

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】

当社は、2018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ます。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、毎年4月に開催される取締役会にて定期的に検証し、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決議しております。尚、2019年度は2銘柄の売却を行いました。

■ 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、適切に行使しております。

【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。

【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。

【原則3 - 1(1)】

■ 企業理念

当社は、「創業者精神」を礎に定められた「EARTH FOOD CREATOR」をグループ理念としております。

「EARTH FOOD CREATOR」とは、当社グループの意志、普遍的なものを『私たち日清食品グループは、さまざまな「食」の可能性を追求し、夢のあるおいしさを創造していきます。さらに、人類を「食」の楽しみや喜びで満たすことを通じて、社会や地球に貢献します。』と明文化しております。

「創業者精神」とは、創業者の安藤百福が掲げた4つの言葉「食足世平」「食創為世」「美健賢食」「食為聖職」であり、全ての基であり、変わることのない創業の価値観です。

「食足世平」:食が足りてこそ世の中が平和になる。食は人間の命を支える一番大切なものです。当社グループの事業は、人間の根幹から出発しております。

「食創為世」:世の中の為に食を創造する。企業にとって最も大切な創造的精神です。当社グループは、世の中に新しい食の文化を創造し、人々に幸せと感動を提供します。

「美健賢食」:美しい健康な体は賢い食生活から。当社グループは、食の機能性を追求し、世の中の「賢食」を提唱します。

「食為聖職」:食の仕事は聖職である。安全でおいしくて体にいい食品を世の中に提供していくことが当社グループの使命です。

■経営戦略・経営計画

(1)中期経営方針

当社は、創業者の掲げた「食足世平」「食創為世」「美健賢食」「食為聖職」の4つの精神をもとに、世の中のために食を創造することを追求し、日々、CreativeでUniqueな仕事に取り組み、Globalな領域で、「食」を通じて世界の人々にHappyを提供することで、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。2016年度から5か年を対象とする中期経営計画(以下、本中計といいます。)では、「グローバルカンパニーとしての評価獲得」の要件として、「本業で稼ぐ力」と「資本市場での価値」を重視した数値目標を設定します。

(2)全体戦略

本中計の数値目標の達成に向けて、以下5つの戦略を遂行し、収益性の追求を徹底します。

(ア)グローバルブランディングの促進

海外の収益性向上のため、自社の強みが活かせる高付加価値商品のカップヌードルの海外展開を加速し、海外販売食数において1.5倍の成長を目指し、収益の向上につなげます。明確化したターゲット(一定の生活水準を満たした若者)に対して、デザイン、フレーバー、プロモーションの各施策でアプローチを徹底する事で、効果的かつ効率的にマーケットへの浸透を促進してまいります。

(イ)海外重点地域への集中

市場自体の魅力(即席めん市場規模・成長性)、当社の勝機(事業基盤の強さ及び短～中期でのカップ型商品等の高付加価値製品市場拡大可能性)の2つの観点から、BRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)を重点地域として設定し、当該地域における確実な利益成長を実現します。中国では成長する収益率の高いカップヌードルの販売エリア拡大をさらに進めてまいります。インドでは都市部での袋めんへの成長に加え、急増する中間富裕層に向けてカップヌードルの強化も推進してまいります。ブラジル、ロシアに関しましては、ともにNo.1シェアの確固たる基盤を活かし、高付加価値商品のカップめん市場拡大を図り、さらなるシェア獲得と利益を目指してまいります。

(ウ)国内収益基盤の磐石化

人口減少及び人口・消費者構成変化に影響されない事業モデルを構築すべく、マーケティングを軸とした国内市場の深耕と、省人化及び食の安全性の向上を可能にする工場高度化投資を実行し、国内即席めん事業の収益基盤をより磐石なものとしていくことで、「100年ブランドカンパニー」の実現を目指してまいります。

(エ)第2の収益の柱の構築

菓子・シリアル事業を第2の収益の柱へと成長させるため、国内外での取り組みを強化します。各社のさらなるブランド成長に加え、技術シナジーによる連携強化、海外事業展開、M&Aの活用を行い、持分法適用会社である提携先も含めて売上高1,000億円規模を目指してまいります。また、低温事業・飲料事業におきましても、前中計期間までに進めてきたブランドの浸透を背景に、国内でのさらなる利益成長を目指してまいります。

(オ)グローバル経営人材の育成・強化

これまでの積極的投資によりプラットフォームの強化は進み、成長をサポートする体制を整えることができました。今後は選抜型社内大学やダイバーシティの推進、及び海外トレーニー制度の強化等によるグループ内での人材育成施策と、外部からの人材登用との両輪で経営人材を増やし、グローバル経営を加速してまいります。

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

(1)取締役に対する報酬の支給方針

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。

報酬の構成

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。

ア.基本報酬

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連動部分で構成しております。

なお、業績連動部分につきましては、当社の「連結業績指標」及び「個人業績評価指標」の実績に応じ基準額に対して最大20%の範囲で変動する仕組みとしており、翌年度の「基本報酬」の業績連動部分へと反映されます。

イ.株式報酬型ストック・オプション

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、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。

なお、「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」はおおよそ60%～80%、「株式報酬型ストック・オプション」はおおよそ20%～40%の範囲で展開されるように設計しております。

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」の固定部分のみとしております。

報酬決定の手続き

個人別の「基本報酬」については、役位や役割の大きさ、業績、第三者による役員報酬に関する水準調査に基づき決定しております。

その際、独立社外取締役を委員長とし、独立役員が過半数を占める経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、取締役会にて決定することとしております。

(2) 監査役に対する報酬の支給方針

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」の固定部分のみとしております。

【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72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4 - 1(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として永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2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 - 11(1)】

■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・性別に加えて、人種・民族、国籍・出身国の多様性、規模の適正さを総合的に考慮し、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。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(2)】

■取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況

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(3)】

■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。

当社では、毎年、各取締役・監査役から、取締役会の実効性に関してアンケート方式による自己評価または第三者評価を実施することで実効性の向上に努めておりますが、2019年度については、さらなる実効性の向上を目指し、外部専門家を起用した評価を行っております。

2019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、2019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

外部専門家の意見を踏まえ、経営諮問委員会にて実効性の評価方法について審議。取締役会にて評価方法を審議・決定。

全取締役及び全監査役に無記名式によってアンケートを配付し、外部専門家が回答を集計・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

取締役会の運営

経営諮問委員会

(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、特に後継者計画の策定、取締役会の構成、サステナビリティを巡る課題に対する対応に関して、より改善が進んでいることを確認しました。

2018年度の評価結果を踏まえた取り組み

2018年度の実効性評価では、「今まで以上に自由闊達で、建設的な議論や意見交換を尊ぶ気風の取締役会となるよう、より充実した議論を行うための工夫が必要」等の提案が示されました。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。

・特定のテーマに関する役員向けセミナーの実施や、議論の場を設ける

・取締役会の議題に関して、社外役員に追加の事前説明の機会を設ける

この結果、2019年度に実施した自己評価の際には、改善が進んでいることを確認しました。

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、政策保有株式に関する開示の充実と、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(2)】

■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・CFO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・CFOが決算に関する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。また、当社では2019年6月に中期経営計画2020の3年目の振り返りとして、機関投資家及び証券アナリスト向けのスモールミーティングを実施しております。

個人投資家に対しては、総務部が中心となっており、NISSIN REPORTの発行や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(%)
公益財団法人安藤スポーツ・食文化振興財団	7,904,300	7.47
三菱商事株式会社	7,800,028	7.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,573,400	5.27
伊藤忠商事株式会社	5,400,000	5.10
株式会社安藤インターナショナル	3,945,500	3.73
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	3,695,400	3.49
株式会社みずほ銀行	3,375,000	3.19
株式会社三菱UFJ銀行	2,273,598	2.15
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	1,737,700	1.64
株式会社三井住友銀行	1,620,000	1.53

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更新

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」)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。

当社は、香港日清が上場子会社であることに鑑み、香港日清および当社以外の香港日清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 更新	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 更新	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	3 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
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) 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㈱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。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豊富な経験からすぐれた見識を有されており、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行われるほか、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たされております。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㈱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。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豊富な経験からすぐれた見識を有されており、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見を述べ、判断を行われるほか、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たされております。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㈱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、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れが無いものと判断しております。	水野正人氏は、美津濃㈱での経営者としての豊富な経験並びにすぐれた見識を有されており、経営の意思決定に際して客観的な立場で意見と判断を行うほか、取締役の業務執行の監視・監督の役割を果たされております。また、中期経営計画で掲げた“グローバルブランディングの促進”や“重点地域への集中”、“グローバル経営人材の育成・強化”に関して、適時適切なアドバイスを行われております。さらに、経営諮問委員会の委員として委員会に出席し、積極的に意見を述べていただいております。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、引き続き当社社外取締役候補者としました。なお、同氏が相談役会長を務められております美津濃㈱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恐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。	中川有紀子氏は、慶應義塾大学大学院商学研究科で博士号を取得して同校でダイバーシティとイノベーションに関する研究を続けながら、立教大学等の国内外の教育機関で教鞭をとる等、人的資源管理・グローバルでの人材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おります。また、同氏は、直接会社経営に関与された経験はありませんが、企業経営の監督経験を豊富に有されており、取締役の業務執行の監視・監督の役割等、職務を適切に遂行されるものと判断しております。これらのことから、その高い専門性と見識、幅広い経験が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、同氏がビジネスデザイン研究科教授を務められております立教大学と当社グループは特段の取引関係はありませんので、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。

櫻庭 英悦	○	該当事項はありません。	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論の教鞭をとられております。同氏は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おります。また、同氏は直接企業経営に関与された経験はありませんが、その高い専門性と見識に基づき、客観的な視点で独立性並びに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ていただけると判断しております。 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、社外取締役を選任しております。 なお、同氏がエグゼクティブアナリストを務められております(一社)ヤマトグループ総合研究所と当社は特段の取引関係はありませんので、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。
-------	---	-------------	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 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	8	0	3	3	0	2	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	8	0	3	3	0	2	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、独立社外取締役を委員長とし、独立役員が過半数を占める「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

取締役候補者を含む経営陣幹部を選任又は解任する際の方針や基準について審議を行っております。また、その一連の手続きの方法に関する審議及び監督を行っております。

2. 取締役の報酬

取締役に対する報酬の支給方針と、その決定プロセスの妥当性について、経営の透明性・公平性等の観点から審議及び監督を行っております。

3. その他のコーポレート・ガバナンスに関する事項

上記のほか、当社のガバナンス体制の一層の向上を図るため、適宜、必要な議題を設定し、審議を行っております。具体的には、取締役会の運営に対する評価や、会社の機関設計、最高経営責任者(CEO)の後継者の計画などに関する検討を行っております。

【構成】(2020年6月25日時点)

委員は独立役員4名および社内取締役3名にて構成され、委員長(議長)には社外取締役(独立委員)が選任されております。また、委員会の開催頻度は原則として年3回であり、事務局は当社総務部に設置しております。

氏名	役職
委員 安藤宏基	代表取締役社長・CEO
委員 安藤徳隆	代表取締役副社長・COO
委員 横山之雄	取締役・CFO 兼 常務執行役員
委員長 水野正人	社外取締役/独立役員
委員 中川有紀子	社外取締役/独立役員
委員 櫻庭英悦	社外取締役/独立役員
委員 亀井温裕	社外監査役/独立役員
委員 向井千杉	社外監査役/独立役員

【活動状況】

2019年度は全4回開催し、委員の出席率は以下のとおりとなっております。

(各委員の出席状況)

	氏名	出席率
委員	安藤宏基	4回/4回(100%)
委員	安藤徳隆	4回/4回(100%)
委員	横山之雄	4回/4回(100%)
委員	軽部征夫	2回/3回(67%)
委員長	水野正人	4回/4回(100%)
委員	中川有紀子	4回/4回(100%)
委員	亀井温裕	4回/4回(100%)
委員	向井千杉	4回/4回(100%)

軽部征夫氏は2020年1月10日付で辞任し、退任されております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では、監査役及び会計監査人の監査に加えて、三様監査の一環として、代表取締役社長・CEO直轄の内部監査室が内部監査業務に従事しており、三者は、監査効率の向上を図るため、原則として2か月に1回の会合をもち、監査の所見や関連情報について意見交換を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
亀井 温裕	他の会社の出身者													
向井 千杉	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) 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
----	------	--------------	-------

亀井 温裕	○	亀井温裕氏は、当社の取引銀行のひとつである㈱みずほ銀行の業務執行者として2006年3月まで勤務しておりましたが、退任されて13年以上経過していることから、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。 また、同氏は、当社グループと取引関係がある、みずほ証券㈱の執行役員として2010年4月まで勤務しておりましたが、退任されて10年以上経過していることから、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れが無いものと判断しております。	亀井温裕氏は、㈱富士銀行(現 ㈱みずほ銀行)、みずほ証券㈱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㈱の代表取締役社長、コバルトインベストメント㈱の取締役、キョーリン製薬ホールディングス㈱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かと判断し、社外監査役に選任しております。 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㈱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㈱(2018年度は取引実績はなし)は、退任されて10年以上経過していることから、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断しております。
向井 千杉	○	該当事項はありません。	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。 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恐れはないと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	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

当社の業績向上に対する意欲の高揚と、株主の皆様との価値共有を進めるため、当社の取締役(社外取締役は除く。)、執行役員(退任したものを含む。))及び従業員並びに子会社の取締役(退任したものを含む。))に対して、ストックオプションを付与しております。

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。

ア. 基本報酬

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連動部分で構成しております。

なお、業績連動部分につきましては、当社の「連結業績指標」及び「個人業績評価指標」の実績に応じ基準額に対して最大20%の範囲で変動する仕組みとしており、翌年度の「基本報酬」の業績連動部分へと反映されます。

イ. 株式報酬型ストック・オプション

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。

なお、「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」はおおよそ60%～80%、「株式報酬型ストック・オプション」はおおよそ20%～40%の範囲で展開されるように設計しております。

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」の固定部分のみとしております。

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

取締役に対する報酬は、株主総会にて決議された総額（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期定時株主総会にて決議）の範囲内において、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」（年額500百万円以内、2008年6月27日開催の第60期定時株主総会にて決議）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運動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしております。

なお、その手続きにつきましては、独立役員が過半数を占める経営諮問委員会において、その妥当性を審議・検証した後、取締役会にて決定することとしております。

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（年額60百万円以内、1995年6月29日開催の第47期定時株主総会にて決議）の範囲内において監査役会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運動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしております。なお、役員退職慰労金制度は2008年6月の株主総会において廃止しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】更新

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）更新

当社の取締役は、8名（うち社外取締役5名）であり、定期的に開催される「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、定期的に開催される「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おります。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 更新

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 更新

	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	2020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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2019年度は、個人投資家向け会社説明会を全国の国内主要都市にて年4回実施しました。また、2019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。ここではビジュアル映像を利用して、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。また、当社では2019年6月に中期経営計画2020の3年目の振り返りとして、機関投資家及び証券アナリスト向けのスモールミーティングを実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州及び米国において、定期的に取締役による海外IRツアーを実施しています。また、海外投資家向けのIRカンファレンスに積極的に参加し、広く海外投資家との面談の機会を設けています。	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、MISIN REPORT、アニュアルレポート(英文)、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
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	「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。

環境保全活動、CSR活動等の実施	詳細については、「日清食品グループサステナビリティ報告書」として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。http://nissin.com/ 当社グループは、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」という理念のもと、気候変動や高齢化、人口増といったESG課題/国際連合が掲げるSDGs(Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標)を成長の機会と位置付け、環境配慮型容器の開発や健康志向に応える商品の提供等で、社会により貢献できる企業を目指してまいります。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「Asia/Pacific index」の構成銘柄に2年連続で選ばれました。グループ理念の基となる創業者精神を具現化する当社グループのCSV(Creating Shared Value、共有価値の創造)経営に取り組むことで、社会価値と経済価値の双方を追及し、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。 「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」は、当社グループ独自の環境に関する中長期戦略です。重要度の高い環境課題にチャレンジし環境との共生力を高めることで、将来の既存事業減退リスクを回避し、事業ライフサイクルを長期にわたり持続させてまいります。 具体的には、「資源」と「気候変動」の2つの問題に取り組みます。資源をめぐる問題に対しては、環境や人権に配慮したパーム油の調達に取り組む「地球にやさしい調達」、工場でする水の節約等に取り組む「地球資源の節約」、食品廃棄物のリサイクルや削減を行う「ごみの無い地球」の実現に挑戦し、有限な資源の有効活用を行っております。気候変動問題では、事業で使う電力を再生可能エネルギーでまかなう「グリーンな電力」の調達、食材や包材に使う原料を環境負荷の少ないものへ切り替える「グリーンな食材」「グリーンな包材」の活用挑戦し、温室効果ガスの排出を削減してまいります。
その他	(健康経営に関する取り組み状況) 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、講演会など各種取り組みを行ってきました。 こうした取り組みが評価され「健康経営優良法人2020」の大企業法人部門(ホワイト500)に2年連続で認定されました。 (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り組みが評価され、「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。 (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2020年「プラチナくるみん」の認定を受けました。

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、不公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) 代表取締役副社長・COO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役員が過半数を占める「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、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。

(ケ)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。

(コ)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)監査役の職務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、監査役の職務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認められる場合を除き、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日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
-------------	----

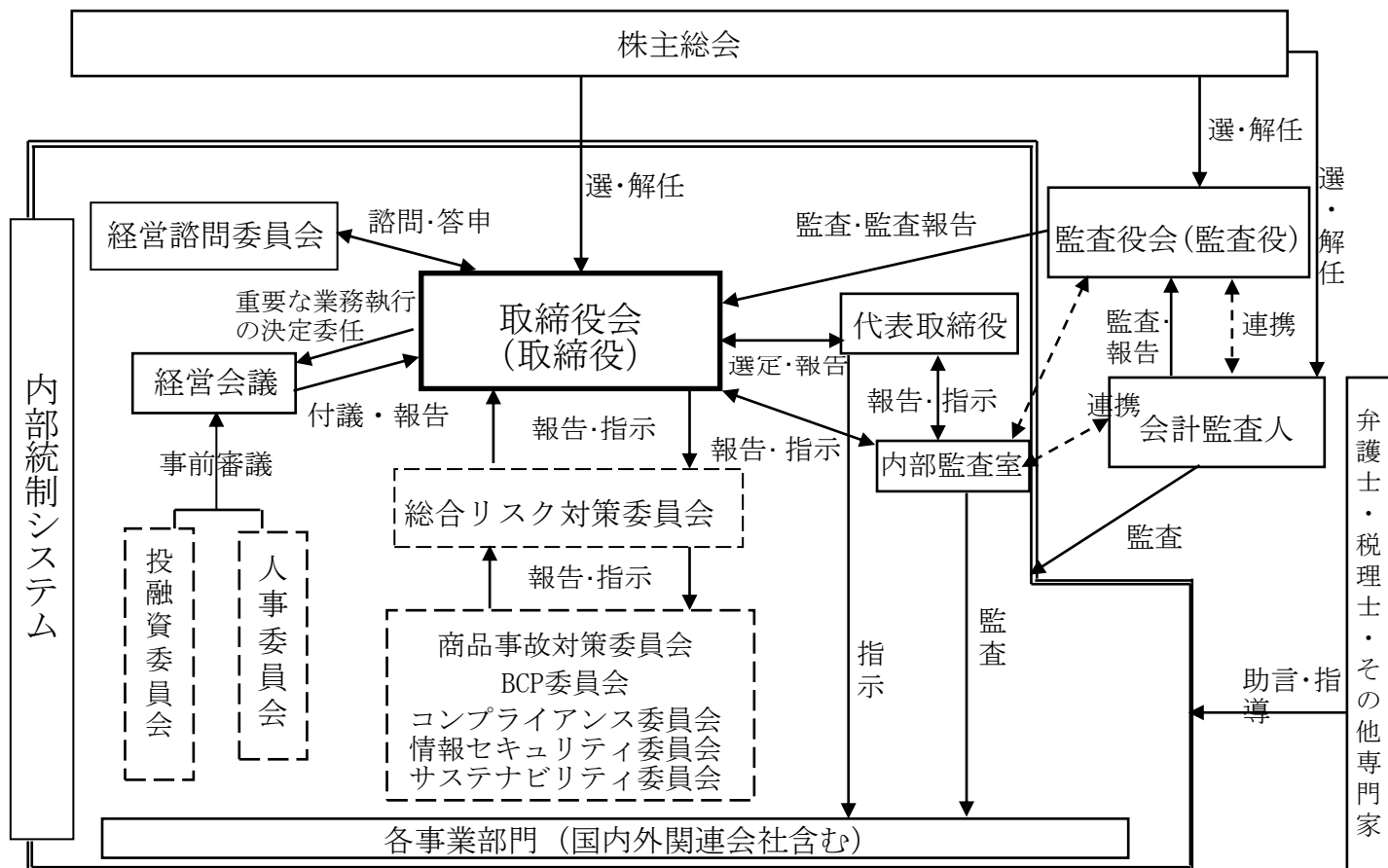
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

(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、2019年6月26日の第71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】

