

基本的な考え方

日清食品ホールディングスは、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・住民など、すべ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います。

コーポレート・ガバナンス体制

当社では、独立・公正な立場から当社の業務執行を監視・監督する社外取締役、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、経営の客観性と透明性を確保しており、監査役会設置会社を採用しています。

各会議体の概要

1 取締役会

取締役会は、法令、定款および取締役会規程に従い、経営上の重要事項について審議・決定を行うとともに、取締役の業務執行状況の報告を受け、その監督等を実施しています。

さらに、経営の監督と執行の適切な役割分担を図るため、執行役員制度を導入するとともに、経営会議を設置し、取締役会から権限委譲を受けた事項について、審議・決定を行っています。これにより、取締役会では、経営方針・経営計画などの経営全般に係る重要事項について、より集中して議論を行うことのできる環境を整えています。

2024年度に議論された内容

- 中長期成長戦略のモニタリング
- 中長期投資計画に基づく個別案件の決定・報告
- 自己株式取得・消却
- グループ環境戦略 EARTH FOOD CHALLENGE 2030の進捗
- グループガバナンス（独占禁止法遵守体制含む）
- 人的資本の取り組みの報告
- 日清食品グループリスクレポートの報告
- 機関投資家との面談報告
- 年度経営計画の策定・モニタリング
- 各事業における経営計画の進捗
- 各種委員会の活動状況のモニタリング
- 取締役会の実効性評価

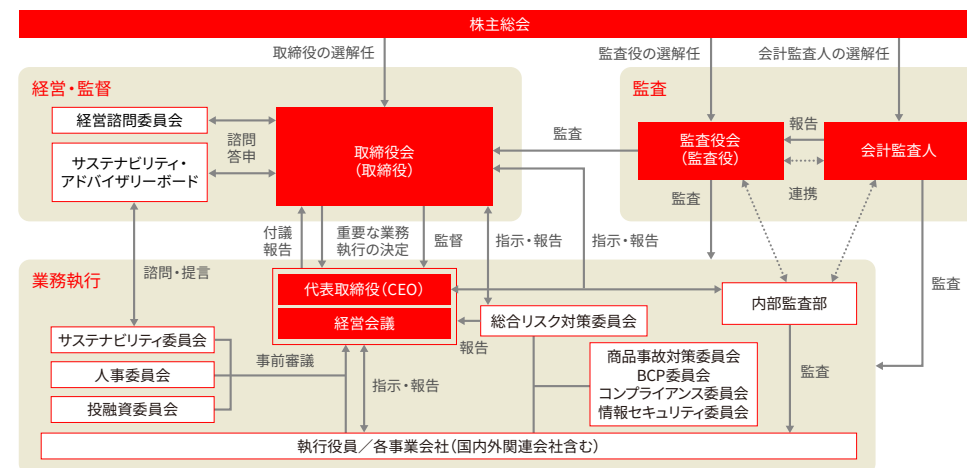
取締役会を構成する候補者の選任にあたっては、ガバナンス強化の観点から、取締役の過半数を社外取締役とすることで、経営の監督機能のさらなる強化を図っています。

2024年度の実行役員は、社外取締役の増員により監督機能をさらに充実させた体制となりました。中長期成長戦略のモニタリングを通じて、経営戦略や事業戦略に関する議論を深め、企業倫理の遵守やリスク管理を徹底し、さらに、株主との対話を積極的に促進しました。これらの取り組みを通じて、今後も中長期成長戦略の実現を目指していきます。

取締役会における重要審議項目の一つである「中長期成長戦略の視点でみた海外展開」については、現地事業会社の社長を含む経営陣から報告を受けるなど、充実した議論に向けた取り組みがなされており、特に米州事業に関しては、現地から現状の課題や市場の変化に対する戦略などに関する詳細な報告を受け、リスク管理や競争戦略の重要性の観点から、活発な意見交換、質疑を行い、今後も継続的に注視していくこととして確認しました。

公正取引委員会による警告処分について、発生事象の詳細が共有され、コンプライアンス問題に対する社会的影響の重さが議論されました。そのうえで、日清食品グループ全体の問題として再発防止策を確実に実行していく必要性が確認されました。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス

2 経営会議

経営効率の向上を図るため、取締役（社外取締役を除く）、役付執行役員およ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、「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、執行しています。

3 経営諮問委員会

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」を設置しています。「経営諮問委員会」は、取締役会の諮問機関として原則年3回開催し、経営陣幹部の選解任、取締役の報酬など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で、取締役会の審議や決議に寄与しています。

主な議論内容

- 役員選任議案・スキルマトリックス
- CEO後継者スキルセット・後継者計画
- 取締役および執行役員の報酬設定基準の改定（非財務指標評価の導入含む）
- 会社の機関設計
- 取締役会実効性評価に基づくディスカッション
- 機関投資家との面談報告
- ガバナンスプラットフォームによる報告

4 監査役会

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。

取締役会の実効性についての分析と評価

取締役会の実効性評価の目的

当社は、当社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、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・住民など、すべ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取り組み、その一環として、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。

取締役会の実効性評価の方法

評価の方法は毎年、経営諮問委員会および取締役会の審議に基づき決定することとし、また、評価にあたり第三者機関の活用を適宜検討することとしています。

各評価方法の目的と実施状況

		アンケート	ディスカッション	インタビュー
		●期待される取締役会の役割を踏まえた達成度と課題の確認	●重点審議事項と監督の視点を共有 ●次年度の重点議題とそのモニタリング方針の合意	●各役員へ個別に重点審議項目と監督の視点の優先度等の確認
2015年度～ 2018年度	自己評価	✓	—	—
2019年度	第三者機関	✓	—	—
2020年度	自己評価	✓	—	—
2021年度	自己評価	✓	—	—
2022年度	第三者機関	✓	✓	✓
2023年度	第三者機関	✓	✓	—
2024年度	第三者機関	✓	✓	—

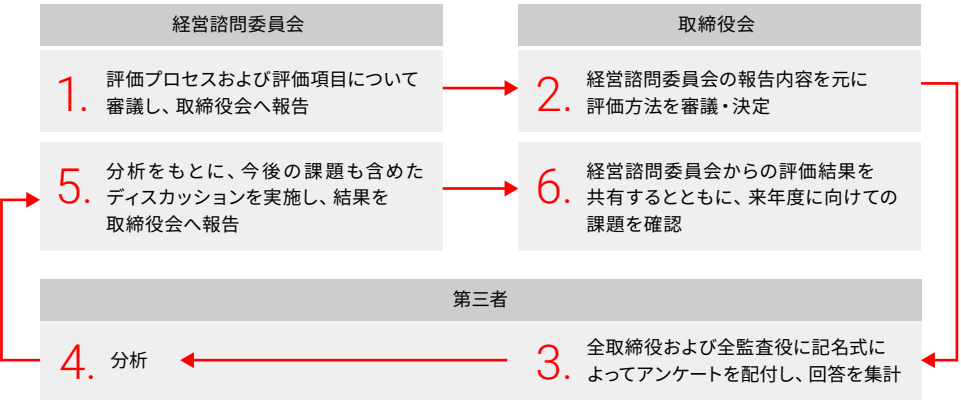
コーポレート・ガバナンス

2024年度の評価の実施方針

当社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および取締役会の審議に基づき決定しており、2024年度は昨年度に引き続きアンケートと経営諮問委員会によるディスカッション結果に基づく第三者評価を行うこととしました。

2024年度の実効性評価プロセス



2024年度の実効性評価結果

取締役会の実効性は全体として適切に確保されていることが確認されました。概要は以下の通りです。

中期的課題に対する取り組みへの評価	「日清食品グループ中長期成長戦略」の達成に貢献する観点から取締役会が識別した中期的な課題である、「重要審議項目に対する審議時間・機会の創出」について、(A)中長期成長戦略の視点でみた海外展開、(B)中長期視点の投融資、(C)人的資本の3点を設定。同時に、同項目に対する審議時間・機会の創出を進めるべく、議案の事前説明を拡充し、メリハリのついた議事を進行するなど、運営強化を進めてきました。この点について、複数の役員が重点審議項目について「着実に審議できた」とポジティブに評価しました。
2024年度の実効性評価	審議の結果、取締役会に多様な知見を有する取締役が参画し、自由闊達に議論がなされている点や、過去に取締役会の実効性評価で指摘された事項について、事務局が着実に改善活動を図っていることなどが高く評価され、実効的に機能していると評価されました。
さらなる実効性向上に向けた今後の課題と取り組み方針	重要審議項目に対する審議時間の確保について、一定の改善は評価されているものの、さらなる議論の機会創出と深化が求められており、特に海外展開に関連し、ガバナンス・人的資本に対する議論や事業会社のコンプライアンスリスクのモニタリング等についての機会が求められています。中期的課題への取り組みとして(A)中長期成長戦略の視点でみた海外展開、(B)中長期視点の投融資、(C)人的資本の3点を重要審議項目として引き続き設定し、特に求められる戦略に関する議論の時間を確保するため、社外役員と業務執行とのコミュニケーションを促進し、取締役会の議論が一層充実するよう運営方法を工夫するなどして、さらなる取締役会の実効性向上に取り組んでいきます。

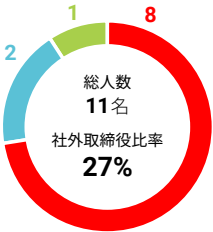
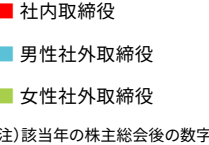
取締役会の実効性評価で認識された課題と主な取り組み

	2022年度	2023年度		2024年度	
	評価結果	取り組み実績	評価結果	取り組み実績	評価結果
①重要審議項目の設定	● 設定の必要性を認識	● 審議機会の創出	● 着実な取り組みがなされたと評価 ● 海外拠点の人材など、継続的かつさらなる深化への期待を把握	● 年間議題スケジュールに織り込み、計画的に議論	● 審議機会が確保されたと評価 ● 海外展開に関連し、ガバナンス、人的資本、グループ全体のコンプライアンスリスクのモニタリングへの期待を把握
②審議機会・時間の確保	● 重要審議項目の審議時間の確保の必要性を認識	● 事前説明の充実 ● 当日説明の工夫	● 改善が進んでいるものの、重要審議項目等のさらなる時間の確保への期待を把握	● 審議事項に関する事前説明の充実等の改善 ● コンプライアンス対応等を踏まえた重要議題の柔軟な見直し	● ガバナンス・人的資本に対する議論や事業会社のコンプライアンスリスクのモニタリング等へのさらなる時間の確保への期待を把握

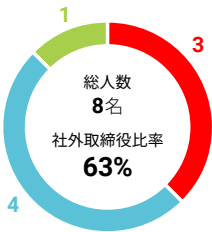
コーポレート・ガバナンスの強化

当社はこれまで、独立社外取締役・監査役連絡会の設置や社外取締役の増員、経営諮問委員会の設置、取締役会の実効性評価など、継続的なガバナンス強化に取り組んできました。また、多様性を確保するために、女性社外取締役を2024年6月に1名増員し計3名としました。また、40代から80代までの幅広い年齢層の役員で取締役会を構成しており、多様な価値観を取締役に反映させています。今後も経営の監督機能の強化および意思決定の迅速化を進めていきます。

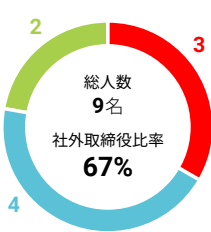
取締役会構成の変遷



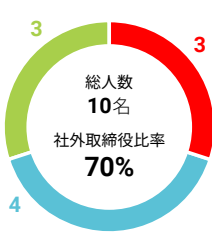
2010年～
2010年6月、初の女性社外取締役就任



2016年～
社外取締役を5名に増員、取締役は8名に減員



2022年～
女性社外取締役を2名に増員



2024年～
女性社外取締役を3名に増員

ガバナンス強化の変遷

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
・独立社外取締役/監査役連絡会の設置	・政策保有株式に関する方針を公表 ・取締役会の付議基準を見直し(経営の執行と監督の分離を進める)		・役員研修会を実施		・政策保有株式の縮減方針を明確化			・「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」についての開示	
・買収防衛策廃止の検討	・買収防衛策廃止(更新期限前)								
・機関設計の変更の是非									
	・役員の指名 ・社外役員の増員	・社内役員の選任理由の開示	・CEO/経営陣幹部の解任基準とそのプロセス ・相談役/顧問制度の見直し	・CEOのスキルセットと後継者計画の開示	・日清食品グループ主要ポストの後継者育成計画	・経営諮問委員会の構成員の変更(独立社外取締役過半数 3/5)	・社外役員の増員		・社外役員の増員
	・役員報酬の設計	・業績連動型の短期業績報酬の検討 ・中長期報酬の導入検討		・決定方針などの情報開示を拡充			・業績連動型株式報酬制度の導入		・取締役報酬の設定基準における非財務指標の導入の検討
・取締役会の実効性評価									

コーポレート・ガバナンス

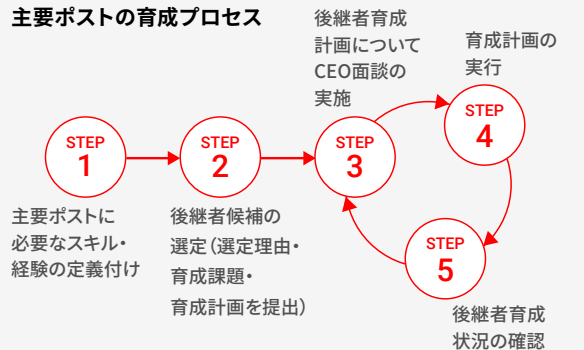
サクセッションプランの運用

日清食品グループが、「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、原則として取締役を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を持ち、ブレークスルー力・決断力・人心掌握力・自己管理能力・責任感の高さから、社内外から人望が厚い人物を検討します。また、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おります。

取締役・執行役員、事業会社社長、チーフオフィサーなど主要ポストの後継者育成につきましても育成計画策定、CEO面談、計画実行、進捗確認のPDCAを回して、計画的なパイプラインの充足に努めています。

主要ポストの育成プロセス



後継者育成計画

事業会社社長・チーフオフィサー・主要ポスト部門長を重要ポストとし、後継者候補の育成に取り組んでいます。選定理由・育成課題を明確化し計画的な育成プランを実行するとともに、後継者の充足率を見る化し採用計画にも活かしていきます。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部継承率*		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
後継者継承準備度	即時・次期(3年以内)	81.8%	83.0%	117.8%	124.2%
	次々期(4-5年後)	88.6%	85.1%	75.6%	104.4%

※ 重要ポストに対する内部登用者の割合

役員報酬

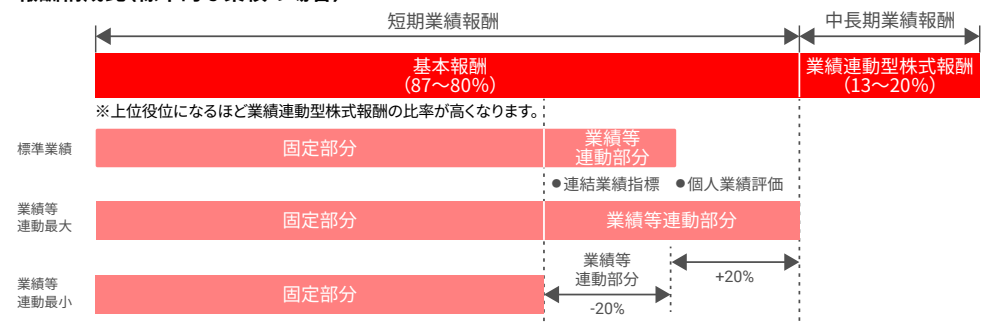
当社は、報酬等の構成、役位や役割ごとの報酬水準、業績指標やその報酬等への反映方法等を定めた取締役報酬の設定基準を策定しています。

取締役報酬の設定基準は、中長期的な企業価値の向上、取締役の業績向上への貢献意欲・士気の向上を図ることを目的としたものであり、その内容については、取締役会の諮問機関としての独立社外取締役が過半数を占める「経営諮問委員会」にて審議され、その了解を得たうえで、取締役会決議により確定します。当社は、取締役会決議をもって、代表取締役社長・CEO安藤宏基に取締役の個人別の報酬等の一部の決定を委任しています。委任する権限内容は、当該設定基準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、経営諮問委員会において審議・了承された取締役報酬の設定基準の内容に則り、権限を行使させることで本権限が適切に行使されることを確保しています。当社は、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、代表取締役社長に委任することが最適と判断しています。取締役に対する報酬は、「基本報酬」と「業績連動型株式報酬」の2点で構成されています。ただし、社外取締役および監査役については、「基本報酬」のみとしています。

基本報酬

「基本報酬」は、取締役の役位や役割に基づく固定部分と、当期の会社業績およ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」の実績および「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。

報酬構成比(標準的な業績の場合)



コーポレート・ガバナンス

連結業績指標と個人業績評価

連結業績に連動する指標については、わかりやすさと短期的な収益の向上に資するという観点から、以下のものを選択しています。

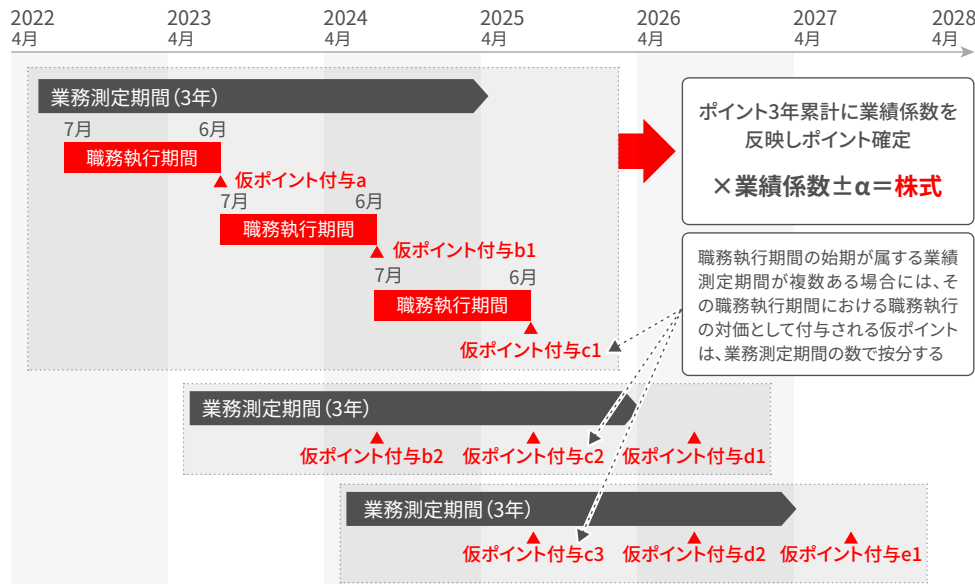
指標	ウェイト	達成基準	選択理由
売上収益	30%	計画達成度	本業での稼ぐ力を示す指標であるため
親会社の所有者に帰属する当期利益	70%	計画達成度	株主への最終責任を示す指標であるため

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、その計画達成度を評価します。計画達成度は、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ます。担当部門業績の目標には、非財務指標が含まれます。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。

業績連動型株式報酬

「業績連動型株式報酬」は、当社の株式の価値と取締役の報酬を連動させることにより、株主の皆様との利益を共有することで、より一層の中長期的な企業価値の向上、取締役の業績向上への貢献意欲・

業績連動型株式報酬の算定方法の概要



士気の向上を図ることを目的としています。本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が本信託を通じて取得され、取締役（社外取締役を除く）に対して、当社が定める役員株式給付規程（以下、「当社役員株式給付規程」）に従って、当社株式等が給付される株式報酬制度です。

本制度においては、当社役員株式給付規程に基づき、各取締役に対し、役位に応じて定められた仮ポイントが付与され、当該仮ポイントは、毎事業年度を1年目とする各3事業年度の業績測定期間ごとに、当該期間における業績評価の達成率等に応じて決定される業績係数に応じたポイント数の調整を経て、確定ポイントとなります。そして、当該取締役が退任または死亡したときに、当社役員株式給付規程に定められた手続きを経て、その時点で保有する確定ポイント数に応じて、1確定ポイント当たり1株として本信託を通じて取得された当社株式が給付されます。（当社役員株式給付規程に定める要件を満たす場合は一定割合について、当社株式の給付に代えて、当社株式の時価相当額の金銭を給付することがある）

業績指標

連結業績に連動する指標については、中長期的な成長と株主の皆様との利益の共有の観点から、「既存事業コア営業利益成長率」「相対TSR」等の指標のうち、経営諮問委員会が本制度の趣旨から適切と判断し選択する複数の指標の3年平均等を使用します。

連結業績に連動する指標

指標	ウェイト	達成基準	選択理由
既存事業コア営業利益成長率	50%	成長率の3年平均	本業での稼ぐ力を示す指標であるため
相対TSR	50%	3年間の相対TSR	株主との利益共有ができる指標であるため

業績連動指標の当年度の実績

指標	実績	支給率
既存事業コア営業利益成長率	14.4%	142.5%
相対TSR	0.86倍	

（注）業績測定期間（3事業年度）：2023年3月期～2025年3月期

報酬項目ごとの対象者

役員区分	基本報酬		業績連動型株式報酬
	固定部分	業績連動部分	
取締役（社内）	○	○	○
取締役（社外）	○	—	—
監査役	○	—	—

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数 (単位：百万円)

役員区分	報酬等の 総額	報酬等の種類別の総額			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬		業績連動型 株式報酬	
		固定報酬	業績等連動報酬		
取締役(社外取締役を除く)	717	536	90	90	3
監査役(社外監査役を除く)	17	17	－	－	1
社外役員	118	118	－	－	10
合計	853	672	90	90	14

※ 上記「基本報酬」の「業績等連動報酬」は、前期(2024年3月期)の業績を反映しています。また、「業績連動型株式報酬」は、本制度について、当事業年度中に会計上費用計上した金額を記載しています
※ 上記には、2024年6月26日開催の第76期定時株主総会終結の時をもって退任した社外役員1名に対する役員報酬を含んでいます

役員ごとの連結報酬等の総額等 (単位：百万円)

氏 名	連結報酬等の 総額	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額		
				基本報酬		業績連動型 株式報酬
				固定報酬	業績等連動報酬	
安藤宏基	456	取締役	当社	341	58	56
安藤徳隆	315	取締役	当社	123	20	26
		取締役	日清食品株式会社	123	20	—

※ 上記「基本報酬」の「業績等連動報酬」は、前期(2024年3月期)の業績を反映しています。また、「業績連動型株式報酬」は、本制度について、当事業年度中に会計上費用計上した金額を記載しています

2025年度の役員報酬制度の改定

改定の目的

当社はこれまで売上収益を順調に伸ばしてきましたが、一方で、原材料の高騰や少子高齢化による国内マーケットの縮小など当社を取り巻く事業環境は年々厳しさを増しています。また、社会的な課題に対する企業の責任も大きく問われてきており、当社も例外ではありません。

このような状況下でより一層の成長を図っていくためには、取締役の役割・成果を一層明確にし、株主との株式価値共有と取締役の業績向上への貢献意欲のさらなる強化を図る必要があると考えています。そこで、2025年度より業績等連動報酬(短期業績連動報酬)の算定方法の見直しと、当該報酬に反映する指標として非財務指標の導入を行いました。

改定内容については、取締役会の諮問機関としての独立社外取締役が過半数を占める「経営諮問委員会」にて度々審議し、2025年4月2日開催の取締役会で決議されています。

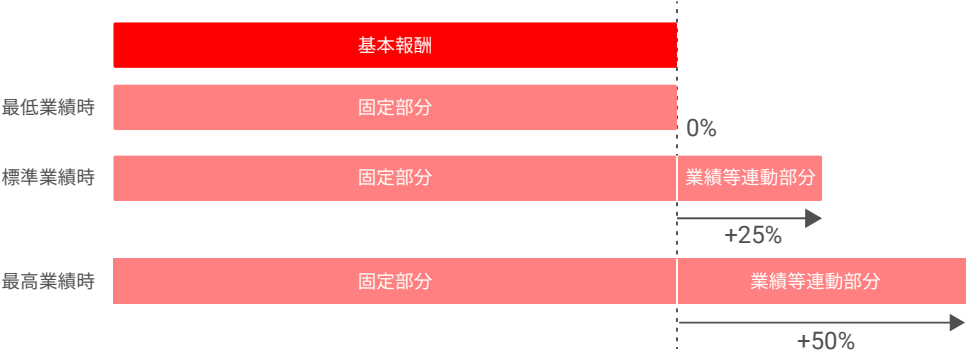
改定の概要

2025年4月期からは次に定める方法に基づき短期業績報酬を算定し、翌2026年定時株主総会以降の基本報酬として支給します。

改定後の短期業績報酬(基本報酬)

「基本報酬」は、取締役の役位および役割に基づく固定部分と、会社業績およ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」の実績および「個人業績評価」の結果に応じ基本報酬(固定部分)に対して、最低の0%から最高の+50%の範囲で変動する仕組みとし、翌年度の「基本報酬」の業績等連動部分へと反映されます。

基本報酬の概要



これにより、代表取締役社長・CEOの標準業績時の報酬を100とした場合の基本報酬(固定部分)、基本報酬(業績等連動報酬)および業績連動型株式報酬の構成比は、概ね65:15:20になります。

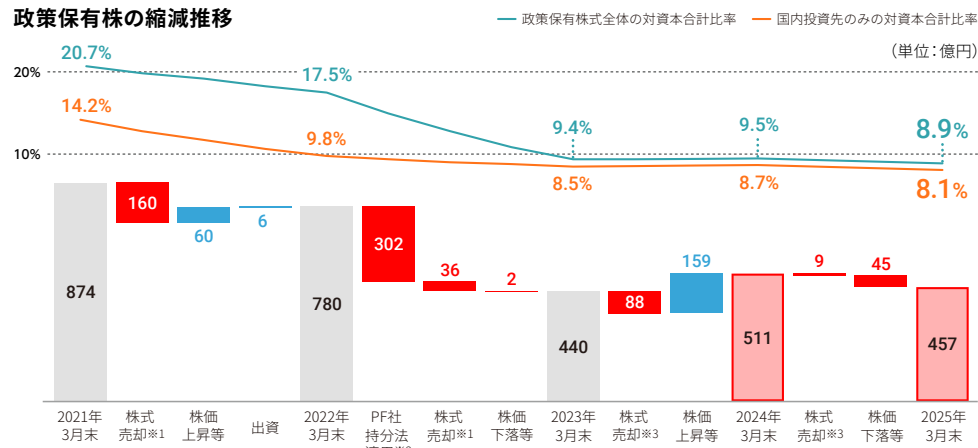
最低業績時	固定部分 (65)	株式報酬 (10)	
標準業績時	固定部分 (65)	業績等連動部分 (15)	株式報酬 (20)
最高業績時	固定部分 (65)	業績等連動部分 (30)	株式報酬 (36)

また、短期業績報酬に反映する指標として非財務指標を導入します。連結業績に連動する指標については、財務面ではわかりやすさと短期的な収益の向上に資するという観点から、非財務面では当社の事業内容に関わりの大きい社会的課題への対応という観点から設定しています。

	指標	ウェイト	達成基準	選択理由
財務	売上収益	24%	計画達成度	本業での稼ぐ力を示す指標であるため
	親会社の所有者に帰属する当期利益	56%	計画達成度	株主への最終責任を示す指標であるため
非財務	気候変動対応	Scope 1,2,3削減比率	EARTH FOOD CHALLENGE 2030の進捗達成度	持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指し、当社が果たすべき指標であるため
	持続可能な調達	持続可能なパーム油の調達比率		
	創造人材の育成と活用	社員のMVV共感度、女性管理職比率、女性正社員比率、男性育児休業取得率	組織人材ポリシーの主要指標の進捗達成度	

政策保有株式の縮減

2015年6月1日の東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の策定直後の事業年度末である2016年3月末時点において政策保有株式残高92,496百万円を有していましたが、政策保有



※1 2021年度～2022年度の株式売却額は、削減目標100億円に合わせて2021年3月末の時価ベースにて表示

※2 Premier Foods plc持分法適用会社化

※3 2023年度以降の株式売却額は、実際の売却金額ベースにて表示

株式の縮減をこれまで進めてきた結果、2025年3月末の政策保有株式の残高は、2025年3月末資本合計511,901百万円の8.9%相当、海外銘柄を除いた政策保有株式については同8.1%相当となります。2025年3月末時点で政策保有株式は56銘柄となります。

グループガバナンス

当社は、上場子会社として、株式会社湖池屋と日清食品有限公司(香港証券取引所メインボード市場上場)を有しています。当社は、「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いきます。当社は、上場子会社および当社以外の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、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つつ同社の経営管理を行っており、同社の社内規程に基づき同社経営の重要事項に関し報告等を受けています。

税務方針

日清食品グループでは、創業者理念である「食為聖職」の精神に則り、安全・安心な食品を提供し、すべ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、客観性と透明性の高い経営を実現すべく、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掲げています。税務コンプライアンス分野においても、「日清食品グループ税務規程」を制定し、税務コンプライアンスに対する日清食品グループ各社とその従業員の意識の浸透を図り、適切な税務コンプライアンス体制の整備・運用に常に努めています。

セグメント別 支払税額(2023年度)

	日本	米州地域 ^{※4}	中国地域 ^{※5}	アジア地域 ^{※6}	EMEA ^{※7}	合計
納付税額(億円)	43	19	22	4	2	89
割合(%)	48	21	24	5	2	100

※4 米国、メキシコ、ブラジル ※5 中国など

※6 タイ、インド、シンガポール、インドネシア、ベトナム、カンボジアなど

※7 ドイツ、ハンガリー、ベルギー、トルコ

内部統制

日清食品グループの役員および従業員は、「日清食品グループ倫理規程」および「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ています。

コンプライアンス

常務執行役員・CSOを委員長とする「コンプライアンス委員会」を原則四半期に1度開催し、内部通報窓口への相談・通報の傾向や発生事例の共有、予防策ならびに再発防止策の検討等を実施しています。また、ガバナンス部を中心に組成するコンプライアンス委員会事務局および各社・各部署に配置する「コンプライアンス推進責任者」が、実務者として諸課題・諸事案への対応にあたっています。

内部通報制度

当社グループでは、法令違反や社内規程違反などの行為を早期に発見し、不祥事の未然防止を図り、経営の健全性を高めることを目的に、内部通報窓口を設けています。なお、通報したことで通報者に不利益が及ばないよう、「日清食品グループ内部通報規定」において守秘義務を定めています。2024年度の通報件数の増加には、各所属組織に配置したコンプライアンス推進責任者の取り組みが大きく貢献しています。

内部通報窓口への通報件数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報窓口への通報件数	60件	63件	60件	70件	66件	87件

サステナビリティマネジメント

推進体制

サステナビリティ委員会

日清食品グループは、環境や社会の課題を解決しながら持続的成長を果たすため、「サステナビリティ委員会」を2020年4月に設置しました。代表取締役社長・CEOが委員長を務め、事務局は経営企

画部、サステナビリティ推進部、広報部が担います。委員会の傘下には環境、人権、広報・社員教育、海外事業会社、ESG課題分析の5つのワーキンググループを設け、各グループに関係部署が参画しています。

サステナビリティ・アドバイザリーボード

2021年4月に設置した「サステナビリティ・アドバイザリーボード」は、サステナビリティに関わるグローバルな動向を把握し、サステナビリティの社内推進体制を強化することを目的にした取締役会の諮問機関です。社外有識者の提言を受けながら、当社グループが取り組むべきESG（環境、社会、ガバナンス）に関する課題について議論^{※1}、取締役会に対する諮問や提言を行います^{※2}。なお、「サステナビリティ・アドバイザリーボード」の会議開催に先立ち、運営主体である「サステナビリティ委員会事務局」と社外有識者メンバー間においても、ESGに関する課題について定期的に協議しています^{※3}。

※1 年2回開催予定 ※2 年1回以上開催予定 ※3 年6回開催予定

- | | |
|-------------------------|--|
| 第7回会議
(2024年7月25日開催) | ●ダブルマテリアリティ
●小売り視点から考えるサステナビリティ |
| 第8回会議
(2025年1月16日開催) | ●TNFDリスク・機会分析の結果報告と今後の方向性について
●地政学的リスクから見たサステナビリティ最新動向について
●COP29(第29回気候変動枠組条約締約国会議)について |

社員への啓発

社員のサステナビリティに対する意識を醸成するため、サステナビリティ委員長である日清食品ホールディングス代表取締役社長・CEOからの発信に加え、各種研修やグループ社内報を通じて環境・社会課題や各種方針、持続可能な開発目標（SDGs）などを周知しています。また、社員への意識調査を毎年実施しており、自社の環境配慮と社会への貢献度に関する意識変化を把握しています。

社員意識調査の結果

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
会社は環境に配慮した事業を行っている	73%	74%	73%	70%	60%
会社は事業を通じて社会に貢献している	88%	87%	87%	86%	76%

対象者：日清食品籍の社員（日清食品ホールディングス、日清食品チルド、日清食品冷凍などへ出向している社員を含む）、明星食品籍、日清ヨーク籍、日清シスコ籍の社員