

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、以下の「経営理念」の実現を通じて、当社の企業価値を長期的に最大化するため、どのような経営戦略を策定し、どのような組織体制で業務を執行し、これを監督すべきなのか、あるいは、どのように経営の透明性を確保し、どのように株主をはじめとするステークホルダーとの良好な関係を維持していくべきなのか、倫理観とコミットメントを持って常に最良のものを追求し続けることをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

(経営理念)

- (1) 当社は、「消費者の皆様の豊かで魅力的な食生活を第一義に考え、その満足度向上に貢献する」ことを社会的使命・存在意義(ミッション)と定め、このミッションのもと「ワンランク上の対応ができる水産物流通企業」をめざします(ビジョン)。
- (2) 当社は、上記ビジョンの実現に向けて、東京中央卸売市場という「伝統的で信頼性の高い」市場の維持・発展に貢献するとともに、時代の変化に即した「革新的で将来性のある」新しい流通市場を創出していきます。
- (3) 当社は、新たな事業への挑戦とリスクの適切なコントロールを両立させ、持続的な成長を達成するため、「変化に興味を持つ」「広い視野を持つ」「鮮度と旬を極める」という行動指針(バリュー)を掲げています。こうした行動指針に従いながら、高度な倫理観にもとづくフェアで透明性の高い組織運営を実現し、社会的責任の遂行に努めます。

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施する方針としていますが、以下の原則については、提出日時点で、その取組み内容及び実施時期について検討中です。

本項目は2021年6月改訂後の原則に基づき記載しています。

【原則1-2】

(株主総会における権利行使)

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しています。当社は、株主総会招集通知の早期発送・開示や機関投資家への対応等、株主総会における権利行使に係る適切な環境の整備に努めています。

ただし、機関投資家等への対応につきましては、議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知の英訳、実質株主の株主総会への出席等、実施していない部分については、今後状況に応じて検討していきます。

【補充原則1-2-4】

(株主総会における議決権の電子行使のための環境作り及び招集通知の英訳)

当社では、決算短信については英訳を実施しています。しかしながら、提出日現在、議決権電子行使プラットフォームの利用あるいは招集通知の英訳は実施していません。

今後、事業のグローバル展開を含む成長戦略を実践していくに伴い、海外投資家の皆様にも当社株式に興味を持っていただけるよう、決算短信のみならず、招集通知やその他のIR情報についても英語による開示の導入を検討していきます。

また、議決権電子行使プラットフォームの利用についても、実質株主の議決権行使についての実効性と費用とを見極めながら、導入を検討していきます。

【補充原則1-2-5】

(実質株主による株主総会における議決権行使)

当社は、株主名簿上に記載又は記録されている者が株主総会における議決権を有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会に出席し、議決権の権利行使や質問を行うことを原則として認めていません。

そこで、当社は、実質株主の議決権行使を可能とするため、議決権電子行使プラットフォームへの参加を検討していくとともに、機関投資家等の株主総会への出席方法についても検討していきます。

【原則1-3】

(資本政策の基本的な方針)

当社は、これまで、事業のボラティリティの高さを考慮して、自己資本比率を高めることを目指しつつも、これまで有価証券報告書に記載のとおり、年1回の期末配当を安定的に実施することで株主への利益還元を図ってきました。

しかしながら、資本コストやROE、また配当性向等の注目度の高さに鑑み、今後、当社の実情に合わせて、どのような資本政策を基本とすべきか、現在検討中であり、今後策定する中期経営計画の中に新たな資本政策の基本方針を織り込む予定です。

【原則3-1】

(情報開示の充実)

当社は、本原則で具体的に開示が求められている5つの項目のうち、これまで、経営戦略や経営計画については開示していません。これらについては、豊洲市場への移転に伴う業績への影響を概ね見極められるようになったことから、2020年度を開始年度とする中期経営計画として策定、開示を行う予定でしたが、2019年度の期終盤における新型コロナウイルス感染症の影響で収益計画の見通しが立たなくなり、その策定の中止を

余儀なくされました。

今後、新型コロナウイルス感染症が収束に向かい、収益計画が確度のあるものとして見通せる状況になり次第、財務体質・収益体質の強化に向けて、経営資源の選択と集中による成長戦略を前提とした中期経営計画の策定を開始する予定です。

【補充原則3 - 1 - 2】

(英語による情報開示)

当社は、これまで英語での情報開示は限定的な範囲で実施していました。今後は、海外での事業展開や海外投資家の比率を踏まえ、招集通知はもとよりその他のIR情報についても英語による開示の導入を検討していきます。なお、決算短信については英訳を行っています。

【補充原則 3 - 1 - 3】

(経営戦略の開示に当たってのサステナビリティへの取組みや人的資本・知的財産への投資に関する情報開示)

1. サステナビリティへの取組み

東都水産グループは、「消費者の皆様の豊かで魅力的な食生活を第一義に考え、その満足度向上に貢献する」との社会的使命・存在意義(ミッション)のもと、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の観点から持続可能なオペレーション並びにサプライチェーンを追求するとともに、商品やサービスの提供により新たな価値を生み出し、社会課題解決への貢献と、企業価値の持続的成長を目指します。

当社はサステナビリティ基本方針を策定し以下の当社ホームページに公表しています。

アドレス: <https://www.tohsui.co.jp/company/sustainability/>

なお、当社グループでは水産資源の維持・確保や環境保全について、以下の取組みを実施しています。

海洋及び沿岸の生態系の回復のための取組みとして「一般社団法人責任あるまぐろ漁業推進機構」等への加入

アジア・太平洋地域での農村開発や環境保全活動、日本国内での植林および森林整備による環境保全活動を展開する「公益財団法人オイスカ」への各種寄付活動

当社グループの冷蔵倉庫事業における脱フロン・省電力型冷凍機への転換

水産資源の持続可能性確保に向けての各種認証の取得

2. 人的資本や知的財産への投資等

当社グループでは、「新たな事業への挑戦とリスクの適切なコントロールを両立させ、持続的な成長を達成するため、「変化に興味を持つ」「広い視野を持つ」「鮮度と旬を極める」との行動指針を掲げており、組織運営において、社員ひとりひとりが型にとらわれない自由な発想を行うことができ、かつ、コミュニケーションを図りやすい職場環境づくりを推し進めることにより、真の働き方改革を実現してまいります。そうした働き方改革を推し進めるなかで、将来を担うこととなる人材獲得のため、採用活動を強化するとともに、既存社員に対しては教育制度の拡充を進め、上記行動指針を主体的に進めることができる人材育成に努めてまいります。

また、知的財産については、企業活動の源泉であり、会社の現在及び将来の価値創造やキャッシュフローの創出につながっているものと認識し、競争優位・差別化を支える知的・無形財産の維持・強化に向けた取り組みを実行してまいります。

【補充原則4 - 1 - 2】

(中期経営計画の実行及び目標未達の場合の原因分析)

当社は、今後、新型コロナウイルス感染症が収束に向かい、収益計画が確度のあるものとして見通せる状況になり次第、中期経営計画の策定を開始する予定です。当社の取締役会は、策定した計画の達成に最善を尽くすため、適時適切にPDCAを実践し、結果についても透明性をもって情報開示していく所存です。

【補充原則4 - 1 - 3】

(後継者計画(プランニング)及び後継者候補の育成)

本報告書「第1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4 - 11 - 1】」の説明で記載のとおり、経営幹部の指名にあたっては、当社の経営理念や行動規範を理解し、適切に経営を遂行する能力を備えていることに加え、リーダーシップ、バランス感覚、創造力はもとより、知性や品格を備えていることもその資質要件として考慮して決定しており、指名プロセスの客観性・透明性を確保するため「評価・報酬協議会」に意見を求めています。

最高経営責任者(代表取締役社長)を含む後継者の人材戦略は経営の最重要課題のひとつと認識し、代表取締役からの推薦のもと、常勤取締役会議で議論を重ね、取締役会で審議、最終決定します。また、次世代経営者の候補者である執行役員等は取締役会を含む重要会議に出席することで経営状況、経営戦略の理解や経営に必要なスキルアップをはかるほか、必要に応じて外部専門家の知見を取り入れる等しており、取締役会は、【補充原則4 - 11 - 1】の説明で記載の経営幹部の指名方針に係る能力や資質に相応しいものとなるため、それら次世代経営者の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われているかについて、適切に監督を行うべく後継者計画および後継者の育成について十分な議論を重ねていく予定です。

【補充原則4 - 3 - 3】

(CEO(代表取締役)の解任)

経営陣幹部の解任(及び不再任)同様、代表取締役の解任(及び不再任)についても、常勤取締役会議で議論を重ね、取締役会で審議、最終決定します。また審議に際しては、独立社外取締役及び監査役から構成される評価・報酬協議会に対し、解任プロセスに関する意見を求めることで、手続の公正性及び透明性を高めていきます。

なお、代表取締役が法令・定款等に違反した事により、当社の企業価値を明らかに貶(おとし)める結果を招来したなど、客観的に解任が相当と判断される事情が生じた場合は、適時に評価・報酬協議会での審議に諮り、その結果を取締役会にて精査の上、解任します。

【原則4 - 11】

(取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されています。ただし、現在の取締役会は、ジェンダーや国際性の面での多様性については確保されているとは言えず、それらについては【補充原則4 - 11 - 1】で記載の基本方針を踏まえ、今後検討していきます。

常勤監査役2名及び社外監査役のうち1名は金融系事業法人等での豊富な実務経験を有し、財務・会計に関する十分な知見を有している者が選任されています。

また、取締役会全体としての実効性については評価・報酬協議会に意見を求めながら、取締役会で分析・評価を行うことで、継続的にその機能の向上を図っています。

【原則5 - 2】

(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は、中期経営計画について、豊洲市場への移転に伴う業績への影響を概ね見極められるようになったことから、2020年度を開始年度とす

る計画の策定、開示を行う予定でしたが、2019年度の期終盤における新型コロナウイルス感染症の影響で収益計画の見通しが立たなくなり、その策定の中止を余儀なくされました。

今後、新型コロナウイルス感染症が概ね収束し、収益計画が確度のあるものとして見通せる状況になり次第、財務体質・収益体質の強化に向けて、経営資源の選択と集中による成長戦略を前提とした中期経営計画の策定を開始する予定です。

【補充原則5 - 2 - 1】

(事業ポートフォリオの方針や見直しについての経営戦略への明示)

当社は、中期経営計画について、豊洲市場への移転に伴う業績への影響を概ね見極められるようになったことから、2020年度を開始年度とする計画の策定、開示を行う予定でしたが、2019年度の期終盤における新型コロナウイルス感染症の影響で収益計画の見通しが立たなくなり、その策定の中止を余儀なくされました。

今後、新型コロナウイルス感染症が概ね収束し、収益計画が確度のあるものとして見通せる状況になり次第、財務体質・収益体質の強化に向けて、経営資源の選択と集中による成長戦略を前提とした中期経営計画の策定を開始する予定です。その際は事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について、中期経営計画の中に示すことを予定しています。

なお、現在当社は報告セグメントを「水産物卸売事業」「冷蔵倉庫及びその関連事業」「不動産賃貸事業」の3つとしており、それらについて有機的な関連付けを行いながら事業を推進しています。事業ポートフォリオについては、上記の報告セグメントを基軸として選択と集中という基本的考え方のもと、収益性と成長性から方向性を決定していくこととし、中長期的に資本コストを上回るリターンが継続的に獲得できると見込める成長の源泉(ドライバー)となるべき事業には、経営資源の集中を図ってまいります。また、上記のセグメントに関連する事業以外でも、会社の成長に寄与する事業であると判断できる場合には、事業ポートフォリオへの積極的な組み入れを検討していきます。

【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

本項目は2021年6月改訂後の原則に基づき記載しています。

【原則1 - 4】

(政策保有株式)

当社は、良好な財務上・営業上の取引関係の維持等を目的として上場株式を保有しています。保有する株式については、個別銘柄ごとに、每期保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を精査したうえでその保有の意義を取締役会で検討し、発行会社の成長性、将来性から株式の経済性があるものと見込まれる、あるいは、当社の企業価値の維持・向上に資すると判断される場合のみ、保有することとします。

保有する意義が乏しいと判断された銘柄については、市場への影響等に配慮しつつ売却します。

保有を継続する銘柄の議決権行使に当たっては、当社の中長期的な企業価値向上への貢献度という観点から、発行会社の業績や事業計画ならびにガバナンスへの取組みなどを総合的に勘案して賛否を判断し、明らかに株主価値を毀損すると思われる議案については、賛意を表しません。

【原則1 - 7】

(関連当事者間の取引)

当社では、役員(役員が実質的に支配している会社を含む)や主要株主等(主要株主等が実質的に支配している会社を含む)との取引は、会社や株主共同の利益を害する可能性を有することから、原則としてこれを禁止しています。

役員については、個人及び配偶者等有する株式等を定期的に調査し、実質的に支配している会社の有無を確認しています。

しかしながら、特別な事情により新たに関連当事者に該当するものと取引を開始する場合には、取引を行うこと自体の合理性いわば取引の必要性と取引条件の妥当性を取締役会にて審議し、承認を経たうえで行います。

また、その際には独立当事者と通常行われている取引内容からの乖離や当社収益への影響を図る目安として、当社部門ごとの収益率実績や収益額実績等をその合理性や妥当性を図る基準としています。

既存の継続中の取引が関連当事者取引に該当する場合となった時は、それから半期経過毎に当該取引を継続する合理性と取引条件の妥当性について取締役会で検証いたします。仮にそれ以外の時期に当該取引の適正性に関して留意すべき事項が発現した場合には、その都度取引継続の是非も含めて取締役会で検討を加えます。

【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と多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境の整備方針)

1. 多様性の確保についての考え方

当社は、「ワンランク上の対応ができる水産物流通企業をめざす」ことをビジョンとして掲げ、当ビジョンの実現に向けて、東京中央卸売市場という伝統的で信頼性の高い市場の維持・発展に貢献するとともに、時代の変化に即した革新的で将来性のある新しい流通市場を創出してまいります。

上記を実現・推進していくうえで、当社の事業の構造や規模、労働環境等の事業特性を考慮に入れつつ、人材の多様性を備えることについての重要性について認識し、「多様な社員一人ひとりの人格・人権を尊重する」とのサステナビリティ基本方針(抜粋)のもと、女性・外国人・中途採用者の採用並びに管理職への登用について積極的な検討を進めることとしております。

2. 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

(1) 女性の管理職への登用

女性管理職の比率は、約5%(2021年11月1日現在)となっており、女性職員は業界の特性等から管理部門に91.6%が配属されていますが、そこでの管理職比率は30%であります。今後、女性社員の比率を踏まえつつ、現状より増加させることを目標といたします。

(2) 外国人の管理職への登用

当社グループの海外子会社におきましては、2010年1月に1978年創立以来初の現地採用外国人がCEOに就任し、経営を担っております。同社の管理職は100%現地採用の外国人が占めており、一般職員についても約75%が現地採用外国人であることから、引き続き現地採用者を登用していく方針です。

(3) 中途採用者の管理職への登用

中途採用者管理職の比率は、19.7%(2021年11月1日現在)となっており、今後、中途採用者社員の比率を踏まえつつ能力や成果に応じた登用を進め、現状より増加させることを目標といたします。

3. 人材育成と社内環境整備方針及びその実施状況

当社は、プロパー社員のみならず人材の多様性を確保・推進していくため、当社で働く社員が高いモチベーションを保持し、個々の特性・能力・価値観を会社の持続的成長のみならず、自己のスキルアップに最大限活かしていくことを実現するための人材育成と社内環境の整備を進めることを方針としております。

当社は、社員の採用や昇給・昇格において、年齢や性別、キャリア、国籍の違い、障がいの有無を問わず、能力・成果に応じた公平な人事制度

を導入しており、また、法定を超える産前休暇制度の導入や社員の健康保持のための人間ドック費用補助の導入等、働きやすい職場環境づくりと人材育成に向けた社内環境整備を進めています。

【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)

当社の企業年金は確定拠出年金制度を採用しており、アセットオーナーとして企業年金の運用に関する年金制度は採用しておりません。

【原則3 - 1】

(情報開示の充実)

() 当社の経営理念については、当社HPに掲載している「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に記載していますのでご参照ください。同じ内容を本報告書「1. 1. 基本的な考え方」にも記載しています。経営戦略や経営計画については、これまで開示していませんでしたが、新型コロナウイルス感染症の業績への影響を見極めながら、中期経営計画として策定・開示する予定です。本報告書「1. 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】」もご参照ください。

() 当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めています。基本的な考え方は、本報告書「1. 1. 基本的な考え方」に記載していますが、詳細については当社HPに掲載している「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

() 当社の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は、本報告書「II. 1. 【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」に記載していますので、ご参照ください。

() 当社は、新任取締役候補は代表取締役からの推薦により、現任取締役の再任・不再任は、常勤取締役会議で議論を重ね、取締役会で審議、最終決定しています。審議に際しては、独立社外取締役及び監査役から構成される評価・報酬協議会に対し、指名プロセス等に関する意見を求めることで、手続の公正性及び透明性を高めています。

なお、経営陣幹部が法令・定款等に違反した事により、当社の企業価値を明らかに貶(おとし)める結果を招来したなど、客観的に解任が相当と判断される事情が生じた場合は、適時に評価・報酬協議会での審議に諮り、その結果を取締役会にて精査の上、解任します。

() 2016年3月期の株主総会からは、すべての取締役及び監査役候補の指名理由を招集通知にて開示しています。

【補充原則3 - 1 - 3】

(経営戦略の開示に当たってのサステナビリティへの取組みや人的資本・知的財産への投資に関する情報開示)

本報告書「1. 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】」をご参照ください。

【補充原則4 - 1 - 1】

(経営陣に対する委任の範囲)

当社の取締役会は、当社の企業価値を長期的に最大化するため、環境変化の洞察、優先順位の決定とゴール設定、正しい情報収集と適切なリスクマネジメントを期待役割として、経営戦略に関する基本方針をはじめ、法令・定款及び取締役会規則で定められた重要な業務執行に関する意思決定を行います。

業務執行取締役及び執行役員は組織・職務規程に基づき、上記以外の業務執行の決定を委任されています。

【原則4 - 9】

(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社の社外取締役の独立性に関する基準は、本報告書「II. 1. 【独立役員関係】」に記載していますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】

(独立社外取締役を主要な構成員とする任意の仕組みの活用)

当社は、前述のとおり、取締役会の独立性・客観性や説明責任を補完するため独立社外取締役と監査役で構成(本報告書提出日現在の委員構成は独立社外取締役3名、独立社外監査役2名及び常勤監査役2名)される「評価・報酬協議会」を設置しています。取締役会は、評価・報酬協議会に対して、取締役候補の指名・不再任・解任、取締役の評価及び報酬など特に重要な事項に関する検討にあたり、意見を求めています。

【補充原則4 - 11 - 1】

(取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

当社の取締役会は、事業の構造や規模を踏まえ、機動性と実効性のある少数精鋭の陣容とすることを基本方針とします。

当社の取締役会は、原則として、当社の事業に精通した業務経験の豊富な社内取締役に加え、中立・独立の立場にある2名以上の社外取締役を選任する方針とします。

当社の取締役候補者の指名にあたっては、代表取締役からの推薦を受けた人物について、当社の経営理念や行動規範を理解し、適切に経営を遂行する能力を備えていることに加え、リーダーシップ、バランス感覚、創造力はもとより、知性や品格を備えていることもその資質要件として考慮して決定します。

また、各候補については、指名プロセスの客観性・透明性を高めるため独立社外取締役と監査役で構成(本報告書提出日現在の委員構成は独立社外取締役3名、独立社外監査役2名及び常勤監査役2名)される「評価・報酬協議会」に意見を求めています。

なお、当社取締役会のスキル・マトリックス(専門性と経験)は、本報告書「2. 2. 【その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項】」に掲載しています。担当取締役は、社内・社外を問わず、各分野における知見・経験や高い見識をもって経営に臨んでおり、特に社外取締役につきましては、各自の有する専門的な知見や高い見識を経営のモニタリングにおいて最大限に発揮できるよう、当社の経営において貢献が期待される分野を表記のとおりとしております。なお、スキル・マトリックスは特に専門的な経験のある分野を記載しているもので、記載していない分野の知見を持たない事を表すものではありません。

【補充原則4 - 11 - 2】

(取締役・監査役の兼任状況)

当社の取締役・監査役の兼任状況につきましては、招集通知、有価証券報告書を通じ、每期開示を行っています。

当社は、業務執行取締役及び常勤監査役については、グループ企業外の役員の兼任を原則として禁止しています。

社外取締役及び社外監査役については、当社以外の会社の役員を兼任していますが、当社の役員会への出席率を8割以上とするため、当社を含む上場会社5社以上の役員を兼任する場合には個別に協議する方針としています。

【補充原則4 - 11 - 3】

(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当社は、総務部を事務局として社内取締役によるアンケート方式による自己評価を実施し、その結果について評価・報酬協議会にも意見を求めながら、取締役会にてその実効性の分析・評価を行っています。また結果の概要についても、当社HPにて開示しています。

【補充原則4 - 14 - 2】

(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・監査役を対象とする年1回の研修プログラムを設けています。研修テーマについては、コンプライアンス関連のテーマを基本に、適宜トピックな話題から選定しています。また、取締役・監査役が自主的に外部のトレーニングを受けることも推奨しており、そのトレーニング費用の支援も実施しています。

【原則5 - 1】

(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、総務部及び経理部担当部長をIR担当責任者として選任し、株主からの対話の申込みに対しては、法令に従い、合理的な範囲で前向きに対応する方針としています。

対話において把握された意見等については、取締役会に適時に報告される体制となっています。

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(%)
合同会社麻生東水ホールディングス	1,453,902	36.54
株式会社ヨンキュウ	574,900	14.45
マルハニチロ株式会社	321,780	8.09
松岡冷蔵株式会社	319,096	8.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	152,000	3.82
株式会社三陽	144,340	3.63
株式会社海昇	126,000	3.17
株式会社魚力	115,600	2.91
S M B C 日興証券株式会社	56,800	1.43
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	56,200	1.41

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

・大株主の状況は2021年9月30日時点の株主名簿に基づき記載しています。
・持株比率は自己株式(46,859株)を控除し、表示単位未満の端数を四捨五入して表示しております。なお、自己株式には役員株式給付信託(BBT)が保有する当社株式(12,900株)及び従業員株式給付信託(JESOP)が保有する当社株式(43,300株)は含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	100人以上500人未満
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	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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
佐藤 隆治	他の会社の出身者													
麻生 巖	他の会社の出身者													
安樂 力	他の会社の出身者													
古賀 善敏	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
----	------	--------------	-------

佐藤 隆治	該当事項はありません。	<p>佐藤隆治氏は、IT系事業会社の役員や経営コンサルタント会社の代表を長年務めるとともに、上場会社の社外取締役役に就任するなど、経営者としての豊富な経験・実績や企業ガバナンスに関する高い見識を有しております。それら経験・実績・見識を活かし、実践的な視点も交えながら、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場で、グループ経営全般はもとより新規投資や組織運営におけるリスクマネジメントに関して、収益基盤の維持・強化を推進する当社のコーポレート・ガバナンスに資する確かな提言や助言をいただいております。今後同様の役割が期待できるものと考え、選任しています。</p> <p>同氏は、「上場管理等に関するガイドライン5(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指名しています。</p>
麻生 巖		<p>麻生巖氏は、多くの関係会社を有する事業法人の代表を長年務めるとともに、上場会社を含む複数の企業で社外取締役役に就任するなど、経営者としての豊富な経験・実績や企業ガバナンスに関する高い見識を有しております。それら経験・実績・見識を活かし、実践的な視点も交えながら、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場で、グループ経営全般はもとより投資戦略や新規事業の遂行において、収益基盤の維持・強化を推進する当社のコーポレート・ガバナンスに資する確かな提言や助言をいただけるものと考え、選任しています。</p>
安樂 力	<p>安樂力氏が現在執行役員東京支店長を務めている三印三浦水産株式会社と当社との間には商品仕入の取引関係がありますが、その年間取引額は当社グループの連結売上高の0.01%未満かつ同社の売上高の2%未満と当社の独立性判断基準を満たすものであり社外取締役の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。</p>	<p>安樂力氏は、水産卸会社に勤務したのち水産物の専門商社を起業し、現在は水産物の卸・加工会社の東京支店長として同支店の国内流通並びに輸出入業務を統括するなど、水産業全般にわたる幅広い見識や水産流通に関する実務・経営面での豊富な経験・実績を有しております。それら見識・経験・実績を活かし、具体的・実践的な視点も交えながら、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場で、当社グループの主力事業である水産物卸売事業の海外調達を含む施策全般において、収益基盤の維持・強化を推進する当社のコーポレート・ガバナンスに資する確かな提言や助言をいただけるものと考え、選任しています。</p> <p>同氏は、「上場管理等に関するガイドライン5(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指名しています。</p>
古賀 善敏	<p>古賀善敏氏が現在代表を務めている株式会社弥栄と当社グループとの間には商品仕入等の取引関係がありますが、その年間取引額は当社グループの連結売上高の0.3%未満(同社の当社グループに対する売上高はありません)と僅少であり社外取締役の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。</p>	<p>古賀善敏氏は、長年にわたり鮮魚の小売を主業とする事業法人の代表を務め、事業の主力であるテナント出店の拡大を図るなか、近年では回転寿司や海鮮居酒屋等の飲食事業も展開するなど、鮮魚の小売事業や飲食事業に関する豊富な経験・実績や幅広い見識を有しております。それら経験・実績・見識を活かし、具体的・実践的な視点も交えながら、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場で、当社グループの主力事業である水産物卸売事業の商品調達・販売全般において、収益基盤の維持・強化を推進する当社のコーポレート・ガバナンスに資する確かな提言や助言をいただけるものと考え、選任しています。</p> <p>同氏は、「上場管理等に関するガイドライン5(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指名しています。</p>

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	評価・報酬協議会	7	0	0	3	0	4	なし
報酬委員会に相当する任意の委員会	評価・報酬協議会	7	0	0	3	0	4	なし

補足説明

評価・報酬協議会は、取締役会の諮問機関として独立社外取締役及び監査役で構成され、取締役候補者の資質や指名プロセス、代表取締役を含む経営陣幹部(取締役)の選・解任、報酬体系等についての適切性を検討し、また、取締役会の実効性についての評価を行い、評価内容を取締役会に答申します。

上記の「委員構成」は本報告書提出日現在の状況を記載しており、「その他4名」の内訳は、常勤監査役2名、社外監査役2名です。

2020年度に係る評価・報酬協議会は、総務部を事務局として2回開催され、委員の出席率は全体で100%、また、本報告書提出日現在在任する委員の出席状況は、以下のとおりです。

社外取締役	佐藤 隆治	100%
社外取締役	安樂 力	- % (2021年6月16日就任)
社外取締役	古賀 善敏	- % (2021年6月16日就任)
常勤監査役	青山 憲夫	100%
常勤監査役	橋本 明夫	100%
社外監査役	川崎 尊義	100%
社外監査役	小林 博之	100%

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査部門は良好な協調関係にあり、会計監査、四半期レビューの報告を通じて、外部会計監査人と監査役や内部監査部門との十分な連携を確保しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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	l	m
川崎 尊義	弁護士													
小林 博之	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
川崎 尊義			川崎尊義氏は、弁護士としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それら経験・見識を活かし、社外監査役として独立の立場で取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言をいただけるものと判断し、選任しています。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン III5.(3)の2」並びに本報告書「II. 1. 【独立役員関係】」に記載の当社が定める独立性判断基準に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指名しています。
小林 博之			小林博之氏は、金融系事業会社で長年にわたり資金調達や運用、M & A、経営企画等の業務に携わるとともに、経営コンサルタント会社の代表や上場企業の社外取締役を務めるなど、財務・会計・経営管理に関する高度な知見と、企業経営に関する豊富な経験を有しています。このため、それら経験・見識を活かし、社外監査役として独立の立場で取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言をいただけるものと判断し、選任しています。 同氏は、「上場管理等に関するガイドライン III5.(3)の2」並びに本報告書「II. 1. 【独立役員関係】」に記載の当社が定める独立性判断基準に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として指名しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所が定める独立性の基準、並びに当社が定める以下の独立性基準を満たすすべての社外取締役及び社外監査役を独立役員に指名しています。

当社の社外役員の独立性基準は以下のとおりです。なお、対象期間については、1については現在及び無期限の過去とし、2～5については現在及び過去10年間とします。

1. 当社関係者
現在あるいは過去において当社(当社の子会社及び関連会社を含む、以下同じ。)の業務執行者・顧問等(以下「業務執行者等」)でないこと。
社外監査役にあっては、これらに加え、当社の業務執行を行わない取締役および会計参与でないこと。
2. 議決権保有者
当社の5%以上の議決権を保有する株主またはその業務執行者等でないこと。
当社が5%以上の議決権を保有する会社の業務執行者等でないこと。
3. 取引先関係者
当社との間で、双方いずれかの連結売上高2%以上に相当する金額の取引がある取引先の業務執行者等でないこと。
当社の主要借入先(連結ベースでの残高シェア上位3社)の業務執行者等でないこと。
当社の主幹事証券会社の業務執行者等でないこと。
4. 専門的サービス提供者
当社の会計監査人である公認会計士又は監査法人の社員、パートナー、職員でないこと。
公認会計士・税理士・弁護士・その他コンサルタントとして、当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を受領しているものでないこと。
5. その他
上記1～4に掲げる者の2親等以内の親族でないこと。
当社との間で、役員が相互就任している会社の業務執行者等でないこと。
当社との間で、株式を相互保有している会社の業務執行者等でないこと。

【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

本報告書「1. [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」に記載していますので、ご参照ください。

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

当社は取締役、監査役に区分して報酬等の総額を開示しており、前事業年度にかかる報酬等の額は以下のとおりです。

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象人員
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役	110百万円	95百万円	14百万円	-百万円	8人
(うち社外取締役)	(9百万円)	(9百万円)	(-百万円)	(-百万円)	(3人)
監査役	19百万円	19百万円	-百万円	-百万円	4人
(うち社外監査役)	(7百万円)	(7百万円)	(-百万円)	(-百万円)	(2人)
合計	129百万円	114百万円	14百万円	-百万円	12人
(うち社外役員)	(17百万円)	(17百万円)	(-百万円)	(-百万円)	(5人)

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、2021年2月8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を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について評価・報酬協議会へ諮問し、妥当である旨の答申を受けております。

また、取締役会は、2020年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、評価・報酬協議会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、取締役の報酬限度額は、1993年6月29日開催の第45回定時株主総会において月額21百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議いただいております。

また、上記報酬限度額とは別枠で、2020年6月17日開催の第72回定時株主総会において業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」を導入することを決議いただいております。当該制度による取締役に付与する1事業年度当たりの株式数の上限を11,000ポイント(1ポイントは当社普通株式1株に相当します。)と定めています。

監査役報酬限度額は、1994年6月29日開催の第46回定時株主総会において月額450万円以内と決議いただいております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。

< 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容 >

1. 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十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、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。

当社の業務執行取締役に対する報酬は、固定報酬、業績連動型金銭報酬及び業績連動型株式報酬(注)により構成され、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬のみを支払うこととする。

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役及び常勤の監査役を含むすべての監査役で構成される評価・報酬協議会を設置する。同協議会は、取締役会からの諮問に基づき、取締役の報酬に関する方針・制度、報酬の基準・額等に関する事項を審議し、その結果を取締役会に答申する。

(注)業績連動型株式報酬は2021年度から運用を開始する。以下、業績連動型株式報酬について同じ。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、会社業績、従業員給与等とのバランス、職責、貢献度、他社の状況等を考慮しながら、それらを総合的に勘案して役位毎に一律な報酬額として決定するものとする。

3. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動型金銭報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した月例の現金報酬とし、本業績連動型金銭報酬に係る指標は、企業の収益力と企業価値を評価する基準として適しているとの判断から当社単体の当期純利益とする。業績連動型金銭報酬の額の決定方法は、当該指標に一定の係数を乗じて算出した値を原資とし、連動配分総額には一定の上限を設定する。業績指標とその係数、連動配分総額の上限値は、中期経営計画の策定・更新時や環境の変化に応じて、評価・報酬協議会の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

非金銭報酬は、取締役(社外取締役を除く。以下、本非金銭報酬の項目において同じとする。)の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT (= Board Benefit Trust))」を採用する。

取締役は1事業年度ごとに付与される株式数に相当するポイントは、役位に応じた役位ポイントに業績に応じた業績評価係数を乗じたものとし、取締役退任時に累計ポイントに応じた株式及び金銭を支給する。業績評価の指標は、中期経営計画策定時に複数年にわたっての連結収益予想を設定する際、過去データも踏まえた綿密な計画が可能であり、その数値が企業の収益力や企業価値を評価する基準として一般的にも定着しているとの理由で連結営業利益とする。役位ポイント、業績評価の指標とその係数は、中期経営計画の更新時や環境の変化に応じて、評価・報酬協議会の答申を踏まえた見直しを行うものとする。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又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

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、個人別評価により業績連動報酬のウェイトが変動する構成とし、評価・報酬協議会において検討を行う。取締役会(下記5の委任を受けた代表取締役社長)は同協議会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合に従い取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬の種類ごとの比率の目安は概ね、固定報酬・業績連動型金銭報酬・業績連動型株式報酬 = 7.5:1.5:1.0とする(KPIを100%達成の場合)。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の委任に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議に基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、各取締役の固定報酬の額、業績連動型金銭報酬の額及び業績連動型株式報酬の額とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行きわたるよう、評価・報酬協議会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定をしなければならない。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

- (1) 定期的に監査役会を開催し、常勤監査役と社外監査役の意見交換や討議を行い、連携を図っています。
- (2) 監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、毎月の定例取締役会終了後、会合を実施することにより、社外取締役との連携を確保しています。
- (3) 社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者として総務部門の担当者を選任しており、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供しています。
- (4) 社外監査役の要請に基づき総務部企画課のスタッフがその職務を補助しています。

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)

(1) 相場の変動が激しい生鮮魚介類を扱う当社は、経営の意思決定及び業務執行の迅速化と効率化を図るため執行役員制度を採用しています。

(2) 月例の定例取締役会において部門ごとの月次の予算に対する進捗状況の報告がなされ、それらに対して執行役員と取締役とが討議を重ねることで業績管理の徹底が図られています。

また、月例の定例取締役会その他、四半期ごとの決算取締役会、重要な経営に関する事項につきましては必要に応じて随時取締役会を開催するとともに、業務執行の迅速な実行を図るため常勤取締役を中心とする会議をその都度開催しています。

2020年度は17回の取締役会を開催し、役員の出席率は全体で99%、また、本報告書提出日現在在任する役員の出席状況は、以下のとおりです。

取締役会長	長谷幸一郎	94%
代表取締役社長	江原 恒	100%
代表取締役副社長	久我 勝二	100%
取締役	細野 雅夫	100%
社外取締役	佐藤 隆治	100%
社外取締役	麻生 巖	- % (2021年6月16日就任)
社外取締役	安樂 力	- % (2021年6月16日就任)
社外取締役	古賀 善敏	- % (2021年6月16日就任)
常勤監査役	青山 憲夫	100%
常勤監査役	橋本 明夫	100%
社外監査役	川崎 尊義	100%
社外監査役	小林 博之	94%

(3) 各部門の売掛債権のチェックを行うための遅延売掛金会議を月例で開催し、主要な仕入・販売案件については取締役会及び与信会議での決議のほか、取締役・販売部署責任者・管理部門担当者による所定の決済を経て当該仕入・販売方針に関する方針が決定されています。

在庫につきましては、定例取締役会並びに月例で開催される在庫会議により在庫回転率の向上と在庫水準の徹底管理が図られています。

(4) 取締役候補者の指名にあたっては、代表取締役からの推薦を受けた人物について、当社の経営理念や行動規範を理解し、適切に経営を遂行する能力を備えていることに加え、リーダーシップ、バランス感覚、創造力はもとより、知性や品格を備えていることもその資質要件として考慮して決定します。なお、各候補については、指名プロセスの客観性・透明性を高めるため評価・報酬協議会に意見を求めることとしています。

また、当社は4名の社外取締役を選任し、業務執行の監督機能を強化することにより、独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保しています。

(5)報酬決定の方法は、本報告書「 1.【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」に記載していますので、ご参照ください。

(6)監査役監査につきましては、下記の監査方針の下、各監査役が独立してその監査にあたる他、グループ監査役会を通じてグループ各社の業務・会計・内部統制に関する監査情報を共有し、内部監査室及び監査法人と連携して監査の実効性を確保しています。

(a)組織・人員・手続き

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は常勤監査役2名および非常勤(社外)監査役2名の計4名で構成されています。期初に策定する当該年度の監査計画において、基本方針・主な活動内容・重点項目・監査役の業務分担を定めており、各監査役はこれに基づいて、監査を実施しています。

常勤監査役の青山憲夫は、長年にわたり当社経理部門に従事し、経理部担当取締役、総務部門担当の常務取締役等の要職を務めた経験から、当社の業務に精通し、会計および財務に関する高度な知見を有しています。

常勤監査役の橋本明夫は、ファイナンシャル・プランニング技能士や証券アナリスト等の資格を活かし、金融機関や事業会社で長年にわたり管理・経営企画等の業務に携わるとともに、医療系事業会社で監査役を務めるなど、総務・経営管理・企業監査に関する高度な知見と豊富な経験を有しています。

非常勤(社外)監査役2名の属性の詳細につきましては本報告書「 1.【監査役関係】」に記載していますので、ご参照ください。

(b)2020年度における監査役および監査役会の活動状況

監査役会は毎月1~2回開催しており、個々の監査役の出席状況は以下の通りであります。

常勤監査役	青山 憲夫	100%(17/17回)
常勤監査役	橋本 明夫	100%(17/17回)
非常勤(社外)監査役	川崎 尊義	100%(17/17回)
非常勤(社外)監査役	小林 博之	94%(16/17回)

すべての監査役が取締役会および社内的重要会議に出席し、議事運営や決議内容等を監査するとともに、経営の実態を適時把握し、必要に応じて取締役や執行役員に対し、意見表明を行っています。

監査役会の主な検討事項は以下の通りであります。

- ・内部統制システムの整備・運用の状況
- ・会計監査人の監査の相当性
- ・競合取引・利益相反取引
- ・重点監査項目
 - コーポレートガバナンス・コードの充足とガバナンス機能向上への取組
 - 重要な内部統制上の要点に係る有効性評価
 - 豊洲移転、新規事業、新型コロナウイルス感染拡大に係る損失危険の管理体制

常勤監査役および非常勤監査役(計4名)による主な活動状況は以下の通りであります。

- ・取締役会および社内的重要会議に毎月出席
- ・代表取締役社長へのヒアリングを年2回実施
- ・グループ子会社の経営幹部へのヒアリングを年4回実施
- ・社外取締役との情報共有・意見交換を年2回実施
- ・取締役会議事録および社内的重要会議の議事録を閲覧
- ・重要な決裁書類等を閲覧
- ・会計監査人から監査計画および期中・期末監査の結果を聴取
- ・会計監査人に関する評価を行い、その選任・解任を決定
- ・事業報告・計算書類および附属明細書、株主総会招集通知および参考書類を監査
- ・社外取締役とともに、評価・報酬協議会(取締役会の諮問機関)に参加し、取締役候補者の資質や指名プロセス、代表取締役を含む取締役の選任・解任、取締役の報酬体系等についての適切性を検討し、また、取締役会の実効性についての評価を行い、それらの結果を取締役会に答申

上記に加え、常勤監査役(2名)は以下の活動も行っていきます。

- ・内部監査室と連携し、期末・中間期末における当社の業務・財産状況を実地調査
- ・グループ監査役会を開催し、各子会社の監査役と情報共有を行ったうえで、その内部統制状況を検証

【監査役監査方針】

監査役及び監査役会は、取締役による職務執行の適法性、妥当性を監査し、経営の効率性を前提に、良質な企業統治体制の確立に向けた実践的監査活動を基本とする。

近時の当社及びグループ企業を取り巻く多種多様な法改正や新制度の制定に対応して、内部統制システムの整備・運用に関わるリスク管理体制、コンプライアンス体制の改善及びその履行状況、その他有効性の評価についても重要な監査の視点とする。

また、会計監査人、内部監査人、関係会社監査役のほか、適宜、社外取締役から得た情報や意見及び社外役員主導による協議会等の結論についても、監査活動に効率的に活かす方針とし、監査役監査の有効性及び合理性に努めるものとする。

(7)内部監査につきましては、下記の監査方針の下、内部監査人1名、内部監査員9名が法令・内部監査規程に基づき業務執行の適正性につき内部監査を実施し、内部統制システムについての監視・検証を行っています。

他の監査機関との関係におきましては、監査役監査及び会計監査人監査との重複を避け、内部監査をより効率的に実施するため、内部監査人は必要により監査役または会計監査人と連携を図るものとしています。

【内部監査監査方針】

代表取締役社長直下に独立した組織として内部監査室、内部監査人を設置し、財務報告に係る内部統制の評価に当たっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠します。

内部統制の方針は、連結ベースでの財務報告全体に重要な影響を及ぼす内部統制(全社的な内部統制)の評価を行った上で、その結果を踏まえて、評価対象とする業務プロセスを選定致します。当該業務プロセスの評価においては、選定された業務プロセスを分析した上で、財務報告の信頼性に重要な影響を及ぼす統制上の要点を識別し、当該統制上の要点について整備及び運用状況を評価することによって、内部統制の有効性に関する評価を行います。

さらに、選定した重要な事業拠点にかかわらず、それ以外の事業拠点をも含めた範囲について、重要な虚偽記載の発生可能性が高く、見積りや予測を伴う重要な勘定科目に係る業務プロセスを、財務報告への影響を勘案して重要性の大きい業務プロセスとして評価対象に追加します。

(8)会計監査につきましては、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、代表取締役、監査役と定期的に会合を行う他、必要な場

合随時情報交換を行い情報の共有化に努めています。

継続監査期間、業務を執行した公認会計士の氏名、業務監査に係る補助者の構成は以下のとおりです。

継続監査期間 55年

業務を執行した公認会計士 業務執行社員 福原正三、業務執行社員 小宮山高路

業務監査に係る補助者の構成 公認会計士5名、その他13名

(9) 責任限定契約

当社と社外取締役及び監査役全員は、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。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が定める額としております。

また、当社と会計監査人EY新日本有限責任監査法人は、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。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が定める額としております。

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

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針を実現する制度として、現在の事業の構造や規模を勘案した結果、いわゆるオペレーティングモデルといわれる監査役会設置会社を採用しています。取締役会は、機動的かつ機能的な意思決定を可能とするため少数精鋭の陣容としています。そのうえで、社外取締役の選任や執行役員制度の導入、評価・報酬協議会の設置等により、モニタリング機能の確保・強化も図り、オペレーティングモデルを前提としつつ、モニタリングモデルの考え方も導入したハイブリッドなガバナンス体制を構築しています。

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	当社は、株主が議案の検討時間を十分に確保できるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮しつつ、法定期日よりも早期の招集通知発送を心掛けています。また、招集通知は、当社ホームページ(https://www.tohsui.co.jp/)に公表しています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社では、監査の日程や機関投資家への説明日程の確保、法定期日よりも早期の招集通知の発送などを考慮し、株主総会関連の日程を設定しています。 従来当社は、株主総会開催日を慣例的に3月決算の総会集中日としていましたが、株主の属性等を考慮し、少なくとも最集中日は回避するなど、より多くの株主が参加可能となるよう、2016年3月期の株主総会から対応しています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2019年3月期第2四半期決算より原則半期ごとにアナリスト・機関投資家向けにIR説明会を開催しています。また、同説明会資料を当社ホームページ(https://www.tohsui.co.jp/ir/)に掲載しています。 なお、2020年3月期及び2021年3月期決算に係るIR説明会に関しては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図る観点から実施を取り止めさせていただきました。	あり
IR資料のホームページ掲載	株主総会関係書類、決算短信、適時開示情報、IR説明会資料等を当社ホームページ(https://www.tohsui.co.jp/ir/)に掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部および経理部で対応しています。また、総務部および経理部担当部長をIR担当責任者として選任しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社グループは、サステナビリティ基本方針において「すべてのステークホルダーとの積極的なコミュニケーションを推進し、公正かつ透明性の高い経営に努めるとともに、豊かな社会づくりに貢献する」ことを掲げています。

<東都水産グループのサステナビリティへの取り組み>

東都水産グループは、「消費者の皆様の豊かで魅力的な食生活を第一義に考え、その満足度向上に貢献する」との社会的使命・存在意義(ミッション)のもと、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の観点から持続可能なオペレーション並びにサプライチェーンを追求するとともに、商品やサービスの提供により新たな価値を生み出し、社会課題解決への貢献と、企業価値の持続的成長を目指します。

当社はサステナビリティ基本方針を策定し以下の当社ホームページに公表しております。

アドレス: <https://www.tohsui.co.jp/company/sustainability/>

なお、当社グループでは水産資源の維持・確保や環境保全について、以下の取り組みを実施しています。

(1) 海洋及び沿岸の生態系の回復のための取り組みとして「一般社団法人責任あるまぐろ漁業推進機構」等への加入

SDGs14海の豊かさを守る“海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する”に基づいた健全で生産的な海洋を実現するため、海洋及び沿岸の生態系の回復のための取り組みとして「一般社団法人責任あるまぐろ漁業推進機構」等に参加し、マグロ資源を獲りすぎないように世界の大型まぐろはえなわ漁船の隻数の抑制推進に協力することやマグロ資源を保存・管理するための国際ルールを逃れて、操業・乱獲する海賊漁船(IUU違法・無報告・無規制漁船の略称/FOC便宜置籍漁船の略称)の獲った国際取引が禁止されたマグロは決して扱わない等、マグロ類の資源枯渇防止に努めています。

(2) アジア・太平洋地域での農村開発や環境保全活動、日本国内での植林および森林整備による環境保全活動を展開する「公益財団法人オイスカ」への各種寄付活動

国際NGOとして本部を日本に置き、主にアジア・太平洋地域で農村開発や環境保全活動を展開する1961年に設立された「公益財団法人オイスカ」、同団体のSDGs達成に向けた、「No one will be left behind 誰一人取り残さない」の趣旨に賛同し、同法人の築地推進協議会を通じて、毎年日々世界各地で汗を流している同団体の海外駐在員への慰問品贈呈や、事務所内には寄付型飲料自動販売機を設置して寄付を行っています。

さらに2019年9月末株主様より開始したポイント制株主優待制度におきまして、商品選択の代わりに同法人への寄附を行うことができるように致しました。当社のオイスカ支援への趣旨にご賛同頂きました株主の皆様から寄せられた温かいご寄付は、世界33か国で行う子供たちの手による森づくり、「子どもの森計画」や東日本大震災で被災した海岸林の再生活動の他、日本国内外における環境保全活動を行うため、活用されています。

(3) 当社グループの冷蔵倉庫事業における脱フロン・省電力型冷凍機への転換

当社グループでは温室効果ガス排出削減に向けて冷凍機の自然冷媒への転換と省エネ機による電力使用量の削減を図っており、グループ会社が保有する冷凍冷蔵倉庫の新設や冷却機の更新に際し、環境省の「脱フロン・低炭素化社会の早期実現のための省エネ型自然冷媒機器導入加速化事業」としての認定を受けています。

(4) 水産資源の持続可能性確保に向けての各種認証の取得

当社は、水産資源の持続可能性確保に向け、水産資源や生態系などの環境にやさしい方法で行われている漁業や養殖業から生産された水産物を取扱う流通段階での認証であるMEL認証(マリン・エコ・ラベル)や、水産資源と環境に配慮し適切に管理された「サステナブル(=持続可能)な漁業」で獲られた水産物の流通段階での厳格な取扱い管理に適合している事業者認証であるMSC認証を取得しています。

環境保全活動、CSR活動等の実施

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

当社グループは、行動規範において「顧客・株主・投資家等のステークホルダーに対し適時適切に企業情報を開示する」ことを掲げています。

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

取締役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及びその他会社の業務並びに会社及びその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に必要な体制

(1) 取締役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

取締役は職務の執行において取締役会における決定事項に基づき、各々の業務分担に応じて適正な職務執行を行い、その状況を取締役会に報告する。

法令・定款の遵守を徹底するため、コンプライアンス委員会を設置し、取締役社長をコンプライアンス委員長としコンプライアンス担当役員を選出し、その責任のもと、コンプライアンス規程およびコンプライアンス・マニュアルを作成するとともに、法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制としての内部通報制度を構築する。

万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容及び対処案が直ちにコンプライアンス担当役員等を通じてトップマネジメント、取締役会、監査役に報告される体制を構築する。

(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

取締役の重要な意思決定及び報告に関しては、法令に定めがあるもの他、文書の作成、保存及び廃棄に関する文書管理規程を策定して適切に保存・管理し、取締役、監査役及び会計監査人が何時でも閲覧できる状態を確保する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理規程を定め、多様化する損失リスクの評価と対応方法の設定を行い、これらをすべて文書化し、総務部企画課においてリスクを網羅的・総合的に管理する。

内部監査室は部門毎のリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告し、これを受けた取締役会でその改善策を審議・決定することにより実効性のある損失リスク管理体制を構築する。

(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

年度計画の四半期及び月別の予算管理を実施することにより、業務遂行の進捗状況を把握し、経営資源の最適活用を図る体制を確保する。取締役の業務執行責任の範囲を明確にし、業務を組織的・有機的に運用するため管掌役員を定めるとともに、少人数の取締役による取締役会において、経営上の重要な意思決定を迅速に行う。執行役員制度を導入し、執行役員は取締役会の決議に基づく役割分担によりその職務を執行し、取締役は職務執行のモニタリングを行う。

日常の職務遂行に際しては、「組織・職務規程」に基づき権限の委譲が行われ、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を遂行する。

(5) 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

使用人の法令・定款遵守を徹底するため、コンプライアンス委員会を設置してコンプライアンス規程及びコンプライアンスマニュアルを策定するとともに、使用人に対して適切な研修体制を整え、各部署にコンプライアンス責任者等の必要な人員配置を行い、コンプライアンスマニュアルの実施状況を管理・監視する。また、内部通報制度等を整備して法令・定款違反等がトップマネジメント、取締役会、監査役に報告される体制を構築し、社内での自浄作用を機能させて不祥事の未然防止を図る。

(6-1) 子会社の取締役、執行役、業務を執行する社員(以下、本項目、6-3及び6-4において「取締役等」という。)の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制

当社は、子会社の経営の自主性を尊重しつつ「関係会社管理規程」に子会社の管理方針および管理体制を定めるとともに、原則として当社の取締役が各子会社の役員を兼任する。子会社の業務内容及び取締役等の職務の執行の状況について当社の取締役に報告され、重要案件については事前に当社への報告・承認を求める。

(6-2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」という。)共通に適用されるリスク管理規程を定め、多様化する損失リスクの評価と対応方法の設定を行い、これらをすべて文書化し、当社総務部企画課においてグループ全体のリスクを網羅的・総合的に管理する。

当社内部監査室は当社グループ各部門毎のリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に当社取締役会に報告し、これを受けた取締役会でその改善策を審議・決定することにより実効性のある損失リスク管理体制を構築する。

(6-3) 子会社の取締役等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

当社は、子会社の業務内容及び取締役等の職務の執行の状況について定期的な報告を受けるとともに重要案件についてはその業務内容について事前協議を行い、子会社の取締役会において協議すること等により子会社の取締役の職務の執行をモニタリングする。

(6-4) 子会社の取締役等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

子会社の取締役は職務の執行において当該子会社の取締役会における決定事項に基づき、各々の業務分担に応じて適正な職務執行を行い、その状況を取締役会に報告する。

子会社の取締役等及び使用人の法令・定款遵守を徹底するため、コンプライアンス委員会を設置して当社グループ共通に適用されるコンプライアンス規程及びコンプライアンスマニュアルを策定するとともに、子会社の取締役等及び使用人に対しても適切な研修体制を整え、各部署にコンプライアンス責任者等の必要な人員配置を行い、コンプライアンスマニュアルの実施状況を管理・監視する。また、内部通報制度等を整備して法令・定款違反等が当社トップマネジメント、取締役会、監査役に報告される体制を構築し、グループ内での自浄作用を機能させて不祥事の未然防止を図る。

万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容及び対処案が直ちに子会社の取締役を通じ当社のコンプライアンス担当役員等へ連絡され、さらにトップマネジメント、取締役会、監査役に報告される体制を構築する。

(6-5) その他会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

内部監査室は四半期毎に当社グループ各社のリスク情報の有無を監査し、損失のリスクが発生しこれを把握した場合には、直ちに発見されたリスクの内容、発生する損失の程度及び当社に対する影響について、当社の取締役会及び担当部署に報告される体制を構築する。

また、当社グループ会社間における不適切な取引または会計処理を防止するため、当社総務部企画課はグループ各社の経営企画関連部署またはこれに相当する部署と十分な情報交換を行うなど密接に連携を図る。

・ 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
監査役は、その職務を補助すべき部署として、総務部企画課スタッフが兼務するものとする。
- (2) 監査役がその職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役は、その職務を補助する総務部企画課スタッフは、その補助業務に関して取締役の指揮命令を受けないものとし、人事、処遇関係については監査役との事前協議を前提とする。
- (3) 監査役がその職務を補助すべき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、総務部企画課スタッフに業務遂行の補助を行うよう命令できるものとする。また、職務の遂行上必要な場合、監査役は当該使用人を取締役から独立させて業務を行うよう指示できる体制をとるものとする。
- (4-1) 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
取締役及び使用人は以下の報告を監査役に対して行う。
イ. 会社に重大な損失を与える恐れのある事実を発見した場合は、直ちに報告する。
ロ. 役職員による違法または不正な行為を発見した場合は報告を行う。
ハ. 定期的または監査役の指示により、子会社等を含む業務の執行状況を報告する。
ニ. リスク管理統括責任者は、定期的または監査役の指示により担当する部門のリスク管理体制について報告する。
- (4-2) 子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当該監査役設置会社の監査役に報告をするための体制
子会社の取締役、監査役及び使用人等は以下の報告を当該監査役に対して行う。
イ. 会社に重大な損失を与える恐れのある事実を発見した場合は、直ちに報告する。
ロ. 役職員による違法または不正な行為を発見した場合は報告を行う。
ハ. 定期的または監査役の指示により、業務の執行状況を報告する。
ニ. リスク管理統括責任者は、定期的または監査役の指示により担当する部門のリスク管理体制について報告する。
- (5) 前々項目(. 4-1)及び前項目(. 4-2)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取扱いを受けないことを確保するための体制
当社は、監査役へ報告を行った子会社の取締役、監査役及び使用人等に対し、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、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。
- (6) 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続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
監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払等を請求した場合には、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- (7) その他監査役がその職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
その他監査役がその職務の執行が実効的に行われることを確保するために以下の体制を構築する。
イ. 監査役が監査に対し、内部監査部門、取締役、使用人は協力する。
ロ. 監査役は、代表取締役との定期的な会合をもち、意見交換を行い効果的な監査業務の遂行を図る。
ハ. 監査役は、定期的または必要に応じて会計監査人と意見交換を行い、適正な業務の遂行に努める。
ニ. 監査役は必要に応じて外部専門家の意見を聞き、適正な監査の維持に努める。

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

当社は、反社会的勢力とは一切関係を持たず、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合には毅然とした態度で対応することとし、反社会的勢力との関係は断固排除することを基本的考え方としています。

また、コンプライアンスマニュアルにおいて反社会的勢力排除を明記し、地区の特殊暴力防止対策協議会加入による情報収集等を通じ、その実効性を確保しています。

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

当社は、株主に対する受託者責任を全うするため、持続的な成長による企業価値の向上が取締役会の重要な役割と認識しており、現時点では買収防衛策は導入していません。

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

【コーポレート・ガバナンス体制の概要】

「コーポレート・ガバナンス体制を基軸とする内部統制の相関図」をご参照ください。

【適時開示体制の概要】

会社の業務、運営及び業績等に関する重要な情報の開示にあたっては、当該情報の社内管理の徹底を図るとともに、以下に示すフローにより、迅速、正確かつ公平な開示の実施に努めています。

< 会社情報の適時開示フロー >

(1) 経営関連情報の収集

各部門・各子会社からの起案事項、決算情報又は発生事実に関する重要な経営関連情報が総務部企画課に集約されます。

(2) 情報取扱責任者(総務部門担当取締役)への報告

総務部企画課は、当該重要情報を情報取扱責任者へ報告するとともに、必要に応じて会社意思決定の手続きを開始します。

(3) 情報開示の決定

情報取扱責任者は、当該重要情報を代表取締役へ報告するとともに、適時開示規則等に基づき当該情報の開示の必要性を検討し、開示が必要と判断した場合は、取締役会に付議、報告のうえ、開示担当部署(総務部企画課及び経理部経理課)に開示の指示を行います。

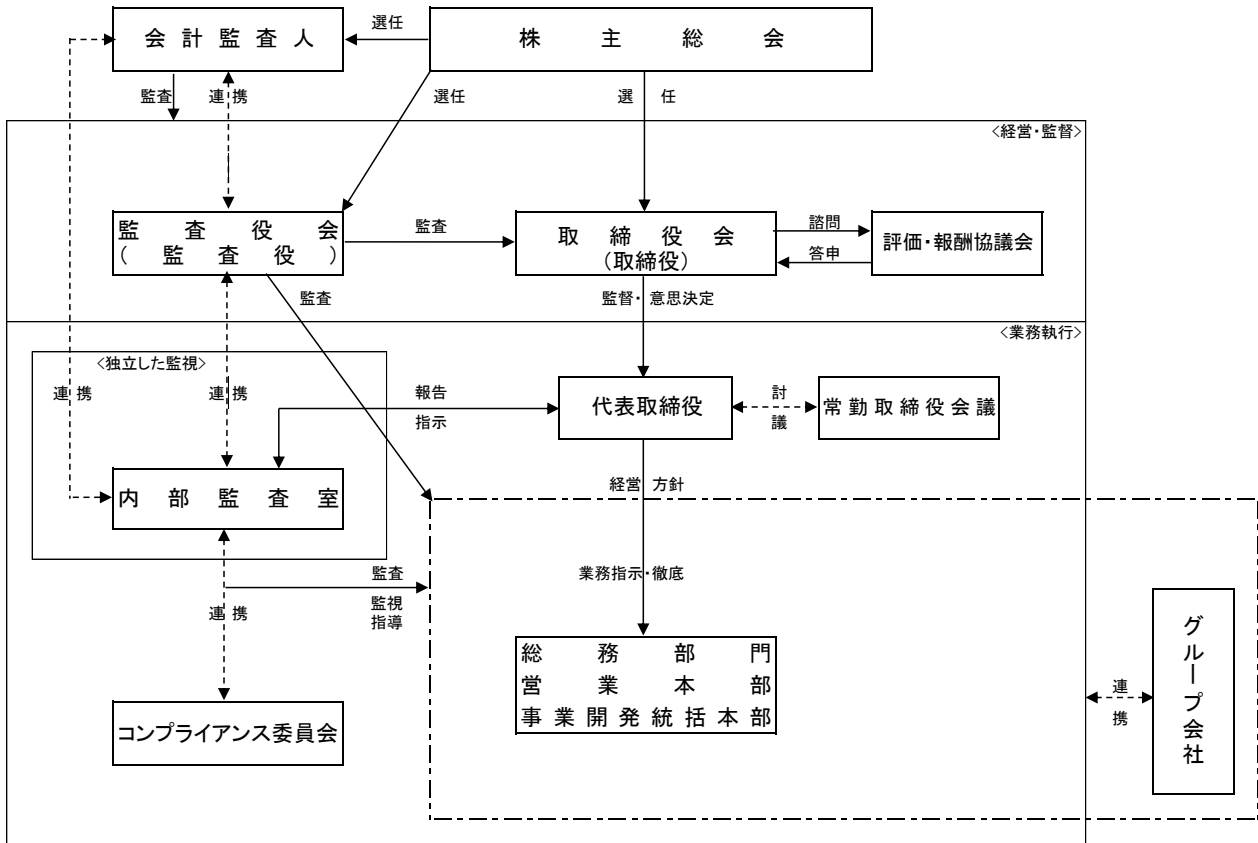
(4) 情報開示

開示担当部署は、東京証券取引所に適時適切な情報開示を行います。

なお、「会社情報の適時開示に係る社内体制の概要図」を添付しておりますのでご参照ください。

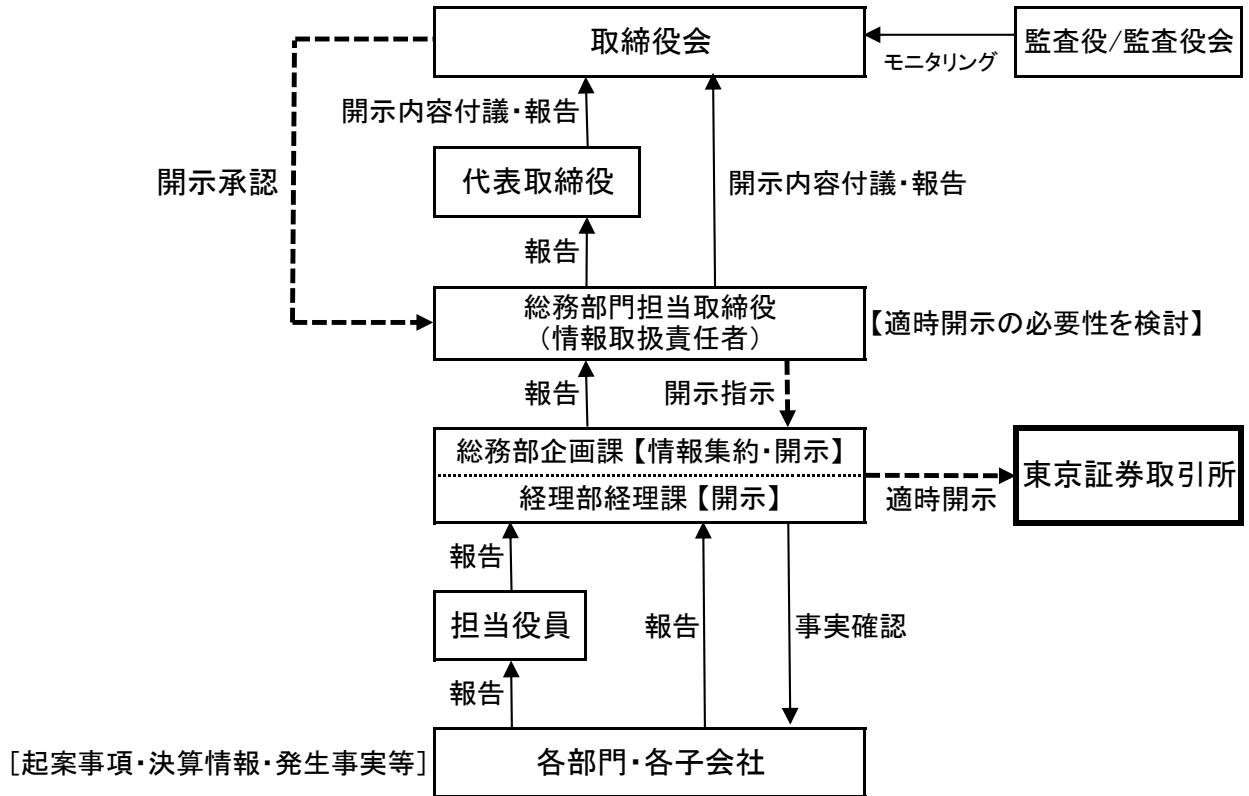
コーポレート・ガバナンス体制を基軸とする内部統制の相関図

東都水産株式会社



会社情報の適時開示に係る社内体制の概要図

東都水産株式会社



取締役会スキル・マトリックス
 (取締役の専門性と経験)

東都水産株式会社

地位	氏名	特に専門性と経験を有する分野						
		企業経営全般	営業・マーケティング	財務・会計	法務・コンプライアンス	事業開発	金融	人事・労務
取締役会長	長谷幸一郎	○	○			○		
代表取締役社長	江原恒	○		○	○			
代表取締役副社長	久我勝二	○	○					
取締役	細野雅夫				○			○
社外取締役 (独立社外)	佐藤隆治	○						
社外取締役	麻生巖	○					○	
社外取締役 (独立社外)	安楽力	○	○					
社外取締役 (独立社外)	古賀善敏	○	○			○		