

コーポレート・ガバナンス に関する基本方針

～ASV による価値創造を通じた持続的な成長を目指して～

味の素株式会社

2026年4月1日

目次

第1章 はじめに 第2章 基本的な考え方 第3章 株主・ステークホルダーとの関係 1. 株主総会 (1) 株主総会の位置づけ (2) 当社の取り組み 2. 株主・投資家との対話 3. 資本政策および株主還元策 4. 政策保有株式 (1) 保有方針・検証 (2) 議決権行使 (3) 政策保有株主 5. IFRS 適用 6. 関連当事者間取引 7. 情報開示 (1) 財務情報・経営戦略・ESG 情報等の開示 (2) 迅速かつ公正な開示 (3) 開示方法 第4章 取締役会・委員会・経営会議等 1. 取締役会 (1) 取締役会の役割 (2) 取締役会の構成・多様性 (3) 重要な経営事項 2. 指名委員会 3. 報酬委員会 4. 監査委員会 (1) 監査委員会の役割および構成 (2) 監査委員会の運営および活動 (3) 会計監査人の選任および連携 5. 社外取締役連絡会 6. 取締役会・委員会等への支援体制 7. 取締役会の実効性評価 8. 経営会議	第5章 取締役および執行役 1. 選解任 (1) 取締役の選任手続き (2) 取締役候補者の能力要件 (3) 取締役の再任・解任 (4) 後継者計画 (5) 執行役の選任手続き (6) 執行役候補者等の能力要件 (7) 執行役の再任・解任 2. 報酬 (1) 取締役および執行役の報酬の決定 3. 研修 4. 独立性基準 第6章 サステナビリティおよびリスクマネジメント 1. 基本的な考え方 2. 取締役会の下部機構である会議体 (1) サステナビリティ諮問会議 3. 経営会議の下部機構である会議体 (1) サステナビリティ委員会 (2) 経営リスク委員会 (3) 投融資・事業審査委員会 (4) 企業提携等審議会 4. 内部統制 第7章 コンプライアンス 1. 基本的な考え方 2. グループ・コンプライアンス委員会 3. 内部通報制度 第8章 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
--	---

※ この基本方針の各項目の（CGC 原則〇ー〇）の記載は、東京証券取引所の定めるコーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）との対応関係を示しています。

第1章 はじめに

味の素グループは、創業以来一貫して事業を通じた社会課題の解決に取り組み、社会・地域と共有する価値を創造することで経済価値を向上させ、成長につなげてきました。この取り組みを ASV (Ajinomoto Group Creating Shared Value) と称し、現在も経営の基本方針（以下「ASV 経営」という。）としています。これからも ASV 経営により、志（パーパス）である「アミノサイエンス®で 人・社会・地球の Well-being に貢献する」を実現するために、コーポレート・ガバナンスの強化に継続して取り組みます。この基本方針は、ASV 経営における、継続した味の素グループのコーポレート・ガバナンス強化の取り組みを、ステークホルダーの皆様によりわかりやすくご理解頂き、対話と連携を深めるための中心となるものであり、取締役会で決議し公表するものです。

第2章 基本的な考え方（CGC 原則 2-1、2-2、2-3、3-1）

味の素グループは、コーポレート・ガバナンスを、ASV 経営を強化し、2030 年のありたい姿を実現するための重要な経営基盤の一つと位置づけています。2030 年に向け、フードシステムで繋がる健康栄養課題の解決とサステナビリティの推進にセットで取り組み、「10 億人の健康寿命の延伸」と「環境負荷 50%削減」を実現していくために、ASV 経営を加速させます。さらに ASV 経営の実効性を高めるため、「ステークホルダーの意見を反映させる適切な執行の監督」と「スピード感のある業務執行」を両立し、監督と執行が明確に分離している会社機関設計の指名委員会等設置会社を選択します。取締役会は多様な取締役で構成し、中長期的に持続的な企業価値の向上を確かなものとするために、企業価値を大きく左右する重要な経営事項を議論・検討することで大きな方向性を示し、執行のリスクテイクを支えるとともに、執行のプロセスと成果の妥当性を検証し、執行を適切に監督します。一方、執行は、取締役会から大幅に権限委譲された最高経営責任者が中心となって、経営会議において重要な業務執行の意思決定を行い、ワンチームで持続的な企業価値向上を実現します。なお、取締役会と経営会議の意思疎通を密接にするため、当社の企業価値向上サイクルの考え方に基づきガバナンス・ルールを定め、これに沿って経営会議から取締役会に提案・報告を行い、取締役会で審議・決議を行います。

外部環境の変化が激しい中、これまで以上に包括的なリスクマネジメントが重要です。味の素グループ各社およびその役員・従業員が順守すべき考え方と行動のあり方を示した「[味の素グループポリシー](#)」（以下「AGP」という。）を誠実に守り、内部統制システムの整備とその適正な運用に継続して取り組むとともに、サステナビリティを積極的なリスクテイクと捉える体制を強化し、持続的に企業価値を高めていきます。

第3章 株主・ステークホルダーとの関係

1. 株主総会（CGC 原則 1-1、1-2）

(1) 株主総会の位置づけ

当社は、株主総会を、当社の最高の意思決定機関として、法令・定款に規定された剰余金の処分、取締役の選解任、定款変更および組織再編等の株主の皆様の利害に重大な影響を与える事項を決定し、取締役が株主の皆様と建設的に対話する機会と位置づけ、株主の皆様により分かりやすい説明を行うとともに、対話に必要な十分な時間を確保することに努めます。

(2) 当社の取り組み

当社は、株主総会において株主の皆様が議決権その他の権利行使を適切に行えるよう以下の取り組みをします。

- 1) 株主総会の開催日は、集中日開催の回避、決算作業および監査に必要な時間の確保等を考慮して決定します。
- 2) 株主総会の開催場所は、原則物理的な会場を設定します。ただし、感染症拡大または天災地変の発生等により、株主の皆様の利益にも照らして適切でないと取締役会が決定したときには、場所の定めのない株主総会を開催します。
- 3) 株主総会招集通知は、開催日の3週間前までに発送し、発送前に当社および東京証券取引所のホームページで開示します。また海外の機関投資家向けに英訳を作成し、当社および東京証券取引所のホームページで開示します。
- 4) 株主の皆様の議決権行使環境の向上に向け、インターネットによる議決権行使の機会を株主の皆様に提供します。
- 5) 機関投資家の議決権行使環境の向上に向け、議決権電子行使プラットフォームに参加します。

2. 株主・投資家との対話（CGC 原則 5-1）

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、以下のとおり体制整備を行います。

- 1) IR 担当執行役を株主・投資家との対話全般についての統括責任者とし、取締役および執行役ならびに経営企画部長、グローバル財務部長、IR 室長、グローバルコミュニケーション部長、法務・コンプライアンス部長、サステナビリティ推進部長を対話におけるスポークス・パーソンとします。
- 2) 公表が必要な会社情報を漏れなく、遅滞なく公表できるよう、必要に応じて経営企画、広報、IR の各担当者が情報連絡会議を開催し、今後の予定や発表準備の状況などを共有します。
- 3) 決算説明会、中期 ASV 経営（経営方針）説明会、事業説明会、IR Day その他の説明会を開催するとともに、味の素グループへの理解を深めていただくために個人株主向けの施設見学会や個人投資家向けの IR セミナーを開催します。
- 4) IR 室は、株主・投資家など対話を行い、これらにより把握した株主・投資家らの意見や懸念などを纏め、これを月次報告として経営陣や経営企画、広報の担当者と共有します。
- 5) 株主・投資家との対話に関わる担当者に対して、インサイダー情報の管理に関する教育を実施します。また、取締役会および経営会議でインサイダー情報を取り扱う場合、取締役および執行役に対し、インサイダー情報であることを、その都度、注意喚起します。その他の役員・従業員がインサイダー情報に該当する案件に関与する場合は、案件毎に、事前に当該役員・従業員に対して秘密保持誓約書の提出を求めます。

3. 資本政策および株主還元策（CGC 原則 1-3、5-2）

味の素グループは、2030 年のありたい姿の実現に向けて、事業構造の変革による ROIC（投下資本利益率）向上と営業キャッシュ・フロー創出力の強化に取り組めます。また、キャッシュ・アロケーションについては、重点事業のオーガニック成長力を強化する投資を最優先し、更に既存事業の非連続成長や成長領域における事業の創出・拡大を実現するための M&A 投資も積極的に検討します。

有利子負債については、ネット有利子負債/EBITDA 倍率<2.0 倍のマネジメントを基本方針とし、資金効率と資本コストを意識した最適な資本・負債構成を目指します。この方針のもと、機動的な自己株式取得と総還元性向 50%超（対親会社の所有者に帰属する当期利益）の株主還元を継続します。配当については、減配せず増配または配当を維持する「累進配当政策」と非定常の利益変動影響を受けにくい事業利益を基準とする考え方「ノーマライズド EPS に基づく配当」（注）を導入しています。

なお、投資の源泉の多様性をはかるため、および持続的な企業価値向上を目的とした従業員への株式報酬を検討する等の理由から、発行済株式総数の 1%程度を上限に、取得した自己株式を保有する方針です。

（注）ノーマライズド EPS に基づく配当 = （事業利益 × （1 - 味の素グループ標準税率 27%））
÷ 発行済株式総数 × 還元係数 35%

4. 政策保有株式（CGC 原則 1-4）

（1）保有方針・検証

当社は、株式の保有を通じた保有先との取引および提携等が当社グループの企業価値向上に資すると判断される銘柄（以下「戦略的保有銘柄」という。）を除き、原則として政策保有株式を保有しません。

戦略的保有銘柄に該当するかは、個別銘柄毎に、保有に伴う便益（定性効果）があるか、当社グループ売上高が WACC（加重平均資本コスト）等に対する取引要求額に見合っているか（定量効果）を確認し、総合的に判断します。また、戦略的保有銘柄の該当適否を毎年取締役会で検証したうえで検証の結果をコーポレート・ガバナンス報告書で開示します。なお、戦略的保有銘柄でないと判断された銘柄については売却方法の詳細を決定したうえで適切な時期に売却します。加えて、戦略的保有銘柄と判断された銘柄であっても、外部環境の変化などを踏まえ売却することがあります。

（2）議決権行使

当社は、長期的な企業価値の向上に資するよう政策保有株式の議決権を行使します。組織再編などにより、株主価値が大きく毀損される事態や社会的な不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には反対票を投じます。

（3）政策保有株主

当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどを行わず、売却等を妨げません。

5. IFRS 適用

当社は、IFRS(国際財務報告基準)を財務報告基準としていますが、AGAP-I (IFRS ベース味の素グループ会計方針)を規定し、味の素グループ全体に適用するとともに、同時に経理に関する考え方として「[経理に関するグループポリシー](#)」を制定しており、効率的な業務運営とガバナンス

スの向上をはかります。

6. 関連当事者間取引（CGC 原則 1-7）

当社の取締役および執行役が他社・他団体等（完全子会社を除く）の社長等を兼務し、取引の相手方となって当社と取引をする場合など、取締役および執行役の競業取引や利益相反取引については、取引内容を示して取締役会の承認を受けます。

また、当社は、大株主との取引について AGP に定める「[公正で透明な取引](#)」および「[調達に関するグループポリシー](#)」に従い行います。

7. 情報開示（CGC 原則 3-1）

（1）財務情報・経営戦略・ESG 情報等の開示

当社は、財政状態・業績等の財務情報、経営戦略・経営課題、ESG やリスクマネジメントに係る情報について、法令に基づく開示を適切に行うことはもとより、2030 年のありたい姿の実現に向けた、ASV による企業価値向上の道筋を、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーに理解いただけるよう主体的な情報提供に取り組みます。

（2）迅速かつ公正な開示

当社は、金融商品取引法、その他の法令および当社の有価証券を上場している金融商品取引所の定める適時開示規則に沿って情報開示を行います。

また、当社は適時開示規則に基づく開示事項に該当しない情報であっても、投資家の投資判断に影響を与えると思われる情報を重要な会社情報とし、迅速かつ公正な情報開示に努めます。

（3）開示方法

当社は、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）等およびプレスリリースにて重要な会社情報を開示するとともに、当社のホームページならびにメール配信等にて、当該情報が株主・投資家の皆様に伝達されるよう配慮します。

第 4 章 取締役会・委員会・経営会議等

1. 取締役会

（1）取締役会の役割（CGC 原則 4-1、4-2、4-5）

当社の取締役会は、経営の最高意思決定機関として企業価値を大きく左右する重要な経営事項を議論・検討することで大きな方向性を示し、執行のリスクテイクを支えるとともに、執行のプロセスと成果の妥当性を検証し、ステークホルダーの意見を反映させる適切な執行の監督を行います。また、ASV 経営を通じて、ステークホルダー等と共に社会的課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献するとともに持続的な企業価値の向上に責任を負います。

（2）取締役会の構成・多様性（CGC 原則 4-6、4-7、4-8、4-11）

当社は、構成員数、社内出身者と社外出身者の割合、執行役兼任者の割合、個々の経験、能力、識見、国際性、ジェンダー、人種、民族、国籍、出身国、文化的背景等の多様性を考慮して、独立の立場から客観的に業務執行を監督することができる独立社外取締役（以下「社外取締役」と

いう。)、最高経営責任者を含む執行役を兼任する社内取締役、および常勤監査委員である社内取締役により取締役会を構成することを基本方針とします。

また、監督と執行の分離をすすめ取締役会による経営監督機能の実効性をさらに高めるため、社外取締役が過半数を占める体制とし、取締役会の議長は、社外取締役が務めます。

(3) 重要な経営事項

当社の取締役会は、中長期に亘る持続的な企業価値の向上を確かなものとするために、①味の素グループとしての長期のありたい姿を定義し、②いかに中長期での成長を実現し、将来価値の創造を目指すか、そのために味の素グループはどのように進むべきかを議論し、また、③その成長実現や価値創造のための挑戦の土台となる企業活動の基盤を盤石にしていきます。そのために取締役会で審議すべき重要な経営事項として、以下の7つを設定しています。

枠組み	7つの重要な経営事項
ありたい姿の定義	・将来外部環境分析と長期のありたい姿
中長期での成長実現と将来価値創造	・ポートフォリオと資源配分および無形資産 ・財務・資本政策 ・サステナビリティ ・組織の実行力（スピード up & スケール up） ・ステークホルダー・エンゲージメント
企業活動基盤構築	・ガバナンス

2. 指名委員会（CGC 原則 4-10）

指名委員会は、取締役の評価・再任妥当性、代表執行役社長の評価・再任妥当性、および代表執行役社長の後継者育成計画等を審議し、取締役の選解任方針、取締役の選解任議案および代表執行役社長の選定案等を決議します。

同委員会は、3名以上の委員により構成され、過半数は社外取締役で構成されます。委員は取締役会の決議をもって取締役の中から選定されます。

同委員会は原則として3名以上の社外取締役を含むものとし、委員長も社外取締役の委員の中から取締役会の決議をもって選定されます。委員会での決議または審議内容については、委員会に選定された指名委員が適宜・適切に取締役会に報告します。

3. 報酬委員会（CGC 原則 4-10）

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬について公正かつ適正に決定するため、取締役および執行役の報酬に関する事項を審議・決議します。

同委員会は、3名以上の委員により構成され、過半数は社外取締役で構成されます。委員は取締役会の決議をもって取締役の中から選定されます。

同委員会は原則として3名以上の社外取締役を含むものとし、委員長も社外取締役の委員の中から取締役会の決議をもって選定されます。委員会での決議または審議内容については、委員会

に選定された報酬委員が適宜・適切に取締役会に報告します。

4. 監査委員会（CGC 原則 4-10）

（1）監査委員会の役割および構成

監査委員会は、執行役および取締役の業務執行の適法性・妥当性の監査を行うことにより、取締役会による「業務執行に対する監督」機能の重要な一翼を担う役割を担っています。

同委員会は、3名以上の委員により構成され、過半数は社外取締役で構成されます。委員は取締役会の決議をもって取締役の中から選定されます。

同委員会は原則として3名以上の社外取締役を含むものとし、財務・会計に関する相当知識を有する取締役を最低1名含むものとします。委員長も社外取締役の委員の中から取締役会の決議をもって選定されます。委員会での決議または審議内容については、委員会で選定された監査委員が適宜・適切に取締役会に報告します。

（2）監査委員会の運営および活動

監査委員会は、法令、定款および監査委員会規程の定めるところにより、監査方針・計画・職務分担、監査委員会監査報告の作成等の監査に係る重要事項について決議、協議を行うとともに、必要に応じ各監査委員ならびに取締役、執行役または使用人から報告を受けます。

同委員会は、その役割・責務を果たすため、日ごろから代表執行役を始め経営陣と意思疎通を図るとともに、同委員会が選定した監査委員もしくは内部監査部門たる監査部を通じ当社およびグループ会社の業務執行に関する事項の報告を求め、業務および財産の状況の調査を行います。さらに、国内グループ会社の常勤監査役により構成されるグループ常勤監査役会議やグループ会社の監査役等との連携を通じて、グループ会社管理の監査を行います。

（3）内部監査部門との連携および監査委員会スタッフ

監査委員会の事務局を監査部に置き、監査委員会を補助する適正な知識、能力を有するスタッフ（専任を含む）を配置し、監査委員会と監査部が適切に連携することにより、同委員会による監査職務の実効性を高めます。

監査部は、効果的・効率的な内部統制・監査を実現するために、代表執行役社長および監査委員会の両者に対して報告（ダブルレポート）を実施します。ただし、監査の独立性を確保し効果的・効率的な監査体制を維持するために、監査機能上の指揮において代表執行役社長の指示と監査委員会の指示が齟齬する場合は後者を優先させます。

監査委員会による内部監査部門の人事権への関与の程度・範囲等は、監査の独立性に配慮し適切な関与を行います。

（4）会計監査人の選任および連携

監査委員会は、会計監査人の独立性・専門性、会計監査人による監査活動の適切性・妥当性を評価項目とし、経営・執行部門からの報告および会計監査人との日常的コミュニケーションや監査計画・監査結果報告の聴取等により、会計監査人を適切に評価し、会計監査人に関する株主総会に提出する議案の内容の決定ならびに解任等を適切に行います。

会計監査人による監査業務は、公認会計士たる業務執行社員および公認会計士その他の補助者

により実施されます。

当社は、会計監査人が計算書類等の監査を行うことをもって株主の当社経営への信頼性および透明性の確保のための重要な役割を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切に協働します。

5. 社外取締役連絡会

当社は、社外取締役間での情報交換および専門分野の相互補完を通じた取締役会の実効性向上を目的として、社外取締役連絡会を設置します。

6. 取締役会・委員会等への支援体制（CGC 原則 4-13）

当社の取締役会および各委員会等の効率的かつ実効的な運営を図るため、監査部、経営企画部、法務・コンプライアンス部、秘書部および人事部等により構成される各事務局が、調査、資料の準備および日程の調整等を支援します。また、適時かつ適切な情報共有を図るため、事務局間で連携します。

監査部長は、監査委員会と日常的かつ機動的に緊密な連携を図るための体制を整備し、監査委員会に対して、経営監査に資する情報を適時に提供します。

7. 取締役会の実効性評価（CGC 原則 4-11）

当社の取締役会は、企業価値を大きく左右する重要な経営事項を議論・検討することで大きな方向性を示し、執行のリスクテイクを支えるとともに、執行のプロセスと成果の妥当性を検証し、執行を適切に監督することを目的としています。このような取締役会の目的を踏まえ、当社では、取締役会自身が、さまざまな分析・評価手法の中から、当社の取締役会の実効性評価のために最適と考えるものを採用し、自らの実効性に関する分析・評価を実施します。また、実効性評価の結果を踏まえ、取締役会で議論を行い、見出された課題に対して、改善のための取り組みを設定し、実行します。これらを通じて、取締役会の更なる実効性の向上と、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めます。

8. 経営会議

経営会議は、取締役会から示された大きな方向性および委任事項に基づき、最高経営責任者を中心としたワンチームで迅速かつ適切な業務執行を実現します。業務執行に関する基本計画、方針、その他重要な事項に関する審議・決議については、経営会議構成員の賛否とともに審議内容を議事録に記載します。また、取締役会への付議・報告については取締役会規程・細則に基づき実施するとともに、計画的かつ実効的に取締役会の議題を設定できるように密接な意思疎通を図ります。

経営会議構成員は、代表執行役社長および代表執行役社長の指名するその他の執行役をもって構成されます。

第5章 取締役および執行役

1. 選解任（CGC 原則 3-1、4-3）

（1）取締役の選任手続き

当社の取締役は、指名委員会で取締役候補者を決定し、株主総会の決議により選任されます。

（2）取締役候補者の能力要件

社外取締役をはじめとする取締役候補者の選定にあたっては、重要な経営事項に関する活発な議論を通じて大きな方向性を示すとともに適切に執行を監督すべく、取締役の多様性に配慮し、経営戦略、サステナビリティ、デジタル、財務・会計、人事・人財開発、法務・リスクマネジメントなど、それぞれの能力や識見をもとに候補者を選定します。

（3）取締役の再任・解任

取締役の再任にあたっては、指名委員会は、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、取締役の再任の是非を判断します。

また、取締役の解任議案の検討にあたっては、必要により第三者委員会による調査などを踏まえ、指名委員会が総合的に判断して決定します。

（4）後継者計画（CGC 原則 4-1）

指名委員会は、代表執行役社長である最高経営責任者の人財要件を定め、その人財要件に基づき複数の候補者を選定し、評価について審議した上で、次期最高経営責任者の候補者を決定します。

（5）執行役の選任手続き

執行役、他の代表執行役および役付執行役の候補者は、代表執行役社長もしくは次期代表執行役社長の候補者が選定し、指名委員会への報告を経た上で、取締役会の決議により選任または選定されます。

（6）執行役候補者等の能力要件

最高経営責任者を含む執行役やその他の経営陣幹部の候補者の選定にあたっては、指名委員会において、2030年のありたい姿を実現するため、候補者の経験、知識、専門性、資質、価値観や人柄などの人間性を踏まえ、次の能力要件等に基づく選定を行います。

- ① ASV 経営を推進し企業価値向上を牽引する力
- ② グローバルレベルで変革を推進する力
- ③ マーケットを創出する力
- ④ 持続的な成長を実現する力

（7）執行役の再任・解任

執行役の再任にあたっては、代表執行役社長は、2030年のありたい姿を実現する力を軸とした能力要件等に加え、業績評価等を反映した検討を行い、執行役の再任の是非を判断します。

また、執行役の解任の検討にあたっては、必要により指名委員会の審議または第三者委員会によ

る調査などを踏まえ、取締役会が総合的に判断します。

2. 報酬（CGC 原則 3-1、4-2）

（1）取締役および執行役の報酬の決定

取締役および執行役の報酬は、報酬委員会が定める「[取締役および執行役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針](#)」に基づき、報酬委員会で審議の上、決定します。

3. 研修（CGC 原則 4-14）

当社は、定期的に、外部の有識者を招いて取締役との意見交換を行うほか、取締役や執行役参加の役員研修を行い、経営テーマについて発表して経営課題を共有し、その解決に取り組みます。また、社外取締役に対しては、味の素グループについて更なる理解を得られるよう、当社各部門から事業・業務内容等の説明を行い、主要事業所を視察する機会等を設けます。

4. 独立性基準（CGC 原則 4-9）

当社の社外取締役が独立性を有するという場合には、当該社外取締役が以下のいずれにも該当してはならないこととします。

- 1) 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
- 2) 当社の主要な取引先またはその業務執行者
- 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（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。）
- 4) 最近1年間において、1)から3)までのいずれかに該当していた者
- 5) 次の(a)から(c)までのいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の二親等内の親族
 - (a) 1)から4)までに掲げる者
 - (b) 当社の子会社の業務執行者
 - (c) 最近1年間において、(b)または当社の業務執行者に該当していた者

- (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%または1億円のいずれか高い方の額以上の支払いを、当社に行った者をいうこととします。
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」とは、直近事業年度において役員報酬以外にその者の売上高または総収入金額の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ていることをいうこととします。

第6章 サステナビリティとリスクマネジメント（CGC 原則 2-3）

1. 基本的な考え方

当社は、ASV 経営の指針となるサステナビリティに関する重要事項（マテリアリティ）を取締役会で決定します。そのため、取締役会は、マルチステークホルダーの視点でサステナビリティ（ESG 要素を含む。）に係る当社の在り方を提言する体制を構築します。

また、経営会議は、「全社経営レベルのリスクと機会」を選定・抽出し、その影響度合いを評価したうえ、対応することをリスクマネジメントと定義し、各委員会を設置し、内部統制・リスク管理の強化に取り組みます。

2. 取締役会の下部機構である会議体

(1) サステナビリティ諮問会議

当社は、サステナビリティの観点で味の素グループの企業価値向上を追求するため、サステナビリティに係る当社の在り方を提言することを目的として、取締役会の下部機構としてサステナビリティ諮問会議を設置します。

同諮問会議は、長期視点による重要事項（マテリアリティ）の設定に関する検討や、重要事項（マテリアリティ）に紐づくサステナビリティに関する活動やステークホルダーとの対話等のモニタリングに関する検討をはじめ、サステナビリティテーマに関する事項および取締役会から諮問を受けた事項の検討をします。

同諮問会議は、社外有識者により構成され、各構成員の選解任は、取締役会の決議によります。議長は、構成員の中から取締役会の決議をもって選定され、諮問会議における審議の内容および結果は、取締役会に適宜報告されます。

3. 経営会議の下部機構である主な会議体

(1) サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティ経営を推進するため、経営会議の下部機構として、サステナビリティ委員会を設置します。

同委員会は、経営リスク委員会と連携して味の素グループへの影響評価とともに重要事項（マテリアリティ）に基づくリスクと機会の選定、抽出を行い、経営会議に提案します。そして、サステナビリティに関するリスクと機会に対して対策を検討・立案し、進捗管理を行います。また、味の素グループ全体のサステナビリティ戦略策定、戦略に基づく取組テーマ(栄養、環境、社会)の推進、事業計画へのサステナビリティ視点での提言と支援、ESG に関する社内情報の取りまとめを行います。

(2) 経営リスク委員会

当社は、中期 ASV 経営のロードマップ実現の妨げとなるリスクを特定し、リスクマネジメントのための諸方策を立案・運用するため、経営会議の下部機構として、経営リスク委員会を設置します。

同委員会は、サステナビリティ委員会と連携して味の素グループへの影響評価とともに重要事項(マテリアリティ)に基づくリスクと機会の選定、抽出を行い、経営会議に提案します。そして、特に経営がイニシアチブを持って対処すべきリスク(地政学リスク、情報セキュリティリスク等)について、リスクマネジメントのための諸方策を検討・立案し、進捗管理を行うことで、リスク

および危機に迅速かつ的確に対応できる強固な企業体質を目指します。

(3) 投融資・事業審査委員会

経営会議の審議に先立ち、投融資の内容について多面的な検討を実施します。

(4) 企業提携等審議会

経営会議の審議に先立ち、M&A の実施について多面的な検討を実施します。

4. 内部統制（CGC 原則 4-3）

当社は、内部統制を経営の重要課題と位置づけ、取締役会において「[内部統制システムに関する基本方針](#)」を決議し、内部統制システムの整備・充実に取り組みます。内部統制システムの運用状況とその有効性については、毎年内部統制有効性検証会議において検証し、その検証結果を取締役に報告します。

第 7 章 コンプライアンス（CGC 原則 4-3）

1. 基本的な考え方

味の素グループにおけるコンプライアンスとは、法令および AGP を遵守すること、ならびに法令および AGP の背後にある社会的要請に応えることと捉え、コンプライアンス意識の向上を図り、風通しの良い企業風土を醸成する取り組みを行います。

2. グループ・コンプライアンス委員会

当社は、不正による企業価値の毀損を防ぐとともに味の素グループの経営基盤の強化および持続的な企業価値の向上に資するため、経営会議の下部機構として、グループ・コンプライアンス委員会（以下「GCC」という。）を設置します。

GCC は、味の素グループのグローバルでのコンプライアンスに関わる体制整備と戦略立案、AGP の総括管理と「味の素グループホットライン」の運営、重大なコンプライアンス事案への対処等を担うことを主な任務とします。

GCC は、四半期ごとの委員会開催の都度、経営会議および取締役会に対し GCC における審議の内容および活動状況を取りまとめ報告します。

3. 内部通報制度（CGC 原則 2-5）

味の素グループは、コンプライアンス経営を確かなものとするを目的に、「[内部通報に関するグループポリシー](#)」を定め、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図るため、内部通報の仕組みを整備し、内部通報窓口として「味の素グループホットライン」を設置します。法務・コンプライアンス部長は受け付けた内部通報・相談の事実関係の調査を関係先に指示し、是正措置等の対策を策定し、必要に応じて GCC の審議を経て、これを実施し、その結果を GCC に報告します。

また、味の素グループ各社の役員の不正の行為等への触接関与が疑われる場合の専用窓口として「監査委員会ホットライン」を設置し、社外取締役を含む監査委員が対応します。

第8章 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進（CGC 原則 2-4）

味の素グループは、世界で働く一人ひとりが、人種・国籍・性別・年齢・文化・慣習などを問わず成長して活躍できるよう、人財の属性や価値観の多様性を尊重するとともに、味の素グループの人財が企業や国を越えて更にグローバルに自分らしく活躍できるよう、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（以下「DE&I」という。）の向上に努めます。また、DE&I 推進の一環として、ダイバーシティを担当する執行役の選任、DE&I 推進チームを設置し、身近なジェンダー・ダイバーシティだけでなく、障がいのある人、性的指向・性自認、国籍や出身地による慣習の違いといったあらゆる多様性を受け入れ合う啓発研修等を継続的に実施することで、豊かなキャリア形成に活かすことができる組織文化を育み、社員と会社がともに成長できる職場づくりにつながる活動を推進します。

以上