

【補足説明資料】

FY2026中長期業績連動型新株予約権及び譲渡制限付株式報酬について

株式会社プロジェクトホールディングス【東証グロース：9246】

2026年2月13日



当社の株式インセンティブ制度の概要

- 当社グループでは、FY2024以降、①PSUや④従業員持株会奨励金を始めとした役職員向けのインセンティブ制度の導入を推進
- ②有償SO、③RSは「第二創業期コミット型株式インセンティブ」としてFY2025より導入開始、FY2027まで概ね同じ制度で継続する想定

名称	制度設計の概要			各インセンティブ制度に期待される効果		
	対象者	付与数	行使条件等	株主との利害共有	業績向上意欲	採用・リテンション
1 短期業績連動型 株式報酬 (PSU)	役員 (取締役/執行役員)	基本報酬額及び 業績達成度による	業績目標の達成度 に応じてポイント付与 役員退任時に株式取得	○	○	
2 中長期業績連動型 新株予約権 (有償SO)	役員 (取締役/執行役員) 従業員 (準本部長級以上)	役職・等級に応じて 1人2,100株～	FY28～FY30の EBITDA目標達成 により行使可能に	○	○	○
3 譲渡制限付 株式報酬 (RS)	従業員 (本部長及びチーム マネージャー級以上) ※持株会加入が条件	基本報酬額の 5%相当/年	3年間の継続勤務等 により譲渡制限解除	○		○
4 従業員持株会 奨励金	全従業員	各加入者の掛金の 10%を支給	特になし	○		

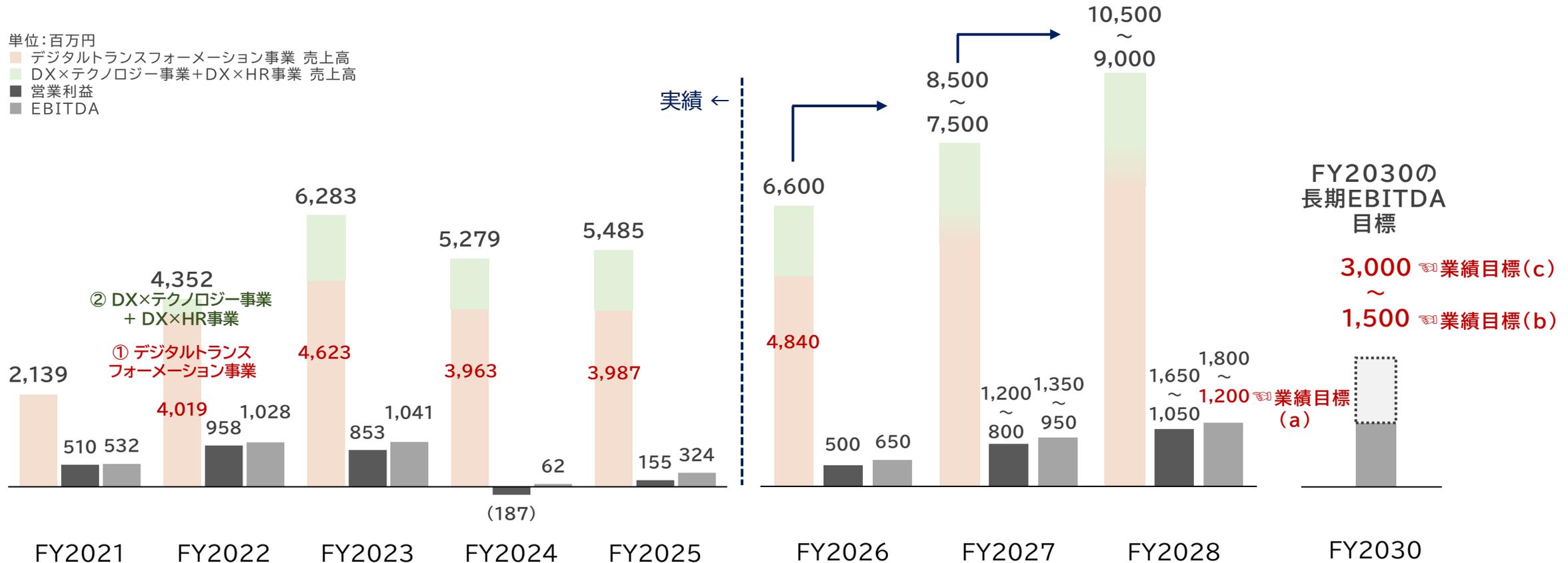
有償SOの発行目的・内容

- 経営層・次期経営層の役職員に対し中長期的な業績及び企業価値の向上へのインセンティブを付与

目的	中長期的な業績及び企業価値の向上を目指すに当たり、経営層・次期経営層候補に対して成長の踊り場から再成長フェーズへの移行を実現する“第二創業期”の中核メンバーに相応しいインセンティブを付与することで、役職員の結束力を高め中長期的なコミットメントを引き出す		
対象	<ul style="list-style-type: none">グループ会社を含む取締役・執行役員 5名グループ会社を含む次期経営層候補となる幹部従業員 15名		
行使条件	業績目標		行使可能比率
業績	(a) FY2028のEBITDAが12億円以上		全体の30%
	(b) FY2028からFY2030までのいずれかの事業年度のEBITDAが15億円以上		全体の35%
	(c) FY2028からFY2030までのいずれかの事業年度のEBITDAが30億円以上		全体の35%
考え方	FY2028～FY2030のEBITDA目標は、2026年2月13日公表の中期業績見通しの数値と整合的		
影響	潜在株式比率や株式報酬費用のP/L影響は、他の成長企業と比較して問題ない水準と判断		
希薄化	当社の潜在株式比率は現時点で約2.1%であり、本有償SO発行後には約3.8%となる見込み		
P/L	本有償SOの公正価値を現時点で約67百万円と見積もり、行使条件の達成確度を踏まえ、FY2026から段階的に株式報酬費用を計上する予定		

【参考】中長期の業績見通し

- FY2025実績およびFY2026業績予想を踏まえ、新たな3か年業績見通しを策定、「2025年12月期 通期 決算説明資料」にて公表
- FY2026からFY2028にかけて、人員増によるCAGR20%程度の売上高成長を維持しつつ、単価向上などによる利益率改善を目指す計画
- FY2030時点のEBITDA目標は前回公表時から据え置き



※ FY2027~FY2030は当社が目指すべきと考える目標であり、記載の数値は業績予想などを表すものではありません
 ※ EBITDA = 営業利益 + 減価償却費(のれん償却含む) + 敷金償却 + 株式報酬費用 + 株式給付引当金繰入額

RSの発行目的・内容

- 管理職を中心とする幹部従業員に対し株式を付与することで株主との利害を一致させる

目的

管理職を中心とする幹部従業員向けに株式を付与することで株主との利害を一致させるとともに、3年間の役務提供期間に亘る譲渡制限を付すことで成長の踊り場から再成長フェーズへの移行を実現する“第二創業期”への中長期的なコミットメントを引き出す

対象

グループ会社を含む従業員 37名
※グループ従業員向け持株会に加入し、一定額以上の掛金を設定している者に限定

付与数

各人の等級グレードにおける基本年間報酬額の5%に当たる金額相当の株式

解除条件

対象者の希望に応じて2タイプを用意

Aタイプ

割当日から3年間の役務提供期間に亘る当社グループへの継続勤務を前提として、3年後に譲渡制限が解除される

Bタイプ

割当日から3年間の役務提供期間に亘る当社グループへの継続勤務を前提として、退職日において譲渡制限が解除される

影響

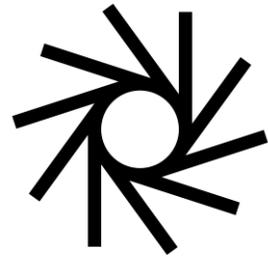
希薄化影響や株式報酬費用のP/L影響は、他の成長企業と比較して問題ない水準と判断

希薄化

自己株式16,378株(発行済株式総数の約0.3%)を処分

P/L

処分価額総額の約19百万円を割当日から3年間に按分して株式報酬費用として計上する予定



ProjectHoldings