

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・ガバナンスに関する基本的な考え方は、株主利益を第一に尊重することを企業使命と認識しております。それと共に、健全な企業活動を確保するためにコンプライアンスを徹底し、経営の透明性と効率性の高い企業活動を実践することにより、お客様、お取引先、株主、社員、地域社会等、様々なステークホルダーと良好な関係を構築して企業価値の最大化を目指し、お客様の生活に直結した商品を扱う事業者としての社会的責任を全うすることこそが、企業永続の大前提であると考えております。そのために、コーポレート・ガバナンスの体制強化に引き続き務めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

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】

当社の現在の株主構成として、機関投資家や海外投資家比率が僅少であるため、コスト等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの利用を含む議決権の電子行使や招集通知の英訳を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検討を進めてまいります。

【補充原則2 - 4】

< 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方 >

変化の激しい市場環境に対応し、常に事業創造できる組織へと変化するため、当社では、女性、様々な職歴を持つ中途採用者など、多様な人材の採用・起用を積極かつ継続的に行之、それぞれの特性や能力を活かせる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 >

当社は、性別・国籍や採用ルートによらず能力や適性など総合的に判断して管理職への登用を行っており、これまで女性・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おりませんでした。女性の管理職への登用につきましては、女性管理職比率10%以上の目標を新たに定め、推進しております。今後、マネジメント層への登用につきましても順次進めてまいります。

< 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 >

当社は、多様性の確保の観点から、人材育成方針として、女性管理職の育成や女性社員の営業参画を推進してまいります。また、テレワーク活用といった柔軟な働き方の追求など、多様な働き方が可能な環境の整備確保を推進してまいります。加えて、社内の異なる経験、技能、属性を反映した視点や価値観などを踏まえ、資格取得だけにとどまらず、社員のキャリアパスを支援しながら、社員一人ひとりが成長実感をもてる機会を増加させ、個人の成長により組織ひいては当社の成長の原動力とし、新たな事業創生につなげてまいります。

【補充原則2 - 5】

社内規程において、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止を定めております。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、企業年金制度として確定給付企業年金制度と退職一時金制度を併用しており、社外の運用機関に運用を委託しております。企業年金の規模等を考慮し、当該運用にあたり、専門的な資質を持った担当者の計画的な登用・配置等の人事面・運用面における特段の取組みは行っておりませんが、担当部門が運用状況を定期的にモニタリングする等、適切に管理を行っております。

【補充原則3 - 1】

当社の現在の株主構成として、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・提供は実施しておりま

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】

< サステナビリティについての取組み >

当社は、持続可能な成長のためにサステナビリティに関する様々な社会・環境課題への取組を推進しております。サステナビリティの取組は、2025年3月31日発表の「新中期経営計画2025 - 2027の策定に関するお知らせ」で開示を行っておりますが、人的資本への投資等については今後具体的な情報開示を検討してまいります。

< 人的資本及び知的財産への投資等 >

当社は、地域密着型生活関連総合商社として、「企業は人なり」の認識のもと、社員一人ひとりの着実な成長こそが当社の発展を支える力となり、様々な環境変化の中、競争に勝ち抜き、「お客様に選ばれる企業」になるためには、人材育成の強化が必須かつ急務であると認識しております。当社は、労働環境整備と労務管理の強化、人材育成のための研修、人材確保を重点方針として推進しており、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識した人的資本への投資についてもサステナビリティ基本方針および労働安全衛生方針に沿い、進めてまいります。知的財産への投資については、当社の事業特性等を踏まえ、今後、必要に応じて検討を行います。

【補充原則4 - 1】

当社は、現在のところ、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である代表取締役社長については、知識・経験・能力を勘案し、その時々当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて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。しかしながら、会社の持続的な成長の観点から、最高経営責任者等の後継者計画は重要な課題であると考えており、今後、取締役会の監督のもと、必要に応じて後継者計画の策定を検討いたします。

【原則4 - 2】及び【補充原則4 - 2】

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。

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 - 3】

当社は、最高経営責任者である代表取締役社長の選任が当社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、取締役会において、独立社外取締役の適切な関与・助言を得たうえで、知識・経験・能力を勘案し、当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて最適と考える資質を備えた人物を選任しております。

今後、指名委員会の設置も含め、必要に応じて更なる客観性・透明性の向上のための手法の確立を検討してまいります。

【補充原則4 - 3】

当社は、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ておりませんが、法令又は定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損する等、客観的に解任が相当であると判断される場合には、取締役会において審議を行い、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議いたします。

今後、指名委員会の設置も含め、必要に応じて更なる客観性・透明性の向上のための手法の確立を検討してまいります。

【原則4 - 8】

(1) 当社は、2024年6月以降、独立社外取締役の人数が0となっておりましたが、2025年6月の定時株主総会にて独立社外取締役を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。

(2) また、業種・規模・事業特性・機関設計・当社をとりまく環境等を総合的に勘案しつつ、さらなるコーポレートガバナンスの強化の観点から、今後、必要な独立社外取締役の人数についても検討してまいります。

【補充原則4 - 10】

当社は、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。

今後、指名・報酬委員会の設置の検討も含め、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。

【原則4 - 11】

(1) 当社は、定款において取締役の員数を10名以内と定めております。取締役会は社外取締役2名を含む8名(男性7名・女性1名)で構成されており、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立できていると考えております。

(2) また、監査役については、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任しており、財務・会計に関する十分な

知見を有している監査役を1名選任しております。
取締役会全体の実効性評価については、下記「【補充原則4 - 11】」に記載のとおりであります。

【補充原則4 - 11】

取締役会は、活発な議論と審議を経て経営上の重要な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。

【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、持続的な成長と社会的価値、経済的価値を高めるため、原材料の安定調達や取引先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。

< 保有の適否の検証方法・内容 >

政策保有株式として保有する上場株式については、毎年個別の銘柄毎に受取配当金や関連する収益等が資本コスト(WACC)を上回っているかを定量的に検証するとともに、当社企業価値の向上に寄与しているかといった定性面についても精査し、保有意義の見直しを行っております。検証の結果、保有意義が認められる銘柄については、継続して保有し、保有による効果・便益を追求してまいります。一方保有意義が希薄化した銘柄については、一定期間内での改善を目指す、あるいは、改善が見込めない銘柄については、売却を検討いたします。

2024年度については、2024年10月開催の取締役会において、保有する15銘柄の当社の過去5年平均資本コスト(WACC)との比較や、投資先企業との総合的な関係の維持・強化等の保有目的の適切性の検証を行った結果、保有継続は妥当であると判断いたしました。

< 議決権の行使基準 >

上場株式の保有意義を踏まえ、当社と投資先企業双方の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に適うか否かを基準に、議決権を行使することとしており、議決権の行使状況を会社として把握する体制としております。

【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。

【補充原則1 - 4】

2024年10月開催の取締役会において当事業年度の検証の結果、取引先との総合的な関係の維持・強化の観点から判断して保有効果が認められることから、保有継続は妥当であると判断しております。

政策保有株主との取引については、それぞれの取引において社内規程、要領等に則り、価格や取引条件等を決定しており、その他の会社と比較し経済合理性を欠くような取引は行っておりません。

【補充原則2 - 3】

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応をリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、取締役会で基本方針を決定の上、役員連絡会で協議・決定・進捗管理・モニタリングを定期的実施し、必要に応じて是正策を検討しております。

当社のマテリアリティに関する行動計画等の立案や目標・指標の設定およびその進捗状況の測定方法等についての詳細は、当社ホームページ(<https://www.sanrinkk.co.jp>)よりサステナビリティ情報をご確認ください。

【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) >

企業理念は、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.sanrinkk.co.jp/corporate/outline/philosophy.php>

< 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。
監査役の報酬については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、各監査役の協議により決定しております。

()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 >

取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっては、その能力、経験及び知識が職務を遂行するにふさわしいかどうかを総合的に判断することとしております。
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 >

法令又は定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる場合、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

当社の取締役に求められる専門性を一覧化したスキル・マトリックスを含む取締役・監査役候補の個々の選任に当たっての説明は、株主総会招集ご通知(株主総会参考書類)にて開示しておりますのでご参照ください。
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】

取締役会は、法令又は定款に定められた事項のほか、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件の審議・決議を行っており、取締役会規程において、経営方針、経営計画、経営陣幹部の選解任・担当業務、重要な組織・重要な制度の設定・改廃等を取締役会の決議事項としております。また、取締役会は、各業務執行取締役の業務執行報告や内部統制をはじめとした各社内機関から定期的に報告を受け、業務執行の監督を行っております。

取締役会から権限委譲している事案の意思決定(決裁権限)については、職務権限規程において、委任の範囲を各事業の規模・重要性・リスク等に応じて定めております。

【補充原則4 - 1】

(1) 中期経営計画に対するコミットメント

当社は、経済環境や経営環境の変化が激しい中、迅速かつ柔軟に適正な経営判断を行うとともに、株主、投資家の皆様に当社の経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくための情報開示のあり方として、2025年度を初年度とする新中期経営計画(2025 - 2027)を策定し、その概要を公表するとともに、事業単年度毎の業績等の見直しを公表することとしています。当社では、新中期経営計画の進捗状況の確認、分析を行い、引続き、取締役会は役員連絡会において策定した新中期経営計画の進捗状況や分析結果について報告を受け、監視、監督をすることとしています。

(2) なお、当社は、株主の視点から見た収益性を重視する観点から、「自己資本当期純利益率(ROE)」を重要な指標と位置づけ、5%以上を目標数値としております。

【補充原則4 - 2】

(1) < サステナビリティを巡る取組み >

当社は、「サステナビリティ基本方針」および「個別方針」を定め、エネルギー販売を通じて環境負荷の低いエネルギーの普及促進とエネルギーの高効率化を促進することにより、環境への負荷を与えない事業活動を継続的に実行しております。

(2) < 人的資本及び知的財産への投資等 >

当社は、地域密着型生活関連総合商社として、「企業は人なり」の認識のもと、社員一人ひとりに着実な成長こそが当社の発展を支える力となり、コロナ禍による環境変化の中、競争に勝ち抜き、「お客様に選ばれる企業」になるためには、人材育成の強化が必須かつ急務であると認識しております。当社は、労働環境整備と労務管理の強化、人材育成のための研修、人材確保を重点方針として推進しており、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識した人的資本への投資についてもサステナビリティ基本方針および労働安全衛生方針に沿い、進めてまいります。

【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 - 11】

当社の取締役会は、当社の経営戦略の推進を監督していく上で必要な知識・経験・能力等のバランスが取れた人員で構成することを基本的な考え方としております。スキルマトリックスを作成し招集通知において開示しております。

詳細につきましては、当社ホームページの下記URLに掲載している株主総会招集ご通知(株主総会参考書類)にて開示しておりますのでご参照ください。

株主総会招集ご通知 <https://www.sanrinkk.co.jp/stock/meeting/>

なお、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】

取締役及び監査役の他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、招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 14】

当社の取締役及び監査役は、期待される役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めております。当社では、そのために必要な知識の習得・研鑽の機会を随時提供しており、また、社外セミナー受講費用など、必要な費用の支援を適宜行っております。

社外役員に対しては、当社グループの事業についての理解を深めるため、就任時に、会社の事業・財務・組織等に関する説明の機会を設けております。

【原則5 - 1】

当社は、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の取組みについて、適切な情報を適時に提供するとともに、分かりやすい説明の継続的な実施、株主の意見の経営への報告・反映等を通じ、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としております。また、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応いたします。

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。

- ()取締役総務部長がIR担当役員としてIR業務全体を統括しております。
- ()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、当社ウェブサイトにおける各種IR情報の開示などを通じて、適切な情報提供に努めております。
- ()株主総会や当社ウェブサイト等において、株主から得られた意見・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。
- ()フェア・ディスクロージャー・ルールの趣旨を尊重し、社内規程として、インサイダー取引防止規定のほか、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。

【原則5 - 2】

下記「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」欄に記載しております。

【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6月23日

該当項目に関する説明 **更新**

「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、取組みや検討状況を記載してください。

当社では、2025年度を初年度とする中期経営計画にて、価値創造経営の導入・推進に際し、ROE・株主資本コストを意識した経営に取り組んでいます。

本中期経営計画期間は価値創造経営の基盤づくりの期間と位置づけており、社内でのモニタリングやマネジメントの仕組みを構築し、社員への理解及び意識の浸透に取り組んでまいります。

政策保有株式についても、中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合のみ保有することとし、その縮減に取り組むとともに、安定したキャッシュフローを創出できる事業ポートフォリオを構築し、財務規律を維持しながら、株主の皆様ごの期待に応えられる還元策を実施してまいります。

これらの取組みと共に、当社グループの価値創造ストーリーを、社内外に適切に発信することを通じて、正当に企業評価を頂けるよう努めてまいります。

なお、当社は、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の詳細について、中期経営計画を当社ホームページに公表しております。当社ホームページ (<https://www.sanrinkk.co.jp>)

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(%)
株式会社ミツウロコグループホールディングス	1,678,136	13.64
リンナイ株式会社	712,000	5.78
株式会社八十二銀行	575,000	4.67
曽根原 充夫	404,600	3.28
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(管理信託口・79212)	352,000	2.86
須澤 孝雄	346,000	2.81
昭和商事株式会社	333,800	2.71

ENEOSホールディングス株式会社	300,000	2.43
長野県信用農業協同組合連合会	225,000	1.82
青沼 政雄	205,000	1.66

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	3 月
業種	卸売業
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 更新	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 更新	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	1 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
田島 晃平	他の会社の出身者							○		○		
岡村 あゆみ	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) 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
田島 晃平		過去及び現在においても、当社の使用人又は業務執行者になったことはなく、社外要件に適合しております。 当社の主要株主株式会社ミツウロコグループホールディングスの代表取締役であり、当社柳澤勝久と、社外役員の相互就任の関係にあります。	当社の主要株主株式会社ミツウロコグループホールディングスの代表取締役を兼務しております。当社と同社は主要営業区域を異にしておりますが、類似業種の営業を行っており、同氏がこれまで培ってきた豊富な経験と広汎な見識並びに先見性を当社の経営に資していただけるものと期待し選任しております。
岡村 あゆみ	○	過去および現在においても、当社の使用人又は業務執行者になったことはなく、社外要件に適合しております。 なお、一般株主との利益相反が生ずるような利害関係は一切有してありません。	同氏は、東京地方検察庁等で検事を歴任し、現在は弁護士として専門的な知識、経験を有しております。当該知見を当社の経営に活かしていただくことを期待し選任するものであります。

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
定款上の監査役員の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人として、2018年6月20日開催の株主総会において、有限責任監査法人トーマツを選任しております。
監査役会は、内部監査部門も含め、四半期ごとに会計監査人と意見交換を行っており、会計監査、業務監査並びに内部統制監査に関し意見交換を通して、相互理解と信頼の醸成に努めております。

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	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	l	m
井口 秀昭	公認会計士													○
宮田 旭	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
井口 秀昭	○	過去及び現在においても、当社の使用人又は業務執行者になったことはなく、社外要件に適合しております。	直接会社経営に関与した経験はありませんが、公認会計士として財務及び会計に関する専門的な知見を有しており、その専門知識と経験を活かして、外部からの視点で助言を行っております。 一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、証券取引所規則で定める独立役員として指定し、届け出ております。
宮田 旭		過去及び現在においても、当社の使用人又は業務執行者になったことはなく、社外要件に適合しております。	直接会社経営に関与した経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統括する十分な見識を有しておられることから、知識及び経験を活かして、違法性の監査のみならず、外部からの視点で助言を行っていただけるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	2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

短期的な業績の反映のみならず、戦略的な中長期の経営施策の立案及び実行の反映を重視しております。当社の、事業規模・利益水準・業種・株価の推移等勘案した場合、業績連動型報酬制度等の採用は適さないものと考えます。

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

取締役の報酬限度額は、2012年6月26日開催の第78期定時株主総会において年額170百万円以内(但し、使用人兼務役員の使用人分は含まない)と決議頂いており、その範囲内での支給としております。
開示内容による平均支給額を類推しても、長野県内水準、同業他社等比較しても、特段高額でもなく、個別の開示は必要ないものと考えております。
なお、2025年3月期に係る取締役報酬は、基本報酬98百万円、役員退職慰労金繰入額17百万円の合計115百万円であります。

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

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針
・決定方針の決定方法
当社の取締役会は、2021年3月12日開催の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針(以下、「決定方針」といいます。)を決議しております。
・決定方針の内容の概要
ア 基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。
イ 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
個々の取締役の担当職務、業績、貢献度等を総合的に勘案して取締役の報酬等を決定しております。
当社は在職中の功労に報いるため役員退職慰労金制度を設けております。
なお、具体的な支給金額については、役員退職慰労金支給規程に基づいて算定しております。
固定報酬は月次で支払っております。

ウ 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
取締役の種類別の報酬割合については、基本報酬のみであります。
エ 当該委任を受ける者の氏名または当該株式会社における地位もしくは担当
代表取締役において決定を行っております。
オ 委任する権限の内容
取締役個人別の報酬額の決定であります。
カ 備考
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。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

監査役会より随時情報伝達するとともに、総務・経理部門より必要に応じ、電話・FAX・電子メール等の手段により、会社の情報を迅速に伝達する等のシステムを構築しております。
毎月1回社外監査役も含めた監査役会を開催するとともに、同じく毎月1回開催される定例取締役会にも社外監査役を含めた監査役が出席しております。

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) 更新

- (1) 毎月支店長および子会社の経営責任者を招集した支店長会議を実施し、経営方針等について伝達および意思疎通をはかっております。この会議には、必ず監査役が出席し、業務の執行方針等について監視しております。
- (2) 定例取締役会は毎月1回開催し、その他1週間に1回常勤監査役を含めた役員連絡会を開催し、情報の共有を図っております。
- (3) 内部監査部門である「リスク監理部」が監査規程に基づき規定、基準の順守状況を監査しております。
- (4) 監査の体制
 - ・内部監査は、リスク監理部が担当しております。
 - ・監査役は、四半期ごとの業務及び会計監査を実施し、取締役の職務執行状況を監視しております。
 - ・会計監査については、2025年3月期までは有限責任監査法人トーマツが監査契約に基づき実施しております。2025年3月期において業務を執行した同監査法人所属の公認会計士は、矢野浩一(継続監査年数1年)及び小口誠司(継続監査年数1年)であり、監査業務に係る補助者の構成は公認会計士3名、その他6名であります。
- (4) 社外監査役2名のうち1名を独立役員として指定しております。当該監査役は、弁護士資格を有し、過去及び現在とも独立性の高い立場から適任であると考えます。
- (5) 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は定めておりませんが、申し合わせにより従業員給与をベースとした、一定の指数を基準としております。
- (6) 当社は、非業務執行取締役および社外監査役との間で会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。

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

当社の事業規模、営業エリア、利益水準、従業員数、子会社数等を総合的に判断し、十分に現在の体制により、末端までの管理ができるものと考えております。

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	法定期日前での発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主の出席率向上のため、想定される集中日以前の開催に努めております。

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	https://www.sanrinkk.co.jp 決算情報・法定開示資料・有価証券報告書・四半期報告書・報告書・会社説明資料・株主総会関連資料・中期経営計画
IRに関する部署(担当者)の設置	・IR担当部署及び担当役員 管理本部 開示担当取締役 取締役総務部長 氣賀澤 隆

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	グループ役職員に対し、「社員憲章」の周知徹底をはかっております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境ISO管理基準に準拠した、環境活動の実践に努めております。

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

内部統制基本方針

当社は、会社法等関連する法律に基づき、下記のとおり、当社及び当社の子会社(以下、「当社グループ」という)の業務の適正を確保するための体制(以下、「内部統制」という)を整備する。

記

1. 当社グループの取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
当社グループの役職員は、「社員憲章」「環境憲章」をはじめ、コンプライアンス体制に係る社内規定を法令・定款を順守するための行動規範とする。総務部は、保安担当部門と共同して、「主要業務管理要領」等によりグループ役職員教育を行うほか、内部通報制度を含めコンプライアンスの取組みを横断的に統括する。リスク監理部は、コンプライアンスの状況を監視する。これらの活動は定期的に取締役会及び監査役会に報告されるものとする。
2. 当社グループの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
文書管理規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体(以下、「文書等」という)に記録し保存する。取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。
3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループの企業活動に関連する保安、情報セキュリティ、環境、品質及び災害等に係るリスクについては、それぞれの担当部署において、規則・ガイドラインの制定、研修の実施等を行うものとし、組織横断的なリスク状況の監視、及び対応は総務部が行うものとする。新たに生じたリスクは取締役会において速やかに対応責任者を定めるものとする。
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
取締役会は、5カ年計画に基づき当該事業年度の全社目標を定め、業務担当取締役は、部門の具体的目標及び達成手段を定める。取締役会は、定期的に進捗状況をレビューすることによって、業務の継続的な改善及び効率化を実現するシステムを構築するものとする。
また、定例の取締役会のほか、毎週1回の監査役を含めた連絡会を実施し情報の共有化に努めるものとする。
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
子会社各社の役員には当社の取締役或いは監査役を派遣して、グループ間の意思疎通を図り法令順守体制、リスク管理体制を構築するとともに、総務部はこれらを横断的に推進し、管理するものとする。
また、情報通信システム等の整備を行い、伝達の迅速化を図ることによりグループ間の情報共有を推進し効率的経営に資するものとする。
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並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役が、職務上その職務を補助すべき職員を置くことを求めた場合には、代表取締役は、監査役と協議のうえ、監査役を補助する者を任命する。
また、監査役より、監査役の職務の補助の命令を受けた職員は、その命令に関して取締役、リスク監理部長等の指揮命令を受けないものとし、その旨を総務部において当社グループの役職員に周知徹底する。
7. 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
取締役または職員は、監査役会に対して法定の事項に加え、当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況等を速やかに報告する体制を整備するものとする。
また当社は、監査役へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を総務部において当社グループの役職員に周知徹底する。
8. 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及び監査役の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項

監査役会と代表取締役は、定期的に意見交換会を行うものとするとともに、会計監査人との情報交換に努め、密接に連携を図るものとする。また、必要に応じ、監査役会は、弁護士等の外部有識者による専門的支援を受けることができるものとする。
なお、監査役が職務を執行するうえで必要な費用については、請求により速やかに会社が支払うものとする。

9. 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に関する体制
当社グループは、反社会的勢力に対し毅然とした態度で臨み、これを排除する。
不当な圧力や金銭の要求等については断固拒否し、取引関係その他一切の関係を持たない体制を整備・維持する。
反社会的勢力に関する情報の収集及び管理は、総務部を窓口として情報収集に努め、弁護士、警察等の外部機関と連携し、組織的に対応することとする。

10. 財務報告の信頼性を確保するための体制
財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制諸規程及び運用マニュアルを制定し内部統制システムの整備及び運用を図る。
また、内部統制システムの整備及び運用に関し、内部監査部門は、定期的かつ計画的に内部監査を実施し、継続的改善に資するものとする。
以上

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. 内部統制基本方針9.に記載しております。

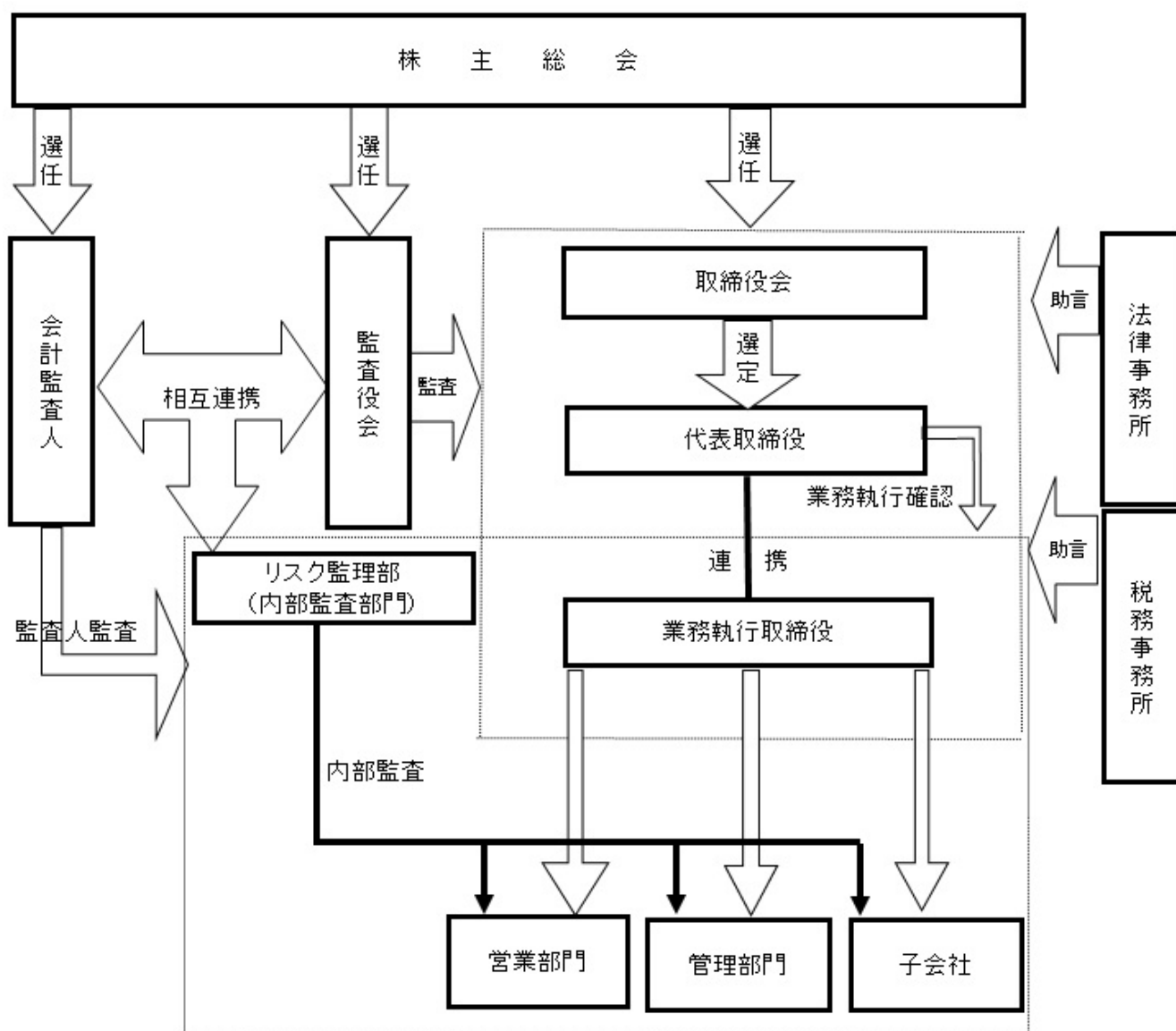
その他

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 更新



開示体制模式図

