

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

< 基本的な考え方 >

Glicoグループは、当社が持続的に成長すること、中長期的な企業価値を向上させること、また経営の透明性・効率性を向上させることを目的に、株主をはじめとする全てのステークホルダーに対して、次の基本方針に則り、コーポレートガバナンス体制の継続的な充実に取り組みます。

< 基本方針 >

- (1)株主の皆様のご権利の尊重・平等性の確保に努めます。
- (2)株主の皆様を含む当社のステークホルダー(お客様、取引先、債権者、地域社会、従業員等)との適切な協働に努め、良好・円滑な関係を構築します。
- (3)会社情報の適切な情報開示と透明性を確保します。
- (4)透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- (5)株主の皆様との建設的な対話に努めます。

### 【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】

(補充原則4-8 独立社外者のみを構成する会合)

独立社外取締役のみが出席するミーティングや独立社外取締役のなかの筆頭者の設定は行っておりませんが、監査役(社内外)及び社外取締役のみ出席のミーティングは実施しております。コーポレートガバナンス・コードで例示されているこれらの取り組みが当社にとって有効であるかどうか等については、引き続き検討を進めております。

(補充原則4-8 独立筆頭社外取締役の決定)

補充原則4-8 に記載のとおりです。

### 【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

当社ウェブサイト(<https://www.glico.com/jp/company/ir/governance>)も併せて、ご参照下さい。

(原則1-4 政策保有株式)

政策保有株式の保有方針、及び縮減策の下、2025年度においては9銘柄の上場株式の売却(うち5銘柄は一部売却)を実施しております。2025年度においては連結純資産計上額の10.6%(前年度は9.5%)となっております。

政策保有の方針

発行会社との事業連携等により取引拡大や事業シナジー創出等を通じて当社の企業価値向上につながることを期待できる企業の株式を保有対象とすることを基本方針としております。

政策保有株式の縮減策

政策保有株式について、中長期的な視点で、個別に保有意義の確認と経済合理性の検証を、取締役会において最低年1回は実施いたします。取引拡大や事業シナジー創出に資すると認められない株式がある場合は、株主として発行会社と必要十分な対話を実施してまいります。対話の実施によっても改善が認められない場合には、適宜・適切に売却を実施します。こうした取組みにより政策保有株式の縮減を図ってまいります。

政策保有株式の議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権の行使については、株主として、発行会社の中長期的な企業価値向上、政策保有の趣旨に反する可能性の有無及び経済合理性等に基づき判断し、議決権を行使します。こうした取組みにより保有株式の議決権行使について、適切な対応を実施してまいります。

(原則1-7 関連当事者間の取引)

当社は、役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、あらかじめ社内規程で定める必要な決裁を経たうえで実施しております。

(原則2-1 中長期的な企業価値の基礎となる経営理念の策定)

当社は、2022年より中長期的な企業価値の基礎となる経営理念として、新たに「存在意義(パーパス)」と「ありたい会社の姿(ビジョン)」を策定しました。パーパスは「すこやかな毎日、ゆたかな人生」、ビジョンは「Glicoグループは人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、「おいしさ」と健康」を価値として提供し続けます」と定めました。

詳細は、2022年3月24日付プレスリリース(<https://www.glico.com/jp/newscenter/pressrelease/38645/>)をご覧ください。

(補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保)

Glicoグループは、ダイバーシティ(多様な属性の人の活躍)を推進し、またインクルージョンとして年齢、性別、人種、宗教、障がいの有無等にかか

ならず適材適所で活躍するための施策を強化しています。インクルージョンとは共生であり、当社グループにおいては多様性の存在を認め、「当事者」として受け入れ、多様な人材が活躍することができる環境づくりが重要と考えており、そのために、全従業員の方々が活躍できている状態を実現することを目指しております。

当社グループは、様々な従業員にとってそれぞれが働きやすい環境を整備し、多様な人材が活躍できる組織風土づくりを進めることで、結果的に中核人材が増えることを期待しております。例えば、女性の活躍推進は企業価値向上の観点から重要と考え、女性の役員・管理職への登用促進、キャリア開発研修等の実施や子育て支援に関する制度を充実させております。管理職に占める女性従業員の割合、男性従業員の育児休業取得率、従業員の男女の賃金の差異については、有価証券報告書「従業員の状況」に記載しております。

また、当社グループが取り組むダイバーシティ&インクルージョンでは、外国籍従業員の雇用、障がい者雇用やLGBTQの取組み策を更に強化し、社会へ影響を与えるような価値を生み出し続けることを目指してインクルーシブな文化を築き上げることを目的としております。

これらの当社グループの取り組みは、弊社HP及びCSRレポートに掲載しております。(https://www.glico.com/jp/csr/about/society/diversity/)

#### (原則2 - 5 内部通報)

当社では、社内の法令等及び社内規程違反等の未然防止と早期発見を目的として、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止を担保した、内部通報に係る社内規程を定め、社内のクライシスマネジメント委員会のもと、内部通報制度として「Glicoコンプライアンスホットライン」を設置しております。「Glicoコンプライアンスホットライン」では、経営陣から独立した通報窓口を社内及び社外に設置し、内部通報があった際には、クライシスマネジメント委員会が中心となって調査を行い、法令違反等が認められた場合には是正・改善等の対応策を検討し、実施します。併せて、通報者へ調査の結果及び対応策について報告・確認を行います。

#### (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、企業年金の積立金運用が従業員の安定的な資産形成に加え、自らの財政状況にも影響を与えることの重要性を十分に認識の上、当社ファイナンス部門から運用に関する適切な資質をもった人材を江崎グリコ企業年金基金に配置し、適切な運営体制にて取組みを実施しております。

#### (原則3 - 1 情報開示の充実)

( ) 「1.基本的な考え方」をご覧ください。また、経営戦略、経営計画については、中期経営計画をご覧ください。

( ) 「1.基本的な考え方」をご覧ください。

( ) 当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する透明性を確保するため、任意の委員会として指名・報酬委員会を設置しており、委員会の過半数は独立社外取締役から選定し、委員長は独立社外取締役が務める体制としております。取締役の報酬は、報酬、賞与及び株式報酬により構成され、会社業績との連動性を確保しつつ、職責や成果を反映した報酬体系としており、取締役会の諮問に基づき、委員会にて取締役の報酬方針等及び個人別の報酬等の額について審議し、取締役会の決議により報酬の額を定めます。なお、社外取締役・監査役は独立した立場で経営の監視・監督を担う役割であるため、株式報酬の支給はありません。

( ) 当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する透明性を確保するため、任意の指名委員会として指名・報酬委員会を設置しており、委員会の過半数は独立社外取締役から選定し、委員長は独立社外取締役が務める体制としております。経営陣幹部の選解任、取締役候補等の指名に当たっては、取締役会の諮問に基づき、委員会にて審議し、的確かつ迅速な意思決定が行えるように、候補者の資質、適格性等及び適材適所の観点より総合的に検討し、取締役会で決定しております。

( ) 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際の個々の選解任・指名に関し、社外役員については有価証券報告書、株主総会招集ご通知及び本報告書に記載しております。社内出身の取締役・監査役の選任・指名については選任理由の説明の更なる充実を図ってまいります。

#### (補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等)

Glicoグループでは、事業を通じて社会に貢献することで持続的(サステナブル)な成長を達成するため、取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を明確にした上での活動が重要であると考えています。マテリアリティの特定にあたり、「ステークホルダーの要請・期待」と「事業への影響度」という観点で注力すべき取り組みのフレームワークを整理しております。重要な活動にリソースを集中し、戦略的に活動を推進することで事業を通じて人々の健康に寄与するとともに様々な社会課題の解決に取り組み、持続的な事業成長を目指してまいります。

また、人的資本や知的財産への投資につきましては、マテリアリティにおける重要領域に挙げている「人材の育成」や「安全・安心な商品・サービスの提供」、「人々の健康への貢献」、「共創&イノベーションの推進」などを実現する重要な取り組みであると認識しており、自社の企業理念・経営戦略・経営課題との整合性を意識し、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が持続的な成長に資するよう、全社的に取り組んでいます。

これらの当社グループの取り組みは、弊社HP及びCSRレポートに掲載しております。(https://www.glico.com/jp/csr/)

また、気候変動に関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の各項目に関する情報開示を有価証券報告書において開示しております。

#### (補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲)

当社は、「取締役会規則」により、取締役会で決議すべき事項を次の通り定めております。

- 1.法令に定められた事項
- 2.定款に定められた事項
- 3.重要な業務に関する事項(株主総会の決議により授權された事項、経営計画に関する事項等)

経営陣に対する委任については、各取締役の職務分掌が取締役会で決議されており、また、「職務権限規程」、「決裁規程」等の社内規程により、取締役、執行役員等に権限を委譲する範囲を金額等の基準も含め定めております。

#### (原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社は、会社法上要件に加え、東京証券取引所の独立性基準を参考に、各分野での経験と見識等の視点から、経営の監督機能とチェック機能を期待できる独立社外取締役を選任しております。

#### (補充原則4 - 10 任意の委員会の構成等)

当社は、取締役の指名及び報酬の決定に関する透明性を確保するため、任意の委員会として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会が選定した3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役から選定しており、また、委員長は取締役会の決議により独立社外取締役である委員の中から選定しております。

指名・報酬委員会は、当社の持続的成長を支える経営基盤の強化と企業価値向上を目的としており、指名については、取締役会の諮問に基づき、委員会にて取締役の選任・解任等に関する事項を審議し、取締役会にて決議いたします。

また、報酬については、取締役会の諮問に基づき、委員会にて取締役の報酬方針等及び個人別の報酬等の額について審議し、取締役会の決議により報酬の額を定めます。

#### (補充原則4 - 11 取締役会の構成に関する考え方)

当社は、取締役会において、実質的な議論が行われるよう、定款で取締役の人数は11名以内と定め、現在取締役は8名が選任されており、監査役は5名が選任されております。このうち社外役員は、社外取締役4名及び社外監査役3名が選任されており、取締役会全体として経営の透明性と

健全性の維持に努めております。また、取締役の選任に当たっては、取締役会において的確かつ迅速な意思決定が行えるように、資質・適格性及び適材適所の観点より総合的に検討しております。社外取締役及び社外監査役は、専門性・知見・経験等を明確にして選任しております。当社取締役会のスキル・マトリックスは巻末ご参照ください。

#### (補充原則4-11② 取締役・監査役兼任状況)

当社の取締役・監査役(除く社外)は、その役割・責務を適切に果たすために、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲にとどめるように努めるとともに、株主総会招集ご通知「事業報告」にて重要な兼任状況について開示しております。また、「決裁規程」のなかで兼任時の社内承認基準について定めています。株主総会招集ご通知「事業報告」及び「株主総会参考書類」をご覧ください。

#### (補充原則4-11③ 取締役会の実効性評価)

当社は、取締役8名中4名が社外取締役、監査役5名中3名が社外監査役であり、取締役会構成メンバー13名中7名が社外取締役・監査役です。このような取締役会構成により、取締役会としての判断や会議の運営など、取締役会全体の実効性を担保しております。また、社外取締役の意見・要望を積極的に聞き、取締役会に取り入れることで、更に実効性を高めていきます。

取締役会の実効性については、取締役全員を対象として、個別にアンケートを毎年実施しています。

アンケートの結果を踏まえ、これまでの継続課題に加え、今後の取締役会の実効性改善取り組み施策として、中長期戦略、企業環境の変化、内部統制の実施状況、リスクマネジメント、資本政策等に関する議題について取締役会による経営の意思決定・監督強化に取り組むことを共有いたしました。

今回の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、更なる取締役会の実効性向上を図っていきます。

#### (補充原則4-14② 取締役・監査役トレーニング方針)

当社の取締役・監査役および執行役員は、期待される役割、責任を全うできる資質・能力を持ったものが選任されております。

役員就任に際しては、役員として遵守すべき法的な義務、責任等について適切な説明を行うとともに、当社の経営戦略、事業内容、財務内容等について説明の機会を設けております。また就任後も、すべての取締役・監査役を対象として、必要な研修・社外セミナーへの参加等の機会を設けるよう努めております。

#### (原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針)

##### 《基本的な考え方》

当社グループは、株主・投資家の皆様を特に重要なステークホルダーであると認識し、適切に企業情報を開示することで、長期的な信頼関係を構築し、企業価値が適正に評価されることを目指します。また、情報開示は、法令遵守、適時性、公平性、継続性を確保するなかで、積極的に実践します。

##### 《IR体制》

当社では、IR業務を専任で担う部署である株式・IR部を設置し、株式・IR部担当役員を置いております。IR活動を行うに当たっては、経営企画部、ファイナンス部、グループ広報部等関連各部と連携して適切な情報開示に努めております。

##### 《対話を行った株主の概要》

当社は、決算説明会(年2回)の開催や不定期で開催している個人投資家向け説明会、証券会社主催のコンファレンスミーティング、社長参加のスマールミーティングの実施、事業報告書、アニュアルレポート発行等により情報開示の充実にも努めております。対話を行った株主については、アクティブ投資を行う国内外の投資家と対話を実施しています。株主側のご対応者には、ファンドマネージャー、アナリスト、ESG担当、議決権担当が含まれます。

##### 《対話の主なテーマや株主の関心事項》

対話の主なテーマとしては、中期経営計画、業績全般、国内の主要事業、海外事業、キャッシュアロケーションの考え方、非財務情報、ESGについて等が挙げられます。

##### 《社内へのフィードバック》

株主等との対話内容については、必要に応じ、IR担当役員から取締役会に報告する体制としております。

##### 《インサイダー情報の管理》

当社では、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するため、決算締日の10日前～決算発表当日までの期間を「沈黙期間」としております。また、インサイダー情報については、社内の情報管理規程に従い、情報管理の徹底を図っております。また、適時開示に関する対外発表事項については、株式・IR部において一元管理する体制としております。

## 【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2月13日

### 該当項目に関する説明

PBRの向上においては、事業成長による本質的な企業価値向上の取り組みに加え、資本収益性を高め、安定的に資本コストを上回る水準にすることが重要と考えております。

#### 《資本政策の基本方針》

当社は、株主価値の中長期にわたる持続的な向上を図るため、事業機会を的確に活かすこと及び当社を取り巻く様々なリスクに対応するために必要で十分な株主資本を保持することを資本政策の基本方針とします。

利益配分に関する方針については、以下のとおり公表しております。

- 1.成長投資を優先し、企業価値の長期的最大化を目指す。
- 2.配当政策については、連結配当性向45%以上を目安に、安定的かつ継続的に利益還元を行う。

※ただし、多額の特別損益が発生した場合は、影響額を考慮の上決定

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については2026年2月13日公表の決算説明会資料において、開示しております。

<https://www.glico.com/jp/company/ir/library/presentation/>

その中で、資本コストについての現状認識、ROE向上・資本コスト低減に向けた取り組み等について、以下の通り、記載しております。

●資本コストについての現状認識

PBRは近年の推移では2019年3月期をピークに低下傾向にあり、直近では約1.3倍の水準で推移しております。株主資本コストは4～6%と想定しており、資本コストを上回るROE向上に向けた取組を進めてまいります。

●ROE向上・資本コスト低減に向けた取組み

ROE目標水準を6～8%に設定し、事業別ROICの導入による収益管理の徹底に取り組んでまいります。また、市場評価と資本収益性を高めるため、価値創造による利益創出を加速いたします。

今後も株式市場との建設的な対話を継続しながら、資本コストを上回る収益性の確保を通じた中長期的な企業価値向上および株主共同の利益の最大化を目指してまいります。その一環として、2026年2月13日に開示いたしました『自己株式取得に係る事項の決定に関するお知らせ』の通り、2026年度において250億円(上限)の自己株式の取得を実施いたします。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,059,900	11.09
掬泉商事株式会社	4,131,500	6.49
大同生命保険株式会社	3,500,400	5.50
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	2,476,996	3.89
佐賀県農業協同組合	1,943,562	3.05
江崎グリコ共栄会	1,789,300	2.82
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,642,000	2.58
大日本印刷株式会社	1,621,952	2.55
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	1,540,075	2.42
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A. LONDON SPECIAL ACCOUNT NO.1	1,431,300	2.25

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

## 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	12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社以上50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

II 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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8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	4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		
大石佳能子	他の会社の出身者													
原文人	他の会社の出身者								○					
滝口広子	弁護士													
武藤華子	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
----	------	--------------	-------

大石佳能子	○	——	企業経営等の豊富な経験や実績、幅広い知識と見識をもとに、独立した立場から経営全般に助言をいただくことで、取締役会の機能をさらに強化できるものと判断しております。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。
原文人		デフタ パートナーズのグループ会長(業務執行者)であり、同グループがジェネラルパートナーとして運営するDEFTA Healthcare Technologies, L.P.に、当社は出資しております。	企業経営及び政府機関参与としての豊富な経験や実績、幅広い知識と見識をもとに、経営全般に助言をいただくことで、取締役会の機能をさらに強化できるものと判断しております。
滝口広子	○	——	弁護士としての豊富な経験と見識をもとに、独立した立場から経営全般に助言を頂くことで、取締役会の監督機能及びコンプライアンス体制をさらに強化できるものと判断しております。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。
武藤華子	○	——	企業経営等の豊富な経験や実績、幅広い知識と見識をもとに、独立した立場から経営全般に助言をいただくことで、取締役会の機能をさらに強化できるものと判断しております。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。

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・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

#### 補足説明

指名・報酬委員会の詳細は本報告書の「I. 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4-10①)」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	5名

#### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

1. 監査役は会計監査人であるEY新日本監査法人から、定期的に監査の結果の報告を受け、意見交換しております。
2. 監査役と内部監査部門であるグループ監査室は必要に応じて連携を取っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
工藤稔	他の会社の出身者										○			
寺本悟	公認会計士													
内藤文雄	学者													

※ 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
工藤稔	○	当社の大株主である大同生命保険(株)の代表取締役会長であり、また当社は同社を含むT&Dホールディングスと取引関係がありますが、その取引額は当社グループの連結売上高の1%未満と僅少であり、社外監査役の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。	企業経営等の豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有しており、当社の監査体制の機能をさらに強化できると判断したものであります。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。
寺本悟	○	——	公認会計士・税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知識と見識を有しているほか、他社での監査経験や実績があることから、当社の監査体制の機能をさらに強化できると判断したものであります。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。
内藤文雄	○	——	大学教授としての専門的見地から、当社の監査体制の機能をさらに強化できると判断したものであります。また上場管理等に関するガイドラインに該当する項目もなく一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断しております。

#### 【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

【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、その他

該当項目に関する補足説明 更新

第113回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬の導入を決定し、第121回定時株主総会において、「当社取締役に対する事後交付型譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬額改定の件」が決議され、同制度の報酬額改定を決定いたしました。詳細は「第121回定時株主総会招集ご通知」をご覧ください。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

1. 社内取締役及び社外取締役の別に各々の総額を開示しております。  
取締役: 8名で308百万円、うち社外取締役4名で36百万円  
監査役: 5名で68百万円、うち社外監査役3名で23百万円  
当事業年度末現在の役員の員数は、取締役8名(うち社外取締役4名)及び監査役5名(うち社外監査役3名)であります。
2. 有価証券報告書において連結報酬等が1億円以上の者を開示しております。

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

当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。

1) 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等としての賞与及び株式報酬で構成する。ただし、社外取締役には株式報酬は支給しない。

2) 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例かつ固定の金銭報酬とし、役位、職責に応じて決定するものとする。

3) 賞与及び株式報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

・業務執行取締役の賞与

業務執行取締役の賞与は、金銭による業績連動報酬等とし、イ.前連結会計年度での連結営業利益の目標値に対する達成度、ロ.前連結会計年度の担当部門の業績、及びハ.業績目標達成に向けての業務執行取締役の行動の評価に応じて支給する。イ.の目標となる業績指標とその値は、

適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとする。賞与の支給時期は、毎年、一定の時期とする。

・社外取締役の賞与

社外取締役の賞与は、金銭による業績連動報酬等とし、前連結会計年度の連結営業利益の目標値に対する達成度合いに応じて支給する。目標となる業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとする。賞与の支給時期は、業務執行取締役と同じ時期とする。

・株式報酬

株式報酬は、譲渡制限を付した株式を付与するものとし、付与の方法としては、対象となる業務執行取締役に、その役位、職責に応じて当社の業績を考慮しながら総合的に勘案して決定する額の金銭報酬債権を支給し、その支給を受けた業務執行取締役は、その金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式について発行又は処分を受ける。なお、係る金銭報酬債権を支給する際の具体的な支給時期及び金額については、取締役会において決定する。

4) 基本報酬の額、賞与の額又は株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、賞与のウエイトは社外取締役のそれよりも高まる構成とし、株式報酬を支給する場合のウエイトはその役位、職責に応じて当社の業績を考慮しながら総合的に勘案して決定する。

5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の報酬は、報酬、賞与及び株式報酬により構成され、会社業績との連動性を確保しつつ、職責や成果を反映した報酬体系としており、取締役会の諮問に基づき、指名・報酬委員会にて取締役の報酬方針等及び個人別の報酬等の額について審議し、取締役会の決議により報酬の額を定めます。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会事務局が必要に応じて取締役会等における資料の事前説明や配布を行う等のサポートを行っております。

## 【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

元代表取締役社長等を退任した相談役・顧問等は、在籍しておりません。

## 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)

### (1) 企業統治の体制

当社は、取締役会及び監査役会を設置する統治体制を採用しております。

当社の取締役会は、提出日現在、取締役8名(うち社外取締役4名)で構成されております。取締役会は原則として毎月1回開催し、法令・定款に定められた事項、当社の業務執行に関する重要事項等の審議・決定を行っております。また、当社は執行役員制度を採用しており、業務監督機能と業務執行機能の分担を明確にするとともに、迅速な意思決定及び業務執行の充実を期しております。

当社の監査役会は、提出日現在、監査役5名(うち社外監査役3名)によって運営されております。各監査役は取締役会をはじめとする社内の会議に積極的に参加し、業務執行に関する監査を行っております。

### (2) 内部監査及び監査役監査の状況

当社の内部監査及び監査役監査の組織は、内部監査専門部署であるグループ監査室スタッフ及び5名の監査役により構成されております。グループ監査室は、財務報告に係る内部統制評価の方法に関して会計監査人から助言を受け、整備及び運用の評価を実施しております。また、内部統制全般に係る業務監査の結果は、会長、社長、取締役会及び監査役会に定期的に報告し、内部監査の実効性の確保に取り組んでおります。

監査役は、期初に策定した監査計画に基づき、業務全般にわたる監査を実施しております。また、監査役は取締役会に常時出席している他、常勤監査役は社内の重要会議にも積極的に出席し、法令違反、定款違反や株主利益を侵害する事実の有無について重点的に監査しております。会計監査人は、監査計画及び監査経過に関して監査役と年4回の意見交換を行い相互連携を図っております。会計監査人による監査結果の報告には、監査役及びグループ財務責任者が出席しております。また、重要な関係会社については、会社法監査を監査法人に委託しております。なお、監査役寺本悟氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

### (3) 社外取締役及び社外監査役との関係

提出日現在、社外取締役は4名であり、社外監査役は3名であります。

社外取締役大石佳能子氏、滝口広子氏及び武藤華子氏と、社外監査役寺本悟氏及び内藤文雄氏との人的関係、資金的関係又は取引関係その

他の利害関係はありません。

社外取締役原文丈氏は、デフタパートナーズのグループ会長(業務執行者)であり、同グループがジェネラルパートナーとして運営するDEFTA Healthcare Technologies, L.P.に、当社は出資しておりますが、社外取締役原文丈氏個人との間に特別な利害関係はありません。

社外監査役工藤稔氏は、大同生命保険(株)の取締役であり、大同生命保険(株)は当社の大株主であります。また、当社は大同生命保険(株)の団体生命保険に加入しておりますが、社外監査役工藤稔氏個人との間に特別な利害関係はありません。

当社は、社外役員を選任するための独立性に関する基準又は方針について特段の定めはありませんが、選任にあたっては、証券取引所の独立役員に関する判断基準等を参考にして、社会的経験・知見から独立的な立場で当社の経営に資する人選を行っております。社外取締役におきましては、取締役会での議案審議にあたり適宜質問や意見表明を行っていただく等、その時々意見表明を通じて取締役会の活性化が図られるとともに、経営監視機能としての役割を果たしていると判断しております。

(4)社外取締役または社外監査役による監督または監査と内部監査、監査役監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係  
社外取締役は、前述のとおり毎月開催の取締役会に出席し、経営の監督を行っております。  
社外監査役は会計監査人の監査計画を把握し、会計監査人の監査体制及び監査の方法並びに国内外の子会社などの内部統制状況について、定期的に説明を受けております。

(5)指名・報酬決定について

当社は、取締役の指名・報酬などを検討する任意の委員会として指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会が選定した3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役から選定しており、また、委員長は取締役会の決議により独立社外取締役である委員の中から選定しております。

指名・報酬委員会は、当社の持続的成長を支える経営基盤の強化と企業価値向上を目的としており、指名については、取締役会の諮問に基づき、委員会にて取締役の選任・解任等に関する事項を審議し、取締役会にて決議いたします。

また、報酬については、取締役会の諮問に基づき、委員会にて取締役の報酬方針等及び個人別の報酬等の額について審議し、取締役会の決議により報酬の額を定めます。

### 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

上述の体制を採用することで、取締役会における経営の意思決定機能及び業務執行を管理監督する機能の充実化、経営効率の向上と的確かつ戦略的な経営判断が可能となっております。

また、当社は執行役員制度を採用しており、経営戦略機能と業務執行機能の分担を明確にするとともに、迅速な意思決定及び業務執行の充実を期しております。

## Ⅲ 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	招集通知の発送に先立ち、TDnetや自社ウェブサイトにおいて、招集通知の電子的公表も行っております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使ができる環境を整えております。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部(狭義の招集通知、株主総会参考書類)を英訳しております。

### 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	当社のIR活動においては、法令遵守、適時性、公平性、継続性を確保した上で、積極的に実施しております。当社ディスクロージャーポリシーの詳細は、当社ウェブサイト( <a href="https://www.glico.com/jp/company/ir/policy/">https://www.glico.com/jp/company/ir/policy/</a> )に掲載しております。	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、機関投資家だけではなく個人投資家の方々にも当社の経営理念や事業状況をご説明する機会を設けることを重視しており、個人投資家向け説明会の開催を検討しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとに年2回決算説明会を開催しており、代表取締役より決算内容の説明ならびに経営方針および経営戦略の説明を行っております	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、IRニュース、事業報告、決算説明会資料等を当社ウェブサイト( <a href="http://www.glico.com/jp/company/ir/">http://www.glico.com/jp/company/ir/</a> )に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	株式・IR部	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	グローバルに事業展開をするうえで「Glicoグループ人権方針」を策定し、すべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、「Glicoグループ行動規範」において役職員一人ひとりが基本的人権を尊重することを宣言しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>・GlicoグループのCSRの考え方</p> <p>Glicoグループは、創業者・江崎利一が、「食品を通じて国民の体位向上に貢献したい」という信念のもと、グリコーゲン入りの栄養菓子グリコを創製したことに始まります。私たちは、この創業者の想いを受け継ぎ、パーパス「すこやかな毎日、ゆたかな人生」を実現し、世界の人々が豊かで笑顔あふれる人生を歩めるように、ココロとカラダの健康に貢献することを使命として活動してまいりました。これからの時代においても、世界でこの使命を果たし続けていくため、変わりゆく時代の要請や期待に応え、新たな価値の創出にチャレンジし、社会とともに発展してまいります。</p> <p>なお当社グループのCSR活動については当社HPやCSRレポートをご参照ください。 (<a href="https://www.glico.com/jp/csr/">https://www.glico.com/jp/csr/</a>)</p>
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	「Glicoグループ人権方針」及び「Glicoグループ行動規範」において定めております。

## IV 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

当社が業務の適正を確保するための体制として取締役会において決議した内容は、次のとおりであります。

<内部統制システムに関する基本方針>

1. 当社及びグループ会社の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

① 当社及びグループ会社の業務執行が適正かつ健全に行われるため、取締役会は実効性のある「内部統制システム」の構築と法令及び定款等の遵守体制の確立に努める。

② 法令遵守、企業倫理を確立するための具体的な行動規範としてGlicoグループ「行動規範」を制定し、当社及びグループ会社の取締役はこれを遵守する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役会の議事録、決裁資料、その他取締役の職務の執行に係る重要な情報を文書又は電磁的媒体に記録し、法令等に従い適正に保存、管理する。

3. 当社及びグループ会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制

① 当社は、当社及びグループ会社の業務執行に係る各種リスクの予防及び迅速かつ的確な対処を行うため、戦略的かつ全社的なリスクマネジメント体制を整備・運用する。まず、リスク対応に関する規程を制定のうえ、代表取締役社長の直下に「クライシスマネジメント委員会」を設置している。不測の事態が発生した場合には、直ちに対応策を協議して事態の収拾、解決にあたる。

② 「グループ監査室」(「5」「4」の項に定義する。)にて各部門における損失にかかわるリスク管理の状況を定期的に監査し、その結果を会長、社長、取締役会および監査役に報告するほか、必要に応じて各部門の担当役員に報告する。

4. 当社及びグループ会社の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 当社及びグループ会社は、職務権限及び意思決定に関する社内規程を定め、職務の執行が適正かつ効率的に行われることを確保する体制を構築する。

② 取締役会を毎月1回開催するほか、執行役員制度を採用し、迅速な意思決定及び業務執行の充実を期する。

5. 当社及びグループ会社の使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

① 法令遵守、企業倫理を確立するための具体的な行動規範としてGlicoグループ「行動規範」を制定し、当社及びグループ会社の使用人に適用する。

- ②「クライシスマネジメント委員会」のもと、当社及びグループ会社の使用人が利用可能な内部通報制度として「Glicoコンプライアンスホットライン」を設置し、法令等及び社内規程に対する違反等の未然防止及び早期発見のための体制を構築する。
- ③「クライシスマネジメント委員会」の中に「コンプライアンス部会」を設置し、職務の執行における重大な法令違反の発生を防止する体制を確立する。
- ④代表取締役会長直属の組織として内部監査専門部署である「グループ監査室」を設置し、当社及びグループ会社における内部統制の有効性と妥当性を確認し、会長、社長、取締役会および監査役会に報告する。

6.当社及びグループ会社における業務の適正を確保するための体制

- ①グループ会社における業務の適正を確保するため、グループ会社に対し経営状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務付ける。
- ②グループ会社における職務権限及び意思決定に関する基準を定め、グループ会社における職務の執行が適正かつ効率的に行われることを確保する体制を構築する。
- ③グループ会社におけるコンプライアンスを推進するため、「コンプライアンス部会」が中心となり、法令・社内規程遵守の状況の把握、コンプライアンス研修等、必要な措置を講ずる体制を構築する。
- ④法令等及び社内規程に対する違反等の未然防止及び早期発見のため、グループ会社においても内部通報制度である「Glicoコンプライアンスホットライン」の利用を促進する。

7.監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びに当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

- ①監査役会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合には、若干名で構成される「監査役室」を置く。
- ②「監査役室」に所属する使用人の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の任命、異動等の人事権に関わる事項の決定等については、監査役会の事前の同意を得る。
- ③「監査役室」に所属する使用人は、業務の執行にかかる役職を兼務しないこととし、もっぱら監査役の指揮命令に従わなければならない。

8.当社及びグループ会社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制

- ①当社及びグループ会社の取締役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、当社監査役から職務の執行に関し報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
- ②当社は、当社及びグループ会社の取締役及び使用人が職務の執行に関し、重大な法令・定款違反、若しくは不正行為の事実、又は当社若しくはグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときには、速やかに当社監査役に報告する体制を構築する。
- ③「グループ監査室」、「クライシスマネジメント委員会」等は、当社監査役に対して定期的に当社及びグループ会社における内部監査、内部通報の状況等を報告する。
- ④当社監査役へ報告を行った当社及びグループ会社の取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。

9.その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ①監査役の求めに応じ、必要な情報を提供し、各種会議への監査役の出席を確保する。
- ②監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務は、職務の執行に必要なでないと認められた場合を除き、速やかに処理する。

10.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び体制整備について

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、弁護士や警察等の外部専門機関と緊密に連携し、毅然とした姿勢で対応する。

## 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

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会勢力に対しては、弁護士や警察等の外部専門機関と緊密に連携し、毅然とした姿勢で対応します。

## V その他

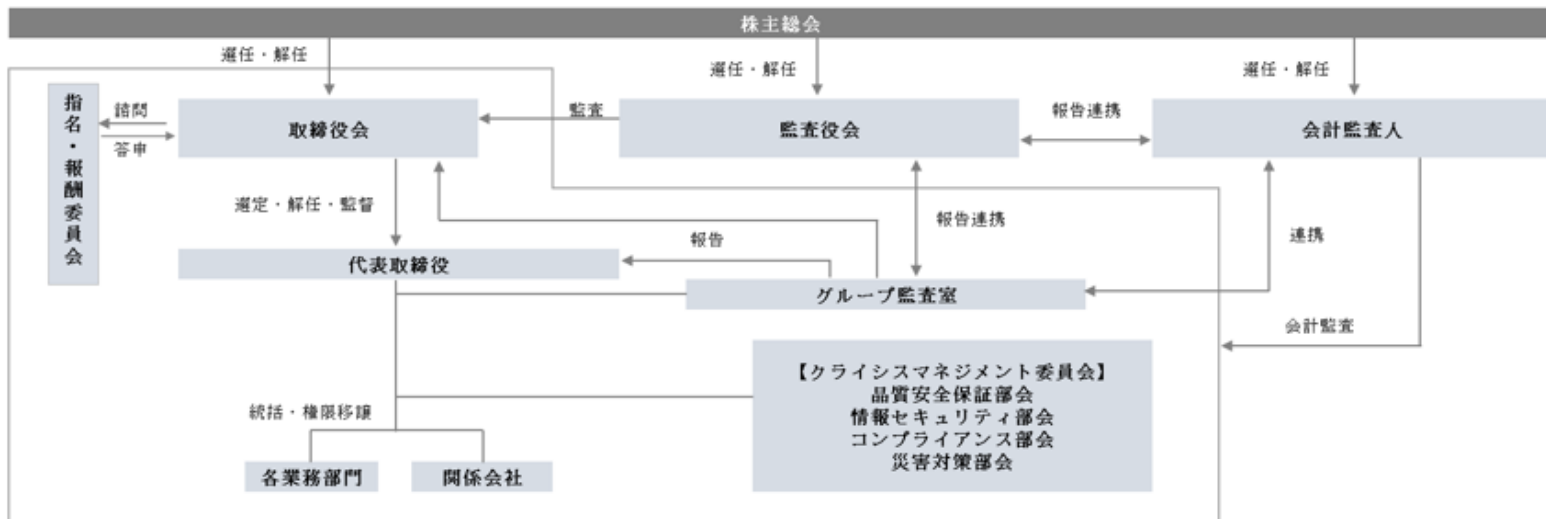
### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

#### 該当項目に関する補足説明

当社は、買収防衛策を導入していませんが、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上させるために買収防衛策の導入が適切と判断される場合には、その時点において適切な買収防衛策を導入することを検討します。

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



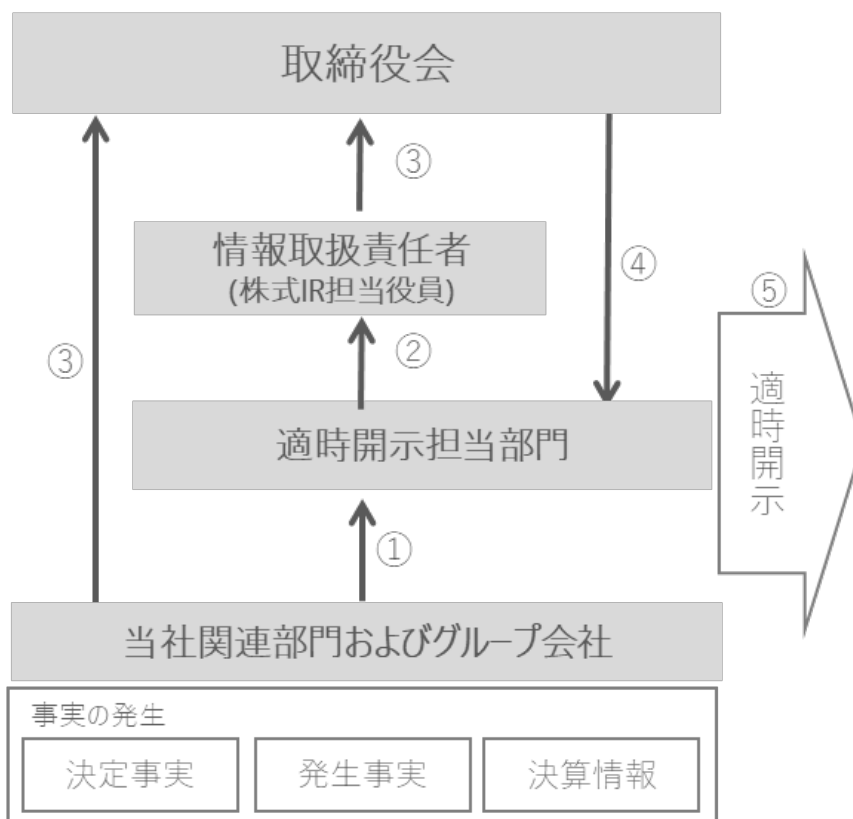
(ご参考) 当社取締役会のスキル・マトリックス

第1号議案が原案どおり承認可決された場合、取締役会の構成は以下のとおりです。

		取締役							
		江崎勝久	江崎悦朗	栗木隆	本澤豊	大石佳能子	原丈人	滝口広子	武藤華子
専門性	企業経営・経営戦略	○	○	○	○	○	○	○	○
	バリューチェーン*	○	○	○		○			
	IT・デジタル		○		○	○	○		
	海外事業/国際ビジネス	○	○		○	○	○		○
	人事・人材開発		○			○			○
	財務・会計				○				○
	法務・コンプライアンス・リスク管理	○	○	○	○			○	
	その他専門分野		CSR活動		コーポレートガバナンス	健康・医療 ビジネス CSR活動	先端技術M&A	企業法務・M&A	広報・IR 資本市場

\*バリューチェーンとは、お客様起点での価値創造に関わる、自社の研究・開発・調達・生産・販売など、お客様のお手元に商品（食品、サービス）が届くまでのすべての活動となります。

【適時開示の模式図】



- ①発生した事実等について適時開示の要否を相談・検討
- ②情報取扱責任者へ適時開示要否等を報告
- ③適時開示の要否・内容について説明
- ④決議の結果に基づき指示
- ⑤適時開示が必要な場合は取引所へ適時開示を実施