

ESG(環境・社会・ガバナンス)

サステナビリティへの取り組み

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス

- 取締役会は、気候変動関連のリスク及び執行による対策について、代表取締役社長より適宜報告を受け、評価、モニタリングを実施します。
- 代表取締役社長は、当社グループの事業内容に即してリスクを分析し、必要な対策を立案・実行し、取締役会に定期的に報告します。

戦略

リスクと影響

- 将来の炭素税等導入による事業コストの増加
- プラスチック利用規制による原材料、生産・調達コストの上昇
- 自然災害・温暖化の進行による事業継続の阻害、被災、従業員の働き方・生活への影響

機会と影響

- 再生可能エネルギーへの移行による炭素税の削減
- デジタル化へのさらなる移行によるプラスチック等のコスト削減

当社グループのリスクと機会への対応

- 当社グループにおいて、温室効果ガス排出抑制のためには、自社使用電力の再生可能エネルギーへの切り替えが効果的かつ実行可能な施策と認識しています。国内事業所・データセンターに関して順次切り替えを予定しており、他の施設への対応も引き続き検討します。

リスク管理

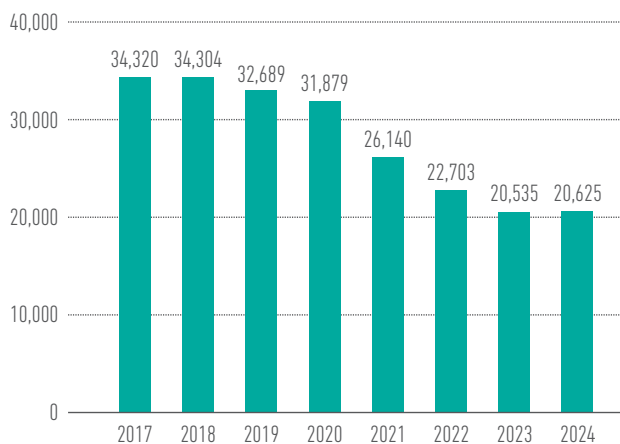
- 代表取締役社長は責任者を定め、当該リスクの関係部門に対して必要な対策を実施させることとします。
- 当社グループが使用する施設における使用電力に係るCO₂排出量を算出し、削減目標に基づく進捗管理を実施します。

指標と目標

- 国内事業所・データセンター・アミューズメント施設における使用電力によるCO₂排出量を定量的な指標とします。国内事業所・データセンターについては2030年には実質ゼロを目標とします。アミューズメント施設については2050年には半減を目標とします。

使用電力によるCO₂排出量

(tCO₂) ※概算・暫定値を含む



環境・社会への取り組み

当社グループでは、環境・社会への取り組みを通じて、企業価値の向上と持続的成長の実現を目指しています。

Environment (環境保護への取り組み)

当社のコア事業であるデジタルエンタテインメントは、もともと環境へ与える負荷が相対的に小さい業態です。その中で、当社グループは、一層の環境保護を意識した事業活動を推進しています。ゲームコンテンツの販売方法は、ゲームソフトを記録した光学ディスクをパッケージ商品化し、物理的な流通チャネルを通じてお客様にお届けする方法と、ゲームソフトをサーバからお客様のゲーム機、PCなどに直接ダウンロードしていただく方法に分けられます。当社は環境保護への取り組みの一環として、ダウンロード販売を促進することにより、パッケージ商品の物流に伴う排出ガスの削減、パッケージ商品原材料の資源の節約などに取り組んでいます。また、パッケージ商品においても、リサイクル可能な素材を使用する等、環境への負荷を最小限にとどめる事業活動に努めています。

Social (社会貢献活動への取り組み)

より安心・安全なゲームプレイ環境の提供

社会的責任への取り組みとして、日本、北米、欧州などで当社グループが販売する家庭用ゲームソフトについて、各国で採用されているゲーム内容を基準としたレーティング制度を利用し、対象年齢など所定の表示を行っています。^{※1}また、日本で提供しているモバイルゲームについては、一般社団法人コンピュータエンタテインメント協会が制定した「ネットワークゲームにおけるランダム型アイテム提供方式運営ガイドライン」^{※2}を遵守し、全ての有料アイテムの確率表記を行っています。このように、当社グループは、ゲーム内容に関する適切な表示を行うことで、お客様により一層安心・安全なゲームプレイ環境を提供しています。

※1 日本のレーティング制度は、特定非営利活動法人コンピュータエンタテインメントレーティング機構(略称CERO)が実施し、ゲーム内容に基づいて対象年齢層を表示しています。

※2 有料ガチャ(金銭もしくは金銭で購入できる仮想通貨を直接の対価とすることができるランダム型アイテム提供方式)で提供されるアイテムについて、全てのアイテムとそれらの提供割合を表示することによって、お客様の購入判断に役立てていただいています。

社会及び業界の発展に向けた産学連携活動

当社グループは産学協同の取り組みを積極的に推進し、新しい表現の可能性を追求するとともに、コンテンツ産業の発展及び発信力の向上に努めています。

東京大学大学院工学系研究科松尾研究室と協力し、2021年後期から「世界モデル・シミュレータ寄付講座」を開設しました。当社グループのスクウェア・エニックス・AI&アーツ・アルケミーの協力・監修のもと「シミュレーション×ディープラーニング」を主軸とした講義を実施するなど、ゲームをはじめとするデジタルコンテンツ表現における技術の応用可能性を訴求しています。

また、2017年に東京藝術大学大学院映像研究科及び同様のCenter of Innovation拠点と協力し、「東京藝術大学にゲーム学科ができた」という想定のもと、期間限定で仮想のゲーム学科を開講しました。その後2年連続で展示会を実施し、当社グループのクリエイターをメンターとした各種プロジェクトの成果を披露しました。この成果に基づき、同科では2019年度から「ゲームコース」が開設されました。また、同大学の芸術情報センター全学向け講座「芸術と情報」においても8回シリーズで当社グループの社員が講義を担当し、ゲーム制作における各分野の専門知識を受講生の目線で解説しました。今後も「ゲームを芸術の一分野として捉え、研究や作品制作を通して、ゲームの可能性や映像表現のフィールドを広げることに貢献する」という同学の試みに協力し、エンタテインメント産業に携わる人材育成に取り組んでまいります。

人材に関する取り組み

当社グループでは、パーパスである「無限の想像力で、新しい世界を創り出そう。」を継続的に実現する社内環境整備に取り組んでいます。当社グループで働く一人ひとりが「無限の想像力」を発揮して、より自由にかつ積極的に新しいコンテンツを生み出せる環境、企業風土を提供するとともに、多様な働き方のできる人事制度を導入しています。当社グループにおける人事施策の代表事例として、株式会社スクウェア・エニックス(以下、「スクウェア・エニックス」)の取り組みを以下にご紹介します。

人材育成

社員の成長を促し、それぞれの顕在能力を最大化すること、またそれがより最適な形で発揮されることは、当社グループの持続可能な成長を実現するための大きな原動力となります。スクウェア・エニックスは様々な機会を通じて、人材育成に積極的に取り組んでいます。

新入社員研修「Game Dev Boot Camp」

ゲームの企画から発売までの開発プロセスをチーム単位で疑似体験させることで、基本的業務スキルを修得させ、チームメンバーと協働することの重要性を体得させます。さらに、失敗を恐れず挑戦するマインドを醸成します。職場配属後は、自ら考え、判断し、行動する等、主体性を重視したOJTを行っています。



最先端技術教育・社内開発ナレッジ勉強会

AI、ブロックチェーン技術、その他最先端技術に関する社員のリテラシーを高め、コンテンツ開発に活用することを目的として、情報交換会・社内セミナーの定期開催、イントラネットを活用した最先端技術情報の共有・自己啓発の促進などに取り組んでいます。また実際のコンテンツ開発ナレッジ等を部門、プロジェクト横断で共有する機会を多く設け、効率的かつ高品質なコンテンツ開発に結び付けるための取り組みを行っています。また、これら最先端技術、社内ナレッジをテーマとした技術交流等を通じ、社内コミュニケーションの活性化を図っています。

コンプライアンス研修

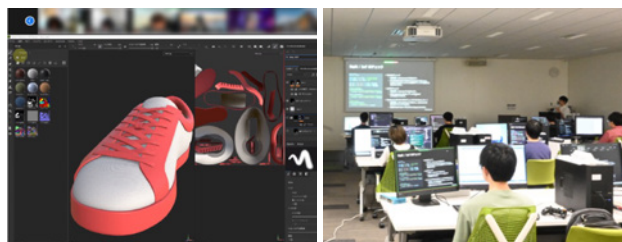
コンプライアンス遵守の観点から全社員に対し、労働関連諸法令、金商法、その他業務関連法、及び個人情報等各種情報の取り扱い、社会規範等に関する全社研修を一定期間ごとに実施しています。さらに管理職等の階層別研修においてもこれに関連する研修を実施する等、コンプライアンス意識のさらなる向上、及び徹底を図り、適切な事業活動の継続に取り組んでいます。

基礎スキル研修・リスキリング

新卒社員に対しゲーム開発に必要な各種DCCツール、プログラム言語、アルゴリズム、及びエンジン等、各専門領域における基本的スキルを習得するための機会として、開発基礎スキル研修を実施しています。また、新卒社員以外にもリスキリングニーズに対して新しいツールやエンジンを学ぶ機会を提供し、開発スキルの底上げを図っています。

グローバル人材育成

英語を中心としたグローバルコミュニケーションの必要性がますます高まる中、社内英会話教室の開催、オンライン英語学習の提供などを通じ、社員の外国語スキル習得を推進しています。



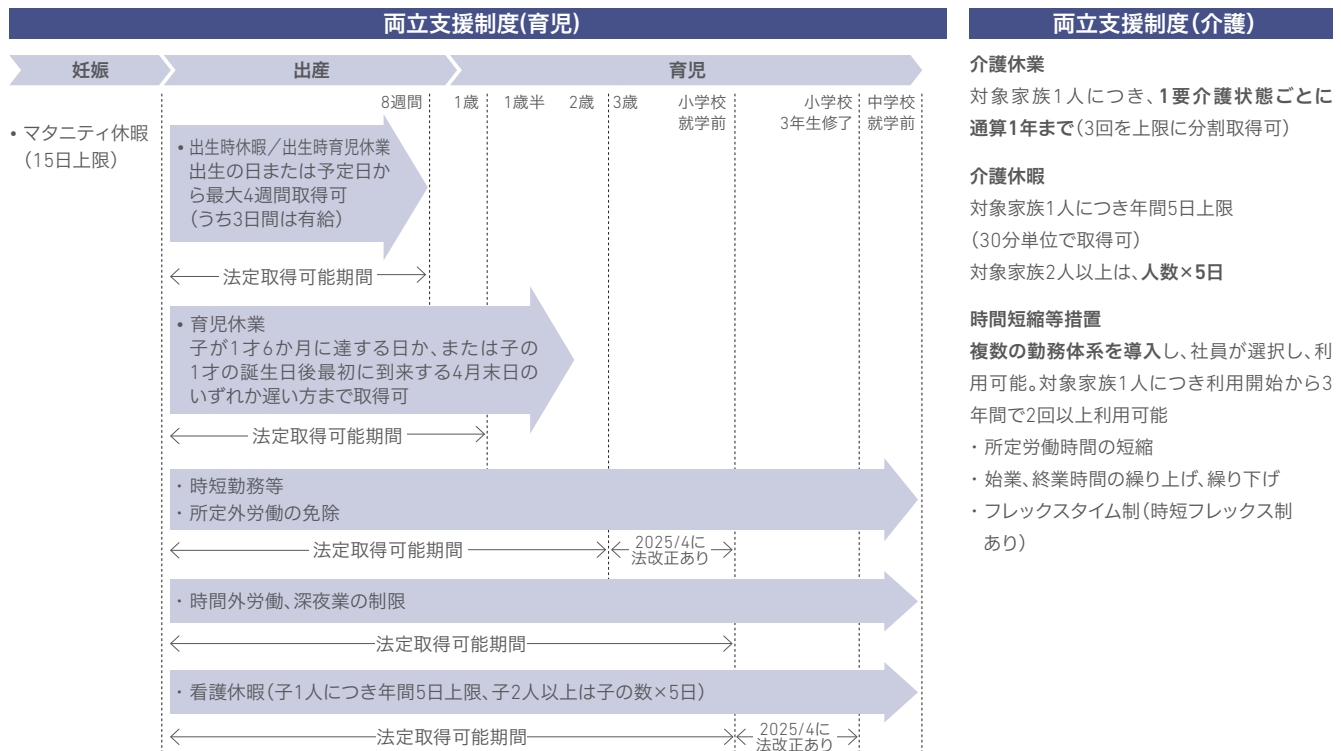
働き方の多様化

社員のライフステージの変化に対応し、法定を上回る水準の勤務制度や独自の福利厚生施策を導入しています。これにより、最適なワークライフバランスの実現を後押ししています。

「保活コンシェルジュサービス」の導入

外部サービスとして「保活コンシェルジュサービス」を社員に提供しています。専門家からのノウハウ、情報の共有や相談を通

じ、効果的で効率的な保育園探し及び出産後のスムーズな職場復帰を支援しています。



人事部



大塚 恭平

第二子の誕生に伴い約1か月間の育児休業を取得しました。休業の際、チームメンバーが業務のカバーをしてくれたため安心して休みに入ることができ、感謝しています。育休中は妻、赤ちゃん、上の子のケアをすることができ、家族と貴重な時間を過ごせました。復帰後は、「フレックスタイム制」かつ在宅勤務を交えながら業務を行っており、子供たちの急な体調不良時にも柔軟に対応できるため、非常に働きやすい職場であると実感しています。

イメージ・スタジオディビジョン



小林 陽子

三人の出産でそれぞれ産前産後休暇・育児休業を取得しました。二人目の育児休業時には「保活コンシェルジュサービス」を活用し、電話や資料で多くの園の情報を提供いただき復職時期の検討に役立てることができました。復帰後は「在宅勤務制度」や「時短フレックスタイム制」を利用することで、保育園への送迎や保護者会、通院などの時間も調整することができ、大変助かっています。

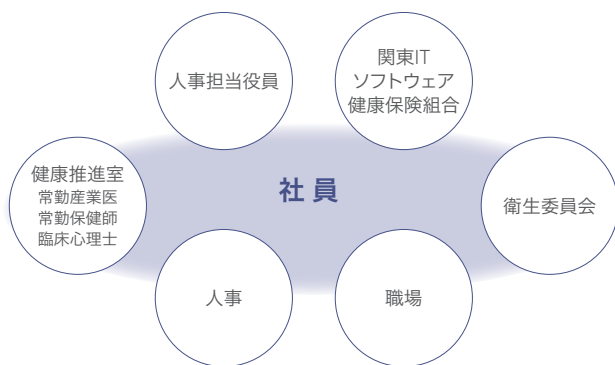
健康経営

お客様に最高の製品やサービスを提供するための基盤となるのは、社員の健康であることは言うまでもありません。スクウェア・エニックスでは、社員が心身共に健康であること、及びその増進を図ることを重要な経営課題の一つと捉えています。日常的な健康管理、運動習慣の重要性を様々な施策を通じて発信することで、社員全員が意識し、行動する企業風土づくりを積極的に進めています。



2024・2023・2022・2021 認定

健康経営推進の体制



勤務体制にとらわれない生活習慣の改善支援

専門のインストラクターによるストレッチプログラムや、ヨガ教室をオンラインで実施するなど「オフィスでも自宅でも取り組める運動支援策」を毎週行っています。また、歩数計測アプリを用いて、社員同士でチームを組み、ゲーム性のある課題をクリアしながら目標歩数を目指すことに加えて、健康増進と社内コミュニケーションの促進を目的とした春・秋の年2回のウォーキングイベントのほか、日々の歩行を促進するためのウォーキング施策を通年で実施しています。

また、食事・睡眠に関しても、産業医・保健師によるオンラインセミナーや社内ツールを用いた情報発信により、社員の生活習慣向上のための施策を実施しています。

これらに限らず、今後も社員の健康につながる様々な施策を積極的に推進していきます。



オンラインストレッチ配信



スクウェア・エニックス社員デザインによるウォーキングイベント用PC壁紙

健康増進活動へのインセンティブ付与

従業員が主体性を持って健康増進に取り組める持続的な環境づくりのため、運動プログラムへの参加や生活習慣の記録、健康増進情報の閲覧など、従業員の健康増進に資する活動等に対し、ポイント形式のインセンティブを付与する仕組みを導入しています。



社内ではWellness-HPという呼称で実施

コーポレート・ガバナンスの状況等

1. コーポレート・ガバナンスの概要

①コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、多彩なコンテンツ／サービス事業を展開しているスクウェア・エニックス・グループを統括する純粋持株会社であり、迅速、透明かつ健全な経営体制のもと、株主・顧客・取引先・従業員・社会等当社が関わる全てのステークホルダーの利益を尊重し、良好な関係性を維持することが、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値最大化の実現に必要な不可欠なものとして認識しております。そのため、当社は、コーポレート・ガバナンスの充実・強化が重要な経営課題であると認識しており、グループとして継続的に取り組んでおります。

②企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

当社は、企業統治の一層の充実を図ることを目的に、2018年6月22日より、監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役のみで構成する監査等委員会を設置することにより、経営に対する監査・監督機能の強化を図っております。

さらに、経営と執行の分離を明確にするため、取締役会は社外取締役を中心とした構成としてモニタリング機能を強化する一方、重要な業務執行の決定につき取締役会から取締役に委任できるよう定款に規定し、業務執行の効率化・迅速化を図る体制を整備しております。

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）9名（うち社外取締役6名）及び監査等委員である取締役3名（全員社外取締役、うち常勤1名）が在任しており、社外取締役全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定しております。

取締役会は、原則として月1回開催し、各取締役による検討・意見交換などにより相互牽制機能を十分に高めつつ、活性化が図られております。

役員報酬及び取締役候補者の決定に係る客観性と透明性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役、委員長を独立社外取締役とする報酬・指名委員会を任意で設置し、取締役会が定めた役員報酬制度の基本方針に基づく取締役（監査等

委員である取締役を除く。）の個別報酬額及びその内容、取締役候補者の指名基準、並びに取締役会に上程する取締役候補者等を、同委員会において決定しております。

監査等委員会は、原則として月1回開催し、監査等委員会監査等基準に準拠し、内部統制システムの構築・運用状況等を踏まえたうえで、内部監査部門と連携しつつ、取締役の職務執行の適法性や妥当性に関する監査を行っております。なお、監査等委員の中には財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者がおります。

当社は、取締役会において、「内部統制システム構築に関する基本方針」を決議し、これを維持・推進することで、監査・監督機能の徹底を図り、業務執行が法令及び定款に適合することを確保するとともに、取締役の職務執行の効率化を推進しております。

さらに、コンプライアンス体制の徹底を図るため、「行動規範」においてコンプライアンスの重要性を明確化するとともに、内部統制委員会及び内部通報制度を設置し、全社的なコンプライアンスの取り組みを横断的に統括しております。また、IT統制及び効率的業務遂行の基盤である情報システムの管理・運営に関しては、情報システム運営委員会を設置し、情報システム全般を統制しております。

なお、リスク管理体制の徹底を図るため、管理部門の強化、並びに内部統制委員会及び内部通報制度の設置により、全社的なリスク管理の取り組みを横断的に統括しております。

当社は、当社の子会社の業務の適正を確保するため、関係会社管理に関する規程を制定し、子会社に対し、当該会社の当社グループにおける重要性及び会社規模に応じた適正な管理・監督を行っております。当該規程に基づき、子会社の経営状況その他の重要な情報について報告を求めるとともに、主要な子会社にあつては、月次及び随時の報告会を開催するなどの方法により、子会社の経営状況を適時把握し、必要な措置を適時的確に行うこととしております。

ESG(環境・社会・ガバナンス)

主要な会議体の構成員は以下のとおりであります。

(◎は議長、委員長を表す。)

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	報酬・指名委員会	内部統制委員会
代表取締役社長	桐生 隆司	◎		○	◎
取締役	北瀬 佳範	○			
取締役	三宅 有	○			
社外取締役	小川 正人	○		◎	
社外取締役	岡本 美津子	○		○	
社外取締役	Abdullah Aldawood	○			
社外取締役	高野 直人	○		○	
社外取締役	我妻 三佳	○			
社外取締役	Tracy Fullerton	○			
社外取締役(常勤監査等委員)	岩本 信之	○	◎	○	○
社外取締役(監査等委員)	豊島 忠夫	○	○		
社外取締役(監査等委員)	進士 肇	○	○		
最高法務責任者	関 一				○
グループ財務戦略部長	濱田 高行				○
グループ内部監査室長	篠原 聡				○

③責任限定契約の内容の概要

当社と各社外取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、各氏とも10百万円又は法令が定める額のいずれか高い額としております。

④役員等賠償責任保険の内容の概要

当社は、保険会社との間で役員等賠償責任保険契約を締結しており、被保険者が負担することとなる、その職務の執行に関し責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生ずることのある損害を当該保険契約により填補することとしております(ただし、故意又は重過失に起因して生じた当該損害は除く。)。当該保険契約の被保険者は、当社及び子会社における取締役及び従業員等であります。なお、保険料は全額当社が負担しております。

⑤取締役の定数

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は12名以内とし、監査等委員である取締役は4名以内とする旨定款に定めております。

⑥取締役の選任の決議要件

当社は、取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨定款に定めております。また、取締役の選任決議は、累積投票によらない旨定款に定めております。

⑦剰余金の配当等の決定機関

当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、取締役会の決議により定めることができる旨定款に定めております。これは、機動的な資本政策の選択肢を拡げることを目的とするものであります。

⑧取締役の責任免除

当社は、会社法第426条第1項の規定により、取締役会の決議をもって同法第423条第1項の行為に関する取締役（取締役であった者を含む。）の責任を法令の限度において免除することができる旨定款に定めております。これは、取締役が職務を遂行するにあたり、その能力を十分に発揮して、期待される役割を果たしうる環境を整備することを目的とするものであります。

⑨株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨定款に定めております。これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものであります。

⑩取締役会の出席状況

氏名（役職）	2024年3月期取締役会出席状況
桐生 隆司 （代表取締役社長）	100.0%（16回／16回）
北瀬 佳範 （取締役）	100.0%（16回／16回）
三宅 有 （取締役）	100.0%（16回／16回）
小川 正人 （社外取締役）	100.0%（16回／16回）
岡本 美津子 （社外取締役）	100.0%（16回／16回）
Abdullah Aldawood （社外取締役）	93.7%（15回／16回）
高野 直人 （社外取締役）	100.0%（16回／16回）
岩本 信之 （社外取締役（常勤監査等委員））	100.0%（16回／16回）
豊島 忠夫 （社外取締役（監査等委員））	100.0%（16回／16回）
進士 肇 （社外取締役（監査等委員））	100.0%（16回／16回）

⑪社外役員の状況

イ. 当社との人的関係、資本関係又は取引関係その他の利害関係
当社の社外取締役は9名であり、当社と各社外取締役との間に特別の利害関係はありません。

ロ. 当社の企業統治において果たす機能及び役割

小川正人氏及び高野直人氏は、経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、岡本美津子氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、アニメーションを含むコンテンツ分野における豊富な経験と幅広い学識・見識に基づき、Abdullah Aldawood氏は、サウジアラビア王国におけるエンタテインメント分野の発展のための国家的責任者としての実績、国際的金融機関における豊富な経験及び、グローバル経営における豊富な経験と幅広い見識に基づき、我妻三佳氏は、過去に会社経営に関与した経験はありませんが、IT・テクノロジー、セキュリティに関するリスクマネジメント分野における豊富な経験と幅広い見識に基づき、また、Tracy

Fullerton氏は、ゲームを含むエンタテインメント分野における豊富な経験と幅広い学識・見識、並びにゲーム開発会社の設立及び経営経験に基づき、それぞれ、当社社外取締役役に就任以来、取締役の職務執行に対する監督・牽制機能を担っており、取締役会においても、独立の立場から当社グループの持続的な成長、中長期的な企業価値の向上及び企業統治体制の一層の充実のための発言を行っております。

岩本信之氏、豊島忠夫氏及び進士肇氏に関する企業統治において果たす機能及び役割につきましては、「2. 監査の状況 ① 監査等委員会監査の状況」に記載のとおりであります。

ハ. 社外取締役を選任するための当社からの独立性に関する基準又は方針の内容

当社は、社外取締役を選任するための独立性について特段の定めを設けておりませんが、財務、会計、内部統制等に関する専門的知見に基づき当社の企業統治において客観的かつ独立的な立場から適切な職務遂行を期待でき、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者を選任することとしております。

社外取締役については、通算任期が最長10年以内であることとしております。

なお、当社は、小川正人氏、岡本美津子氏、Abdullah Aldawood氏、高野直人氏、我妻三佳氏、Tracy Fullerton氏、岩本信之氏、豊島忠夫氏及び進士肇氏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ております。

⑫社外取締役による監督又は監査と内部監査、監査等委員会監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係

社外取締役と、内部監査部門、監査等委員会及び監査法人との相互連携については、取締役会、監査等委員会及び内部統制委員会等において適宜報告及び意見交換がなされております。

⑬取締役会全体の実効性についての分析評価

2024年3月期に係る当社の取締役会の運用状況は以下のとおりです。また、取締役に対し、質問票によるアンケートを実施した結果、当社の取締役会の実効性について肯定的な評価を得ております。これらのことから、当社の取締役会は、実効的に機能しております。

- ・ 取締役会を原則として月1回開催し(2024年3月期:16回開催)、必要な事項につき適時に審議・決定を行うとともに、当社グループの事業に係る報告を受け業務執行の監督を行っております。
- ・ いずれの取締役の出席率も高く(10名中9名が100%、1名が93.7%)、また取締役会においては、十分な審議時間を確保して活発な議論を行っております。
- ・ 取締役会における審議の結果、議案修正・再検討が決議されることもあり、取締役会による業務執行に対する規律が機能しております。

当社は、取締役会構成員の意見を適時に徴しつつ、取締役会の実効性向上に努めております。

2. 監査の状況

①監査等委員会監査の状況

監査等委員である社外取締役3名で構成する監査等委員会により監査を行っております。また、内部監査部門に対し定期的に業務監査内容についての報告を求めるとともに、必要に応じて監査等委員会の職務への補助を指示しております。

2024年3月期において監査等委員会を21回開催しており、個々の監査等委員の出席状況は以下のとおりであります。

氏 名(役職)	2024年3月期監査等委員会出席状況
岩本 信之 (常勤監査等委員)	100.0%(21回/21回)
豊島 忠夫 (監査等委員)	100.0%(21回/21回)
進士 肇 (監査等委員)	95.2%(20回/21回)

2024年3月期の監査等委員会において具体的に検討した内容は、監査方針及び監査計画の策定、取締役の職務の執行状況、内部統制システムの整備・運用状況、子会社における監査の状況、内部監査部門との連携及び監査環境の整備、監査等委員である取締役の人事、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の人事及び報酬等であります。

また、会計監査人の職務の執行状況を確認し、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性を検証したほか、会計監査人の選解任又は不再任に関する事項、会計監査人の報酬等について検討いたしました。

各監査等委員は、それぞれの専門分野で培われた豊富な経験と高い見識に基づき、取締役会においては、独立の立場から当社グループの持続的な成長、中長期的な企業価値の向上及び企業統治体制の一層の充実のための発言を行っております。

岩本信之氏は、経営者としての財務・会計を含む豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社監査等委員である社外取締役として、取締役の職務執行に対する監視・監査機能を担っております。また、常勤監査等委員として報酬・指名委員会、内部統制委員会等の取締役会以外の重要な会議に出席するほか、重要な会議の議事録、契約書、稟議書及び会計情報等を閲覧することによって得られた情報を他の監査等委員と共有しております。

豊島忠夫氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、公認会計士の資格を有しており、当社監査等委員である社外取締役に就任以来、財務及び会計に関する知見に基づき、取締役の職務執行に対する監視・監査機能を担っております。

進士肇氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、弁護士の資格を有しており、当社監査等委員である社外取締役に就任以来、法律分野に関する豊富な経験と幅広い見識に基づき、取締役の職務執行に対する監視・監査機能を担っております。

②内部監査の状況等

内部監査については、グループ内部監査室（社長直轄組織として設置。）があり、監査等委員会及び監査法人と相互に情報を共有しながら、重要性とリスクを考慮し、グループ会社を含んだ社内管理体制及び業務プロセスを定期的にチェック、検討・評価（内部評価）を行い、社長に対し報告及び提言を行っております。

監査等委員会と監査法人との相互連携については、各四半期及び本決算時の年4回、報告及び意見交換を行うほか、適宜、意見交換の場を設定し、その内容を監査業務に反映しております。

なお、これらの監査については、取締役会及び内部統制委員会に対して適宜報告を行っております。

③会計監査の状況

イ. 監査法人の名称

EY新日本有限責任監査法人

ロ. 継続監査期間

18年間

ハ. 業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員：原科 博文
（継続監査年数3年）

指定有限責任社員 業務執行社員：倉持 太郎
（継続監査年数2年）

二. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士 7名、その他 37名

ホ. 監査法人の選定方針と理由

監査法人の選定に際しては、会計監査人に必要とされる専門性、独立性、適切性及び品質管理・審査体制を備えていることに加え、当社の国際的な事業活動を一元的に監査できる体制を有していることを総合的に勘案いたします。その結果、EY新日本有限責任監査法人は適任であると判断いたしました。

なお、当社は、会社法第340条に定める監査等委員会による会計監査人の解任のほか、原則として、監査法人が職務を適正に遂行することが困難と認められる場合には、監査等委員会の決議を経て、会計監査人の解任又は不再任に関する議案を株主総会に上程いたします。

ヘ. 監査等委員会による監査法人の評価

監査等委員会が定めた「会計監査人の選定・評価基準」に従って、監査法人の品質管理の状況、監査チームの専門性、独立性及び職務執行体制、海外のネットワークファームと

ESG(環境・社会・ガバナンス)

連携したグループ監査等を評価した結果、いずれも問題はないと判断しております。

④監査報酬の内容等

イ. 監査法人に対する報酬

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	59百万円	1百万円	56百万円	1百万円
連結子会社	75百万円	－百万円	80百万円	－百万円
計	135百万円	1百万円	136百万円	1百万円

当社における非監査業務の内容は、前連結会計年度及び当連結会計年度ともに英文財務諸表作成に関する指導助言業務であります。

また、連結子会社における非監査業務に基づく報酬につきましては、前連結会計年度及び当連結会計年度ともに該当事項はありません。

ロ. 監査法人と同一のネットワーク(Ernst&Young)に属する組織に対する報酬(イを除く)

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	－百万円	11百万円	－百万円	2百万円
連結子会社	162百万円	53百万円	157百万円	69百万円
計	162百万円	65百万円	157百万円	72百万円

当社における前連結会計年度の非監査業務に基づく報酬は、税務助言業務であります。当連結会計年度は社内規定に係る助言業務であります。

連結子会社における非監査業務の内容は、前連結会計年度及び当連結会計年度ともに税務助言業務であります。

ハ. その他の重要な監査証明業務に基づく報酬の内容

(前連結会計年度)

該当事項はありません。

(当連結会計年度)

該当事項はありません。

二. 監査報酬の決定方針

当社の監査法人に対する監査報酬の決定方針は、当社の事業規模、監査日数及び業務の特性等を勘案して決定しております。

ホ. 監査等委員会が会計監査人の報酬等に同意した理由

会計監査人に対する報酬に対して、当社の監査等委員会が会社法第399条第1項の同意をした理由は、過年度の監査時間及び監査報酬との比較、並びに同規模の企業及び同業他社の監査報酬との比較の結果、当連結会計年度の監査時間及び監査報酬について妥当であると判断したためであります。

3. 役員の報酬等

① 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社の役員報酬制度の基本方針と決定プロセスは、以下のとおりです。

当社は、役員報酬制度の客観性と透明性を確保するため、構成員の過半数を独立社外取締役、委員長を独立社外取締役とする報酬・指名委員会を任意で設置し、役員報酬制度の基本方針は、同委員会に諮問したうえ取締役会において決定し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個別報酬額及びその内容は、取締役会の委任に基づき役員報酬制度の基本方針に従い同委員会において決定する。

役員報酬制度の基本方針

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等

- 業務執行取締役の報酬等は、固定報酬（金銭）、業績連動報酬（金銭）及び譲渡制限付株式報酬から構成し、代表取締役社長については、それぞれ同程度の割合（ただし、業績連動報酬（金銭）は、業績により変動）とし、その他の業務執行取締役については、業績・担当業務における成果等により個別に割合を設定する。なお、子会社の取締役等を兼務する者は、当該子会社から報酬等を受け取る場合がある。
- 非業務執行取締役及び社外取締役の報酬等は、固定報酬（金銭）及び譲渡制限付株式報酬から構成し、居住地等により個別に割合を設定する。
- 固定報酬（金銭）に関しては、職責、過去の支給実績、これまでの会社業績、優秀な人材確保への配慮、外部専門機関による調査、適切な比較対象となる他社の報酬水準の動向、経済情勢等を総合的に勘案し決定し、毎月支給する。
- 業績連動報酬（金銭）に関しては、代表取締役社長については、全社業績部分及び個人業績部分で構成し、報酬・指名委員会で予め定めた基準に基づき算定する。全社業績部分については、規模と収益性のバランスの取れた成長を目指すため、連結売上高及び連結営業利益を指標としてその額を算定し、具体的には、基準額からの増減度合いに応じて定めた倍率を全社業績部分に係る基準報酬額に乗じて算定し、それに対して、競合企業群における相対的な成長度合いに応じて定めた

係数に乗じて決定する。個人業績部分については、代表取締役社長の成果を報酬・指名委員会が評価し、その結果に応じて定めた倍率を個人業績部分に係る基準報酬額に乗じて決定する。なお、支給時期は、年1回、各事業年度の業績確定後とする。

- 譲渡制限付株式報酬に関しては、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対し、持続的成長の実現と企業価値の向上に取り組む長期的インセンティブを付与すること及び株主との一層の価値共有を進めることを目的とし、株価の下落局面においても株価向上へのインセンティブを与え続けることができることや取締役に対する退職慰労金を廃止して株式報酬に振り替えた経緯から、これに沿った内容のものを採用している。その報酬額は、金銭報酬とのバランスを考慮し、都度、報酬・指名委員会において決定する。なお、付与時期は、年1回、第2四半期中とする。

監査等委員である取締役の報酬等

- 監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員である取締役の経営に対する独立性に鑑み、固定報酬（金銭）のみとする。
- 固定報酬（金銭）に関しては、職責、過去の支給実績、優秀な人材確保への配慮、外部専門機関による調査、適切な比較対象となる他社の報酬水準の動向、経済情勢等を総合的に勘案し決定し、毎月支給する。

取締役報酬の決定プロセス

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個別報酬額及びその内容は、取締役会が決定した基本方針に基づき、報酬・指名委員会において決定する。
- 監査等委員である取締役の個別報酬額及びその内容は、取締役会が決定した基本方針を参照しつつ、監査等委員である取締役の協議により決定する。
- 個別の報酬額及びその内容に関しては、株主総会で承認された報酬枠内において、毎年の業績、各取締役の職責・業績への貢献度、過去の支給実績、優秀な人材確保への配慮、外部専門機関による調査、適切な比較対象となる他社の報酬水準の動向、経済情勢等を総合的に勘案し決定する。

②役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる 役員の員数
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(監査等委員を除く。) (うち社外取締役)	505百万円 (51百万円)	239百万円 (42百万円)	136百万円 (-百万円)	129百万円 (9百万円)	9名 (5名)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	48百万円 (48百万円)	48百万円 (48百万円)	-百万円 (-百万円)	-百万円 (-百万円)	3名 (3名)
合計 (うち社外取締役)	553百万円 (99百万円)	287百万円 (90百万円)	136百万円 (-百万円)	129百万円 (9百万円)	12名 (8名)

※1 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬限度額は、2022年6月23日開催の第42回定時株主総会において年額1,200百万円以内(うち社外取締役分は年額96百万円以内)、また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の譲渡制限付株式としての報酬等の限度額は、2022年6月23日開催の第42回定時株主総会において年額800百万円以内(うち社外取締役分は年額64百万円以内)と決議いただいております。なお、第42回定時株主総会終結時の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、10名(うち社外取締役は6名)であります。

※2 監査等委員である取締役の報酬限度額は、2018年6月22日開催の第38回定時株主総会において年額80百万円以内と決議いただいております。なお、第38回定時株主総会終結時の監査等委員である取締役は3名であります。

※3 上記には、2023年6月23日開催の第43回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員でない取締役3名を含んでおります。

※4 当社は、2008年6月21日開催の第28回定時株主総会終結の時をもって取締役及び監査役の役員退職慰労金制度を廃止し、同株主総会終結後引き続いて在任する取締役及び監査役に対しては、役員退職慰労金制度廃止までの在任期間に対応する役員退職慰労金を各氏の退任時に贈呈することを決議いただいております。これに基づき、上記報酬等の額のほか、当事業年度中に退任した監査等委員でない取締役1名に対して7百万円の役員退職慰労金を支給しております。

③連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の 総額	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額		
				固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬
桐生 隆司	298百万円	取締役	当社	82百万円	116百万円	100百万円

4. 株式の保有状況

①投資株式の区分の基準及び考え方

当社グループは、株式等の価値の変動または株式等に係る配当によって利益を受けることを目的として取得する株式については保有目的が純投資目的である投資株式、事業提携や取引関係の強化の目的で取得する株式については保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式に区分する方針としております。

②当社における株式の保有状況

a. 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

イ. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、事業提携や取引関係の強化を目的として、当社の中長期的な企業価値の向上に資する場合に保有することを基本方針としております。上場株式については、毎年当社取締役会等において所期の目的の達成状況を確認すること及び保有の継続可否を判断することにより、保有の合理性を検証しております。定量的に現状及び将来の損益状況を確認すること及び定性的に所期の目的の達成状況等を確認することにより、個別銘柄の保有の適否を総合的に検証しております。

ロ. 銘柄数及び貸借対照表計上額

区分	銘柄数	貸借対照表計上額の 合計額
非上場株式	5銘柄	387百万円
非上場株式以外の株式	1銘柄	470百万円

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)

該当事項はありません。

(当事業年度において株式数が減少した銘柄)

該当事項はありません。

ハ. 特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報

特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、業務提携等の概要、定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数	株式数		
	貸借対照表計上額	貸借対照表計上額		
株式会社gumi	1,180,000株	1,180,000株	①モバイルオンラインゲーム及びブロックチェーンゲームの開発・配信に係る提携 ②ブロックチェーンゲーム専用プラットフォームの 設立検討に向けた提携 ③Web3.0領域のネットワークの相互活用による 提携を企図	無
	470百万円	896百万円		

※定量的な保有効果については、記載が困難であります。保有の合理性は、毎年、当社取締役会において所期の目的の達成状況を確認すること及び保有の継続可否を判断することにより検証しております。

みなし保有株式

該当事項はありません。

b. 保有目的が純投資目的である投資株式

区分	当事業年度		前事業年度	
	銘柄数	貸借対照表 計上額の 合計額	銘柄数	貸借対照表 計上額の 合計額
非上場株式	4銘柄	0百万円	4銘柄	0百万円
非上場株式 以外の株式	2銘柄	69百万円	2銘柄	68百万円

区分	当事業年度		
	受取配当金の 合計額	売却損益の 合計額	評価損益の 合計額
非上場株式	-百万円	-百万円	※1
非上場株式 以外の株式	0百万円	-百万円	56百万円 (-百万円)

※1 非上場株式については、市場価格がないことから、「評価損益の合計額」は記載しておりません。

※2 「評価損益の合計額」の()は外書きで、当事業年度の減損処理額であります。

5. IR活動

当社は、投資家の皆様に対し有用な情報をお届けするために、適時・適正な情報開示を行うことを基本方針としております。具体的には、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「適時開示規則」に従って、投資判断に重要な影響を与える情報については適時開示を行い、それ以外の情報についても、当社を理解していただく上で有用と判断されるものについては、積極的に開示を行っております。IR活動の基本原則は次のとおりです。

機関投資家・アナリストの皆様には四半期毎に決算説明会を開催し、主に代表取締役社長が説明を行うこととしております。海外投資家の皆様に対しては海外ロードショーを例年、適宜実施し、主に代表取締役社長が説明を行うこととしております。さらに、個別面談、スモールミーティングを通じて、資本市場との建設的な対話に努めております。

当社のホームページには決算短信、決算説明会資料(代表取締役社長の説明内容も掲載)、有価証券報告書、アニュアルレポート、株主総会招集通知、株主総会概要(質疑内容等)、議決権行使結果などを掲載しております。