



2025 年 4 月 25 日

各位

会 社 名 株 式 会 社 レ オ パ レ ス 2 1
代表者名 代表取締役社長 宮尾 文也
 (コード番号 8848 東証プライム市場)
問 合 せ 先 取締役 経営管理本部長 竹倉 慎二
 (TEL 050-2016-2907)

役員報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、2025 年 4 月 25 日開催の取締役会において、今後のさらなる企業価値の向上や株主との利益共有を重視するために、当社の業務執行取締役及び取締役を兼務しない執行役員、関係会社の取締役を対象に新たな報酬制度（以下「本制度」という）を導入することを決議いたしましたので、お知らせします。

なお、上記の変更に伴い、株式報酬制度の導入に関する議案を 2025 年 6 月 26 日開催予定の第 52 回定時株主総会に付議することとしております。

記

1. 役員報酬制度改定の経緯

当社は、2017 年 5 月 15 日開催の取締役会において役員報酬制度を定めましたが、施工不備問題にかかる経営責任の一環として 2019 年 2 月より役員報酬の減額を実施してまいりました。ガバナンスの改善、業績の改善、株主還元の再開やステークホルダーとの対応見通しを進める中で、減額の終了により、8 年も前の制度に戻るのではなく、先進的な取り組みをも組み込んだ新たな制度の確立を目指してまいりました。

2. 基本方針

企業理念や中期経営計画の実現をけん引する取締役の報酬は、以下の考え方にに基づき決定します。

- (1). 当社の収益力に見合う、競争力のある報酬水準とする
- (2). 各役員の職責に応じた水準とし、期待される役割への対価として機能させる
- (3). 株主との利益共有を重視した報酬制度とする
- (4). 中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬制度とする
- (5). コンプライアンスの徹底を促す、公平・公正な報酬制度とする
- (6). 透明性・合理性を確保できる報酬制度・決定プロセスとする

3. 報酬ガバナンス

取締役の報酬等の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとしております。代表取締役は、全社・担当事業の業績等を踏まえ

て業務執行取締役の評価を決定し、評価結果および役位別の報酬基準額に基づき各報酬額を決定しております。

取締役会は、決定された報酬等の内容が本制度に準拠していること及び指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しています。指名報酬委員会は取締役会の諮問機関として設置しており、役員報酬制度の妥当性を評価し取締役会に対し答申しております。また、代表取締役社長の決定に対し、検討過程を客観的に評価し取締役会に対し答申しており、これにより役員の個人別の評価及び報酬額の妥当性・客観性・透明性を確保しております。

4. 報酬制度の内容

a 報酬体系

業務執行取締役に対する報酬は、取締役・代表権の役割に応じた「取締役報酬」「代表手当」と執行役員の役位に応じた「執行役員報酬」で構成されています。執行役員報酬は役位・職位の大きさと決定される「基礎報酬」・単年度経営計画の目標達成率等に応じて変動する「短期インセンティブ（現金賞与）」・中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を促進するための「長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）」の3種類で構成されています。

非業務執行取締役に対しては、その職務を鑑み、固定報酬としての「基本報酬」のみを支払うこととしております。

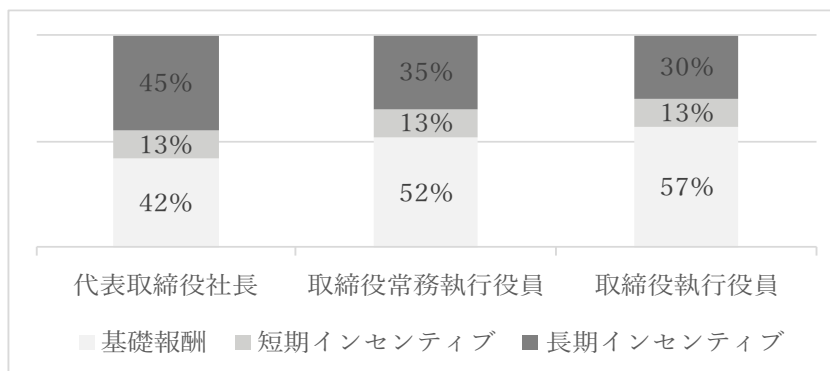
b 報酬水準

取締役の報酬水準は、役員の職責に応じた期待される役割・成果への対価として機能させるため、当社の業績規模を考慮したうえで、外部専門機関による客観的な報酬調査データを参考に適切な水準に設定します。報酬のベンチマークにあたっては、当社の業績規模を踏まえ、適切な水準に設定しました。

c 報酬構成比率

報酬のベンチマークにあたっては、当社の業績規模を踏まえ、適切な水準に設定しました。執行役員報酬の構成割合は、業績達成・目標達成に加え、中長期的な企業価値・株主価値の向上を動機づけるため、インセンティブ報酬（特に長期インセンティブ報酬）の割合を高めた設計としています。取締役の役位別の報酬構成割合は以下の図1の通りです。

図1：取締役の役位別執行役員報酬構成比率



d 短期インセンティブ（現金賞与）

短期インセンティブ（現金賞与）は、目標・業績達成の両面を動機づける報酬として、連結財務指標、連結非財務指標、部門目標、個人目標の観点から評価するとともに、業績連動性の高い仕組みとします。

e 長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）

長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）は中長期的な企業成長を目的とする報酬として当初は 2026 年 3 月末日で終了する事業年度から 2028 年 3 月末日で終了する事業年度までの 3 事業年度の期間業績等に連動する、株式交付信託とします。本信託による当社株式は、株式市場または当社からの取得とします（原則、株式市場から取得します）。

1 ポイント 1 株に相当する株式交付ポイントは対象者の役割に応じた「基準ポイント」に業績に応じた「支給率」を乗じることによって決定します。対象者は、原則として、毎年の基準ポイントの付与から退任時（死亡時除く。）または信託期間中の一定の時期に所定の手続きを行って、当社が設定した信託を通じて、株式交付ポイントの数に応じた当社株式の交付及び金銭の給付を受けます。

※本信託内にある当社株式については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権を行使しません。本信託内の当社株式について支払われた配当は、本信託が受領した後、本信託の信託報酬・信託費用に充てられます。

対象期間における業績目標の未達成等により、信託期間満了時に残余株式が生じた場合には、信託契約の変更及び本信託への追加拋出を行うことにより、本制度又はこれと同種のインセンティブ・プランとして本信託を継続利用することがあります。

信託期間満了により本信託を終了させる場合には、本信託から当社に当該残余株式の無償譲渡を行い、当社はこれを取締役会決議により消却することを予定しています。また、信託期間満了時に生じた本信託内の当社株式に係る配当の残余は、本信託を継続利用する場合には株式取得資金として活用されますが、信託期間満了により本信託を終了させる場合には、本信託終了時における本信託の残余財産のうち、一定の金銭については、当社および当社取締役等と利害関係のない特定公益増進法人への寄附を行う予定です。

本改訂は第 52 回総会において関連する議案が承認可決いただくことが条件となります。

5. 報酬総額の上限

当社の取締役及び監査役に対する報酬等の上限について、第 52 回総会において関連する議案が承認可決いただけた場合には、以下のとおりといたします。

対象	報酬等の種類	限度額	総会日程	総会の時の員数	備考
取締役	金銭報酬	年額 800 百万円以内 (うち社外取締役分は年額 100 百万円以内)	2017 年 6 月 29 日	11 名	

		(使用人兼務取締役の使用人としての給与は含まない)			
	株式報酬型ストックオプション	年額 300 百万円以内 (使用人兼務取締役の使用人としての給与は含まない)	2017 年 6 月 29 日	11 名	52 期定時総会で廃止予定
	株式交付信託	- 対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金員の上限、年額 300 百万円以内（使用人兼務取締役の使用人としての給与は含まない） - 業年度を対象として、信託期間中に対象者に付するポイントの総数：750,000 ポイント。 ただし、当初の対象期間において、当社は上記の金額を上限とする金員を拠出することに加えて、株式報酬型ストックオプションからの移行措置として取締役が付与するポイントにかかる株式の取得原資として別途 600 百万円を上限とする金員を本信託に拠出します。	2025 年 6 月 26 日 (予定)	10 名	52 期定時総会に付議予定
監査役	基本報酬	年額 60 百万円以内	2004 年 6 月 29 日	2 名	

6. マルス・クロールバック条項の設定

業務執行取締役及び執行役員の過度なリスクテイク・不正を抑制し、① 財務諸表の虚偽・記載の誤り・修正、② 重大な法令違反、不正行為、社内規定及び企業倫理憲章違反が発生した際には、株式報酬の減額・没収・返還を求める、マルス・クロールバック条項を設定しています。クロールバック条項の返還の対象となり得る報酬は、当該事象が発生した当社事業年度及びそれに先立つ3事業年度の間で支給・交付された株式報酬の一部又は全部です。

以 上