

平成 23 年 3 月 31 日

各 位

会 社 名	UTホールディングス株式会社
代 表 者	代表取締役社長 若山 陽一
コード番号	2146
問 合 せ 先	取締役管理部門長 島田 恭介
電 話 番 号	03(5447)1710

## ESOP : Employee Stock Ownership Plan (株式給付信託) の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の当社取締役会において、当社の株価や業績と従業員の意欲や士気との連動を高めるために、従業員の新しい福利厚生サービスとして自社の株式を給付する「ESOP : Employee Stock Ownership Plan (株式給付信託)」を導入することを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、本日付「新中期経営計画の策定に関するお知らせ」にて公表いたしましたとおり、「質・量ともに日本一の請負会社を目指す」というビジョン及び「従業員のカスタマー化」という基本戦略のもとに、当社の派遣や請負の職場で勤務する従業員の安定した働き方やキャリアアップの機会の創出などイキイキと働くことができる環境作りを新中期経営計画の主眼のひとつとして位置づけております。

そこで、当社は従業員のインセンティブプランの一環として米国で普及している従業員向け報酬制度のESOP(以下、「本制度」といいます。)について検討を行ってまいりました。平成20年11月17日に経済産業省より公表されました「新たな自社株式保有スキームに関する報告書」等で現行法制度下における論点について概ね整理されたこともあり、今般、現行退職金制度とは別に会社への貢献を従業員が実感できる報酬制度とし、退職時に株式を給付しその価値を処遇に反映するために、人材派遣・請負業界の中でも初めて本制度を導入することといたしました。

労働者派遣法改正について国会で引き続き審議されており、議論の重要なテーマとして掲げられているものが派遣社員の雇用の安定化です。これからの派遣会社は、派遣社員を選ぶのではなく、派遣社員から選ばれる存在になることが、成長する企業の重要な要件となります。派遣社員に対する退職金制度を長期的なインセンティブの一つとして位置づけ、10年後も安心して働くことができる雇用環境を作っていきたいと考えています。

また、株式を活用した退職金制度を活用することにより、自社の株式の価値を従業員の処遇に反映することができ、従業員の業績に対する貢献意欲を引き出すことが期待できます。従業員と一体となって事業が成長することにより企業価値が上昇し、本制度はその成果を従業員も享受することが可能であり、いわば利益分配の構造のあり方を変えるひとつの重要な施策になると考えております。

当社は、本制度を、新中期経営計画における従業員満足度向上施策の中核として位置づけており、本制度の導入は、従業員のモチベーションとロイヤリティの向上を図り、より競争力の高い請負サービスの提供につながるものと考えております。

## 2. 本制度の概要

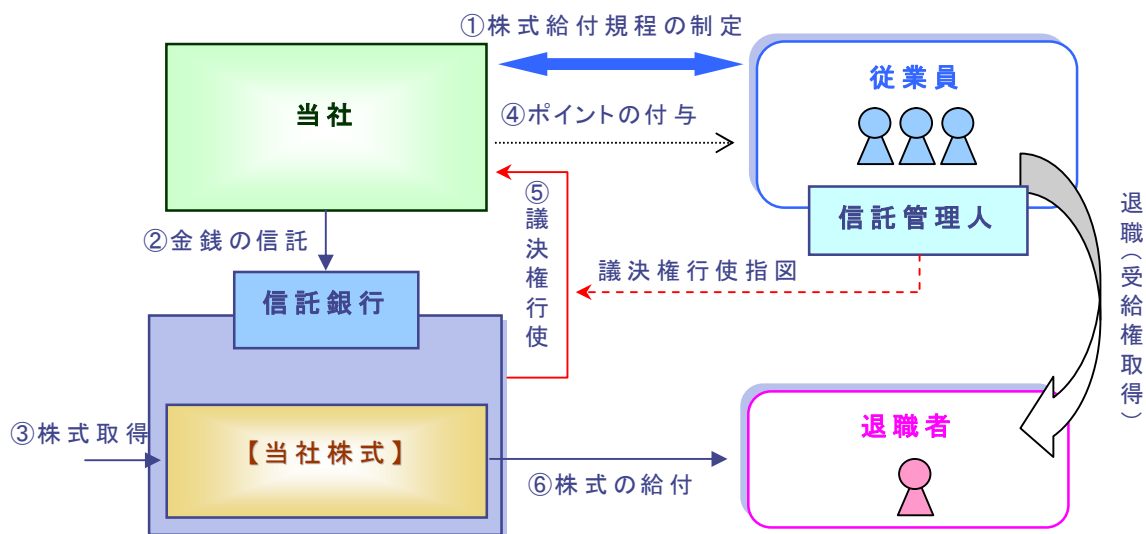
本制度は、予め当社が定めた株式給付規程に基づき、当社及び当社グループの従業員が退職した場合に当該退職者に対し当社株式を給付する仕組みです。

当社は、従業員に勤続や成果に応じてポイントを付与し、従業員の退職時に累積したポイントに相当する当社株式を給付します。退職者に対し給付する株式については、あらかじ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。

本制度の導入により、従業員の勤労意欲や株価への関心が高まるほか、優秀な人材の確保にも寄与することが期待されます。

なお、株式給付信託の設定時期、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。

### < ESOP（株式給付信託）の概要 >



- 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、信託銀行に金銭を信託（他益信託）します。
- ③ 信託銀行は、信託された金銭により、当社株式を取得します。
- ④ 当社は、「株式給付規程」に基づいて従業員に対し、勤続や成果に応じて「ポイント」を付与します。
- ⑤ 信託銀行は信託管理人からの指図に基づき、議決権を行使します。
- ⑥ 従業員は、退職時に信託銀行から、累積した「ポイント」に相当する当社株式の給付を受けます。