

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は、企業価値の向上を図るために、株主様をはじめ、お客様ならびにお取引先様に信頼される経営を目指すことを目的として、法令の遵守に基づく企業倫理の重要性を認識するとともに、変動する社会、経済環境に対応した迅速な意思決定と健全性の向上を経営上の重要な課題として位置づけ、経営管理組織の整備ならびに強化を図ることとしています。

なお、当社では、より充実したコーポレートガバナンス体制の強化を図るため、「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。(本ガイドラインにつきましては、本報告書の末尾をご参照ください。)

【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 (議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳)

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)

当社は、CEOの解任に関する評価基準は定めておりませんが、取締役会は独立社外取締役3名を含めて構成され、議案等に関して独立した中立的な立場から意見や助言をいただいております。適切な経営監視が行われております。このため、CEOの解任手続きを含む監督機能の実効性は確保されていると考えています。

補充原則4-10 (指名委員会・報酬委員会など独立した諮問委員会の設置)

現時点では、独立した諮問委員会としての指名委員会は設置していませんが、取締役会は独立社外取締役3名を含めて構成され、取締役候補者の選定についても取締役会等において必要に応じて独立した中立的な立場から意見や助言をいただいております。適切な経営監視が行われていると考えています。なお、取締役報酬の独立性・客観性と説明責任の強化を図るため、独立社外取締役2名を含む取締役4名で任意の「報酬検討委員会」を設置しています。

【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)

当社の政策保有株式に関する基本的な考え方は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第6条(政策保有株式)に記載のとおりであります。なお、2026年3月末時点で1銘柄23百万円を保有しておりますが、総資産に占める割合はわずかであり、期間損益に大きな影響が及ぶことはありません。

原則1-7 (関連当事者間の取引)

当社の関連当事者間の取引に関する基本的な考え方は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第8条(関連当事者間の取引)に記載のとおりであります。

補充原則2-4 (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)

当社では、商品事業、店舗事業など“食”に携わる企業として、多様な意見を経営に反映させるため、性別に関係なく採用を実施しており、正社員の女性比率は45.6%です。特にレストラン店舗、食品製造工場の運営においては女性のきめ細やかな感性が活かされる場面も多く、女性が活躍できる職場づくりに努めております。また、法定の産前産後休暇に加えて、子供が12歳になるまで時短勤務を延長可能としている他、社員同士で育児をアドバイスするサークルや冊子を作って不安を解消する等、仕事に専念しやすい環境づくりにも注力しております。人材育成については、企業のDNA共有や、より高い人間力の形成等をテーマとして、階層別に求める役割や必要なビジネススキルを習得させる等で、環境の変化に対応しながら課題解決や新しい挑戦ができる自律人材の育成に取り組んでおります。また、未来への事業継承を実現できるよう、次世代リーダー育成を意識した研修や制度を取り入れ、将来的な幹部育成につながる仕組みづくりにも注力しており、役員の女性比率は27.2%、管理職の女性比率23.4%となっておりますが、2031年3月までに管理職の女性比率25%以上を目標とします。

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)

当社の企業年金のアセットオーナーとしての機能に関する基本的な考え方は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第25条(企業年金のアセットオーナーとしての機能)に記載のとおりであります。

原則3-1 () (経営基本方針、中長期経営計画)

当社の経営基本方針および中長期経営計画は次のとおりです。

(1) 会社の経営の基本方針

当社グループ経営基本方針

・「おいしさ」と「健康」を追い続けます

・感謝してお客様を大切にします

- ・新しい食文化を提案します
- ・会社の発展と社員の豊かな暮らしを実現します

この経営基本方針のもと、創業以来、内食・中食・外食すべての食のシーンにおいて、お客様に満足していただけるよう、新商品や店舗サービスの開発に積極的に取り組んでいます。今後も商品事業及び店舗事業を併せ持つ強みを活かし、「おいしさ」と「健康」にこだわり続けるとともに、日本はもとより海外でも愛される味を追求して豊かな食文化創りに貢献してまいります。

(2) 中長期的な会社の経営戦略

当社グループは、中長期的な企業価値向上、持続的な成長に向け、目標とする経営指標として、営業利益、当期利益に重きを置き、小さくても歩みを止めない「年輪経営」で、着実に緩やかな成長を図るとともに、継続的に増益を達成してまいります。また、価値ある企業として存続し続けるため、お客様、お取引先様、社員、社会の「未来へ」しあわせ、つながる企業を目指してまいります。創業当初より大事にしてきた「ファンを大切に」という理念のもと、当社の強みを伸ばし、ブランド価値を高めていくため、ファンベース経営のさらなる強化、魅力のある商品開発、価値訴求に重点を置いた販売体制の構築を行い、商品事業では、ドレッシングカテゴリーを収益基盤として、事業の多角化に取り組んでまいります。また、店舗事業では、顧客体験の質を高めるとともに利益率の改善を通じた収益力の一層の強化を図ってまいります。

(3) 経営環境及び対処すべき課題

当社を取り巻く経営環境は、国内人口の減少と少子高齢化、食材、包材価格をはじめ、物流コストや人件費の高騰、金利の上昇、本格的なインフレ時代となっています。また、AIの急速な進化に伴う市場動向や消費者行動の変化、予測困難な地政学リスク、気候変動による地球環境問題等、様々な変化が急速に進んでおり、これらの変化にスピーディーかつ臨機応変に対応することが求められます。このような経営環境の中、当社グループは、以下の課題に取り組んでまいります。

利益回復に向けての取り組み

生産工場におきましては、主に3つの課題を抱えており、工場建屋の老朽化が深刻な点、事業成長の過程で3箇所に生産拠点が分散しており非効率な生産体制であること、工場スペースの制約により生産能力の増強が困難かつ事業成長の妨げ要因となっていることが挙げられます。これらの課題の解消を図るため、新工場建設に着手し、ようやくこの春に竣工を迎えました。

今後、これまでの工場から生産設備の移転・集約を進め、2026年9月に新拠点での本稼働を開始する予定であり、生産効率の改善を図ることで原価低減を実現してまいります。

2026年度におきましては、新旧工場の並行稼働を含めた移転コストが発生するため、利益面では赤字となりますが、2027年度以降には、集約によるコスト改善効果が発現し、業績は回復軌道に移行する計画です。

中期的成長に向けた事業の多角化への取り組み

主力ドレッシング事業への依存度が高い経営リスクを鑑み、より強靱な事業構造への転換を図るため、パスタ、冷凍食品、スープを主力に次ぐ収益の中核を担う事業として成長させるとともに、デリカ・フードサービス事業と海外事業を新たな成長エンジンと位置づけ、経営資源の再配分を進め、事業の多角化に取り組んでまいります。

レストラン発の本格派のこだわり商品である当社の強みを活かし、商品開発力と独自のマーケティング・販売力をもって、これらいずれにおいても高付加価値なカテゴリーとして、ニッチ市場でのトップを目指してまいります。

新工場の稼働は、既存商品の生産能力の向上に加え、従来では製造困難であった商品カテゴリーの生産にも適応し、当社の中期的成長の土台形成に寄与します。

独自のマーケティングとファンベースの推進

商品事業と店舗事業を併せ持つ当社の強みを活かし、レストランを体験型ブランド発信拠点と位置づけたエリアマーケティングを展開してまいります。店舗では、様々なドレッシングやサラダトッピングをお試しいただけるテーブルマーケティングを推進するとともに、未出店地域を中心に年2～3店舗の新規出店を行い、商品事業とのシナジー効果の創出を図ります。

ファンベースの推進では、料理教室や地域でのイベントマーケティング、他社とのコラボレーションのほか、SNSや自社ファンサイトでのコミュニティ運営を通じてファンとの双方向コミュニケーションを強化し、併せてリアルイベントの開催など、ファンとの繋がりを深め、ブランド浸透を図ってまいります。

さらに、2027年4月には、新工場を活用した複合施設「PIETRO FACTORY PARK」を開業し、工場見学や併設レストランなど、新たなブランド発信拠点とする予定です。

人を大切にする経営への取り組み

企業価値を継続的に高めるためには、お客様や社会と同じように「社員のしあわせ」の実現が不可欠であり、社員一人ひとりが自らの成長を実感し、生き活きと働くことができる風土と一体感の醸成が、企業活力の向上に資するものと考えています。

「会社の総合力は社員の力の総和」、「会社の成長は社員の成長の総和」と考え、一人ひとりが長く活躍できるよう様々な研修や人事制度による成長機会の提供を通じて、物心両面での豊かさを実感できるよう取り組んでまいります。また、性別や採用態様にとらわれない、人財の育成や登用を続けてまいります。

社会のしあわせ貢献への取り組み

気候変動をはじめとする地球環境問題を重要な課題と捉え、環境配慮の取り組みでは2025年度までに自社製品の容器を100%環境配慮型へ切り替える目標を達成しました。今後も環境負荷低減につながる容器・包材などの検討・導入を進めてまいります。なお、自社施設の使用電力を2026年度までに100%再生可能エネルギーへ転換する目標については見直しを行いました。

地域社会への取り組みでは、地域や海岸の清掃活動に加え、地元企業との協働による地産地消を推進し、地域の持続的な発展に貢献してまいります。

子どもたちの明るい未来を応援する取り組みでは、自社レストランや農園、保育園での食育活動を通じ、食べることの大切さを伝えるなど、物理的な豊かさにとどまらず、心の豊かさにも目を向けた取り組みを継続してまいります。

以上、創業の経営理念を継承しつつ、「しあわせ、つながる」というビジョンを掲げ、当社グループを挙げて、業績並びに企業価値の向上に邁進していく所存でございます。

原則3-1() (コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方)

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は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第2条(基本的な考え方)に記載のとおりであります。

原則3-1() (取締役・監査役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き)

当社の取締役等の報酬を決定するにあたっての方針とその手続きは、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライ

ン」第15条(取締役・監査役の報酬の決定方針)に記載のとおりであります。

原則3-1() (取締役・監査役の選任・指名を行うにあたっての方針と手続き)

当社の取締役の選任・指名を行うにあたっての方針とその手続きは、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第10条(取締役候補者の指名方針)に記載のとおりであり、監査役候補者の指名方針は同ガイドライン第13条(監査役候補者の指名方針)に記載のとおりであります。

原則3-1() (取締役等の個々の選任・指名についての説明)

西川啓子(代表取締役会長)

当社の前身である「洋麺屋ピエトロ」を故村田邦彦氏と共同創業し、企業理念である「味にこだわりお客様を大切に作る」を実践し、かつ経営にも参加して、これまで当社を築いてきました。2017年4月からは代表取締役会長に就任し、経営の重要事項の決定および監督を適切に行っており、同氏が企業価値の向上を継続できるものと判断し、取締役として選任しています。

高橋泰行(代表取締役社長)

社長室長をはじめ営業企画部長、営業本部長などを歴任し、当社の経営に関して、大いにその実力を発揮し、2017年4月からは代表取締役社長に就任し、経営の重要事項の決定および監督を適切に行っており、同氏が企業価値の向上を継続できるものと判断し、取締役として選任しています。

宮川慎一(代表取締役専務取締役)

長年にわたり食品業界で培った豊富な経験と実績から、当社事業の業容拡大に大いに寄与しており、2017年4月からは代表取締役専務取締役として事業推進全般を管掌し、経営の重要事項の決定および監督を適切に行っており、同氏が企業価値の向上を継続できるものと判断し、取締役として選任しています。

田島潤(常務取締役)

当社入社以来、レストラン事業における長年の経験のほか、人事・総務部門の責任者として、人事制度改革や人材育成に携わり、大いにその実力を発揮してきました。2023年6月からは、取締役に就任し、管理部門全体を統括し、経営の重要事項の決定および監督を適切に行っており、同氏が企業価値の向上を継続できると判断し、取締役として選任しています。

相園好伸(取締役)

長年にわたりレストラン事業の業務に幅広く携わり「味にこだわりお客様を大切に作る」という企業理念を忠実に引き継ぐ者として、同事業をはじめ、新規事業の開拓に努めるなど大いにその実力を発揮してきました。また、進行中の新工場プロジェクトに携わるなど、経営の重要事項の決定および監督を適切に行っており、同氏が企業価値の向上を継続できると判断し、取締役として選任しています。

森山勇二(常勤監査役)

長年にわたり経理および財務の業務に携わり、豊富な知識と経験があります。また、経営企画室を担当するなど、当社経営全般にわたり深く精通しており、これらの経験は、監査役として当社グループの実効的な監査に十分な役割を果たすことができると判断し、監査役として選任しています。

その他の社外取締役・社外監査役の選任理由につきましては、本報告書に記載のとおりであります。

補充原則3-1 (サステナビリティについての取り組み)

当社は、環境負荷の低減、社会との共生、社員の働きがい向上に取り組むことは、継続的に企業価値を高めるために不可欠の要素であるだけでなく、企業として存続するための大前提であると考えています。

特に、食に携わる企業の責任として、フードロス削減等「たとえ小さな一歩でも、できることからコツコツと」の想いで、様々な取り組みを進めてまいりました。

これからも、お客様、働く私たち、社会の「しあわせ、つながる」経営により、事業を通じた社会課題の解決と持続可能な社会の実現を目指してまいります。

(1) ガバナンスとリスク管理体制

ガバナンス

当社では、株主総会で委任された事項及び法令や定款に定める事項並びに経営の基本方針やサステナビリティ等の重要課題を決定する機関として取締役会を原則毎月開催しています。また、迅速な業務執行を実現するため、社内取締役が出席する経営会議を毎月開催しています。常勤監査役は両会議に出席し、監査役会において事業活動が法令並びに定款及び社内規程に基づき適切に行われているかを確認しています。また、内部監査室が業務監査を行い、定款及び社内規程の実効性及び有効性を確認し、代表取締役、常勤監査役及び取締役会に報告する体制をとっています。

リスク管理

法令遵守、環境、災害、品質、情報セキュリティ等に係る事業リスクについては、それぞれの担当部署にて内規・ガイドライン等の制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を実施し、内部監査室がこれらの適切性・有効性を確認しています。サステナビリティを含む組織横断的なリスクについては、リスク管理委員会において特定、評価、管理を行っています。リスク管理委員会は、代表取締役社長が任命するリスク管理委員長及び副委員長を中心に各事業部門をはじめリスク関係部署のメンバーによって構成され、各種マニュアルの整備のほか、各部門において内在するリスクの把握と分析を行い、発生防止の対策並びに発生時における損害の極小化を図るための教育・訓練を行っております。

体制図については、本報告書の後記【模式図1】に記載しております。

(2) 戦略

人材

当社は、ドレッシングをはじめとする商品事業とレストランを中心とする店舗事業の2つの事業体を有しております。商品事業では製造資本、知的資本を持つ食品メーカーとしての機能を、店舗事業では社会関係資本、知的資本を持つ外食店舗及び物販店舗としての機能を持ち、それらを融合して価値創造を行うユニークな事業体となっておりますが、価値創造を行う根源は人であり、当社において企業価値を継続的に高めるためには、お客様と社会と同じように「働く仲間のしあわせ」が必要と考えており、社員一人ひとりの個性を大切にしながら、成長を実感することでイキイキと働くことができるオーケストラ経営を目指した環境づくりを最重点課題としています。

「会社の総合力は社員の力の総和」、「会社の成長は社員の成長の総和」という考えのもと、以下の人材育成及び社内環境整備に関する方針を掲げております。

教育方針

社員研修等を通して理念や会社の目指す姿を共有しながら顧客志向、人間力の形成等、共に学ぶ姿勢をもって視野を広げることで、環境の変化に対応しながら課題解決や新しい挑戦ができる自律人材の育成に取り組んでいます。また、未来への事業継承を実現できるよう、次世代リーダー

育成を意識した研修や組織横断型のプロジェクト活動にも注力し、課題解決をしながら若手リーダー育成及び全社の一体感づくり、将来的な幹部育成につながる仕組みづくりにも注力しております。

(2025年度研修プログラム)

階層別: 部門長、リーダー育成、入社年次別フォローアップ、新入社員、キャリア採用者等

その他: プロジェクトリーダー、メンター、店長、店舗パートナー、ほめ育、社内インターンシップ、読書会、のこ野菜塾、メンタルヘルスセミナー等
研修費用 27,528千円、参加人数 193名(全社員の61.7%)

(2025年度プロジェクト活動)計16種

全社: Mottainai、SDGs、職場環境、自己啓発、健康推進、能古島、ファンベース、ALL PIETROの8種

部門別: レストラン(クオリティ、ホスピタリティ、アトモスフィア、ストア、デジタル)5種

製造部門(新工場、生産効率、ありがとう)3種

採用方針

当社は着実に成長する年輪経営を掲げており、採用方針においても、無理な事業計画による採用はせず、定期採用をベースとしてキャリア採用及び障がい者採用を着実にいき、多様性の実現を進めております。その過程で定期採用者には着実な成長を求め、キャリア採用者には経営理念とビジョンの共有とともに、即戦力として社内に新しい風を起こす役割を期待しながら、社内バランスを取り、会社の成長に向けた変革並びに進化を図っております。

(2025年度採用者数)

新卒採用 : 15名 / 全社 132名(全社員の42.2%)

キャリア採用 : 29名 / 全社 181名(全社員の57.8%)

特定技能者採用 5名(2025年度より開始)

全社員のうち障がい者13名(雇用率2.7%) 法定雇用率2.5%

定着方針

優秀な人材の長期的な確保に向けて、会社の目指す姿につながる行動や成果を評価する風土形成として、全社の年間表彰及び事業部ごとの月間優秀賞など表彰制度を導入しています。その他、オフィスや工場の継続的なリノベーションによる働く環境の整備、リフレッシュ休暇導入による所定休日数の増加、社員が働き方を選択できる制度や人生100年時代をサポートする制度等の具現化を進めております。

(表彰制度)

年間表彰: MVP1名、優秀社員賞3~4名、優秀新人賞2~4名、特別賞2~3組

月間表彰: 商品事業、店舗事業、製造部門、オフィス部門から毎月1名選出、その他売上記録更新表彰等

(休暇制度)

2025年度 有給休暇取得率72.2%、リフレッシュ休暇取得率91.9%

(働く環境整備)

オフィス環境(直近5年): [改修]本社(4回)、大阪支店、古賀工場

[移転]東京オフィス、中部支店

新卒採用定着率(3年)71.4%、全社定着率89.7%

その他の取り組みは、当社ウェブサイト <https://www.pietro.co.jp/company/csr/hatarakigai/> をご覧ください。

以上の取り組み等が評価され、人を大切に経営する経営学会が主催する第13回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」の審査委員会特別賞を2023年3月17日に受賞しました。

環境

当社の事業は玉ねぎ等の農作物なしには成立せず、これらに影響を与えうる気候変動をはじめとする環境問題を重要な課題と認識し、「地球の健康に貢献」すべく、環境負荷の低減に向けて以下の3つの取り組みを勧めております。

CO2削減

自社商品に使用する容器・包材を環境配慮型に切り替え、フードマイレージを意識した地産地消、オフィスのペーパーレスや照明のLED化

電力の再生可能エネルギー化

自社施設における使用電力を再生可能エネルギーに切り替え

パートナーシップによる課題解決

環境課題解決が期待できるベンチャー発のソリューション等を積極的に取り入れ、導入を社外に発信、紹介することを通じて、取り組みの輪を広げ効果的な課題解決に繋げるきっかけづくり

その他の取り組みは、当社ウェブサイト <https://www.pietro.co.jp/company/csr/kankyo/> をご覧ください。

(3) 指標及び目標

すべての人が生きがいを感じ、多様性が尊重される持続的な社会の実現のため、当社においては一人ひとりの強みが発揮できる組織づくり、人材育成を推進しており、その中でも商品購入のお客様や店舗に来店されるお客様の女性の割合が多いことから、女性リーダーの育成は当社の成長に不可欠と考え、数値目標に向けて注力しております。また「働く仲間のしあわせ」を大切に考え、社員の声を聞きながら制度の導入や見直しを進めており、男性の育休制度導入の際には、説明会開催と個別対応などで理解、浸透を図り、取得率100%を達成しています。このような取り組みが社員の定着率向上に繋がっているものと考えております。

女性管理職比率: 実績 23.4%(22名) / 目標25.0%

女性店長比率: 実績 15.6%(5名)

男性育休取得率: 実績 100.0%(5名)

男女間賃金格差: 実績 69.9%

また、環境負荷低減については以下の目標を掲げて取り組んできました。
2025年末までに自社商品の容器・包材を100%環境配慮型製品に切り替え

上記環境負荷低減の目標については2026年4月に竣工した新工場の稼働をもって達成するため、今後はサステナブルな未来を実現するための商品・サービスとして、ドレッシングに導入した資源環境型のパッケージ(ラベルtoラベル)による使用済ラベルの回収・再利用や、レストランの廃食用油を持続可能な航空燃料(SAF)に提供するスキームの検討・構築などを通じて、当社グループのCO2削減にとどまらない環境負荷の低減に向けた取り組みを進めてまいります。

補充原則4-1 (経営陣に対する委任の範囲)

当社取締役会の経営陣に対する委任の範囲は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第9条(取締役会の役割・責務)に記載のとおりであります。

原則4-9(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社の独立社外取締役の独立性判断基準は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第14条(社外役員の独立性判断基準)に記載のとおりであります。

補充原則4-11 (取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方)

当社では、ピエトロ経営基本方針およびPIETRO VISIONに基づいた【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】原則3-1(i)に記載の中長期経営計画の遂行のため取締役会として備えるべきバランス、多様性を確保する目的で候補者を選定しております。また、各取締役の主たる経験分野や専門性を示したスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知の取締役選任議案において開示しています。

補充原則4-11 (社外取締役・社外監査役の兼任状況)

社外取締役および社外監査役の兼任状況については、本報告書に記載しています。なお、社外取締役および社外監査役は、自らに期待された役割を十分理解した上で業務を行い、必要となる時間を十分に確保します。

補充原則4-11 (取締役会の実効性の評価)

当社取締役会の実効性に関する自己評価は、本報告書の末尾にあります「ピエトロコーポレートガバナンス・ガイドライン」第17条(取締役会の分析・評価)に記載のとおりであります。

なお、2025年度の評価につきましても、事業年度末にあたる3月の取締役会において、取締役及び監査役全員に対して記名式のアンケートを実施し、当年度からはさらに設問内容も全体的に見直した上で、各人から取締役会の「構成」、「運営」、「目指す姿や経営課題等」、「取締役の指名・報酬」、「株主対話」及びその他事項に関して5段階評価での自己採点並びに自由記載形式での意見を求め、その内容を4月の取締役会で共有のうえ協議いたしました。

その結果、各項目総じて良好に実効性は確保できており、昨年度の実効性評価における課題の取組状況についても適切であると評価いただいております。なお、新工場投資に伴う製造原価の低減と収益性向上および借入金の返済、また、海外子会社の経営について最重要の経営課題との共通認識をもっており、これらを着実に実現していくための成長シナリオや事業戦略に関する更なる議論の深耕を図ってまいります。

補充原則4-14 (取締役・監査役のトレーニング方針)

当社の取締役・監査役のトレーニング方針は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第16条(取締役・監査役のトレーニング方針)に記載のとおりであります。

原則5-1(株主との建設的な対話に関する方針)

当社の株主との建設的な対話に関する方針は、本報告書の末尾にあります「ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第20条(株主との対話に関する方針)に記載のとおりであります。

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(%)
(株)M・LYNX	1,475,100	21.29
日清オイリオグループ(株)	1,060,000	15.30
西川 啓子	258,564	3.73
ピエトロ従業員持株会	100,080	1.44
ピエトロ取引先持株会	97,400	1.40
(株)日本カストディ銀行(信託口)	84,700	1.22
(株)西日本シティ銀行	63,000	0.90
高橋 泰行	42,367	0.61
宮川 慎一	40,367	0.58
TOPPAN(株)	35,600	0.51

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	食料品
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 更新

当社は、日清オイリオグループ株式会社との間で資本業務提携契約を締結しています。
(日清オイリオグループ株式会社が当社発行済株式を保有している株数は、1,060,000株(15.30%)です。)

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	12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	3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		
高田 聖大	他の会社の出身者													
シュードル 祐子	他の会社の出身者													
高橋 康德	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高田 聖大		九州総合信用㈱ 代表取締役社長 西部ガスホールディングス㈱ 社外取締役 (監査等委員) 独立役員に指定しています。	高田聖大氏は、長年にわたり㈱西日本シティ銀行に勤務され、同行の代表取締役副頭取、㈱西日本フィナンシャルホールディングスの取締役執行役員を歴任されました。2023年6月からは九州総合信用㈱の代表取締役社長に就任され、その豊富なご経験から当社経営全般にわたり監督や助言をいただき、意思決定の妥当性や適正性を確保するための役割を期待し、引き続き社外取締役として選任をお願いするものであります。なお、同氏は、過去に当社の主要借入先である金融機関の業務執行者でありましたが、現在は退任しており、当社と利害関係はなく、高い独立性を有していることから、独立役員に指定しています。
シュードル 祐子		AES JAPON㈱ 取締役副社長 ㈱NICOLAS CHATEAUX 代表取締役社長 独立役員に指定しています。	シュードル祐子氏は、ワインの輸入販売および洋食レストランの経営者として、食に関するグローバルな知見を有しており、また、過去に社外アドバイザーとして当社の商品およびレストランメニューの開発に携わり、当社事業に関する理解も深く、有意義なご意見やアドバイスをいただけることを期待し、社外取締役として選任しています。当社は、レストランでの提供および通信販売で取り扱う輸入ワインの仕入において、同氏が取締役副社長を務めるAES JAPON㈱と取引関係があります。上記の社外アドバイザーであった期間は、1998年5月から2002年7月までであり、契約終了から相当期間が経過していること、また、輸入ワインの取引につきましても直近事業年度における当該取引の発生はなく、当社経営からの独立性が確保されているものと判断しております。以上のことから、一般株主と利益相反の恐れのない中立的な立場を有しているため、独立役員に指定しています。
高橋 康德		㈱カウテレビジョン 代表取締役社長 独立役員に指定しています。	高橋康德氏は、創成期のインターネットテレビ局の開拓者として、商品やサービスに特化したドキュメンタリー映像制作に携わり、これまで多くの経済界を代表する企業経営者への取材を通じて、起業家精神や事業成功への秘訣など幅広い知見や多角的視点を有しており、当社事業に対する有意義なご意見をはじめ、公正かつ客観的な視点での監督や助言をいただけることを期待し、社外取締役として選任しています。当社は、同氏が代表取締役社長を務める㈱カウテレビジョンとビエトロ本社ビルのテナント企業として、不動産賃貸借契約を締結しており、さらに、当社ホームページにおける広報動画の制作を委託しておりますが、当該取引金額は僅少(当社の連結売上高の2%未満、かつ同社の売上高の2%未満)であり、当社経営からの独立性が確保されているものと判断しております。以上のことから、一般株主と利益相反の恐れのない中立的な立場を有しているため、独立役員に指定しています。

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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬検討委員会	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役報酬の独立性・客観性と説明責任の強化を図るため、独立社外取締役2名を含む取締役4名で構成した任意の「報酬検討委員会」を設置しています。なお、委員長は社内取締役となっています。

【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、取締役会及び監査役会に出席し積極的に質疑及び意見表明を行っています。また、内部監査室と密接に連携し、内部監査結果の報告を受けるとともに、必要に応じて内部監査室に詳細な説明を求め、内容について協議し、重要な事項については取締役会に問題を提起し、改善を図ることができる体制をとっています。さらに会計監査人からは会計監査の都度、定期的に監査内容及び内部統制の状況等に係る報告を受け、必要に応じて協議を行い、連携して企業経営の健全性と透明性の確保に努めています。

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
二反田 友次	他の会社の出身者													
後藤 真弓	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
二反田 友次		二反田公認会計士事務所 所長 二反田友次税理士事務所 所長 独立役員に指定しています。	二反田友次氏は、公認会計士として、財務および会計に関する高度な専門的知見を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しましたので、社外監査役として選任しています。なお、同氏は当社と利害関係はなく、高い独立性を有していることから、独立役員に指定しています。
後藤 真弓		PEACE VOICE(個人事務所) 代表 光陽商事(有) 取締役 独立役員に指定しています。	後藤真弓氏は、放送局での司会やレポーターなどアナウンス業務に携わる傍ら、後進者の養成や接遇指導のエキスパートとして、教育機関や企業経営のサポートを行うなど豊富な知見を有しております。また、現役の会社経営者としての立場のみならず、ダイバーシティはもとより、消費者の視点も踏まえうえて当社経営に対する監督や適切な助言をいただけるものと判断しましたので、社外監査役として選任しています。なお、同氏は当社と利害関係はなく、高い独立性を有していることから、独立役員に指定しています。

【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、独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員として指定しています。

【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、その他

該当項目に関する補足説明

本報告書の末尾にあります「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」に記載のとおりであります。

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に対する報酬等の総額は173,677千円、監査役に対する報酬等の総額は16,800千円であります。上記のうち社外役員(社外取締役および社外監査役)5名に対する報酬等の総額は18,000千円であります。

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

本報告書の末尾にあります「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」に記載のとおりであります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

社外取締役や社外監査役を補佐する専任の者はいませんが、事業推進室、サポート本部から随時必要な報告を行ない、また必要な社内情報の求めがあれば、その都度各部から報告し、さらに毎月の取締役会についてもなるべく社外取締役ならびに社外監査役にご出席いただけるよう事前に日程を調整しています。また、就任時には、経営を監督する上で必要な会社の事業・財務・組織等に関する知識を取得する機会を提供するとともに、取締役・監査役に求められる役割と責務について十分に説明し、就任後も継続的に更新する機会を提供します。

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、監査役(監査役会)設置会社であります。

原則、毎月1回開催する定例取締役会において、経営に関する重要事項について報告し、審議ならびに決定を行っています。また、社内取締役による経営会議を原則月2回開催し、通常の執行における迅速な意思決定ならびに機動的な経営に努めています。

取締役会は、取締役8名(男性6名、女性2名)のうち3名が社外取締役で構成されており、経営に関する重要な意思決定や業務執行に関して、客観的および中立的な立場からの意見を幅広く取り入れるなど、高い監督機能を有しています。

一方、監査役は、定期的に監査役会を開催するとともに、定例および臨時取締役会をはじめ、その他の重要な会議に積極的に出席し、「監査役監査基準」を準拠のもと取締役の職務の執行状況を適宜監査しています。

監査役会は、監査役3名(男性2名、女性1名)のうち2名が社外監査役で構成されており、常勤監査役1名を選定し、常に取締役の職務の執行を監督できる体制をとっています。また、監査役のうち2名は、財務・会計に関する相当な知見を有しています。

なお、当社は、社外取締役3名と社外監査役2名を一般株主と利益相反のおそれのない独立役員として指定しており、経営監視機能の客観性および中立性を保持しています。

当社は会社法ならびに金融商品取引法に基づいて、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、監査役は監査の都度、定期的に同監査法人から報告を受け、また、必要に応じて協議を行い、連携して企業経営の健全性と透明性の確保に努めています。

なお、当社の会計監査業務を執行する公認会計士は、伊藤次男、渡邊祥久の2氏であり、当社と同監査法人または業務執行社員との間には、特別な利害関係はありません。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、同監査法人の監査計画に基づき、公認会計士3名、公認会計士試験合格者3名、その他6名にて行われています。

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、企業価値の向上を図るために、株主様をはじめ、お客様ならびにお取引先様に信頼される経営を目指すことを目的として、法令の遵守に基づく企業倫理の重要性を認識するとともに、変動する社会、経済環境に対応した迅速な意思決定と健全性の向上を経営上の重要な課題として位置づけ、経営管理組織の整備ならびに強化を図っています。

具体的には、取締役会の活性化・透明性の向上のため、社外取締役3名と社外監査役2名を選任し、法令遵守、効率的な営業推進およびサービス向上の面から経営の管理体制の強化を図っています。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主様に当社の事業の状況や議案の内容等を十分に検討したうえで、議決権を行使していただけるよう招集通知の早期発送に努めています。また、招集通知の発送前に東京証券取引所ならびに当社ホームページにおいて開示しています。
集中日を回避した株主総会の設定	株主様になるべく総会に出席していただけるように集中日を回避しています。 < 2026年 > 定時株主総会開催日: 2026年6月23日
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
その他	株主総会にご出席することができなかった株主様のために、株主総会の模様をご覧いただけるよう、当社ホームページにおいて録画配信を行っております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	全国の主要都市にて、個人株主向け説明会を開催しています。 < 2025年度実績 > ・関東地区説明会(東京、2025年9月6日) ・中京地区説明会(名古屋、2025年9月20日)	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回開催	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、半期報告書、決算短信、その他資料を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: 事業推進室	

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	1. に示している【ピエトロ行動規範】の中で、ステークホルダーの尊重を定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	・食育活動の一環として、子どもたちの「野菜嫌いをなおそう」をテーマに、“食の大切さ”について考える体験型イベントなどを開催しています。 ・地域や子どもたちの明るい未来を支える活動として、子ども食堂へ商品の提供を行っております。

その他

【株主優待制度に関して】

1. 当社製品の贈呈

(対象株主)

毎年3月31日現在の株主名簿に記載された1単元(100株)以上保有の株主

(優待内容)

100株以上～300株未満 1,200円相当の当社製品

300株以上 5,000円相当の当社製品

2. 当社通信販売での優待

(対象株主)

毎年3月31日現在および9月30日現在の株主名簿に記載された1単元(100株)以上保有の株主

(優待内容)

当社の通信販売製品を株主優待価格(約10%割引)でご購入いただけます。

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

【内部統制の基本方針】

1. 取締役の職務の執行が、法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 取締役は、法令に定められた「取締役の忠実義務」「取締役の善管注意義務」に則って職務を執行する。

(2) 取締役会は、会社の健全化、効率化および公正化に資するため、内部統制運用規程を定め、内部統制委員会を設けて、法令遵守のための体制を含む内部統制制度の整備および運用について決定するとともに、取締役および各部門の責任者(以下「取締役等」という。)から定期的に状況の報告を受け、必要があれば、内部統制制度の改善および見直し等を図る。

(3) 社外取締役を選任することにより、取締役等の職務執行の監督機能の維持・向上を図る。

(4) 監査役は、取締役等の職務の執行について、法令等の遵守状況を監査し、疑義のある行為等については、取締役等から直接情報の提供を受け、必要ときは改善を勧告する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

(1) 取締役会、経営会議、その他の重要な会議の意思決定に係る情報(文書・議事録等)および重要な決裁に係る情報(稟議書等)は、取締役会規程、稟議規程等の各種規程に従い作成し、さらに文書管理規程に基づき適切に保存および管理する。

(2) 保存および管理されている文書等は、取締役ならびに監査役がいつでも閲覧できるようにする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 法令遵守、環境、災害、品質、情報セキュリティ等に係るリスクについては、それぞれの担当部署にて、内規・ガイドライン等の制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を実施し、内部監査室はこれらの適切性・有効性を確認する。また、組織横断的リスク状況の監視および全社的対応は、リスク管理委員会を中心に全部署が連携して行うものとする。

(2) 新たに生じたリスクについては、取締役会において速やかに対応責任者となる取締役を定めて対応する。

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

(1) 取締役会は、経営方針に沿った経営計画を策定し、これに基づき取締役等は職務を執行し、その遂行状況等については、定期的に取締役会に報告する。

(2) 業務の適正な運営と効率化を図るため、業務分掌規程、職務権限規程等に基づき、各部門の業務分掌を明確にするとともに、その責任者を定め、適正かつ効率的に職務が行われる体制を確保する。

(3) 取締役会の機能を強化し経営効率を向上させるため、取締役会の下に経営会議等を設置し、経営の意思決定の迅速化を図り、諸施策の遂行に努める。

5. 従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、「ピエトロ行動規範」に定める行動規範・行動基準に関する教育を行うなど、従業員に法令遵守の教育を徹底し、健全な企業風土の醸成に努める。

(2) 内部監査室は、当社のコンプライアンスの状況を調査・監督し、必要ときは改善を勧告する。

(3) 当社は、コンプライアンス違反やその恐れがある場合の通報を受け付けるため、「内部者通報ホットライン制度」を設け、事態の迅速な把握と是正に努める。

6. 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

(1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、グループ会社管理規程を定め、同規程に基づき当社グループの管理を実施し、重要な事象が生じた場合には、子会社の取締役等から当社に直ちに報告させ、また子会社に対して当社の内部監査室が監査し、当社の代表取締役が直接報告できる体制とする。なお、内部監査室は、同様の報告を監査役および監査役会にも行い、情報の共有化を図り当社グループ全体の業務監視を行う。

(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

当社は、当社グループのリスク回避を図るため、グループ会社管理規程に定める子会社への業務管理に努め、必要とされる課題および対策については、迅速に子会社の取締役等と協議する。

(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、子会社の取締役等と定期的な会合を行い、当社の経営方針の周知を行うとともに、子会社の取締役等から経営状況等の報告を受け、当社グループの経営目標および予算達成に努める。

(4) 子会社の取締役等および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

a. 当社が制定する「ピエトロ行動規範」を当社グループの行動規範とし、子会社の取締役および従業員に遵法意識の徹底と健全な企業風土の醸成に努める。

b. 当社グループ内におけるコンプライアンス違反やその恐れがある場合の通報を受け付けるため、当社が制定する「内部者通報ホットライン制度」を当社グループの共通の通報手段とし、事態の迅速な把握と是正に努める。

7. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する体制

監査役または監査役会が必要と認めた場合は、取締役と協議のうえ、その職務を補助するために必要な従業員を配置する。

8. 監査役職務を補助すべき従業員の取締役からの独立性に関する事項

監査役および監査役会の職務を補助する従業員は、当該職務に限り取締役の指揮命令を受けない。また取締役は当該従業員の処遇ならびに異動等について、監査役および監査役会の意向を尊重する。

9. 監査役職務を補助すべき従業員に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項

監査役および監査役会の職務を補助する従業員の職務は、監査役の指示に従うものとし、当社は当社グループ内に周知徹底する。

10. 当社グループの取締役および従業員が監査役に報告するための体制

(1) 当社の取締役および従業員が監査役に報告するための体制

a. 当社の取締役および従業員が、当社に著しい損害を及ぼす恐れや事実の発生等の情報を得た場合は、直ちに監査役または監査役会に報告する。

b. 監査役および監査役会は、必要に応じて、いつでも当社の取締役および従業員に報告を求めることができる。

(2) 子会社の取締役、監査役および従業員等が監査役に報告するための体制

a. 子会社の取締役、監査役および従業員等が、当社グループに著しい損害を及ぼす恐れや事実の発生等の情報を得た場合は、直ちに監査役または監査役会に報告する。

b. 監査役および監査役会は、必要に応じて、いつでも子会社の取締役、監査役および従業員等に報告を求めることができる。

11. 前号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、前号の監査役へ報告をした者が、当該報告をしたことを理由に不利な取扱いを受けないことを確保する。

12. 監査役職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針

当社は、監査役がその職務の執行に関し、費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該請求に係る費用などが当該監査役の職務の執行に必要なものと認められる場合を除き、速やかに処理する。

13. その他監査役職務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) 監査役は、取締役会その他重要な会議および委員会へ出席できるものとし、また当社および当社グループの取締役等は、監査役による監査業務に協力するとともに、監査役の求める諸資料、情報について、遅滞なく提供することにより、監査の実効性を確保する。

(2) 監査役は、代表取締役と定期的な意見交換を行うとともに、監査役会を必要に応じて招集し、会計監査人ならびに内部監査室とも緊密に連携を図り、意見および情報の交換を行い、効果的な監査業務の遂行を図る。

【ピエトロ行動規範】

当社およびグループ会社では、役員ならびに従業員ひとり一人が、社会へより良い商品やサービスを提供するため、以下に示す『ピエトロ行動規範』を定めています。

『ピエトロ行動規範』

私たちは、自らの使命と責任を自覚し、お客様、株主、お取引先、地域社会といった皆様から信頼を得るため、関係法令およびピエトロ行動規範を遵守します。

1. 経営基本方針

(1) ピエトロは、「おいしさ」と「健康」を追い続けます。

(2) ピエトロは、感謝してお客様を大切にします。

(3) ピエトロは、新しい食文化を提案します。

(4) ピエトロは、会社の発展と社員の豊かな暮らしを実現します。

2. ブランド価値を高める行動

(1) おいしさの追求

私たちは、おいしいという気持ち伝わるもの、魂の入っているものをつくります。

(2) お客様満足度の向上

私たちは、お客様の「おいしかった」という言葉を宝とし、常に誠意をもって接し、万が一クレームが起きてしまったら、持てる限り最大の誠意で対応します。

(3) ブランド価値の向上

私たちは、ブランドに誇りを持ちながらピエトロらしさを追求し、独自のおいしさ・スタイルを確立した商品・サービスを提供します。

3. 社会の一員としての行動

(1) お客様のために

私たちは、お客様の立場に立ち、安全・安心かつ質の高い商品・サービスを提供します。

(2) 株主のために

私たちは、株主の利益を念頭に置き、株主・投資家等に対し、会社の経営内容及び事業活動状況について積極的かつ公正に開示します。

(3) お取引先のために

私たちは、お取引先との信頼関係を大切に、透明で公正な取引を行い、共に繁栄していくパートナーシップを築きます。

(4) 地域社会のために

私たちは、地域社会と密接に連携し、社会の一員として社会貢献活動に積極的に取り組みます。

(5) 従業員のために

私たちは、従業員の人権及び個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を作り、従業員の満足度を向上させるよう努めます。

(6) 市民社会のために

私たちは、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対して毅然とした態度で臨みます。

(7) 会社財産の保全

私たちは、会社の資産や個人情報を含む秘密情報などの会社財産を適正に管理し、業務外使用や漏えいなどの不正行為は行いません。

(8) 環境との共生

私たちは、自然環境の恵みによって生まれた素材により商品を提供する企業として、環境にやさしい企業活動を行います。

4. 行動規範の遵守・徹底

私たちは、報告・連絡・相談を大切に、嘘やごまかしは絶対にしません。良いことよりも、悪いことこそ早く報告します。そのために関係法令に基づき、ピエトロ行動規範の遵守と徹底に努め、高い倫理観のもと良識ある企業活動を展開します。

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

前述の『ピエトロ行動規範』にも挙げていますように、当社およびグループ会社では、反社会的勢力に対して、毅然たる態度で臨み、経営活動への関与や被害を防止するために、以下の対応をしています。

- (1) 反社会的勢力に対する対応部署をサポート本部とし、不当要求防止に関する責任者を設置しています。
- (2) 不当な要求があった場合は、最寄りの警察に通報するとともに、顧問弁護士と連絡をとり、速やかに対応します。
- (3) 平素から不当要求への対応についての研修を実施し、社内には不当な要求があった場合の対応マニュアルを配布し、社内への啓蒙を図っています。

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

現在の株主構成から判断すると買収の可能性は少ないと思われませんが、今後、株主構成の変化も有り得ますので、種々のケースを考慮して、対応していきます。

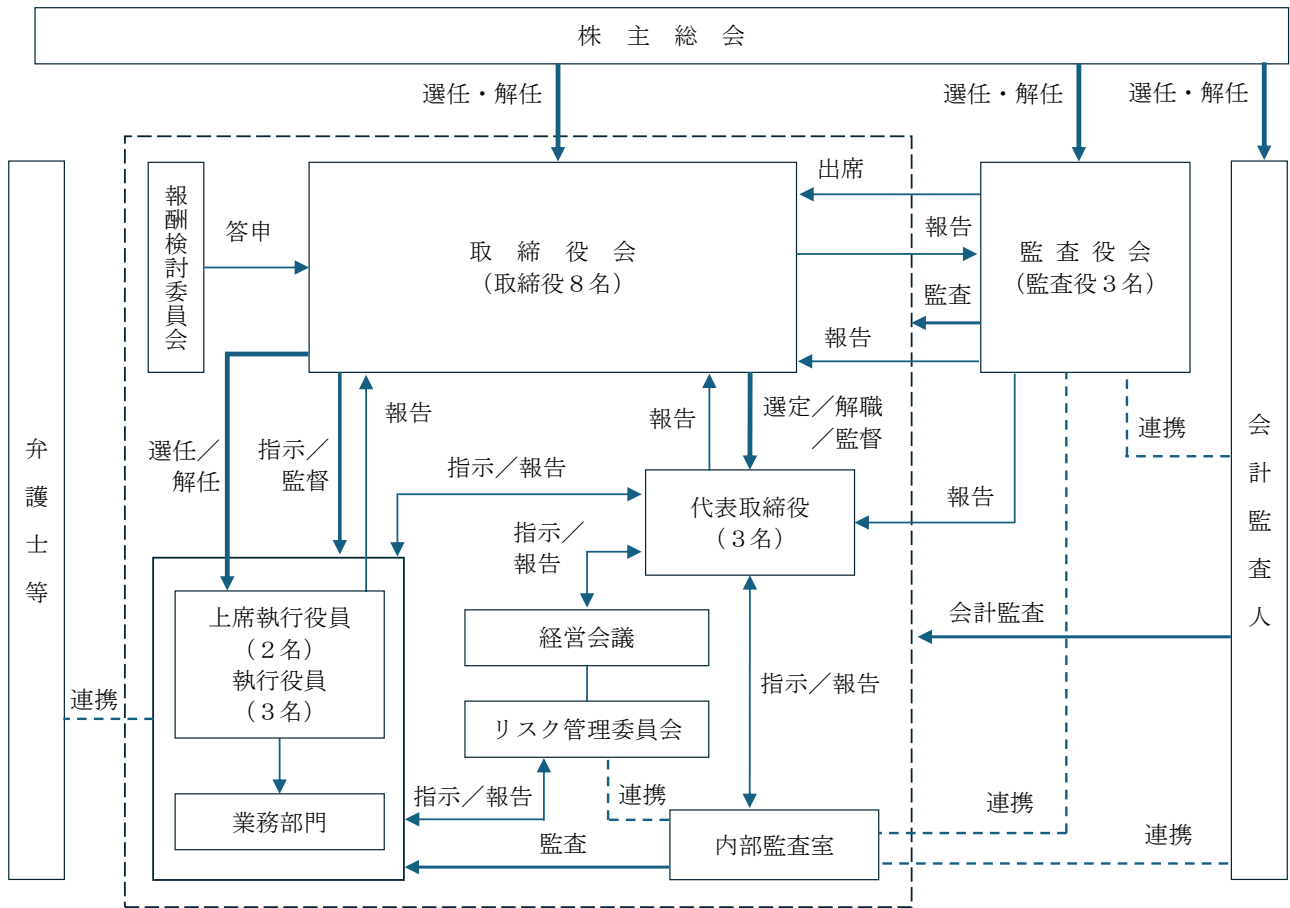
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制は、模式図1のとおりです。

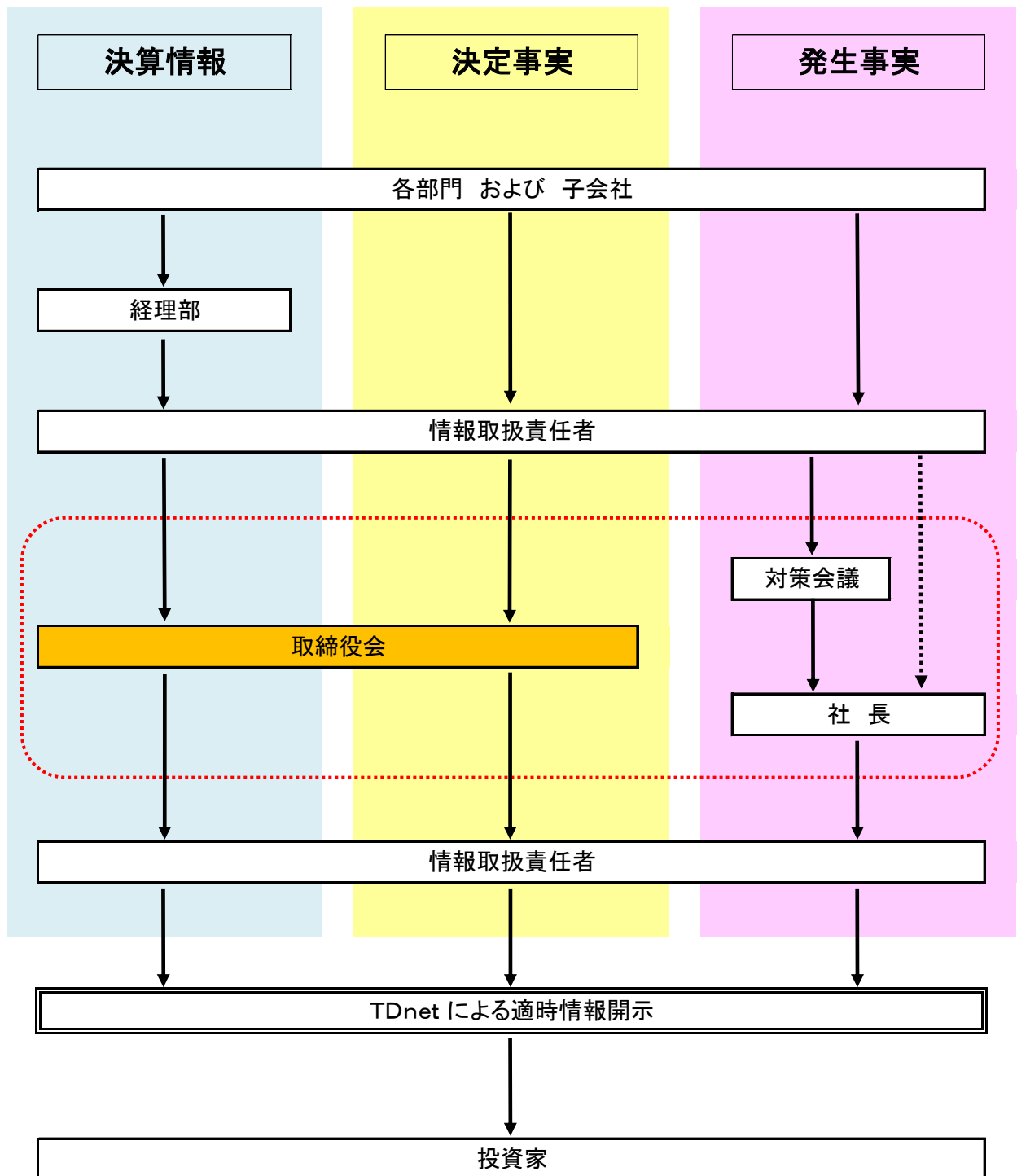
【適時開示体制の概要】

会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、模式図2のとおりです。

【模式図1】



【模式図 2】



ピエトロ コーポレートガバナンス・ガイドライン

第1章 総則

第1条 (目的)

当社は、中長期的な企業価値の向上を図り、株主やお客様をはじめとするステークホルダーから信頼される企業経営を実現するため、本ガイドラインを制定します。

第2条 (基本的な考え方)

当社は、企業価値の向上を図り、株主をはじめ、お客様ならびにお取引先様に信頼される経営を目指すことを目的として、法令の遵守に基づく企業倫理の重要性を認識するとともに、変動する社会、経済環境に対応した迅速な意思決定と健全性の向上を経営上の重要な課題として位置づけ、経営管理組織の整備ならびに強化を図ります。

第3条 (経営基本方針)

当社は、次の4つの経営基本方針を掲げ行動します。

- ・「おいしさ」と「健康」を追い続けます
- ・感謝してお客様を大切にします
- ・新しい食文化を提案します
- ・会社の発展と社員の豊かな暮らしを実現します

第2章 株主の権利・平等性の確保

第4条 (株主総会)

1. 当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備に努めます。
2. 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、株主が適切な判断を行うために必要な情報を的確に提供します。
3. 当社は、より多くの株主と対話できるよう配慮し、株主総会開催日については適切な日程を設定します。
4. 当社は、株主が総会議案を検討する期間を十分確保するため、株主総会招集通知の早期発送に努めます。また、招集通知を発送する以前には、TDnetにおいて招集通知の情報を閲覧できるよう対応します。
5. 株主総会で付議した会社提案の議案に関して可決には至ったものの相当数の反対票（概ね反対比率が10%を超える場合）が投じられた場合は、反対票が多くなった原因の分析を行い、取締役会で必要な対応を検討します。
6. 機関投資家や海外投資家の比率等を勘案しながら、議決権行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳を検討します。

第5条 (資本政策)

1. 当社は、株主の利益に重要な影響を与える資本政策の基本方針については、法令等に基づく開示を行うとともに、適切な説明を行います。
2. 支配権の変動や大規模な希釈化などの資本政策については、既存株主を不当に害することがないように、その必要性・合理性を検討し、適切な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

第6条（政策保有株式）

1. 当社は、政策保有株式については、その保有の意義が認められる場合を除き、原則保有しないことを基本方針とし、現在保有している政策保有株式についても、縮減していく方針としています。保有の意義が認められる場合とは、中長期的な観点から取引関係の維持・強化や資本コスト等を踏まえた採算性など、総合的に勘案して、当社の企業価値に繋がると判断した場合をいい、毎年、取締役会でその便益やリスクが資本コストに見合っているかを個別に検証します。
2. 政策保有株式の議決権の行使にあたっては、政策保有先の企業価値の向上の観点から議案ごとに判断し、行使します。
3. 当社は、当社の株式を政策保有として保有している株主から株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げません。
4. 当社は、当社の株式を政策保有として保有している株主との取引については、経済合理性を十分に検証し、当社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

第7条（買収防衛策）

当社はいわゆる買収防衛策の導入は行っておりません。

第8条（関連当事者間の取引）

取締役・監査役および主要株主等との取引につきましては、事前に取り締役会の承認を得よう、社内規程（関連当事者取引管理規程）に定めており、その取引実績については、関連法令に基づき適時適切に開示します。

第3章 取締役会・監査役会の責務

第9条（取締役会の役割・責務）

1. 取締役会は、会社法の定めるところに従い、会社の重要な業務執行を決定するとともに、経営陣幹部の職務の監督を行います。また、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力および資本効率等の改善を図るため、経営戦略等の策定とその実現に向けたリスクテイクを支える環境の整備を行い、株主に対する受託者責任を果たします。
2. 取締役会は、法令および社内規程（取締役会規程、職務権限規程）に基づき、経営に関する意思決定を行い、取締役への委嘱ならびに経営幹部への権限委譲により業務の執行を行います。
3. 取締役会は、中長期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行います。また、中長期経営計画への取り組みと達成状況について十分に分析し、株主へ説明を行うとともに、次期以降の計画に反映させます。
4. 取締役会は、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させて、かつ健全なインセンティブ付与を考慮した客観性・透明性ある取締役報酬を決定します。
5. 取締役会は、会社法の定めるところに従い、次のとおり経営陣および経営幹部の業務執行を監督します。
 - ・適切に会社の業績等の評価を行い、経営陣の人事に反映させます。
 - ・適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督します。
 - ・内部統制やリスク管理体制を整備します。
 - ・関連当事者間の取引について、適切に管理します。
6. 取締役会は、経営陣幹部の選任および解任について、社内規程（役員就業規則、その他規程）に基づき適切に実行します。
7. 取締役会は、コンプライアンス、財務報告に係る内部統制およびリスク管理の体制整備状況や運用状況について、その有効性を監督します。

第10条（取締役候補者の指名方針）

当社は、「役員就業規則」で次の取締役候補者選出基準を設けています。

- ・取締役としての法的資格要件を満たしている。
- ・私事や健康面において、取締役としての任期を全うすることができる。
- ・会社に対する利益相反行為に関与していない。
- ・高度な倫理観・誠実性・価値観を有し、知識・経験から取締役としての適格性がある。
- ・株主価値の向上に配慮する意思を有している。
- ・他の取締役の持つ能力や経験との相互補完的バランスを考慮する。

第11条（独立社外取締役の活用）

1. 当社は、取締役の業務執行の監督を強化するため、一般株主と利益相反が生じる恐れのない人材として、独立した中立的な立場から意見を述べる独立社外取締役を2名以上選任します。
2. 独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、独立社外取締役相互の情報交換など認識の共有を図ります。
3. 独立社外取締役が取締役および経営幹部と情報交換等を行う体制、また、監査役または監査役会との連携を行う体制について、その整備に努めます。

第12条（監査役および監査役会の役割・責務）

1. 監査役および監査役会は、取締役の職務の執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などを行います。株主に対する受託者責任を認識し、独立した客観的な立場で適切な判断を行い、その役割・責務を果たします。
2. 監査役は取締役会等において、能動的かつ積極的に権限を行使し、取締役等に対して適切に意見を述べます。
3. 監査役は、監査を実施するにあたり内部監査室との連携を確保します。

第13条（監査役候補者の指名方針）

当社は、「役員就業規則」で次の監査役候補者選出基準を設けています。

- ・監査役としての法的資格要件を満たしている。
- ・私事や健康面において、監査役としての任期を全うすることができる。
- ・監査役会の同意が得られている。
- ・高度な倫理観・誠実性・価値観を有し、知識・経験から監査役としての適格性がある。
- ・社内の業務執行者とは、独立性が確保できている。

第14条（社外役員の独立性判断基準）

当社は、社外役員の独立性判断基準について、会社法および東京証券取引所の定める基準に加え、当社独自の判断基準を定めており、その概要は別紙のとおりです。

第15条（取締役・監査役の報酬の決定方針）

取締役の報酬については、株主総会で決議された額の範囲内で取締役会で決定し（代表取締役3名の協議に基づく案を報酬検討委員会にて審議のうえ決定することに一任）、また、監査役の報酬については、株主総会で決議された額の範囲内で監査役会で決定する旨を、当社規程（役員報酬規程）に定めています。なお、規程における報酬テーブルは、会社の業績や経済情勢等を考慮して決定しています。

第16条（取締役・監査役のトレーニング方針）

1. 当社は、社外役員を含む取締役および監査役が上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を果たすため、取締役および監査役の個々の役割に応じたトレーニングの機会を提供し、それに必要な費用を負担します。

2. 当社は、就任時には、経営を監督する上で必要な会社の事業・財務・組織等に関する知識を取得する機会を提供するとともに、取締役・監査役に求められる役割と責務について十分に説明し、就任後も継続的に更新する機会を提供します。

第17条（取締役会の実効性の評価）

取締役会は、前年度の実効性について、自己レビューを行うとともに、その結果について開示を行います。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第18条（情報開示）

当社は、財務情報や非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも取り組みます。

第19条（会計監査人）

1. 当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて、適切に対応します。
2. 監査役会は、会計監査人について、選定基準および評価基準の策定ならびに独立性および専門性の有無の確認を行います。

第5章 株主との対話

第20条（株主との対話に関する方針）

当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資するため、当社が定める範囲で、株主との建設的な対話を行います。その取り組みに関する方針は次のとおりです。

- ・株主との対話全般については、経営陣幹部が統括し、その具体的な対応にあたっては、合理的な範囲内で人事・総務部門および経理・IR部門が有機的に連携して行います。
- ・株主との対話にあたっては、内容、手段、場所と時間をあらかじめ設定し、個別面談のみならず投資家説明会などの充実に努めます。
- ・株主の意見等については、記録を残し、定期的に取り締り報告等を行います。
- ・株主との対話にあたっては、社内規程（インサイダー取引防止規程）の定めるところに従い適切に情報を管理します。

第6章 ステークホルダーとの協働

第21条（行動準則）

当社は、「ピエトロ行動規範」を定め、ホームページで開示しております。

掲載 URL (<https://www.pietro.co.jp/company/about/housin/>)

第22条（社会・環境問題等への対応）

当社は、「ピエトロ行動規範」に掲げる「社会の一員としての行動」に基づき、社会・環境問題等の持続可能性を巡る課題について、適切な対応を行います。

第23条（ダイバーシティの確保）

当社は、採用、研修、人事異動等をとおして、女性の活躍促進を含めて多様性を持った人材の開発に努め、当社の持続的成長を確保します。

第24条（内部通報）

1. 当社は、法令違反等を早期に発見し是正することを目的として、「内部者通報ホットライン制度」を設けています。通報者の保護はもとより、通報先については、社内に加えて社外にも定めており、適切な体制整備を行っています。
2. 通報の内容に応じて、内部監査室、監査役および顧問弁護士等による調査委員会を設置し、対応策を実施します。なお、通報者の保護については、「内部者通報ホットライン制度」の規程に定めています。

第25条（企業年金のアセットオーナーとしての機能）

当社は、従業員退職金の一部積立金を規約型確定給付企業年金として複数の運用機関に委託しており、その所管部署を人事・総務部門とし、担当者が定期的に各運用機関から積立金の運用情報を取得し適切な運用がなされているか検証するとともに、社内でもモニタリングして、その積立金の金額は四半期毎に開示します。

（2025年6月26日改正）

社外役員の独立性判断基準

当社における社外取締役および社外監査役につきまして、次のいずれにも該当しない場合には独立性が有るものと判断します。

1. 現在または過去 10 年間に於いて当社グループの業務執行者
2. 当社と主要な取引関係（※1）のある者またはその業務執行者
3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（※2）を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう）
4. 当社の主要株主（※3）
5. 社外役員の相互就任の関係にある先の出身者
6. 当社グループが寄付を行っている先またはその出身者
7. 上記 1～6 に掲げる者の二親等以内の近親者

※1 主要な取引関係とは、直近の事業年度において当社グループとの取引額が双方いずれかに於いて連結売上高の 2%以上である場合をいう。

※2 多額の金銭その他の財産とは、直近の事業年度において年間 1,000 万円以上である場合をいう。

※3 主要株主とは、議決権の 10%以上を保有する株主をいう。また、当該主要株主が法人である場合には、現在および過去 10 年間に於ける当該法人の業務執行者等をいう。

以上

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

株式会社ピエトロ取締役会

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、中長期の企業価値向上に資する報酬体系とする。具体的には、取締役（社外取締役を除く。）の報酬は、固定報酬である基本報酬、前年度の業績に応じて決定する業績連動賞与、および中長期の企業価値向上のインセンティブとして譲渡制限付株式の3本立てとし、社外取締役の報酬は、社外の立場から客観的な意見や指摘を期待することから、その立場に鑑み、報酬は業績に連動しない固定報酬である基本報酬のみとする。

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

基本報酬は、月例の固定報酬として支給する。個々の基本報酬額は、役位・業績等を考慮した上で、功績により個人評価を決定し、役員報酬規程に定める役位ごとの月額報酬テーブルに基づき代表取締役3名で協議し作成した報酬案を、取締役会の諮問を受けた報酬検討委員会^(※)にて検討のうえ取締役会に答申し、取締役会での審議を経て決定する。

基本報酬の報酬限度額は、1997年6月29日開催の定時株主総会決議により年額3億円以内（社外取締役を含む。）とする。

3. 業績連動報酬（金銭報酬）の内容および額の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、業績連動賞与（法人税法第34条第1項第3号に定める利益連動給与）とし、前年度の連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益を指標に、業績向上に対する貢献意欲を高めることを目的に、支給要件を満たした場合は毎年7月に支給する。

個々の業績連動賞与額は、2019年6月25日開催の定時株主総会決議による以下の算定方法に基づき、報酬検討委員会にて検討のうえ取締役会に答申し、取締役会での審議を経て決定する。

（算定方法）

a. 算定指標

当該連結会計年度における連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、当該連結会計年度における連結営業利益が前連結会計年度における連結営業利益を上回った時に支給要件を満たした事とする。

b. 支給総額

業績連動賞与の限度額は、2019年6月25日開催の定時株主総会決議により年額40百万円の範囲内とする。

c. 算定式

各取締役の業績連動賞与の算定式は、当該連結会計年度における連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、各取締役の役位に応じて、次のとおりとする。

業績連動賞与＝支給総額÷役職位別ポイント合計×個人ポイント

（支給総額の計算）

a. 連結営業利益が予算達成し、親会社株主に帰属する当期純利益は予算未達時

基礎額＋連結営業利益予算超過額×10%

b. 連結営業利益・親会社株主に帰属する当期純利益が共に予算達成時

基礎額＋連結営業利益予算超過額×10%＋親会社株主に帰属する当期純利益予算超過額×10%

c. 連結営業利益が前期を上回り、予算未達時

基礎額－基礎額×（連結営業利益予算未達額÷連結営業利益前期比増加額）

（役職位別ポイント）

代表取締役会長	代表取締役社長	代表取締役専務	（役付）取締役	取締役
3.0	3.0	3.0	2.0	1.0

(当該指標の採用理由)

業績連動賞与における評価指標は、当社グループの主要な経営指標である「連結営業利益」を基準とし、持続的な成長に対する意識を高める目的で「前期比増加額」を、公表計画に対する成果・貢献を評価する目的で「予算超過額」を使用する。

4. 非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬等は、株主と価値共有を進めること及び企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを明確にすることを目的に、譲渡制限付株式とする。譲渡制限期間は割当を受けた日より3年間から20年間までの間で取締役会が予め定める期間とする。譲渡制限付株式付与のための報酬は金銭債権（以下「金銭報酬債権」という。）として役位等の基準により割り当てられる株式数をもとに毎年8月に支給する。

個々の譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬債権額は、報酬検討委員会が各取締役ごとに役職に応じた基準額相当（月額報酬の1～3倍程度）の割当数を検討のうえ取締役会に答申後、取締役会での審議を経て決定する。

譲渡制限付株式付与のために支給する金銭報酬債権の総額は、2019年6月25日開催の定時株主総会決議により年額60百万円以内とし、当該金銭報酬債権の払込みにより発行または処分される普通株式の総数は、年35,000株以内とする。

5. 基本報酬、業績連動賞与および譲渡制限付株式付与のための報酬の割合の決定に関する方針

報酬の構成割合は、役位によって異なるが、およそ基本報酬72%～78%、業績連動賞与0%～10%、長期インセンティブとしての譲渡制限付株式付与の当初付与価値18%～22%を目安として構成する。

(※) 報酬検討委員会

報酬検討委員会の構成は、独立取締役1名を含む社外取締役2名及び社内取締役2名とする。

制定日：2021年2月10日

改正日：2021年5月14日