

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

当社は、当社および当社グループの収益力・資本効率等の改善を図るとともに、社会的責任への取り組みを進め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促していくため、取締役会においては、企業戦略等の大きな方向性を示し、重要な意思決定機能を残しつつも、監督機能をより重視してまいります。

意思決定機能については、社長執行役員を中心とする執行役員(会)へ権限委譲を進め、意思決定を迅速化し、監督と執行の分離をより進めてまいります。

また、上記取締役会による経営の監督に加え、経営陣より独立した立場の社外監査役を含む監査役4名による経営の監査体制が有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しております。

【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】更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しています。

【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1-4)

上場株式の政策保有の縮減に関する方針

当社事業の拡大、持続的な発展のために様々な企業との協力関係が必要であるとの認識にもとづき、当社との事業上の関係やコストを勘案し、特に中長期的な取引の維持・強化につながる場合に、当該企業の株式を政策的に保有することを原則としており、かかる保有意義が希薄した場合は売却することとしています。

個別の政策保有株式についての保有適否の検証

すべての政策保有株式については、毎年取締役会において中長期的な観点からその経済合理性、保有目的等を踏まえて個別銘柄毎に検証を行います。具体的には、保有株式について「個別銘柄ごとに設定した取引目標に対する達成状況や過去3年間の取引状況」「ROAの目標に対する達成率」等の指標により、保有の妥当性の判断をしております。

2021年6月の取締役会において政策保有株式につき個別に検証を行い、当該事業年度は一部売却を含め上場株式5銘柄、非上場株式6銘柄の合計11銘柄を売却しています。また、2021年11月には、中期経営計画に合わせ2022年度以降6銘柄を対象として売却に向けて動くことを取締役会で決定しており、現在売却方法等を検討中です。

政策保有株式に係る議決権行使基準

当該議案につき、当社の政策保有に関する方針に適合するか否か、投資先の企業価値の向上に資するか等を総合的に勘案のうえ、賛否を判断し、議決権を行使します。

(原則1-7)

当社では、取締役および取締役が実質的に支配する会社との競業取引および利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとし、利害関係のある当該取締役が決議に加わることができないこととしています。また、当該取引を行った取締役は、その取引についての重要な事項を取締役に遅滞なく報告することとしています。

(補充原則2-4)

当社は、働く人の多様性を積極的に取り入れることが組織の活性化を促し、事業の発展につながると考えています。そのため採用については、部門毎の要員計画に基づき、新卒採用のみならず外国人を含む中途採用を積極的に行うことで多様な人財構成になるようにしています。また管理職への登用については、性別、年齢、国籍、職歴等によらず多様な人財登用を積極的に進めています。

これらの実現にむけ、まずは女性の採用および登用に関して取り組むこととし、2022年4月1日～2025年3月31日までの3か年における数値目標および当該数値達成のための具体的な施策を以下の通り定めています。

(数値目標)

・男女の区別なく「優秀な人財を採用し」「採用者に占める女性比率」を各年度安定的に50%とする。

・管理職に占める女性の比率を10%以上とする。

・執行役員および部署長に占める女性比率を10%以上とする。

(具体的な施策)

・面接担当者への無意識バイアスチェック、バイアスコントロール教育を行い、性別、国籍、学歴など属性によらない多様な人財の確保を推進する。

・女性が少ない部門・職種への女性の積極的な配置を行い、職域を拡大するとともに、選抜スキルアップ研修の受講者に占める女性比率を50%にする。

・キャリア開発会議の運用における計画的業務付与、早期育成異動の実施を通じて、女性社員の育成の加速および経験の拡大を推進する。

・組織責任者ポジションに対する後継者の指名、指名者に対する個別の育成計画の策定、研修の実施等において、女性リーダー候補の可視化とプールの拡大を行う。

・ライフイベントとの両立に向けた積極的なキャリア形成の実現を推進するため、基本テレワーク勤務制度の運用をはじめとする柔軟な働き方の

更なる整備を図る。

また、中途採用者については、業容拡大や欠員補充等の状況を踏まえて毎年10～20名程度採用しており、勤続年数や社内経験業務範囲等に制限を設けず、新卒採用者と同様の昇格要件・試験を適用し、適正に運用しており、管理職中の中途採用者比率は約24%、部長・課長職においても20%以上を占めています。

さらには、女性を含む多様な人財が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を整えるため、上記の基本テレワーク勤務制度のほか、「コアレスフレックス制度」「1時間単位休暇制度」「カムバック制度」等柔軟な働き方を支援する制度を整備し、管理職に向けたダイバーシティマネジメント研修を実施するほか、アンコンシャス・バイアスの排除に向けたe-ラーニングを全社で実施する等、多様な人財を受け入れ、活かす企業風土を醸成するための人財育成を推進しています。

(原則2 - 6)

当社は、確定給付年金制度の適正な運営を図るため、最高財務責任者(CFO)と人事・財務等の領域に精通する者、および労働組合で構成するDB年金委員会を設置しております。また同委員会には外部の専門家によるコンサルティングを取り入れております。

DB年金委員会による運用受託機関の選定に当たっては、ベンチマークとの比較等による運用成績の評価のほか、スチュワードシップ・コードへの取組状況等も踏まえて判断しており、現在委託している運用受託機関につきましても、DB年金委員会においてスチュワードシップ・コードの取組状況について確認しております。

また、取締役会において年1回、上記の取組み状況につき報告しています。

(原則3 - 1)

(1)当社は、2022年4月からの中期経営計画策定にあたり、ミッション(存在意義)をあらためて定義したうえで、長期ビジョンとして「2030年のありたい姿」を明確化しました。

(ミッション)

私たちが突き動かすもの。

それは「人々により良い食をお届けしたい」という志。

海で培ったモノづくりの心と未知を切り拓く力で、

健やかな生活とサステナブルな未来を実現する

新しい“食”を創造していきます。

(長期ビジョン)「2030年のありたい姿」

人にも地球にもやさしい食を世界にお届けするリーディングカンパニー「Good Foods 2030」

長期ビジョン「Good Foods 2030」の達成に向け、マルチステークホルダーへ配慮して持続可能な社会への価値を創造する“サステナビリティ経営”を推進し、ROIC活用により成長分野へ経営資源を集中する“事業ポートフォリオマネジメント”を強化して、企業価値向上に努めます。

そして、中期経営計画「Good Foods Recipe 1」では、2030年の長期ビジョンを実現するための“もうワンランク上へ行くための変革”「最初のレシビ」として、6つの基本戦略、サステナビリティ経営への進化、グローバル展開加速、新規事業・事業境界領域の開拓、生産性の革新、財務戦略、ガバナンス強化に取り組めます。

(2)当社は、当社および当社グループの収益力・資本効率等の改善を図るとともに、社会的責任への取り組みを進め、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促していくため、取締役会においては、企業戦略等の大きな方向性を示し、重要な意思決定機能を残しつつも、監督機能をより重視してまいります。

意思決定機能については、社長執行役員を中心とする執行役員(会)へ権限委譲を進め、意思決定を迅速化し、監督と執行の分離をより進めてまいります。

また、上記取締役会による経営の監督に加え、経営陣より独立した立場の社外監査役を含む監査役4名による経営の監督体制が有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しております。

(3)当社の役員報酬制度は、ミッション・長期ビジョンの実現を後押しする、短期的な志向への偏重を抑制した、中長期的な企業価値向上を動機づける設計とする、優秀な人財の維持・確保に有効なものとする、透明性・公平性と合理性を備えた設計とするとともに、適切な決定プロセスを確保する、役位ごとの役割や責任および成果にふさわしい報酬体系とする、を基本方針としています。

上記方針の下、取締役および執行役員の報酬は、固定報酬として役位ごとに定めた基本報酬、年次の業績に連動する業績連動報酬(年次インセンティブ)、および中期経営計画の達成度に連動する株式報酬(中長期インセンティブ)の3つの要素により構成されます。当該基本報酬、業績連動報酬および株式報酬の1年あたりの割合は、業績目標を100%達成した場合に概ね65:30:5を目安とするよう設定しています。報酬の支給時期は、基本報酬は毎月、業績連動報酬は年2回、株式報酬は原則として中計期間に連動します。

取締役および執行役員の報酬決定方針と手続は次のとおりです。取締役および執行役員の個人別の報酬等の決定方針は、独立社外取締役を委員長とし、社外取締役3名および代表取締役2名で構成する任意の報酬委員会で、会社のステージに見合った報酬とするべくベンチマーク集団との比較検証を踏まえ、報酬の基本方針、報酬制度、報酬水準、報酬項目の構成比率等を審議のうえ、取締役会で決定しています。取締役および執行役員の各報酬の個人別支給額は、当該制度運用の客観性および透明性の観点から、取締役会からの委任を受けた独立した機関である報酬委員会が決定します。

(4)取締役候補の指名および経営陣幹部の選任については、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会(代表取締役および社外取締役で構成)を置き、CEOを含む役員候補者の選解任、サクセッションプラン等につき審議し、取締役会に答申します。当該答申を受け、取締役会において、当社事業に精通し専門性を有すると同時に、会社経営全般に適切な意思決定ができるバランス感覚を有する人財を選任・指名し、社外取締役候補については上場会社などで培った幅広い経験や高い見識を当社経営に活かすことのできる人財を選任します。また監査役候補については財務・会計に関する知見等、監査に必要となる専門性と幅広い分野についての豊富な知識を有する人財を選任します。

なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得る仕組みとしております。

(5)当社では、全ての取締役・監査役候補者について、保有するスキルおよび選解任理由を株主総会招集通知に記載します。

(補充原則3 - 1)

・サステナビリティについての取組み

当社は、2022年4月からの中期経営計画策定にあたり、ミッション(存在意義)をあらためて定義したうえで、長期ビジョンとして“人にも地球にもやさしい食を世界にお届けするリーディングカンパニー「Good Foods 2030」”を策定しました。長期ビジョンの達成に向け、マルチステークホルダーへ配慮して持続可能な社会への価値を創造する“サステナビリティ経営”を推進しています。

サステナビリティに関する取組みについては当社ウェブサイト(<https://nissui.disclosure.site/ja>)において開示しています。

・人的資本への投資の取組み

サステナビリティに関する社会的な要請を満たしつつ、企業が成長を遂げるためには、事業を通じて社会課題に積極的に取り組む人財の育成が急務であることから、ダイバーシティ&インクルージョンが重要であると考えます。当社では、女性活躍推進を優先課題とし、補充原則2 - 4 で定めた数値目標達成のための具体的な施策を講じ、女性がいきいきと働ける環境整備のほか、30%Club Japanに参加し、女性の経営参画を進めています。

また、中期経営計画の戦略の1つである「海外展開の加速」に対応するため、外国人・中途採用者など多様性を尊重した海外で活躍できる人財を採用・育成し、活力ある組織づくりを目指すと同時に、「個人の健康促進」「私生活との両立支援」「働きやすくやりがいのある職場づくり」に取り組む、従業員のこころと身体の健康をサポートする健康経営を推進しています。

・知的財産への投資の取組み

事業に係るサステナビリティを確保するため、当社のブランド全般の管理についてはコーポレートコミュニケーション部コーポレートコミュニケーション課に、特許およびノウハウの管理については中央研究所に専門部署を設置し、当社の保有する知的財産の確保および価値向上に努めています。当社では、持続可能な水産資源の調達を推進するための新たな養殖・加工技術の開発、および、健康的な生活に貢献するための医薬品・健康食品の開発(研究を含む)を進めており、これらの技術開発に伴って生じる数多くの知的財産について積極的に権利化を進め、事業の優位性および継続性の確保に努めています。

・TCFDの枠組みに基づく開示

当社は2021年にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに加入しました。

気候変動に係るリスクおよび機会を特定し、シナリオ分析を通じて事業インパクトと財務影響を評価した上で、TCFD提言で推奨される「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの開示項目に沿って情報を開示しています。

<https://nissui.disclosure.site/ja/themes/223>

(補充原則4 - 1)

当社は経営の監督と執行の分離を進めるべく、取締役会では、ミッション・長期ビジョン、中期経営計画等の大きな方向性を示し、重要な意思決定を行う一方、社長執行役員を中心とする執行役員(会)に対して権限を委譲し、意思決定を迅速化しています。権限委譲する意思決定の範囲については、社内規程において、グループ会社も含めて、その内容の性質や金額基準等によって明確に定めています。なお、執行役員(会)へ権限委譲するにあたっては、取締役会への報告事項を充実させることで、取締役会の監督機能を十分に発揮できるようにしています。

(原則4 - 9)

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、当社が策定した独自の基準を満たす社外取締役および社外監査役を独立役員に指定しております。当社の基準の詳細については、本報告書 1.「独立役員関係」記載の「社外役員の独立性基準」をご参照下さい。

(補充原則4 - 10)

当社では、任意の指名・報酬委員会(社外取締役3名および代表取締役2名で構成)を取締役会の諮問機関と位置付け、委員長である社外取締役に委員会の議事決定や招集などの権限を付与し、かつ社外取締役が各委員会構成員の過半数を占めることで、指名や報酬などの特に重要な事項の検討に係る独立性・客観性を高めています。具体的には、指名委員会が、CEOを含む役員候補者の選解任、サクセッションプラン、取締役等の報酬制度の在り方とその内容(基本方針、報酬体系、算定方法および決定プロセス、評価項目・基準の選定等)につき審議し、取締役会に答申します。また、報酬委員会が取締役会の委任を受け、報酬に関する透明性・中立性を確保するため、各報酬における個人別の支給額について決定しています。このように当社では指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討にあたっては指名・報酬委員会の適時・適切な関与・助言を得ております。

(補充原則4 - 11)

水産・食品・ファインケミカルを主要3事業とし、成長を目指す当社の取締役会において議論を有効・活発に行うためには、個々の事業に関する深い知識・経験・洞察力とともに、各事業領域の境目となる分野での融合を進めるための柔軟性・創造性に加え、他社における経営者としての経験、さらには財務・会計等の専門性に優れた人材のバランスが重要であると考えております。これらの点が明確になるよう、第106期定時株主総会(2021年6月25日開催)より、招集通知に取締役および監査役の素養・経験を一望できるスキル・マトリックスを掲載しており、例えば独立社外取締役に他社における経営者としての経験を有する者を2名選任しております。また、規模としては監査役を含め10~15名程度の人数が適切であると考えております。

なお、取締役選任に関する方針・手続きについては、3 - 1(4)をご参照下さい。

(補充原則4 - 11)

取締役・監査役は、当社においてその責務を適切に果たすために、他の会社の役員兼任は合理的な範囲内にとどめております。取締役・監査役の他社における重要な兼職状況については、事業報告にて毎年開示しております。

(補充原則4 - 11)

1. 評価の実施方法

2021年度の取締役会の実効性評価は、以下のステップにて実施しました。

取締役会の全体の状況を確認する全記述式アンケートを全役員に実施

社外取締役および監査役に対して 実施したアンケートの回答に係る補足インタビューを実施

および に基づく当社における課題の抽出とその克服に向けた提案を事務局より提示

を基に全役員でディスカッション

2. 評価の概要

アンケート結果の総括

取締役会は、議長の適切なリーダーシップの下、社内外の役員による活発な意見交換がなされ、取締役会の現状に対する役員の評価は総じて高いものと判断されます。また、2016年度来実施している取締役会の実効性評価で指摘される課題克服に向けた改善策を都度講じてきていることが評価されました。一方で、未だ改善が十分に図られていない事項があることも確認されました。

インタビューでは、記述内容の補足にとどまらず、他社の取り組みなどを確認するとともに、当社との比較をしました。また、事務局からは今までの取り組みや改善事項について共有し、今後の当社取締役会の実効性を上げるための方策につき率直な意見交換を行いました。

全役員によるディスカッションのテーマおよびその概要

(i) 取締役会で行うべき議論テーマの選定

各事業を担う社内取締役は事業戦略などの大きな視点にたった議論を意識すべきであるが、相対的に事業の詳細な議論が多く社外役員からは分かりにくいこと、特に事業戦略の議論にあたっては国内・海外の動向と自社を関連付けながらビジネスアウトルックを押さえたうえで、個々の戦略を議論することが重要である旨、指摘されました。また、今回のディスカッションにあたり事務局より今後議論すべきテーマを提案しましたが、審議すべき事項に強弱をつけたり、例えば取締役会にこだわらず適宜議論の場の設定の工夫を図る必要性が指摘されました。社外役員からは、今後取締役会で議論すべきテーマとして、役員に係るサクセッションについては指名委員会に委ねるものの、女性や若手活躍推進を見据えた教育・社外人材獲得のための報酬体系を含む人材投資などの人材戦略、不可抗力事項への対処も含むリスクマネジメント体制があげられました。

(ii) 審議の充実のための工夫・支援体制の在り方

取締役会資料への執行役員会の議事録の添付などの取り組みは一定の評価を得たものの、資料作成に当たってはエグゼクティブサマリーの添付等による論点の明確化が求められました。また、議案によってはより早い段階での取締役会での情報共有・戦略に向けた議論の実施、取締役会にこだわらず取締役会外でも議論する場を設けることが提案されました。

(iii) 取締役会付議基準の見直しの要否

形式的な金額基準ではなく、執行役員会・取締役会の役割分担など、当社事業やグループ全体を勘案して付議基準を決定するため、今後検討していくこととしました。

(iv) 実効性評価の実施方法

実効性評価に第三者機関を活用した経験のある社外役員からメリット・デメリットにつき情報共有がありましたが、当社においては、実効性評価アンケートの結果を受けて当社課題につき全役員でディスカッションを行っており、アンケート結果の共有にとどまらず課題克服に向けた議論を充実

させていることから、現段階では自社完結型で問題ないとの意見でした。次年度もアンケートおよびディスカッションによる自社完結型にて実施予定です。

3. 今後に向けて

本実効性評価アンケートの結果およびディスカッションでの議論を受け、より一層取締役会の充実が図れるよう、改善に向けた取り組みを実施してまいります。

(補充原則4 - 14)

役員に求められる法律・財務などの基本事項についての習得の機会を提供するとともに、必要に応じて個別セミナー等への参加や子会社を含めた事業所視察などの機会も提供します。例えば、新任の社外取締役・社外監査役向けには各事業およびサステナビリティ・リスクマネジメント・ガバナンス等について、2020年度は計10回の説明会に加え2か所の工場見学、また2021年度は計11回の説明会に加え東京イノベーションセンター見学を実施しました。また法改正や企業経営等に関係する時々のテーマから勉強会を実施し、役員としての知見を継続的に高めていく機会を提供することとしており、全役員を対象に、外部講師を招いて2020年度は「Eコマースビジネス」および「経営陣はなぜデジタルを推進するのか(DX戦略)」、2021年度は「ブランディング」および「サステナビリティが企業に与える影響について」と題する勉強会を実施しました。

(原則5 - 1)

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下の通り、株主との建設的な対話(面談)に取り組めます。

- (1)当社は、CFO他、担当執行役員、経営企画IR部、コーポレートコミュニケーション部、サステナビリティ推進部、経理部、法務部と連携し、各々の専門的見地に基づく意見交換を日常的に行い、株主との建設的な対話を実現する。
- (2)当社は、個別面談のほか、決算説明会、中期経営計画説明会などを開催するとともに、上記説明会の動画配信や決算説明資料(英訳版含む)等をウェブサイトにて情報開示する。
- (3)当社は、株主やアナリストから寄せられた意見を取締役会、執行役員会などで経営陣幹部と情報共有する。
- (4)当社は、株主との対話(面談)に際し、未公表の重要な内部情報(インサイダー情報)が外部へ漏洩することを防止するため、内部情報および内部者取引管理規程に基づき、情報管理を徹底する。

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)	67,617,900	21.70
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	25,791,000	8.27
株式会社みずほ銀行	10,650,200	3.41
持田製薬株式会社	8,000,000	2.56
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	5,364,776	1.72
中央魚類株式会社	4,140,520	1.32
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	4,058,200	1.30
JUNIPER	3,964,300	1.27
STATE STREET LONDON CARE OF STATE STREET BANK AND TRUST, BOSTON SSBTC A/C UK LONDON BRANCH CLIENTS- UNITED KINGDOM	3,512,300	1.12
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,454,762	1.10

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

3月

業種

水産・農林業

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
永井幹人		2009年3月まで主要取引銀行である株式会社みずほコーポレート銀行(現株式会社みずほ銀行)の常務取締役、2011年3月まで同社の常務執行役員、2013年3月まで同社の取締役副頭取に就任しておりました。	金融機関での長年の経験に加え、事業会社において代表取締役社長として培った幅広い見識を有することから、経営全般の適切な監督と意思決定を期待し、社外取締役に選任しております。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。
安田結子			人事・経営コンサルタントとして、長年コンサルティング会社のマネージング・ディレクターを務めている経験に加え、他社における社外取締役として培った幅広い見識を有することから、経営全般の適切な監督と意思決定、ダイバーシティの推進を期待し、社外取締役に選任しております。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。
松尾時雄			ガラスメーカーでの長年の経験に加え、化学メーカーにおいて代表取締役として培った幅広い知見を有することから、社会課題解決への取り組みや当社のサステナビリティ活動を深化させるための助言が有効と期待し、社外取締役に選任しております。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。

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	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社外取締役

当社は取締役、執行役員の指名・報酬について審議し、取締役会の監督機能の向上、およびコーポレート・ガバナンス体制の強化を図る事を目的として、2018年6月27日付けで取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しました。指名・報酬委員会は、代表取締役および社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めます。

指名・報酬委員会の2021年度の活動状況は以下のとおりです。

1. 指名委員会

2021年度中5回開催し、2021年度および2022年度の実務取締役・執行役員の人事、相談役・顧問制度の在り方等を中心に審議しました。

2. 報酬委員会

2021年度中8回開催し、業績連動報酬の総額および個人別支給額、株式のKPIの判定ランクおよび個人別評価、次期中期経営計画における株式報酬の評価項目と算定方法等について審議しました。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人から監査計画や監査結果について定期的に報告を受けるとともに、会計監査人の監査の一部に立会い相互連携しております。

監査役と内部監査部門との間で必要な情報交換や意見交換を行っております。

内部監査部門は、当社およびグループ各社の業務監査結果を監査役に報告するとともに、内部統制の側面において、年度の評価計画策定時に評価手順および範囲・スケジュール等について外部会計監査人と協議を行い、評価方針を確定し、さらに、外部会計監査人との情報交換を密に行い統制上の不備・問題点が発見された場合は適宜是正を図る等、外部会計監査人・内部監査部門間の連携も確保しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	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) **更新**

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
広瀬史乃	弁護士													
山本昌弘	公認会計士													
神吉正	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
広瀬史乃		弁護士	弁護士として企業法務に精通しており、また外務省任期付公務員として在北京日本大使館に勤務した経験から中国ビジネスにも精通しております。その専門的知見を当社の監査で発揮していただくため、社外監査役に選任しております。同氏は、阿部・井窪・片山法律事務所に所属しています。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。
山本昌弘		公認会計士	公認会計士として大手監査法人の代表社員を務め、現在は事業会社の取締役(監査等委員)を務めるなど会計のエキスパートとして豊富な経験を有しています。また、公益社団法人の監事を務めており、実業界についても幅広い人脈と見識を有しています。同氏の経験と見識による助言が有効と期待し、社外監査役に選任しております。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。
神吉正		2014年4月まで主要取引銀行である株式会社みずほ銀行の常務執行役員、同社親会社の株式会社みずほフィナンシャルグループおよび同グループ会社各社(みずほ信託銀行株式会社、みずほ証券株式会社、株式会社みずほコーポレート銀行)の業務執行者を務めており(2014年4月までに退任)、その後、株式会社みずほフィナンシャルグループの専務取締役、執行役員専務(2016年3月まで)を務めた後、みずほ総合研究所株式会社の代表取締役副社長、顧問(2017年6月まで)に就任してあります。	他の企業の常勤監査役としての経験に加え、金融機関における営業、経営企画などの幅広い経験をもとにした助言が有効と期待し、社外監査役に選任しております。同氏は、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件および当社の定める「社外役員の独立性基準」を満たしていることから、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、下記の要件を満たす社外役員を独立役員に指定しております。

(社外役員の独立性基準)

当社取締役会が、当社における社外取締役(*1)および社外監査役(*2)(以下、「社外役員」という。)が独立性を有すると認定するためには、当該社外役員が、以下のいずれの基準にも該当しない者でなければならない。

*1「社外取締役」とは、会社法第2条第15号に定める社外取締役をいう。

*2「社外監査役」とは、会社法第2条第16号に定める社外監査役をいう。

1. 当社及び当社の連結子会社(以下、「当社グループ」という。)を主要な取引先(顧客)とする者(*1)又はその業務執行者(*2)

*1「当社グループを主要な取引先(顧客)とする者」とは、過去3事業年度においてその者の年間連結売上高の2%以上の支払いを、当社グループから受けた者をいう。

*2「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人をいう(以下、同じ。)

2. 当社グループの主要な取引先(顧客)である者(*)又はその業務執行者

*「当社グループの主要な取引先(顧客)である者」とは、過去3事業年度において当社の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社グループに行った者をいう。

3. 当社グループ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、会計専門家又は法律専門家(当社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。)

*「当社グループ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、過去3事業年度の平均で、役員報酬以外に個人である場合には、年間1,000万円を超え、当該専門家が所属する法人、団体等である場合には、当該団体の売上高又は総収入金額の2%又は1,000万円のいずれか高い額を超える金銭その他の財産を当社グループから得ていることをいう。

4. 当社グループの業務執行取締役、常勤監査役が、他の会社の社外役員を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行者

5. 当社グループが多額の寄付(*)を行っている先又はその出身者

*「多額の寄付」とは、過去3事業年度の平均で、年間1,000万円を超える寄付金をいう。

6. 次のいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の配偶者又は二親等以内の親族

(1) 1から5に該当する者

(2) 当社グループの業務執行者

【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 [更新](#)

当社は、当社の取締役(社外取締役、海外居住者を除く。)および取締役を兼務しない執行役員(海外居住者を除く。以下、「執行役員」という。取締役と執行役員を総称して「取締役等」という。)に対する業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT(= Board Benefit Trust))」(以下「本制度」という。)を、2018年6月27日開催の第103期定時株主総会において決議し、導入しました。本制度は、取締役等の報酬と業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクも株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的としております。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

前事業年度にかかわる役員の報酬等の額

取締役(社外取締役を除く) 7名 332百万円

なお、本報酬は 基本報酬、業績連動報酬、株式報酬で構成される。 の支給対象人数には2019年6月26日付、2021年6月25日付で退任した取締役3名を含んでおり、 のみ支給対象者は7名となる。

社外取締役 4名 36百万円 (本報酬は基本報酬のみ、2021年6月25日付で退任した取締役1名を含む。)

監査役(社外監査役を除く) 1名 26百万円

社外監査役 5名 38百万円 (2021年6月25日付で退任した監査役2名を含む。)

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 [更新](#)

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬制度は、コーポレートガバナンスコードの原則に沿って、基本方針を以下の通り定めております。

(取締役報酬)

<基本方針>

() ミッション・長期ビジョンの実現を後押しする制度とする。

() 短期的な志向への偏重を抑制した、中長期的な企業価値向上を動機づける設計とする。

() 優秀な人財の維持・確保に有効なものとする。

() 株主や従業員をはじめとする、ステークホルダーに対する説明責任の観点から、透明性・公平性と合理性を備えた設計とするとともに、適切な決定プロセスを確保する。

() 役位ごとの役割や責任および成果に相応しい報酬体系とする。

<役員報酬体系>

当社の役員報酬体系は、固定報酬として役位ごとに定めた基本報酬、年次の業績に連動する業績連動報酬(年次インセンティブ)と中期経営計画の達成度に連動する株式報酬(中期インセンティブ)の3つの要素で構成する。役員の基本報酬、業績連動報酬および株式報酬の1年あたりの割合は、業績目標を100%達成した場合に概ね65:30:5を目安とするよう設定している。報酬の支給時期は、基本報酬は毎月、業績連動報酬は年2回、株式報酬は原則として中計期間に連動する。

<報酬の決定方針と手続き>

当社の役員の個人別報酬等の決定方針は、独立社外取締役を委員長とし、社外取締役3名および代表取締役2名で構成する任意の報酬委員会、会社のステージに見合った報酬とすべくベンチマーク集団との比較検証を踏まえ、報酬の基本方針、報酬制度、報酬水準、報酬項目の構成比率等を審議のうえ、取締役会で決定する。役員の各報酬の個人別支給額は、当該制度運用の客観性および透明性の観点から、取締役会からの委任を受けた独立した機関である報酬委員会が決定する。

(監査役報酬)

監査役報酬は固定報酬とし、株主総会で決定された監査役報酬の限度内で、監査役の協議により決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役の求めに応じて、内部監査部門、秘書課その他部署の従業員が職務を補助しております。

【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 **更新**

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 **名**

その他の事項 **更新**

当社は2022年6月28日付で、相談役および顧問を廃止しています。

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**

取締役会は、原則として毎月1回以上開催し、重要事項の決定と経営の監督を行っています。取締役は、経営の透明性の向上・経営監督機能の強化を図るため任期を1年とし、経営陣から独立した立場の社外取締役を含めることとしています。現在取締役会は、社外取締役3名(うち女性1名)を含む9名で構成しております。

業務執行については、より機動的にかつ効率的な業務運営を行うため、執行役員制度を採用しております(2009年6月25日付導入)。取締役会で選任した執行役員で構成される執行役員会は、原則として毎月1回以上開催し、当社および当社グループの持続的成長と企業価値の向上を促進するため、主要な業務執行につき、多角的かつ十分な審議の上、迅速かつ適切に意思決定を行い、併せて情報共有を行っています。執行役員会は、取締役兼執行役員6名を含め、男性17名で構成しております。

監査体制については、財務・会計に関する知見等、監査に必要な専門性と幅広い分野についての豊富な知識を有する人財を監査役に選任し、経営陣より独立した立場の社外監査役3名(うち女性1名)を含む監査役4名で、監査役会を構成しております。各監査役は取締役会に出席して取締役の職務執行を監査するとともに、必要に応じて執行役員会等重要会議に出席しております。

また、社長直轄の内部監査部門が、年度計画に基づき当社グループの内部監査および財務報告の信頼性を確保するための内部統制に関する事項の評価を実施し、取締役、監査役および監査対象の組織責任者に結果を報告しております。

会計監査については、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査として、EY新日本有限責任監査法人と契約を締結し、監査を受けております。業務を執行した公認会計士は、宮川朋弘、腰原茂弘、小宮正俊であり、監査業務にかかる補助者は公認会計士9名、その他19名がおります。当社では、取締役会の諮問機関として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しております(2018年6月27日付設置)。社外取締役3名および代表取締役2名で構成され、社外取締役が委員長を務めます。指名委員会では、社長執行役員を含む役員候補者の選解任やサクセッションプラン等について、報酬委員会では、報酬の決定方針、報酬制度の内容や報酬水準等について審議し、取締役会に答申します。取締役会では、これらの答申を踏まえ、役員の人事および報酬につき決議しています。

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

監査役会設置会社である当社は、企業活動全般について適正性を判断する上での知見を有する者および財務・会計に知見を有する者を監査役に選任するとともに、経営陣より独立した立場の社外監査役3名を選任し監査役会を設置しております。社外監査役を含む監査役4名による監査体制が経営監督機能として有効であると判断し、監査役会設置会社形態を採用しております。

〔社外取締役に関する事項(社外取締役の役割・機能)〕

社外取締役は、代表取締役を経験した企業経営経験者や他の上場会社で社外取締役等の経験者で構成され、その経歴で培った豊富な経験や高い見識を当社の経営に活かしていただくために選任しております。社外取締役には、当社の経営陣から独立した立場で、取締役の業務執行の監督、意思決定の適正性を確保するための助言等を担っていただいております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第107期定時株主総会の招集通知は2022年6月3日に発送しました。また、発送日前の2022年5月31日に当社および東京証券取引所のウェブサイトにて早期開示も行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	2022年6月28日
電磁的方法による議決権の行使	2006年6月28日開催の定時株主総会より、株主名簿管理人である三井住友信託銀行のシステムを利用して実施しております。
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	2007年6月27日開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け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	当社および東京証券取引所のウェブサイトにおいて開示しております。
その他	・招集通知発送に際して議決権行使のお願いを内容とする文書を同封しております。 ・株主総会では、事業報告等をビジュアル化して説明しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を5、11月に開催し、8、2月には電話会議にて決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにて、決算短信(英語版含む)、決算説明会資料(英語版含む)、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会招集通知(英語版含む)、NISSUI REPORT、決算説明会の動画等を掲載しております。 https://www.nissui.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画IR部IR課	

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

<p>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</p>	<p>当社および当社グループでは、創業時より受け継ぐ5つの遺伝子(使命感、イノベーション、現場主義、グローバル、お客様を大切にすると)、ステークホルダー(お客様、従業員、ビジネスパートナー、株主、環境、社会)に向けたサステナビリティ行動宣言に基づき、ステークホルダーとの連携・協働のもと、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。また、倫理憲章、品質保証憲章、環境憲章において、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理、従業員がとるべき行動準則などについて定めています。サステナビリティ行動宣言、倫理憲章、品質保証憲章、環境憲章については、当社ウェブサイトに掲載しております。</p> <p>https://www.nissui.co.jp/corporate/ethics/index.html</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>会社を取り巻く様々なステークホルダーとの協働を重要と考え、お客様、従業員、ビジネスパートナー、株主、環境、社会向け「サステナビリティ行動宣言」を制定、サステナビリティ委員会を設置し、マテリアリティを決定しました。そして、マテリアリティを構成する「水産資源持続」「サステナブル調達」「海洋環境」「プラスチック」「フードロス」「ダイバーシティ」「人権」「環境」の重要課題ごとに部会を設け、課題解決に取り組んでいます。</p> <p>製品・原材料の調達時の遵法、環境配慮、人権配慮等の指針を「ニッスイグループ調達基本方針」として定め、サプライヤーへの説明、調査票による状況確認とその結果のフィードバックというフローで、ビジネスパートナーとの協働を進めています。また、海洋への大量のプラスチック流出という社会課題に対しては、「プラスチック問題に対する基本方針」を定め、「容器包装選定ガイドライン」を策定し、可能な限りのプラスチック使用量削減に取り組んでいます。そして、重要なステークホルダーであるお客様の商品選択の際の参考となるよう、商品パッケージに独自のエコマーク「みらいの海へ」を表示しています。</p> <p>当社の具体的な活動については、サステナビリティレポートを作成し、公開しております。</p> <p>https://nissui.disclosure.site/ja/themes/121</p> <p>なお、サステナビリティレポートを含む当社の環境保全活動、サステナビリティ活動については英語でも開示しております。</p> <p>https://nissui.disclosure.site/en</p>
<p>その他</p>	<p>・当社は、2017年2月に「健康経営宣言」を制定し、多様な人材が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を整えることとし、個人の健康促進や私生活との両立支援、働きやすくやりがいのある職場づくりを目指した多くの施策に取り組んでいます。具体的には、事業の柱である魚やEPAに着目した従業員の健康づくりを促進するEPA/AA比の測定と健康番付制度、社員の生活習慣改善行動を促進するためのカフェテリアポイント付与キャンペーン、体脂肪率・筋肉率の改善や歩数をチームで競い合う社内コンテスト等を毎年実施しており、また近年は禁煙対策や健康UPセミナーの開催にも注力しています。これらにより、コロナ禍における心身の健康を積極的にフォローしたことが評価され、「健康経営銘柄」に選定されました。水産・農林業で初めて選定されて以来、4年連続の受賞となります。</p> <p>・当社はサステナビリティ委員会の傘下に「ダイバーシティ部会」を設置し、中・長期視点で人材の確保、多様性の推進、人材育成等の検討を進めています。ダイバーシティには様々な要素がありますが、当社ではまず、女性活躍を優先的に進めることとし、2018年4月より人事部内に「女性活躍推進事務局」を設置しました。当該事務局の下、採用時およびキャリア形成の過程で一定数以上の女性を活用する数値目標を設定した上で、当該数値目標達成のための従業員や管理職の意識改革、キャリア形成支援、選抜育成研修等に取り組んでいます。また、2021年2月には「30%クラブ・ジャパン」に参加しました。このように当社では、心身の健康ややりがいのある職場環境を基盤としながら、社内における女性活躍推進についても積極的に取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施している、「女性活躍推進」に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に準じる「準なでしこ銘柄2022」に初めて選定されました。</p> <p>・また障害者雇用に関しては、特別支援学校等との連携によるインターンシップ受入れ、障害者ケア専門家の相談窓口設置等、多様性確保の取組みを進めております。</p>

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

1. 取締役・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 経営に携わる者は、当社の経営理念に基づき制定された、サステナビリティ行動宣言・倫理憲章・品質保証憲章・環境憲章を率先垂範するとともに、従業員に対して周知徹底する。
 - (2) 事業活動における法令・社内規程等の遵守を確保するため、社外弁護士が参加する倫理部会は、社員教育・研修の強化によるコンプライアンス徹底の企画・運営や、コンプライアンスに関する業務上の諸課題への最終判断などを行い、担当役員がその活動内容を取締役会に報告する。
 - (3) 当社グループにおけるコンプライアンス上疑義のある行為等について、当社グループの役職員が倫理部会に直接通報できる内部通報制度を設け、窓口を社内外に設置し、監査役にも同時に連絡が入る体制とする。会社は、通報内容を秘守し、通報者に対して不利益な扱いを行わない。
 - (4) 財務報告の信頼性を確保するための内部統制については、社内に専任組織を設置し、全社的な内部統制の状況を把握するとともに、重要な業務プロセスなどを文書化し、評価・改善する取り組みを連結ベースで行う体制を構築する。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - (1) 株主総会議事録、取締役会議事録、執行役員会議事録、取締役・執行役員を委員長とする各種委員会の議事録および稟議書・実施報告書等(以下「文書等」という)については、法令および社内諸規程に基づき適切な保存・管理を行う。
 - (2) 取締役および監査役は、いつでも文書等を閲覧できるものとする。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 代表取締役社長執行役員直轄の組織であるリスクマネジメント委員会は、リスクマネジメント規程に基づいて当社グループのリスクマネジメン

トシステムの構築とその維持・向上に努め、担当役員は定期的にリスクマネジメント委員会活動の報告を取締役にを行う。

(2)各事業部門の責任者が、担当業務に関する適切なリスクマネジメントを実行するとともに、コンプライアンス、環境、品質等の重要性の高いリスクについては、それぞれの担当組織を設置し、当社グループとしてのリスクマネジメントの実効性を高めるための施策を実施する。

4. 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)取締役会は、原則として毎月1回以上開催され、組織体制、代表取締役およびその他の業務執行を担当する取締役・執行役員の管掌事項を定めるとともに、重要事項の決定と取締役・執行役員の業務執行状況の監督を行う。また、執行役員を構成員とする執行役員会を原則として毎月1回以上開催し、主要な業務執行につき意思決定を行う。

(2)業務執行については、代表取締役社長執行役員が当社グループを統治し、各取締役・執行役員は管掌・担当する部門等の執行責任を負う。

(3)取締役会において中長期経営戦略および各年度予算を決議する。各取締役・執行役員は管掌・担当する部門等が実施すべき具体的な施策および効率的な業務執行体制を決定するとともに、目標達成に向けた進捗管理を徹底し、その状況を定期的に取締役会へ報告する。

5. 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社グループは、業務の執行が法令および定款に適合することを確保するための諸施策に加え、以下の体制を構築する。

1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に対する体制

(1)グループ各社の代表者が参加するグループ経営会議等を定期的に開催し、グループ内の情報共有と業務執行に関する重要事項の指示徹底と協議を行う。

(2)当社は、グループ各社に対して営業成績、財務状況その他の重要情報について、当社への定期的な報告を求める。

2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、リスクマネジメント委員会を通じ、グループ全体のリスクマネジメント推進に係る課題・対応策を審議のうえ、グループ各社への浸透を図る。

3) 子会社の取締役等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

グループ各社の経営については、各社の自主性を尊重しつつ、当社が制定した子会社ガバナンス規程の遵守を求める。

4) 子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1)当社は、グループ各社ごとに執行役員を管理責任役員として指定し、各社取締役会への役員派遣などを通じて当社グループのガバナンスを行う。

(2)グループ各社は、自らが定めた倫理憲章等の社内規程に基づき、コンプライアンス担当の役員および推進組織を設置してコンプライアンス活動を推進し、当社の倫理部会がその活動の支援を行う。

5) その他企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社の代表取締役社長執行役員直轄の組織である内部監査部門は、年度計画に基づき当社グループの内部監査を実施し、取締役、執行役員、監査役および監査対象の組織責任者に結果報告するとともに、その概要を定期的に取締役会へ報告する。

6. 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

(1)監査役の求めに応じて、内部監査部門、秘書課およびその他の部署の使用人が監査役の職務を補助する。

(2)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は、監査役スタッフを置く。

7. 前号の使用人の取締役からの独立性および監査役の当該使用人に対する指示の実効性確保に関する事項

(1)前号の使用人が監査役の職務を補助する際には、取締役・執行役員等の指示命令を受けないものとする。

(2)監査役スタッフを置く場合は、当該スタッフの人事、評価に関しては監査役の意見を尊重する。

8. 監査役への報告に関する体制

1) 当社の取締役および使用人が監査役に報告するための体制

(1)取締役・執行役員および使用人は、作成した文書等(前記2.(1))を速やかに監査役の閲覧に供するとともに、説明を求められたときは迅速・的確に対応する。

(2)取締役・執行役員および使用人は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実、その他経営に係る重要な事実等があるときは、直ちに監査役に報告する。

(3)内部監査部門は、当社グループの業務監査結果を監査役に報告する。

(4)監査役は、取締役会における審議、決議、報告の内容を検証し、必要に応じて取締役・執行役員から業務執行状況を聴取し、確認する体制を構築する。

2) 子会社の取締役・監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制

(1)グループ各社の役職員は、当社監査役から業務執行に関する報告を求められたときは、迅速・的確に対応する。

(2)グループ各社の役職員は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実、その他経営に係る重要な事実等があるときは、直ちに自らまたは当社の管理担当部門を通じて監査役に報告を行うか、監査役へも同時に連絡される当社の内部通報窓口に通報する。

(3)内部通報窓口への通報は、その対処について当社倫理部会より適宜監査役に報告する。

9. 監査役へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社グループの役職員が監査役へ報告を行った場合、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。

10. 監査役職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針

監査役が職務の執行について生じる費用等を請求したときは、秘書課において、役員に関する規定に基づきその費用等が当該監査役の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用等を処理する。

11. その他監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制

(1)監査役は、監査役会が監査の実効性を確保するため制定した内部統制に関する実施要領に従って監査を行い、必要の都度取締役・執行役員と協議し、監査の実効性を高めていく。

(2)監査役は、会計監査人より、その監査計画、監査結果につき定期的に報告を受けるとともに、情報交換や意見交換を行う。また、必要に応じて内部監査部門とも情報交換や意見交換を行う。

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

当社グループは、公共の秩序や安全を脅かす反社会的勢力や団体からの不当な要求等を一切排除することとし、「倫理憲章」や「倫理行動基準」において、反社会的勢力との関係遮断を明文化し周知徹底している。また、平素より関係行政機関などからの情報収集に努め、事案の発生時には速やかに担当部署へ報告・相談するとともに、関係行政機関や法律の専門家と緊密に連携して適切に対処する体制を整備している。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

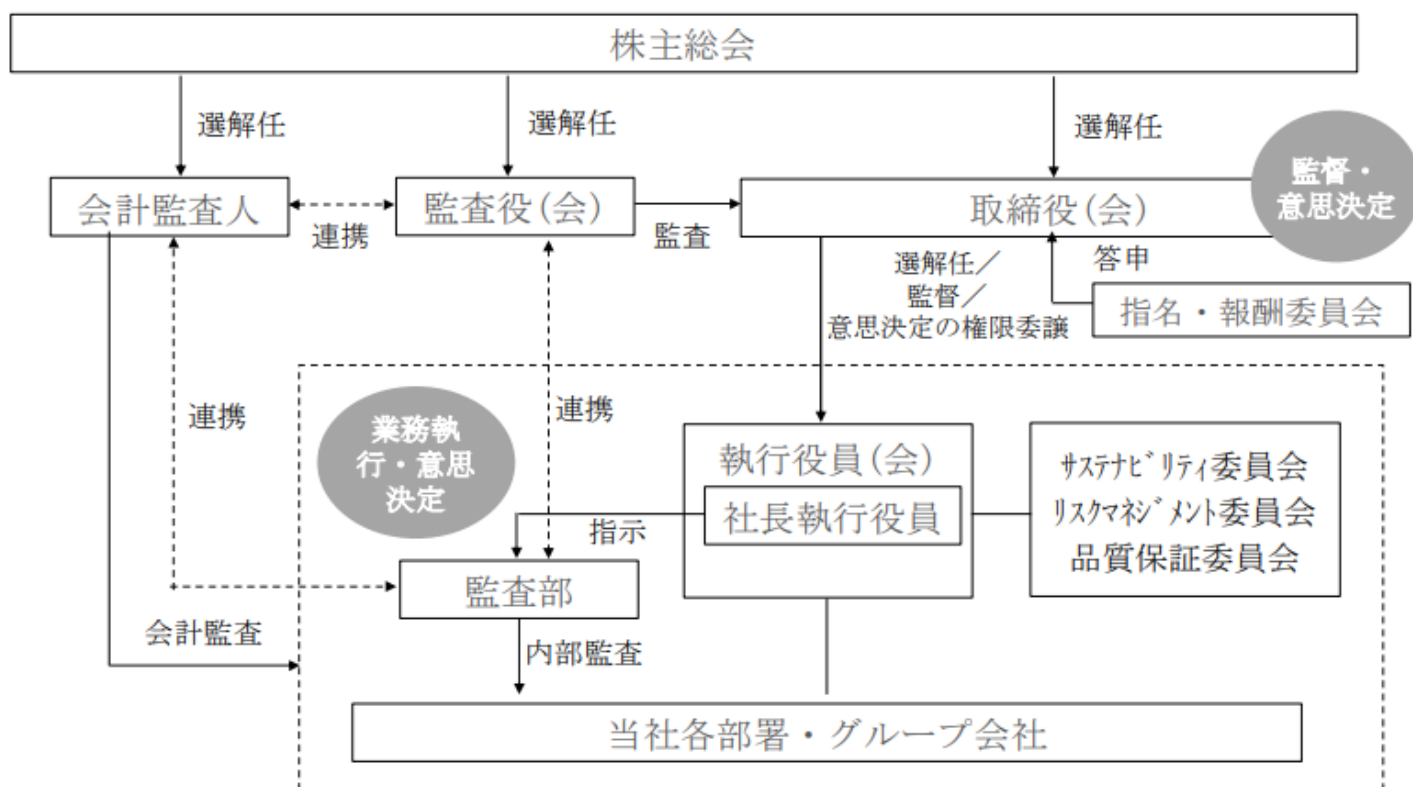
【適時開示体制の概要】

当社は「日本水産株式会社・倫理憲章」において「会社情報を広く公正に開示するとともに、未公開情報の管理を厳正に律する」ことを行動指針として定めております。

当社及び子会社の決定事実に関する情報、発生事実に関する情報及び決算に関する情報のうち、関係諸法令により開示が必要とされる会社情報については、取締役会の決議により、適時・適切な開示を行うこととしております。

社内の管理・監督につきましては、監査役が取締役の職務執行を監査し、社長執行役員直轄の監査部が当社及びグループ会社の業務の適正性について内部監査を実施しております。

コーポレート・ガバナンス体制図（模式図）



適時開示体制の概要（模式図）

