

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

当社グループは、パーパス(存在意義)を「伝える」「彩る」「守る」ことで、豊かな未来を実現する、企業理念を「暮らしを彩る、暮らしに役立つものづくりで、社会に貢献する。」と定めております。

この実現に向け、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題であるとの認識のもと、コーポレート・ガバナンス体制を構築し、株主をはじめとする多様なステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。

また、持続可能な社会(サステナビリティ)の実現に向けた活動を積極的に推進し、存在を評価される企業ブランドの確立を目指して、企業の社会的責任を重視する経営の更なる強化を図ってまいります。

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【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】

< 政策保有に関する方針 >

当社は、取引先との関係維持を目的とした相互保有による政策保有株式は、保有しない方針としております。ただし、事業戦略上の必要性や取引・協業関係の強化を主眼とし、資本効率の改善を通じて当社の企業価値向上に資すると判断されるものについては、政策保有株式と定義しております。

現在保有している政策保有株式のうち、この目的に合致しなくなったものについては縮減を継続的に進めております。また、株主資本の有効活用という観点から、当社が策定した中期経営計画「TOKYOink2024」の最終年度である2024年度末までに、政策保有株式の保有残高を連結純資産の15%以下に縮減することを具体的な目標と定め、実際に2024年度末には15%となり、当該目標を達成いたしました。

今後、更なる縮減に向けた新たな目標の設定については、取締役会において議論を重ねてまいります。

また、事業戦略上の観点から、政策保有株式の保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかどうかを、事業投資と同様に「事業の収益獲得への貢献度」などから検証し、保有の合理性について十分に精査したうえで、取締役会での審議結果の概要を開示致します。

< 取締役会の審議結果 >

2024年9月開催の取締役会において、「24年度(第153期)上場会社政策保有株式保有方針に基づく縮減の適否検討」の議案に基づき、保有目的や保有に伴う便益その他の経済合理性の観点から、個別の上場株式について、政策保有株式としての妥当性を総合的に検証いたしました。その結果、当社の保有目的に合致しなくなった新たな5銘柄については縮減を進めることとし、それ以外のものについては継続保有することが確認されました。

< 政策保有株式に係る議決権の行使基準 >

投資先企業に対する議決権の行使にあたっては、各担当部署が詳細に渡って各社の経営状況や議案の検討を行い、当社の企業価値向上に役立つものか、投資先の価値を毀損することがないかを総合的に判断し、適切に議決権を行使する手続を取っております。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

取締役の競業取引および会社と取締役間の取引を行うことは、取締役会の決議事項となっており、その他の関連当事者間の取引が行われる場合は、必要に応じて取締役会で承認の可否を決定いたします。

なお、当社は、全取締役および全監査役より毎年度末に関連当事者取引の有無について確認を行っており、現在、関連当事者間の取引はありません。

また、当社は、退任した取締役および監査役からも事業年度末から退任した日について当該取引について確認を行い、当該取引がないことを確認しております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材における多様性の確保についての考え方等】

当社グループでは、会社の持続的な成長を確保するためには、多様な価値観を持った人材の活躍が必要であると考えており、採用活動や管理職への登用において、多様な人材の確保と活躍の促進に取り組んでいます。

2030年における女性管理職の比率は20%を目標としており、2024年度は2.1%となっております。女性管理職比率の目標達成に向けて、管理職候補となる階層の女性従業員を対象に、管理職に相応しい意識の醸成と実績の獲得を目指した実践型の研修を実施しております。研修の成果もあり、企画や開発などの女性従業員が活躍する職域は増加しており、将来的に管理職を担うアシスタントマネジメント職の女性従業員比率は9.4%となっております。

一方で、2030年における中途採用の管理職比率は30%を目標としており、2024年度は18.6%となっております。中途採用においては、多様な価値観を重要視した採用を推進し、計画的なローテーションと複線型キャリアパスの構築により、多様な人材の活躍促進を実施しております。今後も、組織改革や業務改善をリードし、市場の変化に柔軟に対応できる多角的な視点を持った人材の育成に努めてまいります。

【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、当該年金資産の運用を、専門的知識を備えた外部の運用会社へ委託し、年金運用の知見を有する管理部門および労働組合等のメンバーから構成されている年金委員会において、委託先における資産運用状況をモニタリングするなど、年金資産運用を適切に管理・監督しております。

また、年金運用に関する知見を向上するため、年金委員への教育を実施し、健全な運用を図っております。さらに、信託資産を複数の運用機関で運用しており、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関に一任することで、企業年金の受益者と会社との間に利益相反が生じないようにしております。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

() 当社グループは、2025年度を初年度とする3カ年の中期経営計画「TOKYOink 2027」を策定いたしました。

当社グループは、2030年に目指す姿として、長期ビジョン「TOKYOink Vision 2030」を策定し、公表しております。その際、色彩を軸に、インキやプラスチックに代表される化学品を扱うBtoBメーカーである当社グループが、これからの持続可能な社会のために何ができるのかについて問い直し、改めて、「伝える」「彩る」「守る」ことで、豊かな未来を実現する「を」をパーパス(存在意義)として掲げることにいたしました。

また、長期ビジョンの実現に向けて、持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する東京証券取引所からの要請に関し、現状分析・評価を行い、改善に向けた今後の方針・目標や具体的な取り組みについて、「持続的な企業価値向上に向けた取り組み ~ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 ~」にて公表しております。

これらを踏まえ、2030年までのビジョンとして、「持続可能な価値を提供し続ける企業グループへ」を掲げている当社グループにとって、中期経営計画「TOKYOink 2027」は様々な「変革の実践」を遂げる期間と位置付けております。そのために必要な、既存事業の最適化に向けた低収益製品の整理や周辺領域への進出などによる事業ポートフォリオの変革、新規事業創出に向けた調査・検討などに取り組んでまいります。

長期ビジョン「TOKYOink Vision 2030」資料(当社ホームページ)

https://www.tokyoink.co.jp/about/long_term_vision/

持続的な企業価値向上に向けた取り組み ~ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 ~ (当社ホームページ)

https://www.tokyoink.co.jp/ir/library/management_plan/

中期経営計画「TOKYOink 2027」資料(当社ホームページ)

<https://www.tokyoink.co.jp/ir/management/mid-termplan/>

() 長期ビジョンの実現に向け、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題であるとの認識のもと、2024年3月28日にコーポレート・ガバナンス体制を再編し、取締役評価協議会に代わり、新たに任意の機関として指名委員会および報酬委員会を設置いたしました。株主をはじめとする多様なステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。

また、持続可能な社会(サステナビリティ)の実現に向けた活動を積極的に推進し、存在を評価される企業ブランドの確立を目指して、2024年4月1日にサステナビリティ経営推進委員会を設置して企業の社会的責任を重視する経営の更なる強化を図っております。

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(当社ホームページ)

<https://www.tokyoink.co.jp/ir/management/governance/>

() 当社は、社内取締役報酬に関する会社の意思決定の透明性と公平性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関である報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、社外取締役を委員長とし、社内取締役報酬の方針内容および内容の妥当性を審議し、取締役会に答申しております。また、社内取締役の個別月額報酬額に関して審議・決定しております。取締役の報酬は、当社定時株主総会において決議される報酬限度額の範囲内で決定されます。

また、当社の社内取締役の報酬は、基本報酬・職位報酬・自社株取得目的報酬の三種から構成される固定報酬と業績連動報酬である役員賞与によって構成されております。役員賞与はそれぞれの業績評価に基づく支給となっており、個々の取締役へのインセンティブとして機能しているものと考えております。

() 当社は、意思決定の透明性と公平性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関である指名委員会を設置しております。指名委員会は、社外取締役を委員長として、取締役会の多様性および取締役のスキルに関する方針やそれに基づいた取締役の選任案・代表取締役(CEO)の選定案を審議し、その審議結果を取締役に答申いたします。なお、監査役候補の指名については、取締役会にて協議を行った上で立案し、監査役候補者を監査役会に提案し、監査役会の同意を得た後、株主総会に上程いたします。

< 取締役の選解任基準および選解任手続き >

当社取締役会は、「取締役の選解任基準および選解任手続き」を定め、株主に対する受託者責任をふまえ、取締役候補者の選任および取締役の解任にあたっては、取締役会がその役割・責任を適切に遂行し実効性の確保と向上を図っております。

< 代表取締役(CEO)選定・解職基準および選定・解職手続き >

当社取締役会は、「代表取締役(CEO)選定・解職基準および選定・解職手続き」を定め、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで最も重要な戦略的意思決定であることをふまえ、最適な人材を選定する手続きの確立を行っております。

() 当社は、取締役・監査役候補の個々の選任・指名の理由については、株主総会招集ご通知にて開示しております。

【補充原則3 - 1 - 3 経営戦略におけるサステナビリティについての取組みの開示等】

当社グループは、2023年12月に公表した長期ビジョン「TOKYOink Vision 2030」において、サステナビリティの観点からリスクと機会を抽出・特定し、以下の4つのマテリアリティ(重要課題)を決定、対応を推進しております。

1. 製品・サービスを通じた持続可能な社会に対する価値の提供
2. 環境・社会と共存共栄する企業経営の推進
3. 高効率で安定した企業基盤づくり
4. 新たな価値を創造できる人材の創出とマインドの醸成

当社グループは、企業が成長していくためには「人」が最も重要であると考えています。そのため、人材の育成に関しては、日々の業務を通じて従業員一人ひとりが成長を感じられることを重要視しています。各階層に必要な階層別研修に加え、個人の能力が最大限に発揮できる仕事を模索するため、さまざまな職種への異動を通じた育成に努めたいと考えています。今後も、「人」を大切にする企業であり続けるために、従業員一人ひとりが、自分にあったキャリアを通して、成長実感を得ることができる組織を目指します。

知的財産投資については、2025年5月に公表した中期経営計画「TOKYOink 2027」において、競争優位の確立・利益率向上・企業価値向上を目指した戦略を推進し、自社保有技術の再確認と「強み」の定義を実施し、守りの戦略としてのコア技術の特許化、攻めの戦略としての外部技術との連携を進めることで、既存事業の深耕と新規・周辺領域開拓につなげることを骨子として公表しています。

今後の当社グループの成長、事業ポートフォリオ変革の実現に向けて重要な課題として捉えており、担当役員のもと新たに設置した事業ポートフォリオ戦略推進室を中心に戦略を推進し、公表している中期経営計画、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に記載の資本政策の枠組みの中で知的財産への投資を実行してまいります。

また、気候変動への対処は石油由来の原材料を多く取り扱っている当社グループにとって重要な課題であると認識しており、GHG排出量削減目標等を設定し対応を推進してまいります。また、TCFDの枠組みに基づく開示を2025年3月期の「有価証券報告書」において実施し、また2025年9月発行予定の「統合報告書」にて実施予定としております。

長期ビジョン(当社ホームページ)

https://www.tokyoink.co.jp/about/long_term_vision/

中期経営計画「TOKYOink 2027」(当社ホームページ)

<https://www.tokyoink.co.jp/ir/management/mid-termplan/>

サステナビリティについて(当社ホームページ)

<https://www.tokyoink.co.jp/sustainability/>

人材育成(当社ホームページ)

<https://www.tokyoink.co.jp/sustainability/development/>

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、監査役会設置会社として法令および定款に定められた事項並びに当社グループにおける経営上重要な事項については取締役会で決定する旨を「取締役会規程」にて定めています。その他事項は、すべての社内取締役が出席する経営会議に委任しております。また、当社は、執行役員制度を導入しており、全執行役員が出席する執行役員会を設置し、執行状況の確認を行っております。なお、監査役は経営会議および執行役員会に出席し、適宜意見を述べることができます。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の取締役会は、社外取締役の候補者選定にあたり、会社法が定める社外取締役の要件や東京証券取引所が定める独立性基準に従い、当社の経営に対し、専門的で建設的な助言および監督のできる社外取締役候補者を選定しております。

【補充原則4 - 10 - 1 指名・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割】

当社取締役会の現在の構成は、独立社外取締役2名を含む6名です。取締役の指名および社内取締役の報酬については、独立性と客観性が重要であることから、独立社外取締役が委員長を務める指名委員会および報酬委員会を取締役会の諮問機関として設置し、適切な関与・助言を得ております。

指名委員会は、取締役会の方針、サクセッションプラン・後継者計画の運用状況および実効性、社内取締役の選解任および代表取締役(CEO)の選定・解職について審議し、取締役会へ答申しております。

報酬委員会は、社内取締役の報酬、評価・報酬に関する諸制度の制定・改廃について審議し、取締役会へ答申しております。

指名委員会・報酬委員会の権限・役割等に関する詳細につきましては、本報告書の「1 機関構成・組織運営等に係る事項」 「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性の補足説明」に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の全体としての能力、多様性等の考え方、スキル・マトリックス】

当社は、パーパス(存在意義)、理念および経営戦略の実践にあたり、取締役会には経営戦略や施策の策定・遂行に関する知見や経験、継続的な成長に向けたサステナビリティ課題への知見、事業価値を高めるための事業経営の経験が重要と考えております。また、事業基盤を強固にするためのリスクマネジメント、法務、財務・会計、人事に関する専門性が必要と考えております。

取締役候補の決定にあたっては、経営戦略に照らして重視すべき分野を一覧化したスキルマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野等の組合せを考慮しております。社内取締役については、任意の諮問機関として設置した指名委員会の審議結果をふまえ、決定しております。社外取締役については、他社での経験、出身分野を含む多様性を意識し、決定しております。当社の独立社外取締役のうち1名は、他社での経営経験を有しております。なお、スキルマトリックスは、監査役を含めて本報告書の末尾に記載の通りです。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

当社の取締役および監査役は、他の上場会社の役員を兼任しておりません。今後当社の役員が他の上場会社の役員を兼任する場合には、適宜開示いたします。

第153回定時株主総会招集通知35ページ(当社ホームページ)

https://www.tokyoink.co.jp/ir/library/general_meeting_document/

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を行っております。自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら実施いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025年3月26日および4月25日の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

アンケートの分析の結果、引き続き、取締役会の実効性はおおむね確保されていると判断しております。

2023年度の調査結果で課題として認識した「取締役会への情報提供のあり方」について、会議日程の見直しや独立社外取締役への取締役会議題に関する事前説明等の取り組みを実施したことにより一定の改善が見られ、また「代表取締役(CEO)等の後継者計画に対しての取締役会の関与」についても、2024年度に指名委員会を新設し、取締役の後継者計画や運用状況に関する意見交換を実施し、その結果を取締役会に報告することで活性化したことにより、改善傾向にあります。

一方で、2025年度の課題として以下の事項が抽出され、各課題の解決に向けた取り組みの必要性が共有されました。

- ・代表取締役(CEO)等の後継者計画に対しての取締役会の関与
- ・取締役会付議事項の見直し
- ・中期経営計画の進捗状況のフォローアップ

当社取締役会は、中長期的な企業価値向上のため、抽出された課題へ対応することを通じて、引き続き、実効性の向上に努めてまいります。

なお、直近の取締役会の実効性評価の概要につきましては、2025年3月期の「有価証券報告書」にて開示しており、また、2025年9月発行予定の「統合報告書」においても開示を予定しております。

【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】

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等・経営判断に必要な知識を取得し、株主から委託された取締役・監査役に求められる役割（受託者責任）と法的責任を含む責務を果たすため、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスやコーポレートファイナンスに関して十分に理解を深める機会を設けております。2024年度には社内取締役を対象とし、持続的な成長と企業価値の向上のために取締役として求められる知識等に関するオンライン研修を実施いたしました。今後も、必要に応じた継続的な研修の機会を設けてまいります。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主・投資家への適時適切な情報開示・建設的な対話を行うことが重要と認識しており、常に株主・投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平に、会社情報の開示を適切に行えるように社内体制の整備・取組みを行うこととし、ディスクロージャーポリシーを開示しております。

株主との対話に関する体制整備・取組み等につきましては、本報告書の「 2.IRに関する活動状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

ディスクロージャーポリシー（当社ホームページ）
<https://www.tokyoink.co.jp/ir/disclosure-policy/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年5月13日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2024年5月30日に「持続的な企業価値向上に向けた取り組み～資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応～」を開示いたしました。

また、2025年5月13日に開示した当社の中期経営計画「TOKYOink 2027」においても、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について記載しております。

なお、長期ビジョン「TOKYOink Vision 2030」実現に向けて更なる持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るため、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の見直しに関する議論を継続しております。

持続的な企業価値向上に向けた取り組み～資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応～（当社ホームページ）
https://www.tokyoink.co.jp/ir/ir_library/management_plan/
中期経営計画「TOKYOink 2027」資料（当社ホームページ）
<https://www.tokyoink.co.jp/ir/management/mid-termplan/>

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(%)
共同印刷株式会社	240,783	9.25
東京インキ取引先持株会	226,600	8.68
東京インキ従業員持株会	147,562	5.67
有限会社久栄	110,000	4.23
東京海上日動火災保険株式会社	57,435	2.21
大橋淳男	53,293	2.05
明治安田生命保険相互会社	45,800	1.76
共立印刷株式会社	42,210	1.62
水元公仁	40,400	1.55
大橋美智子	40,096	1.54

支配株主（親会社を除く）の有無	——
親会社の有無	なし

1. 上記「大株主の状況」は、2025年3月31日現在の状況を記載しております。
2. 当社は、自己株式を122,614株保有しておりますが、上記「大株主の状況」からは除外しております。
3. 割合(%)は自己株式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	3 月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000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	11 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	6 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
田地 司	他の会社の出身者											
小栗 道乃	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田地 司	○	田地 司氏は、当社の取引先である日本ポリプロ株式会社の経営者(代表取締役副社長)を務めておりました。	社外取締役田地司氏は、複数の事業法人において企業経営に携わった実績があり、それにより培われた豊富な経験と知見を有しております。当事業年度(2025年3月期)に開催された取締役会には17回中17回(出席率100%)出席し、社外取締役として適宜必要な発言を行っております。こうした豊富な経験に基づく、業務執行取締役から独立した客観的な立場からの有益な意見や指摘は当社にとって貴重であり、加えて海外事業に関する専門的な視点から、経営全般に対して助言、指導いただくため、当社の社外取締役に適任であると判断したため社外取締役に選任しております。 なお、同氏の出身会社である当社の取引先である日本ポリプロ株式会社の代表取締役副社長として勤務しておりましたが、当社と日本ポリプロ株式会社の取引額は当社連結売上高の1%未満であり、独立性に影響を及ぼす額ではないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役として、東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定しております。
小栗 道乃	○	安西法律事務所弁護士	社外取締役小栗道乃氏は、弁護士資格を有し、特に労働法・人事労務関連の高度な専門知識と幅広い知見を有しております。当事業年度(2025年3月期)に開催された取締役会には17回中16回(出席率94.1%)出席し、社外取締役として適宜必要な発言を行っております。こうした豊富な経験に基づく、業務執行取締役から独立した客観的な立場からの有益な意見や指摘は当社にとって貴重であり、公正な立場で経営監督機能を果たしていただくため、当社の社外取締役に適任であると判断したため社外取締役に選任しております。 なお、同氏は、上記a～kのいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役として、東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定しております。

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	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	指名委員会	5	0	2	2	0	1	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	2	2	0	1	社外取締役

補足説明

< 指名委員会 >

当社は、取締役候補者選任の基準・ルールおよび代表取締役(CEO)の選定の基準・ルールを検討・策定・改善し、より客観性・合理性の高い基準に基づき、透明性の高いプロセスにより取締役候補者の選任を行う目的として指名委員会を設置しております。

指名委員会は、社長、管理部門担当取締役と当社の社外取締役および社外監査役で構成し、その過半数は社外役員とし、社外取締役に委員長としております。

指名委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、答申します。

- 1.取締役会の多様性および取締役のスキルに関する方針(スキルマトリックスの相当性を含む)
 - 2.代表取締役(CEO)および取締役(社外取締役を除く)の後継者計画・運用状況
 - 3.取締役の選任および解任に関する株主総会議案
 - 4.代表取締役(CEO)の選定および解職
- 指名委員会の審議につき、特別の利害関係を有する委員は審議に参加することができないものとします。

<報酬委員会>

当社は、社内取締役報酬(取締役月額報酬、取締役賞与および取締役報酬としての長期インセンティブ(株式報酬)をいう。以下同じ)の妥当性を担保することを目的として報酬委員会を設置しております。

報酬委員会は、社長、管理部門担当取締役と当社の社外取締役および社外監査役で構成し、その過半数は社外役員とし、社外取締役を委員長としております。

報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、答申します。

- 1.社内取締役報酬の方針内容
- 2.社内取締役報酬の内容の妥当性

(報酬水準、業績連動報酬にかかる業績指標ならびに具体的な算定方法、 自社株報酬の具体的な内容、 その他報酬に関する重要な方針)の妥当性

また、以下の事項について審議・決定しております。

- 1.社内取締役の個別月額報酬額

なお、指名委員会および報酬委員会のその他の1名は社外監査役であります。

【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

更新

当社の監査役は、会計監査人である有限責任あずさ監査法人より監査計画、監査及び半期レビュー結果、内部統制監査(J-SOX)結果等について説明・報告を受け、意見交換を実施し、連携を図っております。

また、内部監査部門である監査部とは、内部監査計画や結果の報告を受けると共に、定期的な情報共有・意見交換により、業務連携を図っております。

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
富井 徹也	他の会社の出身者													
伊東 義人	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
富井 徹也	○	富井徹也氏は、当社の大株主および取引先である共同印刷株式会社の業務執行者(上席執行役員)として勤務されておりました。	社外監査役富井徹也氏は、共同印刷株式会社において上席執行役員経理部長を含むさまざまな要職を歴任され、財務・会計に関する相当程度の知見を有しており社外監査役として高い監査機能を発揮していただいております。当事業年度(2025年3月期)に開催された取締役会には17回中17回(出席率100%)、監査役会には18回中18回(出席率100%)、出席し、社外監査役の立場から適宜必要な発言を行っております。 なお、同氏は、当社の大株主および取引先である共同印刷株式会社の業務執行者(上席執行役員)として勤務されておりましたが、同氏の出身会社である共同印刷株式会社は、金融商品取引法で規定する主要株主ではなく、また当社と共同印刷株式会社の取引額は当社連結売上高の1%未満であり、独立性に影響を及ぼす額ではないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外監査役として、東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定しております。
伊東 義人	○	伊東義人氏は、当社の取引先である三井化学株式会社の業務執行者(部長職)として勤務されておりました。	社外監査役伊東義人氏は、三井化学株式会社に於いて財務・経理の要職を歴任され、財務・会計に相当程度の知見を有しており、社外監査役として高い監査機能を発揮していただいております。当事業年度(2025年3月期)に開催された取締役会には17回中17回(出席率100%)、監査役会には18回中18回出席(出席率100%)し、社外監査役の立場から適宜必要な発言を行っております。 なお、同氏の出身会社である当社の取引先である三井化学株式会社の業務執行者(部長職)として勤務されておりましたが、当社と三井化学株式会社の取引額は当社連結売上高の1%未満と僅少であり、独立性に影響をおよぼす額ではないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外監査役として、東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定しております。

【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

【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

業績連動型報酬は賞および自社株取得目的報酬により構成されています。
賞とは年度単位の短期インセンティブとして、毎年の決算に応じて支給額を決定しています。計画通りの利益水準を達成した場合の賞と水準は、固定報酬に対して概ね0～4割程度になるように支給率を定めております。
自社株取得目的報酬は取締役(社外取締役除く)の長期インセンティブとして、役員持株会を通じて自社株を購入する前提で支給される報酬となっております。役員持株会を通じて自社株を購入し、株主との立場の共有を進め、株主価値を向上するためのインセンティブとして機能しております。

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
--------------	----

2025年3月期における取締役(社外取締役を除く)の報酬等の総額(対象となる役員の員数6名) - 339百万円
2025年3月期における監査役(社外監査役を除く)の報酬等の総額(対象となる役員の員数2名) - 14百万円
2025年3月期における社外役員の報酬等の総額(対象となる役員の員数4名) - 41百万円
上記のうち、非金銭報酬等なし

- (注)
- 1. 百万円未満を切り捨てて表示しております。
 - 2. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
 - 3. 取締役(社外取締役を除く)の報酬等の総額には、2024年6月26日開催の第152回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。なお、当事業年度末日の現在の取締役の員数は、取締役6名(うち社外取締役2名)であります。
 - 4. 監査役(社外監査役を除く)の報酬等の総額には、2024年6月26日開催の第152回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでおります。なお、当事業年度末日の現在の監査役の員数は、監査役3名(うち社外監査役2名)であります。

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

当社の取締役の報酬の額又はその算定方法の決定に関する方針は、次のとおりであります。

1. 報酬制度を通じて、会社としての社会的な存在意義を保ちつつ、中長期的な企業価値の維持・向上を実現すること。
2. 会社の歴史や文化と相容れない、実の伴わない目先の利益追求を志向せず、時代を見据えて丹精した中長期の経営計画達成への意識付けを行うこと。
3. 報酬制度を通じて、株主をはじめ、会社を取り巻くステークホルダーと価値を共有する意識を持たせること。
4. 報酬の構成、内容、水準についてあらかじめ考え方や基準を明示し、報酬制度について十分な透明性と公平性を確保すること。
5. 企業規模や事業内容から見て適切な報酬を用意することにより、会社を導く取締役としてふさわしい人材を確保し、継続的に動機づけること。

また、取締役報酬の水準については、当社の事業内容および経営環境を考慮しながら、当社と同規模の主要企業における報酬水準等の指標との比較検証を行っています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役のサポートにつきましては、管理部門総務部、人事部および理財部が行っております。

なお、監査役がその職務を補助すべき使用人をもとめた場合、取締役会は監査役と協議の上、監査役を補助すべき使用人を指名することができるとなっております。

また、社外取締役および社外監査役のみを構成員とする社外役員連絡会を年2回行い、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っております。

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

当社取締役会は、社外取締役2名を含む取締役6名、および社外監査役2名を含む監査役3名で構成されております。

当社グループは、パーパス(存在意義)を「伝える」「彩る」「守る」ことで、豊かな未来を実現する、ビジョン(企業理念)を「暮らしを彩る、暮らしに役立つものづくりで、社会に貢献する。」と定めており、この実現に向け、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題であるとの認識のもと、コーポレート・ガバナンス体制を構築し、経営戦略の実行に伴う課題・リスクを多面的に把握し適切に監督しております。

また、持続可能な社会(サステナビリティ)の実現に向けた活動を積極的に推進し、存在を評価される企業ブランドの確立を目指して、企業の社会的責任を重視する経営の更なる強化を図っております。

なお、経営の意思決定の迅速化と効率化を図るとともに、業務執行と経営の強化を図ることを目的として、執行役員制度を導入しており、経営環境の変化に迅速に対応すべく、社内取締役による経営会議を開催し、重要な経営課題の検討を行っております。

当社監査役会は、他社での各分野での見識を持ち、また財務・会計に相当程度の見識を持つ常勤社外監査役1名、社外監査役1名と当社事業に精通する常勤社内監査役1名で構成されております。

取締役会から独立した機関として、取締役会等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べる等を通じて、取締役の職務執行、内部統制・業績・財務状況等について、適法性・妥当性の監査を実施しております。

また、社外取締役が招集権者として委員長を務める指名委員会および報酬委員会は、それぞれ社外取締役2名、社外監査役1名、代表取締役社長、管理部門担当取締役から構成され、それぞれの案を取締役に答申することを責務とする会議体として設置されております。

当社グループは、取締役会のもとに、サステナビリティ経営推進委員会、リスク・コンプライアンス委員会、環境・安全委員会の3委員会を設置し、それぞれの委員会の役割を明確にした上で、取締役会において情報を集約し、当社グループのサステナビリティ経営に関わる方針の決定、推進を行っており、更なるコーポレート・ガバナンスの強化を図っております。当社グループのサステナビリティについては、代表取締役社長を最高責任者とし、サステナビリティ経営推進委員会において、サステナビリティ関連のリスク・機会への対応に関する審議や、関連取り組みの進捗状況の確認を行い、取締役会へ報告しております。

取締役会は代表取締役社長を通じ、サステナビリティ経営推進委員会の監督や意思決定を行っております。また、経営会議へ同委員会の審議内容を連携することで、サステナビリティ関連のリスク・機会を踏まえた全社的な経営計画・事業戦略の検討や、社内各部門・子会社等の計画策定・取り組み推進を実行しております。

サステナビリティ経営推進委員会が審議・検討したサステナビリティ関連のリスク・機会に関する内容は、当社グループの全社リスク管理体制を推進するリスク・コンプライアンス委員会へ連携いたします。サステナビリティに関するリスク・機会のうち、経営に影響を与える可能性のあるリスクについては、リスク・コンプライアンス委員会においてアセスメントの候補とし、重要度の評価、リスク低減に向けた活動の推進・モニタリング等を行います。また、リスク・コンプライアンス委員会の管理対象のうち、サステナビリティに関するリスク・機会と関連するリスクの状況については、サステナビリティ経営推進委員会へ連携しております。

また、当社グループの財務報告の適正性を確保するために、財務報告に係る内部統制の整備・運用ならびに評価を行うため、財務報告に係る内部統制委員会を経営会議のもとに設置しております。

なお、当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結することができる旨を定款に規定しており、両社外取締役および各監査役との間で責任限定契約を締結しております。

当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、両社外取締役または各監査役が、その職務を行うにつき善意にしかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

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 更新

当社は、取締役会を経営の最高意思決定及び経営の監督機関としております。また、監査役設置会社として、3名の監査役を選任し、そのうち2名は社外監査役であります。社外監査役は取締役の職務執行の監査に当たり、高い独立性を持ち、中立・公正な見地から客観的に監査を行っており、これらの体制を採用することで、経営に対する十分な監督機能が発揮できると認識しております。

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	当社は、株主に議案を十分理解していただくため、法に規定する発送日より早期に招集通知を発送するよう、努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場と認識しております。そのため、決算発表日や招集通知の早期発送も考慮し、多くの株主が出席できるよう極力、集中日を避けるよう開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、2021年6月開催の定時株主総会より、議決権行使の電子行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社は、2024年6月開催の定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームを利用すると同時に、日本語招集通知と英訳招集通知(要項及び参考書類)を東京証券取引所および当社ホームページに掲載しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、2024年6月開催の定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームを利用すると同時に、日本語招集通知と英訳招集通知(要項及び参考書類)を東京証券取引所および当社ホームページに掲載しております。

2.IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社グループは、株主および投資家の皆様に対し、透明性・公平性・継続性を基本に適時・適切な情報提供を行うため、ディスクロージャーポリシーを策定し、当社ホームページで公開しております。 https://www.tokyoink.co.jp/ir/disclosure-policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社グループは、個人投資家向けに定期的な説明会を開催しており、代表取締役社長による対面形式の会社説明会を2024年11月に実施いたしました。このほか、2024年7月には対面形式の個人投資家向けIRフェアに出展し、IR担当役員による会社説明会を実施いたしました。 また、機関投資家・アナリスト向けに実施した、Web配信による決算および中期経営計画説明会の動画および資料を当社ホームページに掲載し、個人投資家にも開放することで情報格差が生じないよう配慮しております。 IR情報 > IRライブラリ > 決算説明会 https://www.tokyoink.co.jp/ir/ir_library/briefing/	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社グループは、アナリスト・機関投資家向けに定期的な説明会を開催しており、代表取締役社長によるWeb配信の決算および中期経営計画説明会を2025年6月に実施いたしました。 詳細については当社ホームページで公開しております。 また、アナリスト・機関投資家から要請があった際はIRミーティングやWeb会議を適宜開催しております。 IR情報 > IRライブラリ > 決算説明会 https://www.tokyoink.co.jp/ir/ir_library/briefing/ IR情報 > IRライブラリ > 経営計画説明会 https://www.tokyoink.co.jp/ir/ir_library/management_plan/	あり

IR資料のホームページ掲載	決算短信・業績予想修正等の適時開示資料、有価証券報告書、半期報告書、株主総会招集通知等、各種IR資料を当社ホームページに掲載しております。 https://www.tokyoink.co.jp/ir/
IRに関する部署(担当者)の設置	IR活動推進のため、IR担当役員である中村取締役・常務執行役員管理部門長、IR統括を統括責任者とする部署横断型のIRチームを設置し、IRに関する総合施策や計画を検討し、実施しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社グループは、企業の社会的責任を常に認識し、法令はもとより規範、倫理および社内規程を遵守し、良識を持って公正かつ誠実に行動することで、社会の調和を図り、企業活動の更なる発展を目指し、「コンプライアンスに関するガイドライン」を掲げ、企業の透明性を高めるために、適時・適切な情報開示に努めております。 https://www.tokyoink.co.jp/sustainability/compliance/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、サステナビリティを巡る取組みを重要な経営課題と捉えており、2023年12月の100周年のタイミングに合わせ、長期ビジョン「TOKYOink Vision 2030」を策定し、「持続可能な価値を提供し続ける企業グループ」を目指しております。 その中で、サステナビリティの観点からリスクと機会を抽出・特定し、以下の4つのマテリアリティ(重要課題)を決定、対応を推進しております。 1. 製品・サービスを通じた持続可能な社会に対する価値の提供 2. 環境・社会と共存共栄する企業経営の推進 3. 高効率で安定した企業基盤づくり 4. 新たな価値を創造できる人材の創出とマインドの醸成 https://www.tokyoink.co.jp/about/long_term_vision/ 気候変動への対処は石油由来の原材料を多く取り扱っている当社グループにとって重要な課題であると認識しており、TCFDの枠組みに基づく開示を2025年3月期の「有価証券報告書」にて実施しており、また2025年9月発行予定の「統合報告書」においても開示を予定しております。 また、社会貢献活動においては、フードドライブ活動、東京都北区開催の小学生を対象とした職業体験イベントへの参加、地域イベント・チャリティ活動などCSR活動に積極的に取り組んでおります。 https://www.tokyoink.co.jp/sustainability/community/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ステークホルダーに対する情報提供の指針をディスクロージャーポリシーとして策定し、開示いたしております。 https://www.tokyoink.co.jp/ir/disclosure-policy/

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 更新

2025年4月1日からの取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制についての決定内容は以下のとおりであります。

1. 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社グループは、職務の執行が法令および定款に適合すること、かつ社会的責任やコンプライアンスを明確にするため、リスクマネジメント、コンプライアンス、安全衛生、品質、サステナビリティ、環境およびBCPに関する各ガイドラインを定めており、その浸透に取り組む。
- (2) 当社グループは、「取締役会規程」、「決裁規程」、「組織規程」において「組織・分掌」および「責任・権限」を明確にする。
- (3) 当社グループは、コンプライアンス活動を推進するため、取締役会のもとにリスク・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制を整備する。
- (4) 当社は、取締役および監査役が出席する定例取締役会を開催し、会社の重要事項の決定を行う。
- (5) 当社は、社内取締役で構成されている経営会議を開催し、経営に関する重要事項および業務執行に関する審議を実施する。
なお、経営会議には監査役が出席し、取締役の業務執行を監督する。
- (6) 当社グループは、「公益通報者保護規程」を制定し、会社業務の執行上の法令違反行為等の報告・相談窓口である「通報窓口」を社内および社外に設置する。
- (7) 当社グループは、会社法および金融商品取引法の定めに従って、財務報告の信頼性を確保するために経営会議のもとに財務報告に係る内部統制委員会を設置し、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、向上を図る。
- (8) 監査部は、計画的に内部監査を行い法令遵守や業務適正の点検・改善を行う。なお、監査を受けた部署は、是正、改善の必要がある場合、その対策を講じる。
- (9) 当社グループは、反社会的勢力に対して、その不当要求等の介入には警察等関連専門機関と連携し、毅然とした態度で対処する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1) 当社グループは、取締役会議事録、稟議書その他の取締役の職務の執行に係る情報について、「文書管理規程」および「情報セキュリティ管理規程」に基づいて、保存、管理する。取締役および監査役はこれらの情報を必要に応じて閲覧することができる。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社グループは、「リスク・コンプライアンス管理規程」を定め、リスクの性質に応じた管理体制の構築・運用を図る。
- (2) 当社は、取締役会のもとにリスク・コンプライアンス委員会を設置し、取締役会において選定された全社重要リスクについて把握・評価および適切な対応を行うことにより、リスクの未然防止およびリスク発生時の損失の最小化を図る。
また、リスク・コンプライアンス委員会は、リスク管理の運営方針・運営計画に基づいて全社重要リスクの管理状況の報告を受け、適切な対応内容を四半期に1回以上、指示・監督機関である取締役会に報告を行う。
- (3) 災害等のリスク顕在化に備え、当社グループに適切な事業継続計画(BCP)を策定する。

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、定例の取締役会を原則として月1回開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催するものとし、重要事項の決定および業務執行状況の監督を行う。
- (2) 当社グループは、経営上の重要事項については、経営会議の事前審議を経て、取締役会に上程し、決定する。
- (3) 当社グループは、取締役会の決定に基づく業務執行については、「取締役会規程」、「決裁規程」、「組織規程」を定め、「組織・分掌」および「責任・権限」の明示を行い、それぞれの責任および権限を明確化する。

5. 当社およ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

- (1) 当社グループにおける業務は、リスクマネジメント、コンプライアンス、安全衛生、品質、サステナビリティ、環境およびBCPに関する各ガイドライン並びにその他規程に基づき適正に確保する。
- (2) 当社グループは、「関係会社管理規程」等に基づき子会社の管理を行い、当社が子会社から定期的に報告を受ける体制を整備する。
- (3) 監査役および監査部は、子会社を含めた当社グループ全体の業務遂行状況について監査を行う。

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

- (1) 当社は、監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合、取締役会は監査役と協議の上、監査役を補助すべき使用人を指名することができる。なお、当該補助使用人は、専ら監査役の指揮命令に従う。

7. 取締役および使用人が監査役に報告を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) 当社において監査役は、取締役会・経営会議・執行役員会・サステナビリティ経営推進委員会など社内の重要会議に出席する。
- (2) 当社グループの取締役および使用人は、当社または子会社に著しい損害をおよぼすおそれのある事実、その他監査役と協議して定めた事項を監査役に速やかに報告する。また、監査役は、取締役および使用人に対し、前記報告以外に必要に応じて報告をもとめることができる。
- (3) 当社グループでは、「公益通報者保護規程」を制定し、内部通報制度において使用人等が監査役に対して直接通報できる窓口を設置する。
また、外部通報窓口に通報された情報は、監査役とも共有化される体制を構築している。
- (4) 当社グループは、監査役に対して報告を行ったことを理由として、当該報告者に不利な取扱いをすることを禁止する。

8. 監査役の職務の遂行について生じる費用の前払いまたは償還の手続その他の職務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、監査役の職務執行にあたり発生する費用について、当社の定められた手続に基づく監査役からの請求に従い、速やかに処理する。

9. その他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

- (1) 当社において監査役は、会計監査人との間および監査部との間で、定期的に意見交換を行う等、相互に連携を図り監査を実施する。
- (2) 当社において監査役は、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて当社グループの取締役および使用人に対して説明を求め、それに対し取締役および使用人は速やかかつ適切な報告を行う。
- (3) 当社において監査役は、代表取締役社長および取締役との間で定期的に意見交換を行う場を設ける。

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) 当社グループ全従業員が守るべきコンプライアンスに関するガイドラインに「私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持ちません。」と規定し、教育を行う。
- (2) 当社グループは、反社会的勢力の不当要求等の対応について警察等外部専門機関と連携する体制を整備しており、社会秩序や企業の健全な活動に悪影響をおよぼす反社会的勢力には毅然とした態度で対応する。

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

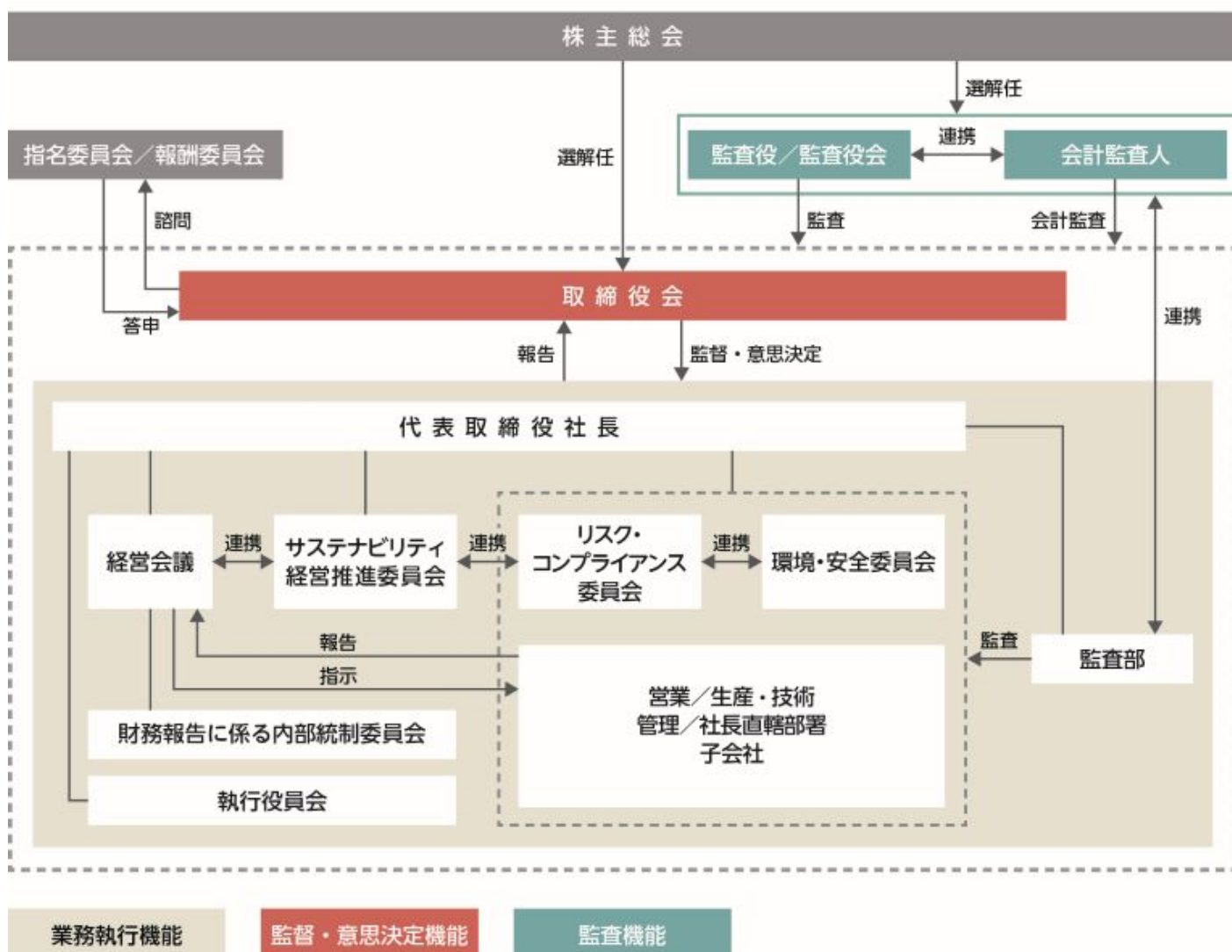
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示体制の概要
- 当社の会社情報の適時開示にかかわる社内体制の状況は、下記のとおりであります。
- 「金融商品取引法」および東京証券取引所の定める「適時開示規則」に従って、正確かつ迅速なタイムリーディスクローズに努めております。

- [決定事実等に関する情報]
- (1) 「内部情報および内部者取引管理規程」の規定に則り、統括管理責任者と管理責任者が協議の上、重要事実に該当するか、検討を行う。
 - (2) 上記の協議の結果、該当する場合には、経営会議に付議し、審議の上、取締役会に上程される。
 - (3) 取締役会において、決議、承認後、TDnetによる開示。
 - (4) TDnetによる開示後、当社ウェブサイトに掲載。

- [発生事実等に関する情報]
- (1) 「内部情報および内部者取引管理規程」の規定に則り、所管部から統括管理責任者に報告する。
 - (2) 統括管理責任者は、重要事実に該当するか、検討を行う。
 - (3) 該当する場合、経営会議に付議し、審議の上、取締役会に上程される。
 - (4) 取締役会において、決議、承認後、TDnetによる開示
 - (5) TDnetによる開示後、当社ウェブサイトへ掲載

■コーポレートガバナンス体制



	当社が特にスキルの発揮を期待している分野							
	企業経営	財務・会計・税務・ファイナンス	人材マネジメントと労務管理	法務・内部統制・監査・リスク管理・ガバナンス	技術開発・研究開発	事業変革・M&A	グローバルマネジメント	ESG・サステナビリティ
堀川 聡 取締役社長	●			●		●	●	●
高松 典助 取締役	●		●		●	●		●
浦田 浩之 取締役	●		●		●	●		●
中村 真次 取締役	●	●	●	●				●
田地 司 取締役（社外）	●			●		●	●	●
小栗 道乃 取締役（社外）			●	●				●
富井 徹也 監査役（社外）		●		●				●
篠田 直幸 監査役				●				●
伊東 義人 監査役（社外）		●		●				●

企業経営	東京インキグループのパーパス、ビジョン、ミッションをベースとした経営戦略・経営管理・事業戦略等の「企業経営」において、個別の専門性に偏らない事業経営・組織運営の経験を必要な項目として選定しています。
財務・会計・税務・ファイナンス	東京インキグループの経営活動・事業活動に係る意思決定のベースとなる「財務・会計・税務・ファイナンス」に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。
人材マネジメントと労務管理	注力分野の一つとして、東京インキグループのすべての従業員が仕事にやりがいを感じ能力を最大限発揮できるよう推進している「人材マネジメント・労務管理」に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。
法務・内部統制・監査・リスク管理・ガバナンス	ステークホルダーの利益を最大化し、持続的な利益成長と長期的な企業価値向上を図る上で、東京インキグループの企業活動の根幹にある「法務・内部統制・監査・リスク管理・ガバナンス」に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。
技術開発・研究開発	東京インキグループの競争力を強化する上で重要な経営基盤の一つとなる「技術開発・研究開発」に関する確かな知識・経験を必要な項目として選定しています。
事業変革・M&A	事業の更なる発展・成長に向けた戦略策定・施策実行を企図する「事業変革・M&A」に関する経験を必要な項目として選定しています。
グローバルマネジメント	グローバルに事業を展開する東京インキグループにとって必須となる「グローバルマネジメント」に関する経験を必要な項目として選定しています。
ESG・サステナビリティ	東京インキグループは「持続可能な価値を提供し続ける企業グループ」として、マテリアリティ分析を踏まえて戦略を策定している「ESG・サステナビリティ」に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。