





## ⑤ コンプライアンス委員会(2025年3月期開催回数 4回)

## 経営課題としてコンプライアンスに注力

コンプライアンス委員会は、13名の取締役(うち、過半数の7名は社外取締役)から構成されています。

原則として四半期に1回開催しており、主な活動としては、当社グループのコンプライアンスに関するリスク分析、評価を行い、内在するリスクの把握や顕在化する蓋然性等を取締役会に報告するなど、法令違反や不正行為等の発生を予防すべく勧告、助言等を行っています。

## ⑥ 会計監査人

## 監査

## 会計の透明性を担保・検証

当社は、会社法に基づく会計監査および金融商品取引法に基づく会計監査のために、有限責任 あづさ監査法人と監査契約を締結しています。

なお、同監査法人および当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はありません。

## 監査報酬(2025年3月期)

	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
提出会社	60百万円	—
連結子会社	—	—
計	60百万円	—

注) 上記以外に、2024年3月期の監査にかかる追加報酬として有限責任 あづさ監査法人に対して1百万円を支払っています。

監査法人	公認会計士の氏名	
有限責任 あづさ監査法人	指定有限責任社員 業務執行社員	黒川 智哉
	指定有限責任社員 業務執行社員	中山 智弘

注) 監査業務に係る補助者の構成:公認会計士6名、公認会計士試験合格者およびシステム監査担当者等26名

## ⑦ 内部監査部門

## 監査

## 監査等委員会の指示に則り監査、報告

当社は、実効性のある監査を行うため、監査等委員会を補助する内部監査部門として内部監査部等を設置し、株主総会終了後に監査方針、監査計画、監査方法、職務分担等を決定しています。

主な活動としては、従業員の業務執行状況や内部統制システムの有効性、運用状況の検証、評価等を行い監査等委員会に報告するとともに、適宜選定監査等委員に同行して事業所や国内外子会社等の往査を行っています。また、内部監査部等は、全部門を対象に定常的なモニタリングを行うほか、グループ会社を含めて適法性、妥当性、効率性等の情報収集、分析を行い、監査結果を監査

等委員会に報告のうえ、監査等委員会が取締役会に当該結果を報告するようにしています。加えて、不測の事態が発生した場合において、適切な経営判断の一助に資するため、その因果関係を迅速に調査、分析し監査等委員会に報告するとともに、監査等委員会から取締役会へ助言および提言を行うことにより、会社の損失の最小化を図っています。

## ⑧ コーポレート経営会議(2025年3月期開催回数 12回) 執行

## 取締役会の意思決定をサポート

コーポレート経営会議(議長は代表取締役会長)は7名の社内取締役から構成されています。

原則として取締役会の数日前に開催するほか、必要に応じて適宜行っており、取締役会付議事項の事前審議や当該事項以外の案件等について、会議を行っています。

## ⑨ 人事委員会(2025年3月期開催回数 12回) 執行

## 人材投資戦略等にかかる取締役会の意思決定をサポート

人事委員会(委員長は代表取締役会長)は7名の社内取締役および人事部門の担当執行役員から構成されています。

原則として取締役会の数日前に開催するほか、必要に応じて適宜行っており、人事関連の取締役会付議事項の事前審議や人材投資戦略等について、会議を行っています。

## ⑩ 執行役員会(2025年3月期開催回数 12回) 執行

## 経営方針に基づき、業務を執行

当社は、執行役員制度を導入しており、経営に専念する取締役と執行に専念する執行役員の役割と責任を明確化するとともに、取締役会で決定された重要事項等を業務執行取締役の指示のもと、執行役員が迅速に業務を執行することにより経営効率を高めています。

執行役員会(議長は代表取締役社長)は、12名の執行役員(うち5名は取締役兼任)から構成されています。

原則として毎月1回開催しており、各執行役員が業務執行状況を報告し、情報の共有化を図るとともに、案件事項や対処すべき課題等について意見交換を行っています。

## 社外取締役

## 社外の視点でガバナンスの実効性を確保

社外取締役はコーポレート・ガバナンスが有効に機能するよう、指名・報酬委員会およびコンプライアンス委員会の中核メンバーとなっているほか、適法性の確保や違法行為、不正の未然防止に注力するとともに、取締役会においても積極的な意見交換や助言を行うなど、経営監視機能の強化に努めています。監査等委員以外の社外取締役は秘書室のスタッフ、また、監査等委員である社外取締役については、内部監査部等の専従スタッフが、それぞれ補助業務を行っています。

当社の社外取締役7名は、すべて独立役員の基準を満たしていますので、7名全員を株式会社東京証券取引所に対し、独立役員として届け出ています。また、当社は「社外取締役の独立性に関する基準」を定めており、当該基準に抵触しない者を独立性のある社外取締役と判断しています。

➡「社外取締役の独立性に関する基準」は、当社IRサイト「株主総会」ページの「2025年定期株主総会招集通知」をご参照ください。  
[https://www.capcom.co.jp/ir/assets/pdf/stock/2025capcom\\_a.pdf](https://www.capcom.co.jp/ir/assets/pdf/stock/2025capcom_a.pdf)

## 社外取締役の選任理由

## ● 社外取締役

氏名	選任理由
水越 豊	コンサルタント業界における長年の経験や知見により経営分析や経営戦略の策定などに精通するとともに、経済動向に関する高い見識や国際感覚をもとに独立した立場から積極的な意見や提言を行っており、外部の観点から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。
武藤 敏郎	財務省、日本銀行および事業会社において培ってきた財政・金融その他経済全般やコーポレート・ガバナンスに関する高い見識を有しているため、大所高所からの経営全般にわたる客観的な提言や助言を行っており、独立した立場から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。
廣瀬 由美	税理士や長年にわたる税務行政において培ってきた専門知識と豊富な経験に加え、財務および会計に関する相当程度の知見を有するとともに、健康経営に関する高い見識も有しているため、外部の視点から積極的な意見や提言を行っており、これらの経験・知見などから取締役会の監査・監督の強化および人材戦略の深化に寄与することができるため。
幸田 真音	国際金融に関する高い見識を有していることに加え、政府等の審議会委員等を歴任された経験や上場会社の豊富な社外役員経験により実業界にも精通しているため、独立した公正な立場から積極的な意見や提言を行っており、これらの豊富な知見、経験や作家活動にて発揮されている深い洞察力と客観的な視点から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。
メットキャフ 康子	米国公認会計士(USCPA)として、長年にわたる米国監査法人での監査、税務、コンサルティングの経験から、国際的な企業経営および企業統治の分野における高い見識と、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、これらの豊富な知見、経験とグローバルな視点から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。

## ● 社外取締役(監査等委員)

氏名	選任理由
上良 瞳彦	税務行政における専門知識と豊富な経験に加え、財務および会計に関する相当程度の知見を有しているため、これらの高い見識に基づき、外部の視点から助言やアドバイスを行っており、独立した客観的な立場から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。
小谷 渉	長年警察行政に携わっており、サイバーセキュリティや情報セキュリティの分野に精通するとともに、法律全般にわたる広範な専門知識や豊富な経験をもとに、社外取締役として当社の経営に中立かつ客観的な視点で提言や助言を行っており、リスク管理や適法性確保の観点から取締役会の監査・監督の強化に寄与することができるため。

## 取締役会実効性評価

当社は、個別アンケートやインタビューなど、各取締役の個々の意見を求めるやすい方法で取締役会の実効性評価を行っています。2025年3月期における評価の結果、以下の取り組みなどにより、おおむね肯定的な評価を得ておらず、取締役会は実効的に機能していることを確認しています。

- 中長期的な企業価値向上に向けた、取締役および執行役員の報酬制度検討
- 社外取締役との意見交換会等の継続実施による、取締役の相互理解の促進

2026年3月期は、引き続き以下の課題について重点的に取り組んでいきます。

- 取締役会における中長期的な重要課題や戦略に関する議論の深化
- 全社的なリスク管理体制の高度化と取締役会による監督強化

当社取締役会は本評価結果を踏まえ、今後も取締役会の実効性向上に努めています。

## 政策保有株式に対する基本方針

当社は、政策保有株式について慣例的な相互保有や人的関係の情実等を排除しており、保有に当たっては、将来の取引関係や持続的な企業価値の向上に資するか否かなど、中長期的な観点から得失等を総合的に勘案しています。なお、当社は、2024年3月期において保有していた政策保有株式の全売却を完了したため、2025年3月期末時点における当該株式の保有はありません。

## 役員報酬

## 企業価値向上と株主との一層の価値共有のため役員報酬制度を改定

当社は、2024年6月開催の株主総会において、当社の取締役（社外取締役および監査等委員を除く。以下、「対象取締役」という）について、当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みをより強化し、安定的な利益成長に向けたインセンティブを付与するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を図ることを目的として、以下のとおり報酬制度の見直しを行いました。

## (1) 金銭報酬枠の改定

基本報酬と別枠で、当社グループの業績の成長度等に応じて変動する業績連動性を高めた賞与を設定

## (2) 株式報酬制度の導入

業績等の成長目標の達成度を指標とする業績連動型株式報酬制度を導入

## 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

## 1. 取締役（監査等委員を除く）の報酬等の決定方針

取締役（監査等委員を除く）の報酬等については、客観性と透明性を確保するため、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で取締役会が社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会（委員の過半数は社外取締役）に諮問し、同委員会は次の方針をもとに審議・答申し、取締役会で決定します。

## 対象取締役の報酬体系

報酬の種類			概要		
固定報酬	金銭	基本報酬	● 役位、職責等に基づく定額の固定報酬を月ごとに按分して支給		
業績連動報酬（変動報酬）	短期	金銭	賞与	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの経営目標である「毎期10%連結営業利益増益」の着実な達成による会社業績向上に対する意識を高めるための短期インセンティブ</li> <li>連結営業利益の前年度に対する増減率を対象取締役の金銭報酬（基本報酬および賞与）総額の増減率と連動させた額から基本報酬額を減じた額を支給</li> <li>原則として、毎年一定の時期に支給</li> </ul>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>会社業績と企業価値の持続的な向上、株主との利益意識の共有を図るために中長期インセンティブ</li> <li>評価対象期間（3事業年度）における(i)親会社株主に帰属する当期純利益の成長目標達成度および(ii)当社株式成長率[当社株主総利回り（TSR）÷東証株価指数（TOPIX）成長率]を評価指標とする</li> <li>評価対象期間経過後、上記評価指標の達成度に応じて、取締役その他当社取締役会で定める地位を退任するまでの譲渡制限期間を設けた当社普通株式（以下、「譲渡制限付株式（RS）」という）を割り当てる</li> </ul>	

（注）1. TSR: Total Shareholder Return（株主総利回り）の略。キャピタルゲインと配当を合わせた、株主にとっての総合投資利回り。以下、「TSR」という。

2. 業績連動報酬（変動報酬）は、以下の場合、支給されない、または返還される。

- (a) 当社取締役会において定める一定の非適行為、当社取締役会において定める一定の理由による退任等がある場合は、報酬を受ける権利を喪失する。
- (b) 指名・報酬委員会での審議・答申の結果を踏まえて当社取締役会で定めるところにより、重大な不正行為、不正行為を理由とする決算修正または重大な会計上の誤りによる決算修正が発生した場合には、受け取った報酬の全部または一部を返還する。

## 業績連動報酬（変動報酬）の算定方法

## (1) 賞与

## 【算定式】

$$\text{賞与総額} = \frac{\text{前年度の金銭報酬総額}}{\text{評価期間の連結営業利益の前年度に対する増減率}} \times \frac{1 + \text{評価期間の基本報酬総額の前年度比}}{\text{評価期間の基本報酬総額}}$$

(注) 1. 評価期間は毎年4月1日から翌年3月31日までの1事業年度とする。  
2. 2025年4月1日から2026年3月31日までを評価期間とする賞与より、算定式を上記のとおり変更しています。

## (2) 業績連動型株式報酬

## 【算定式】

$$\text{各取締役に交付する譲渡制限付株式（RS）数} = \frac{\text{基準株式数（①）}}{\text{業績等成長目標達成度（②）}}$$

①「基準株式数」は、以下の算定式により算定される数とする。

$$\text{基準株式数（①）} = \frac{\text{基準額（a）}}{\text{対象取締役の役位、職責等に応じた係数（b）}} \div \text{基準株価（c）}$$

(a)「基準額」は、対象取締役の基本報酬総額の50%とする。

(b)「対象取締役の役位、職責等に応じた係数」は、対象取締役の役位、職責等に応じて当社取締役会において決定する。

(c)「基準株価」は、評価対象期間（注）開始の前月の東京証券取引所における当社の普通株式の終値の平均値とする。

（注）評価対象期間は毎年4月1日から3年後の3月31日までの連続する3事業年度とする。

②「業績等成長目標達成度」は、評価対象期間の(i)親会社株主に帰属する当期純利益の成長目標達成度および(ii)「当社TSR」を「東証株価指数（TOPIX）の成長率」と相対比較した当社株式成長率の結果に応じて算定され、0%から150%までの範囲で変動する評価係数とする。

## 役員報酬（2025年3月期）

提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	賞与	業績連動型株式報酬	退職慰労金	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	1,271	745	371	155	—	7
監査等委員（社外取締役を除く）	23	23	—	—	—	1
社外取締役	61	61	—	—	—	6
社外監査等委員	36	36	—	—	—	4

（注）業績連動型株式報酬は、2025年3月期における費用計上額であり、2024年4月1日から2027年3月31日までを評価対象期間とする当該報酬について、各指標の達成率について一定の推計ないし想定を行い、業績等成長目標達成度を1.25として計算した額を評価対象期間である3年で除した額です。

評価指標	評価割合（ウェイト）	評価係数変動幅	評価方法
(i) 親会社株主に帰属する当期純利益	50%	0%～150%	評価対象期間中に毎期10%の成長を達成した場合の累計額と比較し、達成度が41%以上となった場合、50%から150%の範囲で評価係数とする。
(ii) TSR（TOPIX比較）	50%	0%～150%	評価対象期間における当社TSRを同期間のTOPIX成長率と比較し、成長率が50%以上となった場合、50%から150%の範囲で評価係数とする。
合計	100%	0%～150%	—

## 報酬の構成割合

対象取締役の基本報酬、賞与、業績連動型株式報酬の比率は、業績等により構成割合が変動するため設定していませんが、中長期的な会社業績と企業価値の持続的な向上、株主との利益意識の共有を図るために適切な報酬制度および報酬構成とすることを方針としています。

## （参考）対象取締役の報酬構成イメージ（2026年3月期）

当社の経営目標である連結営業利益10%成長達成時の賞与支給額および業績連動型株式報酬制度の基準額（基本報酬を100とした場合の割合）

固定報酬	変動報酬
基本報酬（金額）100	賞与（金額）81 業績連動型株式報酬（株式）50

（注）上記の図は、一定の会社業績および当社株式の単価を基に算出した2026年3月期における対象取締役の報酬のイメージであり、会社業績および当社株式の株価の変動等に応じて上記割合も変動します。

## IR活動の基本方針

## 1. ディスクロージャーの基本方針

当社では、株主や投資家の皆様に適時適切な情報開示および説明責任を十分果たすことは上場企業の責務であり、コーポレート・ガバナンスの観点からも不可欠と考えています。したがって、当社は、(1)責任あるIR体制の確立、(2)充実した情報開示の徹底、(3)適時開示体制の確立、を基本姿勢にIR活動を推進することにより、透明性の高い経営を行ってまいります。

## 2. ディスクロージャーの基準

当社では、金融商品取引法およ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)等に則り、適時適切なディスクロージャーを行っています。

## ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み

1999年	● 執行役員制度を導入
2001年	● 社外取締役2名を初めて選任 ● 社外監査役を1名増員し、3名就任
2002年	● 報酬委員会を設置
2003年	● 社外取締役を1名増員し、3名就任 ● コンプライアンス委員会を設置
2014年	● 取締役の任期を2年から1年に短縮 ● 取締役会等の主な議論をアニュアルレポートで開示
2016年	● 監査等委員会設置会社へ移行、社外取締役を増員 ● 指名委員会を設置

2018年	● 指名・報酬委員会の設置
2021年	● 取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬等を取締役会で決定
2022年	● 取締役会専任部署を設置 ● 女性取締役1名を選任 ● 社外取締役を増員 ● 取締役と執行役員の意見交換会を定例化
2024年	● 女性取締役1名を増員 ● 業務執行取締役報酬の業績連動性を向上 ● 業務執行取締役へ株式報酬制度を導入
2025年	● 女性取締役1名を増員 — 全役員のうち女性比率は21.4%、社外取締役比率は50%

## 指数構成銘柄等への組み入れ

**JPX PRIME 150**  
JPXプライム150指数  
2025年度選定

**JPX-NIKKEI 400**  
2025年度選定

**MSCI ESG RATINGS**  
AA  
CCC B BB BBB A AA AAA

JPXプライム150指数は、東証プライム市場に上場する時価総額上位銘柄を対象に、財務実績に基づく「資本収益性」と将来情報や非財務情報も織り込まれた「市場評価」という、価値創造を測る二つの観点から選定した銘柄を「価値創造が推定される我が国を代表する企業」と位置付け、これらの銘柄により構成する株価指数です。

JPX日経インデックス400は、資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成される株価指数です。JPX総研と日本経済新聞社が共同で算出を行っています。

MSCI ESGレーティングは、企業のESGの取り組みを分析し、最上位ランクAAAから最下位ランクCCCまで7段階で評価するものです。

THE USE BY CAPCOM CO., LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF CAPCOM CO., LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED "AS-IS" AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

※ 2025年9月末時点

## IR活動に対する外部評価

## 積極的なIRの取り組みへの高評価

適時適切な情報公開を積極的に推進してきたこれまでの活動が認められ、当社IR活動および各種IRツールを対象として、外部評価機関より様々な表彰を受けています。当社は今後も説明責任の重要性を自覚し、投資家の皆様の信頼を得るべく不断の努力を重ね、適時開示体制を向上してまいります。

## 2025年3月期外部評価実績

統合報告書	GPIFの国内株式運用機関が選ぶ『改善度の高い統合報告書』選出
IRサイト	大和インベスター・リレーションズ株式会社「インターネットIR表彰 2024」優良賞 日興アイ・アール株式会社「2024年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」総合ランキング:最優秀サイト

## 株主・投資家の皆様からの意見の活用

## 投資家やアナリストとの対話の成果を経営に反映

当社は、株式市場との面談を通じて、経営方針や戦略、将来の見通し等に関して、投資家やアナリストの理解促進を図っています。また、株式市場の意見を集約して経営陣にフィードバックすることで、今後の企業経営に活用しています。積極的に株式市場とのIR面談を実施することで、情報の非対称性を最小限に抑え、適正な企業価値の形成に努めています。

2025年3月期は、国内外機関投資家やアナリストとの個別・グループでの面談、証券会社主催のカンファレンス、海外ロードショーなどを約400回延べ899件実施しました。そのほか、オンラインを活用したハイブリッド決算説明会およびビデオ会議により、多くの投資家やアナリストへの情報発信に努めました。

## 2025年3月期のIR対応件数一覧

種別	件数
取材受け入れ	847
国内投資家訪問	21
海外投資家訪問	31
合計	899

## IRイベント

イベント	詳細
ハイブリッド 決算説明会	経営トップらが経営戦略や業績概況に関する説明および投資家・アナリストからの質疑応答に 対応
決算補足説明 カンファレンスコール	決算発表直後、業績について説明するカンファレンスコールを実施
オンライン個人投資家 説明会	個人投資家向けにオンラインでの会社説明会を開催

## 経営戦略や株主総会付議議案に関する対話にも注力

当社は国内外の機関投資家等の議決権行使等担当者との面談を実施しています。面談は、代表取締役(CHO兼CFO)、経営管理取締役、その他の取締役および取締役会専任部署の担当者が対応し、当社グループの経営戦略について理解を求めるとともに、主に人材投資戦略や株主総会付議議案に関する対話を行っています。また、対話を通じて得られた要望や意見、質問等が経営に反映されるよう、適宜、代表取締役会長(CEO)、代表取締役社長(COO)および関係者に報告するとともに必要に応じ取締役会等で報告しています。

2025年3月期のSR(Shareholder Relations)対応件数 20

## 投資家・アナリストとの対話内容(抜粋)

- Q. 開発におけるAI活用に進捗はあるか。  
A. 従来のAIは、「RE ENGINE」や品質管理のバグチェックで活用し、開発効率の改善に貢献しています。一方で生成AIの活用には、著作権侵害や情報漏洩対策のほか、専門人材の育成・確保も不可欠であり、積極活用にはまだ課題があります。各開発のプロセスにおいてどう活用するか等も含め、継続的に検証しています。
- Q. 今後の開発費の傾向について教えてほしい。  
A. ハード性能の高度化によるユーザー満足度向上への対応や人件費の増加等により、今後も開発投資額の上昇は避けられませんが、当社では中長期ラインナップの作成と進捗状況のチェックを行い、中長期的な投資管理を行っています。販売を最大化することでROI(営業利益÷開発投資額)の向上を目指しています。