

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。

## I 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

当社グループは、「人と地球に愛される企業を目指します。」の経営理念のもと、健全な企業活動の成果を消費者・従業員・投資家・取引先等に還元し、社会的責任を果たしていきます。また、「人と自然を、おいしくつなぐ」をコーポレートメッセージとし、笑顔がおいしい食シーンのお手伝いをすることを使命と考えます。

当社グループにおいては、株主、お取引先、地域社会、従業員等のステークホルダーの皆様の期待と信頼に応えるため、法令を遵守し、積極的な情報開示と説明責任を果たすとともに、各種ブランドの強化・育成と事業活動を通じて適正な利潤を確保し、継続的に企業価値を高めていくことが、コーポレートガバナンスの基本と考えており、経営上の最重要の経営課題のひとつとして位置付けています。

#### 【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】

2021年6月の改訂後のコードにもとづき記載しています。

【補充原則1-2-2】(招集通知の早期発送、発送前のウェブサイト掲載)

招集通知に記載する情報の正確性を確保しつつ、早期発送に努めます。なお、招集通知に記載する情報は招集通知の発送前にTDnetおよび当社ホームページで電子的に公表しています。

【補充原則1-2-4】(議決権の電子行使、招集通知の英訳)

株主の分布状況や費用対効果の面からも招集通知の英訳については現段階では行っていません。今後、株主の状況等を勘案して検討します。

【補充原則3-1-2】(情報開示の充実)

現時点における海外投資家等の比率は僅少であり、英語での情報開示等はしていません。ただし、今後株主の状況等を勘案して検討します。

#### 【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)

(1) 政策保有株式については、主に良好な取引関係の維持・向上を目的として保有していますが、事業内容・開示状況・株主政策および優待品等の調査・研究を目的として、同業他社等の株式を保有している場合もあります。保有目的が適切であり保有にともなう便益やリスクが資本コストに見合っている銘柄については、継続保有することとし、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減する方針です。

(2) 保有する株式は、毎年、個別銘柄ごとに配当利回り、投下資本と時価との差、リスクを精査し、保有の適否を取締役会で検証しています。

(3) 議決権の行使にあたっては、当該議案の内容が発行会社の企業価値の向上に資するかどうか等を社内規程の定めに従い判断し、適切に議決権を行使しています。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社が、関連当事者間取引を行う場合には、取締役会にてその内容に応じた適切な手続きを実施し、有価証券報告書等に開示しています。

また、関係会社管理規程により、グループ間取引においては相互に不利益が生じないように定めています。加えて、グループ会社役員に関しては、1年に1回、関連当事者間取引に関する調査を実施し、監視を行っています。

【原則2-4-1】(人材登用についての考え方)

当社は、「職能資格規程」にもとづき策定した「資格基準書」を満たす、又は満たすことが十分に見込まれる人材を、性別、国籍、年齢、新卒、中途採用の別にかかわらず、中核人材である「管理職」に登用することを方針としています。

女性活躍の推進については、当社ですでに様々な事業領域において多くの女性が活躍していますが、さらに加速する必要があると認識しています。

目標として2030年3月期までに管理職に占める女性の割合※を現状の7.9%から11.0%に引き上げることを掲げています。女性の特性や個性を活かした魅力ある職場作りを推進することは、組織が成長するための大きな活力となると考えています。そのために、女性がキャリアの形成をとめることなく活躍することができる環境を整えることが重要であると考え、柔軟な働き方の推進による仕事と育児の両立支援に取り組んでいます。あわせて女性がリーダー職を目指すマインドを醸成するための研修やリーダーとしての立場や役割を理解するとともに、部下の指導や育成に関する研修を検討しています。

外国人・中途採用者については、必要に応じて行うものとし、具体的な数値目標は定めません。

また、多様性の確保に向けた人材育成方針としては、適材適所の人事へ繋ぐことを目的とした研修の充実として、人事観察者研修・ハラスメントやメンタルヘルスに特化した研修・短期留学制度や技能実習制度を拡充しています。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定にもとづき算出したものです。

【原則2-6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、確定給付年金運用基本方針において、リスク・リターンを勘案した資産構成割合や運用受託機関の選任方針を定めています。

年金資産の運用状況は、役員や主管部署員で構成される年金資産運用委員会が定期的にモニタリングを行う他、年に一度財政状況を担当役員が取締役に報告しています。

#### 【原則3-1】(情報開示の充実)

##### (1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

1. 経営理念…人と地球に愛される企業を目指します。
2. コーポレートメッセージ…人と自然を、おいしくつなぐ
3. パーパス…笑顔が溢れる食卓づくりをお手伝いします。～お客様の健康(Health&Beauty)づくりに貢献することを目指します～
4. 経営計画(2024年4月～3か年)

当社は2024年度を初年度とする3か年の中期経営計画を策定しました。具体的な内容は次のとおりです。

名称:Challenge & Change for 100th! ”もっとおいしく、もっと便利に、もっと優しく、そしてもっと元気に!”

##### ①製品の安全・安心、そして安定生産・供給を実現する積極的な設備・人材投資の推進

- ・技術力の蓄積と向上および人材の育成
- ・資材、製品調達が多様化の推進により強固な生産ネットワークの構築
- ・安全、安心な製品づくりのための積極的な設備投資の実行

##### ②既存事業の強化

- ・マーケティングデータの活用などで高付加価値新製品の積極的な投入
- ・新製品の積極的な投入とSKUの削減による収益力向上と業務の効率化
- ・新基幹システムの構築を中心とする業務のデジタル化の推進

##### ③新たな事業の柱の育成と開発

- ・既存事業に続く、当社の強みを活かした新たな事業の構築

##### ④多様な人材が元気に活躍できる職場づくり

- ・労働環境の多様化(雇用、就業、評価)に沿った新人事制度の導入
- ・戦略的な人材の開発育成制度の導入(女性の活躍推進を含む)
- ・働き甲斐を実感することができる職場環境、福利厚生改善

##### ⑤環境保全や社会貢献活動への積極的な取り組み

- ・環境問題への積極的な取り組み(エコアクション、サステナビリティ活動の推進など)
- ・リスクマネジメント、BCPへの積極的な取り組み
- ・地域社会に溶け込み、地域社会を元気にする社会貢献活動の推進

なお、当社は2031年5月に創業100周年を迎えます。日々目まぐるしく変わる環境に柔軟に対応し、次の3つの目標を掲げ、持続可能な社会への貢献と、信頼されるブランド、さらなる企業価値の向上に努めます。

##### 【目標①】信頼感・安心感のある「はごろも」ブランドの確立

→キッチンで最も愛されるブランドを目指す

◇缶詰・レトルトパウチ分野でシェアNo.1を目指す

◇安全・安心な製品の安定供給という社会的な責務を果たすとともに、資源の有効活用、環境保全、社会貢献にも積極的に取り組み、信頼されるブランドを目指す

##### 【目標②】自信・働き甲斐・生き甲斐の持てる会社を実現する

◇自らの成長や、豊かで魅力ある生活を実現することができる環境を整備する

◇多様な従業員が協力・協業する中で、新たな価値を生み出す魅力ある職場を創出する

##### 【目標③】次世代に向けて新たな事業基盤を創出する

◇既存事業の一層の強化と合わせ、100周年以降に新たな柱となる事業の開発・育成を推進する

#### 4. 目標とする経営指標

- ・収益力の観点から：売上高経常利益率
- ・株主重視の観点から：自己資本利益率(ROE)

これらの基調的な改善を目指しています。

なお、当社グループの使命の一つが製品の安定供給です。しかしながら当社グループの製品は、農水産物を原材料としており、その価格の変動で収益に大きな影響があります。従って、複数年の定量目標を開示することは市場に誤解や混乱を与える可能性があり、定量目標は単年度に限ります。

##### (2) コード各原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社グループは、先述の経営理念等にもとづき社会的な使命を果たすこと、あわせて基調的な成長による企業価値の向上を果たすことを目的としています。

この目的を実現するために、取締役会で定めた「業務の適正を確保するための体制」(内部統制システム)に関する方針を当社グループ内の全役職員に徹底し、それを実行することに努めています。またこれを補完するため、社内の規程・マニュアルを常に見直し、適切な統制環境を整備しています。

##### (3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役の報酬の算定方法の決定方針については、本コーポレートガバナンス報告書で開示しています。

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

取締役候補者の選定は、当社の経営理念および社会的な使命を実現するため、事業活動に的確な意思決定や執行の監督ができるよう、主要な部門で専門的な知識と豊富な経験や優れた識見を有する社内候補者と、社外の幅広い視点を有し、企業価値の向上やガバナンスの構築に積極的な意見を述べると同時に原則4-9における独立性に関する判断基準に則した複数の社外取締役により取締役会を構成することを方針としています。

新任取締役候補者は代表取締役が推薦し、経営諮問委員会の答申を踏まえて取締役会で決議されます。また、現任の取締役はその実績の評価を踏まえて、代表取締役が取締役候補に推薦し、同様に経営諮問委員会の答申を踏まえて取締役会において決定します。

取締役に法令ならびに定款等への違反や社内規定にもとづく懲戒等による不適格事由に抵触する事象が発生した場合には、取締役会が当該取締役の解任を決議し、株主総会で決議します。

当社は執行役員制度を設けておりませんが、上級経営管理職として理事職を任命・配置しています。理事の選任は人事小委員会で候補

者を選考し、取締役会の決議により決定しています。監査役候補者は、同様に上記方針にもとづき、代表取締役が同候補者を監査役会に推薦し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定しています。

- (5) 取締役会が前記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明各取締役候補者および各監査役候補者の選任についての説明は「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載しています。解任する場合は、株主総会招集ご通知でその理由等を記載します。

#### 【補充原則3-1-3】(サステナビリティへの取り組み、人的資本・知的財産への投資等)

##### <サステナビリティの基本方針>

当社グループは、常に「人」と「地球」そして「自然」を大切にし、お客様から愛される企業を目指して事業を営んできました。

サステナビリティという言葉が注目される以前より、当社グループはリサイクル率が高く環境に配慮した缶詰容器の製品を主要製品とし、長期保存が可能で常温でおいしく食べられる加工食品を数多く取り扱ってきました。また「シーチキン」の原材料である「マグロ」「カツオ」等を無駄なく有効利用し、自然の恵みを大切に次世代に繋ぐよう努めてきました。

一方で、当社グループを取り巻く環境は大きく変化し、様々な課題に直面しています。当社の主原材料の多くは農水産物であり、環境の変化に大きく影響を受けることから、生物多様性を守ることが重要な経営課題であると認識しています。

未来を創るすべての人がこの豊かな自然の恵みを永く享受できるように、社会的課題を解決し持続可能な社会の実現に尽力することが、当社グループが社会に愛され必要とされる企業であり続けるために必要なことであると考え、2021年にSDGs推進委員会を設置し、当社グループのサステナビリティ(SDGs)推進方針を策定しました。社会的課題の解決と持続可能な社会の実現のための取り組みを推進し、さらなる企業価値の向上を目指します。

##### <サステナビリティについての取り組み>

当社グループのサステナビリティについての取り組みは、当社ホームページおよび事業報告書において報告しております。2026年度末までの定性目標は次のとおりです。

##### ◆シーチキンの原材料であるマグロ・カツオ等を守る

- ・シーチキン原材料の100%使用(マグロ・カツオ)
- ・持続可能な原材料の使用推進
- ・プラスチック包装資材の使用削減
- ・ツナ代替原材料を使用した製品の拡大

##### ◆持続可能な容器包装資材の使用推進

- ・再生可能資源を使用した容器(缶詰)の継続的な使用促進
- ・持続可能な容器包装資材の使用促進
- ・容器包装資材の廃棄削減

##### ◆食品ロスの削減への取り組み

- ・賞味期限表示の年月表示
- ・賞味期間のさらなる延長
- ・自社の産業廃棄物排出量の削減※
- ・自社の食品リサイクル率(再生利用実施率)100%※
- ・賞味期限「おいしいめやす」啓蒙活動
- ・適量製品の開発
- ・フードバンク等への製品寄贈

##### ◆エネルギー・水リスクへの対策

- ・自社のエネルギー消費量や二酸化炭素排出量、水使用量の削減※
- ・二酸化炭素の排出量のより少ない資材の使用
- ・持続可能な物流システムの構築
- ・営業車の削減や二酸化炭素排出量の少ない車両への切り替え
- ・クールビズやウォームビズの推進

##### ◆環境保全活動への取り組み

- ・工場排水量の削減※
- ・自社の紙使用量の削減(ペーパーレス)
- ・地域の製造活動への参加
- ・環境社会検定(eco検定)の推奨

##### ◆自信・働き甲斐・生き甲斐の持てる社会の実現

- ・多様な働き方の提案
- ・「はごろも健康宣言」にもとづく健康経営の取り組みと「健康経営優良法人」の認定
- ・健全なサプライチェーンの構築

※環境省が策定したガイドラインにもとづき、エコアクション21に取り組み、認証・登録しており、「環境経営レポート」に毎年情報を公開しています。

##### <人的資本への投資>

従業員の多様性を活かすことを前提とした、働き甲斐や成長意欲を高める人事制度と、それを維持するための安全で安心な職場環境を確保します。また、これを後押しするための人材育成方針に基づいた研修や教育など、従業員の成長や豊かな生活を築いていくことを支援していきます。

##### <知的財産への投資>

当社グループの中期経営計画に定める課題「新分野・新素材・新技術を含めた新製品開発の推進」を実現するために必要な知財等への投資を調査・検討しています。社内では、研究開発部門への人材の配置や投資を行うとともに、産学共同研究等の活動を推進しています。

#### 【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

当社は、法令に準拠して取締役会で決議する内容を取締役会規程に定めています。また、取締役会で決議する以外の事項は、職務権限規程や稟議規程にもとづき取締役等に業務執行を委任する範囲を明確にしています。

#### 【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社では、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、以下のとおり独立性判断基準を定めています。

社外取締役・社外監査役が独立性を有するのは、次の事項に該当する場合です。

- 当社および子会社と重要な利害関係がない者

- 退任して10年以上の当社および子会社の業務執行者
- 退任して1年以上の主要な取引先の業務執行者 ※1 多額な金銭等を受けているコンサルタント ※2 近親者
  - (※1: 主要取引先とは、当社を主要な取引先とする場合はその者の年間連結売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上を当社から受けた者、当社の主要な取引先の場合は、当社の年間連結売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上を当社に支払った者。金融機関の場合は、メインバンクであること等。
  - ※2: 多額な金銭等を受けているコンサルタントとは報酬以外にその者が総収入の2%または100万円のいずれか高い方の額を当社から受けていること。)

【補充原則4-11-1】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方)  
取締役会がその責務を果たすためには、多様な視点や経験、加えて高度なスキルや専門知識を保有する取締役で構成されることが必要であると認識しています。

当社の取締役会は取締役17名以内、監査役は5名以内の規模で構成しています。うち、社外取締役は2～3名、社外監査役は2～3名とすることを基本的な考え方としており、現在の取締役会の構成は、充実した議論を行うために適正規模と考えています。

なお、女性取締役は3名、女性監査役は1名です。また、外国人取締役はおりませんが、海外駐在員事務所等の海外勤務経験のある取締役に加え、海外勤務の経験豊富な社外役員が複数名おり国際性は十分に具備していると考えます。

役員の選任は、原則3-1(4)で述べた方針および手続きに則っています。社外役員には、原則4-9における独立性に関する判断基準等に準拠した要件を満たすとともに、多種多様な経営経験等を有する人材を選任しています。

監査役には財務、経理および法務に関する相当程度の知見を有するものを選任しています。

取締役のスキルや専門知識に関しては、スキルマトリックスを作成し、株主総会の参考資料に記載しています。

【補充原則4-11-2】(取締役・監査役の上場会社の兼任状況)

当社は、役員の主要な兼任状況を株主総会招集ご通知、有価証券報告書等で毎年開示しています。

当社の役員は、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力を確保できる体制です。

【補充原則4-11-3】(取締役会全体の実効性に関する分析・評価)

取締役会は原則月1回開催し、重要案件の審議・決議および各取締役の所管事項の執行状況の報告を行い、他の取締役および監査役からの監督・監査を受けています。

取締役会においては、各部門を所管する取締役および企業経営等に豊富な経験を有する社外取締役により、重要な課題等について、時に監査役の意見も混じえながら多角的な視点で熱心な議論がなされています。

当社では取締役会の実効性を高めることを目的として、不定期ではありますが、質問票を全ての取締役と監査役に配布し、それぞれの意見や要望を調査しています。それぞれの回答を集約し、その結果にもとづく分析・検証を行い、取締役会へ報告しています。取締役会ではその評価結果および課題を共有し、さらに今後の取締役会運営についての改善点等の議論を行っています。

また、社外取締役・社外監査役各1名および経営企画担当取締役1名からなる経営諮問委員会は、必要に応じ、取締役会の実効性評価などのコーポレートガバナンスに関する諮問事項にも対応します。

【補充原則4-14-2】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

新任取締役に対しては、就任後直ちに会社法および関連法令など、取締役に求められる役割と責務について、必要な知識を取得できる機会を設けています。また、就任後も外部講師(弁護士・社会保険労務士・労働安全衛生アドバイザー等)他による役員勉強会を行っています。

社外取締役・監査役に対しては、当社の事業や組織に関する知識を習得できるように、主要会議や施設や工場の視察等の機会を必要に応じて設けています。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

株主に対しては株主総会および総会後の役員との懇談会※で直接対話をしているほか、株主通信や株主優待品に封入したアンケート等で意見や要望に耳を傾けています。

投資家等の面談は原則受け付けています。また投資家等に対しては随時工場見学等の対応をしています。PR(パブリック・リレーション)においては報道機関からの取材対応や決算説明、新製品発表等適時的確な会社情報の提供に心掛けています。

当社では、これらを通じて把握する株主・投資家等の意見・要望を重視し、会社運営に活用しています。

なお、当社では、IR(インベスター・リレーション)およびPRを企画部が担当しています。また、株主等との対話に際しては内部情報等管理規程にもとづき、適切なインサイダー情報等の管理を行っています。

補充原則5-1-2については以下のとおりです。

- (1) 株主との対話全般について統括を行うのは企画部長です。
- (2) 企画部・総務部等が連携して対応しています。
- (3) 個別面談以外に工場見学等を企画・開催しています。
- (4) 株主等との対話で得られた情報は取締役会等に報告しています。
- (5) インサイダー情報等の管理は内部情報等管理規程等にもとづき適切に対応しています。

(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)

当社グループの製品は、農水産物を原材料としており、その価格の変動が収益に大きな影響を与えます。従いまして当社グループは、製品の付加価値を上げ収益性の向上をはかり、ROEの基調的な改善を通じて、持続的な成長と企業価値の向上を実現します。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
公益財団法人はごろも教育研究奨励会	4,391,715	46.67
はごろも高翔会	893,200	9.49
株式会社静岡銀行	291,610	3.10
農林中央金庫	291,610	3.10

はごろもフーズ従業員持株会	152,667	1.62
株式会社榎本武平商店	150,000	1.59
後藤康雄	147,066	1.56
木内建設株式会社	135,200	1.44
三井物産株式会社	108,500	1.15
東洋製罐グループホールディングス株式会社	86,000	0.91

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 更新

- ・当社は自己株式914,804株を保有していますが、上記【大株主の状況】には含めておりません。
- ・上記株式数は、2024年3月31日現在の株数です。

### 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	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うる特別な事情

特にありません。

## II 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	17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	16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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
向井地 純一	他の会社の出身者													
伊藤 元重	学者													
牛尾 奈緒美	学者													

※ 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) 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
向井地 純一	○	——	金融機関での経験と見識を有し、財務基盤を強化する役割を期待しました。 当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しています。
伊藤 元重	○	——	国際経済学を専門とした経験と豊富な知見を有しており、当該知見を活かして特に日本経済や企業の未来について専門的な観点からの監督を期待しました。当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主との利益相反の生じる恐れはないと判断しています。
牛尾 奈緒美	○	——	経営学・男女共同参画・人的資源管理論を専門とした幅広い知識と見識を有し、特に女性活躍推進について専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督を期待しました。 当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しています。

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	経営諮問委員会	3	0	1	1	0	1	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	経営諮問委員会	3	0	1	1	0	1	社内取締役

#### 補足説明

経営諮問委員会は、社外取締役1名、社外監査役1名と社内取締役1名で構成され、取締役の選解任ならびに報酬制度、報酬額等を審議し、取締役会に答申しています。

#### 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	5名
監査役の人数	5名

#### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人、内部監査部門は相互に連携を保ち、監査効果の向上に努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
秋山 信彦	学者													
小高 新吾	他の会社の出身者													
舘野 鏡子	その他													

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
秋山 信彦	○	——	水産学を専門とした幅広い知識と見識および経営上求められる判断力、識見などを有しており、豊富な経験や専門知識を当社の監査体制の一層の強化に活かすことを期待しました。 当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しています。
小高 新吾	○	——	金融機関での国内外の経済調査や行政機関への出向、金融経済に関する研究などの幅広い業務経験、さらに教育機関におけるグローバルな人材育成の取り組みから、豊富な経験や専門知識を活かした監査を期待しました。 当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しています。
舘野 鏡子	○	——	料理研究者として消費者目線に立った多彩なレシピを考案し、料理教室の主宰やテレビへの出演、雑誌への寄稿、数多くの著作など長年幅広く活躍していることから、これらの食と料理に関する豊富な経験と深い見識を活かした監査を期待しました。 当社との間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断しています。

**【独立役員関係】**

独立役員の数

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

実施していない

該当項目に関する補足説明

ストックオプションが会社の業績向上に資するのか、また株主利益の増大に役立つのかという視点で研究しています。実施にあたりましては、オプション付与に関する公平さの問題等もあり、慎重に検討していきたいと考えています。

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

一部のものだけ個別開示

#### 該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っています。  
有価証券報告書および事業報告は、当社のホームページにも掲載し、公衆の縦覧に供しています。

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

当社は、2022年11月7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決議しています。当該取締役会の決議に際しては、予め決議する内容について経営諮問委員会へ諮問し、答申を受けています。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、決定方法および内容が取締役会で決議された決定方針に沿うものであり、経営諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しています。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

##### (1) 基本方針

当社の取締役の報酬は、確定額報酬としての基本報酬(金銭報酬)および退職慰労金により構成されている。当社は安全・安心な食品を安定供給する社会的な使命を負っているため、短期的な収益の拡大よりも中長期的で基調的な業績の改善を重視している。

取締役の報酬に関しても短期的な業績に連動した報酬ではなく、中長期的な視点で業務執行を可能とする安定した報酬を基本としている。

個々の取締役の報酬の決定に際しては経営への貢献度と職責の重要度も勘案した適正な水準とすることを基本方針とする。

##### (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(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の標準報酬部分および半期(6月・12月)ごとの付加報酬部分からなる。役員報酬規程の定めに従い、人事労務を所管する取締役が、各取締役の標準報酬額原案(従業員の基本給の最高額×役位係数に在籍年数を勘案した額、および役職手当(社外取締役を除く))を算定する。

なお、役位係数は1.3~10.0倍前後とする。この原案にもとづき代表取締役は、経営への貢献度と職責の重要度を勘案して標準報酬額および付加報酬額(年間標準報酬額の1割前後)案を策定し、経営諮問委員会に諮問する。経営諮問委員会の答申を受けて、取締役会は各取締役の報酬額を決定する。

##### (3) 退職慰労金の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の退職慰労金は、役員退職慰労金規程の定めに従い、当該取締役が在任した役位(会長・社長・副社長・専務取締役・常務取締役・取締役)ごとに基本支給額を算出し、功労加算または減額事由を取締役会が認めた場合は、基本支給額に加算・減額を行う。

退職慰労金は、株主総会決議を経て支給することとする。

##### (4) 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

当社の報酬は確定額報酬のみであり、確定額報酬が取締役の個人別の報酬等の額の全部を占めるものとする。

##### (5) 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事項

個人別の報酬額は1994年6月29日開催の株主総会で決議された報酬総額を限度とし、経営諮問委員会での審議を踏まえ、取締役会が決定する。また、退職慰労金については株主総会の決議において取締役会に一任された場合には、取締役会において役員退職慰労金規程にもとづき、支給額・時期・方法を決定する。

#### 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

専従のスタッフは配置していませんが、総務部に取締役、監査役の要請に対し他の業務に優先して対応する従業員を配置しています。

#### 【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

当社には、相談役・顧問制度があります。相談役、顧問の委嘱については、取締役会の決議により選任しています。

## 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

- ・各取締役は、それぞれの経営判断にもとづいて委嘱事項の執行にあたり、同時に執行状況を取締役に報告し、その監督を受けています。
- ・取締役会は、原則として月1回、必要に応じて随時開催しています。
- ・経営環境の変化への機動的な対応、経営責任の明確化をはかるため、取締役の任期を1年としています。
- ・取締役16名のうち、13名が男性、3名が女性です。
- ・監査役は、取締役会のほか重要会議に出席し、また資料調査を行うなどにより取締役の業務執行を適法性・妥当性・効率性の観点から監査しています。毎期、定時株主総会後には当期の監査方針等を取締役会において通知しています。
- ・なお、財務部長および財務部所管取締役を経験し、財務および会計に関する相当程度の知見を有する常勤監査役1名を選任しています。
- ・当社の社外監査役は、全員が当社と特別の利害関係がなく、高い独立性を有しています。
- ・会計監査については、ふじみ監査法人を選任し監査を受けています。会計監査業務を執行した公認会計士は吉澤秀雄および箕輪光紘、補助者は公認会計士12名です。なお、ふじみ監査法人および業務執行社員と当社の間には特別な利害関係はありません。
- ・会計監査人による年2回の監査報告会には、代表取締役とともに、全員経営推進部長も出席し、会計監査による問題点を把握するとともに、必要に応じて意見交換を行います。

## 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

監査役制度は社外監査役も含め、経営に対する監査体制が有効に機能していると考えます。さらに社外取締役を選任し、経営に対する監督体制の一層の強化をはかっています。

## Ⅲ 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
その他	議案説明の補助に、図・グラフ・写真等の映写を利用しています。 株主総会後に株主懇親会を開催しています。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL <a href="https://corp.hagoromofoods.co.jp/ja/ir.html">https://corp.hagoromofoods.co.jp/ja/ir.html</a> 5期連続財務データ、決算短信、有価証券報告書、株主の皆様へ、株式情報、IRカレンダー等をご覧いただけます。	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画部	

### 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	「はごろもフーズグループ行動規範」を策定、グループ内従業員に「コンプライアンスブック」を配布するなどして周知徹底をはかっています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	SDGs推進委員会を設置し、各本部の取締役が環境に対する活動を含め包括的な啓蒙・指導に当たっています。 合わせて当社ホームページ内にサステナビリティに関するページを設け、考え方や活動状況等を公表しています。

## IV 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

内部統制システムは、公正で透明性の高い経営を実現する重要な施策と位置づけ、コーポレートガバナンスの強化や組織風土の改善などと連動させて整備・強化を進めています。

2006年5月2日開催の取締役会において「業務の適正を確保するための体制」(内部統制システム)に関する方針について決定致しました。また、2008年4月11日、2012年3月30日、2014年4月9日、2015年4月16日、2017年5月25日、2018年5月23日、2019年6月17日および2020年4月23日付で一部改訂を行っており、その概要は以下のとおりです。

業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)を会社法、会社法施行規則、金融商品取引法の規定に従い、下記のとおり定めます。なお、本件については企業グループ一体となって取り組むものとし、またその有効性を継続的に点検・評価し、改善・強化に努めるものとし、ます。

1. 取締役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  
[会社法第362条第4項第6号]
  - (1) 法令遵守を経営の基本原則とし、社会的良識を備えた市民としての判断基準・行動基準を行動規範およびコンプライアンスブックに定める。
  - (2) 取締役会は原則として月1回、必要に応じて随時開催し、監査役も出席して重要事項の決定と業務執行状況の監督を行う。
  - (3) 社外取締役を選任することで、取締役会の監督機能を充実させるとともに、アドバイス機能の強化をはかる。
  - (4) 内部通報制度により不正等の早期発見と発生抑止をはかる。
  - (5) 反社会的な勢力とは如何なる面においても一切関係を持たない。
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  
[会社法施行規則第100条第1項第1号]  
関連規程に則り保存・管理する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制  
[会社法施行規則第100条第1項第2号]  
原材料、為替変動、災害、品質等に係るリスクについては、それぞれの主管部署を定め、継続的な情報収集と分析および対応策の立案等リスク管理に当たる。
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  
[会社法施行規則第100条第1項第3号]
  - (1) 取締役に業務執行権限を委嘱することができる。当該取締役はそれぞれの経営判断にもとづいて委嘱事項の執行にあたり、同時に執行状況を取締役に報告し、その監督を受ける。
  - (2) 事業本部(生産・販売・開発等)、サービス本部(総務部・人事厚生部)、経営企画本部(財務部・企画部)、品質保証本部(品質保証部・お客様相談部)を設け、それぞれに本部長を置いて部門別統括管理を分掌させ、迅速な意思決定をはかる。
  - (3) 予算統制は経営企画本部企画部が分掌する。また、内部監査を分掌する全員経営推進部を各本部とは別に置く。
  - (4) 代表取締役・本部長・社外取締役による本部長会議により、各本部にまたがる重要な経営課題を共有し、調整する。
5. 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  
[会社法施行規則第100条第1項第4号]
  - (1) 行動規範の策定およびコンプライアンスブックの配布等により遵法意識の徹底をはかる。
  - (2) 重要な管理業務については規程に決裁権限・標準業務手順等を定める。
  - (3) 業務管理に関する重要事項については複数部署による相互検証等を組み込んだ内部牽制の働く組織編成とする。
  - (4) 全員経営推進部が業務執行状況の適法性・効率性を内部監査する。
  - (5) 内部通報制度により不正等の早期発見と発生抑止をはかる。
  - (6) 反社会的な勢力とは如何なる面においても一切関係を持たない。
6. 次に掲げる体制その他の当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制  
[会社法施行規則第100条第1項第5号]
  - (1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の報告に関する体制
    - a. 当社の取締役の一部が子会社の取締役を兼務し、重要事項の決定に関与し、業務執行状況を監督する。
    - b. 子会社を管理する担当部署を定め、定期的もしくは必要に応じ情報の収集・分析を行う。
    - c. 当社の部長会・サービス部門会議等の重要会議において、子会社の取締役等が出席し、子会社の業務の遂行状況を毎月報告する。
  - (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  
原材料、為替変動、災害、品質等に係るリスクについて、継続的な情報収集と分析および対応策の立案等リスク管理の状況を必要に応じ、それぞれの業務を分掌する取締役が取締役に報告する。
  - (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
    - a. 子会社を管理する担当部署を定めるとともに、当社グループの基本理念や方針を共有し、業務の整合性の確保と効率的な遂行をはかるため、関係会社管理規程を定める。
    - b. 重要な管理業務については規程類に当社グループ内標準の業務手順を定める。
    - c. 予算統制により当社グループ内各社の業績を管理する。
    - d. 全員経営推進部が子会社における業務執行状況の適法性・効率性を監査する。
  - (4) 子会社の取締役等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
    - a. 当社グループに共通する行動規範の策定およびコンプライアンスブックの配布等により遵法意識の徹底をはかる。
    - b. 当社グループに共通する内部通報制度により不正等の早期発見と発生抑止をはかる。

7. 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における当該使用人に関する事項  
 [会社法施行規則第100条第3項第1号]  
 監査役会の事務局を担当する総務部内に、他の業務に優先して監査役の要請に対応する使用人を予め指名し配属するとともに、当該使用人に監査役の指示による調査の権限を付与する。
8. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項  
 [会社法施行規則第100条第3項第2号]  
 前号の使用人の任命・異動・考課等の決定には監査役会の事前の同意を得る。
9. 監査役の前々号の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項  
 [会社法施行規則第100条第3項第3号]  
 前々号の使用人に対する監査役の指示は他の業務に優先するものとし、業務分掌規程にその旨を定める。
10. 次に掲げる体制その他の監査役への報告に関する体制  
 [会社法施行規則第100条第3項第4号]  
 (1) 取締役及び会計参与並びに使用人が監査役に報告するための体制  
 a. 取締役会への出席のほか、部長会・サービス部門会議等の重要会議に監査役の出席を求める。  
 b. 以下に定める事項については速やかに監査役に報告する。  
 (a) 法令・定款違反に関する事項  
 (b) 品質の欠陥に関する事項  
 (c) 会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項  
 (d) 決算分析および月次決算分析  
 (e) 内部監査実施状況  
 (2) 子会社の取締役等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制  
 a. 監査役は子会社の取締役会に出席し、業務執行状況等の報告を受ける。  
 b. 監査役は当社の部長会・サービス部門会議等の重要会議に出席し、子会社の業務の遂行状況等の報告を受ける。
11. 監査役へ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  
 [会社法施行規則第100条第3項第5号]  
 当社は、監査役へ報告した当社グループの役員および使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループ内に徹底する。
12. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払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の処理に係る方針に関する事項  
 [会社法施行規則第100条第3項第6号]  
 当社は、監査役が必要と認めるときは、法律や会計等の専門家を利用できるものとし、その費用は会社が負担する。
13. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制  
 [会社法施行規則第100条第3項第7号]  
 (1) 全員経営推進部長は、監査の実効性をより高めるため、監査役および会計監査人が全員経営推進部と定期的に情報・意見を交換する機会を確保する。  
 (2) 総務部長は、内部通報制度の通報内容を全て監査役に報告する。
14. 財務報告に係る内部統制を確保するための体制  
 金融商品取引法第24条の4の4に規定する内部統制報告書の提出を有効かつ適切に行うための関連規程を制定し、財務報告に係る内部統制を整備・運用するとともに、その評価・改善を継続的に行う。

## 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

「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」1. (5)、5. (6)に記載のとおりです。

### V その他

#### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

適時開示体制について

当社は、会社情報の適時・適切な開示を行うため「内部情報等管理規程」でその取扱いを次のとおり定め、管理しています。また、当社グループの行動基準を定めた「はごろもフーズグループ行動規範」および「コンプライアンスブック」で適時・適正な開示の実施を謳い、全役員・従業員にその

周知をはかっています。

1. 会社情報の具体的定義

投資家の投資判断等に重大な影響を及ぼす会社情報を「重要事実」(東京証券取引所「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」の開示基準に準拠)として、「内部情報等管理規程」で具体的に定め、周知させています。

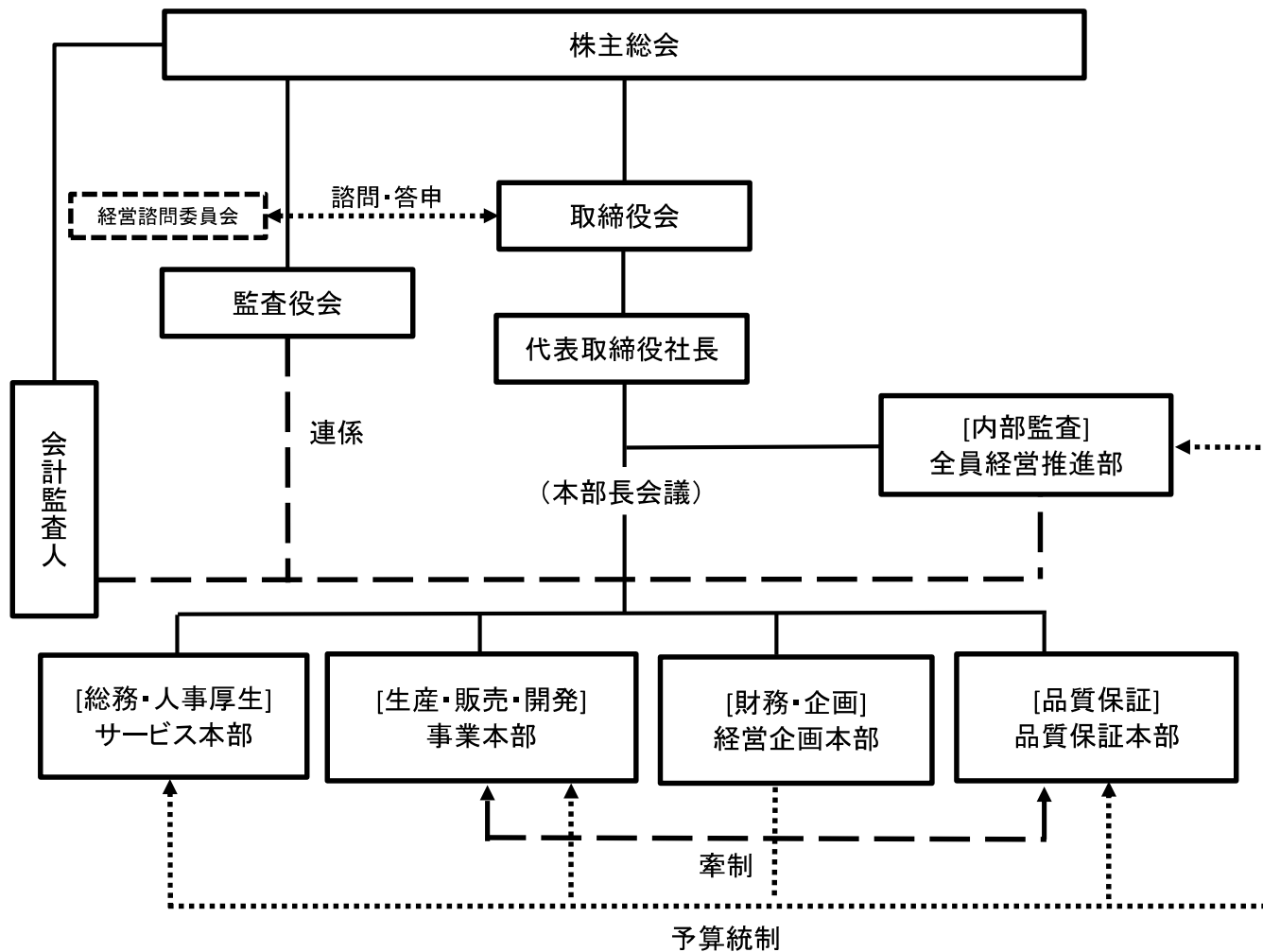
2. 管理体制

- (1) 重要事実の管理のため、全部署長(子会社を含む)を情報管理者とし、情報管理責任者(企画部長)、総括管理責任者(担当役員)を置いています。
- (2) 情報管理者は、常に重要事実の監視に努めています。発生した場合、速やかに総括管理責任者に報告するとともにその管理に当たります。
- (3) 総括管理責任者は、重要事実の指定・解除を行います。また、グループ全体にわたる重要事実を管理・保全するため、グループ内の重要な会議へ出席しています。
- (4) 情報管理責任者は、総括管理責任者の指示を受け、グループ全体にわたる重要事実を管理・保全し、各部署間の調整・連絡を行います。
- (5) 総括管理責任者・情報管理責任者および情報管理者は、発生した重要事実の取扱方法についてその細部を定め、必要に応じて取扱者を指定します。
- (6) 総括管理責任者は証券取引所との連絡窓口である情報取扱責任者を兼任し、重要事実の一元管理を行っています。

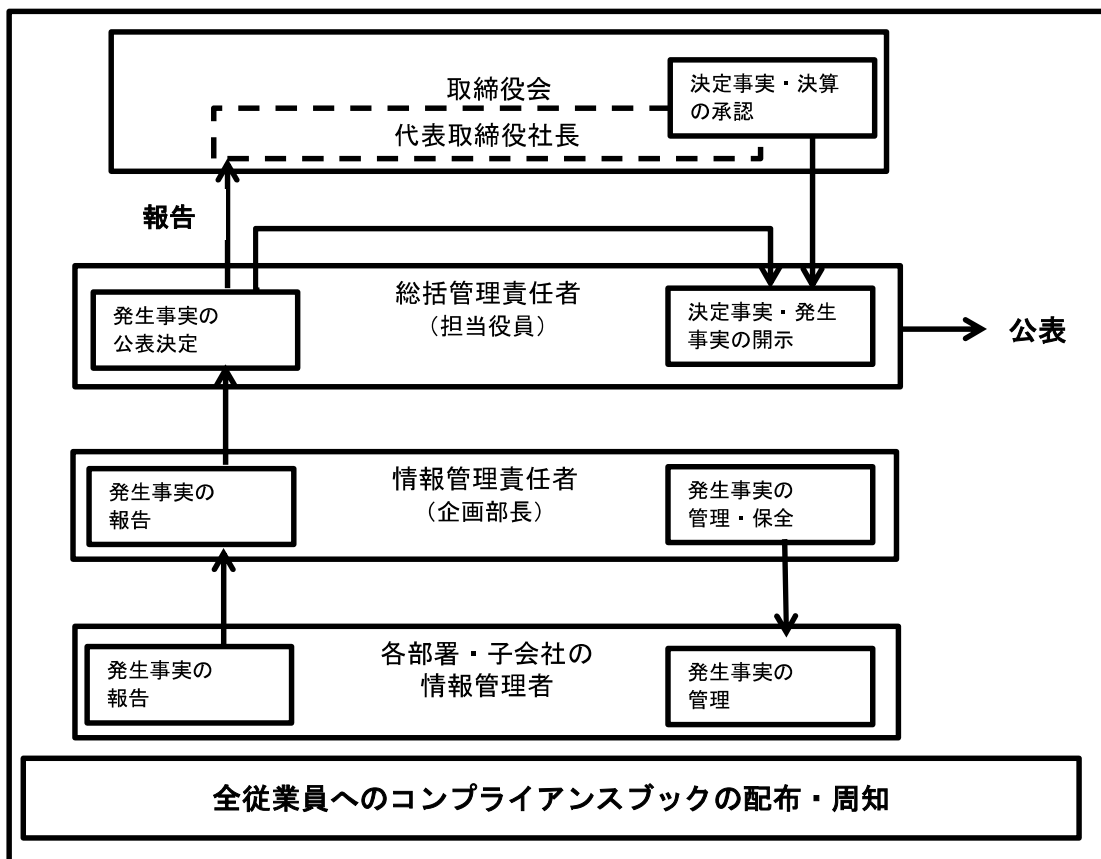
3. 開示体制

- (1) 取締役会決議事項のうち直ちに開示すべきもの(主に「決定事実に関する情報」・「決算に関する情報」)は、その承認を受けて総括管理責任者が開示します。それ以外の重要情報(主に「発生事実に関する情報」)は総括管理責任者が公表を決定、社長に報告し開示します。重要事実の公表はTDnetを通じ、できるかぎり早期に行うことを原則としています。
- (2) 開示資料は同時に記者クラブ(静岡市政記者クラブ)への投函および当社ホームページへの掲載により社外へ案内します。

# コーポレート・ガバナンス体制



【適時開示体制についての模式図】



※当社は適時開示体制を内部情報等管理規程で規定、管理しています。