

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、全てのステークホルダーの利益が最大化されるように事業を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を経営上の最重要課題の一つとして認識し、客観性と透明性の高い経営の実現に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社では、独立・公正な立場から当社の業務執行を監視・監督する社外取締役、社外監査役の選任と、迅速な業務執行体制の構築のための執行役員制度を導入し、経営の客観性と透明性を確保しており、指名委員会等設置会社・監査等委員会設置会社ではなく、監査役会設置会社を採用しています。

📄 コーポレートガバナンス報告書
<https://www.nissin.com/jp/sustainability/governance/corporate-governance/pdf/240626nsshdCG.pdf>

📄 有価証券報告書
https://www.nissin.com/jp/ir/library/security/pdf/ysh_2403_04.pdf

各会議体の概要

1 取締役会

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

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

2023年度に議論された内容

- 中長期成長戦略の策定
- 中長期投資計画の策定
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
- 株式分割
- グループ環境戦略 EARTH FOOD CHALLENGE 2030 の進捗 (CO₂削減目標の修整およびインターナルカーボンプライシング(ICP)制度導入を含む)
- 人的資本の取り組み
- 日清食品グループリスクレポートの報告
- IR基本方針
- 年度経営計画の策定/モニタリング
- 各事業における経営計画の進捗
- 各種委員会の活動状況のモニタリング
- 取締役会の実効性評価 など

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当たっては、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。

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回開催して、「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。

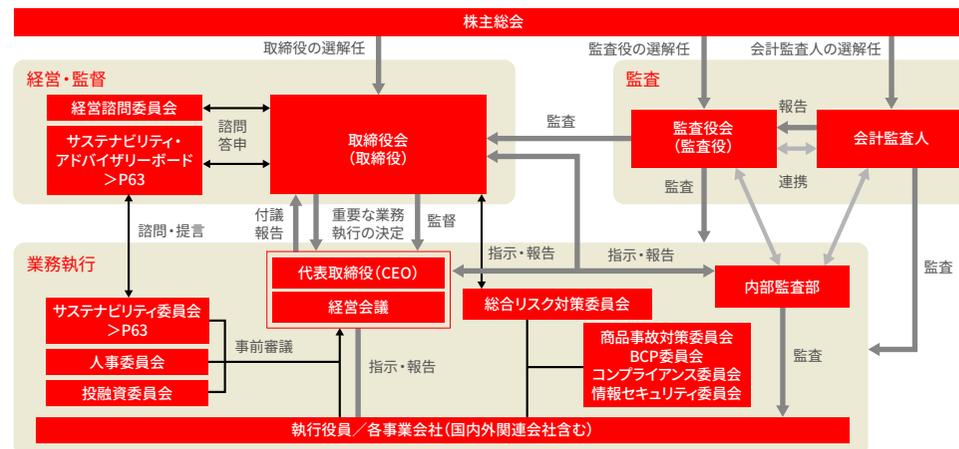
3 経営諮問委員会

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、独立役員が過半数を占める「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。

4 監査役会

監査役会は、会社法等諸法令や定款・諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程や職務執行状況の監査を実施します。監査役は総数を4名以内とし、その過半数を社外監査役とします。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの強化

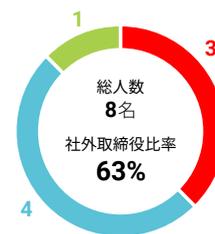
当社はこれまで、独立社外取締役・監査役連絡会の設置や社外取締役の増員、経営諮問委員会の設置、取締役会の実効性評価など、継続的なガバナンス強化に取り組んできました。また、多様性を確保するために、女性社外取締役を2024年6月に1名増員し計3名としました。また、40代から80代までの幅広い年齢層の役員で取締役会を構成しており、多様な価値観を取締役に反映させています。今後も経営の監督機能の強化および意思決定の迅速化を進めていきます。

取締役会構成の変遷

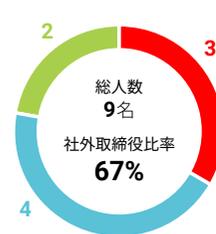
- 社内取締役
 - 男性社外取締役
 - 女性社外取締役
- 注) 該当年の株主総会後の数字



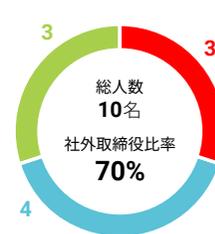
2010年～
2010年6月、初の女性社外取締役就任



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

2008	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<ul style="list-style-type: none"> 持株会社へ移行 	<ul style="list-style-type: none"> 独立社外取締役/監査役連絡会の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 政策保有株式に関する方針を公表 取締役会の付議基準を見直し(経営の執行と監督の分離を進める) 		<ul style="list-style-type: none"> IFRSを導入 自己株式の消却 	<ul style="list-style-type: none"> 日清食品グループ人権方針の制定 日清食品グループ税務方針の制定 贈収賄防止基本方針の制定 	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査部門との連携強化 政策保有株式の縮減方針を明確化 サステナビリティ委員会の設立 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 		
	<ul style="list-style-type: none"> 経営諮問委員会の設置・活用 			<ul style="list-style-type: none"> 役員研修会を実施 					
	<ul style="list-style-type: none"> 買収防衛策廃止の検討 機関設計の変更の是非 				<ul style="list-style-type: none"> 人権教育 コンプライアンス研修 ダイバーシティ&インクルージョン講座 	<ul style="list-style-type: none"> D&I経営/アンコンシャスバイアス RCEPが経営に与える影響 情報セキュリティの将来 	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な梱包容器とは? ~プラスチック容器の将来~ 	<ul style="list-style-type: none"> 経営層が理解すべき情報セキュリティ(ランサムウェアの脅威動向と対応) サステナビリティのための組織作りとメカニズム 	<ul style="list-style-type: none"> サステナブル経営の視点ーリスクと機会 生成AIの進展と活用の可能性
		<ul style="list-style-type: none"> 役員の指名 社外役員の増員 役員報酬の設計 	<ul style="list-style-type: none"> 社内役員の選任理由の開示 	<ul style="list-style-type: none"> CEO/経営陣幹部の解任基準とそのプロセス 相談役/顧問制度の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> CEOのスキルセットと後継者計画の開示 	<ul style="list-style-type: none"> 日清食品グループ主要ポストの後継者育成計画 		<ul style="list-style-type: none"> 社外役員の増員 	
		<ul style="list-style-type: none"> 業績連動型の短期業績報酬の検討 中長期報酬の導入検討 			<ul style="list-style-type: none"> 決定方針などの情報開示を拡充 			<ul style="list-style-type: none"> 業績連動型株式報酬制度の導入 	
	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価 								

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性についての分析と評価

当社グループは、持続的成長と中長期の企業価値向上の実現に向けて、取締役会が担うべき役割を果たしているかを確認するとともに、その実効性を高めるため、毎年、取締役会の実効性評価を行うこととしています。評価の方法は経営諮問委員会および取締役会の審議に基づき決定しており、2023年度はアンケートに基づく第三者評価を踏まえて、経営諮問委員会によりディスカッションを行うこととしました。

2023年度の評価の結果、取締役会の実効性は全体として適切に確保されていることが確認されました。概要は以下の通りです。

2023年度の課題に対する取り組み、実効性評価	2024年度の取り組み方針
<p>課題</p> <p>先を見据えた最善の意思決定に向けた建設的な審議や経営陣の監督を重視し、多様な取締役が参画し、フルメンバーで議論できる時間を有効活用する観点から下記の必要性を認識</p> <p>①重要審議項目の設定 ②重要審議項目の審議時間の確保</p>	<p>取り組み</p> <p>①重要審議項目として下記を設定 A) 中長期成長戦略の視点でみた海外展開 B) 中長期視点の投融資 C) 人的資本</p> <p>②社外役員に向けた議案の事前説明の充実、取締役会当日の時間配分の調整など、運営を強化</p> <p>さらなる取り組みの深化を期待することなどの意見を受けて、継続的に下記の取り組みを行い、取締役会の実効性のさらなる向上を図る</p> <p>①重要審議項目として下記を設定 A) 中長期成長戦略の視点でみた海外展開 B) 中長期視点の投融資 C) 人的資本</p> <p>②社外役員に向けた議案の事前説明の充実、取締役会当日の時間配分の調整など、運営を強化</p>

社外取締役スモールミーティングの開催

取締役の実効性を高める取り組みの一環として、水野社外取締役と株主・機関投資家のスモールミーティングを実施しました。

登壇者	水野 正人(独立社外取締役、経営諮問委員会委員長)
日時	第1回目 2024年3月8日(金)、第2回目 3月21日(木)
参加者	株主・機関投資家を中心に合計14社/15名参加
主要テーマ	・経営戦略への関与 ・社外取締役の独立性・任期 ・サクセッションプラン ・政策保有株式の縮減 など

社外取締役スモールミーティング 質疑応答
https://www.nissin.com/jp/ir/library/event/pdf/2403_faq.pdf

経営諮問委員会の開催

「経営諮問委員会」は、取締役会の諮問機関として、原則として年3回開催し、以下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。

テーマ	過去の審議内容(抜粋)	詳細ページ
1. 経営陣幹部の選解任 取締役候補者を含む経営陣幹部を選任または解任する際の方針や基準について審議を行っています。また、その一連の手続きの方法に関する審議および監督を行っています。	取締役候補者の選任基準等 取締役会の構成	サクセッションプラン ▶P59 取締役会の構成と変遷 ▶P57
2. 取締役の報酬 取締役の個人別の報酬等の決定方針と、その決定プロセスの妥当性について、経営の透明性・公平性等の観点から審議および監督を行っています。	報酬等の決定方針および報酬決定の手続き	役員報酬 ▶P59
3. その他のコーポレート・ガバナンスに関する事項 上記のほか、当社のガバナンス体制の一層の向上を図るため、適宜、必要な議題を設定し、審議を行っています。	取締役会の運営に対する評価 最高経営責任者(CEO)の後継者の計画 買収への対応方針の廃止	取締役会の実効性についての分析と評価 ▶P58 サクセッションプラン ▶P59 —

取締役会は、上記の事項についての審議・決議に先立って、経営諮問委員会に諮問しなければならないとしています。また、取締役会は、経営諮問委員会の答申を尊重し、十分考慮して、これらの事項を審議・決議しています。

コーポレート・ガバナンス

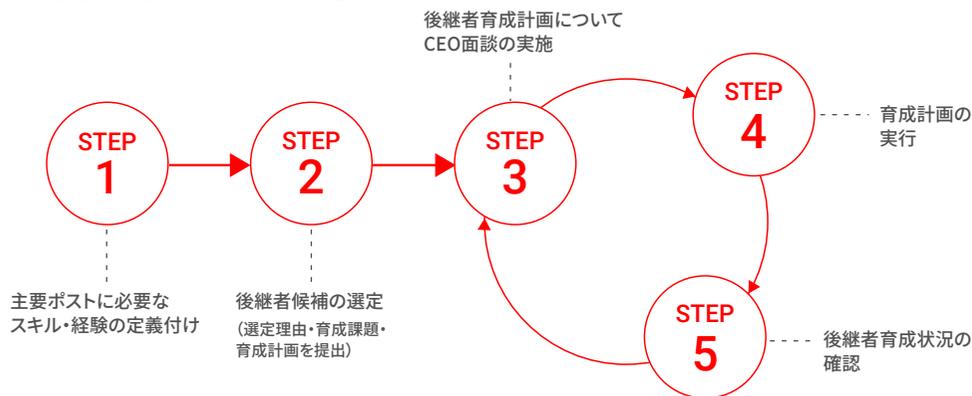
サクセッションプランの運用

日清食品グループが、「EARTH FOOD CREATOR」として、世の中に新しい食を創造し、環境・社会課題を解決しながら持続的成長を果すためには、中長期的なビジョンを描き、企業理念を体現・実行する経営者を計画的に育成する必要があります。

最高経営責任者の後継者の選定に際しては、原則として取締役を選任された者や執行役員の中から、過去の実績に加え、グループビジョンの実現に向けた強いオーナーシップと責任感があり、決断力・ブレークスルー力・人心掌握力・モラル・正義感の高さから、社内外から人望が厚く、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および主要ポストの育成プロセス



後継者育成計画

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

	2020年度	2021年度	2022年度	
内部継承率*	100.0%	100.0%	100.0%	
後継者継承準備度	次期(1-3年後)	94.6%	81.8%	83.0%
	次々期(4-5年後)	97.3%	88.6%	85.1%

※ 重要ポストに対する内部登用者の割合

役員報酬

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

取締役報酬の設定基準は、中長期的な企業価値の向上、取締役の業績向上への貢献意欲・士気の向上を図ることを目的としたものであり、その内容については、取締役会の諮問機関としての独立社外取締役が過半数を占める「経営諮問委員会」にて審議され、その了解を得た上で、取締役会決議により確定します。当社は、取締役会決議をもって、代表取締役社長・CEO安藤宏基に取締役の個人別の報酬等の一部の決定を委任しています。委任する権限内容は、当該設定基準に則って各取締役の基本報酬の内容を決定することであり、経営諮問委員会において審議・了承された取締役報酬の設定基準の内容に則り、権限を行使させることで本権限が適切に行使されることを確保しています。当社は、当社全体の事業や業績への貢献度という視点からの取締役個人の評価については、代表取締役社長に委任することが最適と判断しています。

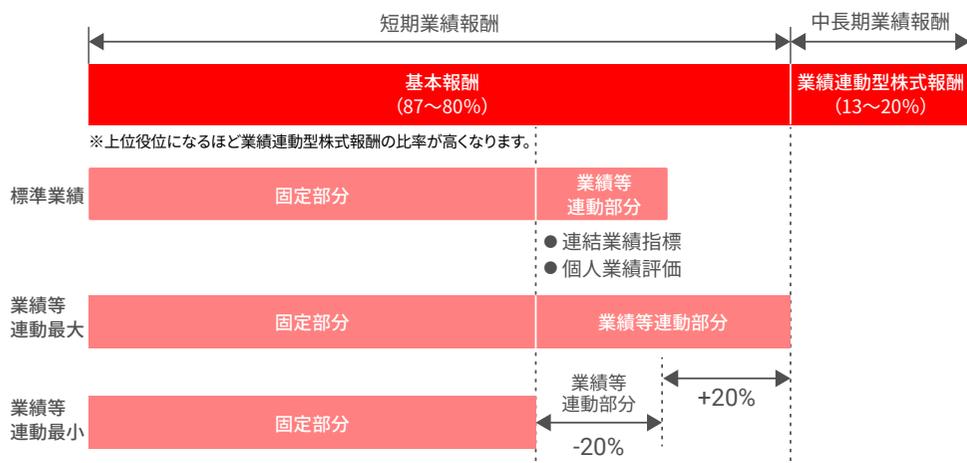
取締役に対する報酬は、「基本報酬」と「業績連動型株式報酬」の2点で構成されています。ただし、社外取締役および監査役については、「基本報酬」のみとしています。

コーポレート・ガバナンス

基本報酬

「基本報酬」は、取締役の役位や役割に基づく固定部分と、当期の会社業績および個人成果の達成度に連動する業績等連動部分で構成されており、月例で支給します。業績等連動部分につきましては、当社の「連結業績指標」の実績および「個人業績評価」の結果に応じ基準額に対してそれぞれ最大20%ずつ、合計で最大40%の範囲で変動する仕組みとしており、翌年度の「基本報酬」の業績等連動部分へと反映されます。

報酬構成比(標準的な業績の場合)



連結業績指標と個人業績評価

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

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

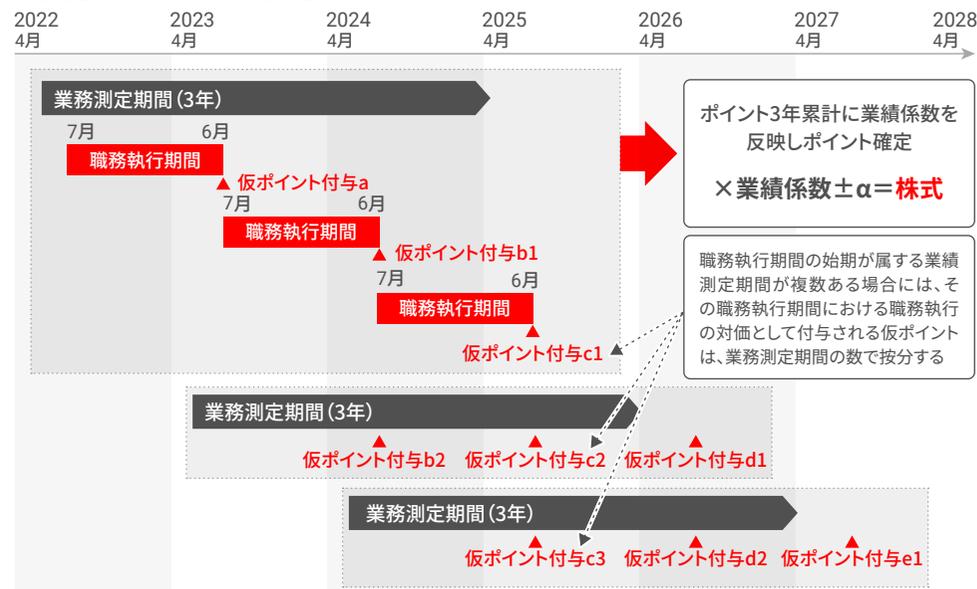
個人業績評価につきましては、業務執行を通じた業績達成が会社業績の向上につながるという考えから、個人の責任や成果を明確にし、その計画達成度を評価します。計画達成度は、当社全社業績、担当部門業績、担当事業会社業績といった指標を踏まえて評価します。担当部門業績の目標には、非財務指標が含まれます。役位に応じて、評価におけるこれらの指標の適用ウェイトが異なります。

業績連動型株式報酬

「業績連動型株式報酬」は、当社の株式の価値と取締役の報酬を連動させることにより、株主の皆さまとの利益を共有することで、より一層の中長期的な企業価値の向上、取締役の業績向上への貢献意欲・士気の向上を図ることを目的としています。本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が本信託を通じて取得され、取締役(社外取締役を除く)に対して、当社が定める役員株式給付規程(以下、「当社役員株式給付規程」)に従って、当社株式等が給付される株式報酬制度です。

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

業績連動型株式報酬の算定方法の概要



コーポレート・ガバナンス

業績指標

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

連結業績に連動する指標

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

報酬項目ごとの対象者

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

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

(単位:百万円)

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数(人)
		基本報酬		業績連動型株式報酬	
		固定報酬等	業績連動報酬		
取締役(社外取締役を除く)	710	522	46	141	3
監査役(社外監査役を除く)	17	17	-	-	1
社外役員	104	104	-	-	9
合計	831	644	46	141	13

※ 上記「基本報酬」の「業績連動報酬」は、前期(2023年3月期)の業績を反映しています。また、「業績連動型株式報酬」は、本制度について、当事業年度中に会計上費用計上した金額を記載しています

※ 上記には、2023年6月28日開催の第75期定時株主総会終結の時をもって退任した社外役員1名に対する役員報酬を含んでいます

役員ごとの連結報酬等の総額等

(単位:百万円)

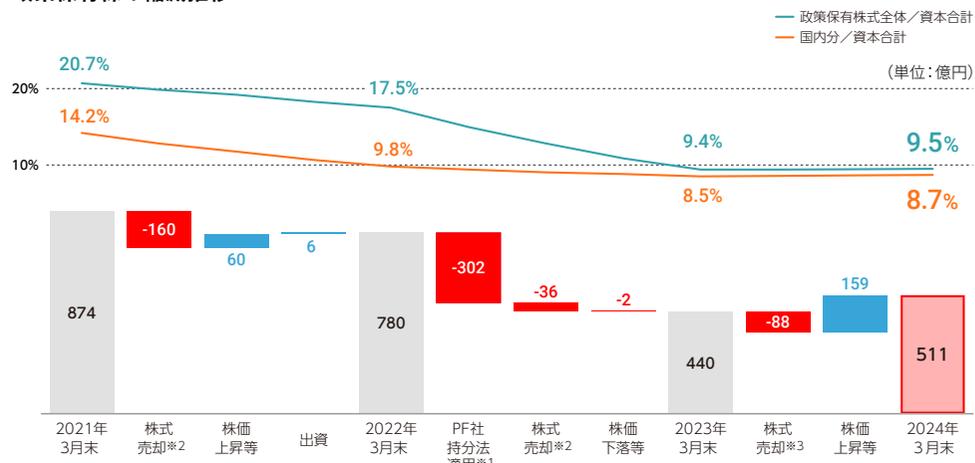
氏名	連結報酬等の総額	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額		
				基本報酬		業績連動型株式報酬
				固定報酬等	業績連動報酬	
安藤宏基	460	取締役	当社	341	30	89
安藤徳隆	278	取締役	当社	109	9	40
		取締役	日清食品株式会社	109	9	-

※ 上記「基本報酬」の「業績連動報酬」は、前期(2023年3月期)の業績を反映しています。また、「業績連動型株式報酬」は、本制度について、当事業年度中に会計上費用計上した金額を記載しています

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これまで進めてきた結果、2024年3月末の政策保有株式の残高は、2024年3月末資本合計535,010百万円の9.5%相当、海外銘柄を除いた政策保有株式については同8.7%相当となります。2024年3月末時点で政策保有株式は57銘柄(連結会計年度末残高51,057百万円)となります。

政策保有株の縮減推移



※1 Premier Foods plc持分法適用会社化

※2 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

※3 2023年度の株式売却額は、実際の売却金額ベースにて表示

コーポレート・ガバナンス

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まいります。

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、全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。

 **日清食品グループの税務方針**
<https://www.nissin.com/jp/sustainability/management/policy/tax-principle/>

セグメント別 支払税額(2022年度)

	日本	米州地域 ^{※1}	中国地域 ^{※2}	アジア地域 ^{※3}	EMEA ^{※4}	合計
納付税額(億円)	87	17	20	2	0	126
割合(%)	68	14	16	2	0	100

※1 米国、メキシコ、ブラジル ※2 中国など
※3 タイ、インド、シンガポール、インドネシア、ベトナム、カンボジアなど
※4 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。

 **内部統制システム構築の基本方針**
https://www.nissin.com/jp/sustainability/management/policy/internal_control/

コンプライアンス

取締役・CSO 兼 常務執行役員を委員長とする「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、法務部コンプライアンスグループ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。

 **コンプライアンス**
<https://www.nissin.com/jp/sustainability/governance/compliance/>

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に、「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

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

 **内部通報制度**
<https://www.nissin.com/jp/sustainability/governance/compliance/#whistleblowing-rules>

コーポレート・ガバナンス

サステナビリティ・マネジメント

推進体制

サステナビリティ委員会

日清食品グループは、環境や社会の課題を解決しながら持続的成長を果たすため、「サステナビリティ委員会」を2020年4月に設置しました。代表取締役社長・CEOが委員長を務め、事務局は経営企画部、サステナビリティ推進部、広報部が担います。委員会の傘下には5つのワーキンググループを設け、各グループに関係部署が参画しています。



サステナビリティ・アドバイザリーボード

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とした取締役会の諮問機関です。社外有識者の提言を受けながら、当社グループが取り組むべきESG（環境、社会、ガバナンス）に関する課題について議論^{※1}、取締役会に対する諮問や提言を行います^{※2}。なお、「サステナビリティ・アドバイザリーボード」の会議開催に先立ち、運営主体である「サステナビリティ委員会事務局」と社外有識者メンバー間においても、ESGに関する課題について定期的に協議しています^{※3}。

※1年2回開催予定 ※2年1回以上開催予定 ※3年6回開催予定

2023年度の議題

- 2023年7月4日開催 第5回会議 ビジネスと人権について、サーキュラーエコノミーについて、サステナブルファイナンスおよびグリーンエネルギー供給を巡る最新動向について
- 2024年1月18日開催 第6回会議 COP28（第28回気候変動枠組条約締約国会議）について、動物福祉（アニマルウェルフェア）について

社員への啓発

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

社員意識調査の結果

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
会社は環境に配慮した事業を行っている	64%	73%	74%	73%	70%
会社は事業を通じて社会に貢献している	80%	88%	87%	87%	86%

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

サステナビリティガバナンス

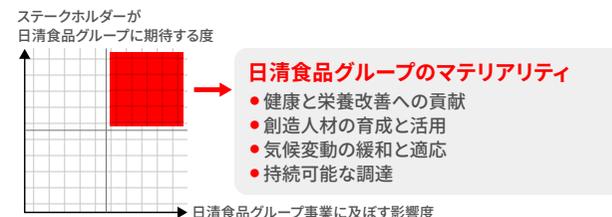
<https://www.nissin.com/jp/sustainability/management/governance/>

マテリアリティ

日清食品グループのマテリアリティ

日清食品グループが果たすべき責任、取り組むべきサステナビリティ課題は、食の安全管理体制の構築や環境負荷の低減、ガバナンスの確立などさまざまです。そのなかでも特に、非財務価値に関連する重点取り組みテーマとして、当社グループの

事業に直結し、かつ中長期的に事業のリスクまたは機会となるテーマ（マテリアリティ）を国際ガイドラインや外部有識者とのダイアログを通し特定しています。



マテリアリティ特定プロセス

2021年に、以下のステップでマテリアリティを特定しました。また、年に1回以上、取締役会の諮問委員会であるサステナビリティ・アドバイザリーボードにおいて、マテリアリティに関するレビューを行っています。

Step 1 ステークホルダーが日清食品グループに期待する項目を選出
DJSI (Dow Jones Sustainability Index) *が重視している項目やSASB (米国サステナビリティ会計基準審議会) ガイドラインなどの国際基準を参考に、「ステークホルダーが当社グループに期待する項目」を抽出。DJSIのなかで設定された各項目への配点から、ステークホルダーの期待度を決定しました。
*経済・環境・社会の3つの側面から企業を評価する投資家向けのインデックス (指数)

Step 2 日清食品グループの事業に及ぼす影響度を測定
Step 1・Step 2 で選出した課題について、CEO、COO、社外取締役が参加する経営諮問委員会および社外有識者が参加するサステナビリティ・アドバイザリーボードで議論しました。

Step 3 日清食品グループが重点的に取り組むべき重要テーマを特定
社会・ステークホルダーからの当社グループに対する期待度と、当社グループの事業に及ぼす影響度を勘案し、当社グループが重点的に取り組むべきテーマを抽出して事業リスクと事業機会の両面から優先順位付けを行うことで、4つのマテリアリティを特定しました。また、創業者精神とマテリアリティの整合性も確認しています。

マテリアリティ

<https://www.nissin.com/jp/sustainability/management/materiality/>