

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

企業経営者は、株主から会社を預っているものであり、株主に対し企業価値(株主価値)を最大化にする責任を負っております。コーポレート・ガバナンスとは、このような経営者の株主に対する責任をいかに果たせるかとの問題と考えております。この企業価値を高めるには、必ずコンプライアンス態勢が構築されていなければならない、したがって企業経営者はコンプライアンス態勢を構築する責任を株主に対して負っていると理解しております。すなわちコーポレート・ガバナンスを強化するためにはコンプライアンス態勢の構築を経営者が株主に対して負う義務と捉えております。以上の基本的な考え方をふまえ、コーポレート・ガバナンスの重要性につきましては、当社は充分認識しており、特に法令の遵守(コンプライアンス)には意をそそいでおります。また当社は、経営の透明性を高めるべく、株主総会および年4回の決算発表の他、株主利益に重大な影響を与えると判断される重要事実の発生時には、的確かつ迅速な情報開示に努めております。

【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】更新

【補充原則1-2 議決権行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳】

現時点において当社では、株主における機関投資家や海外投資家の比率が低い状況であり、招集通知の英訳を進めることは合理的ではないと認識しております。ただし、外国人株主の増加等その利便性向上が株主の平等原則に照らして必要と判断される場合には、費用対効果を考慮しつつ検討していく所存です。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の保有】

当社は現状人員規模が比較的小さく、基礎となる人数の面からは限られることから、中核人材の登用等における多様性の確保にかかる目標値を定めてはおりませんが、女性・中途採用者の管理職登用につきましては、現時点で複数の実績があります。今後の企業規模の拡大に応じて、具体的な目標値の設定ならびに実績値の開示についても検討しております。

【原則3-1.情報開示の充実】

- () 当社の経営理念や経営方針は、当社ホームページおよび決算短信等において開示しています。
 - () コーポレートガバナンスの基本的な考え方と基本方針は、本報告書及び有価証券報告書にて開示しています。
 - () 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きは、有価証券報告書にて開示しています。
 - () 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き
- 取締役の選解任については、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならないと考えております。
- 手続きとしては、上記基準に照らして候補者を選定し、取締役会における議論及び承認を得た上で、株主総会で選任しております。また、監査役については取締役会への上程前に、監査役会の同意を得るものとしております。
- () 取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
- 社外役員の選任理由は、「有価証券報告書」および、「株主総会招集通知」には個人別に記載しております。その他の役員の選任理由は、選任時の「株主総会招集通知」に個人別の記載を今後検討してまいります。

【補充原則3-1 英語での情報開示・提供】

現在、当社は海外投資家の比率が低く、英語での情報の開示・提供を進めることは合理的でないと考えておりますが、外国人投資家の比率が一定基準より上昇した場合には、その必要性を踏まえ、英文開示資料を作成し公開することを検討してまいります。

【補充原則4-1 中期経営計画に対するコミットメント】

当社は、中期計画の状況分析ならびにステークホルダーへの説明の実施につきましては、今後検討してまいります。

【原則4-2.取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、適切なリスクテイクを支えるため、取締役からの提案を歓迎しつつ、上程された提案につき、独立社外取締役の意見を踏まえ審議を行っております。

当社の現在の報酬体系は、固定報酬のみで、業績連動報酬は導入しておりません。当社は、現在の報酬体系が健全な動機付けに資するものと考えており、インセンティブの付与については、今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-2- 中長期的業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬の割合の適切な設定】

当社は役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針について、株主総会で決定する報酬総額の限度内で、世間基準・業界水準・経営成績及び従業員給与とのバランス等を総合的に勘案して決定することを基本方針としております。取締役の報酬等は、取締役会より一任された代表取締役社長が決定しておりますが、これは、代表取締役社長が当社の事業環境や経営状況、役員の役割や成果等を熟知し、さらに長年にわたり経営を担っている経験もふまえ、総合的かつ客観的に役員を評価し、役員の報酬額を決定できると判断されるためです。長期的な業績と連動する報酬等につきましては、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの観点も踏まえ、今後必要に応じて検討してまいります。

【原則4-8.独立社外取締役の有効な活用】

現時点において、当社の独立社外取締役は1名ですが、専門分野に関する豊富な知識と経験、経営陣等と意見交換を行い、企業価値向上のための助言を行うなど、独立社外取締役として十分な責務を果たしております。独立社外監査役は2名であり、役員全体としては3分の1を超

える独立役員を有しております。今後、独立社外取締役の2名以上の選任については、検討してまいります。

【補充原則4-10 指名委員会・報酬委員会に関する考え方】

当社は会社規模を勘案し、任意の指名委員会・報酬委員会等の独立した諮問委員会を設置しておりませんが、独立社外取締役を含む取締役会において決議することにより、経営幹部・取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化をはかっております。

【補充原則4-11 取締役会全体としての能力、多様性等の考え方】

当社の取締役会は、代表取締役を含む2名の取締役及び社外取締役1名の計3名で構成しており、各取締役は、印刷業界、印刷知識、経営、総務、営業（マーケティング）、財務経理等の各分野において専門的知識と豊富な経験を有しており、取締役会としての役割、責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立した形で構成していると認識しております。

また、取締役会には常勤監査役1名、社外監査役2名、計3名の監査役が出席しております。各監査役は、弁護士や企業経営者としての経験から幅広い見識を有している者であり、法務全般および経営に関する適切な知見を有しております。

今後は必要に応じて、社内規程の整備や各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形でスキルの組み合わせを開示する等の検討を行うとともに、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模をより意識した体制への取り組みを講じてまいります。

【補充原則4-11 取締役会の実効性についての分析・評価と結果開示】

当社は、取締役・監査役が取締役会において積極的に議論に参加し、活発な意見交換を行うとともに、役員からの意見・要望を取締役会の運営に反映していることから、取締役会全体の実効性については問題ないものと考えており、取締役会全体の実効性の分析や評価は行っておりません。取締役会全体の実効性についての分析・評価の実施ならびにその結果の開示については、今後検討してまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画を策定し、当社の経営に関する方針及び中期的な財務目標（売上収益、営業利益）については公表しておりますが、その実現のための設備投資・研究開発投資・人材投資等、公表することについては、今後検討してまいります。

【補充原則5-2-1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針】

当社は、事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書や決算短信等に記載しておりますが、事業ポートフォリオの基本方針等については説明は行っておりません。

経営環境等も慎重に見極めながら、経営方針や事業ポートフォリオの見直し等について取締役会で協議・検討を重ね、当社としての方針を明確に示せるよう、中期経営計画の開示とともに検討してまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について（検討中）】

資本コスト等を意識した分析・評価・開示につきましては、引き続き重要な経営課題として検討してまいります。

【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】

当社は、投資株式を政策的に保有する場合、取引の経済合理性を含めて当該会社との関係強化による収益力向上の観点から有効性を判断します。また、経済情勢により緊縮状態となって金融情勢が逼迫した場合に円滑に必要な資金を確保できる安全性を重視します。さらに、地域経済への貢献を通じた当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するかどうか総合的に勘案します。これらはすべて取締役会で決議しております。

当社は、取締役会で政策保有株式の保有合理性を、取引の経済合理性ならびに経済情勢の変化、金融の逼迫状況を含めて定期的に検証しており、検証結果を総合的に勘案して、保有合理性が著しく低い株式については適宣適切に売却するものとしております。その検証する方法は、主に金融機関においては、借入金利の有利性・迅速性等融資と株式保有の合理性が保たれているか等であります。

また、政策保有株式の議決権行使にあたっては、上記方針により適切に行っております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、役員と取引や主要株主等との重要な取引につきましては、取締役会での審議・決議を要することとしております。

また、重要な関連当事者間取引を行った場合には、有価証券報告書や株主総会招集通知への開示をしております。

なお、関連当事者との間で行う取引の状況については、毎年1回、役員調査票に役員全員が記入し取締役会で報告するとともに監査法人に提出しております。

【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】

当社は、企業型確定拠出年金制度を採用しており、アセットオーナーとして企業年金の積立金の運用に関与しておりませんが、制度の運営担当部門においては、委託先運営管理機関である金融機関から定期的に運用状況の情報を入手し知識を習得の上、運用商品の選定や従業員に対する資産運用に関する教育実施等を行っております。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組等についての開示】

1. サステナビリティ全般に関して

弊社としましては、弊社の企業活動を取り巻く自然環境を永続的ならしめることこそが、自らの企業活動を持続発展的なものに結び付けるものと認識しております。特に弊社の企業活動での以下の項目に注目し対応を実施しているところであります。

・生産活動における省電力化及び、CO2排出量低減を実施しております。

具体的には、弊社高浜工場での太陽光発電、本社および自社工場において蛍光灯のLEDへの一斉置き換えを実施済みです。LEDへの一斉置き換えでは年間約45トンのCO2削減効果を見込み（ 1 ）、杉の木換算で約3,000本分の植樹効果を見込んでおります（ 2 ）

（ 1 ）環境省・経済産業省の公表する各送配電事業者の調整後排出計数に基づく

（ 2 ）杉の木1本が1年間に吸収するCO2を14kgとして計算

・印刷過程におけるプラスチック由来製品取扱低減による自然環境の維持については継続的に検討・実施を続けております。

（1）ガバナンス・リスク管理

「1. サステナビリティ全般に関して」の観点を勘案した企業活動を推進するため、社長をトップとした取締役会では、固定資産や生産設備の更改・見直しのタイミングを見図りつつ問題解決の検討に取り組んでおります。

上記企業対応の検討は社会貢献に資するのみならず、炭素税や環境破壊に対するペナルティ施策等が導入された場合であっても、社業を安定的に稼働させる弊社のリスク管理に資するものです。

CO2削減は気候変動に対する対応として有効な策と理解しているところでありますが、現状の工場設備で消費している電力の生成時、および工場

での生産時そのもので発生するCO2低減化を進めるべく検討・実施を始めたところであります。

また、当社印刷製品にプラスチック由来の原料使用を低減・回避する方法をとることで、当社製品の生産量が増大した場合でも、環境への負荷が高まらないよう留意しております。

(2)戦略

「(1)ガバナンス・リスク管理」に記載した内容を具体的に進めるため下記の対応を実施・検討しております。

・設備更改の都度、最新の省エネ機材と入れ替えを行うことにより、逐次省電力化を図っているところであります。この度、保有する固定資産を有効に活用すべく、弊社高浜工場屋上へ太陽光発電パネルを設置いたしました。これにより、同工場で使用する電力の一部につきCO2無排出化を進めていくことが期待できます。

さらに、本社および各自社工場における蛍光灯のLED一斉入れ替えを実施したことにより、前述の通り、CO2の発生を年間約45トン程度削減ができる見込みになりました。

・また、例えば従来は一般的にプラスチック・石油由来の原料が必要とされていたホログラム印刷につき、既に当社はプラスチック・石油由来原料の使用を不要とする手法を採用しております。このように環境負荷の低い印刷技術を積極活用しつつ、他社製品との差別化もあわせて進めてまいります。

(3)指標及び目標

具体的な指標や目標を定めたわけではありませんが、今後の進捗状況を見ながら、指標化についても検討してまいりたいと考えております。

2. 人的資本に関して

(1)ガバナンス・リスク管理

会社の持続的運営を担保するにあたっての最大のカギは社内人材の活性化と認識しております。

このために有効と考えられるのは、会社運営が単一志向に陥らないような人材の多様性を確保することや自律的人材を育成することと考えており、これこそが会社として最大のリスク管理と考えております。

(2)戦略

「(1)ガバナンス・リスク管理」に記載した内容を具体的に進めるため、人材に関し各部門に多様なバックグラウンドを持つ者を積極的に外部採用し、重要な組織の設置・改編や主要ポジションの見直し等を行うとともに、効果的な社員教育の実施を進めております。

(3)指標及び目標

弊社は比較的小規模な組織であるため、重要性も勘案し、現段階では採用人数や研修実施回数等の人的資本に関する具体的な目標値は定めておりません。しかし、社員教育は、社内人材を活性化の上で非常に重要なポイントであると認識しております。弊社ではこれまで、執務現場で必要となる公的資格の取得・更新のための講習会を除き、OJTをはじめとする社内だけによる教育研修を実施してまいりました。ただ、この方法だけでは、とすると「社内常識」にとらわれかねない研修になってしまう懸念もあります。

このような観点も勘案し、昨年から教育研修の実施につき、社外の多様な考え方・態様にも触れる機会を社員が積極的に得られるよう、新たに他社の社員も参加する外部教育・研修機関への派遣を開始したところであり、従来からの社内研修と並走させることとしております。

【補充原則4-1 経営陣への委託の範囲】

当社は、取締役会における決定の範囲として、法令ならびに定款に定める事項のほか、取締役会規程で取締役会に付議すべき事項を定めております。

取締役会は、原則毎月1回開催し、経営の重要事項について意見交換し、会社の重要な業務執行の決定を行っております。また、臨時取締役会を必要に応じて随時開催することにより、重要な業務執行については十分な審議を経て決定することとしております。

【原則4-9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役および社外監査役を選任にあたっては、会社法や株式会社東京証券取引所の定める独立性基準を参考にしつつ、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣からの独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できる人材を選任しております。

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

現在の役員構成につきましては、当社ホームページの下記URLに記載しております。

(<https://www.matsumoto-inc.co.jp/about/company/>)

取締役及び監査役の重要な兼職状況は、株主総会招集ご通知に記載のとおりであります。

(<https://www.matsumoto-inc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2026/06/syosyutuchi038.pdf>)

【補充原則4-14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、取締役および監査役が自らの役割を十分に果たすべく、必要な知識習得と役割・責任の理解深耕の機会として、適宣、研修等に参加できるようにしております。併せて、社外取締役および社外監査役に対しては、経営戦略や事業の内容等の理解を深めるため、適宣、当社の事業・課題に関する説明等を行っております。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取り組みに関する方針において、当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、日常から株主と対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。そのため、当社は、適時開示基準に則り、情報開示を行っております。また決算関係だけでなく当社の取り組み等に理解を深めていただくため、ウェブサイトの活用など積極的かつ建設的なIR活動を展開してまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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(%)
Brand New Retail Initiative Fund	112,400	9.83
中村 規	100,000	8.74
松本 敬三郎	86,300	7.54
株式会社大分銀行	43,200	3.78
森原 智明	38,000	3.32
株式会社福岡銀行	28,500	2.49
中尾 祐子	15,900	1.39
松本 大輝	15,300	1.34
梶川 雄一	12,000	1.05
朴 弘心	11,900	1.04

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

2026年4月30日時点の大株主の状況を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	4 月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

該当事項はありません。

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	8 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	3 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	1 名
社外取締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
杉本 佳彦	公認会計士											○

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
杉本 佳彦	○	――	公認会計士の資格を有し、当社と利害関係がなく、独立役員としての公平性・公正性が確保され、一般株主と利益相反が生ずる恐れがないため。

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
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は社外監査役を含め内部監査部門との連携をはかり、実効的な監査業務を遂行しております。
また、監査役監査と会計監査との相互連携のため、監査役会と会計監査人は半期毎に面談を行い、情報交換や意思疎通を進め、それぞれの監査の実効性を高めています。

内部監査及び内部統制部門として経営管理部が設置されており、経営管理部長1名が年間を通じて内部監査の実施と内部統制の整備及び運用状況についてモニタリングをしています。内部監査結果については、独立かつ客観的な立場から業務の適切性、規程や法令遵守の状況などを監査し評価して、改善に関する提言等を行うとともに、代表取締役役に内部監査結果を報告し、取締役会に対しては「内部監査報告書」で報告を行っております。また、内部監査における指摘事項については、改善状況を検証し、是正に向けたフォローアップを行っております。

内部監査の実効性を確保するための取り組みとして、経営管理部は監査役会及び会計監査人と必要に応じて相互の情報、意見等の交換を行うなど、相互連携を強化し、監査の実効性と効率性を高めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
藤岡 比左志	他の会社の出身者													○
松井 博昭	弁護士													○

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
藤岡 比左志	○	_____	他業界の経営者としての見識の広さ、経営者としての豊富な経験を有し、当社と利害関係がなく、独立役員としての公平性・公正性が確保され、一般株主と利益相反が生ずる恐れがないため。
松井 博昭	○	_____	弁護士としての専門性、見識の広さ、公明性を有し、当社と利害関係がなく、独立役員としての公平性・公正性が確保され、一般株主と利益相反が生ずる恐れがないため。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

該当事項はありません。

【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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

業績連動型報酬制度やストックオプション制度は、その成果や株価を意識するあまり、経営視野が近視眼的になる恐れなどが危惧されますし、経営計画においての長期的観点や企業の持続性を確保するという考えから現状ではその必要性が強く見られませんので、実施いたしておりません。
 現在のところ、役員持株制度ならびに従業員持株制度が機能しており、一定の役割を果たしていると認識しております。

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】

(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

2026年4月期に係る取締役の報酬等の総額は62,608千円であり、対象となる取締役は延べ5名(うち、期中退任取締役2名)であります。
2026年4月期の監査役の人員は3名で、その報酬等の額は8,575千円であります。
うち社外役員は3名で、その報酬等の額は5,220千円であります。
上記の報酬等の額には、当期中に役員退職慰労引当金として費用計上した23,033千円を含んでおり、このうち22,858千円が取締役分であり、175千円が監査役分であります。

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

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は役員の報酬等の額の決定に関しましては、世間基準・業界水準・経営成績及び従業員給与とのバランス等を考慮して決定することとしております。また、その決定方法は、下記のとりの株主総会で決定された報酬枠の限度額内において、取締役報酬は取締役会の決議に従い、監査役報酬は監査役会の協議により決定しております。さらに毎年株主総会後に行われる取締役会並びに監査役会において確認及び見直しの必要があれば協議することとしております。

a.取締役の報酬限度額は、1993年7月28日開催の第5回定時株主総会において、月額20,000千円以内と決議しております。なお、当該決議がなされた時点での取締役の員数は6名です。

b.監査役の報酬限度額は、1993年7月28日開催の第5回定時株主総会において、月額2,000千円以内と決議しております。なお、当該決議がなされた時点での監査役の員数は2名です。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、下記のとおり取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等を決議しております。

1、基本方針

当社の個々の取締役の報酬の決定に際しては、世間基準・業界水準・経営成績及び従業員給与とのバランス等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、基本報酬のみを支払うこととします。

2、基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、世間基準・業界水準・経営成績及び従業員給与とのバランス等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。また、退職慰労金は、株主総会での承認を条件として、役員退職慰労金規程に基づき決定し、取締役会決議後一定の時期に支払うものとします。

3、基本報酬の額・業績連動報酬等の額または非金銭報酬等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

当社取締役の報酬は、業績連動報酬、非金銭報酬等の支給はなく、基本報酬のみがその金額を占めるものとします。

4、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長の松本大輝氏がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、世間基準・業界水準・経営成績及び従業員給与とのバランス等を総合的に勘案し、各取締役の基本報酬の額を決定するものとします。なお、退職慰労金の個人別の金額は、役員退職慰労金規程に従い、相当額の範囲内において取締役会にて決定するものとします。

代表取締役社長の松本大輝氏に権限を委任した理由は、当社の事業環境や経営状況、役員の役割や成果等を熟知し、さらに長年にわたり経営を担っている経験もふまえ、総合的かつ客観的に役員を評価し、役員の報酬額を決定できると判断したためです。

従いまして、当社取締役会としては、上記のプロセスにより決定された当期に係る取締役の個人別の報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役に対しては経営管理部ないしは総務部が資料提出や作成・検討などサポートする体制を確保しております。

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

当社は監査役制度を採用しており、経営監視機能の客観性および中立性を確保するとの方針に基づき監査役会は常勤監査役金井義行1名および社外監査役藤岡比左志・松井博昭の2名により構成されております。各監査役は監査役会が定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役の職務執行について、厳正な監視・監査を行っております。さらに、社外監査役のうち、松井博昭については、弁護士資格を有し、法務全般にわたり高度で専門的な知見を保持しており、この観点からの職務執行に対する監査も厳格に行なわれています。

また、執行機関である取締役会は、代表取締役社長である松本大輝を議長とし、取締役柳川尚および社外取締役杉本佳彦の3名で構成され、毎月1回開催する定時取締役会に加え臨時取締役会を必要に応じて随時開催することにより、重要な業務執行については十分な審議を経て決定することとしております。さらに、社外取締役杉本佳彦は公認会計士の資格を有し、財務・会計に関する高度に専門的な知見を保持しており、かかる知見から意見を述べ、取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に重要な役割を果たしております。

通常の内部監査は経営管理部が主として担当しており、必要に応じ総務部等の管理部門のスタッフがサポートし数名であっております。また、監査役会および会計監査人等とも連絡を密にし相互連携して業務を推進しております。さらに、内部統制部門の業務の状況等に対して行った内部監査の結果等を監査役会ならびに会計監査人にフィードバックいたしております。なお、リスク管理委員会は社長松本大輝を委員長として、柳川尚、杉本佳彦の取締役全員が参加しております。

会社法監査に基づく会計監査人および金融商品取引法に基づく会計監査人には、佳生監査法人を起用しており、同監査法人との間で会社法監査と金融商品取引法監査については監査契約を締結し、それに従い報酬を支払っております。また、顧問弁護士とは、顧問契約に基づき、必要に応じて適宜アドバイスを受けております。税務上の件につきましても、顧問税理士に相談し、事にあたっております。

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 更新

当社におきましては、経営監視機能の客観性、中立性を確保するため、社外監査役による監査を実施しており、企業経営を常に監視しております。また、監査役は常時取締役会等に出席し、積極的且つ、中立的、客観的な発言がなされています。さらに、公認会計士の資格を有し財務および会計に関する相当程度の知見を有する社外取締役1名も選任しており、経営監視機能および企業統治の一層の強化をはかっております。

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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日が特定の日にならないように配慮しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に会社説明会を開催しており、経営方針および経営戦略等の説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページに投資家情報(IR)のコーナーを設けております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部で担当しております。	
その他	専門分野(例えば小型株投資等)のアナリストやファンドマネージャー等と個別にミーティングを行ったり、連絡したりしてIR活動を展開しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	インターネット事業の中で当社サイトの「ホンニナル出版」では、在庫を発生させない1冊からできる自費出版サービスとして(環境に良い出版システムとして)北九州市からエコプレミアムを受賞いたしました。
その他	個人情報保護のため、プライバシーマークを取得いたしております。 <役員への女性の登用について> 当社は、多様な人材が会社の強みと考え、男女問わず活躍の場を与える方針であります。よって、本人の能力次第で適材適所に人員を配置しており、現在のところ女性管理職はおりますし、今後女性の役員が出てくる可能性は充分あります。女性の「リーン・イン(割り込む。一歩前へ。)」(運動)を真摯に受け止め、推進していくスタンスであります。

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

内部統制システムとは、下記の企業目的を達成するため企業内に構築(整備・運用)される経営の総合管理の仕組みであることを意味し、(1)事業経営の有効性及び効率性を高め(業務の効率確保)(2)企業の財務報告の信頼性を確保し(財務報告の正確性確保)(3)事業経営に係る法令の遵守を促す(企業行動における法令等の遵守=コンプライアンス)ことを目的として企業内部に整備され、企業を構成するすべての者によって運用されるものであるとの基本的な考え方に基づき、整備運用されております。なお、当社が業務の適正を確保するための体制として取締役会において決議した事項は次のとおりです。

- (1)取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 1、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するため、社長がコンプライアンス責任者となりコンプライアンス行動指針を定めるとともに、取締役および使用人に周知を徹底する。
 - 2、取締役および使用人に対し、コンプライアンス教育を継続して定期的実施することにより、コンプライアンス意識を高める。
 - 3、使用人は、職場内や業務において法令違反の事実やその恐れを発見した場合、会社に報告する。その報告は総務部を窓口とする他、弁護士事務所にも社外窓口を設置し、通報者に不利益を及ぼさないようにするとともに、社長まで届くようにする。
- (2)取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
取締役の職務の執行に係る情報については、取締役会規程等に基づき取締役会議事録等を書面または電磁的記録により、適切かつ確実に保存・管理する。
- (3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 1、リスク管理規程を定め危機発生時の未然防止、発生した危機の早期解決および損害の極小化ならびに危機の再発防止をはかる。
 - 2、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、これには取締役全員が参加し、事業および業務に係るリスクを把握し管理する。
- (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
毎月1回開催する定時取締役会に加え、臨時取締役会を必要に応じて随時開催することにより、重要な業務執行については十分な審議を経て決定する。
- (5)当該株式会社の業務の適正を確保するための体制
前記「(1)取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」および「(3)損失の危険の管理に関する規程 その他の体制」を適用すること等により、業務の適正を確保する体制を確立する。
- (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
監査役からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合、現組織においては経営管理部ないしは総務部からその人員を配置することとする。
- (7)前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
前号において配置された使用人は、監査役会において人事考課を行うこととし、監査役の職務を補助するにあたっては、監査役の指揮命令のみに従うこととする。
- (8)取締役およ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、報告したことを理由として不利な取扱を受けないことを確保する体制
 - 1、取締役および使用人は、会社に著しい損失を与える事項が発生したまたは発生する恐れがあるとき、取締役および使用人による違法または不正な行為を発見したとき、その他監査役会が求める事項につき、監査役に報告する。
 - 2、監査役が監査に必要な情報を適確かつ迅速に入手できるように社内各部署から資料の提出および情報の提供が速やかにできる体制を整備する。
 - 3、当社は、監査役に報告を行った者に対して、当該報告をしたことを理由として不利益な処遇を一切行わない。
- (9)その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - 1、取締役および使用人は監査役監査に対する理解を深め、監査役監査の環境を整備するように努める。
 - 2、監査役は内部監査部門との連携をはかり、実効的な監査業務を遂行する。
 - 3、取締役は、監査役の職務の遂行にあたり、監査役が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士、税理士等の外部専門家との連携をはかることのできる環境を整備する。
 - 4、当社は、監査役が必要と認める監査費用については、その支払時期、償還手続き等を含め、全額これを負担する。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考えは、1.組織全体として対応する。2.反社会的勢力による不当要求に対応する従業員の安全を守る。3.反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関との緊密な連携関係を構築する。4.社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切関係をもたない。また、反社会的な勢力による不当要求は拒絶する。5.反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行う。6.反社会的勢力による不当請求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由と

する場合であっても、事実を隠ぺいするための裏取引を絶対に行わない。7.反社会的勢力への資金提供は、絶対に行わない。の以上であります。

また、その整備状況としては、

- (1)代表取締役社長は、上記の基本的な考え方を基本方針として社内外に宣言し、その宣言を実現するため社内体制の整備、従業員の安全確保、外部専門機関との連携等一連の取組を行い、その結果を取締役に報告する。
- (2)反社会的勢力による不当要求が発生した場合の対応を統括する部署を総務部とする。総務部は反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積し、反社会的勢力との関係を遮断するための取り組みを支援するとともに、社内体制の整備、研修活動の実施、対応マニュアルの整備、外部専門機関との連携等を行う。「暴力団等との対応要領10カ条」「暴力団等対応15カ条」のポスターを社内に掲示するなどして、反社会的勢力排除に対する社内の意識を高める。
- (3)反社会的勢力とは、一切の関係をもたない。そのため、相手方が反社会的勢力であるかどうかについて、常に、通常必要と思われる注意を払うとともに、反社会的勢力とは知らずに何らかの関係を有してしまった場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点や反社会的勢力であるとの疑いが生じた時点で、速やかに関係を解消する。
- (4)反社会的勢力が取引先や株主となって、不当要求を行なう場合の被害を防止するため、契約書や取引約款に暴力団排除条項を導入するとともに、可能な範囲内で自社株の取引状況を確認する。
- (5)取引先の審査や株主の属性判断等を行うことにより、反社会的勢力による被害を防止するため、反社会的勢力の情報を集約したデータベースを構築する。同データベースは、暴力追放運動推進センターや他企業等の情報を活用して逐次更新する。
- (6)外部専門機関の連絡先や担当者を確認し、平素から担当者同士で意思疎通を行い、緊密な連携関係を構築する。暴力追放運動推進センター、企業防衛対策協議会、各種の暴力団排除協議会等が行う地域や職域の暴力団排除活動に参加する。総務部は企業防衛対策協議会のメンバーとして月に1回これを行っている。

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	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

現在のところ、特に記載すべき事項はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

1) 適時開示の基盤となる企業姿勢

当社は、ディスクロージャーポリシーを定め、株主・投資家の皆様に対し、「公平性」「公正性」「適時性」を重視して情報開示を行うこととしております。

2) 適時開示に関する社内体制

証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実または発生事実(以下「内部情報」という)を認知したときは次の手続により開示を行っております。

- 1.当社社員が内部情報もしくは内部情報に該当する可能性のある情報を知ったときは、情報管理担当者(当社の各部署の所属長)に報告。
 - 2.当社役員または情報管理担当者が、内部情報または内部情報に該当する可能性のある情報を知ったときは、情報管理責任者(総務担当役員)に報告。
 - 3.情報管理責任者は、報告を受けた情報が内部情報に該当するか否かを判定。
 - 4.内部情報に該当する場合、できる限り速やかに公表。
 - 5.上記1～4の各段階において、監査役会および経営管理部が適宜モニタリングを行い適時開示体制が有効に整備・運用されているかまた業務が適法に実施されているかどうか等について監査を行うとともに、欠陥が発見された際には改善提案等を実施。
- 以上のシステムに関して、内部者取引防止規程を制定し、当社の全役員・社員に周知させております。また、同規程において、当社の役員、一定以上の資格を有する社員及び業務上内部情報を知得し得る立場にある社員が、当社の株式を売買する場合には、事前に当社の定める書式により情報管理責任者へ届出ることになっております。

3) 決算情報開示に関する社内体制

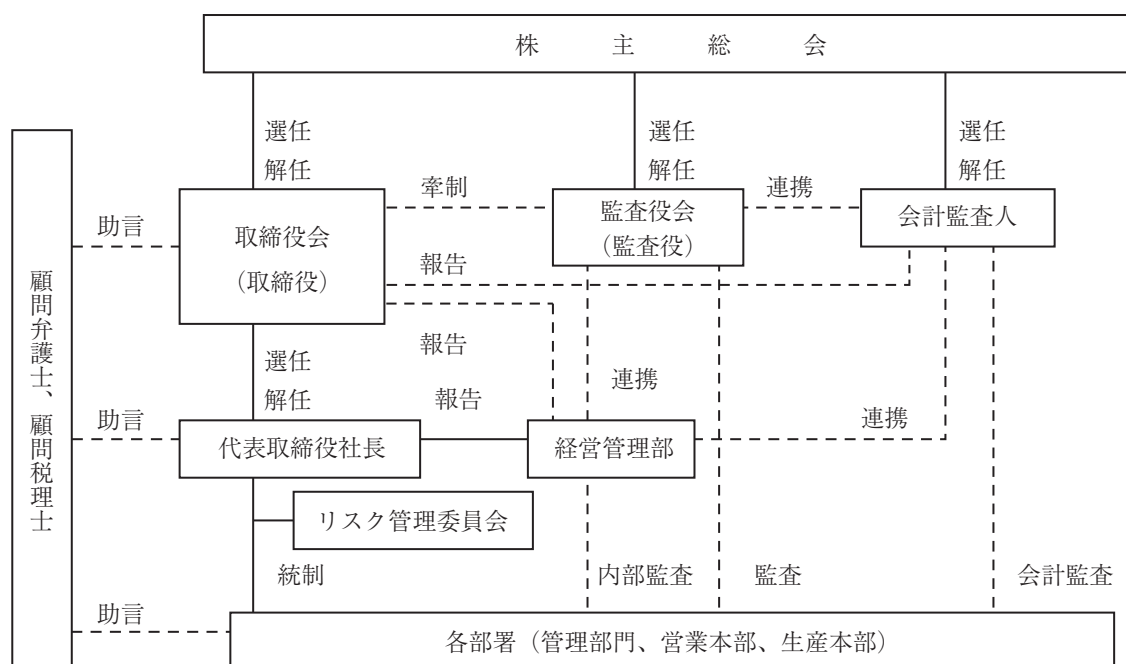
決算情報については、次の手続により開示を行っております。

- 1.決算情報を各担当部門から総務部が収集
- 2.総務部が原案を作成
- 3.担当役員が内容を確認
- 4.経営トップが内容を確認(取締役会決議を要する場合は当該決議を含む)の上、公表

4) 情報開示を理解するための活動

当社は、適時かつ適切な情報開示を行い、内部者取引を防止するために適宜研修を実施し、周知に努めております。

【コーポレート・ガバナンス体制】



【適時開示体制】

