

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としては、取締役会、監査役会の適切な活用を通じて経営の健全性、透明性を高めることが事業環境の変化に的確かつ迅速に対応し、事業の持続的発展を図る上において極めて重要なことだと考えております。

【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】

【補充原則1-2】議決権の電子行使・招集通知の英訳

当社は、現時点におきまして議決権の電子行使及び招集通知の英訳は行っておりません。今後、当社株主における機関投資家や海外投資家の比率が増す場合には、導入を検討してまいります。

【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、現時点において企業年金制度は導入していないため、アセットオーナーには該当しておりません。

【補充原則3-1】英語での情報の開示・提供

当社は、海外投資家等の比率を鑑みて、現在、英語での情報の開示・提供を行っておりません。今後、海外投資家の株主比率が増す場合には、導入を検討してまいります。

【補充原則4-1】最高経営責任者(CEO)等の後継者計画

代表取締役社長を中心とした経営陣の後継者育成については、重要な経営課題と認識しております。十分な時間をかけて取締役会で議論を重ね、総合的な後継者計画の策定について、検討を行っていく予定であります。

【補充原則4-3】CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きの確立

当社の取締役会は、代表取締役を解任するための手続きを確立しておりませんが、代表取締役に重大な法令及び定款に違反する行為があった場合等、客観的に解任が相当と判断される場合には、社外役員を含む取締役会において十分な審議を尽くしたうえで決議いたします。

【補充原則4-8】独立役員のみを構成員とする会合

当社は独立社外取締役を2名選任しており、それぞれの識見と経験に基づいて独立した立場から取締役会において積極的に意見を述べるなど、その役割・責務を果たしております。

現在、独立社外者ののみを構成員とする会合等は行っておりませんが、今後、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-8】筆頭独立社外役員の選任

独立社外取締役は取締役会を通じて、経営陣、監査役との連携を図っております。

現在、筆頭独立社外取締役は設置しておりませんが、今後、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-10】独立社外取締役による諮問委員会等の設置

当社は取締役会の任意の諮問委員会として役員報酬委員会を設置し、その審議結果を尊重して個別の取締役の報酬を決定しております。一方で、当社は任意の指名委員会は設置しておりません。その設置の是非については、今後検討を行っていく予定であります。

【補充原則4-11】取締役会全体の知識・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、各事業に精通しており、知識・経験・能力等のバランスに配慮し、当社の事業規模から適切と思われる人員数で構成することを基本としております。今後、取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示を検討してまいります。

【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

当社では、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について定めておりませんが、各人の判断で必要な情報収集や知識の習得を実施する際には、会社はその費用を負担することも含めて、活動を支援しております。トレーニングの方針については、今後、必要に応じて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

当社は、事業活動を円滑に行うことと、取引先との関係強化を目的として、政策保有株式を保有することがあります。保有意義及び経済合理性の観点から、定期的に取締役会で検討し、保有の継続の適否を判断しております。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、取締役の競業取引及び取締役と会社間の利益相反取引については、法令及び取締役会規程の定めに基づき、取締役会での決議を要

することとしております。

【補充原則2 - 4 - 】多様性の確保に向けての考え方と目標

当社は、多様な人材の個性と主体性を尊重し、その特徴を活かし、一人ひとりが生き生きと働くことのできる会社をつくっていくことが、価値創造及び企業成長の原動力であると考えております。

当社では、女性、障がい者、外国人、中途採用者など、多様な個性、特徴、経験をもつ人材が既に活躍しております。

今後につきましては、さらに重要性が増していく人材育成や人材確保に向けて、人的資本への投資をさらに強化してまいります。

・女性管理職比率(連結) 現状15.2% 2027年度目標 20.0%

・男女間賃金格差(連結) 現状61.1% 2027年度目標 65.0%

【原則3 - 1】情報開示の充実

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の企業理念(目指すもの)は、私たちは持続可能で真に豊かな社会への変革に貢献します、私たちは理想の農業を追求します、私たちは一人一人の主体性を起点として、活力溢れる会社をつくり、の3点です。

経営戦略につきましては、有価証券報告書及び株主総会招集通知で開示しております。

(2)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

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につきましては、本報告書及び有価証券報告書で開示しております。

(3)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き

取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きにつきましては、本報告書、有価証券報告書及び株主総会招集通知で開示しております。

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

取締役候補者の指名や経営陣幹部の選任方針については、年齢・性別・国籍等に関わりなく、人格・見識・能力・経験や業績貢献度等を踏まえたうえで、取締役会で検討し、決議をもって決定しております。監査役については、取締役の職務執行の監査を的確かつ公正に遂行することができる知識・経験を有していることなどを踏まえ、監査役会の同意を得たうえで、取締役会で検討し、決議をもって決定しております。

(5)取締役会が上記(4)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

取締役及び監査役候補者を指名した理由については、本報告書及び株主総会招集通知で開示しております。

【補充原則3 - 1】サステナビリティの取り組み

当社は企業理念である「持続可能で真に豊かな社会への変革に貢献します 理想の農業を追求します 一人一人の主体性を起点として活力あふれる会社をつくり、の3つの価値観のもと、創業以来、農業など化学物質に依存しない食づくりや、地域循環型で自然と共生する農業のモデルづくりなど、サステナブルな社会への変革に貢献すべく、積極的に取り組んでまいりました。

今後も世界の価値観がサステナビリティ重視にシフトする変化を事業の追い風にすべく、様々な課題に積極的に取り組んでまいります。

今後につきましては、温室効果ガスの削減と地域循環システムの構築による飼料原料の自給率の向上の2点を重点課題に位置付け、その取り組みを強化していきたいと考えております。具体的な取り組み内容は有価証券報告書で開示しております。

【補充原則4 - 1】経営陣に対する委任の範囲

当社は、取締役会として意思決定すべき事項を取締役会規程に定めるとともに、経営陣に委任すべき事項を職務権限規程に定めることで、経営陣に対する委任の範囲を明確にしております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準をクリアするとともに、取締役会において経営陣とは独立した立場で、会社の現状を的確に評価し、会社として正しい選択が何であるかについて、責任をもって発信と決断のできる人材を候補者として選定しております。

【補充原則4 - 11】取締役・監査役の上場企業の役員の兼務状況

取締役及び監査役の兼務状況については、有価証券報告書や株主総会招集通知等を通じて開示を行っております。

【補充原則4 - 11】取締役の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会のさらなる実効性の確保及び機能向上を目的に、評価アンケートを実施し、取締役会の実効性に関する分析・評価を行い、その結果について取締役会に報告の上、議論を行いました。

1. 評価方法

(1)2026年1月に監査役を含む全役員9名に対して、アンケートを実施した。

(2)2026年3月にアンケートの結果を踏まえて取締役会の実効性を評価した。

2. アンケート項目

アンケートの主な項目は以下のとおりです。

(1)取締役会の構成(構成人数、多様性など)

(2)取締役会の運営(開催頻度、審議時間、議案・資料の分量など)

(3)取締役会の議題(議題の選定、後継者計画、リスク管理、報酬など)

(4)取締役会を支える体制(外部専門家の助言、トレーニングの機会など)

3. 本年度の評価結果

すべての項目において特に大きな問題は認識されていないことなどから、取締役会の実効性は確保されていると判断しております。

ただし、取締役会の構成(構成人数、多様性など)に関しては課題があるため、今後改善に向けて検討を進めてまいります。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

(1)株主との対話の窓口はIR担当の経営管理部とし、必要に応じて社長をはじめとする取締役が加わり、株主との建設的な対話を促進します。

(2)株主との対話においては、内部情報管理規程に基づいてのインサイダー情報漏洩防止を重視します。

(3)建設的な対話を促進するため、IR担当の経営管理部は各部門と有機的に連携し、適切な情報開示を行える体制を構築します。

(4)ホームページでの情報発信、株主総会後の懇談会、投資家向けの説明会の開催など、株主への情報発信とコミュニケーションの充実に努めます。

す。
(5)株主との対話の中で把握した意見等については、適宜経営陣へフィードバックします。

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(%)
秋川 正	898,300	21.49
秋川 實	434,000	10.38
秋川牧園職員持株会	266,000	6.36
株式会社秋川くらしファーム	210,000	5.02
株式会社山口銀行	200,000	4.78
秋川 喜代子	131,000	3.13
秋川 寿子	129,300	3.09
山口県信用農業協同組合連合会	120,000	2.87
伊藤忠飼料株式会社	106,000	2.53
秋川 茂	69,600	1.66

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	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	水産・農林業
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	2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		
内田 恭彦	学者													
小野 典子	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
内田 恭彦			経営学博士としての豊富な経験と知識を有しており、適任であると総合的に判断しております。また、当社の主要取引先との関係がなく、当社から独立的な立場にあります。
小野 典子			企業経営に関与している識見と経験から、適任であると総合的に判断しております。また、当社の主要取引先との関係がなく、当社から独立的な立場にあります。

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 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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明

代表取締役及び独立社外取締役をメンバーとする、役員報酬委員会を設置し、その審議結果を尊重して、個別の取締役の報酬を決定しております。一方で、当社は任意の指名委員会は設置しておりませんが、その設置の是非については、今後検討を行っていく予定であります。

【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

監査役は、毎事業年度の初めに監査計画の概要について説明を受け、自己の会計監査との調整をはかっております。また、会計監査人との定期的な意見交換を行い、指摘事項の改善状況の監査を実施しております。当社の内部監査は内部統制強化委員会を設置し、それぞれのプロセスに基づいた内部監査人を選定し進めております。当委員会には、監査役が参加することで、監査役監査との連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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	l	m
山根 史浩	他の会社の出身者													
江藤 龍夫	他の会社の出身者													
宇佐美理世	その他													

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
山根 史浩			前職において管理部門に幅広く関与された識見と経験から社外監査役に適任であると判断しております。 また、当社の主要取引先との関係がなく、当社から独立的な立場にあります。
江藤 龍夫			企業運営に関与されている識見と経験から適任であると判断しております。 また、当社の主要取引先との関係がなく、当社から独立的な立場にあります。
宇佐美理世			社会保険労務士としての豊富な経験と幅広い見識から、適任であると総合的に判断しております。 また、当社の主要取引先との関係がなく、当社から独立的な立場にあります。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

2021年6月29日の取締役会において、業績連動報酬の導入について決議しております。詳細につきましては、後述する【取締役報酬関係】に記載しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期における取締役への報酬は、31,641千円であります。

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

1. 基本方針

当社の取締役会の報酬は、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報酬体系とし、個人別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。

具体的には、取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、退職慰労金により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬及び退職慰労金を支払うこととする。

取締役の報酬限度額は、2023年6月27日開催の第44回定時株主総会において、年額60百万円以内(うち社外取締役分8百万円以内。ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議している。

2. 基本報酬の個人別の報酬の額の決定に関する方針

当社の基本報酬については、月例の固定報酬とし、株主総会で決議された総額の範囲内で、各取締役の役位、担当職務、業績等を総合的に勘案して決定する。

3. 業績連動型報酬の内容および額の算定方法の決定に関する方針

業績連動型報酬については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるために、業績を反映した現金報酬として、月例の基本固定報酬に加算して支給する。業績連動型報酬は、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとする。

4. 退職慰労金の内容及び額の算定方法の決定に関する方針

退職慰労金は、在職中の職務に対する対価の一部として、報酬額、在任年数等に応じた当社「役員退職慰労金規程」に従い退職時に支給するものとする。

5. 取締役の個人別の報酬等の額に対する割合決定に関する方針

基本報酬、業績連動報酬、退職慰労金の支給割合は、株主総会で決議されている総額の範囲内で、会社の経営成績、従業員とのバランス、過去実績、内規等を総合的に勘案し決定する。

6. 報酬決定のプロセス

取締役の報酬の額及び算定方法を決定する方針については、株主総会にて決議された報酬限度額の範囲内で、役員報酬委員会による審議を経て、当社取締役会が決定する。

取締役の個人別の報酬等の内容については、代表取締役社長が取締役会決議により委任を受けるものとし、代表取締役社長は役員報酬委員会の答申を尊重し、個人別の報酬の額を決定する。ただし、代表取締役社長の報酬等の額については、役員報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会の決議をもって決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会等の重要な会議に出席し、決議事項及び業務の執行状況等に関する検討や意見交換を行います。また、必要に応じて業務担当者に対し、直接事情聴取を実施します。

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

当社は、企業統治の体制として、以下に述べるような機関を設けております。

a. 取締役会

当社の取締役会は、代表取締役社長 秋川正を議長とし、取締役 河村洋亮、取締役 原田良人、社外取締役 内田恭彦、社外取締役 小野典子の5名で構成され、毎月の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催いたします。取締役会では、経営上の重要事項及び会社法に則った決議・報告を行います。取締役会には監査役が毎回出席し、取締役会の業務執行状況の監査を行っております。なお、法令遵守(コンプライアンス)に関しましては、定例取締役会の中でまず役員に徹底を図り、その上で全社員のコンプライアンス意識向上に努めております。

b. 監査役会

当社の監査役会は、常勤監査役 山根史浩を議長とし、社外監査役 江藤龍夫、社外監査役 宇佐美理世の3名で構成され、毎月の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催いたします。監査役は、取締役会のほか、幹部会等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行う等、常に取締役の業務執行を監視できる体制としております。

c. 幹部会

幹部会は、代表取締役社長 秋川正を議長とし、常勤取締役、常勤監査役及び各部門長等で構成され、毎月の定例幹部会のほか、必要に応じて臨時幹部会を開催しております。幹部会では、グループ方針の共有や子会社を含む各部門の業務遂行状況等の把握を行っております。

d. 内部統制強化委員会

内部統制強化委員会は、代表取締役社長 秋川正を委員長とし、取締役 河村洋亮、取締役 原田良人、常勤監査役 山根史浩で構成され、それぞれのプロセスに基づいた内部監査人を選定し進めております。

また、上記に加え、年3回、全社員(パート社員を含む)対象に全員集会を開催し、社長より経営方針、業績等を説明し、全員参加による透明性の高い経営を推進しております。

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、上記の取締役会、幹部会等における十分な審議を経ることにより経営の効率性を高め、監査役会においては取締役の職務の執行に対する監督・監査を行う体制を採用しております。また経営監視機能及び業務執行の監督の客観性及び中立性を高める目的において、社外取締役を選任しております。これらの体制により当社のコーポレート・ガバナンスは十分に機能していると判断しております。

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り組み状況

実施していません。

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	当社ホームページへ、決算情報などを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関することは経営管理部が代表取締役社長と連携し、適宜対応を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況

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

内部統制につきましては、取締役会で決議した内部統制の基本方針に基づき、業務の有効性及び効率性の向上、財務報告の信頼性、コンプライアンスの徹底、資産の保全を主たる目的として、その質的向上に努めております。

また、内部統制の強化に向けての方針の決定や進行状況の管理を目的として内部統制強化委員会を設置し、さらなる機能の向上を図っております。

子会社を含む各部門の業務計画や業務執行状況につきましては、月に1回開催される幹部会において報告を受け、各部門及びグループ各社の経営状況、経営課題を把握し、企業集団の内部統制に努めております。

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、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断する旨を倫理規程に定め、全社員に周知を図っております。

また、この方針に関する統括責任部署を設置し、必要に応じて迅速な行動を取るための体制を整備しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社では適時適切な企業情報の開示を行うため、決定事項、発生事項及び決算情報については、遅滞なく各部署責任者から経営管理部長へ報告されます。経営管理部長は、東京証券取引所が定める適時開示規則に則り、情報開示の要否を速やかに判断し、取締役会の決議・承認を得て開示を指示します。

開示文書の作成と開示作業等は、取締役経営管理部長の指示のもと経営管理部担当者がこれを行い、TDnetで開示を行います。

【コーポレート・ガバナンス体制模式図】

