

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

当社は経営理念である、「社員一人一人の人間の成長」を通じて、「お客様一人一人に喜んでいただく社会貢献」の実現を目指しております。当社は、株主をはじめ、お客様、従業員等のステークホルダーから信頼され、それぞれが公正・公平な利益を得ることが企業価値の向上及び企業の健全な持続的成長のためには不可欠だと考えております。その実現のため、①意思決定の迅速化、②相互チェック機能の強化、③法令、規程等の遵守、④ステークホルダーに対しての情報開示の適時・適正性及び透明性の確保等を追及してまいります。

＜当社の経営理念＞

「社員一人一人の人間の成長」

「お客様一人一人に喜んでいただく社会貢献」

【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1-2④【議決権の電子行使、招集通知の英訳】

当社は、2026年3月末における外国法人等の株式保有比率は、10%未満であり、海外投資家の比率は高くないため、現状招集通知の英訳は行っておりませんが、広く外国人投資家の資金を呼び込むために、今後実施に向け検討してまいります。当社の議決権行使につきましては、個人投資家向け電子行使を採用する一方、機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームは導入していません。これは、当社は個人株主の比率が比較的高いためであります。しかしながら、今後機関投資家の投資資金を呼び込むために、実施に向け検討してまいります。

補充原則1-2⑤

当社では、株主総会における議決権は、株主名簿に記載されている株主のみが行使できるものとし、信託銀行等の名義で株式を保有するいわゆる実質株主による株主総会への出席や議決権の行使については、その者が実質株主であることの確認手続や、議決権の二重行使等のおそれがあることから、現時点では認めておりません。これらについては、今後必要があれば、信託銀行等と協議の上、適切な対応を検討してまいります。

原則2-3

当社は、ステークホルダーを始め、社会全般と良好な関係を築き、グループ全体の企業価値を中長期的に向上させていくことと持続可能な社会の実現を両立するため、企業としての社会的責任の認識や社内においては、コンプライアンス体制、リスク管理体制、内部統制システムの維持・強化が重要であると認識しております。当社は、これらを踏まえて、社会・ガバナンス・環境等のサステナビリティを巡る諸課題について、取締役会の監督の下、グループ全体で取り組んでまいります。

補充原則2-3①

当社は、お客様に美味しいお料理をご提供し、「感動」を与え、社会に貢献することが、当社のサステナビリティの根幹をなすものと確信しております。全てのステークホルダーと信頼関係を培い、事業活動を推進し、持続的な成長を目指します。当社は、お客様・従業員・社会と共に発展し、より「美味しい」、より「働きやすい」、より「環境にやさしい」会社を目指すため、下記課題に積極的に、かつ能動的に取り組んでまいります。

- ① 企業統治…企業統治確立のため、株主の権利を尊重し、公平性、透明性の高い経営を実現いたしてまいります。
- ② 顧客満足度…顧客満足度を高めるため、「お客様に喜んでいただける」店舗運営を実践いたしてまいります。
- ③ 環境…より良い社会環境の構築と地球環境の保護を目指し、まずは食材廃棄の削減、省エネ設備の導入等を推進いたしてまいります。
- ④ 人材活用…性別、国籍、職歴等に関わらず多様な人材が活躍できる職場環境の提供と「社員、一人一人の人間の成長」を通じて、会社の成長と従業員の成長の一致を図ってまいります。

サステナビリティについての課題については、取締役会の重要度の高いテーマとして、今後も検討を重ね、推進してまいります。

原則2-4

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値を高めていくためには、多様な視点や価値観が社内が存在することが必要だと考えております。特に、女性の活躍推進は、重要な課題であると認識し、女性が安心して働ける職場環境作りや女性の管理職登用の推進に努めております。当社はまた、2026年定時株主総会において女性取締役(再任)、女性社外取締役(再任)計2名を選任し、取締役会にも女性目線の考え方を浸透させております。また、障がいのある方を積極的に雇用し、働きやすい環境づくりに努めております。さらに、高齢者雇用においては、2019年から他社に先駆け、従業員の定年を70歳に延長し、来るべき少子高齢化に対応すべく、高齢者の持つ経験や知見を重視し、戦力化を図っております。

補充原則2-4①

＜人材戦略に関する基本方針等＞

① 連結会社の人材戦略

当社グループは、「お客様一人一人に喜んでいただく社会貢献」という経営理念のもと、店舗で働く従業員一人一人の対応や判断の積み重ねが、当社のサービス品質および業績に直結するものと認識しております。このため、店舗運営を担う人材が継続して力を発揮できる環境を整えることを重要な経営課題としております。

外食事業においては、日々の営業を安定的に行うための人員確保と定着が不可欠であることから、採用活動の強化に加え、働きやすい職場環境づくりや適切な配置に努めております。また、未経験者を含め幅広い人材が早期に現場で活躍できるよう、店舗での実務を通じた教育に加え、階層別研修や調理・接客に関する指導を行い、現場力の底上げを図っております。

さらに、店舗運営の中核を担う人材の育成および多様な人材の活用の観点から、女性を含む多様な人材の管理職登用に取り組んでおります。これらの取組状況については、以下の指標を用いて把握しております。

・平均勤続年数：8年7ヶ月

・女性管理職比率：8.2%

なお、平均勤続年数については主として正社員を対象に算定しており、採用状況や新規出店状況等の影響を受けるものであります。また、女性管理職比率については管理職に占める女性の割合を指標としております。これらの指標は事業環境や人員構成の変化等により変動するものであり、将来の水準を保証するものではありませんが、継続的に状況を把握し、必要に応じて採用・配置・育成等の見直しを行ってまいります。

今後も、現場における人材の定着と育成に重点的に取り組むことで、安定した店舗運営とサービス品質の維持・向上を図り、その積み重ねを通じて当社グループの持続的な成長につなげてまいります。

② 従業員の給与の額及び内容の決定に関する方針

当社グループは、「社員一人一人の人間的成长」という経営理念のもと、持続的な企業価値向上の実現には、従業員一人一人の成長とともに働きがいの向上が不可欠であると認識しております。

従業員の給与（賞与を含む）その他の給付の額及び内容については、以下の基本的な考え方に基づき決定しております。

1. 基本方針

従業員の処遇は、「公正性」「透明性」「納得性」を重視し、役割・職責・成果に応じた適切な報酬水準を設定することで、従業員のモチベーション向上および優秀な人材の確保・定着を図るものとします。

また、労働市場や競合他社の水準等も踏まえ、競争力のある処遇体系の維持に努めております。

2. 給与構成

給与は、主として以下の要素により構成されます。

◆基本給：職務内容および能力を総合的に勘案して決定

◆諸手当：役職手当、店舗営業手当等、業務内容および勤務実態に応じて支給

◆賞与：会社業績および個人評価を反映して支給

3. 業績連動および評価制度

賞与については、当社グループの業績（売上高、営業利益等の経営指標）および各従業員の業績評価を総合的に勘案して決定しております。

個人評価は、定量面（店舗業績、業務成果等）と定性面（接客品質、チーム貢献、コンプライアンス遵守等）を組み合わせ、公正な評価となるよう運用しております。

4. 人材育成および中長期的視点

当社は、従業員の中長期的な成長が企業価値の向上に資するものと考え、教育研修制度の充実やキャリア形成支援を行っております。

これらの取組と処遇制度を連動させることで、従業員の能力開発および持続的な成長を促進します。

5. 見直し方針

本方針については、経営環境の変化、労働市場の動向、法令改正等を踏まえ、適宜見直しを行い、より実効性の高い制度の構築に努めてまいります。

<人材戦略強化の取組>

ア.人材確保・育成に関する基本方針

・当社グループは、「社員一人一人の人間的成长」を経営理念に掲げております。

・当社グループは、外食産業に属しており、事業活動のリソースは、「人」であると考えております。

イ. 人材戦略強化の取組み

・採用活動

当社グループは、これまでも新卒者に留まらず、広く人材を求めてまいりました。入社後の処遇も学歴や経験年数に左右されず、入社後の成果で評価しております。

・働き方改革推進

適正なシフト管理により、総労働時間の削減を目指しております。毎月一回、総務部主催で、営業マネジャーを対象として、前月の全社員の勤務状況の振り返りを実施しております。仮に勤務状況に問題があるような場合は、状況の報告と正常化に向けての是正勧告を行っております。

・人材育成推進

当社グループは、国籍や年齢等に関わらず、すべての従業員が生き生きと働くことができる職場環境作りが、グループの持続的な成長には不可欠であると考えております。当社グループは、OJTの他、先輩マネジャーから外食産業のベーシックな知識の講義を直接受けることができる「あみやき亭大学」等を開講し、ステップアップを志向する入社直後の社員に应运っております。引き続き従業員がキャリア形成のための研修を主体的に受講できる機会を提供できるよう努めてまいります。また、当連結会計年度に取得したクーデションカンパニー株式会社を含むグループ全体で人材育成ノウハウの共有を進め、グループ全体の人材力向上を図ってまいります。

・女性活躍推進

当社グループ内の正規雇用女性従業員比率は、17.2%であります。また、女性管理職比率については、7.2%に留まっております。当社グループは、元々男女間の処遇の差はないのですが、女性従業員の絶対数の少なさから、女性管理職比率を急激に上昇させること及び高い水準での目標設定については現状困難と言わざるを得ない状況です。

このような状況下、当社グループは、採用時に様々な適正を見極め、店舗要員に限らず、商品開発やインターネットでの営業推進等、適材を適所に配置することで、個性と能力を最大限発揮できる女性が輝く職場作りを推進してまいります。

・働きやすい職場環境の構築推進

当社グループでは、経営サイドから、従業員すべてに会社の経営状況やメッセージを直接語り掛けることを目的に、毎月一回「全体会議」を実施しております。「全体会議」では、前月の業績優秀店や努力した店舗を表彰し、従業員のモチベーションを高め、組織の活性化を図っております。また、総務担当のマネージャーを中心に、業態横断的なメンバーとした働きやすい職場環境作りを協議するプロジェクトを毎月開催しております。

・ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、少子高齢化が進んでいくなか、国籍や年齢等に関わらず、多様な人材や価値感を取り入れ、公平に、活用することが、組織の活性化に重要であると考えております。特に、高齢者雇用においては、2019年から他社に先駆け、従業員の定年を70歳に延長し、戦力化を図っております。このように、当社グループは様々なバックグラウンドを活かしつつ、挑戦できる環境設定を目指しております。

補充原則3-1②

当社は、2026年3月末における外国法人等の株式保有比率は、10%未満であり、現状HP等の英語で情報開示・提供は行っておりませんが、外国人投資家の比率等を勘案し、英語でのHP開設等情報提供の実施に向け検討してまいります。

補充原則3-1③

当社グループのサステナビリティに関する考え方や取組は、次のとおりであります。

(1) サステナビリティに関する考え方

- ①お客様に「美味しい時間を提供する」ことを通じて、「社員一人一人の人間的成长」、「お客様一人一人に喜んでいただく社会貢献」を経営理念として、事業活動を行っております。
- ②商品・サービスの品質・安全性を高め、顧客満足度の向上を目指し、持続的な成長を促進してまいります。

(2) ガバナンス

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、株主や全ての利害関係者に対し一層の経営の透明性、客観性を高めること並びに変化する環境に迅速に対応できる経営を行い、最も効率的及び健全である経営体制を作ることです。

サステナビリティに関連したガバナンス（企業統治）については、意思決定機関である取締役会において方針等の決定を行い、執行機関である部門長会等においてアクションプランの検討・実行等を基本的な管理方針として事業運営を行っております。

また、サステナビリティに関する重点課題（マテリアリティ）への対応や、意思決定機関である取締役会への進捗状況及び結果の報告等を目的とし、代表取締役を委員長として執行役員と各部門の部長で組織する「サステナビリティ委員会」の組成を検討しております。

(3) 戦略

当社グループは、以下に記載のように、社会的な課題及びサステナビリティ関連のリスクを把握し、対応するための取組を行ってまいります。

①「お客様一人一人に喜んでいただく」商品開発、サービス

当社は外食産業に属しており、顧客であるお客様の満足度の向上を図るため、提供する商品・サービスの最適化等により、持続的な成長に資するものと考えております。当該戦略に対する指標及び目標としましては、前述の売上高経常利益率に加え、店舗においてアンケートのご回答に対して配布しておりますスクラッチカード回収枚数等を想定しております。

なお、アンケートは、「満足度、商品、サービスへのご意見」等についてご回答頂く形式となっており、回収されたアンケート結果は集計され、翌日には社内でも共有され、リアルタイムで商品開発やサービスの改善に活用されております。

②「環境」に関する事項（気候変動リスクに関する事項を含む）

当社グループは、社外専門家による気候変動リスクの診断分析を行い、今後当社の事業が気候変動に及ぼすリスク・影響を把握し、事業活動への影響が大きいリスクの軽減を目指し、対応策を検討します。現時点での主なリスクは、下記事項を想定しております。

「気候変動要因における主なリスク・機会」は、「気候変動要因における主なリスク・機会」をご参照ください。

③「人的資本」に関する事項

【補充原則2-4①】でも記載したように、当社では、少子高齢化社会の労働力不足を見越し、従前より女性・外国人・中途採用者の採用、また、採用後もこれら多様な人材を区別なく公正公平な評価を行うなど人材育成・管理職登用を進めてまいりました。持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略からも、これら多様性に富んだ人材活用は極めて重要なことと認識し、特に今後の店舗作りには女性の視点が不可欠であると考え、女性が安心して働け、一層輝ける職場環境を作ってまいります。

④「知的財産」への取組

当社では、店舗でのフードロス・廃棄物の削減のため、AIを活用した発注精度の向上を目指したシステムの研究投資を行っております。

また、お客様へのサービス向上と人手不足対策として、配膳ロボットの導入研究を行っております。

さらに、食肉の新カット法を開発、導入を行いました。これにより、従来比10%程度の歩留率向上を実現し、収益面でのメリットもさることながら、廃棄食材削減による環境負荷軽減に寄与しております。

補充原則4-1②

当社は、単年度における業績予想と実績との乖離に関する原因分析は定期的に行っており、決算発表等を通じて、株主等のステークホルダーに対して開示・説明を行っております。しかしながら、中長期経営計画については、過去不測の事態（BSE、放射能汚染牛肉等）や近時のコロナ禍等により大きく乖離したことを鑑み、必ずしもステークホルダーの適切な判断にコミットするものではないと考え、現状、開示は行っておりません。

現状では、開示の予定はございませんが、株主の皆様のご要望等により、今後開示を検討してまいります。

補充原則4-1③

当社は、最高経営責任者（当社では当該役職はございませんので、経営トップとの意味といたします）の後継者計画を重要な課題であると認識をしております。取締役会やその諮問機関である任意の指名報酬委員会（社内取締役1名、独立社外取締役2名、独立社外監査役2名で構成）が中心となり、取締役の評価や各取締役とのヒアリングを踏まえ、当社の中長期的な企業価値を向上できる人材を選定することとしております。その一方で、取締役会において中長期的な戦略、計画の実践的議論を行うこと、それ自体が後継者の育成、訓練の実践の場であると認識しております。

補充原則4-2②

当社は、サステナビリティへの取組は重要な経営課題と認識し、これまでも様々な取組を行ってまいりましたが、基本方針につきましては、策定に至っておりません。経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行及び監督につきましては、今後その開示も含め検討してまいります。

補充原則4-3③

当社は、最高経営責任者である代表取締役の解任手続きを定めておりません。代表取締役が法令・定款に違反した場合、その機能を発揮出来ず、企業価値を著しく損なう恐れを生じさせた場合等、客観的に解任が相当と判断できる場合には、社外取締役や社外監査役の公平・中立な視点のもと、取締役会は法令・定款に従い適切にかつ迅速な手続きを行います。

原則4-8

当社では、2026年6月の定時株主総会にて、社外取締役2名が再任され、独立性を担保した社外取締役は、取締役会の3分の1以上を構成しております。当社では2名の独立性を担保した社外取締役により、独立した中立な立場から、豊富なビジネス経験、専門的知識等を通じて培った見識を活かし、経営上の助言・監視等の役割を十分に果たしていると考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

原則1-1

当社は、株主総会における決議事項について、その議決権行使結果を総会後の取締役会で確認、精査し、今後の会社運営に反映させるべく、取り組んでおります。

補充原則1-1①

当社では、株主総会における議決権行使結果を総会後の取締役会で共有しております。取締役会は、株主総会における議決権行使結果を真摯に受け止め、相当数に反対票が投じられた場合、原因分析及び対応について検討いたします。

補充原則1-1②

当社は、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たすべく、社外取締役を2名選任し、監査役も4名全員を社外として、取締役の業務執行の監督機能を担保する体制を構築しております。なお、当社では自己株式の取得や中間配当等の事項については、定款及び取締役会規程の定めにより取締役会の決議事項としております。

補充原則1-1③

当社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮しております。また、少数株主に認められている権利については、株式取扱規則により手続を定め、その権利行使を円滑に行えるように努めております。

原則1-2

当社の株主総会は、平日ではありますが、株主総会集中日を避けて、交通至便なJR駅前で実施しており、株主総会は、株主との建設的な対話の場であるという認識のもと、常に株主の視点に立ち、株主の権利行使に係る適切な環境整備を行うよう努めています。

補充原則1-2①

当社は、会社法上、株主総会参考書類等に記載することが求められている事項以外の情報であっても、当該情報が株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると当社が判断する場合は、その内容、開示する時期・方法等についての検討を行い、その必要に応じた適確な情報の提供に努めています。

補充原則1-2②

当社では、おおむね株主総会3週間前に開催される決算承認取締役会後、直ちに招集通知に記載する情報を自社のウェブサイト、TDnet及び株式会社プロネクサスの招集通知 電子化対応サービスにおいて電子的に公表し、その後速やかに招集通知を発送しております。

補充原則1-2③

当社では、毎期同一決算期の上場他社に先駆けて、より早く、より正確に、情報提供を行うべく、決算発表を行っております。また、例年当社の株主総会開催日は、他社の株主総会集中日を外し、早期に開催することにより、株主との建設的な対話を実現するべく努力しております。

原則1-3

当社は、株主に対する利益還元を経営の重要課題と位置付けており、業績に応じて増配や株式分割を検討するなど、弾力的な還元策を行っていく方針であります。

原則1-4. 政策保有株式

当社は、いわゆる政策保有株式を現在保有しておりません。また、政策保有株式を保有する予定もございません。
当社は、中長期的な視点に立ち、当社の持続的成長と企業価値向上に資すると判断される場合を除き、政策保有株式としての上場株式は、保有しないことを基本方針としております。従いまして、政策保有株式に係る議決権の行使基準は、現時点では定めておりません。
一般論としては、当社の中長期的な企業価値向上の観点に立ち慎重に検討を行い、総合的に判断して、議決権行使を行う方針であります。

補充原則1-4①

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどはせず、適切に対応します。

補充原則1-4②

上記の様に当社は、現在政策保有株式は保有しておりません。仮に政策保有株式を保有していたとしても、その株主との取引については、他の一般の取引先と同様の取引条件といたします。

原則1-5

取締役会・監査役は、将来的に買収防衛策を検討する事態になった場合は、まず既存株主の株式価値が不当に毀損しないようにその導入には十分な検討を行う方針です。なお、現時点では、いわゆる買収防衛策は導入の予定はございません。

補充原則 1-5①

仮に、当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を株主に明確に説明します。

また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置は講じません。

原則1-6

支配権の変動や大規模な株式の希釈化をもたらす資本政策を行う際には、取締役会において、独立性の高い社外役員による当該資本政策の必要性・相当性に関する意見を尊重し、当該資本政策が既存株主の利益を不当に害することのないように十分配慮した上で、当該資本政策を実施する目的やその結論に至る検討過程をすみやかに開示し、株主への十分な説明に努めてまいります。

原則1-7. 関連当事者間の取引

当社は、関連当事者間の取引（当社取締役及びその近親者並びに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）に関して、会社及び株主共同の利益を害することのないよう、法令及び取締役会規程により、事前に取締役会での審議・決議を必要としております。また、取締役会は、当該取引を行った場合には遅滞なくその取引についての重要な事実を取締役に報告することを義務づけております。

基本原則2

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出には、お客様、株主、取引先、従業員、地域社会等、様々なステークホルダー（＝社会）との適切な協働が不可欠であると認識しております。

当社は、経営理念である「社員一人一人の人間成長」を通じて「お客様一人一人に喜んで頂く社会貢献」の実現を目指し、公正で健全な企業活動、社員の成長、お客様・取引先・株主との健全で良好な関係の構築、地域社会への貢献及び環境保全等を自らの重要な役割として認識して、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めてまいります。

取締役会は、当社を取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を基に、経営理念の実現のため、企業文化及び企業風土を醸成するべく、その先頭に立つ所存です。

原則2-1

当社は、経営理念である「社員一人一人の人間成長」を通じて「お客様一人一人に喜んで頂く社会貢献」の実現を目指しております。

当社は、「食」を通して、様々なステークホルダーの皆様に「感動」と「喜び」を実感していただくことを目標としています。

原則2-2

当社では、役職員の行動規範として「法令等遵守規程」を制定し、定期的に研修を実施しております。また、適宜、同業他社で発生した事案を題材としたコンプライアンス研修も実施しております。コンプライアンスの遵守状況については、統括責任者である管理本部長がレビューを行い、必要に応じて取締役会へ報告しております。

補充原則 2-2①

【原則2-2】に記載の通り、当社では、役職員の行動規範として、「法令等遵守規定」を制定し、定期的に研修を行っております。社内会議や行事の際には、経営陣から経営方針や目標に加え、社員へ直接伝えるなど、法令遵守精神の醸成への取り組みを行っております。

原則2-5

当社は、内部通報窓口責任者を管理本部長としております。また、通報者の秘匿と不利益取り扱いの禁止について、適切に活用される体制を整備しております。社内の内部通報窓口には、管理本部役職者を指名し、遺漏のない対応に努めております。

補充原則 2-5①

当社は、管理本部長をトップとした通常の社内通報ルートのみではありませんが、通報窓口には法令や社内規程に精通したベテラン職員を配しております。また、窓口のうち1名は女性職員を配するなど二次的なハラスメント防止にも注力しており、情報提供者の秘匿と不利益な取扱を受けない体制を整備しております。

原則2-6

当社は、企業年金制度を導入しておりません。したがって、当社はアセットオーナーとしての立場にありません。

基本原則3

当社は、株主をはじめとするステークホルダーからの理解を得るためには、適切な情報公開が不可欠なものであると認識しております。

そのために、法令等に基づく情報開示以外の非財務情報につきましても、重要であると判断される情報は、WEBサイトをはじめとした様々な方法で積極的な開示に努めてまいります。

原則3-1. 情報開示の充実

当社は、法令に基づく開示を適法に行うとともに、実効的なコーポレートガバナンスを実現するために必要な情報は、適時、適切なルートを通じ積極的に開示いたします。

(i) 会社の経営理念、経営戦略及び経営計画

経営理念等は、当社ホームページに開示しております。

経営計画の開示につきましては、過去において不測の事態（BSE、放射能汚染牛肉、新型コロナウイルス感染症等）による事業環境や景気動向等の変化により、大きく乖離する可能性もあるため、開示しておりません。

現状では、開示の予定はございませんが、株主の皆様のご要望等により、今後開示を検討してまいります。

なお、2027年3月期の連結業績予想につきましては、当社ホームページに掲載の2026年3月期決算短信（2026年4月3日開示）をご参照ください。

当社HP (<https://amiyakitei.co.jp>) → IR情報 → 財務情報

(ii) 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「1-1 基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 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

当社の取締役及び監査役の報酬方針につきましては、本報告書Ⅱ-1「取締役報酬関係」内の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(iv) 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

経営陣幹部及び取締役の選任にあたっては、社内外を問わず、会社業務に精通し、当社の経営理念に基づき、その職務を全うすることができ、かつ法令及び企業倫理の遵守ができる見識を有し、人格・実行力とも兼ね備える候補者について、社外役員を過半数とする指名報酬委

員会において検討・審議の後、取締役会に答申し、取締役会は株主総会に提案する候補者を選定し、株主総会で決議により選任しております。

また、監査役の選任につきましては、当社事業への深い理解、財務・会計、関係法令をはじめとする知見を有し、さらには各分野における豊富な経験により、当社の経営全般を監視し、取締役会の透明性を高めることができる候補者を指名報酬委員会において検討・審議の後、監査役会の同意を得て、取締役会は株主総会に提案する候補者を選定し、株主総会の決議により選任しております。

- (v) 取締役会が上記 (iv) 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
個々の経営陣幹部の略歴及び選任理由につきましては、下記に開示しております。

第31期(2026年3月期)有価証券報告書

当社HP (<https://amiyakitei.co.jp>) → IR情報 → 財務情報 をご参照ください。

補充原則3-1①

当社では、情報開示を重要な経営責任の一つと考え、株主をはじめとしたすべてのステークホルダーの理解と信頼を得るために不可欠であるとの認識のもと、今後とも、開示する情報は分かりやすく、具体的な記述を行うとともに、より付加価値の高いものとなるよう努めてまいります。

原則3-2

当社は、監査役会、内部監査室等の関連部門が、外部会計監査人と連携し、十分な監査日程や監査体制の確保に努め、外部監査人が適正な監査を行える体制確保に努めてまいります。

補充原則3-2①

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定

当社監査役会は、「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」(平成29年10月13日日本監査役協会)に準拠した基準に基づき外部監査人を評価しております。

- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社監査役会は、外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性を確認しております。

補充原則3-2②

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

当社監査役会は、これまでの実績と当該期に想定される監査事項の内容を踏まえ、期首に外部会計監査人が設定した監査スケジュールを聴取し、過不足がないかを検証しております。

また、四半期毎に当該四半期に要した監査時間を聴取し、外部会計監査人の監査を精査しております。

- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス(面談等)の確保

四半期毎の定例インタビューの他、外部会計監査人からの要請があれば、代表取締役をはじめ、各取締役等へのヒアリングが可能な体制をとっています。

- (iii) 外部会計監査人と監査役(監査役会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

外部会計監査人と監査役会は、会計監査計画及び会計監査結果等について協議を行い、当社監査についての課題等を共有しております。内部監査室も社外取締役についても必要に応じ、連携を確保しております。

- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合、各担当取締役が調査・是正を行い、その結果を報告する体制としております。また、監査役会は、関連部と連携し、調査・是正を行うこととしております。

基本原則4

取締役会は、中長期的な経営方針の策定や、効率的かつ実効のあるコーポレートガバナンスの実現し、当社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上を目指す責任を負っております。

また、経営全般に対する監督機能を発揮し、経営の公正性、透明性を確保するとともに、当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに、当社の重要な業務執行の決定を通じ、当社にとって、最善の意思決定を行っております。

原則4-1

取締役会は、中長期的な経営方針の策定や、効率的かつ実効のあるコーポレートガバナンスの実現し、当社の持続的成長及び中長期的な企業価値の向上を目指す責任を負っております。

また、経営全般に対する監督機能を発揮し、経営の公正性、透明性を確保するとともに、当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに、当社の重要な業務執行の決定を通じ、当社にとって、最善の意思決定を行っております。

補充原則4-1①取締役による経営陣に対する委任の範囲の概要

取締役会は、「定款」、「取締役会規程」、「組織規程」、「職務分掌規程」、「職務権限規程」等により、取締役会の権限及び責任の明確化を行っております。

取締役会は、法令及び定款に定められた事項や重要な経営方針や戦略の策定、決定と業務執行の監督を行っています。

業務執行部門としては、月1回開催される執行役員及び部門長による部門長会において、取締役会で決定した会社の経営方針を現場実務レベルで、より迅速に、かつ機動的な執行を目指した議論を行っております。なお、部門長会では、必要に応じて取締役や監査役も出席して議論し、また、執行役員及び部門長の活動状況を監督・検証しております。

原則4-2

取締役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、決議すべき事項については、それぞれの取締役が独立した客観的な立場で多角的かつ十分な審議検討を行い、決定内容については、担当取締役が実際に業務執行を行う執行役員を管理監督するとともに、その実行責任を担っております。

当社の(社内)取締役の報酬は、株主総会での決議による年額報酬限度内の範囲で、「固定報酬」、「業績連動報酬」、及び「株主価値向上連動型報酬」で構成されております。

特に「業績連動報酬」、及び「株主価値向上連動型報酬」は、インセンティブとして機能すべく、各取締役の業績貢献度を意識した報酬体系となっております。

補充原則 4-2①

当社は、2021年3月期決算より、取締役の報酬体系を抜本的に刷新いたしました。

当社は、透明性・客観性の確保及び当社グループの企業価値向上に向けた経営を推進するためのインセンティブとして、取締役（社外取締役を除く）の報酬等に、業績連動報酬、株主価値向上連動型株式報酬を導入いたしました。

当社の取締役（社外取締役を除く）報酬は、固定報酬と変動報酬（業績連動報酬と株主価値向上連動型株式報酬）から構成されております。現在取締役の固定報酬と業績連動報酬の報酬限度額は、株主総会で決議された報酬限度額300百万円以内で、単年度の業績指標（目標値）の達成度合（成果）を評価し決定しております。

また、ストックオプションによる報酬等は、別途株主総会の決議により、取締役（社外取締役を除く）に対して付与する株式報酬型ストックオプション（新株予約権）の割当金額は、年額100百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない。）であり、かつその個数は200個以内で、株式時価総額の増加額を指標とし、取締役の当社業績や株式価値への貢献度合を評価し、決定しております。

原則 4-3

取締役会は、取締役6名のうち、2名が社外取締役であり、2名共に独立社外取締役として届け出ております。社外取締役2名は、いずれも客観的な

立場から、取締役に対する実効性の高い監督・評価を行っております。

また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、重要な開示情報は取締役会で審議するとともに、適切な内部統制やリスク管理については、適切に取締役会で統括管理する体制を整備しております。

取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者との取引については、取締役会で審議し、承認を得ることとし、会社及び株主の利益を適切に管理しております。

補充原則 4-3①

当社は、「取締役会規程」及び「指名報酬委員会規程」により、取締役の選解任を規定しております。

取締役の選任については、取締役の推薦を受け、指名報酬委員会が取締役候補者の経営者としての高い倫理性、価値観を有し、当社の企業価値向上にコミットできるか否かを総合的に検討、審議して、取締役会にその結果を答申いたします。取締役会では、十分に議論し、株主総会での審議を経て、決定いたします。

また、取締役の解任については、指名報酬委員会が会社業績等を踏まえ、取締役のこれまでの評価及び在任の妥当性などを検討し、取締役会に解任の是非について答申いたします。取締役会では、この答申を参考に審議し、取締役解任の可否を決定します。

補充原則 4-3②

（当社にはCEOという役職はありませんので、「代表取締役」と読み替えます）

代表取締役の選解任については、「取締役会規程」に則り、取締役の選任同様、当社の中長期的な企業価値向上にコミットでき、経営トップとしての高い倫理性、価値観を有しているか否かを総合的に検討したうえで決定いたします。

補充原則 4-3④

当社は、「リスク管理規程」を策定しており、経営上のリスクを分類し、リスクの種類毎に各担当部署が把握・管理できる体制を構築し、各種リスクの統括管理を行っております。

取締役会は、定期的にまたは必要に応じて、統一的リスク管理の状況に関する報告・調査を踏まえ、単なる事象のみを取り上げるのではなく、背景にある組織面の問題点を指摘し、改善プロセスの有効性を検証し、適時に見直しを行い、適切な方策を講じております。

原則 4-4

当社の監査役会は、全員が社外監査役であり、監査・経営管理・会計・リスク管理等に相当程度の知見を有しており、株主に対する受託責任を踏まえ、取締役会をはじめ、重要会議に出席し、取締役の職務執行の監査を独立した客観的な立場で行い、経営陣に対して適切に意見を述べております。

補充原則 4-4①

当社の監査役会は、監査役4名の全員が社外監査役で、独立性の高い構成となっております。うち1名は常勤監査役であり、常時社内には在勤し、各種会議に出席することで、直接従業員から情報収集が可能な体制となっております。このような強固な独立性と情報収集力により、実効性の高い監査体制を構築しております。

また、毎月1回、監査役会に社外取締役がオブザーバー参加するなど、随時意見交換、情報交換を行い社外役員間での密接な連携を図っております。

原則 4-5

当社の取締役会と監査役会及び経営陣は、株主からの受託責任を強く認識し、会社や株主共同の利益を高めることを重要な経営課題と認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じ、会社や株主共同の利益のためにそれぞれの役割を果たすべく行動をしております。

原則 4-6

当社は、社外取締役2名を選任し、取締役会において独立かつ客観的な立場から、自由に意見を述べることで、実効性かつ透明性の高い経営

監督体制を構築しております。

原則 4-7

当社の社外取締役2名は、いずれも独立社外取締役でございます。

取締役会に出席し、専門的知識と豊富な経験に基づき、取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画に対する意見をはじめ、経営陣・支配株主から独立した立場で、ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させるため、客観的な立場から自由に意見を述べております。

なお、当社の独立役員は、他に社外監査役4名を届出ております。

補充原則 4-8①

当社の取締役は6名中2名が社外取締役（いずれも独立社外取締役）であり、それぞれが客観的かつ中立的な立場から経営の監視機能を果たすための経験・知識を十分に有しております。

取締役会において積極的に議論に参加し、意見表明を行うなどその責務を十分に果たしております。なお、独立社外取締役のみを構成員とする情報交換・認識共有のための会議体はございません。重要なリスクや不正兆候などを共有する場として、社外取締役のみならず社外監査役も含めた情報交換の場を毎月1回程度開催し、社内外の情勢や経営判断に必要な情報を随時提供することで、認識を共有しております。

補充原則 4-8②

筆頭独立社外取締役は、社外取締役の互選により選任しております。
筆頭独立社外取締役は、経営陣との連絡・調整の他、常勤監査役と連携し、監査役会との連携強化を行っております。

補充原則4-8③

当社は支配株主を有しておりません。

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基準については、本報告書Ⅱ-1の「(独立役員関係) その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

原則4-10

当社は、監査役設置会社であります。取締役・執行役員の評価や人事、報酬等に関して、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しております。同委員会は、委員の過半数を独立社外取締役・社外監査役で構成され、統治機能の充実に努めております。

補充原則4-10①

当社は、取締役6名のうち、社外取締役は2名で、取締役会の過半数には達していませんが、各社外取締役がそれぞれの専門性と経験を活かして意見を述べるなど、取締役会の監督機能強化の体制を確保しております。

また、委員の過半数が独立社外取締役・監査役で構成される任意の指名報酬委員会を設置しており、取締役の指名、取締役の報酬等について、独立社外役員に適切な助言を求め、関与を深める体制を作っております。

原則4-11

当社は監査役設置会社であり、取締役6名(うち社外取締役2名)、監査役4名(すべて社外監査役)であります。

当社の取締役会は、経営戦略の決定及び業務監督機関として、意思決定を迅速に行える体制を整えております。取締役会の活性化を図るため、意思決定・監督と業務執行を分離するため、執行役員制度を導入しております。

当社の取締役会は、取締役4名(男性が3名、女性が1名)、社外取締役2名(男性が1名、女性が1名)の合計6名で構成されております。

当社取締役は、当社が属する業界及び当社業務に精通した社内取締役と企業経営全般に精通、あるいはガバナンスやリスク管理に精通するなど、幅広い視点により経営に助言と監督が期待できる社外取締役で構成され、業務執行者を監督する立場として十分に独立性及び客観性を確保しております。

当社監査役は、いずれも社外監査役であります。財務会計に知見を有する者(うち1名は公認会計士)、企業経営に精通し、豊富な経験を有する者、リスク管理に精通し、豊富な経験と専門性を有する者で構成されており、かつ十分な独立性を担保しております。

取締役会の実効性に関する分析・評価は、取締役会が適切に機能しているかを評価するため、毎年アンケート調査を取締役及び監査役に対して実施しております。

補充原則4-11①取締役会の全体としての能力、多様性の考え方

当社の取締役選任に当たっての方針・手続については、[原則3-1]の(iv)に記載のとおりであります。

当社取締役会は、定款に基づき、取締役10名以内、監査役5名以内と定めております。現状は、知識・経験・能力のバランスを考慮しながら、取締役6名で構成されており、内訳は、男性4名、女性2名であります。

社外取締役は2名で、その属性は企業経営経験者1名、弁護士1名(女性)であります。

なお、取締役会としての活力を向上するためにも、女性の視点は必要と考えており、2026年6月の定時株主総会において、女性取締役1名、女性社外取締役1名が選任されております。

監査役会は、4名全員が社外監査役で構成され、うち1名は公認会計士であるほか、企業経営経験者1名、リスク管理に精通する者3名、財務・会計に関する十分な知見を有している者3名であります。

「取締役・監査役スキルマトリックス」につきましては、図4「取締役・監査役スキルマトリックス」をご参照ください。

補充原則4-11②取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況

当社では、取締役及び監査役の重要な兼任状況を株主総会招集通知及び有価証券報告書等で開示しております。

現状、他の上場会社の取締役及び監査役との兼任は、ございません。

2026年6月開催の定時株主総会で再任されました乾美恵子社外取締役は弁護士事務所の共同経営者であり、中條尚治郎社外監査役は、公認会計士事務所の代表であります。他の上場会社の取締役及び監査役との兼任はございません。

第31期(2026年3月期)有価証券報告書

当社HP(<https://amiyakitei.co.jp>) → IR情報 → 財務情報をご参照ください。

補充原則4-11③取締役会全体の实効性についての分析・評価の結果の概要

当社では、取締役会の運営に関し、取締役会の実効性の分析・評価を実施しております。2026年3月期は、取締役6名(社外取締役2名を含む)、監査役4名(いずれも社外監査役)を対象に、取締役会の構成、運営、社外取締役への情報提供等の項目について、アンケート調査を行いました。

また、取締役会議事録を精査し、取締役会における議論の内容、取締役個々の発言頻度、発言内容を分析し、別角度から取締役会の実効性評価を行いました。

その結果、当社取締役会は、経営上の重要事項の決議や業務執行の監督を適切に行うための実効性が確保されているものと判断しました。

なお、今後はアンケート調査のうち、取締役会の実効性を高めるため、さらに議論すべき項目について、取締役会とは別の会議体を設け、議論を進めてまいります。

原則4-12

当社取締役会では、社外取締役及び社外監査役から質疑を受け、活発な意見交換が行われております。また、会社を取り巻く諸問題についての問題提起など自由闊達な議論が行われております。

また、当社では、定例・臨時の取締役会に加え、月1回程度随時に「役員懇談会」を開催しております。これは、取締役会とは異なった切り口で、当社を取り巻く現在・将来の諸問題について、テーマを定め、議論・発表を行うもので、取締役及び監査役をメンバーとしております。

補充原則4-12①

当社取締役会は、原則月1回、月初旬に開催されますが、議題については招集通知とともに、概ね2週間前に発送されます。

社外取締役・社外監査役には、取締役会までに管理本部長から議案についての事前説明を実施し、情報提供を行うことで審議の充実に努めております。

原則4-13

当社の取締役・監査役は、職務遂行のため、所管部門に対し必要な情報提供を求めることができます。取締役については、管理本部がその支援を行っております。また、監査役については、常勤監査役を窓口管理本部が適宜、支援に当たっております。

補充原則 4-13①

取締役は、必要と考える場合には、管理本部長を窓口所管部門に、追加の情報提供を求めることができます。監査役は、同様に常勤監査役を窓口、情報を求めることができ、適切に情報入手を行っております。

補充原則 4-13②

当社の取締役・監査役は会社費用で、経営・監査・監督について、必要に応じて外部の専門家に助言を求めることができます。

補充原則 4-13③

内部監査部門における監査結果は、適宜代表取締役報告され、問題点及び改善点については、期限を持ち、所管部門が対応しております。その情報提供、連絡調整は、[原則4-13]に記載の通り、連携を確保できる体制を構築しております。

原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング

取締役・監査役は能力・経験・知識等、職務遂行能力を具備していると判断したうえで指名し、株主総会の承認を得ております。トレーニング機会の提供は制度的にはございませんが、申し出により費用支援を必要とする視察・研修等につきましては認めております。また、社外取締役・社外監査役については、就任時に会社の事業・財務・組織等の基本的な情報を提供しております。

補充原則 4-14①

社外取締役・社外監査役の新任時には、取締役会事務局から、現在のガバナンスの仕組みや当社事業の特性、財務諸表の説明を行っております。

補充原則4-14②取締役・監査役に対するトレーニング方針

[原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニング]でも、記入いたしましたが、当社取締役は、能力・経験・見識ともその職務遂行に相応しいと判断した上で、指名・選任にされておりますが、取締役・監査役には当社の店舗視察をはじめ、同業他社の動向研究等が必要と考え、その機会充実に努めております。

また、当社では、トレーニング機会の提供は制度的にはございませんが、当社を取り巻く環境が日々変化していきながら、新しい知識の取得は不可欠なものと考え、業務遂行に必要な研修・セミナー等のトレーニング及び費用支援は行っております。

基本原則5

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との間での建設的な対話が不可欠であると認識しております。

そのために、株主総会の他、アナリスト、機関投資家向けに決算説明会を年2回開催するほか、随時個別ミーティングを行っております。

これらの活動では、代表取締役が当社の経営方針をはじめ決算概要、業績予想などを説明し、質疑応答等を通じ、株主との相互理解に努めております。

原則5-1. 取締役会による株主と建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

当社は、IR担当である執行役員管理本部長が企画し、経営トップが自ら、アナリスト・機関投資家向けに語り掛ける決算説明会を年2回開催しております。

また、投資家様からのご要望にお応えする形で、随時個別ミーティングを行っております。

補充原則5-1①

当社は、執行役員管理本部長をIR担当として、株主の関心事項を踏まえた上で、合理的な範囲で、代表取締役・執行役員管理本部長が中心となり、対話(面談)に臨むことを基本方針としております。

補充原則5-1②

(i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定

株主との対話全般に関して、執行役員管理本部長が統括し、実務は管理本部が所管しております。

(ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
管理本部が中心となり、社内各部門と連携し、必要な情報を取得し、対応します。

(iii) 個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会やIR活動)の充実に係る取組み

当社では、決算発表後直ちに、アナリスト、機関投資家向けに決算説明会を実施いたします。機関投資家向けに決算説明会を年2回程度開催する他、個別ミーティングを随時行っております。

(iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
株主との対話の内容に関しては、適宜経営陣にフィードバックを実施しております。

(v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

インサイダー情報の管理については、「インサイダー取引管理規定」に基づき、重要事実の管理を行い、これらの漏洩防止を徹底しております。

補充原則5-1③

当社は、毎年3月末、9月末時点における株主名簿をもとに、株主構成の把握を行っております。

原則5-2

当社は、[原則3-1(i)]に記載しておりますように、中期経営計画は開示しておりません。そのかわり、IR活動を通じて、株主・投資家の皆様

に、単年度計画の詳細や企業戦略の方向性等をわかりやすい表現を用いて、説明しております。

補充原則5-2①

当社は、[原則3－1 (i)]に記載しておりますように事業ポートフォリオや投資計画を含めた中期経営計画は開示しておりません。取締役会では事業環境、業績推移や資本コスト、社会情勢や経済情勢の変化を踏まえた見直しは、適宜議論しており、その結果は、IR活動を通じ、株主・投資家の皆様に、説明しております。

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 (%)
チャレンジバイコーポレーション有限公司	7,497,000	36.49
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,267,000	6.17
佐藤 啓介	615,000	2.99
佐藤 きい	315,000	1.53
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 510560 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	115,200	0.56
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	97,100	0.47
BNP PARIBAS NEW YORK BRANCH－PRIME BROKERAGE CLEARANCE AC COUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店カストディ業務部)	71,900	0.35
佐藤 明大	57,600	0.28
佐藤 和也	57,600	0.28
藤井 有里	57,600	0.28

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 プライム、名古屋 プレミア
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	10 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 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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
石森英生	他の会社の出身者								△			
乾美恵子	弁護士											

- ※ 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) 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
----	------	--------------	-------

石森英生	○	社外取締役石森英生は、当社取引先である米久株式会社の役員として2008年2月まで勤務しておりましたが、当社の2021年3月期における米久株式会社との取引シェアは1%未満であること、また当社と米久株式会社との資本関係は解消していることから、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。	社外取締役石森英生氏は、食肉加工会社元役員として、豊富な経営経験と食肉に対する高い知見を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けて社外取締役として助言、監督を行っていただけるものと考えております。また、2026年3月現在、同氏は、当社株式を900株保有しておりますが、重要性はないものと考えております。
乾美恵子	○	――	社外取締役乾美恵子氏は、弁護士としての専門的な知見を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しております。加えて、女性目線を活かした経営への有益な助言もいただけるものと期待しております。

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 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	指名報酬委員会	5	0	1	2	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	—	—	—	—	—	—	—	—

補足説明

- 取締役等の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスに社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、公平性、透明性及び客観性を担保し、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図ることを目的としております。
- 指名報酬委員会は、取締役会決議により選任された取締役及び監査役（以下、委員という。）で構成する。独立性を確保するため、その過半数は独立社外取締役及び独立社外監査役とする。
- 指名報酬委員会は、必要に応じて随時開催する。
- 指名報酬委員会は、会社法及び当社規程に基づき、取締役会の諮問に応じて、下記の事項について審議し、取締役会に対して答申を行う。
 - 取締役、監査役、執行役員の選任および解任に関する株主総会議案の決定
 - 前項を決定するために必要な基本方針・基準、手続き等の決定
 - 後継者育成計画に関する事項
 - 取締役、監査役、執行役員の個人別の報酬等の内容の決定
 - 前項を決定するために必要な基本方針、報酬体系、手続き等の決定
 - その他取締役の選任・解任および報酬に関して指名・報酬委員会が必要と認めた事項
 - 上記の各号の他、当社グループの重要な事項

【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	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- 監査役全員と監査法人（関与社員、担当公認会計士）とは、監査計画策定時、四半期決算毎及び期末決算並びに必要な場合に意見交換しております。
- 監査法人の往査時には、主として常勤監査役が監査現場に臨席し、会計監査の相当性を監査し、その内容を毎月定期的に開催する監査役会に報告しております。

3. 内部監査部門とは、監査計画・監査手続き・監査結果等について随時情報交換をしております。
4. 上記情報交換に際し、監査業務の分担・監査手続等に関して監査役と内部監査部門とが重複したり、脱漏しないように実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	4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
水野昭彦	他の会社の出身者										△			
大西秀典	他の会社の出身者													
尾田政勝	他の会社の出身者													
中條尚治郎	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
水野昭彦	○	社外監査役水野昭彦氏は、当社取引銀行である住友信託銀行(現三井住友信託銀行)に2006年6月まで在籍しておりました。当社の同行からの借入取引はなく、同行が当社の意思決定に対して影響を与える恐れはありません。また、当社グループと同行との間に資金的関係及び重要な取引関係その他利害関係がなく、株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断しております。	社外監査役水野昭彦氏は、長年にわたる銀行及び住宅用建材の大手メーカーの業務経験を通じて培った幅広い見識を有し、客観的な立場から当社のガバナンス及び監査の実効性を高めることに期待できるものと判断したものです。同氏は、当社との直接の利害関係はなく、一般株主との利益相反の生じる恐れはないと考えております。また同氏と当社との取引関係および利害関係はなく、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反の生じる恐れはないことから、独立役員に指定しております。
大西秀典	○	---	社外監査役大西秀典氏は、長年にわたり企業役員の経験があり、豊富な経験と高い見識を有していることから、社外監査役として適切に監査・監督業務を遂行していただいております。また、2026年3月現在、同氏は、当社株式を2,000株保有しておりますが、重要性はないものと考えております。また同氏と当社との取引関係および利害関係はなく、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反の生じる恐れはないことから、独立役員に指定しております。

尾田政勝	○	---	社外監査役尾田政勝氏は、愛知県警察で長年にわたり生活安全業務に携わり、幅広い知識と豊富な経験を有し、社外監査役として適切に監査・監督業務を遂行していただいております。また、同氏は、当社との直接の利害関係はなく、一般株主との利益相反の生じる恐れはないと考えております。
中條尚治郎	○	---	社外監査役中條尚治郎氏は、公認会計士・税理士としての専門的な知識と幅広い知見を有し、特に、会計監査、内部統制システムについての豊富な知見を有しており、社外監査役として、当社の監査に活かしていただけるものと判断しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	6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、ストックオプション制度の導入
該当項目に関する補足説明	更新

第31期(2026年3月期) 有価証券報告書 当社HP (<https://amiyakitei.co.jp>) → IR情報 → 財務情報 をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役
該当項目に関する補足説明	

当社は、新株予約権方式によるストックオプション制度を採用しております。当該制度は、会社法に基づき、2024年6月18日開催の第29回定時株主総会にて決議いただいたものであります。提出日現在、取締役5名(12個)が付与されております。ストックオプションの付与対象者は、取締役と規定しておりますが、社外取締役に関しては、独立性の観点から、業績連動報酬や株主価値向上連動型株式報酬の対象とはしていません。監査役に関しても同様の考えから対象外としております。

[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

取締役については、社外取締役を除いた報酬総額を開示しております。
当社における2026年3月期の取締役に対する報酬の内容は以下の通りであります。

取締役(社外取締役を除く) 6名 報酬等の総額107百万円(うち固定報酬104百万円、非金銭報酬3百万)
監査役(社外監査役を除く) 1名 報酬額の総額一円
社外役員 7名 報酬額の総額27百万円(うち固定報酬27百万円)

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

当社は、透明性・客観性の確保及び当社グループの企業価値向上に向けた経営を推進するためのインセンティブとして、取締役（社外取締役を除く）の報酬等に、業績連動報酬、株主価値向上連動型株式報酬を導入しております。

取締役の報酬限度額は、2001年6月28日開催の第6回定時株主総会において、年額300百万円以内と決議されており、その報酬限度額の範囲にて、決定することとしております。

ストックオプションによる報酬等は、別途2024年6月18日開催の第29回定時株主総会の決議により、取締役（社外取締役を除く）に対して付与する株式報酬型ストックオプション（新株予約権）の割当金額は、年額100百万円以内（ただし、使用人分給与は含まない）であり、かつその個数は200個以内と決議いただいており、その報酬限度額の範囲にて、決定することとしております。

当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬等は、「固定報酬」、「業績連動報酬」、及び「株主価値向上連動型株式報酬」で構成しております。なお、変動報酬（業績連動報酬及び株主価値向上連動型株式報酬）の支給対象者は、常勤取締役4名であります。

なお、社外取締役の報酬等は、その役割と独立性の観点から、「固定報酬」のみで構成しており、報酬額は取締役会において決定します。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

現在、社外取締役及び社外監査役を補佐する専任スタッフはおりませんが、取締役会議題の事前通知や付議資料の配布等の社外取締役及び社外監査役のサポートは管理本部で行っております。特に重要度の高い議案については、取締役会の前に、常勤役員からレクチャーを実施するなど、取締役会での意見交換や決議が円滑に進むように努めております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
----	----	----	----	----	----

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

一名

その他の事項

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、監査役設置会社を選択しており、コーポレート・ガバナンス体制の主たる機関として、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置しております。

（業務執行に関する事項）

取締役会は、社外取締役2名を含む6名で構成されており、毎月の定例及び臨時取締役会において、経営に関する重要事項の決定並びに業務執行の状況を監督しております。また、月次の業績状況等の報告の他、重要事項の審議を行っており、監査役4名も出席し、取締役会の意思決定及び監督並びに執行役員の業務執行をチェックし、必要に応じて意見を述べております。

なお、当社では、経営の意思決定及び監督と業務執行を分離し、組織運営の効率化、意思決定の迅速化を図るため執行役員制度を導入しております。執行役員の会議体である部門長会では、縦割りになりがちな組織に横串を入れながら、執行役員が取締役会から委譲された事項の審議や意思決定を行ってまいります。

（監督・監査）

当社の監査役会は、4名の社外監査役で構成され、独立性が確保されております。毎月取締役会の前後に開催され、常勤監査役1名を中心に、経験や見識に基づいた客観的な立場から、取締役の職務執行を監査し、経営課題についての認識を深め、積極的な意見表明ができるよう努めております。

常勤監査役は、取締役会の他、部門長会等の重要な会議に出席し、取締役会の意思決定及び監督状況や執行役員の業務執行をチェックするとともに業務の公正性・適正性を確保するため、必要な助言提言を行っております。また、内部監査室及び会計監査人とも適宜情報交換を行う機会を設け、監査の実効性を高めるよう努めております。

当社は、内部監査部門として、会長直轄の内部監査室を設置しております。内部監査室は、執行役員が長となり、主として業務監査を行い、業務活動が法令及び社内諸規程に準拠して、適正かつ効率的に行われているかを監査しております。

当社の会計監査人は、監査法人 東海会計社であります。2020年6月開催の第25回定時株主総会をもって、当社株式公開以来、長期間にわたり監査契約を締結してまいりました有限責任 あずさ監査法人は、任期満了となり、東海会計社に交代いたしました。前任会計監査人と同様に、主として会計監査における定期的監査のほか、会計上の諸問題についての助言及び提言、指導を受けております。

(報酬決定等)

当社の取締役(社外取締役を除く)報酬は、固定報酬と変動報酬(業績連動報酬と株主価値向上連動型株式報酬)から構成されております。当社の取締役(社外取締役を除く)報酬制度は、単年度の業績指標(目標値)の達成度合(成果)に対する評価、及び株式時価総額の増加額を指標とし、取締役の当社業績や株式価値への貢献度合を評価するものです。当社は、委員の過半数を独立社外取締役、監査役で構成される任意の指名報酬委員会を設置しております。同委員会の役割のひとつとして取締役等の報酬等の評価及び個人別の報酬を審議・検討し、取締役会に答申しております。同委員会は、取締役等の報酬に係る評価・決定プロセスにコミットすることで、公平性、透明性及び客観性を担保し、取締役会の監督機能の強化によりコーポレートガバナンス体制の一層の充実に努めております。

(責任限定契約)

当社は、会社法第427条第1項に基づき、非業務執行取締役(現在は社外取締役2名)及び監査役(現在は社外監査役4名)との間で、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。当該契約の損害賠償責任限度額は、定款上の責任限度額と同法第425条第1項の規定する額の高いほうとしております。

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、経営の監視機能として社外監査役4名で構成する極めて独立性の高い監査役会を設置しております。監査役が取締役の職務執行、及び取締役から権限移譲された執行役員の業務執行の監査を行っていることに加え、社外取締役が有する知見や永年にわたる会社経営者として培われた経験に基づく経営監視機能と相俟って、透明性と客観性を担保することが主な理由です。

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、株主の皆様が議案を十分に検討する期間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、招集通知の早期発送に努めております。また、株主の皆様への情報提供の充実に図るため、招集通知の発送に先立ち、当社ウェブサイト、東京証券取引所のウェブサイト及び株式会社プロネクサスの招集通知電子化対応サービスにおいて招集通知を開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主の皆様が株主総会への出席機会の確保及び議決権行使の促進を図るため、毎年株主総会集中日を避けて開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、株主の皆様が議決権行使の利便性向上を目的として、三井住友信託銀行株式会社が提供する「スマート行使」を採用しております。
その他	当社ホームページにおいて、「決議通知」等の株主総会情報を掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、機関投資家及びアナリストの皆様への情報提供の充実に図るため、第2四半期及び期末決算発表後に決算説明会を開催し、業績、経営方針及び今後の事業展開等について説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにおいて、有価証券報告書、決算短信、適時開示資料、月次データ及び株主優待制度に関する情報等のIR資料を掲載し、株主及び投資家の皆様に対し適時かつ適切な情報提供を行っております。	

IRに関する部署(担当者)の設置

当社のIR活動は管理本部が担当しており、執行役員管理本部長をIR担当役員としております。管理本部において、適時開示、決算説明会の運営及び投資家・株主への情報提供等のIR活動を行っております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
その他	当社は、経営理念として、「社員一人一人の人的成長」「お客様一人一人に喜んでいただく社会貢献」を掲げ、従業員の成長を通じて、お客様に美味しいひと時を過ごしていただくことで、会社も成長し、株主の皆様にも喜んでいただけるものと考えております。そのために、当社では、より「美味しいお肉」を厳選し、「心地よい接客」を行い、「美味しいお料理」をできる限り「お値打ち」に、ご提供することに全力を傾注しております。

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

取締役の職務の遂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、その他会社の業務の適正を確保するための体制についての概要は以下の通りであります。

- (1) 当社及び当社子会社から成る企業集団(以下、「当社グループ」という)の取締役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
当社代表取締役は、管理本部長をコンプライアンス全体に関する統括責任者として、当社グループの各部の部門長を部門別のコンプライアンス責任者として任命し、関連規程を制定し、部門毎のコンプライアンス体制を構築しております。
また、使用人がコンプライアンス上、疑問がある行為等を認知し、それを告発しても当該使用人に不利益な扱いを行わない「内部通報制度」を整備しております。
当社の監査役及び内部監査室は連携し、コンプライアンス体制の調査、法令並びに定款上の問題の有無を定期的に調査して取締役会に報告し、取締役会は問題点の把握と改善に努めております。
- (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
当社は、情報の漏洩や不正使用防止のため、当社における情報セキュリティの維持、向上のための施策を継続して実施しております。取締役の職務執行に係る重要な意思決定及び報告等の情報は、「文書管理規程」等の社内規程に基づき、適切に保存及び管理しております。
- (3) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、「リスク管理規程」に基づき、経営に重大な影響を及ぼす恐れのあるリスクを部門別に分類し、各部門のリスク管理体制を強化し、リスク発生の未然防止に努めるとともに、万一重大な事象が発生した場合には、損失又は不利益を極小化するための適切な措置を講じております。
- (4) 当社グループ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体制
当社の意思決定方法は、「職務分掌規程」、「職務権限規程」により取締役及び使用人が重要性に応じた意思決定を行い、職務執行を適正かつ効率的に行っております。
当社は、将来の事業環境を見据えた上で経営方針を定め、これをもとに年度計画を策定します。月例及び随時に開催される取締役会は、当社の経営に関わる重要事項の審議並びに意思決定、会社の事業、経営全般に対する監督を行っております。
毎月1回開催の部門長会は、執行役員及び部門長で構成され、取締役会の決定事項の周知徹底及び遂行、執行役員及び部門長間相互の連絡・連携を目的とし、会社の業務執行上の課題等について、議論を行っております。
- (5) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制、及び当社子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制
当社グループの取締役及び使用人等に対し当社の「コンプライアンス行動指針」に基づいた法令遵守等に関する研修を行い、グループ一体となった法令遵守意識の浸透に努めております。
また、グループ会社における業務の適正を確保するため、「子会社管理規程」に従い、子会社が、その業績状況、財務状況及び経営上の重要な事項等について当社への承認・報告を行います。
内部監査室が子会社について内部監査を行い、リスク管理状況及び規程の遵守状況について確認しております。
- (6) 監査役を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
当社は、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、必要な人員を配置することとしております。当該使用人は、監査役の指揮命令に従うものとし、取締役からの独立性を確保することとなります。当該使用人は、監査役の指示に従い、監査上必要な情報を収集する権限を持って業務を行えるものとなっております。
- (7) 当社グループの取締役及び使用人等が当社の監査役に報告をするための体制。その他の監査役への報告に関する体制並びに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
当社グループの取締役及び使用人等は、当社グループの業務または業績に与える重要な事項に関する決定について監査役に報告することとなっております。職務の執行に関する法令違反、定款違反及び不正行為の事実、または当社に損害を及ぼす事実を知った時は、監査役に遅滞なく報告することとしております。
前記に関わらず、当社の監査役は、必要に応じて取締役及び使用人等に対し報告を求めることができるものとし、会計監査人、内部監査室などと連携して当社の監査の実効性を確保することとしております。
また、法令及び社内規定により、監査役に当該報告をした当社及び子会社の取締役及び使用人等に対して、そのことを理由に人事処遇等において不利な扱いを行いません。

- (8) 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務処理に係る方針、および当社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に関する事項
当社の監査役は、代表取締役と定期的に意見交換会を実施するとともに社内の重要な会議に出席することができます。また、監査役に対して内部監査の実施状況を報告するとともに監査役が必要と認めたときは、内部監査室に対し要望することができます。
監査役の職務の執行について必要な費用の前払い等の請求をした場合は、速やかに当該費用の支払い等を受けることができます。
監査役は、必要に応じて、監査法人、弁護士等専門家と意見交換を行い、その助力を得ることができます。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会的勢力を排除するために、「暴力団員による不当な行為等に関する法律」、各地方自治体の「暴力団排除条例」等を遵守し、取引を含めた一切の関係を遮断します。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- ① 不当要求に対しては、管理本部総務部を対応責任部署として、民事及び刑事の法的対応も含め、外部専門機関とも緊密な連携を図り、組織として対応します。
- ② 弁護士、警察等の社外専門家や関係機関等と連携し、情報の収集・管理を行いながら、不当要求等の事案が発生した場合に備える社内体制を整えております。
- ③ 当社グループでは、法令遵守規程に「法令、社内規程等あらゆるルールを厳格に遵守し、反社会的行為や倫理にもとる行為を排除する」と規定しており、すべての従業員（パート・アルバイトを含む）が反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を理解し、実践に努めております。
- ④ 新入社員研修をはじめとした階層毎の社内研修において「コンプライアンス・マニュアル」等を活用した研修を定期的実施するなど、会社全体として反社会的勢力排除に向けた体制を整備しております。

V 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 更新

当社は、安定的な成長を目指し、企業価値の極大化、株主利益の向上に経営資源の集中を図るべきだと考えております。従いまして、現時点では、特別な買収防衛策は導入いたしておりません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

① 基本的な考え方

当社は、上場会社としての社会的責任を認識し、株主・投資家に対して正確に、適切な開示をタイムリーに行うことを目的とし、東京証券取引所の「有価証券上場規程」により、適時開示を行うことが求められているもの、これに該当しない情報でも、適時開示を行うことが適切と当社が判断する情報も適切に開示しております。
また、開示過程における情報漏洩を防ぎ、インサイダー取引を未然に防止するための「インサイダー取引管理規程」を定め、その周知徹底を図りながら、情報開示を行っております。

② 適時開示に係る社内体制

ア. 情報取扱責任者及び情報取扱担当者

- アー1. 情報取扱責任者 → 重要事実等を統括して管理する者で、執行役員管理本部長 田村 剛
アー2. 情報取扱担当者 → 当社の各部門で重要事実等を管理する者で、各部門部長

イ. 決定事実に関する情報

取締役会での承認事項等、重要事項を情報取扱責任者において把握し、開示資料を作成した後、月1回開催する取締役会の承認を経て開示を行います。また、必要に応じて臨時取締役会を開催することにより、迅速な開示の決定を行い、迅速、正確に開示を行っております。

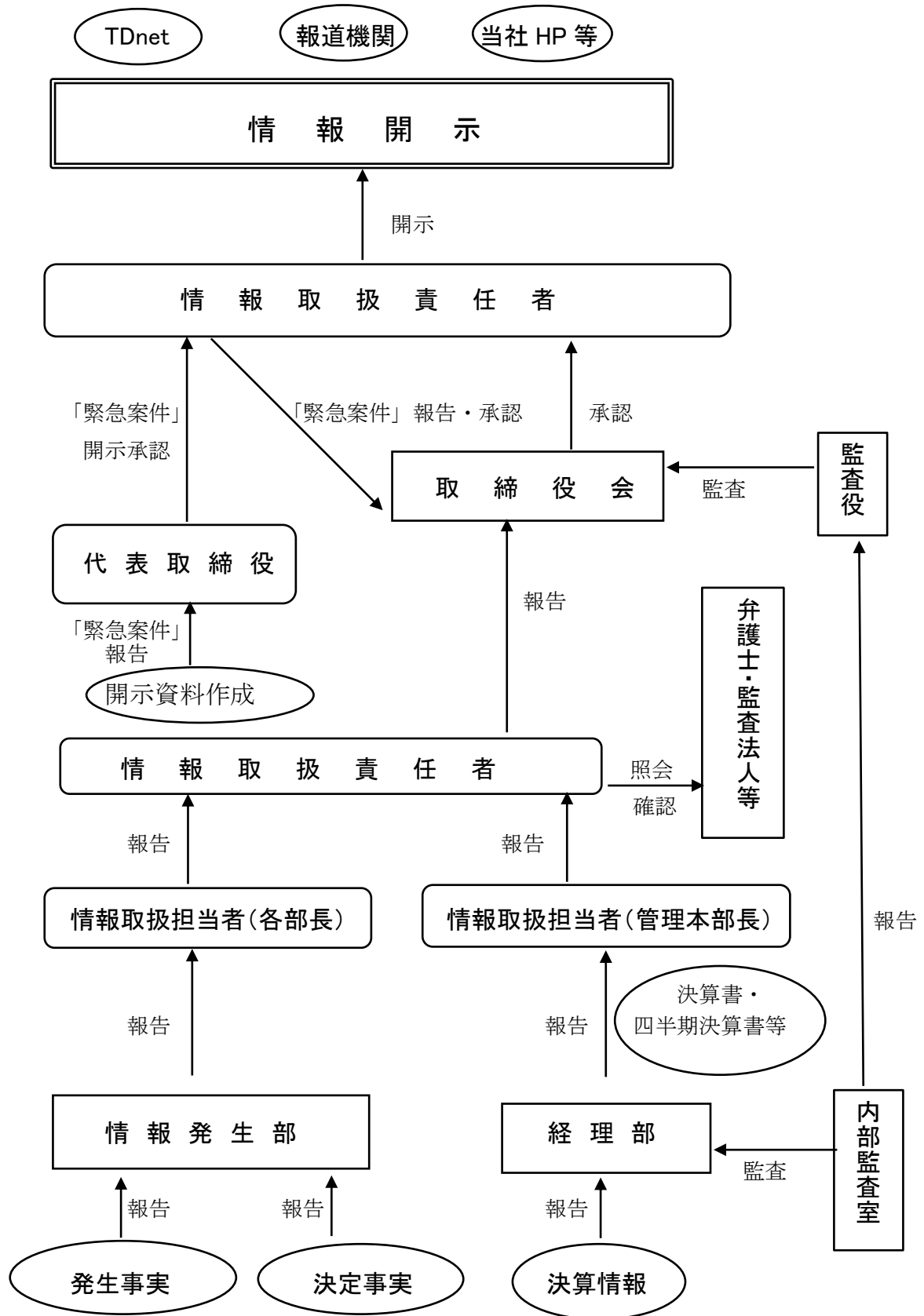
ウ. 発生事実に関する情報

重要事実、若しくはそれに該当すると思われる事実が発生した場合、発生部門の部長（情報取扱担当者）から情報取扱責任者に速やかに報告されます。その後、情報管理責任者は、情報開示の要否を検討し、必要に応じて関係部長と協議して、開示資料を作成の上、代表取締役の承認を得て、開示されます。なお、必要に応じて監査役、監査法人、弁護士等の助言を受け、正確な情報の開示に努めております。情報取扱責任者が「緊急」と判断した場合は、取締役会を経ず、代表取締役に報告し、代表取締役の承認で開示を決定いたします。この場合、開示後速やかに取締役会に報告いたします。

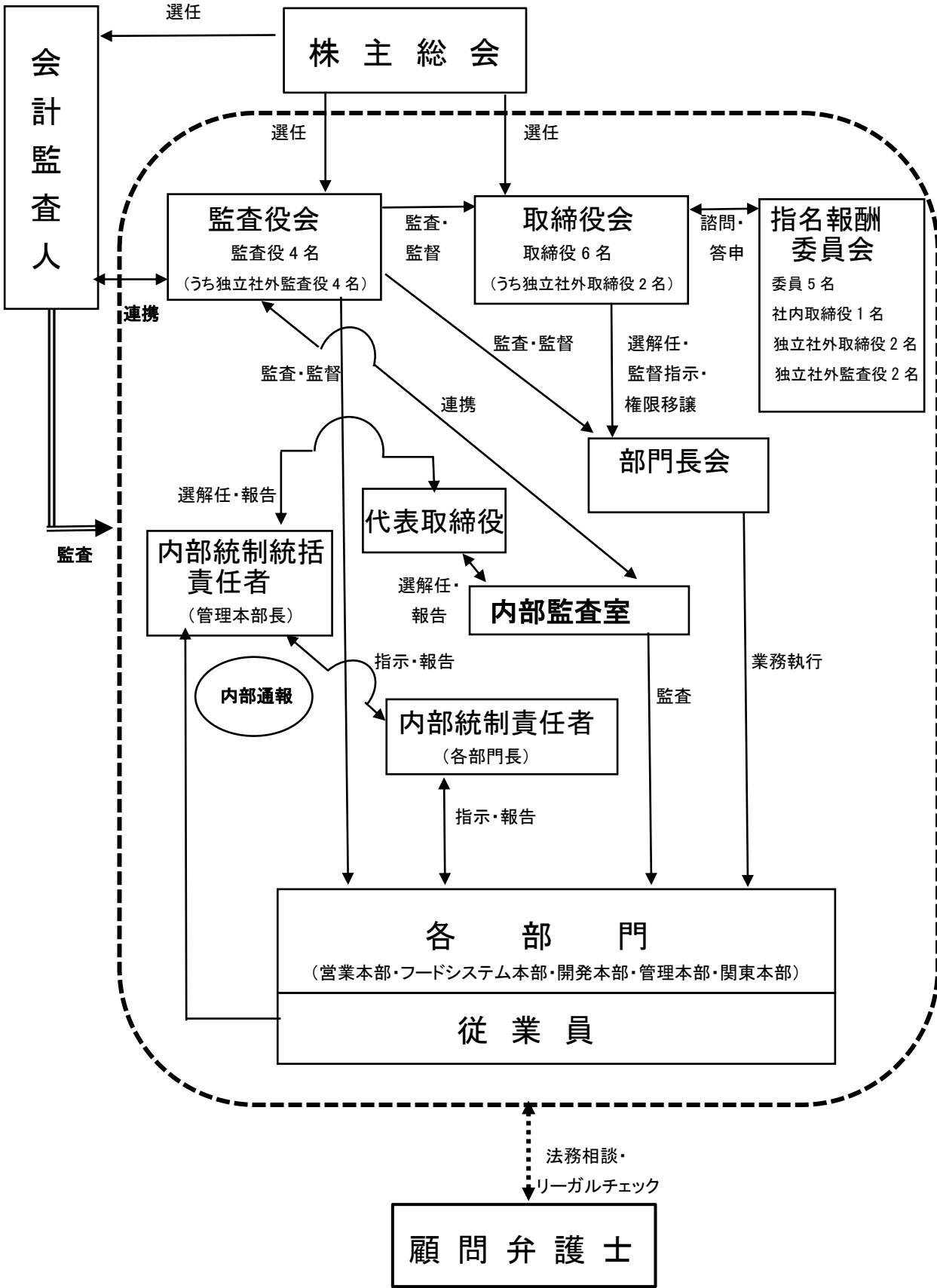
エ. 決算に関する情報

経理部で、決算書(四半期報告書を含む。)等の開示資料を作成し、情報取扱責任者が査閲後、監査法人の監査及び監査役監査等を経て取締役会にて付議し、承認を得た後、速やかに開示を行っております。

【適時開示体制の模式図】



【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】



取締役・監査役のスキルマトリックス

当社は、持続的な成長に向けた実効性のある企業統治体制を確立するため、幅広い事業経験及び多岐にわたる高度な専門性、知識を有する取締役・監査役を選任しております。当社の取締役及び監査役の構成並びに経験と専門性は次の通りとなります。

氏 名	役 職	属性	経験業務・知識等							
			企業経営	当社事業に関する知見	営業・マーケティング	経営企画・事業企画	財務会計	人事・人材開発	法務・コンプライアンス	ガバナンス・リスク管理
佐藤 啓介	代表取締役会長兼社長		●	●	●					
千々和 康	常務取締役		●	●		●	●	●	●	●
佐藤 裕士	取締役		●	●	●					
藤井 有里	取締役			●	●					
石森 英生	社外取締役	◎	●	●						
乾 美恵子	社外取締役	◎							●	●

氏 名	役 職	属性	経験業務・知識等							
			企業経営	当社事業に関する知見	営業・マーケティング	経営企画・事業企画	財務会計	人事・人材開発	法務・コンプライアンス	ガバナンス・リスク管理
水野 昭彦	社外監査役	◎			●		●		●	●
大西 秀典	社外監査役	◎	●				●			
尾田 政勝	社外監査役	◎							●	●
中條 尚治郎	社外監査役	◎					●			●

- (注) 1. 属性の ◎ は、独立社外役員であります。
2. 上記の表は、各役員の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

<ご参考> 当社は、執行役員制度を導入しております。執行役員のスキルマトリックスは下記のとおりであります。

氏 名	役 職	経験業務・知識等							
		企業経営	当社事業に関する知見	営業・マーケティング	経営企画・事業企画	財務会計	人事・人材開発	法務・コンプライアンス	ガバナンス・リスク管理
桂林 卓司	執行役員		●						
後藤 吉彦	執行役員		●						
田村 剛	執行役員		●		●				

気候変動要因における主なリスク・機会

リスク・機会の種類			事業への影響	対応策	機会	時間軸	影響
移行 リスク	GHG 法的規制	新たな規制・ 税制の施行	①GHG排出削減規制が強 化された場合、対応費用が 増加 ②GHG排出削減に関連し た新たな税制導入による 税金費用の増加	①②店舗等の省エネルギー化 により、GHG排出量削減	店舗コストの削減	中期～長期	大
	評判リスク	気候変動対策に後 ろ向きと評価され るリスク	①企業イメージの悪化によ る、売上高の低迷 ②企業ブランドの低下によ る、株価の低迷	気候変動対応の考え方を整 理し、IRを通じて適時に評 価・社内外への開示できる 体制の構築	お客様からの信頼の獲得 による売上増加や株主等 (ステークホルダー) からの 信頼獲得による株価等の向 上	中期～長期	中
物理的 リスク	急性リスク	気象災害による直 接的、間接的な被 害が増加するリス ク	①気象災害等による、来店 頻度の減少 ②配送ネットワークの遮断 や営業店舗の損壊、従業員 の死傷等により、店舗営 業に障害が発生（売上・利 益に減少）	BCP 計画の整備及び災害に対 応する店舗設計の構築	お客様からの信頼獲得によ る売り上げ増加や安心して 働ける職場環境の充実によ る人材リソースの増加	中期～長期	大
	慢性リスク	長期的な気候変動 により収益が低下 するリスク	①気候変動による農畜産物 の生産適地の減少による 生産量減少で価格高騰 ②気候変動による農畜産物 の生産量減少による価格 高騰	原材料の農畜産物の仕入先 の多様化や代替品の開発	コスト管理や仕入品の多様 化による魅力ある製品・サ ービスの開発	中期～長期	中