

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、当社役職員および社会等のステークホルダーの期待に応え、透明、公正かつ迅速果断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。監査等委員会設置会社として、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、成長戦略の実行を進めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

[補充原則2-4① 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>

当社はグローバルに事業活動を展開しており、環境変化が大きい中で持続的に成長するためには、多様な価値観・専門性を持つ人材の活躍が不可欠であると考えています。この考え方のもと、適材適所の登用・配置を基本に、多様な人材の採用・育成・登用を推進しています。女性・外国人・キャリア人材の登用については、事業・職種・地域の特性が多様であることから、現時点で一律の数値目標（目標達成率）の公表は行っておりません。一方、とりわけ女性の中核人材登用に関しては、ポジティブアクションの必要性を認識しており、中期経営計画「United for Growth 2027」において推進体制を整備のうえ、継続的に取り組んでまいります。

当社の女性管理職比率に関する指標については第98期有価証券報告書「第4提出会社の状況 5従業員の状況等(2) 従業員の状況 ④人的資本の多様性に関する指標」をご参照ください。

(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/negotiable/>)

また、外国人人材に関しては、当社グループはグローバルに事業展開を進めており、従業員総数約6,400人のうち約7割が海外拠点で従事していることから、グローバル人材の育成・配置を進めています。

キャリア人材に関しても、新しく多様な視点を経営に取り込み経営・事業の強化につなげる観点から、採用を強化しております。

<中核人材の登用等について>

当社は中期経営計画「United for Growth 2027」において、事業環境の変化を踏まえたグループガバナンスのさらなる深化を掲げ、経営戦略と連動した人材戦略を推進しています。人材重点方針の一つとして「経営人材の育成と多様性の確保」を位置づけ、経営戦略・事業戦略の実現に必要な人材の選抜・育成を行っています。

CEOについては、CEOサクセッションプランの枠組みのもと、次期CEOの要件定義、候補選抜、育成を段階的に実施しています。また、取締役についてはスキルマトリクスを活用し、専門性や経験に加え、多様性及び経営環境の変化を考慮しながら、指名・報酬諮問委員会での審議を経て、毎年度、株主総会に付議する取締役候補者の検討を行っております。

執行役員やグループ主要会社の経営ポストを担う人材については、グループの事業活動を支える経営人材としての視座を高め、経験を付与すべく、人材を選抜し、育成しております。

次世代人材の育成に関しては、現経営層による多面的な協議を通じて戦略的な育成を推進しており、人材育成会議において対象者の選抜・育成および後任育成を進めております。あわせて、海外派遣トレーニー制度に加え、2023年度からは日本国内で受講可能な海外人材育成研修を実施するなど、将来の海外人材の育成にも取り組んでおります。

なお当社の多様性に係わ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.fujioil.co.jp/ir/library/integrated_report/)

・ サステナビリティレポート(<https://www.fujioil.co.jp/sustainability/download/>)

・ DE&Iの推進(<https://www.fujioil.co.jp/sustainability/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>

第98期有価証券報告書「サステナビリティに関する考え方及び取組」をご参照ください。

(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/negotiable/>)

(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】 更新

【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。当社は政策保有株式を現在10銘柄保有しており、2015年度末と2025年度末を比較すると、銘柄数では23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80%を2025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1-7 関連当事者間取引】

当社は「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第10条「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。
(<https://www.fujioil.co.jp/about/governance/>)

【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、人事総務本部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。

(i) 人事面においては、公的年金資産運用委員会委員長代理並びに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等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。

(ii) 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。

(iii) 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。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 当社は、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。
(<https://www.fujioil.co.jp/about/constitution/>)
ビジョン実現に向け、当社グループが目指す価値創造の考え方は、当社ホームページの「サステナビリティ経営 ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標」にて公表しております。
(https://www.fujioil.co.jp/sustainability/sustainability_management/)
また、第98期有価証券報告書「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」(2) ビジョン実現に向けた考え方をご参照ください。
(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/negotiable/>)

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「1.1.基本的な考え方」をご参照ください。
また、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「不二製油株式会社 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のでご参照ください。
(<https://www.fujioil.co.jp/about/governance/>)

(iii) 取締役の報酬決定の方針と手続きについては、本報告書の「[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」及び、前記「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第28条「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、規定しておりますので、ご参照ください。

(iv) 取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続きについては、前記「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第27条「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、規定しておりますので、ご参照ください。

(v) 監査等委員でない取締役候補の選任については、「指名・報酬諮問委員会」で十分審議し、取締役会に答申し、取締役会で決定しています。監査等委員である取締役候補の選任においては、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。取締役候補個々の指名理由は第88回定時株主総会より、定時株主総会招集参考書類に記載し、開示しておりますのでご参照ください。
(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/notice/>)

【補充原則3-1③ サステナビリティについての取り組み等】

当社グループは不二製油グループ憲法のビジョンに「植物性素材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、心身の健康・地球環境問題・人権などバリューチェーン上の社会課題を機敏に捉え、リスクの低減のみならず、すべ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を通じて、社会価値の創造に取り組んでいます。そして、それによってサステナブルな食の未来と当社グループの企業価値向上を実現できると考えています。

サステナビリティ経営を強化するため、取締役会は諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ関連のリスク及び機会をモニタリングしています。同委員会は「サステナビリティ委員会規程」に基づき年2回以上開催し、取締役会にサステナビリティ事項に係る答申・報告を実施しています。取締役会は当該答申・報告を受け、中長期のグループ経営の方向性を決定しています。

同委員会は、代表取締役社長兼最高経営責任者（CEO）を委員長とし、COO、CFO、事業本部および機能本部の各本部長、ならびにESGアドバイザー（社外取締役）で構成しています。さらに、同委員会は、委員会へ参画するESGアドバイザーに加え、委員会外の社外有識者からも助言を受け体制とすることで、経営戦略とESGマテリアリティの連動性を高めるとともに、社外の視点を取り入れています。

これにより、中長期的な環境（E）・社会（S）と企業経営双方の持続可能性の観点から、ESGマテリアリティを特定し、多様で複雑化するサステナビリティ課題について中長期的な視点による審議を行い、事業と連動した取り組みの状況について助言・モニタリングしています。

また、全社重要リスクの特定とその対応策の適切性について評価し、更なる企業価値毀損リスクの低減を目指しています。

- ・ サステナビリティサイト (<https://www.fujioil.co.jp/sustainability/>)
- ・ ESGデータブック (<https://www.fujioil.co.jp/pdf/sustainability/download/esg2025.pdf>)
- ・ リスクマネジメントシステム (https://www.fujioil.co.jp/ir/policies_and_systems/risk/)

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）への賛同を表明、また2025年7月にTNFD（自然関連財務情報開示タスク

フォース) のアダプター登録をしており、TCFDの提言ならびにTNFD提言を踏まえ、気候・自然関連インパクト、リスク・機会について情報を開示しています。

・ 環境マネジメント (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/environmental_management/)

<知的財産への投資等>

知的財産部では、各研究開発部門の活動成果を特許ポートフォリオとして戦略的に構築してきました。

市場優位性や価格決定力に影響し得る指標である重要特許シェア率(注1)において、油脂・チョコレート関連およびPBF関連分野のいずれにおいても、国内外の競合企業と比較して上位水準を維持しています。

特に国内の競合企業と比較した場合において、その傾向は顕著です。

また、将来の重要特許を継続的に創出するための人材投資として、知財教育の実施や発明報酬制度の整備とともに、社長をはじめとする経営幹部に、創造性の高いアイデアを披露する、アイデアコンテストを実施するなど、発明者の育成に継続的に取り組んできました。

その結果、国内外においてもトップレベルの新規発明者数(注2)を維持しています。

今後は、海外グループメンバーに対してもeラーニングを活用した知財教育を実施し、グループ全体で特許を創出する体制を一層推進することで、グローバル市場における競争優位性のさらなる向上を目指してまいります。

(注1). 過去10年(2016年以降)における、特許分類・キーワードに基づき抽出した各母集団を対象とし、被引用数上位5%に該当する特許を重要特許と定義した上で、(各社の重要特許件数)÷(全重要特許件数)により算出した割合(%)。

(注2). 過去10年(2016年以降)に出現した発明者の人数を集計。

<人的資本への投資等>

当社グループの人的資本の考え方、人材戦略および人材戦略の目標を達成するための人事施策については第98期有価証券報告書「従業員の状況等」をご参照ください。

(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/negotiable/>)

[補充原則4-1① 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、「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第20条「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4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

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。

- ① 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
- ② 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。）
- ③ 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
- ④ 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
※ (i) 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
(ii) 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 現在および過去10年間に上記①に該当していた者
- ⑧ 現在および過去5年間に上記②から⑥の何れかに該当していた者
- ⑨ 上記①～⑧に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居する親族

[補充原則4-10① 指名・報酬諮問委員会の設置]

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、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4-11① 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11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.fujioil.co.jp/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4-11② 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4-11③ 取締役会の実効性評価]

2025年度の取締役会実効性評価は、取締役会議長、最高執行責任者(COO)および指名・報酬諮問委員会委員長である社外取締役へのインタビューに加え、取締役全員を対象としたアンケートにより実施しました。

当該アンケートは、第三者機関の支援の下、前年度に抽出された課題の改善状況の確認に加え、取締役会の役割・機能の発揮状況を踏まえた

課題の具体化を目的として設計・実施しました。

主な評価項目は以下のとおりです。

- ①中長期の戦略・重要課題に関する議論の充足度(議題設計、頻度、内容・質等)
- ②モニタリング機能の発揮状況(対象、手法、KPI、頻度等)
- ③指名・報酬諮問委員会および監査等委員会の構成・役割・運営状況
- ④社外取締役への支援体制および投資家・株主との関係性

評価の結果、当社取締役会は、活発かつ建設的な議論が継続的に行われており、実効性向上に向けた取組みが着実に進展していること、また執行側が一貫して経営課題に対し適切に対応していることが確認されました。さらに、社外取締役への情報提供機会の拡充(事業拠点視察、事業説明等)により、議論の質の向上が認められました。

一方で、以下の課題を認識しています。

- ・取締役会のモニタリングの在り方(対象、KPI、手法、頻度等)についての更なる明確化と共通認識の深化
- ・資本効率性、事業ポートフォリオ、人的資本、リスクマネジメント等の中長期課題に関する議論のさらなる充実
- ・計画乖離に対する原因分析および対応策の明確化
- ・当社事業に関連する業界知見を有する社外取締役の確保

これらの課題を踏まえ、取締役会は実効性向上に向けて以下の取組みを推進します。

- ①重要議題の選定および年間議題計画の策定による戦略議論時間の確保
- ②取締役会の役割・機能の再整理と、モニタリング対象(KPI等)の明確化
- ③取締役会構成の継続的見直し(指名・報酬諮問委員会を中心に検討)

また、独立社外取締役間の協議を踏まえ、次年度に重点的に議論すべきテーマを設定し、取締役会および経営会議の議題との連動を図ること、執行側の意思決定の質の向上を促進してまいります。

さらに、前年度の実効性評価において抽出された課題については、その改善状況を定期的にフォローアップし、取締役会において共有しています。これにより、課題の抽出・対応・検証を継続的に行う改善サイクルを確立しています。

当社は、監査等委員会の実効性確保を含め、ガバナンス全体としての実効性向上に向けた改善を継続的に推進してまいります。

[補充原則4-14② 取締役に対するトレーニングの方針]

当社は、「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第26条「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「不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン」の第11条「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組み等に関する方針を規定し、開示しております。

(https://www.fujioil.co.jp/pdf/ir/policies_and_systems/governance/guidelines.pdf)

<資本市場との対話の実施>

当社は資本市場との対話は企業価値の向上に資する重要な事項であると認識しております。CEO、CFOを中心に、社外取締役を含め他の取締役や幹部層も積極的に対話に参画し、投資家やアナリストの皆さまから頂く意見に真摯に耳を傾け、経営層で課題を共有し、経営の改善に活かすことに努めています。

2025年度のイベント及びIR面談の実施回数

アナリスト・機関投資家向け決算説明会: 4回

事業別説明会、施設見学会、社外取締役によるミーティング等: 10回

IR個別取材: 319件(うち、役員対応 75件)

[補充原則5-2① 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、市場ニーズを的確に捉えた商品開発や事業戦略を推進し、将来の成長性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、グループ方針に基づく投資基準により、資本コストを上回るキャッシュフローを創出できる案件に資源を投入するよう決定し、投資実行後も同基準による定期的なレビューを実施し、課題の早期解決と投資効果の最大化を図っております。当社は、グループ各事業が保有する技術やノウハウを事業の枠を超えて組み合わせることで、不二製油グループならではの差別化された製品を創出し、新たな市場アプローチにより顧客基盤の拡大を進めています。加えて、競争優位な事業領域においても、更なる利益成長のための付加価値向上にも取り組み、成長と挑戦の両面から新たな価値を創造しております。グループの収益拡大、安定成長を図るため、高収益な事業ポートフォリオの実現に向けた取組みを継続してまいります。詳細は以下をご覧ください。

・2026年3月期 決算説明会(2026年5月開催)

(https://www.fujioil.co.jp/pdf/ir/library/hosoku/260512_presentation.pdf)

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年6月24日

該当項目に関する説明 更新

当社では、PBR (株価純資産倍率) の向上には資本効率の改善が不可欠と捉え、資本効率性を測る指標として、ROICの分母となる投下資本を運転資本+固定資産+持分法投資に置き換えた「FUJI ROIC」を導入しています。

同指標に基づき、事業別のROIC管理・評価を行うことで、投資の厳選および経営資源の最適配分を推進しています。

事業単位では、付加価値製品の開発、生産性向上、価格政策の適正化、販売数量の拡大、ならびにCCC (キャッシュ・コンバージョン・サイクル) の改善等の施策を通じて、資本効率向上に取り組んでいます。また、グループ全体で資本効率を意識すべく、本社の重要会議において運転資本や投資進捗のモニタリングを定期的を実施しております。これら一連の取組みにより、資本コストを上回る資本収益性を確保することで、企業価値の持続的な向上を目指しています。

さらに、事業持株会社制への移行により、事業軸に基づくマネジメント体制を強化し、権限委譲を通じて経営判断および事業戦略の迅速化を図ることにより、資本効率化を加速させます。

中期経営計画「United for Growth 2027」では、事業利益450億円、ROE10.0%以上、FUJI ROIC6.0%以上を目標として掲げ、事業ポートフォリオの強化を通じた資本効率の向上を推進しています。

詳細は第98期有価証券報告書 [経営方針、経営環境及び対処すべき課題等] (3) 対処すべき課題及び (4) 会社の経営戦略と経営目標をご参照ください。

(<https://www.fujioil.co.jp/ir/library/negotiable/>)

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 (%)
伊藤忠フードインベストメント合同会社	36,660,532	42.52
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	6,009,300	6.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,607,200	6.50
モルガン・スタンレーMUF G証券株式会社	2,122,867	2.46
株式会社ロイズコンフェクト	1,600,000	1.86
不二製油取引先持株会	1,482,518	1.72
MSIP CLIENT SECURITIES	1,291,829	1.50
伊藤忠商事株式会社	1,141,400	1.32
日本生命保険相互会社	1,100,667	1.28
GOVERNMENT OF NORWAY	1,066,499	1.24

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

社外の客観的な見地や経験・知見に基づき、経営上の助言を得ることを目的として、主要株主である伊藤忠商事グループから社外取締役1名が就任しておりますが、当社グループの事業活動や経営判断において、主要株主による制約はなく、「不二製油株式会社 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」の項目にて定めている方針のもと、業務執行に関する重要事項は経営会議等で意思決定し、業務執行しております。

また、伊藤忠グループとの重要な取引や定型でない取引が生じた時には、伊藤忠商事グループと当社間で少数株主保護の必要性について相互確認を行い、実施の妥当性について協議し、当社取締役会での審議、承認を得ております。さらに取締役会においては、毎年伊藤忠商事グループとの間の定型取引及び重要度の高い個別取引についてレビューすることにより、利益相反取引が行われていないことを確認するとともに、利益相反取引の防止について継続的な審議をしております。

// 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	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	16 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	11 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

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
梅原 俊志	他の会社の出身者											
辻 智子	他の会社の出身者								○			
中川 理恵	他の会社の出身者								○			
立川 義大	他の会社の出身者											
十河 哲也	他の会社の出身者											
谷 保廣	公認会計士								△			
山口 利昭	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

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
梅原 俊志		○	該当事項はありません。	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数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、技術者および事業責任者として長年従事し、企業経営者としても豊富な経験を有しています。また、技術分野および情報分野に関する深い見識を有し、当社の強みである技術経営ならびに情報領域の強化に資する知見を備えております。 さらに、指名・報酬諮問委員会において、客観的・中立的立場から役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程を適切に監督するとともに、2023年度から2024年度までの2期にわたり委員長として同委員会の運営を主導しました。 上記の理由から、独立した客観的な観点から当社の経営および業務執行を監督する役割を担うものとして、社外取締役役に選任しております。
辻 智子		○	当社と辻智子氏が兼職を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）です。 同氏が会社法の規定する社外取締役の要件および東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、当社の社外取締役として任務を遂行する上で支障または問題等の事情はないことを確認しております。	辻智子氏は、国内大手食品メーカーに入社後、農学博士号を取得し、米国の大学等で医薬シーズの研究に携わりました。その後、各社にて食品の栄養・機能に関する研究および商品開発に従事し、国内大手健康食品メーカーで取締役を務めたのち、国内大手外食産業では執行役員として、新規事業を推進してまいりました。加えて、国内大手ドラッグストアチェーンにおいて社外取締役を務めるなど、豊富な経験と高い見識を有しております。 さらに、指名・報酬諮問委員会において、客観的・中立的立場から役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程を適切に監督するとともに、2025年度は委員長として同委員会の運営を主導しました。 上記の理由から、独立した客観的な観点から当社の経営および業務執行を監督する役割を担うものとして、社外取締役役に選任しております。
中川 理恵		○	当社と中川理恵氏が社外取締役を兼職している株式会社ダスキンは、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0.2%未満）です。 同氏が会社法の規定する社外取締役の要件および東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、当社の社外取締役として任務を遂行する上で支障または問題等の事情はないことを確認しております。	中川理恵氏は、機械・工業系EC企業において、FA企業体、ユーザーサービスプラットフォーム、サステナビリティプラットフォームの要職を歴任し、代表執行役員としてポートフォリオマネジメント、キャッシュマネジメント、サステナビリティ領域において幅広く活躍してまいりました。現在も、一般社団法人の理事・COOとして活躍するほか、国内大手企業の社外取締役を務めるなど、豊富な経験と高い見識を有しております。 さらに、指名・報酬諮問委員会の委員およびサステナビリティ委員会のESGアドバイザーとして、客観的・中立的立場から役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程、ならびに当社が推進する事業基盤の強化に関して、適時適切な助言・提言を行い、当社の企業価値向上に寄与しております。 上記の理由から、独立した客観的な観点から当社の経営および業務執行を監督する役割を担うものとして、社外取締役役に選任しております。

立川 義大			当社と同氏が兼職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および同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は当社の大株主であり、合わせて当社発行済株式の43.8% (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。	立川義大氏は、国内大手商社に入社後、外資系飼料素材メーカーでの勤務を経て、2003年に同社へ再入社し、機能性飼料製造販売会社に代表取締役社長として出向いたしました。その間、不二製油株式会社の酵素処理コブラミールの事業譲渡にも関与しております。2023年4月より同社の食糧部門長として、国内外の事業運営を幅広く統括しております。 これらの豊富な経験と高い見識を活かし、特に、原料調達や事業管理等の分野において、適時適切な助言・提言を行い、当社の企業価値向上に寄与しております。 上記の理由から、独立した客観的な観点から当社の経営および業務執行を監督する役割を担うものとして、社外取締役役に選任しております。
十河 哲也		○	該当事項はありません。	十河哲也氏は、国内大手ベアリングメーカーにおいて経営企画・財務部門を中心に長年キャリアを積み、米国法人での勤務を含むグローバルな財務管理経験を有しています。また、ノースウエスタン大学ケロッグ経営大学院にてExecutive MBAを取得し、米州地区総支配人、執行役CFO (最高財務責任者) を歴任するなど、事業責任者および財務統括責任者の双方の立場で、組織の財務戦略を牽引してまいりました。 さらに、指名・報酬諮問委員会の委員として、客観・中立的立場から役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程に参画し、適時・適切な助言・提言を行い、当社の企業価値向上に寄与しております。 上記の理由から、独立した客観的な観点から当社の経営および業務執行を監督する役割を担うものとして、社外取締役役に選任しております。
谷 保廣	○	○	谷保廣氏が2006年12月まで在籍していた有限責任 あずさ監査法人は、当社と取引関係がありますが、独立性に影響を与える取引関係でないことから、概要の記載を省略いたします。	谷保廣氏は、公認会計士および税理士としての専門的知見に加え、米国テキサス大学にてMBAを取得、北京中央財經大学院客員教授および学校法人グロービス経営大学院教授としての経験からグローバルレベルの経営に関する高い見識を有しております。 当社の経営を監視・監督する役割を担い、客観・中立かつ公正な監査体制の維持を図るため、監査等委員である社外取締役として選任しております。
山口 利昭		○	該当事項はありません。	山口利昭氏は、弁護士として長年にわたり企業法務に携わり、特にコンプライアンス、ガバナンス、危機管理、公益通報者保護制度の分野において豊富な実務経験と高い専門性を有しております。また、多様な業種の上場企業等において社外取締役や社外監査役を歴任するとともに、中央省庁の審議会・検討会の委員、第三者委員会の委員なども多数歴任、幅広い立場で深められた知見と高い見識を有しております。 当社の経営を監視・監督する役割を担い、客観・中立かつ公正な監査体制の維持を図るため、監査等委員である社外取締役として選任しております。

[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 更新	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 更新

内部監査室のスタッフ2名 (兼務) が監査等委員会の事務的な業務においてサポートを行っております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

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を踏まえ、内部監査室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を行っております。又、監査等委員である取締役・内部監査部門・会計監査人による三様監査連絡会を実施するなどし、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、取締役会が「指名・報酬諮問委員会」での審議が必要と認める者の人事・報酬等について、取締役会での意思決定に十分資するような答申を行っています。
これにより、客観性及び透明性を確保し、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) 取締役会の構成に関する事項
 - 2) 取締役および執行役員候補者の指名に関する事項
 - 3) CEO指名に関する事項
 - 4) 執行役員候補者人材の育成に関する事項
 - 5) 役員報酬制度に関する事項
 - 6) その他取締役会から本委員会に諮問される事項
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6名以下の委員（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 更新

2025年4月事業持株会社制への移行に伴い、取締役と執行役員各々に求められる役割と責任を明確にし、各々の立場で会社の成長に貢献するとともに、ステークホルダーとのコミットメントをより強化するインセンティブ制度への転換を目指し、指名・報酬諮問委員会での議論を経て、2025年度より役員報酬制度を改定しております。役員報酬の枠は、2022年6月21日開催の第94回定時株主総会で承認された範囲内です。

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 更新

当社における役員報酬の内容 (2026年3月期)

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となっております。

取締役 (社外取締役含む) 236百万円

監査等委員である取締役 (社外取締役含む) 46百万円

合計 (社外取締役) 282 (70) 百万円

(注) 1 上記には第97回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2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 更新

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、2022年6月21日開催の第94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600百万円以内 (うち社外取締役は年間100百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬等の額を年間100百万円以内と決議いただいております。

また、2022年6月21日開催の第94回定時株主総会において、業績連動型株式報酬 (株式交付信託) の額・内容等は年間200百万円以内 (対象者は業務執行取締役のみ) と決議いただいております。

加えて、当社は2025年5月22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、単年度会社業績に「親会社の所有者に帰属する当期利益」「連結事業利益」「FUJI ROIC」を財務評価KPIとして、またエンゲージメントスコアを非財務評価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としております。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。"

イ) 業績連動型金銭報酬 (賞与)

業績連動型金銭報酬 (賞与) は、企業業績向上を軸にした業績指標として単年度の連結事業利益を採用し、連結事業利益が決まれば自動的に基準報酬額が決定します。基準報酬額から個別支給額の算出においては、当該事業年度の会社業績指標に対する達成度を加重平均して業績連動係数を算出します。算出時に用いる会社業績指標は、財務評価KPIとして「親会社の所有者に帰属する当期利益」、「連結事業利益」、「FUJI ROIC」※1を、非財務評価KPIとしてエンゲージメント調査の全社総合スコアとします。尚、各KPIの評価ウェイトは「親会社の所有者に帰属する当期利益」が50%、「連結事業利益」が20%、「FUJI ROIC」が20%、エンゲージメントスコアが10%となります。

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、2026年度業績に基づいて確定した報酬額を2027年度に支給いたします。

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。

※1: $FUJI\ ROIC = \text{税引後事業利益} \div (\text{運転資本} + \text{固定資産} + \text{持分法投資})$

(算定式) 個別支給額 = 役位別基準報酬額 (i) × 業績連動係数 (ii)

(i) 役位別基準報酬額

2026年度においては、連結事業利益375億円を基準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。

取締役社長 42百万円

取締役 25.5百万円

(ii) 業績連動係数

(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%超150%未満 / ((当該事業年度の会社業績指標(KPI)の達成率×評価ウェイト)－50%)×2.0 小数点第3位を切上げ ※各KPIの達成率の加重平均

50%以下 / 0

(備考)

*各KPIと評価ウェイト

「財務KPI」

・親会社の所有者に帰属する当期利益 (評価ウェイト50%)

・連結事業利益 (評価ウェイト20%)

・FUJI ROIC (評価ウェイト20%)

「非財務KPI」

・エンゲージメントスコア (評価ウェイト10%)

*KPIの達成率＝実績KPI÷基準KPI×100

実績KPI＝当該事業年度における各KPI実績値

基準KPI＝当該事業年度における各KPI基準値

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株当たり当期純利益) 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、退任時における事業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 (i) ×業績連動係数 (ii) ÷ 信託取得当社株価 (iii) (小数点以下切り上げ)

(i) 役位別基準報酬額

2026年度においては、連結1株当たり当期純利益業績目標値226.79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。

取締役社長 33.8百万円

取締役 20.6百万円

(ii) 業績連動係数

(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%超150%未満 / (実績KPI÷基準KPI－0.5) ×2.0 小数点第3位を切上げ

50%以下 / 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 (業績連動係数に反映) する株式報酬制度としております。

(iii) 信託取得当社株価

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といたします。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。

取締役社長 25.0千ポイント

取締役 12.5千ポイント

ハ) 報酬構成

2026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)

取締役社長 42% / 取締役 42%

b. 業績連動型金銭報酬 (賞与)

取締役社長32% / 取締役32%

c. 業績連動型株式報酬 (株式交付信託)

取締役社長 26% / 取締役 26%"

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役のサポートについては専任スタッフはおりませんが、必要に応じ、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。また、取締役会事務局は取締役会開催日時や決議事項の事前通知を行うとともに事前に資料を提供し、必要に応じて執行責任者などからの事前説明の場を設け、業務執行の監督に資する情報提供を行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

1 会社の機関の基本説明

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「経営会議等」「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」を設置しております。また、業務執行機関として最高経営責任者（CEO）、最高執行責任者（COO）及び最高財務責任者（CFO）の意思決定を補佐するための会議体として経営会議等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回開催しています。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しています。

(指名・報酬諮問委員会)

取締役会の任意の諮問機関として、役員の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・答申を行っています。

(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、社会からの期待や要請を取り込み、サステナビリティ経営を推進するための重要な課題や戦略を審議し、取締役会へ答申・報告を行っています。

(経営会議等)

業務執行取締役及び執行役員を主要メンバーとする「経営会議等」を原則として月2回開催し、業務執行に関する重要事項について、取締役会、最高経営責任者（CEO）の意思決定、及びCEOから権限委譲を受けた範囲において最高執行責任者（COO）、最高財務責任者（CFO）の意思決定に資する十分な議論、審議をし、業務執行の適法かつ効率的な運営の確保に努めております。

3 監査の状況

内部監査：

内部監査室が、「内部監査規程」に基づき、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。内部監査室は、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っています。

監査等委員会：

監査等委員である取締役3名（内、独立社外取締役2名）は監査等委員会規則に基づき、監査等委員会を適切に運営するとともに、内部監査室と連携・指揮を行い、内部統制システムを用いた組織的監査を実施しております。

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図りつつ、常勤監査等委員1名が経営会議や指名・報酬諮問委員会など社内の重要な会議に出席しております。

また、取締役会実効性評価の中での監査等委員会の実効性評価に加え、監査等委員会の自己チェックによる実効性評価を行うことで、監査の実効性と効率性の確認と向上を図っております。

4. 会計監査の状況

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 杉田 直樹（継続監査年数4年）

指定有限責任社員 業務執行社員 出口 雅大（継続監査年数2年）

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士23名、その他61名であります。

5 責任限定契約の内容の概要

当社と各取締役（業務執行取締役であるものを除く）との間で、会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、会社法第425条第1項に定める額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該役員が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ、重大な過失がないときに限られます。

6 補償契約の内容の概要

当社は、各取締役との間で、会社法第430条の2第1項に規定に基づき補償契約を締結しており、同項第1号の費用および同項第2号の損失を、法令の定める範囲内において当社が補償しています。ただし、当該補償契約によって会社役員の職務の執行の適正性が損なわれないようにするため、通常要する額を超える防衛費用や会社役員がその職務を行うにつき悪意または重大な過失があった場合の賠償金等は補償の対象外としております。

7 役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約の被保険者の範囲は、当社及び当社子会社の役員（取締役及び監査役）、執行役員その他会社法上の重要な使用人、並びに当社または当社子会社の役員であった者であり、被保険者は保険料を負担しておりません。当該保険契約では、被保険者が会社の役員等の地位に基づき行った行為（不作為を含みます。）に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や訴訟費用等が補償されることとなります。ただし、法令違反

の行為であることを認識して行った行為の場合等を免責事由とすることにより、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないように措置を講じています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

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、監査等委員会設置会社として、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、迅速な成長戦略の実行を進めています。

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に共有する他、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に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ためです。

現在のコーポレートガバナンス体制は、監査等委員会設置会社として、3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を体制の基盤としています。

加えて、取締役会の任意の諮問機関として、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の審議・答申を行う「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）を設置しています。さらには、持続可能な社会への貢献を果たし企業価値向上を図るため、サステナビリティ経営の重要課題につき審議・答申を行う「サステナビリティ委員会」を設置しています。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につながると考えております。

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 更新

	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に努めております。 (実施状況) 第98回定時株主総会開催日 2026年6月23日 招集通知発送日 2026年6月5日 招集通知電子提供措置の開始日 2026年5月27日
集中日を回避した株主総会の設定	集中日以外の日に株主総会を開催しております。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知要約の英訳版を作成し、当社ホームページに掲載しております。
その他	株主総会後に総会の内容・決議事項を当社ホームページに掲載しております。

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	当社Webサイトにて公表しています。 https://www.fujioil.co.jp/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セミナーの開催や、個人投資家向けWEBサイトの充実を図っています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、各四半期に決算説明会を開催しています。本決算および第2四半期決算では、会場とオンラインのハイブリッド形式でCEOが業績説明と質疑応答を行い、第1四半期および第3四半期決算では、電話会議形式でCFOが業績説明と質疑応答を行います。さらに、CEOや経営幹部が出席する国内外のアナリストや機関投資家に向けたテーマ別ミーティングも実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度では、2025年7月アメリカ、9月ロンドン、10月オーストラリアにて、個別訪問形式にて機関投資家との面談を開催しました。今後も、欧米やアジアを中心に継続的に開催し、海外投資家の皆様とのエンゲージメントを行ってまいります。	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、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.fujioil.co.jp/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担当部署としてコーポレートコミュニケーション部IR課を設置しています。IR課は社内関係部署・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。 情報開示担当役員:取締役最高財務責任者 (CFO) 前田淳	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社グループは、経営理念として「不二製油グループ憲法」(https://www.fujioil.co.jp/about/constitution/)にて、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することを表明しています。 不二製油グループ憲法のもと、事業活動を通して持続的な企業成長を果たすと共に、サステナブルな社会の発展に貢献するためのサステナビリティ経営を推進することがステークホルダーの期待に応え、その立場を尊重することにつながると考えています。「従業員」「株主・投資家・金融機関」「顧客」「取引先・業務委託先・サプライチェーン上の労働者」「消費者」「地域社会」「NGO・NPO、有識者」「学術研究機関」「国・行政機関、業界団体」をグループ共通のステークホルダーと考え、サステナブルな食の未来に向け、ステークホルダーと共創していきます。 当社グループは、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、製品の提供や事業プロセスを通じた社会課題解決のための取組みを推進しています。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/stakeholder_engagement/index.html) 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。同委員会では、社会からの期待や要請を取り込み、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ています。 同委員会での審議内容は、取締役会へ答申・報告されます。 (人権尊重) 人権尊重は、企業の責任であり、サステナビリティ経営を推進するための大前提となる重要な経営課題です。特に、不二製油グループが依存する主原料のサプライチェーンでは様々な人権課題が懸念されており、人権尊重の取り組みへの対応を怠った場合、ステークホルダーの人権リスクが高まる恐れがあると同時に、顧客との取引の中止などのビジネスリスクにもつながります。 当社グループでは、2017年4月に「不二製油グループ人権方針」を制定し、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ及びサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の実行方針を示しています。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/human_right/) 同方針に基づいた、職場・従業員に対する当社グループの指針として機能し、グローバルな事業活動において一貫した人権尊重責任が果たされることを目的として、2023年3月「不二製油グループ人権ガイドライン」を制定しました。本ガイドラインは、当社グループの全ての従業員と役員に適用されます。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/human_rights_guideline/) また、2021年4月に制定・公表した「不二製油グループサプライヤー行動規範」のもと、当社グループに製品・サービスを提供する全てのサプライヤーに対し人権尊重を含む行動規範の遵守を求めています。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/supplier/) また、当社グループは、これら人権に関する方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。優先的な人権リスクについては、ESGマテリアリティの重点項目に反映し取り組みを推進し、サステナビリティ委員会で審議・監督し、取締役会へ報告しています。

環境保全活動、CSR活動等の実施	(サステナビリティ推進活動) 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、バリューチェーン上のさまざまなサステナビリティに関する課題に対する依存と影響、ならびにリスクと機会の観点からESGマテリアリティを特定しています。そして、事業を通じてESGマテリアリティへの取り組みを推進することで、ポジティブインパクトの創出またはネガティブインパクトの低減を図り、事業リスクの低減や事業機会の創出につなげています。 また、ESGマテリアリティへの取組は、各方針や規範に基づいて推進しています。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/) (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/policy/) 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、2025年9月にサステナビリティレポート2025、10月に統合報告書2025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および取り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、2026年秋にサステナビリティレポート2026および統合報告書2026を公表する予定です。 (環境保全活動) 当社グループでは、環境基本方針のもと、環境目標を策定しています。2025年4月に「不二製油グループ環境ビジョン2030/2050」を公表しました。従来の「環境ビジョン2030」の2030年度CO2排出量削減目標を改定し、GHGを対象に2050年度ネットゼロおよびScience Based Targetsイニシアティブ (SBTi) 1.5°C基準に沿ってスコープ1+2、スコープ3の2030年度目標を策定しました。また、森林や土地・農業由来のGHG排出量を考慮し、新たにFLAG(Forest, Land and Agriculture)2030年度目標を設定しました。水使用量に関する2030年度目標を上方改定しました。 (https://www.fujioil.co.jp/news/2025/20250403.html) また、2023年3月に制定した「不二製油グループ生物多様性方針」に基づき、生物多様性の保全と回復に取り組んでいます。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/environment/management/) 自社の環境保全活動を促進するだけでなく、パーム油・カカオ・大豆・シアカーネルの原料産地の環境や人権に配慮した持続可能な調達活動を推進し、バリューチェーン全体で負の影響を回避または軽減し、自然生態系の保全と回復に取り組んでいます。 (https://www.fujioil.co.jp/sustainability/procurement/)
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	当社は、情報開示(「会社法・金融商品取引法に基づく法定開示」「証券取引所規則に基づく適宜開示」「任意開示」)については、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、透明性が重要だと考えています。法定開示・適宜開示はもとより、企業・事業・財務・ガバナンス・ESG等に関する経営情報の自主的な開示に努めています。当社の情報開示の考え方は「ディスクロージャーポリシー」として定めています。 https://www.fujioil.co.jp/ir/policies_and_systems/disclosure_policy/

IV 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

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. 取締役およ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) 取締役および使用人は、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、役員選任およ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室を設置。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、モニタリング機関である取締役会に報告する。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、重要事項については、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等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. 当社およ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およびコンプライアンス体制を構築する。

3) 監査等委員会は、内部監査室と連携し、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、内部監査室は監査結果を監査等委員会および取締役会に報告する。

4) 当社は、「不二マネジメント規程」およ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関する基準を定め、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およ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とることがある。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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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。）および使用人は、監査等委員会が報告を求めた場合は、迅速かつ的確に対応する。

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、当社監査等委員会およ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閲覧し、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、内部監査室、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でない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およ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

当社および当社グループは、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。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

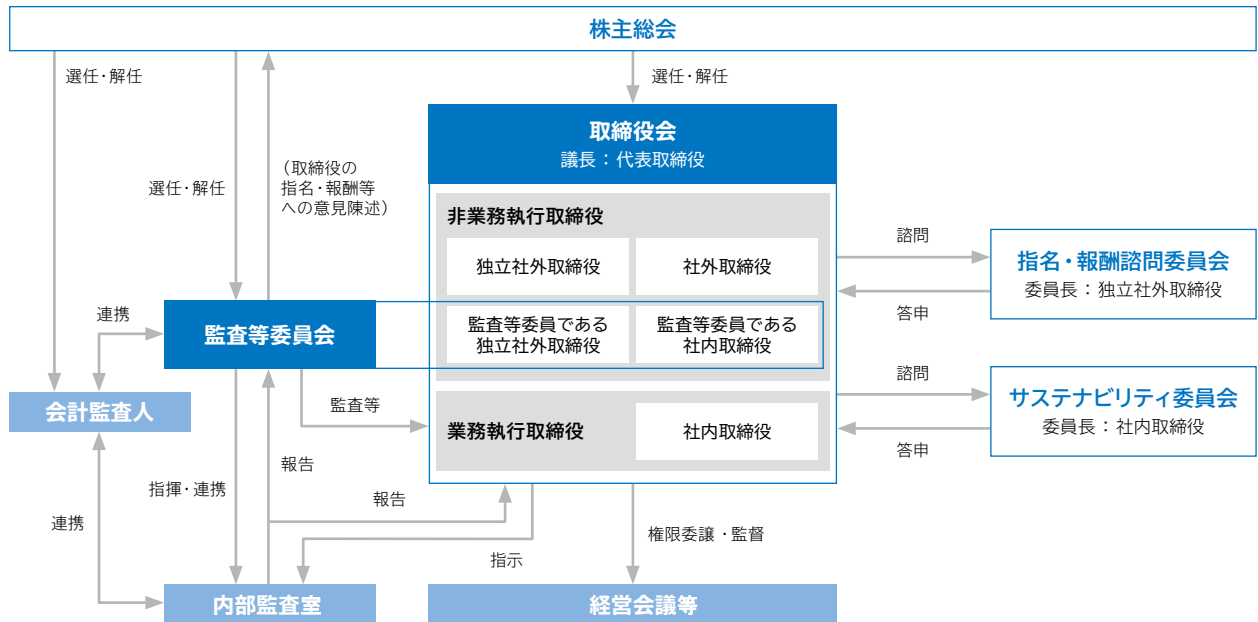
該当項目に関する補足説明

――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

――

(2026年6月23日現在)



適時開示に係る社内体制

