

2024年2月27日

各位

会社名 株式会社バンダイナムコホールディングス  
代表者名 代表取締役社長 川口勝  
(コード番号 7832 東証プライム市場)  
問合せ先 取締役 浅古有寿 (TEL: 03-6634-8800)

## 「2024年3月期の当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要」について

当社は、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、2016年3月期より定期的に取り締役会の実効性に関する評価を行い、その結果の概要を公表することとしております。この度2024年3月期の取締役会の実効性に関する評価を行いましたので、その結果の概要を公表いたします。

### 1. 評価の方法・プロセス

2024年3月期の取締役会の実効性評価についての質問票は、外部環境やステークホルダーの視点の変化も踏まえ、より客観性をもって取締役会の期待役割・責務を果たしているかを評価できる内容に変更しました。また、従来の選択式設問内に自由記述欄を設けるなど課題の特定と具体化を行いやすくするよう変更を行いました。

- ① 取締役会の実効性を測定するための全38問（※）の質問票を、全取締役14名に対して配布し（2023年10月）回答を得ました。
- ② 各取締役の回答内容を第三者専門機関により集計し、その結果をもとに、独立社外取締役5名で構成される会議体「独立役員会」（2023年11月開催）において、結果に基づく分析や検証を行いました。
- ③ 2023年12月開催の取締役会において、独立役員会の議長より、現状の評価結果および課題の共有を実施し、取締役会への提言を行いました。
- ④ 2024年1月開催の当社の常勤取締役（監査等委員を除く）等で構成される「グループ経営会議」等で複数回にわたって、独立役員会からの提言に対するアクションプランについて検討を行いました。
- ⑤ 2024年2月27日（本日）開催の取締役会において、取締役会の議長（代表取締役社長 川口勝）より、取締役会の評価結果および課題を踏まえた具体的なアクションプランについての検討結果を提案しました。提案をもとに、建設的な議論を行いアクションプランの方向性を決定しました。

### 2. 2023年3月期（前期）取締役会の実効性に関する提言への対応

<提言>

#### （1）取締役会の在り方について

取締役会での審議事項の整理を進めたうえで、全体戦略に関わる中長期的な視点での議論に比重を置くなど、モニタリングモデルに近づけていくことを検討することが必要である。また、中長期的な視点での議論のテーマについては、設定方法を含めて検討が必要である。

(2) サステナビリティに関する議論の必要性について

取締役会におけるサステナビリティに関する共通認識のもと、グループとしての方向性や具体的な取り組みについて取締役会で十分な議論を行うことが必要である。

<提言への対応>

(1) 取締役会の在り方について

- 取締役会から常勤役員会（取締役会から権限委譲を受けた事項の決議・討議等を行う会議体）への権限委譲を進めるとともに、取締役会運営方法の改善を行い、取締役会における議論の深化をはかりました。
- 今後の取締役会の在り方や、中長期的視点で議論すべきテーマについて、全取締役が参加するVision Meetingや役員合宿等で議論・検討を行いました。

(2) サステナビリティに関する議論の必要性について

- 全取締役が参加するVision Meetingや役員合宿等においてサステナビリティを議題に設定し、グループとしての方向性や取り組みについて複数回議論を行いました。

3. 2024年3月期（今期）取締役会の実効性に関する評価結果の概要

<評価と課題>

2024年3月期の当社取締役会は、取締役会の機能を支える基盤や取締役の実効性は概ね十分であるとの認識が得られた一方で、取締役会の機能について、ステークホルダーの関心が高い事項についての長期経営方針の監督やリスクマネジメントをさらに強化すべきであるとの見解が得られました。

<提言>

(1) 取締役会実効性評価の課題認識テーマについて取締役会で議論を行う

2023年3月期（前期）の提言後、取締役会での審議事項の整理・運営方法の見直しが行われ、取締役会の効率化が図られた。次のステップとして、よりモニタリングモデルとしての実効性を高めるため、取締役会において、中長期的視点に立ち、事業執行への監督に資する議論を行うことが必要である。具体的には、取締役会実効性評価であがった課題のうち、重要な複数テーマを取締役会において議論し、企業価値向上に向けた協議事項にふさわしいテーマを探索し掘り下げ、今後のアジェンダ計画の検討につなげていくことが必要である。

(2) 人事報酬委員会での検討内容の取締役会における審議の在り方について

人事報酬委員会は諮問機関であり取締役会が決議機関である。決議機関として取締役会の審議の在り方を検討し、スキルマトリクスの拡充・深化の在り方も含め、人的資本の質的向上と成長戦略の実現に向けた議論を深めていくことが必要である。

<提言への対応>

(1) 取締役会実効性評価の課題認識テーマについて取締役会で議論を行う

① 取締役会の在り方について検討を行う

取締役会の在り方について取締役会メンバーが共通認識を持つために、取締役会メンバー全員が参加する議論の場を設定し、取締役会が目指すガバナンスモデルや、取締役の役割について改めて議論を行う。

② 取締役会実効性評価であげられた課題について検討を行う

- あげられた課題（資本収益性を意識した資源配分およびサステナビリティの在り方／リスク評価と対策の在り方／人的資本経営の深化に向けた在り方 等）についての取り組み状況を整理し、取締役会メンバーで共有した上で、現状の取り組みについて検証し今後議論すべき課題を明確にする。
- 議論すべきテーマの年間アジェンダを策定し、アジェンダに沿った議論を進める。当該議論については、取締役会以外の会議体で十分な時間を確保して行う。

(2) 人事報酬委員会での検討内容の取締役会における審議の在り方について

① 取締役会の構成および人材要件について検討、整理を行う

- 人事報酬委員会にてグループ会社の取締役会の構成と人材要件を検討、整理し、共通認識を持つ。

② 取締役会メンバーのスキルを可視化し、役員選任時の取締役会での議論の深化を図る

- 人事報酬委員会にてグループ会社の取締役会メンバーのスキルマトリクスを作成し、新任役員については、保有するスキルに関する詳細資料も作成する。
- 人事報酬委員会での審議や取締役会の決議にあたっては、当該会社の取締役会のスキルバランスが適正かという視点でも判断を行う。

※取締役会質問票の質問項目（大項目）

- 取締役会の機能  
長期経営方針の監督（5問） 法令順守とリスクマネジメント（4問）  
CEO・経営幹部の監督（5問）
- 機能を支える基盤  
取締役会の構成（4問） 取締役会の運営（3問） ボードカルチャー（2問）
- 取締役の実効性  
議長の役割（3問） 取締役個人のパフォーマンス（7問）
- 自由記述設問  
事業会社の執行の監督 海外における事業執行の監督 I P 軸戦略 人材戦略 取締役会評価の在り方

以 上