

关于引进“未来经理人”奖励制度

～中长期业绩联动型的持股计划 ESOP～

(2015 年 3 月 11 日)

伊藤忠商事株式会社（总部：东京都港区，社长：冈藤正广）在 3 月 11 日的经营会议上，针对担任一定职位以上的员工，为提高其作为伊藤忠集团开拓未来的“未来经理人”候选人的参与公司经营的意识，决定引进与中长期公司业绩联动的员工持股计划 ESOP。

引进背景

2015 年 1 月 20 日，伊藤忠商事与中国最大的国有综合性跨国企业中信集团及泰国的正大集团共同签署了战略性业务资本合作合同，为在不久的将来实现与综合商社界领先集团一员的称呼相符的业绩，并进一步提升企业价值，积极采取措施。为此，需要我们追求更高效的经营，同时，从中长期的角度出发努力稳步经营。为实现这一目标，不断提升企业价值，增强员工意识，鼓励员工做出更大的贡献。此次，将担负公司未来发展的课长以上级别的主要员工作为“未来经理人”的候选人，这与 1999 年引进的业绩联动型薪酬体系不同，基于新的概念决定引进本制度。

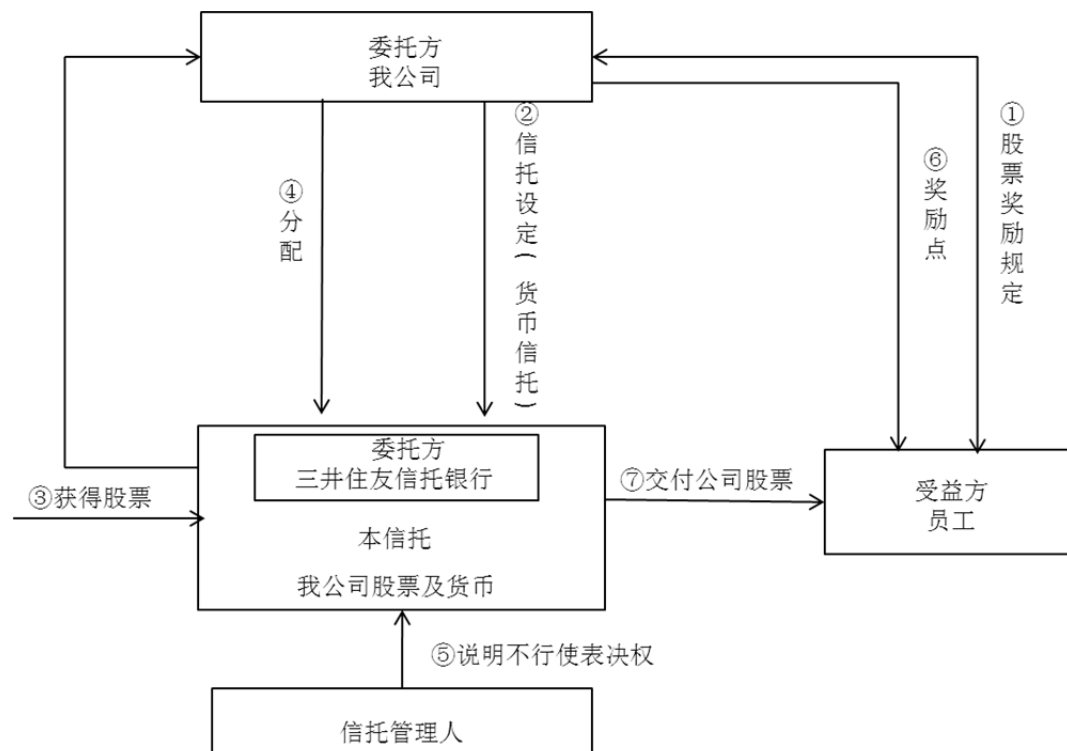
实施概要

本制度是参考美国的 ESOP（Employee Stock Ownership Plan）制度的信托型员工激励计划，对于能满足一定条件的公司员工，采取奖励公司股票的方式，具体计划如下：

- (1) 今后对于新晋升课长级别的员工，奖励 100 点（1 点=1 股）
- (2) 之后，晋升部长级别时，奖励 400 点，晋升部门长级别时追加奖励 500 点。
- (3) 在职期间用奖励的累计点乘以我公司联结业绩挂钩的系数（最大 10 倍），退職时无偿给予我公司的股票（最大 10,000 股）。

本制度的特点，是从晋升课长开始横跨长期的，个人经营贡献与公司业绩挂钩奖励股票数量将大不相同，通过本制度将提升课长以上员工参与公司经营意识，更能体现我公司的企业宣言“一人为商，使命无限”。同时，通过增加企业价值，能使股东在内的各位及利益相关者共享收益。

本制度图解



- ① 作为员工福利待遇制度之一引进本制度，制定“股票奖励规定”。
- ② 以员工受益方建立“货币信托以外的货币的信托（其他收益信托）”。
- ③ 通过信托货币，从股市购买股票。
- ④ 信托期间按股票分红
- ⑤ 为保护员工利益，任命信托管理人监督受托方。信托期间不行使表决权。
- ⑥ 按奖励的点计算将来获得的股票。
- ⑦ 交付股票。

时间安排

今后，进行本制度的具体细节设计，制作股票奖励规定、信托合同，计划2015年7月1日开始实行。