

2023年3月3日

株主各位

ルネサスエレクトロニクス株式会社

米国に居住する当社および当社子会社の従業員向け税制適格従業員持株制度導入の件に関する
補足説明

当社は、2023年3月30日開催予定の第21回定時株主総会において、米国居住者である当社および当社子会社の従業員を対象とした税制適格従業員持株制度（Employee Share Purchase Plan：以下「米国ESPP」といいます。）を導入するため、「第2号議案：米国に居住する当社および当社子会社の従業員向け税制適格従業員持株制度導入の件」（以下「本議案」といいます。）を付議する予定です。

本議案は、米国ESPPの参加従業員に対して、1986年米国内国歳入法（以下「米国内国歳入法」といいます。）第423条に基づく税制優遇措置を受ける機会を付与するために必要となる株主総会での承認を得ることを目的としており、日本法や日本の実務に基づき当該承認が要求されているものではありません。

そこで、株主の皆様への理解に資するため、税制適格米国ESPPを導入することのメリットおよび株主の皆様への利益を保護するための措置について、ご説明いたします。

本議案の内容や当社の提案理由等につきましては、当社の「第21期定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載のとおりであります。本補足説明にてさらに詳しいご説明をさせていただきます。

下記をご一読いただき、本議案に対するご理解を賜りますよう、お願い申し上げます。

記

1. 税制適格米国ESPPを導入することによる株主の皆様へのメリット

米国ESPPは、米国居住者である当社および当社子会社の従業員に対し、当社の株式を割引価格で購入する機会を付与する制度です。

当社は、以下の理由により、米国ESPPの導入は、優秀な米国の人材の獲得・維持および従業員の当社に対するエンゲージメントを高め、当社の成長に貢献するものと考えています。そして、当社の成長および企業価値の向上は、株主の皆様にも大きな利益をもたらすものと考えます。

◇ 当社においては、既に日本の従業員を対象とした「従業員持株会制度」を導入していますが、従業員による当社株式の保有は、従業員と株主の皆様との利害の一致を強化し、従業員の当社に対するエンゲージメントを高めることになると考えています。

◇ 特に、米国では、グローバルに活躍できる優秀な人材が数多く存在する一方で、競合他社との激しい競争の中、優秀な人材の獲得と維持がますます困難になってきています。米国における同業他社や競合他社の多くはESPP制度を導入しており（2022年時点において、S&P500に採用されているテクノロジー企業の85%以上がESPP制度を導入）、米国の優秀な人材を獲得するためには、米国において競争力のあるESPP制度を提供することが不可欠な

状況となっています。実際に、当社においても、米国の従業員から、継続的に当社株式を購入できる機会に関する問合せがなされることが多くなっています。

- ◇ また、多くの場合、米国における競合他社では、米国内国歳入法に基づく税制優遇措置を受けられる仕組みのESPP制度を導入しています。当社の米国ESPPにおいても、同様の税制優遇措置を受けられる仕組みとすることで、より多くの従業員の参加が期待される、競争力のある魅力的な制度とすることが可能となります。なお、米国における税制適格ESPP制度の下では、一定の条件を満たした場合に、ESPP制度により株式を購入した従業員は、有利な税率の適用や株式の売却までの課税の繰延べ等の優遇措置を受けられることとなります。

2. 株主の皆様の利益を保護するための措置

当社は、株主の皆様の利益を最大限保護するための枠組みについて慎重に検討しました。その一環として、当社は、米国ESPPにおける株主の皆様の利益の観点からの懸念事項とその解決策について、主要な議決権行使アドバイザーの米国ESPPに関する議決権行使ガイドラインを検討すること等の方法により調査・分析を行いました。

以下で詳述するとおり、当社の提案する米国ESPPは、株主の皆様の潜在的な懸念事項に対しての解決策を施しており、株主の皆様の利益を最大限保護する仕組みが整っているものと考えています。

(1) 希薄化の懸念の解消

自己株式の処分や新株の発行による既存株主の皆様の権利の希薄化への懸念に直接対処するため、当社の提案する米国ESPPにおいては、米国で導入されている一般的なESPP制度とは異なり、市場買付けの方法により当社株式を購入することを原則とする方針を明確にしています。

(2) 購入株式数の合理的な規模への限定

希薄化の懸念への対処に加え、当社の提案する米国ESPPにおいては、当社の財務状況への過度な影響を回避するため、保守的な観点から、購入可能な株式数の規模を限定しています。

- ◇ 各従業員一人当たりの購入額の上限は、米国内国歳入法に基づき年間25,000米ドルとしています（さらに、これに加えて、各従業員が拠出できる金額は基本給の10%を超えないものとしています）。
- ◇ その結果、仮に、全ての対象者が米国ESPPに参加し、それぞれが購入限度額まで当社株式を購入した場合であっても、年間の購入株式数の合計は、最大で約8,500,000株（2023年1月31日現在の発行済株式総数の約0.48%）に収まるものと見込んでいます。
- ◇ 当社の提案する米国ESPPにおいては原則として市場買付けの方法により株式を購入することから、上記の最大購入見込株式数が当社株式の希薄化の規模を意味するものではなく、また、実質的な希薄化の影響を生じさせることもないと考えておりますが、当社は、(i)米国ESPPにおける年間購入株式数の上限を8,500,000株と設定し、また、(ii)米国内国歳入法に基づき、米国ESPPの有効期間である10年間累計での購入株式数の上限を85,000,000株（2023年1月31日現在の発行済株式総数の約4.8%）に設定いたします。そして、もし将来これらの上限を引き上げる必要が生じた場合には、改めて株主の皆様の承認を取得いたします。

(3) 従業員の利得の適切な設定（購入価格および積立期間）

従業員に対して、不適切で株主の皆様利益に反するような過剰な利得を提供する結果とならないよう、当社の提案する米国ESPPにおいては、米国内国歳入法が要求する条件に従い、従業員が享受できる利益に関して必要な上限を設けています。

- ◇ 従業員による当社1株当たりの購入価格は、最低でも、(i)当社株式購入時における時価、または(ii)積立期間（権利付与から株式を購入するまでの期間）の開始時における時価、のいずれか低い方の85%を下回らないものとしています。時価の85%は、米国内国歳入法で認められている購入価格の下限であり、米国のESPPの一般的な実務とも合致しています。また、下限値である時価の85%よりも高い購入価格とすることも可能であり、当社は適切な価格を設定いたします。
- ◇ また、積立期間（権利付与から株式が購入されるまでの期間）の間に株価が大きく上昇し、従業員が過剰な利得を得る結果となることを避けるため、積立期間は最大で12ヶ月に限定しています。これは、米国内国歳入法で認められている最長の積立期間（27ヶ月）よりも相当程度短い期間であり、従業員への過剰な利得提供の懸念に配慮した上限となっています。さらに、上限値である12ヶ月よりも短い積立期間を設定することも可能であり、当社は適切な長さの積立期間を設定いたします。

(4) 合理的な有効期間の設定

株主の皆様が適切な間隔で米国ESPPを見直し、承認する機会を確保するために、当社の提案する米国ESPPでは有効期間を10年間に設定しています。この10年間という有効期間は、米国のESPPの一般的な実務に沿ったものです。

株主の皆様におかれましては、上記の株主の皆様へのメリットや株主の皆様利益保護のための措置を踏まえ、税制適格の米国ESPPを導入することに関する本議案に対するご理解を賜りますよう、お願い申し上げます。

以上