

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、経営の効率性、透明性を高め、安全且つ健全なる事業活動を通じ、企業価値を向上させることをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。この考え方のもと、経営管理組織の整備を推進し、各部門の効率的・組織的な運営及び内部統制の充実を図っております。

[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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

[補充原則1-2④ 株主総会における権利行使]

当社の海外投資家比率は1.2%と低いため、招集通知等の英訳は実施しておりません。海外投資家の一定比率の基準(10%以上)を設定し、当該比率を上回った年度以降は英訳を実施してまいります。

[原則1-4 政策保有株式]

当社は、株式の政策保有により、安定的な取引関係の維持強化と情報収集、資金調達の安定化が図られ、当社の企業価値向上に資すると判断した場合に限り、純投資目的以外の投資株式を保有することとしております。保有の合理性及び適否につきましては、保有先企業との保有目的、財政状態、安定的な取引関係の維持強化等に資しているか及び配当利回りを総合的に勘案して、取締役会にて毎年検証をしており、現在保有する政策保有株式はいずれも保有方針に沿った目的で保有していることを確認しております。

なお、保有に伴う便益やリスクと資本コストとのバランスの適正性につきましては、今後さらに検討してまいります。

議決権行使につきましては、保有先企業の株主総会議案の重要性や当社の企業価値を低下させる可能性の有無について検証したうえで、議案の賛否を判断しております。

[補充原則2-3① 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題]

当社は、サステナビリティを巡る課題を重要な経営課題として認識しており、これらの課題に対応するために、価値ある生活情報の発信により、快適なライフスタイルを提案する総合アメニティ企業として、お客様の「毎日の生活」を、より豊かに、楽しく、健康で、快適にする、「より良い安全な商品」を、「安心の安さ」と「温かいサービス」で提供し、社会に貢献し続けることを経営方針として取り組んでおります。また、食品の廃棄ロスの削減の経営目標値を設定し、その進捗管理を行うとともに、当事業としてリサイクル専門店を運営することにより社会貢献を図っております。

ただし、現時点において、サステナビリティに係る具体的な方針、社内組織の設置や実行計画は設定しておらず、今後、策定に向けて検討をしてまいります。

[補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保]

当社の現時点の女性管理職比率は12%であり、その向上を図るために管理職以上の女性役職者の登用に取り組んでいく方針であります。中途採用者の管理職比率は59%であり、現状を維持する方針であります。当社は、国内における事業展開に限られていることから、外国人管理職の登用実績はないものの、国籍・性別に囚われることなく、海外実習生の採用や店舗パート社員の店長への登用など、能力や成果に応じた人材登用を行っております。

なお、中長期的な人材の多様性の確保に向けた具体的な人材育成方針等の整備については、今後検討してまいります。

[補充原則3-1② 情報開示の充実]

当社の外国人株主比率は1.2%で僅少であるため、現段階では英訳開示を行っておりません。

なお、一定の比率基準(10%以上)を設定し、その基準を上回った年度以降は英訳開示を行っていく方針であります。

[補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み]

補充原則2-3①に記載のとおりであります。

人的資本や知的財産への投資等についても、情報開示に向けて検討してまいります。

[補充原則4-1③ 取締役会の役割・責務(1)]

企業が継続的に成長していくためには、後継者の育成は重要な事項であると認識し、後継者の育成に努めておりますが、後継者育成計画及びその監督手法の策定については、今後の検討すべき課題と認識しております。

[原則4-2 取締役会の役割・責務(2)]

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬については、固定報酬と短期の業績連動報酬である各四半期ごとの賞与を支給しておりますが、中長期の業績連動報酬や株価連動報酬等は、現段階では採用しておりません。

中長期的な視点での報酬体系については、その可否を含め今後の検討課題であると認識しております。

[補充原則4-2① 取締役会の役割・責務(2)]

原則4-2に記載のとおりであります。

取締役(社外取締役を除く)の具体的な報酬額については、代表取締役社長に委任しております。これは、代表取締役社長が、当社全体の業績

を俯瞰しつつ取締役の業績を評価して報酬の内容を決定するのに最も適していると考えているためであります。

なお、報酬額の決定については、独立社外取締役に事前に確認しその意見を踏まえたうえで決定するプロセスを構築してまいります。

さらに、より一層の客観性、透明性ある報酬制度の設計及びその手続きについて、指名委員会・報酬委員会の設置を検討してまいります。

[補充原則4-2② 取締役会の役割・責務(2)]

補充原則2-3①に記載のとおりであります。

なお、当社の経営資源の配分等については、当社の事業形態から知的財産は僅少であるため、人的資本への投資等について、計画的に経営資源の配分を行ってまいります。

[補充原則4-3② 取締役会の役割・責務(3)]

役員の選任は、法定の要件を備え、人格並びに見識ともに優れ、心身ともに、その職責を全うすることのできる者を選任することとしております。CEO(代表取締役社長)の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを認識しておりますが、現時点において、CEOの選解任をするための評価基準は定めておりません。

今後、後継者育成計画、指名委員会の設置の可否を含め、検討してまいります。

[補充原則4-3③ 取締役会の役割・責務(3)]

現時点において、CEOの選解任をするための評価基準は定めておりません。CEOの解任過程において、会社の業績等への寄与度及び貢献度等を勘案すると同時に、取締役会規程の取締役投資要件に資しているかを検証し、取締役会において社外取締役及び社外監査役の意見等を踏まえ、機動的に解任の是非について議論を行ってまいります。

[原則4-8 独立社外取締役の有効な活用]

当社の独立社外取締役は1名ですが、公認会計士並びに監査法人の代表社員として長年企業会計に携わり、財務・会計に関する専門的な知識と豊富な実績・経験を有しており、適切な業務執行に関する判断・指導等の役割と責務を果たしていると認識しております。

当社の取締役総数は8名であり、当社事業規模等から勘案し、独立社外取締役を2名以上選任することにより、取締役会の経営に対する監督の実効性がさらに向上されるものと考え、相応な人材(独立役員として届け出していない社外取締役1名の独立役員の指名を含め)の確保を検討してまいります。

[補充原則4-8① 独立社外取締役の有効な活用]

当社の社外役員のみによる定期的な会合等は開催しておりません。各社外役員は取締役会に毎回出席しており、独立した客観的な立場での情報収集と情報の共有は図られていると認識しております。また、社外取締役及び社外監査役は取締役会においてそれぞれの知見に基づいた意見を発言しております。

今後は社外取締役と社外監査役との定期的な意見交換会を予定してまいります。

[補充原則4-8③ 独立社外取締役の有効な活用]

当社と支配株主の事業内容が異なるため、当社の事業活動を阻害される状況にはありませんが、利益相反する取引・行為がある場合は、取締役会において審議・検討を行うことといたします。

当社の現時点の取締役総数は8名であり、当社事業規模等から勘案し、独立社外取締役を2名以上選任することにより、取締役会が経営に対する監督の実効性がさらに向上されるものと考え、相応な人材(独立役員として届け出していない社外取締役1名の独立役員の指名を含め)の確保を検討してまいります。

[原則4-10 任意の仕組みの活用]

現時点では任意の機関は設置しておりません。指名・報酬委員会等の可否については今後検討してまいります。

[補充原則4-10① 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等]

現時点において任意の機関は設置しておらず、指名委員会・報酬委員会の可否については今後の検討課題としておりますが、独立社外取締役は、財務・会計及び企業経営の知見や経験により、経営陣幹部の選解任、その他重要な事項等に係る取締役会の審議にあたって意見を発言するとともに、必要に応じて助言を行っております。

[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]

現時点において、女性の取締役は不在ですが、当社は男女の別や年齢に関係なく、取締役として適任と判断した人物を候補者として選任する方針であります。

また、当社は、外国法人等の持株比率は1.2%で僅少であること、海外拠点がないこと等により、取締役投資要件としては、国際性を考慮しておりません。

監査役の選任については、人事、財務及び会計に関して必要な知識を有していることを前提に、人事、財務及び会計の経験者を選任しております。

[補充原則4-11① 取締役の多様性に関する考え方等]

当社は、取締役会において、中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、それらに必要なスキルが全体として確保されていると認識しておりますが、当社各取締役のいわゆるスキルマトリックスは、現時点では策定、開示しておらず、今後、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスの策定、開示を検討してまいります。

当社の取締役会は、定款で定める10名以内、監査役4名以内の員数の範囲内で構成され、実効性ある議論を行うのに適正な規模と判断しております。取締役の指名にあたっては、取締役会規程に規定する取締役の投資要件に照らし、代表取締役社長が人格、見識、業績、経歴等を総合的に勘案し、候補者として取締役会に諮った後、株主総会の決議に基づいて決定しております。

また、独立社外取締役は、他社での法人経営経験はありませんが、公認会計士事務所の経営者であること、職質として幅広く法人経営者と接していることから、他社での法人経営経験に見合う知見を有していると判断しております。

なお、他社での経営経験者の指名についても今後検討してまいります。

[補充原則4-11③ 取締役会の実効性評価]

現時点においては、定期的な取締役会の実効性評価は行っておりませんが、今後の取締役会の実効性を高めるためには、実効性についての分析・評価を行うことは重要であると認識しており、今後の取締役会の効果的な評価方法等については、十分な議論を行い、評価プロセスの整備を検討してまいります。

[補充原則4-14① 取締役・監査役のトレーニング]

社外取締役及び社外監査役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する情報を必要に応じて提供しております。

社外取締役及び社外監査役が外部セミナー等の参加を希望する場合は、当社の規程に基づき、その費用を会社が負担することとしておりますが、必要とされる知識を取得する制度化した体制は必要であると認識しており、体系化を今後検討してまいります。

[補充原則4-14② 取締役・監査役に対するトレーニングの方針]

取締役及び監査役に対して、外部講師による定期的な役員研修を実施しておりますが、新任役員就任時や就任後の継続的、体系的なトレーニング方針は定めておりません。

役員に対するトレーニング方針及びトレーニング体系の整備は必要であると考えており、それらの方針及び体系についての検討を進めてまいります。

[原則5-1 株主と建設的な対話に関する方針]

当社は、地元地域の個人株主が主体であることから、株主を含む投資家向けの決算説明会や株主総会以外での株主との対話の場は設けておりませんが、株主を含む投資家の意見や要望を経営に反映させることは重要であると認識しており、当社の決算概要、経営戦略や経営計画の説明等を行う場を設けるなど、建設的な対話を促進するためのIR体制の整備を図ってまいります。

[補充原則5-1① 株主と建設的な対話に関する方針]

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主等との建設的な対話は重要と認識しております。株主からの問い合わせ等については、その内容により総務部、財務部または経理部が個別に対応しておりますが、IRは財務部が担当しておりますが、現状は、積極的なIR活動は実施していないため、今後、対応者の選定を含め、IR体制の整備を図ってまいります。

[補充原則5-1② 株主と建設的な対話に関する方針]

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主等との建設的な対話は重要と認識しております。株主からの問い合わせ等については、その内容により総務部、財務部または経理部が個別に対応しておりますが、必要に応じて株主からの問い合わせ等については、取締役財務部長または取締役経理部長が対応しております。当社は、地元地域の個人株主が主体であり、現在は、株主を含む投資家向けの決算説明会や株主総会以外の株主との対話の場を設けておりませんが、株主を含む投資家の意見や要望を経営に反映させることは重要であると認識しており、当社の決算概要、経営戦略や経営計画の説明等による建設的な対話を促進するためのIR体制の整備を図ってまいります。なお、株主等との対応はインサイダー情報に言及しないよう、情報管理には留意しております。

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

中長期経営改革プロジェクト「MAP3」を第68期に編成し、各経営改革目標数値を設定し、具体的目標数値とその進捗の概要は有価証券報告書に開示しておりますが、経営改革目標数値は設定しているものの、中長期経営計画として具体的な損益計画等は未策定であります。

資本効率としては継続的にROE8%以上を経営目標指標としておりますが、そのためには収益性計画として経常利益率3%以上を指針として捉えております。当該指標等については、決算説明資料や決算説明会等により株主等への説明等のIR活動の整備が必要であると認識しており、IR体制の整備を図ってまいります。

自社の資本コストとして加重平均資本コスト(WACC)を把握したうえで「MAP3」との整合性を検証し、事業構造、事業投資、設備投資、人材育成投資等の経営資源の投資配分の検討をしてまいります。

[補充原則5-2① 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社の主要な事業は小売業であり、不動産賃貸事業は小売業に付随した事業であるため、現時点において事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めておりませんが、今後必要に応じて検討をしてまいります。

【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1-7 開示当事者間の取引】

当社取締役、執行役員及び主要株主等との関連当事者取引は、取締役会規程において取締役会の決議事項としており、取引の合理性、妥当性について審議することとしております。また、取締役、執行役員及び主要株主等に対し、毎年、本人もしくは二親等内の親族と当社及び当社子会社間の取引に関する調査を行っており、重要性が高い取引がある場合は、有価証券報告書において開示することとしております。

【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、確定給付企業年金制度を採用しております。

年金資産の運用に関する重要な方針の変更等については取締役会の審議を経て決定しております。年金資産の運用は、人事部と経理部が担当し、実際の運用は金融機関に委託しておりますが、経理部長を中心に、委託金融機関から四半期ごとの運用報告を受け、運用モニタリングを行うとともに、委託している金融機関の担当部門からのレクチャーや、当該機関が主催する年金資産運用方針の説明会やセミナーに参加することにより、運用についての基本的な知識の習得と人材の育成を図っております。

なお、年金資産の運用に著しい損害を及ぼす事実が発生または発生する恐れがある場合は、取締役会に報告することとしております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社グループは、「信頼と感謝を要（かなめ）」に、お客様の利益を第一とし、会社＝社員の利益、お取引様の利益の「三位一体の利益」を追求することによって、人と人の心の連帯を生み、豊かな生活を提唱し、社会に貢献しつづける」ことを経営理念とし、当社ホームページや会社案内等で開示しております。

中長期的な経営戦略としては、お客様の「毎日の生活」を、より豊かに、楽しく、健康で、快適にする、「より良い安全な商品」を、「安心の安さ」と「温かいサービス」でご提供し、社会に貢献し続ける、「働き易い、高収益企業」になることを方針としております。

なお、経営理念については、当社ホームページに掲載しております。

（参照URL <https://www.makiya-group.co.jp/about/philosophy/index.html>）

(ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

経営の効率性、透明性を高め、安全かつ健全なる事業活動を通じ、企業価値を向上させることをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。この考え方のもと、株主の権利確保とステークホルダーとの適切な協働により、経営管理組織の整備を推進し、各部門の効率的・組織的な運営及び内部統制の充実により、企業価値の向上を図ることを方針としております。

(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

当社の役員の報酬は、取締役会の決議により役員の報酬等の額の決定に関する方針を定めております。企業価値の継続向上を目的として、業績連動性を強化することにより、役員の業績への貢献意欲の向上を図ること、報酬の決定プロセスが公正であり、客観性の高いものであることを基本方針としております。報酬の決定にあたっては、取締役会の決議に基づき、代表取締役社長に対し、取締役の基本報酬及び業績連動報酬の個人別の具体的な報酬額の決定を委任しております。その理由は、代表取締役社長が当社全体の業績を俯瞰しつつ取締役の業績を評価して報酬の内容を決定するのに最も適していると考えたためであります。

なお、報酬決定の手続きをさらに明確化するために、報酬委員会の設置を検討してまいります。

(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

経営陣幹部の選解任と社外取締役候補者の指名を行うにあたっては、取締役会規程の取締役資質要件に基づいて取締役会で決定しております。経営幹部の選解任については、事前に社外取締役に理由、経歴等を説明し、意見を勧告して指名を行っております。社外取締役候補者の指名を行うにあたっては、経営、財務、会計、法務等の知見を有することを方針としております。

また、監査役候補者の指名を行うにあたっては、人事、財務及び会計に関する相当程度の知見を有することを方針とし、監査役会の同意を得たうえで、取締役会で決定しております。

なお、選解任手続きをさらに明確化するために、指名委員会の設置を検討してまいります。

(v) 取締役会が上記(iv)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

取締役及び監査役の選任理由については、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載して開示しております。

【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、経営の意思決定事項として、定款または取締役会規程に基づく決議事項及び報告事項について議論、決定しております。稟議事項については、業務分掌規程及びその基準により業務執行責任を明確化するとともに、各部部长及び社長承認事項、経営会議付議事項、取締役会付議事項に区分し、経営の意思決定の委任を行っております。

なお、取締役会に付議する稟議事項は、原則として経営会議に付議し、承認された事項を取締役に付議しております。

【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、当社独自で定める独立性基準はありませんが、会社法に定める社外取締役の要件並びに、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき社外取締役候補者を選定しております。

【補充原則4-11② 取締役・監査役の兼任状況】

当社の取締役（社外取締役を含む）及び監査役は、子会社等の役員を兼務しているものの、上場会社の役員は兼務しておらず、その役割・責務を適切に果たすことができるものと考えております。社外取締役及び監査役の全員は、全ての取締役会に出席しております。

なお、取締役及び監査役の兼任状況は、当報告書のほか、株主総会招集通知の事業報告、有価証券報告書において開示しております。

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 (%)
株式会社 マキリ	4,343,800	43.51
マキヤ取引先持株会	737,200	6.99
公益財団法人 マキヤ奨学会	700,000	6.64
株式会社 静岡銀行	495,500	4.70
スルガ銀行 株式会社	489,800	4.64
三井住友信託銀行 株式会社	187,000	1.77
三井住友海上火災保険 株式会社	139,600	1.32
矢 部 伸 泰	128,630	1.22
明治安田生命保険 相互会社	114,000	1.08
万葉倶楽部 株式会社	103,000	0.97

支配株主 (親会社を除く) の有無	株式会社 マキリ
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 JASDAQ
決算期	3 月
業種	小売業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上
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

支配株主と当社の事業内容が異なるため、当社の事業活動を阻害される状況はありません。また、支配株主との取引は報告日現在行われておらず、今後の取引の予定也没有ありません。
なお、将来的に支配株主との取引が発生する場合においては、他の一般取引と同様の適切な条件とすることを基本方針としております。

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

// 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	10 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	8 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	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
向 眞生	公認会計士											
幸山 秀明	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
向 眞生	○	----	公認会計士並びに監査法人の代表社員として長年企業会計に携わり、財務・会計に関する専門的な知識と豊富な実績・経験を有しており、適切な業務執行に関する判断・指導を期待できる人材であることから社外取締役を選任しております。また、同氏には、会計専門家として、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点から、財務・会計に関わる事項に関し、当社経営に対する適切な助言や監督を期待しております。なお、同氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に直接関与された経験がありませんが、以上の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。また、同氏は、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し独立役員に指定いたしました。
幸山 秀明		当社は、幸山秀明氏と顧問弁護士契約を締結しております。なお、弁護士報酬は僅少であります。	弁護士として長年法曹界に携わり、法律・コンプライアンスに関する専門的な知識と豊富な実績・経験を有しており、適切な業務執行に関する判断・指導を期待できる人材であることから、社外取締役に選任いたしました。また、同氏には、法律専門家として、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点から、主に法務・コンプライアンスに関わる事項に関し、当社経営に対する適切な助言や監督を期待しております。なお、同氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に直接関与された経験はありませんが、以上の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。

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、会計監査人及び内部監査部門は、監査概況等について定期的に情報交換や意見交換を行うことにより情報の共有化を図っております。監査役は会計監査人と年4回以上の会合を実施し、会計監査人の監査実施状況等について意見交換を行っております。監査役と内部監査部門は、毎月1回開催している内部監査報告会において内部監査状況等の報告や意見交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3 名
社外監査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	l	m
湯山 勝博	他の会社の出身者													
加部 利明	他の会社の出身者													
清川 修	他の会社の出身者													

※ 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
湯山 勝博	○	----	人事管理・財務の面の知識と経験で、企業経営全般に対して指導及び監査を行える人材であります。
加部 利明		----	人事・総務・財務の面の知識と経験で、企業経営全般に対して、指導及び監査を行える人材であります。
清川 修		----	経理・経営企画の面の知識と経験で、企業経営全般に対して指導及び監査を行える人材であります。

【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

【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 更新

当社は、取締役 (社外取締役を除く) の業績連動報酬として、従業員賞与評価基準に準じて、各四半期ごとに役員賞与を支給しております。当社は、企業の収益力と成長性を評価する基準として、管理会計上の経常利益及び経常利益の社内予算達成率を重要な指標の一つとして捉えております。

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

取締役及び監査役別の総額を有価証券報告書及び株主総会招集通知の事業報告に記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役及び監査役の報酬限度額は、会社及び個人の業績や実績を総合的に勘案し、定時株主総会において決議した額の範囲内で役員報酬内規に基づいて決定しております。また、企業価値の継続向上を目的として、業績連動性を強化することにより、役員の業績への貢献意欲の向上を図ることと、報酬の決定プロセスが公正であり、客観性の高いものであることを基本方針としております。

取締役会は、取締役の個人別の報酬等が上記基本方針において定める基準額または算式に基づき決定されていることを確認しております。

① 固定報酬

取締役(社外取締役を除く)の固定報酬は、当社の取締役会で決議された「役員報酬内規」に定める役位別報酬の基準額に基づき決定するものとし、代表取締役社長に決定を委任する旨を取締役会にて決定しております。なお、当該基準額は、代表権を有する取締役は定額基準、代表権を有しない取締役は役位別に上限額と下限額を定めております。社外取締役の固定報酬は、「役員報酬内規」に定める社外取締役の定額基準額に基づき、取締役会にて協議して決定しております。監査役の固定報酬は、「役員報酬内規」に定める常勤監査役または非常勤監査役の定額基準額に基づき、監査役会にて協議して決定しております。

② 業績連動報酬

取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬として、従業員賞与評価基準に準じて、各四半期ごとに賞与を支給しております。当社は、企業の収益力と成長性を評価する基準として、管理会計上の経常利益及び経常利益の社内予算達成率を重要な指標の一つとして捉えており、以下の算式に基づいて決定しております。

各四半期ごとの賞与支給額

固定報酬(月額) $\times 75\% \times$ 業績係数(※1) $\times$ 賞与考課係数(※2)

※1. 業績係数は、各四半期ごとの管理会計上の経常利益の社内予算達成率に基づいて上限1.20～下限0.80の範囲内で算定しております。

※2. 賞与考課係数は、各四半期ごとの管理会計上の経常利益の前年比、業績への寄与度及び貢献度等を個別に評価したものであり、上限1.20～下限0.80の範囲内で算定しております。

社外取締役及び監査役は、経営の監督機能を有効に機能させるため、賞与は支給しておりません。

③ 退職慰労金

当社の取締役会で決議された「役員退職慰労金内規」に定める算定方法に基づき、取締役については取締役会、監査役については監査役会にて協議して決定しております。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

社外取締役及び社外監査役へのサポートは、当社総務部が担当し、重要情報の提供、問い合わせ等に対応しております。また、取締役会等の議案や会議資料を事前に配布し、必要な事項については説明を行っております。

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

<業務執行>

毎月1回定例取締役会を開催するとともに、必要に応じ臨時取締役会を開催し、経営に関する重要事項の決定や、経営に影響を及ぼすリスクの検討、営業数値の達成状況等について全社的な見地から十分な審議を行っております。また、取締役、各部部長及び常勤監査役で構成する経営会議を毎月1回開催し、重要事項、業務課題についての事前検討、営業状況の把握を行っております。

<監査・監督>

監査役3名は、人事、財務及び会計の適切な知識と経験があり、財務、会計に関する十分な知見を有する人材を選任し、監査体制の強化を図っております。監査役全員は、取締役会への出席、決裁書の検閲等を通じ、取締役会の意思決定過程及び取締役の業務執行状況において監視監督を行っております。

また、2社の弁護士事務所と顧問契約を締結し、法律上のアドバイスを受けております。会計監査人については、有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結し、会計及び内部統制に係る監査を受けております。

<指名・報酬決定等>

役員候補者の指名については、代表取締役社長が人格、見識、業績、経歴等を勘案し、候補者として取締役会に諮った後、株主総会の決議に基づいて決定しております。役員報酬については、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で役員報酬内規に基づいて協議・決定しておりますが、代表取締役社長に対し、取締役(社外取締役を除く)の固定報酬及び業績連動報酬の個人別の具体的な報酬額の決定を委任しております。その理由は、代表取締役社長が、当社全体の業績を俯瞰しつつ取締役(社外取締役を除く)の業績を評価して報酬の内容を決定するのに最も適していると考えたためであります。

<責任限定契約>

・当社と社外取締役並びに社外監査役は、責任限定契約を締結しております。その契約内容の概要は、次のとおりであります。

社外取締役並びに社外監査役が職務を怠ったことによって当社に損害賠償を負う場合、その損害賠償責任限度額は金200万円または法令が規定する額のいずれか高い額を限度とする。

・上記の責任限定が認められるのは、社外取締役並びに社外監査役がその責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限るものとする。

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

当社は常勤監査役1名が経営会議に出席するとともに社外取締役2名、監査役3名(うち社外監査役3名)が取締役会に出席し、経営判断の妥当性について確認する役割を果たし、客観的且つ中立的な立場から十分な監視機能が適切に機能しているものと考えており、現状のコーポレート・ガバナンス体制を維持することとしております。

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
株主総会招集通知の早期発送	当社第69期定時株主総会(2021年6月29日開催)におきましては、招集通知の発送日(6月4日発送)から総会開催日まで中24日を確保し、法定より10日早い招集通知の発送を行っております。 また、発送日以前に当社ホームページに掲載するとともに、東京証券取引所のTDnetにより開示しております。

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	適時開示情報、決算短信、有価証券報告書等を開示しております。 https://www.makiya-group.co.jp/ir/index.html	

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	証券取引に関連する法令及び証券取引所の諸規則を遵守することに加え、株主・投資家・地域社会をはじめとするあらゆるステークホルダーの会社に対する理解を促進し、その適正な評価に資することを目的とし、重要な財務的・社会的・環境的側面の情報の公正且つ適時・適切な開示方針を規定しております。

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、内部統制システムの重要性を認識し、職務執行が法令及び定款に適合していることを確認する体制と、業務の適正を確保するための体制を整備しております。

1. 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

(1) コンプライアンス体制の基礎として「マキヤグループ行動規程」「コンプライアンス規程」「内部通報規程」を定め、その体制の整備と維持及び徹底を図るための教育・研修等を行う。

(2) 内部統制監査室は、総務部と連携し、コンプライアンスの状況を監査するとともに、定期的に取り締役会及び監査役会に報告する。

(3) 法的・倫理的問題の早期発見・是正を目的として、総務部内に「コンプライアンス室」を設置する。

2. 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

(1) 「文書管理規程」の定めに従い、取締役の職務執行に係る情報を「書面」または「電磁的媒体」に記録し、適切に保存・管理する。

(2) 上記情報の保存期間は、法令に別段の定めがない限り、「文書管理規程」の定めに従う。

(3) 取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

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」の定めに従い、個々のリスクにおける管理責任者を決定し、速やかに対処するリスク管理体制を構築する。

(2) 不測の事態の発生時は、「緊急事態対策規程」の定めに従い、社長を室長とする「緊急事態対策室」を設置し、迅速な対応を行うことで、損害拡大の防止に努め、これを最小限に止める体制を構築する。

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

(1) 当社は、月1回、「取締役会」を開催するほか、必要に応じて「臨時取締役会」を開催するとともに、当社の経営方針及び経営戦略に係る重要事項については、事前に取締役、各部署長及び常勤監査役によって構成される「経営会議」において議論し、その審議を経て、「取締役会」にて決議を行う。

(2) 取締役会の決定に基づく業務執行、職責の範囲及び執行手続等の詳細については、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」の定めに従い、実行する。

5. 当社及び当社の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

(1) 当社グループにおける業務の適正を確保するため、「マキヤグループ行動規程」「コンプライアンス規程」「内部通報規程」を定め、その体制の整備と維持及び徹底を図るための教育・研修等を行う。

(2) グループ企業全体に及ぶ会議体を運営し、当社グループ間の情報共有化と職務執行を管理する。

(3) 当社は、「関係会社管理規程」の定めに従い、子会社に対し、その業務の執行状況や意思決定事項等の事前報告を義務付ける。

(4) 当社のグループ間取引については、法令・会計原則・税法その他社会規範に照らし、適切に行われるように管理する。

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並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査役を補助すべき使用人を置く場合は、予め監査役会の同意を得るものとする。

(2) 監査役がその業務を補助すべき使用人を選定した場合、当該使用人は取締役または他の使用人の指揮命令を受けないものとし、人事考課は監査役が行い、人事異動・賃金等の改定については、事前に監査役会の同意を得るものとする。

(3) 当該使用人が他部署の業務を兼務している場合、監査役に係る業務を優先して従事するものとする。

7. 当社並びに当社の子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

(1) 取締役及び使用人は、監査役会に対して、当社及び当社グループに著しい損害を及ぼす事実が発生または発生する恐れがあるとき、あるいは取締役及び使用人による違法または不正な行為を発見したとき、その他監査役会が報告すべきと定めた事項が生じたときは、速やかに当該内容を報告する。

(2) 監査役は、「取締役会」「経営会議」等に出席し、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するとともに、業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて、取締役及び使用人にその説明を求める。

8. 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

(1) 当社及び当社の子会社は、当該報告をした者に対してこれを理由に不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を取締役会及び使用人に対し、周知・徹底する。

(2) 取締役または使用人が内部通報窓口等を利用し、監査役への通報を希望する場合は、速やかに監査役へ報告する。

9. 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続き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

(1) 当社は、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払い等を請求したときは、当該監査役の職務の執行に必要で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。

10. その他監査役が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 監査役会は、代表取締役社長、会計監査人及び各業務執行取締役並びに重要な各使用人と定期的に情報・意見交換を行う。

(2) 監査役会は、必要に応じて顧問弁護士、会計監査人と意見交換及び協議し、監査業務に関して連携を図る。

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

(1) 当社は市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対して、毅然とした態度で臨み、必要に応じて外部専門機関（顧問弁護士、警察等）と連携することで、これら反社会的勢力及び団体との関係を一切遮断することを基本方針としております。

(2) 当社は「マキヤグループ行動規程」、「コンプライアンス規程」及び「内部通報規程」を定め、反社会的勢力及び団体との関係を遮断することを明文化することで、全社員に対して会社の意思を表明すべく、規程を整備しております。

(3) 外部の相談機関として、県警を顧問に迎えて組織される「静岡県企業防衛対策協議会」に加盟するとともに、警察OBと顧問契約を締結し、情報交換を行い、反社会的勢力から会社を守る体制作りに役立てております。

(4) 総務部が反社会勢力への対応を統括しており、問題が生じた場合は、顧問弁護士、警察OB顧問及び所轄警察署等の外部の専門期間に適宜相談をしております。

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

当社のコーポレートガバナンス体制及び適時開示体制の概要は以下のとおりであります。



