

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、健全で透明性が高く、経営環境の変化に迅速かつ確に対応できる経営体制の確立を重要な経営課題の一つと考えております。この考え方のもと、コーポレート・ガバナンスの充実のため、「ディスクロージャー(情報開示)」及び「リスクマネジメント及びコンプライアンス体制」の強化を図っております。

#### 【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1 - 2 議決権の電子行使のための環境整備】

当社では、株主構成における機関投資家や海外投資家の比率が相対的に低いため、現在は議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳を実施しておりませんが、今後の当社の株主構成を勘案しつつ、必要性が高いと判断した時点で議決権電子行使プラットフォームの導入や招集通知の英訳の実施を検討してまいります。

【補充原則3 - 1 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社では、株主構成における海外投資家の比率が相対的に低いため、現在は各種情報開示についての英訳を実施しておりませんが、今後の当社の株主構成を勘案しつつ、必要性が高いと判断した時点で各種情報開示について英訳の実施を検討してまいります。

【補充原則4 - 1.1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社は、適切な意思決定を行うため、取締役会を構成する取締役の多様性を確保するとともに、取締役会の規模の適正化に努めております。取締役会は、豊富な業務経験と専門性を有し当社グループの事業に精通している社内取締役と、株主共同の利益を重視し高い専門性を活かして経営陣を監督する独立社外取締役とで構成されており、行動特性、能力、経験等のバランスを総合的に考慮して候補者を選定しております。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスについては、2022年6月定時株主総会より、招集通知に掲載するよう検討を進めております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、現時点で、資本効率の向上等の課題に対しては、数値目標の設定等具体的な方針を策定しておりません。中期経営計画で掲げる戦略の遂行により利益成長を目指すことに加え、財務健全性、株主資本効率及び株主還元の最適なバランスに努め、株主総会等を通じて、株主に分かりやすく説明することに努めてまいります。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

今後も保有しない方針ではありますが、保有する際は、当該株式の保有が安定的な取引関係の構築や業務提携関係等の維持・強化に繋がり、当社の中長期的な企業価値の向上に資するかを取締役会で検討し、毎年保有の合理性を確認してまいります。政策保有株式に係る議決権行使につきましては、当該株式の発行会社の中長期的な企業価値の向上や株主利益の向上に資するものか否か、また、当社への影響等を踏まえ、総合的に議案ごとの賛否を判断してまいります。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、「取締役会規程」で取締役会に付議すべき事項の基準を定めており、取締役の競業取引及び取締役と会社との間の取引については、取締役会付議事項として明示しております。

また、主要株主等との取引においては、取引の内容に応じて市場の実勢価格や相見積もり等を参考にしてそれぞれ交渉の上、公正妥当な内容にて取締役会や稟議での決裁を行っております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、「職務権限規程」、「人事考課規程」及び「管理職規程」その他の社内規程等に基づき、管理職としての職務及び職責を満たすことが十分に見込まれる人材を、性別、国籍、年齢、新卒採用者・中途採用者の別にかかわらず、中核人材である管理職に登用することを方針としております。具体的には、女性社員の管理職への登用に関しては、現状当社グループの管理職に占める女性比率は4.8%であり、5年後には現在よりも女性管理職の比率を増やすことを目標としております。

また、中途採用者に関しては、現状当社グループの管理職に占める中途採用者比率は73.8%であり、多様性の確保という点において適正な水準を満たしているものと考えておりますので、特に目標を設けておりません。

なお、外国人社員に関しては、外国人社員数自体が少ないこともあり管理職はまだありませんが、外食業界において日本就労者の不足が深刻化している中、当社では特定技能制度等による外国人の採用を積極的に進めており、その取りまとめ役として外国人社員の中から管理職に登用することにより、5年後には現在よりも人数を増やすことを目標としております。

多様性の確保に向けた取り組みとしては、特に、女性従業員の場合は、結婚や出産・育児等に伴い、家庭と仕事の両立が非常に困難な環境となってしまうことが当社を含めた多くの日本企業の実情であり、課題であると考えておりますため、当社では、産前産後の休業や育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休暇等の諸制度は当然として、出産や配偶者の転勤等に伴い退社した従業員の再雇用等についても、柔軟に対応しております。

【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、企業年金制度を導入しておりません。今後、導入した際は、その取組みの内容を検討してまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

( ) 経営理念、経営方針等

当社グループは、「食を通じて、地域のお客様に笑顔になって頂く、それこそが私達が社会に存在する価値であり、喜びである」という理念の下、私達の店舗を利用してくださる地域のお客様の笑顔のために、食のプロフェッショナルとして、常に誠実に、本物を追求し続ける努力を惜しまないこと、そして当社が存在することにより世の中をほんの少しでも豊かにしていくことを経営方針としております。

( ) 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

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

本報告書「 . 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】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

当社は、取締役候補者及び監査役候補者の指名にあたっては、取締役または監査役の職務を実効的に果たすために必要となる行動特性、能力、経験等、ならびに社外取締役を除く取締役候補者の場合は業績への貢献度評価を考慮し、監査役候補者については監査役会の同意を得た上で、指名委員会への諮問を経て、取締役会において決議することとしております。

なお、取締役または監査役の職務執行に不正または重大な法令若しくは定款違反に違反する行為等があり、またはそのおそれのある行為等があった場合、その他職務を適切に遂行することが困難であると認められる事由が生じた場合は、当該取締役の役位の解職その他の処分、若しくは当該取締役又は監査役に関する株主総会への解任議案の提出について、指名委員会への諮問を経て、取締役会において審議の上、決定することとしております。

( ) 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

取締役候補者及び監査役候補者の指名にあたって、指名理由及び個々の経歴等、個々の指名に関する説明は、株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組みの開示】

当社グループは、「食を通じて、地域のお客様に笑顔になって頂く、それこそが私達が社会に存在する価値であり、喜びである」という理念の下、私達の店舗を利用してくださる地域のお客様の笑顔のために、食のプロフェッショナルとして、常に誠実に、本物を追求し続ける努力を惜しまないこと、そして当社が存在することにより世の中をほんの少しでも豊かにしていくことを経営方針としております。

この経営方針の下、当社グループでは持続可能な社会の実現に向けて、「環境・資源」「人間社会」「働きやすい環境づくり」の観点から、以下の取組みを行っております。

(1) 環境・資源

当社では、規格外の食材の有効活用による食材ロスの低減や、テイクアウト・宅配で使用しているビニール袋をバイオマスレジ袋へ切り替える等の環境負荷が少ない資材の利用を、グループ全体で進めております。

また、電力使用量の削減によるCO2削減の取組みとして、本社や各オフィスにおいては2012年よりスーパークールビズを導入する等、節電を実施している他、各店舗においても、環境負荷の少ないLED電球への切替を積極的に進めております。

(2) 人間社会

当社グループは、性別、国籍、年齢、新卒採用者・中途採用者等の別にかかわらず、積極的に採用を行っております。特に、障害者の方の採用については、本社や各オフィス・店舗だけでなく、千葉県市原市の自社農園においても2011年3月の開設以降、積極的に雇用を進めております。また、採用後も、上記【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】に記載しておりますように、管理職としての職務及び職責を満たすことが十分に見込まれる人材を、性別、国籍、年齢、新卒採用者・中途採用者等の別にかかわらず、管理職に登用することを方針としております。特に、女性従業員の場合は、結婚や出産・育児等に伴い、家庭と仕事の両立が非常に困難な環境となってしまうことが当社を含めた多くの日本企業の実情であり、課題であると考えておりますため、当社では、産前産後の休業や育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休業等の諸制度は当然として、出産や配偶者の転勤等に伴い退社した従業員の再雇用等についても、柔軟に対応しております。

(3) 働きやすい環境づくり

当社では、従業員が心身ともに健康であることが企業価値の向上に繋がるという考えから、従業員が安心して働ける、働きやすい環境づくりの取組みとして、定期健康診断の実施やインフルエンザ予防接種の会社補助等の施策の他、社内の勤怠管理システムを活用した適切な労務管理により、一定の時間数を超えた必要以上の時間外労働を防ぐ仕組みを導入しております。加えて、2015年12月に義務化されたストレスチェック制度を当社でも導入しており、従業員の安全と健康の確保対策を一層充実させるべく取り組んでおります。

さらに、従業員に対する従業員満足度アンケート及び半年ごとの面談の実施を通じて、従業員一人ひとりの役割や達成度、今後の目標や課題等を所属上長と確認しております。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会の他に、会社の経営機能と組織機能を最も有効に発揮するため、経営会議を設置しております。

取締役会は、代表取締役社長を議長とし、全ての取締役と監査役(社外取締役、社外監査役を含みます。)で構成されており、原則として毎月1回開催し、法令及び定款で定められた事項、株主総会の決議により委任された事項、経営方針・政策に関する重要事項、その他「取締役会規程」で付議事項として定められた事項等について審議し、効率的で迅速な意思決定を行っております。

経営会議は、代表取締役社長を議長とし、全ての取締役と監査役(社外取締役、社外監査役を含みます。)、ならびに各部門長で構成されており、原則として毎月1回以上開催し、取締役会から委任された事項の意思決定の他、経営方針の徹底、業務執行についての方針及び計画の審議・管理・決定、コンプライアンス上重要な問題の審議、その他「経営会議規程」で付議事項として定められた事項等についての審議等を行っております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立社外取締役候補者の選定にあたっては、東京証券取引所が定める独立性基準に従って、その独立性を判断しております。

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役及び監査役の兼任状況については、毎年、株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

当社は、2022年3月期より、取締役会の実効性について、取締役及び監査役全員(社外取締役、社外監査役を含みます。)を対象にアンケートによる自己評価を実施し、その結果を取締役会へ報告することを予定しております。(実施済の場合:その結果を取締役会へ報告いたしました。)

取締役会においては、アンケートの集計結果に基づいた分析・評価を実施し、取締役会の実効性を確認してまいります。(実施済の場合:取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認いたしました。)

今後も(実施済みの場合:今後も引き続き)取締役会の機能強化に取り組み、当社グループの企業価値の向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役及び監査役(社外取締役、社外監査役を含みます。)に対して、必要とされる資質・知識等を踏まえ、役員属性ごとに各目的に応じた以下の研修等を計画する他、各取締役・監査役が個別に必要とするトレーニング機会の提供・斡旋及び費用の支援を行うことにより、取締役会全体の実効性を高めることを基本方針としております。

(1)業務執行取締役・常勤監査役

- ・法的な職責を理解するための説明もしくは社内研修等の実施(就任時)
- ・社外研修等の斡旋

(2)社外取締役・社外監査役

- ・当社及び当社グループの概要等に関する説明の実施(就任時)
- ・必要に応じた法的な職責を理解するための説明もしくは研修等の実施(就任時)
- ・取締役会以外の主要な会議体(経営会議・会計監査人との面談等)への参加
- ・当社事業への理解を深めるための施策(店舗・拠点等の視察の実施、経営陣幹部との交流)

(3)全取締役・全監査役

- ・外部講師による社会・経済情勢や、企業として対処すべき課題に関する講演会等の実施または紹介・斡旋

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主との対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する基本方針は、以下のとおりです。

(1)株主との対話全般については、管理部門の役員を責任者として、当社ホームページによる情報開示等の様々な取組みを通じて、内容、機会の充実を図っております。

(2)対話をサポートするIR担当部署は、IRを行う内容に応じてその詳細な情報を有する各関連部門等と事前に十分な情報交換を実施する等の連携を図り、株主との対話の充実に向けて積極的なIR活動に取り組むこととしております。

(3)当社の事業及びその戦略等の情報提供については、当社ホームページによる情報開示の他、株主に対する事業報告書を事業年度ごとに作成すること等により、積極的に推進しております。

(4)IR活動によって得られた株主等からの意見や要望等については、当該意見・要望等に関する窓口部門またはその部門を担当する役員から取締役会、経営会議または代表取締役にフィードバックしております。

(5)インサイダー情報については、社内の内部者取引管理規程に基づき、情報管理の徹底を図っております。

(6)株主・投資家との対話に際して、一部の特定者に重要情報を選択的に開示することがないよう、フェアディスクロージャールールを遵守し、重要情報の管理を徹底しております。

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(%)
株式会社ジー・コミュニケーション	118,560,833	50.50
株式会社神戸物産	24,277,300	10.34
沼田 昭二	22,618,785	9.63
ジー・テイスト取引先持株会	2,991,300	1.27
アリアケジャパン株式会社	2,224,400	0.95
J.P.MORGAN SECURITIES PLC	928,000	0.40
腰高 修	805,000	0.34
株式会社J・ART	804,000	0.34
江川 春延	600,000	0.26
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口4)	600,000	0.26

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	株式会社ジー・コミュニケーション (非上場)

補足説明 更新

大株主の状況は、2021年9月30日現在の状況です。なお、上記の他、当社が保有する自己株式が5,076,101株あります。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 JASDAQ
決算期	3月
業種	小売業
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

当社と支配株主との取引につきましては、一般の取引と同等の条件によることとし、重要性のある取引については、取締役会において取引の是非を決定しておりますので、少数株主に不利益をもたらすようなことはありません。

### 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 更新

株式会社ジー・コミュニケーションは当社の議決権割合の50.51% (当社の発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対しては50.50%)を所有しており、当社は同社の子会社であります。また、株式会社クックイノベンチャーは株式会社ジー・コミュニケーションの発行済株式の100%を所有しており、同社の親会社であることから、間接的に当社の議決権割合の50.51% (当社の発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対しては50.50%)を所有する当社の親会社であります。

人的関係としましては、当社取締役及び監査役9名のうち3名が株式会社クックイノベンチャーと兼務しております。

経営の方針・施策の決定については、当社の取締役会等において討議及び決議がなされており、一定の自主性や独立性は確保されております。今後につきましても、引き続き独立性を確保していきます。

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	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	k		
畑中 裕	他の会社の出身者													
星谷 哲男	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
畑中 裕		畑中裕氏は、エムアンドシーコンサルティング株式会社の代表取締役であり、同社と当社との間には、当社役員職員の研修等に関する取引があります。しかし、同社と当社との取引実績は、当社の連結売上高の0.01%に満たないものであることから、当社の意思決定に影響を与えるものではないと判断しております。	畑中裕氏は、経営コンサルタント及び企業経営者としての経験・識見が豊富であり、引き続き当社の経営を監督していただくことにより、取締役会の透明性の向上及び監督機能の強化に繋がるものと判断したためです。 同氏は上記hに該当しておりますが、左記のとおり一般株主との間で利益相反が生じるおそれのない独立性を十分有しているものと判断しております。

星谷 哲男	星谷哲男氏は1983年4月から2006年8月まで、株式会社日本興業銀行(2002年4月の株式会社富士銀行及び株式会社第一勧業銀行との統合・再編後は株式会社みずほコーポレート銀行、現 株式会社みずほ銀行)の業務執行者を務めておりました。株式会社みずほ銀行は当社の主要な取引行の一行であり、2021年3月31日現在の連結での借入残高は1,285,680千円ですが、同氏が同行を退職してから10年以上が経過しており、同氏は同行の意向に影響される立場にはないと判断しております。また、当社グループは同行の他に複数の金融機関とも取引があることに加え、同行は当社の主要株主にも該当していないことから、当社の意思決定に影響を与えるものではないと判断しております。	星谷哲男氏は、金融業界での長年の経験に加え、外国法人の在日代表を務める等、金融の分野をはじめとする豊富な知見と幅広いネットワークを有しており、取締役会の透明性の向上及び監督機能の強化に資するところが大きいと判断したためです。 なお、同氏は上記eに過去において該当いたしますが、左記のとおり一般株主との間で利益相反が生じるおそれのない独立性を十分有しているものと判断しております。
-------	--	--

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 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	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 更新

	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	指名委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の任意委員会として、代表取締役2名及び社外取締役2名から構成され、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会を設置し、各取締役の定額の基本報酬及び業績連動報酬である賞与については、適切な配分のため、報酬委員会と協議することを条件として、取締役会が代表取締役に委任して決定するものとしております。

報酬を決定するに当たっての手続きの概要につきましては、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容 (3) 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項」に記載しております。

**【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	4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

当社の内部監査及び監査役監査の組織は、内部監査部1名(提出日現在)、監査役会は、常勤監査役1名、社外監査役2名(提出日現在)を含む計3名によって構成されております。

内部監査部は、法令、定款、社内規程及び諸取扱要領に従い、適正且つ有効に運用されているか否か、リスク管理体制の状況を調査し、その結果を代表取締役及び経営会議へ報告することで講じられた改善施策が、適切な業務運営及びリスクマネジメント体制の向上に資することを目的に内部監査を実施しております。また、監査役に対して随時監査実施状況を報告するとともに、会計監査人とも定期的に監査実施状況について意見交換を実施しております。

監査役は、監査役会が定めた監査方針及び監査実施計画等に従い、取締役会への出席はもとより、経営会議、その他の重要会議等への出席、重要な決裁書類の閲覧、取締役及び使用人からの定期的または随時の事業報告聴取、内部監査部からの聴取、各事業所往査により業務及び財産の状況を調査するなど、取締役の職務執行を監査しております。また監査役会と会計監査人との連携に関しては、定期的に、監査方針、監査実施状況、監査結果等にかかる意見交換を行っております。

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
佐藤 加代子	他の会社の出身者													
小林 明夫	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
佐藤 加代子		佐藤加代子氏は2011年6月から2017年6月まで、当社の親会社である株式会社ジー・コミュニケーションの監査役を務めておりました。同社は、2021年3月31日現在で当社の株式118,560千株(議決権比率50.52%)を保有する当社の親会社であります。同氏は、同社の監査役を退任した後、同社及び当社を除く同社の子会社との関係は有しておりません。	佐藤加代子氏は、当社の社外監査役を12年間務め、当社グループの事業に精通しているとともに、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、これらの豊富な経験と知見を踏まえ、適切な監査機能を果たしていただけるものと判断したためです。
小林 明夫			小林明夫氏は、税理士としての専門的な知見・経験が豊富であり、その知見・経験等を当社の監査体制に活かしていただけるものと判断したためです。また、同氏は上記aからmのいずれにも該当しておらず、一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

3名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員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 更新

業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

・業績連動報酬等として、取締役に対して賞与を支給しております。なお、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針の内容につきましては、本報告書「[1. 機関構成・組織運営に係る事項](#)【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容 (3) 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項」に記載しております。

・中長期的な当社の業績拡大及び企業価値の増大を目指すにあたり、より一層意欲及び士気を向上させ、当社の結束力をさらに高めることを目的として、ストック・オプション(新株予約権)を発行しております。なお、割当対象者及び新株予約権の概要につきましては、下記「ストックオプションの付与対象者」及び「該当項目に関する補足説明」に記載しております。

・その他、非金銭報酬等として、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

#### ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社内監査役、社外監査役、従業員

#### 該当項目に関する補足説明

2014年6月25日開催の第55回定時株主総会及び2015年6月15日開催の取締役会にて、会社法第236条、第238条及び第239条の規定に基づき、当社の中長期的な業績を役職員の報酬に反映させ、株主と役職員の利益とを一致させること、ならびに役職員の業績向上に対する貢献意欲や士気を一層喚起するとともに、優秀な人材を確保することを目的として当社の取締役、監査役及び従業員に対し、新株予約権を無償発行することを決議し、同年6月23日付で発行しております。本新株予約権の概要は次の通りです。

発行した新株予約権の数:7,868個

新株予約権の割当てを受けた者及び数:当社取締役 5名 100個、当社従業員 650名 7,744個、当社監査役 3名 24個

新株予約権の行使価額:1円/株(総額786,800円)

新株予約権の行使期間:2020年6月22日から2022年6月21日まで

新株予約権の行使の条件:

(1)新株予約権者は、権利行使時においても、当社の役職員の地位にあることを要する。ただし、諸般の事情を考慮の上、取締役会が特例として認めた場合はこの限りではない。

(2)新株予約権者の相続人による本新株予約権の行使は認めない。ただし、諸般の事情を考慮の上、取締役会が特例として認めた場合はこの限りではない。

(3)本新株予約権の行使によって、当社の発行済株式総数が当該時点における発行可能株式総数を超過することとなるときは、当該本新株予約権の行使を行うことはできない。

(4)新株予約権者は、本新株予約権を、次のa及びbに掲げる期間において、それぞれに掲げる割合の限度において行使することができる。この場合において、かかる割合に基づき算出される行使可能な本新株予約権の個数につき1個未満の端数が生ずる場合には、かかる端数を切り捨てた個数の本新株予約権についてのみ行使することができるものとする。

a.行使期間の開始日(以下、「起算日」という。)から1年間

新株予約権者が割当てを受けた本新株予約権の総数の2分の1

b.起算日から1年を経過した日から1年間

新株予約権者が割当てを受けた本新株予約権の全て

(5)各本新株予約権1個未満の行使を行うことはできない。

#### 【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

報酬等の総額が1億円以上である者がいないため、個別開示は行っておりません。

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

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に関する事項

当社は、2021年3月29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に係る決定方針(以下「決定方針」といいます。)を定め、2021年6月29日開催の取締役会において決定方針を一部改定しております。

その概要といたしまして、当社の取締役の報酬体系は、定額の基本報酬の他、会社業績の向上及び中長期的な企業価値向上を図ることを目的とした業績連動報酬である賞与、中長期的なインセンティブの付与及び株主価値の共有を目的とした譲渡制限付株式報酬により構成されることとし、取締役の個人別の報酬の決定に際しては、各取締役の職責の範囲及び業績評価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。なお、社外取締役の報酬については、その役割を考慮し基本報酬のみとしております。このうち、基本報酬は月例の固定報酬とし、各取締役の職責及び業績評価等を基に決定するものとしております。また、賞与は、該当する事業成果及び財務指標の達成度合等を基に、各取締役の職責の範囲及び業績への貢献度、競合他社の水準、従業員賞与の水準等を総合的に考慮して決定し、毎年一定の時期に支給するものとしており、譲渡制限付株式報酬は、割当日より20年間から30年間までの間で取締役会が定める期間の譲渡制限期間を設け、制度の目的、各取締役の職責の範囲及び業績への貢献度並びに当社の業績や経済状況を総合的に勘案して決定するものとしております。

取締役(社外取締役を除く。)の報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬、賞与、譲渡制限付株式報酬の割合がおよそ81:8:11となるように支給するものとしておりますが、この割合は当社の業績等により変動する場合があります。

(2)取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の報酬限度額は、1994年6月29日開催の第35回定時株主総会において月額20百万円と決議いただいております(ただし、使用人兼務取締役に対する使用人分給とは含まない。)。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は5名です。また、上記報酬限度額とは別枠として、社外取締役以外の取締役に対して譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額50百万円以内とすることを、2018年



6月27日開催の第59回定時株主総会において決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く。)の員数は4名です。

監査役の報酬限度額は、1994年6月29日開催の第35回定時株主総会において月額3百万円と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は1名です。また、監査役個々の報酬につきましては、監査役会の協議によって定めております。

### (3) 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

取締役の個人別の報酬額については、取締役会の委任決議に基づき、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲において、代表取締役会長杉本英雄及び代表取締役社長阿久津貴史がその具体的内容を決定しております。

その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び賞与の配分額としております。なお、賞与については、当社の事業成果等を踏まえ取締役会決議により支給総額を決定した上で委任しており、譲渡制限付株式報酬については、取締役会が個人別の割当数を決定しております。

これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の役職や職責の範囲、業績等の評価を行うのは代表取締役が適しているからであります。取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、代表取締役2名及び社外取締役2名から構成され、かつ、社外取締役が委員長を務める報酬委員会と協議することを条件として、委任を決議しており、当該協議を経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、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。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

当社は、取締役会に先立って審議内容をより深く把握することを目的として、社外取締役、社外監査役を含む取締役及び監査役に対して、取締役会の資料を原則として会日の前日までに、あらかじめ電子メール等で配信しております。

## 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

当社の企業統治の体制につきましては、会社法に基づく機関として株主総会、取締役、取締役会、監査役、監査役会、会計監査人を設置しており、これらの機関のほかに、経営会議、内部監査部を設置しております。

< 取締役会 >

定時取締役会を原則として毎月1回、臨時取締役会は必要に応じて随時開催し、法令及び定款で定められた事項、株主総会の決議により委任された事項、経営方針・政策に関する重要事項、その他「取締役会規程」で付議事項として定められた事項等について審議し、効率的で迅速な意思決定を行っております。

< 監査役 >

取締役会への出席はもとより、経営会議、その他の重要会議等への出席、重要な裁決書類の閲覧、取締役及び使用人からの定期的または随時の事業報告聴取、内部監査部門からの聴取、各事業所往査により業務及び財産の状況を調査するなど、取締役の職務執行を監査しております。

< 監査役会 >

監査役全員をもって構成し、監査役会が定めた監査方針及び監査実施計画等に従い、監査を行っております。なお、監査の内容につきましては、各監査役が毎月、監査役会に報告し、情報の共有化及び監査計画の進捗確認を行うとともに、次月の監査計画について協議・承認しております。

< 経営会議 >

会社の経営機能と組織機能を最も有効に発揮するため、代表取締役社長阿久津貴史を議長とする経営会議(議長以外の構成員は、代表取締役会長杉本英雄、取締役稲吉史泰、取締役山下淳、社外取締役畑中裕、社外取締役星谷哲男、常勤監査役間宮友久、社外取締役佐藤加代子、社外監査役小林明夫、ならびに各部門長)を原則として毎月1回以上開催し、取締役会から委任された事項の意思決定の他、経営方針の徹底、業務執行についての方針及び計画の審議・管理・決定、コンプライアンス上重要な問題の審議、その他「経営会議規程」で付議事項として定められた事項等についての審議等を行っております。

< 内部監査部 >

内部監査部は、法令、定款、社内規程及び諸取扱要領に従い、適正且つ有効に運用されているか否か、リスク管理体制の状況を調査し、その結果を代表取締役及び経営会議へ報告することで講じられた改善施策が、適切な業務運営及びリスクマネジメント体制の向上に資することを目的に内部監査を実施しております。また、監査役に対して随時監査実施状況を報告するとともに、会計監査人も定期的に監査実施状況について意見交換を実施しております。

## 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 更新

当社では、独立した客観的な視点から経営に対する提言をいただき、監督機能の一層の充実を図るうえで、社外監査役の果たす役割は重要であるとの認識に立ち、経営監視機能として、常勤監査役1名及び独立役員1名を含む社外監査役2名の体制で客観的・中立的な監査を行うことに加え、2021年6月29日開催の第62回定時株主総会で決議いただき、経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため社外取締役1名を増員し、取締役6名中2名を独立役員である社外取締役とすることにより、外部からの経営監視機能は十分に整っていると判断しておりますため、現状の体制としております。

## 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
株主総会招集通知の早期発送	当社は、2021年6月29日開催の第62回定時株主総会招集ご通知を法定の発送日の3営業日前に発送し、同日に東京証券取引所及び当社ホームページで開示しております。今後も引き続き、株主総会招集ご通知の早期発送に努めてまいります。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ホームページにIR情報のサイト( <a href="https://ys-holdings.co.jp/ir/">https://ys-holdings.co.jp/ir/</a> )を設け、決算短信、決算短信以外の適時開示資料、株主総会招集ご通知、電子公告等を掲載しております。	無

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

実施していません。

## 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 更新

当社の内部統制システムといたしましては、以下のとおりであります。

- (1) 取締役及び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
  - ・当社は、グループ経営理念「共存共栄」の理念に則った「行動規範」を制定し、代表取締役社長が、内部統制の責任者として、その意志を役員に伝えることにより、法令及び社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底しております。
  - ・当社の取締役及び使用人が法令及び社内規程を遵守し、法令遵守を優先させる行動ができるための指針として「コンプライアンス規程」を定めております。
  - ・コンプライアンス統括部署を総務部とし、コンプライアンスを実現するための組織及び研修体制を整備し、同部が中心となって役員教育を行っております。監査役及び内部監査部は、総務部と連携の上、コンプライアンスの状況を監査し、これらの活動は定期的に取締役会に報告しております。取締役会は、定期的にコンプライアンス体制を見直し、問題点の把握と改善に努めております。
  - ・法令及び社内規程に反する行為に気づいた場合、従業員が直接報告・通報を行う手段として、コンプライアンス・ホットラインを設置しております。報告・通報を受けた総務部はその内容を調査し、再発防止策を担当部門と協議の上、決定し、全社的に再発防止策を実施することとしております。
- (2) 当社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
  - ・「文書取扱規程」に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、保存しております。
  - ・上記情報を記載した文書又は電磁的媒体の保存期間は、少なくとも5年間としております。
  - ・取締役及び監査役は、常時これらの文書を閲覧できるものとし、その他の者の閲覧権限については、社内規程等により定めております。
- (3) 当社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
  - ・定時取締役会を原則として毎月1回、臨時取締役会は必要に応じて随時開催し、法令及び定款で定められた事項、株主総会の決議により委任された事項、経営方針・政策に関する重要事項、その他「取締役会規程」で付議事項として定められた事項等について審議し、効率的で迅速な意思決定を行っております。
  - ・取締役、監査役及び各部門長で構成される経営会議を毎月1回開催し、原則として毎月1回以上開催し、取締役会から委任された事項の意思決定の他、経営方針の徹底、業務執行についての方針及び計画の審議・管理・決定、コンプライアンス上重要な問題の審議、その他「経営会議規程」で付議事項として定められた事項等についての審議等を行っております。
  - ・取締役会による中期経営計画・年度事業計画の策定、年度事業計画に基づく部門毎の業績目標と予算の設定、月次・四半期管理の実施を行っております。
  - ・取締役会及び経営会議による月次業績のレビューと改善策の検討を行っております。
- (4) 監査役がその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
  - ・管理本部担当取締役は、監査役が求めた場合その他必要な場合には、監査役の業務を補助すべき使用人を任命することとしております。
  - ・監査役の業務を補助すべき使用人に対する指揮権は、監査役が指定する補助すべき期間中は、監査役に移譲されるものとし、取締役の指揮命令は受けないこととしております。
- (5) 当社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、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
  - ・当社の取締役または使用人は、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項及び、不正行為や法令並びに定款違反行為を発見した場合は、速やかに監査役に報告することとしております。
  - ・当社の取締役及び使用人は、監査役から、稟議書類等業務執行に係る文書の閲覧や、説明を求められたときには、速やかにこれに応じることとしております。また、当社の取締役は、監査役に対し、必要に応じて、内部監査部との情報交換や当社の会計監査人から会計監査内容に関して説明を受ける機会その他、顧問弁護士及び会計監査人などその他の外部機関との間で情報交換等を行う機会を保障しております。

当社及び当社グループ全社のリスク管理体制は以下のとおりであります。

- (1) コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティについては、それぞれの担当部署にて、細則・マニュアルの作成・配布等を行い、役員・社員に対して、定期的に研修を実施しております。組織横断的・全社的リスクについては、状況の監視及び全社的対応を管理本部にて行っております。その他新たに生じたリスクについては、取締役会において速やかに対応し、責任者となる取締役を定めることとしております。
- (2) 内部監査部は、これらのリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に管理本部担当取締役及び取締役会・経営会議に報告し、取締役会において改善策を審議・決定しております。
- (3) 大規模な事故・災害等当社及び当社グループ全社の経営に重大な影響を与える緊急事態が発生した場合には、管理本部長を委員長とし、管理本部長が任命する人員を構成員とする緊急対策委員会を設置し、危機管理体制を構築することとしております。
- (4) リスク管理・事故等の当社及び当社グループ全社の経営に重大な影響を与える緊急事態に関して、法令または取引所適時開示規則に則った開示を適切に行うこととしております。

### 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

当社及び当社グループ全社は、反社会的勢力との関係を遮断し、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力や団体には、毅然とした態度で対応することとしております。また、反社会的勢力との接触が生じた場合には、速やかに警察当局及び顧問弁護士に通報・相談できる体制を整えております。

なお、取引先については、取引開始時に社内、社外機関を活用し、反社会的勢力でないことを確認しております。



適時開示体制の概要

