

コーポレートガバナンス・ガイドライン

2021年11月25日
キューピー株式会社

第1章 総則

(本ガイドラインの目的)

第1条 本ガイドラインは、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を定め、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上に資することを目的とする。

(定義)

第2条 本ガイドラインにおいて、「コーポレートガバナンス」とは、当社グループが、お客様や株主をはじめとする様々なステークホルダーの立場等を踏まえたうえで、持続的な成長と企業価値の向上の実現に向けた、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みと定義する。

(当社グループの理念およびコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)

第3条 当社グループは、次のとおりグループの理念を掲げ、その周知および浸透を図る。

1) 社是

楽業偕悦

2) 社訓

- ・道義を重んずること
- ・創意工夫に努めること
- ・親を大切にすること

(大切にしている教え) 『世の中は存外公平なものである』

3) めざす姿

私たちは「おいしさ・やさしさ・ユニークさ」をもって世界の食と健康に貢献するグループをめざします

2. 当社グループは、グループの理念に基づく事業活動を通じて世界の人々の食生活と健康に貢献し、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、適切で効果的なコーポレートガバナンス体制の整備および充実に継続的に取り組む。

(コーポレートガバナンス体制の整備および充実に関する基本方針)

第4条 当社グループは、第13条記載の「グループ規範」を遵守するとともに、次の基本方針に沿ってコーポレートガバナンス体制の整備および充実に取り組む。

- 1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 2) お客様、従業員、お取引先、株主・投資家、地域社会等、様々なステークホルダーの立場や権利等を尊重し、適切な協働関係を構築する。
- 3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4) コーポレートガバナンス体制を構成する各組織が連携する仕組みを構築する。
- 5) 中長期的な利益の実現を期待する株主との間で建設的な対話を行う。

第2章 株主の権利・平等性の確保

(株主総会)

第5条 当社は、最高意思決定機関である株主総会において、株主が適切に議決権を行使することができるよう、次のとおり環境整備に努める。

- 1) 株主総会における議決権の行使は、株主の重要な権利と認識し、株主の適切な議決権行使判断に資する情報についての的確に提供する。
 - 2) 定時株主総会の招集通知を、株主総会開催日の3週間前までに発送する。また、発送前に、当社ホームページや電子媒体を通じて当該招集通知を公表する。
 - 3) 議決権の行使については、インターネットによる議決権行使等のシステムを採用し、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主の利便性を確保する。
 - 4) 株主との対話の充実および正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会関連の日程を適切に設定する。
 - 5) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使を予め希望する場合は、信託銀行等と協議し検討する。
2. 株主総会の決議事項に関する賛否の割合、株主からの質問、運営全般についてレビューを行い、取締役会で必要な対応を検討する。

(株主の権利の保護)

第6条 当社は、すべての株主の権利を実質的に確保する。

- 1) 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、既存株主を不当に害することのないよう、その必要性および合理性を取締役会で検討し、適正な手続きを確保するとともに、当該政策の内容を適切に開示する。
- 2) 当社の株式が公開買付けに付された場合、当該公開買付けに対する取締役会の考え方を適切に開示し、株主に十分かつ明確に説明する。また、株主に十分な検討時間を確保するとともに、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を行わない。

(当社株式の大量取得行為に関する対応策)

- 第7条 当社は、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させることを目的として、株主総会での決議に基づき、当社株式の大量取得行為に関する対応策を備える。
2. 当社株式の大量取得行為に関する対応策の更新および運用に際しては、その必要性および合理性を検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行う。

(株主の平等性の確保)

第8条 当社は、いずれの株主もその持分に応じて平等に扱う。

2. 当社は、特定の株主に対し、特別な便宜の供与などは行わない。

(株主共同の利益を害するおそれのある取引に関する手続き)

第9条 当社は、当社と役員または主要株主等との取引に該当するものについては、当社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役会の承認を要するものとする。

2. 当社は、当社の役員・従業員が内部者取引を行うことを未然に防止するため、インサイダー取引防止規程で未公表の重要事実の取り扱いを定め、これを厳格に運用する。

(資本政策の基本方針)

第10条 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、財務健全性、株主資本効率および株主還元の最適なバランスを検討したうえで必要な資本政策を実施する。

2. 当社は、株主還元に関して、株主配当は、連結配当性向を基準とする。なお、自己株式の取得については、株価動向や財務状況などを考慮し、必要に応じて検討、実施する。

3. 資本政策、株主還元の考え方は、中期経営計画毎に検討し、決定する。

(株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

- 第11条 当社は、取引先との関係の維持・強化や事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に勘案し、当社グループの継続的な発展や中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合のみ、政策保有株式を保有する。
2. 取締役会は、毎年、個別の政策保有株式について、取引状況や取引金額なども踏まえ、前項に基づいて保有する意義を検証し、意義が乏しいと判断される銘柄は、売却を進める。
 3. 政策保有株式の議決権については、各議案の内容が当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の企業価値の向上を期待することができるかなどの観点で、適切に行使する。特に、発行会社において、社会的不祥事などの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、慎重に判断する。

第3章 ステークホルダーとの関係

(ステークホルダーとの良好かつ円滑な関係の構築)

- 第12条 当社グループは、お客様、従業員、お取引先、株主・投資家、地域社会等のステークホルダーが、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に不可欠な存在であると認識し、これらのステークホルダーと適切な協働に努める。
2. 当社グループは、社会・環境問題等のサステナビリティを巡る問題については、重要な経営課題として認識し、取締役会で議論を継続的に行うとともに、単発的な取り組みではなく、永く継続して取り組むことが大切との認識に立ち、「サステナビリティ基本方針」に基づき、事業活動と連動した活動を積極的・能動的に取り組む。その取り組みは「統合報告書」に記載し、ホームページ等で開示する。また、気候変動にかかるリスクおよび収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響については、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の枠組みに基づいた開示を行う。
 3. 当社グループは、多様な視点やスキル、経験を持つ全ての従業員の活躍と働きやすさをサポートし、従業員と会社がともに成長することをめざすため、従業員の個性・意欲を尊重し、属性を問わない多様な人材の育成・登用・活躍促進に取り組む。なお、自社での育成に時間を要する専門領域を中心に、外部人材の採用なども進める。これらの取り組みは、「統合報告書」に記載し、ホームページ等で開示する。

(グループ規範)

- 第13条 当社グループは、下記のグループ規範を定め、「グループ規範を遵守し、お客様をはじめとしたステークホルダーの皆様から最も信頼していただけるよう努めます」との「姿勢」をホームページ等で開示するとともに、その周知および浸透を図る。

(グループ規範)

- 1) 倫理規範 (より良い企業市民として守っていくべきこと)
 - ・ 法令の遵守
 - ・ 人権の尊重
 - ・ 公正・健全な企業活動
 - ・ 情報セキュリティの徹底
 - ・ 反社会的勢力への対応
- 2) 行動規範 (キューピーグループらしさを高めるために推進すること)

- ・ 品質第一主義
 - ・ ダイバーシティの推進
 - ・ 食育を中心とした社会貢献
 - ・ 地球環境への貢献
 - ・ 新たな挑戦
2. 当社グループは、グループの理念、グループ規範が広く実践されているかについて、各種の監査を通じて確認を行う。また、定期的に「従業員意識調査」を行い、浸透度の確認を行う。

(内部通報)

- 第14条 当社グループは、公益通報者保護制度に対応した内部通報体制として、通報窓口の情報受領者に第三者機関や社外の弁護士を含む「ヘルプライン」を設置し、適切に運用する。
2. ヘルプラインの運用状況については、コンプライアンス担当取締役が定期的に取り締役に報告する。
3. 当社グループは、コンプライアンス規程およびヘルプライン規程により通報者の不利益取り扱いを禁止するとともに、外部に通報窓口を設置することで、匿名性保護を図る。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(情報開示の基準)

- 第15条 当社は、お客様や株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが重要であると認識し、公正かつ透明性の高い情報開示に努める。情報開示に関する当社の基本的な方針は、別紙1「ディスクロージャーポリシー」に記載のとおりとする。
2. 当社は、前項に定める情報開示のほか、実効的なコーポレートガバナンスを実現する観点から、次の事項についても事業報告、東京証券取引所での開示書類、当社ホームページ等の媒体により開示する。
- 1) グループの理念、経営戦略、経営計画
 - 2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
 - 3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針および手続き
 - 4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と役員候補者の指名を行うにあたっての方針および手続きならびに個々の選解任・指名の理由
3. 当社は、国際的な情報開示の観点から、必要な範囲において英語での情報開示を行う。

第5章 コーポレートガバナンス体制

第1節 機関設計

(機関設計)

- 第16条 当社は、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会が取締役・執行役員の職務執行を監査する。
2. 当社は、役割責任の明確化と経営のスピードアップを図るため、執行役員制度を採用する。

3. 当社は、コーポレートガバナンスの最適化のために、最も適切と考えられる会社法上の機関設計を選択する。

第2節 取締役会

(取締役会の役割・責務)

第17条 取締役会は、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスの構築を通じて、当社グループの持続的な成長と企業価値向上の実現を図ることについて責任を負う。

2. 取締役会は、前項の責任を果たすため、次の役割を果たす。
 - 1) グループの理念を踏まえて、当社グループとしての方針・戦略（中期経営計画等）を決定する。
 - 2) 法令、定款、取締役会規則その他社内規程において定められた重要事項について意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務執行を監督する。
 - 3) 業務執行の機動性を高め、経営のスピードアップを図るため、前号に定める重要事項以外の決裁および業務執行については、社内規程に基づき業務執行取締役または執行役員に委任する。
 - 4) 経営資源の配分や事業ポートフォリオについては、中期経営計画毎にその実行の状況と経営環境の変化をもとに検討し、見直しを実施する。
 - 5) 中期経営計画が株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、業績目標やその実現に向けた経営資源の配分等の取り組みを株主に説明するとともに、その実現に向けて最善の努力を行う。中期経営計画の実行結果および結果に至った経緯については、株主に対する説明責任を果たす。
 - 6) 当社グループにおいて実効性のある内部統制システムを構築し、運用状況を定期的に検証することにより、経営の健全性を確保する。
 - 7) 執行役員等の重要な役職が円滑に承継されるよう、後継人材の選出と育成については、取締役会の諮問機関たる指名・報酬委員会を通じて、適切に監督を行う。
 - 8) 監査役会および会計監査人が十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保する。
 - 9) 監査役または会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合は、真摯に対応する。

(取締役会の構成)

第18条 取締役会は、取締役の員数を12名以内とし、そのうち3分の1以上を独立性のある社外取締役で構成する。なお、独立性の判断においては、別紙2「取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き」（以下「別紙2」）記載の「社外役員の独立性基準」（以下「独立性基準」）に従う。

(取締役・監査役候補者の指名手続き)

第19条 取締役・監査役候補者は、別紙2に従って指名する。

(取締役会の運営)

第20条 取締役会議長は、定款の定めにより取締役会長が務める。

2. 取締役会議長は、取締役会を効果的かつ効率的に運営するように努める。
3. 取締役会の運営に関する事項は、法令および定款に従うほか、取締役会規則で定める。

(取締役会審議の充実)

第 21 条 当社は、取締役会において充実した議論が行われるよう、次の事項を行う。

- 1) 取締役会の議案に関する資料を、取締役会の開催日に十分に先立って配布する。
- 2) 社内取締役および常勤監査役は、社内の重要会議に出席し、取締役会に上程される重要議案について検討・協議する。
- 3) 取締役会事務局および各議案の担当取締役は、社外役員の実効性を高めるため、取締役会開催前に、事前説明を行うなど、必要に応じて十分な情報提供を行う。
- 4) IT環境を整備し、取締役の情報入手を支援する。
- 5) 取締役会事務局は、社外役員との連絡窓口となり、会社情報の提供を適切に行う。

(取締役会評価)

第 22 条 各取締役は、取締役会の実効性および自らの役割等について、毎年、自己評価を行い、その結果を取締役に提出する。

2. 各監査役は、取締役会の実効性評価に参画し、必要に応じて取締役会に意見を述べる。
3. 取締役会は、各取締役の自己評価および各監査役の意見を参考に、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

(取締役・監査役の報酬の決定手続き)

第 23 条 取締役・監査役の報酬は、別紙 3「役員（取締役・監査役）、執行役員の報酬の考え方について」に基づき決定する。

第 3 節 取締役

(取締役の役割・責務)

第 24 条 取締役は、その任期を 1 年とし、毎年、株主総会で選任される。

2. 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、善管注意義務および忠実義務を負う。
3. 取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、取締役会において必要に応じて説明を求め、積極的に意見を表明し議論を行い、議決権を行使する。
4. 取締役は、取締役会の議題を提案する権利および取締役会の招集を求める権利を適時・適切に行使することにより、当社グループの経営課題の解決を図る。
5. 取締役は、株主の信任に応えるべく、その期待される専門能力および経営能力を発揮し、十分な時間を費やし、取締役としての職務を遂行する。

(社外取締役の役割・責務)

第 25 条 社外取締役は、独立性基準を充足する者を選任する。

2. 社外取締役は、前条に定める取締役としての役割のほか、社外取締役の選任理由等も踏まえ、次の役割を担う。
 - 1) 経営計画や経営改善について、自らの知見や経験をもとに、中長期的な企業価値の向上を図る観点から助言を行うこと。
 - 2) 経営計画などの目標を達成するために必要なアドバイスや潜在的なリスクの指摘を行うこと。
 - 3) 取締役会の重要な意思決定を通じ、取締役の職務の執行を監督すること。
 - 4) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること。
3. 社外取締役は、グループの理念、経営状況・経営環境などの状況について、各業務執行取締役や取締役会事務局を通じて継続的な情報提供を受ける。
4. 社外取締役は、その役割・責務を果たすために必要な追加情報について、取締役会事務局

局に求め、さらに必要と考える場合には会社の費用において外部の専門家の助言を得ることができる。

第4節 監査役会

(監査役会の役割・責務)

- 第26条 監査役会は、取締役・執行役員の職務執行の監査、株主総会に提出する監査役・会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使、その他法令に定められた事項を実施することにより、当社の健全性を確保することについて責任を負う。
2. 監査役会は、各監査役による監査の実効性を確保するため、監査にあたっての基準および行動指針について「監査役監査基準」を定める。
 3. 監査役会は、毎期ごとに「監査計画書」を策定し、取締役会と共有する。
 4. 監査役会は、代表取締役とのミーティングを定期的に、また必要に応じて随時実施し、経営全般に係る意見交換を行う。
 5. 監査役会は、社外取締役がその独立性に影響を受けることなく、情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を行う。

(監査役会の構成・運営)

- 第27条 監査役会は、5名以下の監査役で構成する。
2. 監査役会は、その決議によって監査役の中から議長を定める。
 3. 監査役会議長は、監査役会の議論の質を高め、監査役会を効果的かつ効率的に運営できるように努める。また、各監査役による監査の実効性を確保するために適時・適切な情報が得られるように配慮する。
 4. 監査役会の運営に関する事項は、法令および定款に従うほか、監査役会規則で定める。

(会計監査人および内部監査室との関係)

- 第28条 監査役会は、会計監査人候補を適切に選定するための基準および会計監査人を適切に評価するための基準を策定する。また、会計監査人が独立性および専門性を有しているか否かについて、監査役会で確認を行う。
2. 監査役会は、会計監査人および内部監査室（その他の内部監査部門を含む）との連携を確保し、十分かつ適正な監査を行う。

第5節 監査役

(監査役の役割・責務)

- 第29条 監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、業務および財産の調査権限を有する独任制の機関として、取締役・執行役員の職務の執行を監査する。
2. 監査役は、監査役会が定めた監査方針、監査計画等に従って、取締役会その他重要会議に出席するほか、取締役等から業務の報告を聴取し、重要な決裁書類を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査する。
 3. 監査役は、子会社に対し営業の報告を求め、必要に応じて子会社に赴き、業務および財産の状況を調査する。なお、常勤監査役は、主要な子会社の監査役を兼務する。
 4. 監査役は、取締役会その他の自らが出席する重要会議において、能動的かつ積極的に権限を行使し、必要があるときには、取締役等に対して適切に意見を述べる。
 5. 常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、監査の環境の整備および情報収集に努め、それらの情報を社外監査役を含む他の監査役と共有する。

(社外監査役)

第30条 社外監査役は、独立性基準を充足する者を選任する。

2. 社外監査役は、前条に定める監査役としての役割のほか、監査体制の独立性および中立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていること、社外監査役の選任理由等を踏まえ、客観的な監査意見を表明することが期待されていることに鑑み、取締役等に忌憚のない意見を述べる。

第6節 会計監査人

(会計監査人)

第31条 当社は、会計監査人が株主・投資家に対して財務報告の信頼性を確保する責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて会計監査人と共同で対応する。

2. 当社は、会計監査人と代表取締役等との定期的なディスカッションの場を設ける。

第7節 執行役員

(執行役員)

第32条 執行役員は、別紙2記載の選任方針に基づき、毎年、社長執行役員がその候補者を推薦し、取締役会で選任される。

2. 執行役員は、取締役会の決定に従ってその職務に関して迅速な意思決定および執行を行う。
3. 執行役員は、担当部門の業務ミッションの達成に留まらず、自らグループ経営の一翼を担い全体最適を求める姿勢を持つ。

第8節 経営人材の育成

(経営人材の育成)

第33条 当社は、取締役、監査役および執行役員がその役割および責務を適切に果たすことができるように、それぞれの知識や職務経験を踏まえ、必要な研修等の機会を設ける。

2. 新任の取締役、監査役および執行役員は、コンプライアンスやコーポレートガバナンス等、会社経営に必要な法令に関する知識を習得する。また、就任後においても必要に応じてそれらの知識を更新する。
3. 当社は、特に新任の社外取締役および社外監査役に対して、グループの理念、経営計画、事業課題、財務状態その他重要な事項につき説明を行う。
4. 取締役、監査役および執行役員は、その役割を果たすために、当社の経営状態、コンプライアンスやリスクマネジメント上の課題、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集しなければならない。
5. 当社は、経営人材を育成するため、従業員の職位に応じて、経営に必要な知識の習得や動機づけのための教育訓練を実施する。

第9節 会議体

(指名・報酬委員会)

第34条 当社は、取締役会の構成や取締役等の指名、報酬のあり方などに関する客観性と妥当性、透明性を高め、ひいては当社グループの中長期的な成長と企業価値の向上につなげるため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。

2. 指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、以下の事項について審議し、必要に応

じて決議を行う。

- 1) 経営組織の形態および取締役会の人員構成。
 - 2) 取締役、監査役および執行役員の選解任基準。
 - 3) 取締役および監査役の各候補者の選出。
 - 4) 取締役および執行役員の評価基準。
 - 5) 取締役および執行役員の報酬制度の基本設計。
 - 6) その他、当社グループの企業統治に関する事項で、指名・報酬委員会が必要と認めたもの。
3. 指名・報酬委員会は、5名以上の委員（当社の取締役または監査役に限る）で構成され、委員の半数以上は社外役員（ただし、独立性基準を充足する者）とする。
 4. 指名・報酬委員会の委員は、取締役会の決議により選任するものとし、その任期は、その就任後最初に開催される当社定時株主総会の終結時までとする。
 5. 指名・報酬委員会の委員長は、社外取締役たる委員の中から、指名・報酬委員会の決議により選定する。指名・報酬委員会の議長は、委員長がこれを務める。
 6. 指名・報酬委員会の運営に関する事項は、「指名・報酬委員会規程」で定める。

（経営会議）

- 第 35 条 当社は、代表取締役社長執行役員を含む業務執行取締役、常勤監査役および執行役員で構成する経営会議を設置する。
2. 経営会議は、取締役会および代表取締役社長執行役員を補佐し、経営の基本方針と決裁・報告手続き表に基づいて業務上の重要事項を審議する。
 3. 経営会議には当社グループの中核企業も定期的に参加し、グループ政策等を含めて議論し、グループ経営の一層の推進に努める。

（経営アドバイザーボード）

- 第 36 条 当社は、社外の有識者により構成する経営アドバイザーボードを設置する。
2. 経営アドバイザーボードは、経営の健全性、公正性、透明性を高め、より良く社会とお客様に貢献できるように助言・提言を得ることを目的とする。

第 6 章 株主との対話

（株主との対話に関する基本方針）

- 第 37 条 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主と当社との相互の信頼関係が重要であると認識し、株主と建設的な対話を行う。
2. 当社は、株主との対話にあたり、次の方針を基本とする。
 - 1) コーポレート担当の取締役を IR 総括担当とする。
 - 2) 株主との対話にあたっては、経営企画部、総務部および財務部が日常的に連携を図り、関係部署からの情報収集と経営陣との共有を行う。
 - 3) 株主との個別面談には経営企画部が積極的に対応するとともに、コーポレート担当の取締役が適宜対応する。また、決算説明会を年に 2 回開催し、代表取締役や他の取締役・執行役員が説明を行う。更に、個人株主向けには適宜、施設見学会を開催し、対話の充実を図る。
 - 4) 対話を通して把握した株主や投資家からの意見等は、都度取締役・執行役員と共有する。さらに、定期的に取り締り会で報告を行い、今後の経営に活かすように努める。

- 5) 情報管理については、社内規程としてインサイダー取引防止規程を定め、繰り返し啓蒙するなど、インサイダー取引に関する役員・従業員の意識を高める。

(株主構造の把握)

第 38 条 当社は、定期的に株主構造の把握に努め、株主への情報提供の内容や方法の改善に活用し、株主との信頼関係の醸成を図る。

第 7 章 その他

(本ガイドラインの改廃手続き)

第 39 条 本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議により行う。ただし、株主総会または取締役会で決議された事項に付随し必然的に改廃する事項や、本ガイドラインの運用を明確にするための記述の追加・修正等の軽微な改廃については、経営推進本部を担当する取締役の決裁で改廃する。

(定期的な見直し)

第 40 条 本ガイドラインは、中期経営計画に合わせて見直しを行う。

附則

本ガイドラインは 2021 年 12 月 1 日から実施する。

ディスクロージャーポリシー

□ 情報開示の基本方針

キューピー株式会社（以下当社という）は、株主、投資家のみなさまに対し、公平かつ適時適切な情報開示を行い、当社に対する理解を深めていただくとともに評価していただけることをめざしています。

当社は、金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に沿って情報の開示に努めるほか、適時開示規則に基づく開示項目に該当しない情報であっても、株主、投資家のみなさまの投資判断に影響を与える情報につきましては、積極的かつ公平な情報開示に努めます。

□ 情報開示の方法

東京証券取引所の定める適時開示項目に該当する情報の開示は、同取引所へ事前説明後、同取引所の提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）に公開しています。TDnet で公開した情報は、速やかに当社のホームページに掲載しています。

また、適時開示項目に該当しない情報を開示する場合も、ホームページを通じて情報開示に努めています。

金融商品取引法に基づく有価証券報告書等は、金融庁が提供する電子開示システム（EDINET）に公開しています。

□ 業績予想と該当資料の扱い

当社の開示資料の中で、業績見通し等の将来に関する記述は、当社がその時点で入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。また、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性がありますので、ご注意ください。

また、開示資料は投資勧誘を目的としたものではありません。投資に関する決定は利用者ご自身の判断において行われるようお願いいたします。

□ 沈黙期間

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ、株主、投資家のみなさまへの情報開示の公平性を確保するため、各四半期の決算期日の翌日から決算発表までを「沈黙期間」に設定しています。この期間は、業績に関する質問への回答やコメントを差し控えさせていただきます。

ただし、この期間に業績予想が大きく変化する見込みが出てきた場合、適時開示規則に従って適宜開示いたします。

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての
方針と手続き

1. 取締役候補者選任方針

当社取締役会は、株主の負託に応えるため、理念を尊重し、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図る責務を負っています。取締役の選任については、以下の基準を定め、その責務を果たし得る人物を候補者として選任します。

(社内取締役)

- 1) 当社の理念を尊重し、その価値を体現できること
- 2) 当社グループの事業について国内外の市場動向に豊富な知見を有していること
- 3) 当社グループの経営の方向付けに資する客観的経営判断能力と業務執行能力に優れていること

(社外取締役)

- 1) 経営、法曹、海外、人材活用、ESG等の多様な分野で指導的な役割を果たし、豊富な経験や専門的知見を有していること
- 2) 当社の理念、事業に高い関心を持ち、適時適切に社内取締役に対する意見表明や指導・助言、監督を行う能力を有すること
- 3) 当社社外取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること

2. 監査役候補者選任方針

監査役は、株主の負託に応えるため、当社の業務運営につき法令・定款に違反する事態を未然に防止し、当社グループの経営の健全性と社会からの信用の維持向上に努める責務を負っています。監査役の選任については、以下の基準を定め、その責務を果たし得る人物を候補者として選任します。

(社内監査役)

- 1) 当社の理念を尊重し、その価値を体現できること
- 2) 公正不偏の立場を保持し、監査業務を遂行できる能力を有していること
- 3) 当社グループの業務全般を把握し、経営課題を提起できること

(社外監査役)

- 1) 経営、会計、法曹、海外、人材活用、ESG等の多様な分野で指導的な役割を果たし、豊富な経験や専門的知見を有していること
- 2) 当社の理念、事業に高い関心を持ち、客観的・公正な視点で取締役に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること
- 3) 当社社外監査役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること

3. 執行役員候補者選任方針

当社では、取締役・執行役員の役割分担、権限委譲を進め、経営の効率化、意思決定と業務執行の迅速化を図ること、会社の競争力を強化し、業績の向上を期すること、次世代の経営者を育成することを目的として、執行役員制度を導入しております。その選任については、以下の基準に従って選任します。

- 1) 豊かな業務経験を有すること
- 2) 指導力、統率力、行動力に優れていること
- 3) 経営感覚が優れていること
- 4) 執行役員にふさわしい人格、識見を有すること
- 5) 心身ともに健康であること

4. 役員候補者等の指名手続き

取締役、監査役および執行役員の各候補者の指名については、指名・報酬委員会（委員の半数以上が後記の「独立性基準」を充足する社外役員であり、かつ社外取締役が委員長を務める取締役会の諮問機関）に付議した後、取締役会において審議・決定します。

なお、監査役候補者については、会社法の定めに基づき、株主総会への選任議案に関する監査役会の同意を得ることとします。

5. 執行役員解任の方針と手続き

当社取締役会は、次の各号の一つに該当する場合に、当該執行役員（社長以下の役付執行役員を含む。本項において以下同じ）に辞任を求め、または解任することができます。執行役員の解任に当たっては、指名・報酬委員会に付議した後、取締役会において審議・決定します。

- 1) 執行役員として、不正、不当、背信、背任行為があったとき
- 2) 執行役員としての適格性を欠くとき
- 3) 執行役員の職務遂行の過程またはその成果が不十分であり、かつ取締役会が本人を引続き執行役員としての職務におくことが不相当であると判断したとき
- 4) その他執行役員としてふさわしくない行為または言動があったとき

6. 社外役員の独立性基準

会社法に定める社外取締役、社外監査役の独立性については、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、以下の各号の該当の有無を確認のうえ、独立性を判断します。

- 1) 当社の大株主（直接・間接に10%以上の議決権を保有する者）またはその業務執行者（※1）
- 2) 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である者（※2）
- 3) 当社グループの主要な得意先またはその業務執行者である者（※3）
- 4) 当社グループの主要な借入先の業務執行者である者（※4）
- 5) 当社の会計監査人の代表社員または社員
- 6) 当社から役員報酬以外に1事業年度当たり1千万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
- 7) 当社グループから1事業年度当たり1千万円を超える寄付を受けている者またはその業務執行者である者
- 8) 過去3事業年度において、上記1)から7)のいずれかに該当していた者
- 9) 上記1)から8)のいずれかに該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者または2親等以内の親族（※5）
- 10) 前各号の他、当社と利益相反関係が生じうるなど、独立性を有する社外役員としての職務を果たすことができない特段の事由

※1 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

※2 当社グループを主要な取引先とする者とは、その取引先の連結売上高の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グループから受けた取引先をいう

※3 当社グループの主要な得意先とは、当社の連結売上高の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グループに行っている得意先をいう

※4 当社グループの主要な借入先とは、当社の事業報告において主要な借入先として氏名または名称が記載されている借入先をいう

※5 重要な者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役、執行役員および本部長以上の者、またはこれらに準ずる役職者をいう

役員（取締役・監査役）、執行役員の報酬の考え方について

1. 役員（取締役・監査役）、執行役員の報酬についての考え方と手続き

- 1) 取締役、執行役員の報酬は、月額報酬と賞与により構成し、会社業績との連動性を確保し、職責や成果を反映した報酬体系とします。
- 2) 報酬の考え方（制度設計）については、指名・報酬委員会（委員の半数以上が当社が別途定める「独立性基準」を充足する社外役員であり、かつ社外取締役が委員長を務める取締役会の諮問機関）で審議を行うことで、客観性と妥当性、透明性を高めます。
- 3) 取締役の賞与総額については、取締役会において承認を得ることとします。
- 4) 社外取締役、監査役（社内および社外）の報酬はそれぞれ定額とし、賞与の支給はありません。

2. 月額報酬の算定方法

- 1) 社内取締役の取締役としての月額報酬は一律とします。ただし、代表権者には別途加算します。
- 2) 執行役員としての月額報酬は、当社の経営環境等を考慮した適切な水準で、役位（社長、専務、常務、上席）に応じて設定します。

3. 賞与の算定方法

- 1) 賞与は取締役、執行役員の役位に応じ、連結営業利益、担当部門の利益や中計テーマなどの達成度を指標として金額を算定します。
- 2) 2021～2024年度中期経営計画の各対象年度においては、当社グループの持続的成長を実現する体質づくりのため、年間報酬総額の基準額に占める賞与のウェイトを社長執行役員たる取締役は35%、その他の取締役は30%に設定します。また、各人ごとに設定する考課指標の項目・配分は、中期経営計画の主旨に沿ったものとします。
- 3) 中期経営計画最終年度の賞与金額は、各人ごとにあらかじめ定めた最終年度の考課指標（経済性・社会性・従業員）の達成状況に応じて最大30%増減できるものとします。

以上