



2023年9月12日

各位

会社名 ラクスル株式会社
代表者名 代表取締役社長 CEO 永見 世央
(コード：4384、東証プライム市場)
問合せ先 上級執行役員 CAO 西田 真之介
SVP of Corporate
(TEL. 03-6629-4893)

代表取締役社長 CEO に対するロングタームインセンティブパッケージとして 事後交付型リストラクテッド・ストック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、役員報酬制度の見直しを行い、本年8月1日に代表取締役社長 CEO に就任した永見世央に対するロングタームインセンティブパッケージを設定すること、及びそのひとつとして事後交付型リストラクテッド・ストック（以下「本制度」といいます。）を導入することを決議し、これに関連する議案を、2023年10月26日開催予定の第14回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、以下のとおり、お知らせいたします。

なお、ロングタームインセンティブパッケージの全体像につきましては、後記（ご参考）をご参照ください。

1. 本制度の導入の目的及び条件

(1) 導入の目的

本制度は、本年8月1日に代表取締役社長 CEO に就任した永見世央（以下「対象取締役」といいます。）に対し、「仕組みを変えれば、世界はもっと良くなる」との当社ビジョンの実現に向けた非連続な成長の実現のため強いリーダーシップを発揮することに期待するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として導入するものです。より具体的には、今般、創業者からのサクセッションを行うにあたり、これからの10年において、対象取締役のリーダーシップとラクスルのさらなる成長のアラインメントを図るため、新CEOが、経営後継者（雇われ経営者）ではなく、次の10年の企業価値拡大のための“創業者”になることを企図し、長期目線で企業価値向上を推進することに注力できる環境を作ってまいります。なお、当社はすでに、監査等委員である取締役を除く取締役を対象に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しておりますが、今般導入する事後交付型リストラクテッド・ストックは、対象取締役以外の取締役を付与の対象としません。

(2) 導入の条件

本制度の導入は、本株主総会において、本制度に関する報酬議案につき株主の皆様のご承認を得られることを条件といたします。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬限度額は、2019年10月17日開催の第10回定時株主総会において年額3億円以内（うち社外取締役分3千万円以内）と決議いただいております。また別枠で、同定時株主総会において、譲渡制限付株式の割当てのための報酬として年額5億円以内（うち社外取締役分5千万円以内）、割当てを受ける譲渡制限付株式の総数は266,000株以内（うち社外取締役分26,000株以内）と決議いただいております。これら限度額はいずれも使用人分給与は含まれておりません。

本株主総会では、本制度を導入することに伴い、上記各報酬とは別枠で、対象取締役に対して本制度に係る報酬枠を設定することにつき、株主の皆様にご承認をお願いする予定です。対象取締役への具体的な交付の時期及び内容については、その報酬枠の範囲内にて、以下に定める内容に従い、当社の取締役会において決定することといたします。

なお、対象取締役の金銭報酬については固定報酬として年額18百万円を基準としており、株式報酬に高

い比重を置くことで株主の皆様との利害を共有し、継続的な企業価値向上への貢献意欲を高める報酬体系の設計を予定しています。

2. 本制度の概要

本制度は、対象取締役に対し、代表取締役社長 CEO に就任した 2023 年度（2023 年 8 月 1 日から 2024 年 7 月 31 日まで）から 2032 年度（2032 年 8 月 1 日から 2033 年 7 月 31 日まで）の 10 事業年度の職務執行の対価として、毎年一定の条件を満たした場合に限り当該事業年度にかかる付与分の権利が確定し、株式が交付される事後交付型の自社株報酬制度であります。株式が交付される条件は、当該事業年度の末日まで継続して代表取締役社長 CEO として在任すること（以下「勤務条件」といいます。）に加え、指名報酬委員会があらかじめ定める業績条件を達成すること（以下「業績条件」といいます。）ですが、業績の達成度合いに応じて交付株式数が増減するものではありません。また、株式を交付する際に、当社と対象取締役との間で株式の譲渡制限に関する合意をすることは、現時点では予定していません。なお、本制度は対象取締役に対する 10 事業年度分の職務執行の対価であるため、後記（ご参考）に記載する内容以外に、当該期間を経過するまで他の自社株報酬制度を導入する予定はありません。

3. 本制度における報酬等の内容

（1）本制度における報酬等の算定方法

当社は、対象取締役に対し、各事業年度につき当社の発行済株式総数 58,476,092 株の約 0.15% に相当する 87,700 株に相当する 87,700 ユニットのリストリクテッド・ストック・ユニット（以下「RSU」という。）を、2023 年度分から 2032 年度分までの 10 事業年度分付与します。各事業年度につき、勤務条件及び業績条件のいずれも充足していた場合に限り、当該事業年度にかかる定時株主総会の終結時をもって権利が確定します。

指名報酬委員会の提案を受け、取締役会で定めた業績条件は次のとおりです。

<業績条件>

当該対象年度にかかる連結売上総利益が前年度比 15% 超成長すること。

ただし、当該対象年度の前年度に実施した買収等により前年度比成長率が 15% に満たないこととなったと当社取締役会の決議によって認めるときは、2 年間で年平均成長率が 15% 超であれば足りるものとする。

権利が確定した場合、当社は、権利確定後に最初に開催する取締役会において、当該事業年度にかかる RSU 1 ユニットにつき 1 株で換算される数の当社普通株式につき、新株発行又は自己株式の処分を決定し、これを対象取締役に無償交付します。なお、株式の無償交付後、当該対象年度にかかる業績が修正された場合であって、修正後の業績では業績条件を充足しないこととなる場合には、当社は交付した株式の返還を求めることができるものとします。

各事業年度のかかる RSU は、勤務条件を充足しないときは原則として失効しますが、例外的に、当社の取締役会の決議により正当と認められた事由により代表取締役社長 CEO の地位を喪失した場合には当該事業年度における対象取締役の在任期間の割合を勘案して当社取締役会が別途決定する割合の株式の交付を行うものとします。

また、死亡により代表取締役社長 CEO の地位を喪失した場合（権利確定前の死亡も含みます。）には、当該事業年度にかかる RSU については、相続人の中から指定される権利承継者に対し、死亡時の当社株式の時価をもって換算の上、金銭で支払うものとします。

その他、当社が消滅会社となる合併、分割会社となる分割型会社分割、完全子会社となる株式交換、株式移転、株式併合その他の手段による非公開化取引が承認された場合には、一定の条件の下で、合理的に算定される額の金銭をもって精算を行うものとします。

（2）本制度における報酬等の上限

当社が本制度に基づき対象取締役に対し 2023 年度分から 2032 年度分までの 10 事業年度分の RSU により交付する株式数は合計 877,000 株以内とします。ただし、本株主総会の決議後株式の交付までに株式の併合、株式の分割（株式無償割当てを含む。）によって当社の発行済株式総数が増減する場合には、併合・分

割の比率に応じて調整されるものとします。

(3) 本制度に基づく報酬等を受ける権利の喪失事由

対象取締役は、当社取締役会において定める一定の非違行為、当社取締役会において定める一定の理由による退任等がある場合は、本制度に基づく報酬等を受ける権利を喪失するとともに、非違行為があった場合には、当社は対象取締役に対し、交付済みの株式の返還を求めることができるものとします。

(ご参考)

永見世央 CEO へのロングタームインセンティブパッケージの全体像

代表取締役社長 CEO に就任した永見世央に対して、本制度が株主総会で承認されることを条件に、本制度に加えて、株価要件と業績要件を付した有償ストックオプション及び当社株式の貸付けのための融資を行う予定です。

有償ストックオプションについては 2032 年度までに時価総額が 5,000 億円～1 兆円、調整後 EBITDA が 100 億円～200 億円を超過することを行使条件として設定し、段階的に行使可能となる設計とすることで、長期的な業績拡大と企業価値の増大を目指すためのインセンティブプランとなることを目的としております。

また、当社株式の買付けのための融資については、永見個人が 12 億円規模の当社発行済株式を代表取締役会長である松本恭攝との相対取引による取得及び市場から買付けることを予定しており、この買付けは、永見個人の取引として実行されます。実際の市場からの買付けは、一定の価格および条件の範囲で証券会社に一任されます。この買付けに際し、当社は永見個人に対し、適切な資産保全策を講じた上、この買付けに係る資金を融資することを予定しています。

潜在株式を含めた永見の当社株式保有数は 2023 年 7 月 31 日時点で 1,058,300 株（発行済株式に占める保有割合は 1.8%）ですが、この買付けの完了後には、1,935,300 株（発行済株式に占める割合は 3.3%）になる予定です。加えて、本制度による株式の交付及び有償ストックオプションが全て行使された場合、3,689,300 株（発行済株式に占める保有割合は 6.3%）になる予定です。

ロングタームインセンティブパッケージについて、対象者である永見は以下のようにコメントしています。

「創業者である松本恭攝が創った「仕組みを変えれば、世界はもっと良くなる」という当社のビジョンの実現に向けて、バトンタッチを受けた“第二の創業者”として長期で当社の企業価値の最大化に努める所存です。今回指名報酬委員会及び取締役会において設計されたロングタームインセンティブパッケージの導入は、まさに“創業者”のようなコミットメント及び長期的視点で経営に取り組むために不可欠な環境創りであると考えています。また、報酬のみならず私自身がリスクをとって株式を購入することで、株主・投資家の皆様と同じ目線で経営を行う環境を構築したいと考えています。なお、現金報酬については国内労働市場における経営者の報酬水準よりは低く抑え、株式報酬を中心とした報酬設計となっています。」

最後に、ロングタームインセンティブパッケージに関する指名報酬委員長小林賢治のコメントは以下のとおりです。

「ラクスルはこれまで、創業者である松本恭攝のリーダーシップのもと、類稀な成長を遂げてきました。そして今般、創業者からのサクセッションという多くのスタートアップがいつかは直面する難題に、当社は挑むこととなります。

新たに CEO を務める永見は、CFO として十分な実績をあげ、満を持しての就任です。CEO 就任時のメッセージとして発表しているとおり、単に創業者松本の思いをそのまま継承するのではなく、自らリーダーシップを発揮して、ラクスルを次のステージを引き上げる、強い野心を持っています。

これからの 10 年において、永見のリーダーシップとラクスルのさらなる成長のアラインメントを図るため、指名報酬委員会として数ヶ月間検討を行ってまいりました。


報酬の設計にあたっては、「新 CEO が、経営後継者（雇われ経営者）ではなく、次の 10 年の企業価値拡大

のための” 創業者 “になる” というコンセプトの元、外部アドバイザーの力も借りながら、指名報酬委員会、さらにはそれ以外の取締役とも何度も議論を重ね、ようやく、長期目線で企業価値向上に資する設計のものをお諮りすることができました。

会社が交付するRSUに加え、株主の皆様と目線を合わせる有償SOと貸付による株式購入の組み合わせにより、CEO自らが“創業者”的精神を持ってリスクを取った上で、これからの10年の経営にコミットすることになります。

株主の皆様より、本報酬議案（および、それに付随するロングタームインセンティブパッケージ）をご支持いただけますと幸いです。」

※ロングタームインセンティブパッケージの全体像については同日公表の「2023年7月期決算説明会資料」（下記一部抜粋）をご参照下さい。

 CEOに対する インセンティブ設計	名称	性質	株数(希薄化率 ⁽¹⁾)	行使条件/補足等	RAKSUL PL/BS影響 ⁽²⁾
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新CEOが雇われ経営者ではなく、次の10年の企業価値拡大のための“創業者”になることを企図し、株主と目線を合わせる複数のアライメントツールを設定 ■ 金銭報酬は上場企業経営者の水準より低くする一方、株式報酬の割合を最大限高く設定することで長期コミットを促す ■ RSUの付与が第14回定時株主総会で承認されることを条件に全てのインセンティブ付与を実施予定 	金銭報酬 (基本報酬)	金銭報酬	-	-
	譲渡制限付株式ユニット(RSU)	株式報酬 (勤務要件+単年業績要件)	10年分合計で 最大877,000株 (1.50%)	以下の二点を満たすことを条件に、各事業年度終了後に87,700株ずつ譲渡制限を解除(満たさない場合、当該事業年度分は失効) ・各事業年度末までCEOとして在籍 ・連結売上総利益が前年比15%超成長	1.2億円/年 程度の費用計上
	新株予約権 (有償SO)	業績連動型 株式報酬 (株価要件+業績要件)	877,000株 (1.50%)	3トランシェ設定 1. 株価8,500円(時価総額約5,000億円)+EBITDA100億円: 20%行使可能 2. 株価12,000円(時価総額約7,000億円)+EBITDA150億円: 33%行使可能 3. 株価17,000円(時価総額約1兆円)+EBITDA200億円: 47%行使可能 期間10年間で5年後以降判定を実施	0.8億円/年 程度の費用計上
	市場取引・大株主との相対取引	キャピタルゲイン	877,000株 (-)	セカンダリー取引のため、新株発行ではないことから希薄化はしない 当社創業者の松本恭福及び株式市場から買付予定(資金の一部又は全部を会社が貸付)	-
	合計		1,754,000株+877,000株 (3.00%) (0.00%)		2.0億円/年 程度の費用計上

注
(1) 2023年7月31日現在の当社発行済株式総数58,476,092株(議決権数581,858株)を分母とする希薄化率
(2) 想定株価1,400円で試算

以上