

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

当社は、ステークホルダーから信頼を得られる誠実で透明性の高い経営の実現のために、コーポレート・ガバナンスの強化を進め、その実行性の向上をめざして内部統制を充実させてまいります。

コーポレートガバナンス・コードの各原則にかかる記載は、2021年6月の改訂後のコードに基づいたものです。

【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

コードに制定されている各原則の実施状況については、末尾「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」をご参照ください。

【原則1-3】(資本政策の基本的な方針)

当社は、企業価値向上に向けて、資本コストを把握した上で、適切な資本政策を実施します。加えて、営業キャッシュ・フローと外部からの資金調達を合わせ、M&Aを含む成長投資、設備投資と株主還元バランスよく配分します。重要な経営指標の一つとしてROEの目標値を設定するとともに、利益成長によるROICの向上と、当社グループの事業構造に見合った最適資本構成を構築し、安定的に資本コストを上回る構造の実現を目指します。加えて、より高いROE(2024年度 8.0%)およびROIC水準(2024年度 5.5%)を目指します。

配当については、2024年度を最終年度とする第六期中期経営計画において、収益拡大を通じて創出するキャッシュ・フローを成長への投資に充当するとともに、2024年度までに連結配当性向を従来の30%から40%まで引き上げ、株主の皆様への還元を安定的・継続的に強化します。

【原則1-4】(政策保有株式)

当社グループは、第六期中期経営計画において「資産効率の改善」を重要課題として位置付け、2024年度までに政策保有株式を半減させ、成長に向けた投資等に振り向ける方針としています。

当社の企業価値の向上に資すると認められる株式は必要最小限の保有といたします。その保有の可否判断において、保有の経済合理性(保有に伴う便益やリスクが保有コストに見合っているか)、採算性向上の蓋然性(保有継続の場合のメリット、今後の取引見通し)等の多面的な観点から個別に保有意義を確認し、保有意義があると認められる株式については、定期的に取締役会で検証し、保有の妥当性が確認できない株式については、取引先企業の十分な理解を得たうえで売却を進めます。また、保有意義が認められる株式であっても、政策保有株式縮減の基本方針に則り、市場環境や経営・財務戦略等を考慮し、売却することがあります。なお、2020年度においては、当社保有の政策保有株式のうち9銘柄(売却金額1,212百万円、うち金融機関株式4銘柄)の売却を実施し、このうち7銘柄の全数売却を実施しました。

政策保有株式の議決権行使については、当社の企業価値の向上に資することを前提に、投資先企業の持続的成長と中長期的な企業価値に資するものであるかを総合的に判断し、議決権を行使します。具体的には次の基準を設け、個別に賛否を判断します。

- ・定量評価:安全性、収益性、業績、配当性向、株価下落による減損リスク等
- ・定性評価:重要な後発事象、継続企業の前提に関する注記、会計監査人の異例意見、重大な違法行為または反社会的行為等

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社は、取締役が会社法に定める競業取引や利益相反取引を行う場合は、「取締役会規則」に基づいて取締役会で承認し、その結果について取締役会に報告することとしております。

また、主要株主等との取引については、その規模及び重要性に応じて「取締役会規則」や「稟議規程」に基づき、必要な決裁を経て実施しています。

これにより、関連当事者との取引に係る条件等が適正であるかを監視し、当社および株主共同の利益を害することを防止しています。

【補充原則2-4-1】(社内の多様性の確保)

1. 多様性確保についての考え方

当社グループでは人財および働き方や雇用におけるダイバーシティを推進しています。

第六期中期経営計画では、「壁を越え、共に挑み、期待を超える」という企業理念体系の存在価値を追求し、

- ・女性活躍、プロフェッショナル人財、外国人の登用
- ・働き方改革、健康経営の推進
- ・人財育成の強化
- ・マネジメントの意識改革

などの施策を通じて、ダイバーシティを一層推し進めていきます。

2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標

- ・女性管理職比率の推移

2017年度5.0% 2018年度5.0% 2019年度5.7% 2020年度6.0% 2024年度(目標)12.0% 2030年度(目標)30.0%

- ・プロフェッショナル人財(中途採用者)は、2020年度までコーポレート部門、事業部門で数名採用。2021~2024年度までに事業部門を中心に採用強化。

・外国人の管理職への登用は2030年度までに実施見込み。

3. 多様性確保の状況

女性管理職への登用は前記のように年々増えております。

中途採用者の採用も積極的に行っています。昨年度は約40名(内女性性は1/3)を採用し、その3割は管理職として採用いたしております。

外国人管理職への登用は現時点ではありませんが、成長戦略における海外事業拡大に合わせ、2030年度までに積極的に採用及び管理職への登用を進めていきます。

4. 多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況

本報告書の「補充原則3 - 1 - 3<人的資本への投資>」および「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況、その他、[ダイバーシティ&インクルージョン]」をご参照ください。

そのほか、当社グループでは男性の育児休業取得を推進しています。今後、一層の取得拡充を目指し、働きやすい環境を整えていく方針です。また、定年後再雇用制度を通じて、60歳以上の社員の働く環境を整えています。

[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)

当社は、財務担当役員や人事担当役員や労働組合等からなる年金資産運用委員会を設置しており、リスクを抑えた運用とする年金資産の基本方針の下、複数の専門的知識を有する金融機関の意見・報告を聴取し、適宜資産配分を見直す等運用資産の運用管理を行っております。当社は年金資産の運用を大手の金融機関に分散して委託しており、全てが日本版スチュワードシップ・コードを受け入れております。

[原則3 - 1] (情報開示の充実)

1. 経営理念と経営戦略

(1) 経営理念

当社の経営理念については、「会社情報」の「コーポレートビジョン」の「Joy for Life - 食で未来によるこびを - 」をご参照ください。

<https://www.j-oil.com/corporate/philosophy.html>

(2) 経営戦略

当社グループは、2021年度を初年度とする4カ年の第六期中期経営計画に基づき企業価値向上を図っており、そのために必要な経営資源の配分を進めております。当社の中期経営計画については、「第六期中期経営計画説明会資料」をご参照下さい。

<https://www.j-oil.com/ir/materials/202105.pdf>

また年次の進捗については、「決算説明会資料」に保存開示しております。 <https://www.j-oil.com/ir/library/presentation.html>

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

「コーポレートガバナンス」に方針や概要、体制図等を記しております、ご参照下さい。

https://www.j-oil.com/ir/management/corporate_governance_code.html

また第19期有価証券報告書第4【提出会社の状況】4.【コーポレート・ガバナンスの状況等】をご参照下さい。

<https://pdf.irpocket.com/C2613/xqEb/abj0/Og5D.pdf>

3. 取締役・経営陣幹部の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役等の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、関連情報を株主の皆様と共有することを方針としております。当社の役員報酬については、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」に記載のとおりであります。

4. 取締役候補の指名につきましては、企業理念や経営戦略の実現による企業価値向上を推進する力を有する事を要件とし、候補者については、実務遂行状況や取締役会等での評価、役員研修や社内幹部候補研修を通じての選抜・成長支援を行い、社内外の各分野より選定しております。指名諮問委員会は、代表取締役社長執行役員から候補者育成について報告を受けて、また候補者との対話機会等を設けており、取締役候補者について審議の上、助言・提言を取締役にいたします。取締役会は、これらの助言・提言を勧案の上、取締役候補の指名を決議しております。

また、執行役員の選任につきましては、取締役候補の指名と同様の手続きを経た上で、取締役会で決議いたします。

監査役候補の指名につきましては、企業の健全で持続的な成長と良質な企業統治体制の確保を基本方針として、監査役会が実務経験や会計や法律等の専門的知識と経験を持つ候補者を社内外から推薦し、取締役会は、推薦された候補者の経歴等を勧案の上、監査役候補の指名を決議しております。

執行役員に解任すべき事由が生じた場合は、取締役会で審議・決議し、取締役・監査役に解任すべき事由が生じた場合は、それぞれ取締役会・監査役会で審議し、会社法に則った手続きを実施いたします。なお、執行役員と取締役の解任に関しては、事由に応じて指名諮問委員会での審議を経ることとしております。

取締役・監査役候補の指名の説明につきましては、各年度の定時株主総会における役員選任議案の箇所にて記載しております。

株主総会招集ご通知 <https://pdf.irpocket.com/C2613/M6bm/YtXe/MHFI.pdf> (取締役: 8から13頁 監査役: 14及び15頁)

[補充原則3 - 1 - 3] (サステナビリティについての取組み等)

1. サステナビリティについての取組み

当社グループでは、ESGに対する取り組みを重要な経営課題として認識しています。またSDGs、パリ協定等において解決すべき多くの課題があげられているように、現在地球環境は深刻な危機に直面しており、気候変動への具体的な対策は当社グループにとって喫緊の課題です。当社グループは、自然の恵みを生かして事業を営んでいることから、これまで温室効果ガス(GHG)の削減や廃棄物の削減・再資源化、プラスチックの削減など継続的に取り組みを進めてきました。2018年には経営において優先して取り組むべきマテリアリティを特定し、その中の一つである「気候変動の緩和と適応」に対して2030年までのあるべき姿を設定し、中長期的な目標達成に向けて計画の立案等を進めてきました。

2020年からは「サステナビリティ委員会」を新たに設置してガバナンス体制を強化すると共に、環境部会を含む4つの部会が中心となり、サステナビリティの課題に対して、目標を設定、具体的な実行方針を策定して取り組みを進めています。環境部会では、気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析の実施を計画し、2020年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)による提言に賛同しました。社内横断的なプロジェクトチームを立ち上げ、現在までにTCFD提言の枠組みに沿ってリスクと機会の特定を実施しました。今後も分析を続け、同時に各種取り組みを推進していきます。

GHGについては、2030年度までに2013年度比50%を削減、2050年度までにカーボンニュートラルをめざしております。

2. 人的資本への投資

第六期中期経営経営計画においては、急激に変化する外部環境を適切に捉え次の時代を見据えた抜本的な変革を実現するために、「壁を越え、

共に挑み、期待を超える」人財、組織、風土を構築致します。

そのために、企業理念の浸透、戦略的人事の展開を図り、加えて人財育成の強化、人財のダイバーシティ推進、マネジメント改革という3つの観点からの取組みを実施致します。

・人財育成強化に向けては、自律的キャリア開発を土台に一人ひとりのポテンシャルを最大化させる「多様なキャリア形成」の実現と次世代経営層、リーダーの早期育成を図っていきます。教育研修の充実化やキャリア開発支援、CDP(キャリアデベロップメントプログラム)に紐付いたジョブローテーション、タレントマネジメント等を実施していきます。

・ダイバーシティ推進としては、成長戦略を牽引する強みや個性を持つ人財採用に加え、属性や価値観等によらず多様な人財が活躍できる環境を整備していきます。継続的な社員意識調査等からのPDCAサイクルを回しながら、時間や場所の制約最小化に向けた在宅・リモート勤務やABW(アクティビティベースドワーキング)をコンセプトに取り入れたオフィス改革等を推進します。また、女性活躍は更に進めつつ、男性育児推進や障がい者、シニア人材活躍といったテーマにも取り組んでおります。当社は、通常の職場で、それぞれの特性と希望に応じた障がい者の雇用を進めています。障がい者雇用率は2.4%(2021年3月時点)で、法定雇用率2.3%を上回っています。

・マネジメント改革は、「変革リーダー」となる管理職が多様な人財を活かし、会社の成長に挑戦する組織をつくり、牽引するためマネジメント力向上を図る取り組みです。管理職へのマネジメント教育や情報見える化を強化し、意識と知識・情報の両面からマネジメントスキルの更なる向上と改革に取り組めます。アンコンシャスバイアス研修、部下との1 on 1ミーティング、360度評価などからの気づき、改善に取り組めます。

3. 知的財産への投資

第六期中期経営計画の目標である将来への基盤強化を進めるため、知的財産への投資は当社において必要不可欠です。

従来より、当社グループでは、研究開発、生産、お客様への提案の活動を通じて、知的財産権の確保を図っています。油脂の製造技術に加え、長持ち効果のある油脂の技術、テクスチャー素材の保水・保油技術を製品に採用し、広く社会に貢献しています。

このような取り組みの結果、2021年度はJapio-SDGs特許インデックスの食品部門において、第3位に位置付けられております。

引き続き投資項目を取締役会を筆頭に協議の上、進めていきます。

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会から経営陣への委任の範囲の概要)

取締役会は、当社グループの中長期経営計画に基づき重要な業務執行ならびに法定事項につき決定するとともに、取締役の職務執行監督および適切な内部統制システムを構築する責務等を担います。

また、取締役会は、法令・定款に定めるものの他、取締役会規則において取締役会にて決議する事項を定めています。それ以外の業務執行の決定については、代表取締役社長執行役員および担当執行役員に委任しております。その内容は稟議規程ならびに業務分課分掌規程等の社内規程にて定めています。

【補充原則4 - 1 - 3】(後継者計画)

取締役会および独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会は、代表取締役社長執行役員等の後継者計画の一環として、代表取締役社長執行役員を含む経営幹部の発掘と育成を目的とした次世代経営者育成プログラムの策定・運用に主体的に関与しています。また、経営理念や経営戦略等を踏まえ、同プログラムの内容や、同プログラム参加者の配置・登用による育成を含め適切に監督を行います。

【補充原則4 - 3 - 2】(CEOの選任)

取締役会は、代表取締役社長執行役員の選任について、独立社外取締役を委員長とした任意の指名諮問委員会に、後継者計画も含めて諮問することにより、十分な時間と資源をかけて客観性・適時性・透明性ある手続を確保します。

【補充原則4 - 3 - 3】(CEOの解任)

取締役会は、代表取締役社長執行役員の解任について、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、代表取締役社長執行役員がその機能を十分発揮していないと認められる場合には、独立社外取締役を委員長とした任意の指名諮問委員会に諮問することにより、客観性・適時性・透明性ある手続を確保します。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社では、2019年に社外役員の独立性に関する判断基準を策定しており、具体的な内容は、本報告書の「2.1.【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載の通りであります。

【補充原則4 - 10 - 1】(指名委員会・報酬委員会)

指名諮問委員会は、取締役会の諮問機関として取締役及び執行役員の指名、選解任等について審議し、取締役会に答申します。指名諮問委員会の委員は、取締役会の決議により選任し、委員数は合計4名。その構成は、社外取締役3名(委員長:新宅祐太郎氏 委員:石田友豪氏、小出寛子氏)、社内取締役1名(委員:八馬史尚氏)から成ります。

委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を担保し、一方で委員会での議論の実質化を高めるために社内取締役が入った構成となっております。

2020年8月から2021年3月に合計7回開催し、全委員会に、全委員が出席の上、審議を行いました。各委員会の審議内容は以下のとおりです。

- 第1回 2020年度活動計画
- 第2回 経営人財の後継者計画および次期中計に向けた組織体制
- 第3回 計画のプロセスとロードマップ
- 第4回 後継者計画に向けた候補者について
- 第5回 後継者候補の育成計画
- 第6回 人財要件とコンピテンシー、次期中計に向けた役員体制
- 第7回 2021年度に向けたスケジュール

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役及び執行役員の役員報酬制度・評価制度の改訂の要否及び報酬の妥当性について審議し、取締役会に答申します。報酬諮問委員会の委員は、取締役会の決議により選任し、委員数は合計5名。その構成は、社外取締役3名(委員長:石田友豪氏 委員:新宅祐太郎氏、小出寛子氏)、社内取締役1名(委員:八馬史尚氏)および社内監査役1名(委員:小松俊一氏)から成ります。

委員長および委員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を担保しております。

2020年8月から2021年6月に合計6回開催し、全委員会に、全委員が出席の上、審議を行いました。各委員会の審議内容は以下のとおりです。

- 第1回 2020年度活動計画
- 第2回 次期中期経営計画を見据えた役員報酬戦略
- 第3回 役員報酬の水準と構成
- 第4回 役員報酬の水準と構成及び変動報酬の決定基準
- 第5回 役員報酬の改定案(委員会決議)
- 第6回 2020年度役員業績評価と次年度目標

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方)

取締役会は業務執行の監督と重要な意思決定をするために多様な知識、多様な経験、多様かつ高度な能力を持ったメンバーで構成されることが必要であると考えており、知識・経験・能力のバランス、多様性、適正人数を議論した上で取締役を選任しております。

取締役は、専門性を有する社外取締役5名(うち3名は独立社外取締役)を含め、9名で構成されています。また、監査役4名は常勤監査役1名と、会計に関する高い専門性を有する社外監査役2名、法律に関する高い専門性を有する監査役1名で構成されています。

また、2019年の定時株主総会において女性の独立社外取締役1名を選任するなど多様性の確保に努めております。

これらのメンバーがそれぞれの知識・経験・能力を活かして、多面的な意思決定と業務執行の監督を行っています。

なお、取締役および監査役の専門性等(スキル・マトリックス)を株主総会参考書類において開示しております。

株主総会招集ご通知 <https://pdf.irpocket.com/C2613/M6bm/YtXe/MHFI.pdf>(16頁)

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役および監査役の兼任状況)

取締役・監査役は、当社の事業等を十分に理解し、役割・責務を適切に果たすために十分な時間や労力を確保しております。

当社の社外監査役は取締役会や監査役会に出席し、社外取締役は取締役会に出席しております。なお、取締役・監査役の他会社との兼任状況を事業報告及び株主総会参考書類において開示しております。

株主総会招集ご通知 <https://pdf.irpocket.com/C2613/M6bm/YtXe/MHFI.pdf>(8から15頁および38頁)

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会の実効性に関する分析・評価の概要)

当社は、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるために、取締役会がどのように貢献しているかを検証し、課題を抽出し、改善を図る目的で、毎年度、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

1. 評価方法(自己評価)

・自己評価による取締役会実効性評価プロセスを実施しており、取締役および監査役全員を対象にしたアンケートを実施するとともに、これらの結果について取締役会での議論を行っております。

・アンケートでは、13項目(取締役会の役割・機能、取締役会の運営、取締役会の規模・構成、社外取締役との関係、全社最適、リスクマネジメント、株主・投資家との関係)について、5段階で評価行う定量評価(各項目には自由コメント欄を設定)と、実効性向上の取組みに関する定性評価を実施しております。

2. 取締役会の実効性評価に関する評価の結果(概要)

アンケートの結果によると、取締役会の実効性については概ね一定の水準ではありましたが、取締役会の実効性向上の取組みを進めてきた結果として、昨年度のより改善が見られた項目が複数ありました。また、一方で、今後改善すべきポイントも指摘され、2021年度の実効性向上の取組み課題として認識しております。

[改善が見られた項目]

- (1) 中長期経営計画についての取締役会の関与の在り方
- (2) 次世代リーダー育成
- (3) 社外取締役会の機能発揮
- (4) 株主、投資家との関係

[改善すべきポイント]

- (1) 中長期経営計画達成のための取組み
- (2) 諮問機関の取締役会への報告
- (3) 全社最適を意識した社内取締役の発言
- (4) 取締役への研修等の設定
- (5) 取締役会の運営の更なる向上
- (6) ガバナンスへの取組み

3. 前回アンケート結果を踏まえた取組み

2019年度のアンケートにおいては指摘された課題を踏まえ、2020年度に以下のとおり取締役会改革を進めました。

(1) 中長期経営計画策定への参画

中期経営計画の策定に関して十分な検討・議論が実施され、あらたな理念体系である「あるべき姿、ビジョン・ミッション・バリュー」の再定義も行うなど、「企業価値の向上」および「持続的な成長に向けて」の取組みを進めました

(2) 経営人材育成

指名諮問委員会の活動を活性化して、次世代リーダー育成の議論を進めました。

(3) 内部統制の改善

ガバナンス体制の見直しを図り、新たに経営リスク委員会を設置するとともに、その傘下にリスクマネジメント部会とコンプライアンス部会を設置するなど、内部統制の改善を進めるための仕組みやフレームワークを構築しました。

(4) 運営課題改善

資料回付時期早期化や社外取締役向け事前説明機会の充実、報告資料フォーマット改訂や会議運営の電子化による効率化など取締役会の運営に関する改善を進めました。

4. 今後の課題への対応

2021年度においては、2020年度の取組みを継続して推進するとともに、今回の実効性評価について取締役会で議論を行った結果、以下の取組みを一層推進していくことにいたしました。

- (1) 第六期中期経営計画達成のための議論(事業ポートフォリオの検討等)の充実
- (2) 指名諮問委員会と連動した次期代表取締役社長執行役員を含めた経営人財育成と取締役会での審議の充実
- (3) 社内取締役への全社最適の意識付けおよびトレーニング
- (4) 取締役への研修等の充実
- (5) 取締役会資料のコンテンツの向上
- (6) ガバナンス(グループガバナンスとリスク対応力)の強化

当社は、これらの施策を通じて、取締役会の実効性を向上させ、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

従来より、取締役および執行役員を対象とし、年数回その年の主要テーマや内部統制、経営戦略(役員目標)に関する研修会を実施しています。役員目標は、Joy for life実現に向けたミッションと役割、また中期経営計画における達成目標をいた上で単年度目標に落とし込んでおります。企業理念の浸透、組織風土改革、後継育成といった視点も組み込み具体的な行動に繋がります。

また、他にも役員および経営候補人財を対象とした研修(トップマネジメント研修・新任役員研修・経営幹部候補者研修等)も実施し、更なる充実に努めております。

社外取締役および社外監査役には、当社グループについての理解を深めていただくため、就任時および必要に応じて、各部門から事業・業務内容等を説明すると共に、主要事業所を視察する機会を設けておりますが、情報提供の更なる充実に努めます。

なお、監査役は、その責務を果たすため、必要となる法令・ガバナンス・経営環境等に関する外部専門家による研修・セミナーを自主的に受講しております。当社は、それに対して必要かつ適切なサポートを行っております。

【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に資するよう、「株主と建設的な対話」を合理的な範囲で前向きに対応するために、以下の体制の整備および取組みを実施しています。

- (1) 株主との建設的な対話の促進は、コーポレートコミュニケーション部担当役員を中心に、代表取締役社長執行役員およびコーポレート本部長、財務部担当役員と連携して進めております。
- (2) 対話にあたっては、財務部、経営企画部、コーポレートコミュニケーション部、総務・ガバナンス推進部が日常的に連携し、事業部門も含め関係部署からの情報収集と経営陣への共有を図っております。
- (3) 証券アナリストや機関投資家に対しては、四半期ごとに決算説明会を実施し、決算内容、業績予測、中期経営計画の進捗状況について説明しております。加えて、スモールミーティングの開催やIRロードショーを実施し、市場からの当社に対する理解促進を図っております。第六期中期経営計画や決算説明会などの資料および動画は質疑応答を含め、ホームページ上で適宜開示しております。個人投資家説明会へも参加しております。決算説明会資料: <https://www.j-oil.com/ir/library/presentation.html>
- (4) 対話を通して把握した株主や投資家からの意見などは、代表取締役社長執行役員、担当取締役、担当執行役員で共有し、必要に応じて取締役会で報告を行うなど、今後の経営に活かすように努めております。
- (5) 株主、資本市場との対話に際してのインサイダー情報の管理については、「インサイダー取引防止規程」を定めて周知を図るとともに、専門家の助言のもと非公開情報の取り扱いについては「ディスクロージャーポリシー(下記URL参照)」を定めて、フェア・ディスクロージャー・ルール等に則った運用に努めております。 https://www.j-oil.com/ir/management/disclosure_policy.html

【原則5 - 2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は、第六期中期経営計画において連結売上高、連結営業利益、連結営業利益率、ROE(売上高純利益率、総資産回転率、財務レバレッジ)、ROIC、EPS、海外売上高比率、高付加価値品の売上/粗利益比率、セグメント別構成比の目標を開示しており、第六期中期経営計画の進捗状況を確認し事業構造や経営資源の適切な配分の見直しを行います。

また、資本コストについては、WACCを5~6%、それを上回るリターンを投資採算の基準とし、投融資評価委員会が厳格に審査を行っております。投資においては、個別案件ごとの国ごとのリスクプレミアムを考慮すると共に、当該投資が全社・事業戦略に合致しているかを検証し、設備投資、研究開発等への適切な経営資源の配分を考慮しております。

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(%)
味の素株式会社	4,526,990	27.15
三井物産株式会社	2,087,711	12.52
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	640,400	3.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	523,800	3.14
東京海上日動火災保険株式会社	414,381	2.49
J オイルミルズ取引先持株会	343,518	2.06
株式会社みずほ銀行	271,355	1.63
農林中央金庫	270,130	1.62
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	234,900	1.41
三井住友海上火災保険株式会社	200,607	1.20

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

- ・大株主の状況は、2021年3月末日現在の株主名簿に基づいて記載しております。
- ・2021年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っておりますが、上記所有株式数は、当該株式分割前の内容を記載しております。
- ・所有株式数の割合は、自己株式控除後の発行済株式総数によって算出しております。

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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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うる特別な事情

当社は、味の素株式会社との間で、業務提携に関する基本契約を締結し、同社のブランド使用・同社の一部販売ルートの利用・同社からの出向者受け入れ等の食用油脂事業に関する提携関係を築いております。

味の素株式会社は、当社議決権の27.27%を保有する大株主であります。

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	10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	9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	5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		
倉島 薫	他の会社の出身者													
遠藤 陽一郎	他の会社の出身者													
新宅 祐太郎	他の会社の出身者													
石田 友豪	他の会社の出身者													
小出 寛子	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
倉島 薫		当社の主要株主かつ主要取引先である味の素株式会社の取締役執行役専務であります。 当社は同社との間で年間46,998百万円の製品販売および年間7,861百万円の原材料仕入(2021年3月期実績)があります。	倉島薫氏は、味の素株式会社において、海外も含めた食品事業に携わり、広く食品事業および会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しており、これらを活かし、取締役として、重要な意思決定および業務執行の監督を担うことができると判断されるため、社外取締役として選任したものであります。

遠藤 陽一郎		当社の主要株主かつ主要取引先である三井物産株式会社の業務執行者として勤務しております。 当社は同社との間で年間9,946百万円の製品販売および年間26,056百万円の原材料仕入(2021年3月期実績)があります。	遠藤陽一郎氏は、三井物産株式会社において、海外および食品等の事業に携わり、広く食品事業および海外事業に関わる豊富な経験と見識を有しており、これらを活かし、取締役として、重要な意思決定および業務執行の監督を担うことができると判断されるため、社外取締役として選任したものであります。
新宅 祐太郎	-		新宅祐太郎氏は、テルモ株式会社の代表取締役社長として長く会社経営を担い、会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しており、これらを活かし、取締役として、重要な意思決定および業務執行の監督を担うことができると判断されるため、社外取締役および独立役員として選任したものであります。
石田 友豪	-		石田友豪氏は、証券会社・資産運用会社において国内外の金融に携わると共に会社経営を担い、資本市場および会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しており、これらを活かし、取締役として、重要な意思決定および業務執行の監督を担うことができると判断されるため、社外取締役および独立役員として選任したものであります。
小出 寛子	-		小出寛子氏は、多様なグローバル企業においてマーケティングに携わると共に会社経営を担い、グローバル事業、マーケティングおよび会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しており、これらを活かし、取締役として、重要な意思決定および業務執行の監督を担うことができると判断されるため、社外取締役および独立役員として選任したものであります。

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	指名諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	0	1	3	0	1	社外取締役

補足説明 更新

指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の詳細は本報告書の「1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【補充原則4 - 10 - 1】」に記載しております。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

- ・内部監査部門と常勤監査役は、原則月1回の会合を持ち、意見交換を行っております。内部監査部門は、監査役に対して直接監査実施状況等を報告するとともに、監査役が監査を実施する際に要請のあるときには、これに協力する等の体制をとっております。
- ・監査役と会計監査人は、四半期監査レビュー報告3回、年度決算監査報告2回(会社法および金融商品取引法)の他、監査計画及び監査上の課題等について適宜意見交換を行い、計8回の会合を持っております。さらに、内部監査部門を含めた三様監査ミーティングを四半期毎に開催し、情報共有と意見交換を行っております。
- ・会計監査人と内部監査部門は、定期的に会合を持ち、意見交換を行う他、内部監査部門は、会計監査人が監査を実施する際に要請のあるとき

には、これに協力する体制をとっております。

・内部監査部門、監査役および会計監査人は、内部統制機能を所轄する総務・ガバナンス推進部および財務部と、適宜コンプライアンスおよびリスク管理等につき意見交換を行う他、当該各部門は、内部監査部門、監査役および会計監査人が監査を実施する際に要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。

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) 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
武藤 章	他の会社の出身者													
水谷 英滋	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) 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
武藤 章			武藤章氏は、アサヒビール株式会社において、食品関連事業と経理業務に携わり、アサヒグループホールディングス株式会社の常勤監査役を務めるなど、食品関連事業および会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しており、経営者の職務執行に対する客観的な監視・監督が期待されるため、社外監査役および独立役員として選任したものであります。
水谷 英滋			水谷英滋氏は、公認会計士としての専門的な知識と豊富な経験を有しており、過去に会社経営に関与したことはありませんが、経営者の職務執行に対する客観的な監視・監督が期待されるため、社外監査役および独立役員として選任したものであります。

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

2021年の定時株主総会において独立社外取締役3名、独立社外監査役1名、および、2020年の定時株主総会において独立社外監査役1名を選任しており、それぞれの招集通知において選任の理由を開示しております。

当社は、社外取締役・社外監査役の独立性については、以下の各号に該当しない旨を確認のうえで判断いたします。

1. 当社グループの業務執行者または出身者

- 1「当社グループ」とは、当社およびその連結子会社をいう。
- 2「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。
- 3「出身者」とは、勤務経験のある使用人・従業員をいう。
2. 当社の主要株主またはその業務執行者
 - 4「主要株主」とは、10%以上の議決権を保有する者をいう。
3. 当社が主要株主である企業等の業務執行者
4. 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
 - 5「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループへの売上高が2%以上ある取引先をいう。
5. 当社グループの主要な取引先またはその業務執行者
 - 6「当社グループの主要な取引先」とは、当社グループの連結売上高が2%以上ある取引先をいう。
6. 当社グループの主要な借入先またはその業務執行者
 - 7「当社グループの主要な借入先」とは、当社の事業年度末の借入金残高が連結総資産の2%以上ある借入先(金融機関)をいう。
7. 当社の会計監査人またはそこに所属する者
8. 当社から役員報酬以外に年間1千万円以上の金銭・その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家、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。)
9. 当社グループから年間1千万円以上の寄付を受けている者またはその業務執行者
10. 社外役員の相互就任関係先の業務執行者
11. 過去に上記「1.」に該当していた者および過去3年間に上記「2.」から「10.」のいずれかに該当していた者
12. 上記「1.」から「11.」のいずれかに該当する者の配偶者または2親等以内の親族
13. 前各号の他、当社と利益相反関係が生じ得るなど、独立した社外役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事由がある。

【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

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)の報酬に関して導入しております。
 ・事業年度ごとの連結業績等に基づく短期インセンティブ(賞与)
 ・4ヶ年にわたる中長期的な業績および当社株価に連動する長期インセンティブ(株式報酬)

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

該当項目に関する補足説明 更新

2021年3月期における取締役の報酬等の総額は、取締役8名に対し、257百万円であります。

(注)

1. 固定報酬および株式報酬には、2020年6月25日開催の第18回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および監査役2名うち社外監査役1名(監査役は固定報酬のみ)を含んでおります。
2. 株式報酬の金額は、当事業年度に付与した株式ポイント(1ポイント当たり当社株式1株に換算されます。)を取得価格(平均値)で換算したものであります。
3. 社外取締役3名(2020年6月25日開催の第18回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名を含む)は無報酬のため含まれておりません。

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

1. 基本方針

当社の役員報酬制度は、役員の実績・企業価値向上に対する責任を明確にし、業績・企業価値の向上に対する意欲や士気向上を図ることを目的とし設計しております。

2. 報酬の構成

役員報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成されております。業績連動報酬は、賞与と株式報酬で構成されており、業績・企業価値向上への

短期及び長期の両面でのインセンティブになります。業績連動報酬の算定は、会社業績評価及び個人業績評価で構成され、役位や役割に応じた業績評価構成比率を持って支給額算定を行っております。

役位が高くなるほど業績連動報酬の配分を大きく設定し、高い役位に対してより高い成果・業績責任を求めるものとしております。取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬の構成比は0～65%の変動幅となります。

なお、社外取締役及び監査役は固定報酬のみの支給であります。報酬水準については、客観的指標に基づく売上高及び営業利益における同規模企業群の概ね50パーセント相当をベンチマークと踏まえ、外部の調査会社データを用いて分析・比較した上で決定いたします。

2021年5月12日取締役会において、同類データより水準の下限25パーセントを担保した上で、中期経営計画目標達成時に総額報酬が50～75パーセント相当となるようベンチマーク改定を決議いたしました。

具体的な報酬構成、支給時期、支払方法、取締役・監査役の役職別報酬構成比(%)につきましては、第19期有価証券報告書第4[提出会社の状況]4. [コーポレートガバナンスの状況等](4)[役員報酬等]をご参照ください。 <https://pdf.irpocket.com/C2613/xqEb/aBj0/Og5D.pdf>

[固定報酬(月例報酬)]

役員毎の役割や職責に応じた「期待」への対価として、役員毎に月例固定額を設定し、毎月支給します。

[賞与(短期インセンティブ)]

単年度の業績達成への対価として、全社業績及び個人業績の目標達成度によって決定し支給します。全社業績評価に用いる基礎指標は、業績・企業価値向上に対する貢献を図る上で、特に業績を重要な決定基準と見ることから連結営業利益としております。

賞与の算定方法 = $a \times b \times c$ (0%～200%の幅で変動)

a 連結営業利益60億円を基準とした役員別支給額

b 基準業績に対する全社業績目標達成率(0～200%で変動)

c 個人業績目標達成率(部門別業績達成率、個人業績指標達成率で構成)

2021年5月12日取締役会にて、aの連結営業利益の基準を80億円とし、年度業績目標達成時、bにインセンティブを設定するという改定を決議いたしました。

[株式報酬(長期インセンティブ)]

中長期の全社業績目標達成への対価として、株主との価値共有を図るため、業績評価期間中に在任した役員を対象に、予め定めた業績評価期間終了後に当社株式を給付します。会社業績目標評価に用いる基礎指標は、業績・企業価値向上に対する貢献を図る上で、企業価値評価は株価に現れるとの考えから特にROEに重きを置き、連結営業利益、連結売上高を加えた構成としております。

2021年5月12日取締役会にて、新たな基礎指標として連結売上高に代わり高付加価値品売上高、EPSを加えた構成とすること、企業価値向上との連動性を高める為、連結営業利益の基準業績を80億円から110億円に、ROEを5%から8%に改定すること、合わせて業績目標未達成時には一律に最終達成率を10%減率する改定の決議を行いました。加えて、在任中に何らかの不正等があった場合には、減額または支給しないこと、給付を受けた退任後であっても役員株式給付規程に規定する事項が生じた場合、受領した株式及び金銭に相当する経済価値の金銭の返還を請求できるようにすることを決議しております。また、2021年6月24日定時株主総会において、株式支給を役員退任時に改定することを決議いたしました。

株式報酬の算定方法 = $a \times b \times c$ (0%～195%の幅で変動)

a 役員別付与基準ポイント(1ポイント = 1株に相当)

b 各指標の中期経営計画目標への最終年度達成率(0%～150%で変動)

c 各指標の中期経営計画目標の累計達成度(係数0～1.3で変動)

2021年5月12日取締役会にて、指標cを算定式から外す改定の決議をいたしました。これにより株式報酬の変動幅は0～150%となります。

3. 当事業年度における業績連動報酬に係る指標の目標と実績

[賞与(短期インセンティブ)]

評価指数: 連結営業利益

基準(目標): 60億

2020年度実績: 66億

[株式報酬(長期インセンティブ)]

評価指数: 連結売上高 / 連結営業利益 / ROE

中長期目標(2017年度から2020年度までの4年間を対象):

・連結売上高 2,150億円以上

・連結営業利益 80億以上

・ROE 5.0%以上

2020年度実績:

・連結売上高 1,648億円

・連結営業利益 66億円

・ROE 5.7%

4. 報酬の決定

役員報酬の額又は算定方法等は「役員報酬規程」として取締役会が定めております。役員報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を明確にするため、報酬諮問委員会による報酬制度の運用や制度自体の妥当性の審議を経て、取締役会にて報酬額が決定されます。

なお、2020年6月25日開催の第18回定時株主総会にて、取締役会の報酬上限額(固定報酬及び賞与)を年額4億5千万円(うち社外取締役は年額5千万円、2019年6月26日開催の第17回定時株主総会決議)と決議、2017年6月22日開催の第15回定時株主総会にて、株式給付信託方式による対象期間4年の株式報酬枠として7億円(うち取締役は3億9千万円)、監査役の基本報酬上限額を年額9千万円(うち社外監査役は年額6千万円)と決議しております。監査役の報酬につきましては、別途監査役会での協議を経ております。なお、決議は使用人兼取締役の使用人給与とは含まないとされております。

また、2021年6月24日開催の第19回定時株主総会にて、取締役等が本制度にかかわる当社株式等の給付を受ける時期を、従来の原則として信託期間中の4年毎から原則として退任時へ変更し、また、取締役等の報酬総額に占める株式報酬(長期インセンティブ)の割合とポイント数の上限を引き上げ、評価係数を改定することを決議しております。改定後、対象期間に付与されるポイント数の合計は、取締役に対し17万ポイント、執行役員に対し9万ポイントを上限とします。評価係数による調整後、最大でそれぞれ25万5千ポイント、13万5千ポイントが上限となります。

・報酬諮問委員会の役割・活動内容

報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長とし過半数を社外役員で構成しております。取締役会の諮問機関として、役員報酬制度・評価制度の改定の要否や業績評価結果及び報酬額の妥当性について審議し、取締役会に報告しております。

・取締役会の役割・活動内容

取締役会は、役員に対する監査機能として、役員報酬について「役員報酬規程」として定めて制度化しており、報酬制度の運用や制度自体の妥当性について報酬諮問委員会を置き審議しております。報酬諮問委員会より報告を受け、取締役会での審議を経て役員報酬額を決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

- ・内部監査部門、内部統制を所轄する総務・ガバナンス推進部および財務部は、適宜、重要な意思決定案件、コンプライアンスおよびリスク管理等につき関係する情報を提供すると共に、意見交換を行っております。また、社外取締役および社外監査役から要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。
- ・経営企画部は、社外取締役に対して、取締役会資料を事前配布すると共に、必要に応じて事前説明を行っております。
- ・専任の監査役室スタッフは、非常勤監査役の職務全般を補助しております。
- ・全監査役と独立社外取締役は、必要に応じて情報交換会を開催し、課題の共有化と意見交換を実施しております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

執行役員以上の役職経験者から選任される顧問制度を導入しておりますが、現在、代表取締役社長等経験者はおりません。顧問の業務内容は、社長、取締役および執行役員の諮問に応じるものであり、その選任は取締役会の決定によります。

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

(1) 現状のガバナンス体制の概要

当社は、監査役設置会社というガバナンスの枠組みの中で、経営の執行と監督の機能を明確化するため、執行役員制度を採用しております。

- ・取締役会は、常勤の取締役4名、非常勤の社外取締役5名の計9名で構成されており、原則として月1回の定例の取締役会を開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定ならびに業務執行状況の監督等を行っております。
- ・また、取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、常勤の取締役および代表取締役社長執行役員の指名する執行役員が出席する経営会議を原則として月3回開催し、業務執行に関するJ-オイルミルズグループとしての基本的事項および重要事項にかかる意思決定を行っております。
- ・当社の監査役監査の組織については、監査役会は常勤の監査役1名、非常勤の監査役1名および非常勤の社外監査役2名の計4名で構成されており、原則として月1回の定例の監査役会を開催し、また必要あるときは随時開催しております。各監査役は、監査役会が定めた監査方針、監査計画および監査業務の分担に従い、業務執行の適法性・適正性について監査しております。
- ・その他、「J-オイルミルズ行動規範」、その遵守を規定した「企業倫理規程」等の規範・規定類を策定するとともに、経営リスク委員会等の組織を設置し、その周知・運用の徹底を図っております。

(2) 監査の状況

- ・当社の監査役監査の状況のうち、組織および人員について、当社の監査役監査の組織については、監査役会は常勤の監査役1名、非常勤の監査役1名および非常勤の社外監査役2名の計4名で構成されております。当社監査役会は、最低1名は財務及び会計に対し相当程度の知見を有する者を含めるとしております。監査役会議長は、小松俊一常勤監査役が務めております。小松俊一常勤監査役は、味の素株式会社において、海外も含めた食品事業に携わり、広く食品事業および会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しております。野崎晃監査役は、弁護士であり、他社の社外取締役、社外監査役としての経験等から、会社を取り巻く法的な問題について専門家としての知見を有しております。武藤章社外監査役は、アサヒビール株式会社において、食品関連事業と経理業務に携わり、アサヒグループホールディングス株式会社の常勤監査役を務めるなど、食品関連事業および会社経営に関わる豊富な経験と見識を有しております。水谷英滋社外監査役は、公認会計士・監査法人代表社員として多くの企業の会計監査を経験し、財務及び会計に専門的知識を有しております。
- ・なお、監査役会の活動を補助する者として監査役室を設け、経理・財務や内部監査の経験を有した専任2名、兼務1名のスタッフを配しております。監査役室スタッフの人事異動および賞罰については、監査役の同意を得るものとし、取締役からの独立性を維持しております。

・監査役会の活動状況について

監査役会は、月1回の定例会に加え必要に応じ随時開催し、2020年度は23回開催いたしました。1回あたりの平均開催時間は約1時間20分であり、小松常勤監査役、武藤社外監査役は就任以降15回すべての、野崎監査役、池谷社外監査役は23回すべての監査役会に出席しております。監査役会では、監査方針・監査計画・職務分担、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬への同意、監査役候補者への同意等の決議を行ったほか、四半期及び年度決算について、財務部から概要の説明を、会計監査人からのレビュー及び監査報告の説明を受け、また、取締役会の議案の事前検討、社員意識調査結果の分析検証等の協議を行っております。

さらに、監査役会は、重点監査項目として、取締役の責務および取締役会の実効性の検証、内部統制システム検証の強化、不祥事予防の観点から社内風土改革の取り組みの検証、グループ会社に対するガバナンス状況の検証についての監査を実施し、さらに、中期経営計画の取組みと進捗状況についても聴取してまいりました。内部統制システムの整備及び運用状況については、コーポレート部門担当役員および部門長から聴取し、その有効性について社会環境の変化、法制度改正への対応の観点から監査し、取締役会に報告しております。社外取締役とは、連携を図るため連絡会を2回開催し、経営状況、ガバナンスの状況等、情報を共有し意見交換を行いました。

・監査役の活動について

各監査役は、監査役会が定めた監査方針、監査計画および監査業務の分担に従い、業務執行の適法性・適正性について監査しております。2020年度においては、小松常勤監査役、武藤社外監査役は就任以降13回すべての、野崎監査役、池谷社外監査役は17回すべての取締役会に出席しており、必要に応じて意見表明を行っております。常勤監査役は、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を監督するため、取締役会以外にも経営会議、経営リスク委員会等の重要な会議に出席しており、業務執行取締役すべてと執行役員、主要部門長である使用人から、業務執

行の状況の報告及び説明を受けるとともに、原則として月1回、代表取締役との意見交換等を行うほか、稟議書その他の重要な文書を閲覧し、随時、工場、支社支店等を往査し、現場視察を行っております。非常勤監査役は、常勤監査役と共に代表取締役と年4回、会社が対処すべき課題、監査上の重要課題等について意見交換を行い、業務執行取締役および執行役員、主要部門長である使用人から業務執行の状況を聴取するとともに、専門的な知見から助言、意見表明を行っております。

なお、監査役会は期末に監査役監査活動についての実効性評価を行い、結果を次期の監査方針、監査計画に反映させております。

・当社の内部監査の状況については、代表取締役社長執行役員直属の監査部を設け、業務監査を中心にチェック、指導する体制をとっており、10名で構成されております。監査部は取締役会で決議された監査計画に従い、執行部門の内部統制全般について監査しており、定期的に経営者に監査実施状況を報告しております。

・当社の会計監査の状況については、会計監査業務をEY新日本有限責任監査法人に委嘱し、継続的に会社法監査および金融商品取引法監査を受けております。業務を執行した公認会計士の氏名は、指定有限責任社員業務執行社員の曾田将之氏(継続監査年数3年)および指定有限責任社員業務執行社員の本田茂幸氏(継続監査年数1年)であり、その監査業務にかかる補助者の構成は、2021年3月末現在で公認会計士5名、会計士試験合格者等6名、その他13名であります。

(3) 監査役の機能強化に関する取組状況

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」のうち【監査役関係】の「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」および【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】をご参照下さい。

(4) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

・当社は、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。

・指名諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役および執行役員の選解任案等を審議し、取締役会に答申します。

その構成は、社外取締役3名および社内取締役1名から成り、委員長は社外取締役であります。

・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役および執行役員の報酬案を審議し、取締役会に答申します。

その構成は、社外取締役3名、社内取締役1名および監査役1名から成り、委員長は社外取締役であります。

(5) 責任限定契約

当社は、社外取締役倉島薫氏、遠藤陽一郎氏、新宅祐太郎氏、石田友豪氏、小出寛子氏、ならびに、社外監査役武藤章氏、水谷英滋氏、および監査役小松俊一氏、野崎晃氏との間で、会社法第423条第1項に定める賠償責任を法令の定める最低限度額まで限定する責任限定契約を締結しております。

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 更新

当社では、5名の社外取締役を含む9名の取締役により構成される取締役会が、重要事項の決定および業務執行状況の監督をし、また、社外監査役2名を含む4名の監査役が、会計監査人および内部監査部門と連携して業務執行の適法性・適正性について監査をすることにより、業務執行の適正性を担保する仕組みが整備されていると考え、監査役会設置会社を基礎とし、取締役等の指名および報酬諮問委員会を設置する現在の体制を採用しております。今後も、ガバナンス体制の向上を経営上の重要な課題として検討して参ります。

当社では現状のコーポレートガバナンス体制を実効的なものにするため、以下のような運営をしております。

・社外取締役(5名のうち3名は独立社外取締役)は、取締役会に出席し、内部統制その他の重要案件に対して、各々、会社経営者等としての経験と見識に基づく発言を適宜行っております。

また、内部監査部門、内部統制機能を所轄する総務・ガバナンス推進部および財務部と、適宜コンプライアンスおよびリスク管理等につき意見交換を行う他、当該各部門は、社外取締役が監督等を実施する際に要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。

・独立社外監査役(2名)は、監査役(うち1名は常勤)と共に定例監査役会(原則月1回開催)に加え、適宜開催される臨時監査役会に出席し、業務監査に於いて、密なる連携を図っております。

また、内部監査部門と常勤監査役は、原則月1回の会合を持ち、意見交換を行っております。内部監査部門は、監査役に監査実施状況を報告するとともに、監査役が監査を実施する際に要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。

監査役と会計監査人は、四半期監査レビュー報告3回、年度決算監査報告2回(会社法および金融商品取引法)の他、監査計画及び監査上の課題等について適宜意見交換を行い、計8回の会合を持っております。さらに、内部監査部門を含めた三様監査ミーティングを四半期毎に開催し、情報共有と意見交換を行っております。

会計監査人と内部監査部門は、定期的に会合を持ち、意見交換を行う他、内部監査部門は、会計監査人が監査を実施する際に要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。

内部監査部門、監査役および会計監査人は、内部統制機能を所轄する総務・ガバナンス推進部および財務部と、適宜コンプライアンスおよびリスク管理等につき意見交換を行う他、当該各部門は、内部監査部門、監査役および会計監査人が監査を実施する際に要請のあるときには、これに協力する体制をとっております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の21日前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した株主総会日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権の行使を可能としております。
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が提供する議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(要約)を英語版ホームページに掲載しております。
その他	<p>株主総会招集通知は、法定記載事項に加えて、株主のために資すると考えられる情報を積極的に盛り込むなど、記載内容の充実に努めております。</p> <p>株主総会当日には、映像資料やナレーションを利用して、株主にわかりやすく説明すると共に、質疑に対しては丁寧な返答をするべく努めております。また、株主総会の模様を自宅等からでも視聴できるよう、株主総会のライブ配信を実施しております。</p> <p>当日に使用した議長のプレゼンテーション資料等を当社ウェブサイトに掲載しております。</p>

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	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等を盛り込んだ、株式会社J-オイルミルズ ディスクロージャーポリシーを策定し、当社のウェブサイトに掲載しています。 https://www.j-oil.com/ir/management/disclosure_policy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>四半期ごとに決算説明会を開催しており、代表取締役社長執行役員から経営概況、経営方針、決算動向、ESG関連などについて報告、説明しています。なお、決算説明会はプレゼンテーションのスク립トおよび質疑応答内容をウェブサイトで公開しています。</p> <p>また、企業価値向上および資本市場からの理解獲得を目的とし、定期的の証券アナリスト・機関投資家とスモールミーティングを開催し、IRロードショーを実施しています。2020年度は国内機関投資家との対話の機会は23回、スモールミーティングを3回、海外IRを11回実施しています。対話にあたっては、代表取締役社長執行役員、財務担当役員、IR担当役員が対応しています。</p> <p>英文の情報開示を推進しており、2020年より海外機関投資家との対話を強化しています。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知、統合レポート、株主通信、株主総会説明資料、決算説明会資料、個人投資家説明会資料を自社ウェブサイトに掲載しています。またIR情報には「個人投資家の皆様へ」などのページを設け、分かりやすく会社概要、事業内容、戦略を解説しています。これらに加え、適時開示および任意開示に基づくプレスリリースを積極的に発行し、ウェブサイトに掲載しています。	

IRに関する部署(担当者)の設置	<p>戦略的な情報発信の強化、全社横断的な情報開示の意思決定を担う機関として、情報開示委員会を設置し、適時開示および任意開示を推進しています。証券アナリストおよび機関投資家・個人投資家、株主の皆様との対話の窓口として、コーポレートコミュニケーション部にIR機能を有しています。当部門を通じて、証券市場への情報発信、理解促進を図るとともに、経営へのフィードバックを実行しています。また開示情報の重要度に応じて、取締役会および経営会議にて報告しています。</p>
その他	<p>【株主に向けた取り組み】 毎年5月、11月に株主通信を発行し、業績動向、ESG動向、トピックスを株主の皆様にお知らせしています。また、株主の皆様へは年に1回、当社製品などをお届けしています。 株主優待制度の内容： https://www.j-oil.com/ir/stock_information/benefit.html</p> <p>【統合レポート発行】 有識者の声を元に、統合レポートでESG関連情報の発信力を強化しています。製品を通じた価値構造ストーリー、代表取締役社長執行役員メッセージでの「八方よし」など幅広いステークホルダーの皆様へのお役立ちに対して方針を説明しています。</p> <p>【IR活動全般】 社外取締役からの助言、執行体からの支援を通じて、IR活動を継続的に強化しています。</p>

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況 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>J-オイルミルズの進むべき指針である企業理念「Joy for Life -食で未来によるこびを-」に基づき、「J-オイルミルズ行動規範」、およびその遵守を規定した「企業倫理規程」を策定し、ステークホルダーの立場の尊重について規定しております。</p> <p>【J-オイルミルズ行動規範】 私たちは、常に私たちの「目指すべき未来 ~ Joy for Life ~」を見つめ、「私たちの使命 ~ おいしさデザインで「食べる」と「つくる」の課題と向き合いより良い社会に貢献する ~」に立ち返り、「私たちの価値 ~ 壁を越え、共に挑み、期待を超える ~」を踏まえ、「私たちの価値 / 存在価値 ~ 生活に欠かせないあぶらを原点に自然の恵みから可能性を引き出し確かな品質で食を支え続ける ~」を意識しながら、「J-オイルミルズ行動指針」に基づいて行動します。 この「J-オイルミルズ行動規範」は、以上の企業理念に基づき、社会を構成する企業市民として、全ての法令その他の社会規範を遵守することを目的としたものであり、これにより社会に信頼される企業の実現を目指します。</p> <p>【人権方針の策定と遵守】 2020年、「J-オイルミルズ人権方針」を策定し、救済・是正、教育・研修を含む人権デューデリジェンスを構築し、実践してまいります。同人権方針は、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいており、「子どもの権利とビジネス原則」、「女性差別撤廃原則」も包括するものです。</p>

環境保全活動、CSR活動等の実施

【サステナビリティ体制強化】

J-オイルミルズは、ESG(環境、社会、ガバナンス)を企業価値の評価指標としてとらえ、企業の長期戦略・成長投資と連動したESG経営、自社製品・ビジネスの強みを生かした社会・環境への価値提供を積極的に推進しています。

2020年7月に経営会議への諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会は、コーポレート管掌の取締役専務執行役員を委員長、油脂事業を担当する取締役専務執行役員を副委員長、コーポレートコミュニケーション部を事務局とし、環境部会、サステナブル調達部会、人権部会、サステナブル商品開発部会の4部会を設置しています。各部会は長中期、年度の目標を設定し、四半期ごとの定例委員会に加え、機動的に部会を開催、ステークホルダーからの要請・課題をとらえ、対応策を検討・実施しています。それらの成果と課題を四半期に一度経営会議、取締役会で報告しています。環境部会は、CO2削減、カーボンニュートラル、脱プラスチックへの取り組みを進めています。2020年11月には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)へ賛同し、コンソーシアムへ参画しています。また社内に横断的なプロジェクトを発足し、気候変動に伴うリスクと機会を同定し、有価証券報告書に開示しています。今後、このプロジェクトにおいて、シナリオ分析、財務への影響分析を進めていく方針です。

社内調達部会はサステナブルな原料調達およびサプライヤーマネジメント、ユーザーへのESG対応、人権部会は人権デューデリジェンスを実施し、リスクエリアを特定、対応策の実行プランを策定するとともに、実行プランの優先順位付けを行っています。また、商品開発部会は新たな包装材料の開発、安心安全への取り組みなどを推進しています。

【自社技術を通じた環境・社会への価値提供】

原料・資材について、2018年にISO20400(持続可能な調達ガイドライン)に準じて「CSR調達ガイドライン」を改訂しました。2020年に新たな行動規範の制定に伴い、内容を刷新するとともに、「サステナブル調達方針」に改称いたしました。その方針のもと、パーム油に特化した「パーム油調達方針」を策定し、自社製品の原料に関して人権や環境保護の観点から持続可能な調達を進めていきます。

独自技術により業務用調理油の加熱による劣化を抑えた主力製品「長徳」では、揚げ物など調理油の長もち効果により、原料調達から輸送、保管、生産工程、商品出荷までのサプライチェーン全体での原料使用量とCO2発生量、廃油など、汎用油との比較において約3割削減を実現(2018年当社販売量から試算)。油交換時間や廃油の回収時間の削減、それに伴う人手不足の解消などにお役立ていただいています。2021年5月には、CFP(Carbon Footprint of Products)マークを取得しました。本算定では、通常のなたね油との比較による20%のCO2削減効果が認められています。CFPマークは、一般社団法人サステナブル経営推進機構(SuMPO)が運営する第三者認証で、国際規格であるISO/TS14067:2013(製品のカーボンフットプリント・算定およびコミュニケーションにかかる要求手法および指針)に準拠しています。また、女性や高齢者でも簡単に油を交換できるバッグインボックス型容器の導入等により、職場環境や労働環境の改善にも寄与し、外食・中食のお客様から高い評価を得ています。

家庭用油脂の主力商品について、一部商品のキャップシールに生分解性プラスチックを採用。2018年度に発売した「から揚げの日の油」は保存性を高めた蒸着バリア技術を使ったパウチ容器により大幅にプラスチック使用量を削減したほか、サトウキビ由来の植物性プラスチック(バイオマス)の採用により、エコマークを取得。同パッケージは、高齢者を含むユーザーの使い勝手や新鮮さキープのパッケージとして、日本パッケージングコンテストで「アクセシブル包装賞」も受賞しました。

また、当社は植物由来の原材料と当社独自の技術を組み合わせ、お客さまの課題解決の取り組みをさらに進めるべく、「テクスチャーをデザインする 業務用スターチの新ブランド「TXdeSIGN(テクスデザイン)」を導入いたしました。当社はトウモロコシやタピオカといった植物由来の原材料を使用したスターチ製品を取り扱っており、「ネオトラスト」、「ハイトラスト」などの特徴的な製品を展開しています。「ネオトラスト」シリーズは、契約農家で栽培されたトウモロコシを原材料に、独自の物理加工技術により水と油を保持し、糊状にならない特徴を有しており、ハンバーグのジューシー感向上、パンやフライ衣の食感改良、経時劣化の抑制などの効果が得られることから、加工食品やコンビニエンスストア、製菓製パンのお客様などに評価頂いております。また、コロナ禍の影響によるテイクアウト、デリバリー需要の高まりを受け、外食産業においても販売数量の伸びを見せています。今後、これらの製品についても「TXdeSIGN(テクスデザイン)」シリーズに取り込んでいく予定です。

新型コロナウイルス(COVID-19)においても、生活に欠かせない商品を安心かつ安定的に供給するとの使命のもと、自社製品を通じた課題解決を積極的に提案。外食自粛により需要が増加した家庭での食事を充実したものにするため、家庭で簡単にプロの味を実現する調味油の提案や、中食の需要増に対応するため、独自技術による食感やフレーバーの維持による長時間「できたてのおいしさ」を追求する商品提案を積極的に展開しています。また、ECサイトを立ち上げるなど、消費者の商品購入の選択肢を広げています。

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

「J-オイルミルズ行動規範」において、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等を盛り込んだ、「株式会社J-オイルミルズ ディスクロージャーポリシー」を策定し、当社のウェブサイトに掲載しています。

https://www.j-oil.com/ir/management/disclosure_policy.html

その他

【ダイバーシティ&インクルージョン】

環境・社会軸と並ぶマテリアリティの需要課題として、J-オイルミルズは従業員を重要なステークホルダーと位置付け、ダイバーシティの推進や健康経営などを推進しています。多様な価値観や考え方をを持った人財が能力を最大限に発揮できる組織作りとイノベーションの創出を目指し、一般職・管理職共にキャリアディベロップメントプラン(CDP)制度を導入。また女性活躍の推進のため、2018年に女性活躍推進「カシオペアWプロジェクト」を発足させ、女性の社内ネットワークの構築とキャリアサポート制度を推進しています。2019年9月、厚生労働大臣による女性活躍推進の認定マーク「えるぼし(2段階)」を取得しました。2015年度に立ち上げた人事PJのテーマの一つである女性活躍については、2018年度に女性活躍推進「カシオペアPJ」をスタートさせました。専用ポータルサイト、社内SNS開設と合わせて、テーマ化、企画、取り組みを充実させ、女性社員ワークショップや女性キャリア研修、メンタリング研修を実施し、全体で役員・部門長向け研修や座談会などを実施しております。「えるぼし(3段階目)」の認定、更には「くるみん」認定の取得を目指して活動しております。また、女性社員だけでなく、上司・同僚の意識の持ち方や姿勢にも踏み込んだライン長への「アンコンシャスバイアス研修」、男性育児サポートのワークショップなどを2020年度は実施しました。2020年度はダイバーシティをキーワードに、広くプロジェクトメンバーが参画し、女性活躍に加えて障がい者活躍など、テーマを拡大し活動しております。引き続き全社的に活動をしてまいります。

【健康経営の推進】

従業員が心身共に健康に働き続けられることが成長の原動力という認識のもと、ストレスチェックや継続的なモニタリング、健康保険組合と連携した健康キャンペーンなどの活動を推進しています。さらに社員意識調査を実施し、その結果をもとに役員研修の実施、部門単位の課題を討議する機会を通じ、部署別スコアの共有による課題解決に向けた活動の分析と実施を推進しています。

J-オイルミルズのサステナビリティ、ESG経営については以下のレポートをご覧ください。
https://www.j-oil.com/ir/library/Integrate_report.html

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

当社グループは、「Joy for Life -食で未来によるこびを-」をはじめとする企業理念の実践により、企業価値の向上を図り、企業としての社会的責任を果たすため、当社グループの業務の適正を確保するための体制(以下「内部統制システム」という。)の整備に関する基本方針を以下のとおり定めます。

1. 取締役・使用人の職務の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

- (1) 社会の信頼を得ることを目的とした「企業倫理規程」を制定し、また、当社の取締役、従業員等が遵守すべき社会的規範を定めた「J-オイルミルズ行動規範」を制定して、当社の企業倫理を確立します。
- (2) 代表取締役社長執行役員が指名する取締役を委員長とし、各部門の責任者および組合代表者が参加する経営リスク委員会を設置して、コンプライアンス活動を統括します。
- (3) ESG経営を重視して、ESG意識の涵養、教育・啓発を目的としたコーポレートコミュニケーション部を設置し、企業行動の遵法性、公正性、健全性を確保する活動を定期的に行います。
- (4) 社会規範、企業倫理に反する行為を防止・是正するために、報告相談窓口として内部通報制度(ヘルプライン)についても規定し、取締役、従業員等がコンプライアンスに背く行為が行われ、また行われようとしていることに気付いた場合には、経営リスク委員会に通報しなければならないと定めています。当社グループは通報者が不利益を被らないよう保護規定を設けています。
- (5) さらに、独占禁止法遵守にあたっては、特にそのガイドラインを策定し、取締役、従業員等を問わず、その周知徹底を図ります。
- (6) 財務報告の信頼性を確保するために、財務部および監査部は、財務報告に係る全社的な内部統制の有効性評価を実施し、必要な是正を対象部門に指示します。
- (7) これらの継続的な周知・教育活動として、当社グループの各部門において必要な研修を定期的 to 実施します。
- (8) これら内部統制システムに関連する各部門での活動を円滑に進めさせることを目的とした総務・ガバナンス推進部を設置し、内部統制に関連する活動が、当社グループ全体として、横断的かつ有効に機能するよう方向付けるとともに、業務活動の質の向上を図ります。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1) 取締役の職務執行に係る決議・決裁・報告の内容は、「取締役会規則」、「文書管理規程」、「情報取扱規程」において定められた保存期間・書類にて保存します。また、必要に応じ取締役、監査役、会計監査人が閲覧可能な状態で管理する体制を整備します。
 - (A) 株主総会議事録と関連資料
 - (B) 取締役会議事録と関連資料
 - (C) 代表取締役社長執行役員が招集する経営会議議事録と関連資料
 - (D) 取締役が主催する重要な会議の議事の経過の記録と指示事項と関連資料
 - (E) その他取締役の職務の執行に関する重要な文書

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 企業経営・事業継続に重大な影響を及ぼすリスクの識別・評価・管理が重要な課題であるとの認識の下、代表取締役社長執行役員を委員長とする経営リスク委員会の指揮監督の下、各本部が重点対応リスクを抽出したうえ具体的対策を講じ、それに基づき行動し、その評価を次年度に反映させるべくPDCAサイクルを回し、そしてその進捗状況を定期的に報告することにより、当社を取り巻くリスクを適切に管理することに努めます。
また、危機が発生した場合には、「経営リスク委員会規程」に基づき、必要に応じて対策本部等を設置し、社内外への適切な情報伝達を含め、当該危機に対して円滑かつ迅速に対応し、適切な解決を図ります。
- (2) また、特に反社会的勢力に対しては、その要求には絶対に応じないこと、その活動・運営を助長する取引をしないことを基本方針として、組織全体として対応するものとします。

4. 取締役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

- (1) 取締役会は、「取締役会規則」に基づき原則月1回、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令または定款で定められた事項および経営方針その他経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する機関とします。
- (2) 全ての常勤取締役および代表取締役社長執行役員が出席する経営会議を原則毎月3回開催し、取締役会で決定した経営方針に基づき、業務執行に関する基本的事項および重要事項に係る意思決定を行います。
- (3) 組織、職制、指揮命令系統、業務分掌等を定めた「業務執行規程」、「業務分課分掌規程」等に基づく職務執行上の責任体制を確立することにより、職務の効率的な執行を図ります。
- (4) 経営方針を踏まえた経営計画を定め、当社が達成すべき目標を明確化するとともに、これに基づく全社および各本部、各部門等の年度計画を策定し、業績管理を実施します。

5. 次に掲げる体制その他のJ-オイルミルズグループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制
グループ会社の経営に関しては、その独自性や自主性を尊重しつつ、事業内容の定期的な報告と重要案件についての事前協議を行うとともに、各社の財産ならびに損益に多大な影響を及ぼすと判断する重要案件については、当社の経営会議において協議することとします。
- (2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社の経営リスク委員会の指揮監督の下、各グループ会社が各社の重点対応リスクを抽出したうえ具体的対策を講じ、それに基づき行動し、その評価を次年度に反映させるべくPDCAサイクルを回し、そしてその進捗状況を定期的に親会社に報告することにより、グループ会社を取り巻くリスクを適切に管理することに努めます。また、危機が発生した場合には、「経営リスク委員会規程」に基づき、必要に応じて対策本部等を設置し、社内外への適切な情報伝達を含め、当該危機に対して円滑かつ迅速に対応し、適切な解決を図ります。
- (3) 子会社の取締役等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
 - (A) 業務の適正と効率性を確保するために、「関係会社運営規程」で指定した当社の規程類を、グループ会社にも適用します。
 - (B) グループ会社の経営計画および年度計画の審議や、月次ベースでの連結業績の迅速・正確な把握を通じて、グループ会社の事業活動の健全性および効率性を確保します。
 - (4) 子会社の取締役等・使用人の職務の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
 - (A) 当社は「関係会社運営規程」に定めるところにより、「J-オイルミルズ行動規範」、その遵守を規定した「企業倫理規程」、監視するための経営リスク委員会等を国内外のグループ会社にも一様に適用し、法令および定款に適合する業務執行を確保します。
 - (B) 監査役は、必要に応じて、グループ会社の稟議書およびその他の重要事項を閲覧または謄写できます。
 - (C) 監査部によるグループ会社の内部監査を実施し、業務遂行の適法性・妥当性等を監査します。

6. 監査役監査の実効性を確保するための体制

(1) 監査役職務を補助すべき使用人に関する事項

(A) 監査役職務を補助するため、監査役室を設置し、2名の専任者を配置します。監査役職務を補助する従業員(以下「監査役室スタッフ」といいます - 兼務者を含む)は監査役の指揮命令下で職務を遂行します。

(B) 監査役室スタッフの評価は常勤監査役が行い、人事異動および賞罰については、監査役会の同意を得るものとする。取締役からの独立性を高め、監査役の指示の実効性を確保します。

(2) 監査役への報告に関する体制

(A) 取締役および従業員等は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに、監査役に報告します。

(B) 監査役が、取締役会のほか重要な会議への出席や関係書類の閲覧を行うことのできる体制を整備します。また、取締役および従業員等は、会社経営および事業運営上の重要事項ならびに業務執行の状況および結果に関し、監査役に必要な事項または監査役が要請した事項を適宜報告します。この重要事項には、コンプライアンスおよびリスクに関する事項その他内部統制に関する事項を含みます。

(C) グループ会社の取締役、監査役、および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに、監査役に報告します。

(D) 当社監査役とグループ会社監査役は、適宜情報交換を実施します。

(E) 公益通報に関する情報は、総務・ガバナンス推進部より監査役に報告することとします。

(F) (A)(B)(C)の報告をした者に対しては、当該報告をしたことを理由として、不利益な取扱いをしないことを確保するための体制を整備します。

(3) 監査費用の処理に係る方針

監査役職務の執行に必要な費用を負担します。当該費用には、往査に必要な費用のほか、監査意見を形成するために独自の外部専門家(法律・会計・税務等)を活用する場合の費用を含みます。また、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求があった場合には、速やかに当該費用または債務を処理します。

(4) その他監査役監査が実効的に行われることを確保する体制

(A) 監査役会の要請がある場合には、監査役会が法律・会計・税務等の専門家を選任し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障します。

(B) 監査役は、必要に応じて、当社および当社グループ各社の各種会議、打合せ等へ出席することができます。また、全取締役、執行役員および部長層からの業務報告の聴取、ならびに、各事業所や関係会社への往査を実施することができます。

(C) 監査役は、監査役会が策定する監査計画にもとづき、業務執行担当取締役および重要な従業員等から個別に職務執行状況を聴取することができます。

(D) 監査部は、監査役会に対し、定期的に内部監査の状況を報告するとともに意見交換を行い、監査役からの要請がある場合には、監査役の監査に協力します。

(E) 監査役会は、代表取締役、社外取締役、会計監査人それぞれとの間で定期的に意見交換会を開催します。

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

内部統制システムの整備に関する基本方針において、「反社会的勢力に対しては、その要求には絶対に応じないこと、その活動・運営を助長する取引をしないことを基本方針として、組織全体として対応するものとします。」と定めております。

また、「J」オイルミルズ行動規範においても、「私たちは、反社会的な勢力や不当な圧力に対しては、屈することなく毅然とした態度で臨みます。」と定めております。

これらを受けて、万一不当要求があれば、総務・ガバナンス推進部を中心に、警察等の関係行政機関、暴力追放運動団体、顧問弁護士等と連携して対処する体制を整えております。

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

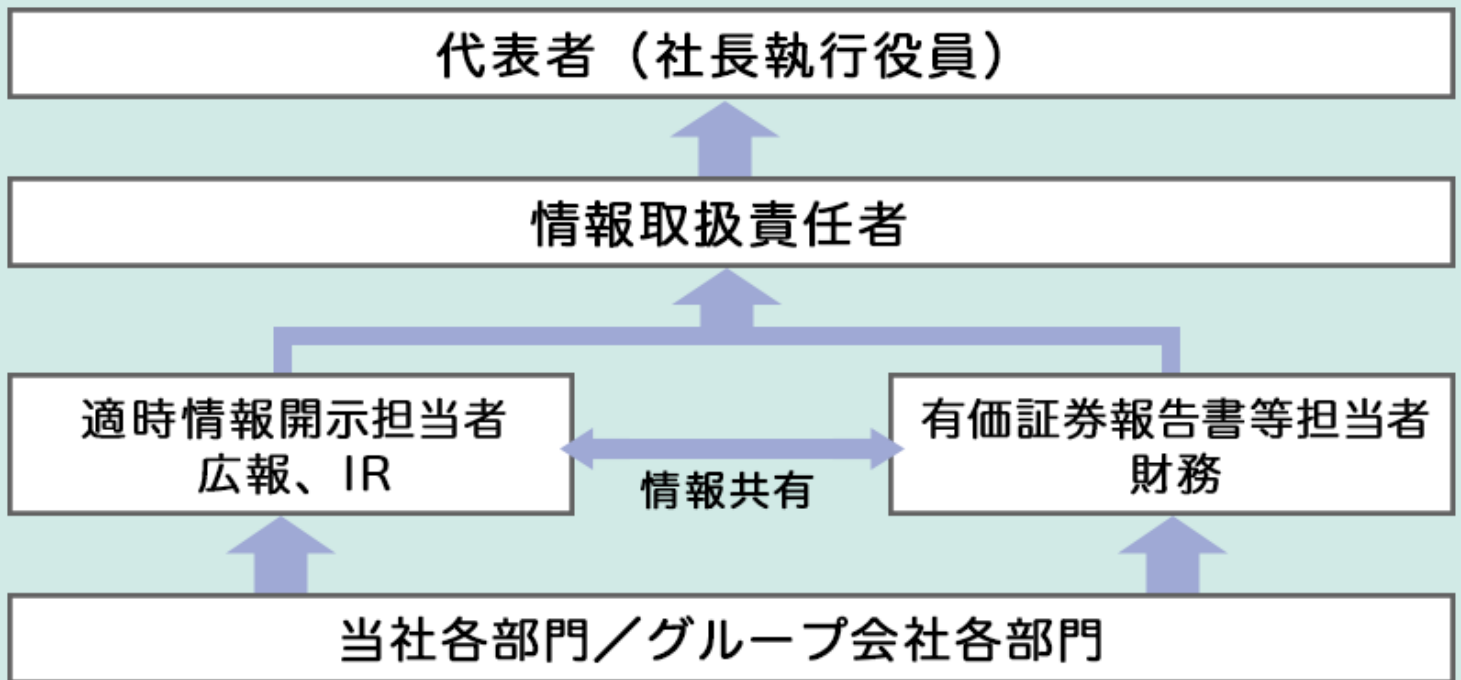
該当項目に関する補足説明

更新

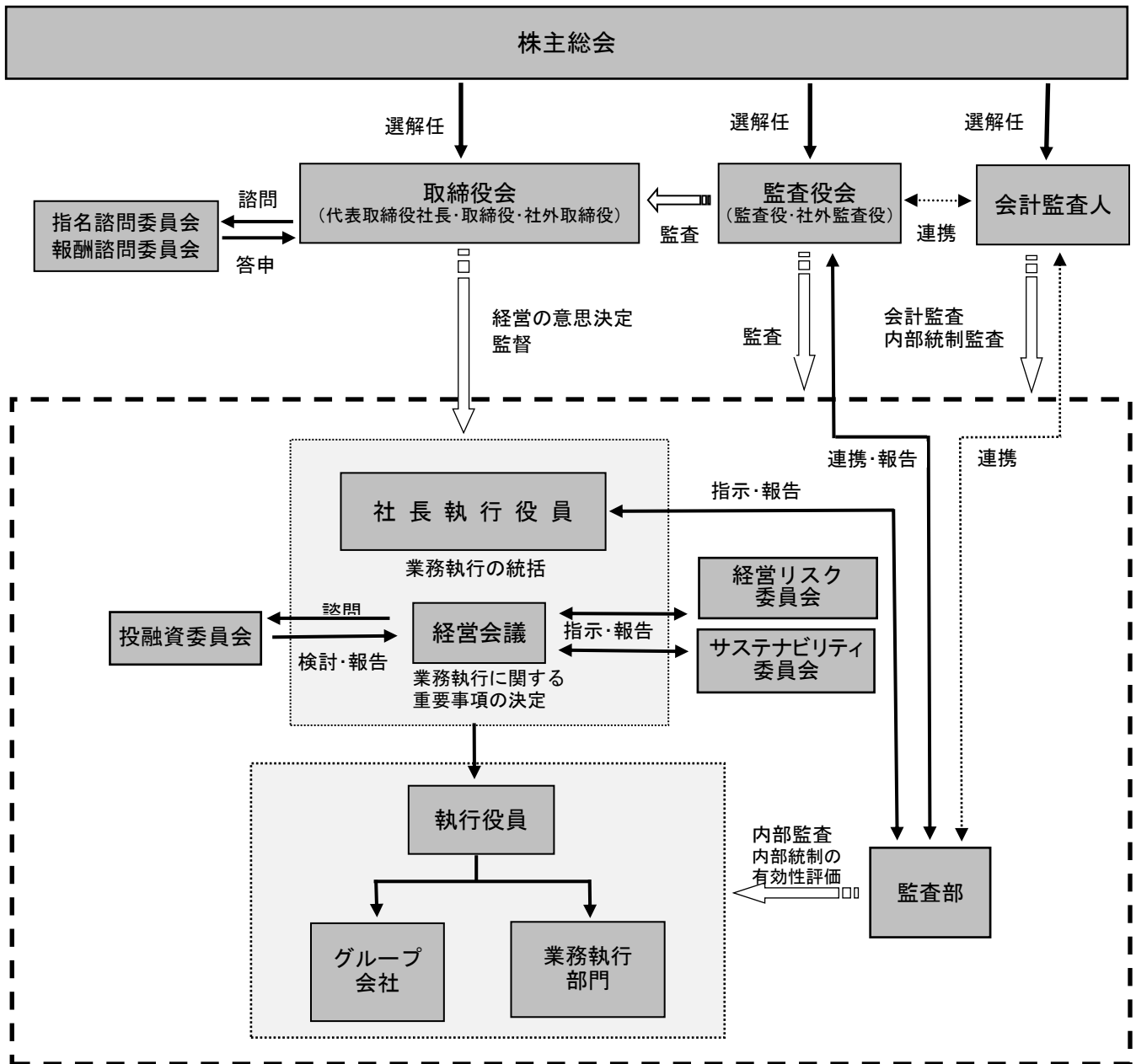
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

更新

当社の適時開示体制の概要およびコーポレート・ガバナンス体制についての模式図は、別紙のとおりであります。



【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・コード実施状況表

基本原則	原則	補充原則	実施状況	
			コンプライ	エクスプレイン
第1章 株主の権利・平等性の確保	1-1. 株主の権利の確保	—	●	
		1-1①	●	
		1-1②	●	
		1-1③	●	
	1-2. 株主総会における権利行使	—	●	
		1-2①	●	
		1-2②	●	
		1-2③	●	
		1-2④	●	
	1-2⑤	●		
	1-3. 資本政策の基本的な方針	—	●	
	1-4. 政策保有株式	—	●	
		1-4①	●	
	1-4②	●		
1-5. いわゆる買収防衛策	—	●		
	1-5①	●		
1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策	—	●		
1-7. 関連当事者間の取引	—	●		
第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	—	●	
	2-2. 会社の行動準則の策定・実践	—	●	
		2-2①	●	
	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	—	●	
		2-3①	●	
	2-4. 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保	—	●	
		2-4①	●	
2-5. 内部通報	—	●		
	2-5①	●		
2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮	—	●		
第3章 適切な情報開示と透明性の確保	3-1. 情報開示の充実	—	●	
		3-1①	●	
		3-1②	●	
	3-2. 外部会計監査人	3-1③	●	
		—	●	
		3-2①	●	
3-2②	●			
第4章 取締役会等の責務	4-1. 取締役会の役割・責務(1)	—	●	
		4-1①	●	
		4-1②	●	
	4-2. 取締役会の役割・責務(2)	4-1③	●	
		—	●	
		4-2①	●	
	4-3. 取締役会の役割・責務(3)	4-2②	●	
		—	●	
		4-3①	●	
		4-3②	●	
		4-3③	●	
	4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務	4-3④	●	
		—	●	
		4-4①	●	
—		●		
4-5. 取締役・監査役等の受託者責任	—	●		
4-6. 経営の監督と執行	—	●		
4-7. 独立社外取締役の役割・責務	—	●		

コーポレートガバナンス・コード実施状況表

基本原則	原則	補充原則	実施状況	
			コンプライ	エクスプレイン
第4章 取締役会等の 責務	4-8. 独立社外取締役の有効な活用	—	●	
		4-8①	●	
		4-8②	●	
		4-8③	●	
	4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	—	●	
	4-10. 任意の仕組みの活用	—	●	
		4-10①	●	
	4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	—	●	
		4-11①	●	
		4-11②	●	
		4-11③	●	
	4-12. 取締役会における審議の活性化	—	●	
		4-12①	●	
	4-13. 情報入手と支援体制	—	●	
		4-13①	●	
		4-13②	●	
4-13③		●		
4-14. 取締役・監査役のトレーニング	—	●		
	4-14①	●		
	4-14②	●		
第5章 株主との対話	5-1. 株主との建設的な対話に関する方針	—	●	
		5-1①	●	
		5-1②	●	
	5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表	5-1③	●	
		—	●	
		5-2①	●	