



2021年12月23日

各 位

会 社 名 中 山 福 株 式 会 社
代 表 者 名 代表取締役社長
石 川 宣 博
(コード番号 7442 東証第一部)
問 合 せ 先 常務取締役管理本部長
兼グループ事業部長兼経営企画部長
橋 本 謹 也
(TEL. 06-6271-5393)

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」一部改訂に関するお知らせ

当社は、2021年12月23日開催の取締役会において、下記のとおり「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（以下、本ガイドライン）を一部改訂することを決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 一部改訂の目的

2021年6月11日付のコーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえ、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針である本ガイドラインを一部改訂するものであります。

2. 主な追加・改訂の内容

第1章【株主の権利・平等性の確保】

(政策保有株式)

第2章【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

(総則)

(社会・環境問題をはじめとするサステナビリティへの適切な対応)

(人材の多様性の確保)

第3章【適切な情報開示と透明性の確保】

(情報開示の充実)

第4章【取締役会等の責務】

(取締役・監査役等の受託者責任)

(統治機関の更なる充実)

(取締役会・監査役会の実効性)

第5章【株主との対話】

(総則)

(株主との対話に関する方針)

本ガイドラインは、本日付で当社ウェブサイトに掲載しております。

【当社ウェブサイト】 <https://www.nakayamafuku.co.jp/ir/business/governance.php>

以 上

コーポレートガバナンス・ガイドライン

序 文	コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
第1章	株主の権利・平等性の確保
第2章	株主以外のステークホルダーとの適切な協働
第3章	適切な情報開示と透明性の確保
第4章	取締役会等の責務
第5章	株主との対話
第6章	その他

序 文 【コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方】

中山福株式会社（以下「当社」という）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積極果敢に経営戦略を実行することを可能ならしめる仕組みと考える。

（経営理念）

「社会と共存し、社業を通じて、株主の皆さま、仕入先、得意先、社員その他の関係者の方々の『幸』の実現と、社会の発展に貢献する。」

当社は、社会生活に密着し、消費者のニーズに沿った企業活動を旨とし、仕入先の商品、自社ブランド品を、得意先を通じて生活市場に提供していく過程で、仕入先、得意先の業績向上、あるいはその他取引先の利益に貢献し、その適正な対価として得た利益を株主に還元するとともに、社員の処遇・福利厚生・教育の充実を図り、新たな経営資源に投資することで「社業」を拡大し、より大きな経済活動を担うことで、経済社会の発展に貢献することを経営の理念とする。

第1章 【株主の権利・平等性の確保】

（総則）

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう、正確、迅速、公平な情報開示を行うとともに、議決権行使のための環境を整備し、株主の権利の円滑な行使に配慮することで、株主との適切な協働を確保し、持続的な企業価値の向上を図る。

（株主の権利の確保）

1. 取締役会は、株主総会において可決に至ったものの、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合は、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行う。
2. 経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するにあたっては、取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得る体制が整っているか否かの検討を行う。

3. 株主の権利の重要性を踏まえ、少数株主に認められている権利を含め、その権利行使の確保に十分配慮する。

(株主還元の基本方針)

当社は、株主への利益還元については、安定した配当の継続を基本方針とし、配当性向35%以上をガイドラインとしつつ、経営戦略に沿った柔軟な経営資源の配分等を考慮した最適な株主還元策を実施する。

(株主総会における権利行使)

株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行う。

1. 株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ的確に提供する。
2. 株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、株主総会招集通知の早期発送に努める。また、東京証券取引所T Dnet及び当社ウェブサイトなどで発送前に開示する。
3. 正確な情報提供を含む株主との建設的な対話の充実や、株主の立場に立った株主総会開催日の設定など、株主による議決権行使に係る適切な環境整備を行う。
4. 株主における国内機関投資家や海外機関投資家の比率等を踏まえ、議決権の電子行使や株主総会招集通知の英訳を検討する。
5. 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことを希望する場合には、信託銀行等の意見を踏まえ、その対応を検討する。

(資本政策の基本方針)

資本政策は、中長期的な成長や持続的な企業価値の向上に資することを前提に検討する。また、その決定にあたっては、株主の利益に十分に配慮し、必要性や合理性について独立社外役員の意見も交え取締役会等で十分議論する。

(政策保有株式)

政策保有株式は、投資先との取引関係等を円滑に構築・維持するために保有する。

取締役会は、主要な政策保有株式を保有するにあたって、毎年、取引の円滑化に対する貢献度や経済合理性を検証し、保有の意義が乏しいと判断するものについては売却を検討する。

投資先に対する議決権の行使については、投資先との取引関係を阻害する議案については、反対票を投じることを検討する。

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、売却を妨げない。

(買収防衛策)

買収防衛策は、必ずしも持続的な企業価値の向上による株主の利益に資するとは限らないとの判断から導入しない。

(関連当事者間の取引)

当社が当社の役員及び当社の総議決権の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取締役会において審議する。

第2章 【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

(総則)

当社の中長期的な成長と持続的な企業価値の向上は、株主の皆さま、仕入先、得意先、社員その他様々なステークホルダーから提供された有形無形の経営資源を源泉としていることを十分認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努める。また、サステナビリティを経営課題と位置づけ、積極的かつ能動的に対応をする。加えて取締役会は、これらのステークホルダーの権利や立場を尊重する企業文化、企業風土の醸成に努める。

(会社の行動規範の策定と実践)

ステークホルダーとの適切な協働を図るべく、法令、社会倫理を遵守し、健全な事業活動を推進するため、「中山福グループの役職員行動規範」を定める。

取締役会は、行動規範が広く実践されているか否かについて、適宜レビューを行い、行動規範の趣旨、精神を尊重する企業文化・風土の醸成を図る。

(社会・環境問題をはじめとするサステナビリティへの適切な対応)

当社が主に扱う商品が、「衣・食・住」に関わる製品であることを十分認識し、製品の品質向上や環境保全に関わる責任、また人権の尊重、社員の健康・労働環境への配慮、自然災害等への危機管理が、事業継続に関わる重要な事項と捉え、そのリスクを管理する体制を構築する。

(人材の多様性の確保)

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が存在することは、持続的な企業価値の向上に必要な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・制度の充実を図る。

(内部通報に関わる体制)

従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為を通報したり、真摯な疑念を伝えることができるよう、社外窓口の設置を含む内部通報に係る体制を整備するとともに、通報内容の調査は、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止を定めた「コンプライアンス規程」に基づき実施する。また、取締役会はその運用状況を確認する。

(企業年金の運用に関する取り組み)

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る。

第3章 【適切な情報開示と透明性の確保】

(総則)

会社の法令及び有価証券上場規程に基づく財務情報や、経営戦略・経営課題等の非財務情報について適切に開示するとともに、株主との建設的な対話に資するための情報の発信に努める。

(情報開示の充実)

以下の項目について、東京証券取引所T Dnetまたは当社ウェブサイト等にて開示する。

1. 経営理念及び中長期の経営戦略、経営計画
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（本ガイドライン）
3. 取締役の報酬の決定に関する方針と手続
4. 最高経営責任者（代表取締役）の選解任に関する方針と手続
5. 役付役員を選解任に関する方針と手続
6. 取締役・監査役候補者の指名に関する方針と手続
7. 取締役・監査役候補者の指名についての説明
8. サステナビリティについての取り組み

(外部会計監査人の適正評価と監査の確保)

取締役会及び監査役会は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、下記の対応を行う。

(監査役会)

- ・外部会計監査人の適切な選定にあたっての独立性、専門性の評価

(取締役会及び監査役会)

- ・高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- ・経営陣へのアクセス・面談等の確保
- ・監査役、内部監査部門及び社外取締役との十分な連携の確保
- ・外部会計監査人が不正・不備・問題点を指摘した場合の体制の確立

第4章 【取締役会等の責務】

(総則)

取締役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、会社の中長期的な成長と持続的な企業価値の向上を図るべく、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境を整備し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定をするとともに、経営陣に対する実効性の高い監督を行う。

(取締役会の役割・責務)

1. 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」に定められた重要事項、株主総会の決議により委任された事項を決定する。
2. 取締役会は、会社を取り巻く様々なリスクを分析、評価する「リスク評価委員会」からの報告事項に関し、その対処と予防を図る。
3. 取締役会は、会社の経営理念に基づく経営ビジョンや経営戦略について建設的な議論を行う。
4. 取締役会は、業務執行責任者から報告を受ける事業戦略・事業計画を審議し、業務の執行状況の監視・監督を行うとともに、適切なリスクテイクを支える環境整備を行う。
5. 取締役会は、最高経営責任者（代表取締役）の後継者の計画（プランニング）に関して、経営理念や経営戦略を踏まえ、必要な資質、能力等を明定するとともに、育成計画の遂行や選任プロセスについて監督する。
6. 取締役会は、取締役の報酬について、客観性、透明性のある制度を設計するとともに、中長期的な会社の成長に対するインセンティブの付与を図る。
7. 取締役会は、取締役候補者の指名について、公正かつ透明性の高い手続きにより行う。
8. 取締役会は最高経営責任者（代表取締役）の選解任が会社における重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性、透明性のある手続を経て十分な資質を備えた代表取締役を選任するとともに、代表取締役がその機能を十分に発揮していないと認められる場合には客観性、透明性のある手続を経て代表取締役を解任する。
9. 取締役会は、グループ全体のコンプライアンスに関わる体制や、財務報告に係る内部統制が有効に機能しているか否かの監督を行う。

(監査役及び監査役会の役割・責務)

1. 監査役及び監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場で適切な判断を行う。
2. 監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選任及び解任または不再任に関する議案の内容の決定、監査報酬に関わる権限の行使などの役割・責務を果たす。監査役及び監査役会は、業務監査、会計監査をはじめとする適法性監査における責務を十分に果たすため、能動的、積極的に権限を行使し、取締役会において適切に意見を述べる。
3. 監査役及び監査役会は、独立社外取締役が、その独立性に影響をうけることなく、情報収集を図ることができるよう連携する。

(取締役・監査役等の受託者責任)

取締役・監査役等は、株主に対する受託責任を常に認識し、会社と株主共同利益のために適切に行動する。

(経営の監督と執行)

取締役会による客観的な経営の監督あるいは牽制機能を確保すべく、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討する。

(独立社外取締役の役割・責務)

1. 独立社外取締役は、経営ビジョンや経営戦略について、自らの知見に基づき、会社の中長期的な成長や持続的な企業価値の向上を図るための助言を行う。
2. 独立社外取締役は、取締役候補者の指名、その他取締役会における重要な意思決定を通じ、経営の監督機能を果たす。
3. 独立社外取締役は、会社と取締役・支配株主等との間の利益相反を監督する。
4. 独立社外取締役は、経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映する。

(独立社外取締役の有効な活用)

当社の中長期的な成長と持続的な企業価値の向上に寄与する資質を備えた独立社外取締役を複数名選任し、監査役会との連携など、適切な体制の構築を図る。

(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

独立社外取締役の選任基準及び独立性に関わる判断基準は、別途、「社外役員の指名及び独立性に関する基準」を定め、当社ウェブサイト、株主総会招集通知、有価証券報告書等にて開示する。

(統治機関の更なる充実)

取締役の指名・報酬等に関わる取締役会の機能の独立性・客観性を強化すべく、独立社外取締役が適切に関与する指名・報酬委員会の導入など統治機関の更なる充実を図る。

(取締役会・監査役会の実効性)

1. 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、他業態での経験など、幅広い知見を有する人材により構成する。監査役は、財務・会計に関する適切な知見を有する者を1名以上選任する。
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は、取締役会の承認を得るものとする。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する。
3. 取締役会は、毎年、各取締役による評価を参考にしつつ、取締役会が経営の意思決定機関・業務執行の監督機関として有効に機能しているか否かについて議論し、その結果の概要を開示する。

(取締役会の運営)

取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるとともに、社外取締役・社外監査役の職務の実効性を高めるため、要点を整理した分かりやすい資料の作成や、事前の配布、取締役会の年間スケジュールの策定などを行う。

(取締役・監査役のトレーニング)

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る。

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見や技能の向上を図る機会を設ける。

第5章 【株主との対話】

(総則)

取締役をはじめ、社外取締役、監査役、社外監査役は、株主の声に耳を傾け、経営の状況や経営方針等に理解を得ることで、中長期的な成長と持続的な企業価値の向上を図るべく、株主総会以外の場においても、株主と建設的な対話を行う。

(株主との対話に関する方針)

1. 管理本部長をIR担当取締役に選任し、経営企画部がIR担当部署としてIR活動を推進する。
2. 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する。
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う。
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担当取締役が必要に応じ取締役会に報告し対応を検討する。
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、情報管理を徹底する。

(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社の資本コストを踏まえた長期の経営戦略に基づき、中期経営計画を策定し、売上高、営業利益、自己資本当期利益率（ROE）等の数値目標を公表するとともに、株主との対話を通じて、具体的な施策を説明する。

第6章 【その他】

(用語の定義)

本ガイドラインで使用する主要な用語の定義については以下のとおりとする。

「経営理念」

当社が企業として存在する価値や意義について定めたもので、全ての経営判断の根拠となる考え方。

「経営ビジョン」

経営理念に基づき企業活動を継続する結果、到達すべき将来像として、概ね5～10年後の当社のあるべき姿。

「経営戦略」

経営ビジョンに到達するために展開する中長期の施策で、新市場へのアプローチや、管理体制の構築など、経営資源を重点的に投下する分野を定めること。

「経営計画」

経営戦略に基づく年度毎、あるいは3～5年程度の期間で定める数値目標。

(改廃)

本ガイドラインの改訂は、取締役会の決議による。

(制定)

2015年11月26日制定

2018年12月26日改訂

2019年6月26日改訂

2021年12月23日改訂