

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

#### 1. 認定放送持株会社と公益性

当社は、放送法に基づく認定放送持株会社です。

事業環境の変化にいち早く対応し当社及び当社の子会社(以下「当社グループ」という)の企業価値を向上させるため、経営資源の最適な配分を行う必要があります。認定放送持株会社は、こうした対応に最も適した組織形態であると考えています。

当社グループは、人権の尊重を最優先としたうえで、人的資本経営の推進、事業改革を通じた成長戦略の促進及び資本収益性の向上により、当社グループの中長期的な企業価値の着実な向上を目指しており、その実現のためには適切なグループガバナンスが不可欠であると認識しています。

一方、当社は、子会社である株式会社フジテレビジョン(以下「フジテレビ」という)が国民共有の財産である電波を預かり放送事業を営んでいること、その社会的インフラとしての役割を果たすために、基幹メディアとしてライフライン機能を維持する緊急災害放送を行うなど、その使命について最大限考慮する必要があると考えています。このことは、結果としてグループ全体の企業価値の向上にも寄与するものと考えられます。

したがって、当社は、認定放送持株会社として放送の公共性を重んじ、もって社会的責任を全うする基本理念に基づき、上場企業として会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を追求するために、グループ全体のコーポレート・ガバナンスの体制について検討を続けます。

### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

### 【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 政策保有株式に関する方針及び政策保有株式に係る議決権の行使基準】 <政策保有株式に関する方針>

政策保有株式については、業務提携や協力関係の強化・維持などの観点から、当社グループの中長期的な企業価値の向上に資すると考えられる株式を保有する方針としております。当社では、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに、当社グループとの取引関係や取引規模に加え、当該企業の業績や配当、株価などの定量的な側面も考慮して保有の合理性・必要性について資本コストを参考に総合的に検証しております。検証の結果、保有意義の希薄化が認められる銘柄等については、一部売却の可能性も含めて縮減の対象として検討を進めることとしております。さらに、次回検証前であっても売却候補を追加する柔軟な対応もとっております。

加えて、当社は2025年5月に策定し、同年9月および11月にアップデートした「改革アクションプラン」で開示した通り、価値創造に向けた資本の最適化の観点から、政策保有株式の計画的な売却を推進しております。具体的には、2025年度からの3か年で政策保有株式1,000億円超を売却し、さらに連結純資産の15%未満を目指し縮減を進めてまいります。

上記方針に基づき、2025年度は3銘柄の上場株式の全株と、1銘柄の上場株式の一部など合計494億円分を売却しました。

今後も上記方針に基づく政策保有株式の縮減を進めてまいります。

<政策保有株式に係る議決権の行使基準>

議決権保有株式の議決権行使については、投資先企業の経営方針・経営戦略等を尊重したうえで、当該企業及び当社グループの中長期的な企業価値向上に資するものかを総合的に検討し、議案ごとの賛否を適切に判断します。

改革アクションプラン:

<https://www.fujimediahd.co.jp/reform/>

【原則1-7 関連当事者間取引の確認に係る枠組み】

当社は、当社の役員や主要株主等との取引を行う場合には、権限を定めた規程に基づき取締役会において承認手続を実施しており、その際、会社法第369条第2項の規定する特別の利害関係を有する取締役の有無を事前に確認します。ある議案について特別の利害関係を有する取締役がいる場合は、当該取締役を除いて決議します。また、当該取引が利益相反取引に該当する場合には、取締役会における重要事実の開示等の会社法上要求される手続を履践します。

また、フジテレビにおいては、上記の手続の他、フジテレビの取締役が代表権を有する会社との取引について年間取引限度額を設定し、取締役会で承認を得ます。当該取締役は、年に2回、5月と12月に開催される取締役会において、5月は年度通期に行った取引について、12月は上期に行った取引について報告を行います。

これらの手続により、役員や主要株主等との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にいたしております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループにおいて多様な「価値」を生み出す要となるのは「人」です。ジェンダーや国籍、年齢に関係なく、全ての従業員・スタッフが人権を尊重し、それぞれの個性を發揮し生き生きと働くことができること、安心して働き続けられる環境があることは、事業活動を円滑に循環させ、永続させていくために不可欠と考えています。

2026年度以降は、2026年5月に公表した「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」に基づき、IPバリューチェーンを一気通貫で推進できる人材基盤への戦略投資を進めます。特に、IPバリューチェーンを設計・統括する人材、IPを生み出す開発人材、IPの育成・展開を強化する人材、ならびにグロー

バル、MD・ライセンス、データマーケティング、AI活用等を通じてIP価値を拡張・最大化する専門人材の獲得・育成を重点投資領域として捉えています。これらの人材基盤を強化するため、重点投資領域の中核人材獲得と育成を中心に、2030年度までの5カ年で総額150億円規模の人的投資を行う方針です。

今後は、2025年5月に公表した「改革アクションプラン」で進めた人権・コンプライアンスを基盤とする職場環境の整備を継続しつつ、Group Visionの実行に必要な人材基盤の強化に取り組みます。フジテレビでのキャリア採用強化など一部先んじて進めていますが、重点投資領域に掲げた人材をグループとして獲得・育成していくために、グループ人材のスキルマップの可視化などを行い、2026年度を通じて具体化を進めてまいります。Group Visionにつきましては、当社ホームページに掲載しております。

Group Vision 2026-2030 Ver.1.0:

[https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030\\_Ver1.pdf](https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030_Ver1.pdf)

多様な視点や価値観を事業運営に取り込むことが、持続的な成長に不可欠であるとの認識のもと、当社グループでは管理職における多様性の確保を重要課題と位置付けており、女性の登用、女性の働きやすい環境づくりに注力しています。フジテレビでは、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が30%以上になるように意識して採用活動を継続しており、2026年度に入社した労働者で見ると、その割合は42.6%となっています。

当社では、取締役11名のうち女性が5名おり、管理職にも女性が多く登用されています。またフジテレビでは、取締役11名のうち女性が4名、監査役2名のうち女性が1名おります。

男性女性の区別なく、人事評価等を通じて多面的に判断したうえで、役職への登用・活用場所の選定をしていますが、そのうえで、多様な価値観を尊重する意味で、3割以上の女性役員比率を目標に任用を行っております。また、フジテレビでは管理職の女性比率も1年以内に3割以上にすることを目指し、女性リーダーの育成を行ってまいります。

当社グループの、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく公表を行っている従業員301名以上の子会社における女性管理職比率は、2025年度で21.3%となっていますが、この数値も2030年度までに30%以上に高めることを目標としています。

加えて、若手の管理職への登用も推進しており、積極的な権限移譲を進めております。

また、事業環境の変化に伴い新たな事業領域に対応するため、グローバルな視点や価値観を有する外国人の採用や、高い専門性を有する人材のキャリア採用を進めています。各事業部門での活躍を期待するとともに、多様な視点や価値観を当社グループにもたらすことを期待しており、現時点では数値目標は設けていませんが、こうした多様性のある人材の管理職への登用を進めていく方針です。

多様性確保に向けた人材育成方針としては、各階層で必要な研修を実施することとし、ハラスメント・コンプライアンス・LGBTQ等の研修を行っています。

フジテレビでは、2025年4月にコンプライアンス規程を改訂し、「コンプライアンスオフィサー制度」を導入いたしました。各部署長をコンプライアンスオフィサーに任命し、部下から申告のあったコンプライアンス違反を全件、コンプライアンス推進室に報告することを義務化いたしました。これにより、人権への負の影響に関する情報が社内適切に共有される仕組みを新規構築しております。

さらに2025年5月に「ハラスメント防止に関する規程(ガイドライン)」を改訂いたしました。この改訂により、規程の対象者を出演者や取引先を含むすべてのステークホルダーへと広げるとともに、カスタマーハラスメントの定義およびその禁止事項を明記しました。

また、フジテレビでは2023年4月から、「パートナーシップ宣誓など多様性を認める取り組み」を制度化し、慶弔や休暇などが分け隔てなく取得・活用できる環境を整えたことに続き、2023年10月からは婚姻関係と事実上同等の異性もしくは同性の二者間の関係も含めて「パートナーシップ関係」と社員就業規則に定義し、これらについても同様の扱いとしました。

当社グループでは、子育てや介護、病気等のために休業・休職をせざるを得ない従業員の多様な働き方に対応した環境の整備を進めているほか、社員一人ひとりが自らの成長と幸せを実感しながら日常の仕事に取り組めるよう、健康経営も推進しています。経済産業省及び日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度で、dinos、ポニーキャニオンの2社が「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に、サンケイビルが「健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)」に認定されました。dinosは7年連続、ポニーキャニオンは4年連続、サンケイビルは初めての認定です。また、フジテレビは、厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」において2024年度に引き続き、2025年度も「がん対策推進優良企業」として表彰されました。また、当社およびフジテレビでは、広く健康増進のために利用できる有給休暇「ヘルスケア休暇」を設けています。さらに、当社及びフジテレビでは、子供の体調不良により、休暇等を取らざるを得ないケースおよび病児保育を利用した社員の負担を軽減し、働きやすい環境整備を狙いとして「病児保育手当制度」も設けています。加えて、フジテレビにおいて、2025年度の男性育休取得率は77.0%と高い水準で推移しており、更なるワークライフバランスの充実を図るべく民間団体が主催する「男性育休100%宣言」に賛同し、男性育休の取得率100%を目指しております。

【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】

当社及び当社のグループ会社では、退職給付制度の一部について、確定給付型の年金制度を実施し、企業年金の積立金の運用を行っております。企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成だけでなく、当社の財政状態に影響を与える場合があることを踏まえ、資産運用に必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、必要に応じて外部の専門家の意見も取り入れながら、健全な年金制度運営を維持し、運用目標を達成するための資産構成割合を策定しております。また、実際の年金資産の運用は金融機関等に委託しており、その運用状況は四半期毎に資産運用委員会を通じてモニタリングを実施し、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理しております。

【原則3-1( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

当社グループは、ROE目標の達成と持続的成長の実現に向けた具体的な成長戦略として、本年5月に「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」を公表しました。Group Visionでは、当社グループ全体の経営ビジョンとして「好きでつながる明日をともに」を掲げ、お客様のコンテンツへの興味や共感から生まれる「好き」を起点に、人と人とが安心してつながる未来を生み出すことを目指してまいります。

当社が新たに目指す事業構造は、従来の放送中心・放送起点のビジネスモデルから転換し、IP・コンテンツを起点として創出から育成、多角展開、収益獲得に至るバリューチェーンの各領域の機能をグループ内で完結できる「一気通貫モデル」として備えることにより、IP価値の最大化を実現することにあります。各IPで生活者との接点を増やすことが「好き」の熱量を高め、生活者・ユーザーの皆様からのフィードバックを新たなIP創出につなげる「価値創出ループ」の確立を目指します。

成長戦略の推進に向けて、2030年度までに総額1,500億円規模の成長投資を実行する方針です。これにより2030年度には2025年度比で営業利益をテレビ放送の収益改善を含め660億円程度伸長させるとともに、ROEについても2030年度に6%、2033年度に8%の達成を目指します。

Group Visionは当社ホームページに掲載しております。

Group Vision 2026-2030 Ver.1.0:

[https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030\\_Ver1.pdf](https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030_Ver1.pdf)

なお、本年2月に、メディア・コンテンツおよび都市開発・観光の両事業の成長実現を目的に、株式会社サンケイビルを中核とする都市開発・観光事業への外部資本導入の検討開始を決定し、オフバランスを通じた資本効率向上を図る方針とし、現在、具体的な検討を進めております。Group Visionについては、都市開発・観光事業における外部資本導入の確定後に、キャピタルアロケーションや数値目標をアップデートした「Ver.2.0」を改めて公表する予定です。

【原則3-1( ) 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】

当社の「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」は当社ホームページに開示しておりますので、ご参照ください。

【原則3 - 1( ) 経営陣幹部・取締役の報酬決定の方法と手続】

当社は、株主総会で承認された取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬総額及び監査等委員である取締役の報酬総額の範囲内において、各取締役の役職位、代表権の有無、在任期間、貢献度等、会社の業績等を勘案して支給することとしております。各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個別の報酬額の決定については取締役会の決議により当該決定に関して一任された指名・報酬委員会が決定し、また、監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議の上、決定することとしています。なお、役員退職慰労金制度は、現在は設けておりません。

【原則3 - 1( ) 経営陣幹部・取締役の選解任・指名決定の方針と手続】

当社では、各人の人格及び識見等を十分考慮のうえ、当社役員としてその職務と責任を全うできる適任者を、指名・報酬委員会の答申を得たうえで、取締役候補者として指名する方針としております。

常勤取締役については、一般的なリーダーに求められる統率力に加え、当社が認定放送持株会社として担う公共性を重視し、社会的責任を全うする基本理念を踏まえ、良識、利他心等の資質を有する者を、監査等委員である取締役については、豊富な経験・知見等を有し、当社に最適な監査を実施できる者を、候補者として指名する方針としております。また、社外取締役には、事業等に精通し公共性を重んじつつ、業務執行に対する監督機能の役割発揮が期待できる者を、候補者として指名する方針としております。その上で、人権尊重やガバナンス向上に資する役割も期待しています。

上記方針に基づき、監査等委員である取締役の候補者については監査等委員会の同意を経たうえで、取締役会において取締役候補者を決定いたします。

また万一、当社取締役が法令・定款等に違反した場合、当社の企業価値を著しく棄損したと認められる場合、その他解任が相当と判断される場合には、代表取締役等の地位の解職及び当該取締役の解任に関する株主総会議案の内容について独立社外取締役、監査等委員である取締役、監査等委員会及び指名・報酬委員会等からの適切な助言・提言・答申を得たうえで取締役会において十分な審議を尽くし、決議することとしております。

加えて、当社は、指名・報酬委員会が最適な適任者を選定することができるよう、同委員会の審議を経て、代表取締役社長のサクセッションプラン(後継者育成計画)を策定しております。

本プランにおいては、代表取締役社長、経営層、ならびに将来の経営層候補としての人材プールに求められる要件を定めております。前述の通り、当該要件には、一般的なリーダーに求められる統率力に加え、当社が認定放送持株会社として担う公共性を重視し、社会的責任を全うする基本理念を踏まえ、良識、利他心等の資質を含んでおります。

これらの要件に適合する経営人材を育成するため、指名・報酬委員会が主導し、グループ内の人材を中長期的視点で育成するとともに、多面的な評価を通じて最終候補者の選定を行います。

また、具体的な選定にあたっては、指名・報酬委員会は、必要に応じて執行部門からの情報提供、外部専門家による助言、個別面談等を活用し、最適な判断が可能となるよう検討・審議を重ねます。さらに、後任の代表取締役社長を選定する際には、同委員会が最終候補者および選定プロセスについて十分に審議したうえで答申を行い、取締役会において選定決議を実施いたします。

【原則3 - 1( ) 経営陣幹部・取締役の個々の選解任・指名についての説明】

当社の社外取締役の選任理由は、本報告書の「 . 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」にも記載しておりますので、ご参照ください。社外取締役以外の取締役の個々の選任理由については「株主総会招集ご通知」参考書類に記載のとおりです。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み等】

当社グループは、2026年5月より「好きでつながる明日をともに」を経営ビジョンに掲げ、コンテンツへの興味や共感から生まれる「好き」を起点に、人と人が安心してつながる未来を生み出していくことを目指しています。

この経営ビジョンの実現に向けては、事業活動を通じた価値創出と、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一体的に推進していくことが重要であると考えています。当社グループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みをグループ全体で推進していく上での指針として、2022年5月に「サステナビリティ宣言」を策定しました。また、グループ横断的にサステナビリティの課題に対応するため、同年6月に代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ委員会は、ESG活動やその開示について審議・承認するとともに、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言への対応など、持続可能な社会の実現と、人的資本経営など企業活動の持続的な成長を図るための重要課題について議論しています。サステナビリティ委員会は、その活動状況等について、主に常勤の取締役によって構成される経営会議、並びに取締役会へ随時報告し、取締役会ではその活動内容を監督しています。

また、フジテレビでは、一連の事案を受けて人権尊重の徹底や未来を見据えた人的資本経営の推進を含む「サステナビリティ経営」の実現に向けて2025年4月に「サステナビリティ経営委員会」を新設しました。同委員会では、弁護士などからなる外部アドバイザーボードの助言を受けながら、人権、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)、人的資本等に関する取り組みについて、部署の垣根を越えて全社横断的に議論を行ってまいります。委員会の議論状況は都度フジテレビの取締役会に報告し、取締役会によるモニタリングの対象としつつ、重要な取り組み方針等について取締役会で決議する予定です。あわせて、当社グループ人権委員会及びサステナビリティ委員会にも報告し、グループ全体での取り組みとの一貫性を確保し、当社による監督を行ってまいります。

また、当社は、人権を尊重して事業活動に取り組む当社グループの姿勢を一層明確にするため2023年11月「グループ人権方針」を策定しましたが、2025年9月に、国内外で高まる人権意識・潮流を反映し、国際基準により合致した内容とした改定版を公表しました。

フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針：

<https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/hrp.html>

当社グループは、人権問題を含むグループ経営に重要な影響を与えるコンプライアンス上の問題及びリスクへの対応を図るため、「グループコンプライアンス規程」及び「グループリスク管理及び危機管理規程」に基づき、グループ各社の代表取締役社長を構成メンバーとする「グループリスク・コンプライアンス委員会」を組織し、加えて、代表取締役社長を委員長、外部弁護士を副委員長とする「グループ人権委員会」を新設し、2025年5月に第1回委員会を開催しました。グループ人権委員会では、原則隔月開催の頻度で人権関連施策の運用状況の可視化、人権デューデリジェンスの継続実施、委員に対しての最新のトレンドや考え方・知見の情報共有などに取り組んでおります。

当社グループでは、未来にわたる企業活動の持続と安定した成長を図るため、視聴者の皆様をはじめ、各事業のお客様に質の高い番組コンテンツ、サービス、製品をお届けするとともに、取引先や協力会社、番組にご出演くださる皆様との信頼関係を堅持し、従業員・スタッフが安心して活躍できる環境を整えてまいります。

2025年5月に公表した「改革アクションプラン」では、人権の尊重を最優先といたううえで、人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営の推進を第一に掲げました。グループ全体で人権・コンプライアンス意識を高め、企業文化を再構築し、実践的かつ体系的な研修や明確なガイドラインの策定と徹底を通じて、やりがいを持って働くことのできる職場を実現してまいります。

また、幅広く多様な人材がその能力を発揮できるよう、人材の育成と制度の充実などに努めます。さらに、当社グループでは、知的財産の保護、管理を重要な経営課題と捉えております。テレビ番組などのコンテンツの放送・配信等を行うにあたって、他者の著作権・著作隣接権などを侵害することのないよう権利処理に真摯に取り組むほか、著作権や権利処理に関する社員教育にも注力してまいります。また、ビジネスの核となる「コン

テンツ」の価値を守るため、知的財産の適切な保護・管理を行ってまいります。

当社グループは、2018年4月に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名しました。UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みに参加する自発的な取り組みです。またフジテレビ、BSフジ、ニッポン放送、仙台放送、扶桑社、グレイブの6社は「SDGメディア・コンパクト」に署名し、番組などを通じてSDGsの推進に努めています。

当社のサステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。

フジ・メディア・ホールディングス サステナビリティトップ:

<https://www.fujimediahd.co.jp/sustainability/index.html>

当社グループは気候変動を、事業活動に影響を及ぼしうる経営上の重要課題と捉え、2023年5月にTCFDの提言に基づいた情報開示を行いました。詳細につきましては当社ホームページに掲載しております。

TCFD提言に基づく情報開示:

<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/tcfd230516.pdf>

TCFD提言に基づく情報開示-目標の進捗状況:

<https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/tcfd251114.pdf>

なお、これまで温室効果ガス削減目標はフジテレビ、サンケイビル及びdinosの3社を対象としておりましたが、2026年5月に公表した「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」において、算定対象の拡大とデータ管理体制の高度化を進め、グループ全体での排出量管理および目標設定へ移行する方針としております。その上で2050年までにグループ全体でカーボンニュートラルを達成することを新しい目標として掲げております。さらに、2026年度よりフジテレビおよびdinosに加え、一部グループ会社においてサプライチェーン上で発生する温室効果ガス排出量(スコープ3)の算定を開始しました。算定対象及び算定方法の整理、ならびにデータ収集・管理体制の整備を進めることで、環境負荷の把握と低減に向けた検討を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 取締役会から経営陣への委任の範囲の概要】

取締役会は、法令で定められた事項及び当社の経営の基本方針並びに重要な業務執行に関する事項を審議決定し、取締役の職務の執行を監督します。

また、迅速かつ機動的な意思決定とスピード感ある企業経営の実現を目的として、上記事項以外の業務執行の決定を、原則として、代表取締役社長に委任します。

【原則4 - 9 独立性判断基準】

当社は、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準に従い、当社グループ、主要株主、大口取引先または寄付先の関係者であるかどうか、弁護士・会計士等の専門サービスの提供者ではないか等を勘案し、社外取締役の独立性を判断しています。加えて、事業会社、機関投資家等を問わず、当社の大株主の業務執行者は、独立社外取締役として起用しない方針としています。

公共性を重んじつつ、取締役会への出席等を通じて、業務執行取締役の職務執行に対する妥当性を監督することが、当社の社外取締役の主要な機能・役割のひとつであって、取り分け、独立役員にはこの点が重視されるものと考えております。

【補充原則4 - 10 独立した指名委員会・報酬委員会の活用】

当社は、2025年6月に「指名・報酬委員会」を設置しました。同委員会の構成は、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務めており、委員会としての独立性を確保しております。同委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員を選解任、報酬の決定、後継者育成計画等について独立・客観的な観点から審議し、取締役会への答申を行います。

【補充原則4 - 11 取締役会の多様性及び規模に関する考え方】

当社では、各人の人格及び識見等を十分考慮のうえ、取締役として株主からの経営の負託に応え、その職務と責任を全うできる適任者で、事業等に関する高い専門性を有している者を取締役候補者として選定する方針としております。加えて、取締役会の構成については、以下の方針としております。

- ・取締役会の実効性を強化するとともに意思決定の迅速化を図るため、取締役数をコンパクトにする。
- ・取締役会の透明性・客観性を高め、ガバナンスを強化するため、独立社外取締役を過半数とする。
- ・取締役会の多様性を図るため、女性取締役比率を3割以上とする。
- ・取締役会の年齢面での多様性を考慮する。
- ・新たな事業領域の開拓や業務プロセスの改革を促進するための経験・知見を持つ人材を起用する。

また、当社は取締役の定員を18名以内、うち監査等委員である取締役の定員を5名以内とし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期を1年、監査等委員である取締役の任期を2年としております。取締役11名のうち6名が社外取締役であり、そのうち全員を独立役員として東京証券取引所に届け出ています。現在の当社取締役会における知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模が、成長戦略と資本政策の遂行、並びにガバナンス体制とコンプライアンス体制の強化の推進を通じた企業価値向上に最適な体制だと考えております。

なお、当社の取締役(監査等委員である取締役を含む)が有する主なスキル・経験等を一覧化したスキルマトリックスは、第85回定時株主総会招集通知において開示しております。

【補充原則4 - 11 取締役の重要な兼職状況の記載】

当社の取締役の重要な兼職状況は、「株主総会招集ご通知」参考書類に記載のとおりです。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性に関する分析・評価の概要】

当社は、取締役会全体の実効性について、取締役会の機能向上及び継続的な改善を図ることを目的として、取締役に対して自由闊達で建設的な議論・意見交換がなされているか、リスク管理は適切か等のヒアリングを行い、毎年分析・評価を行っています(2015年度から実施、2024年度よりヒアリング対象をすべての取締役に拡大しました。2025年度の評価にあたっては、当社経営陣から独立した外部第三者機関を起用し、全取締役を対象とした匿名アンケートを実施することで、評価の独立性・透明性・公平性を確保しています)。2026年3月に行った分析・評価の結果は、次の通りとなります。

(1) 構成・運営

取締役会の構成については、「ガバナンス重視経営への転換」に向けた方針に基づき、社外取締役の過半数選任や女性比率の確保など、スキルマトリックスを踏まえた多様性のある適切な人員構成を実現いたしました。人数削減や独立社外取締役の増員など多様性を重んじた人員構成へと刷新され、ガバナンス改革が大きく進展したことで、社内の意識や企業風土にも良い変化をもたらしています。また、社外取締役への事前説明会やオフサイトミーティングなどを活用し、実質的な議論を深めるための取り組みが進められています。

今後のさらなる実効性向上に向けたステップとしては、自由闊達な議論が活性化する中で、執行と監督の適切な役割分担をより強く意識した環

境整備が挙げられます。このため、今後は論点の明確化や意思決定に資するサマリーの充実により取締役への情報提供プロセスを一層最適化し、限られた時間の中で全体最適を見据えたより効率的かつ本質的な議論を行える運営環境への進化を目指します。

#### (2) 戦略策定・意思決定

メディア事業等の「攻め」の事業改革や資本最適化に関する実質的かつ継続的な議論が行われており、守りの戦略を含めて一定の方向性が示されています。

今後のさらなる企業価値向上に向けては、個別案件の適否や課題指摘といった側面を越えて、事業環境の変化を踏まえ、中長期的な企業価値創造や事業ポートフォリオに関する前向きな戦略論議を深めることが求められます。今後は、重要な戦略議題を優先的に設定し、全体像の整合性や複数の選択肢の比較検討など、より構造的で本質的な議論を行えるようアジェンダの設定や進行に努めます。

#### (3) リスク管理

リスク管理においては、認定放送持株会社としての社会的責任の観点から、リスクポリシー委員会の新設や各階層への担当者配置など、制度面で体制整備が迅速かつ高度に進んでおり、全社的な人権・コンプライアンス意識の着実な向上が見られます。リスク事案を隠蔽せず適時に上程する文化が醸成され、監査等委員会による継続的なモニタリングが有効に機能しています。

今後は、構築された制度を現場の行動変容に確実に繋げるとともに、明確な成長戦略と連動させながら、リスク管理と積極的な事業推進の最適なバランスを図り、監督機能の強化と実効的な運用方法の確立を目指します。

#### (4) 指名・報酬

指名・報酬においては、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会が設置され、独立性と客観性が確保された中で、次世代育成等に関する緻密な議論が行われています。株主目線を重視した報酬制度への見直しが行われ、次世代経営者の育成に向けたサクセッションプラン(後継者育成計画)が新たに導入されるなど、指名・報酬の両制度の実質的な運用が開始されました。

今後のステップとしては、指名・報酬委員会での議論について取締役会への共有をさらに拡充し、プロセスに対する透明性を高めて参ります。あわせて、中長期的な企業価値向上や攻めの戦略実行と連動させた報酬設計の継続的な検討や、グループ会社を含めた次世代経営者候補の多様な人材プール形成を進め、制度の実効性を一層高めてまいります。

#### (5) 株主等との対話

株主からの提案や対話内容が適宜かつ詳細に取締役会へ報告されており、ステークホルダーに対する真摯な対応と質疑応答が重ねられています。また、株主に加え、従業員や顧客、地域社会など多様なステークホルダーを意識した議論が行われており、有事においてもサステナビリティに関する取り組みの一貫した推進が見られます。

今後のステップとしては、これまで以上に幅広いステークホルダーとの対話を拡充していくことが挙げられます。対話の温度感や現場のリアルな声を、より早期の段階で戦略論議へ活かすプロセスへと進化させ、経営判断の質をさらに高めてまいります。

今般の実効性評価では、当社取締役会は「ガバナンス重視経営への転換」を強力に推進し、社外取締役の過半数選任や女性比率の確保など、スキルマトリックスを踏まえた多様性のある適切な人員構成の実現が評価されました。また、人権・コンプライアンスを重視する経営姿勢が定着し、運営状況や実効性は大きく向上していると評価されました。

今後は、これらの経営基盤の上に立ち、中長期的な企業価値向上に資する前向きで建設的な戦略論議へと議論の重点をシフトさせてまいります。事業改革や資本最適化に向けた議論をさらに深化させ、株主をはじめとするステークホルダーの皆様ご期待に応えてまいります。

#### 【補充原則4 - 14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、各取締役に対して、事業の公共性を重んじることを求め、また、各取締役の役割・責務に係る理解を深めるため、会社法や当社の業務に関連する各種業法等に関する法務研修等、様々な研修を実施・検討しています。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、全てのステークホルダーの皆様ご共通の目標である「企業価値向上」に向け株主・機関投資家の皆様と前向きで建設的な対話を行います。対話において把握したご意見等は分析を行い、取締役会等において経営幹部が共有することで、株主・投資家の視点を当社の経営に活かしています。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とおりです。

(1) 株主・投資家への対応は、代表取締役社長のもと、経営企画担当役員及び総務担当役員が統括しています。

(2) 株主・投資家への対応の実務(窓口、資料作成、面談等)は、IR担当部門と株主対応担当部門が、経営企画、総務、経財、広報等の各部門及びグループ各社と連携して進めております。プレスリリースの発行や東京証券取引所の適時開示などを活用した適時適切でわかりやすい情報共有に努め、2025年度は日本語版274通、英語版98通のリリース発出を行いました。

(3) 四半期ごとの決算発表後には、国内外問わず、バリューをはじめとする様々な投資スタイルの機関投資家、アナリスト、サステナビリティ担当、議決権行使担当などの皆様と対面またはオンラインによる個別面談を実施しております。2025年度には、計136社、計229回の面談を実施しました。テーマとしては、当社の中期目標と成長戦略となる「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」、業績、今後の見通し、資本効率向上に向けた取り組み、成長投資、株主還元、サステナビリティ(環境、社会、ガバナンス、人権、人的資本)等、様々なテーマでディスカッションを行い、意見の把握に努めるとともに、取締役会等での共有を図り、経営に活かしてまいりました。また、2025年1月のフジテレビにおける人権・コンプライアンス事案発生後は、その対応策を積極的に開示し、改善の進捗を示してきました。個別面談以外の対話の手段としては、代表取締役社長、経営企画および広報IR担当役員等による、機関投資家・証券アナリスト向けの決算説明会を四半期ごとに年間4回程度開催し、直近決算の動き、当面の見通し、中長期的な方向性などの説明や質疑応答を通じた意見交換を行っています。加えて、海外の主要機関投資家を対象にしたIR訪問やオンライン等による対話を、毎年、複数回実施しています。また、証券会社主催のカンファレンスにも出席し、新たな株主の候補の発掘に努めるとともに、エンタテインメントビジネスの特徴をご理解いただくべく、フジテレビが国内独占放送・配信権を獲得したF1日本グランプリの開催地「鈴鹿サーキット」でのスモールミーティング(見学会)も開催するなど、さまざまな方法で当社グループをご理解いただくよう、努めております。株主・投資家の皆様のご理解に資する情報は、決算説明会の概要や説明資料をはじめ、速やかに当社ホームページに掲載し、積極的な情報発信と公平性の確保に努めています。

(4) インサイダー情報の扱いについては社内規程を策定しており、厳重な管理によりインサイダー取引の未然防止の徹底を図ります。また、各四半期の決算発表前1か月間は、決算情報に関する対話は控えさせていただきます。

(5) 必要な調査等を通じて当社の株主構成の把握に努め、株主・投資家対応に活かしてまいります。

#### 【株主との対話の実施状況等】

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】において記載しております。

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年5月12日

該当項目に関する説明 **更新**

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関しては、2025年5月に策定し、同年9月および11月にアップデートした「改革アクションプラン」、並びに2026年5月に公表した「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」に記載しております。

改革アクションプラン：

<https://www.fujimediahd.co.jp/reform/>

Group Vision 2026-2030 Ver.1.0：

[https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030\\_Ver1.pdf](https://www.fujimediahd.co.jp/ir/pdf/groupvision2026-2030_Ver1.pdf)

当社グループは、中長期的な企業価値の向上に向け、最適な資本構成を実現するためのキャピタルアロケーションを進めます。政策保有株式は、2025年度からの3か年で1,000億円超を売却し、さらに連結純資産の15%未満を目指し縮減を進めます。当該方針のもと、2025年度は494億円分を売却しました。

営業キャッシュフローの増加と柔軟な有利子負債の活用等で創出したキャッシュは、IP・コンテンツの創出から育成、多角展開、収益獲得に至るバリューチェーンの各領域に振り向け、中長期的な利益の拡大を目指します。現時点でメディア・コンテンツ事業においては、2030年度までに総額1,500億円規模の成長投資を実行する方針です。

また、資本効率の改善は重要な経営課題と認識しており、2025年度は2,490億円の自己株式取得を行いました。配当については、業績回復および都市開発・観光事業への外部資本の導入による財務余力の向上を見据え、2026年3月期末配当を1株当たり100円にするとともに、2027年3月期および2028年3月期の年間配当を200円に拡充し、当面は自己資本を一定程度に抑制する方針です。引き続き、業績の向上および資本収益性の改善を図り、ROE 8%以上の達成を目指してまいります。なお、Group Visionについては、都市開発・観光事業における外部資本導入の確定後に、キャピタルアロケーションや数値目標をアップデートした「Ver.2.0」を改めて公表する予定です。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 <b>更新</b>	10%未満
---------------------	-------

### 【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
東宝株式会社	18,572,100	12.77
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	15,013,600	10.33
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	9,013,700	6.20
株式会社文化放送	7,792,000	5.36
株式会社NTTドコモ	7,700,000	5.30
関西テレビ放送株式会社	6,146,100	4.23
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・株式会社電通口)	4,650,000	3.20
株式会社ヤクルト本社	3,969,000	2.73
野村 絢	3,441,700	2.37
東海テレビ放送株式会社	2,905,800	2.00

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 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	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	18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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

#### 会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
菅野 嘉則	他の会社の出身者											
齊藤 三希子	他の会社の出身者											
稲田 雅彦	他の会社の出身者											
森山 進	学者											
花田 さおり	弁護士											
石戸 奈々子	学者											

#### 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
菅野 嘉則				<p>・菅野嘉則氏は、映像制作の現場からアカデミアに至るまでのメディア産業に関する極めて高い専門性と、当社のデジタル戦略やコンテンツ制作体制の高度化に不可欠である現代のエンターテインメント領域における深い洞察を有しております。その豊富な知見・経験等を当社の経営にいかしていただき、業務執行者から独立した客観的な立場で経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>
齊藤 三希子				<p>・齊藤三希子氏は、企業文化の変革やコーポレートアイデンティティの確立に長年携わり、企業の「志」を軸とした経営手法に関する深い知見を有するとともに、他社の社外取締役としての豊富な経験も兼ね備えております。多様なステークホルダーの視点を踏まえた経営への助言を期待するとともに、その豊富な知見・経験等を当社の経営にいかしていただき、業務執行者から独立した客観的な立場で経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>
稲田 雅彦				<p>・稲田雅彦氏は、デジタル・AI分野における高い専門性に加え、起業、M&amp;A、投資を通じて培った企業経営、財務・会計、グローバル領域に関する豊富な知見を有しております。その豊富な知見・経験等を当社の経営にいかしていただき、業務執行者から独立した客観的な立場で経営の監督を行っていただくため、社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>
森山 進				<p>・森山進氏は、グローバル領域に係る業界知見に加え、企業経営・経営戦略、人権・サステナビリティ、法務・コンプライアンス、財務・会計における豊富な知見を有しております。その豊富な知見・経験等をいかしていただき、中立的かつ客観的な視点から取締役の業務執行の適正性を確保するための監査業務および助言・提言ならびに取締役会における議決権行使を通じた監督業務を行っていただくため、監査等委員である社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>

花田 さおり				<p>・花田さおり氏は、グローバル領域に係る業界知見に加え、企業経営・経営戦略、人権・サステナビリティ、法務・コンプライアンスにおける豊富な知見を有しております。その豊富な知見・経験等をいかしていただき、中立的かつ客観的な視点から取締役の業務執行の適正性を確保するための監査業務および助言・提言ならびに取締役会における議決権行使を通じた監督業務を行っていただくため、監査等委員である社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>
石戸 奈々子				<p>・石戸奈々子氏は、IP・コンテンツ領域、メディア領域に係る業界知見に加え、デジタル・AI領域、人権・サステナビリティ、人事・人材開発における豊富な知見を有しております。その豊富な知見・経験等をいかしていただき、中立的かつ客観的な視点から取締役の業務執行の適正性を確保するための監査業務および助言・提言ならびに取締役会における議決権行使を通じた監督業務を行っていただくため、監査等委員である社外取締役として選任しました。</p> <p>・また、同氏は当社の独立性判断基準に従い、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、東京証券取引所が規定する独立役員として指定するものです。</p>

## 【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	社外取締役

### 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

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として監査等委員会スタッフを設置します。監査等委員会スタッフは、監査等委員会の招集事務、議事録の作成、その他監査等委員会の運営に関する事務及び監査等委員会の職務を補助します。なお、これら業務については、職務分掌において、担当部署を定め、監査等委員会スタッフは当社従業員として当社の就業規則に従いますが、原則として、その指揮命令権は監査等委員会に属し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は監査等委員会スタッフに対する指揮命令権を有しないものとします。また、監査等委員会スタッフの人事考課、人事異動及び懲戒等については、監査等委員会の意見を徴するものとします。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人との間で監査計画に関する協議を行うとともに、会計監査人から定期的に監査結果に関する報告を受けています。監査等委員会と会計監査人は、必要に応じて問題点の共有を図るための意見交換を実施するとともに、相互に連携しながら監査を行っています。

監査等委員会は、内部監査部門から監査結果などについて報告を受け、必要に応じて調査を求め、又は具体的指示を出すなど、内部監査部門と日常的にかつ機動的な連携を図っています。

また、監査等委員会は内部統制部門より、期末に内部統制評価の結果に関して報告を受けるとともに、期中においても適宜協議を行う体制にあります。

## 【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	4	0	1	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	4	0	1	3	0	0	社外取 締役

補足説明

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役及び執行役員を選解任(後継者育成計画を含む)、報酬の決定等について独立・客観的な観点から審議し、取締役会への答申を行います。

指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名を含む4名から構成されており、委員は取締役会の決議により選定しています。

## 【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する  
施策の実施状況

その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社の取締役の員数は11名、うち監査等委員である取締役の員数は4名であり、社外取締役の員数は6名です。

当社は、監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)に対して、固定報酬に加えて業績連動報酬(賞与)を支給することがあり、業績連動報酬(賞与)の支給は、取締役会の委任を受けた指名・報酬委員会が、株主総会決議による報酬総額の範囲内において、各事業年度における営業利益等の財務指標、及び人的資本経営に係る非財務指標等を総合的に判断し、賞与支給について取締役会に付議し決定します。取締役会の委任を受けた指名・報酬委員会は、業績連動報酬(賞与)を支給する場合には、当該事業年度における財務指標及び非財務指標等を勘案の上、上位の役位者ほど業績連動報酬(賞与)のウェイトが高まる構成となるよう、個人別の報酬等の内容を決定します。

また、当社は、監査等委員である取締役以外の取締役(社外取締役を除く)に対して、当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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】

## 該当項目に関する補足説明

該当なし

## 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

当社の役員報酬限度額(年額)は、2020年6月25日開催の第79回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)960百万円(うち社外取締役分は200百万円)、監査等委員である取締役180百万円で決議しております。また、2024年6月26日開催の第83回定時株主総会において、取締役の金銭報酬枠の範囲内で、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額を、年額200百万円以内と決議しております。

当社は取締役の報酬等の額の決定に関する方針を、取締役会で以下の通り定め決議しております。なお、株主総会で承認された取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬総額及び監査等委員である取締役の報酬総額の範囲内において、各取締役の職位、貢献度、会社の業績等を勘案して支給することとし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については取締役会の決議により、また、監査等委員である取締役については監査等委員である取締役の協議の上、決定することとしています。

## 1. 固定報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の固定報酬の額は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、役位ごとに定められた「定額部分」をベースとし、代表権の有無、在任期間、貢献度等に応じた「評価部分」の加算等を行い決定する。

## 2. 業績連動報酬の業績指標の内容及び業績連動報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬(賞与)の支給対象は、社外取締役を除く取締役とする。  
業績連動報酬(賞与)の支給は、取締役会の委任を受けた指名・報酬委員会が、株主総会決議による報酬総額の範囲内において、各事業年度における営業利益等の財務指標、及び人的資本経営に係る非財務指標等を総合的に判断し、賞与支給について取締役会に付議し決定する。

## 3. 非金銭報酬の内容及び非金銭報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬は、譲渡制限付株式による株式報酬とし、その支給対象は、社外取締役を除く取締役とする。  
譲渡制限付株式による株式報酬の額は、株主総会で承認された譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額の範囲内において、代表権の有無、役位等を総合的に勘案し決定する。

## 4. 固定報酬の額、業績連動報酬の額、非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役会の委任を受けた指名・報酬委員会は、業績連動報酬を支給する場合には、当該事業年度における財務指標及び非財務指標等を勘案の上、上位の役位者ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成となるよう、個人別の報酬等の内容を決定する。

## 5. 報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針

固定報酬は月次で支給し、業績連動報酬としての賞与を支給する場合には年次で支給し、非金銭報酬である譲渡制限付株式による株式報酬を支給する場合には年1回対象者に対して譲渡制限付株式である普通株式の割当てを行うことにより支給する。賞与を支給するときは、指名・報酬委員会が、各事業年度における財務指標及び非財務指標等を総合的に検討し、当該事業年度の賞与支給総額の草案を作成し、その草案について取締役会の審議を経た上で、賞与の支給に先立ち予めその承認を得る。

## 6. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の固定報酬の額、業績連動報酬における各取締役の支給額及び取締役の個人別の非金銭報酬の額の決定については、取締役会の決議により指名・報酬委員会に一任する。

指名・報酬委員会による権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会は取締役会の決議により選定した3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役とし、また、その独立社外取締役である委員の中から委員長を選定する。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員である取締役を含む。)への取締役会の開催や議題の通知は総務局が担当しており、監査等委員である取締役への監査等委員会の開催や議題の通知は監査等委員会事務局が担当しています。

また、必要などときには随時、当社役員等が社外取締役を訪ねて、企業経営上の問題を相談し、助言等を受ける体制を整えているほか、社外取締役の求めに応じ、適切に情報提供を行っています。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

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
金光 修	アドバイザー	資本政策等経営課題に対する助言	非常勤 報酬有	2025/06/25	1年(更新なし)

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

その他の事項

## 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

当社は提出日現在、取締役(監査等委員である取締役を除く。)7名のうち3名が社外取締役、監査等委員である取締役4名のうち3名が社外取締役です。社外取締役6名はいずれも独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

社外取締役は、原則毎月1回の定例のほか、必要に応じて臨時に開催する取締役会内外において各々の経験、知見に基づく助言・提言を適宜行っています。

加えて、当社では、その他の機関として経営会議が設置されており、2025年度は合計13回開催されました。経営会議は、主に常勤の取締役(常勤の監査等委員である取締役を含む。)によって構成され、経営の重要課題に関する協議や取締役会に付議される重要事項等について事前審議を行うとともに、各部門の業務執行の状況に関し情報の共有化を図っています。

また、当社では、2025年6月に設置した指名・報酬委員会が、取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員の選解任、報酬の決定、後継者育成計画等について独立・客観的な観点から審議し、取締役会への答申を行っています。

当社における監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた監査等委員会監査の基準に準拠し、監査方針及び年度の監査計画に基づき、取締役及び使用人等からの事業報告の聴取、往査による子会社の経営動向の把握、重要な決裁書類の閲覧等を行い、随時、内部監査部門、内部統制部門からの報告を聴取することとしております。

当社の非業務執行取締役のうち菅野嘉則氏、齊藤三希子氏、稲田雅彦氏とすべての監査等委員である取締役は、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います。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、10百万円又は法令が規定する額のいずれか高い額としています。

取締役会は経営方針及び重要な業務執行を法令及び定款に従い審議決定し、取締役の職務の執行を監督しています。2025年度は取締役会が合計19回開催され、同期間における3名の社外取締役及び3名の社外の監査等委員である取締役の取締役会への出席状況は次のとおりでした。なお、6名の社外取締役は全員、2025年6月25日付で当社取締役に就任しております。

澤田取締役14回、堀内取締役14回、稲田取締役14回、森山取締役(監査等委員)14回、花田取締役(監査等委員)14回、石戸取締役(監査等委員)14回。

監査等委員会は、取締役の業務執行の適法性、妥当性を監査・監督するとともに、必要に応じて取締役及び使用人からの報告の聴取や子会社の調査等に当たっています。監査等委員会は、監査方針及び監査計画等を策定しており、2025年度は合計16回開催されました。同期間における3名の社外の監査等委員である取締役の監査等委員会への出席状況は次のとおりでした。

森山取締役(監査等委員)11回、花田取締役(監査等委員)11回、石戸取締役(監査等委員)11回。

澤田取締役、堀内取締役、稲田取締役、森山取締役、花田取締役及び石戸取締役の出席回数は2025年6月25日の就任以降の状況を記載しております。

なお、当社を担当する監査法人はEY新日本有限責任監査法人であり、公認会計士は次のとおりです。

神山宗武  
藤田英之  
鈴木克子

## 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

当社ホームページの「1. 基本的な考え方」の「第4章. コーポレート・ガバナンスの体制 1. 会社の機関設計に関する方針」に記載のとおりです。

## 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

集中日を回避した株主総会の設定

定時株主総会日は、2026年6月25日(木)。

電磁的方法による議決権の行使	2003年6月定時株主総会より導入しました。また、2020年6月よりスマート行使を導入しました。
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	2007年6月の定時株主総会よりICJ運営の議決権電子行使プラットフォームを導入しました。
招集通知(要約)の英文での提供	当社及び東証、ICJのホームページに掲載しました。
その他	招集通知は2026年6月3日(水)に、当社及び東証、ICJのホームページに掲載しました。招集通知は2026年6月10日(水)に発送しました。決議通知は株主総会終了後速やかに、英文での提供とあわせて当社ホームページに掲載しました。

## 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	年4回程度(四半期の決算開示後)、機関投資家・証券アナリスト向けの決算説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外の主要機関投資家に対して、訪問やオンライン等による対話を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書などの法定開示資料に加え、投資家への情報提供の均等化のため、決算期ごとにIR関連資料(日本語版・英語版)、決算説明会の開催後、その概要を当社ホームページ等に掲載しています。 なお、IR関連資料は株主・投資家との面談時の意見を踏まえ、決算のポイントや今期のトピックス、ESG関連の取り組み、「Group Vision 2026-2030 Ver.1.0」等新たな経営方針などを記載し、内容の充実を図っております。 また、統合報告書を発行し、従来からさまざまなツールで財務情報と非財務情報を発信してきましたが、ステークホルダーの皆様からのご要望も踏まえ、「財務情報」と「非財務情報」を統合した資料を公表しました。 この他、TCFD提言に基づく情報開示なども行っております。 <a href="https://www.fujimediahd.co.jp/ir/index.html">https://www.fujimediahd.co.jp/ir/index.html</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報IR局 広報IR部を設置し、機関投資家・証券アナリストへの対応を行っています。	
その他	機関投資家・証券アナリストとの個別面談を、四半期末等を実施しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社子会社のフジテレビは、国民共有の財産である電波を預かる者として社会的責任を認識し、放送法、電波法、一般社団法人日本民間放送連盟の放送基準をはじめとする法令等の遵守に加え、フジテレビ行動宣言やフジテレビジョン番組審議会規定に基づく番組審議会によって、放送番組の適正化を図っています。 これらは、認定放送持株会社である当社が、株主の視点に立ち、企業価値の維持・向上を目指すうえで重要なステークホルダーのひとりである視聴者の立場を尊重することにつながるものと考えています。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社では、グループ各社がそれぞれの本業を活かした多様な社会貢献活動を実行しています。</p> <p>国連が設けたSDGsを推進するメディアの枠組み「SDGメディア・コンパクト」にフジテレビ・BSフジ・ニッポン放送・扶桑社・仙台放送・グレイブが署名、メディアの発信力を活かし、フジテレビでは地上波レギュラー番組「フューチャーランナーズ」「街角パレット」「陽だまりのとき」を、ニッポン放送では「ニッポンチャレンジアスリート」を毎週月～金曜日、「いま、地球がアツい!」、毎週SDGsの現状や課題などを紹介するコーナー「SDGs MAGAZINE」を放送、各番組で定期的に防災キャンペーンを展開しています。</p> <p>また、2021年1月より、フジテレビ・BSフジ・ニッポン放送の3社が連合し「楽しくアクション! SDGs」プロジェクトを立ち上げ、特別番組を多数放送するなど、SDGsを積極的に推進しており、2024年4月からはフジメディア・ホールディングス傘下の各社と連携しながら推進しています。2022年からはお笑いコンビ・EXITがアンバサダーを務め、日本で初めて「東京2025デフリンピック」が開催される2025年度のスペシャルサポーターにボーカル・手話パフォーマンスユニットHANDSIGNと俳優・タレントの足立梨花が就任。さらなる多様性と共感性を獲得し、持続可能な未来に向けて、視聴者・リスナーとともに“学び・考え・行動する”ことを目指します。</p> <p>加えて、みんなで野菜を育て、食や気候変動問題、自然との共生について考える都市型農園「アクションお台場ファーム」を2024年4月に開園しました。</p> <p>環境美化活動にも力を入れており、当社グループの各社有志でお台場の清掃活動を年4回実施しています(2012年から継続)。福島に桜を植樹する活動「ふくしま浜街道・桜プロジェクト」には、2013年度からグループ各社が協賛しており、これまでに1,544本の桜の苗木を寄付、毎年植樹活動にも参加しています。</p> <p>さらに株主様の議決権のスマート行使により削減された郵送費用の一部をこの桜の植樹活動に役立てています。</p> <p>また、2023年10月より長野県木曾町に「ディノスの森」植林活動をスタート、未来につながる森を作り森林保全活動に貢献しています。</p> <p>この他、ニッポン放送が年に1回行っている目の不自由な方のために音の出る信号機を設置する募金活動「ラジオチャリティミュージックソン」(これまでに50回実施)や、世界の子どもの笑顔のための途上国支援・FNSチャリティキャンペーン(2025年度は第52回)など、多様な形態で社会に貢献しています。</p> <p>フジテレビでは未来を担う子どもたちのために、アナウンサーによる出前授業や食育授業、被災地支援活動などテレビ局の特色を生かした活動を実施することで、子どもたちの明るくすやかな成長のお役に立てればと考えております。</p> <p>これらすべての活動は、年次報告書としてまとめ、ホームページで公開しております。</p>
<p>その他</p>	<p>当社グループには女性が活躍する企業風土が根付いており、多くの女性が活躍しています。</p> <p>当社においては、様々な部署で柔軟な感性をいかして積極的な活動を行っています。</p> <p>当社では、婦人科健診をすべての年齢層の女性に行うなど、法定以上に厚い健診の実施で、健康面でも女性活躍をサポートしています。また、これまで有給の休暇として設けていた「生理休暇」の名称を「ヘルスケア休暇」に変更し、より休暇を取りやすいイメージ変更を行いました。2026年度には、要件も見直し、広く健康増進のために利用できる休暇としました。</p> <p>そして、2024年4月より、配偶者の海外転勤によって会社を退職せざるを得ない状況を改善し、優秀な人材がより働きやすい環境を確保し続けることを狙いとして、配偶者が海外転勤となった際に一定の要件を満たす場合に、最大3年間休職することができる「配偶者海外転勤休職制度」を新設しました。</p>

## 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

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、並びに損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社グループが、人権の尊重を最優先とした上で、適正なグループガバナンスを維持し、経営の意思決定の迅速性と事業執行の機動性を高め、併せて法令・定款遵守とリスク管理の実効性を確保するために必要な体制の整備等を行います。

#### (1) 組織体制

当社は、「グループ コンプライアンス規程」等に基づき、当社グループの関連業務を統括・推進するとともに、当社グループ各社の代表取締役社長を構成メンバーとするグループ リスク・コンプライアンス委員会を組織化すること等により、グループ全体で一貫したリスク管理を推進し、適切なコンプライアンスの徹底と、健全なリスクテイクを支える仕組みを整えます。

#### (2) 教育・研修

当社は、適宜、当社グループ向けにリスク管理及び危機管理関連、またコンプライアンス関連の研修・啓発プログラム等を行うことによって、当社グループの取締役及び使用人へのリスクや危機に対する正しい知識と、コンプライアンスに対する理解と意識の向上を促進する活動を行います。

#### (3) 財務報告の信頼性

当社グループは、健全に行われている個々の業務に十分配慮しつつ、リスク管理及び危機管理の体制、並びにコンプライアンス意識の強化を図るための体制整備に加えて、金融商品取引法に基づき、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムの構築に努めます。

#### (4) 内部監査

当社は、「内部監査規程」に基づき、当社グループにおける内部監査の実施状況及び内部管理体制の状況等の定期的なモニタリングを行います。これによって、当社グループの業務全般が法令、定款、社内規程及び経営方針に照らして、適正かつ有効に行われていることを確認します。

## 2. 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

当社の取締役の職務の執行に係る情報については、これに係る当社の管理規程に基づき、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、所定期間、閲覧可能な状態を維持することとします。

## 3. 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

当社の取締役は、当社グループの効率経営の確保に向けて、業務の合理化・迅速化等を継続検討します。当社は、当社グループ全体の経営計画を策定し、当社グループ各社から業績の報告を受ける等の方法により、経営計画の実施状況をモニタリングします。

## 4. 当社グループ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

当社は、当社グループから成る企業集団における業務の適正を確保するために、グループのコンプライアンスを含めたりスク管理及び危機管理、並びにグループの経営管理に関して、それぞれの専門部署を置き、体制構築を推進します。

(1) 当社は、子会社の経営内容を的確に把握し、事業活動の健全な発展に資するため、定期的かつ継続的に子会社から報告を受ける等の方法により、企業集団内での情報共有の強化を図ります。

(2) 当社は、子会社がその業容と会社規模に応じ、自律的にコンプライアンスを含めたりスク管理及び危機管理体制を構築できるよう推進するとともに、グループ経営に重大な影響を及ぼすリスクへの対応については、当社が状況を的確に把握するための情報エスカレーション体制を構築します。

(3) 当社は、子会社において効率的な業務執行が行われるよう、「関係会社管理規程」等に基づく横断的な管理を推進します。

(4) 当社は、グループコンプライアンスを推進する専門部署を置くとともに、「グループコンプライアンス規程」「グループリスク管理及び危機管理規程」を通じて、企業倫理の確立並びにコンプライアンスを含めたりスク管理及び危機管理体制の構築を推進します。また、当社はグループ各社の役職員(従業員については退職または派遣終了後1年以内の者を含む)、及び当社グループ等各事業に直接関連する取引先事業者(当該取引が終了した後1年以内の者を含む)の役職員または個人事業主が活用可能なグループ通報窓口を整備し、人権侵害リスクのある行為に対する救済の仕組みとして機能させ、コンプライアンスの徹底とコンプライアンス経営の強化を図ります。

## 5. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性並びに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として監査等委員会スタッフを設置します。監査等委員会スタッフは、監査等委員会の招集事務、議事録の作成、その他監査等委員会の運営に関する事務及び監査等委員会の職務を補助します。なお、これら業務については、職務分掌において、担当部署を定め、監査等委員会スタッフは当社従業員として当社の就業規則に従いますが、原則として、その指揮命令権は監査等委員会に属し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は監査等委員会スタッフに対する指揮命令権を有しないものとします。また、監査等委員会スタッフの人事考課、人事異動及び懲戒等については、監査等委員会の意見を徴するものとします。

## 6. 当社グループの取締役及び使用人等が当社の監査等委員会に報告を行うための体制、監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用に関する事項、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

当社グループの取締役及び使用人等が、当社の監査等委員会に報告を行うための体制、監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用に関する事項、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について、以下の通り整備・実施します。

(1) 当社グループの取締役及び使用人等は、以下に定める事項について適宜報告を行います。

業務又は財務に重大な影響を及ぼすおそれのある事実を知った場合。

職務遂行に関して不正行為、法令・定款・社内規程に違反する事実を知った場合又は社会通念に反する行為が発生する可能性がある若しくは発生した場合で、当該事実又は行為が重大である場合。

その他緊急・非常事態を知った場合。

(2) 当社グループの取締役及び使用人等は、当社の監査等委員会に対し、以下に定める事項について定期的に又は必要に応じて報告を行います。

毎月の月次会計資料

内部監査報告書

重要な訴訟事案

内部統制に関わる部門の活動概要

重要な会計方針・会計基準及びその変更

業績及び業績見込みの発表内容、重要開示書類の内容

営業状況及び各部門からの必要に応じた報告

監査役の活動概要

その他重要な事項等

(3) 当社グループの取締役及び使用人等は、当社の監査等委員会からその職務の執行に関する報告を求められた場合、速やかに当該事項を報告します。

(4) 当社グループの取締役及び使用人等が(1)(2)(3)に該当する報告を当社の監査等委員会に対して行ったことを理由として、不利益な取り扱いを受けることがないことを社内規程等に定めます。

(5) 監査等委員の職務全般にかかる費用は当社が負担するものとします。

## 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、適正な社会秩序維持に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断することは社会的責務であり、また、会社資産の流出等の防止はもとより企業防衛に資するものと考えます。

当社は、前述のとおり法令・定款遵守の実効性を確保するため、「グループ コンプライアンス規程」等を設け、反社会的勢力との間における利益供与等の行為を一切行ってはならないことを規定する等、反社会的勢力からの不当な要求等に対し毅然とした姿勢で臨んでいます。

加えて、反社会的勢力に関する情報については、警察、弁護士等外部の専門機関と連携し収集に努めています。

当社は、今後も更なる規程や社内体制の整備に努める等、反社会的勢力との関係を遮断するための対応の強化を実行していきます。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無 更新 なし

該当項目に関する補足説明 更新

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 1. 基本的な方針

当社グループでは、高い公共性への使命感と放送倫理に対する社会的な責任を強く認識し、社会からの共感や信頼を得ることが重要と考えています。当社グループの重要な情報に関して、様々なステークホルダーに対する説明責任を果たすため、適時開示に係る社内体制を適切に整備・運用するとともに、公正かつ適時・適切な開示を推進しています。

### 2. 適時開示に係る社内体制について

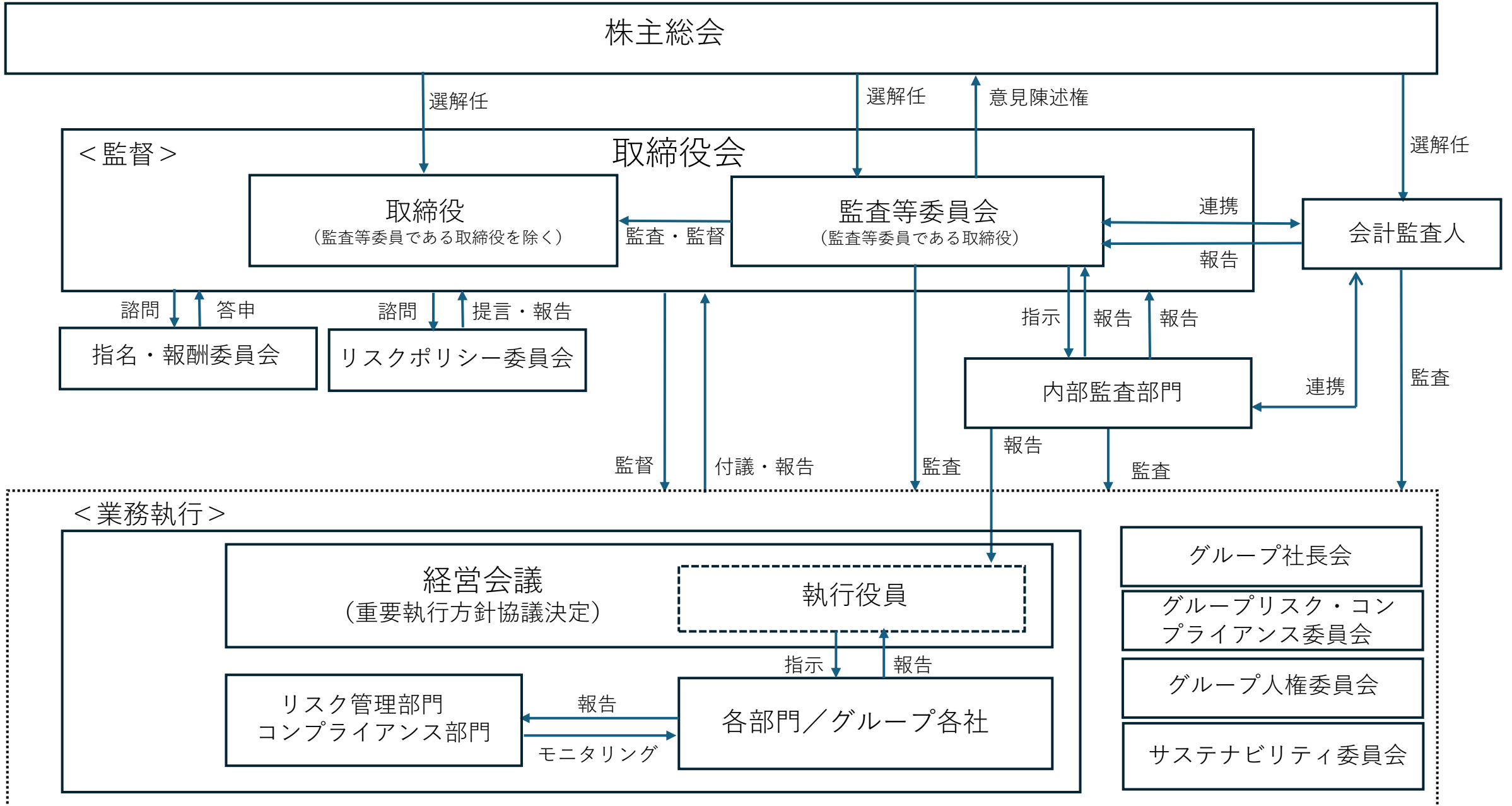
当社では、重要事実を遺漏なく管理し、かつ、違法な内部者取引の発生を防止するため、社内規程「内部者取引の管理等に関する規則」を制定し、関係者にその周知徹底を図っています。当社の経営管理組織には、取締役会のほか、常勤の取締役(常勤の監査等委員である取締役を含む。)による経営会議があります。経営会議で審議・報告された事実や取締役会で決定された事実は、決算情報とともにすべて情報取扱責任者(経財担当役員)に集約される体制になっています。また、社内において発生した重要な発生事実は、所轄部署の責任者から直接に又は総務局を経由して速やかに情報が集約され、社長をはじめ、関係役員、情報取扱責任者等に報告する体制になっています。

子会社の重要な決定事実、発生事実及び決算情報については、原則として、直接に又は経営企画局及び経財局を経由して速やかに情報が集約され、社長をはじめ、関係役員、情報取扱責任者等に報告する体制になっています。

このようにして情報取扱責任者に集約された情報は、情報取扱責任者のもと、開示担当部署である経財局を中心に、総務局、経営企画局、広報IR局等の関係部署で検討し、適時開示規則により開示が求められる事項に該当するか否か、適時開示事項に該当しなくとも投資者の投資判断に影響を与える事項か否かの判断をしています。

なお、適時開示した情報は、当社ホームページに掲載するとともに、投資者、マスコミからの問い合わせに対しては、広報IR局等で適切に対応できる体制作りをしています。

# <コーポレートガバナンス体制>



<適時開示体制の概要に関する模式図>

