 健志
(コード番号 2503 東証プライム)
本社所在地 東京都中野区中野四丁目10番2号
問合せ先 財務戦略部長 松尾 英史
(03-6837-7015)

信託型株式報酬制度の一部改定に関するお知らせ

当社は、役員報酬制度として、当社の取締役（社外取締役を除きます。）及び執行役員（取締役である者及び当社との間で雇用関係にある者を除きます。）（以下、「取締役等」といいます。）のうち国内居住者を対象とする信託型株式報酬制度（以下、「本信託制度」といいます。）及び国内非居住者を対象とする業績連動型株価連動報酬制度（以下、「本ファントム・ストック制度」といい、「本信託制度」と併せて「本株式等報酬制度」といいます。）を導入しておりますが、本日開催の取締役会において、本株式等報酬制度の一部改定に関する議案を2025年3月28日開催予定の第186回定時株主総会（以下、「本株主総会」といいます。）に付議することを決議しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 本株式等報酬制度に係る改定内容の概要について

本信託制度は、単年度の業績達成度に連動するパフォーマンス・シェア・ユニット（以下、「単年 PSU」といいます。）、業績達成条件が付されていないリストラクテッド・シェア・ユニット（以下、「RSU」といいます。）及び中期経営計画の目標達成度に連動するパフォーマンス・シェア・ユニットにより構成されております。当該構成に関し、今般、経営計画の目標達成度と報酬との連動性を高めることで中長期的な業績向上と企業価値増大へのインセンティブを強化し、より株主目線に立った制度とするため、2025年度から、業績連動部分について単年 PSU を廃止し、これにより本信託制度を RSU 及び3年ローリングのパフォーマンス・シェア・ユニット（以下、「PSU」といいます。）から構成することといたします。なお、当社の中期経営計画は、2024年度までは3年度おきに策定されておりましたが、2025年度以降はローリング方式の経営計画として、毎年策定し、見直しを行っていく予定です。

なお、本株式等報酬制度では、取締役等のうち国内居住者に対しては、役員報酬 BIP (Board Incentive Plan) 信託と称される仕組みを採用した本信託制度（詳細は以下の「2. 改定後の本信託制度について」をご参照ください。）が適用され、取締役等のうち国内非居住者に対しては、本信託制度の対象者に対する報酬との均衡を図るために、本ファントム・ストック制度（詳細は以下の「3. 本ファントム・ストック制度について」をご参照ください。）が適用されます。

2. 改定後の本信託制度について

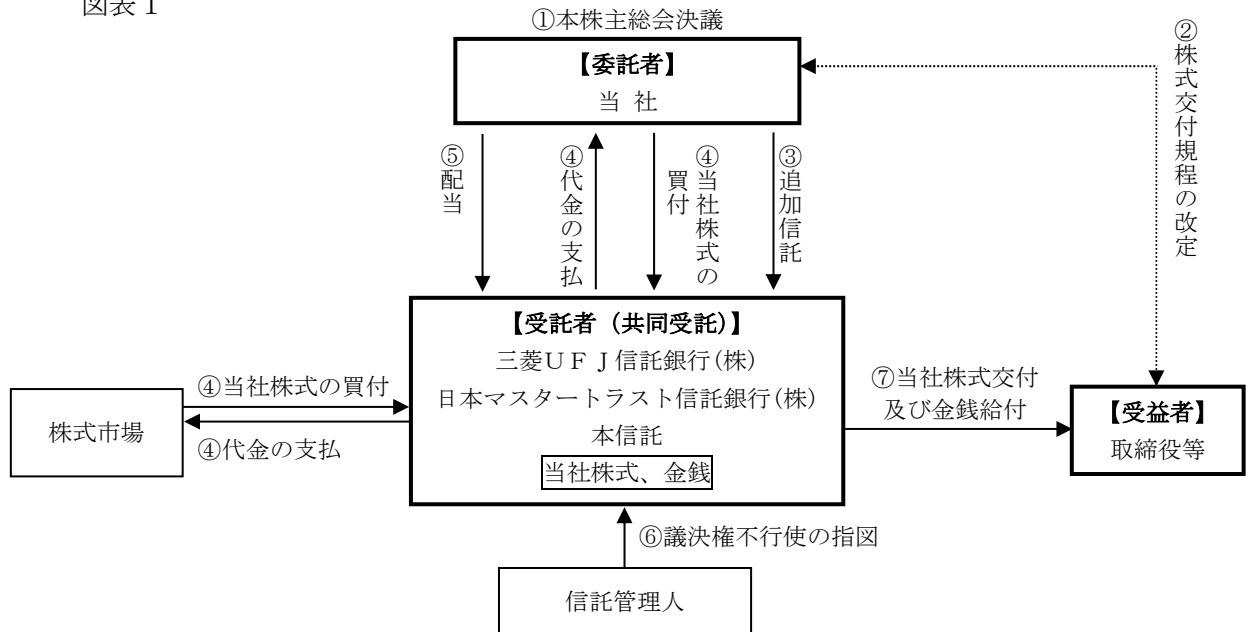
(1) 本信託制度の概要

本信託制度は、複数事業年度を対象とする中長期インセンティブ制度であり、当社が金員を拠出して設定する信託（以下、「本信託」といいます。）が、当該金員を原資として当社株式を取得し、原則として、当社の株式交付規程に従ってポイントの付与を受けた取締役等（以下、「ポイント取得者」といいます。）に対して、付与ポイントに応じて、当社株式及び換価処分対象となる当社株式に係る換価処分金相当額の金銭（以下、併せて「当社株式等」といいます。）の交付及び給付（以下、「交付等」といいます。）を行う制度であります。

2025 年度以降の本信託制度は、既存の本信託の信託期間満了に伴い、上記 1. に記載の本株式等報酬制度における改定内容を踏まえて、信託期間の延長等、既存の本信託の信託契約の変更及び追加信託を行うことによって実施する予定です。

(2) 改定後の本信託の仕組み【変更なし】

図表 1



- ① 当社は、本株主総会において、本信託制度の一部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、本信託制度に係る株式交付規程を一部改定します。
- ③ 当社は、本信託の信託期間を延長するにあたり、①の本株主総会の承認決議の範囲内で金銭を追加信託します。
- ④ 本信託は、信託管理人の指図に従い、③で信託された金銭と既存の本信託に残存する金銭を原資として当社株式を株式市場又は当社から取得します。
- 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、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。
- ⑦ 信託期間中、当社の株式交付規程に従い、経営計画に掲げる主要な経営指標その他の取締役会が定める指標の達成度等に応じて、原則として、各対象事業年度の開始から3年が経過した後の一定の時期に取締役等のポイントが付与されます。ポイント取得者に対する当社株式等の交付等の時期及び方法につきましては、以下の(3)⑧に記載のとおりです。

(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(詳細は、以下の(3)⑥に記載のとおりです。)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、以下の(3)⑤の当社が拠出する金員の上限の範囲内で、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。

(3) 本信託制度の内容

① 本信託制度導入に係る本株主総会決議

本株主総会において、本信託が拠出する金員の上限及び交付される当社株式の数の上限その他必要な事項を決議します。

なお、以下の④に定める本信託の継続を行う場合には、本株主総会の承認決議の範囲内で、取締役会の決議により、信託期間の満了時に信託契約の変更及び本信託への追加拠出

を行うことを決定します。

② 本信託制度の対象となる者

当社の取締役等のうち国内居住者

③ 本信託制度の対象期間

本信託制度は、複数事業年度（当初は3事業年度）を対象とします。

④ 信託期間

上記③の対象期間に対応する年数

※本信託の信託期間が満了した場合、当社は、新たな本信託を設定し、又は信託期間の満了した既存の本信託の信託契約の変更及び追加信託を行うことにより、本信託制度を継続的に実施することを予定しております。後者の場合には、本信託の信託期間を一定期間延長するものとします。

※本信託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、取締役等に対するポイントの付与は行いませんが、当該時点で受益者要件を満たす可能性のあるポイント取得者が存在する場合には、その者に対する当社株式等の交付等が完了するまで、本信託の信託期間を延長することがあります。

⑤ 当社が拠出する金員の上限

1事業年度あたり14億5,000万円

※信託期間の初年度に、14億5,000万円に信託期間の年数（当初は3年間）を乗じた額を上限とする金員を拠出します。

※信託期間内の本信託による株式取得資金及び信託報酬・信託費用の合算金額となります。

⑥ 交付等がなされる当社株式等の数及び金額の算定方法及び上限

ポイント取得者に対して交付等が行われる当社株式等の数及び金額は、取締役等の役位及び業績目標の達成度等に基づき付与されるポイント数により定まります。

具体的には、ポイント数は、(i) RSU 及び (ii) PSU により構成されます。すなわち、(i) RSU については、各対象事業年度に係る役位別の株式報酬基準額に基づきあらかじめ定められたポイントが付与されます。(ii) PSU については、各対象事業年度に係る役位別の株式報酬基準額に基づきあらかじめ定められた基礎ポイントに、各業績評価期間（各対象事業年度を含む3事業年度）における業績目標の達成度等に基づき定められる業績連動係数(※1) を乗じて算出されたポイントが付与されます。

この場合において、1事業年度あたりに取締役等に対して付与されるポイントの総数の上限は1,000,000ポイントとします(※2)。このポイントの上限は、上記⑤の当社が拠出する金員の上限等を踏まえて、設定しています。

ポイント取得者に対して交付等が行われる当社株式等については、1ポイントを当社普通株式1株に換算しますが、そのうち当社の株式交付規程に定める換価処分対象となる当社株式については、換価処分金相当額の金銭として給付されます。なお、信託期間中に本信託内の当社株式が株式の分割・併合等によって増加又は減少した場合には、当社は、その増加又は減少の割合に応じて、交付等が行われる当社株式等の数及び金額を調整いたします。

※1 業績連動係数は、3年ローリング方式の経営計画に掲げる財務指標や非財務指標の各業績評価期間における達成度等で評価するものとし、PSU の業績連動係数の変動幅は0~200%の間とします。

※2 1事業年度あたりに取締役等に対して付与されるポイントの総数の上限は、RSU 及び PSU の合計です。1ポイントあたり1株の場合、1,000,000株相当となり、当社発行済株式総数(2024年12月31日時点。自己株式控除後)に対する割合は、約0.123%です。

⑦ 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⑤の当社が拠出する金員の上限及び上記⑥の付与するポイント総数の上限を踏まえた数量の範囲内で、株式市場又は当社から取得予定です。

⑧ ポイント取得者に対する当社株式等の交付等の時期及び方法

当社の株式交付規程に定める受益者要件を充足したポイント取得者は、原則として、対象事業年度の開始から3年が経過した後の一定の時期に、所定の受益者確定手続を行うことにより、付与されたポイントの一定の割合に相当する数の当社株式（単元未満株式は切り上げ）について交付を受け、残りのポイントに相当する数の当社株式について本信託内で換価したうえで、換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。

なお、本信託制度のイメージは以下の図表2のとおりです。

⑨ 当社株式に関する議決権行使

本信託内の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。

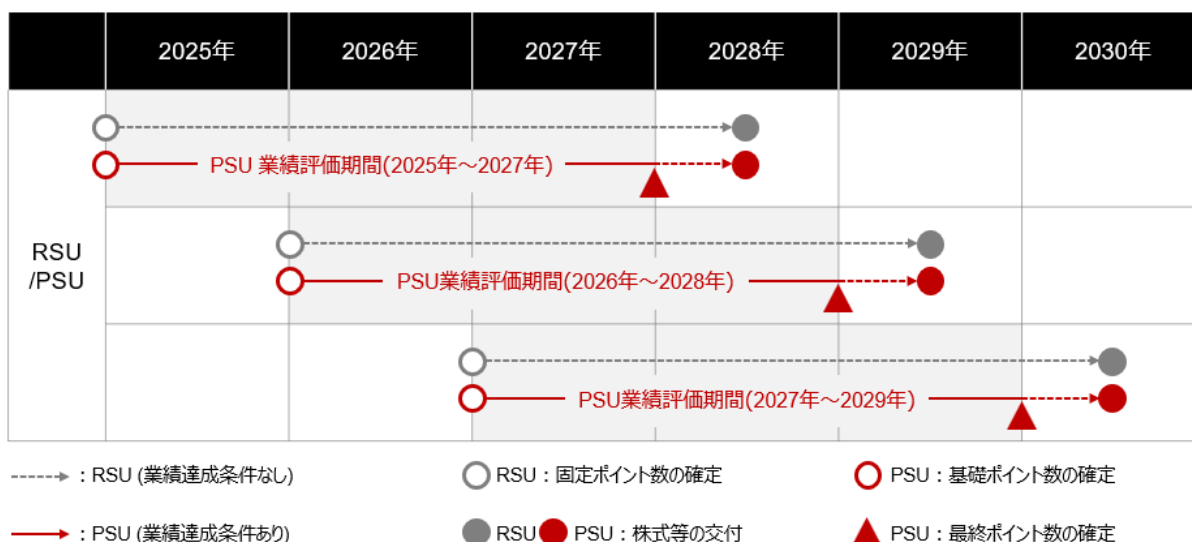
⑩ 本信託内の当社株式の配当の取扱い

本信託内の当社株式に係る配当は、本信託が受領し、原則として、本信託の信託報酬及び信託費用に充てられます。

⑪ その他の本信託制度の内容

本信託制度に関するその他の内容については、本信託の設定、信託契約の変更及び本信託への追加拠出の都度、指名・報酬諮問委員会で審議のうえ、取締役会において定めます。

図表 2



3. 本ファントム・ストック制度について

本ファントム・ストック制度は、原則として、取締役等のうち国内非居住者に対し、当社の株式交付規程に従い、本信託制度と同一の計算式によりポイントを付与し、付与されたポイントに応じて、本信託制度において取締役等に交付されるべき当社株式（本信託制度において換価処分対象となる当社株式を含みます。）の額に相当する金銭を給付する制度であります。

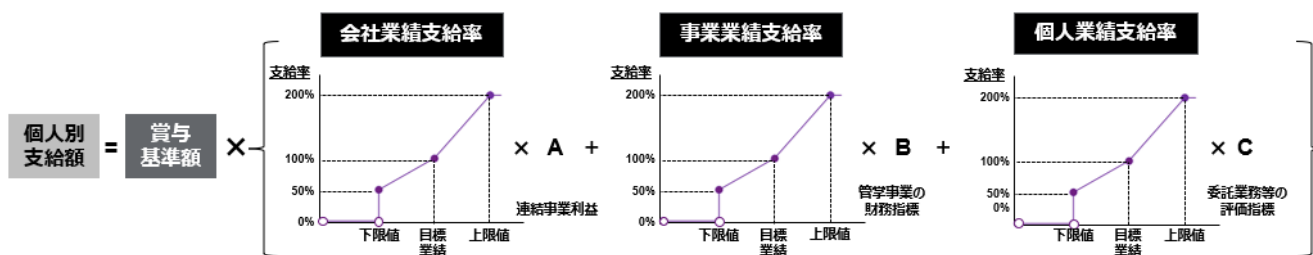
【ご参考】 2025年度からの役員報酬について

(1) 報酬構成と支給対象等 (下線部が改定箇所)

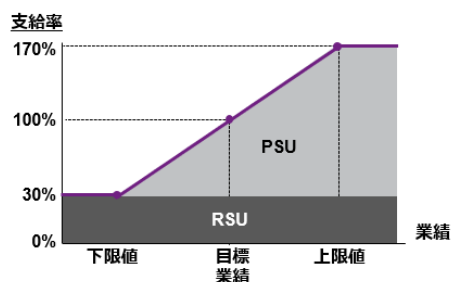
報酬等の種類		概要	2025年度の評価指標及び評価の割合	支給対象	
				取締役(社外取締役を除く)及び執行役員	社外取締役及び監査役
固定報酬	基本報酬	<ul style="list-style-type: none"> ● 役位及び職責に基づいた固定報酬 ● 職責に応じて追加手当を支給 ● 年額を12等分して毎月支給 	—	○	○
業績連動報酬	(短期インセンティブ) 賞与	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度の業績目標達成、及び将来の成長に向けた取組みを動機付ける業績連動報酬 ● 役位及び職責ごとに予め定められた目標達成時の支給額(基準額)を100%とした場合、業績目標の達成度等に応じて0%~200%の範囲内で変動 ● 事業年度終了後に一括支給 	【評価指標】 A) 会社業績評価指標(連結事業利益) B) 事業業績評価指標(事業会社及びヘルスサイエンス事業の事業利益) C) 個人業績評価指標 【評価の割合(役位別)】 <ul style="list-style-type: none"> ● 代表取締役会長CEO : A:C=70:30 ● 代表取締役社長COO : A:C=70:30 ● 上記以外の取締役等 : A:C=50:50 ● 事業会社社長・ヘルスサイエンス戦略担当役員(ヘルスサイエンス事業本部長)である場合は、A:B:C=20:40:40 	○	—
	信託型株式報酬 ※国内居住者の場合	(中長期インセンティブ)	<ul style="list-style-type: none"> ● 中長期的な企業価値の向上を動機付ける業績連動報酬 ● 固定的に支給されるRSU(リストラクテッド・シェア・ユニット)及び3年ローリング経営計画の対象となる事業年度を業績評価期間として、業績目標等の達成度に連動して支給されるPSU(パフォーマンス・シェア・ユニット)で構成 ● いずれも、株式交付規程に従い、付与されたポイント数に応じた株式を交付(ただし、50%相当は換価処分し、金銭で支給) ● 国内非居住者に対しては、信託型株式報酬に代えてファントム・ストックを支給 	【評価指標及び評価割合】 <ul style="list-style-type: none"> ● ROIC : 40% ● EPS(3年CAGR) : 40% ● 非財務評価指標 : 20% ※非財務評価指標は、「環境」「コミュニティ」「健康」「人的資本」の4つの項目について、項目ごとに定められた具体的な指標の達成度に応じて項目別に評価を行ったうえで、それらの評価結果及び定性面の考慮を踏まえた総合評価で決定する。なお、客観性及び透明性を担保する観点から、評価はグループ経営戦略会議にて行い、評価結果を指名・報酬諮問委員会において審議し、取締役会において非財務評価支給率を決定する。	○

【業績連動の詳細】

イメージ図 1：賞与の業績連動の仕組み

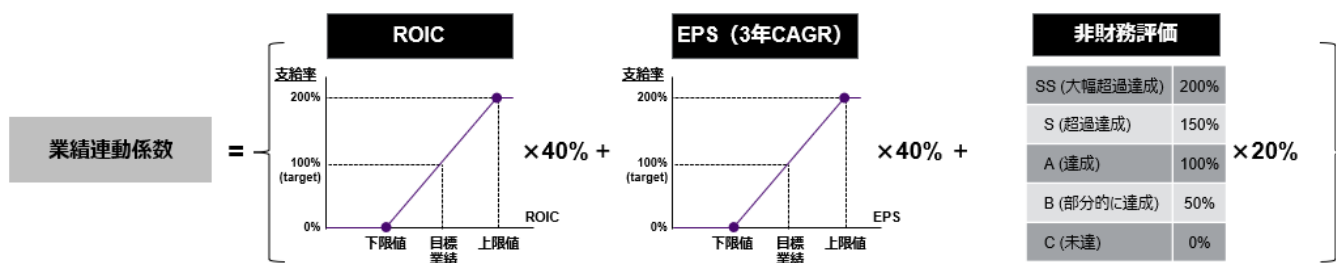


イメージ図 2：信託型株式報酬の業績連動の仕組み（全体像）



※RSU 基準額及び PSU 基準額の合計を 100%とした場合。PSU のみで見た場合の支給率は 0%~200%で変動。

イメージ図 3：信託型株式報酬 PSU の業績連動の仕組み



※非財務評価指標の支給率は目安であり、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、上記に示された支給率とは異なる支給率（ただし、0%~200%の間とする。）での決定も可能とする。

(2) 報酬水準の設定と業績連動報酬の比率

当社の役員報酬水準及び業績連動報酬（賞与及び信託型株式報酬）の比率は、外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準・業績連動性の客観的な比較検証を行った上で、個人別の役位・職責等を基礎として設計します。

① 報酬水準の設定

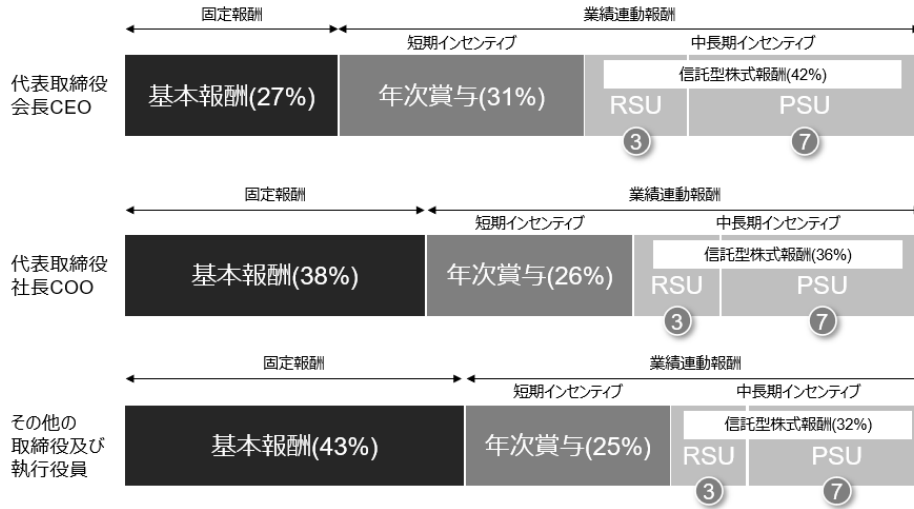
日本を代表するグローバル製造業企業との比較で、基本報酬につき中位、業績目標達成時の総報酬につき中位以上を目安とし、競争力のある報酬水準を確保します。社外取締役の報酬水準は、当社のガバナンス強化において期待される役割の大きさを考慮し、中位以上となる水準を確保します。

② 業績連動の比率

国内大手企業の水準を参考に固定報酬よりも業績連動報酬の割合を高く設定することとし、特に株式報酬の比率を高めることで、業績達成に向けたインセンティブ及び株主価値との連動を強

化します。具体的には、代表取締役会長CEOは、基本報酬：業績連動報酬の基準額を概ね30：70（うち、賞与30、株式報酬40）の比率とし、他の取締役等はこれに準じて役位及び職責を考慮して決定します。また、信託型株式報酬の基準額におけるRSU：PSU（1年当たり）の構成比は、全ての支給対象者に共通（概ね30：70）とします。

イメージ図 4：役員報酬の構成



※取締役等のうち国内非居住者に対しては、信託型株式報酬に代えてファントム・ストックを支給する。

(3) 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 | 受益者要件を充足するポイント取得者 |
| 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 | 2020年5月15日（2025年5月に変更契約締結予定） |
| ⑧ 信託の期間 | 2020年5月15日～2025年6月30日（2025年5月の変更契約により、2028年6月30日まで延長予定） |
| ⑨ 議決権行使 | 行使しないものとします。 |
| ⑩ 取得株式の種類 | 当社普通株式 |
| ⑪ 信託金の上限額 | 1事業年度あたり14億5,000万円（信託報酬・信託費用を含みます。） |
| ⑫ 株式の取得方法 | 株式市場又は当社から取得予定 |
| ⑬ 帰属権利者 | 当社 |
| ⑭ 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。 |