

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

当社は、経営の効率化と健全性を高めていくことにより、株主をはじめ取引先・従業員等にとっての企業価値を増大させることが基本的な方針と考えており、経営の意思決定の迅速化、経営の透明性の確保、監督・監査機能の強化を図るため、コーポレートガバナンスを経営上の最重要課題と位置づけております。

[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

[補充原則4-1-2] [原則5-2] [補充原則5-2-1]

当社は現在、単年度業績予想と実績との乖離に関する原因分析は毎月行っており、決算発表を通じて開示・説明を行っております。一方、経営環境の変化が激しい中で、計画値と実績値の大幅な乖離が生じる可能性が高いという観点から、中期経営計画を策定しておりませんが、具体的な数値目標に基づいた、収益計画や資本政策の方針等を含む中期経営計画の策定および公表については、今後の検討課題であると考えております。

[補充原則4-1-3]

当社の最高経営責任者である社長の後継者計画は策定しておりません。社長については、経験・能力・人格等の資質を勘案し、その時々を経営状況や対処すべき課題に応じて最適と考える人物を選定することとしております。

[原則4-2-1]

当社の取締役の報酬は、企業価値が安定し、また持続的に向上するための報酬体系とし、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。

当社は現在、中長期的な業績と連動する報酬や自社株報酬は導入しておりませんが、客観性・透明性の高い手順に従った、業績を反映させることにより健全なインセンティブが機能する報酬制度の導入については、今後の検討課題であると考えております。

[補充原則4-3-1]

取締役候補者の指名については、取締役会において社外取締役を含めて十分な審議を行い、候補者を決定することとしております。当社の社外取締役2名はいずれも独立役員と指定しており、それぞれが独立した立場から積極的な意見と提言を行っていることから、現在の仕組みが適切に機能していると考えておりますが、今後より公正性及び透明性の高い手続の導入に向け、検討してまいります。

[原則4-3-2] [原則4-3-3]

最高経営責任者である社長の選解任は、取締役会において十分な審議を経た上で決定しております。今後は、取締役会が、客観性・適時性・透明性ある手続を策定し、十分な時間と資源をかけて資質を備えた社長を選任することを検討してまいります。

[補充原則4-10-1]

当社は現在、独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会および報酬委員会を設置しておりません。取締役の報酬に関しては、取締役会から一任された代表取締役社長が、各取締役の役位・職責・在任年数に応じて、当社の業績・従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しており、取締役候補者に関しては、代表取締役社長が選定した候補者案を、取締役会において十分審議の上決定しております。今後、指名や報酬をはじめとしたとりわけ重要な事項に関して、より客観性・透明性の高い手続の構築に向けて検討してまいります。

[原則4-11]

当社は、国籍、人種、性別、年齢などにかかわらず、当社の取締役として最適と考えられる人材を取締役に選任しております。現在、当社の取締役は、全員が日本人の男性であり、海外勤務経験を有する者はありません。ジェンダーおよび国際性の面につきましては、今後の検討課題であると考えております。

また、監査役については、財務・会計又は法務に関する相当程度の知見を有する者として、公認会計士1名を社外監査役に選任しております。

[補充原則4-11-1]

当社は、当社の事業規模等を勘案し、定款で取締役を11名以内と定めており、国籍、人種、性別、年齢などにかかわらず、当社の取締役として最適と考えられる人材を取締役候補者として指名し、株主総会において選任いただいております。現在、当社の取締役会は、企業経営に関する豊富な知識・経験を有し、それぞれの担当分野に関する知見を兼ね備えた5名の取締役で構成されています。

当社は、現在取締役の有するスキル等の組み合わせを開示しておりませんが、取締役会の実効性のさらなる向上と構成バランスを可視化できるよう、今後、独立社外取締役を含めたスキルマトリックスを作成し、開示することを検討してまいります。なお、取締役の選任に関する方針・手続は[原則3-1 (iv)]で開示のとおりです。

[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

[補充原則1-2-4]

当社は、2022年6月開催の株主総会より議決権電子行使プラットフォームを導入いたしました。

一方、現在、当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低いと考えており、招集通知の英訳は行っておりません。今後、海外投資家比率の推移を踏まえ、必要に応じて招集通知の英訳等を検討してまいります。

[原則1-3]

資本政策の基本的な方針

当社は、財務の健全性を前提として、既存事業に加えて、グローバルで時代の流れと共に成長していける新しい事業への投資を行う事が、企業価値の安定した持続的な成長のために重要であると考えています。投資を検討する上で、事業リスク、資本効率、資本コスト等を勘案した上で、効率的な投資を目指します。

[原則1-4]

1. 政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、中長期的な視点から企業価値の向上を継続的に実現するために、信頼関係や取引関係の維持・強化することが必要かつ有益と判断する場合に、政策保有株式を保有しております。また、取締役会にて、年に一度、個別の株式保有について、保有する意義や合理性を検討し、それらが認められない政策保有株式については、原則縮減することとします。

2. 取締役会における、保有目的・便益やリスクと資本コスト等の精査・保有の適否の検証と検証内容についての開示

保有の合理性については、個別銘柄ごとに、取引の有無や関連取引利益、受取配当金による収益が資本コストに見合うかどうか、また売却する場合のリスク等を総合的に勘案し、その結果を取締役会で確認しております。

保有の合理性が認められない場合は、各種状況を勘案しながら適宜売却し縮減を図ることといたします。

3. 政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準

当社は、政策保有株式に係る議決権行使については、発行会社の持続的な企業価値向上や株主還元等の観点から、議案ごとに精査し賛否を判断しております。

[原則1-7]

当社においては、当社と当社役員との直接取引、当社と当社取締役が代表となっている他団体や他会社との取引等については、取締役会において事前承認を行っております。また、当社の役員に対して、年に一度関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。また、これらの関連当事者間の取引が発生した場合には、会社法・金融商品取引法等の関連する法令や証券取引所が定める規則に従って開示いたします。

[原則2-1] [原則3-1]

(i) 当社の社是を経営理念として、事業展開を行っております。

- 社是
1. 開拓者精神
 2. 総合商社の目的達成
 3. 働きがいのある職場達成
 4. 私達は会社の仕事を通じて社会に貢献しよう

(ii) 本報告書 I-1. 基本的な考え方(当書類冒頭)に記載しております。

(iii) 当社の取締役の報酬は、企業価値が安定し、また持続的に向上するための報酬体系とし、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。具体的には、各取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬および役員退職慰労金により構成するものとしております。また、当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位・職責・在任年数に応じて当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。役員退職慰労金は、退任時に一括して支給する報酬とし、その金額等については、当社が定める役員退職金規程に基づき、基本報酬および役位に応じて算定するものとしております。なお、取締役会の決議に基づき代表取締役社長が取締役の個人別の具体的報酬額を決定しております。取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、株主総会で定められた報酬限度額の範囲内において代表取締役社長が役位・職責・在任年数に応じて当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定していることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

(iv) 取締役候補者は、各分野における豊富な経験・知識、経営者としての能力・資質を有すること等を選任基準としております。社外取締役となる取締役候補者は、広範な知識と経験、出身分野における十分な実績を有し、また、経営の監督機能をより強化するために、東証の「社外役員の独立性基準」を満たす者を候補者としております。監査役候補者は、会計の監査を含む業務全般の監査面における相当な知見を有すること等を選任基準としております。社外監査役となる監査役候補者は、財務・会計・税務・企業経営等における相当な知見を有し、また、監査体制の中立性をより強化するために、東証の「社外役員の独立性基準」を満たす者を候補者としております。取締役候補者の指名については、取締役会において、社外取締役を含めて十分な審議を行い、候補者を決定することとしております。また、監査役候補者の指名については、候補者について監査役会の同意を得たうえで、取締役会において十分な審議を行い、候補者を決定することとしております。取締役につきまして、上記の選任基準を満たさない、あるいは職務遂行能力を有しないと判断される場合には、取締役会が株主総会に提出する当該取締役の解任議案の審議を行うこととします。

(v) 参考書類(招集通知)に掲載しておりますので、ご参照ください。

[補充原則2-4]

当社は、企業付加価値向上を目的とした人材タレントマネジメントの確立のため、現状に満足せず高い目標を持ち成長する人材の育成と、働きがいのある職場環境づくりを行い、社員の活力を引き出します。

<人材育成方針について>

タレントマネジメント

企業の付加価値向上を目的としたタレントマネジメントの確立を目指しています。その実現のために、新人事制度の構築やITシステムの更新に着手しました。女性の活躍推進や管理職人材育成は重要課題と位置付けており、女性社員のためのネットワークを作り、働きやすい環境を整備、促進していきます。

現在、管理職全体に占める女性の割合は、5%に届かない状況です。まずは、以下の目標を達成する取り組みを実施しています。

・管理職全体に占める女性の割合:5%

新部署立ち上げと人材育成

2024年3月期より実施している戦略プロジェクトを基に、新しい部署（コーポレート戦略・TQM企画本部）を立ち上げました。事業の問題の見える化、問題抽出、計画立案、実行策定、PDCAサイクルを回し、経営課題を改善できる人材育成を行っています。また、管理監督者向けにTQM研修を実施し、自ら現状分析や問題の見える化、施策を立てPDCAを回せるように育成を行っています。

採用

新卒採用は通年採用を実施しており、多様な能力を有する人材を採用しています。また、中途採用では他社での豊富な経験と専門的な知見を有する人材を管理職として積極的に登用しています。即戦力としてだけでなく、他社での経験を当社に取り入れることで、付加価値向上を目的とした人材育成を行っています。当社をとりまく状況に応じた採用の柔軟性を確保するため、具体的な目標値は定めておりませんが、今後もこのような人材の採用に努めてまいります。

外国人の採用につきましても、具体的な目標値は定めておりません。当社は全事業に占める海外事業の比率が低いことから、現時点においては外国人の採用に関する具体的な目標値を設定する段階にはないと考えております。一方で、海外子会社におきましては現地の人材を管理職として登用しており、多様性の確保に努めております。

<社内環境整備について>

社員が健康で仕事とプライベートを両立できるような職場環境づくりに取り組んでいます。

「長時間労働の削減」、「社員の健康管理」に注力しており、長時間労働の削減に向けては、全社での目標数値の策定や毎月1回の会議でのレビュー・対策の検討を行っています。

また、2020年から健康管理システムを導入し、社員の健康診断・ストレスチェック・過重労働を管理し、産業医と連携、社員の面談や健康管理に努めております。また、システムにて定期健康診断の受診率を管理しており、受診率100%を目標に未実施がないように、社内掲示板等で受診勧奨を行っています。

また、グループ全体でも健康保険組合と連携、社員の健康推進のための取組みや補助を行っています。環境や社宅の安全に配慮し、地域のハザードマップ等を確認し、安心して働ける環境、生活できる環境を提供しています。また、自然災害に備えて、社員安否確認システムを導入しています。

[原則2-6]

当社は、社員の退職給付制度として、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を実施しております。確定給付企業年金制度においては、三谷商事企業年金基金を通じ、年金・一時金を将来にわたり確実に安定した給付を実施していくために、年金資産においては中長期的な観点から政策的資産構成割合を策定し、代議員会を通じて、資産構成割合の配分調整を行う等、基金における安定運用へ寄与するよう継続的な対応を実施しております。資産運用において、各運用機関に対しての運用状況を適切にモニタリングするために、基金の代議員会のメンバーに財務・総務・人事の専門性を有した適切な資質の人材を配置することで、代議員会等を通じて運用状況の確認を行う体制を構築しており、基金の健全な運営が行われるよう確認しております。

[補充原則3-1-3]

当社企業グループは、当社の社是と行動指針に基づき、事業活動の成長を通じて持続可能な未来社会の実現に貢献することをサステナビリティの基本方針としております。当社の方針や具体的な取り組みは以下となります。（社是は[原則2-1] [原則3-1]に記載、行動指針は当社ホームページにて記載しております。）

<ガバナンス、リスク管理>

当社は、グループ全体、各事業及び子会社におけるサステナビリティに関連するテーマを含む重要な議案や報告事項をコーポレート・ガバナンス体制の中の取締役会及び経営幹部会で審議しています。

また、サステナビリティに関連する課題に取り組むため、サステナビリティ推進プロジェクトを設置しています。

リスクや機会は、各執行役員、各事業や子会社において最初に認識され評価されます。事業上のリスクや機会は、各事業や子会社からの報告会議体である月例会議や経営幹部会に報告され、あるいは随時社長及び担当執行役員に報告され、戦略や対応が審議されます。特に緊急度・影響度が高いリスクに関しては、経営幹部会の中に設置されるリスク・コンプライアンス委員会においてリスクを評価し対応を審議・決定します。重要度の高いものは取締役会へ報告及び対応の提案がなされます。リスクについては、経営幹部会、リスク・コンプライアンス管理委員会、各執行役員、各事業や子会社において管理されます。機会については、各事業及び子会社の事業計画策定のプロセスにおいて評価され戦略に組み込まれます。

<戦略>

① 環境

・各国・地域の環境規制を遵守します。

・再生可能エネルギー事業への取組みを通じて低炭素社会へ貢献します。具体的には、日本国内にて20基(40,000kWh)の風力発電及び1,000kWhの太陽光発電を、再生可能エネルギー事業として展開しています。

・2024年3月期よりCO2排出量を計測するプロジェクトを立ち上げており、当社グループにおける2025年3月期のCO2排出量を計測しました。今後、実績の分析を行い、戦略策定や目標設定に向けた検討をしていきます。

② 人的資本の投資

[補充原則2-4]をご参照ください。

③ 知的財産への投資

当社オリジナルの情報パッケージソフトへの開発費や、当社ハウスマークおよび社名ロゴの商標登録を継続更新しております。

④ その他

人権を尊重し地域社会の発展に貢献するため、修学困難な学生に学資金を援助したり福井県内におけるボランティア活動等を助成する一般財団法人を運営しております。

詳細は、当社ホームページにもサステナビリティとして掲載しております。

[補充原則4-1-1]

当社は、経営戦略や経営計画の方向性に基づき、業務執行に専念する責任者として執行役員を配置し、迅速な業務執行が可能な体制を整備し

ております。取締役会においては、法定の取締役会決議事項、株主総会で取締役会に決定を委任された事項、その他取締役会が必要と認めた重要な事項について決議しており、決議事項の具体的内容は取締役会規則に定めております。上記以外の業務執行の決定については、経営幹部会、代表取締役その他の意思決定機関に委任しており、その内容は稟議規程に定めております。

[原則4-9]

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会の審議により、独立社外取締役を選定しております。

[補充原則4-11-2]

当社取締役・監査役の重要な兼職状況については、「株主総会招集ご通知」の参考書類、事業報告ならびに有価証券報告書にて開示しております。

[補充原則4-11-3]

当社は、取締役会の実効性評価に関し、社外役員を含む全取締役・監査役を対象としたアンケートを実施し、分析・評価を行いました。その結果、当社取締役会は、適時適切に議論・意思決定がなされ、役割・責務を実効的に果たしていると評価いたしました。アンケートは取締役会の「構成」「運営」「議題」「体制」の大項目に分けて実施し、指摘事項に関しましては改善に向けて検討してまいります。

[補充原則4-14-2]

当社は、新任の社外取締役・社外監査役に対し、経営資料により事業環境等の説明を行うこととしております。また、取締役・監査役がそれぞれの役割・責務を果たすために必要な研修の情報提供や知識を習得するのに必要な費用の支援を行うこととしております。

[原則5-1]

株主との建設的な対話を促進するための方針

- (i) 株主との対話を統括する役員として、財務担当役員が担当しております。対話の申込みに対しましては、その目的および内容の重要性、対話希望者の属性等を考慮いたしまして対応を検討いたします。
- (ii) 株主との対話を補助する部門として、総務部と財務部が共同で対応することとし、株主との対話が効果的になるよう努めることとしております。
- (iii) 投資家に対しましては、当社ホームページ上に決算短信等を掲載するとともに、適時情報を開示しております。
- (iv) 株主との対話において把握された意見や懸念につきましては、取締役を含む経営陣および関係部門に適宜報告を行い、フィードバックいたします。
- (v) 株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止に努めるものとし、公平性を確保するため、決算発表までの数週間を沈黙期間として、決算に関する問い合わせについては対応等を控えることとしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三谷セキサン株式会社	13,370,068	15.58
一般財団法人三谷進一育英会	8,996,908	10.49
三谷土地ホーム株式会社	7,572,000	8.83
三親会	6,756,000	7.87
三谷宏治	3,540,000	4.13
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND	2,685,365	3.13
三谷滋子	2,639,600	3.08
三谷聡	2,637,000	3.07
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	2,047,142	2.39
UBE三菱セメント株式会社	2,006,200	2.34

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]の割合は、自己株式(5,204千株)を控除して計算しております。

2024年11月8日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、エフエムアールエルエルシーが2024年10月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。なお、大量保有報告書の変更報告書の内容は以下のとおりであります。

氏名又は名称:エフエムアール エルエルシー
住所:米国 02210 マサチューセッツ州ボストン、サマー・ストリート245
保有株券等の数(株):8,485,544
株券保有割合(%) :9.32

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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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 更新	5 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
佐野俊和	他の会社の出身者								○			
藤田知三	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
佐野俊和	○	独立役員	取締役としてふさわしい人格と識見を有し、また経営者としての豊富な経験と知見を有し、当社グループと重大な利害関係がなく独立性を確保できることから、経営全般の監督と有効な助言が期待できるため社外取締役に選任しております。また、当社と佐野俊和氏の経営する会社とは取引金額が僅少であり、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
藤田知三	○	独立役員	取締役としてふさわしい人格と識見を有し、また経営者としての専門的な知識・経験等を有していることから、経営全般の監督と有効な助言が期待できるため社外取締役に選任しております。

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

なし

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5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

年2回定期の監査報告会を開催しております。その他必要に応じて監査について意見の交換を行っております。
また、監査役と監査室は随時情報交換を行い、業務について有効な監視および監査を行っております。

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
勝木重三	公認会計士													
橋本征康	その他													

- ※ 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
勝木重三		----	公認会計士として培われた専門的な知識・経験等を当社の監査体制に生かすことができることから、社外監査役に適任と判断したためです。
橋本征康	○	独立役員	教育者として培ってきた豊富な経験と見識を有していることから、経営全般の監視と有効な助言を期待できるため、社外監査役に適任と判断したためです。

独立役員関係

独立役員の数	3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

取締役の任期を1年として、任期中の業績等を勘案して報酬等を決定しているため、インセンティブ付与は実施しておりません。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2025年3月期において取締役に支払われた報酬等の総額は276百万円(支給人数6名)、監査役の報酬等の総額は20百万円(支給人数4名)であります。(なお、報酬等の額には当事業年度における役員退職慰労引当金繰入額を含んでおります。)

会社法、金融商品取引法、企業内容の開示に関する内閣府令等、関係法令の定めに従って開示を行っております。

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

2021年2月15日開催の取締役会において決議された当社の取締役の報酬等の決定に関する方針の内容は、以下のとおりです。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値が安定し、また持続的な向上するための報酬体系とし、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する。具体的には、各取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬および役員退職慰労金により構成するものとする。

2. 基本報酬および役員退職慰労金の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

役員退職慰労金は、退任時に一括して支給する報酬とし、その金額等については、当社が定める役員退職金規程に基づき、基本報酬および役位に応じて算定するものとする。

3. 取締役の個人別の報酬等の種類別の支給割合の決定方針

当社の取締役の種類別の報酬割合については、基本報酬および役員退職慰労金により構成する固定報酬が、取締役の個人別の報酬等の額の全部を占めることとする。

4. 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事項

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額の決定とする。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

社外取締役ににつきましては、取締役会の事務局である総務部より取締役会等の開催日程、議案およびその内容等につき、事前に説明を行っております。

また、社外監査役ににつきましては、要請に応じて監査室が補助する体制となっております。

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

グループの経営方針・戦略の意思決定および業務執行の監督機関としての取締役会は、月1回定時に開催するほか、必要に応じて随時開催しており、取締役は5名（うち社外取締役2名）で、任期は1年としております。

また、業務執行機関である執行役員制度の導入により、業務執行責任の強化、明確化を図っており、執行役員は7名で、任期は1年としております。

経営幹部会は週に1度開催し、当社の経営方針および経営戦略に係る重要事項については事前に議論を行い、その審議を経て業務執行の決定を行っております。

経営執行状況の監査機関としての監査役会は、監査役3名で構成されており、うち2名は社外監査役であります。

内部監査機能としての監査室は、内部監査の強化を図るため監査室の人員を6名とし、コンプライアンスやリスク管理の状況などを定期的に監査しております。

2025年6月末において、当社の会計監査業務を執行する公認会計士は、桐川聡氏、南波洋行氏であり、太陽有限責任監査法人に属し、また補助者は公認会計士8名、その他11名であります。

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

※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を記載してください。

当社は監査役制度を採用しており、取締役会、経営幹部会、監査役会および監査室、公認会計士のそれぞれの機関により、的確な意思決定と効率的な業務執行を行う一方、適正な監査および監視を可能とする経営体制が構築できていることから、本体制を採用しております。

/// 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
集中日を回避した株主総会の設定	毎年、株主総会集中日を避けて開催しております。2025年3月期の株主総会は6月19日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2022年3月期の株主総会より電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
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	2022年3月期の株主総会より議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
その他	株主総会会場において、事業報告等の内容をスクリーンに映すビジュアル化を実施し、株主様の理解を促進することに努めております。

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	決算短信、株主総会招集通知、適時開示資料等の発表した資料を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	財務担当役員が統括しており、総務部および財務部が補助しております。	
その他	中間期および決算期に、代表者や財務担当役員によるメディアに対する決算記者発表を行っております。	

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
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	株主・顧客・取引先・社員向けの行動指針を規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

社会貢献活動の一環として、修学困難な学生に学資金を援助する一般財団法人三谷進一育英会、福井県内におけるボランティア活動を助成する一般財団法人三谷市民文化振興財団を運営しております。

また、環境負荷低減への取組みとしては、茨城県において15基 (30,000kWh)、青森県において5基 (10,000kWh) の風力発電を、兵庫県においてメガソーラー (1,000kWh) の再生可能エネルギー事業を展開しております。

IV 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. 取締役・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

当社は、役員および従業員に対して、法令遵守は当然のこととして、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ことを求め、またこれらのコンプライアンスに係ることについて社員研修等の実施を通して周知徹底を図る。また、法令上疑義のある行為について、従業員が直接、管理担当役員に情報提供を行う体制をとることとする。

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

当社は、取締役の職務の執行に係る情報については、法令や社内規定に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、災害、品質、情報セキュリティ等に係るリスクについては、それぞれの担当部署にて、規則・ガイドライン等を制定する。

また、工場においては、環境面、労働安全衛生面、品質面を管理し、リスクの防止に取り組むこととする。

万一不測の事態が発生した場合には、対策本部を設置し担当する本部長を決め、各部門の責任者および顧問弁護士等を含む外部アドバイザーにより構成するチームを組織し、迅速な対応を行い、リスクの拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

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

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の基礎として、取締役会を月1回定時に開催するほか、必要に応じて随時開催するものとする。

また、経営幹部会を週に1度開催し、当社の経営方針および経営戦略に係る重要事項については事前に議論を行い、その審議を経て執行決定を行うものとする。

取締役会の決定に基づく業務執行については、執行役員規程、組織規程、職務分掌規程において、それぞれの責任者および責任、執行手続の詳細について定めることとする。

5. 当社企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社企業グループの管理については、子会社管理規程に基づき、当社財務部において各子会社の管理業務を行う体制をとることとする。また、各子会社の業績については、当社において担当部門または担当役員を定め、毎月各子会社より業績の報告を受け、当社取締役会に報告することとする。

コンプライアンスについては、担当部門または担当役員を通して、各子会社が遵守すべき規則または法令等の周知徹底を図り、法令遵守体制の整備に努めることとする。

リスク管理については、各子会社においてリスク管理のための規則やガイドラインを策定し、これに基づきリスク防止に努めるとともに、万一重大なリスクが発生した場合には、当社担当部門または担当役員に報告するものとする。

各子会社には、当社取締役および監査役を派遣するほか、当社監査室による監査を定期的に行い、業務の適正を確保するものとする。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制ならびに当該使用人の取締役からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役は、監査室所属の社員に監査業務に必要な事項を命令することができるものとし、監査役より監査業務に必要な命令を受けた社員はその命令に関して、取締役、監査室長等の指揮命令を受けないものとし、当該社員の取締役からの独立性および監査役の当該社員に対する命令の実効性を確保するものとする。

7. 取締役およ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およ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

監査役は、取締役会および重要な会議に出席して意見を述べるものとする。

当社または当社企業グループに重大な損失や問題が発生するおそれがある場合は、担当部門の責任者は、速やかに監査役に報告するものとする。

また、監査役は取締役・執行役員・従業員および子会社の取締役・監査役等と意思疎通を図って情報の収集・調査に努め、これらの者は監査役の求めに応じて随時報告その他の必要な協力をするものとする。

当社は、通報者保護に配慮した内部通報者制度を設け、監査役への報告を行った者に対して不利な取扱いを行わないものとする。

また、監査の実効性を担保するべく、監査役の職務の執行に必要な経費は会社が負担するものとする。

8. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその体制

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応する体制を整える。

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

当社および当社企業グループ、当社の特別利害関係者および取引先などに反社会的勢力との関係はありません。

当社においては、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応することを反社会的勢力排除の基本方針としております。

社内体制としては、反社会的勢力の対応部署を総務部とし、「反社会的勢力管理マニュアル」「反社会的勢力対応マニュアル」を策定しております。また、総務部は反社会的勢力であると認定した取引先の情報および外部専門機関からの情報を一元的に管理しております。

新規取引を開始する際には、財務部が「反社会的勢力管理マニュアル」に基づき、危機管理会社が提供するスクリーニングシステムなどの情報から新規取引先が反社会的勢力と関係していないかを調査しております。なお、既存取引先につきましては、反社会的勢力との関係を調査した上で、暴力排除条項を導入した契約書の締結および覚書などの差し入れで対応しております。

また、役員登用時には経歴・賞罰を調査・確認した上で、反社会的勢力との関係がないと誓約する役員・執行役員の「就任承諾書」の提出を求めています。

社員・契約社員に対しましては、「正社員就業規則」および「契約社員就業規則」の服務規律におきまして、反社会的勢力との関係遮断および「反社会的勢力管理マニュアル」「反社会的勢力対応マニュアル」の遵守を明文化しております。

また、監査室が実施する内部監査によるモニタリングにおきましても、「反社会的勢力管理マニュアル」「反社会的勢力対応マニュアル」の運用状況などを監査・報告する体制を整備しております。

反社会的勢力からの接触があった場合は、「反社会的勢力対応マニュアル」に基づいて対応することとなっております。また、当社における不当要求防止責任者を選定して暴力追放センターが実施する講習を受講させ、所轄警察署に届け出を行い、警察・弁護士などの外部専門機関と連携できる体制を構築しております。

V 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	あり
----------------	----

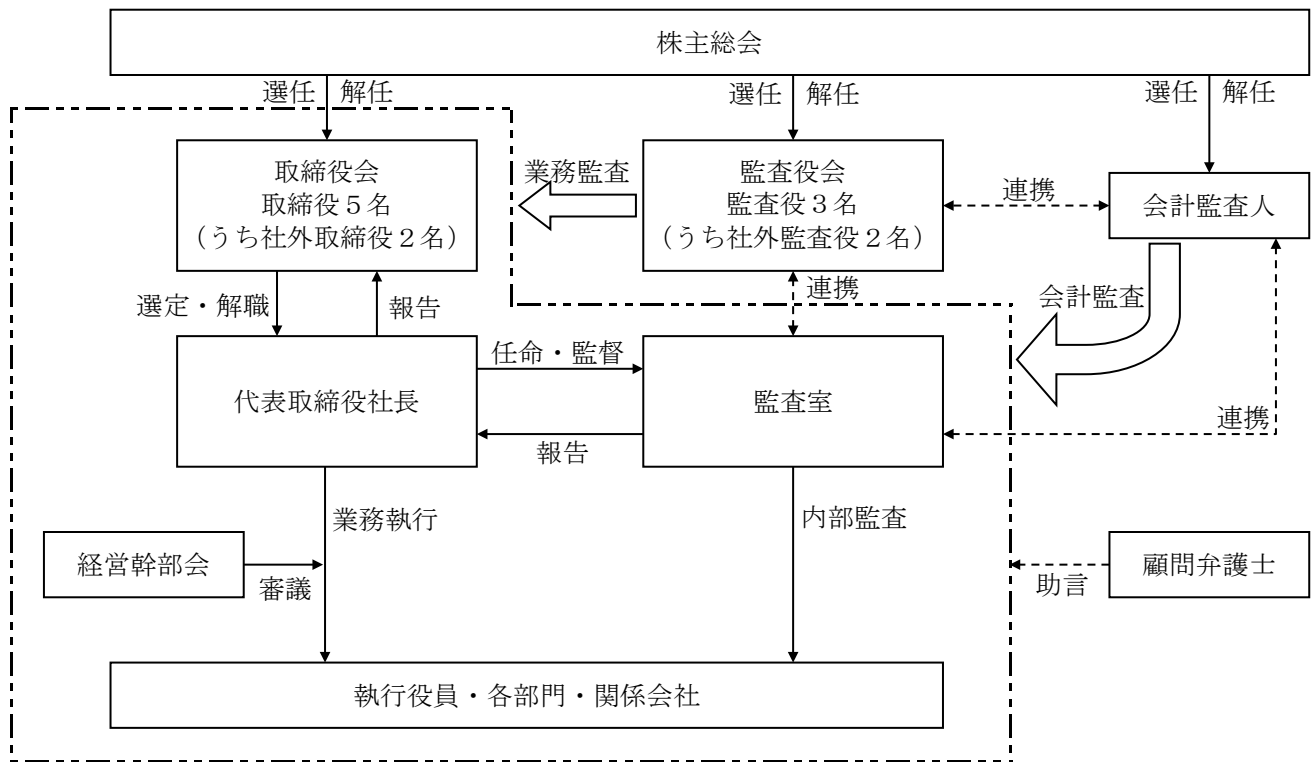
該当項目に関する補足説明

当社は、2008年5月8日開催の取締役会におきまして、「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」を決定するとともに、当社および当社グループ会社の企業価値・株主共同の利益を確保し、さらに向上させることを目的として、当社株式の大量買付行為への対応策（買収防衛策）（以下「本プラン」という）の具体的内容を決定いたしました。本プランは、2008年6月20日開催の第91回定時株主総会において承認可決され、2011年6月16日開催の第94回定時株主総会、2014年6月13日開催の第97回定時株主総会、2017年6月15日開催の第100回定時株主総会、2020年6月26日開催の第103回定時株主総会、2023年6月21日開催の第106回定時株主総会において更新が可決されました。

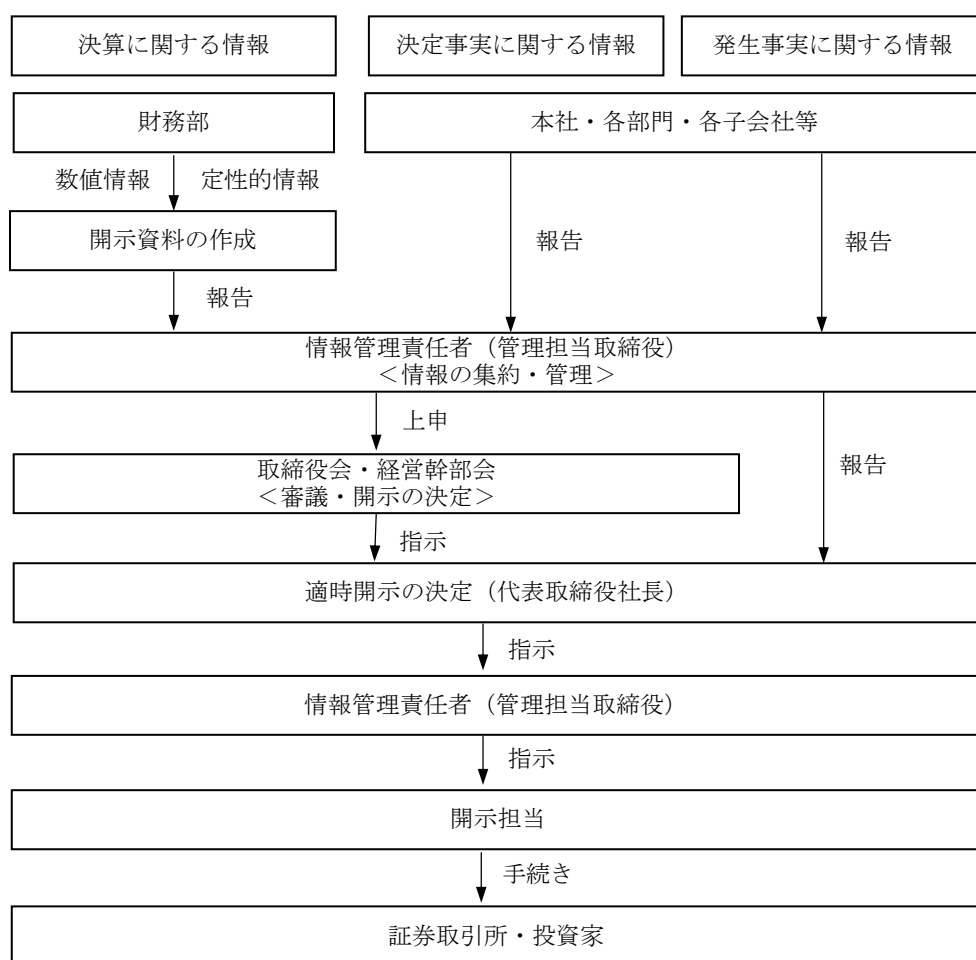
なお、本プランの詳細につきましては、当社のホームページ (<https://www.mitani-corp.co.jp>)に掲載しております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【コーポレート・ガバナンス体制（模式図）】



【適時開示体制の概要（模式図）】



- ・決算に関する情報は、財務部が開示資料を作成し、情報管理責任者に報告しております。
- ・決定事実、発生事実に関する情報は、本社・各部門・子会社等から情報管理責任者に報告しております。
- ・当社及び子会社等の情報開示に関する管理及び手続きは情報管理責任者が管轄しております。
- ・株主総会及び株式に関する情報管理及び法定上必要な手続きは総務部が行っております。
- ・法律の遵守・対応及び契約に関する業務と情報管理は総務部が行っております。
- ・証券取引所との連絡窓口は情報管理責任者であります。