



2025年3月31日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 山 善
代 表 者 名 代表取締役社長 岸田 貢司
(コード番号 8051 東証プライム)
問 合 せ 先 責 任 者 取締役 専務執行役員
経営管理本部長 山添 正道
(TEL 06-6534-3003)

株式給付信託 (J-ESOP) の導入に関するお知らせ

当社は、会社法第 370 条及び当社定款第 25 条の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議（取締役会の決議があったものとみなす日 2025 年 3 月 31 日）において、当社の株価や業績と従業員の処遇の連動性をより高め、経済的な効果を株主の皆様と共有することにより、株価及び業績向上への従業員の意欲や士気を高めるため、一定の要件を満たす従業員（以下「従業員」といいます。）に対して自社の株式を給付するインセンティブプラン「株式給付信託 (J-ESOP)」(以下「本制度」といい、本制度に関してみずほ信託銀行株式会社と締結する信託契約に基づいて設定される信託を「本信託」といいます。)を導入することにつき決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 導入の背景

当社は、パーパスである「ともに、未来を切拓く」の実践を通じ、広く社会の持続可能な成長と発展に寄与・貢献していくために、人を最大の財産としてとらえ、人的資本の強化を通じた企業価値の向上に努めております。

既に、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。）及び執行役員並びに専任役員（以下、取締役とあわせて「取締役等」といいます。）向けに、業績連動型株式報酬制度を導入しています。取締役等の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。

今般、人的資本経営の推進により、従業員の高い次元での挑戦を促すとともにその成果に報いる観点から様々なインセンティブプランを検討してまいりましたが、従業員自身が株主となることで株主と同じ目線に立ち、取締役等と従業員が一丸となって企業価値向上に取り組むことを目的として、また、人的資本投資の一環として、本制度を導入することといたしました。本制度の導入により、従業員の株価及び業績向上への関心が高まり、これまで以上に意欲的に業務に取り組むことに寄与することが期待されます。

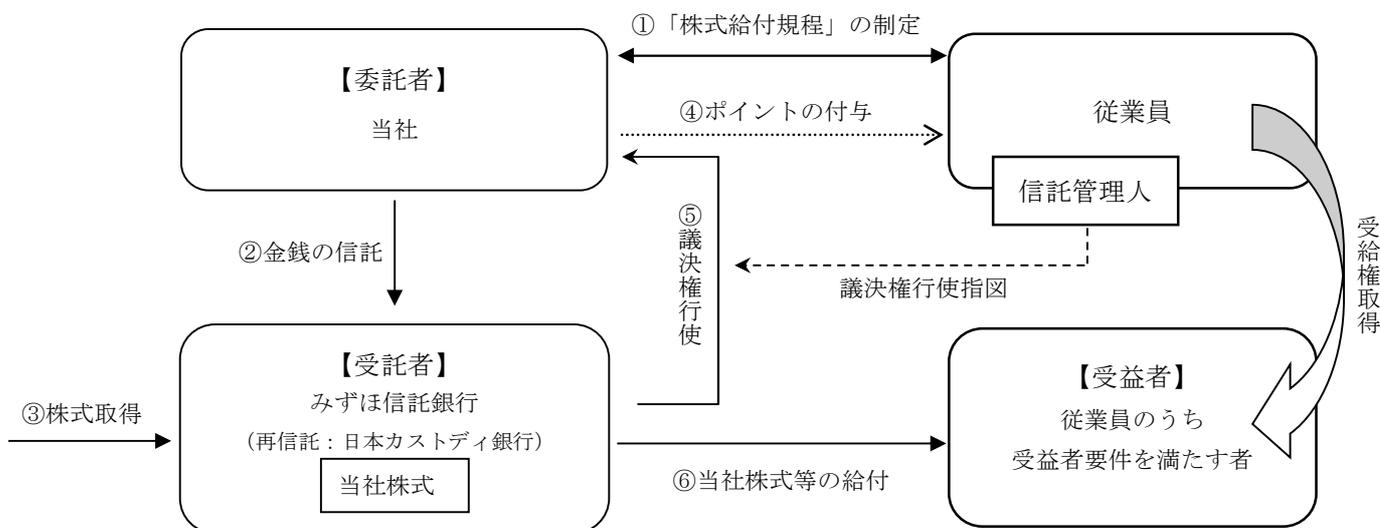
2. 本制度の概要

本制度は、米国の ESOP (Employee Stock Ownership Plan) 制度を参考にした信託型のスキームであり、予め当社が定めた株式給付規程に基づき、一定の要件を満たした当社の従業員に対し当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭（以下「当社株式等」といいます。）を給付する仕組みです。

当社は、従業員に対し当社の業績等に応じてポイントを付与し、一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式等を給付します。従業員に対し給付する株式については、予め信託設定した金銭により将来分も含め取得し、信託財産として分別管理するものとします。

なお、本制度における信託の設定時期、金額等につきましては決定次第改めてお知らせいたします。

【本制度の仕組み】



- ① 当社は、本制度の導入に際し「株式給付規程」を制定します。
- ② 当社は、株式給付規程に基づき従業員に将来給付する株式を予め取得するために、みずほ信託銀行（再信託先：日本カストディ銀行）に金銭を信託（他益信託）します。
- ③ 本信託は、②で信託された金銭を原資として当社株式を、取引所市場を通じて又は当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。
- ④ 当社は、株式給付規程に基づき従業員にポイントを付与します。
- ⑤ 本信託は、信託管理人の指図に基づき議決権を行使します。
- ⑥ 本信託は、従業員のうち株式給付規程に定める受益者要件を満たした者（以下「受益者」といいます。）に対して、当該受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付します。ただし、従業員が株式給付規程に定める要件を満たす場合には、ポイントの一定割合について、当社株式の時価相当の金銭を給付します。

以上