



2026年6月26日

各位

会社名 株式会社 MIXI
代表者名 代表取締役社長
上級執行役員 CEO 木村弘毅
(コード:2121 東証プライム市場)
問合せ先 取締役
上級執行役員 CFO 島村恒平
(電話番号:03-6897-9500)

取締役報酬制度の改定に関するお知らせ

当社は、中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を強化することを目的とし、取締役報酬制度を改定することを決定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、取締役報酬制度の改定および設計にあたっては、独立した外部専門機関の客観的な助言や報酬市場調査データを踏まえ、委員長を独立社外取締役が務め、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬委員会の答申を経た上で、報酬制度の改定を取締役会において決議いたしました。

また、当社の取締役(社外取締役を除きます。)に対する業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬制度(以下、「業績連動型株式報酬」といいます。)については、2026年6月26日開催の当社第27期定時株主総会(以下、「本株主総会」といいます。)にて決議された、「取締役(社外取締役を除く。)に対する業績連動事後交付型株式報酬に係る報酬決定の件」に基づいております。

記

1. 改定の背景および目的

当社の取締役(社外取締役を除きます。以下、「対象取締役」といいます。)の報酬制度は、これまで「基本報酬」「株式基本報酬」「成果報酬」の3区分により構成されておりました。

当社は、中期ビジョンのもとで持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しており、その実現には、取締役が中長期的な価値創造に一層コミットする報酬体系が重要であると考えております。こうした考えのもと、売上高成長・収益性改善・資本効率向上といった財務目標の達成と中長期的な企業価値向上を報酬と一層強く連動させるべく、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、報酬制度の改定を取締役会において決議いたしました。

2. 基本方針

当社は、取締役報酬に関する基本的な考え方(報酬ポリシー)として、以下の2つを定めております。

■ Pay for Sustainable Value Creation

経営ビジョン・経営計画の達成につながるとともに、株主・ユーザーをはじめとしたステークホルダーの信頼と期待に応える持続的な価値創造に対して報酬を支払う。

■ Pay for Performance

経営陣(チーム)および役員個人として創出した成果に対して報酬を支払う。

3. 取締役報酬制度改定の概要

(1)「基本報酬」の見直し

「基本報酬」については、役位・ミッションに応じた職責の大きさ、外部報酬水準との比較、並びに、変動報酬（STI・LTI）比率の引き上げを踏まえ、報酬体系全体の中で適切な水準となるよう再設計いたしました。個々の報酬水準等については、今後も指名・報酬委員会における審議を経て取締役会にて決定してまいります。

(2)「成果報酬」の再設計—単年度の業績連動インセンティブの強化

当社はこれまで、単年度の業績達成に対する報酬として「成果報酬」を支給してまいりました。今般、業績と報酬の連動性をより明確化するため、評価指標および設計を見直し、STI（短期インセンティブ報酬）として「成果報酬」を再設計いたします。

STI は「売上高」「EBITDA」「役割評価（社内取締役間のピアレビュー方式）」の3指標により算定されます。売上高でトップラインの成長を、EBITDA で稼ぐ力の強化を、役割評価で非財務的な貢献をそれぞれ評価することで、財務・非財務両面での単年度の成果と報酬を連動させます。

【STI の評価指標】

評価指標	評価の内容・狙い
売上高	トップラインの単年度成長を評価
EBITDA	全社の稼ぐ力・収益効率を評価
役割評価	社内取締役間の相互評価による非財務的貢献を評価

(3)「業績連動型株式報酬」の新設および相対 TSR 連動の導入—中長期の企業価値向上を株主と共に評価

当社はこれまで、中長期インセンティブ報酬（LTI）として「株式基本報酬」（譲渡制限付株式）を支給してまいりました。今般、中長期の企業価値向上へのコミットメントに報いる仕組みを強化するため、業績連動事後交付型の「業績連動型株式報酬」を新たに導入します。これにより、LTI は「株式基本報酬」と「業績連動型株式報酬」の2本立て構成となります。

「業績連動型株式報酬」は、業績評価期間（予め定める1事業年度）の業績目標達成度と在任期間に応じて算定される報酬額に相当する金銭報酬債権を支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法により給付させることにより、譲渡制限付株式を、業績評価期間中に開催される当社定時株主総会終了後から業績評価期間に係る当社定時株主総会までの期間（以下、「対象期間」といいます。）終了後に事後交付する株式報酬です。

評価指標は「重点投資領域売上高成長率」「EBITDA マージン（連結）」「ROE」の3指標（均等ウェイト）とし、いずれも当社の中期財務目標（売上高成長・収益性改善・資本効率向上）と直接対応しています。さらに、支給額全体に TOPIX（配当込み）対比の相対 TSR 係数を乗算します。当社の株主リターンが市場を上回れば報酬が増加し、下回れば減少する仕組みにより、株主と取締役の利害を制度として一致させます。

なお、「業績連動型株式報酬」に係る金銭報酬債権の総額は各対象期間につき 500 百万円以内、割り当てる譲渡制限付株式数は各対象期間につき 25 万株以内といたします。

【LTI の評価指標（「業績連動型株式報酬」部分）】

評価指標	評価の内容・狙い
重点投資領域売上高成長率	既存主力事業以外の成長力を評価
EBITDA マージン（連結）	全社の収益効率を評価
ROE	資本効率を評価

※3指標は均等ウェイト。各指標は当社の中期財務目標（売上高成長・収益性改善・資本効率向上）と直接対応。

※支給額全体に乘算する TSR 係数は TOPIX（配当込み）対比の相対株主リターンに連動して変動。

(4) マルス・クローバック条項の導入——成果連動の規律を担保する

成果連動の仕組みを実効性あるものとするため、不正や重大な非違行為が発生した場合に報酬の没収・返還を求めるマルス・クローバック条項を新規に導入します。対象取締役は以下の事由に該当する場合、事実関係の調査および審議を経て、適用対象報酬の全部または一部を支給・権利確定前に没収され、または支給・権利確定後に返還するものとします。

項目	内容
適用対象	対象取締役
適用事由	① 財務諸表等の重大な修正(重大な不正会計・重大な誤謬等) ② 重大な法令違反または不正行為 ③ 当社取締役会が定めるその他の一定の事由
適用対象報酬	成果報酬、株式基本報酬、業績連動型株式報酬、その他、取締役会がマルス・クローバック規定の適用の対象とすることを決定した報酬等

4. 改定後の取締役報酬制度の概要

改定後の対象取締役報酬区分は時間軸の異なる成果を評価するものとして設計されており、単年度の業績達成には STI(短期インセンティブ報酬)、中長期の企業価値向上には LTI(中長期インセンティブ報酬)が対応します。なお、LTI のうち今般新設する「業績連動型株式報酬」については、支給額全体に相対 TSR 係数を乗算することで、株主リターンとの連動を制度として担保しています。

区分	改定前	改定後
基本報酬	現金報酬	現金報酬
短期インセンティブ報酬	成果報酬	成果報酬 ※単年度業績連動の短期インセンティブ(STI)として指標等を見直し、再設計
中長期インセンティブ報酬	株式基本報酬	株式基本報酬 業績連動型株式報酬(相対 TSR 係数を乗算)

標準的な業績達成水準における構成比率の目安は以下のとおりです。

基本報酬(固定)	STI(変動)	LTI(変動)
約 40%	約 30%	約 30%

※標準的な業績達成水準における比率。業績に応じて変動。なお、LTI は標準的な業績達成水準時において、「株式基本報酬」と「業績連動型株式報酬」を1:1で組み合わせた構成としています。

なお、社外取締役の報酬構成については、業務執行に対する監督機能を確保する観点から、従来どおり現金報酬のみといたします。

また、本株主総会でのご承認に基づく報酬枠は以下のとおりです。

報酬区分	枠・上限
基本報酬・株式基本報酬・成果報酬(現行枠)	年額 1,000 百万円以内(うち社外取締役分 100 百万円以内) 株式基本報酬(譲渡制限付株式)における割当上限株式数: 各事業年度につき 30 万株以内
業績連動型株式報酬(別枠)	金銭報酬債権総額:各対象期間につき 500 百万円以内 割当上限株式数:各対象期間につき 25 万株以内

以上