

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、いつまでも社会に必要とされ続ける企業、愛され続ける企業であるために、経営理念「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」のもと、「世界の食の幸せに貢献する」をミッションに掲げ、事業に取り組んでおり、コーポレート・ガバナンスを経営の基本方針を実現するための経営上の最も重要な課題の一つとして位置づけております。経営環境の変化に対応できる体制を構築するとともに、株主その他の全てのステークホルダーからの信頼を得られるよう、経営の透明性の向上並びに公正な経営を目指しております。

また、企業価値の継続的な向上を図っていくためには適切なコーポレート・ガバナンスの構築、運用、そして向上が必要不可欠と考えております。

【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】更新

【補充原則1-2-4 株主総会における権利行使】

当社は、現状、機関投資家や海外投資家の持株の比率が低いと、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳を行っておりません。そうした投資家の持株比率を高めていくと同時に、今後の課題と認識しております。

【補充原則1-2-5 株主総会における権利行使】

当社は、現状、信託銀行名義等を含め機関投資家の持株の比率が低く、その議決権行使について協議するような状況ではありませんが、そうした投資家の持株比率が高まった際は、適切に対応いたします。

【補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社の人材多様性への取り組み方針自体は既に固まっているところですが、「測定可能な目標」の設定とその進捗状況、社内環境整備の実施状況等は、統合報告書の中で記載の充実を図ってまいります。なお、女性管理職比率については目標値であった20%を2022年3月末に達成し、2030年には30%を目標としていることを同報告書に記載し、ホームページにも開示しております。外国人・中途採用者については、当社内の業務バランス等を踏まえて検討を図ってまいります。なお、当社は6月22日に提出しております第76期有価証券報告書「2 サステナビリティに関する考え方及び取組(3) 人的資本」において女性管理職比率、障がい者雇用率、賃金格差指標等の目標と実績を開示しておりますのでご参照ください。

【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、従業員の福利厚生の一環として、企業年金に関し確定拠出年金を採用しています。したがって、当社がアセットオーナーとして企業年金の積み立て・運用等に関与することはありません。なお、従業員に対して、取引先の金融機関に依頼し、資産運用に関する教育研修を実施しています。

【補充原則3-1-2 情報開示の充実】

当社は、現状、海外投資家の持株の比率が低いことから、英語での情報の開示・提供は決算短信や統合報告書に限定しております。海外投資家の持株比率を高めていくと同時に、今後の課題と認識しております。

【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

当社は、事業活動においてサステナビリティをはじめとする社会課題にも積極的に取り組んでおり、そのことは中期経営計画や有価証券報告書等にも記載していますが、人的資本や知的財産への投資等に関して、その重要性を認識の上、適宜必要と思われる投資は行っているものの、その効果を含めた体系的・具体的な計測及び開示方針の整備まで踏み込むに至っておりません。また、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく気候変動関連リスク及び機会、それらの収益影響分析・開示に関しては、6月22日に提出しております第76期有価証券報告書「2 サステナビリティに関する考え方及び取組(2) サステナビリティに関する重点テーマの取組み・気候変動への対応」において気候変動シナリオ(1.5/2.0、4.0、2030、2050)や売上高への影響度(低・中・高)を開示しておりますのでご参照ください。

【補充原則4-2-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社は、「環境」「人権」「社会」の課題をマテリアリティとして認識し、事業活動を通じて持続可能な社会を目指す石光商事グループ「サステナビリティ方針」を策定し、この方針に沿った取り組みを積極的に進めておりますが、人的資本・知的財産への投資等に関して、その重要性を認識の上、適宜必要と思われる投資は行っているものの、その効果を含めた体系的・具体的な計測及び開示方針の整備まで踏み込むに至っておりません。取締役会として、それらの仕組み作り推進の実効的な監督が今後の課題であると認識しております。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、スタンダード市場上場会社として独立社外取締役を2名選任しています。独立社外取締役を含めた取締役の総数は現在7名であり、独立社外取締役2名では全体の1/3に達していませんが、以下の点から特段の支障はないと考えています。

- ・取締役中に監査役を加えると、独立社外役員の比率が40%以上になること
- (独立社外取締役2名 + 独立社外監査役2名 = 合計4名、取締役総数7名 + 監査役総数3名 = 合計10名)
- ・独立社外監査役を含む監査役制度との融合により、実質的な機能が十分果たされていること

【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

【基本原則1 株主の権利・平等性の確保】

当社は、株主の権利が実質的にかつ平等性をもって確保されるよう、正当な権利が適切に行使される仕組み・プロセスに則ると共に、議決権行使等にあたって求められる情報を、株主目線に立ってポジティブ・ネガティブにかかわらず、積極的かつ速やかに開示を行っています。

また、そのための環境整備として、複数名の社外取締役の選任及び複数名の社外監査役を含む監査役制度、それらの実質面の充実等により、コーポレートガバナンスが有効、健全に機能するための体制を維持しています。

【原則1-1 株主の権利の確保】

当社は、株主総会における議決権行使等、株主の権利が実質的に確保されるよう、ポジティブ・ネガティブにかかわらず、積極的かつ速やかに情報を開示しています。株主総会の招集通知は、会社法で規定する期限前の発送及びホームページ、東京証券取引所のTDnetに開示しております。また、議決権行使方法についても、株主の権利行使の機会拡充を目的に、電磁的投票制度も採用しております。

【補充原則1-1-1 株主の権利の確保】

当社は、株主総会における議案の賛否結果について経営幹部陣及び取締役会にて審議し、相当数の反対票があった会社提案議案に関しては、原因分析の上、適宜、株主との対話等、必要な策を講じてまいります。

【補充原則1-1-2 株主の権利の確保】

当社は、経営判断の機動性や専門性確保の観点から、会社法の規定に基づき、定款において配当や自己株式取得に関する決議等を取締役会に委任するように定めております。取締役会は、複数名の社外取締役の選任及び複数名の社外監査役を含む監査役制度、それらの実質面の充実等により、コーポレートガバナンスが有効、健全に機能するための体制を整えています。

【補充原則1-1-3 株主の権利の確保】

当社は、株主の権利を保護し、株主総会における賛否投票の議決権行使のみならず、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会での株主提案等、それらの権利が適切、円滑に行使される仕組み・プロセスに基づき、少数株主を含め、株主に対して実質的な平等性の確保に努めています。

【原則1-2 株主総会における権利行使】

当社は、株主総会を通じて株主と建設的で有意な対話が図られるよう、株主側の事情を慮り、開催日・時間・場所の他、開催方法を工夫し、わかり易い説明を心掛け、また質疑に關し十分な時間を取る等の対応を取っています。なお、招集通知は、会社法で規定する期限前の発送及びホームページ、東京証券取引所のTDnetに開示しております。また、議決権行使方法についても、株主の権利行使の機会拡充を目的に、電磁的投票制度も採用しております。

【補充原則1-2-1 株主総会における権利行使】

当社は、株主総会において、株主の権利や利益に影響を及ぼすような重要な議案が提案される場合、株主側の検討期間や資料の理解し易さ等に配慮の上、対象議案の情報を迅速かつ適切に開示するよう努めています。

【補充原則1-2-2 株主総会における権利行使】

当社は、株主が総会議案について検討時間を十分確保できるよう、招集通知の正確性と共に発送早期化に努めています。加えて招集通知については、その発送日前に、当社ホームページ及び東京証券取引所のTDnetを通じ開示しています。

【補充原則1-2-3 株主総会における権利行使】

当社は、株主総会において正確、わかり易い説明及び資料を期すと同時に、原則として株主の前に社外取締役・社外監査役を含む全役員が揃い、株主と建設的で有意な対話がなされるよう、株主総会関連の日程を調整し、設定しています。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は、グループとして財務を健全に、安定的に保つため30%台の自己資本比率を維持すること、そのために必要となる収益を着実に確保すると共に、投資案件を慎重に見極め、適切なリスク・リターンが見込めるものを取り上げていくこと（グループ全体として自己資本当期純利益率8%を達成できるよう、売上高営業利益率2.5%確保を一つの基準にする）を旨としています。但し、事業によって使用する資本は異なり、売上高営業利益率2.5%をそれぞれの事業の目標として一律に適用するのは必ずしも適切でないため、全社及び各事業のROIC（投下資本利益率）を算定し、主要経営指標として注視することにしてあります。これをもとに事業ポートフォリオマネジメントを行い、投資及び経営資源配分の最適化に繋げてまいります。また、2026年3月期の期末配当より、新たに以下の3点を目標に掲げ配当金額を決定いたします。

- () 実質的な収益力反映と平準化により調整したEPSに対する連結配当性向の目標を30%程度とすること
- () 株主目線に立ち、中期経営計画に基づきPBRの漸次引上げを図るよう、時価ベースのDOEと簿価ベースのDOEの両方について十分に目配りすること
- () 今後の投資計画を見据え、内部留保の拡充・有効活用による企業競争力の強化、株主価値の向上との適切なバランスを考慮すること

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式に関し、真に当社の持続可能な成長と中長期的な企業価値向上に寄与するものに限定しています。そのため政策保有株式に関し、毎年、取締役会で、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有適否の検証を行い、その結果、保有の意義や合理性が乏しいと判断された場合、市場動向や事業への影響、タイミングなどを勘案しつつ売却により政策保有株式を縮減いたします。そうした検証や処理の内容について定期的な見直しを行うこととしています。

政策保有株式の議決権行使に関しては、議案内容を精査し、当社の持続的な成長と企業価値の向上、発行会社との安定的取引関係の構築・強化に資するかどうか等を個別に検討し、実施しています。

【補充原則1-4-1 政策保有株式】

当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合、その売却等を妨げません。なお、売却等にあたって、株式市場や他の株主の利益に著しい影響を与えることが見込まれる場合は、政策保有株主と適切な方法を協議することとしています。

【補充原則1-4-2 政策保有株式】

当社は、仕入、販売、役務取引等、様々な取引に關しすべて経済合理性を基準に判断しており、政策保有株主との取引においても、より中長期的な視点が加わるものの変わることはありません。

【原則1-5 いわゆる買収防衛策】

当社の経営陣は専ら「会社の将来」を見据え、当社グループ全体の持続的な成長と企業価値の向上が図られるよう取り組んでおります。そうした方向性の中、買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則1-5-1 いわゆる買収防衛策】

当社株式が公開買付けに付された場合は、それに対する当社取締役会としての考え方を早急に取り纏め、株主へ開示します。また、株主の権利を尊重し、株主が自由意思をもって公開買付けに応じることを妨げません。

【原則1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

増資やMBO等により既存株主の利益に著しい影響を及ぼす資本政策を行う場合は、専ら「会社の将来」の観点から慎重に検討を行い、その実施の目的、根拠、検討過程等の情報を速やかに開示します。また必要に応じ、株主総会や決算説明会等の場を通じ、株主への十分な説明に努めます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)に関し、社内規程「関連当事者取引管理規程」をもとに管理を行い、当該取引が当社および株主共同の利益を害する可能性が考えられる場合は、あらかじめ取締役会に付議しその承認を得ることとしております。また、毎年定期的に、役員に対して関連当事者間の取引の有無を確認しております。

【基本原則2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

当社は、自らの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を進める上で、従業員、顧客、取引先、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働及び互恵の精神が重要との認識を持ち、経営理念に「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」を掲げています。

取締役会及び経営陣は何よりもその経営理念を大切に、日常の経営の他、諸活動を、常にそれを土台に据えて執り行っています。ステークホルダー間の適切なバランスにも配慮します。

【原則2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

当社は、かねてよりステークホルダー尊重に相通じる「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」を経営理念に掲げています。また、当社の事業活動のミッションを「世界の食の幸せに貢献する」としています。

【原則2-2 会社の行動準則の策定・実践】

当社は、経営理念に沿って、石光商事グループのすべての役職員が日々の業務において誠実かつ適切な行動をし、価値観・倫理観を共有することを求める「石光商事グループ会社行動規範」を定め、グループ全社への掲示等を通じその浸透を図り、遵守が徹底されるよう、取り組んでいます。

【補充原則2-2-1 会社の行動準則の策定・実践】

当社は、「石光商事グループ会社行動規範」について、社内規程見直しに合わせ定期的にレビューすると共に、コンプライアンス委員会等の場でその遵守が徹底されているかを確認しています。

【原則2-3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

当社は、自らが永く続く会社になることを標榜していますが、社会を構成する良き一員として、サステナビリティをはじめとする社会課題にも積極的に取り組んでいます。2019年度～2021年度の中期経営計画「i(アイ)プロジェクト」において経済的価値と社会的価値(=社会的課題の解決)の両立との方針を打ち出し、それをベースに業務に関連する「世の中の困ったを解決する」に取り組んでまいりました。同プロジェクトの後半からは環境問題への取り組みを強化させ、環境負荷の測定を手始めに、具体的な削減策の検討とその一部の実施に着手していましたが、2022年度からの中期経営計画「SHINE2024」では、「少しでも多くの少しでも大きな食の幸せを創る」を目標にGHG(温室効果ガス)を削減しながらの企業成長や、社会的課題解決のビジネス化に取り組み、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証取得いたしました。2025年度からの中期経営計画「SHINE2027」では、同規格に基づく継続的な環境改善活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

【補充原則2-3-1 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

当社の取締役会は、自社の従業員の健康、エンゲージメントの向上はもとより、グローバルな観点での気候変動等、環境問題、はたまた人権に係る問題、その他サステナビリティを巡る諸課題への対応が、リスク管理のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しています。そうした認識に立ち、サステナビリティへの対応も踏まえた中期経営計画・年度予算の策定や実績レビュー、個別事項に係る方針決定等に積極的・能動的に取り組んでいます。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、商社として従業員が最も重要な資産であり、会社という共同体において、多様性のある人材が結集、相互に高め合い、仕事をなすことが会社の持続的な成長につながることを十分に認識しています。性別や国籍等を問わず、多様な人材がそれぞれの能力を活かし、更に高め、働き甲斐を持って、且つ相互に認め合いながら、当社の業務に多様な働き方で参画できるよう、取り組んでいます。

その中で女性の活躍促進に関しては、女性の取締役数や管理職数を中長期的に引き上げていくよう環境整備、能力開発等を進めており2021年6月より継続して当社の代表取締役社長が「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加を表明しています。また、2025年3月には兵庫県と神戸市が共同創設した「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)」に認定されています。

【原則2-5 内部通報】

当社は、内部通報に関し、社内規程「内部通報規程」(本規程により調査内容等に関する守秘義務、通報者保護等を取り決め)にしたがって、通報の受付から調査、解決に至るまでコンプライアンス統括責任者がヘッドとなり、適切、厳正に対処する体制を敷いています。

この社内規程並びに体制は取締役会により承認されたものであり、その運用状況に関しても取締役会におけるコンプライアンス委員会報告等を通じ、適宜報告がなされます。

【補充原則2-5-1 内部通報】

当社は、2021年11月より実績ある外部業者を内部通報の受付窓口に加え、独立した窓口として機能がなされるようにしています(「内部通報規程」も変更)。この独立窓口設置にあたっては、グループ含め全役職員に対し周知を行うと共に、当該窓口に関する携帯カードも配布しています。

【基本原則3 適切な情報開示と透明性の確保】

当社は、上場会社として社会に対する適切な発信、及び株主をはじめとするステークホルダーから信頼と理解を得るため、正確・誠実で適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。その考えのもとに、法令や証券取引所規則に基づく開示を適時適切、且つわかり易く行うと共に、株主等にとって有用と判断される財務関連あるいは非財務に係る様々な情報についても、当社ホームページや統合報告書等を通じ、主体的、積極的に開示しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

当社は、以下のように情報発信を行っています。

()経営理念、経営戦略、経営計画：有価証券報告書(経営方針・経営環境及び対処すべき課題等)及び中期経営計画を通じて開示しています。

()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：主に有価証券報告書(コーポレート・ガバナンスの状況等)にて開示しています。

()取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続：当社は取締役会に付属する任意の委員会としてメンバーの過半数を社外取締役とする「指名・報酬委員会」を設置しており、同委員会にて業務執行取締役の報酬の検討を行い、取締役会に答申するものとしています。具体的には本報告書の 1.【取締役報酬関係】「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。

()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あたっての方針と手続：当社は取締役会に付属する任意の委員会として社外取締役を主要メンバーとする「指名・報酬委員会」を設置しており、同委員会にて一定の選抜基準を設けて次世代の代表取締役候補及び取締役候補等の選任・育成に係る検討を行い、取締役会に上申するものとしています。その上で、株主総会への付議等の手続きを実施していくことになります。

()取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明：取締役・監査役候補の選解任・指名の理由については、人事異動及び株主総会招集通知添付書類により適宜、開示してまいります。

【補充原則3-1-1 情報開示の充実】

当社の取締役会は、上場会社として社会に対する適切な発信、及び株主はじめとするステークホルダーから信頼と理解を得るため、正確・誠実で適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。その考えのもとに、株主等利用者に対して正確に情報を伝達できるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記載とすること、そのための社内関係部署の教育指導に努めています。

【原則3-2 外部会計監査人】

当社において外部会計監査人は、専門的かつ独立した立場から会計情報、それがもたらされたプロセス及び内部統制の状況、リスク等を厳正に監査し、その報告により株主や投資家に対して財務情報に関する信頼性を付与する役割を担っていると認識しています。そうした考えに基づき、当社は、外部会計監査人に対し高度な専門性と独立性を求めると共に、外部会計監査人が確実に監査を実施できるよう、適切な監査日程・環境の確保、監査役や経理部門・内部監査部門等との連携、監査関連情報の提供(関係部署から容易にヒアリングできる体制を含む)といった対応を行っています。

【補充原則3-2-1 外部会計監査人】

当社の監査役会は、

()外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っています。

()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、独立性と専門性の有無について確認を行っています。なお、当社の現在の外部会計監査人である有限責任監査法人トーマツの独立性・専門性に関して問題ないものと認識しています。

【補充原則3-2-2 外部会計監査人】

当社の取締役会及び監査役会は、

()外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しています。

()外部会計監査人から要請があれば、速やかに代表取締役社長、担当する経営陣幹部等との面談を設定しています。

()外部会計監査人による会計監査及びそのヒアリング等を通じ、外部会計監査人と常勤監査役・監査役あるいは内部監査部門との間で十分な連携がなされています。また、必要に応じて、監査役会への出席、社外取締役との面談も可能です。

()万一、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は、代表取締役社長(経営執行側の責任が問われる場合は常勤監査役)の直接指示により、厳正に調査を行い、その結果を踏まえ是正措置を適正に実施すると共に外部会計監査人に報告します。

【基本原則4 取締役会等の責務】

当社は監査役会設置会社であり、その取締役会にあっては、業務執行責任を担う社内取締役に、監督的立場である社外取締役及び監査役が加わって活発に議論を行い(監査役は議決に加わらない一方、任期が長く、社内取締役と異なる立場で見解を表明)、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、(1)企業戦略等の大きな方向性、(2)経営陣幹部による適切なリスクテイク等の諸決定を行っています。

社内取締役の業務執行の評価についても、社外取締役が中心的な役割を担う(それを監査役が独立的立場で監視)ことにより、社内取締役がその役割や責務を適切に果たしていく環境を整備しています。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

当社の取締役会は、普遍的な経営理念「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」をもとに、中長期の経営戦略や経営計画、年度予算に係る基本方針等について、社外役員・監査役を交え、活発に議論を重ね、取締役会としての総意を形成しています。また、上記の方向づけに沿って、業務執行上の重要事項や経営諸課題の対処について決定しています。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(1)】

当社の取締役会は、会社経営の基本方針や戦略を審議し決定することが第一義的な役割・責務であるとの認識のもと、迅速・果断な業務執行を可能にするため、委任が可能な業務執行上の意思決定については、「取締役会規程」にしたがって経営陣に委任しています。なお、取締役会の意思決定事項は、上記の基本方針・戦略に係る事項の他、法令および定款にて定められた事項、株主総会の決議により委任された事項、金額やリスク等により必要と判断される重要事項等です。

【補充原則4-1-2 取締役会の役割・責務(1)】

当社の取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画として策定し公表した以上、その実現に向け最善の努力を行っています。もし仮に同計画が目標未達に終わった場合は、その要因等を十分に分析し、株主等に説明すると共に、分析結果を次の計画に反映させるよう、検討してまいります。なお、当社グループでは、中期経営計画「SHINE2024」を2024年度末で終え、振り返りを行い、その内容を2025年6月25日開催の第75期定時株主総会の「定時株主総会招集ご通知」に開示すると共に2025年度から始まる中期経営計画「SHINE2027」を策定し、東京証券取引所のTDnetを通じ開示を行いました。

【補充原則4-1-3 取締役会の役割・責務(1)】

当社の取締役会は、取締役会に付属する任意の委員会として社外取締役を主要メンバーとする「指名・報酬委員会」を設置し、同委員会にて一定の選抜基準を設けて次世代の代表取締役候補及び取締役候補等の選任・育成に係る検討を行い、その結果を取締役会に報告・提言するものとしています。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社の取締役会は、業務遂行を担う経営陣から新規事業等の提案がなされた場合、会社における健全な企業家精神が育まれるよう前向きに耳を傾け、その事業性及びリスクに関する深く客観的な分析と建設的な意見交換により積極的に協力しています。

業務執行を担う社内取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての金銭報酬及び同株式報酬により構成され、後者は、株主との一層の価値共有と企業価値の持続的な向上へのインセンティブを目的とするものです。

【補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)】

当社の取締役会は、業務執行を担う社内取締役の報酬について以下のように設定しています。

- (1)基本報酬・業績連動報酬を含めた種類別の報酬額・報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、社外取締役を主要メンバーとする報酬諮問委員会において検討を行い、取締役会に答申する。
- (2)基本報酬については、月例の固定報酬とし、職務内容・責任、世間水準及び従業員との整合性を考慮し、株主総会が決定した報酬総額の限度内において、指名・報酬委員会が個別の基本報酬についてチェックを行い、取締役会で決定する。
- (3)業績連動報酬等については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、定量目標及び定性目標の達成度を反映させて算出した報酬とし、毎年、一定の時期に支給する。
- (4)業績連動報酬等の内一定割合を金銭報酬、残りを取締役退任時までの譲渡制限付株式、すなわち非金銭報酬とする。
- (5)業績連動報酬等の評価のための各目標項目の達成及び実績度合の評定の目安は指名・報酬委員会から示される。

【原則4-3 取締役会の役割・責務(3)】

当社の取締役会は、それに付属する「指名・報酬委員会」(メンバーの過半数が社外取締役)の答申結果(業務執行を担う各社内取締役からのヒアリング結果を踏まえたもの)に加え、客観性のある相互評価をもとに、公正かつ透明性の高い取締役評価を行い、それを人事にも反映させています。

また、取締役会は、定期的にコンプライアンス委員会、リスク管理委員会、J-SOX委員会等からの報告を受ける体制を取り、重要な情報開示の決定にはすべて関わっています。

更に、関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、社外取締役や監査役の意見を聞きながら判断しています。

【補充原則4-3-1 取締役会の役割・責務(3)】

当社の取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、取締役会に付属する「指名・報酬委員会」(主要メンバーが社外取締役)からの提言を踏まえ、対象者の業績・能力・適性等を十分に確認し、公正かつ透明性の高い審議を経た上で、決定しています。

【補充原則4-3-2 取締役会の役割・責務(3)】

当社の取締役会は、代表取締役の選解任について、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、取締役会に付属する「指名・報酬委員会」(主要メンバーが社外取締役)で十分に検討・審議を行い、それからの提言を踏まえ、更に取締役会において監査役も加わって審議を尽くし、決定しています。

【補充原則4-3-3 取締役会の役割・責務(3)】

当社の取締役会は、社内取締役の選解任について、取締役会に付属する「指名・報酬委員会」(主要メンバーが社外取締役)からの提言を踏まえ、対象者の業績・能力・適性等を十分に確認し、決定していますが、必要とされる事態における代表取締役の解任についても同様で、特に社外取締役・監査役の意見が重んじられ、客観性・適時性・透明性に適度な慎重さも加えたプロセスを経て、決定がなされます。

【補充原則4-3-4 取締役会の役割・責務(3)】

当社の取締役会は、定期的にコンプライアンス委員会、リスク管理委員会、J-SOX委員会等から運用状況の報告を受けています。必要な場合は、随時、それらの委員会から直接ヒアリングを行い、状況次第では、委員長もしくは事務局となる部署に対し管理改善等を指導勧告すると共に、内部監査部門を通じ改善状況のフォローアップを行うことができる等、適切な監督がなされる体制を構築しています。

【原則4-4 監査役及び監査役会の役割・責務】

当社の監査役3名(内、社外監査役2名)は、独立した立場で監査役としての責務を能動的に果たしています。各監査役は全員が豊富な経験と高度な専門知識を有しており、そうした経験・知識を活かして、独立した立場から客観的な監査や取締役会での発言・提言を行っています。

【補充原則4-4-1 監査役及び監査役会の役割・責務】

当社の監査役会は、3名中2名が社外監査役であり、監査役の中から1名が常勤監査役に選定されています。常勤監査役は、業務執行を担う社内取締役や幹部社員等と常時意見交換ができ、また重要会議にも出席して意見を述べ、業務執行状況や内部統制システムの運用状況を恒常的に監視できる体制となっています。監査役は、基本的に全員が取締役会に出席して発言を行い、監査役間でも緊密に情報交換をする等、実効性の高い監査役会が構築されています。更に監査役、特に社外監査役は社外取締役とも緊密に連携しています。

【原則4-5 取締役・監査役等の受託責任者】

当社の取締役・監査役及び経営陣は、株主に対する受託者責任を十分に認識し、経営理念「ともに考え、ともに働き、ともに栄えよう」に沿って様々なステークホルダーと適切な協働を確保しながら、常に会社や株主共同の利益が何かを追求し、それに向け職務を遂行しています。

【原則4-6 経営の監督と執行】

当社は、独立社外取締役を委員長としその構成員の過半数を社外取締役とする「指名・報酬委員会」を率い、更に取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見が表明されるようにし、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則4-7 独立社外取締役の役割・責務】

当社は、上場会社における独立社外取締役に期待されている役割・責務、すなわち()経営の方針や経営改善についての助言、()経営の監督、()利益相反の監督、()ステークホルダーの意見反映、を十分に認識した上で、独立社外取締役2名を選任しています。その2名は、マーケティング、環境、SDGs等の分野において専門的な知識と実績を有するプロフェッショナルで、自らの知見を踏まえ、外部からの視点に基づき、独立・中立的立場から、社内取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する助言、取締役等に係る利益相反取引の監督等を行っています。また、取締役会に付属する委員会の委員長もしくは主要メンバーとして、社内取締役の評価や選任、候補者の育成等にも関わっています。それらは会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものです。

【補充原則4-8-1 独立社外取締役の有効な活用】

当社の独立社外取締役は、独立社外監査役を含め、定期的に会合を持ち、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を積極的に行うと共に、適宜、業務執行を担う社内取締役や幹部社員からのヒアリングも行い、取締役会の議論の活性化、業務執行への監督・助言等に活かしています。

【補充原則4-8-2 独立社外取締役の有効な活用】

当社の独立社外取締役は、特に互選で「筆頭独立社外取締役」を決定することはしていませんが、年長者が積極的に独立社外監査役を含めリードを行い、実質的にその役割を担っています。

【補充原則4-8-3 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、支配株主を有していません。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、社外取締役または社外監査役を選任するための独立性の基準を定め、有価証券報告書等に開示しています。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、会社法が定める会社の機関設計のうち監査役会設置会社を選択しています。同時に、取締役会の下に独立社外取締役が主導する「指名・報酬委員会」を設置し、統治機能の強化と健全性・透明性の向上を図っています。

【補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用】

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外取締役は取締役会の過半数に達していません。そうしたことから取締役会の下に独立社外取締役が主導する2つの任意の委員会、「指名・報酬委員会」を設置し、次世代の代表取締役候補及び取締役候補等の選任・育成に係る検討（ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含む）を行い、その結果を取締役に報告・提言すること及び業務執行を担う社内取締役及び経営陣幹部の報酬について検討を行い、その結果を取締役に答申することとしています。これらの委員会活動により統治機能の強化と健全性・透明性の向上を図っています。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、業務執行を担う社内取締役5名と、マーケティング、環境、SDGs等の分野において専門的な知識と実績を有する社外取締役2名（うち1名が女性）の、合計7名により構成されています。

社外監査役のうち1名は、金融機関だけでなく公益社団法人日本監査役協会での経験に基づく（財務・会計、法務等に関する幅広い知見を有し、他の1名は最大手化学企業にて実績（海外子会社を含む）を積んだ財務・会計のエキスパートであり、当社にて財務・経理を経験した社内監査役と合わせ、「財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべき」の基準は十分に満たしています。

また、取締役会の実効性に関する分析・評価に関しては、全取締役、全監査役によるアンケートを毎年実施し、その結果をレビューして、取締役会の一層の機能向上に努めています。

【補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、会社の持続的成長と企業価値向上を目指し機能が最大限発揮されるよう、社内外から優れた識見、能力、専門性を有する者を選任し、取締役会全体としての能力、知見、経験等のバランスならびに多様性を確保しています。また、2022年6月29日開催の第72期定時株主総会より、スキル・マトリックスを「定時株主総会招集ご通知」の参考書類に開示しています。ホームページ及び東京証券取引所のTDnetに開示の「定時株主総会招集ご通知」よりスキル・マトリックスの内容を確認することが可能です。

【補充原則4-11-2 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、取締役・監査役の上場企業を含む他社の役員との兼任に関して合理的な範囲にとどめるよう配慮することとしており、その重要な兼職状況については、毎年、事業報告、有価証券報告書において開示しています。

【補充原則4-11-3 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、会社の持続的成長と企業価値向上を実現する組織としての役割・責務を継続的に果たしていくため、取締役会の実効性の評価を全取締役、全監査役による無記名アンケート形式により毎年行い、その結果を取締役にレビューしています。

評価項目は取締役会の在り方、構成、運営、議論及びモニタリング機能、また、社内取締役と社外取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制とトレーニング、取締役・監査役の取り組み、株主（投資家）との対話等多岐に渡りますが、前回比較や他社比較、社内外の役員の比較等から課題の分析を図っています。議案の審議に必要な資料の質・量の適正化については改善が図られ、また、権限規程の整備により下位組織での権限を増やし重要課題に対する審議時間を確保するなど運営に関する課題の解決に努めております。それにより課題も明確化され脱炭素への取り組みとGHG削減の進捗確認等、議論を深めることとしています。

【原則4-12 取締役会における審議の活性化】

当社の取締役会においては、社外取締役が自身の高い専門的知識や豊富な経験、外部からの視点に基づき、活発に発言されると共に、必要に応じメールにより改善提案等を行っています。また、社外監査役はじめ、他の取締役や監査役も、取締役会に上程された審議事項や報告事項について、積極的に意見を述べ指摘を行っています。

【補充原則4-12-1 取締役会における審議の活性化】

当社の取締役会は、月1回の頻度で開催され、事業年度開始の3ヶ月前までに年間開催スケジュールを取締役及び監査役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確保しています。

取締役会に上程される議案は、原則として経営陣幹部（社内取締役を含む）、内部監査室長及び常勤監査役が出席する「経営会議」で事前に審議され、その情報はすべての取締役・監査役に報告されることから、関係者は内容を熟知した上で取締役会に出席しています。また、社外取締役、常勤監査役以外の監査役は、疑義が生じた議題について事務局へ質問し、回答を求めることが可能です。取締役会での審議については、社外取締役や社外監査役へ適宜事前説明の実施を図りながら、取締役会にて議題内容の説明を行った上で、審議に十分な時間を費やすことにより、形式的でなく実質的な審議を重視し活性化を図っています。なお、取締役会の開催時間は2時間以上を要しています。

【原則4-13 情報入手と支援体制】

取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門や担当取締役へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門や担当取締役は、要請に基づく情報や資料を適切に提供しています。また、管理部法務・リスク管理チームが取締役会事務局として、取締役・監査役の情報入手等に係る支援を行うこととしています。

更に、取締役会・監査役会は、各取締役・監査役に必要な情報が確実に共有されていることを適宜確認しています。

【補充原則4-13-1 情報入手と支援体制】

社外取締役を含むすべての取締役、及び社外監査役を含むすべての監査役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門や担当取締役へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門や担当取締役は、要請に基づく情報や資料を適切に提供しています。また、管理部法務・リスク管理チームが取締役会事務局として、取締役・監査役の情報入手等に係る支援を行うこととしています。

【補充原則4-13-2 情報入手と支援体制】

当社は、取締役・監査役が業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される案件に関して、コンサルタントや弁護士等、外部専門家の助言を得ることとし、それに伴い生じる費用は、取締役や監査役の請求等により、社内規程に基づき当社にて負担することとしています。

【補充原則4-13-3 情報入手と支援体制】

当社では、経営陣幹部(社内取締役を含む)、経営戦略室長、内部監査室長及び常勤監査役が出席する「経営会議」(原則として月2回開催)で業務執行に係る重要案件(取締役会に上程される議案の事前審議も含む)の審議を行い、その内容はすべて取締役会でも報告され、それに内部監査室からの四半期毎の定期報告が含まれています。したがって、間接的ながら内部監査室から取締役会へ適切に報告が行われる体制が構築されており(なお内部監査の年間計画等も取締役会で審議・承認されます)、加えて取締役・監査役において疑義があれば直接、内部監査室に質問したり、追加調査を要請したりすることが可能です。

また、社外取締役や社外監査役への必要な情報の提供に関して、取締役会事務局である管理部法務・リスク管理チームがその機能を担うこととしています。

【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、新任者含め取締役・監査役が、その役割・責務を適切に果たすために必要となる知識の習得や更新等、研鑽に努めるべきであるとの認識を持ち、外部のコンサルタント会社等との連携を図り、取締役・監査役に対し積極的に研修機会の提供と外部セミナーへの参加推奨を行います。参加費用については、取締役・監査役からの請求等に基づき、社内規程に沿って当社にて負担します。

【補充原則4-14-1 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、社外取締役・社外監査役含め取締役・監査役が、就任にあたって求められる会社の事業や法的責任等に関する知識の修得の他、就任後、その役割・責務を適切に果たしていく上で必要となる知識の習得及び更新等のため、取締役・監査役に対しそうした研修の機会を積極的に提供します。特に社外取締役・社外監査役に関して、当社業務への知見を深めてもらうことを目的として、当社の事業所視察や、当社の歴史、事業内容等に関する情報を提供します。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役および監査役に対し、その役割および機能を果たすために必要な経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレート・ガバナンスおよび財務会計その他の事項に関する情報を継続的に提供されるよう、コンサルタント会社等との連携を図ると共に、取締役および監査役が希望する外部研修への参加機会確保等により、取締役および監査役の職務執行を支援することとしています。社外取締役及び社外監査役に対しては、就任時および在任中適宜に、当社グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境および経営課題等につき、各所管部署または担当役員等から説明を行い、十分な理解が形成されるための機会を提供いたします。具体的には以下のトレーニングを実施することとしています。

(1) 新任取締役・新任監査役に対するトレーニング

期待される役割・責務を適切に果たすため、対象者の経歴や専門性を考慮の上、法務・会計等の経営に必要な外部セミナー等を受講します。

(2) 取締役に対するトレーニング

必要に応じタイムリーなテーマに関する知識習得やスキルの一層の向上を図るため、随時、外部セミナー、e-ラーニングの受講等を行います。

(3) 監査役に対するトレーニング

外部専門機関との情報交流や意見交換会等への参加、業務及び会計等に関する監査スキルの向上に資する外部セミナー等を受講します。

(4) 社外取締役・社外監査役に対するトレーニング

当社業務への知見を深めてもらうことを目的として、当社の事業所視察や、当社の歴史、事業内容等に関する情報を提供します。

【基本原則5 株主との対話】

当社、特にその経営陣幹部、社外取締役を含む取締役は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための取り組みについて相互理解の促進を図るため、株主総会以外の場でも株主と建設的な対話を行うこと、それを通じ株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要との認識に立っています。そのための工夫を継続しています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主から対話(面談)の申込みがあった場合は、可能な限り前向きに対応します。当社ウェブサイトを通じて問い合わせがあった場合も同様になります。それらの中で、もしフェア・ディスクロージャー上の対応が必要となった場合、対象事象に関し、社内規程「適時開示規程」にしたがって直ちに開示を行います。そうした体制・取組みは組織・業務分掌規程等の中に取り込まれており、取締役会はそれを確認しています。

【補充原則5-1-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主から対話(面談)の申込みがあった場合は、可能な限り前向きに対応し、また可能な限り、申込み先の要望にしたがって経営陣幹部や社外取締役を含む取締役等が対応します。また、2024年10月19日、2025年3月10日、2025年10月18日及び2026年1月17日に開催の個人投資家向け会社説明会では質問事項に回答を行い、株主との建設的な対話に関する方針に沿った対応を図っております。同説明会の資料は当社ウェブサイトに掲載しています。

【補充原則5-1-2 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話に関して、IRを担当する組織が中心となり、代表取締役社長以下、業務執行に携わるかどうかの如何にかかわらず、全役員(社外取締役、監査役を含む)が協力して対応します。

また、対話等に関連する様々な業務の実施やレビューについて、IRを担当する組織の他、総務、法務、経理、財務等の全組織が業務の共有と分担を図りながら有機的に連携して取り進めます。

更に、インサイダー情報の管理は、社内規程「内部情報等の管理に関する規程」等にしたがって適切に行っています。

それらはすべて取締役会にて確認されています。

【補充原則5-1-3 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、毎年3月末及び9月末時点の株主名簿を確認し、株主構造及びその変動の把握に努めています。

【原則5-2 経営戦略や経営企画の策定・公表】

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、資本コストの正確な把握を重要視しております。特に株主の期待収益率に該当する株主資本コストを毎年算出し、資本収益性に関しては自己資本利益率(以下 ROE)を重要な指標として位置づけ、ROEが株主資本コストを上回ることを意識して経営に取り組んでおります。

具体的には、株主資本コストを6.5%に設定した上で、ROE(自己資本当期純利益率)10%の達成を目指します。そのために必要な売上高営業利益率を概ね3.5%以上と算定し、これを平均的かつ安定的に達成することを目標としております。加えて、ROICと資本コストを比較することで、企業が調達した資本コストを上回るリターンを創出できているかを評価してまいります。

2025年度より開始した中期経営計画「SHINE2027」においては、初年度業績の動向や当社グループを取り巻く事業環境が計画策定時から大きく変化している点を踏まえ、中期経営計画の見直しを行いました。この内容につきましては、当社ホームページ及び東京証券取引所のTDnetにおいて、2026年5月14日付で開示した「中期経営計画の見直しに関するお知らせ」でご確認いただけます。

【補充原則5-2-1 経営戦略や経営企画の策定・公表】

当社は、中期経営計画等の経営戦略の策定や事業ポートフォリオの見直しについて、経営陣幹部で検討を重ねた後、取締役会でも綿密に審議し、決定を行います。決定された計画等は、適時開示に加え株主総会等の場を通じ、株主に対して丁寧な説明を行います。事業によって使用する資本が異なることを踏まえて、全社及び各事業のROIC(投下資本利益率)経営導入により事業ポートフォリオマネジメントを行い、投資及び経営資源配分の最適化を図ってまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年6月26日

該当項目に関する説明

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、本報告書の【原則5-2 経営戦略や経営企画の策定・公表】に当社の取組みを開示しております。

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(%)
マリソフード株式会社	434,100	5.58
石光商事従業員持株会	353,203	4.54
株式会社三井住友銀行	252,640	3.25
石光 輝男	238,190	3.06
駒澤 孝江	216,900	2.79
日米珈琲株式会社	204,000	2.62
株式会社トーホー	200,300	2.58
株式会社みなと銀行	194,000	2.50
丸紅株式会社	192,270	2.47
石光 輝信	179,430	2.31

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	卸売業
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

支配株主及び親会社並びに上場子会社は有しておらず、特記すべき事項はありません。

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	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7 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
百瀬 則子	他の会社の出身者											
小澤 真	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)

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
百瀬 則子	○	——	社外取締役の百瀬則子氏は、流通業で食品リサイクル、容器包装リサイクルに取り組む等CSV、ESGの豊富な経験と知識を有しております。当社においては、SDGsの観点で重要な意思決定や経営全般の監督がなされており、当社との間に特別な利害関係はなく、独立性が確保され、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。
小澤 真	○	——	社外取締役の小澤真氏は、食品業界において長年メーカーとして活躍され、広報・広告についても幅広い知見・経験を有しております。時代の変化に合わせたマーケティングで生活者との複合的なコミュニケーションをとり、企業価値向上に大きな貢献をされました。当社においては、マーケティングの観点で独立した立場から重要な意思決定や経営全般の監督の期待がなされており、当社との間に特別な利害関係はなく、独立性が確保され、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無 更新

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	3	0	1	2	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	3	0	1	2	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役候補者及び取締役報酬の審議を行い、結果を取締役会に答申することとしており、当委員会は指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人の監査に立ち会い、決算監査後に開催する監査報告会に当社経営者とともに出席し、意見交換を行っております。また、監査役は内部監査室から報告を受けるとともに、必要に応じて内部監査室に情報を提供しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査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	l	m
板垣 克己	他の会社の出身者													
小島 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
板垣 克己	○	_____	社外監査役の板垣克己氏は、わが国を代表する化学メーカー及びそのグループ会社にて長く財務・会計等の管理業務を経験し、また海外含めグループ会社のCFO、監査役にも携わり、その豊富な知見を当社の監査体制の強化に活かしております。当社との間に特別な利害関係はなく、独立性が確保され、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。
小島 美奈子	○	_____	社外監査役の小島美奈子氏は、金融機関及び公益社団法人日本監査役協会での経験に基づく財務・会計、会社法を中心とした法務、内部統制システム、リスクマネジメント等の幅広い知見を有しており、これらの経験と知見による助言が当社監査体制の強化に有効と期待し、社外監査役に選任しております。当社との間に特別な利害関係はなく、独立性が確保され、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 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1月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、2021年6月29日開催の第71期定時株主総会では、2021年4月から適用する業績連動報酬等の導入について決議を行いました。

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

直前事業年度における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。

取締役 8名(うち社外取締役 2名)116,802千円(12,300千円)

監査役 4名(うち社外監査役 3名)23,310千円(11,100千円)

なお、上記には2025年6月25日開催の第75期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び監査役1名を含み、直前事業年度末時点における取締役は7名(うち社外取締役2名)、監査役は3名(うち社外監査役2名)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

2021年1月15日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており(2021年6月29日開催の第71期定時株主総会の決議に反映)、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての金銭報酬及び同株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしています。

業務執行取締役の基本報酬・業績連動報酬を含めた種類別の報酬額・報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、社外取締役を主要メンバーとする指名・報酬委員会において検討を行い、取締役会に答申するものとしています。業績連動報酬等の内の非金銭報酬(株式報酬)について、株式の交付は自己株式処分により行うことを2022年5月20日開催の取締役会で決議しており、毎年当内容の決議を行うこととしています。

監査役報酬は、経営に対する独立性、客観性を重視する視点から基本報酬のみで構成され、各監査役の報酬額は、監査役の協議によって決定しております。

なお、2007年6月28日開催の第57期定時株主総会において、取締役の報酬額を年額216,000千円(うち社外取締役分は12,000千円)、監査役の報酬額を年額36,000千円を限度とする旨を決議しておりましたが、2021年6月29日開催の第71期定時株主総会において、取締役については年額250,000千円以内(内社外取締役分は50,000千円以内)に引き上げの改定決議を行いました(使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含んでおりません)。年額には譲渡制限付株式付与のために支給される金銭報酬債権を新たに含めております。監査役についても年額50,000千円以内に引き上げの改定決議を行いました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

専従スタッフはおりませんが、管理部各チーム及び内部監査室で適宜適切に対応しております。

また、監査役からその職務を補助すべき使用人を求められた場合には、内部監査室のスタッフはじめ、必要に応じ、管理部の各チーム要員がサポートする体制としております。

【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 更新					
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
石光 輝男	名誉会長	取引先や業界関係者との良好な関係維持、支援活動等を行っております。	常勤・報酬あり	2010/6/29	1年更新
石脇 智広	特別顧問	中期経営計画の目標達成への支援、社内研究開発への助言等を行っております。	常勤・報酬あり	2025/03/31	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	2 名
--	-----

その他の事項

相談役・顧問等の取り扱いについて、社内規程で定めており取締役会の決議によって選任しております。
相談役・顧問は、当社からの要請による経営課題に対する助言、対外活動等に限定しており、経営には関与いたしません。
名誉会長の選任については、財界や業界での影響力等を勘案し、有益であると取締役社長が認める場合には取締役会にて決議しております。
また、名誉会長の報酬を含む待遇は個別に諸条件を定めた契約を締結しております。

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

当社における企業統治の体制は、事業の内容や規模等に鑑み、経営の透明性の向上及び公正な経営を維持するため、社外取締役及び社外監査役の選任、経営会議の設置等により経営の業務執行、監査・監督機能を整えております。また、体制の強化として、社外監査役2名を独立役員に指定しており、さらに社外取締役2名も独立役員となっております。

取締役会は原則として毎月開催されており、経営の基本方針その他重要事項を決定しております。取締役会の審議には社外取締役と社外監査役を含む監査役が加わり、株主からの負託や様々なステークホルダーの権利・立場を十分に考慮し、業務執行を行う取締役と監督する側との適切な緊張関係をもって経営についての高度な議論を行っております。

経営会議は常勤の社内取締役、経営役、経営戦略室長及び内部監査室長が構成メンバーとなり、常勤監査役も参加して、原則として毎月2回開催されており、社長の諮問により、会社の経営に関する重要事項を審議しております。

監査役会は監査役3名で構成され、原則として毎月開催されるとともに、監査役は取締役会及びその他の重要な会議に参加し、各取締役の業務執行状況を監査しております。また、監査役3名ともに財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

内部監査は社長及び監査役に直接レポートすることができる内部監査室の専門スタッフによって行われ、内部監査規程に基づき業務上特に必要あるときは社長の命により別に指名された者を加えて行うことができる体制を確立しております。内部監査室は社長並びに取締役会によって承認された年度監査計画に基づき、本支店及び連結子会社を網羅し内部監査を実施しております。

監査役監査は年度監査計画に基づき、重要会議への出席のほか、重要書類の閲覧、幹部職員等(連結子会社の役員を含む)からのヒアリングの方法により業務執行の適法性についての監査及び調査を実施しております。また、監査役は内部監査室から報告を受けるとともに、必要に応じて同室に情報を提供しております。さらに、会計監査人の監査にも立ち会っており、会計監査人とも適宜情報交換を行っております。

会計監査については会計監査人に有限責任監査法人トーマツを選任しております。当社と会計監査人との間に利害関係はありません。また、同監査法人は業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置をとっております。当期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係わる補助者の構成については下記のとおりであります。

・業務を執行した公認会計士の氏名
指定有限責任社員 業務執行社員：千原徹也 渡邊 徳栄

・会計監査業務に係わる補助者の構成
公認会計士 12名、その他 21名

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、事業の内容や規模等を鑑み、業務執行の最高決議機関である取締役会には独立役員である社外取締役2名が選任されており、その取締役会の審議には社外取締役のほか監査役3名も加わり、公正で透明度の高い経営決定を行う体制となっております。なお監査役3名のうち2名が社外監査役であり、独立した視点から監査を行っております。また、常勤の社内取締役、経営役、経営戦略室長及び内部監査室長が構成メンバーとなる経営会議においては、常勤監査役も参加し、社長の諮問により日常の会社の経営に関する重要事項を審議しております。

さらに経営戦略室等のスタッフは、適切に情報開示を行うと共に、株主やステークホルダー等からの声に迅速・誠実に対応し、建設的な対話を進めております。したがって、当社の経営に係るガバナンス機能は十分に機能する体制が整っていると、認識しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日開催の第76期定時株主総会招集通知は、法定期日より早い6月4日に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	第69期(2019年3月期)定時株主総会より、株主名簿管理人のウェブサイトにおける議決権行使を導入しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では2024年より個人投資家向け会社説明会を開催し、直近では、2025年10月18日及び2026年1月17日に当社ウェブサイトにて会社説明会の資料等の掲載を行いました。会社説明会の内容につきましては、「会社概要」、「中期経営計画「SHINE2027」について」、「SDGs・ESGへの取り組み」、「株主還元について」の説明及び「質疑応答」を行っており、今後も定期的な開催を目指しております。	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1回(決算説明会)の開催をしております。決算説明会の内容につきましては、「決算の概況」、「通期業績見通し」及び「中期的展望」を代表取締役社長が説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ(https://www.ishimitsu.co.jp/)のIR情報欄に決算情報、決算情報以外の適時開示資料、決算説明会資料、有価証券報告書等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は経営戦略室であり、当該部署に担当者を配置しております。	

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
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	石光商事グループ行動規範、コンプライアンス規程において定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	・兵庫県丹波市市島南にある6.9haの「ウッディミナミの森」を活用して、地元自治体及び協働企業とともに森林再生事業や環境教育活動を行っています。 ・2025年より中国甘粛省において砂漠への植林活動「グリーンロードプロジェクト」を開始しました。食糧生産地の確保と地球環境の保護を目的として今後3年間植林した樹木の定着まで継続的に管理します。 【CSR活動】 ・2025年12月に神戸市立灘さくら支援学校と包括連携協定を締結しています。兵庫県内の中学生を対象にした社会活動「トライやる・ウィーク」の一環として、当支援学校の生徒との交流機会を創出するなど、多様な方々が地域社会で自立できるように支援しています。 ・兵庫県宝塚市で高次脳機能障がい者の就労継続支援B型事業所「珈琲焙煎工房Hug」及び宝塚西公民館との協働で2026年3月20日にコーヒーSDGs講座を開催するなど、地域の方々に向けた環境教育を推進しています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、コンプライアンス及びリスク管理の観点から内部統制システムの整備・充実を経営の重要課題と位置づけ、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するための内部統制システムの構築に関する基本方針を次のとおり定めております。

1. 当社及び当社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
(1) 当社グループの経営理念に則り法令等を遵守するための具体的な企業行動指針を定めた「石光商事グループ会社行動規範」、「コンプライアンス規程」をコンプライアンスの規範・基準とする。
(2) 当社に当社グループ全社のコンプライアンス統括責任者及び当社各部、各子会社にコンプライアンス責任者を置きコンプライアンスの指導、教育、推進・モニタリング等を行い、当社グループの全役職員に対して繰り返しコンプライアンス遵守の周知徹底を図る。
(3) コンプライアンス委員会を当社取締役会の直属機関として設置して、コンプライアンス意識の普及と啓発、法令違反行為の通報受付と事実関係の調査、違反行為の再発防止策の検討等を行う。
(4) 内部通報制度を構築し、通報窓口を社内および社外に設置して匿名を含む通報を受ける。
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
「内部情報等の管理に関する規程」、「文書保存規程」、「組織・業務分掌規程」等の社内規程に則り、適切な保存及び管理を行い、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直しを行う。
3. 当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 「リスク管理規程」に基づき、当社グループの事業遂行上、想定し得る重要な個別リスク毎にリスク管理に対する体制を整備し、継続的な監視と対策に取り組む。
(2) 当社グループの全社的なリスクマネジメント推進に関わる課題・対応策を協議決定する組織として、リスク管理委員会を設置する。
(3) 当社「内部監査室」がグループ内部監査規程に基づき内部監査を実施し、監査報告書は直接、社長に提出され検証を受ける。さらに、その重要事項は当社の取締役会にも報告される。
(4) 専門部署である「内部監査室」の存在意義を当社グループ全社員に周知徹底し、損失の危険を発見した場合には、直ちに同室に報告するよう指導する。
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) 代表取締役は、取締役会に諮る重要な事項について事前に十分な審議が行われるよう、常勤の取締役（社外取締役を除く）、経営役、経営戦略室長及び内部監査室長を構成員とする経営会議を定期的開催する。
(2) 経営計画のマネジメントについては、毎年策定の年度計画及び中期経営計画に基づき各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動する。また、年度予算の執行状況を毎月取締役会において報告し経営目標の進捗状況を検証する。
(3) 業務執行のマネジメントについては、「取締役会規程」に定められている付議すべき事項についてはすべて取締役会に付議することを遵守し、その際には議題に関する十分な資料が全役員に配布される等経営判断の原則に留意した体制をとる。
(4) 日常の業務執行に際しては、組織・業務分掌規程、職務権限規程に基づき権限の委譲が行われ、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を遂行する。
5. 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、同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並びに当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 「グループ会社管理規程」に基づき、事業運営上、最もつながりが深い部署を管轄部署と定義し、管轄部署の部長が関係する部署の部長・室長と協議の上、子会社及び関連会社の業務の適正が確保されるための体制を構築する。
(2) 前項の体制に則り、各子会社の社長もしくは取締役等はその業績、財務状況、その他の重要な情報について当社に定期的に報告を行う。
(3) 各子会社の年度計画及び中期計画は当社のそれとの密接な関連の基に作成され、管理される。
(4) 当社「内部監査室」は子会社に対してリスクアプローチに基づき適切に実地監査を行い、監査報告書は社長に提出され検証を受ける。さらに、その重要事項は当社の取締役会にも報告される。
(5) 当社グループの経営理念に則り法令等を遵守するための具体的な企業行動指針を定めた「石光商事グループ会社行動規範」、「コンプライアンス規程」をコンプライアンスの規範・基準とする。
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合における当該使用人に関する事項
(1) 専任の監査役スタッフを配置していないが、主管部署が監査役会の庶務事項を担当する。
(2) さらに監査役からその職務を補助すべき使用人を求められた場合には、監査役会と協議の上、「内部監査室」要員又は「管理部」各チームの専門スタッフを充てる。
7. 監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(1) 監査役の職務を補助すべき使用人の任命については、全監査役の同意を必要とするものとし、当該使用人の当該業務についての人事評価については、監査役・監査役会が行う。
(2) 監査役の職務を補助する使用人は、その職務遂行にあたり監査役の指示に優先して従う。
8. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制及び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
(1) 当社グループの取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに、当該事実を監査役に報告する。また、監査役は、いつでも、当社グループの取締役及び使用人に対して事業及び業務の報告を求めることができる。
(2) 当社グループとして、前項の監査役への報告を行った者が当該報告をしたことを理由にいかなる不利な取扱いも受けないことを徹底する。さらに、その報告者の上席となる取締役等は、事後の人事評価や処遇について、適宜、監査役に報告する。
(3) 監査役は、当社の取締役会のほか子会社を含めた重要な会議・委員会に出席し、また出席しない場合には、付議事項についての説明を受け関係資料を閲覧することができる。
9. 当社の監査役の職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社の監査役から、その職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の請求があったときは、当該請求に係る費用が監査役の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、速やかに当該費用又は債務の処理を行う。

10. 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

- (1) 代表取締役は、監査役・監査役会の意向を尊重し、監査役及び監査役会と随時会合をもち、経営方針、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスクのほか、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換し、相互認識と信頼関係を深めるよう努める。
- (2) 「内部監査室」は、監査役と緊密な連携を保ち、定期的に内部監査結果の報告を行う等、監査役監査が効率的・実効的に遂行されるため協力する。

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

反社会的勢力との関係排除については、社会的責任及び企業防衛の観点から「コンプライアンス規程」、「反社会的勢力対応規程」に明記し、反社会的勢力に対して、いかなる関係を持たず、不当要求等に対しては、警察や弁護士等の外部専門機関と緊密に連携し、組織的に対応する。

さらに、当社は兵庫県企業防衛対策協議会の会員及び公益財団法人暴力団追放兵庫県民センターの暴力団排除活動に対する賛助会員となっており、反社会的勢力との関係排除の体制を整備し、確実に実行する。

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 更新

適時開示体制の概要

1. 基本方針について

当社は株主、投資家の方々に、迅速で正確かつ公平な会社情報の適時適切な開示を行うことを基本姿勢としております。

2. 会社情報の適時開示に関する社内体制について

情報開示に至るまでの内部情報については、「内部情報等の管理に関する規程」に従い、内部情報管理の徹底をしております。

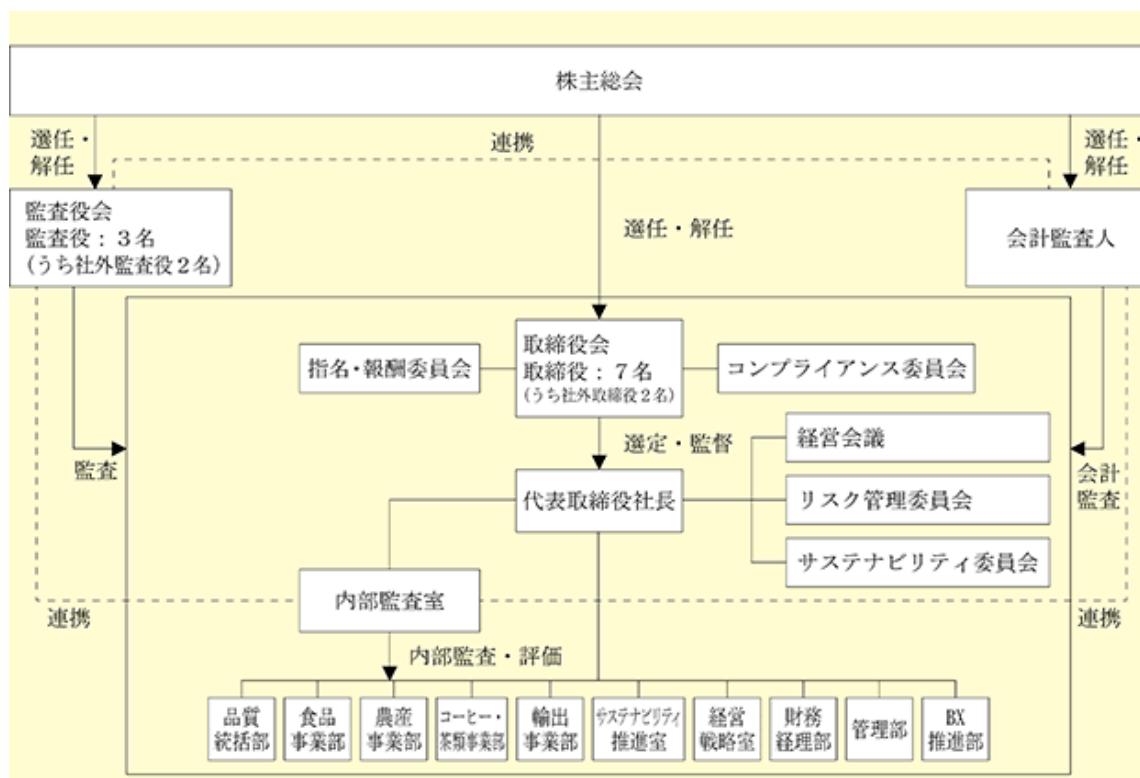
当社が行う当社及び当社グループに関する重要な会社情報の開示は、原則として東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」に基づいて行い、必要に応じて事前に東京証券取引所に相談しております。

決定事実・決算情報・発生事実・及びその他の会社情報につき、当該案件部署、関係部署（経営戦略室、経営管理チーム、総務・人事チーム、資金チーム、法務・リスク管理チーム等）において「有価証券上場規程」に準じて協議し、速やかに社長をはじめとする関係役員に報告する体制になっております。

3. 情報開示の判断と開示手続について

原則として取締役会決議後、情報開示・公表担当部署が速やかに適時開示システム(TDnet)を通じて東京証券取引所に開示するとともに、投資家の利便を考慮して当社ホームページへの掲載をしております。

「有価証券上場規程」において開示義務がないとされる事項においても、投資判断に影響を及ぼす可能性があると判断したものについては、上記と同様の手続で開示いたします。



適時開示に係る社内体制図

