

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

当社のコーポレート・ガバナンスの目的は、効率性及び透明性のある経営を行うことで、全てのステークホルダーにとっての企業価値を持続的に高めることであると考えます。

企業の最も重要な使命は、株主からの負託に応えることではありますが、同時に、従業員、取引先、地域社会等株主以外のステークホルダーに対しても責任を果たし、社会から信頼されなければなりません。このようなことを踏まえ企業活動を行うには、コーポレート・ガバナンスの充実、経営上の重要課題であると考えております。

そのためには、コンプライアンスを重視し、的確な経営の意思決定及びそれに基づく迅速な業務執行並びに適正な監督・監視が可能な経営体制の構築が必要であると考えております。

また、経営の透明性の見地から、迅速で適切な情報開示も必要と考えております。

< 基本方針 >

- (1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
- (2) 株主以外のステークホルダー（お客さま、取引先、債権者、地域社会、従業員等）との適切な協働に努めます。
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- (4) 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- (5) 株主及び一般投資家との建設的な対話に努めます。

【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】

2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1-2-4】

当社の株主における海外投資家の比率は、現在、相対的に低いため、その比率が今後20%以上となった段階で、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知等の英訳を実施するかについての検討を進めて参ります。

【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)

<方針>

当社は、持続的な企業価値向上のため、様々な企業との協力関係が不可欠であると考えており、政策保有株式については、当社の中長期的な企業価値向上に寄与するなど、保有意義が認められると判断した株式を保有することとしております。ただし、株式保有リスクの抑制や資本効率等の観点から、保有総数の縮減に努めることを基本方針としております。

また、2026年5月11日公表の「長期ビジョン『ASAHI2035』中期経営計画2030」において、2030年度末までに、政策保有株式として保有する上場株式を2024年3月末時価ベースで50%縮減する目標を掲げております。

<検証>

当社は、毎年、取締役会において個別の政策保有株式について、保有に伴う便益・リスク・資本コストとのバランス等を具体的に精査し、中長期的な経済合理性(採算性・収益性・保有意義等)を検証し、保有の是非の判断を行っております。

<検証内容及び結果>

上記方針に基づき、個別銘柄の保有の適否を取締役会にて検証を行いました。

2025年度末の政策保有株式に対する取締役会における検証は以下のとおりです。

(1)上記検証方法に基づき、中長期的な経済合理性について保有銘柄すべてを定量的に精査した結果、保有銘柄の大多数が当社を設定する保有継続に必要な要件を満たしておりました。

(2)一部要件を満たさない保有銘柄については定性的な保有意義も加えて検証を行い、その結果、定量・定性両面を踏まえた保有意義の希薄化により、今後、対話を通じて売却の検討を行う銘柄も確認されました。

<議決権行使>

当社は、政策保有株式の議決権について、議決権行使ガイドラインを作成し、特に重要な事項ごとに判断の指針を定めております。発行会社の効率的かつ健全な経営に役立ち、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋がるかなどを総合的に勘案し、行使しております。これにより、当社の企業価値の向上、当社株主の中長期的な利益に繋がると考えております。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

<基本方針>

当社は、関連当事者間取引に関して、法令等に則り、業務の健全性及び適切性並びに株主共同の利益を確保することを基本方針とします。

本方針における「関連当事者間取引」とは、当社と関連当事者(当社役員、主要株主等その他の連結財務諸表等規則に掲げる者)との取引をいいます。

<体制の整備>

当社では、当社が関連当事者間取引を行う場合において、かかる取引が企業価値及び株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制を整備しております。

- ・「朝日印刷グループ行動規範」及び「コンプライアンス基本規程」を定め、ステークホルダーの関心に配慮した適正な意思決定に基づく業務の遂行に努めております。
- ・関連当事者間取引については、取引の重要性やその性質に応じ、職務権限規程の定めにより、取締役会等で適切に判断しております。
- ・競業取引・利益相反取引等については、取締役会規則の定めにより、取締役会の承認事項とし、また、取締役会は、事後的に報告を受けることにより、取引の監視を行っております。
- ・役員に対して年に1回、関連当事者間取引に関する調査を実施し、監視を行っております。

【補充原則2-3-1】【補充原則3-1-3】【補充原則4-2-2】(サステナビリティに関する取組み等)

<方針>

当社は2022年4月に迎えた創業150周年を機に、以下の新たな経営理念を掲げております。

「お客様本位を基本とし、企業の持続成長と従業員の幸福とが一致する経営を目指します。」

お客様本位を最優先としつつ、会社の発展だけを優先した経営でなく従業員が仕事にやりがいと幸せを感じて成長し、それを会社の成長につなげていく。これは朝日印刷で代々受け継がれてきた企業精神であり、この想いはサステナブルな社会の構築を目指すものでもあります。

サステナブルな社会と持続成長を目指すにあたり、当社は「サステナビリティ方針」を定めております。

<体制>

取組み体制につきましては、代表取締役 社長執行役員を委員長とし、全社を横断的に構成した「CSR委員会」を定期的開催しています。また、定期的に取り締会にてサステナビリティに関連する事項の活動報告を行うことで、取締役会がサステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、関与・指導を行う体制を構築しております。合わせてグループ全体のサステナビリティ(CSR)活動を企画・推進することを目指し、専任部署として経営戦略室CSR推進課を設置しております。

<取組み>

当社は、地球資源を使用した商品の製造をコア事業としているため、サステナビリティの取組みにおいては、「サステナビリティ方針」として、「お客様満足の上昇」、「従業員満足の上昇」、「公正で透明性の高い経営」、「次世代へ受継ぐモノ作り」、「社会との調和」の5つをサステナビリティテーマと定めて様々な取組みを進めております。

具体的には以下の課題に取り組んでおり、その中に人的資本や知的財産への取組みも含めております。

「お客様満足の上昇」

ISO9001認証による品質マネジメントシステム、高付加価値製品およびサステナブル製品の開発、BCP対応強化、ESG外部認証機関への参加 等

「従業員満足の上昇」

ワーク・ライフバランスのとれた働き方、ダイバーシティおよび人権尊重への取組み、健康経営および労働安全への取組み、人材育成 等

「公正で透明性の高い経営」

ガバナンスおよびサプライヤーとの関係構築、リスクマネジメント、コンプライアンス

「次世代へ受継ぐモノ作り」

ISO14001認証による環境マネジメントシステム、環境負荷低減活動、サステナブル資材の採用および提案活動、SDGs活動 等

「社会との調和」

社会および地域貢献、特例子会社(朝日印刷ビジネスサポート)、情報発信、社内イベント等

また、国連グローバルコンパクトの提唱する10原則に署名しており、今後も国際規範に則り、当社グループ全役職員が実施すべき方針・規程を整備し、関係者への周知・徹底を進めて参ります。

これらの方針や取組みにつきましては、当社ホームページおよびCSR報告書に掲載しております。

<https://www.asahi-pp.co.jp/>

【補充原則2-4-1】

<多様性の確保についての考え方>

当社は、2026年度～2030年度の5ヵ年を対象とする「中期経営計画2030」において、持続的な成長と企業価値の向上を実現するための重要戦略の一つとして、人的資本経営の強化を位置づけております。

その実現に向けては、多様な視点や価値観、専門性を有する人材の活躍が不可欠であるとの認識のもと、女性、中途採用者、シニア、外国人を含む多様な人材の登用を推進しております。

さらに、多様なスキルや経験を有する人材が経営課題に主体的に挑戦することでイノベーションを創出し、個々の成長と企業価値向上の好循環を生み出す組織風土の醸成を目指しております。

また、多様な人材が最大限に能力を発揮できるよう、柔軟な働き方の推進、評価・登用の透明性の確保、人材育成制度の充実、ハラスメント防止等の各種施策を通じて、働きがいのある職場環境の整備に取り組んでおります。

これらの取組みにより、社員一人ひとりが当社で働くことにやりがいや成長実感を得られる環境を整備し、ワークエンゲージメントの向上につなげて参ります。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況>

・当社では、女性活躍推進法の施行を受け策定した行動計画のもと、次のような取組みを行っております。

1. 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

2. 目標に対する取組み

目標1: 管理・監督者における女性比率を計画期間平均10%以上とする。

取組み: 2025年度 現女性管理職との意見交換を実施し、提言を取りまとめる。

2026年度 提言に基づく施策をトップメッセージと合わせて発信する。

2027年度 管理・監督者に対し、メンタリング等によるサポートを実施する。

目標2: 全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月13時間以内とする。

取組み: 2025年度 管理・監督者層における業務見直しやニーズを調査・検討する。

2026年度 調査・検討に基づき、職務権限や分掌を整理し、周知する。

2027年度 各部署における問題点を検討し、対策を実施する。

目標3: 育児と仕事を両立しやすい働き方の選択肢を増やす。

取組み: 2025年度 小学校3年生以降の時短勤務可能期間延長について調査・検討する。

2026年度 在宅勤務や柔軟な時短勤務など、働き方の選択肢を調査・検討する。

2027年度 調査・検討に基づき制度を導入し、周知する。

・当社では、2021年度から地域限定総合職制度を導入しており、様々な理由から働く地域に制限がある社員でも総合職として働けるよう、環境整備に努めております。なお、2024年度より、育児時短勤務は、子の小学校3年生の年度末まで利用することができます。

・当社の中途採用者の中核人材への登用については、正社員に占める管理・監督職の割合として、大きな差を認識していないことから、個別に具体的な数値は掲げておりませんが、現状以上を目標としております。

・当社の外国人の中核人材への登用については、現時点では外国人正社員の人数が少ないことから、個別に具体的な数値は掲げておりませんが、現状以上を目標としております。グローバルな視点を取り込むため、外国人総合職の採用等を実施しており、今後も、国籍を問わず、適材適所、優秀な人材の採用に努めて参ります。

管理・監督者	2025年度	2026年度目標
女性	16人(8.9%)	10%以上(計画期間平均)
中途採用者	42人(23.5%)	現状以上
外国人	0人(0%)	現状以上

(比率は、女性、中途採用者、外国人管理・監督職の全管理・監督職に占める割合)

・2019年10月に設立した特例子会社「朝日印刷ビジネスサポート株式会社」では、障がい者と健常者が心と力を合わせて未来に向かってともに成長し、地域社会に貢献できる会社を目指し、当社から様々な業務を請け負い、業務の集約化・効率化に取り組むことで、当社グループになくてはならない存在として、企業価値向上に貢献しております。

障がい者雇用	2025年度	2026年度目標
障がい者	60.0人	-
雇用率	3.4 %	現状以上
法定雇用率	2.7 %	-

障がい者数は、重度障がい者を2人としてカウント
法定雇用率は、2026年7月より2.7%

<人材育成・社内環境整備方針>

(基本方針)

朝日印刷グループの成長を支える原動力は人材であり、持続的な成長のため、多様な人材を獲得し、業界No.1企業として幅広い知識と経験を持った人材を育成します。また、「会社の繁栄と従業員の幸せが一致する経営」を実践するためにも、ワーク・ライフバランスのとれた働き方、働きやすい職場づくり、多様化の推進などの環境を整えます。

(体制整備)

○人材育成

- ・採用にあたっては、将来にわたる持続的な成長を実現するため、性別、国籍、採用ルートなどにとらわれず意欲ある多様な人材を獲得します。
- ・従業員一人ひとりの成長をサポートするため、朝日教育委員会で方針を定め、各種研修の整備や充実・強化をはかります。
- ・人材委員会で、部門を横断した全社的な人材活用を通して、より幅広い知識・経験、より高度な専門知識・経験をもった人材を育成します。

○働きやすい職場づくり

- ・ワーク・ライフバランスの充実に努め、仕事も私生活も充実した職場環境の整備・改善に努めます。
- ・多様なバックグラウンドを持つ人材が、働く環境に左右されずに、その視点や価値観を存分に活かしながら、働き続けられる環境を整備して参ります。

○多様化の推進

- ・多様化(ダイバーシティ)の推進が、会社の持続的な成長につながると考え、女性、グローバル人材、多彩な経験を持った中途採用者、障がい者の活躍を推進します。

○職場における人権の尊重

- ・従業員一人ひとりが人権を尊重し、お互いの個性や人格を大切にすることが、信頼関係を築き差別のない職場環境づくりとその維持につながります。採用や処遇における公平さの保持はもちろん、人権に対する国際的視点も踏まえて、職場における人権を守ります。

【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)

当社には確定給付年金制度及び厚生年金基金制度はありません。

(社員の安定的な資産形成のため、2007年より企業型確定拠出年金制度を導入しております。)

【原則3-1】(情報開示の充実)

ディスクロージャーポリシー、IRポリシーを定め、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.asahi-pp.co.jp/>

(i)経営理念や経営戦略、中期経営計画を、当社ホームページに掲載しております。

(ii)コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と基本方針を、本報告書の「I - 1. 基本的な考え方」に記載しております。

(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については、本報告書の「II - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(iv)

(1)経営陣幹部の選任、取締役候補者の指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。また、監査役候補者の指名におきましては、財務・会計・法務に関する知見、当社事業分野に関する知識及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しております。

(2)代表取締役が各方面より意見を聞き、上記(1)の方針に基づき、業績、人格、識見などを総合的に勘案し、その責務にふさわしい人選を行い、取締役会に先立ち、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会での審議を経たうえで、取締役会が、会社法上の必要な手続を経た上で決定しております。

(3)取締役会は、次の場合に、取締役の解任を株主総会に提案します。

- ・公序良俗に反する行為を行った場合
- ・健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
- ・職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合

(v)取締役・監査役候補者の指名理由については、取締役・監査役選任議案を上程する際の、株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

【補充原則4-1-1】

取締役会では、当社グループの戦略立案、経営上の重要案件の意思決定を行うほか、取締役の職務の責任と権限を明確にし、取締役の職務執行の監督を行っております。

次の事項は、取締役会の決議を経るものとしております。

(1)会社法及び他の法令に規定された事項

(2)定款・取締役会規則に規定された事項

(3)株主総会の決議により委任された事項

(4)その他経営上の重要な事項

したがって、これら以外の業務執行に関する事項については、経営陣に委任されております。

また、次の事項は、取締役会に報告するものとしております。

(1)業務の執行の状況その他会社法及び他の法令に規定された事項

(2)その他取締役会が必要と認めた事項

【原則4-8】(独立社外取締役の有効な活用)

当社では、当社独自の「社外役員の独立性基準」の要件を満たす独立社外取締役を3名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。

【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社が定める「社外役員の独立性基準」の概要については、本報告書の「II - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しております。

【補充原則4-11-1】

<取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方>
当社取締役会は、中長期的な企業価値向上を図るため、迅速かつ有効な意思決定が行われるよう努めております。
その実現のため、当社取締役会は、性別、国籍、職歴、年齢等の別なく、当社が属する業界の内外を問わず高度な専門性を有する人材を社外取締役に複数選任し、朝日印刷グループの経営や喫緊の課題に精通する人材を取締役に選任するなど、取締役会の多様性及び全体としての知識・経験・能力のバランスが、当社にとって最適な形で確保されるよう努めています。また、独立社外取締役は、他社での経営経験を有する者を含んでおります。
なお、現在7名の取締役が就任しており、迅速かつ有効な意思決定を行うのに適切な規模と考えております。
取締役の選任に関する方針・手続きについては、本報告書の「1 - 1.【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3-1()】」に記載しております。

各取締役の有する知識・経験・能力については、一覧表にまとめ、招集通知及び本報告書末尾に記載しております。
なお、表中の8項目は、中長期的な成長に向けた全社戦略の決定、機動的な業務執行、高いレベルでの監督、当社企業価値向上の実現のために必要な項目と考えております。

【補充原則4-11-2】
取締役及び監査役(社外を含む)の他社での重要な兼任状況は、事業報告、有価証券報告書等を通じ、毎年開示しております。

【補充原則4-11-3】
当社では、取締役会の実効性を向上させるため、毎年「取締役会の実効性に関する評価」を実施しています。2025年度の評価では、代表取締役を除く全取締役および監査役を対象に、事務局がアンケート調査を実施しました。アンケートは、取締役会の「構成」「役割」「付議内容」「運営」、そして「総合評価」という大項目を含み、合計29の質問で構成されています。
その結果については、社外取締役による分析と協議を経て、2026年5月の取締役会において社外取締役から総評と提言が行われ、現状および課題に関する認識が共有されました。
本評価においては、全体として継続的な改善は進んでおり、特に協議事項の導入や中期経営計画策定過程の共有により、議論の活性化が見られるとの評価を受けました。一方で、さらなる向上に向けて、執行役員制度の導入を踏まえた「取締役会の役割の再定義」、「議論の質向上」、「参加者の最適化」、「コミュニケーション強化」、また、「役員スキルマップの見直しと多様性向上」、「女性活躍推進に関する情報共有と方針確認」、「投資・M&Aに対応できる人材・組織体制の強化」などの取組みが必要であるとの提言がなされました。
これらの課題に対応することで、取締役会の実効性と機能を一層強化して参ります。

【補充原則4-14-2】
(1)当社では、本報告書の「1 - 1.【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3-1(iv)】」に記載のとおり、取締役及び監査役に期待される役割と責務を全うできる者を選任し、取締役会全体の実効性を高めることとしております。
(2)それらを踏まえ、取締役及び監査役の全員を対象とした研修会を年1回実施するプログラムや、各自がeラーニングや社外講師によるセミナー等に参加する機会を設け、取締役及び監査役としての必要知識の習得及び役割と責任の理解促進に努めております。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)
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ことを目的として、株主との建設的な対話の実現に努めます。

(1)株主との対話全般については、IR担当役員が統括を行っております。株主との対話(面談)の対応者については、株主の希望や対話内容を踏まえて合理的な範囲で都度検討し、面談に臨みます。
(2)株主との対話については、経営管理部 コーポレート課が主管し、対話に必要な情報共有や社外への開示書類の策定等、適宜関連部門間の連携を図ります。
(3)IR活動に際しては「IRポリシー」に基づき、株主総会以外にも経営トップによる決算説明会、機関投資家との個別面談や個人投資家向け説明会などを通じて、対話の機会を積極的・継続的に設け、実施します。
IR活動につきましては、「1 - 2. IRに関する活動状況」に記載しております。
(4)対話において把握された株主の意見は、必要に応じて、取締役会等で報告することにより、取締役・経営陣及び関係部署へフィードバックします。
(5)決算発表前の一定期間については、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主・投資家・報道関係者等に対してコメントすることを控え、未公開の「重要事実」等について一切言及することがないよう情報管理の徹底に努めます。

ディスクロージャーポリシー、IRポリシーにつきましては、当社ホームページに掲載しております。
<https://www.asahi-pp.co.jp/>

【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 	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 	2026年7月1日

該当項目に関する説明 

当社は持続的な成長と企業価値向上の実現に向け、2035年のありたい姿として長期ビジョン「ASAHI2035」を策定するとともに、その実現に向けたフェーズ1として「中期経営計画2030」を推進しております。
中期経営計画2030では、資本コストを意識した経営を推進し、収益性・資本効率の向上を重要な経営課題と位置付けています。経営目標として営

業利益率8%、ROE8%を掲げており、ROEについては当社が認識する株主資本コストを上回る水準を目標としております。これらの目標達成にむけ、既存コア事業の収益性向上に加え、ラベル事業、包装システム販売事業、海外事業を成長領域として事業ポートフォリオの強化を図るとともに、新事業の創出にも取り組み、持続的な成長を目指しております。

また、財務戦略として、資本効率の向上に向けたバランスシートマネジメントとキャッシュ・アロケーションを推進しております。営業キャッシュ・フローに加え、債権回収の早期化、棚卸資産の圧縮、政策保有株式の圧縮等による資本最適化を通じて創出した資金を、成長投資及び株主還元へ適切に配分して参ります。

株主還元については、中期経営計画2030において配当方針を見直し、累進配当を基本にDOE(連結純資産配当率)2.4%を目途とした配当を実施することで、安定的かつ継続的な株主還元に努めて参ります。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取組みの詳細は、当社ホームページに掲載の「中期経営計画2030」において開示しております。
<https://www.asahi-pp.co.jp/ir/medium-term-management-plan/>

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(%)
株式会社サンワールド	2,105,380	10.18
朝日印刷持株会	1,590,100	7.69
株式会社小森コーポレーション	1,219,376	5.90
公益財団法人朝日国際教育財団	660,000	3.19
朝日印刷従業員持株会	639,064	3.09
朝日重剛	632,336	3.06
株式会社北陸銀行	494,490	2.39
合同会社サンパソル	400,000	1.93
新生紙パルプ商事株式会社	391,000	1.89
日本生命保険相互会社	350,952	1.70

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 更新

【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

当社は、2026年3月31日現在、自己株式を2,206,764株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。また、持株割合は、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	パルプ・紙
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

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	20 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	7 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	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 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
高田 忠直	他の会社の出身者								○			
水波 悟	他の会社の出身者											
鮎川 裕美	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) 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
----	------	--------------	-------

高田 忠直	○	高田氏は、株式会社ジェック経営コンサルタントに2000年から使用人として勤務し、2018年からは同社の監査役を務め、2019年からは同社の取締役営業本部長を務めております。当社は株式会社ジェック経営コンサルタントと社員研修等の委託取引関係がありますが、取引額は僅少です。	経営コンサルタントとして培った専門的な知識と経験等を有しており、これまで当社の社外取締役として、取締役会を始めとした重要な会議において、経営全般及び人材開発等の観点から積極的な発言を行い、取締役会の議論の質の向上に努めております。特に「企業経営、経営戦略、人材開発」の分野において、当社の業務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し、社外取締役として選任しました。また、同氏には、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の指名や役員報酬等の決定等に対し、客観的・中立的立場から関与していただきます。 【独立役員選任理由】 高田氏が取締役営業本部長を務める株式会社ジェック経営コンサルタントとは、僅少な取引はあるものの、「主要な取引先またはその業務執行者」には該当しません。よって、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しました。
水波 悟	○	水波氏は、当社の主幹事証券である大和証券株式会社の出身ですが、既に同社を退職しており、また、在職中、当社を管轄区域とする同社富山支店に在籍したことや当社を担当したことはなく、社外取締役の独立性に影響を及ぼすものではありません。	税理士及び証券アナリストとしての専門的な知識と、企業ファイナンスや財団運営など幅広い経験を有しており、これまで当社の社外取締役として、取締役会を始めとした重要な会議において、国際取引及びサステナビリティ等の観点から積極的な発言を行い、取締役会の議論の質の向上に努めております。特に「企業ファイナンスとサステナビリティ」の分野において、当社の業務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し、社外取締役として選任しました。また、同氏には、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の指名や役員報酬等の決定等に対し、客観的・中立的立場から関与していただきます。 【独立役員選任理由】 水波氏は、当社主幹事証券である大和証券株式会社の出身ですが、既に同社を退職しており、また、在職中、当社を管轄区域とする同社富山支店に在籍したことや当社を担当したことはなく、社外取締役の独立性に影響を及ぼすものではありません。よって、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しました。
鮎川 裕美	○	鮎川氏は、当社の得意先である味の素株式会社の出身であり、味の素ヘルシーサプライ株式会社の取締役を務めておりましたが、既にいずれの会社も退職・退任しており、社外取締役の独立性に影響を及ぼすものではありません。	味の素株式会社において要職を歴任し、ガバナンス、コンプライアンス、組織風土の変革・再構築を主導した実績を有するほか、人材・組織開発及び DE&I に関する知見を有しております。これまで当社の社外取締役として、取締役会を始めとした重要な会議において、コーポレート・ガバナンスや企業価値向上等の観点から積極的な発言を行い、取締役会の議論の質の向上に努めております。特に「人的資本経営」の分野において、助言、提言を行っていただくことを期待し、社外取締役として選任しました。 【独立役員選任理由】 鮎川氏は、当社の得意先である味の素株式会社の出身であり、味の素ヘルシーサプライ株式会社の取締役を務めておりましたが、既にいずれの会社も退職・退任しており、社外取締役の独立性に影響を及ぼすものではありません。よって、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しました。

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・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、役員の指名や報酬等に係る取締役会の機能の客観性と透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を2021年2月に設置いたしました。なお、代表取締役社長及び独立社外取締役2名で構成し、委員長には社外取締役が就任しております。

同委員会では、取締役会の諮問に応じて、役員候補者の指名、代表取締役や役付取締役の選定・解職、役員の報酬、後継者計画の審議、その他コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議を行い、取締役会へ答申を行います。2025年度においては、3回開催し、客観的かつ公正な視点で審議のうえ、取締役会へ答申を行いました。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人(監査法人銀河)からの期初の監査計画や期末の監査結果の報告を受けるとともに、期中には適宜監査情報を聴取するなど、緊密な連携を図っております。

監査役は、内部監査室から提示される「内部監査計画書」の確認を行うほか、監査実施状況及び監査結果の確認を行っております。

また内部監査室は、会計監査人からの監査結果の報告会等に監査役とともに同席し、内部統制や会計に関する事項についての情報交換を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3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
桶屋 泰三	税理士													
古澤 昌彦	弁護士													
釣 長人	税理士													

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
桶屋 泰三	○	——	税理士としての専門的な知識と豊富な経験を、当社の経営の監査・監督に活かしていただけるものと判断し、社外監査役として選任しました。 【独立役員選任理由】 桶屋氏は、当社の得意先である株式会社廣貫堂(非上場)の社外監査役でもあります。主要な取引先又はその業務執行者に該当致しません。よって、一般株主との利益相反が生じる恐れがないものと判断し、独立役員として指定しました。
古澤 昌彦		——	弁護士としての専門的な知識と豊富な経験を、当社の経営の監査・監督に活かしていただけるものと判断し、社外監査役として選任しました。
釣 長人	○	——	長年にわたる国税局勤務で培った税務に関する専門的な知識と豊富な経験を、当社の経営の監査・監督に活かしていただけるものと判断し、社外監査役として選任しました。 【独立役員選任理由】 当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れがないものと判断し、独立役員として指定しました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社の社外役員が独立性を有しているとするためには、以下のいずれにも該当してはならないとしております。

- 1 現在及び過去において、当社グループ(1)の取締役、執行役員、支配人またはその他の使用人であったことがある者。
- 2 現在及び過去10年間に、次のいずれかに該当する者。
 - 2 - 1 議決権保有関係
 - 2 - 1 - 1 当社の10%以上の議決権を有する株主またはその業務執行者(2)
 - 2 - 1 - 2 当社グループが直接または間接的に10%以上の議決権を有する会社の業務執行者
 - 2 - 2 取引先関係
 - 2 - 2 - 1 当社グループの主要な取引先(3)またはその業務執行者
 - 2 - 2 - 2 当社グループを主要な取引先(3)とするものまたはその業務執行者
 - 2 - 2 - 3 当社グループの主要な借入先(4)またはその業務執行者
 - 2 - 3 専門的なサービス提供者(弁護士、税理士、公認会計士、コンサルタント等)関係
 - 2 - 3 - 1 当社グループの会計監査人である公認会計士または監査法人の社員、パートナーもしくは従業員
 - 2 - 3 - 2 弁護士、税理士、公認会計士、コンサルタント等として、当社から役員報酬以外に、多額の金銭その他の財産(5)を得ている者
 - 2 - 4 その他
 - 2 - 4 - 1 当社グループとの間で役員が相互就任している会社の業務執行者
 - 2 - 4 - 2 当社グループとの間で株式を相互保有している会社の業務執行者
 - 2 - 4 - 3 当社グループから、多額の寄付等(6)を受けているものまたはその業務執行者

- 3 上記に該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者または二親等以内の親族
- 4 その他、当社の一般株主との間で実質的な利益相反が生じるおそれのある者
- 5 上記2ないし3のいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、見識等に照らし、当社の独立性を有する社外役員としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外役員の要件を充足しており、かつ、当該人物が当社の独立性を有する社外役員としてふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の独立性を有する社外役員とすることができるものとする。
- 1 「当社グループ」とは、当社(朝日印刷株式会社)及び当社の関係会社をいう。
- 2 「業務執行者」とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいう。
- 3 「主要な取引先」とは、当該取引先との取引による過去3年間の年平均売上高等が、自社の年間連結売上高の2%に相当する金額と2,000万円のいずれか高い方の金額以上である取引先をいう。
- 4 「主要な借入先」とは、当社の連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先をいう。
- 5 「多額の金銭その他の財産」とは、その金額または相当額が、年間1,000万円以上の金銭その他の財産をいう。
- 6 「多額の寄付等」とは、過去3年間の年平均金額が1,000万円以上の寄付または助成をいう。

【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

業績連動型報酬制度
当社は取締役(社外取締役を除く。)及び執行役員に対する業績連動報酬として、単年度の業績向上へのインセンティブである役員賞与と中長期の当社業績を反映した業績連動報酬等及び非金銭報酬等である信託型株式報酬を導入しております。
当該業績連動報酬に係る算定指標や決定方法等につきましては、後掲「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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

有価証券報告書において、全取締役の報酬金額を開示しております。

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

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針として、以下のとおり定めております。

1 役員報酬の基本方針
取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬である基本報酬(月額)、単年度の業績向上へのインセンティブである役員賞与(年額)、中長期の当社業績を反映した業績連動報酬等及び非金銭報酬等である信託型株式報酬から構成する。
なお、取締役(社外取締役を除く。)の種類別の報酬割合について、当社と同程度の事業規模や関連業種における報酬水準や世間の動向を踏まえて、各報酬の支給水準について適時見直しをすることにより、結果として、適切な割合となるよう努めるものとする。

なお、社外取締役の報酬は、経営陣から独立した立場から経営の監督機能を担う役割であるため、業績連動報酬等、非金銭報酬等は支給せず、固定報酬である基本報酬(月額)を支給する。
なお、2026年6月25日開催の第110回定時株主総会終結の時をもって役員退職慰労金制度を廃止している。

2 基本報酬(金銭報酬)に係る個人別の額の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)の基本報酬は、各取締役の職責や成果に応じ年度額を決定し、月次の報酬として支給する。
社外取締役の基本報酬は、職責に相応しいものとし、各々の果たす役割、他の上場企業における水準等を考慮して個別に決定し、月次の報酬として支給する。

3 業績連動報酬等に係る業績指標の内容の決定方針及び個人別の額または数の算定方法の決定に関する方針、ならびに非金銭報酬等の内容及び個人別の額または数の算定方法の決定に関する方針

3-1 役員賞与の内容の決定方針及び個人別の額または数の算定方法の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)の役員賞与は、単年度の業績向上へのインセンティブとして支給し、末尾別表の図表1のとおり各取締役の職責や成果に応じた基準額に対して、末尾別表の図表2のとおり評価対象期間における連結営業利益及び連結売上高の達成度に応じた0.0～2.0の業績評価係数を乗じることで決定し、支給する。

3-2 株式報酬の内容及び個人別の額または数の算定方法の決定に関する方針

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(社外取締役を除く。)が株価上昇によるメリットと株価下落リスクを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、信託型株式報酬制度を導入し、当社が信託に拠出する金銭を原資として予め信託において当社株式を取得し、役員株式給付規程に基づき事業年度ごとにポイントを付与し、原則として退任時にポイントに応じた株式及び金銭を信託を通じて支給する。取締役(社外取締役を除く。)に付与するポイント数は、原則として、末尾別表の図表3のとおり役位に応じた役位ポイントに対して、末尾別表の図表4-1及び図表4-2のとおり評価対象期間における、業績評価係数を乗じて算出する。業績評価係数は次の算式に定めるとおりとする。

業績評価係数 =
「連結営業利益達成度・連結売上高達成度 係数」× 80% + 「ROE係数」× 20%

5 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法に関する事項

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、上記決定方針に沿って作成した原案について、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会の諮問・答申を受け、取締役会にてその整合性を確認したうえで決議していることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであり、相当であると判断しております。
なお、取締役の役員退職慰労金については、2026年6月25日開催の第110回定時株主総会の決議に従い、制度廃止前に確定した退職慰労金に限り、当該役員退職時に支給します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役には、管理本部が窓口となり情報提供を行う体制を取っております。
社外監査役には、常勤監査役が窓口となり情報提供を行う体制を取っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	―― 名
--------------------------	------

その他の事項

――

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

< 取締役会 >
当社の取締役は、7名(内、社外取締役3名)であります。取締役会は、取締役全員をもって構成され(監査役は取締役会に出席し意見を述べることができません)、取締役社長がその議長となり、原則月1回開催するほか、必要に応じて適宜開催しております。取締役会では、当社グループの戦略立案、経営上の重要案件の意思決定を行うほか、取締役の職務の責任と権限を明確にし、取締役の職務執行の監督を行っております。また、取締役会の監督監視機能を強化するため、2021年2月に指名・報酬諮問委員会を設置し、経営陣の指名や報酬を決定するうえで客観的な審議が行われる体制を構築しています。

< 監査役・監査役会 >

当社は監査役会設置会社であります。

当社の監査役は、4名(内、社外監査役3名)であります。監査役会は、監査役全員をもって組織し、常勤監査役がその議長となり、原則月1回開催するほか、必要に応じて適宜開催しております。監査役は、監査計画に基づき、内部監査室と連携し、定期的に各部門及びグループ会社の監査を実施するとともに、業務執行状況把握のため、取締役会をはじめ、重要な会議に出席しております。また、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧するなどの監査を実施しております。

会計監査につきましては、会計監査人からの財務諸表監査の経過報告を定期的に受けることにより、会計監査の相当性の判断をいたしております。

< 監査役監査及び内部監査の状況 >

監査役会は上記記載のとおり4名(内、社外監査役3名)で構成されております。常勤監査役には、業務執行に關する確かな判断ができるよう業務に精通した者が就任しており、社外監査役には、客観的な視点から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を判断できるよう、当社とは独立した地位を有する専門家(弁護士、税理士)が就任しております。

また、監査役の業務としては、取締役会等重要会議への出席、工場・事業所等への往査、代表取締役との意見交換会を通して取締役の業務執行状況の確認を行うとともに、業務監査の執行に当たっては内部監査室と、会計監査に当たっては会計監査人と連携を行うことで、効率的な監査を実施するよう努めております。具体的には、内部監査室・監査役会両者は連携を密にし、「内部監査計画書」の確認を行うほか、監査実施状況及び監査結果の確認を行うとともに、必要に応じて随時監査を実施しております。また、会計監査につきましては、監査役は会計監査人からの期初の監査計画や期末の監査結果報告を受けるとともに、期中には適宜監査情報を聴取するなど、緊密な連携を図っております。

なお、内部監査の状況につきましては、内部監査室(2名)が朝日印刷グループの各社・各部門における業務活動及び諸制度の運用状況等について監査を行い、法令等への準拠性並びに業務・管理の妥当性を検証し、更なる経営の効率化を図ることで、グループの健全な発展に寄与することに努めております。

< 会計監査の状況 >

当社は、監査法人銀河と監査契約を締結し、会社法監査及び金融商品取引法監査を受けております。

当社の会計監査業務を担当した公認会計士の氏名、所属する監査法人及び監査業務に係る補助者の構成は、以下のとおりです。

業務を執行した公認会計士の氏名 堀 仁志、四ツ橋 学

所属する監査法人 監査法人銀河

監査業務に係る補助者数 公認会計士10名及びその他2名

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、企業統治の体制のあり方が非常に重要であると考えております。
当社は、監査役会設置会社であり、業務に精通した取締役による取締役会での審議と監査役会体制で、迅速かつ適切な経営判断や業務執行に対する十分な監督が可能であると考えております。また、独立性の高い社外取締役による監督、会計・法律等の分野において専門的知見を有する社外監査役と社内に精通した常勤監査役による、会計監査人や内部監査部門と連携した、厳正な監査を実施しております。
これらのことから、当社のコーポレート・ガバナンスは十分に機能していると判断しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様が事前に議案を十分にご検討いただけるように、株主総会招集通知の早期発送に努めております。 定時株主総会を2026年6月25日に開催するにあたり、2026年6月2日に当社のWebサイトおよび東京証券取引所のWebサイトに早期開示し、2026年6月5日に定時株主総会招集通知を発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月25日開催の第105回定時株主総会より、電磁的方法による議決権行使を導入しております。
その他	株主総会では、株主の皆様へよりわかりやすく、正確に情報を伝えるため、事業報告等をビジュアル化して説明しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示の基本方針、開示方法等を当社ホームページに掲載しております。 https://www.asahi-pp.co.jp/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	代表者及びIR担当役員による個人投資家向け説明会を適宜開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末決算時に機関投資家向け決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページに決算短信、事業報告書、有価証券報告書、株主総会招集通知、適時開示情報、中期経営計画、IR資料などを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署： 経営管理部 コーポレート課	
その他	アナリスト・機関投資家等の個別訪問や電話取材を随時受け付けております。	

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

環境保全活動、CSR活動等の実施	・2011年11月に当社の周年記念事業の一環として「一般財団法人朝日国際教育財団」を設立し、2012年4月に富山県知事からその事業の公益性の認定を受け、「公益財団法人朝日国際教育財団」へ移行しました。当財団では、富山県内の大学等に在学するアセアン諸国及びその他海外からの留学生のうち、志操堅実、学力優秀でありながら、経済的理由により学業が困難な者に対し、返済義務のない奨学金を給付することにより就学援助を行っています。 ・2019年10月に設立した特例子会社「朝日印刷ビジネスサポート株式会社」では、障がい者が正社員として長く安定的に勤められる職場を提供することで、障がい者が仕事を通じて働く喜びや生きる尊さを学びながら社会参加し、自立できるよう支援しております。さらに、障がい者の長期的かつ安定的な雇用及び障がい特性に合わせた職務のマッチングや、働きやすい環境整備が認められ、富山県内初となる「もにす」(障がい者雇用優良法人)の認定を受けました。 ・当社では、従業員及びその家族の健康保持・増進に繋げる諸施策に取り組んでおり経済産業省が創設した健康経営の顕彰制度において、大規模法人部門「健康経営優良法人」に6年連続で認定を受けました。さらに、運動や食育への積極的な取組みを続けた結果、スポーツ庁より2年連続で「スポーツエールカンパニー」の認定を、農林水産省より「食育実践優良法人」の認定を受けました。また、全国健康保険組合が健康づくり優良企業に認定する「健康企業宣言」において、Step1(銀)、Step2(金)の認定を受けました。その他にも、日本政策投資銀行による「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」グレード(1)を取得いたしました。さらにその後の取組みで、「従業員の健康配慮への取組みが優れている」という評価を受け、「DBJ健康経営(ヘルスマネジメント)格付」グレード(2)を取得いたしました。 ・ISO14001を取得し維持継続しております。 ・2020年度にCSR活動の体制構築・維持・向上を図ることを目的として、「CSR委員会」を設置しました。 ・2022年10月に朝日印刷グループのCSR活動推進を目的として、「CSR推進室」を設置しました。 ・「次世代へ受け継ぐものづくり」に関連するプロジェクトとして、環境負荷の少ない「京都クリエイティブパーク西棟」を建設し、この建設資金に充当するため、2022年2月に当社初となるグリーンボンドを発行しました。 ・環境に配慮した再生紙を製造する設備「PaperLab」を富山県内で初めて導入し、資源(森林、水)の節約に努めるとともに、再生紙製造の運用を障がい者に任せることで、障がい者が安定的に働く場を提供しております。 ・2026年3月にサプライチェーン全体における温室効果ガス(以下、GHG)排出削減を推進するため、パリ協定が求める水準と整合した科学的根拠に基づくGHG排出削減目標「Science Based Targets(SBT)」の認定取得を目指し、認定機関であるSBTイニシアチブへコミットメントレターを提出いたしました。当社では、短期目標(5～10年先の削減目標)の認定取得に向けて提出したコミットメントレターに基づき、2年以内にSBTの認定取得を目指します。
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	ディスクロージャーポリシーを策定し、それに基づき適切に実行しております。
その他	女性・外国人・中途採用者等の登用等に関する現状や取組みについては、本報告書の「1-1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則2-4-1】」に記載しております。

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

内部統制の整備に関しては、以下の基本方針に従い取り組んでおります。

- 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について
 - 1-1 当社は、法令等の遵守体制に係る社内規程を整備するとともに、取締役及び使用人が法令・定款・社内規程・企業倫理を遵守した行動を取るための「朝日印刷グループ行動規範」を定める。
 - 1-2 当社の取締役及び使用人は、企業理念、グループ行動規範、社内規程等の法令遵守はもとより、社会の構成員としての企業人・社会人として求められる倫理観、価値観に基づき誠実に行動するとともに、朝日グループ全体の企業倫理の遵守及び浸透を率先垂範して行うものとする。
 - 1-3 当社では、コンプライアンスの責任部署として「コンプライアンス統括室」を設置し、朝日グループ全体の横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努めるとともに、取締役及び使用人が常にコンプライアンスを意識して職務の執行にあたるよう、原則として年1回、

「朝日印刷グループ行動規範」をもとにコンプライアンス研修を実施する。

- 1 - 4 当社は、反社会的勢力との関係は法令等違反に繋がるものと認識し、その取引は断固拒絶する姿勢で臨み、関係排除に取り組んでいく。
- 1 - 5 取締役及び使用人が、社内においてコンプライアンスに違反する行為が行われ、または行われようとしていることに気がついたときは、コンプライアンス統括室に通報する旨の「内部通報規程」を設ける。また、当社は、通報内容を秘守し、通報者に対しては、不利益な扱いを行わないものとする。
- 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について
- 2 - 1 取締役の職務の執行に係る情報については、「文書管理規程」に基づき、その保存媒体に応じて安全かつ適切に保存・管理する。
- 2 - 2 取締役又は監査役からの閲覧の要請があった場合に備え、「文書管理規程」に定める保管期間内においては、閲覧可能な状態を維持するものとする。
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制について
- 3 - 1 当社は、企業活動の持続的発展を阻害する業務執行に係るリスクをトータルに認識・評価し、適切なリスク対応を行うため「リスク管理委員会」を設置し、全社的なリスク管理体制を整備する。
- 3 - 2 当社は、リスク管理体制を整備するため「リスク管理規程」を設け、定期的リスク管理委員会を開催してリスク対応状況を把握、検討し、必要に応じた対策を指示する。
- 3 - 3 災害等の不測の事態が発生した場合の危機管理体制を整備することで、迅速かつ適正な対応を行い、損害の拡大を防止し、被害を最小限に抑えるものとする。
- 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体制について
- 4 - 1 当社は、定例の取締役会を毎月1回開催し、重要事項の決定及び取締役の業務執行状況の監督等を行う。また、新たに発生するテーマに関しては、社長を委員長とする委員会等で十分な討議のうえ作成される業務執行案を、取締役会で意思決定する。
- 4 - 2 取締役の職務分担及び担当業務の執行のための各部門の業務分掌を明確にすることで、適正かつ効率的な職務が行われる体制を確保する。
- 4 - 3 業務の運営については、将来の事業環境を踏まえた中期経営計画及び年度予算を策定するとともに、全社目標を設定し、その目標達成に向けた各部門の業務執行をチェックする。
- 5 当社及びそ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について
- 5 - 1 当社が定める「朝日印刷グループ行動規範」には、企業集団の業務が適正に確保される体制構築を目的として、当社企業集団が遵守すべき事項を定める。当社は、子会社の役員及び使用人に対して、その周知徹底を図る。
- 5 - 2 当社は、当社と関係会社との取引の原則、関係会社管理に関する管理組織、グループ報告会、事前協議事項や、定期的・継続的な報告事項、関係会社に対する監査など関係会社に対する管理の基本的事項について、「関係会社管理規程」を定める。
- 5 - 2 - イ 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
- 5 - 2 - イ - 1 当社は、毎月の業績、人員、経理状況などの報告事項を明確にした上で、子会社から毎月「月次報告書」で報告を受ける。
- 5 - 2 - イ - 2 当社は、関係会社の経営状況を的確に把握し、適正かつ効果的なグループ活動の実現と経営の諸問題に対する適切な経営指導を行うため、原則として年4回、グループ会社報告会を開催する。
- 5 - 2 - イ - 3 当社は、監査役及び内部監査室が実施する子会社監査により、各子会社のコンプライアンスの状況を把握し、その結果を子会社の取締役及び当社の代表取締役社長に報告するものとする。
- 5 - 2 - 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
- 5 - 2 - ロ - 1 当社の「リスク管理規程」には、子会社におけるリスク管理体制を定め、子会社は定期的にリスク管理状況を当社のリスク管理委員会へ報告する。
- 5 - 2 - ハ 子会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
- 5 - 2 - ハ - 1 当社の子会社は、子会社の取締役会規則に従って、原則として毎月1回、取締役会を開催し、また必要に応じて適宜開催できる体制を整えることで、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。
- 5 - 2 - ハ - 2 当社は、当社の子会社が事業内容、規模や要員などに相応しい組織を構築することができるように、組織や権限、分掌、稟議に関する組織規程を定めることを支援する。
- 5 - 2 - ハ - 3 当社は、子会社と協議を積み重ねて子会社の年度目標を設定し、子会社がこの目標の達成に向けて年間の業務を展開する。
- 5 - 2 - ニ 子会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
- 5 - 2 - ニ - 1 子会社の取締役及び使用人が、常にコンプライアンスを意識して職務の執行にあたるよう、原則として年1回、「朝日印刷グループ行動規範」をもとにコンプライアンス研修を実施する。
- 5 - 2 - ニ - 2 子会社には、コンプライアンス責任者を設け、コンプライアンスの徹底を図る。
- 5 - 2 - ニ - 3 「財務報告に係る内部統制規程」に基づき、財務報告の適正性を確保するための内部統制システムの構築、整備に関する基本方針を定めるとともに、システムの構築・整備・運営・モニタリングを行い、内部統制報告書を作成し、取締役会に提出する。
- 6 監査役を補助すべき使用人の体制及び補助する使用人の独立性の確保について
- 6 - 1 現在、監査役を補助すべき使用人はいないが、必要に応じて、監査役の業務補助スタッフを置くこととする。
- 6 - 2 監査役を補助すべき使用人は、取締役と監査役の協議により選任するが、選任された者は、取締役及び上長等の指揮・命令は受けないものとする。
- 7 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について
- 7 - 1 取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、法令に従い直ちに監査役に報告する。
- 7 - 2 当社の「内部通報規程」には、使用人が監査役にも通報することができることを定め、当社は、通報内容を秘守し、通報者に対しては、不利益な扱いを行わないものとする。
- 8 子会社の取締役、監査役及び使用人が当社の監査役に報告するための体制
- 8 - 1 当社の子会社は、子会社の役員及び使用人が子会社においてコンプライアンスに違反する行為が行われ、または行われようとしていることに気がついたときは、当社のコンプライアンス統括室または監査役に通報する旨の内部通報規程を定める。また、当社および子会社は、通報内容を秘守し、通報者に対しては、不利益な扱いを行わないものとする。

- 9 監査役の職務執行について生じる費用または債務の処理に関する方針について
- 9 - 1 当社は、監査役の職務の執行に必要な費用または債務を会社として負担する。
- 10 その他監査役監査が実効的に行われることを確保する体制について
- 10 - 1 常勤監査役は、取締役会その他、業務執行状況を把握するため部門会議等に参加するとともに、
主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または使用人にその説明を求めるものとする。
なお、監査役は、当社の会計監査人から会計監査の内容について説明を受けるとともに、情報交換を行い連携を図るものとする。
- 10 - 2 監査役は、代表取締役と相互に意思疎通を図るため、必要に応じ会合を持つこととする。
- 10 - 3 監査役が独自の意見形成をするため、必要に応じ外部の専門家に相談できる体制を確保する。

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

< 基本的な考え方 >
当社は、反社会的勢力との関係は法令等違反に繋がるものと認識し、その取引は断固拒絶する姿勢で臨み、関係排除に取り組んで参ります。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >
当社では、反社会的勢力との関係排除につきましては、法令及び企業倫理に則り対応することが重要であるとの認識から、グループ全体が法令・企業倫理を遵守した行動をとるための「朝日グループ行動規範」を定め、その周知・徹底を図っております。また、定期的な研修を行うことで、反社会的勢力排除に向けた更なる企業倫理の浸透に取り組んでおります。

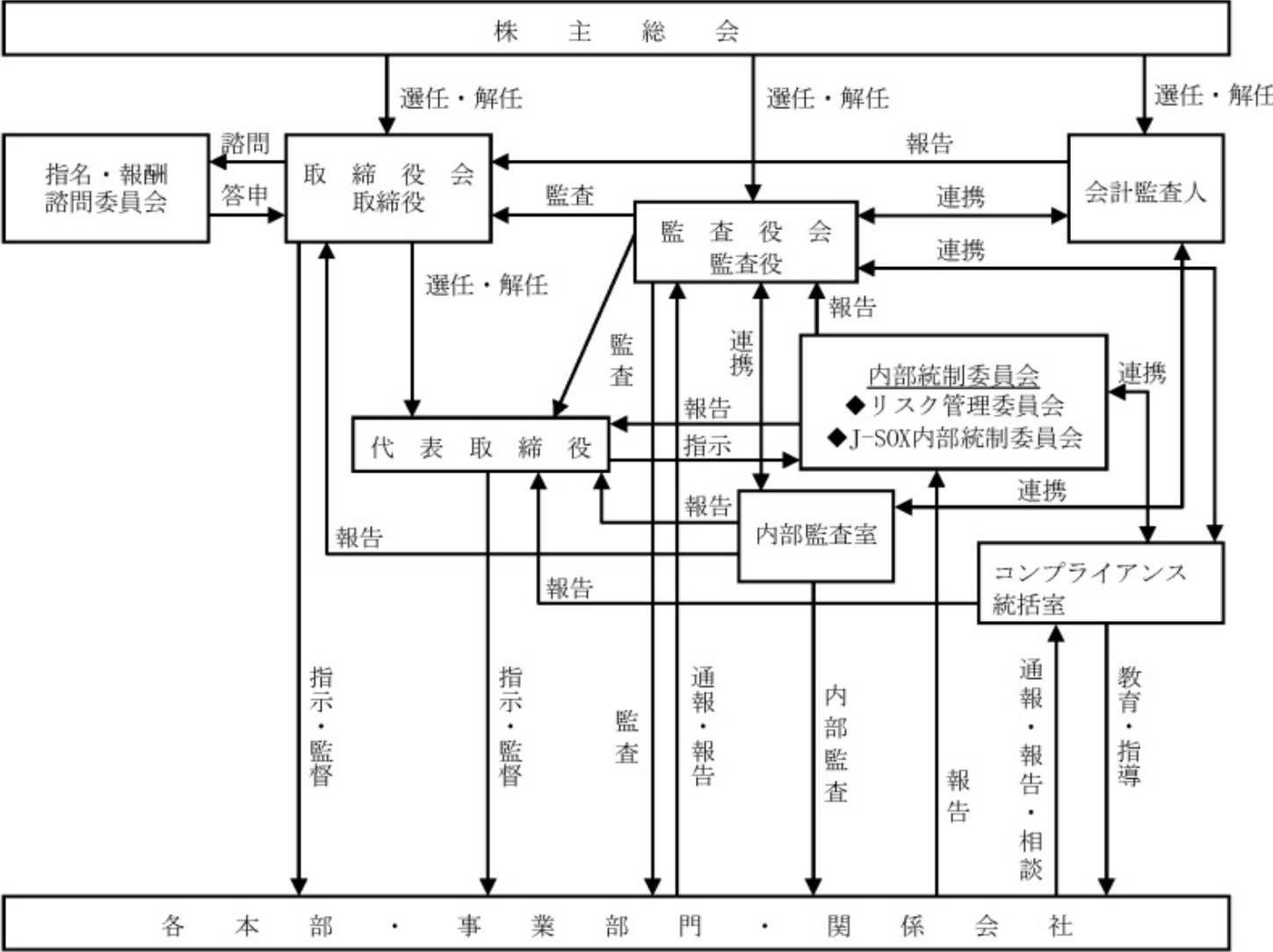
その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

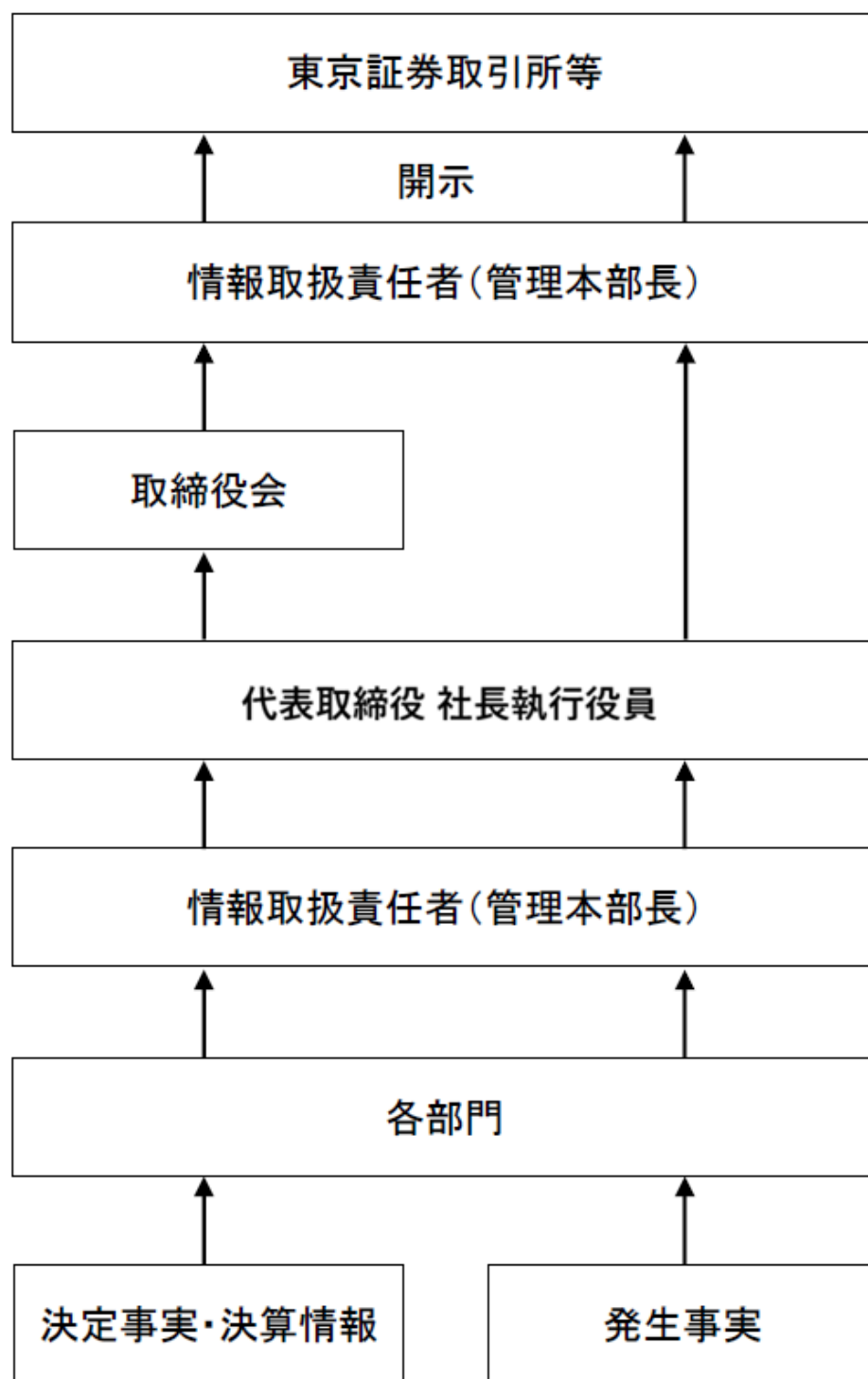
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

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



【会社情報の適時開示に係る社内体制の状況】



【補充原則4-11-1】

候補者 番号	氏 名	候補者が有する知識・経験・能力							
		企業経営	ガバナンス・ リスクマネジ メント・コン プライアンス	財務・ 会計	人材開発・ ダイバー シティ	技術・ 生産・ DX	販売戦略	グローバル ビジネス	サステナ ビリティ
1	朝 日 重 紀	●			●	●		●	●
2	広 田 敏 幸	●	●	●			●		
3	佐 藤 和 仁	●			●	●	●		●
4	塚 田 武	●			●		●	●	
5	高 田 忠 直	●	●	●	●	●			
6	水 波 悟	●	●	●				●	●
7	鮎 川 裕 美	●	●		●				

※各候補者の有するすべての知識・経験・能力を表すものではありません。

【別表】Ⅱ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

【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

図表1 役員賞与の基準額

役 位	基 準 額 （ 千 円 ／ 年 ）
代表取締役社長執行役員	11,520
代表取締役副社長執行役員	6,720
取締役副社長執行役員	6,240
取締役専務執行役員	5,760
取締役常務執行役員	5,040

図表2 役員賞与の業績評価係数

連結営業利益 の 達 成 度	連 結 売 上 高 の 達 成 度						
	-95%	95%- 97.5%	97.5%- 100%	100%- 102.5%	102.5%- 105%	105%- 110%	110%-
120%-	0.9	1.0	1.1	1.2	1.4	1.6	2.0
110%-120%	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2	1.4	1.6
100%-110%	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2	1.4
80%-100%	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2
70%-80%	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1
50%-70%	0.5	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0
-50%	0.0	0.5	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9

図表3 株式報酬の役位ポイント

役 位	役 位 ポ イ ン ト
代表取締役社長執行役員	6,490
代表取締役副社長執行役員	3,790
取締役副社長執行役員	3,520
取締役専務執行役員	3,250
取締役常務執行役員	2,840

図表 4 - 1 株式報酬の業績評価係数（連結営業利益達成度・連結売上高達成度）

連結営業利益 の 達 成 度	連 結 売 上 高 の 達 成 度						
	-95%	95%- 97.5%	97.5%- 100%	100%- 102.5%	102.5%- 105%	105%- 110%	110%-
120%-	0.975	1.000	1.025	1.050	1.075	1.100	1.200
110%-120%	0.950	0.975	1.000	1.025	1.050	1.075	1.100
100%-110%	0.925	0.950	0.975	1.000	1.025	1.050	1.075
80%-100%	0.900	0.925	0.950	0.975	1.000	1.025	1.050
70%-80%	0.875	0.900	0.925	0.950	0.975	1.000	1.025
50%-70%	0.850	0.875	0.900	0.925	0.950	0.975	1.000
-50%	0.800	0.850	0.875	0.900	0.925	0.950	0.975

図表 4 - 2 株式報酬の業績評価係数（ROE）

以 上	未 満	業績評価係数
7%	～	1.20
6%	7%	1.10
5%	6%	1.00
4%	5%	0.90
～	4%	0.80