



2026年4月3日

各位

会社名 株式会社ワールド  
代表者名 代表取締役 社長執行役員 鈴木 信輝  
(コード番号：3612 東証プライム)  
問合せ先 取締役 副社長執行役員 中林 恵一  
(TEL：03-6887-1300)

## 業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入及び 株式報酬型ストックオプション（新株予約権）の自主放棄の予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、下記のとおり、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く。以下、「対象取締役」という。）並びに当社のグループ執行役員をはじめとした当社及び当社の子会社（以下、「当社グループ」という。）の経営幹部社員（以下、「対象取締役」とあわせて「制度対象者」という。）を対象とする、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度（以下「PSU制度」という。）の導入を行うことを決議し、関連する議案を2026年5月28日開催予定の第68回定時株主総会（以下「本総会」という。）に付議することといたしました。また、PSU制度の導入に伴い、当社の対象取締役等に対してストックオプションとして発行した新株予約権について、放棄の申出がなされる予定ですので、下記のとおり、お知らせいたします。

記

### 1. PSU制度の導入

#### (1) PSU制度の導入目的等

##### ア 導入の目的

PSU制度は、本日公表した中期経営計画「VISION-W」の達成に向けて、執行を担う経営陣と幹部層が一体となって取り組む体制を強化するために導入するものです。本制度の導入により、制度対象者に対して、当社の企業価値及び株主価値の持続的な向上に貢献する魅力あるインセンティブを付与するとともに、業績目標の達成に対するコミットメントをより強固なものとする事で、株主の皆様との一層の価値共有（アラインメント）を図ることを目的としております。

##### イ 導入の条件等

PSU制度は、制度対象者に対して当社の普通株式の付与のために金銭報酬債権（当社の普通株式の付与のために支給する金銭報酬債権及び納税資金確保のための金銭の支給を含む。）を報酬として支給するものであるため、PSU制度の導入は、本総会において制度対象者に対して当該報酬を支給することにつき、株主の皆様のご承認を得られることを条件といたします。

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等の額は、2015年6月9日開催の第57回定時株主総会において、年額400百万円以内（うち社外取締役分は年額30百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。）とご承認いただいております。また、取締役（社外取締役及び監査等委員である者を除く。）に対しては、2018年6月15日開催の第60回定時株主総会において、上記年額400百万円の範囲内で、譲渡制限付株式の付与のための報酬額として年額40百万円以内とする旨をご承認い

ただいております。本総会では、これらの報酬枠とは別枠にて、P S U制度に係る報酬枠として、対象取締役に対して当社の普通株式の付与のために支給する金銭報酬債権及び納税資金確保のために支給する金銭の総額を、年額 450 百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と設定することにつき、株主の皆様にご承認をお願いする予定です。

なお、当該報酬額は、原則として、中期経営計画「VISION-W」の対象期間である 3 事業年度を業績評価の対象期間（以下「業績評価期間」という。）とした上で、業績評価期間の最後の事業年度の経過後に、業績評価期間の職務執行の対価に相当する分を一括して支給することを想定しており、上記 450 百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）の報酬額が 3 事業年度分の報酬額に当たることから、実質的には 1 事業年度 150 百万円以内での支給に相当すると考えております。

また、P S U制度の内容は、当社の事業規模、役員報酬体系やその支給水準、現在の取締役の員数及び今後の動向等を総合的に勘案しつつ、任意の指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定しており、相当なものであると考えております。

## （2）P S U制度の概要

### ア P S U制度の概要

P S U制度は、当社の中期経営計画「VISION-W」に基づく業績の達成度合いに応じて、制度対象者に対して業績評価期間終了後に当社の普通株式及び金銭を交付する制度です。当社取締役会は、業績評価期間における当社取締役会の予め定める業績指標（以下「業績評価指標」という。）の達成度合い（後記ウ参照）に応じて当社制度対象者に交付する株式数を決定し、制度対象者は、当該株式数に応じてその金額が決定され、支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式の発行又は処分を受けるものとします。また、上記金銭報酬債権は、制度対象者が上記の現物出資に同意していること及び制度対象者（金銭債権の支給を受ける時点において、当社の取締役、グループ執行役員の地位、並びに当社の指名・報酬委員会が選定する者の地位にある者。）が下記オに定める内容を含む株式割当契約を締結していることを条件として支給いたします。

具体的な業績評価期間については中期経営計画の対象期間である 3 事業年度とし、また、業績評価指標については中期経営計画「VISION-W」で採用した 1 又は複数の業績指標その他当社の取締役会において予め定めるものといたします。

なお、当初の業績評価期間及び業績評価指標は、下表を予定しておりますが、当初の業績評価期間終了後も、本総会において P S U制度に係る議案について承認を受けた範囲内で、P S U制度の実施を継続できるものといたします。

<ご参考：当初の業績評価期間及び業績評価指標>

業績評価期間	2027 年 2 月期から 2029 年 2 月期までの 3 年
業績評価指標	連結 ROE/事業セグメント ROIC、TSR、管掌部門の業績

### イ 業績連動型譲渡制限付株式の総数

P S U制度に基づき制度対象者が現物出資により当社から交付を受ける当社の普通株式の総数は、年 900,000 株以内。ただし、本総会において P S U制度に係る議案が承認可決された日以降、当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含む。）又は株式併合が行われた場合その他 P S U制度に基づき発行又は処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を、合理的な範囲で調整する。以下同じ。）といたします。ただし、上記（1）イのとおり、P S U制度に係る金銭報酬債権は、原則として、業績評価期間である 3 事業年度の最後の事業年度の経過後に、業績評価期間

の職務執行の対価に相当する分を一括して支給する場合を想定しており、上記株式の総数についても、このような場合を想定して定めているため、実質的には1事業年度300,000株以内の付与に相当すると考えております。

#### ウ 金銭報酬債権の額の算定方法

当社は、以下の①の計算式に基づき、各制度対象者に交付する当社の普通株式の数を算定し、②の計算式に基づき、各制度対象者に支給する現物出資のための金銭報酬債権の額を算定いたします。

- ① 各制度対象者に交付する当社の普通株式の数（※1）  
基準交付株式数（※2）×業績目標達成度（※3）×役員調整比率（※4）×株式交付割合（※5）
- ② 各制度対象者に支給する現物出資のための金銭報酬債権の額  
各制度対象者に交付する当社の普通株式の数×交付時株価（※6）

（※1）計算の結果、1株未満の端数が生じる場合は、これを切り捨てるものとしたします。ただし、①及び②の計算式により算出された結果に基づいて各制度対象者に金銭債権の支給を行おうとする場合、P S U制度において付与する金銭報酬債権の額の上限額を超えるおそれがある場合には、当該上限額を超えない範囲で、各制度対象者に発行又は処分する株式数を按分比例の方法により按分調整することとしたします。

（※2）当社の取締役会において予め定めるものとしたします。

（※3）業績評価期間中の各業績評価指標の達成度に応じて、50%～150%の範囲で、当社の取締役会において予め定めるものとしたします。

（※4）役員変更があった場合にその役員に対応した株式数を付与するように付与株式数を調整するため、当社の取締役会において予め定めるものとしたします。

（※5）P S U制度に基づく報酬に占める当社株式の交付割合は50%とします。

（※6）業績評価期間終了後に行われる当社の普通株式の発行又は処分に係る当社の取締役会決議の日（以下「交付取締役会決議」という。）の前営業日における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には、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として当社の普通株式を引き受ける当社制度対象者に特に有利な金額とならない範囲において、交付取締役会決議により決定いたします。

#### エ 制度対象者に対する交付条件

当社は、原則として、制度対象者が以下の要件を満たした場合に、業績評価期間終了後、対象取締役に對して、上記アに基づき算出される数の当社の普通株式を発行又は処分いたします。

- ① 制度対象者が、業績評価期間中、継続して、当社の取締役、グループ執行役員の地位、並びに当社の指名・報酬委員会が選定する者の地位にあったこと
- ② 当社の取締役会で定める一定の非違行為がなかったこと
- ③ その他当社の取締役会がP S U制度の趣旨を達成するために必要と認める要件を充足すること

#### オ 業績連動型譲渡制限付株式割当契約の内容

P S U制度に基づく当社の普通株式の割当てに際し、当社の取締役会決議に基づき、当社と当該普通株式の割当てを受ける制度対象者との間で締結する株式割当契約（以下「本割当契約」という。）は、以下の内容を含むものとします。

##### ① 譲渡制限の内容

制度対象者は、本割当契約により割当てを受けた当社の普通株式（以下「本割当株式」といいます。）の払込期日から当社グループの役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を退任もしくは退職した直後の時点を含む日又は当該割当てを受けた日が属する当社の事業年度に係る有価証券報告書（当該

割当てを受けた日が事業年度開始後6か月以内の日である場合は当該事業年度に係る半期報告書が提出されるまでの日のいずれか遅い日までの期間（以下「譲渡制限期間」という。）、本割当株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないものといたします。

② 譲渡制限の解除等

当社は、制度対象者に対し、譲渡制限期間の満了をもって、本割当株式の全部について譲渡制限を解除いたします。

③ 本割当株式の無償取得事由

制度対象者が任期満了、死亡その他の正当な理由によらず、当社グループの役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を退任又は退職した場合には、当社は、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扱い

上記①の定めにかかわらず、当社は、譲渡制限期間中に、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）で承認された場合には、当社の取締役会決議により、本割当株式の全部について、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除いたします。

⑤ その他の事項

本割当契約に関するその他の事項は、当社の取締役会において定めるものといたします。

カ 組織再編等における取扱い

当社は、業績評価期間中に、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）で承認された場合（ただし、当該組織再編等の効力発生日がP S U制度に基づく当社の普通株式の発行又は処分の日より前に到来することが予定されているときに限る。）、当社の普通株式に代わり、業績評価期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間等に応じて合理的に調整した基準交付株式数に、当該組織再編等の承認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を乗じて得られた金額の金銭を支給いたします。

2. 株式報酬型ストックオプション（新株予約権）の自主放棄の予定

当社は、本総会でP S U制度の導入について株主の皆様のご承認を得られた場合、当社の取締役、グループ執行役員及びディレクター（以上のいずれの者についても、社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。以下「対象取締役等」という。）に対してストックオプションとして発行した新株予約権について、対象取締役等から放棄の申出を受ける予定であり、当該放棄の申出がなされた場合、当該新株予約権は、下記のとおり消滅することとなります。

(1) 放棄の申出を受ける予定の新株予約権の内容

株式会社ワールド第4回新株予約権（※）

取締役会決議日	2025年8月21日
発行した新株予約権の個数（株数）	3,525個（705,000株）
新株予約権の行使に際して出資される財産の総額	新株予約権1個当たり 324,600円 （1株当たり 1,623円）
放棄される新株予約権の個数（株数）	3,525個（705,000株）
放棄後の新株予約権の個数（株数）	0個（0株）
割当先	当社取締役 2名 850個

(新株予約権の割当ての対象者及びその人数並びに割り当てた新株予約権の個数)	当社グループ執行役員 15 名 2,250 個 当社ディレクター (※1) 11 名 425 個 ※1 ディレクターとは高い専門性を有する経営パートナーであり、これまでに培った社内外の知見や経験を活かし、当社グループのミッションを担う人材を指します。
---------------------------------------	---

(※) 2026年3月1日付で普通株式1株を2株とする株式分割を行ったことに伴い、新株予約権の目的である株式の数及び新株予約権の行使価額が調整されております。

(2) 放棄の申出を受ける予定の理由

当該新株予約権（ストックオプション）は、新株予約権の行使条件に当社株価の水準を設定することで、株価上昇による利益及び株価下落による不利益を株主の皆様と共有するため、株主価値の向上へ貢献する意欲を高めることを目的として発行しました。しかしながら、株価条件のみに依存するインセンティブ設計では、経営陣の事業遂行への努力が必ずしもダイレクトに報酬に反映されないという課題がありました。

このため、中期経営計画「VISION-W」のスタートにあたり、役員報酬制度の抜本的な見直しを行いました。その結果、株価という結果指標だけでなく、事業利益に代表される業績指標や ROE や ROIC といった資本効率指標を組み込んだ P S U 制度へ移行することが、対象取締役等の報酬と当社業績との連動性をより高め、「VISION-W」における業績目標達成への強力な動機付け（コミットメント）となると判断いたしました。

P S U 制度は TSR（株主総利回り）も重要な業績評価指標の一つとなるため、株主価値の向上に対するコミットメントとして、当該新株予約権に代わって十分機能すると考えます。そこで、当社では、業績達成度と株主価値の双方により強く連動する報酬体系へとガバナンスを高度化させるため、P S U 制度の導入について株主の皆様のご承認を得られた場合には、対象取締役等から、当該新株予約権の放棄の申出を受ける予定です。

(3) 放棄の申出を受ける予定日

本総会後を予定しております。

(4) 今後の見通し

本件による当社の業績に与える影響は軽微であります。

以 上