

役員等の報酬に関する方針（役員報酬ポリシー）

株式会社タイミー

1. 基本方針

当社の取締役および執行役員の報酬等については、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化に向け、役員等に対するインセンティブとして十分に機能する体系とし、個々の役員等の職位や職責等に基づき支給額を検討し、適正な水準とすることを基本方針とします。

業務執行を担う社内取締役の報酬等は、固定報酬としての基本報酬と、中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブである株式報酬により構成するものとします。また、監督・監査機能を担う社外取締役には、その職責や職務を勘案し、基本報酬のみを支給するものとします。

取締役を兼務しない執行役員の報酬については、当社の従業員給与体系に準じ、指名報酬委員会で審議し、取締役会にて承認された「執行役員報酬制度」に基づき安定的かつ客観的に支給するものとします。

2. 基本報酬（固定報酬）の決定に関する方針

当社の役員等の基本報酬は、月例の固定報酬とし、対象者別に以下の通り算定します。

- （１） 社内取締役の基本報酬は、役位、職責及び担当職務、各期の業績とそれに対する貢献度のほか、当社従業員給与の水準、同業他社の水準や業界全体の水準等を総合的に勘案して算定します。
- （２） 社外取締役の基本報酬は、独立した客観的な立場から経営の監督機能を実効的に果たすという役割に鑑み、業績には連動させず、職責や期待される役割、同業他社の水準等を総合的に勘案して算定します。
- （３） 執行役員の基本報酬は、担当する業務執行領域の重要性や能力等に基づき「執行役員報酬制度」の基準額を適用して算定します。

3. インセンティブ報酬に関する方針

業務執行を担う社内取締役に対するインセンティブ報酬は、当社株価に対する貢献意欲を高め、中長期的な株主との価値共有を図るため、退任時に行使可能な１円ストックオプション等の株式報酬を付与するものとします。

執行役員に対するインセンティブ報酬については、「執行役員報酬制度」に基づき、現金賞与および中長期的な株主との価値共有を図るための退任時に行使可能な１円ストックオプション等の株式報酬を適切に組み合わせて支給または付与するものとします。

なお、インセンティブ報酬は、各事業年度の全社業績を基礎とし、個人の役割や目標達成度等を総合的に勘案して個人別の算定を行い、指名報酬委員会の審議を経て取締役会が決定します。

4. 報酬等の種類別の割合に関する方針

当社は、中長期的な視点での業績向上及び企業価値の最大化を目指す経営を社内取締役および執行役員に求めていることから、安定的な職務遂行を担保する基本報酬と、業績向上へのインセンティブ報酬を適切なバランスで組み合わせた報酬体系とすることが適切であると考えます。

業務執行を担う社内取締役の種類別の報酬割合については、基本報酬及び株式報酬の総額を100としたときに、株式報酬が概ね25となることを目安として設定します。

執行役員の種類別の報酬割合については、現金報酬及び株式報酬の総額を100としたときに、株式報酬が概ね15となることを目安として設定します。

なお、インセンティブ報酬は各期の業績等に基づき算定されるため、実際の報酬割合は目安どおりとならない場合があります。

5. 役員等の個人別の報酬等の内容についての決定手続き

役員等の個人別の報酬額等の決定プロセスは、以下の通りとします。

- (1) 社内取締役および執行役員の基本報酬・インセンティブ報酬の額、社外取締役の基本報酬の額については、あらかじめ任意の指名報酬委員会に諮問するものとします。
- (2) 指名報酬委員会は、本決定方針に基づき個人別の報酬案を客観的に審議し、取締役会に答申します。取締役会は、当該答申を最大限尊重したうえで、取締役の報酬については株主総会で決議された取締役の報酬限度額の範囲内において最終決定し、執行役員の報酬については当社の「執行役員報酬制度」に基づき取締役会にて最終決定します。

以上