

2025年8月21日

各位

会社名 グリーホールディングス株式会社  
代表者名 代表取締役会長兼社長 田中 良和  
(コード番号：3632 東証プライム)  
問合せ先 取締役上級執行役員最高財務責任者 大矢 俊樹  
(TEL. 03-5770-9500)

### 役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、2025年8月21日開催の取締役会において、当社の取締役（社外取締役、監査等委員である取締役及び国内非居住者を除く。以下同じ）を対象とした報酬制度及び個別報酬を下記のとおり改定することを決議いたしました。なお、本改定は、2025年9月29日開催予定の第21回定時株主総会において株式報酬等に関する議案が株主の皆様からご承認を得られることを条件とします。

#### 記

##### ● 役員報酬制度のポリシー

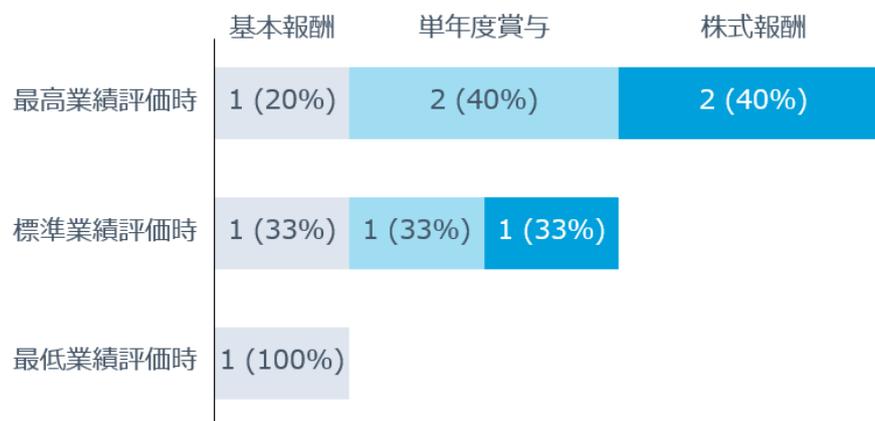
- 外部人材市場・内部公平性・経営状況を勘案し、公正かつ競争力のある報酬水準とする
- 業績向上を動機づけるため、業績連動性の高い報酬構成とする
- 株主との利害共有のため、株主価値との連動性の高い株式報酬制度とする
- 経営戦略を踏まえた業績指標を選定し、挑戦的かつ実現可能性のある目標設定とする
- 客観性・透明性のある報酬制度及び報酬決定プロセスとする

##### ● 報酬水準

- 外部専門機関による客観的な報酬データを用いて市場全体及び事業・人材獲得で競合する企業群の双方と比較した上で、内部公平性・経営状況を総合的に勘案して公正かつ競争力のある水準としております。

- 報酬構成

- 業績との連動性・株主との利害共有性の高い制度とするため、標準業績評価時の報酬構成はいずれの役位においても基本報酬：単年度賞与：株式報酬（各内容の詳細については後述）の比率を概ね1：1：1としております。



● 報酬制度の内容

- 職責に応じた堅実な職務遂行の促進を目的とした「基本報酬」、単年度の目標達成への動機づけを目的とした「単年度賞与」、中長期的な企業価値向上への動機づけ・株主との利害共有を目的とした「株式報酬」を導入しております。

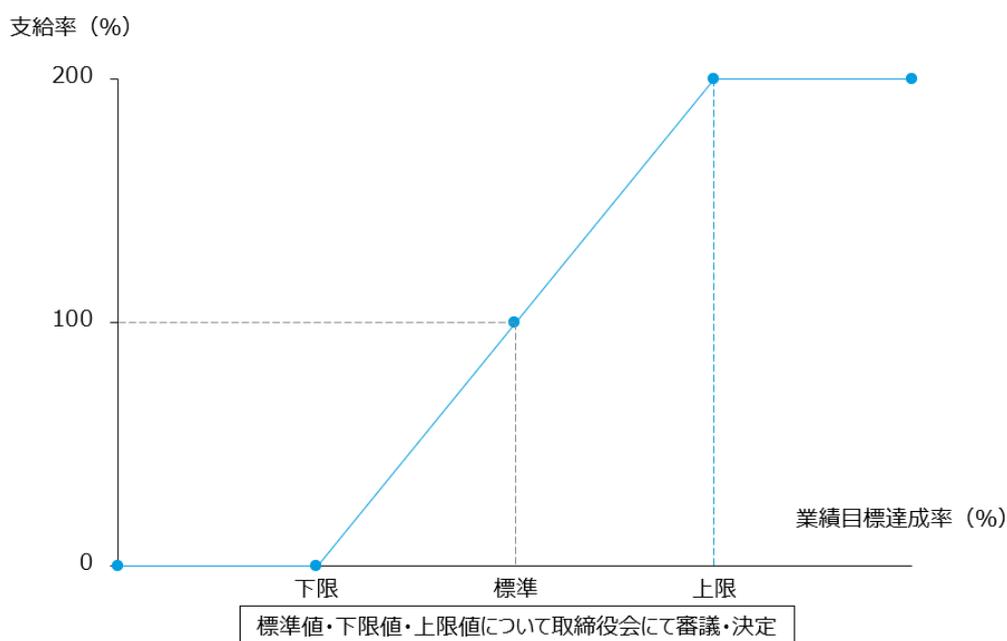
報酬の種類		目的	業績指標	業績評価期間	報酬の内容
基本報酬	固定	<ul style="list-style-type: none"> <li>職責に応じた堅実な職務遂行の促進</li> </ul>	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>職責に応じて報酬水準を決定する報酬テーブルに基づいて決定した額を毎月支給</li> </ul>
単年度賞与	変動	<ul style="list-style-type: none"> <li>単年度の目標達成への動機づけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連結売上高</li> <li>連結営業利益</li> <li>事業売上高</li> <li>事業営業利益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>単年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議された算出方法に基づき、単年度の業績によって支給率を0～200%で変動</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>個人評価</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬委員会で個人業績の評価を行い、支給率を0～200%で変動</li> <li>*CEO以外はCEOが評価を行い報酬委員会がその内容を確認した上で支給額を決定</li> </ul>
株式報酬	変動	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期的な企業価値向上への動機づけ</li> <li>株主との利害共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相対 TSR (株主総利回り)</li> <li>営業利益 CAGR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎事業年度、株式報酬標準額を株価で除算した数のポイントを付与</li> <li>報酬委員会で審議のうえ、取締役会で決議された算出方法に基づき、3年後の業績によってポイント数を0～200%で変動</li> <li>ポイント数が確定後、退任時にポイントを株式に変換</li> <li>自社株保有ガイドラインにより、基本報酬の300% (CEOにおいては600%) に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限</li> </ul>

● 変動報酬である単年度賞与と株式報酬について（詳細）

➤ 単年度賞与

- ◇ 各事業年度における全社業績と事業業績、個人業績に応じて支給される業績連動型の金銭報酬です。
- ◇ 職責に応じた額を基準額とし、0～200%の変動幅の範囲内で、全社業績（連結売上高・連結営業利益）、事業業績（事業売上高・事業営業利益）、個人業績評価の数値及び構成割合に基づく算定式に従って支給額を決定し、当該事業年度に係る定時株主総会後の一定の時期に支給します。
- ◇ 個人評価は、CEO については報酬委員会で、CEO 以外については CEO が評価を行って報酬委員会に提案を行い、報酬委員会がその内容を確認した上で評価を決定しております。
- ◇ 標準業績評価時に 100%、最高業績評価時に 200%、最低業績評価時に 0% の支給率となるように、各評価指標に関し、インセンティブカーブを設計しております。

インセンティブカーブイメージ



➤ 株式報酬

- ◇ 中長期的な企業価値向上への動機づけ・株主との利害共有を目的とした、連続する3事業年度における会社業績に応じて支給される株式報酬です。
- ◇ 就任中の事業年度に関して、当該事業年度の一定の日（以下「ポイント付与日」）に、基準ポイント（職責に応じて設定される基準額のうち、業績連動株式報酬の基準額 ÷ 当該事業年度の所定の日株価）の付与を受けるとともに、ポイント付与日が属する当該事業年度を初事業年度として連続する3事業年度（以下「業績評価期間」）が経過した後の一定の日をもって、本制度のために設定された信託（以下「本信託」）から当社株式等の給付を受ける権利を取得することができます。
- ◇ 当該初事業年度に付与される基準ポイントの数は、0～200%の変動幅の範囲内で、業績評価期間における TOPIX 成長率に対する当社 TSR 成長率の割合、連結営業利益の CAGR の数値および両指標の構成割合に応じて調整されます。（以下、かかる調整後のポイントを「確定ポイント」といいます）
- ◇ 退任後、確定ポイントの数に応じた当社株式の給付を本信託から受けることができます。
- ◇ 支給された株式は、取締役の地位を退任後1年間は原則として売却できないものとします。
- ◇ 基準ポイントの数はHD内の事業規模および役位に応じて設定されます。なお、使用人兼務の取締役に関しても、同様に適用しております。
- ◇ 標準業績評価時に100%、最高業績評価時に200%、最低業績評価時に0%の支給率となるように、各評価指標に関し、インセンティブカーブを設計しております。（単年度賞与と同様）
- ◇ 自社株保有ガイドラインにより、基本報酬の300%（CEOにおいては600%）に相当する価値の株式数を超えるまでは売却を制限しております。

基準ポイント設定イメージ

		事業規模 (HD を頂点とする)					
		A	B	C	D	E	F
役割責任 (CEO を頂点とする)	1	10.0	6.0	5.0	4.0	3.0	2.0
	2	6.0	4.2	3.5	2.8	2.1	1.4
	3	4.0	3.0	2.5	2.0	1.5	1.0
	4	3.0	2.4	2.0	1.6	1.2	0.8
	5	2.0	1.8	1.5	1.2	0.9	0.6

※：横軸 A～F は事業規模区分、縦軸 1～5 は役位階層を示す

業績評価期間における基準ポイント付与・ポイント数確定について (ローリング方式)

	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度
2025 年度付与	業績評価期間 (3 年)					
2026 年度付与		業績評価期間 (3 年)				
2027 年度付与			業績評価期間 (3 年)			

■：基準ポイント付与    ■：ポイント数確定

● **報酬ガバナンス**

- 当社は取締役の報酬等の額及びその算定方法の決定に関する方針を過半数が社外取締役で構成される報酬委員会での諮問ならびに取締役会での審議を経て決定しております。
- 報酬委員会は 4 名の社外取締役と 1 名の社内取締役で構成され、委員長は社外取締役が務めます。

以上