

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、コーポレートガバナンスを当社が経営理念に基づき、株主を始め、当社を取り巻く様々なステークホルダーに対する責任を果たすために、目指すべき経営ビジョンに向かって経営戦略を実行することにより、社会の発展、自社の成長を実現ならしめる仕組みと考えております。なお、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針として、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定し、当社ウェブサイトにて開示しております。(https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/business/governance.php)

【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】

[補充原則 3-1-2 海外投資家等への英語での情報の開示・提供]

当社は、現時点での株主における海外投資家の構成比率等に鑑み、英語での情報の開示・提供はしていませんが、今後の構成比率等に応じ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]

政策保有株式は発行会社との取引関係等を円滑に構築・維持するために保有しております。取締役会は、毎年、保有の合理性を検証し、保有の意義が乏しいと判断する株式については売却を検討いたします。また、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から、その株式の売却等の意向が示された場合には、売却を妨げることは致しません。

1. 政策保有株式の保有意義の検討

1) 定量的な合理性の検討

- ・当社の資本コストを勘案した採算性
- ・含み損益の状況
- ・当社と発行会社との仕入、販売額

2) 定性的な合理性の検討

- ・円滑な取引関係の維持、拡大に寄与しているか
- ・その他有形無形のメリットを享受しているか

2. 発行会社に対する議決権行使に関わる判断基準

株主総会における決議事項が当社と発行会社との有形無形の取引関係を阻害するか、または定量的な保有意義を大きく損なうと判断される場合には、反対票を投じることを検討いたします。

[原則 1-7 関連当事者間の取引]

当社が当社の役員及び当社の議決権の10%以上に相当する議決権を有する株主と別途定める重要性基準を上回る取引を行う場合には、当社の企業価値及び株主共同の利益を毀損することがないか、また、そうした懸念を惹起することがないかを事前に取締役会において審議いたします。

[補充原則 2-4-1 人材多様性の確保についての方針]

当社は、異なる経験や知識、技能あるいは、様々な視点や価値観を有する人材の採用、登用に関し、持続的な企業価値の向上に必要不可欠であるとの観点から女性・外国人・中途採用者の管理職への登用、中核人材の採用における多様性を確保するための環境の整備、社内体制・制度の充実を図っております。また、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードを持って事業創造できる組織へと変えるべく、女性・外国人・中途採用者の様々な職歴、多様なスキル等を最大限活かせるよう組織環境の整備やマネジメント層への経営視座を持たせる教育などの取り組みを実行しております。特に女性に関しては、当社取扱のホームユース製品への多様な視点を持つことが期待され、当社の成長に貢献すると考えられる為、自主的かつ定量的な目標設定をいたします。

<女性管理職比率について>

・2026年7月1日現在、女性管理職は管理職全体に占める比率 実績18.6%

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

<男性社員の育児休業取得率について>

・2026年3月末現在、男性社員の育児休業取得率 実績75%

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

[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]

企業年金の積立金の運用は従業員の安定的な資産形成に加え、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用に関わる知識や判断力を有する人材の登用、配置等を含む適切な体制の構築を図っております。

[原則 3-1 (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画]

当社ウェブサイトの該当ページ (<https://www.nakayamafuku.co.jp/vision/>) をご参照ください。

[原則 3-1 (ii) 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]

当社は、コーポレートガバナンスを、当社が経営理念に基づき、株主をはじめ、当社を取り巻く様々なステークホルダーに対する責任を果たすために、目指すべき経営ビジョンに向かって経営戦略を実行することにより、社会の発展、自社の成長を実現ならしめる仕組みと考えております。

[原則 3-1 (iii) 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]

当社ウェブサイトの該当ページ (<https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/business/governance.php>) をご参照ください。

[原則 3-1 (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]

当社ウェブサイトの該当ページ (<https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/business/governance.php>) をご参照ください。

[原則 3-1 (v) 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]

取締役・監査役候補の指名については、「定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類をご参照ください。

[補充原則 3-1-3 サステナビリティへの考え方・取り組み]

当社のサステナビリティの基本的な考え方は、「経営理念」および「中山福グループの役職員行動規範」に基づき、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しております。また、経営ビジョンに「社会の発展・自社の成長を実現する」、「人々の暮らし環境を豊かにする」を掲げ、取扱商品の品質向上や環境保全に関わる責任、また多様な人材の確保、従業員の健康・労働環境への配慮、企業統治の強化、自然災害等への危機管理が重要な課題であると捉え、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に向けて積極的に取り組んでまいります。

サステナビリティへの取り組みに関する詳細につきましては、当社ウェブサイトの該当ページ (<https://www.nakayamafuku.co.jp/sustainability/>) をご参照ください。

[補充原則 4-1-1 経営陣に対する委任の範囲]

取締役会は、会社法及びその他の法令に規定された事項、定款に規定された事項、「取締役会規程」に定めている事項、株主総会の決議により委任された事項を決定いたします。取締役会の決議事項以外の業務執行の決定につきましては、担当部門の長を委嘱されている取締役が、その業務執行を分掌しております。また「稟議規程」に定められた事項については、代表取締役社長及び各本部長が決裁を行っております。

[原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社ウェブサイトの該当ページ (<https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/business/governance.php>) をご参照ください。

[補充原則 4-10-1 指名・報酬委員会の設置]

当社の指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選任された3名の取締役で構成され、そのうち2名は独立社外取締役としております。当委員会は、取締役等の指名及び報酬等の決定に関わる手続きの独立性・客観性を強化することによりコーポレートガバナンスの更なる充実を図るため、取締役会の諮問に応じ、取締役等の指名及び報酬等に関する事項について審議を行い取締役会に対し答申を行います。

[補充原則 4-11-1 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

取締役会は、迅速な経営判断と的確な監督、牽制機能を両立するため、知識、経験、能力等を一覧化したスキル・マトリックスを活用し、当社の業務に精通した人材と、他業種での経験など、幅広い知見を有する人材により構成いたします。監査役は、財務・会計に関する適正な知見を有する者を1名以上選任いたします。

[補充原則 4-11-2 社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合]

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役が、他の上場会社の役員を兼任する場合は、取締役会の承認を得るものといたします。また、その兼任の状況を株主総会招集通知、有価証券報告書にて開示いたします。

[補充原則 4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価]

当社では全取締役に「取締役会の実効性に関するアンケート」を毎年行っております。取締役会の構成、役割、運営、コーポレートガバナンス等の項目を各取締役が自己評価を行い、それに基づく集計結果を取締役に報告しております。アンケートの回答から取締役会は適切に機能しており、実効性はおおむね確保されていると評価しておりますが、課題として事業計画、成長戦略等の重要案件の審議充実化や、中期経営計画の部内毎の振り返りを求める意見があり、今後、更なる実効性の向上を図るべく建設的な議論の充実、効果的な運営等に努めてまいります。

[補充原則 4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が就任する際には、会社の事業・組織・財務等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分理解する機会を設けております。また、就任後においても、取締役・監査役に求められる役割と責務を果たすための知識や技能の向上を図る機会を設けております。

[原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

1. グループ管理本部長をIR担当役員に選任し、経営企画部がIR担当部署としてIR活動を推進いたします。
2. グループ管理本部長は会社全般の情報を管理し、IRに必要な情報を迅速、的確に入手できる体制を構築いたします。
3. 決算説明会等の開催や、当社ホームページのメール、あるいは電話等で株主との対話を行います。
4. 株主や投資家との対話の過程で入手した意見や懸念については、IR担当役員が必要に応じ取締役会に報告し対応を検討いたします。
5. 株主との対話においては、株主間で実質的な情報格差が生じないよう配慮するとともに、インサイダー情報が漏えいすることのないよう、「コンプライアンス規程」に基づき、情報管理を徹底いたします。

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 (%)
中山福共栄会	2,810,476	14.23
象印マホービン株式会社	912,000	4.61
京セラ株式会社	907,800	4.59
中山福従業員持株会	738,822	3.74
株式会社みずほ銀行	623,724	3.15
株式会社良善	490,000	2.48
中山修次郎	422,345	2.13
天馬株式会社	222,200	1.12
松本 陽子	161,828	0.81
西川 晶子	134,156	0.67

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

大株主の状況は、2026年3月31日現在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	3 月
業種	卸売業
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	100億円以上1000億円未満
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る特別な事情

――

// 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	14 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 更新	10 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
柴田直子	公認会計士											
小野由美子	学者											

※ 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
柴田直子	○	----	公認会計士としての高い見識と経験を、当社の健全な経営に活かすために社外取締役に選任しており、当社との間で利害関係を有する立場がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えられることから、独立役員として指定いたしました。

小野由美子	○	---	学識経験者としての幅広い知見を、当社の健全な経営に活かすために社外取締役を選任しており、当社との間で利害関係を有する立場になく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えられることから、独立役員として指定いたしました。
-------	---	-----	--

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	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役等の選解任及び取締役等の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、四半期毎に会合を設け会計監査人からの監査結果の報告や意見交換を行うなど連携を密にしており、内部監査担当部門が実施する内部統制評価結果の報告や必要な共同監査を行うなど緊密な連携を図っております。また、内部監査担当部門は、会計監査人とも適宜、監査の報告や意見交換を行っており、監査役、会計監査人、内部監査担当部門それぞれの監査過程において、3者相互に連携をしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
横山泰三	税理士													
江角健一	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
横山泰三	○	----	税理士としての高い見識と経験を、当社の健全な経営に活かすために社外監査役に選任しており、当社との間で利害関係を有する立場になく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えられることから、独立役員として指定いたしました。
江角健一	○	----	弁護士としての高い見識と経験を、当社の健全な経営に活かすために社外監査役に選任しており、当社との間で利害関係を有する立場になく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと考えられることから、独立役員として指定いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4 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を全て独立役員に指定しております。

[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
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役（社外取締役を除く。）の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、株式給付信託（BBT）を導入しております。

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3月期における役員報酬等は以下のとおりです。
取締役の報酬等の総額153,763千円（基本報酬122,292千円、業績連動報酬等12,900千円、非金銭報酬等18,571千円）
（うち社外取締役の総額10,200千円（基本報酬10,200千円））
監査役の報酬等の総額20,250千円（基本報酬20,250千円）
（うち社外監査役の総額9,450千円（基本報酬9,450千円））
役員の報酬等の総額174,013千円（基本報酬142,542千円、業績連動報酬等12,900千円、非金銭報酬等18,571千円）
（うち社外役員の総額19,650千円（基本報酬19,650千円））

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

1 基本方針

当社の取締役の報酬は、業務執行に関わる成果および経営戦略の推進に関わる貢献度あるいは企業価値の持続的な向上を図る資質、またそのインセンティブとして十分機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定においては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、具体的に取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および業績連動型株式報酬（社外取締役は業績連動型株式報酬を除く。）により構成します。なお、取締役の報酬の限度額は1992年6月26日開催の第46回定時株主総会の決議により、年額350百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）と定めています。また、上記報酬限度額のほか、2019年6月26日開催の第73回定時株主総会の決議により業績連動型株式報酬制度「株式給付信託」対象期間（3事業年度）ごとに信託への拠出金の上限は120百万円、及び2021年6月25日開催の第75回定時株主総会の決議により、取締役が付与される1事業年度当たりのポイント数の合計の上限は70,000ポイント（1ポイント＝1株相当）と定めております。

2 取締役の報酬の決定に関する基準

事業年度ごとに各取締役に対し①業務執行に関わる貢献、②経営戦略の推進に関わる貢献、③企業価値の向上に資する能力の3項目からなる「取締役の報酬の決定に関する基準」により総合評価を行い、報酬の決定基準として考慮いたします。「取締役の報酬の決定に関する基準」については、適宜、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会にて見直しを行うものとします。

3 基本報酬の内容および額または数の算定方法に関する事項

取締役の個人別基本報酬は、役位に応じて設定する基本額を基準とし、「取締役の報酬の決定に関する基準」による総合評価、経営への貢献度、在任年数、従業員給与をベースとした「役員報酬等規程」による水準等を考慮し、総合的に勘案して決定するものとする。支給期間は、毎事業年度の7月から翌事業年度の6月までの月額報酬（定額給付）とします。

4 業績連動報酬「年次賞与」の内容および額または数の算定方法に関する事項

取締役の個人別業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、「取締役の報酬の決定に関する基準」による総合評価、業績目標（売上高、経常利益、会社への貢献度）に対する達成状況に応じて算出された額とし、算出方法は、適宜、指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。支給時期は、年次賞与として毎年6月に支給します。

5 業績連動型株式報酬「株式給付信託（BBT）」の内容および額または数の算定方法に関する事項

取締役（社外取締役は除く。）の個人別業績連動型株式報酬は、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるため、1事業年度ごとに「役員株式給付規程」に基づき役位に応じて設定する基本ポイント（1ポイント＝1株相当）に経常利益目標比および個人の「取締役の報酬の決定に関する基準」による総合評価の係数を乗じて算出します。取締役の退任時にそれまで累積したポイントを株式（一定割合の株式は換価して金銭として給付）として給付します。

6 取締役の個人別の各報酬等の決定に関する事項

個人別の各報酬額については、株主総会の決議により決定された額の範囲内で、本決定方針および別途定める「役員報酬等規程」、「取締役の報酬の決定に関する基準」に基づき代表取締役が各取締役の報酬を査定し、指名・報酬委員会において審議、取締役会に答申し、取締役会にて決定します。

7 取締役の報酬等の額に対する割合の決定に関する事項

取締役の報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬80%、業績連動報酬10%、業績連動型株式報酬10%とし、比率の目安は適宜、指名・報酬委員会に諮問し答申を踏まえた見直しを行うものとします。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役に対しては、グループ管理本部が必要に応じて取締役会等における資料の事前説明や配布を行っております。
社外監査役に対しては、常勤監査役が窓口となって各種連絡や情報提供を行っております。

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

当社は取締役会及び監査役会設置会社であり、委員会として指名・報酬委員会やリスク評価委員会、サステナビリティ推進委員会を設置しております。取締役会及び監査役会は知識、経験、知見等を考慮し多様性を確保しながらバランスよく適正な人材で構成しており、当社の取締役総数10名のうち2名が社外取締役、監査役総数3名のうち2名が社外監査役であります。また、社外役員の4名全員を独立役員に指定しております。

(取締役会)

取締役会は、代表取締役社長を議長とし、監査役出席のもと原則月1回(年13回)開催しており、取締役の任期を1年として責任の明確化を図るとともに、社外取締役2名を選任することで監督機能の強化に努めております。取締役会では、「取締役会規程」により定めている事項および経営の基本方針、中期経営計画等、経営の重要事項に関し、審議・決定するとともに政策保有株式の保有意義、取締役会の実効性、コーポレートガバナンス、サステナビリティ等に関し議論・検討を行っております。また、業務執行の状況報告及び監督を行います。

(監査役会)

監査役会は、常勤監査役1名、社外監査役2名で構成されており、内部監査担当部門と連携し、取締役会の議案審議の充分性、意思決定プロセスにおける透明性、適法性等の監査をしております。

(指名・報酬委員会)

指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選任された3名の取締役で構成され、そのうち2名は独立社外取締役としております。当委員会は、取締役等の指名及び報酬等の決定に係る手続きの独立性・客観性を強化することによりコーポレートガバナンスに更なる充実を図るため、取締役会の諮問に応じ、取締役等の指名及び報酬に関する事項について審議を行い、取締役会に対し答申を行います。

(リスク評価委員会)

リスク評価委員会は、代表取締役社長を委員長、副委員長にグループ管理本部長、委員を各本部長とし、必要に応じて委員長が指名するものにより構成されております。また、事業リスクに係る評価状況については、四半期末毎に取締役会及び監査役に報告を行います。

(サステナビリティ推進委員会)

サステナビリティ推進委員会は、委員長を代表取締役社長、委員を会長及び各本部長とし、必要に応じて、委員長または委員の指名するものにより構成されています。当社グループの経営理念により事業を通じ、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に積極的に取り組むことを目的として当社グループのサステナビリティに関する方針、重要課題の特定、取り組みの推進・進捗管理等を行い、定期的に取締役会へ報告、取締役会からの指示を受けることによりサステナビリティ活動推進の役割を担っております。

(経営会議)

経営会議は、取締役と業務執行役員が経営情報の共有化を図り、迅速な業務執行を実施します。

(内部監査担当部門)

内部監査担当部門は、期初に策定した「監査計画書」に基づいて計画的な内部監査を実施し、業務活動が適正かつ効率的に行われているかを監査して社長に報告すると共に、取締役会でも報告を行います。内部監査実施時には常勤監査役が原則として立会い、監査状況を確認し、監査役会に報告します。また、社長特命による特別監査も必要に応じて随時実施します。

(会計監査人)

会計監査業務につきましては、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人に選任しており、四半期、年度末に偏ることなく、期中においても適宜監査を受けております。

会計監査の状況は以下のとおりであります。

・継続監査期間

1995年以降

上記記載の期間は、当社が株式を上場した以後の期間について記載したものであり、継続監査期間はこの期間を超える可能性があります。

・業務を執行した公認会計士

松浦 大

飛田 貴史

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士4名、その他14名であります。

・監査法人の選定方針と理由

当社は、会計監査人としての品質管理体制、独立性及び専門性の有無、当社が展開する事業分野への理解度等を総合的に勘案して、監査法人を選定しております。

なお、上記選定方針の結果、EY新日本有限責任監査法人に監査を依頼しております。

・監査役及び監査役会による監査法人の評価

当社の監査役及び監査役会は、監査法人に対して評価を行っております。この評価については、日本監査役協会が公表する「会計監査人との連携に関する実務指針」を参考に評価しております。

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 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、取締役総数10名のうち2名が社外取締役、監査役総数3名のうち2名が社外監査役であり、社外役員の4名全員を独立役員に指定しております。また、取締役会は多様性を確保しながら、知識、経験、知見等を考慮した適正な人員で構成しております。このような構成に基づき当社のコーポレート・ガバナンス体制は、適正かつ確かな経営判断が実行できる体制と考えております。

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	もっとも株主総会が集中すると思われる日を避けて設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を採用しております。
その他	招集通知を株主総会開催日の3週間前の日より前にTDnetおよび当社ウェブサイト (https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/meeting/) ならびに株主総会資料掲載ウェブサイト (https://d.sokai.jp/7442/teiji/) に掲載しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に1回実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページのURLは以下のとおりであります。 https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/library/ ホームページには決算短信、有価証券報告書等の開示情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署として、経営企画部を設置しております。	

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	「中山福グループの役職員行動規範」を2006年4月26日付で制定し、ステークホルダーの立場の尊重に努めております。

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

- (1) 当社の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
当社は、取締役及び使用人が法令、社会的規範を遵守し、さらに定款その他社内規程を遵守した行動の指針とする「中山福グループの役職員行動規範」を定めて周知徹底を図っており、違反行為を発見した場合の通報制度としての、内部通報体制を構築しております。また、当社は、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で対応するとともに、不当要求行為等に対しては断固として拒否いたします。監査役が取締役の職務執行が法令及び定款に適合することを検証する監査役監査の実施に加え、業務執行部門から独立した内部監査担当部門が、当社及び子会社のコンプライアンス体制の整備・運用状況について内部監査を実施、確認を行います。
- (2) 当社の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
当社は、取締役会議事録や稟議書等の取締役の職務の執行に係る文書及びその他の情報の記録については、法令及び「文書取扱規程」その他関連諸規程に基づき、適正に保存・管理するとともに、必要に応じ保存及び管理状況の検証、規程等の見直しを行うこととしております。
- (3) 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、経営環境の変化を踏まえ、「経営危機管理規程」に基づき、リスク評価委員会を中心として、事業活動に係る様々なリスク情報を収集・分析することで予兆を早期に発見し、未然に防止するための体制を構築しております。また、リスクの管理状況について、定期的に取り締役会及び監査役会に報告することで、業務執行に伴うリスクについて十分に分析・評価を行い、迅速に対応できる体制の構築を図っております。リスクが発生したときには迅速かつ確かな施策が実施できるように規程及びマニュアル等を整備して、リスク管理体制の向上を図っております。
- (4) 当社の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
当社は、職務権限及び業務分掌等の規程に基づき、取締役及び執行役員の決裁権限の内容等を定めることで、権限の委譲を行い、権限と責任を明確化して迅速な職務の執行を確保する体制の構築を図っております。当社は、取締役会を原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役

役会を開催しております。なお、「取締役会規程」により定めている事項及びその付議基準に該当する事項は、すべて取締役会に付議することを遵守して、重要事項の決定を行っております。また、経営会議を開催し、取締役と執行役員の経営情報の共有化を図り迅速な業務執行を実施しております。

(5) 当社及び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

イ. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

当社は、子会社の自主性を尊重しつつ、事業活動の適正と効率性を確保するために当社取締役等を派遣し、監視、監督及び指導しております。また、子会社の事業状況については、当社取締役会において報告を受けることとしております。

ロ. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、「関係会社管理規程」を定め、定期的な見直しを行うとともに、関係会社相互の緊密な連携と協力によって、グループ全体のリスクの低減を図っております。

また、当社の「経営危機管理規程」によりグループ各社から適宜、報告を受けております。

ハ. 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

当社から派遣した取締役等に業務執行を委嘱し、子会社経営が効率的に行われることを確保しております。

ニ. 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

「中山福グループの役職員行動規範」の周知徹底を図るとともに、法令、定款その他社内規程及び社会規範等に違反する行為を発見した場合の通報制度として内部通報体制を整備し、コンプライアンス体制の構築、維持、向上を図っております。監査役による、取締役の職務執行が法令及び定款に適合することを検証する監査役監査の実施に加え、業務執行部門から独立した内部監査担当部門が、子会社のコンプライアンス体制の整備・運用状況について内部監査を実施、確認を行います。

(6) 当社の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及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役がその職務の執行を補助すべき使用人を置くことを求めたときはこれに応じることとしており、内部監査担当部門に監査役の職務の執行の補助を委嘱することとしております。なお、不足する場合には別途直属の使用人を配置し、監査業務を補助することとしております。また、監査役補助者として配置した場合の人事考課、異動等については、監査役の意見を聞き、これを尊重することとしております。直属の使用人を配置した場合の使用人に対する人事考課については、監査役が行うこととしております。

(7) 当社の監査役の前号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

内部監査担当部門より監査役補助者として配置した場合は、内部監査担当部門との兼職はせず専任することにし、直属の使用人を配置した場合の使用人についても専任することとしております。

(8) 当社の監査役への報告に関する体制

取締役及び使用人は次の事項を監査役に報告することとしております。

- ・会社に著しい損害を及ぼす事実を発見したとき又はそのおそれがある場合
- ・法令、定款に違反する行為を発見したとき又はそのおそれがある場合
- ・内部監査の結果及び内部通報内容

イ. 当社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制

監査役は、取締役会、経営会議その他重要会議に出席し、取締役及び執行役員から担当業務の執行状況について、報告を受けております。使用人においては、内部通報体制により、内部監査担当部門を通じて、報告する仕組みをとっております。

ロ. 子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制

当社は、「関係会社管理規程」を定め、当社管理本部を事務局とし、監査役へ報告する体制をとっております。

(9) 前号の報告をした者が当該報告を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

当社は、「内部通報規程」を整備し、当該通報者が不利益な取扱いを受けないことを確保する体制を構築しております。

(10) 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役は、必要に応じて、会計監査人・弁護士等に相談することができ、その費用は会社が負担するものとしております。なお、当社の「監査役会規程」「監査役監査基準」により、適切に管理し必要に応じて運用上の見直しを行っております。

(11) その他当社の監査役の監査が、実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、代表取締役及び会計監査人と定期的に意見交換をしており、また、内部監査担当部門と緊密な連携を保つとともに、監査役がその職務を執行するために必要と判断したときは、いつでも取締役又は使用人、内部監査担当部門に対して調査、報告等を要請することができるものとしております。

(12) 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は財務報告の信頼性を確保するために、財務報告に係る内部統制が有効に行われる体制の構築、維持、向上を図っております。またその体制が適正に機能することを継続的に検証するために、内部監査担当部門が内部監査を実施し、会計監査人と連携を図り、財務報告の信頼性を確保しております。

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. 反社会勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会勢力に対しては毅然とした態度で対応するとともに、不当要求行為等に対しては断固拒否することを基本的な考えとしております。

2. 反社会勢力排除に向けた整備状況

当社は、上記基本的な考え方を「中山福グループの役職員行動規範」に定め、当社グループ役職員に周知徹底を図っております。また、企業に対するあらゆる暴力を排除して、企業防衛を図ることを目的として、大阪府企業防衛連合協議会に加盟し、同協議会で開催される研修会に参加するなど、反社会勢力に関する情報収集に努めております。

