

トップマネジメントのサクセッションプロセス

当社グループは、中長期的な企業価値向上を見据え、次世代経営層の育成と円滑な権限移譲を計画的に推進しています。特に、2025年6月に代表取締役 社長執行役員 CEO に就任した鯉沼久史においては2015年4月に株式会社コーエーテックモゲームスの代表取締役社長（COO）に就任して以降、前任の襟川陽一からの権限移譲を段階的に進めてきました。

社長就任までのプロセス

当社グループのサクセッションプランは、2009年の経営統合以来、透明性、公正性、客観性を保ちながら進めてきました。この度のサクセッションでは、指名報酬委員会の諮問を経て、取締役会で討議の上、株主総会にて次期社長を決定しました。

STEP01▶ 候補者の選定とモニタリング

取締役会にて、経営幹部の中から次期社長候補となり得る人材を、多角的な観点から評価し、継続的にモニタリング。評価項目には、ヒット作を生み出す能力、ヒット作を体系化する力、そして経営者としてのリーダーシップなどが含まれる。

STEP02▶ 指名報酬委員会での議論と審議

指名報酬委員会にて、候補者の適格性について慎重に審議。
候補者のこれまでの実績とその中で示された経営手腕やリーダーシップなどの観点から評価。その中で、当社グループの今後の成長戦略を牽引する上で不可欠な資質を有しているかの議論を経て、次期社長を取締役に提案。

STEP03▶ 取締役会での決議

指名報酬委員会からの答申を受け、取締役会において社長候補者の選任を審議し、決議。

STEP04▶ 就任

株主総会での議論を経て、取締役会において社長を決定。

新体制に向けたサクセッション

鯉沼社長の社長就任までの経緯と実績

4月：株式会社光栄（現 KTG）執行役員に就任

● 当時、最年少の執行役員

● 初協業タイトル『ガンダム無双』発売

7月：株式会社光栄（現 KTG）常務執行役員に就任

6月：KTHD 執行役員に就任

4月：KTG 常務執行役員に就任

4月：KTG 専務取締役に就任

4月：ソフトウェア事業部（現 エンタテインメント事業部）の事業部長に就任
6月：KTHD 取締役に就任

6月：KTG 取締役副社長に就任

4月：KTG 代表取締役社長（COO）に就任

● ブランド制導入によりIPを強化
● 大ヒットアニメ『進撃の巨人』のコンソールゲーム発売

4月：KTHD 代表取締役副社長に就任
KTN 代表取締役社長に就任
KTW 代表取締役会長に就任

4月：KTQA 代表取締役社長に就任

4月：KTG 代表取締役社長（COO & CEO）に就任
6月：KTHD 代表取締役 社長執行役員 CEO に就任

サクセッション強化に向けての取り組み

6月：KTG において「副社長」が会長・社長不在時の代行者であることを職務権限規程で定義

5月：KTG 職務権限規程の改定により権限移譲を実施

5月：KTHD 職務権限規程改定（KTG において大半の事項の権限移譲を実施）

6月：役員の指名・報酬等に関する意思決定プロセスの公平性・透明性・客観性の向上を目指し、指名報酬委員会を設置

12月：指名報酬委員会の委員長を社外取締役に変更

3月：執行役員の増員・昇格を通して、次世代経営層となり得る役職者を増員

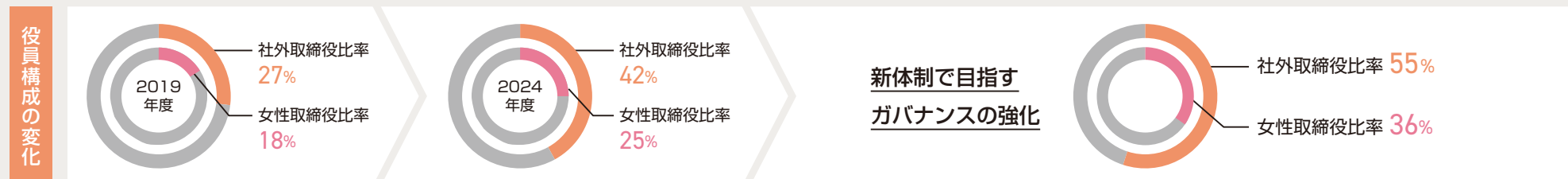
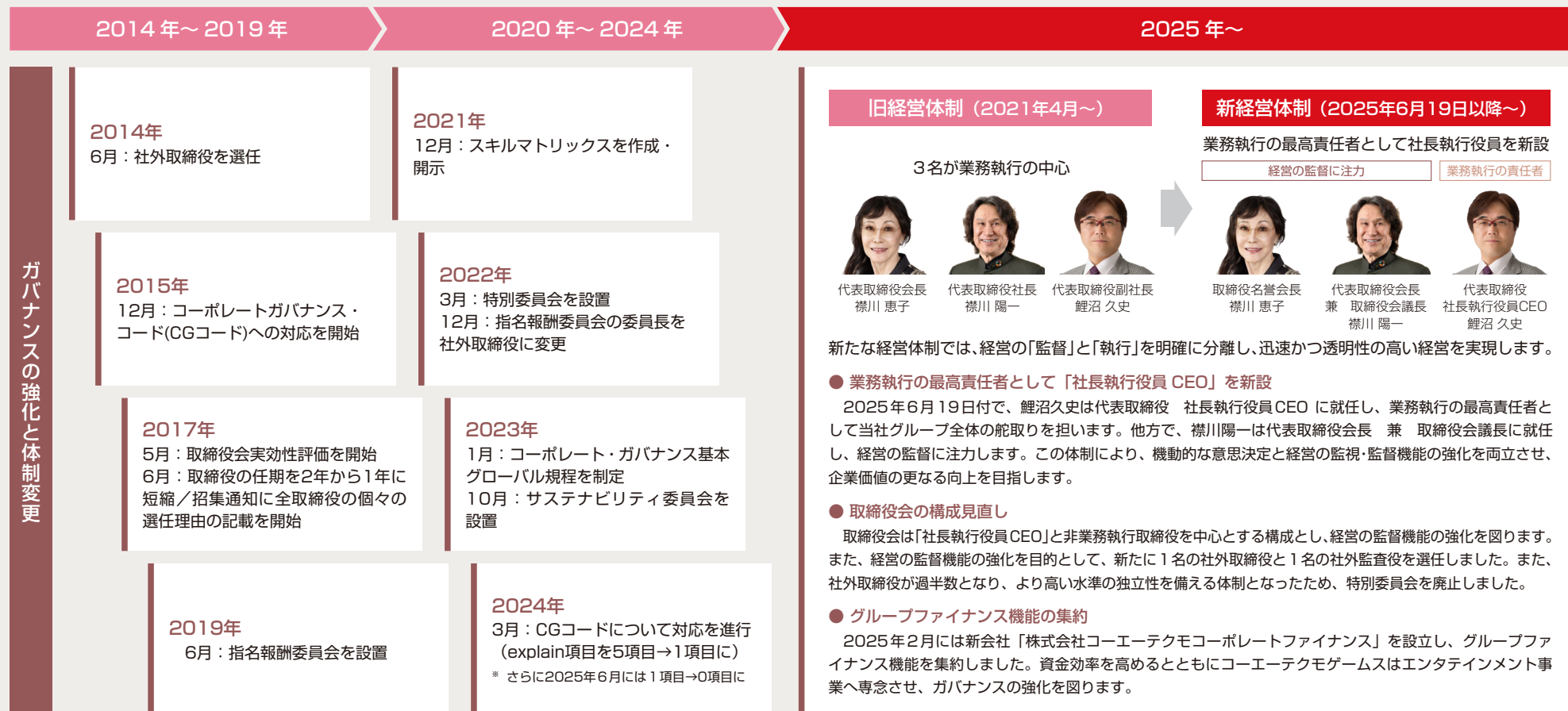
5月：各種会議の参加メンバーの見直しを行い、権限移譲を推進
5月・9月：国内外グループ会社の職務権限規程の改定を通して、人事異動及び支出、契約締結等の権限移譲を実施
12月：指名報酬委員会・取締役会において新経営体制について議論

2月：取締役会で新経営体制案が正式決定・開示
6月：取締役会のメンバーにおいて、社外取締役が過半数を占める新体制に移行

※ KTG：コーエーテックモゲームス ※ KTHD：コーエーテックモホールディングス ※ KTN：コーエーテックモネット ※ KTW：コーエーテックモウェブ ※ KTQA：コーエーテックモクオリティアシユアランス

ガバナンス強化に向けた取り組みと新体制

当社グループは、透明性・公平性を確保しながら、より迅速な意思決定を目指し、ガバナンス強化に向けた施策を進めてきました。この度、監督と執行の分離を一層進めるべく、新しい経営体制へ移行しました。これにより、取締役会が経営監督に専念し、執行部門が業務に注力することで、第4次中期経営計画を力強く推進し、企業価値向上を目指します。



コーポレート・ガバナンス

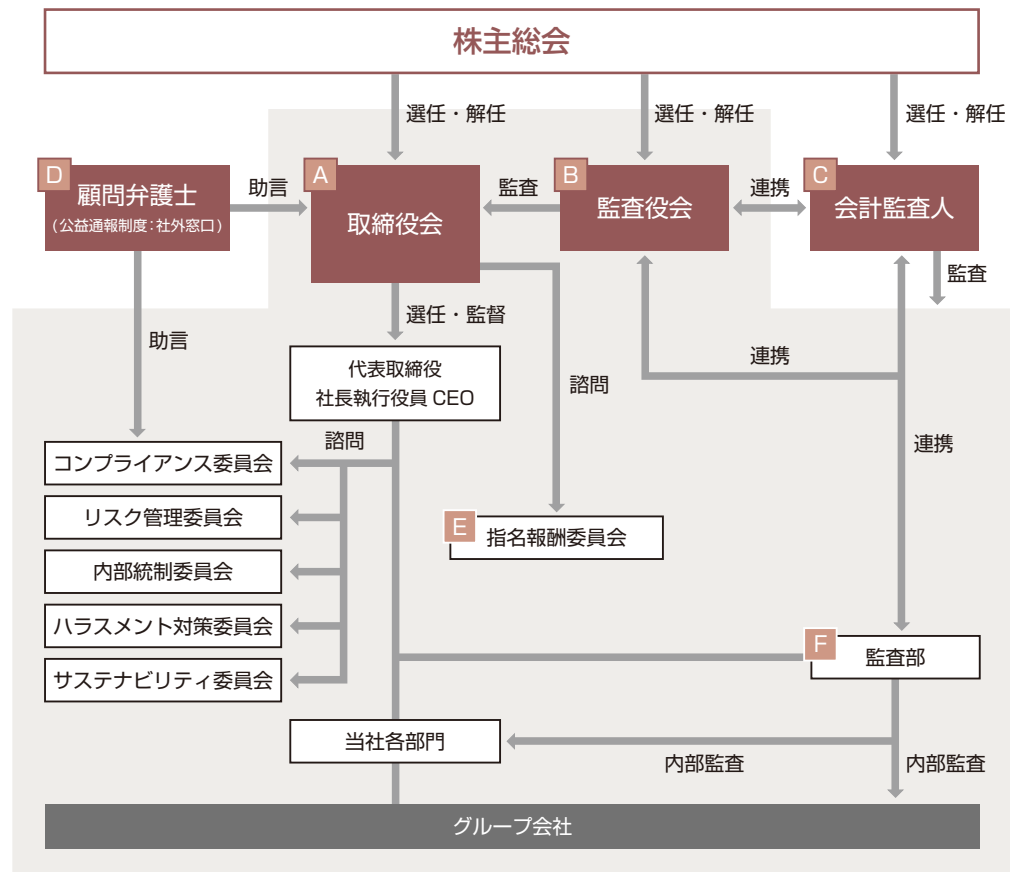
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「世界 No. 1 のデジタルエンタテインメントカンパニー」となることをビジョンとして、グループの持つ経営資源とノウハウの有効活用、企画開発力の融合などにより、新たな価値創造を最大限発揮できる体制を確立することで、世界中のお客様の心の豊かさや活力を生み出すことに寄与貢献する世界 No. 1 企業を目指してまいります。そのため、長期かつ持続的な企業価値の向上を実現するうえで、コーポレート・ガバナンスの強化が重要な経営課題であると認識しております。

当社グループは、持株会社である当社のもとに事業を展開する事業会社をおく体制をとっております。当社は、グループの一元的なガバナンスの中心にあり、グループ全体の最適化を図るための、企画・運営・管理等を行い、グループ全体の経営を統括することにより、全てのステークホルダーにとっての企業価値最大化に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制（2025年9月30日現在）

当社グループにおきましては、持株会社である当社が経営方針の策定並びに各事業及び支援機能に係るモニタリングを担い、各事業子会社が事業方針の策定及び各施策の遂行を担っています。これらの体制を維持し、グループ全体の最適化を図るため、以下の体制を採用しています。



A 取締役会

当社の規模等に鑑み、取締役11名（うち社外取締役6名、女性4名）の体制をとり、経営方針や重要な事業戦略を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しております。

B 監査役会

監査役4名（うち社外監査役3名、常勤監査役2名、女性1名）の体制をとり、監査役会が定めた監査役監査規程、監査計画及び職務分担に基づき、業務執行の適法性について監査しています。

C 会計監査人

会計監査はEY 新日本有限責任監査法人に依頼しており、経営情報を正確かつ迅速に提供することで、公正不偏な立場から監査が実施される環境整備に努めています。

なお、2025年6月19日開催の第16回定時株主総会において、会計監査人選任議案が決議されたことにより、同日付をもって会計監査人を有限責任 あすさ監査法人からEY新日本有限責任監査法人に交代しました。当該監査法人と監査契約を締結することで、新たな視点での監査及び当社の事業規模に適した監査の実施に期待しています。

D 顧問弁護士

弁護士と顧問契約を締結しており、法的な判断を要する重要な案件について、適宜アドバイスを受けています。

E 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務めています。当社グループの取締役及び執行役員の指名や報酬等に関して取締役会より諮問を受けた事項について審議を行い、取締役会に答申・提案を行っております。

F 監査部

内部監査部門として監査部を設置し、グループ全体の業務活動全般に対してチェックを行い、内部牽制機能を働かせています。

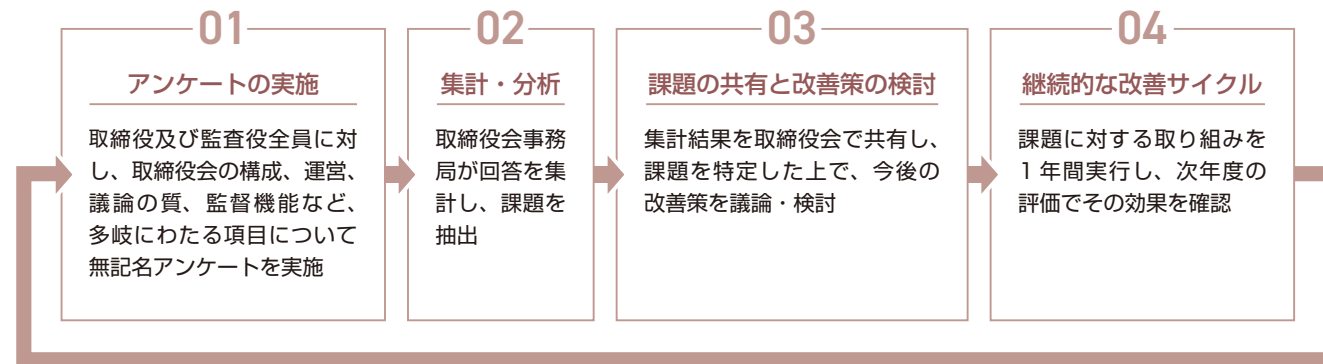
取締役会の実効性評価

当社グループは、コーポレートガバナンスの強化を目的に取締役会の実効性評価を毎年実施しています。実効性評価の結果を受けて改善に取り組み、健全で透明性の高いガバナンス体制の確立を図っています。2024年度の評価概要は以下のとおりです。

評価項目	
取締役会に関するもの	取締役会の構成（9問）
	取締役会の運営（7問）
	役割①大きな方向性を示す（2問）
	役割②経営を支援する環境整備（2問）
	役割③経営の監督（8問）
自己評価等	取締役・監査役に対する支援体制（1問）
	自己評価（8問）
取締役会自己評価について（1問）	

実効性評価向上のためのプロセス

評価は以下のプロセスに沿って行われます。



2024年度 取締役会の実効性評価

総括

2024年度における取締役会の実効性が確保されている旨を確認しています。

アンケート集計結果

- ・昨年に比べ「①そう思う」が減少した。
- ・一方、回答の大多数を「①そう思う」が占める。

*（）内は全体に占める割合

回答	2024年3月期	2025年3月期
① そう思う	571 (95.5%)	562 (94.0%)
② どちらとも言えない	27 (4.5%)	32 (5.3%)
③ そうは思わない	0 (0%)	4 (0.7%)
計	598	598

改善が必要な項目と今後の対応

改善が必要な項目	評価結果のポイント※ ¹	今後の対応
社外取締役の人数・割合	12名中5名、過半数未滿	2025年6月19日の株主総会後に過半数（11名中6名）となるため改善
監査役と社外取締役の連携	交流機会が少ない	新たな交流機会の導入を検討
取締役・監査役トレーニング	開催回数が十分ではない	開催回数の増加を検討※ ²

※¹ 取締役会評価において改善が必要とされた理由や指摘事項を整理したものです。

※² 役員として必要なテーマなどに関するトレーニング実施を検討

当社の取締役会は、経営の最重要意思決定機関であるとともに、監督機能を担う機関として、企業の競争力強化とガバナンス強化を両立させる議論を重ねています。

年間の開催概要

2024年度の実績として、経営の方向性や基盤強化に直結する重要課題を中心に、実効性の高い議論を展開しました。経営戦略や財務、ガバナンスなど多岐にわたるテーマについて、十分な時間をかけて審議を行い、中長期的な視点から経営を支える意思決定を行っています。

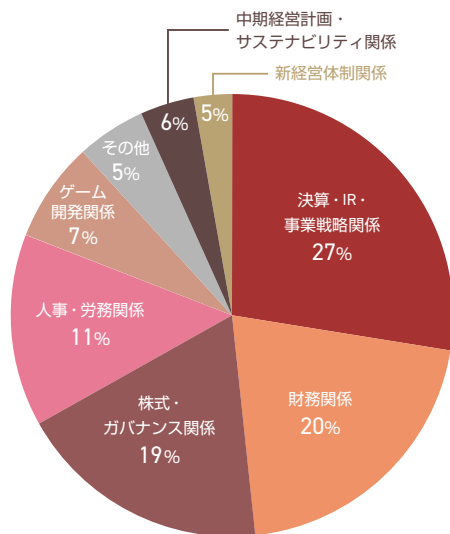
▶ 取締役会の開催状況

項目	2024年度
開催回数	21回
年間議案件数	178件
平均議案数	8.5件
平均開催時間	84分
1議案当たり平均審議時間	10分

▶ 主な議題

2024年度の実績として、当社グループの経営を支える主要なテーマに焦点を当てて議論が行われました。特に決算・IR・事業戦略関係（27%）、財務関係（20%）、株式・ガバナンス関係（19%）については議案全体に占める割合が高く、この3つの分野で年間議案の過半数を占めています。これは、企業価値向上の根幹をなす事業の方向性や経営基盤の強化について、取締役会が深く関与していることを示しています。

▶ 取締役会の議題項目別比率



種別	議案数（回）
決算・IR・事業戦略関係	49
財務関係	35
株式・ガバナンス関係	34
人事・労務関係	19
ゲーム開発関係	12
その他	10
中期経営計画・サステナビリティ関係	10
新経営体制関係	9

監督機能を高めるための透明性確保の取り組み

当社グループでは、取締役会の透明性を高め、意思決定の質を向上させるとともに、社外取締役を含む全員が経営を深く理解し、的確な監督を行えるよう、情報の非対称性を解消する取り組みを実施しています。

取り組み	詳細
開発タイトルに関する取締役会での説明	ゲーム開発タイトルに関する企画や予算の修正などのうち、グループ全体の経営に関わる重要事項については、取締役会場で必要に応じて詳細な説明を行っています。
取締役会資料の配布の早期化	取締役会資料は、2024年度から配布時期を1営業日前倒しし、各役員の事前検討時間を増加させました。
拡大経営会議	年に4回の「拡大経営会議」への任意参加及び資料の共有をしています。拡大経営会議では、事業部門から四半期ごとに見直した計画や目標を報告します。
取締役会に出席しやすい環境の構築	取締役会はWEB会議システムの活用により、社外取締役が出席しやすい環境を整えています。
業界に関する情報提供	社外取締役を東京ゲームショウに招待し、ゲーム業界への理解を高める場としています。
会議以外での交流	取締役会の開催に際して、社外取締役を交えた昼食会を毎回開催しています。また、「新入社員歓迎会」などの各種社内イベントにも招待し、会議以外での交流の機会を設けています。

当社の役員報酬は、取締役会の監督機能のもと、公正性と透明性を確保するプロセスを通じて決定されています。過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会により、報酬の種類や支給額が審議され、その答申を踏まえて取締役会が決議します。これにより、経営環境や会社の状況を適切に反映しつつ、株主の信頼に応える報酬構成を実現しています。

基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益と連動させ、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各取締役の職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、基本報酬（月額報酬）、業績連動報酬等（賞与）及び株式報酬により構成することを基本方針とする。

役員報酬の構成

▶ 基本報酬（月額報酬）

基本報酬（月額報酬）は、役員に対する毎月の固定報酬として位置付けています。常勤取締役については、役位や職責に応じて取締役会が定める基準月額に、取締役会が定めた範囲内で代表取締役会長が行う各常勤取締役に対する考課について指名報酬委員会において審議し、同委員会の答申を踏まえて取締役会が決定します。非常勤取締役については、毎月の固定報酬とし、常勤取締役の水準とのバランスを考慮して取締役会で決定します。また、報酬水準は同規模・同業種の企業をベンチマークとして設定し、上位の役位ほど業績連動報酬や非金銭報酬の割合を高める構成とすることで、役位に応じた責任を適切に反映させています。

▶ 業績連動報酬（賞与）

常勤取締役に対する業績連動報酬（賞与）は、当社グループの業績指標（KPI）を反映した金銭報酬として設計しています。具体的には、事業年度ごとの連結営業利益・連結経常利益または連結純利益の目標達成度に基づき算出され、その結果に加えて、報奨金支給基準に従いゲーム等の営業利益に応じて決定される報奨金を合算し、毎年、一定の時期に取締役会の決議に基づき支給します。一方、非常勤取締役の賞与は金銭報酬とし、毎年、取締役会が利益状況を踏まえて支給の有無を判断し、基本報酬（月額報酬）を基準に額を決定しています。

▶ 株式報酬（非金銭報酬等）

当社グループの取締役に対する非金銭報酬は、株式報酬としてのストックオプション（新株予約権）を付与するものです。付与は取締役会の決定に基づき、2年に1回を目途に実施しています。常勤取締役については役職や業績を考慮して付与数を決定し、非常勤取締役については役職に基づいて決定します。これにより、株主と役員の利益を一致させ、中長期的な企業価値の向上に対するコミットメントを高めています。

▶ 2024 年度に係る報酬等の総額

区分	支払 人員 (名)	報酬等の種類別の総額（百万円）				支払額 (百万円)
		基本 報酬	業績 連動 報酬等	非金銭 報酬等	その他	
取締役	12	551	387	19	1	960
（うち社外取締役）	(5)	(40)	(3)	(5)	(0)	(50)
監査役	4	29	2	－	0	31
（うち社外監査役）	(2)	(14)	(1)	(－)	(0)	(15)
合計	16	580	390	19	1	992
（うち社外監査役）	(7)	(55)	(4)	(5)	(0)	(66)

役員報酬等の内容の決定に関する事項について

当社グループの個人別の報酬等の内容及び額については、取締役会の決議によって最終的に決定されます。委員の半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会が、取締役会から諮問を受けた事項について審議し、答申・提案を行います。取締役会はこの答申を踏まえ、個々の取締役の職務と責任に応じて報酬内容を決定します。また、役員報酬の決定方針を定めており、2025年6月19日の取締役会において決議した当該方針との整合性を毎年度確認しています。

取締役名誉会長

襟川 恵子

1949年1月3日



1978年7月 株式会社光栄（現 株式会社コーエーテックモゲームス）専務取締役
2001年6月 KOEI Corporation（現 KOEI TECMO AMERICA Corporation）
Board Director Chairman and CEO
2009年4月 当社取締役
2014年6月 TECMO KOEI EUROPE LIMITED
（現 KOEI TECMO EUROPE LIMITED）Board Director
2015年4月 株式会社コーエーテックモゲームス取締役名誉会長
2021年6月 ソフトバンクグループ株式会社社外取締役（現任）
2022年6月 株式会社ゲームアートミュージアム取締役（現任）
2025年2月 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス代表取締役社長（現任）
2025年4月 株式会社光優ホールディングス取締役名誉会長（現任）
株式会社光優取締役名誉会長（現任）
2025年6月 当社取締役名誉会長（現任）

代表取締役会長 兼 取締役会議長

襟川 陽一

1950年10月26日



1978年7月 株式会社光栄（現 株式会社コーエーテックモゲームス）設立
代表取締役社長
2009年4月 当社取締役
2020年4月 KOEI TECMO AMERICA Corporation
Board Director Chairman and CEO
KOEI TECMO EUROPE LIMITED
Board Director Chairman and CEO
2021年4月 株式会社コーエーテックモゲームス代表取締役会長（CEO）
2022年6月 株式会社ゲームアートミュージアム取締役（現任）
2025年4月 株式会社光優ホールディングス代表取締役会長（現任）
株式会社光優代表取締役会長（現任）
2025年6月 当社代表取締役会長 兼 取締役会議長（現任）

代表取締役 社長執行役員CEO

鯉沼 久史

1971年10月2日



1994年4月 株式会社光栄（現 株式会社コーエーテックモゲームス）入社
2009年6月 当社執行役員
2015年4月 株式会社コーエーテックモゲームス代表取締役社長（COO）
2018年4月 株式会社コーエーテックモウェブ代表取締役会長（現任）
株式会社コーエーテックモネット代表取締役社長（現任）
2020年4月 KOEI TECMO AMERICA Corporation Board Director
President and COO（現任）
KOEI TECMO EUROPE LIMITED Board Director
President and COO（現任）
2025年4月 株式会社コーエーテックモゲームス
代表取締役社長（COO&CEO）（現任）
2025年6月 当社代表取締役 社長執行役員CEO（現任）

常務取締役CSuO

襟川 芽衣

1976年4月30日



2010年6月 株式会社コーエーテックモゲームス監査役
2013年7月 株式会社コーエーテックモゲームス取締役
2015年6月 当社取締役
2022年6月 株式会社ゲームアートミュージアム代表取締役（現任）
2023年10月 株式会社コーエーテックモゲームス取締役常務執行役員（現任）
2025年2月 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス取締役
（現任）
2025年4月 当社常務取締役CSuO（現任）
株式会社光優ホールディングス代表取締役社長（現任）
株式会社光優代表取締役社長（現任）

取締役顧問

柿原 康晴

1970年12月30日



2001年 6月 テクモ株式会社監査役
2007年 3月 テクモ株式会社代表取締役会長
2009年 4月 当社代表取締役会長
2013年 6月 株式会社コーエーテックモゲームス取締役顧問
当社取締役顧問（現任）

取締役（独立社外役員）

手嶋 雅夫

1957年11月18日



1982年4月 株式会社博報堂入社
2001年2月 ティー・アンド・ティー株式会社
代表取締役社長CEO（現任）
2008年1月 一般社団法人スポーツフォーライフジャパン
代表理事（現任）
2014年6月 当社社外取締役（現任）
2015年11月 ビットデザイン株式会社社外取締役（現任）
2017年7月 株式会社LIVNEX社外取締役（現任）
2022年5月 株式会社ゼットン取締役

取締役（独立社外役員）

小林 宏

1957年4月5日



1980年 4月 野村證券株式会社入社
1991年 4月 株式会社スクウェア（現 株式会社スクウェア・エニックス）
取締役
2000年 9月 株式会社ダウンゴ代表取締役社長
2015年 6月 当社社外取締役（現任）
2025年 2月 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス
取締役（非業務執行）（現任）

取締役（独立社外役員）

佐藤 辰男

1952年9月18日



1986年 5月 株式会社角川メディア・オフィス取締役
2014年10月 カドカワ株式会社（現 株式会社KADOKAWA）
代表取締役社長
2015年 6月 カドカワ株式会社（現 株式会社KADOKAWA）
代表取締役会長
2016年 4月 学校法人角川ドワンゴ学園理事長
2018年 6月 当社社外取締役（現任）

取締役（独立社外役員）

小笠原 倫明

1954年1月29日



1976年 4月 郵政省（現 総務省）入省
2012年 9月 総務事務次官
2015年 6月 株式会社大和証券グループ本社 社外取締役
2021年 6月 当社社外取締役（現任）
2022年 6月 一般財団法人ゆうちょ財団理事長（現任）
2024年11月 株式会社ビックカメラ社外取締役（現任）

取締役（独立社外役員）

林 文子

1946年5月5日



1999年 2月 ファーレン東京株式会社代表取締役社長
2003年 8月 ビー・エム・ダブリュ東京株式会社代表取締役社長
2005年 5月 株式会社タイエイ代表取締役会長兼CEO
2008年 6月 東京日産自動車販売株式会社（現 日産東京販売株式会社）
代表取締役社長
2009年 8月 横浜市長
2014年 4月 指定都市市長会会長
2022年 6月 当社社外取締役（現任）
株式会社ノジマ社外取締役（現任）
2022年 9月 大洋建設株式会社社外取締役（現任）

取締役（独立社外役員）

上沼 紫野

1967年1月28日



1997年4月 弁護士登録
岡本・鈴木・高松法律事務所（現庵さか法律事務所）入所
2002年9月 虎ノ門南法律事務所（現LM虎ノ門南法律事務所）入所（現任）
2006年10月 ニューヨーク州弁護士登録
2011年10月 情報セキュリティ大学院大学客員准教授
2012年4月 最高裁判所司法研修所刑事弁護教官
2015年4月 情報セキュリティ大学院大学客員教授（現任）
2016年4月 東京簡易裁判所民事調停委員（現任）
2022年3月 GMOエイクショップ株式会社社外監査役（現任）
2023年1月 内閣サイバーセキュリティセンター
戦略本部本部員（現任）
2025年6月 当社社外取締役（現任）

詳細はこちら「[役員紹介](#)」

常勤監査役

福井 清之助

1953年11月10日



1988年 6月 株式会社光栄（現 株式会社コーエーテックモゲームス）
入社
2009年 6月 当社執行役員
2017年 6月 当社常勤監査役（現任）
株式会社コーエーテックモゲームス 監査役（現任）
株式会社コーエーテックモウェブ 監査役（現任）
株式会社コーエーテックモネット 監査役（現任）
2025年2月 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス
監査役（現任）

常勤監査役（独立社外役員）

木村 正樹

1958年12月1日



1988年 2月 株式会社横浜銀行入行
2014年 6月 当社常勤監査役（社外）（現任）
2023年 6月 株式会社コーエーテックモゲームス 監査役（現任）
株式会社コーエーテックモウェブ 監査役（現任）
株式会社コーエーテックモネット 監査役（現任）
2025年 2月 株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス
監査役（現任）

監査役（独立社外役員）

高野 健吾

1957年8月10日



1980年 4月 株式会社横浜銀行入行
2019年 6月 横浜魚類株式会社社外監査役
アツギ株式会社社外監査役
2021年 6月 当社社外監査役（現任）

監査役（独立社外役員）

河合 千尋

1973年6月14日



1994年10月 朝日監査法人（現有限責任あずさ監査法人）入職
1997年4月 公認会計士登録
2006年7月 税理士登録
河合千尋公認会計士・税理士事務所
（現ベイサイド・パートナーズ会計事務所）開業
代表（現任）
2016年6月 株式会社ベイサイド・パートナーズ 設立
代表取締役（現任）
2018年12月 横浜市立大学法人評価委員会委員
2021年6月 株式会社宇徳社外監査役
2024年6月 大崎電気工業株式会社社外監査役（現任）
2025年6月 当社社外監査役（現任）

▶ 取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名	役職	独立性 (在任期間)	性別	在任 期間	取締役会 出席回数	監査役会 出席回数	指名報酬 委員会	主な経験や専門性							
								企業経営	ガバナンス / リスクマネジ メント	ファイナンス / 会計	SDGs/ サステナビリティ/ 多様性	エンタテインメント事業		アミューズメント 事業	不動産事業
												IP の創造	IP の展開		
襟川 恵子	取締役名誉会長	－	女性	－	20/21 回	－	－	●	●	●	●	●	●		●
襟川 陽一	代表取締役会長 兼 取締役会議長	－	男性	－	20/21 回	－	○	●	●	●	●	●	●		●
鯉沼 久史	代表取締役 社長執行役員 CEO	－	男性	－	21/21 回	－	○	●	●		●	●	●	●	
襟川 芽衣	常務取締役 CSuO	－	女性	－	21/21 回	－	－	●	●		●	●	●		●
柿原 康晴	取締役顧問	－	男性	－	21/21 回	－	－	●	●		●	－	－	－	－
手嶋 雅夫	取締役	独立	男性	11年	21/21 回	－	○	●	●		●	－	－	－	－
小林 宏	取締役	独立	男性	10年	21/21 回	－	○(委員長)	●	●		●	－	－	－	－
佐藤 辰男	取締役	独立	男性	7年	21/21 回	－	○	●	●		●	－	－	－	－
小笠原 倫明	取締役	独立	男性	4年	21/21 回	－	○		●		●	－	－	－	－
林 文子	取締役	独立	女性	3年	20/21 回	－	○	●	●		●	－	－	－	－
上沼 紫野	取締役	独立	女性	初	－	－	○		●		●	－	－	－	－
福井 清之助	常勤監査役	－	男性	－	21/21 回	7/7 回	－	●	●		●	－	－	－	－
木村 正樹	常勤監査役	独立	男性	11年	21/21 回	7/7 回	－		●	●	●	－	－	－	－
高野 健吾	監査役	独立	男性	4年	21/21 回	7/7 回	－	●	●	●		－	－	－	－
河合 千尋	監査役	独立	女性	初	－	－	－		●	●	●	－	－	－	－



株式会社
コーエーテックモ
ホールディングス

株式会社コーエーテックモゲームス

代表取締役社長 (CEO&COO) 鯉沼 久史

取締役副社長 早矢仕 洋介

取締役常務執行役員 襟川 芽衣

▶ 主な事業内容

PC・家庭用ビデオゲーム機用ソフトウェアの企画・開発・運営
オンラインゲーム・モバイルコンテンツの企画・開発・運営

株式会社コーエーテックモウェーブ

代表取締役社長 初見 和則

▶ 主な事業内容

スロット・パチンコの液晶画面用ソフトウェアの受託開発、関連ロイヤリティ収入
アミューズメント施設の企画開発・運営・管理

株式会社コーエーテックモネット

代表取締役社長 鯉沼 久史

常務取締役 橋本 巻二

▶ 主な事業内容

PCソフトウェア・家庭用ビデオゲーム機及び周辺機器の流通・卸し・通信販売

株式会社コーエーテックモコーポレートファイナンス

代表取締役社長 襟川 恵子

▶ 主な事業内容

グループ会社の資金管理、貸付、借入に関する業務、有価証券類の保有、運用
及び投資等

株式会社コーエーテックモリブ

▶ 主な事業内容

不動産の管理及び売買、賃貸並びにその仲介斡旋

株式会社コーエーテックモミュージック

▶ 主な事業内容

録音物に関わる著作権及び著作隣接権並びに音楽著作権の管理

株式会社コーエーテックモキャピタル

▶ 主な事業内容

ベンチャーキャピタル事業

株式会社コーエーテックモ クオリティアシュアランス

代表取締役社長 藤田 一巳

▶ 主な事業内容

エンタテインメントコンテンツの
検査業務
品質管理及びサービス業務
コンテンツの言語翻訳業務及び海
外審査窓口
同海外向け音声収録業務
サービス運営に関するサポート業務
各サービスのユーザーサポート

海外開発会社

KOEI TECMO
SINGAPORE Pte. Ltd.
(シンガポール)

天津光荣特庫摩軟件
有限公司
(天津)

北京光荣特庫摩軟件
有限公司
(北京)

KOEI TECMO SOFTWARE
VIETNAM CO., LTD.
(ハノイ・ダナン)

海外販売会社

KOEI TECMO
AMERICA Corporation
(カリフォルニア)

KOEI TECMO
EUROPE LIMITED
(ハートフォードシャー)

台湾光荣特庫摩股分
有限公司
(台北)

上海光荣特庫摩娛樂
有限公司
(上海)

内部統制システム

当社グループは、業務の適正を確保し、企業価値の向上を図るため、取締役会において「内部統制システムの基本方針」*を決議し、方針に基づき、以下の体制をはじめとした内部統制システムの整備を行っています。

内部統制システムに関する基本方針の概要

1. 当社グループの役職員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

当社グループ各社の取締役会は「取締役会規程」「職務権限規程」等を整備し、役職員はこれらに従って業務を執行します。代表取締役は経営理念・コンプライアンス方針を策定し、グループ全体に法令遵守と社会倫理を浸透させます。また、コンプライアンス委員会を設置し、代表取締役・社長執行役員CEOが委員長に就くことで横断的な体制を強化し、問題発見時には速やかに報告できる体制を整備しています。

2. 当社の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

取締役の職務執行情報は文書管理規程に従って記録・保管され、取締役および監査役はいつでもこれにアクセス可能とする体制を整備しています。

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

代表取締役・社長執行役員CEOがリスク管理の統括責任者に就き、リスク管理委員会を設置してグループ全体のリスクを一元管理します。部門ごとにリスク対応策の策定、研修、マニュアル整備等を行う体制を構築し、関係部門間での情報共有や迅速対応を可能としています。

4. 当社グループ各社の取締役等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

社内規程等により意思決定ルールを定め、取締役会で経営計画を策定し、法人ごとに業績目標・予算を設定して、月次・四半期での業績管理を行っています。

5. 当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る当社への報告に関する体制

当社は、関係会社管理規程を定めており、子会社の取締役等は当社取締役会への報告を義務付けられ、重要事項については承認取得の体制が整備されています。

6. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

「内部統制基本グローバル規程」等の社内規程により、業務適正確保のルールを策定。内部統制委員会が各社を指導・支援し、内部統制担当部門を設置。加えて、コンプライアンス委員会及びリスク管理委員会には統括部門が備えられ、グループ全体の適正化を支えます。内部監査部門は各社の監査を実施し、その結果を担当部門や責任者に報告し、改善策についての指導・支援・助言を行います。

7. 当社の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、当該使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役が必要と判断した場合、補助使用人を配置できます。使用人の人事異動については、監査役会が取締役から事前に報告を受け、必要があれば理由を添えて異動の変更を申し入れることが可能です。

8. 当社グループの役職員が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

子会社の取締役等は、監査役が出席する取締役会等で業務執行状況を報告します。役職員は法定事項に加え、重大な事象を発見した場合には直接あるいは報告を通じて監査役に速やかに報告し、監査役はいつでも報告を求めることができます。

9. 当社の監査役へ報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

監査役への報告を行った役職員が、それを理由に不利益を受けることを禁止し、この方針をグループ全体に周知徹底しています。

10. 当社の監査役等の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役が職務執行に必要な法令に基づく費用の前払や償還を請求した場合、必要と認められる限り速やかに処理されます。

11. その他当社の監査役等の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は必要に応じ、弁護士、公認会計士、税理士など専門家の助言を自由に受けられる体制が保証されています。

12. 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

反社会的勢力や団体に対しては毅然とした姿勢を持ち、不当・不法な要求には応じず関係を一切遮断します。総務部を対応統括部門として定め、警察、関係団体、弁護士等と連携し、情報収集と組織的対応が可能な体制を整備しています。

* [「内部統制システムに関する基本方針」](#)の詳細はこちら

コンプライアンスとリスク管理

コンプライアンスに関する社内制度

当社グループは、会社法及び会社法施行規則に基づき、取締役会において業務の適正を確保するための内部統制システムを整備し、運用しています。

▶ 法令遵守体制の整備

各社の取締役会は取締役会規程や職務権限規程等を制定し、役職員はこれら社内規程に従って業務を執行します。経営理念及び経営基本方針により社会的責任を明確化し、全役職員に周知することで、法令および社会倫理の遵守を企業活動の前提としています。

▶ コンプライアンス推進体制

当社は代表取締役 社長執行役員CEOをコンプライアンス担当役員として任命し、コンプライアンス委員会を設置して、グループ全体の横断的な体制整備と課題把握を推進しています。また、役職員が法令や規程違反の可能性を発見した場合には、速やかに担当取締役に報告する仕組みを構築しています。

▶ コンプライアンス委員会

当社グループでは、コンプライアンスの推進と社員等からの報告・相談・通報の受付、事実調査を行う機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。グループ全体で横断的なコンプライアンス体制を整備し、法令・定款・社内規程を遵守して職務を遂行するため、問題を発見した場合には速やかにコンプライアンス委員会へ報告する体制を構築しています。

▶ 運用状況

代表取締役は経営理念、コンプライアンスグローバル規程、行動規範について全社員への周知徹底を図っています。さらに、監査役や外部弁護士事務所を含む通報窓口を設置し、役職員が問題を迅速かつ適切に報告できる体制を整え、法令遵守と企業倫理の確保を徹底しています。

人権の尊重に向けた取り組み

当社グループは、全社員一人ひとりの人権を尊重することを企業活動の基本としており、行動規範に人権に関する方針を明記しています。また、2016年度から英国現代奴隷法2015に基づく声明を公表し、毎年更新を行っています。

▶ 人権の尊重・擁護

私たちは国際的に宣言され、それぞれの国で保障された基本的人権を尊重・擁護し、基本的人権を侵害しません。また、国籍、人種、思想信条、年齢、性別、性的指向、身体条件などを理由とする差別やハラスメント行為を行いません。個人の尊厳が損なわれないように十分に配慮します。

▶ ハラスメント防止

ハラスメント防止は、人権尊重の取り組みの一環として重要であると考えています。当社グルー

プでは、快適で安全な職場環境を実現するため、ハラスメント防止に関するグローバル規則の策定、社員を対象とした教育研修の実施など、各種対策を推進しています。また、ハラスメントに関する相談や通報に対して迅速かつ適切に対応できるよう、複数の相談窓口とハラスメント対策委員会を設置し、プライバシーに配慮した対応を行っています。

「人権の尊重」の観点から、ハラスメント防止をはじめとした職場環境の整備に努め、今後「人権」に関する取り組みを更に強化していきます。

▶ 英国現代奴隷法への対応

当社グループは、世界各国で展開する事業およびサプライチェーンにおいて、奴隷労働や人身売買を含むいかなる人権侵害も容認せず、その防止に努めています。特に、2015年3月に英国で制定された「現代奴隷法」第54条に基づき、強制労働や搾取の防止に関する方針と取り組みを明記した声明を公表しています。

リスク管理体制の整備

当社グループでは、当社の代表取締役 社長執行役員 CEO をリスク管理の統括責任者として任命し、また、リスク管理委員会を設置し、全社一元的なリスクの管理を行うことで、関係部門間での情報共有、相互協力、的確な判断及び迅速な対応に努めています。

具体的には、業務執行におけるリスクに関する事項・情報は、定期的に開催される会議にて報告されます。報告された事項・情報が会社の存続に重大な影響を与える可能性の有無等を判断の上、必要に応じて対策本部を設置し、必要な調査、対応及び再発防止策の検討・実施が行われます。

これらの状況は取締役会で報告・承認され、必要な対処の社内外への指示、関係機関への報告、情報開示を迅速に行う体制を構築しています。また、社員への適切な指示及び教育を通じて、リスク対応体制の整備を推進し、全社的なリスク管理の実効性向上に努めています。

* [【想定される事業等のリスク】](#) についての詳細はこちら

BCP対策

当社グループでは、事業継続が危ぶまれるレベルの大災害や感染症、テロ等、あらゆる経営危機リスクに対し、経営危機発生時における臨時的指示命令系統や組織体制、経営危機対策本部を中心にした会社方針決定までのフローをBCPとして整備し、社内規程として定めています。特に感染症リスクに関しては、感染症拡大を防止するための取り組みや工夫、ノウハウをもとに、各国の法律や政府の方針にも柔軟に適應できるよう、各海外会社ごとにガイドラインとしても機能する社内規程を整備しています。

災害のリスクに関しては、大地震など、帰宅できない役職員が発生するリスクを考慮し、食料や毛布をはじめとした災害備蓄品を各事業所に用意し、定期的な数量や品目の見直しを行うスキームを構築しています。