

コーポレートガバナンス・ポリシー

第1章 総則

- 1.1 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方（C.G.Cの対応項番2-1、2-2、2-3、3-1）
- ・ 当社（および子会社を含む当社グループ）においては、「経営理念」および「社是」を全ての活動の基本指針としており、「行動規範」を定め、役員・従業員の具体的な行動指針としている。
 - ・ このような基本指針等に従い、中期経営計画を定め、米菓メーカーとして安全で良質な米菓をお客様に提供していくなかで、株主をはじめとしたステークホルダーと対話し協働して、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指すとともに、経営の公正性・透明性の確保に努め、社会に役立つ会社となるように活動することを旨とする。
- | | |
|--------|--------|
| ＜経営理念＞ | 別紙のとおり |
| ＜社是＞ | 別紙のとおり |
| ＜行動規範＞ | 別紙のとおり |
- 1.2 制定、改廃
- ・ 当社においては、以上の基本的な考え方について、コーポレートガバナンス・コードに沿って体系的に捉え確実に進めていくため、コーポレートガバナンス・ポリシーを制定する。
 - ・ 本ポリシーは、社会情勢等の経営環境の変化に対応するため定期的に見直すこととし、本ポリシーの制定、改正、廃止は、取締役会の決議によるものとする。

第2章 コーポレートガバナンスの体制

- 2.1 機関設計（4）
- ・ 当社においては、監査等委員会設置会社を選択することで、議決権を有する社外取締役による取締役会の活性化や監督機能の強化を図り、経営の健全性・透明性の向上に資するとともに、少人数による迅速な意思決定を可能とすることで、取締役会の効率的な運営を図るものとする。
- 2.2 取締役会
- 2.2(1) 取締役会の責務、役割（4-1、4-1①、4-1②、4-2、4-2②、4-5）
- ・ 当社においては、取締役会は、最高意思決定機関として、株主に対する受託者責任等を踏まえ、具体的な経営戦略や経営計画等を決定するとともに、企業価値の向上を図るべく重要な業務執行の決定を行い、また、グループ会社を含め執行を監督することで、経営の公正性、透明性を確保し、健全で持続的な成長に努めるものとする。
 - ・ 取締役会は、法令および定款に定める決議事項、取締役会規則において決議する重要な事項を定める一方、取締役や執行役員等に対して、これらの重要な事項を除いた業務執行に係る権限を委任し、業務における迅速な判断と執行を促すものとする。なお、委任の範囲・内容は職務権限規程に明示、取締役に委任する担当職務については株主総会招集通知に記載し開示する。
 - ・ また、取締役会および経営陣幹部は、中期経営計画等を策定のうへ、年度計画の実現が最大の使命・責務であることを認識し、最大限の力を注ぐものとする。その上で、年度計画や中期経営計画等が未達の場合には、その原因分析を行い次期以降の計画に反映することとし、また、株主総会や決算説明会等の場で株主等に十分な説明を行う。
 - ・ 当社においては、取締役による執行機能のほか経営監督機能を高めるべく、執行役員制度を導入し権限委譲を図るとともに、迅速・果敢な意思決定を促す体制をとるものとする。また、業務執行取締役の報酬について、業績連動型株式報酬制度（BBT）を導入してインセンティブ付けを図り、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を促す。
 - ・ 取締役会は、中長期的な企業価値向上のためには、人的資本・知的財産などの経営資源の配分、事

業ポートフォリオに関する戦略の実行が重要であると認識し、その実効的な監督に努めるものとする。また、これらサステナビリティを巡る取り組みに関する基本方針の策定について検討する。

2.2(2) 取締役会の構成 (4-11①)

- ・ 当社においては、取締役選任に関する基本方針を定めており、社内取締役は各業務に精通し活動できる能力と実績、社外取締役は独立性や多様なキャリアといった観点から選任することとし、取締役候補者の指名にあたっては、指名報酬諮問委員会の助言・提言を尊重のうえ、公正性・透明性を確保し、取締役会において決定するものとする。
- ・ また、取締役会全体について、その役割や経営の状況に応じた構成バランス、総数、多様性等を考慮することとする。各取締役の知識・経験・能力等をスキルマトリックスにより一覧化する等により、取締役会全体として備えるべきスキルを網羅するよう努める。なお、監督機能の客観性、実効性を確保するため、他社での経営経験を有する者を含め、3分の1以上の社外取締役を選任することが望ましい。

2.2(3) 取締役会議長 (4-12)

- ・ 当社においては、代表取締役社長が取締役会議長として取締役会を進行することとし、議長は社外取締役の十分な関与を促す等、自由闊達で建設的な議論になるよう議事を進めるものとする。

2.2(4) 内部統制 (4-3、4-3④)

- ・ 当社においては、会社法に例示された内部統制システムの各項目に従い、「内部統制システム構築の基本方針」を策定し、取締役会で決議しており、個々の項目を適切に運用することでリスクに的確に対応し、持続的成長と企業価値の向上が図られるよう見直し、内部監査部門を活用する等により、監督するものとする。
- ・ このため、「内部統制規程」および「財務報告に係る内部統制規程」を定め、内部統制システムを整備・運用し、その有効性を評価のうえ、継続的に改善することにより、業務の有効性・効率性の向上、財務報告の信頼性確保、事業活動に係る法令等の遵守、資産の保全、その他当社グループが必要と判断する統制上の目的の達成に努める。
- ・ また、コンプライアンス、正確な財務報告、リスク管理等が適切になされるよう、コンプライアンス・リスク管理委員会を設け機動的に対応するとともに、定期的に運用状況等を取締役会に報告し監督を受ける体制を整備、基本方針や運用状況については事業報告により開示する。
　　<内部統制システム構築の基本方針> 別紙のとおり
- ・ なお、内部統制によりリスクの軽減を図る以前に、変化への対応能力を高めていくことが重要であり、「全社的リスクマネジメント規程」を定め、リスク管理を強化することとする。

2.2(5) 後継者計画(4-1③、4-3②、4-3③)

- ・ 当社においては、取締役会は、後継者の育成を重要な責務の一つであると認識し、取締役や執行役員に対し、業績目標だけでなくそれぞれの担当に応じた課題を課すとともに、社内外の重要な会議に出席させ、経営参画させることにより、社長をはじめとする経営層の後継者育成に努めるものとする。また、中期的、長期的および緊急時それぞれにおける、社長をはじめとする経営層の選抜プロセス、候補者の育成方法、プロセスの透明性・公平性確保の手段等を定めておくことが重要との認識の下、別途、後継者計画を定める。
- ・ また、取締役会は、代表取締役の選任については、会社における最も重要な戦略的意思決定であるとの認識の下、社外取締役を主体とした指名報酬諮問委員会の意見を踏まえた上で決定するものとする。代表取締役の選任に当たって、客観性・適時性・透明性ある手続が必要であるとの認識の下、後継者計画の中にそれを定める。
- ・ なお、取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、代表取締役がその機能を十分に発揮していないと認められる場合に、解任するための客観性・適時性・透明性ある手続が必要であるとの認識の下、後継者計画の中にそれを定める。

2.2(6) 取締役会の評価 (4-11、4-11②、4-11③)

- ・ 当社においては、取締役会事務局が、全取締役を対象に取締役会全体の実効性についてアンケート調査を実施し、その集計結果に基づき分析・評価のうえ、取締役会に報告するものとする。
- ・ 取締役会においては、これにより活発な審議と迅速な意思決定、取締役相互の牽制・監視の確保等の体制整備を図るとともに、改善すべき点は速やかに対応、結果を共有のうえ概要を開示する。
- ・ また、当社においては、取締役が他の会社の役員を兼任する場合は、取締役会の承認が必要なものとする。特に、社外取締役については、選任方針の一つとして「職務遂行に必要な時間を十分に確保でき、取締役会に対する確かな助言、提言を行い得る者であること」としており、取締役会の実効性に配慮する。なお、取締役の重要な兼職の状況は、事業報告において開示する。

2.3 監査等委員会

2.3(1) 監査等委員会の責務、役割 (4-4、4-4①、4-5、4-6)

- ・ 当社においては、監査等委員会は、株主に対する受託者責任等を踏まえ、取締役の職務の執行について監査・監督しており、株主共同の利益のために、経営の公正性、透明性を確保し企業価値の向上を図り、健全で持続的な成長に積極的に係わるものとする。
- ・ 監査等委員会は、社外取締役3名で構成し独立性・客観性を保つこととし、また、うち1名を常勤監査等委員として、情報収集、監査等委員間の連携、経営陣との連絡・調整に当たらせ、監査の実効性を確保する体制を整備する。
- ・ 監査等委員会は、業務監査や会計監査を経た監査報告の作成をはじめ、会計監査人の選解任・再任の決定、取締役の選任・報酬等の意見の決定等の業務を行うほか、各監査等委員は取締役として議決権を有することから、能動的、積極的、客観的に意見を述べ、取締役会の活性化ならびに監督体制の確保に努める。

2.3(2) 会計監査人および内部監査室との関係 (3-2①、3-2②)

- ・ 当社においては、監査等委員会は、会計監査人の評価・選定基準を策定し、独立性や専門性等の確認、会計監査人の再任や会計監査の相当性判断等を行う。また、面談や監査結果の説明等を通じて会計監査人との緊密な意思疎通を図ること、不正・不備・問題点等を発見した場合には双方において報告・通知のうえ事実関係の究明・対策・再発防止策等を取締役に求めること、内部監査室を含めた三者で意見交換を行うこと、など監査の実効性確保に努めるものとする。
- ・ また、監査等委員会は、内部監査部門や内部統制部門との連携が不可欠であり、内部統制の充実の下で監査の実効性を高めるとともに、往査等を通じて内部監査室と緊密な関係を保ち情報収集に努める。

2.4 会計監査人 (3-2、3-2②)

- ・ 当社においては、取締役会および監査等委員会は、会計監査人が財務報告の信頼性確保に重要な役割を担っていることを踏まえ、その独立性と専門性を確保し適切な品質管理体制の下で十分な人員と時間をかけて適正な会計監査が行われるとともに、経営陣、内部監査室や監査等委員会とも緊密な意思疎通が図れるよう、適切な対応を行うものとする。

2.5 取締役の指名・報酬等、支援等

2.5(1) 取締役候補者の選任等 (4-3、4-3①)

- ・ 当社においては、取締役候補者の選任に当たり(監査等委員である社外取締役を含む)、取締役選任に関する基本方針等に従い、取締役会において、その客観的な立場を維持しつつ、指名報酬諮問委員会の答申を尊重のうえ決定し、株主総会に諮るものとする。また、執行役員については、別途定める執行役員選任基準等に基づき、取締役会において指名決議する。

2.5(2) 取締役の報酬 (4-2①)

- ・ 当社においては、取締役の報酬総額を株主総会に上程し、取締役の報酬に関する基本方針および取締役の報酬等の決定方針に従い、指名報酬諮問委員会による答申を尊重のうえ、各取締役に対する支給額を取締役会(監査等委員である取締役については監査等委員会)において決定するものとする。また、株式報酬制度を導入しており、業務執行取締役のインセンティブ制度とするとともに、中長期的な業績および企業価値の向上に貢献する意識を高める。

2.5(3) 指名報酬諮問委員会 (4-2①、4-3、4-10、4-10①)

- ・ 当社においては、経営陣幹部や取締役候補者の選任、それらの役員報酬の決定に当たり、取締役会の下に独立した指名報酬諮問委員会を設置、その助言等を踏まえることで公正性・透明性確保に努め、多様性やスキルの観点を含め統治機能の充実を図るものとする。
- ・ 指名報酬諮問委員会は、社外取締役である監査等委員全員と代表取締役社長により構成することで独立性を確保、取締役・取締役監査等委員・執行役員の選解任、取締役の報酬についての方針・個々の報酬額等について審議のうえ答申、取締役会に助言・提言を行う。
- ・ 指名報酬諮問委員会では、取締役候補者の選任についての答申に当たり、業務遂行能力・経験等、業績貢献度、取締役会構成員としての機能度、先見性・判断力等を勘案し、個々に一定の評価を行い、客観性・透明性のある手続に努める。
- ・ また、指名報酬諮問委員会では、取締役の報酬についての答申に当たり、報酬総枠と実績、それぞれの金額バランス、インセンティブ、業績との整合性等を勘案し、個々の報酬に対し検討を加え、客観性・透明性のある手続に努める。

2.5(4) 独立社外取締役 (4-7、4-8、4-8①、4-8②、4-9)

- ・ 当社においては、独立社外取締役の選任に当たり、独立性判断基準を定め、その独立性を実質的に確保する。また、独立社外取締役による利益相反の監督や少数株主をはじめとするステークホルダーの立場に立った意見表明等、取締役会において独立した立場からの率直で建設的な検討を加えることで、重要な経営の意思決定の客観性・透明性の向上を促し、会社の持続的成長に繋げるものとする。
- ・ なお、独立社外取締役については、取締役総数の3分の1以上の選任が望ましいと考えられるが、少なくとも2名以上を選任する。また、「独立社外者のみを構成員とする会合」や「筆頭独立社外取締役」等については、監査等委員会を機能させることで代替する。

2.5(5) 取締役会や監査等委員会等に対する支援体制 (4-12①、4-13、4-13①、4-13②、4-13③)

- ・ 当社においては、取締役会事務局が、取締役会での十分な議論が行えるよう、その運営に努めるものとする。事務局は、事前に議案の案内を行い、審議資料やその他資料等は予め配布、各取締役の予定によっては年間スケジュールを変更し、毎回全員が取締役会に出席して、十分な時間の中で審議できる環境を整える。
- ・ 取締役および取締役監査等委員は、職務執行に当たって、取締役会での資料提供または結果報告を要請する等により、必要に応じて情報を求め、内部監査室等からも情報を収集する。また、特に監査等委員会および監査等委員からの指示に対しては、内部監査室、経営企画室が社内調整等を行い対応するものとする。なお、必要に応じて弁護士等外部の専門家の助言、調査会社の調査結果等を得た場合には、社内規定に基づき費用負担する。

2.5(6) 経営層に対するトレーニング方針 (4-14、4-14①、4-14②)

- ・ 当社においては、取締役等の経営層の自己研鑽に対し、トレーニングの機会や費用の負担、関連書籍の配付等を通じて、その役割と責務の遂行に役立つ情報等を提供していくものとする。また、特に新任の社外取締役に対しては、就任時に沿革、事業、財務、組織等の基本的な情報を提供する。
- ・ 研修等について、執行役員に対しては、リーダーシップと経営戦略を培う能力を養うためのカリ

キュラムを定めて実施し、さらに、取締役については、より高い経営スキルを習得するために、外部機関が開催するセミナー等の機会を提供するものとする。また、取締役監査等委員においても、日本監査役協会の研修会等を通じて、最新の知識の取得がなされるよう体制を整備する。

- ・ 以上、経営層に対するトレーニングの方針として、本ポリシーに定める。

第3章 ステークホルダーとの関係

3.1 株主に対する対応

3.1(1) 株主の権利・平等性の確保 (1-1、1-1①、1-1②、1-1③)

- ・ 当社においては、株主の権利の重要性を十分に認識し、少数株主、外国人株主を含む全ての株主の権利や平等性を実質的に確保すべく、株主が適切に権利行使できる環境を整備するものとする。このため、行為の差し止めや代表訴訟の提起等に至らないよう、株主共同の利益を高めるべく企業価値の向上に努める一方で、少数株主についても株主の権利を妨げないよう十分尊重し配慮する。
- ・ また、コーポレートガバナンスに関する役割・責任を踏まえ、株主総会決議事項の一部を取締役に委任を受けることも、経営判断の機動性等を考え検討していく。
- ・ なお、株主総会において、反対票が30%を超えた会社提案議案については、取締役会で、反対の理由や原因を分析し、株主との対話やその他の対応の可否について検討する。

3.1(2) 株主総会 (1-2、1-2①、1-2②、1-2③、1-2④、1-2⑤)

- ・ 当社においては、株主総会が株主との建設的な対話の場であるとの認識の下、株主の視点に立った株主総会運営を行うこととし、集中日を避けるなど開催日に配慮し、株主が理解しやすいよう平易な説明に努める。また、議決権の電子行使を導入する等、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うものとする。
- ・ 招集通知は、株主の検討期間確保のため、法定期日より前に発送することとし、TDnet および当社ウェブサイトにおいて概要の早期公表に努める。また、信託銀行の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権等の権利行使を予め希望する場合は信託銀行等と協議を行うほか、希望により所定の手続を経た上で株主総会会場内での傍聴を認める。
- ・ なお、招集通知の英訳については、株主構成や費用対効果等を考慮し、今後の実施を検討する。

3.1(3) 資本政策 (1-3、1-6)

- ・ 当社においては、資本政策は、中長期的な株主価値の向上に資するべきであり、そのためには持続的成長が前提になるとの考えの下、投下資本と許容リスクを勘案のうえ、収益力と財務基盤を強固にし、株主資本を維持・充実するものとする。また、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、慎重に検討し、実施する場合は、適切な手続きを確保し、投資家・株主に十分な説明を行う。
- ・ 当社の最大の課題は営業利益率の向上であり、営業利益の安定確保を当面の目標として株主価値の向上を目指すとともに、一株当たり純利益と配当性向を高め、株主還元に留意し配当政策を検討する。

3.1(4) 政策保有株式に関する方針 (1-4、1-4①、1-4②)

- ・ 当社においては、中長期的視点から成長性、収益性、取引関係強化が見込まれ、結果として企業価値を高め株主共同の利益に繋がると考えられる場合に、株式を保有するものとする。
- ・ 議決権行使については、株主としての権利を適切に行使すべく、原則として全ての議決権を行使する。行使に当たっては、経営管理部において投資先企業の状況や取引関係等の具体的・客観的基準に基づき判断、取締役会に報告する。
- ・ また、個別の政策保有株式について、株主共同の利益の観点から、取引状況、保有目的に基づく将来性、便益やリスクと経済合理性との比較、等を取締役会において検証する。経済合理性の判断において、資本コストとの比較も有用と考えられ、「資本コストの活用方針」を定め、検証する。

・なお、当社株式を政策保有株主から売却等の意向が示された場合、その理由等を可能な限り聴取するものの、特別な条件を付す等により売却等を妨げる行為は行わない。

3.1(5) 買収防衛策 (1-5、1-5①)

・当社においては、社会・経済情勢の変化、買収防衛策を巡る諸々の動向および様々な議論の展開等を踏まえ、「財務及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」(基本方針)ならびに「当社株式等に対する大規模買付行為への対応方針」(買収防衛策)を定め、その後の更新に当たっても、株主総会の承認を得ている。

・係る基本方針ならびに買収防衛策は、経産省・法務省の指針に記載され公表されている原則に照らして妥当なものと考えており、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであり、経営陣の保身を目的とするものではないことから、当面、株主に対する説明責任、取引の株主判断の原則等を十分認識した上で、更新を予定する。

3.1(6) 関連当事者間の取引 (1-7)

・当社においては、取締役、取締役監査等委員およびその近親者との取引について、定期的取引の有無に関する調査の確認書を作成し、重要な事実がある場合は、取締役会に報告するものとする。

・また、関連当事者間の取引については、関連当事者取引管理規程を定めており、会社法および金融商品取引法等の法令ならびに東京証券取引所の規定に従って適切に開示する。

3.1(7) 株主等との対話 (5-1、5-1①、5-1②、5-1③、5-2、5-2①)

・当社においては、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの理解と支援を得ることが重要であるとの認識の下、「株主との建設的な対話を促進するための方針」や「ディスクロージャーポリシー」を策定のうえ、社外を含む取締役や経営陣幹部と株主等との前向きな対話を進めるものとする。

・このため、株主との対応窓口は経営管理部が所管するものの、主に代表取締役や担当取締役が訪問し面談する等により、株主等からの要望以外にも積極的に対話の機会を持つものとする。決算説明会のほか機関投資家向けの定期的説明会等を含め、IR活動の機会を増やすとともに、当社ホームページ上での情報開示を充実させる。こうした活動を有効に機能させるため、総務、経理、経営企画など関連部署間の緊密な連携を図り、IR活動を通じて得た意見や要望等については、取締役会に報告し企業価値向上に向けて共有を図る。

・また、当社においては、中長期的な経営ビジョンの下で、経営計画、経営戦略、決算見込、個別事業等に関する具体的な方針や定性・定量目標および経営資源の配分や事業ポートフォリオの見直し等の具体的な実行内容について、株主総会や決算説明会等の場で、分かりやすい資料に基づき、株主等への説明を行うものとする。さらに、計数目標や具体的な投資内容等を資本コストに基づき客観的に説明することも重要と思われ、実効的な運用について「資本コストの活用方針」に従って検討していく。

・なお、中長期的な企業価値向上のため、事業ポートフォリオの見直しが重要視されており、それに関する基本方針の策定が必要と考える。また、正確な株主構造を把握するため、四半期ごとに全株主名簿を作成するほか、定期的の実質株主調査を実施し、実効性を確保する。

3.2 株主以外のステークホルダーとの対応

3.2(1) 株主以外のステークホルダーとの協働 (2-1、2-3、2-3①)

・当社においては、経営理念を定め全ての活動の基本指針としているが、その中で全てのステークホルダーとの協調を謳っており、経営理念に基づきそれらと協働していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すものとする。

【経営理念】

我々は会社の事業を通じて、社会の人々に喜びと豊かさを提供し、その見返りとして、この事業に携わる者

とその関係者の豊かな生活と社会的地位の向上を図り、併せて地域社会の経済的発展に貢献せんとするものである。

- ・ すなわち、次のとおり全てのステークホルダーと協調しており、自信をもって事業活動を行う。
 - ・ 米菓メーカーとして安全で良質な米菓をお客様に提供していくなかで、
 - ・ お客様や株主などの社会の人々全般に美味しさと喜び、豊かさを享受していただき、
 - ・ 当社社員の成長と働きがいを高め、製・配・販の取引先と良好な関係を築くことで、全ての関係者の安定した生活と地位の向上を図り、
 - ・ 地域社会の一員として、経済面や環境等 ESG 経営を視野に、社会に貢献する。

3.2(2) 行動準則、内部通報体制など従業員との関係 (2-2、2-2①、2-3①、2-5、2-5①)

- ・ 当社においては、経営理念や社是を全ての活動の基本指針としているほか、「行動規範」を定め、役員・従業員の具体的な行動指針としており、ステークホルダー共同の利益や健全な事業活動の拠所として、その遵守に努めるものとする。
- ・ 取締役会においては、法令や定款の遵守は勿論のこと、経営理念や行動規範の徹底についても企業風土としての定着を促すこととし、コンプライアンス・リスク管理委員会等により監督する。
- ・ 取締役会においては、サステナビリティを巡る課題について適切な対応を行う必要があると認識しており、ESG 経営の一環として SDGs への対応に注力していく方針である。労働環境の改善、災害や感染症への対応、取引先との良好な関係等のほか、CO₂削減等の気候変動問題、輸入原材料等に伴う人権問題などについても、世界的な動きに留意し遺漏なく対応していくこととしている。
- ・ また、当社においては、内部統制システム構築の基本方針に従い、子会社を含む社内通報制度として「公益通報窓口」を3カ所に設置(外部弁護士、人事部、労働組合)、行動規範、就業規則や法令に違反又はその恐れがある行為等について、通報を受け付けるものとする。通報の内容は、取締役会に報告のうえ必要な措置を講じるほか、通報内容の秘密保持や通報者に不利益の生じない取り扱いを規定する。

<行動規範> 別紙のとおり

3.3 その他関連事項

3.3(1) 多様性の確保 (2-4、2-4①、4-11)

- ・ 当社においては、会社の持続的な成長を確保するため、経験・技能・属性等の多様な人材の採用、育成を行うものとする。女性を含む次世代リーダーに向けた研修等を実施し、社員が性別や年齢等を問わず高い意識で活躍できる環境づくりを行い、支援する。
- ・ また、経営陣においては、事業の規模や内容を踏まえ、知識・経験・能力等のバランスに配慮し、グループ全体として女性や外国籍の人員の活用に留意するものとする。監査等委員については、財務・会計・法務面や経営経験に基づいた知見について、補完に努める。
- ・ 当社においては、これらの多様性の確保について、以上のとおりに考えているが、中核人材の登用等における方針や目標等(人材育成方針、社内環境整備方針、実施状況の開示方針等を含む)を具体的に策定する必要があると考えている。

3.3(2) 企業年金との関係 (2-6)

- ・ 当社においては、従業員の資産形成のため、企業年金制度と退職一時金制度を併用しているが、年金制度については、確定拠出とすることで、当社財務面の影響を抑えるものとする。
- ・ また、外部アドバイザーにより専門的な能力・知見を補完するとともに、定期的に従業員への説明を行い啓蒙する。

第4章 適切な情報開示

4.1 情報開示の充実

4.1(1) 情報開示の基準 (3-1)

- ・ 当社においては、ステークホルダーに対する適時・適切な情報開示が企業価値向上に結び付くとの認識の下、ディスクロージャーポリシーを定め、適時開示体制を整備のうえ、会社法、金融商品取引法等の法令ならびに東京証券取引所規則に従って、財務および業務に関する情報を適時に開示し、同時にインサイダー情報等の管理を厳重に行うものとする。
- ・ また、コーポレートガバナンスの実効性を高めるべく、経営理念や経営戦略・経営方針について公表しているほか、コーポレートガバナンス・コードに関する基本的な考え方や基本方針、取締役選任に関する基本方針、取締役の報酬に関する基本方針等を定め開示する。なお、取締役個々の選任理由については、可能な限り丁寧な説明に努める。

4.1(2) 情報開示の充実 (3-1①、3-1②、3-1③)

- ・ 当社においては、情報開示に当たり、できるだけ具体的な内容を記述し、理解しやすさを心掛けるものとする。このため、今後、英語での情報開示・提供も検討していく(外国人構成比率20%以上になった場合を目途にする)。
- ・ 当社においては、サステナビリティを巡る課題について適切な対応を行う必要があると認識しており、中期経営計画およびその実施状況等の情報開示にあたり、経営資源の配分や事業ポートフォリオの見直し等の具体的な内容について、丁寧な説明に努める方針である。なお、気候変動に係るリスクおよび収益機会の当社における影響等については、データ収集と分析能力などを謙虚に学んだ上で検討を行う必要がある。

以上

2019年 6月 25日 制定

2020年 3月 10日 改訂

2020年 6月 24日 改訂

2021年 6月 25日 改訂

2021年 12月 8日 改訂

岩塚製菓株式会社
代表取締役 榎 春夫