



平成 29 年 5 月 17 日

各 位

会 社 名 テンプホールディングス株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 CEO 水田 正道
(コード番号 2181 東証第一部)
問 合 せ 先 取締役執行役員(財務担当) 関 喜代司
(TEL 03-3375-2220)

当社取締役等に対する株式報酬制度の導入について

当社は、本日開催の取締役会において、当社取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除きます。）及び当社執行役員（以下総称して「取締役等」といいます。）を対象とする新たなインセンティブ・プランとして、信託を活用した業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）の導入を決議し、本制度に関する議案を平成 29 年 6 月 27 日開催予定の第 9 回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

なお、当社は本日別途、当社の幹部社員並びに当社グループ子会社の取締役及び幹部社員への株式交付制度の導入を決議いたしました。詳細は本日付の適時開示「当社グループ経営幹部等に対する株式交付制度の導入について」をご参照ください。

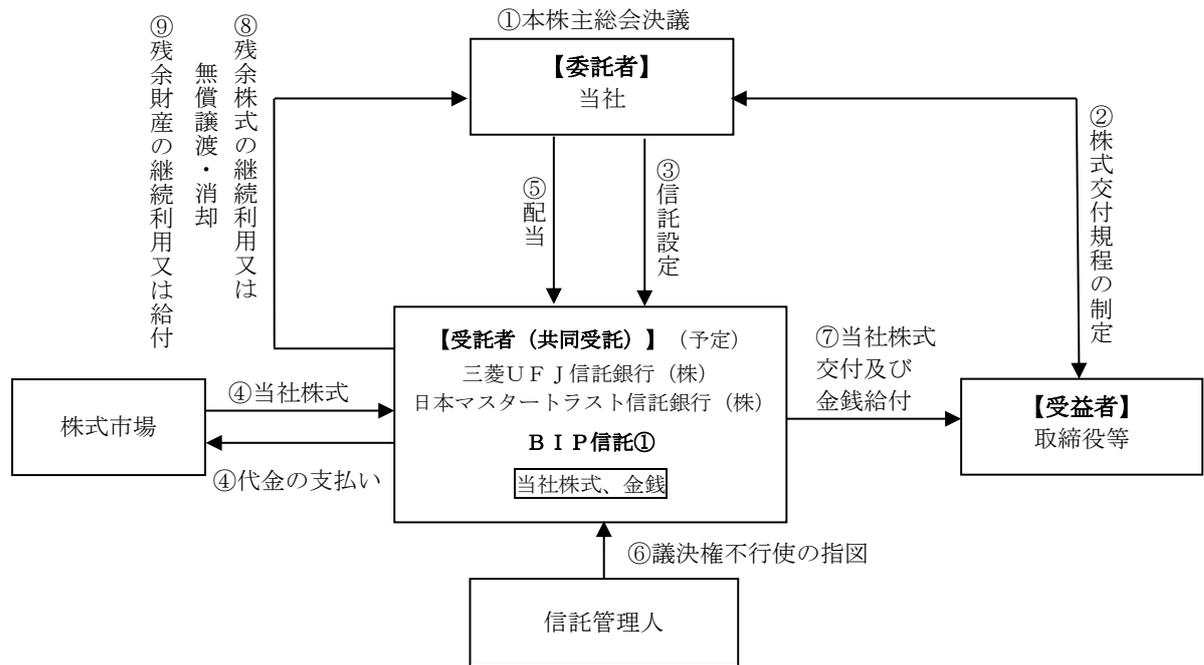
記

1. 本制度の導入目的等

- (1) 当社は、当社グループの経営層及び経営幹部層に対し、パーソルグループの中長期的な会社業績及び企業価値の向上に対するインセンティブ付与を目的として、グループ全体での株式交付制度を導入することを決議いたしました。特に当社の取締役等に対しては、株主との利益意識の共有を一層促すことを目的として、会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性の高い役員報酬制度として、本制度を導入いたします。
- (2) 本制度は、役員報酬 B I P (Board Incentive Plan) 信託（以下「B I P 信託」といいます。）と称される仕組みを採用します。B I P 信託とは、欧米の業績連動型株式報酬 (Performance Share) 及び譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock) と同様に、役位や経営計画等の目標達成度等に応じて、当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」といいます。）を取締役等に交付又は給付（以下「交付等」といいます。）する制度です。

なお、当社は本日別途、グループ子会社の取締役への株式交付制度の導入を決議しておりますが、当該制度でも B I P 信託の仕組みを採用しており、本制度は B I P 信託①、グループ子会社を対象とする制度は B I P 信託②として、それぞれ分けて管理します。
- (3) 本制度の導入は、本株主総会において承認を得ることを条件とします。

2. 本制度の仕組み



- ① 当社は本株主総会において、本制度の導入に関する役員報酬の承認決議を得ます。
- ② 当社は本制度の導入に関して、取締役会において役員報酬に係る株式交付規程を制定します。
- ③ 当社は①における本株主総会の承認決議の範囲内で金銭を信託し、受益者要件を満たす取締役等を受益者とするBIP信託①（本信託）を設定します。
- ④ 本信託は、信託管理人の指図に従い、③で信託された金銭を原資として当社株式を株式市場から取得します。本信託が取得する株式数は、①における本株主総会の承認決議の範囲内とします。
- 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、信託期間を通じ、議決権を行使しないものとします。
- ⑦ 信託期間中、当社の株式交付規程に従い、取締役等に一定のポイント数が付与されます。取締役等が一定の受益者要件を満たした場合、当該ポイント数の一定割合に相当する当社株式を交付し、残りのポイント数に相当する当社株式については、信託契約の定めに従い、信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭を給付します。
- ⑧ 対象期間（下記3(1)に定めます。）における目標の未達成等により、信託期間の満了時に残余株式がある場合、取締役会決議により信託契約の変更及び本信託への追加信託を行うことにより、本制度又はこれと同種の株式報酬制度として、本信託を継続利用することができます。なお、本信託を継続せず終了する場合は、株主への還元策として、本信託は当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを取締役会決議により消却する予定です。
- ⑨ 信託期間の満了時に生じた本信託内の当社株式に係る配当金の残余は、本信託を継続利用する場合には株式取得資金として活用されますが、信託期間満了により本信託を終了する場合には、信託費用準備金を超過する部分については、当社及び取締役等と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

（注）信託期間中、本信託内の株式数が信託期間中に各取締役等について付与される累積ポイント数（下記3(5)に定めます。）に対応した株式数に不足する可能性が生じた場合や本信託内の金銭が信託報酬・信託費用の支払いに不足する可能性が生じた場合には、下記3(7)の信託金の上限の範囲内で、本信託に追加で金銭を信託することがあります。

3. 本制度の内容

(1) 本制度の概要

本制度は、連続する3事業年度（当初は平成30年3月末日で終了する事業年度から平成32年3月末日で終了する事業年度までの3事業年度とし、信託期間の延長が行われた場合には、以降の3事業年度とします。以下「対象期間」といいます。）を対象として、役位及び中期経営計画等の目標達成度等に応じた当社株式等について、当社の取締役等に役員報酬として、交付等を行う制度です。

なお、取締役等が当社株式等の交付等を受ける時期は、原則として取締役等の退任後です。

(2) 本制度導入に係る本株主総会決議

本株主総会において、本信託に拠出する信託金の上限額及び取締役等に対して交付等が行われる株式等の総数の上限その他必要な事項を決議します。

(3) 本制度の対象者（受益者要件）

取締役等は、原則として退任後に、以下の受益者要件を満たしていることを条件に、所定の受益権確定手続を経た上で、累積ポイント数（下記(5)に定めます。）に相当する当社株式等について、本信託から交付等を受けることができます。

- ① 対象期間中に取締役等であること（制度開始日以降に新たに取締役等となったものを含みません。）
- ② 下記（5）に定める累積ポイント数が決定されていること
- ③ 取締役等を退任していること（※1）（※2）
- ④ 自己都合で退任した者及び在任中に一定の非違行為があったことや職務・社内規程等の重大な違反をしたこと等により辞任した者又は解任された者でないこと
- ⑤ その他株式報酬制度としての趣旨を達成するために必要と認められる要件

（※1）下記(4)③に記載する信託期間の延長が行われ、延長期間の終了時においても本制度の対象者が取締役等として在任している場合には、その時点で本信託は終了し、当該取締役等の在任中に当社株式等の交付等が行われます。

（※2）海外赴任が決定した場合等、当該対象者には、取締役等の在任中であっても当社株式等の交付等がされることがあります。

(4) 信託期間

① 当初の信託期間

平成29年8月14日（予定）から平成32年8月末日（予定）までの約3年間とします。

② 本信託の継続

本信託は、上記①の信託期間以降も、信託契約の変更及び追加信託を行うことにより継続することがあります。その場合、当初の信託期間と同一期間、本信託の信託期間を延長し、当社は、延長された信託期間ごとに、本株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内で追加拠出を行い、延長された信託期間中、取締役等に対するポイントの付与を継続します。ただし、かかる追加拠出を行う場合において、延長する前の信託期間の末日に信託財産内に残存する当社株式（取締役等に付与された累積ポイント数に相当する当社株式等で交付等が未了であるものを除きます。）及び金銭（以下「残存株式等」といいます。）があるときは、残存株式等の金額と追加拠出される信託金の合計額は、本株主総会で承認決議を得た信託金の上限額の範囲内とします。この信託期間の延長は、一度だけに限らず、その後も同様に信託期間を再延長することがあります。

③ 本信託の終了の扱い（追加信託を伴わない信託期間の延長）

本信託を終了する場合においても、信託期間(上記②の本信託の継続が行われた場合には、延長後の信託期間)の満了時に、受益者要件を満たす可能性のある取締役等が在任している場合には、直ちに本信託を終了させずに、一定期間に限り、本信託を延長します。ただし、その場合には、取締役等には新たなポイント付与は行いません。

(5) 取締役等に交付等が行われる当社株式等

取締役等に交付等が行われる当社株式等は、在任期間中に付与された下記の固定ポイントと業績連動ポイントの数の累積値（以下「累積ポイント数」といいます。）に応じ、1ポイントにつき当社株式1株として決定します。なお、当社株式について信託期間中に株式分割・株式併合等を行った場合には、当社株式の分割比率・併合比率等に応じて、1ポイントあたりの当社株式数を調整します。

<ポイント付与ルール>

取締役等には、毎年、役位等に応じて設定される株式報酬金額を、本信託における当社株式の平均取得単価(※3)で除した数のうち、50%を固定ポイントとして、50%を業績連動ポイントとして付与し、それぞれ累積加算します。業績連動ポイントは、対象期間毎の累積値に対象期間中の中期経営計画等の目標達成度等(※4)に応じた業績連動係数を乗じ、0%～210%での範囲内で変動します。

(※3) 信託契約の変更及び追加信託を行うことにより、本信託の信託期間を延長した場合には、延長後に本信託が取得した当社株式の平均取得単価

(※4) 当初の対象期間中の目標値は、平成28年度に公表した当社の中期経営計画に掲げている連結売上高や連結営業利益、ROE及び非財務指標（従業員満足度、PERSOLブランド認知度、リスクモニタリング結果）等とします。詳細は、本適時開示の参考資料②をご参照ください。

(6) 取締役等への当社株式等の交付等の方法及び時期

受益者要件を充足した取締役等は、当該取締役等の退任後に、上記(5)に基づき算出される累積ポイント数に相当する当社株式等の交付等を受けるものとします。このとき、当該取締役等は、当該累積ポイント数の一定割合に相当する数の当社株式について交付を受け、残りについては本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとします。ただし、当該取締役等が日本株式を取り扱う証券口座を有しない場合には、累積ポイント数の全部について本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を行います。

なお、取締役等が死亡した場合、原則としてその時点で算定される累積ポイント数に応じた数の当社株式について、本信託内で換価した上で、その換価処分相当額の金銭の給付を当該取締役等の相続人が受けるものとします。また、取締役等が海外赴任となった場合、その時点で算定される累積ポイント数に応じた当社株式について、本信託内で一定割合または全部について換価した上で、当社株式の交付及びその換価処分相当額の金銭の給付を当該取締役等が受けることがあります。

また、上記(4)③記載の信託期間の延長が行われ、延長期間の終了時においても本制度の対象者が取締役等として在任している場合には、その時点で本信託は終了し、当該取締役等の在任中に当社株式等の交付等が行われることとなります。

(7) 本信託に拠出される信託金の上限額及び本信託から交付される当社株式等の上限数

信託期間内に本信託に拠出される信託金の上限額及び本信託から取締役等に交付等が行われる当社株式等の上限数は、本株主総会決議で承認されることを条件として、以下の上限に服するものとします。

① 本信託に拠出される信託金の上限額 9億9千万円（予定）（3年分）

（信託期間中の本信託による株式取得資金ならびに信託報酬及び信託費用の合算金額となります。）

② 本信託から交付等が行われる当社株式等の上限数 460,000株（予定）（3年分）

（上記の信託金の上限額を踏まえて、現時点の株価等を参考に設定しています。）

(8) 本信託による当社株式の取得方法

本信託による当初の当社株式の取得は、上記(7)の株式取得資金及び交付株式数の範囲内で、株式市場からの取得を予定しています。

(9) 本信託内の当社株式に関する議決権行使

本信託内にある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、議決権を行使しないものとします。

(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ついて支払われた配当は、本信託が受領した後、本信託の信託報酬・信託費用に充てられます。

(11) 信託期間満了時の残余株式及び配当金の残余の取扱い

対象期間における目標の未達成等により、信託期間の満了時に生じた残余株式は、信託契約の変更及び本信託への追加信託を行うことにより、本制度又はこれと同種の株式報酬制度として本信託を継続利用することがあります。信託期間の満了により本信託を終了する場合には、株主への還元策として、本信託は当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを取締役会決議により消却する予定です。

また、信託期間の満了時に生じた本信託内の当社株式に係る配当金の残余は、本信託を継続利用する場合には株式取得資金として活用されますが、信託期間の満了により本信託を終了する場合には、信託費用準備金を超過する部分については、当社及び取締役等と利害関係のない団体への寄附を行う予定です。

以上

(ご参考①)

【B I P信託① 契約の内容】

※B I P信託②については、本日付適時開示「当社グループ経営幹部等に対する株式交付制度の導入について」をご参照ください。

	B I P信託①
① 制度対象者	当社の取締役等
② 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）
③ 信託の目的	取締役等に対するインセンティブの付与
④ 委託者	当社
⑤ 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）
⑥ 受益者	制度対象者のうち受益者要件を充足する者
⑦ 信託管理人	当社と利害関係のない第三者（公認会計士）
⑧ 信託契約日	平成29年8月14日（予定）
⑨ 信託の期間	平成29年8月14日（予定）～平成32年8月末日（予定）
⑩ 制度開始日	平成29年8月14日（予定）
⑪ 議決権行使	行使しない
⑫ 取得株式の種類	当社普通株式
⑬ 信託金の金額	6億6千万円（予定） （信託報酬・信託費用を含みます。）
⑭ 株式の取得時期	平成29年8月15日（予定）～平成29年9月15日（予定）
⑮ 株式の取得方法	株式市場より取得
⑯ 帰属権利者	当社
⑰ 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。

（注）上記において予定されている時期については、適用法令等に照らして適切な時期に変更されることがあります。

【信託・株式関連事務の内容】

- ① 信託関連事務 三菱UFJ信託銀行株式会社が本信託の受託者となり信託関連事務を行う予定です。
- ② 株式関連事務 三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社が業務委託契約書に基づき受益者への当社株式の交付事務を行う予定です。

以 上

当社役員報酬の考え方

(1) パーソルグループの経営方針

当社は、1973年の創業以来、「雇用の創造、人々の成長、社会貢献」を経営理念に掲げ、経済・産業構造の変化や社会の要請に応え、環境変化に適応する柔軟な労働市場を形成し、新しい雇用のあり方や働き方に真摯に取り組んできました。

この経営理念に基づき、私たちは、ひとりでも多くの個人の成長や組織の成長につながる価値を提供すべく、グループビジョンである「人と組織の成長創造インフラへ」を掲げ、その実現への取り組みを通じて、グループの企業価値最大化を目指しています。

PERSOL

“人”の成長を通じて (PERSON) 社会の課題を“解決”する (SOLUTION) という意味の「PERSOL」をグループブランドシンボルに掲げ、働く人の成長を支援し、輝く未来を目指していきます。

グループブランドシンボル

PERSOLの「P」をモチーフとしています。ファインダーにも見えるこのシンボルは、働く一人ひとりに焦点を当て、将来を見据えていこうという姿勢を表しています。



(2) 役員報酬の基本方針

当社の経営陣幹部・取締役の報酬（以下「役員報酬」といいます）は、パーソルグループの短期的な会社業績だけでなく、中長期的な会社業績の向上に対する貢献を明確に反映する設計としています。したがって、当グループの役員報酬は、中長期的な持続的成長を実現するためのインセンティブとして位置付けており、その基本方針を以下3つの視点で具体化しています。

① パーソルグループの短期的・中長期的な会社業績及び企業価値と連動する

-短期的な業績だけでなく、中長期的な業績及び企業価値と連動した制度であること

② 株主価値と連動する

-株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること

-報酬決定プロセスにおいて、透明性と客観性を確保すること

③ 競争力のある報酬水準に設定する

-国内の同規模・同業種の企業群の報酬水準と比して競争力ある水準とし、優秀な人材の確保に資する水準であること

-当社業績及び企業価値の向上に対して、当社役員がより強いインセンティブを感じられる水準であること

(3) 報酬水準

役員報酬の水準は、当社の経営環境及び外部のデータベース等による同業他社（人材サービス業）や同規模の主要企業の水準を調査・分析した上で毎年見直しを行い、上記役員報酬の基本方針に基づき、設定しています。

(4) 報酬構成

当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の報酬は、各役員の役割に応じた「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」及び中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」（※）で構成されます。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、「基本報酬」のみで構成されます。

（※）株式報酬は平成 29 年 6 月 27 日開催予定の株主総会の承認を経て導入します。

① 報酬項目の概要

-基本報酬

取締役及び執行役員としての役割や役位、個人業績等に応じて金額を決定し、月額固定報酬として支給します。

-賞与

単年度のグループ会社業績、セグメント業績（売上高、営業利益等）の向上及び個人業績等に対するインセンティブ付与を目的として支給します。

-株式報酬

株式報酬は、パーソルグループの中長期的な会社業績及び企業価値の向上に対するインセンティブ付与を目的とすると同時に、株主との利益意識の共有を一層促すことを目的として退任時に支給します。

株式報酬の内、50%は当社の中期経営計画の目標達成度に応じて決まる業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）、50%は株主価値との連動を目的とした、固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）としています。

<業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）>

「役員報酬の基本方針」に基づき、2020年3月期に向けた中期経営計画の業績指標（連結売上高、連結営業利益及びROE）や非財務指標の目標達成度等の評価に応じて決まる仕組みとしています。特に、非財務指標については、ESG指標を複数取り入れることで、「グループの経営方針」に基づく取組みを一層向上させる設計としています。なお、本報酬は、0～210%の範囲内で変動します。

	名称	2020年の 目標値	評価ウェイト
中期経営計画 の業績指標	連結売上高	7,500億円	50%
	連結営業利益	450億円	50%
	ROE	10%	-10%（目標未達時）
非財務指標	従業員満足度 PERSOLブランド認知度 リスクモニタリング結果	指標ごとに 設定	±5%

なお、上記指標等については、当該中期経営計画終了後に、新たな中期経営計画を踏まえて見直す予定です。

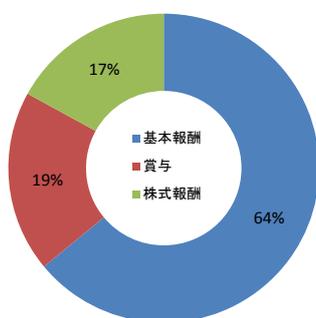
<固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）>

「役員報酬の基本方針」に基づき、株主価値との連動を一層促すため、交付数固定の株式報酬として支給します。

なお、取締役会が、役員の在任期間中に会社と当該役員の委任契約等に反する重大な違反があったと判断した場合には、指名・報酬委員会の審議を経て、株式報酬の支給を制限または返還を請求することがあります。

注) 株式報酬は、信託型自社株報酬制度を通じて支給します。本制度は、対象者に対して、毎年、ユニット（ポイント）を付与し、退任時にユニット数（ポイント数）に相当する株式を交付するものです。ユニット数（ポイント数）や自社株式の管理は、三菱UFJ信託銀行に委託する予定です。

- ② 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の株式報酬構成の標準モデル（各指標の目標が100%達成の場合）



(5) 報酬決定のプロセス

指名・報酬委員会による十分な審議・助言を反映させることにより、客観性かつ透明性の高い報酬決定プロセスを構築しています。

① 指名・報酬委員会の設置

当社の取締役及び執行役員の報酬内容の妥当性や透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として、委員長及び委員の過半数以上を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会では、役員報酬については、役員報酬の基本方針や役員報酬制度の内容等につき取締役会に対し審議及び助言・提言を行います。

また、社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、外部データ、経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬制度の内容について検討することとします。

② 指名・報酬委員会における主な検討事項

指名・報酬委員会は、1年間で4回以上実施することとしており、役員報酬について、主として以下の内容について審議及び助言・提言を行います。

- 取締役及び執行役員の報酬等の内容に係る決定に関する方針
- 取締役及び執行役員の報酬等に関する株主総会議案の原案
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容
- 執行役員の報酬等の内容

(6) 情報開示等の方針

役員報酬制度の内容については、各種法令等に基づき作成・開示することとなる有価証券報告書、株主総会参考書類、事業報告、コーポレートガバナンス報告書及びホームページ等を通じ、当社株主に対し迅速に開示します。

以 上