

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

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・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コードに制定されている各原則を全て実施しております。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。

【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 - 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、資本コストを達成すべき収益率として捉え、重要な経営指標としてROEおよびROICの目標値を設定することにより、当社の事業構造に見合った最適資本構成を構築し、資本収益性の改善に向けた取り組みを行います。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。

配当については、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、従来の配当性向に加え、DOEを新たな指標として取り上げ、中期的に3%水準を意識した安定配当へ移行し、利益成長と資本効率改善の成果を株主の皆様に還元していく方針です。

【原則1 - 4】(政策保有株式)

・プロフェッショナル人材(キャリア入社者)は、年々増加傾向にあり、全社員における中途採用者の割合は、2026年4月時点では約25%(当社単体)となりました。今年度も戦略に応じた人材の獲得(高度専門性ほか)により、成長領域の加速を実現していきます。

・外国籍社員数は2026年3月末現在6名(当社単体)。今後も国籍を問わない優秀な人材の確保、管理職登用を継続的に実施する見込みです。

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。2025年度の女性新卒採用比率は50%以上(当社単体)と、女性正社員を積極的に採用しています。

4. 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針

女性が活躍するために、女性若手キャリア研修、女性管理職と一般職のメンタリング研修、第3期女性経営塾フォローアップ研修を実施しております。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役員やライン長への「アンコンシャスバイアス研修」、男性育児サポートの対話会なども実施しております。また、社内環境整備としては、コアタイムなしのフレックス制度や、時間帯有休、在宅勤務、サテライトオフィスなどの制度を活用し柔軟な働き方をサポートしています。現在では、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、女性活躍に加えて個人内多様性やシニア、障がい者活躍など、取組むテーマを拡大して活動しております。

当社グループでは男性の育児休業取得を推進しており、2022年度には「男性育児ポジティブ宣言」を発信し、2023年度には男性育児参画に向けたマネージャー教育、育児を目的としたサポート休暇制度を設置しました。営業や生産部門からも取得者が増え、全体の男性育児休業取得率は103.7%(2026年3月時点)(当社単体)となっております。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。

男性育児休業取得率は、「育児休業等取得者数÷当事業年度に配偶者が出産した社員数×100」の算式で算出しております。なお、過年度に配偶者が出産した男性労働者が、当事業年度に育児休業等を取得した場合は、取得率が100%を超えることがあります。

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。

プロフェッショナル人材もそれぞれが持つ専門性や能力に応じて処遇を決定しております。管理職・一般職を問わず様々な領域で活躍することにより、異なるバックボーンを持った人材の特性の強みがインクルージョンに繋がるよう取り組んでまいります。

【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)

1. サステナビリティについての取り組み

当社グループでは、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。

2020年度からサステナビリティを全社的に推進する基盤として、取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、運営しています。当社はサプライチェーン全体での気候変動対策を最重要事項と位置づけ、調達から生産、物流、販売まで全社横断的に環境負荷の低減やサステナビリティの課題を共有し、課題解決に取り組んでいます。中でも原料調達における環境への取り組みが重要であると考え、2022年には「環境部会」と「サステナブル調達部会」を統合し、「サステナブル調達・環境部会」として再編することで、当社のビジネスモデルに即した推進体制を構築し、ESG対応を強化しました。現在は、本部会に加え「人権部会」、「サステナブル商品開発部会」、2023年から「人的資本部会」を加えた4部会において各課題に対する目標設定および具体的な実行方針の策定を行い、取り組みを推進しています。なお、2025年度からは、経営・事業戦略に即した人事戦略の策定・見直しへの対応を更に強化し、戦略の実行性を高めるために「人的資本部会」を発展的に解消し、経営会議の諮問機関として「人財委員会」を設置しました。人財育成・エンゲージメント向上を通じて個々の価値創出力を最大化するだけでなく、個の持つスキル・経験を最大限に引き出す環境の整備を進めてまいります。

また、当社は2020年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに参画しています。委員会傘下の分科会にて、TCFD提言の枠組みに基づき気候変動関連の情報開示の充実に取り組んでいます。

サステナビリティサイト TCFD提言への対応

https://www.j-oil.com/sustainability/environment/climate_change/tcfd.html

2. 人的資本への投資

第六期中期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。

2023年3月に“Joyfor Life”の実現に向けて当社における人的資本経営を通じて目指す姿を「人財ポリシー」として制定いたしました。また、2025年4月には人財委員会を設置して経営・事業戦略に即した人事戦略を策定するとともに戦略の実効性を強化することにより、人事マネジメントの重心を「人的資源管理」から個々の価値創出力を最大化する「人的資本経営」にシフトし、多様な人財の挑戦と成長を促す職場環境の実現や、サステナブルに強い個の創出とその強い個がエンゲージメント高くチームとして活躍することを目指します。

【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。その内容は業務執行規程、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、登用および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「1.【独立役員関係】「その他独立役員に関する事項」に記載のとおりであります。

【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および執行役員の指名、選解任案等について審議し、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ます。2025年7月から2026年6月において、委員数は合計4名です。その構成は、独立社外取締役3名(委員長:池田安希子氏、委員:石田友豪氏、榎美冬

・アンケート結果および取締役会での議論による実効性の評価について、その概要をお知らせいたします。

2. 取締役会の実効性評価に関する結果(概要)

(1) 総論

取締役会の実効性における定量評価については一定程度の水準を満たしている事を確認しております。2025年度の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2024年度より改善が進んでいる項目がある一方で、今後更なる改善に取組むべき項目も認識されました。

(2) 前回アンケート結果を踏まえた取組み

2024年度のアンケートにおいて指摘された課題を踏まえ、2025年度に以下のとおり実効性向上に資する取組みを進めました。

1) 取締役会の位置付け(目指す姿)の明確化

当社の中長期的な成長に向け取締役会の目指す姿を定め、取締役会内でも議論を実施しました。引き続き目指す姿に向け取組みを継続します。

2) 中長期的視点および重要性を踏まえたアジェンダの適正化

取締役会の議題カテゴリの軸を「中長期戦略」「人的資本」「ガバナンス・リスク」「モニタリング」と明確に区分し、中長期戦略関連や人的資本経営の新たな取組関連に議題配分をシフトすることに努めました。併せて一部モニタリング事項は報告形態を変更することにより全体俯瞰化/効率化に努めました。詳細につきましては、第24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〕(1)【コーポレート・ガバナンスの概要】「取締役会等の活動状況」をご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/2613/yocho_pdf/S100YFUT/00.pdf

3) 執行側の議論の充実、情報共有の機会の確保

取締役会に繋がる執行側の会議体(経営会議等)での事前議論の強化を図るとともに、前年同様に取締役会事前説明の充実等の情報共有の機会の確保に継続的に取り組みました。

(3) 今後の課題への対応

2026年度においては、2025年度の取組みを継続して推進するとともに、取締役会での議論も踏まえ、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) 現機関設計下でのモニタリングボードへの移行の検討

また、資本コストについては、WACCを6%、それを上回るリターンを投資採算の基準とし、投融資委員会が厳格に審査を行っています。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。

第六期中期経営計画については、「IR情報」の「経営情報」の「経営計画」をご参照ください。
<https://www.j-oil.com/ir/management/plan.html>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年7月1日

該当項目に関する説明

当社は、2026年度を最終年度とする第六期中期経営計画「Transforming for Growth」において、財務KPIとしてROE8%、ROIC5%を掲げており、将来への成長基盤強化を図るため、事業ポートフォリオの変革や資産効率の改善、安定した株主還元策など各種施策によって目標の達成を目指してまいりました。

しかしながら、2025年度は、バイオ燃料需要の拡大に伴うミールバリューの低下、物流費・人件費の上昇など、想定以上に厳しい事業環境変化に直面し、また油脂事業の収益力向上や新規事業・海外事業の収益化が計画どおりに進まず、第六期中期経営計画の当初目標は未達となる見込みです。2026年度は、基礎収益力の一層の向上と、事業ポートフォリオの見直しをはじめとする次期中期経営計画に向けた重点施策の検討・準備を進め、持続的成長に向けた強化を図ってまいります。

財務KPIを含む第六期中期経営計画の進捗状況については、当社ホームページの2026年3月期通期決算概況資料に公表しておりますのでご参照ください。
<https://www.j-oil.com/ir/library/presentation.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
味の素株式会社	9,053,980	27.16
三井物産株式会社	4,175,422	12.53
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(その他信託口)	1,502,000	4.51
J-オイルミルズ取引先持株会	884,236	2.65
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(投資信託口)	852,100	2.56
J-オイルミルズ従業員持株会	294,406	0.88
株式会社日本カस्टディ銀行(その他信託口)	287,900</	

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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

味の素株式会社は当社議決権の27.2%を保有する大株主であり、当社のその他の関係会社に該当します。当社と同社の間では、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。また、同社との兼務役員は、取締役7名中1名です。一方で、当社は同社と経営戦略・経営方針を共有しておらず、経営上重要な事項については当社自らが意思決定を下しております。以上より、当社は同社からの独立性を十分確保していると認識しております。

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	7 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
佐々木 達哉	他の会社の出身者					○		○				
吉里 格	他の会社の出身者					○		○				
池田 安希子	他の会社の出身者											
小川 英次	他の会社の出身者											
横田 乃理也	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
佐々木 達哉		当社の主要株主かつ主要取引先である味の素株式	

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

指名諮問委員会および報酬諮問委員会の詳細は、本報告書 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
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数 更新	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・内部監査部門である監査部と常勤監査役は、原則月1回の会合を持ち、意見交換を行っております。監査部は、デュアルレポーティングラインとして監査役にも直接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、監査経過報告、期中レビュー報告、年度決算監査報告、監査計画等の説明およびKAM(監査上の主要な検討事項)の協議を行い、計9回の会合を持っております。さらに、三様監査を計4回開催し、監査活動の情報共有と意見交換を行っております。

・会計監査人と監査部は、定期的に会合を持ち、意見交換を行う他、監査部は、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。

・監査部、監査役および会計監査人は、内部統制機能を所轄するガバナンス推進部、法務・総務部および財務部と、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、監査部、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 更新	2名</

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
上野 正樹	○	――	上野正樹氏は、キリンホールディングス株式会社において多年にわたり、法務業務に携わり、協和キリン株式会社の社外監査役(常勤)を務めるなど、コンプライアンスおよび会社経営に関わる豊富な経験と知識を有しており、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。
田名部 雅文	○	――	田名部雅文氏は、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】

独立役員の人数 更新	5 名
-------------------------	-----

その他独立役員に関する事項

2026年の定時株主総会において独立社外取締役3名、2025年の定時株主総会において独立社外監査役2名、および、2024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。なお、独立社外監査役1名は、2026年7月31日をもって辞任しております。

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。

- 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。
- 当社の主要株

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者

【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

詳細につきましては、後述の本報告書【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法、報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」-「2. 報酬の構成」内の「賞与（短期インセンティブ）および「株式報酬（長期インセンティブ）」に記載しております。

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	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

- ・2026年3月期における取締役の報酬等の総額は、取締役9名に対し、222百万円であります。
（注）
1. 固定報酬および員数には、2025年6月25日開催の第23回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名、社外取締役1名を含んでおります。
2. 株式報酬の金額は、株式給付信託（BBT）に関して、当事業年度中に費用計上した金額であります。
3. 賞与の金額は、支給予定の金額であります。
4. 社外取締役2名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	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
取締役の報酬制度は、取締役の実績・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。
監査役の報酬は、株主総会決議に基づき、監査役の協議により決定しております。
2. 報酬の構成
取締役の報酬は、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およ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、全社業績評価およ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も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

会、報酬諮問委員会の各議長の責務に応じた議長分により構成しております。

取締役の報酬水準については、客観的指標として外部の調査会社データに基づき、売上高および営業利益における同規模企業群をターゲットに、下限25パーセンタイルを担保した上で、中期経営計画目標値達成時に総額報酬が50～75パーセンタイル相当となることをベンチマークとしております。

監査役の報酬については、株主総会決議による上限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。

取締役の役員報酬制度の詳細につきましては、第24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)【役員の報酬等】をご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/2613/yuho_pdf/S100YFUT/00.pdf

〔固定報酬(月例報酬)〕

取締役ごとの役割や職責に応じた「期待」への対価として、役位ごとに月例固定額を設定し、毎月支給しております。

業務執行に関する職務に対して役位に応じて定める執行分と、取締役としての基本的な責務に対して定める取締役分と、代表権についての責務に対して定める代表権分と、取締役会、指名諮問委員会、報酬諮問委員会の議長の責務に応じて定める議長分とにより構成しております。

監査役の報酬については、監査役の協議により決定しております。

〔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、全社業績および個人業績の目標達成度によって決定し支給しております。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度を測る上で、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 = $a \times (b \times d + c \times d)$ (0～200%の幅で変動)

a 年初連結営業利益予算額に応じた役位別基準額

b 年初営業利益予算額に対する全社業績目標達成率(0～200%で変動)

c コミットメント目標(会社として重視する取組のうち、特に役員本人がコミットする取組の実施状況)達成率(0～200%で変動)

d 役位別配分(全社業績目標 代表取締役8

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

- ・監査部、内部統制機能を所轄するガバナンス推進部、法務・総務部および財務部と、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。
- ・ガバナンス推進部は、社外取締役に対して、取締役会資料を配布すると共に、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。
- ・独立社外取締役は、諮問委員会等の重要な会議への参画を通じて、監査役との意見交換・連携を図る体制を構築・運用しております。

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、監査役会設置会社という機関設計の下で、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、5名の社外取締役を含む7名の取締役により構成されており、原則として定例の取締役会を月1回開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定および業務執行状況の監督等を行います。
 - ・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、代表取締役社長執行役員の指名する者が出席する経営会議を原則として月2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います。
 - ・監査役会は2名の社外監査役を含む3名の監査役により構成されており、原則として定例の監査役会を月1回開催し、また必要に応じて臨時監査役会を開催しております。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・規程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

- ・組織および人員について、当社の監査役会は常勤の監査役1名および非常勤の社外監査役2名の計3名で構成され、最低1名は財務およ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、柏倉正巳常勤監査役が務めております。柏倉正巳常勤監査役は、味の素株式会社において、海外を中心

よび監査役柏倉正巳氏との間で、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7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行い、また、社外監査役2名を含む3名の監査役が、会計監査人および監査部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に関する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まいります。

また、当社では現状のガバナンス体制を実効的なものにするため、次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、監査部、内部統制機能を所轄するガバナンス推進部、法務・総務部および財務部と、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、常勤監査役とともに定例監査役会(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、業務監査において、密なる連携を図っております。

また、監査部と監査役は、原則月1回の会合を持ち、意見交換を行っております。監査部は、デュアルレポーティングラインとして監査役にも直接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、監査経過報告、期中レビュー報告、年度決算監査報告、監査計画等の説明およびKAM(監査上の主要な検討事項)の協議を行い、計9回の会合を持っております。さらに、三様監査を計4回開催し、監査活動の情報共有と意見交換を行っております。

会計監査人と監査部は、定期的に会合を持ち、意見交換を行う他、監査部は、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。

監査部、監査役および会計監査人は、内部統制機能を所轄するガバナンス推進部、法務・総務部および財務部と、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、監査部、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

	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

2. IRに関する活動状況

	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、金融商品取引法、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	当社は、四半期ごとに決算説明会を開催しており、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、決算説明会のプレゼンテーションのスクリプ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。 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、適宜証券アナリスト・機関投資家とスモールミーティングを実施し、市場からの当社に対する理解促進を図ります。2025年度は国内機関投資家との対話は34回実施しています。対話にあたっては、主に財務担当役員が対応しています。	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、半期報告書、株主総会招集通知、統合報告書、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、リサーチレポートを当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	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、財務部にIR機能を有しています。担当部門を通じて、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性に応じて、取締役会および経営会議にて報告しています。	
その他	【株主に向けた取組み】 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 【統合報告書発行】 有識者の声を元に、統合報告書で財務情報および非財務情報を通じて、サステナブルな価値創造企業に向けた取り組みを発信しております。 【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。	

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	J-オイルミルズの進むべき指針である企業理念体系「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。 【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、以上の企業理念体系に基づき、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。 【人権方針の策定と遵守】 2020年に「J-オイルミルズ人権方針」を策定し、当社グループの役員・従業員およびサプライチェーン全体における人権尊重の取り組みを推進しております。当該方針に基づき、救済・是正および教育・研修を含む人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に運用しております。 また、サプライチェーンにおける人権・環境リスクの把握に向け、サプライヤーに対して「サステナブル調達方針・調達基準」の遵守を求めるとともに、CSR調達に関するセルフ・アセスメント(SAQ)を実施し、取り組み状況の確認およびリスク評価を行っております。さらに、相談窓口の整備による救済体制の強化や、人権研修の実施を通じて、人権尊重の実効性向上に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では、ESGに対する取組みを重要な経営課題として認識し、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。 当社のESGに関する取組みについては、当社サステナビリティサイトおよびJ-オイルミルズレポート(統合報告書)をご覧ください。 サステナビリティサイト https://www.j-oil.com/sustainability/ J-オイルミルズレポート(統合報告書) https://www.j-oil.com/ir/library/Integrate_report.html
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、金融商品取引法、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、「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・エク

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

J-オイルミルズグループは、「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、J-オイルミルズ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)企業理念に基づき、J-オイルミルズグループの役員、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、これを徹底することにより、企業倫理を確立し、社会に信頼される企業の実現を目指します。
- (2)J-オイルミルズグループにおけるコンプライアンス活動の統括を目的として、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およびその傘下にコンプライアンス部会を設置し、継続的な教育、研修等の活動を通じて、コンプライアンス意識の向上および「J-オイルミルズ行動規範」の浸透を図ります。
- (3)社会規範、企業倫理に反する行為を防止・是正するために「内部通報規程」を定め、コンプライアンス部会の事務局のほか、外部機関をも通報窓口とするヘルプラインを設置します。社内の関係部門は、通報に速やかに対処し、その結果を経営リスク委員会、経営会議および取締役会に報告し、問題の再発防止につなげます。
- (4)取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、取締役候補者の指名および取締役・執行役員の報酬の決定に係る透明性と客観性を高めます。
- (5)職務執行の信頼性を確保するために、内部監査部門として、社長直轄の監査部を設置します。監査部は、法令、定款、社内規程等の遵守に係る全社的な内部統制の有効性評価を実施し、その結果を代表取締役社長執行役員および監査役会に報告(ダブルレポート)するとともに、監査対象組織に対してモニタリングを実施、必要な是正を対象部門に指示します。

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

取締役の職務執行に係る重要な情報を記録する取締役会議事録、経営会議議事録、意思決定書類、各種会議の議事録等の文書および電磁的記録は、法令および社内規程類に従い保存し、管理します。

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・管理および内部統制システムの統括を目的として、経営リスク委員会およびその傘下にリスクマネジメント部会を設置し、J

6. 監査役監査の実効性を確保するための体制

(1) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査役の職務を補助するために必要なスタッフを配置する監査役室を設置します。監査役室スタッフは監査役の指揮命令下で職務を遂行します。

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

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。

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。

子会社の取締役、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。

当社監査役と子会社監査役は、適宜情報交換を実施します。

内部通報に関する情報はコンプライアンス部会より監査役に報告することとします。

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

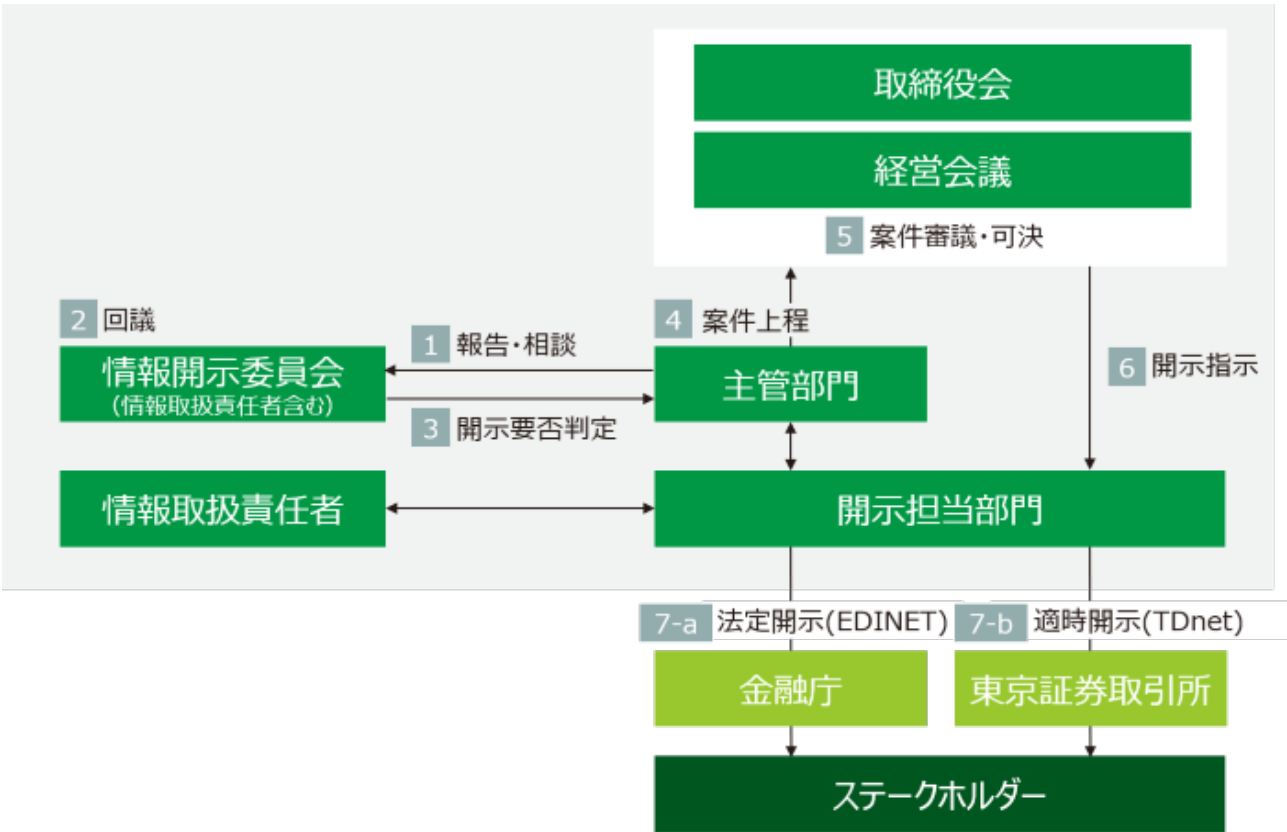
監査役の職務の執行に必要な費用を負担します。当該費用には、往査に必要な費用のほか、監査意見を形成するために独自の外部専門家(法律・会計・税務等)を活用する場合の費用を含みます。

(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

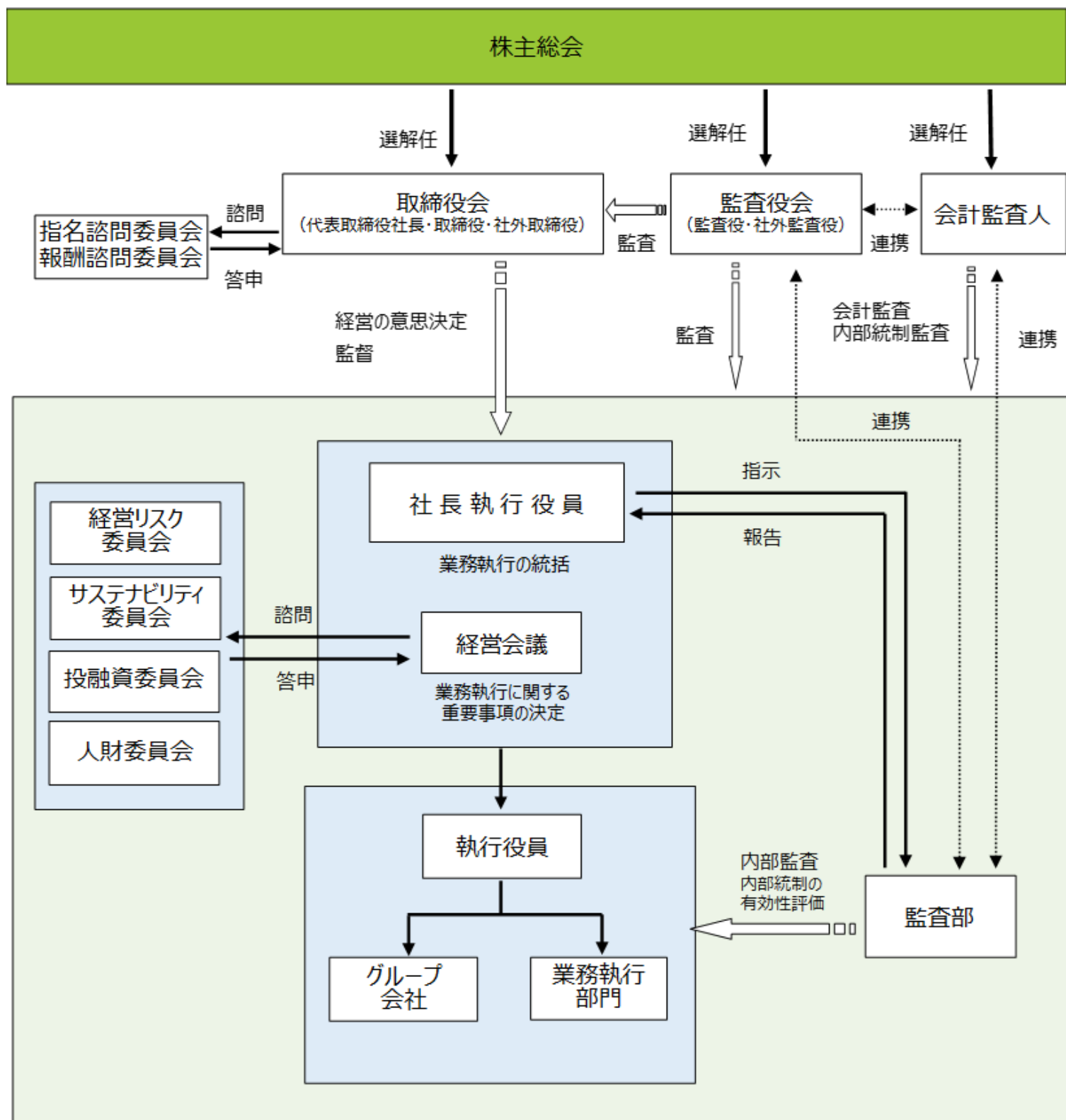
監査役会の要請がある場合には、監査役会が法律・会計・税務等の専門家を選任し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障します。

監査役は、必要に応じて、当社および子会社各社の各種会議、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、各事業所や子会社への往査を実施することができます。

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。



【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－		

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	●	