

2026年2月13日

各 位

会 社 名 ガンホー・オンライン・エンターテイメント株式会社
代 表 者 代表取締役社長 CEO 坂井 一也
(コード番号 : 3765 東証プライム)
問合せ先 執行役員 CFO/IRO 高山 和正
経 営 企 画 本 部 長
(TEL : 03-6895-1650 (代表))

取締役の報酬制度の一部改定及び業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入 に関するお知らせ

2026年1月9日付プレスリリース「当社の指名・報酬委員会による取締役会に対する取締役報酬制度の一部改定及び業績連動型株式報酬制度の導入に関する答申について」において公表いたしました指名・報酬委員会（委員長：宮川圭治独立社外取締役）の答申を受けて、本日開催の取締役会において、取締役の報酬制度の一部改定及び業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入（以下「本制度改定」といいます。）を決議し、本制度改定のうち、業績連動報酬（金銭報酬）枠の改定及び業績連動型株式報酬制度の導入については、2026年3月30日開催予定の第29期定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおり、お知らせいたします。

記

1. 本制度改定の背景及び目的

当社の業務執行取締役（社外取締役及び非常勤取締役を除きます。以下「対象取締役」といいます。）に対する報酬制度は、基本報酬（金銭報酬）、業績連動報酬（金銭報酬）及び株式報酬型ストック・オプション（株式報酬）により構成されております。当社は、取締役の報酬制度が当社の業績拡大、企業価値増大に繋がる報酬制度となるよう、外部調査機関からの情報等のほか、他社の動向等も踏まえて、独立社外取締役を委員長とし、その構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会において継続的に検討を行ってまいりました。このたび、指名・報酬委員会の答申を踏まえて、当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた取組みをより強化し、安定的な利益成長に向けたインセンティブを付与するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を図ることを目的として、対象取締役の業績連動報酬に関し、当社業績の成長度等に応じて変動する業績連動性をより高めた報酬となるように制度を改定いたします。また、現行の株式報酬型ストック・オプション制度を廃止し、新たに株価成長率の達成度を指標とする業績連動型株式報酬制度を導入いたします。

業績連動報酬（金銭報酬）枠の改定及び業績連動型株式報酬制度の導入が本株主総会で原案どおり承認可決されると、対象取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬及び業績連動型株式報酬により構成されることとなります。

なお、社外取締役の報酬については、独立かつ客観的な立場から当社経営を監督する役割・責務に適した報酬体系とするという観点から、従来どおり基本報酬のみといたします。

2. 対象取締役の報酬制度改定の概要

(1) 基本報酬（金銭報酬）について

取締役の基本報酬は固定報酬として、2004年7月30日開催の臨時株主総会において年額300百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）とご承認いただいております。

固定報酬の報酬枠については現行の報酬枠を維持しておりますが、取締役の個々の固定報酬水準等については、指名・報酬委員会において、今後も主体的に議論し、決定してまいります。

(2) 業績連動報酬（金銭報酬）について

当社の業績連動報酬は、上記の固定報酬の報酬枠とは別枠で、2023年3月30日開催の第26期定期株主総会で定めた算式により算出した額（年額300百万円以内。使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）を対象取締役に支給することについてご承認いただいております。

本制度改定においては、当社取締役報酬制度を従来よりも当社業績の成長に応じて変動する業績連動性を高めたものとすべく、業績連動報酬の算定方法を以下のとおり見直し、上限額を年額400百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）といたします。

<算定方法>

業績連動報酬の総額については、親会社株主に帰属する当期純利益に、業績に基づき階差を設けた支給率を乗じて算出します（支給率につきましては、参考図表1をご参照ください。）。

なお、各取締役の報酬額については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、各取締役の役位等に応じて、指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決定いたします。また、業績連動指標等については、事業環境の変化や経営方針の見直し等に応じて、独立社外取締役を委員長とし、その構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会決議により変更する可能性があります。

【参考図表1 業績連動報酬 支給率の現行制度と新制度比較】

<現行制度>

KPI：連結営業利益

総支給 3億円上限

連結営業利益	0円以上
業績連動報酬 総支給額の算出係数	0.50%

<新制度>

KPI：親会社株主に帰属する当期純利益

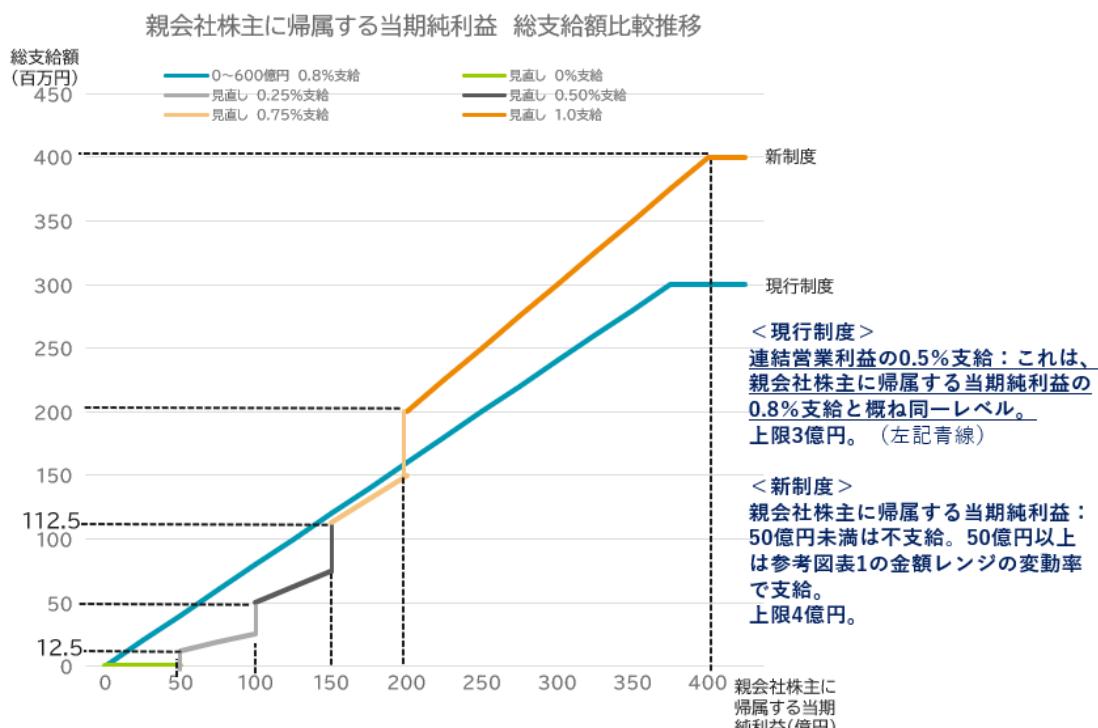
総支給 4億円上限

支給率階段形式（親会社株主に帰属する当期純利益が50億円未満の場合、不支給）

親会社株主に帰属する 当期純利益	50億円未満	50億円以上 100億円未満	100億円以上 150億円未満	150億円以上 200億円未満	200億円以上
業績連動報酬 総支給額の算出係数	0%	0.25%	0.50%	0.75%	1.00%

- 支給率は、業績低迷時には低めに抑え、親会社株主に帰属する当期純利益が50億円未満の場合は不支給といたします。一方で、親会社株主に帰属する当期純利益が200億円を超える場合には、現行の支給額よりも高い支給額となる想定です。
- 親会社株主に帰属する当期純利益に対する連結営業利益の過去5年間の平均倍率は1.58倍のため、親会社株主に帰属する当期純利益200億円は、連結営業利益316億円に相当する水準であり、過去の当社業績と比べて相応に高い水準の設定しております。（現行制度に基づく支給額と新制度に基づく支給額の比較は、参考図表2をご参照ください）。

【参考図表2 業績連動報酬 支給額の現行制度と新制度比較】



(3) 株式報酬型ストック・オプション制度の廃止・業績連動型株式報酬制度の導入について

当社の株式報酬型ストック・オプション制度は、固定報酬及び業績連動報酬の報酬枠とは別枠で、2021年3月30日開催の第24期定時株主総会において、株式報酬型ストック・オプションとして付与する新株予約権に関する報酬等の額を年額300百万円以内の範囲内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）及び付与する新株予約権の年間上限個数1,500個（普通株式150,000株）に設定する旨についてご承認いただいております。

本制度改定においては、株価を意識した経営の浸透を高めるとともに、当社の企業価値向上を目指すことで、より株主様との一体感醸成に努めることを目的として、株式報酬型ストック・オプション制度を廃止し、新たに業績連動型株式報酬制度を導入いたします。

業績連動型株式報酬制度の導入にあたり、対象取締役に対して業績連動型譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額は、2004年7月30日開催の臨時株主総会においてご承認いただきました取締役の固定報酬の限度額（年額300百万円以内。ただし、使用人分給与は含みません。）及び上記「(2) 業績連動報酬（金銭報酬）について」に記載の取締役の業績連動報酬の限度額（年額400百万円以内。ただし、使用人分給与は含みません。）とは別枠で、毎年4月1日から3年後の3月31日までの連続する3年間の期間（以下「評価対象期間」といいます。）に対して400百万円以内といたします。なお、初回の評価対象期間は、2026年4月1日から2029年3月31日までといたします（2回目の評価対象期間は2027年4月1日から2030年3月31日までとなり、3回目の評価対象期間は2028年4月1日から2031年3月31日までとなります。また、4回目以降も評価対象期間は毎年4月1日から3年後の3月31日までの連続する3年間の期間となります。）。

また、対象取締役は、当社の取締役会決議に基づき支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として給付し、当社の普通株式の発行又は処分を受けるものとし、これにより発行又は処分をされる当社の普通株式の総数は一の評価対象期間に対して180,000株以内（ただし、業績連動型株式報酬制度の導入に係る議案（以下「本議案」といいます。）の決議の日以降、当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の株式無償割当てを含みます。）又は株式併合が行われた場合その他これらの場合に準じて割り当てる総数の上限の調整を必要とする場合には、総数の上限を合理的に調整できるものとします。）といたします。仮に、毎年支給可能最大株数を今後10年間にわたり支給した場合の発行済株式総数（自己株式を除きます。）に占める割合は約4.6%（ストック・オプションの権利未行使分も加味した場合）です。

なお、対象取締役は、指名・報酬委員会での審議・答申の結果を踏まえて当社取締役会で定めるところにより、重大な不正行為又は不正行為等を理由とする決算修正が発生した場合、当該事業年度及びその前の3事業年度において受け取った業績連動型株式報酬の全部又は一部を返還するものといたします。

1株当たりの払込金額は、当社の各取締役会決議の日の前営業日における株式会社東京証券取引所（以下「東京証券取引所」といいます。）における当社の普通株式の終値といたします。各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、指名・報酬委員会の審議を経て、当社の取締役会において決定するものといたします。

対象取締役に対する金銭報酬債権の付与及び業績連動型譲渡制限付株式の付与は、対象取締役の役位及び評価対象期間中のTOPIX（配当込み）対比のTSR（株主総利回り）成長率（以下「比較成長率」といいます。）の達成度に連動させるものといたします。

上記金銭報酬債権の金額及び業績連動型譲渡制限付株式の数の具体的な算出方法は、指名・報酬委員会の審議を経て、当社の取締役会決議により定めますが、初回の評価対象期間については以下の＜付与株式数の算出方法＞のとおりとすることを予定しております。

＜付与株式数の算出方法＞

前提として、金銭報酬債権の額が以下算式の「付与株式算定金額」に該当し、業績連動型譲渡制限付株式の数が以下の算式の「付与株式数」に該当します。

$$\text{付与株式数} (\text{※a}) = \text{付与株式算定金額} \div \text{株式割当株価} (\text{※b})$$

$$\text{付与株式算定金額} (\text{※a}) = \text{役位別基礎金額} (\text{※c}) \times \text{業績連動係数} (\text{※d})$$

(※a) 小数点以下の端数が生じた場合は、小数点以下の値を切り捨てます。

(※b) 業績連動型譲渡制限付株式の発行又は処分に係る当社の各取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）といたします。

(※c) 役位別基礎金額は、一の評価対象期間における対象取締役の役位に応じて以下のとおりといたします（なお、以下（※d）のとおり、比較成長率が100%の場合は、業績連動係数が1.0となるため、付与株式算定金額は以下の役位別基礎金額に記載のとおりとなります。また、比較成長率が100%未満の場合は、業績連動係数が0.0となるため、付与株式算定金額は0となり、当該評価対象期間における業績連動型譲渡制限付株式報酬については不支給となります。）。

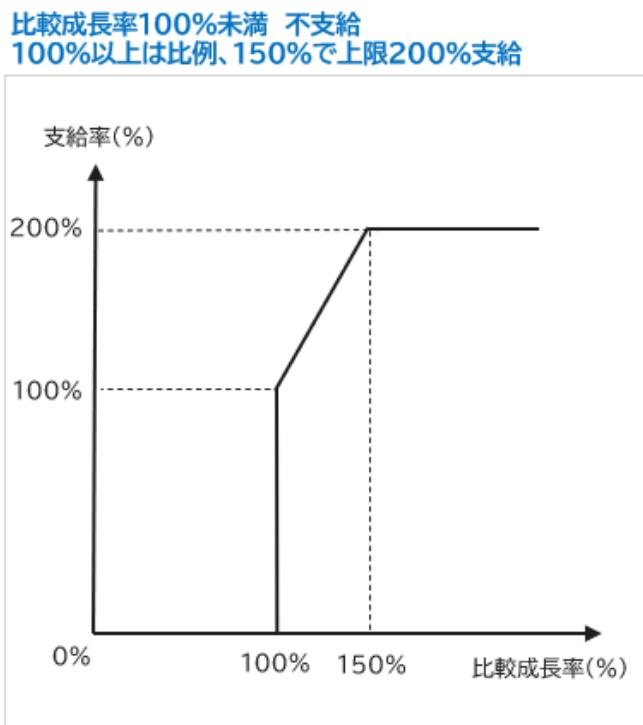
役位	役位別基礎金額
取締役会長	85,000,000円
取締役社長	40,000,000円
その他の対象取締役	25,000,000円

(※d) 業績連動係数については、一の評価対象期間における比較成長率に応じて以下のとおりといたします。なお、業績連動係数に小数点第3位以下の端数が生じた場合は、小数点第3位以下の値を切り捨てます。

比較成長率	業績連動係数
100%未満	0.0
100%以上 150%未満	2.0 × 比較成長率 - 1.0
150%以上	2.0

支給率（業績連動係数をパーセント表示したもの）及び比較成長率の相関については、参考図表3をご参照ください。

【参考図表3 業績連動型株式報酬 支給率及び比較成長率の相関】



比較成長率は以下の通り計算されます。

$$\text{比較成長率} = \{ (B+C) \div A \} \div (E \div D)$$

A：評価対象期間の開始日が属する月の1カ月間の東京証券取引所における当社の普通株式の終値の単純平均値

B：評価対象期間の終了日が属する月の1カ月間の東京証券取引所における当社の普通株式の終値の単純平均値

C：評価対象期間中の当社の剰余金の配当に係る1株あたり配当金の総額（なお、当該配当金については効力発生日ではなく権利確定日に基づくものといたします。）

D：評価対象期間の開始日が属する月の1カ月間のTOPIX（配当込み）の単純平均値

E：評価対象期間の終了日が属する月の1カ月間のTOPIX（配当込み）の単純平均値

なお、上記の算出方法は、標準的な算出方法を示したものであり、評価対象期間における業績指標が確定する前に対象取締役が死亡・退任した場合その他の場合には、「付与株式算定期額」及び「付与株式数」に当社の取締役会決議に基づき合理的な調整を行うものといたします。また、業績連動指標等については、事業環境の変化や経営方針の見直し等に応じて、独立社外取締役を委員長とし、その構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会決議により変更する可能性があります。

本議案による当社の普通株式の発行又は処分に当たっては、当社と対象取締役との間で、以下の内容を含む業績連動型譲渡制限付株式割当契約（以下「本割当契約」といいます。）を締結するものといたします。

(1) 謾渡制限期間

対象取締役は、当社の普通株式の付与を受けた日から3年間（以下「謾渡制限期間」といいます。）、本割当契約により割当を受けた当社の普通株式（以下「本割当株式」といいます。）について、謾渡、担保権の設定その他の処分をしてはなりません（以下「謾渡制限」といいます。）。

(2) 謾渡制限の解除

当社は、対象取締役が、謾渡制限期間中、継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、謾渡制限期間が満了した時点をもって謾渡制限を解除いたします。ただし、当該取締役が、当社取締役会が正当と認める理由により、謾渡制限期間が満了する前に取締役の地位を喪失した場合等の謾渡制限を解除する本割当株式の数及び謾渡制限を解除する時期は、本割当契約において別途定めるところによります。

(3) 本割当株式の無償取得

謾渡制限期間中において、対象取締役による法令違反、社内規則違反又はその他の理由等により、本割当契約で定める一定の事由に該当した場合には、当社は、本割当株式の全部又は一部を当然に無償で取得いたします。

また、当社は、謾渡制限期間が満了した時点において上記(2)の定めに基づき謾渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得いたします。

(4) 組織再編等における取り扱い

上記(1)の定めにかかわらず、当社は、謾渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する事項が当社の株主総会（ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要さない場合においては、当社の取締役会といたします。）で承認された場合には、本割当株式について、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、謾渡制限を解除いたします。また、この場合、当社は、謾渡制限が解除された直後の時点においてなお謾渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得いたします。

(5) その他当社の取締役会で定める事項

上記のほか、本割当契約における意思表示及び通知の方法、本割当契約の改定の方法、その他当社の取締役会で定める事項を本割当契約の内容といたします。

本割当株式は、謾渡制限期間中の謾渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、謾渡制限期間中は、当社が定める証券会社に対象取締役が開設する専用口座で管理される予定です。

なお、本制度改定に伴い、当社と雇用契約を締結している執行役員に対しても同様の株式報酬制度を導入いたします。これに伴い、現行の株式報酬型ストック・オプション（株式報酬）の新規付与を取りやめ、株式報酬型ストック・オプション（株式報酬）としての新株予約権の発行は行いません。

以上