

2025 年 5 月 8 日

各 位

会 社 名 株式会社バンダイナムコホールディングス
代 表 者 名 代表取締役社長 浅 古 有 寿
(コード番号 7832 東証プライム市場)
問 合 せ 先 執行役員 CFO 辻 隆 志
(TEL : 03-6634-8800)

役員報酬制度の見直しに関するお知らせ

当社は、当社グループの中長期での持続的な成長と企業価値の向上ならびに長期利益の創造を目指すため、従来の役員報酬制度の見直しを行い、新たな役員報酬制度（以下「本制度」といいます。）を導入することを決議いたしました。

つきましては、本制度に関する議案「取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬限度額の改定の件」および、議案「取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）を対象とする業績条件付株式報酬制度の決定の件」を、2025年6月23日開催予定の当社第20回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 役員報酬制度見直しの目的

当社グループの最上位概念である「パーパス“Fun for All into the Future”」および 2025 年 4 月からスタートした「バンダイナムコグループ中期計画（2025 年 4 月～2028 年 3 月）」（以下「本中期計画」といいます。）の中長期ビジョン「Connect with Fans」のもと、世界中の IP ファン、あらゆるパートナー、株主、グループ従業員、そして社会とつながり、IP 軸戦略をさらに強力に推進します。これにより、成長に向けた強固な経営基盤を確立する事で、中長期的な企業価値の向上と長期利益の創造を目指す体制の実現に向け、取締役の貢献意欲をより一層加速する事を目的として、報酬水準の見直し、報酬の業績連動性の一層の強化、EPS（1 株当たり当期純利益）評価の導入、株式報酬比率の引き上げに加え、あわせて業績条件付株式報酬の目標業績の引き上げなどの見直しを行うものです。

2. 役員報酬制度見直しの概要

(1) 報酬の構成

当社の近年の業績状況、および優秀な人材を確保・維持できる水準を勘案し、報酬水準を見直すとともに、本中期計画の最終年度の目標を達成した場合、固定報酬：変動報酬の比率を概ね 30：70 にするとともに、基本報酬の一定割合の役員持株会への拠出額と業績条件付株式報酬を合算した株式報酬の割合は約 5 割となるよう設計します。

なお、監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、職責に鑑みて基本報酬のみで構成します。



※中期計画の最終事業年度の目標を達成した場合の支給額にて算出

(2) 基本報酬

当社取締役に対する基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とし、年 600 百万円（うち社外取締役分として年 100 百万円）を限度額として、毎月一定の時期に支給します。また、対象取締役については、一定割合を役員持株会に拠出し、当社株式を購入するものとします。

(3) 変動報酬（業績連動賞与・業績条件付株式報酬）

当社の変動報酬は、当社グループの経営陣の経営努力の評価を報酬の支給額に直接的に反映させることを目的として、業績連動賞与、業績条件付株式報酬ともに当社グループの連結営業利益を評価指標とし、あわせて、業績連動賞与では、株主の皆さまとの一層の価値共有を促進するため EPS 評価、およびサステナビリティ評価を評価指標とします。

業績連動賞与

業績連動賞与は、各事業年度の当社グループの連結営業利益実績に関する中期計画目標、事業年度目標および前事業年度実績対比、ならびに EPS の前事業年度実績対比のそれぞれの達成率に基づき、あらかじめ定めた基準額の 0% から 200% の範囲内で算出し、さらに、サステナビリティ評価の評価結果に基づき、支給率を増減します。なお、達成度が 50% 以下の場合は支給いたしません。

サステナビリティ評価は、対象取締役のサステナビリティへの動機付けの強化を目的として、当社グループのマテリアリティにおける指標・目標（温室効果ガス排出量、従業員エンゲージメント等）の状況をもとに評価を検討し、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役とする任意の委員会である人事報酬委員会において審議し、取締役会において評価を決定します。

業績連動賞与は、年 600 百万円または「親会社株主に帰属する当期純利益」の 1.5% のいずれか小さい金額を限度に支給額を決定します。

業績条件付株式報酬

当社は、社外取締役を除く取締役を対象に、株主の皆さまとの価値共有をはかり、持続的に企業価値の向上を促していくことを目的として、2017 年度より業績条件付株式報酬制度を導入しています。

この度、本中期計画に対応させる形で、対象取締役に対して、新たな業績条件付株式報酬制度を導入します。当該業績条件付株式報酬制度においては、当社グループの連結営業利益が 1,000 億円以上となった場合にのみ当社株式等が交付または支給され、2,000 億円（本中期計画の最終年度目標）に達した場合に支給率が上限に到達するように変更するとともに、目標業績の達成時の支給水準を見直すこととします。

※ 業績条件付株式報酬制度の詳細につきましては、本日付開示資料「業績条件付株式報酬制度の決定に関するお知らせ」をご参照ください。

(ご参考) 国内グループ会社取締役に対する株式報酬制度の対象拡充について

当社グループにおいては、最上位概念である「パーパス“Fun for All into the Future”」および中長期ビジョン「Connect with Fans」のもと、グループの役員および従業員がより一体となって、当社グループの中長期での持続的な成長に向けて取り組むことを目的に、あらたな株式報酬制度の対象の拡充を行います。

当社グループでは従来より、前述の業績条件付株式報酬制度により当社および事業統括会社等の業務執行取締役に対し、グループ連結営業利益の実績が反映された株式報酬を支給してまいりました。

2025 年 4 月からは、業績条件付株式報酬制度の対象としていなかった国内グループ会社の業務執行取締役を対象として、事業年度ごとにグループ連結営業利益の基準値を達成した際に、予め定めた

株式ユニット数の当社株式または金銭を交付・支給する「グループ業績連動株式報酬制度」を導入いたします。

グループ業績連動株式報酬制度の導入により、国内グループ各社の業務執行取締役に対して、グループ連結営業利益の実績が反映される株式報酬制度が整います。

また、当社グループでは、2021年4月よりグループ従業員持株会の加入者を対象とした「特別奨励金付与制度」(*)を導入しています。グループ業績連動株式報酬制度および特別奨励金付与制度により、グループとして一体感の醸成や更なる経営参画意識の向上を諮り、中長期での持続的な成長ならびに企業価値の向上をグループ一丸となり目指してまいります。

※ 特別奨励金付与制度：グループ従業員持株会において、毎月一定以上の拠出を行う国内グループ従業員を対象とし、事業年度ごとにグループ連結営業利益の基準値を達成した際には、一定数分の当社株式を取得するための特別奨励金を付与する制度。

国内グループ会社取締役・従業員の株式報酬等の状況

対 象 者		持株会	株式報酬・株式取得制度
業務執行 取締役	バンダイナムコホールディングス 事業統括会社等	【役員持株会】 全員加入 ※基本報酬の一定割合を拠出	業績条件付株式報酬制度
	国内グループ各社 (上記を除く)		<新設> グループ業績連動株式報酬制度
従業員	国内グループ各社	【従業員持株会】 (任意加入) ※奨励金を加算支給して拠出	特別奨励金付与制度

以 上