

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

当社及び当社グループは、国民の共有財産である電波資源を基にした放送に携わる企業グループとして、公平・公正さを保ち、正しく速やかな報道、質の高い映像・情報を提供することにより、全てのステークホルダーから「信頼」されるサービスの提供を心がけながら事業を行っております。当社グループは、「感動×信頼のNo.1企業へ」という新たな経営方針を掲げ、あらゆる感動を創造し、生活者に信頼されるNo.1企業を目指すことを指針としています。この指針のもと、長期的に安定した業績の向上を図るとともに、社会への貢献度を高め、ステークホルダーとの関係を重視することが、当社及び当社グループの企業価値を増大させるものと認識しております。また、環境の変化に対応した迅速な意思決定と業務執行を実現し、経営の透明性と健全性を確保すべく、コーポレート・ガバナンスの充実を目指しています。

当社は、コーポレート・ガバナンスの基本方針をはじめ、株主の権利・平等性の確保、政策保有株式に関する方針、関連当事者間の取引、株主以外のステークホルダーとの適切な協働、情報開示の充実と透明性の確保、当社の取締役会等の責務、株主との対話について、コーポレートガバナンス・コードの諸原則を踏まえた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を定め、「コーポレート・ガバナンス報告書」とともに、当社ウェブサイトにて開示しています。

【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、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、プライム市場向けの内容を含め、全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】

(1) 政策保有に関する方針と検証の方針

当社グループは、個別の政策保有株式の保有の合理性については定期的に取締役会において検証を行い、投資先との関係・取引状況・協業機会・シナジー効果及び市場の動向や投資先企業の業績を絶えずチェックし、保有意義の薄れてきた銘柄については、随時見直します。

(2) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使に当たっては、当該企業の企業価値向上に資するものであるか、また当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを勘案し、適切に議決権を行使します。

なお、当社の「有価証券報告書」第一部第4[4.コーポレート・ガバナンスの状況等](5)「株式の保有状況」も併せてご覧ください。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/securities/>

【原則1 - 7】

当社は、関連当事者間の取引については、該当取締役を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外した上で、取締役会にて決議します。また、「会社法計算書類」及び「有価証券報告書」の「関連当事者との取引」を記載するために、取引の有無について確認するアンケート調査も毎年実施し、取引を管理する体制を構築しています。

また、「取締役会規程」において、当社取締役との間で直接取引を行う場合その他の会社法に定める利益相反取引に該当する取引については、取締役会における承認を得なければならない旨を定めています。

上記に該当しない取引であっても、役員や主要株主との間で取引が発生する場合には、その取引の重要性や性質に応じ、原則として取締役会の承認を得ることとします。

【補充原則2 - 4】

多様性の確保についての考え方

当社グループは、優れた文化の創造と発展、生活向上に貢献する企業であるために、働く人すべてが能力を高め、挑戦できる環境を醸成していきます。

多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

(1) 女性の管理職への登用

日本テレビ放送網では、2022年度の管理職に占める女性社員の割合は15.9%で、2026年までに20%とすることを目指しています。グループ内や出資先企業との人事交流で、出向先企業の役員や管理職として活躍の場を広げている女性社員も増えています。社員全体の女性比率は徐々に上昇していて、現在は約27%となっています。今後も女性管理職候補を積極的に育成し、研修などを通じて女性社員のキャリア形成に対する意欲を醸成していきます。

(2) 外国人の管理職への登用

採用においては国籍にとらわれず、多様性のある人材を採用しています。登用に当たっては、国籍を問わず、能力や実績を重視しており、外国人という枠組みでの管理職目標設定は行っていません。

(3) キャリア(中途)採用者の管理職への登用

専門性の高い人材を中心に積極的な採用を進めており、2018年度には18%だった新規採用におけるキャリア採用社員の比率が2022年度には44%となっています。同年度の管理職に占めるキャリア採用者の比率は9.7%で、2023年6月に登用された管理職に占めるキャリア採用者の割合は2.5%となっています。管理職目標設定は行っていませんが、今後もキャリア採用および育成に積極的に取り組んでいくことから、比率は増加していくと考えております。

多様性の確保の状況

加えて、多様な人材を確保するための制度も導入を進めています。「キャリアサポート休職制度」では、業務外での新たな経験を通して、自分の能力やキャリアを高めたい、という社員を支援しています。最長3年の休職を認め、資格取得や留学へのチャレンジ、あるいは、配偶者・パートナーの転勤への同行などで得た経験・知見を、社の事業拡大と社員の成長に繋げていきます。また55歳以上の社員に副業を認めているほか、起業・転職やライフイベントのために退職した社員が再び活躍しやすくするための「カムバック採用制度」も整備し、社員が多様な経験を積むことを応援しています。

[原則2 - 6]

当社グループの一部の会社では、従業員一人ひとりが自由に資産を形成できる「企業型確定拠出年金制度」を採用しています。

[原則3 - 1]

当社グループは、会社の意思決定の透明性・公正性の確保と実効的なコーポレート・ガバナンスの実現という観点から、法令に基づく適切な開示以外にも、様々な機会を通じて情報開示の充実に努めています。

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループは2022年5月、経営方針を新しく定めるとともに、2022年度から2024年度を計画期間とする中期経営計画を策定いたしました。前中期経営計画2019-2021においては「テレビを超える」というスローガンを掲げ、地上波視聴率No.1という確固たる経営基盤の下、民放公式テレビポータル「TVer」による民放初のネット同時配信の実現、新規VTuber事業の立ち上げ、AR事業への参入など、テレビの枠を超えた“国民の生活を豊かにする”コンテンツ・サービスの提供に取り組んできました。

中期経営計画2022-2024は、「総合コンテンツ企業」への進化を目指した前中期経営計画をさらに深化・拡張させ、あらゆる感動を創造し、生活者に信頼されるNo.1企業となるための取り組みと目標を示すものです。

当社グループは、公共性が高い放送局を中核としたメディア・コンテンツ企業として常にサステナビリティを意識し、新たに定めた「サステナビリティポリシー」のもとで、持続可能な未来への貢献を行います。地球環境保全、多様性の確保などを含む6つの重要課題を軸に、グループ全体として社会貢献に全力で取り組んでまいります。

・日本テレビグループ「経営方針」並びに「中期経営計画2022-2024」の概要につきましては、当社ホームページにて開示しています。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/management/pdf/20220512.pdf>

・「中期経営計画2022-2024」の詳細につきましては、当社ホームページにて開示しています。

https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/management/pdf/2022_2024.pdf

()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

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご覧ください。

https://www.ntvhd.co.jp/governance/pdf/20211201_g.pdf

()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

当社は、2021年7月5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ついての決定に関する方針」を決議しております。概要は次のとおりです(なお、かかる方針は、2021年2月4日に決定した「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方針」を改訂したものであり、改訂前の内容は「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・組織運営に係る事項 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」のとおりです。)

・取締役の報酬は、経済情勢や当社グループの業績等を踏まえつつ、中長期的な企業価値向上や優秀な人材の確保・維持に資する報酬体系及び報酬水準となるよう、その額及び内容を定める。

・取締役の報酬は、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、一年ごとに業績や職務の評価等を考慮し、複数の独立社外取締役が出席する取締役会決議と複数の社外監査役からの助言のもとで、授權を受けた代表取締役が本方針に従って決定する。取締役会の審議の際には、複数の独立社外取締役の適切な関与と助言を得るものとする。

・常勤取締役の報酬は、基本報酬、業績連動、個人評価、株式報酬の4部門の各金銭報酬で構成される。各報酬の割合は、基本報酬部分50%、業績連動部分30%、個人評価部分10%、株式報酬部分10%を基本とし、各報酬額を、業績や職務の評価等を考慮して決定した結果として定めるものとする。

基本報酬部分は、各取締役の役職に応じて一定額を定める。

業績連動部分は、コーポレートガバナンス・コードを受けて業績向上へのインセンティブを高めるため、総報酬に対して占める比率は3割を基本とする。

業績連動部分には、本業の儲けである一事業年度の連結決算の営業利益が事業の成績や効率性を示すものとして適正であると考え、これを基本的な指標として用いる。

各取締役の役職に応じて定めた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額とし、当該標準額に、営業利益の前年度比の増減率に応じて定めた7段階の倍率を乗じた額を基本とする。ただし、売上高や特別損益等の内容によっては段階を変更する場合がある。

個人評価部分は個人の職務の評価等に応じて定める。ただしその金額は、あらかじめ定めた上限と下限の範囲内で決めるものとする。

株式報酬部分は、当社の株式取得のために交付する固定額の金銭報酬で、その金額は役職に応じて定めた額とする。株価と連動する中長期インセンティブを目指す報酬であり、取締役は役員持株会を通して当社株式を購入するものとする。

・社外取締役を含む非常勤取締役の報酬は固定額の金銭報酬のみとし、一定額を定める

・取締役の報酬は、報酬の12分の1の額を毎月1回定期的に支払う。また、監査役の個人別の報酬等に係る決定方針は次のとおりです。なお、かかる方針は、2021年2月4日開催の取締役会において決議されており、当該取締役会における審議及び決議に際して、いずれの監査役からも異議は出されておられません。

・監査役の報酬は、固定額の金銭報酬のみとし、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、監査役の協議により年一定額を定め、その12分の1の額を毎月1回定期的に支払う。

なお、取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項は次のとおりです。

取締役及び監査役の報酬額については、2008年6月27日開催の第75期定時株主総会の決議により、取締役の報酬額は年額9億5千万円以内(うち社外取締役1億1千万円以内)、監査役の報酬額は年額7千2百万円以内と、それぞれの報酬の限度額が決定されております。なお、当該上記決議した第75期定時株主総会最終時における会社役員の数、取締役17名(うち社外取締役の員数は6名)、監査役3名であります。

当社は、「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方針」に則り、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、各取締役の報酬額を毎年決定しています。取締役の報酬に関しては、一年ごとに業績や経営内容を考慮し、独立社外取締役5名が出席し、独立社外取締役比率が過半数を超える取締役会の決議のもとで、授權を受けた代表取締役が決定しています。今後、プライム市場に求められるコーポレート・ガバナンスの強化に適切に対応するよう、諮問委員会設置等も視野に入れて検討してまいります。

(iv) 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

1. 方針について当社の取締役会は、経営陣幹部の選任・解任と取締役・監査役候補の指名について、適正に実行しています。

当社は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすためには、当社の戦略的な方向付けを行う上で、当社の取締役会メンバーとして当社グループの事業やその課題に精通する者が一定数必要であることに加え、取締役会の独立性・客観性を担保するためにも、取締役会メンバーの知識・経験・能力の多様性を確保することが重要であると考えています。

このような観点から、当社は当社グループの事業やその課題に精通する者を、一定数経営陣幹部その他の業務執行取締役候補者として選任・指名するほか、多様な知見やバックグラウンドを持つ候補者を、社外取締役・社外監査役候補者として選任・指名することを基本姿勢としています。また、当社は、取締役会における実質的な協議・検討の機会を確保すると共に、意思決定の迅速性を重視する観点から、取締役・監査役員の数を取締役18名以内、監査役5名以内とすることを定款により定めています。

なお解任に関しては、その機能を発揮していないと認められた場合、職務懈怠で企業価値を毀損させた場合、資質が認められない場合、健康上の理由から職務継続が難しい場合、公序良俗に反する行為を行った場合等において、取締役会において解任の審議を行うものとします。

2. 手続について取締役会は、取締役・監査役候補者の選任については、原則として代表取締役の提案を受け、当該人物が取締役・監査役としてふさわしい見識と高度な専門性を有し、多様な知識・経験・能力を持つ優れた人物かを、全9名の取締役の5名の独立社外取締役と全4名の監査役の内3名の社外監査役が出席する取締役会で審議の上、選任・指名しています。

解任に関しては、上記8名の社外役員が参加する取締役会で審議します。

(v)役員指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

本年度の取締役・監査役の候補者の選任理由は、当社ホームページにおいて公表している「定時株主総会招集ご通知」をご覧ください。

https://www.ntvhd.co.jp/ir/holder/meeting/pdf/90_1.pdf

【補充原則3 - 1】TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく内容】

（サステナビリティについての取組み）

日本テレビホールディングスは、「地球環境への貢献」を重要な課題の1つとして掲げる「サステナビリティポリシー」を表明しています。グループ丸となって脱炭素化を目指す中で、2023年3月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言に賛同しました。また、サステナビリティ関連の課題への対応を促進するため、石澤顕代表取締役社長執行役員を委員長として「サステナビリティ推進委員会」を設置しました。委員会は、グループ各社の責任者を招集してワーキングチームを立ち上げ、気候変動への対応策などを検討させます。委員会はワーキングチームの提言をもとに、グループ全体の目標や計画を立てて実行に移すほか、重要事項や活動状況を取締役に報告します。取締役会是对応方針や実行計画などを監督します。

サステナビリティに関する当社の取組みについては、ウェブサイトに掲載しております。気候変動が事業活動に与える影響について継続的に開示を行い、信頼されるメディアとして責務を果たします。

「TCFD提言への賛同表明および日本テレビの取組み」

<https://www.ntvhd.co.jp/tcf/>

「日本テレビホールディングス サステナビリティポリシー」

<https://www.ntvhd.co.jp/sustainability/>

人的資本、知的財産への投資等

人的資本については、健康経営を推進するとともに、多様な人材の活躍と共生を目指して「キャリアサポート休職制度」「副業制度（55才以上の社員）」「同性パートナー制度」など様々な施策を導入することで、クリエイティビティを發揮できる職場作りを行っています。あわせて、希望者を対象に、ビジネススキルやDX推進に必要なスキル・知識を得るためのeラーニングの受講費用を補助する「自己啓発支援制度」を2023年度より導入し、社員の自律的な学びを促進します。また、充実した育児休業制度、育児時の勤務時間短縮制度等で女性社員をサポートし、職場復帰を支援しています。さらに未来世代を担う新卒採用比率でも、職場の多様性を確保します。ちなみに当社グループは、女性サッカーチーム「日テレ・東京ヴェルディベレーザ」のネーミングライツパートナーを通じ、女性アスリートの活躍支援も行っています。

後述の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組状況」の「その他」の項目にも、詳細を記していますので、ご覧ください。

知的財産への投資については、「中期経営計画2022 - 2024」において、重点目標の一つとして「コンテンツの価値最大化」という指針を掲げています。それを踏まえた当社グループの知的財産コンテンツの現状と投資戦略等の詳細は、以下のウェブサイトに記載されています。

https://www.ntvhd.co.jp/pdf/cms/news/2022_2024.pdf

【補充原則4 - 1】当社は、法令または定款の他、取締役会規程において取締役会にて決定することが定められている事項、並びにこれに準ずる事項（その重要性及び性質等に鑑みて、取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項）を除いて、当社の業務執行に関する決定を、当社代表取締役をはじめとする当社の経営陣に委任しています。

【原則4 - 9】

当社は、独立社外取締役の独立性基準として東京証券取引所上場規程第436条の2で規定する「一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役」の要件に加え、原則「4 - 8」で述べた「幅広い知見や高い見識、客観的な視点からの監督が重要」であるとの考えから、当社の取締役会において率直かつ建設的な助言、監督が可能で高い専門性と豊富な経験及び実績を有した方を重視しています。

【原則4 - 10】

当社の取締役会は、独立社外取締役5名を含む取締役9名で構成され、独立社外取締役比率が過半数を超えています。指名・報酬に限らず重要事項の決定において、透明性や客観性が担保できています。

経営陣幹部の選任や解任については、会社の業績等の評価を踏まえ、適正に実行しています。

当社は、「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方針」に則り、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、各取締役の報酬額を毎年決定しています。取締役の報酬に関しては、1年ごとに業績や経営内容を考慮し、独立社外取締役比率が過半数を超える取締役会の決議のもと、独立社外取締役5名が出席する取締役会の決議のもとで授権を受けた代表取締役が決定しています。

【補充原則4 - 11】当社の取締役会のメンバーについては、当社グループの事業やその課題に精通する社内出身の取締役が一定数必要であることに加え、幅広い分野からの知見や高い見識を持ち、他社での豊かな経営経験を有する社外取締役による監督が必要であると考えており、バランスに配慮しています。

取締役会は、取締役の選任については、原則として代表取締役の提案を受け、当該人物が取締役としてふさわしい見識と高度な専門性を有し、多様な知識・経験・能力を持つ優れた人物かを、全9名の取締役（内5名が独立社外取締役）と、全4名の監査役（内3名が社外監査役）が出席する取締役会で審議の上、指名しています。取締役のスキル等については招集通知等で開示しており、今後も、わかりやすく適切な形で開示していきます。招集通知の記載は、以下をご覧ください。

https://www.ntvhd.co.jp/ir/holder/meeting/pdf/90_1.pdf

当社には現在女性取締役は就任していませんが、掲げているサステナビリティポリシーでも、6つの重点項目の一つとして、「多様な人材の活躍と共生」を掲げています。この中では「多様性の一つである女性の活躍推進や、社員一人ひとりが自分らしく働くことのできる制度作りを通じて、社会の様々な価値観に寄り添うことのできる企業風土を醸成します。」とした上で、2030年度までに女性管理職比率25%（日本テレビ放送網）や、同性パートナー制度のグループ全体での導入などを目標としています。このような考えの下、既に日本テレビ放送網には女性の取締役が在任しております。日本テレビホールディングスでも、来年の定時株主総会で、女性取締役候補者を提案する方向です。

【補充原則4 - 11】当社の社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役の兼職状況は、当社ホームページに掲載の「株主総会招集ご通知」、及び当報告書にて公表しています。

https://www.ntvhd.co.jp/ir/holder/meeting/pdf/90_1.pdf

【補充原則4 - 11】取締役会事務局は、取締役会の実効性について確認を行うため、各取締役に対して、当社の経営・財務・リスク管理に係

る情報が適切に提供されているか、業績を踏まえた意思決定が行われているか、監督機能が働いているか、当社取締役会における議案の内容やその数、個々の資料や説明は適切であるか、最高経営責任者等の後継者に求められる資質等とは何か、という点をアンケート項目とし、更に各取締役に対して、事前の情報提供を行うと共に、取締役会事務局が定期的にヒアリング及びアンケートを行います。

アンケート結果の内容としては、当社の経営・財務・リスク管理に係る情報提供は適切であり、議事の内容や数も適切である。また、資料や説明も適切で、業績を踏まえた適切な意思決定が行われており、各取締役の業務執行・意思決定プロセスについて監督機能は働いている、との評価を頂いています。

また、2019年から追加された「最高経営責任者等の後継者に求められる資質等」については、現時点で当社にとって必要とされる資質を選択式で選んで頂いた上で、自由に記載していただく形を取りました。その結果、資質としては「リーダーシップ」「イノベーション、戦略思考」「組織管理能力」を特に重要とすることが挙げられ、取締役会で共有されています。2021年度のアンケートでは、「取締役会以外の場で当社の基本的な事項について勉強する機会」について社外取締役から意見があったため、本年度、取締役会終了後に懇談会を複数回開催し、社外取締役に対して、当社事業をより一層理解いただくための機会を設けました。

【補充原則4 - 14】当社は、社内出身の取締役・監査役については就任時に、上場会社の取締役・監査役として期待される役割・責務、関連法令及びインサイダー取引規制等、コンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施しています。

また、就任後は必要に応じて外部の専門家や有識者を招き、その時々々のテーマに即した取締役・監査役勉強会の場を設けるよう努めています。新たに就任した社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループの事業・財務・組織等を十分に説明し、その後も役割・責務を実効的に果たしていただくために、ヒアリングの際等に適宜資料を配布する等、当社グループの事業環境等について理解をいただくよう努めます。

【原則5 - 1】

株主との建設的な対話を促進し、中長期的な企業価値の向上に向けた実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を図るため、以下のような施策を実施しています。

(i) 株主との対話促進は、IR・SR、経理はじめ担当の執行役員等も協力することとしています。

(ii) 社内関連部署やグループ各社と適宜密接に連絡を取り、情報の共有や開示資料の作成等を行っています。

(iii) 本決算と中間決算時には、経営幹部によるIR決算説明会を開催しています。

ホームページ上で説明会開催時の動画配信を行い、個人投資家にも出席者と同等な情報を開示しています。また、ホームページには、四半期ごとの決算説明資料を掲載しています。その他、株主情報として、株式の状況、外国人持株比率、適時開示情報等を掲載しています。また、財務情報・非財務情報をまとめた「コーポレートレポート」を発行し、ホームページに掲載している他、株主総会においては丁寧な回答を心掛けています。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/report/>

(iv) 株主、投資家からのご意見等は、内容に応じて担当部署間で共有すると共に、適宜経営幹部にフィードバックを行っています。

(v) 株主、投資家との対話において、一部の株主、投資家に対してのみ重要情報を提供することが無いよう、情報管理の徹底に努めています。当社においては役員等を対象とした「インサイダー取引防止規程」を設けており、取締役については就任時の研修でインサイダー取引防止についての注意喚起を図るほか、職員については毎年インサイダー取引防止研修を行っています。また、社内での重要情報の扱いについては、当社内部情報管理規則に基づき、内部情報管理票を作成するなど情報の統括管理を実施し、インサイダー情報の管理に努めています。

なお、こうした株主、投資家との対話を通じて、資本コストについてのご意見もいただいております。更に東京証券取引所が今年、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ついて、上場会社へ対応を要請しています。当社では2022年5月に中期経営計画を発表し、ROE(自己資本利益率)の向上に努めるとしておりますが、これに加え、2022年度の決算説明資料の中で「資本効率等に関する計画」を開示いたしました。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/presentation/pdf/20230516.pdf>

この中では、「中期経営計画に沿った成長戦略の推進」、「政策保有株の削減に向けた対応」、「株主還元に対する考え方」を掲げた上で、ROE向上を目指していく考えを示しています。当計画について、株主、投資家の皆様からいただいたご意見につきましては、引き続き経営幹部と共有し、企業価値向上に向けて努めてまいりたいと考えています。

更に、今年は株主総会前に取締役の多様性についていただいた問合せについて、来年に向けての方針も開示しております。

https://www.ntvhd.co.jp/ir/holder/meeting/pdf/90_2.pdf

女性取締役についての考え方につきましては、「補充原則4-11」に記述しております。

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(%)
株式会社読売新聞グループ本社	37,649,480	14.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	23,852,200	9.15
讀賣テレビ放送株式会社	17,133,160	6.57
株式会社読売新聞東京本社	15,939,700	6.11
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	9,937,500	3.81
学校法人帝京大学	9,623,720	3.69
株式会社NTTドコモ	7,779,000	2.98
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	6,970,700	2.67
株式会社リクルートホールディングス	6,454,600	2.47
株式会社よみうりランド	5,236,000	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 更新

<外国人持株調整株式について>
当社が放送法第161条の規定に従い、株主名簿に記載し、または記録することを拒否した株式(外国人持株調整株式)は、1,762,100株です。
(2023年3月31日現在)

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

該当事項ありません。

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	監査役設置会社
------	---------

【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	会長・社長以外の代表取締役
取締役の人数	9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	5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
佐藤 謙	その他											
垣添 忠生	その他											
真砂 靖	弁護士											
勝 栄二郎	他の会社の出身者											
菰田 正信	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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐藤 謙		公益財団法人中曽根康弘世界平和研究所顧問(現)	同氏を独立社外取締役に選任したのは、大蔵省・防衛庁と行政機関における豊富な経験に加えて、財政・金融・経済・政治全般にわたる高度な専門的知識と幅広い見識と高度な専門知識を当社の経営に反映していただく役割が期待されているためであります。また、経営の監督等の職務においても、取締役として適切に遂行していただいております。同氏は、当社において2011年6月の定時株主総会で取締役(非業務執行)として選任され、就任から本年度10年を経過していますが、就任前においても当社における業務執行取締役等であったことはなく、会社法の規定により社外取締役に要件を満たしています。同氏と当社の間には特別な利害関係は無く、一般株主と利益相反が生じる恐れのないことから、独立性の高い社外取締役として経営の監督等の職務を適切に遂行していただけると考え、独立役員に指定しております。
垣添 忠生		公益財団法人日本対がん協会会長(現) 公益財団法人がん研究振興財団会長(現) 公益財団法人医用原子力技術研究振興財団理事長(現) 株式会社カナミックネットワーク社外取締役(現)	同氏を独立社外取締役に選任したのは、医療を通じて国内外の様々な分野における豊富な人脈を有しており、医学界に止まらない幅広い見識を、当社の経営に反映していただく役割が期待されているためであります。同氏は、直接企業経営に関与された経験はありませんが、国立がんセンター(現・国立研究開発法人国立がん研究センター)総長として同団体の運営に長年携わった経験と見識を生かし、当社取締役会において、実効性・適正性のある提言・意見をいただいていることから、経営の監督等の職務を適切に遂行していただけるものと考えております。同氏と当社の間には特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。また、独立性の高い社外取締役として経営の監督等の職務を適切に遂行していただけると考え、独立役員に指定しております。

真砂 靖	弁護士(現) 三井不動産株式会社社外監査役(現) 株式会社読売新聞グループ本社監査役(現) 株式会社読売巨人軍監査役(現)	同氏を独立社外取締役を選任したのは、行政機関における豊富な経験と財政・金融・経済・法務全般にわたる幅広い見識を、当社の経営に反映していただく役割が期待されているためであります。同氏は、元財務事務次官、弁護士としての経験と見識を生かし、当社取締役会において、実効性・適正性のある提言・意見をいただいていることから、経営の監督等の職務を適切に遂行していただけるものと考えております。同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。独立性の高い社外取締役として経営の監督等の職務を適切に遂行していただけると考え、独立役員に指定しております。
勝 栄二郎	ANAホールディングス株式会社社外取締役(現) 株式会社インターネットイニシアティブ代表取締役社長CO-CEO&COO(現)	同氏を独立社外取締役を選任したのは、財政・金融・経済にわたる幅広い見識と高度な専門的知識を、当社の経営に反映していただく役割が期待されているためであります。元財務次官、企業経営者としての卓越した知見を生かし、当社取締役会において、実効性・適正性のある提言・意見を述べていただく役割を果たしていただけるものと考えております。同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。独立性の高い社外取締役として経営への監督等の職務を適切に遂行していただけると考え、独立役員に指定しております。
菰田 正信	三井不動産(株) 代表取締役会長(現)	同氏を独立社外取締役を選任したのは、経営・財務・会計・経済等に関する幅広い見識と高度な専門的知識を、当社の経営に反映していただく役割が期待されているためであります。長年にわたる不動産企業の経営者としての優れた実績を活かし、当社取締役会において、実効性・適正性のある提言・意見を述べていただく役割を果たしていただけるものと考えております。同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。また、独立性の高い社外取締役として、当社経営への監督機能を十分果たすことができるものと考え、独立役員に指定しております。

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	なし
----------------------------	----

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役

監査役は、監査役会が定めた監査役監査基準に則り、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため取締役会等に出席し、経営に対する監視・監査を行っております。

会計監査人より監査計画の説明及び定期的な監査実施状況の報告を受けることで、効率的な監査を実施すると共に、会計監査人の独立性について監視しております。監査役会は、会計監査人を適切に評価するための基準を作成し、毎年1回その基準に基づき、会計監査人の独立性、専門性について評価を行い、会計監査人の選解任等に関する株主総会への提出議案の内容を決定しております。

会計監査人

当社は、会社法に基づく会計監査及び金融商品取引法に基づく財務諸表監査、四半期レビュー及び内部統制監査に関し、外部会計監査人として有限責任監査法人トーマツに監査を依頼しております。(体制については、後述のコーポレート・ガバナンス体制の概要をご参照ください。)

内部監査部門

当社の内部監査部門である業務監査室は、業務監査委員会の指示の下、内部監査規程にもとづき監査の実務全般ならびに財務報告に係わる内部統制の整備の評価及び運用の評価に関する業務を行っております。

監査役、会計監査人、内部監査部門は、それぞれの立場で監査業務を行ううえで、必要かつ十分な情報交換を随時行い、緊密に連携することで監査の実効性を高めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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	l	m
北村 滋	その他													
村岡 彰敏	他の会社の出身者													
大橋 善光	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
北村 滋		北村エコノミックセキュリティ代表(現)	同氏を社外監査役に選任しているのは、行政機関において重職を歴任し、政治経済・安全保障・国際情勢・コンプライアンス全般にわたる幅広い見識と高度な専門的知識を有しており、そうした豊富な経験、実績を、当社の監査及び監督に活かしていただくためであります。同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社経営への監査機能を十分果たすことができるものと考えております。

村岡 彰敏	株式会社読売新聞グループ本社取締役副社長・経営管理・ネットワーク・DX担当(現) 株式会社読売新聞東京本社代表取締役社長(現) 株式会社読売巨人軍取締役(現) 株式会社よみうりランド社外取締役(現)	同氏を社外監査役に選任しているのは、新聞社経営者・言論人としての豊富な経験に加えて、メディア・関連事業全般にわたる高度な専門的知識と幅広い見識をもって、当社の監査及び監督に生かしていただくためであります。
大橋 善光	讀賣テレビ放送株式会社代表取締役社長(現)	同氏を社外監査役に選任しているのは、新聞社と放送局の経営、言論人としての豊富な経験、メディア・関連事業全般にわたる高度な専門的知識と幅広い見識をもって、当社の監査及び監督に生かしていただくためであります。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員全員を独立役員に指定しております。
 なお、社外役員の属性情報に関する記載に際し、当社取締役会への付議の必要がない取引等については、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと考えられることから、原則として記載を省略することとしております。

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

常勤取締役の報酬は「基本報酬部分」「業績連動部分」「個人評価部分」「株式報酬部分」で構成されます。各報酬の割合は基本報酬部分50%、業績連動部分30%、個人評価部分10%、株式報酬部分10%を基本とし、各報酬額は、業績や職務の評価等を考慮して決定した結果として定まります。

「基本報酬部分」は役職によって定まります。

「業績連動部分」については、本業の儲けである一事業年度の連結決算の営業利益が事業の成績や効率性を示すものとして適正であると考え、これを基本的な業績指標として用います。各取締役の役職に応じて定めた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額とし、当該標準額に、連結決算の営業利益の前年度比の増減率に応じて定めた7段階の倍率を乗じた額を基本とします(ただし、売上高や特別損益等の内容によっては段階を変更する場合があります。)

「個人評価部分」は個人の職務の評価等に応じて決定されます。

「株式報酬部分」は当社の株式取得を目的とする固定額の金銭報酬で、その金額は役職によって定められます。

また、社外取締役を含む非常勤取締役の報酬は固定額の金銭報酬のみです。

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

2023年3月期における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬等は以下のとおりです。役員報酬等の総額：

取締役（社外取締役を除く）267百万円（支給人員6名）

社外取締役 80百万円（支給人員5名）

監査役（社外監査役を除く）19百万円（支給人員2名） 社外監査役 16百万円（支給人員3名）

注1. 2023年3月末現在の人員は取締役9名、監査役4名です。

2. 上記には、2022年6月29日開催の第89期定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役2名及び監査役1名を含んでいます。

3. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給とは含まれておりません。

4. 業績連動報酬は、2022年4月1日から同年6月30日までの期間に係るものについては役職に応じた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額として、これに2021年3月期の当社の連結決算の営業利益（345億2千6百万円）のその前年度比の増減率（-19.9%）に応じて定めた倍率を乗じた額を基本とし、当該連結決算の売上高（3,913億3千5百万円）等も考慮して決定しており、2022年7月1日から2023年3月31日までの期間に係るものについては役職に応じた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額として、2022年3月期の当社の連結決算の営業利益（586億8千2百万円）のその前年度比の増減率（+70.0%）に応じて定めた倍率を乗じた額を基本とし、当該連結決算の売上高（4,063億9千5百万円）等も考慮して決定しています。かかる指標を用いた理由は、本業の儲けである一事業年度の連結決算の営業利益が、事業の成績や効率性を示す指標として適正であり、連結決算の営業利益を業績連動報酬の基本的な指標として用いつつ、連結決算の売上高等も考慮することとしたためです。

5. 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容については、取締役会の委任決議に基づき代表取締役会長執行役員杉山美邦氏が決定しています。その権限の内容は、各取締役の報酬等の種類別の額の決定としてしています。これらの権限を委任した理由は、上記の委任を受けた代表取締役が、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当領域や職責の評価を行うことが可能であり、最も適していると判断したためです。取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、審議の際には、複数の独立社外取締役の適切な関与と助言を得ております。

6. 当社の社外取締役は、2021年3月期に係る取締役の個人別の報酬等の内容が2021年7月5日開催の取締役会において決議された「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方針」に沿うものであることを確認しております。なお、2021年7月5日付の「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方針」は、次のとおりです。

(ア) 取締役の報酬は、経済情勢や当社グループの業績等を踏まえつつ、中長期的な企業価値の向上や優秀な人材の確保・維持に資する報酬体系及び報酬水準となるよう、その額及び内容を定める。

(イ) 取締役の報酬は、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、一年ごとに業績や職務の評価等を考慮し、複数の独立社外取締役が出席する取締役会決議と複数の社外監査役からの助言のもとで、授權を受けた代表取締役が本方針に従って決定する。取締役会の審議の際には、複数の独立社外取締役の適切な関与と助言を得るものとする。

(ウ) 常勤取締役の報酬は、基本報酬、業績連動、個人評価、株式報酬の4部門の各金銭報酬で構成される。各報酬の割合は、基本報酬部分50%、業績連動部分30%、個人評価部分10%、株式報酬部分10%を基本とし、各報酬額を、業績や職務の評価等を考慮して決定した結果として定めるものとする。

・基本報酬部分は、各取締役の役職に応じて一定額を定める。

・業績連動部分は、コーポレートガバナンス・コードを受けて業績向上へのインセンティブを高めるため、総報酬に対して占める比率は3割を基本とする。業績連動部分には、本業の儲けである一事業年度の連結決算の営業利益が事業の成績や効率性を示すものとして適正であると考え、これを基本的な指標として用いる。各取締役の役職に応じて定めた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額とし、当該標準額に、営業利益の前年度比の増減率に応じて定めた7段階の倍率を乗じた額を基本とする。ただし、売上高や特別損益等の内容によっては段階を変更する場合がある。

・個人評価部分は個人の職務の評価等に応じて定める。ただしその金額は、あらかじめ定めた上限と下限の範囲内で決めるものとする。

・株式報酬部分は、当社の株式取得のために交付する固定額の金銭報酬で、その金額は役職に応じて定めた額とする。株価と連動する中長期インセンティブを目指す報酬であり、取締役は役員持株会を通して当社株式を購入するものとする。

(エ) 社外取締役を含む非常勤取締役の報酬は固定額の金銭報酬のみとし、一定額を定める。

(オ) 取締役の報酬は、報酬の12分の1の額を毎月1回定期的に支払う。

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、2021年7月5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ついての決定に関する方針」を決議しております。概要は次のとおりです（なお、かかる方針は、2021年2月4日に決定した「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方針」を改訂したものであり、改訂前の内容は「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 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」のとおりです。）。

・取締役の報酬は、経済情勢や当社グループの業績等を踏まえつつ、中長期的な企業価値の向上や優秀な人材の確保・維持に資する報酬体系及び報酬水準となるよう、その額及び内容を定める。

・取締役の報酬は、株主総会の決議による報酬総額の範囲内で、一年ごとに業績、職務の評価等を考慮し、複数の独立社外取締役が出席する取締役会決議と複数の社外監査役からの助言のもとで、授權を受けた代表取締役が本方針に従って決定する。取締役会の審議の際には、複数の独立社外取締役の適切な関与と助言を得るものとする。

・常勤取締役の報酬は、基本報酬、業績連動、個人評価、株式報酬の4部門の各金銭報酬で構成される。各報酬の割合は、基本報酬部分50%、業績連動部分30%、個人評価部分10%、株式報酬部分10%を基本とし、各報酬額を、業績や職務の評価等を考慮して決定した結果として定めるものとする。

基本報酬部分は、各取締役の役職に応じて一定額を定める。

業績連動部分は、コーポレートガバナンス・コードを受けて業績向上へのインセンティブを高めるため、総報酬に対して占める比率は3割を基本とする。業績連動部分には、本業の儲けである一事業年度の連結決算の営業利益が事業の成績や効率性を示すものとして適正であると考え、これを基本的な指標として用いる。各取締役の役職に応じて定めた一定額に固定の倍率を乗じた額を標準額とし、当該標準額に、営業利益の前年度比の増減率に応じて定めた7段階の倍率を乗じた額を基本とする。ただし、売上高や特別損益等の内容によっては段階を変更する場合がある。

個人評価部分は個人の職務の評価等に応じて定める。ただしその金額は、あらかじめ定めた上限と下限の範囲内で決めるものとする。

株式報酬部分は、当社の株式取得のために交付する固定額の金銭報酬で、その金額は役職に応じて定めた額とする。株価と連動する中長期インセンティブを目指す報酬であり、取締役は役員持株会を通して当社株式を購入するものとする。

・社外取締役を含む非常勤取締役の報酬は固定額の金銭報酬のみとし、一定額を定める。

・取締役の報酬は、報酬の12分の1の額を毎月1回定期的に支払う。

また、監査役の個人別の報酬等に係る決定方針は次のとおりです。なお、かかる方針は、2021年2月4日開催の取締役会において決議されてお

り、当該取締役会における審議及び決議に際して、いずれの監査役からも異議は出されておられません。
・監査役の報酬は、固定額の金銭報酬のみとし、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、監査役の協議により年一定額を定め、その12分の1の額を毎月1回定期的に支払う。

なお、取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項は次のとおりです。

取締役及び監査役の報酬額については、2008年6月27日開催の第75期定時株主総会の決議により、取締役の報酬額は年額9億5千万円以内(うち社外取締役1億1千万円以内)、監査役の報酬額は年額7千2百万円以内と、それぞれの報酬の限度額が決定されております。なお、当該上記決議した第75期定時株主総会最終時における会社役員の数、取締役17名(うち社外取締役の数は6名)、監査役3名であります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、総務・人事管理局に取締役会の運営事務局を置き、社外役員の担当窓口としてサポートを行うと共に、監査役会及び監査役の業務補佐を行う独立セクション・監査役会事務局を設け、専従スタッフを配置してサポートする体制を整えています。

社外取締役と社外監査役に対しては、必要に応じて常勤役員が議案の事前説明等を行う他に、経営戦略局、総務・人事管理局、経営管理局、監査役会事務局等の関連部署が適宜補足説明や資料提供を行う等情報の伝達を行い、社外からの経営監視が機能する体制を確保できるように努めています。

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) 更新

当社グループは、認定放送持株会社である当社のもと、国民の共有財産である電波資源を基にした放送に携わる企業グループとして、公平・公正さを保ち、迅速・正確な情報を発信する事を通して、全てのステークホルダーから「信頼」されるサービスの提供を心がけながら事業を行っております。

当社グループは、「感動×信頼のNo.1企業へ」という新たな経営方針を掲げ、あらゆる感動を創造し、生活者に信頼されるNo.1企業を目指すことを指針としています。この指針のもと、長期的に安定した業績の向上を図るとともに、社会への貢献度を高め、ステークホルダーとの関係を重視することが、当社及び当社グループの企業価値を増大させるものと認識しております。また、環境の変化に対応した迅速な意思決定と業務執行を実現し、経営の透明性と健全性を確保すべく、コーポレート・ガバナンスの充実を目指しています。

当社は監査役会設置会社であり、取締役会による取締役の業務執行の監督、ならびに監査役及び監査役会による取締役の業務執行の監査を基本とする経営管理組織を構築しております。当社は、独立性の高い社外取締役と社外監査役を複数名選任し、取締役の職務執行について、監査役の機能を有効に活用しながら、妥当性の監督を社外取締役が補完することによって経営監視機能の強化を図るべく、現在の体制を採用しております。

当社は、経営監視機能の強化と、経営の健全性及び意思決定プロセスの透明性をより高めることを目的に、取締役全9名のうち5名を独立社外取締役としております。また、監査役全4名のうち3名を社外監査役とし、うち1名を独立社外監査役としております。取締役会における独立社外取締役の比率は、改訂「コーポレートガバナンス・コード」においてプライム市場上場会社に求められる3分の1以上となっています。

また、業務執行体制として、経営の意思決定・監督の機能と業務執行の機能を明確に分離するために、執行役員制度を導入しております。代表取締役、上席執行役員及び執行役員を構成員とする「常勤取締役会」を毎週開催し、経営課題の検討及び重要事項について審議・報告を行っております。

当社では、コーポレート・ガバナンスを確かなものにするため、以下の委員会・組織等を設けております。

「業務監査委員会」は、管理監督を任務とし、内部監査と内部統制システムの評価に努めております。同委員会は取締役会から独立しており、委員長である代表取締役社長執行役員・石澤顕、及び副委員長である執行役員・森田公三、並びに実務を担当する部署である業務監査室の室長で構成されています。

「コンプライアンス委員会」は、法令・定款・企業倫理の遵守、透明性の高い企業活動を推進するために設置しております。同委員会は、委員長である代表取締役社長執行役員・石澤顕、副委員長である執行役員・山田克也、及び委員会メンバーとして取締役及び全局長、並びにオブザーバーの立場として社外の弁護士等で組織されております。

「内部統制委員会」は、金融商品取引法に基づいて日本テレビグループ全体の内部統制を統括することを目的として設けられております。委員長である代表取締役社長執行役員・石澤顕、及び委員会メンバーとして代表取締役会長執行役員・杉山美邦、上席執行役員、執行役員、全局長、並びに海外法人を除く全連結子会社の代表取締役で組織されております。また、内部統制の整備と運用に関する業務全般を担当する部署として「内部統制推進事務局」を設置しております。

さらに「グループ経営戦略会議」は、グループ一体となった法令等の遵守体制、リスク管理体制及び効率的職務執行体制を構築し、運用することを目的として設置されています。代表取締役に加え、上席執行役員、執行役員、常勤監査役、並びに主要グループ会社の代表取締役に組織されています。

なお、当社の「有価証券報告書」第一部 第4[4.コーポレート・ガバナンスの状況等](1) コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みの最近1年間における実施状況も併せてご覧ください。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/securities/>

コーポレート・ガバナンス体制への第三者の関与状況については、当社は企業経営及び日常業務に関し、複数の法律事務所と顧問契約を締結し、必要に応じ助言を求めることにより、法務的リスクの管理体制を強化しております。また、会計監査人との間で会社法監査及び金融商品取引法監査について監査契約を締結し、会計監査人は独立の立場から監査を実施しています。

監査役監査の状況は次の通りです。

監査役会においても、取締役会からの独立性を高め、業務執行に対する監査機能を強化するため、監査役全4名のうち3名を会社法第2条第16号に定める社外監査役としております。なお、常勤監査役・草間嘉幸氏は、報道における豊富な経験と実績に加え、当社広報・コンプライアンス・業務監査全般にわたる高度な専門的知識を有しております。

2022年3月期においては、監査役会を9回開催し、各監査役は監査役会が定めた監査役監査の基準に準拠し、取締役会その他重要な会議への出席や、重要な決裁書類等の閲覧、業務及び財産の状況の調査等を行い、取締役の職務の執行の監査をしております。

内部監査の状況は次の通りです。

当社の内部監査は、「日本テレビホールディングス 内部監査規程」に基づき業務監査委員会が策定した「監査年度計画」に沿い、業務監査室が当社グループを対象として実施しております。また、業務監査室は、通報制度「日テレHDホットライン」等に関連して必要と判断された事項に関し

ても、適宜調査・監査しております。

業務監査委員会で承認または了承された監査結果は、「内部監査規程」に基づき、監査報告書を常勤取締役及び常勤監査役に提出し、報告します。特に、監査の結果が経営判断に影響を及ぼすと業務監査委員長が判断した場合は、取締役会及び監査役会にも報告します。

対象会社・部署が請じた業務の適切性及び内部統制の有効性の是正措置は、業務監査室がフォローアップしております。なお、監査報告書及び監査関連文書は「日本テレビホールディングス 内部監査規程」に従い適切に管理・保存しております。

業務監査室には専任として9名の従業員が配属されており、他1名が監査役会事務局を兼務しております。監査役及び会計監査人とは、随時情報交換を行うなど相互に緊密な連携を保っております。

当社は「会社法」及び「金融商品取引法」に基づく会計監査並びに内部統制監査について有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しています。

直前事業年度における会計監査人の体制は以下のとおりです。

業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人公認会計士の氏名等 指定有限責任社員 業務執行社員山田 円・大井 秀樹
所属する監査法人 有限責任監査法人トーマツ

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、会計士試験合格者等3名、その他11名です。

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

当社は監査役会設置会社とし、取締役会による取締役の業務執行の監督、並びに監査役及び監査役会による取締役の業務執行の監査を基本とする経営管理組織を構築しています。

取締役の職務執行については、監査役の機能を有効に活用しながら、妥当性の監督を社外取締役が補完することによって、経営監視機能の強化を図っています。

取締役会の構成においては、社外からの経営監視機能を強化し、経営の健全性及び意思決定プロセスの透明性を高めるため、豊富な経験と幅広い見識を持つ、独立性の高い複数の社外取締役を配置しています。

独立社外取締役の独立性基準は、東京証券取引所の定める基準によります。さらに上記の基準に加えて、独立社外取締役の選任にあたり、当社グループの事業が多様な分野と接する機会の多いテレビ放送事業を中核とするため、当社取締役会において率直かつ建設的な助言、監督が可能な高い専門性と豊富な経験及び実績を有する者を複数選任することとしています。

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	2023年6月開催の定時株主総会においては、法定基準日の11日前に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2006年6月開催の定時株主総会より導入いたしました。
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	株主名簿管理人である三井住友信託銀行株式会社の専用ホームページにおいて、議決権電子行使が行える環境を整備しております。また、2016年度より、株式会社「CJ」が運営する「議決権電子行使プラットフォーム」に参加し、機関投資家や海外投資家の皆様が、電磁的方法によってより速やかな電子行使を行っていただけるよう、環境を整えました。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知は、英訳版を作成し、東京証券取引所と当社ホームページに掲載いたしました。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	開示方針を当社ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	ホームページ上に四半期ごとの決算説明資料を掲載しております。また、半期ごとに代表者等によるアナリスト・機関投資家向けIR決算説明会の動画配信をしており、個人投資家の皆様にも出席者と同様な情報を開示しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとの決算説明資料開示の他ほか、半期ごとにIR決算説明会を開催し、代表者等が、国内外の機関投資家、アナリスト等に向けて経営戦略、決算等の説明にあっております。また、フォローアップの個別ミーティングにも随時対応しております。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けの個別ミーティングを実施しております。また、証券会社主催のカンファレンス等に参加の機会があれば出席し、海外投資家の理解を得るよう努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ https://www.ntvhd.co.jp/ にIRの最新情報、適時開示情報等を掲載しております。IR情報欄 ホームページ https://www.ntvhd.co.jp/ にIRの最新情報、適時開示情報等を掲載しております。IR情報欄 https://www.ntvhd.co.jp/ir/index.html には、 四半期ごとの決算情報、決算説明会資料のほか、中期経営計画、財務・非財務情報を含めた「コーポレートレポート」 https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/report/ を掲載しております。 また、株主情報として株式の状況、外国人持株比率、報告書(中間・期末)を掲載しております。 ホームページ内のサステナビリティ・サイトでは、「持続可能な未来」に向けた当社の「サステナビリティポリシー」や、最新の取り組みについて掲載しています。 https://www.ntvhd.co.jp/sustainability/	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務・人事管理局にIR・SR部を設置して、対応しております。	

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	当社は、社会的影響力が大きい報道機関としての高い公共性を有していることを自覚し、良質な番組制作に努めることで、視聴者・広告主に対する責任を果たすことを基本方針としています。株主、投資家に対しては、経営環境の変化に対応する迅速な意思決定と業務執行に努め、持続的な企業価値の向上に努めています。また、2004年7月に制定・発効した「日本テレビ・コンプライアンス憲章」の中で、視聴者・国民への奉仕、取引先との健全・良好な関係の保持、安全・健康な職場環境の維持等を行動憲章として規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	報道機関である当社は、「24時間テレビ 愛は地球を救う」や「Good For the Planet」キャンペーンなどを通じて、国連の提唱するSDGs(持続可能な開発目標)の達成にむけて貢献してまいりました。また、当社サステナビリティポリシーは「地球環境への貢献」を重要課題の1つとして掲げていて、「所さんの目がテン!」「ザ!鉄腕!DASH!!」などの番組では、環境保護にむけた啓発に取り組んでいます。日本テレビ開局70年となる今年、海の環境保全活動を推進する「日本列島ブルーカーボンプロジェクト」が始動。水質の浄化に加えてCO2を吸収するアマモ場の再生を目指しています。 CSR活動の一環としては、青少年向けの情報リテラシー向上講座「情報の海の泳ぎ方」、小中高生が放送技術やテクノロジーに直接触れる「日テレ体験教室」などを実施しています。また、「女性アスリート活動サポート支援」、「同性パートナー制度の導入」、「LGBTQ社内勉強会」の実施、法務省が推進する「Myじんけん宣言」への賛同などを通じて、社会の様々な価値観に寄り添うことのできる企業でありたいと考えております。 当社はメディア・コンテンツ企業として、持続可能な世界の実現のために今後も責任を果たしてまいります。 「日本テレビホールディングス サステナビリティポリシー」 https://www.ntvhd.co.jp/sustainability/ 「コーポレートレポート2022」 https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/report/ 「日本列島ブルーカーボンプロジェクト」 https://www.ntv.co.jp/bluecarbon/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	2004年7月に制定・発効した「日本テレビ・コンプライアンス憲章」の行動憲章の中で、企業情報の開示項目として「国民・社会が正当に必要としている情報を適時に適切な方法で開示し、公正で透明な企業活動を行う」と規定しております。

その他

当社グループは、以前より社員の多様性の確保に取り組んでおります。日本テレビ放送網では、2021年6月に「同性パートナー制度」を導入し、同性間のパートナー婚の際も異性間の結婚と同様に祝金、結婚特別有給休暇の権利を認めました。現在は、グループ全体での導入を進めています。また、新卒採用におきましては、ここ5年平均で女性の採用数は全体の約46%となっているほか、2026年までに女性の管理職比率を20%とすることを目標としています。労働環境の改善にも取り組み、年次有給休暇取得率の上昇に努めているほか、テレワークなど働き方の多様化を実現する環境整備も進めております。育児休業制度・育児時の勤務時間短縮制度は法律の要求を上回る水準となっており、産休・育休取得女性社員のここ3年間の復職率は100%です(復職予定者含む)。障がい者の雇用についても、雇用率は法定を上回っております。

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 更新

当社は、従前の「内部統制システム構築の基本方針」を踏まえて、2023年6月29日開催の取締役会で「内部統制システム構築の基本方針」を改めて決議し、実行しております。

1. 取締役・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

法令・定款・企業倫理を遵守した行動をとるための企業行動憲章である「日本テレビ・コンプライアンス憲章」を制定し、当社グループの常勤役員・従業員が宣誓します。また、その徹底を図るため、経営戦略局、グループ戦略局、総務・人事管理局、経営管理局を中心に役職員に対する教育等を行います。

取締役及びオブザーバーの立場として社外の弁護士等で組織する「コンプライアンス委員会」を設置し、法令・定款・企業倫理の遵守、透明性の高い企業活動の推進に努めます。

法令上疑義のある行為等について、通常の報告ルートを整備するとともに、当社グループの従業員が直接情報提供や調査要請を行う通報制度としてのホットライン「日テレHDホットライン」を設置しています。

取締役の職務執行の適法性を確保するため、社外取締役、社外監査役による牽制機能を重視し、取締役会の活性化等コーポレート・ガバナンスの充実に努めます。

「業務監査委員会」を設置し、会社業務の内部監査及びコーポレート・ガバナンスの検証を行います。「業務監査委員会」は、その結果を常勤取締役会に報告するとともに、取締役会及び監査役会がその機能を十分に発揮することができるよう、これらに対しても適切に直接報告を行います。反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、同勢力とは取引関係その他一切の関係を持ちません。不当要求等の介入に対しては、警察等の外部専門機関と緊密な連携関係のもと、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益供与は絶対に行いません。

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

「文書・営業秘密取扱規則」に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体(以下、「文書等」という。)に記録し、定められた期間保存します。文書等の取扱所管部は総務・人事管理局とし、各局等に情報資産管理責任者及び情報資産実務担当者を置き、管理します。

取締役及び監査役は、これらの文書等を閲覧できるものとします。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

代表取締役を委員長とする「内部統制委員会」及び「危機管理委員会」を設置し、前者において全社的なリスク管理を行い、後者において新たに生じた危機について迅速に対処します。

当社グループでは、災害、情報管理、番組制作、著作権契約、放送、不正行為等に係るリスクについて、組織横断的な各種委員会を設置し、諸制度改善、規程の整備等に取り組めます。

特に、地震等非常時に緊急放送を行うことは当社グループの使命であり、放送機能を維持、継続するための設備・体制を整えるとともに、「首都圏危機対応マニュアル」を制定し、それに基づいた実地訓練を行います。

4. 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

職務分掌、りん議規程等社内の規程に基づく、職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制をとります。また、当社と利害関係を有しない社外取締役により、業務執行についての牽制機能が働くようコーポレート・ガバナンスの充実に図ります。

5. 当社及びその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

グループ会社における法令・定款の遵守、経営・事業内容の総合的戦略の構築とその実施・運営及び職務執行の効率化に関する事項全般を取り扱う「グループ戦略局」を設置し、グループ一体となった法令・定款の遵守体制、リスク管理体制及び効率的職務執行体制を構築するよう管理します。

「日本テレビホールディングスグループ管理規程」及び「日本テレビホールディングスグループ会社りん議規程」を制定し、グループ会社の管理にあたり、グループ会社から当社に対し重要事項の承認を求め、またはその報告を行うための体制を整備します。

当社の担当役員及びグループ会社の代表者等で構成する「グループ経営戦略会議」を定期的開催し、業務の適正を確保するとともに、情報の共有化と職務執行の効率化を図ります。グループ会社の役員・従業員を対象にコンプライアンスに係る研修を適宜実施します。

6. 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

監査役の求めに応じ監査役を補助する従業員を監査役会事務局に配置するものとし、当該従業員は監査役の指示に従ってその職務を行い、取締役はこれと異なる指示をすることができないものとします。

監査役は、監査役会事務局所属の従業員に対し、監査業務に必要な事項の調査を指示することができます。監査役会事務局所属の従業員は、監査役の職務の補助の他、兼務として業務監査室の室員を務めます。

7. 監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役を補助する従業員は、当社グループの業務の執行に係る役職を兼務しないものとし、その人事考課は監査役が実施し、人事異動・懲戒処分については、監査役の同意を得なければならないものとします。

8. 取締役及び使用人が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

当社の取締役は、内部監査の実施状況を踏まえ、当社グループに重大な影響を及ぼす事項等を監査役に報告します。

当社の従業員は、当社グループに影響を及ぼす事項、法令・定款違反に関する重大な事実を発見した場合は、通常の報告ルートに加え、通報制度である「日テレHDホットライン」により、監査役又は経営管理局に直接報告することができます。グループ会社の取締役、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者についても同様とします。

「業務監査委員会」は、内部監査の結果に加え、当社の従業員並びにグループ会社の取締役、監査役及び従業員からの報告内容を定期的に監査役に報告します。

これらの報告を行った当社の取締役及び従業員並びにグループ会社の取締役、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者は、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることがないものとします。

9. その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制

常勤監査役は、常勤取締役会に出席し、常勤取締役との意見の交換を行います。

監査役は、グループ会社の代表者等で構成される「グループ経営戦略会議」に出席することができます。

監査役は、必要に応じて専門の弁護士、公認会計士等から監査業務に関する助言を受けることができ、これらのために要する費用を含め、監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還を当社に請求することができるものとし、当該請求がなされたときは、当社は監査役の判断を尊重して当該費用の前払い又は償還に応ずるものとします。

なお、当社の「有価証券報告書」第一部 第4[4.コーポレート・ガバナンスの状況等](1) コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みの最近1年間における実施状況も併せてご覧ください。

<https://www.ntvhd.co.jp/ir/library/securities/>

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、同勢力とは取引関係その他一切の関係を持ちません。不当要求等の介入に対しては、警察等の外部専門機関と緊密な連携関係のもと、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益供与は絶対に行いません。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況法令・定款・企業倫理を遵守した行動をとるための企業行動憲章である「日本テレビ・コンプライアンス憲章」の「行動憲章」に、「反社会的な団体・個人への対応」として、「私たちは、反社会的な団体・個人に対して常に毅然とした態度で臨み、どのような名目であっても、いかなる利益供与も行いません」と定め、当社グループの常勤役員・従業員が憲章を遵守する旨、宣誓しています。また、その徹底を図るため、当社の総務・人事管理局、経営戦略局、経営管理局を中心に従業員に対する教育等を行っています。

反社会的勢力への対応部署は総務・人事管理局とし、警察当局、顧問弁護士等の外部機関と連携して体制を整備するとともに、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理にも努めています。

警察署や関係機関が開催する反社会的勢力に関するセミナーには総務・人事管理局の社員を中心に積極的に参加し、その内容を部署内で周知しています。

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

当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針の内容は、以下の通りです。

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の企業価値の源泉を理解し、当社の企業価値・株主の皆様の共同の利益を継続的かつ持続的に確保・向上していくことを可能とする者である必要があると考えています。

当社は、当社の支配権の移転を伴う買収提案についての判断は、最終的には当社の株主全体の意思に基づき行われるべきものと考えております。また、当社は、当社株式について大量買付がなされる場合、これが当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。

しかしながら、株式の大量買付の中には、対象会社の企業価値・株主共同の利益に資さないものも少なくありません。また、当社株式の大量買付を行う者が当社の企業価値の源泉を理解し、これらを中長期的に確保し、向上させられるのであれば、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることになりません。

当社においては、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に取り組んでまいり所存であり、当社株式等の大規模買付行為が行われる際には、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて取締役会の意見を開示し、株主の皆様との検討のための時間と情報の確保に努める等、関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

特に、当社においては、放送法で定める外国人等()日本の国籍を有しない人、()外国政府又はその代表者、()外国の法人又は団体、()前記()から()に掲げる者により直接に占められる議決権の割合が総務省令で定める割合以上である法人又は団体()の有する当社の議決権について、()から()に掲げる者により直接に占められる議決権の割合とこれらの者により上記()に掲げる者を通じて間接に占められる議決権の割合として総務省令で定める割合とを合計した割合が20%以上となる場合には、放送法によって認定放送持株会社の認定が取り消されることとなります。当社においては、そうした事態に陥らないように、関係法令の許容する範囲内において、適切な処置を講じるよう努めてまいります。

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、前記「 - 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）」を併せてご覧ください。前記以外の追記事項は次のとおりです。

(1) 「日本テレビ・コンプライアンス憲章」における企業情報開示への取り組みについて当社は、2004年7月には「日本テレビ・コンプライアンス憲章」を制定し、以下の行動憲章で企業情報開示への取り組みを規定し、全常勤役員・全従業員が下記の宣誓を行いました。

「(前略)

(企業情報開示) 私たちは、機密情報や守秘義務のある情報(取材源を含む)を除き、国民・社会が正当に必要としている情報を適時に適切な方法で開示し、公正で透明な企業活動を行います。」

これら情報開示についての積極的な取り組みを具体的な行動に反映させるために、当社の取締役会では、企業情報開示についての意識強化、また最新情報を伝達する目的で、定期的に研修会を開催しています。

(2) その他の業務面の取り組み当社の決算情報の開示に関わる主な部局は、総務・人事管理局総務部(株式業務)、経営戦略局IR・SR部(IR業務・経営情報の適時開示)、経営管理局経理部(決算業務・「有価証券報告書」などの作成)であります。

決算情報の開示については、これら部局の担当者を中心とする常設の組織として、2005年3月に「決算業務連絡委員会」を発足させ、決算情報の適切な開示に向けての作業を一元的に行っています。

具体的な作業としては、決算期ごとに開示についての必要項目・問題点等を事前に検討・確認いたします。その際、必要に応じて証券代行機関とも緊密な協議を行っています。

また、会計監査人の判断が必要となる事項については適宜会計監査人の意見を求めていくと共に、常時会計監査人にチェックポイント・チェック項目の提示をお願いして、社内のチェック機能を徹底強化します。なお会計監査人との間では定期的な監査作業時だけでなく、日常的に会合を持ち、決算・開示について遺漏なきよう連携をとっています。

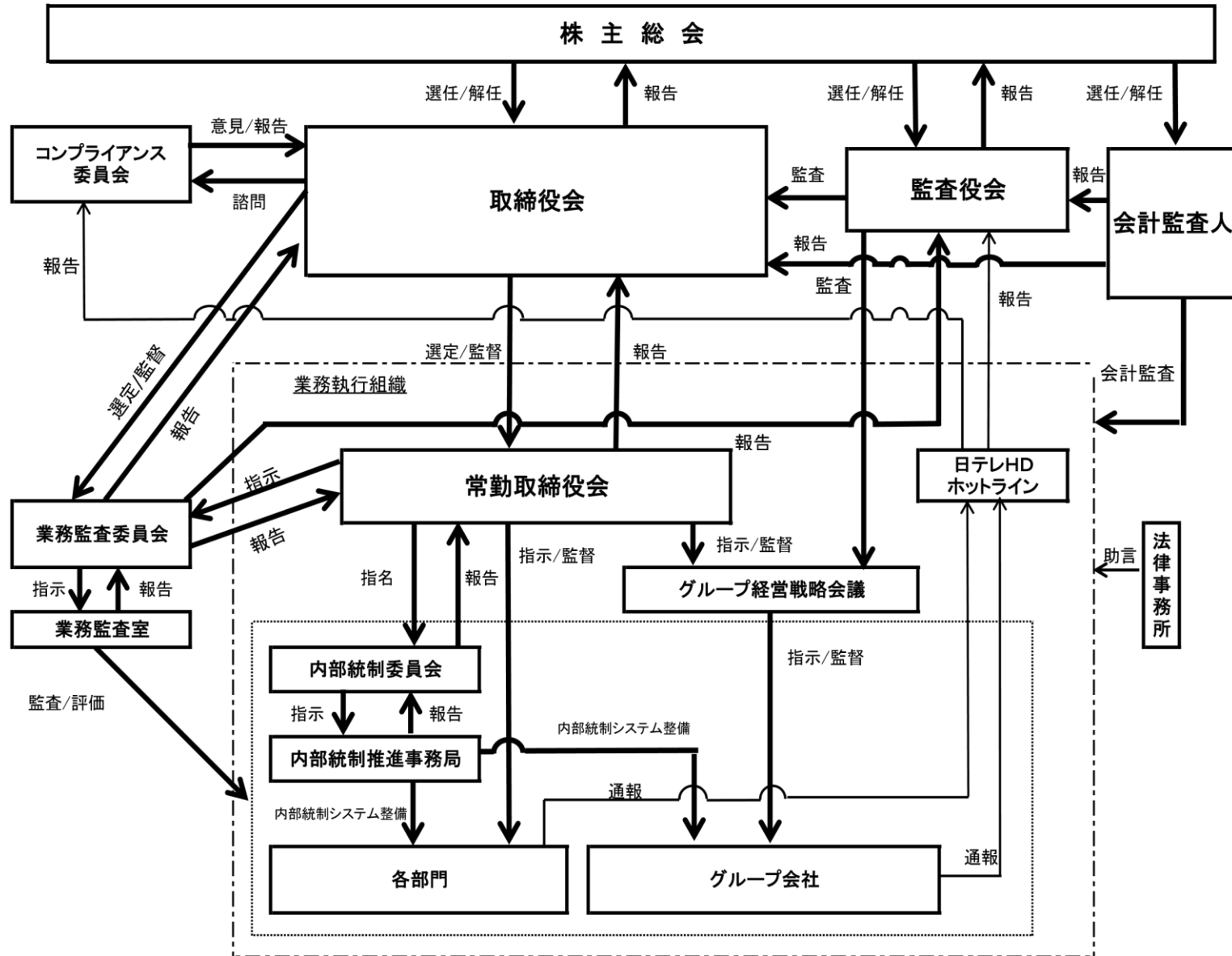
決算情報以外の一般的な決定事実・発生事実の開示についても、本委員会で扱うこととし、関東財務局、東京証券取引所、監督官庁である総務省の指導や伝達内容についても、本委員会のメンバーが即座に同一レベルで認識し対応できるように、連絡体制を構築しております。

また財務諸表規則の改訂など、開示に関連した規則の変更に対応するため、公認会計士資格をもった従業員を中心に、定期的に勉強会を開催し、情報開示の関係者が常に最新の情報を認識理解して、業務処理のスキルアップを図れる体制をとっております。

(3) 親会社等の情報開示についての体制当社の「非上場の親会社等(親会社または上場会社である当社が他の会社の関連会社である場合における当該他の会社)」に当たるのは、「株式会社読売新聞グループ本社」です。同社の決算に関する情報ほか、適時開示すべき情報についての、当社の体制について説明いたします。まず「決算情報」に関しては、株式会社読売新聞グループ本社の経理部門と、当社の経営管理局経理部が連絡を取り合い、「財務諸表」「親会社等の株式の所有者別状況、大株主の状況、役員の状況」の情報を開示のタイミングに合わせて入手することとなっています。なお、株式会社読売新聞グループ本社は「有価証券報告書」を作成しておりません。

その他の「非上場の親会社等に係る開示項目」については、株式会社読売新聞グループ本社の担当部署と当社の総務・人事管理局総務部が適宜連絡を取り、確認をすることとなっております。

[コーポレートガバナンス・コード体制図]



【適時開示体制の概要】

