

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組みについて

株式会社バンダイナムコホールディングス

当社及び当社グループは、商品・サービスを通じ、「夢・遊び・感動」を提供することをミッションとし、ビジョンである「世界で最も期待されるエンターテインメント企業グループ」となることを目指しています。このミッション・ビジョンを達成するために、当社に関わる様々なステークホルダーの重要性を十分理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に最大化することを経営の基本方針としております。

また、変化の速いエンターテインメント業界でグローバル規模の競争に勝ち抜くためには、強固な経営基盤（コーポレートガバナンス）を構築することが不可欠であると考えております。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組み状況や取組み方針は以下の通りとなります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保・権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主が会社を取り巻く重要なステークホルダーであり、株主との長期的な信頼関係を構築することが経営の重要な課題の一つであると認識しております。そのため、少数株主や外国人株主を含む全ての株主の実質的な平等性を確保するための体制整備に努めるとともに、株主の権利が適切に行使できる環境整備に努めております。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主が、その権利行使が実質的に確保されるよう配慮するとともに、議決権行使や対話を促進する環境整備に努めております。

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社取締役会は、株主総会における株主の議決権行使結果を真摯に受け止め、その行使結果をもとに株主の意思を具体的に把握するとともに専門家を使って議案に対する賛否の分析を行っております。また、その分析結果をもとに今後の経営に活かすべく株主との積極的な対話を促進しております。

【補充原則1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社取締役会は、新たに株主総会決議事項の一部を取締役に委任するに当たっては、コーポレートガバナンスに関する役割と責務を十分に果たすことが、重要であると認識しております。なお、当社は、機動的・積極的に株主還元策を実施するため、自己株式の取得及び中間配当に関する決議事項を取締役に委任しております。これは、株主への利益還元を経営の重要施策と位置付け、当社グループの競争力を一層強化し、財務面での健全性を維持しながら、継続した配当の実施と企業価値の向上を実現していくことを基本方針としていることに基づくものです。

【補充原則1－1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや株主代表訴訟に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、全ての株主の権利が平等に確保されるように努めるとともに、少数株主を含めて、その権利行使に対して十分な配慮を行います。

【原則1－2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が会社における最高意思決定機関であり、会社にとっての重要事項を決定する場であるとともに、株主との建設的な対話の場であると認識しております。

当社では、より多くの株主が株主総会に出席しやすいように、いわゆる集中日の開催を避け、出席しやすい開催場所等の設定を行うとともに、株主総会に出席できない株主のために、インターネット等を利用した議決権行使ができる環境を整えております。また、株主総会の招集通知においては、分かりやすい説明を心掛けるとともに、図表等を用いて株主の理解を促進するよう努めております。

【補充原則1－2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じて適確に提供すべきである。

当社では、株主総会における議案を含む目的事項の理解を促進するために、株主総会の招集通知においては分かりやすい説明を心掛けるとともに、図表等を用いて株主の理解を促進し、株主の判断に資すると考えられる情報を適確に提供できるよう努めております。

また、外国人株主ができる限り早期にかつ正確に理解できるよう、議案の参考書類に限らず、事業報告、計算書類を含めた招集通知全般の英語版を作成し、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則1-2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が議案の検討時間を十分に確保できるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮しつつ、招集通知の早期発送に努め、株主総会開催日の3週間前の発送を心掛けております。更に、招集通知の発送日より前に、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則1-2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場であると認識し、より多くの株主が出席しやすいよう、いわゆる株主総会集中日の開催を避けた日程の設定を行っております。

【補充原則1-2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

当社は、機関投資家や海外投資家が議決権の行使を行いやすい環境整備に取り組んでおり、インターネット等による議決権の電子行使の導入や、議決権電子行使プラットフォームの利用を通じて株主の議決権行使の利便性向上に努めております。

また、海外投資家ができる限り早期にかつ正確に理解できるよう、議案の参考書類に限らず、事業報告、計算書類を含めた招集通知全般の英語版を作成し、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則1－2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有するいわゆる実質株主が、株主総会において自ら株主権の行使を希望する場合には、実質株主であることの証明や事前の議決権行使状況の証明等、あらかじめ所定の手続きを経た場合には、出席を認めることとしております。

【原則1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、目標とする経営指標としてROE（自己資本当期純利益率）を掲げており、今後、中期計画で掲げる戦略の遂行により利益成長を目指すことに加え、株主資本の有効活用により、継続的にROE10%以上を確保すべく努めてまいります。

また、株主還元策としては、安定配当額として年間24円を基本に、連結配当性向30%を目標に株主還元を実施していくものとし、配当控除後の利益について、保有資金額、業績動向、直近の株価の推移、大型投資案件の有無等を総合的に勘案した上で、その一部を自己株式の取得に充当することを基本方針としております。

【原則1-4. いわゆる政策保有株式】

上場会社がいわゆる政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行うべきである。

当社は、保有先企業の動向、取引の状況、当該保有株式の市場価額等の状況を踏まえて、当該企業との業務提携の更なる強化や、安定的な取引関係の維持・強化を図ることにより、当社の企業価値の向上に資すると認められる場合、政策保有目的で株式を保有することを基本方針としております。

また、主要な政策保有株式については、そのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から、定期的に検証を行い、継続保有の是非を検討し、これを反映した保有の目的等について対外的に具体的な説明を行うものとします。

政策保有株式に係る議決権の行使に当たっては、保有先企業の提案を無条件に賛成することはせず、当社との業務提携や取引関係の維持・強化を通じて、当社の企業価値向上に資すると認められるかどうかの観点から議決権行使を行うことを議決権行使の基準としております。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社取締役会は、株主から経営を負託された者として、中期計画の推進、コーポレートガバナンス体制の強化、経営効率化の推進、人材戦略の強化、CSR（企業の社会的責任）活動の強化、積極的なIR活動、積極的な株主還元策等を企業価値向上の具体的な施策と考えております。これらの企業価値向上策に従って、経営戦略・事業戦略を遂行し、企業価値を向上させることが最重要課題と認識しております。そのため、現状では買収防衛策は導入しておりません。

【補充原則1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合には、公開買付者に対して当社グループの企業価値向上のための施策の説明を求めるとともに、当該買付者による提案に対して、経営陣が保身を図ることなく、当社グループの更なる企業価値向上を最優先した判断を下すことができる施策を株主に対して説明するものとします。

【原則1－6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合には、取締役会・監査役は、その検討過程において、開示の規律を含む関連する法令等の遵守を含め、必要性・合理性の十分な検証を行うとともに、必要に応じて、当社ウェブサイトにおいて開示するとともに、株主総会や決算説明会等で説明をしております。

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続きを踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、役員や主要株主等との取引を行う場合には、取締役会において社外取締役や監査役からの意見を求め審議した上で、承認を得ることとしております。また、その利益相反取引の状況等については、適宜、取締役会への報告を求める体制を整備しております。更には、これらの関連当事者間の取引が発生した場合には、会社法・金融商品取引法等の関連する法令や証券取引所が定める規則に従って開示いたします。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社及び当社グループは、商品・サービスを通じ、「夢・遊び・感動」を提供することをミッションとし、ビジョンである「世界で最も期待されるエンターテインメント企業グループ」となることを目指しています。このミッション・ビジョンのもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする、当社に関わる様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

また、商品・サービスを通じ、「夢・遊び・感動」を提供し続けるためには、国や地域を問わず、全ての法律を遵守し、その精神を尊重すること、公正な競争のもとで利潤を追求すること、企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築く上で企業に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しております。この考えに基づき、当社及び当社グループの役員及び社員一人ひとりが業務遂行において遵守すべき行動規範「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」を制定し、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させております。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社及び当社グループは、商品・サービスを通じ、「夢・遊び・感動」を提供することをミッションとし、ビジョンである「世界で最も期待されるエンターテインメント企業グループ」となることを目指しています。このミッション・ビジョンを達成するために、様々なステークホルダーの重要性を十分理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を最大化することを経営の基本方針とし、企業価値の最大化を図るために中期計画を策定しています。中期計画の具体的な内容については、当社ウェブサイトにおいて開示するとともに、株主総会や決算説明会等で説明しております。

更には、当社及び当社グループの役員及び社員に浸透させるために、定期的に社内における説明会を開催して周知するとともに、その浸透状況の把握に努めております。

中期計画 URL <http://www.bandainamco.co.jp/about/midplan/index.html>

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、国や地域を問わず、全ての法律を遵守し、その精神を尊重すること、公正な競争のもとで利潤を追求すること、企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築く上で企業に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しています。この考えに基づき、当社及び当社グループの役員及び社員一人ひとりが、業務遂行において遵守すべき行動規範「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」を制定しております。

この「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」を、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させるために、ポスターを作成し、海外子会社を含むグループ会社に掲示を義務付けており、その精神の浸透に努めております。

また、この憲章の各規定の具体的な説明や制定の趣旨等の理解を促進するために、憲章の手引きとしてハンドブックを作成し、当社及び当社グループ会社の役員及び社員に配布しております。

【補充原則2-2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、「バンダイナムコグループ コンプライアンス憲章」の意義が浸透し、広く実践されているか否かを検証するために、当社及び当社グループの役員及び社員を対象として、グループ内イントラネットを利用したeラーニング等を実施しております。また、定期的に浸透確認のためのアンケートを行い、今後の啓発活動に繋げるべく活動を行っております。

なお、eラーニングの結果と問題点の抽出を含むアンケート結果については、当社の取締役においても共有されており、必要に応じて、取締役会においても共有を行うこととしております。

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、当社代表取締役社長を委員長、主要会社の担当取締役を委員とする「グループCSR委員会」を設置し、社会・環境問題に対する当社及び当社グループの方針や戦略的な目標を策定するとともに、その下部組織である、当社グループの主要会社担当で構成される「グループCSR部会」を設け、「グループCSR委員会」で策定した戦略目標を達成するための具体的な実行計画を策定し、実践しております。

また、当社においてCSR担当の取締役（チーフ・エコロジーオフィサー）を任命し、CSR活動の推進を図っております。更に、これら活動の報告等を目的に、年1回CSRレポートを発行するとともに、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

CSRレポートURL <http://www.bandainamco.co.jp/social/csreport/index.html>

【補充原則2-3①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

当社は、サステナビリティを巡る課題に対応するために、特に重点的に取り組む必要のある「商品・サービスの安全と衛生」、「環境配慮」、「コンテンツや商品の表現における社会への影響とポリシー」、「サプライチェーン管理」という4項目を「バンダイナムコグループのCSR重点項目」とし、更に、戦略ビジネスユニットの活動レベルに落とし込んだ「CSR重点取り組みテーマ」を策定して、各事業特性を活かした活動を行っております。

なお、「バンダイナムコグループのCSR重点項目」は、当社グループを取り巻く社会要請を把握するため、外部の有識者への個別ヒアリングや外部調査レポートと当社の経営戦略をもとに策定しております。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社及び当社グループは、全てのグループ社員が生き生きと働き、安心して仕事に従事できる職場環境作りに努め、ワークライフバランス実現に向けた各種支援を行っております。また、性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せず、人材を登用し、社内の多様性の確保を図ることとしております。特に、女性社員が安心して子供を育てることができる職場環境作りについては積極的に推進しております。例えば、フレックスタイム制度・裁量労働制度を利用した勤務形態の柔軟化、出産・子育て支援のための出産祝金支給制度の導入、東京都認証保育所への施設の提供等、様々な制度の導入を行っております。

また、第一子・第二子へのお祝い金に加え、第三子以降の出産・子育てを支援するための祝金制度を国内グループ子会社に導入し、第三子以降の出産・子育て支援のために200万円を支給する等の制度により、社員の子育てを支援しています。

【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会はこうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程「リスクコンプライアンス規程」を定め、内部通報を行う際の方法や内部通報がなされた場合にその調査・対応を検討する「グループリスクコンプライアンス委員会」の開催等について詳細に規定しており、内部通報に係る適切な体制整備を行っております。

また、コンプライアンス担当取締役を任命し、内部通報制度が適切に運用されているか否かを検証し、必要に応じて、取締役会に対して運用状況の報告を行っております。

【補充原則2-5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、内部通報に係る社内規程「リスクコンプライアンス規程」において、内部通報の方法は限定せず、書面の送付、電子メールの送信の他に、コンプライアンスBOXを設置することで、危機発生を未然に防止するための内部通報に係る体制整備を行っております。また、書面や電子メールの宛先として、外部の弁護士を窓口とするとともに、監査役に直接通報できる「監査役ホットライン」を設置しております。

更に、「リスクコンプライアンス規程」において、通報内容を秘密として保持するとともに、通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを明文化して、内部通報に係る体制の整備を行っております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に開示することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。そのため、会社法・金融商品取引法等の法令や証券取引所が定める規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要であると判断される情報については、法令に基づく開示以外の情報についても積極的に開示することとしております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

- (i) 会社の情報開示に当たっては、IRポリシーを含め、金融商品取引法等の関連法令や証券取引所の定める規則に則った適時適切な情報開示を行うとともに、当社ウェブサイト上での情報開示等により、情報の即時性・公正性を目指しております。

なお、当社ウェブサイト上でIRポリシー、企業理念、経営戦略、中期計画等の資料を開示しております。

企業理念URL <http://www.bandainamco.co.jp/about/philosophy.html>

中期計画URL <http://www.bandainamco.co.jp/about/midplan/index.html>

IRポリシーURL http://www.bandainamco.co.jp/ir/ir_policy.html

(ii) 当社及び当社グループは、商品・サービスを通じ、「夢・遊び・感動」を提供することをミッションとし、ビジョンである「世界で最も期待されるエンターテインメント企業グループ」となることを目指しています。このミッション・ビジョンを達成するために、当社に関わる様々なステークホルダーの重要性を十分理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に最大化することを経営の基本方針としております。更には、変化の速いエンターテインメント業界でグローバル規模の競争に勝ち抜くためには、強固な経営基盤（コーポレートガバナンス）を構築することが不可欠であると考えております。この考え方にに基づき、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え」を定めております。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考えURL

<http://www.bandainamco.co.jp/ir/pdf/governance/policy.pdf>

(iii) 当社は、当社の社外取締役を除く取締役に対する報酬制度は、株主との価値共有を促進し、説明責任を十分に果たせる客観性と透明性を備えた上で、優秀な人材を確保・維持できる水準を勘案しつつ、取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す報酬体系とすることを基本方針としております。

具体的には、2015年からスタートした3カ年の「バンダイナムコグループ中期計画（2015年4月～2018年3月）」に掲げる計数目標の達成を強く志向させるべく、当該目標業績と報酬とを明確に関連付けるとともに、業績連動報酬のウエイトを高めております。

当社の社外取締役を除く取締役の報酬の方針、報酬体系、業績連動の仕組みについては、社外取締役の適切な関与と助言を求める観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会の答申を受け、取締役会において決定しております。なお、委員会審議においては、必要に応じて外部専門機関からの助言を得る等により、社外取締役の判断のための十分な情報を提供しております。

なお、社外取締役の報酬は、独立性の確保の観点から、基本報酬のみで構成しており、各社外取締役の報酬額は、取締役会において決定しております。

(iv) 当社は、経営陣幹部の選任と取締役候補の選任を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会での議論、推薦を受けるとともに社外取締役の面談を経て、取締役会において決定しております。また、監査役候補の選任を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、監査役会の同意を得て、取締役会において決定しております。

- (v) 当社は、社外取締役候補者及び社外監査役候補者以外の候補者の選任理由を開示しておりませんが、2016年6月開催予定の定時株主総会より、当社人事報酬委員会での審議及び取締役会における決議に基づき、当該候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示することといたします。

【補充原則3-1①】

上記の情報の開示に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に開示することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。この考えに基づき、情報開示に当たっては分かりやすい具体的な記述を行うよう努めております。

【補充原則3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社は、当社における株主構成を踏まえ、株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料等の英語版を作成するとともに、英語版の当社ウェブサイト等で開示し、海外投資家等への情報提供を進めております。

【原則3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社では、外部会計監査人が、監査等を通じて上場会社が開示する情報の信頼性を担保する存在として、情報利用者である株主や投資家に対する責務を負っていると認識しております。このような認識のもと、当社では、監査役、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程や監査体制の確保に努めております。

【補充原則3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 当社監査役会は、外部会計監査人の選解任等の議案決定権を行使するに当たって、現任の外部会計監査人の監査活動について適切性・妥当性を評価することが求められており、評価に当たっては、経営執行部門から外部会計監査人についての報告を受けるほか、外部会計監査人とのコミュニケーションや監査現場の立会等を行い、外部会計監査人が監査品質を維持し、適切に監査しているかを評価することとしております。

この結果を、監査役会が定めた評価基準表の項目に従い、常勤監査役が確認するとともに、監査役会において、監査役全員で評価することとしております。

- (ii) 当社監査役会は、外部会計監査人との意見交換や外部会計監査人からの監査実施状況報告を通じて、その独立性や専門性の有無について確認を行っております。

【補充原則3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 当社は、情報の正確性の担保を重要視しており、外部会計監査人による高品質な監査を可能とすべく十分な監査時間の確保に努めております。
- (ii) 当社は、外部会計監査人の要請に基づき、代表取締役をはじめ最高財務責任者や各取締役等の経営陣との面談の時間を確保することとしております。
- (iii) 当社では、問題を早期に発見し、適正な監査を確保する観点から、監査の連携を含む外部会計監査人と社内の関係機関や関係部署との連携が不可欠であると認識しております。このような観点から、外部会計監査人と監査役、内部監査部門や社外取締役との十分な連携を確保することとしております。
- (iv) 当社では、外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合は、代表取締役の指示により、各担当取締役が中心となって速やかに調査を行い、是正することとしております。また、監査役にあつては、常勤監査役を中心に、内部監査部門や関係部門との連携をとって調査を行い、是正するとともに、外部会計監査人からの報告後、直ちに取締役等から報告を求めることとしております。更に、必要に応じて調査委員会の設置を求め、調査委員会から説明を受け、事実関係の把握に努めるとともに、調査の結果に基づき、原因究明、再発防止等に関する取締役及び調査委員会の対応の状況について監視し検証することとしております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、効率的な経営・執行体制の確立を図るために、独立社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社を採用しております。その経営監視機能を補完するために3名の独立社外取締役を選任し、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、独立社外取締役及び独立社外監査役が、その高い独立性及び専門的な知見に基づき、客観的・中立的な監査・監督を行うことで経営監視という重要な機能及び役割を果たし、当社の企業統治体制の強化に寄与しているものと考えております。

また、取締役会の機能を補完するために、独立社外取締役が過半数を占める人事報酬委員会を設置し、取締役の選任・報酬の決定に係る諮問を通じて、経営の公正性・透明性を確保しております。

更には、取締役会が適切に機能をしているかを、客観的な視点から評価することを目的に、独立役員会を組成しております。独立役員会は、独立社外取締役3名と独立社外監査役3名の独立役員のみで構成され、事務局機能も第三者専門機関に設置しております。これにより、取締役会における、より実効性の高い監督機能の保持を行っております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社取締役会は、持続的な企業価値の向上に対する受託者責任を認識し、経営戦略や中期計画等の基本方針の決定に当たっては、社外役員を交えた自由・闊達な意見交換を通じて、建設的な議論を行っております。

当社グループでは、事業ドメインごとにトイホビー、ネットワークエンターテインメント、映像音楽プロデュースの3つの戦略ビジネスユニットに分類しており、四半期に一度、SBU報告会において、各戦略ビジネスユニット主幹会社の代表取締役から、担当業務の業務執行状況や経営課題に対する施策の進捗状況の報告を受けるとともに、必要に応じて指摘・意見交換を行うことで、経営状況の監視を行うこととしております。

【補充原則4-1 ①】

取締役会は、取締役自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は純粋持株会社であり、主として主要子会社の代表取締役が当社の取締役を兼務することで、グループ会社の複数の事業領域にまたがる課題の対策を協議し、具体的な問題を迅速に把握し対処できる体制を取るとともに、一方では、事業の執行に当たっては主要子会社に大幅な権限を委譲することで迅速な業務執行がなされる体制を構築しております。

当社取締役会は、法令及び定款に定められた事項や、M&A、組織再編、主要な子会社役員を選任、多額の資産の取得・処分等の当社及び当社グループ会社に係る重要事項を決定しております。当社取締役会で決議する事項と子会社の業務執行として権限を委譲した事項については、取締役会付議事項基準等の規程を整備し明確化しております。

【補充原則4－1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は3カ年の中期計画を策定し、その目標達成に向け、グループ全体で経営戦略や事業戦略の遂行に取り組んでいます。また、各中期計画の成果や課題を踏まえ、次期中期計画の策定を行うとともに、株主総会や決算説明会等を通じ説明を行うことといたします。

中期計画URL <http://www.bandainamco.co.jp/about/midplan/index.html>

【補充原則4－1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者の計画（プランニング）について適切に監督を行うべきである。

当社は、取締役の任期を1年とし、毎年最適な体制となるよう見直しを行っております。また、取締役の定年に関する内規を定めており、経営の循環を促す仕組みを構築するとともに、次世代幹部候補を育成する独自のプログラムに取り組んでおります。なお、次期代表取締役や新任取締役の指名に当たっては、取締役会の諮問機関である人事報酬委員会において、取締役や候補者の評価を行うことで、透明性・公平性の高い後継者の指名体制を整えております。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、業務遂行の執行責任を負う経営陣からの提案活動は、会社の活性化や持続的な成長を確保するためには不可欠なものと認識し、取締役会や各取締役への提案は、方法や形式に拘束されることなく随時受け入れることとしております。

当社の社外取締役を除く取締役に対する報酬制度については、株主との価値共有を促進し、説明責任を十分に果たせる客観性と透明性を備えた上で、優秀な人材を確保・維持できる水準を勘案し、取締役による健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す報酬体系とすることを基本方針としております。

この基本方針を受け、当社の報酬体系は、固定報酬としての基本報酬（一定割合を役員持株会に拠出し、自社株式を購入すると同時に、在任期間中継続して保有することとする報酬を含む）と変動報酬としての業績連動賞与、株式報酬型ストックオプションとで構成しております。

【補充原則4-2①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社の社外取締役を除く取締役の報酬体系は、インセンティブの一つとして機能すべく、固定報酬としての基本報酬（一定割合を役員持株会に拠出し、自社株式を購入すると同時に、在任期間中継続して保有することとする報酬を含む）と変動報酬としての業績連動賞与、株式報酬型ストックオプションとで構成しております。それぞれの報酬水準については、外部専門機関が集計・分析している経営者報酬データベースを用いて、当社の事業規模等を考慮した客観的なベンチマークを行い、年間総報酬における中長期の業績連動報酬の比率や、業績目標達成の難易度を総合的に勘案して決定しております。なお、中期計画の期間における標準業績を達成した場合には、年間総報酬における固定報酬と変動報酬の比率はおおむね50:50となり、また株式報酬の割合は2割強となります。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、独立社外取締役の適切な関与と助言を求める観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会を設置し、公正かつ透明性の高い取締役評価を行っております。

また、企業情報が適時・適切に開示されるように、専任部署を経営企画本部内に設置し、重要な企業情報については、IR担当取締役の確認のもと必要に応じて取締役会への報告を行っております。更には、情報の正確性・適確性を確保するために、当社及び当社グループ各社からの報告体制を構築しております。

なお、役員や主要株主等との取引を行う場合には、取締役会において社外取締役や監査役からの意見を求め審議した上で、承認を得ることとしております。また、その利益相反取引の状況等については、適宜、取締役会への報告を求める体制を整備しております。

【補充原則4-3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社は、独立社外取締役の適切な関与と助言を求める観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会を設置し、取締役候補者の選任に当たっては個別の面談等を行う等、取締役の選解任について、公正かつ透明性の高い手続を行っております。

【補充原則4-3②】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

当社取締役会は、当社及び当社グループの経営陣に対して実効性の高い監督を行うためには、リスク管理体制や内部統制システムを適切に整備することが不可欠であると考えております。また、会社の業績等の評価を適切に行う前提として、財務情報を含めた情報開示の信頼性の確保は必須であると考えており、当社取締役会では、これらが適切に構築・運用されていることの監督に重点を置くこととしております。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して、適切に意見を述べるべきである。

当社監査役及び監査役会は、監査役の職責とそれを果たす上での心構えを明らかにし、併せて、その職責を遂行するための監査体制のあり方と、監査に当たっての基準及び行動の指針を定めており、独立した客観的な立場において適切に判断を行うこととしております。

また、良質なコーポレートガバナンス体制を確立するという責務を通じ、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役会においてあるいは取締役または社員に対し能動的・積極的な意見の表明を行うこととしております。

【補充原則4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社監査役会では、常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査の環境の整備及び社内の情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証することとしております。また、社外監査役は、その独立性や選任理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に監査を行い、意見を表明することが特に期待されていることを認識し、代表取締役及び取締役会に対して忌憚のない質問をするとともに意見を述べることをしております。

また、監査役会は、社外取締役との情報交換及び連携に関する事項について検討し、監査の実効性の確保に努めることとしております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の取締役は、持続的な企業価値の向上に責任を負うものとしての受託者責任を認識し、監査役は持続的な企業価値の向上に向けての健全性を確保することが受託者責任であるとの認識のもと、それぞれの役割を果たすべく行動しております。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は純粋持株会社であり、常勤取締役は、主要子会社の業務執行取締役を兼務しないこととしており、事業子会社で行う業務執行とは一定の距離を置く体制をとることとしています。その一方で、主として主要子会社の代表取締役が当社の取締役を兼務することで、グループ会社の複数の事業領域にまたがる課題の対策を協議し、具体的な問題を迅速に把握し対処できる体制を取るとともに、事業の執行に当たっては主要子会社に大幅な権限を委譲することで迅速な業務執行がなされる体制を構築しております。また、当社は、社外取締役3名を選任し、社外取締役3名全員は、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、高い独立性を有している独立社外取締役として、独立かつ客観的な立場・視点からの意見を述べることで、実効性の高い監督体制を確保しております。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

当社の独立社外取締役3名は、企業経営者としての豊富な経験を有し企業戦略に関する教鞭活動を行っている専門家と、コンプライアンスや内部統制に精通した弁護士、幅広い経営視点を有し長く企業経営に携わってきた経営者等で構成され、それぞれがその有する知識や経験をもとに、客観的な意見を述べることで、経営の監督機能を担っています。

また、3名の独立社外取締役は人事報酬委員会の委員として、取締役の評価や選任等に対して代表取締役に意見具申する等、公正で透明性の高い取締役の選任・評価手続きを確保しております。

【原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上確保すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、自主的な判断により、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える場合は、上記にかかわらず、そのための取組み方針を開示すべきである。

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように役割・責務を果たすべく、当社で設けた独立社外取締役の独立性に関する基準に従い、2名以上の独立社外取締役を選任することを基本方針としており、独立社外取締役を3名選任しております。今後も環境や当社グループの状況等の変化に応じ、常に適切な体制を検討してまいります。

【補充原則4-8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

当社では、社外取締役が客観的な視点で情報交換や認識共有を図ることを目的に、独立社外取締役及び独立社外監査役で構成される独立役員会や、研修等の機会を設けております。

【補充原則4-8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役と独立社外監査役とを構成員とする独立役員会においては、経営陣との連絡・調整や監査役との連携に係る体制をより強固にするために、「筆頭独立社外取締役」を選任しております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性を実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように役割・責務を果たすべく、社外取締役の独立性に関する基準を定めており、株主総会招集通知や有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等で開示しております。また、会社法や証券取引所が定める基準に加え、当社の独立性基準を充たした者を、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、高い独立性を有している独立社外取締役として選任しております。

社外役員の独立性に関する基準URL

<http://www.bandainamco.co.jp/ir/pdf/governance/independence.pdf>

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、監査役会設置会社であります。独立社外取締役を除く取締役の報酬の方針、報酬体系、業績連動の仕組みや、取締役の評価・人選等について、独立社外取締役の適切な助言と関与を求める観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会を任意に設置しており、取締役の選任・報酬等について代表取締役の独断を牽制するなどの統治機構の充実を図っております。

【補充原則4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置するなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は、取締役10名のうち独立社外取締役は3名であり、取締役会の過半数には達していませんが、各独立社外取締役がそれぞれの専門性と経験を活かして意見を述べる等、取締役会の監督機能の強化と説明責任を強化するための体制確保に努めております。

また、任意の機関として、委員の過半数が独立社外取締役で構成される人事報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬等について、独立社外取締役の適切な助言と関与を求める体制を整備しております。更に、取締役会が適切に機能をしているかを独立役員会において評価し、翌期の取締役会体制の参考とすることとしております。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役会には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社取締役会は、各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、高度な専門性を有し、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成されております。また、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成するよう努めております。更に、監査役会には財務・会計に関する適切な知見を有している者を1名以上選任することとしております。

これに加え、当社は、取締役会が適切に機能をしているかを、客観的な視点から評価することを目的に、独立役員会を組成しております。独立役員会は、独立社外取締役3名と独立社外監査役3名の独立役員のみで構成され、事務局機能も第三者専門機関に設置しております。独立役員会による取締役会の評価を通じて、取締役会の実効性の分析を行い、その機能向上に努めております。

【補充原則4-11①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

当社取締役会は、各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、高度な専門性を有し、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成されており、取締役会の多様性と適正規模についても検討した上で決定しています。

取締役の選任に関しては、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識と経験を備え、あるいは経営の監督機能発揮に必要な出身分野、出身業務における実績と見識を有することなどにに基づき選任することとしております。また、取締役のうち2名以上を独立社外取締役とすることを基本方針としております。

社外取締役に關しては、具体的には、企業経営者として豊富な経験を有する者や企業戦略に関する深い学識を有する者、コンプライアンス等の内部統制に精通した弁護士等が適切なバランスで選任されるように検討し決定しております。

また、取締役の選任については、委員の過半数が独立社外取締役に構成される人事報酬委員会を任意に設置し、委員会の中で議論、推薦を受けるとともに、独立社外取締役の面談を経て、取締役会において決定しております。

【補充原則4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の社外取締役3名のうち1名は他の上場会社等の役員を兼務しており、社外監査役3名のうち2名は、他の上場会社等の役員を兼務しております。兼任社数は合理的な範囲であると考えており、当社の監督ないしは監査業務を適切に果たすことができるものと考えております。

社外取締役及び社外監査役の他社との重要な兼任状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等を通じて、毎年、開示を行っております。

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社では、取締役会が適切に機能をしているかを、客観的な視点から評価することを目的に、独立役員会を組成しております。独立役員会は、独立社外取締役3名と独立社外監査役3名の独立役員のみで構成され、事務局機能も第三者専門機関に設置しております。これにより、取締役会における、より実効性の高い監督機能の保持を行っております。

また、当社では取締役会の実効性を高め企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する評価を定期的実施することとしています。具体的には、質問票（注）に対する回答を全ての取締役と監査役から得たうえで、「独立役員会」において、結果に基づく分析・検証を行い、取締役会への提言を行うこととしております。それを受け、取締役会にて現状の評価結果および課題の共有と今後のアクションプランにおいて建設的な議論を行っております。評価結果の概要に関しては、当社ウェブサイト上での情報開示等により開示いたします。

（注）取締役会評価の大項目

取締役会の構成 取締役会の運営状況 ボードカルチャー 役割貢献 リーダーシップ 企業戦略の決定とゴール設定
リスクの理解と対応 健全な意思決定 経営資源のモニタリング 執行・パフォーマンスのモニタリング
ステークホルダーへの対応

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

社外取締役は、取締役会において、それぞれの経験や知識に基づき積極的に意見を述べ、自由闊達で建設的な議論を行っており、必要に応じて積極的な改善提案等を行っております。

【補充原則4-12①】

取締役は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社では、取締役会は、原則月に一度、定例の取締役会を開催し、状況に応じて臨時取締役会を開催することを基本としておりますが、各取締役及び監査役が出席しやすくするために、事業年度の開始前に年間スケジュールを確定し通知しております。

取締役会の上程議案と資料は、原則取締役会の3日前までにイントラネットを利用して各取締役及び監査役に配布することとしておりますが、必要に応じでは、直接説明の機会を設ける等、事前準備の機会確保に努めております。また、取締役会の開催に当たっては、十分な審議時間を確保することとしております。

【原則4-13、情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社では、取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報を関連する部門に求められる環境を整え、情報提供を求められた部門は、速やかに情報提供するものとしております。

当社の取締役及び監査役に対する支援体制としては、取締役会事務局である部門が中心となって支援を行っておりますが、監査役からその職務を補助すべき社員を置くことが求められた場合に速やかに対応できる体制をとっております。

【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

当社取締役は、取締役会に上程された議案に限らず、必要に応じて、議案の上程部門や担当取締役に対して追加の情報を求め、迅速かつ果断な意思決定に資する情報を適宜取得できるようにしております。

監査役は、それに加えて内部監査部門と連携し、監査を行うために必要な情報収集を行うとともに、常勤監査役を中心として、執行部門への情報を求めるものとしております。

【補充原則4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社取締役及び監査役は、その業務の遂行上必要と認めるときは、コンサルタント等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行うものとし、それに伴い生じる費用については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

【補充原則4-13③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、取締役及び監査役との連携を図るために、内部監査部門へのインタビューや定期的な報告を通じて、業務執行に関する問題点の把握を行い、速やかにその改善策を講じるような体制を取っております。社外取締役及び社外監査役からの指示を受けて社内における連絡・調整に当たる部門は設置していませんが、各部門が、何時でも要請に応じられる体制をとっております。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機構の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社取締役及び監査役は、当社が主催する役員研修や当社グループ監査役協議会主催のセミナー、当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。

なお、セミナー出席の費用や外部講師を招いた費用等については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

【補充原則4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、当社取締役及び監査役に就任する際には、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のために外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。就任後においても、必要に応じて、弁護士や各分野の専門家等の外部講師を招いた研修会を開催する等、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。

【補充原則4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。

当社取締役及び監査役は、当社が主催する役員研修や当社グループ監査役協議会主催のセミナー、当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、当社の取締役及び監査役に就任する際には、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のために外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するために、株主との積極的な対話を通じて、その意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると認識しております。そのためにIR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、株主との対話の場を積極的に設けることとしております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、IR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、次の取り組みを行うことを基本方針としております。

株主との建設的な対話を促進するに当たっては、経営企画担当、経理財務担当及び法務担当等社内各部署と有機的な連携をとることとしております。

毎四半期の業績開示にあわせ、機関投資家を中心とした説明会もしくはテレフォンカンファレンスを開催し、説明会には当社代表取締役、IR担当取締役に加え、主要子会社の代表取締役等が出席し、様々な角度からの説明を行うこととしております。

機関投資家に対しては、IR担当取締役及びIR担当者が、毎四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、会社の動向に合わせて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしております。

海外の機関投資家に対しては、年間複数回、当社代表取締役もしくはIR担当取締役が個別ミーティングの場を設けるとともに、個人投資家に向けては、年間複数回、国内主要都市において説明会を実施することとしております。

なお、IR担当取締役は、必要に応じてその概要を取締役会に報告することとしております。

決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図ることを基本とすべきという考えのもと、金融商品取引法等の関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程「内部者取引防止規程」に基づき、情報管理に努めることとしております。

【補充原則5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項を踏まえた上で、合理的な範囲内で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社では、株主との対話の対応については、株主の関心事項を踏まえた上で、IR担当取締役やIR担当者等が中心となって個別の面談を行うこととしております。

【補充原則5-1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画担当、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、IR担当取締役を任命するとともに、IR担当部署を設置し、次の取り組みを行うことを基本方針としております。

株主との建設的な対話を促進するに当たっては、経営企画担当、経理財務担当及び法務担当等社内各部署と有機的な連携をとることとしております。

毎四半期の業績開示にあわせ、機関投資家を中心とした説明会もしくはテレフォンカンファレンスを開催し、説明会には当社代表取締役、IR担当取締役に加え、主要子会社の代表取締役等が出席し、様々な角度からの説明を行うこととしております。

機関投資家に対しては、IR担当取締役及びIR担当者が、毎四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、会社の動向に合わせて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしております。

海外の機関投資家に対しては、年間複数回、当社代表取締役もしくはIR担当取締役が個別ミーティングの場を設けるとともに、個人投資家に向けては、年間複数回、国内主要都市において説明会を実施することとしております。

なお、IR担当取締役は、必要に応じてその概要を取締役会に報告することとしております。

決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図ることを基本とすべきという考えのもと、金融商品取引法等の関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程「内部者取引防止規程」に基づき、情報管理に努めることとしております。

【補充原則5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構成の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年3月末及び9月末時点における株主名簿をもとに、専門業者を利用して、株主名簿上では把握することができない実質株主の判明調査を行い、株主構成の把握を行っております。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、3ヵ年毎に中期計画を策定し、経営や事業に関する戦略とともに、売上高、営業利益等の計数目標を掲げることで、株主への理解が促進するように努めております。更には、ROEや配当性向等の目標値を示し、その実現に向けた各種施策も併せて株主総会や決算説明会等において説明をすることとしております。

また、中期計画は、事業環境、業績の推移やその時々々の社会情勢・経済情勢を踏まえて適宜見直しをすることとし、変更が生じたときには、株主総会や決算説明会等において説明をすることとしております。

以上

(2015年9月29日策定)

(2016年2月9日改定)

(2016年5月23日改定)

(2016年6月21日改定)