

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

当社は、社会から必要とされる企業として持続的な成長と長期的な企業価値の向上を図ること、並びに経営の意思決定の透明性・公平性を確保しつつ迅速で効率的かつ健全な企業経営を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本方針としております。遵法精神と企業倫理の徹底、株主をはじめとするステークホルダーとの協調、経営体制並びに内部統制システムの整備・強化、適切な情報開示と透明性の確保に向け、ステークホルダーからの要請や社会動向等を踏まえつつ、適宜必要な施策を実施してまいります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1-2 株主総会における権利行使(議決権電子行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳)】

当社は、株主構成における機関投資家や海外投資家の比率、費用対効果等を総合的に勘案して議決権の電子行使並びに株主総会招集通知の英訳を行っておりません。現状において支障はないと判断しておりますが、株主構成の変化等を踏まえ必要に応じて検討してまいります。

【補充原則1-2 株主総会における権利行使(実質株主との対話)】

当社は、株主名簿に記載されている者が株主総会における議決権を有している者としており、信託銀行等の名義で当社株式を保有する機関投資家等が株主総会に出席して議決権の行使を行うことを原則認めておりません。現状において支障はないと認識しておりますが、実質株主の要望や信託銀行の動向等を注視しつつ、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則2-4 女性の活躍促進を含む多様性の確保】

管理職への登用については能力や適性などを総合的に判断する職務・職能資格等級制度により、性別・国籍や採用ルートに関わらず登用しておりますが、女性・外国人・中途採用者の数値目標を定めるには至っておりません。当社の事業ドメインが主として国内の建設・土木領域であることから外国人については数値目標を定める必要はないと考えており、また、中途採用者の管理職比率についても、実態としてここ数年は管理職手前の若手から中堅層を中心に採用していることから、こちらも現時点において数値目標を定める必要はないと考えております。しかしながら女性については従業員数に占める女性の割合に比べて管理職に占める女性の割合が非常に少ないため、管理職登用を含めて女性の能力活用を図っていく必要があると認識しております。業績回復を確かなものとし従業員が安心して働ける環境を整備するとともに「一般事業主行動計画」(2026年4月に女性活躍推進法及び次世代育成対策支援推進法に基づく一般事業主行動計画を改訂)に記載の施策を実施することで、女性がその持てる能力を發揮し管理職を目指していく土壌を構築してまいります。多様性の確保に関する人材育成方針及び社内環境整備方針については、現在のところ定めておりませんが、多様な人材がその多彩な能力を十分發揮できる職場環境等の整備は、当社の中長期的な企業価値の向上に寄与するものと認識しており、今後内容を検討してまいります。

【補充原則3-1 情報開示の充実(英語での情報の開示・提供)】

当社の日本人の非居住者を除く純粋な海外投資家比率は相対的に低いため、現段階では英語での情報の開示・提供は検討しておりません。

【補充原則3-1 サステナビリティについての適切な開示】

当社グループは企業理念に「伸びやかで豊かな企業人を育む環境づくりを目指し、オリジナリティ溢れる技術をベースに製品を開発し、顧客の信頼を得るとともに、社会の発展に貢献する。」を掲げており、総人口の減少や少子高齢化、都市インフラの老朽化など建築市場の構造的な変化への対応等、事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、持続可能性(サステナビリティ)を担保し、さらに成長につながる重要な要素であると認識しております。

気候変動につきまして、当社グループが関連する建築業界が抱える社会課題である施工現場の省力化や建物の長寿命化(耐震・断熱等)に寄与し、また環境負荷を低減した製品を開発・提供することが会社存立の基盤としております。環境負荷の低減という点では有害物質である六価クロムを含まず且つ、耐食性に優れた当社独自の表面処理技術(クロムフリー)である「サスガード」・「エフガード」を推奨しています。製造工程においても豊岡工場において環境マネジメントシステムISO14001を取得、太陽光発電設備を活用した地域マイクログリッド事業への参画や、電力の一部を再生可能エネルギーで調達するなど再生エネルギーの積極活用やエネルギー消費を意識した生産効率の見直し等、環境に与える負荷の低減に取り組んでいます。なお、当社グループはTCFDに基づく開示等は行っておりませんが、Scope1、Scope2のGHG排出量につきましては、必要なデータの収集と分析の取組を加速させ今後評価・開示につきましても検討してまいります。

また、当社は持続的な成長を実現するために人的資本の最大化に取り組んでおります。人材育成方針及び社内環境整備に関する方針について現在のところ定められたものではありませんが、前述の企業理念や、社員行動規範の「既成概念にとらわれず、積極果敢に職務を遂行し、常に「挑戦と創造」を追求する」という指針のもと、従業員の目標管理・育成・自己啓発支援により会社と従業員を持続的に成長させることを目指して、管理職や中堅社員向けの研修も行ってまいります。また、女性の活躍推進に向けた課題及び解決策の検討、安全衛生管理体制や健康経営などの取組を通じて、社員が心身ともに健全な状態で働きがいを感じられ且つ「自律型人材」の育成を可能とする職場環境の構築に取り組んでまいります。

知的財産への投資に関する取り組みにつきましては、主に建築用のファスニング製品及び締結工具の分野において、長年培ってきたファスニング技術を活かし、耐久性・施工性に優れた製品の開発や高耐食性・環境保全に貢献する表面処理技術の開発など、付加価値の高い製品の開発を行い、知的財産を創出する取り組みを行っております。

【補充原則4-1 取締役会の役割・責務(1)(最高経営責任者等の後継者の計画)】

当社は現在、最高経営責任者の具体的な後継者計画の策定は行っておりませんが、経営陣を主要なメンバーとする会議に各部門の将来を担う者をメンバーに加え、経営計画の策定やその進捗状況の管理を行う等、将来の経営陣幹部の育成に努めております。今後、取締役会として後継者の要件や選定プロセス等について適切に監督を行う方向で検討してまいります。

【補充原則4 - 2 取締役会の役割・責務(2)(業績連動報酬、自社株報酬の適切な割合設定)】

報酬の基本方針及び手続につきましては、後述の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の【原則3 - 1 情報開示の充実】(3) 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をご覧ください。

自社株報酬等のインセンティブ付けについては、安定的かつ継続的な配当を実施できる状況になった時点で、過去に実施したストックオプションの検証や他社の実例等を踏まえ、検討を進めてまいります。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用(指名・報酬等に関する独立社外取締役の関与・助言)】

当社は、独立した指名委員会・報酬委員会を設置していませんが、取締役候補の選任や取締役の報酬については、取締役会の決議に先立ち、社外取締役に意見を聴取する機会を設けております。コードの趣旨に則り、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化に努めてまいります。

【原則4 - 11 取締役会の実効性確保のための前提条件(取締役会の多様性の確保)】

当社の取締役会はその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されたものと認識しております。

また、監査等委員には財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しております。

なお、国際性に関しましては、当社の主な事業領域が国内であるため、現時点では特に考慮する必要はないものと認識しております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は2025年から2027年の3ヵ年を対象とする中期経営計画を2025年2月14日に公表いたしました。業績目標や営業・生産・技術・組織等の各戦略、取り組み内容につきまして提示しております。

なお、中期経営計画で示した2025年度計画業績に対し実績は大幅に下回りました。利上げや建築資材・建築就労者の人件費高騰等に伴う住宅需要が想定以上に低迷した外部要因もありますが、建築市場の構造的変化への当社の対応の遅れが露呈した形になったと認識しております。

このような状況を踏まえ、現行の中期経営計画の到達計画自体は継続しつつ、2026年度を改めて仕切り直しの年と位置付け、足元の事業環境の変化に迅速且つ柔軟に対応できる体制や目標の妥当性を模索し構築するため現時点において中期経営計画の修正は行わず、実質的には1年後倒しの計画にて営業利益300百万円の到達を目指してまいり所存であります。

また、自社の資本コストにつきましては、把握はしているものの、属する業界の環境の変化が激しく、足元の経営環境や当社の現状の分析を慎重に行っており、資本政策の方針や目標の策定につきまして今後、検討を進めてまいります。

## 【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】

1. 政策保有株式に関する方針

当社は、取引先との良好な関係を構築し事業の円滑な推進を図るため、取引先の株式を取得し保有することがあります。取得・保有の適否については、取引関係の強化等当社事業への寄与度や資産効率の観点、決算に与える影響等を総合的に勘案して判断しており、保有の意義や合理性が認められないと判断した株式については、相手先企業の理解を得た上で売却を進めてまいります。

なお、保有する個々の銘柄については、当社の資本コストと比較し、時価や配当金及び取引実績等から保有の合理性を検証しております。また、個々の銘柄についての保有・売買状況ならびに方針(継続保有、売却等)については定期的に(年1回)取締役会に報告し審議しております。

2. 政策保有株式に係る議決権行使方針

議決権は、株主価値が大きく毀損される事態やコンプライアンス上の重大な懸念が生じているかどうか等、当該議案の内容が株主としての当社の企業価値や当社との取引関係に支障をきたす内容でないか等を判断したうえで適切に行使いたします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役の競業取引および取締役と会社間の取引(利益相反取引)は、取締役会の事前承認を要し、また取引執行後は取締役会へ報告を要することとともに、競業取引および利益相反取引の有無については、監査等委員会が定期的に「取締役の職務執行状況確認書」の提出を求め、監視する仕組みとしております。また、主要株主等関連当事者との取引条件等につきましては一般の取引先と同様にしております。

【補充原則2 - 4 女性の活躍促進を含む多様性の確保】

前述の【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】の【補充原則2 - 4 女性の活躍促進を含む多様性の確保】をご覧ください。

【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】

当社は企業年金基金制度はなく、確定拠出年金制度を導入しているため、本原則の適用はないものと認識しております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

企業理念、企業目標を含む「経営の基本方針」及び「中期経営計画」を当社ホームページに掲載しております。

<https://www.jpfn-net.co.jp/about-management.html>

[https://www.jpfn-net.co.jp/wp/wp-content/uploads/2025/02/j250214\\_2.pdf](https://www.jpfn-net.co.jp/wp/wp-content/uploads/2025/02/j250214_2.pdf)

なお、中期経営計画の進捗状況につきましては、株主総会招集通知(事業報告)及び有価証券報告書を通じて開示しております。

(2) 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

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書で開示しております。

(3) 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

業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬及び業績連動報酬としての役員賞与により構成し、監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

取締役の基本報酬については、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて当社の業績、従業員給与の水準、配当額、他社水準等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

また、業績連動報酬等については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、営業利益等の業績指標(KPI)に対する達成度合いを基本に従業員賞与の支給条件や当会計年度に係る配当の状況等を総合的に勘案し、賞与として毎年一定の時期に支給するものとし、目標となる業績指標とその値は、各年度の業務計画作成時に設定した目標値を基本に設定し、適宜、環境の変化に応じて社外取締役の意見を踏まえた見直しを行うものとしております。

取締役の報酬はその総額が2016年3月29日開催の第53期定時株主総会決議による報酬限度額(取締役(監査等委員であるものを除く。)年額150百万円、監査等委員である取締役年額50百万円)の範囲であることとし、業務執行取締役の業績連動報酬等の額は報酬限度額の範囲内であることを条件として基本報酬の5ヵ月分を上限としております。

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役がその具体的な内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当業務の業績等を踏まえた賞与の評価配分としております。(代表取締役が複数名いる場合は、代表取締役の協議によって決定します。)なお、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、代表取締役は当該権限の行使にあたり社外取締役の意見を十分尊重することとしております。

#### (4) 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

[取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選任方針]

取締役候補者は、取締役に求められる善管注意義務・忠実義務を適切に果たすことができる人格・見識を備えていることに加えて、当社グループ全体の持続的な企業価値向上のために、グループの事業遂行に相応しい経験と専門性を有し、マネージメント能力とリーダーシップに優れた意欲のある人材を選任します。

[監査等委員である取締役候補者の選任方針]

監査等委員としての業務を遂行するに相応しい人格・見識を有しているとともに、当社グループの特性やリスクを理解し、ステークホルダーの視点を踏まえて適切に監査・監督機能を果たすことが期待できる人材を選任します。

[独立社外取締役候補者の選任方針]

事業経営や法律・会計等の各分野において高い専門的知見や豊富な経験を有し、取締役会において適切に監督機能を果たすことが期待できる者を選任します。(なお、当社グループが定める独立性に関する基準を充足することを前提条件とします。)

[解任の方針]

職務執行において不正があった場合や、重大な法令もしくは定款等当社グループの規程に違反があった場合、もしくは職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が発生した場合や期待される機能を発揮していないと認められる場合は、解任提案の対象とします。

[選解任の手続]

取締役の選解任は独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会に説明を行い、適切な助言を得たうえで取締役会にて決議し、株主総会に付議します。なお、監査等委員である取締役の選任に関する議案を株主総会に提出することについては監査等委員会の同意を要することとしております。

#### (5) 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際の個々の選解任・指名についての説明

社外取締役の選任理由等については、株主総会参考書類への記載のほか、有価証券報告書において記載しております。社外取締役以外の取締役についても、株主総会参考書類に選任理由を記載しております。なお、取締役の解任理由につきましても、解任事由が発生した場合は適切に説明してまいります。

#### [補充原則3 - 1 サステナビリティについての適切な開示]

前述の【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】の【補充原則3 - 1 サステナビリティについての適切な開示】をご覧ください。

#### [補充原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)(経営陣に対する委任の範囲)]

当社の取締役会は、法令及び定款に定める事項並びに経営方針及び業務執行に関する重要事項について審議または報告を行うこととしており、その権限の範囲については取締役会規則に付議・報告基準を定め、規定しております。また、取締役会の決定事項に基づく経営施策や業務計画の進捗状況等の審議または報告を行う場として各部門の幹部で構成される製販会議を設けるとともに、「職務権限規程」並びに「組織及び職務分掌規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

#### [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、会社法や東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた「社外役員の独立性に関する基準」を制定し、有価証券報告書及びコーポレートガバナンス報告書で開示しております。

#### [補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(取締役のスキル構成の開示)]

当社の取締役の人数は、事業規模や事業内容に照らして、取締役(監査等委員であるものを除く。)は8名以内、監査等委員である取締役は4名以内とする旨を定款で定めております。取締役の選任に関する方針・手続は前述の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示 3-1(4)取締役が経営陣幹部・取締役の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続】をご覧ください。なお、各取締役の専門的知識や経験をまとめたスキルマトリックスにつきましては、株主総会参考書類に記載しております。

#### [補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(取締役の兼任状況の開示)]

当社の取締役の他の上場会社等の兼任状況は、株主総会招集通知(事業報告)及び有価証券報告書を通じ、毎年開示しております。

#### [補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(取締役会の実効性評価)]

当社は、毎年、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うこと等により、取締役会の機能の向上を図るものとしております。2025年度の分析・評価については、全取締役を対象としてコーポレートガバナンス・コードの諸原則を踏まえたアンケート調査を実施し、取締役会で協議しました。その分析・評価の概要につきましては下記のとおりです。

##### 概要

取締役会は概ね有効に機能していると判断しているが、取締役会の前段階での議論・方向づけ及び取締役会で議論・決定された事項についての適切な時期における結果報告のみならず、適宜進捗状況のトレースをさらに進め、業績・財務面はもとより、より企業価値向上を志向した議論の拡充及び実効性の向上を図ることが必要だと認識を確認した。

#### [補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

当社は各取締役に対して、経営上必要となる知識や能力を外部セミナーや外郭団体への加入等により習得・向上させることを推奨し、その費用を会社に請求できることとしております。

#### [原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主との建設的な対話を通じて信頼を得ることが、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上のために必要と認識しており、以下の方針を定めております。

(1)総務担当役員がIR担当役員を担い、株主との対話全般を統括し、建設的な対話の実現に努める。また、総務担当部署をIR担当部署として株主との対話の窓口として、株主からの問い合わせに対応する。

(2)株主からの対話の申込みに対しては、合理的な範囲で適切に対応する。なお、株主が社外取締役や監査等委員取締役との対話を希望する場合にも適切な対応に努める。

(3)IR担当役員は、株主の意見が取締役会全体に共有されるよう努める。

(4)情報開示委員会の管理のもと適時・適切な情報開示に努めるとともに、株主との対話に際しては、「内部情報管理規程」に基づきインサイダー情報の管理の徹底を図る。

## 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(%)
マルエヌ株式会社	3,877,200	27.16
土肥雄治	1,504,000	10.53
土肥智雄	696,000	4.87
株式会社みずほ銀行	666,427	4.67
株式会社池田泉州銀行	652,668	4.57
株式会社エマナック	185,975	1.30
飯島功市郎	95,000	0.67
川越久男	87,100	0.61
小川雅昭	80,000	0.56
立石祐二	73,300	0.51

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

2025年12月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。  
上記の他に自己株式が4,411,066株あります。  
持株比率は自己株式(4,411,066株)を控除して計算しております。

## 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	12月
業種	金属製品
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

当社には、親会社及び上場会社はありません。また、支配株主は存在しません。

## 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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7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	2名
社外取締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		
加藤弘之	公認会計士													
横山美帆	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)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-------	------	--------------	-------

加藤弘之			当社は加藤弘之氏が代表を務める税理士法人エクジットと税務会計顧問契約を締結しておりますが、その顧問料は僅少であり金額的重要性はありません。	加藤弘之氏は、経験豊富な公認会計士及び税理士であり、当社の税務・会計面及び経営全般の適正性を確保するために有益な人選と考えております。なお、同氏は当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、上記属性項目の一部に該当するものの、当社との間に特段の利害関係はなく、一般株主との間で利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適格であると判断しております。
横山美帆			当社と横山美帆氏との間には特別の利害関係はありません。	横山美帆氏は、経験豊富な弁護士であり、また他社の社外取締役や社外監査役の経験を有しており、当社の遵法面及びコンプライアンス面を中心に経営全般の適正性を確保するために有益な人選と考えております。なお、同氏は当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、一般株主との間で利益相反が生じるおそれなく、独立役員として適格であると判断しております。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

### 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会と連携して監査を行っている内部監査部門の使用人の人事評価、異動等については、監査等委員会の同意を要し、業務執行取締役からの独立を確保し、監査等委員会の職務を補助するに際しては、監査等委員会の指揮命令に従うこととなっております。なお、当社は監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置いておりません。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人から職務の執行状況について報告を受けることを通じて、会計監査人の独立性に関する事項や、会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保する体制等について確認するとともに、監査結果を共有しております。また、内部監査部門と監査計画の策定等について打ち合わせを実施し、必要な指示を行うとともに、監査の実施結果について報告を受けることを通じて、監査機能の強化に努めております。

## 【任意の委員会】

### 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

## 【独立役員関係】

### 独立役員の人数

2名

### その他独立役員に関する事項

監査等委員である社外取締役2名は、いずれも当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」及び東京証券取引所の定めに基づく独立役員の資格を充たしており、当該監査等委員である社外取締役を全て独立役員に指定しております。当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」の内容につきましては、最終頁をご参照ください。

## 【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

2015年6月24日をもってストックオプションの行使期限が満了し、現在は具体的には実施しているものではありません。

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

2025年度における当社の役員報酬は以下のとおりであります。

取締役の報酬等の総額

取締役(監査等委員を除く) 5名 31,460千円(うち社外取締役 0名 -千円)

取締役(監査等委員) 3名 18,000千円(うち社外取締役 2名 7,200千円)

2016年3月29日開催の第53期定時株主総会決議により、取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額を年額150,000千円以内、監査等委員である取締役の報酬限度額を年額50,000千円以内としております。

上記の人数には、2025年3月28日及び2025年5月9日をもって退任いたしました取締役(監査等委員を除く)2名を含んでおります。

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

本報告書【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】「[原則3-1 情報開示の充実](3)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」に記載しておりますので、ご参照ください。

## 【社外取締役のサポート体制】

監査等委員である社外取締役の専従スタッフは配置しておりませんが、内部監査部門及び総務担当部門においてサポートする体制としております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
土肥雄治	ボード アドバイザー	当社の要請に応じた助言の提供 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2025/3/28	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

## 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、2016年3月29日開催の第53期定時株主総会決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行しております。当社におけるコーポレート・ガバナンス体制につきましては、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しております。当社の取締役の員数は6名(監査等委員である取締役3名含む)で、うち2名(監査等委員である取締役2名)は独立した社外取締役であります。各機関等の体制の概要は、以下のとおりであります。

### 1. 取締役会

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名(うち社外取締役0名)及び監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、経営の基本方針、事業計画、法令で定められた事項、その他経営に関する重要事項を審議・決定するとともに、当社グループの業務執行を厳正に監督しております。取締役会は、原則として毎月開催するほか、必要に応じて臨時開催しております。

### 2. 監査等委員会

監査等委員会は、独立した社外取締役2名を含む監査等委員である取締役3名で構成され、原則として毎月開催するほか、必要に応じて臨時開催しております。監査等委員会は、内部監査部門から定期的に内部監査の実施状況の報告を受けるとともに、代表取締役をはじめ業務執行を担う取締役や会計監査人との意見交換を実施しております。また、常勤の監査等委員が製販会議やリスク管理委員会等の重要な会議に出席するほか、内部監査部門と連携して工場・事業所等への往査を実施し、実効性のある監査・監督を行っております。

### 3. 製販会議

製販会議は、業務執行取締役である代表取締役1名、各部門を管掌する取締役及び各部門の幹部で構成され、原則として毎月開催するほか、必要に応じて臨時開催しております。製販会議は、取締役会で決定された経営方針や利益計画の業務への落とし込みと進捗状況のチェック等を行っております。

### 4. 会計監査人

当社の会計監査につきましては、2023年3月30日開催の第60期定時株主総会決議に基づき、虎ノ門有限責任監査法人と監査契約を締結しており、監査業務を執行した公認会計士は洪佐寿彦氏及び大坂谷卓氏であります。また、監査業務に係る補助者は同監査法人の選定基準に基づき決定されており、その構成は公認会計士4名となっております。

また、当社は、当社定款の定めにより、虎ノ門有限責任監査法人との間において、会社法第427条第1項の規定に基づき、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める額としております。

### 5. 内部監査体制

当社グループの内部監査は、業務執行部門から独立した内部監査室(1名)が実施しております。内部監査室は、監査等委員会や会計監査人、グループ会社の管理部門と連携を執りながら、グループ全体の業務監査と内部統制の評価を実施しており、その評価結果は取締役会及び監査等委員会に定期的に報告する体制となっております。

### 6. 責任限定契約の内容の概要

当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)との間において、会社法第427条第1項の規定に基づき、任務を怠ったことによる損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める額としております。

## 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

当社は、監査等委員会設置会社(2016年3月29日開催の第53期定時株主総会の決議に基づき移行)としてのコーポレート・ガバナンス体制を採用しております。取締役会の議決権を有する監査等委員である取締役が監査を行うことにより監査・監督の実効性を向上させ、取締役会の監督機能を一層強化することで、当社のコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的としたものであります。

## 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
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の早期発送に努めるとともに、発送日前に自社ウェブサイト及び東京証券取引所のウェブサイトにて開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は12月31日であり、定時株主総会の開催は毎年3月下旬を予定しております。

### 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
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ( <a href="https://www.jpfi-net.co.jp">https://www.jpfi-net.co.jp</a> )に投資家向け情報として、有価証券報告書、決算短信等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画・総務部が担当しております。	

### 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
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	当社ホームページ掲載の「経営の基本方針」において、ステークホルダーの皆さまの立場の尊重について明記しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、地球環境に悪影響を及ぼす負荷を軽減するために、有害物質の排除や耐久性に優れた製品の提供に努めております。また、豊岡工場において「ISO14001」を取得しております。

## 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

当社は、2006年5月開催の取締役会において、内部統制システム構築の基本方針を決議し、2016年3月に監査等委員会設置会社への移行に伴う変更を行いました。基本方針の内容につきましては、以下のとおりであります。

- 取締役及び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
  - 取締役及び使用人の職務の執行を監査・監督するため、独立性の高い社外取締役を監査等委員として選任するとともに、業務部門から独立した内部監査部門を設置する。
  - コンプライアンス規程、コンプライアンスマニュアル及びJPFグループ社員行動規範を定め、それらを遵守することはもとより、高い倫理観をもって事業活動に取り組む。
  - 法令・諸規則及び規程に反する行為を早期に発見・是正するため、内部通報制度を整備する。
  - 内部監査部門は、内部統制システム構築の基本方針に従い、事業活動が法令及び定款等に準拠して適正・妥当に行われているかを監査し、その結果について社長に報告するとともに、取締役会及び監査等委員会にも報告を行う。
- 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
  - 取締役は、重要な職務執行・意思決定に係る情報を記録し、それら情報の保存期限その他の管理体制を整備するものとし、取締役は当該情報を常時閲覧することができる。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - リスク管理規程を制定し、リスクカテゴリー毎の責任部署を定め、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理し、当社全体のリスク管理体制を明確化する。
  - リスク管理委員会を設置し、組織横断的にリスク状況を監視するとともに全社的対応に努め、各部門が所管業務に付随するリスク管理を適正に行う体制を整備する。
- 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

- a.取締役会及び製販会議を原則として毎月開催し、経営計画の月次・四半期ごとの業績のレビューを行い、改善策を策定する。
- b.職務分掌規程、職務権限規程、稟議規程等により権限と責任の明確化を徹底する。

(5)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- a.関係会社管理規程に基づき、子会社の営業成績、財務状況その他重要な情報について、当社への定期的な報告を求める。

(6)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- a.リスク管理規程及び関係会社管理規程を制定し、リスクカテゴリー毎の責任部署を定め、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理し、リスク管理体制を明確化する。

(7)子会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

- a.関係会社管理規程を定め、子会社の統括部門を設置し、子会社の経営自立と合理化の推進、業績の向上について積極的に協力する。
- b.当社の役職員を子会社の役職員として派遣し、グループ経営の推進を図る。

(8)子会社の取締役等及び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

- a.JPFグループ社員行動規範を定め、子会社の役職員にも周知徹底する。
- b.当社の内部監査部門が子会社の業務についても監査を行い、その結果を当社の取締役会、監査等委員会に報告する。

(9)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- a.内部監査部門が監査等委員会の監査補助を行い、総務部門が監査等委員会の事務的補助を行う。
- b.監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事評価、異動等については、監査等委員会の同意を要するなど取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性を確保する。
- c.上記b.の監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の職務を補助するに際しては、監査等委員会の指揮命令に従わなければならない。

(10)取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

- a.監査等委員は取締役会のほか、製販会議等その他の重要な会議に出席することにより、取締役等からその職務の執行状況を聴取するものとし、関係資料について常時閲覧することができる。
- b.取締役(監査等委員であるものを除く。 )及び使用人は以下の重要情報について、発生の都度、速やかに監査等委員会に報告を行う。
  - ア. 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実。
  - イ. 会社の業務または財務に重大な影響を及ぼすおそれのある事実。
  - ウ. 役職員が法令もしくは定款に違反する行為をしたとき、またはこれらの行為をするおそれがあると考えられるときは、その旨。
  - エ. その他、監査等委員会から特に報告を求められた事項

(11)子会社の取締役・監査役等及び使用人またはこれらの者からの報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制

- a.当社グループの役職員は、当社の監査等委員会から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
- b.当社グループの役職員は、法令等の違反行為等、当社または当社の子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項については、これを発見次第、直ちに当社の監査等委員会に対して報告を行う。

(12)監査等委員会へ報告した者が当該報告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

- a.当社は、当社の監査等委員会へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。
- b.当社は内部通報規程において、当社グループの役職員が当社の監査等委員会に対して直接通報を行うことができることを定めるとともに、経営陣から独立した窓口の設置、情報提供者の秘匿、及び当該通報をしたこと自体による解雇その他の不利益扱いの禁止を明記する。

(13)監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。以下この項において同じ。)について生ずる費用の前払いまた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または債務の処理に係る方針に関する事項

- a.当社は、監査等委員がその職務の執行について、当社に対し、費用の前払い等を請求したときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要ないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

(14)その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- a.監査等委員は、会社のすべての重要情報について常時閲覧することができる。
- b.監査等委員会は、会計監査人及び内部監査部門と連携して監査を行う。
- c.監査等委員会は、グループ監査会を開催することができる。
- d.監査等委員会は、グループ会社の代表者から内部統制やリスク管理等についてヒヤリングを行うことができる。
- e.監査等委員会は、定期的に代表取締役及び管理部門担当取締役と意見交換を行う。

## 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

反社会的勢力の排除に向けた体制

- a.暴力団等の反社会的勢力とは一切の関係を持たないという企業倫理を確立する。
- b.新規取引先との取引開始に当たっては、反社会的勢力が関与していないことを確認する。
- c.反社会的勢力からの不法・不当な要求に対して、断固として拒絶する。
- d.「コンプライアンスマニュアル」及び「JPFグループ社員行動規範」において周知徹底する。

## その他

### 1. 買収への対応方針の導入の有無

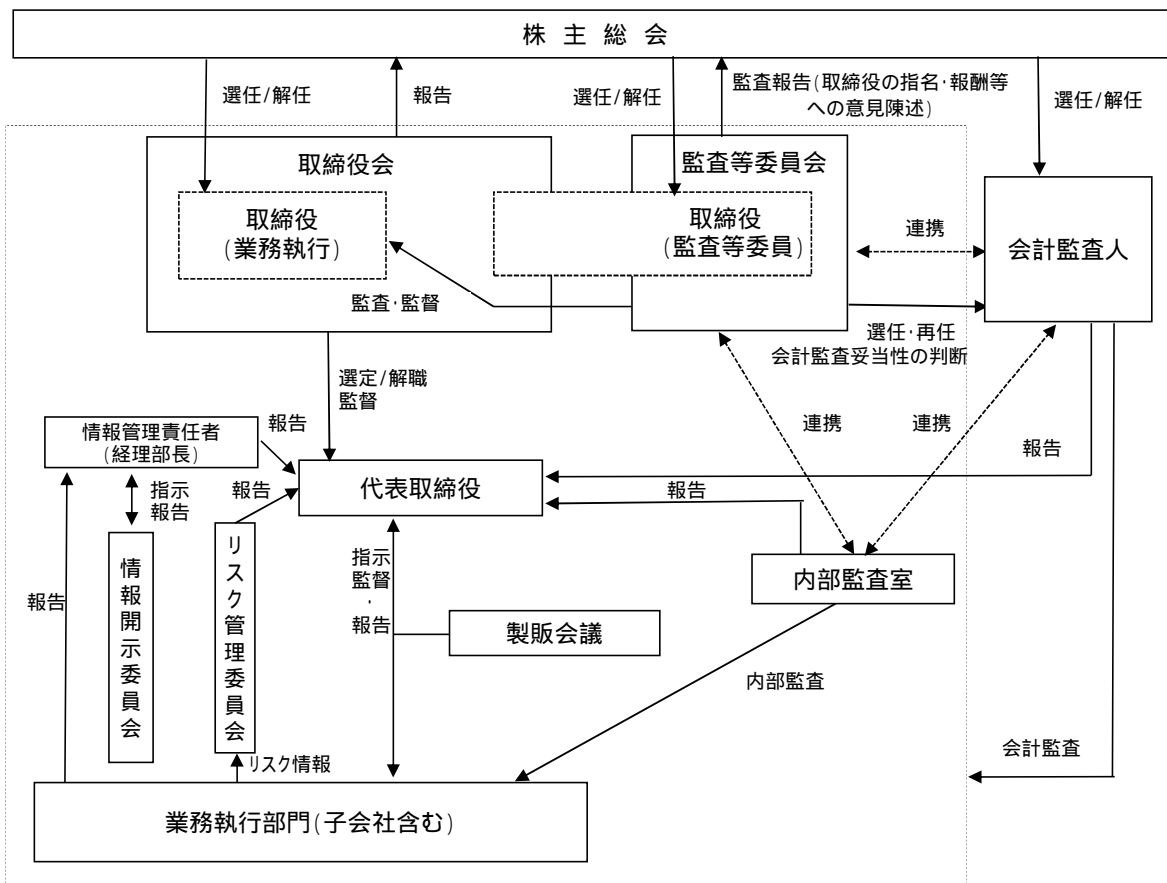
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

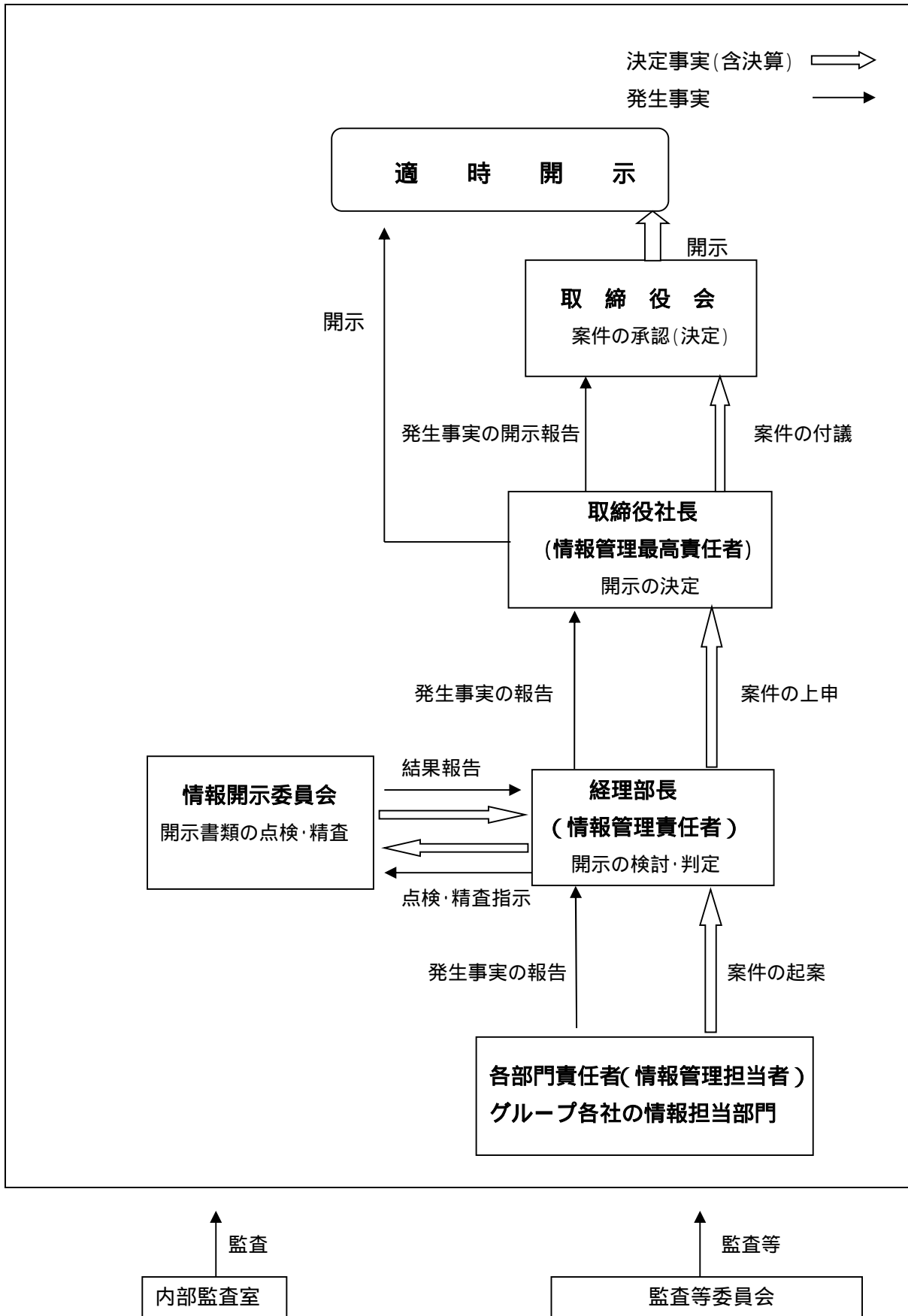
### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社では、適時開示に規則上開示が求められる重要情報等の把握・管理について、「内部情報管理規程」等を定め、投資者の判断に重要な影響を与える事実の把握及び情報の適時・適切な開示の徹底を図っております。

JPF コーポレート・ガバナンス図



【適時開示体制概要図】



< 社外役員の独立性に関する基準 > (2016年2月26日制定)

当社が指定する独立社外役員は以下の独立性基準を満たすものとする。

1. 本人が、現在又は過去10年間において、当社及び当社の子会社（以下、あわせて「当社グループ」という。）の業務執行者（ 1 ）又はその他の使用人でないこと
2. 本人が、現在又は過去の3年間において、以下に掲げる者に該当しないこと。
  - 当社の業務執行者が役員に就任している、又は過去3年間において役員に就任していた他の会社の業務執行者
  - 当社の主要株主（ 2 ）又は当該主要株主が法人である場合にはその業務執行者又はその他の使用人
  - 当社が主要株主となっている会社の業務執行者又はその他の使用人
  - 当社グループの主要な取引先（ 3 ）の業務執行者又はその他の使用人
  - 当社グループの会計監査人又はその社員等として当社グループの監査業務を担当している者
  - 当社グループの主要な借入先（ 4 ）の業務執行者又はその他の使用人
  - 当社グループより役員報酬以外に年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている法律、会計、税務等の専門家その他コンサルタント等
  - 当社グループより一定額を超える寄付金（ 5 ）を受領している団体の業務を執行する者
3. 本人の近親者（配偶者及び二親等内の親族）又は生計を一にする者が、以下に掲げる者（重要でない者を除く）に該当しないこと。
  - 現在又は過去3年間における当社グループの業務執行者
  - 現在、上記2 ～ に該当する者
4. 上記1～3の定めに関わらず、当社グループと利益相反関係が生じる特段の事由が存在しないこと。

- 1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、理事、その他これらに類する役職者（業務を執行する者に限る。）及び執行役員等の重要な使用人をいう。
- 2 主要株主とは、議決権保有割合10%以上の株主をいう。
- 3 主要な取引先とは、当該取引先の直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当社グループより受けた先もしくは、当社に対して、当社の直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを行っている先をいう。
- 4 主要な借入先とは、当社連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先をいう。
- 5 一定額を超える寄付金とは、過去3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円以上又は当該団体等の連結売上高もしくは総収入の10%以上の金額をいう。