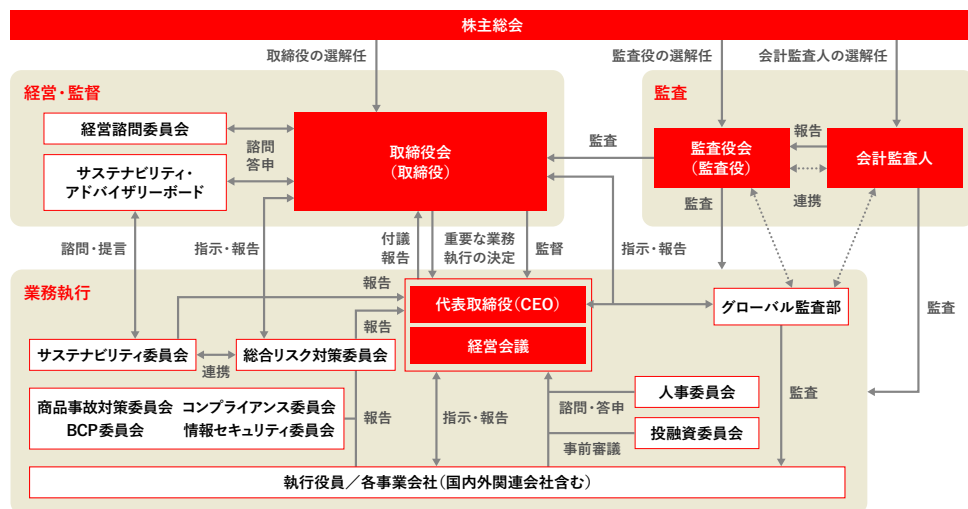


コーポレート・ガバナンス

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。当社では、監査役会設置会社を採用しており、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、社外監査役を選任するとともに、迅速な業務執行体制の構築のために執行役員制度を導入しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



各会議体の概要

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、その監督等を行っています。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。

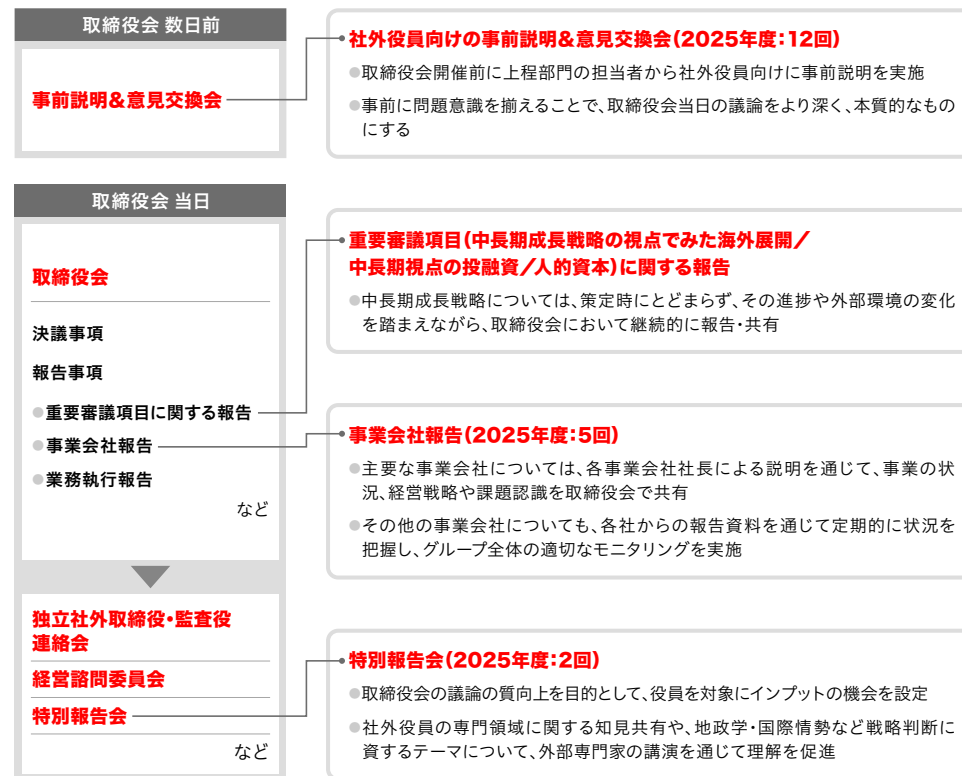
取締役会を構成する候補者の選任にあたっては、ガバナンス強化の観点から、取締役の過半数を社外取締役とすることで、経営の監督機能のさらなる強化を図っています。2025年度は中長期成長

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。

取締役会の議論を深めるための取り組み

当社は、取締役会の監督機能の高度化および経営の客観性・透明性の向上を目的として、コーポレート・ガバナンスに関する取り組みを継続的に進化させてきました。特に、社外役員の知見や視点を最大限に活かすことを重視し、取締役会における議論の質を高めるため、事前説明会や意見交換会、各種会議体などを活用し、社内外の取締役・監査役間における情報共有の充実と課題認識の深化に取り組んでいます。これら一連の取り組みにより、取締役会は、より本質的かつ建設的な議論を行うための運営体制となっています。

建設的な議論に向けたフローおよび体制



コーポレート・ガバナンス

2025年度 取締役会の主な議論内容

- 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(国内外M&A・設備投資含む)
- グループ資本政策(配当方針・資金計画・社債発行・政策保有株式等)
- グループ環境戦略 EARTH FOOD CHALLENGE 2030の進捗
- グループガバナンス
- 人的資本
- 日清食品グループリスクレポート
- 機関投資家との面談内容
- 海外事業の戦略および組織体制
- 事業計画の策定・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

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。

2025年度 経営諮問委員会の主な議論内容

- 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
- 中期人財戦略
- 海外事業におけるガバナンス原則および体制整備
- 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内容

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、その半数以上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

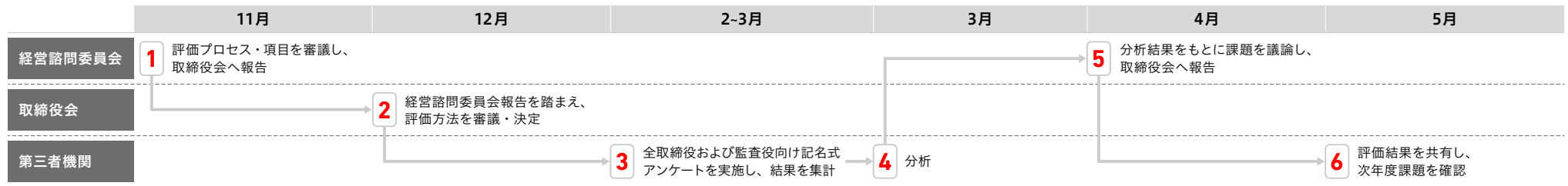
自己評価方法の目的と実施状況						(年度)
		2015 2018	2019	2020 2021	2022	2023 2025
● 自己評価 ● 第三者機関						
アンケート						
● 期待される取締役会の役割を踏まえた 達成度と課題の確認		●	●	●	●	●
ディスカッション						
● 重要審議項目と監督の視点を共有		—	—	—	●	●
● 次年度の重点議題と そのモニタリング方針の合意						
インタビュー						
● 各役員へ個別に重要審議項目と 監督の視点の優先度等の確認		—	—	—	●	—

コーポレート・ガバナンス

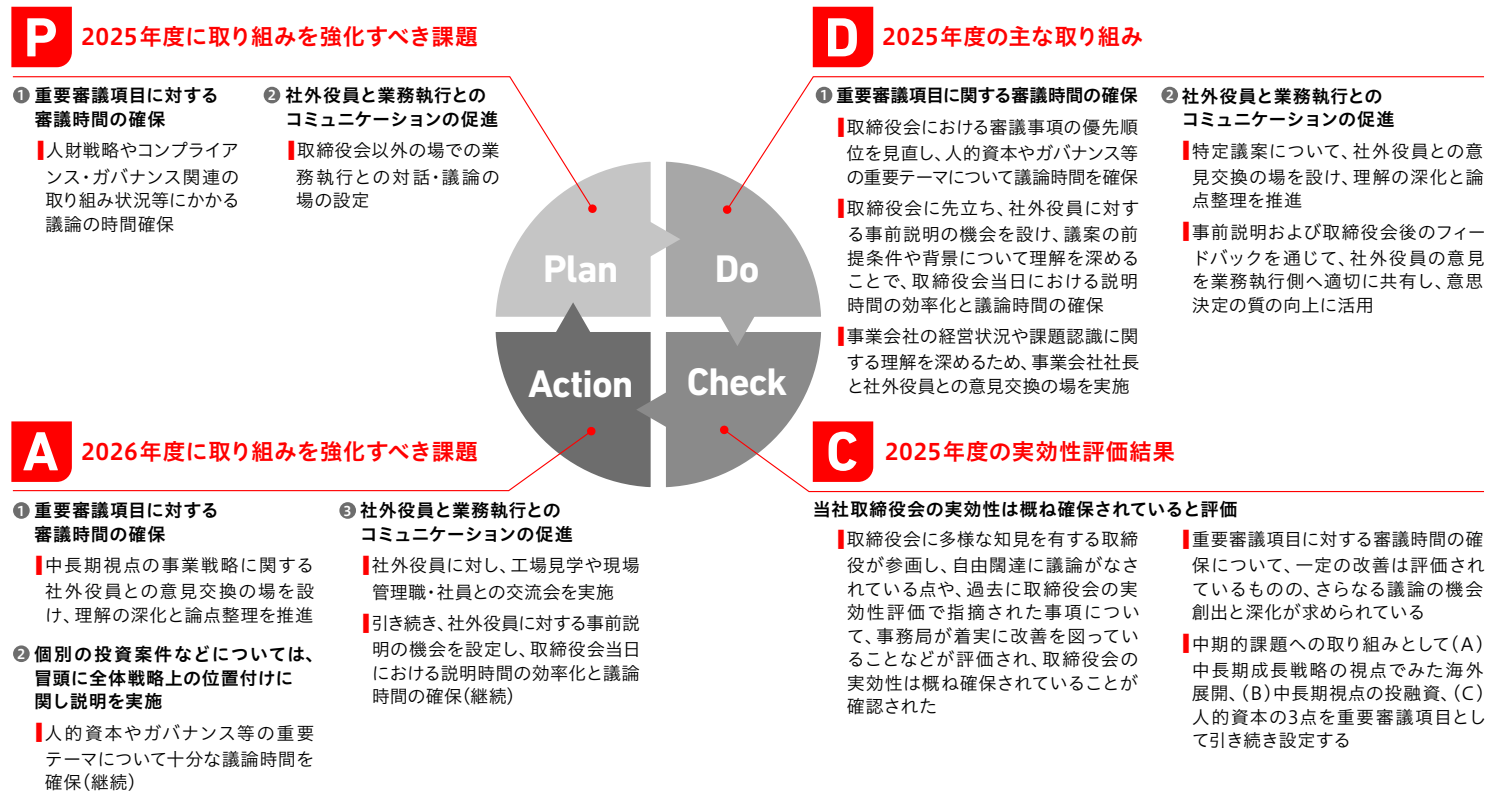
2025年度の評価の実施方法

2025年度は、昨年度に引き続き、全役員（取締役10名、監査役3名）を対象とした記名式アンケートを実施し、第三者機関による分析結果をもとに経営諮問委員会での議論を経て、取締役会場で実効性を評価しました。

実効性評価プロセス



実効性評価のPDCAサイクル



社外役員からのコメント

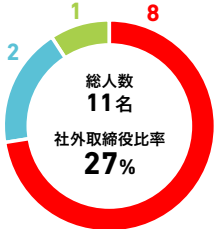
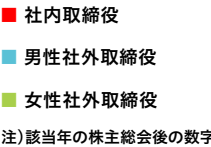
- 当社の取締役会のメンバーは、多様性および専門性のバランスも非常に良く、また、議論のしやすさも確保されている。
- 昨年度までに比べて、オフサイトを活用した各事業の説明が行われ、社外役員の事業への理解も深まっていると感じる。
- 社外取締役と機関投資家とのミーティングが始まったことを評価する。
- 個別案件を超えた中長期の戦略を議論する時間の確保をお願いしたい。また、中長期視点の投融資についても、もう少し、中長期でどの分野に何の目的でどのような投資をしていくのか(人的投資等も含め)についての議論を今後行っていくべき。
- 業績等が計画通りにいかない時こそ、より率直で充実した情報共有、意見交換がなされることを期待する。

コーポレート・ガバナンス

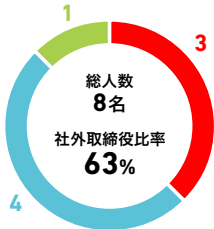
コーポレート・ガバナンスの強化

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、取締役会の諮問機関である経営諮問委員会の設置など、継続的なガバナンス強化に取り組んできました。また、多様性の観点から、性別・年齢・専門分野・経験などの異なる多様なバックグラウンドを有する役員により取締役会を構成し、幅広い視点を経営に取り入れています。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。

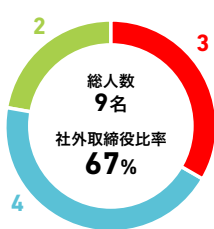
取締役会構成の変遷



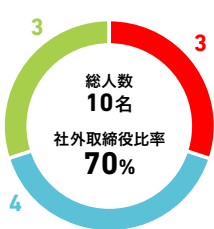
2010年～
2010年6月、初の女性社外取締役就任



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	2025
● 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				● 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		
			● 役員研修会を実施							
経営諮問委員会の設置・活用										
	● 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の開示 ● 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									
		● 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
● 取締役会の実効性評価										
● 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										

役員報酬

当社は、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針として、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。

取締役の個人別の報酬等の内容については、取締役会決議をもって、代表取締役社長に内容の一部の決定を委任しています。委任する権限内容は、株主総会の決議による役員報酬の限度額の範囲内で、当該設定基準に則って各取締役の報酬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・了解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。

なお、報酬の水準および報酬全体の構成比については、同規模や同業界のベンチマーク対象企業群の動向を踏まえて設定しています。

報酬構成および業績連動指標など

名称	計算方法	対象者	比率※	支給方法																					
固定報酬	●取締役の役位および役割に基づき決定	取締役(社内/社外) 監査役	65%	金銭報酬： 毎月支給																					
短期業績報酬	●前年の「連結業績指標」の実績および「個人業績評価」の結果に応じて決定 ●最低0円から最高で固定報酬の50%の金額の範囲で変動 連結業績指標(短期業績報酬) <table><tr><th colspan="2">指標</th><th>ウェイト</th><th>達成基準</th><th>選択理由</th></tr><tr><td rowspan="2">財務</td><td>売上収益</td><td>24%</td><td>計画達成度</td><td>本業での稼ぐ力を示す指標であるため</td></tr><tr><td>親会社の所有者に帰属する当期利益</td><td>56%</td><td>計画達成度</td><td>株主への最終責任を示す指標であるため</td></tr><tr><td rowspan="3">非財務</td><td>気候変動対応</td><td rowspan="3">20%</td><td rowspan="2">EARTH FOOD CHALLENGE 2030の進捗達成度</td><td rowspan="3">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</td></tr><tr><td>持続可能な調達</td></tr><tr><td>創造人材の育成と活用</td><td>組織人材ポリシーの主要指標の進捗達成度</td></tr></table>	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	20%	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	創造人材の育成と活用	組織人材ポリシーの主要指標の進捗達成度	取締役(社内)
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	20%	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																								
	創造人材の育成と活用		組織人材ポリシーの主要指標の進捗達成度																						
業績連動型株式報酬	●3事業年度ごとの業績に応じて決定 ●標準的な結果に対する係数を100%として50～180%の範囲で変動 連結業績指標(業績連動型株式報酬) <table><tr><th colspan="2">指標</th><th>ウェイト</th><th>達成基準</th><th>選択理由</th></tr><tr><td colspan="2">既存事業コア営業利益成長率</td><td>50%</td><td>成長率の3年平均</td><td>本業での稼ぐ力を示す指標であるため</td></tr><tr><td colspan="2">相対TSR</td><td>50%</td><td>3年間の相対TSR</td><td>株主との利益共有ができる指標であるため</td></tr></table>	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	取締役(社内)	20% (10-36%)	非金銭報酬： 退職・死亡時株式等支給						
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																					

※記載の比率は、代表取締役社長・CEOの場合

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※2	
		固定報酬	短期業績報酬※1		
取締役(社外取締役を除く)	885	507	163	215	4
監査役(社外監査役を除く)	17	17	－	－	1
社外役員	127	127	－	－	11
合計	1,031	652	163	215	16

注)上記には、2025年6月26日開催の第77期定時株主総会の時をもって退任した取締役1名および社外役員2名に対する役員報酬を含んでいます。
※1「短期業績報酬」は、前年度(2024年度)の業績を反映しています。
※2「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。また、2022年度から2024年度の業績測定期間に応じた確定ポイント分も含まれています。

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※4
				固定報酬	短期業績報酬※3	
安藤宏基	534	取締役	当社	308	98	127
安藤徳隆	403	取締役	当社	128	40	66
		取締役	日清食品株式会社	128	40	-

※3「短期業績報酬」は、前期(2024年度)の業績を反映しています。
※4「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。

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います。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。

CEOスキルセット

- ミッション・ビジョン・バリュー／構想力
 - グローバル成長・資源配分
 - ブレークスルー力
 - 決断力
- 人財・トップチーム
 - ガバナンス・サステナビリティ
 - リーダーシップ・責任感
 - 知識・経験

主要ポストの育成プロセス



後継者育成計画

― エグゼクティブ人事

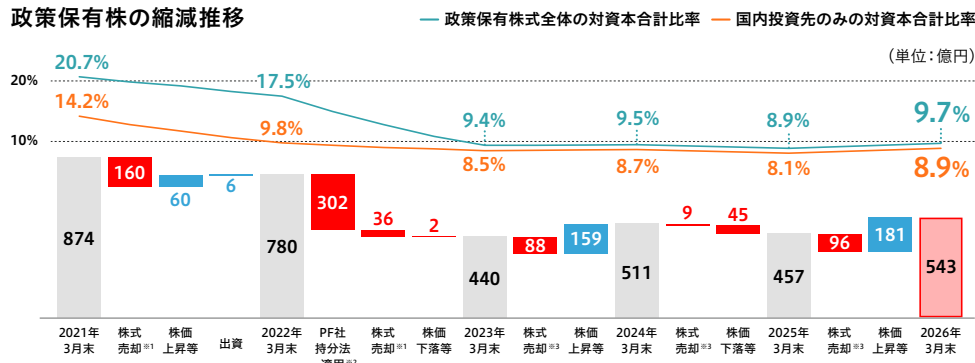
事業会社社長・チーフオフィサー・部門長などの主要ポスト後継者候補の育成に取り組んでいます。選定理由・育成課題を明確化し計画的な育成プランを実行するとともに、後継者の充足率を見える化し採用計画にも活かしていきます。

コーポレート・ガバナンス

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、政策保有株式の縮減を進め、2025年度においても9銘柄96億円の政策保有株式の縮減を行った結果、2026年3月末の政策保有株式の残高は、2026年3月末資本合計559,817百万円の9.7%相当の54,252百万円、海外銘柄を除いた政策保有株式については同8.9%相当の49,712百万円となります。2026年3月末時点で政策保有株式は52銘柄となります。

政策保有株の縮減推移



※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

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(2024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)	109	71	23	4	3	209
割合(%)	52	34	11	2	1	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、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。

内部通報窓口への通報件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報窓口への通報件数	63件	60件	70件	66件	87件	63件

コーポレート・ガバナンス

ITガバナンス

当社グループの持続的な成長と企業価値向上において、強固なITガバナンスは不可欠な経営基盤です。デジタル化が急速に進むなか、サイバーセキュリティ対策やIT統制の高度化を最重要課題と位置付けています。

基本方針として、セキュリティリスクを徹底して抑え込む「守り（リスク最小化）」と、デジタル活用で事業成長を牽引する「攻め（価値最大化）」の両立を掲げ、環境変化に柔軟に対応できる強靱なIT基盤を構築しています。同時に、国内外のグループ各社に共通ルールを適用し、透明性の向上とグローバルでの連携強化を図っています。特にサイバーセキュリティ領域では、「攻撃は常時発生する」前提に立ち、外部環境の変化に応じて常に対策をアップデートし続けています。脅威やリスクの可視化、24時間365日の定常的な監視体制の強化、従業員教育によるセキュリティ意識の醸成などを通じて、外部脅威に対する組織耐性は確実に強化されています。さらに2026年度は、生成AIの急速な進展に伴い、サイバー攻撃の高度化・自動化が進展する環境を踏まえ、攻撃者視点に基づくリスクマネジメントの高度化を推進しています。特に、AI時代に対応したサイバー対応能力、デジタルリスクの可視性および統制力、サプライチェーンを含む事業レジリエンス強化に取り組んでいます。これにより、事業リスクを適切に管理し、経営判断の透明性向上と持続的な企業価値向上を支える基盤の構築を進めています。

今後も、強固なIT統制・セキュリティ基盤の確立と、説明可能性・レジリエンスの向上により、サステナブルな企業価値創造を推進していきます。

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、サプライチェーン戦略部が担っており、委員会の傘下には、気候変動、自然資本・生物多様性、資源循環、健康・栄養、人権、評価機関・開示、広報・教育、海外事業会社、国内事業会社の9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し^{※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

サステナビリティ・アドバイザリーボードの議題(2025年度)

- | | |
|---------------------------------|---|
| 第9回会議
(2025年9月26日開催) | ● 排出権取引制度およびサステナビリティファイナンスの最新動向
● 中長期サステナビリティ戦略 |
| 第10回会議
(2026年2月27日開催) | ● 森林や農業などの自然資本に配慮したビジネスモデル構築の重要性
● The 2025 EAT-Lancet Report [※] を踏まえた新たなフードシステム |

※ EAT-Lancet委員会が2025年に公表した報告書。2050年に向けて、100億人に健康かつ持続可能な食事を提供するための目標を設定することを目的に、科学的な根拠に基づき、健康・環境・公正について食料システムの将来予測と推奨アクションを提示している

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

注)「かなりそう思う」「そう思う」と回答した人の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
会社は環境に配慮した事業を行っている	74%	73%	70%	60%	68%
会社は事業を通じて社会に貢献している	87%	87%	86%	76%	86%

対象者：日清食品箱の社員(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)、明星食品箱、日清ヨーク箱、日清シスコ箱の社員

 詳細はWEBサイトをご覧ください

[>>ガバナンス](#)

[>>サステナビリティマネジメント](#)