

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、安全・安心な食品を提供し、株主、消費者、従業員、取引先、地域社会・住民等、全てのステークホルダーの利益が最大化されるように事業を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営上の最重要課題の一つとして認識し、客観性と透明性の高い経営の実現に努めております。この目的を達成するために、当社がかねてから複数の社外取締役及び社外監査役を迎え、社外の有識者の意見を積極的に経営に取り込み、経営の活性化と透明化を図っております。特に取締役については、2016年6月28日開催の第68期定時株主総会における決議に基づき、社内取締役を6名減員して3名に、また社外取締役を1名増員して5名とし、過半数を社外取締役とすることで、さらなる経営の監督機能の強化及び意思決定の迅速化を進めております。

また、監査役設置会社として、3名の監査役(うち2名が独立社外監査役)にて取締役の職務執行の監視体制をとっており、さらに監査役の業務を補助するための専任のスタッフを数名配置し、監査役と連携を保ち監査効率を高める内部監査室の充実、内部統制システムの強化等を通じて、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実に努めております。

当社は、2008年10月1日付にて、「日清食品株式会社」から「日清食品ホールディングス株式会社」に商号変更し、同時に、持株会社制に移行しました。当社を持株会社とし、即席めん事業、チルド食品事業、冷凍食品事業を、それぞれ新設分割により設立する子会社に承継させ、他の子会社と同様、並列に配する体制を構築しております。今後、当社グループを大きく発展させるためには、各事業会社がその競争力をさらに活性化させる経営体制の構築が必要と判断し、持株会社制へ移行したもので、中期経営計画に則して当社グループ全体の企業価値の最大化を図ります。

【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

当社は、2021年6月改定のコーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【原則1 - 4】

上場株式の政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、配当・キャピタルゲインの獲得以外に、経営戦略上、取引先との良好な関係を構築し、効率的・安定的な取引や業務提携等により事業の円滑な推進を図ることで中長期的な企業価値の向上を実現する観点から、必要と判断する上場企業の株式を保有することがあります。こうした株式の中で、保有の意義が希薄と判断された株式については、可能な限り速やかに売却していくことを基本方針としており、2020年6月25日に公表したコーポレート・ガバナンス報告書において、「今後2～3年以内に2019年度末比で20%相当の政策保有株式の縮減を行う方針」を示しておりましたが、2021年5月末までに4銘柄については全額・5銘柄については一部、合計で2019年度末の時価で換算した評価額で13,765百万円を売却することにより、20%を超える縮減を行い、計画を前倒して達成しております。

また、毎年4月に開催される取締役会にて、主要なものについては個別銘柄毎に、事業収益への貢献度合や資本コストをベースとする収益目標対比で実際のリターンが上回っているか等の経済合理性、保有目的・取引状況等の要素を総合的に勘案し、継続保有の可否や売却のスケジュールについて、定期的に検証しております。2021年4月7日に開催された取締役会では、今後2年程度で100億円を目的に政策保有株式の縮減を行う方針を決議しております。

なお、2021年3月末時点で当社が保有する政策保有株式は59銘柄(貸借対照表計上額87,376百万円)ですが、さらに2021年5月末までに1銘柄については全額・2銘柄については一部、合計で2020年度末の時価で換算した評価額で8,155百万円を売却しております。その結果、同5月末時点の政策保有株式の残高は、2020年度末の時価で換算すると、2021年3月末資本合計421,435百万円の18.8%相当となります。

政策保有株式に係る議決権行使基準

保有している上場企業の株式の議決権行使にあたっては、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるか、また投資先の株主共同の利益に資するものであるかなどを総合的に判断し、適切に行っております。

【原則1 - 7】

関連当事者間の取引

当社は、取締役と会社との取引(自己取引・間接取引)および主要な株主(10%以上保有)と会社との取引について、取引の実施前に、その取引内容の妥当性及び経済合理性について取締役会で審議することとしております。また、当該取引を行った取締役に対し、当該取引の実施後、遅滞なく取締役会で報告するように求めています。当社は、これらの手続きを取締役会規程等の社内規程に定めております。

【補充原則2 - 4】

多様性の確保についての考え方

日清食品グループは、時代の変化に適應し、さらに変化を生み出す「食文化創造集団」になるために、多様な強み・専門性を持った人材の採用、起用を積極的に進めています。さらに「日清食品グループ人権方針」では人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がい等に基づく差別及びハラスメントの禁止を明示しており、多様な属性や価値観を持つ社員が活躍できる職場を目指しています。2015年には社内有志メンバーによる「ダイバーシティ委員会」を設け、人事部と両輪となり、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

< 女性社員 >

日清食品グループは、女性の活躍推進のため、育児と両立しながら働きやすい就業制度や社内の意識改革に力を入れてきました。その結果として「プラチナくるみん(2019年認定)」「準なでしこ(2019年、2020年認定)」に選定されました。

働きやすさに加え、重要なポジションで女性の活躍を増やしていけるよう、2025年度末に女性総合職比率20%、女性管理職比率10%の数値目標を掲げ、人材プールの拡充と育成を推進しています。(2020年度:女性総合職比率13%、女性管理職比率5%) 目標を達成するため、各部門での数値目標の設定、役員自らが育成にコミットするスポンサー制度の実施、上司がダイバーシティ環境下でのマネジメント方法を学ぶプログラムや女性自身のリーダーシップ開発をするプログラムの実施、女性同士のネットワーキングの形成など多方面で推進しています。

数値と施策は中核企業(日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱)について記載

<キャリア(中途採用)社員>

日清食品グループは、グローバル化・DX化など新たな領域でのチャレンジを推進していくにあたり、様々な経験・知恵・専門性を持つキャリア社員を積極的に採用しています。現状は、正社員のキャリア社員は、採用比率:75%、社員比率:49%、管理職比率:32%となっており、多数のキャリア社員が活躍しています。キャリア社員が早期にその能力を発揮できるよう、スタートアッププログラムの実施や社内ネットワーク支援などにも取り組んでいます。

今後も現状の社員比率を維持し、新卒社員とキャリア社員の「知」の化学反応により、イノベーションが起こせる組織にしていきたいと考えます。

数値と施策は中核企業(日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱)について記載

<外国人社員>

日清食品グループでは中長期成長戦略の達成に向けて、多様な人材を活用することを方針とし、国籍を問わない人材の採用および登用を継続的に進めております。そのため、外国人社員に関する数値目標は設定しておりません。

特に中核企業においては外国籍社員が33名、うち4名が管理職として活躍しています。さらに海外現地法人11社のうち、3社において外国人社長が活躍しています。

中核企業:日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱

多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備、その状況

人材育成の集合体である「NISSIN ACADEMY」の中に「DIVERSITY ACADEMY」を立ち上げ、ダイバーシティ&インクルージョンの意義、マネジメントにあたっての心得やスキルを体得するプログラムを実施します。また2015年に立ち上げた「ダイバーシティ委員会」においても、女性、LGBTQ、育児中社員、若手社員など属性別のプロジェクトを複数立ち上げ、多様な人材が能力発揮しやすい環境づくりのために、社内提案しています。さらに、現場の上司がメンバー一人一人の成長を後押しするための「チャレンジ目標制度」「1on1ミーティング」「成長実感会議(人材レビュー会議)」の実施により、多様な個々のチャレンジを引き出し、成長を実感しやすい仕組みをOJTの場でも創出しています。

[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

当社グループは、受益者への安定的な年金給付を将来にわたって行うため、リスク・リターンを勘案した年金資産構成割合を策定しております。年金資産の運用状況については、定期的にモニタリングを行い、必要に応じて当社財務部門を含むメンバーで構成される資産運用委員会において年金資産構成割合の見直しを行っております。運用受託機関に対しては、運用実績や運用方針、運用体制、運用プロセス等を勘案して総合的に評価・モニタリングを行っております。

なお、日清食品企業年金基金は、2020年9月にスチュワードシップコードの受入を表明しており、資産保有者としての機関投資家の立場として、資産運用を委託している運用受託機関に対し、スチュワードシップ責任を果たし、投資先企業との対話を通じて投資先企業の企業価値の向上、および持続的な成長を促すことを求めていることとしております。

[原則3-1(1)]

日清食品グループのCSV経営

常に新しい食の文化を創造し続ける「EARTH FOOD CREATOR(食文化創造集団)」として、環境・社会課題を解決しながら企業としての持続的成長を果たします。

・Mission: 創業者精神(食足世平 食創為世 美健賢食 食為聖職)

・Vision: EARTH FOOD CREATOR

・Value: 大切な4つの思考(Creative Unique Happy Global)

日清食品グループ中長期成長戦略

2021年度以降の中長期的な成長戦略および10年後に向けた成長目標を定めた経営計画「日清食品グループ中長期成長戦略」を策定しており、この実行によって当社のCSV経営を追求します。

(1) 既存事業のキャッシュ創出力強化

海外事業および非即席めん事業のアグレッシブな成長によって利益ポートフォリオを大きくシフトさせながら持続的成長を目指します

(2) EARTH FOOD CHALLENGE 2030

有限資源の有効活用と気候変動インパクト軽減へのチャレンジによって既存事業のライフサイクルの超長期化を図ります

(3) 新規事業の推進

フードサイエンスとの共創によって”未来の食“を創造し、テクノロジーによる食と健康のソリューション企業となることを目指します

具体的な内容につきましては、当社の公式ウェブサイトに掲載しております。

https://www.nissin.com/jp/ir/management/business_plan/

[原則3-1(2)]

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

当社は、安心・安全な食品を提供し、株主、消費者、従業員、取引先、地域社会・住民等、全てのステークホルダーの利益が最大化されるように事業を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営上の最重要課題の一つとして認識し、客観性と透明性の高い経営の実現に努めております。この目的を達成するために、当社はかねてから複数の社外取締役及び社外監査役を迎え、社外の有識者の意見を積極的に経営に取り込み、経営の活性化と透明性を図っております。特に取締役については、2016年6月28日開催の第68期定時株主総会における決議に基づき、社内取締役を6名減員して3名に、また社外取締役を1名増員して5名とし、過半数を社外取締役とすることで、さらなる経営の監督機能の強化及び意思決定の迅速化を進めております。

また、監査役会設置会社として、3名の監査役(うち2名が独立社外監査役)にて取締役の職務執行の監視体制をとっており、さらに監査役の業務を補助するための専任スタッフを数名配置し、監査役と連携を保ち監査効率を高める内部監査室の充実、内部統制システムの強化等を通じて、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実に努めております。

[原則3-1(3)]

報酬の決定方針・手続

本報告書 II.1. [取締役・執行役報酬関係]「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

[原則3-1(4)]

取締役・監査役候補者の選任方針・手続

取締役会の構成・取締役候補者の選任基準

当社グループが、「EARTH FOOD CREATOR」のグループ理念のもと、国内外で事業展開するにあたって必要な人材を取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、専門分野・性別・年齢に加えて、人種・民族、国籍・出身国の多様性、規模の適正さ等を総合的に考慮し、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有した候補者を選任しております。

取締役候補者(社内)は、代表取締役社長・CEO、代表取締役副社長・COOの他、グループ経営を担う執行役員、チーフオフィサー、各事業会社社長、各地域総代表等の中から選任しております。

社外取締役候補者は、会社法上の基準を満たすとともに、豊富な経験に基づき、国内外の経済・金融・産業情勢、企業戦略、マーケティング、先進的な研究等、高い見識、高度な専門性を有した企業経営者、学識経験者等であり、客観的な立場から、取締役会において経営の適法性と業務執行に対する意思決定の妥当性をチェックすることはもとより、取締役会等において企業価値を高める事業活動につながるアドバイス等が期待できる方を選任しております。

その手続きにつきましては、経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、取締役会にて決定しております。

これらを踏まえて原則として取締役に選任された者や執行役員の中から、過去の実績に加え、グループ理念の実現に向けた強いオーナーシップと責任感があり、決断力・ブレークスルー力・人心掌握力・モラル・正義感の高さから、社内外から人望が厚く、経営に関する幅広い経験・知識を有しながら、精神的な見識への進取の精神を持ち、高い経営判断能力を有する者を経営陣幹部(以下、役付取締役、役付執行役員をいう)の候補者として選定し、経営諮問委員会の諮問を経て、取締役会は該当者を経営陣幹部としてふさわしい人物かを判断することとしています。

なお、経営陣幹部の解任につきましては、その業績につき毎年定期的に経営諮問委員会にて審議するほか、解任基準(法令、定款および行動規範等の社内規程に違反し、当社グループに多大な損失又は業務上の支障を生じさせたこと又は生じさせる恐れがあること、職務執行に著しい支障が生じたこと、選任基準の各要件を欠くことが明らかになったこと)に該当する疑いのある事象が生じた場合は、経営諮問委員会において解任の是非を審議・検証し、取締役会にて決定いたします。

監査役会の構成・監査役候補者の選任基準

監査役会は、会社法等諸法令や定款・諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程や職務執行状況の監査を実施します。

監査役は総数を4名以内とし、その過半数を社外監査役とします。

監査役候補者(社内)の選任基準は、当社グループにおける豊富な業務経験に基づく視点から、監査を行え、経営の健全性を確保出来る者としております。

社外監査役候補者の選任基準は、会社法上の基準を満たすとともに、監査に必要な豊富な経験と高度な専門性を有する方としております。

なお、その手続きにつきましては、経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、監査役会の同意を得た後、取締役会にて決定しております。

独立社外取締役及び独立社外監査役の社外性・独立性の判断基準

会社法に定める社外取締役・社外監査役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準にしたがい、独立役員である社外取締役及び社外監査役を選任しております。

【原則3-1(5)】

取締役・監査役候補者の個々の指名の理由

全取締役・監査役候補者の個々の指名理由については、当社ウェブサイトに掲載の「第73期定時株主総会招集ご通知」に記載しております。
<https://www.nissin.com/jp/ir/stock/meeting>

【補充原則3-1】

サステナビリティについての取組み等

日清食品グループは、創業者が掲げた「食足世平」「食創為世」「美健賢食」「食為聖職」の4つの精神のもと、常に新しい食の文化を創造し続ける「食文化創造集団」となり、環境・社会課題を解決しながら持続的成長を果たすことによって、グループ理念である「EARTH FOOD CREATOR」の体現を目指してまいります。

(1)サステナビリティについての取組み

日清食品グループは、人類を「食」の楽しみや喜びで満たすことを通じて社会や地球に貢献する「EARTH FOOD CREATOR」をグループ理念に掲げています。インスタントラーメンのバイオニア企業として、人々に安全でおいしい食を提供することはもちろん、環境・社会課題を解決する製品の開発を推進していくことが当社グループの使命です。

当社の取組みの詳細については、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/環境保全活動、CSR活動等の実施」、並びに当社ウェブサイト(<https://www.nissin.com/jp/sustainability/>)に掲載しております。

(2)人的資本や知的財産への投資等

日清食品グループは、常に新しい食の文化を創造し続ける「食文化創造集団」となり、環境・社会課題を解決しながら持続的成長を果たすことによって、グループ理念である「EARTH FOOD CREATOR」の体現を目指しております。中長期成長戦略においても、「戦略を支える人材/組織基盤の変革」を重要テーマとして掲げ、戦略を実行し新しい食の文化を創造し続けるイノベーティブな組織を実現することを目標としております。

また、総合食品企業グループとして、各カテゴリーの中で常にNo.1ブランドを創造・育成していき、No.1ブランドの集合体として形成される「ブランディングコーポレーション」の実現を目指し、より一層、ゆるぎない経営基盤を築きながら、企業価値及び株主共同の利益の確保・向上に努めております。当社の競争優位性はマーケティング&イノベーションにおけるブランド力に加え、長年培ってきた加工技術に基づく「Food Tech Company」としての競争力にあります。

これらの取組みを通じて、今後の当社の成長戦略を支えていくこととなります。中長期成長戦略並びに、人材及び研究開発活動に関する具体的な取組みは、それぞれ以下の資料に、その詳細を記載しております。

○中長期成長戦略

・当社ウェブサイト(https://www.nissin.com/jp/ir/management/business_plan/)

○人材への取組み

・本報告書「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示/補充原則2-4」

・当社ウェブサイト(<https://www.nissin.com/jp/sustainability/social/employee/>)

○研究開発活動

有価証券報告書(第2【事業の状況】5【研究開発活動】)

(3)気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

食を創り出す企業で構成される日清食品グループは、気候変動によって原材料価格の高騰や製造工場の被害、消費者の購買活動の変化などさまざまな影響を受けることから、当社は気候変動を重要な経営リスクの一つとして位置付けています。

また、当社は金融安定理事会によって設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD)が提言する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報開示に賛同するとともに、2019年5月に設立された「TCFDコンソーシアム」に参画しています。

その詳細については、当社ウェブサイト(<https://www.nissin.com/jp/sustainability/environment/policy/risk/>)に掲載しております。

【補充原則4 - 1】

取締役会での審議内容等

当社の取締役会においては、経営戦略を実現し、目標とする経営指標を達成するため、社外取締役を交えて、経営戦略、中期・長期計画及び経営課題に関する大局的・実質的議論を行うこととしております。そのため、取締役会は、そのような戦略に沿って、M&A、組織変更、多額の資産の取得・処分等当社及びグループ会社の一部の重要事項等を決定しています。決裁規程の金額基準等に基づき判断し、一定水準以下と判断されるその他の案件につきましては、経営会議、CEO、COO、執行役員、チーフオフィサー、地域総代表等の下部機関に権限委譲し、迅速な業務執行との両立を図っております。

【原則4-1(3)】

最高経営責任者の後継者の計画

当社グループが、EARTH FOOD CREATORとして持続的に発展するために、中長期的なミッションを打ち出し、企業理念を体現し実行する経営者を計画的に育成する必要があります。

最高経営責任者の後継者の選定に際しては、原則として取締役に選任された者や執行役員の中から、過去の実績に加え、グループ理念の実現に向けた強いオーナーシップと責任感があり、決断力・ブレークスルー力・人心掌握力・モラル・正義感の高さから、社内外から人望が厚く、経営に関する幅広い経験・知識を有しながら、先進的な見識への進取の精神を持ち、高い経営判断能力を有する者を候補者として選定し、経営諮問委員会の諮問を経て、取締役会は該当者を後継者としてふさわしい人物かを判断することとしています。

【原則4 - 8】

独立社外取締役の員数、取締役会に占める独立社外取締役の割合

当社の取締役8名のうち3名は独立社外取締役であり、取締役の1/3以上が独立社外取締役となっております。また、独立社外取締役の他に社外取締役が2名おり、上記の独立社外取締役3名を含めると、社外取締役は合計で5名となります。この結果、取締役の過半数を社外取締役が占める体制となっており、経営の透明化、監督機能の強化を図っております。

【原則4 - 9】

独立社外取締役の社外性・独立性判断基準

会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役を選任しております。

【原則4 - 10】

任意の指名委員会・報酬委員会に関する、委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割

当社は、2015年から、取締役会の監督機能を強化するとともに、経営の透明性・公平性を担保するため、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役が過半数を占める「経営諮問委員会」を設置しております。また社内規程において、取締役を含む経営陣幹部の指名・報酬など、当社のコーポレート・ガバナンス体制に関する特に重要な事項については、取締役会において審議・決議するのに先立って、経営諮問委員会に諮問しなければならないとしております。諮問を受けた経営諮問委員会は、その審議結果を取締役に答申することで、取締役会の議論に寄与しております。さらに取締役会は、経営諮問委員会の答申を尊重し、十分考慮して、関連事項を審理・決議しなければならないこととしており、公正性・透明性確保に努めております。

経営諮問委員会に関する詳細については、「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 / 【取締役関係】 / 補足説明」をご参照ください。

【補充原則4 - 11】

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

当社グループが、「EARTH FOOD CREATOR」のグループ理念のもと、国内外で事業展開するにあたって必要な人材を取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、専門分野・性別・年齢に加えて、人種・民族・国籍・出身国の多様性、規模の適正さ等を総合的に考慮し、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有した候補者を選任しております。

当社は上記の方針に基づき、中長期成長戦略をはじめとする経営戦略の実現に向け、当社役員に求める知識・経験・能力等の要件を明確化しております。また、これらの各要件を選定した理由及び、各役員に特に期待する役割を一覧化した「スキルマトリクス」は、当社ウェブサイト (<https://www.nissin.com/jp/ir/governance/corporate-governance/framework/>) にて開示しております。

なお、取締役の選任に関する方針・手続きについては【原則3 - 1(4)】に記載のとおりであります。

【補充原則4 - 11】

取締役・監査役の他の上場会員の兼任状況

当社は、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を、株主総会の招集通知にて毎年開示しております。

(<https://www.nissin.com/jp/ir/stock/meeting/>)

【補充原則4 - 11】

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、日清食品グループの持続的成長と中長期の企業価値向上の実現に向けて取締役会が担うべき役割を果たしているかを確認するとともに、その実効性を高めるため、毎年、取締役会の実効性評価を行うこととしています。

評価の方法は経営諮問委員会及び取締役会の審議に基づき決定することとし、また、定期的に第三者評価を実施することとしております。2020年11月開催の経営諮問委員会において、2020年度の取締役会実効性評価の実施方法について審議した結果、アンケート方式による自己評価を実施するとの結論に至りました。2020年度に実施したアンケートの分析・評価の結果の概要は、以下のとおりです。なお、2020年度に実施した評価プロセスについては、独立社外取締役より適切なものだった旨の意見を得ております。

(1)評価プロセス

経営諮問委員会にて、評価プロセス及び評価項目について審議し、取締役会へ報告。経営諮問委員会の報告内容を元に、取締役会において実効性の評価方法を審議・決定。

全取締役及び全監査役に記名式によってアンケートを配付し、取締役会事務局が回答を集計・分析。

分析結果に基づき、経営諮問委員会で取締役会の実効性を評価するとともに、課題について審議し、その結果を取締役会へ報告。

取締役会において評価結果を共有するとともに、来年度に向けての課題を確認。

(2)設問の構成

アンケートは以下の5つの大項目と29個の設問で構成されております。設問ごとに、5段階で評価する方式としており、当該項目に関する自由記入欄を設けています。

取締役会の役割

取締役会の構成と経営陣幹部の指名・報酬制度

取締役会を支える体制

(3)アンケート結果の概要

当社は、取締役会に期待される監督機能及び意思決定機能は、ともに適切に機能しており、その実効性は確保されていることを確認しました。評価が特に向上した項目

従来から、実効性評価を踏まえた適切なPDCAサイクルが構築されていることから、取締役会の実効性については、総じて高い評価を得ておりますが、昨年との比較において、特に昨年の課題であった政策保有株式に関する開示の充実に関して、より改善が進んでいることを確認しました。

2019年度の評価結果を踏まえた取り組みと、その結果に対する評価

2019年度の実効性評価では、「政策保有株式に関する開示の充実」及び「社外取締役と内部監査部門との連携の更なる強化」が必要であるとの結論が示されました。これに対し、当社の取締役会は以下の施策を実施しました。

・「政策保有株式に関する開示の充実」に対する取り組み

資本政策(政策保有株式を含む)に関する今後の方針を取締役会で決議するとともに、対外的には、コーポレート・ガバナンス報告書において定量的な目標を明示するなど、開示内容を充実させ、政策保有株式の縮減の計画をより具体的に示した。

・「社外取締役と内部監査部門との連携の更なる強化」に対する取り組み

内部監査室から取締役会に対する従来までの定例的な活動報告に加えて、内部監査室の活動方針を取締役会において報告・審議するための機会を確保するなど、社外取締役と内部監査室との連携強化を図った。

この結果、2020年度に実施した自己評価の際には、「政策保有株式に関する開示の充実」に関して改善が進んでいることを確認しました。一方で、「社外取締役と内部監査部門との連携の更なる強化」については、「現時点では改善中の状況」との認識が示され、引き続き、課題として取り組むべき課題であることが確認されました。

更なる評価向上に向けた今後の課題

既に取り組みは行われているものの、取締役会の実効性をより高めるため、社外取締役と内部監査部門との連携の更なる強化と、執行役員を含む幹部人事への取締役会の関与の強化、重要議題に関する審議の充実について取り組んでいく必要性が示されました。

今後も継続的な改善を行うことで、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14】

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社では、取締役・監査役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供しております。また、社外役員に対しては、「取締役会」での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布・説明、関連情報の提供等を行う他、就任時オリエンテーション、経営陣幹部との対話等、当社の事業内容を理解する機会を継続的に提供しております。この他、取締役・監査役に対し、第三者機関による研修の機会を提供し、その費用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

当社における株主との対話については、個人投資家の窓口として総務部、機関投資家の窓口としてIR室をしております。

株主との対話(面談)に関しては、IR室が代表取締役、取締役・CSO、CFOなどと対応方法を検討し、適切に対応いたします。

当社では、財務プラットフォームを中心に、広報プラットフォーム、総務プラットフォーム、法務プラットフォーム等が連携し、決算・適時開示事項等の開示・説明において各部門の専門性に基づく意見交換を図っております。

当社では、機関投資家向けに年2回(上期・通期)の決算説明会を開催し、代表取締役社長・CEOを中心に説明を実施しております。また、年2回(第1四半期、第3四半期)の電話会議の場を設け、取締役やCFOが決算に関しての説明を実施しております。その他、IR室が窓口となり、機関投資家との面談の対応を行っております。そのほか、IR室が窓口となり、アナリスト・機関投資家との面談、スモールミーティングなどを適宜実施し、対話の充実に向けた機会を設けております。

個人投資家に対しては、総務部が中心となって、当社ホームページでの情報開示や随時、個人投資家向け会社説明会も実施しております。また、総務部内に専用窓口を設置しております。

機関投資家・株主から寄せられた意見につきましては、IR室及び総務部で定期的にとりまとめ、代表取締役を筆頭に役員・グループ会社社長・関係各部署等と情報を共有するとともに、取締役会等で報告を行っております。

毎年3月末及び9月末時点における株主名簿について、株主構造を把握するとともに、実質的な株式保有者の調査を実施しております。

株主・投資家の皆様との対話等の際には、インサイダー情報(未公表の重要事実)を伝達することはいたしません。なお、四半期毎の決算日翌日から決算発表日までは、決算情報に関する対話を控える「沈黙期間」とさせていただきます。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	10,603,200	10.28
公益財団法人安藤スポーツ・食文化振興財団	7,904,300	7.67
三菱商事株式会社	7,800,028	7.56
伊藤忠商事株式会社	5,400,000	5.23
株式会社安藤インターナショナル	3,945,500	3.82
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	3,602,000	3.49
株式会社みずほ銀行	1,687,000	1.63
日清共栄会	1,540,600	1.49
株式会社三菱UFJ銀行	1,483,598	1.43

株式会社日本カस्टディ銀行 退職給付信託 みずほ信託銀行口	1,483,000	1.43
--------------------------------	-----------	------

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 第一部
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	50社以上100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

当社は、上場子会社として、日清食品有限公司(香港証券取引所メインボード市場上場、以下「香港日清」)および株式会社湖池屋(以下、「湖池屋」)を有しております。

当社グループは、さまざまな「食」の可能性の追求、夢のあるおいしさの創造、グローバルに「食」の楽しみや喜びを提供することで社会や地球に貢献すべく、グループ理念である「EARTH FOOD CREATOR」の体現に向けて、海外事業の成長・拡大に注力しております。この方針に基づき、香港日清は、意思決定の迅速化及び変化に即応した体制の強化を行い、中国市場におけるプレゼンス拡大を目指すため、2017年12月11日に香港証券取引所メインボード市場に上場しました。

また、湖池屋とは、2011年5月に業務・資本提携を開始した後、2012年8月には、当社が湖池屋株式を追加取得し関連会社とするなど、継続的に関係の強化を図る一方、事業面においても、商品開発・マーケティング分野や営業・物流・資材調達分野での協働に加え、海外事業においても合弁事業の立ち上げを行うなど、具体的な協働関係の構築を通じたシナジーを実現してまいりました。2020年11月に湖池屋を連結子会社化し、これまでの取り組みを更に推し進め、日清食品グループと湖池屋双方の企業価値向上を図ってまいります。なお、湖池屋は、監査等委員会設置会社として社外取締役が過半数を占める監査等委員会が監査・監督機能を行使することで、経営の透明性・客観性の向上を図るなど、ガバナンス体制の実効性確保に取り組んでおります。

当社は、香港日清および湖池屋が上場子会社であることに鑑み、当該上場子会社および当社以外の当該上場子会社の株主その他のステークホルダーの利益を適切に保護することが、当該上場子会社の企業価値向上に資するとの認識のもと、上場子会社の経営の独立性を尊重しております。

当社は、上記の方針に基づき、上場子会社の経営の独立性を確保しつつ、当社が定める「内部統制システム構築の基本方針」等に基づき、上場子会社を含む当社グループのグループガバナンス体制を構築することにより、当社グループの企業価値の最大化を図っております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8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	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		
小林 健	他の会社の出身者													
岡藤 正広	他の会社の出身者													
水野 正人	他の会社の出身者													
中川 有紀子	学者													
櫻庭 英悦	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) 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
----	------	--------------	-------

小林 健	小林健氏は、三菱商事株式会社の取締役会長を兼務しておられ、同社とは製品の販売、資材の仕入れ等の取引を行っております。	小林健氏は、三菱商事(株)入社以来、シンガポール支店長、プラントプロジェクト本部長、船舶・交通・宇宙航空事業本部長、新産業金融事業グループCEO等を経て、2010年6月から2016年3月まで社長を務められ、また、2016年4月から取締役会長として取締役会の議長を務められておりますので、同社における豊富な業務経験と、総合商社の経営者としての実績に基づくすぐれた見識を有されております。同氏には、上記のような観点から、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たしていただくことをはじめ、特に、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行っていただくことを期待しております。これらのことから、今後の当社グループの企業価値向上に必要な人材と判断し、社外取締役に選任しております。
岡藤 正広	岡藤正広氏は、伊藤忠商事株式会社の代表取締役会長CEOを兼務しておられ、同社とは製品の販売、資材の仕入れ等の取引を行っております。	岡藤正広氏は、伊藤忠商事(株)入社以来、主に繊維関連事業に従事し、繊維カンパニープレジデントを経て、2010年4月から2018年3月まで社長を務められ、また、2018年4からは会長CEOを務められておりますので、同社における豊富な業務経験と、総合商社の経営者としての実績に基づくすぐれた見識を有されております。同氏には、上記のような観点から、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たしていただくことをはじめ、特に、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行っていただくことを期待しております。これらのことから、今後の当社グループの企業価値向上に必要な人材と判断し、社外取締役に選任しております。
水野 正人	水野正人氏が相談役会長を務められております美津濃(株)と当社グループは取引がありますが、その取引額は双方から見て売上の0.01%未満であり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、引き続き独立役員として指定する予定です。	水野正人氏は、美津濃(株)入社以来、30年以上にもおよび経営者として務められたことにより得られた豊富な経験並びにすぐれた見識を有されております。同氏には、上記のような観点から、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行っていただくこと及び取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たしていただくために、特に、取締役会の諮問機関である経営諮問委員会の委員長として議論をリードするほか、積極的に意見を述べていただくことを期待しております。これらのことから、今後の当社グループの企業価値向上に必要な人材と判断し、社外取締役に選任しております。 なお、同氏が相談役会長を務められております美津濃(株)と当社グループは取引がありますが、その取引額は双方から見て売上の0.01%未満であり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。

中川 有紀子	該当事項はありません。	<p>中川有紀子氏は、商学博士として国内外の教育機関で教鞭をとる等、国際人的資源管理・組織開発、グローバル人材の育成の専門家としての長年のビジネス経験と学識者としての知見や見識を有されています。同氏には、直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記のような観点から、その高い専門性と見識に基づき、客観的な視点で独立性及び公平性をもって企業経営を監視し、助言を与える等の職務を適切に遂行し、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たしていただくこと、特に、取締役会の諮問機関である経営諮問委員会の委員として、また、国際人的資源管理・組織開発、グローバル人材の育成の専門家として積極的に意見を述べていただくことを期待しております。</p> <p>なお、同氏が社外取締役を務めておられますアステナホールディングス(株)及び東邦亜鉛(株)と当社グループは、特段の取引関係はありません。また、同氏が社外取締役を務められております(株)マクロミルと当社グループは取引がありますが、その取引額は双方から見て売上の1%未満であり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定する予定です。</p>
櫻庭 英悦	該当事項はありません。	<p>櫻庭英悦氏は、農林水産省において食料産業局長等の要職を歴任し、また、高崎健康福祉大学農学部にて農業の六次産業化等の教鞭をとられており、これらの豊富な経験と、食の安全・安心や食品分野における環境問題の専門家としてのすぐれた見識を有されています。同氏には、直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記のような観点から、その高い専門性と見識に基づき、客観的な視点で独立性及び公平性をもって企業経営を監視し、助言を与える等の職務を適切に遂行し、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たしていただくこと、特に、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行っていただくことを期待しております。</p> <p>これらのことから、今後の当社グループの企業価値向上に必要な人材と判断し、社外取締役に選任しております。なお、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。</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 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	経営諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	経営諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

【目的】

2015年から、取締役会の監督機能を強化するとともに、経営の透明性・公平性を担保するため、独立社外取締役に委員長とし、独立社外取締役が委員の過半数を占める「経営諮問委員会」を設置しております。

【任務】

「経営諮問委員会」は、取締役会の諮問機関として、原則として年3回開催し、以下の議題について審議し、その結果を取締役に答申することと、取締役会の審理や決議に寄与しております。

1. 経営陣幹部の選解任

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
亀井 温裕		該当事項はありません。	<p>亀井温裕氏は、(株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)、みずほ証券(株)等、金融業界で長く勤務された経験があること、また、同氏は、みずほキャピタルパートナーズ(株)の代表取締役社長、コバルトインベストメント(株)の取締役、キョーリン製薬ホールディングス(株)の社外監査役を務められる等、会社経営にも精通されていることから、同氏の財務・会計の専門家としての知見及び経営者としての豊富な経験を当社グループの監査に反映することができると判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>なお、同氏が社外監査役を務められておりますキョーリン製薬ホールディングス(株)と当社グループは取引がないこと、また、当社グループと取引関係があるみずほ証券(株)は、退任されて11年経過していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。</p>
向井 千杉		該当事項はありません。	<p>向井千杉氏は、弁護士としての専門的な見地から、指導・助言をいただくべく社外監査役に選任しております。また、同氏は、直接会社経営に関与した経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通されているほか、他社における監査役の実務経験から、企業経営を統治するに十分な見識を有されており、職務を適切に遂行されるものと判断しております。</p> <p>なお、同氏は、主要株主、主要な取引先の出身者ではない等の独立要件を充足するとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

詳細は、本報告書 II.1.【取締役・執行役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、その他

該当項目に関する補足説明

ストックオプションの付与対象者は、当社の取締役(社外取締役は除く。)、執行役員及び従業員の一部並びに当社の子会社の取締役の一部です。

【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

有価証券報告書において、取締役、監査役及び社外役員との区分ごとに、報酬の種類別総額を記載しております。

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

(1) 役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法

当社は役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めております。

取締役に対する報酬は、取締役の役位や役割の大きさ、また、全社業績や個人業績に応じて支給される「基本報酬」と、中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的とした「株式報酬型ストック・オプション」の2点で構成しております。

ただし、社外取締役に対する報酬は、その職務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしております。

また、監査役に対する報酬は、株主総会にて決議された総額の範囲内において、監査役の協議により決定しますが、監査という業務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしております。

当社は、取締役の個人別の報酬等の決定方針として、報酬等の構成、役位や役割ごとの報酬水準、業績指標やその報酬等への反映方法、ストック・オプションの付与方法等を定めた「取締役報酬ガイドライン」を策定し、その内容を取締役会の諮問機関としての独立役員が過半数を占める「経営諮問委員会」にて審議し、了解を得たうえで、取締役会において、当該ガイドラインに則って代表取締役社長・CEO安藤宏基が取締役の個人別の報酬額を決定することとする旨を決議しております(取締役の個人別の報酬額の決定の代表取締役社長への委任に関する詳細については、下記(2)をご参照ください。)

当期においても、取締役の個人別の報酬等の内容については、代表取締役社長・CEO安藤宏基が、取締役の個人別の報酬等の決定方針として策定された取締役報酬ガイドラインに則って決定しておりますので、取締役会としては、取締役の個人別の報酬等の内容は報酬等の決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の取締役に対する報酬は、本人の役割遂行と短期的な業績達成、並びに中期的に継続した企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることを目的としております。この目的の実現に向けた適切な報酬構成となるよう、「基本報酬」と「株式報酬型ストック・オプション」の合計額に占める割合は、役位並びに株価変動によって「基本報酬」はおよそ60%～80%、「株式報酬型ストック・オプション」はおよそ20%～40%の範囲で展開されるように設計しております。

「基本報酬」は、取締役の役位や役割に基づく固定部分と、当期の会社業績及び個人成果の達成度に連動する業績等連動部分で構成されており、月例で支給しております。業績等連動部分につきましては、当社の「連結業績指標」の実績及び「個人業績評価」の結果に応じ基準額に対してそれぞれ最大20%ずつ、合計で最大40%の範囲で変動する仕組みとしており、翌年度の「基本報酬」の業績等連動部分へと反映されます。社外取締役及び監査役については、「基本報酬」の固定部分のみとしております。

連結業績指標につきましては、会社業績を示す際のわかりやすさの観点から、主に当社の全社業績のうち本業での稼ぐ力を示す「売上収益」と株主への最終責任を示す「親会社の所有者に帰属する当期利益」の計画達成度及び前期比を用いております。

個人業績評価につきましては、業務執行を通じた業績達成が会社業績の向上につながるという考えから、個人の責任や成果を明確にし、その計画達成度及び前期比を評価しております。当年度は当社全社業績、担当部門業績、担当事業会社業績といった指標を踏まえて評価しております。役位に応じて、評価におけるこれらの指標の適用ウェイトが異なります。

中長期的に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を高めることが当社株主にとって利益の向上につながるように、報酬の一部を当社株式のストック・オプションとしております。

算定方法につきましては、当該年度の基本報酬の一定額を役位別に定める係数で乗じた額に対し、算出株価で除した数値を新株予約権の付与個数とします。算出株価の算定は、付与前年の2～4月の平均株価を元にブラックショールズ式にて算出しております。

なお、算定の基準となる期間は取締役任期1年を基準とし、1年の任期を経過後に権利を付与します。

株主総会の決議による役員報酬(基本報酬)の限度額は、取締役(使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まない。)年額700百万円以内(うち社外取締役100百万円以内、2016年6月28日開催の第68期定時株主総会決議)、監査役年額60百万円以内(1995年6月29日開催の第47期定時株主総会決議)であります。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名(うち社外取締役は5名)、監査役は4名であります。

株主総会の決議による取締役(社外取締役は支給対象外)への株式報酬型ストック・オプションの限度額は、年額500百万円以内であります(2008年6月27日開催の第60期定時株主総会決議)。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は13名(社外取締役2名を除く)であります。

(2) 2020年度における取締役報酬等の決定機関及び手順

当社は、取締役会において、代表取締役社長・CEO安藤宏基に対し、2020年度に係る各取締役の基本報酬の具体的内容の決定を委任する旨の決議をしております。委任した権限内容は、株主総会の決議による役員報酬(基本報酬)の限度額の範囲内で、取締役報酬ガイドラインに則って各取締役の基本報酬の内容を決定することであり、当社全体の事業や業績への貢献度という視点からの取締役個人の評価については代表取締役に委任することが最適と判断しております。本権限が適切に行使されるよう、取締役報酬ガイドラインの内容については、経営諮問委員会で審議することとし、代表取締役社長は、経営諮問委員会の了解を得た取締役報酬ガイドラインに則って各取締役の基本報酬の内容を決定することとする旨を取締役会において決議しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、社外役員が活動しやすい環境を整備することが、経営陣に対して客観的な立場から実効性の高い監督を行うために重要と考えております。

そのため、事前に議題となる資料を配付するとともに、必要に応じて取締役会の開催前に説明の機会を設けることで、当該案件への理解を促進し、取締役会における議論の活性化を図っております。

また、新任の役員に対しては、当社の置かれる業界の動向や、当社グループの各事業の状況、今後の戦略等について、各分野の責任者による研修の機会を設け、当社事業への理解を深めております。さらに、役員向けの定期的な研修会やトレーニングの機会を随時提供することで、取締役会での審議の充実を図っております。加えて、独立社外取締役と監査役の会合「独立社外取締役・監査役連絡会」を適宜開催しており、独立社外取締役と監査役との情報共有と円滑な連携を促進しております。

社外取締役については、専任のスタッフは配属していませんが、社外取締役の職務執行が円滑に行えるよう、取締役会事務局を務める総務部スタッフ他関連部署の社員が、事前の資料配布や会議結果の送付等、取締役相互間の情報共有のための補助的業務を行っています。また、社外監査役については、専任の常勤監査役スタッフ数名により、社外監査役の業務が円滑に推進できるよう補助的業務を行っています。

【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 0名

その他の事項

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)

当社の取締役は、8名(うち社外取締役5名)であり、定期的開催される「定時取締役会」や、必要に応じて適宜開催される「臨時取締役会」への出席により、法令、定款、諸規程等において規定される取締役会決議事項の審議、決議に臨む他、取締役の業務執行状況の報告等を受けて、他の取締役の業務執行状況の監視を行っています。また、「取締役会」の他、定期的開催される「経営会議」(取締役(社外取締役を除く)、役付執行役員及び常勤監査役で構成)においても、意思決定への参画、他の取締役の業務執行状況の監督等に努めております。

監査役は、3名(うち社外監査役は2名)であり、各監査役は、あらかじめ「監査役会」が定めた監査役監査基準に準拠し、当期の監査方針、監査計画等に従い、「取締役会」等重要な会議に出席する他、取締役、執行役員等から職務の執行状況を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、本社及び主要な事業所の往査を行い、また「取締役会」が決議した内部統制システムの状況を監視及び検証する等の監査業務を行っています。役員候補者の指名、報酬等の決定等については、経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、取締役については「取締役会」において審議決定され、監査役については「監査役会」の同意を得、その報酬等については、「監査役会」に委ねられます。

当社は、2009年6月26日開催の第61期定時株主総会における株主の皆様よりいただいたご承認に基づき、監査法人トーマツ(2009年7月1日に有限責任監査法人トーマツに移行、商号変更)を会計監査人に選任して監査契約を締結し、会社法及び金融商品取引法に基づく監査を委嘱しております。

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

当社では、独立・公正な立場から当社の業務執行を監視する社外取締役、社外監査役の選任と、迅速な業務執行体制の構築のための執行役員制度を導入し、経営の透明性を確保しており、委員会設置会社・監査等委員会設置会社ではなく、監査役設置会社を採用しております。

なお、ガバナンス強化の観点から、2016年6月28日開催の第68期定時株主総会における決議に基づき、社内取締役を6名減員して3名に、また社外取締役を1名増員して5名とし、半数以上を社外取締役とすることで、さらに経営の監督機能の強化及び意思決定の迅速化を進めております。

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	株主の皆様へ、招集通知の内容を十分にご検討していただく時間を確保するために、2007年6月開催の第59期「定時株主総会」から、3週間前に招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年6月の定時株主総会は、6月25日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2006年6月開催の第58期「定時株主総会」から、電磁的方法による議決権行使の方法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	当社は、2007年6月から、株式会社「ICJ」が運営する機関投資家向け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	2007年6月開催の総会以降、毎年招集通知の英訳版(抄訳)を作成してまいりましたが、2016年6月開催の総会より招集通知の全文英訳版を作成のうえ、会社HP、ICJのプラットフォーム等に掲載して、提供しております。
その他	株主に招集通知を発送する1週間前に、当社ウェブサイトにもその内容を掲載しております。また、英文招集通知についてもウェブサイト他、東証の要請に基づき、TDnetに掲載して、閲覧に供しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示のあり方に関するポリシーを、以下の当社の公式サイトに掲載しております。 https://www.nissin.com/jp/ir/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は定期的に個人投資家向け会社説明会を実施しております。2020年12月には、オンラインでの会社説明会を個人株主・個人投資家の方々を対象に実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、期末決算発表日及び第2四半期決算発表日に、東京本社にて代表取締役社長・CEOを説明者とした決算説明会を開催しております。そこではビデオ映像を利用して、アナリスト・機関投資家とのコミュニケーションに努めております。そのほか、IR室が窓口となり、アナリスト・機関投資家との面談、スモールミーティングなどを適宜実施し、対話の充実に向けた機会を設けております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、米国及びアジア等の投資家に向けて、定期的に取り締役との対話の機会を設けています。例えば、海外投資家向けのIRカンファレンスやロードショーに積極的に参加し、広く海外投資家と面談を実施しています。	なし
IR資料のホームページ掲載	株主総会招集通知、同添付報告書類、決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、各四半期報告書、Integrated Report(英文)、サステナビリティ報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、各種プレスリリース等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRは、IR室が担当しております。(TEL 03-3205-5027)	

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

<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>「日清食品グループ倫理規程」において規定し、役員・従業員全員に「日清食品グループ倫理規程」の遵守を義務付けております。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>日清食品グループは、人類を「食」の楽しみや喜びで満たすことを通じて社会や地球に貢献する「EARTH FOOD CREATOR」をグループ理念に掲げています。インスタントラーメンのバイオニア企業として、人々に安全でおいしい食を提供することはもちろん、環境・社会課題を解決する製品の開発を推進していくことが当社グループの使命です。代表取締役社長・CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会」を設け、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めております。また2021年度より、外部有識者を中心に構成された「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、取締役会ならびにサステナビリティ委員会の諮問機関と位置づけ、専門家の知見や国際動向を経営に活かしています。</p> <p>ビジョンの実現と持続的成長に向けて取り組む、中長期的な成長戦略テーマの一つが、当社グループ独自の環境に関する中長期戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」です。より高いレベルの環境対策を推進することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。</p> <p>具体的には、「資源」と「気候変動」の2つの問題に取り組めます。資源をめぐる問題では「地球に優しい調達」「地球資源の節約」「ごみの無い地球」を目指し、それぞれの目標値を設定し、環境負荷の少ない調達や廃棄物の削減など、資源の有効活用に挑戦していきます。</p> <p>気候変動問題では「グリーンな電力」「グリーンな食材」「グリーンな包材」を目指し、CO2排出量の削減目標を定めています。事業で使う電力を再生可能エネルギーで補ったり、包材や食材に使う原料を環境負荷の少ないものに切り替えるなどの取り組みに挑戦していきます。</p> <p>これらのESGへの取り組みが評価され、世界的なESG投資の株価指数「Dow Jones Sustainability Indices」における「World Index (DJSI World)」の構成銘柄に2年連続で選定されました。また、「Asia/Pacific index」の構成銘柄には4年連続で選定されています。</p> <p>当社の取り組みの詳細については、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、以下のURLをご参照ください。 https://www.nissin.com/jp/sustainability/</p>
<p>その他</p>	<p>(健康経営に関する取組み状況) 当社は創業者精神の一つである「美健賢食(びけんけんしょく)」「美しく健康な体は賢い食生活から」に基づき、全社員が心身の健康を保持・増進し、能力を最大限に発揮して業務にあたることを経営における最重要課題の一つに位置付けています。2018年には「日清食品グループ健康経営宣言」を策定し、健康経営を戦略的に推進しています。保健指導や産業医面談などを行い社員の健康をサポートしています。さらに社員の啓もう活動にも力を入れ、講演会など各種取組みを行ってきました。こうした取組みが評価され「健康経営優良法人2021」の大企業法人部門(ホワイト500)に3年連続で認定されました。</p> <p>(女性の活躍推進) 2016年から「ダイバーシティの推進」を中期経営戦略の重要施策の一つと考え、その実現の第一歩として「女性の活躍推進」に力を入れています。女性人材への多面的な取組みが評価され、「なでしこ銘柄」において、2019年に女性人材の活躍推進を積極的に実施している企業として「準なでしこ」に2年連続で選定されました。</p> <p>(育児との両立支援) 2015年から「働き方改革の推進」と「仕事と家庭の両立支援」に取り組んでおり、柔軟な勤務時間を可能とするテレワーク制度や、コアタイムなしのフレックスタイム制度を導入したほか、育児休業中の従業員を対象に、復職後の働き方やキャリア形成について学ぶ研修を行うなど、さまざまな施策を実施しています。こうした従業員の子育てを多面的にサポートする取り組みが評価され、優良な子育てサポート企業として、引き続き、東京労働局より「プラチナくるみん」の認定を受けました。</p>

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) 業務運営の基本方針

日清食品ホールディングス株式会社(以下「当社」という。)及び当社の子会社(以下「当社及び当社の子会社」を「日清食品グループ」という。)の役員及び従業員は、「日清食品グループ倫理規程」及び「日清食品グループコンプライアンス規程」のもとに、企業の社会的責任を深く自覚し、日常の業務遂行において、関係法令を遵守し、社会倫理に適合した行動を実践するよう努めることとする。

【基本理念】

- (ア) 私たちの仕事の目的は、顧客満足を第一とし、人々の生活に喜びをもたらす製品及びサービスを提供することである。
- (イ) 私たちは、企業の社会的責任を自覚し、法令及び公正な商慣習に則り、かつ透明な企業活動を推進するように努める。
- (ウ) 私たちは、企業市民としての自覚を持ち、高潔な倫理観を養い、社会的良識に従い行動する。

【行動規範】

- (ア) 消費者、従業員、取引先、株主等すべての利害関係者と公平・公正で透明な関係を維持する。
- (イ) 国際的に認められた人権の保護基準を支持するとともに、すべての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為は行わない。
- (ウ) 国籍・民族・宗教・性別・年齢・社会的身分・障害の有無等により、人を差別しない。
- (エ) 地位や職権、性別などを背景としたハラスメントを行ってはならない。
- (オ) 人々の健康と安全を優先した製品及びサービスの創造開発に努める。
- (カ) 製品及びサービスは消費者の身体・財産を傷つけるものであってはならず、その品質に起因する問題には、誠実・迅速に対応して解決を図る。
- (キ) 業務上において営利を追求するあまり、社会的良識とかけ離れた判断・行動をとってはならない。
- (ク) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは、一切の関係を遮断する。
- (ケ) 個人の利害と会社の利害が対立することがないよう行動する。
- (コ) 企業情報の開示に努め、インサイダー取引となる行為、未公表の情報を利用した第三者への利益提供・便宜供与は行わない。
- (サ) 企業秘密に属する情報は、厳重に管理し、在職中及び退職後を問わず、社外へ開示・漏洩してはならない。
- (シ) 知的財産権の維持・確保に努め、同時に他者の知的財産権を尊重する。
- (ス) 公正な自由競争を維持し、不正な競争行為は行わない。
- (セ) 取引上の優越的立場を利用した強要、事業上の便宜の獲得又は維持を目的とした贈収賄等、あらゆる形態の腐敗の防止に取り組む。
- (ソ) 事業活動が地球環境に悪い影響を及ぼさないよう最大限の注意を払う。
- (タ) 地域社会と密接な連携・協調を図り、積極的な地域貢献に取り組む。
- (チ) 寄付及び献金を行う場合は、法令に則り、社内規程に従って行わなければならない。
- (ツ) ここに記されない問題が発生した場合には、すべてこの規程の基本理念に従って判断・行動しなければならない。
- (テ) 本条の行動規範を遵守するとともに、当該行動規範から逸脱する行為を発見した場合は、別途定める内部通報制度に則り速やかに通報しなければならない。

(2) 取締役及び従業員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 / 財務報告の信頼性を確保するための体制

- (ア) 法令、「定款」等の遵守を目的として、「日清食品グループ倫理規程」及び「日清食品グループコンプライアンス規程」を定め、日清食品グループの役員・従業員に周知する。
- (イ) 取締役を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、役員及び従業員が法令、「定款」、諸規程等を遵守するように努める。また、法務部内に「コンプライアンスグループ」を設け、対応を強化する。
- (ウ) 法令、「定款」、諸規程等に違反する危険性を回避するために、日清食品グループの各部署は、業務遂行にあたり必要に応じて弁護士等外部の専門家に相談する。
- (エ) 代表取締役社長・CEO直轄の内部監査室は、日清食品グループの主要な事業所を定期的に監査し、法令、「定款」、諸規程等が遵守されていることを確認する。
- (オ) 当社は、法令、「定款」、諸規程等に違反する行為が行われ、又は行われようとしている場合の報告体制として、「日清食品グループ内部通報規程」を制定し、役員及び従業員に周知徹底を図る。日清食品グループは、当該通報を行った者に対して、解雇その他のいかなる不利益な取扱いも行わない。
- (カ) 監査役は、「監査役会規程」、「監査役監査基準」等に基づき取締役の職務執行の適正性を監査する体制をとる。
- (キ) 適正な人員を配置して、財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムの構築及び運用を整備・推進する。

(3) 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、株主総会議事録、取締役会議事録等の法定文書の他、決裁書等取締役の職務の執行に係る重要な情報を文書又は電磁的媒体に記録し、法令及び「文書管理規程」に基づき適切に保存及び管理を行い、必要に応じて保存・管理の状況の検証、取締役・監査役からの閲覧要請への対応、規程の適宜の見直し等を行う。

(4) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (ア) 当社は、代表取締役副社長・COOを委員長とする「総合リスク対策委員会」を設置し、日清食品グループに係る種々のリスクの予防・発見・管理及び対応を行う。
- (イ) 日清食品グループは、常に食品の安全・安心を確保することが最も重要な課題であるとの認識のもと、「食品安全監査基準」を制定し、グローバル食品安全研究所が主体となって、原材料から製品に至るまで、その安全性を調査、検証する体制を構築する。
- (ウ) 日清食品グループは、「日清食品グループリスク管理規程」に基づき、商品事故、BCP(事業継続計画)、コンプライアンス、情報セキュリティをグループの重点リスクと位置付け、「委員会」を設置し対応を行う。
- (エ) 当社は、環境・安全リスクに対応する組織をサステナビリティ委員会のもとに設置する。環境面等における重大事故が発生したときは、マニュアルに従って直ちに対応し、事態の収拾、解決にあたる。また、必要に応じて「産業廃棄物処理マニュアル」等各種マニュアルを見直し、定期的に運用状況の確認を行う。

(5) 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 / 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

- (ア)当社は、取締役及び監査役で構成する「定時取締役会」を定期的に、「臨時取締役会」を必要に応じて適宜開催し、法令、「定款」及び「取締役会規程」に従って、重要事項について審議・決定を行い、また取締役の業務執行状況の報告を受け、その監督等を行う。
- (イ)当社は、経営効率の向上を図るため、取締役(社外取締役を除く。)、役付執行役員及び常勤監査役で構成する「経営会議」を原則として毎月2回開催して、「取締役会」で決議される事項の審議等を行い、また「決裁規程」により取締役会から権限委譲を受けた事項について、審議・決定し、業務を執行する。
- (ウ)当社は、「グループ会社戦略プレゼン」を原則として毎月開催し、主要子会社社長及び海外の地域総代表に戦略(商品、財務、人材等)の報告、提案と確認を行わせ、子会社の業務執行状況を監督する。
- (エ)当社は、チーフオフィサーで構成する「チーフオフィサー戦略プレゼン(Chief Officer Strategy Presentation)」を原則として毎月1回開催し、チーフオフィサーから戦略の提案を行い、プラットフォームの業務執行状況を監督する。
- (オ)当社は、「取締役会」及び「経営会議」の事前審議機関として、原則として各プラットフォームから招集されたメンバーで構成する「投融資委員会」を毎月1回開催し、重要投融資案件等の事前審査・検討を行う。
- (カ)当社は、「取締役会」及び「経営会議」の事前審議機関として、チーフオフィサー等で構成する「人事委員会」を原則として毎月1回開催し、グループ人事戦略の検討を行う。
- (キ)当社は、「取締役会」の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める「経営諮問委員会」を原則として年3回開催し、指名、報酬、ガバナンスの透明性・公平性を担保する。
- (ク)当社は、「取締役会」の諮問機関として、「サステナビリティ委員会」及び「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を随時開催し、環境・社会課題の解決に向けた企業活動に取り組むことで持続可能な社会づくりに貢献しつつ、持続的な成長・中長期的な企業価値向上を実現することを図る。
- (ケ)当社は、独立社外取締役と監査役で構成する「独立社外取締役・監査役連絡会」を随時開催し、監査役と社外取締役が経営上の優先課題についての認識の共有を図る。
- (コ)当社は、取締役及び従業員の適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、「職務権限規程」、「業務分掌規程」等の諸規程を整備し、各役職者の権限及び責任の明確化を図る。
- (サ)取締役については、その経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できるように、任期を1年とする。

(6)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

- (ア)「日清食品グループ倫理規程」及び「日清食品グループコンプライアンス規程」を、日清食品グループにおける業務運営の倫理上及び業務上の指針とする。
- (イ)日清食品グループの事業遂行内容については、当社担当部門が窓口となり定期的に報告を受け、また重要案件については、「決裁規程」に基づき社内の決裁権限者の承認を、又は子会社で、その権限を超える場合は当社取締役会等の承認を得ることとする。
- (ウ)監査役及び内部監査室は、日清食品グループの運営が法令、「定款」、諸規程等を遵守しているかを確認するために、定期的に往査も含めた監査を行う。

(7)監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社は、「監査役会」に直属する監査役室を設置し、監査役の職務を補助すべき者として、専任の従業員を数名配置しており、十分である旨「監査役会」から意見表明を受けている。

(8)監査役の職務を補助すべき従業員の取締役からの独立性及びこれに対する指示の実効性確保に関する事項

- (ア)監査役を補助すべき従業員の選任・異動等の人事に関する事項については、事前に常勤監査役の同意を得ることとし、その人事考課は常勤監査役が行う。
- (イ)監査役による指示の実効性確保のため、監査役を補助すべき従業員は、当社の業務執行に係る役職を兼務せず、監査役の指揮命令下で職務を遂行する。

(9)取締役及び従業員が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (ア)日清食品グループの取締役は、日清食品グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに当該事実を当社「監査役会」に報告する。
- (イ)日清食品グループの取締役及び従業員は、「監査役監査基準」の定めるところに従い、法令が定める事項の他、日清食品グループの財務及び事業に重大な影響を及ぼすおそれのある事実、決定の内容等を直ちに当社監査役に報告する。
- (ウ)日清食品グループの従業員は、日清食品グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、当該事実を監査役に報告する。
- (エ)日清食品グループは、前三項の報告をした者について当該報告をしたことを理由としていかなる不利な取扱いもしない。
- (オ)取締役、執行役員及び従業員は、監査役又は監査役会が監査の実施のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求める又は調査、鑑定その他の事務を委託する等所要の費用を請求するときは、当該請求にかかる費用が監査役の職務の執行に必要でないと思われ得る場合を除き、これを拒むことができない。

(10)その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (ア)原則として取締役会開催前日又はその当日に全監査役が出席して「定時監査役会」を、更に必要に応じて「臨時監査役会」を開催し、監査所見、監査上の重要課題等について監査役相互で意見を交換する。その結果を「取締役会」において監査役会報告として定期的に報告する。
- (イ)取締役又は従業員は、月次の業績、財務の状況等に関して、「取締役会」、「経営会議」等で定期的に報告を行い、各種議事録、決裁書その他業務の執行に関する重要な文書等については、常勤監査役への回付及び閲覧を要する。また、監査役から要請があるときは、十分に説明する。
- (ウ)監査役は、内部監査室及び会計監査人と常時連携を取っているが、原則として2カ月に1回、定例会合を開催し情報交換を行う等、監査役の監査が実効的に行われる体制とする。

(11)反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及び反社会的勢力排除に向けた整備状況

日清食品グループは、企業活動を行う上で、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは、一切の関係を遮断する」ことを基本方針とし、「日清食品グループ倫理規程」の行動規範の中で同方針を明文化し、これを周知徹底する。

当社は、総務部を反社会的勢力対応統括部門とし、総務部が中心となり、平素から行政機関や外部専門組織等から情報収集を行い、不測の事態には速やかに連携して対応できる体制を整える。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方及び反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、従来から企業活動を行う上で、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体とは、一切の関係を遮断する」ことを基本方針とし、2002年6月制定の「日清食品グループ倫理規程」(2008年10月改定)の行動規範の中で同方針を明文化している。

社内では、反社会的勢力対応統括部門である総務部が中心となり、平素から、行政機関や外部専門組織等から情報収集を行い、不測の事態には速やかに連携して対応できる体制を整えている。

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

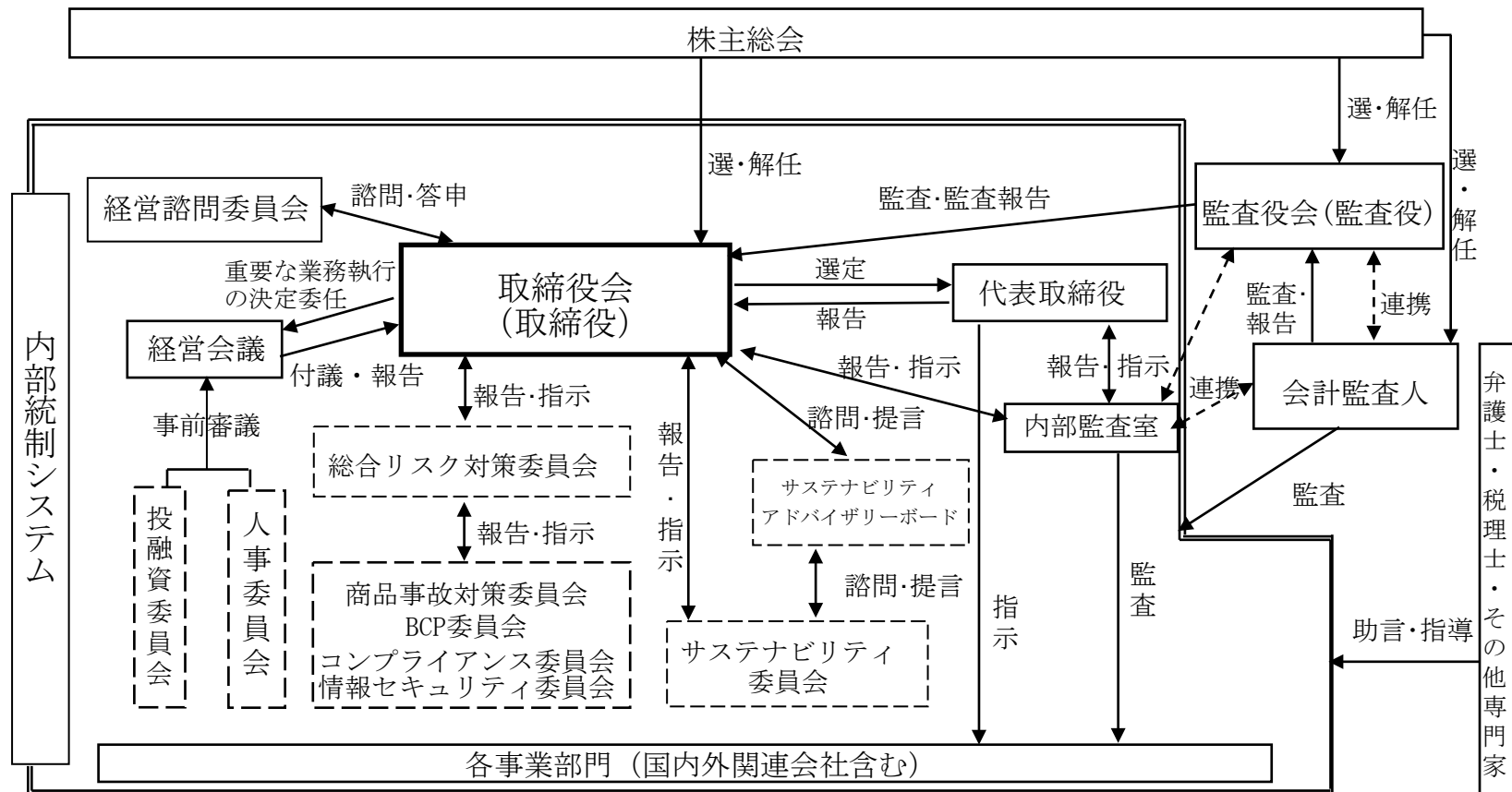
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 監査役が法令に定める員数を欠く場合に備え、あらかじめ補欠監査役(社外)1名を選任し、監査体制の中断を防ぐ措置を2006年6月開催の定時株主総会において構築し、以後2年ごとに当該補欠監査役を再任し、2021年6月25日の第73期定時株主総会においても改めて再任いたしました。

(2) 2008年3月、内部統制システム構築の一環として、「日清食品倫理規程」を「日清食品グループ倫理規程」に、また、「日清食品内部通報規程」を「日清食品グループ内部通報規程」に改定し、同時に「日清食品グループコンプライアンス規程」、「日清食品グループインサイダー取引管理規程」を制定し、コンプライアンス体制を強化いたしました。

(3) 2015年6月に社外取締役1名(独立役員)を追加選任し、社外取締役4名の体制といたしましたが、2016年6月に社外取締役1名(独立役員)をさらに追加選任し、社外取締役5名の体制を構築しております。



【会社情報の適時開示にかかる社内体制の模式図】

