

コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社

代表取締役社長 カリン・ドラガン

問合せ先: 執行役員 法務本部長 宇佐川 智一 TEL: 0800-919-0509

証券コード: 2579

<https://www.ccbj-holdings.com/>

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。

I 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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、経営の健全性、透明性および効率性を向上させ、中長期的な企業価値向上と株主価値の増大に努めることです。

当社は、ガバナンス体制の一層の強化を目指し、監査等委員会設置会社を採用しています。当社の監査を担う監査等委員会は、複数の独立社外取締役を構成メンバーとしており、この社外取締役である監査等委員が、取締役会における議決権を有していること、ならびに株主総会において取締役の指名・報酬等についての意見を陳述する権利を有していることなどにより、経営監督機能がより強化されています。

また、当社は、意思決定および経営監督機能と業務執行機能を分離すべく、執行役員制度を採用しているほか、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することにより、取締役会において特に重要度の高い事項についての審議をより充実させるとともに、それ以外の事項について、経営陣による経営判断の迅速化も図っています。

なお、当社のコーポレート・ガバナンスへの取り組みにつきましては、「コーポレートガバナンス規程」を制定しホームページに公表していますので、ご参照ください。

・コーポレートガバナンス規程: <https://www.ccbj-holdings.com/corporate/governance/>

【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】 更新

※2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

なお、使用する用語の定義は以下のとおりといたします。

- ・経営陣幹部: 業務執行取締役
- ・経営陣: 執行役員

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10-1. 任意の諮問委員会の活用

当社の取締役会は、取締役9名のうち7名が社外取締役であり、取締役会の健全性および独立性は十分に確保されていると考えております。また、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討・決定については、任意の諮問委員会は設置してはいないものの、取締役会の審議に先立ち、複数の独立社外取締役を含み、社外取締役のみで構成された監査等委員会において審議し、その答申を尊重して決定しており、取締役会機能の独立性・客観性および説明責任のさらなる強化につながっているものと判断しています。

【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

【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】

当社は株主還元を最大化すべく、成長機会に向けた財務戦略の柔軟性を維持しつつ、資本構成や配当性向を定期的に見直し、内部留保金は持続的な成長に向けた投資にも活用し、事業の成長とさらなる企業価値の向上を追求してまいります。

配当につきましては、積極的かつ安定的に利益還元することを基本方針とし、業績や成長投資、内部留保を総合的に勘案のうえ、中間配当および期末配当を実施してまいります。中期経営計画「Vision 2028」においては、連結配当性向40%以上および2028年の連結株主資本配当率(DOE)2.5%以上を目指し、当該期間において累進配当を導入することで、1株当たり年間配当額を毎年、前年比で維持または増額する方針です。

【原則1-4. 政策保有株式】

(政策保有株式に関する方針)

当社は、原則として、いわゆる政策保有株式を保有しない方針です。

しかしながら、事業機会の創出、取引協業先および地域社会との関係の構築・維持・強化を目的に取得している株式があることから、保有する主要な政策保有株式については、取締役会においてその保有便益および資本コストに関する評価および報告を実施するとともに、その評価に基づき政策保有株式の縮減を進めています。

また、当社が保有する株式の議決権行使については、議案の内容を精査し、その議案が株主価値を毀損するものか否か、あるいは当社との関係にどのような影響を与えるか等について検討し、議決権行使を判断しています。

なお、2024年度は16銘柄、約25億円(前年度末保有額の33%相当)の縮減を行っています。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社と取締役、経営陣または主要株主等との間の利益相反取引および競業取引の決定につきましては、法令および取締役会で定める「取締役会規則」により、取締役会における承認を得ることとしています。なお、取締役会での承認決議に際しては、当該取引の当事者となる取締役は決議に参加しない等の適切な運営の確保に努めています。また、当社と取締役、経営陣または主要株主等との間の利益相反取引および競業取引が行われた場合には、その重要な事実について、取締役会において報告することとしています。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1. 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標設定

(1) 基本的な考え方

私たちのミッションは「すべての人にハッピーなひとときをお届けし、価値を創造する」ことです。その実現のために、社員1人1人が公正なカルチャーのもと、ハッピーに働いていることを何よりも大切にしています。

年齢、人種、国籍、障がい、性別、性的指向、性自認、性表現、働き方など様々な違いを持つ仲間たちが織り成す、色とりどりの価値観・考え方の融合こそ、新しい価値を生み出す原動力。多様な人たちが公正に活躍・成長の機会を与えられている、挑戦できるカルチャーが欠かせません。私たちはこれからも、多様な個性が力を合わせて、自分たちらしくお客さまや社会とつながる企業であり続けます。

なお、当社は、当社グループのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する当社の考え方や姿勢を発信するためにロゴマークと上記ステートメントを策定し、公表しました。



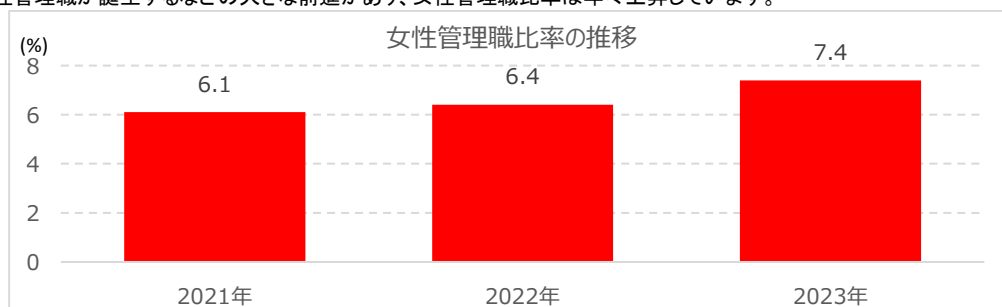
新しい価値をつくろう。これからも、いっしょに。

加えて、当社は、女性管理職比率の引き上げに向けて、中長期的かつ測定可能な目標設定を行っています。また、すべての社員が自律的に輝けるキャリア形成ができる企業文化を醸成するために、環境やサポート体制の整備など、積極的に取り組みを推進するとともに、その進捗状況など「統合報告書2023」等を通じて発信しています。

なお、当社はすでに「外国人」や「中途採用者」を積極的に活用し、社内において異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在していると考えていることから、「外国人」および「中途採用者」に関する目標設定は行わないことといたします。

(2) 女性の管理職登用

当社グループでは、女性管理職比率の向上における重点課題が、女性管理職を育成する環境整備であると認識し、その解決に向けた取り組みを行ってきました。2021年には次世代女性リーダーの発見・育成の議論の場である「女性人材会議」を発足させ、部門ごとの女性管理職目標比率を設定したほか、その後続アクションとして部長・課長・非管理職という階層ごとに育成プログラムを立ち上げ、制度面の充実を実現しました。さらに、2023年から国際女性デー(3月8日)に合わせて社内でも「International women's week」を設け、女性管理職や他業界からのスピーカーを迎えたセッションを開催しています。それにより、女性だけでなく経営陣や部門長を含む社員が女性のキャリアや働き方、女性の管理職登用の重要性に対して議論する場を提供しています。これらの取り組みを通じて、これまで女性管理職が不在だった部門に初の女性管理職が誕生するなどの大きな前進があり、女性管理職比率は年々上昇しています。



なお、女性の管理職への登用に関する考え方、目標および進捗状況につきましては、「統合報告書2023」の【価値創造ストーリー】(12~13ページ)および【企業価値向上を支える基盤 人事戦略】(56~60ページ)ならびに有価証券報告書の5【従業員の状況】の(4)【管理職に占める女性労働者の割合、男性の育児休業等取得率および男女の賃金の格差】(7~8ページ)に記載し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

・統合報告書2023: <https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>

・有価証券報告書: <https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/securities.php>

(3) 外国人の管理職登用

当社は、国籍の区別なく様々な背景の社員が働いており、採用・管理職登用においても「外国人・日本人」の区別をしていないため、「目標値」等は定めていません。

なお、当社は6カ国の出身者で取締役会を構成するとともに、業務執行を担う経営陣幹部および経営陣の半数が外国人となっています。

(4) 中途採用者の管理職登用

当社は、管理職に占める中途採用者の割合は3割以上を占めるなど、すでに社内において異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在しているものと考えていることから、「中途採用者」に関する「目標値」は定めていません。

(5) その他の事項(多様性の確保についての総論的な考え方を含む)

その他多様性の確保に関する考え方等につきましては、「統合報告書2023」の【価値創造ストーリー】および【企業価値向上を支える基盤 人事戦略】(56~60ページ)に記載し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

・統合報告書2023: <https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>

【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】

当社の企業年金基金の運営は、資産運用委員会が、年金資産の運用に関する検討・立案を担当し、理事会・代議員会など複数の会議体への提案、審議を経て、その適性を確認したのち、CCBJグループ企業年金基金が執行および運用委託機関に対するモニタリングを行っています。

さらに、基金規約に基づいて、基金の運営上の重要事項については、受益者である従業員からの代議員が半数を占める代議員会において決議しており、当社と受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理しています。

また、事務局には、企業年金に関する知識や経験を有する適切な資質を持った人材を企業年金基金の専従の事務局員として配置するとともに、さらなる知識の向上を図るためのサポート等を継続的に実施することで、企業年金基金のアセットオーナーとしての機能充実に取り組んでまいります。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところや経営戦略、経営計画

1) 企業理念およびコーポレートメッセージ

当社は、企業理念として掲げる「Paint it RED! 未来を塗りかえろ。」を総称とするミッション・ビジョン・バリューを定めています。



ミッションは、私たちがビジネスを行う上での使命です

すべての人にハッピーなひとときをお届けし、価値を創造します

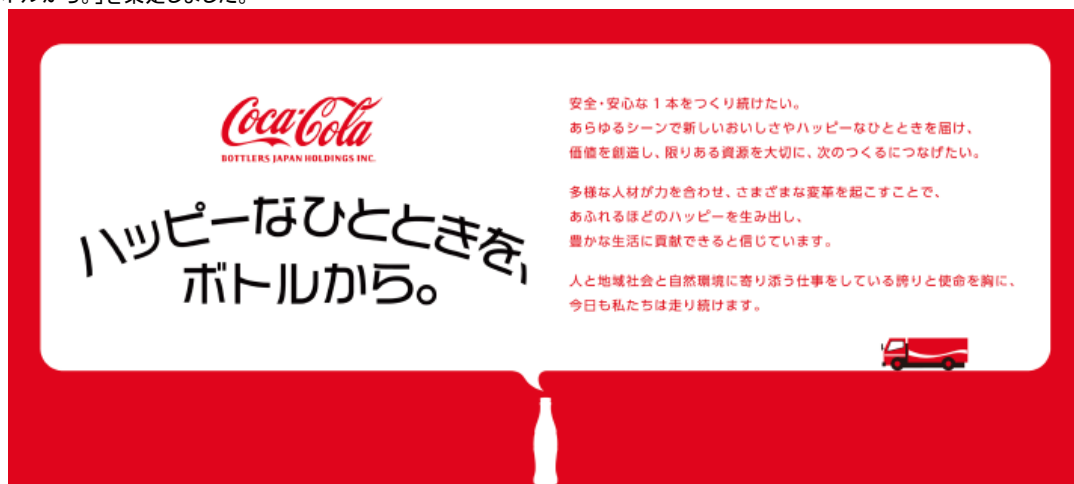
ビジョンは、私たちのありたい姿を描いています

- ・すべてのお客さまから選ばれるパートナーであり続けます
- ・持続可能な成長により、市場で勝ちます
- ・常に学びながら成長します
- ・コカ・コーラに誇りを持ち、誰もが働きたいと思う職場をつくります

バリューは、ミッション・ビジョンを実現するために私たちが日々の活動で常に意識し、大切にしていることを表しています

- ・Learning: 学ぶ向上心を忘れません
- ・Agility: 変化を恐れず機敏に行動します
- ・Result-orientation: 結果を見据え最後までやりきります
- ・Integrity: 誠実と信頼に基づいた気高い志で行動します

また、2023年に、私たちが大切にしている価値観や未来に向けた想いをわかりやすく伝えるコーポレートメッセージ「ハッピーなひとときを、ボトルから。」を策定しました。

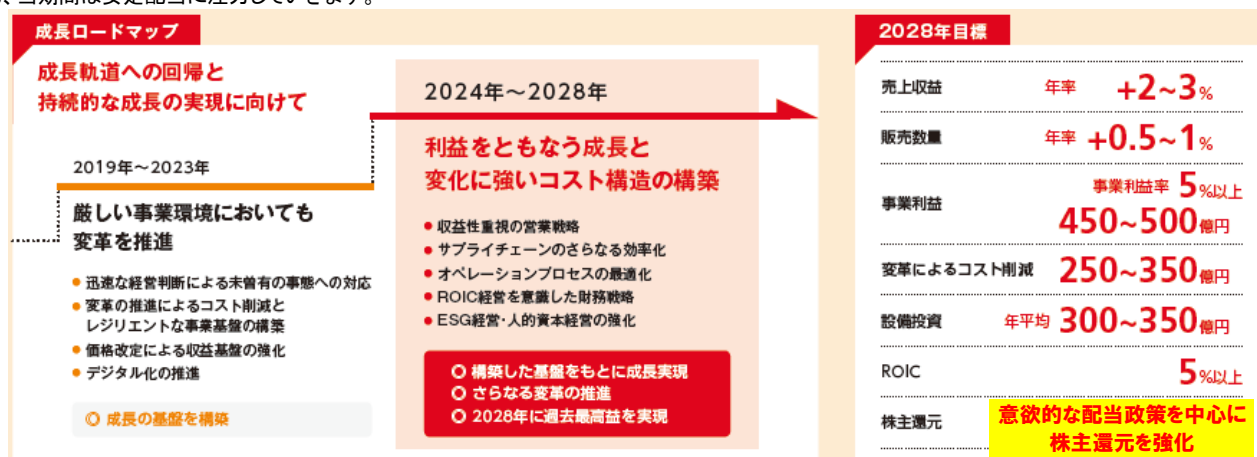


「ミッション」、「ビジョン」、「バリュー」および当社グループ共通のコーポレートメッセージは、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

- ・会社の目指すところ「ミッション」、「ビジョン」、「バリュー」：<https://www.ccbj-holdings.com/corporate/mvv/>
- ・グループ共通のコーポレートメッセージ：<https://www.ccbj-holdings.com/corporate/mvv/message.php>

2) 中期経営計画「Vision 2028」

2023年8月に、2024年から2028年までの中期経営計画「Vision 2028」を発表しました。この「Vision 2028」では、これまでの変革の取り組みにより構築してきた事業基盤と、変化の激しい市場環境下で得た多くの学びを最大限に活用することにより、利益をとまなう成長を実現するとともに、変化に強いコスト構造の構築に取り組みます。年率2%から3%の売上収益成長や、変革による累計250億円から350億円のコスト削減などにより、2028年の事業利益率5%以上といった目標の達成を目指しています。株主還元としては、株主価値向上に向けた施策を随時検討しながらも、当期間は安定配当に注力していきます。



中期経営計画「Vision 2028」では、利益をとまなう成長と変化に強いコスト構造を実現すべく、「営業エクセレンス」「サプライチェーンの最適化」「バックオフィスおよびIT機能の最適化」の3つと、これらの実現を支える基盤強化としての「ESG戦略」「人材戦略」「財務戦略」に取り組みます。営業面では、持続的な利益成長を実現すべく、高付加価値製品への投資や販売チャネルごとの適切な成長戦略の実行、利益率向上に資する柔軟な価格戦略の実行、ベンディングチャネルにおける変革などに注力します。また、サプライチェーンのさらなる効率化や、データドリブン経営の推進によるバックオフィス・IT機能の最適化などにも取り組みます。加えて、ESG（環境・社会・ガバナンス）や人的資本経営などの非財務領域の戦略の推進にも注力してまいります。価値創出につながる取り組みや変革をさらに推し進めることでビジネスの基盤を強化するとともに、持続的な利益成長に向けた努力を継続し、企業価値の向上に取り組んでまいります。



なお、経営戦略および経営計画につきまして、決算発表および決算説明会等を通じて説明するとともに、当該資料につきましては、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

- ・経営戦略および経営計画（2024年～2028年 中期経営計画「Vision 2028」）：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/vision2028.php>
https://www.ccbj-holdings.com/pdf/irinfo/192_3.pdf

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、1. 基本的な考え方の冒頭に記載のとおりです。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針および手続き

当社の経営陣幹部・取締役の報酬については、国籍・経験などの観点から多様性に富む優秀な人材を採用しリテンションすることが可能となる報酬水準・構成とし、また、利益ある成長の実現にむけて十分なインセンティブとなるよう、業績連動報酬を重視した報酬構成比率としたうえで、中長期的な企業価値向上および株主との利益意識の共有を促進できる報酬体系としています。

当社の業務執行取締役の報酬については、報酬決定手続きの透明性・客観性を高めるため、複数の独立社外取締役を含み、かつ社外取締役のみで構成する監査等委員会において報酬内容について審議し、株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役会にて承認を受けた「取締役報酬等の決定方針」の基準に基づき、取締役会決議により代表取締役社長(カリン・ドラガン)へ委任し、代表取締役社長が業績連動報酬の額を含む各業務執行取締役の報酬を決定します。委任の理由は、会社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の業績成果を判断するには、代表取締役社長が適していると判断したためです。なお、当該権限が代表取締役社長によって適切に使用されるように、当該内容は、監査等委員会の審議を経て決定しています。そのため、取締役会はこれらの報酬の内容について上記決定方針に沿うものであると判断しています。

その他経営陣幹部および取締役の報酬を決定するに当たっての手続き等につきましては、「統合報告書2023」の【企業価値向上を支える基盤 コーポレート・ガバナンス戦略】(70～71ページ)および有価証券報告書の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】の(4)【役員の報酬等】(51～55ページ)に記載し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

- ・統合報告書2023：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>
- ・有価証券報告書：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/securities.php>

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針および手続き

当社の取締役会は、経営の効率性および透明性を向上させ、当社の株主価値の増大を図るため、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を以下のとおり定めています。

当社の取締役会は、定款上の員数である取締役(監査等委員である取締役を除く。)10名以内および監査等委員である取締役7名以内とします。

取締役会の構成については、企業経営、財務戦略、リスク管理および法令遵守に関する多様な知見および専門性を備え、かつ、性別、国籍、経験およびその他の属性の面から多様性を備えた、全体として適切な体制を確保いたします。また、コーポレート・ガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役のうち、当社の独立性判断基準に基づく独立性のある社外取締役を3分の1以上、そのうち1名以上は他社での経営経験を有する者を選任いたします。さらに、監査等委員である取締役候補者の指名を行うに当たっては、少なくとも1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を指名していくこととしています。

当社の経営陣幹部の選解任および社内取締役候補者の指名を行うに当たっては、当社の取締役会が独立した客観的な立場から、当社の評価制度に基づく貢献度合いおよび将来性等の評価を適切に行い、判断することとしています。

また、社外取締役候補者の指名を行うに当たっては、当社の取締役会が独立した客観的な立場から、当社の企業価値増大に貢献が期待できると判断する者を指名していくこととしています。

なお、現在の経営陣幹部の選解任および取締役候補者の指名手続きについては、委員の半数を独立社外取締役とし、かつ社外取締役のみで構成される監査等委員会の答申を尊重するとともに、取締役9名のうち7名を社外取締役が占める取締役会において決定していることから、公正性・透明性は確保されていると判断しています。

(5) 上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

当社の取締役会は、経営陣幹部の選解任を行った場合、その事実を速やかに公表してまいります。

また、当社の取締役会は、取締役候補者を選任する際、上記(4)に記載の方針および手続きに沿って選任するとともに、個々の選任理由について定時株主総会招集ご通知に記載し、当社ホームページに掲載いたします。なお、現在の取締役に関する個々の選任理由につきましては、「2024年度定時株主総会招集ご通知」(12～16ページおよび19～22ページ)に記載していますので、ご参照ください。

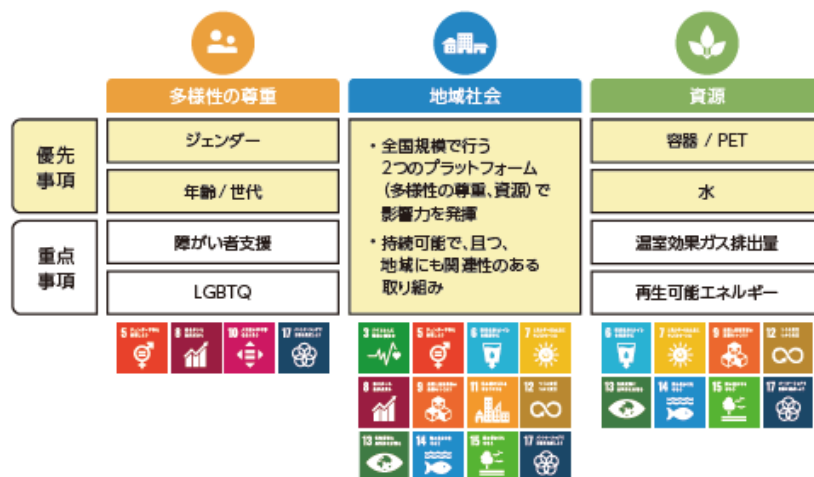
- ・2024年度定時株主総会招集ご通知：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

補充原則3-1-3. サステナビリティについての取組み等

当社は、「すべての人にハッピーなひとときをお届けし、価値を創造します」というミッションを掲げています。このミッションには、私たち社員一人ひとりが製品・サービスを通じて、すべての人の日々の生活に寄り添い、幸せな時間や人生の大切な場面につながる価値を生み出し、未来へつないでいくという強い想いが込められています。当社はこの価値の創造において事業の成長による経済価値、そして社会課題の解決で生み出される社会価値、この2つの価値をともに向上させる共創価値(CSV: Creating Shared Value)を経営の根幹としており、これが当社のサステナビリティ戦略の基礎となっています。

当社は、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けて、「サステナビリティフレームワーク」として「多様性の尊重」「地域社会」「資源」という3つの柱(プラットフォーム)と直近に取り組むべき13の当社独自の重点課題(マテリアリティ)を特定し、その定義を策定しました。

(サステナビリティ フレームワーク)



(マテリアリティの定義)

		資源	地域社会	多様性の尊重
マテリアリティ		定義		
自然環境		関連 [※]		
自然環境	容器&リサイクル (循環型社会)	ザ コカ・コーラ カンパニーが掲げる2030年グローバルビジョン「World Without Waste (廃棄物ゼロ社会)」達成に向けて、設計・回収・パートナーの3つを柱に容器的軽量化および水平リサイクル、廃棄物の削減などに取り組み、国内におけるプラスチック等資源の循環利用の促進に貢献する。		
	気候変動の緩和・適応	気候変動の緩和・適応を目指し、バリューチェーン全体で温室効果ガス (GHG) 排出量削減などの環境負荷低減に取り組む。		
	水資源の保全	かけがえのない「水」を主原料に使用しビジネスを行う企業として、製造に使用する水の削減や再利用、適切な処理に努める。豊かな水資源を次世代へ引き継ぐために、地域社会と協働し持続可能な水資源の保全に取り組む。		
	持続可能な生物資源の保全	ビジネスの意思決定において自然環境や生態系に与える影響を認識し影響の低減を図ることで、生物多様性の保全と持続的なビジネスを実現する。		
地域社会	健康に配慮した製品・サービス	健康維持・増進や栄養補給に寄与する高付加価値製品・サービスを提供し、お客さまのウェルネス向上に貢献する。		
	地域社会発展への貢献	地域社会をはじめとするステークホルダーとの連携およびコミュニケーションを基盤に持続可能な地域社会の発展や社会課題の解決に向けた活動に取り組み、ビジネスを通じて地域経済の活性化に貢献する。		
人	人材の育成とウェルビーイング	社員を持続可能な事業活動を行うための重要な財産であると捉え、人材育成制度の充実など、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し成長できる環境の整備に取り組む。また、ワークライフバランス等の充実を通じて社員の心身の健康・職場安全を推進する。		
	ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン	人権や多様性、公平性を尊重する文化を醸成するとともに、性別、年齢、障がいの有無、人種、国籍、性的指向、性自認または表現などの属性によらず、一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境をバリューチェーン全体で構築する。		
基盤	製品の質・安全性の担保	すべてのお客さまに安全・安心・フレッシュでさわやかな製品・サービスを提供するために、原材料調達から、製造、物流・輸送、販売・サービスに至るまで、すべての過程において、厳格な品質管理システムおよびプロセスを導入し、安全性の担保、品質の確保および向上に取り組む。		
	自然災害へのレジリエンス強化	地震・台風などの大規模な自然災害によって、社員や製造・物流・販売業務のための設備、事業所等に被害が発生した場合においてもビジネスへの影響を最小化する安全性・強靱性を兼ね備えたシステム・体制の構築に努める。		
	コーポレート・ガバナンス	経営の健全性を向上させ、企業価値と株主価値の最大化を実現するための強固なコーポレート・ガバナンス体制の構築・維持に努める。コーポレート・ガバナンス・コードの趣旨に則り、当社にとって最適な機関設計を追求するとともに、取締役および全社員のスキルセット整備などに取り組み、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努める。		
	持続可能なサプライチェーン	原材料・資材の安定的な確保、サプライチェーンにおける環境問題や人権課題への対応、適正な取引・責任ある調達等を通じて、持続可能なサプライチェーンを構築する。		
	信頼ある商業活動	すべての飲料製品 (アルコールを含む) において、法令を遵守した商業活動・責任あるマーケティングを行い、お客さまとの関係を構築する。ステークホルダーに対し、製品の健康・栄養に関する有用かつ十分な情報を、わかりやすいコミュニケーションを通じて提供する。		

※日本のコカ・コーラシステムで策定した「サステナビリティフレームワーク」との関連を示しています

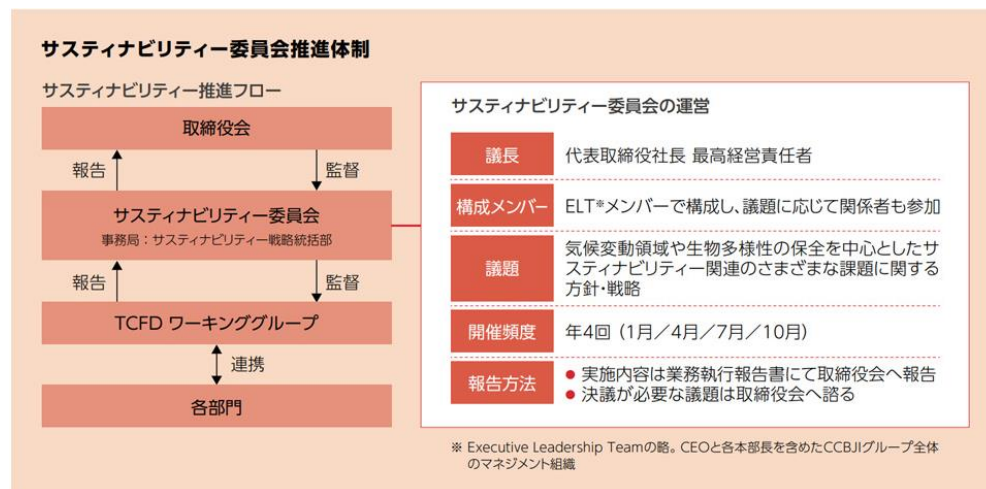
また、当社で特定したマテリアリティを解決するために、より具体的な非財務目標として「CSV Goals」を定め、その目標の達成に向け、シナリオ分析に沿った数多くの施策を推進し、持続可能な事業と社会、そしてミッションの実現に向けて取り組みを進めています。取り組みにあたっては、進捗を確認しながらバリューチェーン全体でPDCAサイクルを回し、着実に目標達成に向けて歩みを進め、サステナビリティ戦略を実現させてまいります。

達成度 ■■■ 80%以上 ■■■ 50%~79% ■■■ 50%未満 (注)記載のない項目、基準年は2015年、目標年は2025年

	CCBJHグループ マテリアリティ	項目	目標数値	2022年末 時点	2023年末 時点	達成度
自然環境	資源とリサイクル (循環型社会)	サステナブル素材 ^{※1} の使用率(2030年までに)	100%	50%	4.2%	■□□
		サステナブル素材 ^{※1} 使用製品の割合(販売本数ベース)(2025年までに)	100%	約90%	80%以上	■■■
		さらなるPETボトルの軽量化(※2004年比)(2030年までに)	35%	30%以上	30%以上	■■■
		販売量と同等の回収量(2030年までに ^{※2})	100%	94.0%	94.4%	■■■
	水資源の保全	環境保護団体や業界団体との幅広い連携(2030年までに)		—	—	
		水源遊覧亭、工場近辺の水質、流域に注力	200%	420%	411%	■■■
	気候変動の 緩和・適応	水使用量削減(2030年までに)	30%	19%	20%	■□□
		温室効果ガス削減 スコープ1、2(2030年までに)	50%	20%	19%	■□□
		温室効果ガス削減 スコープ3(2030年までに)	30%	25%	25%	■■■
		温室効果ガス排出量実質ゼロ(2050年までに)		—	—	
地域社会	環境に配慮した 製品・サービス	再生可能エネルギーの推進		—	—	
		主要ブランドでのノー/低カロリー製品のラインナップ	100%	100%	100%	■■■
		特定保健用食品(トクホ)および機能性表示食品の販売数量増(※2016年比)	300%	146%	226%	■□□
	地域社会発展への 貢献	パッケージ前面でのカロリー表示およびわかりやすい栄養表示	100%	100%	100%	■■■
		社員のボランティア参加率	10%	20.0%	20.0%	■■■
		コミュニティプログラム参加人数累計	100万人	92万人	97万人	■■■
人	ダイバーシティ、 エクイティ、 インクルージョン	女性管理職比率(2025年までに)	10%	6.6%	7.4%	■□□
		女性管理職比率(2030年までに)	20%			■□□
基盤	持続可能な サプライチェーン	CCBJHグループバリューチェーン上でのサプライヤー基本原則(Supplier Guiding Principles)の遵守	100%	100%	100%	■■■
		持続可能な原材料調達	100%	100%	100%	■■■
		コカ・コーラシステム「責任あるマーケティングポリシー」の遵守	100%	100%	100%	■■■

※1 「ボトルtoボトル」によるリサイクルPET素材と廃物由来PET素材の合計
※2 PETボトル回収率(出典:PETボトルリサイクル推進協議会PETボトルリサイクル年次報告書2023)

当社は、2023年よりサステナビリティ委員会を新設し、「CSV Goals」をベースに、気候変動や生物多様性などのさまざまな課題について方針・戦略などを定める体制を強化しています。当委員会では、ELT(Executive Leadership Team)のメンバーがサステナビリティ課題について議論を行い、決定した方向性や戦略を速やかに各部門へフィードバックすることにより、各部門におけるサステナビリティ活動の徹底と円滑化を図っています。



その他サステナビリティ戦略の詳細およびそれに基づく当社の取り組みについては、「統合報告書2023」の【価値創造ストーリー】(12~20ページ)および【企業価値向上を支える基盤_サステナビリティ戦略】(45~55ページ)をはじめとするIR関連資料、当社ホームページにて情報開示を行ってまいります。

また、人事戦略において、当社のミッションを実現するためには、当社の社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、会社の成功への貢献と自身の成長を通じた充実感と幸福感を得ているハッピーな状態であることが重要です。当社は、中期経営計画「Vision 2028」の土台に「人的資本の強化」を重要な施策として組み込み、その実現のために人事戦略を刷新し、2024年から実行フェーズに入りました。新たな人事戦略では、目指す人的資本の姿を掲げ、持続的な利益成長の基盤となる人的資本を強化することで、「Vision 2028」の目標達成を実現してまいります。中期経営計画の目標達成に必須となる人的資本の姿を、人材、カルチャー、組織のあり方から定義しました。その人的資本の姿の実現にむけて当社が直面する課題を特定し、人事戦略で取り組むべき重点エリアを定めました。重点エリアごとに計画する人事施策にKPIを設定し、各部門を統括する執行役員の目標設定に組み入れることで、全社一丸となって取り組みを加速していきます。さらに、人事戦略を確実に遂行するために、取締役会に加え、年間の役員会議の約4分の1の時間を人事戦略の議論の場とし、経営陣が人事戦略の実現にコミットしております。

人的資本の目指す姿		人材		カルチャー		組織
		●自身の能力開発とキャリアへの強い自律性を持ち、多様な人々との協働により変革を推進 ●会社の成功への貢献と自身の成長を通じた充実感や幸福感を得ている状態		●新たな挑戦と成長を楽しみ、個人・組織パフォーマンスを重視 ●インクルーシブな環境で、多様性を強みとして成功につなげる文化を醸成		●ビジネスプロセスの最適化とデジタル化を通じたより強い組織を実現
人事戦略	重点エリア	現場の人手確保	人材の採用・育成・定着促進	変革のための能力開発	パフォーマンスカルチャーの浸透	個々人の主体的なキャリア構築
	主な施策	DE&I ●女性登壇の増加 ●男性育児休業取得の促進 ●障がい者雇用の拡充 ●LGBTQ+意識の促進	人材育成 ●次世代タレントの育成 ●自律的なキャリア構築プログラム	成長とキャリア ●個人・組織パフォーマンスを重視するカルチャーの醸成 ●個人の成長やニーズに応じたキャリアデザイン ●組織強化のための管理職の重要性	ウェルビーイング ●フィジカルウェルビーイングの促進	

これらの取り組みを通じて、私たちは持続的な利益成長とともに、さまざまなステークホルダーのみなさまに事業活動を通じて提供する価値の向上に貢献してまいります。

なお、人事戦略の詳細につきましては、「統合報告書2023」の【価値創造ストーリー】(12～20ページ)および【企業価値向上を支える基盤_人事戦略】(56～60ページ)に記載し、当社ホームページに公表しています。また、当社のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進に関する取り組みの詳細につきましては、当社ホームページのサステナビリティの「多様性の尊重」への取り組みに公表していますので、ご参照ください。

- ・統合報告書2023：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>
- ・「多様性の尊重」への取り組み：<https://www.ccbj.co.jp/csv/inclusion/>
- ・サステナビリティ：<https://www.ccbj.co.jp/csv/>

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1-1. 経営陣に対する委任の範囲

当社は、ガバナンス体制の一層の強化を目指し、監査等委員会設置会社制度を採用しています。当社は、意思決定および経営監督機能と業務執行機能を分離すべく、執行役員制度の導入を採用しているほか、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することにより取締役会において特に重要度の高い事項についての審議をより充実させるとともに、それ以外の事項について、経営陣による経営判断の迅速化も図っております。

当社は、取締役会で決議する事項を、「取締役会規則」において定めています。その主なものはコーポレートガバナンス規程第17条第2項(5ページ)に定め、当社ホームページ掲載していますので、ご参照ください。

- ・コーポレートガバナンス規程：<https://www.ccbj-holdings.com/corporate/governance/>

それ以外の業務執行の決定については、取締役に委任し、さらに経営陣および部門長等に権限委譲されております。その内容については、社内規程において明確に定めています。

【原則4-9. 独立社外取締役となる者の独立性判断基準】

当社の独立社外取締役となる者の独立性判断基準については、コーポレートガバナンス規程第20条第2項(7ページ)に定め、当社ホームページ掲載していますので、ご参照ください。

- ・コーポレートガバナンス規程：<https://www.ccbj-holdings.com/corporate/governance/>

【原則4-11. 取締役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11-1. 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス・多様性および規模に対する考え方

当社の取締役会は、経営の効率性および透明性を向上させ、当社の株主価値の増大を図るため、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を以下のとおり定めています。

当社の取締役会は、定款上の員数である取締役(監査等委員である取締役を除く。)10名以内および監査等委員である取締役7名以内とします。

取締役会の構成については、企業経営、財務戦略、リスク管理および法令遵守等に関する多様な知見および専門性を備え、かつ、性別、国籍、経験およびその他の属性の面から多様性を備えた、全体として適切な体制を確保いたします。また、コーポレート・ガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役のうち、当社の独立性判断基準に基づく独立性のある社外取締役を3分の1以上、そのうち1名以上は他社での経営経験を有する者を選任いたします。さらに、監査等委員である取締役候補者の指名を行うに当たっては、少なくとも1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を指名していくこととしています。

取締役候補者を決定するに際しては、社内取締役については、取締役会が独立した客観的な立場から、当社の評価制度に基づく貢献度合いおよび将来性等の評価を適切に行い、判断することとしています。また、社外取締役の指名については、取締役会が独立した客観的な立場から、当社の企業価値増大に貢献が期待できると判断する者を指名していくこととしています。

なお、取締役候補者の指名手続きについては、複数の独立社外取締役を含む監査等委員会の答申を尊重し、取締役会において決定することとしています。

当社は、複数の独立社外取締役を構成メンバーとする監査等委員会をおく監査等委員会設置会社を採用しており、かつ、取締役9名のうち7名を社外取締役が占める構成としていることから、公正性・透明性は確保されていると判断しています。

なお、当社は、これらの知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しております。当該スキル・マトリックスにつきましては、「2024年度定時株主総会招集ご通知」(24ページ)に記載するとともに、当社ホームページ掲載しておりますのでご参照ください。

- ・2024年度定時株主総会招集ご通知：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

補充原則4-11-2. 取締役の他の上場会社の役員兼任状況

当社の取締役の他の上場会社の役員の兼任状況は、「2024年度定時株主総会招集ご通知」の事業報告の会社の現況の会社役員の状況(40～41ページ)および株主総会参考書類の略歴、当社における地位および担当ならびに重要な兼職の状況等(12～16ページおよび19～22ページ)において毎年記載していますので、ご参照ください。

・2024年度定時株主総会招集ご通知：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

補充原則4-11-3. 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要

当社の取締役会は、毎年、外部の第三者機関の助言を得ながら、取締役会の運営、支援体制、構成等に関する取締役による自己評価を踏まえ、取締役会において実効性の評価・分析を実施しています。

(1) 取締役会の実効性評価の方法

- ・当社は、毎年1回、外部の第三者機関の助言を得ながら全取締役を対象にアンケート調査を実施
- ・アンケート結果から得られた課題に対する改善策を審議
- ・前年の課題に対する改善状況の確認

(主なアンケート項目)

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング機能
- ・取締役(監査等委員含む)に対する支援体制
- ・ご自身の取り組み
- ・監査等委員会に関する事項

(2) 結果の概要

外部の第三者機関の助言を得ながら実施した取締役の実効性評価から、取締役会全体として、取締役会の多様性を備えた構成や形式的でなく自由闊達で建設的な議論が行える運営等について高い評価を得ています。直近の評価では、各取締役からの意見を取り入れ、取締役会資料、サステナビリティ向上のための取り組みおよび開示等について前年より改善したことが確認されました。また、結果としても、他社平均を大きく上回るものとなり、取締役会全体の実効性は、確実に向上しているものと認識しています。今後は、各取締役会終了直後に実施している取締役会運営に関するアンケートを継続し、都度、取締役の意見を反映させ、タイムリーに取締役会資料を提供するとともに、経営環境の変化に応じたテーマに関する審議の充実・進化を行うなど取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

引き続き、取締役会での議論の活性化に向け、従来より実施している各取締役に対する個別の事前説明を継続するとともに、取締役会における経営環境の変化に即した議論のさらなる充実・深化に向けた運営面での改善に積極的かつ継続的な取り組みを推進してまいります。

【原則4-14. 取締役のトレーニング】

補充原則4-14-2. 取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役に対するトレーニングの方針を「コーポレートガバナンス規程」第27条(9ページ)に定め、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

なお、当社は、取締役会での審議の充実を図るため、社外取締役にに対し、個別の事前ミーティングを実施し、取締役会における上程内容の理解を深めるとともに、意見交換を通じて内容の精査・更新を行っています。

また、2024年5月には関西地区の当社工場を訪問し、製造プロセスの理解を促進するとともに、安全レベルの維持・向上に向けた意見交換を実施しました。

さらに、各取締役会終了後に取締役会の運営に関するアンケートを実施し、社外取締役の意見を反映した継続的な改善に努めています。

・コーポレートガバナンス規程：<https://www.ccbj-holdings.com/corporate/governance/>

【原則5-1. 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針】

(基本的な考え方)

当社は、株主さまとの建設的な対話を通じて、株主さまの当社への理解を促進し、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に繋げてまいります。

(担当する統括責任者および担当部門)

当社は、株主さまからの対話(面談)の申込みに対しては、コーポレート・ガバナンス推進を担当する部門がIR部門と連携して対応することとし、その統括責任者として法務部門を担当する経営陣等を選任しております。また、株主さまの対話(面談)の目的等を確認したうえで、必要に応じて、法務部門を担当する経営陣幹部等が面談に臨むことといたします。

(株主さまとの対話(面談)における社内連携体制)

当社は、株主さまとの対話(面談)に際し、コーポレート・ガバナンス推進を担当する部門が社内の関係部門との情報共有を行い、確実に連携して対応するとともに、株主さまとの対話(面談)を通じて把握したご意見を適時適切に経営陣幹部および取締役に報告し、課題解決に努めてまいります。

(個別面談以外の対話の手段)

当社は、決算説明会等を通じて、経営陣幹部および取締役による定期的な情報発信に努めてまいります。また、決算説明会模様をウェブキャストで日本語および英語ならびにライブおよびオンデマンドで配信するとともに、国内外で開催されている投資家コンファレンス等への参加等に努めてまいります。

(ステークホルダーとの対話)

2023年は、IR活動として資本市場を構成するアナリスト・株主さまを含む投資家のみなさまと300件を超えるミーティングを実施しました。また、SR活動として機関投資家のみなさまとの対話を実施しています。

そのなかで中期経営計画「Vision 2028」の概要、ESGなどのサステナビリティの取り組み、ガバナンス体制などについて意見交換を実施し、

相互の理解の促進を図ってまいりました。また投資家のみなさまが期待する改善点や情報提供のあり方などのご意見も頂戴しました。
今後も投資家のみなさまとの建設的な議論を通じて、相互の理解・信頼を深め、企業価値の向上につながる活動を積極的に行ってまいります。

【2023年の主なIR活動】

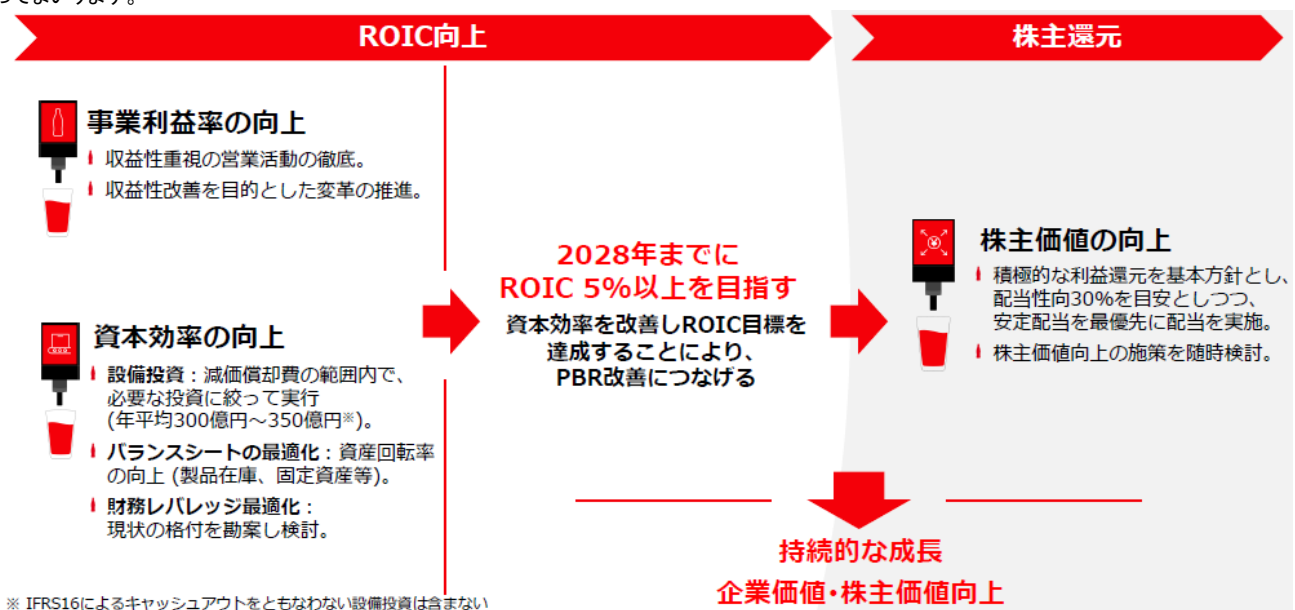
項目	2023年実績	内容
決算説明会	4回	四半期ごとに社長・CFOによる決算説明会を開催。 説明内容は当社WebサイトよりWebキャストにて聴取いただけます。 (https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/presentation.php)
アナリスト・機関投資家とのIRミーティング	約310回、 のべ約520名	アナリスト・機関投資家と面談・電話会議を実施。必要に応じて経営陣幹部が対応。
国内外のカンファレンスへの参加	5回	国内4回、海外1回。必要に応じて経営陣幹部が対応。
その他のIR説明会	4回	経営陣幹部参加のsmallミーティングや、施設見学会などのIR説明会を開催。
社長メッセージの動画配信	4回	投資家のみなさまに向けた社長メッセージの動画配信。 最新のビデオメッセージは当社WebサイトのIR・投資家情報ページにて視聴いただけます。 (https://www.ccbj-holdings.com/ir/)

(インサイダー情報の漏えい防止)

当社グループは、株主さまとの対話(面談)に際しては、関係する社内規程に基づき、情報管理の徹底を図り、インサイダー情報の漏えい防止に努めてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、持続的な利益成長を目指す2028年までの中期経営計画「Vision2028」において、収益性と資本効率を重視した計画としており、年率2%から3%の売上収益成長、2028年の事業利益率5%以上、ROIC5%以上などを主要指標として掲げ、利益率の向上に加え、投下資本の効率性についても重視していく考えです。資本の適切な管理・運用により、在庫や固定資産といった資産の回転率向上や、財務レバレッジを含めた資本構成の最適化等も検討し、2028年までのROIC 5%以上を達成することによりPBRの改善につなげ、持続的な成長ならびに企業価値および株主価値の向上を図ってまいります。



なお、詳細につきましては、中期経営計画「Vision2028」に記載し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

・経営戦略および経営計画(2024年～2028年 中期経営計画「Vision 2028」)：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/vision2028.php>
https://www.ccbj-holdings.com/pdf/irinfo/192_3.pdf

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(%)
日本コカ・コーラ株式会社	27,956,199	15.48
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	20,724,700	11.48
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	8,547,828	4.73
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	6,724,900	3.72
公益財団法人市村清新技術財団	5,294,718	2.93
株式会社千秋社	4,088,400	2.26
コカ・コーラ ホールディングズ・ウエストジャパン・インク	4,074,945	2.26
薩摩酒造株式会社	3,947,900	2.19
三菱重工機械システム株式会社	3,912,151	2.17
東洋製罐グループホールディングス株式会社	3,006,623	1.66

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

上記の大株主の状況につきましては、2024年12月31日時点の状況です。

3. 企業属性 更新

上場取引所及び市場区分	東京 プライム市場
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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17 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	9 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	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
和田 浩子	他の会社の出身者											
谷村 広和	他の会社の出身者				○				△			
行徳 セルソ	他の会社の出身者											
吉岡 浩	他の会社の出身者											
濱田 奈巳	他の会社の出身者											
ステイシー・アプター	他の会社の出身者					○		○				
サンケット・レイ	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

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
和田 浩子		○	——	和田浩子氏は、米プロクター・アンド・ギャンブル社の役員およびダイソン株式会社や日本トイザらス株式会社の代表取締役として培われた豊富な経営経験とグローバルな知見を当社グループの経営に活かしていただくことを期待して、取締役(社外取締役)として選任しています。 同氏と、当社との間に特別な利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、同氏を独立役員として指定しています。
谷村 広和			谷村 広和氏は、みちのくコカ・コーラボトリング株式会社の代表取締役社長であり、同社は当社との間に商品売買等の取引関係(販売等: 当社連結売上収益に占める割合0.5%、仕入等: みちのくコカ・コーラボトリング株式会社の連結売上高に占める割合: 3.3%)があります。	谷村広和氏は、みちのくコカ・コーラボトリング株式会社の代表取締役社長であり、同社における経営陣としての豊富な経営経験と知見を当社グループの経営に活かしていただくことを期待して、取締役(社外取締役)として選任しています。また、当社は同社の企業グループとの間に、左記の取引関係がありますが、取引価格その他取引条件は他の取引先と同様に適正な条件のもとに行っており、同社の企業グループから当社の自由な事業活動を阻害される状況にはないと考えています。
行徳 セルソ		○	——	行徳 セルソ氏は、日産自動車(株)、西本 Wismettacホールディングス(株)および(株)JERAにおいて培われた豊富な経営経験やグローバルな知見を当社グループの経営に活かしていただくことを期待して、取締役(社外取締役)として選任しています。 同氏と、当社との間に特別な利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、同氏を独立役員として指定しています。
吉岡 浩	○	○	——	吉岡 浩氏は、日本におけるコカ・コーラボトラーの社外取締役やソニー株式会社において培われた豊富な経営経験とグローバルな知見を有しています。重要な経営判断、想定されるリスク対応および内部統制システムなど全般にわたり、同氏の会社経営および監査に関する豊富な経験やIT領域での知見に基づく提言が期待できることから、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。 同氏と、当社との間に特別な利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、同氏を独立役員として指定しています。

濱田 奈巳	○	○	——	濱田奈巳氏は、自身でファイナンスに関するコンサルティング会社を経営するなど財務および経理に関する豊富な経験を有し、かつ、リーマン・ブラザーズ証券会社の日本法人の会社経営者として培われた豊富な経験やグローバルな知見を有するとともに、株式会社島津製作所およびメットライフ生命保険株式会社の社外取締役としての経営監督経験を有しています。重要な経営判断、想定されるリスク対応および内部統制システムなど全般にわたり、同氏の会社経営者としての豊富な経験やファイナンス領域での知見に基づく提言が期待できることから、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。 同氏と、当社との間に特別な利害関係はないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれはないと判断し、同氏を独立役員として指定しています。
ステイシー・アプター	○		ステイシー・アプター氏は、ザ コカ・コーラ カンパニーのシニアヴァイスプレジデント、トレジャリー兼コーポレート・ファイナンス本部長です。 当社は、同社との間にコカ・コーラ等の製造・販売および商標使用等に関する契約を締結しています。	ステイシー・アプター氏は、ザ コカ・コーラ カンパニーのシニアヴァイスプレジデント、トレジャリー兼コーポレート・ファイナンス本部長です。同氏は、ザ コカ・コーラ カンパニーにおいて、グローバルな財務リスクの監督や企業リスクマネジメント分野を中心に強いリーダーシップを発揮し、取締役会を支援するなど、ザ コカ・コーラ カンパニーの経営陣としての豊富な経営経験を有しています。重要な経営判断、想定されるリスク対応および内部統制システムなど全般にわたり、同氏の財務およびリスクマネジメント分野での豊富な経験に基づく提言が期待できることから、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。
サンケット・レイ	○		サンケット・レイ氏は、ザ コカ・コーラ カンパニーのインド・南西アジアユニットのプレジデントです。 当社は、同社との間にコカ・コーラ等の製造・販売および商標使用等に関する契約を締結しています。	サンケット・レイ氏は、ザ コカ・コーラ カンパニーのインド・南西アジアユニットのプレジデントです。同氏はザ コカ・コーラ カンパニーにおいて、営業分野を中心に強いリーダーシップを発揮するなどアジア地区におけるビジネスユニットにおいて経営陣としての豊富な経営経験を有しています。重要な経営判断、想定されるリスク対応および内部統制システムなど全般にわたり、同氏のグローバルな会社経営者としての豊富な経験に基づく提言が期待できることから、監査等委員である取締役(社外取締役)として選任しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	0	0	4	社外取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり				

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の補助使用人を配置する。当該補助使用人は、監査等委員会の指揮命令の下、監査等委員会の職務執行を補助し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指揮命令を受けないものとする。

当社は、会社の法令遵守、適正な活動・運営および財産の保全ならびに財務の信頼性を図ることを目的とし、内部監査部門として、内部監査室を設置しています。

監査等委員である取締役は、代表取締役との定期的会合、内部監査室からの監査結果報告等を通じて、取締役および経営陣の業務執行を関連法令・定款および当社監査等委員会監査等基準に基づき監査しています。

内部監査室の年度監査方針、監査計画については監査等委員会と事前協議を行うこととし、監査等委員会は内部監査室の監査結果の報告を随時受けることとしています。

また、監査等委員会および内部監査室は、会計監査人から期初に監査計画の説明を受けるとともに、期中の監査の状況、期末監査の結果等について随時説明、報告を求めています。

【任意の委員会】 更新

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

なし

補足説明

当社の取締役会は、取締役9名のうち7名を社外取締役が占めていることから、取締役会の健全性および独立性は十分に確保されていると考えております。また、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討・決定については、任意の諮問委員会は設置してはいないものの、取締役会の審議に先立ち、複数の独立社外取締役を含み、社外取締役のみで構成された監査等委員会において審議しております。そして、取締役9名のうち7名を社外取締役が占める取締役会において、当該監査等委員会の答申を尊重して決定しており、取締役会機能の独立性・客観性および説明責任のさらなる強化につながっているものと判断しています。

【独立役員関係】 更新

独立役員の人数

4 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立社外取締役の選任にあたっての考え方、独立性判断基準および独立社外取締役に期待する役割および責務等について以下のとおり定めています。

- (1) 当社は、独立社外取締役が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように、役割・責務を果たすことを期待されていることを踏まえ、そのような資質を十分に備えた独立社外取締役を3分の1以上、そのうち1名以上は他社での経営経験を有する者を選任します。
- (2) 当社は、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、当社の社外取締役（候補者含む。）が以下の要件にすべて該当しないと判断される場合に、当該社外取締役（候補者含む。）が当社に対する十分な独立性を有しているものと判断します。
 - 1) 現在および過去 10 年間に於いて、当社およびその子会社の業務執行者
 - 2) 現在および過去 1 年間に於いて、当社を主要な取引先（取引先の直近事業年度において、連結売上高の 2% 以上を当社グループが占める取引先）とするものまたはその業務執行者
 - 3) 現在および過去 1 年間に於いて、当社の主要な取引先（当社の直近事業年度において、連結売上高の 2% 以上を占める取引先）またはその業務執行者
 - 4) 現在および過去 1 年間に於いて、当社から役員報酬以外に年間 1,000 万円以上報酬を受領しているコンサルタント、公認会計士または弁護士等
 - 5) 現在および過去 1 年間に於いて、当社から年間 1,000 万円以上の寄付を受領しているものまたはその業務執行者
 - 6) 前各号のいずれかに該当するものの二親等以内の近親者
- (3) 当社は、独立社外取締役に、次の役割・責務を果たすことを期待しています。
 - 1) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行う。
 - 2) 取締役候補者の指名および執行役員の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。
 - 3) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する。
 - 4) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映する。
- (4) 当社は、独立社外取締役から、取締役会における議論に積極的に貢献するため、取締役会とは別に独立した客観的な立場に基づく情報交換および認識共有を図る場の提供要請があった場合には速やかに対応します。
- (5) 当社は、独立社外取締役から、取締役会とは別に、業務執行取締役等との連絡・調整に係る体制整備の要請があった場合には速やかに対応します。

【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

報酬は、基本報酬と業績に連動する賞与および長期インセンティブ(株式報酬制度(PSUおよびRSU))としています。

業績連動報酬制度の詳細につきましては、有価証券報告書の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】の(4)【役員の報酬等】(54～55ページ)および「統合報告書2023」の【企業価値向上を支える基盤_コーポレート・ガバナンス戦略】(70～71ページ)に記載し、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

- ・有価証券報告書：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/securities.php>
- ・統合報告書2023：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>

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) 報酬等の総額が1億円以上であるものの報酬等の総額等は以下のとおり。

氏名	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の額(百万円)				報酬等の 総額 (百万円)
			基本報酬 (注1)	積立型退任時 報酬	年次賞与	長期インセン ティブ(注2)	
カリン・ドラガン	代表取締役	提出会社	263	15	190	212	680
ピヨン・イヴァル・ ウルゲネス	代表取締役	提出会社	183	8	81	80	352

(注1) 基本報酬には、FRINGE BENEFIT相当額(諸外国と日本の為替変動に係る補填、住宅手当等)等が含まれています。

(注2) 長期インセンティブには、PSU、RSUおよび特別RSUを含んでいます。

(2) インセンティブ報酬の支給率等

- 1) 年次賞与の会社業績評価は、中期計画達成を目指し、事業利益、販売数量および売上収益を会社業績評価にふさわしい指標として選定したうえでその目標達成度で業績評価を行い、当該期間の各指標の目標達成度の加重平均である業績達成度に基づき算出します。2023年度の会社業績達成度は、人出回復や経済活動活性化、猛暑等を背景に需要増加の機会を捉えた営業活動が奏功し、販売数量が伸長し、増収増益となり、コスト削減の取り組みの効果が前倒しで発現し、原材料・資材・エネルギー価格の高騰等の影響が抑制されたことから132%でした。個人評価に基づく支給率は業務執行取締役については120%でした。これらの会社業績および個人評価ならびに従業員賞与の支給状況等をふまえた、2023年度の年次賞与の総合支給率(標準額に対する実支給額の比率)については監査等委員会において審議した結果、業務執行取締役については136%が妥当であると判断されました。
- 2) 2021年度のPSUは、2021年～2023年の3か年を評価対象期間としており、連結ROEおよび連結売上高成長率を業績評価指標として選定したうえでその目標達成度に基づき業績評価を行い、当該期間の各指標の目標達成度の加重平均である業績達成度は29.1%でした。PSUの標準額に対する実支給額の割合は、業績達成度に応じて0～150%の範囲で変動し、前述の業績達成度に基づく支給率(標準額に対する実支給額の比率)は0%です。2022年度、2023年度のPSUは、評価対象期間の最終年度ROEおよび評価対象期間の年平均売上高成長率で支給率を測定するため、現時点では業績見通しに基づく合理的な見積を行っています。

※参考：業務執行取締役および執行役員の報酬体系

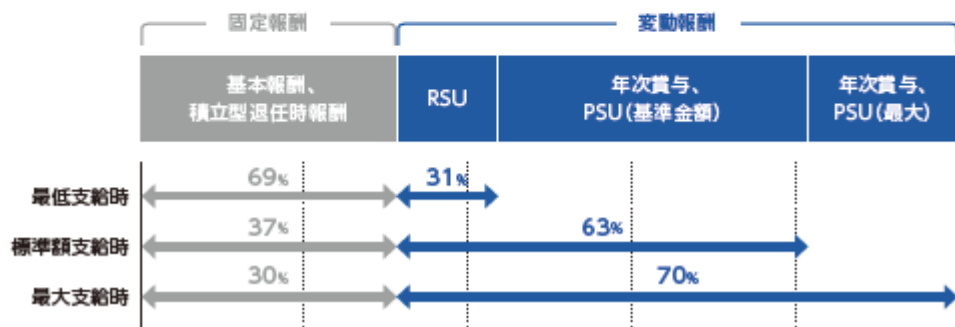
業務執行取締役および執行役員の報酬は、責任および会社業績への貢献が反映できるよう、固定報酬と、会社業績などに応じて変動する変動報酬で構成されています。職責の大きさに応じて報酬の標準額を定めており、職責が大きくなるほど変動報酬の割合は高くなります。

報酬標準額の範囲:基本報酬を100とした場合のイメージ



*PSU (パフォーマンス・シェア・ユニット)およびRSU (リストラクチャード・ストック・ユニット)

報酬支給額のイメージ(代表取締役社長の場合)



その他個別の取締役報酬の詳細につきましては、有価証券報告書の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】の(4)【役員の報酬等】(55ページ)および「統合報告書2023」の【企業価値向上を支える基盤コーポレート・ガバナンス戦略】(71ページ)に記載し、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

・有価証券報告書：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/securities.php>

・統合報告書2023：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>

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

取締役の報酬に関する内容および手続き等につきましては、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の原則3-1(3)経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針および手続き、有価証券報告書の4【コーポレート・ガバナンスの状況等】の(4)【役員の報酬等】(51～55ページ)ならびに「統合報告書2023」の【企業価値向上を支える基盤 コーポレート・ガバナンス戦略】(70～71ページ)に記載し、当社ホームページに公表していますので、ご参照ください。

- ・有価証券報告書：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/securities.php>
- ・統合報告書2023：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/library/annual.php>

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、コーポレート・ガバナンス推進部およびエグゼクティブビジネスマネジメント部が、監査等委員である社外取締役については、監査等委員会事務局(補助使用人)が、それぞれサポートすることとしています。

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

・経営の監査・監督機能

当社は、ガバナンス体制の一層の強化を目指し、監査等委員会設置会社を採用しています。当社の監査を担う監査等委員会は、複数の独立社外取締役を含む社外取締役(監査等委員)のみで構成されており、この社外取締役である監査等委員が、取締役会における議決権を有していること、ならびに株主総会において取締役の指名・報酬等についての意見を陳述する権利を有していることなどにより、経営監督機能がより強化されています。

・指名、報酬決定等の機能

当社は、取締役候補者の指名手続きおよび取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬に関する事項については、指名および報酬の決定手続きの透明性・客観性を高めるため、社外取締役のみで構成する監査等委員会において審議し、候補者の指名については取締役会での決議を経て株主総会に上程し、報酬については株主総会で決議された総額の範囲内で、取締役報酬等の決定に関する方針に基づき、取締役会決議により代表取締役社長へ委任し、代表取締役社長が業績連動報酬の額を含む各経営陣幹部の報酬を決定します。

経営陣の報酬についても、監査等委員会における審議を経て決定しています。

・責任限定契約および役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)との間で責任限定契約を締結しております。また、当社は、取締役(監査等委員である取締役であるものを含む。)および当社グループの経営陣を被保険者とする役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しています。それらの契約の内容の概要につきましては、「2024年度定時株主総会招集ご通知」の事業報告の会社の現況の会社役員の状況(41ページ)において記載していますので、ご参照ください。

- ・2024年度定時株主総会招集ご通知：<https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

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

当社は、ガバナンス体制の一層の強化を目指し、監査等委員会設置会社を採用しています。当社の監査を担う監査等委員会は、複数の独立社外取締役を含む社外取締役(監査等委員)のみで構成されており、この社外取締役である監査等委員が、取締役会における議決権を有していること、ならびに株主総会における取締役の指名・報酬等への意見を陳述する権利を有していることなどにより、経営監督機能がより強化されています。

また、当社は、意思決定および経営監督機能と業務執行機能を分離すべく、執行役員制度を採用しているほか、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することにより、取締役会において特に重要度の高い事項についての審議をより充実させるとともに、それ以外の事項について、経営陣による経営判断の迅速化も図っており、経営の効率性および透明性の向上が可能と考えていることから、本体制を採用しています。

(1) 取締役会

当社の取締役会は、複数の独立社外取締役を含む取締役9名で構成されており、定時取締役会は原則として3ヵ月に1回開催するほか、必要に応じて臨時開催し、法令および定款に定められた事項ならびに経営の基本方針等重要な業務に関する事項の決議を行うとともに、取締役から業務執行に関する報告を受けています。また、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することにより、取締役会において特に重要度の高い事項についての審議をより充実させるとともに、それ以外の事項について、経営陣による経営判断の迅速化も図っています。

① 目的および権限

- 1) 法令および定款等に定められた事項ならびに経営の基本方針等重要な業務に関する事項の決定
- 2) 取締役からの業務執行に関する報告

②議長

・代表取締役社長 カリン・ドラガン

③構成員

・カリン・ドラガン、ピヨン・イヴァル・ウルゲネス、和田 浩子(社外取締役)、谷村 広和(社外取締役)、行徳 セルソ(社外取締役)、吉岡 浩(社外取締役)、濱田 奈巳(社外取締役)、ステイシー・アプター(社外取締役)およびサンケット・レイ(社外取締役)

(2) 監査等委員会

当社の監査等委員会は、複数の独立社外取締役を含む社外取締役のみの4名で構成されており、原則として3ヵ月に1回開催するほか、必要に応じて臨時開催するとともに、取締役会への出席や内部監査を担当する部門および会計監査人の監査結果等を通じて、取締役、経営陣および社員の業務執行状況を関連法令・定款および監査等委員会が作成する監査等委員会監査等基準に基づき監査を実施しております。

また、監査等委員は代表取締役とその内容について定期的に意見交換を行っていることから、当社の経営に対する監督および監督機能を十分に果たしていると考えております。

①目的および権限

- 1) 取締役の職務の執行の監査および監査報告の作成
- 2) 会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容の決定
- 3) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任および解任または辞任ならびに取締役の報酬等についての監査等委員会の意見の決定
- 4) その他法令および定款等に定められた事項の決定

②議長

・吉岡 浩(社外取締役)

③構成員

・吉岡 浩(社外取締役)、濱田 奈巳(社外取締役)、ステイシー・アプター(社外取締役)およびサンケット・レイ(社外取締役)

※参考資料「コーポレート・ガバナンス体制」をご覧ください。

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	株主総会開催日の22日前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	2023年度定時株主総会(2024年3月26日)は、集中日の2営業日前の午前に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	パソコンやスマートフォン等を用いたインターネットで議決権をご行使いただくことを可能としています。
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	管理信託銀行等の名義株主さまが、株式会社東京証券取引所等により設立された株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームをご利用いただくことを可能としています。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に資するため、英文招集通知の作成およびホームページへの掲載を行っています。
その他	株主のみなさまのご質問を幅広くお受けするため、インターネットを通じて事前質問を受け付け、株主さまのご関心の高い事項につきまして、株主総会において回答しています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第1四半期、第2四半期、第3四半期、期末決算に合わせ説明会を開催し、代表者が出席し、説明を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信および有価証券報告書に加え、決算説明会資料および個人投資家向け説明会資料等を当社ホームページに掲載しています。 また、決算短信、有価証券報告書および決算説明会資料については、英訳版もあわせて掲載しています。 また、個人投資家向けの専門サイトも開設し、希望者には、IRニュースのメール配信を行っています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する部門として、IR部を設置しています。	
その他	「株主のみなさまへ」および「統合報告書2023」を作成し、ホームページにも掲載しています。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、CSV(共通価値の創造)の考え方を取り入れ、従来のCSRの取り組みを進化させ、地域社会や環境保全への貢献や、エネルギー・資源の使用量削減に取り組むことにより、社会的課題の解決と当社グループの成長の両立を目指しています。
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	私たちは、適時、適切な情報開示を行うことにより、あらゆるステークホルダーのみなさまから正しく理解され、信頼される企業を目指します。 そのために、私たちは、企業活動において健全かつ透明性のあるコミュニケーションおよび情報開示を目指し、以下のポリシーに基づき、情報開示を行います。 1. 情報開示の基本的な考え方 コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングスグループは、社会から信頼される企業を目指し、株主・投資家のみなさまをはじめとする日本国内外におけるステークホルダーのみなさまに当社グループを正しく理解いただけるよう、透明性、公平性、継続性を基本に正確でわかりやすく適時、適切な情報開示を行ってまいります。 会社法、金融商品取引法およびその他日本国内外の諸法令ならびに上場取引所の「有価証券上場規程」に定める会社情報の適時開示に関する規定をはじめとする諸規則に従い、情報開示を行ってまいります。また、非財務情報を含む、適時開示規則等に該当しない情報についても、投資判断および当社グループの理解のために有用と判断した場合、積極的に情報開示を行います。 2. 情報開示の方法 適時開示規則に該当する情報については、同規則に従い、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)にて開示後、速やかに同一資料をホームページに掲載します。 また、適時開示規則等に該当しない情報についても、投資判断および当社グループの理解のために有用と判断した場合、ホームページへの資料掲載やウェブキャスト配信等により、当該情報がステークホルダーのみなさまに広く伝達されるよう配慮します。 3. 業績予想および将来情報の取扱い 当社グループが開示する業績予想、戦略、目標等のうち、過去の事実でないものは作成時点で入手可能な情報による当社グループ経営陣の仮定および判断に基づいています。そのため、実際の業績等はさまざまなリスクや不確定要素により大きく異なる可能性があります。リスクおよび不確定要素は有価証券報告書等に記載されていますので、ご参照ください。 4. インサイダー情報の取扱い(沈黙期間の設定) 決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表までの期間を「沈黙期間」とし、決算および業績予想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、沈黙期間中であっても、すでに公表された情報および公知となった情報に関する質問等には対応します。なお、沈黙期間中に適時開示規則に該当する事実が発生した場合や、事前に公表した業績予想を大きく乖離する見込みが生じた場合には、適時開示規則に従い、適宜、情報開示を行います。

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 更新

当社は、2006年7月1日開催の取締役会において、当社およびグループ各社の業務の適正を確保するための体制（以下内部統制という。）の整備について決議しております。なお、2019年3月26日開催の取締役会において、一部内容の見直しを行っています。

概要につきましては、「2024年度定時株主総会招集ご通知」（52～54ページ）に記載するとともに、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

・2024年度定時株主総会招集ご通知: <https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

※参考資料「コーポレート・ガバナンス体制」および「適時開示体制概要図」をご覧ください。

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的勢力および団体とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で臨む姿勢を明確化し、グループ全社員に対して周知徹底を図るとともに、警察や弁護士等との情報交換を密にし、反社会的勢力の排除に努めています。

Ⅴその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

更新

「株式会社の支配に関する基本方針」の内容、基本方針実現のための取組みの概要および具体的取組みに対する当社取締役会の判断及びその理由につきましては、「2024年度定時株主総会招集ご通知」（55～57ページ）に記載するとともに、当社ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

・2024年度定時株主総会招集ご通知: <https://www.ccbj-holdings.com/ir/stockholder/meeting.php>

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

1. 適時開示に関する姿勢・方針およびこれらの周知・啓発について

当社は、コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングスグループの企業活動に携わる者として、以下の事項を定めるとともに、グループの社員を対象とした研修等で周知・啓発を行っています。

- ・適時適切な情報を提供し、積極的なコミュニケーションを図ります。
- ・企業情報は適切に管理し、情報の漏えい・流出を防ぎます。
- ・常に、透明性のある企業経営を目指します。
- ・インサイダー取引およびその疑いをもたれるような行為は行いません。
- ・リスクを把握し、未然に防止策をはかるとともに、万一、リスクが起こったときは、損害が発生したり、企業価値が下がらないよう迅速に対応します。

2. 適時開示業務を執行する体制について

当社グループは、会社情報の管理および公表について社内規程において、情報管理責任者を定め、会社情報の管理および公表の総括責任者としています。

また、同規定において、適時開示に係る会社情報をリストアップしております。なお、適時開示に係る会社情報に該当するかどうかの疑義が生じた場合は、関係者の協議に基づき、情報管理責任者が判断しています。

適時開示に係る会社情報のうち、決定事項については当該決定が行われたとき、その他の事項については該当事項が生じたときに発生したもののみとしています。

適時開示に係る会社情報は、情報管理責任者の指示のもと、取締役会の決議等社内手続きを経て、発生後遅滞なく法令等に定める手続きにより公表を行っています。

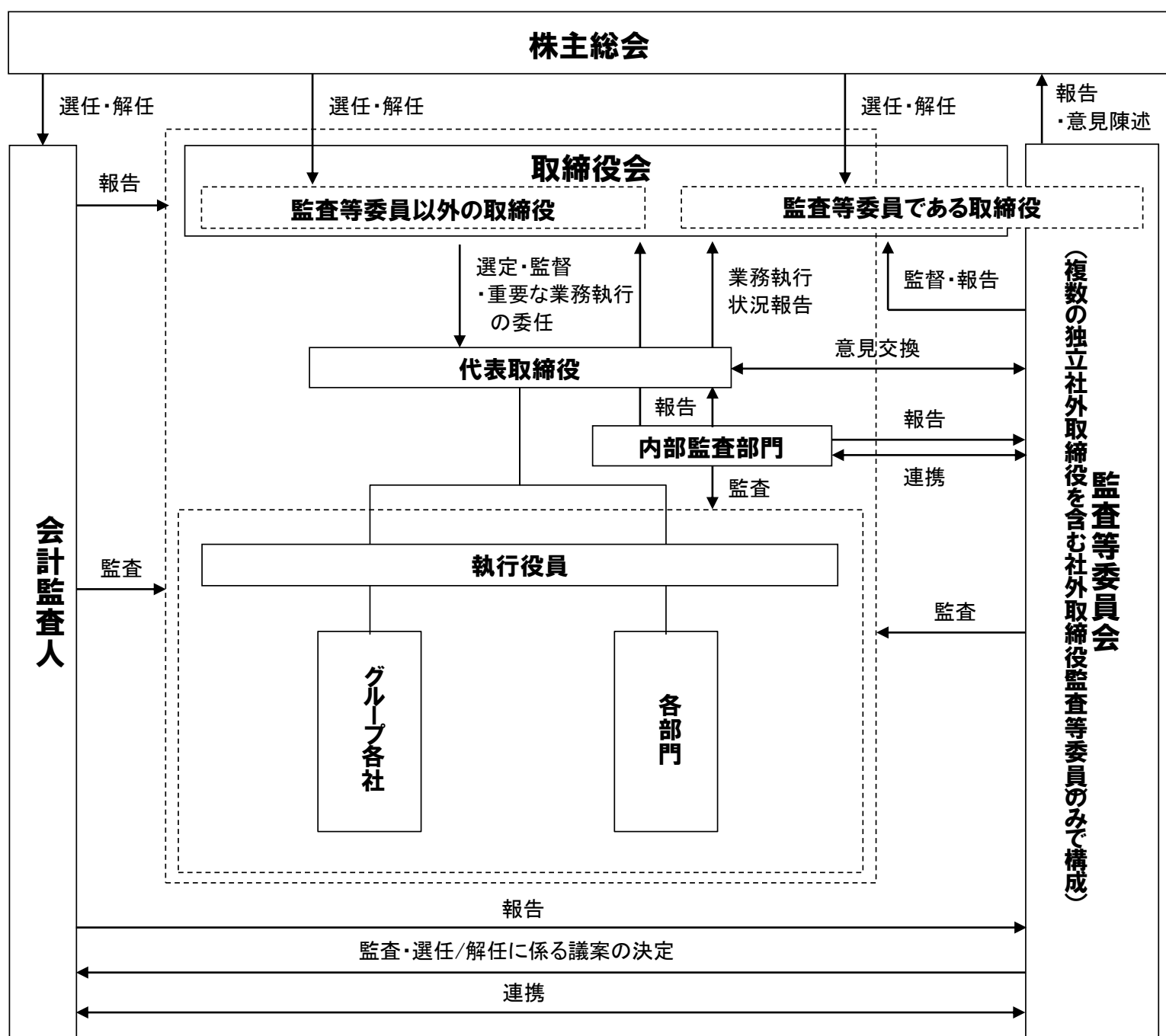
なお、会社情報の管理および公表については、必要に応じて、外部弁護士、会計監査人、幹事証券会社および証券代行機関等に確認しています。

3. 適時開示体制を対象としたモニタリングについて

監査等委員会は、監査等委員会が作成する監査等委員会監査等基準において、取締役の適時開示体制の構築・運用の監視・検証、適時開示情報の内容の検証等を行う旨を定め、適時開示体制を対象とした監査を実施しています。

※参考資料「適時開示体制概要図」をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス体制



適時開示体制概要図

