

# 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**

2021年12月22日

## 目次

<p>第1章 はじめに</p> <p>第2章 基本的な考え方</p> <p>第3章 株主・ステークホルダーとの関係</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 株主総会<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 株主総会の位置づけ</li><li>(2) 当社の取組み</li></ol></li><li>2. 株主・投資家との対話</li><li>3. 資本政策および株主還元策</li><li>4. 政策保有株式<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 保有方針・検証</li><li>(2) 議決権行使</li><li>(3) 政策保有株主</li></ol></li><li>5. IFRS 適用</li><li>6. 関連当事者間取引</li><li>7. 情報開示<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 財務情報の開示</li><li>(2) 迅速かつ公正な開示</li><li>(3) 開示方法</li></ol></li></ol> <p>第4章 取締役会・委員会・経営会議等</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 取締役会<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 取締役会の役割</li><li>(2) 取締役会の構成・多様性</li></ol></li><li>2. 指名委員会</li><li>3. 報酬委員会</li><li>4. 監査委員会<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 監査委員会の役割および構成</li><li>(2) 監査委員会の運営および活動</li><li>(3) 会計監査人の選任および連携</li></ol></li><li>5. 社外取締役連絡会</li><li>6. 取締役会・委員会等への支援体制</li><li>7. 取締役会の実効性評価</li><li>8. 経営会議</li></ol>	<p>第5章 取締役および執行役</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 選解任<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 取締役の選任手続き</li><li>(2) 取締役候補者の能力要件</li><li>(3) 取締役の再任・解任</li><li>(4) 後継者計画</li><li>(5) 執行役の選任手続き</li><li>(6) 執行役候補者等の能力要件</li><li>(7) 執行役の再任・解任</li></ol></li><li>2. 報酬<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 取締役および執行役の報酬の決定</li></ol></li><li>3. 研修</li><li>4. 独立性基準</li></ol> <p>第6章 サステナビリティおよびリスクマネジメント</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 基本的な考え方</li><li>2. 取締役会の下部機構である会議体<ol style="list-style-type: none"><li>(1) サステナビリティ諮問会議</li></ol></li><li>3. 経営会議の下部機構である会議体<ol style="list-style-type: none"><li>(1) サステナビリティ委員会</li><li>(2) リスククライシス小委員会</li><li>(3) 投融資・事業審査委員会</li><li>(4) 企業提携等審議会</li></ol></li><li>4. 内部統制</li></ol> <p>第7章 コンプライアンス</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 基本的な考え方</li><li>2. 企業行動委員会</li><li>3. 内部通報制度</li></ol> <p>第8章 ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</p>
--	--

※ この基本方針の各項目の（CGC 原則〇-〇）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、うま味を通じて粗食をおいしくし、国民の栄養を改善するという創業の志を受け継ぎ、「食と健康の課題解決企業」として、創業以来一貫した、事業を通じて社会価値と経済価値を共創する取り組みにより成長してきました。この取り組みをASV(Ajinomoto Group 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、2030年ビジョンの「アミノ酸のはたらきで食習慣や高齢化に伴う食と健康の課題を解決し、人びとのウェルネスを共創します」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お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年ビジョン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、マルチステークホルダーとの対話を通じて、人びとのウェルネスへの貢献、温室ガス等の環境負荷の半減を重点課題として定め、デジタルトランスフォーメーションにより人財など見えない資産を掘り起こすことで、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、企業価値を大きく左右する経営の重要事項を議論・検討し、大きな方向性を示すことで執行のリスクテイクを促すとともに、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。近時、コロナ禍の長期化により事業環境は大きく変化し、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へ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、株主の皆様におわ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、多数の株主の皆様が出席可能な会場の確保を考慮して決定します。
- 2) 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、当社ホームページおよび東京証券取引所のホームページで開示します。
- 3) 株主の皆様が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へ提供します。
- 4) 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グループ長、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、中期経営計画説明会、事業説明会、ESG説明会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) グローバル財務部IRグループは、株主・投資家などと対話を行い、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、役職員が重要な未公表情報に該当する案件に関与する場合は、案件毎に、事前に当該役職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、ビジョン実現に向けて、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むとともに、成長投資を重点事業に集中させます。株主還元方針は、長期的に企業価値の最大化を目指す中で、安定的・継続的な株主還元の拡充を推進します。

また、有利子負債による調達、ネットD/Eレシオを適正水準にマネジメントしながら行うことを基本とし、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。

2020-2025年度中期経営計画においては、ネットD/Eレシオは50%を目途とし、資本コストが5～6%になる資本構成の実現を目指しています。また構造改革を断行する2020-2022年度の総

還元性向 50%超、配当性向 40%を目途としております。

#### 4. 政策保有株式 (CGC 原則 1-4)

##### (1) 保有方針・検証

当社は、政策保有株式の保有を段階的に縮減し、必要最小限の保有とします。個別銘柄毎に政策保有株式の保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを精査し、保有の適否を毎年取締役会で検証した上で検証の結果を開示します。また、保有が適切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売却します。

##### (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、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・ESG 情報の開示

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、味の素グループが目指す「食と健康の課題解決企業」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ら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経営の重要事項を議論・検討し、大きな方向性を示すとともに、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、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。

### 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

##### (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、執行役および専任を含むスタッフを配置し、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・筆頭独立社外取締役

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て、業務執行の監督の質的向上を図ることを目的として社外取締役連絡会を設置します。

また、ステークホルダーへの対応および執行役を兼任する取締役およびその他の執行役に対する効果的な助言を行う目的で、取締役会議長を筆頭独立社外取締役とします。

## 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）

当社は、適切かつ機動的な意思決定と業務執行の監督を行うことのできる取締役会を目指し、全取締役による自己評価アンケートと外部弁護士による分析ならびに取締役会における結果検証をもって、取締役会の実効性に関する分析・評価を行います。

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（内部統制担当たる執行役を除く。）をもって構成され、取締役会で承認されます。



## 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当たっては、経営の重要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・ESG、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、ビジョン実現のため、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、ビジョン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決定方針」に基づき、報酬委員会で審議の上、決定します。

([https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/ir/strategy/corp\\_gov.html](https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/ir/strategy/corp_gov.html))

## 3. 研修 (CGC 原則 4-14)

当社は、社内出身の取締役に對して自己研鑽に必要な支援を行います。また、毎年、外部の有識者を招いて意見交換を行うほか、取締役・執行役全員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。

社外取締役に對しては、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とESG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で、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、マルチステークホルダーの視点で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、長期視点によるマテリアリティの設定に関する検討や、マテリアリティに紐づく環境変化（リスク・機会）の確認およびその対応方針等の検討をはじめ、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、原則6名以上の社外有識者、2名以上の社外取締役および代表執行役社長を含む社内取締役数名により構成され、各構成員の選解任は、取締役会の決議によります。

議長は、構成員のうち、社外有識者もしくは社外取締役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速やかに報告されます。

### 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

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、マテリアリティに則して、施策の立案、経営会議への提案、進捗管理を行います。

また、全社経営課題のリスクの対策立案、その進捗管理、内部統制強化に資するリスクマネジメントプロセスの整備および推進ならびに味の素グループ危機管理規程に基づく危機（セーフティおよびセキュリティ）管理に関する事項を行います。

#### (2) リスククライシス小委員会

サステナビリティ委員会に属する小委員会として、危機（セーフティおよびセキュリティ）管理に関わる事項を担当します。

#### (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、不採算事業の再生、不採算事業からの撤退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. 企業行動委員会

コンプライアンス意識の向上およびAGPの浸透により、風通しの良い企業風土を醸成するとともに、危機等に強い企業体質を構築することで、味の素グループの経営基盤を強化し企業価値を向上させることを目的とします。また、AGPを周知徹底し、危機等に迅速かつ適切に対応するための諸方策を決定・実施するとともに、コンプライアンス意識の向上のための情報発信や、コンプライアンス観点での動向把握と対応を検討し、円滑かつ迅速な対応および適切な解決を実施します。

同委員会は、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委員会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社内外に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、必要に応じて企業行動委員会の審議を経て、これを実施し、その結果を企業行動委員会に報告します。

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&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し、ダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」という。）の向上に努め、ダイバーシティ・人財担当の取締役を選任します。また、D&I推進の一環として、D&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、障がいをもつ人、LGBT、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するとともに、啓発研修等を実施します。

以上