

2025年2月14日

各位

会社名 ラクオリア創薬株式会社
代表者名 代表取締役 須藤 正樹
(コード番号: 4579)
問合せ先 管理室長 安藤 幸司
(TEL. 052-446-6100)

事後交付型業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）の改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、2022年3月25日開催の第14期定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）にてご承認いただきました事後交付型業績連動型株式報酬制度（以下「本PSU制度」といいます。）を改定することを決議しましたので、以下のとおり、お知らせいたします。

1. 本PSU制度の改定の理由

本PSU制度は、当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除きます。）に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に、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しておりましたが、当社の業績目標の着実な達成、中長期的な企業価値の向上に対する当該取締役の貢献意識を高め、企業業績・企業価値向上に対するインセンティブとして一層機能する仕組みとするため、当社の取締役会において、現行の本PSU制度の業績指標等を改定することといたしました。また、あわせて、当社の子会社とともに、企業グループの価値を高めるため、事後交付型業績連動型株式報酬の付与対象者を、当社の子会社の取締役（当社の取締役とあわせて、「対象取締役」といいます。）にまで拡大することといたしました。

2. 本制度の概要

(1) 本PSU制度の概要

本PSU制度は、対象取締役に対し、3事業年度（以下「評価期間」といいます。）中の当社業績等の数値目標を当社取締役会にてあらかじめ設定し、当該数値目標の達成度等に応じて算定される数の当社普通株式及び当該株式の交付に伴い生じる納税資金確保のための金銭を、対象取締役の報酬等として付与する業績連動型の報酬制度です。

したがって、本PSU制度は上記数値目標の達成度等に応じて当社普通株式の交付及び金銭の支給を行うものであり、本制度の導入時点では、各対象取締役に対してこれらを交付又は支給するか否か並びに交付する株式数及び支給する金銭の額は確定しておりません。

(2) 本PSUの改定の内容

事後交付型業績連動型株式報酬の付与対象者に、当社の子会社の取締役を加えることその他、業績指標として新たに、連結EBITDAを加え、評価期間の業績評価を、連結売上高（25%）、連結EBITDA（25%）、相対TSR（50%）の割合で行うこととし、相対TSRの達成度のレンジの見直しを行いました。評価期間における支給率の各業績指標の概要は以下のとおりです。

➤ 評価期間の合計連結売上高

| 達成度 | 支給率 |
|---------------|------|
| 50%未満 | 0% |
| 50%以上 75%未満 | 50% |
| 75%以上 100%未満 | 75% |
| 100%以上 125%未満 | 100% |
| 125%以上 | 150% |

➤ 評価期間の合計連結 EBITDA（利払・税引・減価償却前利益）

| 達成度 | 支給率 |
|---------------|------|
| 50%未満 | 0% |
| 50%以上 75%未満 | 50% |
| 75%以上 100%未満 | 75% |
| 100%以上 125%未満 | 100% |
| 125%以上 | 150% |

➤ 評価期間の相対 TSR（株主総利回り）

| 達成度 | 支給率 |
|---------------|------|
| 125%未満 | 0% |
| 125%以上 150%未満 | 50% |
| 150%以上 250%未満 | 75% |
| 250%以上 375%未満 | 100% |
| 375%以上 | 150% |

※相対 TSR=評価期間における当社の TSR（株主総利回り）

÷ 評価期間における配当込み TOPIX の TSR（株主総利回り）

本 PSU 制度の内容につきましては、2022 年 2 月 14 日付けの「譲渡制限付株式報酬制度及び事後交付型業績連動型株式報酬制度の導入に関するお知らせ」及び当社の 2024 年 3 月 27 日付け第 16 期有価証券報告書をご参照ください。

（ご参考）

当社は、2025 年 3 月 21 日に開催される当社の子会社における株主総会において、本 PSU 制度の導入が承認されることを条件として、当社の子会社の一部従業員（幹部社員）に対して、本 PSU 制度と同様の制度を導入する予定です。

以上