

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、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を通じて、法令違反、不正や不祥事等の企業価値を毀損するような事態の発生を防止し、かつ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目指します。株主、顧客、その他取引先、当社従業員および社会等のステークホルダーの期待に応え、透明、公正かつ迅速果敢な意思決定を行うための重要な仕組みとしてコーポレート・ガバナンスを位置づけております。

また当社は機動的かつ合理的な意思決定や業務遂行を行うとともに、取締役会のモニタリング機能を強化することが、株主をはじめとするステークホルダーからの信頼や期待に応えるために重要であると考えております。このため、第94回定時株主総会の決議をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行することにより、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とし、取締役会の監督機能の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るとともに、重要な業務執行の意思決定を取締役へ権限委譲することにより、成長戦略の実行を加速致します。

【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 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

グローバルに事業活動を展開する当社にとって、多様性の尊重と促進を図ることは重要な社会的責任であり、またビジネス環境が大きく変化する中で健全な事業発展と社会貢献を果たす上でも、人材の多様性は不可欠であると考えています。

適材適所の人材登用・配置の観点から、女性、外国人、中途採用者夫々の目標達成率を公表しておりませんが、とりわけ女性に関しては、公正な機会提供はもちろんのこと新卒採用者の半数を女性とすること等を通じて、女性の中核人材登用に積極的に取り組んで参ります。

なお、当社の多様性に係る考えと取り組みについては統合報告書やサステナビリティレポート、HP上にて開示しております。

- ・ 統合報告書 (https://www.fujioilholdings.com/ir/library/integrated_report/)
- ・ サステナビリティレポート (<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/download/>)
- ・ ダイバーシティ経営の実践 (<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/social/diversity/>)

<多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その他の状況>

当社はグローバル事業を継続的に推進・拡大するためには、各地域において要となる人材を確保し、計画的に育成することが不可欠と考えております。当社は海外拠点を中心にグローバルリーダーの育成に努めており、とりわけ経営幹部層については現地社員の積極的な登用(即ち、管理職クラスにおける非日本人比率の向上)を推進する為、海外各拠点における人材並びに当該人材が有する潜在資質の可視化(リスト化)の整備を行っています。さらに今後、当社の執行役員にも多様性重視の観点で女性や外国人の登用を目指しています。

なお、国内においては、2020年に「人材育成会議」を立ち上げ、当社グループを牽引する次世代経営人材を育成すべく、対象者の選抜と育成施策を実施し、人材プールの構築を進めています。また、対象者に対しては必要な経営スキルの習得を支援しつつ、登用や配置転換を通じた成長機会の促進を実施しております。

(2021年6月改訂コーポレートガバナンス・コード基準)

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則3-1(i) 経営理念・中期経営計画・コーポレートガバナンス方針】

当社は、当社の経営理念として「不二製油グループ憲法」を制定し、以下の当社ホームページにて公表しております。

(www.fujioilholdings.com/about/constitution/)

また、中期経営計画を策定し、当社ホームページ(https://www.fujioilholdings.com/ir/policies_and_systems/interim_results/)にて公表しております。

【補充原則5 - 2 事業ポートフォリオ】

当社は中長期的な事業環境の変化に応じたビジネスの拡大や転換において、市場が求めるトレンドを的確に捉えた商品開発や事業戦略を推進し、将来の事業環境の変化を想定した事業ポートフォリオの見直しや生産拠点の全体最適化を適時に進めております。

また、設備投資等での経営資源の配分においては、投資採算基準により当社グループ内設定採算を上回るキャッシュフローを創出するかを検証し、決定してまいりました。

当社では、2022~2024年度の新中期経営計画「Reborn2024」を策定し、当社グループの技術と各事業製品の組み合わせ、新たな市場アプローチによる市場・顧客を開拓により、新しい価値を創造し、コモディティ製品から高付加価値製品への入替による高収益な事業ポートフォリオの実現を

図ります。また、新中計においては、成長・戦略分野への経営資源の集中を実行し、米州のチョコレート事業や、植物性油脂事業を成長分野として、優先的に経営資源を再配分することで、グループの収益拡大、安定成長を図ります。

【原則3-1(ii) 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】

当社は、コーポレートガバナンスに関して参照すべき原則・指針として「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社ホームページに掲載しております。(<https://www.fujioilholdings.com/about/governance/>)

【補充原則3-1 サステナビリティについての取り組み等】

< サステナビリティについての取り組み等 >

当社グループは2030年ビジョン「植物性素材でおいしさと健康を追求し、サステナブルな食の未来を共創します」を掲げ、サステナビリティ経営を推進しています。グループ全従業員が、環境問題・人権・心身の健康などバリューチェーン上の社会課題を機敏に捉え、全てのステークホルダーの期待に応えるソリューションの提供に努め、社会価値を創造することで、サステナブルな食の未来の実現と当社グループの企業価値向上を目指しています。

サステナビリティ経営を強化するため、不二製油グループ本社取締役会の諮問機関として2015年に「ESG委員会」(2022年よりサステナビリティ委員会に名称変更)を設置し運営しています。社内取締役が委員長を務め、当社グループのESGマテリアリティ特定および取組テーマ進捗状況のモニタリングに加え、その他サステナビリティに関する経営課題や目標・戦略の審議を行っています。

また、社内外有識者をアドバイザーとして招き、社会の視点を取り入れています。2022年度より、CxOに加えてエリア統括会社代表も同委員会に参画し、エリア戦略と一体となった取組へと深化させると共に、同委員会傘下に「全社重要リスク分科会」を設置し、全社重要リスクの抽出とその対応策の適切性について評価し、企業価値毀損リスク低減に向けた活動を推進しています。

・サステナビリティサイト(<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/>)

・ESGデータブック(<https://www.fujioilholdings.com/pdf/sustainability/download/esg2021.pdf>)

・GRIスタンダード対照表(<https://www.fujioilholdings.com/pdf/sustainability/download/esg2021.pdf>)

また、当社グループは、2019年5月にTCFD(気候関連財務情報タスクフォース)へ賛同を表明しています。TCFDの提言に基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目について情報開示を推進しています。詳細は以下をご参照ください。

・リスクマネジメントシステム (<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/governance/risk/>)

< 知的財産への投資等 >

創業当初よりパーム・カカオ・大豆といった植物性の原料を基礎原料とし、長年積み重ねてきた研究成果と技術力を生かし、付加価値の高い製品を提供してきました。コア技術をベースに磨き上げてきた成果を特許ポートフォリオとして構築し、差別化された製品の市場優位性や価格決定力を確保しています。

油脂・チョコレート関連事業、Plant-Based Food(PBF)関連事業それぞれにおいての市場優位性や価格決定力に影響し得る重要特許(特許の被引用回数に基づく)上位シェア率では国内首位、また将来の重要特許を生み出すための人材投資(新規発明者数:新たに出願した発明者の人数)では国内外の競合と比較しても上位に位置しています。今後も、事業と連携した知財戦略の策定・実行を進め、コア技術分野への継続的な人材投資を行うことで、グローバルでの市場優位性や価格決定力を高めてまいります。

さらに、定期的に知財ポートフォリオの棚卸しを行い、将来投資に回すことにより、新陳代謝を促進し、当社知的財産の資産価値の向上を図っていきます。

< 人的資本への投資等 >

当社は、事業を取り巻く環境のあらゆる変化に対応し、社会に貢献し続けるために、その変化に柔軟に対応しうる組織づくり、人づくりが重要であると考えております。次世代経営人材の育成に関しては、現経営層の多面的な協議により、将来の不二製油グループを見据えた戦略的な人材育成を行っております。また、日本人の海外派遣トレーニング制度を実施し、将来の海外人材の育成に取り組んでおります。さらに、海外での多様性比率向上の取り組みと合わせ、現地人材育成プログラムの検討を開始いたします。日本では、階層別研修を実施し、通信教育受講者への補助金制度を設けるなど、従業員のスキルアップを支援しております。

また、事業の重点分野や経営体質強化の観点から、これまでも従業員の計画的配置を行って参りました。新中期経営計画の基本方針に経営戦略と一体化したサステナビリティ戦略のひとつに人材活用を掲げており、まずは経営層から経営計画実現に必要な人的資本配置の検討を始めております。独立社外取締役によるCEO再任レビュー会議を設置し毎年度運用するとともに、2021年度にCEOサクセッションプランのスキーム構築を行い、2022年4月にCEOサクセッション会議を開催し、次期CEOの要件、候補選抜、育成について議論を進めることを決定いたしました。

取締役についてはスキルマトリクスにより各人の専門性や経験を考慮しながら、ダイバーシティや経営環境の変化を加味し、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、毎年度株主総会で審議いただく取締役候補者の検討を行っております。さらに、2021年度には次世代人材候補の育成を検討する場として人材育成会議を立上げ、対象者の選抜・育成に取り組んでおり、階層別にサクセッションプランを進めております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社はコーポレートガバナンス・コードが適用された2015年より、原則1-4の趣旨に則り、政策保有株式の縮減に取り組んでまいりました。政策保有株式の保有状況については現在21銘柄を保有しており、2015年度末と2021年度末を比較すると、銘柄数では12銘柄の株式を全て売却しております。また、政策保有株式の一部売却も継続的に進めており、2015年度末における政策保有株式の総取得価格のうち約7割を2021年度末までに売却しております。

個別の政策保有株式の議決権行使については、当社の保有方針に適合していることおよび発行会社の企業価値の向上に資するものであることを総合的に勘案して実施しております。今後も継続して取締役会において、政策保有株式の保有状況につきレビューを実施し、個別の政策保有株式について保有目的が適切か、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、当社保有方針に適合しない銘柄については、政策保有株式の縮減を進めてまいります。

【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、会社人事総務部門に規約型確定給付企業年金の運営担当を配置し、積立金の運用およびアセットオーナーとしての体制の構築を推進しております。

- 1) 人事面においては、元公的年金資金運用委員会委員並びに、証券アナリスト等、企業年金のアセットオーナーとして期待される適切な資質を持った社員をアドバイザーとして配置し、運用委託機関に行うモニタリング活動を適切に実施できるよう助言及び支援を行っております。
- 2) 運用委託機関のモニタリングについて、資産運用委員会を四半期毎に開催し、運用状況のモニタリング結果を踏まえ、運用委託機関を選定

しております。また、資産を運用委託するにあたっては、全ての運用機関(全6社)がスチュワードシップ・コードを受け入れていることを確認しております。

- 3) 企業年金の受給者と会社間の利益相反管理については、個別の投資先企業の選定や議決権行使の判断を各運用機関へ一任することにより、当該利益相反が生じないようにしております。

【補充原則4-1 取締役会の意思決定範囲および経営陣への権限委譲等】

当社は、「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の役割・責務」の項目にて、取締役会は、法令および社内規程の定めるところに従い、取締役会にて決定すべき事項以外の業務執行について、適切にその意思決定を業務執行取締役および執行役員に委任することを規定し、開示しております。

【原則3-1(iii) 経営陣幹部と取締役(監査等委員であるものを含む。)の報酬決定の方針等】

当社は、「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「監査等委員でない取締役及び監査等委員である取締役の報酬等」の項目にて、

- (1) 監査等委員でない取締役の報酬等は、株主総会で決議された額の範囲内で、「指名・報酬諮問委員会」が公正かつ透明性をもって審議を行い、取締役会において決定すること
- (2) 監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員でない取締役の報酬等とは別体系とし、株主総会で決議された額の範囲内で、監査等委員会で協議を行い、監査等委員全員の同意をもって決定すること

を規定し、開示しております。

【原則3-1(iv) 経営陣幹部と取締役(監査等委員であるものを含む。)の指名・選解任の方針等】

当社は「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「監査等委員でない取締役候補者及び監査等委員である取締役候補者の選定基準等」の項目にて、監査等委員でない取締役候補者および監査等委員である取締役候補者の選定基準および手続を定めることを規定しております。

【補充原則3-1(v) 経営陣幹部の選解任と取締役(監査等委員であるものを含む。)候補の個々指名理由の説明等】

当社では、監査等委員でない取締役と監査等委員である取締役候補の指名理由については、取締役会の諮問機関として社外取締役を委員長とする「指名・報酬諮問委員会」での答申を取締役会で協議の上で策定しております。第88回定時株主総会より、取締役及び監査役候補個々の指名理由を定時株主総会招集通知参考書類に記載することにより開示してまいりました。なお、監査等委員である取締役候補の選定プロセスにおいては、監査等委員会の独立性を確保するために「指名・報酬諮問委員会」の答申を参考に、監査等委員会の意向が最大限反映されるように配慮しております。

【補充原則4-14 取締役(監査等委員であるものを含む。)に対するトレーニングの方針】

当社は、「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役の支援体制・トレーニングの方針」の項目にて、取締役に對し、就任時及び就任以降も継続的に、経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識を提供する等、求められる役割を果たすために必要な機会を提供する等の取締役のトレーニングの方針を規定し、開示しております。

【原則4-10 指名・報酬委員会の設置】

社外取締役の独立性については、当社が上場している金融商品取引所の定める独立性の要件並びに当社が考える社外取締役の独立性判断基準に基づき独立役員候補者を選定しております。当社の考える独立性判断基準は次のとおりです。なお、独立社外取締役の在籍年数については、社外独立性の観点から、原則として最長6年が妥当であると考えています。

当社は、以下の各要件の何れにも該当しないことを、社外取締役の独立性判断基準と定め、招集通知参考書類に記載しております。

その内容はつぎのとおりです。

当社および当社の子会社(以下総称して「当社グループ」という。)の取締役・監査役(社外役員除く。)、執行役員、使用人

当社グループの大株主 の取締役・監査役、執行役員、使用人

就任時点における直近の株主名簿において上位10位以内の大株主(間接的に当社株式を保有する者を含む。)

当社グループを主要な取引先 とする者の取締役・監査役、執行役員、使用人

取引先の直近事業年度における年間連結売上高の2%以上に相当する額の支払いを、当社グループから受ける場合の取引先

当社グループの主要な取引先 の取締役・監査役、執行役員、使用人

() 当社グループの直近事業年度における年間連結売上高の2%以上に相当する額の支払いを、当社に対して行っている場合の取引先

() 直近事業年度末における当社グループの連結総資産の2%以上に相当する額の融資を、当社グループに行っている場合の取引先

当社グループが取締役を派遣している会社の取締役・監査役、執行役員、使用人

当社グループから役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、

会計専門家または法律専門家

現在および過去10年間に上記 に該当していた者

現在および過去5年間に上記 から の何れかに該当していた者

上記 ~ に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居する親族

【原則4-10 指名・報酬委員会の設置】

当社は取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、透明性と客観性を高めるため独立社外取締役を委員長とし、かつ独立社外取締役が過半数を占める委員で構成されています。指名・報酬諮問委員会は取締役会より諮問を受けたCEO含む経営陣幹部・取締役の指名、後継者計画、報酬等に係わる事項を審議し取締役会へ答申します。

【補充原則4-11 取締役会のバランス及び各取締役の多様性、スキルマトリクス等】

当社における取締役の人数は12名(独立社外取締役6名(内、女性2名を含む)、社外取締役1名)であり、全取締役に占める社外取締役の比率は過半数(社外取締役/全取締役)となっております。

独立社外取締役には、他社での経営経験を有する方を選任しています。当社は今後も、経営環境の変化や中長期の事業戦略実現に照らして取締役会にどのようなスキルが求められるか継続的に検討していきます。また、かかる検討に際しては、スキル(専門性)の観点のみならず、独立性、在籍年数はもとより、取締役会メンバーの多様性(ジェンダー、国際性、専門性等)が重要であると考えており、各取締役の専門性や経験の発揮が出来る領域を示したスキルマトリクスを招集通知参考書類にて開示しております。

経営戦略に照らし取締役会で求められるスキルマトリクスは以下のとおりです。

(<https://www.fujioilholdings.com/about/governance/system/>)

なお、取締役候補者については、社外取締役を委員長とする「指名・報酬諮問委員会」の答申を踏まえ、選任プロセスの客観性、透明性の確保につとめております。

【補充原則4-11 取締役(監査等委員であるものを含む。)の兼職状況】

当社の社外取締役(監査等委員であるものを含む。)における他の上場会社役員との兼任状況は、定時株主総会招集通知参考書類に記載する他、定時株主総会招集通知を当社ホームページにて開示しております。

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

当社はコーポレートガバナンス・コード(補充原則4-11-3)における取締役会実効性の評価について、客観性、透明性を担保するため、第三者機関のインタビューおよびアンケートによる評価方法を採用し、当社のコーポレート・ガバナンス向上に活用しております。

2021年度実効性評価の結果は「取締役会のモニタリングに主軸を置いた運営の定着」並びに「業務執行と経営管理の改善」の双方において今後もさらなる努力が必要であるとの総括評価が取締役会としてなされました。

〔評価対象〕

- 前回調査で認識された課題の改善状況
- 今年度取締役会運営の振り返り評価
- 本質議論(取締役会のあるべき姿に照らし何を最も重視するか)
- 監査等委員会設置会社のもとでの運営(取締役会として特にどのような変化を重視するか)
- 指名・報酬諮問委員会の活動評価
- 社外取締役に対する支援体制
- 投資家・株主とのコミュニケーション
- 全体総括
- 自己の活動評価

〔今後の取り組み課題〕

実効性評価の結果について確認と審議がなされ、取締役会は主に以下の事項について議論を深める、或いはKPIを定めモニタリング(進捗や改善状況の掌握)を行っていくことが確認されました。

- ・中長期視点での方針や事業戦略面の議論(継続)
- ・事業戦略の遂行とそれを支える経営資源(人材含む)配分の進捗
- ・人材育成・グローバル人事施策(多様性推進含む)
- ・グループガバナンスの強化
- ・重点管理KPIが計画未達の場合、その原因分析とリカバリー策の確認

また、取締役会運営の面では、以下の改善を進めることが確認されました。

- ・事前説明会など社外取締役への情報提供の充実(継続)
- ・取締役会での時間配分、資料・説明資料の改善(効果・効率的な会議運営)
- ・より中長期視点、全体俯瞰視点での議論を促進する議題設定

以上の評価結果や、取り組みを踏まえ、当社取締役会は、今後も継続して実効性評価を行うことで、取締役会の機能向上、コーポレートガバナンスの強化を図り、企業価値の継続的な向上を推進してまいります。

【原則1-7 関連当事者間取引】

当社は「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「株主の利益に反する取引の防止」の項目にて、取締役および主要株主等との取引について、重要な取引または定型的でない取引については、取締役会による承認を要することを規定し、開示しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は「不二製油グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「株主との対話」の項目にて、株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取り組み等に関する方針を規定し、開示しております。

(2021年6月改訂コーポレートガバナンス・コード基準)

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
伊藤忠フードインベストメント合同会社	33,219,132	38.59
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,340,600	9.68

株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,285,600	3.81
全国共済農業協同組合連合会	2,639,000	3.06
不二製油取引先持株会	1,443,018	1.67
伊藤忠製糖株式会社	1,130,000	1.31
日本生命保険相互会社	1,100,667	1.27
株式会社ロイズコンフェクト	1,080,000	1.25
株式会社三井住友銀行	1,078,398	1.25
東京海上日動火災保険株式会社	1,058,276	1.22

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12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	12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	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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
上野 祐子	他の会社の出身者											
西 秀訓	他の会社の出身者											
梅原 俊志	他の会社の出身者											
宮本 秀一	他の会社の出身者											
辻 智子	他の会社の出身者											
魚住 隆太	公認会計士											
池田 裕彦	弁護士											

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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
上野 祐子			該当事項はありません。	上野祐子氏は、長年にわたりマーケティングコンサルタントとして多くの企業や地方行政機関等のコンサルティングを手がけられております。また、自ら経営者として企業経営を行うほか、上場会社において社外取締役を務められ、豊富な経験と高い見識を有しております。上記の理由から、当社取締役会は社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者として決定いたしました。指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で引き続き関与されることを期待しております。

西 秀訓			<p>西秀訓氏が代表取締役社長および代表取締役会長に就任していたカゴメ株式会社は、食品事業を展開しており、当社グループと取引関係がありますが、その取引金額は僅少(連結売上高の0.1%未満)であり、独立性に影響を与えるものではありません。</p>	<p>西秀訓氏は、食品に関する事業をグローバルに展開する企業に長年従事され、企業経営者として豊富な経験を有しているほか、マーケティングの造詣が深く、当社の事業領域である食品分野について高い見識を有しております。また同氏は、上場会社において社外取締役を現在も務められており、長年のマネジメントの経験を活かして、当社の業務執行に対する監督の強化および当社取締役会の実効性の一層の向上が可能となると考えております。上記の理由から、当社取締役会は社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者として決定いたしました。指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で引き続き関与されることを期待しております。</p>
梅原 俊志			<p>該当事項はありません。</p>	<p>梅原俊志氏は、FPD材料、自動車、メディカルその他の幅広い製品分野において多くのトップシェア製品を有する電子素材分野のメーカーにて技術者、事業責任者として長年従事され、企業経営者として豊富な経験を有しているほか、技術分野、情報分野について造詣が深く、当社の強みである技術経営並びに強化領域である情報分野について高い見識を有しております。上記の理由から、当社取締役会は社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者として決定いたしました。指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与されることを期待しております。</p>
宮本 秀一			<p>当社並びに同氏が兼職をしている伊藤忠商事株式会社は、当該会社およびグループ会社間において主に原材料や商品販売等の取引関係があります。また、伊藤忠商事株式会社の子会社である伊藤忠フードインベストメント合同会社並びに伊藤忠製糖株式会社は当社の大株主であり、合わせて当社発行済株式の39.9%(自己株式控除後)を保有しております。上記理由により、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員としての届出を行う予定はありません。</p>	<p>宮本秀一氏は、国内大手商社に入社され、その後一貫して食料関連業務に従事してこられました。原料の取り扱い、事業会社への出向、海外駐在(シンガポール、タイ)と幅広い経験をされ、特に海外では食料全般と事業会社経営にも携わられました。2019年4月より食糧部門長として、国内外の多数の事業責任者として活躍されております。上記の理由から、当社取締役会は社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者として決定いたしました。原料調達、新規事業、海外事業管理などの分野においてアドバイス、意見をいただくことにより当社企業価値向上に寄与されることを期待しております。</p>
辻 智子			<p>当社と同氏が執行役員を兼職している株式会社吉野家ホールディングスは、食品事業を展開しており両社の事業会社間において取引関係がありますが、その取引金額は僅少(連結売上高の0.1%未満)であり、独立性に影響を与えるものではありません。</p>	<p>辻智子氏は国内大手食品メーカーに入社後、農学博士号を取得され、米国の大学等で医薬シーズの研究に携わり、その後各社にて、食品の栄養、機能についての研究と商品開発に長年にわたり従事されるとともに国内大手健康食品メーカーで取締役を務められました。また上場会社において社外取締役を務められ豊富な経験と高い見識を有しております。上記の理由から、当社取締役会は社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者として決定いたしました。当社グループにおける研究、商品開発およびサステナビリティなどの分野においてアドバイス意見をいただくことにより当社企業価値向上に寄与されることを期待しております。また、指名・報酬諮問委員会の委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与されることを期待しております。</p>

魚住 隆太			当社は同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定し、同取引所に届け出ております。	魚住隆太氏は、公認会計士としての専門的な知見があり、大手監査法人において長年監査業務に携わってきた経験と実績を有するとともに、環境会計をはじめとするサステナビリティに関しても高い見識と経験を有しております。上記の理由から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、同氏を新たに監査等委員である社外取締役候補者として決定いたしました。財務会計、サステナビリティに関する専門的な観点から、取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待しております。
池田 裕彦			当社は同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員に指定し、同取引所に届け出ております。	池田裕彦氏は、弁護士としての専門知識を有する企業法務の専門家であります。長年の弁護士経験を通じて、多くの企業法務・M&A案件を取扱い、また米国での弁護士経験やアジア太平洋州の訴訟・監査制度研究などのグローバルな法務経験を有しております。また、大学講師として若手の育成にも力を入れており、豊富な経験と高い見識を有しております。上記の理由から、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、同氏を新たに監査等委員である社外取締役候補者として決定いたしました。企業法務に関する専門的な観点から、取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は、同補助人の充実と取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び同補助人に対する監査等委員会の指示の実効性確保に関し、代表取締役社長と意見交換を行います。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会を構成する監査等委員である取締役は会計監査人からの監査計画、監査結果の報告および情報交換会などを通じ、会計監査人と密接に連携をとっております。監査等委員である取締役は経営会議等重要な会議に出席するほか、海外グループ会社を含む子会社往査の実施、内部監査グループとのミーティングおよび監査活動での協働、会計監査人とのミーティング、監査等委員である取締役・内部監査部門・会計監査人による連携により、監査の実効性向上に努めております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

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

補足説明

1. 指名・報酬諮問委員会設置の目的

当社は、監査等委員会設置会社ですが、取締役会に対する任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。「指名・報酬諮問委員会」では委員長を社外取締役とし取締役等の人事や報酬等を審議することにより、これらの事項に関する客観性及び透明性を確保して、コーポレート・ガバナンスの強化を図ります。

2. 指名・報酬諮問委員会の役割

「指名・報酬諮問委員会」は当社取締役会より諮問を受け、以下のような事項について十分審議し、取締役会に答申しております。

(1) 取締役・その他経営陣幹部の人事に関する事項

- ・取締役・その他経営陣幹部の人事に関する方針、手続き
- ・株主総会に提出する監査等委員でない取締役・監査等委員である取締役の選任・解任に関する議案の記載事項
- ・代表取締役及び役付取締役の選定・解職に関する事項
- ・取締役に委嘱する職務内容に関する事項
- ・執行役員の選任・解任に関する事項
- ・取締役・その他経営陣幹部の育成方針、制度に関する事項

(2) 取締役・その他経営陣幹部の報酬に関する事項

- ・取締役・その他経営陣幹部の報酬に関する方針、制度
- ・株主総会に提出する監査等委員でない取締役・監査等委員である取締役の報酬等に関する議案
- ・取締役の個人別報酬決定にあたっての評価に関する事項

3. 委員会の構成

「指名・報酬諮問委員会」は、取締役会決議により取締役より選任された3名以上の委員(ただし、半数以上は独立社外取締役)で構成することとしています。

【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充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、その他

該当項目に関する補足説明

当社では、コーポレートガバナンスに関する基本方針に基づいて、当社グループの企業価値の持続的な向上とステークホルダーとの価値の共有の促進、また経営監督や業務執行に係る取締役の職務が適切に発揮されることを目指して、役員報酬制度の見直しを進めてまいりました。取締役報酬のあり方については、社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会において協議を重ね、取締役の報酬と当社の業績、及び株式価値との連動性をより明確にした役員報酬制度を、取締役会の決議を経て導入しております。

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

該当項目に関する補足説明

当社における役員報酬の内容(2022年3月期 / 監査役会設置会社時)

当社の取締役及び監査役に対する役員報酬等の総額は次のとおりであります。

取締役(社外取締役含む)	214百万円
監査役(社外監査役含む)	75百万円
合計(社外取締役・社外監査役)	290(58)百万円

- (注) 1 上記には第93回定時株主総会終結の時をもって退任した3名に対する報酬を含んでおります。
2 上記には当期に係る役員賞与(業績連動型金銭報酬)および株式報酬(業績連動型非金銭報酬)を含んでおります。
3 上記取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬は、2020年6月18日開催の第92回定時株主総会において取締役の金銭報酬限度額は年間6億円以内(うち社外取締役は年間5千万円以内)、加えて、業績連動型株式報酬として年間2億円以内(対象者は業務執行取締役のみ)と決議頂いておりますが、2022年6月21日開催の第94回定時株主総会における定款の一部変更の決議に伴い、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行したことから、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額を年間6億円以内(うち社外取締役は年間1億円以内)、監査等委員である取締役の報酬等の額を年間1億円以内、業績連動型株式報酬制度に係る報酬枠を当社の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)を対象とした株式報酬制度として改めて設定することが決議されております。

当社は、2022年6月21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かかる決定方針を以下のとおり決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。

<基本方針>

株主をはじめステークホルダーと価値を共有する報酬体系とする

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報酬体系とする

報酬制度の決定プロセスは、株主総会で承認された総額の範囲内で、社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会において審議、答申を踏まえ、取締役会にて決定する。

<報酬体系>

当社取締役(社外取締役、監査等委員である取締役を除く)の報酬制度は、「基本報酬(固定報酬)」「業績連動型金銭報酬(賞与)」「業績連動型株式報酬(株式交付信託)」にて構成しております。

各報酬の構成比率は、将来的に基本報酬:賞与:株式報酬 = 1:1:1になることを指向し、業績、企業価値の拡大と共に業績連動型報酬の比率を高めていく報酬体系の設計を行っております。

「基本報酬(固定報酬)」は、役割に応じて定められた報酬額を月例報酬として支給するものとしています。

「業績連動型金銭報酬(賞与)」は、単年度会社業績として連結営業利益をKPIとして設定し、その達成度に応じて支払われる報酬額が0%~200%の範囲で変動する設計としております。

「業績連動型株式報酬(株式交付信託)」は、取締役が株主の皆様と株価の変動による利益・リスクを共有し、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に、中期経営計画における当期EPS(連結1株当たり当期純利益)、およびROE(連結自己資本利益率)をKPIに選定し、その達成度に応じて株式報酬が0%~200%の範囲で変動する設計にしております。なお、取締役に対して株式が交付される時期は退任時となります。

社外取締役は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとしております。

監査等委員である取締役は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成し、監査等委員会での協議により、株主総会の決議による報酬総額の限度額内において決定しております。なお、監査等委員である取締役の報酬水準は、外部専門機関の調査データを参考にしております。

(取締役の業績連動報酬)

取締役の変動報酬である業績連動型金銭報酬(賞与)及び業績連動型株式報酬(株式交付信託)の内容の概要は以下のとおりです。詳細については、第94期有価証券報告書に記載の【役員の報酬等】をご参照ください。

イ)業績連動型金銭報酬(賞与)

業績連動型金銭報酬(賞与)は、事業年度毎の企業業績向上に対する意識を高めるため、単年度の業績連動指標(以下「KPI」といいます。)として連結営業利益を採用し、KPIに対する達成度に応じて支給額を算出します。業績連動型金銭報酬(賞与)は、当該事業年度業績に基づいて報酬額を確定し、翌年度に支給いたしますので、2022年度業績に基づいて確定した報酬額を2023年度に支給いたします。なお、1事業年度の総支給額は200百万円を上限とし、各取締役への個別支給額は、次の算定式により決定します。

〔算定式〕 個別支給額 = 役位別基準報酬額(1) × 業績連動係数(2)

a.役位別基準報酬額(1)

2022年度においては、連結営業利益165億円を基準KPIとして、基準KPI100%達成時の基準報酬額を以下といたします。

代表取締役 13.2百万円

取締役(上席) 6.6百万円

取締役 5.3百万円

b.業績連動係数(2)

〔業績連動係数の計算方法〕

KPI達成率業績連動係数

150%以上 2.00

50%以上150%未満 (実績KPI ÷ 基準KPI - 0.5) × 2 (小数点第3位を切上げ)

50%未満 0

(備考)

KPI達成率 = 実績KPI ÷ 基準KPI × 100

実績KPI = 当該事業年度における連結営業利益実績金額

基準KPI = 当該事業年度における連結営業利益業績基準金額

各取締役への個別支給の限度額は、以下のとおりです。

代表取締役 50百万円

取締役(上席) 25百万円

取締役 20百万円

ロ)業績連動型株式報酬(株式交付信託)

業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」といいます。)は、取締役の報酬と当社の業績及び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・リスクを株主の皆様と共有することで、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ております。また、事業年度毎の企業業績向上に対する意識を高め、ステークホルダーとの一層の価値共有を行うため、KPIとして単年度のEPS(連結1株当たり純利益)及び連結ROEを採用しております。

本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下「本信託」といいます。)が当社株式を取得し、当社が各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役にに対して交付される、という株式報酬制度です。

付与するポイントは、1ポイント=1株といたします。また、取締役が、付与されたポイントに応じた当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時です。取締役に付与するポイント数は、1事業年度の業績(連結EPS、連結ROE)によって決定いたしますが、退任時に取締役に付与するポイント数が確定するのは、退任時最終年度の業績連動指標確定日といたします。

なお、本信託の対象者に交付するために必要な当社株式の取得金額として当社が信託に拠出する金銭の上限は、1事業年度あたり200百万円とします。また、本信託の対象者に付与されるポイントの総数は、1事業年度あたり100,000ポイントを上限とし、各取締役への個別支給ポイントは、次の算定式により決定します。

〔算定式〕 個別支給ポイント = 役位別基準報酬額(3) × 業績連動係数(4) ÷ 信託取得当社株価(5) (100ポイント未満を切り上げ)

a.役位別基準報酬額(3)

2022年度においては、2022年度連結1株当たり当期純利益業績目標値122円を基準KPIとして、基準KPI100%達成時の基準報酬額を以下といたします。

(役員区分基準報酬額)

代表取締役 8.8百万円

取締役(上席) 4.4百万円

取締役 3.6百万円

b.業績連動係数(4)

〔業績連動係数の計算方法〕

KPI達成率 業績連動係数

175%以上 2.00

25%以上175%未満 (実績KPI ÷ 基準KPI - 0.25) × 1.33(小数点第3位を切上げ)

25%未満 0

(備考)

KPI達成率 = 実績KPI ÷ 基準KPI × 100

実績KPI = 当該事業年度における連結1株当たり当期純利益実績値

基準KPI = 当該事業年度における連結1株当たり当期純利益基準値

なお、連結ROEが5%以下の場合は算出された報酬額を10%減じて支給する株式報酬制度としております。

c.信託取得当社株価(5)

本信託に組入れる株式は、取得方法・組入れ株式数・組入れ株価を取締役会で決議を行い、同日社外開示するものいたします。株式の取得方法については、保有自己株式の処分及び取引所市場(立会外取引を含む)からの取得する方法の2通りがありますが、株価については、

以下の株価で信託に組み入れいたします。

保有自己株式処分の場合：本制度にかかる第三者割当（株式交付信託への組み入れ）を決議する当社取締役会開催の前営業日の東京証券取引所における当社株式終値の価格といたします。

取引所市場からの取得の場合：本制度にかかる株式取得についての当社取締役会決議後に取引所市場から買い付ける当社株式の価格といたします。

なお、取締役への個別支給ポイントを算出する場合の株価は、本信託がポイントを付与する時点で保有する平均保有株価で算出いたします。

各取締役への個別支給ポイント（1ポイント＝1株）の上限は、以下のとおりです。

代表取締役 25.0千ポイント
取締役（上席）12.5千ポイント
取締役10.0千ポイント

ハ) 業務執行評価連動型金銭報酬（個人別賞与）

業務執行取締役（代表取締役社長を除く）は、業績目標の達成と企業価値向上に向けた経営上重要かつ戦略的な業務執行を担うことから、取締役個人の執行責任と成果を明確にし、パフォーマンスの発揮度を報酬に反映するため、2022年度より個別の業務執行に関する評価を導入します。業務執行評価は、全社業績、担当部門業績、個別重点課題のほか、ESG経営の重点領域となっている自部門の課題について、具体的な指標および目標を設定したうえで、その達成度に基づき代表取締役が決定します。

なお、業務執行評価ではESG目標を設定することとしており、その評価ウェイトは一律10%に設定しております。

各取締役への個別支給額は、次の算定式により決定します。

〔算定式〕 個別支給額＝役位別基準報酬額（6）×評価連動係数（0～2.0）

役位別基準報酬額（6）
取締役（上席）2.3百万円
取締役 1.8百万円

二) 報酬構成

2022年度基準KPIにおいて、その業績連動係数がいずれも1.0の場合における比率は以下のとおりとなります。

- a. 基本報酬（固定報酬）
代表取締役 72%
取締役（上席）66%
取締役 66%
- b. 業績連動型金銭報酬（賞与）
代表取締役 17%
取締役（上席）17%
取締役 17%
- c. 業績連動型株式報酬（株式交付信託）
代表取締役 11%
取締役（上席）11%
取締役 11%
- d. 業績連動型金銭報酬（個人別賞与）
取締役（上席）6%
取締役 6%

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については専任スタッフはおりませんが、必要に応じ、本社管理部門および取締役会事務局等の使用人がサポートする体制をとっております。特に、監査等委員である社外取締役については、監査等委員の職務を補助する使用人をおき、監査等委員会の指揮に基づき監査等委員の職務を支援しております。監査等委員の職務を補助すべき使用人には、専任の使用人が望ましいと考えておりますが、現時点では業務執行部門との兼務使用人が従事しております。

また、当該使用人の人事考課・異動・処遇等の独立性に関連する事項については監査等委員の同意を得ております。

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）

1 会社の機関の基本説明

重要事項に関する意思決定機関および監督機関として取締役会を、監査機関として監査等委員会を設置しております。当社は任意の機関として「経営会議」「指名・報酬諮問委員会」「サステナビリティ委員会」を設置しております。

2 会社の機関の内容

当社は重要事項に関する意思決定機関及び監督機関として取締役会を、監査機関として監査等委員会を、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」及び「サステナビリティ委員会」を、業務執行機関として代表取締役社長の下に経営会議を設置しており

ます。

(取締役会)

取締役会規則を定め、原則月1回開催される「取締役会」および、必要に応じ「臨時取締役会」を適宜開催しております。法令に定められた事項および重要事項の審議、決議がなされるとともに取締役の、職務の執行状況のモニタリングを行っております。

(監査等委員会)

監査等委員会規則を定め、「監査等委員会」を原則月1回開催してまいります。当社及び当社グループの業務及び財産の状況の調査や、内部統制システムを利用した取締役(監査等委員を除く。)の職務執行の監査を実施致します。

(指名・報酬諮問委員会)

取締役会の任意の諮問機関として、役員を選解任やサクセッションプラン、取締役報酬制度の策定等の審議・答申を行う「指名・報酬諮問委員会」を設置し、第94期は10回開催しております。

(サステナビリティ委員会)

取締役会の任意の諮問機関として、ESG(環境・社会・ガバナンス)に代表されるサステナビリティに関する経営の重点課題につき審議・答申を行う「サステナビリティ委員会」を設置しております。

(経営会議)

業務執行に関する重要事項については、原則として月2回開催される代表取締役社長、業務執行取締役及び執行役員を主要メンバーとする「経営会議」において十分に議論、審議することにより代表取締役社長及び取締役会の意思決定に資するものとし、業務執行の適法かつ効率的な運営を確保出来る体制を整備、強化しております。

3 監査の状況

内部監査: 内部監査部門(4名)が、「内部監査規程」に基づき、内部監査グループが当社および当社グループ会社を対象として、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システム・プロセスの整備、運用状況を監査しております。内部監査グループは、当社およびグループ会社の内部監査結果ならびに業務の適正に関する提言について適時取締役会に報告を行いました。

監査役監査: 監査役(4名内、社外監査役2名)が、取締役会の他、社内の重要な会議に常時出席する他、代表取締役との意見交換、事業部門・コーポレートスタッフ部門へのヒアリング、子会社の調査、会計監査人との連携をとりながら、監査の実効性と効率性の向上を図ってまいりました。監査等委員会設置会社移行後は、監査等委員である取締役3名(内、独立社外取締役2名)で監査等委員会を運営してまいります。

4. 会計監査の状況(2022年3月期)

当社は、会計監査については有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結しており、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はなく、また、同監査法人は従来より自主的に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。

業務を執行した公認会計士の氏名および監査業務にかかる従事者の構成については下記のとおりです。

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 小野 友之(継続監査年数7年)

指定有限責任社員 業務執行社員 大橋 盛子(継続監査年数5年)

監査業務に係わる補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士5名、その他13名であります。

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

当社は機動的かつ合理的な意思決定や業務遂行を行うとともに、取締役会のモニタリング機能を強化することが、株主をはじめとするステークホルダーからの信頼や期待に応えるために重要であると考えております。このため、4名の社内取締役と5名の社外取締役(内、独立社外取締役4名)に監査等委員である取締役3名(独立社外取締役2名、社内取締役1名)を加えた取締役会と、それら監査等委員である取締役3名で構成する監査等委員会からなる監査等委員会設置会社を体制の基盤とし、役員選任やサクセッションプラン、取締役報酬制度の策定など取締役会から諮問を受けて審議し答申する任意の「指名・報酬諮問委員会」(委員長を含む構成員の過半数は独立社外取締役)を設置するなど、継続的なコーポレート・ガバナンス体制の向上を図ることが重要であると考えております。

当社が監査等委員会設置会社を選択している理由としては、常勤の監査等委員である社内取締役が監査に資する社内情報を収集し、監査等委員会を通じて監査等委員である独立社外取締役と共有する他、内部監査部門との緊密な連携を通じて組織監査の実効性の確保が可能であること、また、取締役会のモニタリング機能の強化においては、独立社外取締役に加え弁護士、公認会計士である独立社外取締役が監査等委員として取締役会において高い専門性や見識からの意見を述べたり議決権を行使することにより、適切な審議や取締役の職務執行の監督等に寄与し得ると考えているからであります。

また、持続可能な社会への貢献を果たし企業価値向上を果たすうえで、ESG(環境・社会・ガバナンス)に代表されるサステナビリティへの取り組みは経営の重点課題であると認識しています。取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、当社事業に係るESGの重要課題を審議しております。

これらの体制を採用することにより、透明性の高い健全な経営を実現することが可能であると考えます。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集ご通知の早期発送および発送前Web開示を実施しております。 (実施状況) 第94回定時株主総会 (2022年6月21日開催) 招集通知発送日 6月3日 (18日前) 招集通知発送前Web開示5月27日 (25日前)
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日の設定は可能な限り第一集中日を避けるように配慮しております。 (実施状況) 第94回定時株主総会 (2022年6月21日開催) 当年の3月期末決算会社の第一集中日は6月29日と推定され、当該集中日の前週で開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット・PC・スマートフォンからの議決権行使を可能としております。
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	議決権電子行使プラットフォームからの行使を可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知要約の英訳版を作成し、Webにてご提供しております。
その他	1 当社ホームページに招集通知を掲載しております。 2 株主総会後に総会の内容・決議事項を当社Webサイトにて掲載しております。

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	当社Webサイトにて公表しています。 https://www.fujioilholdings.com/ir/policies_and_systems/disclosure_policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けには、個人投資家向けIRセミナーを開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期決算毎に決算説明会を開催し、社長より業績等について説明・質疑応答を行っているほか、第1四半期・第3四半期には電話会議により、CFOより業績説明・質疑応答を行っています。これに加え社長や経営幹部が出席し国内外アナリスト・機関投資家とテーマを設定しミーティングを実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	通常は欧州、北米、アジア圏を中心に、個別訪問形式にて開催していますが、コロナ禍において訪問が困難であったことから、WEBによるカンファレンスや個別面談に注力し、機関投資家の皆様とのエンゲージメントに注力しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、四半期報告書、決算短信、決算情報以外の適時開示情報、株主総会の招集通知、決算説明会資料、株主通信、コーポレートガバナンス報告書、株式に関する情報等を掲載しております。 https://www.fujioilholdings.com/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社はCFOがIR活動全般を統括し、IR担当部署として財務・IRグループ IRチームを設置しています。IRチームは社内関係部署・グループ会社と連携し公平で正確なIR活動を推進するよう努めています。 IR担当役員: 取締役 最高財務責任者(CFO) 松本智樹	

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

<p>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>	<p>当社グループでは、経営理念を示す「不二製油グループ憲法」(https://www.fujioilholdings.com/about/constitution/)において、おいしさと健康で社会に貢献することを表明しています。グループ憲法の基、「持続可能な企業価値向上」と「社会の持続可能な発展」の両立がステークホルダーの立場の尊重並びに期待に応えることと考へ、事業活動を通じた持続可能な社会の実現を目指しています。</p> <p>推進体制として、管掌役員の下、専任部門としてESG部門を設置しています。ステークホルダーとのコミュニケーション並びに透明性の高い情報開示、および製品・事業プロセスを通じた社会課題解決を促進する役割を担っています。</p> <p>また、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しています。サステナビリティ委員会では、社内外有識者の参画を得て社会の期待を取り込み、サステナビリティ経営を推進するための戦略や課題を審議します。サステナビリティ委員会での議論の内容は、取締役会に対して報告・具申されます。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>(サステナビリティ推進活動)</p> <p>当社グループでは、事業を通して社会に貢献し続けるために、サステナビリティ経営を強化しています。サステナビリティ経営を実践する上で、ステークホルダーの期待と当社事業戦略に基づき、ESGマテリアリティを定め、これらを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。(https://www.fujioilholdings.com/sustainability/)</p> <p>サステナビリティ経営においては、ステークホルダーとのコミュニケーションがその基盤となると考えています。その一環として、2021年8月にサステナビリティレポート2021を、2021年9月に統合報告書2021を発行いたしました。これらのレポートを通して、当社のサステナビリティ経営の考え方や取組みの進捗を報告することで、ステークホルダーとの対話を促進しています。尚、2022年8月にサステナビリティレポート2022を、2022年9月に統合報告書2022を公表する予定です。</p> <p>(環境保全活動)</p> <p>当社グループでは、環境基本方針のもと、2030年の環境目標として「環境ビジョン2030」を策定しています。このビジョンでは「CO2排出量の削減」「水使用量の削減」「廃棄物量の削減」を掲げており、特に「CO2排出量の削減」については、パリ協定の達成に貢献するためのScience Based Targetの考え方を取り入れてスコープ1、2及びスコープ3の削減目標を定めています。環境ビジョンを達成するために、生産技術の革新や再生可能エネルギーの導入など、事業プロセスの様々な側面から環境保全活動を推進しています。(https://www.fujioilholdings.com/sustainability/environment/management/)</p> <p>また、当社グループはパーム油などの農作物を主原料としていることから、環境・人権に配慮した持続可能な調達活動を推進しています。(https://www.fujioilholdings.com/sustainability/social/procurement/)</p>
<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</p>	<p>当社は、株主、投資家、顧客、取引先、NGO、地域社会等の全てのステークホルダーに対して、透明性をもった情報開示が重要だと考えています。企業、財務、ESGに関する情報等、経営情報の自主的な開示に努めています。情報開示の考え方を「ディスクロージャーポリシー」として定めています。(www.fujioilholdings.com/ir/policies_and_systems/disclosure_policy/)</p>

その他

(ダイバーシティの推進について)

当社グループでは、ダイバーシティをイノベーションの発揮に不可欠なものとして、経営方針の中核に位置づけております。2019年度より、ダイバーシティビジョンとして「ダイバーシティを楽しもう」を設定し、世界の多様な人材が互いに刺激しあい、イノベーションを起こしていくことを表明しております。

当社では日本国内における女性活躍推進にあたり、以下の5つの施策を進めてまいりました。

- 1、育休復職時のサポートとして、子育て中の社員、上司が共に考える場の提供
- 2、育児・介護サービスの利用に対する費用援助
- 3、保育活動の支援
- 4、男性育児休業の取得推進(2021年度:取得者32名、取得率73%、うち8名が1か月以上の取得)
- 5、多様な働き方を実現する制度導入

従来より導入しているフレックスタイム、在宅勤務制度に加え、2020年度にはフレックス制度のコアタイムを廃止し、さらに柔軟な働き方が可能となりました。ワークスタイルの変革を通して、感染症への対策等環境リスクの軽減だけでなく、業務の効率化、成果の最大化を進めてまいります。

なお、当社および不二製油株式会社女性の管理職比率は2021年度末で11.42%となっております。

これまでグループ全体を視野に入れた取り組みが十分でなかったことを課題として認識しており、2022年度は以下の課題にも取り組みダイバーシティ経営を進めてまいります。

<グループ全体>

- ・各地域の課題認識や活動状況把握
- ・次期・将来の経営人材の選抜と育成
- ・日本人駐在員ポストの現地化推進
- ・グローバルビジネス環境にフィットする海外幹部候補の養成

<日本>

- ・多様な働き方の促進
- ・公正さの確保
- ・障がい者の長期活躍の支援

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

当社の内部統制システムは、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、関連法規の遵守、財産の保全、リスク管理を徹底するため、内部統制システム・プロセスの構築、整備を行っております。その内容は以下のとおりです。
なお、組織及び社内規程の名称は提出日現在のものです。

<1. 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) 取締役及び使用人は、当社グループの使命、目指す姿、行動する上で持つべき価値観、行動原則を明文化した「不二製油グループ憲法」に則り行動する。
- 2) 当社は、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役で過半数を構成する「指名・報酬諮問委員会」を設置し、役員選任及び役員報酬決定のプロセスの透明性の確保を図る。
- 3) 当社において「不二製油グループ憲法」の行動原則、法令違反、その他コンプライアンスに反する行為があり、職制を通じての是正が機能しない場合、役職員(当社および当社グループの業務に従事する者を総称して役職員という。以下同じ。)は「内部通報制度」により通報できるようにする。

この場合、通報することにより通報者に対して不利益が生じないことを確保する。

また、「内部通報規程」を定め、外部の弁護士が「通報窓口」を担当することにより、運用面での実効性を図る。海外のグループ会社に対しては、多言語対応の通報窓口(名称:コンプライアンス・ヘルプライン)を設置し、不二製油グループ全体でのコンプライアンス体制の強化を図る。

- 4) 当社は、違法な勢力とは接触を持たず、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には、毅然とした態度を貫くことを基本とする。
- 5) 当社は、内部監査部門として内部監査グループを設置。法令、定款、社内諸規程の順守状況につき内部監査を実施し監査等委員会および取締役会に結果を報告する。

<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>

当社は、法令で定める文書他、職務執行に係る重要情報が記載された文書(電磁的記録含む)を、「文書管理規程」「情報管理基本規程」他社内規程の定めにより、適切に保存し管理する。

<3. 損失の危機の管理に関する規程その他の体制>

- 1) 当社は、「リスクマネジメント規程」を定め、グループ各社で設置のリスクマネジメント委員会を通じ、当社経営会議で全社リスクを網羅的に把握し重要なリスクを特定の上、取締役会で全社重要リスクを決定する。全社リスクマネジメント機関と位置づける経営会議では、各リスクの管掌役員を定め、対応策の立案、実施、進捗確認、評価・改善を行うとともに、検討・対応内容は年1回以上、取締役会へ報告され、取締役会はそのモニタリングを行う。
- 2) 当社は、危機対応として「クライシス対応に関する規程」を定め、グループ全体に対する影響の重大さに応じ、当社またはグループ各社で社長を本部長とする緊急対策本部を設置。迅速に対応を行うとともに、「危機管理広報マニュアル」を整備し、当社グループとして危機発生時の情報開示における初期対応を適切に行う。

<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) 当社は、意思決定の迅速化のため職務分掌及び職務権限に関する社内規程を整備し、権限と責任を明確にするとともに、重要事項に

については、原則として毎月2回開催される代表取締役社長、業務執行取締役及び執行役員を主なメンバーとする経営会議での審議を踏まえて代表取締役社長及び取締役会の意思決定に資するものとする。

- 2) 取締役会規則を定め、原則月1回開催される取締役会において、経営に関する重要事項について決定を行うとともに、職務の執行状況のモニタリングを行う。
- 3) 当社は、中期経営計画を定め、会社として達成すべき目標を明確化するとともに、業務執行取締役および執行役員の業績目標を明確にする。
- 4) 当社は、業績の進捗状況を的確、タイムリーに把握するための管理会計システムを整備し、この実践的運用を通じ、変化に対しスピーディーに対処する体制を構築する。

< 5. 当社及びその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 >

- 1) 当社は、「不二マネジメント規程」を定め、グループ会社への統括事項やそれらの主管部門・責任者を規定する。当社は、グループ会社に対し、「決裁権限基準一覧規程」及び「決裁権限に関する運用規程」に定める重要項目については当社の承認を得、報告を行うことを義務付ける。
- 2) 当社は、グループ会社の経営に責任と権限を持ち、グループ会社に対し「不二製油グループ憲法」その他不二製油グループ方針・規程が適切に実施されるよう助言指導するとともに、グループ会社全体のリスク及びコンプライアンスを管理するため、企業規模や組織体制等に応じた適切なリスク管理体制及びコンプライアンス体制を構築する。
- 3) 監査等委員会は、内部監査グループと連携し、また指揮を行い、グループ会社の業務の適正を監査する。監査の結果、是正が必要な場合には助言、勧告を行うとともに、内部監査グループは監査結果を監査等委員会及び取締役会に報告する。
- 4) 当社は、「不二マネジメント規程」及び他関連規程により、当社グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他組織等に關する基準を定め、子会社にこれに準拠した体制を構築させる。
- 5) 当社は、「税務規程」にグループ全体の税務業務に係る役割・責任を定め、グループ各社の税務法令・規則の遵守、税務リスク管理、納税額の適正化を推進するための体制を構築する。

< 6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項 >

- 1) 監査等委員会は、必要に応じて業務を補助する使用人をおくことができる。補助使用人は、業務の独立性や効率性の観点から専任であることが望ましいが、他部門との兼務者を補助人としてすることがある。この場合、当該使用人の監査等委員会の補助人としての業務に係る能力考課・業績考課は監査等委員会の意見を尊重し、また、当該使用人の異動には監査等委員会の同意を必要とする。
- 2) 監査等委員会は、同補助人の充実と取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び同補助人に対する監査等委員会の指示の実効性確保に関し、代表取締役社長と意見交換を行う。

< 7. 監査等委員会への報告に関する体制 >

- 1) 監査等委員である取締役は経営会議、その他の重要な会議に出席し、取締役等からその職務の執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。
- 2) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、以下の事項につき速やかに監査等委員会に報告する。
会社の信用を大きく低下させた、またはさせる恐れのあるもの
会社業績に大きく悪影響を与えた、または与える恐れのあるもの
法令・定款又は「不二製油グループ憲法」に反し、その影響が重大なもの、またはその恐れがあるもの
その他上記に準じる事項
- 3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人は、監査等委員会が報告を求めた場合は、迅速かつ確に対応する。
- 4) 当社グループの役職員は、当社監査等委員会から業務執行に関する報告を求められた場合には、速やかに適切な報告を行う。
- 5) 当社は、当社監査等委員会及び当社グループの監査役へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループ役職員に周知徹底する。
- 6) 当社は、内部通報(対象地域:日本)及びコンプライアンス・ヘルプライン(対象地域:日本以外)の通報内容については、直接的又は間接的に監査等委員である取締役に報告を行う。

< 8. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制 >

- 1) 監査等委員会は、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、また必要に応じて取締役、使用人にその説明を求めることができる。
- 2) 監査等委員会は、監査等委員である取締役を通じ、代表取締役社長との定期的な会合を実施するほか、内部監査グループ、会計監査人との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。
- 3) 監査等委員会は、独自意見を形成するため必要あるときは、その判断で外部専門家を起用することができる。
- 4) 当社は、監査等委員である取締役がその職務の執行に関して、当社に対し、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求にかかる費用または債務が当該監査等委員である取締役の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

< 9. 財務報告の適正性を確保するための体制 >

財務報告の適正性の確保及び金融商品取引法に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出の目的のため、内部統制システムが適正に機能することを継続的に評価し、改善を図る。

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

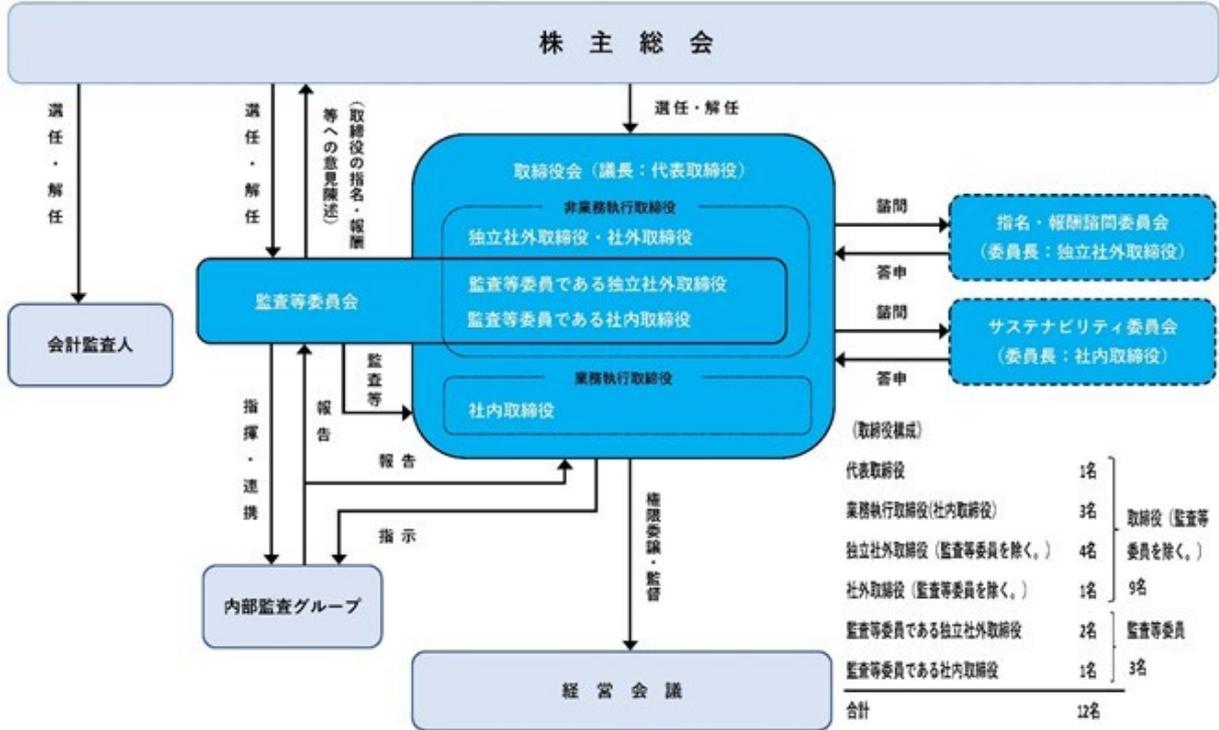
当社及び当社グループは、コンプライアンス体制の基本である「不二製油グループビジネス行動ガイドライン」を定め、違法な勢力とは接触を持たず、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には、毅然とした態度を貫くことを基本方針としております。また、外部機関の企業防衛連合協議会に所属し、警察との連携により必要な情報交換を行っております。併せて顧問弁護士の協力を積極的に得ることにより、反社会的勢力に対し、速やかに毅然とした対応を行います。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(2022年6月21日)



適時開示に係る社内体制

