



2022年5月17日

各 位

会 社 名 Zホールディングス株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 Co-CEO (共同最高経営責任者)
川 邊 健 太 郎
(コード: 4689 東証プライム)
問い合わせ先 専務執行役員 GCFO (最高財務責任者)
坂 上 亮 介
(電話: 03-6779-4900)

当社の新たな報酬ポリシーの策定及び役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、新たな役員報酬制度の骨子（以下「報酬ポリシー」という。）を策定するとともに、2022年度以降の役員報酬制度について見直しを行うことといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、新たな報酬ポリシーの適用及び役員報酬制度の見直しは、2022年6月17日開催予定の当社第27回定時株主総会において、役員報酬の改定に関する各議案が承認可決されることを条件に開始するものとします。

記

1. 報酬ポリシー策定の目的

当社は、2021年3月にLINE(株)との経営統合を完了し、新生Zホールディングスとしての新たな舵を切っており、今後も本経営統合のシナジーを持続的に発揮することで、情報技術によってユーザーの日常生活、企業活動、そして社会全体をアップデートし、自由自在な世界の実現を目指してまいります。かかるミッション・ビジョンの実現に向けて、当社は役員報酬を経営陣のリーダーシップの発揮を促すための重要な経営戦略の一つと位置付けており、役員報酬を通じて経営陣に大胆なリスクテイクを促し、当社が持続的な成長を果たすことができるよう、2022年6月17日開催予定の当社第27回定時株主総会において、役員報酬の改定に関する各議案が承認可決されることを条件として、本日開催の取締役会において役員報酬制度の大幅な見直しを行い、当社の新たな「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を策定するに至りました。

なお、当社は、報酬決定プロセスにおける独立性・透明性・客観性を担保するため、常勤監査等委員である独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役4名を含む6名の取締役で構成される指名報酬委員会を任意に設置しており、役員報酬制度の見直し、取締役報酬等規程の変更並びに新たな役員報酬制度の骨子(報酬ポリシー)の策定については、指名報酬委員会の審議を経ております。

2. 報酬ポリシーの内容

当社の新たな役員報酬制度の骨子（報酬ポリシー）の内容は、以下のとおりです。

(1)基本理念

取締役の報酬(以下「役員報酬」という。)を当社の経営理念及び経営戦略の実現に向けた原動力となる内容とすべく、以下を基本理念とする。

- ① 「UPDATE THE WORLD」の実現に向け、経営陣のリーダーシップの発揮を促すものであること
- ② 当社グループの中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- ③ 独立性の高い強靱な報酬ガバナンスを確立することで、当社のステークホルダーに説明責任を果たすことができる内容であること

(2)報酬水準

・役員報酬の水準は、各取締役が担うミッションの重要度や難易度を勘案し、役員報酬の基本理念及び当社のグループ経営における各取締役の役割と責任に基づき設定する。

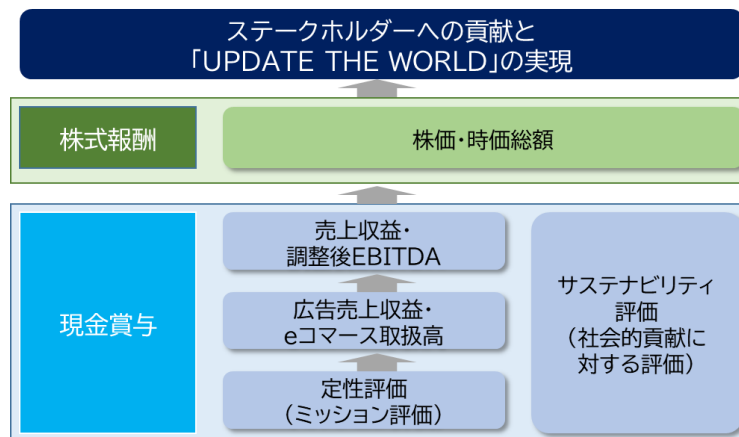
・報酬水準の検討に際しては、当社の経営環境や外部調査機関のデータベースによる日本を代表するグローバル企業をピアグループとした調査・分析を行ったうえで、指名報酬委員会においてその妥当性を検証のうえ設定する。

・外部環境の変化や取締役の役割・責任の変更等に応じて、適宜、報酬水準の見直しを行うものとする。

(3)報酬構成

①各報酬項目・構成の戦略的設計イメージ

各報酬項目の戦略的設計・位置づけは、以下のとおり。



②報酬項目の概要

【取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬構成】

・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬構成は、当社の持続的な成長の実現に向けて、中長期的な視野で大胆なリスクテイクとリーダーシップの発揮を促すためのインセンティブとして機能するよう、中長期インセンティブとしての株式報酬に比重を置くことをコンセプトとする。

【金銭報酬】		目的・位置づけ	決定基準		支給額	支給時期
10～20%	基本報酬	月額報酬	各取締役の役割と責任に応じて金額決定		一定	毎月
10～20%	現金賞与	短期的な業績及び企業価値向上への貢献に対するインセンティブ	①連結業績の達成度評価	売上収益 調整後EBITDA 広告売上収益 eコマース取扱高	40% 40% 10% 10%	0～200% 7月
			②サステナビリティ評価(社会的貢献の達成度等)		±5%	
			③定性評価(各取締役の戦略・PMI等のミッション達成度等)		±10%	

【株式報酬】		目的・位置づけ	概要	割合
60～80%	ストック・オプション	中長期的な株主価値及び企業価値の向上への貢献に対するインセンティブ付与	・株価が上昇した場合にのみ利益を得られるストック・オプションとしての新株予約権として付与 ・取締役会が定める一定期間(原則3年間)が経過した後に、権利行使が可能	80～90%
	RSUプラン(役員報酬BIP信託)	株主とのセイム・ポート及び優秀な経営人財のリテンション	・毎年付与する基準ポイント(ユニット)が対象期間(3年間)に亘って3分の1ずつ株式交付ポイントに移行し、当該株式交付ポイントの数に応じた当社株式を各事業年度終了後に信託から交付 ・本プランから取締役へ交付された株式は、交付後の3年間を対象として、継続保有期間を設ける ・取締役の自社株式保有状況にかかる説明責任を果たす観点から、将来に株式交付がなされることが相当に見込まれる基準ポイント(ユニット)は、潜在的株式として、株主総会参考書類等において各取締役の保有株式数に含めて開示	10～20%

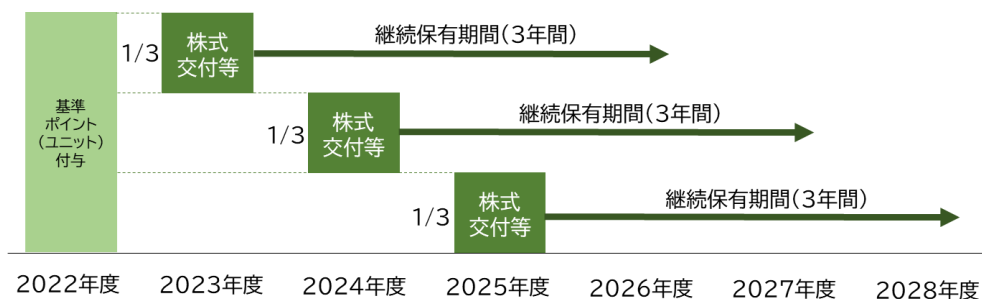
- ※ 報酬構成は、毎年の指名報酬委員会において、外部環境や中長期的な戦略に応じた見直すものとする。
- ※ 上記にかかわらず、日本以外の現地採用取締役を招聘する場合等には、職務内容や採用国のマーケット水準等を勘案し、個別に報酬水準・報酬構成を設定する場合がある。
- ※ 当該事業年度における会社業績及び業績目標の達成度合いに加えて、将来に向けた企業価値向上への貢献等を総合的に評価し、指名報酬委員会が特別賞与を決定し、当該事業年度終了後の一定の時期に支給する場合がある。
- ※ 譲渡制限付株式報酬については、暫定的に経過措置として2022年3月期までの報酬決定方針に基づき、支給する場合がある。なお、2023年3月期をもって、譲渡制限付株式報酬制度に関する報酬枠を廃止し、2023年4月1日に開始する事業年度(2024年3月期)以降は、新規での譲渡制限付株式の割当ては行わないこととする。

【監査等委員である取締役の報酬構成】

【金銭報酬】		目的・位置づけ	決定基準	支給額	支給時期
75～90%	基本報酬	月額報酬	各取締役の役割と責任に応じて金額決定	一定	毎月

【株式報酬】		目的・位置づけ	概要
10～25%	RSUプラン (役員報酬BIP信託)	客観的な立場から業務執行の妥当性を判断するという監督機能の確保及び株主との利害共有意識(セイム・ポート)の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年付与する基準ポイント(ユニット)が対象期間(3年間)に亘って3分の1ずつ株式交付ポイントに移行し、当該株式交付ポイントの数に応じた当社株式を各事業年度終了後に信託から交付 ・本プランから取締役へ交付された株式は、交付後の3年間を対象として、継続保有期間を設ける ・取締役の自社株式保有状況にかかる説明責任を果たす観点から、将来に株式交付がなされることが相当に見込まれる基準ポイント(ユニット)は、潜在的株式として、株主総会参考書類等において各取締役の保有株式数に含めて開示

(RSUプランを通じて取締役に交付等が行われる当社株式と継続保有期間)



※2023年度以降も同様に、毎事業年度基準ポイント(ユニット)を付与。

③株式保有ガイドライン

【株式保有ガイドライン】	目的:取締役の自社株保有促進	
対象	保有株式数	期限
Co-CEO	基本報酬(年額)の2倍以上	取締役就任後 5年以内
その他の取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	基本報酬(年額)の1倍以上	

(4)報酬ガバナンス

【指名報酬委員会】

- ・役員報酬の決定にかかるプロセスの独立性・透明性・客観性を高めるために、取締役会の諮問機関として設置。
- ・常勤の監査等委員である独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役全員と Co-CEO で構成。

【決定プロセス】

- ・取締役の報酬水準、報酬構成、基本報酬額や現金賞与にかかる評価指標・算定方法及び支給額、特別賞与の支給額等は指名報酬委員会にて決定。
- ・株式報酬にかかる付与内容については、指名報酬委員会が定めた内容に基づき、取締役会の決議により決定。
- ・取締役の個人別報酬支給額の算定に必要な一定事項(現金賞与におけるサステナビリティ評価・定性評価の決定等)については、当社の経営状況や取締役の業務執行状況を最も熟知している Co-CEO の評価案に基づき、指名報酬委員会が最終評価を行う。

【付随事項】

・役員報酬は、株主総会において決議された報酬等の上限の範囲内で支給するものとする。

・当社を取り巻く外部環境の変化や中長期的な戦略の変更等により、取締役の役割と責任に大幅な変化があった場合には、現金賞与及び株式報酬の目標値や算定方法等にかかるインセンティブ設計について、指名報酬委員会において慎重に審議を行ったうえで、見直しを行うことがある。

・当社がコーポレート・ガバナンスやサステナビリティの観点における改善・改革等を実施したことにより、取締役の役割や責任を臨時的に見直した場合についても、指名報酬委員会において慎重に審議を行ったうえで、適正な範囲内で臨時的な報酬や各種手当の支給等を行うことがある。

・指名報酬委員会の実効性の強化を目的とし、社外からの客観的視点及び役員報酬に関する専門的知見を採り入れるために、外部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、経営状況等を考慮し、報酬制度の内容について検討する体制としている。

(5) 報酬の没収・返還

・重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、または取締役(監査等委員である取締役を含む。)の在任期間中に善管注意義務や忠実義務その他の法令ないし契約に反する重大な義務違反があったと取締役会等が判断した場合、指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、現金賞与及び株式報酬を受ける権利の全部もしくは一部の没収または支給済みの現金賞与及び株式報酬の全部もしくは一部の返還を求めるか否かについて審議し、その結果を取締役会に助言・提言する。

・取締役会は、当該助言・提言内容を最大限に尊重し、現金賞与及び株式報酬を受ける権利の全部もしくは一部の没収(マルス)、または支給済みの現金賞与及び株式報酬の全部もしくは一部の返還(クローバック)を当該取締役に請求するか否かにつき決議するものとする。

(6) 株主や投資家とのエンゲージメント

・役員報酬の内容については、各種法令等に従い作成・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、統合報告書及びホームページ等を通じ、迅速かつ積極的に開示する。

・取締役(監査等委員である取締役を含む。)については、連結報酬等の総額が1億円以上である者に限ることなく、有価証券報告書にて連結報酬等の総額の個別開示を行う。

・株主や投資家とのエンゲージメントについては、Co-CEO・取締役(独立社外取締役を含む。)を中心に、積極的に実施する。株主や投資家とのエンゲージメントを通じて受けた株主や投資家の意見を指名報酬委員会や取締役会等で共有し、企業価値向上のために活用する。

3. 役員報酬制度の改定内容

① 報酬等の上限

【取締役(監査等委員である取締役を除く。)]

【現行】		金員の上限	株式数の上限
金銭報酬	基本報酬及び現金賞与	年額10億円 (うち社外取締役2億円)	-
株式報酬	譲渡制限付株式	年額4億円	年80万株

【改定後】		金員の上限	株式数の上限	発行済に対する割合(※)
金銭報酬	基本報酬及び現金賞与	年額25億円 (うち社外取締役3億円)	-	-
株式報酬	ストック・オプション	年額24億円	年13万個(1,300万株相当)	0.173%
	RSUプラン (役員報酬BIP信託)	3事業年度を対象として、対象期間ごとに、その初年度に5億円を上限とする信託金を拠出	対象期間ごとに110万株	0.015%

(※) 当社発行済株式総数(2022年3月31日時点、自己株式控除後)に対する割合

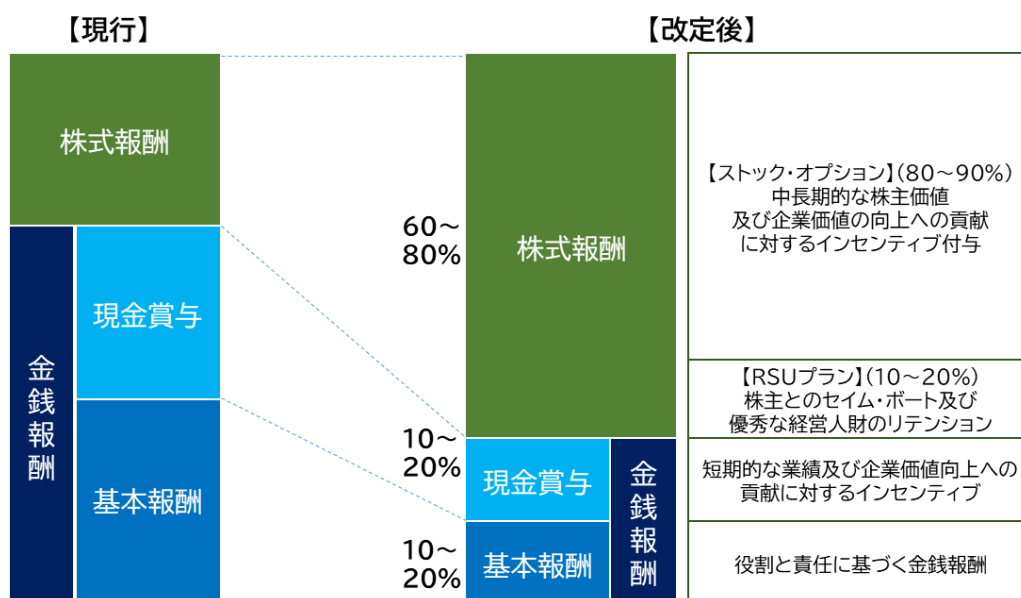
【監査等委員である取締役】

【現行】		金員の上限	株式数の上限	
金銭報酬	基本報酬	年額2億円	-	
【改定後】		金員の上限	株式数の上限	発行済に対する割合(※)
金銭報酬	基本報酬	年額2億円	-	-
株式報酬	RSUプラン (役員報酬BIP信託)	3事業年度を対象として、対象期間ごとに、その初年度に0.5億円を上限とする信託金を拠出	対象期間ごとに12万株	0.002%

(※) 当社発行済株式総数 (2022年3月31日時点、自己株式控除後) に対する割合

② 取締役 (監査等委員である取締役を除く。) の報酬制度の改定内容

※各指標の目標達成度が100%の場合



(※) 当社の新たな株式報酬 (ストック・オプション、役員報酬BIP 信託) の詳細につきましては、本日付「取締役に対するストック・オプション (新株予約権) の導入に関するお知らせ」及び「取締役に対する株式報酬制度 (RSUプラン) の導入に関するお知らせ」をご参照ください。

以上