

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

当社は小規模ながら、上場時より取締役会の構成は当社と直接利害関係を持たない社外取締役の人数を過半数と定款に定めております。また、経営の監視と業務執行を分離するため委員会設置会社(現 指名委員会等設置会社)として透明性の高い経営を目指しており、今後も当該方針を継続して参ります。

#### 【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】

2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。また、2022年4月から適用となるスタンダード市場への上場を踏まえた記載としております。

原則および補充原則のうち、以下につきましては、プライム市場上場企業向けとした原則および補充原則を含み、現時点における実施していない理由を記載しております。

##### 【補充原則1-2 議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

現在の当社の株主構成において機関投資家や海外投資家の持株比率は相対的に低いため、議決権電子行使プラットフォームへの参加や招集通知の英訳は行っておりません。今後、機関投資家及び海外投資家の持株比率の推移を勘案し、必要に応じて検討してまいります。

##### 【補充原則3-1 情報開示の充実】

当社では、機関投資家や外国人株主比率等の株主構成や費用面を勘案し、英語での情報開示は現在行っておりません。今後は海外投資家等の比率、費用対効果も勘案のうえ必要に応じて検討してまいります。

##### 【補充原則4-1 中期経営計画】

当社の主たる玩具事業は、クリスマスシーズンの年末商戦で年間業績が左右されることから、一般的に期初に掲げられる年間業績予想は、非常に不確かな数値を掲げることになってしまうと考え、年間業績予想の開示を控えております。一方、独自の方針として月次の実績報告および、四半期ごとの予測発表をさせていただくことで、投資家の皆様により確度の高い予測をたてていただけるよう努めてまいります。

同様の考えによりいわゆる「中期経営計画」を開示しておりませんが、昨今の先行き不確実な外部環境の中、当社が今後目指す目標やそこに至る戦略的な道筋など、中期的な方針および進捗の報告を開示できるよう準備を進めてまいります。

##### 【補充原則4-1 最高経営責任者等の後継者計画】

現在、当社では代表執行役(最高経営責任者)についての後継者計画は策定しておりません。

今後、当社グループの中長期の持続的企業価値成長の先頭に立って指導・貢献できる最適な次世代の人財を指名すべく、指名委員会および取締役会で検討してまいります。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

##### 【原則1-4 政策保有株式の保有方針】

###### 1. 政策保有株式の保有方針

当社は中期長期的観点から、企業価値向上のために必要と判断した場合のみ、株式を保有します。取締役会では保有株式の目的および、コストに見合う利益があるかどうかについて定期的に審議し、必要性が認められないと判断した場合は縮減していく方針です。

###### 2. 政策保有株式の議決権行使の基準

当社は、株式の議決権行使にあたっては、発行会社及び当社の企業価値への影響を踏まえて、議案への賛否を判断します。

##### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合において、かかる取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制を整備しております。

###### (1) 会社と役員との取引

当社が役員との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会による承認を得ることとしております。また、当該取引を実施した場合には、法令の定めるところにより、その重要な事実を適切に開示いたします。

###### (2) (1)以外の関連当事者間の取引

内部統制の方針に則り、取締役会や経営会議の承認を得ることとしております。なお、関連当事者取引の状況は四半期毎に、取締役会へ報告されております。

なお、取締役会に上程される重要な関連当事者取引については、法律の専門家又は会計の専門家の意見を得心することとしております。

##### 【原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティへの適切な対応】

当社は、パーパス「子どもの好奇心が、はじける瞬間をつくりたい!」を掲げ、これを核として事業創造につなげていくことで社会的役割を担うことが、企業の存在価値と考え適切な対応を行うよう努めてまいります。

【補充原則2-3 サステナビリティを巡る課題についてリスク減少・収益機会につながる重要な経営課題としての認識、積極的・能動的な対応の検討】

当社は、環境問題、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に取り組んでまいります。その内容については、【補充原則3-1】に自社の取り組みを記載いたします。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

#### 1. 中核人材の登用方針

当社では、中・長期的観点から企業価値向上のために必要な人材を、性別や国籍によらず、能力や適正によって採用、登用しております。その結果、特にダイバーシティ目標数を持たずとも、中核人材の過半数が女性およびグローバル人材が多数、各ポジションに配置されている状況であり、今後もこの方針を持ち続けてまいります。

#### 2. 人材育成方針等

全社員が自律的に動くことで、それぞれの個性・強みを発揮し、パフォーマンスを最大限発揮できるような企業力を上げるため、人財投資の一環として外部パートナー企業の協力を仰ぎ、当社にマッチした教育プログラム作り等の投資を行ってまいります。

#### 3. 多様性の目標値

当社は、当社が営む事業内容に伴い、女性社員及び外国人社員の管理職登用が進んでいることから、特段の目標値を掲げてはおりません。

【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、特定の企業年金基金に加入しておりませんが、従業員の資産形成のため企業型確定拠出年金制度を導入しています。運用機関、運用商品の選定や従業員に対する資産運用に関する教育機会の提供のほか、入社時には説明を行い運用の確認を行っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

東京証券取引所が定める規則を含む法令等に基づく情報開示に加え、企業理念や経営方針について、適時適切に情報開示を行っております。

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画、  
企業理念及び経営方針について、当社ホームページに掲載しております。  
<https://www.people-kk.co.jp/>

( ) コードの諸原則を踏まえた、ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

#### (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、経営方針に掲げているとおり、すべてのステークホルダーを大切にし、常に信頼される企業であり続けたいと考えています。コーポレートガバナンス・コードは、取締役会を中心とした自己規律のもとに実行すべき経営の重要課題と捉えており、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、基本方針を制定し、取り組んでまいります。

#### (2) コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応を図ることを通じて、会社、投資家、ひいては経済全体の発展に寄与するという本コードの制定趣旨を踏まえ、各原則の要求に真摯に取り組むことを基本方針とし、実施しない又は速やかに実施できない原則については、その理由等を開示します。

( ) 経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針と手続

社外取締役を除く取締役、ならびに執行役の報酬は、報酬委員会が審議の上、基本報酬の他、業績連動の金銭報酬制度を制定し、当期業績に則して決定しております。社外取締役、監査役員の報酬は、その役割から基本報酬のみとします。

なお、その詳細に関しては、本報告書IIの「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役・執行役報酬関係】に記載しております。

( ) 経営陣幹部・取締役・監査役候補の選解任・指名の方針と手続

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容、及び取締役会に提出する執行役の選解任に関する議案の内容等を決定しております。

( ) 個々の経営陣幹部・取締役・監査役の選解任・指名についての説明

社内取締役については次の通りです。

取締役兼代表執行役 桐淵真人(2019年4月就任 2024年4月再任) 経営環境の変化に対応できる新たな経営体制のもと組織活力を強化し、企業価値向上の推進を期待することから選任しております。

社外取締役につきましては、本報告書IIの「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【社外取締役に関する事項】に記載しております。

【補充原則3-1 自社のサステナビリティについての取り組み】

当社のサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当事業年度末現在において当社が判断したものであります。

#### (1) ガバナンス

当社は、「子どもの好奇心がはじける瞬間をつくりたい!」というパーパスを掲げ、それを経営の軸とし経営計画を実行しており、当社の社員全員が、自律的にこのパーパスに向けて行動をすることで、ステークホルダーの皆様と共に、ジェンダーレスで子どもたちが好きなことを「好き」と言える社会へと向かっていけると確信しております。

創業当時からこれまで当社が存続することができたのは「業界に新風を」という理念を持ち、ユーザーである子どもに真摯に向き合って開発してきた商品力に支えられていたことを再認識いたしました。その子どもたちの未来のためにも環境・社会・経済に与える影響を長期的な視点で考え、事業活動を推進していくことを重視しております。

経営計画の策定の際には、かかるサステナビリティについての取組みや、人的資本や知的財産への投資等について、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識して検討し計画に盛り込むとともに、当該情報について積極的に開示してまいります。

#### (2) 戦略

人材の育成及び社内環境整備に関する方針

当社事業の根幹である人材育成については、パーパス実現に向けた従業員のモチベーションを向上させるため、まず、社内のしほみをフラット型組織へ変えていくと共に、人事評価と査定としほみについては、「年功序列型」から「成果主義型」へと変更いたしました。また、社内における意思決定をスピーディーに行い、新商品プロジェクトの進行を加速するため、進行管理において新商品開発にかかる権限を各プロジェクトリーダーに移譲することを目的とする「予算申告制度」を策定し、実行しました。

また、育児・介護に関する休業や短時間勤務等の制度を導入し、多様な人材が能力を生かせる環境を整備しております。

#### 労働環境

当社の主要な生産委託工場は国際玩具産業協議会(ICTI)が玩具メーカー向けに制定したICTI倫理的トイプログラム(ICTI Ethical Toy Program)の認証を取得しています。

ICTI: International Council of Toy Industries

ICTI倫理的トイプログラム(IETP)は、玩具の生産工場の労働環境が法律上正当で公正、かつ安全で健康的な環境を整備、維持することを目的とした行動規範です。

児童労働の禁止や防火設備や避難設備など様々な項目があり、その審査に合格することで認証を取得します。

#### (3) リスク管理

自社の事業活動がステークホルダーに対して悪影響を与えていないか、社会課題の悪化を助長していないかをチェックし、そうした事態の発生を防ぐことが企業経営における社会に対する責任と捉え、リスクマネジメントを行っています。

リスクマネジメントとしては主に、当社を取り巻くさまざまなリスクに対応するため、リスク管理チームを設置し、各種リスク評価及びコントロールを行っており、同時に自然災害等発生時の危機管理のシステムを整備し事業継続に向けた活動を行う体制を整えております。

リスク管理チームにおける評価結果については、定期的に取締役会へ報告し、取締役会では中長期的に向けた議論を行い、リスクに関する対応と進捗について監督・指示を行っています。

また、従業員はもちろんのこと、派遣社員ら非正規社員も含め、自ら通報できる内部通報窓口(法律事務所所属の弁護士が対応)を設置し、就業規則ほか社内規程、法令に違反する行為について通報を受付けており、通報者に対する不利益な取扱を社内規程にて禁止しています。

#### (4) 指標及び目標

当社事業活動が気候変動等のサステナビリティに直接的な影響を及ぼす可能性は限定的と考え、リスクに関する指標及び目標は定めておりません。

ただ、持続的な成長を実現するため当社では様々な価値観の存在が会社の持続的な成長を確保する上での強みとなることを十分に認識しております。事業の特性を活かし積極的に女性社員や外国人社員の活躍を推進すると共に、子育てと仕事の両立など多様なライフスタイルに応じ、社員の誰もが継続的に活躍できる環境を提供しており、全社フレックスタイム制、オフィスワークとテレワークを自分の意思で組み合わせるハイブリッドワーク制を採用しております。

さらに社員が安心して子どもを育てることができるよう、育児短時間勤務の対象となる子どもの年齢を未就学児までとしていた規程を改訂し、その年齢制限を撤廃しました。

また当社は、創業より定年制が存在せず、1人ひとりの価値観やキャリア志向、能力に徹底的に向き合いながら、最大限の能力が発揮できる環境づくりを目指しております。

今後も、様々な経験・能力・価値観を持った人材を活用し、社内の多様性を図ってまいります。

#### 【補充原則4 - 1 経営陣への委任の範囲】

当社は、指名委員会等設置会社として、会社の基本的な方針の決定と執行役の職務執行の監督を取締役会の役割としており、法令上取締役会による専決事項とされている事項や経営方針に関わる重要事項及び金額的・質的に重要度の高い業務執行事項は取締役会で決定し、それら以外の業務執行事項の決定については、原則として執行役で構成された経営会議や各執行役に委任することとしており、当該内容は内部統制や各種社内規程に明確に定められております。

#### 【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社が定める社外取締役及び独立社外取締役の判断基準及び資質については、本報告書の2.1.「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しております。

#### 【補充原則4 - 11 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有するスキル等の組み合わせ、選任に関する方針・手続の開示】

選任に関する方針・手続の開示については、取締役候補者の選任に関して、指名委員会は、取締役に求められる役割に応じて基本的資質、経験・実績等の人材要件、及び経営戦略に照らし必要とされる専門性等に基づき候補者を選任し、株主総会に提出する選任議案の内容を決定しております。

指名、監査及び報酬委員会の委員及び委員長を選定に関して、指名委員会は、委員会の役割に応じ定義した人材要件に基づき候補者を選定し、取締役会に提出する選定議案の内容を決定しております。なお、監査委員会委員及び委員長候補の選定に関しては、事前に監査委員会に意見聴取を行うものとしております。

指名委員会は、執行役に求められる役割に応じ定義した基本的資質、経験・実績等の人材要件に基づき候補者を選任し、取締役会に提出する選任議案の内容を決定しております。

なお、各取締役および執行役に期待される分野は後掲のスキル・マトリックスをご参照ください。(2024/4月現在)

#### 【補充原則4 - 11 取締役の兼任の状況】

取締役が当社以外の上場会社の取締役等を兼職する場合、その範囲を合理的なものにと定めるものとし、その状況は、株主総会の招集通知添付の事業報告に記載しております。

#### 【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

添付の「別紙」をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 14 取締役、監査委員に対するトレーニングの方針】

当社は、社外取締役を含む取締役および執行役の就任にあたって、取締役および執行役に求められる法的責任、会社の定款・諸規定、事業・財務・組織等に関する必要な知識並びに、コーポレートガバナンスや上場規則に関して十分な理解を深める機会を与え、就任後においても、これら知識等を更新する機会を設けます。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

##### 1. 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主からの対話(面談)の申込みに対して、合理的な範囲・方法で代表執行役、IR担当執行役および広報担当者が対応させていただ

きます。

株主・投資家との対話の結果は、代表執行役または担当する執行役より取締役会に適宜報告を行い、事業経営に適切に反映し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげております。また、定時株主総会の議案毎の議決権行使の状況についても分析を行い、取締役会で報告を行っております。

インサイダー情報管理の方策としましては、社内規程に基づき、インサイダー情報管理に十分な配慮を行いつつ、公平かつ迅速、適時な情報開示に努めております。株主・投資家との面談にあたっては、提供する情報がインサイダー情報に該当しない事を確認した上で情報提供を行います。なお、四半期毎の決算日翌日から決算発表日まで、決算情報に関する対話を控える「沈黙期間」としております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社 バンダイナムコホールディングス	888,000	20.30
萩原雄二	200,000	4.57
桐渕真人	110,400	2.52
桐渕千鶴子	100,000	2.28
株式会社三菱UFJ銀行	93,000	2.12
市川正史	90,000	2.05
桐渕英人	80,700	1.84
楽天証券株式会社	67,600	1.54
梅田泰行	60,000	1.37
松波省一	54,100	1.23

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](#)

- 上記表は2024年7月20日現在のものです。
- 上記表上の割合%は、発行済株式の総数から自己株式を控除して計算しております。
- 筆頭株主である(株)バンダイナムコホールディングスと、当社との関係について
  - 当社は、2005年より株式会社バンダイナムコホールディングスの持分法適用会社となりました。バンダイナムコグループに属してはありますが、経営につきましては独立性を保ち、指名委員会等設置会社として所有および監視と、事業計画立案および経営を明確に分離させた体制で、従来通り事業を継続いたしております。
  - 当社の求めに応じ下記事項について株式会社バンダイナムコホールディングスよりアドバイスをいただき、また、情報交換を行う等良好な関係を築いています。
    - 玩具業界共通のリスク情報の交換・製造開発情報の交換およびアドバイス
    - 税務・会計等の法改正、法務問題等に関する情報交換およびグループ方針の共有

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	1月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満

直前事業年度末における連結子会社数

10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

## 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

指名委員会等設置会社

## 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	7名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	4名

## 【社外取締役に係る事項】

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	3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		
森本美成	他の会社の出身者													
伊藤 拓	他の会社の出身者													
藤本明德	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)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
森本美成					大手証券会社等勤務経歴	世界経済市場の動向・金融の知識、経験等により、主に経営診断の専門家として経営の監視・監督に当たっていただくことを期待した為です。
伊藤 拓					弁護士	グローバルな法律・経営など幅広い専門知識や経験をもって、当社経営の監視・監督に当たっていただくとともに、海外展開をはじめ経営全般への助言指導をしていただくことに期待した為です。
藤本明德					大手通信企業	コーポレートガバナンスの専門知識が豊富であり、人的資本やDX促進の助言指導をしていただくことに期待した為です。

## 【各種委員会】

各委員会の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)
指名委員会	4	1	1	3	社外取締役
報酬委員会	3	0	0	3	社外取締役
監査委員会	3	0	0	3	社外取締役

## 【執行役関係】

執行役の人数

4名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
桐淵真人	あり	あり		×	なし
小田桐裕子	なし	なし	×	×	あり
中北かとり	なし	なし	×	×	あり
飛田留美子	なし	なし	×	×	あり

## 【監査体制】

監査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執行役からの独立性に関する事項

監査委員会が必要とした場合に、監査委員会の職務を補助する取締役及び使用人による事務局を置くこととします。当該事務局に属する取締役及び使用人の任命、異動、評価等については、事前に監査委員会の意見を聴取するものとし、執行役はこれを尊重することとしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

### 1) 監査委員会と会計監査人の連携状況

監査委員会は会計監査人による会計監査報告会を定期的で開催し、会計監査人の監査方針や監査計画について詳細な説明や積極的に意見・情報交換を行い、適正で厳格な会計監査が実施できるよう努めております。

## 2) 監査委員会と内部監査の連携状況

当社は、指名委員会等設置会社で監査委員会を設置しておりますが、監査委員会の職務を補助する使用人による内部監査チームを置いておりません。監査委員会は内部監査チームと連携し、監査の効率性、実効性を高める努力を行っております。執行役会により任命を受け、当該手続きから独立した者において内部統制評価を実施し、その実施結果については執行役会へ報告を行います。評価の状況については、会計監査人と協議を行い、執行役会より監査委員会に報告する体制となっております。監査委員会は重要な事項について取締役会に上申し、取締役会はその内容について審議しております。

## 3) 監査委員会監査と執行役の関係

監査委員は、執行役等の職務の執行の監督の目的から、経営にかかわる重要な会議に出席する機会を、また必要に応じて、議事録・会議資料等を閲覧し、執行役が策定する中期経営計画並びに年度予算の審議プロセスを監督し、経営目標の妥当性を確認しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の数	3名
その他独立役員に関する事項	

### 【インセンティブ関係】

取締役・執行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

取締役は執行役に対して独立性を保つ必要があります。そのため、社外取締役と、執行役と取締役を兼務する社内の取締役とは分けて考えます。社外取締役の報酬は、当社に生活を依存しない範囲の相応な確定金額とし、業績連動型とはしないものとします。執行役兼務の社内取締役については、執行役としての任務に対し報酬を支払うこととし、取締役としての確定金額はゼロとします。執行役の報酬については、執行役の責務は取締役会から委任を受け、継続可能な株主利益の拡大を追求することから、前期の業績等を勘案して決定する個人別の確定金額報酬に、株主利益に連動した業績連動の個人別の不確定金額報酬を加算することとし、個人別報酬を取り決めます。

執行役の個人別不確定金額報酬については、法人税法第34条第1項第3号に定める利益連動型給与に該当する役員報酬を支給することとしています。

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・執行役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	全員個別開示
(個別の執行役報酬の)開示状況	全員個別開示

#### 該当項目に関する補足説明

取締役・執行役ともに個人別に開示。(有価証券報告書等、参照)

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、指名委員会等設置会社であり、取締役、執行役の報酬については、報酬委員会により方針が定められ、毎期の審議が委ねられます。取締役は執行役に対して独立性を保つ必要があります。そのため、執行役と取締役を兼務する社内の取締役と、社外取締役とは分けて考えます。

社外取締役の報酬は、当社に生活を依存しない範囲の相応な固定金額とし、業績連動型とはしないものとします。

執行役兼務の社内取締役については、執行役としての任務に対し報酬を支払うこととし、取締役としての固定金額はゼロとします。

執行役の報酬については、執行役の責務は取締役会から委任を受け、継続可能な株主利益の拡大を追求することから、前期の業績等を勘案して決定する個人別の固定金額に、株主利益に連動した業績連動の個人別の業績連動報酬を加算することとし、個人別報酬を取り決めます。

執行役の業績連動報酬については、金銭報酬のみとし、法人税法第34条第1項第3号に定める利益連動給与に該当する役員報酬を支給することとしております。

### 決定の方法

報酬委員会が毎年、取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針を定め決定しています。

### 具体的方針

社外取締役と社外取締役以外の執行役兼務取締役、および執行役は、おのこの報酬体系を分けております。

社外取締役の報酬は、独立性の確保の観点から、固定金額のみで構成しております。

執行役兼務取締役については、執行役としての任務に対し報酬を支払うこととし、取締役としての報酬金額は、ゼロとします。

執行役の責務は取締役から委任を受け、継続可能な株主利益の拡大を追求することです。従って、執行役の報酬は、前期の業績等を勘案して決定する個人別の固定金額と、株主利益に連動した業績連動の変動報酬(業績連動報酬)とで構成いたします。

執行役に対する業績連動報酬については、金銭支給とし、法人税法第34条第1項第3号に定める利益連動給与に該当する役員報酬を支給することとしています。

### 2023年1月期以降の業績連動型役員報酬について

2022年4月13日開催の報酬委員会において2023年1月期以降の業績連動役員報酬の算定方法を下記の通りいたしました。

a) 当期のROE( )が10%を超えた場合を支給対象とします。

b) 算定の都合上、役員・従業員の賞与の損金計上前の財務諸表を基に、当期ROE(以下、暫定ROEと言う)を算出します。

暫定ROEを算定指標として以下の場合に応じ、それぞれに掲げる算定方法で支給額を決定します(1万円未満四捨五入)。

i. 当期ROE( )が10%以上15%以下の場合、以下の算定式によりそれぞれの支給額を算出し、これを上限として決定します。

$$\text{代表執行役の変動報酬} = (\text{暫定ROE} \times 100) \times 1,300,000 - 13,000,000$$

$$\text{執行役の変動報酬} = (\text{暫定ROE} \times 100) \times 900,000 - 9,000,000$$

ii. 当期ROE( )が15%以上の場合、以下の算定式によりそれぞれの支給額を算出し、これを上限として決定します。

$$\text{代表執行役の変動報酬} = (\text{暫定ROE} \times 100) \times 1,500,000 - 16,000,000$$

$$\text{執行役の変動報酬} = (\text{暫定ROE} \times 100) \times 1,100,000 - 12,000,000$$

なお、支給総額の上限金額は44,000千円とします。

実際に発表される当期ROE(自己資本利益率)は、業績連動役員報酬および従業員賞与を損金計上後の当期の通期財務諸表に基づき算出された指標となります。

・2024年1月期は、b)に用いる暫定ROEが13.7%となりましたため、執行役に対する業績連動報酬の算定式に基づき、業績連動報酬の支給実施を2024年2月13日開催の報酬委員会において取り決めました。

### ・2025年1月期以降の業績連動型役員報酬について

2024年2月13日開催の報酬委員会において2025年1月期の業績連動役員報酬の算定方法について、2024年1月期の算定式を続行することを決議いたしました。

## 【社外取締役のサポート体制】

当社では、社外取締役に対するサポート体制として、事務連絡については管理部が行っており、定例及び臨時開催される取締役会議の議題案内等を事前に行っております。また、説明を要する事項等につきましては、管理部のほか、適切な社内チームからも直接各社外取締役へ通知し、意見収拾等のサポートを行っています。

## 【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

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
桐淵千鶴子	名誉会長	業界団体との交流と情報収集および業界団体活性化活動に当社を代表してその任務にあたること。	非常勤 月額報酬10万円	2017/04/13	1年間(1年毎更新)

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名



元代表執行役への業務委嘱に際しては、業務内容及び報酬について当社指名委員会および報酬委員会の決議によりこれを決定しています。

## 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)

業務執行の状況につきましては、定例開催される取締役会議において執行役より社外取締役に対し、業績や現状の課題等の報告を行っていません。

監視・監督につきましては、監査委員会は上記の定時取締役会議における業務執行の状況ならびに結果報告に加え、四半期ごとに行われる監査法人から監査報告を受けております。

監査委員会および報酬委員会は、社外取締役のみで構成されており、指名委員会は社外取締役が過半を占める構成となっております。

## 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

公開(上場)前より社外取締役を取締役の過半数とした当社の体制が、委員会設置会社の形態と一致したことから、2003年の商法改正に伴う制度化と同時に委員会等設置会社(現 指名委員会等設置会社)へ移行しております。

## 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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	期末決算日が20日であることから、株主総会は毎期4月中旬に開催しております。

### 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
IR資料のホームページ掲載	月次業績、四半期・半期・期末業績の揭示、その他適時開示資料の揭示。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRチーム(非専任)を設置。	
その他	株主総会終了後に懇親会等を開催。 株主向けにインターネットを利用したアンケートを実施。 ステークホルダーに向けてSNSを利用した企業メッセージや業務進捗等を紹介。	

### 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
その他	当社の経営方針の一つに、「継続は力」を信じ、拡大を目指して売上目標の設定から入る予算及び経営計画を排し、「経営構造のバランス」を最重点に管理する経営に徹する」とあります。従って、当社は年次や中期計画の予想を出していません。 また、当社は商品が主に玩具であるため、年度の売上高を左右するクリスマスの売上動向を期初から推測することは難しく、また、投資家の方々の判断を誤らせることにもなりかねないため、業績予想については次四半期までの予想開示に留めております。しかし、公開(上場)当初より、月次で業績数値と概況をディスクローズしており、それに基づいて投資家の方々がより客観的に予測を立てて頂くことを期待しております。

## 内部統制システム等に関する事項



ます。監査にあたっては、財務報告の信頼性、業務の効率性及び有効性、法令遵守の観点から、リスクアプローチによる効率的な監査を進めております。また内部監査チームは社外取締役で構成された監査委員会に指摘事項を報告のうえ、適宜に協議しております。

## 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

当社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした対応を図り、違法行為や反社会的行為には一切関わらず、当社総務部門が警察等の外部専門機関との連携を図り、情報収集等を行い、反社会的勢力排除に取り組んでおります。

### 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

特に定めておりません。

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

##### < 経営管理組織 >

2024年4月12日開催の第47回定時株主総会において、取締役4名が選任され、同日開催の取締役会議において各委員会の委員が選任され就任しました。（「経営上の意思決定、執行役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」に記載のとおり）です。

##### < 適時開示体制の概要 >

###### 1. 情報開示の基準

当社は、株主・投資家に対して当社グループに対する理解を促進し、適正な評価に資するため、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下「適時開示規則」という）に沿って、情報開示を行っております。

###### 2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

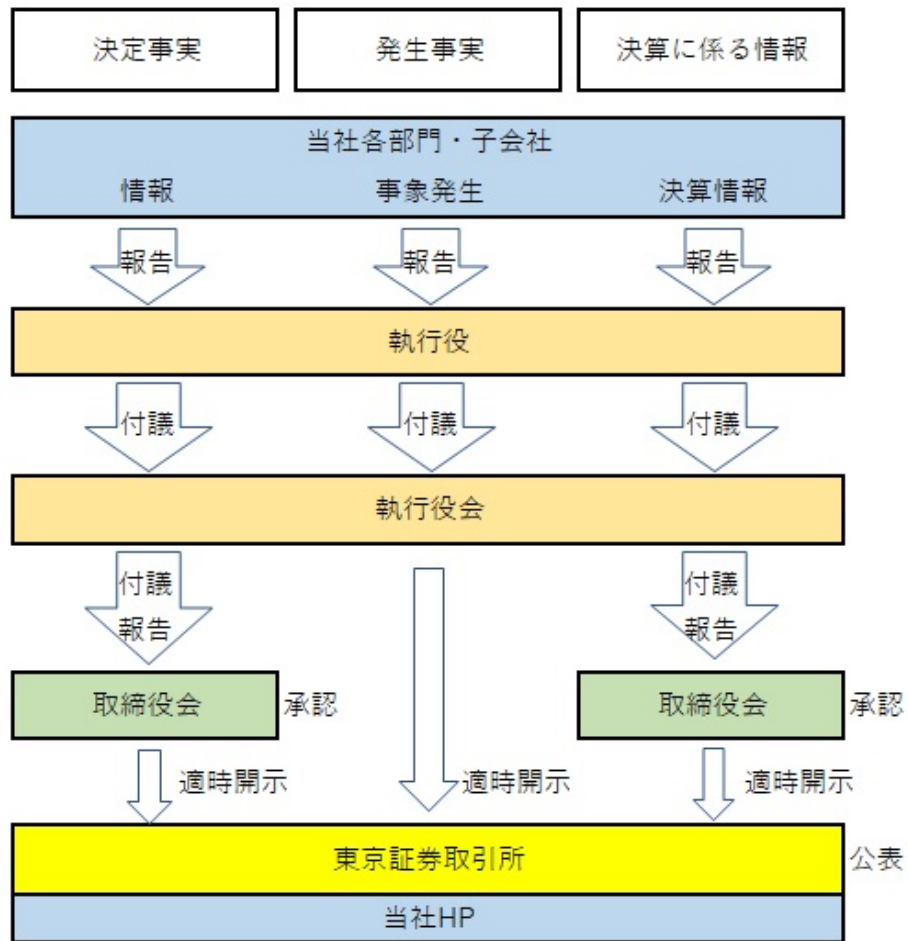
###### (1) 内部情報の管理

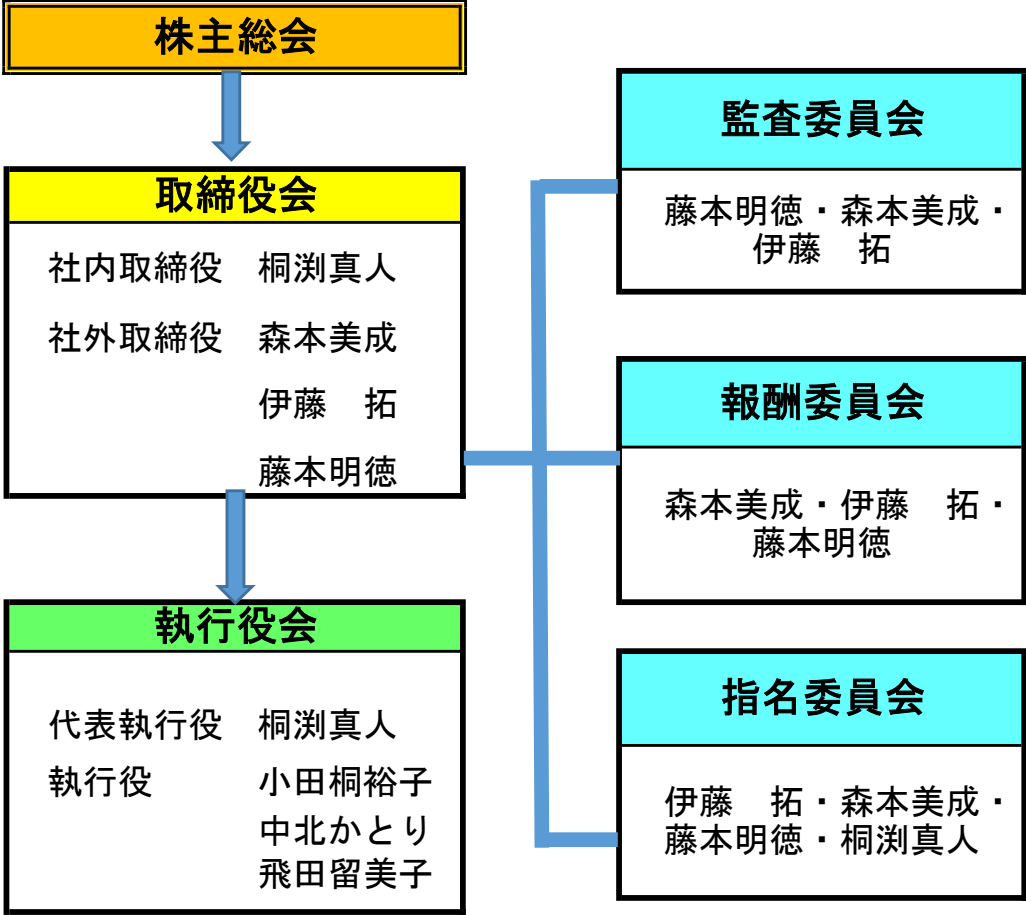
- 1) 内部情報については、リスク管理チームまたは管理部部長が情報の社内外への漏洩の防止に必要な措置をとるものとしております。
- 2) 情報の集約は、各会議体や各部門報告により執行役が入手します。情報の管理は管理部部長が行っております。
- 3) 執行役が入手した当社及び当社の子会社（清算中）の内部情報は、適時開示規則における公表項目に該当するか否かを執行役会で審議いたします。決定事実および決算情報については執行役会を経て取締役会へ報告し決議いたします。

###### (2) 適時開示方法

当社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沿った情報その他重要な情報について、東京証券取引所の提供するTDnet（適時開示情報開示システム）に迅速に登録いたします。登録した情報は、情報開示の「適時性」「公平性」の観点から、当社ホームページ上でも迅速に公開いたします。

<適時開示に係る社内体制の概要図>





【参考資料「取締役および執行役 スキル・マトリックス」】

各氏に期待される専門性のうち、主なものに○印をつけております。

(2024/4月現在)

役職	氏名	スキル・経験					
		企業経営・ 経営戦略	証券・ 金融知識	マーケティ ング	法務・ ガバナンス	営業・製造・ 品質管理	会計・財務
取締役兼 代表執行役	桐渕真人	○		○			
社外取締役	森本美成	○	○				
社外取締役	伊藤 拓				○		
社外取締役	藤本明德	○					
執行役	小田桐裕子	○		○			
執行役	中北かとり	○				○	
執行役	飛田留美子	○					○

## 【補充原則 4 -11◎ 取締役会の実効性評価】

当社取締役会は、月1回定期的に開催されるほか、臨時で適宜開催されております。独立社外取締役は、定期的に執行役や内部統制部門等の関係者に取締役会での決議事項及び報告事項について事前に確認・質問等を行うことで情報収集を行い、取締役会において必要に応じて意見を述べ、その意見は取締役会の決議及び執行役の業務執行に反映されております。

以上のことから、取締役会全体の実効性は確保されていると考えておりますが、より課題を明確にしていくためにも実効性の分析・評価につきましては透明性・客観性の確保を目的として第三者機関を利用しアンケートを実施しております。

このたび、2023年に開催された取締役会について実効性の評価を実施し、その結果が取締役会において報告・審議されました。以下のとおり、評価結果の概要を公表いたします。

### 1. 評価概要

評価対象	2023年1月から2024年1月に開催された当社取締役会（全12回）
評価者	当社社内および社外取締役及び執行役（計6名）
評価方法	アンケート
評価項目	①取締役会の構成と運営 ②経営戦略と事業戦略 ③企業倫理とリスク管理 ④業績モニタリングと経営陣の評価 ⑤株主等との対話

## 2. 評価結果

当社の取締役会の実効性は、概ね好意的に評価されており、評価の詳細、今後の課題、及び2024年の取り組み方針については以下の表の通りとなります。

	2022年課題	2023年取り組み	2023年評価結果	今後の課題及び2024年の取り組み方針
<b>【経営陣の評価と報酬】</b>				
	取締役の選任方針や委員会のミッションに関する議論が必要	社外取締役1名退任を機に、各役員のスキルマトリックスの再作成から将来確保・補充を必要とするスキルを確認	現状、当社の必要とするスキルにより取締役会運営は有効であるが、将来の取締役の選任においては、明確な方針を必要とされる	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役候補者の指名を行うに当たっての選任方針を明確に定めていく</li> <li>選任は、指名委員会に委ねられるが、委員会における基本選任ルールを明文化していく</li> </ul>
<b>【経営戦略と事業戦略】</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>①事業ポートフォリオの最適化等の経営資源等に関するより深い議論が必要</li> <li>②DX推進のための継続的なPDCAサイクルの構築等の議論が必要</li> <li>③政策保有株式の保有に関する議論が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①収益改善に向けた改革を実施。</li> <li>②DX推進のための社内整備へ着手。</li> <li>③主たる株主であるバンダイナムコホールディングスとの定期的な面談</li> </ul>	業務生産性向上にはDXは不可決、創業来の手法から完全に抜け出せず、大いに改善の余地あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>①及び③は引き続き、取り組んでいく</li> <li>②は、具体的な社内システム（基幹システム等）改革について、2025年以降、改めて取り組み内容の整理やスケジュールの検討を進める</li> </ul>
<b>【企業倫理とリスク管理】</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>①当社役員としての役割や責務を果たすための姿勢・あるべき姿、考え方等の共有が必要</li> <li>②リスク項目の見直し、リスク洗出しとその重要性評価等を含むリスク管理プロセスの再確認が必要</li> </ul>	リスク管理チームおよび内部監査チームを発足し、活動へ	一定の優先課題についてはリスク管理・内部監査ともに対応実施できたが、更なる各チームにおける活動の有効性を図るため、取締役会での目標・結果の共有頻度を高めていく必要あり	リスク管理チーム・内部監査チームから、取締役会への報告頻度や項目課題の重要性を鑑みながら優先度を協議し、管理項目を網羅していくこととする
<b>【株主等との対話】</b>				
	投資家等との対話について、より一層の充実が必要	IR活動の強化に向け、社内チームを発足及び外部機関の指導・助言を仰ぐ	投資家・株主対応は、総会時以外は現状、受け身体制であることから、今後は積極的な面談方法の構築が必要	企業広報としてのPR活動とともに投資家向けIR活動の実施に向け、2024年より外部ツールによるアンケート調査と新たな施策を検討