

役員報酬

役員報酬の基本方針

- グローバルに優秀な経営人材を確保できる報酬水準とする
- 役員を目標達成に動機づける、業績連動性の高い報酬制度とする
- 中長期の企業価値と連動する報酬とする
- 報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

報酬水準 外部のデータベースサービスをもとに、国内外の同業種・同規模企業の役員報酬水準をベンチマークとして設定しています。

報酬構成 当社の役員報酬は、以下の4種類により構成されます。長期インセンティブとしてのストックオプションは、2019年6月19日の定株主総会における承認を経て導入されました。

	形態	2020年3月期の業績連動指標	支給方法の概要	(参考) 2019年3月期の業績連動指標
固定報酬	金銭報酬	-	基準額*1を金銭により支給	-
短期インセンティブ*2	金銭報酬	2020年3月期の調整後EBITDA*3	基準額*1に、過去からの成長率に一定の係数を掛け合わせた金額を加減算した金額を金銭により支給	2019年3月期のEBITDA
長期インセンティブ	BIP信託	2020年3月期の調整後EBITDAおよび調整後EPS	基準額*1に、目標達成度に応じて0%~150%の範囲で決まる支給率を乗じた金額相当の当社株式を付与	2019年3月期のEBITDAおよび2017年3月期からの3年間における調整後EPSの年平均成長率
	ストックオプション	-	基準額*1に相当するストックオプションを割当	-

BIP信託(長期インセンティブ)

取締役などの報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にすることを目的に2016年に導入された、業績連動型の株式報酬制度です。基準額*1に業績連動指標を反映した金額相当の当社株式を、市場から買い付けて信託口座に保管し、退任時に交付します。

ストックオプション(長期インセンティブ)

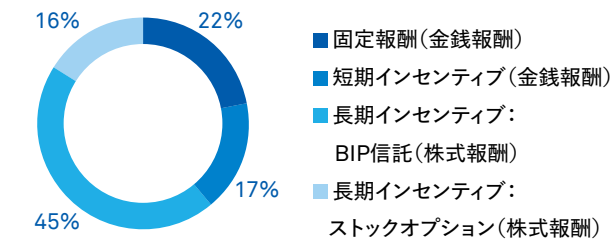
割当後、取締役会が定める一定の期間が経過した後にオプションを行使することにより、当社株式を割当日の当社株式の終値で取得することができます。株価変動のメリットやリスクを株主と共有できる報酬体系とするため、株価が上昇した場合のみ利益が実現する仕組みとなっています。

*1 上記の「基準額」は、報酬の種類ごとに、個々の役員が担う役割に応じて決定します *2 短期インセンティブには、上記以外に、個人業績評価を反映します
*3 当社グループは、IFRS第16号を適用した2020年3月期第1四半期より、これまでの経営指標との比較可能性を考慮して、経営指標をEBITDAから、IFRS第16号の主な影響を除いた調整後EBITDAへと変更しています。調整後EBITDA: 営業利益+減価償却費および償却費(使用権資産の減価償却費を除く)±その他の営業収益・費用 □ EBITDA・調整後EPSの詳細については、P11をご覧ください
・当社はグローバルに優秀な経営人材を確保するために、雇用慣習や法令が大きく異なるマーケットの基準に合わせて採用した人材である場合に、上記と異なる報酬構成を適用することがあります

報酬支給割合

取締役(社外取締役を除く)

2020年3月期における対象者5名の報酬支給割合(平均)は以下を予定しています。



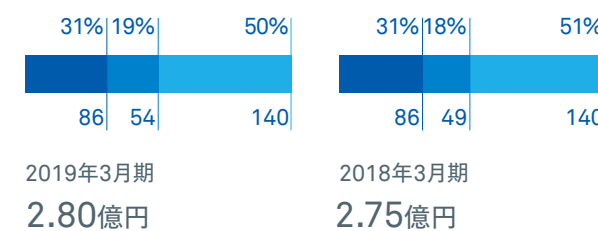
社外取締役・監査役の報酬

独立した客観的な立場からの監督機能を重視するため、業績に連動しない固定報酬のみとしています。

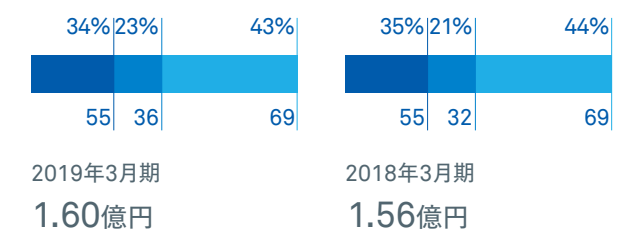
報酬の実績*4

(百万円)

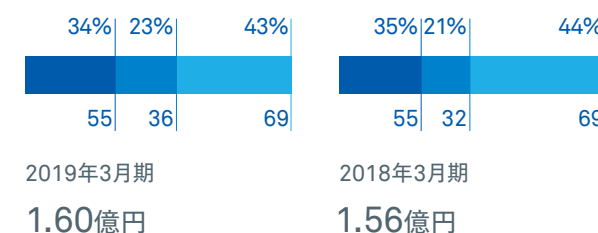
峰岸 真澄(代表取締役兼社長 CEO)



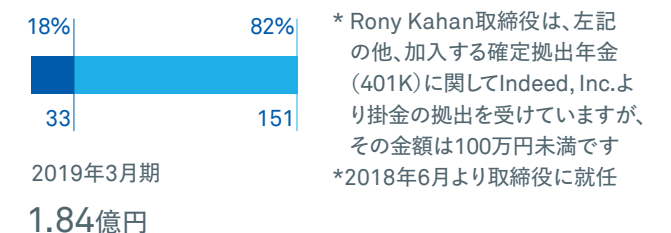
佐川 恵一(取締役兼専務執行役員 CFO)



池内 省五(取締役兼専務執行役員 CHRO)

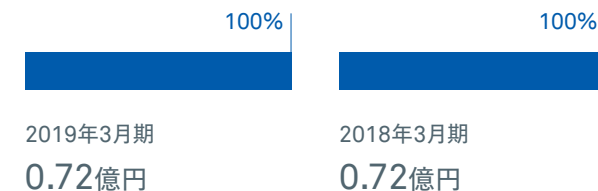


Rony Kahan(取締役)



* Rony Kahan取締役は、左記の他、加入する確定拠出年金(401K)に関してIndeed, Inc.より掛金の拠出を受けていますが、その金額は100万円未満です
*2018年6月より取締役に就任

監査役(社外監査役を除く)2名の合計



社外取締役(2名*5)および社外監査役(2名)の合計



■ 固定報酬(金銭報酬) ■ 短期インセンティブ(金銭報酬) ■ 長期インセンティブ: BIP信託(株式報酬)

*4 以上に示す報酬額は、各会計年度に計上された実際の費用であり、IFRS基準に基づいて計算されています

*5 2018年6月19日の株主総会前は八木氏・新貝氏の2名、株主総会後は泉谷氏・十時氏の2名