

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、グループ理念をもとに策定した中長期の経営戦略の実現に向けて、取締役会をはじめとするグループのガバナンス体制を整備、運営しています。また、当社は監査役会設置会社を採用し、取締役会の監督機能と監査役の監査機能により、経営の客觀性と透明性をより高めています。取締役会は多様な取締役で構成し、グループの重要事項を審議・決定し、執行を適切に監督します。取締役会の実効性と透明性を高めるため、独立社外取締役の意見を経営に活かす体制を構築します。

一方、業務執行においては、グループ経営強化に向けてチーフオフィサー制を導入し、チーフオフィサーはグループ全体の最高責任者として、事業または機能を横断的に指揮・統括します。グループ全体の経営戦略推進に向けて、チーフオフィサーで構成されるグループ戦略会議において、グループ全体の重要事項を方向づけます。また、CEO(Chief Executive Officer)・社長が議長となる経営会議では執行に関する重要事項を審議・決定し、迅速かつ適切な業務執行を実現します。

なお、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針を定めた「コーポレートガバナンス方針」は、以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.meiji.com/investor/corporate-governance/>

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。本ガバナンス報告書は2021年6月の改訂に基づき記載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

原則1 - 4 政策保有株式

・当社グループは、事業運営上の必要性などを総合的に勘案した上で、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するとは認められない株式は保有しない方針とします。

・当社グループは、次のいずれかに該当する場合、株式を保有します。

1)当社グループの財務活動を円滑にすると判断される場合

2)当社グループの事業上の関係強化が必要と判断される場合

3)当社グループの取引関係の強化が必要と判断される場合

4)その他、当社の対株主責任に照らして合理的と判断される場合

・当社グループは、保有する銘柄について、2024年3月期までに、2021年3月末時点の簿価ベースで30%縮減します。当社は、毎年、取締役会において、保有する全銘柄の保有目的、過去1年間における取引状況、今後の中長期的な見通しおよび配当金額などを精査し、保有の適否を検証するとともに、当該検証の内容について開示します。尚、2021年9月の当社取締役会において、精査の結果、30銘柄を保有継続することといたしました。

・当社グループは、保有する株式の議決権行使に関しては、株主総会議案が当社グループとの関係・取引に悪影響を及ぼすと考えられる場合、または明らかに株主共同の利益を損なうと考えられる場合を除き、当該株式発行会社の取締役会の判断を尊重し、肯定的に行使します。

・当社グループは、当社の株式を政策保有している会社(政策保有株主)から当該株式の売却などの意向が示された場合には、当該売却などを妨げません。

・当社グループは、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、当社グループや株主共同の利益を害するような取引を行いません。

原則1 - 7 関連当事者間の取引

当社および主要な事業会社の取締役・監査役が当社および主要な事業会社と利益相反取引、その他重要な取引を行う場合は、当社の取締役会の承認を必要とします。また、承認した取引は、その取引状況を当社の取締役会に報告します。

原則2 - 3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

当社グループは、食と健康のプロフェッショナルとして事業を通じた社会課題の解決に貢献し、人々が健康で安心して暮らせる持続可能な社会の実現に向けて、当社グループとしての持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目指します。長期ビジョンや中期経営計画について、グループ戦略会議、経営会議、グループサステナビリティ委員会などで審議を行うとともに、取締役会で決定します。

「サステナビリティ2026ビジョン」として、「こころとからだの健康に貢献」「環境との調和」「豊かな社会づくり」の3つの活動テーマと、共通テーマである「持続可能な調達活動」を掲げ、それぞれマテリアリティおよびKPIを設定して取り組みを進めます。各マテリアリティおよびKPIは本報告書の「 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」に記載しております。

原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性確保

当社グループは、赤ちゃんからお年寄りまで、それぞれのライフステージで多様な価値観を持つお客様の気持ちや日々の生活に寄り添うことで、成長を重ねてきました。これからも、そうしたアプローチをグループの強みとし、日本、世界のお客さまに「食と健康」で一步先を行く価値をお届けするためには、性別、性的指向・性自認、キャリア、年齢、国籍、障がい、雇用形態、育児・介護中など多様な背景をもつ人財が、一人一人の能力を最大限に發揮し、様々な職務で活躍していることが欠かせません。さらには、多様な価値観・知見・能力の活かし合いによる、イノベーションや新たな価値の創出は、今後の企業成長に不可欠な原動力だと考えています。

当社グループでは、こうした考え方の下、持続的な企業競争力の向上を目指して、ダイバーシティ＆インクルージョンに関する推進体制を構築し、実

効性を担保するべく中核人財を始めとする数値目標を設定の上、多様な人財の採用、育成、働く環境の整備など様々な施策を実行していきます。

女性の活躍推進

女性従業員自身のキャリア形成への意識強化をサポートすると共に、能力を一層発揮できる組織や職場づくりを醸成し、女性が企業の中核人財として当たり前に活躍する環境を目指しております。

2026年度目標「女性管理職比率10%以上」「女性リーダー420人以上」

・2021年3月期実績「女性管理職比率3.7%」「女性リーダー208名」

外国人の活躍推進

外部競争性、多様性推進の観点から、国籍を問わない人財採用を行っております。さらなるグローバル市場への挑戦、世界のお客さまに「食と健康」で一步先を行く価値をお届けするために、外国人総合職の採用を着実に実施し、その構成を高め、将来の中核人財としての育成を行っていきます。

・2021年3月期実績 外国人管理職・総合職従業員17名

中途採用者の活躍推進

外部競争性、多様性推進の観点から、他企業や他分野での経験をもつ人財の採用を進めております。著しい環境変化の中においても、これまでの価値観に囚われず、一步先を行く価値をお届けし続けるために、総合職採用における中途採用者の比率を高め、将来の中核人財としての育成を行っていきます。

・2021年3月期実績 管理職・総合職採用における中途採用者比率24.1%

人財育成方針

持続的な競争力の向上に向けては、従業員の力が存分に発揮される環境・仕組み・風土のもと、従業員がより一層やりがいをもってイキイキと働くことが大切であるとの考えに則り、「明治グループ能力開発方針」を掲げ、個性を最大限に活かし、自律的に挑戦できる人財づくりを進めると共に、柔軟な働き方の促進により、従業員それぞれのライフステージにおいて、その能力を最大限発揮できる環境づくりを進めております。

明治グループ能力開発方針

1. 創造性・専門性を発揮し、世界のトップ企業に勝てる、チャレンジ精神あふれる人財を育成する。

2. 個人の成長を会社の成長につなげ、組織力の底上げに貢献できる自律型人財を育成する。

3. グループ理念を深く理解し、高いレベルでmeiji wayを実践し続ける人財を育成する。

上記の数値目標・実績は明治ホールディングス(株)、(株)明治、Meiji Seika ファルマ(株)、KMバイオロジクス(株)を集計対象範囲としています。

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

当社グループの主要事業会社である株式会社明治およびMeiji Seika ファルマ株式会社は、明治グループ企業年金基金を設立し企業年金制度を運営しています。資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会、理事会、代議員会において審議決定しております。当該機関には、事業主は財務部門、人事部門の適切な人材を選定するとともに、加入者互選による議員を同人数選出しております。実際のファンドの運用は金融機関等に委託しており、その運用状況は四半期に一度の運用報告会にてモニタリングしております。

原則3 - 1 情報開示の充実

(1) グループ理念、グループ経営計画

・グループ理念は、以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.meiji.com/corporate/philosophy.html>

・グループ経営計画は、以下の当社ホームページに掲載しております。

<https://www.meiji.com/investor/management/>

(2) コーポレートガバナンスの基本的な考え方

本報告書の「1 - 1 基本的な考え方」に記載しております。

(3) 取締役の報酬

取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについては、本報告書の「 - 1【インセンティブ関係】および【取締役報酬関係】」に記載しております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選任方針と手続

・取締役は、指名委員会の審議を経た上で、取締役会で候補者を選定し、株主総会で選任します。

・取締役は、国籍・ジェンダー・年齢などの多様性を考慮し、「明治グループ2026ビジョン」の実現に向けて、経営戦略、グローバルビジネス、営業・マーケティング、財務・会計、人事・労務・人財開発、法務、コーポレートコミュニケーションなど、各項目の観点で高度な専門的知識と高い見識を有する者を選定します。

・業務執行取締役は、豊富な経験や専門的な知識とともに、経営判断能力・人格が優れていることを前提として、過去の業績などを踏まえ、当社グループの持続的な成長を目指し、企業理念の実現、企業価値の向上に向けて、透明で公正かつ迅速・果断な意思決定と最適なグループマネジメントを実現する者を選定します。

・独立社外取締役は、経営に対し客観的かつ多角的な視点を持つとともに、別紙の独立性判断基準を満たし、独立社外取締役の役割を担うことができる人格・見識・能力を有する者を選定します。

・取締役の再任は、指名委員会において、取締役に求められる役割を取締役会において発揮しているかという観点で、実質的な議論を行い、その是非を判断します。

・取締役の解任は、適時に指名委員会で審議し、取締役会はその解任案の是非を決定します。取締役の解任は法令の定めに従って行います。

監査役の選任方針と手続

・監査役は、指名委員会の審議を経た上で、監査役会の同意の下、取締役会で候補者を選定し、株主総会で選任します。

・監査役は、国籍・ジェンダー・年齢などの多様性を考慮し、会社の業務執行の適法性や妥当性について、客観的かつ中立的な観点からの確に指摘と監査を行うため、優れた人格・見識・専門的な能力および高い倫理観を有する者を、財務・会計に関する十分な知見を有する者1名以上含めて選定します。このうち、社外監査役は、その分野における豊富な経験と幅広い見識を有する、会計に関する専門家、弁護士などとし、別紙の独立性判断基準を満たす者とします。

・監査役を解任すべき事情が生じた場合には、適時に指名委員会で審議を行い、取締役会で当該審議結果を勘案し、その解任案の是非を決定します。なお、監査役の解任は、法令の定めに従って行います。

補充原則3 - 1 - 3 気候変動への対応

当社グループは金融安定理事会により設置された「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」へ2019年に賛同しました。

また、明治ホールディングス(株)およびその傘下の(株)明治・Meiji Seika ファルマ(株)・KMバイオロジクス(株)の関係部署からなる「グループ TCFD会議」を設置し、気候変動による長期的なリスクと機会を事業活動へ反映する体制を整備し、運営しております。

なお、TCFDの枠組みに基づく気候変動情報は以下当社ホームページに掲載しております。

<https://www.meiji.com/sustainability/harmony/management/>

補充原則4 - 1 - 1 経営陣への委任の範囲

取締役会は、法令・定款のほか「取締役会規程」に定める当社グループ全体の大きな方向づけや大規模投資案件などの重要事項を決定しております。また、決定した方針に基づく事業や業務の執行に関する事項は、「グループ会社管理規程」と「職務規程」に明確に定め、経営陣に委任し、必要に応じ取締役会に報告させることとしております。

補充原則4 - 1 - 3 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画

・当社グループのCEOのサクセションプランは、グループ理念や行動規範、経営戦略から導いた役員に求める要件(リーダーシップバリュー)に基づき、指名委員会の審議を経た上で、後継者計画の展開方針を取締役会で決定します。

当該展開方針に基づき、当社および主要な事業会社の現任社長の選解任、社長候補者の選定などを指名委員会で審議するとともに、サクセションプランの実施状況は取締役会で定期的に報告・議論します。

・2018年1月の取締役会で審議・決定したリーダーシップバリューでは、ビジョン実現を強力にリードする明治グループ経営陣に求める人材像として、「変化を起こし、改革を主導する力」を中心に据え、以下の～の側面から10項目の人材要件(能力)を定義しております。

戦略策定・実行:「構想力」「果断な意思決定力」「突破力」「創造性を引き出す力」

組織・人材:「発信し納得させる力」「やる気を引き出す力」「失敗への寛容力」「人を育てる力」

資質:「多様性を活かす力」「優れた人格」

・指名委員会での審議を経て、2019年3月の取締役会で審議・決定した展開方針では、当社およびグループの主要事業会社の社長の後継者計画を議論対象とし、当社および主要事業会社の社長の候補者の選定・開発施策について指名委員会で審議することを定めてあります。

・これらの方針に基づき、当社および当社グループの主要事業会社の社長の後継候補者選定および開発施策について、候補者の情報収集から指名委員会での審議に至る年間スケジュールを策定の上、2019年度より運用を開始し、2020年1月の指名委員会にて、「現任社長の選解任」「社長後継候補者の選定」「社長後継プール人材の選定」の3つの議案について、審議いたしました。

・また、2021年3月期サクセションプラン実施状況については、取締役会での役員候補者選任の審議・決定に先立ち、2021年4月の取締役会において報告・議論を行いました。

・引き続き、確立したサクセションマネジメントサイクルに基づき、適時適切な運用の改善を図り、継続的に取り組んでまいります。

原則4 - 9 独立性判断基準

当社の独立性判断基準は、本報告書の「～1【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載しております。

補充原則4 - 11 - 1 取締役会の構成

・当社の取締役会は、グループ理念の実現、当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率などの改善を図るべく、当社グループ全体戦略の策定・推進、事業会社の経営の監督を行うとともに、独立した客観的な立場から、経営陣および取締役に対する実効性の高い監督を実行することを役割としてあります。

・この役割を果たすため、取締役会は、経営戦略、グローバルビジネス、営業・マーケティング、財務・会計、人事・労務・人材開発、法務、コーポレートコミュニケーションなどの重要業務や事業会社の経営に必要な知識・経験・能力を有する者、独立社外者など非業務執行の立場から幅広く客観的な監督と助言ができる者で構成しております。なお、取締役のスキルマトリックスは本報告書「～その他 2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。

・取締役会の人数は、全体としての知識・経験・能力の考え方から、重要な業務執行者、主要な事業会社の責任者および3分の1以上の独立社外者を含む非業務執行者をバランス良く選任するため、現状では10名前後としております。

・現在、取締役会は、独立役員である社外取締役3名(うち、女性2名)を含む8名で構成されております。

・取締役会における実効性向上のために、独立社外取締役と社外監査役による社外役員懇談会を定期的に開催します。この懇談会では、各事業の理解を深めるために、客観的立場で意見を交換し、情報を共有します。

補充原則4 - 11 - 2 独立社外役員の他社兼任

・独立社外役員が他の上場会社の役員を兼任する場合、当社の取締役または監査役としての役割・責務を遂行するために必要な時間と労力を確保できる適切な兼任数を超えないものとしてあります。

・取締役と監査役の重要な兼任状況は、定時株主総会招集ご通知の事業報告の「会社役員の状況」および決議事項の取締役選任の議案に記載しております。定時株主総会招集ご通知は、以下の当社ホームページに掲載しております。

https://www.meiji.com/investor/stock_info/shareholders_meeting/

補充原則4 - 11 - 3 取締役会の評価

・当社は、毎年1回、取締役会の役割・運営や課題などについて調査票による取締役会メンバーの自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性を分析・評価し、抽出した課題の改善に取り組みます。また、3年に1回程度、第三者による取締役会評価を行うことで、取締役会の実効性向上に努めます。

・当該調査票は、「当社コーポレートガバナンス方針に沿った評価」「取締役会の運営に関する評価」「前年度指摘事項の改善に関する評価」の観点から取締役および監査役の評価を実施し、評価結果を取りまとめます。

・取締役会議長と独立社外取締役および社外監査役の個別面談を実施しており、当該調査票による自己評価の項目に沿って、取締役会の充実と、より一層の実効性向上に向けた課題・改善策を議論すると共に、明治グループが持続的に成長するための取締役会のあるべき姿について議論や意見交換します。

1. 2021年3月期の取締役会の実効性に関する評価・分析の方法

・当社取締役会は、2015年10月に制定した当社のコーポレートガバナンス方針に基づき、2020年度における取締役会の実効性を分析・評価するため、2021年5月に取締役会事務局が作成した自己評価調査票により、取締役会メンバーによる取締役会の実効性に関する調査を実施しました。

・本調査は、大項目として「取締役会の役割(方向付け、監督、後継者計画、議論、議案・報告事項)」「取締役会の構成」「取締役会議長の運営」「資料とプレゼンテーションの質」「事務局の運営」「前年度に課題として掲げた事項」から構成する調査票を取締役会事務局が作成し、「当社コーポレートガバナンス方針に沿った評価」「取締役会の運営に関する評価」「前年度指摘事項の改善に関する評価」の観点から各取締役および監査役の評価を実施し、評価結果を取りまとめました。

2. 2021年3月期の取締役会の実効性に関する分析・評価結果の概要

・取締役会メンバーによる自己評価や議長による独立社外取締役との個別面談、ならびに取締役会開催状況などをもとに分析した結果、当社の取締役会の実効性は有効に機能していると認識しております。

・自己評価では、取締役会の実効性向上に向けて、「モニタリングの強化」と「コーポレートガバナンス・コード改訂に対する当社の対応における取締役会での議論の充実」を今後の課題として取り組むこととしました。

・議長による個別面談では、取締役会の実効性向上に向けて、「リスクマネジメントの充実」、「DX取組の推進」、「サクセションプラン」、「人材の多様性及び育成」などについての意見交換を行いました。また、2023中期経営計画の策定及びチーフオフィサー制導入後のグループ戦略遂行についての率直な意見交換を行い、それぞれの立案・遂行に意見を反映いたしました。

補充原則4 - 14 - 2 取締役、監査役等の研修

- ・当社は、取締役、監査役、執行役員に対し、法的責任をはじめ、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントなど、それぞれに求められる役割と責務を理解できる機会と、当社グループの事業内容、組織、財務状況などに関する必要な知識を得る機会を必要に応じ提供しております。
- ・社外役員に対しては、当社グループの経営戦略や事業の内容・状況等の理解を深めるために、これらの説明を行うとともに、工場・研究所等の視察を実施しております。

原則5 - 1 株主との対話

当社は、株主との対話に積極的、主体的に取り組み、株主との建設的な対話を促進することとしております。また、対話全般は、IR広報部門が所管し、当該部門の担当役員が統括しております。そして、株主との建設的な対話を促進するため、以下の取り組みを推進しております。

1. 当社は、株主との対話に積極的、主体的に取り組み、株主との建設的な対話を促進します。対話全般は、IR広報部門が所管し、当該部門の担当役員が統括します。また、合理的な範囲で社外役員を含む取締役・監査役も対話に臨みます。
2. 対話を補助するため、IR広報部担当役員をトップにIR部門の他、経営企画、経営管理、リスクマネジメントの関係各部門との連絡会を通じて情報の共有化を図っております。
3. 個別面談以外の取り組みとしては、本決算・第2四半期決算終了後に機関投資家、証券アナリストを対象とした当社主催の決算説明会並びに社長出席のスマーミーティングをそれぞれ実施しており、第1四半期決算・第3四半期決算終了後には機関投資家、証券アナリストを対象とした当社主催の決算説明会を開催することとしております。
4. 個人投資家との対話に向けた取り組みとしては、2021年3月期はオンラインで個人投資家向け会社説明会を開催しました。引き続き個人投資家との対話の充実ならびに当社グループの理解の醸成に向けて取り組んでまいります。
5. ESGに関する投資家との対話にも積極的に取り組んでおり、機関投資家との個別ミーティングや、機関投資家、証券アナリストを対象としたラージミーティングなども継続的に開催しております。
6. ホームページには、株主・投資家の皆さま向けのサイトを設けてあります。有価証券報告書、決算短信(和・英)、統合報告書(和・英)並びにアナリスト・機関投資家向け決算説明会資料(和・英)の掲載をしており、決算説明会の動画の配信(和・英)、質疑応答の概要(和・英)も掲載しております。また、個人投資家向け説明会や個人株主向けイベントの様子なども掲載しております。
7. 株主との対話における貴重なご意見・ご指摘については、報告書を作成し、IR担当役員から定期的に経営会議、取締役会で報告しております。
8. 株主との対話に際しては、インサイダー情報に十分に留意する観点より、当社において重要事実などの取り扱いを定めている「内部者取引の防止等に関する規程」に則って対応するとともに沈黙期間を設定しております。

原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表

当社の経営戦略、経営計画は以下の通りです。なお、当社の中長期経営戦略「2026ビジョン」「2023中期経営計画」は以下のホームページに掲載しております。

<https://www.meiji.com/investor/management/>

<https://www.meiji.com/investor/management/mid-term-plan.html>

事業ポートフォリオマネジメント

- ・当社グループは、「2023中期経営計画」から導入した事業別ROICを活用し、収益性および生産性の高い事業構築を進め、「選択と集中」をキーワードに、事業ポートフォリオマネジメントを徹底し、取締役会において継続的なモニタリングを実施します。
- ・また、当社グループは、ROICをグループ内の共通管理指標として浸透させ、企業価値の向上を追求します。ROICの向上に向けて、事業別に投下資本の圧縮や営業利益率の改善を促し、成長性なども加味して最適な事業ポートフォリオの構築を図ります。事業ポートフォリオの評価や見直しについては、財務リスクのみならず、ESGリスクを加味することにより、環境的外部要因を評価基準に反映した上で、事業評価や投資判断を行います。

知的財産戦略

- ・当社グループは、経営資源として知的財産の重要性を認識しており、知的財産活動が事業展開を支援する重要なものと捉え、中長期的な企業価値向上のため、第三者の知的財産を尊重しつつ、知的財産戦略を策定・実行します。
- ・研究開発の成果については、自社のコア技術を守り優位性を維持するため、および将来の事業の発展や新事業創出の両面から、戦略的に特許取得を行います。
- ・また、特許では保護されない製法や衛生管理に関するノウハウなどについても、特許と同様、競争力の源泉として適切な管理を行います。
- ・さらに、「meiji」ブランドなど多様な商標についても、経営を支える重要な資源として認識し、これまで培ってきた商品やサービスに対する信頼や期待をさらに向上させるために、積極的に商標活動を推進します。

資本政策

- ・当社グループは、事業活動により得た資金は、持続的な成長に向けて、将来への成長投資や研究開発へ積極的に充当します。また、グループ全体の資本効率の観点から、成長投資については財務規律との調和を図るとともに、政策保有株式などの非事業用資産については縮減します。
- ・株主還元は、経営における重要課題と認識し、連結配当性向について2024年3月期までに40%水準に引き上げるとともに、最適資本構成や資金余力などを勘案し、必要に応じて自己株式の取得も検討します。
- ・資金調達は、資金需要や金利環境などを踏まえつつ、多様化した調達手段の中から資本コストの低減を第一義として、負債により調達することを基本方針としています。一方で、負債の増加に伴う信用リスクの観点から、原則としてデット・エクイティ・レシオは0.3倍までを上限とし、金融情勢に左右されないような高い信用格付の維持にも努めます。
- ・支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合には、株主の権利を不当に妨げないようにするために、取締役会で必要性・合理性を十分審議の上、決定するとともに、適時開示規則などに則り、株主、投資家に対する説明を行います。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%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)	23,282,600	16.04
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,098,300	4.89
日本生命保険相互会社	3,348,014	2.31
株式会社みずほ銀行	3,117,386	2.15
農林中央金庫	2,892,202	1.99

明治ホールディングス取引先持株会	2,665,448	1.84
明治ホールディングス従業員持株会	2,631,946	1.81
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,451,484	1.69
株式会社りそな銀行	2,117,344	1.46
日本甜菜製糖株式会社	1,758,948	1.21

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](#)

2017年6月21日付で、ブラックロック・ジャパン(株)及びその共同保有者である以下の法人連名の大量保有報告書が公衆の縦覧に供され、2017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が記載されておりますが、2021年9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、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。

氏名または名称	所有株式数(株)	割合(%)
ブラックロック・ジャパン(株)	2,417,000	1.58
ブラックロック・ファンド・マネジャーズ・リミテッド	156,608	0.10
ブラックロック・ライフ・リミテッド	257,330	0.17
ブラックロック・アセット・マネジメント・アイルランド・リミテッド	517,767	0.34
ブラックロック・ファンド・アドバイザーズ	2,029,750	1.33
ブラックロック・インスティテューションナル・トラスト・カンパニー、エヌ.エイ.	1,972,226	1.29
ブラックロック・インベストメント・マネジメント(ヨーカー) リミテッド	352,065	0.23

2019年5月21日付で、三井住友信託銀行(株)及びその共同保有者である以下の法人連名の大量保有報告書(変更報告書)が公衆の縦覧に供され、2019年5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が記載されておりますが、2021年9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、上記の大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。

氏名または名称	所有株式数(株)	割合(%)
三井住友信託銀行(株)	1,775,700	1.16
三井住友トラスト・アセットマネジメント(株)	5,745,740	3.76
日興アセット・マネジメント(株)	2,730,400	1.79

2020年7月20日付で、野村證券(株)及びその共同保有者である以下の法人連名の大量保有報告書(変更報告書)が公衆の縦覧に供され、2020年7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が記載されておりますが、2021年9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、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。

氏名または名称	所有株式数(株)	割合(%)
ノムラ インターナショナル ピーエルシー	340,314	0.22
野村アセットマネジメント(株)	7,847,000	5.14

2021年4月22日付で、(株)みずほ銀行及びその共同保有者である以下の法人連名の大量保有報告書(変更報告書)が公衆の縦覧に供され、2021年4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が記載されておりますが、2021年9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、(株)みずほ銀行を除き、上記大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。

氏名または名称	所有株式数(株)	割合(%)
(株)みずほ銀行	3,117,386	2.04
みずほ証券(株)	656,100	0.43
アセットマネジメントOne(株)	4,630,300	3.03

2021年9月21日付で、(株)三菱東京UFJフィナンシャルグループ及びその共同保有者である以下の法人より連名で大量保有報告書の提出があり、2021年9月13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おりますが、2021年9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、上記の大株主の状況には含めておりません。なお、その大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

氏名または名称	所有株式数(株)	割合(%)
(株)三菱UFJ銀行	990,000	0.65
三菱UFJ信託銀行(株)	5,614,900	3.68
三菱UFJ国際投信(株)	1,641,400	1.08

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	1兆円以上
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

該当事項はありません。

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	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	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
松村真理子	弁護士										
河田正也	他の会社の出身者										
久保山路子	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松村真理子			弁護士としての豊富なキャリアを有しており、当社グループの経営に対して高度かつ専門的な観点からの助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただくため、社外取締役として選任しております。同氏は過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。 なお、当社の独立性判断基準をクリアしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

河田正也		日清紡ホールディングス株式会社の代表取締役社長、2019年からは代表取締役会長を務められており、同社のグループ経営・グローバル経営を推進されております。当社グループの経営に対して、その豊富な経営経験・実績と高い見識から、有益な助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただくため、社外取締役として選任しております。 なお、当社の独立性判断基準をクリアしており、一般株主と利益相反が生じるおそれが無いと判断しております。
久保山路子		花王株式会社で商品広報センター センター長、生活者研究部コミュニケーションフェローを務められ、商品開発やマーケティングに関する豊富な経験を有しております、当社グループの経営に対して、消費者をはじめとした多様な視点から有益な助言や業務執行に対する適切な監督を行っていただくため、社外取締役として選任しております。なお、同氏は過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことではありませんが、上記理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断します。 なお、当社の独立性判断基準をクリアしており、一般株主と利益相反が生じるおそれが無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

	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	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、独立社外取締役からの適切な助言を得るため、取締役会の諮問委員会として指名委員会と報酬委員会を置くこととしております。また、それぞれの委員会は、独立社外取締役と社内取締役で構成し、その半数以上を独立社外取締役としております。

指名委員会と報酬委員会の委員長は、社長である社内取締役が務めております。ただし、2022年1月以降、指名委員会および報酬委員会の委員長は、それぞれ異なる独立社外取締役が務めることとしております。

指名委員会は、取締役候補の指名および取締役の解任と執行役員の選任・解任を審議し、取締役会に答申する役割を担っております。

報酬委員会は、取締役・執行役員報酬の決定に関する方針、報酬額、報酬水準などを審議し、取締役会に答申します。

(2021年3月期の実施状況)

・指名委員会(実施回数3回、出席率いずれも100%)

・報酬委員会(実施回数2回、出席率いずれも100%)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、四半期ごとに連絡会を開催し、意見交換をしています。

監査役と内部監査部門(監査部)は、監査に関する連絡会である「監査部門連絡会議」により、定期的に情報の共有化を図っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	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
渡邊肇	弁護士													
安藤まこと	公認会計士													

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
渡邊肇			弁護士としての豊富なキャリアと企業の国際取引法に係る高い専門的知見を有しており、中立的・客観的な視点から、監査を行って頂くために社外監査役として選任しております。 なお、当社の独立性判断基準をクリアしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
安藤まこと			公認会計士として国内外の大手監査法人および会計事務所での職務歴や公職に従事される等、豊富なキャリアと高い専門的知見を有しており、中立的・客観的な視点から、監査を行って頂くために社外監査役として選任しております。 なお、当社の独立性判断基準をクリアしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5名
---------	----

その他独立役員に関する事項

- 当社は、社外取締役および社外監査役の独立性に関する判断基準(独立性判断基準)を次のとおり定めてあります。
 社外取締役および社外監査役が独立性を有するという場合は、当該社外取締役および社外監査役が以下のいずれにも該当してはならないこととしております。
- (1)当社またはその子会社の業務執行者
 - (2)当社の親会社または兄弟会社の業務執行者
 - (3)当社を主要な取引先とする者もしくはその業務執行者または当社の主要な取引先もしくはその業務執行者
 - (4)当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、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)

- (5)就任前10年間において(1)に該当していた者
 (6)就任前1年間において(2)から(4)までに該当していた者
 (7)現在または就任前1年間において、(1)から(4)に該当していた者(重要でない者を除く。)の2親等内の近親者
 (注)
 1.「当社を主要な取引先とする者」とは、直近事業年度においてその者の年間連結総売上高の2%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを、当社から受けた者をいうこととしてあります。
 2.「当社の主要な取引先」とは、直近事業年度において当社の年間連結総売上高の2%以上の支払いを当社に行った者をいうこととしてあります。
 3.「当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、会計専門家または法律専門家」とは、直近事業年度において役員報酬以外にその者の連結売上高の2%または1,000万円のいずれか高い方の額以上の金銭または財産を当社から得た者をいうこととしてあります。

【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、その他

該当項目に関する補足説明

下記【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

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を開示しております。これに加え、報酬の総額が1億円以上である取締役につき、個別の報酬開示を行っております。

2021年3月期の役員区分ごとの報酬についての開示内容は、下記の通りです。

役員区分	報酬総額	金銭報酬				株式報酬	
		基本報酬		業績連動報酬		総額	対象員数
		総額	対象員数	総額	対象員数		
取締役(社外取締役を除く)	285百万円	142百万円	7人	106百万円	5人	37百万円	5人
監査役(社外監査役を除く)	55百万円	55百万円	2人				
社外取締役	43百万円	43百万円	3人				
社外監査役	26百万円	26百万円	2人				
合計	410百万円	267百万円	14人	106百万円	5人	37百万円	5人

(注1)取締役の報酬等の額は、2010年6月29日開催の第1回定時株主総会において年額10億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給とは含まない)と決議されております。

(注2)監査役の報酬等の額は、2010年6月29日開催の第1回定時株主総会において年額3億円以内と決議されております。

(注3)当社は、2017年6月29日開催の第8回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対し譲渡制限付株式報酬制度を導入し、その報酬額は年額2億円以内と決議されております。

(注4)株式報酬の総額は、当事業年度に費用計上した金額であります。

2021年3月期の連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額等についての開示内容は、下記の通りです。

氏名	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額			連結報酬等の総額	
			金銭報酬		株式報酬		
			基本報酬	業績連動報酬			
川村 和夫	取締役	明治ホールディングス株式会社	42百万円	56百万円	18百万円	117百万円	
	取締役	株式会社明治	14百万円			14百万円	
	取締役	Meiji Seika ファルマ株式会社	14百万円			14百万円	
松田 克也	取締役	明治ホールディングス株式会社	12百万円			12百万円	
	取締役	株式会社明治	50百万円	44百万円	14百万円	108百万円	
	合計		62百万円	44百万円	14百万円	121百万円	

取締役の報酬に関する情報は、当社ホームページに次の書類を掲載して開示しています。

1. 有価証券報告書
2. 株主総会招集ご通知(添付書類の事業報告)

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

<2021年3月期の役員報酬制度>

- ・社内取締役の報酬は、役位・職責に応じた固定報酬である基本報酬、前年度の会社業績および個人業績に応じた短期インセンティブとしての業績連動報酬、当社の株価動向に連動する中長期的インセンティブとしての株式報酬の3つで構成され、基本報酬および業績連動報酬は金銭により、株式報酬は譲渡制限を付した株式の割り当てにより、それぞれ支給しております。なお、報酬額全体に占める固定報酬(基本報酬)と変動報酬(業績連動報酬および株式報酬)の構成割合は約6:4としております。具体的には、上位役位ほど変動報酬の割合を高めつつ、固定報酬を59%～54%、変動報酬を41%～46%の構成比率で設計しております。
- ・社外取締役および監査役の報酬は、その役割と独立性の観点から固定報酬のみとしております。
- ・取締役の報酬水準は、社内外の優秀人材を採用し、動機付け、引き留められる報酬水準を担保できるよう、外部調査会社データに基づく日系大手企業水準、当社と規模や業種・業態の類似する大手製造業の水準を参照し決定しております。
- ・会社業績の評価においては、「明治グループ2026ビジョン」の実現に向け、連結売上高および連結営業利益額を指標として評価する方針とし、各指標の目標値および前年度実績値に対する評価年度実績値に基づき、個人業績評価を加味した上で、各取締役の業績連動報酬の支給額を定めております。なお、上位役位ほど連結売上高および連結営業利益額の指標の反映割合を高める設計としており、代表取締役社長CEOは連結売上高および連結営業利益額の指標のみとしております。
- ・2021年3月期に支給した業績連動報酬の算定に用いた業績値は、下記の通りです。

	連結売上高	連結営業利益
実績値(2020年3月期)	1,252,706百万円	102,710百万円
目標値(2020年3月期)	1,309,000百万円	108,000百万円
前年度実績値(2019年3月期)	1,254,380百万円	98,383百万円

- ・取締役の報酬制度内容、会社及び個人の業績評価結果、算定した報酬の額は、半数以上を独立社外取締役で構成する報酬委員会に諮った上で、取締役会でこれを決定しております。当事業年度の役員報酬については、2020年6月8日開催の報酬委員会において、報酬制度に則った会社及び個人の業績評価結果に基づく個人別の報酬額を審議しました。
- ・社外取締役を除く取締役の個人業績評価は、執行の長を務める代表取締役社長CEOが決定することが最も適切であることから、報酬委員会へ諮問した結果に基づき、2020年6月26日開催の取締役会において、個人別業績を含む個人別の報酬額を代表取締役社長CEOが決定することを決議致しました。
- ・監査役の報酬については、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ております。

<2022年3月期からの役員報酬制度>

A 役員報酬制度の改定

2022年3月期から2024年3月期までの3年間を対象とした2023中期経営計画が開始されることに伴い、役員報酬制度の目的に照らし、今般改定を行っております。具体的には、2023中期経営計画に掲げる重要指標に連動させるため、報酬構成比率、業績連動報酬の内容、株式報酬の内容を以下のとおり改定しております。

なお、監査役の報酬算定については2021年3月期から変更はなく、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ております。

B 報酬構成比率

業績向上のインセンティブを高めるとともに、株主を始めとするステークホルダーとの利害共有を進めるため、固定報酬(基本報酬)と変動報酬(業績連動報酬及び株式報酬)の構成割合を約5:5としております。具体的には、上位役位ほど変動報酬の割合を高めつつ、固定報酬を50%～45%、変動報酬を50%～55%の構成比率で設計しております。

C 業績連動報酬の内容

改定の概要

2023中計経営計画に掲げる資本生産性を踏まえた営業利益の拡大につなげるため、会社業績としては、連結営業利益およびROICを指標とすることといたしました。また、中長期目標の達成に向け、中長期目標評価を今般新たに導入いたしました。

支給額計算方法

会社業績と個人業績の評価指標ごとに基準額を設定し、各評価指標の達成度に応じて算出される係数を乗じて、評価指標ごとの業績連動報酬を算出します。算出された各業績連動報酬の合計額が業績連動報酬総額となります。

<会社業績指標>

単年度予算評価

(連結営業利益)

・年度予算達成で100%とします。年度予算の達成率50～150%に応じて、係数が0～200%で変動します。

(ROIC)

・年度予算達成で100%とします。年度予算の達成率80～120%に応じて、係数が0～200%で変動します。

・予算達成度に関わらず、実績が資本コスト未満の場合には、係数を半減します。

中長期目標評価

(連結営業利益)

・単年度予算とは別に設定する中長期目標評価達成で100%とします。中長期目標評価の達成度に応じて、係数が0～200%で変動します。

<個人業績指標>

・個人業績を代表取締役社長CEOが総合的に勘案し、7段階の評価に応じ、係数が0～200%の間で変動します。

・代表取締役社長CEOについては、個人業績の設定はありません。

D 株式報酬の内容

改定の概要

現行制度においても、当社グループの企業価値向上のためのインセンティブを与えるとともに、株主を始めとするステークホルダーとの利害共有を進めることを目的として株式報酬制度を導入しておりますが、本目的の達成をさらに動機づけるため、譲渡制限付株式を付与するために当社か

ら支給される金銭報酬債権の金額が、前事業年度の明治ROESG(R) の実績により毎年変動する設計といたしました。譲渡制限期間その他の条件につきましては、2020年度役員報酬制度の内容から変更しておりません。

支給額計算方法

ROEの実績およびESGの取組結果に基づき算出される、明治ROESG(R)を業績指標とし、基準額に、以下のとおり算出される係数を乗じることで支給額を計算いたします。

- ・2023中期経営計画期間の目標である13pt達成時に100%
- ・明治ROESG(R)実績の9ptを下限、17ptを上限とし、明治ROESG(R)の実績に応じ、係数が50～150%の間で変動
- ・明治ROESG(R)実績が2年続けて5pt未満の場合、株式報酬は支給いたしません。

「ROESG」は一橋大学教授・伊藤邦雄氏が開発した経営指標で、同氏の商標です。

【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、業務執行取締役、執行役員、従業員に求める社内情報について、直接または当該担当部署を通じて円滑に提供できる体制を確保します。
- ・社外取締役については経営企画部が窓口になり、取締役会議案の事前説明・各種連絡・情報提供を行います。
- ・社外監査役については常勤監査役が窓口となり各種連絡・情報提供を行うとともに、監査役の専任スタッフが補助します。
- ・事業理解を深めるために、定期的に社外役員が当社グループの事業所を視察します。

【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
松尾正彦	相談役	豊かな経験と見識を踏まえ、会社の経営方針について大局的見地から助言をあたえること、また、重要客先および関連業界団体への対応を委嘱。	【勤務形態】 非常勤 【報酬】 有	2020/6/26	

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

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

<業務執行>

法令、定款のほか「取締役会規程」に定める当社グループ全体の大きな方向づけや大規模投資案件などの重要事項を審議決議する取締役会を原則月1回開催しております。取締役会で決定した方針に基づく事業や業務の執行に関する事項は、「グループ会社管理規程」と「職務規程」に明確に定め、重要性が高い事項については原則月2回開催する経営会議にて審議しております。

また、グループ経営強化のためにチーフオフィサー制を導入しております。チーフオフィサーは、取締役会が決定した経営の基本方針に従い、グループ全体の最高責任者として、事業又は機能等を横断的に指揮、統括しています。また、チーフオフィサーにより構成されるグループ戦略会議を原則毎月1回開催しており、グループ全体のビジョン、経営計画、事業方針、経営資源の配分等に関する重要事項の方向づけを行っております。

<監査・監督>

監査役による監査役監査に加え、内部監査専任スタッフからなる監査部を設置して内部監査を行っております。監査役会は、「監査役会規定」に基づき、原則月1回開催しております。会計監査については、EY新日本有限責任監査法人を選任しております。

業務執行に対する監査役の監査機能の充実・強化のため、監査役監査業務を補助する専任スタッフを設置しているほか、取締役会、経営会議などの重要会議への監査役の出席、並びに監査役への定期報告および重要書類の回付等の報告により、監査機能が実効的に行われる体制を整えております。

<指名・報酬決定>

取締役候補者および監査役候補者の選任案・解任案、社長をはじめとする執行役員の選任案・解任案、サクセションプランを審議するため、指名委員会を設置しております。

取締役・執行役員の業績評価ならびに報酬体系および報酬水準、役員報酬の決定に関する方針などについて審議するため、報酬委員会を設置しております。

取締役会、監査役会、委員会などの役割詳細は「コーポレートガバナンス方針」の「第7章 取締役会・監査役会・委員会など」に記載しています。

<会社との責任限定契約>

当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び監査役との間で、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約をそれぞれ締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令に規定する額であります。

当社と会計監査人EY新日本有限責任監査法人は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令に規定する額であります。

<取締役会・監査役会への出席状況>

2021年3月期に開催された取締役会の回数、取締役・監査役の出席回数

・2021年3月期に開催された取締役会の回数・全16回

(社内取締役・社内監査役の出席回数)

・川村取締役・16回出席

・小林取締役・16回出席

・松田取締役・16回出席

・塩崎取締役・16回出席

・古田取締役・16回出席

・松住監査役・16回出席

・田中監査役・16回出席

(社外取締役・社外監査役の出席回数)

・岩下取締役・16回出席

・村山取締役・16回出席

・松村取締役・16回出席

・渡邊監査役・16回出席

・安藤監査役・14回出席

2021年3月期に開催された監査役会の回数、監査役の出席回数

・2021年3月期に開催された監査役会の回数・全15回

(社内監査役の出席回数)

・松住監査役・15回出席

・田中監査役・15回出席

(社外監査役の出席回数)

・渡邊監査役・15回出席

・安藤監査役・14回出席

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

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、持株会社である当社のガバナンスの下で「食と健康」に関わる事業会社がグループの連携を保ちつつ自律的に経営することを、グループ経営の基本的な考え方としております。

この考え方の下、当社の主な役割をグループ全体の経営戦略の推進と最適体制の構築および事業会社の経営の監督とする一方、事業の執行は事業会社へ適切に委任することで、グループ内で経営の監督と事業の執行を基本的に分担し、これに即して、取締役会をはじめとするグループのガバナンス体制を整備し、運営しております。また、当社は監査役会設置会社を採用し、取締役会の監督機能と監査役の監査機能により、経営の客観性と透明性をより高めることとしております。

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

	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25日前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンまたは携帯電話からの議決権行使ができます。
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	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	招集通知の一部を英訳し、当社ホームページに掲載しております。
その他	招集通知を発送日より前に当社ホームページに掲載しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページに掲載しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語サイトURL: https://www.meiji.com/investor/disclosure/ ・グローバルサイトURL: https://www.meiji.com/global/investors/disclosure-policy/ 	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<p>個人投資家を対象とした説明会を開催し、経営方針や決算内容に加え、事業におけるトピックスなどを説明し、当社グループに対する理解醸成の促進に努めています。これまで、国内証券会社の支店を活用し説明会を開催していましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、2021年3月期はオンラインによる会社説明会を開催しました。</p>	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>本決算・第2四半期終了後に、社長・担当役員出席のもと開催し、社長から決算内容および今後の経営方針等について説明を行っています。 第1四半期と第3・四半期終了後にはオンライン会議を開催し、IR担当役員より説明を行っています。 企業価値向上に向けた双方向コミュニケーションの一環として、機関投資家、証券アナリストと社長とのスマートミーティングを年2回開催し、建設的な対話に努めています。 事業説明会を定期的に開催し、機関投資家、証券アナリストが当社グループに対する理解を深めていただける様取り組んでいます。 ESGに関する投資家との対話にも積極的に取り組んでおり、機関投資家との個別ミーティングや、機関投資家、証券アナリストを対象としたラージミーティングなども継続的に開催しております。</p>	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	<p>欧州・北米・アジアの主要都市において、社長・IR担当役員を説明者として、各地域年1回の個別訪問ミーティングを実施しています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響下におきましても、オンライン会議でのミーティングを実施しました。 証券会社が国内で開催する海外投資家向けカンファレンスに年3～4回参加するとともに、オンライン会議等を適宜実施しています。</p>	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>ユーザーの声を反映して適宜見直しを図り、ホームページの内容充実に努めています。</p> <p>当社ホームページ内のIR・投資家情報サイトでは、決算発表資料、適時開示資料、有価証券報告書、統合報告書、機関投資家向け説明会資料、株主総会招集通知等を掲載しています。また、機関投資家向け説明会の様子を動画配信し、主な質疑応答の内容はまとめて掲載しております。加えて、個人投資家向け説明会資料や、個人株主向けイベントの様子なども掲載しております。</p> <p>< IR・投資家情報サイト ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語サイトURL: https://www.meiji.com/investor/ ・グローバルサイトURL: https://www.meiji.com/global/investors/
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員およびIR広報部(8名)でIR機能を担っております。
その他	投資家向けの重要な開示資料は原則として全て英訳し、和文と同時または開示後速やかにホームページに掲載しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	グループ理念体系・企業行動憲章で規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>「社会から、そしてお客さまから必要とされ、信頼される企業であり続けるために」 当社グループでは、本業を通じて日々グループ理念を実践し、社会に必要とされる存在であり続けることこそ、社会的責任を果たすことであり、グループサステナビリティの基本と考えています。 当社グループで働く一人ひとりが、「企業行動憲章」に基づいて活動を推進し、ステークホルダーの皆さまからの期待に応え、社会への責務を継続的に果たしていきます。 当社グループのサステナビリティ活動内容は当社ホームページで逐次報告しているほか、統合報告書にも掲載しています。</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>ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページに掲載しております。</p> <p>ディスクロージャーポリシーURL: https://www.meiji.com/investor/disclosure/</p>

【明治グループサステナビリティ2026ビジョン】

当社グループは、食と健康のプロフェッショナルとして事業を通じた社会課題の解決に貢献し、人々が健康で安心して暮らせる「持続可能な社会の実現」を目指すため、2018年5月に「明治グループサステナビリティ2026ビジョン」を公表しました。

「こことからだの健康に貢献」「環境との調和」「豊かな社会づくり」の3つのテーマを掲げ、テーマごとに活動ドメインを決定し、それぞれにマテリアリティとKPIを設定しました。これらを達成していくことで社会課題の解決に貢献し、企業価値向上に繋げてまいります。

「こことからだの健康に貢献」

1. 健康・栄養

(1) 社会課題

- ・健康な食生活への貢献
- ・超高齢社会への対応
- ・新興・再興感染症対策

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・健康志向商品、付加価値型栄養食品、超高齢社会に貢献する商品の売上伸長を2023年度に2020年度比で10%以上増加
- ・2021年度から2023年度までの3カ年で食育を述べ70万人に実施
- ・2023年度までに新型コロナウイルス・ワクチンの上市を目指す

2. 安全・安心

(1) 社会課題

- ・製品における安全・安心の確保

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・HACCPを含む第三社認証であるGFSI承認規格を、国内は2020年度、グローバルは2021年度までに食品工場で100%取得

「環境との調和」

1. 脱炭素社会

(1) 社会課題

- ・CO2排出量の削減

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・2030年度までに自社拠点でのCO2総排出量(Scope1,2)を2015年度比40%以上削減
- ・2030年度までに自社拠点における総使用電力に占める再生可能エネルギー比率を50%以上へ拡大
- ・2030年度までにCO2総排出量(Scope3 調達・物流・廃棄)を2019年度比14%以上削減

2. 循環型社会

(1) 社会課題

- ・環境負荷の低減

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・2023年度までに再資源化率を85%以上に拡大
- ・2025年度までに国内の食品事業における製品排気量を2016年度比50%削減
- ・2030年度までに国内の容器包装などのプラスチック使用量を2017年度比25%以上削減
- ・2030年度までに物流部門で使用するパレット、クレート、ストレッチフィルムなどをリユース・リサイクルにより100%有効利用
- ・バイオマスプラスチックや再生プラスチックの使用拡大

3. 水資源

(1) 社会課題

- ・水資源の確保

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・2030年度までにグローバルの水使用量(原単位)を2017年度比20%以上の削減を目指す
- ・2030年度までに製品原料として使用する水の涵養率45%以上

「豊かな社会づくり」

1. 人材

(1) 社会課題

- ・多様性の尊重と人材育成
- ・働きやすい職場づくり

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・2017年度2.6%の女性管理職比率を2026年度までに10%以上を目指す
- ・2026年度の女性リーダーの人数を2017年度の約3倍にあたる420人以上を目指す
- ・障がい者法定雇用率以上
- ・会社と健康保険組合で構成する「健康経営推進委員会」にて、健康経営の重点目標を設定し、積極的に推進することで、健康経営優良法人(ホワイト500)の継続認定を目指す。

2. 社会

(1) 社会課題

- ・人権の尊重

(2) 取り組み・定量重点目標

- ・新入社員および管理職昇格者研修受講者への人権研修受講率100%
- ・国内グループ全従業員に対して人権教育(e-learningを含む)を年1回以上実施
- ・海外グループ全従業員に対して2023年度までに1回以上の人権教育(e-learningを含む)を実施

「共通」

その他

1. 持続可能な調達

(1) 社会課題

・人権・環境に配慮した原材料調達

(2) 取り組み・定量重点目標

・2021年度までに国内グループ会社のサプライヤーを対象にした調達アンケートの開始

・2022年度までに主要海外グループ会社のサプライヤーを対象にした調達アンケートの開始

・2026年度までにサステナブルカカオ豆の調達比率を100%

・2023年度までにグローバルで認証パーム油への100%代替

・2023年度までに環境配慮紙への100%代替

・酪農家の経営に関する支援活動MDAを年400回以上実施および2023年度までに累計2,150回以上実施

サステナビリティビジョンの詳細は当社ホームページに掲載しております。

サステナビリティビジョンURL:<https://www.meiji.com/sustainability/>

【各種ポリシーおよびガイドラインの制定】

「企業行動憲章」に則り、2020年度に新たに制定した「明治グループ水資源ポリシー」「明治グループプラスチック資源循環ポリシー」「明治グループ生物多様性保全活動ポリシー」「明治グループ社会貢献活動ポリシー」を含む、13のポリシーを制定しています。

「明治グループ人権ポリシー」(2020年2月改訂)

「明治グループ調達ポリシー」(2020年2月改訂)

ポリシーに基づき、2018年8月には「カカオ」「パーム油」「紙」、2019年10月には「生乳」について調達ガイドラインを策定しました。

「明治グループ労働安全衛生ポリシー」(2020年2月改訂)

「明治グループ環境ポリシー」(2020年2月改訂)

「明治グループ税務ポリシー」(2020年2月改訂)

「明治グループ腐敗防止ポリシー」(2020年2月改訂)

「食品栄養ラベリングポリシー」(2020年2月改訂)

「BMSマーケティングポリシー」(2020年2月改訂)

「子ども向けマーケティングポリシー」(2020年2月改訂)

「明治グループファームアニマルウェルフェアポリシー」(2021年9月改訂)

また、2020年6月には責任あるサプライチェーン構築の実現に向けて、お取引先様に向けた「明治グループサプライヤー行動規範」を制定しました。

【各種宣言の表明】

経営に関する取り組みを推進するため、以下の宣言を表明しています。

「消費者志向自主宣言」(2017年2月公表)

「健康経営宣言」(2018年4月公表)

各ポリシーおよび各宣言は当社ホームページに記載しております。

URL: <https://www.meiji.com/sustainability/policy>

【国連機関・関連団体との連携】

「国連グローバル・コンパクト」への参加

当社グループは、2019年4月に「国連グローバル・コンパクト(以下、UNGC)」へ参加しました。当社グループは、UNGCが企業に求める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する4分野10の原則を支持・遵守し、持続可能な社会の実現を目指して取り組みを実行していきます。

持続可能な開発目標(SDGs)

当社グループは、事業活動を通じて「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献しています。

TCFDへの取り組み

当社グループは、2019年に金融安定理事会により設置された「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」へ賛同を表明し、これに賛同する企業や金融機関等の間で議論する場として、経済産業省、環境省、金融庁が設立した「TCFDコンソーシアム」にも加入しました。

国連機関・関連団体との連携した取り組み

当社グループは、国連などの国際機関や関連団体が提唱する取り組みに、積極的に連携していきます。

・Stop TB Partnership(ストップ結核パートナーシップ)

Stop TB Partnershipを通じた結核患者へのカナマイシンの供給

・unicef

メドライク社(Medreich)からユニセフ(unicef)を通じた医薬品の提供

・UNHCR

UNHCRとの連携による支援活動

・World Cocoa Foundation(世界カカオ財団)

WCF(世界カカオ財団)を通じたカカオ農家支援

・栄養改善事業推進プラットフォーム(Nutrition Japan Public Private Platform)

発展途上国における栄養改善に関する取り組み

・国土緑化推進機構

国土緑化推進機構との連携による支援

・公益財団法人日本野鳥の会

(株)明治自然環境保護区における生物多様性の保全活動

・公益社団法人日本環境教育フォーラム

自然学校体験プログラム「きのこたけのこ里山学校」を開催
・あふの環2030プロジェクト～食と農林水産業のサステナビリティを考える～
食品や農林水産物のサステナブルな生産と消費を推進――
・日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)
持続可能な脱炭素社会の実現を目指す取り組みの推進
・RE100
100%再生可能エネルギー由来の電力への移行推進
・SBT認定
当社グループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアチブの認定を取得

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

<基本的な考え方>

当社及びグループ会社は食と薬に関連する事業を営み、多くのお客さまに商品、サービスを提供しています。

当社及びグループ会社は取締役、執行役員及び従業員が「食品衛生法」や「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」をはじめとする法令並びに定款を遵守し、コンプライアンスに根ざした公正で健全なグループ企業活動ができるよう、相互連携と多面的牽制機能に基づく当社及びグループ会社に相応しい内部統制システムの構築に努めています。

当社及びグループ会社は株主をはじめとするステークホルダーが受けける損害を未然に防止するとともに、お客さまからの信頼獲得と株主利益の最大化を通じて、継続的な企業価値の向上を目指すことを経営の基本方針としています。

<整備状況>

1. 取締役、執行役員及び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

当社及びグループ会社はコーポレートガバナンスの充実を図るため、グループ内の経営管理・監督機能を担う持株会社である当社と事業の執行機能を担うグループ会社により、当社においては、監査役会設置会社としての経営管理体制のもと、また、グループ会社においては、監査役設置会社としての経営管理体制のもと、各々の権限に基づく責任を明確に果たしています。当社では企業理念に基づく「コンプライアンス規程」や関連規程の整備により、また、グループ会社では関連規程の整備及び関連委員会等の設置により、当社及びグループ会社における実効性あるコンプライアンス体制を構築し、実践しています。

2. 当社の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「文書取扱規程」「機密情報管理規程」を整備し、当社及びグループ会社の経営管理及び業務執行に係る重要な文書、記録を適切に保存、管理する体制を構築しています。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及びグループ会社は円滑な経営の遂行を阻害するリスクを組織的、体系的に回避するためそれぞれ具体的にリスク管理に関するルールを定め、これらに基づき適切なリスク管理システムを構築しています。

また、関連委員会等の設置により、リスク管理を組織的、体系的に行い、当社及びグループ会社における的確なリスク管理を実践するとともに、緊急事態による発生被害を最小限に止める体制を整備しています。

4. 取締役及び執行役員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

当社及びグループ会社における各取締役会の決議に基づく職務の執行は、「職務規程」に定める業務分掌及び職務権限並びに関連規程により適切に行っています。

当社は経営会議においてグループ全体の重要事項について審議し、当社及びグループ会社の事業活動の総合調整と業務執行の意思統一を、また、グループ会社は経営会議等により経営に関する重要事項について事前に十分審議することを原則とし、意思決定の迅速化及び業務執行の効率化を、それぞれ図っています。

5. 当社及びグループ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

当社及びグループ会社は内部統制の精神を共有し、業務の適正性及び財務報告の信頼性を確保するための体制を整備しています。

また、「グループ会社管理規程」及び関連諸規則により、その役割、権限及び責任を定め、グループ全体の業務の適正化、最適化に資するよう業務を適切に執行しています。

具体的には、第1項、第3項及び前項に記載のグループ会社における各体制の構築に加え、当社は「グループ会社管理規程」に基づき、グループ会社の業務の執行に係る事項について適切に報告を受けています。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社及びグループ会社は、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に関わる内部統制の構築、評価及び報告に関し適切な整備、運用をしています。

7. 当社の監査役がその職務を補助すべき使用者を置くことを求めた場合における当該使用者に関する事項並びに当該使用者の当社の取締役からの独立性に関する事項及び当社の監査役の当該使用者に対する指示の実効性の確保に関する事項

代表取締役は監査役と協議の上、監査役を補助すべき使用者を任命しています。任命された使用者への指揮命令権は監査役に委譲し、当該使用者の任命、異動、評価等の人事に係る決定は監査役の同意を得ており、これらの措置が監査役の当該使用者に対する指示の実効性を確保しています。

8. 当社の取締役、執行役員及び使用者が当社の監査役に報告するための体制並びにグループ会社の取締役、監査役、執行役員及び使用者又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制並びにその他の当社の監査役への報告に関する体制

当社において取締役、執行役員及び使用者は、取締役会、経営会議及び社内の重要な会議を通じて、また定期報告、重要書類の回付等により、また、グループ会社において取締役、監査役、執行役員及び使用者又はこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査役との会議を通じて、また必要に応じた報告や重要書類の開示等により、各々の経営の意思決定及び業務執行の状況を当社の監査役に報告しています。

当社の監査役が当社及びグループ会社の事業に関する報告を求めた場合、又は当社及びグループ会社の業績、財産の状況を調査する場合はそれぞれ迅速かつ的確に対応しています。

9. 前項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

当社及びグループ会社は、内部通報の取扱いについて定めた規則やルールにおいて、内部通報をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止しています。当該規則やルールに準じ、前項の報告をした者に対して当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない体制を整えています。

10. 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務を支弁するため、毎事業年度、一定額の予算を設けています。また、監査役がその職務の執行について会社法第388条に基づく費用の前払い等を当社に請求したときは、取締役会での審議により当該請求に係る費用又は債務が当該職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用等を処理します。

11. 当社の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

代表取締役は監査役と定期的に意見交換をしています。

当社及びグループ会社の代表取締役及び他の取締役は、監査役監査の重要性と有用性を認識し、当社の監査役の監査業務に積極的に協力しています。

12 内部監査部門の取締役会および監査役会への報告体制

内部監査部門は、当社グループ内で実施した内部監査結果について、定期的に取締役会および監査役会に報告する体制とします。

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

当社及び当社グループは、「企業行動憲章」及び「コンプライアンス規程」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断することとしています。また、反社会的勢力及び団体による脅威を受けたり被害を受ける虞のある場合には、警察等関係行政機関や顧問弁護士と緊密な連携をとりながら、速やかに行動し対応する体制を整備しています。

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

なし

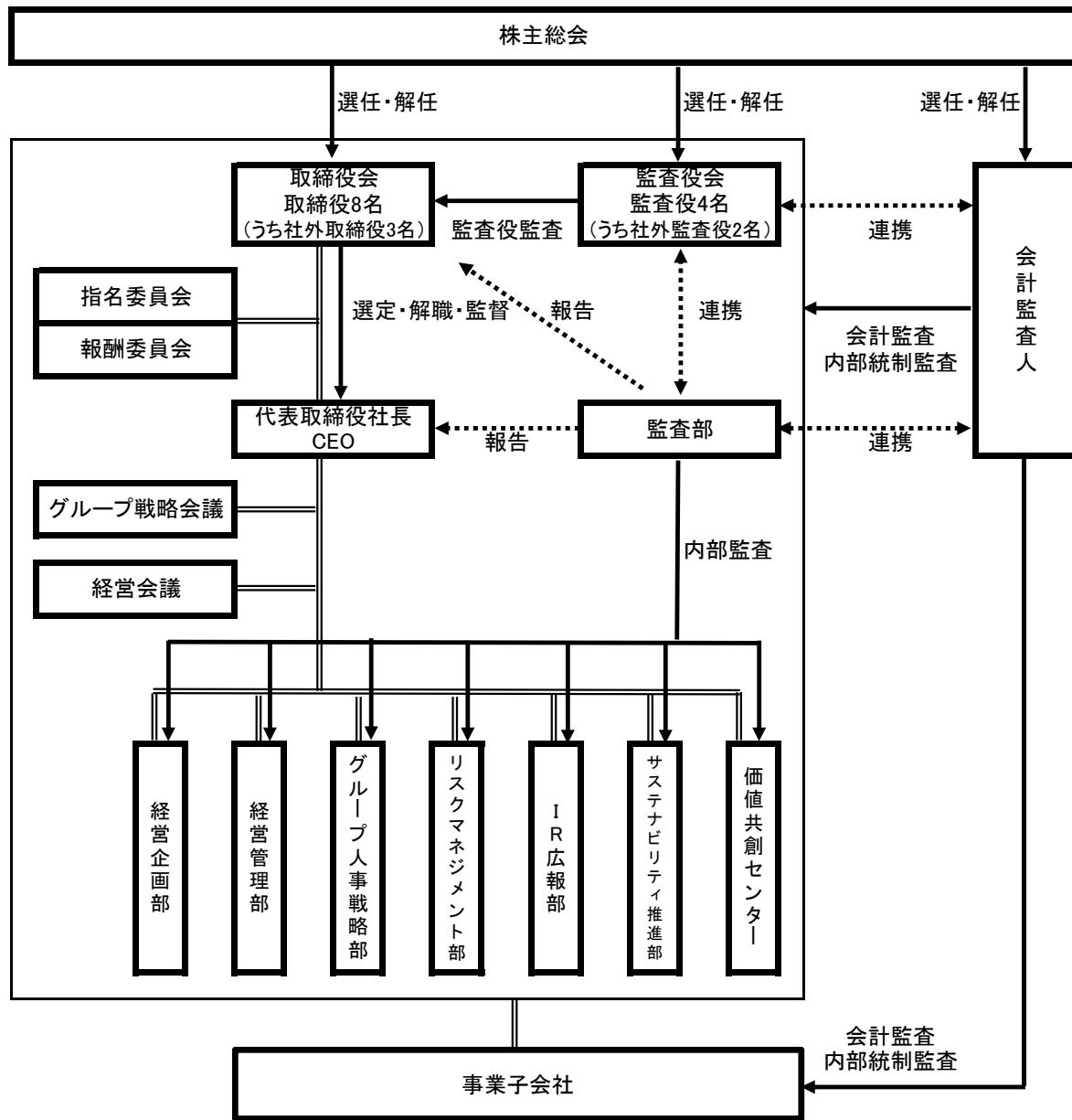
該当項目に関する補足説明

当社は、現在のところ、特に買収防衛策は設けておりません。

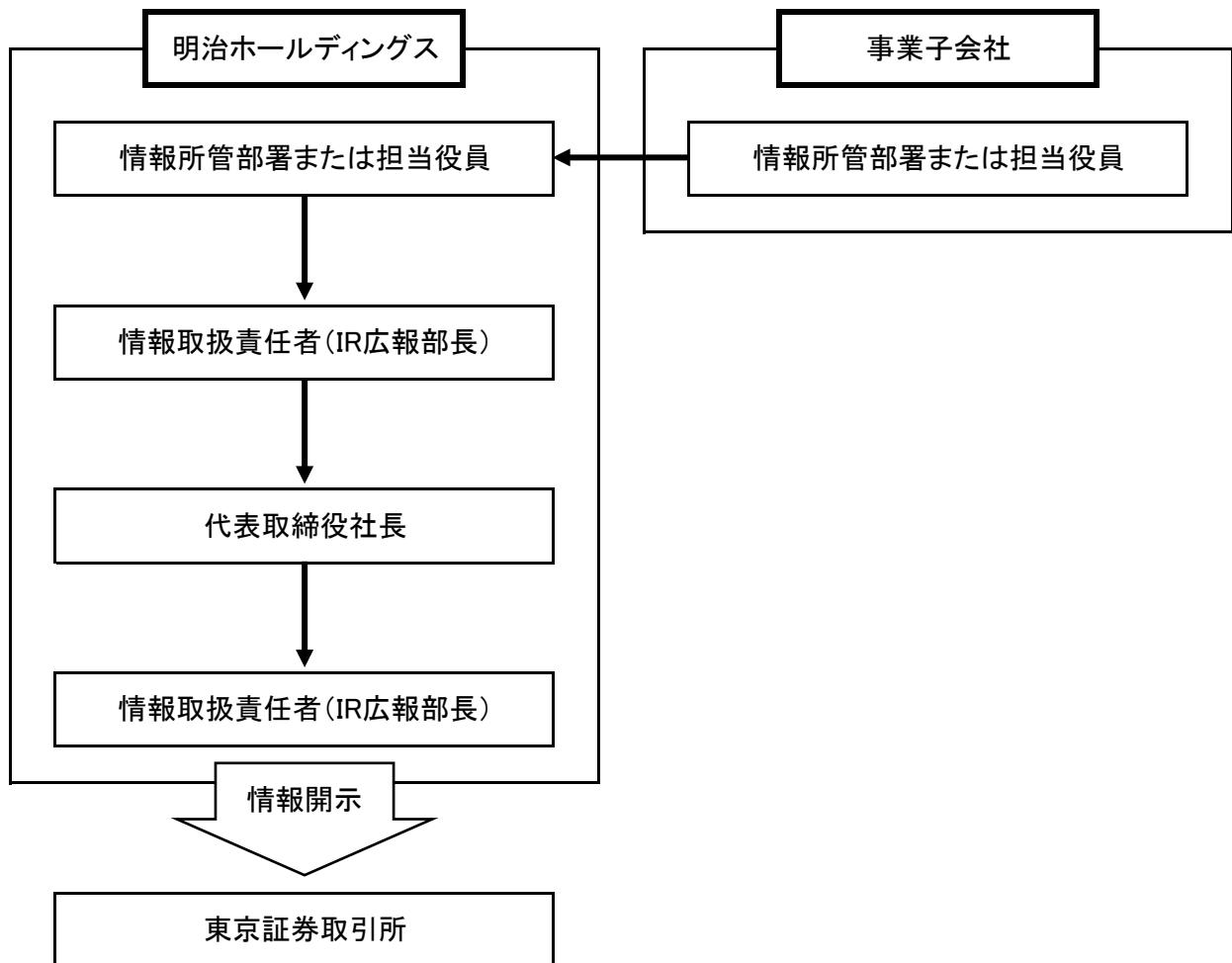
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社のコーポレート・ガバナンス体制と適時開示の体制の模式図、取締役・監査役のスキルマトリックスは次のとおりです。

当社のコーポレート・ガバナンス体制(模式図)



当社の適時開示の体制(模式図)



取締役・監査役のスキルマトリックス

取締役

氏名		専門性・バックグラウンド						
		経営戦略	グローバル ビジネス	営業 マーケティング	財務会計	人事・労務 人材開発	法務	コーポレート コミュニケーション
川村 和夫		●		●				●
小林 大吉郎		●		●				
松田 克也		●		●				
塩崎 浩一郎		●			●		●	
古田 純		●	●		●			●
松村 真理子	社外						●	
河田 正也	社外	●				●		●
久保山 路子	社外			●				●

監査役

氏名		専門性・バックグラウンド						
		経営戦略	グローバル ビジネス	営業 マーケティング	財務会計	人事・労務 人材開発	法務	コーポレート コミュニケーション
千田 広秋					●			
大野 高敬				●				
渡邊 肇	社外						●	
安藤 まこと	社外				●			