

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 更新

当社グループでは、以下に掲げる経営理念「企業目的」「サンクゼールの大切にする価値観」「企業としてのあり方」「ビジョン2035」をグループ共通の価値観として保持しております。これらの価値観の下、当社グループでは、お客様・株主・取引先・パートナー・及び地域社会など、全てのステークホルダーの信頼と期待に応え、企業価値の向上を図ることが企業経営の基本であると認識しており、コーポレート・ガバナンスの強化は、透明・公正かつ迅速な意思決定、また持続的な発展のため経営上の最重要課題の一つと考えております。当社は、取締役の報酬や監査等委員会を含めた取締役の指名に関する経営の透明性を高めるべく、監査等委員会設置会社であるとともに、任意の指名・報酬委員会を設置しております。また、経営の健全性と効率性をより高めるために、社外取締役を招聘し取締役の監督機能の強化と透明性の確保に努めております。また、監査等委員会は、内部監査室および会計監査人と相互の連携を図りながら、取締役の業務執行に関する監査を実施しております。

a 経営理念

< 全社コーポレート・スローガン-Corporate Slogan->

『愛と喜びのある食卓をいつまでも』

< 創業の原点 -Our Origin->

私たちの原点は、良三さんとまゆみさんが創業したペンションです。お客様を喜ばせたいというおもてなしの心、お客様と家族のために手作りしたりんごジャム、楽しんでいただいた食卓の風景を原点として語り伝えます。

< 企業目的 -Core Purpose->

私たちは、お客様の暮らしや想いに寄り添いながら、常にお客様が求めることを感じ取り、新たな価値と出会いを創造し、お客様に愛され続ける存在を目指します。

私たちは、正しい経営活動により、お客様・株主・取引先・パートナー・及び地域社会に信頼される誠実な企業を目指します。

私たちは、互いの違いを認め合う、豊かな成熟した大人の文化を創造し、居心地のよい楽しい社会の実現に貢献します。

私たちは、世界中の人々に、おいしく健康で高品質な食を、バリューを持って提案し、豊かな食卓と暮らしを楽しむ時間と、人と人が集いつながることのできる場を提供します。

< サンクゼールの大切にする価値観 -Core Value->

・誠実であること。

・黄金律を大切にすること。相手を尊重し差別をしない広い心で、自分にしてもらいたいことをまず相手にする心を大切にすること。

・素直さと謙虚さをもって成長し続けること。

・互いに感謝の気持ちを持って、チームワークを重視すること。

・創意工夫を重ね、常に世界一を目指し、絶えず新たな挑戦を行っていること。

< 企業としてのあり方 -Base of Our Company->

・私たちは、企業目的を果たすために、健全な企業活動を行い、長年に社会貢献できるGood Companyを目指します。

・あらゆる人々に開かれたオープンな会社であり、経営理念を共有するパートナーたちによって運営される健全な会社を目指します。

・パートナー、カスタマー、カンパニーの三方共に満足のいく関係を構築することに注力します。

・私たちは、次世代に食文化を継承し、豊かな地球環境を手渡す努力を惜しみません。

< ビジョン2035 -Vision2035->

2035年の社会は

2035年、AIの進化とともに機械で代替されるような仕事のニーズは減少するが、人と接する医療や教育、小売りなどの分野はより高度化し、ホスピタリティがより重視されている。気候変動や環境への関心はより高まっており、ESGへの配慮を活動の基本に取りこむ企業がより評価される時代になった。少子高齢化がさらに進展し、「夫婦と子供」家族とともに単身世帯も増加し、家族が多様化し、社会の構造も徐々に変化してきている。そうした中で、人と人がふれ合うリアルなコミュニケーションが重んじられ、また持続可能な環境への、特に若い世代の関心が高まり、田舎暮らしや自然に価値を置くライフスタイルが、もはや当たり前になっている。

一方で、世界はデジタルの力でより身近になり、世界中でリアルとECの垣根がなくなり、お客様は店頭で商品を確認し、販売員(コンシェルジュ)との会話を楽しみ、購入はECというスタイルも定着した。

社会におけるサンクゼールは

日本というアイデンティティを誇りにしながらも、人口が減少する待ったなしの課題に向き合い、私たちは早くから海外に目を向けてきた。和食に対する世界の高い評価から、和食の伝統と知恵をベースにした日本の食のブランドを生み出し、さらにそこに世界各地の食を融合させたハイブリッドなグルメブランド群を、世界中で次々と生み出している。必要な栄養素だけをとる新食材も現れる中、私たちはあくまで地域に根付いた伝統的な食文化に敬意を払いつつ、物語のある商品やホスピタリティのあるサービスを一貫して提供し続けている。異文化やローカルな食文化への知の探索を促し、発見する喜びに満ちた私たちのクリエイティブなあり方は、日本だけでなくアメリカ、アジア、ヨーロッパでもその存在が喜ばれ、それに共感する人々が集まってきている。

私たちのお客様はどの国であっても、新しい調理法や技術による定番商品の味のグレードアップに驚き、常に新しい商品、新しいカテゴリーを楽しむにしている。またリアルやオンラインでのコミュニティに参加することでコミュニティへの帰属感・安心感を得られ、シェフの料理教室や食育教室などリアル店舗でのコト体験の機会が充実し、そうしたさらに付加価値の高いサービスがお客様の生活の一部になっている。加えて、私たちの商品

づくりの姿勢と様々な社会貢献活動への共感が、一つの購買動機になっている。

サンクゼールが提供する価値

私たちのブランドは、お客様にその商品の背景や物語を含めた「食べる喜び」を提供している。また、各家庭のキッチンへは、私たちの商品やサービスによって、「つくる楽しさ」を提供している。食を通じた家族や仲間とのコミュニケーションがより重視されていく中、「食卓を分かち合う幸せ」を多くの人に提供している。増加している単身家庭に対しても(一人の食卓であっても)、一食一食を季節とともに丁寧に味わう「食の喜び」を提供し、それがお客様の生きる糧になることを願っている。食を大事にする人々に「愛と喜びに満ちた食卓」を提供したい、その願いが私たちの商品となり、サービスになっている。

加えて、高齢化の進行や健康寿命という考え方の浸透に伴い、健康への配慮もますます求められるようになっており、「おいしくて健康に」という観点は、私たちのベースになっている。

私たちのものづくりの原点と進化

私たちの原点は、創業の地であるペンションの食卓であり、それは家族やお客様の安心安全を想う愛情と、「おいしいね」と笑顔の輪が広がることへの喜びである。

その思いを受け継ぎながら、私たちは自ら、また各地の作り手とも協業し、おいしさを絶対追求してきた。素材のおいしさへの感動、地域の伝統食や作り手の工夫、知恵に学び、ものづくりへの情熱に感銘を受け、おいしさへのさらなる思いを掻き立てられながら、唯一無二の味わいを追求してきた。そして「ずば抜けたものづくり」を実践している。お客様にも作り手の想いや開発のプロセスをあらゆる手段で生き生きと伝え、商品とその背後の物語を丸ごと味わって頂けるように工夫している。

価値・物語が100%伝わる仕組み

私たちの店には、常に新しい発見がある、わくわくがある。安心の定番商品に加え、時に季節を感じ、時にその土地その土地の食文化を感じ、またその国や地域の行事を取り込んだ食にも出会うことができる。商品の背景や作り手の人となり、開発の苦労、バイヤーや開発者が感動した体験が、そのままお客様に伝わっている。試食もお客様の求めに応じて盛んにおこなわれ、その商品を味わうことができ、レシピ提案や食べ方提案も、様々な形で行われている。

こうした、「想い」を作り手から販売員を通してお客様に伝えていく一貫通貫の仕組み、情報と熱量の伝達の仕組みを私たちは独自に構築し、それは他社の追随を許さぬものになっている。

生産拠点では

長野とオレゴンの生産拠点はオリジナリティのある製品の製造を中心に工場を拡張しながらも、世界中の協力工場のネットワークで、定番商品が常に改良され、新製品のアイデアが具現化され、日々、高品質な製品が生産されている。工場では、飛躍的に生産性が高まった中で、ものづくりに喜びを感じる多様な人々が、働きやすい環境の中で、一品一品に愛情を込めながらひたむきに安心・安全な生産活動を行っている。品質管理も日々地道に進化を続け、協力工場の衛生管理を含めた高品質な生産体制の強化を、不具合を含めた事例を定期的に共有しながら、日々実践している。

生産者ネットワーク

私たちの経営理念に共感し、同じ志を持った生産者ネットワークがグローバルで構築され、1,000社を超える共同体ができています。気候変動や生産者人口の減少など、原料調達が難しくなっていく中、私たちは農産物の契約栽培、水産物の年間契約など、原料から吟味し、私たちの納得のいく素材を十分な量を手に入れる体制も構築しつつある。

対等な立場で話ができる、深い信頼関係で結ばれた唯一無二の生産者ネットワークは、積極的に開かれて共創も活発化しており、イノベーションの基盤になっている。原料生産者、加工者は、私たちとの共創で付加価値の高い商品を生み出し、それぞれの強みを発揮することで販路がさらに拡大し、雇用の増加や工場の増設など、結果として地方経済の活性化につながっている。この強固で持続可能なエコシステムは、地方創生のロールモデルとして広く認知され、さらに一歩踏み込み、事業の生産性向上や後継者問題など、多岐にわたる課題を抱えている生産者には、私たちが中に入り込んで事業継承や再生を先導した例も生まれている。

こうした自立的な事業の基盤となる食のSPAモデルがあることで、持続可能なエコシステムが時間の経過、生産者との価値共創の軌跡と共に益々強固なものとなり、お客様にバリューを持った高品質の商品を安定的に提供し続けることができています。

私たちの働き方

社内では、それぞれのライフスタイルに応じた働き方が尊重され、年齢や性別、国籍を問わず多様な人材が協働している。一人一人の個性を大事に、お互いに感謝し称え合う、人として尊敬できる関係を築き、生き生きと働きやすい環境とともに、安定した雇用が生み出されている。そのベースにあるのは、創業期より大事にしてきた「黄金律」の考え方であり、自分にしてほしいことをまず相手にする心である。強い人だけが生き残る弱肉強食ではなく、一人一人の賜物(その人に授かった能力、才能)を大事にし、得意技を引き出し、「その人その人のベスト」を尽くす、その集合体がサンクゼールである。

一方では、テクノロジーの発展に伴い、業務を積極的にロボットやAIに任せることで、一人一人がよりクリエイティブな仕事に専念できるようになり、次々と革新的な製品・サービスが生み出されている。生産性の飛躍的な高まりと共に、お客様に喜ばれる価値を継続的に生み出せている。日々の業務は、不断に「形式知」に落とし込まれ共有されていくとともに、「暗黙知」の共有のための場や仕組みも醸成されて行っている。自ら学ぶ人々が集い、共に学び高め合う社風が醸成され、仕事を通じた自己実現や成長を図ることができる場となっている。それぞれの分野では、イノベーションを起こすことに喜びを感じる専門家集団が形成されている。外部とも積極的にネットワークを活性化しながら高い付加価値を生み出し、日本でも収益性の高い企業として認められている。食品業界をけん引する存在となっており、パートナー(従業員)の物心両面の豊かさを満たすことを重んじる社風に、日本全国のみならず世界中から志の高い優れた人材が集まってきている。

サンクゼールの社会的意義

愛、誠実さ、まじめさ、素直さ、謙虚さといった時代を超えた普遍的な価値観に根ざした私たちの事業活動は、その在り方そのものが持続可能で開かれている。事業内容は積極的に開示され、自社を支えるお客様、株主、取引先、パートナー(従業員)、地域社会などすべてのステークホルダーに共感され、信頼され、評価されている。

お客様への直接販売の過程で、ゼロエミッションの達成のみならず、次世代の未来の担い手が持続的な生産活動を行えるように、長期的な視点からの環境保全の取り組みによって、持続可能な社会への責任を果たしている。事業を通して社会的責任を果たし、それが人類の文化と平和への貢献につながっている。

私たちは地域の産業を大切に、環境や自然を大事にしながる食文化を継承・発展させ、長い年月をかけて熟成するワインのように、長野に根を張りながら、アメリカへ、世界へと、世界中の人々に必要とされるグローバル企業を目指していく。

おわりに

~すべての人にとって、私たちが私たちであるために、愛と喜びのある食卓をいつまでも~

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの基本原則をすべて実施しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社Joseph'sArrows Trust	1,340,400	14.40
久世 良三	1,208,500	12.98
久世 良太	850,000	9.13
ABRAHAM'S WAY FOUNDATION, LLC	839,600	9.02
久世 まゆみ	520,000	5.58
KUZE FAMILY OFFICE,LLC	370,000	3.97
KUZE GLOBAL FAMILY OFFICE,LLC	370,000	3.97
サンクゼールパートナー持株会	240,700	2.58
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	35,600	0.38
丹野 武行	30,000	0.32

支配株主(親会社を除く)の有無	久世 良三
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 グロース
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 更新

本書提出日時点において、支配株主との取引に関して該当事項はありません。なお、支配株主との取引を実行するに当たっては、取締役会での決議を必要としております。当社の取締役会は独立社外役員数が全取締役の50%となっており、独立した客観的な立場から取引を実行することの合理性や取引条件の妥当性について判断し、決定しております。

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

特記事項はありません。

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	10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	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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4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
今村 英明	学者											
阿久津 正志	弁護士											
杉田 昌則	公認会計士											
山岡 美奈子	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

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
今村 英明				商社を経験後、経営コンサルティング会社、多くの大学での経営学についての講師、教授を歴任し、現在も大学で経営学を教えており、当社の経営について網羅的、客観的かつ確かな判断が可能です。また、経営監視機能の客観性・中立性を確保するとともに会社から独立した立場で助言、意見をいただくため、また、当社との間に特別な利害関係はなく、独立役員として適任であるため。
阿久津 正志				法律家として法的な視点で幅広い知識を有するものであり、経営監視機能の客観性・中立性を確保するとともに会社から独立した立場で助言、意見をいただくため、また、当社との間に特別な利害関係はなく、独立役員として適任であるため。
杉田 昌則				公認会計士として長年有限責任監査法人トーマツに在籍し、コンサルティング業務及び監査業務を通じて、監査法人の立場から数多くの法人経営・組織運営を見てきた経験から、経営課題・組織課題の発見・解決に関する幅広い知識及び見識を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けて、株主・投資家目線からの助言に加え、公正かつ客観的な見地からの助言を行えるため。
山岡 美奈子				豊富なマーケティング、女性活躍推進における業務経験及び経営経験を活かし、当社の経営に対する監督、助言を行っており、当社社外取締役として適任であるため、また、当社との間に特別な利害関係はなく、独立役員として適任であるため。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	社内取締役

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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務執行については内部監査室が協力することとしており、内部監査室は必要に応じて監査等委員の職務執行を補助しております。内部監査室が監査等委員の職務を補助する際には、監査等委員会の指揮命令に服するものとし、監査等委員以外の取締役からの指示・命令は受けないものとしております。また、監査業務に必要な補助をすべき特定の取締役または使用人の設置が必要な場合、監査等委員会はそれを指定できるものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査担当者は、監査等委員会による監査及び会計監査人との調整を行い、監査業務の効率性と質の向上を図っております。また、内部監査室、監査等委員会及び会計監査人は定期的に会合を持ち、相互の監査計画や監査結果について情報共有を図るとともに、監査上のリスクや着目すべき指摘事項等の情報交換を行い、効率のかつ実効性のある監査の実施に努めております。

【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

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	6	2	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	2	2	4	0	0	社外取締役

補足説明 [更新](#)

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性・客観性を担保することで、コーポレート・ガバナンスのより一層の充実を図ることを目的とし、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。指名・報酬委員会は、独立社外取締役4名(うち、監査等委員である取締役2名)、業務執行取締役1名、常勤監査等委員1名の計6名で構成しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 [更新](#)

4名

その他独立役員に関する事項

当社は現在、社外取締役2名及び監査等委員である社外取締役2名の計4名の社外取締役を招聘しており、一般株主保護のため、利害関係のない立場から客観的に当社の経営を監視する役割を期待し、重要なものとして位置づけております。当該4名の社外取締役は独立役員の資格を充たしていることから、当該社外取締役全てを独立役員に指定しております。

独立役員の選任にあたっては、株式会社東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれのない者であるかを判断した上で、経歴や当社との関係を踏まえ、会社法に定める要件に該当し、独立性に問題がなく、かつ、高い専門性及び見識を有する社外取締役から選任していく方針であります。

【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、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

業績連動型報酬は連結営業利益の達成度に応じて役位及び職責ごとに定めた金額を支給することとしております。業績連動型報酬に係る指標として連結営業利益を選択した理由は、経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標を連結売上高営業利益率としており、その関連性から適切な指標と判断したためであります。

ストックオプション制度は、当社の将来の企業価値向上に対する貢献度を考慮して、総数としての付与数及び個人別の付与数を決定していません。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の従業員、その他

該当項目に関する補足説明

長期的に当社の企業価値向上に貢献すると考えられる個人又は法人を対象に、ストックオプションを付与しております。

【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

報酬等の金額が1億円を超える取締役は存在せず、個別報酬の開示はしておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の監査等委員を除く取締役の報酬は、2021年6月22日開催の定時株主総会において決議された年額300,000千円の限度内として決定しております。個別報酬額は、取締役会で定めた「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」のもと、月例の固定金銭報酬及び業績連動型報酬を定めております。

「月例の固定金銭報酬」については、役位及び職責ごとに報酬の範囲を定めており、その範囲内で当社が定める役員報酬の算定に関する評価項目に従い、年1回の評価を経て、個別報酬額を決定しております。なお、前述の報酬の範囲は、他社水準を考慮しながら決定しております。

「業績連動型報酬」については、連結営業利益の達成度に応じて役位及び職責ごとに定めた金額を支給することとしております。業績連動型報酬に係る指標として連結営業利益を選択した理由は、経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標を売上高営業利益率としており、その関連性から適切な指標と判断したためであります。

上記の各報酬額の決定に係る評価基準の内容及び取締役の個人別の報酬等の内容については、任意の報酬委員会である指名・報酬委員会において答申するものとし、取締役会は当該答申を尊重の上で、個別の報酬等を決定することとしております。

監査等委員である取締役の報酬総額は、2021年6月22日開催の定時株主総会において決議された年額30,000千円の限度内として、決定しております。個別報酬額は、常勤・非常勤による関与度等、当社の期待する役割・職務、当該監査等委員の有する専門性や知見を踏まえた上で、監査等委員会の決議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】更新

社外取締役は、取締役会において、内部監査室、監査等委員会による監査及び会計監査並びにその他内部統制部門に関する重要な事項の報告を受けており、それに基づき、積極的な意見交換や助言を行っております。

当社経営サポート部は、毎月、取締役会の事前に次回の議案について確認したうえで、開催の3日前には総ての取締役に招集通知を発し、議案を通知してその周知を図っております。取締役会の開催前に欠席が予め分かっている取締役については、事前に通知された議案についての意見を文書で提出するように促し、欠席した取締役も含め全員が取締役会で議題に対する意見を表明できる状態にしております。また、取締役会の議事録を取っており、欠席者に対して議事録を配布してその結果を共有しています。

監査等委員である社外取締役は、定期的に監査等委員会において内部監査室より報告を受けており、情報共有、協議等を行い、連携を図っております。内部統制部門とは適宜情報共有を行い、相互連携を図ることで、監査の効率性及び有効性の向上につながっております。会計監査人とは四半期ごとの定期会合の他、各部門の監査で判明した問題点について意見交換を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)更新

当社は、会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査等委員会を設置しているとともに、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。また、グループ全体のサステナビリティに関する取り組みを推進するためにサステナビリティ委員会を設置しており、加えて、統治体制の構築のためリスク&コンプライアンスマネジメント委員会を設置しております。その他、意思決定の迅速化と機動的経営の実現のため、経営会議を開催しております。

a 取締役会

当社の取締役会は、代表取締役社長である久世良太が議長を務め、久世良三、久世直樹、今村英明(社外取締役)、山岡美奈子(社外取締役)の取締役5名(うち社外取締役2名)及び櫻井貴史、阿久津正志(社外取締役)、杉田昌則(社外取締役)の監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)の計8名(うち社外取締役4名)で構成されており、取締役の業務執行を監督するとともに、重要な業務の意思決定を決議しております。取締役会は、原則として月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しております。

b 指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性・客観性を担保することで、コーポレート・ガバナンスのより一層の充実を図ることを目的とし、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。指名・報酬委員会は、今村英明(社外取締役)が委員長を務め、

山岡美奈子(社外取締役)、阿久津正志(社外取締役)、杉田昌則(社外取締役)の独立社外取締役4名(うち、監査等委員である取締役2名)、久世良太、常勤監査等委員である櫻井貴史の計6名で構成しており、原則として毎事業年度に2回以上開催しております。

c 監査等委員会

当社の監査等委員会は、常勤監査等委員である櫻井貴史が議長を務め、監査等委員である阿久津正志(社外取締役)、杉田昌則(社外取締役)の3名(うち社外取締役2名)で構成されており、原則として毎月1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しております。また、常勤監査等委員は、経営会議等の重要な会議への参加等を通じ、取締役の職務執行を監査するとともに、内部監査室及び会計監査人と緊密な連携をとり、監査の実効性と効率性の向上に努めております。

d サステナビリティ委員会

当社は、コーポレートスローガンに掲げる「愛と喜びのある食卓」を多くの家庭において、長期持続的に実現していくために、サステナビリティへの取組みを重要な経営課題と位置付けており、当社の事業戦略にサステナビリティに関する戦略がしっかりと組み込まれ、「社会の持続可能性」と「企業の持続的な成長」を同時に実現することを目的として、2023年5月23日開催の取締役会においてサステナビリティ委員会の設置に関する決議を行い、同日付で設置しております。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長が委員長を務め、取締役、各部長及び重要な業務の責任者を中心に構成されております。原則として月1回開催するものとし、サステナビリティに関する基本方針の策定、重要課題の特定、目標設定と進捗管理、推進体制及び情報開示に関する事項等の審議を行い、定期的に取締役会に対して報告及び提案を行います。

e リスク&コンプライアンスマネジメント委員会

当社は、全社的なリスクマネジメント推進に関わる課題・対応策を協議・承認する組織としてリスク&コンプライアンスマネジメント委員会を設置しております。リスク&コンプライアンスマネジメント委員会は、代表取締役社長が委員長を務め、取締役、各部長及び重要な業務の責任者を中心に構成されております。原則として月1回開催されており、諸法令等に対する役職員の意識向上及び様々なリスクに対する対応策等について協議しております。また、リスク&コンプライアンスマネジメント委員会で検討されたリスクマネジメントに関する取組の推進・実行責任者として、各部門単位でリスク&コンプライアンスマネジメント部門責任者を設置し、従業員への周知徹底を図っております。なお、監査等委員である社外取締役阿久津正志も原則として四半期に1回出席しております。

f 経営会議

当社は、代表取締役社長が議長を務め、取締役、各部長及び重要な業務の責任者が参加する経営会議を原則として週1回開催しております。経営会議においては、月次の事業報告、日常業務における各部署の情報交換を行い、業務の進捗状況を確認し、意思決定の迅速化と業績の向上を図っております。

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 更新

当社は、社外取締役2名と監査等委員である社外取締役2名が取締役会において、経営全般に関する意見・指摘を闊達に行っており、重要な業務意思決定及び取締役の職務執行の監督に関して重要な役割を担っております。したがって、現在のコーポレート・ガバナンス体制により、経営の透明性及び中立性が確保されていると判断していることから、上記の体制を採用しております。なお、今後の状況等に応じては、随時体制の改善を検討してまいります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様が議決権行使に必要な議案の検討時間を十分に確保できるよう、株主総会招集通知の早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は3月決算であります。今後も他社株主総会動向を勘案し、集中日を回避した株主総会の設定を心掛けてまいります。
電磁的方法による議決権の行使	2024年3月期に係る定時株主総会から、電磁的方法による議決権の行使を可能にしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	現時点においては導入しておりませんが、今後検討してまいります。
招集通知(要約)の英文での提供	現時点で、招集通知(要約)の英文での提供は予定しておりませんが、今後の外国人株主比率を勘案して検討してまいります。

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

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを作成し、当社のホームページ上で公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会の実施を計画しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回の決算説明会を定期的で開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	現時点で、海外投資家向けの定期的説明会は予定しておりませんが、今後の外国人株主比率を勘案して検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算以外の適時開示情報、有価証券報告書及び半期報告書、会社説明資料、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会招集通知をホームページ上に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:執行役員 コーポレート本部 本部長 山岸 泰幸 IR担当部署:コーポレート本部	

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
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	当社は、経営理念においてステークホルダーの立場の尊重を定めております。詳細は前述の . 1 . 基本的な考え方 をご参照下さい。

環境保全活動、CSR活動等の実施

1. 気候変動対策

当社グループは、事業活動に伴う温暖化ガス排出量の削減を重要な経営課題と位置づけ、Scope 1 + 2に関しては、2030年までに2021年度排出量を基準として50%削減することを目標に取組みを進めております。今後は、当該目標に向けた具体的なロードマップを策定し、計画的な進捗管理を強化してまいります。また、Scope 3 排出量については測定精度の向上と可視化を進め、排出量の多い領域を特定した上で削減施策を推進してまいります。さらに、事業成長に伴う生産量増加を見据え、生産効率の向上や単位当たり排出量の改善を通じて、生産拡大と排出量削減を両立させ、社会の持続可能性と企業の持続的成長を同時に実現してまいります。

2. 人的資本

当社グループは、人材を持続的な事業成長を牽引する最重要資本と位置付け、経営戦略の遂行に不可欠な人材の最適配置及び育成を推進しております。現在、経営理念・成長戦略に合致する「求める人材像」を明確に定義し、等級・評価・報酬・教育の各制度を有機的に連動させた、新たな人事制度の導入を進めております。これにより、社員の自律的な成長を促すとともに、組織としての成果最大化を図る体制を構築してまいります。また、教育研修やキャリア形成支援を重点投資領域と定め、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組んでおります。その指標のひとつとして、2030年までに管理職に占める女性比率30%以上とする目標を掲げております。

3. 食品ロス削減

当社グループは、食のSPA企業として、食品ロスと廃棄物の削減に取り組んでおります。販売部門では、ムリ・ムラのない仕入れロットや発注計画の見直し、先入れ先出しの徹底、棚回転率の向上を図ります。製造部門では、ロス要因を分析し、購買・開発・製造・品質管理・物流・営業の各部門と情報を共有しながら、廃棄物削減に取り組んでおります。あわせて、自社工場における2027年4月のFSSC22000認証取得を目指し、食品安全マネジメントシステムの構築を通じて、構造的な廃棄物の発生抑制を推進してまいります。やむを得ず発生する食品ロス・廃棄物については、法令遵守のもと分別を徹底し、バイオ燃料原料化をはじめとするリサイクルやエネルギー回収を通じて資源循環に貢献してまいります。

4. 森林保護・生物多様性

当社グループは、メインオフィスを置く信濃町センター周辺の約16万平方メートルに及ぶ「サンクゼールの森」を拠点に、森林生態系及び生物多様性の保全に取り組んでおります。今後も信州大学教育学部森林生態学研究室(井田秀行教授)と連携し、植生調査及び必要に応じた森林整備を継続的に実施するとともに、生息する動植物種数や指標種の確認結果を定点観測することで、森林の健全性を評価し、その維持・向上を図ってまいります。加えて、保全・管理対象面積の維持、調査・整備の継続実施、生物多様性指標の推移をKPIとして設定し、取組みの実効性を検証してまいります。また、地域生物多様性増進法に基づく「自然共生サイト」認定の継続や、環境教育・社員参加型活動を通じて、企業価値向上と結びつけた森林保全を推進し、ネイチャーポジティブの実現を目指すとともに、30by30(サーティ・バイ・サーティ)の目標達成を推進してまいります。

5. 公益財団法人「サンクゼール財団」

創業者である久世良三氏及び久世まゆみ氏と当社グループが共同で設立した「一般財団法人 サンクゼール財団」は、食の担い手として歩み、成長してきた企業の立場から、コーポレート・スローガンである「愛と喜びのある食卓をいつまでも」の実現を目指し、様々な社会貢献活動に取り組んでおります。これまで、令和6年能登半島地震に対する災害義援金の寄附及び、本社を置く長野県において、子ども食堂やその中間支援団体等を対象とした「愛と喜びのある食卓づくり」助成事業を行ってまいりました。

今般、同財団が公益認定を受けたことにより、活動の社会的信頼性と公益性が一層高まり、支援対象や連携先の拡充等、活動の幅がさらに広がるものと考えております。当社グループは今後も同財団と連携し、食を起点とした持続的な社会課題解決への貢献を通じて、社会的価値と企業価値の双方の向上に努めてまいります。

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

当社では、ディスクロージャーへの積極的な取組みをコーポレート・ガバナンスの一環として位置付けており、開示事項が発生した場合は取締役会での決定後、「適時に、迅速に、平等に」開示を行う方針であります。開示にあたっては、東京証券取引所を通じての制度的開示のみならず、あらゆる一般投資家、株主にも平等に情報開示がなされるよう、機関投資家及び個人投資家に対する自発的IR活動の積極化、また自社のWebサイトを活用して情報を発信する方針であります。業務上、特定の投資者に重要情報が伝えられた場合は、原則として同時又は速やかに他の投資者に対して同情報を公開することとしております。

決算公表に関しましても、投資家の投資判断に資するため、出来るだけ早期に公表を行うための対応を行う方針であります。

また、「フェア・ディスクロージャー・ルール対応マニュアル」を策定しており、フェア・ディスクロージャー・ルールの管理責任者は、インサイダー取引防止規程第4に規定する「情報取扱責任者」としております。なお、マニュアルに規定しております「重要情報」とは、インサイダー取引防止規程別表「重要事実一覧表」記載の情報、公表前の確定的な決算情報、として定めております。

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

当社は取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を定める決議を行っており、その基本方針に基づき内部統制システムの運用を行っております。その概要は以下のとおりであります。

a 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

取締役及び使用人は、経営理念に基づいて、高い倫理感と良心をもって職務遂行にあたり、法令、定款及び社内諸規程を遵守するとともに、社会規範に沿った責任ある行動をとるものとする。

コンプライアンス体制の構築・維持については、代表取締役社長の命を受けた内部監査担当者が、内部監査規程に基づき、取締役及び使用人の職務の執行に関する状況把握、監視、対応を定期的に行い、代表取締役社長に報告するものとする。なお、法令遵守に関する社内教育、研修は経営サポート部と連携して行うものとする。

また、内部通報制度規程に基づいて、法令違反、社内諸規程上疑義のある行為等についてその情報を直接提供することができる内部通報制度を整備するものとする。

b 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

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理については、経営サポート部を管掌する取締役を担当役員とし、職務執行に係る情報を適切に文書または電磁的情報により記録し、文書管理規程に定められた期間保存・管理をするものとする。なお、取締役及び監査等委員である取締役は、これらの文書等を常時閲覧できるものとし、担当役員はその要請にすみやかに対応するものとしている。

c 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

危機管理体制については、リスク管理規程に基づいて、経営サポート部を管掌する取締役を担当役員とし、経営サポート部をリスク管理責任部門とする。また、経営サポート部は、具体的なリスクを想定、分類し、有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整備するものとし、定期的に取締役会に対してリスク管理に関する事項を報告するものとする。なお、不測の事態が発生した場合には、代表取締役社長を部長とする対策本部を設置し、早期解決に向けた対策を講じるとともに、再発防止策を策定するものとする。

d 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

取締役会は、全社的に共有する事業計画を定め、各取締役は、計画達成に向けて各部門に向けて各部門が実施すべき具体的な数値目標及びアクションプランを定めるものとし、その達成に向けて月次で予算管理を行い、主要な指標については、進捗管理を行うものとする。

定時取締役会については月1回開催し、月次決算及び業務報告を行い、取締役の職務執行状況の監督を行うとともに、重要な業務執行についての意思決定を行う。指名・報酬委員会については、毎事業年度に2回以上開催し、審議した内容を取締役会に答申することで、取締役(監査等委員である取締役を含む。)及び執行役員の指名・報酬に関する客観性、公正性の担保を図る。経営会議については週1回開催し、日常の業務執行の確認や協議を行い、取締役会への付議議案についての意思決定プロセスの明確化及び透明性の確保を図る。

e 当社及び子会社からなる企業集団(以下、「当社グループ」という。)における業務の適正を確保するための体制

(a) 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

関係会社管理規程に基づいて、当社グループ及び関係会社の経営全般に関する重要な事項について、各子会社の主管責任者が経営会議に報告し、協議を行うものとする。

(b) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び子会社からなる企業集団の共通規程であるリスク管理規程に基づいて、子会社リスク・コンプライアンス担当責任者を設置するとともに、必要に応じて経営会議にリスク管理に関する事項を報告するものとする。

(c) 子会社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ための体制

子会社の定時取締役会は月1回開催し、月次決算及び業務報告を行い、取締役の職務執行状況の監督を行うとともに、重要な業務執行についての意思決定を行うものとする。

(d) 子会社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

当社の内部監査室は、子会社等の重要な業務運営についての監査を実施し、その結果を取締役会及び経営会議に報告するものとする。

f 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会の職務執行については内部監査人が協力する。また、監査業務に必要な補助をすべき特定の取締役または使用人の設置が必要な場合、監査等委員会はその指定できるものとする。

g 前号の取締役及び使用人の取締役からの独立性に関する事項

前号の指定を受けた取締役及び使用人は、当該補助業務については、監査等委員である取締役以外の者による指揮命令を受けないものとする。また、当該使用人の人事異動及び人事考課を行う場合は、監査等委員会の意見を聴取し、その意見を十分尊重して実施するものとする。

h 監査等委員会に報告をするための体制

監査等委員である取締役は、取締役会及びその他重要な会議に出席し、意見を表明する。

当社グループ(当社・子会社)の取締役、監査役及び使用人(以下、本条において「取締役等」という。)は、重大な法令違反及び著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったとき等は、遅滞なく当社の監査等委員である取締役に報告するものとする。

監査等委員である取締役は、必要に応じていつでも取締役等に対し報告を求めることができるものとする。

なお、当社は、本条に基づき監査等委員会に報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないこととする。

i その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役会は、監査等委員会が重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を効率的かつ効果的に把握できるようにするため、いつでも取締役及び使用人に対して報告を求めることができるとともに、監査等委員である取締役の社内の重要な会議への出席を拒まないものとする。

また、監査等委員である取締役は、内部監査人と緊密に連携し、定期的に情報交換を行うものとし、必要に応じて会計監査人、顧問弁護士と意見交換等を実施できるものとする。

なお、監査等委員会の職務執行により生じる費用等については、当該監査等委員の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、請求により会社は速やかに支払うものとする。

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 更新

当社は、反社会的勢力との取引関係や支援関係も含め一切遮断し反社会的勢力からの不当要求に対して屈せず、反社会的勢力からの経営活動の妨害や被害、誹謗中傷等の攻撃を受けた際の対応を経営サポート部で一括管理する体制を整備し、警察等関連機関と連携し、組織全体で毅然とした対応をする。

反社会的勢力排除に向けた具体的な取組み状況

a 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは反社会的勢力との関係を遮断しており、当社の把握する限り現時点において、反社会的勢力との関係を持っている事実はありません。

当社グループは、反社会的勢力との関係遮断をコンプライアンス体制整備の重要課題としてとらえ、「反社会的勢力への対応に関する規程」「反社会的勢力の排除に係る調査及び信用調査の実施ガイドライン」等に、反社会的勢力への対応に関する基本方針を定めており、全社で周知徹底を行っております。その概要は以下のとおりであります。

(反社会的勢力に対する基本方針)

1. 当社は、当社の社会的責任を踏まえ、反社会的勢力と一切の関係を持たず、反社会的勢力による不当要求に毅然と対応し、これに応じない。
2. 当社は、反社会的勢力との関係を遮断する取組みを行う。
3. 当社は、反社会的勢力に対して不祥事を隠蔽するような裏取引は行わない。また、いかなる理由があっても、反社会的勢力に対する資金提供は行わない。
4. 当社は、平素から、警察・顧問弁護士・全国暴力追放運動推進センター等の外部専門機関との緊密な連携関係を構築し、国及び地方公共団体が実施する暴力団排除に関する施策に協力するよう努める。
5. 当社は、反社会的勢力からの不当要求に対し、民事及び刑事の両面から法的対応を検討する。
6. 当社は、1～5に規定する措置を講ずるにあたって、反社会的勢力に対応する役職員及び関係者の安全を最優先に確保する。

b 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(a) 反社会的勢力対応部署の設置

当社は、反社会的勢力への対応について、対応部署を経営サポート部としております。対応部署は反社会的勢力に関する情報を管理・蓄積し、各種取引を行う際の役員及び従業員らの行動基準に関する研修活動の実施、反社会的勢力に関する情報を管理するデータベースの整備、外部専門機関との連携等を行い、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みを行うとともに、これらを継続的に見直すことにより反社会的勢力への対応態勢を構築しております。

(b) 反社会的勢力からの不当要求等への対応

反社会的勢力による不当要求を受けた場合には、「反社会的勢力への対応に関する規程」に則り、従業員は経営サポート部に当該要求について直ちに報告しなければならないとしております。報告を受けた経営サポート部部長は、役員、社内関係部署及び顧問弁護士に報告したうえで、必要に応じて警察に通報するものとしております。

(c) 反社会的勢力に関する情報収集及び管理体制の確立

「反社会的勢力の排除に係る調査及び信用調査の実施ガイドライン」に基づき、取引先の反社会的勢力の該当有無確認のための調査を行っております。

(d) 外部専門機関との連携体制の確立

反社会的勢力からの不当な要求に備え、日頃から所轄警察及び弁護士等の外部専門機関との連携体制を構築し、反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害を防止する体制を整えております。

(e) 規程及びマニュアルの策定

「反社会的勢力への対応に関する規程」「反社会的勢力の排除に係る調査及び信用調査の実施ガイドライン」等の関係規程等を整備しております。

(f) 暴力団排除条項の導入

取引に使用する契約書等には、反社会的勢力との取引の排除及び契約解除を容易にさせる主旨の「暴力団等排除条項」を盛り込んでおります。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

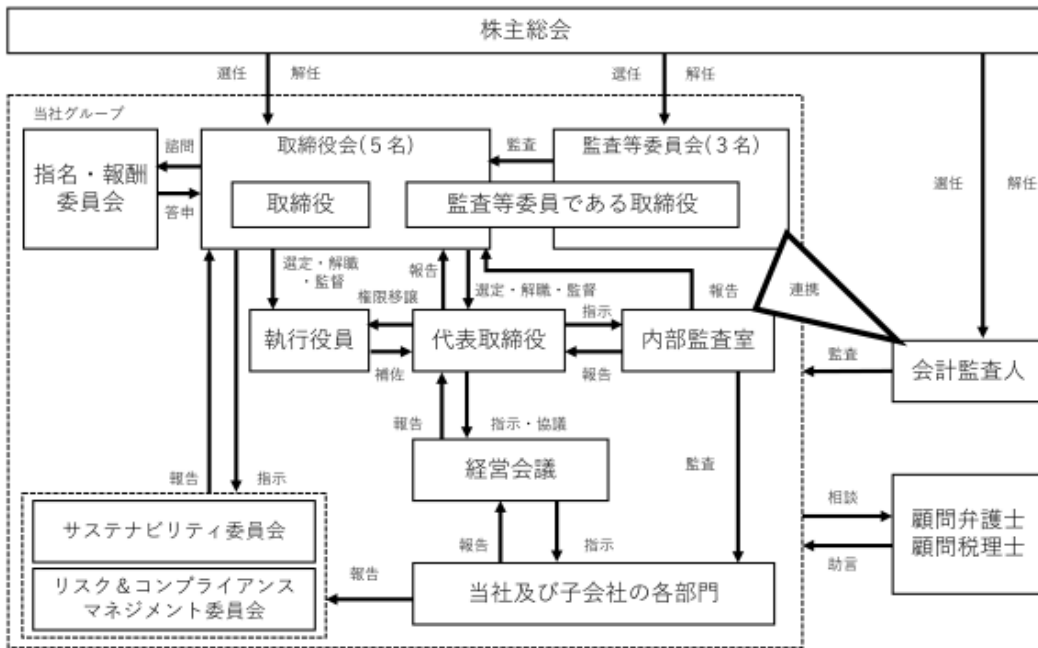
買収への対応方針の導入の有無

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

女性役員比率の向上及び社外役員比率の向上(過半数)を目指すとともに、スキル・マトリックスの整備に基づく適切な取締役会構成の検討を行っております。



【適時開示体制の概要(模式図)】

