

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

当社グループは、包装資材分野におけるそれぞれの事業領域において最適な組織体制・事業戦略で運営され、グループ総合力も発揮しながら、真に社会にとって有用な企業であり続けることを、企業経営の基本理念であると考えております。この理念を実現するために、株主をはじめとする全てのステークホルダーへの責務を自覚し、透明かつ誠実な経営に留意するとともに、取締役会を中心に、「内部統制」、「リスク管理」、「コンプライアンス」、「開示統制」が十分に機能した自律的統治システムを堅持しております。

【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】

【補充原則3-1-3】サステナビリティ等に関する開示

当社は、当社ホームページにて、サステナビリティに関する取組みについて開示しております。

<https://www.kohosoku.com/esg/>

サステナビリティ基本方針については、以下の当社ホームページにて、開示しております。

<https://www.kohosoku.com/esg/sustainability.html>

今後、人的資本や知的財産への投資等、気候変動リスク等の事業活動への影響等についても開示の検討を進めてまいります。

【補充原則4-11-1】取締役会の多様性等に関する考え方

(1)取締役会の多様性等に関する考え方

当社は、意思決定の迅速性を確保するため、定款の定めにより、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数を12名以内としております。当社では、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るため、社内取締役については十分な業界経験や実務経験、専門性を有している者を、社外取締役については高度な専門性や幅広い見識を持った者を候補としております。それによって、取締役会全体として、当社グループの事業に関する知見と専門性のバランスに留意した、多様性のある構成とすることが重要であると考えております。

また、当社の経営戦略実現に向けて取締役会が備えるべきスキルは、「コーポレートフィロソフィー・経営戦略」「マーケティング・業界経験」「テクノロジー・情報システム」「ESG(環境・社会・ガバナンス)」「法務・リスクマネジメント」「財務・会計・税務・M&A」と特定しております。

当社の取締役が有している主なスキルは、当社ホームページに掲載しております「定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。

(2)取締役の選任に関する方針・手続

取締役の選任に関する方針・手続については、本コーポレート・ガバナンスに関する報告書(以下、「本コーポレートガバナンス報告書」)の「2.【企業統治の体制の概要】」内、「8.取締役の選任及び解任並びに報酬等の決定」に記載のとおりです。

なお、当社の独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者はおりませんが、高度な知識と幅広い経験を有しており、独立社外取締役として適切であると考えております。

【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

当社は、取引先との長期的・安定的な関係の構築、業務推進等を目的に、当社の中長期的な企業価値向上の観点から、当該取引会社等の株式を取得・保有することとしております。

保有株式が中長期的に経済合理的であるか等の検証を、定期的に取締役会で行っております。

保有株式の議決権行使については、当社の保有目的に資するものであるか、株主価値を毀損するものではないか等を総合的に判断し、適切に行っております。

【補充原則1-4-1】

当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から当該株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げないものとします。

【補充原則1-4-2】

当社は、定期的に取締役会で個別の政策保有株式について、政策保有の意義、経済合理性等を検証し、保有継続の可否及び保有株式数を見直すものとします。

【原則1-7】関連当事者取引

当社は、当社グループの全ての取締役、執行役員及び従業員等がその立場を濫用し、当社グループや株主の全体の利益に反する取引を行うことを防止しております。

当社と取締役・執行役員との競業取引及び利益相反取引については、法令・規程に従い、取締役会の承認を得るものとしています。

【補充原則2-4-1】中核人材の登用等における多様性の確保

<多様性の確保についての考え方>

当社は、経営理念として、「人間性、個性を尊重し、信頼し合い、助け合う集団であり、社会にとって有用な企業であり続けたい。」と掲げておりま

す。このような理念のもと、当社は、社員の多様性を尊重し、多様な人材が活躍できる企業風土づくりに取り組んでおります。

<多様性の確保についての目標と状況>

女性については、2023年5月末現在、管理職の登用は2名となっており、今後、2030年までに、女性管理職を5名とすることを目標としております。管理職以外の女性社員については、新卒採用営業社員の女性比率を従来よりも高め、全営業社員(管理職を除く)における女性営業社員の構成比を20%以上とすることを現在の目標としており、管理職登用前の社員における女性構成比を増加させることで、将来的な管理職候補を増加させております。

外国人については、社員が数名在籍するのみで、管理職登用者はおりません。今後、状況に応じて、外国人の社員雇用増加や外国人社員の管理職登用も検討してまいります。

中途採用者については、従来より登用を推進しており、2023年3月末現在、管理職のうち36名が中途採用者となっております。今後も、中途採用者についても柔軟に登用を実施いたします。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針及びその実施状況については、当社ホームページにて、開示しております。

<https://www.kohsoku.com/esg/diversity.html>

【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

当社は、従業員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度を採用しており、その管理及び運用に関しては、複数の社外の大手資産管理運用機関等に委託し、適時当該機関から運用実績等の報告を受けております。

【原則3-1】情報開示の充実

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

ア.経営理念

我々は、たえず夢とロマンをもち、

その実現を求めて

品格ある、誇り高い商いの王道を歩み

人間性、個性を尊重し、信頼し合い、

助け合う集団であり

社会にとって有用な企業であり続けたい。

イ.経営基本方針

(ア)長期ビジョン

高速グループは「包装」を通して、すべてのステークホルダーに「高速ファン」を増やし、社会にとって有用な「グッドカンパニー」を目指します。

(イ)経営基本方針

1.新規開拓・深耕活動の徹底、営業所開設やM&Aの活用により、全国展開を推進する。

2.信頼されるサービスの提供により、顧客満足度の向上を目指す。

3.新商品の拡販・共同の製品開発を通じ、取引したい企業No.1を目指す。

4.企業価値・株主価値の向上のため、企業の成長と連続増配を継続する。

5.ESG経営を推進することにより、地域社会に愛される企業となることを目指す。

6.働きがいのある企業作りを通じて、従業員満足度の向上を目指す。

ウ.経営計画

当社は、当社ホームページにて、中長期経営計画や中期経営計画について開示しております。

<https://www.kohsoku.com/investment/long-term-management-plan.html>

<https://www.kohsoku.com/investment/mid-term-management-plan.html>

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

本コーポレートガバナンス報告書の「1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3)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

本コーポレートガバナンス報告書の「1.【取締役報酬関係】」内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補の指名を行うに当たっての方針と手続

本コーポレートガバナンス報告書の「2.【企業統治の体制の概要】」内、「8.取締役の選任及び解任並びに報酬等の決定」に記載のとおりです。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締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

取締役候補者の個々の選任理由については、当社ホームページに掲載しております「定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。また、社外取締役候補者の個々の選任理由については、本コーポレートガバナンス報告書の「1.【取締役関係】会社との関係(2)」にも記載しております。

【補充原則3-1-3】サステナビリティ等に関する開示

本コーポレートガバナンス報告書の「1.【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】【補充原則3-1-3】」に記載のとおりです。

【補充原則4-1-1】取締役会の決定事項及び経営陣に対する委任

取締役会は、法令、定款及び当社取締役会規程に基づき、経営戦略、経営計画、その他当社の経営に関する重要な事項の決定を行うとともに、各取締役の職務執行状況、関係会社の重要な業務執行、当社及び関係会社のコンプライアンスやリスク管理の運用状況の報告を行っております。

【原則4-8】独立社外取締役の有効な活用

当社の取締役12名のうち、独立社外取締役は4名となっており、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。独立社外取締役の有用性について認識しており、独立社外取締役の質疑・意見による取締役会における議論の活性化並びに独立社外取締役からさまざまな観点で意見の提示を通じた適切な意思決定や監督の実施等、独立社外取締役がコーポレートガバナンスの充実に資すると判断しております。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性基準及び資質

当社は、当社の適正なガバナンスにとって必要な客観性と透明性を確保するために、当社における独立社外取締役の独立性基準を定めております。

当社が指定する独立社外役員の独立性基準は、以下のいずれにも該当しない者としております。

1.現在又は過去において、当社及びその連結子会社(以下、「当社グループ」)の業務執行者(業務執行取締役、執行役員、部長等業務を執行する社員)であった者

2.当社グループの主要な取引先()又はその業務執行者

主要な取引先とは、当社グループの販売先又は仕入先であって、その年間取引額が当社の連結売上高又は相手方の連結売上高の2%を超えるもの。

3. 当社グループの主要な借入先()又はその業務執行者

主要な借入先とは、当社グループが借入れを行っている金融機関であって、その借入金残高が当社事業年度末において当社の連結総資産又は当該金融機関の連結総資産の2%を超える金融機関

4. 当社グループが議決権ベースで10%以上の株式を保有する企業等の業務執行者

5. 当社グループの会計監査人又はその社員等として当社グループの監査業務を担当している者

6. 当社グループから役員報酬以外に、年間1,000万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家等(ただし、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社グループから得ている財産が年間収入の2%を超える団体に所属する者)

7. 当社グループから年間1,000万円を超える寄付を受けている者(ただし、当該寄付を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社グループから得ている財産が年間収入の2%を超える団体の業務執行者である者)

8. 近親者(配偶者及び二親等以内の親族)が上記1から7までのいずれかに該当する者

9. 過去5年間において、上記2から8までのいずれかに該当していた者

10. 前各項の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じうる特段の事由が存在すると認められる者

【補充原則4-10-1】指名委員会・報酬委員会に関する開示

当社は、取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置し、当該委員会から関与・助言を得ております。

指名・報酬諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等は、本コーポレートガバナンス報告書の「 2. [企業統治の体制の概要]」内、「3. 指名・報酬諮問委員会」に記載のとおりです。

【補充原則4-11-1】取締役会の多様性等に関する考え方

本コーポレートガバナンス報告書の「 1. [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]【補充原則4-11-1】」に記載のとおりです。

【補充原則4-11-2】取締役・監査等委員の他の上場会社の役員兼任状況

取締役及び監査等委員の兼任状況については、当社ホームページに掲載しております「定時株主総会招集ご通知」をご参照ください。

【補充原則4-11-3】取締役会全体の実効性に関する分析・評価

当社は毎年、取締役会全体の実行性について、取締役からアンケートを収集したうえで、取締役会での議論を通じて分析・評価を実施しております。アンケートの結果に基づいた分析・評価として、取締役会全体の実効性について、実効性があると確認されました。実際の意見として、以下の意見が挙げられています。

- ・企業戦略の大きな方向性を示す議題として、重要な案件について取締役会で審議報告されている。
- ・取締役会の審議中、社外取締役が自由に発言できる雰囲気となっている。
- ・取締役会の審議について、審議時間を気にすることなく参加することができている。

【補充原則4-14-2】取締役のトレーニング

当社は、新任社外取締役に対し、当社の事業説明や当社事業所見学等の当事業への理解を深める機会を提供し、また、在任中にも必要に応じて、同様のトレーニングの機会を提供しております。

新任社内取締役に対しては、取締役に求められる役割と責務を十分に理解する機会を提供しており、在任中は必要に応じ、これらの継続的な更新を目的としたトレーニングの機会を提供しております。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との建設的な対話を通じて、持続的成長と中長期的な企業価値向上を実現すべく、以下の対応を実施しております。

(ア) 株主との対話は代表取締役社長執行役員が直轄する社長室が担当しており、株主との対話全般について統括する。

(イ) 社長室は対話に際して、社長執行役員を筆頭とする経営陣幹部及び関連各部とその内容を検討し、説明者の選定を含め、適切な対応を行う。

(ウ) 株主との面談の機会を設けるため、証券会社等と連携し説明会等の開催に努める。また、株主・投資家に当社の事業実態に対する理解が促進されるように、ホームページ等を通じてタイムリーな情報還元を行う。

(エ) 説明会等の場を通じて寄せられた株主等からの意見は、取締役会等で情報共有し、経営戦略に反映するよう努める。

(オ) 対話に際しては、内部規程に基づき未公表のインサイダー情報の管理を徹底する。

(カ) 証券代行会社より、定期的に情報を入手するなどして、株主構造の把握を行う。

以上の株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みについては、以下の当社ホームページをご確認ください。

<https://www.kohsoku.com/investment/stock.html>

【原則5-2】経営戦略や経営計画の策定・公表

当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、中長期経営計画を策定し、その概要を開示しております。また、中長期経営計画については、毎年進捗状況を確認・分析した上で、必要に応じて、事業構造の見直しや設備投資、及び人材育成への投資などの経営資源の配分計画に取組むこととしております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社では、中期経営計画において、ROE向上に向けた取り組みを推進しております。詳細については、以下の当社ホームページに公表しておりますのでご確認ください。

<https://www.kohsoku.com/investment/mid-term-management-plan.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
管理信託(高速興産B号株式会社 0700207号)受託者みずほ信託銀行株式会社	2,191,158	11.35

管理信託(高速興産C号株式会社 0700208号)受託者みずほ信託銀行株式会社	2,191,158	11.35
ビービーエイチ フォー フィデリティー ロープライズド ストック ファンド	1,642,825	8.51
光通信株式会社	1,148,200	5.95
管理信託(高速興産A号株式会社 0700206号)受託者みずほ信託銀行株式会社	1,113,360	5.77
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	1,088,200	5.63
株式会社七十七銀行	638,200	3.30
高速興産B号株式会社	621,800	3.22
高速興産C号株式会社	611,800	3.17
赫 由美子	508,632	2.63

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

持株比率は、自己株式を控除して計算しております。
 当社は、自己株式1,661,702株を所有しておりますが、上記表には記載しておりません。
 以上の【大株主の状況】とその補足説明については、2023年3月31日時点の株主名簿に基づき記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
内田 貴和	公認会計士													
伊東 満彦	弁護士													
中村 健	その他													
沼倉 雅枝	公認会計士													

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)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
内田 貴和				主に公認会計士としての専門的見地に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場からの監査を行うことにより、当社経営陣に対し適切な牽制機能を発揮し、当社経営の健全性確保に貢献いただくため。なお、当該社外取締役と当社との間に特別な利害関係はございません。

伊東 満彦				主に弁護士としての専門的見地に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場からの監査を行うことにより、当社経営陣に対し適切な牽制機能を発揮し、当社経営の健全性確保に貢献いただくため。なお、当該社外取締役と当社との間に特別な利害関係はございません。
中村 健				弁護士であった際に多くの案件に対応してきた専門的見地に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場からの監査を行うことにより、当社経営陣に対し適切な牽制機能を発揮し、当社経営の健全性確保に貢献いただくため。なお、当該社外取締役と当社との間に特別な利害関係はございません。
沼倉 雅枝				主に公認会計士としての専門的見地に基づき、社外取締役として、客観的・中立的な立場からの監査を行うことにより、当社経営陣に対し適切な牽制機能を発揮し、当社経営の健全性確保に貢献いただくため。なお、当該社外取締役と当社との間に特別な利害関係はございません。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	1	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員の専従スタッフは配置しておりませんが、当社社長室がサポートを行っております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員は、会計監査人から監査レビューや決算の内容についての報告を受け、その相当性を評価しております。また、内部監査室が行う内部監査報告を通じて、発見された問題点の共有や、内部監査室とは違った観点から問題点を指摘するなど、その連携によって有効かつ効率的な監査体制を構築しております。

【任意の委員会】

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	7	0	3	4	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	7	0	3	4	0	0	社外取締役
------------------	------------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

当社は、取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置し、当該委員会から関与・助言を得ております。

現在の委員は、以下のとおりです。

委員長：社外取締役 中村 健

委員：社外取締役 内田貴和、伊東満彦、沼倉雅枝、代表取締役会長 赫高規、代表取締役社長執行役員 赫裕規、取締役常務執行役員人事部部長 岩澤みゆき

指名・報酬諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等は、本コーポレートガバナンス報告書の「2. [企業統治の体制の概要]」内、「3. 指名・報酬諮問委員会」に記載のとおりです。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役を全て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	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

詳細は、本コーポレートガバナンス報告書の「1. [取締役報酬関係]」内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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

直前事業年度(2023年3月期)における取締役の報酬等の総額

1. 取締役(監査等委員を除く)(支給対象人員7名)の報酬総額117,270千円
 2. 取締役(監査等委員)(支給対象人員7名)の報酬総額19,200千円
- うち社外取締役(支給人員4名)の総額13,800千円

(注)

取締役(監査等委員を除く)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。

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 監査等委員でない取締役の報酬

当社は、取締役会において、監査等委員でない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を決議しております。監査等委員でない取締役の報酬については、株主総会で報酬の総額を決定のうえ、個人別の報酬の内容については、取締役会が指名・報酬諮問委員会に諮問し、指名・報酬諮問委員会からの答申を受けて、取締役会において決定するものとしております。

監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

(1) 基本方針

当社は、監査等委員でない取締役の報酬等を、次の考え方にに基づき決定しております。

- ・当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上への意欲を高める水準であること。
- ・当社の企業理念を實踐できる優秀な人材の確保が可能な水準であること。
- ・経営戦略・経営計画の完遂や目標とする会社業績の達成を動機付けるために、各取締役の職責及び実績並びに会社の期間業績を反映するものとする。

(2) 報酬体系

当社の監査等委員でない取締役の報酬等は、金銭報酬(固定報酬及び業績連動報酬)並びに非金銭報酬によって構成しております。

ア 金銭報酬

当社の監査等委員でない取締役の金銭報酬は、報酬基本額を算定し、当該報酬基本額に業績指標に基づく料率を乗じることにより算定しております。当該報酬基本額に業績指標に基づく料率を乗じた金額を12等分した月額固定報酬として支給しております。

イ 非金銭報酬

非金銭報酬は、譲渡制限付株式とし、取締役会の決議により、個人別の割当株式数を決定し、毎年一定の時期に支給いたします。譲渡制限については、対象取締役が当社の取締役、執行役員及び従業員のいずれの地位からも退任又は退職した場合に解除いたします。

ウ 報酬等の種類ごとの割合

固定報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬の比率は特段定めておりません。

(3) 業績連動の仕組み

報酬基本額に乘じるべき業績指標に基づく料率は、次の業績指標の内容に基づく次の料率としております。

- ・前事業年度の営業利益が目標を5%以上上回った場合105%
- ・前事業年度の営業利益が目標を5%以下下回った場合95%
- ・前各号以外の場合100%

2 監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で報酬の総額を決定し、その範囲内で次の基本方針に従い、監査等委員会の協議において決定しています。

(1) 会社内外から優秀な人材の確保が可能な水準であること。

(2) 経営全般の監督機能等を適切に発揮できるような独立性を担保できるようにすること。

【社外取締役のサポート体制】

専従スタッフは配置していませんが、当社社長室がサポートを行っております。

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)

当社グループは企業価値を高め、さらなる信頼関係を構築するため、経営品質の向上に努め、経営の意思決定の迅速化及び透明性を確保できるコーポレート・ガバナンスの取り組みをしております。

また、当社グループを取り巻く株主、顧客、債権者、取引先等の利害関係者に、説明責任を果たすべく活動を続けております。具体的には、コーポレート・ガバナンスが効率よく機能するように、権限委譲、リスク管理、情報の共有化、内部監査室の設置等による内部統制の充実をはかっております。

【企業統治の体制の概要】

1. 取締役会

監査等委員制度を採用している当社は、経営の透明性の向上と経営監督機能強化をはかるため、監査等委員でない取締役の任期を1年とし、毎月1回以上の取締役会を開催しております。取締役会では、グループ経営方針や戦略、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、執行役員の業務執行状況を監督し、コンプライアンスの徹底をはかっております。なお、取締役のうち4名が社外取締役であり、法務、財務・会計に関する相当程度の知見を有しております。

2. 監査等委員会

監査等委員会は、毎月1回開催し必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。監査等委員総数5名のうち4名が社外取締役であり、法務、財務・会計に関する相当程度の知見を有しており、取締役会には常に出席し、取締役会の運用状況及び業務執行状況を監査しております。また、常勤監査等委員1名は、監査等委員会以外の重要な会議へも出席し、稟議書など決裁書類の閲覧等も随時行っております。

3. 指名・報酬諮問委員会

当社は、代表取締役及び取締役の指名及び報酬に関する事項について、任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。指

名・報酬諮問委員会は3名以上の取締役で構成し、うち過半数を独立社外取締役とし、委員長は独立社外取締役である委員の中から、指名・報酬諮問委員会決議によって選定しております。指名・報酬諮問委員会は代表取締役、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任・解任に関する事項を審議し、取締役会への付議内容を検討します。また、指名・報酬諮問委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の体系・制度の方針に係る事項を審議し、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬について、取締役会へ答申を行います。

4. 内部監査

当社は、職務権限規程や稟議規程等を整備し、内部統制や責任体制を明確化するとともに、独立した内部監査室を主管部署として内部監査を実施し、業務の適正な運営、改善をはかるとともに、内部統制の有効性を検証しております。また、会計監査人とも定期的な情報交換を行い、監査の実効性を高めるべく努めております。なお、専任の内部監査人は2名であります。

5. 会計監査

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、会社法に基づく監査及び金融商品取引法に基づく監査を受けております。

6. 企業倫理委員会

当社は、「企業倫理」とともに「法令遵守」を企業の最重要課題の一つと位置付け、コンプライアンス全体を統括するため、社長執行役員直轄の「高速グループ倫理委員会」を設置しております。当委員会において、グループ全体のコンプライアンスやリスク等に対する方針や施策を検討しております。

7. 経営会議

当社は、取締役会メンバー、執行役員等をもって構成する経営会議を毎月1回開催しております。経営会議では、業務執行の進捗状況などの情報の共有化及び討議を行い、必要に応じて取締役会に報告、決議のうえ適切な対策を実施しております。

8. 取締役の選任及び解任並びに報酬等の決定

(1) 監査等委員でない取締役の選任

ア 社内取締役候補者

当社の経営を担うための確かつ迅速な意思決定が可能で、責任感とリーダーシップ、必要な知識・経験を有する者から、業務執行の監視及び経営感覚能力等を考慮し、総合的に勘案して決定する。なお、各候補者の選任理由については、定時株主総会招集通知に記載しております。

イ 社外取締役候補者

監査機能を十分に発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者としております。

(ア) 企業経営、財務会計、リスク管理、法令遵守等内部統制、企業倫理、経営品質等の分野における高い見識や豊富な経験を有する者としております。

(イ) 独立社外役員の独立性基準に照らし、当社の経営からの独立性が認められる者としております。なお、各候補者の選任理由については、定時株主総会招集通知に記載しております。

(2) 監査等委員である取締役の選任

ア 社内監査等委員候補者

取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有している者とし、十分な社会的信用を有する者としております。

イ 社外監査等委員候補者

監査機能を十分に発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者としております。

(ア) 企業経営、財務会計、リスク管理、法令遵守等内部統制、企業倫理、経営品質等の分野における高い見識や豊富な経験を有する者としております。

(イ) 独立社外役員の独立性基準に照らし、当社の経営からの独立性が認められる者としております。なお、各候補者の選任理由については、定時株主総会招集通知に記載しております。

(3) 取締役の解任の方針と手続

取締役の解任の方針と手続について、取締役がその機能を十分に発揮していないと認められる場合は、独立社外取締役に対して取締役会に先立ち解任理由等の説明を行い、適切な助言を得たうえで取締役会にて承認し、株主総会にて決議するものとしています。

(4) 取締役の報酬等の決定

本コーポレートガバナンス報告書の「 1. [取締役報酬関係]」内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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

当社は監査等委員会設置会社であり、社外取締役を4名選任しております。当社の社外取締役は、弁護士又は公認会計士、税理士の資格を有しており、専門的な知識と幅広い経験から、その監査機能は高く、社外からのチェックによって、経営の監視機能は十分果たしていると考えております。

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
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して開催するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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6月の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文版招集通知(要約)を作成し、和・英文版とも発送前にホームページにて開示しております。

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	基本方針に加え、開示方法、業績予想等に関する留意事項、沈黙期間について定めており、以下の当社ホームページに掲載しております。 https://www.kohsoku.com/investment/stock.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに、年数回、インターネットによる説明会を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、年数回、インターネットによる説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、四半期報告書等を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は、最高財務責任者を中心に、社長室で対応しております。	

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	「高速グループ倫理規程」において規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、持続可能な社会の実現に向けて、プラスチック課題解決に貢献すべく、2020年6月から事業開始した共同出資会社「株式会社アールプラスジャパン」に資本参加し、使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組んでおります。 また、当社では、事業活動を通じて持続可能な社会を実現・発展させていく目的のもと、中期経営計画に掲げたESG経営推進の一環として、環境配慮品の販売によるCO2削減等に取り組んでおります。 当社グループの一部の事業所では、ISO14001及びISO9001の認証を取得しております。
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	「高速グループ倫理規程」に規定し、「IRポリシー」を当社ホームページに掲載しております。

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

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

当社は、取締役会において、内部統制システム構築に関する基本方針について以下のとおり決議しております。

2. 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

(1) 日本国における会社法等を遵守し、「企業倫理の確立」と「法令遵守」を経営の最重要課題の一つとして位置付け、社長執行役員直属の「高速グループ倫理委員会」を設置する。当委員会において、「高速グループ倫理規程」を制定し、方針を役員全員に啓蒙、浸透させ、関係会社も含めたコンプライアンス体制の充実とコンプライアンスを重視する企業風土の醸成を図る。

(2) 問題の未然防止及び対応の観点から、当社社員並びに関係会社社員が気付いた時点で早期に通報できるようにするため、「コンプライアンス相談窓口(ホットライン)」を設置、対応する。通報者の希望により匿名性を保障するとともに通報者に不利益が無いことを確保する。

(3) 「高速グループ倫理規程」において、「反社会的勢力及び団体とは、断固として対決します。」と定め、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との断絶を掲げ、不当な要求等に対しては毅然とした態度で臨むこととする。

(4) 金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性を確保するための内部統制報告体制を構築し、その運用及び評価を実施する。

3. 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

取締役の職務の執行に関する諸情報を、法令・社内規程に基づき記録に残し、保存する。記録は一元的に管理・保管され、取締役は必要に応じて常に、記録を閲覧できる体制とする。

4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 「高速グループ倫理規程」に基づき、高速グループ倫理委員会において、リスクの把握・分析・評価を行い、適切な対策を実施する。

(2) 有事においては、社長執行役員直轄での対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損失の拡大を防止する体制を整えるものとする。

5. 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

(1) 定例の取締役会を毎月1回開催し、業務執行上の重要事項について報告・検討を行うとともに、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定し、業務を執行する執行役員及び社員の業務執行状況を監督する。

(2) 取締役会メンバー、執行役員等をもって構成する経営会議を毎月1回開催し、業務執行の進捗状況などの情報の共有化、討議を行う。業務の運営については、将来の事業環境を踏まえ中期経営計画及び各年度予算を立案し、全社的な目標を設定する。各部門においては、その目標達成に向け具体策を立案し実行する。

6. 当社及び関係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

(1) 主要な関係会社にコンプライアンス推進担当者を置くとともに、高速グループ倫理委員会がグループ全体のコンプライアンスを統括・推進する体制とする。

(2) 関係会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、関係会社管理規程の定めに基づき関係会社統括責任者を当社に置き、関係会社の状況に応じて必要な管理を行う。

(3) 関係会社は営業成績、財務状況その他重要な情報について、適時に当社に報告し、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書等を当社に回覧して報告し又は承認を取得し、必要に応じて関係会社役員が、当社の経営会議に出席してその説明をするものとする。

7. 監査等委員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体制並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

(1) 監査等委員の業務補助のためのスタッフを必要に応じて置くことができる体制を整えている。監査等委員の職務を補助するスタッフの任命及び異動については、監査等委員全員の同意のもと、取締役と意見を交換したうえで当社取締役会で決定する。

(2) 監査等委員の業務補助のためのスタッフを置く場合は、監査等委員の指揮命令下で独立性を確保できる体制とする。

8. 取締役及び使用人が監査等委員に報告するための体制、監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 取締役及び使用人は、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、直ちに監査等委員に報告する。

(2) 常勤監査等委員は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会の他、経営会議などの重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書等を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人にその説明を求めることとする。

(3) 監査等委員は、当社の会計監査人から会計監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなどの連携をはかっていく。

(4) 代表取締役と監査等委員会との定期的な会議を開催し、意見や情報の交換を行える体制とする。

9. 監査等委員会の職務の執行について生じる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

(1) 監査等委員会は、その職務に関し、法令で定める費用等を当社に請求することができる。

(2) 監査等委員会は、その職務執行に必要と認めるときは、外部専門家を起用することができる。なお、これに要する費用は前項(1)によるものとする。

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

高速グループは、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を一切遮断し、取引や資金提供等を行わないことは勿論のこと、不当な要求に対しても毅然とした態度で臨み、これを拒絶します。「高速グループ倫理規程」において、「反社会的勢力及び団体とは、断固として対決します。」と定め、定期的に行われる啓蒙活動と研修などを通じて全従業員に周知徹底しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

[適時開示に係る社内体制]

1. 開示担当組織

当社では、社長室(以下、「情報開示担当部署」)が担当部署として適時開示業務を行っており、社長室長を情報取扱責任者としています。当社グループの各組織は、事業活動に伴う重要な事実について、情報開示担当部署に報告・相談を行っております。社内で収集された情報は、情報開示担当部署において、開示の要否を検討のうえ、情報取扱責任者が開示要否を確認しています。

2. 適時開示の手続き

情報取扱責任者による適時開示の要否確認後、必要に応じ、取締役会による決議又は代表取締役との協議のうえ、遅滞なく開示を行っております。

