

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方 更新

当社グループは創立以来、「愛される「ものがたり」を全世界に」を使命とし、当社を中心とする安定的なグループ経営のもと、映像作品をはじめとする良質なエンターテインメントを全世界に提供し続けてまいりました。当社グループの企業価値の源泉は、良質なコンテンツを製作する企画製作力と生み出したコンテンツ収益を最大化するマルチユース展開力にあります。今後も、東映グループ中長期ビジョン「TOEI NEW WAVE 2033」に掲げた「To the World, To the Future - 「ものがたり」で世界と未来を彩る会社へ - 」のスローガンのもと、関連分野等を含む積極的な事業展開を行い、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

当社は、上記の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上という目的を実現するために、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重して、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

#### 【補充原則1 - 2 株主総会関連の日程】

当社の定時株主総会は、毎年、株主総会が集中する時期に開催されていますが、決算の業務日程、監査等委員会・会計監査人の監査日程、招集通知の内容確認・印刷・封入・発送の日程、関係会社の総会開催日との兼ね合いなどから、開催日を大きく前倒しすることは難しい状況です。

なお、当社は、TDnetや当社のウェブサイトにより、株主総会の約4週間前までに、招集通知(に記載する情報)を電子的に公表します。これによって、議案内容の検討期間を十分に確保する効果などが期待できるものと考えております。また、総会に出席できない場合でも、株主からの質問や意見を受け付ける窓口は開かれており、建設的な対話の充実に努めていく所存であります。

#### 【補充原則4 - 1 CEOの後継者計画】

当社は、取締役会で承認された最高経営責任者(CEO)等の選定手続に基づいて、原則として取締役社長(取締役社長に事故ある場合等には、予め取締役会が定めた順序により他の取締役)が後継候補者を選定し、任意の指名・報酬委員会の答申も参考に、取締役会に提案します。なお、具体的な最高経営責任者(CEO)等の後継者計画については、枠組みの設計等を含め、今後検討してまいります。

#### 【補充原則4 - 8 独立社外者を構成員とする会合の開催】

当社は、独立社外者のみを構成員とする会合等による情報交換・認識共有につきましては、ガバナンス上の検討事項と認識しておりますが、当面は、独立社外者と経営陣幹部を含む社内出身者との間の情報共有、意見交換等を中心に進めてまいりたいと考えております。

#### 【補充原則4 - 8 筆頭独立社外取締役の互選】

当社は、現時点では独立社外取締役の互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することを含め、独立社外取締役の中に特別なポジションを設けることは考えておりませんが、独立社外取締役を含む社外役員との連携については、そのサポート体制を含めて引き続き十分に配慮してまいりたいと考えております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1 - 3 資本政策の基本的な方針】

当社の資本政策の基本的な方針は次の通りです。

##### 1. 株主資本

株主資本につきましては、中長期的な企業価値向上のため、事業への投資機会を適確・迅速に捉えることができる十分な水準であること、また、様々なステークホルダーに対する責務を果たす観点から、事業活動に伴うリスクに備え、事業の継続を確保するのに十分な水準であることなどに留意しつつ、負債とのバランスも含めて、適切な水準を逸脱しないよう留意してまいります。

##### 2. 配当政策

当社は、株主に対する利益還元を重要な政策の一つと考えており、経営基盤の強化と財務体質の改善を図るとともに、経営成績等も勘案しつつ、継続的で安定した配当を実施することを目指してまいります。剰余金の配当については、中間及び期末の年2回を基本的な方針としております。

##### 3. 自己株式の取得

経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能とするため、自己株式の取得を実施することがあります。自己株式の取得に関する決定を行った場合には速やかに公表し、取得結果を適切に開示してまいります。

##### 4. 内部留保資金

内部留保資金につきましては、財務体質の改善と安定した配当の実施に配慮しつつ、設備投資、コンテンツ関連投資等に適切な金額を充当し、中長期的な競争力の向上に努めていく所存です。

#### 【原則1 - 4 政策保有株式】

純投資以外の目的で保有する上場株式(政策保有株式)に関する当社の方針は次の通りです。

##### 1. 保有に関する検証及び政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など政策保有に関する方針等の開示

当社は、中長期的な事業上の取引関係の維持・強化など保有に伴うメリットと、財務上の影響を含む保有に伴うリスクとを比較したうえで、当社グループの中長期的な企業価値向上につながると判断した株式について政策的に保有します。また、政策保有株式の発行会社の最近事業年度

の経営成績、財政状態、配当状況、株価等を、定期的に取締役会に報告し、保有目的の適切性・経済合理性等を総合的に検証しております。なお、検証の結果、保有を継続する理由が希薄になったと判断した銘柄については縮減の対象とし、売却を検討してまいります。

## 2. 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社グループ及び当該株式の発行会社の中長期的な企業価値の向上に資することに加え、取得を決定するに至った経緯や、当該会社との関係等を踏まえ、議決権を行使します。ただし、当該議案が当社グループの企業価値を損ねるおそれがある場合は、当該会社と対話を行い適切に行使します。

### [原則1 - 7. 関連当事者間の取引]

当社は、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、次の枠組みに従って実施します。

#### 1. 利益相反取引

関連当事者間の取引のうち、会社法上の利益相反取引に該当するものについては、取締役会の承認を得たうえで実施します。ただし、完全子会社との取引である場合、また金額・金利等の取引条件が一般取引と同水準であることが明らかである場合など、取締役会における承認が不要であると一般に解されている取引については、通常取引と同様に、社内規則に定める金額基準等に従い、社内規則に定められた手続を経たうえで実施します。なお、その場合であっても、取引の態様その他の事情を考慮し、特に必要があると判断した場合には、取締役会における審議の対象とすることがあります(例えば、完全子会社との取引であっても、経営支援のため当社が一方的に債務を負担するような場合が考えられます)。また、実施された利益相反取引についての重要な事実は取締役会に報告されます。

#### 2. 利益相反取引に該当しない取引

会社法上の利益相反取引に該当しない取引については、通常取引と同様、社内規則に定める金額基準等に従い、社内規則に定められた手続を経たうえで実施しますが、取引の態様その他の事情を考慮し、特に必要があると判断した場合には、取締役会における審議の対象とするか、当該取引に関して報告を行うことがあります。

#### 3. 会社及び株主共同の利益の保護

関連当事者間の取引のうち、その規模や態様に照らして、会社及び株主共同の利益の保護のため特に必要があると認められる場合(例えば、主要株主とその他の株主との利益が相反する可能性のある大規模取引)には、外部専門家からの意見の聴取や、社外者を中心とした諮問機関の設置などを行うことがあります。

#### 4. 取引の監視

関連当事者間の取引のうち、グループ会社との間の取引については、取引が多量であるため、取締役会は、グループ会社との間の取引すべてを監視の対象とはせず、取締役会に付議又は報告される取引についてのみ監視を実施することとしております。なお、取締役会における監視とは別に、監査等委員会を補助するスタッフがグループ会社との間の取引で利益相反の類型に該当する取引を抽出し監視を行っております。

### [補充原則2 - 4 社内多様性確保]

当社は、社内に多様な視点や価値観を有する人材が存在することが、当社の持続的成長にとって強みとなり得るという認識を持っており、性別・年齢・国籍等にとらわれない多様な人材の登用に取り組んでおります。また、多様な人材が活躍できる風土醸成や女性活躍推進等を実現するために、取締役会の下にサステナビリティ委員会を設置し、ハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョン、働き方改革、人材育成等への取組みを行っております。

・2023年3月末の当社従業員女性比率は26.3%、女性管理職比率は18.2%であり、目標比率は30%としております。

・当社は国籍やバックグラウンドを問わず、「当社の持続的成長に貢献する人材」を採用の基準としているため、外国人については数値目標は設けておりません。中途採用人材については30%を目標比率としております。

・市場環境の変化に柔軟に対応し、価値あるコンテンツを創造し続けるための人材育成として、多様性の確保と個の成長を促す能力開発プログラムの拡充と従業員の挑戦機会の提供に努めてまいります。

・当社グループで働くすべての人が最大限に能力を発揮できるように、労働環境の整備に取り組んでまいります。ワークライフバランス、ハラスメント防止など、安心安全な職場環境の構築は重要な経営課題と捉えており、全従業員向けのハラスメント研修、撮影現場でのリスペクトトレーニングなどを実施しております。また、今年度より始まる日本映画制作適正化機構のガイドラインにも適切に対応してまいります。

### [原則2 - 6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、企業年金資産の運用を外部に委託しておりますが、委託先として十分に信頼できる運用機関を選定するとともに、定期的に当該運用機関からスチュワードシップ活動を含む運用に関する情報を入手するなどの取り組みを行うことにより、期待される役割を果たせるように努めてまいります。

### [原則3 - 1. 情報開示の充実]

#### (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営理念及び経営戦略につきましては、東映グループ中長期ビジョン「TOEI NEW WAVE 2033」を当社ウェブサイトにて開示しております。

(東映グループ中長期ビジョン) <https://www.toei.co.jp/company/bussiness-policy/vision/index.html>

#### (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

##### 1. 基本的な考え方

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」に開示しておりますので、ご参照ください。

2. 当社は、次に掲げるコーポレートガバナンスの基本原則ごとに具体的な対応を検討し、着実に実行するよう継続して努力します。

##### (1) 株主の権利・平等性の確保

株主の権利が実質的に確保されるよう、また、株主の実質的な平等性が確保されるよう十分に留意します。少数株主や外国人株主についての課題や懸念への適切な対応を検討し配慮に努めます。

##### (2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

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の立場に配慮しながら適切な協働を目指します。

##### (3) 適切な情報開示と透明性の確保

財務情報・非財務情報ともに、法令に基づく開示を適時・適切に行い、それ以外の情報提供についても主体的・積極的に取り組みます。株主との対話等により必要と判断した場合には、情報提供の内容等について適宜見直しを検討してまいります。

##### (4) 取締役会等の責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、企業戦略の方向性を定め、適切にリスクテイクを促すとともに、実効性の高い監督を実施するための適切な措置を講じるよう努めてまいります。

##### (5) 株主との対話

株主総会以外でも、可能な限り株主との対話の機会を確保し、相互の理解を深めるよう努め、建設的な関係を構築してまいります。

3. コーポレートガバナンス・コードの各原則に関し、当社の従来からの方針や取り組みについて直ちに変更を行うのが困難である場合には、原則を実施しない理由を適切に開示するとともに、対応可能な部分から着実に実行することとし、コーポレートガバナンスに関する一般的な議論や、

株主との対話等を踏まえつつ継続して対応を検討していくものいたします。

(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

当社の各取締役の報酬額については、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内において、任意の指名・報酬委員会の答申及び各取締役の役位・職責・成果、従業員の給与・賞与・昇給等の水準、最近事業年度の経営成績目標に対する到達度、過去の支給実績などを総合的に勘案した個別報酬案を作成することを担当部署に指示するとともに、個別報酬案の修正及び最終決定を取締役社長に一任することを取締役会において決定します。

また、株式報酬として、株式交付規程に基づき、各役員の役位及び業績目標の達成度等に応じて付与した累積ポイントに相当する当社株式を各役員の退任後に支給します。なお、退職慰労金制度については制度を廃止するとともに2022年6月29日開催の第99期定時株主総会において打ち切り支給を決議しております。社外取締役及び監査等委員である取締役は、基本報酬のみとしております。

( ) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の取締役候補者のうち社内候補者については、原則として執行役員又は部長相当職の者の中から実績、職歴、人格、識見、能力、適性、資格など様々な要素とともに、当社の事業内容と取締役会メンバーの構成とのバランスを含めて総合的に検討し、必要に応じて他の取締役等の意見も聴取したうえで、取締役社長が候補者案を作成し、任意の指名・報酬委員会の答申も参考に、取締役会に提案して決定します。ただし、監査等委員の候補者については、取締役経験者又はこれに準ずる者の中から候補者案を作成する場合があります。また、社外候補者については、企業経営者、外部の専門家又はそれらの経験者などの中から、当社経営陣との関係、事業上の取引関係、利益相反の可能性などを検討して候補者を絞り、当該候補者の意向を打診したうえで、取締役社長が候補者案を作成し、取締役会に提案して決定します。

また、取締役会が会長、社長、専務、常務等の経営陣幹部の選任を行う際には、実績、職歴、能力、適性など様々な要素を総合的に勘案し、必要に応じて他の取締役等の意見も聴取したうえで、取締役社長が候補者案を作成し、任意の指名・報酬委員会の答申も参考に、取締役会に提案して決定しますが、このうち取締役社長の選任については、原則として取締役会が承認した一定の手続を経て行います。

仮に、経営陣幹部として選任した際に考慮した要素に関する評価が大きく変化した場合や、経営陣幹部としての職責を十分果たしていないことが認められた場合には、事実関係等を確認・精査するとともに、必要に応じて他の取締役等の意見も聴取したうえで、原則として取締役社長(取締役社長に事故ある場合等には、予め取締役会が定めた順序により他の取締役)が該当者の解任案(事情によってはその他の処分案)を作成し、任意の指名・報酬委員会の答申も参考に、取締役会に提案して決定します。

(v) 取締役会が原則3-1.( )を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役候補者を株主総会に推薦する際に、株主総会招集通知添付の参考書類において、個別に指名についての説明(指名理由等)を記載します。

また、取締役社長の選任については、原則として取締役会が承認した一定の手続を経て取締役会で決定しますが、当該決定を開示する資料において選任についての補足説明を行います。

なお、経営陣幹部の解任については、必要に応じて、解任を要するような事情が生じたこと(経営陣幹部として選任した際に考慮した要素に関する評価が大きく変化したことや、経営陣幹部としての職責を十分果たしていないことが認められたことなど)を含め、経緯等について適切に情報開示を行います。

【補充原則3-1 英語での情報開示】

当社は、ウェブサイトや会社案内の英語版作成、証券取引所が提供しているサービスを利用した決算短信サマリーの英訳のほか、決算短信(四半期決算短信を含む)の全文、決算説明資料、株主総会の招集通知(狭義の招集通知及び株主総会参考書類)、有価証券報告書、証券取引所への適時開示書類の英訳を実施しております。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み】

< サステナビリティに関する考え方 >

当社は、東映グループ中長期ビジョン「TOEI NEW WAVE 2033」の中で、以下のサステナビリティ基本方針を定め開示しております。

【サステナビリティ基本方針】

東映グループは「愛される「ものがたり」を全世界に」を使命と掲げ、持続可能な社会の実現と当社グループの中長期劇的な企業価値向上を不可分一体の目標と捉え、重要課題(マテリアリティ)を特定し、取り組んでまいります。

(東映グループ中長期ビジョン) <https://www.toei.co.jp/company/bussiness-policy/vision/index.html>

< サステナビリティに関する取組み >

第100期有価証券報告書(第2 事業の状況の2 . サステナビリティに関する考え方及び取組)において、当社のサステナビリティに関する取組みを開示しております。

(有価証券報告書) <https://www.toei.co.jp/company/ir/securities-report/index.html>

< TCFDへの対応 >

当社は気候変動リスク等について以下の取組みを行っており、今後も継続してまいります。

・ガバナンス

TCFD対応分科会が温暖化ガス排出の状況についてサステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告し、経営陣がタイムリーに実態を把握し判断する体制を構築します。

・リスク管理

TCFD分科会が当社グループの温暖化ガス排出量を定期的にモニタリングし、懸念があれば原因の調査、対応の検討を迅速に進めます。

・戦略

バーチャルプロダクションをはじめとする撮影の新技术活用および設備更新投資や不動産投資の際に環境に配慮した設備を導入することで排出量の削減を図ります。

・指標と目標

Scope1・2 21,388t-CO2

Scope1: 事業者による直接のCo2排出量(直接排出量)

Scope2: 他社から供給された電気や熱、蒸気の使用に伴うCo2排出量(間接排出量)

TOEI ANIMATION INCORPORATEDを除く、連結対象会社の2023年3月期実績合計値であります。

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当社は、東映グループ中長期ビジョン「TOEI NEW WAVE 2033」の重点施策の中で、人的資本や知的財産への投資を掲げており、社員一人一人の強化と多様な人材の活躍が当社グループの成長につながると認識しております。具体的には、キャリア採用人材の拡充、チャレンジ作品での若手育成、ベストプラクティスの共有、個/組織の役割に応じた能力開発プログラムの拡充、働きやすい就業環境の構築、撮影現場におけるリスペクト研修、バーチャルプロダクションの設置等の最先端映像関連設備の充実、個の活躍を支える人事評価制度の導入、多様な人材に対応する給与・報酬制度の改革、表彰制度の拡充等を進めることで、企画製作力とIP(知的財産)マルチユース展開力の更なる向上を目指します。

(東映グループ中長期ビジョン) <https://www.toei.co.jp/company/bussiness-policy/vision/index.html>

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲の開示】

当社は、社内規程において、取締役会での決議を要する事項を定めており、その具体例は次の通りであります。(会社法又は定款の定めにより取締役会の決議を要することが明らかな事項は一部省略しております。)

1. 重要な組織の新設、改廃(「重要」の基準を含む)
2. 上記の重要な組織の長に関する人事
3. 重要な財産の取得(「重要」の基準を含む)
4. 多額の借財(金額基準を含む)
5. 一定金額以上の債務免除、一定金額以上の寄付(金額基準を含む)
6. 重要な規程類の新設、改廃
7. 毎事業年度の予算
8. 利益相反取引
9. その他取締役会決議を要する重要なものと認められる事項(コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応のため決議を要すると認められる事項を含む)

なお、取締役会において、一定の枠組み(総額や期間等)の中で具体的な業務執行を取締役社長又は担当取締役等に委任する場合がありますが、その場合には委任の範囲が定められます。

上記以外の業務執行については、取締役会決議を要しないこととなり、社内規程に従って、取締役社長の決裁を要する事項、稟議の起案を要する事項等に分類され、それぞれ必要な手続きに従って実施されます。

#### 【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外役員が独立性を有すると判断するためには、現在及び最近1年間において、次のいずれにも該当しないことを要するものとします。

1. 当社の主要な取引先会社(直近事業年度において、当該取引先会社から当社への支払額が、当社の連結売上高の2%超の会社)、その親会社又は子会社の業務執行役員(重要な使用人を含む)
2. 当社を主要な取引先とする会社(直近事業年度において、当社から当該会社への支払額が、当該会社の連結売上高の2%超の会社)、その親会社又は子会社の業務執行役員(重要な使用人を含む)
3. 当社の主要な借入先(直近事業年度において、当該借入先からの借入額が、当社の連結総資産の2%超の会社)、その親会社又は子会社の業務執行役員(重要な使用人を含む)
4. 当社から役員報酬以外に年間1千万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(法人、組合等の団体に関しては、当社から年間5千万円を超える金銭その他の財産を得ている団体に所属するコンサルタント、会計専門家又は法律専門家)
5. 次の(A)から(C)までのいずれかに掲げる者の二親等内の親族
  - (A)上記1から4までに掲げる者
  - (B)当社の子会社の業務執行役員(重要な使用人を含む)
  - (C)当社の子会社の業務執行者でない取締役
6. 上記1から5までのほか、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないことが明らかでなく、当社取締役会が独立役員として適当であると認定しない者

#### 【補充原則4 - 10 指名・報酬に関する任意の諮問委員会の設置】

当社は、2023年1月1日付で取締役会の諮問機関として、過半数が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名並びに取締役及び執行役員の報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を高めております。任意の指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等につきましては、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」、「任意の委員会」に開示しておりますので、ご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 取締役会の構成、取締役の選任に関する方針等の開示】

取締役会の構成については、多様な視点や豊富な経験・専門性を持ち、柔軟かつ迅速な意思決定ができるバランスあるメンバーで構成されることが重要と考えております。また、当社は監査等委員会設置会社であり、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を推進しております。任意の指名・報酬委員会では、取締役の各候補者が適任であるか審議し、その結果を取締役に答申しております。そして、取締役会は任意の指名・報酬委員会の答申内容を踏まえて、各候補者を決定することとしております。なお、各取締役・監査等委員が有している知識・経験・能力については、スキル・マトリックスを作成し、第100期定時株主総会招集ご通知において開示しておりますので、ご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 取締役・監査役兼任状況の開示】

当社は、毎年、事業報告の記載において取締役の重要な兼職を開示いたします。

#### 【補充原則4 - 11 取締役会の実効性に関する評価等の開示】

当社は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価のため、取締役会の構成員に対してアンケートを実施しておりますが、その結果、取締役会は、全体としては概ね適切に運営されており、取締役会の機能の有効性は概ね確保されているとの評価を得ております。しかし、アンケートの一部の項目については、やや不適切又は不十分との評価も一部に見られ、例えば、建設的な議論・意見交換が行われているかという観点では、一定の問題意識が存在していることが確認されております。これにつきましては、今後の取締役会運営における課題と認識して、さらなる機能向上や議論の活性化に向けた検討を継続してまいりたいと考えております。

#### 【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社の取締役を含む役員は、業界団体の各種会議に参加するほか、業務に関係する諸団体や外部講師によるセミナー等への参加、社外の団体や交流関係を活かした情報収集・情報交換に努めております。また、経営会議において、外部講師を招き、経営課題に応じたトレーニングも随時実施しております。これらの活動によって、各自の役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得やそれらの適切な更新等に取り組んでおります。今後も、これらの取り組みを継続する一方、追加すべき研修分野を洗い出すなど改善に向けた有効な方法を検討してまいります。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主等との建設的な対話を促進するための方針は次の通りです。

1. 株主等との対話の担当者  
原則として経営戦略部広報室が担当します。ただし、対話のテーマ等に応じて、代表取締役、経営戦略部担当取締役、経営戦略部長及び経理部長等の適任者が出席し対応いたします。
2. 株主等との対話に係る部門間の連携  
経営戦略部広報室が中心となり、対話のテーマ等を動向のうえ、必要に応じて、経理部や各事業部門等と連携しながら、建設的な対話の構築に努めるものとします。
3. 個別面談以外の取り組み

アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を原則として年2回開催するほか、不定期に小規模な事業所見学会なども開催いたします。2023年3月期は中長期ビジョン説明会を実施し(2023年2月16日開催)、代表取締役会長兼社長、常務取締役及び取締役が出席し、中長期ビジョンの説明及び投資家からの質問対応をいたしました。また、当社のウェブサイトにおいて決算情報、株主総会関連情報等を提供するとともに、問い合わせ窓口も開設しており、引き続き取り組みの充実に努めてまいります。

#### 4. 意見の共有等

面談等において寄せられた意見、要望等対話の概要については、定期的に取り締役に報告し、共有、活用等を図っております。

#### 5. インサイダー情報の管理

当社のインサイダー取引防止規程に基づき、面談等において未公表の重要事実を伝達しないよう適切に対応してまいります。あわせて特定の期間における決算情報関連の面談等の自粛も実施いたします。

#### 【原則5-2.経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、自社の資本コストを定期的に把握(リスクフリーレートに個別銘柄感応度を加味した市場リスクプレミアムを加算)し、当該コストを上回る資本収益性を安定的に確保することを意識しております。

資本収益性向上のため、ROEを収益性、資産効率、資本構成等に分解したうえで各要素を評価し、改善に取り組むサイクルを継続しております。

また、2023年2月に東映グループ中長期ビジョン「TOEI NEW WAVE 2033」に掲げた「To the World, to the Future - 「ものがたり」で世界と未来を彩る会社へ」を掲げ、数値目標としてROE8%以上を設定しております。

目標を達成するためにビジョンで示した以下の4つの重点施策を着実に推進してまいります。

- ・映像事業収益の最大化
- ・コンテンツのグローバル展開へのチャレンジ
- ・映像事業強化のための人的投資の拡大
- ・持続的なチャレンジと成長を支える経営基盤強化

取締役会においては、資本コストと資本収益性を定期的に把握し、施策の進捗状況についても確認することで、適切な経営判断に活用してまいります。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社テレビ朝日ホールディングス	2,528,100	19.61
株式会社TBSテレビ	1,215,000	9.43
株式会社バンダイナムコホールディングス	1,035,500	8.03
JP MORGAN CHASE BANK 380815	928,100	7.20
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	776,300	6.02
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	672,300	5.22
東急株式会社	600,000	4.66
株式会社フジ・メディア・ホールディングス	572,400	4.44
日本テレビ放送網株式会社	480,000	3.72
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	306,600	2.38

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

### 補足説明 更新

「大株主の状況」は、2023年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。

当社は2023年3月31日時点において自己株式1,880,296株を所有していますが、「大株主の状況」から除いております。また、割合は自己株式を控除して計算しております。

2023年3月3日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、2023年2月22日現在でパブリック・インベストメント・ファンドが891,300株(発行済株式の総数の6.03%)の当社株式を保有している旨が記載されているものの、当社として当事業年度末における実質所有株式数の確認ができておりませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分

東京 プライム

決算期	3月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

#### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

#### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

当社の子会社のうち、上場会社は、東映アニメーション株式会社(スタンダード)の1社であります。同社は、国内だけではなく海外でも広く活躍しており、当社グループが映像関連事業において持続的な成長を果たすためにも、同社を連結子会社とする意義は大きいと考えております。アニメーションに関するビジネスを行うという点で当社グループの中において明確な棲み分けがなされており、アニメーション業界の特殊性やグループ経営の観点からも、同社独自の成長戦略等により企業価値を向上させていくことが望ましいと認識しております。なお、当社と同社の少数株主との利益が相反する取引、その他少数株主の利益保護に重大な懸念を生じさせる場合につきましては、同社の取締役会の諮問に応じて独立社外役員および社外有識者のみから構成される特別委員会において審議し、取締役会の承認を得ることにより、少数株主の利益保護が図られております。また、同社の取締役13名のうち、当社出身者以外の取締役が多数を占めており、同社の意思決定の独立性が阻害される状況にはないと考えております。

今後の同社の在り方については、当社グループの企業価値の最大化につながるよう、最近の親子上場を取り巻く様々な議論も踏まえて、慎重に検討してまいりたいと考えております。

当社は株式会社テレビ朝日ホールディングスと互いに持分法適用関連会社であります。また、同社の完全子会社である株式会社テレビ朝日は、テレビ番組の製作受託等の取引があります。人的関係につきましては、株式会社テレビ朝日ホールディングスの取締役1名を当社の非常勤の社外取締役に選任しております。両社とは、厳しさを増すメディア間競争を勝ち抜くため、グループとしての連携などを相互に推し進める関係にあります。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
野本 弘文	他の会社の出身者													
早河 洋	他の会社の出身者													
神津 信一	税理士													
塩生 朋子	弁護士													
佐藤 仁	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
野本 弘文			同氏は、東急株式会社の代表取締役会長であります。	同氏は、東急株式会社の代表取締役会長として一流企業グループの経営を経験され、その豊富な経験、知識を活かした様々な助言をいただくこと、また、経営に一層の緊張感がもたらされることなどを期待し、選任しております。 また、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、独立役員としての職務を遂行していただけるものと判断しております。
早河 洋			同氏は、株式会社テレビ朝日ホールディングスの代表取締役会長を兼務しており、同社は当社の持分法適用の関連会社かつその他の関係会社であります。 同氏は、株式会社テレビ朝日の代表取締役会長を兼務しており、同社は当社の事業の一部と同一部類の事業を行っており、当社は同社との間にテレビ番組の製作受託等の取引があります。	同氏は、株式会社テレビ朝日ホールディングスの代表取締役会長として一流企業グループの経営を経験され、当社の主要な事業の1つでありますテレビ事業に係った豊富な経験、知識を活かした様々な助言をいただくこと、また、経営に一層の緊張感がもたらされることなどを期待し、選任しております。
神津 信一				同氏は、税理士としての豊富な経験を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を兼ね備えておられます。税務の専門家である同氏から様々な助言をいただくこと、また、経営に一層の緊張感がもたらされることを期待し、選任しております。 また、専門知識を活かし、公平かつ独立した立場から客観的な視点での当社経営の監視が期待できることから、一般株主との利益相反が生じるおそれなく、独立役員としての職務を遂行していただけるものと判断しております。
塩生 朋子				同氏は、弁護士をされており、法律の専門家である同氏から様々な助言をいただくこと、また、経営に一層の緊張感がもたらされることなどを期待し、選任しております。 また、専門知識を活かし、公平かつ独立した立場から客観的な視点での当社経営の監視が期待できることから、一般株主との利益相反が生じるおそれなく、独立役員としての職務を遂行していただけるものと判断しております。
佐藤 仁			同氏は、株式会社東急レクリエーションの相談役を兼務しており、同社は当社の事業の一部と同一部類の事業を行っており、当社は同社との間に映画料の受取等の取引があります。	同氏は、株式会社東急レクリエーションの経営を長く経験され、当社の主要な事業の1つであります映画興行業や不動産事業に係った豊富な経験、知識をお持ちです。同氏から様々な助言をいただくこと、また、経営に一層の緊張感がもたらされることなどを期待し、選任しております。 また、専門知識を活かし、公平かつ独立した立場から客観的な視点での当社経営の監視が期待できることから、一般株主との利益相反が生じるおそれなく、独立役員としての職務を遂行していただけるものと判断しております。



## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

### 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会スタッフの取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するために、監査等委員会スタッフの異動等の人事及び懲戒その他の不利益な取扱いに関しては、監査等委員会と事前に協議して同意を得るものとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、外部会計監査人及び内部監査部門の責任者が出席する監査等委員会を年2回実施し、他にも外部会計監査人は、監査等委員会に年3回出席し、監査体制、監査計画、監査の実施状況等を報告し、内部監査部門(監査部)は年2回監査等委員会に出席し、監査計画及び監査の状況について報告しております。

監査等委員と内部監査部門(監査部)は、監査の対象、実施時期等について連絡を取り合い、連携して監査を実施するとともに、監査結果についても、相互に情報交換しております。内部監査部門(監査部)は、外部会計監査人と連絡を密にしており、監査の状況等を相互に情報交換しております。

## 【任意の委員会】

### 指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

### 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

### 補足説明 更新

取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、2023年1月1日付で取締役会の下に、社外取締役が過半数を占め社外取締役を委員長とする取締役会の諮問機関として、任意の指名・報酬委員会を設置しております。

#### 【委員会の役割】

委員会は、取締役会から諮問を受けた次に掲げる事項等の審議、取締役会への答申を行います。

- ・取締役会の構成・バランスに関する事項
- ・取締役の選任及び解任に関する事項
- ・代表取締役及び役付取締役の選定及び解職に関する事項
- ・社外取締役の独立性判断基準に関する事項
- ・後継者計画に関する事項
- ・取締役及び執行役員の報酬決定の方針及び手続に関する事項
- ・取締役及び執行役員の報酬の内容に関する事項

#### 【本年度の委員】

委員長 佐藤 仁(独立社外取締役)

委員 神津 信一(独立社外取締役)、塩生 朋子(独立社外取締役)、多田 憲之(代表取締役会長)、吉村 文雄(代表取締役社長)

第100期定時株主総会までに2回開催し、委員会の今後の予定、取締役会からの諮問事項のうち「指名」「報酬」に関連する事項の現状の方針等、スキル・マトリックス、取締役の選任、代表取締役及び役付取締役の選定について審議したうえで取締役会への答申内容を決定し、取締役会へ答申いたしました。

#### 【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

#### その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を満たす者を全て独立役員に指定しております。

#### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する  
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

#### 該当項目に関する補足説明

本制度は、当社業績及び株主価値との連動性を明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めること及び株価の変動によるリターンとリスクを株主の皆様と共有することを目的とし導入しております。

監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)を対象に業績連動型株式報酬を導入し、原則として、別に定める株式交付規程の基準に従い退任後に当社株式を交付します(以下、「株式報酬」という。)。株式報酬は、毎年一定の時期にあらかじめ定められた固定ポイント及び業績連動ポイントを付与しますが、業績連動ポイントは当社の業績目標の達成度等に応じた業績連動係数を乗じることで0%~200%の範囲内で変動します。取締役等の退任後、当該取締役等の在任期間中に付与された固定ポイント及び業績連動ポイントの累積ポイント数に応じて当社株式等の交付等を行います。なお、業績連動ポイントにおける指標は、当社の事業形態等に適したものとして、収益性指標である単体営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益としております。

ストックオプションの付与対象者

#### 該当項目に関する補足説明

#### 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

#### 該当項目に関する補足説明 更新

2022年6月開催の定時株主総会決議により、当社の取締役に対する報酬限度額は、年額450百万円以内(うち社外取締役20百万円以内)、監査等委員に対する報酬限度額は、年額70百万円以内と定められております。なお、最近の事業年度における役員報酬は次のとおりであります。(下記金額には、使用人兼務取締役の使用人分給与69百万円(賞与27百万円を含む)は含まれておりません。また、下記金額には、最近の事業年度に係る退職慰労引当金として積み立てた金額を含んでおります。)

最近の事業年度に係る監査等委員でない取締役の報酬額は250百万円(うち社外取締役 13百万円)

最近の事業年度に係る監査等委員である取締役の報酬額は25百万円(うち社外取締役 11百万円)

最近の事業年度に係る監査役の報酬額は8百万円(うち社外監査役 2百万円)

なお、当社は、2022年6月29日開催の第99期定時株主総会の決議により当該定時株主総会終結の時をもって監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2022年12月13日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。

〔取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針〕

(1) 基本報酬に関する方針

月額報酬(確定額の報酬)として、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内において、各取締役の役位・職責・成果、執行役員及び従業員の給与・賞与・昇給等の水準、最近事業年度の経営成績目標に対する到達度、過去の支給実績などを総合的に勘案し、報酬額を決定します。

(2) 業績連動報酬等及び非金銭報酬等に関する方針

監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)を対象に業績連動型株式報酬を導入し、原則として、別に定める株式交付規程の基準に従い退任後に当社株式を交付します(以下、「株式報酬」という。)

(3) 報酬等の割合に関する方針

監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)は月額報酬及び株式報酬が個人別の報酬等の額の全部を占めており、監査等委員である取締役及び社外取締役は月額報酬が個人別の報酬等の額の全部を占めております。

(4) 報酬等の付与時期や条件に関する方針

月額報酬

月額報酬は金銭とし、在任中に、原則として毎月一定の時期に支払うものとします。

株式報酬

株式報酬は、毎年一定の時期にあらかじめ定められた固定ポイント及び業績連動ポイントを付与しますが、業績連動ポイントは当社の業績目標の達成度等に応じた業績連動係数を乗じることで0%～200%の範囲内で変動します。取締役等の退任後、当該取締役等の在任期間中に付与された固定ポイント及び業績連動ポイントの累積ポイント数に応じて当社株式等の交付等を行います。なお、業績連動ポイントにおける指標は、当社の事業形態等に適したものと、収益性指標である単体営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益としております。

(5) 報酬等の委任に関する事項

取締役会は、前述の方針に基づいて、代表取締役社長に、個人別の報酬等の内容の最終決定を委任しており、代表取締役社長は、任意の指名・報酬委員会の答申及び上記方針に基づいた個人別の報酬案の作成を担当部署に指示するとともに、作成された個人別の報酬案の内容を検討したうえで、個人別の報酬等の内容を決定しております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためであります。

## 〔社外取締役のサポート体制〕

取締役会事務局及び監査等委員会スタッフが、必要に応じて取締役会資料の事前送付や事前説明等を行っております。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は、2022年6月29日開催の第99期定時株主総会の決議をもって、監査等委員会設置会社へ移行しております。当社のガバナンス体制の具体的な内容は、以下の〔現状の体制の概要〕及び〔コーポレート・ガバナンス体制の概略図〕に記載のとおりですが、これは、これまでの経験や改善を経て構築した有効な体制であると認識しております。

〔現状の体制の概要〕

取締役会は法令で定められた事項及び経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、テーマによっては、常務会又は経営会議を開催し、適宜必要事項を協議して対処します。なお、2023年1月1日付で取締役会の諮問機関として、社外取締役が過半数を占め、社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置しております。

リスク管理、内部統制の観点からは、取締役会において、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会及び内部統制委員会の設置を決議し、また、「内部統制システム構築の基本方針」(後掲の「内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」をご参照ください)を決定して、適宜見直しを行っております。

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人を選任しております。最近の事業年度(2023年3月期)において監査業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成等は次のとおりであります。

・監査業務を執行した公認会計士の氏名等

指定有限責任社員業務執行社員: 小此木雅博

指定有限責任社員業務執行社員: 石田 大輔

(継続監査年数については、全員7年以内であるため、記載を省略しております。なお、同監査法人はすでに自主的に業務執行社員について、

当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。)

・会計監査業務に係る補助者の構成  
公認会計士9名、その他23名

監査等委員会監査は、監査等委員会において毎年策定される監査計画に基づき実施し、EY新日本有限責任監査法人からの報告聴取等を年数回行うほか、適宜、代表取締役社長に対して監査結果を報告しております。また、内部監査部門(監査部)が、監査等委員会監査と連携しつつ、業務遂行の適法性、リスク管理への対応などを含めた業務の妥当性等の監査を継続的に行っております。なお、監査等委員会監査の補助者等に関しては、後掲の「内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」の「7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項」をご参照ください。

当社は、社外取締役との間で、会社法第427条第1項の規定により、法令が規定する額を限度額として、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

取締役候補者の指名や経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針や手続につきましては、「[原則3 - 1. 情報開示の充実]( )」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」及び「[原則3 - 1. 情報開示の充実]( )」取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」をご参照ください。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、2022年6月29日開催の第99期定時株主総会の決議をもって、監査等委員会設置会社へ移行しております。監査等委員会設置会社に移行することにより、経営に対する監督機能が強化され、取締役会の透明性・公正性の向上につながると判断しております。

#### 1. 取締役会

当社取締役会は、取締役7名(うち社外取締役2名)、監査等委員4名(うち社外取締役3名)で構成され、法令・定款に定める事項のほか、経営に関する重要な事項について迅速な意思決定を行うとともに、取締役の職務の執行の監督を行っております。なお、「取締役会規程」に基づき、原則として毎月1回、取締役会を開催しております。

#### 2. 監査等委員会

当社監査等委員会は、監査等委員4名(うち社外監査等委員3名)で構成され、取締役の職務の執行、その他グループ経営に関する全般的な職務の執行状況について、監査を実施してまいります。

#### 3. 常務会及び経営会議

当社は、常務会を原則毎週1回、経営会議を必要に応じて開催しております。

#### 4. 任意の指名・報酬委員会

任意の指名・報酬委員会は、第100期定時株主総会までに2回開催いたしました。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第100期定時株主総会(2023年6月29日開催)に係る招集通知の発送を法定期日より7日早めて、6月8日に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	株主の議決権行使の選択肢、利便性が増し、より議決権を行使しやすい環境を整備するため、インターネット等を利用した議決権行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
その他	第100期定時株主総会(2023年6月29日開催)に係る招集通知をTDnet及び当社ホームページにて6月1日に開示いたしました。また株主総会において説明資料のビジュアル化を実施しております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、本決算・第2四半期決算の発表後に開催しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社のIR情報に関するURLは <a href="https://www.toei.co.jp/company/ir/">https://www.toei.co.jp/company/ir/</a> であります。同ページに掲載している情報は、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、電子公告、株主総会招集通知、株主向け情報等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略部広報室が担当しております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「東映コンプライアンス指針」の前文において、「会社が顧客、株主、社員、取引先企業その他全ての関係者の理解と協力のもとに成立していることを確認」する旨を記載しております。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システム構築の基本方針について、次のとおり、取締役会において決定しております。

【内部統制システム構築の基本方針】

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1)「東映コンプライアンス指針」及び「コンプライアンス規程」の周知及び遵守の徹底をはかる。
- (2)「コンプライアンス規程」に基づき設置した「コンプライアンス委員会」を中心に、具体的な課題を洗い出し、課題ごとにコンプライアンスの推進をはかる。
- (3)「コンプライアンス規程」及び「東映グループホットライン規程」に基づき「東映グループホットライン」の適切な運用をはかる。
- (4)取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立した社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」を設置し、取締役の選任・解任、取締役及び執行役員の報酬決定の手続きにおいて、客観性と透明性の確保をはかる。

2. 財務報告の信頼性を確保するための体制

「財務報告に係る内部統制基本規程」に基づき信頼性ある財務報告体制の整備、運用に取組むが、その基本方針は次のとおりとする。

- (1)適正な財務報告を確保するための全社的な方針や手続きを周知徹底し、適切に整備し、運用する。
- (2)財務報告の重要な事項に虚偽記載が発生するリスクの評価と対応、及びリスクを低減するための体制を適切に整備し、運用する。
- (3)真実かつ公正な財務報告に関する情報が識別、把握及び処理され、適切な者に適時に伝達される仕組みを整備し、運用する。
- (4)財務報告に係る内部統制に関するモニタリングの体制を適切に整備し、運用する。
- (5)財務報告に係る内部統制に関するITに対し、適切な対応をする。

3. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

稟議書、取締役会議事録その他の職務の執行に係る情報について、各々の管理基準に基づき、適切な保存・管理を行う。

4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)「リスクマネジメント規程」及び「内部統制委員会規程」に基づき、適切なリスク管理体制を構築する。
- (2)「リスクマネジメント規程」に基づき設置したリスクマネジメント委員会により、リスクの早期把握に努めるとともに、リスクに対し可能な限り最適な方法によって対処する。
- (3)監査部は、「内部監査規程」に基づき、定期的に内部監査を実施し、各部署に対してリスク管理体制の改善に関する助言・提案を行う。

5. 取締役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

- (1)「組織規程」及び「決裁権限規程」により、各部署の業務分掌及び各部長等の職務権限を明確にし、効率的な職務執行に資する体制の整備をはかる。
- (2)取締役社長及び役付取締役等で構成する常務会を原則として毎週開催し、適宜必要事項を審議する。
- (3)常務会の構成メンバーに常勤の取締役等を加えた経営会議を随時開催し、適宜必要事項を審議する。

6. 当社及び当社子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1)「内部統制委員会規程」及び「関係会社管理取扱規程」に基づき、経営戦略部コーポレート管理室を中心に、各グループ会社と連携して、グループ全体の業務の適正の確保をはかる。
- (2)「東映コンプライアンス指針」を周知するとともに、各グループ会社においても、それぞれの事業内容や規模、上場・非上場の別等を勘案して、当社に準じたコンプライアンス指針等を制定し、その周知及び遵守の徹底をはかる。
- (3)各グループ会社の取締役会の構成員として当社役員を複数名選任し、各グループ会社の業務の適正に関する監督を行う。
- (4)東映グループ社長会議を定期的に開催し、各グループ会社との連絡を密にするとともに意思疎通をはかり、グループ全体の業務の適正の確保に資する。
- (5)法令等違反行為の早期発見及びそれへの早期対応のため、当社に「東映グループホットライン」を設置し、その業務を当社の経営組織から独立した外部の業者に委託するとともに、各グループ会社に関する通報も受け付ける窓口と位置づけて適切な運用をはかる。
- (6)「リスクマネジメント規程」に基づき設置したリスクマネジメント委員会により、各グループ会社においてもリスクの早期把握に努めるとともに、リスクに対し可能な限り最適な方法によって対処する。
- (7)各グループ会社は、「関係会社管理取扱規程」に基づき適切な内部統制環境を整備するとともに、各グループ会社の事業内容や規模、上場・非上場の別等を勘案して、当社に準じた管理体制を構築する。
- (8)各グループ会社は、業務分掌規程、職務権限規程その他の社内規程に基づき、効率的な職務執行に資する体制の整備をはかる。
- (9)当社監査部は、「内部監査規程」に基づき、グループ会社においても内部監査を実施し、当社グループの業務の適正の確保のために助言・提案を行う。

7. 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求めた場合における当該使用人に関する事項

(1) 監査等委員会スタッフ

監査等委員会の要請に応じ、必要な員数等について監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会の職務を補助すべき使用人(監査等委員会スタッフ)を設置し、監査等委員会スタッフが監査等委員会から指示を受けた業務に関する指揮命令権は監査等委員会に属するものとする。

(2) 監査等委員会スタッフの独立性

監査等委員会スタッフの取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するために、監査等委員会スタッフの異動等の人事及び懲戒その他の不利益な取扱いに関しては、監査等委員会と事前に協議して同意を得る。

8. 監査等委員会への報告に関する体制

- (1)取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したとき、又は著しい損害が現に発生したときは、直ちに監査等委員会に報告する。
- (2)取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、監査等委員会の要請があった場合は、監査等委員会に出席し、要請に応じて報告又は資料の提出を行う。
- (3)監査部は、内部監査の結果について監査対象である部署又はグループ会社に通知した内容を監査等委員会又はその指定する監査等委員に報告する。
- (4)法務部コンプライアンス室は、「東映グループホットライン」の運用状況について、定期的に監査等委員会又はその指定する監査等委員に報告する。

(5)「東映グループホットライン」への通報を行った者及び上記(1)乃至(4)の報告を行った者が、当該通報又は報告を行ったことを理由として不利な取扱いを受けることを禁止する。

9. 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

(1) 監査等委員会から、監査を適切に行う環境に問題があると指摘された場合には、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、監査等委員会と協議のうえ、必要な是正措置を講ずる。

(2) 監査等委員がその職務の執行について生ずる必要な費用の処理又は前払い等を請求したときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

「東映コンプライアンス指針」において、「反社会的勢力との不適切な関係を排し、関係法規の趣旨に反する行為は行わない」旨を定めるとともに、「指針に反する行為があった場合は、社内規則に従って厳重に責任を追及する」旨も定めております。平素からも、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会(特防連)等に参加するなどして情報の収集やコンプライアンス意識の再確認等を行い、反社会的勢力による経営活動への関与を防止するための備えに努めております。更には、暴排条例について社内のグループウェアに掲示し、役職員への周知徹底をはかっております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

#### 該当項目に関する補足説明

当社は、2007年に「当社株券等の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)」を導入し、その後、3年ごとに一部修正又は変更した上で継続することを決議いたしました(以下、変更後の対応策を「本対応策」といいます。)。いずれもその年の定時株主総会において、株主の皆様からご承認をいただいております。

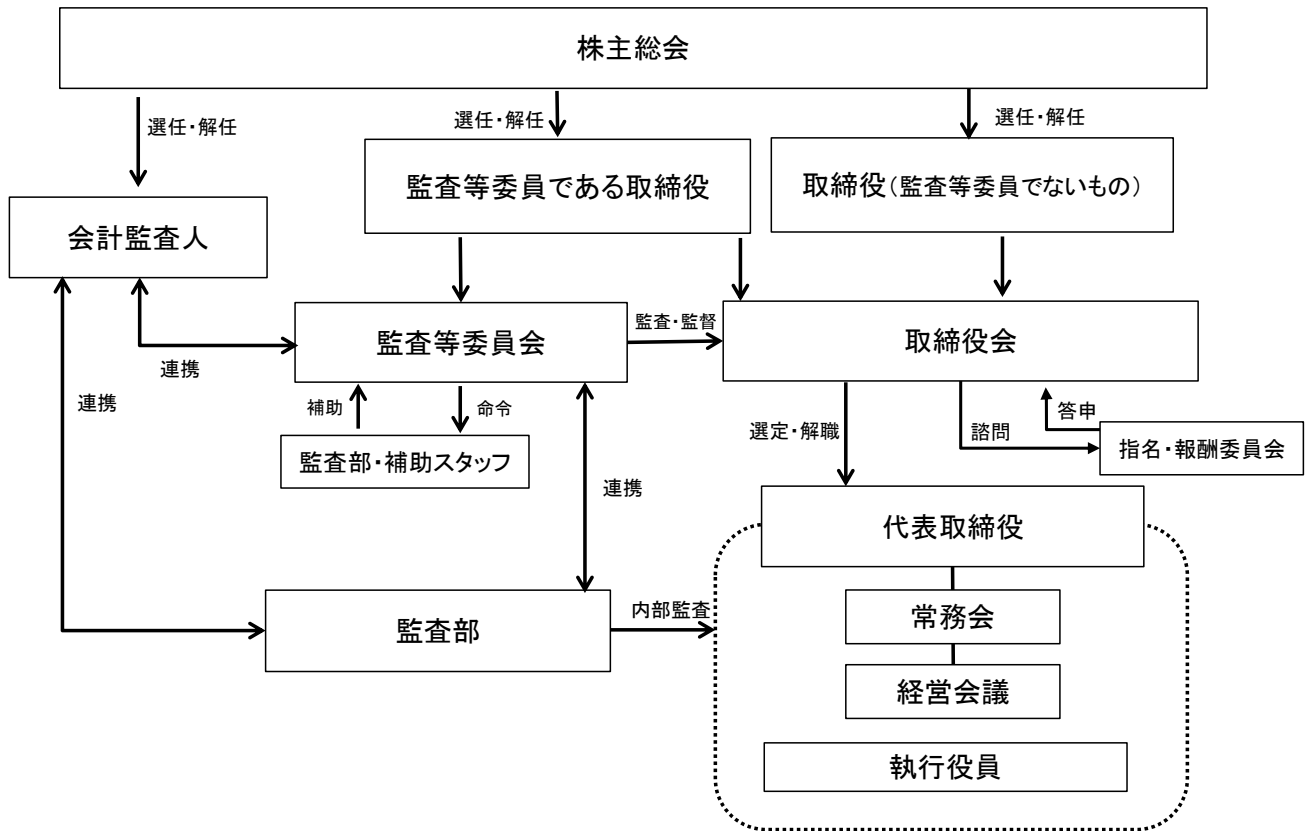
本対応策の詳細につきましては、2022年5月24日付プレスリリース「当社株券等の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)の継続について」(当社ホームページで閲覧可能となっております。))をご参照ください。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。また【適時開示体制 概要図】もご参照ください。

1. 当社が行う当社及び当社グループに関する重要な会社情報の開示(以下、単に「情報開示」といいます。)は、原則として証券取引所の定める規則及び証券取引所発刊の「会社情報適時開示ガイドブック」に基づいて行います。なお、これらの規則等の解釈について、証券取引所に対する事前相談を行う場合もあります。
2. 情報開示の手続は、経営戦略部が担当して行います。また、経営戦略部の担当取締役は、情報取扱責任者に就任し、経営戦略部の情報開示を監督します。
3. 決算関連の情報は、経理部が主体となって取りまとめを行い、情報開示を行う必要が生じた場合に経営戦略部へ情報を伝達します。
4. 決算関連以外の情報は、当該情報を管轄する部署または子会社から、情報開示を行う必要が生じた場合に経営戦略部へ情報を伝達します。
5. 経営戦略部では、取締役会その他の重要な会議の付議事項及び稟議その他の重要文書の記載事項等の情報を把握するとともに、必要に応じて当該情報を管轄する部署または子会社に対して事実確認等を行い、上記3、4の情報伝達に遺漏が生じないよう十分な注意を払います。
6. この社内体制を実効あるものとするため、適時・適切な情報開示の重要性等について、役員、従業員等に対して周知徹底をはかります。

# 【コーポレート・ガバナンス体制】





【適時開示体制 概要図】

