

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ら、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、

1. 経営の透明性及び健全性の確保
2. 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）
3. 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。

2026年7月21日改訂のコーポレートガバナンス・コードについては、改訂版コードの適用に係る経過措置に従い、2027年7月31日までに、改訂版コードに対応したコーポレートガバナンス報告書を提出する予定です。

【補充原則1－2②】

当社は、株主が株主総会議案を十分に検討する期間を確保できるよう、招集通知の発送に先立ち、招集通知に記載する情報を東京証券取引所の適時開示情報サービス（TDnet）及び当社ウェブサイトにおいて公表しております。また、会計監査人による適切な監査時間の確保にも留意しております。なお、招集通知の発送時期の更なる前倒しについては、今後検討してまいります。

【補充原則1－2④】

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おりません。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2－4①】

当社では国籍、性別、経歴等にかかわらず、能力・成果に応じて多様な人材が活躍できる人事を行うこととしており、今後も制度及び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強化してまいります。

<測定可能な目標>

女性管理職比率については、2035年6月末までに15.0%以上とする目標を設定しております。2026年6月末時点の女性管理職比率は6.5%です。

<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らう」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2－5①】

当社は、従業員等が不利益な取扱いを受けることを懸念することなく通報できるよう、社内規程に基づき内部通報制度を整備しております。通報者の秘密保持及び通報を理由とする不利益取扱いの禁止を定め、通報内容については必要な調査及び是正措置を行うこととしております。

一方、現時点では経営陣から独立した外部窓口を設置していないため、外部弁護士等による通報窓口の設置を検討しております。今後、取締役会又は監査役会への報告を含む運用状況の監督体制についても整備してまいります。

【原則2－6】

当社は、確定拠出年金制度及び退職一時金制度を採用しており、確定給付型の企業年金制度は採用しておりません。確定拠出年金制度については、加入者である従業員が運用指図を行う制度であるため、当社は企業年金のアセットオーナーとして年金資産を運用する立場にはありません。

一方、従業員の安定的な資産形成を支援する観点から、運用商品や制度に関する説明・教育を随時行っております。

【補充原則3－1②】

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、現時点で英語での情報の開示・提供は実施しておりません。今後、株主構成の変化等、状況に応じて主要な適時開示資料の英文開示の必要性を検討してまいります。

[補充原則3-1③]

当社は、経済的価値と環境・社会・経済の持続可能性に資する社会的価値の両立を追求し、長期的な社会環境変化により生じるリスクや事業機会に柔軟に対応することを基本方針としております。

サステナビリティ経営への取組みは、重要な経営課題の一部であると認識し、社員一人ひとりが日頃から課題解決への責任感を持ち、実行力を高めることで組織としての成果を出すよう取り組んでおります。その取組内容は、サステナビリティ経営会議によるマテリアリティの特定を経て、2025年6月に取締役会承認された「サステナビリティ経営方針書」に基本方針を明記し、コーポレートサイトに掲載するとともに、その概要及び目標指標の一部について有価証券報告書に記載しております。

当社が特定したマテリアリティ及びその取組方針は次の通りです。

① ガバナンス

当社は、サステナビリティ経営の重要課題の一つとして「健全で透明性の高い経営基盤の構築」を掲げており、コーポレートガバナンスの強化を、その取組方針の中核に位置づけております。コーポレートガバナンスに関わる重要な方針及び個別施策の実行状況については、担当部門から報告を受けたガバナンス・リスク統括会議にて確認・検討を行い、取締役会は適宜、報告を受け、審議・監督する体制を執っております。また、内部通報制度を定期的に見直し、必要に応じて機能の充実を図ってまいります。

② 社会基盤整備への貢献

当社は、「社会基盤を守り、安心・安全なまちづくりの実現」を企業活動の根幹に据え、社会インフラを支える事業を通じて持続可能な地域社会の発展に貢献しております。建設資材やインフラ関連サービスの提供を通じて地域の安全性、利便性の向上を図るとともに、地域防災の貢献、社会的課題解決への取組み等、社会価値と経済価値の両立による企業価値の向上に努めてまいります。

③ 人的資本への投資

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、人材を最も重要な経営資本の一つと位置付けております。事業環境の変化に対応し、競争力を維持・向上していくため、人材の確保・育成及び組織力の強化を重要な経営課題と認識し、「多様性を尊重し、いきいきと活躍できる職場環境の整備」を人材戦略の基本方針としております。当社グループでは、各事業の成長戦略と連動した人材育成及び適材適所の配置を推進しております。事業横断的な人材交流や異動を通じて知識・経験の共有を図るとともに、将来の経営を担う次世代人材の育成に取り組んでおります。また、階層別研修や専門教育、コンプライアンス教育等の充実を図り、自律的なキャリア形成やリスクリングを支援することで、従業員の能力開発と組織全体の生産性向上に努めております。処遇面においては、職務内容、役割、責任、能力及び成果を総合的に勘案した公正かつ透明性の高い人事制度を運用しております。業績や力量評価を適切に反映した評価・報酬制度のもと、従業員の成長意欲や挑戦を促進するとともに、優秀な人材の確保・定着を図っております。また、60歳以降の再雇用人材についても、シニア人事制度を導入し、多様なキャリアコースの設定や評価・処遇制度の整備を通じて、高齢人材が継続的に活躍できる環境整備を進めております。さらに、安全衛生の確保、健康経営の推進、ワークライフバランスの充実及び従業員エンゲージメントの向上に取り組むことで、多様な人材が安心して働き続けられる環境を整備しております。人的資本への継続的な投資を通じて、従業員の成長と企業の成長の好循環を実現し、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

今後は、取組内容及び目標・実績を含めて、より具体的な開示方法等について検討を進めてまいります。

[補充原則4-1②]

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。当社は社内の経営管理上、中長期の基本経営計画を策定し、取締役会がその達成状況を把握した上で必要な施策を講じておりますが、事業分野が多岐にわたり、それぞれの事業環境の変化が大きいことから、数値計画を固定的に公表することが必ずしも適切でないと判断しているため、現時点では中期経営計画を公表しておりません。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4-1③]

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者等の候補者の把握及びその育成方法について、取締役会で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、求める資質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4-2①]

当社は事業分野が多岐にわたることから、現時点では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と考えております。今後、経営陣の適切なリスクテイクを支える環境づくり、経営資源の適切な配分及び中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ等の観点に十分に配慮し、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4-3③]

当社は、現時点で最高経営責任者である代表取締役社長の解任に関する詳細な評価基準を定めておりませんが、取締役会において、業績、経営戦略の遂行状況、法令・定款・社内規程の遵守状況等を踏まえ、最高経営責任者の職務遂行状況を評価しております。最高経営責任者がその機能を十分に発揮していないと認められる場合、又は重大な法令違反、不祥事その他の事由により解職が相当と判断される場合には、独立社外取締役の関与・助言を得た上で、取締役会において代表取締役の解職を審議・決定します。取締役としての解任が必要な場合には、株主総会への解任議案の付議を行います。

[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、取締役会の規模、事業特性及び人材確保の状況を踏まえ、独立社外取締役の追加選任を継続的に検討してまいります。

[補充原則4-10①]

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、事前に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4-11①]

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、「[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]」の「原則3-1(iv)」に記載のとおりであります。

[補充原則4-11③]

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5-2①]

当社は、社内の経営管理上、中長期の基本経営計画を策定し、取締役会がその達成状況を把握した上で必要な施策を講じておりますが、事業分野が多岐にわたり、それぞれの事業環境の変化が大きいため、数値計画を定期的に公表することが必ずしも適切でないと判断しているため、現時点では中期経営計画を公表しておりません。

一方、経営理念に基づく成長の方向性、資本コストを踏まえた資本配分及び事業ポートフォリオの考え方については、今後、より具体的な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]

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

2026年7月21日改訂のコーポレートガバナンス・コードについては、改訂版コードの適用に係る経過措置に従い、2027年7月31日までに、改訂版コードに対応したコーポレートガバナンス報告書を提出する予定です。

[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、保有継続、縮減又は売却の適否を諮っております。

<議決権の行使基準>

議決権行使は投資先との対話を行う重要な手段であり、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]

(i) 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「Ⅰ 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>

中期経営計画は公表しておりませんが、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。

(ii) 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「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

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

(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

<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。

(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4-1①]

当社は、取締役会規程及び職務権限規程において、取締役会の決議事項及び経営陣に委任する事項を明確に定めております。取締役会は、経営理念、経営戦略、年度計画、重要な投資、重要な組織再編、重要なリスク管理その他経営上重要な事項について審議・決定し、それ以外の業務執行については、職務権限規程に基づき経営陣に委任しております。

[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4－11②]

取締役及び監査役の兼職状況を確認した結果、いずれも当社の役割・責務を果たすために必要な時間・労力を確保できる合理的な範囲にあります。重要な兼職状況は、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4－14②]

当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすため、就任時及び在任中に、会社法、金融商品取引法、コーポレートガバナンス、財務・会計、事業内容、リスク管理及びコンプライアンス等に関する研修・情報提供を行う方針としております。必要に応じて外部研修や専門家による講義の機会を提供し、その費用は会社が負担しています。

[原則5－1] 及び [補充原則5－1②]

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。

(i) 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。

(ii) IR担当部署は管理本部管理財務部とし、株主からの問い合わせの受付窓口は人事総務部としています。両部署は、IR担当役員の統括の下、必要に応じて情報を共有し、連携して対応しております。

(iii) 個別面談以外の手段としては、電話や電子メールでの対応に加え、当社ウェブサイトにおける各種IR情報の開示を行っております。さらに、株主アンケートによる質問への回答やご意見の聴取を通じて株主の意向を把握し、適切な情報提供と建設的な対話に努めております。

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

(v) 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、各役職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	181,829	11.01
高見澤 尊昭	135,000	8.17
株式会社 夢葉	90,000	5.45
株式会社 八十二長野銀行	81,800	4.95
内藤 征吾	52,500	3.18
長野県信用組合	50,000	3.03
高見澤 雅人	49,200	2.98
高見澤 秀毅	45,942	2.78
高見澤 吉晴	39,000	2.36
高見澤 洋	31,196	1.89

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
松本 清	○	長野運送株式会社、株式会社リングョーの代表取締役であり、協同組合長野輸送センターの代表理事であります。長野運送株式会社及び協同組合長野輸送センターは、当社の取引先に当たります。	長野運送株式会社及び協同組合長野輸送センターの各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
鶴澤 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
鵜澤 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 220百万円、社内 監査役の年間報酬額 14百万円、社外役員9百万円なお、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。当該定時株主総会終結時点の取締役は14名。）、また監査役報酬額を年額20百万円以内（定款で定める監査役の員数は4名以内とする。当該定時株主総会終結時点の監査役は2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、取締役会決議に基づき一任され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、監査役会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、社外取締役（社外監査役）と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、会計監査人、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）

①「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、常務取締役 高見澤秀毅、取締役 松峯信夫、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の開催を基本とし、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。

②「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、その時々を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。

③「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

	補足説明
その他	株主総会資料の電子提供及び有価証券報告書の総会前開示を実施しております。

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	ホームページ(https://www.kk-takamisawa.co.jp)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。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:管理本部 管理財務部 IR担当役員:常務取締役 管理本部長 小林茂勝 IR事務連絡責任者:管理財務部長 北澤洋一	
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	サステナビリティ経営方針書を策定し、4つの重要課題に対して、取組み方針を明確にする とともに、今後目指すべき水準を踏まえ、測定可能な目標を設定し、持続的成長とステーク ホルダー価値の向上に向けて取り組んでおります。 1. 環境に配慮したモノづくり・サービスを通じた資源循環型社会への貢献 2. 社会基盤を守り、安心・安全なまちづくりの実現 3. 多様性を尊重し、いきいきと活躍できる職場環境の整備 4. 健全で透明性の高い経営基盤の構築

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。

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、取締役及び監査役は、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係る任にあたり、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 監査役の職務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、「内部監査規程」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

あり

該当項目に関する補足説明

1. 買収への対応方針導入に関する適時開示

当社は、2026年8月10日開催の取締役会において、当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（以下「本プラン」といいます。）を継続することを決議し、開示いたしました。同開示は、当社ホームページに掲載しております。

また、2026年9月29日開催の当社定時株主総会において、本プランの継続に係る議案が承認可決されました。

2. 買収への対応方針の概要

本対応方針（以下「本プラン」といいます。）は、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、当社取締役会が承認したものを除き、以下のような当社株式の大規模買付行為を対象とする対応方針です。

①当社が発行者である株券等について、保有者の株券等保有割合が20%以上となる買付け

②当社が発行者である株券等について、公開買付けに係る株券等所有割合及びその特別関係者の株券等所有割合の合計が20%以上となる公開買付け

③上記①又は②に類似する行為であって、その結果として、特定の株主と他の株主の株券等保有割合又は株券等所有割合の合計が20%以上となるもの

なお、市場取引、公開買付けその他の具体的な買付方法を問いません。

3. 大量買付ルールの設定

本プランにおいては、大規模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の考えに基づき、買付者等に対して事前の情報提供を求めるとともに、当社取締役会による評価・検討、大規模買付行為を行おうとする者との交渉・協議等を行うための一定の手続（以下「大量買付ルール」といいます。）を定めております。

4. 大量買付ルール手続

大量買付ルールは、買付者等に対して、事前に当社取締役会に必要なかつ十分な情報の提供を求め、当該情報が提供された後、当社取締役会による一定の評価期間を確保した上で、株主の皆様へ当社取締役会の意見や代替案等を提示し、必要に応じて買付者等との交渉・協議を行うための手続を定めるものです。

また、本プランでは、取締役会による評価・検討等と並行して、独立委員会が対抗措置の発動の是非等について検討し、当社取締役会に勧告する手続を定めております。

5. 大量買付行為に対する対抗措置

当社取締役会は、大規模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、独立委員会の勧告を最大限尊重し、買付者等との協議・交渉の結果等を踏まえ、大規模買付行為が本プラン所定の手続に違反する場合、又は本プラン所定の要件に該当し、対抗措置を講じ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又は終了を問わず、新株予約権の無償割当てによる対抗措置を講じることがあります。

なお、対抗措置の発動等に関して、独立委員会があらかじめ株主意思の確認を得るべき旨の勧告を行った場合には、当社取締役会は、実務上可能な限り株主意思確認のための株主総会を招集し、その意思を確認することとしております。

6. 独立委員会の設置

当社は、本プランを適正に運用し、当社取締役会による恣意的な判断を防止するため、独立委員会規程に基づき独立委員会を設置しております。

独立委員会は、3名以上とし、当社の業務執行を行う経営陣から独立した者である、当社社外取締役、当社社外監査役及び社外有識者から選任された委員により構成されます。

独立委員会は、本プランに基づく対抗措置の発動の是非、対抗措置の中止又は発動の停止その他本プランに関する事項について検討し、当社取締役会に勧告を行います。

7. 有効期間

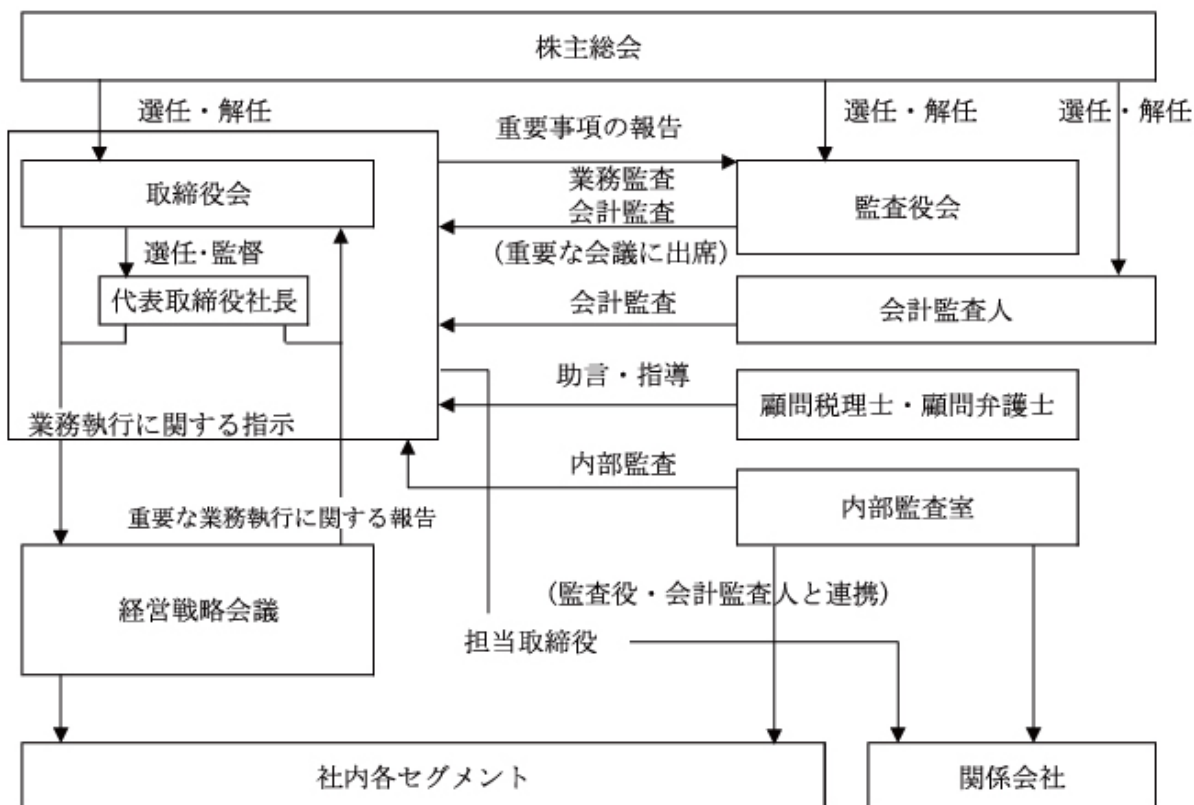
本プランの有効期間は、2026年9月29日開催の当社定時株主総会の終結時から、2029年9月開催予定の当社定時株主総会の終結時までとします。

ただし、本プランは、その有効期間内であっても、当社の株主総会において本プランの変更又は廃止の決議がなされた場合には、当該決議に従い、その時点で変更又は廃止されます。また、当社の取締役会において本プランを廃止する旨の決議がなされた場合には、その時点で廃止されます。

なお、法令、金融商品取引所規則、税制、裁判例等の変更その他合理的に必要と認められる場合には、独立委員会の承認を得た上で、本プランを修正又は変更する場合があります。

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

