

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

当社グループは、企業価値の追求と、その最大化を通じた人々・社会・経済の発展への貢献を経営理念で掲げており、サステナビリティの実現に貢献し、ステークホルダーの皆様から信頼される企業グループであり続けたいと考えています。「日清オイリオグループビジョン2030」では、当社グループが社会課題を解決し価値を創造する重点領域を定め、社会との共有価値を創造することで成長を遂げるための戦略の指針と2030年に目指す姿を示しています。

この考えのもと、当社グループは、ステークホルダーの皆様と良好な関係を築き、信頼の向上に努めるとともに、コーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。

<2030年に目指す姿>

私たちは、“植物のチカラ”と“油脂をさらに究めた強み”で、食の新たな機能を生み出すプラットフォームの役割を担います。そして多様な価値を創造し、“生きるエネルギー”をすべての人にお届けする企業グループになります。

【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】

<補充原則2-4-1> (中核人材における多様性の確保)

当社は、多様な人材が活躍することで新しい価値を創造し、企業の競争力や成長力に結びつけていくことを目指しています。「日清オイリオグループビジョン2030」実現のためには組織能力の強化・開発が必要であり、「人材マネジメント」を重点領域の1つとして位置づけ、多様性の確保に向けた人材育成や社内環境の整備を図っています。

役職任用や管理職への登用は実力本位・適材適所を大原則としており、平等な機会が得られる環境づくりを進めることを通じて、総合的に中核人材の多様性が確保できるという考えのもと、外国人や中途採用者といった属性を指標とした数値目標は特段設定しておりません。

数値目標こそ掲げていないものの、外国人の管理職への登用については、国籍を問わず優秀な人材の確保に努めるほか、海外グループ会社の経営者や役員は現地スタッフの登用を基本としており、事業領域の国際化に合わせて多様性を確保しています。中途採用者については、「日清オイリオグループビジョン2030」を実現していくためには、グローバル化、マーケティングおよびテクノロジーの分野で更なる人材強化が不可欠であり、各分野の専門性の高い人材の中途採用を強化し管理職への登用も積極的に進めています。

一方で、女性の管理職登用については、当社が同業他社に見劣りしている現状を課題として認識し、性別に係わらず「意思決定への参画」や「リーダーシップの機会」が平等に得られる環境(人材育成・働きやすい環境整備)をつくるため、2030年度までに女性管理職比率20%以上とする目標を掲げ改善に向けて取り組んでいます。女性活躍推進にむけた人材育成施策や活躍を支える制度設計については、「その他<女性の活躍推進>」をご覧ください。なお、2023年4月1日時点の日清オイリオグループ単体の女性管理職比率は6.3%でした。

また、多様性の確保に向けた人材育成の方針、社内環境整備方針については、「 - 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご覧ください。

<補充原則3-1-3> (サステナビリティを巡る課題)

知的財産への投資等については、無形資産戦略の立案および開示を課題として認識し、今後、情報開示の充実に努めてまいります。

【サステナビリティについての取り組み】

2021年3月に策定した「日清オイリオグループビジョン2030」で示した「2030年に目指す姿」と「戦略の指針」に沿って、当社グループは、社会課題の解決を通じた、多様な共有価値の創造(CSV)を成長のドライバーとするとの考えのもと、将来にわたって持続的に成長し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。今後予測される機会とリスクおよび社会課題から、「すべての人の健康」「おいしさ、美のある豊かな生活」「地球環境」「食のバリューチェーンへの貢献」「信頼でつながるサプライチェーン」「人材マネジメント」の6つを重点領域と定め、取り組みを推進します。

サステナビリティに関する取り組みは、統合報告書で開示しています。

【人的資本への投資について】

人的資本への投資についての考え方や具体的な方針については「 - 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」をご覧ください。

【知的財産への投資】

(1)知的財産への投資についての考え方

当社グループは、長年の植物油脂研究による知見をベースに、独創的な技術力と商品開発力により、お客さまの多様なニーズにお応えしています。「ビジョン2030」で目指す「多様な価値を創造し、“生きるエネルギー”をすべての人にお届けする企業グループ」となるべく、コアコンピタンスである「油脂」とその周辺領域の技術力をさらに究め、重点領域における共有価値の創出に向けた研究開発を推進しています。

お客さまのニーズや市場トレンドに合わせてスピーディーに商品上市をする商品開発と、中長期的な視点で新たな価値創造に取り組む技術開発を両輪に、さまざまな知見を蓄積し、それらを組み合わせ、具体的な形にすることで価値ある商品・サービスの提供を続けていきます。さらに、このような投資によって生み出される知的財産は当社グループの重要な経営資源であると認識し、成長戦略や価値創造プロセスに組み込んで、共有価値の創出を加速します。

(2)知的財産の戦略的な活用方針

当社グループの知的財産の戦略的な活用の方針としては、知的財産権の獲得および知財リスクへの対応を通じて事業活動における優位性や研究開発における自由度を確保し、収益性の向上と共有価値の創出を促すことを掲げています。特に、コアコンピタンスである「油脂」の領域では、グローバルトップレベルの油脂ソリューション企業へと飛躍し、価値創造の領域をさらに広げるため、十分な知的財産権の確保とブランドの確立・保護に努めています。また、知的財産情報にマーケット情報などを組み合わせた分析を行い、事業活動や研究開発における意思決定に資する情

報を社内へ発信しています。

また、他社との共創活動やビジネス領域の拡大・グローバル展開において、関連する知的財産権を積極的に取得し、その戦略的な活用により当社グループの持続的な成長に貢献していきます。

(3) 今後の検討課題について

これまでに獲得した知的財産権の価値評価および貢献の見える化を進めて参ります。知的財産権を積極的に活用した価値創造プロセスおよび知財ガバナンス体制の構築に向け、取締役会において議論を深めてまいります。

[気候変動に伴うリスク・機会]

2021年3月、当社グループは気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同を表明いたしました。また、2022年3月にTCFD提言が推奨する4つの開示項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)および気候関連シナリオ分析(気候関連リスク・機会およびその対応策)について、当社ホームページにて開示を行っています。

TCFD提言への対応

<https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/environment/tcfd.html>

日清オイリオグループビジョン2030

<https://www.nisshin-oillio.com/company/vision2030.pdf>

統合報告書

<https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/report/>

< 補充原則4 - 2 - 2 > (サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針の策定)

中長期的な企業価値の向上の観点から「日清オイリオグループビジョン2030」を策定しております。

知的財産への投資等に関して、今後、取締役会において、無形資産も含めた経営資源の配分などの議論も深めてまいります。

【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)

〔保有方針〕

近年、市場からの政策保有株式に対する関心の高まりや、コーポレートガバナンス・コードの導入・改訂など、政策保有株式を取り巻く環境が大きく変化しております。また、当社は中期経営計画「Value Up+」において資本効率性の改善を重要な目標としております。これらを踏まえ、当社は2020年度に「資本・業務提携や協業等による事業競争力の維持・強化や、新規事業領域の開拓に向けた出資等による事業の急速な成長・育成に繋がると判断されるものを除き、原則として、政策保有株式を保有しない」という方針に転換いたしました。

この基本方針に則し、既に保有している政策保有株式については、改めて保有意義を精査し、縮減に取り組んでまいります。なお、政策保有株式の縮減は、取引先企業や市場に大きな影響を与える場合があることから、取引先企業との対話を通じ、ご理解をいただきながら段階的に進めてまいります。

〔保有の合理性の検証方法および取締役会等における検証の内容〕

毎年、以下の検証プロセスおよび評価項目に基づき、保有の合理性を総合的に精査・検証しております。なお、この評価プロセスおよび評価項目は、基本方針の転換にもとづく段階的な縮減を進めていく過渡的な措置として用いるものであり、今後、新たな検証方法へのブラッシュアップを検討してまいります。

上記方針に基づき、2022年11月の取締役会にて各銘柄の保有意義および保有に伴う便益の検証を実施しました。

2021年度末においては81銘柄(貸借対照表計上額 18,477百万円)を保有しておりましたが、2022年度に19銘柄(14銘柄は全部売却、5銘柄は一部売却、19銘柄の売却額は1,811百万円)を売却しました。この結果、2022年度末の銘柄数は67銘柄に減少し、貸借対照表上の計上額は15,566百万円に減少しました。また、連結自己資本に対する割合は、9.6%となりました。

検証プロセス

定性評価および定量評価(評価項目は以下参照)を実施のうえ総合評価を行う。

1. 総合評価で保有の合理性なしと判断されたものは、改善取組計画を策定・実施し、その内容について取締役会で検証する。
2. 総合評価で保有の合理性ありと判断されたものは、その内容について取締役会で検証する。

取締役会の検証により、保有の合理性ありと判断されたものは保有継続とし、保有の合理性なしと判断されたものは売却交渉を行う。

評価項目

定性評価・・・保有目的、取得経緯、取引関係の有無、保有する戦略的意義・メリット、売却した場合の取引継続・安定性に係るリスク

定量評価・・・直近2年間の売上額・利益額(販売取引先のみ)、年間受取配当金額・株式評価損益、保有に伴う便益・リスクと資本コスト

〔議決権行使基準〕

個々の議案を十分に精査し、発行会社の株主価値向上に資すると判断される議案については、当該発行会社の提案を尊重します。

不祥事や反社会的行為の発生などコーポレート・ガバナンス上の重大な欠陥が生じている場合や、株主価値の毀損につながる懸念があると判断される議案については、当該企業との対話を通じ適時・適切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利益相反取引について、取締役会規程において取締役会の決議事項としており、その取引の状況についても、取締役会に対して定期的に報告を行っております。また、関連当事者間の取引については、その内容等について、取締役会にて承認を行ったうえで、有価証券報告書等に開示しております。

<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)

当社では、日清オイログループ企業年金基金にて年金資産を運用しておりますが、経理・財務等の運用に関する適切な資質を持った人材を配置するとともに、運用方針、計画、進捗状況および実績について、当社の経理・財務部門と連携し、資産運用委員会にて運用機関へのモニタリング等、適正に運用されるよう管理しております。今後も適正な運用管理を行えるよう努めてまいります。

<原則3-1> (情報開示の充実)

(1)当社の経営理念、日清オイログループビジョン2030および中期経営計画については、当社ホームページに開示しております。

(経営理念)

<https://www.nisshin-oillio.com/company/corporate/philosophy/>

(日清オイログループビジョン2030)

<https://www.nisshin-oillio.com/company/vision2030.pdf>

(中期経営計画)

<https://www.nisshin-oillio.com/company/valueup.pdf>

(2)当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針については、「1.1. 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3)取締役の報酬を決定するにあたっての方針については、本報告書の「2.1. 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであり、報酬を決定するにあたっての手続は、報酬諮問委員会で審議したうえで、取締役会の決議にて行っております。

(4)取締役・監査役候補者の指名および経営陣幹部の選定の方針については、各人がその役割・責務を適切に果たし、当社グループの経営課題に的確に対応しうる最適な体制となるよう、個々人の経験・識見・専門性はもとより、取締役会や監査役会全体としての規模やそれを構成する候補者のバランスを考慮することを方針としております。当社は、指名諮問委員会を設置し、取締役の選解任方針の決定、取締役候補者の検討、評価、原案決定等、同委員会で審議のうえ、取締役候補者および経営陣幹部を取締役に決定しております。監査役候補者については監査役会の同意を得たうえで取締役会で決定しております。

(5)取締役および監査役の個別の選任理由については、「株主総会招集通知」に記載しております。

https://www.nisshin-oillio.com/inv/stock_info/meeting.html

<補充原則4-1-1> (経営陣に対する委任の範囲)

「資金調達」、「重要な財産の譲受および処分」などをはじめ、取締役会で決議および報告すべき事項は、取締役会規程およびその運用基準にて定めており、執行役員会で決議および報告すべき事項は、執行役員会運営規程およびその運用基準にて定めております。また、執行役員規程において執行役員の権限および責任を定めております。

<原則4-9> (独立社外取締役の独立性判断基準)

当社の社外取締役および社外監査役の独立性に関する基準につきましては、東京証券取引所が規定する独立役員の要件に加えて、2015年11月の当社取締役会決議に基づき、以下の ~ のいずれにも該当しない場合に独立性があると判断しています。

現在および最近5年間に於いて当社の議決権所有割合10%以上の大株主(大株主が法人の場合は役員および従業員)

直近事業年度において当社グループの主要な取引先(連結売上高2%以上)の役員および従業員

直近事業年度において当社グループを主要な取引先とする企業(当該取引先の連結売上高2%以上)の役員および従業員
直近事業年度において当社の主要な借入先の役員および従業員
直近事業年度に先行する3事業年度のいずれかにおいて上記 ~ の業務執行者であった者
現在および最近3年間に於いて、当社または当社子会社の会計監査人の社員、パートナーまたは従業員であった者
もしくは、最近10年間に於いて、当社または当社子会社の会計監査人であった社員、パートナーまたは従業員であつて、当社または当社子会社における監査業務を担当していた者
当社または当社子会社から役員報酬以外に過去3年間の平均で1,000万円以上の金銭を受け取っている法律・会計等の専門家
当社または当社子会社から一定額(過去3事業年度平均1,000万円以上または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額)を超える寄付を受けている組織の業務執行者
~ に掲げる者の配偶者、二親等内の親族または同居の親族
当社から役員を派遣している企業の役員および従業員
現在および最近5年間に於いて、当社または当社子会社の役員および重要な使用人の配偶者、二親等内の親族または同居の親族

< 補充原則4 - 10 - 1 > (指名委員会・報酬委員会の権限・役割等)

当社は、取締役会の諮問委員会として、指名諮問委員会と報酬諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会は、取締役の選解任方針の決定、取締役候補者の検討・評価・原案決定、社長の後継者の計画等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長および社外取締役3名の計4名で構成されています。報酬諮問委員会は、取締役の報酬体系の検証、報酬内容等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長、社外取締役3名および社外監査役2名の計6名で構成されています。両委員会とも独立性、客観性および説明責任の強化の観点から委員の過半数を社外役員としています。

< 補充原則4 - 11 - 1 > (取締役会全体としてのバランス等や規模の考え方、スキルマトリックスの策定・開示)

取締役会は、取締役9名(うち独立社外取締役3名)で構成し、法令で定められた事項及び経営上の重要事項を審議し、決定しております。また、取締役会は、当社の経営に関して豊富な経験を持つ取締役と経営に関する深い知識を持ち独立性の高い社外取締役により構成され、経営及び業務執行についての監督責任を負っております。なお、取締役の選任に関する方針・手続きは、本報告書の「1.1.1. < 原則3 - 1 >」に記載のとおりであります。

当社の取締役として必要と考える知識・経験・能力等を掲げたうえで、それらを一覧化したスキルマトリックスを株主総会招集通知および統合報告書に記載しております。

株主総会招集通知

https://www.nisshin-oillio.com/inv/stock_info/meeting.html

統合報告書

<https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/report/>

< 補充原則4 - 11 - 2 > (取締役および監査役の兼任状況)

取締役および監査役における他社(上場会社)の兼任状況は次のとおりです。

社外取締役 町田恵美氏...株式会社ヤクルト本社 社外監査役
社外取締役 江藤尚美氏...森永製菓株式会社 社外取締役、日本冶金工業株式会社 社外取締役
社外監査役 住田清芽氏...古河電気工業株式会社 社外監査役、株式会社アドバンテスト 社外取締役(監査等委員)

< 補充原則4 - 11 - 3 > (取締役会の実効性についての分析・評価)

当社では、2022年度の実効性評価を、客観性を担保するために外部機関のサポートを受け、取締役会を構成する取締役・監査役(全13名)を対象に、アンケート形式での調査を実施しました。調査内容を踏まえ、代表取締役社長と社外役員全員との議論を経て、取締役会にて議論を行った結果、当社の取締役会の実効性については、おおむね確保されていると判断しました。詳細については、以下URL(当社ホームページ)をご参照ください。

<https://www.nisshin-oillio.com/inv/management/governance/evaluation.html>

< 補充原則4 - 14 - 2 > (取締役・監査役のトレーニング方針)

当社では、取締役および監査役が、その役割・責務を果たすために必要とする、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等の事項に関する情報を収集・提供することで、取締役および監査役の職務執行を支援いたします。当社の社外取締役および社外監査役は、その役割・責務を果たすために、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、その就任後適時に、各主管部門または担当役員等から説明を受け、十分な理解を形成できるようにしております。

< 原則5 - 1、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、株主からの対話(面談)の申込みに対して、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応いたします。株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針は、以下のとおりであります。

- (1) 広報IR部の担当執行役員を株主との対話全般についての統括責任者としております。
- (2) 機関投資家との対話は、広報IR部が窓口となり、経営サステナビリティ推進室、財務部等の関連部門と連携して行っております。
- (3) 代表取締役社長が出席するミーティングとして、決算説明会を年4回実施するとともに、各事業領域の個別戦略に関する説明会やスモールミーティングなどを随時開催しております。
- (4) 対話において把握した株主の意見・懸念について取りまとめ検討を行ったうえで、四半期ごとに取締役会に報告しています。
- (5) 当社は、インサイダーの取引を防止するための教育を定期的に行うこととしております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応] [英文開示有り]

当社の株価はPBR1倍割れの状況が継続していることから、これを重要な経営課題の一つであると認識し、取締役会等において、資本コスト及び資本収益性の向上について、継続的な分析・議論を行っております。

当社グループは、「日清オイリオグループビジョン2030」で示した「2030年に目指す姿」と「戦略の指針」に沿って、社会課題の解決を通じた社会との共有価値の創造(CSV)を成長のドライバーに、将来にわたる事業の持続的成長により、企業価値の向上を目指しております。

PBRの向上においては、事業成長による本質的な企業価値向上の取り組みに加え、資本収益性を高め、安定的に資本コストを上回る水準にすることが重要と考えております。こうした考えに基づき、2023年5月に、2030年の経営目標値を変更しました。資本収益性に関する目標値をROE8%から10%に引き上げるとともに、最重要指標に位置づけました。株式資本コストを確実に上回る収益性を実現すべく、「日清オイリオグループビジョン2030」で目指す姿の実現に向けた取り組みを進めてまいります。また、ROE10%の達成に向けて、2030年の目標値としてROIC7%を設定しました。営業利益と投下資本の両面からマネジメントを実践し、どのような環境下においても資本コストに見合う資本収益率を獲得できる体質にまいり

ます。

なお、2022年度(2023年3月期)決算説明会では、当社の資本収益性や資本コスト、「日清オイリオグループビジョン2030」及び中期経営計画「Value Up+」における「企業価値向上の取り組みについて」の説明を実施しております。また、年2回(5月・11月)、決算説明会において、「日清オイリオグループビジョン2030」で掲げる価値創造の取り組みや事業戦略の進捗についての説明を行っております。

日清オイリオグループビジョン2030

<https://www.nisshin-oillio.com/company/vision2030.pdf>

「日清オイリオグループビジョン 2030」の経営目標の一部変更について

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/26020/5d6852f2/2b52/4b97/a29e/166af540a320/140120230512568585.pdf>

2022年度(2023年3月期)決算説明会資料(P.16 - P.22「企業価値向上の取り組みについて」)

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/26020/51389afa/c096/400a/bf85/540a1b8c12df/20230519100109438s.pdf>

株主・投資家情報

<https://www.nisshin-oillio.com/inv/>

【株主との対話の実施状況等】

直近事業年度における株主との対話の実施状況は、次の通りです。

当社では、証券アナリストや、国内・海外機関投資家のアナリストおよびファンドマネージャーと年間125回のミーティングを実施しました。

機関投資家向けの説明会として、年間4回の決算説明会に加え、2023年3月には「国内油脂事業における価値創造の取り組み」をテーマとした事業戦略説明会を開催しました。

個人投資家向けの説明会として、年間2回のWebミーティングを開催しました。

対話においては、広報IR部を窓口に、代表取締役社長、広報IR部の担当執行役員、経営サステナビリティ推進室・財務部等の関連部門が連携して対応いたしました。

対話における主なテーマは、決算内容、業績動向、中期経営計画の進捗状況、個別の事業戦略、ESGなどでした。

対話の実施状況および投資家から得られた主な意見や懸念については、四半期ごとに取締役会に報告しています。

2022年度の投資家との対話を踏まえ、取締役会にて審議し、2022年度(2023年3月期)決算説明会にて、当社の資本収益性や資本コスト、「日清オイリオグループビジョン2030」及び中期経営計画「Value Up+」における「企業価値向上の取り組みについて」の説明を実施しております。

また、主な対話内容については、決算説明会の動画および質疑応答の要旨を当社HP上で開示しております。

https://www.nisshin-oillio.com/inv/ir_library/presentation.html

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(%)
丸紅株式会社	5,200,320	15.96
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,462,400	13.70
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	2,713,100	8.33
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	636,000	1.95
キッコーマン株式会社	470,395	1.44
大成建設株式会社	462,000	1.42
株式会社三菱UFJ銀行	379,399	1.16
損害保険ジャパン株式会社	353,096	1.08
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	345,800	1.06
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	334,694	1.03

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 プライム
-------------	---------

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	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	20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	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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
山本 功	他の会社の出身者													
町田 恵美	公認会計士													
江藤 尚美	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
----	------	--------------	-------

山本 功		<p>< 社外取締役役に選任した理由および期待される役割の概要 > 長年の証券アナリストおよび財務アドバイザー等の経験を通じて培われた金融市場および経営全般に関する知識や経験を当社の経営に活かしていただき、特に経営戦略および資本効率向上に関する発言を積極的に行い、取締役会での審議を活性化しています。 2022年7月に実施した取締役会メンバーにて経営課題を集中的に検討するオフサイトミーティングにおいては、自身の専門的な知見から、当社のPBRの改善に向けた議論を主導するプレゼンテーションを行うなど、積極的に関与しました。</p> <p>また、指名諮問委員会および報酬諮問委員会では委員としてガバナンスの改善に向け積極的に発言しており、これらにより経営の監督と助言を適切に行っております。こうした実績から当社取締役会の機能強化が期待できるため、引き続き社外取締役役に選任しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > 長年の証券アナリストおよび財務アドバイザー等の経験を通じて培われた金融市場および経営全般に関する知識や経験に基づき、当社の慣行にとらわれない客観的な判断が期待できるとともに、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員に指定しております。</p>
町田 恵美		<p>< 社外取締役役に選任した理由および期待される役割の概要 > 公認会計士としての専門領域における知識と経験を有していることに加え、当社の社外監査役を4年間務めた経験を当社の経営に活かしていただき、特に、財務・会計、リスクマネジメント、ESG等の面から発言を積極的に行い、取締役会での審議を活性化しています。</p> <p>また、指名諮問委員会および報酬諮問委員会では委員としてガバナンスの改善に向け積極的に発言しており、これらにより経営の監督と助言を適切に行っております。こうした実績から当社取締役会の機能強化が期待できるため、引き続き社外取締役役に選任しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > 公認会計士としての専門知識と経験に基づき、当社の慣行にとらわれない客観的な判断が期待できるとともに、町田氏は当社会計監査人の退社後10年以上が経過していること、および会計監査人時代に当社および当社子会社を監査していないことから、現在、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員に指定しております。</p>

江藤 尚美	2020年6月まで株式会社ゼンショーホールディングスの取締役でした。同社と当社グループの間には従前より取引がありますが、2022年度における同社への当社グループの売上高は連結売上高の0.1%未満です。	<p>< 社外取締役に選任した理由および期待される役割の概要 > コーポレート・ガバナンスやコンプライアンス、サステナビリティの分野における企業実務に基づいた豊富な知識と経験を当社の経営に活かしていただいております。特にESGや人的資本経営、法務等の面から発言を積極的に行い、取締役会での審議を活性化しています。 また、指名諮問委員会および報酬諮問委員会では委員としてガバナンスの改善に向け積極的に発言しており、これらにより経営の監督と助言を適切に行っております。こうした実績から当社取締役会の機能強化が期待できるため、引き続き社外取締役に選任しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > コーポレート・ガバナンスやコンプライアンス、サステナビリティの分野において企業実務に基づいた豊富な経験に基づき、当社の慣行にとられない客観的な判断が期待できるとともに、江藤氏は過去に当社取引先の業務執行者でありましたが、その取引額は僅少であり、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員に指定しております。</p>
-------	--	--

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	指名諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	1	3	0	2	社内取締役

補足説明

指名諮問委員会は、取締役候補者の検討、評価、原案決定等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長および社外取締役3名の計4名で構成されております。

2022年度は同委員会を全2回開催しました(全回、全員参加)。各回の審議内容は下記の通りです。

・第1回(2022年11月):

今後のガバナンス体制、サクセッションプラン、2023年度の経営体制について審議。

・第2回(2023年2月):

2023年度の実務の選任について審議。

報酬諮問委員会は、「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」「取締役の個人別の報酬等の内容」「サーベイデータ等を用いた取締役報酬の体系、水準、業績指標等の検証」等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長、社外取締役3名および社外監査役2名の計6名で構成されております。

2022年度は報酬諮問委員会を全3回開催しました(全回、全員参加)。各回の審議内容は下記の通りです。

・第1回(2022年5月):

2021年度の全社業績および期初に設定した目標(単年度業績に対する貢献、将来に向けた貢献(成長、資本効率、ESG))に対する個人評価に基づく個人別賞与額、2021年度株式報酬、および2022年度役員報酬原案(報酬構成比率・水準の変更、賞与業績指標の変更、株式報酬の業績連動型への制度変更等)を決定。

・第2回(2022年11月):

当社と規模の近い国内主要企業群に関する外部機関の調査結果等に基づき、役員報酬制度の動向および当社の役員報酬制度の検証を実施。

・第3回(2023年3月):

「企業内容等の開示に関する内閣府令」等を踏まえ、有価証券報告書等の情報開示方針を審議。

江藤尚美氏については、2022年6月の取締役就任後に開催された全ての報酬諮問委員会に出席しております。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は密接な連携を保ち、意見および情報の交換を定期的に行い、効果的・効率的な監査を実施しております。また、内部監査部門として「内部監査室」を設置しております。監査役と内部監査室は、随時、会合を実施し、監査計画や監査実施状況などに関し、意見および情報の交換を行い、効果的・効率的な監査を実施しております。また、監査役は内部監査室を監査の対象部門としており、定期的な往査を実施しているほか、内部監査室が実施する各種監査について報告を受け、記録類を閲覧しております。

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
草道 倫武	弁護士													
住田 清芽	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

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

草道 倫武		<p>< 社外監査役に選任した理由 > 弁護士としての専門領域における知識と経験を有しております。この専門性を活かした監査の充実をはかるため、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > 弁護士としての専門知識と経験に基づき、当社の慣行にとらわれない客観的な判断が期待できるとともに、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員に指定しております。</p>
住田 清芽		<p>< 社外監査役に選任した理由 > 公認会計士としての専門領域における知識と経験を有しております。この専門性を活かした監査の充実をはかるため、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員に指定した理由 > 公認会計士としての専門知識と経験に基づき、当社の慣行にとらわれない客観的な判断が期待できるとともに、当社との間に利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるため、独立役員に指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

賞与(業績連動報酬)と株式報酬(中長期インセンティブ報酬)が該当します。なお、「[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」に記載のとおりであります。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、2006年6月28日開催の第134回定時株主総会において年額6億円以内と決議されております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)。当該決議時点の取締役の員数は17名です。

また、前記の通り当該金銭報酬とは別枠で、2018年6月28日開催の第146回定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対し、株式報酬制度を導入することを決議しております。当該決議時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は7名です。また2022年6月24日開催の第150回定時株主総会において株式報酬制度を一部変更のうえ継続することを決議しております。当該決議時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は6名です。

監査役の金銭報酬の額は、2006年6月28日開催の第134回定時株主総会において年額6,000万円以内と決議しております。当該決議時点の監査役の員数は4名です。

2022年度に係る取締役および監査役の報酬等の額

	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	283百万円	178百万円	68百万円	37百万円	6名
監査役(社外監査役を除く)	42百万円	42百万円			3名
社外取締役	32百万円	32百万円			4名
社外監査役	16百万円	16百万円			2名

注1. 支給人員には当期中に退任した監査役1名および社外取締役1名が含まれております。

注2. 当事業年度における賞与に係る業績指標の目標および実績は以下のとおりでした。

財務指標		2022年度目標	2022年度実績
連結営業利益		13,000百万円	16,186百万円
"	連結営業利益(年平均成長率基準)	14,481百万円	16,186百万円
"	ROIC	3.6%	4.5%

ROICの算出方法は、税引後営業利益 / 期首期末平均の投下資本としておりましたが、2022年度実績より

「持分法投資損益」も反映する方法に変更しております。

なお2022年度の全社業績係数の算出にあたっては、変更前の算出方法に基づく実績値「4.3%」を用いて目標達成度を計算しております。

注3. 当事業年度における株式報酬に係る業績指標の目標および実績は以下のとおりでした。

非財務指標(ESG目標)		2022年度目標	2022年度実績	2024年度目標
Scope1,2におけるCO2排出量削減率(2016年度比)		8.0%	8.6%	10.0%
"	女性管理職比率 中期目標	6.0%	6.3%	8.0%

「女性管理職比率」の2022年度の目標および実績の基準日は2023年4月1日、2024年度目標の基準日は2025年4月1日であります。

注4. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役に対する使用人分給与は含まれておりません。

注5. 取締役の支給額には、社外から当社への出向者1名に対する当社から出向元に支払う金額の役員報酬分(賞与)を含めております。

注6. 賞与には、支給予定額および2022年7月に支給した賞与の総額と前事業年度の事業報告にて開示した支給予定額の差額が含まれております。

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

【個人別の報酬等の内容および額の算定方法】

・社外取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」、業績連動報酬としての「賞与」および中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」で構成しております。社外取締役、監査役の報酬は、独立した立場からのそれぞれの専門性・経験等を活かすことを重視し「基本報酬」のみとしております。

・社外取締役を除く取締役の「基本報酬」と「賞与」および「株式報酬」の標準的な構成比率は、代表取締役会長、代表取締役社長は概ね「58:27:15」、その他の取締役(社外取締役を除く)は概ね「68:17:15」となるよう設計しております。

【報酬毎の内容および額の算定方法】

a) 基本報酬(固定報酬)

基本報酬は、取締役としての職務遂行意欲の向上とその職務に対する責任を明確化することを目的とし、職責の大きさに鑑み役位毎に決定し、月次の固定報酬として金銭で支給しております。

b) 賞与(業績連動報酬)

賞与は、業績連動報酬として業績と報酬の連動性を高めるとともに、中期経営計画の達成に向けた意欲を高めることを目的とし、対象年度(4月～3月)の業績を踏まえ、翌年度の7月に金銭で支給しております。

当事業年度における個人毎の賞与額は全社業績と個人評価をベースに定性的要素を加味して以下の算式により決定いたします。

(算式)

$$\text{個人賞与額} = \text{役位毎基本賞与額} \times \text{賞与係数}$$

賞与係数 = 全社業績係数 × 個人評価係数 ± 定性係数

全社業績係数は下記の3つの財務指標により決定することとし、それぞれの目標達成度を算出したものに評価ウエイトを乗じて加算し、0.5～1.5の範囲で決定いたします。

当該業績指標を選択した理由は、利益および資本効率性の観点から企業価値の成長度を適正に評価・反映させていくためであります。

(全社業績に対する指標、評価ウエイトおよび目標)

財務指標	連結営業利益	単年度目標	70%	2023年度目標	16,000百万円
"	"	年平均成長率基準 単年度目標	10%	2023年度目標	15,697百万円
"	ROIC	単年度目標	20%	2023年度目標	4.4%

「年平均成長率基準 単年度目標」は前中期経営計画の最終年度である2020年度の連結営業利益水準(12,324百万円)をベースとして、今中期経営計画の最終年度である2024年度の目標値(17,000百万円)から算出した年平均成長率8.4%を基準として年度毎に設定した目標値であります。

個人評価係数は、取締役の担当する事業等の主要KPIの達成度により0.8～1.2の範囲で決定いたします。

定性係数は、突発的かつ不可避の環境変化や状況変化に伴う戦略的対応等の影響について審議し賞与係数に加減することがあります。

以上の指標等により賞与係数は原則として0.4～1.8(定性係数を含め最大0～2.0)の範囲で決定いたします。

c) 株式報酬(中長期インセンティブ報酬)

株式報酬は、取締役の報酬と株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、信託を用いた株式報酬制度の導入を2018年6月28日開催の第146回定時株主総会において決議しております。本制度は取締役(社外取締役を除く)に対し、当初信託期間約3年間で金150百万円を信託上限とし、1事業年度あたり30,000ポイントを上限とする株式交付信託であり、株式交付規程に基づき、毎年6月に役位毎に定められた基礎金額に基づくポイントを付与し、原則として退任時に付与された累積ポイント数に応じた株式を一括交付しております(うち30%は納税資金に充てることを目的として金銭で支給)。

また2022年6月24日開催の第150回定時株主総会において株式報酬制度を一部変更のうえ継続することを決議しております。制度変更の目的は、株式報酬制度を業績連動型に変更するとともに、信託期間3年間の信託上限を金300百万円、取締役に付与するポイント数の上限を1事業年度あたり60,000ポイントに増やすことで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を一層高めることであります。支給する株式報酬は80%の固定部分と20%の業績連動部分により構成し、業績連動部分のポイントは非財務指標(サステナビリティ貢献度)として中期経営計画の期間を対象に設定するESG目標の達成度等に基づき、下表により0%～200%の範囲で支給率を決定いたします。(今中期経営計画最終年度である2024年度の目標達成度を2024年度のポイントに反映することとし、2022年度および2023年度は各年度の進捗を確認し支給率は原則100%とします)。

当該業績指標を選択した理由は、中長期的な観点も含めサステナブルな社会の実現に向けESG目標の達成度を重要な経営目標とすることでサステナビリティ経営をさらに強化していくためであります。

(全社業績に対する指標、評価ウエイトおよび目標)

非財務指標	(サステナビリティ貢献度)	Scope1,2におけるCO2排出量削減率			
	ESG目標達成度	(2016年度比) 中期目標	50%	2024年度目標	10.0%
		女性管理職比率 中期目標	50%	2024年度目標	8.0%

「女性管理職比率」の2024年度目標の基準日は2025年4月1日であります。

【報酬の決定プロセス】

取締役の個人別報酬等の決定に関する方針の決定および取締役の個人別報酬等の決定にあたっては、取締役会の諮問機関である報酬諮問委員会において取締役の報酬制度内容全般の審議を行い、同委員会の答申をもって取締役会にて決定しております。取締役会は、上記手続きを踏まえて取締役の個人別の報酬額が決定されることから、その内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

また監査役の報酬等の額については監査役の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

社外取締役については、経営サステナビリティ推進室が窓口となり、随時、各種連絡・情報提供等を行う体制をとっております。

社外監査役については、常勤監査役が窓口となり、随時、各種連絡・情報提供を行うとともに、監査役スタッフが補助する体制をとっております。

【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

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 0名

現在対象者はありません。

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)

取締役会は、代表取締役社長を議長とし、取締役9名(うち独立社外取締役3名)で構成し、法令で定められた事項および経営上の重要事項を審議し、決定しております。また、取締役会は、当社の経営に関して豊富な経験を持つ取締役と経営に関する深い知識を持つ、独立性の高い社外取締役により構成され、経営および業務執行についての監督責任を負っております。

当社は、環境変化に即応した迅速な意思決定を実践するため、執行役員制度を導入しており、執行役員は取締役会から業務執行権限を委譲され、経営計画や取締役会の方針に則り、取締役の監督のもとで業務執行に携わっております。

また、社長執行役員を議長とし、全ての執行役員を構成員とする執行役員会を設置しております。執行役員会は、取締役会から委譲された権限範囲内の重要案件に係る意思決定、業務執行状況の報告および確認を行っております。なお、業務執行を監査する目的で常勤監査役が執行役員会に出席しております。

監査役会は、監査役4名(うち独立社外監査役2名)で構成しており、監査役は、取締役会やその他重要な会議への出席、業務および財産の状況調査等を通して、取締役の職務執行、執行役員の業務執行を監査しております。監査役は、会計監査人および内部監査室と緊密な連携を保ち、意見および情報の交換を行い、効果的・効率的な監査を実施しております。また、内部監査室を兼務する監査役スタッフを2名配置して監査役監査業務の補助を行うとともに、内部監査室との連携を強め、監査機能の充実・強化を図っています。

指名諮問委員会は、取締役候補者の検討、評価、原案決定等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長および社外取締役3名の計4名で構成されております。

報酬諮問委員会は、取締役の報酬体系の検証、報酬内容等の審議を行い、取締役会へ答申いたします。同委員会は、委員長である代表取締役社長、社外取締役3名および社外監査役2名の計6名で構成されております。

また、必要に応じて、審議委員会等を設置いたします。現在は、以下の審議委員会等を設置しております。

< 取締役会が設置する委員会 >

経営サステナビリティ委員会

< 取締役会が設置する審議委員会 >

リスクマネジメント委員会、投融资委員会、企業倫理委員会、内部統制委員会

< 業務執行の審議機関 >

事業戦略会議

< 執行役員会が設置する審議委員会 >

品質マネジメント委員会

2023年6月23日付でサステナビリティ委員会を廃止し、新たに取締役会が設置する委員会として、「経営サステナビリティ委員会」を設置しました。当社グループの持続的な成長と社会の持続的な発展(サステナビリティ)を実現するための基本方針の立案や、長期ビジョンで目指す姿の実現に向けた重要課題の審議等を行います。

具体的なテーマ: 資本政策、マテリアリティの特定や見直し、サステナビリティ課題への対応を踏まえたCSV目標の設定、事業ポートフォリオ等
2023年6月23日付で経営会議を廃止し、新たに業務執行の審議機関として「事業戦略会議」を設置し、中期経営計画の実現に向けた事業戦略課題の審議等を通じ、業務執行の確度を高めます。

2023年6月23日付で社外役員協議会を設置し、経営戦略の実現に向けて、独立性の高い社外役員の立場から、当社の経営課題等について情報交換・意見交換を行います。

これらをもって経営および業務執行の健全性、アカウンタビリティは確保されていると考え、現在の企業統治の体制を採用しております。

2022年度は取締役会を12回開催いたしました。取締役9名のうち8名および監査役4名のうち2名は対象となる取締役会に全て出席しております。独立社外取締役である江藤尚美氏は、2022年6月の取締役就任後に開催された全ての取締役会(8回)に出席しております。常勤監査役である渡辺信行氏は、2022年6月の常勤監査役就任後に開催された全ての取締役会(8回)に出席しております。社外監査役である住田清芽氏は開催された取締役会12回のうち11回に出席しております。

また、監査役会を19回開催し、監査役4名のうち2名は全て出席しております。

社外監査役である住田清芽氏は開催された監査役会19回のうち18回に出席しております。

常勤監査役である渡辺信行氏は、2022年6月の常勤監査役就任後に開催された全ての監査役会(12回)に出席しております。

監査役は、専門家である弁護士や公認会計士、財務・経理や経営企画、物流部門において幅広く当社業務に携わり、当社事業に関する豊富な知見と経験を有するとともに財務・会計に関する相当程度の知見を有する者、および長年、事業部・営業部門にて幅広く当社業務に携わり、業務に関する豊富な知見と経験を有している者で構成されております。

監査役会は、当事業年度においては

「中期経営計画「Value Up+」の進捗状況」、

「企業集団としてのリスクマネジメントおよび内部統制システムの構築・運用状況」、

「経営管理体制の運営状況および役割と機能の発揮状況」、

「適時適切な情報開示への取り組み状況」を重点監査項目とし、活動いたしました。

監査役は、監査役会で策定された監査方針、監査計画および業務分担に基づき、監査を実施しております。

監査役は取締役会に出席し、必要により意見表明を行うとともに、監査報告や監査所見に基づく提言を行っております。

また、代表取締役社長との定例会議を四半期毎に開催して意見交換や提言を行うほか、グループ会社監査役連絡会を年2回開催し、各社における監査実施状況や発見事項を共有し、意見交換を行う等、企業集団としての内部統制の充実を図っております。

取締役・執行役員との個別面談、各部門・子会社への往査、監査役とコーポレートスタッフ部門との定期協議等により実効性の維持・向上を図っております。

会計監査人とは四半期毎に意見交換を行う他、必要に応じて随時ミーティングを行い、連携を図っております。

監査上の主要な検討事項(KAM)については、その候補となり得る事項の洗い出しや絞り込み、選定の過程において会計監査人と協議を行うと

もに、その監査の実施状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。
上記の活動に加え、監査役の監査のさらなる実効性向上に向けた取り組みとして、当事業年度において監査役会の実効性に関する評価をトライアル実施しております。

当社は内部監査部門として内部監査室(専従者2名、兼務者2名)を設置しております。
コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの視点から業務が健全かつ適切に執行されることを確保するため、年間の監査計画に基づき、当社および当社のグループ各社に対して業務における諸規程の遵守状況等の内部監査を実施しております。
レポーティングラインについては、コーポレートガバナンス・コード補充原則4-13を踏まえ、代表取締役社長のみならず、定期的に取り締役会および監査役会にも報告を行っております。
また、財務報告に係る内部統制システムの運用状況の評価も行っております。

会計に関する事項の監査のため、会計監査人として有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、公正な監査を受けております。
有限責任監査法人トーマツおよびその業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係は存在しません。
当連結会計年度の会計監査業務に携わっている公認会計士の氏名等については、以下のとおりであります。

継続監査期間 1952年3月期以降の72年間
業務を執行した公認会計士 指定有限責任社員 業務執行社員 滝沢勝己氏、川口泰広氏
監査業務に係る補助者の構成 監査業務に係る補助者34名
当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士10名、会計士試験合格者等3名、その他21名である。

当社は、社外取締役山本功氏、町田恵美氏および江藤尚美氏、社外監査役草道倫武氏および住田清芽氏との間において、会社法第427条第1項に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任について、職務を行うにあたり善意でかつ重大な過失がないときは、金5百万円または会社法第425条第1項に定める最低責任限度額とのいずれか高い額を限度とする契約を締結しております。

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

現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用している理由については、「I. 1. 基本的な考え方」および「II. 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)」を参照願います。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第151回定時株主総会招集通知発送日:2023年6月2日 なお、当社ホームページには、発送前の2023年5月29日に早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会開催日 2023年6月23日(昨年実績:2022年6月24日)
電磁的方法による議決権の行使	2010年6月25日開催の第138回定時株主総会からインターネット等による議決権行使制度を採用しています。
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	2010年6月25日開催の第138回定時株主総会から機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム(東証プラットフォーム)に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2023年6月23日開催の第151回定時株主総会では、招集通知(要約)の英文を当社ホームページにおいて、発送前の2023年5月29日に早期掲載しております。
その他	株主総会招集通知については、法定事項以外にも株主の皆様には有用な情報の記載に努めています。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	以下に掲載しております。 (https://www.nisshin-oillio.com/inv/management/disclosure_policy.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等の主催により、個人投資家向け説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期に1回、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算説明会資料、決算以外の適時開示情報などを掲載しております。 (https://www.nisshin-oillio.com/company/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:広報IR部 IR担当役員:取締役 専務執行役員 小林新 証券取引所との連絡担当者:広報IR部長 石橋功太郎	

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	<p>2022年4月1日付で改訂した日清オイリオグループ行動規範に規定しております。 「日清オイリオグループは、お客さま、取引先、株主・投資家、従業員、社会をはじめとするあらゆるステークホルダー(利害関係者)にとって存在価値のある企業グループとして、「おいしさ・健康・美」の追求をコアコンセプトに、人々の幸せを実現するとともに、社会・経済の発展に貢献し続けていくことを使命としております。」</p> <p>日清オイリオグループ行動規範 https://www.nisshin-oillio.com/company/corporate/compliance/model.html</p> <p>2022年度は、改訂した行動規範の目的を十分に社内に浸透させるため、当社および子会社で説明会(オンライン含む)を実施いたしました。</p>

2000年度から環境報告書を作成し、2006年度から従来の環境報告書を包含したCSR報告書とし、さらに2015年度よりCSR報告書は会社案内と統合し、コーポレートレポートとして発行してまいりました。2021年度からは、「日清オイリオグループビジョン2030」の策定を機に、コーポレートレポートに代えて、当社グループの中長期的な企業価値向上の取り組みをお伝えすることを目的に、統合報告書を発行しています。また、ESGに関するデータを記載した「サステナビリティデータ集」を発行しています。

当社グループでは、国連グローバル・コンパクトへの署名やSDGsへの賛同など、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを継続的に進めています。

<「日清オイリオグループビジョン2030」>

2021年3月に策定した「日清オイリオグループビジョン2030」で示した「2030年に目指す姿」と「戦略の指針」に沿って、当社グループは、社会課題の解決を通じた、多様な共有価値の創造(CSV)を成長のドライバーとすることで、将来にわたって持続的に成長し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

<https://www.nisshin-oillio.com/company/vision2030.pdf>

6つの重点領域におけるCSV目標の進捗は、統合報告書および当社ホームページのほか、株主総会招集通知および有価証券報告書で開示しています。

<気候変動・環境に関する取り組み>

植物資源を事業のベースとする当社グループにとって、地球環境や資源の保護は事業の持続性そのものと考え、脱炭素社会、循環型社会の実現に向けて以下の取り組みを行っています。

(気候変動対応)

- ・「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に基づき、気候変動に対するガバナンス、リスク・機会の分析および対応策を開示
- ・2050年のカーボンニュートラル達成に向け、Scope1、2における2030年までのCO2排出量削減目標(2016年度比)を従来の31%削減から50%削減に修正
- ・CO2排出量削減に向けて、「脱炭素化を推進する戦略ロードマップ」を策定し、グループ全体で削減のための施策を推進
- ・国内生産拠点にて新規に導入した設備投資の効果などによりScope1、2における2022年度のCO2排出量を8.6%削減(2016年度比)
- ・Scope3のCO2排出量削減の目標として、新たに「2030年までに25%削減(2020年度比)」を設定
- ・Scope3のCO2排出量削減について、日本植物油協会と連携し、日加菜種協議、日米パートナーシップにおいてCO2削減に向けてサプライヤーによる数値目標設定を促進
- ・グループの主要な生産拠点に太陽光発電を導入
- ・投資判断基準としてインターナショナルカーボンプライシングを導入、CO2排出量削減に資する投資を推進

(持続可能性に配慮した原料の調達)

- ・「パーム油調達方針」に基づく、持続可能性に配慮した認証パーム油の調達とトレーサブルで透明性のあるサプライチェーン構築に向け、アクションプランを策定して取り組みを推進
- ・大豆とカカオの調達方針を作成し、自社ホームページにて公開

(プラスチック容器・包装の削減)

- ・プラスチック容器について、継続した減量化のほか、当社ホームユース製品の容器の一部に環境対応素材であるバイオポリ容器を導入
- ・生産拠点における環境対応型容器への対応を推進し、2022年度は、横浜磯子工場における新たな環境対応型PET容器の充填ライン増強投資を決定
- ・2023年9月に当社ホームユース製品において環境配慮と使いやすさを両立した紙バックタイプの商品を発売

<日清オイリオグループ人権方針>

2022年3月に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした「日清オイリオグループ人権方針」を制定いたしました。2022年度はグループ会社への周知を図りました。また、グループ会社のIntercontinental Specialty Fats Sdn. Bhd.(ISF)において、Labour and Human Rights Policyを策定しました。2023年度は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築や苦情処理体制の整備に取り組むなど、サプライチェーン全体における人権問題に取り組んでまいります。

環境保全活動、CSR活動等の実施

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

ディスクロージャーポリシーを定め、適時適切な情報開示を行っています。

[人的資本への投資について]

(1) 人的資本についての考え方

ビジョン2030およびValue Up + で目指す姿の実現に向けて、社員一人ひとりの「成長」と「働きがい」を原動力に当社グループの組織能力を強化するべく、積極的な人的資本投資を行っていく方針です。人材が企業価値向上の最大の源泉であるという考え方のもと、人材の拡充や教育投資、働きやすい環境づくり等も含め、長期的視点で社員の成長や能力発揮に資する取り組みを計画的に実行することで、全社員がビジョン実現に向けた強い想いを持ち、自身の能力を高めながら主体的に行動し、成長し続ける組織風土を醸成していきたいと考えます。

(2) 人材育成方針

長年に亘り人材育成を経営の最重要テーマとして位置付けており、「教育最優先の原則」のもと、社員の能力開発と発揮に主眼を置き、強い個を育て組織能力を最大化する取り組みを推進しています。

また、ビジョン2030で掲げる成長シナリオを実現するためには、これまで以上に生産性向上を追求しつつ、新たな市場獲得・価値創造のために、多様な能力・経験・感性・価値観を有した人材が不可欠であると認識しています。厚みと広がりのある強固な組織・人材基盤を構築すべく、社員一人ひとりが、自身の強みをさらに高め続けるとともに、経験者採用を強化することで、組織として社員の多様な強みや個性を活かすことができる環境の整備に取り組んでいきます。

これからも「社員の成長こそが会社の持続的成長の源泉である」という考え方に基づき、次代を担う人材の育成やリスキリングを強化するとともに、事業戦略遂行上で必要となる多様な人材を確保し、活躍を推進します。

(3) 社内環境整備に関する方針

「健全かつ社員の持てる能力を存分に発揮できる職場環境を提供することが会社の責務である」との考え方のもと、柔軟かつ生産性高い働き方の実現、社内コミュニケーションの活性化、育児・介護・治療と仕事の両立支援、有給休暇の取得推進など、社員が安心して働くことのできる働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

(4) 健康経営に関する方針

「社員の健康は、本人や家族の幸せの基盤であるとともに会社が持続的に発展していくための最も大切な財産である」との考えのもと、社員一人ひとりが活力高く働き、健康的で豊かな人生を送れるよう、社員の健康維持・増進、生産性の向上に向けた支援を積極的に行っています。推進にあたっては、経営トップを健康経営の最高責任者とし、専任部署「健康経営推進部」が中心となり、各事業所や健康保険組合、労働組合と連携しながら、全社一丸となって取り組みを進めています。

なお、健康経営に関する取り組みが優良な企業として、経済産業省と日本健康会議が共催する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」に認定されています。

< 女性の活躍推進 >

当社は、多様な人材が活躍することで新しい価値を創造し、企業の競争力や成長力に結び付けていくことを目指しています。女性の活躍推進については、女性社員についての積極的な採用、キャリア形成支援や女性が活躍できる職場環境の整備を行うとともに、将来の中核人材を育成する教育研修や全社プロジェクトへの積極的な参画を進めており、女性社員の活躍のステージは拡大しています。また、テレワーク、フレックスタイム制、時間単位有給休暇などの柔軟な働き方を可能とする制度の活用も定着しています。さらに、育児休職（小学校就学前まで）や短時間勤務制度（小学校3年生まで）、結婚・出産等を事由とした退職者再雇用制度等の「仕事と育児の両立」を支援する制度が効果的に活用されています。男性社員についても育児休職取得を推進する等、男性社員を含めた全社的な働き方や休み方の見直しにより、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの両立を目指しています。なお、当社は女性活躍推進および子育てサポートの優良企業として、「えるぼし(2段階目)」ならびに「プラチナくるみん」の認定を受けています。

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

(1) 経営管理組織

取締役会をはじめとする企業統治の体制の概要は、「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）」をご参照ください。

また、当社は、サステナビリティ委員会を設置し、当社らしいCSV（社会との共有価値の創造）を軸とした事業活動の実践により、当社グループの持続的な成長と社会の持続的な発展（サステナビリティ）の実現に向けた取り組みを行っております。

2022年度は「日清オイリオグループビジョン2030」における重点領域のCSV目標の進捗状況のモニタリングをするとともに、当社グループが重点領域で創造したい価値を今日の視点で改めて検証し、CSV目標の内容についての審議を行いました。

またサステナビリティ委員会メンバーを中心に、社外の専門家を講師としたESGの国際的な潮流に関するセミナーや討議を実施しました。取締役の職務の執行および執行役員の業務の執行が効率的に行われることを確保する体制については、社長の意思決定支援機関として経営会議を設置しております。経営会議へは、常勤監査役がオブザーバーとして出席しております。

各部門の担当執行役員は、経営計画を構成する部門目標の達成責任を負っており、当社グループの中期経営計画の達成に向け、毎月開催される執行役員会において、経営計画の進捗管理を行っております。

設備投資、M & Aおよび事業再編などの重要な投融資案件については、子会社に関する案件も含め、投融資規程に基づき、投融資委員会に諮り、経営戦略との整合性、資本コストおよびインターナショナルカーボンプライシングを踏まえた投資採算性、中長期的な投資戦略、事業の継続性などの観点で案件の推進の可否を審議しております。

また、推進中の案件についてもモニタリングを行っております。

2023年6月23日付でサステナビリティ委員会を廃止し、新たに「経営サステナビリティ委員会」を設置しました。

2023年6月23日付で経営会議を廃止し、新たに「事業戦略会議」を設置しました。

(2) コンプライアンス体制

コンプライアンス体制については、企業倫理委員会等を設置し、必要に応じ顧問弁護士等との連携を図るとともに、取締役が遵守すべきコンプライアンスの基本、違反に対する懲罰等を取締役倫理規程に定めております。

また、すべての役員および従業員において経営理念を実現するための行動指針である「日清オイリオグループ行動規範」（2022年4月改訂）の浸透を図るとともに、企業倫理ホットラインによる通報の受付を行い、提供された通報については、企業倫理委員会で審議し、再発防止を図っております。

また、当社法務部門は、当社グループの法令遵守状況の確認を行うとともに、法務教育を実施しております。

(3) リスク管理体制

リスク管理につきましてはリスクマネジメント委員会が全社的なリスクを総括的に管理しており、リスクが顕在化した場合の緊急体制を整備し、危機対応を図っております。リスクマネジメント委員会では、影響度合と発生可能性をもとにリスクマップを作成するとともに、個々のリスクに対するリスク対策を管理しております。また、リスクが顕在化した際の影響度を軸とした優先順位付けを行ったうえで、重要なリスクとして選定し、主管部門を中心としたPDCAサイクルによるリスクマネジメントを実施しております。

リスクマネジメント委員会は全社的なリスクの評価や対応方針・状況などを取締役会に報告しています。なお、2021年度から常勤監査役がリスクマネジメント委員会にオブザーバーとして出席しています。また、経理規程、与信管理規程、情報セキュリティ管理規程等の諸規程の今日的な見直しを恒常的にを行い、必要に応じて改訂または新たな規程の整備を行っており、内部監査室は、業務における諸規程の遵守状況を監査しております。

当社の情報管理体制としては、取締役会が執行役員の業務執行状況を確認できる体制を確保する視点から、取締役会規程・同運用基準、執行役員会運営規程、文書管理規程等を整備しており、社外取締役および社外監査役による情報の収集の利便性の向上を図るため、社内取締役および執行役員と同様の情報システム環境を提供しております。

(4) 当社ならびに子会社からなる企業集団における業務の適正性の確保

経営サステナビリティ推進室が子会社全体の管理を行い、企業集団としての戦略と各子会社運営の適正性を総合的に評価しております。また、当社の執行役員の中から子会社ごとに担当役員を任命し、経営の責任体制を明確にするとともに、担当役員は子会社の適正な業務遂行を指導・監督しております。内部監査室は定期的に子会社の内部監査を実施しております。

子会社の体制としては、取締役を親会社から選任し、子会社の独立企業としての発展と連結グループにおける企業価値の最大化を共に実現すべく、業務遂行状況を監督しております。また、国内子会社については、親会社から監査役を選任し、当該子会社が監査範囲の限定規定を設けることが可能な場合においても、監査役に業務監査権限を付与しております。海外子会社の会計監査につきましては、日清奥利友（中国）投資有限公司他7社においては、当社の監査公認会計士等が所属するDeloitte Touche Tohmatsu Limitedグループの現地事務所へ委嘱しており、PT Indoagri Daitocacaoにおいては、Ernst&Youngの現地事務所が同社の財務諸表関係の監査を行っております。

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

反社会的な勢力や不当な圧力に対しては、「日清オイリオグループ行動規範」の定めのとおり、必要な場合には法的措置を前提として、屈することなく毅然とした態度で臨みます。

具体的には、人事・総務部を対応統括部署とし、警察と連携をとるとともに、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会が開催する研修会への参加により定期的な情報収集を行うことなどにより、社内体制の整備に努めております。

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

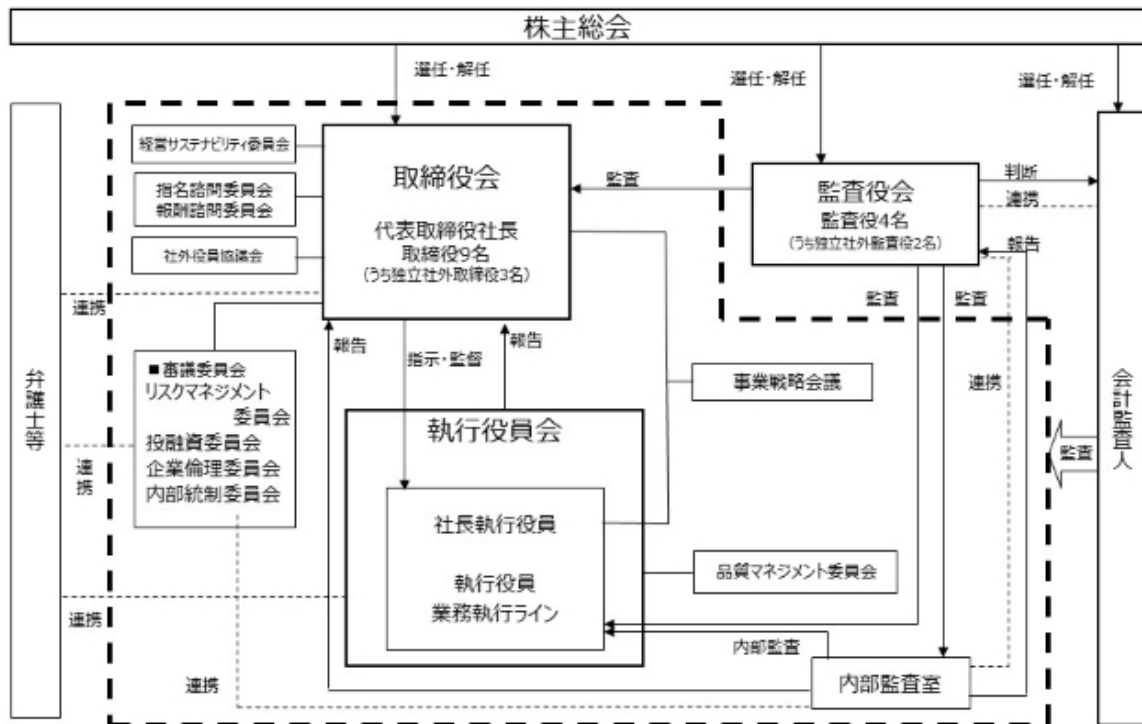
該当項目に関する補足説明

当社は、当社株式の大規模買付行為を行う者の意向を慎重に確認したうえで、当該大規模買付行為の是非を株主の皆様適切に判断していただくために必要かつ十分な情報(独立社外取締役の意見を尊重した当社取締役会の意見を含みます)を提供し、検討のための時間を確保するよう努める等、金融商品取引法、会社法及びその他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

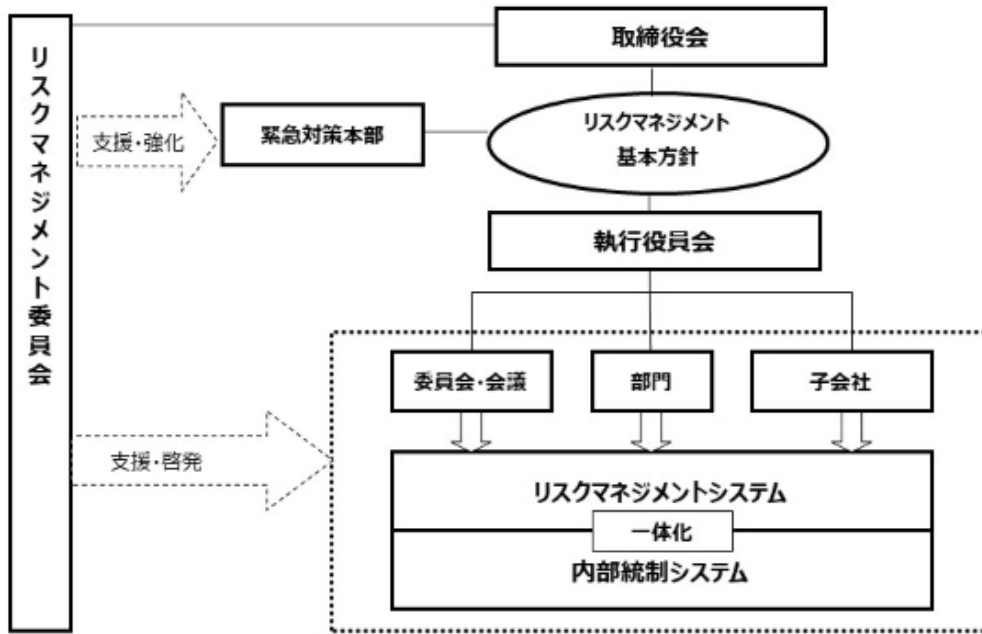
- (1) 金融商品取引法に基づく内部統制システムについては、その整備・運用方針等の決定のために内部統制委員会を設置し、その評価を内部監査室が担当しております。また、内部監査室は、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの視点から業務が健全かつ適切に執行されることを確保するため、内部監査を実施しております。
- (2) 当社グループの中長期的な企業価値向上の取り組みをお伝えすることを目的に統合報告書を発行しており、本年は9月に発行しました。(なお、英語版は12月に発行を予定しております。)

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する体制の模式図



※常勤監査役は、経営サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会、事業戦略会議にオブザーバーとして出席
 ※上記以外に常勤監査役とコーポレートスタッフ部門との定期的な情報交換・情報共有化等、監査の実効性確保に向けた会議体を設置
 ※2023年6月23日付の体制変更については、II-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）」をご覧ください。

リスク管理に関する体制の模式図



適時開示に係る社内体制の状況

