

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

当社の企業理念は「顧客 社員 株主 地域社会に必要とされ、信頼され、貢献でき、存在感のある良い会社(グッドカンパニー)を目指す」と定めております。

これは、事業を通じて社会に貢献することを基本にしなが、あらゆる場面でもCSR(企業の社会的責任)を意識し、ステークホルダー(顧客・社員・株主など)の期待に応え、社会から「信頼される企業」になるとともに、満足を与えていくことにより「企業価値の向上」をはかりたいと考えております。

このCSR活動の核となるもののひとつとして、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、取締役・監査役制度を軸としたガバナンス体制をもとに、

- 経営の透明性及び健全性の確保
- 迅速で的確な意思決定と適時、適切なディスクロージャー(情報開示)
- 説明責任の明確化

を基本的な考え方として、その実現に努めております。今後も変化の早い社会環境、法制度に対応して、当社にふさわしい仕組みや体制を随時検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向け、必要な見直しを行っていく方針です。

### 【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月の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】

当社は、株主の総会議案の十分な検討期間の確保に努める一方、外部会計監査人による適切な監査時間の確保にも留意しつつ、招集通知の発送及びTDnetでの公表を行っております。招集通知の期限前発送については、今後検討を進めてまいります。

#### 【補充原則1-2】

当社は、現在のところ議決権の電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳について行っていません。今後、自社の機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえて検討を進めてまいります。

#### 【補充原則2-4】

当社では外国人・中途採用者の管理職等への多様性の確保について、複数の実績がありますが現時点で目標数値の設定は行っていません。当社では国籍、性別等にかかわらず能力・成果に応じた人事を行うこととしており、今後も職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取組みを増やしてまいります。

#### <測定可能な目標>

現在のところ、外国人・中途採用者の管理職への登用に関する測定可能な目標の設定は行っていません。測定可能な目標の設定も含め、マネジメント層における多様性の確保に向けた施策を検討してまいります。

#### <多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針>

人材育成については、職位職責に応じた教育機会を設け、従業員一人ひとりの個性、創造性を尊重するとともに、当社の基本姿勢のなかに、「仕事に誇りと情熱を持ち、社員の自己実現に向かって働きがいのある職場をつくろう」を掲げ、社内環境の整備に努めております。なお、当社では、育児・介護休業・育児及び介護のための短時間勤務等の制度を導入し、多様な人材が仕事と家庭を両立し、能力を発揮できる社内環境の整備に努めております。

#### 【補充原則2-5】

当社は、社員等が不利益を被る危険を懸念することの無いように、社内規程において内部通報に係る適切な体制を整備しております。経営陣から独立した窓口の設置については、今後検討してまいります。

#### 【原則2-6】

当社は、確定拠出年金制度と退職一時金制度を併用しており、従業員に対する資産運用に関する、運用期間・運用商品の説明、教育を随時行っておりますが、今後は定期的な説明・教育を行うことを検討してまいります。

#### 【補充原則3-1】

当社は、株主における海外投資家比率が1%未満と僅少であるため、コスト等を勘案し、英語での情報の開示・提供は実施していません。今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めてまいります。

#### 【補充原則3-1】

当社は、地域環境の保全に努め、次世代に引き継ぐことが果たすべき共通の使命と自覚し、当社の活動、製品およびサービスは環境への配慮を確実にし、人・技術・生産が自然と調和した優しい企業活動を行うことを基本としております。

サステナビリティへの取り組みへの対応、また、人的資本や知的財産への投資等に関しましては、今後の重要な課題として認識しており、当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ開示方法等について検討を進めてまいります。

【補充原則4 - 1】

当社の経営方針及び経営戦略については、有価証券報告書に記載しておりますが、現在のところ、中期経営計画の公表は行っておりません。今後、具体的な中期経営計画の適切な公表方法等について検討を進めてまいります。

【補充原則4 - 1】

当社は、現時点で最高経営責任者等の後継者計画の策定・監督は行っておりませんが、当社の最高経営責任者等の候補者育成を重要課題として認識しており、経営戦略と連動した人事制度の運用を進める中で、次世代の最高経営責任候補者についても検討してまいります。最高経営責任者である代表取締役社長については、人格・見識・経験・能力等を総合的に判断したうえで、当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて適任と認められる者のなかから最適と考える人物を、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、取締役会で選任することとしております。

【原則4 - 2】及び【補充原則4 - 2】

当社は複数の事業を営んでいることから現在のところ、中長期的な業績連動型報酬制度や株式報酬制度等の採用は適さないものと考えております。今後、当社をとりまく環境等の変化を踏まえ、必要に応じて検討を行ってまいります。

【補充原則4 - 2】

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応は本業の一部であるとの認識を持ち、真摯に対処するとともに、このような課題に対して取締役会が積極的に取組んでおります。しかしながら、現時点において、当社ではサステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針については定められておりません。今後、会社の持続的な成長と社会的価値の向上を両立すべく、サステナビリティを巡る基本的な取組方針を定め、中長期の経営計画に反映させることを検討してまいります。

【補充原則4 - 3】

当社の取締役会では、最高経営責任者である代表取締役社長を解任するための具体的な要件は定められておりませんが、法令又は定款等に違反した場合や、企業価値を著しく損なう恐れを生じさせた場合など、客観的に解任が相当であると判断される場合には、独立社外取締役や独立社外監査役の適切な関与・助言を得たうえで解任を決議いたします。

【原則4 - 8】

当社は、独立社外取締役を1名選任しております。取締役の総数8名における独立社外取締役の割合は12.5%ですが、独立社外取締役は、取締役会においてその豊富な経験や見識に基づき経営陣から独立した視点で積極的に発言を行うなど、独立社外取締役による経営への監督機能は確保されていると認識しております。今後につきましては、持続的な成長と企業価値の向上に寄与するように、当社をとりまく環境等を総合的に勘案しつつ必要な独立社外取締役の人数について検討してまいります。

【補充原則4 - 10】

当社は、監査役会設置会社であり、指名・報酬委員会は設置しておりませんが、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などの決定に関しては、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、取締役会において十分な審議のうえ決定しております。引き続き、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図ってまいります。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会は、定款で定める員数である20名以内とし、業務執行の監督機能の実効性を確保しつつ、経営環境や事業特性等に応じた適正かつ適切な人数で構成することを基本とし、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性を確保することを方針としております。独立社外取締役1名は、他社での経営経験を有する者であります。なお、スキル・マトリックスをはじめとした取締役の有するスキル等の組み合わせの開示につきましては、今後検討してまいります。取締役の選任に関する方針・手続については、上記「【原則3-1( )】」に記載のとおりであります。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役会全体の実効性の分析・評価は行っておりませんが、経営上の重要な課題について活発な議論を経て意思決定を行っており、取締役会全体の実効性は確保できていると考えております。取締役会全体の実効性の分析・評価及びその結果の開示については、取締役会の機能向上の観点から、今後、評価方法を含め検討を進めてまいります。

【原則5 - 2】及び【補充原則5 - 2】

当社の経営方針及び経営戦略については、有価証券報告書に記載しておりますが、現在のところ、中期経営計画の公表は行っておりません。今後、自社の資本コストを的確に把握したうえで、収益力・資本効率等に関する目標・事業ポートフォリオの基本的な方針及び見直しの状況、経営資源の適切な配分計画等を含む中期経営計画の公表について、検討を進めてまいります。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【原則1 - 4】

< 政策保有に関する方針 >

当社は、主に事業に係る取引関係の維持、金融機関からの資金調達の安定化、また、地域社会との良好な関係を構築し、事業の円滑な推進を図るために必要と判断する企業の株式を保有することを保有方針としております。しかし、昨今のガバナンス強化や透明性の確保に関する重要性の高まり及び資本効率の向上の観点から、重要な取引や地域社会との関係に影響を与えない範囲で可能な限り政策保有株式の縮減に取り組んでまいります。

< 保有の適否の検証方法・内容 >

当社は、各銘柄の企業との取引額や業績等の状況を踏まえた上で、当該株式の市場価額や配当収益から保有の合理性を検証しております。また、個別銘柄の保有の適否につきましては、事業年度末の保有の合理性の検証結果が取締役会に報告され、取締役会において総合的に適否を諮っております。2021年4月開催の取締役会において、保有する9銘柄のうち4銘柄については保有の合理性が低下したため売却の決議をいたしました。

< 議決権の行使基準 >

議決権行使は投資先との対話する重要な手段であり、議決権の行使にあたっては、定型的・短期的な基準等で画一的に賛否を判断するのではなく、投資先企業の経営方針等を十分検討したうえで、当社及び投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上につながるかどうか等の

視点に立って判断する体制をとっております。

【原則1 - 7】

当社は、取締役の利益相反取引及び競業取引について、法令に従い、取締役会での承認及び報告を要する旨を取締役会規程に定めております。その他の関連当事者間との取引についても、社内規程に基づき所定の手続を行っております。また、決算時において、関連当事者間の取引の集計及び確認を行い、法令に基づき、招集通知及び有価証券報告書において適切に開示しております。

【原則3 - 1】

( )会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

<会社の目指すところ(経営理念等)>

本報告書「1.基本的な考え方」に記載しております。

<経営戦略、経営計画>

経営方針及び経営戦略は、有価証券報告書に記載しております。

( )コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

有価証券報告書及び本報告書「1.基本的な考え方」に記載しております。

( )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

取締役の報酬については、有価証券報告書及び本報告書「1.【取締役報酬関係】」に記載しております。

( )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

<選任方針及び選任手続>

経営陣の幹部と取締役・監査役候補者の選任においては、当社の企業理念等に求める要件に照らし、その能力・経験・専門性などを総合的に評価・判断して選定しております。取締役候補者については、代表取締役が候補者を提案し、取締役会で審議を行い、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで決定しております。監査役候補者については、代表取締役が候補者を提案し、取締役会で審議を行い、監査役会の同意を経て、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで決定しております。

<解任方針及び解任手続>

公序良俗に反する行為や法令または定款その他当社グループの規程に違反した場合、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合など、役員選任基準に定める資質が認められないと判断した場合、取締役会で審議を行い、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで解任を決定し、株主総会に解任議案を付議いたします。

( )取締役会が上記( )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

取締役候補者及び監査役候補者については、個々の選任理由を招集通知に記載しております。なお、取締役及び監査役を解任する場合には、招集通知において、その理由を都度開示いたします。

【補充原則4 - 1】

当社は、法令又は定款に規定された事項のほか、取締役会規程を制定し社の中核的な意思決定機関として、当社グループの経営に係る基本方針、最重要案件、業務執行上の重要な事項について取締役会の決議により決定しています。

【原則4 - 9】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4 - 11】

取締役及び監査役の上場会社役員などの兼任数は、合理的な範囲にとどめられております。また、取締役及び監査役の重要な兼職の状況については、招集通知及び有価証券報告書に記載しております。

【補充原則4 - 14】

当社の取締役会は、年間の開催スケジュールを会日に十分に先立って決定するとともに、その審議事項をあらかじめ会毎に決定しています。また、当社の取締役会は、原則として月1回開催し、審議に時間をかけるべき議案については複数回にわたり審議する等、十分な審議時間の確保に努めております。

【原則5 - 1】及び【補充原則5 - 1】

当社は、株主からの対話等の申込に対しては、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、適切な情報を適時に提供するなど合理的な範囲で前向きに対応しております。当社の株主との建設的な対話を促進するための方針は、以下のとおりです。

( )常務取締役管理本部長がIR担当役員としてIR業務全体を統括しております。

( )人事総務部が窓口となり、関係各部署と情報を共有し、連携できる体制を整備しております。

( )個別面談以外の手段としては、電話及び電子メール対応、当社ウェブサイトにおける各種IR情報の開示に加え、株主アンケートによる質問への解答及び意見の聴取等を通じて、適切な情報提供と対話に努めております。

( )対話において把握された株主からの意見・懸念につきましては、取締役会等にて報告・共有し、適切かつ効果的なフィードバックを行っております。

( )社内規程にインサイダー取引防止を規定するなど、法令・規則の遵守、透明性、適時性、公平性、持続性、機密性を基本原則とする情報開示規程を定め、これらを遵守するとともに、各役員への徹底を図っております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
高見澤 秀茂	187,519	11.23
高見澤 尊昭	135,000	8.09
株式会社 夢葉	90,000	5.39
株式会社 八十二銀行	82,700	4.95
内藤 征吾	52,500	3.14
高見澤 雅人	50,000	2.99
長野県信用組合	50,000	2.99
吉田 知広	41,200	2.47
高見澤 秀毅	40,220	2.41
高見澤 吉晴	39,800	2.38

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	東京 スタンダード
決算期	6月
業種	卸売業
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社以上50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	2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	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		
松本 清	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
松本 清		長野運送株式会社の代表取締役であります。長野運送株式会社は当社の取引先に当たります。	長野運送株式会社と当社の取引実績は連結売上高の0.1%未満、連結売上原価の0.1%未満であり、十分に独立性を有していると判断したため選任いたしました。

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	なし
----------------------------	----

**【監査役関係】**

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と積極的な情報交換を密に行っているほか、期末の監査及び四半期レビュー終了時には、会計監査人から監査等の総合的かつ詳細な報告を受け、また、内部監査室からは、定期的に行った内部監査の報告を受けており、会計記録、財務報告の正確性や信頼性の検証に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
鴫澤 裕	税理士													
金子 肇	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
鴫澤 裕		税理士法人TOKIZAWA & PARTNERSの代表社員であり、当社の顧問税理士であります。	税理士法人TOKIZAWA & PARTNERSと当社の取引実績は連結損益計算書における、販売費及び一般管理費の0.1%未満であり、十分に独立性を有していると判断したため選任いたしました。
金子 肇		金子法律事務所の所長であり、当社の顧問弁護士であります。	金子法律事務所と当社の取引実績は連結損益計算書における、販売費及び一般管理費の0.1%未満であり、十分に独立性を有していると判断したため選任いたしました。

【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

社外取締役1名及び社外監査役2名はいずれも重要な取引関係等の利害関係はなく、当社の経営陣から著しいコントロールを受け得るものではなく、経営陣に対しても著しいコントロールを及ぼし得るものでもなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないものと判断しております。よってすべての社外役員は独立役員に指定しております。

【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

当社の事業規模・利益水準・業種・株価の推移等を勘案し、現在のところ、中長期的な業績連動型報酬制度や株式報酬制度等の採用は適さないものと考えております。

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

社内取締役の年間報酬額 248百万円、社内 監査役の年間報酬額 14百万円、社外役員8百万円なお、この金額には当事業年度における役員退職慰労引当金の増加額が含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬等は、株主総会で決議された報酬の限度内で、経済情勢、経営環境、市場水準及び従業員給与とのバランス等を総合的に勘案し算出することとしています。

役員報酬等の限度額は、1992年9月28日開催の第42期定時株主総会において、取締役報酬額を年額300百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)、定款で定める取締役の員数は20名以内とする。本有価証券報告書提出日現在は8名。うち1名は無報酬。)、また監査役報酬額を年額200百万円以内(定款で定める監査役の員数は4名以内とする。本有価証券報告書提出日現在は3名。))と決議されています。

取締役の報酬等は、取締役会において報酬支給案を協議の上、取締役会で一任を受けた代表取締役が取締役各人別の報酬額を決定しております。監査役の報酬等は、監査役の協議により決定しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

現在は社外取締役(社外監査役)の職務を補助すべき使用人はおりませんが、今後は必要に応じて、取締役と社外監査役が意見交換しサポート体制を確立いたします。

取締役会の日程については年間スケジュールを策定し、社外取締役(社外監査役)の出席に最大限の配慮を行い、取締役会の開催には、議案に関する資料を事前に送付する等、情報を提供しております。

社外監査役は取締役の職務状況、会計士、内部監査室の監査報告等の情報を監査役会または各報告会にて収受しております。

## 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)

「取締役会」は、代表取締役社長 高見澤秀茂が議長を務めており、その他の構成員は、取締役副社長 高見澤雅人、専務取締役 佐藤倫正、常務取締役 米山剛、常務取締役 小林茂勝、取締役 松峯信夫、取締役 高見澤秀毅、社外取締役 松本清の計8名で構成されております。毎月1回以上の定例取締役会を開催し経営の基本方針、法令で定められた事項及びその他経営に関する重要事項について協議・決定するとともに業務執行状況を監督しています。

「経営戦略会議」は、年4回開催され、経営統括役員(取締役副社長 高見澤雅人)が議長を務め、代表取締役(高見澤秀茂)、管理本部長(小林茂勝)並びに事業担当役員(佐藤倫正、米山剛、高見澤秀毅)にて構成され、うち年2回の合同部長会議には常勤監査役(久保輝明)も出席しており、その時々々の経営課題や各部署が抱える問題点について、情報を共有しつつ協議を行っております。

「監査役会」は、常勤監査役 久保輝明、社外監査役 鶴澤裕、社外監査役 金子肇の3名で構成されております。2名の社外監査役はそれぞれ高い専門性を有しており、両名を独立役員として選任しております。

監査役は、策定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、業務・財産の状況の調査等を通じ、取締役及び業務全般の執行に対し厳正な監視を行っております。

## 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

当社は内部統制の強化及び社外監査役による監査機能強化によるガバナンス体制を構築しております。当社の監査役3名のうち2名が社外監査役であり、適切な監査と助言・指導が得られる体制となっております。また、監査役は取締役会に出席し、質問並びに意見表明を通じ、取締役会の職務遂行状況を監査しております。これらから、経営監視機能面では、十分に機能する体制が整っていると考えられるため、現状の体制を採用しております。

社外取締役は、取締役会において主に経営者の見地から意見を述べており、意思決定の妥当性・適正性を確保する役割を果たしております。



## 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

実施していません。

### 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	ホームページ( <a href="https://www.kk-takamisawa.co.jp">https://www.kk-takamisawa.co.jp</a> )上において、トップメッセージ、会社概要・経営理念、営業の概況等を掲載しております。	
その他	株主に対するWEBアンケートを実施し、株主の疑問・要望等を可能な限り取り入れて発信情報の充実に努めております。	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明	
その他	女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定するとともに、女性管理職の積極的登用やジェンダーギャップの解消について過去の実績と今後目指すべき水準を踏まえ、測定可能な目標を設定し、多様な人材育成と社内環境の整備に取り組んでおります。	

## 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 当社グループ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  
当社グループは、企業が存続するために必要不可欠な法令遵守を認識し、全ての役員が公正で高い倫理観に基づき行動することを徹底することとする。
  - ・取締役会は、法令、定款、取締役会規程等に従い、経営に関する重要な事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監視・監督する。
  - ・取締役会は、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、社会的責任と公共的使命を果たすことを目的として、外部機関と積極的に連携をとり、反社会的勢力排除に向けた体制を整備する。
  - ・代表取締役社長は、法令、定款、その他社内規程に従い、会社の業務執行の決定をし、取締役会決議、その他社内規程等に従い職務を執行する。
  - ・取締役は、法令、定款、取締役会決議、その他社内規程等に従い、当社の業務を執行するとともに、会社の業務執行状況を取締役会規程に従い取締役会に報告する。
  - ・監査役は、法令が定める権限を行使するとともに、監査役会規程及び監査役の監査基準に従い、取締役の職務執行について監査する。
  - ・従業員は、法令、定款はもとより、当社の経営理念に基づき、社内規程及び組織規程、職務及び業務分掌規程に則り行動する。
  - ・内部監査室が定期的に内部監査を実施し、その結果を経営層及び監査役に適宜報告する。
- 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
  - ・取締役の職務執行に係る情報については文書管理規程に基づき、適切かつ確実に保存・管理し、取締役及監査役は、いつでも取締役会決議事項の情報を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
  - ・全社横断的なリスク管理体制を構築する。
  - ・各部門においては、法令及び関係規則に基づいたマニュアルやガイドラインを遵守し適切な対応を速やかに行うこととする。
  - ・不測の事態が生じた場合においては、「リスクマネジメント体制」により設置された対策本部がかかる任に当たり、対応を協議しながら迅速に対応する。
  - ・当社及び当社子会社の連携により、当社グループの全体のリスク管理を行う。
- 4 当社グループ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
  - ・企業理念の具現化に向け、全員参加の経営を基本とし、中長期の基本経営計画書及び単年度事業計画書を立案し、全社的な目標を設定する。また、経営戦略会議において具体的改善策とその施策を実施する。
  - ・取締役の職務執行については、組織規程、職務及び業務分掌規程、職務権限規程においてそれぞれ詳細に定め、効率的に職務の執行が行われる体制をとる。
- 5 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
  - ・従業員は、法令、定款はもとより、当社の経営理念に基づき、社内規程及び組織規程、職務及び業務分掌規程に則り行動する。
  - ・内部監査室が定期的に内部監査を実施し、その結果を経営層及び監査役に適宜報告する。
- 6 当社並びに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
  - ・子会社の経営管理については、関係会社管理規程に基づき、子会社の自主性を尊重しつつ、担当取締役が統括管理する。
  - ・担当取締役は、子会社の管理の状態を定期的に取締役会に報告することとし、代表取締役は、子会社との各種連絡会・協議会を設置し、情報交換・危機管理の統一等経営の効率化を確保する。
  - ・子会社は、内部監査室の定期的な監査対象とし、監査の結果を経営層及び監査役に適宜報告する。
- 7 監査役を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
  - ・監査役がその職務を補助すべき使用人を必要と求めた場合、取締役会は監査役と協議の上、内部監査室員を監査役を補助すべき使用人として指名することができる。
  - ・指名された使用人の指揮権は、取締役からの独立性を確保する。
- 8 当社グループ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及び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
  - ・当社グループの取締役及び使用人は当社の業績又は業績に与える重要事項について監査役に都度報告するものとし、職務の執行に関する不法行為や重要な法令違反、定款違反行為の事実を知った時は、遅滞なく報告するものとする。
  - ・前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対し報告を求めることができる。
  - ・その報告を行った当社グループの取締役及び使用人が当該報告を行ったことを理由として不利益な扱いを受けることを禁止し、その旨の周知徹底を図る。
  - ・監査役は、独立性と権限により、会計監査人、内部監査室との情報交換に努め、緊密な連携をとりながら監査の実効性を確保する。
  - ・監査役が職務を執行する上で必要となる費用について会社に請求を行った場合は、監査の職務の執行に必要なでないと明らかに認められる時を除き、会社は速やかに支払うものとする。
- 9 財務報告の適正性を確保するための体制
  - ・当社は金融商品取引法に基づき、財務報告の適正性及び信頼性を確保するため、「内部統制規程」を定め、財務報告に係る内部統制の評価と有効性の判断を行い、適切に運用されているか確認する。

### 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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方  
当社は、コンプライアンスの取組みとして、市民社会に脅威を与える反社会的勢力に対して、一切関係を持たず、経済的利益を供与しないことを基本方針としております。
2. 反社会的勢力排除に向けた社内体制の整備状況  
総務部を対応部門として、反社会的勢力排除への対策を講じるとともに、財団法人長野県暴力追放県民センターに加入し、定期的に行われる情報交換会及び研修会に参加し、情報収集を行っております。また、所轄官庁や顧問弁護士など外部機関と連携しております

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明

1. 買収防衛策導入に関する適時開示

当社は、2023年8月7日付で「当社株式の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)の継続について」を開示いたしました。同開示は当社ホームページに掲載されております。

2. 買収防衛策の概要

当社は、2023年8月7日に開催された当社取締役会において、買収防衛策の継続を決議し2023年9月27日開催の当社定時株主総会における株主の皆様のご承認を得て、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させることを目的として、特定株主グループの株券等保有割合が20%以上となることを目的とする当社株券等の買付行為、または結果として特定株主グループの株券等所有割合が20%以上となる当社株券等買付行為(いずれについてもあらかじめ当社取締役会が同意したものを除き、また市場取引、公開買付等の具体的な買付方法の如何を問いません。)への対応策(以下、「本プラン」といいます。)の具体的な内容を決定いたしました。

3. 大量買付ルールの設定

当社取締役会は、大量買付行為が一定の合理的なルールに従って行われることが、株主共同の利益に合致すると考え、事前の情報提供を始め大量買付者との交渉・協議等を行なっていくための一定のルール(以下、「大量買付ルール」といいます。)を設定することといたしました。

4. 大量買付ルール手続当社取締役会が設定する大量買付ルールとは、1.大量買付者に対して、事前に当社取締役会に対し必要かつ十分な情報の提供を求め、2.大量買付行為につき当社取締役会による一定の評価期間を確保した上で、株主の皆様当社取締役会の事業計画や代替案等を提示したり、大量買付者との交渉・協議を行なっていくための手続を定めています。

5. 大量買付行為に対する対抗措置

当社取締役会は、大量買付行為が株主共同の利益に与える影響を検討するとともに、後記の独立委員会の勧告を経た上で、大量買付者との協議・交渉の結果、大量買付行為が所定の要件のいずれに該当し一定の対抗措置をとることが相当であると判断した場合には、取締役会評価期間の開始または終了を問わず、新株予約権の無償割当てによる対抗措置をとることがあります。

6. 独立委員会の設置

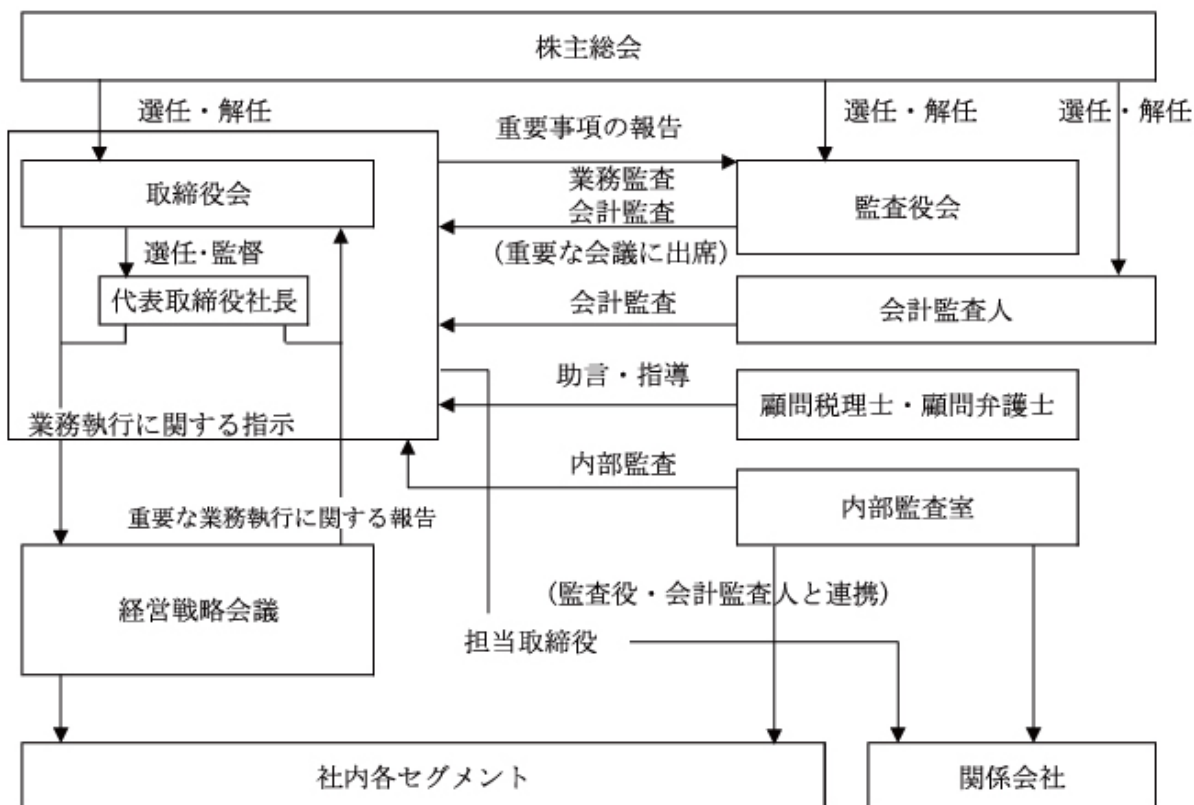
当社取締役会は、本プランを適正に運用し、取締役会によって恣意的な判断がなされることを防止するため、独立委員会規程を採択するとともに、独立委員会を設置することを決議しました。独立委員会の委員は、3名以上とし、公正で中立な判断を可能とするため、当社の業務執行を行う経営陣から独立している当社社外取締役、当社社外監査役ならびに社外有識者の中から選任します。

7. 有効期間

本プランの有効期間は上記の定時株主総会の日から2026年9月開催予定の定時株主総会の終結までの3年間とし、本プランは、有効期間内であっても、1.有効期間内に行われる当社株主総会において本プランを廃止する旨の決議が行われた場合、2.当社取締役会により本プランを廃止する旨の決議が行われた場合には、本プランはその時点で廃止するものとします。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

経営環境の変化に対応すべく適時見直しをはかってまいります。



### 適時開示体制の概要図

