

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

当社及び当社グループは、コーポレートステートメント「未来を育てる人がいる」に基づき、当社及び当社グループが株主を含むステークホルダーの皆様と共に未来に向かって成長し、中長期的な企業価値の向上を実現していくため、コーポレートガバナンスの充実に継続的に取り組みます。

当社及び当社グループは、経営理念「顧客からの信頼を第一義に考え、高品質・高付加価値なものづくりに徹し、社会の期待に応え、ともに発展する」に基づき、株主を含むステークホルダーの皆様との関係を尊重するとともに、取締役、監査役、執行役員(経営陣)及び従業員各々がその役割・責務を十分に果たすことが出来る仕組みを構築することがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考えに沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

#### (1) 株主を含むステークホルダーの皆様との関係

- ・ 株主の皆様の権利を尊重し、平等性を確保する。
- ・ 株主を含む全てのステークホルダーの皆様と良好な関係を構築する。
- ・ 内部通報制度、情報開示制度を充実させ透明性を確保する。

#### (2) コーポレートガバナンスの体制

- ・ 当社は監査役会設置会社とする。
- ・ 取締役会、監査役会の役割・責務を明確にする。
- ・ 取締役、監査役の役割・責務を明確にし、各々が活躍できるよう環境を整備する。
- ・ 当社は取締役で構成される任意の委員会である「指名報酬委員会」を設置し、経営の透明性・客観性の向上を目指す。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

#### 【原則1 - 4】

当社は、顧客・金融機関等の関係企業との取引関係維持・強化、資金調達の安定化等による事業の拡大等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合、取引先等の株式を取得及び保有する方針です。

株式の銘柄ごとに当該株式から得られたリターンと資本コストとの比較を行うほか、当該株式の発行会社との取引状況、信用状況等を分析することにより、保有の合理性を検証しています。

毎年、取締役会において、上記の保有の合理性を検証する「政策保有株式の保有合理性基準」に則り、最終的な保有の適否を総合判断しています。

その保有意義や経済合理性が薄れたと判断される状況に至った場合には、具体的な方法について検討を実施し、縮減を図ります。

また当社は、当社コーポレートガバナンス憲章に定める議決権行使の基準に則り、当社の保有方針に適合するか、株主利益の向上に資するもののかなどを総合的に勘案した上で議決権の行使内容を決定しています。株主価値を毀損するような議案や法令違反、不祥事等により企業経営に重大な懸念が生じている場合には、肯定的な判断を行いません。

なお、コーポレートガバナンス憲章は当社ホームページに掲載しています。

(当社ホームページ「コーポレートガバナンス憲章」 <https://www.kitano.co.jp/docs/ir/governance.pdf>)

#### 【原則1 - 7】

当社は、役員及び役員が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引については、該当する役員を利害関係人として決議から除いた上で、取締役会での審議・決議を要することとしています。また、その他の関連当事者取引のうち、通例的でない取引については、取引を行う合理性や妥当性があるのか等を検証し、取締役会の承認を要するものとしています。更に、関連当事者取引については、事業年度の最初に開催される取締役会において、あらかじめ当該事業年度における極度額を設定し、その範囲内で取引を行うことを徹底し、その取引結果について遅滞なく取締役会で報告、確認を行っています。

#### 【補充原則2 - 4 - 1】

当社及びグループ会社は、サステナビリティの実践に向けて、特に人的資本への投資を重要課題と捉え、持続的な企業価値の向上を目指して人材採用・人材教育に資する戦略を設計しています。

また、企業価値向上や社会へのインパクトから課題を評価し、「人的資本の強化」をマテリアリティと特定し、重点的に取り組むべきテーマとして推進しています。

##### 採用方針

1. 人材を最も重要な経営資源と捉え、積極的に採用活動を行います。
2. 採用機会を逸することなく、通常でタイムリーに採用活動を行います。
3. 新卒、キャリアとともに積極的に採用活動を行います。
4. 性別、国籍、勤務日数・勤務時間、障害の有無、在宅ワークなど多様性を排除することなく採用活動を行います。

##### 人材育成(従業員のキャリア形成支援)の基本的方針

1. 人材は唯一の経営資源と捉え、人材の力を最大限発揮できる投資を行う環境を用意します。
2. 年齢や職歴、学歴などによらない脱年功的な人事制度で、従業員のキャリアに幅広い選択肢を用意します。

3. 自身の望むキャリアに向けて階層別の教育だけではなく、自身で選択できる教育機会を用意します。

4. 従業員がより高いスキルを身につけるため、モチベーションを高く持てる就業環境を用意します。

#### キャリア採用プロジェクトの取り組み

社員一人一人が働きやすい環境づくりを行い、中長期且つ安定的に事業活動を継続する目的のため、キャリア採用プロジェクトを推進しています。どのような職種においても女性が活躍できる環境を整え、性差なく採用を進めています。

・採用者に占める女性割合向上：目標40%

2025年3月末時点の実績・・・21.7%

2024年3月末時点の実績・・・21.1%

#### 女性活躍推進の取り組み

女性が活躍できる環境を整えて推進するため、2016年より「北野こまち会(女性技術者の会)」を立ち上げ、座談会の開催や同業他社との勉強会・意見交換会への参加等の活動を継続しています。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく厚生労働大臣認定制度「えるぼし2段階認証」を2020年より継続して取得しています。

#### その他

当社の従業員の男女比率(正社員)78.6% 456名(男性):21.4% 124名(女性)

女性管理職22名、女性非管理職102名(技術者39名、営業職2名、事務職83名)

#### 【原則2-6】

当社は、年金資産の運用を複数の運用受託機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしています。また、当社では、年金資産の安全・効率的な運用、管理を目的とした「年金資産の運用に関する基本方針」及び「年金資産の運用ガイドライン」を作成し、運用機関に対して当該規定を遵守させるとともに、定期的に運用状況に関する報告を受けることにより、運用受託機関のモニタリングを行っています。

当社の年金資産の運用担当者は、年金資産運用の主幹事金融機関が実施する研修や各種セミナーへの参加を通じて、当該原則で期待される機能を発揮できるよう、専門的な知識の習得を図っています。

また、当社では年金制度の一部に確定拠出年金を導入しており、従業員に対して定期的に運用制度の説明や教育機会の提供等を行っています。

#### 【原則3-1】

##### 1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の経営理念については、当社ホームページ及び会社案内等で公開しています。

経営戦略、経営計画については、決算報告書類(決算短信、有価証券報告書等)に記載しており、当社ホームページ、TDnet及び金融庁EDINETより閲覧することができます。

##### 2. 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

当社では、コーポレートガバナンスに関する基本方針として「コーポレートガバナンス憲章」を策定し、当社ホームページにて開示しています。

##### 3. 経営陣幹部・取締役の報酬決定

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の詳細につきましては、本報告書の「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」、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

##### 4. 経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名

###### <方針>

取締役候補の指名及び経営陣幹部の選解任については、多角的な視点に立った経営を可能とするよう個々の知識、経験、人格、見識、倫理観等の多様性を考慮することを方針としています。

###### <手続>

業務執行取締役候補の指名及び選解任については、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会で審議の上、取締役会で決定します。また、非業務執行取締役候補の指名及び選解任については、取締役会で決定します。なお、監査役候補の指名は監査役会の同意を得て、取締役会で決定します。

##### 5. 個々の選解任・指名についての説明

当社では取締役会の決議を経て取締役・監査役候補を株主総会へ提案する場合には、個々の略歴と選任・指名の理由を招集通知で開示しています。

#### 【補充原則3-1-3】

当社及び当社グループは、「北野建設グループ行動指針」のもと、事業活動を通じ経営理念の具現化を実践するとともに、社会からの信頼に誠実に向き合い、持続的な発展に貢献する事を目指しています。また、創業以来「企業は人なり」を標榜し、「人材(人財)はバランスシートに表せない資産である」「企業活動の原点は人にある」との考えをもとに、「未来を育てる人がいる」をコーポレートステートメントに掲げています。人材=未来を育てる、ものづくりを通じて、人を、社会を、次世代の未来を創り出します。

なお、当社及びグループ会社は、サステナビリティにおける取り組みを推進するために、サステナビリティに関するリスクと機会を識別したうえで、6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。

###### <特定したマテリアリティ>

1. 環境に配慮した事業活動の推進

2. 人的資本の強化

3. 労働安全衛生の確保

4. 品質の確保と技術力の継承

5. 文化的継承と地域社会への貢献

6. 責任ある企業活動の実施

特定したマテリアリティについては、社会情勢や事業環境の変化に伴うリスクと機会の状況を勘案したうえで、環境準備室及び各担当部門にて取り組みを推進しています。

#### ガバナンス

コーポレートステートメント「未来を育てる人がいる」に基づき、株主を含むステークホルダーの皆様とともに未来に向かって成長し、中長期的な企業価値の向上を実現するため、北野建設グループコーポレートガバナンス憲章を制定し、コーポレートガバナンスの充実に継続的に取り組みます。

なお、サステナビリティを推進する社内体制として、環境準備室を設置しています。環境準備室は、マテリアリティを含むサステナビリティ関連活

動推進に関する全社的な指示・監督を担っています。また、具体的な取り組みは、特定した6つのマテリアリティ毎に各担当部門にて進めています。それぞれの担当部門では、マテリアリティを達成するための行動計画の策定、関連部門への働きかけを含めた具体的な施策を実施しています。各担当部門での取り組みは、環境準備室にて取りまとめのうえ、本部会にて審議し、取締役会に報告しています。

#### 人的資本への投資等

満足度の高い制度づくりとして、誰もが働きやすい職場環境づくりのため、社員意識調査を実施し、調査結果については外部専門家による検証を行い、その結果を制度改革に反映しています。また、従業員とのエンゲージメントを経営に活かす取り組みを行っています。

なお、人的資本関連の取り組みの推進については、当社及び当社グループ会社の経営においても重要なテーマの一つとして捉えており、「人的資本の強化」、「労働安全衛生の確保」をマテリアリティとして特定しています。それぞれのマテリアリティについてはKPIを定めたうえで取り組みを進めています。

#### 知的財産への投資等

建設事業において、さまざまな建設環境に適応して品質と生産性の向上に資することを基本方針としながら、広範な社会ニーズに適切に対応できるよう品質管理部技術研究室を中心に推進しています。また、多様化する社会動向や高度化する顧客ニーズに対応するために、公的機関、大学、異業種企業等との共同研究を推進・強化しています。具体例として、2019年度から総合建設会社21社による「配筋検査システム」の共同研究開発に取り組み、2020年9月からはプライム ライフ テクノロジーズ株式会社と共に開発を進めています。この配筋検査システムは、AIカメラが配筋を立体検知し、鉄筋径、本数、ピッチを計測、鉄筋の配置を登録した設計データと自動照合し、その結果を帳票フォーマットへ自動的に反映することが可能で、AI及びICT技術により配筋検査に要する時間の大半を大幅に短縮を実現します。2024年4月より21社で先行導入を開始しました。

#### その他

2021年10月には、ESG債 長野県グリーンボンドへの投資を行っています。長野県が取り組む、2050年の二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)排出量実質ゼロの達成(緩和)と気候変動に起因した自然災害による被害の回避・軽減(適応)に向けた環境施策に賛同しています。

#### 【補充原則4 - 1 - 1】

当社の取締役会は、職務執行及び業務執行を監督する機関として法令、定款及び取締役会規程に基づき、経営に係る重要事項について意思決定しています。

取締役会は、取締役会にて判断・決定すべき事項以外の通常の業務執行については、本部会議規則により本部会議に適切に委任し、職務執行の状況を監督しています。

#### 【原則4 - 9】

当社では社外取締役の独立性判断基準を定め、当社ホームページにおいて開示しています。また、取締役会は、取締役会における積極的な発言や助言により会社の発展へ貢献できる人物を独立社外取締役候補として選定しています。

#### 【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、経営の透明性及び客觀性を確保すること等を目的として、過半数を社外取締役とすることにより独立性を確保した指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、業務執行取締役の指名(後継者計画を含む)及び報酬に関する提案・提言・助言を行います。

指名報酬委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等につきましては、本報告書の「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」、「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」、「補足説明」に記載していますので、ご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 - 1】

当社の取締役会は、建設業における経験(施工・営業)、財務に関する知識・経験、経営に関する知識・経験等を有し、その能力を存分に発揮できる人材によって構成します。また、他業界での経験を持つ人材も選任することで多様性を保ち、多角的な視点に立った経営を行っています。

取締役会の構成人数については、事業規模、経営状況に応じて定款の定め(25名以内)の範囲内で適切に判断しており、今後も、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスや多様性及び規模が最適になるよう努めてまいります。

取締役の選任に関する方針・手続きについては、当社コーポレートガバナンス憲章に明記し、当社ホームページにて開示しています。

また、取締役等の有するスキル等の組み合わせは、「Vその他」、「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」[スキル・マトリックス]をご参照ください。

#### 【補充原則4 - 11 - 2】

当社の社外役員は当社以外の他の上場会社の取締役を兼任していません。

また、上場会社、非上場会社を問わず、当社の取締役・監査役が他社の役員を兼務することになった場合は、事前に取締役会へ報告することとしており、兼任状況は招集通知、有価証券報告書において毎年開示しています。

#### 【補充原則4 - 11 - 3】

当社は、取締役会において年に1回、取締役会全体の実効性について分析、評価を行っています。当該結果の概要につきましては、「Vその他」、「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載し開示しています。

#### 【補充原則4 - 14 - 2】

当社は、コーポレートガバナンス憲章にて、取締役・監査役のトレーニング方針を定め、開示しています。

#### 【原則5 - 1】

当社は、財務情報及びコーポレートガバナンスに関する情報を積極的に開示するとともに、外部からの問合せに対しても適宜対応し、個別面談以外の方法によっても株主との対話が実現できるよう環境整備に取り組んでいます。

また、IR関係部署により必要な情報共有を行いながら、特に財務情報の開示状況や機密情報の有無について確認し、インサイダー情報の漏えい防止に努めています。

更に、経理部及びプランディング・広報戦略室、経営管理本部等が窓口として、株主との対話に関する社内体制の整備及び対応方針を検討しています。

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、毎年、ファイナンス理論に基づいた資本コストを算定し、取締役会で決定しています。新規の長期投資等の意思決定を行うにあたっては、決定した資本コストを勘案し、投資の可否を判断しています。

資本に対して希求されるコストを意識し、効率的な経営資源の配分にも留意しながら事業展開をおこない、中長期的な企業価値向上に努めています。

## 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(%)
一般財団法人北野財団	800,000	13.17
公益財団法人北野美術館	500,100	8.23
北野管財合同会社	483,800	7.97
株式会社テル・コーポレーション	434,000	7.15
共栄火災海上保険株式会社	316,619	5.21
株式会社八十二銀行	274,215	4.51
株式会社三菱UFJ銀行	274,100	4.51
株式会社松屋	136,500	2.25
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL (常任代理人 ゴールドマン・サックス証券株式会社)	117,083	1.93
浅井 漢彦	113,200	1.86

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

【大株主の状況】は、2025年3月31日時点の株主名簿に基づき記載しています。

## 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	建設業
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	25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	6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
宇田 好文	他の会社の出身者										
矢崎 ふみ子	税理士										

#### 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
宇田 好文		独立役員として指定しています。	業種の異なる他企業の経営者としての豊富な経験と卓越した見識を有しているため。社外取締役として中立的、客観的な立場による助言及び意見を得ることを目的としており、一般株主と利益相反の生じるおそれのないことから独立役員に指定しています。
矢崎 ふみ子		独立役員として指定しています。	税理士としての税務会計関係の豊富な知識や見識を有しているため。社外取締役として中立的、客観的な立場による助言及び意見を得ることを目的としており、一般株主と利益相反の生じるおそれのないことから独立役員に指定しています。

## 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

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	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

## 補足説明

取締役会の監督機能を強化し、経営の透明性及び客観性を確保すること等を目的として、取締役会の下に指名報酬委員会を設置しています。なお、当委員会は委員総数の過半数を社外取締役とすることにより独立性を確保しています。

指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受け、業務執行取締役の指名(後継者計画を含む)及び報酬に関する提案・提言・助言を行う権限を有します。

当該委員会の構成は次のとおりであり、2024年12月から2025年5月にかけて、計2回開催いたしました。

委員長:代表取締役会長兼社長 北野 貴裕 (2回すべてに出席)  
 委 員:社外取締役 宇田 好文 (2回すべてに出席)  
 委 員:社外取締役 矢崎 ふみ子 (2回すべてに出席)

## 【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	4 名

## 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

期中、各四半期末において監査役と会計監査人は業務執行の内容につき、適宜、意見交換をしています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	0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
尾和 慶襯	他の会社の出身者												
西田 孝	他の会社の出身者												
酒井 光一	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
尾和 慶襯		尾和氏は税理士であり、当社の顧問税理士事務所である税理士法人尾和税経事務所の社員です。	税理士としての税務会計関係の豊富な経験と見識を有しているため。
西田 孝		西田氏は当社の主要取引銀行である株式会社三菱UFJ銀行の出身です。	会社役員としての豊富な経験と卓越した見識を有しているため。
酒井 光一		酒井氏は当社の主要取引銀行である株式会社八十二銀行の出身です。	会社役員としての豊富な経験と卓越した見識を有しているため。

## 【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当該内容についての詳細は、本報告書の「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」[取締役報酬関係]に記載しております。

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

直前事業年度(2025年3月期)における当社の取締役及び監査役に対する報酬は以下の通りです。

取締役 8名 275百万円(うち社外取締役 2名 16百万円)  
監査役 4名 46百万円(うち社外監査役 3名 15百万円)  
合 計 12名 321百万円(うち社外役員 5名 31百万円)

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

当社は、2025年5月13日の取締役会決議において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。  
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以下の通りです。

### 基本的な考え方

- ・取締役各人の役位、役割、責務に応じ、当社の業績・経営環境等を考慮の上、決定する。
- ・中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、企業価値の向上に資する報酬体系とする。
- ・優秀な経営陣の確保に資するよう、競争力のある報酬水準とする。
- ・経営目標に対する達成度に連動した業績連動型報酬を含む報酬体系とする。

### 取締役の固定報酬、業績連動型報酬、非金銭報酬に関する方針

#### (i) 支給割合

固定報酬(月例報酬)、業績連動型報酬(賞与)、非金銭報酬を支給する。非業務執行取締役に対しては、経営の監督機能を高めるため、固定報酬(月例報酬)のみを支給する。

報酬額全体における固定報酬(月例報酬)、業績連動型報酬(賞与)、非金銭報酬の割合は、概ね下表を目安とする。

役位	固定報酬(月例報酬)	業績連動型報酬(賞与)	非金銭報酬
代表取締役	60 ~ 65%	20 ~ 25%	15%
業務執行取締役	65%	25%	10%
非業務執行取締役	100%	-	-

#### ( )固定報酬(月例報酬)

固定報酬(月例報酬)の取扱いは、次の通りとする。

- ・固定報酬は、役位(執行役員を兼務する場合は、執行役員の役位も考慮する。以下同じ)ごとに、その役割、責務等を総合的に考慮して、決定す

る。

・取締役に選任された場合は選任日が属する月の翌月から固定報酬を支給し、取締役が退任した場合は退任日が属する月まで固定報酬を支給するものとする。

・取締役が役位を変更した場合は、原則として役位が変更となった月の翌月から、変更後の役位に従って、支給する報酬額を改定する。

( )業績連動型報酬(賞与)

業績連動型報酬(賞与)の取扱いは、次の通りとする。

・業務執行取締役の業績連動型報酬は、対象となる事業年度(4月1日～3月31日)に係る営業利益及び当期純利益を業績指標として、対外的に公表した同事業年度に係る予想値に対する達成状況及び業務執行取締役の寄与度、対象となる事業年度末日時点の当該業務執行取締役の役位に応じて、0円から固定報酬の5ヵ月分の範囲で、翌事業年度の5月頃に決定し、同6月末を目処に支給する。

・支給対象者に重大なコンプライアンス違反等があった場合は、業績連動型報酬を不支給又は減額する場合がある。

・対象となる事業年度途中で退任した業務執行取締役には、業績連動型報酬は支給しない。

( )非金銭報酬

非金銭報酬の取扱いは、次の通りとする。

・株主との一層の価値共有や中長期的な企業価値の向上を図るため、非金銭報酬として自社株より譲渡制限付株式を割り当てる。割り当てを受けた譲渡制限付株式は在任中及び退任後一定期間継続して保有することとする。

( )個人別報酬の決定

・取締役の個人別報酬は、「基本的な考え方」、「取締役の固定報酬、業績連動型報酬、非金銭報酬に関する方針」に基づき、代表取締役及び社内スタッフにおいて作成された原案を作成する。

・指名報酬委員会は、原案について本決定方針との整合性及び報酬水準として妥当性並びに報酬決定のプロセスの適正性を確認し、意見を添えて、取締役会に提出する。

・取締役会において、固定報酬及び業績連動型報酬の総額を決定し、固定報酬及び業績連動型報酬の各取締役の個人別の内容の決定を代表取締役に一任する。

・代表取締役は、取締役会の一任を受けて、固定報酬及び業績連動型報酬の各取締役の個人別の内容を決定する。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては社長室を通じ、社外監査役及び非常勤監査役に対しては補助する使用人を定め、適宜、内部情報の提供を行っています。

## 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)

当社は経営上の意思・監督機能と業務執行機能を分離し、各々の機能の活性化を図るために、執行役員制度を導入しています。この制度の下、取締役会が経営に関する意思決定と業務執行の監督に専念することで、迅速かつ戦略的な経営を図っています。

取締役会は、現在6名の取締役(社内取締役4名、社外取締役2名)で構成されており、原則として2ヶ月に1回以上定期取締役会が開催されているほか、必要に応じて臨時取締役会が開催されています。

本部会議は、代表取締役社長、各本部長で構成されており、原則として毎月開催されているほか、必要に応じて臨時本部会議が開催されています。各本部長は、取締役会が決定した基本方針に従い業務執行の任にあたっています。

また、当社は監査役制度を導入しており、監査役会は現在4名(社内監査役1名、社外監査役3名)で構成されており、原則として各四半期に1回、必要に応じて随時開催され、監査の方針等の検討、各監査役からの監査報告、取締役等からの報告事項の通知、その他監査に関する必要事項の協議及び決議を行っています。

取締役の資格及び指名手続について、取締役は建設業における知識・経験、経営に関する知識・経験又は財務に関する知識・経験を有するとともに、優れた人格、見識及び高い倫理観を有するものでなければならず、新任の候補者はこれらを踏まえ取締役会において十分協議した上で、取締役会にて決定しています。

また、取締役の多様性を保ち、多角的な視点に立った経営を可能にするため、建設業以外における経験を持つ人材についてもこれを選任しています。

監査役の資格及び指名手続について、監査役は財務・会計業務に関する適切な知識を有し、高い専門知識と豊富な経験を有するとともに、優れた人格、見識及び高い倫理観を有しているものでなければならず、新任の候補者は監査役会の同意を得た上で、これらを踏まえ取締役会にて決定しています。

なお、会社法及び金融商品取引法の会計監査については、監査法人A & Aパートナーズと監査契約を締結し、公正な監査を受けています。

## 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、執行役員制度を導入し、意思決定・監督機能と執行機能を分離することにより、監督機能の実効性と業務執行の効率性を高めています。また、任意の指名報酬委員会を設置することで、当社グループの経営に関する透明性及び客觀性を高めています。

## 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	法定期日より前に早期発送しています。 また、発送より前に東京証券取引所及び当社ホームページにて早期開示を行っています。
集中日を回避した株主総会の設定	6月最終日前日の開催を回避しています。

### 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、四半期決算短信等の開示情報を当社ホームページに掲載。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理部においてIRに関する業務を行っています。	

### 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	「北野建設グループ企業行動指針」を制定し、その中においてステークホルダーの立場尊重の姿勢を明確にしています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	社会の持続的な発展に資する活動として以下の事業に取り組んでいます。 1. 文化芸術事業(北野文芸座)及びスポーツ振興事業(スキー部活動、スポーツイベントへの支援・協賛)による地域社会への貢献。( ) 2. ISO規格取得や再生可能エネルギー発電事業による環境問題への取り組み。 3. グループ企業を含めた多角的経営(ゴルフ場事業、ホテル事業、広告代理店事業、建築物の総合管理事業)による地域社会及び海外でのサービス提供や雇用創出。  また、2021年10月には、長野県グリーンボンドへの投資行っています。長野県が取り組む、2050年の二酸化炭素(CO2)排出量実質ゼロの達成(緩和)と気候変動に起因した自然災害による被害の回避・軽減(適応)に向けた環境施策に賛同するものです。  北野文芸座などを通じた文化普及活動・コミュニティの活性化、祭事やスポーツイベントへの支援活動、スキー部・陸上部の選手たちによる感動体験の創造などにより地域社会に潤いをもたらし持続可能な豊かさを実現すべく努めてまいります。
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	「北野建設グループ企業行動指針」の中において、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適時・適切に開示する旨を規定しています。

## 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

#### 内部統制システムに関する基本方針

##### 1. 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

当社及びグループ会社の役職員は法令及び定款を遵守し、健全な社会規範の下にその職務を遂行するため「北野建設グループ企業行動指針」に基づいて行動することを徹底する。また、行動指針に則り、反社会的勢力・団体に対しては毅然とした態度で臨み、反社会的行為は行わない。

取締役及び従業員が法令違反の疑義のある発見をした場合は、内部通報制度規則に基づき速やかに対処する。なお、内部通報制度に基づく報告をした者に対して、解雇その他の一切の不利益が生じないことを確保する。

当社取締役会は、当社の取締役及び執行役員について、職務の執行を監督するとともに、業務執行取締役の選解任等の人事及び報酬等の決定にあたっては、過半数を社外取締役で構成する指名報酬委員会の審議結果を尊重し、その透明性と客觀性を確保する。

##### 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

文書取扱要綱に従い、取締役の職務の執行に係る情報を保存、管理し、取締役又は監査役から閲覧の要請があった場合には、閲覧できるものとする。

##### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)コンプライアンス、収益、品質、災害、環境、情報セキュリティ等に係るリスクについては、リスク管理委員会を設け

当社及びグループ会社についてのリスク管理規則を定め、リスク管理体制を構築する。

(2)各部門の長は自部門に関するリスク管理体制を明確にし、リスク管理の状況を定期的に取締役会に報告する。

(3)内部監査部門は部署ごとのリスク管理の状況を監査し、取締役会に報告する。

##### 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

(1)当社は執行役員制度を導入し、取締役会は業務執行権限を執行役員に委任し、経営の意思決定の迅速化、監督機能の強化等経営機能に専念する。

(2)本部会議は原則として毎月開催し、本部会議規則に定める事項を決議し、その結果を取締役会に報告する。

(3)取締役会は定期的に開催し、取締役会規程に定める重要な事項を決議する。

##### 5. 当社及び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

(1)北野建設グループ企業行動指針、リスク管理規則をグループ会社にも適用し、当社及びグループ会社の業務の適正化を図るとともに、内部通報制度についても通報窓口をグループ会社にも開放し周知することにより、当社及びグループ会社におけるコンプライアンスの実効性を確保する。

(2)組織規則に基づきグループ会社管理の担当部署を置き、グループ会社の状況に応じて必要な管理を行う。

(3)担当部署は、グループ会社の営業成績や重要事項について、定期的に報告を受ける。

(4)担当部署は、グループ会社に重大なリスクが発生した場合は、速やかに報告を受ける体制を整える。

(5)グループ会社に対して、内部監査部門による監査を実施する。

##### 6. 監査役がその補助すべき使用者を置くことを求めた場合における当該使用者に関する体制

(1)監査役がその職務を補助する使用者を求めた場合には、必要に応じて監査役付担当者を選任する。

(2)監査役付担当者が他部署の使用者を兼務する場合には、監査役から指示を受けたときには、その業務を優先して従事するものとする。

##### 7. 前号の使用者の取締役からの独立に関する事項

上記監査役付担当者の待遇及び評価については、事前に監査役と協議する。

##### 8. 取締役及び使用者が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

(1)当社及びグループ会社の役職員は、会社に損害を及ぼす事実及び法令、定款違反が発生した時には、速やかに監査役に報告する。

(2)内部通報の調査結果、リスク管理委員会、査問委員会等の活動状況を速やかに監査役に報告する。

(3)重要事項の稟議書は決裁後、速やかに監査役に供覧する。

##### 9. 監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保するための体制

監査役への報告をした者に対して、解雇その他の一切の不利益が生じないことを確保する。

##### 10. 監査役の職務の遂行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役は、必要に応じて法律、会計等の専門家に相談することができ、その費用は会社が負担するものとする。

##### 11. 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

(1)監査役は、代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。

(2)監査役は、必要に応じて重要な会議に出席することができ、また意見を述べることができる。

(3)監査役は職務の遂行に必要と判断したときは、いかなるときも取締役及び使用者ならびに会計監査人に対して報告を求めることができる。

## 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

### 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、下記に掲げる「北野建設グループ企業行動指針 6.」において、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で臨み、反社会的行為を行わない旨を規定しています。

#### 【北野建設グループ企業行動指針】

1. 当社グループの経営者・社員は「経営理念」「経営方針」や本「企業行動指針」を正しく理解し、周知徹底とともに実践を行い、企業倫理の徹底を図る。
2. 適切な品質管理や先進技術の開発等を通じて、建設生産物の品質確保と向上に努め、工事の施工にあたっては安全第一主義を徹底するとともに、個人情報、顧客情報の保護に十分配慮し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
3. 事業活動にあたっては、法令・法の精神、社会的規範を遵守し、社会から求められる企業の社会的責任を果たす。
4. 公正、透明、自由な競争を旨として事業活動を行うとともに、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
5. 株主はもとより、広く社会とコミュニケーションを図り、企業情報を適時・適切に開示する。
6. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては、毅然とした態度で臨み、反社会的行為は行わない。
7. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法令を守り、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に寄与する経営を行う。
8. 地域社会と良好な関係を構築し、良き企業市民として積極的に地域社会の発展に貢献するよう努める。
9. 自然保護など地球的規模における環境保全のための取り組みを推進し、良好な環境を創造するため、自主的、積極的に行動する。
10. 人財は最大の資産であり、社員の健康を重要な経営課題として捉え、人権・個性を尊重するとともに安全で働きやすい健康的な職場環境を確保し、社員や家族のゆとりと豊かさの実現に努め健康経営を推進する。
11. 「持続可能な2030年までの開発目標(SDGs)」を重要な国際社会共通の目標として捉え、その達成に向けて行動する。
12. 本指針に反するような事態が生じたときには、経営トップ自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含め厳正な処分を行う。

## 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

#### [2024年度 取締役会全体の実効性の分析・評価]

当社取締役会は、取締役会全体の実効性の分析・評価のためサーベイ(自己評価)を実施しています。その概要は次の通りです。

#### (1) 対象者

取締役会メンバーである取締役及び監査役全員

#### (2) 評価項目

- ・取締役会の頻度、出席率
- ・個々のメンバーの理解度、発言、姿勢
- ・取締役会の管理・監督機能
- ・議長の姿勢、運営など

#### (3) 結果の概要

当社の取締役会は、適切な議事運営のもと多様な意見により建設的な議論がなされ、役割・責務を十分に果たしていることが確認されました。当社取締役会は、本サーベイの結果を踏まえ、継続的に取締役会の機能向上に取り組んでまいります。

#### [適時開示体制の概要]

当社は、金融商品市場の公平性と健全性に資するため、金融商品取引法、その他の関係諸法令及び諸規則に則り、投資家に対する適切な会社情報の開示に努めています。

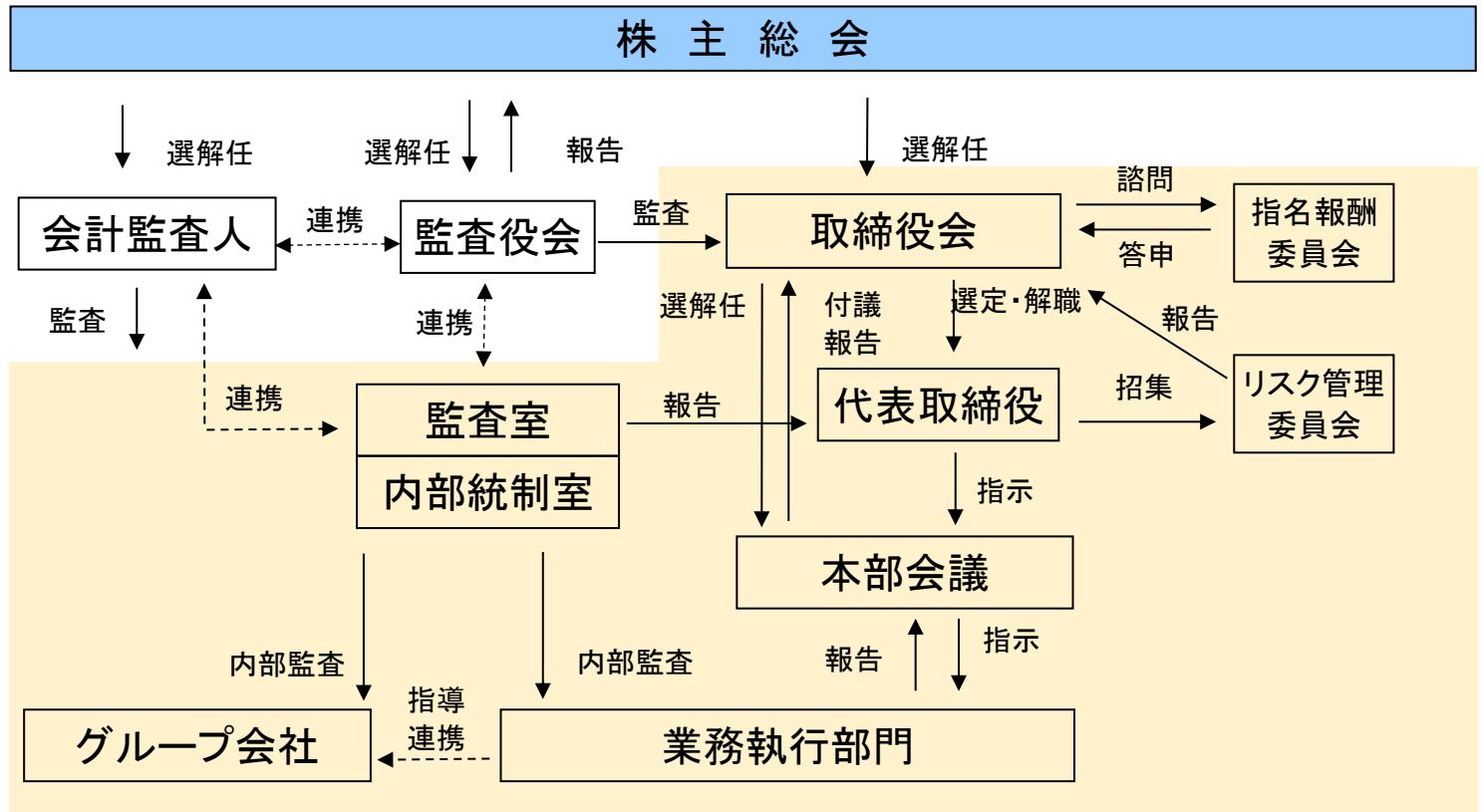
適時開示は、各部門及び関連会社から情報取扱責任者が情報の集約・管理を行い、適時開示諸規則等に則り関連部署と協議のうえ、代表取締役社長に報告する体制としています。

決定事実や決算情報は取締役会承認後遅滞なく情報開示に努めています。

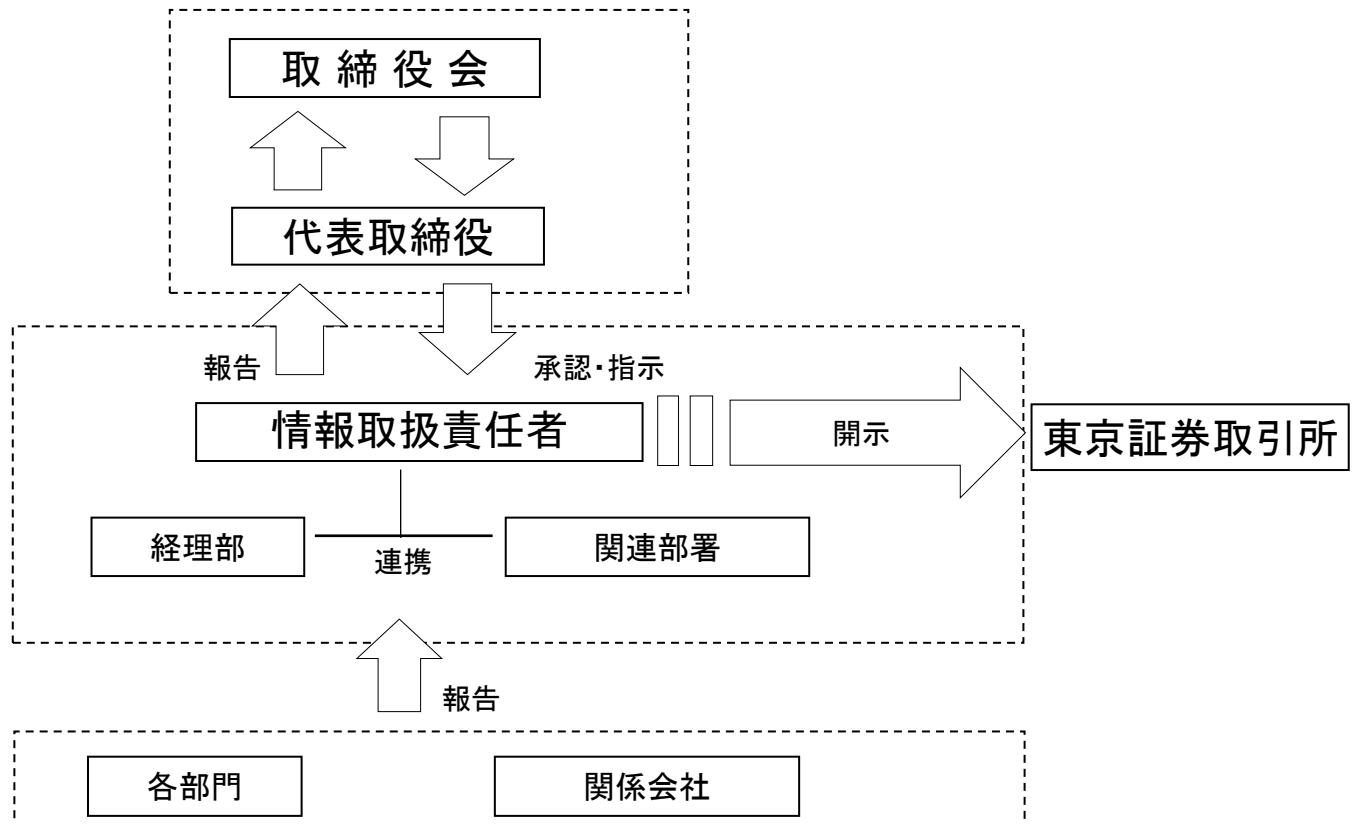
#### [スキル・マトリックス]

補充原則4 - 11 - 1に記すスキル・マトリックスは以下に開示します。

# コーポレートガバナンス体制



## 適時開示体制の概要



【補充原則4-11-1】別紙

## スキル・マトリックス

■スキル定義:

項目	概要
企業経営	経営戦略全般
顧客動向・技術・品質の知見	営業、技術、品質
グローバル経営	事業の他国展開
財務・会計・金融	財務、会計、金融
人材開発・ダイバーシティ	人材開発・ダイバーシティ、社会性向上
コーポレートガバナンス・コンプライアンス	コーポレートガバナンス、リスクマネジメント、内部統制、コンプライアンス
CSR・ESG	サステナビリティ戦略、ESG施策
DX・IT	DX、インターネット

		取締役会							監査役会		
氏名		北野 貴裕	山崎 義勝	久保 聰	秋田 孝之	宇田 好文	矢崎 ふみ子	滝沢 登	尾和 慶穂	西田 孝	酒井 光一
地位・役職		代表取締役 会長兼社長	取締役	取締役	取締役	社外取締役	社外取締役	常任(常勤) 監査役	社外監査役	社外監査役	社外監査役
属性	独立性					●	●				
	ジェンダー (●男性 ★女性)	●	●	●	●	●	★	●	●	●	●
スキル	企業経営	●	●		●	●	●			●	●
	顧客動向・技術・品質の知見	●	●								
	グローバル経営	●			●	●					
	財務・会計・金融	●			●		●	●	●	●	●
	人材開発・ダイバーシティ	●		●	●						
	コーポレートガバナンス・ コンプライアンス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	CSR・ESG	●	●	●	●						
	DX・IT	●			●	●					

(注) 1. 上記は、各人の有するすべてのスキル・経験・能力・その他の知見や素養を表しているものではありません。