

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、株主の皆様をはじめとする全てのステークホルダーから信頼される企業となるため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要な課題として位置づけ、企業倫理と遵法を徹底すると共に、リスク管理を含めた内部統制システムを整備し、経営の効率性、透明性を確保しております。

当社グループは、株主の皆様をはじめとする多様なステークホルダーとの適切な関係を維持し、社会に対する責任を果たす事が、企業としての長期的な業績向上や持続的成長という目的に適うものと考えております。

このため、コーポレート・ガバナンスの充実と透明性・公平性の高い経営を目指し、経営機構の整備を進めてまいります。そのため、当社グループとしては、各ステークホルダーに対しての会社としての公約を経営指針として定め、公約の実現に取り組んでおります。

〔 企業理念 〕

ムラキは「人が好き、車が好き」
ヒューマンカーライフの創造を通じ社会に貢献することを念じています

〔 経営ビジョン 〕

既存の商品、従来の販売領域を超えた新ビジネスに挑戦します

【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】

【対象コード】 2021年6月の改定後のコードに基づき記載しています。

【補充原則 1-2 〕 議決権行使のための環境づくり、招集通知の英訳

当社は、株主に占める機関投資家や海外投資家の比率が低いことから、招集通知の英訳及び議決権電子行使プラットフォームの採用はしていません。今後は、機関投資家及び海外株主等の持株比率の推移を踏まえつつ、引き続き招集通知の英訳や議決権電子行使プラットフォームの利用について検討してまいります。

【補充原則 2-4 〕 女性・外国人・中途採用者への管理職への登用等

当社は、多様な価値観が当社の持続的な成長に不可欠と考えております。中核人材登用の多様性確保に関する目標は設定しておりませんが、性別・職歴・国籍などを問わない多様な人材採用を進めており、報酬や昇進は個々の能力に応じて適切に決定されることが、企業価値向上に繋がると考えております。また、階級別研修を行うなど適切な人材育成を行うとともに、安心して働き続けられるよう規則の制定を行うなど職場環境の整備に努めております。

【補充原則 3-1 〕 英語での情報開示・提供

当社は、英語での情報開示につきましては、海外投資家比率の推移や要望等を考慮しながら検討してまいります。

【補充原則 4-1 〕 中期経営計画

当社は、中期経営計画を策定しております。中期経営計画の内容の開示については、環境変化に対応した迅速な事業展開や意思決定に支障をきたす恐れがあるため、開示していません。現在は、毎月の取締役会での予実分析を踏まえて、必要に応じて目標等の見直しを行い、毎年株主総会にて当社の決算情報や事業報告について説明を行っております。今後、情報の有用性を十分に検討したうえで、中期経営計画の開示要否を検討してまいります。

【補充原則 4-1 〕 取締役候補指名および解任決定のプロセス

当社は、当社代表取締役社長の後継者の計画については、取締役会での策定は行っておりませんが、今後要否も含めて検討を進めてまいります。

【補充原則 4-2 〕 取締役報酬決定のプロセス

当社は役員報酬等の額又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、分掌業務、同業・同規模の他社との比較等を考慮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「役員の報酬・賞与等に関する内規」に準じて決定しておりますが、これは、代表取締役社長が個々の取締役の業務内容等全体を把握しているためであります。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。

【補充原則 4-2 〕 取締役会の役割

当社は社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に向き合うことは重要項目と認識しておりますが、サステナビリティを巡る取組みとしての基本的な方針は定めておりません。今後につきましては、経営方針や具体的な経営戦略を踏まえ、基本的な方針の策定について検討してまいります。

【原則 4-8】取締役会の構成

当社は、社外取締役を1名選任しており、取締役会においては独立した立場での意見を踏まえた議論を可能にしていますが現状は、取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は、4分の1となっており、当社の現状の事業状況等を踏まえても、十分な体制が構築されているものと考えておりますが、今後当社を取り巻く環境の変化により、独立社外取締役を増員する必要性が発生した場合には、候補者の選定を検討してまいります。

【補充原則 4-8】取締役および社外取締役

社外取締役は1名となっており、独立した客観的な立場に基づく情報交換の場については、今後検討して参ります。

【補充原則 4-8】社外取締役の選任、または独立性を有する特別委員会を設置

現時点において当社グループに支配株主は存在しておりません。今後支配株主となる存在が現れた場合には、当該支配株主との取引に関しては、少数株主との利益相反に抵触する懸念について適切に審議・検討の上、必要な処置を行ってまいります。

【原則 4-10】機関設計と基本的な枠組み

当社は取締役の人数が少ないことから、現在、任意の機関は設置しておりません。統治機能の更なる充実を図る必要性が生じた場合は、任意の機関を定めることも検討してまいります。

【補充原則 5-2】事業ポートフォリオ

現在、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めていませんが、今後、取締役会において検討・決定の上、決算説明会資料等での開示を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】

【原則 1-4】政策保有株式

当社の政策保有株式に関する方針 当社における政策保有株式は、取引先との長期的・安定的な関係の構築や、営業推進等を目的として、当社の中長期的な企業価値向上の観点から保有しているものであります。政策保有株式にかかる検証の内容 保有株式については、年度毎に株式銘柄単位で資本コストに見合っているか採算状況等を踏まえ保有方針の見直し、及び検証することとしております。また、今後の状況変化に応じて、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減するなど見直してまいります。当社は、政策保有株式の議決権行使に当たっては、提案されている議案について、株主価値の毀損に繋がるものではないか等、議案の趣旨確認等、精査した上で、賛否を決定して行使致します。

【原則 1-7】関連当事者の取引

当社が、当社の役員や主要株主などと取引を行う場合は、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう留意し、取締役と行う利益相反取引については、取締役会での審議・決議を要する旨、取締役会規程に定めています。また、各取締役に対して該当事項がないかは、事業報告作成に先立ち、年に一度定期的に確認しています。

【補充原則 2-4】女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等

当社は、多様な価値観が当社の持続的な成長に不可欠と考えております。中核人材登用の多様性確保に関する目標は設定しておりませんが、性別・職歴・国籍などを問わない多様な人材採用を進めており、報酬や昇進は個々の能力に応じて適切に決定されることが、企業価値向上に繋がると考えております。また、階級別研修を行うなど適切な人材育成を行うとともに、安心して働き続けられるよう規則の制定を行うなど職場環境の整備に努めております。

【原則 2-6】企業年金のアセットオーナーとしての役割

当社には、企業年金制度はなく、企業年金の運用は行っておりません。

【原則 3-1】情報開示の充実

当社は、情報開示の充実を図るため、以下の事項に関して開示、主体的に情報発信をしております。

経営理念・経営戦略を当社ホームページに開示しております。

コーポレート・ガバナンスの基本方針を本報告書にて開示しています。

取締役の報酬等の決定方針を本報告書、有価証券報告書にて開示しています。

取締役・監査役を選任は経歴、実績等に基づき、担当職務の遂行能力があること、担当業務以外についても的確に経営判断できる知識と判断力があることなどを基準に行っています。取締役の選解任は取締役会の審議ののち、監査役を選任は監査役会の同意を得た上で、株主総会 議案として付議しています。

社外取締役・社外監査役の選任についての説明は、本報告書に開示しています。また取締役・監査役の選任につきましては、株主総会招集 通知記載の略歴等の通り、それぞれの担当部門において重要な役職を務め、当社の事業に精通した人材を選任しております。

【補充原則 3-1】サステナビリティについての取り組み等

当社では、現在、自社のサステナビリティについての取り組みを重要視しておりますが開示する事を行っておりません。

しかし、今後は、中長期的な企業価値の向上に向け、サステナビリティ(ESG・環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス

(Governance))要素を含む中長期的な持続可能性が重要な経営課題であるとの認識をもって、自社として、どのような取り組みが出来るかを検討しつつ、開示に向けて検討してまいります。

【補充原則 4-1】経営陣に対する委任の範囲

当社は、取締役会の決議事項や経営陣への委任の範囲について、取締役会規程等の社内規程に定めています。

すなわち、取締役会に付議すべき事項として、法令及び定款に基づき取締役会が判断・決定すべきとされる事項のほか、一定額以上の取引や資産の取得・処分に係る事項等が含まれる旨、取締役会規程にも定めています。

【原則 4-9】社外取締役の独立性判断基準および資質

当社は、会社法の社外要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがない

独立した立場にあること、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待出来る人物であること等を総合的に判断し選定しております。

【補充原則 4-10】 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言
 当社では、指名・報酬を審議する任意の諮問委員会等は設置しておりません。経営陣幹部・取締役候補者の提案は、代表取締役社長が原案を作成し、取締役会に諮ります。また、監査役候補者についても、代表取締役社長が監査役会の同意を得た上で、取締役会に諮って決定しております。取締役会では、選任基準や各候補者の経歴及び知見等について丁寧に説明が行われた上で、社外取締役及び社外監査役を交えて慎重に審議いたします。取締役の報酬につきましても、代表取締役が社外取締役の意見を踏まえて素案を作成し、取締役会で審議され決定しております。

【補充原則 4-11】 取締役会の多様性に関する考え方等
 当社取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定めております。スキルマトリックスの開示については、今後検討を進めてまいります。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めております。

【補充原則 4-11】 取締役・監査役の兼任状況
 当社においては、現時点で社外取締役を含む取締役が他の上場会社役員を兼任している事例はございません。今後、社外取締役を含む取締役が他社で役員等を兼任する場合には、取締役会で承認を行い、その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行ってまいります。

【補充原則 4-11】 取締役会の実効性評価
 当社は、現在、取締役会全体の実効性の分析や評価に関する方針や手続は定めておりませんが、独立社外取締役をはじめ、各取締役からの意見・要望を取締役会の運営に反映しております。今後は取締役会の運営に関して適時の見直しを行っていくとともに、取締役会全体の実効性についての分析・評価・その結果の概要の開示について検討してまいります。

【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、個々の役員の知識や経験を勘案の上、期待される各自の役割や責務を十分に果たせるよう、必要なトレーニング機会の提供を行ってまいります。また、各自の知識の更新や能力開発に必要な費用についても会社として支援してまいります。

【原則 5-1】 株主との建設的な対話に関する方針
 当社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会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よう、合理的な範囲で前向きに対応しております。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討しております。

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(%)
芙蓉土地建物株式会社	250,000	17.00
サイブリッジ合同会社	230,100	15.65
有限会社ドリーム・ワークス	180,000	12.24
村木 ミチ	112,300	7.63
ムラキ社員持株会	87,948	5.98
ムラキ取引先持株会	76,300	5.19
SMBC日興証券株式会社	65,000	4.42
エイケン工業株式会社	46,000	3.12
ムラキ役員持株会	37,151	2.52
上田八木短資株式会社	32,900	2.23

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	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

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	4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		
芝川 洋	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
芝川 洋			経営者として培われた豊富な知識、経験を有しており、経営陣から独立した客観的視点で経営への助言がいただけるものとして、社外取締役として職務を適切に遂行することができるものと判断いたしております。

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	5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

当社監査役及び内部監査室は会計監査人と必要の都度相互の情報交換、意見交換を行うなどの連携を図り、監査の実効性と効率性の向上を目指しています。また、内部監査室が主体となり、役員、監査役及び会計監査人が参加した内部統制委員会を定時開催し、グループ全体の業務監視を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	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
川口 幸信	税理士													
湊 信明	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
川口 幸信			税理士として財務及び経理に精通しており、専門知識を生かし各種アドバイスを受けております。また、当社との取引関係は一切ないため独立性が高く、一般株主との利益相反の恐れがないことなどの理由で、独立役員に指定しております。
湊 信明			弁護士として法令について高度な能力・識見を有しており、専門知識を生かし各種アドバイスを受けております。また当社との取引関係が一切ないため独立性が高く、一般株主との利益相反の恐れが無いことなどの理由で、独立役員にしております。

【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

【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

取締役へのインセンティブは付与していません。当社役員退職慰労金規定は、期末決算の黒字計上かつ配当を行う場合のみ、該当期間に関する役員退職金の積立を実施し、赤字又は無配の場合は積立を行っていません。

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

当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は、令和2年度においては以下の通りであります。
取締役を支払った報酬等の総額は69百万円(うち社外取締役6百万円)、監査役を支払った報酬等の総額は13百万円(うち社外監査役5百万円)、合計82百万円です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	なし
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役には社内メールにより会社情報を常時伝達する他、取締役会への出席、重要事項については代表取締役との間で適時に意見交換を行っております。また、社外監査役は監査役会に出席し常勤監査役並びに内部監査室担当が随時、情報を伝達しております。

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)

当社は、監査役会制度を採用しております。監査役3名のうち2名は社外監査役であり、取締役会その他重要な会議にも出席するほか、経営トップとも意見交換を行い、公正な経営監視体制をとっております。また、取締役会は、経営の透明性とステークホルダーに対する説明責任を一層向上させるため社外取締役1名を含む4名で構成しております。

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

当社では、企業価値向上のため、経営の効率化、透明性を高め、企業の社会的責任を果たすこと、株主に対する経営の透明性を高めるため、コーポレート・ガバナンスを経営上の最重要課題と位置づけておりますことから、当該体制を採用しております。

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
その他	株主総会招集通知及びその添付資料、決議通知、株主通信については、発送日以降に当社ホームページにも掲載し、利便性の向上及び情報開示に努めております。 ホームページIR情報 https://muraki.co.jp/hp/investor/ir_library

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	実施検討中	なし
IR資料のホームページ掲載	年次・四半期報告書・決算短信・その他プレスリリースのすべてを開示しております。また、投資家向けの株主通信を作成し、ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務人事部	

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	平成16年1月当社の経営理念関係の再構築の際、当社の経営方針としてステークホルダーへの公約事項を明確に定めております。	

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. 基本的な考え方

わが国において、開示情報に関する信頼性が大きく揺らぐ事件が発生していることに伴い、証券市場を監督する金融庁や証券取引所より、上場企業に対する様々な規制が出てきました。平成18年6月に成立した金融商品取引法において、上場企業等は平成20年4月1日以後開始する事業年度から、財務報告に係る内部統制を構築の上、自ら評価しその結果を開示することが義務付けられました。

当社は上場企業として信頼性のある財務報告を確保するために、内部統制基本方針書を策定し内部統制システムに関して構築、運用及び評価基準を明確化いたしました。

2. 整備状況

(1) 総務人事部において、社内規定の整備、決裁書等社内承認制度の運用、経理部における予算実績管理、販売部における各種契約締結の促進、また、内部監査室においては、内部管理体制の整備・運用状況に関する内部統制システム監査を実施し、内部管理体制の継続的な改善を実施しております。

(2) 内部統制システムの整備を行うため、取締役を責任者に任命し事務局に担当部長を置くと共に、監査役、各部門長を委員とし、監査法人の指導のもとに「内部統制委員会」を定期的開催し、「企業倫理行動規範」、「内部通報処理規定」を制定した他、「財務報告に係る内部統制の評価及び内部統制監査に関する実施基準の設定」に基づき、内部統制システムの継続的改善を実施しております。

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. 基本的な考え方

当社は、社会・環境行動基準において、暴力団対策法等の法令に則り、反社会的勢力からの不当な要求に応じたり、反社会的勢力を利用するなどの行為を行わないことを、企業倫理行動規定第7章第20項(反社会的勢力との対決)において「当社は、反社会的な活動に対しては、毅然とした態度で挑み、一切の関係を遮断する」と定めています。

2. 整備状況

(1) 対応部署及び不当要求防止責任者の設置状況

当社は不当要求に対する対応統括部署として、本社総務人事部が中心となり担当しています。また全社に係る不当な要求防止責任者を総務人事部長が担当し、各支店・営業所については、支店長及び営業所長が各事業所の責任者を兼ねております。また、並行して、本社総務人事部あてに報告を行っております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

管轄警察署担当係官並びに弁護士等の専門家等と、平素から緊密な連携を保ち、相談、助言及び指導等を受けております。

その他

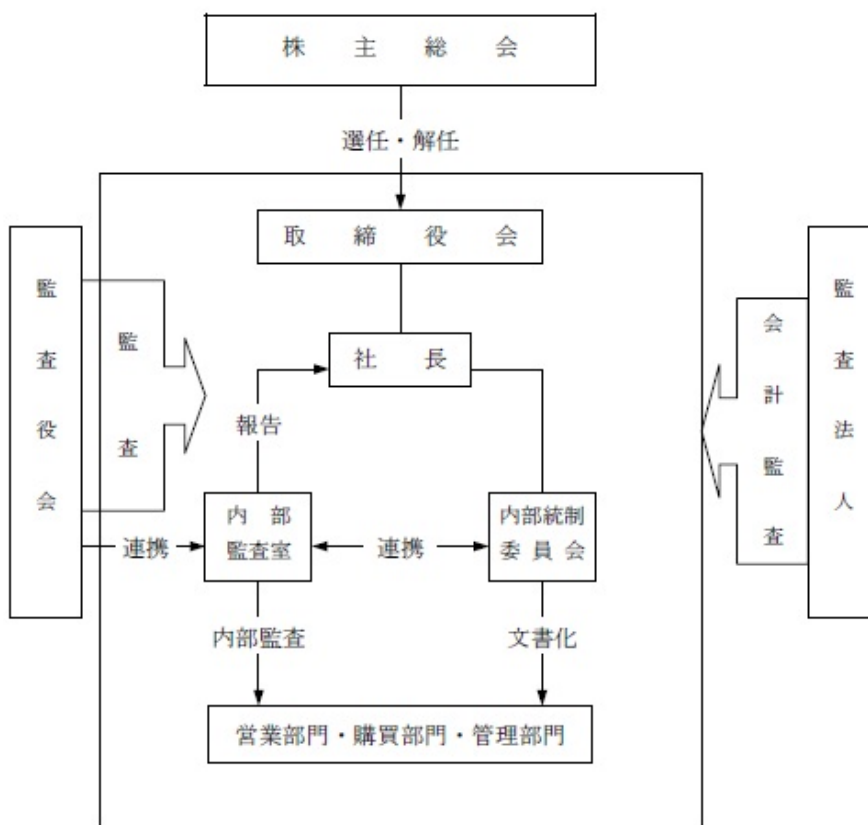
1. 買収防衛策の導入の有無

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

コーポレートガバナンス模写図



【適時開示体制の概要(模式図)】

