

2022年2月14日

各位

三井住友信託銀行株式会社

## 新たな役職員向けインセンティブプラン『RS 信託』の提供を開始

三井住友信託銀行株式会社(取締役社長 大山 一也)は、上場会社の役職員向けインセンティブプラン「RS 信託」の提供を開始いたしましたのでお知らせします。

RS 信託は、上場会社の役職員に対し、株式交付信託の仕組みを利用して特定譲渡制限付株式(RS)(※)を交付する制度です。

改訂「コーポレートガバナンス・コード」(以下、「改訂 CG コード」という)では、上場会社各社に対して、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支えるべく、経営陣の報酬について、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させたインセンティブ付与が求められるとともに、従業員の健康・労働環境への配慮や中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性が指摘されています。

当社は、株式交付信託とRSの特長を併せ持つ「RS 信託」を通じて、役職員に対する高いインセンティブ効果の発揮と上場会社各社のコーポレート・ガバナンスの向上に貢献してまいります。

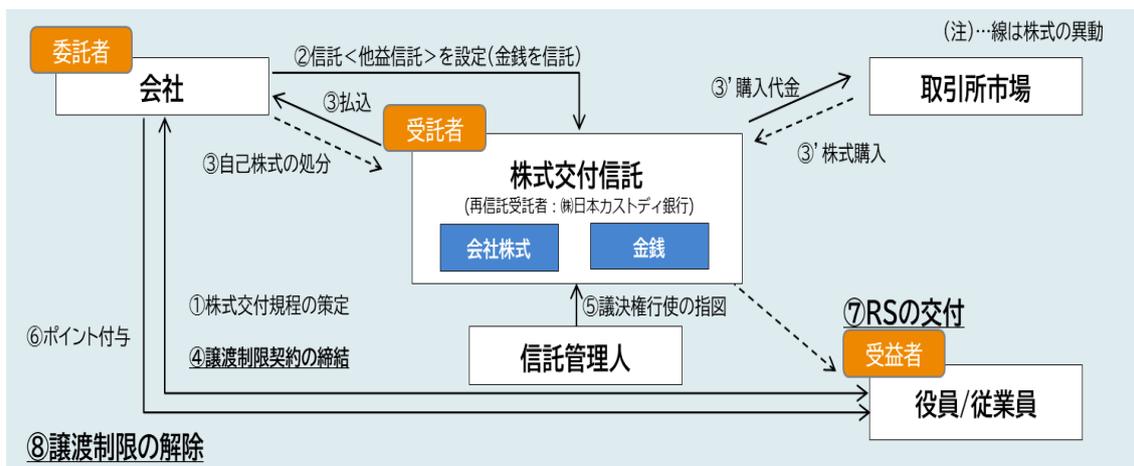
(※)RS(Restricted Stock:リストラクテッド・ストック)は、上場会社の役職員に対して、一定期間の譲渡制限を付した自社現物株式を交付するインセンティブプランです。

### 【RS 信託の特徴】

#### ■ 株式交付信託とRSのハイブリッドスキーム

・「RS 信託」は、上場会社の役職員向けインセンティブプランとしてご提供している「株式交付信託」の仕組みを利用して、「RS」を交付する制度です。

#### 【図:RS 信託のスキーム】



RS 信託の概要は以下のとおりです(下線は「RS 信託」特有の事項です)。

- ① 委託者(会社)は受益者(役員または従業員)に対する株式交付規程を策定します。
- ② 委託者(会社)は、受託者(弊社)に株式取得資金分の金銭を信託し、役員または従業員を受益者とした株式交付信託(他益信託)を設定します。
- ③ 受託者(弊社)は今後交付が見込まれる相当数の会社株式を一括して取得します。(③自己株式の処分、または、③市場または特定株主から買付けます)
- ④ (初回のみ)受益者(役員または従業員)の退任(退職)時までを譲渡制限期間とする譲渡制限契約を締結します。
- ⑤ 信託期間を通じ、委託者(会社)から独立した第三者である信託管理人が、議決権について行使の指図を行います(但し、役員向けの株式交付信託においては、議決権は一律「不行使」)。
- ⑥ 役職位や会社業績等に応じ、あらかじめ定めた株式交付規程に基づき、委託者(会社)は受益者(役員または従業員)に対し、将来交付する株式を計算する為のポイントを付与します。委託者(会社)は付与したポイントに見合った人件費等(受託者(弊社)が取得した株式の取得単価で計算)を計上します。
- ⑦ 株式交付規程の要件を満たした受益者(役員または従業員)は、受託者(弊社)から勤務条件のみを条件としたRS(⑥で付与されたポイント相当分)の交付を受けます。
- ⑧ 委託者(会社)は、受益者(役員または従業員)の退任(退職)時に、交付したRSの譲渡制限を解除します(譲渡制限が解除されなかった株式については、役員から無償取得)。

#### ■役職員・企業がメリット得られるスキーム

- ・役職員の退任(退職)時の退職所得課税を維持しつつ、従来型のRSにはない業績連動型の制度設計が可能となり、以下のメリットを受けることができます。
  1. 中長期経営計画のKPIやESG指標に連動した株式報酬制度を設計することにより、中長期業績に対するコミットメント効果を大きく高めることが可能
  2. RS信託という1つのスキームの中で業績連動型と業績非連動型を組み合わせることができるなど、自由自在の制度設計が可能
- ・RS信託は、在任(在職)時に株式報酬としてRSを交付する仕組みです。交付されたRSには譲渡制限が付されており、一定期間経過後に解除されることを想定しています。RS信託の活用事例について以下のとおりご案内いたします。

#### スケジュールイメージ(3月決算会社で3年間の中期経営計画に連動したRS信託を設定するケース)



- ① 業績評価期間を3年(X年4月～X+3年3月)とする中期経営計画を策定。当該計画において設定した指標(KPI)に連動するRS信託を設定。
- ② 業績評価期間中は毎年、業績の進捗度合いに応じて、ポイント付与及び対応する人件費を計上。
- ③ ①で策定した中期経営計画が終了した時点で受益者となる役職員に対してRSを交付。
- ④ ③で交付したRSの譲渡制限が解除(退任(退職)時交付となり、退職所得課税が実現可能)。

改訂CGコードは「経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な起業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである」(原則4-2.取締役会の役割・責務(2)より抜粋)と定めており、中期経営計画等に連動した役員報酬を導入することはガバナンス向上の観点から重要となります。一方、従来のインセンティブスキームでは中期経営計画に連動して役職員の在任時に株式報酬の交付を行うと税務上、給与所得とされる点が論点となることがあります。

この点、RS信託では、上記例のとおり、改訂CGコードの要請に応えつつ、交付されるRSの譲渡制限解除時期を退任(退職)時とすることで退職所得課税を実現することが可能であり、ガバナンスと個人メリットの両立を図ることが可能となります。

**【本サービスについてのお問い合わせ先】**

三井住友信託銀行 ガバナンスコンサルティング部 指名・報酬グループ

Mail: [rs-shintaku@smtb.jp](mailto:rs-shintaku@smtb.jp)

以上