

CORPORATE GOVERNANCE

コーポレートガバナンス

(株)バンダイナムコホールディングス(以下、当社)は、「パーパス“Fun for All into the Future”」の実現のために、当社に関わる様々なステークホルダーの重要性を十分に理解し、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います。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います。この考えに基づき、「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え」を定めています。

さらに、当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重しており、各原則に関する当社の取り組みを「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え*」および「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組みについて*」として開示しています。



*詳しくは、当社WEBサイトをご確認ください
https://www.bandainamco.co.jp/sustainability/governance/corporate_governance/index.html

コーポレートガバナンス体制の特徴

経営の監督機能強化



監査等委員数 4名/15名
 独立社外取締役数 5名/15名

社外取締役全員が、当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしており、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として同取引所に届け出ています。

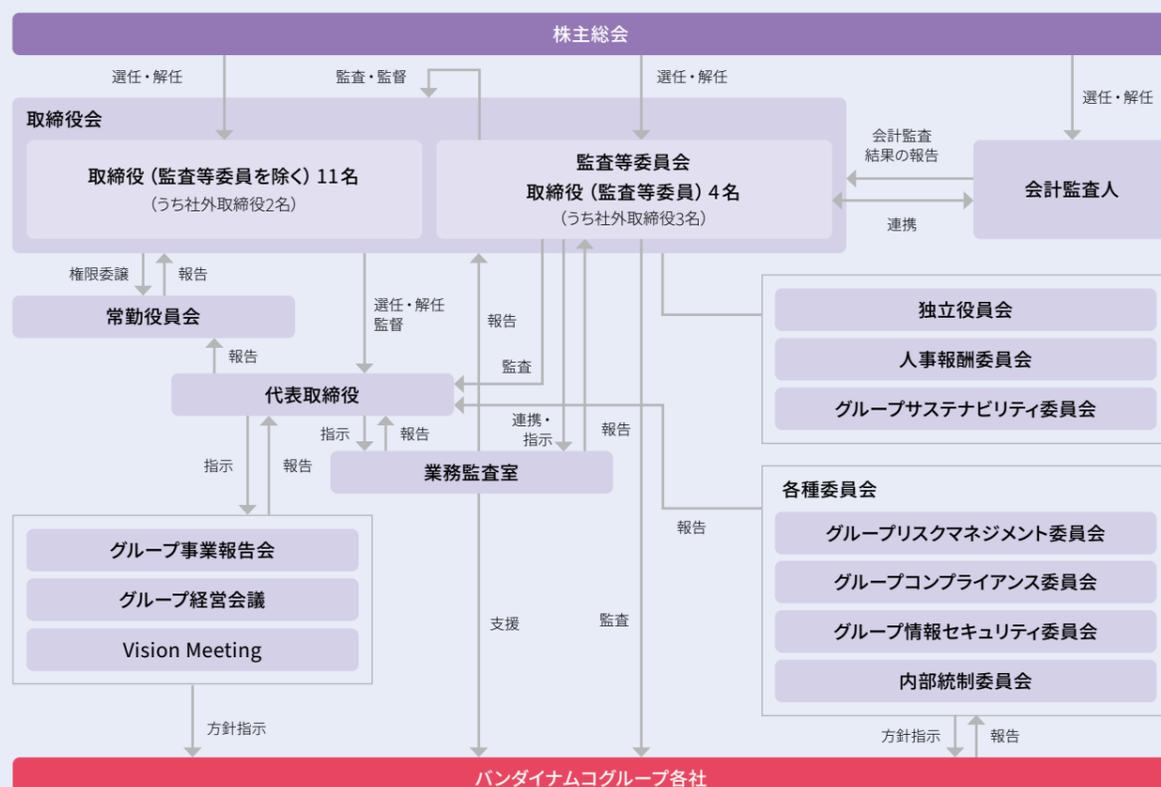
取締役の任期

取締役(監査等委員を除く) 取締役(監査等委員)

1年以内 2年以内

組織形態 監査等委員会設置会社

採用理由: 監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会における監査・監督機能の強化がはかれると判断しています。



2025年6月23日現在

企業統治体制および当該体制を採用する理由

当社は、**監査等委員会設置会社**とすることで、コーポレートガバナンス体制の強化をはかるとともに、業務執行に関する一部権限を常勤役員会へ委譲することで、スピーディな意思決定と業務執行を行い、企業価値のさらなる向上に取り組んでいます。また、経営監視機能を補完するために、**取締役のうち3分の1以上を社外取締役とするとともに、いずれの社外取**

締役も独立社外取締役とすることを基本方針としています。

取締役監査等委員が取締役会の監査・監督を行うとともに、独立社外取締役がその高い独立性および専門的な知見に基づき、客観的・中立的な立場で自らの役割を果たすことで、当社の企業統治体制の強化に寄与することが可能となる体制を構築しています。

取締役会

当社は、**事業統括会社等の代表取締役社長が当社の取締役等を兼任することにより、持株会社と事業会社、さらには事業会社間の連携を強化するとともに、グループとして迅速な意思決定を行っています。**取締役会では、取締役15名中、5名が独立社外取締役の要件を備えており、経営の監督機能の強化に努めています。具体的には、取締役会への出席等を通じ、豊富な経験と幅広い見識に基づき、業務執行から独立した視点から、また専門的視点から意見を述べる等し、意思決定の過程において重要な役割を果たしています。

また、取締役監査等委員4名(うち常勤1名)中、3名が独立社外取締役の要件を備えており、**互いに連携して会社の内部統制状況を日常的に監視**しています。具体的には、豊富な経験と幅広い見識に基づき、監査等委員会や取締役会への出席等を通じ業務執行から独立した視点や専門的な視点から意見を述べ、意思決定の過程において重要な役割を果たしています。これらの社外取締役としての活動は、当社が経営判断を行うにあたり重要な役割を果たしており、当社として適切な選任状況であると考えています。

主なトップミーティング

当社では、下表の通りトップミーティングを開催しており、経営情報を迅速に把握かつ対応できる体制を構築しています。

会議名	議長	開催時期	内容・目的	出席者
取締役会	代表取締役社長 浅古 有寿	毎月定例および随時	法令等で定められた事項の決議・報告、職務権限基準に基づく決議事項、事業執行状況報告、サステナビリティ・危機管理・コンプライアンス関係の報告	取締役、指名者
常勤役員会	代表取締役社長 浅古 有寿	月2回	取締役会から権限委譲を受けた事項の決議・報告、職務権限基準に基づく決議・報告、業務執行状況報告	常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
グループ事業報告会	取締役 辻 隆志	年4回	グループ計数報告、ユニット事業報告/地域統括報告、リスク情報、その他報告事項	取締役、地域統括会社代表者、指名者
独立役員会	取締役(社外) 島田 俊夫	年1回	取締役会から独立した立場において、コーポレートガバナンスおよび企業価値向上の観点から、取締役会の監督機能の実効性についての評価、意見、提案等の実施	社外取締役、事務局(外部第三者専門機関)
人事報酬委員会	取締役(社外) 島田 俊夫	適宜開催	グループの役員人事、役員報酬、人材シナジーに関する検討および意見の具申	社外取締役(監査等委員を除く)、監査等委員会からの代表者、代表取締役
グループサステナビリティ委員会	代表取締役社長 浅古 有寿	半期ごと	グループにおける重要なサステナビリティ戦略に関する議論および情報共有、取締役会における議案検討および報告事項・協議、グループサステナビリティ部会の統括、各ユニット・関連事業会社のマテリアリティ進捗の統括	常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
グループ経営会議	代表取締役社長 浅古 有寿	年7回	グループ経営課題・中期計画の議論、ユニット横断課題に関する討議、その他グループ経営上の課題、戦略の討議、グループ全体方針・中長期展望等についての討議	常勤取締役(監査等委員を除く)、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者
Vision Meeting	代表取締役社長 浅古 有寿	年2回	グループのあるべき姿や中長期的な目標についての討議、継続的な課題への対応についての討議	取締役、指名者
グループリスクマネジメント委員会	代表取締役社長 浅古 有寿	適宜開催	グループのリスクマネジメント体制・危機管理体制の強化およびグループのリスクの評価や対策を目的とした討議、危機発生時のグループとして対応すべき対処方針の決定および事態解決に関する意思決定	常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長
グループコンプライアンス委員会	代表取締役社長 浅古 有寿	適宜開催	グループのコンプライアンス体制強化のための討議、グループとして法令等違反に係る情報の収集ならびに分析の共有、グループとして対応すべき対処方針の決定および事態解決に関する意思決定	常勤取締役
グループ情報セキュリティ委員会	取締役 藤田 訓子	適宜開催	グループの情報セキュリティ活動全般における意思決定・実施の報告・情報共有	情報セキュリティ担当取締役(CISO)、指名者
内部統制委員会	代表取締役社長 浅古 有寿	適宜開催	グループ内における内部統制構築・評価に関する方針の策定、情報の共有、グループ内モニタリングおよび内部統制報告書の上程	常勤取締役、常勤監査等委員

注: 2026年3月期の開催予定

CORPORATE GOVERNANCE

コーポレートガバナンス

取締役候補者選定の方針・プロセス

取締役候補者選定の基本方針

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等に基づき選任。また、取締役のうち3分の1以上を社外取締役とするとともに、いずれの社外取締役も独立社外取締役とする。

独立社外取締役の候補者選定

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、コンプライアンスや内部統制に精通した弁護士、監査業務に精通し公認会計士資格を有する者、税務実務に精通し税理士資格を有する者等が適切なバランスで構成されるように検討し決定。

取締役（監査等委員を除く）の候補者選定プロセス

委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする人事報酬委員会を任意に設置し、委員会の中で実績や見識等を踏まえ議論、推薦を受けるとともに、新任の取締役（監査等委員を除く）候補者においては独立社外取締役の面談を経て、取締役会において決定。

取締役監査等委員候補者選定の方針・プロセス

必要な能力、経験、人柄等を検討し、監査等委員会の同意を得て、取締役会において決定。

独立役員会

当社では、取締役会が適切に機能しているかを、客観的な視点から評価することを目的に、「独立役員会」を組成しています。独立役員会は、独立社外取締役5名のみで構成され、

事務局機能も第三者専門機関に設置しています。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を保持しています。

社外取締役

取締役の15名のうち5名が社外取締役となり、いずれの社外取締役も独立社外取締役とすることで経営監督機能の強化をはかっています。

なお、当社は、「社外取締役の独立性に関する基準」を定め、この基準をもとに社外取締役を選任しています。現在の社外取締役は、この基準を満たしており、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と判断したため、全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として同取引所に届け出しています。

内部監査、監査等委員会監査および会計監査の状況については、取締役会で報告され、社外取締役（監査等委員を除く）は取締役会に出席することにより、これらの状況を把握し、相互連携をはかっています。

社外取締役（監査等委員）は、取締役会で報告される内部監査の状況を把握するほか、監査等委員会において監査等

委員会監査の状況を把握し、内部監査および監査等委員会監査との相互連携をはかっています。また、取締役監査等委員全員は、四半期ごとに会計監査人から会計監査の状況についての説明を受けることにより、その状況を把握し、会計監査との相互連携をはかっています。

さらに、社外取締役は、内部統制部門の状況について、取締役会に上程される事項を通じて状況を把握し助言を行うほか、当社グループの事業状況を報告する「グループ事業報告会」等に出席し、監督機能を強化するとともに適時適切な助言を行っています。

また、社外取締役のサポート体制としては、経営企画本部がサポートしています。経営企画本部からの情報伝達としては、主に取締役会開催の都度事前に資料を送付し、必要に応じて説明を行っています。

取締役会の実効性に関する評価

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しています。具体的には、あらかじめ設定した評価項目に関する回答をすべての取締役から得たうえで、独立役員会にお

いて、結果に基づく分析・検証を行い、取締役会へ現状の評価結果および課題の共有と課題を踏まえた提言を行うこととしています。それを受け、取締役会にて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います。

2025年3月期 取締役会の実効性に関する評価結果の概要

当社取締役会は、ボードカルチャーや議長の役割について高く評価されるなど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、資本

提言

「2030年度のありたい姿」に向けた中長期的な課題（変革すべき事業モデルや見直すべき習慣 など）について、全取締役間で共通認識を形成する。

- 「2030年度のありたい姿」に向けて克服すべき中長期的な課題について、全取締役が各々の視点を持って一緒に整理を行っていく。
- 上記の課題整理を行ったのち、取締役会の実効性向上に向けて変革を進めるためのアクションやKPIの在り方について全取締役で議論を実施し、今後の取締役会においては、長期的に目指す方向性やそこに紐づく中期計画の実現に向けた戦略との関連（位置付けやギャップ）を常に意識した議案の審議が行われることで、中長期視点を包含した経営の意思決定の強化につなげていくことを目指す。

提言への対応

「2030年度のありたい姿」に向けた中長期的な課題（変革すべき事業モデルや見直すべき習慣 など）について、全取締役間で共通認識を形成するため、取締役会とは別に、グループとしての中長期的な強化テーマについて議論を行うVision Meetingの場を活用し、全取締役で議論を行います。第1回テーマは、当社グループの企業価値向上に向けて取り組むべきこととして議論を実施しました。

この議論は1回で終わるのではなく、議論で挙がった課題や新たに検討すべきテーマをもとに、トップミーティングを含む様々な場において各取締役の多様な視点によって継続的に活発な議論を行います。全取締役による中長期的な視点での議論を継続的に行うことで課題の共通認識を深め、取締役会における議案審議の高度化をはかります。

次世代経営者育成プラン

バンダイナムコグループでは、次世代経営者層の育成を中長期の持続的な成長に向けた非常に重要なテーマとして捉え、育成のための取り組みを推進。中長期およびグループ全体の視点を持って、グループとしてあるべき役員構成、次世代経営者層の戦略的配置や育成プランを推進しています。

具体的には、経営戦略の実行力やパーパスの体現といった、

次世代経営者人材に求められる人材要件や経験値などを設定しています。これをもとに年度ごとに、社内取締役による人材討議を開催し、次世代経営者の育成パイプラインを検討。人事報酬委員会において、その進捗のモニタリングと育成施策についての意見交換を行っています。

次世代経営者として育成を行う候補人材を3グループに分け、任命・配置と育成プログラムを実施

	任命・配置	育成プログラム
Group1	（個別対応）	経営リーダーとしての哲学・自己革新の強化（個別プログラム）
Group2	複数事業の取締役経験	経営者としての視座を高めるプログラム <ul style="list-style-type: none"> 他社幹部交流型の経営リーダー研修 外部経営者や有識者による幅広いテーマでの特別講演 新任取締役研修
Group3	育成を含む戦略的配置 <ul style="list-style-type: none"> 複数の事業経験 海外での事業経験 	事業視点から企業全体視点への転換 <ul style="list-style-type: none"> 次世代経営者研修 外部経営者や有識者による幅広いテーマでの特別講演

次世代経営者研修について

参加者：各社の執行役員、部長職からの選抜
 目的：次世代経営者候補として、企業経営への意識やグループ全体視点を身につけるプログラム

内容：外部企業経営者との対話
 グループ経営の視点による将来に向けたプレゼンテーションをチームごとに実施

CORPORATE GOVERNANCE

コーポレートガバナンス

人事報酬委員会における役員の報酬等に係る役割・責務

委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする任意の委員会である人事報酬委員会は、当社グループの役員報酬制度の基本方針、報酬体系、変動報酬の仕組み等について、役員報酬に関する客観的な情報(最新の制度整備の状況、他社動向等)に基づき、その制度内容の有効性について適切な審議を行ったうえで、取締役会への答申を行っています。当社の取締役会は、当該答申の内容を受け、役員報酬制度の内容を最終的に決定しています。また、

当社グループの各事業統括会社等の取締役会も同様に、当社の取締役会の決定を受け、各事業統括会社等の役員報酬制度の内容を最終的に決定しています。

なお、審議にあたっては必要に応じて外部の報酬コンサルタント等より、委員会への同席、または情報提供を受けることがあります。これは実効的な審議・合意形成の側面支援を目的としたものであり、取締役会に対する答申内容に係る妥当性の提言等は受けていません。

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

基本方針

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する報酬制度は、株主の皆様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うえで、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います。

具体的には、固定報酬としての基本報酬と変動報酬としての業績連動賞与、業績条件付株式報酬とで構成しています。また、当社グループの事業統括会社である(株)バンダイ、(株)バンダ

イナムコエンターテインメント、(株)バンダイナムコフィルムワークスおよび(株)バンダイナムコエクスペリエンスの4社ならびに(株)BANDAI SPIRITSおよび(株)バンダイナムコミュージックライブの取締役について、当社と同様の基本方針としています。

当社の取締役監査等委員および社外取締役の報酬は、職務に鑑みて、基本報酬のみで構成し、各取締役監査等委員の報酬額は、取締役監査等委員の協議により決定し、取締役監査等委員を除く各社外取締役の報酬額は、取締役会において決定しています。

固定報酬(基本報酬)

当社の取締役(監査等委員を除く)に対する基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、2025年6月23日開催の当社第20回定時株主総会決議に基づき、年600百万円(うち社外取締役分として年100百万円)を限度額として、毎月一定の時期に支給します。また、取締役(監査等委員および社外取締役を除く)については、一定割合を役員持株会に拠出して、当社株式を購入するもの

変動報酬(業績連動賞与・業績条件付株式報酬)

当社の取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する変動報酬は、当社グループの経営陣の経営努力の評価を報酬の支給額に直接的に反映させることを目的として、業績連動賞与、業績条件付株式報酬ともに当社グループの連結営

とし、本株式、および業績条件付株式報酬によって取得した当社株式については、在任期間中継続して保有することとしています。

当社の取締役監査等委員に対する基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、年200百万円を限度額として、毎月一定の時期に支給します。

業利益を評価指標とし、併せて、業績連動賞与では、株主の皆様との一層の価値共有を促進するためEPS評価、およびサステナビリティ評価を評価指標としています。

業績連動賞与

各事業年度の当社グループの連結営業利益実績に関する中期計画目標、事業年度目標および前事業年度実績対比、ならびにEPSの前事業年度実績対比のそれぞれの達成率に基づき、あらかじめ定めた基準額の0%から200%の範囲内で算出し、さらに、サステナビリティ評価の評価結果に基づき、支給率を増減します。なお、達成率が50%以下の場合は支給しないものとします。

サステナビリティ評価は、対象取締役のサステナビリティへの動機付けの強化を目的として、当社グループのマテリアリティにおける指標・目標(温室効果ガス排出量、従業員エンゲージメント等)の状況をもとに評価を検討し、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする任意の委員会である人事報酬委員会において審議し、取締役会において評価を決定します。

業績連動賞与は、現金賞与限度額年600百万円または「親会社株主に帰属する当期純利益」の1.5%のいずれか小さい金額を限度に支給額を決定し、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に支給します。

業績条件付株式報酬

当社グループの連結営業利益が1,000億円以上となった場合にのみ支給するものとし、2,000億円(中期計画の最終年度目標)に達した場合に支給率が100%となるものとします。2025年6月23日開催の当社第20回定時株主総会決議に基づき、年間140,000株に交付時株価*を乗じた額を上限として、支給の有無およびその水準は、事業年度ごとに判定します。役位に応じて、あらかじめ基準株式ユニット数を定め、連結営業利益の目標達成状況に応じて確定した支給株式ユニット数に対応する当社普通株式および金銭を交付または支給する仕組みとしています。また、業績連動指標の数値(当社グループの連結営業利益)が確定した日の翌日から2カ月を経過する日までに支給します。

*交付時株価は、各評価対象事業年度に係る定時株主総会の日から2カ月以内に、業績条件付株式報酬制度に係る当社普通株式の交付のために開催される、取締役会決議日の前営業日時点での東京証券取引所における当社普通株式の終値(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)とします。

なお、2025年4月からは、業績条件付株式報酬制度の対象としていなかった国内グループ会社の業務執行取締役にも対象を拡大し、事業年度ごとにグループ連結営業利益の基準値を達成した際に、当社株式または金銭を交付・支給する「グループ業績連動株式報酬制度」を導入しています。

人事報酬委員会における活動

人事報酬委員会の構成・委員長の属性

当社の人事報酬委員会は、7名以内で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしています。なお、委員長については、社外取締役の互選により決定することとしています。

人事報酬委員会の活動状況

2025年6月開催の定時株主総会以降の人事報酬委員会の構成は以下の通りです。

人数	4名(社外取締役3名および業務執行取締役1名)
委員長	島田取締役(社外)
委員	川名取締役(社外)、桑原取締役(監査等委員、社外)、浅古代表取締役社長

2025年3月期における人事報酬委員会の審議は計5回開催し、各回に委員長・委員の全員が出席、出席率は100%でした。主な審議事項は以下の通りです。

開催日	主な審議事項
2024年5月14日	当社の2024年3月期業績連動賞与におけるサステナビリティ評価 当社および事業統括会社等の2024年3月期業績連動賞与支給額および業績条件付株式報酬の支給額 2025年3月期業績条件付株式報酬の算定方法 次期中期計画年度からの役員報酬体系(課題抽出) 2025年3月期の人事報酬委員会構成
2024年9月6日	次期中期計画年度からの役員報酬体系(制度骨子)
2024年11月29日	次期中期計画年度からの役員報酬体系(制度詳細) 2026年3月期の役員人事案
2025年1月31日	2026年3月期の役員人事案 次期中期計画年度からの役員報酬体系(最終案) 当社および事業統括会社等の2026年3月期役員報酬 次世代経営者育成施策の進捗
2025年3月13日	当社監査等委員の2026年3月期役員報酬

報酬の構成

当社の取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬の構成は、当社の業績状況、および外部専門機関による経営者報酬についての客観的なベンチマークに基づき、報酬水準の検証を行うとともに、年間総報酬における固定報酬と変動報酬の比率や、変動報酬における中長期の比率を総合的に勘案して決定しています。なお、中期計画の最終事業年度の目標を達成した場合、年間総報酬における固定報酬と変動報酬の比率は概ね30：70とし、また、基本報酬の一定割合の役員持株会への拠出額と業績条件付株式報酬を合算した株式報酬の割合は年間総報酬の約5割となります。

業績条件付株式報酬の算定方法については、人事報酬委員会に対して諮問し、委員のうち業務執行取締役が業績条件付株式報酬の決定に係る決議に参加しないことを前提に、独立社外取締役のすべてが業績条件付株式報酬の決定に賛成し決議したうえで、当社の取締役会の決議により決定しています。また、事業統括会社等においては、当社取締役会の決議による決定に従って事業統括会社等のそれぞれの会社の取締役会の決議により決定しています。

報酬の決定手続

当社の取締役（監査等委員および社外取締役を除く）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、人事報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定しています。なお、人事報酬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などして、社外取締役の判断のための十分な情報を提供しています。

業績条件付株式報酬の算定方法については、人事報酬委員会に対して諮問し、委員のうち業務執行取締役が業績条件付株式報酬の決定に係る決議に参加しないことを前提に、独立社外取締役のすべてが業績条件付株式報酬の決定に賛成し決議したうえで、当社の取締役会の決議により決定しています。また、事業統括会社等においては、当社取締役会の決議による決定に従って事業統括会社等のそれぞれの会社の取締役会の決議により決定しています。

株式の保有状況

投資株式の区分の基準および考え方

当社は、企業価値の向上に資すると認められる政策保有株式のみを投資株式として保有することとしており、純投資目的の投資株式（専ら株式の価値の変動または株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする投資株式）は保有していません。

III. 銘柄ごとの取得価額に対する保有便益と当社資本コストとの関係性
政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、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います。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

政策保有株式については、その保有意義と経済合理性を踏まえた中長期的な観点から、毎年、全銘柄について取締役会にて、継続保有の是非を含めた十分な検証を行い、この結果を反映した保有の目的等について説明を行うものとしています。具体的には次の観点から検証を行います。

III. 銘柄ごとの取得価額に対する保有便益と当社資本コストとの関係性

- I. IP創出や事業領域の拡大によるIP軸戦略のさらなる強化等、今後の当社の企業価値向上に向けた必要性
- II. 現在における当該企業との取引や業務提携の状況等、当社の企業価値向上への寄与度

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、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います。

銘柄数および貸借対照表計上額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表 計上額の合計額 (百万円)
非上場株式	6	1,320
非上場株式以外の株式	33	145,841

2025年3月期において株式数が増加した銘柄

	銘柄数 (銘柄)	株式数の増加に係る 取得価額の合計額 (百万円)
非上場株式	—	—
非上場株式以外の株式	3	2,944

2025年3月期において株式数が減少した銘柄

	銘柄数 (銘柄)	株式数の減少に係る 売却価額の合計額 (百万円)
非上場株式	1	318
非上場株式以外の株式	1	0

連結純資産に対する割合



参考 業績連動報酬の実績



役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)	対象となる 役員の員数 (人)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数 (人)
				業績連動報酬	左記のうち、 業績条件付株式報酬等	
取締役 (監査等委員および 社外取締役を除く)	746	208	3	538	266	3
取締役監査等委員 (社外取締役を除く)	28	28	2	—	—	—
社外取締役	91	91	5	—	—	—

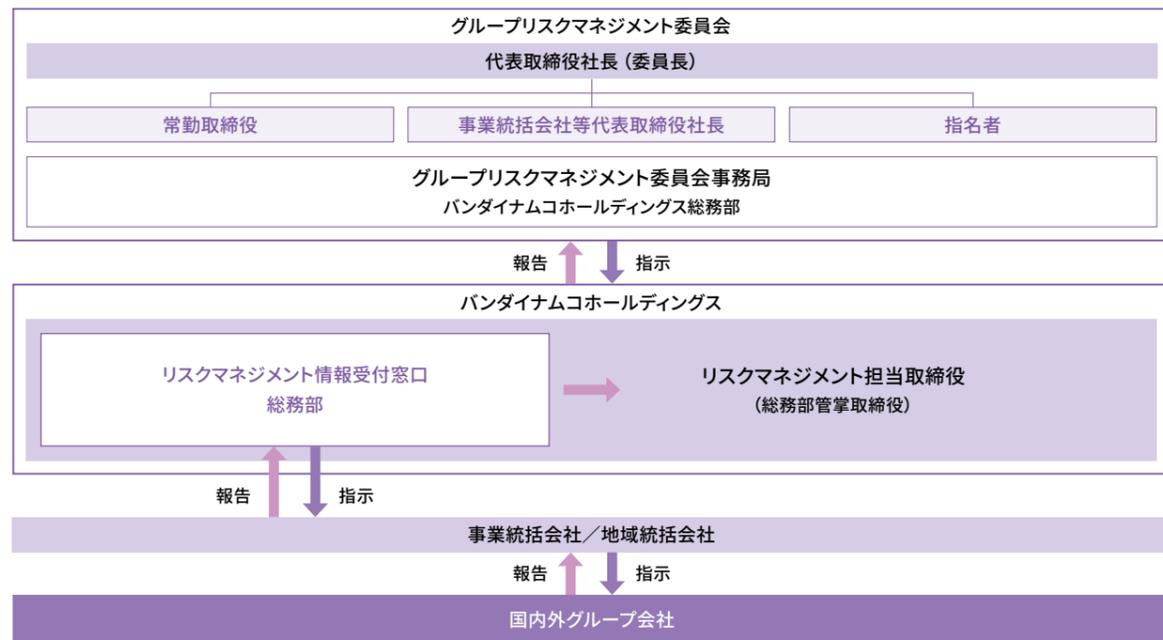
(注) 取締役監査等委員（社外取締役を除く）の人数および報酬等の総額には、2024年6月24日開催の第19回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役監査等委員1名を含んでいます。
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する非金銭報酬等は、業績条件付株式報酬です。
業績条件付株式報酬の額については、2025年3月31日の東京証券取引所プライム市場における当社普通株式の終値にて算出しており、実際の支給の際には、交付時株価を適用します。

リスクマネジメント

当社では、当社代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、事業統括会社等の代表取締役社長、指名者および事務局で構成されるグループリスクマネジメント委員会を設置しています。同組織を統括としてグループ全体のリスクマネジメント強化および危機（クライシス）発生時の対応に関する体制を構築しており、この枠組みの中、情報セキュリティの強化などにも取り組んでいます。またグループ各社においてもリスクマネジメント組織

を設置し、事業統括会社および海外における地域統括会社の支援のもと、平常時のリスクマネジメントの強化と、危機発生時の収束に向けた対応を担います。なお、当社および子会社における危機およびコンプライアンスに関する情報および対応内容等について、グループリスクマネジメント委員会事務局より、毎月取締役会に報告を行っています。

グループリスクマネジメント委員会の構成



BCPの策定・運用

「バンドダイナムグループBCP（事業継続計画）基本方針」に基づき、グループ各社で所定の形式によるBCPを作成しています。災害などで重要リソースが被災した場合は、BCPに基づいて対応しています。これらBCPについては毎年内容の見直しと改訂を行うとともに、有事を想定したBCP訓練も各

社で実施しています。なお、国内において一定レベル以上の地震が発生した場合、もしくは従業員の安全を確認すべき事態が発生したと判断した場合は、安否確認システムを通じて、該当地域に勤務・在住する従業員とその家族の安全を確認します。

情報セキュリティへの対応

当社においては、情報セキュリティへの取り組みを、グループの事業遂行における重要課題の1つと捉えています。法令・社会情勢の変化も踏まえ、グループの情報資産を守るべく取り組んでいます。

当社では、グループ全体の情報セキュリティ体制の維持・強化に努める専任組織として、グループ情報セキュリティ委員会を設置、またグループ会社においては代表取締役社長が自社における情報セキュリティの最高責任者として情報セキュ

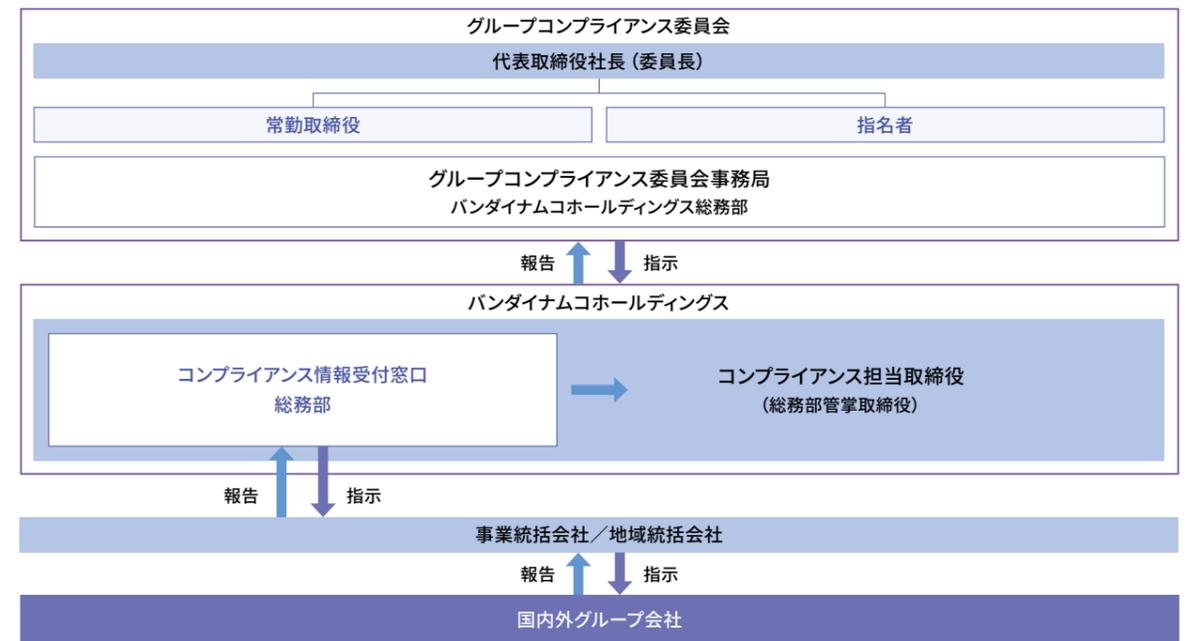
リティ担当取締役（チーフインフォメーションセキュリティオフィサー）を任命し、法令およびその他の規範に準拠したグループ情報セキュリティ管理規程に基づき、保有する情報資産の価値に応じた適切な情報セキュリティ対策を実施、事故などの予防に努めています。情報セキュリティの体制の維持・強化は各社における担当組織のみの活動ではなく、日々の経営活動・業務活動の一環として全社レベルで実施するものと位置付け、継続的な改善をはかっています。

コンプライアンス

当社では、(株)バンドダイナムコホールディングス代表取締役社長を委員長として、常勤取締役、指名者および事務局で構成されるグループコンプライアンス委員会を設置しています。同組

織を統括としてグループ全体のコンプライアンスの強化およびコンプライアンス違反発生時の対応に関する体制を構築しています。

グループコンプライアンス委員会の構成



腐敗行為防止への取り組み

当グループは、「バンドダイナムグループ行動規範」に基づいて、特に公務員等に関する腐敗リスクの排除・予防強化を目的に、グループ贈収賄防止規程を制定しています。また、各

社ではインサイダー取引防止規程を制定し、腐敗行為防止についての従業員研修を実施するなど、腐敗行為防止体制の構築、健全な経営確保に取り組んでいます。

内部通報制度

バンドダイナムグループ各社では、それぞれ社内規程を制定し、内部通報制度を整備・運用しています。従業員が法令違反などを発見した場合、上司に相談するか、あるいは内部通報制度（ホットライン）を通じて代表取締役、社外相談窓

口、社内相談窓口、監査役等のいずれかに報告することを規定しています。また公益通報者保護法などに基づき、通報を行ったことにより不利益を受けることがないよう配慮しています。

コンプライアンス教育

当社は、法令遵守、倫理尊重および社内規程の遵守を徹底することを目的に、当社および子会社の取締役等および使用人の業務において遵守すべき行動規範としてバンドダイナムグループ行動規範を制定し、ポスターの掲出等により、同行動規範の周知徹底に努めています。また、当社のコンプライアンス担当取締役がグループのコンプライアンス全般を管理し、

e-Learning等による研修を定期的実施しているほか、当社および子会社においては、全従業員を対象とするコンプライアンスに対する意識調査によって、その浸透度を調査するとともに、その結果について子会社のコンプライアンス担当取締役とも共有し、コンプライアンス意識向上に努めています。

バンダイナムコグループ行動規範

バンダイナムコグループは、すべての人々の人権を尊重するとともに、Bandai Namco's Purpose「Fun for All into the Future」のもと、「夢・遊び・感動」でつながる笑顔あふれる未来を世界中のすべての人とともに創りつづけるために、次の規範を制定し、これに基づき行動します。

法令・社会規範の遵守

高い倫理観をもって、あらゆる法令・社会規範を遵守します。国や地域の特性を踏まえ、その独自の文化や慣習・ルールを尊重するとともに、「よき企業市民」として、事業活動を通じて文化の発展に貢献し、豊かで明るい健やかな生活の実現に寄与します。

尊重しあえる社会の実現

バンダイナムコグループに関わるすべての人が、お互いを尊重しあえるよう、人権尊重に向けた取り組みを推進するとともに、誰もがいきいきと働ける職場環境を実現し、社会と企業の持続的な発展を目指します。

地球環境との共生

地球環境に配慮した事業を推進することが、社会と企業の持続可能な発展の実現に欠かせないことを認識し、様々なステークホルダーとともに、地球環境との共生を目指します。

公正・公平な取引の遵守

自由な競争のもと、公正で公平な取引を常に行い、取引先の皆さまとの相互理解・信頼関係を構築します。

適正な商品・サービスの提供

お客さまの安心・安全を第一に考え、適正な倫理規範のもと、品質や安全性が確保された商品・サービスをパートナーと一体となって提供し、顧客満足度の向上に努めます。

知的財産の適切な活用と保護

重要な経営資源であるIP(キャラクターなどの知的財産)を適切に活用・保護することにより、エンターテインメントの持続的な発展に寄与します。

情報の適切な開示

社会とのコミュニケーションを図ることに努め、すべてのステークホルダーに対して、経営の透明性を確保するために、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します。

情報・資産の適切な管理・保全

会社資産の使用に当たっては、公私の区別をわきまえて、適正に使用し、企業活動に伴い取得する顧客情報・個人情報・企業活動から生じる機密情報について、その重要性を十分に理解し、情報漏洩をしないことはもちろんプライバシーに配慮するとともに、有事が発生した際にはいち早く事業を再開できるよう適正に管理し保全します。

2025年3月期 e-Learning実施内容

Bandai Namco's Purpose・バンダイナムコグループコンプライアンス憲章
サステナビリティ(人権)
ハラスメント防止・ダイバーシティ&インクルージョン
不正行為・不適切会計の防止と予防
危機管理・情報セキュリティ



バンダイナムコグループ 行動規範ポスター

買収への対応方針(買収防衛策)

当社は、現在のところ買収への対応方針(買収防衛策)を導入していません。企業価値向上策に従って、経営戦略・事業戦略を遂行し、グループ企業価値を向上させることが、当社の企業価値および株主の皆様のご利益に資さない買収への本質的な対抗策であると考えています。

もっとも、株主の皆様から経営を負託された者として、今後、法令や社会の動向を注視しつつ買収提案に適切に対応する体制整備にも努めていきます。

具体的には、買収提案について、経営陣の保身をはかることなく、企業価値の向上を最優先した判断を下すため、必要に応じて独立社外取締役のみで構成された独立役員会において客観的な視点での検討を諮ったうえで、取締役会における十分な審議を行います。さらには、株主の皆様のご判断に資するために、十分な情報収集と必要な時間の確保に努めていきます。

IR活動

当社では、企業価値の向上を目指し、情報開示の基準やIR機会の充実等に関するIRポリシーに則った様々なIR活動を行っています。また、IR活動の状況や投資家・アナリストの反応は、取締役と共有するとともに、事業統括会社を通じ、グループ内に常にフィードバックを行っています。

さらに、株主・投資家の皆様に対し経営戦略や事業方針について明確に伝える透明性の高い企業でありたいという考えのもと、決算説明会などにおいて、経営者自身が国内外の投資家および証券アナリストなどに対し、直接語りかける場を充実させています。



中期計画説明会

2025年3月期の主なIR活動実績

投資家・アナリスト向け決算説明会(オンライン開催/リアル開催)	4回(3回756回線/1回152名)
投資家・アナリスト 個別取材対応	798名
投資家・アナリスト向けIRイベント	1回
海外IR	1回

CORPORATE GOVERNANCE

コーポレートガバナンス

内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

内部統制システム構築の基本方針に関する決定内容の概要は、以下の通りです。

(1) 当社および子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- 当社は、Bandai Namco's Purposeおよびバンダイナムコグループ行動規範を制定し、当社および子会社の取締役等および使用人に周知徹底をはかり、職務執行が適法かつ公正に行われるように常に心がける。
- 当社取締役は、内部統制システムの構築および運用状況について定期的に取締役会において報告をする。
- 当社は、コンプライアンスに関するグループコンプライアンス規程に基づき、コンプライアンス全般を管理するコンプライアンス担当取締役を設置し、当社およびグループ全体を通して法令遵守、倫理尊重および社内規程の遵守が適切に行われる体制をとる。
- 当社は、グループ内でコンプライアンス違反、あるいはそのおそれがある場合は、当社代表取締役社長を委員長とするグループコンプライアンス委員会を直ちに開催し、その対応を協議決定する。
- 海外においては、地域別に海外地域統括会社を定め、危機管理およびコンプライアンスの支援を行う体制をとる。
- 当社および主要な子会社においては、内部通報制度として、社内相談窓口、社外顧問弁護士等による社外相談窓口および取締役監査等委員もしくは子会社の監査役へ直接報告できるホットライン(電子メール等)を設置する。
- 当社および主要な子会社においては、執行部門から独立した業務監査室を設置し、内部監査による業務の適正化をはかる。

(2) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- 当社は、文書管理に関する規程を制定し、稟議書および各種会議の議事録、契約書等を集中管理するとともに、各部門においては重要文書を適切に保管および管理する。また、取締役はこれらの文書を常時閲覧できる体制をとる。
- 当社は、グループ管理の一環として情報セキュリティに関する規程を制定し、情報が適切に保管および保存される体制をとる。

(3) 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 当社は、グループ管理の一環として、危機管理に関するグループリスクマネジメント規程を制定し、グループ全体を通して危機発生の未然防止および危機要因の早期発見に努める。
- 当社は、危機発生に際して、グループリスクマネジメント委員会を直ちに開催し、迅速かつ的確な対応と、事業への影響の最小化をはかる。
- 当社は、大規模災害等によるグループの経営に著しい損害を及ぼす事態の発生を想定し、グループのBCP(事業継続計画)の基本方針を制定するとともに、事業の早期回復・再開を実現するため、グループにおけるBCP(事業継続計画)の策定およびBCM(事業継続マネジメント)体制の整備に取り組み、当社および子会社の取締役等および使用人に周知する。

(4) 当社および子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 当社は、子会社を事業セグメントに基づきユニットに分類し、その担当取締役およびその事業統括会社を定め、グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限および意思決定その他の組織に関する規程に基づき、効率的な事業の推進をはかる。
- 当社は、3事業年度を期間とするグループ全体およびユニットの中期計画を策定し、当該中期計画に基づき、毎事業年度の予算を定める。
- 当社は、常勤の取締役によって構成される常勤役員会を設置し、一部の業務執行の決定について取締役会から権限委譲することにより、意思決定の迅速化をはかる。

(5) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- 当社は、グループ事業報告会およびグループ経営会議等の会議を設置し、グループの連絡報告および意思決定体制を整備する。

(6) その他当社および子会社における業務の適正を確保するための体制

- 当社は、バンダイナムコグループ行動規範について、法令等の改正やグループを取り巻く社会環境の変化に対応して適宜見直し、また、バンダイナムコグループ行動規範ポスターの社内掲示およびe-Learning等の研修により、同行動規範を当社および子会社の取締役等および使用人に周知徹底させる。また、当社および子会社の取締役等および使用人を対象にしたコンプライアンスに対する意識調査を定期的実施し、同行動規範の認知度等を検証するとともに、コンプライアンス意識の醸成およびその後のグループのコンプライアンス推進活動に活用する。
- 当社および子会社は、業務の有効性と効率性の観点から、業務プロセスの改善および標準化に努め、また、財務報告の内部統制については、関連法規等に基づき、評価および運用を行う。

(7) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項および当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く)からの独立性に関する事項

- 当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを代表取締役社長に対して求めた場合、速やかにこれに対応するものとする。なお、当該使用人が、他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務を優先する。
- 当社は、当該使用人の人事に関しては、取締役会からの独立性を確保するため、監査等委員会の同意に基づき行う。

(8) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関し、監査等委員会の指揮命令に従う旨を取締役および使用人に周知徹底する。

(9) 当社および子会社の取締役(監査等委員である取締役を除く)等および使用人が当社監査等委員会に報告をするための体制

- 当社および子会社の取締役(監査等委員を除く)等および使用人は、法令に定められた事項、その他当社および当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況およびコンプライアンスに関する事項について、速やかに監査等委員会に報告をする。
- 当社および子会社の取締役(監査等委員を除く)等および使用人は、当社監査等委員会から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告をする。
- 当社は、内部通報制度として、当社取締役監査等委員へ直接報告を行うことができるホットライン(電子メール等)を設置する。

(10) 監査等委員会へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- 当社は、監査等委員会への報告や相談を行った者に対して、不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨をグループコンプライアンス規程に明文化するとともに、当社および子会社の取締役等および使用人に周知徹底する。

(11) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- 当社は、取締役監査等委員が、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該取締役監査等委員の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

(12) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 当社の取締役(監査等委員を除く)は、取締役監査等委員が重要な会議に出席できる体制を整備するとともに、取締役および使用人との定期または随時の会合、内部監査部門および会計監査人との連携がはかられる体制を確保する。
- 当社の子会社においては、規模や業態等に応じて適正数の監査役を配置するとともに、子会社の監査役が当社監査等委員会への定期的報告を行う体制を確保する。