

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

当社は経営理念「味覚とサービスを通して都会生活に安全で楽しい食の場を提供する」を共有の志とし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、健全性及び透明性を高めることが重要な経営課題であると考えております。そのため、お客様第一に、株主はじめ、従業員、お取引先、地域社会等、様々なステークホルダーの皆様との協働により、信頼を高め、良好な関係の維持発展に努めるとともに、適切な情報開示・提供に取り組んでまいります。

【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

[1 - 2

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知の英訳を進めるべきである。特にプライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。]

当社では、機関投資家や海外投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備は必要と認識しております。現時点で、当社の株主構成における機関投資家や海外投資家の比率は相対的に低いと考えています。今後、機関投資家や海外投資家の比率等を勘案しながら、議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳を判断します。

【補充原則2 - 4

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。]

当社は、経営理念において「企業目標の達成とその過程における全社員の充足感を満たす」と定義しております。積極性や能力、向上心などの強みや会社の方向性への理解ある人材が当社の成長を支える重要な存在であると考えており、多様な人材が最大限の能力を発揮できる職場環境の醸成に取り組んでおります。

当社ではMBOを導入しており、各自が設定した定量・定性目標に対する自己評価をもとに達成度を把握しており、人事考課にも反映しフィードバックを行っております。また、管理職への登用等に当たっては、性別、国籍、社歴等では区別せず、平等に機会を得ることができる人事評価制度を整備しております。

よって、当社では外国人や、中途採用者等の区分での目標とする管理職の構成割合または人数を定めておりません。今後も、適性のある人材を管理職として登用していく方針です。

【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

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。]

当社は、企業年金の運用は行っておりません。従業員の安定的な資産形成については従業員持ち株会、退職金制度、財形貯蓄等の制度を運用しております。アセットオーナーとして期待される機能の発揮に必要な専門性を持った人材育成は急務でないものと考えております。

【原則4 - 2. 取締役会の役割・責務(2)

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。]

取締役会は、経営陣幹部が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力や資本効率等の改善を図るべく行う積極的な議案の付議について株主への説明責任を果たす観点から、社外取締役が独立した客観的な立場でそれぞれ適切に意見を述べるなど、多面的な検討を行っています。同様に、全従業員からの提案についても当社全体の収益力向上と企業価値の最大化において不可欠なものであると認識しており、ボイスオブカスタマーとして意見を吸い上げております。承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべく、案件によっては各部門の取締役、執行役員による定例会議等にて、それぞれの立場から支援方法を検討するなど、各部門間で連携を図りながら進めています。経営陣の報酬については、健全な企業家精神の発揮に資するためのインセンティブ付けの観点から、経営陣の担当部門の職務内容や規模、責任、経営への貢献度を反映し、中長期的な業績に連動させることを検討しております。

[4 - 2

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続きに従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定す

べきである。]

当社の経営陣に関する報酬の考え方や手続きに関しては、コード第3章3-1、第4章4-2でお示ししている通りです。今後は中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定することも検討してまいります。

【補充原則4-10】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。]

当社は取締役の指名・報酬等に係る任意の諮問委員会等は設置しておらず、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などについては、取締役会で決定しております。なお、現状においては、指名・報酬等が適切に決定され、現行の仕組みは適切に機能しており、任意の諮問委員会等は必要ないものと考えております。しかしながら多様化が進む中では設置を検討するべきものと認識しております。

【補充原則4-11】

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、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を定め、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・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。]

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門それぞれの業務に精通した業務執行取締役候補者ならびに執行役員をバランス良く選任する方針としております。社外取締役に關しては、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして候補者を選任しており、他社での経営経験を有するかなどもあわせて検討しております。スキル・マトリックスに関しては開示しておりませんが、今後作成を検討してまいります。

【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】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、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を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、相互の事業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、また営業活動の円滑化、資金調達、原材料の調達など経営戦略の一環として政策的に必要とする企業の株式を保有しております。また主要な政策保有株式に関しては、取締役会においてその保有の目的及び合理性を毎期検証しており、有価証券報告書にて検証内容を開示しております。保有する議決権については、投資先の経営方針を尊重した上で、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する提案であるかどうか総合的に判断して行使いたします。

【原則1-7.関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を引き起こすことのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。

当社では、取締役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は、取締役会での審議・決議を要することとしています。また取引実施の内容については速やかに取締役会及び監査等委員会に報告し、当該取引に係る重要な事実は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。また、その取引の状況については、会計監査人が確認する体制となっております。

補充原則2-4

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、経営理念において「企業目標の達成とその過程における全社員の充足感を満たす」と定義しております。積極性や能力、向上心などの強みや会社の方向性への理解ある人材が当社の成長を支える重要な存在であると考えており、多様な人材が最大限の能力を発揮できる職場環境の醸成に取り組んでおります。

当社ではMBOを導入しており、各自が設定した定量・定性目標に対する自己評価をもとに達成度を把握しており、人事考課にも反映しフィードバックを行っております。また、管理職への登用等に当たっては、性別、国籍、社歴等では区分せず、平等に機会を得ることができる人事評価制度を整備しております。

よって、当社では外国人や、中途採用者等の区分での目標とする管理職の構成割合または人数を定めておりません。今後も、適性のある人材を管理職として登用していく方針です。

【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】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、企業年金の運用は行っていません。従業員の安定的な資産形成については従業員持ち株会、退職金制度、財形貯蓄等の制度を運用しております。アセットオーナーとして期待される機能の発揮に必要な専門性を持った人材育成は急務でないものと考えております。

【原則3-1.情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

()会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、経営の意思決定の透明性を確保する観点から、その基準となる経営理念や営業コンセプトなどをWEBサイトにて公開しております。

・経営理念

<https://www.towafood-net.co.jp/company/philosophy/tabid/69/Default.aspx>

・経営戦略や考え方

<https://www.towafood-net.co.jp/investor/Investors/tabid/334/Default.aspx>

()本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、健全性及び透明性を高めることが重要な経営課題であると考えており、そのためにコーポレートガバナンスの充実を図ることが経営における重要課題であると認識しております。経営の透明性を自律的に確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる体制の構築に努めております。

()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

当社では、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づき、継続的な企業価値向上につながるよう、業務執行・経営監督の機能に応じて、それぞれが適切に発揮されるよう、役員報酬制度を定めています。当社の役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

・報酬水準の考え方

当社役員が担うべき機能・役割、当社業績水準等に応じた報酬水準としています。また、当社が目指す業績水準を踏まえ、経営層の報酬として業績の達成状況等に応じた報酬とすることとしています。基本報酬は、役員の職責、使用人の給与水準等を総合的に勘案しています。賞与は、全体最適を目指した経営活動の成果を反映する当期純利益を指標とし、その一定割合を支給総額とする業績連動報酬としています。

・報酬構成の考え方

業務執行を担う取締役の報酬については、業績との連動を強化し、中長期的な事業の成長に寄与する報酬体系を採用しています。なお、当社役員の報酬は、基本報酬、賞与により構成しています。

・報酬ガバナンスに、手続きについて

役員報酬は、限度額(2022年7月28日開催の定時株主総会決議にて、取締役(監査等委員である取締役をのぞく)は月額10百万円以内、監査等委員である取締役は月額3百万円以内で支給することとしています。各取締役の報酬額は取締役会決議によりその決定を一任された代表取締役岸野誠人が当社業績並びに各取締役の役位及び成績等を総合的に勘案し、独立役員の見解も考慮し決定しています。各監査等委員である各取締役の基本報酬額は監査等委員の協議により決定しています。

()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、取締役が取締役会に上程される各議案の妥当性やリスクを様々な側面から審議・検討し、当社の継続的な企業価値向上に資する意思決定を迅速かつ果敢に行うことができるよう取締役の選出基準を以下のように設けております。

経営者として高い倫理性と誠実性をもっていること

強い探求心と精神的独立性をもっていること

企業経営に係る実践的な見識と幅広い判断能力をもっていること

取締役会のメンバーの能力・経験と相互補完的にバランスがとれること

業務執行取締役3名、及び監査等委員である取締役3名(うち2名の社外取締役を含む)で構成される当社取締役会において、候補者を選任し、株主総会に諮っております。社外取締役を選任するための独立性について特段の定めはありませんが、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして選任し、その考え方について、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書にて開示しております。

また、取締役会は、取締役がその機能を十分発揮していないと認められる場合、取締役の解任の方針と手続きを決定いたします。

()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

当社は、取締役・監査等委員候補者の選任理由及び解任理由について、株主総会招集通知にて開示しています。

3 - 1

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特にプライム市場上場会社は、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について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社ではサステナビリティについての取組みについては、有価証券報告書や株主総会招集通知などで開示しております。人的資本への投資については、ISO30414で示されている内容について定量的に把握している部分が存在、また知的財産への投資につきましても所有する多くの特許技術、商標などが存在します。これは当社の営業戦略上必要不可欠な投資であり、ブランド化により企業価値の向上ならびにステークホルダーとの協働のためであります。中期経営計画においてはこれらの背景をもとに策定しており、開示しております。

補充原則4 - 1

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

取締役会は、法令に規定する事項および取締役会で定めた取締役会規程に規定する事項(取締役会規程別表に規定)を決議し、その他の業務執行については取締役会で定めた職務分掌・権限規程に基づき、業務執行取締役や執行役員、部門長といった経営陣にその決定を委任しております。各執行状況においては経営会議や各本部定例会等での報告等を行っております。概要については、有価証券報告書やコーポレートガバナンスに関する報告書等にて開示しています。

[原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を満たす候補者を選定しています。当社独自の独立性基準に関してはホームページにて開示しております。

補充原則4 - 10

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は取締役の指名・報酬等に係る任意の諮問委員会等は設置しておらず、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などについては、取締役会で決定しております。なお、現状においては、指名・報酬等が適切に決定され、現行の仕組みは適切に機能しており、任意の諮問委員会等は必要ないものと考えております。しかしながら多様化が進む中では設置を検討するべきものと認識しております。

【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、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社では、取締役会の構成について、ジェンダーや国際性、職歴、年齢、国籍、人種、性別にとらわれず、各々が企業経営、財務および事業展開において豊富な知識・経験を備え、多様性に富んだメンバーとすることが重要であると考えており、原則3 - 1()に記載のとおりであります。

当社取締役会は、業務執行取締役3名に監査等委員である取締役として社外取締役2名を含む3名を加えた6名で構成されており、その役割・責務を実効的に果たすため、当社の事業規模・内容等を踏まえ、各部門に業務に精通した執行役員2名を取締役会の決議をもって選任しております。

なお、監査等委員である取締役は、いずれも適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されております。

補充原則4 - 11

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、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を定め、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・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門それぞれの業務に精通した業務執行取締役候補者ならびに執行役員をバランス良く選任する方針としております。社外取締役に關しては、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして候補者を選任しており、他社での経営経験を有するかなどもあわせて検討しております。スキル・マトリックスに関しては開示しておりませんが、今後作成を検討してまいります。

4 - 11

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べきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社取締役会は、取締役の責務が十分に果たされるよう他社での兼任状況について定期的に確認を行っており、事業報告、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書等で開示しております。

また、常勤監査等委員である取締役は、他社の役員は兼任しておりませんので、監査業務に常時専念できる体制となっております。業務執行取締役の全員は、他の上場会社の役員は兼任しておりませんので、当社における業務執行に専念できる体制となっております。

4 - 11

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社取締役会は、社外取締役である監査等委員2名、常勤監査等委員1名で構成される監査等委員会が毎年1回、各業務執行取締役に對し、業務執行状況を、対面で直接確認する方式により、当社取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

その結果、各取締役が取締役会における個々の役割と責任を認識し、¹取締役会への付議基準の見直し、討議時間の拡大、各取締役に對する事前説明等、取締役会の運営プロセス・運営状況の改善²が図られ、取締役会活性化に繋がっていることを確認しております。

4 - 14

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社において、取締役に就任する者には、外部セミナーへの参加、参考文献の提供など、取締役に求められる役割と責務を十分に理解する機会を与えております。

社外取締役に就任する者には、当社の事業内容の説明、現場視察や当社従業員との定期的な会合を通じ、各部門における業務の特性の把握から、事業に対する理解の促進を図り、必要な費用負担については、会社に請求出来ることとしております。

補充原則5 - 1

株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話の対応は、管理本部のIR担当者にて行っています。また、株主の希望や面談を行う株主の希望や関心事項等を踏まえ、合理的な範囲で全役員の中から対応することとしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
岸野 秀英	1,580,000	19.58
柏野 雄二	1,480,000	18.34
株式会社誠香	1,150,300	14.25
岸野 誠人	790,800	9.80
安藤 香織	514,900	6.38
株式会社久世	64,000	0.79
森永乳業株式会社	64,000	0.79
日清オイリオホールディングス株式会社	64,000	0.79
サントリー酒類株式会社	64,000	0.79
UCCホールディングス株式会社	60,300	0.75

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 スタンダード

決算期

4月

業種

サービス業

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

100億円未満

直前事業年度末における連結子会社数

10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8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 更新	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		
二宮 類四郎	他の会社の出身者													
輿石 正博	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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
二宮 類四郎			社外取締役就任前は、当社監査役に就任しておりました(2018年7月より2022年7月まで)。独立役員に指定しております。	金融分野における専門知識を有しており、その豊富な知識と経験をこれまでの監査役職務に適切に反映しており、取締役会において有益な提言、助言を頂けると判断したため
輿石 正博			社外取締役就任前は、当社監査役に就任しておりました(2020年7月より2022年7月まで)。独立役員に指定しております。	法務、経営戦略、財務面におけるマネジメント経験が豊富で、これまでの監査役職務に適切に反映しており、取締役会において有益な提言、助言を頂けると判断したため

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 [更新](#)

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	なし

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 [更新](#)

なし

現在の体制を採用している理由 [更新](#)

当社は、監査等委員会からその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合、内容について取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員会とで協議のうえ、監査等委員会を補助すべき使用人を速やかに設置します。
なお、その人事等については監査等委員会の事前同意を要するものとし、補助すべき使用人への指揮権は、監査等委員会に委譲されたものとし、取締役(監査等委員である取締役を除く)の指揮命令は受けないものとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化を目指し、社長直属の独立した組織として内部監査室を設置しています。当該組織は業務処理等に関する適正性及び妥当性につき、随時内部監査を実施しています。
当社において、監査等委員会と内部監査室は、監査計画立案時より監査方針にかかる意見交換を行い、相互に監査範囲・内容を認識した上で監査を実施し、監査結果に関しても適宜、情報交換、意見交換を行っています。
また、監査等委員会から内部監査室に対して監査等に関する指示を出すことが可能である旨定めています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無 [更新](#)

なし

【独立役員関係】

独立役員の数 [更新](#)

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 [更新](#)

実施していない

該当項目に関する補足説明

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等につきましては、固定報酬で構成しております。固定報酬は、経営環境、同業他社の状況、当社の業績等を考慮した報酬水準とし、役割責任に応じた報酬として支給しております。

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 **更新**

2022年4月期における取締役および監査役の年間報酬は次のとおりです。

取締役の年間報酬 38,600千円

監査役の年間報酬 8,962千円

なお、2022年7月28日開催の第23期定時株主総会の決議をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。

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

取締役の報酬等に関する事項につきましては、以下の方針に基づき定時株主総会終了後の取締役会において、個人別の報酬等の額の決定とあわせて決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等につきましては、固定報酬で構成しております。固定報酬は、経営環境、同業他社の状況、当社の業績等を考慮した報酬水準とし、役割責任に応じた報酬として支給しております。

監査等委員である取締役の報酬等につきましては、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

取締役の報酬限度額につきましては、2022年7月28日開催の第23期定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額につきましては、月額1,000万円以内とする旨を決議いただいております。当該決議に係る支給対象取締役は3名であります。また、監査等委員である取締役の報酬限度額につきましては、月額300万円以内とする旨を同株主総会において決議いただいております。当該決議に係る支給対象の監査等委員である取締役は3名であります。

当事業年度におきましては、第23回定時株主総会後に開催された取締役会において、代表取締役社長に個人別の報酬等の内容の決定を委任する旨の決議を行い、業績貢献度、業績向上に向けた機能、企業価値向上への貢献度、経営環境等を考慮の上で、代表取締役社長CEOの岸野誠人が決定しております。この委任の決定理由は、当社を取り巻く環境や経営状況に最も熟知し、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当職務を把握しているため総合的に取締役の報酬額を決定できると判断しているためです。取締役会は役員報酬の範囲内で支給が行われているかを確認しており、その内容が取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に沿うものであると確認しております。

【社外取締役のサポート体制】 **更新**

社外取締役は、取締役会、監査等委員会等において、内部監査、コンプライアンスの状況、内部統制システムの構築・運用状況、監査等委員会監査および会計監査の結果について報告を受けております。監査等委員である社外取締役と常勤の監査等委員とは常時連携を図り、内部監査室・会計監査人からの報告内容を含め経営の監視・監査に必要な情報を共有しております。

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**

当社の取締役会は、取締役6名(うち監査等委員である取締役3名)で構成されております。取締役会は定例(毎月1回)の他、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決議、取締役からの職務執行状況や重要事項の報告を受ける等により、迅速且つ適正な意思決定のできる体制となっております。監査につきましては、内部監査を担当する社長直属の監査室(3名)を設置し各部門、店舗の業務執行状況およびコンプライアンス状況の監査を行い、関連部門への監査報告、改善提案を通じて、業務の適正化、効率化に資する体制となっております。監査等委員は3名(うち1名が常勤で、2名が独立役員)をもって監査等委員会を構成しており、各監査等委員の独立性を確保しながら取締役の職務執行を監査す

る機関として、取締役会、経営会議等の重要な会議に出席し、代表取締役社長との意見交換および監査室との連携等により、監査等委員の連携強化ならびにサポートをする体制となっております。当社の会計監査人は東光監査法人であります。東光監査法人により会社法ならびに金融商品取引法に基づく会計監査を受けており、その監査の過程において内部統制についてのアドバイスを受けております。当事業年度における業務執行の会計監査人は以下のとおりであります。業務執行社員 安彦潤也 前川裕之

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

当社は、株主をはじめとするすべてのステークホルダーにとって企業価値を最大化すること、経営の透明性を高めることを経営の基本方針としております。このため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を図り、独立社外役員の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。

株主・投資家の皆様へは、会社情報の適時開示に係る社内体制により、迅速かつ正確な情報開示に努めるとともに、経営の透明性を高めてまいります。当社はこのコーポレート・ガバナンスに関する基本方針を実現するためには、経営の意思決定を司る会議体において客観的な意見を交えた活発な協議・意見交換が可能であること、および、全役員・従業員の業務活動を決定事項に基づいて迅速に方向付けることが最も重要であると考へており、社外の客観的な意見を取り入れ、経営に迅速に活かすことのできる取締役会および監査等委員会を中心としたコーポレート・ガバナンス体制を採用しております。

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	定時株主総会開催日の20日前に招集通知の発送
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会を7月28日に開催
電磁的方法による議決権の行使	インターネットでの議決権行使を実施
その他	第23期有価証券報告書を、定時株主総会4日前の7月25日に提出し、内容を確認いただいた上で定時株主総会への参加を可能としている。招集通知にはQRコードを付し、パソコン、スマートフォン、タブレット等で招集通知の閲覧を可能とし、議決権行使も行えるようにしている。

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	当社ウェブサイト(https://www.towafood-net.co.jp)に、「投資家情報」のページを設け、下記の資料を掲載しています。 <ul style="list-style-type: none"> ・決算情報を含む適時開示情報(IRニュース/コーポレートガバナンスの状況他) ・月次売上高速報・有価証券報告書/四半期報告書・株主総会招集通知/株主通信 ・新規出店のお知らせ/ニュースリリース ・取締役会での重要な決定事項および適時開示 	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR・PR推進室を設置している	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	食品製造・販売を行っている事業者の責任として、食品リサイクルを通じて食糧廃棄物の削減や処理に伴うCO2削減を図っており、SDGs認定を取得しております。また小児がん治療のために寄付する社会貢献活動として売り上げの一部をレモネードスタンド普及協会に寄付する活動を開始しているほか、環境に配慮するためにバイオマスストローへの切り替えを実施し、2022年4月までに全店舗完了しております。これらの活動は定時株主総会招集通知や当社店舗メニューブック等で公表を行っております。

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

議決権基準日から2カ月以内に株主総会を実施し、かつ株主総会前に有価証券報告書を提出しております。

その他

当社は公正な情報開示を推進し、全てのステークホルダーに対して適宜、正確な経営情報開示を行っていく方針でございます。

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 更新

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、内部統制システムを構築し、整備しております。

- 1 取締役・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
全取締役が法令・定款の遵守を徹底するため、コンプライアンスを定めた倫理規程を作成し、取締役が法令・定款等に違反していることを取締役又は社員等が発見した場合の報告体制として内部通報制度を構築し、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合に、その内容・対処案が取締役会、監査等委員会に報告される体制を構築する。
全使用人に法令・定款の遵守を徹底するため、服務規程を作成し、全使用人が法令・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し、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合に、その内容・対処案が取締役会、監査等委員会に報告される体制を構築する。
取締役、社外取締役は適宜外部研修に参加し、必要な知識の習得を図る。
- 2 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱いは、当社文書管理規程に従い適切に保存及び管理の運用を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直し等を行う。
前項に係る事務は、管理本部担当取締役が所管する。
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、代表取締役社長に直属する部署として、内部監査室を設置する。
内部監査室は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、監査実施項目に遺漏なきよう確認し、必要があれば監査方法の改訂を行う。
内部監査室の活動を円滑にするために、経理規程等の関連する社内規程の整備を各部署に求め、また内部監査室の存在意義を全使用人に周知徹底し、損失の危険を発見した場合には、直ちに内部監査室に報告するよう指導する。
当社の事業に関するコンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティ等に係るリスクに対し、担当取締役および執行役員は管轄する部門における対応策を準備するとともに、必要に応じて規定、ガイドラインおよびマニュアルの制定・配布、研修などを実施する。
- 4 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
経営計画のマネジメントについては、経営理念を機軸に毎年策定される年度計画等に基づき各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動することとする。また、経営目標が当初の予定通りに進捗しているか業績報告を通じ定期的に検査を行う。
業務執行のマネジメントについては、取締役会規程により定められている事項及びその付議基準に該当する事項についてはすべて取締役会に付議することを遵守し、その際には経営判断の原則に基づき事前に議題に関する十分な情報が全役員に提供される体制をとるものとする。
- 5 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことに関する事項
監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置く場合には、取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員会とで協議のうえ、その他の関係各方面の意見も十分に考慮して決定する。
- 6 監査等委員会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
監査等委員会の職務を補助すべき使用人の任命・異動については、監査等委員会の同意を必要とする。
監査等委員会付き使用人は、当社の業務執行にかかる役職を兼務せず監査等委員会の指揮命令下で職務を遂行しその評価については監査等委員の意見を聴取するものとする。
- 7 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する監査等委員の指示の実効性の確保に関する事項
監査等委員の職務を補助すべき使用人を置く場合、当該使用人への指揮権は、監査等委員に移譲されたものとし、取締役の指揮命令は受けないこととする。
監査等委員の職務を補助すべき使用人が、他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員に係る業務を優先して従事するものとする。
- 8 取締役及び使用人が監査等委員に報告をするための体制その他の監査等委員への報告に関する体制
取締役及び使用人は、監査等委員会の定めるところに従い、各監査等委員の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うこととする。
前項の報告・情報提供としての主なものは、次のとおりとする。
 - ・当社の重要な会計方針、会計基準及びその変更
 - ・業績及び業績見込の発表内容、重要開示書類の内容
 - ・内部通報制度の運用及び通報の内容
 - ・社内申請書等監査等委員から要求された会議議事録等の内容
- 9 監査等委員への報告をした者が当該報告を理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
監査等委員は、取締役会及びその他業務執行の重要な会議へ出席し、意見を述べるとともに、当社における重要事項や損害を及ぼす恐れのある事実等について、報告を受けることができる体制になっています。
取締役及び使用人は、当社に重大な損失を及ぼすおそれのある事項、違法または不正行為を認知した場合の他、会議の決定事項、重要な会計方針・会計基準及びその変更、内部監査の実施状況、その他必要な重要事項を、監査等委員に報告することとする。
上記の報告体制に関する実効性を確保するため、社内規程等に基づき、その当該体制を明確化し、取締役及び使用人に対して周知する。
当社は、内部通報制度を通じた通報を含め、監査等委員に報告したものに対し、当該通報・報告をしたことを理由として、解雇その他の不利な取扱いを行わないこととし、これを取締役及び使用人に周知徹底する。
- 10 監査等委員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
監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払又は償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、当該費用又は債務を処理する。
- 11 その他の監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査等委員は内部監査室と監査計画を協議すると共に、内部監査室の監査結果並びに指摘及び提言事項等について協議を行う等密接な情

報交換を行う。また、監査等委員は会計監査人とも密接な連携を行う。

代表取締役社長(必要に応じてほかの取締役)と監査等委員は、定期的に会合を持ち、幅広く意見の交換を行う。

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

反社会勢力に対しては、排除に向けた体制を構築するとともに、不当な要求に対しては断固としてこれを拒否する。

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

当社のコーポレートガバナンス体制図

