



2025年4月28日

各 位

会 社 名 北陸電気工事株式会社  
代 表 者 代表取締役社長 山崎 勇志  
(コード：1930 東証プライム市場)  
問 合 せ 先 人事労務部長  
向井 博  
電 話 番 号 076-481-6091

## 株式給付信託 (J-ESOP) の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、当社の株価や業績と従業員の処遇の連動性をより明確にし、中長期的な株価及び企業価値向上への従業員の関心や意欲を高めるため、従業員に対して自社の株式を給付するインセンティブプラン「株式給付信託 (J-ESOP)」(以下「本制度」といい、本制度に関してみずほ信託銀行株式会社と締結する信託契約に基づいて設定される信託を「本信託」といいます。)を導入することにつき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

当社グループは、企業価値向上、持続的成長につなげるため「アクションプラン 2027 (2025～2027年度計画)」を策定し、安全確保・法令遵守の徹底、事業規模・事業領域の拡大、人財や IT・DX の継続投資による生産性の向上に取り組んでおります。

今般、人財への積極投資として、従業員の高い次元での挑戦を促すとともにその成果に報いる観点から様々なインセンティブプランを検討してまいりましたところ、従業員自身が株主となることで株主と同じ目線に立ち、役員と従業員が丸一となって中長期的な企業価値向上に取り組むことを目的として、本制度を導入することといたしました。本制度の導入により、従業員の株価及び業績向上への関心が高まり、これまで以上に意欲的に業務に取り組むことが期待されます。

なお、当社は昨年、取締役 (社外取締役及び非常勤取締役を除きます。) 及び監査役 (社外監査役を除きます。以下、取締役と合わせて「取締役等」といいます。) 向けに、株式報酬制度を導入いたしました。取締役等の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な企業価値の増大に貢献する意識を高めております。

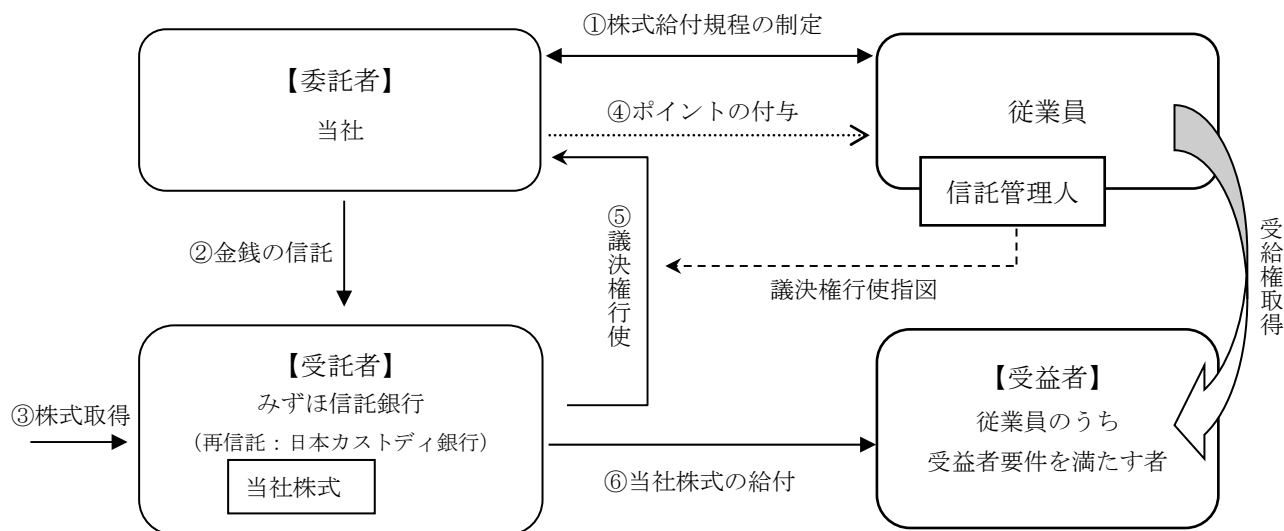
#### 2. 本制度の概要

本制度は、米国の ESOP (Employee Stock Ownership Plan) 制度を参考にした信託型のスキームであり、予め当社が定めた株式給付規程に基づき、一定の要件を満たした当社の従業員に対し当社株式を給付する仕組みです。

当社は、従業員に対し職位等に応じてポイントを付与し、一定の条件により受給権を取得したときに当該付与ポイントに相当する当社株式を給付します。従業員に対し給付する株式については、予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。

なお、本制度における信託の設定時期、金額、株式の取得方法等につきましては決定次第改めてお知らせいたします。

【本制度の仕組み】



- 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、みずほ信託銀行（再信託先：日本カストディ銀行）に金銭を信託（他益信託）します。
- ③ 本信託は、②で信託された金銭を原資として当社株式を、取引所市場（立会外取引を含む）を通じて又は当社の自己株式処分を引き受ける方法により取得します。
- ④ 当社は、株式給付規程に基づき従業員にポイントを付与します。
- ⑤ 本信託は、信託管理人の指図に基づき議決権を行使します。
- ⑥ 本信託は、従業員のうち株式給付規程に定める受益者要件を満たした者（以下「受益者」といいます。）に対して、当該受益者に付与されたポイント数に応じた当社株式を給付します。

以 上