

2024年3月28日

各 位

会社名 富士通株式会社
代表者名 代表取締役社長 時田 隆仁
(コード番号 6702 東証プライム市場)
問合せ先 広報 IR 室長 野本 邦彦
電話番号 03-6252-2175

株式報酬制度の改定及び新制度の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、①当社の業務執行取締役に対し、3年間の業績判定期間後に、業績達成水準等の評価結果に応じて当社株式を報酬として割当てる「業績連動型株式報酬制度」(パフォーマンス・シェア・ユニット)の改定及び②当社の社外取締役(改定後は非執行取締役)に対し、3年間の継続勤務期間後に、勤務の継続を条件に当社株式を報酬として割当てる非業績連動型の「譲渡制限付株式ユニット制度」(リストラクテッド・ストック・ユニット)の改定を決議しましたので、下記のとおりお知らせします。

また、当社の経営会議において、当社子会社の一部役員及び従業員に対し、1年間の業績判定期間後に、業績達成水準及び個人評価の結果に応じて当社株式を3年間にわたり報酬として毎年割当てる「単年業績連動型株式報酬制度」(単年パフォーマンス・シェア・ユニット)の導入を下記<ご参考>のとおり決定しております。なお、①及び②の制度の一部は、2024年6月24日開催予定の当社第124回定時株主総会において改定に関する議案が承認されることを改定の条件とします。

記

1. 「業績連動型株式報酬制度」(以下、本項において「本制度」といいます。)の改定

(注) 2017年4月28日付の当社適時開示「業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア)の導入等に関するお知らせ」にて導入をお知らせした制度の改定となります。

(1) 本制度改定の内容

①制度の決議状況

当社は、2017年6月26日開催の第117回定時株主総会における決議により、業務執行取締役に中長期的な企業価値向上のインセンティブを与えると同時に、株主のみなさまの視点での経営を一層促すため、本制度を導入しました。

また、本制度に係る報酬の上限額については、2021年6月28日開催の第121回定時株主総会において、同株主総会で決議された金銭報酬の上限額とは別に、年額12億円以内(割当てる当社株式の総数は年7.5万株以内)に改定するとともに、本制度の具体的な内容を改めて決議しました(※)。

さらに、2022年6月27日開催の第122回定時株主総会において、2022年度以降に係る報酬については、評価指標にEPS（一株当たり当期利益）を追加すること及び報酬の一部を納税資金相当の金銭で、残りを当社株式の割当てのための金銭報酬債権で支給することを決議しました。

(※) 2024年4月1日を効力発生日として、1株につき10株の割合で株式分割を実施することから、当該効力発生日以降、割当てる当社株式の総数は年75万株以内となります。

②改定内容及び理由

本制度に係る報酬の上限額を、取締役の金銭報酬の上限額とは別に、年額25億円以内（割当てる当社株式の総数は年100万株以内（※1））に改定します。

当社の掲げるパーパスを実現すべく、事業モデルの変革及びグローバルな競争力の強化を推進するために、当社の経営を担う優秀な人材を確保するための競争力を向上させること、及び業績や株式価値と業務執行取締役の報酬との連動性を一層高めることを目的として、本制度に係る報酬の上限額の改定を行うものです。改定後の上限額は、当該目的に基づき、グローバルに事業展開するベンチマーク企業群の報酬体系を参考としております。

また、本制度における2024年度以降に係る評価指標は、従来より設定していた当社の連結決算における営業利益とEPS（一株当たり当期利益）の業績達成水準（※2）の他に、当社のTotal Shareholder Return（以下、「TSR（株主総利回り）」といいます。）に係る評価（具体的には、TOPIX成長率に対する優劣及びあらかじめ選定したピアグループ各社のTSRとの比較結果）を加えるものとします。評価指標へのTSR（株主総利回り）の追加は、当社グループにおける利益の創出や資本効率の向上に加え、株主のみならず、価値共有を深化させ、持続的な企業価値向上を目指す業務執行取締役のコミットメントを高めることを目的としております。なお、中長期においては、収益性及び株主のみならず、価値共有をより重視するため、連結売上収益を本制度の評価指標から除きます。

当社は、本日開催の取締役会において、社外取締役を中心とする報酬委員会より本制度の改定についての答申を受けており、本制度の改定は業務執行取締役の報酬と当社の中長期的な業績及び株式価値をより連動させるもので、コーポレートガバナンス・コードの考えにも適うものと考えております。なお、下記(2)②に定める各事業年度において割当てる当社株式の総数の上限が発行済株式総数に占める割合は0.04%程度（10年間にわたり、当該上限株式総数の当社株式を発行した場合における発行済株式総数に占める割合は0.48%程度）であり、希釈化率は軽微です。

(※1) 2024年4月1日を効力発生日として、1株につき10株の割合で株式分割を実施することから、株式分割後の株式数を記載しております。

(※2) 本制度の評価指標とする営業利益及びEPSにおける当期利益は、2023年5月24日に発表した中期経営計画において、財務面の経営目標として掲げる調整後営業利益及び当期利益（営業利益及び当期利益から事業再編、事業構造改革及びM&A等に伴う損益並びに制度変更等による一過性の損益を控除した、本業での実質的な利益を示す指標）を用いております。

(2) 改定後の本制度の内容

①制度の概要

当社は、業務執行取締役（以下、本項において「対象者」といいます。）に対して、あらかじめ職務及び職責に応じた基準株式ユニット数、業績判定期間（3 事業年度）、評価指標及び業績目標を含む評価方法を提示します。そして、業績達成水準等の評価結果に応じて基準株式ユニット数に係数をかけて算出した数の株式ユニット数を事業年度毎及び業績判定期間終了時に計算し、業績判定期間中に継続して本制度の対象者の地位にあったことを条件として、業績判定期間の終了をもって、対象者毎に、上記株式ユニット数 1 単位につき当社株式 1 株に相当するものとして合計株式数を計算し、その合計株式数の一部は、本制度に係る報酬の支給に伴い対象者に生じる納税資金等負担相当分の金銭で支給し、残りは当社株式を割当てするものとします。このとき、対象者には、上記合計株式の時価相当額を金銭報酬債権及び金銭で支給し、対象者は、前者の金銭報酬債権を割当てられた株式に対し現物出資して、当社株式を取得します。なお、合計株式数に占める金銭で支給する部分の割合は、対象者の納税資金等負担相当分を考慮して、取締役会で定めるものとします。

対象者が取得した当社株式は、インサイダー取引規制に係らない限り、任意に譲渡することが可能となります。

②本制度に係る金銭報酬債権及び金銭の合計額並びに割当株式数の上限

対象者に支給する本制度に係る金銭報酬債権及び金銭の合計額の上限は、年額 25 億円以内とし、割当てする当社株式の総数は、年 100 万株以内（※）とします。

なお、当社株式について、株式分割または株式併合等により、割当てする当社株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、分割比率または併合比率等に応じて、当該総数を合理的な範囲で調整します。

（※）2024 年 4 月 1 日を効力発生日として、1 株につき 10 株の割合で株式分割を実施することから、株式分割後の株式数を記載しております。

③評価指標及び係数

当社の連結決算における営業利益、EPS（一株当たり当期利益）及び当社の TSR（株主総利回り）を指標とします。営業利益及び EPS については、あらかじめ定めた業績目標に対する業績達成水準に応じて、また、TSR（株主総利回り）については、TOPIX 成長率に対する優劣及びあらかじめ選定したピアグループ各社の TSR（株主総利回り）との比較結果に応じて、一定の範囲（※）で係数を設定します。

（※）業績達成水準等の評価結果に応じて 50～150%の範囲で変動する係数を用いて支給率を算出します。株主のみなさまと価値を共有し持続的な企業価値向上に資することを目的に、業績連動部分だけでなくベースとして支給される固定部分を設けています。

④金銭報酬債権及び金銭の支給並びに当社株式の割当てに関する条件

業績判定期間が終了し、業績判定期間中に対象者が継続して本制度の対象者の地位にあったことを条件として、各対象者に対して金銭報酬債権及び金銭を支給し、そのうち金銭報酬債権の

全部を現物出資させることで、各対象者に当社株式を割当てます。ただし、本制度の対象者が、取締役会が正当と認める理由により、業績判定期間が満了する前に上記の地位を喪失した場合は、取締役会は、支給される金銭報酬債権、金銭の額及び割当株式の数並びにこれらの支給及び割当ての時期を、必要に応じて合理的に調整します。

⑤ 1株当たりの払込金額

本制度における対象者に割当てられた当社株式1株当たりの払込金額は、割当てを決定した取締役会開催日の前営業日の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近営業日の終値）等、払込期日における当社株式の公正な価格とします。

⑥ その他

組織再編時等における本制度の取扱い、株式分割または株式併合時の取扱い及びその他本制度の詳細は、取締役会の決議をもって定めております。なお、本制度については、当社の執行役員及び従業員並びに国内子会社の役員及び従業員の一部にも、一部内容を対象者の職務及び職責に応じて変更した上で展開しております。また、2024年4月より、海外子会社役員及び従業員の一部に従来導入していた海外子会社株式報酬制度を本制度に統合し、グローバル共通の制度と位置付けることを決定しております。

2. 「譲渡制限付株式ユニット制度」（以下、本項において「本制度」といいます。）の改定

（注）2023年5月11日付の当社適時開示「社外取締役に対する事後交付型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」にて導入をお知らせした制度の改定となります。

（1）本制度改定の内容

① 制度の決議状況

当社は、2023年6月26日開催の第123回定時株主総会における決議により、社外取締役に對し、株主のみなさまの視点で価値を共有し、企業価値の持続的な向上に対するインセンティブとすることを目的として、本制度を導入しました。

また、本制度に係る報酬の上限額については、2021年6月28日開催の第121回定時株主総会で決議した社外取締役の金銭報酬の上限額とは別に、年額1億円以内（割当てる当社株式の総数は年6千株以内）と設定することを決議しました（※）。

（※）2024年4月1日を効力発生日として、1株につき10株の割合で株式分割を実施することから、当該効力発生日以降、割当てる当社株式の総数は年6万株以内となります。

② 改定内容及び理由

2024年度以降に係る本制度の対象者に、新たに社内出身の業務を執行しない取締役を加え、社外取締役を含めた全ての非執行取締役（社外取締役及び社内出身の業務を執行しない取締役）を本制度の対象者とするよう改定します。本改定は、社内出身の非執行取締役が、主として社外取締役で構成される非執行取締役の中において、当社の事業分野や企業文化に関する知見不足

を補完しつつ、他の取締役とともに実効的な経営の監督と助言の役割を担うことを踏まえ、社内出身の非執行取締役を本制度の対象者とし、株主のみなさまの視点で価値を共有することを目的としております。

なお、本制度の対象者とする非執行取締役については、客観的な立場から経営の監督及び助言の役割を適正に果たすことを確保する観点から、業績に連動しない株式報酬制度としております。

(2) 改定後の本制度の内容

①制度の概要

当社は、非執行取締役（社外取締役及び社内出身の業務を執行しない取締役。以下、本項において「対象者」といいます。）に対して、事業年度毎に付与する株式ユニット数及び継続勤務期間（3年間）を定めます。そして、継続勤務期間の終了をもって、継続勤務期間中に継続して対象者の地位にあったこと、その他取締役会で事前に定めた一定の要件を充足することを条件として、対象者に、上記株式ユニット数に応じて、本制度に係る報酬の支給に伴い対象者に生じる納税資金等負担相当分の金銭の支給及び当社株式の割当てを行うものとします。このとき、対象者には、上記株式ユニット数と同数の当社株式数の時価相当額を、金銭報酬債権及び金銭で支給し、各対象者は、前者の金銭報酬債権の全部を当社に対して現物出資して、当社株式の割当てを受けます。なお、上記株式ユニット数に占める金銭で支給する部分の割合は、対象者の納税資金等負担相当分を考慮して、取締役会で定めるものとします。

対象者が取得した当社株式は、インサイダー取引規制に係らない限り、任意に譲渡することが可能となります。

②本制度に係る金銭報酬債権及び金銭の合計額並びに割当株式数の上限

対象者に支給する本制度に係る金銭報酬債権及び金銭の合計額の上限は、年額 1 億円以内とし、割当てる当社株式の総数は年 6 万株以内（※）とします。

なお、当社株式について、株式分割または株式併合等により、割当てる当社株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、分割比率または併合比率等に応じて、当該総数を合理的な範囲で調整します。

（※）2024年4月1日を効力発生日として、1株につき10株の割合で株式分割を実施することから、株式分割後の株式数を記載しております。

③本制度に基づき割当てる当社株式の数及び支給する金銭の額の算定方法

当社は、対象者の職務等に鑑みて、対象者に付与する株式ユニット数を取締役会にて決定します。継続勤務期間の終了後、各対象者に付与した株式ユニット数を、1単位につき1株に相当するものとし、本制度に係る報酬の支給に伴い対象者に生じる納税資金等負担相当分を考慮して取締役会で定める割合に基づき、各対象者に支給する金銭の額及び交付する当社株式の数を決定します。

④金銭報酬債権及び金銭の支給並びに当社株式の割当てに関する条件

継続勤務期間が終了し、継続勤務期間中に対象者が継続して本制度の対象者の地位にあったこと及びその他取締役会で事前に定めた一定の要件を充足することを条件として、各対象者に対して金銭報酬債権及び金銭を支給し、そのうち金銭報酬債権の全部を現物出資させることで、各対象者に当社株式を割当てます。

ただし、本制度の対象者が、取締役会が正当と認める理由により、継続勤務期間が満了する前に上記の地位を喪失した場合は、取締役会は、支給される金銭報酬債権、金銭の額及び割当株式の数並びにこれらの支給及び割当ての時期を、必要に応じて合理的に調整します。

⑤1株当たりの払込金額

本制度における対象者に割当てられた当社株式1株当たりの払込金額は、割当てを決定した取締役会開催日の前営業日の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近営業日の終値）等、払込期日における当社株式の公正な価格とします。

⑥その他

組織再編時等における本制度の取扱い、株式分割または株式併合時の取扱い及びその他本制度の詳細は、取締役会の決議をもって定めております。

<ご参考>

3. 「単年業績連動型株式報酬制度」(以下、本項において「本制度」といいます。)の導入

(注) 本制度の対象者に当社の取締役を含まないことから、2024年6月24日開催予定の当社第124回定時株主総会において本制度の導入に関する議案の上程はありません。

(1) 本制度の導入目的

当社では現在、1.(2)⑥のとおり、当社の執行役員及び従業員並びに子会社の役員及び従業員の一部に対して業績判定期間3年間経過後に当社株式を割当てる株式報酬制度を導入しておりますが、コンサルティング業界における人材競争力強化のため、当該制度に加え、当社グループでコンサルティング事業を担う子会社の一部役員及び従業員に対し、新たに当社株式を毎年割当てる株式報酬制度の導入を決定しました。2024年度より本制度を導入し、優秀な人材のリテンション及び採用力強化を図ることで、コンサルティング事業の拡大とさらなる中長期的な企業価値向上を目指します。

(2) 本制度の内容

①制度の概要

本制度では、当社子会社の一部役員及び従業員(以下、本項において「対象者」といいます。)に対して、業績判定期間(1事業年度)開始時に基準となる株式ユニットを付与し、あらかじめ複数の評価指標を定めたうえで、業績判定期間終了後に業績達成水準に応じて支給率を算出し、対象者の個人評価の結果を加味して株式ユニット数を増減させ、当該株式ユニット数に応じた

数の金銭報酬債権と納税資金等負担相当分の金銭を3年間に渡り毎年3分の1ずつ各対象者に支給します。各対象者は、毎年、当該金銭報酬債権の全部を割当てられた株式に対し現物出資することにより当社株式を取得します。なお、取得した当社株式は、インサイダー取引規制に係らない限り、任意に譲渡することが可能となります。

②評価指標及び係数

当社の連結決算における売上収益と調整後営業利益及び対象者の個人貢献を指標として、あらかじめ定めた業績目標に対する業績達成水準及び個人評価の結果に応じて一定の範囲で係数を設定します。

③本制度に基づき割当てる株式ユニットの数及び算定方法

あらかじめ職務及び職責に応じた基準株式ユニット数、業績判定期間（1事業年度）及び業績目標を定め、対象者の個人貢献を指標とする旨と合わせて対象者に提示します。業績判定期間終了時に、業績達成水準及び個人評価の結果に応じて基準株式ユニット数に係数をかけて算出した数（以下、本項において「合計株式ユニット数」といいます。）を決定します（※）。

そして、対象者毎に付与した合計株式ユニット数を3分割し、3年間に渡り付与する株式ユニット数の1年間分（以下、本項において「単年付与株式ユニット数」といいます。）を計算します。

（※）本制度により年度毎に各対象者に当社が付与する株式ユニット数の合計の上限は、職務及び職責に応じた各対象者の基準株式ユニット数×業績達成水準に応じた係数×対象者数です。

④本制度に基づき割当てる当社株式の数、金銭報酬債権及び金銭の支給並びに当社株式の割当てに関する条件

当社は、対象者に対し、業績判定期間中及び支給する年の前事業年度中に継続して本制度の対象者の地位にあったことを条件として、各期間（業績判定期間、業績判定期間の翌事業年度、業績判定期間の翌々事業年度）の終了をもって、対象者毎に付与した単年付与株式ユニット数1単位につき当社株式1株に相当するものとして単年付与株式数を計算し、その単年付与株式数の一部は、本制度に係る報酬の支給に伴い対象者に生じる納税資金等負担相当分の金銭で支給し、残りは当社株式を割当てるものとします。このとき、対象者には、上記単年付与株式数の時価相当額を金銭報酬債権及び金銭で支給し、そのうち金銭報酬債権の全部を現物出資させることで、各対象者に当社株式を割当てます。

ただし、本制度の対象となる対象者が、当社が正当と認める理由により、上記の地位を喪失した場合は、当社は、支給される金銭報酬債権、金銭の額及び割当株式の数並びにこれらの支給及び割当ての時期を、必要に応じて合理的に調整します。

なお、単年付与株式数のうち金銭で支給する部分の割合は、対象者の納税資金等負担相当分を考慮して定めるものとします。

⑤ 1株当たりの払込金額

本制度における対象者に割当てられた当社株式1株当たりの払込金額は、割当てを決定した取締役会開催日の前営業日の東京証券取引所における当社株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近営業日の終値）等、払込期日における当社株式の公正な価格とします。

⑥ その他

組織再編時等における本制度の取扱い、株式分割または株式併合時の取扱い及びその他制度の詳細は、経営会議での決定または社内の適切な決裁、あるいは株式報酬規程等（当社の一部子会社における株式報酬規程等を含みます。）をもって定めております。

<ご参考>当社が導入している株式報酬制度の比較表

(2024年度を始期とする報酬の交付プロセス例)

	FY24	FY25	FY26	FY27	対象者	評価指標	
1. 業績連動型 株式報酬制度	業績判定期間			株式ユニット 数確定	・ 当社の業務執行取締役 ・ 当社の執行役員及び一部従業員 ・ 当社の国内及び海外子会社の一部役員及び従業員	・ 連結営業利益 ・ EPS ・ TSR (※) 一部役員及び従業員 (SVP、VPレベルの場合) は、連結売上収益、連結営業利益	
	継続勤務期間						1年目 積立
				割当			
2. 譲渡制限付 株式ユニット 制度	継続勤務期間			株式ユニット 数確定	・ 当社の非執行取締役 (社外取締役及び社内出身の業務を執行しない取締役)	-	
				1年目 積立			2年目 積立
3. 単年業績連動型 株式報酬制度	業績判定期間	株式ユニット数 (3/3) 確定			・ 当社子会社の一部役員 及び従業員 (主にコンサルティングを業務とする人材)	・ 連結売上収益 ・ 連結営業利益 ・ 個人貢献	
	継続勤務期間						
			1/3割当	1/3割当*			1/3割当*

(*注) FY26の1/3の割当は、原則、FY25終了時点まで継続して勤務していること、FY27の1/3の割当は、FY26終了時点まで継続して勤務していることが条件となります。

以上