



2023年11月16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の内容確定に関するお知らせ

当社は、2023年10月26日開催の第14回定時株主総会において、第3号議案「代表取締役に対する事後交付型リストラクテッド・ストック・ユニットに係る報酬決定の件」が原案通り承認されたことを受け、本日開催の取締役会において、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の内容について決議いたしましたので、以下のとおりお知らせいたします。

1. ロングタームインセンティブパッケージ導入の目的

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。

2. ロングタームインセンティブパッケージの概要

(1) 事後交付型リストラクテッド・ストック・ユニット

① 概要

事後交付型リストラクテッド・ストック・ユニットは、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変動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、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。

② 報酬の内容

(i) 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 ユニットのリストラクテッド・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。

各事業年度にかかる 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。

(ii) 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。

(iii) 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。

(2) 有償ストックオプション

有償ストックオプションについては、2032 年度までに調整後 EBITDA が 100 億円～200 億円を超過すること、かつ、1 株当たり株価が 8,500 円～17,000 円（本新株予約権発行時点の発行済株式数で算出される株式時価総額が約 5,000 億円～約 1 兆円）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。

詳細は当社が本日公表しました「第 18 回有償新株予約権（業績目標及び株価条件付ストックオプション）の発行に関するお知らせ」をご参照ください。

(3) 当社株式の買付け

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。また、買付け実行の時期については、金融商品取引法及び関係法令に遵守し、適切な時期に行う予定であります。この買付けに際し、永見は金融機関からの借入れを予定し、それに加え当社は、適切な資産保全策を講じた上、この買付けに係る資金を永見個人に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へと引き上げる、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S0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となります。」

※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2023年9月12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

- 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ン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

名称	性質	株数(希薄化率 ⁽¹⁾)	行使条件/補足等	RAKSUL PL/BS影響 ⁽²⁾
金銭報酬 (基本報酬)	金銭報酬	-	-	役員報酬
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トランジェ設定 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581,856株)を分母とする希薄化率
(2) 想定株価1,400円で試算

以上