

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

当社グループ()は、小林一三による創業以来、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を企業の使命とし、「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」の価値観を共有しつつ、「朗らかに、清く正しく美しく」を行動理念として、すべてのステークホルダーの皆様信頼され続ける企業でありたいと考えております。

そのために当社は、経営の重要課題のひとつとしてコーポレート・ガバナンスの充実を位置づけ、会社の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用し、取締役会における迅速かつ適正な意思決定及び社外取締役による監督・監査機能の強化を図り、経営の透明性・公正性の確保に努めております。

また、「東宝憲章」「東宝人行動基準」を制定し、コンプライアンスの意義をグループ従業員に周知徹底するとともに、グループ全体での内部統制システムやリスク管理体制の構築・整備に努めております。なお、「東宝憲章」「東宝人行動基準」は、当社ウェブサイトで開示しております。

東宝憲章:<http://toho.co.jp/company/kenshou.html>

東宝人行動基準:<http://toho.co.jp/company/koudo.html>

()「当社グループ」とは東宝株式会社とその子会社を含む企業集団をいいます。(以下、本報告書において同じ)

【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

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

【補充原則4-2-1 経営陣の報酬における、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の適切な設定】

当社の取締役報酬は現金による固定報酬として支給しており、短期または中長期の業績と直接連動するインセンティブ給や自社株報酬は採用しておりません。

取締役の固定報酬は、当社グループの業績、当該役員の職務の内容及び実績、世間水準並びに従業員給与とのバランスを考慮して総合的に決定しており、毎年の報酬決定に際しては、短期または中長期の業績動向を勘案しております。

また、社内取締役に対しては、中長期的な企業価値向上への意識を高めるため、インサイダー取引規制に抵触しない方法により、自社株を取得することを奨励しております。

当社には、自発性と責任を重んじる企業風土の中で、各業務執行取締役が自主的に企業価値の向上に向けた適切なリスクテイク、果敢な意思決定に努めてきた歴史があり、インセンティブ報酬等を導入する必要はないものと考えております。

【補充原則4-8-1 独立社外取締役の、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有】

【補充原則4-8-2 独立社外取締役の、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】

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員として独立社外取締役2名を選任しております。したがって、独立社外者だけの定期的な会合や筆頭独立社外取締役を設けなくても、社内情報に精通した常勤の監査等委員を通じて経営陣とのスムーズな連絡・調整を図ることが可能であり、監査等委員会機能の十分な活用により、独立した客観的な立場での情報交換や認識共有が図れるものと考えております。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

【補充原則4-10-1 指名・報酬等の特に重要な事項の検討における独立社外取締役の適切な関与・助言を得るための任意の仕組みの活用】

当社は監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会によるモニタリング機能を多面的に活用することで、取締役会の統治機能全般の充実を図ることが可能と考えております。

委員会組織の重複により機関設計がいたずらに複雑化することを避けるためにも、任意の諮問委員会を別途に設置する等の必要性はな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1-4 いわゆる政策保有株式】

当社は、政策保有株式(関係会社株式及び純投資株式を除く上場株式をいう)を保有する方針及び基準等について、次の通り定めております。

1. 政策保有に関する方針

業務提携、取引の維持・強化等、事業活動上の必要性があり、中長期的に当社グループの企業価値向上に資すると判断した株式について、政策的に保有いたします。

2. 取締役会での検証と説明

取締役会において、毎年一回、主要な政策保有株式について、リターンとリスクを踏まえた保有のねらい・合理性の検証結果を報告いたします。

3. 議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権の行使については、当該議案が当社グループの企業価値向上に資する場合は原則的に賛成いたします。当社グループの企業価値低下を招く懸念がある場合には、発行会社と対話をして適切に対応いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社取締役との間で行われる競業取引及び利益相反取引につきましては、法令に基づき、役員規程及び取締役会規則において取締役会の承認を得なければならない旨、定めております。

また、当社の主要株主(直接または間接に総議決権の10%以上を有するもの)との取引につきましては、年に2回、半期の取引内容及び取引金額、期末債権債務残高について、取締役会への報告事項とし、継続的な監視を行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 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中期経営戦略につきましては、「東宝グループ 中期経営戦略 TOHO VISION 2021」として定め、当社ウェブサイトにて開示しております。

https://www.toho.co.jp/files/pdf/toho_vision_2021_0412_hp.pdf

(2) 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

当社グループは、小林一三による創業以来、「健全な娯楽を広く大衆に提供すること」を企業の使命とし、「吾々の享くる幸福はお客様の賜ものなり」の価値観を共有しつつ、「朗らかに、清く正しく美しく」を行動理念として、すべてのステークホルダーの皆様信頼され続ける企業でありたいと考えております。

そのために当社は、経営の重要課題のひとつとしてコーポレート・ガバナンスの充実を位置づけ、会社の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用し、取締役会における迅速かつ適正な意思決定及び社外取締役による監督・監査機能の強化を図り、経営の透明性・公正性の確保に努めております。

また、「東宝憲章」「東宝人行動基準」を制定し、コンプライアンスの意義をグループ従業員に周知徹底するとともに、グループ全体での内部統制システムやリスク管理体制の構築・整備に努めております。なお、「東宝憲章」「東宝人行動基準」は、当社ウェブサイトにて開示しております。

東宝憲章：<http://toho.co.jp/company/kenshou.html>

東宝人行動基準：<http://toho.co.jp/company/koudo.html>

(3) 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

社内取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の決定に当たっての方針は、役員規程において、当社グループの業績、当該役員の職務の内容及び実績、世間水準並びに従業員給与とのバランスを考慮して決定すると定めております。

その手続きとしては、代表取締役が原案を作成し、社外取締役である監査等委員に対して、取締役報酬の制度的枠組み及び考え方について説明を行ない、その意見を踏まえた上で、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、取締役会にて決定するものとします。

また、社外取締役を含む監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員会の決議により決定するものとします。

(4) 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

株主総会に対して推薦する取締役候補者(社外取締役を除く)の選任基準は、役員規程において、

1. 当社グループの事業・業務に関して専門的な知識を有していること
2. 時代の要請に応えられる優れた経営感覚を有していること
3. 全社的観点からの優れた経営判断能力及び職務執行能力を有していること
4. 取締役として相応しい人格・識見、高い倫理観を有していること

と、定めております。

その手続きとしては、代表取締役が候補者案を作成し、社外取締役である監査等委員に対して、選任の理由、適正性等について説明を行ない、その意見を踏まえた上で、取締役会にて候補者を決定するものとします。

社外取締役については補充原則4-11-1に記載した経験・識見・専門性等の観点を踏まえ、代表取締役が適切な候補者案を作成いたします。

なお、監査等委員である取締役については、監査等委員会の同意を得るものとします。

(5) 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

株主総会参考書類において、各取締役候補者の経歴、地位、担当業務等を記載し、それらを踏まえて各候補者の選任理由を説明しております。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、重要性の高い業務執行の意思決定機能は取締役会に残し、監査等委員会による適切な監督・監査を受けることで、取締役会によるガバナンスの実効性を確保してまいりたいと考えております。

したがって当社は、グループの経営上、重要性の高い案件につきましては、取締役会規則の定めるところに従い、取締役会に付議の上、決定するものとします。また、迅速な意思決定を実現するため、取締役会に付議すべき案件以外の重要事項につきましては、当務役員会規則の定めるところに従い、原則として毎週1回開催される当務役員会に付議の上、決定するものとします。なお、当務役員会は、常勤の取締役によって構成される会議体です。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、監査等委員である独立社外取締役を2名選任することにより、業務執行取締役に対する監督・監査機能の充実を図っております。

なお、取締役全体の3分の1を独立社外取締役とする必要性はないものと考えております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、社外取締役が以下のケースに該当する場合は独立性がないと判断いたします。

1. 当社グループを主要な取引先とする者(注1)またはその業務執行者
2. 当社グループの主要な取引先(注2)またはその業務執行者
3. 当社からの役員報酬以外に当社グループから多額の金銭その他の財産(注3)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
4. 当社の主要株主(注4)(当該株主が法人である場合はその業務執行者)
5. 最近3事業年度において前1～4に該当していた者
6. 前1～5に該当する者及び当社グループの業務執行者の二親等以内の親族

(注1)「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループと事業上の取引関係を有し、当該取引関係に基づく当社グループからの年間支払額がその連結売上高の2%を超える者をいう。
(注2)当社グループの主要な取引先」とは、当社グループと事業上の取引関係を有し、当該取引関係に基づく当社グループへの年間支払額が当社の連結売上高の2%を超える者をいう。
(注3)「多額の金銭その他財産」とは、定常的な報酬が年間1,000万円を超える場合をいう。
(注4)「主要株主」とは、直接または間接に当社総議決権の10%以上を有するものをいう。

【補充原則4-11-1 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】
当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しております。
取締役会の規模としては、監査等委員である取締役を含め現状17名であり、適正規模と考えております。上場企業平均より多めである理由としては、当社が執行役員制度を設けていないことによりです。
当社は、あくまで株主総会で選任された取締役が、各事業・業務の責任者として業務執行に当たることを基本方針としております。
そのため、業務執行取締役は、当社の主要事業またはコーポレート業務に関して専門的な知識、豊富な経験、高い職務執行能力を有し、現場を熟知した者によって、担当分野を過不足なくカバーできるよう、バランス良い配置と構成に努めております。なお、業務執行取締役の中には、重要な子会社の代表取締役社長を含む場合があります。
また、監査等委員会は、現状、常勤取締役1名及び独立社外取締役2名で構成しております。社内情報収集と監査等委員会の実効性を確保するため、常勤の監査等委員は必ず選任するものとします。
社外取締役につきましては、「企業経営」「財務・会計」「法律・企業倫理」それぞれの方面で専門的な知見を有する者をバランス良く選任するよう努めております。
以上のように、当社取締役会は、業務執行取締役によるオペレーション及びマネジメント機能と、独立社外取締役に過半数を占める監査等委員会によるモニタリング機能のいずれにも偏らないハイブリッド型の実効性のある取締役会として、効率性とバランスを重視した独自のコーポレートガバナンス体制を追求してまいります。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】
取締役の他の上場会社役員の兼任状況は、株主総会招集通知等に記載の通りです。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価、結果の概要】
当社では、本年3月に取締役全員に対し取締役会の構成、運営、議論に関する10項目に関して「適切」「概ね適切」「改善の余地あり」を回答するアンケートを実施しました。その結果、一部の項目において指摘事項はありましたが、「適切」および「概ね適切」の回答が9割を超えました。これにより、取締役会は総合的に見てその実効性は確保されているものと評価いたしました。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
役員に対するトレーニングの方針については、以下の通りです。
1. 社内取締役の就任時には、当該取締役のこれまでのキャリア・知識等に応じて、必要と思われる外部の新任役員セミナーへの出席を義務づけます。
2. 社内取締役の就任後は、基本的に自己管理により研鑽に努める方針としておりますが、必要に応じて役員集合研修の実施や外部セミナー・研修等に関する情報提供を行なうとともに、トレーニングに関する費用支援は積極的に行なっていくものとします。
3. 社外取締役については、会社の概要と現状、業界動向、外部セミナー・研修等の情報提供や事業所見学等の機会提供に継続的に努めるものとし、必要な費用については当社が負担するものとします。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
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は、以下の通りです。
1. 全般的なIR方針を統括し、対話促進に目配りする役割の取締役は、総務管掌取締役とします。
2. IRに関する株主からの窓口や主要なIRツールの作成は総務部広報・IR室が担当し、経理財務部・経営企画部と連携して業務に当たります。
3. 原則として年に1回(4月)、代表取締役社長出席の下、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を実施し、中期経営戦略の進捗状況等に関する説明も行ないます。
4. 株主との対話において把握された意見等は総務部広報・IR室で、アナリストレポート等は経理財務部で集約し、必要に応じて経営トップや取締役会に報告しております。
5. アナリスト・機関投資家との面談を担当する経理財務担当取締役をはじめ、IR業務に従事する担当者は、インサイダー情報の管理について十分な知識を有しております。また、原則として各四半期末から決算開示日まではサイレント期間として、面談の設定はしないよう配慮しております。

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(%)
阪急阪神ホールディングス株式会社	22,807,820	12.06
阪急阪神不動産株式会社	15,150,710	8.01
エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社	13,664,280	7.23

日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,177,200	3.26
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	5,054,000	2.67
株式会社フジ・メディア・ホールディングス	4,940,000	2.61
株式会社TBSテレビ	4,521,500	2.39
株式会社竹中工務店	3,785,000	2.00
株式会社丸井グループ	2,578,800	1.36
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	2,466,500	1.30

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、福岡 既存市場
決算期	2 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うる特別な事情

上場子会社としてスバル興業株式会社(東証第一部)がありますが、同社は道路事業を主力事業としており、当社とは映画の配給等の一定の取引がありますが金額は些少であり、独立性に関して問題はないと考えております。

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	23 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 更新	17 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
角 和夫	他の会社の出身者							○				
小林 節	他の会社の出身者								○			
安藤知史	弁護士								○			

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f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

会社との関係(2) 更新

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
角 和夫			同氏は阪急阪神ホールディングス株式会社の代表取締役会長 グループCEOであります。	同氏は、企業経営者としての豊富な経験と卓越した見識に基づき、当社経営に対する有益な助言・指導並びに客観的な視点からのチェック機能を期待できることから、社外取締役として適任と判断し、選任しております。

該当項目に関する補足説明

当社には、自発性と責任を重んじる企業風土の中で、各業務執行取締役が自主的に企業価値の向上に向けた適切ナリスクテイク、果敢な意思決定に努めてきた歴史があり、インセンティブ報酬等を導入する必要はないものと考えております。

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

有価証券報告書で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を開示しております。

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

社内取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の決定に当たっての方針は、役員規程において、当社グループの業績、当該役員の職務の内容及び実績、世間水準並びに従業員給与とのバランスを考慮して決定すると定めております。
その手続きとしては、代表取締役が原案を作成し、社外取締役である監査等委員に対して、取締役報酬の制度的枠組み及び考え方について説明を行ない、その意見を踏まえた上で、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、取締役会にて決定するものとしております。
また社外取締役を含む監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員会の決議により決定するものとしております。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役が、円滑に経営に対する監督と監視を実行し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に十分な役割を果たせるよう、監査等委員である社外取締役については常勤監査等委員を通じて、他の社外取締役については総務部を通じて、随時必要な資料提供や事情説明を行う体制をとっております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
松岡 功	名誉会長	当社からの要請に応じ、経験・知見に基づき助言	非常勤・報酬有	2009/5/25	1年
高井 英幸	相談役	当社からの要請に応じ、経験・知見に基づき助言	非常勤・報酬有	2011/5/26	1年
千田 諭	顧問	当社からの要請に応じ、経験・知見に基づき助言	非常勤・報酬有	2018/5/30	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新

3 名

その他の事項 更新

上記は、当社の元代表取締役について記載しております。
任期について、更新する場合には取締役会で決議するものとしております。

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、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しております。

当社の監査等委員会は、社外取締役2名、常勤の社内取締役1名によって構成されています。他の取締役14名は社外取締役が1名、業務執行取締役が13名であります。

経営の監督・監査機能については、独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会の役割・責務を重視し、その機能を多面的に活用することにより、コーポレートガバナンスの実効性を高めてまいります。

指名・報酬決定等のプロセスにおいても、社外取締役である監査等委員の意見を踏まえて決定する等、経営の透明性・公正性の確保に努めてまいります。

したがって、任意の諮問委員会を別途に設置する等の考えはありません。

また、業務執行を行わない社外取締役3名及び常勤監査等委員1名とは、会社との間で責任限定契約を締結しております。

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

当社は、監査等委員会設置会社であります。

これにより、取締役会における迅速かつ適正な意思決定と社外取締役による監督・監査機能の強化をバランス良く実現することが可能と考えております。

このような体制下において、取締役会における建設的な議論や社外取締役の活用によるガバナンスの実効性を確保し、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を図ってまいります。

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129回定時株主総会(2018年5月30日開催)に係る招集通知の発送を法定期日より13日早めて行いました。
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。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部英訳を作成、開示しております。
その他	招集通知発送日の6日前より、TD-net及び当社ウェブサイト招集通知を開示いたしました。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	アナリスト・機関投資家を対象に、代表取締役社長出席の下、年に1回(4月)決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURLは https://www.toho.co.jp/company/ir/index.html であります。同ページに掲載している資料は、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書及び半期報告書、FACT BOOK(アナリスト向け資料)、決算説明資料、中期経営戦略、招集通知、株主通信等であります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部に「広報・IR室」を設置しております。	

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	2004年に制定した「東宝憲章」により規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社ウェブサイト当社グループのCSR活動についての方針及び「CSRレポート」を掲出しております。
その他	当社では、女性がさらに活躍できる雇用環境の整備を行うため、2015年12月現在で17.7%となっている管理職(課長級以上)に占める女性比率を、2021年には20%以上にすることを目標とした行動計画を策定しております。 女性の活躍に関する当社の状況の詳細は下記サイトをご参照ください。 (女性の活躍推進企業データベース) http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/detail?id=1116

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

当社は会社法に定める業務の適正を確保するための体制として、平成18年4月25日開催の取締役会において「内部統制の体制の基本方針」を決議いたしました。その後、適宜取締役会において改定を行い、当社グループとしての企業価値向上を目指して、常に内部統制システムの維持・向上に努めております。

（内部統制の体制の基本方針）（＊平成28年5月26日 改定）

1 当社グループの取締役および従業員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

- （1）当社および当社の子会社（以下、「当社グループ」という。）の取締役・従業員は、当社グループの行動理念「朗らかに、清く正しく美しく」の下、「東宝憲章」および「東宝人行動基準」に基づき、その職務の執行にあたり法令・定款・企業倫理の遵守に努める。
- （2）当社取締役会は、「取締役会規則」および「役員規程」に基づき、取締役相互の監督および監査等委員会による取締役の職務執行の監査により、その適法性および妥当性を確保する。
- （3）当社グループ全体のコンプライアンス体制を整備するため、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社内に「コンプライアンス委員会」を設置する。「コンプライアンス委員会」は、事務局を当社法務部に置き、法令遵守と企業倫理の周知に関する事項、通報・相談に対する調査およびその処置に関する事項をおこなう。「コンプライアンス委員会」の議事内容は、「リスクマネジメント会議」を通じて、当社取締役会に報告する。
- （4）法令違反その他のコンプライアンスに関する当社グループ全体の内部通報制度として、当社内に通報・相談窓口を設け、「リスクマネジメント基本規程」に基づき同窓口を公正に運用する。

2 当社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

- （1）取締役の職務執行に係る情報については「文書管理規程」および「電子情報資産管理規程」に基づき、その保存媒体に応じて適切かつ確実に、検索性の高い状態で保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

3 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- （1）当社グループ全体のリスク管理体制を整備するため、「リスクマネジメント基本規程」を定め、当社社長を議長とする「リスクマネジメント会議」を設置する。「リスクマネジメント会議」は事務局を当社総務部に置き、当社グループのリスクマネジメントに関する方針と体制を決定する。
- （2）「リスクマネジメント基本規程」において、当社グループにおいてリスクが顕在化した場合の報告経路を定める。「リスクマネジメント会議」の事務局がすべてのリスク情報の集約窓口となり、「リスクマネジメント基本規程」の定めるところに従い、情報を漏れなく伝達する体制を確保する。
- （3）当社グループにおいて事業継続の危機や多大な経済的損失につながりかねない事態が発生した場合は、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、被害の拡大を最小限にとどめるよう努める。
- （4）当社グループ全体の財務報告に係る内部統制体制構築のため、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、当社内に「内部統制委員会」を設置する。「内部統制委員会」は、事務局を当社内部監査室に置き、財務報告に係るリスクの情報収集とその対応策、財務報告に係る内部統制システムの構築推進および運用に関する事項をおこなう。「内部統制委員会」の議事内容は、「リスクマネジメント会議」を通じて、当社取締役会に報告する。

4 当社グループの取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制

- （1）当社取締役会において、当社グループにおける中期経営戦略を策定し、経営理念、経営戦略、経営数値目標および資本政策を明確化する。また、中期経営戦略の具体化を図るため、事業年度ごとにグループ社長会等を通じて当社グループの経営方針を当社グループ各社に伝達し、その経営計画に反映させる。
- （2）当社取締役会は原則として毎月1回開催し、「取締役会規則」に基づき重要な業務執行の意思決定をおこなう。取締役会決議事項に該当しない重要事項については、「当務役員会規則」に基づき、原則として週1回開催される常勤取締役で構成する当務役員会において決議し、意思決定の迅速化を図る。
- （3）当社取締役会において、取締役（監査等委員であるものを除く。）に対し、事業または業務ごとに担当を委嘱し、「決裁規程」に基づき、当該部門における一定の決裁権限と管理責任を与えることにより、取締役の職務執行の効率性を確保する。
- （4）当社に子会社の経営管理を担当する取締役を置く。当該取締役は、子会社の経営状況および取締役の職務執行状況につき、定期的に当社社長および取締役会へ報告するとともに、子会社の取締役に対し、適宜必要な助言・指導をおこない、これにより、当社グループ全体として効率的な職務執行を確保する。

5 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- （1）当社グループの経営管理体制を整備するため、「グループ経営管理規程」を定め、これに基づき、当社と子会社の意思決定における権限区分を明確化するとともに、子会社の経営上の重要事項の決定にあたっては、当社への事前決裁または連絡・報告を義務づける。
- （2）「グループ経営管理規程」において、当社グループ全体のリスク管理体制（コンプライアンス体制・内部統制体制を含む）を明確化し、グループ一体となって運用できるよう子会社の取締役・従業員に周知・徹底を図る。
- （3）「グループ経営管理規程」において、子会社を統括する部署（経営企画部）やグループ社長会・グループ担当者会議等の会議体について定め、グループ間の指示・伝達、情報共有・意思疎通が効率的におこなわれる仕組みを整備する。

(4) 当社グループの業務の適正を確保するため、当社内部監査室が「内部監査規程」に基づき、当社グループにおける内部統制システムの運用状況について内部監査をおこなう。内部監査の結果は、「リスクマネジメント会議」を通じて、当社取締役会へ報告する。

6 反社会的勢力を排除するための体制

(1) 「東宝憲章」および「東宝人行動基準」に反社会的勢力の排除を明記し、当社グループの取締役・従業員に周知・徹底を図る。また、反社会的勢力からの不当な要求に対しては、警察・弁護士等と緊密に連携して毅然とした対応をとる。

7 監査等委員会の職務を補助すべき従業員の取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性および当該従業員に対する監査等委員会の指示の実効性を確保する体制

(1) 監査等委員会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合は、当社の従業員から監査等委員会補助者を任命することができる。

(2) 監査等委員会補助者の任命、解任、人事異動、賃金等の改定については、監査等委員会の同意を得た上で取締役会において決定し、取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性を確保するものとし、監査等委員会補助者は業務の執行に係る役職を兼務しない。

8 監査等委員会への報告に関する体制

(1) 当社グループの取締役(監査等委員であるものを除く。)・従業員がコンプライアンス違反、内部統制違反その他これに準ずる事実を知った場合は、「リスクマネジメント基本規程」に定める報告経路にかかわらず、直接、監査等委員に報告することができる。

(2) 上記の報告をおこなった当社グループの取締役・従業員が当該報告をおこなったことを理由として不利益な取扱いを受けることを禁じ、その旨を「リスクマネジメント基本規程」に明記する。

9 監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

(1) 監査等委員は、当社取締役(監査等委員であるものを除く。)の職務の執行を監査するため、取締役会の他、重要な会議体へ出席し、必要な書類の閲覧等をおこなうことができる。また、子会社の取締役・従業員に対して、直接または当社経営企画部を通じて、業務執行に関する報告、説明および関係資料の提出を求めることができる。

(2) 監査等委員は、会計監査人および当社内部監査室との連携を密にし、効率的かつ効果的に職務を遂行する。

(3) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用については、当該費用が明らかに監査等委員の職務の執行に必要なと認められる場合を除き、当社がこれを負担するものとし、速やかに精算をおこなう。

以 上

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

反社会的勢力を排除していくことは企業としての責務であり、業務の適正を確保するために必要な事項であることを取締役、使用人及び当企業集団のすべてにおいて深く認識し、その被害防止に向けて体制の整備を行っております。

「東宝憲章」「東宝人行動基準」に反社会的勢力排除を明記し、徹底を図っております。

統括部署を定めるとともに、所轄警察、弁護士と緊密な連携をとり、常に情報の収集を行っております。

対応マニュアルを作成し企業集団内に配布するとともに、対策ビデオの視聴等の研修会を定期的に行っております。

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	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

東宝株式会社

