

役員の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針

(役員報酬ポリシー)

1. 基本方針

メルカリグループ(以下「当社グループ」といいます。)は、「あらゆる価値を循環させ、あらゆる人の可能性を広げる」というミッション達成に向け、「Go Bold - 大胆にやろう」「All For One - 全ては成功のために」「Be a Pro - プロフェッショナルであれ」「Move Fast - はやく動く」というバリューに基づき、循環型社会を実現させ、個人がやりたいことを実現できる社会に貢献する企業となることを目指しています。

この中で、当社グループがステークホルダーからの信頼を獲得し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、経営の客観性・公正性・透明性を高め、積極的かつ健全なリスクテイクを促進するためのコーポレートガバナンス体制の一環として、適切な役員報酬制度を設計・運用することが重要であると考えます。上記を踏まえ、ミッション達成に向けた役員報酬の基本方針を、以下の通り定めます。

【報酬の基本方針】

- 経営陣の大胆な挑戦を奨励し、チャレンジ精神を常に持ち続けるために、強い動機付けを生むものであること
- 全経営陣がミッション達成と企業価値向上にコミットし、ステークホルダーの皆様と視点・価値を共有することを後押しするものであること
- 当社グループの経営にオーナーシップと責任を持ち、プロフェッショナルとして高い専門性を持つ人材を惹きつけるものであること

2. 報酬の水準及び構成比

報酬の水準及び構成比は、グローバルな観点からの優秀な人材の確保や動機付けを可能とし、市場において競争力のある報酬となるように設定しています。具体的には、外部専門機関が提供する国内外企業の客観的なデータをもとに報酬ベンチマーク企業群と比較し、多面的な検証を行った上で、適切な水準及び構成比としています。また、外部環境の変化や市場動向も踏まえた実効性のある報酬制度を維持するため、定期的に報酬の水準及び構成比の確認・検証を行い、必要に応じて報酬委員会にて適時・適切に見直しを行います。

3. 報酬体系

執行役報酬(取締役を兼務する者を含む)

執行役の報酬は、執行役の主な職責が当社グループの事業成長の実現に繋がる戦略の策定・実行であることに鑑み、グローバルな観点で優秀な人材を確保すること、短期及び中長期の企業価値向上に対するインセンティブとして有効に機能することを実現するため、下表の通り、基本報酬、短期インセンティブ報酬及び中長期インセンティブ報酬から構成しています。また、当社グループのミッション達成と、その先にある循環型社会の実現に向けた中長期的な取り組みへの動機付けを重視する観点から、報酬の構成比は、中長期インセンティブ報酬に比重を置くこととし、基本報酬 33%、短期インセンティブ報酬 17%、中長期インセンティブ報酬 50%を原則としています(なお、臨時に業績条件付株式ユニット(PSU)の付与がある場合、その金額に応じて中長期インセンティブ報酬の比率が更に高まり、構成比全体が変動します。)

【執行役報酬の種類と概要】

報酬の種類	概要
基本報酬(固定報酬)	各執行役の役割・能力・パフォーマンス等に応じて設定した金額に基づき、毎月、定額の金銭を支給する。
短期インセンティブ報酬(変動報酬)	各執行役の担当職務や管掌領域を踏まえて設定した個人目標の達成度を踏まえて、当社グループの連結業績及び企業価値向上の状況等も考慮した上、基準額の0%から200%までの範囲内で支給額を決定し、事業年度終了後に金銭を支給する。
中長期インセンティブ報酬(変動報酬)	<譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)> - 中長期的な企業価値向上を実現するにあたり、執行役のパフォーマンスと貢献意欲を最大化させること、また、株主価値と報酬を連動させることでより適切なリスクテイクを図ることを目的として、毎年、譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)を付与する。 - 譲渡制限株式ユニット(RSU)は、原則として、7月にユニット付与を行い、ユニットが付与された1年後(6月)に3分の1が権利確定し、当社の普通株式を支給し、以降、半年ごと(6月及び12月)に6分の1ずつ権利確定し、当社の普通株式を支給する。

	● ファントムストック(株価連動型金銭報酬)は、原則として、7月に権利付与を行い、権利が付与された1年後(6月)に3分の1が権利確定し、金銭を支給し、以降、半年ごと(6月及び12月)に6分の1ずつ権利確定し、金銭を支給する。 ● 譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)は、1:1の比で付与する。 ＜業績条件付株式ユニット(PSU)＞ ● 中長期視点で非連続な成長の実現を通じた更なる企業価値向上を促していくことを目的として、執行役の役割等に応じて譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)に代えて又はこれらに加えて、高い業績目標が達成されることを株式交付の条件として付した業績条件付株式ユニット(PSU)を臨時に付与することがある(注)。
--	---

(注)2026年7月に付与を決定した業績条件付株式ユニット(PSU)の概要

- 代表執行役CEO及び他の執行役に対して、業績条件付株式ユニット(PSU)を臨時に一括して付与する。代表執行役CEOについては、メルカリグループ全体の成長を通じ、高い業績目標の達成をけん引していくことが期待されていることに鑑みて、従来の譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)に代えて業績条件付株式ユニット(PSU)のみを付与する。他の執行役についても、代表執行役CEOと共に経営陣がチーム一体となって大胆な業績目標の達成に向けて取り組むことを促すため、毎年付与される従来の譲渡制限株式ユニット(RSU)及びファントムストック(株価連動型金銭報酬)に加えて、業績条件付株式ユニット(PSU)を付与する。
- 業績条件付株式ユニット(PSU)は、高い業績目標の達成に向けて臨時に一括して付与するものであり、毎年の付与を前提としない。業績条件付株式ユニット(PSU)は、付与された日から5年間の間に、連続する60営業日において当社の株式の時価総額がいずれも2兆円以上となること等の条件を達成した場合にのみ、権利確定し、付与された業績条件付株式ユニット(PSU)の数に相当する数の当社の普通株式を支給する。

取締役報酬(執行役を兼務する者は除く)

取締役の報酬は、取締役の主な職責が当社グループ全体の経営に対する監督であることに鑑み、グローバルな観点で優秀な人材を確保すること、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向

けて監督機能を有効に機能させることを実現するため、下表の通り、基本報酬及び株式報酬から構成しています。

【取締役報酬の種類と概要】

報酬の種類	概要
基本報酬	各取締役の職責に応じて設定した金額に基づき、毎月、定額の金銭を支給する
株式報酬	- 中長期的な視点での株主との利益共有及び監督機能の強化を図ることを目的として、譲渡制限株式ユニット(RSU)を付与する - 譲渡制限株式ユニット(RSU)は、原則として、10月にユニット付与を行い、翌年9月の株主総会の終結の時をもって取締役の任期が満了することに伴い権利確定し、当社の普通株式を支給する

4. 報酬決定プロセス

当社は指名委員会等設置会社として、委員長を含む委員の過半数が独立社外取締役の報酬委員会を設置し、報酬決定の客観性・透明性を確保しています。

5. 報酬の没収等(マルス・クローバック)

当社は、真摯かつ誠実な経営を確保することを目的として、取締役及び執行役の在任期間中(退任後の一定期間を含みます。)において、不正行為や法律違反等の重大な不適切行為が行われた場合には、報酬委員会が当該事由に基づき、権利未確定の報酬の没収(マルス)又は支払い済みの報酬の返還(クローバック)につき審議の上、没収又は対象者に対する返還を求めることができるものとします。

6. 株式保有ガイドライン

当社は執行役に対して、中長期的な視点での株主との利益共有を目的として、就任後4年以内を目標に、基本報酬の1倍以上の価値に相当する当社株式を保有することを推奨するものとします。

以上