

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

当社ではコーポレート・ガバナンスを経営統治機能と位置付けており、企業価値を継続的に高めていくための不可欠な機能であるとの認識に基づき、コーポレート・ガバナンス体制の強化及び充実に努めております。また、株主を含めた投資市場全体に対する説明責任を果たすべく、迅速かつ適切な情報開示の実施と意思決定における透明性及び公平性を確保することが極めて重要と考えております。

コーポレート・ガバナンスを支えるコンプライアンスにつきましては、その本質は、その語義に戻って、社会からの期待に応えることと捉えたいうえで、いわゆる法令等の遵守もそれ自身が目的なのではなく、当社の掲げる事業理念の実現や社会の課題をビジネスで解決していくための前提であり必要手段として考えております。また、そのコンプライアンス体制の徹底により、株主及び事業パートナーをはじめとするステークホルダー(利害関係者)の信頼を得ることも重要な経営課題と認識しております。

#### 【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4 - 1 - 3: 最高経営責任者の後継者計画】

当社は、現時点においては、最高経営責任者等の後継者計画を明確に定めておりませんが、経営陣幹部を支える役員や管理職の育成は、企業の持続的な成長と企業価値向上を実現するための重要な課題であると認識しております。このような認識の下、2022年に設置した指名・報酬委員会に対する主要な諮問事項としており、後継者計画策定の在り方も含めて指名・報酬委員会から取締役会に対して提言を行い、取締役会において協議いたします。

#### 【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】

当社は、業務提携等経営戦略の一環として、また、取引先との良好な関係を構築し、事業の円滑な推進を図るため、必要と判断する企業の株式を保有しています。当社は、毎年、個別銘柄ごとに保有目的の意義や合理性及び保有することによる便益を取締役会で検証し、中長期的な企業価値の向上に資すると認められない株式がある場合は、必要に応じて売却等の検討を行い、中長期的に政策保有株式を縮減していく方針です。当社が保有する株式の議決権行使については、対象企業の経営状況やコーポレート・ガバナンス体制を勘案し、株主価値を毀損する懸念がないか、また対象企業の中長期的な企業価値向上に資するかという観点から議案を精査し、総合的に賛否を判断いたします。

【原則1 - 7: 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の競業取引及び取締役と会社間の利益相反取引については、法令及び取締役会規程の定めに基づき、取締役会での決議を要することとしております。

【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】

当社グループは、企業理念「これからの食卓、これからの畑」の下、食に関する社会課題をビジネスの手法で解決することで、食べる人と作る人とを繋ぐ方法をつねに進化させ、持続可能な社会の実現を目指しています。その達成のために、「より多くの人々が、よい食生活を楽しめる商品・サービスの提供」や、「よい食を作る人が報われ、誇りを持てる仕組みの構築」に取り組んでいます。これらの価値観に基づき、当社グループの持続的な成長と社会課題解決の双方に資する重要課題として、重要な6項目のマテリアリティを特定しました。各マテリアリティ及びKPIは、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しています。

【補充原則2 - 4 - 1: 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等の中核人材の多様性確保に関する考え方等】

当社グループは、「働くすべての人の人格、人権、個性を尊重し、「国籍・人種・性別・セクシュアリティ等の属性による不当な差別を行わず、多様な価値観を尊重する」という基本思想を掲げています。多様な人材が集い、それぞれのアイデアを出し合うことでソリューションの幅を広げ、事業の成長につなげていくため、性別や国籍、採用ルート等の属性に関わらず、中核人材への登用を積極的に進めております。

当社の2026年3月末時点における管理職に占める女性の割合は30.1%ですが、2030年度に達成すべき目標として50.0%を掲げております。現在、役員における女性比率は30.8%となっております。

中途採用については、エンジニア等即戦力となるハイスキルな人材を中心に獲得し、当社の採用に対する中途入社者の比率は90.8% (2026年3月期実績) となっております。また、既に執行役員を含めて管理職として重責を担っている者も多くおります。

外国人採用については、海外事業の展開に留まらず、国内グループ全体での採用を推進しており、現在では25か国の国籍を有する者が在籍しており、多様性に富んだ組織が構築されています(当社での外国人比率は、社員: 2.2% [20名]、パートタイム等: 14.4% [191名]、全体: 9.4%)。これらの人材の成長支援に必要な制度設計・運用を整備しつつ、人材登用に取り組んでおります。

なお、中途採用や外国人における管理職の登用については、具体的な時期や数の目標は設定していません。当社では、すでにこれら多様なバックグラウンドを持つ人材が各領域で中核を担っており、社内には異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が十分に浸透していると認識しているためです。

しかしながら、海外事業を展開し、変化の激しい経営環境の中で持続的な成長を遂げていく当社にとって、国際的かつ多角的な視点の確保は極めて重要です。そのため、一律の形式的な数値目標を設けるのではなく、多様な人材が自律的に成長できる制度設計や環境整備の充実に注力しております。

今後も属性に捉われず、社員等に対して等しくチャンスを与える取り組みを一層強化し、成長し、実績を残した人が中核人材として等しく評価され、更なる活躍の機会を得られる環境を整えてまいります。

【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】

当社は、確定拠出年金制度を導入しております。60歳以降のゆとりある生活設計のために税制上の優遇を得ながらの資金準備手段を提供することを目的としております。担当部門は、従業員の安定的な資産形成と財政の健全性を維持するために実務を遂行しており、運用やその状況について運用を委託する金融機関と適時情報交換を行い、運用管理しております。

【原則3 - 1 : 情報開示の充実】

当社は、以下の事項について開示公表し、主体的な情報発信を行っております。

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

企業理念については、当社ホームページに開示しており、また経営計画については、中長期目標を公表するとともに、決算説明会において、各事業年度の業績見通しを公表しております。

( ) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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  
有価証券報告書「第4.4.コーポレート・ガバナンスの状況等」に記載のとおりであります。

( ) 取締役会が経営陣幹部と取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬(兼務執行役員を含む)については、本報告書「[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」に記載しております。従業員身分兼務執行役員の報酬については、社員人事考課制度の基準に基づき、常勤取締役による「評価内容及び給与改定額」の審議を経て決定しております。

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

取締役と監査役候補の指名については、取締役会全体として経営・人材・法務・財務・会計等の知識・経験・能力のバランスが取れた構成となるよう配慮しております。具体的な手続きとして、取締役候補の指名は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会へ諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会で決議の上、株主総会へ上程いたします。監査役候補については、監査役会の同意を得た上で取締役会にて決議し、同様に株主総会へ上程いたします。執行役員の選解任については、執行役員規程及び決裁権規程に基づき、社長が取締役会に起案して、取締役会において選任しております。

( ) 取締役会が上記( )を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役と監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任と指名についての説明

取締役と監査役候補の指名については、株主総会招集通知に理由、経歴等を記載しております。執行役員の選解任については、業務に関する専門知識、経営執行能力、革新性、指導力等を勘案し、執行役員規程に基づき、取締役会にて決議しております。選解任に際して、取締役会においてその理由について十分な説明を行っております。

【補充原則3 - 1 - 3 : 経営戦略等開示におけるサステナビリティの取組み】

(1) 経営戦略の開示にあたって、自社のサステナビリティについての取組み

当社グループは、企業理念「これからの食卓、これからの畑」の下、食に関する社会課題をビジネスの手法で解決することで、持続可能な社会の実現を目指しています。当社グループの事業は、豊かな地球環境の上に成り立っており、取引先を含むサプライチェーン全体でESGの取組を推進することが、事業の成長や企業価値の向上に資すると認識しております。当社グループは、事業への影響と社会・環境への影響の観点から、重要な6項目のマテリアリティを特定しました。

2026年2月には、かねてよりフードロス削減やGHG排出量削減に取組んでいたグリーン戦略室と人材の多様性に関する取組を行っていたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン委員会を統合し、グループのサステナビリティ活動全般の推進を担うグループESG委員会を発足しました。グループESG委員会は取締役会の諮問機関として、サステナビリティに関わる経営基本方針の検討及び目標や施策の策定等を実施しており、同委員会を中心にグループ横断で更なる企業価値の向上に向けた取組を推進しております。持続的な価値創造の源泉は「人材」にあるとの考えの下、人的資本は当社グループの中長期的な成長を支える極めて重要な資本と位置付けております。

当社は「人が育ち、育てられ、社員が生き生きと働くことが出来る居場所(会社)を創造する!」というビジョンを掲げ、多様な価値観の受容が革新的なアイデアやサービスの創出につながるというDE&Iの観点から、性別やセクシュアリティ、国籍、採用ルート等の属性に関わらず、等しく活躍できる機会を提供しております。また、社員が自律的に行動し成長できる文化を醸成するため、行動規範「オイシズム」の体現をベースとした評価・処遇制度を整えるとともに、「成長支援会議」による戦略的な人員配置、将来のエース人材への高難度アサインメント、「セルフ・キャリアドック」を通じた自律的なキャリア支援など、経営戦略と連動した人材投資を積極的に行っています。あわせて、働きがいやパフォーマンスを最大化するため、育児と仕事の両立を支援する柔軟な時短制度を設けるなど、ライフステージが変化しても社員がその能力を十分に発揮できる働きやすい環境・制度の整備を進めております。これらの人的資本戦略は、人事官兼取締役が執行役員を兼務することで策定から実行までを一貫して牽引し、経営会議にてその実効性の監督とPDCAサイクルを回すガバナンス体制を構築しております。

当社は、持続的な企業価値向上に向け、経営戦略と連動した独自の知的財産の獲得、保護、及び活用を推進しております。サブスクリプションモデルを通じて蓄積された顧客データは当社の重要な資産であり、これを基盤とした高度な需要予測システムの運用により、流通段階におけるフードロス率約0.2%という業界極小水準と高い顧客生涯価値(LTV)を両立しております。また、「Kit Oisix」等で培った独自のメニュー開発知見やアップサイクル技術といったフードテックのノウハウを、完全子会社化した給食事業へ積極的に横展開しております。これにより、美味しさと現場の省人化を両立する「タイパ給食モデル」などの高付加価値化を推進し、業界の市場再編を力強く牽引してまいります。さらに、川上の生産現場における気候変動リスクへの適応を見据え、契約生産者に対してCO2削減に繋がるアグリテックの提供や安定栽培法の確立支援を行うなど、知的ノウハウの共有を通じた強靱な食のインフラ構築に注力しております。

(2) 当社グループのサステナビリティに関する考え方及び個々の取組につきましては、以下をご参照ください。

1) 当社のサステナビリティページ

<https://www.oisix.co.jp/sustainability/> をご参照ください。

2) 2026年3月期有価証券報告書(P10) もご参照ください。

<https://www.oisix.co.jp/wp-content/uploads/2026/06/a208345e28d2221945c4a5ac0d751677.pdf>

【補充原則4 - 1 - 1 : 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会決議事項については、法令と定款に定める事項の他、取締役会規程に詳細を規定しております。取締役会決議事項以外の重要事項については、経営会議規程(経営会議上程基準)の他、職務権限規程に決裁権限基準を規定し、迅速な意思決定を行っております。

【原則4 - 9 : 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役の独立性については、東京証券取引所の独立性基準に準拠した基準に基づき取締役会で審議し、独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4 - 10 - 1 : 独立した指名・報酬委員会】

当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しております。その上で、2022年5月26日に開催された取締役会において、取締役会の諮問機関である任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置することを決議し、同年6月から活動を開始しております。従来の役員報酬諮問会議を再編成したもので、社外役員の知見及び助言を活かすとともに、委員3名のうち過半数を独立役員である社外取締役とすることで、取締役の指名及び報酬等の決定に関する手続の客観性及び透明性を確保し、もって取締役会の監督機能を向上させ、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図る趣旨となります。同委員会は、多種多様な観点からの実効性のある諮問内容が期待できる独立社外取締役を構成員とすることとしており、現2名につきましては、1名は人事組織を専門分野とする大学名誉教授であることに加えて他数社の社外取締役経験を有する取締役、もう1名は当社と同様に自社をベンチャー企業からプライム市場企業まで成長させた経営者である取締役としております。

#### 【補充原則4 - 11 - 1:取締役会にて必要なスキル等】

当社は、当社の経営戦略に照らして取締役会構成員の備えるべきスキルを特定して、株主総会招集通知やコーポレートサイトで開示するスキルマトリックスで示される取締役会の構成としております。現在、取締役会は、独立役員である社外取締役5名(うち、女性3名)を含む9名で構成されています。引き続き、実効性ある経営体制及び取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成し、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材や経営管理に適した人材等、専門性に配慮しながら、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保いたします。なお、独立社外取締役には、プライム市場企業経営者を含めております。

コーポレートサイト:<https://www.oisix.co.jp/sustainability/governance/corporate/>

#### 【補充原則4 - 11 - 2:取締役の兼任状況等】

当社の取締役及び監査役の他の上場企業の役員の兼務状況については、合理的な範囲であり、株主総会招集通知や有価証券報告書にて、重要な兼職の状況を毎年開示しております。

定時株主総会招集ご通知は、以下の当社ホームページに掲載しています。

<https://www.oisix.co.jp/investors/stock/meeting/>

#### 【補充原則4 - 11 - 3:取締役会の実効性評価】

当社は、毎年、取締役会の実効性の維持と向上を目的として、取締役会の実効性に関する分析と評価を行い、得られた課題を踏まえて、取締役会の実効性の更なる向上に取り組むこととしています。

2026年3月期は、全役員に対して書面アンケートを実施後、社外役員に対して取締役会事務局がインタビューを行うとともに個別に協議を行い、取締役及び監査役から得られた意見や評価を基に取り組むべき課題を抽出し、今後に向けた課題認識をいたしました。

「書面アンケート」では、最初に、総論として「当社における取締役会には主にどのような機能が求められるか」を問い、その観点での点数(5点満点)とコメントを取得し、次に各論として、「取締役会の構成や運営等」にかかる取締役会の構成、審議の状況、議事運営、情報提供等について点数とコメントを取得し、これらに基づきインタビューを実施しました。

結果については、概ね取締役会の運営は実効性を有していることと評価しております。また改善にむけての意見についても、概ね、より実効性ある運営のための、会社の情報提供についての更なる充実、事業の拡大・多様化及び事業を取り巻く環境変化に応じた専門家等による補助的説明などの要請がありました。これらについて、取締役会事務局を中心に継続的に取り組み、さらなる実効性向上を図ってまいります。

#### 【補充原則4 - 14 - 2:取締役と監査役に対するトレーニング】

当社は、取締役と監査役に対し、その経営監督や監査機能が十分に発揮できるよう業務上必要となる知識の習得の機会を、取締役と監査役の要望に応じ、また、取締役会事務局の提案により提供しております。なお、その際の費用負担については会社負担としております。

#### 【原則5 - 1:株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、中長期的な企業価値向上のためには、株主や投資家の皆様との建設的な対話が不可欠であると認識しております。そのため、執行役員CFOがIR業務を管掌するとともに、専任部署としてIR担当部署を設置しています。IR担当部署は、事業部門、経理、法務等の関連部署と密接に連携しつつ、IR活動を行っています。

株主や投資家からの対話の要望に対しては、合理的な範囲内で、IR担当者やCFOが対応するほか、必要に応じて取締役や事業部門責任者も面談に対応する体制を整えています。また、個別面談以外にも、定時株主総会、決算説明会の開催、ウェブサイトでの情報公開、法令に基づく適時開示などの多様な手段を通じて、当社の業績や経営方針に対する理解促進を図っています。対話を通じて得られた株主や投資家の意見については、担当執行役員であるCFOから定期的に経営陣へ報告し、情報共有を図っています。なお、対話にあたっては、フェア・ディスクロージャー・ルールを尊重し、インサイダー取引規制上の重要事実の取り扱いに細心の注意を払うなど、情報管理の徹底を図っています。

#### 【原則5 - 2:経営戦略や経営計画の策定と公表】

(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)

2025年10月に車両その他事業を売却し、経営資源をコア事業へと集中させる構造改革を実施したことに伴い、当社の成長軌道をより明確にお示しするため、2026年5月に、2030年3月期に向けた主要KPIを見直しました。具体的には、最重要指標である全社EPS目標を軸としつつ、従来のコア事業に限定していたKPIを改め、全社の収益力を直接的に測る全社売上高3,250億円、全社EBITDA190億円というシンプルな指標へと再定義いたしました。これに伴い、当社の経営の最重要課題の一つとして位置付けている株主に対する利益還元について、さらなる充実を図るため、連結配当性向の目安を従来の15%から20%へ引き上げ、あわせて資本の状況や成長投資機会等を勘案した機動的な自己株式取得を実施することで、配当性向20%を基本とし、総還元性向20% - 30%を目安とする方針を定めました。また、2026年3月30日に行った自己株式の消却を機に、自己株式を含む発行済株式総数の6.0%程度を自己株式保有割合の上限の目安とすることとし、超過する分を消却する方針といたしました。

詳細は2026年5月14日に開示を行った「中長期目標の見直しに関するお知らせ」、「株主還元方針の変更に関するお知らせ」、及び2026年3月26日に開示を行った「自己株式の消却および自己株式の保有方針の変更に関するお知らせ」に掲載しております。

#### 中長期目標の見直しに関するお知らせ

<https://www.oisix.co.jp/wp-content/uploads/2026/05/d6789432e101e33ae2bd0d459b2a0d7b.pdf>

#### 株主還元方針の変更に関するお知らせ

<https://www.oisix.co.jp/wp-content/uploads/2026/05/a497817e38a2f619ff998cd7ee705c11.pdf>

#### 自己株式の消却および自己株式の保有方針の変更に関するお知らせ

<https://www.oisix.co.jp/wp-content/uploads/2026/03/685f33fbd4f44ca2682c6f7279d32197-1.pdf>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新**

30%以上

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
高島 宏平	4,847,200	13.96
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人株式会社みずほ銀行決済営業部)	2,922,559	8.41
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,759,900	7.95
THE BANK OF NEW YORK 133612 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	2,595,800	7.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,221,100	6.39
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	1,154,300	3.32
藤田 和芳	1,032,516	2.97
株式会社NTTドコモ	1,000,000	2.88
株式会社リクルート	1,000,000	2.88
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE USL NON-TREATY CLIENTS ACCOUNT (常任代理人香港上海銀行東京支店)	925,242	2.66

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

- 割合は、自己株式(2,207,156株)を控除して計算しています。
- 当社は、自己株式2,207,156株を保有していますが、上記大株主から除いています。
- 2024年2月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー(Baillie Gifford & Co)が2024年2月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。  
なお、当該大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。  
ベイリー・ギフォード・アンド・カンパニー:所有株式数3,536千株、割合10.18%
- 2025年12月17日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、グランサム、マヨ、ヴァンオッテルローアンドカンパニーエルエルシー(Grantham, Mayo, Van Otterloo & Co. LLC)が2025年12月16日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として議決権行使基準日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。  
なお、当該大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。  
グランサム、マヨ、ヴァンオッテルローアンドカンパニーエルエルシー:所有株式数3,528千株、割合10.16%

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	小売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	9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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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		
花田 光世	学者													
田中 仁	他の会社の出身者													
渡部 純子	他の会社の出身者													
櫻井 稚子	他の会社の出身者													
小脇 美里	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

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
----	------	--------------	-------

花田 光世		2010年6月に花田光世氏が代表を務める組織調査研究所と契約を締結し、当社従業員に対するマネジメント研修を実施してありました。なお、当該研修に対する対価は僅少なものであります。	花田光世氏は、アカデミックな観点での人事組織を中心とした企業経営全般に関して幅広い知見を有しており、当社の経営に対する様々な助言及び意見を期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただけたと考え、独立役員として選任しております。
田中 仁		田中仁氏は、株式会社ジnzの代表取締役であり、当社と同社との間では商品仕入れの取引関係がありました。なお、取引金額は当社及び同社においても僅少なものであります。	田中仁氏は、企業経営者としての豊富な経験に基づく適切な助言・提言及び会社経営の監督を期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただけたと考え、独立役員として選任しております。
渡部 純子			渡部純子氏は、リクルートグループにおいて、デジタルの観点から顧客管理に関するマネジメントについて幅広い知見を有しており、当社の経営に対する様々な助言及び意見を期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただけたと考え、独立役員として選任しております。
櫻井 稚子			櫻井稚子氏は、長年にわたる株式会社ABC Cooking Studioでの経験を有し、株式会社NTTドコモにおいてはコンテンツビジネスに関する豊かな知見を有しており、当社の経営に対する様々な助言及び意見を期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただけたと考え、独立役員として選任しております。
小脇 美里			小脇美里氏は、生活者・消費者側の視点での経験や知見に基づく適切な助言・提言を期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただけたと考え、独立役員として選任しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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	1	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	1	1	2	0	0	社外取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

指名に関する事項と報酬に関する事項を同時に扱う委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。したがって、上記の設置状況は共通の内容となります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室と監査役は、定期的に内部監査の実施状況等について情報交換を行うとともに、重要な会議に出席することによって情報の共有を図っております。内部監査室及び監査役と会計監査人との間の情報交換・意見交換については、会計監査人が監査を実施する都度開催される監査講評に内部監査室及び監査役が同席することによって情報の共有を図るとともに、監査上の問題点の有無や今後の課題等について随時意見交換等を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	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
諸江 幸祐	他の会社の出身者													
小久保 崇	弁護士													
和田 健吾	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
諸江 幸祐		諸江幸祐氏は、同氏が取締役を務める企業と商品仕入の取引関係があり、当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者に該当していましたが、2022年8月に同社取締役を退任し、同社とはなんら関係のないこととなりました。	諸江幸祐氏は、小売・流通分野や投資事業・資本市場での豊富な経験を持たれ、それを背景として複数企業の社外役員に就任していることから、適切な助言・提言を期待し、社外監査役として選任しております。今般、左記の事情に至りましたので、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、独立役員として選任しております。
小久保 崇		小久保 崇氏は、2019年度まで株主総会の法務監修等を委嘱しておりました。なお、顧問契約ではなく、また、その取引金額も当社及び同氏においても僅少なものであります。	小久保崇氏は、弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、主にコンプライアンスの観点から有益なアドバイスをいただけることから、社外監査役としての職務を適切に遂行できるものと考え、社外監査役として選任いたしました。また、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、独立役員として選任しております。
和田 健吾			和田健吾氏は、公認会計士としての経験・見識が豊富であり、公認会計士としての高い専門的知見をお持ちであることに加え、M&Aや投資・ファイナンスを通じて多様な業種のビジネスに関わられてこれら、これらの経験知見から、引き続き新しい事業価値を追求する当社のガバナンスに対して有益なアドバイスをいただくことを期待し、社外監査役として選任しております。また、同氏は当社の主要株主や主要な取引先の業務執行者ではないなど、当社が依拠する東京証券取引所の定める独立性基準に照らし、一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立した立場から客観的に当社の経営及び取締役の職務の執行を監督していただくと考え、独立役員として選任しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の数 <span style="background-color: #FFD700;">更新</span>	8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

業績連動報酬制度については、引き続き指名・報酬委員会を通じて検討してまいります。なお、ストックオプション制度につきましては、発行済み分が2022年6月の期間満了により終了しております。なお、当社は役員持株会を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

**【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

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、報酬の個別開示は実施しておりません。取締役及び監査役の報酬は、それぞれ総額で開示しております。

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2月25日付取締役会で決定し、2022年5月26日付取締役会における指名・報酬委員会の設置に伴い所要の変更をしております。取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責や業績等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、役位、担当職務、各期の業績、他社水準を踏まえて決定する固定報酬のみを支払うこととする。

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、月例の固定報酬とし、株主総会で決議された総額の範囲内で、役位、担当職務、各期の業績等を考慮しながら、総合的に勘案して決定する。

3. 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

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長が、その具体的内容について委任をうけ、その権限の内容は基本報酬の額の決定とする。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、代表取締役は、指名・報酬委員会で審議した内容を尊重して決定する。

**【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】** 更新

社外取締役及び社外監査役のサポートは管理本部が行っております。また非常勤監査役に対する情報伝達は常勤監査役が定期的に行っております。

**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

1) 会社の機関の基本説明

a. 取締役会

当社の取締役会は取締役9名(うち社外取締役5名)により構成されており、毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の意思決定をするとともに、相互に職務の執行を監督しております。また、取締役会には監査役が毎回出席し、取締役会の業務執行状況の監査を行っております。

b. 経営会議

当社は取締役(社外取締役除く)、常勤監査役及び執行役員等各部門責任者による経営会議を原則毎週開催しており、取締役会に次ぐ意思決定機関として、日常の業務執行の確認や意思決定の迅速化を図っております。

c. 監査役及び監査役会

当社の監査役は、常勤監査役1名と非常勤監査役3名で構成され、非常勤監査役3名が社外監査役であります。監査役会は、これらの監査役で構成されています。各監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席して意見を述べる等、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるよう努めております。監査役会は、原則として定例取締役会と同日に開催しております。

d. 会計監査人

当社は、PwC Japan有限責任監査法人と監査契約を締結し、会社法及び金融商品取引法に基づく監査を受けております。

e. 指名・報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関である任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置し、委員3名のうち過半数を独立役員である社外取締役とした

うえで、各取締役の報酬に関する制度設計、業務執行状況、当社業績、当社の事業計画や課題を踏まえたあるべき経営体制等を含めて協議し、取締役の報酬及び指名について、取締役会からの諮問に対して答申しています。

## 2) リスク管理体制の整備状況

当社のリスク管理及びコンプライアンス体制整備については、リスク管理委員会を中心に実施しております。同委員会は執行役員他によって構成され、常勤監査役も常に参加しており、役員に対するコンプライアンス意識の普及・啓発や法令違反行為等の通報の受付と事実関係の調査等をその任務としております。具体的には、テーマごとの分科会活動を中心として、また、月1回定例の会議を開催し、内部通報の有無の確認や、反社会的勢力への対応、労務関連の法令遵守状況等コンプライアンスに関連する事項のほか、リスク管理に関する事項や内部統制の対応状況等について、報告並びに議論を行っております。

また、当社では、公益通報者保護法の趣旨に則り、コンプライアンスの徹底に資することを目的として内部通報制度「企業倫理ホットライン」を定めております。当社の従業員は、本制度を通じ、公益通報者保護法に定める法令違反及びその他の重大なコンプライアンス違反等の通報対象の事実が生じているか、又は、まさに生じようとしていることを、予め定めた社外弁護士窓口又は企業倫理ホットライン窓口担当者に通報することができます。また、通報者にはしかるべき保護措置を行うほか、通報された情報等は企業倫理ホットライン窓口担当者よりリスク管理委員会に報告があり、必要な場合、是正措置を行うこととしております。

加えて、全ての当社役員が遵守すべき規範として「倫理規程」、「オイシックスグループ倫理規範」、「オイシックスグループ人権ポリシー」及び「オイシックスグループ贈収賄、腐敗防止に関するポリシー」を設け、人権の尊重、自然環境への配慮、公正な取引、社会的常識を超える接待・贈答の禁止、及び情報管理等について定め、その普及・啓蒙に努めております。また、個別業務に関するコンプライアンスへの取り組みとして、個人情報保護法、景表法、特商法といった当社業務と関連の深い諸法令の遵守状況の確認や、毎年1回全社員を対象として実施するコンプライアンス研修などを通じた法令に関する知識の普及等を行っております。

## 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

当社の企業規模や事業内容から、監査役会設置会社が最適であると判断しており、社外取締役5名(5名とも独立役員)、社外監査役3名(3名とも独立役員)を選任することで、取締役会に対する牽制及び監視機能の向上を図っております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	決算業務の早期化を図り、招集通知の早期発送に取り組んでおります。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主にご参加いただけるよう、集中日を避けた開催日となるよう留意いたします。
電磁的方法による議決権の行使	2020年第23期定時株主総会より、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
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	2020年第23期定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2021年第24期定時株主総会より、招集通知(要約)の英文での提供を行っております。

### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当会社Webサイト内にディスクロージャーポリシーを公表しております。情報開示について、開示基準や方法に加えて、コミュニケーションの充実に向けた施策、IR活動の沈黙期間について記載しております	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家を対象とした説明会を実施しております。また、四半期決算資料について、決算説明資料の開示だけでなく、機関投資家・アナリスト向け決算説明会の説明会動画を当社ホームページに速やかに掲載し、個人投資家の皆さまに対する公正かつ同質の情報開示に努めております。	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算発表時の年2回開催しております。遠方や、ご参加時間が限定される方にも柔軟に参加いただける、オンライン配信形式かつ、リアルタイムの質疑応答を受け付ける形式で実施しております。また、機関投資家・アナリストとの個別面談やグループ面談を日常的に実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	日常的に海外IRを実施している他、証券会社主催のカンファレンスなどに参加しております。また、決算開示資料、適時開示資料については英文による同時開示を行っており、公正な情報開示に努めております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社Webサイトに投資家向け情報ページを設け、決算情報や適時開示情報、株式総会関連資料などの掲載を行い、公正な情報開示に努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部内にIR部門を設置しております。	
その他	逐次、国内外のアナリスト・機関投資家向けに個別インタビューを実施しております。	

### 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	当社の企業理念「これからの食卓、これからの畑」の実現、食に関する社会課題をビジネスの手法で解決するための倫理規範として、「オイシックスグループ倫理規範」、「オイシックスグループ人権ポリシー」などを定め、お客様、取引先、社員、株主、投資家、社会というステークホルダーに対してどのような企業行動を取っていくのかを定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p><b>【環境保全活動】</b> 事業への影響と社会・環境への影響の観点から特定した、重要な6項目のマテリアリティのうちの1つ、「食を通じた環境負荷の低減と資源循環の推進」として、脱炭素社会の実現に向けたGHG排出量の削減に加え、未利用資源の活用やプラスチック削減を通じて、持続可能な循環経済の構築を目指しております。</p> <p><b>GHG排出削減の取組</b> 当社は国内の有機野菜や特別栽培野菜、合成保存料・合成着色料を使わない加工食品の販売を祖業としており、事業そのものがサステナブルなビジネスモデルではありますが、GHG排出量削減の取組については、物流拠点で使用する電力の再エネへの切り替えや、生産者へCO2削減に繋がるアグリテックなど技術提供の施策を行っております。</p> <p><b>フードロス削減の取組</b> 当社はサブスクリプションモデルであり、流通段階におけるフードロス率は約0.2%と一般小売業と比べて非常に低いビジネスモデルとなっております。さらに川上のフードロス削減(生産地や製造元で発生するフードロスの削減)に向け、規格外原料などの積極活用やアップサイクル商品の開発、また家庭におけるフードロス削減に向け、ミールキットなど食材使い切りサービスの販売拡大などを行っております。</p> <p><b>プラスチック削減の取組</b> 自社製造製品を中心に、商品パッケージのリサイクル資材、環境対応型資材への切り替えや、不要な包装資材の削減の取組みを行っております。</p> <p>取組の詳細は、下記をご参照ください。 <a href="https://www.oisix.co.jp/sustainability/environment/">https://www.oisix.co.jp/sustainability/environment/</a></p> <p><b>【その他の社会的活動】</b> 当社は食の社会課題の解決に向け、開発途上国の飢餓と、先進国の肥満や生活習慣病の問題とを同時に取り組む「TABLE FOR TWO」への活動支援や、ひとり親などへの食品支援プラットフォーム「WeSupport Family」の運営などの活動を行っております。</p> <p>取組の詳細は、以下をご参照ください。 <a href="https://www.oisix.co.jp/sustainability/society/society/">https://www.oisix.co.jp/sustainability/society/society/</a></p>
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	金融商品取引法などに基づく法定開示制度や、東京証券取引所が定める適時開示規則に則って、適時適切な情報開示に努めております。法定開示や適時開示の対象とならない情報であっても、投資判断に影響を与えらると思われる重要な情報については、すべてのステークホルダーが平等に入手できるように、公平かつ迅速に開示しております。このほか、ウェブサイト等を通して、各ステークホルダーに向けた情報開示の拡充に取り組んでおります。

その他

<女性の活躍支援について>

当社は、在宅勤務制度を整える等、性別に関わらず多様な働き方が出来るようなインフラ整備を行っております。また、積極的に女性の活用を進め、女性比率(正社員合計)は51.7%となっており、育児中の女性が働きやすいように時短勤務や、育休復帰を行いやすいように認可外保育園に預ける場合の補助等の制度を導入しております。

<人材の多様性について>

当社グループで働くすべての人の人格・人権・個性を尊重し「国籍、人種、障害、性別、セクシュアリティ等による不当な差別を行わず、多様な価値観を尊重する」という基本思想の下、その遵守・徹底を強化していくためにグループESG委員会を設置し、その浸透を含めた取り組みを行っております。

<コミュニティ創出への対応について>

当社は、家庭での調理時間の短縮に繋がる「ミールキット」の提供や、人手不足が課題となっている給食事業における業務省力化に向けた取り組み、自治体等のサービス運営の受託等により、ご家庭や社会での労働省力化を推進しております。また、買い物へのアクセスが困難になっている方向けの移動スーパーの運営、経済的な理由により食事が困難な子どもたちやその家庭を対象とした食支援プラットフォーム(「WeSupport Family」等)の運営、さらには災害被災地域への迅速な物資支援や食を通じた復興支援などにより、持続可能な地域コミュニティの実現をサポートしております。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

(1)当社は、2006年10月30日開催の取締役会において、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その他株式会社業務の適正を確保するための体制を整備するために、「内部統制システム構築の基本方針」を決議し、その後当該基本方針については、適宜見直しを実施しております。

2024年3月21日開催の取締役会において改訂され、現在運用している内容は下記のとおりです。

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
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事項
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
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
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
6. 会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
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
8. 監査役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当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
9. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
10. その他監査役による監査が実効的に行われることを確保するための体制及び監査役による職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務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
11. 財務報告の適正性を確保するための体制
12. 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

(2)当社では、組織規程、職務分掌規程及び職務権限規程によって役員職員の組織的位置付けや職務範囲、職務上の執行権限を明確にするとともに、稟議手続を明確に定めることで適切な権限委譲と組織内の牽制効果を発揮し、健全な経営体制の構築を図っております。この他、内部統制に関連する規程・ポリシーとして「リスク管理委員会規程」、「内部通報規程」、「倫理規程」、「危機対応規程」、「オイシックスグループ倫理規範」、「オイシックスグループ人権ポリシー」及び「オイシックスグループ贈収賄、腐敗防止に関するポリシー」を策定し、全社員向けに周知徹底を図っております。

### 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

当社では、反社会的勢力との一切の関係を遮断する旨を謳った「反社会的勢力対策についての宣言」を、平成20年3月11日開催の取締役会において決議し、新規取引開始時の取引先の属性チェックの実施、並びに反社会的勢力排除条項及び誓約書の整備取得を進めることにより、反社会的勢力及びそれに共生するグループとの関係が発生しないよう未然防止に努めております。

また反社会的勢力からの接触があった場合に備えて「反社会的勢力対応マニュアル」を策定し、管理本部を中心にその対応に当たることを定めるほか、必要とあれば早期に顧問弁護士や警察・暴走センターに相談し適切な措置を講ずる体制としております。

## その他

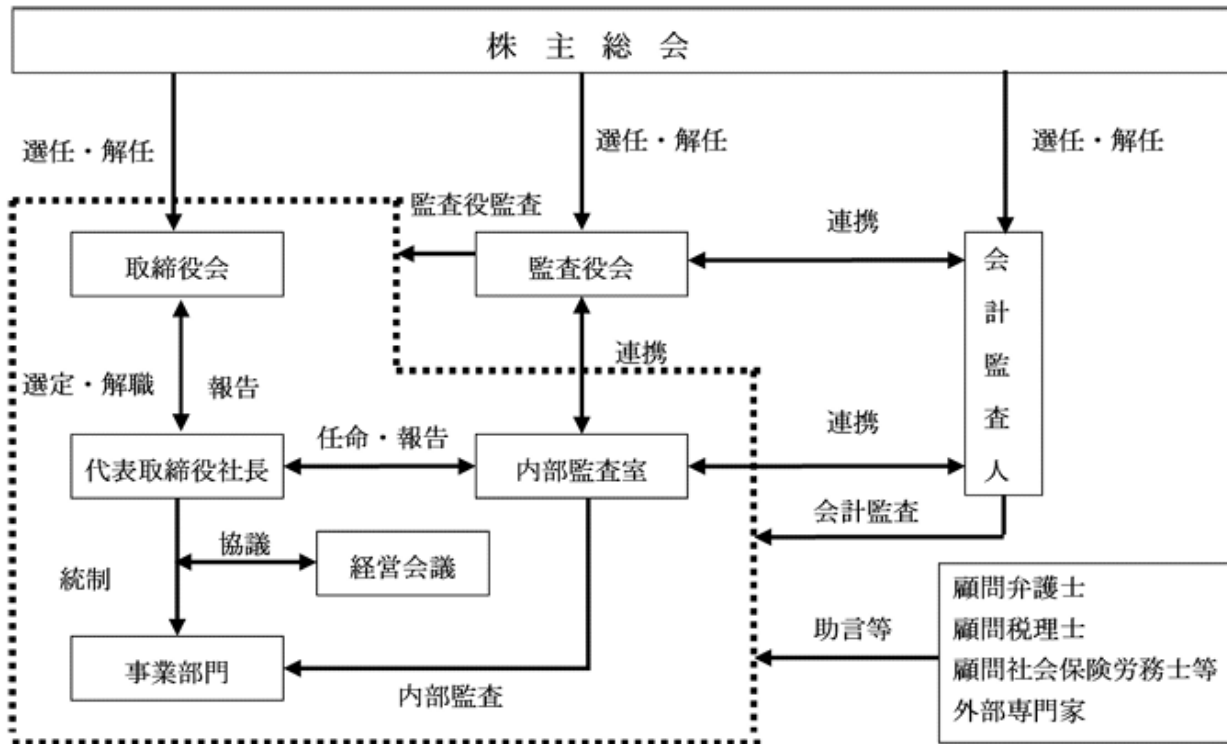
### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要（模式図）】

