

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 更新

当社グループは、コーポレート・ガバナンスを、「世界の食と健康に貢献する」というめざす姿を実現するとともに、グループの持続的な成長と企業価値の向上を実現するための重要な経営基盤と考えています。

さまざまなステークホルダーとの対話を大事にしながら、当社グループのユニークさを活かしたコーポレートガバナンス体制の整備・充実に継続して取り組んでいきます。なお、当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方をまとめた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定しており、当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.kewpie.com/company/promise/governance/>

当社グループは、「コーポレート・ガバナンス」を、『お客様や株主をはじめとするさまざまなステークホルダーの立場等を踏まえたうえで、持続的な成長と企業価値の向上の実現に向けた、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組み』と定義しています。

### 【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

#### 【原則4 - 8】 独立社外取締役の有効な活用

当社は現在、取締役総数10名、うち独立社外取締役3名であり、取締役総数に占める独立社外取締役の割合が3分の1を下回っています。

当社は、「当社の取締役会に必要なスキルや多様性、規模に関する考え方」を定めており、中でも、独立社外取締役の割合について3分の1以上を維持する旨を明記しています。2023年2月の取締役改選前は3分の1以上でしたが、2023年度は大きな環境変化を受ける中で経営転換の重要な過渡期であると認識し、2023年2月開催の株主総会で社内取締役を1名増員し、将来につながる経営改革に取り組むこととしました。よって、現在は独立社外取締役の割合が3分の1以上となっていませんが、これは一時的な措置であり、上記の考え方を変更するものではありません。

#### 【補充原則4 - 8 - 1】 独立社外役員のみによる情報交換・認識共有

当社は、社外役員、常勤監査役および代表取締役を構成員とするミーティングを定期的に開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換や会社側への提言を受けています。

現在、独立社外役員のみを構成員とする会合を開催する予定はありませんが、社外役員から開催の要望があった場合にはこれを妨げるものではありません。

#### 【補充原則4 - 8 - 2】 独立社外取締役と経営陣との連絡や監査役との連携に係る体制の整備

当社は、社外役員とのミーティングや個別面談を定期的に開催するなど、普段から適切なコミュニケーションに努めているため、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携のために筆頭独立社外取締役を定めるなどの体制を整備する必要性までは認識していません。

#### 【補充原則4 - 10 - 1】 指名・報酬委員会の構成

当社の指名・報酬委員会の人員構成は、独立社外取締役が過半数ではありませんが、当社が定める独立性基準を満たした社外役員が過半数を占め、また独立社外取締役が委員長(議長)に就いているため、委員会の独立性・客観性は担保されていると考えています。

なお、当社の指名・報酬委員会の構成の詳細・役割等については、本報告書の「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」に記載のとおりです。

#### 【原則4 - 11】 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

当社の取締役会および監査役会の人員構成は、それらの役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を概ねバランス良く備えているものと思料しますが、年齢層の多様性については課題があるものと認識しています。

今後も引き続き、上記課題への対応も含め、取締役会および監査役会の実効性をより一層高めることができる人員構成となるように努めていきます。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1 - 4】 政策保有株式

1. 当社は、取引先との関係の維持・強化や事業運営上の必要性、経済合理性などを総合的に勘案し、当社グループの継続的な発展や中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合のみ、政策保有株式を保有します。

経済合理性の検証の際は、受取配当金を考慮した各政策保有株式の保有コストや取引高から、必要とされる利益の創出について検討します。

2. 個別の政策保有株式については、前項の判断基準に基づいて保有する意義を、毎年、取締役会にて検証し、意義が乏しいと判断される銘柄は、売却を進めます。2022年度は、取締役会における検証を踏まえ、7銘柄の株式を全数売却、2銘柄の株式を一部売却しました。

3. 政策保有株式の議決権については、各議案の内容が当社グループの企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の企業価値の向上を期待することができるかなどの観点で、適切に行使します。特に、発行会社において、社会的不祥事などのコーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合、慎重に判断します。

#### 【原則1 - 7】 関連当事者間の取引

当社は、当社と役員または主要株主などの取引に該当するものについては、当社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役会の事前承認および取締役会への結果報告を要するものとしており、また実際にもそれに従った運用を行っています。

#### 【原則2 - 4 - 1】 中核人材の登用等における多様性の確保

##### 1. 多様性の確保についての考え方

グループが掲げる目標の実現に向け、一人ひとりが強みを伸ばし、持てる力を発揮していく。これが、当社グループがめざすダイバーシティ(&インクルージョン)です。多様な視点やスキル、経験を持つ全ての従業員の活躍と働きやすさをサポートし、従業員と会社がともに成長することをめざしています。中核人材においても、同様の多様性を求める中で、経営戦略の具現化のために必要な人材を登用しています。

中核人材の多様性確保については、内食・中食・外食を網羅するグループならではの幅広い業種やキャリアの多様性を基盤とした育成に加え、食品メーカーとして欠かせない女性の視点の活用や、成長分野の拡大を支える専門性について外部からも獲得を進めるなど、今後も取り組んでいきます。

##### 2. 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標と状況

###### (1) 女性の管理職への登用

2022年度のキユーピー単体での女性管理職比率は13%です。

単体の女性管理職比率を2024年度には18%、2030年には30%を目標に、女性総合職の育成施策や、ライフプランに応じて働き方が選択できる制度の導入により、地域職から総合職への転換を促進するとともに、両立支援制度の充実にも力を入れています。グループへの展開も順次進めていきます。

###### (2) 外国人の管理職への登用

当社グループでは海外を成長ドライバーと位置づけ、海外展開を進めています。そのためにも、国籍を問わず優秀な人材の確保に努めていきます。各国で現地採用を進めており、将来的に外国人管理職が増加することが見込まれます。(現時点では数値目標の設定は行っていません。)

###### (3) 中途採用者の管理職への登用

当社グループの中期経営計画を進めるうえで必要な専門領域に対してプロフェッショナル人材の中途採用を進め、管理職への登用も積極的に進めています。中期経営計画においては、DX、海外戦略、新規市場開発などの分野に優先的に中途採用を行っています。2022年度のキユーピー単体における専門領域の中途採用者管理職比率は8%です。(現時点では数値目標の設定は行っていません。)

##### 3. 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況

当社グループでは、中期経営計画において、「多様な人材が活躍できる仕組みづくり」を掲げ、人材育成および環境整備に取り組んでいます。その取り組みについては、当社統合報告書で開示しています。

・統合報告書

<https://www.kewpie.com/ir/library/kewpie-report/>

#### 【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

1. 当社は、「キユーピー企業年金」を運営するとともに「キユーピー企業年金基金」にも加入しており、両制度の資産運用や財政運営等の企業年金全般に関する業務を一元的に管理し、役割および責任の明確化を図ること等から、当社人事部の労務部員が基金職員を兼務する体制としています。

2. 当社は、受給者への年金給付を将来にわたって確実に継続するため、フィデューシャリー・デューティの遂行と食品製造会社として培ってきた精神に基づく運用スタイルを基本方針に掲げて運用機関と運用商品を選定しており、投資先の運用状況を毎月確認しながら、四半期毎に当該運用機関より運用商品の管理および投資行動等に関する報告を受けています。

3. 当社の企業年金制度は、資産運用委員会を諮問機関、年金管理委員会および基金理事会・代議員会を決裁機関および執行機関として年金資産の運用に関する議案を検討、審議する体制としています。各々の組織は、人事・財務・法務・内部監査部門等での責任者の経験を有する者をはじめ、当社グループにおける各分野の業務に関わる者から選出された委員で構成されており、適切な管理体制のもと制度運営にあたっています。

4. 当社の企業年金においては、人事・経理・財務等の各部門より当該機能の専門性を有し、市場や投資の動向把握に適切な資質を持った人材を運用執行理事として任用しており、さらに社外コンサルタントとの連携を深めて専門能力・知見を補完するとともに、資産運用業務に携わる人材の知識向上を図っています。

#### 【原則3 - 1】 情報開示の充実

1. 当社グループの理念、経営計画(2021-2024年度中期経営計画)は、当社ウェブサイトに開示しています。

・グループの理念

<https://www.kewpie.com/company/philosophy/>

・2021-2024年度中期経営計画

<https://www.kewpie.com/ir/management/plan/>

2. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「 . 1 . 基本的な考え方」の冒頭に記載のとおりです。

3. 取締役・監査役・執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続きは、本報告書の「 . 1 . 【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」に記載のとおりです。

4. 取締役・監査役・執行役員の選解任と役員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、当社ウェブサイトのガイドライン別紙2に記載のとおりです。

・コーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.kewpie.com/company/promise/governance/>

5. 取締役・監査役候補者の指名理由については、第110回定時株主総会(2023年2月開催)の「株主総会招集通知」に記載しています。

なお、社外取締役・社外監査役の選任理由は本報告書の「 . 1 . 【取締役関係】会社との関係(2)、【監査役関係】会社との関係(2)」にも記載しています。

・招集通知(該当P13~26)

<https://www.kewpie.com/ir/library/meeting/>

#### 【補充原則3 - 1 - 3】 サステナビリティについての取り組み等

##### 1. サステナビリティについての取り組み

当社グループでは、サステナビリティを巡るさまざまな課題に対し、商品の設計、原料調達から、生産、販売、消費までのバリューチェーン全体を通じて人と環境をおもいやり、笑顔の溢れる未来をつくる取り組みを進めています。

2020年に「サステナビリティ委員会」を設置し、これらの課題に対するグループ全体の取り組みのスピード化を図っています。また、

これらの課題は単発的な取り組みではなく、永く継続することが大切であることの認識のうえ、事業活動と連動した取り組みを軸に進めています。

2021年12月には、サステナビリティに対する当社の想い・考えをより明確に社内外に伝え、理解・共感に基づく取り組みにしていいため、「サステナビリティの基本的な考え方」を見直し、「キユービーグループ サステナビリティ基本方針」を策定しました。

2022年には、サステナビリティの重点課題として、「生物多様性の保全」を追加し、それに基づき生物多様性方針を策定しました。当社グループのサステナビリティについての取り組みの詳細は、以下の当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。

・サステナビリティ

<https://www.kewpie.com/sustainability/>

・キユービーグループ サステナビリティ基本方針

<https://www.kewpie.com/sustainability/management/materiality/>

・気候変動への対応 (TCFD報告書含む)

<https://www.kewpie.com/sustainability/eco/warming/>

なお、当社のTCFD報告書は、TCFDによる提言で推奨されている開示項目に従って作成しています。

・統合報告書

<https://www.kewpie.com/ir/library/kewpie-report/>

## 2. 人的資本への投資等

当社グループは、グループの持続的成長には従業員のエンゲージメントを高めることが不可欠であると考えています。予測不能で今までのやり方が通用しない環境において、一人ひとりの従業員が挑戦する意欲をもって、仕事を通じて自己実現することが重要と捉えており、これらを企業の成長につなげていくことに取り組んでいます。

2021 2024年度中期経営計画においても、「多様な人材が活躍できる仕組みづくり」を掲げ、重点的な取り組みとして、「グループ人材の流動化の促進」、「部門外の取り組みへの参画機会の拡大」、「学びの場の拡充」など、自ら挑戦する意欲ある人材に対して成長の場、活躍の機会を提供することに努めています。

人的資本の観点では、意欲ある人材への活躍の機会の提供や、研修制度の充実だけではなく、下記項目などにも積極的に投資をしています。

- ・経営層との活発な対話を通じた、従業員意見の反映(シャッフル・ミーティングなど)
- ・従業員のキャリア支援(キャリア自己申告や社内公募、育成異動、リスキリングなど)
- ・グループ外の専門性や知見の活用(中途採用、外部機関との協働など)
- ・従業員のやりがいと働きがいを向上する報酬制度、福利厚生制度
- ・従業員のこころとからだの健康増進(健康経営)

今後はさらに、成長分野(海外など)への投資も加速させていきます。これらの取り組みは、単体のみならずグループにも広げています。

## 3. 知的財産への投資等

当社グループは、「おいしさ・やさしさ・ユニークさ」に磨きをかけ、世界の食と健康に貢献することの実現に向けて、コア技術と強み素材を源泉に、世界のパートナーとの共創により、研究開発・技術開発を推進しています。中でも、調味料領域における乳化、酸化防止、微生物制御、機能性付加などの技術や卵加工の技術は、当社グループの強みです。これらに知的財産の創出と活用の活動を組み合わせることにより、価値を高め、優位性を確保し、技術を保護しています。

また、お客様に広く長く認知されてきた「キユービー」ブランドは、非常に大切な資産です。一貫したコーポレートメッセージの発信、ブランド使用ルールの徹底、模倣品排除対応などにより、ブランドの価値向上と保護に努めるとともに、工場見学・食育活動など、お客様とのコミュニケーションを充実させながら、ステークホルダーの皆様にも永続的に親しまれ、信頼されるグループをめざし取り組んでいます。

### 【補充原則4-1-1】 経営陣への委任の範囲の概要

取締役会は、グループの理念を踏まえて、当社グループとしての方針・戦略(中期経営計画等)を決定します。また、法令、定款、取締役会規則その他社内規程において定められた重要事項について意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務執行を監督します。

また、業務執行の機動性を高め、経営のスピードアップを図るため、上記以外の決裁および業務執行については、社内規程に基づき業務執行取締役または執行役員に委任しています。

### 【原則4-9】 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社の社外取締役の独立性判断基準については、本報告書の「 1.1.【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載のとおりです。また、社外取締役の選任基準は、【原則3-1】の「取締役候補者選任方針」に記載のとおりです。

### 【補充原則4-10-1】 指名・報酬委員会の構成

当社は、独立社外取締役を委員長(議長)とする指名・報酬委員会を設置しています。また、委員の過半数は当社が定める独立基準を満たした社外役員であり、さらに委員でない社外監査役2名も委員会に陪席し、陪席者を含めて適切な助言や指摘を得ながら運用していることから、委員会の独立性および客観性は確保されていると考えます。

なお、当社の指名・報酬委員会の構成の詳細・役割等については、本報告書の「 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」に記載のとおりです。

### 【補充原則4-11-1】 取締役会の多様性及び規模の考え方

当社の取締役会に必要なスキル(経験・専門性)や多様性、規模に関する考え方は、以下のとおりです。

- 1) 役員全体(取締役、監査役)でバランスの良い経験・専門性・属性などを有する状態をめざす。  
現状不足する経験・専門性については、役員以外での保有も含めて具備に努める。
- 2) 社内取締役は、グループ全体を俯瞰できる執行役員を中心に構成する。
- 3) 社外役員の在任期間は、独立性維持のために10年間を上限と定める一方、食品事業および当社に対する理解度を重視する観点から適切な在任期間となるように留意する。
- 4) 取締役の員数は12名以内とし、社外取締役はうち3分の1以上の員数を維持する。  
報告書提出日現在は、取締役総数に占める社外取締役の割合が3分の1未満ですが、一時的な措置であり、上記の考え方を変更するものではありません。

なお、取締役および監査役の経験・専門性等を一覧化したスキル・マトリックスについては、第110回定時株主総会(2023年2月開催)の「株主総会招集通知」に掲載しています。

・招集通知(該当P26)

<https://www.kewpie.com/ir/library/meeting/>

### 【補充原則4-11-2】 取締役・監査役の兼任状況

取締役および監査役の重要な兼職状況は、本報告書の「 1.1.【取締役関係】会社との関係(2)、【監査役関係】会社との関係(2)」に記載のとおり

りです。なお、社外役員の他社役員兼務については、当社以外に上場企業3社以内とすることを原則としています。

#### 【補充原則4 - 11 - 3】 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社では、2021年12月から2022年1月にかけて、取締役会の2021年度の実効性評価(第6回)を行い、その結果を踏まえて2022年度における取締役会の改善に取り組みました。その概要は、以下のとおりです。

今後も毎年、取締役会の実効性評価を行いながら、当社グループの中長期的な発展に資する経営体制の構築に努めていきます。

##### (1) 実施の方法および内容

- すべての役員を対象にアンケートを実施しました。アンケート項目は、2021年度における取締役会の活動が、原資材価格の高騰やサステナビリティに関する社会的な関心・要求の高まりといった経営環境の変化に対し徹底した議論とモニタリングを行い、取締役会としての責務・役割を果たすものであったかを振り返り、また、それを踏まえ、2022年度の実効性評価はどうか、何に取り組んでいくべきかを問うものとなりました。また、併せて、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の実効性についても評価を行いました。
- アンケートへの回答を取締役会事務局および外部機関が分析・評価し、その結果を取締役会に報告・共有したうえで、取締役会場で出席役員による意見交換を実施しました。

##### (2) 評価結果

- 全体としては取締役会、指名・報酬委員会の活動には概ね問題がなく、年度当初に策定した各経営課題(将来ビジョンの明確化、海外シフト、サステナビリティ、市場担当制の軌道化など)についての審議をほぼ予定どおり実施できていると評価されています。その一方で、市場担当制への移行の効果の分析と考察が十分ではない、原資材価格の高騰への根本的解決に向けた取り組みが必要等の課題も浮かび上がる結果となりました。

##### (3) 2022年度に実施した取り組み

- 2022年2月開催の取締役会で、2022年度の実効性評価では原資材価格の高騰を含む経営環境の変化にどのように向き合うのかを全社レベルと市場統括ごとに議論することや、海外シフト、マーケティング機能の強化、サステナビリティ、人材戦略、DX戦略などの各経営課題を議論することを決定し、年間の付議計画を立案しました。
- 刻々と変わる経営環境に合わせ付議する課題を都度検討して取締役会運営を進めた結果、一部上記スケジュールからの変更や遅れはありましたが、概ね、予定していた議案を2022年12月までに議論することができました。
- 2008年2月に導入され、以降4回にわたって更新されてきた「当社株式の大量買付行為への対応方針(買収防衛策)」については、2022年度の実効性評価で当社を取り巻く経営環境や買収防衛策の継続が及ぼす影響なども勘案して3回にわたり慎重に審議を重ねました。最終的には、2022年12月の取締役会において、2023年2月開催予定の第110回定時株主総会終結の時をもって廃止することを決議しました。

また、2022年度の実効性評価(第7回)として、役員へのアンケート(2022年度の実効性評価および今後の課題や必要な取り組みなどを問うもの。指名・報酬委員会の実効性評価も含む)を2022年12月に実施しました。

その後、アンケートに対する回答結果および外部機関による評価を取締役会に報告・共有したうえで、取締役会場で出席役員による意見交換を行っています。

アンケートでは、前回の実効性評価を踏まえた取り組みによって一定の成果が得られたとの全体評価でしたが、今後の課題および具体的な取り組み案を取締役会場であらためて共有し、さらなる改善に努めていきます。

#### 【補充原則4 - 14 - 2】 取締役・監査役のトレーニング方針

当社は、取締役、監査役および執行役員がその役割・責務を適切に果たすことができるように、それぞれの知識や職務経験を踏まえ、必要な研修などの機会を設けます。

新任の取締役、監査役および執行役員には、コンプライアンスやコーポレート・ガバナンスなど、会社経営に必要な法令に関する知識を習得させるとともに、就任後においても、必要に応じてそれらの知識を更新させます。

また、新任の社外取締役および社外監査役に対しては、グループの理念、経営計画、事業課題、財務状態、その他重要な事項につき、説明を行います。

#### 【原則5 - 1】 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主と当社との相互の信頼関係が重要であると認識し、株主と建設的な対話を行います。

当社は、株主との対話にあたり、次の方針を基本とします。

- コーポレート担当取締役をIR総括担当とする。
- 株主との対話にあたっては、経営企画部、総務部および財務部が日常的に連携を図り、関係部署からの情報収集と経営陣との共有を行う。
- 株主との個別面談には経営企画部が積極的に対応するとともに、コーポレート担当の取締役が適宜対応する。また、決算説明会を年2回開催し、代表取締役や他の取締役・執行役員が説明を行う。
- 対話を通して把握した株主や投資家からの意見などは、都度取締役・執行役員と共有する。さらに、定期的に取締役会で報告を行い、今後の経営に活かすように努める。
- 情報管理については、社内規程としてインサイダー取引防止規程を定め、繰り返し啓蒙するなど、インサイダー取引に関する役員・従業員の意識を高める。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	16,398,300	11.80
株式会社中島董商店	12,071,113	8.68
株式会社董花	11,122,670	8.00
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	6,876,600	4.95
一般財団法人旗影会	4,251,750	3.06
株式会社三井住友銀行	3,208,224	2.31

みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	3,157,000	2.27
日本生命保険相互会社(常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	3,039,064	2.19
第一生命保険株式会社(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	3,012,360	2.17
公益財団法人中董奨学会	2,494,777	1.79

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 更新

- 1) 外国人株式保有比率、大株主の状況については、2022年11月30日現在のものです。
- 2) 上記の割合は、発行済株式の総数から自己株式を控除して計算しています。
- 3) 2021年11月30日において主要株主であった株式会社中島董商店は、2022年11月30日現在では主要株主ではなくなりました。
- 4) 2021年9月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有(変更)報告書について、三井住友信託銀行株式会社およびその他共同保有者が2021年9月15日現在でそれぞれ以下のとおり株式を保有している旨の報告を受けていますが、当社として2022年11月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」では考慮していません。  
【氏名又は名称 / 所有株式数 / 所有株式数の割合】  
三井住友信託銀行株式会社 / 3,073千株 / 2.17%  
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 / 3,897千株 / 2.75%  
日興アセットマネジメント株式会社 / 1,974千株 / 1.40%
- 5) 2021年10月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有(変更)報告書について、SMB C日興証券株式会社およびその他共同保有者が2021年10月15日現在でそれぞれ以下のとおり株式を保有している旨の報告を受けていますが、当社として2022年11月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」では考慮していません。  
【氏名又は名称 / 所有株式数 / 所有株式数の割合】  
株式会社三井住友銀行 / 3,208千株 / 2.27%  
三井住友DSアセットマネジメント株式会社 / 1,599千株 / 1.13%
- 6) 2021年11月1日付で公衆の縦覧に供されている大量保有(変更)報告書について、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループおよびその他共同保有者が2021年10月25日現在でそれぞれ以下のとおり株式を保有している旨の報告を受けていますが、当社として2022年11月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」では考慮していません。  
【氏名又は名称 / 所有株式数 / 所有株式数の割合】  
株式会社三菱UFJ銀行 / 998千株 / 0.71%  
三菱UFJ信託銀行株式会社 / 4,728千株 / 3.34%  
三菱UFJ国際投信株式会社 / 817千株 / 0.58%  
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 / 348千株 / 0.25%
- 7) 2022年6月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有(変更)報告書について、株式会社みずほ銀行およびその他共同保有者が2022年6月15日現在でそれぞれ以下のとおり株式を保有している旨の報告を受けていますが、当社として2022年11月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」では考慮していません。  
【氏名又は名称 / 所有株式数 / 所有株式数の割合】  
株式会社みずほ銀行 / 3,159千株 / 2.23%  
アセットマネジメントOne株式会社 / 2,630千株 / 1.86%

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 <span style="background-color: orange;">更新</span>	東京 プライム
決算期	11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

#### 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 更新

- 1) 株式会社中島董商店は当社議決権の16.7% (間接所有分8.0%を含む) を所有する筆頭株主であり、当社のその他の関係会社に該当しません。同社と当社とは、役員の兼務などを通じ、継続的で緊密な関係にあります。当社グループの経営上の重要事項については、同社の意向によらず、当社自らが意思決定を下しており、同社からの独立性は十分に確保されているものと認識しています。
- 2) 当社は上場子会社としてアラハタ株式会社を有しており、同社は当社グループのフルーツソリューション事業を担っています。同社とは少子高齢化や食習慣の変化への対応において十分なシナジーが期待されるほか、同社にとっても、当社の販路を利用した事業展開や当社の経営資源の共用による業務効率化という利点があります。また、同社を上場子会社として維持することは、同社従業員のモチベーション維持・向上および優秀な人材の採用に資するため、十分な合理性があると考えています。  
当社は、上場子会社における独立性の確保および少数株主の利益を適切に保護するとともに、グループ経営の推進およびシナジー効果の発揮によって当社グループおよび同社の企業価値をともに向上させることが重要であるとの考えのもと、同社との間で共有する基本ルールにおいて、上場会社としての独立した経営権の保持、経営上の重要事項の説明責任、独自の内部統制システムの構築・運用、株主権の適切な行使などに関する規定を定めています。  
なお、両社間の取引に関しては、市場価格等を勘案して個別に協議のうえ、取引実施の可否および取引条件を決定することになっています。

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	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	10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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
漆 紫穂子	その他													
柏木 斉	他の会社の出身者													
福島 敦子	その他													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
漆 紫穂子		<p>漆紫穂子氏は、2015年まで当社の経営アドバイザーボードの社外委員に就任していました。</p> <p>【重要な兼職の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社 社外取締役</li> <li>・東京海上日動火災保険株式会社 社外監査役</li> <li>・株式会社ゆうちょ銀行 社外取締役</li> </ul>	<p>・教育者として豊富な経験を有しているだけではなく、経営者として挑戦意欲にも富んでおり、会社から独立した立場で、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外取締役に選任しています。</p> <p>・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。</p>
柏木 育		<p>柏木育氏が2012年まで代表取締役を務めた株式会社リクルートホールディングスと当社との間に取引関係がありますが、通常の取引です。</p> <p>【重要な兼職の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社アシックス 社外取締役</li> <li>・株式会社松屋 社外取締役</li> <li>・株式会社TBSホールディングス 社外取締役</li> </ul>	<p>・人材・メディア関連等の事業を展開する事業会社の経営経験者として、海外事業の展開も含めた豊富な経験と高い見識を有しており、会社から独立した立場で、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外取締役に選任しています。</p> <p>・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。</p>
福島 敦子		<p>福島敦子氏は、2022年まで当社の経営アドバイザーボードの社外委員に就任していました。</p> <p>【重要な兼職の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒューリック株式会社 社外取締役</li> <li>・名古屋鉄道株式会社 社外取締役</li> <li>・カルビー株式会社 社外取締役</li> </ul>	<p>・ジャーナリストとしての長年の経験、多くの企業トップとの対話を通じた企業経営に関する豊富な知見を有していることに加え、経営アドバイザーボードの活動を通じて当社の理念・風土や事業特性を理解していることから、会社から独立した立場で、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外取締役に選任しています。</p> <p>・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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・報酬委員会	7	0	3	3	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	3	3	1	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の構成や取締役などの指名・報酬のあり方などに関する客観性、妥当性および透明性を高めることを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。5名以上の委員で構成され、委員の半数以上は独立性基準を満たした社外役員と定めています。委員長は、社外取締役の委員の中から、指名・報酬委員会の決議により選定しており、委員会の議長を務めています。

指名・報酬委員会では、以下の事項について審議し、必要に応じて決議を行います。

- 1) 経営組織の形態および取締役会の人員構成
- 2) 取締役、監査役および執行役員の選解任基準



- 3) 取締役および監査役の各候補者の選出
- 4) 取締役および執行役員の評価基準
- 5) 取締役および執行役員の報酬制度の基本設計
- 6) その他、当社グループの企業統治に関する事項で、指名・報酬委員会が必要と認めたもの

2022年度においては、指名・報酬委員会を5回開催し、取締役賞与や今後の経営体制、社外役員候補者の選出、役員の定年・在任期間のルールに関する意見交換などを行いました。

委員の選任は、取締役会の決議によるものとし、その任期は就任後最初に開催される当社の定時株主総会の終結時までになります。報告書提出日現在、委員長および委員は次のとおりです。

- ・社外取締役 柏木 斉(委員長)
- ・社外取締役 漆 紫穂子
- ・社外取締役 福島 敦子
- ・社外監査役 寺脇 一峰
- ・取締役会長 中島 周
- ・代表取締役 社長執行役員 高宮 満
- ・取締役 上席執行役員 山本 信一郎

## 【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	5名
監査役の数	5名

## 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から、年間監査計画の説明や中間・期末の監査結果の報告を受け、また監査の実施状況について意見交換を行い、必要に応じて監査に立ち会うなど、適宜会計監査人との連携を図っています。

さらに、監査役と会計監査人とは、これらの機会を通じて、内部統制や会社法に対応した今後の監査体制などについても、意見交換を行っています。

内部監査部門である内部監査室は、年間監査計画や監査活動の報告書を監査役に提出し、必要に応じて監査役の監査補助や往査への同行を行うなど、適宜監査役との連携を図っています。

監査役会が、職務を補助する従業員を置くことを求めた場合は、代表取締役 社長執行役員が速やかにその求めに応じます。監査役より監査業務に必要な要望を受けた内部監査室所属の従業員は、その内部監査に関して、独立性の確保のために内部監査室担当取締役以外の取締役などの指揮命令を受けません。

また、監査役と内部監査部門とは、必要に応じて随時会合を持ち、子会社の内部監査結果の報告やコンプライアンス、内部統制、リスク管理などに関する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	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
寺脇 一峰	弁護士													
熊平 美香	その他													
伊藤 彰浩	他の会社の出身者													

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
寺脇 一峰		【重要な兼職の状況】 ・株式会社商工組合中央金庫 社外監査役 ・芝浦機械株式会社 社外取締役 ・鹿島建設株式会社 社外監査役	・法律家としての専門知識および幅広い見識を有しており、会社から独立した立場で、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外監査役に選任しています。  ・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。
熊平 美香		【重要な兼職の状況】 ・株式会社エイテックマヒラ 代表取締役 ・株式会社NITTAN 社外取締役	・海外を含む事業会社の経営経験があることに加え、企業変革やリーダーシップ開発についての知見を有しており、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外監査役に選任しています。  ・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。
伊藤 彰浩		【重要な兼職の状況】 ・亀田製菓株式会社 社外監査役	・事業会社の監査役として豊富な経験と、経理財務を中心に経営企画、収益構造改革などの知見を有しており、会社から独立した立場で、これらの経験や知見を活かして経営全般に対する意見や指摘をいただくため、社外監査役に選任しています。  ・当社との間に特別な利害関係はないことに加え、当社の社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない独立役員として、株式会社東京証券取引所に届け出ています。

## 【独立役員関係】

独立役員の数

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います。  
また、当社は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、以下の各号の該当の有無を確認のうえ、独立性を判断します。

- 1) 当社の大株主(直接・間接に10%以上の議決権を保有する者)またはその業務執行者である者( 1)
- 2) 当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行者である者( 2)
- 3) 当社グループの主要な得意先またはその業務執行者である者( 3)
- 4) 当社グループの主要な借入先の業務執行者である者( 4)
- 5) 当社の会計監査人の代表社員または社員
- 6) 当社から役員報酬以外に1事業年度当たり1千万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- 7) 当社グループから1事業年度当たり1千万円を超える寄付を受けている者またはその業務執行者である者
- 8) 過去3事業年度において、上記1)から7)のいずれかに該当していた者
- 9) 上記1)から8)のいずれかに該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者または2親等以内の親族( 5)
- 10) 前各号の他、当社と利益相反関係が生じうるなど、独立性を有する社外役員としての職務を果たすことができない特段の事由がある者

- 1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等をいう
- 2 当社グループを主要な取引先とする者とは、その取引先の連結売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを当社グループから受けた取引先をいう
- 3 当社グループの主要な得意先とは、当社の連結売上高の2%の額以上の支払いを当社グループに行っている得意先をいう
- 4 当社グループの主要な借入先とは、当社の事業報告において主要な借入先として氏名または名称が記載されている借入先をいう
- 5 重要な者とは、取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、執行役、執行役員および本部長以上の者、またはこれらに準ずる役職者をいう

## 【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

実施していない

### 該当項目に関する補足説明

インセンティブ付与制度については、世の中の動向を注視しながら諸制度の検討を継続していきます。

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

2022年度の取締役および監査役の報酬等の額は下記のとおりです。

区分	支給人数(名)	月額報酬(百万円)	賞与(百万円)	支給総額(百万円)
取締役	11	199	73	273
うち社外取締役	4	37		37
監査役	6	73		73
うち社外監査役	3	30		30
合計	17	272	73	346

- (注) 1. 取締役の報酬は、月額報酬および賞与について、それぞれの総額および個別の支給額(月額報酬は役位別の定額)を取締役会で決定しています。なお、報酬限度額は、2021年2月25日開催の第108回定時株主総会において、賞与を含めて年額5億円以内(うち、社外取締役分は年額8千万円以内)と決議しています。当該株主総会最終時点の取締役の員数は9名(うち、社外取締役は3名)です。
2. 監査役の報酬は、監査役の協議により個別の月額報酬額を決定しています。なお、報酬限度額は、1994年2月25日開催の第81回定時株主総会において、月額8百万円以内と決議しています。当該株主総会最終時点の監査役の員数は4名です。
3. 上記の月額報酬には、第109回定時株主総会の時をもって退任した取締役2名、監査役1名への支給分を含んでいます。
4. 上記の賞与は、2022年度末時点の社外取締役を除く(取締役6名を対象に、2022年度の業績などを勘案し、指名・報酬委員会での審議を経たうえで取締役会で決定したものです。各取締役の賞与基準額(役位別の定額)の合計額に対する取締役賞与支給総額の割合は93.9%です。
5. 上記の支給総額のほか、使用人兼務取締役の使用人分給与相当額(賞与を含む)は15百万円です。

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

取締役や監査役の報酬についての考え方や算定方法は、指名・報酬委員会での審議を経て、取締役会決議により次のとおり定めています。

- 役員(取締役・監査役)、執行役員の報酬についての考え方や手続き
  - 取締役、執行役員の報酬は、月額報酬と賞与により構成し、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系とします。
  - 報酬の考え方(制度設計)については、指名・報酬委員会(委員の半数以上が当社が別途定める「独立性基準」を充足する社外役員であり、かつ社外取締役が委員長を務める取締役会の諮問機関)で審議を行うことで、客観性と妥当性、透明性を高めます。
  - 取締役の賞与総額および個別の支給額については、取締役会において承認を得ることとします。
  - 社外取締役、監査役(社内および社外)の報酬はそれぞれ定額とし、賞与の支給はありません。
- 月額報酬の算定方法
  - 社内取締役の取締役としての月額報酬は一律とします。ただし、代表権者には別途加算します。
  - 執行役員としての月額報酬は、当社の経営環境等を考慮した適切な水準で、役位(社長、専務、常務、上席)に応じて設定します。
- 賞与の算定方法
  - 賞与は取締役、執行役員の役位に応じ、連結営業利益、担当領域の利益や中計テーマなどの達成度を指標として金額を算定します。
  - 2021-2024年度中期経営計画の各対象年度においては、当社グループの持続的成長を実現する体質づくりのため、年間報酬総額の基準額に占める賞与のウェイトを社長執行役員たる取締役は35%、その他の取締役は30%に設定します。また、各取締役ごとに設定する考課指標の項目・配分は、中期経営計画の主旨に沿ったものとします。
  - 中期経営計画最終年度の賞与金額は、各取締役ごとにあらかじめ定めた最終年度の考課指標(経済性・社会性・従業員)の達成状況に応じて最大30%増減できるものとします。

なお、2021-2024年度中期経営計画の各対象年度においては、取締役賞与支給額の算定のための考課指標および配分率を、中期経営計画で掲げる経営指標と整合させるため、下記のとおりとしています。

(会長、社長、市場担当以外)

連結営業利益50% / 各取締役の中計テーマ50%

(市場担当)

連結営業利益30% / 担当領域の営業利益30% / 各取締役の中計テーマ40%

各取締役の賞与支給額は、役位別の賞与基準額(定額)に、各考課指標の達成率および配分率を乗じた額の合計額となります。

なお、各取締役に共通の考課指標たる連結営業利益の実績は25,433百万円(期初計画は26,000百万円)です。また、中計テーマの考課では、50~150%の幅で評価を行っています。

取締役会は、個別の賞与支給額について、指名・報酬委員会がその算定基準に照らして公正かつ透明性をもって審議したうえで承認していることから、役員報酬等の額およびその算定方法の決定方針に沿うものであると判断しています。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役を補佐する担当部門や専任担当者は置いていません。

取締役会での議論の充実のために、社外取締役および社外監査役に対して、取締役会資料を事前に送付し、必要に応じて取締役会の事務局より事前の説明等を行っています。また、会社の近況報告、決算説明会の資料、経営会議など重要会議・重要委員会の議事録なども共有しています。

その他取締役会前後の時間を利用して、社外役員に対して各事業部門から当該事業の状況等に関する報告や意見交換を行うミーティングを実施するとともに、社外役員と経営陣との相互理解のために、個別のミーティングも実施しています。

## 【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
長南 収	相談役	社長からの相談に対する助言、業界団体活動やお取引先との関係維持のための活動など	非常勤、報酬あり	2022/2/25	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項 **更新**

当社は、社長執行役員が業務上の必要性を特に認めた場合、必要な社内手続きを経て、退任した社長を相談役、退任した役員を顧問として委嘱します。

相談役は、経営の円滑承継を主な目的に、社長から相談があれば助言を行うほか、業界団体活動やお取引先との関係維持のための活動、その他社長から要請を受けた任務に従事します。また、顧問は、役員在任時の見識・経験などに照らして特に依頼したいミッションがある場合に委嘱します。

相談役・顧問ともに、経営上の意思決定に関する権限は有せず、経営会議他の社内会議に出席することはありません。任期は、相談役が1期1年で最長2年、顧問は最長1年を原則としており、退任した役員が長期にわたって会社と業務上の関わりを持つことはありません。

また、社内手続き上、相談役の委嘱は取締役会決議、顧問の委嘱は社長決裁の取締役会報告を要することとしています。

なお、報告書提出日現在相談役である長南 収氏は、2023年2月28日をもって退任予定です。

## 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**

(現状のコーポレートガバナンス体制)

当社は、監査役会設置会社です。その機関設計のもと、取締役会の監督機能の強化を進めています。また、業務執行を適切かつ機動的に進めるために、執行役員制度を採用しています。

取締役および執行役員の任期を1年とすることで、事業年度ごとの経営責任をより明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応した経営体制を構築しています。

### 1. 経営・監督

[取締役会]

取締役会は、グループ全体を俯瞰できる執行役員を中心とした常勤取締役7名と社外取締役3名の体制です。

取締役会は、当社グループとしての方針・戦略(中期経営計画等)をはじめとする経営における重要な事項について意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務執行を監督しています。

なお、当社の取締役会に必要なスキル(経験・専門性)や多様性、規模に関する考え方は、【補充原則4 - 11 - 1】の「取締役会の多様性及び規模の考え方」に記載のとおりです。

2022年度の取締役会の活動状況は以下のとおりです。

開催回数: 12回(毎月1回)

社外役員の出席状況は、第110回定時株主総会(2023年2月開催)の「株主総会招集通知」に記載のとおりです。

・招集通知(該当P45～46)

<https://www.kewpie.com/ir/library/meeting/>

[監査役会]

監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役3名の体制です。

監査役会は、代表取締役社長執行役員との意見交換、重要会議・重要委員会への出席、担当役員や各部門の責任者からの報告、事業所往査などを通じて、内部統制システムの整備・運用状況を監視しています。なお、常勤監査役(2名)は主要な国内子会社(上場子会社1社を除く)の監査役を兼務しています。また、会計監査人や内部監査部門と定期的な情報共有含め連携を図っています。

この他の監査役の機能強化に係る取り組み状況については、本報告書の「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」における「1. 機関構成・組織運営等に係る事項、監査役関係」に記載のとおりです。

[指名・報酬委員会]

当社は、取締役会の構成や取締役等の指名・報酬のあり方などに関する客観性、妥当性および透明性を高めることを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。その概要については、本報告書の「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」における「1. 機関構成・組織運営に係る事項、取締役関係」に記載のとおりです。

2. 業務執行

[経営会議、その他重要委員会]

グループの全体方針および最重要事項は、当社の取締役会または経営会議(または中計推進会議)での審議を経て、決定します。リスクマネジメント、サステナビリティ、コンプライアンス、グループガバナンス、DXなどグループ横断の重要かつ専門的な課題については、それぞれの所管の担当役員を委員長とする重要委員会を設置し、経営会議から権限を委譲された各委員会が方針の策定・取り組みの推進を担うことで、迅速かつ適切な決裁と実行につなげています。

[経営アドバイザーボード]

当社グループが経営の健全性、公正性、透明性を高め、より良く社会とお客様に貢献できるように助言・提言を得ることを目的に、代表取締役社長執行役員の諮問機関として社外の有識者により構成する経営アドバイザーボードを設置しています。

経営アドバイザーボードミーティングには社外の有識者から構成される社外委員とオブザーバー委員(当社の社外役員)、当社の代表取締役社長執行役員に加え、議題に応じて他の取締役などが参加しています。なお、経営アドバイザーボードミーティングは、定例会を年間で2回開催しているほか、必要に応じて随時開催しています。

報告書提出日現在、社外委員は次のとおりです。

<社外委員>

- ・株式会社日本総合研究所 理事長 翁 百合
- ・ANAホールディングス株式会社他 社外取締役 小林 いずみ
- ・東京都立大学大学院 経営学研究科専攻長 教授 松田 千恵子
- ・アース製薬株式会社他 社外取締役 ハロルド・ジョージ・メイ
- ・株式会社ONE・GLOBAL 代表取締役社長 鎌田 由美子

[内部監査室]

内部監査室は、合法性と合理性の観点から、自主監査などを行う品質・環境・安全・労務などの各スタッフとも連携し、当社グループの経営活動全般にわたる管理・運営の制度および業務の遂行状況について、内部監査を行っています。また、当社代表取締役社長執行役員の指名に基づき財務報告に係る内部統制の有効性評価を行っています。

(会計監査の状況)

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人からは、通常の会計監査の一環として、会計上および経営上の問題について適宜助言を受けています(会計監査人と代表取締役社長執行役員とのディスカッションも定期的を実施しています)。なお、EY新日本有限責任監査法人およびその業務執行社員と当社との間には、特別の利害関係はありません。

2022年度において業務を執行した公認会計士は次のとおりです。なお、下記3名の公認会計士のほか、公認会計士13名、その他の者33名の合計46名が補助者として当期の会計監査業務に携わっています。

指定有限責任社員・業務執行社員 木村 修(所属する監査法人はEY新日本有限責任監査法人)

指定有限責任社員・業務執行社員 鶴田 純一郎(同上)

指定有限責任社員・業務執行社員 中村 美由樹(同上)

(責任限定契約)

当社と社外取締役3名および社外監査役3名は、会社法第427条第1項および当社定款第28条、第38条の規定に基づき、損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項各号に定める額としています。

なお、責任限定が認められるのは、社外取締役および社外監査役がその職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がない場合に限られます。

### 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

当社においては、3名の社外取締役と3名の社外監査役より、経営全般に関する意見・指摘をいただき、代表取締役社長執行役員を始めとする業務執行取締役の監督においても社外役員が重要な役割を果たしていることから、経営への監視・助言機能が十分に働いており、その客観性・中立性が確保されていると考えています。従いまして、当社としては、目下のところ、現行の体制においてコーポレート・ガバナンスの向上を図ることが適当と考えています。

当社グループにとってより適切なコーポレートガバナンス体制の構築をめざし、今後とも検討を続けていきます。

## 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	株主総会開催日の3週間前までに当社ウェブサイトの開示するとともに、法定期限より3営業日前に招集通知を発送しています。 招集通知発送日 : 2023年2月3日 招集通知発送前ウェブ開示 : 2023年1月31日
集中日を回避した株主総会の設定	2022年度の定時株主総会は2023年2月22日(水)に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンやスマートフォンなどから議決権が行使できる、インターネットによる議決権行使ウェブサイトを開設しています。
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います。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳を作成し、和文の招集通知などと同時に当社ウェブサイトなどに掲載しています。
その他	株主総会において、当社の当事業年度(もしくは中期経営計画)の業績目標と方針を、代表取締役社長執行役員から説明しています。(当社ウェブサイトにもその内容を後日掲載しています) また、株主総会のインターネットによる同時中継を実施しています。

### 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	当社ウェブサイト(株主・投資家の皆さまへ 経営情報)にて公表しています。 <a href="https://www.kewpie.com/ir/management/disclosure/">https://www.kewpie.com/ir/management/disclosure/</a>	
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、代表取締役社長執行役員が出席する決算説明会を開催しています。なお、決算説明会資料(和文・英文)および動画、質疑応答について当社ウェブサイトに掲載しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにて、決算短信・四半期情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書・四半期報告書、統合報告書、決算説明会資料、株主総会の招集通知、キューピー便りなどを掲載しています。 <a href="https://www.kewpie.com/ir/library/">https://www.kewpie.com/ir/library/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営推進本部 経営企画部	

### 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	<p>当社グループは、社是・社訓を基本としたグループの理念の考えのもと、私たちの姿勢を「グループ規範」として定めています。一人ひとりの従業員がグループ規範を遵守し、お客様、従業員、お取引先、株主・投資家、地域社会などのステークホルダーの皆様から最も信頼していただけるよう努めています。</p> <p>また、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として定め、コーポレートガバナンス体制の整備・充実を図る際に、さまざまなステークホルダーの立場や権利を尊重することも一つの方針として規定しています。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全を含むCSR活動の状況については、当社ウェブサイトに掲載しています。</p> <p><a href="https://www.kewpie.com/sustainability/">https://www.kewpie.com/sustainability/</a> <a href="https://www.kewpie.com/ir/library/kewpie-report/">https://www.kewpie.com/ir/library/kewpie-report/</a></p>
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	<p>情報開示に関する基本的な考え方を定めるとともに、会社法、金融証券取引法、株式会社東京証券取引所の定める規則、その他会社情報の開示に関する法令・規則等を遵守し、これらに従い適時的確に情報を開示することなどを盛り込んだ、「キユーピー株式会社 ディスクロージャーポリシー」を策定し、当社ウェブサイトに掲載しています。</p> <p><a href="https://www.kewpie.com/ir/management/disclosure/">https://www.kewpie.com/ir/management/disclosure/</a></p>



## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、取締役会において、内部統制システム構築の基本方針について、下記のとおり決議しています。

#### (1) 当社グループの業務執行体制の枠組み

当社は、代表取締役社長執行役員の諮問機関である経営会議を設置し、当社グループ全体にとっての重要事項を審議させる。また、市販用市場・業務用市場・海外市場を担当する各市場統括を設置して各市場における当社グループの戦略の策定と推進を担わせるとともに、グループを横断する重要テーマ・領域ごとに経営会議から委嘱を受けた各種重要会議・委員会を設置し、当社グループ全体の重要方針を策定・周知徹底・モニタリングさせる。

#### (2) 当社およびその子会社の取締役および従業員の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社グループは、創業の精神として下記の社是・社訓を掲げ、長年にわたり従業員への教育・周知徹底を継続することにより企業風土を醸成してきたのであって、当社およびその子会社の取締役は経営判断においてもこの企業風土を尊重しなければならない。また、社是・社訓に下記のめざす姿を加えてグループの理念と定め、当社およびその子会社の取締役および従業員が最も大切にすべき基本的な価値観、志とする。

(社 是)

楽業偕悦

(社 訓)

- ・道義を重んずること
- ・創意工夫に努めること
- ・親を大切にすること

(大切にしている教え)『世の中は存外公平なものである。』

(めざす姿)

私たちは「おいしさ・やさしさ・ユニークさ」をもって世界の食と健康に貢献するグループをめざします。

当社グループは、当社およびその子会社の取締役および従業員が法令・定款および当社グループの理念を遵守した行動をとるために、グループ規範(倫理規範と行動規範で構成)およびコンプライアンス規程を定めており、当社およびその子会社の取締役および従業員はこれらを遵守する義務を負う。

当社グループは、当社のコンプライアンス担当取締役にコンプライアンス委員会を統括させ、これにより当社グループ全体の横断的なコンプライアンス体制の整備および問題点の把握に努めるとともに、同委員会を中心にコンプライアンス推進に関する企画、啓発および教育などを行う。当社のコンプライアンス担当取締役は、かかる活動を定期的に当社の取締役会に報告する。

当社グループは、公益通報者保護法に対応した内部通報制度として、社内窓口、社外窓口(弁護士を含む)を有する「ヘルプライン」を当社に設置する。通報・相談窓口から報告を受けた当社のコンプライアンス担当取締役は、コンプライアンス調査会に事実関係の調査を指示し、違反行為があれば、その是正策および再発防止策を担当部門と協議のうえ決定し、処分結果を含めて社内公表するとともに、当社グループ全体に再発防止策を実施させる。

当社グループは、社会の一員として社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当要求に対しては毅然として対応する。

#### (3) 当社およびその子会社の取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社グループは、職務の執行に係る文書その他の情報につき、文書管理規程、会社情報取扱規程、個人情報保護基本規程その他の規程およびそれに関する各管理マニュアルに従い、文書または電磁的記録により、適切に保存および管理(廃棄を含む)の運用を実施し、当社のコーポレート担当取締役が必要に応じて運用状況の検証、各規程の見直しなどを行う。

当社の取締役および監査役は、常時、これらの文書または電磁的記録を閲覧できる。

#### (4) 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループは、リスクマネジメント基本規程により、個々のリスクに関しては、これに対応する組織などにおいて継続的に監視することとするほか、当社グループ全体の全社的リスクに関しては当社のリスクマネジメント担当取締役を委員長とするリスクマネジメント委員会に情報を集中させ、そのリスクの評価、優先順位などを総括的に管理するとともに、当該委員長が当社グループ全体の全社的リスクの評価や対応状況などを定期的に当社の取締役会に報告する。

当社グループは、危機管理マニュアルを作成し、あらかじめ具体的な危機を想定・分類して、有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急対応体制を整備する。重大危機の発生時には、危機の種類毎にあらかじめ定めた当社の担当取締役を本部長とする緊急対策本部を速やかに設置し、迅速かつ適切な対応に努める。

当社グループは、サステナビリティ活動を持続可能な社会の実現への貢献とグループの持続的な成長をめざすうえで重要な課題と捉え、取締役会の議論を経て定めるサステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティの取り組みを推進する。当社グループのサステナビリティ活動は、サステナビリティ委員会の統括のもと当社グループ内の各社・各組織が推進するものとし、サステナビリティ委員会は当社グループのサステナビリティ重点課題を設定し、その進捗をモニタリングするとともに、その実現を支援する。

当社グループは、財務報告の適正性を確保するための体制を構築するため、関係する諸規程を整備するとともに、会計基準その他関連する法令を遵守するための教育・啓蒙を行うことにより財務報告に係る内部統制の充実を図る。また、各担当部門は、当社監査役と連携して、その体制の整備・運用状況を定期的に評価し、改善するための仕組みを構築する。

内部監査室は、合法性と合理性の観点から、自主監査などを行う品質・環境・安全・労務などの各スタッフとも連携し、当社グループの経営活動全般にわたる管理・運営の制度および業務の遂行状況について、内部監査を行う。また、当社代表取締役社長執行役員の指名に基づき財務報告に係る内部統制の有効性評価を行う。

#### (5) 当社およびその子会社の取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社グループは、取締役および従業員が共有する当社グループ全体の全社的な経営目標を定め、この浸透を図るとともに、この経営目標達成に向けて最適な組織編成を行い、各部門の責任者を当社の代表取締役社長執行役員が当社取締役会の決議に基づき任命する。その責任者に権限を委譲することにより、迅速かつ適切な意思決定と業務執行を行う。

当社の取締役会の決議に基づく業務執行については、当社またはその子会社の定める決裁基準に基づき、それぞれの責任範囲、決裁手続について定める。

具体的な当社グループの経営活動の推進策については、当社取締役会が決議した業務執行の基本方針に基づき、当社の経営会議または各種重要会議・委員会の定例および臨時の審議に委ね、迅速かつ適切な意思決定と業務執行を図る。

当社グループは、グループの持続的な成長を実現するため、デジタルトランスフォーメーション(DX)を重要な経営課題と位置づけ、デジタル技術を活用して事業モデルと業務プロセスの変革を進める。当社グループのDXに向けた取り組みは、DX推進委員会の統括のもと当社グループ内の各社・各組織が推進するものとし、DX推進委員会は当社グループのデジタル戦略・資源投入の方向付け、重点目標の設定と支援、推進体制の整備、デジタルリテラシー教育の推進を担う。

(6) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社グループは、「グループ経営の基本的な考え方」にもとづき、グループ合同経営会議、各市場統括ごとの会議体において企業集団としての連結経営目標や事業運営方針を共有するとともに、組織・人事、資金調達についてもグループ全体での最適化を図る。また、業務執行においては、グループ決裁基準に基づいて子会社経営の権限を定め、権限委譲による効率化とグループ管理の均衡を図る。当社の子会社は、毎月、自社を管掌する当社の担当執行役員に対して事業計画の進捗状況について報告する。また、子会社の取締役会に出席した当社からの派遣取締役は、取締役会の審議状況・経営課題などについて、上記の担当執行役員に報告する。当社グループでは、適切なグループガバナンスの構築に関する方針の策定、重点課題の決定および取り組みの推進については、当社のグループガバナンス担当取締役を委員長とするグループガバナンス委員会がこれを担う。当社の子会社であるアラハタ株式会社については、当社と連結経営目標を共有するとともに、リスクマネジメントやコンプライアンスに関する情報交換を緊密に行うこととする一方、東京証券取引所上場企業であることに加え、独自の企業グループを形成していることに鑑み、業務の適正を確保するための体制を独自に構築する。

(7) 監査役監査の実効性を確保するための体制

当社の監査役職務を補助すべき従業員を置くことに関する事項

当社の内部監査室は、当社監査役会との協議により当社監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を当社監査役会に報告する。また当社は、当社監査役がその職務を補助する従業員を置くことを求めた場合は、速やかにその求めに応じる。当社の監査役職務を補助すべき従業員の取締役からの独立性および当該従業員に対する当該監査役の指示の実効性の確保に関する事項

当社の監査役より監査業務に必要な要望を受けた当社の内部監査室所属の従業員は、その内部監査に関して、当社の内部監査室担当取締役以外の取締役などの指揮命令を受けない。また、当社監査役職務を補助すべき従業員を置いた場合、その従業員は、独立性の確保のために、当社監査役以外からの指揮命令を受けない。当社の取締役、従業員、当社子会社の役員および従業員等が当社監査役に報告をするための体制その他の当社監査役への報告に関する体制

- 1) 当社の取締役、従業員、当社子会社の役員および従業員等は、当社監査役会の定めるところに従い、当社監査役の要請に応じて必要な報告を行う。
- 2) 前項の報告事項として、主なものは次のとおりとする。
  - ・各社の株主総会に付議される決議議案の内容
  - ・当社の内部統制システム構築に関わる各部門の活動状況
  - ・当社の内部監査室、自主監査スタッフおよび子会社の監査役の活動状況
  - ・当社の重要な会計方針、会計基準およびその変更
  - ・業績および業績見込みの発表内容、重要開示書類の内容
  - ・内部通報制度の運用および通報・相談内容
  - ・法令・定款に違反する行為または不正行為
  - ・当社または当社の子会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項
- 3) 当社の内部通報制度「ヘルプライン」には、取締役、従業員、子会社の役員および従業員等が当社監査役に匿名で通報・相談できる体制を整備する。

上記(7) の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、当社監査役に報告を行ったことを理由に、その報告者に対して不利益な取扱いを行わないものとし、子会社においてもこれを徹底させる。

当社監査役職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- 1) 当社監査役職務の執行が円滑になされるために必要な監査費用について毎年予算措置を講じる。
- 2) 当社監査役から、外部の専門家(弁護士、会計士等)に協力を得るなど特別な費用の請求がなされた場合には、費用の内容が不合理でない限り、その費用は会社が負担する。

その他当社監査役職務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) 当社取締役会は、当社監査役会に各年度の監査方針、重点監査項目および監査方法等の報告を求め、それらを共有する。
- 2) 当社の取締役、従業員、当社子会社の役員および従業員は、当社監査役からヒアリングの求めがあった場合には適宜協力する。また、代表取締役社長執行役員は、定期的に当社監査役会との意見交換の機会を持つ。
- 3) 内部統制システム構築に関わる委員会、内部監査室および自主監査スタッフは、監査役監査の実効性確保に係る各監査役の意見を十分に尊重しなければならない。

(内部統制システムの運用状況)

2022年度における内部統制システムの運用状況の概要は、大略下記のとおりです。

(1) 法令・定款への適合を確保するための体制

・従業員意識調査を実施し(2年ごとに実施しています)、「キュービーグループ 2030ビジョン」などの基本方針の理解度と、コンプライアンス・働く環境・CSR活動に対する従業員の意識を調査した結果、基本方針への理解度やハラスメント防止への取り組みの面で課題があることを把握したため、対策に取り組みました。

(2) 損失の危険の管理に関する体制

・中国事業において、カントリーリスクが高まっていることを踏まえ、各種のリスクが顕在化した場合に備え、中国事業において保有する有形・無形の資産、中国の調達を依存する原材料、中国事業で使用する情報システムなどの管理方針や、駐在員およびその家族の退避方法など、各種のリスクへの対応方針を策定しました。  
・当社グループを取り巻く経営環境の複雑性が増していることに加え、それぞれのリスクに対応する社内体制も複雑化していることから、各会議体や各組織が所管するグループ内のリスクについてリスクマネジメント委員会を中心に統括する体制を新たに構築しました。  
・サステナビリティに関する社内外の環境を踏まえてサステナビリティ基本方針の見直しを行った結果、同方針に生物多様性の保全および水資源の環境負荷低減に取り組むことを盛り込んだほか、プラスチックについては循環型社会の実現をめざすことを追加しました。(同方針の改定は2022年12月)  
・渋谷オフィス、仙川キューポートで使用する電力を実質再生可能エネルギーに切り替えたほか、当社の神戸工場で太陽光パネルの設置を行うなど、グループ各拠点への太陽光発電の導入を進めています。なお、当社の神戸工場については、2022年12月から開始した「ク

クレジット( )の購入により、グループ初のネットゼロ工場を実現しています。

J-クレジット制度とは、温室効果ガスの排出削減量や吸収量をクレジットとして国が認証する制度を指します。

(3) 効率的な職務執行を確保するための体制

・迅速な意思決定とそれに基づく実行、情報共有の質の向上などを目的として、役職員を対象に「社内会議に関するアンケート」「決裁に関するアンケート」を実施し、結果に基づいて経営会議で検討を行いました。見えてきた課題に対し対策を講じ、組織風土の改善と組織体質の強化に努めています。

(4) 企業集団における業務の適正を確保するための体制

・グループガバナンス委員会主催で、グループ各社社長・派遣役員に対しグループガバナンスに関するアンケート調査と勉強会を実施し、課題を特定するとともに、施策を推進しています。

・2021-2024年度 中期経営計画に掲げる「多様な人材が活躍できる仕組みづくり」の実現に向け、グループ従業員向けのダイバーシティ・セミナーや、職場や職位が異なるメンバーが参加するダイバーシティ・ディスカッションを実施しました。

(5) 監査役の実効的な監査を確保するための体制

・リスクマネジメント委員会やコンプライアンス委員会などの会議に当社監査役が出席し、内部統制に関する現況と課題の把握に努めたほか、監査対象の事業所選定では内部監査部門と調整するなど、効率的な監査の実施に努めました。

## 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

当社グループは、私たちの姿勢を表す「グループ規範」を定め、その中で「私たちは、社会的秩序を乱し脅威を与える反社会的勢力に対し、断固たる行動をとり、一切の関係を遮断します。」と掲げています。そして、社会の一員として社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当要求に対しては毅然として対応することとしています。

当社は、上記の考え方を実践するために、反社会的勢力への対応マニュアルの作成、コンプライアンス活動を通じた従業員への指導・啓発(階層別研修やeラーニングによる「グループ規範」の周知・徹底)および必要に応じた警察関係への相談や情報収集などに努めています。

また、お取引先との契約書において、反社会的勢力排除に関する条項を設け、お取引先が反社会的勢力ではなく、また当該勢力との関係も有しないことを保証していただくとともに、もしそれに反することが判明した場合には直ちに契約を解除できる旨を定めています。

## 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

更新

なし

該当項目に関する補足説明

更新

当社は、2022年12月28日開催の取締役会において、「当社株式の大量買付行為への対応方針（買収防衛策）」について、これを継続せず、その有効期間が満了する2023年2月開催予定の当社第110回定時株主総会終結の時をもって廃止することを決議しました。

当社は、2008年2月開催の当社第95回定時株主総会において、「当社の財務および事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」に照らして不当な企業買収が行われることを防止するための取り組みとして「当社株式の大量買付行為への対応方針（買収防衛策）」（以下、本対応方針）を導入することについて、株主の皆様のご承認をいただきました。

その後、本対応方針（有効期間3年）については、大量買付けに関する日本の法制度や敵対的買収の発生状況などに照らしても一定の意義と必要性が認められるとの判断から、内容の一部変更を行いながら過去4回にわたって更新を行い、現在に至っております。

現時点においても、当社の企業価値および株主共同の利益を毀損するおそれのある大量買付行為が行われるリスクは依然として存在しており、当該リスクに対して十分な備えを行うことは取締役会としての重大な責務であると認識しております。

その一方で、買収防衛策をめぐる近時の動向も踏まえると、いわゆる事前警告型の買収防衛策を準備しておく必要性は相対的に低下していると思料されることから、2023年2月の有効期限に向けては、取締役会でも本対応方針の存廃について議論を重ねてまいりました。

当社を取り巻く経営環境や本対応方針の継続が及ぼす影響なども勘案して慎重に検討を行った結果、上述のとおり、本対応方針を継続せず、その有効期限である2023年2月開催の第110回定時株主総会終結の時をもって廃止することといたしました。

当面は過去に例を見ない厳しい経営環境が見込まれますが、長期ビジョン「キユーピーグループ 2030ビジョン」の実現に向けて2021-2024年度中期経営計画を推進することにより、また適切なコーポレートガバナンス体制の構築やステークホルダーとの協働・対話（適時適切な情報開示を含む）に努めることを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めてまいります。

なお、当社は本対応方針の廃止後も、当社の企業価値および株主共同の利益を毀損するおそれのある大量買付行為が行われる場合には、当該行為を行う者に対し、株主の皆様がその当否を適切に判断するために必要かつ十分な時間と情報の提供を求めるとともに、独立性を有する社外役員の意見を尊重したうえで、金融商品取引法、会社法その他関連法令の許容する範囲内において、その時点で採用可能かつ適切と考えられる施策（いわゆる買収防衛策を含む）を講じる所存です。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。

#### 1. 社内体制

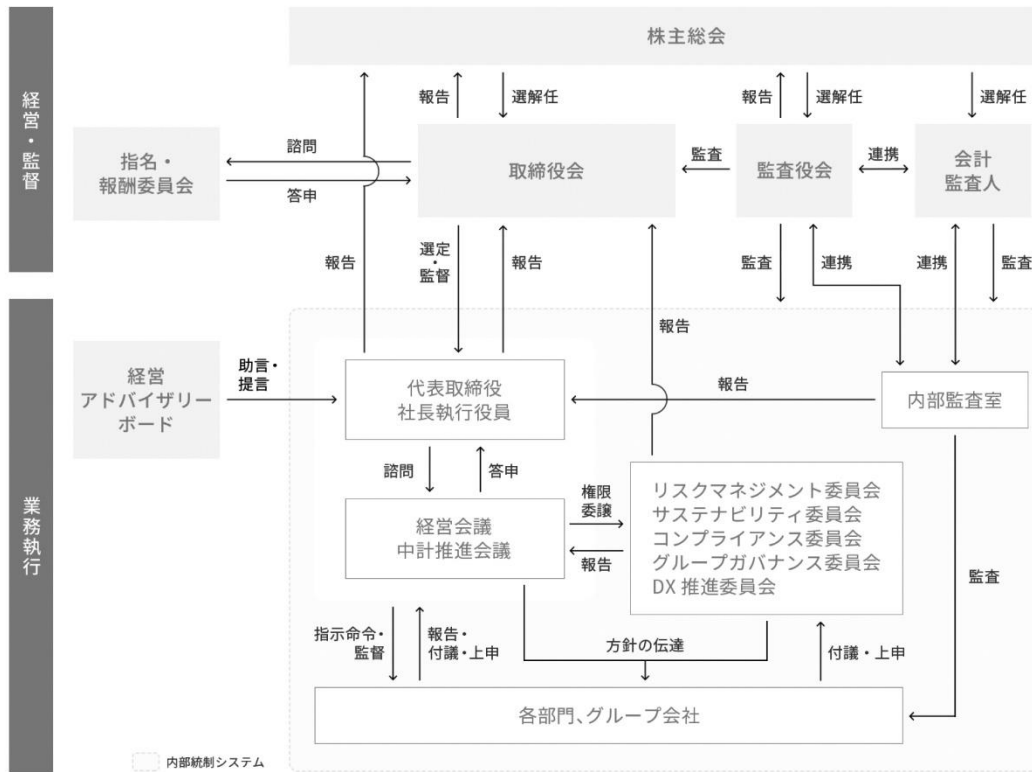
当社の重要な会社情報は、情報取扱責任者（経営推進本部長）に集約される体制となっております。

情報取扱責任者は、社内の関係者と協議し、また必要に応じて外部機関や専門家に事前相談・意見聴取のうえ、株式会社東京証券取引所の定める適時開示規則に則って適時開示の要否を判断します。

#### 2. 情報開示の方法

適時開示が必要であると判断された場合は、遅滞なく株式会社東京証券取引所の提供するTDnetシステムに登録するとともに、当社ウェブサイトにも同一情報を掲載するほか、必要に応じて報道機関（記者クラブなど）に対する資料配布・記者会見を行うなど、迅速、正確かつ公平な情報開示に努めています。

## 【コーポレートガバナンス体制】



## 【適時開示体制の概要】

