

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

当社グループのコーポレート・ガバナンスの考え方は、経営のスピード化・戦略性の向上、企業行動の透明性の確保、ディスクロージャーとアカウントビリティの充実であると考えます。

経営のスピード化・戦略性の向上については、経営企画本部、ストア本部、商品本部、製造本部、管理本部及び開発部に機能分割することにより、経営の強化・効率を図っております。また、取締役会で決定された方針に則って、全執行役員及び常勤監査役によって構成される経営会議、及び全執行役員によって構成される戦略会議において戦略立案と業務執行を推進している他、業務管理の一環として迅速な経営状況の把握の為の予算会議を開催しております。

企業行動の透明性の確保については、監査室と監査役のダブルチェック過程と、公正で客観的な視点を有する社外取締役と社外監査役が加わる取締役会の審議過程で対応しております。

ディスクロージャーとアカウントビリティについては、株主と投資家の皆様に対してはIR活動を積極的に進めております。定時株主総会では、映像資料を用いる等事業報告の主な内容や重要課題、中長期の展望について解り易く説明しております。また、決算説明会を年2回開催している他、機関投資家向け説明会を年2回程度の頻度で開催しております。

また、2004年4月から社会的責任を遂行できる企業経営を目指して企業行動基準を策定し、各ステークホルダーに対して公正な企業活動の実施を宣言し、コンプライアンス委員会を組織化してその執行状況の監督にあっております。

【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 - 4 . 株主総会における権利行使】

議決権電子行使プラットフォームの利用等につきましては、2021年6月開催の株主総会より適用しております。

なお、招集通知の英訳等につきましては、今後検討してまいります。

【補充原則3 - 1 - 3 . 情報開示の充実】

(1) 当社は、サステナビリティに関する基本方針に基づき、自社のホームページ等で考え方や方針、具体的な取組みについて開示しております。また、2021年度を初年度とする中期経営計画において「事業を通じた地域社会の課題解決」を重点施策とし、新たな担当部署(ブランド推進部)を設置し、環境、社会への持続的貢献、地産地消等に取組む姿勢を明確にしております。

(2) 当社は、中期経営計画において「従業員が挑戦できる環境実現」を重点施策としており、次世代を担うマネジメント育成プログラムの構築や、問題発見・課題解決ができる人材育成に取り組んでおります。

有価証券報告書をご参照下さい。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/7475/yuho_pdf/S100LNU3/00.pdf

今後、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響の開示については、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)またはそれと同等の枠組みに基づき実施できるように取組みを進めてまいります。

【原則4 - 2 . 取締役会の役割・責務(2)】

業務執行責任者である経営陣幹部からの提案は、会社の活性化・持続的な成長に不可欠なものと認識しております。取締役会は、経営陣幹部からの提案を受け、企業価値向上に資する案件かどうか十分な審議を行っていきます。

また、経営陣の報酬については、中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲が高まるよう「人事報酬諮問委員会」の下に「役員報酬制度検討委員会」を設置し、2023年度の新制度導入を視野に検討を行っております。

【補充原則4 - 2 - 1 . 取締役会の役割・責務(2)】

経営陣の報酬については、インセンティブが機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬制度を2023年度の新制度導入を視野に、検討を行っております。

【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、政策保有株式の段階的な縮減に取り組むべく、個別銘柄毎に保有目的が適切か、保有便益やリスクが経済合理性に合っているかを継続的に精査しております。一方、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、保有する経済合理性があると認められた投資株式については保有することとしております。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、役員及び主要株主等との取引については、原則として行わない方針ですが、当社の企業価値の向上に資すると判断される場合には、取締役会の承認を得て実行する場合があります。なお、取引を実行した場合には、その結果について取締役会で検証を行います。

【補充原則2 - 4 - 1 .女性の活躍推進を含む社内での多様性の確保】

当社は、女性の活躍促進を含むダイバーシティを推進し、中途採用者を積極的に採用し、多様性を強みとする企業風土の醸成を推進しております。

(1) 女性の管理職への登用

女性管理職の人数を、2024年3月までに15人以上とします。

(2) 中途採用者の管理職への登用については、業務遂行に必要な部門・施策に必要な人材を採用しており、経験・能力等に応じて採用形態に関わらず管理職への登用を行っているため、目標数値の設定を行っておりません。

なお、外国人についても、管理職としての登用は国籍を問わず行う方針としているため、目標数値の設定は行っておりません。

(3) 当社は、採用環境、幹部社員の成長度、重点施策の進捗等を勘案し、必要な人材の確保・育成を優先的に取り組むとともに、多様性を確保するために様々な経験、知識、能力を有する人材を管理職にも積極的に採用しております。また多様な働き方に対応する為、育児休暇制度、介護休暇制度に加え、連続6日間休暇制度を定めております。

【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】

当社には、企業年金基金制度はありません。

従業員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金制度を導入しています。

【原則3 - 1 .情報開示の充実】

当社は、経営に関する重要な情報を、自主的に、公平かつ適法・適切に開示します。

また、実効的なコーポレートガバナンスを実現するため、次の事項を開示します。

1 . 会社の目指すところ(経営理念等)

当社は「食を通じて地域の皆様の健康で豊かな生活に貢献します」の企業理念のもと、グループ経営方針を策定しております。詳しくは当社ウェブサイトをご参照下さい。

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

本報告書及び有価証券報告書に記載しております。

3 . 取締役報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当社の取締役の報酬は、月額報酬と賞与により構成し、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としています。社外取締役と監査役は、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬と賞与により報酬を構成しております。

取締役の個人別の報酬等の決定につきましては、取締役会で決議された決定方針に基づき、株主総会が定めた報酬総額の範囲内で、取締役会から委任を受けた人事報酬諮問委員会がその金額を決定しております。なお、人事報酬諮問委員会は、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務めており、報酬決定手続きの客観性・透明性を確保しております。

4 . 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

(1) 取締役候補者および執行役員選任の基本方針

取締役候補者および執行役員については、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を取締役および執行役員とすることを基本方針とし、次の資質を有するものの中から、各役員別の選任基準を勘案し、選任しております。

- ・当社グループの経営理念を尊重し、優れた人格および見識を有する者
- ・当社グループの歴史、企業文化、社員特性等を良く理解し、事業に関して十分な経験と知識を有する者
- ・当社グループの置かれた経営環境、競合の動向等を踏まえ、当社グループの企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値の増大に資する経営戦略、実行計画等について、具体的な提案および執行をすることができ、絶えず検証し、改善する努力を継続できる者
- ・当社グループの属する業界および提供する価値に関する市場の変化を敏感に察知し、当社グループの進むべき方向性について建設的な議論を行うことができる者

(2) 取締役候補者および執行役員の選任・選定基準

取締役の選任・選定基準は以下のとおりとします。

社内取締役および執行役員

経営の意思決定および業務執行に携わる者としてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ者の中から、人格、経験、当社の取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者とします。

社外取締役

当社の定める独立性判断基準に該当し、かつ次のいずれかの経歴または能力を有する者の中から、人格、他社社員の兼任状況、当社取締役としての在任年数等を総合的に勘案し、候補者とします。

- ・弁護士等の法律の専門家
- ・財務および会計に関する相当程度の知見を有する者
- ・流通業界等、当社ビジネスに関連する業界の知識や経験を有する者
- ・経営感覚およびリーダーシップに優れた能力を有する者
- ・その他上記各項目に準じた経歴または能力を有する者

代表取締役

株主総会において選任された取締役の中で当社グループを代表するにふさわしい者を代表取締役として選定します。

(3) 取締役および執行役員の解任・解職基準

次に挙げる基準に一つでも該当した場合、解任・解職提案の対象とします。

- ・法令、定款、その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
- ・取締役の選任・選定基準に定める資質を欠くことが明らかになった場合
- ・当社グループにおいて著しい業績不振を招いた場合(代表取締役社長にのみ適用)
- ・担当業務において著しい業績不振、予算乖離、または労働基準法に抵触する過重労働の発生を招いた場合
- ・忠実義務に反して自己若しくは第三者の利益をはかる行為を行った場合
- ・当社グループの信用を著しく毀損する行為を行った場合
- ・反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係が認められた場合
- ・公序良俗に反する行為を行った場合
- ・健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合

(4) 代表取締役の解任・解職基準

代表取締役については、取締役の解任・解職の基準のほか、次に挙げる基準に該当した場合においても、解任・解職提案の対象とします。

- ・監査役会等、代表取締役を監視・監督する機関からの意見を軽視する行為を行った場合
- ・後継者候補の指名、若しくは指名の為の育成を行う意思が見られない場合

・他社との業務提携等、経営上の重要な契約事項に反する行為を行った場合

(5)取締役候補者の選任・選定の手続

取締役候補者の指名に当たっては、独立社外取締役を委員長とする人事報酬諮問委員会が取締役会に提案します。取締役会は、人事報酬諮問委員会の提案について審議し、取締役候補者を決定し、取締役の選任に関する議案を株主総会に付議します。代表取締役および役付役員については人事報酬諮問委員会の提案に基づき、取締役会で審議し、選定します。

(6)取締役の解任・解職の手続き

取締役について、人事報酬諮問委員会から解任・解職基準に該当すると審議結果の報告があった場合、または他の取締役から解任・解職基準に該当する旨の提案があった場合には、取締役会にて審議を行う。取締役会において解任・解職基準に該当すると判断したときは、取締役会は次のとおり対応する。

代表取締役、取締役会長

代表取締役、会長としての役職を解職します。

取締役

業務執行取締役としての役職を解職する場合は、次の定時株主総会では取締役候補者とししない。また、その解任事由が、法令または定款に違反する重大な事実による場合は、臨時株主総会を開催し、解職の議案を付議します。

5-1. 取締役会が監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き

監査役候補者の選任については、取締役候補者と同様に「人事報酬諮問委員会」において選任の検討を行い、その結果を監査役会に答申し、監査役会で決議の上、株主総会に付議することとしています。

社内候補者については、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および経験を有し、かつ十分な社会的信用を有する者を選任することとしております。また、社外監査役候補者については、監査機能を十分発揮するため、原則として次に掲げる事項を充足する者を選任することとしております。

・会社経営、法曹、会計、行政、コンサルティング、教育等の分野で指導的役割を果たし、豊富な経験、専門的知見を有していること

・当社の事業に関する深い関心を持ち、当社の経営全体を俯瞰する立場から、当社が抱える課題の本質を理解し、適時適切に経営陣に対して意見陳述や指導・監督を行う能力を有すること

5-2. 取締役候補者及び監査役候補者の指名を行う際の個々の選任・指名の理由

取締役候補者及び監査役候補者の選任理由について株主総会招集通知添付の株主総会参考書類に記載しております。

なお、経営陣幹部を解任すべき事情が生じた場合は、適時に取締役会で審議を行います。

【補充原則4-1-1. 取締役会の役割・責務(1)】

当社は法令または定款の定めにより、取締役会の決議を要する事項及び業務執行に関する重要事項について取締役会で決議しております。特に株式や固定資産の取得・処分、融資・保証を伴う投融資案件については「取締役会決議基準」を定め、基準を超える案件について、取締役会にて審議・決定しています。

また職務権限規程を定め、取締役会、経営会議、代表取締役、本部長等の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁・審議・承認に関する権限を明確に定めております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外役員の独立性について、以下のとおり基準を設けております。

(1)当社の社外役員にふさわしい能力、識見、経験及び人格を有し、当社の経営に対し、独立した客観的な立場から指摘、意見することができる人材であること

(2)当社及び関係会社の元役員・従業員でないこと

(3)現に契約している会計監査人、顧問弁護士事務所及びメインバンクに現に所属し、または過去に所属していた者でないこと

(4)出資比率10%以上の大株主(あるいは大株主である団体に現に所属し、または過去に所属していた者)でないこと

(5)過去3会計年度において、当社基準を超える(当該取引先との年間取引額が相互の売上高の2%を超える)取引先に現に所属し、または過去に所属していた者でないこと

(6)(3)から(5)に該当する場合でも、当該団体を退職後5年以上経過していること

(7)東京証券取引所の有価証券上場規程に規定する「独立役員」の要件に該当すること

【補充原則4-10-1. 任意の仕組みの活用】

当社は、監査役会設置会社であり、取締役5名中2名は独立社外取締役となっております。

取締役、執行役員の人事・報酬については、取締役会の諮問機関として、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務める人事報酬諮問委員会で審議され、取締役会へ答申しております。なお、取締役、執行役員の個人別報酬につきましては、取締役会からの委任により、人事報酬諮問委員会で決定しております。

【補充原則4-11-1. 取締役会の構成】

当社取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定めております。各役員のスキルについてはスキルマトリクスで開示しております。別表をご参照下さい。

【補充原則4-11-2. 社外役員の兼任状況】

社外取締役・社外監査役をはじめ取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために、必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けることができるよう、兼職については合理的範囲に留めています。なお、その兼任の状況は、株主総会招集通知添付の事業報告書及び有価証券報告書等において開示しています。

【補充原則4-11-3. 取締役会の実効性評価】

当社は取締役会の諮問機関である「ガバナンス委員会」を設置し、年に1回、取締役会の構成や運営に関する評価・レビューを行い、取締役会でその結果のフィードバックに基づき審議しております。また、各取締役から取締役会のあり方・運営等に関する評価・意見を確認する等して、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、取締役会の運営等の改善に活用しております。

< 取締役会実効性評価について >

コーポレートガバナンスの実効性を高めるための取組みの一環として、取締役会の諮問機関である「ガバナンス委員会」において、取締役会の実効性に関する分析および評価を行いました。

1. 評価の方法

取締役および監査役に対して評価の主旨等を説明のうえ質問票を配布し、回答により得られた意見等に基づき、「ガバナンス委員会」での議論も踏まえて、分析・評価を実施いたしました。

評価を実施した項目

・取締役会の運営

・取締役会の議題

・取締役会を支える体制

2. 評価結果の概要

今回の評価において、取締役会は、議題、審議内容及び議論状況から、その実効性は十分に確保されているとの評価結果となっています。前回課題とされておりました十分な審議をするための社外役員との情報共有につきましては、取締役会資料の内容の充実と事前配布の実施に取り組んでまいりました。その結果、取締役会の運営や取締役会を支える体制については肯定的な意見が多くあった一方、事業環境の変化にもとづく複数のシナリオ分析から将来リスクを想定し、潜在リスク及びこれらの対処策の議論を行う必要がある等の意見もありました。当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指す上で、経営戦略や戦略上のリスク等を含め、取締役会における審議をこれまで以上に活性化するための対応として、情報提供のみならず、経営環境の変化に伴う将来のリスク分析やその考察結果を共有し議論できるよう改善に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2. 取締役・監査役トレーニング】

取締役および監査役に対し、就任時および就任以降も継続的に、経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識を提供する等、求められる役割を果たすために必要な機会を提供しています。また、社外役員に社内の情報を十分に共有する体制を準備し、当社の経営理念、企業文化への理解を促すとともに経営環境等について継続的に情報提供を行っています。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社のIR活動は経営企画本部経営戦略推進部が行っております。IR活動に必要な情報は、ストア本部、商品本部、管理本部等の関係部署から情報収集し、経営戦略推進部で取りまとめをしております。

当社の主なIR活動は次のとおりです。

- ・定時株主総会: 年1回
- ・決算説明会: 年2回
- ・機関投資家説明会: 年2回
- ・取材対応: 随時

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	1,388,440	15.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	698,600	7.99
アルビス共栄会持株会	369,100	4.22
株式会社北陸銀行	250,000	2.86
カナカン株式会社	215,000	2.46
アルビス社員持株会	195,638	2.24
笹田 悦朗	159,220	1.82
株式会社日本アクセス	144,400	1.65
株式会社富山第一銀行	142,600	1.63
三菱食品株式会社	139,500	1.59

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新 東京 プライム

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

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	20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	5名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
加世多達也	他の会社の出身者													
松村篤樹	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
加世多達也		過去において主要な取引先の業務執行者でありましたが、同職の退任から相当期間を経過していることから、独立役員の資格を充たすものと判断しております。	独立的な立場から、金融や不動産分野における幅広い知識と豊富な経験をもとにガバナンス強化を担う役割を果たすことを期待し、社外取締役として選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して独立役員として指定しております。
松村篤樹		同氏が代表を務める税理士法人に対しては業務委託料の支払いがありますが、少額であることから独立役員の資格を充たすものと判断しております。	独立的な立場から、公認会計士及び税理士としての専門的知識と豊富な経験をもとにガバナンス強化を担う役割を果たすことを期待し、社外取締役として選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して独立役員として指定しております。

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

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	人事報酬諮問委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事報酬諮問委員会	4	0	1	2	0	1	社外取締役

補足説明

人事報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、代表取締役社長、独立役員に指定された社外取締役、社外監査役により構成され、取締役・監査役および執行役員等の選任および解任に関する事項や、報酬における基本方針について答申案を策定しているほか、取締役等の個人別報酬については、取締役会から委任を受け人事報酬諮問委員会において決定しております。なお、上記のその他1名は、独立役員に指定された社外監査役であります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人とは監査分担を行っており、会計監査人は会計帳簿を基礎として記載されている会計報告事項を監査対象としており、会計監査人から監査実施項目と監査結果について監査終了後報告を受けております。なお、当報告には監査の過程での取締役の職務執行に関して、不正行為又は法令・定款に違反する重大な事実の有無の報告を含んでおります。また、監査役は、各営業所への定期的な業務監査を実施しております。監査にあたり、必要に応じて内部監査部門の監査報告や改善監査報告等の情報交換により監査の実効性の向上に活かしています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山口敏彦	弁護士													
樋尾亜佐子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山口敏彦			独立的な立場から、弁護士としての専門知識と豊富な経験をもとに当社の経営に対する適切な監査を行うことを期待し、社外監査役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものと判断して独立役員として選任しております。
樋尾亜佐子		主要株主三菱商事株式会社からの派遣	販促事業やデジタルマーケティングの業務を通じて豊富な経験と幅広い知識を有しており、当社の経営に対する適切な監査を行っていただくことを期待し、社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

実施していない

該当項目に関する補足説明 **更新**

経営陣の報酬については、インセンティブが機能するよう、中長期的な業績と連動する報酬制度を2023年度の新制度導入を視野に、検討を行っております。

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 **更新**

取締役、監査役別に支給人員および総額を開示しております。
なお、前事業年度(自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)における役員報酬等の内容は次のとおりであります。
役員報酬の内容(1)取締役 支給人員: 8名 支給総額 33,724千円
(うち社外取締役)支給人員: (2名) 支給総額: (8,000千円)
(2)監査役 支給人員: 3名 支給総額 28,264千円
(うち社外監査役)支給人員: (2名) 支給総額: (8,000千円)
(注)
1. 取締役の支給額には、兼務する執行役員の報酬は含まれておりません。
2. 上記支給額には、以下のものが含まれています。
前事業年度における役員賞与と引当金の繰入額7,133千円(取締役5名に対し4,333千円(うち社外取締役2名に対し800千円)、監査役3名に対し2,800千円(うち社外監査役2名に対し800千円))

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

当社の取締役の報酬は、月額報酬と賞与により構成され、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系としています。社外取締役と監査役の報酬は、業務執行から独立した立場であり、一定の金額の基本報酬と賞与により構成されております。
取締役の個人別の報酬等の決定につきましては、取締役会で決議された決定方針に基づき、株主総会が定めた報酬総額の範囲内で、取締役会から委任を受けた人事報酬諮問委員会がその金額を決定しております。なお、人事報酬諮問委員会は、委員の過半数が独立社外役員で構成され、独立社外取締役が委員長を務めており、報酬決定手続きの客観性・透明性を確保しております。
監査役個人別の報酬は、当社の職務執行に対する監査の実効性を確保することを主眼に、経営者から独立して監査役の職責を全うするために、固定報酬として監査役会の協議に基づき決定することとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会開催に際して配布する資料の精査時間を考慮した事前配布や、事前説明案件については担当取締役または担当部課長が事前説明を行っております。

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)

- 1 経営者による業務執行について客観的な判断を下すため、社外取締役、社外監査役が出席する取締役会を毎月1回開催しております。
- 2 その業務執行状況の適法性・妥当性について合理的に判断するために必要な内部統制の基本方針を定めています。
- 3 監査・監督については、取締役会、監査役が経営の監督に責任をもって臨んでいます。
- 4 取締役の人事や個人別報酬決定については、過半数を独立社外役員で構成され、独立社外取締役を委員長とする「人事報酬諮問委員会」を設置し、報酬の客観性・透明性を確保します。

【社外取締役に関する事項】

社外取締役は、取締役会における意思決定に係る妥当性等について、中立的及び客観的立場から監督機能を果たすことが役割であると考えます。また、社外取締役は、必要に応じて代表取締役との意見交換を行う等、監督機能の向上に努めております。

【監査役の機能強化に向けた取組状況】

当社の社外監査役は、弁護士等の専門的知識を持った監査役であり、取締役会に出席して独立的な立場から意見を述べる等、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・提言を行い、監査が有効に機能するように取組んでおります。

【会社の機関の基本説明】

(1) 取締役会

当社取締役会は、取締役5名(うち社外取締役2名)で構成されております。取締役会は、原則月1回開催するほか、必要に応じて臨時にも開催しております。取締役会では、経営上の意思決定・監督機能を基本的役割として、経営環境の変化に対して迅速かつ確に対応すべく、重要な意思決定に係る事項は審議事項として上程され、十分な議論を尽くして、いわゆる経営判断原則に基づき、意思決定・監督を行っております。

(2) 経営会議

経営会議は、取締役、監査役、執行役員で構成されており、グループ内の重要事項に関する協議・検討を行うとともに、コーポレート・ガバナンスの強化に努めております。

(3) 監査役会

当社の監査役3名(うち社外監査役2名)は、独立した機関として取締役会にも出席して、取締役の業務執行の牽制機能を果たしております。また、代表取締役社長以下の経営層と必要に応じて意見交換を行う等、監査機能の向上を図っております。

(4) 内部監査(監査室)

監査室は、独立した機関として設置され、内部監査計画に基づき、専任のスタッフが業務監査を実施しております。監査結果については、取締役、監査役、会計監査人の他、関係各部署に報告され、健全な業務の運営を確保しております。また、監査室は、グループ企業の業務監査も随時行い、グループ全体の内部統制の強化に努めております。

(5) 会計監査人

会計監査業務を執行している公認会計士の氏名、所属する監査法人名は以下のとおりであります。

業務を執行した公認会計士の氏名: 西田 裕志、安藝 眞博

所属する監査法人名: EY新日本有限責任監査法人

【責任限定契約】

当社と各社外取締役並びに各社外監査役は、会社法第423条第1項の損害賠償責任につき、定款の定めにより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、社外取締役並びに社外監査役とも、職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは法令が定める金額としております。

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、監査役会設置会社として、監査役3名のうち、2名が社外監査役であり、独立した立場で監査役の職務を補助する監査役事務室を設置しています。また、監査役会は、内部監査部門と連携した監査体制の充実や牽制機能の強化等、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。また、社外取締役を2名選任しており、同社外取締役が取締役会の一員として、議論や決議に参加することで、取締役会としての監督機能を向上させており、現状の体制において、コーポレート・ガバナンスの機能強化が果たされるものと考えております。

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
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前に発送しております。
その他	定時株主総会では、映像資料を用いる等事業報告の主な内容や重要課題、中長期の展望について株主にわかりやすく説明しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	実施については今後の状況をみながら対応して参ります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回程度の頻度で開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	期末・四半期の決算短信および参考説明資料、ならびに財務・業績の状況を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部 経営戦略推進部	

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	「アルビスグループ企業行動指針」において、各ステークホルダーに対して、全役職員が尊重すべき事項を具体的行動基準として規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	地域貢献として、自治体との地域包括連携協定を締結、認知症サポーターの養成、移動販売サービス、高齢者向け交通安全啓蒙活動、健康セミナーや料理教室等の健康応援活動、及びちびっ子健康マラソンやママさんバレー等のスポーツ振興活動等を行っております。また、環境活動の一環として、食品ロス削減を行うことに加え、牛乳パック、食品トレー、ペットボトルおよびアルミ・スチール缶の回収を行いリサイクル活動を推進しております。
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	「アルビスグループ企業行動指針」において、事業運営の透明性を確保する為、各ステークホルダーに対して事業活動を開示する方針を規定しております。

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

- 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として、社外弁護士も参加する「コンプライアンス委員会」を設置、関連ある社内規程を制定し、社内徹底を図っております。また、コンプライアンスの推進については、企業行動指針の制定、社員手帳「アルビスマインド」の配付、通報制度の整備を行っております。
- 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための対応として、全役員が出席する取締役会を毎月1度開催、重要事項の決定ならびに業務執行状況の監督等を行っております。なお、当社は取締役5名のうち2名は社外取締役であり、監査役は3名のうち2名が社外監査役であり、それぞれ社外役員として、業務への意思決定、監督機能に関与する体制となっております。また、取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、常勤役員が出席する経営会議を毎月1回開催し、業務執行に関する基本的事項及び重要事項に係わる意思決定を機動的に行います。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経営方針ならびに各年度予算を立案し、全社的な目標を設定、各部門においてその目標に向け、具体策を立案実行しております。

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

当社は、内部統制システム基本方針に、「社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては、一切の関係を遮断し、不当な要求には断固として応じず、毅然とした態度で対応する」と定めるとともに、「アルビスグループ企業行動指針」においてもその旨の行動指針を定め、「アルビスマインド」として全従業員に配付する等、社内への啓蒙活動を行っております。また、実務上の業務マニュアルとして「反社会的勢力調査マニュアル(手順書)」を整備し、反社会的勢力排除に向けて、下記の体制を整備・運用することとしております。

- 契約書等の整備
各種契約書に反社会的勢力に対する対応を明記しております。
- 統括部署の設置
反社会的勢力の統括部署を人事総務部とし、調査、情報収集を行っております。
- 警察等外部機関との連携強化
弁護士、警察、暴力追放機関との連携体制の強化を行っております。
- 反社会的勢力チェック体制

当社は、ステークホルダーに反社会的勢力が関わっていないことのチェックを下記のとおり行っております。

- 株主に対しては、期末(3月末)、第2四半期(9月末)の株主名簿が届き次第、1%以上の持株比率の株主について、担当者がインターネット検索による調査を行っております。
- 取引先に対しては、新規に取引を検討する場合、事前に人事総務部へ申請を行い、担当者がインターネット検索による調査を行っております。
- 役員に対しては、まず、2親等以内の親族の氏名・住所、及び本人または2親等以内の親族が議決権の過半数を所有する会社の有無を調査

します。その結果に基づいて、役員本人及び2親等以内の親族が議決権の過半数を所有する会社についてインターネット検索による調査を、既存役員の場合は年1回(4月)、新任の場合は役員候補となった時点で行っております。

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

(1) 適時開示体制の概要

当社は、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーから信頼され、支持される企業となることを目指し、適時・正確かつ公平な情報を開示して参ります。また、会社法、金融商品取引法等関連法令・規則を遵守し、「有価証券上場規程」に該当する情報を迅速に開示するほか、当社グループに関する情報についても積極的に開示して参ります。

(2) 適時開示に係る社内体制の状況

証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実または発生事実に該当する可能性を認知したときには、管理本部人事総務部が情報を取り纏め必要な会議(取締役会・経営会議・危機管理委員会等)を招集、審議を行います。適時開示規則に従い開示すべき事実である場合は、管理本部人事総務部及び経営企画本部経営戦略推進部が連携し速やかに公表いたします。

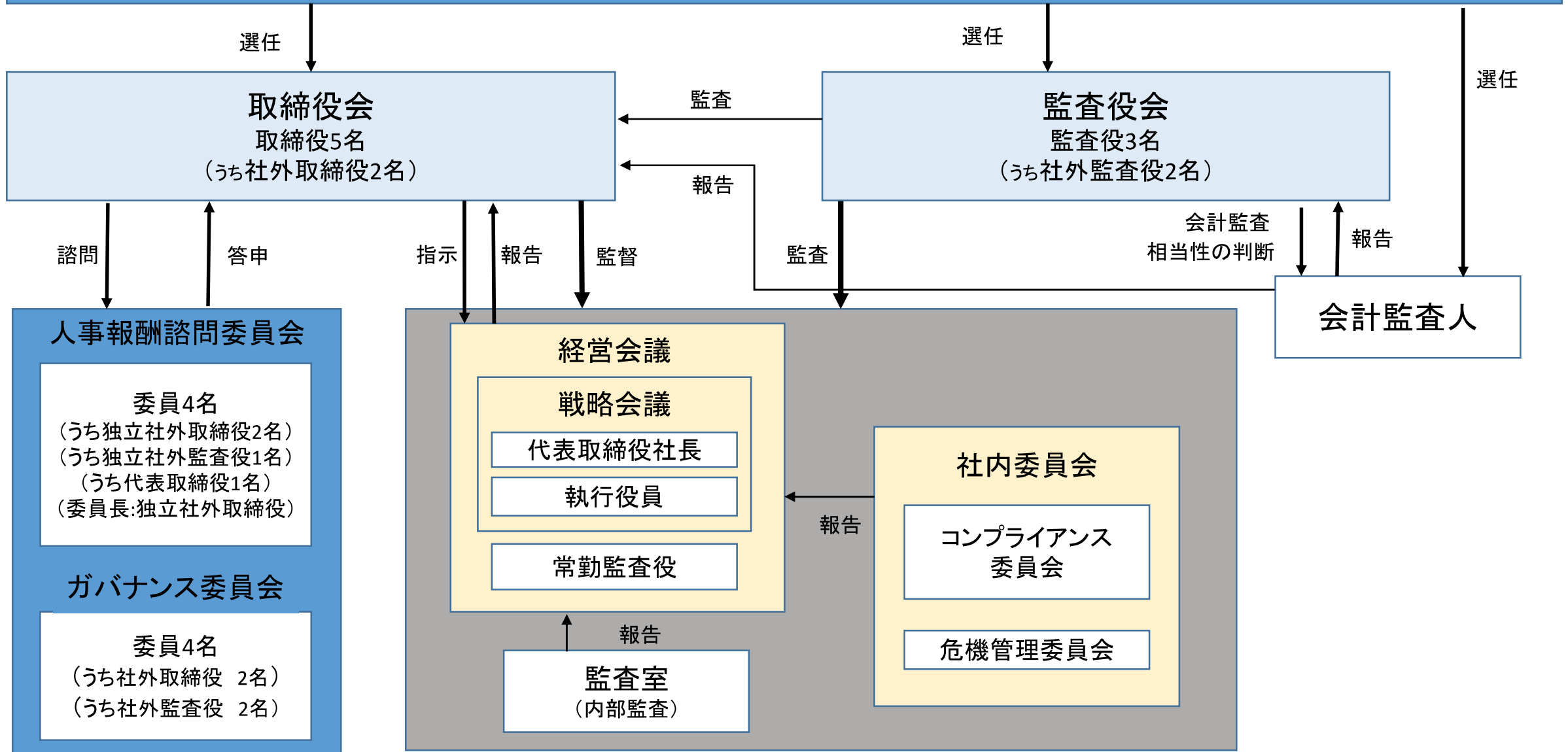
(3) 決算情報開示に関する社内体制

決算情報を管理本部財務経理部が収集し原案を作成、管理本部長が確認の上、経営トップが内容を確認、(取締役会決議等が必要な事項は当該決議を含む)の上、公表いたします。

(4) 子会社に係る情報

子会社に関する情報も上記(1)、(2)、(3)の内容に則り開示を行います。

株主総会



【別表1 スキルマトリクス】

氏名	役職	生年月日	事業経営	業界知見	デジタル・マーケティング	財務会計	法務・コンプライアンス	食品製造・品質管理
池田 和男	代表取締役社長	1961年7月16日	○	○	○			
石田 康洋	取締役常務執行役員	1974年1月4日	○			○	○	
上野 弘樹	取締役執行役員	1959年7月30日		○			○	○
加世多 達也	取締役	1952年2月10日	○			○	○	
松村 篤樹	取締役	1949年11月7日	○			○	○	
堀 明久	常勤監査役	1959年1月20日		○				○
山口 敏彦	監査役	1957年10月26日					○	
樋尾 亜佐子	監査役	1970年8月13日		○	○	○		

* 各人保有スキルのうち、とりわけ強みのあるもの/当社事業との関連性が強いものを最大3個記載しております